ΠΛΗΡΩΜΕΝΟ ΤΕΛΟΣ Του Τμήματος ΚΕΜΠ ΚΡΥΟΝΕΡΙΟΥ Αριθμός Αδείας 4537
ΕΛΤΑ Hellenic Post
ΕΝΤΥΠΟ ΚΛΕΙΣΤΟ ΑΡ. ΑΔΕΙΑΣ 1973/05 ΚΕΜΠ ΚΡΥΟΝΕΡΙΟΥ

ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ

ΠΕΡΙΟΔΙΚΗ ΕΚΔΟΣΗ ΤΟΥ ΙΝΕ/ΓΣΕΕ Τεύχος 242, Ιούλιος-Αύγουστος 2018

ΙΝΕ
ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ

- **Παραβιάσεις Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη (Συλλογική προσφυγή της ΓΣΕΕ στο Συμβούλιο της Ευρώπης)**
- **Επιστολή της ΓΣΕΕ προς την υπουργό Εργασίας**



European
Social
Charter

Charte
sociale
européenne

ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ

Τεύχος 242, Ιούλιος-Αύγουστος

ΣΗΜΕΙΩΜΑ ΣΥΝΤΑΞΗΣ

Η ΓΣΕΕ με την κατάθεση της Συλλογικής της Προσφυγής τον Σεπτέμβρη του 2014 στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων του Συμβουλίου της Ευρώπης είχε ζητήσει να διαπιστωθεί ότι με σειρά νομοθετικών μέτρων από την Ελληνική Δημοκρατία έχουν λάβει χώρα επανειλημμένες παραβιάσεις του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη (Ε.Κ.Χ.). Η προσφυγή αυτή επικέντρωνε στις πιο καίριες νομοθετικές παρεμβάσεις της περιόδου 2010-2014 στα εργασιακά του ιδιωτικού τομέα της οικονομίας, που περιλαμβάνει και τους φορείς και επιχειρήσεις που ανήκουν στον ευρύτερο δημόσιο τομέα. Η Επιτροπή με απόφασή της με απόφασή της, της 23ης Μαρτίου 2017, κατέληξε σε συμπεράσματα τα οποία δικαιώνουν την ΓΣΕΕ σχετικά με τις παραβιάσεις του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη από τα προωθούμενα μέτρα. Η ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ σε αυτό το τεύχος παρουσιάζει και την από 27/6/2017 επιστολή της ΓΣΕΕ προς την Υπουργό Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης κα Αχτσιόγλου με την οποία ζητάει να αρθούν όλα τα νομοθετικά μέτρα που πλήττουν τους εργαζόμενους με βάση και την Απόφαση της Επιτροπής Κοινωνικών Δικαιωμάτων. Για την πληρέστερη ενημέρωση του κοινού δημοσιεύεται και η Απόφαση της Επιτροπής Κοινωνικών Δικαιωμάτων του Συμβουλίου της Ευρώπης.

ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ • ΠΕΡΙΟΔΙΚΗ ΕΚΔΟΣΗ ΤΟΥ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΗΣ ΓΣΕΕ

ΕΚΔΟΤΗΣ: Γιάννης Παναγόπουλος
ΣΥΝΤΑΚΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ: Γιώργος Αργείτης, Δημήτρης Κατσορίδας, Γιώργος Κολλιάς, Γιώργος Κρητικίδης
ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΕΚΔΟΣΗΣ: Γιώργος Αργείτης
ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΕΚΔΟΣΗΣ: Γ. Κολλιάς, Δ. Κατσορίδας
ΓΡΑΦΕΙΑ: Ιουλιανού 24 Αθήνα, Τηλ: 210 8202247, Fax: 210 8202202
ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΑ: www.inegsee.gr • **ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ:** dkat@inegsee.gr
ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΣΕΛΙΔΟΠΟΙΗΣΗ ΠΑΡΑΓΩΓΗ: ΚΑΜΠΥΛΗ, Αντιγόνης 60, Τηλ: 210 5156820, Fax: 210 5156811, www.kambili.gr

ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΗΣ
ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ

ΑΠΟΦΑΣΗ ΕΠΙ ΤΗΣ ΟΥΣΙΑΣ

Υιοθέτηση: 23 Μαρτίου 2017

Κοινοποίηση: 10 Απριλίου 2017

Δημοσίευση: 5 Ιουλίου 2017

Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας (ΓΣΕΕ) κατά Ελλάδας

Προσφυγή Αριθ.111/2014

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων, επιτροπή ανεξάρτητων εμπειρογνωμόνων συσταθείσα σύμφωνα με το Άρθρο 25 του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη (εφεξής η «Επιτροπή»), κατά τη διάρκεια της 291ης συνόδου της και με την ακόλουθη σύνθεση:

Giuseppe PALMISANO, Πρόεδρος
Monika SCHLACHTER, Αντιπρόεδρος
Karin LUKAS, Αντιπρόεδρος
Eliane CHEMLA, Γενική Εισηγήτρια
Frannois VANDAMME
Birgitta NYSTRΦM
Πέτρος ΣΤΑΓΚΟΣ
Jσzsef HAJDU
Marcin WUJCZYK
Krassimira SREDKOVA
Raul CANOSA USERA
Marit FROGNER

Επικουρούμενη από τον Rigis BRILLAT, Εκτελεστικό Γραμματέα

Έχοντας εξετάσει το θέμα στις 18 Οκτωβρίου 2016, 6 Δεκεμβρίου 2016, 24 Ιανουαρίου 2017 και 21 και 23 Μαρτίου 2017,

Με βάση την έκθεση την οποία παρουσίασε η Eliane CHEMLA,

Εκδίδει την ακόλουθη απόφαση, που υιοθετήθηκε εκείνη την ημερομηνία:

ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ

1. Η προσφυγή που κατέθεσε η Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας (ΓΣΕΕ) καταχωρίσθηκε στις 26 Σεπτεμβρίου 2014. Κοινοποιήθηκε στην Ελληνική Κυβέρνηση (η «Κυβέρνηση») στις 30 Σεπτεμβρίου 2014.

2. Η ΓΣΕΕ υποστηρίζει ότι η κατάσταση στην Ελλάδα συνιστά παραβίαση των Άρθρων 1, 2, 4, 7, 30 και 31 του Χάρτη του 1961 και της πρώτης παραγράφου του Άρθρου 3 του Πρόσθετου Πρωτοκόλλου του 1988 στον Χάρτη του 1961 (εφεξής το «Πρόσθετο Πρωτόκολλο του 1988») διότι η νομοθεσία που τέθηκε σε ισχύ μεταξύ των ετών 2010 και 2014 για την αντιμετώπιση της οικονομικής και χρηματοπιστωτικής κρίσης:

- Απορρυθμίζει τις συνθήκες εργασίας καταστρέφοντας το προστατευτικό νομικό πλαίσιο, καταλήγοντας σε ακραίες μορφές ευέλικτης εργασίας και σε υψηλά επίπεδα εργασιακής ανασφάλειας
- Παγώνει ή μειώνει τους μισθούς των εργαζομένων και τις συντάξεις
- Μειώνει τις προθεσμίες προειδοποίησης και τις αποζημιώσεις απόλυσης
- Απορρυθμίζει τα ωράρια εργασίας
- Αυξάνει τη διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου χωρίς προειδοποίηση ή καταβολή αποζημίωσης απόλυσης
- Αυξάνει την προσφυγή στην προσωρινή απασχόληση μέσω Εταιρειών Προσωρινής Απασχόλησης.

1. Στις 19 Μαΐου 2015, η Επιτροπή έκρινε παραδεκτή την προσφυγή. Την 1η Ιουνίου 2015 η απόφαση για το παραδεκτό της προσφυγής κοινοποιήθηκε στα μέρη και, ταυτόχρονα, η Κυβέρνηση κλήθηκε να καταθέσει γραπτές παρατηρήσεις επί της ουσίας της προσφυγής μέχρι τις 7 Σεπτεμβρίου 2015.

2. Στις 4 Ιουνίου 2015, σύμφωνα με το Άρθρο 7§1 του Πρωτοκόλλου που προβλέπει ένα σύστημα συλλογικών προσφυγών (εφεξής το «Πρωτόκολλο») η Επιτροπή κάλεσε τα Συμβαλλόμενα στο Πρωτόκολλο Κράτη και τα Κράτη που είχαν προβεί σε δήλωση κατά το άρθρο Δ§2 του Χάρτη, να υποβάλουν οποιεσδήποτε παρατηρήσεις τους επί της ουσίας της προσφυγής μέχρι τις 7 Σεπτεμβρίου 2015.

3. Καμία κατά τα παραπάνω παρατήρηση δεν λήφθηκε.

4. Στις 18 Ιουνίου 2015, σχετικά με τον Κανόνα 32Α του Κανονισμού Διαδικασίας της Επιτροπής (εφεξής ο «Κανονισμός»),

ο Πρόεδρος της Επιτροπής κάλεσε την Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ) να καταθέσει τις παρατηρήσεις, που επιθυμούσε μέχρι τις 11 Δεκεμβρίου 2015.

5. Οι παρατηρήσεις της Ευρωπαϊκής Συνομοσπονδίας Συνδικάτων (ETUC) καταχωρίσθηκαν στις 4 Σεπτεμβρίου 2015.

6. Οι παρατηρήσεις της Διεθνούς Οργάνωσης Εργοδοτών (ΙΟΕ) καταχωρίσθηκαν στις 7 Σεπτεμβρίου 2015.

7. Στις 4 Σεπτεμβρίου και στις 3 Νοεμβρίου 2015, η Κυβέρνηση ζήτησε παράταση της χρονικής προθεσμίας για την υποβολή των παρατηρήσεων επί της ουσίας της προσφυγής. Ο Πρόεδρος της Επιτροπής παρέτεινε την προθεσμία αυτή έως τις 20 Νοεμβρίου 2015.

8. Οι παρατηρήσεις της Κυβέρνησης για την ουσία της προσφυγής καταχωρίσθηκαν στις 19 Νοεμβρίου 2015.

9. Σύμφωνα με το Άρθρο 31§2 του Κανονισμού, ο Πρόεδρος της Επιτροπής κάλεσε τη ΓΣΕΕ να απαντήσει στις παρατηρήσεις της Κυβέρνησης μέχρι τις 29 Ιανουαρίου 2016.

10. Οι παρατηρήσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής («η Επιτροπή») καταχωρίσθηκαν στις 26 Ιανουαρίου 2016.

