



**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ
ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΣΥΝΤΟΝΙΣΜΟΥ
ΓΡΑΦΕΙΟ ΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ
ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΕΥΤΙΚΩΝ ΘΕΜΑΤΩΝ**

Ταχ. Δ/ση: Σταδίου 29
Ταχ. Κώδικας: 101 10 - Αθήνα
Πληροφορίες: Π.Παναγιωτακοπούλου
Τηλέφωνο: 2131516475
e-mail: ypertns@ypakp.gr

Αθήνα
Αριθ. Εσωτ. Πρωτ.: 806

ΠΡΟΣ: Τη Βουλή των Ελλήνων
Δ/ση Κοιν/κού Ελέγχου
Τμήμα Ερωτήσεων
Αθήνα

ΚΟΙΝ. : Πολιτική Γραμματεία Υπουργού
Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων

ΘΕΜΑ: «Αυθαίρετες ρυθμίσεις αμοιβών και εργασιακών δικαιωμάτων των εργαζομένων της ΑΤΗΕΧ και των θυγατρικών της».

ΣΧΕΤ.: Η με αρ. πρωτ. **5533/31-5-2022** ΕΡΩΤΗΣΗ.

Σε απάντηση της σχετικής Ερώτησης που κατατέθηκε στη Βουλή από τους Βουλευτές κ. κ. Κ.Σκανδαλίδη και Γ.Μουλκιώτη αναφορικά με το παραπάνω θέμα, σας πληροφορούμε τα εξής:

1. Από τον έλεγχο που πραγματοποιήθηκε στο Π.Σ. Εργάνη από το κατά τόπο αρμόδιο Τμήμα Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων Δυτικού Τομέα Αθηνών του ΣΕΠΕ, προκύπτει ότι η επιχείρηση «ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΧΡΗΜΑΤΙΣΤΗΡΙΑ-ΧΡΗΜΑΤΙΣΤΗΡΙΟ ΑΘΗΝΩΝ Α.Ε. ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ» (ΑΦΜ 099755108) απασχολεί 112 μισθωτούς και έχει υποβάλει 211 έντυπα Ε4.1 «δήλωση εξ αποστάσεως εργασίας - έντυπο ειδικού σκοπού» που αφορούν την περίοδο από 16-03-2020 έως 06-05-2022. Αντίστοιχα, η επιχείρηση «ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΧΡΗΜΑΤΙΣΤΗΡΙΟ ΕΝΕΡΓΕΙΑΣ Α.Ε.» (ΑΦΜ 801001623), η οποία απασχολεί 32 μισθωτούς, έχει υποβάλει 137 έντυπα Ε4.1, ενώ η επιχείρηση «ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΚΕΝΤΡΙΚΟ ΑΠΟΘΕΤΗΡΙΟ ΤΙΤΛΩΝ Α.Ε.» (ΑΦΜ 094449050), η οποία απασχολεί 84 μισθωτούς, έχει υποβάλει 155 όμοια έντυπα κατά το ίδιο χρονικό διάστημα. Αναφορικά με το ωράριο εργασίας, διαπιστώνεται ότι οι εργαζόμενοι στις εταιρείες του εν λόγω ομίλου απασχολούνται 40 ώρες την εβδομάδα, σε πενήνήμερη βάση, με ωράριο 09.00-17.30, το οποίο συμπεριλαμβάνει διάλειμμα τριάντα λεπτών (30'), που παρατείνει το χρόνο εργασίας, όπως αναφέρεται ρητά στον τελευταίο ισχύοντα πίνακα προσωπικού έτους 2021.

