



**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ
ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΣΥΝΤΟΝΙΣΜΟΥ
ΓΡΑΦΕΙΟ ΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ
ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΕΥΤΙΚΩΝ ΘΕΜΑΤΩΝ**

Ταχ. Δ/ση: Σταδίου 29
Ταχ. Κώδικας: 101 10 - Αθήνα
Πληροφορίες Ζ. Αδαμοπούλου
Τηλέφωνο: 2131516472
e-mail: ypertns@ypakp.gr

Αθήνα
Αριθ. Εσωτ. Πρωτ.: 529

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

ΚΟΙΝ.: 1) Γραμματεία Υπουργού/Πολιτική
Γραμματεία
2) Ομοσπονδία Μεταλλωρύχων Ελλάδας
E-mail: ome.athens@gmail.com

ΘΕΜΑ: Να προσληφθούν από την εταιρεία ΕΛΛΗΝΙΚΟΣ ΧΡΥΣΟΣ οι 92 απολυμένοι από την εργολάβο Edilmac.

ΣΧΕΤ: Η αριθ. πρωτ. 102/1-9-2023 Αναφορά.

Σε απάντηση της σχετικής Αναφοράς, με την οποία κατατέθηκε στη Βουλή από τους Βουλευτές κ. κ. Δ. Μανωλάκου, Ν. Έξαρχο, Ν. Καραθανασόπουλο, Μ. Κομνηνάκα, Χ. Κατσώτη, Γ. Λαμπρούλη, Γ. Μαρίνο, Β. Μεταξά, Ν. Παπαναστάση, Μ. Συντυχάκη, και Λ. Στολτίδη, το αρ. πρωτ. 51/27-7-2023 Δελτίο Τύπου της Ομοσπονδίας Μεταλλωρύχων Ελλάδας όπου ζητούν να προσληφθούν από την εταιρεία ΕΛΛΗΝΙΚΟΣ ΧΡΥΣΟΣ οι 92 απολυμένοι από την εργολάβο Edilmac, σας πληροφορούμε τα εξής:

Α) 1. Από τον συνδυασμό των διατάξεων των άρθρων 648, 649, 651, 653 του Αστικού Κώδικα και του άρθρου 6 του Α.Ν.765/43, που διατηρήθηκε σε ισχύ με το άρθρο 38 του Εισαγ. Νόμου Α.Κ., προκύπτει ότι: Σύμβαση μισθώσεως παροχής *εξαρτημένης εργασίας επί της οποίας και μόνο εφαρμόζονται οι διατάξεις της Εργατικής νομοθεσίας* υπάρχει όταν κατά τους όρους της σχετικής συμφωνίας μεταξύ των συμβαλλομένων μερών (εργοδότης - μισθωτός) υποχρεούται ο μισθωτός να παρέχει την εργασία του αυτοπροσώπως στον εργοδότη για ορισμένο ή αόριστο χρόνο έναντι καταβολής μισθού, ανεξαρτήτως του τρόπου καθορισμού - προσδιορισμού και καταβολής αυτού χωρίς περαιτέρω ευθύνη αυτού (μισθωτού) για την επίτευξη ορισμένου δι' αυτής αποτελέσματος, *υποκείμενος κατά την εκτέλεσή της σε νομική και προσωπική εξάρτηση έναντι του εργοδότη, η οποία εκδηλώνεται με το δικαίωμα του τελευταίου να καθορίζει τον τόπο, το χρόνο, τον τρόπο και την έκταση της παροχής της, μέσα στα νόμιμα ή συμβατικά πλαίσια, κατά τρόπο δεσμευτικό για τον μισθωτό, δίνοντας σ' αυτόν τις αναγκαίες για τον σκοπό αυτό εντολές και οδηγίες τις οποίες είναι υποχρεωμένος να ακολουθεί και εκτελεί, ως και με το δικαίωμα να ασκεί εποπτεία και έλεγχο για τη διαπίστωση συμμορφώσεως του μισθωτού προς αυτές και της επιμέρους εν γένει εκτέλεσης της εργασίας που του ανατέθηκε.* Κύριος λοιπόν σκοπός της συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας είναι η παροχή εργασίας αυτή καθ' αυτή και σε αυτή καθ' αυτή αποβλέπουν οι συμβαλλόμενοι.

