



**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.:798

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

ΚΟΙΝ.: Γραμματεία Υπουργού/Πολιτική
Γραμματεία

ΘΕΜΑ: Άμεσες λύσεις για τους απολυμένους εργαζόμενους ιδιωτικής νεφρολογικής κλινικής της Ιεράπετρας αλλά και για τους νεφροπαθείς πολίτες της ευρύτερης περιοχής.

ΣΧΕΤ: Η με αρ. πρωτ. 2335/19-12-2023 Ερώτηση.

Σε απάντηση της παραπάνω Ερώτησης που κατατέθηκε στη Βουλή από τη βουλευτή κα Αικ. Σπυριδάκη και στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων του Υπουργείου μας, σας πληροφορούμε τα εξής:

Α1. Το νομοθετικό πλαίσιο με το οποίο έχει προσαρμοστεί η ελληνική νομοθεσία προς τις διατάξεις της Οδηγίας 2001/23/ΕΚ του Συμβουλίου της 12ης Μαρτίου 2001 περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών μελών, σχετικά με τη διατήρηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβιβάσεων επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων ή επιχειρήσεων, είναι το π.δ. 178/2002 (Α'162), όπως έχει κωδικοποιηθεί με τα άρθρα 347-357 (Τμήμα IV) του π.δ. 80/2022 «Κώδικας Ατομικού Εργατικού Δικαίου» (Α'222).

Αναφορικά με την έννοια της μεταβίβασης, με τις περ. α, β και γ της παρ. 1 του άρθρου 348 του π.δ 80/2022 καθορίζεται ότι:

«1α. Οι διατάξεις του παρόντος Τμήματος εφαρμόζονται σε κάθε συμβατική ή εκ του νόμου μεταβίβαση ή συγχώνευση επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων ή επιχειρήσεων σε άλλον εργοδότη.

β. Υπό την επιφύλαξη του προηγούμενου εδαφίου και των ακόλουθων διατάξεων του παρόντος άρθρου, ως μεταβίβαση, κατά την έννοια του παρόντος Τμήματος, θεωρείται η μεταβίβαση μιας οικονομικής οντότητας που διατηρεί την ταυτότητά της, η οποία νοείται ως σύνολο οργανωμένων πόρων με σκοπό την άσκηση οικονομικής δραστηριότητας είτε κύριας είτε δευτερεύουσας.

γ. Το παρόν Τμήμα εφαρμόζεται σε δημόσιες ή ιδιωτικές επιχειρήσεις, οι οποίες ασκούν κερδοσκοπικές ή μη οικονομικές δραστηριότητες».

Εξάλλου, με την παρ. 1 του άρθρου 349 ορίζεται ότι για την εφαρμογή του παρόντος Τμήματος:

α) Μεταβιβάζων νοείται κάθε φυσικό ή νομικό πρόσωπο το οποίο, λόγω μεταβίβασης κατά την έννοια της παρ. 1 του άρθρου 348, χάνει την ιδιότητα του εργοδότη στην επιχείρηση, την εγκατάσταση ή το τμήμα επιχείρησης ή εγκατάστασης.

β) Διάδοχος νοείται κάθε φυσικό ή νομικό πρόσωπο το οποίο, λόγω μεταβίβασης κατά την έννοια της παρ. 1 του άρθρου 348, αποκτά την ιδιότητα του εργοδότη στην επιχείρηση, την εγκατάσταση ή το τμήμα επιχείρησης ή εγκατάστασης.

γ) Εκπρόσωποι των εργαζομένων νοούνται αυτοί που ορίζονται στις διατάξεις του π.δ. 240/2006 (Α' 252) και του ν. 1767/1988. Προκειμένου για επιχειρήσεις ή εγκαταστάσεις που απασχολούν κάτω των πενήντα (50) εργαζομένων, εφόσον σ' αυτές δεν υπάρχουν εκπρόσωποι των εργαζομένων, οι εργαζόμενοι εκπροσωπούνται από τριμελή επιτροπή που εκλέγεται από αυτούς κατά ανάλογη εφαρμογή των διατάξεων του άρθρου 1 παρ. 2 του ν. 1767/1988. Σε περίπτωση μεταβίβασης θαλασσοπλοούντος πλοίου, σύμφωνα με την παρ. 3 του άρθρου 348 του παρόντος Κώδικα, εκπρόσωποι των εργαζομένων νοούνται αυτοί που ορίζονται στην περ. δ) του άρθρου 2 του π.δ. 190/2008 (Α' 248).

