



#

Προς

Louis Camilleri, Πρόεδρο Διοικητικού Συμβουλίου PMI

Andre Calantzopoulos, Διευθύνοντα Σύμβουλο PMI

Marco Mariotti, Ανώτερο Αντιπρόεδρο Εταιρικών Υποθέσεων PMI

James Mortensen, Ανώτερο Αντιπρόεδρο - Ανθρώπινου Δυναμικού

Marc Firestone, Ανώτερο Αντιπρόεδρο και Γενικό Σύμβουλο

Antonio Marques, Senior Vice President Λειτουργιών

Timothy Lindon, Αντιπρόεδρο & Διευθύνοντα Σύμβουλο Συμμόρφωσης

Frederic De Wilde, Πρόεδρο στην Περιφέρεια της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Κοινοποίηση:

Πρόεδρο της Επιτροπής Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου

Πρόεδρο της Επιτροπής Αναφορών του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου

Προεδρείο Disability Intergroup Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου

Πρόεδρο European Disability Forum (EDF)

Πρόεδρο European Multiple Sclerosis Platform (EMSP)

ΘΕΜΑ: Θύμα διάκρισης – άδικη απόλυση εργαζομένου με σοβαρό αυτοάνοσο νόσημα από την Παπαστράτος, θυγατρική της Philip Morris International



#

Αγαπητοί κύριοι

Στην επίσημη ιστοσελίδα σας, στον σύνδεσμο για τις ευκαιρίες επαγγελματικής καριέρας στον πολυεθνικό όμιλο Philip Morris, διαβάσαμε τις εξής διακηρύξεις σας, κάτω από τον τίτλο «Διαφορετικότητα και ενσωμάτωση»:

«Στη Philip Morris International (PMI) διατηρούμε τα πράγματα απλά: θέλουμε να συνεργαστούμε με τους καλύτερους. Γι' αυτό και προτεραιότητά μας είναι να προσελκύουμε, να υποστηρίζουμε και να απασχολούμε ποικιλόμορφα και μοναδικά άτομα από κάθε γωνιά του πλανήτη – ανεξάρτητα από την ηλικία, το ιστορικό, το φύλο, τη θρησκεία, τον σεξουαλικό προσανατολισμό ή την σωματική ικανότητά τους. Το διαφορετικό, πολύπλευρο και πολυγενεακό εργατικό δυναμικό μας είναι το καλύτερο περιουσιακό στοιχείο μας και είμαστε περήφανοι που έχουμε προωθήσει μια κουλτούρα ειλικρίνειας και σεβασμού προς τους άλλους. Πιστεύουμε ότι αυτό αποτελεί σημαντική συνιστώσα των χαρακτηριστικών που μας καθιστούν ιδανικό μέρος για να εργαστεί κανείς».

(Diversity and Inclusion

At Philip Morris International (PMI) we keep things simple: we want to work with the best. That's why our priority is to attract, support and hold on to diverse and unique individuals from every corner of the planet - no matter what the age, background, gender, religion, sexual orientation or physical ability. Our diverse, multifaceted and multigenerational workforce is our best asset and we are proud that we foster a culture of openness and respect for others. We believe that this is big part of what makes us such a great place to work.)



#

Χαιρόμαστε γι' αυτή σας τη διακήρυξη. Αλλά αναρωτιόμαστε πώς ελέγχεται η τήρησή της στην πράξη, σε κάθε θυγατρική σας εταιρεία σε όλο τον κόσμο. Και εφόσον παραμένετε δεσμευμένοι σ' αυτή την αρχή, σας καλούμε να ελέγξετε αν και πώς τηρήθηκε στην περίπτωση του υπαλλήλου σας ██████████, που προσελήφθη στο εργοστάσιο της Papastratos S.A. στην Ελλάδα στις 15/6/2015 και απολύθηκε στις 29/1/2016.

