



**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: Π.Παναγιωτακοπούλου
Τηλέφωνο: 2131516475
e-mail: ypertns@ypakp.gr

Αθήνα
Αριθ. Εσωτ. Πρωτ.: 465

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

ΚΟΙΝ. : Γραμματεία Υπουργού/Πολιτική
Γραμματεία

ΘΕΜΑ: «Εργασιακή ανασφάλεια για τους εργαζομένους στα ΚΤΕΛ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ Α.Ε».

ΣΧΕΤ: Η αριθ. πρωτ. 1880/20-5-2024 Αναφορά.

Σε απάντηση της παραπάνω Αναφοράς, με την οποία κατατέθηκε στη Βουλή από τους βουλευτές κ.κ. Γιώργο Μουλκιώτη, Απόστολο Πάνα, Πάρι Κουκουλόπουλο, Παύλο Χρηστίδη και Ανδρέα Πουλά η από 15-05-2024 επιστολή των εργαζομένων συμβασιούχων οδηγών της Αστικής Συγκοινωνίας του ΚΤΕΛ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ Α.Ε και στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων του Υπουργείου μας σχετικά με την καταγγελλόμενη καταστρατήγηση των εργασιακών τους δικαιωμάτων, σας πληροφορούμε τα ακόλουθα:

Α. Ως προς τις συνδικαλιστικές ελευθερίες των εργαζομένων στους χώρους εργασίας και τις Σ.Σ.Ε :

1. Η συνδικαλιστική ελευθερία και δράση προστατεύεται στη χώρα μας, κυρίως από το Σύνταγμα (παρ. 1 άρθρου 23) και από το ν. 1264/1982 (Α' 79). Η συνδικαλιστική ελευθερία χωρίς την προστασία της συνδικαλιστικής οργάνωσης και της συνδικαλιστικής δράσης δεν είναι νοητή. Ειδικότερα, στο πλαίσιο της συνδικαλιστικής ελευθερίας προστατεύεται κατά πρώτον η ύπαρξη της συνδικαλιστικής οργάνωσης. Η προστασία αυτή αποκλείει κάθε επέμβαση του κράτους, του εργοδότη ή οποιουδήποτε τρίτου, η οποία είναι ικανή να θέσει σε κίνδυνο την ύπαρξη της συνδικαλιστικής οργάνωσης.

Αναλυτικότερα, στο ΚΕΦ. Ε' «Συνδικαλιστικές Ελευθερίες και Δικαιώματα» του ν. 1264/1982 περιέχονται οι προβλέψεις των παρ. 1 έως 3 του άρθρου 14, σύμφωνα με τις οποίες:

«1. Τα όργανα του Κράτους έχουν την υποχρέωση να εφαρμόζουν τα απαραίτητα μέτρα για τη διασφάλιση της ανεμπόδιστης άσκησης του δικαιώματος για την ίδρυση και αυτόνομη λειτουργία των συνδικαλιστικών οργανώσεων.

2. Απαγορεύεται στους εργοδότες, σε πρόσωπα που ενεργούν για λογαριασμό τους και σε οποιονδήποτε τρίτο να προβαίνουν σε οποιαδήποτε πράξη ή παράλειψη που κατατείνει στην παρακώλυση της άσκησης των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων των εργαζομένων και ιδιαίτερα:

α) να ασκούν επιρροή στους εργαζομένους, για την ίδρυση ή μη ίδρυση συνδικαλιστικής οργάνωσης,

β) να επιβάλουν ή να παρεμποδίζουν με οποιονδήποτε τρόπο ή μέσο την προσχώρηση εργαζομένων σε ορισμένη συνδικαλιστική οργάνωση,

γ) να απαιτούν από τους εργαζομένους δήλωση συμμετοχής, μη συμμετοχής ή αποχώρησης από συνδικαλιστική οργάνωση,

δ) να υποστηρίζουν ορισμένη συνδικαλιστική οργάνωση με οικονομικά ή με άλλα μέσα,

ε) να επεμβαίνουν με οποιονδήποτε τρόπο στη διοίκηση, στη λειτουργία και στη δράση των συνδικαλιστικών οργανώσεων,

στ) να μεταχειρίζονται με ευμένεια ή δυσμένεια τους εργαζομένους, ανάλογα με τη συμμετοχή τους σε ορισμένη συνδικαλιστική οργάνωση.

3. Δεν επιτρέπεται να συμμετέχουν σε συνδικαλιστική οργάνωση εργαζομένων εργοδότες».

Εξάλλου, με το άρθρο 16, η συνδικαλιστική δράση προστατεύεται κατά την άσκησή της στον τόπο εργασίας και καθορίζονται οι κατωτέρω προϋποθέσεις για την ελεύθερη άσκησή της:

«1. Η εργασία αποτελεί δικαίωμα και προστατεύεται από το Κράτος. Οι εργαζόμενοι και οι συνδικαλιστικές τους οργανώσεις προστατεύονται κατά την άσκηση κάθε συνδικαλιστικού δικαιώματος και στον τόπο εργασίας.

2. Κάθε σωματείο της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης δικαιούται να έχει ιστότοπο στο διαδίκτυο ή στο εσωτερικό ηλεκτρονικό δίκτυο της εργοδοτικής επιχείρησης. Ο εργοδότης επιβαρύνεται με τα εύλογα έξοδα σχεδιασμού, λειτουργίας και συντήρησης του ιστότοπου αυτού. Το περιεχόμενο του ιστότοπου αποφασίζεται αποκλειστικώς από το σωματείο, με σεβασμό στις κείμενες διατάξεις.

Στον ιστότοπο έχουν ελεύθερη, ανεμπόδιστη και μυστική πρόσβαση όλοι οι εργαζόμενοι της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης, τόσο από επαγγελματικούς όσο και από προσωπικούς ηλεκτρονικούς υπολογιστές. Αν ο εργοδότης δεν τους παρέχει τη δυνατότητα των προηγούμενων εδαφίων, τα σωματεία της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης δικαιούνται να έχουν πίνακες ανακοινώσεων για τους σκοπούς τους στους τόπους εργασίας και σε χώρους που συμφωνούν ο κάθε εργοδότης και η διοίκηση του κάθε σωματείου.

3. Οι τακτικές ή έκτακτες συνελεύσεις της πιο αντιπροσωπευτικής συνδικαλιστικής οργάνωσης συνέρχονται εκτός χρόνου απασχόλησης, όπως αναφέρεται στην παρ. 1 του άρθρου 6 σε κατάλληλο χώρο του τόπου εργασίας, εκτός των χώρων παραγωγής, που είναι υποχρεωμένος να διαθέτει ο εργοδότης, εφόσον υπάρχει η δυνατότητα αυτή και εφόσον η εκμετάλλευση απασχολεί τουλάχιστον ογδόντα εργαζόμενους. Ο εργοδότης που έχει την παραπάνω υποχρέωση μπορεί εναλλακτικά να παραχωρήσει ή να μισθώσει κατάλληλο χώρο σε ακτίνα μέχρι 1.000 μέτρα από τον τόπο εργασίας.

4. 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.

5. Ο εργοδότης του οποίου η εκμετάλλευση απασχολεί περισσότερους από εκατό (100) εργαζομένους έχει υποχρέωση να διαθέτει κατάλληλο χώρο για γραφείο στον τόπο εργασίας στη συνδικαλιστική οργάνωση της επιχείρησης που έχει τα περισσότερα μέλη, για την εξυπηρέτηση των συνδικαλιστικών σκοπών της, εφόσον ζητηθεί και σύμφωνα με τις δυνατότητές του.

6. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις κάθε βαθμού έχουν δικαίωμα να διανέμουν ανακοινώσεις τους σε χώρους του τόπου εργασίας που συμφωνούν με τον εργοδότη ή στους κοινόχρηστους χώρους ή στους χώρους εστίασης, όπου υπάρχουν, ή σε υπαίθριους χώρους

του τόπου εργασίας, εκτός χρόνου απασχόλησης, όπως αυτός ορίζεται στην παρ. 1 του άρθρου 6.

