

ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΔΙΠΛΩΜΑΤΟΥΧΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΟΜΙΛΟΥ ΔΕΗ ΜΕΛΟΣ ΓΕΝΟΠ/ΔΕΗ-ΚΗΕ

ΑΝΑΓΝ. ΕΠΑΓΓΕΛΜ. ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΑΡ. ΑΠΟΦ. 1583/56 ΠΡΩΤ. ΑΘΗΝΩΝ
ΣΤΟΥΡΝΑΡΗ 73 - 75 104 32 ΑΘΗΝΑ - ΤΗΛ.: 210 5220852 - 210 5238551
FAX: 210 5235433 - E-mail: sdmdei@otenet.gr - www.sdmdei.gr

Αρ. Πρωτ: 120

Αθήνα, 20/4/2017

Προς: Διπλωματούχους Μηχανικούς Ομίλου ΔΕΗ
και ΛΑΓΗΕ Α.Ε.

Θέμα: Ενημερωτική Επιστολή ΣΔΜ Ομίλου ΔΕΗ, 20 Απριλίου 2017 (Αποχωρήσεις Προσωπικού,
Καταγγελίες Συμβάσεων Εργασίας Εργαζομένων στη ΔΕΗ ΑΕ)

Σχετικά: α. Απόφαση ΔΣ/ΔΕΗ ΑΕ 19/24.1.2017

β. Επιστολές γνωστοποίησης ΔΕΗ/ΔΑΝΠΟ προς εργαζομένους περί υπαγωγής τους στην
α' σχετική απόφαση

γ. Μελέτη Ι. Καρούζου Δικηγόρου – Εργατολόγου

δ. Μελέτη Ε. Γλύκας Δικηγόρου

Συναδέλφισσα, συνάδελφε,

μετά από πολλές ερωτήσεις και διαμαρτυρίες συναδέλφων σχετικά με την εισήγηση της ΔΑΝΠΟ ΔΕΗ ΑΕ και την απόφαση ΔΣ για υιοθέτηση διαδικασίας «συναινετικών» αποχωρήσεων και των μέχρι σήμερα παρεμβάσεων που έγιναν από το Σύλλογο προς ΔΕΗ ΑΕ/ΓΔΑΝΠΟ, ΓΕΝΟΠ ΔΕΗ ΚΗΕ και εκπροσώπους των εργαζομένων στη ΔΕΗ ΑΕ,

το ΔΣ του Συλλόγου αποφάσισε να διερευνήσει το νομικό πλαίσιο προσφεύγοντας σε εξειδικευμένους εργατολόγους, νομικούς, για την βέλτιστη ενημέρωση και διασφάλιση των μελών του.

Στα παραπάνω πλαίσια επισυνάπτονται στην παρούσα επιστολή δύο σχετικές μελέτες που παραδόθηκαν στο Σύλλογο μέχρι σήμερα.

Επιπλέον λαμβάνοντας υπόψη τη σχετική εισήγηση της ΔΑΝΠΟ προς το ΔΣ και τις μελέτες των νομικών συμβούλων του Συλλόγου, διατυπώνονται επιφυλάξεις για τα πραγματικά κίνητρα αλλά και για τη σοβαρότητα της εισήγησης.

Ενδεικτικά αναφέρονται τέσσερα σημεία (αιτιολογικής εισήγησης και α' σχετ. απόφασης ΔΣ ΔΕΗ ΑΕ) που τεκμηριώνουν την προηγούμενη διατύπωση:

1. Εισήγηση, παρ. Βγ:

...η Εταιρεία θα επιδιώξει τη θέσπιση νομοθετικής ρύθμισης, προκειμένου να καταργηθούν οι νομοθετικές διατάξεις που προβλέπουν το συμψηφισμό της εκ του Νόμου οριζόμενης αποζημίωσης απόλυσης με το δικαιούμενο εφάπαξ βοήθημα....

Σχόλιο:

Από 12.1.2017 μέχρι σήμερα δεν έχει γίνει καμία σχετική νομοθετική ρύθμιση. Παρόλ'αυτα ήδη η Διοίκηση έστειλε 200 ειδοποιητήρια παρακινώντας τους συναδέλφους σε αποχώρηση (με προθεσμία αποδοχής 30.4.17) με «δέλεαρ εθελουσίας» 15.000 ευρώ καταβολή η οποία όμως, για αδιευκρίνιστους μέχρι στιγμής λόγους, δεν ονομάστηκε μόνον εθελουσίας ή παροχή κινήτρου εθελουσίας εξόδου από την Υπηρεσία, όπως αρχικά διαδόθηκε ότι θα είναι.