11. Η απάντηση της ΓΣΕΕ, στην οποία, σύμφωνα με το Άρθρο 7§4 του Πρωτοκόλλου, ζητούσε τη διεξαγωγή ακρόασης, καταχωρίσθηκε στις 28 Ιανουαρίου 2016.

12. Η Επιτροπή ενέκρινε το αίτημα αυτό στις 8 Ιουλίου 2016 και όρισε τις 20 Οκτωβρίου 2016 ως ημερομηνία διεξαγωγής της ακρόασης.

13. Στις 23 Αυγούστου 2016, σύμφωνα με τον Κανόνα 33§4 του Κανονισμού, η ΙΟΕ και η ETUC προσκλήθηκαν να συμμετάσχουν στην παραπάνω διαδικασία. Προσκλήθηκε επίσης να συμμετάσχει και η ΕΕ.

14. Στις 16 Σεπτεμβρίου 2016, στάλθηκε ένας κατάλογος ερωτήσεων στα μέρη όπου αναφέρονταν τα σημεία τα οποία η Επιτροπή επιθυμούσε να αναπτυχθούν κατά τη διάρκεια της ακρόασης.

15. Η ακρόαση έλαβε χώρα στις 20 Οκτωβρίου 2016 στο Κτήριο Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων στο Στρασβούργο. Εμφανίστηκαν οι εξής συμμετέχοντες:

α) Για τη ΓΣΕΕ

- Κ. Γιάννης Παναγόπουλος, Πρόεδρος,
- Κ. Άρις Καζάκος, Καθηγητής Εργατικού Δικαίου, Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης,
- Κα Σοφία Καζάκου, Νομική σύμβουλος,
- Κα Έλλη Βαρχαλαμά,
- Νομική σύμβουλος.

β) Για την Κυβέρνηση

- Κ. Γιώργος Κατρούγκαλος, Υπουργός Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης
- Κα Δάφνη Ακουμανιάκη, Νομική Σύμβουλος του Υπουργού,
- Κ. Σπύρος Ρουσσάκης, Νομικός Σύμβουλος του Υπουργού,
- Κα Παναγιώτα Μαργαρώνη, Τμήμα Διε-

θνών Σχέσεων του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, Εκπρόσωπος της Κυβέρνησης στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων.

γ) για την ΙΟΕ

- Κα Alessandra Assenza, Σύμβουλος,
- Κ. Χάρης Κυριαζής, Εκτελεστικός Αντιπρόεδρος ΣΕΒ,
- Κ. Αντώνιος Βάγιας.

δ) για την ETUC

- Κα Esther Lynch, Συνομοσπονδιακή Γραμματέας,
- Κ. Klaus Lφrcher, Σύμβουλος Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, Εκπρόσωπος της ETUC στην Επιτροπή Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (CDDH),
- Κ. Stefan Clauwaert, Ανώτερος Ερευνητής στο Ευρωπαϊκό Συνδικαλιστικό,Ινστιτούτο (ETUI), εκπρόσωπος της ETUC στην Κυβερνητική Επιτροπή.

ε) για την ΕΕ

Κ. Benjamin Bollendorff, Αναπληρωτής Διευθυντής της Αντιπροσωπείας της Ευρωπαϊκής Ένωσης στο Συμβούλιο της Ευρώπης.

18. Η Επιτροπή άκουσε τις παρεμβάσεις των κ.κ. Παναγόπουλου, Καζάκου και της κας Καζάκου εκ μέρους της ΓΣΕΕ και του κ. Κατρούγκαλου εκ μέρους της Κυβέρνησης. Άκουσε επίσης τις παρεμβάσεις της κας Assenza και του κ. Κυριαζή για την ΙΟΕ, της κας Lynch για την ETUC και του κ. Bollendorf για την ΕΕ.

19. Η Επιτροπή όρισε την 7η Νοεμβρίου 2016 ως καταληκτική ημερομηνία της προθεσμίας μέσα στην οποία τα μέρη θα μπορούσαν να υποβάλουν συμπληρωματικές πληροφορίες.

20. Στις 7 Νοεμβρίου 2016 υποβλήθηκαν συμπληρωματικές πληροφορίες από τη ΓΣΕΕ και την ΙΟΕ. Στις 8 Νοεμβρίου 2016 υποβλήθηκαν συμπληρωματικές πληροφορίες από την Κυβέρνηση.

ΟΙ ΘΕΣΕΙΣ ΤΩΝ ΜΕΡΩΝ

Α – Η προσφεύγουσα οργάνωση

21. Η ΓΣΕΕ ζητά από την Επιτροπή να αποφανθεί ότι η νομοθεσία που τέθηκε σε ισχύ μεταξύ του 2010 και του 2014 για την αντιμετώπιση της οικονομικής και χρηματοπιστωτικής κρίσης παραβιάζει τα Άρθρα 1, 2, 4, 7, 30 και 31 του Χάρτη του 1961 και το Άρθρο 3 του Πρόσθετου Πρωτοκόλλου του 1988.

Β – Η εναγόμενη Κυβέρνηση

22. Η Κυβέρνηση δεν αμφισβητεί την ουσία της προσφυγής.

23. Επιβεβαιώνει τη δέσμευσή της για την τήρηση των διεθνών υποχρεώσεων της Ελλάδας και για τον σεβασμό των κοινωνικών δικαιωμάτων, ειδικότερα μέσω της παροχής ανθρωπιστικής βοήθειας στα πιο ευάλωτα μέλη της κοινωνίας, δημιουργώντας δίκτυα κοινωνικής ασφάλειας, ρυθμίζοντας την απασχόληση και αποκαθιστώντας τα δικαιώματα των εργαζομένων σχετικά με τις συλλογικές και τις ατομικές διαπραγματεύσεις.

ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ ΤΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ ΚΑΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Α – Η Διεθνής Οργάνωση Εργοδοτών

Γραπτές παρατηρήσεις

24. Η ΙΟΕ δεν αρνείται το γεγονός ότι η επίμαχη νομοθεσία έθιξε τα ανθρώπινα δικαιώματα τα οποία κατοχυρώνονται από τον Χάρτη του 1961, αλλά θεωρεί ότι με αυτήν αποδίδονται οι όροι που τέθηκαν από το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο (ΔΝΤ), την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, και την Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα (ΕΚΤ) (η «Τρόικα»), και ότι με τη νομοθεσία αυτή κατέστη εφικτή η παραμονή της Ελλάδας στην Ευρωζώνη. Υποστηρίζει ότι ο έλεγχος των δημοσίων δαπανών είναι ο καλύτερος και ο μόνος τρόπος βελτίωσης της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων, ενώ, μακροπρόθεσμα, προστατεύονται και τα κοινωνικά δικαιώματα.

25. Η ΙΟΕ ισχυρίζεται ότι η προσφεύγουσα οργάνωση επικρίνει τα βήματα που έγιναν για την αντιμετώπιση της κρίσης, ενώ παράλληλα παραβλέπει το επίπεδο προστασίας που παρεχόταν κατά το παρελθόν. Η προσφεύγουσα οργάνωση ισχυρίζεται επίσης εσφαλμένα ότι ο νόμος πρέπει να συνεχίσει να παρέχει αυξημένο επίπεδο προστασίας των κοινωνικών δικαιωμάτων, χωρίς να αφήνεται χώρος για ενδεχόμενες αποκλίσεις που θα λαμβάνουν υπόψη την αλλαγή των οικονομικών συνθηκών που μπορεί να επηρεάσουν αρνητικά τη δυνατότητα ύπαρξης των εν λόγω δικαιωμάτων. Ο Χάρτης του 1961, αντιθέτως, προβλέπει ειδικά ορισμένες προσαρμογές στην προστασία που παρέχεται από τα δικαιώματα αυτά, ώστε να λαμβάνονται υπόψη οι μεταβαλλόμενες οικονομικές συνθήκες.

26. Η ΙΟΕ ζητά να εφαρμοσθεί για την υπόθεση αυτή η κατά τα ανωτέρω ευελιξία. Δηλώνει ότι, όταν τα θέματα που τίθενται στην προσφυγή παραπέμφθηκαν στην Επιτροπή Εμπειρογνωμόνων για την Εφαρμογή των Συμβάσεων και Συστάσεων (CEACR) και στην Επιτροπή Συνδικαλιστικής Ελευθερίας (CFA) της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, η εκτίμηση των επιτροπών αυτών έλαβε υπόψη την ανάγκη μείωσης των δημοσίων δαπανών. Η έκθεση 2011 της αποστολής υψηλού επιπέδου της ΔΟΕ στην Ελλάδα δεν επεσήμανε παραβιάσεις στα διεθνή πρότυπα εργασίας.

27. Η ΙΟΕ παρατηρεί ότι, στην απόφαση αριθ. 668/2012 της 20ής Φεβρουαρίου 2012, το ελληνικό Ανώτατο Διοικητικό Δικαστήριο (Συμβούλιο της Επικρατείας) ανέφερε ότι η μείωση των μισθών και των συντάξεων των δημοσίων υπαλλήλων που προβλεπόταν στους Νόμους 2847/2010, 3833/2010 και 3845/2010 ήταν δικαιολογημένη για λόγους γενικού συμφέροντος και ανταποκρινόταν στις απαιτήσεις αναλογικότητας. Με τον ίδιο τρόπο, το ανώτατο δικαστήριο, στην απόφασή του αριθ. 2307/2014 της 27ης Ιουνίου 2014, επεσήμαινε επίσης ότι η μεταρρύθμιση του συστήματος σύμφωνα με την Πράξη 6/2012 του Υπουργικού Συμβουλίου και τους Νόμους 4046/2012 και 4293/2012 ήταν συμβατή με το δικαίωμα στην εργασία, το δικαίωμα δίκαιης αμοιβής, τη συνδικαλιστική ελευθερία και τον νόμιμο κατώτατο μισθό.