δ) Εργαζόμενος νοείται κάθε φυσικό πρόσωπο το οποίο συνδέεται με σχέση εξαρτημένης εργασίας με επιχείρηση, που υπάγεται στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος Τμήματος.

Επίσης, σύμφωνα με την παρ. 2 του ίδιου άρθρου, στο πεδίο εφαρμογής του εν λόγω Τμήματος εμπίπτουν:

α) συμβάσεις εργασίας ή εργασιακές σχέσεις ανεξαρτήτως του αριθμού των ωρών εργασίας που πραγματοποιήθηκαν ή θα πραγματοποιηθούν,

β) εργασιακές σχέσεις που διέπονται από σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, σύμφωνα με τις διατάξεις που έχουν τεθεί σε συμμόρφωση προς το άρθρο 1 παρ. 1 της Οδηγίας 91/383/ΕΟΚ και

γ) πρόσκαιρες εργασιακές σχέσεις, σύμφωνα με τις διατάξεις που έχουν τεθεί σε συμμόρφωση προς το άρθρο 1 παρ. 2 της Οδηγίας 91/383/ΕΟΚ.

Επιπλέον, με το άρθρο 350 του αυτού π.δ. καθορίζεται ότι :

«1. Δια της μεταβίβασης και από την ημερομηνία αυτής, όλα τα υφιστάμενα δικαιώματα και υποχρεώσεις που έχει ο μεταβιβάζων από σύμβαση ή σχέση εργασίας μεταβιβάζονται στο διάδοχο. Ο μεταβιβάζων και μετά τη μεταβίβαση ευθύνεται αλληλεγγύως και εις ολόκληρον με τον διάδοχο για τις υποχρεώσεις που προέκυψαν από τη σύμβαση ή σχέση εργασίας μέχρι το χρόνο που αναλαμβάνει ο διάδοχος.

2. Με την επιφύλαξη της επόμενης παραγράφου, μετά τη μεταβίβαση, ο διάδοχος εξακολουθεί να τηρεί τους όρους εργασίας που προβλέπονται από συλλογική σύμβαση εργασίας, απόφαση διαιτησίας, κανονισμό ή ατομική σύμβαση εργασίας.

3. Σε ό, τι αφορά τα δικαιώματα από τυχόν υφιστάμενα συστήματα επαγγελματικής ή διεπαγγελματικής ασφάλισης, είτε με μορφή ομαδικού προγράμματος σε ασφαλιστική επιχείρηση, είτε με μορφή λογαριασμού που λειτουργεί στο πλαίσιο της μεταβιβαζόμενης επιχείρησης, είτε με μορφή ομαδικού προγράμματος σε ιδιωτικό συνταξιοδοτικό ταμείο (PRIVATE PENSION FUND), σε περίπτωση μεταβίβασης επιχείρησης, ισχύουν τα εξής:»...

Επίσης, με το άρθρο 351, προβλέπεται ότι:

«1. Η μεταβίβαση μιας επιχείρησης, εγκατάστασης ή τμήματος επιχείρησης ή εγκατάστασης δεν συνιστά αυτή καθ' αυτή λόγο απόλυσης εργαζομένων. Η διάταξη του προηγούμενου εδαφίου δεν εμποδίζει, τηρουμένων των σχετικών περί απολύσεων διατάξεων, απολύσεις που είναι δυνατόν να επέλθουν για λόγους οικονομικούς, τεχνικούς ή οργανώσεως που συνεπάγονται μεταβολές του εργατικού δυναμικού.

