



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: Α. Στεφάνου
Τηλέφωνο: 2131516056
e-mail: ypertns@ypakp.gr

Αθήνα
Αριθ. Εσωτ. Πρωτ.: 729 Α

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

ΚΟΙΝ. : 1. Γραμματεία Υπουργού/Πολιτική
Γραμματεία
2. Σωματείο Εργαζομένων ΝΗ.ΣΕΛ.ΑΝ.,
niselan2020@gmail.com

ΘΕΜΑ: «Για τη διασφάλιση των θέσεων εργασίας, των δικαιωμάτων των εργαζομένων και την αποτροπή της δυσμενούς μετάθεσης στην επιχείρηση AVRAMAR».

ΣΧΕΤ: Η αριθ. πρωτ. 669/22-11-2023 Αναφορά.

Σε απάντηση της σχετικής Αναφοράς, με την οποία κατατέθηκε στη Βουλή από τους βουλευτές κ.κ. Γιώργο Μαρίνο, Νίκο Έξαρχο, Χρήστο Κατσώτη και Διαμάντω Μανωλάκου η αρ. πρ. 126/12-11-2023 Ανακοίνωση του Σωματείου Εργαζομένων ΝΗ.ΣΕΛ.ΑΝ., αναφορικά με το παραπάνω θέμα, σας πληροφορούμε τα εξής :

Α) Από τις διατάξεις των άρθρων 361, 648 και 652 του Α.Κ. 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. 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 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.

Επομένως, ο εργοδότης δικαιούται κατ' ενάσκηση του διευθυντικού του δικαιώματος, και να μεταθέτει, στο εσωτερικό της χώρας, πολύ δε περισσότερο να αποσπά προσκαίρως το μισθωτό σε τόπο άλλο (διάφορο) εκείνου στον οποίο μέχρι τότε παρείχε τις υπηρεσίες του, αν η επιχειρηματική του δραστηριότητα ασκείται σε περισσότερους τόπους, εφόσον βέβαια το δικαίωμά του αυτό δεν αποκλείεται ή δεν περιορίζεται, στη συγκεκριμένη περίπτωση, από ειδική διάταξη νόμου, διατάγματος, υπουργικής απόφασης, συλλογικής σύμβασης εργασίας ή απόφασης διαιτησίας, εσωτερικό κανονισμό εργασίας ή από τους όρους της ατομικής σύμβασης

εργασίας, ερμηνευόμενης κατά την καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη ή η άσκηση του δεν υπερβαίνει προφανώς τα αντικειμενικά κριτήρια του άρθρου 281 του Α.Κ., δηλαδή της καλής πίστης ή των χρηστών ηθών ή του κοινωνικού ή οικονομικού σκοπού του δικαιώματος, ενόψει και των προσωπικών και οικογενειακών αναγκών και υποχρεώσεων του μισθωτού, συγκρινόμενων με τις απαιτήσεις και τις ανάγκες της επιχείρησης (Α.Π. 1248/93, 1145/92, 351/90, 586/85, 890/86, 1198/87, 151/88, 313/2011, 1059/2010 κ.τ.λ.).

Εξάλλου, σύμφωνα με τη διάταξη της παρ. 1 του άρθρου 7 του Ν. 2112/1920 (Α' 67), όπως ισχύει: «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. 435/92 - 674/91 - 1212/90 - 539/90 - 351/90 - 698/89 - Α.Π. ΟΛΟΜ. 13/87 - 1532/80 - 1332/84 κ.τ.λ.).

Ο δε εργαζόμενος δικαιούται, κατά τις συνδυασμένες διατάξεις των άρθρων 349-351, 648, 652 και 656 του Α.Κ., της παρ. 1 του άρθρου 7 του Ν. 2112/20 και της παρ. 3 του άρθρου 5 του Ν. 3198/55 (Α' 98), όπως ισχύουν, να μην αποδεχθεί τη μεταβολή και να απαιτήσει την τήρηση των προηγούμενων όρων εργασίας ή να θεωρήσει τη μεταβολή ως άτυπη καταγγελία της σύμβασης και να ζητήσει από τον εργοδότη του την προβλεπόμενη, από το νόμο, αποζημίωση για απροειδοποίητη καταγγελία της σύμβασης (Α.Π. 630/2000, 1059/2010, 313/2011).

