



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: Μ. Κουλαφέτη
Τηλέφωνο: 2131516209
e-mail: ypertns@ypakp.gr

Αθήνα
Αριθ. Εσωτ. Πρωτ. 1652Ε

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

ΚΟΙΝ: Πολιτική Γραμματεία Υπουργού
Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων

ΘΕΜΑ: «Καταγγελία για συνθήκες πίεσης και εκμετάλλευσης στο εργασιακό περιβάλλον».

ΣΧΕΤ: Η με αρ. πρωτ. 1296/8-12-2022 Ερώτηση.

Σε απάντηση της παραπάνω Ερώτησης που κατατέθηκε στη Βουλή από τη Βουλευτή κα Αγγελική Αδαμοπούλου, σχετικά με τις συνθήκες εργασίας, πίεσης και εκμετάλλευσης των εργαζομένων στην εταιρεία Vodafone - Πάναφον, σας γνωρίζουμε τα εξής:

Α. Από τις διατάξεις των άρθρων 361, 648 και 652 του Α.Κ. [αρ. 1 και 4 Π.Δ. 80/2022] προκύπτει ότι ο εργοδότης έχει το διευθυντικό δικαίωμα και με βάση αυτό μπορεί να ρυθμίζει τα θέματα τα οποία ανάγονται στην, κατά τον προσφορότερο τρόπο, οργάνωση και λειτουργία της επιχειρήσεώς του για την προαγωγή και επίτευξη των σκοπών της και στην κατά το δυνατόν καλύτερη αξιοποίηση της εργασίας (Α.Π. 180/2010, Α.Π. 1087/2008, Α.Π. 1222/2004). Το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη συνίσταται, μεταξύ άλλων, και στον καθορισμό των συνθηκών και των όρων εργασίας των υπ' αυτού απασχολούμενων μισθωτών και δη στον προσδιορισμό του είδους, του τρόπου, του χρόνου, του τόπου και της εν γένει διάρθρωσης της εργασίας μέσα στα πλαίσια τα οποία θέτουν κανόνες αναγκαστικού δικαίου και όροι συμβάσεως, αλλά υπό

την προϋπόθεση ότι το δικαίωμα αυτό δεν περιορίζεται από διατάξεις νόμων, συλλογικών συμβάσεων, κανονισμών εργασίας ή από όρους της ατομικής σύμβασης εργασίας ή δεν ασκείται κατά προφανή υπέρβαση των τασσόμενων στο άρθρο 281 του Α.Κ. αντικειμενικών κριτηρίων (Α.Π. 171/2009, Ολ. Α.Π. 9/2011, Α.Π. 1182/1999). Το διευθυντικό δικαίωμα, όπως και κάθε άλλο δικαίωμα, πρέπει να ασκείται κατά τέτοιο τρόπο ώστε: α) να μην προσβάλλεται η προσωπικότητα των εργαζομένων (άρθρο 57 Α.Κ.), β) να ασκείται καλόπιστα (άρθρα 200 και 288 Α.Κ.) και γ) να μην υπερβαίνει τα όρια που επιβάλλονται από την καλή πίστη ή τα χρηστά ήθη ή το οικονομικό ή κοινωνικό σκοπό του δικαιώματος (άρθρο 281 Α.Κ.). Η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος που υπερβαίνει τα ως άνω όρια και είναι καταχρηστική δεν παράγει έννομες συνέπειες και δεν έχει συνεπώς την οποιαδήποτε δεσμευτική δύναμη, λόγω της αυτοδίκαιης ακυρότητάς της.

