



- 8 ΜΑΡ, 2016

**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ,
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΚΑΙ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ
ΑΥΤΟΤΕΛΕΣ ΤΜΗΜΑ
ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΕΥΤΙΚΟΥ ΕΛΕΓΧΟΥ**

**Αθήνα, 7 Μαρτίου 2016
Αριθ. Πρωτ.: 69**

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

Ταχ. Δ/ση: Σταδίου 29
Ταχ. Κώδικας: 101 10 - Αθήνα
TELEFAX: 210 5203872
Πληροφορίες: Π.Παναγιωτακοπούλου
Τηλέφωνο: 2131516475
e-mail: ypertns@ypakp.gr

ΘΕΜΑ: Προβλήματα εργαζομένων στον Αγροτικό Πτηνοτροφικό Συνεταιρισμό «ΠΙΝΔΟΣ» και τη πτηνοτροφική επιχείρηση «ΝΙΤΣΙΑΚΟΣ».

ΣΧΕΤ: Η με αρ. πρωτ. 2473/20-01-2016 ΕΡΩΤΗΣΗ

Σε απάντηση του ανωτέρω σχετικού που κατατέθηκε στη Βουλή από τους Βουλευτές, κ.κ. Ν. Μωραΐτη, Ν. Καραθανασόπουλου και Χ. Κατσώτη σας γνωρίζουμε τα εξής:

Α. ΘΕΜΑΤΑ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΑΣ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

Το Τμήμα Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων Ιωαννίνων - Θεσπρωτίας, διενήργησε επιτόπιο έλεγχο την 28.1.2016 στην επιχείρηση «Θ. ΝΙΤΣΙΑΚΟΣ ΑΒΕΕ» και διαπιστώθηκε ότι υπάρχει καθυστέρηση καταβολής δεδουλευμένων μηνός Δεκεμβρίου 2015 σε ποσοστό 57% επί συνόλου 655 εργαζομένων.

Το Τμήμα Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων Ιωαννίνων - Θεσπρωτίας διενήργησε επιτόπιο έλεγχο την 29.1.2016 στην επιχείρηση «ΠΙΝΔΟΣ ΑΓΡΟΤΙΚΟΣ ΠΤΗΝΟΤΡΟΦΙΚΟΣ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΜΟΣ ΙΩΑΝΝΙΝΩΝ» κατά τον οποίο διαπιστώθηκε καθυστέρηση καταβολής δεδουλευμένων Δεκεμβρίου 2015 για το σύνολο των εργαζομένων.

Σύμφωνα με το Τμήμα Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων Ιωαννίνων - Θεσπρωτίας, τόσο η επιχείρηση Θ. ΝΙΤΣΙΑΚΟΣ ΑΒΕΕ όσο και η επιχείρηση ΠΙΝΔΟΣ ΑΓΡΟΤΙΚΟΣ ΠΤΗΝΟΤΡΟΦΙΚΟΣ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΜΟΣ ΙΩΑΝΝΙΝΩΝ κατέβαλαν το σύνολο των οφειλόμενων δεδουλευμένων αποδοχών που είχαν διαπιστωθεί κατά τον έλεγχο, και κατέθεσαν αντίγραφα κατάθεσης τραπεζικών λογαριασμών στην οικεία Επιθεώρηση.

Όσον αφορά στην διανομή κουπονιών διατροφής, αυτά αφορούν παροχή πέραν του μισθού των εργαζομένων.

Σχετικά με την απολυμένη εργαζόμενη, η επιχείρηση με το υπ' αριθμ. 81 / 22.2.2016 έγγραφό της ενημέρωσε το Τμήμα Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων Ιωαννίνων - Θεσπρωτίας ότι:

