



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, 24 Σεπτεμβρίου 2014
Αριθ. Πρωτ.: 5428

01.09.2014

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

ΘΕΜΑ: Προβλήματα εργαζομένων στην «ΠΛΑΙΣΙΟ COMPUTERS ΑΕΒΕ».
ΣΧΕΤ: Η με αρ. πρωτ. 1230/18-7-2014 ΕΡΩΤΗΣΗ

Σε απάντηση του ανωτέρω σχετικού, που κατατέθηκε στη Βουλή, από τους βουλευτές κ. κ. Δ. Στρατούλη, Π. Λαφαζάνη, Π. Κουρουμπλή, Θ. Δρίτσα, Α. Μητρόπουλο, Ν. Βούτση, Χ. Καραγιαννίδη, Κ. Μάρκα, Μ. Μπόλαρη, Γ. Σταθά, Δ. Χαραλαμπίδου, Δ. Τσουκαλά, σας πληροφορούμε τα εξής:

Α) Σύμφωνα με τη διάταξη της παρ. 1 του άρθρου 7 του Ν. 2112/1920 «Περί υποχρεωτικής καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας ιδιωτικών υπαλλήλων» (Α' 67), 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.).

Βλαπτική έχει κριθεί και η μεταβολή που συνίσταται στην μετακίνηση του μισθωτού σε άλλη τοποθεσία από τον αρχικώς οριζόμενο και με όρο της ατομικής σύμβασης εργασίας συμφωνημένο τόπο παροχής εργασίας, μετακίνηση η οποία δεν γίνεται για υπηρεσιακούς λόγους ή ιδιαίτερη ανάγκη της επιχείρησης και έχει ως αποτέλεσμα την ψυχική και οικονομική επιβάρυνση του εργαζομένου (Α.Π. 313/2011). Ωστόσο, γίνεται δεκτό από τη νομολογία ότι, αν ο εργοδότης διατηρεί εκμεταλλεύσεις σε διαφορετικές πόλεις ή περιοχές, τότε είναι δυνατό, αν δεν συμφωνηθεί στη σύμβαση εργασίας του ρητά το αμετάθετο και προπαντός αν τη δυνατότητα μετάθεσης προβλέπει ο εσωτερικός κανονισμός εργασίας της επιχείρησης, να μεταθέτει το μισθωτό όχι μόνο σε εκμεταλλεύσεις και υποκαταστήματα της ίδιας πόλης αλλά σε οποιαδήποτε εκμετάλλευση ή υποκατάστημα οποιασδήποτε πόλης ή περιοχής, ιδίως όταν ο εργοδότης διαθέτει ήδη δίκτυο εκμεταλλεύσεων σε διαφορετικούς τόπους και ο μισθωτός γνώριζε αυτό κατά την πρόσληψή του (Α. Π. 890/86 - 1564/87 - 586/85- 99/83 - 399/83 - 1248/93 - 1145/92 κ.τ.λ. - Κουκιάδης: Εργ. Δικ. 1995, σελ. 520 - Λεβέντης: Δ.Ε.Ν. 1992, σελ. 1226 - Καρακατσάνης: Εργ. Δικ. 1976, σελ. 163, 164). Πρέπει να επισημανθεί ότι μπορεί μεν μια μεταβολή του τόπου παροχής εργασίας του μισθωτού να επιτρέπεται στον εργοδότη, αυτό, όμως, δεν σημαίνει ότι στη συγκεκριμένη περίπτωση δεν μπορεί να δημιουργείται ζήτημα μονομερούς βλαπτικής μεταβολής, όταν η άσκηση του εν λόγω δικαιώματος γίνεται με τρόπο που παραβιάζει τα κριτήρια του άρθρου 281 Α.Κ. Συγκεκριμένα γίνεται δεκτό ότι η μετάθεση είναι καταχρηστική και συνεπώς μπορεί να συνιστά μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας όταν αποφασίζεται από τον εργοδότη χωρίς να λαμβάνεται υπόψη το μακροχρόνιο της παραμονής του μισθωτού σε ορισμένο τόπο, η υπηρεσιακή του απόδοση, η υγιεινή του κατάσταση, οι ατομικές και οικογενειακές του υποχρεώσεις σε σύγκριση με τις απαιτήσεις και τις ανάγκες της επιχείρησης, η δυνατότητα μετακίνησης νεωτέρων σε ηλικία και υπηρεσία μισθωτών (Α.Π. 25/75, 1546/79, 1418/80, 1198/87, 1145/92, Εφ. Πατρ. 631/84, Εφ. Αθ. 10362/86). Ακόμα και αν πρόκειται για μετάθεση στην ίδια πόλη, θα πρέπει να συνεκτιμάται το γεγονός της αυξήσεως του χρόνου μετάβασης (Α.Π. 1418/1980). Είναι αυτονόητο επίσης ότι, η αλλαγή

του τόπου παροχής εργασίας του μισθωτού δεν επιτρέπεται να συνδέεται με άλλης φύσης βλαπτική μεταβολή γι' αυτόν (π.χ. μείωση αποδοχών, μεταβολή του είδους της εργασίας του, μείωση ηθική ή επαγγελματική κ.τ.λ. - Α.Π. 408/89, 1599/88, 794/88, Εφ. Αθ. 3734/86, 1227/87 κ.τ.λ.).