Β. Με τη διάταξη της παρ. 1 του άρθρου 7 του Ν. 2112/1920 (Α' 67), όπως ισχύει, προβλέπεται ότι: «Πάσα μονομερής μεταβολή των όρων της υπαλληλικής συμβάσεως, βλάπτουσα τον υπάλληλον, θεωρείται ως καταγγελία ταύτης, δι' ήν ισχύουσιν αι διατάξεις του παρόντος νόμου...». Από την ανωτέρω διάταξη συνάγεται ότι: α) μονομερής μεν μεταβολή των όρων της εργασιακής σύμβασης είναι αυτή που επιχειρείται χωρίς τη συγκατάθεση του μισθωτού υπό μόνου του εργοδότη, χωρίς να παρέχεται σ' αυτόν σχετικό δικαίωμα από διάταξη νόμου, σ.σ.ε., κανονισμού εργασίας ή όρου ατομικής συμβάσεως εργασίας και β) βλαπτική δε αυτή που επιφέρει άμεση ή έμμεση ηθική ή υλική (οικονομική) βλάβη του μισθωτού, ενόψει μάλιστα και του κατ' εξοχήν προσωπικού χαρακτήρα της σχέσης εργασίας (Α.Π. ΟΛΟΜ. 13/87 Α.Π. 435/92 - 674/91 - 1212/90 539/90 - 351/90 κ.τ.λ.). Ο τρόπος με τον οποίο ο εργοδότης μπορεί να επιχειρήσει μονομερώς την βλαπτική για τον εργαζόμενο τροποποίηση των όρων εργασίας του, μπορεί να εκδηλωθεί με πολλούς τρόπους, μεταξύ αυτών και η μονομερής εργοδοτική συμπεριφορά, μέσω της οποίας προκαλείται προσβολή της προσωπικότητας του εργαζομένου, δεδομένου ότι οι εκδηλώσεις εκείνες της προσωπικότητας του εργαζομένου που διασφαλίζουν την φυσική του υπόσταση, δηλαδή τη ζωή, την υγεία και τη σωματική του ακεραιότητα δεν μπορούν να αποτελέσουν αντικείμενο συμβατικού περιορισμού. Η βάνανση συμπεριφορά του εργοδότη προς τον εργαζόμενο, θεωρείται παγίως ως βλαπτική μεταβολή των εργασιακών όρων, ενώ, σύμφωνα με τη νομολογία, μπορεί να θεωρηθεί ως άτακτη καταγγελία αφού έμμεσα

αλλά με σαφήνεια η συμπεριφορά αυτή δημιούργησε συνθήκες ώστε η συνέχιση της εργασίας στο χώρο της επιχείρησης να είναι δυσχερής. Επίσης, μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων της συμβάσεως εργασίας έχει κριθεί ότι συνιστά και ο υποβιβασμός του μισθωτού σε θέση κατώτερη εκείνης που κατείχε, η ανάθεση καθηκόντων υποδεέστερων εκείνων που προηγουμένως εκτελούσε, η αδικαιολόγητη τοποθέτηση του εργαζομένου σε θέση χωρίς αντικείμενο εργασίας. Επιπλέον, έχουν κριθεί από τα δικαστήρια ως περιπτώσεις που αποτελούν μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας, η μείωση του συμφωνημένου μισθού χωρίς να έχει σχετικό δικαίωμα ο εργοδότης, η ανάκληση οικειοθελών παροχών που χορηγούντο τακτικώς και ανεπιφυλάκτως ως αντάλλαγμα της εργασίας, η προς το δυσμενέστερο μεταβολή του τρόπου υπολογισμού της αμοιβής του μισθωτού. Αν η μονομερής μεταβολή των όρων της εργασίας από τον εργοδότη είναι και βλαπτική για τον εργαζόμενο, ο εργαζόμενος έχει τις εξής δυνατότητες:

- Να αποδεχθεί τη μονομερή εργοδοτική μεταβολή, οπότε πλέον η μεταβολή από μονομερής γίνεται διμερής και η εργασιακή σύμβαση συνεχίζεται μόνιμα πλέον με τους νέους όρους.
- Να αξιώσει από τον εργοδότη τη συνέχιση της σύμβασής του με τους μέχρι τώρα όρους και να εξακολουθήσει να προσφέρει σε αυτόν την εργασία του σύμφωνα με αυτούς, οπότε, αν ο εργοδότης δεν την αποδέχεται με τον τρόπο που εξακολουθεί να του προσφέρεται, περιέρχεται σε υπερημερία και οφείλει το συμφωνημένο μισθό (Α.Κ. 349 και 656), του εργαζομένου μη έχοντας την υποχρέωση να του προσφέρει την εργασία του σε άλλο χρόνο.
- Να θεωρήσει τη μεταβολή ως καταγγελία της εργασιακής σύμβασης από πλευράς εργοδότη και να αποχωρήσει από την εργασία του, αξιώνοντας συγχρόνως και τη νόμιμη αποζημίωση του. (Α.Π. 1825/90, Α.Π.228/91, Α.Π.351/90, Α.Π.390/93 κ.α.).

Εκτός από τις ανωτέρω δυνατότητες ο εργαζόμενος μπορεί ακόμα να ζητήσει δικαστικώς να υποχρεωθεί ο υπερήμερος εργοδότης να αποδέχεται πραγματικώς τις υπηρεσίες του, σύμφωνα με τους αμοιβαίως συμφωνημένους όρους της σύμβασής του, τα συναλλακτικά ήθη και τον σεβασμό που αρμόζει στην προσωπικότητα του, και εφόσον η μονομερής βλαπτική μεταβολή προκαλεί επιπλέον και προσβολή της προσωπικότητάς του, να ζητήσει και τη χρηματική ικανοποίηση της ηθικής του βλάβης

κατά τα άρθρα 59 και 932 του Α.Κ. Η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας η οποία γίνεται ένεκα της αρνήσεως του εργαζομένου να αποδεχθεί μονομερή σε βάρος του βλαπτική μεταβολή των συμβατικών όρων, είναι καταχρηστική και ως εκ τούτου απαγορευμένη και άκυρη (Α.Π. 798/2007). Επίσης, έχει κριθεί ότι ο εξαναγκασμός του εργαζομένου σε οικειοθελή αποχώρηση ισοδυναμεί με απόλυση, η οποία είναι άκυρη, εφόσον δεν διατυπώθηκε εγγράφως και δεν καταβλήθηκε η νόμιμη αποζημίωση. Η συμπεριφορά αυτή του εργοδότη προσβάλλει την προσωπικότητα του εργαζομένου κι επομένως οφείλεται επιπλέον και χρηματική ικανοποίηση λόγω της ηθικής του βλάβης.

Γ. Όσον αφορά σε θέματα ετήσιας κανονικής άδειας και επίσημων αδειών ισχύουν τα ακόλουθα:

Από το συνδυασμό των διατάξεων του άρθρου 1 του Ν. 3302/2004 (Α' 267) και του άρθρου 61 του ν.4808/21 (Α'101)- [αρ. 211 Π.Δ. 80/2022]-προκύπτει ότι κάθε μισθωτός ο οποίος συνδέεται με σύμβαση εξαρτημένης σχέσης εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου, δικαιούται να λάβει ετήσια άδεια με αποδοχές από την έναρξη της απασχόλησής του σε συγκεκριμένη υπόχρεη επιχείρηση. Η άδεια αυτή χορηγείται από τον εργοδότη αναλογικά (ποσοστό) με βάση το χρονικό διάστημα που απασχολήθηκε ο εργαζόμενος σε αυτόν. Η αναλογία της χορηγούμενης άδειας υπολογίζεται βάσει ετήσιας άδειας 20 εργασίμων ημερών επί πενθημέρου εβδομαδιαίας εργασίας και 24 εργασίμων ημερών επί εξαημέρου, η οποία αντιστοιχεί σε 12 μήνες συνεχούς απασχόλησης.

Ο εργοδότης υποχρεούται μέχρι τη λήξη του πρώτου τριμήνου του επόμενου ημερολογιακού έτους από το ημερολογιακό έτος εντός του οποίου προσλήφθηκε ο μισθωτός, να χορηγήσει τμηματικά την ετήσια κανονική άδεια με αποδοχές, η οποία αναλογεί στο χρόνο απασχόλησής του στην υπόχρεη επιχείρηση. Κατά το δεύτερο ημερολογιακό έτος ο μισθωτός δικαιούται να λάβει την ετήσια κανονική άδεια με αποδοχές, η οποία αναλογεί στο χρόνο απασχόλησής του στην υπόχρεη επιχείρηση και υπολογίζεται όπως ανωτέρω. Η άδεια αυτή επαυξάνεται κατά μία (1) εργάσιμη ημέρα για κάθε έτος απασχόλησης επιπλέον του πρώτου μέχρι τις είκοσι έξι (26) εργάσιμες ημέρες σε περίπτωση εξαήμερης εβδομαδιαίας εργασίας ή μέχρι τις είκοσι δύο (22) ημέρες αν στην επιχείρηση εφαρμόζεται σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας. Κατά το τρίτο ημερολογιακό έτος καθώς και τα επόμενα ο μισθωτός δικαιούται να λάβει ολόκληρη την ετήσια άδειά του και σε κάθε χρονικό σημείο του έτους αυτού.

Επιπλέον, σύμφωνα με την παρ.16 του άρθρου 3 του Ν.4504/1966 (Α' 57) - [αρ. 213 Π.Δ. 80/2022] -οι μισθωτοί με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου σε οποιονδήποτε εργοδότη δικαιούνται κατ' έτος επιδόματος αδειας ίσου προς το σύνολο των αποδοχών αδειας αναπαύσεως υπό τον περιορισμό ότι το επίδομα αυτό δεν μπορεί να υπερβαίνει τις αποδοχές ενός 15νθημέρου για τους αμειβόμενους με μηνιαίο μισθό και των 13 εργάσιμων ημερών για όσους μισθωτούς αμείβονται με ημερομίσθιο. Το ως άνω επίδομα καταβάλλεται μαζί με τις αποδοχές αδειας του μισθωτού.