2. Αν η σύμβαση εργασίας ή η εργασιακή σχέση καταγγελλεί λόγω του ότι η μεταβίβαση συνεπάγεται ουσιαστική μεταβολή των όρων εργασίας σε βάρος του εργαζόμενου, η καταγγελία της σύμβασης εργασίας ή της εργασιακής σχέσης θεωρείται ότι επήλθε εξαιτίας του εργοδότη».

Τέλος, με το άρθρο 354, ορίζεται ότι:

«1. Ο μεταβιβάζων και ο διάδοχος υποχρεούνται να πληροφορούν τους εκπροσώπους των εργαζομένων τους, που θίγονται από μία μεταβίβαση, για τα ακόλουθα σημεία: α) την ημερομηνία ή την προτεινόμενη ημερομηνία μεταβίβασης, β) τους λόγους της μεταβίβασης,

Διανομή μέσω 'ΤΡΙΔΑ' με UID: 659fb214cb0e857c304312bf στις 23/01/24 14:16

Σελίδα 2 από 5

γ) τις νομικές, οικονομικές και κοινωνικές συνέπειες για τους εργαζομένους από τη μεταβίβαση, δ) τα προβλεπόμενα μέτρα όσον αφορά τους εργαζομένους. Ο μεταβιβάζων υποχρεούται να γνωστοποιεί αυτές τις πληροφορίες στους εκπροσώπους των εργαζομένων του, εγκαίρως, πριν από την πραγματοποίηση της μεταβίβασης. Ο διάδοχος υποχρεούται να γνωστοποιεί αυτές τις πληροφορίες στους εκπροσώπους των εργαζομένων του, εγκαίρως, και οπωσδήποτε πριν οι εργαζόμενοι του θιγούν άμεσα από τη μεταβίβαση, ως προς τις συνθήκες απασχόλησης και εργασίας τους.

2. Όταν ο μεταβιβάζων ή ο διάδοχος προτίθενται να λάβουν μέτρα αλλαγής του καθεστώτος των εργαζομένων τους, είναι υποχρεωμένοι να προβαίνουν εγκαίρως σε διαβουλεύσεις για τα μέτρα αυτά με τους εκπροσώπους των εν λόγω εργαζομένων, προκειμένου να επιτευχθεί συμφωνία.

3. Τα αποτελέσματα των διαβουλεύσεων καταγράφονται σε πρακτικό στο οποίο διατυπώνονται οι τελικές θέσεις των ενδιαφερομένων.

4. Οι υποχρεώσεις που προβλέπονται στο παρόν άρθρο ισχύουν ανεξάρτητα από το αν η απόφαση περί μεταβίβασης έχει ληφθεί από τον εργοδότη ή από επιχείρηση που ελέγχει τον εργοδότη. Επίσης, η μη παροχή πληροφοριών από την επιχείρηση που ελέγχει τον εργοδότη δεν αποτελεί λόγο μη τήρησης των υποχρεώσεων που προβλέπονται στο παρόν άρθρο.

5. Σε περίπτωση που σε μια επιχείρηση ή εγκατάσταση δεν υπάρχουν εκπρόσωποι των εργαζομένων για λόγους ανεξάρτητους από τη θέλησή τους, ο εργοδότης υποχρεούται να ενημερώσει εγγράφως και εκ των προτέρων όλους τους εργαζομένους: α) για την ημερομηνία ή την προτεινόμενη ημερομηνία της μεταβίβασης, β) για τους λόγους της μεταβίβασης, γ) για τις νομικές, οικονομικές και κοινωνικές συνέπειες της μεταβίβασης στους εργαζομένους, δ) για τα προβλεπόμενα μέτρα όσον αφορά τους εργαζομένους.

6. Η ενημέρωση γίνεται εγκαίρως και συγχρόνως προς όλους τους εργαζομένους».

