

ΠΑΝΟΣ ΖΥΓΟΥΡΗΣ - ΔΙΚΗΓΟΡΟΣ ΑΘΗΝΩΝ

ΝΟΜΙΚΟΣ ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ ΚΕΝΤΡΙΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ ΔΗΜΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ

ΜΠΟΥΜΠΟΥΛΙΝΑΣ 9-11 (2^{ος} όροφος) ΑΘΗΝΑ

ΤΗΛ:210-8259140-1-FAX: 210-8259235

ΓΝΩΜΟΔΟΤΗΣΗ

Επί του υποβληθέντος από τη Δ.Ε.Υ.Α. προς την Ε.Δ.Ε.Υ.Α.,

με αρ. πρωτ. εισ: 2251/22.12.2015 ερωτήματος

ΘΕΜΑ: Οριστική απόλυση εργαζομένων Δ.Ε.Υ.Α. - Εφαρμοστέο Δίκαιο

Επί του ως άνω θέματος η γνώμη μου είναι η ακόλουθη:

Σύμφωνα με το άρθρο 5 του Κανονισμού του ΟΕΥ της Δ.Ε.Α.Υ.Α. ορίζεται ότι: «1. Κάθε παράβαση υπηρεσιακού καθήκοντος, που οφείλεται σε πρόθεση ή βαριά αμέλεια του εργαζόμενου, αποτελεί πειθαρχικό παράπτωμα. 2. Το υπηρεσιακό καθήκον προσδιορίζεται με βάση τις υποχρεώσεις που απορρέουν για το προσωπικό από τη σύμβαση εργασίας, τον παρόντα ΟΕΥ, τις οδηγίες και διαταγές των ιεραρχικώς προϊσταμένων καθώς και από τη φύση της υπηρεσίας κάθε ειδικότητας και θέσης, όπως το περιεχόμενό της καθορίζεται από τους κανόνες της επιστήμης και της τέχνης, από τους κανόνες της κοινής πείρας και τους κανόνες της καλής πίστης και του κοινωνικού σκοπού που εξυπηρετεί η Δ.Ε.Υ.Α. Ενδεικτικά πειθαρχικά παραπτώματα είναι:

1. Η αναξιοπρεπής και ανάρμοστη συμπεριφορά και διαγωγή μέσα στην υπηρεσία, τόσο απέναντι σε υφισταμένους και προϊσταμένους όσο και σε τρίτους.
2. Η αδιαφορία, η αμέλεια, η ατελής ή πλημμελής εκτέλεση του υπηρεσιακού καθήκοντος, η αδικαιολόγητη αποχή ή η άρνηση εκτέλεσης της εργασίας που έχει ανατεθεί αρμοδίως στον εργαζόμενο.
3. Η αδικαιολόγητα καθυστερημένη προσέλευση ή πρόωρη αποχώρηση από την εργασία, καθώς και η αδικαιολόγητη διακοπή της.
4. Η παράλειψη άσκησης του επιβεβλημένου υπηρεσιακού ελέγχου.
5. Η με οποιοδήποτε τρόπο δυσφήμιση της επιχείρησης και του προσωπικού της.
6. Η φθορά από εγκατάλειψη ή κακή χρήση, η απώλεια αντικειμένων (υλικά, εργαλεία, μηχανήματα κ.λπ.) που αποτελούν περιουσία της επιχείρησης, καθώς και η μη
έγκαιρη αναφορά στους προϊσταμένους της φθοράς ή της απώλειάς των.
7. Η απόκρυψη ή συγκάλυψη φθοράς ή ζημιάς, που προκλήθηκε σε περιουσιακά στοιχεία ή έργα της επιχείρησης.
8. Η κατάθεση ανακριβών στοιχείων για την προσωπική ή οικογενειακή κατάσταση, με σκοπό την λήψη οποιωνδήποτε επιδομάτων ή παροχών.
9. Η επέμβαση στους εγκατεστημένους μετρητές χωρίς εντολή της αρμόδιας υπηρεσίας.
10. Η χρησιμοποίηση τρίτων προσώπων για απόκτηση εύνοιας υπηρεσιακής.
11. Η αποσιώπηση πειθαρχικών παραπτωμάτων ή πλημμελούς εκτέλεσης καθήκοντων από οποιονδήποτε εργαζόμενο.
12. Η υπεξαίρεση των περιουσιακών στοιχείων της Επιχείρησης, που παραδόθηκαν και εμπιστεύθηκαν στον εργαζόμενο με σκοπό την άσκηση του υπηρεσιακού του καθήκοντος.
13. Η χρησιμοποίηση υπηρεσιακών πληροφοριών που κατέχει ο εργαζόμενος για δική του ωφέλεια, ή ωφέλεια προσώπων που συνδέονται με αυτόν.
14. Η άμεση ή η έμμεση συμμετοχή σε δημοπρασία ανάθεσης έργου ή προμηθειών της επιχείρησης.
15. Η μη τήρηση του ωραρίου εργασίας που έχει ορισθεί.
16. Η χρησιμοποίηση, κατά την προσέλευση και αποχώρηση, της ατομικής κάρτας από οποιονδήποτε άλλο συνάδελφο, εκτός του κατόχου.

17. Η άρνηση εκτέλεσης εντολής για μετακίνηση από τμήμα σε τμήμα παρεμφερές και εφόσον δεν δημιουργείται βλαπτική μεταβολή των συνθηκών εργασίας για τον εργαζόμενο.

18. Η χρησιμοποίηση περιουσιακών στοιχείων της επιχείρησης που είναι εμπιστευμένα στον εργαζόμενο για διεκπεραίωση ξένων με την επιχείρηση έργων, ή η ιδιοποίηση περιουσιακών στοιχείων της Δ.Ε.Υ.Α.

.....

Οι πειθαρχικές ποινές διακρίνονται:

4.1. Η προφορική ή γραπτή παρατήρηση. Επιβάλλεται για παραπτώματα των μισθωτών μικρής σημασίας. Είναι η ελαφρότερη από τις πειθαρχικές ποινές (καθαρά ηθική).

4.2. Η έγγραφη επίπληξη. Είναι η αμέσως σοβαρότερη ποινή. Επιβάλλεται για βαρύτερα πειθαρχικά παραπτώματα των μισθωτών και σε περίπτωση υποτροπής των παραπτωμάτων που τιμωρούνται με παρατήρηση.

4.3. Το πρόστιμο μέχρι και τις αποδοχές δύο μηνών. Επιβάλλεται σε βαρύτερα πειθαρχικά παραπτώματα.

4.4. Η προσωρινή απόλυση (αργία) μέχρι τρεις μήνες σε κάθε ημερολογιακό έτος. Επιβάλλεται σε σοβαρά πειθαρχικά παραπτώματα, που διαπράττονται καθ' υποτροπή.

4.5. Η οριστική απόλυση. Επιβάλλεται όταν ο εργαζόμενος:

α) διαπράξει εις βάρος της Δ.Ε.Υ.Α. ένα από τα ποινικά αδικήματα που αποτελούν κώλυμα πρόσληψης και

β) τιμωρηθεί πέντε φορές μέσα σε ένα έτος με ποινή προστίμου ή προσωρινής παύσης ή και τα δύο είδη ποινής».

Στο άρθρο 4 του ιδίου Κανονισμού, προβλέπονται τα εξής:

«Κωλύματα Διορισμού

1. Η έλλειψη κάποιου από τα απαιτούμενα προσόντα πρόσληψης αποτελεί κώλυμα για την πρόσληψη τακτικού προσωπικού.

2. Κώλυμα πρόσληψης αποτελεί και η προηγούμενη απόλυση για πειθαρχικούς λόγους, από τη θέση υπαλλήλου του δημοσίου, ΟΤΑ ή Ν.Π.Δ.Δ.

3. Η τυχόν παραγραφή αδικήματος από εκείνα που η παραπομπή ή καταδίκη αποτελεί κώλυμα πρόσληψης δεν αίρει το κώλυμα. Αντίθετα, αίρεται το κώλυμα σε περίπτωση απονομής χάριτος.

5. Πρόσληψη κατά παράβαση του ΟΕΥ. Πρόσληψη τακτικού προσωπικού κατά παράβαση του ΟΕΥ, ανακαλείται μέσα σε διάστημα το πολύ ενός έτους. Αν το πρόσωπο που προσλήφθηκε συντέλεσε στην αντικανονική πρόσληψή του, τότε η πρόσληψη ανακαλείται και μετά την παρέλευση του έτους. Η ανάκληση έχει την έννοια ότι η εργασιακή σύμβαση είναι άκυρη.