Ο κ. ██████████, Εγγεγραμμένος Ευρωπαίος Μηχανολόγος και Μηχανικός Βιομηχανίας (κάτοχος τίτλου EUR ING) ο οποίος αποφοίτησε από το Εθνικό Μετσόβειο Πολυτεχνείο (ΕΜΠ – 5 έτη σπουδών), ολοκλήρωσε πρόσφατα με άριστα το μεταπτυχιακό πρόγραμμα «MSc in Logistics & Supply Chain Management του Cranfield School of Management» (πρόγραμμα το οποίο κατατάσσεται, από το Forbes 2016, ως Νο1 στην Ευρώπη και Νο6 στον κόσμο για την ανάπτυξη ταλέντων στην εφοδιαστική αλυσίδα). Ο κ. ██████████ επελέγη μετά από πολλές συνεντεύξεις ανάμεσα σε εκατοντάδες υποψηφίους για την θέση «εκπαιδευόμενου στην λειτουργική διαχείριση», σε διετές εκπαιδευτικό πρόγραμμα με τη δυνατότητα ανάληψης αρμοδιοτήτων με αυξημένες ευθύνες μέσα στην εταιρεία. Ο υποψήφιος για τον οποίο μιλάμε προσελήφθη από την εταιρεία Παπαστράτος με μόνιμο συμβόλαιο και απελύθη 7 μήνες αργότερα με την αιτία της «ανεπιτυχούς δοκιμαστικής περιόδου» παρόλο που αυτή η περίοδος δεν είχε λήξει. Αυτό συνέβη χωρίς να έχει προηγηθεί επίσημη αξιολόγηση του, όπως προέβλεπε η ατομική σύμβασή του, η επιχειρησιακή σύμβαση της Παπαστράτος ΑΒΕΣ (Papastratos SA), αλλά και ο παγκόσμιος εσωτερικός κανονισμός του Ομίλου σας. Η πραγματική αιτία, όπως ο ίδιος καταγγέλλει και όπως έχουν ήδη αποδεχθεί αρμόδιες αρχές στην Ελλάδα (Σώμα Επιθεωρητών Εργασίας και Τμήμα Συμφιλίωσης του υπουργείου Εργασίας), είναι ότι πάσχει από σοβαρό αυτοάνοσο νόσημα (πολλαπλή σκλήρυνση), πράγμα που περιήλθε σε γνώση της εταιρείας όταν



#

χρειάστηκε να νοσηλευτεί για λίγες μέρες σε νοσοκομείο, λόγω υποτροπής της νόσου του (19-23 Σεπτεμβρίου 2015).

Η συμπεριφορά αυτή εκ μέρους της διοίκησης της Παπαστράτος – Philip Morris συνιστά κατάφωρη παραβίαση τόσο των δικών σας διακηρύξεων για απασχόληση ατόμων ανεξάρτητα από τη σωματική ικανότητά τους, όσο και των θεμελιωδών αρχών για καταπολέμηση των διακρίσεων που πηγάζουν από το ελληνικό σύνταγμα, τον Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων και τη Συνθήκη της Ε.Ε., τη Σύμβαση του ΟΗΕ για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία και άλλα διεθνή και ευρωπαϊκά κείμενα.¹

Για τον λόγο αυτό, άλλωστε, ο κ. ██████████, που εκτιμά ότι από τη συμπεριφορά της εταιρείας έχει πληγεί η προσωπική, επιστημονική και επαγγελματική του αξιοπρέπεια, έχει προσφύγει στα ελληνικά δικαστήρια με αίτημα να ανακληθεί η παράνομη και καταχρηστική απόλυσή του, που συνιστά διάκριση για λόγους υγείας και αναπηρίας, αφού το σοβαρό αυτοάνοσο νόσημά του εντάσσεται στις χρόνιες παθήσεις που υπάγονται στην ευρύτερη έννοια της αναπηρίας. Η εκδίκαση της προσφυγής του έχει προγραμματιστεί για τις 9 Ιανουαρίου 2017.

Κατά τη διάρκεια της έρευνας του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας, η διοίκηση της εταιρείας Παπαστράτος – Philip Morris ισχυρίστηκε έλαβε γνώση για το πρόβλημα υγείας του κ. ██████████ την περίοδο που νοσηλεύτηκε στο νοσοκομείο τον Σεπτέμβριο του 2015 και ότι ο λόγος της απόλυσης του
#####

¹ Βλέπε σχετικά: Κώδικας Συμπεριφοράς PMI, Κεφάλαιο «Ακεραιότητα στον χώρο εργασίας», άρθρα 21 και 22 Συντάγματος της Ελλάδας, άρθρο 21 του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ε.Ε. περί απαγόρευσης διακρίσεων λόγω αναπηρίας, άρθρο 10 Συνθήκης για τη Λειτουργία της Ε.Ε. περί καταπολέμησης κάθε διάκρισης λόγω αναπηρίας, άρθρα 5 και 27 Σύμβασης των Ηνωμένων Εθνών για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία, άρθρο 5 Οδηγίας 2000/78/ΕΚ και άρθρο 5 Ν.4443/2016 για τήρηση αρχής ίσης μεταχείρισης στην απασχόληση και στην εργασία έναντι των ατόμων με αναπηρία ή χρόνια ασθένεια με την παροχή εύλογων διευκολύνσεων και άρθρο 23 Οικουμενικής Διακήρυξης Δικαιωμάτων του Ανθρώπου.



#

εργαζομένου, μόλις λίγους μήνες μετά, ήταν οι χαμηλές επιδόσεις του και όχι η ασθένεια του. Παρόλα αυτά και σύμφωνα με την έρευνα του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας κρίθηκε ότι η παύση εργασίας ήταν παράνομη και πράξη διάκρισης. Η διοίκηση της εταιρείας άλλαξε τον ισχυρισμό της και μέχρι σήμερα υποστηρίζει ότι δεν ήξερε για τα προβλήματα υγείας του κ. ██████████ μέχρι την απόλυση του.

Θα πρέπει να σημειωθεί ότι όλα τα γεγονότα που έχουν εκτεθεί, τα έγγραφα που έχουν υποβληθεί στην εταιρεία και η απαξιωτική συμπεριφορά των προϊσταμένων του κ. ██████████ για αρκετούς μήνες αποδεικνύουν ότι η εταιρεία είχε πλήρη γνώση των συνθηκών και αυτά τα έχουν αποδεχθεί οι αρμόδιες ελληνικές αρχές. Ο ισχυρισμός ότι απελύθη εξαιτίας της αποτυχίας δεν έχει καμία τεκμηρίωση και αιτιολόγηση από τη στιγμή που η διοίκηση της εταιρείας δεν υπέβαλε ποτέ επίσημη αξιολόγηση, όπως απαιτείται από τους κανονισμούς (MAP Review)

Προσβλέπουμε στην συνεισφορά σας ώστε να αποκατασταθεί άμεσα η δικαιοσύνη στο πρόσωπο του κ. ██████████, πριν ξεκινήσει μια μακρόχρονη δικαστική διαμάχη. Σας καλούμε να παρέμβετε ώστε να ανακληθεί η παράνομη απόλυση και να επανέλθει ο κ. ██████████ στη θέση του. Όχι από «φιλανθρωπία», αλλά για να κριθεί πραγματικά για την απόδοση, την επιστημονική επάρκεια και τις επαγγελματικές του δεξιότητες, και όχι για το νόσημά του.

Ο κ. ██████████ είναι ένας νέος άνθρωπος με εξαιρετικά προσόντα, όνειρα και φιλοδοξίες για τη ζωή και την επαγγελματική του καριέρα. Διεκδικεί το αυτονόητο δικαίωμά του στην ισότιμη μεταχείριση, στο πλαίσιο των αντικειμενικών δυσκολιών που προκαλεί το σοβαρό νόσημά του με το οποίο είναι υποχρεωμένος να ζήσει, αλλά και να δουλέψει. Όπως άλλωστε



#

επισημαίνεται στο «Ευρωπαϊκό Σύμφωνο Απασχόλησης για τα άτομα με πολλαπλή σκλήρυνση» που εκπονήθηκε από την «Ευρωπαϊκή Πλατφόρμα Πολλαπλής Σκλήρυνσης», μέλος του Ευρωπαϊκού Φόρουμ Αναπηρίας, με τις σύγχρονες θεραπείες και με τις πολλά υποσχόμενες πειραματικές μεθόδους αντιμετώπισης της νόσου, τα άτομα με πολλαπλή σκλήρυνση, η οποία συνήθως διαγιγνώσκεται στην αρχή του εργασιακού βίου των νέων ανθρώπων, μπορούν να είναι πλήρως λειτουργικά. Και με τις κατάλληλες διευκολύνσεις οι γνώσεις και οι δεξιότητές τους να αποτελέσουν προστιθέμενη αξία για την οικονομία και τις επιχειρήσεις.

Σας καλούμε λοιπόν να μην επιτρέψετε να μετατραπεί το νόσημα του κ. ████████████████████ σε στίγμα για τον ίδιο, αλλά σε τελική ανάλυση και για την εταιρεία σας, που πιστεύουμε ότι δεν θέλετε να συνδεθεί με μια κατάφωρη παραβίαση θεμελιώδους ανθρώπινου δικαιώματος.

Εμείς, ως ευρωβουλευτές, θα εξαντλήσουμε τα μέσα που διαθέτουμε σε επίπεδο Ε.Ε. για να διορθωθεί αυτή η αδικία. Αλλά ελπίζουμε ότι η παρέμβασή σας θα καταστήσει σύντομα, και ιδανικά πριν από την εκδίκαση της υπόθεσης, περιττές τις δικές μας πρωτοβουλίες.

Ευχαριστούμε για την προσοχή σας και περιμένουμε τη γρήγορη ανταπόκρισή σας

Δημήτρης Παπαδημούλης, ευρωβουλευτής, Αντιπρόεδρος του Ε.Κ., Πρόεδρος της Επιτροπής του Ε.Κ. για Θέματα Ισότητας και Διαφορετικότητας.

Κωνσταντίνα Κούνεβα, ευρωβουλευτής, μέλος των Επιτροπών Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων, Αναφορών, Ισότητας και Γυναικείων Θεμάτων του Ε.Κ.



#

Στέλιος Κούλογλου, ευρωβουλευτής, Αντιπρόεδρος της Επιτροπής Ανάπτυξης, Αναπληρωτής της Επιτροπής Διεθνούς Εμπορίου.

Κώστας Χρυσόγονος, ευρωβουλευτής, μέλος των Επιτροπών Νομικών Θεμάτων και Συνταγματικών Υποθέσεων, Αναπληρωτής της Επιτροπής Πολιτικών Ελευθεριών, Δικαιοσύνης και Εσωτερικών Υποθέσεων