



ΒΟΥΛΗ ΤΩΝ ΕΛΛΗΝΩΝ
ΕΠΙΜΕΛΕΤΗΡΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
Αριθμ. Πρωτ. ΕΠΙΜΕΛΕΤΗΡΙΟΥ 1891
Ημερομ. Καταθέσεως 20.9.12

20/09/2012

Ερώτηση

Προς τον κ. Υπουργό Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας

Θέμα: Αλλαγή προσώπου εργοδότη του προσωπικού στα καταστήματα της εταιρείας CARREFOUR MARINOΠΟΥΛΟΣ ΑΕ και δικαιώματα των εργαζομένων.

Στις 28/8/2012 η ιδιωτική εταιρεία με την επωνυμία «ΚΑΡΦΟΥΡ ΜΑΡΙΝΟΠΟΥΛΟΣ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΓΕΝΙΚΟΥ ΕΜΠΟΡΙΟΥ, ΕΚΜΕΤΑΛΛΕΥΣΕΩΣ ΕΜΠΟΡΙΚΩΝ ΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΕΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΧΗΡΗΣΕΩΝ», γνωστοποίησε στο προσωπικό της, στα καταστήματα Θεσσαλονίκης, Λάρισας, Ιωαννίνων και Αθηνών, στα οποία απασχολούνταν επί σειρά πολλών ετών, σε διάφορες εργασίες της επιχείρησης και στην φύλαξη των καταστημάτων της, ότι «μεταφέρονται» πλέον στην εταιρεία «SECURITA'S GROUP ASTERION INTERNATIONAL ΕΠΕ». Η μεταβίβαση αυτή έγινε με απλή αποστολή, την ίδια ημέρα, εγγράφου της επιχείρησης στον ΟΑΕΔ Ηρακλείου Κρήτης (όπου εδρεύει η διάδοχος εταιρεία), με το οποίο ζητούσε την τακτοποίηση των καρτών εργασίας 40 από τους υπαλλήλους της ώστε να ισχύουν και για την εταιρεία «SECURITA'S GROUP ASTERION INTERNATIONAL ΕΠΕ». Οι ίδιοι οι εργαζόμενοι, δε, ενημερώθηκαν μονάχα άτυπα και προφορικά για την μεταβολή του εργασιακού καθεστώτος τους, τέσσερις ημέρες πριν την ημερομηνία έναρξης της μετάβασης, ενώ δεν τους κοινοποιήθηκε ούτε καν το παραπάνω έγγραφο προς τον ΟΑΕΔ, όπως η εργατική νομοθεσία ορίζει.

Ως εκ τούτου, οι εργαζόμενοι βρέθηκαν προ τετελεσμένου, χωρίς καμία ουσιαστική πληροφόρηση, χωρίς να προηγηθεί ούτε καν κάποια προσηματική διαβούλευση, για μια τόσο βίαιη μεταβολή στην εργασία τους και για τις όποιες πραγματικές συνέπειες αυτή μπορεί να έχει για το καθεστώς της απασχόλησης και τους όρους εργασίας τους. Εξάλλου, η περίπτωση των μεταβιβάσεων επιχειρήσεων ή τμημάτων τους έχει πολλές φορές χρησιμοποιηθεί από την εργοδοσία ως ένα μέσο για βλαπτικές μεταβολές εις βάρος των εργαζομένων, σε ότι αφορά τα εργασιακά και ασφαλιστικά τους δικαιώματα.

Με βάση αυτά, ιδιαίτερες υποψίες για τα κίνητρα της υποτιθέμενης μεταβίβασης γεννά ο τρόπος της πληροφόρησης των εργαζομένων σχετικά με τους

λόγους για τους οποίους γίνεται η μεταβίβαση αυτή (πληροφόρηση που συνιστά νομική υποχρέωση της εταιρείας). Η εταιρεία προσπέρασε, επί της ουσίας, την υποχρέωση να παράσχει εξηγήσεις επικαλούμενη απλώς αόριστους οικονομοτεχνικούς λόγους, χωρίς συγκεκριμένα στοιχεία.

Είναι παραπάνω από προφανές λοιπόν, ότι με την γνωστή απαράδεκτη μέθοδο της **«μεταβίβασης τμήματος της επιχείρησης»**, μεθοδεύεται η αλλαγή των εργασιακών σχέσεων του προσωπικού, με υπογραφές νέων ατομικών συμβάσεων εργασίας, **χωρίς την αναγνώριση της υπάρχουσας στην πρώτην εργοδότη εταιρία προϋπηρεσίας**, με κίνδυνο να πραγματοποιήσει απολύσεις χωρίς την καταβολή της νομίμου αποζημίωσης με τον συνολικό χρόνο απασχόλησης σε όλους τους εργαζόμενους.

Συγκεκριμένα, το υφιστάμενο νομικό πλαίσιο με ρητό και κατηγορηματικό τρόπο προστατεύει τα προϋπάρχοντα εργασιακά και ασφαλιστικά δικαιώματα των εργαζόμενων. Παρόλα αυτά, αν και ορίζει πως «η μεταβίβαση μιας επιχείρησης, εγκατάστασης ή τμήματος επιχείρησης ή εγκατάστασης δεν συνιστά αυτή καθ' αυτή λόγο απόλυσης εργαζομένων» (άρθρο 5§1 Π.Δ. 178/02), ωστόσο, δεν αποκλείονται οι απολύσεις για οικονομικούς ή τεχνικούς λόγους ή εξαιτίας της μεταβολής στην οργάνωση της εργασίας. Έτσι, με την επίκληση κάποιου από τους παραπάνω λόγους, η διάδοχος επιχείρηση μπορεί να προχωρήσει ελεύθερα σε απολύσεις

Σημειώνουμε στο σημείο αυτό ότι η συγκεκριμένη επιχείρηση που με δόλια μέσα προσπαθεί να απαλλαγεί από εξήντα εργαζόμενους, με πολύχρονη απασχόληση, με κατοχυρωμένα πλήρη εργασιακά και ασφαλιστικά δικαιώματα, **είχε υψηλή κερδοφορία όλα τα προηγούμενα χρόνια.**

Επειδή, η συγκεκριμένη επιχείρηση επιλέγει να “μεταφέρει” μαζικά τους εργαζόμενους που επί χρόνια απασχολούνταν όχι μόνον στην φύλαξη των κτηρίων της αλλά σε όλες τις εργασίες της επιχείρησης, αντιμετωπίζοντας τους σαν εμπορεύματα, προφασιζόμενη ότι αυτό δεν θα επιφέρει καμία κοινωνικό-οικονομική συνέπεια για τους ίδιους και τις οικογένειές τους.

Επειδή, οι ίδιοι οι εργαζόμενοι, όπως είναι φυσικό, αγωνιούν για το εργασιακό τους μέλλον, εξαιτίας της συμπεριφοράς και των μεθόδων της εργοδοσίας, ιδιαίτερα σε μια περίοδο όπου το βιωτικό κόστος επιβαρύνεται διαρκώς από την οικονομική κρίση και τις μνημονιακές πολιτικές της κυβέρνησης και η ανεργία αγγίζει πρωτοφανή για ειρηνική περίοδο επίπεδα.

Επειδή, τα τελευταία χρόνια της μνημονιακής περιόδου η καταστρατήγηση των εργασιακών δικαιωμάτων, οι παράνομες και αυθαίρετες μεθοδεύσεις των εργοδοτών, έχουν πάψει να είναι η εξαίρεση και έχουν ουσιαστικά μετατραπεί σε κανόνα.

Ερωτάται ο κ. Υπουργός:

1. Σκοπεύει – και με ποιο τρόπο – να διασφαλίσει ότι τα ισχύοντα εργασιακά και ασφαλιστικά δικαιώματα των εργαζομένων, βάση της υπάρχουσας συλλογικής σύμβασης εργασίας, θα διατηρηθούν εξ' ολοκλήρου και σε κάθε περίπτωση και ότι δεν θα χαθούν θέσεις εργασίας;

Οι ερωτώντες βουλευτές

Αμμανατίδου-Πασχαλίδου Ευαγγελία

Αμμανατίδης Γιάννης

Γαϊτάνη Ιωάννα

Χαραλαμπίδου Δέσποινα