Προφορικές παρατηρήσεις

28. Κατά τη διαδικασία ακρόασης, η ΙΟΕ επεσήμανε ότι, αν το Κράτος πτώχευε

και εγκατέλειπε την Ευρωζώνη, δεν θα υπήρχαν πλέον εισαγωγές μέχρι τη θέση σε κυκλοφορία ενός νέου νομίσματος και την επανέναρξη των εξαγωγών. Η έλλειψη ειδών διατροφής, φαρμάκων και καυσίμων θα είχε επιπτώσεις στις μεταφορές, στη θέρμανση και στην παραγωγή ηλεκτρικής ενέργειας, οδηγώντας συνεπώς και με ταχείς ρυθμούς στην παράλυση της βιομηχανικής παραγωγής και του εμπορίου. Σύμφωνα με την ΙΟΕ, για την αποφυγή ακριβώς των παραπάνω κινδύνων οι διαδοχικές κυβερνήσεις ανέλαβαν την υποχρέωση να εφαρμόσουν τις μεταρρυθμίσεις που ζήτησε η Τρόικα.

29. Η ΙΟΕ δήλωσε επίσης ότι η οικονομική και χρηματοπιστωτική κρίση προκλήθηκε από ένα ξεπερασμένο οικονομικό περιβάλλον το οποίο δεν είχε μεταρρυθμιστεί έγκαιρα. Παρά τη σημερινή διαχείριση του δημοσιονομικού ελλείμματος και τη συνέχιση ακόμα των προσπαθειών μείωσης της γραφειοκρατίας, εξάλειψης προνομίων και εκσυγχρονισμού του οικονομικού περιβάλλοντος, η επίλυση των θεμάτων έλλειψης ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων δεν έχει ακόμα επιλυθεί. Κατά την ΙΟΕ, οι εργοδότες υποφέρουν από την παρούσα κατάσταση το ίδιο όπως και οι εργαζόμενοι, μια που η μείωση κατά 25% των μισθών οδηγεί σε παράλληλη και παρόμοια μείωση του ακαθάριστου εγχώριου προϊόντος (ΑΕΠ) και στο κλείσιμο του 30% των επιχειρήσεων.

30. Σχετικά με την προσφυγή, η ΙΟΕ εξήγησε ότι ο κατώτατος μισθός δεν πρέπει υποχρεωτικά να καθορίζεται με συλλογική σύμβαση, και υπογράμμισε ότι τα περισσότερα Συμβαλλόμενα Κράτη θεσπίζουν διοικητικά ή νομοθετικά μέτρα. Σύμφωνα με την ΙΟΕ, οι κοινωνικοί εταίροι διατηρούν την ελευθερία διαπραγμάτευσης υψηλότερων μισθών, μια που τα στοιχεία του Υπουργείου Εργασίας υποδεικνύουν ότι έχουν συναφθεί νέες κλαδικές συλλογικές συμβάσεις (14 για το 2013, 14 για το 2014, 12 για το 2015) και επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις (489 για το 2013, 286 για το 2014, 263 για το 2015).

31. Η ΙΟΕ τόνισε ότι οι «ενώσεις προσώπων» υπάρχουν ήδη με βάση τον Νόμο 1264/1982 της 30ής Ιουνίου 1982 για τον εκδημοκρατισμό του συνδικαλιστικού κινήματος και την προστασία των εκπροσώπων συνδικαλιστικών οργανώσεων, παρέχοντας εξουσίες εκπροσώπησης και το δικαίωμα απεργίας, ώστε να καταστεί εφικτός ο κοινωνικός διάλογος σε εταιρείες που δεν διαθέτουν τα απαραίτητα 20 μέλη για τη σύσταση συνδικαλιστικής οργάνωσης.

32. Καταλήγοντας, η ΙΟΕ υπογράμμισε ότι έχει αποκλειστεί η εξέταση του Άρθρου 3 του Πρόσθετου Πρωτοκόλλου του 1988 (Γενική Ομοσπονδία Προσωπικού Δημόσιας Επιχείρησης Ηλεκτρισμού –ΓΕΝΟΠ-ΔΕΗ και Ανώτατη Διοίκηση Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων (ΑΔΕΔΥ) κατά Ελλάδας, Προσφυγή Αριθ. 65/2011, Απόφαση επί της ουσίας της 23ης Μαΐου 2012, §§39-40) με την αιτιολογία ότι το θέμα που τέθηκε εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής των Άρθρων 5 και 6 του Χάρτη του 1961, που η Ελλάδα δεν έχει αποδεχθεί. Η ΙΟΕ θεωρεί ότι το ίδιο ισχύει για τα άρθρα 31 και 37 του Νόμου 4024/2011 και το Άρθρο 2 της Πράξης 6/2012 του Υπουργικού Συμβουλίου.

Συμπληρωματικές γραπτές πληροφορίες που υποβλήθηκαν μετά τη διαδικασία ακρόασης

33. Η ΙΟΕ παρέχει πληροφορίες για το πλαίσιο των μεταρρυθμίσεων της αγοράς εργασίας που θεσπίστηκαν στην Ελλάδα και ειδικές παρατηρήσεις σχετικές με θέματα και σχόλια που έγιναν κατά τη διαδικασία ακρόασης, όπως επίσης και ορισμένες τεχνικές πληροφορίες που δεν μπορούσαν να παρουσιασθούν λόγω των χρονικών περιορισμών της διαδικασίας ακρόασης.

34. Η ΙΟΕ δηλώνει ότι οι μεταρρυθμίσεις της αγοράς εργασίας ήταν αναγκαίες για να οδηγήσουν την ελληνική οικονομία στον δρόμο μιας βιώσιμης ανάπτυξης και επισημαίνει ορισμένες ακαμψίες στο προγενέστερο νομικό πλαίσιο, όπως για παράδειγμα η απαγόρευση στους εργαζομένους για εργασία εκτός των ωρών λειτουργίας των καταστημάτων στα οποία απασχολούνται. Σχετικά με αυτό επισημαίνει ότι οι αλλαγές στο καθεστώς χρόνου εργασίας όπως η μείωση του χρόνου ανάπαυσης σε 11 ώρες είναι απολύτως συμβατές με το νομικό πλαίσιο της ΕΕ. Για τον κατώτατο μισθό η ΙΟΕ δηλώνει ότι η Ελλάδα δεν έχει καμία διεθνή υποχρέωση να ορίζει τον μισθό αυτό με συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Εξάλλου, η ΙΟΕ παρατηρεί ότι δεν υπάρχει τίποτα που να εμποδίζει τους κοινωνικούς εταίρους να συνάπτουν εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας που θα προβλέπει υψηλότερο βασικό μισθό.

35. Σχετικά με την επέκταση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας η ΙΟΕ υπογραμμίζει ότι ούτε ο Χάρτης ούτε οποιαδήποτε Διεθνής Σύμβαση ή Σύσταση Εργασίας της ΔΟΕ επιβάλλουν την εν λόγω επέκταση. Όσον αφορά τη μονομερή προσφυγή σε υποχρεωτική διαιτησία η ΙΟΕ έχει την άποψη ότι αυτή είναι αντίθετη τόσο στα πρότυπα της ΔΟΕ όσο και στο Άρθρο 6§3 του Χάρτη όπως ερμηνεύεται από την Επιτροπή. Τέλος, καταλήγει ότι η προσωρινή απασχόληση είναι πολύ διαδεδομένη σε όλη την Ευρώπη και έχει βοηθήσει όχι μόνο στη μείωση της ανεργίας αλλά και τις επιχειρήσεις να προσαρμόζονται σε λειτουργικές ανάγκες.

36. Η ΙΟΕ καταλήγει ότι όλα τα ποικίλα μέτρα μεταρρύθμισης της αγοράς εργασίας εντάσσονται μέσα στα γενικά όρια των κανονισμών και των πρακτικών που υπάρχουν και σε άλλες Ευρωπαϊκές χώρες και υποστηρίζει ότι η Ελλάδα τελεί σε συμμόρφωση με τις επικαλούμενες διατάξεις του Χάρτη.

Β - Η Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Συνδικάτων

Γραπτές παρατηρήσεις

37. Η ETUC ισχυρίζεται ότι οι μηχανισμοί προσαρμογής που επιβλήθηκαν από τους διεθνείς, τους Ευρωπαϊκούς και τους εθνικούς οργανισμούς έχουν δημιουργήσει μείζονα κοινωνική και ανθρωπιστική κρίση, παραβιάζοντας τα κοινωνικά δικαιώματα που περιγράφονται στον Χάρτη του 1961.

38. Η ETUC θεωρεί ότι, σε αντίθεση με τις διατάξεις της Ευρωπαϊκής Σύμβασης Δικαιωμάτων του Ανθρώπου, η αναφορά στα Άρθρα 30 και 31 του Χάρτη του 1961 στην αποτελεσματική εφαρμογή ή άσκηση των δικαιωμάτων που προβλέπονται καθιερώνει μια απαίτηση σύμφωνα με την οποία οποιοσδήποτε μεταγενέστερος περιορισμός των θεσμοθετημένων κοινωνικών δικαιωμάτων χρειάζεται απαραίτητα μια ειδική αιτιολόγηση ως προς τα εν λόγω

δικαιώματα. Οι λόγοι που αναφέρονται στην περίπτωση αυτή πρέπει συνεπώς να υποβάλλονται σε μια ενδελεχή και λεπτομερή ανάλυση υπό τους όρους που προβλέπονται στο Άρθρο 31§1 του Χάρτη του 1961, δηλαδή ότι οι περιορισμοί πρέπει να προβλέπονται από τον νόμο, να κατατείνουν στην επιδίωξη θεμιτού σκοπού και να είναι αναγκαίοι στο πλαίσιο μιας δημοκρατικής κοινωνίας για την επιδίωξη του ως άνω σκοπού.

- Η ETUC θεωρεί ότι, στην περίπτωση αυτή, η απαίτηση της νομοθετικής πρόβλεψης που αναφέρεται ανωτέρω έχει τηρηθεί, με εξαίρεση της προβλεψιμότητας και της προσιτότητας της νομοθεσίας, όπως απαιτείται από τη νομολογία του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (το «Δικαστήριο»).

- Σχετικά με την επιδίωξη ενός θεμιτού σκοπού, οι οικονομικοί ή χρηματοπιστωτικοί στόχοι δεν μπορούν να θεωρούνται ισχυροί είτε από πλευράς δημοσίου συμφέροντος είτε από πλευράς προστασίας των δικαιωμάτων και των ελευθεριών άλλων.