Άλλως, αν ο εργοδότης ορίσει τόπο εργασίας του μισθωτού διαφορετικό από τον αρχικά συμφωνημένο και ο τελευταίος αποδεχτεί τη μεταβολή αυτή, αν και παραβλάπτει τα συμφέροντά του, επέρχεται τροποποίηση της εργασιακής σύμβασης ως προς τον τόπο εκπληρώσεως της παροχής του μισθωτού (άρθρα 185, 189, 192, 320 και 361 Α.Κ.) και επομένως, δεν μπορεί να γίνει λόγος για μονομερή βλαπτική από μέρους του εργοδότη, ο δε μισθωτός, εν όψει του ότι η ως άνω τροποποιητική σύμβαση δεν αντίκειται σε απαγορευτική διάταξη του νόμου, οφείλει να παρέχει την εργασία του στον τόπο που ορίστηκε με τη μεταγενέστερη αυτή συμφωνία (Α.Π. 181/2001).

Η μεταφορά της επιχείρησης ή η μετάθεση του μισθωτού μέσα στα όρια της έδρας της απασχόλησης, όπως αυτή προσδιορίστηκε ανωτέρω, δεν αποτελεί ουσιαστικά μεταβολή της και γι' αυτό μπορεί να αποφασισθεί μονομερώς από τον εργοδότη στο πλαίσιο άσκησης του διευθυντικού του δικαιώματος, εκτός αν συνάγεται ότι συμφωνήθηκε ρητά ως τόπος εργασίας να είναι ένας πιο συγκεκριμένος χώρος μέσα στα όρια της έδρας. Έχει κριθεί από τα δικαστήρια ότι, η μετακίνηση του μισθωτού από το ένα κατάστημα ή εργοστάσιο της επιχείρησης σε άλλο εντός της ίδιας πόλης, έστω και αν απαιτείται μεγαλύτερη απασχόληση για τη μετάβαση και αποχώρηση του μισθωτού, δεν συνιστά βλαπτική μεταβολή των όρων της εργασιακής σύμβασης, όταν μάλιστα ο εργοδότης διευκολύνει τη μεταφορά του μισθωτού στο νέο σημείο εργασίας ή αναλαμβάνει την πρόσθετη δαπάνη μετάβασης και επιστροφής (Α.Π. 1410/88 - 1510/77 - 180/72)

Η μεταφορά της επιχείρησης ή η μετάθεση του μισθωτού έξω από τα όρια της έδρας εργασίας, που συνιστά μεταβολή αυτής και καθορισμό νέου τόπου μόνιμης εκτέλεσης της εργασίας (π.χ. μεταφορά του εργοστασίου από έναν τόπο σε άλλο, μετάθεση μισθωτού από ένα τόπο σε άλλο, σε άλλη εκμετάλλευση ή υποκατάστημα της επιχείρησης) μεταβάλλει συνήθως τις συνθήκες διαβίωσης και εργασίας επί το δυσμενέστερο και γι' αυτό η μετάθεση αυτή προϋποθέτει κοινή συμφωνία. Και δεν είναι κατ' αρχήν δυνατόν ο εργοδότης ασκώντας το διευθυντικό δικαίωμα, να μεταβάλει μονομερώς τον τόπο εργασίας κατά τέτοιο τρόπο, ώστε να προκαλεί ριζική αλλαγή στον ιδιωτικό και επαγγελματικό βίο του μισθωτού. Για το λόγο αυτό το διευθυντικό δικαίωμα δεν παρέχει κατ' αρχήν εξουσία στον εργοδότη να μεταθέτει το μισθωτό εκτός των ορίων της συμφωνηθείσας έδρας εργασίας (σε άλλη π.χ. πόλη ή περιφέρεια) εκτός αν από τη σύμβαση εργασίας, κ.τ.λ. προκύπτει το αντίθετο. Ωστόσο έχει γίνει δεκτό από τη νομολογία ότι, αν ο εργοδότης διατηρεί εκμεταλλεύσεις σε διαφορετικές πόλεις ή περιοχές, τότε είναι δυνατό, αν δεν συμφωνηθεί στη σύμβαση εργασίας του ρητά το αμετάθετο και προπαντός αν τη δυνατότητα μετάθεσης προβλέπει ο εσωτερικός κανονισμός εργασίας της επιχείρησης, να μεταθέτει το μισθωτό όχι μόνο σε εκμεταλλεύσεις και υποκαταστήματα της ίδιας πόλης αλλά σε οποιαδήποτε εκμετάλλευση ή υποκατάστημα οποιασδήποτε πόλης ή περιοχής, ιδίως όταν ο εργοδότης διαθέτει ήδη δίκτυο εκμεταλλεύσεων σε διαφορετικούς τόπους και ο μισθωτός γνώριζε αυτό κατά την πρόσληψή του (Α. Π. 890/86 - 1564/87 - 586/85-99/83 - 399/83 - 1248/93 - 1145/92).