7. Όταν αρμόδια ελεγκτικά όργανα του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων διενεργούν επιθεώρηση ή έλεγχο, απαγορεύεται η παρουσία τρίτων προσώπων, πλην των εργαζομένων εκείνη την χρονική στιγμή στην επιχείρηση και των εκπροσώπων του εργοδότη. Επίσης, δικαιούνται να παρευρίσκονται κατά την επιθεώρηση ή έλεγχο και να υποβάλουν τις παρατηρήσεις τους δύο (2) εκπρόσωποι του διοικητικού συμβουλίου του πιο αντιπροσωπευτικού επιχειρησιακού σωματείου και, αν δεν υπάρχει επιχειρησιακό σωματείο, ένας (1) εκπρόσωπος του εργατικού κέντρου της περιοχής.

8. Ο αρμόδιος επιθεωρητής εργασίας αποφαινεται, αν προκύψει διαφωνία ως προς την εφαρμογή των παρ. 2, 3, 5 και 7, με αιτιολογημένη απόφασή του εντός δέκα (10) ημερών από την προσφυγή σε αυτόν του εργοδότη ή της συνδικαλιστικής οργάνωσης. Εάν ο εργοδότης δεν συμμορφώνεται με την απόφαση του επιθεωρητή, του επιβάλλονται οι διοικητικές κυρώσεις που προβλέπονται στο άρθρο 24 του ν. 3996/2011 (Α' 170)».

Επιπλέον, με την παρ.1 του άρθρου 18, καθορίζεται ότι οι διατάξεις των άρθρων 14, 15, 16, 17 αποτελούν ελάχιστα συνδικαλιστικά δικαιώματα.

Επίσης, ο νομοθέτης προβλέπει για τον εργοδότη που παραβιάζει τις ανωτέρω υποχρεώσεις ποινικές κυρώσεις. Ειδικότερα, με το άρθρο 23 του ίδιου νόμου, καθορίζεται ότι:

« Ο εργοδότης και οι εκπρόσωποί του, ως και οποιοσδήποτε τρίτος, που παραβαίνει τις διατάξεις του άρθρου 14 παρ. 2 και 3 του νόμου αυτού, τιμωρούνται με φυλάκιση ή και με χρηματική ποινή μέχρι 5.000.000 δραχμών, και εφόσον δεν προβλέπεται βαρύτερη ποινή από άλλη διάταξη».

2. Για την περίπτωση των εργαζομένων που αναφέρονται στη σχετική Αναφορά, και μετά από διερεύνηση στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ, σας ενημερώνουμε ότι ουδέποτε έχει καταχωρηθεί Συλλογική Ρύθμιση Εργασίας για την απασχόληση των εργαζομένων στην επιχείρηση «Κ.Τ.Ε.Λ. ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ ΑΝΩΝΥΜΗ ΜΕΤΑΦΟΡΙΚΗ, ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΗ ΚΑΙ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ» με διακριτικό τίτλο Κ.Τ.Ε.Λ. ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ Α.Ε.

Β. Ως προς το νομοθετικό πλαίσιο που διέπει τις συμβάσεις εργασίας των εργαζομένων και τη μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας.

Κατά τη διάταξη του άρθρου 7 του Ν. 2112/20 (Α' 67), όπως ισχύει: «Πάσα μονομερής μεταβολή των όρων της υπαλληλικής σύμβasεως, βλάπτουσα τον υπάλληλον, θεωρείται ως καταγγελία ταύτης, δι' ήν ισχύουσιν αι διατάξεις του παρόντος νόμου...».

Από την ανωτέρω διάταξη προκύπτει ότι:

α) μονομερής μεταβολή των όρων της εργασιακής σύμβasεως, είναι η άνευ της συγκαταθέσεως του μισθωτού επιχειρουμένη από μόνο τον εργοδότη, χωρίς να παρέχεται σε αυτόν σχετικό δικαίωμα από διάταξη νόμου, συλλογικής σύμβasης εργασίας, κανονισμού εργασίας ή όρου ατομικής σύμβasεως εργασίας και

β) βλαπτική μεταβολή των όρων της εργασιακής σύμβasεως, είναι η επιφέρουσα άμεση ή έμμεση οικονομική (υλική) ή ηθική βλάβη του μισθωτού, ενόψει μάλιστα και του κατ' εξοχήν προσωπικού χαρακτήρος της σχέσεως εργασίας (ΑΠ 351/90 – ΑΠ 224/90 – ΑΠ 449/89 – ΑΠ 1875/88 – ΑΠ 589/88 – ΑΠ 1953/87 – ΑΠ. ΟΛΟΜ. 13/87 – ΑΠ 1532/80 – ΑΠ 1332/84 κλη).

