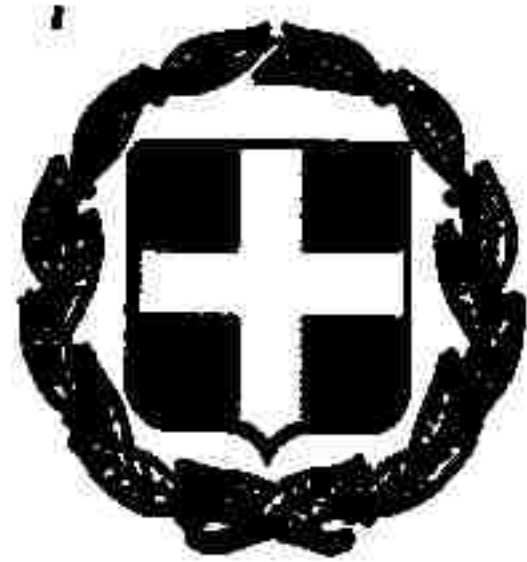




17 ΙΑΝ. :))

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

Αθήνα 16 Ιανουαρίου 2013
Αριθ. Πρωτ.: 687

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

ΚΟΙΝ: Σωματείο Εργαζομένων Καζίνο-
Ξενοδοχείου και Τελεφερίκ Πάρνηθας
3^{ης} Σεπτεμβρίου 48B
10433 Αθήνα

Ταχ. Δ/ση: Πειραιώς 40
Ταχ. Κώδικας: 101 82 - Αθήνα
TELEFAX: 2105203872
Πληροφορίες: Ι. Αντωνοπούλου
Τηλέφωνο: 2105295194, -216
e-mail: ypertns@ypakp.gr

ΘΕΜΑ: Αιτήματα Σωματείου Εργαζομένων Καζίνο-Ξενοδοχείου και Τελεφερίκ Πάρνηθας.
ΣΧΕΤ: Η με αρ. πρωτ. 916/18-10-2012 ΠΑΒ

Απαντώντας στο ανωτέρω σχετικό, που κατατέθηκε στη Βουλή από τους Βουλευτές κ. κ. Χ. Κατσώτη, Γ. Γκιόκα, Λ. Κανέλλη, σας πληροφορούμε τα εξής:

Α. Το άρθρο 38 του Ν. 1892/1990 (ΦΕΚ 101/Α'/31-7-1990) όπως αυτό αντικαταστάθηκε με το άρθρο 2 του Ν. 2639/1998 (205/Α'/2-9-1998) και στη συνέχεια με το άρθρο 2 του Ν. 3846/2010 «Εγγυήσεις για την εργασιακή ασφάλεια και άλλες διατάξεις» (ΦΕΚ 66/Α'/11-5-2010) και μετά την τροποποίησή του με τις παρ.1, 2 και 3 του άρθρου 17 του Ν. 3899/2010 (ΦΕΚ 212/Α'/17-12-2010), 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 δραστηριότητες 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

4. Ως εκπρόσωποι των εργαζομένων, για την εφαρμογή της προηγούμενης παραγράφου ορίζονται κατά την εξής σειρά προτεραιότητας:

α) οι εκπρόσωποι από την πλέον αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης, η οποία καλύπτει κατά το καταστατικό της εργαζόμενους, ανεξάρτητα από την κατηγορία, τη θέση ή την ειδικότητά τους,

β) οι εκπρόσωποι των υφιστάμενων συνδικαλιστικών οργανώσεων της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης,

γ) το συμβούλιο εργαζομένων

δ) εάν ελλείπουν συνδικαλιστικές οργανώσεις και συμβούλιο εργαζομένων η ενημέρωση και διαβούλευση γίνεται με το σύνολο των εργαζομένων. Η ενημέρωση μπορεί να γίνει με εφάπαξ ανακοίνωση σε εμφανές και προσιτό σημείο της επιχείρησης. Η διαβούλευση πραγματοποιείται σε τόπο και χρόνο που ορίζει ο εργοδότης...».

β) 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.

Από τα ανωτέρω εκτεθέντα προκύπτει ότι η επιβαλλόμενη με μονομερή πράξη του εργοδότη εκ περιτροπής απασχόληση αποτελεί υποκατάστατο της καταγγελίας της εργασιακής σύμβασης - δεδομένου ότι επιβάλλεται ως μέτρο προληπτικό κατά των απολύσεων, «αντί καταγγελίας της σύμβασης» - και επιτρέπεται υπό τις εξής δύο προϋποθέσεις που πρέπει αθροιστικά να συντρέχουν:

1) **Ο περιορισμός των δραστηριοτήτων της επιχείρησης** (ουσιαστική προϋπόθεση) και

2) **Η προηγούμενη ενημέρωση και διαβούλευση του εργοδότη με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων**, στην περίπτωση δε που δεν υπάρχουν συνδικαλιστικές οργανώσεις και συμβούλιο εργαζομένων, η ενημέρωση και διαβούλευση με το σύνολο των εργαζομένων (τυπική προϋπόθεση).