Πρέπει, ωστόσο, να επισημανθεί ότι μπορεί μεν μια μεταβολή του τόπου παροχής εργασίας του μισθωτού να επιτρέπεται στον εργοδότη, αυτό, όμως, δεν σημαίνει ότι στη συγκεκριμένη περίπτωση δεν μπορεί να δημιουργείται ζήτημα μονομερούς βλαπτικής μεταβολής, όταν η άσκηση του εν λόγω δικαιώματος γίνεται με τρόπο που παραβιάζει τα κριτήρια του άρθρου 281 Α.Κ. Συγκεκριμένα γίνεται δεκτό ότι η μετάθεση είναι καταχρηστική και συνεπώς μπορεί να συνιστά μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας όταν αποφασίζεται από τον εργοδότη χωρίς να λαμβάνεται υπόψη το μακροχρόνιο της παραμονής του μισθωτού σε ορισμένο τόπο, η υπηρεσιακή του απόδοση, η υγιεινή του κατάσταση, οι ατομικές και οικογενειακές του υποχρεώσεις σε σύγκριση με τις απαιτήσεις και τις ανάγκες της επιχείρησης, η δυνατότητα μετακίνησης νεωτέρων σε ηλικία και υπηρεσία μισθωτών (Α.Π. 25/75, 1546/79, 1418/80, 1198/87, 1145/92). Ακόμα και αν πρόκειται για μετάθεση στην ίδια πόλη, θα πρέπει να συνεκτιμάται το γεγονός της αυξήσεως του χρόνου μετάβασης. Είναι αυτονόητο επίσης ότι, η αλλαγή του τόπου παροχής εργασίας του μισθωτού δεν επιτρέπεται να συνδέεται με άλλης φύσης βλαπτική μεταβολή γι' αυτόν (π.χ. μείωση αποδοχών, μεταβολή του είδους της εργασίας του, μείωση ηθική ή επαγγελματική κ.τ.λ. - Α.Π. 408/89, 1599/88, 794/88, κ.τ.λ.).

Β) Από τις διατάξεις του άρθρου 1 του Ν. 2112/20 (Α' 67), των άρθρων 1 και 5 του Ν. 3198/55 «Περί τροποποιήσεως και συμπληρώσεως των περί καταγγελίας της σχέσεως εργασίας διατάξεων» (Α' 98), του άρθρου 669 παρ. 2 του Α.Κ. και των άρθρων 167 και 168 του Α.Κ. προκύπτει ότι η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου έχει το χαρακτήρα μονομερούς ανατιώδους δικαιοπραξίας και πραγματοποιείται ελεύθερα εκτός αν περιοριστεί με συμφωνία των μερών ή με διάταξη νόμου. (Για την ισχύουσα νομοθεσία περί καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου βλ. και άρθρα 321-340 του ΠΔ 80/2022 (Α' 222) «Κώδικας Ατομικού Εργατικού Δικαίου»)

Επιπλέον, από τις συνδυασμένες διατάξεις των άρθρων 1 και 3 του Ν. 2112/20 όπως τροποποιήθηκαν και συμπληρώθηκαν με τον Ν. 4558/30 (Α' 124) και του άρθρου 5 παράγραφος 3 του Ν. 3198/55, όπως συμπληρώθηκε με το άρθρο 2 παρ. 3 του Ν. 2556/97 (Α' 270), συνάγεται ότι η καταγγελία της σχέσεως εργασίας αορίστου χρόνου, γενομένη εκ μέρους του εργοδότη, θεωρείται έγκυρη, εφόσον (i) γίνεται εγγράφως, (ii) έχει καταβληθεί η οφειλόμενη αποζημίωση και (iii) έχει καταχωρηθεί η απασχόληση του απολυόμενου στα τηρούμενα για τον ΕΦΚΑ (τ. ΙΚΑ) μισθολόγια ή έχει ασφαλιστεί ο απολυόμενος (ΟΛΑΠ 1144/1983, ΑΠ 1691/2012, ΑΠ 341/2011, ΑΠ 527/2004, ΑΠ 1861/1999).

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 γενομένης 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 γενομένη, 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 (Α.Π. 283/2009, Α.Π.625/2008, Α.Π. 704/2006, Α.Π. 655/2005, Α.Π. 958/2007, Α.Π. 105/2020, Α.Π. 1193/2019, Α.Π. 1512/2018), 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 (Α.Π. 1117/2005, Α.Π. 1107/2000, Α.Π. 380/2000,) 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 απολυομένων με αντικειμενικά κριτήρια, υπηρεσιακά ή κοινωνικά (Α.Π. 101/2009, Α.Π. 1124/2007, Α.Π. 573/2007, Α.Π. 397/2004, Α.Π. 351/2004, Α.Π. 31/2013, Α.Π. 143/2020).

