



25 ΙΑΝ. 2017

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

**Αθήνα, 23 Ιανουαρίου 2017
Αριθ. Πρωτ.:1422**

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

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

ΘΕΜΑ: Προβλήματα εργολαβικού εργαζόμενου στο Πανεπιστημιακό Νοσοκομείο Ιωαννίνων.

ΣΧΕΤ: Η με αρ. πρωτ. 1222/15.11.2016 ΕΡΩΤΗΣΗ

Σε απάντηση του ανωτέρω σχετικού που κατατέθηκε στη Βουλή από τους Βουλευτές, κ.κ.Ν.Μωραΐτη και Ν.Καραθανασόπουλο, σας πληροφορούμε τα εξής:

Α.Την 16.11.2016, στο Τμήμα Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων Ιωαννίνων- Θεσπρωτίας, ύστερα από αίτηση εργαζόμενου της «*IPIROTIKI FACILITY SERVICES AE*», διενεργήθηκε εργατική διαφορά με θέμα «παρεμπόδιση συνδικαλιστικής δράσης, άνιση μεταχείριση, κατάχρηση δικαιώματος στο πλαίσιο του διευθυντικού δικαιώματος, άκυρη απόλυση». Κατά την συζήτηση της εργατικής διαφοράς, παρέστη και μέλος του Δ.Σ του Πανελληνίου Επιχειρησιακού Σωματείου Εργαζομένων της «*IPIROTIKI FACILITY SERVICES AE*».

Κατά την συζήτηση της εργατικής διαφοράς, ο προσφεύγων δήλωσε ότι είναι αναπληρωματικό μέλος στην Ομοσπονδία Ιδιωτικών Υπαλλήλων Καθαριότητας και θεωρεί τη λήξη της σύμβασης εργασίας του καταγγελία και όχι λήξη σύμβασης, δεδομένου ότι είναι ο μοναδικός από τους 160 εργαζόμενους της επιχείρησης του οποίου δεν ανανεώθηκε η σύμβαση εργασίας. Η συγκεκριμένη ενέργεια της επιχείρησης πιστεύει ότι οφείλεται στο γεγονός ότι ασκούσε νόμιμη συνδικαλιστική δράση για τις συνθήκες εργασίας, το ωράριο εργασίας κ.λ.π., καθώς και ότι η συνδικαλιστική του δράση συνετέλεσε στο να επιτευχθεί η μετατροπή των αλληπάλληλων συμβάσεων ορισμένου χρόνου σε συμβάσεις αορίστου χρόνου, αίτημα που είχε και τη συμπαράσταση των μονίμων υπαλλήλων του Πανεπιστημιακού Νοσοκομείου Ιωαννίνων. Απασχολείτο στην προηγούμενη εργολάβο εταιρεία *ISS FACILITY SERVICES* επί (7) έτη περίπου, οπότε υποχρεώθηκε σε παραίτηση, όπως και το σύνολο των συναδέλφων του, προκειμένου να μην λάβουν αποζημίωση απόλυσης και διεκδικεί την επάνοδό του στην εργασία.

Η επιχείρηση από πλευράς της κατέθεσε έγγραφο υπόμνημα στο οποίο αναφέρει ότι οι ισχυρισμοί του εργαζόμενου δεν έχουν καμία σχέση με την πραγματικότητα. Οι εργαζόμενοι της εταιρείας εκπροσωπούνται από το πανελλαδικό επιχειρησιακό σωματείο τους με την επωνυμία «Πανελλήνιο Επιχειρησιακό Σωματείο Εργαζομένων της *IPIROTIKI FACILITY SERVICES AE*», ενώ στα Ιωάννινα υφίσταται τοπικό κλαδικό σωματείο εργαζομένων με την επωνυμία «Σωματείο καθαρισμού Δημόσιων και Ιδιωτικών κτιρίων Ιωαννίνων – Η ΚΑΘΙΑΡΙΟΤΗΤΑ», μέλη του οποίου είναι ένας αριθμός εργαζομένων της εταιρείας *IPIROTIKI FACILITY SERVICES AE*, στα Ιωάννινα.

Η εταιρεία ανέλαβε με δημόσιο διαγωνισμό το έργο της σίτισης και της καθαριότητας του Νοσοκομείου με δύο διαφορετικές συμβάσεις, μηνιαίας διάρκειας ορισμένου χρόνου, ήτοι την 01.02.26 και την 22.03.16, οι οποίες μετά την λήξη τους ανανεώθηκαν κάθε μήνα από την Αναθέτουσα Αρχή έως και σήμερα, όπως προκύπτει από τις σχετικές βεβαιώσεις του Νοσοκομείου. Για τις ανάγκες καθαριότητας και σίτισης του Νοσοκομείου, προσελήφθη το αναγκαίο προσωπικό με μηνιαίας συμβάσεις ορισμένου χρόνου, και όταν η εταιρεία ανανέωσε τη συνεργασία της με το Νοσοκομείο, σύναψε νέες συμβάσεις με τους εργαζόμενους πάλι μηνιαίας διάρκειας. Ο προσφεύγων, απασχολήθηκε στα πλαίσια εκτέλεσης του έργου σίτισης του Νοσοκομείου, με (9) μηνιαίες συμβάσεις ορισμένου χρόνου, και στην τελευταία η εταιρεία αποφάσισε στα πλαίσια άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος να μην συνάψει νέα σύμβαση εργασίας (η τελευταία έληξε 31.10.16) και δεν καταγγέλλθηκε όπως ισχυρίζεται ο εργαζόμενος. Η εταιρεία αναφέρει ότι ουδέποτε παρεμπόδισε τον προσφεύγοντα αλλά και οποιοδήποτε άλλο εργαζόμενο να ασκήσει τα συνδικαλιστικά του καθήκοντα, ούτε μεταχειρίστηκε άνισα οποιοδήποτε εργαζόμενο.