2. Σύμβαση μισθώσεως έργου (εργολαβία) υπάρχει, σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 681 και επόμενα Α.Κ., όταν αναλαμβάνει κάποιος (εργολάβος) να κατασκευάσει, να εκτελέσει ή να φέρει σε πέρας και παραδώσει με αμοιβή ένα έργο, που αποτελεί το προϊόν της εργασίας

Διανομή μέσω 'ΤΡΙΔΑ' με UID: 651a90efb04a8e2f87f37d2c στις 12/10/23 09:56

Σελίδα 1 από 5

του, αδιαφόρως του χρόνου που θα απαιτηθεί για το σκοπό αυτό, ώστε μετά το τέλος της εκτέλεσής του να μη δεσμεύεται πλέον έναντι του αντισυμβαλλομένου του αλλά να υποχρεούται στην παράδοση αυτού και χωρίς να έχει υποχρέωση, όπως κατά την εκτέλεση του έργου, να συμμορφώνεται με τις εντολές και τις οδηγίες του εργοδότη, ευθυνόμενος όμως έναντι αυτού για τυχόν υφιστάμενα ελαττώματα του έργου. *Αντικείμενο δηλαδή της σύμβασης αυτής είναι το αποτέλεσμα της εργασίας και όχι η εργασία καθ' αυτή, καθ' όλο το χρόνο της εκτέλεσης του έργου.* Στη σύμβαση αυτή ο εργολάβος ενεργεί με δική του πρωτοβουλία και με δικό του κίνδυνο και έχει αυτός την ευθύνη της οργάνωσης της εργασίας για την επίτευξη του αποτελέσματος (έργου), τη δε εργασία μπορεί να εκτελέσει είτε ο ίδιος είτε άλλος που αυτός προσλαμβάνει, ενώ ο συμβατικός δεσμός τερματίζεται, συνήθως όταν πραγματοποιείται το τελικό αποτέλεσμα. Η ανάθεση μέρους των δραστηριοτήτων ή υπηρεσιών μιας επιχείρησης σε τρίτους εξωτερικούς συνεργάτες (εταιρείες ή μεμονωμένους ιδιώτες) αποτελεί σύνηθες φαινόμενο στην σύγχρονη οικονομική ζωή και για το οποίο χρησιμοποιείται ο όρος «outsourcing» δηλαδή εξωτερική ανάθεση σε τρίτους συγκεκριμένων δραστηριοτήτων και λειτουργιών της επιχείρησης οι οποίες προηγουμένως εκτελούντο από τμήματα ή μονάδες, στο πλαίσιο της ίδιας επιχείρησης και με δικό της προσωπικό. Μολονότι το «outsourcing» αποτελεί μια νομική σχέση ιδιαίτερα σύγχρονη, η νομική μορφή με την οποία ενδύεται αυτός ο τρόπος συνεργασίας μεταξύ επιχειρήσεων είναι η προβλεπόμενη από τον Αστικό Κώδικα «σύμβαση παροχής έργου» άλλως «σύμβαση εργολαβίας» (άρθρα 681 επ. ΑΚ).