Ειδικότερα, επί απολύσεων, οι οποίες οφείλονται σε οικονομοτεχνικούς λόγους, των οποίων σκοπός είναι η προσαρμογή του προσωπικού στις ανάγκες της επιχείρησης και η αναδιάρθρωση των υπηρεσιών της με τη μείωση του προσωπικού για καλύτερη απόδοσή της, η απόφαση του εργοδότη να ανταπεξέλθει με τον τρόπο αυτό στον ανωτέρω σκοπό δεν ελέγχεται από τα δικαστήρια από πλευράς σκοπιμότητας ή αναγκαιότητας. Η στάθμιση αυτή ανήκει στον εργοδότη, ο οποίος έχει υπόψη του όλα τα στοιχεία της αγοράς και της επιχείρησής του. Η καταγγελία όμως της εργασιακής σχέσης, η οποία αποτελεί το έσχατο μέσο αντιμετώπισης των προβλημάτων της επιχείρησης, ελέγχεται, από τα δικαστήρια από την άποψη της καταχρηστικής άσκησης του σχετικού δικαιώματος του εργοδότη, δηλαδή εάν η καταγγελία ήταν αναπόφευκτη ή θα ήταν δυνατή για τον εργοδότη η επίτευξη του επιδιωκόμενου σκοπού της αναδιάρθρωσης των υπηρεσιών της επιχείρησής του με τη λήψη άλλων ηπιότερων μέσων, όπως απασχόληση του εργαζόμενου σε άλλη θέση ή μερική απασχόληση, ακόμη και με τη χρήση της λεγόμενης τροποποιητικής καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας. Εξάλλου και η επιλογή προς απόλυση του συγκεκριμένου εργαζόμενου πρέπει να πραγματοποιείται με βάση

τα αντικειμενικά κριτήρια του άρθρου 281 Α.Κ. και από την άποψη αυτή ελέγχεται δικαστικώς. Σημειώνεται ότι με την αριθ. 1124/2007 απόφαση Αρείου Πάγου έχει κριθεί σε επίδικη περίπτωση ότι η προσβληθείσα απόλυση ήταν νόμιμη, διότι η θέση την οποία κατείχε ο απολυθείς καταργήθηκε μετά την αναδιάρθρωση των υπηρεσιών του εργοδότη και δεν υπήρχε δυνατότητα απορρόφησής του σε οποιαδήποτε άλλη συναφή υπηρεσία, και τούτο, όχι μόνο λόγω έλλειψης σε αυτόν των ειδικών γνώσεων οι οποίες απαιτούντο σχετικώς, αλλά και λόγω του ότι για να μετατεθεί ο απολυθείς σε άλλο τμήμα της εργοδοτικής επιχειρήσεως, θα έπρεπε να καταγγελθεί η σύμβαση εργασίας άλλου συναδέλφου του, ο οποίος εργαζόταν ήδη εκεί και είχε όλες τις απαιτούμενες προς τούτο γνώσεις και προσόντα.

Τα ανωτέρω ισχύουν σε συνδυασμό με τις διατάξεις του άρθρου 66 του ν. 4808/2021 (Α' 101), 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 1 του ν. 4443/2016 (Α' 232) ως αντίμετρο σε καταγγελία ή αίτημα παροχής έννομης προστασίας, για τη διασφάλιση τήρησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης, σύμφωνα με το άρθρο 10 του ν. 4443/2016,

γβ) που οφείλεται στην άσκηση των δικαιωμάτων σε περίπτωση βίας και παρενόχλησης, σύμφωνα με το άρθρο 13,

γγ) των εγκύων και τεκουσών γυναικών, όπως και του πατέρα του νεογεννηθέντος τέκνου για το χρονικό διάστημα που ορίζεται στο άρθρο 15 του ν. 1483/1984 (Α' 153), όταν δεν συντρέχει σπουδαίος λόγος,

γδ) ως αντίδραση στο αίτημα ή τη λήψη οποιασδήποτε άδειας που προβλέπεται στο Μέρος ΙΙΙ, σύμφωνα με το άρθρο 48, ή ευέλικτης ρύθμισης για λόγους φροντίδας του τέκνου, κατά τα οριζόμενα στο άρθρο 31,

γε) κατά τη διάρκεια της άδειας αναψυχής, σύμφωνα με την παρ. 6 του άρθρου 5 του α.ν. 539/1945 (Α' 229),

γστ) των πολύτεκνων, αναπήρων και εν γένει προστατευόμενων προσώπων, που έχουν τοποθετηθεί σύμφωνα με τον ν. 2643/1998 (Α' 220), όταν δεν έχουν τηρηθεί οι προϋποθέσεις του άρθρου 11 του ν. 2643/1998,

γζ) των στρατευμένων, σύμφωνα με το άρθρο 1 του ν. 3514/1928 (Α' 77),

γη) των μετεκπαιδευομένων 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 6 του ν. 1387/1983 (Α' 110),

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 38 του ν. 1892/1990 (Α' 101),

γιν) 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 41 του ν. 1892/1990, καθώς και των εργαζομένων που δεν υπέβαλαν αίτημα για διευθέτηση, σύμφωνα με την παρ. 6 του άρθρου 41 του ν. 1892/1990, αν και τους ζητήθηκε από τον εργοδότη,

γιδ) των εργαζομένων που ασκούν το δικαίωμα αποσύνδεσης της παρ. 9 του άρθρου 5 του ν. 3846/2010 (Α' 66).

