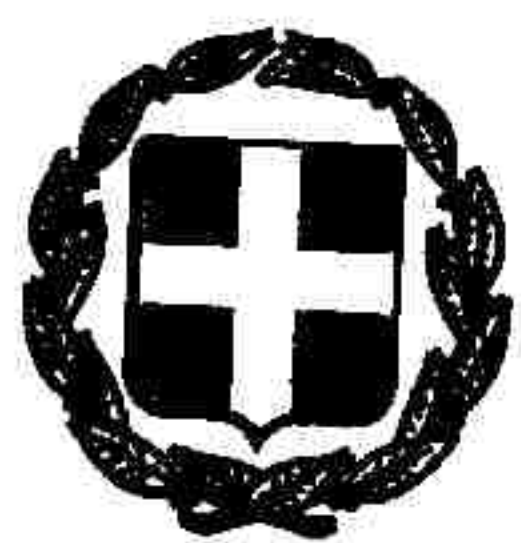




**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ
ΓΕΝ. Δ/ΝΣΗ Δ/ΚΗΣ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ
ΤΜΗΜΑ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟΥ
ΣΥΝΤΟΝΙΣΜΟΥ & ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΣΗΣ**

Ταχ. Δ/ση: Πειραιώς 40
Ταχ. Κώδικας: 101 82 - Αθήνα
TELEFAX: 2105203872
Πληροφορίες: Ζ.Αδαμοπούλου
Τηλέφωνο: 2131516472
e-mail: ypertns@ypakp.gr

15/3
Αθήνα, 10 Φεβρουαρίου 2012
Αριθ. Πρωτ.:5842

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

ΘΕΜΑ: Προβλήματα εργαζομένων στην Επιχείρηση "ΜΕΧΙΛ-ΣΑΡΗΚΕΧΑΓΙΑ ΕΛΙΣΑΒΕΤ", στη Θεσσαλονίκη

ΣΧΕΤ: Η με αρ. Πρωτ.4473/16.01.2012 ΕΡΩΤΗΣΗ ✓

Σε απάντηση της με αρ. Πρωτ.4473/16.01.2012 Ερώτησης, που κατατέθηκε στη Βουλή από τους Βουλευτές κ. Γ. Ζιώγα, Θ. Ιγνατιάδη και Σ. Καλαντίδου, σας πληροφορούμε τα εξής:
Α.α) 1. Η παράγραφος 3 του άρθρου 2 του ν. 3846/2010 «Εγγυήσεις για την εργασιακή ασφάλεια και άλλες διατάξεις» (ΦΕΚ 66/Α') που αντικαθιστά το άρθρο 38 του ν. 1892/1990 (ΦΕΚ 101/Α') όπως αυτό αντικαταστάθηκε με το άρθρο 2 του ν. 2639/1998 (ΦΕΚ 205/Α') και μετά την αντικατάσταση του τρίτου εδαφίου της με την παρ. 3 του άρθρου 17 του ν. 3899/2010 (ΦΕΚ 212/ Α'), προβλέπει τα εξής:

«3. Κατά την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας ή κατά τη διάρκειά της ο εργοδότης και ο μισθωτός μπορούν με έγγραφη ατομική σύμβαση να συμφωνήσουν κάθε μορφή απασχόλησης εκ περιτροπής.

Εκ περιτροπής απασχόληση θεωρείται η απασχόληση κατά λιγότερες ημέρες την εβδομάδα ή κατά λιγότερες εβδομάδες το μήνα ή κατά λιγότερους μήνες το έτος ή συνδυασμός αυτών κατά πλήρες ημερήσιο ωράριο εργασίας...

Αν περιοριστούν οι δραστηριότητές του, ο εργοδότης μπορεί, *αντί καταγγελίας της σύμβασης εργασίας*, να επιβάλει σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης στην επιχείρησή του, η διάρκεια της οποίας δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τους εννέα (9) μήνες στο ίδιο ημερολογιακό έτος, μόνο εφόσον προηγουμένως προβεί σε ενημέρωση και διαβούλευση με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων, σύμφωνα με τις διατάξεις του π.δ. 240/2006 (ΦΕΚ 252/Α') και του ν. 1767/1988 (ΦΕΚ 63/Α').

