



08 ΑΠΡ. 2016

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

**Αθήνα, 7 Απριλίου 2016
Αριθ. Πρωτ.: 194**

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 εργαζομένης στην εταιρεία «Πλαίσιο» ΑΕ.

ΣΧΕΤ: Η με αρ. πρωτ.3136/12-2-2016 ΕΡΩΤΗΣΗ

Σε απάντηση του ανωτέρω σχετικού που κατατέθηκε στη Βουλή από τους Βουλευτές κ.Χ.Καραγιαννίδη, Ε.Αυλωνίτου, Σ.Βαρδάκη, Σ.Γιαννακίδη, Γ.Γκιόλα, Χ.Ζεϊμπέκ, Κ.Ιγγλέζη, Α.Καβαδία, Φ.Καρασαρλίδου, Π.Κομποζόλη, Γ.Μιχελογιαννάκη, Θ.Μουμουλίδη, Γ.Μπαλαούρα, Κ.Μπάρκα, Γ.Ντζιμάνη, Ν.Παπαδόπουλο, Σ.Παπαδόπουλο, Κ.Παπανάτσιου, Δ.Ρίζο, Χ.Σιμορέλη, Π.Σκουρολιάκο, Ε.Σκουφά, Κ.Σπαρτινό, Ε.Σταματάκη και Γ.Ψυγοχιό, σας πληροφορούμε τα εξής:

Α.Την 18.01.2016, ο Υποδιευθυντής του καταστήματος Λάρισας της ανωτέρω επιχείρησης κατέθεσε στο Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων Λάρισας έγγραφη αίτηση για διενέργεια εργατικής διαφοράς με την εργαζόμενη κ. Πάτα Σοφία, προβάλλοντας τον ισχυρισμό ότι η εργαζόμενη είχε προσέλθει και δεν αποχωρούσε από το κατάστημα, ενώ είχε καταγγεληθεί ήδη η σύμβαση εργασίας της που της είχε κοινοποιηθεί νομίμως δια δικαστικού επιμελητή.

Την 19.01.2016, η ανωτέρω εργαζόμενη προσέφυγε στην τοπική Υπηρεσία μας, αιτούμενη την παρέμβαση της μέσω της διαδικασίας επίλυσης εργατικών διαφορών, για τα ζητήματα της απόλυσης της (ακύρωση), της μη καταβολής επιδομάτων κ.α.

Το ΤΕΕΣ Λάρισας, σε συνέχεια των ανωτέρω αιτημάτων και προς διερεύνηση των καταγγελλομένων ενεργειών της επιχείρησης και εκδήλωσης του διευθυντικού της δικαιώματος, στα πλαίσια του ισχύοντος θεσμικού πλαισίου των εργασιακών σχέσεων και εφαρμογής των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας, κάλεσε τα μέρη σε συνάντηση για τη συζήτηση της υπόθεσης, την Τρίτη 02.02.2016. Η τοπική Υπηρεσία μας του ΣΕΠΕ προγραμμάτισε την εν λόγω διαφορά αποσκοπώντας στην προσέγγιση των απόψεων των

μερών και στην εξεύρεση λύσης για το περιεχόμενο καταρχάς και στη συνέχεια τον τρόπο ικανοποίησης των δικαιωμάτων και υποχρεώσεων που πηγάζουν από την σχέση εργασίας, προς τη διασφάλιση της εργασιακής ειρήνης, το συμφέρον της εργαζομένης και του εργοδότη, την εφαρμογή και τήρηση της κείμενης νομοθεσίας και τον τερματισμό της διένεξης.

Κατόπιν έγγραφων αιτημάτων αναβολής συζήτησης της υπόθεσης, από τον πληρεξούσιο δικηγόρο της εργοδοτικής πλευράς, λόγω της πανελλαδικής αποχής των δικηγόρων ορίστηκε νέα ημερομηνία συνάντησης για τη συζήτηση της υπόθεσης την Πέμπτη 3 Μαρτίου 2016 και ώρα 9:30 π.μ.. Με την πρόσκληση ζητήθηκε από την εργοδοτική πλευρά να μεριμνήσει να παρασταθεί στην ανωτέρω εξ' αναβολής ορισθείσα συνάντηση, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 23 του Ν. 4144/2013, καθόσον συνεχόμενες αναβολές στη διενέργεια της εργατικής διαφοράς, θέτουν σημαντικούς περιορισμούς στην εξέταση της υπόθεσης από την παραπάνω Υπηρεσία μας και στην προστασία των δικαιωμάτων της εργαζομένης. Στη διαδικασία της εργατικής διαφοράς παρέστησαν η εργαζόμενη, ο Διευθυντής του καταστήματος Λάρισας, ως εκπρόσωπος με εξουσιοδότηση της επιχείρησης, και ο Αναπληρωτής Γραμματέας του Εργατοϋπαλληλικού Κέντρου Ν. Λάρισας.