2. Αν ο εργαζόμενος αποδείξει ενώπιον δικαστηρίου πραγματικά περιστατικά ικανά να στηρίξουν την πεποίθηση ότι η απόλυση έγινε για κάποιον από τους λόγους της παρ. 1, 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 της παρ. 1, 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 την παρ. 1 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. Εάν κατά την καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας δεν τηρήθηκαν οι προϋποθέσεις της παρ. 3 του άρθρου 5 του ν. 3198/1955 (Α' 98) 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.

6. Σε αγωγή που περιέχει αίτημα για πρόσθετη αποζημίωση της παρ. 3 κατ' ενάσκηση του δικαιώματος της παρ. 4, δεν μπορεί να σωρευεται 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. Επιπρόσθετα και όσον αφορά σε θέματα Συλλογικών Συμβάσεων και Συλλογικής Οργάνωσης, σημειώνεται ότι ο ν. 1264/1982 (Α' 79) κατοχυρώνει τα συνδικαλιστικά δικαιώματα των εργαζομένων και ρυθμίζει την ίδρυση, οργάνωση, λειτουργία και δράση των συνδικαλιστικών τους οργανώσεων, εφόσον υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής του, ήτοι πρόκειται για εργαζόμενους που απασχολούνται με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου (μισθωτοί), στους οποίους περιλαμβάνονται και οι εργαζόμενοι στο δημόσιο ή Ν.Π.Δ.Δ. ή Ο.Τ.Α. (αρ.1§1).

Με την παρ. 5 του άρθρου 14 του ως άνω νόμου, όπως τροποποιήθηκε με τον ν. 4808/2021 (Α'101) προβλέπεται ότι είναι άκυρη η καταγγελία της σχέσης εργασίας:

α) των μελών της διοίκησης της συνδικαλιστικής οργάνωσης, σύμφωνα με το άρθρο 92 του Αστικού Κώδικα,

β) των μελών της προσωρινής, σύμφωνα με το άρθρο 79 του Αστικού Κώδικα, διοίκησης συνδικαλιστικής οργάνωσης που διορίζει το δικαστήριο, σύμφωνα με το άρθρο 69 του Αστικού Κώδικα ή

γ) των μελών της διοίκησης που εκλέγονται προσωρινά κατά την ίδρυση συνδικαλιστικής οργάνωσης.

Η απαγόρευση ισχύει κατά τη διάρκεια της θητείας τους και ένα χρόνο μετά τη λήξη της, εκτός εάν συντρέχει περίπτωση εφαρμογής της παρ. 10.

Επίσης, σύμφωνα με την παρ. 6 του ως άνω άρθρου η παραπάνω προστασία παρέχεται στην ακόλουθη έκταση:

α) εάν η οργάνωση έχει ως διακόσια (200) μέλη, προστατεύονται πέντε (5) μέλη της διοίκησης,

β) εάν η οργάνωση έχει ως χίλια (1.000) μέλη, προστατεύονται επτά (7) μέλη της διοίκησης,

γ) εάν η οργάνωση έχει περισσότερα από χίλια (1.000) μέλη προστατεύονται εννέα (9) μέλη της διοίκησης.

Τη σειρά των μελών που προστατεύονται ορίζει το καταστατικό, σύμφωνα με την παρ.7 του ίδιου άρθρου. Συγκεκριμένα, εάν το καταστατικό δεν το προβλέπει ειδικά, προστατεύονται κατά σειρά ο Πρόεδρος, ο Αναπληρωτής Πρόεδρος ή Αντιπρόεδρος, ο Γενικός Γραμματέας, ο Αναπληρωτής Γενικός Γραμματέας, ο Ταμίας και οι λοιποί κατά την τάξη της εκλογής. Σε περίπτωση ύπαρξης περισσότερων συνδικαλιστικών οργανώσεων στον ίδιο εργοδότη, ο

