



Προς το Προεδρείο της Βουλής των Ελλήνων

ΑΝΑΦΟΡΑ

Προς τον κ. Υπουργό:
- Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας

Θέμα: Απολύσεις και αναστολή λειτουργίας του Καζίνο Πόρτο Καρράς

Ο βουλευτής ΣΥ.ΡΙΖ.Α – ΕΚΜ Β' Αθηνών Στρατούλης Δημήτριος κατέθεσε αναφορά την με ημερομηνία 13 Νοεμβρίου 2012 Υπόμνημα του Επαγγελματικού Σωματείου Υπαλλήλων Τεχνικών Παιχνιδιών και Λοιπών Ειδικοτήτων Καζίνο που καταγγέλλουν τις επιχειρηματικές αποφάσεις της διοίκησης του Πόρτο Καρράς με τις οποίες απολύει συνεχώς εργαζομένους και ουσιαστικά αναστέλλει τη λειτουργία του Καζίνο και μάλιστα κατά παράβαση της πρόσφατης απόφασης της επιτροπής σας με αριθμό 10/2012 στην οποία αναφέρεται ότι η εποχική λειτουργία που επιθυμεί να επιβάλλει η εταιρεία θα έχει ως αποτέλεσμα την περαιτέρω μείωση των θέσεων εργασίας η οποία αντίκειται στις διατάξεις του άρθρου 43 Ν. 3105/2003.

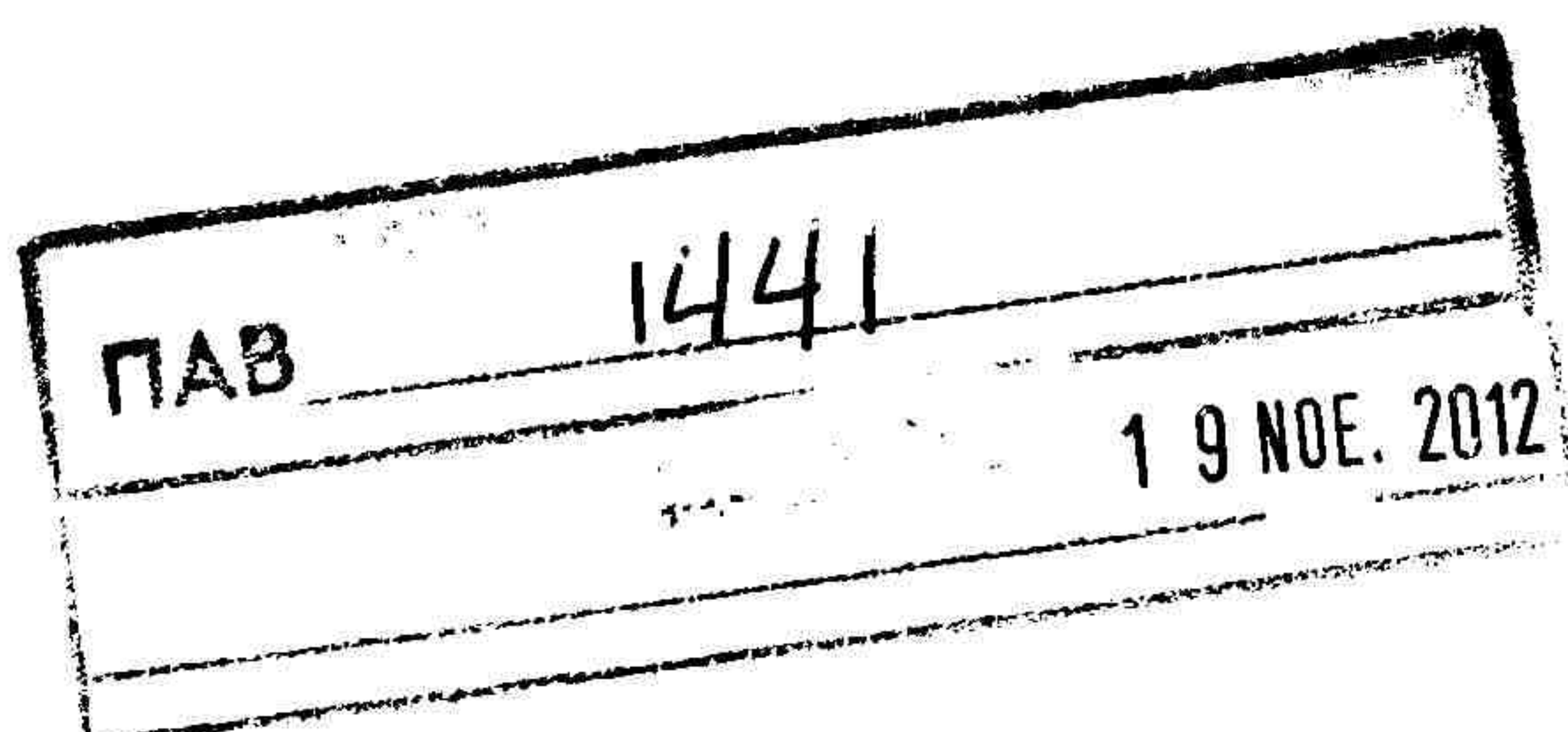
Παρακαλούμε για τις ενέργειές σας και όπως μας ενημερώσετε γι' αυτές.

Ακολουθεί συνημμένο του Υπόμνημα του Επαγγελματικού Σωματείου Υπαλλήλων Τεχνικών Παιχνιδιών και Λοιπών Ειδικοτήτων Καζίνο.

Αθήνα, 14/11/2012

Ο καταθέτων βουλευτής

Στρατούλης Δημήτριος



**ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟ ΣΩΜΑΤΕΙΟ
ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΤΕΧΝΙΚΩΝ ΠΑΙΧΝΙΔΙΩΝ
ΚΑΙ ΛΟΙΠΩΝ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΩΝ
ΚΑΖΙΝΟ**

**ΠΡΟΣ: 1. ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΕΛΕΓΧΟΥ ΚΑΖΙΝΟ, Αμαλίας 12, Αθήνα.
2. ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΕΛΕΓΧΟΥ ΚΑΙ ΕΠΟΠΤΕΙΑΣ ΚΑΖΙΝΟ, Αμαλίας 12, Αθήνα.**

Αξιότιμοι κύριοι,

Σε συνέχεια της από 8.9.2012 επιστολής μας, σας υποβάλλουμε το παρόν υπόμνημα με το οποίο σας γνωστοποιούμε τις επιχειρηματικές αποφάσεις που έλαβε η διοίκηση του Καζίνο Πόρτο Καρράς με τις οποίες απολύει συνεχώς εργαζομένους και ουσιαστικά αναστέλλει τη λειτουργία του Καζίνο και μάλιστα κατά παράβαση της πρόσφατης απόφασης της επιτροπής σας με αριθμό 10/2012 στην οποία αναφέρεται ότι η εποχική λειτουργία που επιθυμεί να επιβάλλει η εταιρία θα έχει ως αποτέλεσμα την περαιτέρω μείωση των θέσεων εργασίας η οποία αντίκειται στις διατάξεις του άρθρου 43 Ν 3105/2003.

1. Την 29.6.2012 εργαζόταν στο Καζίνο Πόρτο Καρράς ως υπάλληλοι (εκτός προϊσταμένων και διευθυντών) 92 υπάλληλοι αορίστου χρόνου και 14 εποχιακοί (συνολικά 106 εργαζόμενοι). Την 29.6.2012 απολύθηκαν 17 αορίστου χρόνου υπάλληλοι και 2 εποχιακοί.

- Την 31.8.2012 εργαζόταν (εκτός προϊσταμένων και διευθυντών) 75 υπάλληλοι αορίστου χρόνου και 13 εποχιακοί (συνολικά 88 εργαζόμενοι).

Την 31.8.2012 απολύθηκαν 21 αορίστου χρόνου υπάλληλοι.

Την 28.9.2012 εργαζόταν (εκτός προϊσταμένων και διευθυντών) 54 υπάλληλοι αορίστου χρόνου και 12 εποχιακοί (συνολικά 66 εργαζόμενοι).

Την 28.9.2012 απολύθηκαν 10 αορίστου χρόνου υπάλληλοι και 1 εποχιακός.

Την 31.10.2012 εργαζόταν (εκτός προϊσταμένων και διευθυντών) 44 υπάλληλοι αορίστου χρόνου και 11 εποχιακοί (συνολικά 56 εργαζόμενοι).

Την 31.10.2012 απολύθηκαν 11 αορίστου χρόνου υπάλληλοι.

Οι απολύσεις ήταν παράνομες όχι μόνο γιατί προσκρούουν στις διατάξεις του άρθρου 43 Ν 3105/2003 με βάση την οποία το Καζίνο με βάση την κατεχόμενη άδεια υποχρεούται να απασχολεί ελάχιστο αριθμό προσωπικού με ελάχιστο χρόνο απασχόλησης 8 μηνών, αλλά και γιατί προσκρούουν στις διατάξεις περί ομαδικών απολύσεων αφού ξεπερνούν το ανώτατο όριο που θέτει ο νόμος. Τέλος με τις παραπάνω απολύσεις το Καζίνο δεν μπορεί να λειτουργήσει κανονικά, οδηγείται σε υπολειτουργία και με τις πρόσφατες αποφάσεις για κλείσιμο των τραπεζικών και των μηχανημάτων οδηγείται σε ουσιαστική αναστολή.

Το ζήτημα των ομαδικών απολύσεων διέπεται σήμερα από τον Ν. 1387/1983, όπως αυ-τός τροποποιήθηκε με τα άρθρα 15 και 16 του Ν.2736/1999, το άρθρο 9 του Ν.2874/2000 και το άρθρο 74 παρ. 1 του Ν.3863/2010. Με τον εν λόγω νόμο ενσωματώθηκε στο ελληνι-κό δίκαιο η οδηγία 75/129/ΕΟΚ «περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν τις ομαδικές απολύσεις», όπως αυτή τροποποιήθηκε περαιτέρω από την οδηγία 92/56/ΕΟΚ και την 98/59/ΕΟΚ, η οποία αποτελεί κωδικοποίηση των δύο προηγούμενων. Βάσει, λοιπόν, του πνεύματος των παραπάνω Οδηγιών, οι ομαδικές απολύσεις διαπνέ-ονται από τρεις βασικές αρχές: 1) την υποχρέωση έγκαιρης ενημέρωσης του προσωπικού και των αρμοδίων αρχών, 2) την από κοινού εξέταση των πιθανών απολύσεων

μεταξύ εργο-δότη και εκπροσώπων των εργαζομένων και 3) την συνδρομή της δημόσιας αρχής για την εξεύρεση της καλύτερη δυνατής λύσης, τόσο προς όφελος της επιχείρησης, όσο και ως προς τη διαφύλαξη των θέσεων εργασίας. Με τη διάταξη της παρ. 1 του άρθρου 74 Ν. 3863/2010 καθορίστηκαν τα όρια των εδαφίων α' και β' της παρ. 2 του Ν. 1387/1983 (ΦΕΚ 110/Α/1983) πέρα από τα οποία οι απολύσεις θεωρούνται ομαδικές ως εξής: α) Μέχρι έξι (6) εργαζόμενους για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν είκοσι (20) έως εκατόν πενήντα (150) εργαζόμενους και β) ποσοστό πέντε τοις εκατό (5%) του προσωπικού και μέχρι τριάντα (30) εργαζόμενους για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις, που απασχολούν πάνω από εκατόν πενήντα (150) εργαζόμενους.

Μετά την ανωτέρω διάταξη για τις ομαδικές απολύσεις ισχύουν οι διατάξεις του ν. 1387/1983, όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 9 του Ν. 2763/1999 και στη συνέχεια με το άρθρο 9 του Ν. 2874/2000, με το άρθρο 21 του Ν. 3488/2006, με το άρθρο 2 της ΠΝΠ 16.9.2009 και με την ανωτέρω διάταξη της παρ. 1 του άρθρου 74 του Ν. 3863/2010.

Βάσει των ανωτέρω Ομαδικές απολύσεις θεωρούνται εκείνες που υπερβαίνουν τους έξι (6) εργαζόμενους κατά μήνα, προκειμένου για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν 20 έως 150 άτομα και το ποσοστό 5% και μέχρι 30 άτομα για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν πάνω από 150 εργαζόμενους. Από τις διατάξεις του προαναφερόμενου νόμου προβλέπεται και η παρέμβαση της δημόσιας αρχής μετά από την περάτωση της διαδικασίας των διαβουλεύσεων, με την πρόβλεψη της δυνατότητας του Νομάρχη ή του Υπουργού Εργασίας να μην εγκρίνουν τις σχεδιαζόμενες απολύσεις. Όπως σαφώς προκύπτει, μεταξύ των διατυπώσεων, που πρέπει να τηρηθούν, για το νομότυπο ομαδικών απολύσεων, είναι και α) η υποβολή του σχετικού πρακτικού διαβούλευσης, που έγινε με-ταξύ εργοδότη και εργαζομένων, στον αρμόδιο Νομάρχη ή τον Υπουργό

Εργα-σίας και β) η καταγγελία εκ μέρους του εργοδότη των συμβάσεων να γίνει μετά την πάροδο της δεκαήμερης προθεσμίας, μέσα στην οποία, τα ως άνω δημόσια όργανα, έχουν το δικαίωμα να εκδώσουν απόφαση, με την οποία, είτε θα παρατείνουν την εικοσαήμερη προθεσμία διαβουλεύσεων είτε να εγκρίνουν ή να μην εγκρίνουν τις προτεινόμενες από τον εργοδότη ομαδικές απολύσεις. Αυτό ισχύει και για την περίπτωση, κατά την οποία οι προτεινόμενες ομαδικές απολύσεις προκαλούνται από τη διακοπή της δραστηριότητας της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης, καθόσον ο νόμος δεν διακρίνει.

Μόνο σε μια περίπτωση, δεν έχει εφαρμογή η ως άνω διαδικασία ομα-δικών απολύσεων: Όταν οι απολύσεις αυτές γίνονται «λόγω διακοπής των εργασιών της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης, κατόπιν πρωτόδικης δικαστι-κής απόφασης». Το τελευταίο μπορεί να συμβεί, στην περίπτωση πτωχεύσεως ή λύσεως της επιχειρήσεως, με δικαστική απόφαση. Σε όλες τις άλλες περιπτώσεις, ιδίως δε όταν η οριστική διακοπή των δραστηριοτήτων της οικείας επιχειρήσεως αποφασίζεται οικειοθελώς από τον εργοδότη και θεμελιώνεται σε εκτιμήσεις οικονομικής φύσεως ή άλλες, οι πιο πάνω υποχρεώσεις του εργοδότη παραμένουν στο ακέραιο.

Επομένως, είναι άνευ σημασίας το γεγονός ότι από τις διατάξεις του ισχύοντος (εθνικού) δικαίου δεν προβλέπεται η προηγούμενη έκδοση δικαστικής αποφάσεως στην περίπτωση οριστικής διακοπής της λειτουργίας επιχειρήσεως ή εκ- μεταλλεύσεως, που αποφασίζεται οικειοθελώς από τον εργοδότη. Πρέπει δε να τονιστεί ότι η παρέκκλιση, που προβλέπεται στο άρθρο 1 παρ. 2 στοιχ. δ της εν λόγω Οδηγίας δεν δικαιολογεί τη μη εφαρμογή αυτής στην πιο πάνω περίπτωση (απόφαση του Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων της 7ης Σεπτεμβρίου 2006 στις συνεκδικαζόμενες υποθέσεις C-187/2005 έως C-190/2005, ολ.Α.Π. 39/2007, Α.Π. 1067/2010).

Τέλος, κατά τη διάταξη του άρθρου 6 παρ. 1 του Ν 1387/1983 ομαδικές απο-λύσεις που γίνονται κατά παράβαση του νόμου αυτού είναι άκυρες.

Ιδιαίτερα τονίζουμε ότι με την από 15.2.2007 απόφαση του Δ.Ε.Κ., εκδοθείσα ύστερα από προδικαστικό ερώτημα του Αρείου Πάγου, επαναλαμβάνεται η κοινοτική νομολογία: Η έννοια «επιχείρηση» αποτελεί έννοια του κοινοτικού δικαίου. Δεν μπορεί να ορισθεί με παραπομπή στις νομοθεσίες των κρατών-μελών. Συνεπώς, πρέπει να έχει αυτοτελή και ενιαία ερμηνεία στην κοινοτική έννομη τάξη²⁴.

Σύμφωνα με το Κοινοτικό Δίκαιο, *επιχείρηση* είναι η διακριτή μονάδα, με ορισμένη διάρκεια και σταθερότητα. Χρησιμοποιείται για την εκτέλεση ενός ή περισσότερων συ-γκεκριμένων καθηκόντων. Διαθέτει ένα σύνολο εργαζομένων, τεχνικά μέσα και οργανω-τική δομή που της παρέχουν την δυνατότητα εκτελέσεως των καθηκόντων αυτών.

Η εν λόγω μονάδα δεν πρέπει να έχει οπωσδήποτε ούτε νομική αυτοτέλεια, ούτε χρη-ματοοικονομική, διοικητική ή τεχνολογική αυτονομία για να χαρακτηριστεί *επιχείρηση*. Ούτε είναι ουσιώδες για τον χαρακτηρισμό ο γεωγραφικός της διαχωρισμός από τις λοι-πές μονάδες και εγκαταστάσεις του επιχειρηματικού φορέα. Επίσης δεν είναι ουσιώδες το εάν η μονάδα διαθέτει διεύθυνση προβαίνουσα αυτοτελούς σε ομαδικές απολύσεις.

Οι ανωτέρω παραδοχές μεταβάλλουν την εθνική νομολογία, σύμφωνα με την οποία μονάδα παραγωγής μη αυτοτελής δεν συνιστά επιχείρηση. Η μεταβολή αυτή έχει ήδη κα-ταγραφεί με την υπ' αριθμ. 3/2008 απόφαση της Ολομελείας του Αρείου Πάγου.

Επομένως το ΚΑΖΙΝΟ Πόρτο Καρράς λογίζεται ως αυτοτελής «επιχείρηση» κατά την έννοια του νόμου, έχει αυτοτέλεια από τα άλλα τμήματα του Πόρτο Καρράς, δική της ιεραρχική δομή, διαφορετική λειτουργία, διαφορετική εποπτεία, διαφορετικά οικονομικά αποτελέσματα και συνεπώς το ποσοστό απολύσεων κρίνεται αυτοτελώς σε σχέση με το σύνολο των εργαζομένων του Καζίνο, και όχι σε σχέση με το σύνολο των εργαζομένων στην όλη ξενοδοχειακή επιχείρηση.

2. Η εταιρία με μονομερή απόφασή της χωρίς την έγκρισή σας έκλεισε τα τραπέζια και σταμάτησε τη λειτουργία 288 μηχανημάτων (με τη δικαιολογία της δήθεν συντήρησης, ενώ στην ουσία πρόκειται για ολοκληρωτική αναστολή λειτουργίας τους). Ταυτόχρονα έκλεισε την ξενοδοχειακή υποδομή της με αποτέλεσμα να μην μπορεί να προσφέρει τις κατά νόμο επιβαλλόμενες υπηρεσίες (υψηλού επιπέδου ξενοδοχειακές υπηρεσίες) δεν έχει τη δυνατότητα να φιλοξενήσει πελάτες με αποτέλεσμα από αυτή την αιτία να μειώνεται η προσέλευση. Ακόμη και αυτοί οι λίγοι πελάτες που έρχονται φεύγουν επειδή δεν εξυπηρετούνται με αποτέλεσμα να μειώνεται η δραστηριότητα του Καζίνο, να μειώνονται τα έσοδα του ελληνικού δημοσίου και να οδηγεί η εταιρία το Καζίνο σε ουσιαστική αναστολή λειτουργίας.

3. Πρόσφατα η εταιρία έθεσε σε εφαρμογή νέο εκ περιτροπής σύστημα εργασίας, το οποίο ξεπέρασε η ίδια με τις απολύσεις πραγματοποίησε. Αμέσως μετά, λόγω της απόφασής της να κλείσει τα τραπέζια η εταιρία θεώρησε το προσωπικό των τραπέζιών ως πλεονάζον και ζήτησε την αλλαγή ειδικοτήτων στο προσωπικό των τραπέζιών μέχρι το Μαΐο 2013. Αυτή η ενέργεια της εταιρίας συνιστά μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας και εάν εφαρμοστεί θα οδηγήσει σε απόλυση τους άλλους εργαζομένους που εργάζονται στις ανωτέρω ειδικότητες. Αν δεν γίνει αποδεκτή από τους εργαζόμενους, τότε η εταιρία δήλωσε ότι «επιφυλάσσεται για την άσκηση κάθε νομίμου δικαιώματός της...», δηλαδή θα προβεί σε απολύσεις των εργαζομένων που δεν θα αποδεχθούν την πρότασή της. Ούτως ή άλλως δηλαδή, θα προβεί η εταιρία σε νέες απολύσεις με την πρόφαση του πλεονάζοντος προσωπικού, εξ αιτίας της απόφασής της να κλείσει τα τραπέζια.

Μετά από όλα αυτά, και το ιστορικό των απολύσεων που πραγματοποίησε η εταιρία μέσα στο 2012, ζητούμε την παρέμβαση της Επιτροπής σας για τη γενικότερη λειτουργία του Καζίνο την οποία αποφάσισε και επέβαλε η εταιρία χωρίς προηγούμενη έγκριση/ενημέρωσή σας και ιδίως για την απόφασή της να σταματήσει τη λειτουργία του ξενοδοχείου στερώντας από τους πελάτες τη φιλοξενία στο χώρο του συγκροτήματος, να σταματήσει τη λειτουργία των τραπεζιών και να σταματήσει (με το πρόσχημα της συντήρησης) τη λειτουργία 288 μηχανημάτων, θέτοντας ουσιαστικά το Καζίνο σε αναστολή λειτουργίας του, αφού η δραστηριότητά του με τις παραπάνω αποφάσεις είναι τόσο ελάχιστη που αποτελεί αντικίνητρο για τους πελάτες.

Ν. Μαρμαράς 13.11.2012

ΓΙΑ ΤΟ ΣΩΜΑΤΕΙΟ

