



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ,
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ
ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ
ΓΕΝ. Δ/ΝΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΕΝΤΑΞΗΣ ΣΤΗΝ
ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ
Δ/ΝΣΗ ΑΜΟΙΒΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΣΥΜΦΙΛΙΩΣΗΣ

Ταχ.Δ/ση: Σταδίου 29
Ταχ.Κώδικας.: 10110 -Αθήνα
Πληροφορίες: Δ.Πόθα
Τηλέφωνο : 2131516283-291
E-mail: dpotha@ypakp.gr
E-mail: sgkoudrololos@ypakp.gr

Αθήνα, 20/2/2017
Αρ. Πρωτ.: 7540/121

ΠΡΟΣ

1) ΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΤΩΝ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ
ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ ΜΕ ΤΗΝ ΕΠΩΝΥΜΙΑ

α) «ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΔΕΗ
ΑΝΑΝΕΩΣΙΜΕΣ»

β) «ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ
ΔΕΗ - ΚΛΑΔΟΥ ΗΛΕΚΤΡΙΚΗΣ ΕΝΕΡΓΕΙΑΣ»

γ) «ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΔΙΠΛΩΜΑΤΟΥΧΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ
ΟΜΙΛΟΥ ΔΕΗ »

(Δια των Πληρεξουσίων Δικηγόρων αυτών)

E-mail: kolliris@hotmail.com

2) ΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΑΣ

«ΔΕΗ ΑΝΑΝΕΩΣΙΜΕΣ Α.Ε.»

Υπόψη κ. Ηλία Μοναχολία

(Δ/νων Σύμβουλος)

E-mail: imonacholias@ppcr.gr

E-mail: ceo@ppcr.gr

ΚΟΙΝ.:

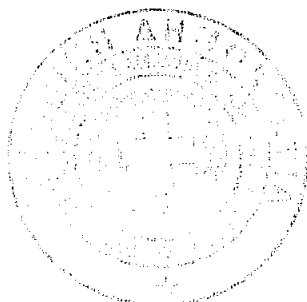
Γρ. Υπουργού

Γρ. Γεν. Γραμματέα

ΘΕΜΑ: Σύγκληση σύσκεψης.

Σχετ.: Το από 20/2/2017 κοινό αίτημα των ως άνω συνδικαλιστικών οργανώσεων (επισυνάπτεται).

Σάς καλούμε σε συμφιλιωτική σύσκεψη, σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 3^Α του Ν. 3996/2011, όπως ισχύει και 13 του Ν.1876/90, που θα γίνει την Πέμπτη 2/3/2017 και ώρα 11.00 στο Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, Σταδίου 29, στον 7ο όροφο, γραφείο Γενικού Γραμματέα, προκειμένου να συζητηθούν τα ζητήματα, που θέτουν οι αιτούσες συνδικαλιστικές οργανώσεις και αφορούν: α) την εργοδοτική πρόταση περί επιστροφής αχρεωστήτως καταβληθέντος ποσού και β) την ένταξη του συνόλου του προσωπικού της εταιρίας στον ισχύοντα ΚΚΠ/ΔΕΗ.



ΑΚΡΙΒΗΣ ΑΝΤΙΓΡΑΦΟ
ΤΟΥΣ ΑΡΧΙΒΟΥΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑΣ

Ο ΠΡΟΙΣΤΑΜΕΝΟΣ ΤΗΣ Δ/ΝΣΗΣ

ΚΩΝ/ΝΟΣ ΑΓΡΑΠΙΔΑΣ

ΠΡΟΣ

Το Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης

ΑΙΤΗΣΗ

Του υπό σύσταση σωματείου με την επωνυμία: «ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΔΕΗ ΑΝΑΝΕΩΣΙΜΕΣ»

Του σωματείου με την επωνυμία: «ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΔΕΗ – ΚΛΑΔΟΥ ΗΛΕΚΤΡΙΚΗΣ ΕΝΕΡΓΕΙΑΣ»

Του σωματείου με την επωνυμία: «ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΔΙΠΛΩΜΑΤΟΥΧΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΟΜΙΛΟΥ ΔΕΗ»

Με την παρούσα αιτούμαστε τη διενέργεια, κατ' εφαρμογή του άρθρου 13 του ν. 1876/1990, τριμερούς συμφιλιωτικής διαδικασίας ενώπιον της αρμόδιας Διεύθυνσης του Υπουργείου Σας με την εργοδότη εταιρεία με την επωνυμία «ΔΕΗ ΑΝΑΝΕΩΣΙΜΕΣ ΑΕ» όπως νόμιμα εκπροσωπείται για τους κάτωθι λόγους.