Γενικά Προσόντα Πρόσληψης

Κάθε πρόσωπο που προσλαμβάνεται σε οργανική θέση πρέπει:

α) Να έχει Ελληνική ιθαγένεια ή να είναι πολίτης κράτους μέλους της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

β) Να έχει τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα της ειδικότητας για την οποία προσλαμβάνεται, όπως αυτά προκύπτουν από το σχετικό άρθρο του παρόντος οργανισμού.

γ) Να μην έχει παραπεμφθεί και δικαστεί ή να μην έχει καταδικαστεί για κλοπή, ληστεία, απάτη, υπεξαίρεση, εκβίαση, πλαστογραφία, απιστία, δωροδοκία, καταπίεση, παράβαση καθήκοντος, ή άλλο παρεμφερές αδίκημα. Για την απόδειξη της συνδρομής των παραπάνω προϋποθέσεων το προσλαμβανόμενο πρόσωπο πρέπει να υποβάλει τα υπό της Δ.Ε.Υ.Α. και της κείμενης νομοθεσίας απαιτούμενα δικαιολογητικά».

Επιπροσθέτως, κατά το άρθρο 7 παρ.8 του ν. 1069/1980 ορίζεται ότι: «Προκειμένου περί του επί σχέσει εργασίας ιδιωτικού δικαίου προσωπικού της επιχειρήσεως εφαρμόζονται αι εκάστοτε ισχύουσαι πειθαρχικαί διατάξεις τις εργατικής νομοθεσίας».

Η εφαρμογή του εργατικού δικαίου στο προσωπικό των Δ.Ε.Υ.Α. με σχέση ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου προκύπτει και από την απόφαση ΜΠρΡόδου 10/2008 όπου συντελέστηκε έκτακτη καταγγελία σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου προσώπου που είχε προσληφθεί στη θέση γενικού διευθυντή δημοτικής

επιχείρησης ύδρευσης παρ' όλο που το εν λόγω πρόσωπο ισχυριζόταν ότι πρόκειται για σύμβαση ορισμένου χρόνου. Κρίθηκε ότι η καταγγελία της σύμβασης είναι άκυρη και εφαρμόζονται οι διατάξεις του εργατικού δικαίου.

Στην υποπαρ .ΙΑ.12 του ν. 4093/2012 προβλέπεται ότι: «Από τη δημοσίευση του παρόντος νόμου η διάταξη του άρθρου 1 του ν. 2112/1920 (Α` 67), όπως τροποποιήθηκε και ισχύει και το εδάφιο ` της παραγράφου 2 του άρθρου 74 του ν. 3863/2010 (Α` 115), όπως αυτό τροποποιήθηκε από το εδάφιο β` της παρ. 5 του άρθρου 17 του ν. 3899/2010 (Α` 212) αντικαθίστανται ως εξής: «1. Η καταγγελία σύμβασης εργασίας ιδιωτικού υπαλλήλου με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου, διάρκειας πέραν των δώδεκα (12) μηνών, δεν δύναται να πραγματοποιηθεί χωρίς προηγούμενη έγγραφη προειδοποίηση του εργοδότη, και η οποία θα ισχύει από την επομένη της γνωστοποίησης

της προς τον εργαζόμενο με τους εξής όρους:

α) Για υπαλλήλους που έχουν υπηρετήσει από δώδεκα (12) «συμπληρωμένους» μήνες έως δύο (2) έτη, απαιτείται προειδοποίηση ενός (1) μηνός πριν την απόλυση.

β) Για υπαλλήλους που έχουν υπηρετήσει από δύο (2) έτη συμπληρωμένα έως πέντε (5) έτη, απαιτείται προειδοποίηση δύο (2) μηνών πριν την απόλυση.

γ) Για υπαλλήλους που έχουν υπηρετήσει από πέντε (5) έτη συμπληρωμένα έως δέκα (10) έτη απαιτείται προειδοποίηση τριών (3) μηνών πριν την απόλυση.

δ) Για υπαλλήλους που έχουν υπηρετήσει από δέκα (10) έτη συμπληρωμένα και άνω απαιτείται

προειδοποίηση τεσσάρων (4) μηνών πριν την απόλυση.

Εργοδότης που προειδοποιεί εγγράφως τον εργαζόμενο κατά τα ανωτέρω, καταβάλλει στον απολυόμενο το ήμισυ της κατά το επόμενο εδάφιο του παρόντος αποζημίωσης.»

2. Από την έναρξη ισχύος του παρόντος η παράγραφος 1 του άρθρου 3 του ν. 2112/1920, όπως τροποποιήθηκε και ισχύει, αντικαθίσταται ως εξής:

«3.1. Εργοδότης που παραμελεί την υποχρέωση προειδοποίησης για καταγγελία σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου ιδιωτικού υπαλλήλου οφείλει να καταβάλει στον απολυόμενο υπάλληλο αποζημίωση απόλυσης ως κατωτέρω, εκτός αν οφείλεται μεγαλύτερη αποζημίωση βάσει σύμβασης ή εθίμου ως εξής:

ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ

Χρόνος υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη	Ποσό αποζημίωσης
1 έτος συμπλ. έως 4 έτη	2 μηνών
4 έτη συμπλ. έως 6 έτη	3 μηνών
6 έτη συμπλ. έως 8 έτη	4 μηνών
8 έτη συμπλ. έως 10 έτη	5 μηνών
10 έτη συμπλ.	6 μηνών
11 έτη συμπλ.	7 μηνών
12 έτη συμπλ.	8 μηνών
13 έτη συμπλ.	9 μηνών
14 έτη συμπλ.	10 μηνών
15 έτη συμπλ.	11 μηνών
16 έτη συμπλ. και άνω	12 μηνών»

Ο υπολογισμός της ως άνω αποζημίωσης γίνεται με βάση τις τακτικές αποδοχές του τελευταίου μήνα υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης. Το δεύτερο εδάφιο της παραγράφου 1 του άρθρου 5 του ν. 3198/1955 (Α` 98) εξακολουθεί να ισχύει.

3. Για ιδιωτικούς υπαλλήλους με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου, που ήδη απασχολούνται και έχουν συμπληρώσει στον ίδιο εργοδότη προϋπηρεσία άνω των δεκαεπτά (17) ετών, «καταβάλλεται αποζημίωση απόλυσης επιπλέον της προβλεπόμενης στην προηγούμενη περίπτωση αποζημίωσης.»

*** Η μέσα σε " " πιο πάνω φράση της περ. 3 αντικαταστάθηκε ως άνω με τη παρ.10 του άρθρου 34 του Ν. 4111/2013 ΦΕΚ Α 18/25-01-2013 με έναρξη ισχύος από 19/11/2012 όπως ορίζεται στη παρ. 3 του άρθρου 49 του αυτού νόμου.

Για 17 έτη προϋπηρεσίας συμπληρωμένα	1 μηνός αποζημίωση
Για 18 έτη προϋπηρεσίας συμπληρωμένα	2 μηνών αποζημίωση
Για 19 έτη προϋπηρεσίας συμπληρωμένα	3 μηνών αποζημίωση
Για 20 έτη προϋπηρεσίας συμπληρωμένα	4 μηνών αποζημίωση
Για 21 έτη προϋπηρεσίας συμπληρωμένα	5 μηνών αποζημίωση
Για 22 έτη προϋπηρεσίας συμπληρωμένα	6 μηνών αποζημίωση
Για 23 έτη προϋπηρεσίας συμπληρωμένα	7 μηνών αποζημίωση
Για 24 έτη προϋπηρεσίας συμπληρωμένα	8 μηνών αποζημίωση
Για 25 έτη προϋπηρεσίας συμπληρωμένα	9 μηνών αποζημίωση
Για 26 έτη προϋπηρεσίας συμπληρωμένα	10 μηνών αποζημίωση
Για 27 έτη προϋπηρεσίας συμπληρωμένα	11 μηνών αποζημίωση
Για 28 έτη προϋπηρεσίας και άνω	12 μηνών αποζημίωση

Για τον ανωτέρω υπολογισμό λαμβάνονται υπόψη:

i) ο χρόνος προϋπηρεσίας που είχε συμπληρώσει ο υπάλληλος κατά τη δημοσίευση του παρόντος ανεξάρτητα από το χρόνο απόλυσης του, και

ii) οι τακτικές αποδοχές του τελευταίου μήνα υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης που δεν υπερβαίνουν το πόσο των δύο χιλιάδων (2.000) ευρώ.

