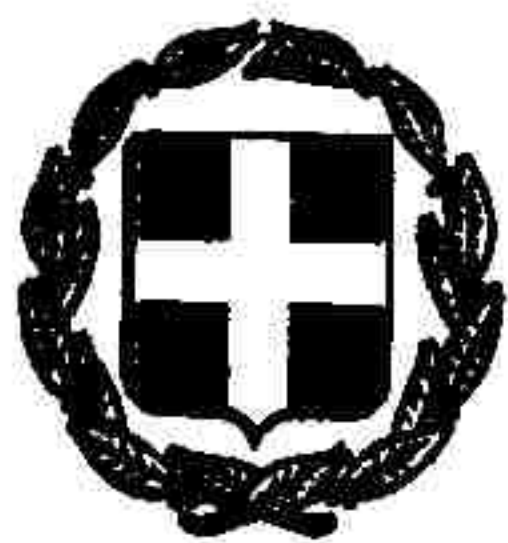




0. 11. 12

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

Αθήνα, 20 Μαρτίου 2012
Αριθ. Πρωτ.:6306

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

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

ΘΕΜΑ: Προβλήματα εργαζομένων στο ΕΤΕΑΝ ΑΕ

ΣΧΕΤ: Η με αρ. Πρωτ.6078/24.02.2012 ΕΡΩΤΗΣΗ

Σε απάντηση της με αρ. Πρωτ.6078/24.02.2012 Ερώτησης, που κατατέθηκε στη Βουλή από τη Βουλευτή κα Ε. Αμμανατίδου-Πασχαλίδου, σας πληροφορούμε τα εξής:

Α.Το νομοθετικό πλαίσιο με το οποίο έχει προσαρμοστεί η ελληνική νομοθεσία προς τις διατάξεις της Οδηγίας 2001/23/ΕΚ του Συμβουλίου της 12^{ης} Μαρτίου 2001 περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών μελών, σχετικά με τη διατήρηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβιβάσεων επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων ή επιχειρήσεων, είναι το ΠΔ 178/2002 (ΦΕΚ 162/Α'/12-7-2002) «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».

Αναφορικά με την έννοια της μεταβίβασης, το άρθρο 2 του ΠΔ/τος του οποίου οι διατάξεις εφαρμόζονται σε κάθε συμβατική ή εκ του νόμου μεταβίβαση ή συγχώνευση επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων ή επιχειρήσεων σε άλλον εργοδότη (παρ. 1 εδάφιο α), προβλέπει ότι, υπό την επιφύλαξη του προηγούμενου εδαφίου και των ακόλουθων διατάξεων του παρόντος άρθρου, μεταβίβαση θεωρείται η μεταβίβαση μιας οικονομικής οντότητας που διατηρεί την ταυτότητά της, η οποία νοείται ως σύνολο οργανωμένων πόρων με σκοπό την άσκηση οικονομικής δραστηριότητας είτε κύριας είτε δευτερεύουσας (παρ. 1 εδάφιο β). Το παρόν διάταγμα εφαρμόζεται σε δημόσιες ή ιδιωτικές επιχειρήσεις, οι οποίες ασκούν κερδοσκοπικές ή μη οικονομικές δραστηριότητες (εδ. γ παρ. 1 του άρθρ. 2). Η διοικητική αναδιοργάνωση δημοσίων διοικητικών αρχών ή η μεταβίβαση διοικητικών αρμοδιοτήτων

μεταξύ δημοσίων διοικητικών αρχών δε θεωρείται ως μεταβίβαση κατά την έννοια του παρόντος Διατάγματος (συνέχεια της παρ. 1 του άρθρ. 2).

Το άρθρο 4 –διατήρηση δικαιωμάτων των εργαζομένων-προβλέπει ότι:

«1. Δια της μεταβιβάσεως και από την ημερομηνία αυτής, όλα τα υφιστάμενα δικαιώματα και υποχρεώσεις που έχει ο μεταβιβάζων από σύμβαση ή σχέση εργασίας μεταβιβάζονται στο διάδοχο. Ο μεταβιβάζων και μετά τη μεταβίβαση ευθύνεται αλληλεγγύως και εις ολόκληρον με τον διάδοχο για τις υποχρεώσεις που προέκυψαν από τη σύμβαση ή σχέση εργασίας μέχρι το χρόνο που αναλαμβάνει ο διάδοχος.