Η εργοδότη εταιρία αναζητά ήδη με την αντίστοιχη περικοπή μισθού από όλους τους εργαζομένους την επιστροφή καταβληθέντος ποσού που έχει καταβληθεί ως αποδοχές από την ίδια και το οποίο έχει εισπραχθεί καλοπίστως από τους εργαζόμενους και δη για το οποίο ποσό έχουν καταβληθεί και οι σχετικές ασφαλιστικές εισφορές και επίσης αρνείται εμπράκτως να συμμορφωθεί προς τα όσα δικαίως και νομίμως της ζητούμε ήτοι τη συνέχιση καταβολής των αποδοχών μας ως αυτές ακριβώς είχαν καταστεί αντικείμενο ρητής συμφωνίας – υπόσχεσης που τηρήθηκε από την εταιρία και καταβάλλονταν τακτικά μέχρι πρότινος αλλά και την εξομοίωση όλων ανεξαιρέτως των εργαζομένων με τους λοιπούς εργαζομένους του Ομίλου της ΔΕΗ και την υπαγωγή όλων των εργαζομένων στην εταιρία στον ισχύοντα ΚΚΠ/ΔΕΗ, ως τούτο επιβάλλεται απερίφραστα από τις σχετικές διατάξεις του νόμου, του Συντάγματος και του κοινοτικού δικαίου. Ειδικότερα:



I. Στις 21 Νοεμβρίου 2006 και στις 19 Δεκεμβρίου 2006, το Διοικητικό Συμβούλιο της ΔΕΗ ΑΕ, αποφάσισε να προχωρήσει σε απόσχιση κλάδου ο οποίος περιλαμβάνει όλους τους σταθμούς παραγωγής από Ανανεώσιμες Πηγές Ενέργειας (ΑΠΕ) (αιολικά πάρκα, φωτοβολταϊκά, γεωθερμικά και μικρά υδροηλεκτρικά εργοστάσια, είτε λειτουργούντα είτε υπό κατασκευή) και να μεταφέρει τη κυριότητά τους στην κατά 100% θυγατρική της, ΔΕΗ Ανανεώσιμες Α.Ε., με αντάλλαγμα μετοχές μέσω ισόποσης αύξησης του μετοχικού κεφαλαίου της θυγατρικής. Οι λόγοι που οδήγησαν σε αυτή τη συναλλαγή, ήταν για να λειτουργήσει ο υπό απόσχιση κλάδος με αποτελεσματικότερο τρόπο, καθόσον η ΔΕΗ Ανανεώσιμες Α.Ε. δραστηριοποιείται αποκλειστικά σε αυτό τον κλάδο. Ως ημερομηνία απόσχισης ορίστηκε η 1 Ιανουαρίου 2007.

Εν συνεχεία και πέραν του μεταφερόμενου από τη ΔΕΗ προσωπικού που στελέχωσε την ως άνω εταιρία, προκηρύχθηκε και διαγωνισμός μέσω ΑΣΕΠ για την περαιτέρω στελέχωση της ΔΕΗ Ανανεώσιμες ΑΕ με εξειδικευμένο προσωπικό. Δημιουργήθηκε έτσι μια νέα εταιρία βάσει οιοονεί καθολικής διαδοχής υπαγόμενη και αυτή στον όμιλο της ΔΕΗ με εργαζομένους αρχικά δύο ταχυτήτων: τους προερχόμενους από την ΔΕΗ ΑΕ για τους οποίους εφαρμόζεται ο ΚΚΠ/ΔΕΗ και διατέθηκαν από την ΔΕΗ ΑΕ και τους προερχομένους από το διαγωνισμό του ΑΣΕΠ με αρ. προκήρυξης 5Κ/2016, οι οποίοι υπέγραψαν ατομικές συμβάσεις εργασίας (**65 στον αριθμό**).