Κατά τη συζήτηση της υπόθεσης η εργαζόμενη δήλωσε ότι απασχολείτο στην επιχείρηση ως πωλήτρια πλήρους απασχόλησης από 05.02.2007 έως 14.01.2016. Την 14.01.2016 η επιχείρηση προέβη σε καταγγελία της σύμβασης εργασίας της. Η εργαζόμενη θεωρεί την απόλυσή της άκυρη και καταχρηστική τονίζοντας ότι ασκούσε τα καθήκοντά της καλόπιστα, επιδεικνύοντας ζήλο, συνέπεια και εργατικότητα και ουδέποτε κατά τη διάρκεια της απασχόλησης της είχε δεχτεί παρατηρήσεις για την εργασία της, την αποτελεσματικότητα της, την αποδοτικότητά της και την ποιότητα των παρεχομένων υπηρεσιών της, σημειώνοντας μάλιστα ότι για την παρεχόμενη εργασία της είχε λάβει και bonus - επίδομα παραγωγικότητας επί έξι μήνες κατά το έτος 2015.

Επιπλέον, ανέφερε ότι από το έτος 2012 είναι μέλος στο επιχειρησιακό σωματείο και με την μετάθεση της στο υποκατάστημα της Λάρισας συμμετέχει ως μέλος στο τοπικό κλαδικό σωματείο, εκπληρώνοντας τις υποχρεώσεις της ως εργαζόμενη. Δήλωσε, επίσης, ότι η επιχείρηση προέβη στην απόλυσή της λαμβάνοντας υπόψη την αξιολόγηση κατά την οποία χρησιμοποιήθηκαν μέθοδοι που προσβάλλουν την προσωπικότητα του ανθρώπου - εργαζόμενου, με ερωτηματολόγια και αξιολογήσεις από «πελάτες» της επιχείρησης, σύμφωνα με την οποία διαπιστώθηκε ότι δεν χαμογελούσε αρκετά και ότι τα άτομα συμμετείχαν στην έρευνα προσποιούμενοι τους πελάτες κατόπιν αμοιβής από την επιχείρηση.

Η εργαζόμενη ανέφερε επίσης, ότι κατά τους τελευταίους τέσσερις μήνες που χειριζόταν το ταμείο της επιχείρησης, δεν έλαβε το επίδομα ταμείου, το επίδομα γάμου (μητέρα ενός ανήλικου τέκνου που είχε την επιμέλεια), την άδεια με αποδοχές έξι εργάσιμων ημερών (άγαμη

μητέρα ενός ανήλικου τέκνου) ενώ της οφείλονται αποδοχές για απασχόληση πέρα των νόμιμων χρονικών ορίων και για απασχόληση κατά την 6^η ημέρα της εβδομάδας. Η εργαζόμενη ζήτησε την ανάκληση της απόλυσής της και την άμεση καταβολή των οφειλόμενων αποδοχών αναφέροντας ότι βρίσκεται σε ιδιαίτερα δυσμενή οικονομική κατάσταση, λόγω των οικογενειακών υποχρεώσεων της (μονογονεϊκή οικογένεια - μητέρα ανήλικου τέκνου 3 ετών).

Η εργοδοτική πλευρά κατέθεσε υπόμνημα στο οποίο δηλώνει: «ότι ουδεμία αξίωση, απαίτηση ή δικαίωμα διατηρεί η προσφεύγουσα κατά της εταιρείας μας και αρνούμαστε την σε βάρος μας προσφυγή και τις τυχόν σε βάρος μας αιτιάσεις της, ως αναληθείς, νομικά και ουσιαστικά αβάσιμες». Η επιχείρηση τήρησε στο ακέραιο της υποχρεώσεις της ως προς το κύρος της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας της εργαζόμενης ασκώντας νόμιμα το διευθυντικό της δικαίωμα, υποστηρίζοντας ότι ουδόλως εμφιλοχώρησαν πραγματικά περιστατικά εξαιτίας των οποίων θα μπορούσε να ελεγχθεί η καταγγελία της σύμβασης ως «καταχρηστική», απορριπτόμενου κάθε ενάντιου ισχυρισμού της προσφεύγουσας. Όσον αφορά στα οφειλόμενα στην εργαζόμενη, η επιχείρηση προσκόμισε στοιχεία βάσει των οποίων η εργαζόμενη έχει λάβει στο ακέραιο τις εκ συμβάσεως και του νόμου δικαιούμενες αποδοχές της και το σύνολο της κανονικής της άδειας.

Ο εκπρόσωπος του Εργατοϋπαλληλικού Κέντρου Ν. Λάρισας ζήτησε την άμεση ανάκληση της απόλυσης της εργαζόμενης και την επαναπρόσληψή της, θεωρώντας ότι αυτό έγινε για εκδικητικούς λόγους, γεγονός που αποδεικνύεται από την άμεση πρόσληψη άλλου εργαζόμενου στη θέση της. Επίσης, ζήτησε από την επιχείρηση να μην εφαρμόζει μεθόδους που προσβάλλουν την προσωπικότητα και την αξιοπρέπεια των εργαζομένων, διαταράσσουν την εργασιακή ειρήνη και τη σύμπνοια των εργαζομένων και τους οδηγούν στην ηθική εξόντωση.