Άλλωστε με τη διαδικασία των διαβουλεύσεων δίδεται στους εργαζόμενους η ευκαιρία και το δικαίωμα να πληροφορηθούν 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).

Σύμφωνα με τη διάταξη της παρ. 1 του άρθρου 7 του Ν. 2112/1920 «Περί υποχρεωτικής καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας ιδιωτικών υπαλλήλων» (ΦΕΚ 67/Α'/18-3-1920), 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: α) 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 και β) βλαπτική δε αυτή που επιφέρει άμεση ή έμμεση ηθική ή υλική (οικονομική) βλάβη του μισθωτού (Α.Π. 435/92 - 674/91 - 1212/90 - 539/90 - 351/90 - 698/89 κ.τ.λ.).

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 υπ' αυτού απασχολούμενων μισθωτών και δη στον προσδιορισμό του τρόπου, του χρόνου, του τόπου και της εν γένει διάρθρωσης της εργασίας μέσα στα πλαίσια τα οποία θέτουν κανόνες αναγκαστικού δικαίου και όροι συμβάσεως, αλλά υπό την προϋπόθεση ότι το δικαίωμα αυτό δεν περιορίζεται από διατάξεις νόμων, συλλογικών συμβάσεων, κανονισμών εργασίας ή από όρους της ατομικής σύμβασης εργασίας. Επομένως, 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 Α.Κ. (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 (Α.Κ. 185-194, 361).

Ειδικότερα, έχουν κριθεί από τα δικαστήρια ως περιπτώσεις που αποτελούν μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας: η μείωση του συμφωνημένου μισθού χωρίς να έχει σχετικό δικαίωμα ο εργοδότης (Α.Π. 1937/88, Α.Π. 53/94, ΜΠΑ 2168/95), η ανάκληση οικειοθελών παροχών που χορηγούνται τακτικώς και ανεπιφυλάκτως ως αντάλλαγμα της εργασίας (Α.Π. 90/1983, Α.Π. 1539/1988, Α.Π. 149/2006, Α.Π. 546/2007, Α.Π. 95/2009, Α.Π. 540/2010, Πολ. Πρωτ. Αθηνών 2803/2010), η προς το δυσμενέστερο μεταβολή του τρόπου υπολογισμού της αμοιβής του μισθωτού (Α.Π. 446/1982), η μόνιμη και διαρκής τροποποίηση των όρων εργασίας που συνίσταται το μεν στην κατάργηση της κατά Κυριακές και αργίες απασχόληση, το δε στην αλλαγή του ωραρίου από νυχτερινό σε ημερήσιο, εφόσον προκαλεί μείωση αποδοχών (Εφ. Κρητ. 439/1992). Αντιθέτως, περιπτώσεις που, όπως έχει κριθεί, δεν αποτελούν μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας: η μείωση των αποδοχών η οποία προβλέπεται από τη σύμβαση (υπό την προϋπόθεση ότι δεν υπολείπεται του νομίμου μισθού) ή η κατάργηση παροχής που δόθηκε από ελευθεριότητα αλλά όχι με την πρόθεση να αποτελεί αντάλλαγμα της εργασίας, ιδίως όταν επιφυλάχθηκε το δικαίωμα ανακλήσεώς της (Α.Π. 699/2002, Εφ. Αθηνών 7367/2001) ή δόθηκε αποκλειστικά προς αντιμετώπιση λειτουργικών αναγκών, οι οποίες έπαυσαν να υπάρχουν (Α.Π. 521/1984, Α.Π. 1937/1988, Α.Π. 596/1999, Α.Π. 695/2001, Α.Π. 91/2008).

Η μονομερής μεταβολή των όρων της εργασίας από τον εργοδότη, αν είναι και βλαπτική για τον εργαζόμενο, σύμφωνα με τα ανωτέρω προκαλεί τις συνέπειες του άρθρου 7 του Ν.2112/20 και ο εργαζόμενος έχει τις εξής δυνατότητες:

- Να αποδεχθεί τη μονομερή εργοδοτική μεταβολή, οπότε πλέον η μεταβολή από μονομερής γίνεται διμερής και η εργασιακή σύμβαση συνεχίζεται μόνιμα πλέον με τους νέους όρους.
- Να αξιώσει από τον εργοδότη τη συνέχιση της σύμβασής του με τους μέχρι τώρα όρους και να εξακολουθήσει να προσφέρει σε αυτόν την εργασία του σύμφωνα με αυτούς, οπότε, αν ο εργοδότης δεν την αποδέχεται με τον τρόπο που εξακολουθεί να του προσφέρεται, περιέρχεται σε υπερήμερία και οφείλει το συμφωνημένο μισθό (Α.Κ. 349 και 656), του εργαζομένου μη έχοντας την υποχρέωση να του προσφέρει την εργασία του σε άλλο χρόνο.
- Να θεωρήσει τη μεταβολή ως καταγγελία της εργασιακής σύμβασης από πλευράς εργοδότη και να αποχωρήσει από την εργασία του, αξιώνοντας συγχρόνως και τη νόμιμη αποζημίωση του. (Α.Π. 1825/90, Α.Π.228/91, Α.Π.351/90, Α.Π.390/93 κ.α.).