- Σχετικά με το κατά πόσο η επιδίωξη του σκοπού αυτού είναι αναγκαία σε μια δημοκρατική κοινωνία, η ETUC αναφέρεται στα Συμπεράσματα XX-3 (2014) και στις υποθέσεις Γενική Ομοσπονδία Προσωπικού Δημόσιας Επιχείρησης Ηλεκτρισμού (ΓΕΝΟΠ-ΔΕΗ) και Ανώτατη Διοίκηση Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων (ΑΔΕΔΥ) κατά Ελλάδας, Προσφυγή 65/2011 ό.π., ΓΕΝΟΠ-ΔΕΗ και ΑΔΕΔΥ κατά Ελλάδας, Προσφυγή Αριθ. 66/2011, απόφαση επί της ουσίας της 23ης Μαΐου 2012, Ομοσπονδία Συνταξιούχων Ελλάδος ΙΚΑ-ΕΤΑΜ κατά Ελλάδας, Προσφυγή Αριθ. 76/2012, απόφαση επί της ουσίας της 7ης Δεκεμβρίου 2012, Πανελλήνια Ομοσπονδία Πολιτικών Συνταξιούχων (ΠΟΠΣ) κατά Ελλάδας, Προσφυγή Αριθ. 77/2012, απόφαση επί της ουσίας της 7ης Δεκεμβρίου 2012, Σωματείο Συνταξιούχων Ηλεκτρικών Σιδηροδρόμων Αθήνας Πειραιά (ΗΣΑΠ) κατά Ελλάδας, Προσφυγή Αριθ. 78/2012, απόφαση επί της ουσίας της 7ης Δεκεμβρίου 2012, Πανελλήνια Ομοσπονδία Συνταξιούχων Δημόσιας Επιχείρησης Ηλεκτρισμού (ΠΟΣ-ΔΕΗ) κατά Ελλάδας, Προσφυγή Αριθ.79/2012, απόφαση επί της ουσίας της 7ης Δεκεμβρίου 2012 και Ένωση Συνταξιούχων Αγροτικής Τράπεζας της Ελλάδος (ΑΤΕ) κατά Ελλάδας, Προσφυγή Αριθ. 80/2012, απόφαση επί της ουσίας της 7ης Δεκεμβρίου 2012. Εξάλλου, σε αντίθεση με τα μέτρα που προκάλεσαν τις υποθέσεις (Κουφάκη και ΑΔΕΔΥ κατά Ελλάδος, αριθ. 57665/12 και 57657/12) που κρίθηκαν απαράδεκτες από το Δικαστήριο στις 7 Μαΐου 2013, τα μέτρα που αμφισβητούνται σε αυτήν την περίπτωση δεν έχουν άμεση επίπτωση στον κρατικό προϋπολογισμό. Εξάλλου, η ETUC εκφράζει τη βεβαιότητα ότι δεν μπορεί να γίνεται επίκληση της αρχής της αναγκαιότητας όταν υπάρχουν διαθέσιμα εναλλακτικά μέτρα, όπως η καταπολέμηση της διασπάθισης δημόσιου χρήματος, της αναποτελεσματικότητας ή της απάτης στη δημόσια διοίκηση, θέματα τα οποία φαίνεται ότι η Κυβέρνηση δεν έχει εξετάσει.

1. Η ETUC θεωρεί ότι ο Νόμος 4254/2014 παραβιάζει τις διατάξεις του Άρθρου 1§§1 και 2 του Χάρτη του 1961, διότι δεν αποδεικνύεται ούτε ότι επιδιώκει έναν θεμιτό σκοπό ούτε ότι οι περιορισμοί είναι αναγκαίοι σε μια δημοκρατική κοινωνία, κατά την έννοια του Άρθρου 31§1 του Χάρτη του 1961. Υποστηρίζει ότι δεν υπάρχουν

στοιχεία σύμφωνα με τα οποία η μεγαλύτερη χρήση της προσωρινής απασχόλησης είναι δεδομένο ότι θα οδηγήσει στην αποτελεσματική και διαρκή μείωση της ανεργίας, ούτε ότι το μέτρο είναι αναγκαίο, τη στιγμή που τα όρια που έχουν τεθεί για την προστασία των προσωρινά απασχολούμενων είναι δυσανάλογα έναντι της αυξημένης ευελιξίας που παρέχεται στους εργοδότες.

2. Η ETUC υποστηρίζει ότι ο Νόμος 4093/2012 παραβιάζει το Άρθρο 2§§1 και 5 του Χάρτη του 1961 για παρόμοιους λόγους. Η εισαγωγή μεγαλύτερης ευελιξίας στον καθορισμό των ωρών εργασίας και περιόδων ανάπαυσης είναι ασύμβατη με την υποχρέωση του Άρθρου 2§1 του Χάρτη του 1961 για την εξασφάλιση προοδευτικής μείωσης των ωρών εργασίας. Εκτός αυτού, η έλλειψη έννομης προστασίας έναντι ορισμένων διευθετήσεων του ωραρίου εργασίας θα μπορούσε να εξηγήσει το γιατί, στην πράξη, οι ώρες εργασίας είναι σημαντικά περισσότερες στην Ελλάδα σε σύγκριση με τον μέσο όρο των χωρών του ΟΟΣΑ. Επιπλέον, η εγκεκριμένη εξαίρεση από την απαίτηση για το πενθήμερο εβδομαδιαίας εργασίας θα μπορούσε να συνιστά παραβίαση του Άρθρου 2§5 του Χάρτη του 1961.

3. Η ETUC έχει την άποψη ότι οι Νόμοι 4024/2011 και 4093/2012, η Πράξη 6/2012 του Υπουργικού Συμβουλίου και ο Νόμος 4254/2014 παραβιάζουν το Άρθρο 4§1 του Χάρτη του 1961 για παρόμοιους λόγους. Η ETUC επισημαίνει περαιτέρω την ακαταλληλότητα των προθεσμιών προειδοποίησης και/ή των αποζημιώσεων που προβλέπονται στους Νόμους 3899/2010 και 4093/2012 σχετικά με το Άρθρο 4§4 του Χάρτη του 1961.

4. Καταλήγοντας, η ETUC επισημαίνει ότι στα Συμπεράσματα XX-3 (2014) και στις ανωτέρω αναφερόμενες αποφάσεις της Επιτροπής έχουν ήδη αναγνωριστεί οι εν λόγω παραβιάσεις και, παρ' όλα αυτά, δεν έχουν ακόμα ληφθεί μέτρα ευθυγράμμισης της κατάστασης αυτής με τα προβλεπόμενα στον Χάρτη του 1961.

Προφορικές παρατηρήσεις

5. Κατά τη διαδικασία ακρόασης η ETUC προέτρεψε έντονα την Επιτροπή να ακολουθήσει το παράδειγμα των ελεγκτικών οργάνων των Ηνωμένων Εθνών, της ΔΟΕ και του Συμβουλίου της Ευρώπης που είναι αρμόδια για θέματα ανθρωπίνων δικαιωμάτων τα οποία έχουν ομόφωνα καταδικάσει τις επιπτώσεις των μέτρων λιτότητας στην απόλαυση των κοινωνικών δικαιωμάτων στην Ευρώπη και έχουν επίσης καλέσει τους εθνικούς και τους Ευρωπαϊκούς φορείς να λάβουν τα απαραίτητα διορθωτικά μέτρα για την αποκατάσταση της άσκησης των εν λόγω δικαιωμάτων.

6. Η ETUC δήλωσε ότι δεν μπορεί να υπάρχει καμία παρέκκλιση από τα κοινωνικά δικαιώματα και ότι η οικονομική και χρηματοπιστωτική κρίση δεν μπορεί να χρησιμοποιείται ως πρόσχημα για τη διαπραγμάτευση ή την παράκαμψη του σεβασμού των δικαιωμάτων αυτών. Επομένως, οι διεθνείς και οι Ευρωπαϊκοί οργανισμοί που παρέχουν χρηματοοικονομική υποστήριξη δεν μπορούν να παρακάμπτουν τις υποχρεώσεις των εθνικών Κυβερνήσεων και των Κοινοβουλίων ή των Ευρωπαϊκών θεσμικών οργάνων σύμφωνα με το διεθνές και το Ευρωπαϊκό δίκαιο, στον βαθμό που

οι εν λόγω οργανισμοί δεν έχουν ευθύνη για τις συνέπειες των όσων ζητούν επί του κοινωνικού συνόλου, όπως επίσης δεν έχουν ευθύνη και για την αποτυχία των όσων ζητούν.

7. Η ETUC ζήτησε διευκρινίσεις σχετικά με τον σκοπό του Άρθρου 31 του Χάρτη του 1961 και σχετικά με τις προϋποθέσεις υπό τις οποίες μπορεί να επιτρέπεται υποβάθμιση στην προστασία των κοινωνικών δικαιωμάτων. Υποστηρίζει ότι οι προϋποθέσεις αυτές πρέπει να είναι αυστηρές τη στιγμή που η χρηματοπιστωτική κρίση έχει μια κοινωνική και ανθρωπιστική διάσταση, ότι τα συγκεκριμένα νομοθετικά μέτρα υπονομεύουν τα κοινωνικά δικαιώματα και τα κοινωνικά επιτεύγματα, μαζί με την ανθρώπινη αξιοπρέπεια, ότι σχετικά με το Άρθρο 31 του Χάρτη του 1961 οι χρηματοοικονομικοί στόχοι δεν μπορούν να δικαιολογούν την υποβάθμιση των κοινωνικών δικαιωμάτων, και ότι ο Χάρτης του 1961 αποτελεί εργαλείο κοινωνικής ανάπτυξης. Υπενθυμίζοντας ότι ο Χάρτης του 1961 είναι ένα ζωντανό κείμενο, αφιερωμένο σε συγκεκριμένες αξίες οι οποίες και ενέπνευσαν τη δημιουργία του: αξιοπρέπεια, αυτονομία, ισότητα και αλληλεγγύη [...] και ότι πρέπει να ερμηνεύεται έτσι, ώστε να δίνει ζωή και νόημα έννοια στα κοινωνικά δικαιώματα (Διεθνής Ομοσπονδία Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (FIDH) κατά της Γαλλίας, Προσφυγή Αριθ. 14/2003, απόφαση επί της ουσίας της 8ης Σεπτεμβρίου 2004, §§27-29), κάλεσε την Επιτροπή να εφαρμόσει τις γενικές της παρατηρήσεις (Συμπεράσματα 2009, Παρατηρήσεις για την εφαρμογή του Χάρτη στο πλαίσιο της παγκόσμιας οικονομικής κρίσης) στην παρούσα υπόθεση.