Ακόμα και στις περιπτώσεις που ο εργολάβος εκτελεί το έργο μέσα στις εγκαταστάσεις του εργοδότη με προσωπικό που ο ίδιος έχει προσλάβει, ο εργολάβος ασκεί το διευθυντικό δικαίωμα επί του προσωπικού του, δηλαδή επί των εργαζομένων με τους οποίους εκτελεί το έργο. Το προσωπικό του εργολάβου δεν συνδέεται συμβατικά με τον κύριο του έργου (δηλαδή τον εργοδότη), αντιθέτως είναι εργαζόμενοι και βοηθοί εκπλήρωσης του εργολάβου, ενταγμένοι στην επιχείρησή του και υποκείμενοι στο διευθυντικό του δικαίωμα, δηλαδή υποχρεωμένοι να ακολουθούν τις οδηγίες του ως προς τον τρόπο, χρόνο και τόπο εκτέλεσης της εργασίας και να δέχονται την άσκηση ελέγχου προς διαπίστωση της συμμόρφωσης αυτής. Στο πλαίσιο αυτό η «επιχείρηση-πάροχος» (δηλαδή ο εργολάβος) ασκεί επί του προσωπικού αυτού πειθαρχική εξουσία, ελέγχει αυτό από πλευράς έγκαιρης προσέλευσης και γενικά παρουσίας στο χώρο εργασίας, καθορίζει τυχόν ζητήματα εναλλαγής ομάδων εργασίας, είναι η μόνη αρμόδια να χορηγεί άδειες απουσίας λόγω ασθένειας ή για άλλους λόγους, να διακανονίζει τη χορήγηση ετήσιων κανονικών αδειών με αποδοχές να ορίζει το χρόνο διαλείμματος και να επιλύει κάθε τρέχον εργασιακό πρόβλημα του εν λόγω προσωπικού στο χώρο εργασίας. Συνεπώς, το απασχολούμενο για την εκτέλεση του αναληφθέντος έργου προσωπικό προσλαμβάνεται και τελεί υπό το διευθυντικό δικαίωμα της «επιχείρησης – παρόχου» η οποία είναι και η αποκλειστικά υπόχρεη να καταβάλλει σε αυτό τις συμφωνηθείσες ή νόμιμες αποδοχές, καθώς και να καλύπτει αυτό από κοινωνικοασφαλιστικής πλευράς καταβάλλοντας τις ασφαλιστικές του εισφορές.

3. Σε κάθε περίπτωση ωστόσο ο χαρακτηρισμός μιας σύμβασης παροχής υπηρεσιών ως σύμβασης εξαρτημένης εργασίας ή έργου αποτελεί έργο του Δικαστηρίου, το οποίο πάντως, δεν δεσμεύεται από το χαρακτηρισμό που έχουν προσδώσει σε αυτή τα συμβαλλόμενα μέρη, δεδομένου ότι η έννοια της εξάρτησης είναι έννοια νομική. *Αποφασιστική σημασία έχει η συνολική εικόνα της δραστηριότητας, από την εκτίμηση της οποίας και εξαρτάται η κρίση για το ποια στοιχεία υπερέχουν, αυτά της συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας ή εκείνα της συμβάσεως έργου.* Το Δικαστήριο για να κρίνει λαμβάνει υπόψη του το σύνολο του περιεχομένου της καθώς και τους όρους και τις πραγματικές συνθήκες και περιστατικά κάτω από τα οποία λειτούργησε η εργασιακή σχέση, αφού ληφθούν υπόψη η καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη, καθώς και το άρθρο 173 του Α.Κ.

Β) Από τις διατάξεις του άρθρου 1 του ν. 2112/20 (Α' 67), των άρθρων 1 και 5 του ν. 3198/55 (Α' 98), των άρθρων 167,168 και της παρ. 2 του άρθρου 669 του Α.Κ. προκύπτει

ότι η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου έχει το χαρακτήρα μονομερούς ανατιπώδους δικαιοπραξίας και πραγματοποιείται ελεύθερα εκτός αν περιορισθεί με συμφωνία των μερών ή με διάταξη νόμου (σχετικά και τα άρθρα 321-340 του π.δ 80/2022 (Α 222) «Κώδικας Ατομικού Εργατικού Δικαίου»).