συνολικός αριθμός των προστατευόμενων μελών, που εργάζονται στον ίδιο εργοδότη, δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερος από το διπλάσιο του αντίστοιχου αριθμού που αναφέρεται στις περ. α', β' και γ' της παρ. 6. Στην περίπτωση αυτήν, ο αριθμός των μελών της διοίκησης της κάθε συνδικαλιστικής οργάνωσης που προστατεύεται προκύπτει από τη διαίρεση του μέγιστου αριθμού κατά το προηγούμενο εδάφιο, διά του ποσοστού των μελών της οργάνωσης που ψήφισαν στις τελευταίες εκλογές για την ανάδειξη διοίκησης επί του συνόλου των μελών όλων των οργανώσεων που ψήφισαν στις τελευταίες εκλογές για την ανάδειξη διοικήσεων. Εφόσον προκύπτουν δεκαδικοί αριθμοί, στρογγυλεύονται στον αμέσως μεγαλύτερο ακέραιο και ο συνολικός αριθμός προστατευόμενων μελών, που εργάζονται στην επιχείρηση, αυξάνεται αναλόγως.

Δ. Ως προς το δικαίωμα για ενημέρωση και διαβούλευση των εργαζομένων, παραθέτουμε τις διατάξεις των άρθρων 1 έως 6 του π.δ 240/2006 (Α' 252) όπως ισχύει, με το οποίο θεσπίστηκε το πλαίσιο που καθορίζει τις ελάχιστες απαιτήσεις όσον αφορά το δικαίωμα για ενημέρωση και διαβούλευση των εργαζομένων στις επιχειρήσεις ή εγκαταστάσεις στην Ελληνική επικράτεια.

Άρθρο 1 (Άρθρο 1 της Οδηγίας)

Σκοπός και αρχές

1. Σκοπός του παρόντος προεδρικού διατάγματος είναι η προσαρμογή της Ελληνικής νομοθεσίας προς τις διατάξεις της Οδηγίας 2002/14/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 11ης Μαρτίου 2002 "περί θεσπίσεως γενικού πλαισίου ενημερώσεως και διαβουλεύσεως των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα" (ΕΕL 80 της 23.3.2002), με στόχο τη θέσπιση ενός γενικού πλαισίου που καθορίζει τις ελάχιστες απαιτήσεις όσον αφορά το δικαίωμα για ενημέρωση και διαβούλευση των εργαζομένων στις επιχειρήσεις ή εγκαταστάσεις στην Ελληνική επικράτεια.
2. Οι πρακτικές λεπτομέρειες ενημέρωσης και διαβούλευσης καθορίζονται και εφαρμόζονται σύμφωνα με τις διατάξεις της ισχύουσας νομοθεσίας και τις εργασιακές πρακτικές, ώστε να εξασφαλίζεται η αποτελεσματικότητά τους.
3. Κατά τον καθορισμό ή την εφαρμογή των πρακτικών λεπτομερειών ενημέρωσης και διαβούλευσης, ο εργοδότης και οι εκπρόσωποι των εργαζομένων εργάζονται με πνεύμα συνεργασίας, σεβόμενοι αμοιβαία τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις και λαμβάνοντας υπόψη τους τόσο τα συμφέροντα της επιχείρησης ή της εγκατάστασης όσο και εκείνα των εργαζομένων.
4. Οι διατάξεις του παρόντος δεν έχουν εφαρμογή στα πληρώματα των ποντοπόρων πλοίων.

Άρθρο 2

(Άρθρο 2 της Οδηγίας)

Ορισμοί

Για τους σκοπούς του παρόντος διατάγματος:

- α) ως "επιχείρηση" νοείται η δημόσια ή ιδιωτική επιχείρηση που ασκεί οικονομική δραστηριότητα, με κερδοσκοπικό ή μη χαρακτήρα και είναι εγκατεστημένη στην Ελλάδα.
- β) ως "εγκατάσταση" νοείται η μονάδα εκμετάλλευσης, στην οποία αναπτύσσεται μόνιμη οικονομική δραστηριότητα με ανθρώπινους και υλικούς πόρους και είναι εγκατεστημένη στην Ελλάδα.

γ) ως "εργοδότης" νοείται το φυσικό ή νομικό πρόσωπο, το οποίο συνάπτει συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας με τους εργαζόμενους, δυνάμει της ισχύουσας εργατικής νομοθεσίας και πρακτικής.

δ) ως "εργαζόμενος" νοείται κάθε πρόσωπο το οποίο προστατεύεται με την ιδιότητα του εργαζομένου, δυνάμει της ισχύουσας εργατικής νομοθεσίας και πρακτικής.

ε) ως "εκπρόσωποι των εργαζομένων" νοούνται τα πρόσωπα, τα οποία έχουν την ιδιότητα των εκπροσώπων των εργαζομένων, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία και πρακτική. στ) ως "ενημέρωση" νοείται η διαβίβαση στοιχείων από τον εργοδότη στους εκπροσώπους των εργαζομένων προκειμένου να λάβουν γνώση του εκάστοτε θέματος και να το εξετάσουν.

