



08 Ιαν. 2016

**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ,
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΚΑΙ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ
ΑΥΤΟΤΕΛΕΣ ΤΜΗΜΑ
ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΕΥΤΙΚΟΥ ΕΛΕΓΧΟΥ**

**Αθήνα, 7 Απριλίου 2016
Αριθ. Πρωτ.: 299**

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

Ταχ. Δ/ση: Σταδίου 29
Ταχ. Κώδικας: 101 10 - Αθήνα
TELEFAX: 210 5203872
Πληροφορίες: Π.Παναγιωτακοπούλου
Τηλέφωνο: 2131516475
e-mail: ypertns@ypakp.gr

ΘΕΜΑ: Σχετικά με τους εργαζόμενους αρχαιολόγους στο Μετρό Θεσσαλονίκης.
ΣΧΕΤ: Η με αρ. πρωτ.3722/4-3-2016 ΕΡΩΤΗΣΗ ✓

Σε απάντηση του ανωτέρω σχετικού που κατατέθηκε στη Βουλή από τους Βουλευτές, κ. κ. Θ.Φορτσάκη και Κ.Γκιουλέκα, σας πληροφορούμε τα εξής:

Α. Σύμφωνα με τα στοιχεία που έχει το ΣΕΠΕ :

Την 30/11/2015 η Κοινοπραξία ΑΙΑΣΑ «ΜΕΤΡΟ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ'» με ανακοίνωσή της προς τους εργαζόμενους στο αρχαιολογικό τμήμα τους γνωστοποίησε ότι: "Με την παρούσα σας ενημερώνουμε ότι αύριο, 01.12.2015, λήγουν, σύμφωνα με το άρθρο 16 των ατομικών συμβάσεων ως ορισμένου χρόνου, οι συμβάσεις εργασίας των απασχολούμενων στις απολογιστικές αρχαιολογικές εργασίες της Κοινοπραξίας του έργου "Μελέτη Κατασκευή και θέση σε λειτουργία του ΜΕΤΡΟ Θεσσαλονίκης "καθ' όσον δεν υφίσταται πλέον το αντικείμενο του Έργου για το οποίο προσλήφθηκαν....."

Την 02/12/2015 προσήλθαν στο Τμήμα Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων Δυτικού Τομέα Θεσσαλονίκης - Σίνδου τα σωματεία: ΣΕΜΘ (Σωματείο Εργαζομένων στο Μετρό Θεσσαλονίκης) και ΣΕΚΑ (Σωματείο Εκτάκτων Αρχαιολόγων) και κατέθεσαν έγγραφο - γνωστοποίηση ότι οι εργαζόμενοι συνεχίζουν να προσφέρουν κανονικά την εργασία τους στο έργο και ότι η Κοινοπραξία δεν αποδέχεται την προσφερόμενη εργασία τους. Επίσης, την 02/12/2015 δύο εργαζόμενες στο αρχαιολογικό τμήμα - αρχαιολόγοι κατέθεσαν αίτηση για διενέργεια εργατικής διαφοράς με θέμα τη μη παροχή εργασίας. Η παραπάνω εργατική διαφορά συζητήθηκε την 11/1/2016 και είχε ως αποτέλεσμα την διαβίβαση στην Εισαγγελία Πλημ/κών Θεσ/νίκης της υπ'αριθμ. 4/75/15-1-2016 Μηνυτήριας αναφοράς σχετικά με την καταγγελία της σύμβασης εργασίας.

Την 14/12/2015 προσήλθαν εκ νέου τα σωματεία ΣΕΜΘ και ΣΕΚΑ στο Τμήμα Επιθεώρησης Εργασιών Σχέσεων Δυτικού Τομέα Θεσσαλονίκης - Σίνδου, εκπροσωπώντας 42 και 23 εργαζόμενους αντίστοιχα, και από κοινού κατέθεσαν αίτηση για διενέργεια εργατικής διαφοράς, η οποία είναι και γνωστοποίηση ότι οι εργαζόμενοι συνεχίζουν και προσφέρουν την εργασία τους και ότι η Κοινοπραξία συνεχίζει και δεν την δέχεται.

Η εργατική διαφορά, η οποία αφορά τις ατομικές συμβάσεις τους, ως αορίστου χρόνου, κατόπιν αίτησης των δικηγόρων των δύο πλευρών, λόγω συμμετοχής τους στην αποχή, αναβλήθηκε την 11/3/2016 και την 30/3/2016 και προγραμματίστηκε νέα εργατική διαφορά για την 19/04/2016.

