



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ
ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΣΥΝΤΟΝΙΣΜΟΥ
ΓΡΑΦΕΙΟ ΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ
ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΕΥΤΙΚΩΝ ΘΕΜΑΤΩΝ

Ταχ. Δ/ση: Σταδίου 29
Ταχ. Κώδικας: 101 10 - Αθήνα
Πληροφορίες: Α. Στεφάνου
Τηλέφωνο: 2131516056
e-mail: ypertns@ypakp.gr

Αθήνα
Αριθ. Εσωτ. Πρωτ.: 1416 Ε

ΠΡΟΣ: Τη Βουλή των Ελλήνων
Δ/ση Κοιν/κού Ελέγχου
Τμήμα Ερωτήσεων
Αθήνα
ΚΟΙΝ. : Πολιτική Γραμματεία Υπουργού
Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων

ΘΕΜΑ: *Σχετικά με τη νομιμότητα των απολύσεων των εργαζόμενων στην εταιρεία Palco στη ΒΙΠΕ Κομοτηνής και την καταβολή των οφειλόμενων σε αυτούς μισθών και αποζημιώσεων.*

ΣΧΕΤ: Η με αρ. πρωτ. 412/20-10-2022 Ερώτηση.

Σε απάντηση της παραπάνω Ερώτησης που κατατέθηκε στη Βουλή από τους βουλευτές κ.κ. Δ. Χαρίτου, Ε. Αβραμάκη, Χ.-Α. Αυλωνίτη, Σ. Βαρδάκη, Γ. Βαρεμένο, Ν. Ηγουμενίδη, Χ. Καφαντάρη, Ε. Κασιμάτη, Π. Κουρουμπλή, Κ. Μάλαμα, Κ. Μπάρκα, Α. Μωραΐτη, Α. Νοτοπούλου, Μ. Ξενογιαννακοπούλου, Α. Παπαδόπουλο, Γ. Παπαηλιού, Π. Πούλου, Ι. Ραγκούση, Π. Σκουρλέτη, Π. Σκουρολιάκο, Ν. Φίλη, Θ. Φωτίου και Ρ. Χρηστίδου, σας γνωρίζουμε τα εξής:

Α1. Σύμφωνα με το άρθρο 655 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. Σε κάθε περίπτωση μόλις λήξει η σύμβαση γίνεται απαιτητός ο μισθός που αντιστοιχεί έως τη λήξη».

Από την ανωτέρω διάταξη προκύπτει κατ' αρχήν ότι ο μισθός πρέπει να καταβάλλεται στο τέλος κάθε χρονικού διαστήματος, που αποτελεί τη βάση του υπολογισμού του (ημέρα-εβδομάδα-μήνα), δηλαδή ο μηνιαίος μισθός στο τέλος κάθε μήνα, ο εβδομαδιαίος στο τέλος κάθε εβδομάδας κ.τ.λ. Η ως άνω διάταξη όμως είναι ενδοτικού δικαίου και επομένως είναι επιτρεπτό με διαφορετική συμφωνία ρητή ή σιωπηρή να καθοριστεί π.χ. ότι ο μηνιαίος μισθός δε θα καταβάλλεται στο τέλος κάθε μήνα αλλά στα ενδιάμεσα χρονικά διαστήματα (π.χ. στο τέλος κάθε εβδομάδας ή κάθε δεκαπενθημέρου), όπως επίσης μπορεί να καθοριστεί ότι το ημερομίσθιο δεν θα καταβάλλεται κάθε ημέρα αλλά στο τέλος κάθε εβδομάδας. Το ίδιο συμβαίνει αν υπάρχει διαφορετική πρακτική. Πάντως 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.

Ειδικότερα στη σύμβαση εξηρημένης εργασίας, η διάταξη του άρθρου 655 του Α.Κ. συμπληρώνεται με την 95/1949 Διεθνή Σύμβαση Εργασίας «περί προστασίας του ημερομισθίου», που κυρώθηκε με το Ν. 3248/55 και έχει αναγκαστικό χαρακτήρα. Σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 12 της εν λόγω Δ.Σ.Ε., ο μισθός πρέπει να καταβάλλεται σε τακτικά χρονικά διαστήματα (κάθε εβδομάδα-15νθήμερο-μήνα). 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.

Εξάλλου, ο συμφωνημένος χρόνος πληρωμής δεν μπορεί να αλλάξει μονομερώς από τον εργοδότη. 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.

Από το συνδυασμό δε των διατάξεων των άρθρων 341, 345 και 655 ΑΚ προκύπτει ότι ο καθορισμός του τέλους κάθε μήνα ως δήλη 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 τον συμβατικό ή νόμιμο μισθό του υπό στενή έννοια. Και αυτό 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 αξίωσης 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. 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.

3. Σύμφωνα εξάλλου με το άρθρο 250 του ΑΚ, οι αξιώσεις των μισθωτών για την καταβολή μισθών και κάθε είδους αμοιβών υπόκεινται σε πενταετή παραγραφή.

Β1. Από το συνδυασμό των διατάξεων των άρθρων 1 και 3 του Ν.2112/20, όπως τροποποιήθηκαν και συμπληρώθηκαν με τον Ν. 4558/30 (124 Α') και της παρ. 3 του άρθρου 5 του Ν. 3198/55, όπως συμπληρώθηκε με την παρ. 4 του άρθρου 2 του Ν.2556/1997 (270 Α'), συνάγεται ότι 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 καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης πρέπει να γίνεται ταυτόχρονα με την καταγγελία της σύμβασης, εκτός της περίπτωσης της τακτικής καταγγελίας, όπου η καταβολή της γίνεται κατά τη λήξη του χρόνου προειδοποίησης. Διαφορετικά, η καταγγελία είναι άκυρη και γεννά υποχρέωση του εργοδότη για καταβολή μισθών υπερημερίας, σύμφωνα με τις προαναφερόμενες διατάξεις και αυτές του άρθρου 656 του Α.Κ.

2. Επιπλέον, με τις διατάξεις του άρθρου 66 του ν.4808/21 (Α'101) προβλέπεται ότι:

«1. Η καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου από τον εργοδότη είναι άκυρη, εφόσον: α) Οφείλεται σε δυσμενή διάκριση σε βάρος του εργαζομένου ή εκδικητικότητα λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, πολιτικών φρονημάτων, θρησκευτικών ή φιλοσοφικών πεποιθήσεων, γενεαλογικών καταβολών, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενετήσιου ή σεξουαλικού προσανατολισμού, ηλικίας, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου, αναπηρίας, ή συμμετοχής ή μη σε συνδικαλιστική οργάνωση, ή β) γίνεται ως αντίδραση σε ενάσκηση νομίμου δικαιώματος του εργαζομένου ή γ) αντίκειται σε άλλη ειδική διάταξη νόμου, ιδίως, όταν πρόκειται για απόλυση: γα) που οφείλεται σε διάκριση για έναν από τους λόγους που προβλέπονται στο άρθρο 1 του ν. 4443/2016 (Α' 232) ως αντίμετρο σε καταγγελία ή αίτημα παροχής έννομης προστασίας, για τη διασφάλιση τήρησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης, σύμφωνα με το άρθρο 10 του ν. 4443/2016, γβ) που οφείλεται στην άσκηση των δικαιωμάτων σε περίπτωση βίας και παρενόχλησης, σύμφωνα με το άρθρο 13, γγ) των εγκύων και τεκουσών γυναικών, όπως και του πατέρα του νεογεννηθέντος τέκνου για το χρονικό διάστημα που ορίζεται στο άρθρο 15 του ν. 1483/1984 (Α' 153), όταν δεν συντρέχει σπουδαίος λόγος, γδ) ως αντίδραση στο αίτημα ή τη λήψη οποιασδήποτε άδειας που προβλέπεται στο Μέρος III, σύμφωνα με το άρθρο 48, ή ευέλικτης ρύθμισης για λόγους φροντίδας του τέκνου, κατά τα οριζόμενα στο άρθρο 31, γε) κατά τη διάρκεια της άδειας αναψυχής, σύμφωνα με την παρ. 6 του άρθρου 5 του α.ν. 539/1945 (Α' 229), γστ) των πολύτεκνων, αναπήρων και εν γένει προστατευόμενων προσώπων, που έχουν τοποθετηθεί σύμφωνα με τον ν. 2643/1998 (Α' 220), όταν δεν έχουν τηρηθεί οι προϋποθέσεις του άρθρου 11 του ν. 2643/1998, γζ) των στρατευμένων, σύμφωνα με το άρθρο 1 του ν. 3514/1928 (Α' 77), γη) των μετεκπαιδευομένων εργαζομένων σε τουριστικές επιχειρήσεις, σύμφωνα με την παρ. 4 του άρθρου 15 του ν. 1077/1980 (Α' 225), γθ) που γίνεται κατά παράβαση της νομοθεσίας περί ομαδικών απολύσεων, σύμφωνα με το άρθρο 6 του ν. 1387/1983 (Α' 110), γι) των συνδικαλιστικών στελεχών, όπως ορίζονται σύμφωνα με το άρθρο 14 του ν. 1264/1982 (Α' 79), καθώς και των μελών των συμβουλίων εργαζομένων, σύμφωνα με το άρθρο 9 του ν. 1767/1988 (Α' 63), όπως και των μελών της ειδικής διαπραγματευτικής ομάδας, του ευρωπαϊκού συμβουλίου εργαζομένων και των εκπροσώπων των εργαζομένων, που ασκούν τα καθήκοντά τους στο πλαίσιο της διαδικασίας για την ενημέρωση και τη διαβούλευση της παρ. 3 του άρθρου 56 του ν. 4052/2012 (Α' 41), σύμφωνα με την παρ. 3 του άρθρου 64 του ν. 4052/2012, κατά το χρονικό διάστημα που ορίζεται στο άρθρο 14 του ν. 1264/1982, όταν δεν συντρέχει σπουδαίος λόγος, για) που οφείλεται σε νόμιμη συνδικαλιστική δράση του εργαζομένου, σύμφωνα με την παρ. 4 του άρθρου 14 του ν. 1264/1982, γιβ) λόγω μη αποδοχής από τον εργαζόμενο πρότασης του εργοδότη για μερική απασχόληση ή εκ περιτροπής εργασία, σύμφωνα με την παρ. 8 του άρθρου 38 του ν. 1892/1990 (Α' 101), γιγ) των εργαζομένων που αρνούνται τη διευθέτηση, που έχει συμφωνηθεί συλλογικά και η άρνησή τους δεν είναι αντίθετη με την καλή πίστη, σύμφωνα με την περ. β' της παρ. 1 και την περ. β' της παρ. 2 του άρθρου 41 του ν. 1892/1990, καθώς και των εργαζομένων που δεν υπέβαλαν αίτημα για διευθέτηση, σύμφωνα με την παρ. 6 του άρθρου 41 του ν. 1892/1990, αν και τους ζητήθηκε από τον εργοδότη, γιδ) των εργαζομένων που ασκούν το δικαίωμα αποσύνδεσης της παρ. 9 του άρθρου 5 του ν. 3846/2010 (Α' 66).

2. Αν ο εργαζόμενος αποδείξει ενώπιον δικαστηρίου πραγματικά περιστατικά ικανά να στηρίξουν την πεποίθηση ότι η απόλυση έγινε για κάποιον από τους λόγους της παρ. 1, εναπόκειται στον εργοδότη να αποδείξει ότι η απόλυση δεν έγινε για τον προβαλλόμενο λόγο.

3. Εάν η απόλυση πάσχει για λόγο διαφορετικό από τους λόγους της παρ. 1, το δικαστήριο, αντί οποιασδήποτε άλλης συνέπειας, μετά από αίτημα είτε του εργαζομένου είτε του εργοδότη, επιδικάζει υπέρ του εργαζομένου ποσό πρόσθετης αποζημίωσης, το οποίο δεν

μπορεί να είναι μικρότερο των τακτικών αποδοχών τριών (3) μηνών ούτε μεγαλύτερο του διπλάσιου της κατά νόμο αποζημίωσης, λόγω καταγγελίας κατά τον χρόνο απόλυσης. Το αίτημα υποβάλλεται από τον εργαζόμενο ή από τον εργοδότη σε οποιοδήποτε στάδιο της δίκης, σε πρώτο ή δεύτερο βαθμό δικαιοδοσίας. Κατά τον καθορισμό του ποσού της πρόσθετης αποζημίωσης, το δικαστήριο λαμβάνει υπόψη του ιδίως, την ένταση του πταίσματος του εργοδότη και την περιουσιακή και οικονομική κατάσταση του εργαζομένου και του εργοδότη.

4. Ο εργαζόμενος που επικαλείται ελάττωμα της καταγγελίας κατά την παρ. 1 δικαιούται να ζητήσει, αντί για την αναγνώριση ακυρότητας της καταγγελίας και την επέλευση των συνεπειών της ακυρότητας, την επιδίκαση της πρόσθετης αποζημίωσης της παρ. 3.».

Γ. Τέλος, όσον αφορά τη λήψη μέτρων, κατά τα αναφερόμενα στη συγκεκριμένη Ερώτηση, προκειμένου να καταβληθούν οι οφειλόμενοι μισθοί και αποζημιώσεις στους πρώην εργαζόμενους της εταιρίας Palco στην ΒΙΠΕ Κομοτηνής, σας διαβιβάζουμε το αριθ.πρωτ. **ΕΞ-553866/14-12-2022** έγγραφο της Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας», ως αρμόδιας για τον έλεγχο εφαρμογής των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας.

Συνημμένα το αρ. πρω. ΕΞ -553866/14-12-2022 έγγραφο της Επιθεώρησης Εργασίας

Ο ΥΠΟΥΡΓΟΣ

ΚΩΣΤΗΣ ΧΑΤΖΗΔΑΚΗΣ