Ειδικότερα, σύμφωνα με το άρθρο 330 του π.δ. 80/2022 : «1. Η καταγγελία της εργασιακής σχέσης θεωρείται έγκυρη, εφόσον έχει γίνει εγγράφως, έχει καταβληθεί η οφειλόμενη αποζημίωση και έχει καταχωρηθεί η απασχόληση του απολυόμενου στα τηρούμενα για τον e-E.Φ.Κ.Α. μισθολόγια ή έχει ασφαλιστεί ο απολυόμενος. Η καθυστέρηση δόσης της αποζημίωσης από τις κατά το άρθρο 326 οφειλόμενες και η μη καταχώρηση κατά τα ανωτέρω του εργαζομένου στα μισθολόγια του e-E.Φ.Κ.Α. ή η μη ασφάλισή του συνεπάγονται την ακυρότητα της καταγγελίας και ο διαδραμών χρόνος θεωρείται ως χρόνος συνέχισης της εργασίας του....2. Εάν κατά την καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας δεν τηρήθηκαν οι προϋποθέσεις της παρ. 1 και με εξαίρεση την καταβολή της αποζημίωσης απολύσεως, το κύρος της καταγγελίας ισχυροποιείται, εφόσον ο εργοδότης καλύψει την τυπική παράλειψη εντός προθεσμίας ενός (1) μηνός από την επίδοση της σχετικής αγωγής ή από την υποβολή αιτήματος επίλυσης εργατικής διαφοράς. Στην περίπτωση που η πλήρωση των συγκεκριμένων προϋποθέσεων γίνει μετά την ως άνω προθεσμία, η πλήρωση αυτή λογίζεται ως νέα καταγγελία και η προηγούμενη ως ανυπόστατη. Όταν το ποσό της αποζημίωσης υπολείπεται του ποσού της νόμιμης αποζημίωσης, λόγω προφανούς σφάλματος ή εύλογης αμφιβολίας ως προς τη βάση υπολογισμού αυτής, δεν αναγνωρίζεται η ακυρότητα της καταγγελίας, αλλά διατάσσεται η συμπλήρωση της αποζημίωσης καταγγελίας».

Περαιτέρω, η καταγγελία της σύμβασης εργασίας συνιστά άσκηση δικαιώματος και κατά συνέπεια υπόκειται στον περιορισμό του άρθρου 281 Α.Κ., δηλαδή δεν πρέπει να ασκείται καθ' υπέρβαση των ορίων που επιβάλλονται από την καλή πίστη ή τα χρηστά ήθη ή από τον κοινωνικό ή οικονομικό σκοπό του δικαιώματος, διότι διαφορετικά η άσκηση του δικαιώματος για την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας επάγεται ακυρότητα της καταγγελίας, λογιζόμενης ως μη γενόμενης σύμφωνα με τα άρθρα 174 και 180 Α.Κ.

Αρμόδια να κρίνουν την καταχρηστικότητα ή μη της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας τυγχάνουν τα τακτικά δικαστήρια. Έχει κριθεί νομολογιακά ότι η καταγγελία της σύμβασης εργασίας από τον εργοδότη είναι άκυρη και θεωρείται ως μη γενόμενη, ως καταχρηστική, όταν υπαγορεύεται από ταπεινά ελατήρια που δεν εξυπηρετούν τον σκοπό του δικαιώματος, όπως συμβαίνει στις περιπτώσεις που η καταγγελία οφείλεται σε εμπάθεια, μίσος ή έχθρα ή σε λόγους εκδίκησης, συνεπεία προηγηθείσας νόμιμης, αλλά μη αρεστής στον εργοδότη, συμπεριφοράς του εργαζόμενου ή συνεπεία της συνδικαλιστικής δράσης του εργαζόμενου, όπως είναι η διεκδίκηση των εκ της εργασιακής του σχέσεως δικαιωμάτων του και η αξίωσή του κατά του εργοδότη προς τήρηση των συμφωνηθέντων όρων εργασίας, ή όταν γίνεται για οικονομοτεχνικούς λόγους, δηλαδή για την αναδιοργάνωση της επιχείρησης του εργοδότη που καθιστά αναγκαία τη μείωση του προσωπικού, εφόσον οι λόγοι αυτοί είναι προσχηματικοί και υποκρύπτουν πράγματι μίσος, εμπάθεια ή κακοβουλία ή όταν είναι πραγματικοί, αλλά δεν έγινε επιλογή των απολυόμενων με αντικειμενικά κριτήρια, υπηρεσιακά ή κοινωνικά. Η άκυρη καταγγελία θεωρείται ως μη γενόμενη (180 Α.Κ.), δηλαδή η άκυρη καταγγελία δεν επιφέρει τη λύση της σύμβασης εργασίας, η οποία συνεχίζεται μετά την καταγγελία εφόσον ο εργοδότης δεν αποδέχεται την εργασία του εργαζόμενου, καθίσταται υπερήμερος και οφείλει μισθούς υπερημερίας (349, 350, 351, 656 Α.Κ.).