Σε περίπτωση που συντρέχουν οι προϋποθέσεις του δεύτερου εδαφίου του άρθρου 8 του ν. 3198/1955, όπως αυτό έχει τροποποιηθεί, λαμβάνονται υπόψη για τον ανωτέρω υπολογισμό οι τακτικές αποδοχές του τελευταίου μήνα υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης, με την επιφύλαξη του δεύτερου εδαφίου της παραγράφου 1 του άρθρου 5 του ν. 3198/1955.

4. Από την έναρξη ισχύος του παρόντος, οποιαδήποτε διάταξη ευνοϊκότερη των περιπτώσεων 2 και 3 της παρούσας υποπαραγράφου, προσαρμόζεται στα προβλεπόμενα από αυτές όρια».

Σύμφωνα δε, με το άρθρο 5 παρ.1 και 2 του ν.2112/1920 ισχύει ότι: «1. Δύναται ο εργοδότης να καταγγείλη την σύμβασιν άνευ τηρήσεως προθεσμίας τινός, εάν εναντίον

του υπαλλήλου υπεβλήθη μήνυσις δι' αξιόποινον πράξιν διαπραχθείσαν εν τη εξασκήσει της υπηρεσίας του ή απηγγέλη κατ'αυτού κατηγορία δι' αδίκημα εν γένει, φέρον χαρακτήρα τουλάχιστον πλημμελήματος. 2. Υπάλληλος απαλλαγεί δια βουλεύματος ή δικαστικής αποφάσεως των ως άνω κατηγοριών δικαιούται να ζητήσει την κατά το άρθρον 3 αποζημίωσιν».

Κατά το άρθρο 6 του ως άνω νόμου, προβλέπεται ότι: "Υπάλληλος απολυόμενος ένεκα διακοπής της εργασίας, λόγω πυρκαϊάς ή άλλου περιστατικού ανωτέρας βίας, καθ'ών τυγχάνει ησφαλισμένος ο εργοδότης, δικαιούται εις τα 2/3 της κατά το άρθρον 3 εδάφιον πρώτον αποζημιώσεως».

Εν συνεχεία, σύμφωνα με το άρθρο 17 παρ. 5 του ν. 3899/2010 ισχύουν τα εξής: « Η απασχόληση με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου λογίζεται ως απασχόληση δοκιμαστικής περιόδου για τους πρώτους δώδεκα (12) μήνες από την ημέρα ισχύος της και η οποία μπορεί να καταγγελθεί χωρίς προειδοποίηση και χωρίς αποζημίωση απόλυσης, εκτός κι αν άλλο συμφωνήσουν τα μέρη».

Επιπλέον, από το άρθρο 40 του ν.3986/2011 προβλέπεται ότι: «Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, η οποία περιλαμβάνει όρο για πρόωρη καταγγελία της με εφαρμογή της ισχύουσας νομοθεσίας ως προς την αποζημίωση απόλυσης για τις συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου, κατά τις διατάξεις του ν. 2112/1920, όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 74 παράγραφοι 2 και 3 του ν. 3863/2010, μετατρέπεται αυτοδικαίως σε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου κατά την καταγγελία».

Όπως αναφέρεται στην απόφαση ΑΠ 182/2008 « Εκτός από τις περιοριστικώς αναφερόμενες στο νόμο περιπτώσεις (υποβολή μηνύσεως για αξιόποινη πράξη, ανωτέρα βία), ανεξαρτήτως από το λόγο ο οποίος την προκάλεσε, πρέπει να συνοδεύεται με την καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης στον απολυόμενο. Επομένως, ο εργοδότης οφείλει την αποζημίωση αυτή και όταν κατήγγειλε τη σύμβαση εργασίας για κάθε άλλη, εκτός των ανωτέρω περιπτώσεων, υπαίτια μη εκπλήρωση ή πλημμελή εκπλήρωση των από τη σύμβαση εργασίας υποχρεώσεων του εργαζομένου. Όταν όμως ο τελευταίος δεν εκπληρώνει τις συμβατικές του υποχρεώσεις ή τις εκπληρώνει κακοβούλως και συγκεκριμένα με αποκλειστικό σκοπό να εξαναγκάσει τον εργοδότη να τον απολύσει για να εισπράξει την αποζημίωση, στην οποία και μόνο αποβλέπει, τότε η ενάσκηση της αξιώσεως για αποζημίωση λόγω απολύσεως ή η προβολή της ακυρότητας της καταγγελίας λόγω μη τηρήσεως της ανωτέρω διατυπώσεως του νόμου και η εντεύθεν αναγνώριση της υπερημερίας του εργοδότη περί την αποδοχή των υπηρεσιών προς αυτόν του απολυθέντος καθίσταται καταχρηστική και μπορεί να αποκρουσθεί με την προβολή από τον εργοδότη της εκ ΑΚ 281 ενστάσεως για καταχρηστική άσκηση των ως άνω δικαιωμάτων του εργαζομένου».

Στην απόφαση ΑΠ 423/2010 το Δικαστήριο αναίρεσε την απόφαση ΕφΑθ 384/2006 λόγω έλλειψης επαρκών αιτιολογιών διότι το ΕφΑθ έκρινε ότι δεν συνιστά σιωπηρή καταγγελία εκ μέρους της εργαζομένης η απουσία της λόγω προβλήματος υγείας χωρίς να εξετάσει ειδικώς εάν και πότε ενημέρωσε σχετικώς η τελευταία τον εργοδότη της, καθώς και την αναγκαιότητα της μακροχρόνιας απουσίας της εν σχέσει με το πρόβλημά της.

Από τις προαναφερθείσες διατάξεις νόμων και σύμφωνα με την παραπάνω νομολογία καθίσταται σαφές ότι στην περίπτωση καταγγελίας σύμβασης εργαζομένου ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου λόγω πειθαρχικού παραπτώματος, εφαρμόζεται η εργατική νομοθεσία ιδιωτικού δικαίου. Προκύπτει ότι οφείλεται πάντα αποζημίωση στον απολυόμενο κατά την καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου πλην των εξής περιπτώσεων: Α. καταγγελία της σύμβασης εργασίας προτού συμπληρωθεί ένα

έτος απασχόλησης στον ίδιο εργοδότη Β. καταγγελία της σύμβασης εργασίας του εργαζομένου κατόπιν τέλεσης αξιόποινης πράξης εκ μέρους του ήτοι η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου μπορεί να καταγγελθεί αζημίως από τον εργοδότη δηλ. χωρίς υποχρέωσή του προς καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης, και χωρίς να τηρηθεί ο απαιτούμενος έγγραφος τύπος της καταγγελίας, εφόσον, κατά του εργαζόμενου (υπαλλήλου ή εργάτη), υποβλήθηκε μήνυση για αδίκημα που διαπράχθηκε κατά την εκτέλεση της εργασίας του ή απαγγέλθηκε εις βάρος του κατηγορία για αδίκημα, το οποίο φέρει χαρακτήρα τουλάχιστον πλημμελήματος (κατόπιν μήνυσης ακόμη και τρίτου και όχι απαραίτητα του εργοδότη).

Σε κάθε περίπτωση, πάντως, το διαπραχθέν αδίκημα (ανεξαρτήτως της βαρύτητάς του) πρέπει να επηρεάζει ουσιαστικά και δυσμενώς την ομαλή λειτουργία της εργασιακής σχέσης. Θα πρέπει δηλαδή, υπό τις διαμορφωμένες συνθήκες, εξαιτίας αυτού να έχει κλονιστεί ανεπανόρθωτα η εμπιστοσύνη μεταξύ των μερών, σε σημείο που να καθίσταται δυσχερής η εξακολούθηση της ισχύος της σύμβασης εργασίας.