2. Από τις ανωτέρω διατάξεις προκύπτει ότι μεταβίβαση επιχείρησης ή εκμετάλλευσης ή τμήματος αυτών, είναι η κάθε είδους ανάληψη και συνέχιση της επιχειρηματικής δραστηριότητας από τρίτον, εφόσον δεν μεταβάλλεται η ταυτότητα της επιχείρησής ή εκμεταλλεύσεως, εφόσον, δηλαδή, συνεχίζεται η ίδια επιχείρηση ή εκμετάλλευση. Η μεταβολή του προσώπου του εργοδότη, στην περίπτωση αυτή συνεπάγεται ανεξάρτητα από τη νομική αιτία και τη μορφή της μεταβίβασης (εάν είναι συμβατική ή εκ του νόμου ή αν ο διάδοχος αποκτά την ιδιότητα αυτή έστω και προσωρινά), αυτοδίκαιη υποκατάσταση του νέου εργοδότη στις υφιστάμενες εργασιακές σχέσεις και απαλλαγή του προηγούμενου εργοδότη για το μετά τη μεταβολή χρονικό διάστημα. Ο νέος εργοδότης υπεισέρχεται σε όλες τις υποχρεώσεις, που απορρέουν από τις προϋφιστάμενες εργασιακές σχέσεις, χωρίς αυτές και τα εν γένει δικαιώματα των μισθωτών, να επηρεάζονται, από τη μεταβίβαση, είτε τα δικαιώματα αυτά προέρχονται από Κανονισμό, Σ.Σ.Ε., διαιτητική απόφαση ή ατομική σύμβαση εργασίας, αρκεί η επιχείρηση να συνεχίζεται, ως οικονομική μονάδα και να διατηρεί την ταυτότητά της με τον νέο φορέα, επιδιώκοντας τον ίδιο κερδοσκοπικό ή οικονομικό σκοπό.

Οι εργασιακές συμβάσεις ή σχέσεις που ήταν ενεργές κατά το χρόνο της μεταβίβασης επιχείρησης συνεχίζονται με το νέο εργοδότη με τους ίδιους όρους και συνθήκες, άσχετα από τη συναίνεση των εργαζομένων και χωρίς να ενδιαφέρει η βούληση του μεταβιβάζοντος και του διαδόχου. Δηλαδή ισχύει η αρχή της μεταβίβασης της εργασιακής σχέσης αυτοδίκαια και με όλο το περιεχόμενό της, με αποτέλεσμα να διασφαλίζεται η συνέχιση της απασχόλησης του μισθωτού χωρίς να χειροτερεύει η θέση του. Ο νέος εργοδότης δεσμεύεται από τις πηγές αυτές στην έκταση στην οποία δεσμευόταν και ο αρχικός εργοδότης (Α.Π. 431/10, Ολ. Α.Π. 5/1994). Αυτό σημαίνει ότι μεταβιβάζεται αυτοδίκαια η προϋφισταμένη εργασιακή σχέση ως έχει, το σύνολο δηλαδή των δικαιωμάτων και υποχρεώσεων, ενοχικών και διαπλαστικών, καθώς και των προσδοκιών από τον παλαιό εργοδότη στο νέο και διατηρείται το περιεχόμενο της εργασιακής σχέσης και το αμετάβλητο των όρων εργασίας (Α.Π. 330/2015).

Ο μεταβιβάζων ευθύνεται εις ολόκληρον παράλληλα με το διάδοχο για τις υποχρεώσεις που προέκυψαν από τη σχέση εργασίας μέχρι το χρόνο που αναλαμβάνει ο τελευταίος, δηλαδή μέχρι το χρόνο της διαδοχής, ενώ ο νέος εργοδότης ευθύνεται αποκλειστικά μεν αυτός για τις υποχρεώσεις που γεννήθηκαν μετά τη μεταβίβαση. Συμφωνία μεταξύ των δύο εργοδοτών δεν απαιτείται καθώς ο νέος εργοδότης υποχρεούται να συνεχίσει τις υφιστάμενες συμβάσεις, ανεξαρτήτως από το εάν το επιθυμεί ο ίδιος ή εάν ο παλιός εργοδότης έχει σύμφωνη γνώμη ή όχι. Οι ίδιες έννομες συνέπειες επέρχονται, και όταν προς καταστρατήγηση των παραπάνω προστατευτικών διατάξεων υποχρεωθεί ο μισθωτός, που συνεχίζει αδιάλειπτα την εργασία του στη μεταβιβαζόμενη επιχείρηση, να καταγγείλει τη σύμβαση του με τον αρχικό εργοδότη και αμέσως μετά να υπογράψει νέα σύμβαση εργασίας με το διάδοχο εργοδότη (Α.Π. 259/2006, Α.Π. 988/1996, Εφ. Αθ. 3669/2005, Εφ. Αθ. 3156/2002, Εφ. Αθ. 5341/1999).