Οι συμφωνίες ή αποφάσεις της παραγράφου αυτής γνωστοποιούνται μέσα σε οκτώ (8) ημέρες από την κατάρτιση ή τη λήψη τους στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας».

✓
—

2. Από την εισηγητική Έκθεση του νόμου όπου αναφέρεται ότι: «....Ο εργοδότης σε περίπτωση περιορισμού της οικονομικής του δραστηριότητας και προκειμένου να μην προβεί σε καταγγελία της σύμβασης των εργαζομένων του δύναται να επιβάλει μονομερώς σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης, μόνο όμως για χρονικό διάστημα.....» συνάγεται ότι σκοπός της διάταξης περί μονομερούς επιβολής συστήματος εκ περιτροπής απασχόλησης είναι η αντιμετώπιση πρόσκαιρων οικονομικών προβλημάτων με αποτέλεσμα τη διασφάλιση της βιωσιμότητας της επιχείρησης και την αποφυγή απολύσεων.

Συνεπώς ο λόγος για τον οποίο ο εργοδότης δικαιούται να επιβάλει μονομερώς την εκ περιτροπής απασχόληση, είναι η αποφυγή απολύσεων, κατ' επέκταση δε και η αποφυγή αύξησης της ανεργίας, με την επιλογή λύσεων ευνοϊκότερων για τους εργαζόμενους. Στην περίπτωση αυτή δηλαδή ο νόμος θεωρεί ευνοϊκότερη για τον εργαζόμενο τη μονομερή μεταβολή των όρων εργασίας από την απώλεια της θέσης εργασίας, με βάση και την αρχή ότι η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αποτελεί την έσχατη λύση. Προς τούτο παρέχεται στον εργοδότη, στο πλαίσιο του γενικότερου διευθυντικού του δικαιώματος, η δυνατότητα να διατηρήσει το προσωπικό του τροποποιώντας τους όρους εργασίας, προσαρμόζοντάς τους στις νέες ανάγκες της επιχείρησης, για χρονικό διάστημα εννέα (9) μηνών ετησίως, προκειμένου να αντιμετωπίσει τον περιορισμό της οικονομικής του δραστηριότητας. Άλλωστε με τη διαδικασία των διαβουλεύσεων, που προβλέπεται από τη διάταξη ως προϋπόθεση για την εφαρμογή της, δίδεται στους εργαζόμενους η ευκαιρία και το δικαίωμα να πληροφηθούν με σαφήνεια και επαρκή αιτιολογία τους λόγους που επιβάλουν τη λήψη ενός τέτοιου μέτρου, σε περίπτωση δε μονομερούς επιβολής του, χωρίς να δικαιολογείται από τα στοιχεία που περιήλθαν σε γνώση τους, ή αν εκ των υστέρων αποδειχθεί ανακριβής ο ισχυρισμός του εργοδότη περί περιορισμού της δραστηριότητάς του, οι εργαζόμενοι μπορούν να ζητήσουν να ελεγχθεί δικαστικά η μονομερής επιβολή συστήματος εκ περιτροπής εργασίας για τυχόν καταχρηστική άσκηση δικαιώματος και να αναγνωρισθεί η ακυρότητά της, επιπλέον δε μπορούν να διεκδικήσουν την καταβολή αποζημίωσης, η οποία αντιστοιχεί στις αποδοχές που θα ελάμβαναν αν δεν είχε επιβληθεί το συγκεκριμένο σύστημα (Ι. Κουκιάδης: Εργατικό Δίκαιο/ Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο της Ευελιξίας της Εργασίας» Γ' Εκδ. σελ. 421).