ζ) ως "διαβούλευση" νοείται η ανταλλαγή απόψεων και η καθιέρωση διαλόγου μεταξύ των εκπροσώπων των εργαζομένων και του εργοδότη.

Άρθρο 3

(Άρθρο 3 της Οδηγίας)

Πεδίο εφαρμογής

Το παρόν Προεδρικό Διάταγμα εφαρμόζεται:

α) στις επιχειρήσεις που απασχολούν τουλάχιστον 50 εργαζόμενους και

β) στις εγκαταστάσεις που απασχολούν τουλάχιστον 20 εργαζόμενους.

Τα κατώτατα όρια των απασχολουμένων εργαζομένων στην επιχείρηση ή εγκατάσταση καθορίζονται σύμφωνα με τον αριθμό των εργαζομένων στην αρχή του ημερολογιακού μήνα, κατά τον οποίο τίθεται θέμα εφαρμογής του παρόντος, ανεξάρτητα από τις τυχόν μεταγενέστερες μεταβολές του αριθμού των απασχολουμένων κατά το διάστημα του μήνα.

Άρθρο 4

(Άρθρο 4 της Οδηγίας)

Πρακτικές λεπτομέρειες ενημέρωσης και διαβούλευσης

1. Σύμφωνα με τις αρχές που αναφέρονται στο άρθρο 1 και με την επιφύλαξη των τυχόν υφιστάμενων ευνοϊκότερων για τους εργαζόμενους διατάξεων ή πρακτικών, οι πρακτικές λεπτομέρειες άσκησης του δικαιώματος ενημέρωσης και διαβούλευσης στο ανάλογο επίπεδο, καθορίζονται ως ακολούθως:

2. Η ενημέρωση και διαβούλευση καλύπτουν:

α) την ενημέρωση σχετικά με την πρόσφατη και την πιθανή εξέλιξη των δραστηριοτήτων και της οικονομικής κατάστασης της επιχείρησης ή της εγκατάστασης.

β) την ενημέρωση και τη διαβούλευση σχετικά με την κατάσταση, τη διάρθρωση και την πιθανή εξέλιξη της απασχόλησης μέσα στην επιχείρηση ή εγκατάσταση, καθώς και τα μέτρα πρόληψης που ενδεχομένως προβλέπονται σε περίπτωση ιδίως που η απασχόληση απειλείται.

γ) την ενημέρωση και τη διαβούλευση σχετικά με αποφάσεις που μπορούν να επιφέρουν ουσιαστικές μεταβολές στην οργάνωση της εργασίας ή στις συμβάσεις εργασίας, συμπεριλαμβανομένων όσων καλύπτονται από τις ισχύουσες διατάξεις του ν. 1387/1983 "Έλεγχος ομαδικών απολύσεων και άλλες διατάξεις" (ΦΕΚ 110 Α') και του π.δ. 178/2002 "Μέτρα σχετικά με την προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση

μεταβίβασης επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων, ή τμημάτων εγκαταστάσεων ή επιχειρήσεων, σε συμμόρφωση προς την Οδηγία 98/50/ΕΚ του Συμβουλίου" (ΦΕΚ 162 Α').

3. Η ενημέρωση πραγματοποιείται κατά τον κατάλληλο χρόνο, τρόπο και περιεχόμενο, ώστε να μπορούν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων να προβαίνουν στη δέουσα εξέταση και να προετοιμάζονται ενδεχομένως για διαβουλεύσεις.

4. Η διαβούλευση πραγματοποιείται:

α) κατά τον κατάλληλο χρόνο, τρόπο και περιεχόμενο,

β) στο ενδεδειγμένο επίπεδο διεύθυνσης και εκπροσώπησης ανάλογα με το θέμα που συζητείται,

γ) βάσει των σχετικών πληροφοριών που παρέχει ο εργοδότης, σύμφωνα με το άρθρο 2 σημείο στ' και της γνώμης που έχουν δικαίωμα να διατυπώσουν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων,

δ) κατά τρόπον ώστε οι εκπρόσωποι των εργαζομένων να μπορούν να συναντήσουν τον εργοδότη και να λαμβάνουν αιτιολογημένη απάντηση στη γνώμη που ενδεχομένως διατύπωσαν,

ε) προκειμένου να επιτευχθεί συμφωνία όσον αφορά τις αποφάσεις που εμπίπτουν στις αρμοδιότητες του εργοδότη, οι οποίες αναφέρονται στην παράγραφο 2 στοιχείο γ' του άρθρου αυτού.

