



21/4

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

**Αθήνα 20 Απριλίου 2011
Αριθ. Πρωτ.: 3364**

ΠΡΟΣ: Τη Βουλή των Ελλήνων
Δ/ση Κοιν/κού Ελέγχου
Τμήμα Ερωτήσεων
Αθήνα

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

ΘΕΜΑ: Προβλήματα εργαζομένων στην INTRACOM.

ΣΧΕΤ: Οι με αρ. πρωτ. 12691/8-3-2011 και 12747/9-3-2011 ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ

Σε απάντηση της με αρ. πρωτ. 12691/8-3-2011 και 12747/9-3-2011 Ερωτήσεις, που κατατέθηκαν στη Βουλή από τους Βουλευτές κ. κ. Μ. Κριτσωτάκη, Γ. Μαυρίκο, Γ. Πρωτούλη, Λ. Κανέλλη, σχετικά με το ανωτέρω θέμα, σας πληροφορούμε τα εξής:

Στις 23-03-2010 πραγματοποιήθηκε σύσκεψη συμφιλίωσης στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, βάσει του άρθρου 13 του Ν. 1876/90, υπό την προεδρία του Προϊσταμένου του αρμόδιου τμήματος μεταξύ εκπροσώπων της εταιρείας Intracom Holdings ΑΕ και των: 1) Συνδικάτου Εργατοϋπαλλήλων Τηλεπικοινωνιών-Πληροφορικής Ν. Αττικής και 2) Σωματείου Εργαζομένων στον Όμιλο Επιχειρήσεων Intracom, με αντικείμενο συζήτησης «Απολύσεις εργαζομένων-μειώσεις μισθών», πρακτικό της οποίας σας επισυνάπτουμε.

Επιπλέον, σας επισυνάπτουμε τα με αρ. πρωτ. 30393/18-3-2011 και 30426/18-3-2011 Έγγραφα του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας.

ΣΥΝΗΜΜΕΝΑ:

Όπως στο κείμενο

Η ΥΠΟΥΡΓΟΣ

ΛΟΥΚΑ – Τ. ΚΑΤΣΕΛΗ

ΠΡΑΚΤΙΚΟ ΣΥΜΦΙΛΙΩΣΗΣ

Σήμερα Τετάρτη 23/3/2011, πραγματοποιήθηκε σύσκεψη συμφιλίωσης στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, βάσει του άρθρου 13 του Ν.1876/90, υπό την προεδρία του Αθανασίου Θωμόπουλου, Προϊσταμένου του αρμοδίου Τμήματος, μεταξύ της **Intracom Holdings AE** και των: 1) Συνδικάτου Εργατοϋπαλλήλων Τηλεπικοινωνιών-Πληροφορικής Ν.Αττικής, 2) Σωματείου Εργαζομένων στον Όμιλο Επιχειρήσεων Intracom, με αντικείμενο συζήτησης: «Απολύσεις εργαζομένων-μειώσεις μισθών».

Από το **Σωματείο Εργαζομένων στον Όμιλο Επιχειρήσεων Intracom**, παρέστησαν:

- 1) Θεοχάρης Ιωάννης, Αντιπρόεδρος
- 2) Παλαβός Παναγιώτης, μέλος του ΔΣ
- 3) Βαγενάς Κωνσταντίνος, μέλος του ΔΣ
- 4) Σουλαϊδής Βασίλειος, μέλος ΔΣ

Από το **Εργατικό Κέντρο Αθήνας**, παρέστη:
Παπαγεωργίου Κωνσταντίνος, μέλος του Δ.Σ.

Από το **Συνδικάτο Εργατοϋπαλλήλων Τηλεπικοινωνιών-Πληροφορικής Ν.Αττικής** παρέστησαν:

- 1) Περράκης Αλέξανδρος, Πρόεδρος
- 2) Παπαγεωργίου Κωνσταντίνος, Αντιπρόεδρος

Από την **Intracom Holdings AE** παρέστη:
Πιστιόλης Θεόδωρος, Δικηγόρος

Επίσης παρέστη:
Χαρίκλεια Μαρούλη, **Δικηγόρος** των απολυμένων

Ύστερα από διαλογική συζήτηση μεταξύ των μερών οι εκπρόσωποι της Εταιρείας και των εργαζομένων δήλωσαν ότι, μέχρι την 1^η Απριλίου 2011 θα υποβάλουν υπομνήματα με τις θέσεις τους, τα οποία θα συμπεριληφθούν στο παρόν πρακτικό.

Ο συμφιλιωτής ζήτησε από τις Εταιρείες Intracom Holdings AE και Intracom Telecom AE να επανεξετάσουν τις αποφάσεις τους για απόλυση των εργαζομένων και να καταβάλουν κάθε προσπάθεια για την επαναπρόσληψή τους. Ζήτησε επίσης να προχωρήσουν σε διάλογο με τους εκπροσώπους των εργαζομένων για την εξεύρεση των καλύτερων λύσεων στα θέματα που

υπάρχουν, για την εμπέδωση καλού εργασιακού κλίματος στο χώρο εργασίας,
προς όφελος και των δύο πλευρών.

Ο συμφιλιωτής

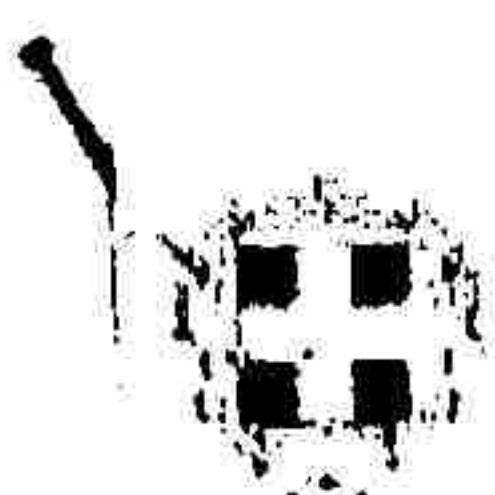
ΑΘΑΝΑΣΙΟΣ ΘΩΜΟΠΟΥΛΟΣ

Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων

Ο εκπρόσωπος της Εταιρείας



ΑΚΡΙΒΕΣ ΑΝΤΙΓΡΑΦΟ
Ο ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑΣ



Ημ/νία παραλαβής: 05/04/2011
Αρ. Γεν. Πρωτοκόλλου: 6602
Ειδικό Πρωτ. Δ/νσης: Δ3 406
ΑΠΕ:

Κατατέθηκε στις 5/4/11 στο Υπουργείο,
σύμφωνα με Π.Ο.Α. 23/3/11. Πρα-
γματική συνεκτίμησης ως ψηφισμένη
ΥΠΟΜΝΗΜΑ

1. Της Βασιλικής Καμαριάρη του Γεωργίου, κατοίκου Καισαριανής Αττικής, οδός Τζων Κέννεντυ, αριθμός 6
2. Του Γεωργίου Κυλάφα του Ευαγγέλου, κατοίκου Ηρακλείου Αττικής, οδός Μπιζανίου, αριθ. 6.
3. Του Δημητρίου Μελισσά του Ιωάννη, κατοίκου Ηρακλείου Αττικής
4. Του Βασιλείου Τσάμη του Αιμίλιου, κατοίκου Ασπροπύργου, οδός Κων/νου Παλαιολόγου, αριθ. 7

Π Ρ Ο Σ

Το Τμήμα ΙΙΙ της Διεύθυνσης Αμοιβής Εργασίας, της Γενικής Διεύθυνσης Εργασίας, του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Πρόνοιας, που εδρεύει στην Αθήνα, οδός Πειραιώς, αριθμός 40.

Υπόψη κ. Θωμόπουλου

Θέμα: Απόλυση εργαζομένων από την ανώνυμη εταιρεία με την επωνυμία «ΙΝΤΡΑΚΟΜ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΚΩΝ ΛΥΣΕΩΝ»

Την 23 Μαρτίου του έτους 2011 και ώρα 14:00, πραγματοποιήθηκε στο Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Πρόνοιας, συμφιλιωτική σύσκεψη σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 13 του Νόμου 1876/1990. Η ανωτέρω σύσκεψη πραγματοποιήθηκε κατόπιν σχετικού αιτήματος του επιχειρησιακού σωματείου στο οποίο άπαντες είμαστε μέλη, ήτοι του σωματείου με την επωνυμία «Σωματείο Εργαζομένων στον Όμιλο Επιχειρήσεων Intracom» και του σωματείου με την επωνυμία: «Συνδικάτο Εργατοπαλλήλων Τηλεπικοινωνιών και Πληροφορικής» και της κατ' ακολουθίαν σχετικής πρόσκλησης του αρμοδίου Τμήματος της Διεύθυνσης Αμοιβής Εργασίας του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, κατά την οποία και

παρευρέθησαν όλα τα μέρη όπως νόμιμα εκπροσωπούνται, είχε δε ως θέμα αυτής, την απόλυση μας από την ανώνυμη εταιρεία με την επωνυμία «INTRAKOM ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΚΩΝ ΛΥΣΕΩΝ».

Όπως σας εκθέσαμε και προφορικά κατά την ανωτέρω σύσκεψη, άπαντες εργαζόμασταν επί σειρά ετών στην εταιρεία με την επωνυμία «INTRAKOM ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΚΩΝ ΛΥΣΕΩΝ», έκαστος εξ ημών με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου.

Στα μέσα Φεβρουαρίου του έτους 2011, η ως άνω εργοδότηρια εταιρεία, κάλεσε τους εργαζόμενους -έναν - έναν- σε αυτήν κατά τρόπο απόλυτα εκβιαστικό, απειλητικό και σε κάθε περίπτωση τρομοκρατικό, να υπογράψουν τροποποίηση των ατομικών συμβάσεών τους εξαρτημένης εργασίας, που θα αφορούσε μείωση των αποδοχών τους, προφασιζόμενη δήθεν οικονομικοτεχνικούς λόγους.