Β. Περαιτέρω σας γνωστοποιούμε τα κάτωθι στοιχεία αναφορικά με τις διαβουλεύσεις που έχουν πραγματοποιηθεί μεταξύ της κοινοπραξίας και των εργαζομένων:

α) ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΕΩΝ ΤΟΝ ΙΑΝΟΥΑΡΙΟ 2015

1. Η ΚΟΙΝΟΠΡΑΞΙΑ ΜΕΤΡΟ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ με το υπ' αριθμ. ΑΙΑΣΑ/4095/ΤΡ/20-01-2015 (ΑΠ.3004/293/22-01-2015 Γραφείο Υπουργού Εργασίας) έγγραφό της γνωστοποίησε στον Υπουργό Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας διαδικασία διαβουλεύσεων για σχεδιαζόμενες ομαδικές απολύσεις εργαζομένων στο Μετρό Θεσσαλονίκης, βάσει της διάταξης του άρθρου 3 παρ. 3 του Ν. 1387/1983.

2. Με την ανωτέρω επιστολή (ΑΙΑΣΑ/4095/ΤΡ/20-1-2015) συνυποβλήθηκαν 3 πρακτικά διαβουλεύσεων (1ο Πρακτικό 23/12/2014, 2ο Πρακτικό 5/1/2015 και 3ο Πρακτικό 12/1/2014) μεταξύ της Κοινοπραξίας και του Σωματείου Εργαζομένων. Από το από 12-01-2015 3ο Πρακτικό Διαβούλευσης προέκυψε η ολοκλήρωση της διαδικασίας των διαβουλεύσεων και η μη επίτευξη συμφωνίας μεταξύ των δύο μερών.

3. Ακολούθως, με το υπ' αριθμ.3609/45/8771/27-01-2015 (αρ. πρωτ.8771/2009) έγγραφο του, το Σωματείο Εργαζομένων υπέβαλε αίτημα παράτασης της σχετικής διαβούλευσης επί των ομαδικών απολύσεων.

4. Με την υπ' αριθμ. Οικ.4090/50/29.01.2015 απόφαση της Γενικής Γραμματέως του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, κατόπιν του αιτήματος του σωματείου εργαζομένων, αποφασίστηκε η παράταση των διαβουλεύσεων μεταξύ του εργοδότη και των εκπροσώπων των εργαζομένων της κοινοπραξίας για είκοσι (20) μέρες, βάσει της διάταξης του άρθρου 5 παρ.3 του ν.1387/1983.

5. Εν συνεχεία, η ανωτέρω Κοινοπραξία κατέθεσε ενώπιον της Γενικής Γραμματέως του Υπουργείου την υπ' αριθμ. ΑΙΑΣΑ/4105/ΤΡ/04.02.2015 αίτηση θεραπείας, με την οποία

ζητούσε την ανάκληση της υπ' αριθμ. Οικ.4090/50/29.01.2015 απόφασης της Γενικής Γραμματέως.

6. Κατόπιν εξέτασης της αίτησης θεραπείας της ΚΟΙΝΟΠΡΑΞΙΑΣ ΜΕΤΡΟ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ και όλων των συναφών στοιχείων της υπόθεσης με την υπ' αριθμ. οικ. 5961/92/11.02.2015 απόφαση της Γενικής Γραμματέως, απορρίφθηκε η εν λόγω αίτηση.

β) ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΕΩΝ ΚΑΙ ΕΚΔΟΣΗ ΑΠΟΦΑΣΗΣ ΤΟΝ ΙΟΥΛΙΟ 2015

1. Η ΚΟΙΝΟΠΡΑΞΙΑ ΜΕΤΡΟ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ με το υπ. αριθμ. ΑΙΑΣΑ /4171/ ΤΡ/9.6.2015 έγγραφό της, γνωστοποίησε στον Υπουργό Εργασίας την έναρξη διαδικασίας διαβούλευσης των ομαδικών απολύσεων -υποβάλλοντας την από 3/6/15 «Ανακοίνωση με ενημέρωση και Πρόσκληση σε διαβούλευση για καταγγελίες συμβάσεων (υπ. αριθμ. ΑΙΑΣΑ/4168/ΤΡ/3.6.15)- στο έργο κατασκευής του Μετρό Θεσσαλονίκης, λόγω εξάντλησης των πιστώσεων του Κυρίου του έργου ΑΤΤΙΚΟ ΜΕΤΡΟ ΑΕ για τις απολογιστικές αρχαιολογικές εργασίες.