Το ως άνω αναφερόμενο Τμήμα Επιθεώρησης διενήργησε κατά το έτος 2020 μία εργατική διαφορά, μετά από αίτηση που υποβλήθηκε από το «Σωματείο Εργαζομένων στον Όμιλο Επιχειρήσεων της Εταιρείας Ελληνικά Χρηματιστήρια Α.Ε.», η οποία αφορούσε στην ακυρότητα της απόλυσης ενός μισθωτού για λόγους καταχρηστικότητας. Κατά τη συζήτησή της η επιχείρηση ισχυρίστηκε ότι ο εργαζόμενος απολύθηκε για σπουδαίο λόγο, και συγκεκριμένα εξαιτίας της πλημμελούς εκπλήρωσης των συμβατικών υποχρεώσεων του, καθώς και της μειωμένης απόδοσής του. Ο Επιθεωρητής εργασίας που διενήργησε την εργατική διαφορά κατέληξε στο πόρισμά του ότι α) η επιχείρηση επέβαλε στον μισθωτό το δυσμενέστερο μέτρο, δηλαδή της απόλυσης, χωρίς προηγουμένως να κινήσει την πειθαρχική διαδικασία του εγκεκριμένου Κανονισμού Εργασίας της επιχείρησης που προβλέπει πειθαρχικές κυρώσεις για παραπτώματα ανάμεσα στα οποία αναφέρεται και η πλημμελής εκτέλεση της ανατεθειμένης εργασίας, β) ότι δεν μπορεί να αποφανθεί επί της διαφοράς, γιατί αφενός δεν τέθηκαν υπόψη του στοιχεία από τα οποία να αποδεικνύεται ο ισχυρισμός της επιχείρησης περί μειωμένης απόδοσης και αφετέρου ότι είναι αρμοδιότητα των πολιτικών δικαστηρίων να αποφανθούν οριστικά για τον συντρέχει ή όχι σπουδαίος λόγος απόλυσης.

Διανομή μέσω 'ΤΡΙΔΑ' με UID: 62b1772c70128e28a8a21879 στις 25/08/22 08:35

Σελίδα 1 από 4

Επίσης στις 22-03-2022 και στις 05-05-22 διενεργήθηκαν έλεγχοι και στις τρεις (3) εταιρείες του ομίλου, κατόπιν καταγγελίας με θέμα την υπέρβαση των χρονικών ορίων. Κατά τον επιτόπιο έλεγχο στις 22-03-2022 στην επιχείρηση «ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΧΡΗΜΑΤΙΣΤΗΡΙΑ-ΧΡΗΜΑΤΙΣΤΗΡΙΟ ΑΘΗΝΩΝ Α.Ε.» διαπιστώθηκε η υπέρβαση ωραρίου δύο εργαζομένων και ζητήθηκε να προσκομιστούν οι ατομικές συμβάσεις εργασίας, τα αναλυτικά εκκαθαριστικά σημειώματα και τα αποδεικτικά κατάθεσης τραπεζής μηνός Μαρτίου 2022. Τα ανωτέρω προσκομίστηκαν και διαπιστώθηκε η καταβολή της νόμιμης προσαύξησης υπερεργασίας. Πέρα των ανωτέρω, στο αρμόδιο Τμήμα του ΣΕΠΕ δεν έχει περιέλθει οποιαδήποτε άλλη καταγγελία που να αφορά είτε στην κατάρτιση κανονισμού εργασίας χωρίς προηγούμενη διαβούλευση με το Σωματείο ή σε «αναθεώρηση της Πολιτικής Αποδοχών», είτε στη μονομερή επέκταση του ωραρίου εργασίας.

2.Ως προς την κατάρτιση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, σημειώνεται ότι το Υπουργείο μας δεν έχει αρμοδιότητα κρίσης στην σύναψη συλλογικών ρυθμίσεων εργασίας. Σύμφωνα με τα οριζόμενα στον ν. 1876/1990, η σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας είναι το αποτέλεσμα των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων των εκάστοτε συμβαλλομένων σε αυτές μερών και οι ενδιαφερόμενες πλευρές μπορούν να διαπραγματεύονται σχετικά και να διαμορφώνουν ελεύθερα τα όσα επιθυμούν να ορίσουν, εφόσον αυτά δεν συγκρούονται με διατάξεις αναγκαστικού δικαίου. Τα συμβαλλόμενα μέρη, υπό τις προϋποθέσεις του παραπάνω νόμου, μπορούν να καθορίζουν με συλλογικές συμβάσεις εργασίας τους όρους αμοιβής και εργασίας, το χρόνο κατάρτισης και την διάρκεια αυτών, χωρίς παρεμβάσεις, πλην όσων νομίμως ορίζονται από σχετικές διατάξεις.

Σε περίπτωση δε αποτυχίας των ελεύθερων διαπραγματεύσεων, τα μέρη μπορούν να προσφύγουν στις υπηρεσίες του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ.). Οι προϋποθέσεις και τα λοιπά διαδικαστικά θέματα αναφέρονται εκτενώς στα άρθρα 14 έως 17, ν.1876/1990, όπως ισχύουν.