Σύμφωνα όμως με τις οικείες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας και ειδικότερα του Προεδρικού Διατάγματος 240/2006, που αφορά στη διαδικασία ενημέρωσης και διαβούλευσης, ζητήματα που αφορούν α) στην πρόσφατη και την πιθανή εξέλιξη των δραστηριοτήτων και της οικονομικής κατάστασης της επιχείρησης ή της εγκατάστασης β) στην κατάσταση, στη διάρθρωση και στην πιθανή εξέλιξη της απασχόλησης μέσα στην επιχείρηση ή εγκατάσταση, καθώς και στα μέτρα πρόληψης που ενδεχομένως προβλέπονται σε περίπτωση ιδίως που η απασχόληση απειλείται και γ) σχετικά με αποφάσεις που μπορούν να επιφέρουν ουσιαστικές μεταβολές στην οργάνωση της εργασίας ή στις συμβάσεις εργασίας, συμπεριλαμβανομένων όσων καλύπτονται από τις ισχύουσες διατάξεις του Ν. 1387/1983 «Έλεγχος ομαδικών απολύσεων και άλλες διατάξεις» και του π.δ. 178/2002 «Μέτρα σχετικά με την προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβίβασης επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων ή επιχειρήσεων, σε συμμόρφωση προς την οδηγία 98/50/ΕΚ του Συμβουλίου», απαιτείται υποχρεωτικά ενημέρωση και διαβούλευση με τους εργαζομένους, διαδικασία που δεν τηρήθηκε στην

προκειμένη περίπτωση, παρά το γεγονός ότι το ζήτημα της μείωσης των αποδοχών των εργαζομένων και η μονομερής από μέρους της επιχείρησης επιβολή δυσμενούς τροποποίησης των όρων των ατομικών συμβάσεων εργασίας των εργαζομένων, εντάσσεται στις παραπάνω κατηγορίες ζητημάτων για τα οποία **αναγκαστικά και υποχρεωτικά** από την εργατική νομοθεσία, απαιτείται ενημέρωση και διαβούλευση με τους εκπροσώπους των εργαζομένων κατά τα ειδικότερα διαλαμβανόμενα ως άνω.

Τουναντίον, η εργοδότηρια εταιρεία παντελώς αυθαίρετα και παράνομα, κατά παράβαση των οικείων διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας, παρακάμπτοντας τα ως άνω οριζόμενα περί ενημέρωσης και διαβούλευσης με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, όχι τυχαία αλλά υπαιτίως, προκειμένου να κάμψει κάθε απόπειρα αντίστασης των εργαζομένων στον ωμό και στυγνό εκβιασμό της, γεγονός που ενισχύει αν όχι αποδεικνύει περίτρανα τον ισχυρισμό μας περί τρομοκρατίας της εργοδοσίας προς τους εργαζομένους της, τους κάλεσε να υπογράψουν τροποποιητικές συμβάσεις που θα αφορούσαν στη μείωση των αποδοχών τους. Και βεβαίως, ρητώς η αντίδικος εταιρεία, κατέστησε σαφές στους εργαζομένους ότι δεν επρόκειτο για πρόσκληση σε διαπραγματεύσεις για τροποποίηση των όρων των ατομικών συμβάσεών τους, αλλά ότι σε περίπτωση μη υπογραφής των τροποποιητικών συμβάσεων θα επακολουθούσαν απολύσεις, αφαιρώντας πλήρως από τους εργαζομένους το δικαίωμά τους να διαπραγματευτούν τους όρους εργασίας τους και επιβάλλοντάς τους μονομερώς, κατά τρόπο τουλάχιστον απαράδεκτο, τη μείωση των αποδοχών τους.

Και βεβαίως τα όσα προσχηματικά και παρελκυστικά ισχυρίζεται η αντίδικος εταιρεία, περί δήθεν οικονομικοτεχνικών λόγων που επέβαλλαν ως αναγκαία λύση την μείωση των αποδοχών των εργαζομένων, ουδεμία σχέση έχουν με την πραγματικότητα και ουδείς αντικειμενικός λόγος υφίστατο για μία τέτοια ενέργεια. Η αντίδικος εταιρεία, επί σειρά ετών είναι η μεγαλύτερη ελληνική βιομηχανία στο χώρο των τηλεπικοινωνιών, γεγονός που δεν δικαιολογεί σε καμία περίπτωση τα όσα αυτή επικάλεται περί δήθεν αντικειμενικού λόγου, που της επέβαλλαν τη συγκεκριμένη ενέργεια. Στην

πραγματικότητα λοιπόν, η αντίδικος εταιρεία εκμεταλλευόμενη τις γενικότερες επικρατούσες οικονομικές και επιχειρηματικές συνθήκες, προσπαθεί μειώνοντας τις αποδοχές των εργαζομένων της, το κόστος παραγωγής, όχι να καλύψει το παθητικό της, αλλά να αυξήσει τα περιθώρια του κέρδους της.

Στην προκειμένη περίπτωση, η εργοδότηρια εταιρεία, μας κάλεσε να υπογράψουμε την τροποποιητική καταγγελία των ατομικών συμβάσεών μας εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, που αφορούσε στη μείωση των αποδοχών μας, υπό τις ειδικότερες συνθήκες που αναλυτικά περιγράφονται ανωτέρω. Στο στυγνό και ωμό αυτό εκβιασμό της εταιρείας, άπαντες οι υπογράφοντες την παρούσα αρνηθήκαμε να υποκύψουμε, ασκώντας το νόμιμο και δικαιολογημένο δικαίωμά μας να αξιώσουμε την συνέχιση της εργασίας μας με τους όρους που προβλέπονται στις υφιστάμενες μεταξύ ημών και της αντιδίκου συναφθείσες ατομικές συμβάσεις εργασίας.

Η πρώτη από εμάς έχω έντονη συνδικαλιστική δραστηριότητα και είμαι μέλος της σωματειακής επιτροπής του κλαδικού σωματείου με την επωνυμία «Συνδικάτο Εργατοϋπαλλήλων Τηλεπικοινωνιών και Πληροφορικής Νομού Αττικής» (ΣΕΤΗΠ), το οποίο και για το συγκεκριμένο ζήτημα (ομαδική μείωση μισθών) ανέπτυξε πλούσια συνδικαλιστική δράση, με απεργίες, κινητοποιήσεις κ.λπ. ενημερώνοντας τους εργαζομένους για τις πραγματικές προθέσεις της εργοδότηριας εταιρείας.

Κατόπιν της ως άνω, ρητής και ανεπιφύλακτης από μέρους μας, άρνησής μας να υποκύψουμε στον εκβιασμό της εργοδότηριάς μας αλλά και της ρητής και ανεπιφύλακτης αξίωσής μας να συνεχίσουμε να παρέχουμε τις υπηρεσίες μας με τους μέχρι τώρα όρους των υφιστάμενων ατομικών συμβάσεών μας εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, η εργοδότηρια εταιρεία απάντησε απολύοντάς μας, αποκαλύπτοντας και τις πραγματικές της προθέσεις.

Ειδικότερα η INTPAKOM A.E., την 15 του μηνός Μαρτίου του έτους 2011, μας απέλυσε, ενώ την 2/3/2011 είχε κοινοποιήσει στην α' εξ ημών, την από 1/3/2011 Εξώδικη Πρόσκληση - Δήλωσή της, δια της οποίας με καλούσε

και εγγράφως όπως αποδεχθώ την προτεινόμενη (κατ' ευφημισμό, όπως αποδείχθηκε βεβαίως εκ των υστέρων αφού ήταν στην πραγματικότητα επιβαλλόμενη) από μέρους της τροποποίηση των όρων της ατομικής συμβάσεώς μου εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, μου δήλωνε δε ρητά ότι σε αντίθετη περίπτωση θα προβεί σε καταγγελία της συμβάσεως εργασίας μου.

Κατόπιν της ως άνω Εξώδικης Δήλωσης - Πρόσκλησης που μου κοινοποίησε η INTRAKOM A.E., προσέφυγα και στο αρμόδιο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας, καλώντας εργατική διαφορά η οποία συζητήθηκε την 10^η Μαρτίου του έτους 2011. Κατόπιν της συζήτησης αυτής, η Επιθεωρήτρια, αναγνωρίζοντας το βάσιμο των ισχυρισμών μου, συνέστησε στην εργοδότη εταιρεία να μην προβεί στην καταγγελία της ατομικής συμβάσεώς μου εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, επιταγή βεβαίως στην οποία η αντίδικος δεν συμμορφώθηκε, και λόγω της άρνησής μου να αποδεχθώ της τροποποιητική καταγγελία, την 15 του μηνός Μαρτίου του έτους 2011, κατήγγειλε την σύμβαση εργασίας που μας συνέδεε.

Από το ιστορικό της υπό κρίση διαφοράς συνάγεται αβίαστα, ότι στην περίπτωση της α' εξ ημών, η εργοδότη εταιρεία, λόγω της άρνησής μου να αποδεχθώ την μείωση των αποδοχών μου, μου απέστειλε την τροποποιητική καταγγελία και λόγω της άρνησής μου να υπογράψω την τροποποιητική καταγγελία με απέλυσε, στην περίπτωση δε των υπολοίπων εξ ημών, προφανώς λόγω της άρνησής μας να αποδεχθούμε την μείωση του μισθού μας, χωρίς ούτε καν να προσφύγει στην τροποποιητική καταγγελία, προέβη σε άμεση καταγγελία των ατομικών συμβάσεών μας εξαρτημένης εργασίας. Οι καταγγελίες των συμβάσεων εργασίας εκάστου εξ ημών, είναι απολύτως άκυρες, άλλως παράνομες και καταχρηστικές.

Ειδικότερα:

Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας παραμένει το έσχατο μέσο αντιμετώπισης των προβλημάτων μίας επιχείρησης. Ελέγχεται επομένως τόσο το εάν η καταγγελία ήταν αναπόφευκτη ή θα ήταν δυνατή για τον εργοδότη η επίτευξη του επιδιωκόμενου σκοπού με τη λήψη άλλων ηπιότερων μέτρων,

όσο και ο αιτιώδης σύνδεσμος της ύπαρξης των οικονομοτεχνικών λόγων και της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του συγκεκριμένου εργαζόμενου, ως έσχατου μέσου αντιμετώπισης των προβλημάτων της επιχείρησης. Εξάλλου σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 669 παρ. 2, 281, 174 και 180 ΑΚ, η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αόριστου χρόνου είναι άκυρη όταν η άσκηση του σχετικού δικαιώματος υπερβαίνει προφανώς τα όρια που επιβάλλουν η καλή πίστη ή τα χρηστά ήθη ή ο κοινωνικός και οικονομικός σκοπός του δικαιώματος.

Περαιτέρω και όσον αφορά στην τροποποιητική καταγγελία από τις διατάξεις των άρθρων 648, 662, 663 ΑΚ και 7 ν. 2112/1920 συνάγεται ότι η μονομερής από τον εργοδότη μεταβολή των όρων της εργασιακής σύμβασης που είναι βλαπτική για τον υπάλληλο παρέχει στον εργαζόμενο το δικαίωμα είτε να την θεωρήσει ως άτακτη καταγγελία της εργασιακής του σύμβασης και να ζητήσει την καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης, είτε να εμμένει στη σύμβαση και να αξιώσει την τήρηση των συμβατικών όρων. Αν ο εργοδότης προβεί σε τροποποιητική καταγγελία της σύμβασης εργασίας του, που οφείλεται σε μη αποδοχή από το μισθωτό της μονομερούς βλαπτικής μεταβολής των όρων της εργασιακής σύμβασης, η καταγγελία αυτή, ενέχουσα καταχρηστική άσκηση του σχετικού δικαιώματος του εργοδότη, υπερβαίνει τα όρια του άρθρου 281 ΑΚ και είναι άκυρη. (Βλ. ΑΠ 1431/2002 ΝΟΜΟΣ, Εφ. Θεσσαλ. 2040/2003 ΝΟΜΟΣ, Εφ.Αθ. 647/2001 ΝΟΜΟΣ).

Το νομικό καθεστώς λοιπόν που ισχύει για την άμεση καταγγελία της εργασιακής σύμβασης αναπόφευκτα ισχύει και για την καταγγελία που ακολουθεί την άρνηση του μισθωτού να δεχθεί τροποποίηση των όρων της εργασιακής του σύμβασης. Ο δικαστικός έλεγχος μιας τέτοιας απόλυσης γίνεται με τους ίδιους όρους που γίνεται και ο αντίστοιχος έλεγχος για τις απευθείας απολύσεις γιατί διαφορετικά το σύστημα προστασίας που ισχύει γι' αυτές καταρρέει.

Ο έλεγχος της τροποποιητικής καταγγελίας είναι και πάλι έλεγχος των λόγων που την υπαγόρευσαν και ισχύουν όλα όσα ισχύουν για την άμεση απόλυση. Σε κάθε περίπτωση ελέγχεται αν οι προταθέντες όροι ήταν

αναγκαίοι για να αποφευχθεί η απόλυση και κυρίως, αν μέσα από το δυσμενές περιεχόμενο των όρων, υποκρύπτεται απόλυση που δεν δικαιολογείται από το καλώς εννοούμενο συμφέρον της επιχείρησης. Ουσιαστικά ο έλεγχος του περιεχομένου αποτελεί μέσο για τη διερεύνηση των αιτίων. Αυτό ισχύει όταν προτείνεται επαχθής όρος για να εξαναγκαστεί ο μισθωτός να εγκαταλείψει τη θέση του. Σημειώνουμε εδώ ότι μόνη η απόρριψη από τον εργαζόμενο της προτεινόμενης τροποποίησης δεν παρέχει στον εργοδότη άνευ ετέρου το δικαίωμα να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας.

Περαιτέρω, η άσκηση του δικαιώματος της καταγγελίας από τον εργοδότη δεν πρέπει να υπερβαίνει τα όρια που επιβάλλουν τα χρηστά ήθη, η καλή πίστη και ο κοινωνικός και οικονομικός σκοπός του δικαιώματος (ΑΚ 281). Έτσι όταν η λύση της εργασιακής σύμβασης δεν εξυπηρετεί το καλώς εννοούμενο συμφέρον της επιχείρησης, αλλά ο εργοδότης ωθείται στην καταγγελία της εργασιακής σύμβασης από κίνητρα που αποδοκιμάζει η έννομη τάξη, η καταγγελία είναι αντίθετη στις επιταγές της καλής πίστης και των χρηστών ηθών και ως τέτοια άκυρη.

Ειδικά στην περίπτωση απολύσεων οφειλόμενων σε οικονομοτεχνικούς λόγους, ελέγχεται αφενός η επιλογή του εργοδότη να ανταπεξέλθει με τον τρόπο αυτό στην οικονομική κρίση και αφετέρου ο αιτιώδης σύνδεσμος της επιλογής αυτής και της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, τα οποία πρέπει να βρίσκονται μέσα στα όρια που προβλέπονται από τη διάταξη του άρθρου 281 ΑΚ.

Εν προκειμένω οι καταγγελίες των ατομικών συμβάσεών μας από την εργοδότηρια εταιρεία είναι απόλυτως άκυρες, άλλως παράνομες και καταχρηστικές για τους εξής λόγους:

α) Έλλειψη αντικειμενικού λόγου

Καταρχήν, σύμφωνα με τα ανωτέρω εκτιθέμενα ουδείς αντικειμενικός λόγος συνέτρεχε ούτως ώστε η εργοδότηρια εταιρεία να προβεί στην μείωση των αποδοχών των εργαζομένων, αφού επί σειρά ετών είναι η μεγαλύτερη ελληνική βιομηχανία στο χώρο των τηλεπικοινωνιών. Ειδικά οι διευθύνσεις

στις οποίες εργαζόταν καθένας από εμάς, είναι από τις πλέον κερδοφόρες. Ακόμη, κι όλως επικουρικώς, κι αν θεωρηθεί ότι η αντίδικος υπέστη μείωση των ΚΕΡΔΩΝ της, και πάλι ουδείς αντικειμενικός λόγος συνέτρεχε που να δικαιολογεί την απόλυσή μας, αφού αυτή έχει πετύχει την μείωση του κόστους παραγωγής (το σύνολο των εργαζομένων σε αυτήν -εκτός από εμάς- υπέγραψαν την μείωση των αποδοχών τους). Είναι λοιπόν προφανές ότι η απόλυσή μας έγινε καθαρά για λόγους εκδικητικούς προς το πρόσωπό μας, επειδή δεν υποταχθήκαμε στον εκβιασμό της εργοδότης εταιρείας.

β) Καταχρηστικότητα

Σχετικά με την καταχρηστικότητα της τροποποιητικής καταγγελίας αναφερόμαστε στις σκέψεις των παρακάτω αποφάσεων. Σύμφωνα με την απόφαση 647/2001 του Εφετείου Αθηνών (ΝΟΜΟΣ) «...εάν η προτεινόμενη τροποποίηση των εργασιακών όρων στην πραγματικότητα υποκρύπτει άλλους σκοπούς, αποτελεί δηλαδή την μόνη εργοδοτική διέξοδο για την μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας του εργαζομένου, την οποία μόνο επιθυμεί ο εργοδότης, ο οποίος μέσω της προτεινόμενης τροποποίησης των εργασιακών όρων, χρησιμοποιεί την απειλούμενη απόλυση λόγω δήθεν οικονομοτεχνικών λόγων, προκειμένου να εξαναγκάσει τον εργαζόμενο να την αποδεχθεί (τη μονομερή βλαπτική μεταβολή), τότε είναι καταχρηστική και συνεπώς άκυρη.» Σύμφωνα εξάλλου με την απόφαση ΑΠ 1431/2002 (ΝΟΜΟΣ) : «Τέλος, αν ο εργοδότης για λόγους εκδίκησεως προβεί σε τροποποιητική καταγγελία, δηλαδή καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας, που οφείλεται στη μη αποδοχή από το μισθωτό της μονομερούς βλαπτικής μεταβολής των όρων της συμβάσεως εργασίας, η καταγγελία αυτή, ενέχουσα καταχρηστική άσκηση του σχετικού δικαιώματος του εργοδότη και υπερβαίνουσα προφανώς τα όρια που θέτει το άρθρο 281 ΑΚ είναι άκυρη ..»

Τα ανωτέρω αναφερόμενα βεβαίως ισχύουν και στην περίπτωση της άμεσης καταγγελίας, όταν δηλαδή δεν μεσολαβήσει τροποποιητική καταγγελία όπως στην περίπτωση των β, γ' και δ' εξ ημών, όπου προηγήθηκε πρόταση του εργοδότη προς κατάρτιση τροποποιητικής συμβάσεως εργασίας και όχι τροποποιητική καταγγελία.