Τόσο κατά τη σύναψη της σύμβασης με τους επιτυχόντες της 5Κ όσο και μεταγενέστερα η εταιρία υποσχέθηκε ρητώς δια του νομίμου εκπροσώπου και των προστηθέντων οργάνων της και δη πολλάκις ότι ο μισθός μας θα είναι ο συγκεκριμένος ισχύων μέχρι σήμερα και θα ανέρχεται σε ποσό X 14 μήνες με τις αντίστοιχες παρακρατήσεις υπέρ τρίτων / ασφαλιστικών εισφορών. Συνεπώς συντρέχει πράγματι περίπτωση ρητής συμφωνίας, άλλως έστω σταθερής επιχειρησιακής συνήθειας, στην οποία μάλιστα δώσαμε δικαιολογημένη εμπιστοσύνη και ήταν ο βασικός λόγος που αναλάβαμε υπηρεσία και υπογράψαμε τη σύμβαση.

Σε κάθε περίπτωση, τα χρήματα που εδόθησαν δεν μπορούν να αναζητηθούν νομικά έγκυρα για το παρελθόν είτε να αλλάξει ο μισθός μας για το μέλλον και τούτο πολλώ μάλλον με οιαδήποτε απλή προφορική εντολή προϊσταμένου, καθώς τούτο θα αποτελεί σαφή μονομερή βλαπτική μεταβολή. Σε κάθε περίπτωση πρόκειται για παροχή που δεν μπορεί να αναζητείται νομικά εγκύρως καθώς οι εργαζόμενοι παρείχαν υπηρεσία και έγιναν μάλιστα κρατήσεις ώστε οιαδήποτε παρακράτηση - συμψηφισμός θα αντίκειται προφανώς στο άρθρο 281 ΑΚ. Είναι σαφές δε και από ισχύουσες εγκυκλίους του αρμοδίου Υπουργείου ότι το οιοδήποτε θεωρητικό «σφάλμα» της διοίκησης βαρύνει αυτήν ως υπόλογο έναντι της περιουσίας της εταιρίας και καταλογίζεται στην ευθύνη του ΔΣ έναντι των μετόχων και δεν μπορεί επ' ουδενί να μετακυλιέται στους εργαζόμενους,

II. Περαιτέρω από τις διατάξεις των άρθρων 1 παρ. 1, 2, 2 παρ. 1 και 21 παρ. 1, 2 του Ν. 3239/1955, που ίσχυε πριν από το Ν. 1876/1990, σε συνδυασμό με το άρθρο 22 παρ. 2 του Συντάγματος, προκύπτει ότι περιεχόμενο των συλλογικών συμβάσεων είναι η ρύθμιση των όρων, των συνθηκών και της αμοιβής της εργασίας των εργαζομένων. Τα θέματα των όρων και συνθηκών εργασίας ανήκουν κατά κανόνα στο νόμιμο περιεχόμενο των κανονισμών εργασίας, χωρίς να αποκλείεται κανονισμοί εργασίας να αποτελούν αυτοτελώς περιεχόμενο συλλογικών συμβάσεων. Στην τελευταία, περίπτωση η ρύθμιση αυτή, δηλαδή, ο περιεχόμενος σε συλλογική σύμβαση κανονισμός, ανήκει στο κανονιστικό μέρος της συλλογικής συμβάσεως και επομένως έχει ισχύ ουσιαστικού νόμου. Έτσι κανονισμός εργασίας, που έχει αποτελέσει περιεχόμενο ειδικής συλλογικής συμβάσεως εργασίας, η οποία, σύμφωνα με το άρθρο 2 παρ. 2 του πιο πάνω νόμου κατατέθηκε στο Υπουργείο Εργασίας και δημοσιεύθηκε με απόφαση του Υπουργού Εργασίας στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως έχει ισχύ νόμου ουσιαστικού και όχι συμβάσεως (π.χ. ΚΚΠ/ΔΕΗ). Οι κανονισμοί εργασίας, που καταρτίστηκαν κατά τα παραπάνω, σκοπό έχουν να εξασφαλίσουν ενιαία τάξη, ομοιομορφία και ίση μεταχείριση στην εκμετάλλευση, πράγμα, που επιτυγχάνεται με τη ρύθμιση γενικών και αφηρημένων διατάξεων, που έχουν άμεση και αναγκαστική ενέργεια σε όλο το

προσωπικό, χωρίς να απαιτείται σχετική συμφωνία των μερών. Οι ειδικές συλλογικές συμβάσεις, αν και καταρτίστηκαν υπό την ισχύ του Ν 3239/1955, υπάγονται ως προς τα αποτελέσματα τους και γενικώς την ισχύ τους στις διατάξεις του ισχύοντος ήδη νόμου 1876/1990, που είναι άμεσης εφαρμογής (ΑΠ 1494/2010, 280/2006). Εξάλλου, και από το συνδυασμό των διατάξεων των άρθρων 2 παρ. 1, 6, 3 παρ. 1 γ, 5 και 8 παρ. 3 του τελευταίου αυτού νόμου ως και του άρθρου 12 του Ν. 1767/1988, προκύπτει ότι, και, κατά τα νυν ισχύοντα, στο δυνατό περιεχόμενο των συλλογικών συμβάσεων εργασίας ανήκει, πλην άλλων, η ρύθμιση σχετικά με τη σύναψη, τους όρους λειτουργίας και τη λήξη των ατομικών συμβάσεων εργασίας ως και ο κανονισμός εργασίας και ότι επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση, που, σημειωτέον, εισήχθη το πρώτον με τον παραπάνω νόμο, είναι η συλλογική σύμβαση, που καταρτίζεται μεταξύ της συνδικαλιστικής οργανώσεως της επιχειρήσεως και του εργοδότη και η ισχύς της οποίας καταλαμβάνει όλους ανεξαιρέτως τους μισθωτούς της επιχειρήσεως. Αυτές οι επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις αντιστοιχούν στις ειδικές συλλογικές συμβάσεις του προϊσχύσαντος Ν. 3239/1955 και οι κανονιστικές τους διατάξεις έχουν ισχύ νόμου (βλ. Ολ. ΑΠ 461/1970, ΑΠ 251/2012, 1494/2010, 860/2010, 1437/2006, 488/2006).

Ως πρόσφατα έκρινε ο Άρειος Πάγος (5/2011, εν ολομεία): « Από τις διατάξεις του ν.δ. 3789/1957 (το οποίο δεν κατάργησαν οι ν. 1876/1990 και 1767/1988, περιόρισαν, όμως, σημαντικά το πεδίο εφαρμογής του, αρθ. 3§5, 6§ 1στ, 15§1 και 16§1 ν.1876/1990, 12§4 ν. 1767/1988) προκύπτει, ότι οι Κανονισμοί Εργασίας που καταρτίστηκαν υπό την ισχύ του ως άνω ν.δ., με το οποίο το θέμα των Κανονισμών Εργασίας ρυθμίζεται με τρόπο ενιαίο για όλες τις επιχειρήσεις κλπ. ανεξάρτητα από τη νομική μορφή τους ή από το σε ποιόν ανήκουν (Δημόσιο, νομικά πρόσωπα ιδιωτικού ή δημόσιου δικαίου κλπ., το δίκαιο δηλ. που εισάγεται με αυτό είναι γενικό και αποκλειστικό για τις επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις κλπ. που υπάγονται στις διατάξεις του) έχουν κανονιστική νομική φύση, δηλ. ισχύ ουσιαστικού (όχι, όμως, και τυπικού) νόμου και η θέσπισή τους αποτελεί άσκηση "νομοθετικής" εξουσίας από την πλευρά του εργοδότη που απορρέει από την εξουσιοδότηση του ως άνω ν.δ. 3789/1957». Συνεπώς ο Άρειος Πάγος σταθερά πλέον δέχεται ότι ο κανονισμός

εργασίας που έχει συναφθεί με επιχειρησιακή σσε ή μη (βάσει του νδ 3789/1957) έχει ισχύ νόμου.

Βασικός και συνάμα θεμελιώδης κανόνας, ο οποίος διαπνέει κυριαρχικώς τη λειτουργία της σχέσεως εργασίας, είναι η αρχή της εύνοιας των εργαζομένων¹. Ένας εκ των στόχων της αρχής αυτής, είναι η διασφάλιση ενός κατωτάτου ορίου προστασίας του εργαζομένου. Ειδική εκδήλωση της αρχής αυτής αποτελεί η ρύθμιση της διατάξεως του άρθρου 4 του π.δ. 178/2002 (αντίστοιχη της διατάξεως του άρθρου 3 του προϊσχύσαντος π.δ. 572/1988), διά της οποίας διασφαλίζονται τα δικαιώματα των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβιβάσεως της εργοδοτικής επιχειρήσεως, και τούτο υπό την έννοια ότι διά της ρυθμίσεως του ανωτέρω νομοθετήματος απαγορεύεται και αποκλείεται η χειροτέρευση της θέσεως των ως άνω εργαζομένων συνεπεία της μεταβιβάσεως [για το ότι η απόσχιση με σύσταση νέας εταιρίας συνιστά αναμφίβολα μεταβίβαση επιχείρησης, βλ. αντί πολλών Λεβέντη Αμ., Μεταβίβαση επιχείρησης και ΣΣΕ, 2016, σελ. 28επ.]. Το δεδομένο αυτό ευρίσκει έρεισμα, μεταξύ άλλων, και στη ρύθμιση του άρθρου 8 παρ. 3 του ν. 1876/1990, κατά την οποία, εφ' όσον ο εργοδότης δεσμεύεται από επιχειρησιακή σ.σ.ε., οι κανονιστικοί όροι αυτής ισχύουν υποχρεωτικώς και στις σχέσεις όλων των εργαζομένων που απασχολούνται στην επιχείρησή του. Είναι, συνεπώς, σαφές και δεδομένο ότι, σε περίπτωση μεταβιβάσεως της εργοδοτικής επιχείρησης, ο μεν νέος διάδοχος εργοδότης είναι υποχρεωμένος να σεβασθεί τα δικαιώματα των εργαζομένων της μεταβιβασθείσης επιχείρησης (διατεθέντων από τη ΔΕΗ εν προκειμένω ως και γίνεται). Οι δε λοιποί πλην των εκ ΔΕΗ προερχομένων εργαζόμενοι έχουν σαφές δικαίωμα να ζητήσουν την επέκταση και επ' αυτών των όρων/παροχών που ισχύουν για τους συναδέλφους τους, αφενός στη βάση της υποχρεωτικής επέκτασης του ΚΚΠ/ΔΕΗ που συνήφθη με ΣΣΕ επέχοντος θέση νόμου και σε αυτούς, αφετέρου διότι τούτο επιβάλλεται και υπό των κατωτέρω σαφών διατάξεων του Συντάγματος και κανόνων του κοινοτικού δικαίου με

¹ Ειδική μορφή της οποίας αποτελεί και η ρύθμιση της διατάξεως του άρθρου 7 παρ. 2 του ν. 1876/1990, σύμφωνα με την οποία: «2. Οι όροι ατομικών συμβάσεων εργασίας, που αποκλίνουν από τους κανονιστικούς όρους συλλογικών συμβάσεων εργασίας, είναι επικρατέστεροι, εφ' όσον παρέχουν μενολύτερη προστασία στους εργαζόμενους»

υπερνομοθετική ισχύ που εφαρμόζονται (έμμεση τριτενέργεια) και στην επίμαχη περίπτωση.

Η αρχή της ισότητας την οποία καθιερώνει το άρθρο 4§1 του Συντάγματος, αποτελεί νομικό κανόνα, ο οποίος επιβάλλει την ομοιόμορφη μεταχείριση των προσώπων που τελούν κάτω από τις ίδιες συνθήκες (ενδεικτικά ΣτΕ 2717/1988, ΣτΕ 157/1989 και Ολομ. Α.Π. 3/1997, 7/1993, 12/1992, 5/1992 κλπ). Η παραβίαση της αρχής αυτής ελέγχεται από τα Δικαστήρια, μέσα στον κύκλο της δικαιοδοσίας των, ώστε να διασφαλίζεται η πραγμάτωση του κράτους δικαίου και η με ίσους όρους ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητας του καθενός (άρθρο 5 του Συντάγματος). Η συνταγματική αρχή της ισότητας στις ειδικότερες εκφάνσεις αυτής επιβάλλει την ομοειδή μεταχείριση ομοειδών περιπτώσεων και την κατά το λόγο εκάστου υπαλλήλου-εργαζομένου αξιοκρατική εργασιακή του εξέλιξη (έμμεση τριτενέργεια συνταγματικών δικαιωμάτων - πολλώ μάλλον τούτο ισχύει σε έναν φορέα, όπως η ΔΕΗ Ανανεώσιμες ΑΕ, του ευρύτερου δημόσιου τομέα που εξυπηρετεί δημόσιο σκοπό). Σύμφωνα δε με το άρθρο 22 του Συντάγματος η εργασία αποτελεί δικαίωμα και προστατεύεται από το Κράτος, που μεριμνά για τη δημιουργία συνθηκών απασχόλησης όλων των πολιτών και για την ηθική και υλική εξύψωση του εργαζόμενου αγροτικού και αστικού πληθυσμού και προβλέπει ρητώς ότι όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας.

Επιπλέον η νομολογία των εθνικών δικαστηρίων αλλά και των διεθνών δικαιοδοτικών οργάνων στα οποία συμμετέχει η Ελλάδα, έχει αναγνωρίσει ως θεμελιώδη αρχή του διεθνούς, κοινοτικού αλλά και του ελληνικού εργατικού δικαίου ότι εργαζόμενοι που αναλαμβάνουν τα ίδια καθήκοντα υπό τον ίδιο εργοδότη, πρέπει να καρπούνται τις ίδιες αποδοχές (ίση αμοιβή για ίση εργασία). Ειδικότερα σύμφωνα με το άρθρο 23 παρ. 2 της Οικουμενικής Διακήρυξης των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, «όλοι χωρίς καμία διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για ίση εργασία». Με το άρθρο 7 του Διεθνούς Συμφώνου των Ηνωμένων Εθνών για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Μορφωτικά Δικαιώματα (19.12.1966), που κυρώθηκε με το ν. 1532/1985, αναγνωρίζεται το «... δικαίωμα κάθε προσώπου να απολαμβάνει δίκαιους και

ευνοϊκούς όρους εργασίας, οι οποίοι να εξασφαλίζουν ειδικότερα αμοιβή που παρέχει σε όλους τους εργαζομένους, σαν ελάχιστο όριο: ένα μισθό δίκαιο και αμοιβή ίση με την αξία της εργασίας χωρίς καμιά διάκριση...». Περαιτέρω, με το άρθρο 4 του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη του Συμβουλίου της Ευρώπης (18.10.1961), που κυρώθηκε με το ν. 1426/1984, καθιερώνεται υποχρέωση αναγνώρισης του δικαιώματος των εργαζομένων για ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας. Το αυτό δικαίωμα κατοχυρώνεται και με την υπ' αριθμ. 111 Διεθνή Σύμβαση Εργασίας της 4.6.1958 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, που κυρώθηκε με το ν. 1424/1984. Περαιτέρω, με το άρθρο 119 Συνθ. Ε.Κ. (ήδη άρθρο 141 Συνθ. Ε.Κ.), το οποίο, σύμφωνα με πάγια νομολογία του Δ.Ε.Κ. έχει υπερνομοθετική ισχύ και άμεσο αποτέλεσμα, κατοχυρώνεται η αρχή της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή εργασία της αυτής αξίας. Επιπρόσθετα, και το άρθρο 2 της 100 Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας και οι με αριθμ. 75/117 και 76/207 οδηγίες του Συμβουλίου της Ε.Ε. αναφέρονται στην ίση αμοιβή για όμοια εργασία.

Απο τα ανωτέρω καθίσταται λοιπόν σαφές ότι η διάταξη του άρθρου 8 παρ. 3 του ν. 1876/1990, ερμηνευμένη σε συνδυασμό προς τις αρχές της εύνοιας προς τους εργαζομένους και της διασφάλισης των εργασιακών τους δικαιωμάτων σε περίπτωση μεταβιβάσεως της εργοδοτικής επιχειρήσεως, την αρχή της ισότητας και της ίσης μεταχειρίσεως για παροχή εργασίας ίδια ποιότητα και ποσότητα προς τις οποίες και με τις οποίες απολύτως συμπορεύεται, έχει κυρίως την έννοια ότι οι ευνοϊκότεροι όροι εργασίας οι οποίοι δεσμεύουν στον εργασιακό χώρο του διαδόχου εργοδότη αυτόν με ισχύ νόμου, επεκτείνονται υποχρεωτικώς και στο λοιπό προσωπικό του εργοδότη (δηλαδή της μεταβιβασθείσης νέας πλέον επιχειρήσεως). Επί τη βάση επίσης των ως άνω συνταγματικών και υπερνομοθετικών διατάξεων και αρχών είναι σαφές ότι δεν συγχωρείται ανισότητα στην καταβολή μηνιαίων αποδοχών, μεταξύ εργαζομένων οι οποίοι υπηρετούν σε αντίστοιχες θέσεις, κατέχουν τουλάχιστον ταυτόσημα τυπικά προσόντα και εκτελούν ομοειδή (ποιοτικά και ποσοτικά) καθήκοντα ως συμβαίνει και σε πλείστες περιπτώσεις. Δηλαδή εφόσον δύο κατηγορίες εργαζομένων εκτελούν τα καθήκοντά τους κάτω από όμοιες συνθήκες, τόσο λόγω της φύσης απασχόλησής τους, όσο και εργασιακού

περιβάλλοντος, δηλαδή υπό συνθήκες εργασίας, που είναι τουλάχιστον ανάλογες και εφόσον τα καθήκοντά τους δεν υπολείπονται σε σοβαρότητα και σπουδαιότητα δεν δικαιολογείται από το πλέγμα των ως άνω συνταγματικών και υπερνομοθετικών διατάξεων αλλά και με βάση τις γενικές αρχές του εργατικού δικαίου η διακριτική μισθολογική τους μεταχείριση από τον ίδιο εργοδότη.

Όλα τα ανωτέρω οδηγούν στο τελικό ερμηνευτικό συμπέρασμα ότι είναι υποχρεωτική η υπαγωγή των εργαζομένων μελών μας προσληφθέντων μετά από διαγωνιστική διαδικασία ΑΣΕΠ στον ΚΚΠ/ΔΕΗ για λόγους ερειδόμενους στο ΠΔ 178/2002 και στην αρχή της ισότητας, ιδίως προς εργαζόμενους άλλων επιχειρήσεων του ομίλου ΔΕΗ αλλά και προς όσους εργαζόμενους προέρχονται από τη ΔΕΗ ΑΕ, και συναφώς υπάρχει υποχρέωση της Διοίκησης της εταιρίας να ενεργήσει στην κατεύθυνση αυτή ώστε όλοι οι εργαζόμενοι ανεξαρτήτως προελεύσεως να τυγχάνουν ενιαίας και ομοιογενούς αντιμετώπισης όσον αφορά στα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους.

Δοθέντων των ανωτέρω, και εκείδη έχει δοθεί από την εργοδότηρια σχέδιο κανονισμού εργασίας που δεν πεινοποιεί στο ελάχιστο τα ως άνω νόμιμα βάσιμα και αληθή την παρούσα χρονική στιγμή η διενέργεια της τριμερούς συμφιλιοτικής διαδικασίας είναι απολύτως κρίσιμη και απαραίτητη.

Αθήνα, 20/2/2017 - Οι πληρεξούσιοι Δικηγόροι

ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ ΣΠ. ΠΕΡΗΓΑΤΑΡΗΣ
ΔΙΚΗΓΟΡΟΣ ΠΑΡ' ΑΡΕΙΩ ΠΑΓΩ
ΑΡΙΘΜΟΣ ΜΗΤΡΩΟΥ ΑΣΔΑ: 18443
ΣΟΛΩΝΟΣ 51 - ΑΘΗΝΑ Τ.Κ. 10672
ΤΗΛ. 210 3645636 - FAX: 2103645651
ΑΦΜ: 043955025 - Δ.Ο.Υ: Δ' ΑΘΗΝΩΝ

ΗΛΙΑΣ Α. ΚΟΛΛΑΥΡΗΣ
ΔΙΚΗΓΟΡΟΣ παρ' Αρείω Πάγω και ΣτΕ
Διδάκτωρ Δημοσίου Δικαίου Παν/ου Χαϊδελβέργης

ΑΝΑΓΝΩΣΤΟΠΟΥΛΟΥ 32 – ΑΘΗΝΑ

Τηλ.: 210.3608504, Fax: 210.3608509

Email: kolliris@hotmail.com - ΑΜ Δ.Σ.Α.: 25296