Τα παραπάνω ισχύουν σε συνδυασμό με το άρθρο 339 του π.δ. 80/2022, όπως διαμορφώθηκε με το άρθρο 17 του ν. 5053/2023 (Α 158), στο οποίο διαλαμβάνονται τα εξής:

«1. Η καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου από τον εργοδότη είναι άκυρη, εφόσον: α) Οφείλεται σε δυσμενή διάκριση σε βάρος του εργαζομένου ή εκδικητικότητα λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, πολιτικών φρονημάτων, θρησκευτικών ή φιλοσοφικών πεποιθήσεων, γενεαλογικών καταβολών, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενετήσιου ή σεξουαλικού προσανατολισμού, ηλικίας, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου,

αναπηρίας, ή συμμετοχής ή μη σε συνδικαλιστική οργάνωση, ή β) γίνεται ως αντίδραση σε ενάσκηση νομίμου δικαιώματος του εργαζομένου ή γ) αντίκειται σε άλλη ειδική διάταξη νόμου, ιδίως, όταν πρόκειται για απόλυση: γα) που οφείλεται σε διάκριση για έναν από τους λόγους που προβλέπονται στο άρθρο 15 ως αντίμετρο σε καταγγελία ή αίτημα παροχής έννομης προστασίας, για τη διασφάλιση τήρησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης, σύμφωνα με το άρθρο 24, γβ) που οφείλεται στην άσκηση των δικαιωμάτων σε περίπτωση βίας και παρενόχλησης, σύμφωνα με το άρθρο 65, γγ) των εγκύων και τεκουσών γυναικών, όπως και του πατέρα του νεογεννηθέντος τέκνου για το χρονικό διάστημα που ορίζεται στο άρθρο 281, όταν δεν συντρέχει σπουδαίος λόγος, γδ) ως αντίδραση στο αίτημα ή τη λήψη οποιασδήποτε άδειας που προβλέπεται στα άρθρα 217-243, σύμφωνα με το άρθρο 240 ή ευέλικτης ρύθμισης για λόγους φροντίδας του τέκνου, κατά τα οριζόμενα στο άρθρο 241, γε) κατά τη διάρκεια της άδειας αναψυχής, σύμφωνα με την παρ. 5 του άρθρου 216, γστ) των πολύτεκνων, αναπήρων και εν γένει προστατευόμενων προσώπων, που έχουν τοποθετηθεί σύμφωνα με το Τμήμα ΙΙ Μέρους Γ, όταν δεν έχουν τηρηθεί οι προϋποθέσεις του άρθρου 85, γζ) των στρατευμένων, σύμφωνα με το άρθρο 310, γη) των μετεκπαιδευόμενων εργαζομένων σε τουριστικές επιχειρήσεις, σύμφωνα με την παρ. 4 του άρθρου 15 του ν. 1077/1980 (Α' 225), γθ) που γίνεται κατά παράβαση της νομοθεσίας περί ομαδικών απολύσεων, σύμφωνα με το άρθρο 346, γι) των συνδικαλιστικών στελεχών, όπως ορίζονται σύμφωνα με το άρθρο 14 του ν. 1264/1982 (Α' 79), καθώς και των μελών των συμβουλίων εργαζομένων, σύμφωνα με το άρθρο 9 του ν. 1767/1988 (Α' 63), όπως και των μελών της ειδικής διαπραγματευτικής ομάδας, του ευρωπαϊκού συμβουλίου εργαζομένων και των εκπροσώπων των εργαζομένων, που ασκούν τα καθήκοντά τους στο πλαίσιο της διαδικασίας για την ενημέρωση και τη διαβούλευση της παρ. 3 του άρθρου 56 του ν. 4052/2012 (Α' 41), σύμφωνα με την παρ. 3 του άρθρου 64 του ν. 4052/2012, κατά το χρονικό διάστημα που ορίζεται στο άρθρο 14 του ν. 1264/1982, όταν δεν συντρέχει σπουδαίος λόγος, για) που οφείλεται σε νόμιμη συνδικαλιστική δράση του εργαζομένου, σύμφωνα με την παρ. 4 του άρθρου 14 του ν. 1264/1982, γιβ) λόγω μη αποδοχής από τον εργαζόμενο πρότασης του εργοδότη για μερική απασχόληση ή εκ περιτροπής εργασία, σύμφωνα με την παρ. 8 του άρθρου 106, γιγ) των εργαζομένων που αρνούνται τη διευθέτηση, που έχει συμφωνηθεί συλλογικά και η άρνησή τους δεν είναι αντίθετη με την καλή πίστη, σύμφωνα με την περ. β' της παρ. 1 και την περ. β' της παρ. 2 του άρθρου 192, καθώς και των εργαζομένων που δεν υπέβαλαν αίτημα για διευθέτηση, σύμφωνα με την παρ. 6 του άρθρου 192, αν και τους ζητήθηκε από τον εργοδότη, γιδ) των εργαζομένων που ασκούν το δικαίωμα αποσύνδεσης της παρ. 9 του άρθρου 123.