Εν προκειμένω, λοιπόν, συνάγεται αβίαστα ότι η καταγγελία των ατομικών συμβάσεών μας εργασίας είναι καταχρηστική και επομένως άκυρη, διότι έλαβε χώρα καθαρά για λόγους εκδικητικούς προς το πρόσωπό μας, λόγω μη αποδοχής από μέρους μας της μονομερούς βλαπτικής μεταβολής των όρων των συμβάσεων εργασίας μας. Δεν είναι άλλωστε τυχαίο το γεγονός ότι ήμασταν οι μοναδικοί εργαζόμενοι στην επιχείρηση της εργοδότης εταιρείας που δεν αποδέχθηκαν την μείωση των αποδοχών τους και οι μοναδικοί εργαζόμενοι που απολύθηκαν.

γ) Έλλειψη αιτιώδους συνδέσμου

Τέλος, εκ των ανωτέρω αναφερόμενων καθίσταται άνευ άλλου τινός σαφές, ότι ακόμη κι αν γίνουν δεκτοί οι οικονομοτεχνικοί λόγοι που επικαλείται η εργοδότης εταιρεία, δεν υφίσταται αντικειμενικός αιτιώδης σύνδεσμος μεταξύ της ύπαρξης των οικονομοτεχνικών λόγων και της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας των συγκεκριμένων εργαζομένων.

ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ ΑΥΤΟΥΣ

ΑΙΤΟΥΜΕΘΑ

Με τη ρητή επιφύλαξη παντός ετέρου νομίμου δικαιώματός μας

Όπως διατυπώσετε εγγράφως και γνωρίσετε στα μέρη, τη θέση σας προς το σκοπό της άμεσης επίλυσης της εν λόγω διαφοράς.

Αθήνα, 1.4.2011

Η πληρεξούσια Δικηγόρος

ΧΑΡΙΚΛΕΙΑ Θ. ΜΑΡΟΥΛΗ
ΔΙΚΗΓΟΡΟΣ Α.Μ./Δ.Σ.Α 21340
ΧΑΡ. ΤΡΙΚΟΥΠΗ 64 - 105 80 ΑΘΗΝΑ
ΤΗΛ.: 210.3230000 FAX: 210.3319011
ΑΦΜ. 06228480 ΔΟΥ: Τ' ΑΘΗΝΩΝ

κατατίθεται στις 5/4/11 στο Υπουργείο,
σύμφωνα με το από 23/3/11 πρω-
τόκο σύμφωνης ως Τμήμα Απ. Γ. Α. Α.

Αθήνα, 23.03.2011



ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ

Ημ/νία παραλαβής: 05/04/2011
Αρ. Γεν. Πρωτοκόλλου: 6605
Ειδικό Πρωτ. Δ/νσης: Δ3 407
ΑΠΕ:

Προς

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ

Γενική Διεύθυνση Εργασίας
Διεύθυνση Αμοιβής Εργασίας (Δ3)
Τμήμα ΙΙΙ

ΥΠΟΜΝΗΜΑ

Της ανώνυμης εταιρείας με την επωνυμία «**INTRAKOM ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΙΑ ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΚΩΝ ΛΥΣΕΩΝ**» και διακριτικό τίτλο «**INTRACOM TELECOM**», που εδρεύει στην Παιανία Αττικής, 19,7 χλμ. Λεωφ. Μαρκοπούλου, όπως νόμιμα εκπροσωπείται.

Αξιότιμοι Κύριοι

Σε συνέχεια της από 23.3.2011 σύσκεψης συμφιλίωσης, την οποία προκάλεσε ενώπιόν Σας το Συνδικάτο Εργατοϋπάλληλων Τηλεπικοινωνιών - Πληροφορικής Αττικής με την εταιρεία INTRACOM HOLDINGS και στην οποία συμμετείχε η εταιρεία μας, αν και δεν προσκλήθηκε από την υπηρεσία σας, προκειμένου να αποφευχθούν περαιτέρω καθυστερήσεις στα πλαίσια της συμφιλιωτικής διαφοράς και να διευκολύνει την πρόοδο της διαδικασίας ως εργοδότης των συγκεκριμένων εργαζομένων, έχουμε να αναφέρουμε τα κάτωθι:

Η εταιρεία μας ευρισκόμενη σε δυσχερή οικονομική θέση, καθώς επί συνεχή έτη εμφανίζει ζημιογόνα αποτελέσματα και με δεδομένη την πρόβλεψη αρνητικών οικονομικών αποτελεσμάτων για το τρέχον έτος 2011, αποφάσισε, ως απολύτως αναγκαία, τη μείωση του λειτουργικού της κόστους, συμπεριλαμβανομένου και του εργατικού κόστους.

Στόχος των ανωτέρω αναγκαίων διαρθρωτικών κινήσεων ήταν αφενός η επαναφορά στην κερδοφορία ή έστω η αποφυγή νέων αρνητικών οικονομικών αποτελεσμάτων και η ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας των προϊόντων και υπηρεσιών που προσφέρουμε και αφετέρου η διασφάλιση όσων περισσότερων θέσεων εργασίας ήταν δυνατόν.

Στο πλαίσιο αυτό και με αίσθημα σεβασμού προς τους εκάστοτε εφαρμοστέους νόμους σχετικά με το Εργατικό Δίκαιο και έχοντας σαν γνώμονα τον περιορισμό της εφαρμογής του έσχατου μέσου της καταγγελίας των συμβάσεων εργασίας των μισθωτών μας, η εταιρία μας προέκρινε ως επιεικέστερη λύση τη συμβατική μείωση των αποδοχών των εργαζομένων μας, χωρίς να θίγονται τα νόμιμα όρια που θέτουν οι οικείες εφαρμοστέες Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας.

Για την εφαρμογή του άνω μέτρου, η οποία προϋποθέτει ασφαλώς τη συγκατάθεση των εργαζομένων και δεν μπορεί να επιβληθεί μονομερώς από την εργοδοτική πλευρά, η εταιρεία ενημέρωσε μέσα από διαβουλεύσεις και συναντήσεις τόσο το σωματείο των εργαζομένων, όσο και τους εργαζόμενους ατομικά αναφορικά με τους λόγους που την επιβάλλουν και σχεδόν καθολικά οι μισθωτοί μας αποδέχθηκαν οικειοθελώς και συμφώνησαν στη μείωση των αποδοχών τους υπογράφοντας τροποποίηση των ατομικών όρων συμβάσεως εργασίας, αντιλαμβανόμενοι την αναγκαιότητα της λήψης μέτρων, προκειμένου η εταιρία μας να ανακάμψει οικονομικά, ώστε να διασφαλιστούν οι θέσεις εργασίας τους.

Βασικός μας γνώμονας υπήρξε η διασφάλιση της νομιμότητας και η προστασία των χαμηλόμισθων. Για αυτόν ακριβώς το λόγο:

- Δεν προτάθηκε οποιαδήποτε μείωση σε εργαζόμενους των οποίων οι αποδοχές δεν ξεπερνούσαν τα 1.000 ευρώ.
- Οι αποδοχές του συνόλου των εργαζομένων σε καμία περίπτωση δεν υπολείπονται, των εφαρμοστέων συλλογικών συμβάσεων εργασίας (είτε κλαδικών είτε ομοιοεπαγγελματικών).
- Ποσοστό 67% των εργαζομένων στην εταιρεία μας συνεχίζουν ακόμη και σήμερα να αμείβονται με αποδοχές υψηλότερες των ελάχιστων νόμιμων αποδοχών που δικαιούνται.
- Προβλέφθηκε και εφαρμόστηκε σταδιακή κλιμάκωση στο προτεινόμενο ποσοστό μείωσης, ώστε οι καλύτερα αμειβόμενοι να υποστούν τη μεγαλύτερη μείωση. Ως παράδειγμα αναφέρουμε ότι σε εργαζόμενους με μηνιαίο μισθό 3.000 ευρώ προτάθηκε μείωση 10% ενώ σε εργαζόμενους με μηνιαίο μισθό 1500 ευρώ μείωση 5%.
- Η σχετική προτεινόμενη τροποποίηση των συμβάσεων εργασίας έχει περιορισμένη χρονική διάρκεια, ήτοι ενός έτους οπότε και οι μηνιαίες τακτικές αποδοχές των εργαζομένων θα επανέλθουν στο ποσό προ της προτεινόμενης μείωσης.
- Σε περίπτωση καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας οιοδήποτε εργαζόμενου κατά το άνω χρονικό διάστημα της μείωσης η αποζημίωση καταγγελίας θα υπολογιστεί, με βάση υπολογισμού τις αποδοχές πλήρους απασχόλησης προ της μείωσης και όχι τις μειωμένες.

Πράγματι, η συντριπτική πλειοψηφία των μισθωτών μας, αντιλαμβανόμενοι την αναγκαιότητα και σκοπιμότητα της λήψης των προταθέντων μέτρων, εξέφρασαν θετική βούληση και συναίνεσαν εγγράφως στην τροποποίηση των συμβάσεών τους κατά τους ως άνω όρους.

Τα ανωτέρω επεξηγήσαμε διεξοδικά και στους μισθωτούς την καταγγελία των συμβάσεων των οποίων έχει αντικείμενο η σημερινή συμφιλιωτική διαφορά.

Η καταγγελία των συμβάσεων εργασίας υπήρξε σε κάθε περίπτωση το τελευταίο μέσο το οποίο επιθυμούσε να επιλέξει η διοίκηση. Για αυτόν τον λόγο απευθύναμε, όπως είχαμε νόμιμο δικαίωμα, **πρόταση τροποποίησης της συμβάσεως εργασίας στους συγκεκριμένους εργαζόμενους υπό την αίρεση, ότι η καταγγελία θα ισχύσει, αν ο μισθωτός δεχθεί τους προτεινόμενους από τον εργοδότη όρους εργασίας (τροποποιητική καταγγελία),** για τους απολύτως αναγκαίους λόγους, που διεξοδικά εξηγήσαμε.