46. Τη στιγμή που το δικαίωμα οργάνωσης και το δικαίωμα συλλογικής διαπραγμάτευσης απειλούνται αδιαλείπτως από την έναρξη της οικονομικής και χρηματοπιστωτικής κρίσης, η ETUC κάλεσε την Κυβέρνηση να ευθυγραμμίσει τη νομοθεσία της με τα Άρθρα 5 και 6 του Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη (CETS 163), που έγιναν αποδεκτά στις 18 Μαρτίου 2016.

ΛΟΙΠΕΣ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ

Α. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή

Γραπτές παρατηρήσεις

47. Σε απάντηση στην πρόσκληση που στάλθηκε στην ΕΕ, η Επιτροπή δηλώνει ότι είναι ενήμερη για την κοινωνική κατάσταση στην Ελλάδα, ότι στις διαπραγματεύσεις με τους θεσμικούς πιστωτές τόνισε την ανάγκη λήψης μέτρων που θα αμβλύνουν την κατάσταση και ότι στα μέτρα προσαρμογής που εφαρμόζει η Ελλάδα ήδη από το 2010 έχουν ενταχθεί κριτήρια κοινωνικής δικαιοσύνης.

48. Η Επιτροπή επιβεβαιώνει τον σεβασμό της στις αρχές που έχουν ενσωματωθεί στον Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ και στον Χάρτη του 1961, όπως αναφέρεται στο Άρθρο 151 της Συνθήκης για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣΛΕΕ). Σημειώνει επίσης ότι οι ανωτέρω αναφερόμενες προσφυγές *ΑΔΕΔΥ και Κουφάκη* κατά Ελλάδας κρίθηκαν απαράδεκτες από το Δικαστήριο.

49. Υποστηρίζει ότι η κοινωνική κατάσταση στην Ελλάδα αποτελεί συνέπεια σοβαρών ανισορροπιών του παρελθόντος. Η νομοθεσία που θεσπίστηκε μεταξύ 2010 και

2014 αποβλέπει στην τόνωση της ανάπτυξης και στη δημιουργία θέσεων εργασίας, με βάση τα υγιή δημόσια οικονομικά, ένα σταθερό χρηματοπιστωτικό σύστημα και μια πιο ανταγωνιστική οικονομία και επέτρεψε στην Ελλάδα να παραμείνει στην Ευρωζώνη, να βελτιώσει τη λειτουργία της αγοράς εργασίας της και να εμποδίσει μια ακόμα πιο δραστική διαδικασία προσαρμογής.

50. Η Επιτροπή δηλώνει ότι, στις 19 Αυγούστου 2015, το Συμβούλιο Διοικητών του Ευρωπαϊκού Μηχανισμού Σταθερότητας (ESM) ενέκρινε ένα νέο πρόγραμμα στήριξης της σταθερότητας, το οποίο συνυπέγραψαν οι Ελληνικές αρχές (ο Υπουργός Οικονομίας και ο Διοικητής της Τράπεζας της Ελλάδος) και η Επιτροπή. Οι όροι με τους οποίους συνδέεται η οικονομική βοήθεια παρατίθενται στο «Μνημόνιο Συμφωνίας» (Μνημόνιο) III. Η Επιτροπή διαβεβαιώνει ότι επέδειξε ιδιαίτερη προσοχή στην εξασφάλιση του ότι το πρόγραμμα έχει σχεδιαστεί για να λάβει υπόψη την κοινωνική δικαιοσύνη, τη δίκαιη κατανομή των βαρών προσαρμογής και την προστασία των πιο ευάλωτων ομάδων του πληθυσμού. Για παράδειγμα, ένα έγγραφο εργασίας με τον τίτλο «Αξιολόγηση των Κοινωνικών Επιπτώσεων του Νέου Προγράμματος Στήριξης της Σταθερότητας για την Ελλάδα» εξετάζει τον τρόπο κατανομής του βάρους προσαρμογής στα διάφορα κοινωνικά στρώματα και επισημαίνει τα μεταρρυθμιστικά μέτρα που θα έχουν άμεσες θετικές συνέπειες στην κοινωνική κατάσταση και τα μέτρα που θα βοηθήσουν στη μείωση της κοινωνικής δυσπραγίας.

51. Σύμφωνα με το έγγραφο, μετά τις πρώτες ενδείξεις ανάκαμψης μέχρι το καλοκαίρι του 2014, η ελληνική οικονομία εισήλθε εκ νέου σε ύφεση, με περαιτέρω επιδείνωση της κοινωνικής κατάστασης. Ταυτόχρονα, η ανεργία αυξήθηκε σε σημαντικό βαθμό: η γενική ανεργία από το 7,8% το 2008 στο 26,5% το 2014, η μακροχρόνια ανεργία από το 3,7% το 2008 στο 19,5% το 2014 και η ανεργία των νέων από το 21,9% το 2008 στο 52,4% το 2014. Η προβλεπόμενη αύξηση του ακαθάριστου εγχώριου προϊόντος αναθεωρήθηκε προς τα κάτω: -2,3% αντί του +2,9% το 2015 και μετά -1,3% το 2016, +2,7% το 2017 και +3,1% το 2018.

52. Στο έγγραφο αναφέρεται επίσης ότι στο Μνημόνιο III έχουν εισαχθεί ή έχουν ενισχυθεί τα μέτρα κοινωνικής δικαιοσύνης, συμπεριλαμβανομένης της υποστήριξης των πιο ευάλωτων κοινωνικών ομάδων, της εισαγωγής της καθολικής υγειονομικής περίθαλψης, της σταδιακής εισαγωγής ενός ελάχιστου εγγυημένου εισοδήματος, της σύνδεσης της προσπάθειας που απαιτείται με το επίπεδο εισοδήματος, της φορολόγησης της αποταμίευσης σε τομείς που δεν θίγουν άμεσα το διαθέσιμο εισόδημα των απλών πολιτών, της αμφισβήτησης των κατεστημένων συμφερόντων, της υποστήριξης του ρόλου των κοινωνικών εταίρων και του εκσυγχρονισμού του συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων, της καταπολέμησης της διαφθοράς και της φοροδιαφυγής, ενισχύοντας παράλληλα τη διαφάνεια και την αποδοτικότητα των δημοσίων υπηρεσιών.

53. Επιπλέον, το έγγραφο αναφέρει ότι υπάρχει το ενδεχόμενο υιοθέτησης μέτρων με βάση το έργο επιτροπής ανεξαρτήτων εμπειρογνωμόνων σε συνεργασία με διεθνείς οργανισμούς και με σκοπό

την αναθεώρηση του νομικού πλαισίου για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και τη συλλογική δράση, τις ομαδικές απολύσεις και τον καθορισμό των μισθών. Εφόσον οι μεταρρυθμίσεις αυτές επρόκειτο να εφαρμοστούν συνολικά και έγκαιρα, θα μπορούσαν να συνεισφέρουν στην ανάκτηση της σταθερότητας, της διατηρήσιμης και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξης της Ελλάδας.

Προφορικές παρατηρήσεις

54. Η Επιτροπή δεν προσέθεσε κανένα πρόσθετο στοιχείο κατά τη διάρκεια της διαδικασίας ακρόασης.

ΣΧΕΤΙΚΗ ΕΘΝΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΚΑΙ ΠΡΑΚΤΙΚΗ

i. Νομοθεσία

55. Ο Νόμος 3863/2010 της 15ης Ιουλίου 2010 για ένα νέο ασφαλιστικό σύστημα και ρυθμίσεις στις εργασιακές σχέσεις έχει ως εξής:

Άρθρο 74 – Ρύθμιση θεμάτων εργασιακών σχέσεων

[…]

Μεταξύ εργοδοτών και ατόμων που έχουν συμπληρώσει το 15ο έτος έως και το 18ο έτος της ηλικίας τους, δύνανται να καταρτίζονται ειδικές συμβάσεις μαθητείας, μέχρι ενός (1) έτους, με σκοπό την απόκτηση δεξιοτήτων. Οι εν λόγω μαθητευόμενοι λαμβάνουν το εβδομήντα τοις εκατό (70%) του κατώτατου ημερομισθίου ή μισθού της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.) και ασφαλίζονται στον κλάδο ασφάλισης ασθενείας σε είδος και ένα τοις εκατό (1%) κατά του κινδύνου ατυχήματος. Για τους έχοντες συμπληρώσει το 16ο έτος ηλικίας η μαθητεία δεν μπορεί να υπερβαίνει τις οκτώ (8) ώρες την ημέρα και τις σαράντα (40) ώρες την εβδομάδα. Όσοι δεν έχουν συμπληρώσει το 16ο έτος της ηλικίας τους, καθώς και όσοι φοιτούν σε γυμνάσια, λύκεια κάθε τύπου ή τεχνικές επαγγελματικές σχολές δημόσιες ή ιδιωτικές αναγνωρισμένες από το κράτος, δεν μπορεί να μαθητεύουν περισσότερο από έξι (6) ώρες την ημέρα και τριάντα (30) ώρες την εβδομάδα. Απαγορεύεται η μαθητεία να πραγματοποιείται από την 22α ώρα μ.μ. έως και την 6η π.μ. της επόμενης ημέρας. Τα άτομα αυτά, με εξαίρεση τις διατάξεις για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων, δεν υπόκεινται στις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

[…]»

56. Ο Νόμος 3899/2010 της 17ης Δεκεμβρίου 2010 για επείγοντα μέτρα σχετικά με την υλοποίηση του προγράμματος στήριξης της ελληνικής οικονομίας έχει ως εξής:

Άρθρο 17 - Ρύθμιση θεμάτων μερικής απασχόλησης, εκ περιτροπής εργασίας, προσωρινής απασχόλησης, δοκιμαστικής περιόδου απασχόλησης και απλοποίηση διαδικασιών εφαρμογής εργατικής νομοθεσίας

« […]

5.α). Στην παράγραφο 2 του άρθρου 74 του ν. 3863/2010 προστίθεται εδάφιο ως εδάφιο Α΄ ως εξής:

«Α. Η απασχόληση με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου λογίζεται ως απασχόληση δοκιμαστικής περιόδου για τους

πρώτους δώδεκα (12) μήνες από την ημέρα ισχύος της και η οποία μπορεί να καταγγελθεί χωρίς προειδοποίηση και χωρίς αποζημίωση απόλυσης, εκτός κι αν άλλο συμφωνήσουν τα μέρη.»