1α. Η καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου από τον εργοδότη ή οποιοδήποτε άλλο ισοδύναμο μέτρο που χρησιμοποιείται αντί καταγγελίας απαγορεύεται και είναι άκυρο, εφόσον γίνεται ως αντίδραση σε ενάσκηση νόμιμου δικαιώματος του εργαζομένου, που προκύπτει από τα άρθρα 1Α, 69 έως 74Β, 182Α και 189. Οι εργαζόμενοι που θεωρούν ότι η καταγγελία της σύμβασης από τον εργοδότη γίνεται για τον λόγο αυτόν δύνανται να αιτηθούν τη γνωστοποίηση των λόγων της απόλυσης από τον εργοδότη τους. Στην περίπτωση αυτή, ο εργοδότης υποχρεούται να απαντήσει εγγράφως και τεκμηριωμένα.

2. Αν ο εργαζόμενος αποδείξει ενώπιον δικαστηρίου πραγματικά περιστατικά ικανά να στηρίξουν την πεποίθηση ότι η απόλυση έγινε για κάποιον από τους λόγους των παρ. 1 και 1α εναπόκειται στον εργοδότη να αποδείξει ότι η απόλυση δεν έγινε για τον προβαλλόμενο λόγο.

3. Εάν η απόλυση πάσχει για λόγο διαφορετικό από τους λόγους των παρ. 1 και 1α το δικαστήριο, αντί οποιασδήποτε άλλης συνέπειας, μετά από αίτημα είτε του εργαζομένου είτε του εργοδότη, επιδικάζει υπέρ του εργαζομένου ποσό πρόσθετης αποζημίωσης, το οποίο δεν μπορεί να είναι μικρότερο των τακτικών αποδοχών τριών (3) μηνών ούτε μεγαλύτερο του διπλάσιου της κατά νόμο αποζημίωσης, λόγω καταγγελίας κατά τον χρόνο απόλυσης. Το αίτημα υποβάλλεται από τον εργαζόμενο ή από τον εργοδότη σε οποιοδήποτε στάδιο της δίκης, σε πρώτο ή δεύτερο βαθμό δικαιοδοσίας. Κατά τον καθορισμό του ποσού της

πρόσθετης αποζημίωσης, το δικαστήριο λαμβάνει υπόψη του ιδίως, την ένταση του πταίσματος του εργοδότη και την περιουσιακή και οικονομική κατάσταση του εργαζομένου και του εργοδότη.