Ο Εκπρόσωπος του Πανελληνίου Επιχειρησιακού Σωματείου Εργαζομένων της «*IPIROTIKI FACILITY SERVICES AE*» δήλωσε ότι η εταιρεία ενήργησε νόμιμα.

Η τοπική υπηρεσία του ΣΕΠΕ, δεδομένου ότι ο προσφεύγων δεν προστατεύεται από τις διατάξεις του άρθρου 14 του ν. 1264/82, ως αναπληρωματικό μέλος της Ομοσπονδίας Ιδιωτικών Υπαλλήλων Καθαριότητας, του συνέστησε εφόσον επιθυμεί να προσφύγει στα αρμόδια δικαστήρια.

Επίσης αναφέρουμε ότι στην ανωτέρω υπηρεσία δεν προσήλθαν εργαζόμενες που να καταγγέλλουν προτάσεις της επιχείρησης για σύναψη συμβάσεων 15νθήμερης απασχόλησης. Τέλος, την 02.06.2016, στο ΤΕΕΣ Ιωαννίνων – Θεσπρωτίας, διενεργήθηκε εργατική διαφορά με αντικείμενο συζήτησης την απόλυση εγκύου από την επιχείρηση *ISS FACILITY SERVICES AE* (προηγούμενη εταιρεία καθαρισμού του Νοσοκομείου) και την 19.07.2016 προσήλθε η καταγγέλλουσα και δήλωσε ότι επελύθη η διαφορά και εφεξής δεν έχει καμία αξίωση.

Β. Όσον αφορά το νομοθετικό πλαίσιο σας γνωρίζουμε τα εξής:

α. 1. Σύμβαση μισθώσεως έργου (εργολαβία) υπάρχει, σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 681 κ. επ. Α.Κ., όταν αναλαμβάνει κάποιος (εργολάβος) να κατασκευάσει, να εκτελέσει ή να φέρει σε πέρας και παραδώσει με αμοιβή ένα έργο, που αποτελεί το προϊόν της εργασίας του, αδιαφόρως του χρόνου που θα απαιτηθεί για το σκοπό αυτό, ώστε μετά το τέλος της

εκτέλεσής του να μη δεσμεύεται πλέον έναντι του αντισυμβαλλομένου του (εργοδότη), αλλά να υποχρεούται στην παράδοση αυτού και χωρίς να έχει υποχρέωση, όπως κατά την εκτέλεση του έργου, να συμμορφώνεται με τις εντολές και τις οδηγίες του εργοδότη, ευθυνόμενος όμως έναντι αυτού για τυχόν υφιστάμενα ελαττώματα του έργου. Αντικείμενο δηλαδή της σύμβασης αυτής είναι το αποτέλεσμα της εργασίας και όχι η εργασία καθεαυτή, καθόλο το χρόνο της εκτέλεσης του έργου. Στη σύμβαση αυτή ο εργολάβος ενεργεί με δική του πρωτοβουλία και με δικό του κίνδυνο και έχει αυτός την ευθύνη της οργάνωσης της εργασίας για την επίτευξη του αποτελέσματος (έργου), τη δε εργασία μπορεί να εκτελέσει είτε ο ίδιος είτε άλλος που αυτός προσλαμβάνει, ενώ ο συμβατικός δεσμός τερματίζεται, συνήθως όταν πραγματοποιείται το τελικό αποτέλεσμα (Καρακατσάνης: Εργατικό Δίκαιο Τόμος Α' σελ. 97 -Κουκιάδης: Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές Συμβάσεις σελ. 243 - Α.Π. 588/73 - 218/74 - 755/87 -1457/84 - 363/83 - Εφ. Αθ. 4291/70 - Εφ. Αθ. 2861/72 - Εφ. Αθ. 7726/73 - Π. Θηβ. 49/61 και 7/91 - Α.Π.122/77 - 799/78 - 1337/77-Α.Π. 376/2006-Α.Π. 844/2005-Α.Π. 1507/2004 -Α.Π. 668/1991 -Εφ. Θεσ. 3150/1997-Α.Π. 1472/2000-Α.Π. 71/2010 κ.λ.π.).

Ο χαρακτηρισμός μιας συμβάσεως παροχής υπηρεσιών ως συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας ή έργου αποτελεί έργο του Δικαστηρίου, το οποίο δεν δεσμεύεται από το χαρακτηρισμό που έχουν προσδώσει σε αυτή τα συμβαλλόμενα μέρη, δεδομένου ότι η έννοια της εξάρτησης είναι έννοια νομική (Α.Π. 629/1979-Εφ. Θεσ. 3150/1997-ΔΕΦ. Αθ. 21/2010). Αποφασιστική σημασία έχει η συνολική εικόνα της δραστηριότητας, από την εκτίμηση της οποίας και εξαρτάται η κρίση για το ποια στοιχεία υπερέχουν, αυτά της συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας ή εκείνα της συμβάσεως μισθώσεως έργου. Το Δικαστήριο για να κρίνει θα λάβει υπόψη του το σύνολο του περιεχομένου της καθώς και τους όρους και τις πραγματικές συνθήκες και περιστατικά κάτω από τα οποία λειτούργησε η εργασιακή σχέση, αφού ληφθούν υπόψη η καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη καθώς και το άρθρο 173 του Α.Κ. (Α.Π. 629/79 - 81/87 - 82/87 - 985/74 - 451/59 - 103/80 - 1199/79 - Εφ. Αθ. 15364/88 - 2389/78 - 1381/87 - 9852/89 - 5048/92 - 754/91 - Μ. Π. Παρ. 156/93 - Α.Π.946/2005 - Α.Π. 374/2006 - Α.Π. 362/2005 - Εφ. Θεσ. 2028/2005 - Α.Π.542/2008 κ.λ.π. - Α.Π. 1327/2010).