Προσαυξήσεις για απασχόληση σε Κυριακές και αργίες καθώς και για νυχτερινή απασχόληση:

Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 2 του Ν.Δ. 3755/57 όπως τροποποιήθηκε με το Ν.Δ. 147/73 και Ν. 435/1976 και ισχύει, οι μισθωτοί που απασχολούνται νομίμως κατά τις Κυριακές και κατά τις κατά νόμο επίσημες αργίες, δικαιούνται προσαύξηση 75% επί του νομίμως καταβαλλόμενου ημερομισθίου.

Περαιτέρω, από το συνδυασμό των διατάξεων των Κοινών Υπουργικών Αποφάσεων 18310/46 και 25825/51 καθώς και του άρθρου 2 του Π.Δ. 88/1999, προκύπτει ότι στους μισθωτούς που απασχολούνται κατά τις νυχτερινές ώρες, ήτοι 22:00 μ.μ. – 06:00 π.μ., είτε καθ' όλο το χρονικό διάστημα της νύχτας, είτε μόνο σε ορισμένες νυχτερινές ώρες, ανεξάρτητα αν πρόκειται για συνεχή ή έκτακτη απασχόληση, καταβάλλονται οι εκάστοτε συμφωνημένες νόμιμες αποδοχές προσαυξημένες κατά 25%.

Β. Επιπλέον, σας ενημερώνουμε ότι η ΔΑ 25/2011 που αφορούσε στους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στο ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΚΑΖΙΝΟ ΠΑΡΝΗΘΑΣ ΑΕ, καταγγέλθηκε και η καταγγελία αυτή κοινοποιήθηκε στο αρμόδιο Τμήμα Κοινωνικής Επιθεώρησης στις 7-3-2012.

Εξάλλου με την ΠΥΣ 6/2012 (ΦΕΚ 38/Α/28-2-2012), άρθρο 2, παρ.4, ορίζεται ότι «Οι κανονιστικοί όροι ΣΣΕ που θα λήξει ή θα καταγγελθεί, εξακολουθούν να ισχύουν επί ένα τρίμηνο από τη λήξη ή την καταγγελία τους. Κανονιστικοί όροι ΣΣΕ που έχει ήδη λήξει ή καταγγελθεί ισχύουν για ένα τρίμηνο από την ισχύ του Ν. 4046/2012. Με την πάροδο του τριμήνου και εφόσον εν τω μεταξύ δεν έχει συναφθεί νέα ΣΣΕ, εξακολουθούν να ισχύουν από τους κανονιστικούς αυτούς όρους αποκλειστικώς οι όροι εκείνοι που αφορούν α) το βασικό μισθό ή το βασικό ημερομίσθιο και β) τα επιδόματα ωρίμανσης, τέκνων, σπουδών και επικινδύνου εργασίας, εφόσον τα επιδόματα αυτά προβλέπονταν στις ΣΣΕ που έληξαν ή καταγγέθηκαν, ενώ παύει αμέσως να ισχύει κάθε άλλο προβλεπόμενο σε αυτές επίδομα. Η προσαρμογή των συμβάσεων στις διατάξεις του προηγούμενου εδαφίου γίνεται χωρίς να απαιτείται η προηγούμενη σύμφωνη γνώμη των εργαζομένων. Οι όροι του τρίτου εδαφίου που διατηρούνται, εξακολουθούν να ισχύουν μέχρις ότου αντικατασταθούν από εκείνους της νέας ΣΣΕ ή της νέας ή της τροποποιημένης ατομικής σύμβασης.»

