



805
12/10

11 ΟΚΤ. 2010

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ
ΓΕΝ. Δ/ΝΣΗ Δ/ΚΗΣ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ
ΤΜΗΜΑ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟΥ
ΣΥΝΤΟΝΙΣΜΟΥ &
ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΣΗΣ

Αθήνα 11 Οκτωβρίου 2010
Αριθ. Πρωτ.: 2112

ΠΡΟΣ: Τη Βουλή των Ελλήνων
✓ Δ/νση Κοιν/κού Ελέγχου
✓ Τμήμα Αναφορών
Αθήνα

Ταχ. Δ/ση: Πειραιώς 40
Ταχ. Κώδικας: 101 82 - Αθήνα
TELEFAX: 2105203872
Πληροφορίες: Π. Παναγιωτακοπούλου
Τηλέφωνο: 2105295194
e-mail: ypertns@otenet.gr

ΚΟΙΝ.: Εργατικό Κέντρο Νομού Σάμου
Σμύρνης 2
Τ.Κ. 83100
ΣΑΜΟΣ

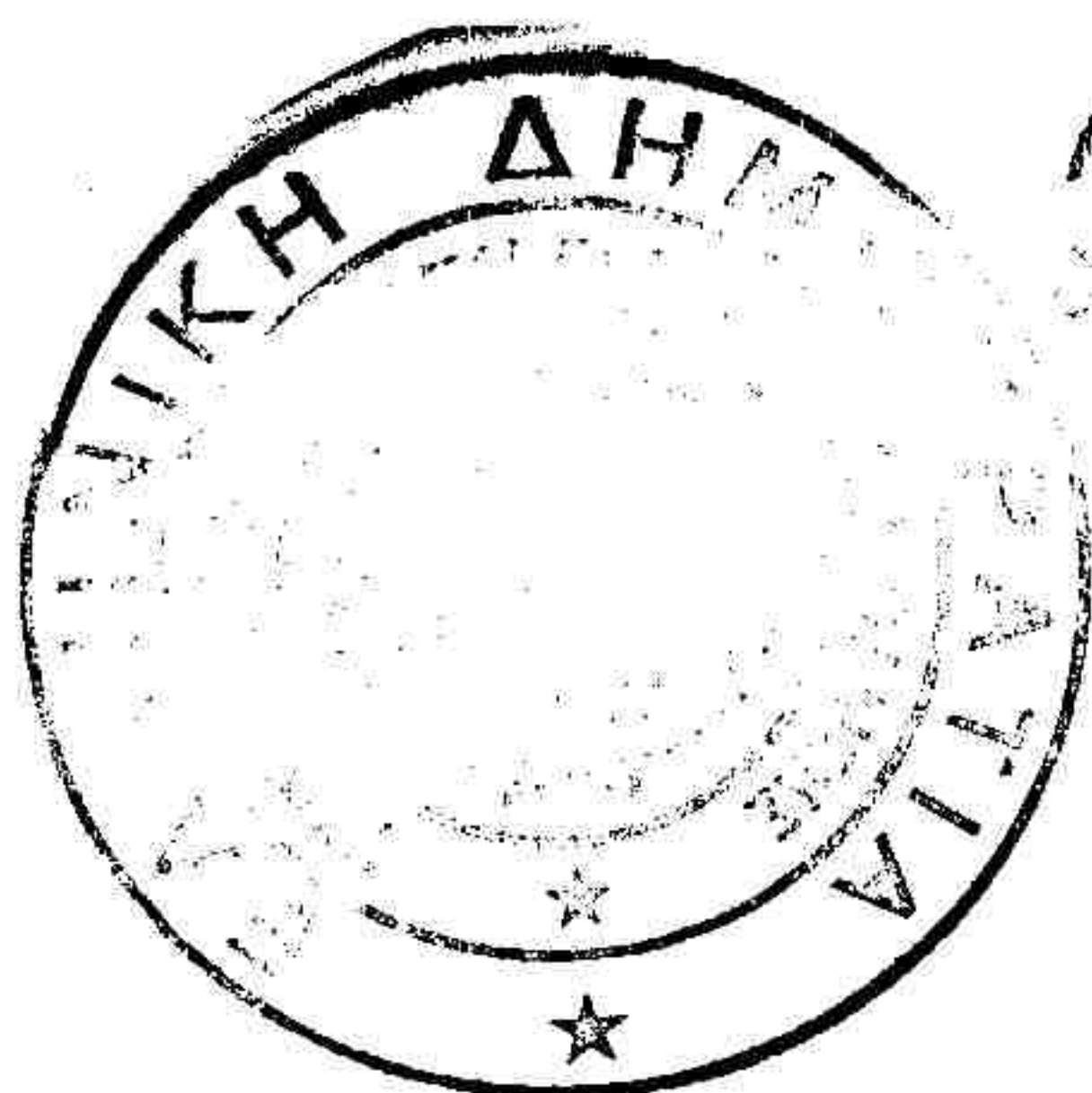
ΘΕΜΑ: Προβλήματα εργαζομένων στην Εταιρεία «LIDL» στο νομό Σάμου.
ΣΧΕΤ: Η με αρ. πρωτ. 809/16-9-2010 ΠΑΒ ✓

