



19 ΦΕΒ. 2014

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

Ταχ. Δ/ση: Σταδίου 29
Ταχ. Κώδικας: 101 10 - Αθήνα
TELEFAX: 2105203872
Πληροφορίες: Ι. Αντωνοπούλου
Τηλέφωνο: 2131516118, 2131516475
e-mail: ypertns@ypakp.gr

**Αθήνα 13 Φεβρουαρίου 2014
Αριθ. Πρωτ.: 4425**

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

ΘΕΜΑ: Προστασία εργασιακών δικαιωμάτων πρώην εργαζομένων στην ΕΡΤ Α.Ε.
ΣΧΕΤ: Η με αρ. πρωτ. 2331/24-1-2014 ΠΑΒ ✓

Απαντώντας στο ανωτέρω σχετικό, που κατατέθηκε στη Βουλή από το Βουλευτή κ. Ν. Τσούκαλη, σας πληροφορούμε τα εξής:

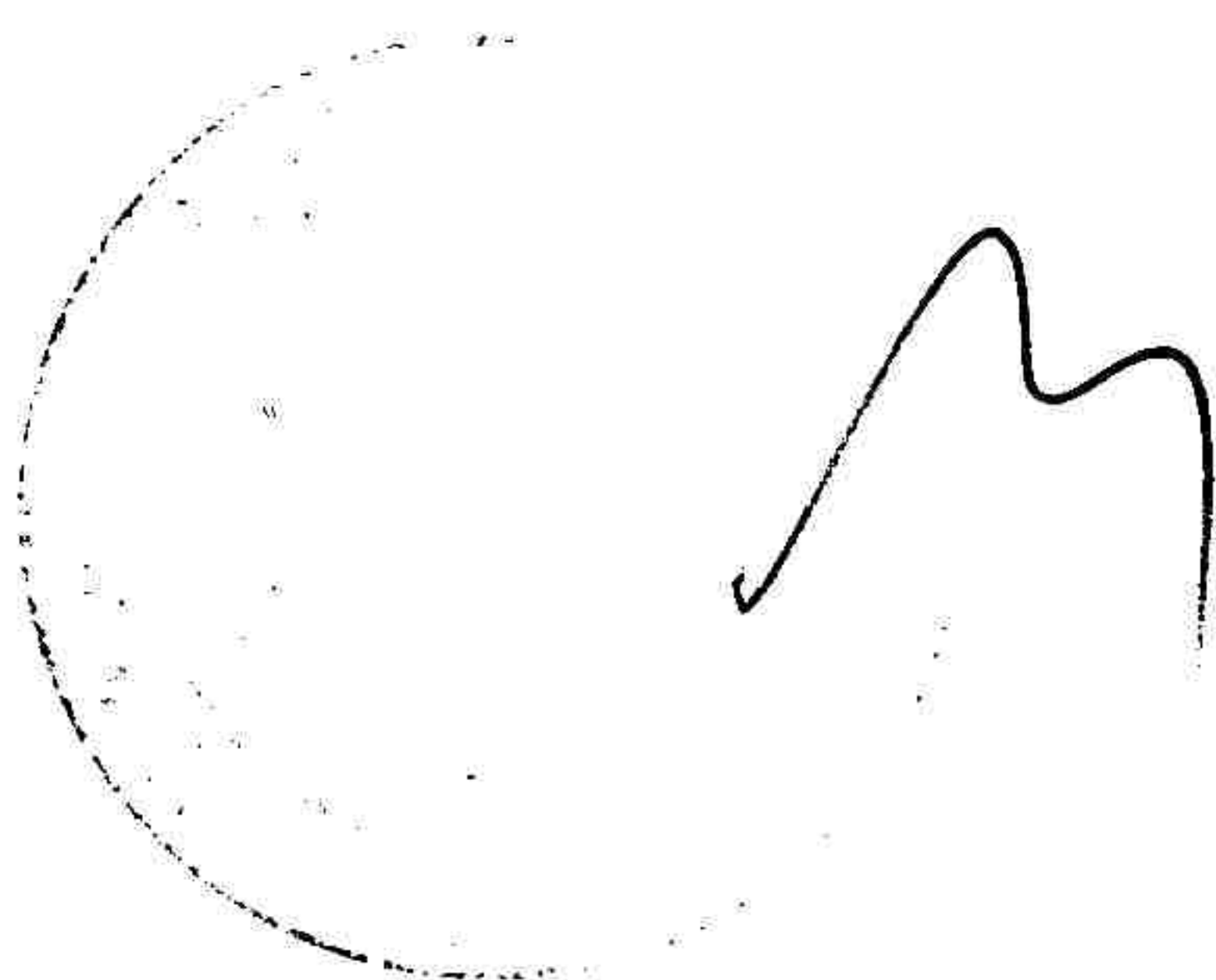
Με τις διατάξεις της παρ. 1 του άρθρου 36 του ν. 3996/2011, (Α'170), αντικαταστάθηκε η παρ. 1 του άρθρου 15 του Ν.1483/84, προκειμένου να αυξηθεί το χρονικό διάστημα προστασίας από απόλυση των εργαζομένων γυναικών, καθ' όλη τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και έως τους δέκα οκτώ μήνες μετά την ημερομηνία τοκετού, εκτός εάν συντρέχει σπουδαίος λόγος για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας.

Αναλυτικότερα, απαγορεύεται ως απόλυτα άκυρη η καταγγελία της σύμβασης ή σχέσης εργασίας εργαζόμενης από τον εργοδότη της, τόσο κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της όσο και για το χρονικό διάστημα δεκαοκτώ (18) μηνών μετά τον τοκετό ή κατά την απουσία της για μεγαλύτερο χρόνο, λόγω ασθένειας που οφείλεται στην κύηση ή τον τοκετό, εκτός εάν υπάρχει σπουδαίος λόγος για καταγγελία. Η προστασία από την καταγγελία της σύμβασης ή σχέσης εργασίας ισχύει τόσο έναντι του εργοδότη, στον οποίο η τεκούσα προσλαμβάνεται, χωρίς να έχει προηγουμένως απασχοληθεί αλλού, πριν συμπληρώσει δεκαοκτώ (18) μήνες από τον τοκετό ή το μεγαλύτερο χρόνο που προβλέπεται στην παρούσα, όσο και έναντι του νέου εργοδότη, στον οποίο η τεκούσα προσλαμβάνεται και μέχρι τη συμπλήρωση των ανωτέρω χρόνων. Ως σπουδαίος λόγος δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να θεωρηθεί ενδεχόμενη μείωση της απόδοσης στην εργασία της εγκύου που οφείλεται στην εγκυμοσύνη.

Επίσης, σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 10 του ΠΔ 176/1997, σε περίπτωση καταγγελίας της σχέσης εργασίας εφόσον υπάρχει σπουδαίος λόγος σύμφωνα με το άρθρο 15 του ν.1483/84, ο εργοδότης οφείλει να αιτιολογήσει δεόντως την καταγγελία γραπτώς και να προβεί σε σχετική κοινοποίηση και προς την κατά τόπον αρμόδια υπηρεσία του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας.

Επιπρόσθετα, σας γνωρίζουμε ότι σύμφωνα με τη νομολογία έχει κριθεί ότι το κλείσιμο μίας επιχείρησης μπορεί να συνιστά σπουδαίο λόγο για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας εργαζόμενης που βρίσκεται σε καθεστώς προστασίας λόγω μητρότητας, (9484/1999 ΕΦ ΑΘ, 47/1991 ΕΦ ΘΕΣΣΑΛ, 6958/1990 ΕΦ ΑΘ). Ωστόσο, σε περίπτωση αμφισβήτησης η κρίση περί της σπουδαιότητας του λόγου για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας ανήκει στην αρμοδιότητα των Τακτικών Δικαστηρίων.

Επιπλέον, το Τμήμα Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων Αγίας Παρασκευής δεν έχει δεχτεί μέχρι σήμερα κάποια καταγγελία που να αφορούσε πρώην εργαζόμενες της Ε.Ρ.Τ Α.Ε που βρίσκονταν σε περίοδο κυήσεως ή λοχείας κατά το χρόνο διάλυσης της Ε.Ρ.Τ Α.Ε.



Ο ΥΠΟΥΡΓΟΣ

Ι. ΒΡΟΥΤΣΗΣ