2. Με την επιφύλαξη της επόμενης παραγράφου – δικαιώματα από τυχόν υφιστάμενα συστήματα επαγγελματικής ή διεπαγγελματικής ασφάλισης- μετά τη μεταβίβαση, ο διάδοχος εξακολουθεί να τηρεί τους όρους εργασίας που προβλέπονται από συλλογική σύμβαση εργασίας, απόφαση διαιτησίας, κανονισμό ή ατομική σύμβαση εργασίας.»

Τέλος στο άρθρο 5 ορίζεται ότι:

«1. Η μεταβίβαση μιας επιχείρησης, εγκατάστασης ή τμήματος επιχείρησης ή εγκατάστασης δεν συνιστά αυτή καθ' αυτή λόγο απόλυσης εργαζομένων».

Η διάταξη του προηγούμενου εδαφίου δεν εμποδίζει, τηρουμένων των σχετικών περί απολύσεων διατάξεων, απολύσεις που είναι δυνατόν να επέλθουν για λόγους οικονομικούς, τεχνικούς ή οργανώσεως που συνεπάγονται μεταβολές του εργατικού δυναμικού.

2. Αν η σύμβαση εργασίας ή η εργασιακή σχέση καταγγελθεί λόγω του ότι η μεταβίβαση συνεπάγεται ουσιαστική μεταβολή των όρων εργασίας σε βάρος του εργαζόμενου, η καταγγελία της σύμβασης εργασίας ή της εργασιακής σχέσης θεωρείται ότι επήλθε εξαιτίας του εργοδότη.»

B. Από τις διατάξεις των άρθρων 648, 652 και 361 του Αστικού Κώδικα 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 επιχειρήσεως 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 παρ' αυτού απασχολούμενων 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, ΣΣΕ, Κανονισμών Εργασίας ή από τους όρους της ατομικής συμβάσεως εργασίας.

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

Έτσι δεν μπορεί μονομερώς να τον υποβιβάζει μεταβάλλοντας το είδος της παρεχόμενης από το μισθωτό εργασίας ή να προβαίνει σε δυσμενή μεταχείρισή του ως προς τον τόπο, χρόνο και τρόπο παροχής εργασίας, διότι το διευθυντικό του αυτό δικαίωμα υπόκειται στους περιορισμούς που θέτουν τα αντικειμενικά κριτήρια του άρθρου 281 ΑΚ περί καταχρήσεως δικαιώματος σε

συνδυασμό προς τα άρθρα 200 και 288 ΑΚ. Το διευθυντικό δικαίωμα αναγνωρίζεται στον εργοδότη για την εξυπηρέτηση των αναγκών και του γενικού συμφέροντος της εκμετάλλευσης και η λειτουργία του πρέπει να ανταποκρίνεται στον σκοπό τούτο.

Περαιτέρω, σύμφωνα με τη διάταξη της παρ. 1 του άρθρου 7 του Ν. 2112/20 «Περί υποχρεωτικής καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας ιδιωτικών υπαλλήλων» (ΦΕΚ 671/Α/1920), η οποία ισχύει αναλόγως και για το εργατοτεχνικό προσωπικό (Α.Π. 162/93) κάθε μονομερής μεταβολή των όρων της υπαλληλικής σύμβασης, που βλάπτει τον υπάλληλο, θεωρείται ως καταγγελία αυτής, για την οποία ισχύουν οι διατάξεις του νόμου αυτού. Από την ανωτέρω διάταξη συνάγεται ότι, μονομερής μεν μεταβολή των όρων της εργασιακής σύμβασης είναι αυτή που επιχειρείται χωρίς τη συγκατάθεση του μισθωτού υπό μόνου του εργοδότη, χωρίς να παρέχεται σ' αυτόν δικαίωμα από τη σύμβαση, βλαπτική δε αυτή που επιφέρει άμεση ή έμμεση ηθική ή υλική βλάβη του μισθωτού (Αρ. Παγ. 435/92-674/91-1212/90-539/90-351/90-698/89 κ.τ.λ.). Ο εργοδότης μπορεί να μεταβάλει μονομερώς τους όρους της εργασιακής σύμβασης, εφ' όσον έχει επιφυλάξει για τον εαυτό του το δικαίωμα αυτό με την προσθήκη σχετικού όρου στην ατομική σύμβαση εργασίας, έστω και σε βάρος του υπαλλήλου, όπως επίσης, όταν το δικαίωμα αυτό προκύπτει από συλλογική σύμβαση, διαιτητική απόφαση, κανονισμό ή πρακτική της εκμεταλλεύσεως. Γιατί στις περιπτώσεις αυτές, πρόκειται για συμφωνημένη μεταβολή, που είναι επιτρεπτή, εφ' όσον δεν προσκρούει σε ειδική απαγορευτική διάταξη και το δικαίωμα του εργοδότη δεν υπερβαίνει προφανώς τα όρια που θέτει η διάταξη του άρθρου 281 ΑΚ (ΑΠ 630/2000).