Κατά συνέπεια, κανείς δεν εξασφαλίζει με ασφάλεια ότι το ποσό των 15.000 ευρώ θα είναι πέραν του ποσού του εφάπαξ και δεν θα προκύψει στο μέλλον θέμα συμψηφισμού ή επιστροφής.

Εξάλλου αντίστοιχο πρόσφατο περιστατικό αμετροέπειας παρουσιάστηκε και στη ΔΕΗΑΝ (θυγατρική της ΔΕΗ με τον ίδιο Πρόεδρο και στις δύο εταιρείες) όταν κλήθηκαν εργαζόμενοι να επιστρέψουν ποσά καταβληθέντα και συμφωνημένα με τη Διοίκηση της, ένα χρόνο αργότερα ως εκ παραδρομής δοθέντα, γιατί ανακάλυψαν εκ των υστέρων ότι δεν ήταν σύμφωνα με τις ισχύουσες νομοθετικές διατάξεις!!

2. Εισήγηση, παρ. Ββ:

... Αναμφίβολα, **ο συνδυασμός της νέας τεχνογνωσίας με την εμπειρία** θα δημιουργήσουν ένα καταρτισμένο νέο ηλικιακά ανθρώπινο δυναμικό, το οποίο θα συντελέσει σημαντικά στην ανάπτυξη της Εταιρείας....

Επιπλέον, **η πρόσληψη νέων ανθρώπων με εξειδικευμένες επιστημονικές γνώσεις και ικανότητες προσανατολισμένες στις νέες τεχνολογίες θα δώσει νέα πνοή στην Εταιρεία**, δεδομένου ότι το νεότερο ηλικιακά προσωπικό έχει καλύτερη εξοικείωση με τη νέα γνώση και τεχνολογία.

Συνεπώς, είναι απαραίτητη η ομαλή αποχώρηση του μεγαλύτερου σε ηλικία προσωπικού και **η σταδιακή εισροή νεότερων ανθρώπων.**

Σχόλιο:

Αποχωρήσεις ΔΕΗ ΑΕ για το 2017. T1 και Γ/T1, ΔΕΗ ΑΕ, **35.85%**, (57/159) με στοιχεία ΓΔΑΝΠΟ 7.1.2017 ή 19.9% (38/191) με στοιχεία ΔΑΝΠΟ 19.4.2017.

Χρόνος από τη διαδικασία προκήρυξης έως την πρόσληψη προσωπικού (2-7 έτη)

Καμία Προκήρυξη πρόσληψης: 2016, 2017

Προκηρύξεις προσλήψεων: 2014, 2015. Προσλήψεις T1, ΔΕΗ ΑΕ, 12.44%, (98/579) (ΑΣΕΠ, 1Ε/2014, 2Κ/2015, 3Κ/2015)

Η Διοίκηση αμφισβητεί τα παραπάνω δεδομένα;

Πως θα υλοποιήσει τα προτεινόμενα στην εισήγησή της προς το ΔΣ;

Συρρικνώνοντας δραματικά το ανθρώπινο δυναμικό;

Πως θα μεταφέρει την τεχνογνωσία;

Κόβοντας τον ομφάλιο λώρο μεταφοράς τεχνογνωσίας μεταξύ του προσωπικού, παρότι ευαγγελίζεται το αντίθετο και απολύοντας με παρελκυστικό τρόπο έμπειρους συναδέλφους πριν υλοποιήσει νέες προσλήψεις;

Πως θα υλοποιήσει τις προσλήψεις νέων ανθρώπων με εξειδικευμένες επιστημονικές γνώσεις και ικανότητες προσανατολισμένες στις νέες τεχνολογίες;

Μειώνοντας τον αριθμό των Διπλωματούχων Μηχανικών;

Μήπως έτσι προκύψει ανάγκη «επιλεκτικής» επαναπρόσληψης έμπειρων συνταξιούχων για τη μετάδοση «των φώτων» της γνώσης τους στους νεοπροσληφθέντες;

Εξάλλου αυτή τη χροιά της «επιλεκτικής» παραμονής στην Υπηρεσία, μεταφέρει και η τροποποίηση του ποσοστού, σε 7% των 191 που πληρούν τις προϋποθέσεις αποχωρήσεις, κατά τη Διοίκηση για το 2017, από την αρχική εισήγηση για κατ' εξαίρεση παραμονή στην Υπηρεσία του 5% των 159 που αναλύεται στη συνέχεια.

3. Εισήγηση, παρ. Βγ:

...Όμως αυτό που διαπιστώνεται στην Επιχείρηση είναι η σημαντική μείωση του ρυθμού με τον οποίο οι μισθωτοί αποχωρούν από την εργασία. Συγκεκριμένα τα στοιχεία αποχωρήσεων για τη ΔΕΗ ΑΕ (δε συμπεριλαμβάνονται ΑΔΜΗΕ, ΔΕΔΔΗΕ, ΔΕΗ ΑΝΑΝΕΩΣΙΜΕΣ) διαμορφώνονται ως εξής: α) 2010, αποχωρήσεις...