Η εταιρεία μας δηλαδή, κατ' εφαρμογή του διευθυντικού της δικαιώματος **σύμφωνα με την πάγια θέση του Αρείου Πάγου σχετικά με νομιμότητα των ενεργειών μας προέβη στην Τροποποιητική Καταγγελία των συμβάσεων εργασίας των συγκεκριμένων εργαζομένων.** Τόσο η θεωρία όσο και η νομολογία δέχονται απολύτως νόμιμη την Τροποποιητική Καταγγελία, δηλαδή δικαίωμα του εργοδότη να καταγγείλει την εργασιακή σχέση υπό εξουσιαστική αίρεση, ότι η καταγγελία θα ισχύσει, αν ο μισθωτός δεχθεί τους προτεινόμενους από τον εργοδότη όρους εργασίας (ιδείτε μεταξύ άλλων Λ. Ντάσιος «Εργατικό Δικονομικό Δίκαιο», σ. 729 επ., Δ. Ζερδελής «Το Δίκαιο της Καταγγελίας» σελ. 691 επ., Α.Π. 850/1996, Α.Π. 944/2005 κ.α).

Η Τροποποιητική Καταγγελία προηγείται της τροποποίησης των όρων εργασίας, συνεπώς δεν μπορεί να γίνει λόγος για βλαπτική μόνο μεταβολή των όρων αυτής, αφού τέτοια μεταβολή ουδόλως επέρχεται, η πλήρωση ή η ματαίωσή της (της καταγγελίας) εξαρτάται αποκλειστικά από τη βούληση του εργαζόμενου, αφού εάν απαντήσει αρνητικά στην πρόταση τροποποίησης συντελείται η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας του. προκειμένη περίπτωση η εταιρεία μας τήρησε στο ακέραιο τις απαιτούμενες προϋποθέσεις καθιστώντας σαφές ότι από τη βούληση των εργαζομένων αποκλειστικά εξαρτάται η λύση ή μη των συμβάσεων εργασίας τους.

Στον αντίποδα και κατ' εξαίρεση, οι συγκεκριμένοι εργαζόμενοι, αρνήθηκαν την τροποποιητική πρόταση της εταιρείας μας, με αποτέλεσμα, κατόπιν

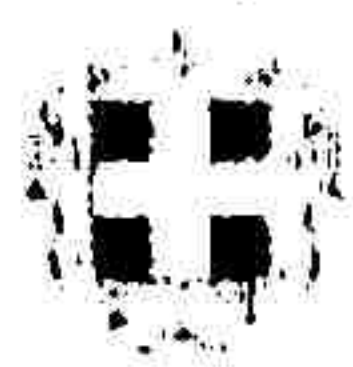
τους βουλήσεως, να διακοπεί η εργασιακή μας σχέση, καθώς πληρώθηκε η
αίρεση της καταγγελίας των συμβάσεων εργασίας τους και προς τούτο τους
καταβλήθηκε η νόμιμη αποζημίωση απόλυσης

Παραμένουμε στη διάθεσή σας.

Για την Εταιρία
ΘΕΟΔΩΡΟΣ ΠΙΣΤΙΟΛΗΣ
ΔΙΚΗΓΟΡΟΣ
ΠΙΣΤΙΟΛΗΣ - ΤΡΙΑΝΤΑΦΥΛΛΟΣ
& ΣΥΝΕΡΓΑΤΕΣ
ΔΙΚΗΓΟΡΙΚΗ ΕΤΕΡΙΑ
ΑΡΙΣΤΕΙΔΟΥ 1 - ΑΘΗΝΑ Τ.Κ. 105 59
ΑΜ/ΔΣΑ: 80192 - ΤΗΛ.: 210 3626971
ΑΦΜ: 998352604 - ΔΟΥ: Α' ΑΘΗΝΩΝ

Καυχή/Θνητ στις 5/4/11 στο Υπουργείο,
σύμφωνα με το από 23-3-11 πρα-
κτικό συμφιλίωσης έως ημερήσια ατζέντα

Αθήνα, 23.03.2011



ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ

Ημ/νία παραλαβής: 05/04/2011
Αρ. Γεν. Πρωτοκόλλου: 6606
Ειδικό Πρωτ. Δ/νσης: Δ3 408
ΑΠΕ:

Προς

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ

Γενική Διεύθυνση Εργασίας
Διεύθυνση Αμοιβής Εργασίας (Δ3)
Τμήμα ΙΙΙ

ΥΠΟΜΝΗΜΑ

Της ανώνυμης εταιρείας με την επωνυμία «**INTRAKOM ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΙΑ ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ**» και διακριτικό τίτλο "INTRACOM HOLDINGS", που εδρεύει στην Παιανία Αττικής, 19 χλμ. Λεωφ. Μαρκοπούλου, όπως νόμιμα εκπροσωπείται.

Αξιότιμοι Κύριοι

Σε συνέχεια της από 23.3.2011 σύσκεψης συμφιλίωσης, την οποία προκάλεσε ενώπιόν Σας το Συνδικάτο Εργατοϋπάλληλων Τηλεπικοινωνιών - Πληροφορικής Αττικής, έχουμε να αναφέρουμε τα κάτωθι:

Η εταιρεία μας αποτελεί αυτοτελή νομική προσωπικότητα στην οποία κανείς από τους αναφερόμενους από την υπηρεσία σας δεν απασχολείται ή απασχολείτο με οποιαδήποτε σχέση εξάρτησης. Αντιθέτως εξ όσων γνωρίζουμε οι εν λόγω εργαζόμενοι απασχολούνται στην εταιρεία με την επωνυμία «**INTRAKOM ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΙΑ ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΚΩΝ ΛΥΣΕΩΝ**» και διακριτικό τίτλο "INTRACOM TELECOM". Στην εν λόγω εταιρεία η εταιρεία μας τυγχάνει μέτοχος.

Ως εκ τούτου δεν έχουμε σχέση με τις εν λόγω καταγγελίες συμβάσεων εργασίας, οι οποίες αφορούν την ανωτέρω εταιρεία και τη λειτουργία της.

Κατόπιν της ανωτέρω διευκρινίσεως και προς ενημέρωση της υπηρεσίας σας θα θέλαμε να διευκρινίσουμε τα ακόλουθα

Ο όμιλος μας ευρισκόμενος σε δυσχερή οικονομική θέση, καθώς επί συνεχή έτη εμφανίζει ζημιογόνα αποτελέσματα και με δεδομένη την πρόβλεψη αρνητικών οικονομικών αποτελεσμάτων για το τρέχον έτος 2011, αποφάσισε, ως απολύτως αναγκαία, τη μείωση του λειτουργικού κόστους των θυγατρικών εταιρειών του, συμπεριλαμβανομένου του εργατικού κόστους.

Στόχος των ανωτέρω αναγκαιών διαρθρωτικών κινήσεων ήταν αφενός η επαναφορά στην κερδοφορία ή έστω η αποφυγή νέων αρνητικών οικονομικών αποτελεσμάτων και η ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας των προϊόντων και υπηρεσιών που προσφέρουμε και αφετέρου η διασφάλιση όσων περισσότερων θέσεων εργασίας ήταν δυνατόν.

Στο πλαίσιο αυτό και με αίσθημα σεβασμού προς τους εκάστοτε εφαρμοστέους νόμους σχετικά με το Εργατικό Δίκαιο και έχοντας σαν γνώμονα τον περιορισμό της εφαρμογής του έσχατου μέσου της καταγγελίας των συμβάσεων εργασίας των μισθωτών μας, ο όμιλος μας προέκρινε ως επιεικέστερη λύση τη συμβατική μείωση των αποδοχών των εργαζομένων μας, χωρίς να θίγονται τα νόμιμα όρια που θέτουν οι οικείες εφαρμοστέες Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας.

Η μείωση των αποδοχών αφορούσε τις εταιρίες :INTRACOM TELECOM, INTRACOM DEFENSE, INTRACOM IT SERVICES και INTRASOFT INTERNATIONAL (θυγατρική της INTRACOM IT SERVICES).

Για την εφαρμογή του άνω μέτρου, η οποία προϋποθέτει ασφαλώς τη συγκατάθεση των εργαζόμενων και δεν μπορεί να επιβληθεί μονομερώς από την εργοδοτική πλευρά, η εταιρεία ενημέρωσε μέσα από διαβουλεύσεις και συναντήσεις τόσο το σωματείο των εργαζομένων, όσο και τους εργαζόμενους ατομικά, αναφορικά με τους λόγους που την επιβάλλουν και σχεδόν καθολικά

ΕΤΙΟΔΙΟΤΗΤΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΟΙ μισθωτοί μας αποδέχθηκαν οικειοθελώς και συμφώνησαν στη μείωση των αποδοχών τους υπογράφοντας τροποποίηση των ατομικών όρων συμβάσεως εργασίας, αντιλαμβανόμενοι την αναγκαιότητα της λήψης μέτρων, προκειμένου η εταιρία μας να ανακάμψει οικονομικά , ώστε να διασφαλιστούν οι θέσεις εργασίας τους.

