



15 ΙΑΝ. 2013

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΚΑΙ
ΠΡΟΝΟΙΑΣ
ΓΕΝ. Δ/ΝΣΗ Δ/ΚΗΣ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ
ΤΜΗΜΑ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟΥ
ΣΥΝΤΟΝΙΣΜΟΥ &
ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΣΗΣ

Αθήνα 14 Ιανουαρίου 2013
Αριθ. Πρωτ.: 966

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

Ταχ. Δ/ση: Πειραιώς 40
Ταχ. Κώδικας: 101 82 - Αθήνα
TELEFAX: 2105203872
Πληροφορίες: Ι. Αντωνοπούλου
Τηλέφωνο: 2105295194, 216
e-mail: ypertns@ypakp.gr

ΘΕΜΑ: Προβλήματα εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα.
ΣΧΕΤ: Η με αρ. πρωτ. 4197/21-11-2012 ΕΡΩΤΗΣΗ ✓

Σε απάντηση του ανωτέρω σχετικού, που κατατέθηκε στη Βουλή από το Βουλευτή κ. Ο. Βουδούρη, σας πληροφορούμε τα εξής:

Α. Ι. Σύμφωνα με τη διάταξη του πρώτου εδαφίου του άρθρου 656 Α.Κ. «Αν ο εργοδότης έγινε υπερήμερος ως προς την αποδοχή της εργασίας ή αν η αποδοχή της εργασίας είναι αδύνατη από λόγους που τον αφορούν και δεν οφείλονται σε ανώτερη βία, ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να απαιτήσει το μισθό, χωρίς να είναι υποχρεωμένος να παράσχει την εργασία σε άλλο χρόνο».

Από την ανωτέρω διάταξη προκύπτει ότι αν ο εργοδότης εμποδίζεται προσωρινώς ή οριστικώς να δεχθεί την εργασία, από λόγους μη οφειλόμενους σε ανώτερη βία, αυτός καθίσταται υπερήμερος περί την αποδοχή της προσφερόμενης εργασίας, κατ' ακολουθίαν υποχρεούται στην καταβολή του μισθού προς τον προσφέροντα την εργασία του μισθωτό.

Ανώτερη βία, προς εφαρμογή της διάταξης του πρώτου εδαφίου του άρθρου 656 του Α.Κ., υπάρχει όταν η αποδοχή της εργασίας από τον εργοδότη εμποδίζεται προσωρινώς ή οριστικώς από τυχηρό και απρόβλεπτο γεγονός, το οποίο ήταν αδύνατο να αποτραπεί και αν ακόμα κατεβάλετο το ανώτατο δυνατό μέτρο επιμέλειας, σύνεσης και πρόνοιας (Α.Π. 687/50, 151/51, 16/54, 314/54, 170/57, 677/74, 525/78, 635/78, 1043/80, 1738/80, 1340/79, 680/81, Εφ. Αθ. 2984/89, Εφ. Θεσσ. 1775/94 κ.λ.π.), εφόσον όμως επιφέρει την οριστική και ολική διακοπή της λειτουργίας της επιχείρησης ως ενιαίας μονάδας.

✓ Αντίθετα, περιστατικά που αφορούν την επιχείρηση και τα οποία δεν οφείλονται σε ανώτερη βία, ανεξάρτητα αν δεν μπορεί ο εργοδότης να αποδεχθεί την εργασία των εργαζομένων του, δεν απαλλάσσουν τον εργοδότη από την υποχρέωση καταβολής των αποδοχών των εργαζομένων του, λόγω του ότι ο εργοδότης περιέρχεται σε κατάσταση υπερημερίας.

II. Από τις διατάξεις του άρθρ. 1 του Ν. 2112/20 «Περί υποχρεωτικής καταγγελίας συμβάσεως εργασίας ιδιωτικών υπαλλήλων» (ΦΕΚ 67/Α΄/18-3-1920), του άρθρ. 1 και 5 του Ν. 3198/55 «Περί τροποποιήσεως και συμπληρώσεως των περί καταγγελίας της σχέσεως εργασίας διατάξεων» (ΦΕΚ 98/Α΄/23-4-1955), 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 ανατιωδούς δικαιοπραξίας και πραγματοποιείται ελεύθερα εκτός αν περιορισθεί με συμφωνία των μερών ή με διάταξη νόμου. Γνωστοποιείται προς αυτόν προς τον οποίο απευθύνεται, δε χρήζει αποδοχής εκ μέρους του, παράγει δε τα έννομα αποτελέσματά της δηλαδή τη λύση της σύμβασης εργασίας, από τότε που η σχετική σαφής περί καταγγελίας δήλωση περιέλθει κατά νόμιμο τρόπο σε αυτόν προς τον οποίο απευθύνεται, ανεξαρτήτως γνώσεως αυτού, αρκεί μόνον να ήταν δυνατό υπό κανονικές συνθήκες αυτός να λάβει γνώση της καταγγελίας, τηρουμένων των τυπικών – από τις ως άνω διατάξεις προβλεπόμενων – προϋποθέσεων (Α.Π. 162/1983).

Συγκεκριμένα, από τις συνδυασμένες διατάξεις των άρθρων 1 και 3 του Ν. 2112/20 και του άρθρου 5 παράγραφος 3 του Ν. 3198/55, όπως ισχύουν, **η καταγγελία της σχέσεως εργασίας αορίστου χρόνου, γενομένη εκ μέρους του εργοδότη, θεωρείται έγκυρη, εφόσον γίνεται εγγράφως, έχει καταβληθεί η οφειλόμενη αποζημίωση και έχει καταχωρηθεί η απασχόληση του απολυόμενου στα τηρούμενα για το Ι.Κ.Α. μισθολόγια ή έχει ασφαλιστεί ο απολυόμενος.**

Αποτελεί όμως 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, κατά παράβαση του άρθρου 281 Α.Κ., επάγεται ακυρότητα της καταγγελίας, λογιζόμενη ως μη γενομένης σύμφωνα με τα άρθρα 174 και 180 Α.Κ. Σύμφωνα με τα παραπάνω ο εργοδότης μπορεί να προχωρήσει σε καταγγελία της σύμβασης εργασίας μονομερώς και χωρίς να αιτιολογήσει τη συγκεκριμένη δικαιοπραξία περιοριζόμενος από το άρθρο 281 Α.Κ. και σε περίπτωση αμφισβήτησεως αρμόδια να κρίνουν την καταχρηστικότητα ή μη της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας τυγχάνουν τα τακτικά δικαστήρια.

Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας από τον εργοδότη είναι άκυρη, 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 (Α.Π. 283/2009, Α.Π.6:25/2008, Α.Π. 704/2006, Α.Π. 655/2005), 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 (Μον. Πρωτ. Πειραιώς 1993/2011, Α.Π. 101/2009, Εφ. Θεσσ. 540/2008, Α.Π. 1124/2007, Α.Π. 573/2007, Α.Π. 397/2004, Α.Π. 351/2004). Επίσης άκυρη είναι η καταγγελία εάν δεν καταβληθεί η νόμιμη αποζημίωση ή η αντίστοιχη δόση (Α.Π. 1822/2011, Α.Π.723/2011, Εφ. Αθηνών 58/2011, Α.Π. 1254/2009, Α.Π. 1160/2007, Εφ. Αθηνών 8925/2006, Εφ. Αθηνών 10562/1991), κατά περίπτωση, την ίδια ημέρα με την επίδοση της έγγραφης καταγγελίας στον απολυόμενο μισθωτό και η ακυρότητα δεν θεραπεύεται από τη μεταγενέστερη καταβολή της αποζημίωσης (Α.Π. 71/2010, Α.Π. 93/2008, Α.Π. 918/2006). Σε περίπτωση άκυρης καταγγελίας, ο εργοδότης καθίσταται υπερέμμερος ως προς την αποδοχή των υπηρεσιών του μισθωτού από την κοινοποίηση της καταγγελίας και εντεύθεν, με αποτέλεσμα να υποχρεούται να καταβάλει στο μισθωτό ότι με ομαλή εκτέλεση της σύμβασης θα

ήταν υποχρεωμένος να καταβάλει (Α.Π. 282/2009, Α.Π. 2260/2009, Μον. Πρωτ. Αθηνών 1991/2008).

Οι ανωτέρω διατάξεις για την καταγγελία της εργασιακής σχέσης αορίστου χρόνου, λόγω του κοινωνικού σκοπού που εξυπηρετούν έχουν αναγκαστικό χαρακτήρα, πράγμα που σημαίνει ότι δεν μπορούν να καταργηθούν με αντίθετη συμφωνία. Τούτο ορίζεται σαφώς από το άρθρο 8 του Ν. 2112/20, όπως συμπληρώθηκε με τη διάταξη του άρθρου 11 του Ν. 547/37, σύμφωνα με το οποίο : «1. Είναι άκυρος οιαδήποτε σύμβασις αντικείμενης εις τον παρόντα νόμον, πλην αν είναι μάλλον ευνοϊκή δια τον υπάλληλον. Το αυτό ισχύει και περί εθίμου. 2. Η αληθής έννοια της προηγούμενης παραγράφου είναι ότι οιαδήποτε σύμβασις, συναπτόμενη προ ή μετά τη λύσιν της μισθώσεως εργασίας, είναι αυτοδικαίως άκυρος, πλην αν αυτή περιέχει αναγνώρισιν ή εξόφλησιν ειδικώς των εκ του νόμου τούτου αξιώσεων του υπαλλήλου ή είναι μάλλον ευνοϊκή δια τον υπάλληλον».

Β. Όσον αφορά θέματα αρμοδιότητας Σώματος Επιθεώρησης Σώματος σας πληροφορούμε το εξής:

Το Σ.ΕΠ.Ε. είναι ένας κατ' εξοχήν ελεγκτικός μηχανισμός με κύριο έργο τον έλεγχο εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας, η οποία εξασφαλίζεται με τη συχνή παρουσία των Επιθεωρητών Εργασίας στους χώρους εργασίας. Οι έλεγχοι αφορούν τους όρους εργασίας (χρονικά όρια, αμοιβή) **τη νομιμότητα της απασχόλησης, την έρευνα της ασφαλιστικής κάλυψης των εργαζομένων, την παράνομη απασχόληση αλλοδαπών εργαζομένων, την ασφάλεια και υγεία των εργαζομένων, κλπ.**

Από τα Συνοπτικά Στατιστικά που τηρεί η Δ/ση Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων της Κεντρικής Υπηρεσίας του Σ.ΕΠ.Ε. προκύπτουν ότι κατά το Α' Εννεάμηνο του έτους 2012 κατατέθηκαν στις περιφερειακές Επιθεωρήσεις Εργασιακών Σχέσεων του ΣΕΠΕ 61.113 μετατροπές συμβάσεων εργασίας πλήρους απασχόλησης σε άλλες ευέλικτες μορφές απασχόλησης.

Οι 35.351 αφορούν μετατροπή συμβάσεων πλήρους απασχόλησης σε συμβάσεις μερικής απασχόλησης, οι 15.814 αφορούν μετατροπή συμβάσεων από πλήρη απασχόληση σε συμβάσεις εκ περιτροπής απασχόλησης με ομόφωνη συμφωνία εργοδωτών και εργαζομένων και 9.948 συμβάσεις πλήρους απασχόλησης σε συμβάσεις εκ περιτροπής απασχόληση με μονομερή απόφαση του εργοδότη.

Κατά το Α' Οκτάμηνο του 2012 στις περιφερειακές Υπηρεσίες του Σ.ΕΠ.Ε. κατατέθηκαν 631 επιχειρησιακές συμβάσεις που αφορούσαν 79.186 εργαζόμενους και ο μέσος όρος μείωσης των αποδοχών τους ήταν της τάξεως του 21,09%.

Για το ίδιο χρονικό διάστημα και κατ' εφαρμογή του Ν. 4046/12, 40.297 επιχειρήσεις προέβησαν σε μειώσεις αποδοχών που αφορούσαν 178.058 εργαζόμενους. Ο μέσος όρος μείωσης των αποδοχών των εργαζομένων ήταν της τάξεως του 21.72%.

Σε ότι αφορά την αναστολή λειτουργίας των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων κάποιων επιχειρήσεων, χωρίς τις νομικές επιβεβαιώσεις το Σ.ΕΠ.Ε. δεν μπορεί να έχει στοιχεία, εφόσον δεν υποβληθεί σχετικό αίτημα ελέγχου ή εργατικής διαφοράς από τους εργαζόμενους.

Ο ΥΠΟΥΡΓΟΣ

Ι. ΒΡΟΥΤΣΗΣ