B1. Κατά το άρθρο 655 του Αστικού Κώδικα «Αν δεν υπάρχει αντίθετη συμφωνία ή συνήθεια, ο μισθός καταβάλλεται μετά την παροχή της εργασίας και, αν υπολογίζεται κατά ορισμένα διαστήματα κατά τη διάρκεια της σύμβασης, καταβάλλεται στο τέλος καθενός από αυτά, ενώ σε κάθε περίπτωση μόλις λήξει η σύμβαση γίνεται απαιτητός ο μισθός που αντιστοιχεί στο χρόνο έως τη λήξη».

Έχει γίνει δεκτό και από τα δικαστήρια ότι ο μισθός του μισθωτού, ο οποίος συμφωνείται κατά μήνα (μηνιαίος μισθός) καταβάλλεται στο τέλος κάθε ημερολογιακού μήνα. Ειδικότερα στη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, η διάταξη του άρθρου 655 του Α.Κ. συμπληρώνεται με την αριθ. 95/1949 Διεθνή Σύμβαση Εργασίας «περί προστασίας του ημερομισθίου», που κυρώθηκε με το Ν. 3248/55 (Α' 138), και έχει αναγκαστικό χαρακτήρα. Σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 12 της εν λόγω Δ.Σ.Ε., ο μισθός πρέπει να καταβάλλεται σε κανονικά χρονικά διαστήματα. Τα διαστήματα αυτά αν δεν υπάρχουν άλλες συμφωνίες που να τα καθορίζουν κατά τρόπο ικανοποιητικό, καθορίζονται με την εθνική νομοθεσία ή με συλλογικές συμβάσεις ή με αποφάσεις διαιτησίας.

Ο συμφωνημένος χρόνος πληρωμής δεν μπορεί να αλλάξει μονομερώς από τον εργοδότη. Έτσι το αδίκημα της καθυστέρησης του μισθού, θεωρείται ότι έχει συντελεστεί, όταν παρέλθει ο προβλεπόμενος χρόνος πληρωμής του μισθού, όπως έχει προσδιοριστεί, χωρίς να έχει καταβληθεί αυτός.

2. Δεν είναι αναγκαία η όχληση του εργοδότη ή οποιουδήποτε εκπροσώπου του από τον εργαζόμενο, όταν δεν του καταβάλλεται ο μισθός, διότι η ημέρα που έπρεπε να πληρωθεί και δεν πληρώθηκε από το νόμο ή συμφωνία, θεωρείται με την έννοια της παρ. 1 του άρθρου 341 του Αστικού Κώδικα «δήλη» μέρα και συνεπώς από τότε αρχίζει η υπερημερία του και η ποινική του ευθύνη.