β) 1. Ο εργοδότης κάνοντας χρήση του διευθυντικού του δικαιώματος, που θεμελιώνεται στις διατάξεις των άρθρων 648 και 652 του Αστικού Κώδικα, δικαιούται να ρυθμίζει κάθε θέμα που ανάγεται στην οργάνωση και τη λειτουργία της επιχείρησής του, προς επίτευξη των εν γένει σκοπών αυτής. Επομένως, στον εργοδότη απονέμεται από την έννομη τάξη, ως αναγνώριση και έκφραση της νομοτελειακής λειτουργικής ανάγκης της επιχείρησης για οργάνωση, καταμερισμό, κατεύθυνση και συντονισμό της εργασίας για την επίτευξη του τεχνικού παραγωγικού σκοπού της, η εξουσία να καθορίζει, βάσει των εκάστοτε αναγκών της επιχείρησής του, και για τη μεγαλύτερη ανάπτυξη των εργασιών της, ή, την ορθολογικότερη οργάνωση των υπηρεσιών της, ολόκληρο το ρυθμιστικό φάσμα των όρων εργασίας, τυπικών και ουσιαστικών, μέσα στο χώρο βέβαια που δεν έχει καλυφθεί από τη δραστηριοποίηση των λοιπών μηχανισμών και

παραγόντων διάπλασης και διαμόρφωσης της εργασιακής σχέσης (σύνταγμα, διεθνείς συμβάσεις, νόμος, υπουργική απόφαση, συλλογική σύμβαση εργασίας, απόφαση διαιτησίας, κανονισμός εργασίας, επιχειρησιακή συνήθεια, ατομική σύμβαση εργασίας).

2. Ειδικότερα στον εργοδότη ανήκει η εξουσία να ρυθμίζει την έκταση και την άσκηση της προς εργασία υποχρέωσης του εργαζόμενου προσδιορίζοντας το είδος, τον τόπο, το χρόνο και τον τρόπο παροχής της εργασίας και γενικά τους όρους αυτής υπό την εξυπακουόμενη προϋπόθεση ότι η εξουσία του αυτή, στη συγκεκριμένη περίπτωση, δεν περιορίζεται και δε ρυθμίζεται από τους λοιπούς παράγοντες διαμόρφωσης της σχέσης εργασίας (Α.Π. 351/90, 192/90, 266/90, 1825/90, 1248/93, 1480/90, 1044/92, 904/92, 435/92, 1703/91, 406/89, 1564/87, 593/87, 224/90, 890/86, 842/85, 1332/84, 627/83 κ.λ.π. - Καρακατσάνης: Εργ. Δικ. 1976, σελ. 58-Αγαλλόπουλος: Εργ. Δίκαιο 1958, σελ. 82 - Τούσης, Σταυρόπουλος: Εργ. Δίκαιο 1967, σελ. 132-133 - Γεωργιάδης, Σταθόπουλος: Αστ. Κωδ. Υπό άρθρου 652, σελ. 443 και επόμενα Μαρκόπουλος : Βλ. ΜΕΤ. ΔΕΝ 1977 σελ. 1121 και επόμενες, κ.λ.π.).

Εξάλλου, όρια στην άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος θέτει και η διάταξη του άρθρου 281 του Αστικού Κώδικα. Από το γεγονός και μόνο ότι παραχωρήθηκε στον εργοδότη το δικαίωμα να διαμορφώνει την υποχρέωση του εργαζόμενου για παροχή εργασίας δε συνάγεται, χωρίς άλλο, ότι η σύμβαση θα πάρει οπωσδήποτε τη μορφή που αυτός θέλησε να της δώσει. Και αν ακόμη η σύμβαση ή ο νόμος κ.λ.π. του παρέχουν το δικαίωμα να ρυθμίζει τα της επιχείρησής του θέματα, το διευθυντικό του αυτό δικαίωμα υπόκειται στους περιορισμούς που θέτουν τα αντικειμενικά κριτήρια του άρθρου 281 του Αστικού Κώδικα (Α.Π.224/90, 266/90, 1825/90, 904/92, 276/88, 842/85, 487/86, 627/83, 1953/ 87 κ.λ.π.).