Με την υπ' αριθμ. 512/2015 απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Ιωαννίνων έγινε δεκτή η αγωγή της κυρίας Γιώτη για άκυρη και καταχρηστική απόλυση, υποχρέωσε δε τον εναγόμενο συνεταιρισμό να της καταβάλει το ποσό των 18.819€ για μισθούς υπερημερίας. Η απόφαση αυτή κρίθηκε προσωρινά εκτελεστή μόνο για το ποσό των 8.000€, το οποίο κατατέθηκε σε προσωπικό της τραπεζικό λογαριασμό. Κατ' αυτής της απόφασης η εταιρία άσκησε έφεση και εκκρεμεί η εκδίκασή της. Συνεπώς, η υπόθεση θα κριθεί επί της ουσίας σε δεύτερο βαθμό στο Εφετείο. Περαιτέρω η κυρία Γιώτη, μετά την δημοσίευση της απόφασης κοινοποίησε στον εναγόμενο συνεταιρισμό εξώδικη πρόσκληση για την εκτέλεση της απόφασης. Επ' αυτού, ο συνεταιρισμός απάντησε με το από 30.11.2015 εξώδικο, με το οποίο δήλωσε ότι απέκρουσε την παρεχόμενη εκ μέρους της εργασία για το λόγο ότι η εκδοθείσα απόφαση δεν είναι τελεσίδικη και συνεπώς δεν είναι εκτελεστή. Πέραν αυτού, σε μεταγενέστερη επίσκεψη της κυρίας Γιώτη στον Γενικό Διευθυντή του συνεταιρισμού, της ζητήθηκε η υποβολή αίτησης επαναπρόσληψης, η οποία θα συζητιόταν στο Διοικητικό Συμβούλιο, η οποία δεν κατατέθηκε, σύμφωνα με το σημείωμα της επιχείρησης.

Σε κάθε περίπτωση η εκτέλεση των δικαστικών αποφάσεων ανάγεται στην πρωτοβουλία των ενδιαφερομένων μερών και εκφεύγει τόσο της αρμοδιότητας του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας, όσο και του Υπουργείου.

B. ΘΕΜΑΤΑ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΑΣ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΚΑΙ ΥΓΕΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

1. Το Τμήμα Επιθεώρησης Ασφάλειας & Υγείας στην Εργασία Ιωαννίνων διενήργησε έλεγχο στο πτηνοσφαγείο της επιχείρησης «Θ. ΝΙΤΣΙΑΚΟΣ Α.Β.Ε.Ε.-ΠΤΗΝΟΤΡΟΦΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ» την 28.01.2015. Στο πλαίσιο του εν λόγω ελέγχου δόθηκαν γραπτές παρατηρήσεις και υποδείξεις για τη λήψη τεχνικών και οργανωτικών μέτρων για την πρόληψη μυοσκελετικών παθήσεων των εργαζομένων, λόγω της φύσης των εργασιών που εκτελούνται στην επιχείρηση (χειρωνακτική διακίνηση φορτίων, παρατεταμένη ορθοστασία, καταπόνηση της σπονδυλικής στήλης από άβολη θέση κατά την εργασία κ.λ.π). Επιπλέον, και όσον αφορά στο θέμα της επίβλεψης της υγείας των εργαζομένων και ειδικότερα την τήρηση των ατομικών ιατρικών φακέλων των εργαζομένων και στην έκδοση βεβαιώσεων καταλληλότητας, σας γνωρίζουμε ότι, από προηγούμενους ελέγχους, είχε διαπιστωθεί συμμόρφωση της επιχείρησης με τα προβλεπόμενα στις ισχύουσες διατάξεις.

Επιπρόσθετα, σας γνωρίζουμε ότι, στην επιχείρηση, κατόπιν καταγγελίας της Πανελλήνιας Ομοσπονδίας Εργατοτεχνιτών & Υπαλλήλων Γάλακτος, Τροφίμων & Ποτών, είχε διενεργηθεί έλεγχος και την 10-7-2015 και για τις διαπιστωθείσες παραβάσεις της νομοθεσίας αναφορικά με την ύπαρξη μηχανημάτων κοπής με επικίνδυνα κινούμενα μηχανικά μέρη χωρίς διατάξεις προστασίας (προφυλακτήρες), έναντι κινδύνου επαφής των εργαζομένων κατετέθη η με αριθμ. πρωτ. 07/1042/16-07-15 μήνυση. Την ίδια ημέρα πραγματοποιήθηκαν έλεγχοι σε τρεις υπεργολάβους που δραστηριοποιούνταν εντός της συγκεκριμένης επιχείρησης και στους οποίους δόθηκαν γραπτές παρατηρήσεις και υποδείξεις επί θεμάτων Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία.

