

ΟΔΗΓΟΣ ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΕΝΕΡΓΕΙΑ ΕΡΓΑΤΙΚΩΝ ΔΙΑΦΟΡΩΝ

(Ν. 3996/2011, όπως τροποποιήθηκε με τον Ν. 4808/2021)

Τη σύνταξη και επιμέλεια ανέλαβαν οι:

**Αλεξάνδρα Μπρούμου, Προϊσταμένη Διεύθυνσης Προγραμματισμού και Συντονισμού
Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων και**

Ευμορφία Καρατζά, Επιθεωρήτρια Εργασιακών Σχέσεων

Έκδοση II, Αθήνα, Σεπτέμβριος 2023

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Ο παρών Οδηγός για τη διενέργεια εργατικών διαφορών που εκδίδεται από τη Δ/ση Προγραμματισμού και Συντονισμού Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων συντάχθηκε από τις Επιθεωρήτριες Εργασιακών Σχέσεων Αλεξάνδρα Μπρούμου (η οποία συνέταξε τις Ενότητες 2, 3, 4, 5.3 και 6) και Ευμορφία Καρατζά (η οποία συνέταξε την Ενότητα 1, 5.1, 5.2 και το ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ), απευθύνεται κυρίως στις Υπηρεσίες Επιθεώρησης και στοχεύει να αποτελέσει βοηθητικό εργαλείο για τους Επιθεωρητές Εργασιακών Σχέσεων, δίνοντας κατευθύνσεις για την ορθή και ομοιόμορφη εφαρμογή των διατάξεων που αφορούν στην διαδικασία επίλυσης εργατικών διαφορών ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας, όπως αυτή θεσμοθετείται στις διατάξεις του άρθ. 3 του Ν. 3996/2011 (ΦΕΚ 170/Α').

Ταυτόχρονα, αποσκοπεί να βοηθήσει όλους τους εμπλεκόμενους στη διαδικασία της εργατικής διαφοράς (εργοδότες, εργαζόμενους και όλους τους έχοντες δικαίωμα παράστασης εκπροσώπους τους) με τη λεπτομερή αποτύπωση της διαδικασίας επίλυσης εργατικών διαφορών, ώστε να καταστούν σαφή τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις που απορρέουν από την παραπάνω νομοθεσία.

Ο οδηγός συντάχθηκε από τις Επιθεωρήτριες για πρώτη φορά τον Μάρτιο του 2020 και δημοσιεύτηκε τον Ιούλιο του ίδιου έτους σε έγκριτο νομικό περιοδικό. Οι δύο Επιθεωρήτριες συνεργαζόμενες και αξιοποιώντας τη μεγάλη εμπειρία τους στον χειρισμό υποθέσεων ως επικεφαλής σε τοπικά Τμήματα Επιθεώρησης Εργασίας (Ανατολικού τομέα Αθηνών και Παλλήνης αντίστοιχα) εντόπισαν τις πρακτικές δυσκολίες και τα ερμηνευτικά ζητήματα που απασχολούν τους Επιθεωρητές Εργασιακών Σχέσεων. Τον Απρίλιο και Μάιο του 2021 ο οδηγός παρουσιάστηκε και αναλύθηκε σε 231 Επιθεωρητές σε 11 εκπαιδευτικές ημερίδες που οργανώθηκαν διαδικτυακά από το Σ.ΕΠ.Ε με εκπαιδευτριά την υπηρετούσα τότε ως Ειδική Επιθεωρήτρια - Αλεξάνδρα Μπρούμου.

Μετά τις αλλαγές που επέφερε ο Ν. 4808/2021 στη διαδικασία επίλυσης εργατικών διαφορών, και κατόπιν σχετικών αιτημάτων των Επιθεωρητών Εργασίας αλλά και μετά την παρότρυνση του Διοικητή της Ανεξάρτητης πλέον Αρχής Επιθεώρησης Εργασίας κου Γ. Τζιλιβάκη, η Δ/ση Προγραμματισμού ανέλαβε να επικαιροποιήσει τον ως άνω Οδηγό ενσωματώνοντας σε αυτόν τις ερμηνευτικές θέσεις της επί των νέων διατάξεων που αφορούν κυρίως τις Ενότητες 1, 4 και 3.3. Συγκεκριμένα, με το άρθρο 122 του Ν. 4808/2021 εισήχθησαν

αλλαγές που επιταχύνουν τη διαδικασία επίλυσης εργατικής διαφοράς, όπως η προθεσμία της μίας εβδομάδας για την έκδοση του Πορίσματος και η αναμόρφωση της διαδικασίας εργατικής διαφοράς σε β' βαθμό. Επιπλέον αυστηροποιήθηκαν οι διοικητικές κυρώσεις σε διαφορές που αφορούν μισθολογικές διαφορές και το Πρακτικό εργατικής διαφοράς υπό συγκεκριμένες προϋποθέσεις αποτελεί νόμιμο τίτλο για την έκδοση διαταγής πληρωμής.

Ο νέος επικαιροποιημένος Οδηγός εξειδικεύει και ερμηνεύει τις διατάξεις που αφορούν στη διαδικασία επίλυσης εργατικών διαφορών, περιγράφει αναλυτικά και με λεπτομέρεια όλα τα στάδια της διαδικασίας, αναπτύσσει τεχνικές χειρισμού υποθέσεων και σύνταξης των πορισμάτων, διαμορφώνει πρότυπα και μεθόδους αξιολόγησης της τήρησής τους και αναλύει τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των Επιθεωρητών και των μερών της εργατικής διαφοράς. Από την κυκλοφορία του στις Υπηρεσίες αποκτά την ισχύ ερμηνευτικής εγκυκλίου και οι Υπηρεσίες καλούνται να την εφαρμόσουν.

Επισημαίνεται ότι το νομοθετικό πλαίσιο που διέπει τη διενέργεια εργατικών διαφορών σκοπίμως δεν περιλαμβάνει αυστηρές δικονομικού τύπου διατάξεις ώστε τα παριστάμενα μέρη (εργοδότες και εργαζόμενοι) να μπορούν να συμμετέχουν και να παρακολουθούν τη διαδικασία, χωρίς να είναι απαραίτητο να προσλαμβάνουν πληρεξούσιο δικηγόρο για αυτό. Το γεγονός αυτό λαμβάνεται υπόψη και στον παρόντα Οδηγό, ιδίως στο κεφάλαιο που αφορά στην προδικασία και για τον λόγο αυτό υπογραμμίζεται ότι τυχόν ελλείψεις ή αοριστίες που δεν είναι ουσιώδεις και μπορούν να θεραπευτούν σε μεταγενέστερο στάδιο της συζήτησης θα πρέπει να γίνονται ανεκτές και να μη δημιουργούν απαράδεκτο της διαδικασίας.

Επίσης, κάποιες άλλες ενότητες, όπως η ανάπτυξη των τεχνικών χειρισμού των υποθέσεων και τα ενδεδειγμένα πρότυπα του Πρακτικού της εργατικής διαφοράς έχουν συμβουλευτικό χαρακτήρα και στοχεύουν στη βελτίωση της αρτιότητας του διοικητικού έργου των Επιθεωρητών, οπότε οι συγκεκριμένες ενότητες και ακόμη αν ο Οδηγός εγκριθεί στην συνέχεια αρμοδίως από την Υπηρεσία και ισχύσει ως Εσωτερικός Κανονισμός, λόγω της φύσης τους, δεν θα αποκτήσουν κανονιστικό περιεχόμενο.

Η Προϊσταμένη Διεύθυνσης

ΑΛΕΞΑΝΔΡΑ ΜΠΡΟΥΜΟΥ

Περιεχόμενα

ΕΙΣΑΓΩΓΗ	1
1. ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΔΙΑΦΟΡΑ - ΠΡΟΔΙΚΑΣΙΑ	2
1.1 Αντικείμενο εργατικής διαφοράς	2
1.2 Αιτούντες	4
1.3 Καθ' ύλην και κατά τόπον αρμοδιότητα.....	5
1.4 Αίτηση για εργατική διαφορά	7
1.4.1 Κατάθεση αίτησης.....	7
1.4.2 Προσδιορισμός συζήτησης – πρόσκληση	10
2. ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΔΙΑΦΟΡΑ - ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ	12
2.1 Στόχος της διαδικασίας.....	12
2.2 Προσόντα Επιθεωρητή για τη μεσολάβηση.....	13
2.3 Παριστάμενα μέρη	14
2.4 Συζήτηση της εργατικής διαφοράς	17
2.4.1 Τεχνικές χειρισμού της υπόθεσης.....	17
2.4.2 Συχνές ερωτήσεις για θέματα που ανακύπτουν κατά τη συζήτηση της εργατικής διαφοράς	21
2.4.3 Πρακτικό εργατικής διαφοράς	23
3. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑ ΤΗΣ ΣΥΖΗΤΗΣΗΣ	30
3.1 Επίλυση διαφοράς.....	30
3.2 Μη επίτευξη συμφωνίας	30
3.3 Διαδικασία για την επιβολή κυρώσεων	31
3.3.1 Διοικητικές κυρώσεις	31
Αδικαιολόγητη απουσία και διοικητικές κυρώσεις.....	32
Μισθολογικές οφειλές και διοικητικές κυρώσεις	33
Το πρακτικό ως βάση για την έκδοση διαταγής πληρωμής.....	34
3.3.2 Ποινικές κυρώσεις	35
4. ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΔΙΑΦΟΡΑ ΣΕ Β' ΒΑΘΜΟ	37
5. ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΔΙΑΦΟΡΑ ΠΟΥ ΑΠΤΕΤΑΙ ΤΩΝ ΘΕΜΑΤΩΝ ΤΟΥ Ν. 3896/2010 (ΦΕΚ 207/Α') & Ν. 4443/2016 (ΦΕΚ 232/Α')	39
5.1 Αντικείμενο εργατικής διαφοράς και σχετική νομοθεσία	39
5.2 Συνεργασία με τον Συνήγορο του Πολίτη.....	41
5.3 Διαδικασία επιβολής διοικητικών και ποινικών κυρώσεων και ιδιαιτερότητες	42
6. ΣΥΜΦΙΛΙΩΤΙΚΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ	47
7. ΕΠΙΛΟΓΟΣ	48
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ	49

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το εργατικό δίκαιο προβλέπει και ρυθμίζει το πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών, με απώτερο στόχο την κοινωνική και εργασιακή ειρήνη. Η αναγκαιότητα διατήρησης ενός υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος, της εξωδικαστικής επίλυσης των εργατικών διαφορών, του περιορισμού της δικαστικής παρέμβασης, αλλά και της εξυπηρέτησης των μισθωτών, οι οποίοι έχουν βιοτικό συμφέρον και ενδιαφέρονται για την άμεση δικαίωση των αιτημάτων τους συνιστούν τους κυριότερους παράγοντες για τους οποίους ανατέθηκε στην Επιθεώρηση Εργασίας η αρμοδιότητα επίλυσης των εργατικών διαφορών.

Για την υπαγωγή μίας υπόθεσης στη διαδικασία των εργατικών διαφορών είναι απαραίτητη η ύπαρξη διαφοράς που πηγάζει από την παροχή εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου και αφορά στην εφαρμογή και τήρηση της εργατικής νομοθεσίας. Η εργατική διαφορά ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας θεσμοθετείται στις διατάξεις του άρθ. 3 του Ν. 3996/2011 (ΦΕΚ 170/Α'), όπως τροποποιήθηκε με το άρθ. 122 του Ν. 4808/2021 (ΦΕΚ 101/Α').

1. ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΔΙΑΦΟΡΑ - ΠΡΟΔΙΚΑΣΙΑ

1.1 Αντικείμενο εργατικής διαφοράς

Σύμφωνα με το άρθ. 122 §1 του Ν. 4808/2021: «Εργατικές Διαφορές είναι κάθε είδους διαφωνίες μεταξύ εργαζομένου ή εργαζομένων και εργοδότη που πηγάζουν από τη σχέση εργασίας αναφορικά με την εφαρμογή και τήρηση των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας».

Οι εργατικές διαφορές έχουν προς επίλυση απαιτήσεις κυρίως οικονομικού περιεχομένου, πάντα στο πλαίσιο διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας, χωρίς αυτό να σημαίνει ότι αποκλείονται και θεσμικά αιτήματα που εντάσσονται στο πλαίσιο ατομικών ή συλλογικών συμβάσεων εργασίας ή κανονισμών εργασίας. Γενικότερα, πρόκειται για αιτήματα που μπορούν να προσδιοριστούν και να εξεταστούν από τον Επιθεωρητή Εργασιακών Σχέσεων, εφόσον αποτελούν παραβάσεις διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας.

Σε γενικές γραμμές, χαρακτηριστικές περιπτώσεις υπαγωγής διαφορών στη διαδικασία του άρθρου 122 του Ν. 4808/2021 αποτελούν απαιτήσεις για δεδουλευμένες αποδοχές ή άλλες παροχές που καθορίζονται από την ατομική, συλλογική σύμβαση ή τον κανονισμό εργασίας, αιτήματα για δώρα εορτών, επιδόματος αδείας, κανονικής και κάθε είδους άδειας, περιπτώσεις ακυρότητας της καταγγελίας σύμβασης, μη αποδοχής της εργασίας του μισθωτού εκ μέρους του εργοδότη (υπερημερία), μη καταβολής ή καταβολής μειωμένης αποζημίωσης απόλυσης, προσβολής της προσωπικότητας του εργαζόμενου, υπέρβασης των χρονικών ορίων κ.ο.κ.

Υπάγονται στη διαδικασία των εργατικών διαφορών περιπτώσεις μισθωτών που απασχολούνται στον δημόσιο τομέα;

Η Επιθεώρηση Εργασίας επιλαμβάνεται περιπτώσεων εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου, στις περιπτώσεις που εφαρμοστέα είναι η εργατική νομοθεσία,

ανεξάρτητα από το εάν ο εργοδότης είναι νομικό πρόσωπο δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου. Επομένως, σε αυτή την περίπτωση καλείται ο εργοδότης να παρασταθεί όπως εκπροσωπείται νομίμως.

Υπάγονται στη διαδικασία των εργατικών διαφορών οι απασχολούμενοι με σχέση μαθητείας ή με πρακτική άσκηση;

Για θέματα όπου ορίζεται ρητά από τη νομοθεσία αρμοδιότητα της Επιθεώρησης Εργασίας (περιπτώσεις που παράλληλα υπάρχει και εργασιακή σχέση) τυχόν διαφορές που ανακύπτουν υπάγονται στη διαδικασία της εργατικής διαφοράς.

Υπάγονται στη διαδικασία των εργατικών διαφορών οι απασχολούμενοι με σχέση εργασίας που χαρακτηρίζεται ως ανεξαρτήτων υπηρεσιών ή ως εθελοντική εργασία;

Στην περίπτωση αυτή θα πρέπει από την αίτηση για εργατική διαφορά να προκύπτει ότι ο αιτών ισχυρίζεται ότι υπάρχει εξαρτημένη σχέση εργασίας, ανεξάρτητα από το χαρακτηρισμό στην ατομική του σύμβαση. Στις περιπτώσεις αυτές, ως γνωστό, ο τελικός νομικός χαρακτηρισμός ανήκει στον δικαστή, ωστόσο, η υπόθεση μπορεί να αποτελέσει αντικείμενο εξέτασης από την Επιθεώρηση Εργασίας.

Υπάγονται στη διαδικασία των εργατικών διαφορών:

- α) διαφωνίες που απορρέουν από την άσκηση πειθαρχικής εξουσίας (εξαιρουμένων των όσων ορίζει το Ν.Δ. 3789/1958, όπου προσδιορίζονται τα αρμόδια όργανα εξέτασης των κατ' έφεση πειθαρχικών ποινών) και
- β) διαφορές όπως η καταχρηστικότητα της απόλυσης, η βλαπτική μεταβολή των όρων της σύμβασης εργασίας, ο εξαναγκασμός σε παραίτηση;

Εφόσον πρόκειται για διαφορές που ανακύπτουν εξ αφορμής της εργασιακής σχέσης υπάγονται στη διαδικασία των εργατικών διαφορών, ανεξάρτητα από το γεγονός ότι

μπορεί να μην προβλέπεται η επιβολή διοικητικών κυρώσεων. Δεν αποκλείεται από την εργατική διαφορά να επέλθει συμβιβασμός και επίλυση της διαφοράς. Εξαιρούνται από τη διαδικασία των εργατικών διαφορών οι περιπτώσεις εκείνες που ρητά ορίζεται αρμοδιότητα άλλου οργάνου, όπως είναι η εξέταση κατ' έφεση πειθαρχικών ποινών του Ν.Δ. 3789/1958.

Υπάγονται στη διαδικασία των εργατικών διαφορών θέματα υγείας και ασφάλειας στην εργασία, όταν υπάρχει συγκεκριμένο αίτημα;
(ενδεικτικά αναφέρεται η μη χορήγηση μέσων ατομικής προστασίας και η μη καταβολή της αποζημίωσης χρήσης και συντήρησης οχήματος του άρθ. 56 Ν. 4611/2019 (ΦΕΚ 73/τ. Α')

Εφόσον πρόκειται για διαφορές που ανακύπτουν εξ αφορμής της εργασιακής σχέσης υπάγονται στη διαδικασία των εργατικών διαφορών. Σε αυτή την περίπτωση, ο Επιθεωρητής Εργασίας μπορεί ενδεχομένως να ζητήσει τη συνδρομή της αρμόδιας Υπηρεσίας Ασφάλειας και Υγείας, είτε απευθύνοντας σχετικό ερώτημα, είτε αποστέλλοντας σχετική αναφορά για τυχόν ενέργειες αρμοδιότητάς της.

1.2 Αιτούντες

Σύμφωνα με την §2 του άρθ. 122: «Για την επίλυση των εργατικών διαφορών ο εργαζόμενος ή περισσότεροι εργαζόμενοι που επικαλούνται κοινό συμφέρον, ο εργοδότης, καθώς και οι οικείες συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν δικαίωμα να ζητήσουν την παρέμβαση του Επιθεωρητή Εργασιακών Σχέσεων».

Στη διαδικασία εργατικής διαφοράς έχει δικαίωμα να προσφύγει ο εργαζόμενος, ο εργοδότης, οι διάδοχοί τους, αλλά και τα αναγνωρισμένα εργατικά ή εργοδοτικά επαγγελματικά σωματεία, τα οποία δικαιούνται να ασκούν τα δικαιώματα των μελών τους, ιδίως εκείνων που πηγάζουν από την εφαρμογή των συλλογικών συμβάσεων εργασίας ή άλλων διατάξεων που εξομοιώνονται με αυτές, εφόσον τα δικαιούχα μέλη

υπέρ των οποίων ασκείται το δικαίωμα δεν εναντιώνονται με ρητή δήλωσή τους.

1.3 Καθ' ύλην και κατά τόπον αρμοδιότητα

Στην §3 του άρθ. 122 αναφέρεται ότι: «*Η διαδικασία επίλυσης της εργατικής διαφοράς διεξάγεται από τον Προϊστάμενο του αρμόδιου Τμήματος ή από τον Επιθεωρητή Εργασιακών Σχέσεων, που ορίζεται από τον Προϊστάμενο του αρμόδιου Τμήματος και εφόσον ο Προϊστάμενος του αρμόδιου Τμήματος ή ο Προϊστάμενος της αρμοδίας Περιφερειακής Διεύθυνσης κρίνει ότι η εργατική διαφορά χρήζει περαιτέρω εξέτασης, αυτή διεξάγεται σε δεύτερο βαθμό από τον Προϊστάμενο της αρμοδίας Περιφερειακής Διεύθυνσης, σε κάθε δε περίπτωση πριν την έκδοση του πορίσματος*».

Προκειμένου να προσδιοριστεί η κατά τόπο αρμοδιότητα αναφορικά με τη διαδικασία επίλυσης της εργατικής διαφοράς λαμβάνεται υπόψη ο τόπος που ο μισθωτός παρέχει ή παρείχε (σε περίπτωση λύσης της εργασιακής σχέσης) την εργασία του κατά τον χρόνο κατάθεσης της αίτησης για εργατική διαφορά.

Ποιο είναι το αρμόδιο Τμήμα στις περιπτώσεις που η απασχόληση των μισθωτών πραγματοποιείται σε χώρους εκτός της έδρας ή των υποκαταστημάτων της επιχείρησης;

Για τις περιπτώσεις που: **α)** βάσει όρου ατομικής σύμβασης εργασίας ή άλλου στοιχείου (π.χ. πίνακας προσωπικού ή πρόγραμμα εργασίας) προκύπτει ότι τα μέρη έχουν συμφωνήσει η παρεχόμενη εργασία να προσφέρεται σε συγκεκριμένο τόπο ή σε συγκεκριμένη περιοχή Δήμου ή Νομού, **β)** από την ατομική σύμβαση ή άλλο στοιχείο δεν προσδιορίζεται επακριβώς ο τόπος παρεχόμενης εργασίας του μισθωτού, αλλά αυτός προσφέρει τις υπηρεσίες του κυρίως σε συγκεκριμένο τόπο ή σε συγκεκριμένη περιοχή Δήμου ή Νομού, τότε αρμόδιο να επιληφθεί της εργατικής διαφοράς θα είναι το ΤΕΕΣ της περιοχής όπου παρέχει την εργασία του ο μισθωτός

(βλ. και σημείωση κατωτέρω). Αναλόγως εφαρμόζονται τα ανωτέρω και για τις περιπτώσεις της τηλεργασίας.

Ποιο είναι το αρμόδιο Τμήμα σε περίπτωση εργαζόμενου ο οποίος απασχολείται περιστασιακά σε εναλλασσόμενους χώρους εργασίας που υπάγονται στην αρμοδιότητα διαφορετικών ΤΕΕΣ (εκτός της έδρας και των υποκαταστημάτων της επιχείρησης);

Στην περίπτωση αυτή, θα επιλαμβάνεται της εργατικής διαφοράς το ΤΕΕΣ στην αρμοδιότητα του οποίου υπάγεται η έδρα της επιχείρησης (βλ. και σημείωση κατωτέρω).

ΣΗΜΕΙΩΣΗ: Για τις ανωτέρω α & β περιπτώσεις, ο εργαζόμενος δύναται, με αιτιολογημένη αίτησή του, να ζητήσει τη διενέργεια της σχετικής εργατικής διαφοράς να πραγματοποιηθεί στο κατά τόπο αρμόδιο ΤΕΕΣ όπου υπάγεται είτε η έδρα της επιχείρησης, είτε ο τόπος στον οποίο παρέχει την εργασία του.

Τι συμβαίνει σε περίπτωση που η αίτηση κατατεθεί σε αναρμόδια Υπηρεσία;

Εάν η Υπηρεσία στην οποία απευθύνεται ένας πολίτης είναι αναρμόδια να επιληφθεί μιας εργατικής διαφοράς, βάσει των προαναφερομένων, τότε θα αναλαμβάνει να διαβιβάσει ενδοϋπηρεσιακά την σχετική υπόθεση (βλ. Κ.Δ.Διαδ., άρθ. 4 §1 εδ. 3 Ν. 2690/99 ως ισχύει) στο κατά τόπο αρμόδιο ΤΕΕΣ, ενημερώνοντας σχετικά τον προσφεύγοντα.

1.4 Αίτηση για εργατική διαφορά

1.4.1 Κατάθεση αίτησης

Σύμφωνα με την §4 του άρθ. 122: «*Η διαδικασία επίλυσης της εργατικής διαφοράς αρχίζει με την κατάθεση σχετικής αίτησης από τον ενδιαφερόμενο και γνωστοποιείται με κάθε πρόσφορο μέσο στο άλλο μέρος. Στην αίτηση αναφέρονται τα στοιχεία των μερών και τα υποβληθέντα αιτήματα που αποτελούν τη βάση διεξαγωγής της συζήτησης της εργατικής διαφοράς*».

Προαπαιτούμενα στοιχεία για να είναι παραδεκτή η αίτηση (υπόδειγμα της οποίας είναι διαθέσιμο στον σύνδεσμο: <https://www.hli.gov.gr/entypa/?c=gia-ergazomenous>) είναι:

- να αναγράφονται τα πλήρη στοιχεία του προσφεύγοντος και του καθ' ου, και το ΑΦΜ της επιχείρησης,
- να προσδιορίζεται το αντικείμενο της εργατικής διαφοράς.

Αν ένα από τα μέρη είναι νομικό πρόσωπο, θα πρέπει να αναγράφεται η ακριβής επωνυμία αυτού, όπως εμφανίζεται στις συναλλαγές και αποδεικνύεται από έγγραφα (π.χ. τιμολόγια, ταμειακές αποδείξεις κ.λ.π.). Επίσης, επιθυμητό είναι να αναγράφεται και ο νόμιμος εκπρόσωπος αυτού, σε περίπτωση δε κατά την οποία ο ενδιαφερόμενος δεν γνωρίζει τα ακριβή στοιχεία του νομίμου εκπροσώπου, τότε θα πρέπει να αναγράφεται η επωνυμία του νομικού προσώπου και στη συνέχεια η φράση «*νομίμως εκπροσωπούμενη*». Επίσης, στην αίτηση ζητείται να συμπληρωθούν οι ακριβείς διευθύνσεις των μερών (ταχυδρομικών ή/και ηλεκτρονικών). Τέλος, στην αίτηση αναφέρονται και τα πλήρη στοιχεία και των τυχόν οριζόμενων εκπροσώπων τους, εφόσον είναι γνωστά εκ των προτέρων.

Η αίτηση για διενέργεια εργατικής διαφοράς μπορεί να αποσταλεί μέσω e-mail, μέσω της διαδικτυακής πύλης της Επιθεώρησης Εργασίας sepenet.gr, να κατατεθεί αυτοπροσώπως από το ενδιαφερόμενο μέρος ή από εξουσιοδοτημένο εκπρόσωπο

αυτού. Στην περίπτωση αυτοπρόσωπης κατάθεσης ο αρμόδιος υπάλληλος δύναται να αξιολογήσει τη δυνατότητα τηλεφωνικής μεσολάβησης, ενώπιον του προσφεύγοντα, εφόσον συναινεί και ο ίδιος, με σκοπό τη διερεύνηση πιθανής διευθέτησης της διαφοράς.

Ο Επιθεωρητής Εργασιακών Σχέσεων μελετά την αίτηση για διενέργεια εργατικής διαφοράς και στην περίπτωση που το κρίνει σκόπιμο ζητά στοιχεία από τον προσφεύγοντα για την αποσαφήνιση της προς εξέταση υπόθεσης και επαληθεύει τα στοιχεία της επιχείρησης μέσω του Π.Σ. Εργάνη, με σκοπό να διασφαλίσει την εγκυρότητα των στοιχείων του μέρους που θα κληθεί σε εργατική διαφορά από την Υπηρεσία.

Τι συμβαίνει στην περίπτωση που τα στοιχεία της αίτησης είναι ελλιπή ή ανακριβή;

Εάν τα στοιχεία της αίτησης είναι ελλιπή ή ανακριβή¹, ο Επιθεωρητής Εργασιακών Σχέσεων επισημαίνει στο ενδιαφερόμενο μέρος τις ελλείψεις και τους κινδύνους που ενδεχομένως να δημιουργηθούν [π.χ. η έλλειψη (ακριβούς) διεύθυνσης μπορεί να οδηγήσει σε επιστροφή της πρόσκλησης και κατ' επέκταση στην αναβολή της συζήτησης, η έλλειψη των στοιχείων της επιχείρησης δημιουργεί αμφιβολίες ως προς το πρόσωπο του πραγματικού εργοδότη κ.λ.π.] και είτε εκείνο συμπληρώνει τις ελλείψεις και την καταθέτει, είτε εμμένει στην υποβολή αυτής. Στην τελευταία περίπτωση, ο Επιθεωρητής Εργασιακών Σχέσεων παραλαμβάνει την αίτηση, την πρωτοκολλεί και ενημερώνει πάραυτα εγγράφως τον ενδιαφερόμενο για την απόρριψη αυτής ως απαράδεκτης. Η διαδικασία συνεχίζεται και ορίζεται ημέρα συζήτησης, αφού ο ενδιαφερόμενος επιστρέψει με νέα αίτηση, ορθώς συμπληρωμένη.

Εφόσον οι απαιτήσεις του προσφεύγοντα είναι οικονομικού περιεχομένου, αυτές θα πρέπει να είναι σαφείς και προσδιορισμένες, καθώς ο Επιθεωρητής Εργασίας είναι μεν αρμόδιος να παρέχει πληροφορίες για τον υπολογισμό των αποδοχών των

¹ Εάν πρόκειται για ελλείψεις ουσιαστικών στοιχείων που δε μπορούν να συμπληρωθούν από υπηρεσιακή αναζήτηση και καθιστούν την αίτηση απαράδεκτη.

εργαζομένων και να ελέγχει την ορθότητα αυτών, αλλά δεν θα πρέπει να αναλώνεται σε άσκοπες λογιστικές πράξεις [(σχ. έγγραφο της Διεύθυνσης Προγραμματισμού ΕΕΣ υπ' αριθ. 2412/16.07.2004). βλ και την περίπτωση της § 8 του άρθ. 122 του Ν. 4808/2021, που αναφέρεται στη διαταγή πληρωμής.

Τι συμβαίνει στην περίπτωση που ο αιτών δεν μπορεί να γράψει ή δεν ομιλεί την ελληνική γλώσσα;

Εάν ο ενδιαφερόμενος δηλώσει ότι δεν μπορεί να γράψει, ο αρμόδιος υπάλληλος, ύστερα από προφορική έκθεση του αιτήματος του ενδιαφερομένου οφείλει να συντάξει ο ίδιος την αίτηση, σημειώνοντας το γεγονός αυτό στο τέλος. Στην περίπτωση που ο αιτών δεν ομιλεί την ελληνική γλώσσα ενημερώνεται από την Υπηρεσία ότι η αίτηση υποβάλλεται μόνο στα ελληνικά, καθώς και ότι όλα τα σχετικά έγγραφα θα πρέπει να είναι στα ελληνικά και κατά τη συζήτηση να παρίσταται και μεταφραστής, ο οποίος δεν απαιτείται να είναι επαγγελματίας (αρκεί να τον ορίσει ο αιτών τη μετάφραση).

Τι συμβαίνει στην περίπτωση που κατατίθενται περισσότερες από μία αιτήσεις για εργατική διαφορά για το ίδιο νομικό πρόσωπο;

Στην περίπτωση που οι αιτούντες επικαλούνται κοινό συμφέρον, δηλαδή προβάλλουν όμοιες απαιτήσεις κατά του ίδιου εργοδότη, μπορεί να γίνει ομαδική υποβολή αιτήσεων από το σύνολο των αιτούντων και να προσδιοριστεί μία ημερομηνία συζήτησης. Ακόμα και αν δεν διαθέτουν νομική εκπροσώπηση, οι αιτούντες μπορούν να εξουσιοδοτήσουν εκπρόσωπο/εκπροσώπους (για να παρασταθεί/ούν κατά τη συζήτηση) κατά την υποβολή της ομαδικής αίτησης, ή κατά την προγραμματισμένη συζήτηση της διαφοράς.

Οι μεμονωμένες αιτήσεις που έχουν ήδη προσδιοριστεί μπορούν με αίτημα των αιτούντων να συνενωθούν λόγω κοινού συμφέροντος σε συγκεκριμένη ημερομηνία συζήτησης, η οποία θα πραγματοποιηθεί αφού η άλλη πλευρά προσκληθεί ως

κατωτέρω.

1.4.2 Προσδιορισμός συζήτησης – πρόσκληση

Η αίτηση πρωτοκολλείται, λαμβάνει αύξοντα αριθμό και εντάσσεται σε πλάνο προγραμματισμού εργατικών διαφορών, το οποίο τηρείται από κάθε Υπηρεσία για την ομαλή διεξαγωγή της διαδικασίας. Ο προσφεύγων λαμβάνει αριθμό πρωτοκόλλου και ενημερώνεται άμεσα για την ημερομηνία και ώρα διεξαγωγής της εργατικής διαφοράς.

Η πρόσκληση (υπόδειγμα της οποίας επισυνάπτεται στο παράρτημα) αποστέλλεται στον καθ' ου το συντομότερο δυνατό, με την αίτηση ως συνημμένο έγγραφο, ώστε να λάβει γνώση και να προετοιμαστεί για τη συζήτηση της εργατικής διαφοράς. Στην πρόσκληση αναγράφονται υποχρεωτικά η ημερομηνία, η ημέρα και η ώρα της συζήτησης, ενώ είναι επιθυμητή και μία σύντομη περίληψη αυτής, στην οποία θα πρέπει να διατυπώνεται με σαφήνεια το αντικείμενο της υπόθεσης και το αίτημά της. Η συζήτηση της αίτησης πρέπει να ορίζεται σε σύντομο χρονικό διάστημα, κυρίως στις περιπτώσεις που το αντικείμενο της διαφοράς αφορά απαιτήσεις που παραγράφονται σύντομα. Επίσης, θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη και τυχόν επιπλέον χρόνος λόγω ενδεχόμενης αναβολής της συζήτησης. Σύμφωνα με την πρακτική, το χρονικό διάστημα από την κατάθεση της αίτησης έως τη συζήτησή της δεν υπερβαίνει τον ένα μήνα. Αιτήματα σοβαρού και επείγοντος χαρακτήρα μπορούν να προσδιορίζονται σύντομα κατά προτεραιότητα.

Κατά την αποστολή της πρόσκλησης, η Υπηρεσία δύναται να ζητήσει τα έγγραφα που θεωρεί απαραίτητα για τη διευκόλυνση της διαδικασίας και είναι σχετικά με τα προς εξέταση αιτήματα, αλλά ενδεχομένως και όλα εκείνα που θεωρούνται χρήσιμα, η διερεύνηση των οποίων θα βοηθήσει την Υπηρεσία για την επίτευξη της επίλυσης της διαφοράς (ενδεικτικά αναφέρονται τα έντυπα γνωστοποίησης των όρων εργασίας ή ατομικές συμβάσεις απασχόλησης, αναλυτικές αποδείξεις πληρωμής και τραπεζικής κατάθεσης, ο Κανονισμός Εργασίας ή/και ό,τι άλλο κρίνεται σκόπιμο). Στο κείμενο της πρόσκλησης να αναφέρεται ότι η παράσταση με εκπρόσωπο είναι αποδεκτή εφόσον προσκομιστούν τα σχετικά νομιμοποιητικά έγγραφα.

Η γνωστοποίηση της πρόσκλησης πραγματοποιείται με κάθε πρόσφορο μέσο, κυρίως ταχυδρομικώς (με απλό/συστημένο ταχυδρομείο, το οποίο κρίνεται κατά περίπτωση και υπάγεται στη διακριτική ευχέρεια της Υπηρεσίας), μέσω του portal, ή με επίδοση.

Από την ημέρα παραλαβής της πρόσκλησης έως την ημερομηνία της συζήτησης είναι σκόπιμο να παρέχεται προθεσμία τουλάχιστον 48 ωρών, ώστε να εξασφαλίζεται η προετοιμασία του καλούμενου μέρους και να αποφεύγεται ενδεχόμενη αναβολή της συζήτησης. Σημειώνεται ότι όταν η πρόσκληση αποστέλλεται ηλεκτρονικά θεωρείται ότι έχει νομίμως κοινοποιηθεί μετά την παρέλευση πέντε (5) ημερών από την επόμενη ημέρα της ημερομηνίας κοινοποίησης (άρθ. 40 του Ν. 4554/2018).

2. ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΔΙΑΦΟΡΑ - ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ

2.1 Στόχος της διαδικασίας

Η διενέργεια εργατικής διαφοράς θεωρείται ότι είναι επιτυχής όταν ακολουθώντας τη διαδικασία που περιγράφεται στον Ν. 3996/2011 όπως ισχύει, επιτευχθεί συμβιβαστικό αποτέλεσμα, που σημαίνει ότι υπήρξε προσέγγιση των θέσεων των μερών. Σε πολλές περιπτώσεις δεν υπάρχει πρόσφορο έδαφος για την επίτευξη συμβιβαστικής λύσης, για διάφορους λόγους, όπως όταν οι δύο πλευρές είναι αμετακίνητες στις θέσεις τους και δεν υπάρχει διάθεση συμβιβασμού, το αντικείμενο της εργατικής διαφοράς αφορά νομικά ζητήματα που χρήζουν ερμηνείας ή πραγματικά περιστατικά που χρήζουν δικαστικής εκτίμησης ή που εκφεύγουν της δυνατότητας οριστικής κρίσης του Επιθεωρητή. Ωστόσο, ακόμα και σε αυτές τις περιπτώσεις η σωστή απόπειρα προσέγγισης των θέσεων των μερών, μέσω της μεσολάβησης της Επιθεώρησης Εργασίας θα διασαφηνίσει τα επιχειρήματα των δύο πλευρών, θα τοποθετήσει τη διαφορά στην ορθή της βάση και θα ανοίξει πιθανόν τον δρόμο για τη μελλοντική διευθέτησή της μέσω της δικαστικής οδού ή του εξωδικαστικού συμβιβασμού. Άλλωστε, οι θέσεις της Υπηρεσίας λαμβάνονται υπόψη ακόμα και στις περιπτώσεις που μία εργατική διαφορά παραπέμπεται στα δικαστήρια.

Επομένως, κατά τη διενέργεια της διαφοράς είναι σημαντικό ο Επιθεωρητής να αποκτήσει ει δυνατόν πληρέστερη εικόνα, ώστε να τοποθετήσει το πρόβλημα στην ορθή νομική βάση, να αντιληφθεί και να υποδείξει τις λύσεις που μπορούν να αποτρέψουν τη δικαστική διαμάχη των μερών, η οποία συνήθως είναι χρονοβόρα, δαπανηρή και διαρρηκτική της εργασιακής ειρήνης. Η εργατική διαφορά ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας συνιστά ως προς τη διαδικασία και το αντικείμενό της «οιονεί δίκη», στην οποία ασφαλώς προέχει η μεσολαβητική/συμβιβαστική λειτουργία. Γι' αυτό και θα πρέπει να τηρούνται αυστηρά οι κανόνες που θεσπίζουν οι σχετικές διατάξεις για τη διαδικασία, την ισηγορία και την ισότητα των όπλων, όπως προβλέπονται και στο πλαίσιο της πολιτικής δικονομίας. Άλλωστε, για τον λόγο αυτό ο Επιθεωρητής απολαμβάνει απόλυτης ανεξαρτησίας κατά την άσκηση των καθηκόντων του. Αυτό σημαίνει ότι η δικαιοδοτική κρίση του είναι προσωπική και ανέλεγκτη και

δεν υπόκειται, όπως ο κοινός δημόσιος υπάλληλος, σε ιεραρχικές εντολές του προϊσταμένου του ως προς τον χειρισμό της υπόθεσης. Ο προϊστάμενος του Τμήματος είναι αφενός αρμόδιος να του αναθέσει τη διενέργεια της εργατικής διαφοράς εκτιμώντας τη διαπραγματευτική του ικανότητα και την ευρύτητα γνώσης του αντικειμένου και αφετέρου να παραπέμψει την υπόθεση για εξέταση σε β' βαθμό, εφόσον κρίνει ότι χρήζει εξέτασης (βλ. σχετικό Κεφάλαιο 5).

2.2 Προσόντα Επιθεωρητή για τη μεσολάβηση

Η διαδικασία επίλυσης εργατικών διαφορών εντάσσεται στο πλαίσιο της διαπραγμάτευσης, δεδομένου ότι απαιτεί διάλογο και συνεννόηση με τα εμπλεκόμενα μέρη, με στόχο την επίλυση των διαφορών που έχουν ανακύψει. Ο Επιθεωρητής Εργασίας, ως μεσολαβητής, επιδιώκει να επιλύσει τη διαφορά με γνώμονα και μέτρο τον Νόμο. Στο πλαίσιο αυτό:

➤ προετοιμάζεται προ της διενέργειας της εργατικής διαφοράς. Η καλή προετοιμασία και εμπειρία του Επιθεωρητή Εργασίας συμβάλλουν στην επίτευξη λύσης και εμπνέουν τόσο εμπιστοσύνη στα μέρη, όσο και κύρος στον Επιθεωρητή που χειρίζεται την υπόθεση. Η προετοιμασία συνίσταται στην προσεκτική ανάγνωση της αίτησης της εργατικής διαφοράς και στην κατανόηση του περιεχομένου της, στην άριστη γνώση των σχετικών διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας και στη μελέτη τυχόν προσκομισθέντων στοιχείων και όσων μπορούν να αντληθούν από το Π.Σ. Εργάνη

- ενημερώνει τα δύο μέρη σχετικά με τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας
- εξετάζει και αξιολογεί το αποδεικτικό υλικό που στηρίζει τις θέσεις των μερών
- επικεντρώνεται στα σημεία σύγκλισης των δύο μερών, ενώ προσπαθεί να εδραιώσει την καλή πίστη δημιουργώντας κλίμα εμπιστοσύνης και τονίζοντας την ανάγκη για συνεργασία
- επιδεικνύει τόσο αντικειμενικότητα, υπευθυνότητα και αμεροληψία, όσο και υπομονή, ψυχραιμία και ευθυκρισία
- επισημαίνει στα δύο μέρη τις συνέπειες ενός αδιεξόδου, λειτουργώντας όχι ως

κριτής, αλλά ως αρωγός τους στην επίλυση της διαφοράς.

Ο Ν. 4144/2013 απάλειψε τυπικά προσόντα που απαιτούνταν στο παρελθόν να έχει ο Επιθεωρητής που διενεργεί την εργατική διαφορά. Ο Προϊστάμενος του Τμήματος καθορίζει τον Επιθεωρητή Εργασίας που επιλαμβάνεται της εργατικής διαφοράς και αναλαμβάνει τον χειρισμό της υπόθεσης, κυρίως βάσει της εμπειρίας, της κατάρτισης και της διαπραγματευτικής του ικανότητας.

2.3 Παριστάμενα μέρη

Στην §5 του άρθ. 122 ορίζεται ότι: «Κατά τη διαδικασία της εργατικής διαφοράς μπορούν να παρίστανται συνολικά μέχρι πέντε (5) εκπρόσωποι από κάθε ενδιαφερόμενο μέρος πέραν των νομικών συμβούλων. Σε αυτούς συμπεριλαμβάνονται κατ' επιλογήν του κάθε μέρους εκπρόσωποι της πρωτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης ή της δευτεροβάθμιας ή της ομοιοεπαγγελματικής τοιαύτης ή του Εργατικού Κέντρου της περιοχής ή της ΓΣΕΕ εκ μέρους των εργαζομένων, καθώς και εκπρόσωποι της συνδικαλιστικής οργάνωσης εκ μέρους του εργοδότη ή των εργοδοτών. Κατά τη διάρκεια της εργατικής διαφοράς μπορεί να παρίσταται διερχόμενη νοηματικής γλώσσας της Ομοσπονδίας Κωφών Ελλάδος για την υποστήριξη κωφού ή βαρήκοου ατόμου, καθώς και μεταφραστής για την υποστήριξη αλλοδαπού».

Διευκρινίζεται ότι δικαίωμα παράστασης έχουν συνολικά πέντε εκπρόσωποι. Σε αυτούς συμπεριλαμβάνονται οι συνδικαλιστικοί εκπρόσωποι του επιχειρησιακού σωματείου ή του πρωτοβάθμιου κλαδικού ή ομοιοεπαγγελματικού σωματείου, ή της αντίστοιχης δευτεροβάθμιας οργάνωσης (είτε της ομοσπονδίας ομοιοεπαγγελματικής ή κλαδικής είτε του Εργατικού Κέντρου της περιοχής) ή της ΓΣΕΕ εκ μέρους των εργαζομένων και από μέρους του εργοδότη εκπρόσωποι της οικείας συνδικαλιστικής οργάνωσης εργοδοτών. Η παράσταση συνδικαλιστικού εκπροσώπου γίνεται δεκτή μόνο εφόσον προσκομιστούν σχετικά νομιμοποιητικά έγγραφα (όπως το ισχύον καταστατικό για τη νόμιμη εκπροσώπηση του σωματείου ή πρακτικό διοικητικού

Συμβουλίου με τη σύνθεσή του και σχετική εξουσιοδότηση από το Δ.Σ. του σωματείου για την παράσταση εκπροσώπου του στη συγκεκριμένη εργατική διαφορά). Επισημαίνεται ότι στο άρθ. 83 του Ν. 4808/2021 και στην Υ.Α. 62599/2021 (ΦΕΚ Β' 4279/16-09-2021) ρυθμίζονται τα ζητήματα καταχώρησης στο Γενικό Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων (ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε.) και το Γενικό Μητρώο Οργανώσεων Εργοδοτών (ΓΕ.ΜΗ.Ο.Ε.).

Η §6 του άρθ. 122 προβλέπει ότι: «*κατά τη συζήτηση της εργατικής διαφοράς τα μέρη υποχρεούνται να παρασταθούν αυτοπροσώπως είτε με νόμιμο εκπρόσωπο είτε με άλλο εξουσιοδοτημένο πρόσωπο*».

Σε περίπτωση που δεν παρίσταται ο προσφεύγων ή ο καθ' ου αυτοπροσώπως, γίνεται δεκτός οποιοσδήποτε παρίσταται αντ' αυτού, εφόσον φέρει σχετική εξουσιοδότηση, η οποία θεωρείται ότι καλύπτει και την περίπτωση σύνταξης πρακτικού συμβιβασμού. Εάν ο εργοδότης είναι νομικό πρόσωπο εκπροσωπείται από τον κατά νόμο εκπρόσωπο της εταιρείας, σύμφωνα με το ισχύον καταστατικό της.

Έχουν δικαίωμα παράστασης κατά τη συζήτηση της εργατικής διαφοράς, νόμιμα εξουσιοδοτημένοι εκπρόσωποι συνδικαλιστικής οργάνωσης που δεν εκπροσωπεί κατά νόμο το ενδιαφερόμενο μέρος:

α) είτε διότι το τελευταίο δεν είναι μέλος της ή μέλος (πρωτοβάθμιας) οργάνωσης μέλους της,

β) είτε διότι η εν λόγω συνδικαλιστική οργάνωση βάσει του καταστατικού της δεν εκπροσωπεί τον κλάδο ή το επάγγελμα ή την επιχείρηση που ανήκει ο ενδιαφερόμενος;

Το νόημα της συγκεκριμένης διάταξης κατά την ορθή ερμηνεία είναι ότι δικαίωμα παράστασης έχουν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις που καταστατικά εκπροσωπούν σε πρώτο ή δεύτερο βαθμό το επάγγελμα, τον κλάδο, ή την επιχείρηση που ανήκει ο εργαζόμενος και όχι αδιακρίτως όλες οι συνδικαλιστικές οργανώσεις. Το δικαίωμα εκπροσώπησης υφίσταται ανεξάρτητα από το αν ο μισθωτός είναι μέλος τους ή όχι,

γεγονός που εξυπηρετεί την ελεύθερη και ανεμπόδιστη συμμετοχή των εργαζομένων σε συνδικαλιστικές οργανώσεις, μια και έτσι ο εργαζόμενος δεν υποχρεούται κατά τη διαδικασία της εργατικής διαφοράς να αποκαλύπτει τυχόν συνδικαλιστική του ιδιότητα. Η ερμηνεία αυτή είναι συνεπής και με όσα ορίζονται στο άρθρ. 14 του Ν. 1264/1982 για προστασία της συνδικαλιστικής δράσης, όπως τροποποιήθηκε με το άρθρ. 88 του Ν. 4808/2021. Σε κάθε περίπτωση, ο προσφεύγων μπορεί να εκπροσωπείται από συνδικαλιστικούς εκπροσώπους του σωματείου της επιχείρησης όπου εργάζεται, της πρωτοβάθμιας ή δευτεροβάθμιας οργάνωσης του κλάδου ή του επαγγέλματός του, ή εκπροσώπους εκ μέρους της ΓΣΕΕ.

Η νομιμότητα εκπροσώπησης του ενδιαφερόμενου μέρους κρίνεται βάσει της αρμοδιότητάς του να εκπροσωπεί βάσει του καταστατικού του και των διατάξεων του άρθρου 67 ΑΚ, και επόμενα, τα μέλη του και η διατύπωση του νόμου «κατ' επιλογήν του κάθε μέρους» σημαίνει ότι το ενδιαφερόμενο μέρος θα καθορίσει πόσοι από τους πέντε συνολικά συνδικαλιστικούς εκπροσώπους θα παρίστανται για λογαριασμό του και από ποιες συνδικαλιστικές οργανώσεις από εκείνες που αναφέρονται στον νόμο, αθροιστικά ή μεμονωμένα. Επισημαίνουμε ότι το εν λόγω θέμα είναι ιδιαίτερης σημασίας, εφόσον αποτελεί συχνά εριζόμενο ζήτημα ανάμεσα στα ενδιαφερόμενα μέρη που πυροδοτεί εντάσεις κατά τη συζήτηση των εργατικών διαφορών, αλλά και διότι η τυπική τήρηση της διαδικασίας της εργατικής διαφοράς από τις υπηρεσίες μας αποτελεί εχέγγυο αμεροληψίας και αντικειμενικότητας των Επιθεωρητών Εργασίας.

Ποια η έννοια του νομικού συμβούλου; Χρειάζεται η επίδειξη εξουσιοδότησης προς τον δικηγόρο;

Οι παριστάμενοι μπορούν, εφόσον το επιθυμούν, να παρίστανται στη διαφορά μετά ή δια νομικού συμβούλου. Ως νομικός σύμβουλος νοείται ο πληρεξούσιος δικηγόρος. Οι πληρεξούσιοι δικηγόροι δεν χρειάζεται να φέρουν ειδική εξουσιοδότηση ή πληρεξούσιο, αρκεί να δηλώσουν την πληρεξουσιότητά τους και τον αριθμό μητρώου του Δικηγορικού Συλλόγου που ανήκουν, επιδεικνύοντας την επαγγελματική τους ταυτότητα, εκτός και εάν αμφισβητείται η πληρεξουσιότητά τους, οπότε και ζητείται το πληρεξούσιο του εντολέα τους. Ειδικά, όμως, εφόσον δηλώσουν ότι επιθυμούν να

παραιτηθούν της διαφοράς που έχει κινήσει με αίτηση που υπογράφει ο προσφεύγων, απαιτείται είτε να προσέλθει στην Υπηρεσία και να παραιτηθεί ο ίδιος ο προσφεύγων, ή ο δηλών πληρεξούσιος δικηγόρος να φέρει ειδική πληρεξουσιότητα που να περιλαμβάνει και το γεγονός της παραίτησής του από την εργατική διαφορά.

2.4 Συζήτηση της εργατικής διαφοράς

Την προσδιορισμένη ημέρα και ώρα εκφωνείται η συγκεκριμένη υπόθεση με τα ονόματα των μερών. Αν κάποιο από τα μέρη δεν έχει προσέλθει ή δεν παρίσταται ερευνάται εάν έχει κληθεί νομίμως. Σε περίπτωση μη νόμιμης κλήτευσής του ορίζεται νέα ημερομηνία συζήτησης και λαμβάνεται μέριμνα ώστε η πρόσκληση να επιδοθεί στη σωστή διεύθυνση (ταχυδρομική ή ηλεκτρονική).

Σε περίπτωση που κατά την εκφώνηση δηλώνεται παράσταση των μερών εξετάζεται εάν τα μέρη παρίστανται προσηκόντως. Αυτό σημαίνει ότι σύμφωνα με τις οικείες διατάξεις τα μέρη παρίστανται είτε αυτοπροσώπως είτε δια εξουσιοδοτημένου εκπροσώπου. Για τον λόγο αυτό ελέγχεται η ταυτοπροσωπία των μερών (με σημείωση στο πρακτικό των στοιχείων της αστυνομικής τους ταυτότητας/διαβατηρίου) και ελέγχεται εάν είναι εφοδιασμένα με σχετική εξουσιοδότηση σε περίπτωση παράστασής τους δια εκπροσώπου. Εάν ο εργοδότης είναι νομικό πρόσωπο, τότε εκπροσωπείται σύμφωνα με όσα ορίζει το καταστατικό του και η σχετική καταχώρηση για την εκπροσώπησή του σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία (καταχώρηση στο Γ.Ε.ΜΗ.). Εφόσον τα μέρη παρίστανται μετά ή δια πληρεξουσίου δικηγόρου σημειώνονται τα στοιχεία του δικηγόρου και ο αριθμός μητρώου που αναγράφεται στην επαγγελματική ταυτότητα του οικείου Δικηγορικού Συλλόγου. Οι συνδικαλιστικοί εκπρόσωποι που παρίστανται θα πρέπει να είναι εφοδιασμένοι με τα σχετικά νομιμοποιητικά έγγραφα και να σημειωθεί η παράστασή τους στο πρακτικό.

2.4.1 Τεχνικές χειρισμού της υπόθεσης

Μετά τη νόμιμη παράσταση των μερών κατά τα ανωτέρω, ο Επιθεωρητής, αφού

καλωσορίσει τους παρισταμένους στη συζήτηση τους ενημερώνει, με σκοπό την ομαλή διεξαγωγή της συζήτησης:

- να απενεργοποιήσουν τα κινητά τους τηλέφωνα,
- να ομιλούν όταν τους δίδεται ο λόγος,
- να μη διακόπτουν τους ομιλούντες,
- να εκφράζονται με ευγένεια,
- να παρακολουθούν προσεκτικά τη διαδικασία και να απευθύνονται στον Επιθεωρητή για οποιαδήποτε διευκρίνιση ή απορία, αποφεύγοντας τις μεταξύ τους διαλογικές συζητήσεις.

Επίσης ο Επιθεωρητής τους γνωστοποιεί ότι:

- Μετά την έναρξη της συζήτησης, αν δεν έχει διατυπωθεί αίτημα αναβολής, υπάρχει μόνο η δυνατότητα να δοθεί προθεσμία για επιπλέον γραπτή αναλυτική διατύπωση των ισχυρισμών που προβλήθηκαν κατά τη συζήτηση και από τα δύο μέρη, με επιπλέον προθεσμία για προσθήκη αντίκρουση και ρητό καθορισμό των ημερομηνιών κατάθεσης των υπομνημάτων.
- Οι πλευρές μπορούν να ζητήσουν διακοπή ολιγόλεπτης διάρκειας για κατ' ιδίαν συνάντηση μεταξύ τους.
- Σε περίπτωση που κάποιο μέρος ζητήσει διακοπή για χωριστή συνάντηση της ομάδας του, εφόσον αυτή είναι εφικτή, θα γίνεται μόνο αφού έχουν πλήρως διερευνηθεί τα θέματα που θίγει η άλλη πλευρά. Τόσο η πλευρά που αιτείται την κατ' ιδίαν συνάντηση, όσο και η άλλη, θα αποχωρούν από την αίθουσα και θα σημειώνεται στο πρακτικό η διακοπή και η διάρκειά της, με σχετική σημείωση που υπογράφεται από τα μέρη και τον Επιθεωρητή. Η πλευρά που αιτείται την κατ' ιδίαν συνάντηση θα δηλώνει ρεαλιστικά πόσο χρόνο χρειάζεται για να καταλήξει. Αν διαφανεί ότι μία κατ' ιδίαν συνάντηση θα διαρκέσει περισσότερο απ' όσο προβλεπόταν, τότε η πλευρά που την πραγματοποιεί θα ενημερώσει την άλλη πλευρά και θα εξεταστεί ο περαιτέρω προσδιορισμός της ώρας.
- Όλα όσα αναφέρονται στη διαπραγμάτευση θα είναι ανεπίσημα (μεταξύ τους), εκτός εάν συμφωνηθεί διαφορετικά, οπότε θα καταγραφούν στο πρακτικό.
- Το πρακτικό θα χορηγηθεί στα ενδιαφερόμενα μέρη εντός εύλογου χρονικού

διαστήματος μετά το πέρας της συζήτησης.

Διεύθυνση διαδικασίας

Ο λόγος δίνεται πρώτα στον αιτούντα, προκειμένου να αναπτύξει τους σχετικούς ισχυρισμούς του, παραθέτοντας συνοπτικά το ιστορικό της υπόθεσης. Ο Επιθεωρητής διευθύνει τη συζήτηση, δεν επιτρέπει στα μέρη να επεκτείνονται σε θέματα άσχετα με την υπόθεση, να διακόπτουν, να φωνασκούν, και να παρεκτρέπονται, και φροντίζει ώστε να επικεντρώνονται στο θέμα με εύστοχες ερωτήσεις και παρατηρήσεις. Επίσης, οφείλει να υποδεικνύει να παραλείπονται μη πρέπουσες εκφράσεις. Έχει το δικαίωμα να διακόπτει τη διαδικασία προκειμένου να αποφορτιστεί η ατμόσφαιρα, να αιτείται να προσκομιστούν κρίσιμες αποδείξεις και να αξιοποιεί τα στοιχεία από το Π.Σ. Εργάνη. Σκοπός είναι να επιτύχει κανείς να κερδίσει την εμπιστοσύνη των μερών με τη συμπεριφορά και τις ικανότητές του. Γι' αυτό οφείλει να δίνει τον λόγο και στις δύο πλευρές βάσει των κανόνων της ισηγορίας, να φροντίζει να απολαμβάνουν το δικαίωμα ισότητας των όπλων ως προς την αποδεικτική διαδικασία και να χορηγεί στα μέρη ίσες προθεσμίες.

Διασαφήνιση και επεξήγηση των θεμάτων και για τις δύο πλευρές

Καλό είναι να ορίζονται από τον Επιθεωρητή όλα τα θέματα προς συζήτηση και η σειρά με την οποία θα τεθούν (αρχίζοντας ενδεχομένως με θέματα πιο επείγοντα, πιο εύκολα, ή θέματα που θα συμβάλουν στο να διευκρινιστούν άλλα). Επίσης, θα πρέπει να αποσαφηνίζονται από τον Επιθεωρητή τα θέματα αναφορικά με τα αιτήματα και στις προσδοκίες των πλευρών από τη διαφορά, οι συζητήσεις να μην ξεφεύγουν από την πορεία και το θέμα τους και να εντοπίζονται τα πεδία κοινού ενδιαφέροντος και αντικρουόμενων συμφερόντων.

Ανάπτυξη και επιλογή εναλλακτικών επιλογών για την επίτευξη συμφωνίας

Εξετάζοντας το κάθε θέμα ξεχωριστά, στόχος είναι να βρεθούν όσο το δυνατόν περισσότεροι τρόποι με τους οποίους να μπορούν να ικανοποιηθούν τα βασίμα αιτήματα της κάθε πλευράς. Σε αυτό το πλαίσιο προτείνεται στον Επιθεωρητή:

- να επινοεί εναλλακτικές λύσεις, χωρίς κατ' αρχήν δέσμευση πριν την οριστική συμφωνία τους,
- να χρησιμοποιεί κριτήρια και πρότυπα ως βάση για την αξιολόγηση και την επιλογή μεταξύ των εναλλακτικών,
- να αναλύει με τους συμμετέχοντες τις εναλλακτικές δυνατότητες για να διαφανεί ποιες μπορούν να δεχτούν και οι δύο πλευρές,
- να διαχωρίζει ή/και να ενοποιεί τα θέματα ανάλογα με τις ανάγκες,
- να ζητά από τα μέρη να κάνουν προτάσεις επίλυσης της διαφοράς,
- να εξετάζει το ενδεχόμενο, εάν τα μέρη παρίστανται με πληρεξούσιο δικηγόρο, να μελετήσουν τον εξωδικαστικό συμβιβασμό της υπόθεσης,
- να κρατά όλες τις εναλλακτικές με επιφύλαξη και υπό αίρεση μέχρι να συμφωνηθούν όλα τα θέματα,
- να προσδιορίζει τους τομείς στους οποίους υπάρχει συμφωνία,
- να συγκεντρώνει όλες τις αποδεκτές εναλλακτικές δυνατότητες πρώτα άτυπα σε μια συνολική συμφωνία, ελαχιστοποιώντας την επισημότητα και την τήρηση πρακτικών μέχρι να επιτευχθεί οριστική συμφωνία.

Διαχείριση συγκρούσεων

Συχνό φαινόμενο κατά τη συζήτηση των εργατικών διαφορών είναι οι εντάσεις και οι συγκρούσεις μεταξύ των μερών που προκαλούνται όταν αποκλίνουν οι στόχοι, οι επιδιώξεις των μερών, ή εξαιτίας προσωπικών διενέξεων που ήδη έχουν υπάρξει στον χώρο εργασίας. Ο Επιθεωρητής Εργασίας θα πρέπει να συμβάλει με κάθε τρόπο στην εκτόνωση της έντασης, μηδέ αποκλεισμένης και της αναβολής της υπόθεσης που θα λειτουργήσει κατασταλτικά, πάντα προς το συμφέρον της διαδικασίας. Επίσης, σκόπιμο είναι να διακόπτει για μικρό χρονικό διάστημα τη διεξαγωγή της διαδικασίας για την εκτόνωση της τεταμένης ατμόσφαιρας. Σκοπός του είναι να κατανοήσουν τα μέρη ότι έχει τεκμηριωμένη εικόνα των θεμάτων που εξετάζονται και εφόσον είναι κυρίως θέματα οικονομικής φύσης στηριζόμενα σε διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, εφόσον το κρίνει σκόπιμο, να αναφερθεί και στις κυρώσεις (διοικητικές-ποινικές) που προβλέπονται για κάθε περίπτωση.

2.4.2 Συχνές ερωτήσεις για θέματα που ανακύπτουν κατά τη συζήτηση της εργατικής διαφοράς

Μπορεί ο προσφεύγων να θέσει προς συζήτηση ζητήματα διαφορετικά από εκείνα που αναγράφονται στην αίτησή του; Πότε είναι παραδεκτή η συμπλήρωση των αιτημάτων του;

Συνήθως η αίτηση των εργαζομένων για τη διενέργεια εργατικής διαφοράς υποβάλλεται στην αρμόδια Υπηρεσία της Επιθεώρησης Εργασίας κατά τρόπο αόριστο. Για τον λόγο αυτό, ο Επιθεωρητής εργασίας τους καλεί να εξειδικεύσουν το αίτημά τους κατά την έναρξη της συζήτησης, όμως μόνο στον βαθμό που εξειδικεύει και δεν προσθέτει νέα αιτήματα. Πρέπει να γίνει ξεκάθαρο εξ αρχής το αίτημα του προσφεύγοντα και το αντικείμενο της διαφοράς, ώστε να μπορεί να απαντήσει επ' αυτού ο εργοδότης. Συγκεκριμένα, θα πρέπει να προσδιοριστεί εάν το αίτημα είναι οικονομικής φύσης, ή εάν αφορά (και) άλλους όρους εργασίας, ποιες είναι οι απαιτήσεις του, σε ποιο διάστημα της εργασιακής σχέσης αναφέρονται και σε τι χρηματικά ποσά αντιστοιχούν. Σε περίπτωση απαίτησης προσαυξήσεων από πρόσθετη ή υπερωριακή εργασία θα πρέπει να αναφέρεται το ακριβές διάστημα (ημέρες και ώρες).

Σημειώνεται ότι το αντικείμενο της εργατικής διαφοράς καθορίζεται αυστηρά από την αίτηση και δεν μπορούν να συζητηθούν άλλα ζητήματα πέραν των όσων αναγράφονται στην αίτηση, εκτός εάν συναινεί το άλλο μέρος. Εφόσον συγκεκριμενοποιηθούν οι ισχυρισμοί του αιτούντα ο εργοδότης καλείται να απαντήσει και να υποβάλει τυχόν αντιρρήσεις.

Ποιος φέρει το βάρος της απόδειξης;

Το κάθε μέρος της διαφοράς φέρει το βάρος απόδειξης των ισχυρισμών του. Για παράδειγμα, σε περίπτωση αίτησης εργατικής διαφοράς με αντικείμενο την οφειλή αποδοχών, και εφόσον η εργασιακή σχέση δεν αμφισβητείται, επί ένστασης

εξόφλησης που προβάλλει ο εργοδότης ο ίδιος φέρει και το βάρος της απόδειξης της πληρωμής.

Πώς αντιμετωπίζεται αποδεικτικά το αίτημα καταβολής αμοιβής για υπερεργασία ή υπερωρία;

Επί αιτήματος για καταβολή πραγματοποιηθείσας υπερωρίας, το βάρος απόδειξης πραγματοποίησής της φέρει ο εργαζόμενος και στη συνέχεια εξόφλησής της ο εργοδότης. Διευκρινίζεται ότι με τις ισχύουσες διατάξεις (άρθ. 78 Ν. 4808/2021) η υπερωριακή απασχόληση είναι νόμιμη μόνο όταν δηλώνεται στο Π.Σ. Εργάνη. Η μη καταχώρησή της σε αυτό δεν σημαίνει ότι δεν πραγματοποιήθηκε υπερωριακή απασχόληση, αλλά πιθανόν να αποκρύφτηκε από τον εργοδότη. Όμως, σε αυτή την περίπτωση το βάρος απόδειξης μια τέτοιας πραγματοποιηθείσας υπερωρίας φέρει ο εργαζόμενος. Βεβαίως, το πιο σύνηθες αποδεικτικό μέσο στις περιπτώσεις που δεν υπάρχουν έγγραφα είναι η εμμάρτυρη απόδειξη. Ωστόσο, η διαδικασία ενώπιον της Επιθεώρησης εργασίας δεν περιλαμβάνει την εξέταση μαρτύρων. Επομένως, σε αυτές τις περιπτώσεις, ο Επιθεωρητής Εργασίας καταλήγει στο συμπέρασμα ότι αδυνατεί να διαμορφώσει γνώμη επί της διαφοράς, η οποία θα λυθεί δικαστικά, εφόσον ο προσφεύγων ασκήσει παραδεκτά αγωγή στα πολιτικά δικαστήρια. Σε κάθε περίπτωση, ο προσφεύγων δύναται να καταθέσει μηνυτήρια υπεύθυνη δήλωση με τις αμοιβές και προσαυξήσεις από υπερεργασία και υπερωρία που διεκδικεί, βάσει των διατάξεων του άρθ. 28 Ν. 3996/2011.

Στην περίπτωση των οδηγών τα χρονικά όρια εργασίας τους αποδεικνύονται από τον ταχογράφο ή και το βιβλίο δρομολογίων. Ο αιτών την εργατική διαφορά οδηγός δύναται να καταθέσει αντίγραφα των ανωτέρω στοιχείων, τα οποία ο Επιθεωρητής λαμβάνει υπόψη.

Από την έναρξη της εφαρμογής της ψηφιακής κάρτας εργασίας ο Επιθεωρητής Εργασιακών Σχέσεων έχει τη δυνατότητα να ελέγχει μέσω του Π.Σ. Εργάνη τις πραγματοποιηθείσες ώρες και ημέρες εργασίας του μισθωτού και να διαπιστώνει εάν υπάρχει παραβίαση των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας σε περιπτώσεις

υπέρβασης των χρονικών ορίων.

Τι στοιχεία λαμβάνονται υπόψη κατά τη συζήτηση της υπόθεσης εκτός από τα ζητηθέντα με την πρόσκληση έγγραφα;

Ο Επιθεωρητής Εργασίας λαμβάνει υπόψη κάθε φυσικό ή ηλεκτρονικό αποδεικτικό έγγραφο που προσκομίζεται νόμιμα από τα μέρη, στο μέτρο που είναι αξιοποιήσιμο, που υποστηρίζει και αποδεικνύει τους ισχυρισμούς των μερών που σχετίζονται με την εργατική διαφορά.

Πότε αντιστρέφεται το βάρος απόδειξης;

Κατά κανόνα, το βάρος απόδειξης αντιστρέφεται στις περιπτώσεις που η νομοθεσία θεσπίζει τεκμήριο (μαχητό) για την έννομη συνέπεια του κανόνα. Στην περίπτωση αυτή, το βάρος της ανταπόδειξης βαρύνει το άλλο μέρος που αμφισβητεί την έννομη συνέπεια που επήλθε από την εφαρμογή του τεκμηρίου. Όπου για παράδειγμα συντρέχει εφαρμογή του τεκμηρίου υπέρ της πλήρους απασχόλησης του εργαζόμενου (π.χ. δεν έχει συναφθεί και κατατεθεί στο Π.Σ. Εργάνη η σχετική σύμβαση μερικής απασχόλησης), ο εργοδότης έχει το βάρος να ανατρέψει το τεκμήριο και να ανταποδείξει ότι στην πραγματικότητα η σχέση εργασίας δεν είναι πλήρους απασχόλησης. Αντιστροφή του βάρους απόδειξης συντρέχει και στις υποθέσεις που άπτονται των Ν. 3896/2010 & Ν. 4443/2016 για την ίση μεταχείριση (βλ. κεφάλαιο 6), σε θέματα που σχετίζονται με τη βία και την παρενόχληση στην εργασία (Μέρος II του Ν. 4808/2021), καθώς και στις απολύσεις που πραγματοποιούνται για έναν από τους λόγους του άρθ. 66 § 1 του Ν. 4808/2021.

2.4.3 Πρακτικό εργατικής διαφοράς

Ματαίωση της συζήτησης

Στην περίπτωση που ο προσφεύγων και ο εργοδότης προσκλήθηκαν έγκαιρα και δεν

προσέρχονται κατά τον ορισμένο χρόνο, τότε σημειώνεται στο δελτίο η φράση: «η συζήτηση ματαιώνεται λόγω μη προσέλευσης των μερών».

Αναβολή της συζήτησης

Ποιος αιτείται την αναβολή, ποιος αποφασίζει αν θα χορηγηθεί αναβολή και με ποιο σκεπτικό;

Τα ενδιαφερόμενα μέρη δύνανται να ζητήσουν αναβολή της συζήτησης της εργατικής διαφοράς, λόγω αδυναμίας παράστασής τους. Η αναβολή χορηγείται από τον Επιθεωρητή, εφόσον κρίνει ως βάσιμο τον λόγο που επικαλείται ο αιτών, αφού λάβει υπόψη τις τυχόν αντιρρήσεις της άλλης πλευράς και με γνώμονα την καλή πίστη και τον σκοπό της διαδικασίας, δεδομένου ότι είναι απαραίτητη η προσέλευση των μερών για την επίλυση των θεμάτων που αναφέρονται στην αίτηση. Το αίτημα αναβολής καταγράφεται στο πρακτικό, καθώς και οι τυχόν αντιρρήσεις του άλλου μέρους, ενώ ταυτόχρονα ορίζεται νέα ημερομηνία συζήτησης, την οποία ο Επιθεωρητής Εργασίας γνωστοποιεί στα μέρη.

Πώς διατυπώνεται το αίτημα της αναβολής;

Το αίτημα της αναβολής μπορεί να διατυπωθεί από οποιοδήποτε από τα μέρη, τόσο κατά την ημερομηνία και ώρα της προσδιορισμένης συζήτησης, όσο και πριν από αυτή με κοινό αίτημα. Έχει γίνει αποδεκτή πρακτική να αποστέλλεται αίτημα αναβολής με e-mail, το οποίο βέβαια θα πρέπει να φέρει τα πλήρη στοιχεία του μέρους που αιτείται την αναβολή. Εδώ προκύπτει ζήτημα στην περίπτωση που απορριφθεί το αίτημα της αναβολής και συζητηθεί η υπόθεση. Διότι, εάν και εφόσον δεν θεμελιώνεται το αδικαιολόγητο της απουσίας του αιτούντος την αναβολή δεν είναι δυνατή η επιβολή διοικητικών κυρώσεων.

Πώς χειρίζεται ο Επιθεωρητής το αίτημα της αναβολής ;

Εφόσον για οποιονδήποτε λόγο θεωρηθεί αναγκαία η συζήτηση της διαφοράς ή η συνέχιση αυτής σε άλλη ημερομηνία και δεν υπάρχει ειδικός λόγος που να εμποδίζει την αναβολή της συζήτησης (π.χ. παραγραφή των αξιώσεων του προσφεύγοντα), μπορεί και ο Επιθεωρητής αυτεπάγγελα να προτείνει νέα ημερομηνία και ώρα συζήτησης. Εάν συντρέχουν λόγοι για τους οποίους δεν μπορεί να αναβληθεί η υπόθεση, ο Επιθεωρητής οφείλει να το καταγράψει στο πρακτικό και να προχωρήσει στη συζήτηση απόντος του άλλου μέρους. Στην περίπτωση αυτή, με την ολοκλήρωση του πρακτικού, αυτό αποστέλλεται μαζί με δελτίο ελέγχου στο απόν μέρος με προθεσμία για απολογία για το αδικαιολόγητο της απουσίας του, προκειμένου για την επιβολή διοικητικών κυρώσεων.

Πώς μπορούμε να χειριστούμε επαναλαμβανόμενα ή χωρίς εύλογη αιτία αιτήματα αναβολής στα οποία δεν συναινεί το παριστάμενο μέρος;

Αφού καταρχήν ακουστούν και εξεταστούν οι αντιρρήσεις του παριστάμενου μέρους και απορριφθεί αιτιολογημένα από τον Επιθεωρητή το αίτημα αναβολής (π.χ. διότι δεν προκύπτει ως εύλογος ο λόγος της απουσίας του ή διότι επαναλαμβανόμενα αιτήματα αναβολής κρίνονται ως παρελκυστικά της διαδικασίας) τότε η εργατική διαφορά συνεχίζεται ως εξής:

α. συζητείται απουσία του εργοδότη, καταγράφονται στο πρακτικό οι θέσεις του μέρους που παρίσταται και εάν η απουσία είναι αδικαιολόγητη θεσπίζεται μαχητό τεκμήριο για την αλήθεια των πραγματικών ισχυρισμών του μέρους που παρίσταται. Βάσει του τεκμηρίου αυτού νόμιμα λαμβάνουν χώρα και οι διαδικασίες που αφορούν στην αποστολή του φακέλου μαζί με μηνυτήρια δήλωση του προσφεύγοντα στον Εισαγγελέα, ότι επιθυμεί την ποινική δίωξη του εργοδότη για αξιώσεις του από την εργατική διαφορά που μπορεί να συνιστούν ποινικά αδικήματα. Συγχρόνως, ο Επιθεωρητής Εργασιακών Σχέσεων δύναται να επιβάλει στο απόν μέρος τις διοικητικές κυρώσεις του άρθ. 24 του Ν. 3996/2011, ύστερα από παροχή γραπτών εξηγήσεων (βλ. κατωτέρω «αδικαιολόγητη απουσία και διοικητικές κυρώσεις»).

β. συναινούσης της πλευράς που παρίσταται, ο Επιθεωρητής μπορεί να χορηγήσει προθεσμία για έγγραφη υποβολή των θέσεων και των δύο μερών (εννοείται και με ρητό προσδιορισμό προθεσμίας για προσθήκη αντίκρουση), ώστε να μπορούν ακουστούν και τα δύο μέρη, να μπορεί να εξαχθεί συμπέρασμα και άρα να εξασφαλιστεί με αυτόν τον τρόπο η ουσιαστική παράσταση και των δύο μερών. Ο Επιθεωρητής οφείλει να διευκρινίσει στον προσφεύγοντα τις δυνατότητες που υπάρχουν και να εξηγήσει τους λόγους για τους οποίους προτείνεται η δεύτερη λύση, ότι δηλαδή συμφέρον είναι να ακουστεί και η άλλη πλευρά, διότι μόνο τότε μπορεί να καταλήξει σε αιτιολογημένη γνώμη επί της διαφοράς.

Συζήτηση και σύνταξη πρακτικού εργατικής διαφοράς

Σύμφωνα με την §6 του άρθ. 122: «...Μετά το πέρας της συζήτησης συντάσσεται πρακτικό, που υπογράφεται από τα παριστάμενα μέρη και τον Επιθεωρητή Εργασιακών Σχέσεων, ο οποίος υποχρεούται στη διατύπωση άποψης επί της διαφοράς...».

«.....Ο Επιθεωρητής Εργασιακών Σχέσεων, αφού λάβει υπόψη του τις απόψεις των μερών και ελέγξει τα προσκομισθέντα στοιχεία, υποχρεούται να εκδώσει πόρισμα επί της διαφοράς εντός μίας (1) εβδομάδας από τη συζήτηση. Δύναται, επίσης, με το πέρας της συζήτησης να τάξει προθεσμία, όχι μεγαλύτερη από μία (1) εβδομάδα, ώστε να λυθεί η διαφορά σύμφωνα με τις υποδείξεις του. Εάν υπάρξει συμμόρφωση, τότε συντάσσεται νέο πρακτικό και η εργατική διαφορά αρχειοθετείται, χωρίς να επιβάλλεται κάποιο διοικητικό πρόστιμο για παραβιάσεις της εργατικής νομοθεσίας...».

Το πρακτικό πρέπει να συντάσσεται με ευκρίνεια και να υπογράφεται από τα παριστάμενα μέρη και τον Επιθεωρητή που διεξήγαγε τη διαφορά. Οι θέσεις - απόψεις των μερών και η αιτιολογημένη γνώμη του Επιθεωρητή θα πρέπει να διατυπώνονται με σαφήνεια. Είναι καλό να αποφεύγονται στοιχεία άσχετα με το αντικείμενο της διαφοράς και να γίνεται συνεχόμενη αρίθμηση των σελίδων του πρακτικού. Επίσης, θα πρέπει να αποφεύγονται διαγραφές και σβησίματα . Τυχόν

διαγραφές ορθό είναι να γίνονται με διακριτή διαγραφή και επισήμανση της διαγραφής τόσων λέξεων-προτάσεων. Συνήθως σημειώνεται στην αντίστοιχη θέση του πρακτικού η περίληψη του αντικείμενου της διαφοράς, αλλιώς σημειώνεται «ως συνημμένη αίτηση – πρόσκληση».

Με την επιδοθείσα πρόσκληση ενημερώνεται ο κληθείς για το αντικείμενο της διαφοράς και του δίδεται η ευχέρεια να προετοιμάσει τη θέση του, να συνομολογήσει, να αρνηθεί ή να αντικρούσει τους ισχυρισμούς του προσφεύγοντα και να ανεύρει τα απαιτούμενα στοιχεία για την ενδεχόμενη αντίκρουση των ισχυρισμών του. Τονίζεται και πάλι ότι η συζήτηση της εργατικής διαφοράς περιορίζεται μόνο σε όσα έχουν αποτελέσει αντικείμενό της, βάσει της αποσταλείσας πρόσκλησης και σε όσα και μόνο προσθέσουν τα μέρη κατά τη συζήτηση και είναι απολύτως σχετικά με τη διαφορά, χωρίς να μεταβάλουν το αντικείμενό της.

Τα μέρη, εφόσον το ζητήσουν, δύνανται, κατά την κρίση του Επιθεωρητή Εργασίας, να καταθέτουν τις θέσεις τους εγγράφως. Στο κείμενο του πρακτικού αποτυπώνονται ει δυνατόν πιστά τα όσα διαμείφθηκαν και δηλώθηκαν στην προφορική διαδικασία. Είναι σκόπιμο οι δηλώσεις των μερών να περιλαμβάνονται στο πρακτικό σε ευθύ λόγο και μέσα σε εισαγωγικά.

Ο Επιθεωρητής επιδιώκει την προσέγγιση των απόψεων των μερών, επισημαίνοντας τις οικείες διατάξεις της νομοθεσίας με σκοπό την επίλυση της διαφοράς, ακόμη και με συμβιβασμό των μερών. Στην περίπτωση που διαπιστώνεται αδυναμία συμφωνίας των μερών καταγράφει τους ισχυρισμούς τους και διατυπώνει άποψη επί της διαφοράς, λαμβάνοντας υπόψη για το θέμα που συζητείται τα τεθέντα υπόψη του στοιχεία, την υπάρχουσα νομολογία και τα τυχόν ερμηνευτικά έγγραφα των σχετικών διατάξεων από τις καθ' ύλη αρμόδιες υπηρεσίες.

Τέλος, ο Επιθεωρητής Εργασιακών Σχέσεων, αφού λάβει υπόψη του τις απόψεις των μερών και ελέγξει τα προσκομισθέντα στοιχεία υποχρεούται να εκδώσει πόρισμα επί της διαφοράς εντός μίας (1) εβδομάδας από τη συζήτηση. Η συγκεκριμένη διάταξη στοχεύει στο να επιταχυνθεί η διαδικασία επίλυσης των εργατικών διαφορών, να αποφευχθούν παρελκυστικές πρακτικές εκ μέρους των μερών και να ολοκληρώνονται οι υποθέσεις σε σύντομο χρονικό διάστημα. Εάν υπάρξει συμμόρφωση, αυτό

σημειώνεται στο πρακτικό και η εργατική διαφορά αρχειοθετείται.

Τι συμβαίνει σε περίπτωση άρνησης σε ερώτηση του Επιθεωρητή Εργασίας;

Σε περίπτωση άρνησης απάντησης σε σχετικό ερώτημα αυτό καταγράφεται στο πρακτικό. Εάν ζητούνται έγγραφα στοιχεία κρίσιμα για την υπόθεση διαπιστώνεται η μη προσκόμισή τους και μπορούν να επιβληθούν σχετικές κυρώσεις. Και οι δύο παραπάνω αρνήσεις μπορούν να αξιολογηθούν σχετικά ως προς τη διαμόρφωση αιτιολογημένης γνώμης του Επιθεωρητή.

Τι συμβαίνει σε περίπτωση άρνησης υπογραφής του πρακτικού από κάποιον από τους παρισταμένους;

Σε περίπτωση άρνησης υπογραφής του πρακτικού από κάποιον από τους παρισταμένους θα γίνεται μνεία του γεγονότος με αναγραφή των λόγων άρνησής του.

Πού μπορεί να οφείλεται η αδυναμία διαμόρφωσης γνώμης επί της διαφοράς;

Σε περίπτωση αδυναμίας διαμόρφωσης γνώμης λόγω ασάφειας των πραγματικών περιστατικών ή έλλειψης αποδεικτικών μέσων, ο Επιθεωρητής Εργασίας πρέπει να διατυπώνει αιτιολογημένη γνώμη για την αδυναμία αυτή. Αυτό δεν είναι σύνηθες εφόσον τα αιτήματα των εργατικών διαφορών αφορούν κατά πλειοψηφία συγκεκριμένες παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας αναφορικά με τη σχέση εργασίας μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών. Σημασία έχει πάντως να αιτιολογείται η σχετική αδυναμία στο πρακτικό.

Τι συμβαίνει όταν στη διαφορά αντιμετωπίζονται ζητήματα νομικής φύσης που δεν έχουν αντιμετωπιστεί ερμηνευτικά από τα καθ' ύλην αρμόδια όργανα;

Για θέματα που χρήζουν περαιτέρω διερεύνησης ή εξέτασης από την Υπηρεσία, ο

Επιθεωρητής Εργασίας δύναται να προτείνει αναβολή της συζήτησης προκειμένου να εξετάσει ή να υποβάλει ερώτημα στην αρμόδια Υπηρεσία, ώστε να διατυπώσει τη γνώμη του όσο το δυνατόν πιο αιτιολογημένα και εμπειριστατωμένα.

Ποια είναι μια ενδεδειγμένη δομή πρακτικού εργατικής διαφοράς;
--

Το πρακτικό της εργατικής διαφοράς χαρακτηρίζεται από πληρότητα και συμβάλλει στο κύρος της διαδικασίας εάν και εφόσον διαθέτει την ακόλουθη ενδεικτική δομή:

- α) τα προκαταρκτικά στοιχεία – παράστασης των μερών,
- β) τους νομικούς και πραγματικούς ισχυρισμούς τους,
- γ) τη νομική βάση της διαφοράς,
- δ) το σκεπτικό του Επιθεωρητή με την υπαγωγή των περιστατικών στη νομική βάση της υπόθεσης,
- ε) τα αποδεικτικά μέσα και την εκτίμηση και αξιολόγησή τους,
- στ) την αιτιολογημένη γνώμη του Επιθεωρητή, ή την αιτιολογημένη αδυναμία διαμόρφωσης γνώμης.

3. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑ ΤΗΣ ΣΥΖΗΤΗΣΗΣ

3.1 Επίλυση διαφοράς

Εάν υπάρχει σύγκλιση απόψεων ο Επιθεωρητής Εργασίας:

- συντάσσει το προσχέδιο μιας συμφωνίας,
- επιβεβαιώνει ότι όλες οι πλευρές κατανοούν τους όρους της συμφωνίας,
- προσδιορίζει κάθε σχετική με την υλοποίηση της συμφωνίας λεπτομέρεια (το θέμα, τον τρόπο κ.λ.π.)
- καθορίζει στο πρακτικό τις ημερομηνίες καταβολής των συμφωνημένων δόσεων των οφειλομένων αποδοχών ή τις ημερομηνίες εκπλήρωσης ανειλημμένων δεσμεύσεων,
- διασφαλίζει ότι οι συμφωνημένες προθεσμίες καταβολής δεν εμπίπτουν σε χρόνο παραγραφής των αξιώσεων και σε αποσβεστικές προθεσμίες,
- ορίζει τις λεπτομέρειες για την αξιολόγηση, την υλοποίηση και την παρακολούθηση της συμφωνίας,
- εξασφαλίζει τρόπους ώστε να υπάρξουν διαδικασίες ενημέρωσης, όπως ίσως η ιδέα μιας κοινής δήλωσης προς την Επιθεώρηση για την τήρηση της επιτευχθείσας συμφωνίας,
- ενημερώνει τα εμπλεκόμενα μέρη για τις διαδικασίες που θα ακολουθηθούν στην περίπτωση αδιεξόδου

3.2 Μη επίτευξη συμφωνίας

Εάν δεν είναι εφικτή μια οριστική συμφωνία, τότε πρέπει να καταγραφεί τι έχει συμφωνηθεί, ώστε να περιοριστούν τα αντικείμενα διαφωνίας. Για όσα θέματα δεν επιτευχθεί συμφωνία, ο Επιθεωρητής οφείλει να διατυπώνει αιτιολογημένη κρίση επί της διαφοράς ή να αιτιολογεί πλήρως και επαρκώς τυχόν αδυναμία διαμόρφωσης αιτιολογημένης γνώμης, γεγονός που συνεπάγεται την προσεκτική και ψύχραιμη μελέτη της υπόθεσης και καλή γνώση της εργατικής νομοθεσίας. Όταν η επίλυση των ζητημάτων δεν μπορεί να επιτευχθεί πλήρως, ο Επιθεωρητής, εκτιμώντας τις θέσεις

των μερών και τα όρια που μπορεί να φθάσουν, μπορεί να προτείνει συμβιβαστική λύση με τις λιγότερες κατά το δυνατό απώλειες των μερών, σημειώνοντας στο πρακτικό τις τυχόν αντιρρήσεις ή αντιπροτάσεις τους.

3.3 Διαδικασία για την επιβολή κυρώσεων

3.3.1 Διοικητικές κυρώσεις

Σύμφωνα με την §6 του άρθ. 122: «.....Εάν η προθεσμία παρέλθει άπρακτη, ο Επιθεωρητής συντάσσει το ως άνω πόρισμα εντός της προθεσμίας της μίας (1) εβδομάδας. Για το πόρισμα αυτό ο Επιθεωρητής Εργασιακών Σχέσεων δεν φέρει καμία ευθύνη, εκτός εάν αποδειχθεί ότι ενήργησε με δόλο, προκειμένου να προκαλέσει ζημία ή να αποφέρει αθέμιτο όφελος σε κάποιο από τα μέρη.

7. Εάν με το πόρισμα διαπιστώνονται παραβιάσεις της εργατικής νομοθεσίας, επιβάλλονται από τον Επιθεωρητή Εργασιακών Σχέσεων οι διοικητικές κυρώσεις που προβλέπονται στο άρθρο 24, χωρίς να προηγηθεί περαιτέρω πρόσκληση για εξηγήσεις».

Η διαδικασία της εργατικής διαφοράς δεν θα είχε αποτέλεσμα εάν οι Υπηρεσίες της Επιθεώρησης Εργασίας δεν ήταν εφοδιασμένες από τη νομοθεσία με τη δυνατότητα επιβολής κυρώσεων. Το άρθ. 122 του Ν. 4808/2021 ορίζει ρητά την επιβολή διοικητικών κυρώσεων σε περίπτωση παραβάσεων της εργατικής νομοθεσίας εάν δεν υπάρξει συμμόρφωση του εργοδότη σε τυχόν υποδείξεις του Επιθεωρητή Εργασίας, δηλαδή εφόσον έχει εξαντληθεί κάθε περιθώριο συμβιβασμού και συμμόρφωσης. Η κατασταλτική αρμοδιότητα της Επιθεώρησης Εργασίας ενισχύεται περαιτέρω με τη διάταξη της §7 του άρθ. 122, σύμφωνα με την οποία εάν με το πόρισμα διαπιστώνονται παραβιάσεις της εργατικής νομοθεσίας, επιβάλλονται από τον Επιθεωρητή Εργασιακών Σχέσεων οι διοικητικές κυρώσεις που προβλέπονται στο άρθ. 24 του Ν. 3996/2011, χωρίς να προηγηθεί περαιτέρω πρόσκληση για εξηγήσεις, δεδομένου ότι οι θέσεις των δύο μερών έχουν ακουστεί και καταγραφεί στο πρακτικό.

Είναι δεσμευτικό για τα μέρη το πρακτικό της εργατικής διαφοράς; Ποιες είναι οι συνέπειες σε περίπτωση αθέτησης του επιτευχθέντος συμβιβασμού;

Η εργατική διαφορά δεν καταλήγει σε απόφαση με δεσμευτικό αποτέλεσμα, δεδομένου ότι μόνο το δικαστήριο μπορεί να αποφανθεί οριστικά και η απόφαση να έχει δεσμευτικό αποτέλεσμα για τους διαδίκους (ωστόσο, βλ. κατωτέρω «Το πρακτικό ως βάση για την έκδοση διαταγής πληρωμής επί οικονομικών απαιτήσεων από τη σχέση εργασίας»).

Επίσης, δεν προβλέπονται από το παρόν πλαίσιο των εργατικών διαφορών συνέπειες για τη μη τήρηση επιτευχθέντος συμβιβασμού. Ωστόσο, από τη στιγμή που θα δηλωθεί από τον εργαζόμενο η μη τήρηση των συμφωνηθέντων μπορεί να εκκινήσει η διαδικασία διοικητικών και ποινικών κυρώσεων, εφόσον φυσικά διαπιστωθεί πρώτα η αθέτηση του νομικού κανόνα που συνιστά παράβαση εργατικής νομοθεσίας με κλήση του εργοδότη σε έγγραφες εξηγήσεις.

Αδικαιολόγητη απουσία και διοικητικές κυρώσεις

Σύμφωνα με την §6 του άρθ. 122: «...Εάν απουσιάζει ένα από τα μέρη, ο Προϊστάμενος του αρμόδιου Τμήματος ή Επιθεωρητής Εργασιακών Σχέσεων καταγράφει τις απόψεις του παρισταμένου μέρους και, αν η απουσία είναι αδικαιολόγητη, θεσπίζεται μαχητό τεκμήριο για την αλήθεια των πραγματικών ισχυρισμών αυτού. Συγχρόνως, ο Επιθεωρητής Εργασιακών Σχέσεων μπορεί να επιβάλει στο απόν μέρος τις διοικητικές κυρώσεις που προβλέπονται στο άρθρο 24, ύστερα από παροχή γραπτών εξηγήσεων».

Εάν απουσιάζει ένα από τα μέρη, ο διενεργών την εργατική διαφορά καταγράφει τις απόψεις του παρισταμένου μέρους και σε περίπτωση αδικαιολόγητης απουσίας θεσπίζεται μαχητό τεκμήριο για την αλήθεια των πραγματικών ισχυρισμών του. Η παραπάνω πρόβλεψη διευκολύνει τη διαμόρφωση πορίσματος από τον Επιθεωρητή Εργασίας, ακόμα και όταν ο εργοδότης δεν παρίσταται στην εργατική διαφορά, αν και

έχει κληθεί νόμιμα. Από την ανωτέρω διάταξη καθίσταται σαφές ότι ο Επιθεωρητής Εργασίας δύναται να επιβάλει διοικητικές κυρώσεις όχι μόνο για τυπικές παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας (όπως η μη παράσταση εργοδότη σε εργατική διαφορά), αλλά και για ουσιαστικές παραβάσεις, κατ' εφαρμογή του μαχητού τεκμηρίου, οι οποίες αποτελούν και το αντικείμενο της εργατικής διαφοράς.

Μισθολογικές οφειλές και διοικητικές κυρώσεις

Σύμφωνα με την §7 του άρθ. 122: «...Για κάθε διαπιστούμενη παράβαση που αφορά μισθολογική οφειλή, επιβάλλεται το διπλάσιο του προστίμου».

Ως μισθολογική οφειλή νοείται κάθε παροχή που δίνεται στους εργαζόμενους ως αντάλλαγμα της εργασίας τους. Δηλαδή κάθε αμοιβή σε χρήμα και σε είδος (π.χ. τροφή, κατοικία κ.λ.π.), η οποία καταβάλλεται τακτικά και μόνιμα, είτε βάσει του Νόμου, Συλλογικής Σύμβασης ή ατομικής συμφωνίας, είτε βάσει της κρατούσας συνήθειας όταν δεν υπάρχει ειδική συμφωνία. Ως τακτικές αποδοχές νοούνται ο βασικός μισθός ή ημερομίσθιο, όλα τα επιδόματα, καθώς και κάθε άλλη χρηματική ή σε είδος παροχή που χορηγεί ο εργοδότης σε σταθερή και μόνιμη βάση ως αντάλλαγμα της εργασίας που παρέχει ο εργαζόμενος. Στις τακτικές αποδοχές, μεταξύ άλλων, περιλαμβάνονται τα επιδόματα αδείας, Δώρων εορτών Πάσχα και Χριστουγέννων, πολυετίας, οικογενειακά, ανθυγιεινής και επικίνδυνης εργασίας, επιστημονικό, διαχειριστικών λαθών, Κυριακής και νυκτερινής εργασίας, νόμιμης τακτικής υπερωριακής απασχόλησης, τροφής, κατοικίας και κάθε άλλη παροχή, εφόσον καταβάλλεται τακτικά και νόμιμα. Αντίθετα, δεν θεωρείται μισθολογική οφειλή οτιδήποτε έχει χαρακτήρα αποζημίωσης, όπως η αποζημίωση απόλυσης, αδείας, χρήσης δικύκλου κ.ο.κ. Στην περίπτωση που κατά την εργατική διαφορά διαπιστώνεται μισθολογική οφειλή επιβάλλεται το διπλάσιο του προστίμου που προβλέπεται στην υπ' αριθ. 80016/4629/Β'/01-09-2022 Υ.Α. όπως ισχύει.

Το πρακτικό ως βάση για την έκδοση διαταγής πληρωμής

Σύμφωνα με την §8 του άρθ. 122: «όταν πρόκειται για οικονομικές απαιτήσεις από την παροχή εργασίας ή από την αποζημίωση απόλυσεως ή την αποζημίωση μη ληφθείσας αδειάς, εφόσον η απασχόληση αυτή προκύπτει από την ψηφιακή κάρτα εργασίας και οι οφειλές προκύπτουν από τις καταθέσεις που έχουν γίνει αποκλειστικώς στον τραπεζικό λογαριασμό του εργαζομένου, σε σχέση με τον εμφανιζόμενο στο σύστημα ΕΡΓΑΝΗ καταχωρημένο συμφωνηθέντα μισθό ή σε σχέση με τις εκάστοτε ισχύουσες νόμιμες αποδοχές κατά περίπτωση, ή πάντως όταν οι οφειλές εξάγονται από άλλα έγγραφα, τότε το πόρισμα αποτελεί έγγραφο κατά την έννοια του άρθρου 623 ΚΠολΔ και μπορεί βάσει αυτού να εκδοθεί διαταγή πληρωμής.

Στην περίπτωση αυτή, ο Επιθεωρητής Εργασιακών Σχέσεων οφείλει να καταγράψει επακριβώς τα ποσά για κάθε χρονολογική περίοδο και για τον υπολογισμό των ποσών μπορεί να ζητήσει βεβαίωση, που προσκομίζει ο επισπεύδων ακόμα και μετά τη συζήτηση και μέχρι την έκδοση του πορίσματος, υπογεγραμμένη από λογιστή ή δικηγόρο, η οποία ενσωματώνεται στο πόρισμα. Για την αίτηση εκδόσεως διαταγής πληρωμής της παρούσας δεν απαιτείται η προηγούμενη έγγραφη όχληση με δικαστικό επιμελητή της παρ. 1 του άρθρου 636 Α του ΚΠολΔ)».

Με την ανωτέρω διάταξη ορίζεται ρητά ότι το πρακτικό της εργατικής διαφοράς μπορεί να αποτελέσει τη βάση για την έκδοση διαταγής πληρωμής υπό τις εξής προϋποθέσεις:

- η διαφορά να αφορά οικονομικές απαιτήσεις από την παροχή εργασίας, την αποζημίωση απόλυσης ή την αποζημίωση μη ληφθείσας αδειάς,
- η απασχόληση να προκύπτει από την ψηφιακή κάρτα εργασίας,
- οι οφειλές:
 - να προκύπτουν από τις καταθέσεις που έχουν γίνει αποκλειστικώς στον τραπεζικό λογαριασμό του εργαζομένου, σε σχέση με τον εμφανιζόμενο στο σύστημα ΕΡΓΑΝΗ καταχωρημένο συμφωνηθέντα μισθό ή σε σχέση με τις εκάστοτε ισχύουσες νόμιμες αποδοχές κατά περίπτωση,

- να διαπιστώνονται στο πόρισμα του Επιθεωρητή Εργασίας με αναλυτική καταγραφή για κάθε χρονική περίοδο και αιτία.
- Για τον υπολογισμό των ποσών ο Επιθεωρητής μπορεί να ζητήσει βεβαίωση, την οποία προσκομίζει ο προσφεύγων μέχρι την έκδοση του πορίσματος, υπογεγραμμένη από λογιστή ή δικηγόρο. Η ανωτέρω διάταξη μπορεί να αξιοποιηθεί στις περιπτώσεις όπου εφαρμόζεται το Σύστημα Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας. Στην περίπτωση αυτή το πόρισμα αποτελεί νόμιμο τίτλο για την έκδοση διαταγής πληρωμής. Για την αίτηση εκδόσεως διαταγής πληρωμής της παρούσας δεν απαιτείται η προηγούμενη έγγραφη όχληση με δικαστικό επιμελητή της παρ. 1 του άρθρου 636 Α του ΚΠολΔ, σύμφωνα με το οποίο μπορεί να ζητηθεί η έκδοση διαταγής πληρωμής για χρηματικές απαιτήσεις, εφόσον πρόκειται για ιδιωτικού δικαίου διαφορά και η απαίτηση, καθώς και το οφειλόμενο ποσό, αποδεικνύονται με δημόσιο ή ιδιωτικό έγγραφο.

3.3.2 Ποινικές κυρώσεις

Στην §7 του ίδιου άρθρου προβλέπεται ότι: «*αν οι παραβιάσεις της εργατικής νομοθεσίας συνιστούν ποινικά αδικήματα ο Επιθεωρητής Εργασιακών Σχέσεων υποβάλλει μήνυση ή μηνυτήρια αναφορά στον αρμόδιο Εισαγγελέα*».

Εάν οι παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας συνιστούν ποινικά αδικήματα θα πρέπει να αποστέλλονται στην αρμόδια Εισαγγελία Πλημμελειοδικών:

- α) το πρακτικό της εργατικής διαφοράς στο οποίο θα πρέπει να μνημονεύονται τα κατατεθειμένα έγγραφα (ακριβές φωτοαντίγραφο),
- β) όλα τα στοιχεία της υπόθεσης που συμπεριλαμβάνονται στο φάκελο (φωτοαντίγραφα),
- γ) η μηνυτήρια υπεύθυνη δήλωση που είθισται να υποβάλει στην Υπηρεσία ο προσφεύγων με σαφή προσδιορισμό των απαιτήσεών του (π.χ. ακριβή ποσά δεδουλευμένων αποδοχών και διάστημα οφειλής) (πρωτότυπη),
- δ) η μηνυτήρια αναφορά στον Εισαγγελέα υπογεγραμμένη από τον Επιθεωρητή που διενήργησε τη διαφορά (πρωτότυπη) (σχετικό υπόδειγμα επισυνάπτεται στο

παράρτημα),

ε) διαβιβαστικό του φακέλου με μνημόνευση των ως άνω αποστελλομένων εγγράφων και αρίθμηση των συνημμένων φύλλων υπογεγραμμένο από τον Προϊστάμενο του Τμήματος (σχετικό υπόδειγμα επισυνάπτεται στο παράρτημα).

Σε γενικές γραμμές, εφόσον διαπιστωθεί παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας η οποία διώκεται αυτεπάγγελτα, ο Επιθεωρητής Εργασίας συντάσσει την έκθεσή του και διαβιβάζει τον φάκελο στην Εισαγγελία προς άσκηση της ποινικής δίωξης. Σε περίπτωση ισχυρισμού περί πλαστότητας εγγράφου κατά την εργατική διαφορά θα πρέπει να διευκρινιστεί στο πρακτικό το ενδιαφερόμενο μέρος που προβάλλει τον ισχυρισμό και το έγγραφο που προσβάλλεται ως πλαστό και σε περίπτωση αντιγράφου να ζητείται η προσκόμιση του πρωτότυπου ή επικυρωμένου εγγράφου. Το έγγραφο θα πρέπει να πρωτοκολληθεί από την Υπηρεσία, αφού μονογραφεί από τον Επιθεωρητή και να διαβιβαστεί ο φάκελος της υπόθεσης στην Εισαγγελία για τη διερεύνηση του αυτεπάγγελτα διωκόμενου ποινικού αδικήματος της πλαστότητας ή/και οποιουδήποτε άλλου αδικήματος προκύπτει από τα στοιχεία.

Μπορεί τη μνηυτήρια υπεύθυνη δήλωση να καταθέσει άλλο πρόσωπο από τον μνηυτή;

Η μνηυτήρια υπεύθυνη δήλωση υπογράφεται πρωτότυπα από τον μνηυτή ενώπιον του αρμοδίου Επιθεωρητή. Σε περίπτωση που υποβάλλεται από τρίτο πρόσωπο, η δήλωση πρέπει να φέρει θεωρημένο το γνήσιο της υπογραφής του μνηυτή.

4. ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΔΙΑΦΟΡΑ ΣΕ Β' ΒΑΘΜΟ

Στην §3 του άρθ. 122 αναφέρεται ότι: «*Η διαδικασία επίλυσης της εργατικής διαφοράς διεξάγεται από τον Προϊστάμενο του αρμόδιου Τμήματος ή από τον Επιθεωρητή Εργασιακών Σχέσεων, που ορίζεται από τον Προϊστάμενο του αρμόδιου Τμήματος και εφόσον ο Προϊστάμενος του αρμόδιου Τμήματος ή ο Προϊστάμενος της αρμόδιας Περιφερειακής Διεύθυνσης κρίνει ότι η εργατική διαφορά χρήζει περαιτέρω εξέτασης, αυτή διεξάγεται σε δεύτερο βαθμό από τον Προϊστάμενο της αρμόδιας Περιφερειακής Διεύθυνσης, σε κάθε δε περίπτωση πριν την έκδοση του πορίσματος».*

Η εργατική διαφορά δύναται να παραπεμφθεί σε επίπεδο Διεύθυνσης, είτε κατόπιν σχετικού αιτήματος από τα ενδιαφερόμενα μέρη, είτε κατόπιν αυτεπάγγελτης ενέργειας του Προϊστάμενου Περιφερειακής Διεύθυνσης/Τμήματος, σε υποθέσεις εργατικών διαφορών που κρίνεται ότι έχουν ιδιαίτερη βαρύτητα και σοβαρότητα, λόγω του ότι π.χ. αφορούν μεγάλο αριθμό αιτούντων, ή θίγουν ιδιαίτερα σύνθετα νομικά ζητήματα, ή έχουν αντίκτυπο στην περιφερειακή οικονομία, ή για οποιονδήποτε άλλο λόγο κρίνεται ότι βάσει της αίτησης για εργατική διαφορά αυτή θα πρέπει να εξεταστεί από ιεραρχικά ανώτερο όργανο.

Η επιλογή του νομοθέτη να παραπέμπεται η υπόθεση σε β' βαθμό πριν την έκδοση του πορίσματος έχει την έννοια της εξέτασής της ακόμα και για πρώτη φορά από δευτεροβάθμιο όργανο (δηλαδή τον Διευθυντή), του οποίου η ιεραρχική θέση συνεπάγεται κύρος, υψηλή κατάρτιση και εμπειρία στο αντικείμενο.

Επίσης, σε περίπτωση που η εργατική διαφορά έχει ήδη συζητηθεί σε α' βαθμό, αλλά δεν έχει εκδοθεί πόρισμα, ο Προϊστάμενος της Περιφερειακής Διεύθυνσης, με την εμπειρία και το κύρος της θέσης του δύναται να συμβάλει ώστε να θεραπευτούν τυχόν λάθη που εντοπίστηκαν στην εν εξελίξει διαδικασία της εργατικής διαφοράς, π.χ. εάν ο διενεργών τη διαφορά σε α' βαθμό Επιθεωρητής απέρριψε εσφαλμένα την αίτηση ως απαράδεκτη λόγω αναρμοδιότητας, ή δεν διατύπωσε αιτιολογημένη γνώμη

επί της εργατικής διαφοράς και άρα δεν υπάρχει επί της ουσίας πόρισμα.

Η παραπομπή της εργατικής διαφοράς σε β' βαθμό υπόκειται στην ανέλεγκτη κρίση του αρμόδιου Προϊστάμενου Διεύθυνσης/Τμήματος και οφείλει να είναι αιτιολογημένη. Τυχόν αίτημα για παραπομπή που ο Προϊστάμενος Διεύθυνσης/Τμήματος κρίνει ότι δεν χρήζει επανεξέτασης θα απαντάται αρνητικά προς τον αιτούντα. Το ίδιο ισχύει και στην περίπτωση που ο Προϊστάμενος Διεύθυνσης απορρίψει το αίτημα παραπομπής του Προϊσταμένου Τμήματος.

Σε κάθε περίπτωση, το δευτεροβάθμιο όργανο μπορεί να εξετάζει την υπόθεση εξαρχής και να εφαρμόζει τη διαδικασία όπως έχει ήδη αναλυθεί.

5. ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΔΙΑΦΟΡΑ ΠΟΥ ΑΠΤΕΤΑΙ ΤΩΝ ΘΕΜΑΤΩΝ ΤΟΥ Ν. 3896/2010 (ΦΕΚ 207/Α') & Ν. 4443/2016 (ΦΕΚ 232/Α')

5.1 Αντικείμενο εργατικής διαφοράς και σχετική νομοθεσία

Ποιές είναι οι πιο συνήθεις περιπτώσεις εργατικών διαφορών για θέματα ίσης μεταχείρισης;

Η Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων ελέγχει την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης στο πλαίσιο των διατάξεων του Ν. 3896/2010 (ΦΕΚ 207/Α') που αφορά:

- στην απαγόρευση διακρίσεων λόγω φύλου από πρόσωπο που ενεργεί ως εργοδότης ή από τον ασκούντα το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπρόσωπο ή προστηθέντα υπ' αυτών, κατά τη σύναψη ή άρνηση σύναψης εργασιακής σχέσης ή κατά τη διάρκεια, λειτουργία, εξέλιξη ή λύση αυτής,
- σε ειδική προστασία για την εγκυμοσύνη και τη μητρότητα.

Επιπλέον, η Επιθεώρηση Εργασίας επιλαμβάνεται καταγγελιών και στο πλαίσιο του Ν. 4443/2016 (ΦΕΚ 232/Α') για την προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης και την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου στον τομέα της απασχόλησης.

Ποιές είναι οι ενέργειες στις οποίες υποχρεώνεται ο Επιθεωρητής στο πλαίσιο της συνεργασίας με τον Συνήγορο του Πολίτη;

Όσον αφορά στο πεδίο αρμοδιότητας της Επιθεώρησης Εργασίας, οι κατά τόπο υπηρεσίες της επιλαμβάνονται σχετικών καταγγελιών και ενημερώνουν άμεσα τον Συνήγορο του Πολίτη, έχουν δε την υποχρέωση να του υποβάλουν τα αποτελέσματα

των ενεργειών αρμοδιότητάς τους, επιφυλασσομένης, σε κάθε περίπτωση, της αρμοδιότητας του Συνηγόρου του Πολίτη προς ίδιαν έρευνα και διαμόρφωση του τελικού πορίσματος επί της καταγγελίας.

Οι υπηρεσίες της Επιθεώρησης Εργασίας έχουν την υποχρέωση να συνεργάζονται και να ενημερώνουν τον Συνήγορο του Πολίτη για κάθε καταγγελία που δέχονται σχετικά με την εφαρμογή των διατάξεων του Ν. 3896/2010. Η ενημέρωση αυτή γίνεται, καταρχήν, με την άμεση κοινοποίηση της καταγγελίας στον Συνήγορο του Πολίτη, ενώ παράλληλα, διενεργείται ο σχετικός έλεγχος. Στη συνέχεια, το πόρισμα του ελέγχου διαβιβάζεται και αυτό στον Συνήγορο του Πολίτη, ο οποίος διατηρεί την αρμοδιότητά του να διεξάγει ίδιο έλεγχο και να υποβάλει το δικό του τελικό πόρισμα επί της καταγγελίας, ως ο κατεξοχήν φορέας παρακολούθησης και προώθησης της εφαρμογής των διατάξεων των ανωτέρω νόμων.

Ως εκ τούτου, σε κάθε αίτηση για εργατική διαφορά που άπτεται, μεταξύ άλλων, θεμάτων που αναφέρονται στους Ν. 3896/2010 και 4443/2016:

- η Υπηρεσία κοινοποιεί την πρόσκληση με επισυναπτόμενη την αίτηση εργατικής διαφοράς στον Συνήγορο του Πολίτη,
- κατά τη συζήτηση της εργατικής διαφοράς δύναται να παρευρίσκεται εκπρόσωπος του Συνηγόρου του Πολίτη. Βάσει του άρθ. 20 Ν. 4443/2016 ο Συνήγορος του Πολίτη έχει ευρείες αρμοδιότητες και συγκεκριμένα μπορεί να ζητά από δημόσιες Υπηρεσίες πληροφορίες, έγγραφα ή άλλα στοιχεία για την υπόθεση, να εξετάζει πρόσωπα, να ενεργεί αυτοψία και να παραγγέλλει πραγματογνωμοσύνη, και επομένως να λάβει γνώση οποιουδήποτε στοιχείου της εργατικής διαφοράς,
- η Επιθεώρηση Εργασίας έχει υποχρέωση να υποβάλει στον Συνήγορο τα αποτελέσματα των ενεργειών αρμοδιότητάς της (έλεγχος/ εργατική διαφορά) *«επιφυλασσομένης, σε κάθε περίπτωση, της αρμοδιότητας του Συνηγόρου του Πολίτη προς ίδιαν έρευνα και διαμόρφωση του τελικού πορίσματος επί της καταγγελίας»*, σύμφωνα με το άρθ. 25 §10 Ν. 3896/2010 και το άρθ. 20 §5 του Ν. 4443/2016. Συνεπώς, με την ολοκλήρωση της εξέτασης της καταγγελίας αποστέλλεται το πρακτικό της εργατικής διαφοράς με ενημέρωση για τυχόν

επιβολή κυρώσεων και λοιπών ενεργειών (σχετικά με την επιβολή προστίμου, αποστολή φακέλου στον Εισαγγελέα, κ.τ.λ.).

5.2 Συνεργασία με τον Συνήγορο του Πολίτη

Οι υποθέσεις που άπτονται θεμάτων διακριτικής μεταχείρισης παρουσιάζουν ιδιαιτερότητες ως προς τον χειρισμό τους, ήδη από την κατάθεση της αίτησης για εργατική διαφορά.

Πώς χειρίζεται ο Επιθεωρητής περιπτώσεις διακριτικής μεταχείρισης κατά την προσέλευση του αιτούντος εργατική διαφορά στην Υπηρεσία;

Είναι δέον να ενημερώνεται ο επικαλούμενος τη διάκριση ότι πρέπει :

- να συλλέξει στοιχεία, που να αποδεικνύουν ή να παρέχουν ενδείξεις ότι έχει υποστεί κάποιου είδους διάκριση,
- να φυλάξει στοιχεία που αφορούν στην αίτησή του για συγκεκριμένη εργασία, σχετικές αγγελίες, ερωτήματα στη συνέντευξη κ.τ.λ.,
- να κρατήσει αρχείο με σημειώσεις για κρίσιμα περιστατικά,
- να απευθυνθεί για περαιτέρω έρευνα στον Συνήγορο του Πολίτη, παράλληλα και ανεξάρτητα από τη διαδικασία της εργατικής διαφοράς. Κατά τα λοιπά και για τα ειδικότερα ζητήματα διοικητικής αντιμετώπισης των περιπτώσεων διακριτικής μεταχείρισης παρατίθεται το ειδικό τεύχος «Οδηγός διαφορετικότητας για δημοσίους υπαλλήλους με σκοπό την καταπολέμηση των διακρίσεων» του Συνηγόρου του Πολίτη στον ακόλουθο σύνδεσμο:

<https://old.synigoros.gr/resources/web.pdf>

Τι σημαίνει και πως εφαρμόζεται η αντιστροφή βάρους απόδειξης;

Είναι κρίσιμο οι Επιθεωρητές να γνωρίζουν ότι κατά τη διενέργεια της εργατικής

διαφοράς εφαρμόζεται η αντιστροφή του βάρους απόδειξης. Αυτό σημαίνει ότι, σύμφωνα με το άρθ. 24 του Ν. 3896/2010 και την §1 του άρθ. 9 του Ν. 4443/2016 ο καθ' ου φέρει το βάρος να αποδείξει ότι δεν υπήρξε παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, ούτε άμεση ή έμμεση διάκριση. Ωστόσο, απαραίτητη προϋπόθεση είναι η **αρχή απόδειξης** από τον αιτούντα, ο οποίος οφείλει να προσκομίσει στοιχεία μέσω των οποίων καταρχήν να πιθανολογείται η διάκριση.

Στη συνέχεια, ο καθ' ου φέρει το βάρος να αποδείξει την έλλειψη συνδρομής των προϋποθέσεων της διάκρισης. Η ανωτέρω διαδικασία εφαρμόζεται τόσο στις διαδικασίες ενώπιον των πολιτικών και των διοικητικών δικαστηρίων, όσο και σε καταγγελίες ενώπιον κάθε άλλης αρμόδιας αρχής, όπως ο Συνήγορος του Πολίτη και η Επιθεώρηση Εργασίας. Η ανωτέρω ρύθμιση δεν ισχύει στην ποινική διαδικασία.

5.3 Διαδικασία επιβολής διοικητικών και ποινικών κυρώσεων και ιδιαιτερότητες

Η παραβίαση των ανωτέρω διατάξεων, καθώς και η αποτυχία αντιστροφής του βάρους της απόδειξης από το αντίδικο μέρος συνιστούν παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας και προβλέπονται διοικητικές κυρώσεις, σύμφωνα με το άρθ. 23 §2 του Ν. 3896/2010 και το άρθ. 11 §2 του Ν. 4443/2016 ως ακολούθως:

Σύμφωνα με το άρθ. 23 §2 του Ν. 3896/2010: «*Η παραβίαση της κατά τον παρόντα νόμο απαγόρευσης διακρίσεων λόγω φύλου από πρόσωπο που ενεργεί ως εργοδότης ή από τον ασκούντα το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπρόσωπο ή προστηθέντα υπ' αυτών, κατά τη σύναψη ή άρνηση σύναψης εργασιακής σχέσης ή κατά τη διάρκεια, λειτουργία, εξέλιξη ή λύση αυτής, συνιστά παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας και κατά την έννοια του άρθρου 16 του Ν. 2639/1998 (ΦΕΚ 205 Α'), για την οποία επιβάλλονται οι προβλεπόμενες στο άρθρο αυτό διοικητικές κυρώσεις σύμφωνα με τα κριτήρια της παραγράφου 3 αυτού, όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει*».

Σύμφωνα με το άρθ. 11 §2 του Ν. 4443/2016: «*Η κατά παράβαση των διατάξεων του παρόντος μέρους διακριτική μεταχείριση λόγω φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου, από πρόσωπο που ενεργεί ως εργοδότης κατ' οποιοδήποτε στάδιο πρόσβασης στην εργασία και την απασχόληση, κατά τη σύναψη ή άρνηση σύναψης εργασιακής σχέσης ή στη διάρκεια, λειτουργία, εξέλιξη ή λύση αυτής συνιστά παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας για την οποία επιβάλλονται από η Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) οι διοικητικές κυρώσεις του άρθρου 24 του Ν. 3996/2011 (Α' 170)*».

Κατά πόσο υποχρεούται ο Επιθεωρητής να επιβάλει διοικητικές κυρώσεις για θέματα παραβίασης των διατάξεων των Ν. 3896/2010 και Ν. 4443/2016, με βάση μόνο την εισήγηση του Συνηγόρου του Πολίτη, δεδομένου του θεσμικού πλαισίου που διέπει την Επιθεώρηση Εργασίας (Ν. 3996/2011, όπως ισχύει);

Επισημαίνονται οι εξής δύο περιπτώσεις:

α) ο Επιθεωρητής Εργασίας έχει διαφορετική άποψη από τον Συνήγορο του Πολίτη, και σε κάθε περίπτωση δεν διαπιστώνει παραβίαση της κατά τον Ν. 3896/2010 απαγόρευσης διακρίσεων λόγω φύλου ή των διατάξεων του Ν. 4443/2016 για την προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης και η καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου.

β) ακόμη και εάν υπάρχει σύγκλιση απόψεων, η φύση της υπόθεσης είναι τέτοια, που μόνο άποψη επί του θέματος μπορεί να εκφρασθεί, χωρίς να υπάρχει διαπίστωση παράβασης, η οποία προϋποθέτει νομικό χαρακτηρισμό, αρμοδιότητα που έχει το δικαστήριο. Τέτοιες είναι οι περιπτώσεις βλαπτικής μεταβολής των όρων εργασίας εργαζόμενου που ταυτόχρονα επικαλείται ότι συντρέχει και διάκριση λόγω φύλου.

Είναι γνωστό ότι επί θεμάτων βλαπτικής μεταβολής των όρων εργασίας, η κρίση επί των οποίων στηρίζεται σε εκτίμηση πραγματικών περιστατικών, ο Επιθεωρητής εκφράζει μόνο αιτιολογημένη άποψη, ενώ επιφυλάσσεται της αρμοδιότητας του δικαστή να αποφανθεί επί του θέματος. Επομένως δεν καταλήγει σε διαπίστωση παράβασης της εργατικής νομοθεσίας.

Σύμφωνα με το άρθ. 20 §5 του Ν. 4443/2016: «το διατακτικό του πορίσματος του Συνηγόρου του Πολίτη υποχρεούνται να υλοποιήσουν οιαναφερόμενοι στη διάταξη φορείς, (μεταξύ των οποίων και οι κατά τόπο Επιθεωρήσεις Εργασίας της Επιθεώρησης Εργασίας), στο πλαίσιο των πειθαρχικών ή κυρωτικών τους αρμοδιοτήτων. Απόκλιση από το διατακτικό του πορίσματος επιτρέπεται μόνο με παράθεση πλήρους και εμπειριστατωμένης αιτιολογίας».

Από την παραπάνω διάταξη προκύπτει ότι πέραν του πορίσματος που συντάσσει ο Συνήγορος, η κυρωτική αρμοδιότητα ασκείται από τον φορέα (εν προκειμένω την Επιθεώρηση Εργασίας) και προφανώς σύμφωνα με τις οικείες διατάξεις του θεσμικού πλαισίου αρμοδιότητας και λειτουργίας του. Πέραν της υποχρέωσης υποβολής των αποτελεσμάτων της αρμοδιότητάς του, της συνεργασίας και της ενημέρωσης του Συνηγόρου του Πολίτη, η διατύπωση της αιτιολογημένης άποψης επί της διαφοράς που είναι υποχρέωση για τον Επιθεωρητή εντάσσεται στην άσκηση του ανεξάρτητου ελεγκτικού – συμφιλιωτικού – μεσολαβητικού του ρόλου και δεν επηρεάζεται από το πλαίσιο που διέπει τη συνεργασία του με το Συνήγορό του Πολίτη.

Δεσμεύεται ο Επιθεωρητής να αναμείνει το πόρισμα του Συνηγόρου προκειμένου να ολοκληρώσει την εργατική διαφορά;

Ο Επιθεωρητής δεν δεσμεύεται από το παραπάνω νομοθετικό πλαίσιο να αναμείνει το πόρισμα του Συνηγόρου προκειμένου να ολοκληρώσει (με έκφραση αιτιολογημένης άποψης) την εργατική διαφορά. Από τη γραμματική διατύπωση της διάταξης προκύπτει ότι ο Επιθεωρητής, με τα μέσα που διαθέτει, μπορεί να

ολοκληρώσει το πόρισμά του και να αποστείλει το αποτέλεσμα (με όλο τον φάκελο) στον Συνήγορο του Πολίτη, προς ιδίαν έρευνα και διατύπωση του τελικού πορίσματος από τον τελευταίο. Ο Συνήγορος, με βάση το θεσμικό πλαίσιο που διέπει τη λειτουργία του, κάνοντας χρήση των αποδεικτικών μέσων που διαθέτει (λήψη μαρτυρικών καταθέσεων, αυτοψία κ.τ.λ.), μπορεί να καταλήξει σε διαφορετικό πόρισμα.

Τι συμβαίνει όταν ο Συνήγορος καταλήξει σε διαφορετικό πόρισμα από τον Επιθεωρητή;

Το πόρισμα του Συνηγούρου είναι το τελικό, έχει αυξημένη βαρύτητα και δεσμεύει την Επιθεώρηση Εργασίας να το υλοποιήσει κατά τις διατάξεις του άρθρου 20 §5 του Ν. 4443/2016, ως προς την άσκηση της κυρωτικής του αρμοδιότητας. Σημαντική είναι η πρόβλεψη ότι σε περίπτωση που ο Επιθεωρητής αποκλίνει από το διατακτικό του πορίσματος του Συνηγούρου οφείλει να το αιτιολογήσει πλήρως και εμπειριστατωμένα.

Τι σημαίνει η δυνατότητα αιτιολογημένης απόκλισης από το διατακτικό του πορίσματος;

Κατά την ορθή ερμηνεία της διάταξης, η απόκλιση δεν σημαίνει ότι μπορεί να διατυπωθεί άλλο πόρισμα, δεδομένου ότι το πόρισμα του Συνηγούρου είναι και το τελικό. Η απόκλιση μπορεί να αφορά στην επιβολή διοικητικών κυρώσεων, εφόσον ληφθούν υπόψη οι έγγραφες εξηγήσεις της επιχείρησης. Για παράδειγμα, μπορεί με την ενεργοποίηση της κυρωτικής διαδικασίας να διαπιστωθεί συμμόρφωση της επιχείρησης.

Πώς ασκείται η κυρωτική αρμοδιότητα της Επιθεώρησης Εργασίας στις περιπτώσεις αυτές;

Η αρμοδιότητα επιβολής κυρώσεων ασκείται αποκλειστικά βάσει του θεσμικού

πλαisiού των άρθ. 24, άρθ. 2 §2 περ. β', ζ' του Ν. 3996/2011, όπως ισχύει, με εφαρμογή της υπ' αριθ. 80016/4629/Β'/01-09-2022 Υ.Α., πάντα όμως κατόπιν διαπίστωσης παράβασης από τον Επιθεωρητή Εργασίας, ή δεσμευτικής διαπίστωσης όπως προκύπτει από το Πόρισμα του Συνηγόρου του Πολίτη. Στη δεύτερη περίπτωση αποστέλλεται από τον Επιθεωρητή σχετικό δελτίο ελέγχου στο οποίο περιλαμβάνεται η διαπίστωση παράβασης εργατικής νομοθεσίας που καταλογίζει ο Συνήγορος του Πολίτη στο πόρισμά του και καλείται η εργοδότηρια επιχείρηση σε γραπτές εξηγήσεις μέσω δελτίου ελέγχου.

Σε ποιές περιπτώσεις προβλέπονται ειδικές ποινικές κυρώσεις;
--

Σε περίπτωση σεξουαλικής παρενόχλησης εφαρμόζεται η διάταξη του Ποινικού Κώδικα (προσβολή της γενετήσιας αξιοπρέπειας). Σύμφωνα με την §4 του άρθρου αυτού όποιος προβαίνει σε χειρονομίες γενετήσιου χαρακτήρα ή διατυπώνει προτάσεις για τέλεση γενετήσιων πράξεων σε πρόσωπο που εξαρτάται εργασιακά από αυτόν ή εκμεταλλεόμενος τη θέση προσώπου που έχει ενταχθεί σε διαδικασία αναζήτησης θέσης εργασίας τιμωρείται με φυλάκιση έως τρία (3) έτη. Η πράξη αυτή διώκεται πλέον αυτεπάγγελα σύμφωνα με το άρθ. 337 §5 του Π.Κ. όπως ισχύει.

6. ΣΥΜΦΙΛΙΩΤΙΚΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ

Σύμφωνα με το άρθ. 98 του Ν. 4808/2021: «1. Συμφιλίωση είναι η επιδίωξη διευθέτησης ατομικής ή συλλογικής διαφοράς εργασίας και ο συντονισμός της διαβούλευσης με σκοπό τη διευκόλυνση της σύγκλισης απόψεων μεταξύ ενός ή περισσότερων εργαζομένων και εργοδότη ή οργάνωσης εργοδοτών. 2. Αντικείμενο της συμφιλίωσης δύναται να είναι: α) κάθε θέμα το οποίο έχει επιπτώσεις στις εργασιακές σχέσεις και για το οποίο ο νόμος προβλέπει διαβούλευση μεταξύ συνδικαλιστικής οργάνωσης - εργαζομένων ή εκπροσώπων εργαζομένων και εργοδότη ή οργάνωσης εργοδοτών πριν την απόφαση του εργοδότη, ή β) γενικά κάθε θέμα σχετικό με την απασχόληση και τους όρους εργασίας σε ατομικό ή συλλογικό επίπεδο, για το οποίο εκπρόσωποι των εργαζομένων και εργοδότης έχουν νομική υποχρέωση ή επιθυμούν να διαβουλευθούν για τη διερεύνηση κοινά αποδεκτών λύσεων. 3. Συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων, εκπρόσωποι εργαζομένων, καθώς και οργανώσεις εργοδοτών, εκπρόσωποι εργοδοτών ή μεμονωμένος εργοδότης, έχουν δικαίωμα να ζητήσουν υπηρεσίες συμφιλίωσης από συμφιλιωτή του Ο.ΜΕ.Δ. με σκοπό την επίτευξη συμφωνίας για κάθε θέμα για το οποίο ο νόμος προβλέπει διαβούλευση μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων ή για διαφωνία ή διαφορά μεταξύ αυτών με αφορμή την ατομική σύμβαση εργασίας που έχει συλλογικό ενδιαφέρον...».

Η διάκριση για το πότε ένα ζήτημα αποτελεί εργατική διαφορά ή αντικείμενο συμφιλίωσης είναι συχνά δυσδιάκριτη. Το περιεχόμενο της αίτησης είναι κομβικής σημασίας, καθώς, εφόσον αφορά καταγγελία εργατικής νομοθεσίας με αίτημα την εφαρμογή και τήρηση των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας θεμελιώνεται η αρμοδιότητα της Επιθεώρησης Εργασίας, ανεξάρτητα από το εάν πρόκειται για ατομική ή συλλογική διαφορά. Για παράδειγμα, θα μπορούσε να προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας συνδικαλιστική οργάνωση με αίτημα τη διενέργεια εργατικής διαφοράς για παράβαση όρου επιχειρησιακής ΣΣΕ.

7. ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Ο θεσμός των εργατικών διαφορών αποτελεί κορυφαίο και διαχρονικό πεδίο αρμοδιότητας της Επιθεώρησης Εργασίας και χαίρει της εμπιστοσύνης του κόσμου της εργασίας. Μέσω της συγκεκριμένης διαδικασίας καθίσταται δυνατή η άμεση επίλυση των εργασιακών ζητημάτων που ανακύπτουν από την απασχόληση των μισθωτών σε μια επιχείρηση, εξομαλύνονται τα προβλήματα στις εργασιακές σχέσεις, εξοικονομείται χρόνος και χρήμα για τα αντίδικα μέρη, που αποφεύγουν τις χρονοβόρες δικαστικές διενέξεις και επανέρχεται η εργασιακή ειρήνη.

Η προστιθέμενη αξία της Επιθεώρησης Εργασίας στη διευθέτηση των διαφορών και των διενέξεων που προκύπτουν από τη σχέση εργασίας κρίνεται παραπάνω από αξιόλογη. Προϋποθέτει όμως σοβαρή και συστηματική ενασχόληση του Επιθεωρητή με το συγκεκριμένο αντικείμενο, ο οποίος καλείται να ανταποκριθεί στο ηθικό καθήκον αυτής της δέσμευσης, με γνώμονα την εφαρμογή του νόμου και την απόδοση δικαίου.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Υποδείγματα εντύπων

1. Πρόσκληση
2. Μηνυτήρια Αναφορά
3. Διαβίβαση Μηνυτήριας Αναφοράς



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ

ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΠΔΕΕΣ

ΤΕΕΣ

....., .../...../.....

ΑΠ:

ΠΡΟΣ:

ΠΡΟΣΚΛΗΣΗ

Παρακαλούμε να προσέλθετε την ημέρα και ώρα στα γραφεία του ΤΕΕΣ, επί της οδού, στην, για τη συζήτηση της εργατικής διαφοράς που προέκυψε από την εργασιακή σχέση με τον/την εργαζόμενο/η και αφορά σε εξέταση της ως συνημμένη αίτηση εργατικής διαφοράς.

Στο άρθρο 3 του Ν. 3996/2011 (ΦΕΚ 170/Α') όπως ισχύει, προβλέπεται ότι ο εργοδότης υποχρεούται να παρίσταται κατά τη διαδικασία επίλυσης των Εργατικών Διαφορών, είτε αυτοπροσώπως, είτε μέσω του νόμιμου εκπροσώπου του ή άλλου εξουσιοδοτημένου προσώπου. Προκειμένου να είναι προσήκουσα η παράστασή σας καλείστε να προσκομίσετε τα απαραίτητα νομιμοποιητικά έγγραφα.

ΝΑ ΠΡΟΣΚΟΜΙΣΘΟΥΝ ΤΑ ΠΑΡΑΚΑΤΩ ΣΤΟΙΧΕΙΑ (ΦΩΤΟΑΝΤΙΓΡΑΦΑ ΑΥΤΩΝ) :

- Αναλυτικές εξοφλητικές αποδείξεις πληρωμής-καταθετήρια τραπέζης περιόδου.....
- Το έντυπο του ΠΔ 156/94 και οποιοδήποτε άλλο ιδιωτικό συμφωνητικό
- Βιβλίο αδειών περιόδου.....
- Καταστάσεις προσωπικού περιόδου
- Βιβλίο δρομολογίων περιόδου
- Οποιοδήποτε άλλο έγγραφο που δύναται να θεωρηθεί από εσάς απαραίτητο.

Σε περίπτωση μη παράστασής σας ή εξουσιοδοτημένου εκπροσώπου σας, καθώς και μη προσκόμισης των ζητηθέντων στοιχείων επιβάλλονται οι διοικητικές κυρώσεις του άρθ. 3B του Ν. 3996/2011 (ΦΕΚ 170/Α') όπως ισχύει.

Ο/Η ΕΠΙΘΕΩΡΗΤΗΣ/ΤΡΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ

....., .../...../.....

ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΑΠ:

ΠΔΕΕΣ

ΤΕΕΣ

ΠΡΟΣ:

ΘΕΜΑ: Μηνυτήρια Αναφορά

ΣΧΕΤΙΚΑ: α) Η υπ' αριθ. πρωτ. 399/4-6-2020 Υπεύθυνη Δήλωση του προσφεύγοντα

β) Η υπ' αριθ. πρωτ. 383-28/05/2020 Εργατική Διαφορά

Διαβιβάζοντας τα σχετικά έγγραφα, σας γνωρίζουμε τα εξής:

1. Όπως προκύπτει με την υπ' αριθ. Εργατική Διαφορά η Υπηρεσία μας έχει επιληφθεί της διαφοράς χωρίς αποτέλεσμα.

2. Όπως φαίνεται με την υπ' αριθ.... Υπεύθυνη Δήλωση ο εργαζόμενοςδηλώνει ότι εργάστηκε στην επιχείρηση «...», η οποία εδρεύει, στην οποία νόμιμος εκπρόσωπος είναι ο με ΑΦΜ: ΔΟΥ: και ότι (περιγραφή παράβασης) κατά παράβαση των διατάξεων

Ύστερα από τα παραπάνω παρακαλούμε για τις δικές σας ενέργειες με την πρόταση της μη κλητεύσεως υπαλλήλου μας, διότι η ένορκη κατάθεση αυτού δε θα προσθέσει τίποτα περισσότερο από όσα έχουν ήδη γραφτεί στο δελτίο της εργατικής διαφοράς.

Για τον λόγο αυτό συντάχθηκε το παρόν έγγραφο το οποίο και υπογράφω.

Ως μάρτυρες προτείνουμε:

Όνοματεπώνυμο	Διεύθυνση	Τ.Κ.
.....

Ο/Η ΕΠΙΘΕΩΡΗΤΗΣ/ΤΡΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ

....., .../...../.....

ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΑΠ:

ΠΔΕΕΣ

ΤΕΕΣ

ΠΡΟΣ:

ΘΕΜΑ: Διαβίβαση Μηνυτήριας Αναφοράς

ΣΧΕΤΙΚΑ: α) Η υπ' αριθ.... Μηνυτήρια Αναφορά

β) Η υπ' αριθ..... Υπεύθυνη Δήλωση του προσφεύγοντα

γ) Η υπ' αριθ. εργατική διαφορά

Διαβιβάζοντας τα ανωτέρω σχετικά, σας γνωρίζουμε τα εξής:

1. Όπως προκύπτει από το σχετικό (β) η Υπηρεσία μας έχει επιληφθεί της διαφοράς χωρίς αποτέλεσμα.

2. Όπως φαίνεται από τα (α) και (β) σχετικά ο εργαζόμενος δηλώνει ότι εργάστηκε στην επιχείρηση «.....», η οποία εδρεύει, στην οποία νόμιμος εκπρόσωπος είναι ο με ΑΦΜ:..... ΔΟΥ: και ότι (περιγραφή παράβασης) κατά παράβαση των διατάξεων

Ύστερα από τα παραπάνω παρακαλούμε για τις δικές σας ενέργειες με την πρόταση της μη κλητεύσεως υπαλλήλου μας, διότι η ένορκη κατάθεση αυτού δε θα προσθέσει τίποτα περισσότερο από όσα έχουν ήδη γραφτεί στο πρακτικό της εργατικής διαφοράς.

ΣΥΝΗΜΜΕΝΑ

Τα (α), (β), (γ) σχετικά [σελίδες (...)]

Ο/Η ΤΜΗΜΑΤΑΡΧΗΣ