Από τα εκτεθέντα στις παραγράφους α και β του παρόντος συνάγεται ότι ένας εργοδότης δύναται να επιβάλει σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης στους εργαζόμενους που απασχολεί, λόγω μείωσης της οικονομικής δραστηριότητάς του, που σημαίνει ότι αδυνατεί να τους απασχολεί κατά πλήρες ωράριο (λόγω μείωσης του κύκλου εργασιών της επιχείρησης). Η ταυτόχρονη όμως και παράλληλη πρόσληψη εργαζόμενων αντίστοιχων ειδικοτήτων, για την αντιμετώπιση των εργασιών της επιχείρησης, δεν συνάδει με την εφαρμογή συστήματος εκ περιτροπής απασχόλησης, λόγω μείωσης της οικονομικής δραστηριότητας της επιχείρησης. Ωστόσο, η κρίση του κατά πόσον η επιβολή συστήματος εκ περιτροπής απασχόλησης, ενώ παράλληλα η επιχείρηση προβαίνει σε νέες προσλήψεις, ασκείται κατά κατάχρηση δικαιώματος ή όχι, ανήκει στην αρμοδιότητα των Τακτικών Δικαστηρίων.

Β. Σε ό,τι αφορά θέματα αρμοδιότητας του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας, σας ενημερώνουμε ότι η αρμόδια Κοινωνική Επιθεώρηση Κεντρικού Τομέα Θεσσαλονίκης έχει προβεί στις κάτωθι ενέργειες :

Το έτος 2011, από τους (85) εργαζόμενους της επιχείρησης ΜΕΧΙΛ ΣΑΡΗΚΕΧΑΓΙΑ ΕΛΙΣΑΒΕΤ, οι (20) εργαζόμενοι προσέφυγαν στα Γραφεία της και ζήτησαν να κινηθεί η διαδικασία της εργατικής διαφοράς, που αφορούσε τα εξής θέματα:

- α) μη καταβολή δεδουλευμένων αποδοχών, αποδοχών αδείας, επιδόματος αδείας, αποδοχών εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα, αποζημίωσης απόλυσης, αμοιβής για εργασία έκτης ημέρας της εβδομάδας, Κυριακής εργασίας, εκτός έδρας απασχόλησης, υπερεργασίας και υπερωρίας,
- β) ανασφάλιστη εργασία πέραν της συμφωνηθείσης εκ περιτροπής καθώς και
- γ) μη χορήγηση αναλυτικών εκκαθαριστικών σημειωμάτων.

Από τις δέκα πέντε εργατικές διαφορές, τέσσερις βρίσκονται σε εξέλιξη, μία απεσύρθη, για μία υποβλήθηκε μήνυση, πέντε επιλύθηκαν και σε τέσσερις έγινε πρόταση για τμηματική εξόφληση, ενώ οι εργαζόμενοι επιφυλάχθηκαν για κατάθεση υπεύθυνης δήλωσης για την υποβολή σχετικής μήνυσης, σε βάρος της επιχείρησης.

Ακόμα σε όσες εργατικές διαφορές υπήρξε αίτημα μη καταβολής αποζημίωσης απόλυσης, αμοιβής για εργασία έκτης ημέρας της εβδομάδας, Κυριακής εργασίας, εκτός έδρας απασχόλησης, υπερεργασίας και υπερωρίας, η Κοινωνική Επιθεώρηση Κεντρικού Τομέα Θεσσαλονίκης έκανε σύσταση στους εργαζόμενους να προσφύγουν στα αρμόδια Πολιτικά Δικαστήρια.

Στις 7/2/2011, διενεργήθηκε έλεγχος στο εργοστάσιο της επιχείρησης, κατόπιν ανώνυμης τηλεφωνικής καταγγελίας, με περιεχόμενο τη μη καταβολή δεδουλευμένων αποδοχών Δεκεμβρίου 2010 και Δώρου Χριστουγέννων 2010. Κατά τον έλεγχο διαπιστώθηκε η μη καταβολή υπολοίπου δεδουλευμένων αποδοχών Δεκεμβρίου 2010 σε 65 εργαζόμενους, δεδουλευμένων αποδοχών Ιανουαρίου 2011 σε 70 εργαζόμενους, αποδοχών αδείας 2010 σε 7 εργαζόμενους και επιδόματος αδείας 2010 σε 61 εργαζόμενους, διαπιστώσεις για τις οποίες η Κοινωνική Επιθεώρηση Κεντρικού Τομέα Θεσσαλονίκης προχώρησε σε υποβολή μήνυσης.

