

ΠΡΟΣ ΤΟΥΣ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ ΔΙΑΝΟΜΕΙΣ ΤΗΣ E-FOOD

ΜΗΝΥΜΑ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ ΑΝΤΙΣΤΑΣΗΣ ΚΑΙ ΑΓΩΝΑ



«Σημειώσεις» για το εργασιακό καθεστώς του ταχυδιανομέα στην e-food.

Συνέλευση Βάσης Εργαζομένων Οδηγών Δικύκλου- ΣΒΕΟΔ Νοέμβριος 2020

Ένα σύντομο ιστορικό για την έκρηξη της διαδικτυακής παραγγελιοληψίας στον χώρο της ταχυδιανομής (delivery). Το παράδειγμα της e-food.

Εδώ και δύο χρόνια (Οκτώβριος 2018) η e-food αποφάσισε (και ύστερα από την εξαγορά της από την γερμανική πολυεθνική Delivery Hero) να περάσει από τον χώρο της παραγγελιοληψίας στον χώρο της διανομής.

Τόσο η Γερμανική Delivery Hero / e-food όσο και η Φινλανδική Wolt, μπήκαν περίπου την ίδια χρονική περίοδο στην αγορά αλλά με εκ διαμέτρου αντίθετες προσεγγίσεις όσον αφορά το εργασιακό καθεστώς. Η μεν e-food με καθεστώς εξαρτημένης εργασίας, η δε Wolt με καθεστώς συνεργάτη (partner) που ξεκάθαρα υποκρύπτει εξαρτημένη εργασία όπως αναφέρουμε και στο υπόμνημα που καταθέσαμε στο υπουργείο εργασίας στις 30 Σεπτεμβρίου του 2020 (δες την παράγραφο 4.5 του υπομνήματος με τίτλο «Χαρακτηριστικά της εργασιακής πραγματικότητας» στο site του σωματείου sveod.gr.)

Ας δούμε λοιπόν ποιά είναι τα στοιχεία που διαφοροποιούν την e-food

από το μέσο όρο της αγοράς. Στην e-food οι εργαζόμενοι έχουν πλήρη ασφάλιση για τις ώρες που εργάζονται, δώρα, άδειες, επιδόματα, τριετίες, προσαυξήσεις νυχτερινών, Κυριακής και Αργιών. Επίσης, οι ταχυδιανομείς της e-food αποζημιώνονται με το 15% επί του βασικού μισθού για τη χρήση και τη συντήρηση του ιδιόκτητου δικύκλου, όπως μεταξύ άλλων, ορίζει ο νόμος 4611/2019 που κερδήθηκε μέσα από τους αγώνες του σωματείου αλλά και τη στήριξη χιλιάδων εργαζομένων από το 2007 μέχρι και την ψήφισή του μετά την μεγαλειώδη απεργία της 11ης Απριλίου του 2019.

Σε αυτό το σημείο αξίζει να σημειώσουμε πως ως σωματείο προκρίνουμε την επιλογή του εταιρικού δικύκλου προκειμένου οι εργαζόμενοι να απαλλάσσονται από τα υψηλότερα κόστη του συνεργείου και των service που συνεχώς αυξάνονται ενώ οι μισθοί μένουν στάσιμοι. Σύμφωνα πάντως με το νόμο, το ποσό της αποζημίωσης για τη χρήση και τη συντήρηση του δικύκλου καταβάλλεται σε αναλογία με τα διανυόμενα χιλιόμετρα και γι' αυτό στο άρθρο 56, παράγραφο 7, του νόμου 4611/19 αναφέρεται ρητά πως: «Όταν οι εργαζόμενοι χρησιμοποιούν μοτοποδήλατο ή μοτοσικλέτα δικής τους ιδιοκτησίας, νομής ή κατοχής, ο εργοδότης καταβάλλει πρόσθετη μηνιαία αποζημίωση χρήσης και συντήρησης του οχήματος που ισούται τουλάχιστον με το δεκαπέντε τοις εκατό (15%) του νόμιμου κατώτατου μηνιαίου μισθού ή της αντίστοιχης προκύπτουσας αναλογίας σε περίπτωση μερικής απασχόλησης».

Για την αποζημίωση των καυσίμων (βενζίνη) και τα Μέσα Ατομικής Προστασίας (Μ.Α.Π) θα αναφερθούμε στη συνέχεια μιας και σύμφωνα με τις πάγιες θέσεις του σωματείου αλλά και τους συναδέλφους της e-food αποτελούν δύο από τα «αγκάθια» της υφιστάμενης εργασιακής σχέσης.

Ως σωματείο και εργαζόμενοι στην e-food, θέλουμε να μιλάμε πάντα τη γλώσσα της αλήθειας και να «αποδίδουμε τα του Καίσαρος τω Καίσαρι» οπότε θα σταθούμε εξίσου και στις θετικές και στις αρνητικές πτυχές της εργασιακής μας πραγματικότητας. Στην παρούσα έκδοση έχουμε επιλέξει να κεντροβαρίσουμε στους παρακάτω άξονες:



1. Χώροι στέγασης

Το ζήτημα της στέγασης και της προστασίας από τις καιρικές συνθήκες κατά τη διάρκεια της αναμονής μέχρι την επόμενη παραγγελία αφορά το σύνολο των εργαζομένων στην ταχυδιανομή. Πρόκειται για ένα πρωτεύον θέμα που άπτεται της υγείας μας και γι' αυτό είναι απολύτως απαραίτητο να προβλεφθούν από την εταιρεία στεγασμένοι χώροι όπου θα μπορούμε να προστατευτούμε από το κρύο, την βροχή, ή την ζέστη. Ως σωματείο, θεωρούμε αντιεπαγγελματικό και ταυτόχρονα παράλογο τις ημέρες με κακοκαιρία να είμαστε εκτεθειμένοι για τέσσερις, έξι ή οχτώ ώρες στη βροχή και στο κρύο. Επίσης στους στεγασμένους χώρους αναμονής θα πρέπει να προβλεφθούν ερμάρια (lockers) για μπουφάν, αδιάβροχα καθώς και για το σύνολο του απαραίτητου εξοπλισμού προστασίας. Τα κουτιά μεταφοράς των παραγγελιών και οι σακοί των ποδηλατών/τριών δεν είναι αποθηκευτικοί χώροι και μετά βίας χωράνε μια μεγάλη παραγγελία. Πόσο μάλλον τα προσωπικά αντικείμενα και τον απαραίτητο εξοπλισμό των ποδηλατών/τριών (αδιάβροχα, σκουφιά κτλ). Κουτιά ή σακοί λοιπόν δεν είναι ερμάρια (κι ακόμη κι αν ήταν αυτή η προβλεπόμενη χρήση τους) δεν χωράνε τον επαγγελματικό μας εξοπλισμό και τα Μέσα Ατομικής Προστασίας.

2. Καύσιμα

Όπως ήταν φυσικό, μετά τη διεύρυνση των ζωνών αυξήθηκαν και τα χιλιόμετρα. Σε μια οχτάωρη βάρδια πολλοί συνάδελφοι διανύουμε από 100 έως και 120 χιλιόμετρα. Όμως η αποζημίωση που λαμβάνουμε για καύσιμα (βενζίνη) σε καμία περίπτωση δεν καλύπτει το πραγματικό ποσό που δαπανάμε ενώ παράλληλα όλοι οι συνάδελφοι που παίρνουμε τα ticket για τα έξοδα καυσίμων σε έντυπη μορφή, τα λαμβάνουμε με έως και 40 μέρες καθυστέρηση.

Στην παρούσα περίοδο η εταιρεία κινείται στην κατεύθυνση της ενοποίησης των ζωνών και όπου αυτό συμβαίνει, διανύουμε έως 9 χλμ για να παραλάβουμε και έως 5 χλμ για να παραδώσουμε. Σύνολο έως και 14 χλμ για μία παραγγελία. Παρότι παραθέτουμε ένα παράδειγμα που κινείται σε maximum λογική είναι αναμφισβήτητη και απόλυτα επιτακτική η ανάγκη να αποζημιωνόμαστε για τα πραγματικά έξοδα κίνησης που καταβάλλουμε, δηλαδή για το σύνολο των χιλιομέτρων που διανύουμε.

Κι επειδή πολλοί εργοδότες, είτε πρόκειται για πλατφόρμες είτε για ατομικές επιχειρήσεις, ψευδώς υποστηρίζουν πως τα καύσιμα συμπεριλαμβάνονται στην αποζημίωση του 15% για χρήση και συντήρηση δικύκλου παραθέτουμε την παράγραφο 3 με τις οδηγίες εφαρμογής του ν. 4611/2019 όπου ορίζεται με σαφήνεια πως: «Η εν λόγω πρόσθετη αποζημίωση καταβάλλεται αποκλειστικά για την κατ' ελάχιστον κάλυψη των αυξημένων αναγκών συντήρησης και χρήσης του οχήματος, που συνεπάγεται η εντατική χρήση του για λογαριασμό της επιχείρησης, οπότε σαφώς δεν συμπεριλαμβάνονται σε αυτήν τα έξοδα κίνησης του οχήματος ή άλλα ποσά που, στο πλαίσιο της σχέσης εργασίας, καταβάλλονται από την εργοδότη για την κάλυψη λειτουργικών αναγκών της επιχείρησης, τα οποία εξάλλου συνεχίζουν να καταβάλλονται τόσο σε αυτούς που χρησιμοποιούν κατά την εκτέλεση της εργασίας τους μοτοσικλέτα ή

μοτοποδήλατο ιδιοκτησίας, νομής και κατοχής του εργοδότη όσο και σε αυτούς που χρησιμοποιούν μοτοσικλέτα ή μοτοποδήλατο δικής τους ιδιοκτησίας, νομής και κατοχής.»

Επιπλέον, επαναλαμβάνουμε πως ούτως ή άλλως **είναι αντισυνταγματικό να μετακυλίνουν τα έξοδα που βαρύνουν τον εργοδότη στον εργαζόμενο** καθώς η πρακτική αυτή αποτελεί έμμεση μείωση μισθού.

Η πρόταση του σωματείου είναι απλή και βασίζεται στην κοινή λογική. Πλήρης αποζημίωση των οδηγών για το σύνολο των πραγματικών χιλιομέτρων που διανύουμε στη βάρδια. Το λογισμικό της εταιρείας καταγράφει μέσω του GPS το σύνολο των πραγματικών χιλιομέτρων που διανύει ο κάθε οδηγός με απόλυτη ακρίβεια. Οπότε αυτό που μένει είναι η εταιρεία να πράξει το αυτονόητο και να αποζημιώνει πλήρως τους εργαζόμενους για τα έξοδα κίνησης (καύσιμα).

3. Ταμείο

Η νέα μέθοδος που εφαρμόστηκε για την παράδοση ταμείου από τα τέλη Οκτώβρη του 2020, μάς έχει δημιουργήσει σοβαρά προβλήματα. Με τα είκοσι (20) ευρώ αβάντζο που μας δίνει η εταιρεία ή θα πρέπει να βάλουμε από τη τσέπη μας για ρέστα ή θα πρέπει να ψάχνουμε περίπτερο για να χαλάσουμε. Στο τέλος της βάρδιας πρέπει και πάλι να αναζητάμε περίπτερο, μίνι μάρκετ κλπ που να θέλει κέρματα προκειμένου να απαλλαγούμε από τα ψιλά. Στη συνέχεια κι εφόσον έχουμε μετατρέψει τα κέρματα σε χαρτονομίσματα αναζητάμε το πλησιέστερο ATM για να καταθέσουμε την είσπραξη. Κι άντε να ψάχνεις για ATM που λειτουργεί (ιδίως το βράδυ) ή να περιμένεις στην ουρά ή να «αρνείται» το ATM να κάνει εκτύπωση επειδή του τέλειωσε το χαρτί όπου εκτυπώνει τις αποδείξεις κ.ο.κ. Και όλα αυτά μετά το πέρας της βάρδιας που σημαίνει απλήρωτη εργασία.

Επίσης, πρέπει να επισημάνουμε πως η συσσωρευμένη εμπειρία των προηγούμενων δεκαετιών έχει οδηγήσει την πιάτσα της διανομής σε ένα απλό και πολύ λογικό συμπέρασμα. Οι διανομείς δεν πρέπει να κυκλοφορούμε με χρήματα που να υπερβαίνουν το ποσό της εκάστοτε παραγγελίας για να μην γινόμαστε στόχος ληστείας. Κι αυτό ισχύει σε κάθε περίπτωση, πόσο μάλλον τη νύχτα και για διανομείς συγκεκριμένης εταιρείας με ειδικά διακριτικά που καταλήγουμε στα ATM συγκεκριμένης τράπεζας στο τέλος της βάρδιας μας. Ως σωματείο και ως εργαζόμενοι θεωρούμε πως η ασφάλεια και η σωματική μας ακεραιότητα αποτελεί προτεραιότητα οπότε η επιστροφή στο προηγούμενο καθεστώς παράδοσης ταμείου είναι μια τεκμηριωμένη απαίτηση όχι μόνο δική μας αλλά και της κοινής λογικής.

4. Απειλή διακοπής της βάρδιας

Το τελευταίο διάστημα οι managers συνηθίζεται να απειλούν με διακοπή της βάρδιας προκειμένου να επιβάλλουν μονομερώς και χωρίς καμία διαβούλευση την οποιαδήποτε απαίτηση της εταιρείας είτε πρόκειται για το θέμα της παράδοσης ταμείου είτε για το πλάσarisμα διαφημιστικών προϊόντων άσχετων με την εκάστοτε παραγγελία. Οι διανομείς φυλλαδιών και οι πλασιέ, παρότι εργαζόμενοι που δουλεύουν στο δρόμο, δεν είναι ταχυμεταφορείς. Επιπλέον, κάθε εργαζόμενος προσλαμβάνεται προκειμένου να επιτελέσει συγκεκριμένο έργο που αναφέρεται ρητά στη σύμβασή του και κάθε εργασία που προστίθεται αυθαίρετα θεωρείται βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας. Ο νόμος του ισχυρού που επιβάλλεται μέσω του φόβου της απόλυσης και της ανεργίας δεν αποτελεί ούτε τρόπο ούτε μέσο πειθούς. Ως σωματείο θεωρούμε πως είτε βραχυπρόθεσμα είτε μακροπρόθεσμα, οι αποφάσεις που λαμβάνονται από μια επιχείρηση χωρίς διαβούλευση κλονίζουν το κλίμα καλής πίστης και την εμπιστοσύνη των εργαζομένων. Η τακτική του «αποφασίζουμε και διατάζουμε» που ακούει στο όνομα end shift ή «τερματισμός βάρδιας» καθώς και η αποστολή απρόσωπων e-mail που καθιστούν το σύνολο των εργαζομένων συνυπεύθυνους σε άγνωστα ατοπήματα που μόνο η εταιρεία γνωρίζει, σε καμία περίπτωση δεν αποπνέει αέρα δημοκρατίας στις εργασιακές σχέσεις. Και σε αυτό το σημείο αξίζει να επισημάνουμε μία ακόμη νομική διάσταση του ζητήματος. Δεν υπάρχει κανένας νόμος που να προβλέπει ποινή στέρησης ημερομισθίου, για οποιοδήποτε λόγο. Πρόκειται για μια ξεκάθαρα παράνομη κι αυθαίρετη πρακτική που αντιστοιχεί σε φεουδαλικές λογικές και όχι σε κοινωνίες δομημένες με θεσμικά όργανα κι ελεγκτικούς μηχανισμούς.



5. Κινητό τηλέφωνο: από το προσωπικό στο εταιρικό

Ξεκινώντας, να επισημάνουμε πως προκειμένου να εργαστούμε θα πρέπει απαραίτητως να κατέχουμε ή να προχωρήσουμε στην αγορά ενός smartphone που, για να ανταποκρίνεται στις ανάγκες της διαδικτυακής πλατφόρμας, η φθηνότερη εκδοχή του μπορεί να κοστίζει μέχρι και 200 ευρώ. Οι εργαζόμενοι γνωρίζουμε πως το βάρος και η συνεχής χρήση της εφαρμογής, η αποστολή tickets, mails και μηνυμάτων στους συντονιστές, τα τηλέφωνα στους πελάτες, αφενός καταναλώνουν δεδομένα κινητής που πληρώνουμε εμείς, αφετέρου κουράζουν τις συσκευές, συντελώντας στην γρηγορότερη φθορά τους. Η εταιρεία οφείλει να αναλάβει το συγκεκριμένο κόστος και να παρέχει τον κατάλληλο επαγγελματικό εξοπλισμό για όλες αυτές τις ενέργειες, καθώς και την αντίστοιχη βάση κινητού τηλεφώνου για τα δίκτυά μας. Στην παράγραφο 3, στις οδηγίες εφαρμογής του άρθρου 56 του νόμου 4611/2019 (ΦΕΚ 73 Α') μεταξύ άλλων αναφέρεται ρητά πως: **“τα έξοδα κίνησης του οχήματος ή άλλα ποσά καταβάλλονται από την εργοδότη”**.

Ως σωματείο θεωρούμε πως ο νόμος τοποθετείται με σαφήνεια και για δεύτερη φορά στο ίδιο κείμενο θα επαναλάβουμε πως σε κάθε περίπτωση, ακόμη και εάν οι οδηγίες εφαρμογής του νόμου δεν το αποσαφηνίζουν, είναι αντισυνταγματικό να μετακυλούνται τα έξοδα που βαρύνουν τον εργοδότη στον εργαζόμενο καθώς η πρακτική αυτή αποτελεί έμμεση μείωση μισθού.

6. Συμβάσεις αορίστου χρόνου και όχι εργολαβικές

Παρότι η εταιρεία έχει επικαλεστεί οικονομοτεχνικούς λόγους για τις τρίμηνες συμβάσεις ορισμένου χρόνου που συνάπτουν οι εργαζόμενοί της με την εργολαβική Manpower, βάσει της συλλογικής μας εμπειρίας γνωρίζουμε πως αυτού του είδους οι εργασιακές σχέσεις δημιουργούν εργασιακή ανασφάλεια, άγχος όσον αφορά την απόδοση που δυσχεραίνει την εργασία, αίσθηση ομηρίας, φόβο για το αύριο και εργαζόμενους πολλαπλών ταχυτήτων. Θεωρούμε πως η επένδυση της εταιρείας στο κοινωνικό της προφίλ θα πρέπει να βασίζεται σε πραγματικά δεδομένα που σημαίνει συμβάσεις αορίστου χρόνου που δημιουργούν εργασιακή ασφάλεια στους συναδέλφους διανομείς. Ως σωματείο τηρούμε στάση αναμονής και μένει να δούμε εάν οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου που συνάπτονται με την εργολαβική Manpower για λογαριασμό της efood-go θα μετατραπούν σε αορίστου με τη μητρική εταιρεία μετά την τρίτη ανανέωση σύμφωνα με τις προφορικές υποσχέσεις της διοίκησης προς τους εργαζόμενους. Μέχρι τότε δεν ξενάμε πως η μη ανανέωση της σύμβασης επί της ουσίας σημαίνει απόλυση.

7. Μέσα Ατομικής Προστασίας

Σύμφωνα με τις οδηγίες εφαρμογής του άρθρου 56 του ν.4611/2019 (ΦΕΚ 73 Α') «ο εργοδότης εφοδιάζει με τον κατάλληλο εξοπλισμό προστασίας τους εργαζόμενους (προστατευτικό κράνος, πανωφόρι, γάντια, πανωφόρι κατάλληλο για την προστασία του αναβάτη, αδιάβροχη προστασία και ανακλαστικό γιλέκο κ.τ.λ.). Τα προβλεπόμενα μέτρα δεν επιβαρύνουν οικονομικά τον εργαζόμενο αλλά μόνον τον εργοδότη και ό,τι άλλο απαιτείται για την διασφάλιση της άριστης λειτουργίας του. Ο εργοδότης λαμβάνει τα αναγκαία μέτρα ώστε να παρέχονται στους εργαζόμενους επαρκείς πληροφορίες και γραπτές οδηγίες χρήσης του εξοπλισμού.»

Οι οδηγίες εφαρμογής του νόμου είναι και εδώ σαφέστατες. Μάλιστα στην παράθεση του εξοπλισμού προστασίας η παρένθεση καταλήγει και τα λοιπά αφήνοντας ανοικτό το ενδεχόμενο πρόσθετων προστατευτικών εφόσον κριθούν απαραίτητα.

Επαναλαμβάνουμε πως ως σωματείο θεωρούμε πως πρώτα απ' όλα έρχεται η υγεία και η ασφάλεια του εργαζόμενου. Πρώτο και κύριο μέλημά μας είναι οι συνάδελφοι να γυρνάμε σώοι και αρτιμελείς στο σπίτι και στα αγαπημένα μας πρόσωπα.

Τα Μέσα Ατομικής Προστασίας όπως το μπουφάν μηχανής δεν μπορεί να ανήκει στην κατηγορία του διαφημιστικού ενδύματος. Θα πρέπει να φέρει τα απαραίτητα προστατευτικά για θώρακα, πλάτη, ώμους και αγκώνες, και υλικό που προστατεύει σε περίπτωση συρσίματος κι εγκαύματος. Το απολύτως απαραίτητο κράνος, το παντελόνι, οι μπότες και τα γάντια μηχανής αποτελούν τα πιο βασικά εργαλεία δουλειάς αλλά και οδήγησης όχι μόνο των ταχυδιανομέων αλλά και οποιουδήποτε αναβάτη.

8. Εργατικά Ατυχήματα

Η επιμονή μας, ως σωματείο, στα Μέσα Ατομικής Προστασίας έχει να κάνει με το στόχο μας για αλλαγή της οδηγικής κουλτούρας των εργαζομένων οδηγών δικύκλου (ταχυδιανομέων, ταχυμεταφορέων και υπαλλήλων εξωτερικών εργασιών) και τη μείωση των εργατικών ατυχημάτων*. Πρόκειται για μια προσπάθεια που ξεκινά με την ίδρυση του σωματείου και φτάνει μέχρι τις μέρες μας. Σε αυτή μας την προσπάθεια είναι σημαντικό όλοι οι συνάδελφοι, σε όλες τις περιπτώσεις να δηλώνουν τα εργατικά ατυχήματα στο ΕΦΚΑ και να αποζημιώνονται αναλόγως. Τα εργατικά ατυχήματα πρέπει να καταχωρούνται στο ΕΡΓΑΝΗ προκειμένου να αντλούνται τα απαραίτητα συμπεράσματα ώστε κάποια στιγμή ως οργανωμένο συνδικαλιστικό κίνημα και ως κοινωνία που εξελίσσεται προς το καλύτερο να πάψουμε να πληρώνουμε το βαρύτατο ετήσιο φόρο αίματος στη γκιλοτίνα της ασφάλτου που συνδυάζει την άγνοια, την αδιαφορία, τη μη-πρόληψη και την απληστία για κέρδη.

Επίσης σημαντικό είναι να γνωρίζουμε πως το εργατικό ατύχημα και η αναρρωτική άδεια δεν είναι το ίδιο παρότι ο εργαζόμενος που θα λείπει από την εργασία του δικαιούται αναρρωτικής άδειας. (Στη συνέχεια παραθέτουμε μια σύντομη περιγραφή όμως επειδή πρόκειται για εργασιακά ζητήματα εξαιρετικής σημασίας παροτρύνουμε τους συναδέλφους να αναζητήσουν επιπλέον στοιχεία στην πληθώρα των διαδικτυακών μηχανών αναζήτησης).

* Εργατικό ατύχημα είναι εκείνο που συμβαίνει στον εργαζόμενο κατά την διάρκεια της εργασίας ή με αφορμή την εργασία και το οποίο οφείλεται σε απότομο γεγονός, βίαιο γεγονός, εφ' όσον αυτό προκάλεσε στον εργαζόμενο ανικανότητα να εργασθεί πάνω από 4 ημέρες ή και απώλεια ζωής ακόμα. Βίαιο γεγονός, σημαίνει, να υπάρχει έκτακτη και αιφνίδια επίδραση εξωτερικού παράγοντα, που δεν έχει σχέση με την οργανική κατάσταση του εργαζόμενου. Η επίδραση αυτή μπορεί να έχει σαν αιτία την επιβάρυνση των όρων εργασίας κάτω από απρόβλεπτες και έκτακτες συνθήκες. Συνεπώς προϋπάρχουσα ασθένεια, η οποία εκδηλώνεται ή επιδεινώνεται κατά την εκτέλεση της εργασίας κάτω από κανονικές συνθήκες δεν αποτελεί εργατικό ατύχημα. Αν όμως η ασθένεια προήλθε κατά την εκτέλεση της εργασίας κάτω από εξαιρετικές και ασυνήθιστες συνθήκες χαρακτηρίζεται ως εργατικό ατύχημα.

Από τη νομολογία έχει κριθεί ότι υπέρμετρη προσπάθεια του εργαζόμενου που προκάλεσε θάνατο ή ανικανότητα για εργασία είναι εργατικό ατύχημα.

Έτσι, οξύ έμφραγμα μυοκαρδίου, που προκλήθηκε από ασυνήθιστους όρους εργασίας και δυσμενείς συνθήκες κρίθηκε από τα Δικαστήρια ότι αποτελεί εργατικό ατύχημα.

Εργατικό ατύχημα έχει κριθεί επίσης οτιδήποτε αποτελεί επιδείνωση προϋπάρχουσας ασθένειας, που προκλήθηκε από υπέρμετρη προσπάθεια που κατέβαλε ο εργαζόμενος κατά την εκτέλεση της εργασίας του κάτω από εξαιρετικά δυσμενείς συνθήκες.

Ακόμα σαν εργατικό ατύχημα έχει χαρακτηριστεί εκείνο που συνέβη εξαιτίας ανάθεσης βαρείας εργασίας σε μη αποθεραπευθέντα εργαζόμενο.

Οι σχετικές με τα εργατικά ατυχήματα διατάξεις καλύπτουν τρεις περιπτώσεις ατυχημάτων:

Κατά την εκτέλεση της εργασίας

Εκείνα που συμβαίνουν κατά την εκτέλεση της εργασίας σαν άμεση συνέπεια αυτής (τραυματισμός του εργαζομένου από μηχανήμα, πτώση κατά την εκτέλεση της εργασίας κλπ).

Με αφορμή την εργασία

Εκείνα που συμβαίνουν με αφορμή την εργασία, δηλαδή εκτός του τόπου και του χρόνου εργασίας, με την προϋπόθεση να έχουν έστω και έμμεση σχέση με την εργασία. Έχει κριθεί από τα Δικαστήρια ότι αποτελούν εργατικά ατυχήματα και εκείνα που συμβαίνουν κατά την μετάβαση στην εργασία, ή κατά την ενέργεια μιας πράξης προς το συμφέρον του εργοδότη, ακόμα και χωρίς την εντολή του, ή κατά την διάρκεια της μεσημβρινής διακοπής στον τόπο της εργασίας κατά την προσέλευση ή αναχώρηση και για χρονικό διάστημα μιας ώρας αντίστοιχα.

Από επαγγελματική ασθένεια

Εκείνα που οφείλονται σε επαγγελματική ασθένεια. Επαγγελματικές ασθένειες είναι αυτές που οφείλονται στις επιδράσεις των συνθηκών εργασίας, όπως αναλυτικά αναφέρονται στον Κανονισμό Ασθένειας του ΙΚΑ. Ευρύτερα, όμως, και κάθε επιδείνωση προϋπάρχουσας ασθένειας που συνέβη λόγω εξακολούθησης της αυτής εργασίας αποτελεί επίσης εργατικό ατύχημα.

Πηγή: <https://www.kepea.gr>

Επίλογος

Όπως αναφέρουμε και παραπάνω η e-food διαφοροποιείται από το μέσο όρο της αγοράς στην ταχυδιανομή που μαστίζεται από υποδηλωμένη, αδήλωτη και ανασφάλιστη εργασία. Όμως ταυτόχρονα, για την ορθολογική επίλυση των ζητημάτων που προκύπτουν και αφορούν την εργασιακή καθημερινότητα απαιτείται η διαβούλευση του συνόλου των μερών της εργασιακής σχέσης.

Τα σημεία “αγκάθια” στα οποία αναφερόμαστε στο παρόν τεύχος, αφορούν τους όρους και τις συνθήκες μιας εργασιακής σχέσης που καθώς μεταβάλλονται μονομερώς και χωρίς καμία διαβούλευση δημιουργούν αναταραχή και δυσaréσκεια. Οπότε είναι άκρως σημαντικό να υπάρξουν ευήκοα ώτα στις παρατηρήσεις και τις προτάσεις μας καθώς οι συνάδελφοι διανομείς γνωρίζουμε από πρώτο χέρι τα προβλήματα εφόσον είναι κομμάτι της καθημερινότητά μας και αφορούν το περιεχόμενο της εργασίας μας.

Κλείνοντας, τονίζουμε πως η επίλυσή τους μόνο θετικά αποτελέσματα μπορεί να επιφέρει στην παροχή της ίδιας της εργασίας, στην ψυχολογία, την υγεία και την ασφάλειά μας.

Συνάδελφοι, περιμένουμε τις απόψεις, τις επισημάνσεις, τις καταγγελίες και οτιδήποτε άλλο θεωρήσετε πως αξίζει να μοιραστείτε μαζί μας μέσω e-mail στο info@sveod.gr, τηλεφωνικά στο 6946747244 ή περνώντας από το σωματείο τις ημέρες και ώρες που είναι ανοιχτό.

Νέα, ανακοινώσεις, ωράρια λειτουργίας του σωματείου, έκτακτες αλλαγές λόγω υγειονομικής κρίσης, κορονοϊού και lockdown θα αναρτώνται στο site του σωματείου sveod.gr

Συνεχίζουμε,
από τον αγώνα δρόμου στο δρόμο του αγώνα,
με συγκρότηση, συνέπεια, συνέχεια,
υπομονή και επιμονή,
ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΥΜΕ και ΟΡΓΑΝΩΝΟΜΑΣΤΕ
στο σωματείο
Δεν ξεχνάμε πως τίποτα δεν χαρίζεται,
όλα κατακτιούνται.



Πληρωμή όλων των καυσίμων
Μέσα Ατομικής Προστασίας (Μ.Α.Π)
Εταιρικό κινητό τηλέφωνο

Χώρους στέγασης,
για την προστασία μας από τις καιρικές συνθήκες
Επιστροφή στο προηγούμενο
καθεστώς παράδοσης ταμείου

Όχι στις εργολαβικές εταιρείες
συμβάσεις αορίστου χρόνου για όλους
Όχι στις απειλές διακοπής βάρδιας
Δεν είμαστε αναλώσιμοι

Συνέλευση Βάσης Εργαζομένων Οδηγών Δικύκλου, Νοέμβρης 2020
Σκυλίτση 10 Εξάρχεια /// τηλέφωνο 6946747244,
e-mail: info@sveod.gr /// www.sveod.gr