2. Το άρθρο 68 του Ν. 3863/2010 «Νέο Ασφαλιστικό Σύστημα και συναφείς διατάξεις, ρυθμίσεις στις εργασιακές σχέσεις» (Α' 115), όπως τροποποιήθηκε με την παρ. 11 του άρθρου 24 του Ν. 3996/2011 «Αναμόρφωση του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας, ρυθμίσεις θεμάτων Κοινωνικής Ασφάλισης και άλλες διατάξεις» (Α' 170) και μετά την αντικατάστασή του με το άρθρο 22 του Ν. 4144/2013 «Αντιμετώπιση της παραβατικότητας στην Κοινωνική Ασφάλιση και στην αγορά εργασίας και λοιπές διατάξεις αρμοδιότητας του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας» (Α' 88), προβλέπει τα εξής:

«1. Η εκάστοτε αναθέτουσα αρχή, δηλαδή το Δημόσιο, τα Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.), οι Οργανισμοί Τοπικής Αυτοδιοίκησης (Ο.Τ.Α.), οι φορείς και οι οργανισμοί του δημόσιου τομέα, όπως αυτός προσδιορίζεται από τις οικείες διατάξεις, η οποία

(αρχή) αναθέτει απευθείας ή προκηρύσσει διαγωνισμό για την ανάθεση παροχής υπηρεσιών καθαρισμού ή/και φύλαξης, υποχρεούται να ζητά από τις εταιρείες παροχής υπηρεσιών καθαρισμού ή/και φύλαξης (εργολάβοι) να αναφέρουν στην προσφορά τους, εκτός των άλλων, τα εξής:

- α) Τον αριθμό των εργαζομένων που θα απασχοληθούν στο έργο.
- β) Τις ημέρες και τις ώρες εργασίας.
- γ) Τη συλλογική σύμβαση εργασίας στην οποία τυχόν υπάγονται οι εργαζόμενοι.
- δ) Το ύψος του προϋπολογισμένου ποσού που αφορά τις πάσης φύσεως νόμιμες αποδοχές αυτών των εργαζομένων.
- ε) Το ύψος των ασφαλιστικών εισφορών με βάση τα προϋπολογισθέντα ποσά.
- στ) Τα τετραγωνικά μέτρα καθαρισμού ανά άτομο, όταν πρόκειται για καθαρισμό χώρων.

Οι εταιρείες παροχής υπηρεσιών καθαρισμού ή/και φύλαξης (εργολάβοι) υποχρεούνται, με ποινή αποκλεισμού, να εξειδικεύουν σε χωριστό κεφάλαιο της προσφοράς τους τα ως άνω στοιχεία. Στην προσφορά τους πρέπει να υπολογίζουν εύλογο ποσοστό διοικητικού κόστους παροχής των υπηρεσιών τους, των αναλώσιμων, του εργολαβικού τους κέρδους και των νόμιμων υπέρ Δημοσίου και τρίτων κρατήσεων. Επιπροσθέτως, υποχρεούνται να επισυνάψουν στην προσφορά αντίγραφο της συλλογικής σύμβασης εργασίας στην οποία τυχόν υπάγονται οι εργαζόμενοι.

2. α) Οι πράξεις επιβολής προστίμου που επιβάλλονται σε βάρος εταιρειών παροχής υπηρεσιών καθαρισμού ή/και φύλαξης καταχωρούνται στο αντίστοιχο «Μητρώο Παραβατών Εταιρειών Παροχής Υπηρεσιών Καθαρισμού ή/και Φύλαξης» που τηρείται στη Διεύθυνση Προγραμματισμού και Συντονισμού του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας.

β) Η αναθέτουσα αρχή υποχρεούται, αμέσως μετά τη λήξη της προθεσμίας υποβολής των προσφορών, να υποβάλει γραπτό αίτημα προς τη Διεύθυνση Προγραμματισμού και Συντονισμού του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας για τη χορήγηση πιστοποιητικού, από το οποίο να προκύπτουν όλες οι πράξεις επιβολής προστίμου που έχουν εκδοθεί σε βάρος εκάστου των υποψήφιων εργολάβων. Το πιστοποιητικό αποστέλλεται στην αναθέτουσα αρχή μέσα σε δεκαπέντε (15) ημέρες από την υποβολή του αιτήματος. Σε περίπτωση άπρακτης παρέλευσης της προθεσμίας, η αναθέτουσα αρχή δικαιούται να προχωρήσει στη σύναψη της σύμβασης.

γ) Η αναθέτουσα αρχή μπορεί να αποκλείσει από τη σύναψη της σύμβασης τις υποψήφιες εταιρείες παροχής υπηρεσιών καθαρισμού ή/και φύλαξης λόγω διάπραξης σοβαρού επαγγελματικού παραπτώματος.

Ως σοβαρό επαγγελματικό παράπτωμα νοείται ιδίως:

αα) Η επιβολή σε βάρος της υποψήφιας εταιρείας, μέσα σε χρονικό διάστημα τριών (3) ετών πριν από τη λήξη της προθεσμίας υποβολής της προσφοράς, τουλάχιστον δύο (2) πράξεων επιβολής προστίμου από τα αρμόδια ελεγκτικά όργανα του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας συνολικού ύψους τουλάχιστον δέκα χιλιάδων (10.000) ευρώ, για παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας, καθεμιά από τις οποίες χαρακτηρίζεται ως «υψηλής» ή «πολύ υψηλής»

σοβαρότητας κατ' εφαρμογή της υ.α. 2063/Δ1 632/2011 ή οποιασδήποτε διάταξης ρυθμίσει μελλοντικά το περιεχόμενο των παραβάσεων «υψηλής» ή «πολύ υψηλής» σοβαρότητας, ββ) η κήρυξη ως έκπτωτης της υποψήφιας εταιρείας κατ εφαρμογή της παραγράφου 7 του παρόντος, μέσα σε χρονικό διάστημα τριών (3) ετών πριν από την ημερομηνία λήξης της προθεσμίας υποβολής της προσφοράς,

γγ) η επιβολή της κύρωσης της προσωρινής διακοπής της λειτουργίας συγκεκριμένης παραγωγικής διαδικασίας ή τμήματος ή τμημάτων της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης κατ εφαρμογή της παρ. 1Β του άρθρου 24 του ν. 3996/2011, μέσα σε χρονικό διάστημα τριών (3) ετών πριν από την ημερομηνία λήξης της προθεσμίας υποβολής της προσφοράς.

δ) Για το χρονικό διάστημα που δεν καλύπτεται από το «Μητρώο Παραβατών Εταιρειών Παροχής Υπηρεσιών Καθαρισμού ή/και Φύλαξης» οι εταιρείες παροχής υπηρεσιών καθαρισμού ή/και φύλαξης προσκομίζουν υποχρεωτικά ένορκη βεβαίωση του νομίμου εκπροσώπου αυτών ενώπιον συμβολαιογράφου, περί μη επιβολής σε βάρος τους πράξης επιβολής προστίμου για παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας «υψηλής» ή «πολύ υψηλής» σοβαρότητας.

3. Στη σύμβαση που συνάπτει η εκάστοτε αναθέτουσα αρχή με τους εργολάβους περιλαμβάνονται τα στοιχεία α έως στ της πρώτης παραγράφου, καθώς και ειδικός όρος για την εφαρμογή των διατάξεων της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας και της νομοθεσίας περί υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων και πρόληψης του επαγγελματικού κινδύνου. Όταν δεν αναγράφονται τα ανωτέρω στοιχεία και όροι, η σύμβαση είναι άκυρη και απορρίπτεται η δαπάνη πληρωμής.

4. Εργολάβος που αναθέτει την εκτέλεση του έργου ή μέρος του έργου σε υπεργολάβο, υποχρεούται άμεσα να ενημερώνει εγγράφως τον αποδέκτη των υπηρεσιών. Ο εργολάβος και ο υπεργολάβος ευθύνονται αλληλεγγύως και εις ολόκληρον, έναντι των εργαζομένων για την καταβολή των πάσης φύσεως αποδοχών και ασφαλιστικών εισφορών.

5. Όταν οι υπηρεσίες ή οι επιτροπές παρακολούθησης καλής εκτέλεσης του έργου του αποδέκτη των υπηρεσιών διαπιστώνουν παραβάσεις των όρων του παρόντος άρθρου κατά τη διάρκεια υλοποίησης του έργου, η σύμβαση καταγγέλλεται από την αναθέτουσα αρχή. Όταν οι παραβάσεις διαπιστώνονται κατά την παραλαβή του έργου, τα δικαιώματα που απορρέουν από τη σύμβαση δεν ικανοποιούνται, καταβάλλονται, όμως, από τον αποδέκτη των υπηρεσιών οι αποδοχές στους εργαζομένους και αποδίδονται οι ασφαλιστικές τους εισφορές.

6. Στις επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα που απασχολούν πάνω από πενήντα (50) άτομα και υποχρεούνται από την κείμενη νομοθεσία, τον οργανισμό ή τον κανονισμό τους να προβαίνουν σε πρόσκληση εκδήλωσης ενδιαφέροντος με διακήρυξη, εφαρμόζονται οι προηγούμενες παράγραφοι. Όταν δεν έχουν τέτοια υποχρέωση και συνάπτουν σύμβαση εργολαβίας του περιεχομένου της παραγράφου 1, εφαρμόζονται οι παράγραφοι 2, 3 και 4 του παρόντος άρθρου.

7. Όταν οι ελεγκτικοί μηχανισμοί του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.) και του Ι.Κ.Α.-Ε.Τ.Α.Μ. διαπιστώνουν παραβάσεις που αφορούν την αδήλωτη εργασία, την παράνομη απασχόληση αλλοδαπών ή παραβάσεις της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας,

ενημερώνουν εγγράφως την αναθέτουσα αρχή. Επίσης, ενημερώνουν εγγράφως την αναθέτουσα αρχή για τις πράξεις επιβολής προστίμου που αφορούν τις ανωτέρω διαπιστωθείσες παραβάσεις. Η πράξη επιβολής προστίμου στον εργολάβο για παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας που χαρακτηρίζονται από τις κείμενες διατάξεις ως «υψηλής» ή «πολύ υψηλής» σοβαρότητας για δεύτερη φορά κατά τη διάρκεια λειτουργίας της σύμβασης οδηγεί υποχρεωτικά στην καταγγελία της σύμβασης από την αναθέτουσα αρχή και στην κήρυξη του εργολάβου έκπτωτου.

8. Ο εργολάβος υποχρεούται να εφοδιάζει τους εργαζόμενους με αντίγραφο της κατάστασης προσωπικού ή απόσπασμα αυτής όταν απασχολούνται εκτός της έδρας της επιχείρησης».

3. Από το συνδυασμό των διατάξεων των άρθρων 648, 669 του Αστικού Κώδικα, και της παρ. 3 του άρθρου 9 του Ν. 3198/55 (98 Α') προκύπτει ότι, σύμβαση μισθώσεως παροχής εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένης χρονικής διάρκειας, η οποία έχει ως χαρακτηριστικό γνώρισμα τη βεβαιότητα ότι θα διαρκέσει μέχρι ορισμένου σημείου από του οποίου και θα λήξει αυτομάτως, είναι εκείνη με την οποία συνομολογείται και καθορίζεται εκ των προτέρων κατά την κατάρτισή της είτε ρητώς είτε σιωπηρώς και κατά τρόπο αντικειμενικό, σαφή, ακριβή και αναμφισβήτητο η διάρκεια αυτής, με αναφορά σε ορισμένο χρονικό σημείο ή στην επέλευση ορισμένου μέλλοντος και βέβαιου γεγονότος ή στην εκτέλεση ορισμένου έργου, μετά την περάτωση του οποίου ή την επέλευση του βέβαιου γεγονότος ή του χρονικού σημείου, παύει να ισχύει αυτοδικαίως ή όταν η διάρκειά της υπαγορεύεται από αποχρώντα λόγο αναφερόμενο στις ιδιαίτερες συνθήκες λειτουργίας της επιχείρησης ή προκύπτει από το είδος και το σκοπό της εργασίας (Α.Π. 936/2004, 971/2000, 1089/1993, 346/1997, 742/1992, 905/1992, 169/1991, Εφ. Δωδ. 24/2005, Εφ. Πατρών 505/2004, Εφ. Αθ. 7075/95, Πρωτ. Αθ. 3082/97, Μ.Π.Θ. 26308/1997 κ.λ.π.).

Κατά τις διατάξεις του άρθρου 669 παρ. 1 Α.Κ., οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου λύνονται αυτοδικαίως με την πάροδο του χρόνου ή την περάτωση του έργου για το οποίο συνομολογήθηκαν χωρίς οποιαδήποτε περί αυτού δήλωση βουλήσεως του ετέρου των μερών και χωρίς καταβολή αποζημιώσεως. Μέχρι την επέλευση του συμφωνηθέντος χρονικού σημείου τα συμβαλλόμενα μέρη δεσμεύονται για όλο το χρόνο που είχαν προβλέψει. Κατ' εξαίρεση μπορούν να αποδεσμευτούν και να λυθεί η σχέση τους με καταγγελία, αν υπάρχει σπουδαίος λόγος. Κατά τα οριζόμενα στο άρθρο 672 Α.Κ., όταν συντρέχει σπουδαίος λόγος, καθένα από τα μέρη έχει δικαίωμα σε κάθε περίπτωση να καταγγείλει οποτεδήποτε τη σύμβαση εργασίας για σπουδαίο λόγο, χωρίς να τηρήσει προθεσμία, ενώ το δικαίωμα αυτό δεν μπορεί να αποκλεισθεί με συμφωνία. Σπουδαίο λόγο καταγγελίας αποτελούν τα περιστατικά εκείνα – ακόμη και μεμονωμένα – τα οποία, ανεξαρτήτως της προέλευσής τους ή της ύπαρξης υπαιτιότητας, καθιστούν, σύμφωνα με την καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη, μη ανεκτή για τον καταγγέλλοντα τη συνέχιση της σύμβασης μέχρι την κανονική της λήξη, για τον προσδιορισμό δε του σπουδαίου λόγου συνεκτιμώνται οι συγκεκριμένες περιστάσεις, όπως το είδος της εργασίας και η φύση της επιχείρησης. Τα περιστατικά μπορεί να είναι και τυχαία ή να οφείλονται σε ανώτερη βία, χωρίς να ενδιαφέρει στη σφαίρα ποιου από τα δύο

μέρη γεννήθηκαν (Α.Π. 57/2015, Α.Π. 359/2010, Α.Π. 62/2009). Επίσης, ο σπουδαίος λόγος δεν προϋποθέτει κατ' ανάγκη υπαιτιότητα στο πρόσωπο εκείνου κατά του οποίου στρέφεται η καταγγελία (Ολ. Α.Π. 10/1995, Α.Π. 255/2006, Α.Π. 703/2006). Κατά δε το άρθρο 673 Α.Κ. «αν ο σπουδαίος λόγος για τον οποίο έγινε η καταγγελία συνίσταται ή οφείλεται σε αθέτηση της σύμβασης, εκείνος που την αθέτησε έχει υποχρέωση σε αποζημίωση». Σε σύμβαση ιδιωτικού δικαίου εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου, αν ο εργοδότης κατήγγειλε πρόωρα, τη σύμβαση εργασίας χωρίς να συντρέχει σπουδαίος λόγος, ο εργαζόμενος εξ αιτίας της ακυρότητας αυτής της καταγγελίας, έχει δικαίωμα να απαιτήσει όχι αποζημίωση (άρθρα 297, 298 Α.Κ.), αλλά μισθούς υπερημερίας (Α.Π. 583/2009, Εφ. Αθηνών 4330/2006, Εφ. Πειραιώς 644/2002) για το μετά την καταγγελία και έως τη συμφωνημένη λήξη της συμβάσεως χρονικό διάστημα (άρθρα 672, 673, 3, 174, 180, 349, 350, 655, 656, 361, 648, 649 Α.Κ.).