Δεν μπορεί επομένως ο εργοδότης κατά τη χρήση του εκ των ανωτέρω διατάξεων συναγομένου διευθυντικού δικαιώματος να μεταβάλλει μονομερώς τους όρους της εργασιακής σχέσεως, χωρίς

να έχει τέτοιο δικαίωμα από διάταξη νόμου, κανονισμού ή ΣΣΕ κλπ. με αποτέλεσμα να επέρχεται στον μισθωτό άμεσα ή έμμεσα υλική ή ηθική αυτού βλάβη.

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, όπως λ.χ. με την ειρωνική και καταφρονητική συμπεριφορά του εργοδότη προς αυτόν (Α.Π. 967/91, Α.Π. 675/91, Α.Π. 67/91 κ.α.).

Η βάνευση συμπεριφορά του εργοδότη προς τον εργαζόμενο, θεωρείται παγίως ως βλαπτική μεταβολή των εργασιακών όρων, ώστε η ευπρεπής μεταχείριση του εργαζομένου να αποτελεί στην ουσία συμβατική υποχρέωση του εργοδότη (Ολ.Α.Π 13/87) 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 (Α.Π. 861/2015)

Έτσι δεν μπορεί μονομερώς να τον υποβιβάζει, μεταβάλλοντας το είδος της παρεχόμενης από το μισθωτό εργασίας, αναθέτοντας σε αυτόν καθήκοντα κατώτερης φύσεως, μειώνοντας τις καταβαλλόμενες δυνάμει συμφωνίας αποδοχές κλπ. ή να προβαίνει σε δυσμενή μεταχείρισή του ως προς τον τόπο, χρόνο και τρόπο παροχής της εργασίας. Και αν ακόμη ο νόμος ή η ΣΣΕ ή ο κανονισμός εργασίας ή η ατομική σύμβαση παρέχουν στον εργοδότη τέτοιο δικαίωμα το διευθυντικό του αυτό δικαίωμα υπόκειται στους περιορισμούς που θέτουν τα αντικειμενικά κριτήρια του άρθρου 281 του ΑΚ περί καταχρήσεως δικαιώματος σε συνδυασμό προς τα άρθρα 200 και 288 του ίδιου Κώδικα (ΑΠ 351/90 – ΑΠ 224/90 – ΑΠ 1953/87 – ΑΠ 589/88 – ΑΠ 918/74 – Εφ. Αθ. 1921/70 – ΑΠ 449/89 – ΑΠ 1332/84 – ΑΠ 386/84 – ΑΠ 455/64 – ΑΠ 707/63 κλπ)

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.

Η μονομερής μεταβολή των όρων της εργασίας από τον εργοδότη, αν είναι και βλαπτική για τον εργαζόμενο, σύμφωνα με τα ανωτέρω προκαλεί τις συνέπειες του άρθρου 7 του Ν.2112/20 και 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 προσωπικότητά 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 ΑΚ (Α.Π. 17/99, 1564/87, Α.Π. 675/91 κ.λ.π.)

Γ. Τέλος, ως προς τους ελέγχους που έχουν πραγματοποιηθεί στους χώρους εργασίας που δραστηριοποιείται η επιχείρηση ΚΤΕΛ Θεσσαλονίκης Α.Ε για την τήρηση των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας, σας διαβιβάζουμε συνημμένα το αρ. πρ. 304974/4-6-2024 έγγραφο της αρμόδιας Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» .

Συνημμένα το αρ. πρ. 304974/4-6-2024 έγγραφο
της Επιθεώρησης Εργασίας.

Η ΥΠΟΥΡΓΟΣ

ΔΟΜΝΑ-ΜΑΡΙΑ ΜΙΧΑΗΛΙΔΟΥ