Απαντώντας στο ανωτέρω σχετικό, που κατατέθηκε στη Βουλή από τους Βουλευτές κ. κ. Π. Γ. Μαυρίκο, Στ. Σκοπελίτη και Δ. Μανωλάκου, σχετικά με το ανωτέρω θέμα, σας επισυνάπτουμε το με αρ. πρωτ. 31572/7-10-2010 Έγγραφο του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας.

ΣΥΝΗΜΜΕΝΑ:
Όπως στο κείμενο

Η ΥΠΟΥΡΓΟΣ

ΛΟΥΚΑ – Τ. ΚΑΤΣΕΛΗ

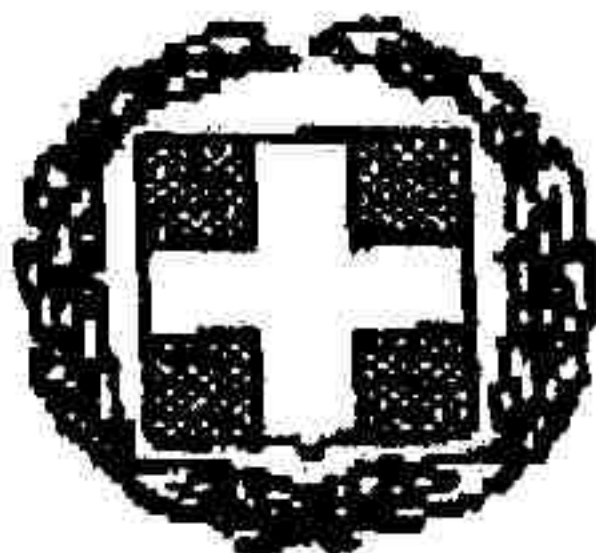


ΑΚΡΙΒΕΣ ΑΝΤΙΓΡΑΦΟ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

100

1

100



**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
& ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ
ΣΩΜΑ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΥ &
ΣΥΝΤΟΝΙΣΜΟΥ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ
ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ**

ΟΡΘΗ ΑΝΑΚΟΙΝΟΠΟΙΗΣΗ

Αθήνα 07.10.2010

Αριθ. Πρωτ: 31572

Ταχ. Δ/ση: Δραγατσανίου 8
101 10 ΑΘΗΝΑ
Πληροφορίες: Ιωάννα Μάγγα
Τηλέφωνο: 210 3748762
Fax: 210 3748750
e-mail: kysepes3@otenet.gr

ΠΡΟΣ:

Υπουργείο Εργασίας και
Κοινωνικής Ασφάλισης
Γενική Δ/ση Δ/κής Υποστήριξης
Διεύθυνση Προσωπικού
Τμήμα Ν. Σ. & Κ.

ΘΕΜΑ: Απάντηση στην αριθμ. 809/16.09.10 Αναφορά των βουλευτών κ.κ Γ. Μαυρίκου, Σ. Σκοπελίτη και Δ. Μανωλάκου

Σχετ: Δικό σας το υπ' αριθμ. 2112/20.09.10, διαβιβαστικό έγγραφο

Προκειμένου να απαντηθεί η παραπάνω Αναφορά των κ.κ Γ. Μαυρίκου, Σ. Σκοπελίτη και Δ. Μανωλάκου, με την οποία κατέθεσαν καταγγελία του Εργατικού Κέντρου Σάμου, σύμφωνα με την οποία οι επιχειρήσεις «LIDL» και «KOKKARI BEACH» στη Σάμο απέλυσαν εργαζόμενες έγκυες, θέτουμε υπόψη σας τα παρακάτω:

Την 01.09.10 το αρμόδιο Τμήμα Κοινωνικής Επιθεώρησης Σάμου έλαβε γνώση του προβλήματος της εργαζόμενης εγκύου στην επιχείρηση «LIDL» διαμέσου της έγγραφης καταγγελίας του Εργατικού Κέντρου Σάμου. Αυθημερόν η τοπική μας υπηρεσία έστειλε έγγραφο στην εν λόγω επιχείρηση ζητώντας να αποστείλει άμεσα οτιδήποτε στοιχείο διαθέτει σχετικά με την εργασιακή σχέση της συγκεκριμένης εργαζόμενης (αναγγελία πρόσληψης ΟΑΕΔ, ατομικές συμβάσεις, κατάσταση προσωπικού κ.λ.π.), καθώς και να γνωστοποιήσει τους λόγους για τους οποίους η επιχείρηση προέβη στη λύση της σύμβασης της εν λόγω εργαζόμενης καθώς προστατεύεται λόγω εγκυμοσύνης.

Στις 03.09.10 κατετέθη από την εργαζόμενη αίτηση για διενέργεια εργατικής διαφοράς η οποία ορίστηκε για 21.09.10.

Στις 08.09.10 η επιχείρηση «LIDL HELLAS & ΣΙΑ Ο.Ε» απέστειλε τα ζητηθέντα στοιχεία ενώ η τοπική μας υπηρεσία ζήτησε και έλαβε έγγραφη απάντηση του ΟΑΕΔ Σάμου ότι η εν λόγω επιχείρηση δεν έχει προχωρήσει στην αναγγελία νέων προσλήψεων από 31.08.10 έως και 09.09.10.

Την 21.09.10 στα γραφεία της τοπικής μας υπηρεσία προσήλθε η προσφεύγουσα καθώς και ο Πρόεδρος και ο Γραμματέας του Εργατικού Κέντρου Σάμου για την συζήτηση της εργατικής διαφοράς. Η επιχείρηση αν και προσκλήθηκε εγκαίρως δεν προσήλθε. Ωστόσο με έγγραφο που απέστειλε πριν την έναρξη της εργατικής διαφοράς, ενημέρωσε ότι λόγω κωλύματος του εξουσιοδοτημένου δικηγόρου της αιτούνται την αναβολή της συζήτησης της υπόθεσης. Η εργαζόμενη και οι εκπρόσωποι του Εργατικού Κέντρου Σάμου αποδέχτηκαν την αναβολή της συζήτησης με την προϋπόθεση όμως ότι

στη νέα συνάντηση θα προσέλθει εκπρόσωπος της επιχείρησης και θα συζητηθεί το θέμα της επαναπρόσληψης της εργαζόμενης. Η τοπική μας υπηρεσία επικοινωνήσε τηλεφωνικά με τα κεντρικά γραφεία της επιχείρησης και συμφωνήθηκε να συζητηθεί η εργατική διαφορά στις 30.09.2010 ημέρα Πέμπτη και ώρα 09:00 π.μ και απέστειλε νέα πρόσκληση στην επιχείρηση.