Ο εργοδότης απαλλάσσεται από την υποχρέωση καταβολής αποζημίωσης, αλλά όχι οριστικά. Και τούτο διότι, αν επακολουθήσει απαλλαγή του εργαζόμενου με βούλευμα ή με δικαστική απόφαση, ο μισθωτός δικαιούται να ζητήσει την νόμιμη αποζημίωση, από την κοινοποίηση στον εργοδότη του απαλλακτικού βουλεύματος ή της αθωωτικής απόφασης. Γ. καταγγελία σύμβασης εργασίας λόγω ανωτέρας βίας . Εξαιρέση αφενός από την υποχρέωση πλήρους καταβολής της αποζημίωσης απολύσεως και αφετέρου από το αναιτιώδες της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας δικαιολογούν γεγονότα ανωτέρας βίας, τα οποία διακόπτουν οριστικά και ολικά τη λειτουργία της επιχείρησης. Υπάλληλος απολυόμενος ένεκα διακοπής της εργασίας λόγω πυρκαγιάς ή άλλου περιστατικού ανωτέρας βίας για τα οποία τυγχάνει ασφαλισμένος ο εργοδότης, δικαιούται τα 2/3 της αποζημίωσης ίσης προς το σύνολο των τακτικών αποδοχών τις οποίες θα ελάμβανε κατά το χρόνο της καταγγελίας, εκτός αν από συμβάσεως ή εθίμου οφείλεται μεγαλύτερη αποζημίωση. Εξ αντιδιαστολής προκύπτει ότι

όταν ο εργοδότης δεν είναι ασφαλισμένος για το συγκεκριμένο περιστατικό βίας που προκάλεσε την παύση των εργασιών της επιχείρησης απαλλάσσεται εντελώς από την υποχρέωση καταβολής της αποζημίωσης. Και στις δύο ανωτέρω περιπτώσεις, όμως, υποχρεούται να τηρήσει τον έγγραφο τύπο της καταγγελίας της εργασιακής σύμβασης καθώς και να αναφέρει στο έγγραφο αυτής την αιτία της απόλυσης. Συνοψίζοντας, όταν ο λόγος καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου στηρίζεται σε περιστατικό ανωτέρας βίας, εφόσον συντρέξουν οι προβλεπόμενες από το νομοθέτη προϋποθέσεις (ανωτέρα βία, οριστική και ολική παύση εργασιών, μη ασφαλισμένος για το περιστατικό αυτό) ο εργοδότης μπορεί να απολύσει τον εργαζόμενο καταγγέλλοντας τη σύμβαση εργασίας του με έγγραφο τύπο και χωρίς αποζημίωση. Δ. εξαναγκασμός του εργοδότη σε καταγγελία σύμβασης εργαζομένου. Ο μισθωτός απολύεται έγκυρα, χωρίς να τηρηθούν οι διατυπώσεις του νόμου (αποζημίωση και έγγραφος τύπος) όταν με τη συμπεριφορά του επιδιώκει να προκαλέσει την καταγγελία με σκοπό να λάβει την προβλεπόμενη αποζημίωση. Ε. ασθένεια μισθωτού. Καταρχήν η ασθένεια του μισθωτού που διαρκεί πέρα από τα χρονικά όρια του νόμου δεν λύει αυτοδικαίως τη σύμβαση εργασίας, αλλά είναι εκάστοτε ζήτημα κρίσης του αρμόδιου δικαστηρίου εάν η απουσία του μισθωτού λόγω ασθενείας πέρα από τα επιτρεπόμενα χρονικά όρια επέφερε ή όχι τη λύση της εργασιακής του σύμβασης. Σε περίπτωση, πάντως, που θεωρηθεί η απουσία του μισθωτού ως σιωπηρή καταγγελία της σύμβασης εργασίας εκ μέρους του, αυτός δεν δικαιούται την νόμιμη αποζημίωση. ΣΤ. Σε πρόωρη καταγγελία σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου σύμφωνα με το άρθρο 40 του ν.3986/2011, εφόσον κατά την πρόσληψη υπάρχει όρος στη σύμβαση που έχει υπογραφεί μεταξύ εργαζομένου και εργοδότη ότι: Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, η οποία περιλαμβάνει όρο για πρόωρη καταγγελία της με εφαρμογή της ισχύουσας νομοθεσίας ως προς την αποζημίωση απόλυσης για τις συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου, κατά τις διατάξεις του ν.2112/1920, όπως τροποποιήθηκαν με το άρθρο 74 παρ.2 και 3 του ν.3863/2010, μετατρέπεται αυτοδικαίως σε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου κατά την καταγγελία, με την προϋπόθεση ότι δεν υπερβαίνει τους δώδεκα (12) μήνες.

Εν προκειμένω, διαπράχθηκε το πειθαρχικό παράπτωμα της χρησιμοποίησης των περιουσιακών στοιχείων της επιχείρησης που είναι εμπιστευμένα στον εργαζόμενο για διεκπεραίωση ξένων με την επιχείρηση έργων, το οποίο επέσυρε την ποινή της οριστικής απόλυσης. Στην περίπτωση που έχει υποβληθεί μήνυση για αξιόποινη πράξη είτε έχει απαγγελθεί κατηγορία για αδίκημα που φέρει το βαθμό τουλάχιστον πλημμελήματος, δεν καταβάλλεται αποζημίωση διαφορετικά η καταγγελία της σύμβασης εργασίας θα πρέπει να συνοδεύεται με καταβολή αποζημίωσης.

Β. Σύμφωνα με το άρθρο 5 του ν.3198/1955 προβλέπεται ότι: «Η καταγγελία της εργασιακής σχέσης θεωρείται έγκυρη, εφόσον έχει γίνει 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».

Όπως προβλέπεται στο άρθρο 17παρ.5 του ν.3899/2010 και στο άρθρο 74 του ν.3863/2010 «Η απασχόληση με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου λογίζεται ως απασχόληση δοκιμαστικής περιόδου για τους πρώτους δώδεκα (12) μήνες από την ημέρα ισχύος της και η οποία μπορεί να καταγγελθεί χωρίς προειδοποίηση και χωρίς αποζημίωση απόλυσης, εκτός κι αν άλλο συμφωνήσουν τα μέρη».

Επίσης, στο άρθρο 2 ν.2556/1997 ορίζεται ότι: «Ο εργοδότης, πέραν των απορρεουσών, από τις ισχύουσες διατάξεις της νομοθεσίας του οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.), υποχρεώσεων του για αναγγελία πρόσληψης και καταγγελίας σύμβασης μισθωτού, αναγγέλλει υποχρεωτικά στον οργανισμό αυτόν εντός οκτώ (8) ημερών και κάθε περίπτωση οικειοθελούς αποχώρησης του μισθωτού

.....

Εάν ο εργοδότης δεν αναγγείλλει στον Ο.Α.Ε.Δ την καθ' οιονδήποτε λόγο αποχώρηση του μισθωτού, εντός της προθεσμίας των οκτώ (8) ημερών ή η αποχώρησή του δεν αποδεικνύεται από κανένα επίσημο έγγραφο στοιχείο του

εργοδότη ή του μισθωτού, τα όργανα του Ι.Κ.Α. θα ασφαλίζουν αυτόν για όλη την περίοδο από την ημερομηνία πρόσληψης μέχρι την προηγούμενη ημέρα του ελέγχου, αφαιρούμενης της ανωτέρω οκταήμερου προθεσμίας αναγγελίας αποχώρησης».

Ακόμα, στο ίδιο άρθρο αναφέρεται ότι: «Η καταγγελία της εργασιακής σχέσης θεωρείται έγκυρη εφόσον έχει γίνει εγγράφως, έχει καταβληθεί η οφειλόμενη αποζημίωση και έχει καταχωρηθεί η απασχόληση του απολυόμενου στα τηρούμενα για το ΙΚΑ μισθολόγια ή έχει ασφαλιστεί ο απολυόμενος».

Επιπλέον, στην **ΥΑ. 29502/85/ΦΕΚ Β΄/2390/8-9-2014 και Εγκύκλιο απ. 31349/95/15-9-2014** προβλέπονται τα εξής:

«Άρθρο 1. Ηλεκτρονική υποβολή στο πληροφοριακό σύστημα του Υπ. Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας ΕΡΓΑΝΗ (ΣΕΠΕ-ΟΑΕΔ-ΙΚΑ-ΕΤΑΜ) εντύπων με στοιχεία για θέματα αρμοδιότητας Σ.ΕΠ.Ε. και Ο.Α.Ε.Δ.