Ωστόσο, σύμφωνα με την παρ. 3 του άρθρου 8 του Ν. 2112/1920 «Περί υποχρεωτικής καταγγελίας συμβάσεως εργασίας ιδιωτικών υπαλλήλων» (67 Α') «Αι διατάξεις του νόμου τούτου εφαρμόζονται ωσαύτως και επί συμβάσεων εργασίας με ωρισμένην χρονικήν διάρκειαν εάν ο καθορισμός της διάρκειας ταύτης δεν δικαιολογείται εκ της φύσεως της συμβάσεως, αλλ' ετέθη σκοπίμως προς καταστρατήγησιν των περί υποχρεωτικής καταγγελίας της υπαλληλικής συμβάσεως διατάξεων του παρόντος νόμου».

Περαιτέρω, σύμφωνα με το άρθρο 5 του Π.Δ. 81/2003 «Ρυθμίσεις για τους εργαζομένους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου» (77 Α') όπως αντικαταστάθηκε από το άρθρο 3 του Π.Δ. 180/2004 «Τροποποίηση του Π.Δ. 81/2003 Ρυθμίσεις για τους εργαζομένους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου» (160 Α') και το άρθρο 41 του Ν. 3986/2011 «Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2012-2015» (152 Α'):

«1. Η χωρίς περιορισμό ανανέωση συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου είναι επιτρεπτή, αν δικαιολογείται από έναν αντικειμενικό λόγο. Αντικειμενικός λόγος υφίσταται ιδίως: Αν δικαιολογείται από τη μορφή ή το είδος ή τη δραστηριότητα του εργοδότη ή της επιχείρησης, ή από ειδικούς λόγους ή ανάγκες, εφόσον τα στοιχεία αυτά προκύπτουν αμέσως ή εμμέσως από την οικεία σύμβαση, όπως η προσωρινή αναπλήρωση μισθωτού, η εκτέλεση εργασιών παροδικού χαρακτήρα, η προσωρινή σώρευση εργασίας, ή η ορισμένη διάρκεια βρίσκεται σε συνάρτηση με εκπαίδευση ή κατάρτιση, ή γίνεται με σκοπό τη διευκόλυνση μετάβασης του εργαζομένου σε συναφή απασχόληση, ή γίνεται για την πραγματοποίηση συγκεκριμένου έργου ή προγράμματος ή συνδέεται με συγκεκριμένο γεγονός, ή αναφέρεται στον τομέα των επιχειρήσεων αεροπορικών μεταφορών και των επιχειρήσεων που ασκούν δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών αεροδρομίου εδάφους και πτήσης.

2. Σε κάθε περίπτωση, οι λόγοι οι οποίοι δικαιολογούν την ανανέωση της σύμβασης ή σχέσης εργασίας ορισμένης χρονικής διάρκειας πρέπει να αναφέρονται στη σχετική συμφωνία των μερών, η οποία συνάπτεται εγγράφως, ή να προκύπτουν ευθέως από αυτήν.

Αντίγραφο της συμφωνίας αυτής πρέπει να παραδίδεται στον εργαζόμενο αμελλητί μετά την έναρξη της προσφοράς της εργασίας του. Ο έγγραφος τύπος της ανωτέρω συμφωνίας δεν

είναι απαραίτητος, όταν η ανανέωση της σύμβασης ή σχέσης εργασίας έχει εντελώς ευκαιριακό χαρακτήρα και δεν έχει διάρκεια μεγαλύτερη των δέκα (10) εργάσιμων ημερών.

3. Σε περίπτωση μη συνδρομής αντικειμενικού λόγου, όπως αυτός ορίζεται στην παράγραφο 1 του παρόντος, και εφόσον η χρονική διάρκεια των διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου υπερβαίνει συνολικά τα τρία (3) έτη, τεκμαίρεται ότι με αυτές επιδιώκεται η κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης με συνέπεια τη μετατροπή αυτών σε συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας αορίστου χρόνου. Αν στο χρονικό διάστημα των τριών (3) ετών ο αριθμός των ανανεώσεων, σύμφωνα με την παράγραφο 4 του παρόντος άρθρου, διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας, υπερβαίνει τις τρεις (3) τεκμαίρεται ότι με αυτές επιδιώκεται η κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης με συνέπεια τη μετατροπή των συμβάσεων αυτών σε συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας αορίστου χρόνου. Το βάρος της ανταπόδειξης σε κάθε περίπτωση φέρει ο εργοδότης.

4. «Διαδοχικές» θεωρούνται οι συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου που καταρτίζονται μεταξύ του ίδιου εργοδότη και του ίδιου εργαζόμενου, με τους ίδιους ή παρεμφερείς όρους εργασίας και δεν μεσολαβεί μεταξύ τους χρονικό διάστημα μεγαλύτερο των σαράντα πέντε (45) ημερών, στις οποίες συμπεριλαμβάνονται και οι μη εργάσιμες ημέρες. Προκειμένου περί ομίλου επιχειρήσεων για την εφαρμογή του προηγούμενου εδαφίου στην έννοια του όρου «ίδιου εργοδότη» περιλαμβάνονται και οι επιχειρήσεις του ομίλου».

Σύμφωνα με το άρθρο 2 του Π.Δ. 81/2003 όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 1 του Π.Δ. 180/2004: «1. Με την επιφύλαξη των οριζόμενων στο άρθρο 2 παρ. 1 του Π.Δ. 164/2004 (Α' 134), το παρόν Προεδρικό Διάταγμα εφαρμόζεται στους εργαζόμενους με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου, οι οποίοι απασχολούνται στον ιδιωτικό τομέα, περιλαμβανομένων και των ανωνύμων εταιρειών που είναι εισηγμένες στο Χρηματιστήριο Αξιών Αθηνών και δεν εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του Π.Δ. 164/2004, σύμφωνα με το άρθρο 3 περίπτωση γ' αυτού.

2. Δεν εφαρμόζεται: α) στις σχέσεις βασικής επαγγελματικής κατάρτισης και στη σύμβαση ή σχέση μαθητείας β) στις συμβάσεις ή τις σχέσεις εργασίας που έχουν συναφθεί στο πλαίσιο ενός ειδικού δημόσιου ή από το δημόσιο υποστηριζόμενου προγράμματος κατάρτισης, ένταξης και επαγγελματικής επανεκπαίδευσης γ) στις συμβάσεις προσωρινής απασχόλησης των άρθρων 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26 του Ν. 2956/2001 (Α' 258)».

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

Συνεπώς, η ακυρότητα της καταγγελίας μπορεί να οφείλεται είτε στη μη τήρηση των ως άνω προϋποθέσεων (έγγραφος τύπος, καταβολή νόμιμης αποζημίωσης και καταχώριση του απασχολούμενου στα τηρούμενα για το Ι.Κ.Α. μισθολόγια ή ασφάλιση του μισθωτού) είτε στο ότι έγινε κατά κατάχρηση άσκηση του δικαιώματος του εργοδότη να καταγγείλει τη σύμβαση, δηλαδή καθ' υπέρβαση των ορίων του άρθρου 281 Α.Κ..

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) Αναφορικά με την προστασία εργαζόμενης από απόλυση λόγω μητρότητας, σας γνωρίζουμε κατ' αρχάς ότι ισχύουν οι διατάξεις του άρθρου 15 του ν. 1483/1984, όπως τροποποιήθηκε με την παρ. 1 του άρθρου 36 του ν. 3996/2011.

Ειδικότερα από τις ανωτέρω διατάξεις ορίζεται ότι απαγορεύεται ως απόλυτα άκυρη η καταγγελία της σύμβασης ή σχέσης εργασίας εργαζόμενης από τον εργοδότη της, τόσο κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της όσο και για το χρονικό διάστημα δεκαοκτώ (18) μηνών μετά τον τοκετό ή κατά την απουσία της για μεγαλύτερο χρόνο, λόγω ασθένειας που οφείλεται στην κύηση ή τον τοκετό, εκτός εάν υπάρχει σπουδαίος λόγος για καταγγελία. Η προστασία από την καταγγελία της σύμβασης ή σχέσης εργασίας ισχύει τόσο έναντι του εργοδότη, στον οποίο η τεκούσα προσλαμβάνεται, χωρίς να έχει προηγουμένως απασχοληθεί αλλού, πριν συμπληρώσει δεκαοκτώ (18) μήνες από τον τοκετό ή το μεγαλύτερο χρόνο που προβλέπεται στην παρούσα, όσο και έναντι του νέου εργοδότη, στον οποίο η τεκούσα προσλαμβάνεται και μέχρι τη συμπλήρωση των ανωτέρω χρόνων. Ως σπουδαίος λόγος δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να θεωρηθεί ενδεχόμενη μείωση της απόδοσης στην εργασία της εγκύου που οφείλεται στην εγκυμοσύνη.

Επίσης, σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 10 του ΠΔ 176/1997, σε περίπτωση καταγγελίας της σχέσης εργασίας εφόσον υπάρχει σπουδαίος λόγος σύμφωνα με το άρθρο 15 του ν.1483/84, ο εργοδότης οφείλει να αιτιολογήσει δεόντως την καταγγελία γραπτώς και να προβεί σε σχετική κοινοποίηση και προς την κατά τόπον αρμόδια υπηρεσία του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας.

Τα ανωτέρω ισχύουν παράλληλα με τις διατάξεις του ν. 3896/2010, «Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης -Εναρμόνιση της κείμενης νομοθεσίας με την Οδηγία 2006/54/ΕΚ, του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006 και άλλες συναφείς διατάξεις.».

Σύμφωνα από τις διατάξεις του άρθρου 16 του ν.3896/2010 ορίζονται τα εξής : *«Η εργαζόμενη που έχει λάβει την εκάστοτε ισχύουσα άδεια μητρότητας ή την ειδική άδεια του άρθρου 142 του ν. 3655/2008 (ΦΕΚ 58 Α΄) δικαιούται, μετά το πέρας των αδειών αυτών, να επιστρέψει στη θέση εργασίας της ή σε ισοδύναμη θέση, με όχι λιγότερο ευνοϊκούς επαγγελματικούς όρους και συνθήκες και να επωφεληθεί από οποιαδήποτε βελτίωση των συνθηκών εργασίας, την οποία θα εδικαιούτο κατά την απουσία της.»*.

Επιπρόσθετα, από τις διατάξεις του εδ. α΄ του άρθρου 2, του ανωτέρω νόμου, η άμεση διάκριση ορίζεται ως εξής : *«α. άμεση διάκριση: όταν ένα πρόσωπο υφίσταται, για λόγους φύλου, μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν την οποία υφίσταται, υπέστη ή θα υφίστατο ένα άλλο πρόσωπο σε ανάλογη κατάσταση,»*

Ακόμη, στην παρ. 1 του άρθρου 3 του ίδιου νόμου ορίζεται ρητά ότι *«απαγορεύεται κάθε μορφής άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου, σε συσχετισμό ιδίως με την οικογενειακή κατάσταση, σε όλους τους τομείς που περιλαμβάνονται στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος νόμου, όπως εξειδικεύονται στις κατωτέρω διατάξεις»*, ενώ, στην παρ. 4 του ίδιου άρθρου, ορίζεται ότι : *«Συνιστά επίσης διάκριση κατά την έννοια του παρόντος νόμου η λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση γυναικών λόγω εγκυμοσύνης ή μητρότητας, στις περιπτώσεις των προεδρικών διαταγμάτων 176/1997 (ΦΕΚ 150 Α΄), 41/2003 (ΦΕΚ 44 Α΄) και του άρθρου 142 του ν. 3655/2008 (ΦΕΚ 58 Α΄).»*.

Τέλος, στο άρθρο 14 του ίδιου νόμου ορίζονται τα εξής: *«Απαγορεύεται η καταγγελία ή η με οποιονδήποτε τρόπο λύση της σχέσεως εργασίας και της υπαλληλικής σχέσεως, καθώς και κάθε άλλη δυσμενής μεταχείριση: α)για λόγους φύλου ή οικογενειακής κατάστασης...»*

Την περίοδο 2012-2014 δεν συνέβη απλώς μία συνολική απορρύθμιση στην αγορά εργασίας, μέσω παρεμβάσεων στο νομοθετικό πλαίσιο, που κατέργησαν θεμελιωμένα δικαιώματα. Διαμορφώθηκε επιπλέον ένα γόνιμο έδαφος για την όξυνση της εργοδοτικής αυθαιρεσίας. Η επιβολή της νομιμότητας στην αγορά εργασίας αποτελεί μια από τις πρώτες προτεραιότητες της Κυβέρνησης. Για το λόγο αυτό αφ' ενός σκοπεύουμε να θεσπίσουμε ένα νομοθετικό πλαίσιο, που θα συμβάλει πραγματικά στην καταπολέμηση της παραβατικότητας, αφ' ετέρου ενισχύουμε τους ελεγκτικούς μηχανισμούς με ανθρώπινο δυναμικό, αλλά και με μέσα που θα κάνουν τη δουλειά των ελεγκτών αποτελεσματικότερη. Ταυτόχρονα σχεδιάζουμε μια σειρά από δομές ενημέρωσης των εργαζομένων για ζητήματα εργατικής και

ασφαλιστικής νομοθεσίας, ενώ εξελίσσεται η διαδικασία για την κύρωση της 129 Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας, κάτι που θα σημάνει τη δυνατότητα της Επιθεώρησης Εργασίας να πραγματοποιεί καθολικό έλεγχο των εργασιών στον αγροτικό χώρο. Ακόμη, επαναξιολογούμε συνολικά το πλαίσιο για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων αλλά και τις επαγγελματικές ασθένειες, με στόχο τη μείωση των εργατικών ατυχημάτων. Αμετάκλητη πολιτική επιλογή της κυβέρνησης επιπλέον είναι να μπει μια τάξη στην ζούγκλα των εργολαβιών με τον περιορισμό των εργολάβων και την προάσπιση των εργασιακών και μισθολογικών δικαιωμάτων των εργαζομένων. Η κυβέρνηση παρέλαβε ελαστικές σχέσεις εργασίας και κάνει προσπάθεια για να αλλάξει αυτά τα δεδομένα, στηρίζοντας τη ραχοκοκαλιά της Οικονομίας που είναι οι πολύ μικρές επιχειρήσεις, πετυχαίνοντας ήδη, μέσα στο 2016, πτώση αυτής της τάσης. Από την πρώτη στιγμή στις προτεραιότητές μας ήταν η υποστήριξη των ανέργων, εξορθολογίζοντας τους λίγους πόρους για να ενδυναμώσουμε το ανθρώπινο δυναμικό και να κάνουμε τις απαραίτητες παρεμβάσεις για προσλήψεις. Τέλος μέσω της επίτευξης διαλειτουργικότητας όλων των πληροφοριακών συστημάτων, θα μπορεί σύντομα το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας να πραγματοποιεί περισσότερο στοχευμένους και άρα αποτελεσματικότερους ελέγχους.

Είμαστε βέβαιοι ότι με τις ρυθμίσεις που προωθούμε οι εργαζόμενοι θα αρχίσουν να βλέπουν αλλαγή στην καθημερινότητά τους και σε αυτή την προσπάθεια τους θέλουμε συμμάχους. Όσον αφορά στην συγκεκριμένη περίπτωση των εργαζομένων στο Πανεπιστημιακό Νοσοκομείο Ιωαννίνων θα σταθούμε αρωγοί δίπλα στους εργαζόμενους και θα καταβάλουμε κάθε δυνατή προσπάθεια για την ανεύρεση μιας κοινά αποδεκτής λύσης

Η ΥΠΟΥΡΓΟΣ



ΑΚΡΙΒΕΣ ΑΝΤΙΓΡΑΦΟ
Ο ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑΣ

Ε. ΑΧΤΣΙΟΓΛΟΥ