Επιπλέον, σύμφωνα με το άρθρο 8 του Ν.1876/1990, όπως ισχύει, οι Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (Σ.Σ.Ε.) και οι όμοιες έκτασης Αποφάσεις Διαιτησίας (Δ.Α.) του άρθρου 16 του ίδιου νόμου, δεσμεύουν τους εργαζόμενους και εργοδότες που είναι μέλη των συμβαλλομένων συνδικαλιστικών οργανώσεων του κλάδου ή του επαγγέλματος εντός του τοπικού, επαγγελματικού και χρονικού πεδίου τους ή των εν διενέξει αντίστοιχα, εκτός αν κηρυχθούν γενικώς υποχρεωτικές, κατά τις διατάξεις των παρ. 2,3 και 4 του άρθρου 11 του ν.1876/1990, όπως ισχύει.

Για τις περιπτώσεις εκείνες, που ο εργοδότης δεσμεύεται από επιχειρησιακή συλλογική ρύθμιση εργασίας, οι κανονιστικοί όροι της διέπουν όλους τους εργαζόμενους της επιχείρησης και εφόσον η σχέση εργασίας ρυθμίζεται από περισσότερες ισχύουσες συλλογικές συμβάσεις εργασίας, εφαρμόζονται οι διατάξεις περί συρροής του άρθρου 10 του Ν.1876/1990, όπως ισχύει.

Εξάλλου, σύμφωνα με τις διατάξεις της παρ. 5 του άρθρου 3 του ν. 1876/1990, οι επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις συνάπτονται, κατά σειρά προτεραιότητας, από συνδικαλιστικές οργανώσεις της επιχείρησης που καλύπτουν τους εργαζόμενους ή, σε περίπτωση που δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση στην επιχείρηση, από ένωση προσώπων, και πάντως ανεξάρτητα από την κατηγορία, τη θέση ή την ειδικότητα των εργαζομένων στην επιχείρηση και, εφόσον αυτές ελλείπουν, από τις αντίστοιχες πρωτοβάθμιες κλαδικές οργανώσεις και από τον εργοδότη.

3α. Όσον αφορά την κατάρτιση κανονισμού εργασίας, σας υπενθυμίζουμε ότι με τις διατάξεις του πρώτου εδαφίου της παρ. 1 και με την παρ. 2 του άρθρου 1 του ν.δ. 3789/1957 ορίζεται ότι: «Επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις ή εργασίες εν γένει, ανεξαρτήτως της νομικής μορφής αυτών ή του εις ον αυτά ανήκουν, φυσικού ή νομικού προσώπου (Δημόσια Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου ή Ιδιωτικού Δικαίου, Δήμοι, Κοινότητες, Οργανισμοί, Ιδρύματα κλπ) απασχολούσαι *προσωπικόν μεγαλύτερον των εβδομήκοντα προσώπων οφείλουσι να καταρτίσωσι* κατά την διαδικασία του παρόντος, κανονισμόν εργασίας, ρυθμίζοντα κατά τους κείμενους νόμους τας εν τη εκτελέσει της εργασίας διαμορφουμένας σχέσεις μεταξύ αυτών και *του πάσης φύσεως προσωπικού των*, του συνδεομένου μετά τούτων δια σχέσεως εργασίας

Διανομή μέσω 'ΙΡΙΔΑ' με UID: 62b1772c70128e28a8a21879 στις 25/08/22 08:35

ιδιωτικού δικαίου. Οι κανονισμοί εργασίας δεν αποτελούν συμπλήρωση της ατομικής συμβάσεως εργασίας, εάν δεν έχουν εγκριθεί κατά την διαδικασία του παρόντος και δεν είναι ανά πάσαν στιγμήν ανηρητημένοι εις εμφανή και προσιτά διὰ τους εργαζομένους σημεία του τόπου εργασίας».

Όπως αναφέρεται και στην εισηγητική έκθεση του παραπάνω νόμου, *«σκοπός των κανονισμών εργασίας είναι, να εξασφαλίζουν όρους δικαίου, ομοιομορφία, ενιαία κατεύθυνση, δικαίαν πειθαρχικήν εξουσίαν και, επομένως ίσην μεταχείρισιν διὰ τους εργαζομένους».* Για το λόγο αυτό, οι κανονισμοί ρυθμίζουν *«τας εν τη εκτελέσει της εργασίας διαμορφούμενες σχέσεις..»*.

Ως εκ τούτου, ο κανονισμός εργασίας ρυθμίζει τα θέματα που έχουν σχέση με την εκτέλεση της εργασίας, όπως θέματα πειθαρχίας και συμπεριφοράς των εργαζομένων μέσα στην επιχείρηση, οργάνωσης και λειτουργίας της επιχείρησης, αλλά και ρυθμίσεις για τη βαθμολογική εξέλιξη και την υπηρεσιακή κατάσταση των μισθωτών και ακόμα τον τρόπο διεύθυνσης της εργασίας. Ως παραδείγματα τέτοιων όρων αναφέρονται συνήθως, ο καθορισμός έναρξης και λήξης της εργασίας, ο έλεγχος της παρουσίας, η ρύθμιση της συμπεριφοράς των εργαζομένων μεταξύ τους καθώς και απέναντι στον εργοδότη, η εσωτερική διάρθρωση των υπηρεσιών, η βαθμολογική εξέλιξη των μισθωτών κ.α.

β. Με την παρ. 4 του άρθρου 12 του ν. 1767/1988, όπως αυτή αντικαταστάθηκε με την παρ. 3 του άρθρου 8 του ν. 2224/1994, προβλέπεται ότι τα συμβούλια των εργαζομένων: *«Αποφασίζουν από κοινού με τον εργοδότη για τα παρακάτω θέματα, εφόσον αυτά δεν ρυθμίζονται με νόμο ή συλλογική σύμβαση. Επίσης αποφασίζουν για τα ίδια παρακάτω θέματα, όταν δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση της επιχείρησης:*

α) Την κατάρτιση του εσωτερικού κανονισμού της επιχείρησης.

β) Τον κανονισμό υγιεινής και ασφάλειας της επιχείρησης.....».

Εξάλλου, με την παρ. 6 του άρθρου 2 του ν. 1876/90 ορίζεται ότι μπορούν να αποτελέσουν περιεχόμενο της συλλογικής σύμβασης εργασίας (Σ.Σ.Ε.). *«Ζητήματα που προβλέπονται στο άρθρο 12 του ν. 1767/1988 (Α' 63) με επιφύλαξη και των αρμοδιοτήτων των συμβουλίων των επιχειρήσεων».*

Επισημαίνεται ότι με τις σχετικές ρυθμίσεις δίνεται προτεραιότητα στις συνδικαλιστικές οργανώσεις να ρυθμίζουν τον εσωτερικό κανονισμό. Ο νομοθέτης με αυτόν τον τρόπο ήθελε να δώσει την ευκαιρία στους εκπροσώπους των εργαζομένων και των εργοδοτών, φορείς με αυξημένο κύρος και αρμοδιότητες, να συμφωνήσουν σε ένα κανονισμό εργασίας στο πλαίσιο μιας Σ.Σ.Ε.

Από τα παραπάνω συνάγεται ότι η κατάρτιση κανονισμού σε επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις ή εργασίες εν γένει που απασχολούν προσωπικό άνω των εβδομήντα ατόμων, αποτελεί υποχρέωση του εργοδότη, η οποία ικανοποιείται είτε με κανονιστικού περιεχομένου Σ.Σ.Ε., εφόσον στην επιχείρηση/εκμετάλλευση υπάρχει και λειτουργεί επιχειρησιακή συνδικαλιστική οργάνωση είτε με κοινή απόφαση του εργοδότη και του συμβουλίου εργαζομένων σε μία επιχείρηση είτε μονομερώς από τον εργοδότη, εφόσον η επιχειρησιακή συνδικαλιστική οργάνωση δεν επιδιώκει να ρυθμίσει με Σ.Σ.Ε. το περιεχόμενο του κανονισμού και στην επιχείρηση δεν έχει εκλεγεί συμβούλιο εργαζομένων.