Κάθε εργοδότης, συμπεριλαμβανομένων και των αναφερομένων στο «Μητρώο Δημοσίων φορέων της Ελληνικής Διοίκησης» του Υπουργείου Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, που απασχολεί εργαζομένους με σχέση εξηρημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου υποχρεούται να υποβάλλει ηλεκτρονικά, με την επιφύλαξη του άρθ. 9 παρ. α, της παρούσης στο πληροφοριακό σύστημα του Υπ. Εργασίας ΕΡΓΑΝΗ, το οποίο διασυνδέεται με το ΟΠΣ ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, στοιχεία για τα αναφερόμενα στο επόμενο άρθρο θέματα με τα συνημμένα έντυπα (Ε3 έως Ε10), σύμφωνα με την οριζόμενη στην παρούσα απόφαση διαδικασία. Η παρούσα αφορά τη διαδικασία ηλεκτρονικής υποβολής στοιχείων.

Άρθρο 2. Έντυπα και Ηλεκτρονικά υποβαλλόμενες πράξεις για να ισχύουν και να τηρούνται από τον εργοδότη

α) **Ε3: Ενιαίο Έντυπο Αναγγελίας Πρόσληψης (Ε3 Αναγγελία Πρόσληψης και Ε4 Συμπληρωματικός Πίνακας Προσωπικού Νέας Πρόσληψης),**

E3.1: Αναγγελία έναρξης / μεταβολών απασχόλησης ωφελουμένου από συγχρηματοδοτούμενα προγράμματα κοινωφελούς χαρακτήρα (υποπαράγραφος ΙΔ.1. του ν. 4152/2013, αφορά Δημόσιο, ΝΠΔΔ, ΟΤΑ Α΄ και Β΄ βαθμού και εταιρείες του δημοσίου).

E3.2: Αναγγελία έναρξης/μεταβολών Θεωρητικής κατάρτισης από πάροχο κατάρτισης ωφελουμένου από συγχρηματοδοτούμενα από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο προγράμματα κατάρτισης ή προγράμματα απασχόλησης που συνδυάζονται με την κατάρτιση,

E3.3: Αναγγελία έναρξης / μεταβολών Πρακτικής Άσκησης σε εργοδότη ωφελουμένου από Συγχρηματοδοτούμενα από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο προγράμματα απασχόλησης που συνδυάζονται με την κατάρτιση,

E3.4: Αναγγελία έναρξης/μεταβολών σύμβασης μαθητείας,

Β) E4: Πίνακας Προσωπικού,

Γ) E5: Αναγγελία οικιοθελούς αποχώρησης μισθωτού και

Δ) E6: Καταγγελία σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου (με ή χωρίς προειδοποίηση),

Ε) E7: Βεβαίωση – Δήλωση εργοδότη για συμβάσεις ορισμένου χρόνου ή έργου,

Στ) E8: Γνωστοποίηση πραγματοποιηθείσας υπερωριακής απασχόλησης, σύμφωνα με τους όρους και τις προϋποθέσεις που ορίζονται στο άρθρο 80 παρ. 1 του Ν. 4144/2013 ΦΕΚ Α΄/18, όπως αντικαταστάθηκε και ισχύει με την παρ. 2 περ. στ του άρθρου 14 του Ν. 4225/2014 ΦΕΚ Α΄/2,

Ζ) E9: Σύμβαση εργασίας Μερικής Απασχόλησης ή και Εκ Περιτροπής Εργασίας,

Η) E10: Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας.

Τα ανωτέρω έντυπα επισυνάπτονται στην παρούσα και αποτελούν αναπόσπαστο τμήμα αυτής.

Άρθρο 3. Διαδικασία ηλεκτρονικής υποβολής εντύπων

α) Ο εργοδότης υποβάλλει τα έντυπα του άρθ. 2 της παρούσης, μετά σαρωμένων εγγράφων που αποδεικνύουν τη νόμιμη πρόσβαση στην αγορά εργασίας, όπου αυτά απαιτούνται, όπως είναι ιδίως η άδεια διαμονής για τους πολίτες τρίτων χωρών, το βιβλιάριο ανηλίκου για τις περιπτώσεις ανήλικων εργαζομένων, με τη χρήση ηλεκτρονικής μεθόδου επικοινωνίας, μέσω διαδικτύου, στο ΠΣ του Υπ. Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας (ΣΕΠΕ,ΟΑΕΔ,ΙΚΑ-ΕΤΑΜ) – «ΕΡΓΑΝΗ» ακολουθώντας τις σχετικές οδηγίες που υπάρχουν σε αυτό.

Υπόχρεος προς υποβολή του εντύπου Ε3.2 του άρθρου 2 της παρούσης είναι ο πάροχος κατάρτισης.

β) Δυνατότητα πρόσβασης στο ανωτέρω ΠΣ έχουν μόνο οι εργοδότες, οι οποίοι είναι εγγεγραμμένοι στα μητρώα εργοδοτών του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, χρησιμοποιώντας τον ίδιο συνδυασμό ονόματος και κωδικού χρήστη που έχουν στο ΟΠΣ ΙΚΑ-ΕΤΑΜ.

γ) Τυχόν μεταβολές στοιχείων εργοδοτών, όπως αυτές ισχύουν και προσδιορίζονται κατά τις κείμενες διατάξεις, γνωστοποιούνται στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ εντός των προβλεπομένων προθεσμιών.

δ) Με την ολοκλήρωση της ηλεκτρονικής υποβολής του εντύπου στο σύστημα εκτυπώνεται αντίγραφο αυτού, στο οποίο αποδίδεται και αποτυπώνεται αριθμός πρωτοκόλλου και ημερομηνία υποβολής του και αποτελεί για τον εργοδότη αποδεικτικό υποβολής του, το οποίο χρησιμοποιείται νομίμως.

ε) 1. Κατά την ηλεκτρονική υποβολή του εντύπου Ε3.2 (Αναγγελία έναρξης/ μεταβολών Θεωρητικής Κατάρτισης από πάροχο κατάρτισης ωφελουμένου από συγχρηματοδοτούμενα από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο προγράμματα κατάρτισης ή απασχόλησης που συνδυάζονται με την κατάρτιση) υποβάλλεται υποχρεωτικά σαρωμένη ως συνημμένη η σύμβαση μεταξύ του ωφελουμένου από

συγχρηματοδοτούμενο πρόγραμμα, του παρόχου κατάρτισης και του εργοδότη – επιχείρησης πρακτικής άσκησης.

2. Κατά την ηλεκτρονική υποβολή του εντύπου του εντύπου Ε3.4 (Αναγγελία έναρξης/μεταβολών σύμβασης μαθητείας) υποβάλλεται υποχρεωτικά σαρωμένη ως συνημμένη σύμβαση μαθητείας.

στ) Κατά την ηλεκτρονική υποβολή του ετήσιου πίνακα προσωπικού (έντυπο Ε4) θα παρέχεται η δυνατότητα στο χρήστη του συστήματος να συμπληρώνει προαιρετικά το «Έντυπο Ανίχνευσης Αναγκών των Επιχειρήσεων σε Ειδικότητες και Δεξιότητες». Η συμπλήρωση του εντύπου αυτού αποτελώντας μια πρώτη προσπάθεια ανίχνευσης των αναγκών του ιδιωτικού τομέα θα συνδράμει σημαντικά στην ανάπτυξη της επαγγελματικής εκπαίδευσης, στη στόχευση της κατάρτισης και στην ανάπτυξη του θεσμού της μαθητείας.

ζ) α. Κατά την ηλεκτρονική υποβολή του εντύπου Ε5 (αναγγελία οικειοθελούς αποχωρήσεως μισθωτού) η επισύναψη του αρχείου του ηλεκτρονικά σαρωμένου εντύπου με την υπογραφή του εργαζομένου είναι προαιρετική.

β. Σε περίπτωση εθελουσίας εξόδου μισθωτών υποβάλλεται το έντυπο Ε5 με ομαδικό τρόπο καταχώρισης και εξατομικευμένο τρόπο υποβολής για κάθε έντυπο.