Τέλος, σας γνωρίζουμε ότι, κατά τα έτη 2013-2015 έως σήμερα, από την ανωτέρω επιχείρηση αναγγέλθηκαν στο TEAY συνολικά επτά (7) εργατικά ατυχήματα, εκ των οποίων τα δύο ήταν (2) τροχαίας αιτιολογίας, τα δύο (2) παθολογικής αιτιολογίας, ενώ για τα υπόλοιπα τρία (3) έχουν συνταχθεί αντίστοιχες εκθέσεις αυτοψίας, οι οποίες έχουν υποβληθεί ως μηνυτήριες αναφορές.

2.Το Τμήμα Επιθεώρησης Ασφάλειας & Υγείας στην Εργασία Ιωαννίνων διενήργησε έλεγχο στο πτηνοσφαγείο της επιχείρησης «ΑΓΡΟΤΙΚΟΣ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΜΟΣ ΙΩΑΝΝΙΝΩΝ Ή ΠΙΝΔΟΣ΄» την 29.01.2015. Στο πλαίσιο του εν λόγω ελέγχου δόθηκαν γραπτές παρατηρήσεις και υποδείξεις για θέματα Ασφάλειας & Υγείας στην Εργασία και ειδικότερα για θέματα πρόληψης των μυοσκελετικών παθήσεων. Επιπλέον και όσον αφορά το θέμα της επίβλεψης της υγείας των εργαζομένων και ειδικότερα στην τήρηση των ατομικών ιατρικών φακέλων των εργαζομένων και την έκδοση βεβαιώσεων καταλληλότητας, σας γνωρίζουμε ότι διαπιστώθηκε συμμόρφωση της επιχείρησης με τα προβλεπόμενα στις ισχύουσες διατάξεις.

Επιπρόσθετα, σας ενημερώνουμε ότι, στην επιχείρηση, κατόπιν καταγγελίας της Πανελλήνιας Ομοσπονδίας Εργατοτεχνιτών & Υπαλλήλων Γάλακτος, Τροφίμων & Ποτών, είχε διενεργηθεί έλεγχος και την 8-7-2015 και εδόθησαν γραπτές παρατηρήσεις και υποδείξεις επί θεμάτων Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία. Την ίδια ημέρα πραγματοποιήθηκαν έλεγχοι και δόθηκαν γραπτές παρατηρήσεις και υποδείξεις επί θεμάτων Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία και σε τέσσερις υπεργολάβους που δραστηριοποιούνταν εντός της συγκεκριμένη επιχείρησης.

Τέλος,σας γνωρίζουμε ότι, κατά τα έτη 2013-2015 έως 22-2-2016, από την ανωτέρω επιχείρηση αναγγέλθηκαν στο TEAY συνολικά εννέα (9) εργατικά ατυχήματα, εκ των οποίων το ένα (1) ήταν παθολογικής αιτιολογίας, ενώ για τα έξι (6) εξ αυτών έχουν συνταχθεί εκθέσεις αυτοψίας και έχουν υποβληθεί αντίστοιχες μηνυτήριες αναφορές, λόγω έλλειψης μέτρων ασφαλείας.

Γ. Όσον αφορά στις συμβάσεις εργασίας, στην προστασία της συνδικαλιστικής ελευθερίας και στα άλλα συναφή θέματα σας πληροφορούμε τα εξής:

α. 1) Κατά το άρθρο 655, εδάφιο α' 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 (Εφ. Αθηνών 670/70, 11560/89, 8141/86, Εφ. Θεσ/κης 3531/89, Εφ. Αθηνών 4598/1994, Α.Π. 1244/2001, Ολ. Α.Π. 39/2002, Α.Π. 644/2005). Ειδικότερα στη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, η διάταξη του άρθρου 655 Α.Κ. συμπληρώνεται με την αριθμ. 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 (Κουκιάδης: Εργ. Δικ. 1995, σελ. 621-΄Εγγραφο Υπ. Εργασίας 14032/22-4-80 ΔΕΝ 1981, σελ. 188). 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 (Σιαμαντάς: Η ποινική διάσταση της μη καταβολής μισθού, ΔΕΝ 1985, σελ. 1121 - Βλαστός: Συμβ. Εξαρτ. Εργ. 1990, σελ. 869 κ. επ. - Κουκιάδης: Εργ. Δικ. 1995, σελ. 620 κ. επ., Εφ. Πειραιώς 555/2006).