Επισημαίνεται ότι σύμφωνα με την παράγραφο 1 του άρθρου 4 του Α.Ν. 539/1945 - [αρ. 214 Π.Δ. 80/2022] - η χρονική περίοδος χορήγησης της αδειας συμφωνείται μεταξύ του εργοδότη και του μισθωτού, με τον εργοδότη σε κάθε περίπτωση να είναι υποχρεωμένος να χορηγήσει την αιτηθείσα άδεια το πολύ εντός διμήνου από την διατύπωση της σχετικής αίτησης από τον εργαζόμενο. Ωστόσο, σύμφωνα με την παρ. 15 του άρθρου 3 του Ν.4504/1966, η αίτηση αυτή δεν αποτελεί τυπική προϋπόθεση για την άσκηση του δικαιώματος αδειας μετ' αποδοχών εκ μέρους του μισθωτού.

Περαιτέρω, σύμφωνα με το άρθρο 1 του Ν. 1346/83, όπως ισχύει, η άδεια την οποία δικαιούται κάθε εργαζόμενος χορηγείται σε εργάσιμες ημέρες. Δεν συμπεριλαμβάνονται σε αυτήν, οι Κυριακές (ή τα Σάββατα ή άλλη εργάσιμη ημέρα κατά την οποία δεν εργάζονται οι εργαζόμενοι που έχουν σύστημα πενθήμερης εργασίας), οι αργίες καθώς και οι ημέρες ασθένειας (παρ. 3 του άρθρου 2 του Α.Ν. 539/1945) - [αρ. 211 Π.Δ. 80/2022].

Εξάλλου, με την παρ. 1 του άρθρου 60 του Ν. 4808/2021 (Α'101) - [αρ. 193 Π.Δ. 80/2022] -προβλέπεται ότι: « Καθορίζονται ως ημέρες υποχρεωτικής αργίας, για όλες τις επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις και εργασίες γενικά, οι οποίες αργούν κατά τις Κυριακές και τις ημέρες αργίας, οι ακόλουθες: α) Η 1η Ιανουαρίου, β) Η εορτή των Θεοφανίων (6η Ιανουαρίου), γ) Η 25η Μαρτίου, δ) Η Δευτέρα του Πάσχα, ε) Η 1η Μαΐου, στ) Η εορτή της Κοιμήσεως της Θεοτόκου (15η Αυγούστου), ζ) Η 28η Οκτωβρίου, η) Η εορτή της Γεννήσεως του Χριστού (25η Δεκεμβρίου), θ) Η 26η Δεκεμβρίου».

Αν εξαιρέσιμη εορτή ή κατ' έθιμο εορτή εμπίπτει στο διάστημα της αδειας ενός μισθωτού, η ημέρα αυτή δεν υπολογίζεται στις ημέρες αδειας με συνέπεια το διάστημα της αδειας να παρατείνεται κατά μία ημέρα.

Σε περίπτωση λύσης της σχέσης εργασίας μισθωτού με οποιονδήποτε τρόπο (απόλυση, αποχώρηση από την εργασία κ.λ.π.) πριν λάβει την κανονική άδεια που του οφείλεται, ο μισθωτός δικαιούται από τον εργοδότη, σύμφωνα με την παρ. 3 του άρθρου 1 του Ν. 1346/1983 αποζημίωση αδειας και επιδόματος σύμφωνα με τις αποδοχές που θα ελάμβανε αν του είχε χορηγηθεί η άδεια [αρ. 216 Π.Δ. 80/2022].

Η αποζημίωση αδειας θα πρέπει σύμφωνα και με την αριθ. 97/09 απόφαση του Αρείου Πάγου να λαμβάνεται από τον εργαζόμενο κατά το χρόνο της λύσης της σχέσης εργασίας, που αποτελεί και τη δήλη ημέρα πληρωμής.

Οι ως άνω διατάξεις περί αδειας ισχύουν για το σύνολο των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων και των εργαζομένων ορισμένου χρόνου, καθώς δεν υφίσταται πλέον βασικός χρόνος αναμονής για τη θεμελίωση δικαιώματος ετήσιας αδειας με αποδοχές.

Δ. Τέλος, στο πλαίσιο των ελέγχων που διενεργούν τα αρμόδια όργανα της Επιθεώρησης Εργασίας για την τήρηση της εργατικής νομοθεσίας και ειδικότερα όσον αφορά τις καταγγελλόμενες στη σχετική Ερώτηση εργοδοτικές πρακτικές σε βάρος της εργαζομένης της επιχείρησης «ATLAS HR», σας διαβιβάζουμε συνημμένα το αριθ. πρωτ. ΕΞ-17954-2022/10031/12-01-2023 έγγραφο της παραπάνω Ανεξάρτητης Αρχής.

Συνημμένα το αριθ. πρωτ. ΕΞ-17954-2022/10031/12-01-2023 έγγραφο.

Ο ΥΠΟΥΡΓΟΣ

ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ ΧΑΤΖΗΔΑΚΗΣ