Η μονομερής βλαπτική μεταβολή που επιχειρείται από τον εργοδότη θεωρείται ως ρητή ή σιωπηρή πρότασή του προς τον μισθωτό για συμβατική τροποποίηση της σχέσεως εργασίας αορίστου ή ορισμένου χρόνου, η δε συμμόρφωση του μισθωτού προς τη σχετική εργοδοτική διαταγή θεωρείται ως ρητή ή σιωπηρή αποδοχή αυτής της προτάσεως. Το τελευταίο συμβαίνει, όταν ο εργαζόμενος δεν απέκρουσε τη μεταβολή (ΑΠ 521/84 ΕΕΔ 44, 547. ΑΠ 446/82 ΕΕΔ 41, 888) ή εξακολούθησε να παρέχει την εργασία του με τους νέους όρους, χωρίς να επιφυλαχθεί για τα δικαιώματά του μέσα σε εύλογο από τη μεταβολή χρονικό διάστημα. (ΑΠ 1331/84 ΔΕΝ 42/1986, 973). Εφ' όσον τα δύο μέρη εκφράσουν σαφώς τη βούλησή τους να τροποποιηθεί η σχέση και εφ' όσον η πρόταση γίνει αποδεκτή εντός ευλόγου χρόνου, η σχέση μεταβάλλεται συμβατικώς και λαμβάνει το νέο περιεχόμενο που συμφωνήθηκε (ΑΚ 185-194, 361). Όμως, όταν η βλαπτική μεταβολή αντίκειται σε κανόνες αναγκαστικού δικαίου ή στα χρηστά ήθη, συντελείται άκυρη συμβατική τροποποίηση της σχέσεως εργασίας. Επομένως, δεν μπορεί να γίνει λόγος για μονομερή βλαπτική μεταβολή της σύμβασης από μέρους του εργοδότη και ο μισθωτός, εν όψει ότι η ως άνω τροποποιητική σύμβαση δεν αντίκειται σε απαγορευτική διάταξη του νόμου, οφείλει να παρέχει την εργασία του με τους όρους της μεταγενέστερης συμφωνίας (ΑΠ 181/2001).

Γ. Με το άρθρο 5 της αριθμ. 6/28-2-2012 Πράξης Υπουργικού Συμβουλίου «Ρύθμιση θεμάτων για την εφαρμογή της παρ. 6 του άρθρου 1 του Ν. 4046/2012» (ΦΕΚ 38/Α/28-2-2012) προβλέπεται ότι:

«1.Από 14-2-2012 συμβάσεις εργασίας εργαζομένων που προβλέπεται να λήγουν με τη συμπλήρωση ορίου ηλικίας ή με τη συμπλήρωση των προϋποθέσεων συνταξιοδότησης, νοούνται ως συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου και σε περίπτωση λύσης αυτών εφαρμόζονται οι διατάξεις του Ν. 2112/1920, όπως ισχύει. Οι διατάξεις που προβλέπονται στο προηγούμενο εδάφιο εφαρμόζονται και σε επιχειρήσεις, εταιρίες ή οργανισμούς που υπάγονται ή είχαν υπαχθεί οποτεδήποτε κατά το παρελθόν στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, όπως αυτός είχε οριοθετηθεί κάθε φορά με τις διατάξεις της παρ. 6 του άρθρου 1 του Ν. 1256/1982 (Α' 65) ή με τις διατάξεις του άρθρου 51 του Ν. 1892/1990 (Α' 101).