η) Η διαδικασία ολοκλήρωσης της ηλεκτρονικής υποβολής του εντύπου Ε6 (καταγγελία σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου, με ή χωρίς προειδοποίηση) υλοποιείται σε δύο στάδια : Ο εργοδότης, αρχικά, συμπληρώνει την ηλεκτρονική φόρμα του εντύπου Ε6, την εκτυπώνει και ακολούθως αφού τεθούν οι υπογραφές ιδιοχείρως του εργοδότη και του εργαζομένου, ο εργοδότης ολοκληρώνει την ηλεκτρονική υποβολή επισυνάπτοντας το αρχείο του ηλεκτρονικά σαρωμένου εντύπου με τις προαναφερθείσες υπογραφές.

Σε περίπτωση μη υπογραφής του εντύπου Ε6, ο εργοδότης επισυνάπτει το αρχείο της ηλεκτρονικά σαρωμένης έκθεσης επίδοσης του δικαστικού επιμελητή.

θ) Κατά την ηλεκτρονική υποβολή του εντύπου Ε9 (Σύμβαση Εργασίας Μερικής Απασχόλησης ή και Εκ Περιτροπής Εργασίας) υποβάλλονται υποχρεωτικά σαρωμένα ως συνημμένα, τα έγγραφα ατομικής σύμβασης μερικής απασχόλησης ή εκ περιτροπής εργασίας καθώς και οι σχετικές συμφωνίες ή αποφάσεις που αφορούν την εκ περιτροπής εργασία, αφού έχουν τεθεί όλες οι απαραίτητες υπογραφές.

ι) Κατά την ηλεκτρονική υποβολή του εντύπου Ε10 (Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας) υποβάλλεται υποχρεωτικά σαρωμένο ως συνημμένο, το σώμα της επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας και τυχόν παραρτήματα ή και πίνακες αυτής, αφού έχουν τεθεί όλες οι απαραίτητες υπογραφές των συμβαλλομένων μερών.

ια) Η ορθότητα και η ακρίβεια των στοιχείων που συμπληρώνονται στα πεδία όλων των εντύπων καθώς και η τήρηση των διατάξεων σχετικά με την υπογραφή από τον εργαζόμενο αποτελούν ευθύνη του εργοδότη ή του κάθε φορά υπόχρεου προς υποβολή στοιχείων ή των εξουσιοδοτημένων από αυτούς προσώπων.

ιβ) 1. Καθίσταται αδύνατη η συμπλήρωση πεδίων που αφορούν το μισθό ή το ημερομίσθιο για τις περιπτώσεις πλήρους απασχόλησης, υπολειπομένου από τον νομοθετικά ορισμένο κατώτατο μισθό ή ημερομίσθιο όπως αυτός θεσμοθετήθηκε και προβλέπεται στην Υποπαράγραφο ΙΑ 11 του Ν. 4093/2012.

1. Καθίσταται αδύνατη η συμπλήρωση πεδίων που αφορούν την αναλογία μισθού ή ημερομισθίου για τις περιπτώσεις μερικής και εκ περιτροπής εργασίας, υπολειπομένου από την αντίστοιχη αναλογία μισθού ή ημερομισθίου από την νομοθετικά ορισμένο κατώτατο μισθό ή ημερομίσθιο, όπως αυτός θεσμοθετήθηκε και προβλέπεται στην υποπαράγραφο ΙΑ 11 του Ν. 4093/2012.

2. Καθίσταται αδύνατη η συμπλήρωση των εντύπων του άρθρου 2 αν δεν συνυποβάλλονται τα υποχρεωτικά συνοδευτικά νομιμοποιητικά έγγραφα, όπου αυτά απαιτούνται, που αφορούν τη νόμιμη πρόσβαση στην αγορά εργασίας και προβλέπονται ενδεικτικά στην παράγραφο α) του παρόντος.

Ιγ) Ειδικά, τα έντυπα Ε3 και Ε7 δύναται να υποβάλλονται με ομαδικό τρόπο καταχώρισης και εξατομικευμένο τρόπο υποβολής για κάθε έντυπο.

Ιδ) Μετά την παρέλευση διμήνου πραγματοποιείται αυτόματη διαγραφή από το ΠΣ των προσωρινών μη υποβληθέντων εντύπων.

Άρθρο 4 Προθεσμία και ημερομηνία ηλεκτρονικής υποβολής

α) Κατά την ηλεκτρονική υποβολή των εντύπων του άρθ. 2 της παρούσης, ισχύουν οι καθοριζόμενες από τις κείμενες διατάξεις προθεσμίες, με εξαίρεση τα υπό στοιχεία α' και β' του άρθ. 2 έντυπα.

β) 1. Το ενιαίο έντυπο Ε3 Ενιαίο Έντυπο Αναγγελίας Πρόσληψης (Ε3 Αναγγελία Πρόσληψης και Ε4 Συμπληρωματικός Πίνακας Προσωπικού Νέας Πρόσληψης) υποβάλλεται ηλεκτρονικά το αργότερο την ίδια ημέρα της πρόσληψης και πάντως πριν από την ανάληψη υπηρεσίας από τον εργαζόμενο. Οι νέοι εργοδότες, οι οποίοι προβαίνουν σε πρόσληψη για πρώτη φορά, καθώς και όσοι εργοδότες δημιουργούν παραρτήματα με νέες προσλήψεις εργαζομένων, μπορούν να υποβάλλουν ηλεκτρονικά το έντυπο Ε3 Ενιαίο Έντυπο Αναγγελίας Πρόσληψης, εντός τριών εργάσιμων ημερών από την απογραφή στην αρμόδια Υπηρεσία του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ.

2. Το έντυπο Ε3.1 (Αναγγελία έναρξης/μεταβολών απασχόλησης ωφελουμένου από συγχρηματοδοτούμενα προγράμματα κοινωφελούς χαρακτήρα) υποβάλλεται υποχρεωτικά ηλεκτρονικά το αργότερο την ίδια ημέρα της έναρξης απασχόλησης του ωφελουμένου από συγχρηματοδοτούμενα προγράμματα κοινωφελούς εργασίας και πάντως πριν την έναρξη του προγράμματος κοινωφελούς χαρακτήρα. Σε περίπτωση διακοπής του προγράμματος κοινωφελούς χαρακτήρα του ωφελουμένου πριν η λήξη αυτού, για οποιοδήποτε λόγο, ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να αναγγείλει το γεγονός της μεταβολής, ηλεκτρονικά, εντός οκτώ ημερών.

3) Τα έντυπα Ε3.2 (Αναγγελία έναρξης/μεταβολών Θεωρητικής Κατάρτισης από πάροχο κατάρτισης ωφελούμενου από συγχρηματοδοτούμενα από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο προγράμματα κατάρτισης ή προγράμματα απασχόλησης που συνδυάζονται με την κατάρτιση) και Ε3.3 (Αναγγελία έναρξης/μεταβολών Πρακτικής Άσκησης σε εργοδότη ωφελούμενου από συγχρηματοδοτούμενα από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο προγράμματα απασχόλησης που συνδυάζονται με την κατάρτιση) υποβάλλονται υποχρεωτικά ηλεκτρονικά το αργότερο τρεις εργάσιμες ημέρες πριν την έναρξη της θεωρητικής κατάρτισης ή πρακτικής άσκησης του ωφελούμενου από συγχρηματοδοτούμενα προγράμματα.

Σε περίπτωση αλλαγής εργοδότη ο πάροχος κατάρτισης οφείλει να συμπληρώσει το έντυπο Ε3.2 ως προς τα στοιχεία αλλαγής εργοδότη το αργότερο εντός τριών εργάσιμων ημερών πριν την επέλευση της μεταβολής.

Σε περίπτωση μεταφοράς του ωφελούμενου σε άλλο παράρτημα της επιχείρησης ο εργοδότης συμπληρώνει το έντυπο Ε3.3 ως προς τα στοιχεία παραρτήματος εργοδότη το αργότερο εντός τριών εργάσιμων ημερών πριν τη μεταφορά του ωφελούμενου. Σε περίπτωση διακοπής ή λήξης της πρακτικής άσκησης του ωφελούμενου ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να αναγγείλει τη λήξη ή τη διακοπή της εντός τριών εργάσιμων ημερών από το γεγονός αυτό.

4) Το έντυπο Ε3.4 υποβάλλεται ηλεκτρονικά το αργότερο πριν την έναρξη της μαθητείας.

Σε περίπτωση διακοπής ή λήξης της μαθητείας ο εργοδότης συμπληρώνει το έντυπο Ε3.4 έχοντας την υποχρέωση να αναγγείλει τη λήξη ή τη διακοπή της εντός οκτώ ημερών από το γεγονός αυτό.