4. Αναφορικά με τα ωράρια εργασίας, σημειώνεται ότι από τον συνδυασμό των διατάξεων του άρθρου 6 της από 14-2-1984 ΕΓΣΣΕ και του άρθρου 6 της από 26-02-1975 ΕΓΣΣΕ, καθώς και την διάταξη της παραγράφου 1 του άρθρου 55 του Ν.4808/2021 (Α' 101), προκύπτει ότι το συμβατικό (συλλογικό) ωράριο εβδομαδιαίας εργασίας των μισθωτών ανέρχεται σε 40 ώρες εβδομαδιαίως. Οι ώρες αυτές κατανέμονται σε 5 ημέρες επί εφαρμογής συστήματος πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας (40:5=8 ώρες ημερησίως) ή σε 6 ημέρες επί εφαρμογής συστήματος εξαήμερης εβδομαδιαίας εργασίας (40:6=6,40 ημερησίως).

Εξάλλου, με το άρθρο 56 του Ν. 4808/2021 (Α' 101), που τροποποίησε την παρ. 1 του άρθρου 4 του π.δ. 88/1999 (Α' 94) ως προς τον χρόνο ημερήσιας εργασίας και διαλειμμάτων, προβλέπεται ότι:

«1. Όταν ο χρόνος ημερήσιας εργασίας υπερβαίνει τις τέσσερις (4) συνεχόμενες ώρες, χορηγείται διάλειμμα κατ' ελάχιστον δεκαπέντε (15) λεπτών και κατὰ μέγιστον τριάντα (30) λεπτών, κατά τη διάρκεια του οποίου οι εργαζόμενοι δικαιούνται να απομακρυνθούν από τη

Διανομή μέσω 'ΤΡΙΑΔΑ' με UID: 62b1772c70128e28a8a21879 στις 25/08/22 08:35

Σελίδα 3 από 4

θέση εργασίας τους. **Το διάλειμμα αυτό δεν αποτελεί χρόνο εργασίας** και δεν επιτρέπεται να χορηγείται συνεχόμενο με την έναρξη ή τη λήξη της ημερήσιας εργασίας.

Οι τεχνικές λεπτομέρειες του διαλείμματος και ιδίως, η διάρκεια και οι όροι χορήγησής του, εφόσον δεν ρυθμίζονται από συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή από την κείμενη νομοθεσία, καθορίζονται στο επίπεδο της επιχείρησης στα πλαίσια της διαβούλευσης μεταξύ του εργοδότη και των εκπροσώπων των εργαζομένων [ν.1264/1982 Για τον εκδημοκρατισμό του Συνδικαλιστικού Κινήματος και την κατοχύρωση των συνδικαλιστικών ελευθεριών των εργαζομένων (Α' 79)] ή των εκπροσώπων τους για θέματα υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων [άρθρο 2 (παράγραφος 4) και άρθρο 10 του π.δ. 17/1996] και σύμφωνα με την γραπτή εκτίμηση κινδύνου [άρθρο 8 (παράγραφος 1) του π.δ. 17/1996), στην οποία θα πρέπει να εκτιμώνται και οι κίνδυνοι που συνδέονται με την οργάνωση του χρόνου εργασίας».

Τέλος, με το άρθρο 58 του Ν.4808/2021, που τροποποίησε το άρθρο 4 του Ν. 2874/2000, καθορίζεται ότι: «1. Σε επιχειρήσεις, στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας έως σαράντα (40) ώρες την εβδομάδα, ο εργαζόμενος μπορεί να απασχολείται πέντε (5) επιπλέον ώρες την εβδομάδα κατά την κρίση του εργοδότη (υπερεργασία). Οι ώρες αυτές υπερεργασίας (41η, 42η, 43η, 44η, 45η ώρα) αμείβονται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά είκοσι τοις εκατό (20%) και δεν συνυπολογίζονται στα επιτρεπόμενα, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις, όρια υπερωριακής απασχόλησης. Για όσους εργαζομένους ισχύει σύστημα εργασίας έξι (6) εργάσιμων ημερών την εβδομάδα η σύμφωνα με το προηγούμενο εδάφιο υπερεργασία ανέρχεται σε οκτώ (8) ώρες την εβδομάδα (από 41η έως 48η ώρα).

Ο ΥΠΟΥΡΓΟΣ

Κ. ΧΑΤΖΗΔΑΚΗΣ