3. Εξάλλου από το συνδυασμό των διατάξεων των άρθρων 341, 345 και 655 του Α.Κ. προκύπτει ότι ο καθορισμός του τέλους κάθε μήνα ως δήλης ημέρας προς καταβολή του μηνιαίου μισθού, μετά την παρέλευση της οποίας ο εργοδότης καθίσταται υπερήμερος και υποχρεούται σε τοκοδοσία, δεν αναφέρεται σε κάθε απαίτηση του μισθωτού από οποιαδήποτε αιτία, αλλά μόνο για το συμβατικό ή νόμιμο μισθό του υπό στενή έννοια. Και αυτό γιατί μόνο στην περίπτωση αυτή, που το ύψος του μισθού είναι ακριβώς καθορισμένο από τη σύμβαση ή το νόμο, αρκεί για τη γένεση της σχετικής αξίωσης μόνη η πάροδος του χρόνου, χωρίς να απαιτείται η συνδρομή και άλλου περιστατικού, όπως συμβαίνει με τις λοιπές αποδοχές του μισθωτού για εργασία κατά Κυριακές, υπερωριακή εργασία, υπερεργασία, αποζημίωση αδείας και επιδόματα αδείας και εορτών (Α.Π. 174/91, Α.Π. 2068/1990, Α.Π. 694/72). Ειδικότερα σε περίπτωση που δεν υπάρχει ειδική συμφωνία για το χρόνο καταβολής του μισθού, θα θεωρηθεί ως δήλη ημέρα η τελευταία του χρονικού διαστήματος βάσει του οποίου υπολογίζεται ο μισθός, από την ημέρα δε αυτή, ο εργοδότης που δεν καταβάλει τον μισθό γίνεται υπερήμερος και επομένως οφείλει κατά το άρθρο 345 του Α.Κ., τόκους υπερημερίας.

4. Σύμφωνα με τη διάταξη της παρ. 1 του άρθρου 7 του Ν. 2112/1920 (Α' 67), όπως ισχύει και έχει κωδικοποιηθεί με το άρθρο 332 του π.δ. 80/2022: «Πάσα μονομερής μεταβολή των όρων της υπαλληλικής συμβάσεως, βλάπτουσα τον υπάλληλον, θεωρείται ως καταγγελία

ταύτης, δι' ἣν ισχύουσιν αἱ διατάξεις τοῦ παρόντος νόμου». Ἀπὸ τὴν ἀνωτέρω διάταξη συνάγεται ὅτι: α) μονομερὴς μὲν μεταβολὴ τῶν ὥρων τῆς ἐργασιακῆς σύμβασης εἶναι αὐτὴ που ἐπιχειρεῖται χωρὶς τὴν συγκατάθεση τοῦ μισθωτοῦ ὑπὸ μόνου τοῦ ἐργοδότη, χωρὶς νὰ παρέχεται σ' αὐτὸν δικαίωμα ἀπὸ τὴν σύμβαση καὶ β) βλαπτικὴ δὲ αὐτὴ που ἐπιφέρει ἄμεση ἢ ἔμμεση ἠθικὴ ἢ υλικὴ (οικονομικὴ) βλάβη τοῦ μισθωτοῦ (Α.Π. 435/92 - 674/91 - 1212/90 - 539/90 - 351/90 - 698/89 κ.τ.λ.). Περαιτέρω, με τὸ ἀρθρο 58 τοῦ ν. 4635/2019 (Α' 167) τροποποιήθηκε τὸ τρίτο ἐδάφιο τοῦ ἀρθρου 7 τοῦ ν. 2112/1920, καὶ διαμορφώθηκε ὡς ἐξῆς: «Επίσης, θεωρεῖται μονομερὴς βλαπτικὴ μεταβολὴ τῶν ὥρων ἐργασίας ἡ πέραν τῶν δύο (2) μηνῶν καθυστέρηση καταβολῆς τῶν δεδουλευμένων ἀποδοχῶν τοῦ ἐργαζομένου ἀπὸ τὸν ἐργοδότη, ἀνεξαρτήτως τῆς αἰτίας τῆς καθυστέρησης».

Ἐχει γίνῃ δεκτὸ ἀπὸ τὴν νομολογία τῶν δικαστηρίων ὅτι ἡ καθυστέρηση πληρωμῆς τῶν ἀποδοχῶν τοῦ μισθωτοῦ συνιστᾷ μονομερὴ βλαπτικὴ μεταβολὴ τῶν ὥρων τῆς σύμβασης ἐργασίας ὅταν προέρχεται ἀπὸ κακοπιστία τοῦ ἐργοδότη ἢ γίνεται με δόλια προαίρεση γιὰ ἐξαναγκασμὸ τοῦ ἐργαζομένου σὲ ἀποχώρηση, ὥστε νὰ μὴ λάβῃ ἀποζημίωση (Α.Π. 1686/2007, Α.Π. 795/2007, Α.Π. 1049/2007).

Ἡ μονομερὴς μεταβολὴ τῶν ὥρων τῆς ἐργασίας ἀπὸ τὸν ἐργοδότη, ἀν εἶναι καὶ βλαπτικὴ γιὰ τὸν ἐργαζόμενον, σύμφωνα με τὰ ἀνωτέρω προκαλεῖ τὶς συνέπειες τοῦ ἀρθρου 7 τοῦ Ν.2112/20 καὶ ὁ ἐργαζόμενος ἔχει τὶς ἐξῆς δυνατότητες:

- Νὰ ἀποδεχθεῖ τὴν μονομερὴ ἐργοδοτικὴ μεταβολή, ὁπότε πλέον ἡ μεταβολὴ ἀπὸ μονομερὴς γίνετα διμερὴς καὶ ἡ ἐργασιακὴ σύμβαση συνεχίζεται μόνιμα πλέον με τοὺς νέους ὅρους.
- Νὰ αξιώσῃ ἀπὸ τὸν ἐργοδότη τὴν συνέχιση τῆς σύμβασής τοῦ με τοὺς μέχρι τῶρα ὅρους καὶ νὰ ἐξακολουθήσῃ νὰ προσφέρει σὲ αὐτὸν τὴν ἐργασία τοῦ σύμφωνα με αὐτοὺς, ὁπότε, ἀν ὁ ἐργοδότης δὲν τὴν ἀποδέχεται με τὸν τρόπο που ἐξακολουθεῖ νὰ τοῦ προσφέρεται, περιέρχεται σὲ ὑπερῃμερία καὶ οφείλει τὸ συμφωνημένον μισθὸ τοῦ ἐργαζομένου μὴ ἔχοντας τὴν υποχρέωση νὰ τοῦ προσφέρει τὴν ἐργασία τοῦ σὲ ἄλλο χρόνο.
- Νὰ θεωρήσῃ τὴν μεταβολὴ ὡς καταγγελία τῆς ἐργασιακῆς σύμβασης ἀπὸ πλευρὰς ἐργοδότη καὶ νὰ ἀποχωρήσῃ ἀπὸ τὴν ἐργασία τοῦ, αξιώνοντας συγχρόνως καὶ τὴν νόμιμη ἀποζημίωση τοῦ (Α.Π. 1825/90, Α.Π.228/91, Α.Π.351/90, Α.Π.390/93 κ.α.).

Γ. Τέλος, σας διαβιβάζουμε συνημμένα τὸ ἀρ. πρωτ.17053/10-1-2024 ἔγγραφο τῆς Ἀνεξάρτητης Ἀρχῆς «Επιθεώρηση Ἐργασίας», ὡς ἀρμόδιας γιὰ τὸν ἐλεγχὸ τῆς ἐφαρμογῆς τῶν διατάξεων τῆς ἐργατικῆς νομοθεσίας, ἀναφορικὰ με τὶς καταγγελλόμενες με τὴν σχετικὴ Ἑρώτηση ἀπολύσεις ἐργαζομένων ἀπὸ ἰδιωτικὴ νεφρολογικὴ κλινικὴ στὴν Ἱεράπετρα Λασιθίου Κρήτης καὶ τὴ μὴ καταβολὴ σὲ αὐτοὺς τῶν δεδουλευμένων.

Συνημμένα: τὸ ἀρ. πρωτ. 17053/10-1-2024 ἔγγραφο τῆς Επιθεώρησης Ἐργασίας.

Η ΥΠΟΥΡΓΟΣ

ΔΟΜΝΑ- ΜΑΡΙΑ ΜΙΧΑΗΛΙΔΟΥ