Σχόλιο:

Είναι αβάσιμη και πρόχειρη η συγκεκριμένη προσέγγιση της μείωσης των αποχωρήσεων με παρουσίαση αυτών ανά έτος, από το 2010 έως το 2016, γιατί πέραν των άλλων μαζικές προσλήψεις ως γνωστό δεν γίνονται και δεν γινόντουσαν ποτέ στο παρελθόν ανά έτος, αλλά αντιθέτως γινόντουσαν κατά μεγάλα χρονικά διαστήματα πολλών ετών συνήθως και ως εκ

τούτου είναι φυσιολογικό να αποχωρούν μαζικά σειρές που είχαν προσληφθεί μαζικά και συμπληρώνουν σχεδόν ταυτόχρονα προϋποθέσεις συνταξιοδότησης. Εξάλλου από το 2010 και μετά αλλάξαν άρδην τα συνταξιοδοτικά δεδομένα, αυξηθήκαν τα ηλικιακά όρια συνταξιοδότησης και τα απαιτούμενα για θεμελίωση έτη εργασίας, αφού ταυτόχρονα καταργηθήκαν σταδιακά οι διατάξεις συνταξιοδότησης άνευ ορίου ηλικίας.

4. Απόφαση, παρ. 4:

...Ο Διευθύνων Σύμβουλος...δύναται να αποφασίσει...**την εξαίρεση εργαζομένων...μέχρι 1 έτος... μέχρι ποσοστού 7%...το Διοικητικό Συμβούλιο...μέχρι ένα (1) ακόμη έτος.**

Σχόλιο:

Ο Σύλλογος εντοπίζοντας έγκαιρα τις αδυναμίες της εισήγησης της εν λόγω απόφασης από 7.1.2017 σε συνάντηση που έγινε άμεσα μεταξύ Προεδρείου και ΓΔΑΝΠΟ ΔΕΗ ΑΕ, επισήμανε και την επισφάλεια της παρακάτω χαριστικής διάταξης:

Παραμονή κατ' εξαίρεση, σύμφωνα με την παράγραφο 4 της απόφασης, στην Υπηρεσία του 7% (αύξηση 2% από το σχέδιο της απόφασης 13.1.2017 (5%) μέχρι την έγκρισή της 24.1.2017 (7%)) του συνολικού προς αποχώρηση πλήθους των εργαζομένων προφανώς με αδιαφανείς διαδικασίες που συνωστίζει τους απεγνωσμένους συναδέλφους στα γραφεία της Διοίκησης για ανάπτυξη πελατειακών σχέσεων όπως σχολιάζεται.

Συνοψίζοντας, επισημαίνεται ότι σε κάθε περίπτωση θα πρέπει να διασφαλιστεί η μετάδοση τεχνογνωσίας και οι θέσεις εργασίας των Τ1 στον Όμιλο.

Είναι λυπηρό οι Διοικήσεις των εταιρειών του Ομίλου που αποτελούνται από έμπειρους Διπλωματούχους Μηχανικούς να αποδέχονται και να εγκρίνουν αποχωρήσεις αναλογικά μεγαλύτερες Διπλωματούχων Μηχανικών ως προς τις άλλες ειδικότητες σε σχέση με τις αντίστοιχη ποσόστωση Διπλωματούχων Μηχανικών ως προς τις άλλες ειδικότητες στις προσλήψεις των τελευταίων ετών (ΔΕΔΔΗΕ, ΔΕΗ).

Είναι απαράδεκτο, πρωτοφανές και μοναδικό, να συνδυάζεται καθεστώς εθελουσίας αποχώρησης με απειλή καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του εργαζόμενου εάν αυτός δεν αιτηθεί «εθελουσία» αποχώρηση.

Επίσης, είναι αδιευκρίνιστο γιατί υπάρχει κάτω δεσμευτικό ηλικιακό όριο με ή χωρίς συμπλήρωση προϋποθέσεων συνταξιοδότησης, σε καθεστώς «τύποις» εθελουσίας αποχώρησης όπως προσπαθεί η Διοίκηση της ΔΕΗ ΑΕ να το εμφανίσει, όπως και οριζόντια ηλικιακή αντιμετώπιση των εργαζομένων χωρίς κριτήρια σπουδών, τεχνογνωσίας ή και ηλικιακής εισόδου στην εταιρεία.

Τα παραπάνω σχολιάζονται με την προϋπόθεση πρωτίστως και σε κάθε περίπτωση να εξασφαλίζεται η κάλυψη των οργανικών θέσεων από νεότερα, κατ' ελάχιστο, ισοδύναμα στελέχη που θα έχουν αποκτήσει την απαραίτητη εμπειρία και τεχνογνωσία από τους εν δυνάμει αποχωρούντες και να δίνεται δυνατότητα ανανέωσης του προσωπικού χωρίς ακραία φαινόμενα.

Τέλος σημειώνεται ότι η «αλχημεία» ανακατέματος οργανικών – ειδικών στελεχών – λήξης θητείας- επιλεκτικής επαναπροκήρυξης θέσεων λόγω λήξης θητείας και αλλαγής ορίων ηλικίας αποχώρησης με αυτό τον τρόπο (από 65 σε 62 έτη ή αντίστροφα) δεν είναι ήσσονος σημασίας και θα σχολιαστεί διεξοδικά στο μέλλον με νομική κάλυψη από πλευράς του Συλλόγου για την εξασφάλιση των μελών του και την εύρυθμη πορεία του Ομίλου.

Επισημαίνεται ότι οι παραπάνω προσεγγίσεις και εκτιμήσεις αποτελούν προϊόν ενημέρωσης βάσει μελετών ειδικών εργατολόγων στους οποίους ανατέθηκε το εν λόγω έργο με πρωτοβουλία του Συλλόγου.

Η τελική απόφαση και οι κατά περίπτωση αντίστοιχες ενέργειες είναι στην αποκλειστική βούληση του ενδιαφερόμενου ο οποίος θα πρέπει να συνεκτιμήσει όλες τις παραμέτρους πριν ενεργήσει με την δική του κρίση. Επίσης είναι αυτονόητο ότι μπορεί και ο ίδιος να διερευνήσει νομικά την υπόθεση με δικά του μέσα.

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ

ΓΡ. ΜΠΑΡΜΠΑΓΙΑΝΝΗΣ



Ο ΓΕΝ. ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ

ΠΟΛ. ΣΥΤΓΕΛΑΚΗΣ

Συνημμένα:

- γ. σχετ. (Μελέτη Ι. Καρούζου)
- δ. σχετ. (Μελέτη Ε. Γλύκας)

Κοινοποίηση:

- ΓΕΝΟΠ/ΔΕΗ - ΚΗΕ
- Πρωτοβάθμια Σωματεία
- κ. Π. Καραλευθέρη, Εκπρόσωπο Εργαζομένων ΔΕΗ ΑΕ
- κ. Ν. Φωτόπουλο, Εκπρόσωπο Εργαζομένων ΔΕΗ ΑΕ
- κ. Κ. Μασούρα, Εκπρόσωπο Εργαζομένων ΔΕΔΔΗΕ ΑΕ
- κ. Φ. Νικολόπουλο, Εκπρόσωπο Εργαζομένων ΑΔΜΗΕ ΑΕ

- κ. Εμ. Παναγιωτάκη, Πρόεδρο και ΔΝΣ ΔΕΗ ΑΕ
- κ. Ν. Χατζηαργυρίου, Πρόεδρο και ΔΝΣ ΔΕΔΔΗΕ ΑΕ
- κ. Α. Κορωνίδα, Πρόεδρο ΑΔΜΗΕ ΑΕ
- κ. Ι. Καμπούρη, Δ/ντα Σύμβουλο ΑΔΜΗΕ ΑΕ
- κ. Η. Μοναχολιά, Διευθύνοντα Σύμβουλο ΔΕΗ ΑΝΑΝΕΩΣΙΜΕΣ ΑΕ
- κ. Μ. Φιλίππου, Πρόεδρο & Δ/ντα Σύμβουλο ΛΑΓΗΕ ΑΕ

- κ. Γ. Δαμάσκο, Γεν. Δ/ντή Ανθρωπίνων Πόρων ΔΕΗ ΑΕ
- κ. Κ. Αγαθάκη, Γεν. Δ/ντή Υποστηρικτικών Λειτουργιών ΔΕΔΔΗΕ ΑΕ
- κ. Α. Αντωνιάδου, Δ/ντρια Ανθρωπίνων Πόρων ΔΕΗ ΑΕ
- κ. Α. Μανουσάκη, Δ/ντρια Ανθρωπίνων Πόρων ΔΕΔΔΗΕ ΑΕ
- κ. Ν. Δασκαλάκη, Διευθυντή Ανθρώπινου Δυναμικού & Υποστήριξης ΑΔΜΗΕ ΑΕ
- κ. Π. Σημαιοφορίδη, Δ/ντή Ανθρώπινου Δυναμικού ΔΕΗ ΑΝΑΝΕΩΣΙΜΕΣ ΑΕ
- κ. Γ. Αβραμόπουλο, Δ/ντή Ανθρωπίνων Πόρων ΛΑΓΗΕ ΑΕ