3) Από δε το συνδυασμό των διατάξεων των άρθρων 341, 345 και 655 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 τούτο 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 αξιώσεως 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, Εφ. Αθηνών 2872/1996, ΔΕΝ 54/1998 σελ. 342).

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 Α.Κ., τόκους υπερημερίας (Π.ΠΡ. ΑΘ. 2704/1994).

β. 1) Το εδάφιο α' της παρ. 2 του άρθρου 3 του Ν. 2112/20 «περί υποχρεωτικής καταγγελίας της σύμβασης εργασίας ιδιωτικών υπαλλήλων» (Α' 67), όπως ισχύει, διαλαμβάνει τα εξής: «Ως τακτικά αποδοχαί υπαλλήλου θεωρούνται ο μισθός, ως και πάσα άλλη παροχή, εφόσον δίδεται αντί μισθού, οίον παροχαί σε είδος, προμήθεια κ.λ.π.». Από τις

ανωτέρω διατάξεις σε συνδυασμό προς εκείνες των άρθρων 648, 649, 653 Α.Κ. και του άρθρου 1 της αριθμ. 95 Διεθνούς Συμβάσεως Εργασίας «*περί προστασίας του ημερομισθίου*», που κυρώθηκε με τον Ν. 3248/1955 (Α' 138), προκύπτει, ότι ως τακτικές αποδοχές θεωρούνται ο μισθός και κάθε άλλη παροχή, χρηματική ή μη, εφόσον αυτή χορηγείται αντί μισθού, ήτοι ως αντάλλαγμα (αντί παροχή) τακτικών υπηρεσιών, όχι πρόσκαιρα αλλά σταθερά και μόνιμα ως τακτικό συμβατικό ή νόμιμο αντάλλαγμα της παρεχόμενης υπό του μισθωτού εργασίας.

2) Μισθός σε είδος είναι εκείνος ο οποίος συνίσταται στην παραχώρηση στον εργαζόμενο της κυριότητας ή της χρήσης ορισμένων κινητών ή ακίνητων πραγμάτων ή και στην παροχή σε αυτόν ορισμένων υπηρεσιών ή στην παροχή τροφής. Ο τρόπος αυτός αμοιβής χρησιμοποιείται κυρίως στο οικόσιτο προσωπικό, στο προσωπικό των ξενοδοχείων, των εστιατορίων, στους θυρωρούς κ.λ.π. Η παροχή σε είδος μπορεί να συνίσταται σε χορήγηση τροφής (Α.Π. 53/74, Α.Π. 806/74, Α.Π. 2107/83, Α.Π. 413/2008, Α.Π. 1426/2008), ενδυμασίας (Α.Π. 806/74, Α.Π. 1021/1992), κατοικίας (Α.Π. 985/79, Ολ. Σ.τ.Ε. 202/72, ΑΠ 1072/75, ΑΠ 22/72), φωτισμού, θερμάνσεως, νερού, εισιτηρίων, προϊόντων της επιχείρησης κ.ά.. Για την καταβολή μισθού σε είδος πρέπει να υπάρχει σχετική πρόβλεψη είτε στο νόμο είτε σε Σ.Σ.Ε. ή Δ.Α. είτε στην ατομική συμφωνία μεταξύ εργοδότη και μισθωτού.

Μετά την επικύρωση της υπ' αριθ. 95 Δ.Σ.Ε. από το Ν. 3248/55, ο μισθός σε είδος μόνο ως παρεχόμενη παροχή μπορεί να συμφωνηθεί και να καλύπτει μέρος της σχετικής οφειλής του εργοδότη. Ο εργοδότης δεν έχει το δικαίωμα να μετατρέπει μονομερώς και αυθαίρετως μέρος του χρηματικού μισθού σε παροχές εις είδος. Αντιθέτως, δεν απαγορεύεται στον εργοδότη να καταβάλει κάποια εις είδος παροχή στο εις χρήμα αντίτιμό της, εκτός αν πρόκειται για παροχή εις είδος μη μετατρέψιμη, εκ της φύσεώς της, εις χρήμα, ή αν η μετατροπή της στη συγκεκριμένη περίπτωση είναι ανώφελη ή και βλαπτική ακόμη για τον εργαζόμενο ή αν οι παροχές σε είδος επιβάλλονται για λόγους υγείας και ασφάλειας (Καρακατσάνης, Ατομικό εργατικό δίκαιο, 5^η έκδοση, 1995, σελ. 296-297).

Είναι, όμως, δυνατόν μια παροχή σε είδος να μην χαρακτηριστεί ως μισθός, όταν δεν χορηγείται ως αντιπαροχή για την προσφορά εργασίας εκ μέρους του εργαζομένου, αλλά για άλλους λόγους όπως η εξυπηρέτηση των λειτουργικών αναγκών της επιχείρησης, η αύξηση της παραγωγικότητάς της, η βελτίωση των συνθηκών εργασίας ή χορηγείται για λόγους υγιεινής και ασφάλειας, ιδιαίτερα μάλιστα όταν χορηγείται προσωπικά προς τον εργαζόμενο μόνο αυτούσια και όχι σε χρήμα (άρθρο 9 του Ν. 2336/1995 - ΦΕΚ 189 Α').

Οι εργοδοτικές παροχές σε είδος που αποτελούν μισθό, λαμβάνονται υπ' όψη για τον υπολογισμό των διαφορών προσαυξήσεων ή δικαιωμάτων των εργαζομένων, όπως ακριβώς συμβαίνει και με το χρηματικό μισθό (Α.Π. 53/74, Α.Π. 640/74, Α.Π. 941/79, Α.Π. 766/1986, Α.Π. 228/1987).

Η αποτίμηση του μισθού εις είδος έχει σημασία κυρίως για την διαπίστωση του ακριβούς ύψους του συνολικού μισθού, όταν ερευνάται αν ο τελευταίος είναι ή όχι σύμφωνος με τα

ελάχιστα (κατώτατα) όρια των νομίμων αποδοχών. Γι' αυτό, η αξία του, μαζί με εκείνη του χρηματικού μισθού, αποτελεί το συνολικό μισθό του εργαζόμενου. Η αποτίμησή του γίνεται με βάση την αξία που έχει το είδος για τον εργαζόμενο και όχι για τον εργοδότη. Θα ληφθεί δηλαδή υπόψη η αξία της παροχής εις είδος στην ελεύθερη αγορά, δηλ. η τιμή που θα πλήρωνε ο εργαζόμενος για να το προμηθευτεί από αυτήν. Ιδιαίτερως συνεκτιμάται η δαπάνη από την οποία απαλλάσσεται ο εργαζόμενος κατά την απόλαυση της εις είδος εργοδοτικής παροχής στο χρόνο διάθεσής της (Εφ. Αθηνών 5888/85, Α.Π. 1468/87, Α.Π. 1691/90, Σ.Τ.Ε. 2080/90).

Υ. Από τις διατάξεις του άρθρου 1 του Ν. 2112/20 «Περί υποχρεωτικής καταγγελίας συμβάσεως εργασίας ιδιωτικών υπαλλήλων» (Α' 67), του άρθρ. 1 και 5 του Ν. 3198/55 «Περί τροποποίησης και συμπληρώσεως των περί καταγγελίας της σχέσεως εργασίας διατάξεων» (Α' 98), όπως ισχύουν, 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 αναιτιώδους 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).

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, λογιζόμενης ως μη γενόμενης 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.

Από τις συνδυασμένες διατάξεις των άρθρων 1 και 3 του Ν. 2112/20 και της παραγράφου 3 του άρθρου 5 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.

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.625/2008, 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 προσημαστικοί 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) ή όταν ο εργοδότης καταγγέλλει τη σύμβαση εργασίας μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, οπότε και δεν τηρείται η προϋπόθεση του έγγραφου τύπου (Εφ. Αθηνών 8925/2006). 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 την ομαλή εκτέλεση της σύμβασης εργασίας θα ήταν υποχρεωμένος να καταβάλει (Α.Π. 282/2009, Α.Π. 2260/2009, Μον. Πρωτ. Αθηνών 1991/2008). Ο μισθωτός αντίστοιχα δικαιούται είτε να εμμείνει στην ακυρότητα της καταγγελίας και να αξιώσει, κατά το άρθρο 656 Α.Κ., τις αποδοχές του είτε, ενόψει του ότι η ακυρότητα της καταγγελίας τάσσεται υπέρ αυτού και είναι επομένως σχετική, να θεωρήσει την καταγγελία έγκυρη και να ζητήσει την προβλεπόμενη από τις οικείες διατάξεις αποζημίωση ή τη συμπλήρωση αυτής (Μον. Πρωτ. Θεσ/κης 11526/2003).

