

LEGAL INSIGHT

Η ΕΓΚΥΡΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΠΡΑΞΕΩΝ ΕΠΙΒΟΛΗΣ ΠΡΟΣΤΙΜΟΥ ΤΩΝ ΕΠΙΘΕΩΡΗΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΑΡΑΒΑΣΗ ΜΗ ΑΝΑΓΡΑΦΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΣΤΟΝ ΠΙΝΑΚΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΙ ΩΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Κυριακή Παππά

Στο παρόν σημείωμα με αφορμή τη δημοσίευση της υπ' αριθ. 153/2016 απόφασης του Διοικητικού Πρωτοδικείου Λάρισας αναλύεται συνοπτικά η νομιμότητα του ισχύοντος κανονιστικού πλαισίου για την επιβολή προστίμου σε περίπτωση διαπίστωσης από τους αρμόδιους Επιθεωρητές Εργασίας μη αναγραφής απασχολούμενου προσωπικού στον τηρούμενο από την επιχείρηση πίνακα προσωπικού και ωρών εργασίας κατά παράβαση του άρθρου 16 του ν. 2874/2000.

ΑΠΡΙΛΙΟΣ 2016

Με την με αριθμό 27397/122/19.8.2013 απόφαση του Υπουργού και του Υφυπουργού Εργασίας Κοινωνικής Ασφάλειας και Πρόνοιας (ΦΕΚ Β' 2062) με θέμα: «*Επιβολή διοικητικών κυρώσεων για τις ευθέως αποδεικνυόμενες παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας, κατά δέσμια αρμοδιότητα του Επιθεωρητή Εργασίας*» στο άρθρο 1 ορίστηκε ότι:

«α) Ειδικός Επιθεωρητής Εργασίας ή Επιθεωρητής Εργασίας που διαπιστώνει τη μη αναγραφή εργαζομένου στον ισχύοντα πίνακα προσωπικού που τηρείται από τον εργοδότη, επιβάλλει διοικητική κύρωση (πρόστιμο) σύμφωνα με το άρθρο 3 της παρούσης, κατά δέσμια αρμοδιότητα, χωρίς προηγούμενη πρόσκληση του για παροχή εξηγήσεων ως κατωτέρω: **Παράβαση:** Μη αναγραφή εργαζομένου στον πίνακα προσωπικού. **Επιβαλλόμενο πρόστιμο:** ο κατώτατος νόμιμος νομοθετημένος μισθός, μη προσαυξημένος για κάθε τριετία προϋπηρεσίας επί (18) δεκαοκτώ μήνες εργασίας για κάθε αδήλωτο εργαζόμενο - υπάλληλο και το κατώτατο νόμιμο νομοθετημένο ημερομίσθιο, μη προσαυξημένο για κάθε τριετία προϋπηρεσίας επί τετρακόσιες τρεις (403) ημέρες εργασίας για κάθε αδήλωτο εργαζόμενο - εργατοτεχνίτη, ανάλογα με την ηλικιακή διάκριση

που θεσπίζει η υποπαράγραφος ΙΑ 11 του άρθρου πρώτου του Ν. 4093/2012. Συγκεκριμένα για κάθε αδήλωτο εργαζόμενο: **Για υπάλληλο ηλικίας άνω των 25 ετών 10.549,44 €**».

Πρόσφατα, το Διοικητικό Πρωτοδικείο Λάρισας με την υπ' αριθμ. 153/2016 απόφασή του έκρινε ότι η ανωτέρω διάταξη του άρθρου 1 της 27397/122/19.8.2013 απόφαση του Υπουργού και του Υφυπουργού Εργασίας Κοινωνικής Ασφάλειας και Πρόνοιας **βρίσκεται εκτός εξουσιοδότησης και είναι, ως εκ τούτου, ανίσχυρη και μη εφαρμοστέα.**

Ειδικότερα:

Σύμφωνα με το άρθρο 43 παρ. 2 του Συντάγματος παρέχεται η δυνατότητα σε όργανα της Διοίκησης να θεσπίζουν κανόνες δικαίου εφόσον όμως ο κοινός νομοθέτης έχει παράσχει εξουσιοδότηση προς ρύθμιση, μεταξύ άλλων, ειδικότερων θεμάτων. Με πάγια δε νομολογία έχει κριθεί πως ως «ειδικότερα» θέματα νοούνται, κατά την διάταξη αυτή, εκείνα τα οποία αποτελούν, κατά το περιεχόμενό τους και σε σχέση με την ουσιαστική ρύθμιση που περιέχεται στο νομοθετικό κείμενο, μερικότερη περίπτωση ορισμένου θέματος που αποτελεί το αντικείμενο της νομοθετικής ρύθμισης.

Απαιτείται, επομένως, στην περίπτωση αυτή, να περιέχει το νομοθετικό κείμενο όχι απλώς τον καθ' ύλη προσδιορισμό του αντικειμένου της εξουσιοδότησης, αλλά, επί πλέον, και την ουσιαστική ρύθμισή του, έστω και σε γενικό, ορισμένο, όμως, πλαίσιο συμφώνως προς το οποίο θα ενεργήσει η Διοίκηση προκειμένου να ρυθμίσει τα μερικότερα θέματα. Οι ανωτέρω ουσιαστικές ρυθμίσεις μπορούν να περιλαμβάνονται τόσο στις διατάξεις του εξουσιοδοτικού νόμου όσο και σε διατάξεις άλλων νόμων σχετικών με τα θέματα που αποτελούν αντικείμενο της νομοθετικής εξουσιοδότησης.

Στην προκείμενη περίπτωση, στο ανωτέρω άρθρο 24 παρ. 1 του ν. 3996/2011 θεσπίζεται ο γενικός κανόνας της επιβολής προστίμου σε βάρος του εργοδότη που παραβαίνει τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας. Το πρόστιμο αυτό κυμαίνεται από 300 ευρώ έως 50.000 ευρώ, η δε Διοίκηση, κατά την επιμέτρηση του, λαμβάνει υπόψη της τη σοβαρότητα της παράβασης, την τυχόν επαναλαμβανόμενη μη συμμόρφωση στις υποδείξεις των αρμοδίων οργάνων, τις παρόμοιες παραβάσεις για τις οποίες έχουν επιβληθεί κυρώσεις στο παρελθόν, το βαθμό υπαιτιότητας, τον αριθμό εργαζομένων, το μέγεθος της επιχείρησης, τον αριθμό των εργαζομένων που θίγονται κλπ. Για συγκεκριμένες δε, απαριθμούμενες στην παράγραφο 4 του ίδιου άρθρου ευθέως αποδεικνυόμενες παραβάσεις προβλέπεται η δυνατότητα επιβολής έτερων διοικητικών κυρώσεων (χρηματικών κατά βάση), σωρευτικά ή διαζευκτικά με το πρόστιμο της παραγράφου 1. Οι λεπτομέρειες εφαρμογής της εν λόγω παραγράφου 4 ορίζεται ότι ρυθμίζονται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης. Με όμοια απόφαση δύναται να προσδιορίζονται συγκεκριμένα ποσά προστίμου για τις ως άνω ευθέως αποδεικνυόμενες παραβάσεις (απαριθμούμενες αποκλειστικά στην περ. Β' της παρ. 4 του ίδιου άρθρου), να κατηγοριοποιούνται οι παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας και να ανακαθορίζεται το ύψος του προστίμου που αυτές επισύρουν (παράγραφος 5),

καθώς και να τροποποιούνται τα όρια του προστίμου της παραγράφου 1 (παράγραφος 8).

Ωστόσο, το Διοικητικό Πρωτοδικείο Λάρισας με την υπ' αριθ. 153/2016 απόφασή του με επάλληλη αιτιολογία έκρινε ότι πράξη επιβολής προστίμου που επιβλήθηκε κατά δέσμια αρμοδιότητα για την ευθέως αποδεικνυόμενη παράβαση της μη αναγραφής του απασχολούμενου στον Πίνακα Προσωπικού και Ωρών Εργασίας της επιχείρησης δυνάμει της άρθρου 1 της 27397/122/19.8.2013 απόφασης του Υπουργού και του Υφυπουργού Εργασίας Κοινωνικής Ασφάλειας και Πρόνοιας **τυγχάνει ακυρωτέα ως ευρισκόμενη εκτός νομοθετικής εξουσιοδότησης.**

Πιο συγκεκριμένα, το δικάσαν δικαστήριο διέλαβε το εξής σκεπτικό:

1ον). Δεν προκύπτει ότι χορηγήθηκε, στην περίπτωση επιβολής προστίμου για την παράβαση της μη αναγραφής εργαζόμενου στον πίνακα προσωπικού, εξουσιοδότηση στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης για θέσπιση συστήματος αντικειμενικής επιβολής προστίμου, κατ' απόκλιση από το διαγραφόμενο στο ανωτέρω άρθρο 24 παρ. 1 του ν. 3996/2001, διότι τούτο θα απαιτούσε ειδική σχετική πρόβλεψη στον εξουσιοδοτικό νόμο.

2ον). Ως τέτοια ειδική πρόβλεψη δεν μπορεί να θεωρηθεί η παρ. 5 του άρθρου 24 του νόμου αυτού, με την οποία παρέχεται η δυνατότητα στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης να προσδιορίσει, με απόφασή του, συγκεκριμένα ποσά προστίμου, για τις ευθέως αποδεικνυόμενες παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας, που απαριθμούνται στην περ. Β' της παρ. 4 του ίδιου ως άνω άρθρου, μεταξύ των οποίων και εκείνη της μη ανάρτησης πίνακα προσωπικού και προγραμμάτων ωρών εργασίας, δεδομένου ότι η τελευταία συνιστά διαφορετική παράβαση σε σχέση με την παράβαση της μη αναγραφής εργαζόμενου σε πίνακα προσωπικού και

3ον). Ακόμη, όμως, και να θεωρηθεί ότι οι προαναφερόμενες εξουσιοδοτήσεις έχουν το συγκεκριμένο περιεχόμενο, στην περίπτωση αυτή, δε θα ήταν σύμφωνες με το άρθρο 43 παρ. 2 εδ. β' του Συντάγματος, λόγω του γενικού και αόριστου χαρακτήρα τους. Πράγματι, για να ήταν σύννομη μία τέτοια εξουσιοδότηση θα έπρεπε να περιλαμβάνει αφενός, έστω και σε γενικό αλλά ορισμένο πλαίσιο, τα κριτήρια εκείνα που θα ήταν υποχρεωμένος ο κανονιστικός νομοθέτης να λάβει υπόψη του κατά το προσδιορισμό του ύψους του αντικειμενικώς επιβαλλόμενου προστίμου, αφετέρου δε τις παραβάσεις τις οποίες αυτό αφορά, δεδομένου μάλιστα ότι τα συγκεκριμένα ζητήματα δεν μπορούν να θεωρηθούν ότι συνιστούν θέμα τεχνικού ή λεπτομερειακού χαρακτήρα.

Η ανωτέρω απόφαση, η οποία κατά τη γνώμη μας κινείται προς τη σωστή κατεύθυνση καθώς με πολλαπλή αιτιολογία λαμβάνοντας υπόψη πλέον της μίας ερμηνευτικές εκδοχές κατέληξε στην ακυρότητα της ελεγχόμενης υπουργικής απόφασης, δεν δεσμεύει άνευ ετέρου την κρίση των δικαστηρίων που θα επιληφθούν όμοιες υποθέσεις, ανοίγει, όμως, ο δρόμος για την ακύρωση πράξεων επιβολής προστίμου για την εν λόγω παράβαση και δημιουργείται περαιτέρω πιθανή αξίωση των επιχειρήσεων προς αναζήτηση των ποσών που κατέβαλαν σε συμμόρφωση της επιβολής των οικείων προστίμων. Με ενδιαφέρον αναμένεται η κρίση του Εφετείου που θα εξετάσει την ορθότητα της κρίση της εδώ σχολιαζόμενης απόφασης.

Για περισσότερες πληροφορίες επικοινωνήστε μαζί μας:

ΓΙΑΝΝΑΤΣΗΣ ΚΑΙ ΨΑΡΑΚΗΣ
ΔΙΚΗΓΟΡΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ

WWW.YIANNATSISS.GR
38, ΚΑΡΝΕΑΔΟΥ, ΚΟΛΩΝΑΚΙ
106 76, ΑΘΗΝΑ
ΕΛΛΑΔΑ
T: (+30) 210 7231076
F: (+30) 210 7231075