γ) Κατά την υποβολή των εντύπων του άρθ. 30 παρ. 4 του ν. 3996/2011, όπως αυτό αντικαταστάθηκε από την περίπτωση β) της παρ. 1 της υποπαραγράφου ΙΑ.13 του άρθρου πρώτου του ν. 4093/2012 και την παρ. 1 του άρθ. 80 του ν. 4144/2013, όπως αντικαταστάθηκε από την περ. 1.Α. της παρ. 2 του άρθ. 14 του ν. 4225/2014 :

1. α. Ο εργοδότης υποβάλλει ηλεκτρονικά το έντυπο Ε4 (Πίνακας Προσωπικού) συμπληρωμένο μόνο ως προς τα στοιχεία μεταβολής των αποδοχών εντός δεκαπέντε ημερών από τη μεταβολή.

β. Ο ετήσιος πίνακας προσωπικού (έντυπο Ε4) υποβάλλεται ηλεκτρονικά μία φορά το χρόνο και κατά το χρονικό διάστημα από 01 Οκτωβρίου έως 21 Οκτωβρίου εκάστου έτους. Η προθεσμία αυτή μπορεί να παρατείνεται για κάθε έτος με απόφαση του Υπουργού κατόπιν εκτίμησης των περιστάσεων.

γ. Δεν απαιτείται η ηλεκτρονική κατάθεση συμπληρωματικού πίνακα προσωπικού όταν η επιχείρηση ή εκμετάλλευση αλλάζει νόμιμο εκπρόσωπο.

2. Με το έντυπο Ε8 γνωστοποιείται, σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 80 παρ. στ του ν. 4144/2013 όπως αντικαταστάθηκε και ισχύει με την παρ. 2 περ. 1.στ του άρθ. 14 του ν. 4225/2014, εντός του πρώτου δεκαπενθημέρου κάθε μήνα το σύνολο των νομίμων υπερωριών που πραγματοποιήθηκαν, ανά εργαζόμενο, κατά τον προηγούμενο μήνα και έχουν καταχωρηθεί στο Ειδικό Βιβλίο τροποποίησης ωραρίου εργασίας και υπερωριών.

δ) Ως ημερομηνία υποβολής των εντύπων θεωρείται η ημερομηνία επιτυχούς ηλεκτρονικής καταχώρισης αυτών στο σύστημα με αυτόματη απόδοση στον αποστολέα-εργοδότη μοναδικού αριθμού πρωτοκόλλου.

ε) Διορθώσεις δεν μπορούν να γίνουν με νέα ηλεκτρονική υποβολή.

στ) Σε περίπτωση παρέλευσης των προβλεπομένων προθεσμιών, ηλεκτρονική υποβολή δεν είναι δυνατή, αλλά ακολουθείται η διαδικασία της κατάθεσης με προσέλευση στην αρμόδια Υπηρεσία του ΣΕΠΕ ή και του ΟΑΕΔ, με ανάλογη εφαρμογή των προβλεπομένων κυρώσεων από την κείμενη νομοθεσία περί εκπρόθεσμης υποβολής των εντύπων του άρθ. 2 της παρούσης. Εξαιρούνται οι περιπτώσεις των εντύπων Ε3.1, Ε3.2, Ε3.3 και Ε3.4 για τα οποία είναι δυνατή η ηλεκτρονική υποβολή και μετά την παρέλευση των προβλεπομένων προθεσμιών χωρίς επιβολή κυρώσεων.

Ειδικότερα, σε περίπτωση παρέλευσης των προβλεπομένων προθεσμιών του ενιαίου εντύπου Ε3 Ενιαίο Έντυπο Αναγγελίας Πρόσληψης (Ε3 Αναγγελία Πρόσληψης και Ε4 Συμπληρωματικός Πίνακας Προσωπικού Νέας Πρόσληψης), η διαδικασία της κατάθεσης πραγματοποιείται με προσέλευση στις αρμόδιες Υπηρεσίες του ΣΕΠΕ, όπου υποβάλλονται σε έντυπη μορφή τα αντίστοιχα στοιχεία του Ε4 και στις αρμόδιες Υπηρεσίες του ΟΑΕΔ, όπου υποβάλλονται σε έντυπη μορφή τα αντίστοιχα στοιχεία του Ε3.

ζ) Κατ' απόκλιση από τις διατάξεις της προηγούμενης παραγράφου στ), όταν λόγω τεχνικών προβλημάτων ή ανωτέρας βίας διαπιστώνεται δυσλειτουργία του ΠΣ ΣΕΠΕ<ΟΑΕΔ<ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, το ΣΕΠΕ και ο ΟΑΕΔ εκδίδουν οδηγίες προς τις περιφερειακές Υπηρεσίες τους, οι οποίες καθορίζουν, κατά περίπτωση, προθεσμίες υποβολής των εντύπων του άρθρου 2 της παρούσης, με προσέλευση στην αρμόδια Υπηρεσία, γνωστοποιώντας ταυτόχρονα, μέσω διαδικτύου, την ορισθείσα προθεσμία της ανωτέρω υποβολής.

Άρθρο 5 Πρόσβαση και διαχείριση.

Οι αρμόδιες Υπηρεσίες του Υπουργείου (ΣΕΠΕ) και του ΟΑΕΔ έχουν πρόσβαση και διαχειρίζονται τα υποβληθέντα έντυπα. Πρόσβαση στα υποβληθέντα έντυπα έχουν και οι αρμόδιες Υπηρεσίες του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, καθώς και η Υπηρεσία Οικονομικής Αστυνομίας και Δίωξης Ηλεκτρονικού Εγκλήματος (ΥΠ.Ο.Α.Δ.Η.Ε.)

Για τη έγκαιρη και έγκυρη διάγνωση της αδήλωτης και ανασφάλιστης εργασίας, για την εφαρμογή του αρ. 19 του Ν. 4144/2013, και για την άμεση και απρόσκοπτη διασταύρωση στοιχείων που αφορούν την επιβολή των προστίμων/ποινών και /κυρώσεων, οι Επιθεωρητές Εργασίας έχουν πρόσβαση στα απαραίτητα στοιχεία του ΟΑΕΔ και του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ εφόσον το ΠΣ του Υπουργείου έχει τη δυνατότητα αυτή.

Άρθρο 6

Συγκρότηση Κεντρικής ομάδας διαχείρισης

Στο Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας συγκροτείται ομάδα κεντρικής διαχείρισης του ΠΣ του Υπουργείου (ΣΕΠΕ-ΟΑΕΔ-ΙΚΑ-ΕΤΑΜ) με την ονομασία «ΕΡΓΑΝΗ». Η κεντρική ομάδα διαχείρισης αποτελείται από εννέα (9) μέλη:

α) Τρεις (3) υπαλλήλους της Κεντρικής Υπηρεσίας του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας εκ των οποίων ο ένας ως συντονιστής της ομάδας.

β) Δύο (2) υπαλλήλους του ΣΕΠΕ.

γ) Δύο (2) υπαλλήλους του ΟΑΕΔ.

δ) Δύο (2) υπαλλήλους του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ.

Έργο της ομάδας είναι η διαχείριση και η παρακολούθηση της ορθής λειτουργίας του ανωτέρω ΠΣ.

Η ομάδα λειτουργεί εντός κανονικού ωραρίου εργασίας και δεν είναι αμειβόμενη.

Άρθρο 7

Συγκρότηση Επιχειρησιακών Ομάδων Υποστήριξης (Help desk)

Στο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και στον Οργανισμό Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ) συγκροτούνται Επιχειρησιακές Ομάδες Υποστήριξης του ΠΣ του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας (ΣΕΠΕ-ΟΑΕΔ-ΙΚΑ-ΕΤΑΜ).

α) Κεντρική Υπηρεσία ΣΕΠΕ

πέντε (5) μέλη, τρεις (3) Επιθεωρητές Εργασιακών Σχέσεων και δυο (2) Διοικητικοί Υπάλληλοι,

β) Περιφερειακές Διευθύνσεις Κοινωνικής Επιθεώρησης ΣΕΠΕ

δυο (2) Επιθεωρητές Εργασιακών Σχέσεων σε κάθε τμήμα Συντονισμού Ελέγχου, Αξιολόγησης και Τεκμηρίωσης (ΣΕΑΤ)

γ) Κεντρική Διοίκηση ΟΑΕΔ

τρεις (3) υπάλληλοι της Διεύθυνσης Μηχανογράφησης και δύο (2) Διοικητικοί υπάλληλοι,

δ) Περιφερειακές Διευθύνσεις ΟΑΕΔ

δύο (2) Διοικητικοί υπάλληλοι σε κάθε Περιφερειακή Διεύθυνση.