Η επιθεωρήτρια εργασιακών σχέσεων, αφού έλαβε υπόψη τα αναφερόμενα, τη διάσταση απόψεων των μερών, τα νομικά, νομολογιακά δεδομένα και τις ισχύουσες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, την οικογενειακή κατάσταση της εργαζόμενης, τη σημερινή εξαιρετικά δύσκολη οικονομική συγκυρία που περιορίζει σημαντικά την εργαζόμενη στην εξεύρεση μιας νέας θέσης εργασίας και τη φέρνει αντιμέτωπη με το φάσμα της υψηλής ανεργίας, το εύρος της επιχείρησης και του αριθμού των εργαζομένων που αυτή απασχολεί (1.300 εργαζόμενους περίπου), διατύπωσε πρόταση προς την εργοδοτική πλευρά να επαναξιολογήσει και να επανεξετάσει το θέμα της απόλυσης της εργαζόμενης, με σκοπό να επιστρέψει η εργαζόμενη στη θέση εργασίας της με τους ισχύοντες προ της καταγγελίας της σχέσης εργασίας όρους απασχόλησης και αμοιβής.

Σχετικά με το θέμα των διαφορών αποδοχών, διατύπωσε σύσταση προς την εργοδοτική πλευρά να επανεξετάσει τα ανωτέρω ζητήματα και να προβεί σε κάθε ενέργεια ολοσχερούς

εξόφλησης των όποιων ληξιπρόθεσμων οφειλών της προς την εργαζόμενη, όπως αυτές προκύπτουν από την εργασιακή της σχέση, την πραγματική παρασχεθείσα εργασία της και τις υποχρεώσεις από τις ισχύουσες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

Επίσης, η τοπική Υπηρεσία του ΣΕΠΕ, διερευνώντας τα ζητήματα που τέθηκαν σχετικά με την αμοιβή της εργαζόμενης και εφαρμογής των όρων Σ.Σ.Ε. όπως αναφέρθηκαν παραπάνω από την εργαζόμενη, κάλεσε την επιχείρηση σε παροχή έγγραφων εξηγήσεων και επιπλέον στοιχείων, και αφού εξεταστούν λεπτομερώς και ελεγχθούν όλα τα σχετικά στοιχεία, θα προβεί σε κάθε απαραίτητη νόμιμη ενέργεια, για την προάσπιση και διαφύλαξη των δικαιωμάτων της εργαζόμενης, μέσω της τήρησης και εφαρμογής των ισχυουσών διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας.

Επιπροσθέτως, η παραπάνω τοπική Υπηρεσία του ΣΕΠΕ, προκειμένου να διερευνήσει τα ζητήματα εργασιακών σχέσεων και αμοιβής των εργαζομένων, καθώς και την επίβλεψη της εφαρμογής των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας, είχε διενεργήσει επιτόπιο έλεγχο στο Υποκατάστημα Λάρισας της ανωτέρω επιχείρησης, την 11.02.2016, ημέρα Πέμπτη. Κατά τον έλεγχο δεν είχαν διαπιστωθεί παραβάσεις των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας.

Θα πρέπει να σημειωθεί ότι το Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων Λάρισας διατήρησε και διατηρεί συνεχή επαφή και επικοινωνία με την εργαζόμενη και τους συνδικαλιστικούς εκπροσώπους, παρέχοντας κάθε ενημέρωση και αιτούμενη συνδρομή. Η ενημέρωση αφορά τα σχετικά με την ανωτέρω αμφισβήτηση, τους τρόπους και τα μέσα προστασίας και ικανοποίησης των απαιτήσεων της εργαζόμενης. Επιπλέον, θα συνεχίσει να παρακολουθεί στενά τα ζητήματα εφαρμογής των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας στην ανωτέρω επιχείρηση, προβαίνοντας σε κάθε απαραίτητη νόμιμη ενέργεια, για την προάσπιση και διαφύλαξη των δικαιωμάτων των εργαζομένων, παρέχοντας κάθε ενημέρωση και αιτούμενη συνδρομή προς τους εργαζομένους και τους εκπροσώπους τους.

Β. Περαιτέρω, αναφορικά με το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο σας γνωρίζουμε τα εξής:

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 συμπλήρωσης 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 ανατιμώντος 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 διατάξεις των άρθρων 1 και 3 του ν. 2112/20, όπως τροποποιήθηκαν και συμπληρώθηκαν με το ν. 4558/30 (Α' 124) και του άρθρου 5 παράγραφος 3 του ν. 3198/55, όπως συμπληρώθηκε από το άρθρο 2 παρ. 3 του ν. 2556/97 (Α' 270), 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, λογιζόμενης 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 με τους περιορισμούς του άρθρου 281 Α.Κ. και σε περίπτωση αμφισβητήσεως αρμόδια να κρίνουν την καταχρηστικότητα ή μη της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας είναι 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.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 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

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 εμμένει 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).

Ο ΥΠΟΥΡΓΟΣ

Γ.ΚΑΤΡΟΥΓΚΑΛΟΣ



ΑΚΡΙΒΕΣ ΑΝΤΙΓΡΑΦΟ
Ο ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑΣ