

ΝΟΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

A.1. Στο άρθρο 34 του ΚΚΠ/ΔΕΗ προβλέπεται ότι η σύμβαση εργασίας με το τακτικό προσωπικό λύνεται αυτοδίκαια, χωρίς καταβολή αποζημίωσης ή άλλη διατύπωση όταν ο μισθωτός συμπληρώσει:

- το 65ο έτος για το προσωπικό των μ.κ. Τ, Α,Β.

-το 62ο έτος για το προσωπικό με μ.κ. Β1 έως 7

-το 60ο έτος για το προσωπικό με μ.κ 8 έως 12.

Στην παράγραφο 2 του ίδιου άρθρου προβλέπεται η δυνατότητα παράτασης του ως άνω ορίου ηλικίας είτε με απόφαση του Διευθύνοντος Συμβούλου, είτε με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου υπό τους όρους και τις προϋποθέσεις που εκεί αναλυτικά αναφέρονται.

2. Στην παρ.1 του α.5 της ΠΥΣ 6/28.2.2012 προβλέπεται: " από 14.2.2012 οι συμβάσεις εργασίας των εργαζομένων που προβλέπεται να λήγουν με τη συμπλήρωση του ορίου ηλικίας ή με τη συμπλήρωση των προϋποθέσεων συνταξιοδότησης , νοούνται ως συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου και σε περίπτωση λύσης αυτών εφαρμόζονται οι διατάξεις του ν. 2112/1920, όπως ισχύει". Ορίζεται επίσης ότι οι ως άνω διατάξεις καταλαμβάνουν και επιχειρήσεις, εταιρείες κλπ "του ευρύτερου δημόσιου τομέα". Στη διάταξη της παρ. 2 του ίδιου άρθρου ορίζεται επίσης ότι από 14.2.2012 καταργούνται "διατάξεις... Κανονισμών Εργασίας Οργανισμών Προσωπικού ... που θεσπίζουν όρους που υποκρύπτουν μονιμότητα ή ρήτρες μονιμότητας.." και ότι αυτό επίσης εφαρμόζεται σε επιχειρήσεις, εταιρείες κλπ "του ευρύτερου δημόσιου τομέα".

3. Η διεύθυνση Νομικών Υπηρεσιών της ΔΕΗ με την από 10.8.2012 γνωμοδότησή της, απεφάνθη ότι με βάση τα παραπάνω, τα όρια ηλικίας του α.34 ΚΚΠ/ΔΕΗ για αυτοδίκαιη λύση της σύμβασης εργασίας του τακτικού προσωπικού έχουν καταργηθεί.

4. Πρακτικά αυτό ερμηνεύεται ότι πλέον οι συμβάσεις εργασίας του τακτικού προσωπικού οι οποίες μέχρι τότε ήταν ορισμένου χρόνου, μετατράπηκαν σε αορίστου , με αποτέλεσμα να μπορεί πλέον η Επιχείρηση να καταγγέλει τις συμβάσεις εργασίας τόσο χωρίς τον περιορισμό των ορίων ηλικίας που έθετε ο ΚΚΠ/ΔΕΗ , όσο και χωρίς να δεσμεύεται από την ύπαρξη σπουδαίου λόγου για καταγγελία , όπως ήταν (ενδεικτικά) η διάπραξη σοβαρού πειθαρχικού αδικήματος ή η επί τρεις διαδοχικές κρίσεις μισθολογική στασιμότητα του μισθωτού.

5. Στα πλαίσια αυτά εκδόθηκε η υπαριθ. 19/24..1.2017 απόφαση ΔΣ/ΔΕΗ , με την οποία αποφασίστηκε η διαδικασία λύσης σύμβασης εργασίας τακτικού προσωπικού που μέχρι 31.12.2016 έχει θεμελιώσει δικαίωμα κύριας σύνταξης και επιπλέον έχει συμπληρώσει

- το 60ο έτος οι απασχολούμενοι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης σε καθήκοντα με ασφάλιση ΒΑΕ ή ΥΒΑΕ
- το 62ο έτος το λοιπό προσωπικό , συμπεριλαμβανομένων των διοικητικών ιεραρχικών στελεχών 3ου και 4ου ιεραρχικού επιπέδου και των ειδικών στελεχών όλων των ιεραρχικών επιπέδων και
- το 65ο έτος οι απασχολούμενοι σε καθ'ήκοντα διοικητικών στελεχών 1ου και 2ου ιεραρχικού επιπέδου και των ειδικών συμβούλων της Διοίκησης.

Ήδη έχουν αρχίσει να αποστέλλονται οι γνωστοποιήσεις υπαγωγής στην ως άνω 19/24.1.2017 απόφαση ΔΣ/ΔΕΗ, προκειμένου οι μισθωτοί να αποφασίσουν για τη υπαγωγή τους σε αυτό ή μη.

B. Από την επισκόπηση των ως άνω διατάξεων παρατηρείται ότι δεν αναφέρονται, πολύ δε περισσότερο δεν λαμβάνονται υπόψη τα διαλαμβανόμενα σχετικά, τόσο στην ΕΣΣΕ ΔΕΗ 2012, όσο και στην ΕΣΣΕ 2015.

Στην ΕΣΣΕ 2012, κεφάλαιο Γ παρ. 6, αναφέρεται:

''Η εταιρεία δεσμεύεται να μην προχωρήσει σε καταγγελίες συμβάσεων για οικονομοτεχνικούς λόγους, παρά μόνον εφόσον συντρέχει

σπουδαίος λόγος ο οποίος καθιστά αφόρητη τη συνέχιση των συμβάσεων αυτών".

Στην ΕΣΣΕ 2015 επίσης προβλέπεται:

"Η εταιρεία δεσμεύεται να μην προχωρήσει σε καταγγελία συμβάσεων για οικονομοτεχνικούς λόγους παρά μόνον εφόσον συντρέχει σπουδαίος λόγος, σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 35 του ΚΚΠ/ΔΕΗ ,όπως αντικαταστάθηκε και ισχύει με την από 7.6.2012 ΕΣΣΕ Προσωπικού ΔΕΗ ΑΕ." Σημειωτέον ότι το άρθρο 35 του ΚΚΠ/ΔΕΗ , όπως αντικαταστάθηκε με την ΕΣΣΕ 2012 αναφέρεται αποκλειστικά στην ΚΑΤΑΡΓΗΣΗ ΘΕΣΗΣ, όπου εκτός των άλλων ρητά αναφέρει ότι εάν παρά την παραπάνω διαδικασία, δηλαδή εάν η προσπάθεια αξιοποίησης του προσωπικού, του οποίου η θέση εργασίας καταργήθηκε, αποτύχει ,
 "...η εταιρεία διατηρεί το δικαίωμα για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας αυτού με απόφαση Διευθύνοντος Συμβούλου...". Στην δε παρ. 4 αναφέρεται ότι η απόλυση επέρχεται έξι μήνες μετά την κοινοποίησή της στο μισθωτό, στον οποίο επίσης ορίζεται ότι καταβάλλεται η νόμιμη αποζημίωση για την καταγγελία σύμβασης αορίστου χρόνου με προειδοποίηση"

Τέλος, στην παρ. 5 του αυτού άρθρου αναφέρεται ότι σε περίπτωση ανασύστασης των θέσεων που καταργήθηκαν μέσα στην τριετία από την κατάργησή τους , το προσωπικό που απολύθηκε για το λόγο αυτόδύναται να επαναπροσληφθεί....".

Με δεδομένο ότι πουθενά δε αναφέρεται στην προαναφερθείσα απόφαση 19/24.1.2017 ΔΣ/ΔΕΗ ότι συντρέχει σπουδαίος λόγος ο οποίος καθιστά αφόρητη τη συνέχιση των συμβάσεων εργασίας των μισθωτών των οποίων η σύμβαση καταγγέλεται, η ως άνω απόφαση ελέγχεται και κατά το σημείο αυτό για τη νομιμότητα και ορθότητά της.

Γ. 1. Στην απόφαση 19/24.1.2017 ΔΣ/ΔΕΗ αναφέρεται ότι αυτή καταλαμβάνει το απασχολούμενο προσωπικό με συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου, "... το οποίο μέχρι 31.12.2016 έχει θεμελιώσει

δικαίωμα κύριας σύνταξης", δηλαδή δεν αναφέρει πλήρη ή μειωμένη κύρια σύνταξη. Αυτό βεβαίως θα μπορούσε να επιδεχθεί διάφορες ερμηνείες, το πιθανότερο όμως είναι ότι η μη αναφορά σε πλήρη κύρια σύνταξη υπονοεί ότι αυτό δεν αποτελεί για τους συντάκτες της απόφασης απαραίτητο όρο για την ισχύ της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας.

2. Θεωρούμε απαραίτητο πριν τη λήψη οποιασδήποτε απόφασης για αποχώρηση σύμφωνα με την απόφαση ή όχι, την απευθείας άμεση επικοινωνία των μισθωτών με τον οικείο ασφαλιστικό φορέα για να επιβεβαιώσουν το γεγονός της θεμελίωσης συνταξιοδοτικού δικαιώματος και το χρόνο αυτής, όπως εξάλλου επιτακτικά προτρέπουν και τα σχετικά με την εφαρμογή της έγγραφα, δεδομένου ότι η θεμελίωση αυτή συναρτάται με πολλές παραμέτρους και μπορεί να διαφοροποιηθεί για ποικίλους λόγους για κάθε μισθωτό. Έτσι, το μόνο αρμόδιο όργανο για την επιβεβαίωση αυτή είναι ο ασφαλιστικός φορέας και μόνο.

3. Απαραίτητη επίσης θεωρείται για τον μετὰ την αποχώρηση από την Επιχείρηση οικονομικό προγραμματισμό των μισθωτών, η πληροφόρησή τους για το ύψος της καταβληθησόμενης σύνταξης, καθώς και του εφάπαξ βοηθήματος που δικαιούνται, τα ύψη των οποίων είναι σωστό να αναζητούνται και να πιστοποιούνται από τις επίσης αρμόδιες υπηρεσίες και μόνο.

3. Η καταβολή του ποσού των 15.000 ευρώ - Απόφαση Ολομέλειας Α.Π. Αξιζει σχολιασμού το γεγονός ότι δεν αναφέρεται κάποιος χαρακτηρισμός για το πώς καταβάλλεται το ποσό των 15.000,00 ευρώ, δηλαδή ως αποζημίωση, ως μπόνους οικειοθελούς αποχώρησης κλπ. Το μόνο για το οποίο αναφέρεται είναι ότι θα συμψηφιστεί με τυχόν οφειλές. Επίσης πουθενά δεν αναφέρεται σαφώς και ρητώς ότι ΔΕΝ θα συμψηφιστεί με το εφάπαξ.

Αντίθετα, καθίσταται σαφές ότι όσοι δεν θα αποχωρήσουν οικειοθελώς/πειθόμενοι στην απόφαση και η επιχείρηση προχωρήσει σε καταγγελία της εργασιακής τους σύμβασης, ΔΕΝ δικαιούνται

αποζημίωσης, εφόσον το εφάπαξ τους είναι περισσότερο από 15.000 ευρώ, ενώ αν είναι λιγότερο, δικαιούνται τη διαφορά μέχρι τις 15.000 ευρώ. Σημειώνουμε ότι με απόφαση της Ολομέλειας του Α.Π. κρίθηκε αμετάκλητα πλέον ότι μισθωτός της Επιχείρησης ΔΕΝ δικαιούται αποζημίωση πέραν του εφάπαξ. (Στην περίπτωση του βεβαίως το εφάπαξ ήταν κατά πολύ μεγαλύτερο από το ποσό των 15.000 ευρώ).

Δ. Είναι σαφές ότι ενόψει των ανωτέρω ρυθμίσεων σε συνδυασμό με τις οικονομικοκοινωνικές συνθήκες που επικρατούν και το κλίμα εντός του οποίου εκδίδονται οι δικαστηριακές αποφάσεις (με αντικείμενο τις εργασιακές/ασφαλιστικές σχέσεις), η Δικαιοσύνη θα είναι εκείνη που θα κληθεί να δώσει απαντήσεις σε όλα εκείνα τα ζητήματα που θα ανακύψουν, η δε έκβαση για τη δικαίωση ή μη των προσφευγόντων σ' αυτή είναι εξαιρετικά απρόβλεπτη.

Η Γνωμοδοτούσα Δικηγόρος

Ελένη Γλύκα