β. Το πρώτο εδάφιο της παραγράφου 2 του άρθρου 74 του ν. 3863/2010 αναριθμείται ως Β΄ και η περίπτωση α΄ αυτής αντικαθίστανται ως εξής:

«Β. Σύμβαση μισθωτού με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου, διάρκειας πέραν των δώδεκα (12) μηνών, δύναται να καταγγελθεί κατόπιν προηγούμενης έγγραφης προειδοποίησης του εργοδότη ως εξής: α) Για υπαλλήλους που έχουν υπηρετήσει από δώδεκα (12) μήνες έως δύο (2) χρόνια, προειδοποίηση ενός (1) μηνός πριν την απόλυση».

57. Ο Νόμος 4024/2011 της 27ης Οκτωβρίου 2011 για συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις, μισθολόγιο εργαζομένων και άλλες διατάξεις εφαρμογής του μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής στρατηγικής 2012-2016 (εφεξής το Στρατηγικό Σχέδιο) έχει ως εξής:

Άρθρο 31 – Αναλογικές ρυθμίσεις για νομικά πρόσωπα του ευρύτερου δημόσιου τομέα

1. α) Στα νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου (Ν.Π.Ι.Δ.) που ανήκουν στο κράτος ή σε Ν.Π.Δ.Δ. ή σε Ο.Τ.Α., κατά την έννοια της επίτευξης κρατικού ή δημόσιου ή αυτοδιοικητικού σκοπού, εποπτείας, διορισμού και ελέγχου της πλειοψηφίας της Διοίκησης τους, συμπεριλαμβανομένων των Γενικών και Τοπικών Οργανισμών Εγγείων βελτιώσεων, ή επιχορηγούνται τακτικά, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, από πόρους των ως άνω φορέων κατά 50% τουλάχιστον του ετήσιου προϋπολογισμού τους, καθώς και των λοιπών δημόσιων επιχειρήσεων, οργανισμών και ανώνυμων εταιριών, που υπάγονται στο Πεδίο εφαρμογής των διατάξεων του Κεφαλαίου Α΄ του ν. 3429/2005 (Α΄ 314) όπως έχουν τροποποιηθεί με τις διατάξεις της παρ. 1α του άρθρου 1 του ν. 3899/2010 (Α' 212), με εξαίρεση τα Ν.Π.Ι.Δ. του ν. 3864/2010 (Α΄ 119) και άρθρου 1 του ν. 3986/2011 (Α΄ 152), εφαρμόζεται ανώτατο όριο μέσου κατά κεφαλή κόστους αμοιβών προσωπικού σύμφωνα με τα οριζόμενα στις επόμενες παραγράφους. Το καλλιτεχνικό προσωπικό των φορέων της περίπτωσης γ΄ της παραγράφου 2 του άρθρου 34 του παρόντος νόμου δεν υπάγεται στις ρυθμίσεις των διατάξεων του παρόντος άρθρου «και το ερευνητικό προσωπικό που αμείβεται σύμφωνα με το β΄ μέρος του ν. 3205/2003».

Σημείωση: Η εντός «» φράση στο τελευταίο εδάφιο της υποπαρ.α· προστέθηκε με την παρ. 2 του άρθρου 14 του Ν. 4111/2013 (ΦΕΚ Α· 18/25-01-2013) και ισχύει από τότε πού ίσχυσε ο Ν. 4024/2011.

β) Το ανώτατο όριο μέσου κατά κεφαλή κόστους αμοιβής προσωπικού εφαρμόζεται και στις δημόσιες επιχειρήσεις, οργανισμούς και ανώνυμες εταιρείες που υπάγονται στο Κεφάλαιο Β΄ του ν. 3429/2005, καθώς και στις θυγατρικές τους, εφόσον συντρέχουν σωρευτικά οι εξής προϋποθέσεις:

«αα) Η πλειοψηφία του Διοικητικού Συμβουλίου έχει διοριστεί ή εκλεχθεί από το Δημόσιο ή το «Ταμείο Αξιοποίησης Ιδιωτικής Περιουσίας του Δημοσίου Α.Ε.» (ΤΑΙΠΕΔ) ή άλλα νομικά πρόσωπα των παραγράφων 1, 2 και 3 του άρθρου 1 του

ν. 3429/2005 (Α΄ 314), που ενεργούν ως μέτοχοι, μόνοι ή από κοινού.

ββ) το Δημόσιο ή το ΤΑΙΠΕΔ ή άλλα νομικά πρόσωπα των παραγράφων 1, 2 και 3 του άρθρου 1 του ν. 3429/2005, μόνοι ή από κοινού, έχουν την πλειοψηφία των μετοχών».

Σημείωση: Οι περιπτώσεις αα· και ββ· σε «» αντικαταστάθηκαν ως άνω από τότε πού ίσχυσε ο παρών νόμος με την παρ. 5 άρθρου 31 Ν. 4141/2013, ΦΕΚ Α 81/5.4.2013.

2. Για το ανώτατο όριο αποδοχών και πρόσθετων παροχών του διοικητή ή διευθύνοντος συμβούλου των φορέων της προηγούμενης παραγράφου, έχουν εφαρμογή οι διατάξεις των παραγράφων 1, 2 και 3 του άρθρου 2 του ν. 3833/2010 (Α΄ 40).

3. Για τους εργαζόμενους στους φορείς της υποπαραγράφου 1α με σχέση εργασίας αορίστου ή ορισμένου χρόνου, το ανώτατο όριο των μηνιαίων τακτικών αποδοχών για κάθε εκπαιδευτική κατηγορία ΥΕ, ΔΕ, ΤΕ και ΠΕ ισούται με το αντίστοιχο ανώτατο όριο που προκύπτει κατ' εφαρμογή των διατάξεων του παρόντος Κεφαλαίου για τους υπαλλήλους με αντίστοιχη σχέση εργασίας (ιδιωτικού δικαίου αορίστου ή ορισμένου χρόνου) στο Δημόσιο.

Για τα διευθυντικά στελέχη των ως άνω φορέων που εργάζονται σε θέσεις ευθύνης, αντίστοιχες των θέσεων Τμηματάρχη, Διευθυντή και Γενικού Διευθυντή του παρόντος Κεφαλαίου, το ανώτατο όριο μηνιαίων τακτικών αποδοχών ισούται με το αντίστοιχο ανώτατο όριο που προκύπτει κατ' εφαρμογή των διατάξεων του παρόντος Κεφαλαίου για τους κατέχοντες θέση Τμηματάρχη, Διευθυντή ή Γενικού Διευθυντή στο Δημόσιο.

«Με κοινή απόφαση του Υπουργού Οικονομικών και του αρμόδιου καθ' ύλην Υπουργού μπορεί να εξαιρούνται κλάδοι ή ειδικότητες των φορέων της υποπαραγράφου 1α από τα ανώτατα όρια μηνιαίων τακτικών αποδοχών που προβλέπονται στα προηγούμενα εδάφια της παρούσης παραγράφου, εφόσον, σε κάθε περίπτωση, το μέσο κατά κεφαλή κόστος των πάσης φύσεως αποδοχών, επιδομάτων, αποζημιώσεων και αμοιβών γενικά, δεν υπερβαίνει τα όρια που ορίζονται στην επόμενη παράγραφο του παρόντος άρθρου».

Σημείωση: Το τελευταίο εδάφιο της παρ. 3 προστέθηκε με την παρ. 3 άρθρου 1 της από 31.12.2011 Π.Ν.Π., ΦΕΚ Α· 268/31.12.2011.

4. Το μέσο κατά κεφαλή κόστος των πάσης φύσεως αποδοχών, επιδομάτων, αποζημιώσεων και αμοιβών γενικά, εξαιρουμένων των εργοδοτικών εισφορών, των φορέων της υποπαραγράφου 1α του παρόντος άρθρου, απαγορεύεται να υπερβαίνει τα χίλια εννιακόσια (1.900) ευρώ το μήνα.

«Αν με την εφαρμογή του προηγούμενου εδαφίου, προκύπτει μέσο κατά κεφαλή κόστος των πάσης φύσεως αποδοχών, επιδομάτων, αποζημιώσεων και αμοιβών γενικά του πάσης φύσεως προσωπικού του φορέα, μικρότερο του 65% του μέσου κατά κεφαλή αντίστοιχου κόστους του φορέα, όπως αυτό είχε διαμορφωθεί κατά την 31.12.2009, ισχύει ως όριο, το ως άνω όριο του 65%».

Σημείωση:. Το τελευταίο εδάφιο της παρ. 4 προστέθηκε με την παρ. 4 άρθρου 1 της από 31.12.2011 Π.Ν.Π.,ΦΕΚ Α· 268/31.12.2011.

5. Για τις επιχειρήσεις, τους οργανισμούς και τις εταιρείες της υποπαραγράφου 1β,

το μέσο κατά κεφαλή κόστος των πάσης φύσεως αποδοχών, επιδομάτων, αποζημιώσεων και αμοιβών γενικά του πάσης φύσεως προσωπικού δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει το 65% του μέσου κατά κεφαλήν αντίστοιχου κόστους της επιχείρησης, του οργανισμού ή της εταιρείας, όπως αυτό είχε διαμορφωθεί κατά την 31.12.2009.

Αν με την εφαρμογή του προηγούμενου εδαφίου προκύπτει μέσο κατά κεφαλή κόστος των πάσης φύσεως αποδοχών, επιδομάτων, αποζημιώσεων και αμοιβών γενικά, εξαιρουμένων των εργοδοτικών εισφορών, μικρότερο των χιλίων εννιακοσίων (1.900) ευρώ κατά μήνα, ισχύει ως όριο το όριο των χιλίων εννιακοσίων (1.900) ευρώ κατά μήνα.

6. Οι φορείς της παραγράφου 1 του παρόντος άρθρου υποχρεούνται με το πέρας εκάστου τριμήνου και εντός είκοσι ημερών να υποβάλλουν στην Ειδική Γραμματεία ΔΕΚΟ αναλυτικά ποσοτικά στοιχεία για τον έλεγχο τήρησης των ανωτέρω περιορισμών. Σε περίπτωση που προκύπτει υπέρβαση των περιορισμών αυτών οι φορείς υποχρεούνται σε περικοπές το επόμενο τρίμηνο ώστε αφ' ενός να συμμορφωθούν στα επιβαλλόμενα όρια και αφ' ετέρου να αποκαταστήσουν την υπέρβαση του προηγούμενου τριμήνου. Σε περίπτωση επιχορήγησης του φορέα από τον Κρατικό Προϋπολογισμό, και εάν διαπιστωθεί μη συμμόρφωση του οργανισμού σύμφωνα με τα ανωτέρω, διακόπτεται αυτοδικαίως η επιχορήγησή του.

Η εκ μέρους των οργάνων διοίκησης των φορέων της παραγράφου 1 παράλειψη αποκατάστασης των υπερβάσεων των ορίων αποδοχών που ορίζονται με τις διατάξεις του παρόντος άρθρου συνιστά αδικοπραξία σε βάρος του Δημοσίου για την αποκατάσταση της οποίας τα όργανα διοίκησης ευθύνονται αλληλεγγύως και εις ολόκληρο με τον φορέα της παραγράφου 1.

7. Οι διατάξεις του τελευταίου εδαφίου της παραγράφου 2 του άρθρου 29 εφαρμόζονται αναλογικά και στους εργαζόμενους των φορέων που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής των διατάξεων του παρόντος άρθρου, εφόσον προκύπτει μείωση των συνολικών μηνιαίων αποδοχών τους μεγαλύτερη από το ποσοστό που ορίζεται στο τελευταίο εδάφιο της παραγράφου 2 του άρθρου 29.

8. Το μέσο κατά κεφαλή κόστος αποδοχών των φορέων της παραγράφου 1, όπως καθορίζεται με τις διατάξεις των παραγράφων 4 και 5 του παρόντος άρθρου, ισχύει καθ' όλη τη διάρκεια εφαρμογής του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής.

9. Από την Έναρξη ισχύος του παρόντος Κεφαλαίου καταργείται κάθε γενική ή ειδική διάταξη ή ρήτρα ή όρος συλλογικής σύμβασης εργασίας, διαιτητικής απόφασης ή ατομικής σύμβασης εργασίας ή συμφωνίας, που καθορίζει αποδοχές και πρόσθετες αμοιβές ή απολαβές που υπερβαίνουν τα ανώτατα κατά περίπτωση όρια που ορίζονται στις προηγούμενες παραγράφους.

[...]

Άρθρο 37 – Ρυθμίσεις Συλλογικών Διαπραγματεύσεων

1. Η παρ. 5 του άρθρου 3 του ν. 1876/1990 (Α΄ 27) αντικαθίσταται ως εξής:

«5. Οι επιχειρησιακές συλλογικές συμβά-

σεις συνάπτονται, κατά σειρά προτεραιότητας, από συνδικαλιστικές οργανώσεις της επιχείρησης που καλύπτουν τους εργαζόμενους ή, σε περίπτωση που δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση στην επιχείρηση, από ένωση προσώπων, και πάντως ανεξάρτητα από την κατηγορία, τη θέση ή την ειδικότητα των εργαζομένων στην επιχείρηση και, εφόσον αυτές ελλείπουν, από τις αντίστοιχες πρωτοβάθμιες κλαδικές οργανώσεις και από τον εργοδότη.

Η ένωση προσώπων του προηγούμενου εδαφίου συστήνεται τουλάχιστον από τα τρία πέμπτα (3/5) των εργαζομένων στην επιχείρηση, ανεξαρτήτως του συνολικού αριθμού εργαζομένων σε αυτήν και χωρίς η διάρκειά της να υπόκειται σε χρονικό περιορισμό. Εάν μετά την τυχόν σύσταση ένωσης προσώπων για το σκοπό της παραγράφου αυτής, πάψει να συντρέχει η προϋπόθεση της συμμετοχής των τριών πέμπτων (3/5) των εργαζομένων στην επιχείρηση, η οποία απαιτείται για τη σύστασή της, διαλύεται, χωρίς άλλη διατύπωση. Για δε τα λοιπά θέματα που αφορούν την ένωση προσώπων εξακολουθεί να εφαρμόζεται η περίπτωση γγ΄ του εδαφίου α΄ της παραγράφου 3 του άρθρου 1 του ν. 1264/1982 (Α΄ 79)».

5. Στην παράγραφο 2 του άρθρου 10 του ν. 1876/1990 προστίθεται εδάφιο ως εξής:

«Όσο διαρκεί η εφαρμογή του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής η επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας υπερισχύει σε περίπτωση Συρροής με κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας και πάντως δεν επιτρέπεται να περιέχει όρους εργασίας δυσμενέστερους για τους εργαζόμενους από τους όρους εργασίας εθνικών συλλογικών συμβάσεων, σύμφωνα με την παράγραφο 2 του άρθρου 3 του νόμου αυτού».

6. Η εφαρμογή των διατάξεων των παραγράφων 2 και 3 του άρθρου 11 του ν. 1876/1990 αναστέλλεται όσο διαρκεί η εφαρμογή του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής.

[...]»

58. Η Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου 6/2012 της 28ης Φεβρουαρίου 2012 για την εφαρμογή της παραγράφου 6 του άρθρου 1 του Νόμου 4046/2012 έχει ως εξής:

Άρθρο 1

«1. Από 14-2-2012 και μέχρι την ολοκλήρωση του προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής, τα κατώτατα διαμορφωμένα όρια μισθών και ημερομισθίων της από 15-7-2010 ισχύουσας Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, όπως αυτά προβλέπονταν και ίσχυαν κατά την 1-1-2012, μειώνονται κατά 22%.

2. Από 14-2-2012 και μέχρι την ολοκλήρωση του προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής μειώνονται κατά 32% τα κατώτατα διαμορφωμένα όρια μισθών και ημερομισθίων της από 15-7-2010 ισχύουσας Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, όπως αυτά προβλέπονταν και ίσχυαν κατά την 1-1-2012, για νέους, ηλικίας κάτω των 25 ετών. Τα μειωμένα κατά 32% κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων του προηγούμενου εδαφίου ισχύουν και για τους μαθητευόμενους της παρ. 9 του άρθρου 74 του ν. 3863/2010 (ΦΕΚ Α΄ 115). Η παρ. 8 του άρθρου 74 του ν. 3863/2010, το άρθρο 43 του ν. 3986/2011 (ΦΕΚ Α΄ 152) καθώς και κάθε άλλη ρύθμιση

που είναι αντίθετη με τις διατάξεις της παραγράφου αυτής, καταργούνται.

3. Η άμεση προσαρμογή στα νέα μειωμένα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων, όπως καθορίζονται στις προηγούμενες παραγράφους, δεν προϋποθέτει τη σύμφωνη γνώμη των εργαζομένων.

[...]

Άρθρο 2

1. Οι Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας συνάπτονται εφεξής για ορισμένο χρόνο ισχύος, η διάρκεια του οποίου δεν μπορεί να είναι μικρότερη από ένα (1) έτος και δεν μπορεί να υπερβαίνει τα τρία (3) έτη.

2. Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας που βρίσκονται σε ισχύ, ήδη 24 μήνες μέχρι την 14-2-2012 ή και περισσότερο, λήγουν στις 14-2-2013.

3. Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας που την 14-2-2012 βρίσκονταν σε ισχύ για χρονικό διάστημα μικρότερο των 24 μηνών, λήγουν με τη συμπλήρωση τριών (3) ετών από την ημερομηνία έναρξης ισχύος τους, εκτός και αν καταγγελθούν νωρίτερα κατά τα οριζόμενα στο άρθρο 12 του ν. 1876/1990. Οι κανονιστικοί όροι Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας που θα λήξει ή θα καταγγελθεί, εξακολουθούν να ισχύουν επί ένα τρίμηνο από τη λήξη ή την καταγγελία τους. Κανονιστικοί όροι Συλλογικής Σύμβασης που έχει ήδη λήξει ή καταγγελθεί ισχύουν για ένα τρίμηνο από την ισχύ του ν. 4046/2012. Με την πάροδο του τριμήνου και εφόσον εν τω μεταξύ δεν έχει συναφθεί νέα Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, εξακολουθούν να ισχύουν από τους κανονιστικούς αυτούς όρους αποκλειστικώς οι όροι εκείνοι που αφορούν α) τον βασικό μισθό ή το βασικό ημερομίσθιο και β) τα επιδόματα αρχαιότητας, τέκνων, σπουδών και επικινδύνου εργασίας, εφόσον τα επιδόματα αυτά προβλέπονταν στις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας που έληξαν ή καταγγέλθηκαν, ενώ παύει αμέσως να ισχύει κάθε άλλο προβλεπόμενο σε αυτές επίδομα. Η προσαρμογή των συμβάσεων στις διατάξεις του προηγούμενου εδαφίου γίνεται χωρίς να απαιτείται προηγούμενη σύμφωνη γνώμη των εργαζομένων. Οι όροι του τρίτου εδαφίου που διατηρούνται, εξακολουθούν να ισχύουν μέχρις ότου αντικατασταθούν από εκείνους της νέας Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας ή της νέας ή της τροποποιημένης ατομικής σύμβασης.

4. Οι διατάξεις των παραγράφων 1, 4 και 5 του άρθρου 9 του ν. 1876/1990 (ΦΕΚ Α΄ 27) παύουν να ισχύουν.

5,Οι διατάξεις του παρόντος άρθρου ισχύουν και για τις Διαιτητικές Αποφάσεις.

[...]

Άρθρο 5

1. Από 14-2-2012 συμβάσεις εργασίας εργαζομένων που προβλέπεται να λήγουν με τη συμπλήρωση 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. Οι διατάξεις που προβλέπονται στο προηγούμενο εδάφιο εφαρμόζονται και σε επιχειρήσεις, εταιρείες ή οργανισμούς που υπάγονται ή είχαν υπαχθεί οποτεδήποτε κατά το παρελθόν στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, όπως αυτός είχε οριοθετηθεί κάθε φορά με τις

διατάξεις της παραγράφου 6 του άρθρου 1 του ν. 1256/1982 (ΦΕΚ Α΄ 65) ή με τις διατάξεις του άρθρου 51 του ν. 1892/1990 (ΦΕΚ Α΄ 101).