Βασικός μας γνώμονας υπήρξε η διασφάλιση της νομιμότητας και η προστασία των χαμηλόμισθων . Για αυτόν ακριβώς το λόγο:

- Δεν προτάθηκε οποιαδήποτε μείωση σε εργαζόμενους των οποίων οι αποδοχές δεν ξεπερνούσαν τα 1.000 ευρώ.
- Οι αποδοχές του συνόλου των εργαζομένων σε καμία περίπτωση δεν υπολείπονται, των εφαρμοστέων συλλογικών συμβάσεων εργασίας (είτε κλαδικών είτε ομοιοεπαγγελματικών).
- Ποσοστό 70% των εργαζομένων στις εταιρείες μας συνεχίζουν ακόμη και σήμερα να αμείβονται με αποδοχές υψηλότερες των ελάχιστων νόμιμων αποδοχών που δικαιούνται.
- Προβλέφθηκε και εφαρμόστηκε σταδιακή κλιμάκωση στο προτεινόμενο ποσοστό μείωσης, ώστε οι καλύτερα αμειβόμενοι να υποστούν τη μεγαλύτερη μείωση. Ως παράδειγμα φέρουμε την εταιρεία INTRACOM TELECOM όπου σε εργαζόμενους με μηνιαίο μισθό 3.000 ευρώ προτάθηκε μείωση 10% ενώ σε εργαζόμενους με μηνιαίο μισθό 1500 ευρώ μείωση 5%.
- Η σχετική προτεινόμενη τροποποίηση των συμβάσεων εργασίας έχει περιορισμένη χρονική διάρκεια, ήτοι ενός έτους οπότε και οι μηνιαίες τακτικές αποδοχές των εργαζομένων θα επανέλθουν στο ποσό προ της προτεινόμενης μείωσης.
- Σε περίπτωση καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας οιοδήποτε εργαζόμενου κατά το άνω χρονικό διάστημα της μείωσης η αποζημίωση καταγγελίας θα υπολογιστεί, με βάση υπολογισμού τις αποδοχές πλήρους απασχόλησης προ της μειώσεως και όχι τις μειωμένες.

Πράγματι, η συντριπτική πλειοψηφία των μισθωτών μας, αντιλαμβανόμενοι την αναγκαιότητα και σκοπιμότητα της λήψης των προταθέντων μέτρων,

εξέφρασαν θετική βούληση και συναίνεσαν εγγράφως στην τροποποίηση των συμβάσεών τους κατά τους ως άνω όρους.

Τέλος σε ότι αφορά τις απολύσεις και γενικότερα την μείωση του προσωπικού και προς αποκατάσταση της στρεβλής και ανακριβούς εικόνας σχετικά με την πολιτική μας απέναντι στους εργαζόμενους μας και την πρόνοια την οποία σε κάθε περίπτωση επιδεικνύουμε, θέλουμε να επισημάνουμε ότι παρά τη δυσμενέστατη οικονομική συγκυρία και τα συνεχόμενα αρνητικά αποτελέσματα σε συνδυασμό μάλιστα με τη μείωση των παραγγελιών και των υπό εκτέλεση έργων **η συνολική δύναμη, στην Ελλάδα, των εταιρειών: INTRACOM HOLDINGS, INTRACOM TELECOM, INTRACOM DEFENSE, INTRACOM IT SERVICES, INTRASOFT INTERNATIONAL** (θυγατρική της Intracom IT Services), HOL και ΑΤΤΙΚΕΣ ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΕΣ (θυγατρική της HOL), οι οποίες εταιρείες ανήκουν στον όμιλο της **INTRACOM HOLDINGS**, **ανέρχotan για το Δεκέμβριο 2008 σε 3.333 εργαζόμενους, το Δεκέμβριο 2009 σε 3.322 εργαζόμενους, για το Δεκέμβριο 2010 σε 3.319 εργαζόμενους και την 28.02.2011 σε 3.211 εργαζόμενους.**

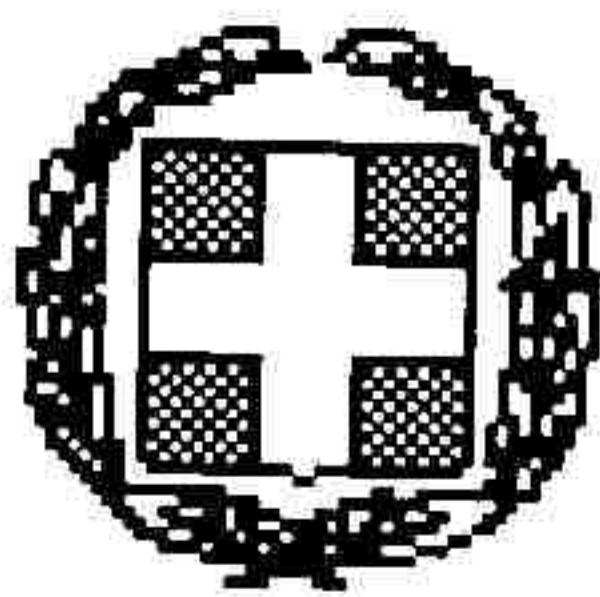
Ο αριθμός των εργαζομένων δηλαδή , με δεδομένο το ιδιαίτερα αρνητικό εγχώριο και παγκόσμιο οικονομικό περιβάλλον και παρά τα αρνητικά οικονομικά αποτελέσματα του ομίλου, μειώθηκε συνολικά τα τελευταία 2 έτη μόνο κατά 122 άτομα (ποσοστό 3,7%).

Αναλυτικότερα οι προσλήψεις κατά το έτος 2009 ανέρχotan σε 634 ενώ οι απολύσεις σε 94 και οι συμφωνημένες αποχωρήσεις ανέρχotan σε 85. Το έτος 2010 οι προσλήψεις ανέρχotan σε 573 ενώ οι απολύσεις σε 66 και οι συμφωνημένες αποχωρήσεις ανέρχotan σε 107. Τέλος εντός των 2 πρώτων μηνών του έτος 2011 οι προσλήψεις ανέρχotan σε 53 ενώ οι απολύσεις σε 52 και οι συμφωνημένες αποχωρήσεις ανέρχotan σε 62.

Παραμένουμε στη διάθεσή σας.

Για την Εταιρία

ΘΕΟΔΩΡΟΣ ΠΙΣΤΙΟΛΗΣ
ΔΙΚΗΓΟΡΟΣ
ΠΙΣΤΙΟΛΗΣ - ΤΡΙΑΝΤΑΦΥΛΛΟΣ
& ΕΥΝΕΡΓΑΤΗΣ
ΔΙΚΗΓΟΡΙΚΗ ΕΤΑΙΡΙΑ
ΑΡ. ΠΡΩΤΟΚΟΛΛΟΥ: 1 - ΑΘΗΝΑ Τ.Κ. 105 59
ΑΡ. ΔΣΑ: 80/92 - ΤΗΛ: 210 3626971
ΑΦΜ: 998352604 - ΔΟΥ: Α' ΑΘΗΝΩΝ



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

Αθήνα 18. 03. 2011

Αριθ. Πρωτ: 30393

Ταχ. Δ/ση: Δραγατσανίου 8
101 10 Αθήνα
Fax: 210 - 3748750
Πληροφορίες: Αικ. Γκοβίλα
Τηλέφωνο: 210 – 3748752

ΠΡΟΣ: Υπουργείο Εργασίας και
Κοινωνικής Ασφάλισης
Γενική Δ/ση Δ/κής Υποστήριξης
Διεύθυνση Προσωπικού
Τμήμα Ν. Σ. & Κ.
Πειραιώς 40 – 101 82 Αθήνα

ΘΕΜΑ: Απάντηση στην υπ' αριθμ. 12691/08.03.2011 Ερώτηση του βουλευτή
Μ. Κριτσωτάκη.

Σχετ: Δικό σας το υπ' αριθμ. 3364/14.03.2011 διαβιβαστικό έγγραφο.

Προκειμένου να απαντηθεί η παραπάνω Ερώτηση του βουλευτή
Μ. Κριτσωτάκη, με θέμα «Απολύσεις και μειώσεις μισθών στην INTRACOM» και όσον
αφορά τις ενέργειες του Σ.Ε.Π.Ε. για τα θέματα αρμοδιότητάς του, σας γνωρίζουμε ότι :

Στο Τμήμα Κοινωνικής Επιθεώρησης Παλλήνης προσέφυγε την 2.3.2011 η εργαζόμενη κ.
Καμαριάρη Βασιλική, ηλεκτρολόγος μηχανικός και κατέθεσε αίτηση για διενέργεια
εργατικής διαφοράς κατά της εργοδότης εταιρείας INTRACOM TELECOM – Βιομηχανία
Τηλεπικοινωνιών, με έδρα το 19^ο χλμ. της Λεωφ. Μαρκοπούλου στην Παιανία Αττικής, με
αντικείμενο «Προειδοποίηση απόλυσης για λόγους αντεκδίκησης, επειδή δεν αποδέχθηκε
βλαπτική μεταβολή της σύμβασής της ως προς τις αποδοχές».

Το Τμήμα Κοινωνικής Επιθεώρησης Παλλήνης κάλεσε την επιχείρηση για συζήτηση της
εργατικής διαφοράς, η οποία πραγματοποιήθηκε στις 10.3.2011, κατόπιν αιτηθείσας
αναβολής.

Κατά τη συζήτηση της ανωτέρω διαφοράς προσήλθαν η προσφεύγουσα με τη δικηγόρο
της κ. Μαρούλη Χαρίκλεια και ο δικηγόρος της επιχείρησης κ. Πιστιώλης Θεόδωρος.
Παραβρέθηκαν επίσης οι Θεοχάρης Ιωάννης, Α΄ Αντιπρόεδρος Πρωτοβαθμίου
Επιχειρησιακού Σωματείου, Τριάντης Θεοφάνης, Συλαΐδης Βασίλης, Βαγενάς Κων/νος,
Παλαβός Παναγιώτης, μέλη του ανωτέρω Σωματείου, Περράκης Αλέξανδρος, Πρόεδρος
Δ.Σ. Πρωτοβαθμίου Σωματείου ΣΕΤΗΠ και εκπρόσωπος του ΕΚΑ καθώς και ο
Παπαγεωργίου Κων/νος, μέλος Δ.Σ. ΣΕΤΗΠ και μέλος Δ.Σ. ΕΚΑ.

Η εργαζόμενη δήλωσε ότι συνδέεται με την εργοδότης εταιρεία με σύμβαση εξαρτημένης
εργασίας αορίστου χρόνου, Η εργοδότης κατά τρόπο απόλυτα απειλητικό, εκβιαστικό και
σε κάθε περίπτωση τρομοκρατικό επιχείρησε να επιβάλλει σ' αυτήν να αποδεχθεί μείωση
των αποδοχών της.

Ρητά και ανεπιφύλακτα δήλωσε στην επιχείρηση ότι αρνείται την ανωτέρω μείωση των
αποδοχών της και δήλωσε ότι συνεχίζει να προσφέρει την εργασία της δυνάμει των όρων
που προβλέπονται στην μεταξύ τους υφιστάμενη σύμβαση εργασίας.

Κατόπιν τούτων η εταιρεία την 2.3.2011 της κοινοποίησε εξώδικο, με το οποίο την ενημέρωνε ότι, εάν δεν αποδεχθεί την μείωση αποδοχών, θα προχωρούσε σε καταγγελία σύμβασης εργασίας.

Θεωρεί δε, η προσφεύγουσα, ότι η εν γένει συμπεριφορά της εργοδότης δεν συνιστά μόνο παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας αλλά ξεπερνά τα όρια του ποινικού νόμου, κατά τρόπο προκλητικό και πρωτόγνωρο και ζητά να συνεχίσει να παρέχει την εργασία της χωρίς μείωση των αποδοχών της. Ανέκρουσε δε τους ισχυρισμούς της εταιρείας για μείωση των εσόδων της ως προσχηματικούς.

Αντίθετα, η εταιρεία δια του πληρεξουσίου δικηγόρου της και με υπόμνημα που κατέθεσε στο Τ.Κ.Ε. Παλλήνης κατά τη συζήτηση της εργατικής διαφοράς, δήλωσε ότι η εταιρεία ευρισκόμενη σε δυσχερή οικονομική θέση, καθώς επί συνεχή έτη εμφανίζει ζημιογόνα αποτελέσματα και με δεδομένη την πρόβλεψη αρνητικών οικονομικών αποτελεσμάτων για το έτος 2011, αποφάσισε, ως απολύτως αναγκαία, τη μείωση του λειτουργικού της κόστους, συμπεριλαμβανομένου του εργατικού.

Προκειμένου για την εφαρμογή της απόφασής της, η οποία προϋποθέτει την τροποποίηση των υφισταμένων συμβάσεων εργασίας, ενημέρωσε το σύνολο του προσωπικού αναφορικά με τους λόγους που την επιβάλλουν και σχεδόν καθολικά οι μισθωτοί αποδέχθηκαν και συμφώνησαν στη μείωση των αποδοχών, προκειμένου να διασφαλιστούν οι θέσεις εργασίας.

Η κ. Καμαριάρη ενημερώθηκε αρχικά προφορικά και κατόπιν με εξώδικη δήλωση, αφ' ενός ότι η σχετική προτεινόμενη τροποποίηση της σύμβασης εργασίας της θα έχει περιορισμένη χρονική διάρκεια ήτοι έως 29.02.2012, οπότε οι αποδοχές της θα επανέλθουν στις πρότερες και αφ' ετέρου ότι σε περίπτωση καταγγελίας της σχέσης εργασίας κατά το ως άνω χρονικό διάστημα, η αποζημίωση λόγω απόλυσης θα υπολογιστεί με τις πλήρεις αποδοχές της. Ως επίσης δήλωσαν ότι στόχος της εταιρείας είναι η συνέχιση της εργασιακής σχέσης και όχι η λύση αυτής και για τον λόγο αυτό επέλεξαν το ηπιότερο μέσο αντί της άμεσης καταγγελίας της σύμβασης εργασίας.

Σύμφωνα με την εξώδικη δήλωση η μείωση των αποδοχών της προσφεύγουσας θα ήταν ίση με 6,20% και οι μηνιαίες αποδοχές της θα διαμορφώνονταν στο ποσό των 1.782,14 € μηνιαίως.

Η εν λόγω εταιρεία δεν καλύπτεται από Κλαδική ΣΣΕ, οι δε εργαζόμενοι αμείβονται με βάση τις εκάστοτε ισχύουσες Ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ. Οι δε αποδοχές της προσφεύγουσας και μετά την προτεινόμενη μείωση αποδοχών θα ήταν και πάλι ανώτερες από την οικεία ΣΣΕ.

Τόσον η Επιχείρηση όσον και το Επιχειρησιακό Σωματείο καθώς και οι προαναφερόμενοι συνδικαλιστικοί εκπρόσωποι δήλωσαν ότι δεν επιθυμούν να προβούν στη σύναψη Ειδικής Επιχειρησιακής Σ.Σ.Ε.

Κατά τη συζήτηση της εργατικής διαφοράς οι εκπρόσωποι των συνδικαλιστικών φορέων ήταν ιδιαίτερα εριστικοί και με απειλές προσπαθούσαν να εκφοβίσουν την υπάλληλο του Τ.Κ.Ε. Παλλήνης κ. Καούλα Μαρούλα και να την αναγκάσουν να αναγράψει ως άποψη της Υπηρεσίας ότι «η επιχείρηση απειλεί και εκβιάζει την εργαζόμενη και συνεπώς η καταγγελία σύμβασης είναι άκυρη».

Η υπάλληλος του Τ.Κ.Ε. Παλλήνης, φοβούμενη και πιεζόμενη, επιφυλάχθηκε να γράψει την άποψη της Υπηρεσίας, πριν εξεταστούν τα στοιχεία από την Προϊσταμένη αυτής, η οποία είχε κληθεί σε σύσκεψη στο Γραφείο του κ. Ειδικού Γραμματέα του ΣΕΠΕ.

Το Τ.Κ.Ε. Παλλήνης, την 11.3.2011, μετά την ακρόαση των απόψεων και την εξέταση των στοιχείων που κατατέθηκαν κατά τη συζήτηση αυτής, έκανε γνωστή και στις δύο πλευρές **την άποψή του** ως εξής :

Τόσο η θεωρία όσο και η δικαστηριακή νομολογία δέχονται ότι ο εργοδότης έχει διευθυντικό δικαίωμα στην επιχείρησή του. Το ανωτέρω δικαίωμα του εργοδότη δεν είναι ούτε απεριόριστο, ούτε ανεξέλεγκτο γιατί παράλληλα υπάγεται στους περιορισμούς που προβλέπονται από την κείμενη νομοθεσία και υπόκειται στον έλεγχο των πολιτικών δικαστηρίων. Συνεπώς επιβάλλεται να ασκείται με καλή πίστη και να μην αντιβαίνει στις διατάξεις του άρθρου 281 Α.Κ.

Κατά τη διάταξη του άρθρου 7 του Ν. 2112/20 «Περί υποχρεωτικής καταγγελίας συμβάσεως εργασίας ιδιωτικών υπαλλήλων» «ΦΕΚ 67/Α/20), «Πάσα μονομερής μεταβολή των όρων της υπαλληλικής συμβάσεως, βλάπτουσα τον υπάλληλον, θεωρείται ως καταγγελία ταύτης, δι' ήν ισχύουσιν αι διατάξεις του παρόντος νόμου».

Από την ανωτέρω διάταξη προκύπτει ότι :

α) μονομερής μεν μεταβολή των όρων της εργασιακής συμβάσεως είναι η άνευ της συγκαταθέσεως του μισθωτού επιχειρούμενη υπό μόνου του εργοδότη, χωρίς να παρέχεται σ' αυτόν σχετικό δικαίωμα από διάταξη νόμου, σ.σ.ε., κανονισμού εργασίας ή όρου ατομικής συμβάσεως εργασίας και

β) βλαπτική μεταβολή των όρων εργασιακής συμβάσεως είναι η επιφέρουσα άμεσα ή έμμεσα οικονομική ή ηθική βλάβη του μισθωτού, ενόψει μάλιστα και του κατ' εξοχήν προσωπικού χαρακτήρος της σχέσεως εργασίας (Α.Π. 351/90, Α.Π. 224/90, Α.Π. 449/89, Α.Π. 1875/88, Α.Π. 589/88, Α.Π. 1953/87, Α.Π. Ολομ. 13/87, Α.Π. 1532/80, Α.Π. 1332/84, κλπ.).

Εξάλλου από τις διατάξεις των άρθρων 648, 652 και 361 Α.Κ. προκύπτει ότι ο εργοδότης έχει το διευθυντικό δικαίωμα και με βάση αυτό μπορεί να ρυθμίζει τα θέματα τα οποία ανάγονται στην, κατά τον προσφορότερο τρόπο, οργάνωση και λειτουργία της επιχειρήσεώς του για την προαγωγή και επίτευξη των σκοπών της. Το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη συνίσταται μεταξύ άλλων και στον καθορισμό των συνθηκών και των όρων εργασίας των απασχολουμένων μισθωτών και δη στον προσδιορισμό του τρόπου, του χρόνου, του τόπου και της εν γένει διαρθρώσεως της εργασίας μέσα στα πλαίσια τα οποία θέτουν κανόνες αναγκαστικού δικαίου και όροι συμβάσεως, αλλά υπό την προϋπόθεση ότι το δικαίωμά του αυτό δεν περιορίζεται από διατάξεις νόμων, Σ.Σ.Ε., Εσωτερικών Κανονισμών Εργασίας ή από όρους της ατομικής συμβάσεως εργασίας.

Δεν δύναται, επομένως, ο εργοδότης κατά τη χρήση του εκ των ανωτέρω διατάξεων συναγομένου διευθυντικού δικαιώματος να μεταβάλλει μονομερώς τους όρους της εργασιακής σχέσεως, χωρίς να έχει τέτοιο δικαίωμα από το νόμο, σ.σ.ε, την ατομική σύμβαση εργασίας, κλπ. με αποτέλεσμα να επέρχεται στο μισθωτό άμεσα ή έμμεσα υλική ή ηθική βλάβη.

Η μεταβολή όμως αυτή δεν επιφέρει αυτοδίκαια τη λύση της σύμβασης εργασίας, παρέχει όμως στον εργαζόμενο, που δεν την αποδέχθηκε ρητά ή σιωπηρά, το δικαίωμα είτε να θεωρήσει τη μεταβολή αυτή ως άτακτη καταγγελία της σύμβασης από τον εργοδότη και να απαιτήσει την καταβολή της οφειλόμενης αποζημίωσης είτε να αποκρούσει τη μεταβολή και να απαιτήσει την παροχή εργασίας του κατά τους συμφωνημένους όρους πριν από την μεταβολή, περιερχόμενου του εργοδότη σε υπερήμερία (Α.Π. 435/92, 405/94, 1044/92, 94/95, 674/91, 224/90, 351/90, 266/90, κ.ά.). Περαιτέρω, από τις διατάξεις του άρθρου 361 Α.Κ. κατά το οποίο «Για τη σύσταση ή αλλοίωση της ενοχής με δικαιοπραξία απαιτείται σύμβαση, εφ' όσον ο νόμος δεν ορίζει διαφορετικά» και το πρώτο εδάφιο του άρθρου 7 του Ν. 2112/20, προκύπτει ότι η από τον εργοδότη μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων της σύμβασης εργασίας, αν γίνει δεκτή από τον εργαζόμενο, μετατρέπεται σε τροποποιητική της αρχικής σύμβασης, η οποία, εφ' όσον δεν αντίκειται σε απαγορευτική διάταξη νόμου ή στα χρηστά ήθη, καταλύει το δικαίωμα του εργαζόμενου να απαιτήσει την εκπλήρωση της παροχής υπό τους προ της μεταβολής συμφωνημένους όρους.

Η αποδοχή της τροποποιητικής αυτής σύμβασης μπορεί να γίνει είτε ρητά είτε σιωπηρά, δηλαδή με πράξεις από τις οποίες συμπερασματικά να προκύπτει η βούληση του εργαζομένου περί αποδοχής της (Α.Π. 151/88, 696/89, 630/94, κλπ.).

Επιπροσθέτως ο εργοδότης έχει υποχρέωση να ενημερώσει τον εργαζόμενο για την μεταβολή των στοιχείων της σύμβασης, σύμφωνα με το Π.Δ. 156/94 (Έγγραφο υπ' αριθμ. 22360/876/9.12.2010 Γενικής Διεύθυνσης Εργασίας, Διεύθυνσης Όρων Εργασίας, Τμ. Ατομικής Σύμβασης του Υπουργείου μας).

Κατόπιν τούτων, **συνεστήθη στην επιχείρηση να επανεξετάσει το θέμα και να μην προβεί στην καταγγελία σύμβασης εργασίας της προσφεύγουσας, προκειμένου να διατηρηθεί η θέση εργασίας της και η εργασιακή ειρήνη.**

Σε αντίθετη περίπτωση αρμόδια να κρίνουν επί των πραγματικών γεγονότων είναι τα πολιτικά δικαστήρια.

Κλήθηκαν δε οι ενδιαφερόμενοι όπως ενημερώσουν το Τ.Κ.Ε. Παλλήνης εντός χρονικού διαστήματος δέκα (10) ημερών για την εξέλιξη της ανωτέρω διαφοράς.

Οι εκπρόσωποι των ανωτέρω συνδικαλιστικών φορέων και η προσφεύγουσα αρνήθηκαν την άποψη του Τ.Κ.Ε. Παλλήνης και με απειλές κατά της Προϊσταμένης αυτού, ενώπιον υφισταμένων την 11.3.2011, απαίτησαν να αναγραφεί στην άποψη της Επιθεώρησης Εργασίας ότι η εταιρεία «**απειλεί και εκβιάζει την εργαζόμενη και η τυχόν καταγγελία της σύμβασης εργασίας είναι άκυρη και καταχρηστική**», δημιούργησαν δε επείσodio όταν τους εξηγήθηκε ότι η ακυρότητα και η καταχρηστικότητα καταγγελίας σύμβασης εργασίας κρίνεται από τα αρμόδια δικαστήρια.

Την 16.3.2011 η προσφεύγουσα και οι ανωτέρω αναφερόμενοι συνδικαλιστές επανήλθαν στο Τ.Κ.Ε. Παλλήνης για να γνωστοποιήσουν την καταγγελία της σύμβασης εργασίας της προσφεύγουσας και άλλων τεσσάρων (4) μισθωτών, που απολύθηκαν κατόπιν αρνήσεώς τους να αποδεχθούν μείωση αποδοχών και δημιούργησαν εκ νέου επείσodio στην Προϊσταμένη του Τμήματος, ενώπιον κοινού και υφισταμένων, περί δήθεν χρηματισμού αυτής και απειλώντας με δημοσιεύσεις στον τύπο. Αρνήθηκαν δε την πρόταση της Επιθεώρησης για κλήση της εταιρείας σε νέα εργατική διαφορά για τους λοιπούς εργαζόμενους που απολύθηκαν, γιατί κατά δήλωσή τους θα προσφύγουν στην αρμόδια Διεύθυνση της Κ.Υ. του Υπουργείου μας, προκειμένου να συζητηθεί εκεί νέα εργατική διαφορά. Αρνήθηκαν, επίσης, να χορηγήσουν αντίγραφο της καταγγελίας σύμβασης εργασίας της κ. Καμαριάρη προκειμένου η Επιθεώρηση να αποστείλει όλα τα στοιχεία στον αρμόδιο Εισαγγελέα προς εξέταση, γιατί ισχυρίστηκαν ότι αυτό θα γίνει, αν κριθεί απαραίτητο, από την Κεντρική Υπηρεσία του Υπουργείου μας κατά τη συζήτηση της δεύτερης εργατικής διαφοράς για όλους τους απολυθέντες, ομαδικά.

Την ίδια ημέρα, 16.3.2011 και ώρα 14:50 η επιχείρηση προσκόμισε στο Τ.Κ.Ε. Παλλήνης νέο Υπόμνημα, το οποίο έλαβε αριθμό πρωτ. 889/16.3.11, με το οποίο γνωστοποιεί ότι η επιχείρηση προέβη στην καταγγελία σύμβασης εργασίας της προσφεύγουσας την 15.3.2011. Στο ανωτέρω υπόμνημα αναφέρεται ότι η επιχείρηση θεωρεί την ανωτέρω καταγγελία ως **τροποποιητική καταγγελία** (Α.Π. 850/96, Α.Π. 944/2005) καθ' όσον «Η τροποποιητική καταγγελία προηγείται της τροποποίησης των όρων εργασίας, συνεπώς δεν μπορεί να γίνει λόγος για βλαπτική μονομερή μεταβολή των όρων αυτής, αφού τέτοια μεταβολή ουδόλως επέρχεται και η πλήρωση ή η ματαίωση αυτής εξαρτάται αποκλειστικά από τη βούληση του εργαζόμενου, αφού εάν απαντήσει αρνητικά στην πρόταση τροποποίησης συντελείται η καταγγελία της σύμβασης εργασίας του.»

Το Τ.Κ.Ε. Παλλήνης με το με αριθ. Πρωτ. 892/17.3.2011 έγγραφό του διαβίβασε στον Εισαγγελέα Πλημμελειοδικών Αθηνών τα ανωτέρω στοιχεία για τις δικές του ενέργειες.

Αναφορικά με απολύσεις μισθωτών που έχουν πραγματοποιηθεί κατά τα έτη 2009, 2010 και 2011 από τον όμιλο επιχειρήσεων INTRACOM (INTRACOM HOLDINGS, INTRACOM TELECOM, INTRACOM DEFENCE, INTRACOM IT SERVICES, INTRASOFT INTERNATIONAL, HOL & ΑΤΤΙΚΕΣ ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΕΣ), σύμφωνα με στοιχεία που χορηγήθηκαν στο Τ.Κ.Ε. Παλλήνης έχουν ως εξής :

Κατά το έτος 2009 οι προσλήψεις ανέρχονταν σε 634, οι απολύσεις σε 94 και οι συμφωνημένες αποχωρήσεις σε 85.

Κατά το έτος 2010 οι προσλήψεις ανέρχονταν σε 573, οι απολύσεις σε 66 και οι συμφωνημένες αποχωρήσεις σε 107.

Εντός των δύο πρώτων μηνών του έτους 2011 οι προσλήψεις ανέρχονταν σε 53, οι απολύσεις σε 52 και οι συμφωνημένες αποχωρήσεις σε 62.

ΕΣΩΤ. ΔΙΑΝΟΜΗ:

1. Γραφείο κ. Ειδικού Γραμματέα
2. Σ3

Ο
ΕΙΔΙΚΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ

ΔΡ. ΜΙΧΑΗΛ ΧΑΛΑΡΗΣ