Β) Βάσει του ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ, διαπιστώθηκε ότι η ανωτέρω αναφερόμενη επιχείρηση απασχολεί συνολικά χίλιους ογδόντα εννέα εργαζόμενους (1089) εκ των οποίων οι τριακόσιοι δέκα (310) απασχολούνται στην έδρα της επιχείρησης στη ΜΑΓΟΥΛΑ ΑΤΤΙΚΗΣ, σύμφωνα με την υπ' αριθμ. ΠΠ1114953/14.11.2013 κατάσταση προσωπικού και ωρών εργασίας.

Από 27/2/2013 έως σήμερα η επιχείρηση έχει προβεί σε 545 προσλήψεις πανελλαδικά, ενώ έχουν γίνει τριακόσιες δώδεκα (312) οικειοθελείς αποχωρήσεις και 192 καταγγελίες συμβάσεων εργασίας. Επιπροσθέτως, έχουν γίνει στο ΠΣ Εργάνη εξήντα μία (61) υποβολές συμβάσεων εργασίας μερικής απασχόλησης εκ των οποίων δεκατρείς (13) στην έδρα της επιχείρησης (ΜΑΓΟΥΛΑ ΑΤΤΙΚΗΣ) [έντεκα (11) αφορούν προσλήψεις τριάντα (30) εργαζομένων και μόνο δύο (2) μετατροπή από πλήρη σε μερική απασχόληση].

Επιπλέον σας γνωρίζουμε ότι, τα τελευταία τρία έτη, δεν έχουν περιέλθει σε γνώση του αρμόδιου Τμήματος Κοινωνικής Επιθεώρησης Ελευσίνας (στο οποίο υπάγεται η έδρα της επιχείρησης) καταγγελίες που να αφορούν την εν λόγω επιχείρηση, ούτε έχουν διενεργηθεί εργατικές διαφορές.

Στις 31.07.2014, ημέρα Πέμπτη και ώρα 16.00 μμ., το Τμήμα Κοινωνικής Επιθεώρησης Ελευσίνας, πραγματοποίησε γενικό έλεγχο στην επιχείρηση, της οποίας η Δ/ντρια Προσωπικού δήλωσε ότι, έχει υποβληθεί Κανονισμός Εργασίας, ο οποίος ωστόσο δεν έχει κυρωθεί μέχρι στιγμής.

Εν συνεχεία του ελέγχου, απεστάλη έγγραφο στην εταιρεία, με αίτημα την αποστολή του σχεδίου Κανονισμού Εργασίας, που έχει υποβληθεί προς κύρωση, προκειμένου το Τμήμα να ενημερωθεί, ως προς το σύστημα αξιολόγησης του Προσωπικού που απασχολείται στην εταιρεία. Σε διαφορετική δε περίπτωση, που δεν προβλέπεται ειδικό άρθρο αξιολόγησης του προσωπικού στον κανονισμό, ζητήθηκε όπως γνωστοποιηθεί, εάν η εταιρεία εφαρμόζει κάποιο σύστημα αξιολόγησης, περιγράφοντας τη λειτουργία του συστήματος αυτού και πώς αυτό συνδέεται με την ατομική εργασιακή εξέλιξη κάθε εργαζομένου της εταιρείας.

Επιπροσθέτως, το Τμήμα Κοινωνικής Επιθεώρησης, ζήτησε να γνωστοποιηθούν στοιχεία ξεχωριστά για την έδρα και τα υποκαταστήματα της εταιρείας, με σκοπό να διερευνηθεί ταυτόχρονα και η πολιτική που εφαρμόζει η εν λόγω εταιρεία για το απασχολούμενο προσωπικό της, σε σχέση με την εισροή και εκροή προσωπικού σε αυτήν, αλλά και αν υπήρξαν ομαδικές απολύσεις.

Λόγω της σημαντικής εκροής προσωπικού, με οικειοθελείς αποχωρήσεις εργαζομένων που διαπιστώθηκε από τον έλεγχο στο ΠΣ Εργάνη του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας, το Τμήμα Κοινωνικής Επιθεώρησης ζήτησε από την εταιρεία να ενημερώσει με έγγραφο υπόμνημα, σε προθεσμία δύο (2) ημερών, εάν για κάθε απόλυση ή οικειοθελή αποχώρηση, αυτή αντικαθίσταται με προσωπικό πλήρους, μερικής ή εκ περιτροπής απασχόλησης. Επίσης, κάλεσε την εταιρεία να προσδιορίσει, εάν στους όρους της ατομικής σύμβασης εργασίας των εργαζομένων προβλέπεται ένας ή διάφοροι τόποι παροχής εργασίας, προσκομίζοντας παράλληλα αντίγραφα αυτών για τους εργαζόμενους της έδρας της επιχείρησης.

Την 28-8-2014, η επιχείρηση «ΠΛΑΙΣΙΟ COMPUTERS ΑΕΒΕ» κατέθεσε γραπτές εξηγήσεις-έγγραφο ενημέρωση ανταποκρινόμενη στο σχετικό δελτίο ελέγχου και έγγραφο του Τμήματος Ελευσίνας, όπου όσον αφορά στο ζήτημα του Κανονισμού Εργασίας, αναφέρει ότι, ο κατατεθείς προς έγκριση Κανονισμός δεν περιλαμβάνει διαδικασία αξιολόγησης προσωπικού, πλην όμως η εταιρεία έχει θεσπίσει και εφαρμόζει συγκεκριμένο πρόγραμμα αξιολόγησης των εργαζομένων με βάση ποσοτικά και ποιοτικά κριτήρια τα οποία είναι εκ των προτέρων γνωστά σε κάθε μισθωτό. Η δε μηνιαία αξιολόγηση γνωστοποιείται σε κάθε εργαζόμενο, οπότε και δίνονται οι απαραίτητες κατευθύνσεις από την επιχείρηση.

Δεδομένου ότι η διαδικασία που ακολουθείται από μια επιχείρηση προκειμένου να προβεί σε αξιολόγηση του προσωπικού της δεν αποτελεί αυτή καθαυτή αντικείμενο ελέγχου του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας, η αρμόδια υπηρεσία μας θα παρέμβει άμεσα σε κάθε περίπτωση που τεθεί ζήτημα περί καταστρατήγησης της εργατικής νομοθεσίας κατά την εφαρμογή του εν λόγω συστήματος αξιολόγησης.

Επιπλέον, στο έγγραφό της, η εταιρεία συμπεριέλαβε αναλυτικούς πίνακες με το συνολικό αριθμό εργαζομένων που απασχολούνται στα είκοσι έξι (26) καταστήματα που διατηρεί πανελλαδικά, ανά υποκατάστημα και ανά μήνα, από το έτος 2011 έως και το μήνα

Ιούλιο του έτους 2014, απ' όπου και προκύπτει ότι ο συνολικός αριθμός εργαζομένων κυμαίνεται στα ίδια επίπεδα καθ' όλο το προαναφερθέν διάστημα. Επίσης, συμπεριλαμβάνονται αναλυτικοί πίνακες με τον αριθμό απασχολούμενων με πλήρη, μερική και εκ περιτροπής απασχόληση για τα έτη 2011 έως Ιούλιο 2014, απ' όπου προκύπτει ότι το ποσοστό των μερικώς απασχολούμενων δεν ξεπερνά το 3,5% επί του συνόλου του προσωπικού της εταιρείας στην οποία δεν απασχολούνται εργαζόμενοι με εκ περιτροπής εργασία.

