



14 ΝΟΕ. 2014

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΚΑΙ
ΠΡΟΝΟΙΑΣ
ΑΥΤΟΤΕΛΕΣ ΤΜΗΜΑ
ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΕΥΤΙΚΟΥ ΕΛΕΓΧΟΥ
Ταχ. Δ/ση: Σταδίου 29
Ταχ. Κώδικας: 101 10 - Αθήνα
TELEFAX: 2105203872
Πληροφορίες: Π. Παναγιωτακοπούλου
Τηλέφωνο: 2131516475
e-mail: ypertns@ypakp.gr

Αθήνα, 13 Νοεμβρίου 2014
Αριθ. Πρωτ.: 5853

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

ΘΕΜΑ: Προβλήματα εργαζομένων στη Schneider Electric.
ΣΧΕΤ: Η με αρ. πρωτ. 3514/10-10-2014 ΕΡΩΤΗΣΗ

Σε απάντηση του ανωτέρω σχετικού, που κατατέθηκε στη Βουλή, από τους βουλευτές κ. κ. Χ. Κασώτη, Ν. Καραθανασόπουλο, Γ. Λαμπρούλη, σας πληροφορούμε τα εξής:

Α. ΙΣΧΥΟΝ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

Το νομοθετικό πλαίσιο των ομαδικών απολύσεων βασίζεται στο Ν. 1387/83 «Έλεγχος των Ομαδικών Απολύσεων και άλλες διατάξεις», όπως ισχύει σήμερα μετά την τροποποίησή του από τους ακόλουθους νόμους:

- Ν. 1568/85, «Υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων» άρθρο 38
- Ν. 2396/1998, «Ρύθμιση εργασιακών σχέσεων, σύσταση Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας και άλλες διατάξεις» άρθρο 15
- Ν. 2736/1999, «Στεγαστικά προγράμματα ΟΕΚ» άρθρα 15 και 16
- Ν. 2874/2000, «Προώθηση της απασχόλησης και άλλες διατάξεις» άρθρο 9
- Ν. 3488/2006, «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά στην πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και ανέλιξη, στους όρους και στις συνθήκες εργασίας και άλλες συναφείς διατάξεις» άρθρο 21
- Ν. 3863/2010, «Νέο Ασφαλιστικό Σύστημα και συναφείς διατάξεις, ρυθμίσεις στις εργασιακές σχέσεις» άρθρο 74.

Ο Ν. 1387/1983 είχε σκοπό να προσαρμόσει την ελληνική νομοθεσία προς την Οδηγία 75/129/ΕΚ και διαδέχθηκε τον Α.Ν. 99/1967 που καθόριζε την νομοθεσία των ομαδικών απολύσεων ως τότε.

Στο πλαίσιο του κοινοτικού δικαίου η Οδηγία 98/59/ΕΚ κωδικοποίησε την Οδηγία 75/129 όπως αυτή τροποποιήθηκε από την Οδηγία 92/56/Ε.Κ. Στο ελληνικό δίκαιο, η οδηγία 98/59/ΕΚ μεταφέρθηκε με το Ν. 3488/2006, άρθρο 21, ο οποίος τροποποίησε το Ν. 1387/1983.

Β. ΕΝΝΟΙΑ, ΟΡΙΑ ΚΑΙ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΟΜΑΔΙΚΩΝ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ

1. Ομαδικές θεωρούνται οι απολύσεις που πραγματοποιούνται από επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις, οι οποίες απασχολούν περισσότερους από 20 εργαζόμενους, εφόσον υπερβαίνουν κάθε ημερολογιακό μήνα τα οριζόμενα από το νόμο όρια, ήτοι:

α) Επιχειρήσεις που απασχολούν από 20 και μέχρι 150 εργαζόμενους, μέχρι 6 άτομα το μήνα.

β) Επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από 150 εργαζόμενους, μέχρι ποσοστό 5% και με τον περιορισμό να μη ξεπερνούν τους 30 εργαζόμενους το μήνα.

Απολύσεις που γίνονται καθ' υπέρβαση των ανωτέρω ορίων είναι ομαδικές και υπόκεινται στον έλεγχο των περί ομαδικών απολύσεων διατάξεων.