Την 30.09.10, ημερομηνία συζήτησης της εργατικής διαφοράς, προσήλθαν η εργαζόμενη, ο πληρεξούσιος δικηγόρος της επιχείρησης και το Εργατικό Κέντρο Σάμου. Η εργαζόμενη κατέθεσε υπόμνημα στο οποίο αναφέρει ότι εργάστηκε στην επιχείρηση ως πωλήτρια, με τρεις (3) αλληπάλληλες συμβάσεις ορισμένου χρόνου, ήτοι από 15.05.09 έως 28.08.09, από 29.09.09 έως 31.03.10 και από 01.04.10 έως 31.08.10. Τον Αύγουστο του 2010 σε τηλεφωνική επικοινωνία που είχε με τον Επιθεωρητή της εταιρείας την ενημέρωσε ότι η σύμβασή της που λήγει 31.08.10 θα μετατραπεί σε αορίστου χρόνου. Ωστόσο στο επόμενο διάστημα διαπίστωσε ότι ήταν έγκυος και ενημέρωσε σχετικά τον υπεύθυνο της επιχείρησης προσκομίζοντας μάλιστα σχετική βεβαίωση του θεράποντος ιατρού της. Κατά τη διάρκεια αναρρωτικής αδείας που είχε, ενημερώθηκε ότι η σύμβασή της δεν πρόκειται να ανανεωθεί και υποστηρίζει ότι οι λόγοι μη ανανέωσης της σύμβασής οφείλονται στην εγκυμοσύνη της, καθότι πάγια τακτική της επιχείρησης είναι οι εργαζόμενοι της, ύστερα από τρεις (3) αλληπάλληλες συμβάσεις ορισμένου χρόνου η σύμβασή τους να μετατρέπεται σε αορίστου, όπως έγινε πρόσφατα και με συνάδελφό της με ίδιο χρόνο απασχόλησης στην εταιρεία. Από την πλευρά της η επιχείρηση στο υπόμνημα που κατέθεσε αναφέρει ότι, για να καλυφθούν ανάγκες της επιχείρησης διαφορετικές κάθε φορά, καταρτίστηκαν τρεις (3) συμβάσεις ορισμένου χρόνου, με καταληκτική ημερομηνία της τελευταίας την 31.08.10. Εξ' άλλου μετά τον Αύγουστο όπως άλλωστε και σε όλα τα τουριστικά μέρη μειώνεται ο φόρτος εργασίας και το υπάρχον προσωπικό αρκεί για την ομαλή λειτουργία της επιχείρησης. Πλέον του λόγου αυτού, οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου λήγουν αυτόματα χωρίς να απαιτείται καταγγελία ή προειδοποίηση για την ερχόμενη λήξη ή οποιαδήποτε άλλη ενέργεια από τα μέρη, το ίδιο ισχύει και στη περίπτωση εργαζόμενης εγκύου με σύμβαση ορισμένου χρόνου. Μάλιστα μνημονεύει την αριθμ. 1341/2005 απόφαση του Αρείου Πάγου όπου σε ανάλογη περίπτωση έκρινε ότι, εάν η εργασιακή σχέση της εγκύου είναι ορισμένου χρόνου, η προστασία του νόμου δεν μπορεί να υπερβεί τον χρόνο της σύμβασής της και τούτο γιατί διαφορετική ερμηνεία θα επέβαλε αναγκαστική παράταση της σύμβασης ορισμένου χρόνου, που όμως δεν μπορεί να γίνει χωρίς διάταξη νόμου, αφού έτσι επέρχεται τροποποίηση της βούλησης των μερών τα οποία εξ' αρχής καθόρισαν την διάρκεια της συμβάσεώς τους. Συνεπώς ο νόμος εφαρμόστηκε και στη συγκεκριμένη περίπτωση της προσφεύγουσας εργαζόμενης με την αυτοδίκαια λύση της σύμβασής της την 31.08.10 η οποία σημειώνεται δεν έχει να κάνει με υποκειμενικά κριτήρια που οφείλονται στην αποδοτικότητά της λόγω εγκυμοσύνης.