Με την αριθμ. 4601/304/12-3-2012 ερμηνευτική εγκύκλιο της παραπάνω ΠΥΣ, η οποία, όπως αναφέρει, παρέχει οδηγίες «για την ενιαία αντιμετώπιση, ερμηνεία και εφαρμογή των αναφερομένων διατάξεων από τους υπαλλήλους του Υπουργείου μας, τους εργαζομένους και εργοδότες», ορίζεται στο άρθρο 2, παρ.5 ότι «Όταν παρέλθει το τρίμηνο από τη λήξη ή την καταγγελία της ΣΣΕ και δεν συναφθεί νέα ΣΣΕ, τότε όλοι οι κανονιστικοί

όροι που αφορούν επιδόματα παύουν να ισχύουν, συνεχίζουν όμως να ισχύουν αποκλειστικά αυτοί που αφορούν αφενός το βασικό μισθό/ημερομίσθιο (της ΣΣΕ που έληξε ή καταγγέλθηκε) και αφετέρου τα επιδόματα ωρίμανσης, τέκνων, σπουδών και επικινδύνου εργασίας, εφόσον τα επιδόματα αυτά προβλέπονταν στις ΣΣΕ που έληξαν ή καταγγέλθηκαν.»

Κατόπιν των ανωτέρω και με βάση τις διατυπώσεις της προαναφερόμενης εγκυκλίου, προκύπτει η άποψη του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας ότι παύουν να ισχύουν όλα τα επιδόματα εκτός αυτών που αναφέρονται στην παρ. 4 του άρθρου 2 της αριθμ. 6/2012 ΠΥΣ, ενώ δε θίγονται θεσμικοί όροι ΣΣΕ ή ΔΑ.

Γ. Τέλος, όσον αφορά θέματα αρμοδιότητας του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.Ε.Π.Ε.), σας πληροφορούμε ότι το «Σωματείο Εργαζομένων Καζίνο - Ξενοδοχείου και Τελεφερίκ Πάρνηθας», είχε καταθέσει στις 29/02/12 στο αρμόδιο Τμήμα Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων Άνοιξης αίτηση για διενέργεια εργατικής διαφοράς με θέμα την εφαρμογή της εκ περιτροπής εργασίας στους εργαζόμενους της επιχείρησης χωρίς να υφίσταται περιορισμός της οικονομικής δραστηριότητας της επιχείρησης. Κατά την διάρκεια της συζήτησης διατυπώθηκαν εκ διαμέτρου αντίθετες απόψεις όσον αφορά την κερδοφορία της επιχείρησης και το Τμήμα κάλεσε τη επιχείρηση να επανεξετάσει την στάση της ως προς την επιβολή της εκ περιτροπής εργασίας προκειμένου να μην διαταραχθεί το κλίμα της εργασιακής ειρήνης.

Επίσης, όσον αφορά την εξέταση του ζητήματος της μονομερούς επιβολής της παράτασης του ημερήσιου χρόνου εργασίας από επτάμιση (7,5) σε οκτώ (8) ώρες για το σύνολο του προσωπικού, πραγματοποιήθηκε στις 5-09-2012 τριμερής συνεργασία στην Περιφερειακή Δνση Κοιν. Επιθεώρησης Ανατ. Αττικής. Συγκεκριμένα κατά την διάρκεια της συζήτησης η μεν πλευρά του Σωματείου Εργαζομένων διατύπωσε την άποψη ότι οι θεσμικοί όροι, όπως το ωράριο εργασίας, μετενεργούν και συνεπώς δεν δικαιούνται η εταιρία να μεταβάλλει το ωράριο εργασίας μονομερώς ενώ η δε πλευρά της εταιρίας διατύπωσε την άποψη ότι μετενεργούν αποκλειστικά ο βασικός μισθός και τα τέσσερα (4) επιδόματα και όχι οι λοιποί όροι της ΣΣΕ. Κατόπιν των ανωτέρω η Περιφερειακή Δ/νση Κοιν. Επιθ/σης εξέφρασε την άποψη ότι η εταιρία μονομερώς αύξησε το ωράριο εργασίας, το οποίο έχει κατοχυρωθεί επί σειρά ετών με συλλογικές συμβάσεις εργασίας και ότι σύμφωνα με το υπ' αριθμ 8490/584/02-05-12 έγγραφο του Υπ. Εργασίας, δεν καταργούνται γενικότεροι θεσμικοί όροι παλαιότερων ΣΣΕ ή ΔΑ αλλά η κατάργηση αφορά μόνο επιδόματα.

Στην συνέχεια δε, κάλεσε την εταιρία να επανεξετάσει την στάση της προκειμένου να μην διαταραχθεί το κλίμα της εργασιακής ειρήνης.

Τέλος, σας ενημερώνουμε ότι αρμόδιο Τμήμα Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων Άνοιξης δεν έχει δεχθεί αιτήσεις εργαζομένων για διενέργεια εργατικών διαφορών με θέμα τον μη νόμιμο υπολογισμό προσαυξήσεων από νυκτερινή εργασία και εργασία κατά τις Αργίες.

Ο ΥΠΟΥΡΓΟΣ

Ι. ΒΡΟΥΤΣΗΣ



ΑΚΡΙΒΕΣ ΑΝΤΙΓΡΑΦΟ
Ο ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ

