ΕΠΙΔΟΤΗΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΠΟΥ ΒΡΙΣΚΟΝΤΑΙ ΣΕ ΔΙΑΘΕΣΙΜΟΤΗΤΑ.

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ
ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ
ΔΙΟΙΚΗΣΗ
Δ/ΝΣΗ: Α6
ΤΜΗΜΑ:
Ταχ. Δ/νση: Θράκης 8-16610
Πληροφορίες: Αντ.Κορμάς
Τηλέφωνο: 9924312

Χ.Δ. 5ετία
ΒΑΘΜΟΣ ΑΣΦ.:
ΒΑΘΜΟΣ ΠΡΟΤΕΡ.: ΕΠΕΙΓΟΝ
Αθήνα 18 ΙΑΝ. 1991
Αρ. πρωτ.: 48909

ΠΡΟΣ: ΟΑΕΔ
Υ.Ν.ΦΩΚΙΔΑΣ
Κοττορού 15
331.00 ΑΜΦΙΣΣΑ.

ΘΕΜΑ: Παρέχονται πληροφορίες για την επιδότηση εργαζομένων που βρίσκονται σε διαθεσιμότητα.

Σε απάντηση του υπ'αριθμ.2624/10.12.90 εγγράφου και για καθένα από τα θέματα που θίγονται σ'αυτό, σας γνωρίζουμε τα εξής:

α.Λαμβανομένου υπόψη ότι κατά την κρατούσα άποψη (Α.Αγαλλόπουλος, Εργατικό Δίκαιο **Ι**.251) κατά τη διάρκεια της κανονικής άδειας, ο μισθωτός λαμβάνει τις "συνήθεις" αποδοχές, χωρίς να λαμβάνονται υπόψη τυχόν ανωμαλίες στη λειτουργία της επιχείρησης, προκύπτει ότι δεν μπορούν να θεωρηθούν ως ευρισκόμενοι σε διαθεσιμότητα μισθωτοί που τους χορηγήθηκε κανονική άδεια.

β.Σύμφωνα με το άρθρο 10 του Ν.3198/55 σε περίπτωση διαθεσιμότητας ο μισθωτός λαμβάνει το ήμισυ του μέσου όρου των τακτικών του αποδοχών.

Πρόθεση λοιπόν του Νομοθέτη επί του προκειμένου ήταν να καταχυρώσει το ελάχιστο των αναγκαίων για τη διαβίωση του μισθωτού αποδοχών, χωρίς παράλληλα να θέτει περιορισμούς αποδοχών προς "τα πάνω".

Κατόπιν αυτών, η οικειοθελής εκ μέρους του εργοδότη παροχή κατά τη διάρκεια της διαθεσιμότητας πέραν του ημίσεως των τακτικών αποδοχών του μισθωτού, δεν αλλοιώνει την έννοια της διαθεσιμότητας, εφόσον βέβαια αυτή έχει ασκηθεί νομότυπα. (έγγραφος τύπος, σαφές περιεχόμενο κλπ.).

γ.Το δικαίωμα του εργοδότη που απορρέει από το άρθρο 10 του Ν.3198/55 είναι καταρχήν ενεξέλεγχτον υπό των Δικαστηρίων. Εξετάζεται μόνο η καταχρηστική άσκησή του, ή η άσκησή του καθ'υπέρβαση των ορίων της καλής πίστης, των χρηστών ηθών και του οικονομικού ή κοινωνικού σκοπού του δικαιώματος. (Μον.Πρωτ.Καλ.2/1985 ΔΕΝ 41 σελ.1151, Α.Βελέτζας, διαθεσιμότης και καταγγελία σχέσεως εργασίας μισθωτών επιχειρήσεων και εκμεταλεύσεων, ΕΕΔ 14.1216).

Δικαιούται λοιπόν ο εργοδότης να ανακαλέσει κατά την κρίση του, ολικώς ή μερικώς την απόφασή του περί διαθεσιμότητας και στη συνέχεια να προχωρήσει ή όχι σε καταγγελία της σχέσης εργασίας κατά τις διατάξεις του Ν.2112/20 (βλ.και Κ.Μαρκόπουλου, Η διαθεσιμότης των μισθωτών, ΔΕΝ 37.1001, Χρ.Χριστοφοράτου, Η διαμόρφωση των αποδοχών των μισθωτών, σ.72).

δ.Κατά το διάστημα του χρόνου διαθεσιμότητας, καταβάλλεται σύμφωνα με τη διάταξη του εδ.β! της παρ.1 του αρθ.10 του Ν.3198/1955 το 1/2 των πάσης φύσεως τακτικών αποδοχών του μισθωτού (μισθός, επιδόματα, μοιβή για εργασία κατά Κυριακές κλπ.

Ο υπολογισμός γίνεται βάσει τον μέσον όρον των δύο τελευταίων μηνών.

Ως εκ τούτου όποια παροχή εκ μέρους του εργοδότη δύναται να θεωρηθεί τακτική, επηρεάζει την εκ 10% συμμετοχή του Οργανισμού στην οικονομική ενίσχυση του τελούντων σε διαθεσιμότητα.

ε.Η αποχή του μισθωτού από την εργασία του, οφειλόμενη σε βραχείας σχετικώς διάρκειας ασθένεια (άρθρο 5 Ν.2112/20), τα όρια της οποίας καθορίστηκαν με το άρθρο 3 του Ν.4558/30, αναστέλλει την εργασιακή σχέση.

Λαμβανομένου λοιπόν υπόψη των ανωτέρω, καθώς επίσης και του γεγονότος ότι σε περίπτωση ασθένειας του μισθωτού, ο εργοδότης καταβάλλει τη διαφορά των αποδοχών (ημίσεως ή ολοκλήρου μηνός) μεταξύ αυτών που κατέβαλε ο ασφαλιστικός Οργανισμός και αυτών που ο μισθωτός θα ελάμβανε από τον εργοδότη αν δεν ασθενούσε το δικαίωμα του εργοδότη θέσει σε διαθεσιμότητα μισθωτό που απουσιάζει λόγω ασθένειας ασκείται κατά την άποψή μας καταχρηστικά.

Επιπλέον στο συμπέρασμα περί μη θέσεως σε διαθεσιμότητα των μισθωτών που κατά την έναρξη αυτής ήταν ασθενείς, καταλήγουμε και με το επιχείρημα ότι, το αποτέλεσμα στο οποίο αποβλέπει η διαθεσιμότητα, δηλαδή η αναστολή της εργασιακής σχέσης,

. έχει ήδη επέλθει με την προηγηθείσα ασθένεια.

στ.Εχει γίνει δεκτό από την Νομολογία ότι μπορεί να τεθούν σε διαθεσιμότητα και μισθωτοί που προστατεύονται από ειδικές διατάξεις ως π.χ. οι τοποθετηθέντες πολεμιστές με το Ν.751/48 και 1836/51, ή οι απολυόμενοι εκ των τάξεων του στρατού κατά την δκάρκεια της ετήσιας αναγκαστικής διατήρησής τους στην επιχ/ση (Πρωτ.Αθ.4212/60/ κλπ) ή οι ένεκα της συνδικαλιστικής τους ιδιότητας προστατευόμενοι. (έγγραφο Υπ.Εργασίας αριθμ.63641/71).

Γίνεται λοιπόν σαφές ότι μπορεί να τεθεί σε διαθεσιμότητα και η έγκυος ή η μητέρα μετά τον τοκετό δηλ. κατά τη διάρκεια της ετήσιας αναγκαστικής διατήρησής της στην Επιχ/ση.

Ευνόητο επί του προκειμένου είναι ότι για το χρόνο που η μισθωτός απουσιάζει με άδεια κυήσεως και λοχείας, ισχύουν όσα για την περίπτωση της ασθένειας αναπτύξαμε παραπάνω.

Ο ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ
ΧΡ.ΧΡΙΣΤΟΦΟΡΑΤΟΣ
Ακριβές Αντίγραφο
Τμημ/χης Δ/σης



Ε. ΤΣΑΚΩΝΑ

ΜΟ