2. Από την 14-2-2012 διατάξεις νόμων ή κανονιστικών αποφάσεων, καθώς και όροι Συλλογικών Συμβάσεων και Διαιτητικών Αποφάσεων, Κανονισμών Εργασίας, Οργανισμών Προσωπικού και αποφάσεων Διοίκησης επιχειρήσεων, που θεσπίζουν όρους που υποκρύπτουν μονιμότητα ή ρήτρες μονιμότητας παρεκκλίνοντας από τους γενικούς κανόνες της εργατικής νομοθεσίας ή/ και προβλέπουν την εφαρμογή, αναλογική ή ευθεία, διατάξεων του κώδικα περί Δημοσίων Υπαλλήλων, καταργούνται. Οι διατάξεις που προβλέπονται στο προηγούμενο εδάφιο εφαρμόζονται και σε επιχειρήσεις, εταιρίες ή οργανισμούς που υπάγονται ή είχαν υπαχθεί οποτεδήποτε κατά το παρελθόν στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, όπως αυτός είχε οριοθετηθεί κάθε φορά με τις διατάξεις της παρ. 6 του άρθρου 1 του Ν. 1256/1982 (Α' 65) ή με τις διατάξεις του άρθρου 51 του Ν. 1892/1990 (Α' 101).»

Σε ό,τι αφορά θέματα αρμοδιότητας του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας, σας ενημερώνουμε ότι στις 05-03-2012 διενεργήθηκε έλεγχος από την Υπηρεσία Ειδικών Επιθεωρητών στα γραφεία της εταιρίας "Εθνικό Ταμείο Επιχειρηματικότητας & Ανάπτυξης" (ΕΤΕΑΝ) Α.Ε.

Σύμφωνα με το συστατικό νόμο της ΕΤΕΑΝ Α.Ε., Ν. 3912/2011 (ΦΕΚ 17 Α/17.2.2011), Κεφάλαιο Β, άρθρο 6, το μετοχικό κεφάλαιο της εταιρίας ορίζεται σε 1.712.885.700 ευρώ και διαιρείται σε 17.128.857 ονομαστικές μετοχές ονομαστικής αξίας 100 ευρώ η καθεμία οι οποίες ανήκουν στο Ελληνικό Δημόσιο.

Επίσης σύμφωνα με τα:

Α. Κεφάλαιο Ε άρθρο πέμπτο παρ. 1 και 2 του ανωτέρω νόμου

«1. Το προσωπικό που υπηρετεί κατά την δημοσίευση του παρόντος στην ΤΕΜΠΜΕ Α.Ε μεταφέρεται αυτοδικαίως στην εταιρία με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου και συνεχίζει να προσφέρει τις υπηρεσίες του σε αυτήν.

2. Το μεταφερόμενο προσωπικό κατανέμεται με απόφαση του Δ.Σ. στις θέσεις και ειδικότητες που καθορίζονται στον Κανονισμό Λειτουργίας, σύμφωνα με την νέα οργανωτική δομή της εταιρίας, αφού συνεκτιμηθούν τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα εκάστου υπαλλήλου, υπογράφεται δε νέα ατομική σύμβαση εργασίας».

Β. Κεφάλαιο 4^ο άρθρο 19^ο παρ.10 της Υ.Α. οικ 17746/3989/2-12-2011 του Υφυπουργού Οικονομικών Σωκράτη Ξυνίδα (ΦΕΚ2920/Β/2011)