Υ. Η συνδικαλιστική ελευθερία και δράση προστατεύονται στη χώρα μας από το Σύνταγμα (αρ. 23 §1) Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας (αρ. 87/1948 - κυρώθηκε στη χώρα μας με το ν. δ. 4204/1961, αρ. 98/1949 - κυρώθηκε στη χώρα μας με το ν. δ. 4205/1961, αρ. 135/1971 - κυρώθηκε στη χώρα μας με το ν. 1767/1988), και το ν. 1264/1982.

Ο νόμος 1264/1982 "Για τον εκδημοκρατισμό του Συνδικαλιστικού Κινήματος και την κατοχύρωση των συνδικαλιστικών ελευθεριών των εργαζομένων" (ΦΕΚ 79/Α'), κατοχυρώνει τα συνδικαλιστικά δικαιώματα των εργαζομένων και ρυθμίζει τα της ίδρυσης, οργάνωσης, λειτουργίας και δράσης των συνδικαλιστικών οργανώσεών τους (αρ.1§1). Σκοπός δε των συνδικαλιστικών οργανώσεων αποτελεί η διαφύλαξη και προαγωγή των εργασιακών,

οικονομικών, ασφαλιστικών, κοινωνικών και συνδικαλιστικών συμφερόντων των εργαζομένων (αρ. 4§1).

Συγκεκριμένα, στην παρ. 1 του άρθρου 14 του ν. 1264/1982 ορίζεται ότι 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.

Σύμφωνα με την παρ. 2 του ίδιου άρθρου, απαγορεύεται στους εργοδότες, σε πρόσωπα που ενεργούν για λογαριασμό τους και σε οποιοδήποτε τρίτο, να προβαίνουν σε οποιαδήποτε πράξη ή παράλειψη, που κατατείνει στην παρακώλυση της άσκησης των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων των εργαζομένων και ιδιαίτερα μεταξύ άλλων, να ασκούν επιρροή ή να παρεμποδίζουν με οποιοδήποτε τρόπο ή μέσο την προσχώρηση εργαζομένων σε ορισμένη συνδικαλιστική οργάνωση, να επεμβαίνουν με οποιοδήποτε τρόπο στη διοίκηση, στη λειτουργία και στη δράση των συνδικαλιστικών οργανώσεων και να μεταχειρίζονται με ευμείνεια ή δυσμείνεια τους εργαζόμενους, ανάλογα με τη συμμετοχή τους σε ορισμένη συνδικαλιστική οργάνωση, ενώ βάσει της παρ. 4, απαγορεύεται η καταγγελία της σχέσης εργασίας για νόμιμη συνδικαλιστική δράση γενικότερα.

Επίσης, στην παρ. 5 του ίδιου άρθρου 14 ορίζεται ότι, "είναι άκυρη η καταγγελία της σχέσεως εργασίας: α) των μελών της διοικήσεως, σύμφωνα με το άρθρο 92 ΑΚ, της συνδικαλιστικής οργανώσεως...Η απαγόρευση ισχύει κατά τη διάρκεια της θητείας και ένα χρόνο μετά τη λήξη της, εκτός αν συντρέχει ένας από τους λόγους της παρ. 10 και διαπιστωθεί κατά τη διαδικασία του άρθρου 15".

Έτσι, βάσει της προαναφερόμενης παρ. 10 του άρθρου 14, η καταγγελία της σχέσης εργασίας των συγκεκριμένων εργαζομένων, επιτρέπεται μόνο:

α) Όταν κατά τη σύναψη της σύμβασης εργασίας με τον εργοδότη ο εργαζόμενος τον εξαπάτησε παρουσιάζοντας ψεύτικα πιστοποιητικά ή βιβλιάρια για να προσληφθεί ή να λάβει μεγαλύτερη αμοιβή.

β) Όταν ο εργαζόμενος αποκάλυψε βιομηχανικά ή εμπορικά μυστικά ή ζήτησε ή δέχτηκε αθέμιτα πλεονεκτήματα, κυρίως προμήθειες από τρίτους.

γ) Όταν ο εργαζόμενος προκάλεσε σωματικές βλάβες ή εξύβρισε σοβαρά ή απείλησε τον εργοδότη ή τον εκπρόσωπό του.

δ) Όταν ο εργαζόμενος, επίμονα και αδικαιολόγητα, αρνήθηκε να εκτελέσει την εργασία για την οποία έχει προσληφθεί.

ε) Όταν ο εργαζόμενος δεν προσέρχεται αδικαιολόγητα στην εργασία του για περισσότερο από 7 ημέρες διάστημα ή εξακολουθεί να συμμετέχει σε απεργία που κρίθηκε με δικαστική απόφαση μη νόμιμη ή καταχρηστική.

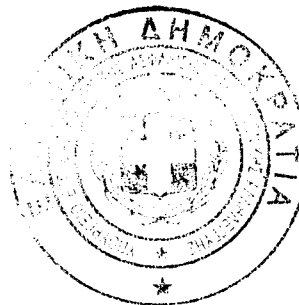
Ωστόσο, η Επιτροπή Προστασίας Συνδικαλιστικών Στελεχών του άρθρου 15, όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 25 του ν. 1545/1985, ως συλλογικό όργανο της διοίκησης, δεν έχει δικαιοδοσία να αποφαινεται για άλλα θέματα εκτός από αυτά που περιοριστικά αναφέρονται στο νόμο (ΕΦ ΘΕΣΣΑΛ 2451/1996, Απόφαση ΕΠΣΣ αρ. 5/2001 ΔΕΝ 2002 σελ.29, ΜΠΡ ΛΑΜ 383/2000, Βλαστό Αστικά Σωματεία, Συνδ. και Εργοδ. Οργαν.,

Συνεταιρισμοί, σελ.448). Ως εκ τούτου, όταν το συνδικαλιστικό στέλεχος διαπράττει ποινικό αδίκημα (όπως αδικήματα κατά της ιδιοκτησίας, κατά των ηθών κλπ.) ή παραβιάζει θεμελιώδεις υποχρεώσεις της σύμβασης εργασίας ή ακόμη διαπράττει κακόβουλες πράξεις που θέτουν σε κίνδυνο τη λειτουργία της επιχείρησης (ΕΦ ΑΘ 106/1984, ΑΠ 197/1990, ΑΠ 199/1990 Εφ Αθην 388/1995, ΑΠ 706/2006, Λεβέντη, "Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο", 2^η εκδ./2007, σελ. 301), τότε θεωρείται ότι ο συνδικαλιστής υπερβαίνει τα όρια του αρθ. 281 ΑΚ (Γνωμοδότηση Γ. Λεβέντη, ΔΕΝ 2012, σελ. 418) και δικαιοδοσία να κρίνουν έχουν τα πολιτικά δικαστήρια, που εκδικάζουν σχετική αγωγή του συνδικαλιστικού στελέχους για αναγνώριση της ακυρότητας της καταγγελίας και καταβολή αποδοχών υπερημερίας (ΑΠ197/90, ΑΠ199/1990, ΕφΑΘ1626/2012).

Τέλος, στο άρθρο 23 του εν λόγω νόμου προβλέπονται ποινικές κυρώσεις. Ο εργοδότης και οι εκπρόσωποί του, ως και οποιοσδήποτε που παραβαίνει τις παρ. 2 και 5 του άρθρου 14, τιμωρούνται με φυλάκιση ή και με χρηματική ποινή για κάθε παράβαση ή άρνηση και εφ' όσον δεν προβλέπεται βαρύτερη ποινή από άλλη διάταξη.

Ο ΥΠΟΥΡΓΟΣ

Γ.ΚΑΤΡΟΥΓΚΑΛΟΣ



ΑΚΡΙΒΕΣ ΑΝΤΙΓΡΑΦΟ
Ο ΓΕΝΙΚΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