4. Ο εργαζόμενος που επικαλείται ελάττωμα της καταγγελίας κατά τις παρ. 1 και 1α δικαιούται να ζητήσει, αντί για την αναγνώριση ακυρότητας της καταγγελίας και την επέλευση των συνεπειών της ακυρότητας, την επιδίκαση της πρόσθετης αποζημίωσης της παρ. 3.

5. Σε αγωγή που περιέχει αίτημα για πρόσθετη αποζημίωση της παρ. 3 κατ' ενάσκηση του δικαιώματος της παρ. 4, δεν μπορεί να σωρεύεται αίτημα για την αναγνώριση της ακυρότητας της καταγγελίας και την επέλευση των εννόμων συνεπειών της ακυρότητας, εφόσον τα δύο αιτήματα στηρίζονται στην ίδια ιστορική και νομική βάση. Σώρευση των δύο αιτημάτων κατά παράβαση του προηγούμενου εδαφίου, ακόμη και επικουρική, οδηγεί στην απόρριψη αμφοτέρων ως απαράδεκτων».

Γ) Σχετικά με την μείωση των ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης των μεταλλωρύχων, σημειώνεται ότι οι προϋποθέσεις συνταξιοδότησης των εργαζομένων σε υπόγειες στοές μεταλλείων-λιγνιτωρυχείων, από 01.01.2013, είναι οι παρακάτω:

α. για τους Παλαιούς Ασφαλισμένους (έως την 31^η.12.1992), σύμφωνα με τις παρ. 1 έως 3 του άρθρου 20 του ν. 997/1979, απαιτείται η πραγματοποίηση 4.050 ημερών ασφάλισης σε υπόγειες στοές μεταλλείων-λιγνιτωρυχείων και η συμπλήρωση του 57ου έτους της ηλικίας ή η πραγματοποίηση 4500 ημερών ασφάλισης αποκλειστικά σε υπόγειες στοές μεταλλείων - λιγνιτωρυχείων, καθώς και η συμπλήρωση του 52ου έτους για τη λήψη πλήρους σύνταξης.

β. για τους Νέους Ασφαλισμένους (από 01^η.01.1993), απαιτείται σύμφωνα με την παράγραφο 5 του άρθρου 24 του ν. 2084/1992, όπως ισχύει, η πραγματοποίηση 4.500 ημερών ασφάλισης εκ των οποίων τουλάχιστον τα 3/4 (3.375 η.α.) σε υπόγειες στοές μεταλλείων - λιγνιτωρυχείων και η συμπλήρωση του 57ου έτους της ηλικίας για λήψη πλήρους σύνταξης και του 52ου έτους για τη λήψη μειωμένης σύνταξης.

Τροποποίηση των ανωτέρω διατάξεων δεν εξετάζεται επί του παρόντος από το Υπουργείο μας.

Τέλος, ως προς τις επικαλούμενες στη σχετική Αναφορά απολύσεις από την εργολαβική εταιρία Edilmac και τους ελέγχους εφαρμογής των διατάξεων για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων στα μεταλλεία, σας διαβιβάζουμε συνημμένα το αρ. πρ. 480881/29-9-2023 έγγραφο της αρμόδιας Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας».

Συνημμένο το αρ. πρ. 480881/29-9-2023 έγγραφο της Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας»

Ο ΥΠΟΥΡΓΟΣ

ΣΠΥΡΙΔΩΝ - ΑΔΩΝΙΣ ΓΕΩΡΓΙΑΔΗΣ