Στις 16/1/2012 και από το Συνδικάτο εργατοτεχνιτών κατεργασίας ξύλου Θεσσαλονίκης, έγινε προφορική καταγγελία στην αρμόδια τοπική υπηρεσία του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας, με περιεχόμενο την μη καταβολή δεδουλευμένων και την ανασφάλιστη εργασία, τόσο του προσωπικού της επιχείρησης στο οποίο εφαρμόζεται η εκ περιτροπής εργασία (ενώ απασχολούνται σε πλήρες ωράριο πέραν των ορίων της συμφωνηθείσας ή επιβληθείσας εκ περιτροπής εργασία) όσο και τρίτων (ανασφάλιστων εργαζομένων). Για την καταγγελία αυτή, έχει προγραμματιστεί έλεγχος εντός των επόμενων ημερών από μικτό κλιμάκιο επιθεωρητών εργασίας του Σ.Ε.Π.Ε. και ΙΚΑ, παρουσία και εκπροσώπου του καταγγέλλοντος συνδικάτου.

Περαιτέρω, συμπληρωματικά σας γνωρίζουμε ότι διαρκούντος του έτους 2011, από την επιχείρηση έχουν κατατεθεί σωρεία συμβάσεων για εκ περιτροπής απασχόληση, ενώ στις 29/12/2011, η επιχείρηση προχώρησε κατόπιν διαβουλεύσεων σε συμφωνία για εκ περιτροπής απασχόληση με 32 εργαζόμενους και σε μονομερή επιβολή εκ περιτροπής απασχόλησης σε 3 εργαζόμενους, 3 ημερών εβδομαδιαίως για χρονικό διάστημα από 3/1/2012 έως 31/3/2012.

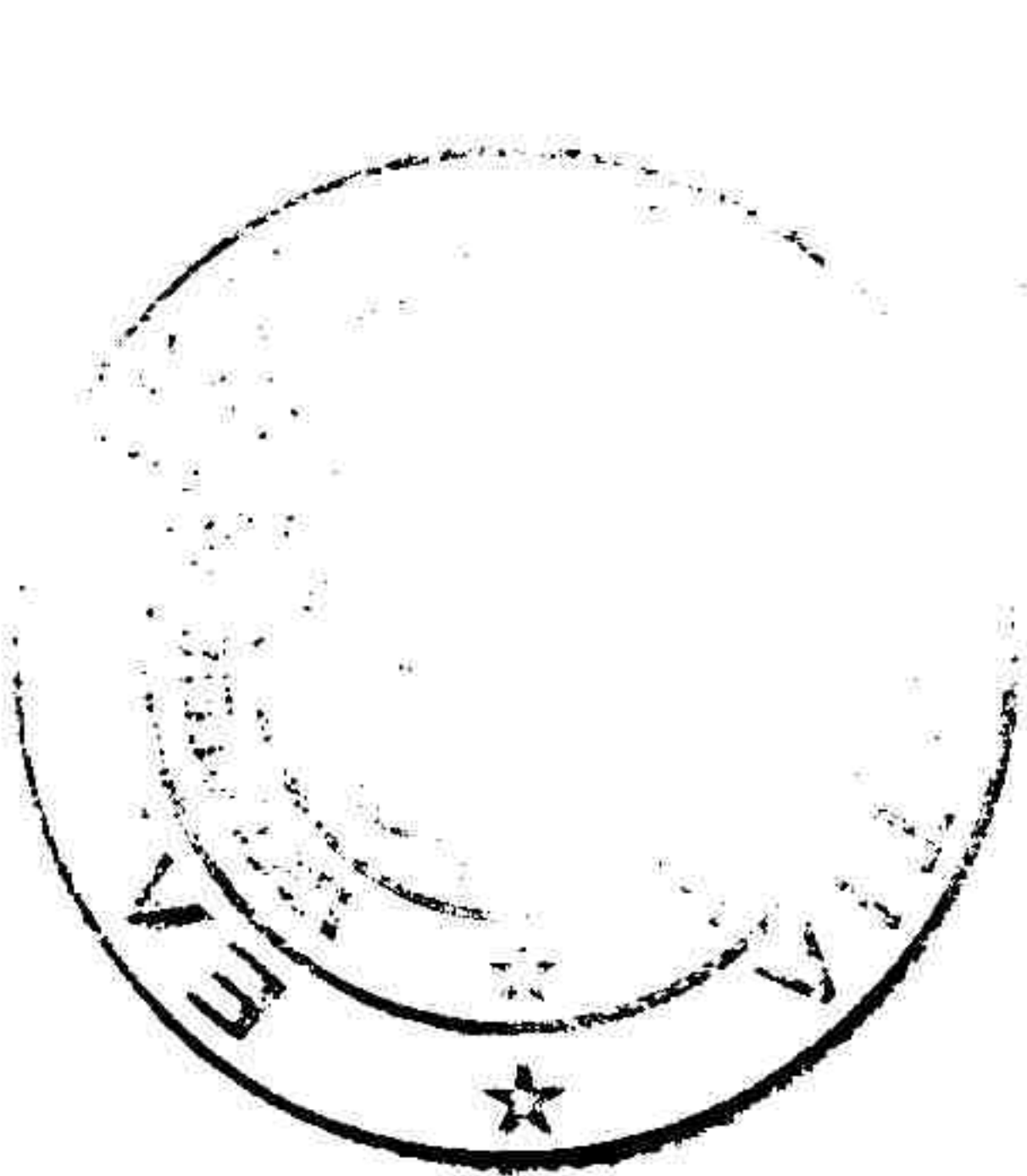
Τέλος, σήμερα η επιχείρηση ΜΕΧΙΛ ΣΑΡΗΚΕΧΑΓΙΑ ΕΛΙΣΑΒΕΤ απασχολεί συνολικά (74) εργαζόμενους.

Γ.Αναφορικά με θέματα αρμοδιότητας της Γενικής Γραμματείας Κοινωνικών Ασφαλίσεων σχετικά με την ασφαλιστική τακτοποίηση των εργαζομένων στην επιχείρηση «ΜΕΞΥΛ ΕΠΕ» στη Θεσσαλονίκη, σας γνωρίζουμε τα παρακάτω:

Υστερα από τους επιτόπιους ελέγχους που διενεργήθηκαν από τους αρμόδιους υπαλλήλους της Ειδικής Υπηρεσίας Ελέγχου Ασφάλισης (ΕΥΠΕΑ) και του Τοπικού Υποκαταστήματος ΙΚΑ-ΕΤΑΜ Νεάπολης, συντάχθηκαν Πράξεις Επιβολής Προστίμου Ακαταχώριστων Εργαζομένων (ΠΕΠΑΕ) σε βάρος της «ΜΕΞΥΛ ΕΠΕ» συνολικού ποσού 5.500,00€ για μη καταχώρηση εργαζομένων στο Ειδικό Βιβλίο Καταχώρησης Νεοπροσλαμβανόμενου Προσωπικού.

Από διασταύρωση των στοιχείων μεταξύ των δηλουμένων των απασχολούμενων κατά τον επιτόπιο έλεγχο και αυτών που έχουν δηλωθεί στην Αναλυτική Περιοδική Δήλωση (ΑΠΔ) από τον εργοδότη, προκύπτουν διαφορές οι οποίες θα καταλογισθούν μετά την ολοκλήρωση του ουσιαστικού ελέγχου και την προσκόμιση στοιχείων από τον εργοδότη.

Επιπλέον στην αναφερόμενη επιχείρηση εκκρεμούν καταγγελίες οι οποίες είναι σε διαδικασία ελέγχου για τη διεκπεραίωσή τους και για τις οποίες έχει ζητηθεί από τον εργοδότη η προσκόμιση στοιχείων. Ο σχετικός έλεγχος θα ολοκληρωθεί μετά την παρέλευση της προθεσμίας που έχει δοθεί στον εργοδότη για τυχόν αντιρρήσεις του.



ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ

Ο ΥΠΟΥΡΓΟΣ

Γ. ΚΟΥΤΡΟΥΜΑΝΗΣ