«5. Η ενημέρωση που παρέχει ο εργοδότης και τα αποτελέσματα των διαβουλεύσεων καταγράφονται σε πρακτικό.».

Άρθρο 5

(Άρθρο 5 της Οδηγίας)

Ενημέρωση και διαβούλευση βάσει συμφωνίας

«Οι κοινωνικοί εταίροι μπορούν, στο κατάλληλο επίπεδο, συμπεριλαμβανομένου του επιπέδου της επιχείρησης ή της εγκατάστασης, να καθορίζουν ελεύθερα και οποτεδήποτε, μέσω γραπτής συμφωνίας, τις πρακτικές λεπτομέρειες ενημέρωσης και διαβούλευσης των εργαζομένων.». Οι συμφωνίες αυτές και οι συμφωνίες, που υφίστανται κατά την 23.3.2005, καθώς και οποιεσδήποτε μεταγενέστερες ανανεώσεις αυτών, μπορούν να προβλέπουν, τηρουμένων των αρχών που αναφέρονται στο άρθρο 1 του παρόντος διατάγματος και υπό τις προϋποθέσεις και τους περιορισμούς της ισχύουσας νομοθεσίας, διατάξεις διαφορετικές από αυτές του άρθρου 4.

Άρθρο 6

(Άρθρο 6 της Οδηγίας)

Εμπιστευτικές πληροφορίες

1. Υπό τις προϋποθέσεις και εντός των ορίων που θέτει η ισχύουσα νομοθεσία, οι εκπρόσωποι των εργαζομένων και οι εμπειρογνώμονες που ενδεχομένως τους επικουρούν δεν επιτρέπεται να αποκαλύπτουν στους εργαζόμενους ή σε τρίτους πληροφορίες που τους ανακοινώθηκαν ρητά ως εμπιστευτικές χάριν προστασίας των νομίμων συμφερόντων της επιχείρησης ή της εγκατάστασης. Η υποχρέωση αυτή εξακολουθεί να υφίσταται οπουδήποτε και αν ευρίσκονται, ακόμη και μετά τη λήξη της θητείας τους.

2. Σε ειδικές περιπτώσεις και υπό τους όρους της ισχύουσας νομοθεσίας, ο εργοδότης δεν υποχρεούται να ανακοινώσει πληροφορίες ή να προβεί σε διαβουλεύσεις, όταν η φύση τους

είναι τέτοια που, αντικειμενικώς, θα εμπόδιζαν σοβαρά τη λειτουργία της επιχείρησης ή της εγκατάστασης, ή θα έθιγαν αυτή.

3. Με την επιφύλαξη των υφισταμένων διοικητικών ή δικαστικών διαδικασιών, σε περίπτωση που ο εργοδότης απαιτεί εμπιστευτικότητα ή δεν παρέχει πληροφορίες σύμφωνα με τις παραγράφους 1 και 2, οι ενδιαφερόμενοι μπορούν να προσφύγουν με σχετική αίτησή τους στο Μονομελές Πρωτοδικείο της έδρας της επιχείρησης, το οποίο κρίνει κατά τη διαδικασία των ασφαλιστικών μέτρων.

Το δικαστήριο με την απόφασή του μπορεί να λάβει το κατά την κρίση του προσηκόν μέτρο, είτε για την παροχή των πληροφοριών, είτε για τη διασφάλιση και την προστασία της εμπιστευτικότητάς τους».

Επιπρόσθετα σας ενημερώνουμε ότι με τις διατάξεις της παρ. 4 του άρθρου 16 του ν. 1264/1982, προβλέπεται ότι « Ο εργοδότης ή εξουσιοδοτημένος εκπρόσωπός του έχει την υποχρέωση να συναντάται με τους εκπροσώπους των συνδικαλιστικών οργανώσεων μετά από αίτησή τους τουλάχιστον μια φορά τον μήνα και να μεριμνά για την επίλυση των θεμάτων που απασχολούν τους εργαζομένους ή την οργάνωσή τους. Οι παρ. 4, 5 και 6 του άρθρου 13 του ν. 1767/1988 (Α` 63) εφαρμόζονται αναλόγως».

Ε. Τέλος, αναφορικά με το ζήτημα της υπογραφής Σ.Σ.Ε. διευκρινίζεται ότι το Υπουργείο μας δεν έχει αρμοδιότητα κρίσης στην σύναψη συλλογικών ρυθμίσεων εργασίας, δεδομένου ότι από την εφαρμογή του ν. 1876/1990 (Α` 27), 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 ανωτέρω 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 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 του ν.1876/1990, όπως ισχύουν.

Ο ΥΠΟΥΡΓΟΣ

ΣΠΥΡΙΔΩΝ-ΑΔΩΝΙΣ ΓΕΩΡΓΙΑΔΗΣ