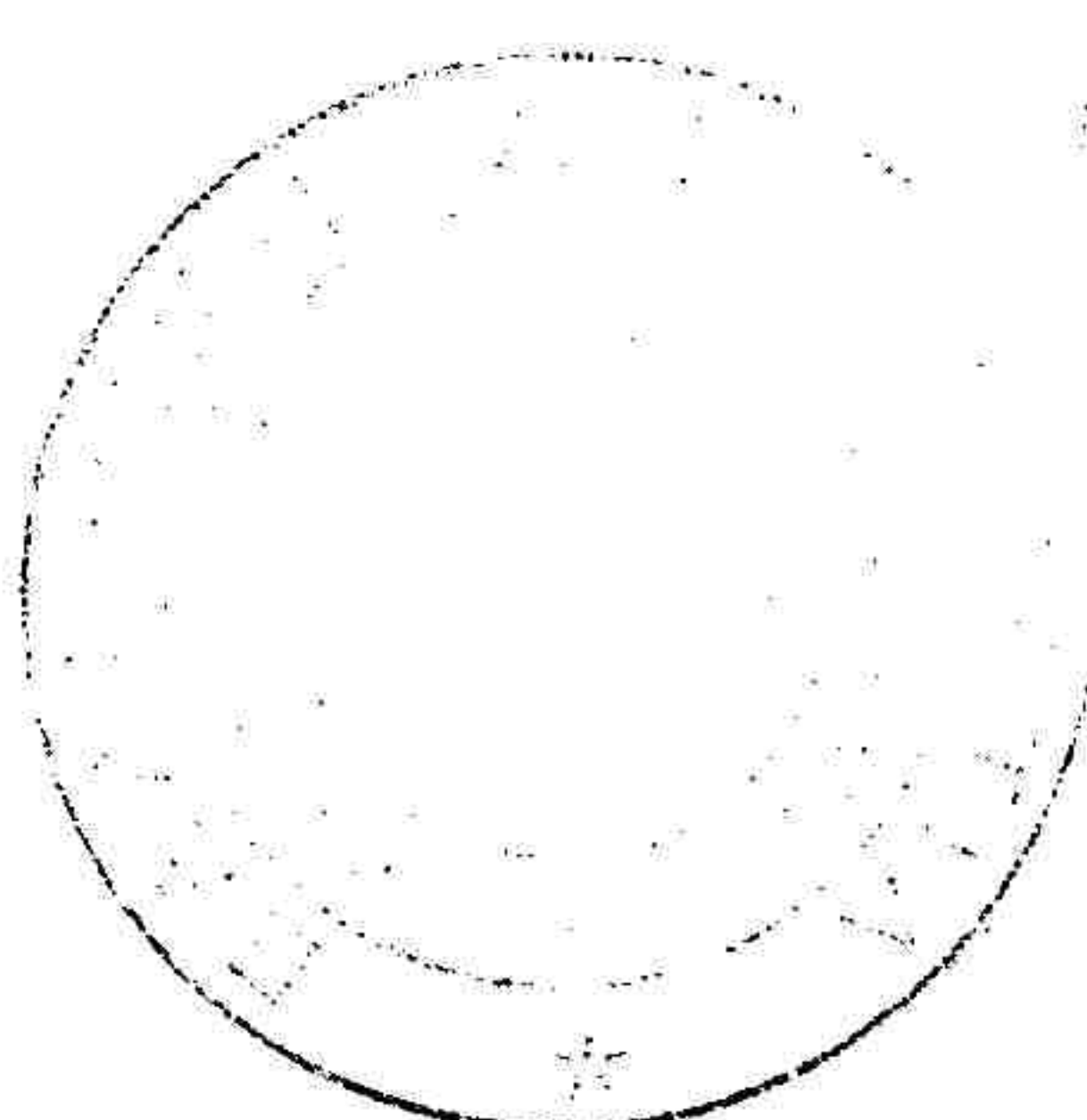
Αναφορικά με το ισοζύγιο προσλήψεων-απολύσεων, οικειοθελών αποχωρήσεων, συνταξιοδοτήσεων, σύμφωνα με το απαντητικό υπόμνημα της εταιρείας και βάσει των αναλυτικών στοιχείων που κατέθεσε, προκύπτει ότι, η δύναμη του προσωπικού της εταιρείας, κατά το διάστημα από το έτος 2011 έως τον Ιούλιο του 2014, έχει παραμείνει σε γενικά πλαίσια αμετάβλητη.

Τέλος, από έλεγχο δείγματος έντυπων γνωστοποιήσεων των όρων ατομικών συμβάσεων εργασίας του προσωπικού, διαπιστώθηκε ότι ως «τόπος εργασίας» των μισθωτών συμφωνούνται τα παραρτήματα της επιχείρησης εντός του Νομού που πραγματοποιήθηκε η πρόσληψη.

Κατόπιν των ανωτέρω και δεδομένου ότι, από τα προσκομισθέντα στοιχεία δεν προέκυψε παράβαση διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας, το Τμήμα Κοινωνικής Επιθεώρησης Ελευσίνας θα προβεί σε εισήγηση μη επιβολής προστίμου προς την αρμόδια Διεύθυνση Κοινωνικής Επιθεώρησης Δυτικής Αττικής. Σε κάθε περίπτωση, η αρμόδια υπηρεσία μας θα εξακολουθήσει να παρακολουθεί από κοντά την υπόθεση εξετάζοντας άμεσα κάθε σχετικό αίτημα εργαζομένων ή Σωματείων προκειμένου, βάσει των αρμοδιοτήτων της, να εφαρμόσει, τα προβλεπόμενα από τις κείμενες διατάξεις.

Ο ΥΠΟΥΡΓΟΣ

Ι. ΒΡΟΥΤΣΗΣ



ΔΥΤΙΚΗ ΓΡΑΦΟ
ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ
ΕΛΕΥΣΙΝΑΣ