2. Εν συνεχεία, η ΚΟΙΝΟΠΡΑΞΙΑ ΜΕΤΡΟ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ με την υπ' αριθμ. ΑΙΑΣΑ/4188/ΤΡ/09-07-2015 γνωστοποίηση-ενημέρωση της προς τον Υπουργό Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, υπέβαλε το από 26/06/2015 τελικό Πρακτικό διαβούλευσης, από το οποίο προκύπτει η ολοκλήρωση της διαδικασίας των διαβουλεύσεων και η μη επίτευξη συμφωνίας.

3. Σε συνέχεια των ανωτέρω, ο Υπουργός Εργασίας Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης με την υπ. αριθμ. οικ. 33159/469/20-7-2015 απόφασή του, αποφάσισε αιτιολογημένα τη μη έγκριση του συνόλου των σχεδιαζόμενων ομαδικών απολύσεων της «ΚΟΙΝΟΠΡΑΞΙΑΣ ΜΕΤΡΟ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ».

γ) ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΕΩΝ ΤΟΝ ΟΚΤΩΒΡΙΟ 2015

1. Την 13-10-2015 περιήλθε στην αρμόδια υπηρεσία του Υπουργείου μας το από 07-10-15 Υπόμνημα του Σωματείου Εργαζομένων στο ΜΕΤΡΟ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ προς την ΚΟΙΝΟΠΡΑΞΙΑ ΜΕΤΡΟ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ (αρ. πρωτ. 45174/5060/12-10-2015 Γραφείο Υπουργού) σε απάντηση της υπ' αριθμ. ΑΙΑΣΑ/4220/ΤΡ/05-10-2015 «Ανακοίνωσης με ενημέρωση - Πρόσκλησης σε διαβούλευση της Κοινοπραξίας προς το Σωματείο των Εργαζομένων.

2. Η υπηρεσία του Υπουργείου μας διαβίβασε το ανωτέρω υπόμνημα στην Κεντρική Υπηρεσία του ΣΕΠΕ για περαιτέρω διερεύνηση, για τυχόν έγγραφα διαβούλευσης και κάθε

άλλο σχετικό έγγραφο, της αναφερόμενης επιχείρησης με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, σύμφωνα με τα διαλαμβανόμενα στο Υπόμνημα, κατ' εφαρμογή των διατάξεων περί ομαδικών απολύσεων, καθόσον δεν είχε υποβληθεί κανένα σχετικό έγγραφο έναρξης διαδικασίας ομαδικών απολύσεων.

3. Την 30-10-2015 (αρ. πρωτ. 48138/5496/30-10-2015 Γραφείο Υπουργού) υποβλήθηκε στον Υπουργό Εργασίας η υπ' αριθ. ΑΙΑΣΑ/4223/ΤΡ/22-10-2015 αίτηση της ΚΟΙΝΟΠΡΑΞΙΑΣ ΜΕΤΡΟ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ, όπως αναφέρει, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 3§3 του Ν. 1387/1983, καθώς και το από 28-09-15 Πρακτικό Διαβούλευσης, με το οποίο παρέχεται ενημέρωση προς το Σωματείο Εργαζομένων για το σχέδιο των ομαδικών απολύσεων.

4. Έκτοτε και σε συνέχεια των ανωτέρω, δεν περιήλθε στην αρμόδια Υπηρεσία μας κανένα νεότερο έγγραφο ενημέρωσης από πλευράς της ΚΟΙΝΟΠΡΑΞΙΑΣ ΜΕΤΡΟ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ για την πορεία των διαβουλεύσεων, ενώ στο από 07-10-2015 υπόμνημα του Σωματείου που κοινοποιήθηκε στην Υπηρεσία μας αναφέρεται ότι έχουν ζητήσει ενημέρωση από την Κοινοπραξία.

5. Σημειώνεται ότι δεν υποβλήθηκε πρακτικό ολοκλήρωσης διαβουλεύσεων, όπως προβλέπει το άρθρο 5§1 (εδάφιο β) του Ν.1387/1983, σύμφωνα με το οποίο «το αποτέλεσμα των διαβουλεύσεων διατυπώνεται σε πρακτικό που υπογράφεται από τα δύο μέρη και υποβάλλεται από τον εργοδότη στον Υπουργό Εργασίας».

Γ. Σχετικά με το θεσμικό πλαίσιο των απολύσεων, σας γνωρίζουμε τα εξής:
ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

1. Σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία (Ν. 1387/83, Ν. 1568/85 άρθρο 38, Ν. 2736/99 άρθρο 15, Ν. 2874/2000 άρθρο 9, Ν.3863/2010 άρθρο 74), 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, έξι (6) άτομα το μήνα.
β) Επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από 150 εργαζόμενους, ποσοστό 5% και με τον περιορισμό να μην ξεπερνούν τους 30 εργαζόμενους το μήνα.

Τα όρια πέρα από τα οποία οι απολύσεις θεωρούνται ομαδικές καθορίζονται από τον αριθμό του προσωπικού που απασχολείται στην αρχή του μήνα (άρθρο 1, παρ.2 του Ν.1387/83 όπως ισχύει).

Επίσης σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 2 του Ν. 1387/1983: «2. Οι διατάξεις του νόμου αυτού δεν εφαρμόζονται: α) στους εργαζόμενους με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου ή με σύμβαση εργασίας που συνδέεται με την εκτέλεση ορισμένου έργου ή

συγκεκριμένων εργασιών αυτού, εκτός αν οι απολύσεις γίνουν πριν από τη λήξη της σύμβασης εργασίας ή την αποπεράτωση του έργου ή συγκεκριμένων εργασιών αυτού, β) στο προσωπικό του Δημοσίου των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης (Ο.Τ.Α) και των Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου που απασχολείται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, (γ) στους εργαζόμενους που απολύονται λόγω διακοπής των εργασιών της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης κατόπιν πρωτόδικης δικαστικής απόφασης), δ) στα πληρώματα των πλοίων.

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 επιχείρησης 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 σχεδιαζόμενων απολύσεων.

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

6. Επίσης, βάσει της με αριθμ. 2063/Δ1.632/3-02-2011 απόφασης του Υπουργού Εργασίας «Κατηγοριοποίηση παραβάσεων και καθορισμός ύψους προστίμων που επιβάλλονται από τους Επιθεωρητές Εργασίας» του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ), η μη τήρηση της διαδικασίας των ομαδικών απολύσεων, όταν αυτή επιβάλλεται από το νόμο, συνιστά παράβαση της εργατικής νομοθεσίας και επιφέρει την επιβολή προστίμου.

7. Σε ομαδικές απολύσεις που προκαλούνται από τη διακοπή της δραστηριότητας της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης, κατόπιν δικαστικής αποφάσεως, δεν εφαρμόζονται οι παράγραφοι 2, 3 και 4 του άρθρου 5 του 1387/83 και η διαδικασία των ομαδικών απολύσεων ολοκληρώνεται με την ολοκλήρωση των διαβουλεύσεων και την υποβολή του σχετικού πρακτικού στην αρμόδια διοικητική αρχή.

8. Απολύσεις, οι οποίες δεν υπερβαίνουν τα προβλεπόμενα όρια (δηλ. πραγματοποιούνται εντός των προβλεπόμενων από τις κείμενες διατάξεις ορίων), σύμφωνα με την παράγραφο 2 του άρθρου 1. του Ν.1387/1983 (ΦΕΚ Α' 110), όπως τροποποιήθηκε με την παρ. 1 του άρθρου 74 του Ν. 3863/2010 (ΦΕΚ Α' 115), δεν εμπίπτουν στη νομοθεσία περί ομαδικών απολύσεων.

Από τα ανωτέρω προκύπτει ότι το Υπουργείο μας , στο πλαίσιο των εκ του νόμου αρμοδιοτήτων του , έχει ενεργήσει άμεσα προκειμένου να διασφαλίσει την προάσπιση των δικαιωμάτων των εργαζομένων και την τήρηση της ισχύουσας νομοθεσίας.

Στρατηγικός μας στόχος αποτελεί η διασφάλιση της πλήρους και σταθερής εργασίας για όλους παράλληλα μεταθεσμική αναβάθμιση των όρων εργασίας .

Κατά τα λοιπά αρμόδια να απαντήσουν είναι τα συνενωτώμενα Υπουργεία.

Ο ΥΠΟΥΡΓΟΣ



ΑΚΡΙΒΕΣ ΑΝΤΙΓΡΑΦΟ
Ο ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑΣ

Γ.ΚΑΤΡΟΥΓΚΑΛΟΣ