2. Επιχειρήσεις που προτίθενται να πραγματοποιήσουν ομαδικές απολύσεις (δηλ. απολύσεις καθ' υπέρβαση των ως άνω ορίων) και προκειμένου αυτές να είναι έγκυρες, οφείλουν να ακολουθήσουν τη διαδικασία που ορίζεται στα άρθρα 3 και 5 του Ν. 1387/83, ως ισχύει. Συγκεκριμένα οι επιχειρήσεις οφείλουν να καλέσουν σε διαβούλευση τους εκπροσώπους των εργαζομένων και να υποβάλουν τα σχετικά έγγραφα στην Επιθεώρηση Εργασίας και στον Περιφερειάρχη της έδρας της επιχείρησης¹, ή στον Υπουργό Εργασίας, στην περίπτωση που η επιχείρηση έχει υποκαταστήματα σε περισσότερους νομούς της χώρας. Κατά τη λήξη των διαβουλεύσεων διατυπώνεται το αποτέλεσμα αυτών σε πρακτικό, το οποίο υποβάλλεται στον Περιφερειάρχη ή στον Υπουργό Εργασίας, κατά περίπτωση.

3. Εάν υπάρξει συμφωνία των μερών, οι ομαδικές απολύσεις πραγματοποιούνται σύμφωνα με το περιεχόμενο της συμφωνίας και ισχύουν αφού περάσουν δέκα ημέρες από την ημερομηνία υποβολής του σχετικού πρακτικού στον Περιφερειάρχη ή τον Υπουργό Εργασίας κατά περίπτωση.

4. Εάν δεν υπάρξει συμφωνία των μερών, ο Περιφερειάρχης ή ο Υπουργός Εργασίας, με αιτιολογημένη απόφαση που εκδίδεται μέσα σε δέκα ημέρες από την ημερομηνία υποβολής του παραπάνω πρακτικού και αφού λάβει υπόψη τα στοιχεία του φακέλου και συνεκτιμήσει τις συνθήκες της αγοράς εργασίας, την κατάσταση της επιχείρησης καθώς και το συμφέρον της εθνικής οικονομίας, μπορεί είτε να παρατείνει για είκοσι ακόμη ημέρες τις διαβουλεύσεις ύστερα από αίτηση ενός των ενδιαφερομένων μερών, είτε να μην εγκρίνει την πραγματοποίηση του συνόλου ή μέρους των σχεδιαζομένων απολύσεων.

5. Εάν δε τηρηθεί η ως άνω διαδικασία, οι απολύσεις θεωρούνται άκυρες.

Γ. Η ΑΠΟ 22 ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΥ 2014 ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΑΝΩΤΑΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (ΑΣΕ)

Η Ολομέλεια του ΑΣΕ συνεδρίασε στις 22/1/2014 με βασικό θέμα ημερησίας διάταξης «Καθορισμός του περιεχομένου των φακέλων υποβολής στο ΑΣΕ από τους εργοδότες για τη διαμόρφωση από αυτό ασφαλούς και τεκμηριωμένης γνώμης κατά τη διαδικασία εξέτασης αιτημάτων για ομαδικές απολύσεις (Ν.1387/1983, όπως ισχύει και Οδηγία 98/59/ΕΚ)». Η Ολομέλεια του ΑΣΕ έχοντας υπ' όψιν τα κάτωθι:

1. Τις διατάξεις του άρθρου 3 και 5 του Ν.1387/1983, όπως ισχύουν μετά την ενσωμάτωση της Οδηγίας 98/59 στο ελληνικό δίκαιο .

¹ Άρθ. 186 του Ν. 3852/2010 (ΦΕΚ 87 Α)

2. Την ανάγκη αποτελεσματικής εκπλήρωσης της υποχρέωσης του εργοδότη για πληροφόρηση των εκπρόσωπων εργαζομένων και διαβούλευση με αυτούς σχετικά με την εφαρμογή σχεδίου ομαδικών απολύσεων

3. Την ανάγκη τεκμηρίωσης της γνώμης του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας στο πλαίσιο της παρ. 3 του άρθρου 5 του Ν. 1387/1983 όπως ισχύει με βάση τα στοιχεία που απαιτείται να προσκομίσει ο εργοδότης για την πραγματοποίηση Ομαδικών Απολύσεων.

αποφάσισε ομόφωνα ότι για τη διατύπωση τεκμηριωμένης γνώμης του σε σχέση με την απόφαση του εργοδότη για τις σχεδιαζόμενες ομαδικές απολύσεις να εξετάζονται υποχρεωτικά:

- 1) ο Φάκελος με τα στοιχεία της επιχείρησης,
- 2) το Σχέδιο Ομαδικών Απολύσεων,
- 3) τα Πρακτικά Διαβούλευσης και τυχόν λοιπά στοιχεία που τα συνοδεύουν.

Δ. ΜΕΤΑΒΙΒΑΣΗ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΑΣ

Με την υπ. αριθμ. 5942/12/24-2-2014 (Κεφάλαιο Β, άρθρο 6) απόφαση του Υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας μεταβιβάζεται η έκδοση απόφασης της παρ. 3 του άρθρου 5 του Ν. 1387/1983 στο Γενικό Γραμματέα του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας (ΦΕΚ Β' 483).

Πέραν των ανωτέρω, η Υπηρεσία μας δεν έχει περαιτέρω παρατηρήσεις στο αναφερόμενο θέμα της εταιρείας Schneider Electric.

Ε. Το αρμόδιο Τμήμα Κοινωνικής Επιθεώρησης Θήβας, στις 23.10.2014, διενήργησε έλεγχο στην εγκατάσταση της ανωτέρω επιχείρησης που βρίσκεται στα Οινόφυτα Βοιωτίας και απασχολεί (117) εργαζόμενους. Κατά τον έλεγχο διαπιστώθηκαν τα ακόλουθα :

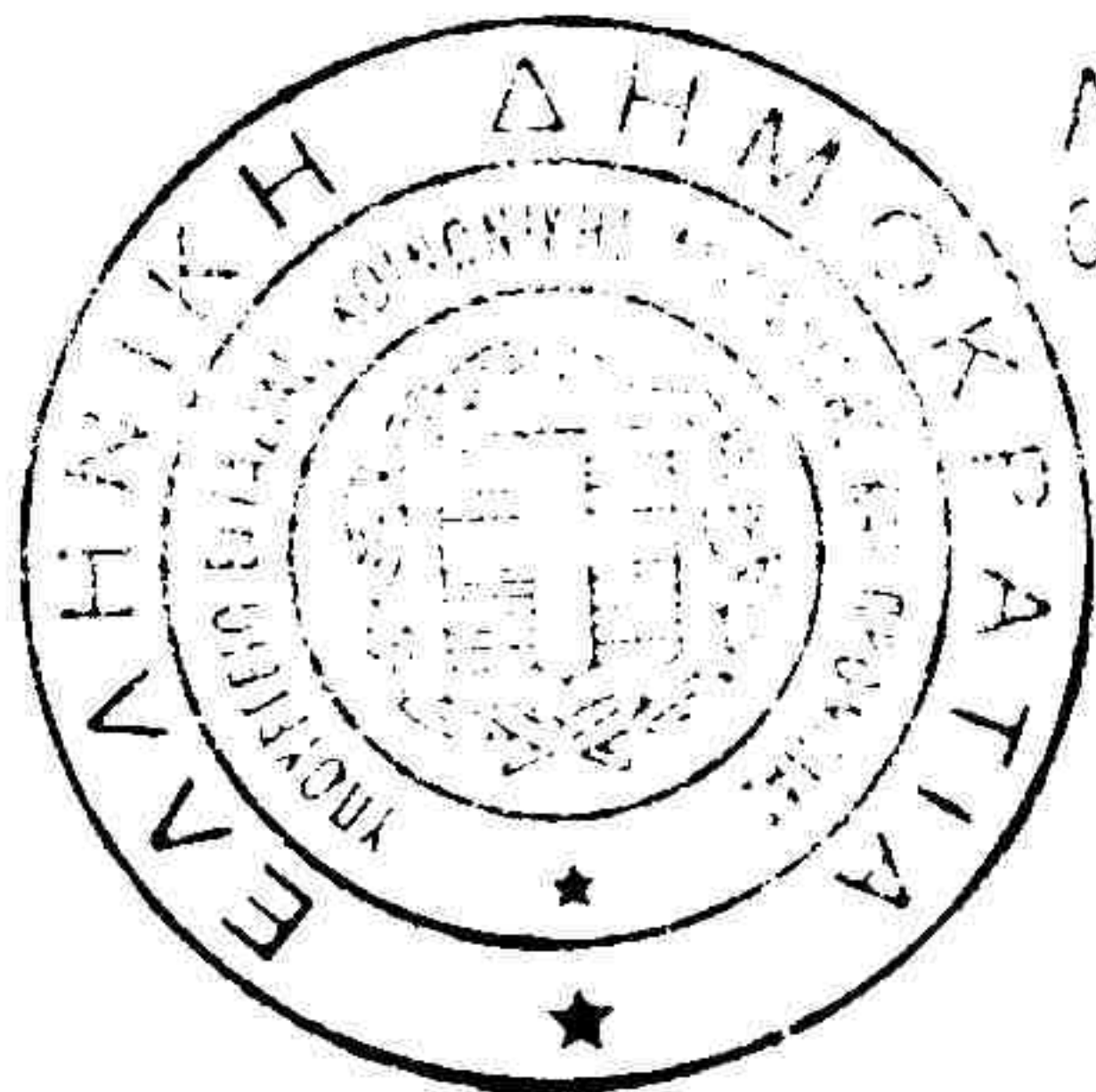
1. Οι άδειες άνευ αποδοχών έχουν χορηγηθεί μόνο τον μήνα Ιούλιο και κατόπιν σχετικών αιτημάτων συγκεκριμένων εργαζομένων. Έκτοτε δεν έχουν χορηγηθεί άλλες.

2. Στη διαλογική συζήτηση που πραγματοποιήθηκε κατά τον έλεγχο με τη διοίκηση, παρουσία και εκπροσώπων του επιχειρησιακού σωματείου, υπήρξε ενημέρωση ότι υφίσταται μείωση του κύκλου εργασιών από την αρχή του έτους κατά 69% σε σχέση με την αντίστοιχη περίοδο του 2013. Αυτό οφείλεται στην προτίμηση του μοναδικού πελάτη της επιχείρησης (ΔΕΔΔΗΕ) σε ανταγωνιστές της επιχείρησης από την Ινδία.

Τα ανωτέρω δεδομένα ανάγκασαν τη διοίκηση του εργοστασίου Οινοφύτων, αφενός μεν να μην προβεί σε ανανέωση συμβάσεων ορισμένου χρόνου και αφετέρου αντί απολύσεων, κάλεσε με το από 22/10/2014 έγγραφό της το επιχειρησιακό σωματείο σε διαβούλευση για τις 24/10/2014. Αντικείμενο συζήτησης ήταν η εφαρμογή καθεστώτος εκ περιτροπής εργασίας με 4ήμερη απασχόληση εβδομαδιαίως από 1/11/2014 ως 31/12/2014, οπότε θα επανεκτιμάτο η οικονομική κατάσταση της επιχείρησης.

Στη συνέλευση των μελών του επιχειρησιακού σωματείου, δεν υπήρξε ομοφωνία επί της αποδοχής καθεστώτος εκ περιτροπής εργασίας για 4 ημέρες εβδομαδιαίως. Από 1/11/2014 και με μονομερή επιβολή, η επιχείρηση θα επιβάλλει το καθεστώς της εκ περιτροπής εργασίας, όπως προβλέπεται από τον Ν. 3899/2010 (ΦΕΚ212/Α'17-12-2010).

Το αρμόδιο Τμήμα Κοινωνικής Επιθεώρησης Ν. Ιωνίας, μέχρι σήμερα δεν έχει δεχτεί τηλεφωνική ή γραπτή καταγγελία από εργαζόμενο/νους στην επιχείρηση Schneider electric ΑΕΒΕ, με έδρα την Ν. Ερυθραία. Η τοπική μας Υπηρεσία στα πλαίσια του προγραμματισμού της ελεγκτικής της δράσης, θα προβεί σε έλεγχο το πρώτο 15ήμερο του μηνός Νοεμβρίου στην εν λόγω επιχείρηση.



ΑΚΡΙΒΕΣ ΑΝΤΙΓΡΑΦΟ
Ο ΠΡΟΣΤΑΜΕΝΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑΣ

Ο ΥΠΟΥΡΓΟΣ

Ι. ΒΡΟΥΤΣΗΣ