Αρμοδιότητες ομάδων υποστήριξης

α) Τηλεφωνική και ηλεκτρονική υποστήριξη των χρηστών του ΠΣ ΣΕΠΕ-ΟΑΕΔ,

β) Σύνταξη απαντητικών εγγράφων σε επιστολές/αιτήματα χρηστών και/ή φορέων,

γ) Καταγραφή προβλημάτων των χρηστών και ενημέρωση των εμπλεκόμενων μερών με στόχο την επίλυσή τους,

δ) Συνεργασία με την ομάδα των διαχειριστών για θέματα τα οποία δεν μπορούν να επιλυθούν από την ομάδα υποστήριξης,

ε) Εκπαίδευση εσωτερικών χρηστών

στ) Συνεργασία των ομάδων υποστήριξης, τόσο μεταξύ τους όσο και με λοιπούς εμπλεκόμενους φορείς.

Οι ομάδες λειτουργούν με αντικείμενο την υποστήριξη του ΠΣ του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας (ΣΕΠΕ-ΟΑΕΔ-ΙΚΑ-ΕΤΑΜ) εντός του κανονικού ωραρίου εργασίας και δεν είναι αμειβόμενες .

Άρθρο 8

Κυρώσεις

Οι κείμενες διατάξεις για την επιβολή ποινικών και διοικητικών κυρώσεων καθώς και για τα όργανα επιβολής αυτών ισχύουν αναλόγως και για τη διαδικασία ηλεκτρονικής υποβολής πλην των περιπτώσεων των εντύπων Ε3.1, Ε3.2, Ε3.3, Ε3.4 του άρθρου 2 της παρούσης.

Άρθρο 9

Μεταβατικές διατάξεις

α) Από 1/3/2013 εφαρμόζεται υποχρεωτικά η διαδικασία της ηλεκτρονικής υποβολής των εντύπων, πλην των περιπτώσεων: i) των εργοδοτών που τους έχουν αποδοθεί από το ΙΚΑ- ΕΤΑΜ, περισσότερα από ένα ΑΜΕ (Αριθμός Μητρώου Εργοδότη), ii) εργοδοτών που αντιμετωπίζουν αντικειμενική αδυναμία πρόσβασης στο ΠΣ ΣΕΠΕ- ΟΑΕΔ- ΙΚΑ -ΕΤΑΜ λόγω μη απογραφής τους στο ΙΚΑ ή απογραφής στο ΙΚΑ χωρίς ΑΦΜ, iii) εργοδοτών που διαθέτουν ΑΜΟΕ (Αριθμός Μητρώου Οικοδομοτεχνικού Έργου). Για τις περιπτώσεις αυτές συνεχίζεται η διαδικασία κατάθεσης των εντύπων του άρθρου 2 της παρούσης, ισχυουσών των προθεσμιών και της διαδικασίας που αφορούν τη χειρόγραφη υποβολή, με προσέλευση στην αρμόδια υπηρεσία του ΣΕΠΕ ή/και του ΟΑΕΔ, μέχρι τον ηλεκτρονικό συγχρονισμό του ΠΣ ΣΕΠΕ- ΟΑΕΔ- ΙΚΑ -ΕΤΑΜ. Ο προϊστάμενος της Διεύθυνσης Πληροφορικής του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας υποχρεούται να

γνωστοποιήσει στις υπηρεσίες ΣΕΠΕ και ΟΑΕΔ την περάτωση του ηλεκτρονικού συγχρονισμού του ΠΣ ΣΕΠΕ- ΟΑΕΔ- ΙΚΑ –ΕΤΑΜ.

β) Από 1/7/2013 εφαρμόζεται υποχρεωτικά η διαδικασία της ηλεκτρονικής υποβολής των εντύπων Ε9 και Ε10.

γ) Από 1/10/2013 εφαρμόζεται υποχρεωτικά η διαδικασία ηλεκτρονικής υποβολής του εντύπου Ε8.

- δ) Η διαδικασία της ηλεκτρονικής υποβολής των εντύπων Ε3 Ενιαίο Έντυπο Αναγγελίας Πρόσληψης (Ε3 Αναγγελία Πρόσληψης και Ε4 Συμπληρωματικός Πίνακας Προσωπικού Νέας Πρόσληψης), Ε3.1, Ε3.2, Ε3.3 και Ε3.4 εφαρμόζεται υποχρεωτικά μετά την παρέλευση ενός μηνός από τη δημοσίευση της παρούσης.

Άρθρο 10

Οι με αριθμ. πρωτ. 14827/22/24-07-2012, ΦΕΚ Β 2240 και 17227/32/22-08-2012, ΦΕΚ Β 2346 αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας καταργούνται.

Άρθρο 11

Ισχύς της απόφασης

Η απόφαση αυτή, όπως τροποποιήθηκε και συμπληρώθηκε, ισχύει από τη δημοσίευσή της, εκτός αν ορίζεται διαφορετικά σε επιμέρους διατάξεις».

Από τα ανωτέρω συνάγεται ότι οι προϋποθέσεις έγκυρης καταγγελίας είναι οι εξής: α. Η γνωστοποίηση γραπτώς της καταγγελίας στον εργαζόμενο β. Τήρηση ορισμένου χρόνου προειδοποίησης που είναι ανάλογος με το χρόνο προϋπηρεσίας στον τελευταίο εργοδότη (μόνο στην τακτική καταγγελία) γ. Η καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης εφόσον ο εργαζόμενος έχει συμπληρώσει

τουλάχιστον 12μηνη εργασία. δ. Η αναγγελία της απόλυσης στον ΟΑΕΔ 8 ημέρες από την κοινοποίηση του εγγράφου της καταγγελίας στον εργαζόμενο, αλλιώς ο εργοδότης έχει ποινικές συνέπειες. Δεν θίγεται το κύρος της καταγγελίας από την παράλειψη αυτή. ε. Η γνωστοποίηση του λόγου της καταγγελίας ώστε να διαπιστώνεται ότι δεν προσκρούει σε απαγορευτική διάταξη ή ότι ασκείται καταχρηστικά. στ. Καταχώρηση της καταγγελίας στα τηρούμενα στο ΙΚΑ βιβλία.

Η διαδικασία καταγγελίας Της σύμβασης γίνεται με την ηλεκτρονική υποβολή στο πληροφοριακό σύστημα του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας του εντύπου Ε6 .Συντελείται σε δύο στάδια. Ο εργοδότης αρχικά συμπληρώνει τη φόρμα του εντύπου Ε6, την εκτυπώνει και ακολούθως, αφού τεθούν οι υπογραφές ιδιοχείρως του εργοδότη και του εργαζομένου, ο εργοδότης ολοκληρώνει την ηλεκτρονική υποβολή επισυνάπτοντας το αρχείο του ηλεκτρονικά σαρωμένου εντύπου με τις προαναφερθείσες υπογραφές. Σε περίπτωση μη υπογραφής του εντύπου Ε6, ο εργοδότης επισυνάπτει το αρχείο της ηλεκτρονικά σαρωμένης έκθεσης επίδοσης του δικαστικού επιμελητή.Η προθεσμία υποβολής της ηλεκτρονικής δήλωσης στο ΕΡΓΑΝΗ είναι οκτώ (8) ημέρες από την κοινοποίηση του εγγράφου καταγγελίας στον εργαζόμενο. Σε περίπτωση παρέλευσης της προβλεπόμενης προθεσμίας, ηλεκτρονική υποβολή δεν είναι δυνατή, αλλά ακολουθείται η διαδικασία της κατάθεσης με προσέλευση στην αρμόδια Υπηρεσία του ΣΕΠΕ ή και του ΟΑΕΔ, με ανάλογη εφαρμογή των προβλεπόμενων κυρώσεων από την κείμενη νομοθεσία περί εκπρόθεσμης υποβολής των εντύπων του άρθ. 2 της παραπάνω υπουργικής απόφασης.

Αθήνα, 23.12.2015

Ο γνωμοδοτών δικηγόρος

Πάνος Ζυγούρης