Η τοπική μας υπηρεσία για τα ανωτέρω εκτεθέντα θα :

1. αποστέλλει Αναφορά στο Συνήγορο του Πολίτη σύμφωνα με το άρθρο 13 παρ.8 του Ν. 3488/2006.
2. καταθέσει μηνυτήρια Αναφορά στην Αρμόδια Εισαγγελική Αρχή διότι σύμφωνα με το άρθρο 4 του ν. 3488/2006 απαγορεύεται κάθε μορφή άμεσης ή έμμεσης διάκρισης λόγω φύλου και με το άρθρο 12 του ιδίου νόμου, κάθε πρόσωπο που θεωρεί ότι ζημιώθηκε από την Αρχή της ίσης Μεταχείρισης, έχει δικαίωμα δικαστικής προστασίας καθώς και δικαίωμα διοικητικής προσφυγής ενώπιον των αρμοδίων Αρχών.

Τέλος σας γνωρίζουμε ότι από έρευνα που έγινε στο αρχείο της τοπικής μας υπηρεσίας, η εν λόγω εταιρεία σε άλλο εργαζομένο της με ίδιο αριθμό συμβάσεων και με παραπλήσια ημερομηνία πρόσληψης, ακολούθησε τη διαδικασία μετατροπής της σύμβασής του (μερική απασχόληση), σε σύμβαση αορίστου χρόνου.

Την 22.07.2010 το Τμήμα Κοινωνικής Επιθεώρησης Σάμου έλαβε γνώση του προβλήματος της εργαζομένης εγκύου στο ξενοδοχείο «KOKKARI BEACH», όταν η εργαζομένη προσήλθε και υπέβαλε αίτηση για διενέργεια εργατικής διαφοράς η οποία συζητήθηκε στις 28.07.2010 με αντικείμενο συζήτησης α) καταγγελία σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου εγκύου και β) μη καταβολή διαφορών μισθοδοσίας από εφαρμογή οικείας Σ.Σ.Ε. για αποδοχές από 03.05.2010 έως 30.06.2010 καθώς και μισθού Ιουλίου από 01.07 έως 21.07.2010. Μετά από διαλογική συζήτηση όπου έγιναν γνωστές στην επιχείρηση οι προστατευτικές διατάξεις του Π.Δ. 176/97, Γ1.Δ. 41/2003 για τις εργαζόμενες έγκυες, επιτεύχθη η επιστροφή της εργαζομένης στον αρχικό εργασιακό της χώρο με τους όρους που είχαν συμφωνηθεί κατά την πρόσληψή της. Όσον αφορά την καταβολή των διαφορών μισθοδοσίας και την εφαρμογή της Σ.Σ.Ε. συμφωνήθηκε να καταβληθούν άμεσα στο ακέραιο. Ωστόσο με την επιστροφή της εργαζομένης στην εργασία της στις 02.08.2010, δημιουργήθηκαν νέα προβλήματα. Κατά την προσέλευση της στον εργασιακό χώρο η επιχείρηση δεν άφησε την εργαζομένη να εργαστεί στον αρχικό της χώρο, (reception), αλλά σε παραπλήσιο. Ένεκα τούτου η εργαζομένη υπέβαλε στην υπηρεσία δεύτερη αίτηση για εργατική διαφορά με θέμα τη πρόκληση βλαπτικής μεταβολής στο πρόσωπο της. Από 02.08.2010 μέχρι και 01.09.2010 η εργαζομένη ευρίσκετο σε αναρρωτική άδεια που σχετιζονταν με την κύηση της. Ο λόγος αυτός σε συνδυασμό και με το γεγονός ότι στις 08.08.2010 απεβίωσε η εργοδότης είχαν ως αποτέλεσμα την καθυστέρηση διενέργειας εργατικής διαφοράς. Με την λήξη της αναρρωτικής της αδείας, η εργαζομένη μετά από συνεννόηση τόσο με την υπηρεσία όσο και με την επιχείρηση, επέστρεψε στην εργασία της όπου πάλι δημιουργήθηκαν προβλήματα και εντάσεις. Έτσι κατέθεσε τρίτη αίτηση για εργατική διαφορά με αντικείμενο την καταγγελία συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου και μονομερή βλαπτική μεταβολή καθόσον η επιχείρηση τροποποίησε μονομερώς την αρχική σύμβαση εργασίας της και επέβαλε αλλαγή του ωραρίου από συνεχόμενο σε σπαστό και τη μη καταβολή δεδουλευμένων αποδοχών για εργασιακή σχέση από 03.05.2010 μέχρι 21.07.2010 (το θέμα αυτό υπήρξε αντικείμενο της πρώτης εργατικής διαφοράς και παρότι συμφωνήθηκε να καταβληθούν τα χρήματα στο ακέραιο, αυτό δεν επετεύχθη). Η εργατική διαφορά έλαβε χώρα στις 14.09.2010 όπου παρά τις προσπάθειες που έγιναν για επιστροφή της εργαζομένης στην επιχείρηση αυτό δεν κατέστη εφικτό. Για τα ανωτέρω διαλαμβανόμενα το Τμήμα Κοινωνικής Επιθεώρησης Σάμου απέστειλε αναφορά στο Συνήγορο του Πολίτη σύμφωνα με το άρθρο 12 & 13 του ν. 3488/2006 και θα υποβάλλει μηνυτήρια αναφορά στον Εισαγγελέα Σάμου για παραβάσεις που απορρέουν από τις ανωτέρω εργατικές διαφορές, ήτοι παράβαση μη εφαρμογής του Π.Δ 41/2003 όσον αφορά τις συνθήκες εργασίας της εργαζομένης κατά την εγκυμοσύνη και γαλουχία, μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας που απορρέει από την πρόθεση της επιχείρησης να τροποποιήσει μονομερώς την αρχική σύμβαση εργασίας (αλλαγή ωραρίου από συνεχόμενο που ήταν αρχικά σε σπαστό), μη καταβολή δεδουλευμένων αποδοχών Ιουλίου 2010, επιδόματος ασθενείας, διαφορών μισθοδοσίας Μαΐου και Ιουνίου, εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση (Ν.3488/2006) καθόσον από έρευνα του αρχείου της υπηρεσίας προέκυψε ότι η επιχείρηση απασχολούσε με την ειδικότητα της υπαλλήλου υποδοχής τρία άτομα συνολικά συμπεριλαμβανομένης και της εγκύου. Κατά συνέπεια οποιαδήποτε μεταβολή στους αρχικούς όρους των ατομικών συμβάσεων θα πρέπει να γίνεται χωρίς να προκαλείται δυσμενή διάκριση μεταξύ των υπαλλήλων και ιδίως όταν ανάμεσα τους υπάρχει εγκυμονούσα. Εν κατακλείδι, η επιχείρηση επέβαλε μονομερώς αλλαγή του ωραρίου χωρίς να λάβει υπόψη της ότι στο ίδιο πόστο (reception), διαθέτει άλλα δύο άτομα με την ίδια ειδικότητα.

ΕΣΩΤΕΡΙΚΗ ΔΙΑΝΟΜΗ:

1. Γραφείο Ειδικού Γραμματέα
2. Κ.Φ.

Ο ΕΙΔΙΚΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ



ΑΚΡΙΒΕΣ ΑΝΤΙΓΡΑΦΟ

Δρ. ΜΙΧΑΗΛ ΧΑΛΑΡΗΣ

Η. ΤΖΟΥΤΣΙΚΑΣ