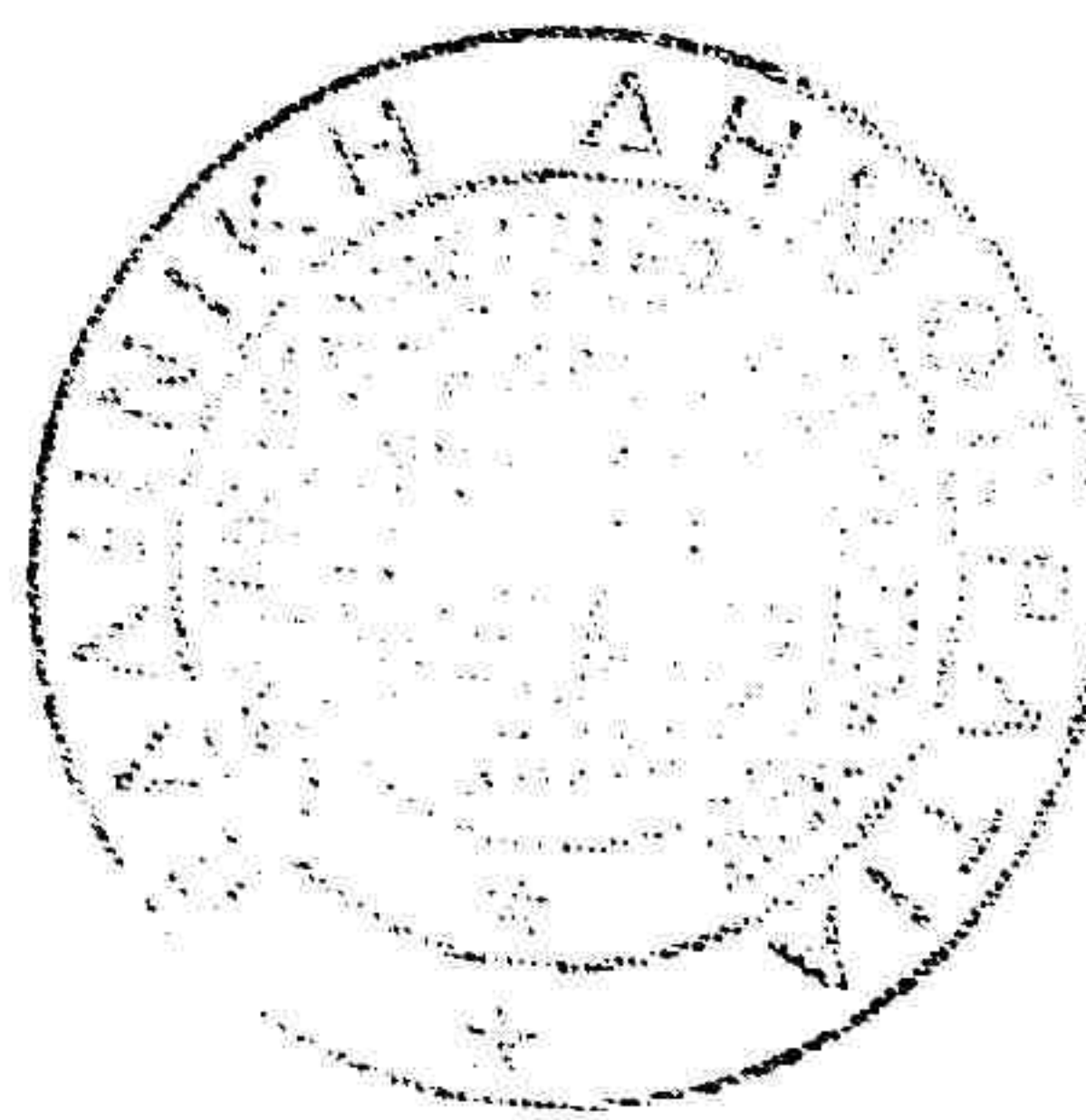
«Ειδικότερα για τους εργαζόμενους που μεταφέρονται στην εταιρία ΕΤΕΑΝ Α.Ε από το ΤΕΜΠΕ Α.Ε οι μικτές μηνιαίες και ετήσιες αποδοχές θα προσδιοριστούν στις νέες ατομικές συμβάσεις εργασίας για ένα έκαστο εργαζόμενο, αφού ληφθεί υπόψη η τελευταία μισθοδοσία τους πριν την θέση σε ισχύ του παρόντος νόμου και με την προϋπόθεση απασχόλησης στο ίδιο αντικείμενο»

Από τον δειγματοληπτικό έλεγχο που διενεργήθηκε διαπιστώθηκε ότι υπογράφονται νέες ατομικές συμβάσεις εργασίας των προερχομένων από το ΤΕΜΠΕ Α.Ε και η όλη διαδικασία είναι σε εξέλιξη.

Κατά τα λοιπά, αρμόδιο να απαντήσει είναι το συνερωτώμενο Υπουργείο Ανάπτυξης, Ανταγωνιστικότητας και Ναυτιλίας.

Ο ΥΠΟΥΡΓΟΣ

Γ. ΚΟΥΤΡΟΥΜΑΝΗΣ



ΑΚΡΙΒΕΣ ΑΝΤΙΓΡΑΦΟ
Ο ΠΡΟΕΣΤΑΝΩΝ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑΣ