

Αριθμός εγγραφής στο βιβλίο επαγγελματικών
Σωματείων του Πρωτοδικείου: 2896 ειδ. 696/85
Αναγνωρίστηκε με την 7113/1914 απόφαση

Αριθμ. Πρωτ. 3729

ΑΘΗΝΑ 8/4/2021

ΥΠΟΜΝΗΜΑ ΘΕΣΕΩΝ

ΠΡΟΣ: α) Τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων κ. Κ. Χατζηδάκη
β) Τη Γενική Γραμματέα του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων
κ. Α. Στρατινάκη

Αξιότιμε κ. Υπουργέ και κ. Γ.Γραμματέα

Σε συνέχεια της τηλεδιάσκεψης που είχαμε την 24-3-2021 στην οποία συζητήθηκαν τα τρέχοντα ζητήματα που απασχολούν γενικά την εργατική τάξη στην ευρύτερη περιοχή της πρωτεύουσας αλλά και σε ολόκληρη τη χώρα, σας υποβάλουμε το παρόν υπόμνημα στο οποίο περιέχονται περιληπτικά τα θέματα που απαιτούν την όσο το δυνατόν πιο αποτελεσματική και άμεση παρέμβασή σας προκειμένου να επιλυθούν, αλλά και τις απόψεις μας για το κυοφορούμενο νομοσχέδιο του Υπουργείου σας, στο οποίο προβλέπεται, σύμφωνα με τα κατά καιρούς δημοσιεύματα, να περιλαμβάνει τεράστιες δυσμενείς ανατροπές στο ατομικό και συλλογικό εργατικό δίκαιο:

A. ΥΠΟ ΚΑΤΑΘΕΣΗ ΝΟΜΟΣ ΤΟΥ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Εκφράζουμε την ΠΛΗΡΗ ΑΝΤΙΘΕΣΗ μας και την έντονη διαμαρτυρία μας για το υπό κατάθεση νομοσχέδιο του Υπουργείου Εργασίας, το οποίο, επιβάλλει την ακόμα μεγαλύτερη ευελιξία στις εργασιακές σχέσεις στο σημερινό περιβάλλον και υπονομεύει το συλλογικό εργατικό δίκαιο, είναι μία έτι περαιτέρω απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων. Το νομοσχέδιο αυτό, ένα από τα πολλά που έχουν προωθηθεί και ψηφιστεί κατά τη διάρκεια των τελευταίων δέκα ετών, θα επιφέρει για μία ακόμα φορά, καίρια πλήγματα στην βαριά τραυματισμένη αγορά εργασίας, θα αποδιοργανώσει πλήρως το όποιο προστατευτικό πλαίσιο είχε απομείνει υπέρ του αδύναμου μέρους της σχέσης εργασίας, δηλ. του εργαζόμενου και θα δυσχεράνει σε απόλυτο βαθμό την ουσιαστική λειτουργία των συνδικαλιστικών οργανώσεων.

Επιφυλασσόμαστε να τοποθετηθούμε, αν ποτέ προσκληθούμε (το ότι η συνάντησή μας έγινε πολλές εβδομάδες μετά το αρχικό μας αίτημα και μετά από δική μας πίεση, δεν προσιωνίζει σοβαρή, μεταξύ μας, διαβούλευση), επί των διατάξεων όπως θα εισαχθούν προς ψήφιση, δεν μπορούμε όμως να μην αναφερθούμε σήμερα σε μία από τις, ήδη αποκληθείσες, «εμβληματικές» αλλαγές, όπως αυτή της νέας διευθέτησης του χρόνου εργασίας του εργαζόμενου. Το μοντέλο που προωθείτε (οι

εργαζόμενοι να απασχολούνται για ένα χρονικό διάστημα έως και 10 ώρες ημερησίως και σε άλλη χρονική περίοδο θα εργάζονται λιγότερες ώρες αντίστοιχα, ή θα τους χορηγείται ανάλογη ημερήσια ανάπαυση ή συνδυασμός μειωμένων ωρών εργασίας και ημερών ανάπαυσης) το οποίο θα εφαρμόζεται με **ατομικές συμφωνίες (!!!)** σε συνδυασμό με το ότι η υπέρβαση του 8ώρου, δηλ. οι δύο επιπλέον ώρες εργασίας, δεν θα αμείβονται καθόλου (δηλ. καταργείται και η προσαύξηση στο ωρομίσθιο που ισχύει- 20% για την ένατη ώρα και 40% από τη δέκατη και μετά), αφού θα «συμψηφίζονται» με ημέρες ανάπαυσης σε επόμενο διάστημα, **θα έχει τραγικά αποτελέσματα τόσο στο βίο των εργαζομένων όσο και γενικότερα στην αγορά εργασίας και την ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών εκ μέρους** . Και τούτο διότι:

-Η ευελιξία στις εργασιακές σχέσεις θεσμοθετείται για πρώτη φορά και σε τέτοιο σημείο με αποτέλεσμα ο μισθωτός να υποχρεώνεται να εργάζεται, για μία συγκεκριμένη περίοδο, περισσότερες από τις νόμιμες ώρες εργασίας και έως και 10 ώρες παραπάνω τη βδομάδα (σε πενήμερη απασχόληση), προφανώς με υπερένταση της εργασίας του.

-Οι περισσότερες ημερήσιες ώρες απασχόλησής του θα είναι ουσιαστικά χωρίς αμοιβή
-Η δυνατότητα χορήγησης ρεπό σε επόμενο διάστημα, που δεν είναι εκ των προτέρων γνωστό και καθορισμένο και οι ευρείες επιλογές του εργοδότη (π.χ. συνδυασμός μειωμένων ωρών εργασίας και ρεπό), ανατρέπει πλήρως τον ατομικό και οικογενειακό προγραμματισμό του εργαζομένου

-Καταργείται η ιδιότητα του μισθού ως αντάλλαγμα για την παροχή εργασίας, αφού ο εργαζόμενος δεν θα λαμβάνει κανένα χρηματικό ποσό για τις παρεχόμενες από αυτόν υπερωριακές υπηρεσίες

-Μεταβάλλονται δυσμενώς από τον εργοδότη οι όροι εργασίας, με επίδραση και στην σωματική και ψυχική υγεία του εργαζόμενου τόσο από την υπερένταση της εργασίας όσο και από την «ανάπαυση» σε άλλη χρονική περίοδο την οποία αυτός ποτέ δεν ζήτησε.

-Το ότι η εφαρμογή της διάταξης αφήνεται στις «ατομικές συμφωνίες» μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου, δηλ. με την εσφαλμένη προϋπόθεση ότι δύο ισότιμα μέρη συναποφασίζουν, μόνο ως αστείο μπορεί να εκληφθεί αφού ο φόβος της (εύκολης, μετά την κατάργηση από την Κυβέρνηση του «βάσιμου λόγου απόλυσης»-τον οποίο αρχικά υπερψηφίσατε!) απόλυσης στερεί από το αδύναμο μέρος της σχέσης (εργαζόμενο) κάθε διαπραγματευτική δύναμη. Είναι άλλωστε χαρακτηριστικό ότι στις πρόσφατες δηλώσεις δεν περιλαμβάνεται ούτε καν αυτή η ελάχιστη «δικλείδα ασφαλείας», δηλ. το Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας, αλλά ούτε και η υπάρχουσα ρύθμιση με την οποία οποιαδήποτε διευθέτηση απαιτούσε συμφωνία εργοδότη-εκπροσώπων εργαζομένων.

-Με τον ήδη υποβιβασμένο ρόλο του ΣΕΠΕ, την επικείμενη κατάργηση των αρμοδιοτήτων του και ανάθεσή τους στον υποστελεχωμένο ΟΜΕΔ και, τελικά, την έλλειψη οιοδήποτε ουσιαστικού ελέγχου των παρανομούντων εργοδοτών (η φιλότιμη προσπάθεια των λίγων υπαλλήλων του ΣΕΠΕ είναι, προφανώς, ανεπαρκής), προϊδεαζόμαστε ότι η πρόβλεψη για αναπλήρωση των υπερωριών που έχει ήδη πραγματοποιήσει ο εργαζόμενος, θα είναι «ευχολόγιο» και όχι υποχρέωση υπό την απειλή πραγματικών κυρώσεων.

Στο κυοφορούμενο νομοσχέδιο θα περιλαμβάνονται πλείστες όσες απαράδεκτες ρυθμίσεις όπως ελεύθερη, χωρίς περιορισμούς, συμφωνία μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων για τον τρόπο απασχόλησης, για την κατανομή του οκταώρου στη διάρκεια της ημέρας, ευέλικτο ωράριο, εργασία και το Σαββατοκύριακο (όλα με πρόσχημα την τηλεργασία), αύξηση του αριθμού των υπερωριών ετησίως αλλά και διατάξεις που καταλύουν τη συνδικαλιστική δράση όπως αόριστες ρυθμίσεις περί ηλεκτρονικού μητρώου των συνδικαλιστικών οργανώσεων καθώς και ουσιαστική κατάργηση διαδικασιών με φυσική παρουσία όπως οι συνελεύσεις και οι λήψεις αποφάσεων που υποκαθιστούνται με τεχνικά μέσα εις τρόπον ώστε ο εργοδότης να δύναται να επηρεάζει οποιοδήποτε μη αρεστό αποτέλεσμα (π.χ. απεργία).

Σας καλούμε για μία ακόμα φορά, ΜΗΝ ΚΑΤΑΘΕΣΕΤΕ ΑΥΤΟ ΤΟ ΝΟΜΟΣΧΕΔΙΟ ΚΑΙ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ, που υποδεικνύουν και συγγράφουν μεγαλοεπιχειρηματικοί και βιομηχανικοί κύκλοι, που θα καταδικάσουν τον απλό εργαζόμενο. Σε κάθε περίπτωση το εργατικό κίνημα, όσο κι αν βάλλεται, έχει αποδείξει ότι μπορεί να δίνει, αργά ή γρήγορα, τις αναγκαίες μάχες που να θέτουν ανάχωμα στην σχεδιαζόμενη αλλοίωση του πυρήνα του εργατικού δικαίου στη χώρα μας και για τη διατήρηση ενός ελάχιστου αξιοπρεπούς επιπέδου διαβίωσης του εργαζόμενου.

B. ΤΡΕΧΟΝΤΑ ΖΗΤΗΜΑΤΑ

1.-Το ζήτημα της παροχής της ειδικής άδειας προστασίας μητρότητας του άρθρ. 142 Ν. 3655/2008 στον ευρύτερο δημόσιο τομέα

Το άρθρο 142 ν. 3655/2008 ορίζει ότι «*Η μητέρα που είναι ασφαλισμένη του ΙΚΑ - ΕΤΑΜ, και εργάζεται με σχέση εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις, μετά τη λήξη της άδειας λοχείας και της ισόχρονης προς το μειωμένο ωράριο άδειας, όπως προβλέπεται από το άρθρο 9 της ΕΓΣΣΕ των ετών 2004 - 2005, δικαιούται να λάβει ειδική άδεια προστασίας μητρότητας έξι (6) μηνών. (...) Κατά τη διάρκεια της ως άνω ειδικής άδειας, ο ΟΑΕΔ υποχρεούται να καταβάλλει στην εργαζόμενη μητέρα μηνιαίως ποσό ίσο με τον κατώτατο μισθό, όπως κάθε φορά καθορίζεται με βάση την ΕΓΣΣΕ, καθώς και αναλογία δώρων εορτών και επιδόματος αδείας με βάση το προαναφερόμενο ποσό*». Κατά το γράμμα και το σκοπό της ως άνω διάταξης, δικαιούχοι της ειδικής παροχής μητρότητας είναι οι εργαζόμενες μητέρες που έχουν ενεργή εργασιακή σχέση, είναι ασφαλισμένες στο ΙΚΑ -ΕΤΑΜ και παρέχουν εργασία είτε ορισμένου, είτε αορίστου χρόνου, είτε με πλήρες ωράριο, είτε όχι, και υπάγονται στην ΕΓΣΣΕ που ισχύει για τον ιδιωτικό τομέα, ανεξαρτήτως της φύσεως της εργοδοτικής δραστηριότητας ως εμπορικής ή μη, κερδοσκοπικής ή κοινωφελούς (ΝΣΚ 365/2008). Η ως άνω ερμηνευτική εκδοχή δεν μεταβάλλεται από την ερμηνευτική διάταξη της παρ. 2 του άρθρου 36 του Ν. 3996/2011, η οποία ορίζει ότι «*Η αληθής έννοια του άρθρου 142 του ν. 3655/2008 είναι ότι στο πεδίο εφαρμογής αυτού εμπίπτει η μητέρα που είναι ασφαλισμένη του ΙΚΑ – ΕΤΑΜ, εργάζεται με σχέση*

εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις του ιδιωτικού τομέα και για την εναλλακτική χρήση του μειωμένου ωραρίου ως άδειας για φροντίδα του παιδιού καλύπτεται αποκλειστικά και μόνο από τις ρυθμίσεις της εκάστοτε ισχύουσας Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (Ε.Γ.Σ.Ε.Ε.), σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 9 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. των ετών 2004-2005». Όπως προκύπτει από την Αιτιολογική Έκθεση, σκοπός της διάταξης ήταν να αποσαφηνίσει ότι προστασίας τυγχάνουν οι εργαζόμενες μητέρες που «δεν διαθέτουν ασπίδα προστασίας άλλη πλην εκείνης που τους εξασφαλίζει η εκάστοτε ισχύουσα ΕΓΣΣΕ». Παρά το ότι ο ΟΑΕΔ αρχικώς τασσόταν υπέρ της προεκτεθείσας ερμηνευτικής εκδοχής, εντούτοις πλέον εξαιρεί από το πεδίο εφαρμογής του άρθρου 142 ν. 3655/2008 και από την ειδική παροχή προστασίας μητρότητας, εργαζόμενες σε επιχειρήσεις δημόσιου χαρακτήρα. Η διοικητική αυτή πρακτική, πέραν του ότι δεν στηρίζεται στο νόμο, παραβιάζει την συνταγματική αρχή της ισότητας καθώς καταλήγει στο παράδοξο: ενώ οι μητέρες που εργάζονται με σύμβαση εξηρημένης εργασίας στον ιδιωτικό τομέα δικαιούνται και ισόχρονη του μειωμένου ωραρίου άδεια ανατροφής παιδιού 3,5 μηνών, με συγκατάθεση του εργοδότη, και πρόσθετη εξάμηνη άδεια μητρότητας (άρθρο 142 του ν. 3655/2008), οι μητέρες εργαζόμενες με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας σε νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου του ευρύτερου δημόσιου τομέα δικαιούνται μόνο την ισόχρονη άδεια ανατροφής παιδιού, χωρίς ο περιορισμός αυτός να αντισταθμίζεται από τη λήψη άλλης μορφής άδειας με αποδοχές (Συνήγορος του Πολίτη, Ειδική Έκθεση για την παροχή προστασίας μητρότητας, 2010).

Πρέπει επομένως με παρέμβασή σας, επανέλθει η ίση μεταχείριση μεταξύ όμοιων περιπτώσεων εργαζομένων μητέρων και να λαμβάνουν και οι ανωτέρω κατηγορίες την ειδική άδεια μητρότητας.

2.- Άδεια απουσίας στους προσερχόμενους εργαζόμενους προς εμβολιασμό- εναλλακτικές δυνατότητες στις ευπαθείς ομάδες εργαζομένων

Σύμφωνα με το άρθρ. 71 Ν. 4764/2020 «Ρυθμίσεις για την προστασία της δημόσιας υγείας από τις συνέπειες της πανδημίας του κορωνοϊού COVID-19, την ενίσχυση των μέσων μαζικής μεταφοράς, την επιτάχυνση της απονομής των συντάξεων, τη ρύθμιση οφειλών προς τους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης και άλλες κατεπείγουσες διατάξεις», εργαζόμενος, ο οποίος επιλέγεται για δωρεάν έλεγχο κατά του κορωνοϊού COVID-19, κατόπιν δήλωσης συμμετοχής του στην ειδική πλατφόρμα που λειτουργεί προς τον σκοπό αυτό, και εφόσον η ώρα διενέργειας του ελέγχου ορίζεται εντός του νομίμου ωραρίου εργασίας του, δικαιούται να απουσιάσει από την εργασία του για τρεις (3) ώρες με άδεια του εργοδότη του, χωρίς περικοπή των αποδοχών του. Η δυνατότητα όμως αυτή για τρίωρη άδεια απουσίας δεν επεκτάθηκε σε όσους εργαζόμενους προσέρχονται για προγραμματισμένο εμβολιασμό στα εμβολιαστικά κέντρα, με αποτέλεσμα να χρεώνονται κανονική άδεια ή άδεια άνευ αποδοχών. Πρέπει το Υπουργείο άμεσα να προβλέψει επέκταση της άδειας απουσίας (η οποία λόγω και της φύσης του εμβολιασμού ως ιατρικής πράξης πρέπει να είναι τουλάχιστον ημερήσια) με αποδοχές και στις περιπτώσεις αυτές.

Επίσης, από σήμερα έχει σταματήσει η ισχύς της Κ.Υ.Α. 10602/226/8-3-2021 με την οποία τροποποιείται η 39363/1537/30-9-2020 (Β' 4262) κοινή υπουργική απόφαση για την απασχόληση εργαζομένων που ανήκουν σε ευπαθείς ομάδες, με την οποία προβλεπόταν ότι ο χρόνος ισχύος των περ. β), γ), δ) και ε) της παρ. 2 του άρθρου 4 της από 11.03.2020 Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου (Α' 55), όπως ισχύει, που αναφέρεται στο άρθρο 6 της υπ' αρ. 39363/1537/30-9-2020 (Β' 4262) κοινής υπουργικής απόφασης, παρατείνεται έως την 31η Μαρτίου. Αποτέλεσμα αυτού είναι εργαζόμενοι που ανήκουν σε ευπαθείς ομάδες να μην έχουν την υποχρεωτική εναλλακτική δυνατότητα για τηλεργασία ή θέση αυτών σε αναστολή, ενόψει μάλιστα και του περιορισμού των επιχειρήσεων που μπορούν να θέτουν τους εργαζομένους τους σε αναστολή μετά από τις πρόσφατες ρυθμίσεις. Πρέπει συνεπώς το Υπουργείο να επεκτείνει τη σχετική δυνατότητα για τις ευπαθείς ομάδες εργαζομένων για όλο το διάστημα της πανδημίας, ανεξαρτήτως της ύπαρξης του γενικού μέτρου της αναστολής της σύμβασης εργασίας.

3.- Αποσύνδεση της άδειας λόγω επαπειλούμενης εγκυμοσύνης και της σχετικής επιδότησής της με την άδεια απλής ασθένειας.

Η στρεβλή αντιμετώπιση των κυοφορούντων γυναικών ως ασθενών, στην περίπτωση επιπλοκών πριν τον τοκετό ή επαπειλούμενης εγκυμοσύνης, δυνάμει του Α.Ν. 1846/1951, πρέπει επιτέλους να σταματήσει. Οι μέλλουσες μητέρες, με προβλήματα στην εγκυμοσύνη τους, δεν μπορεί να αντιμετωπίζονται με τις κοινές διατάξεις περί ασθένειας κατά το κρίσιμο αυτό χρονικό διάστημα μέχρι τον τοκετό, προκειμένου να τους καταβληθεί το σχετικό επίδομα. Και τούτο κυρίως διότι οι γυναίκες αυτές χρήζουν απόλυτης οίκοι ανάπαυσης, έτσι ώστε να μην επιτρέπεται καμία μετακίνησή τους για εξέταση ενώπιον Υγειονομικών Επιτροπών στην περίπτωση χορήγησης ανικανότητας για εργασία πέραν των δεκαπέντε (15) ημερών. Η πρότασή μας είναι η θέσπιση μίας ειδικής άδειας επαπειλούμενης εγκυμοσύνης, η οποία να επιδοτείται όπως η άδεια ασθένειας, χωρίς τις περιττές ταλαιπωρίες για την κυοφορούσα γυναίκα.

4.- Οικονομική ενίσχυση λόγω της πανδημίας και στις αποκλειστικές νοσοκόμες

Μετά το ξέσπασμα της πανδημίας, καθώς και κατά τη διάρκειά της, ο κλάδος αυτός επλήγη βαθύτατα και ανεπανόρθωτα, από τον αποκλεισμό τους από τη δυνατότητα εργασίας στα περισσότερα νοσοκομεία της χώρας. Συγκεκριμένα, κατά την εξέλιξη της πανδημίας πλείστα νοσηλευτικά ιδρύματα μετατράπηκαν σταδιακά σε μονάδες αποκλειστικής θεραπείας κρουσμάτων Covid 19 (ενδεικτικά: Σισμανόγλειο, Αμαλία Φλέμινγκ, Παμμακάριστος, Σωτηρία και πρόσφατα ο Ερυθρός Σταυρός), στα οποία της απαγορεύτηκε η πρόσβαση για να αποφευχθεί η μετάδοση του ιού. Επιπλέον ακόμα και στα νοσοκομεία, τα οποία δεν έχουν μετατραπεί πλήρως σε

κλινικές θεραπείας Covid19, σπανιότατα καλούνται πλέον να εργαστούν, καθώς είναι πλέον ελάχιστες οι κλίνες που απομένουν, χωρίς να έχουν διατεθεί για τον σκοπό της αντιμετώπισης του Covid 19. Ως κλάδος Νοσοκόμων και Νοσηλευτριών αποκλειστικής απασχόλησης με την κατάρτιση και τις γνώσεις που αποδεδειγμένα κατέχουν, καθώς και με τα εχέγγυα που παρέχει η τήρηση του μητρώου, θα μπορούσαν να βρίσκονται στην πρώτη γραμμή της μάχης κατά της πανδημίας. Αποτέλεσμα του αποκλεισμού τους από τις δομές υγείας, είναι η απουσία κάθε δυνατότητας εργασίας στα περισσότερα μεγάλα δημόσια νοσοκομεία της χώρας, ενώ και η συντριπτική μείωση των κλινών στις οποίες μπορούν να εργαστούν, οδηγεί ολόκληρο τον κλάδο σε εξαιρετικά δυσχερή οικονομική κατάσταση και στα πρόθυρα οικονομικής καταστροφής. Παρά όμως τις προαναφερόμενες αδιαμφισβήτητες δυσκολίες, δεν συμπεριλήφθηκαν στις πρόσφατες υπουργικές αποφάσεις, με τις οποίες προβλέπεται η χορήγηση αποζημίωσης ειδικού σκοπού στους πληγέντες κλάδους. Να σημειωθεί ότι ο κλάδος αυτός είχε αρχικά αποκλειστεί και από την προηγούμενη αποζημίωση ειδικού σκοπού, που προβλέφθηκε από την υπ' αρ. 16073/287/22-4-2020 ΚΥΑ, όμως εν συνεχεία ορθώς έγινε τροποποίηση της ΚΥΑ, προκειμένου να διευρυνθεί και να τον συμπεριλάβει. Ως εκ τούτου ζητούμε όπως δείξετε την ανάλογη μέριμνα και να στηρίξετε έμπρακτα τον κλάδο των αποκλειστικών νοσοκόμων και νοσηλευτριών που τόσο ταλαιπωρείται στην παρούσα συγκυρία, προκειμένου να συμπεριληφθούν στους κλάδους που θα λάβουν τις προβλεπόμενες οικονομικές ενισχύσεις.

5.Το ζήτημα της μισθολογικής αναγνώρισης προϋπηρεσίας στους νεοπροσληφθέντες οδηγούς και τεχνίτες της ΟΣΥ Α.Ε.

Όπως γνωρίζετε, μετά την έκδοση της από 22.8.2020 Π.Ν.Π., όπως κυρώθηκε με το αρ.2 του ν. 4722/2020 « Έκτακτα μέτρα για την ενίσχυση των αστικών συγκοινωνιών ... προς αντιμετώπιση των συνεπειών της πανδημίας του κορωνοϊού...», ο Υπουργός Υποδομών και Μεταφορών, προκήρυξε (με την προκήρυξη 1/2020) την πλήρωση με σειρά προτεραιότητας 423 συνολικά θέσεων ΔΕ και ειδικότερα 367 θέσεων ΔΕ οδηγών Λεωφορείων και 56 τεχνιτών, με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου. Ο διαγωνισμός αυτός ολοκληρώθηκε και οι προσληφθέντες, μετά την ανάρτηση των οριστικών πινάκων από το ΑΣΕΠ, έχουν ήδη προσέλθει να αναλάβουν εργασία. Πλην όμως η εταιρεία, στηριζόμενη στις διατάξεις της παρ. 4 του άρθρου 11 του ν.4354/2015 (ΦΕΚ 176/τ.Α'/16.12.2015) και τις οδηγίες της αριθμ. 2/31029/ΔΕΠ/6.5.2016 διευκρινιστικής εγκυκλίου του Αναπληρωτή Υπουργού Οικονομικών (Α.Δ.Α.:ΨΑΕΦΗ-ΠΟ7) με τις οποίες η αναγνωριζόμενη προϋπηρεσία (μισθολογικά) είναι δυνατή μόνο αν έχει προσφερθεί σε φορείς που κατά την ημερομηνία έναρξης ισχύος του ίδιου νόμου αναφέρονται στην παρ.1 του άρθρου 7 (Δημόσιο, ΟΤΑ, ΝΠΔΔ, ΝΠΙΔ και ΔΕΚΟ κεφ. Α' του ν.3429/2005) των κρατών-μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης με σχέση εξαρτημένης εργασίας δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου αορίστου ή ορισμένου χρόνου και όχι η προϋπηρεσία που έχει προσφερθεί στον ιδιωτικό τομέα εν γένει. Αποτέλεσμα της ρύθμισης αυτής είναι να υπάρχουν εργαζόμενοι δύο ταχυτήτων στην εταιρεία, παρά το ότι εκτελούν το ίδιο έργο και παρά το γεγονός ότι έχουν κοινή, χρονικά, εμπειρία! Εξάλλου είναι χαρακτηριστικό ότι

στο κεφάλαιο Δ' της πιο πάνω προκήρυξης με τίτλο «*απαραίτητα δικαιολογητικά συμμετοχής (πρέπει να συντρέχουν κατά την ημερομηνία λήξης προθεσμίας υποβολής των αιτήσεων) και τρόπος επικύρωσης αυτών*» και στο στοιχείο 4, αναλυτικά περιγράφεται στις σελίδες 22 έως και 26 της προκήρυξης , ο τρόπος απόδειξης και υποβολής των δικαιολογητικών της βαθμολογούμενης εμπειρίας, η οποία χαρακτηρίζεται ως η απασχόληση με σχέση εργασίας ή σύμβαση έργου στο δημόσιο ή στον ιδιωτικό τομέα, ή η άσκηση επαγγέλματος σε καθήκοντα ή έργα συναφή με το αντικείμενο των προς πλήρωση θέσεων. Είναι μ' άλλα λόγια άτοπο από τη μια να ζητείται η εμπειρία και στον ιδιωτικό τομέα ως προσόν πρόσληψης και να λαμβάνεται υπόψη για αυτήν και από την άλλη η εμπειρία αυτή να μην αποτυπώνεται στη μισθοδοσία με τη σχετική προσαύξηση. Ο συνυπολογισμός αυτός προβλέπεται εξάλλου και από την από 11.6.2019 ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΕΤΟΥΣ που εξακολουθεί ισχύουσα. Σύμφωνα με το άρθρο 2 της ανωτέρω ισχύουσας ΣΣΕ, ως χρόνος προϋπηρεσίας λογίζεται αθροιστικά α) ο χρόνος που διανύθηκε σε ομότιμα και συναφή καθήκοντα και β) το 1/2 του χρόνου απασχόλησης σε οποιαδήποτε ειδικότητα με ανώτατο όριο τα πέντε έτη καθώς και γ) ο χρόνος στρατιωτικής θητείας. Επομένως θεωρούμε ότι το Υπουργείο, με εγκύκλιό του, πρέπει να διευκρινίσει και να ζητήσει από την εταιρεία τον συνυπολογισμό της προϋπηρεσίας των νεοπροσληφθέντων εργαζομένων, ακόμα και αν αυτή διανύθηκε στον ιδιωτικό τομέα, δοθέντος ότι έγινε χρήση αυτής ως προσόντος διορισμού.

Για το Δ.Σ.

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ

Ο ΓΕΝ. ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ


ΓΕΩΡΓΙΟΣ ΜΥΛΩΝΑΣ




ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ ΚΟΥΛΟΥΡΗΣ