2. Από την 14.2.2012 διατάξεις νόμων ή κανονιστικών αποφάσεων, καθώς και όροι Συλλογικών Συμβάσεων και Διαιτητικών Αποφάσεων, Κανονισμών Εργασίας, Οργανισμών Προσωπικού και αποφάσεων Διοίκησης επιχειρήσεων, που θεσπίζουν όρους που υποκρύπτουν μονιμότητα ή ρήτρες μονιμότητας παρεκκλίνοντας από τους γενικούς κανόνες της εργατικής νομοθεσίας ή/και προβλέπουν την εφαρμογή, αναλογική ή ευθεία, διατάξεων του Κώδικα περί Δημοσίων Υπαλλήλων, καταργούνται. Οι διατάξεις που προβλέπονται στο προηγούμενο άρθρο εφαρμόζονται και σε επιχειρήσεις, εταιρείες ή οργανισμούς που υπάγονται ή είχαν υπαχθεί οποτεδήποτε κατά το παρελθόν στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, όπως αυτός είχε οριοθετηθεί κάθε φορά με τις διατάξεις της παραγράφου 6 του άρθρου 1 του ν. 1256/1982 (ΦΕΚ Α΄ 65) ή με τις διατάξεις του άρθρου 51 του ν. 1892/1990 (ΦΕΚ Α΄ 101).

[…]»

59. Ο Νόμος 4093/2012 της 12ης Νοεμβρίου 2012 για την έγκριση του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016 – Επείγοντα μέτρα εφαρμογής του Νόμου 4046/2012 και του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016 έχει ως εξής:

Άρθρο ΙΑ, παράγραφος ΙΑ

«[…]

10. Ρυθμίσεις για την ενδυνάμωση της αγοράς εργασίας και την προώθηση της απασχόλησης – Χρονικά όρια λειτουργίας των καταστημάτων και εργασίας του προσωπικού αυτών

1.α. Η παράγραφος 1 του άρθρου 7 του ν.δ. 1037/1971 «Περί χρονικών ορίων λειτουργίας των καταστημάτων και εργασίας του προσωπικού αυτών» από την έναρξη ισχύος του παρόντος αντικαθίσταται ως εξής:

«Άρθρο 7

Απαγόρευση συναλλαγών σε καταστήματα εκτός των ωρών λειτουργίας τους»

β. Η παράγραφος 2 του άρθρου 7 του ν.δ.1037/1971, το άρθρο 7α του ν.δ.1037/1971 που προστέθηκε με το άρθρο 244 του ν. 4072/2012 καταργούνται.

Η παράγραφος 6 του άρθρου 42 του ν. 1892/1990 εφαρμόζεται ανεξαρτήτως του χρόνου λειτουργίας των καταστημάτων, όπως αυτά ορίζονται στο άρθρο 1 του ν.δ. 1037/1971, όπως αυτό ισχύει σε συνδυασμό με την παράγραφο 1 του άρθρου 42 του ν. 1892/1990, όπως ισχύει.

11. Νέο σύστημα διαμόρφωσης νόμιμου κατώτατου μισθού και κατώτατου ημερομίσθιου για τους εργαζόμενους ιδιωτικού δικαίου όλης της χώρας (διάταξη πλαίσιο)

1. Με την παρούσα διάταξη θεσπίζεται νέο σύστημα καθορισμού νόμιμου κατωτάτου μισθού υπαλλήλων και ημερομισθίου εργατοτεχνιτών, το οποίο τίθεται σε ισχύ την 1.4.2013. Εντός του πρώτου τριμήνου του 2013 θεσπίζεται με πράξη υπουργικού συμβουλίου η διαδικασία διαμόρφωσης νομοθετικώς καθορισμένου νόμιμου κατώτατου μισθού και κατώτατου ημερομισθίου

για τους εργαζόμενους ιδιωτικού δικαίου όλης της χώρας, λαμβάνοντας υπόψη την κατάσταση και τις προοπτικές της ελληνικής οικονομίας, της αγοράς εργασίας (ιδίως ως προς τα ποσοστά ανεργίας και απασχόλησης) και τη διαβούλευση της κυβέρνησης με εκπροσώπους κοινωνικών εταίρων, εξειδικευμένους επιστημονικούς, ερευνητικούς και λοιπούς φορείς. Κατά το Α΄ τρίμηνο του 2014 το σύστημα αυτό αξιολογείται ως προς την απλότητα και αποτελεσματικότητα της εφαρμογής, τη μείωση της ανεργίας, την αύξηση της απασχόλησης και τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας.

2.α. Το πρώτο εδάφιο της παρ. 1 του άρθρου 8 του ν. 1876/1990 αντικαθίσταται ως εξής:

«Οι εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας καθορίζουν τους ελάχιστους μη μισθολογικούς όρους εργασίας, που ισχύουν για τους εργαζόμενους όλης της χώρας. Βασικοί μισθοί, βασικά ημερομίσθια, κάθε είδους προσαυξήσεις αυτών και γενικά κάθε άλλος μισθολογικός όρος, ισχύουν μόνο για τους εργαζόμενους που απασχολούνται από εργοδότες των συμβαλλομένων εργοδοτικών οργανώσεων και δεν επιτρέπεται να υπολείπονται του νόμιμου νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου.»

β. Στο τέλος της παραγράφου 2 του άρθρου 3 του ν. 1876/1990 προστίθενται οι λέξεις «σύμφωνα με τους όρους και τις προϋποθέσεις της παρ. 1 του άρθρου 8 του νόμου.»

3. Μέχρι τη λήξη της περιόδου οικονομικής προσαρμογής που προβλέπουν τα Μνημόνια που προσαρτώνται στο ν. 4046/2012 και οι επακολουθούσες τροποποιήσεις αυτών καθορίζεται ο νόμιμος κατώτατος μισθός υπαλλήλων και το ημερομίσθιο εργατοτεχνιτών ως εξής:

(α) Για τους υπάλληλους άνω των 25 ετών ο κατώτατος μισθός ορίζεται 586,08 ευρώ και για τους εργατοτεχνίτες άνω των 25 ετών το κατώτατο ημερομίσθιο ορίζεται σε 26,18 ευρώ.

(β) Για τους υπάλληλους κάτω των 25 ετών ο κατώτατος μισθός ορίζεται 510,95 ευρώ και για τους εργατοτεχνίτες κάτω των 25 ετών το κατώτατο ημερομίσθιο ορίζεται σε 22,83 ευρώ.

(γ) i) Ο κατά τα άνω κατώτατος μισθός των υπαλλήλων άνω των 25 ετών προσαυξάνεται με ποσοστό 10% για κάθε τριετία προϋπηρεσίας και έως τρεις τριετίες και συνολικά 30% για προϋπηρεσία 9 ετών και άνω και το κατώτατο ημερομίσθιο των εργατοτεχνιτών άνω των 25 ετών προσαυξάνεται με ποσοστό 5% για κάθε τριετία προϋπηρεσίας και έως έξι τριετίες και συνολικά 30% για προϋπηρεσία 18 ετών και άνω.

ii) Ο κατά τα άνω κατώτατος μισθός των υπαλλήλων κάτω των 25 ετών προσαυξάνεται με ποσοστό 10% για μία τριετία προϋπηρεσίας και για προϋπηρεσία 3 ετών και άνω και το κατώτατο ημερομίσθιο των εργατοτεχνιτών κάτω των 25 ετών προσαυξάνεται με ποσοστό 5% για κάθε τριετία προϋπηρεσίας και έως δύο τριετίες και συνολικά 10% για προϋπηρεσία 6 και άνω ετών.

«iii) Για τους εγγεγραμμένους ανέργους στα οικεία μητρώα ανέργων, άνω των 25 ετών με διάρκεια συνεχόμενης ανεργίας μεγαλύτερη των 12 μηνών (μακροχρόνια

ανεργία) που προσλαμβάνονται ως υπάλληλοι, ο κατώτατος μισθός της περίπτωσης α΄ της παρούσης παραγράφου προσαυξάνεται με ποσοστό 5% για κάθε τριετία και συνολικά με 15% για προϋπηρεσία 9 ετών και άνω».

Σημείωση. Το στοιχείο iii) της παρ .γ· προστέθηκε με το άρθρο πρώτο υποπαρ. ΙΑ.7 Ν.4254/2014,ΦΕΚ Α 85/7.4.2014.

δ) Οι ως άνω προσαυξήσεις προϋπηρεσίας καταβάλλονται σε εργαζόμενο με προϋπηρεσία σε οποιονδήποτε εργοδότη και με οποιαδήποτε ειδικότητα, για μεν τους εργατοτεχνίτες μετά τη συμπλήρωση του 18ου έτους της ηλικίας τους, για δε τους υπαλλήλους μετά τη συμπλήρωση του 19ου έτους της ηλικίας τους και ισχύουν για την συμπληρωθείσα υπηρεσία την 14.2.2012.

ε) Πέραν της μηνιαίας τακτικής προσαύξησης λόγω προϋπηρεσίας καμία άλλη προσαύξηση δεν περιλαμβάνεται στο νομοθετικώς καθορισμένο κατώτατο μισθό και ημερομίσθιο.

στ) Έως ότου η ανεργία διαμορφωθεί σε ποσοστό κάτω του 10% αναστέλλεται η προσαύξηση του νομοθετικώς καθορισμένου νόμιμου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου για προϋπηρεσία, που συμπληρώνεται μετά την 14.2.2012.

ζ) Ατομικές συμβάσεις εργασίας και συλλογικές συμβάσεις εργασίας κάθε είδους δεν επιτρέπεται να ορίζουν μηνιαίες τακτικές αποδοχές ή ημερομίσθιο πλήρους απασχόλησης κατώτερο από το νομοθετικώς καθορισμένο κατώτατο μισθό και ημερομίσθιο.

4. Κάθε αναφορά της ισχύουσας νομοθεσίας γενικά στον ελάχιστο μισθό ή στο ελάχιστο ημερομίσθιο της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (ΕΓΣΣΕ) νοείται ο νόμιμος νομοθετημένος κατώτατος μισθός και κατώτατο ημερομίσθιο.

12. Αποζημίωση απόλυσης ιδιωτικών υπαλλήλων με σχέση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου.

1. Από τη δημοσίευση του παρόντος νόμου η διάταξη του άρθρου 1 του ν. 2112/1920 (ΦΕΚ Α΄ 67), όπως τροποποιήθηκε και ισχύει και το εδάφιο Β' της παραγράφου 2 του άρθρου 74 του ν. 3863/2010 (ΦΕΚ Α΄ 115), όπως αυτό τροποποιήθηκε από το εδάφιο β΄ της παρ. 5 του άρθρου 17 του ν. 3899/2010 (ΦΕΚ Α΄ 212) αντικαθίστανται ως εξής:

«1. Η καταγγελία σύμβασης εργασίας ιδιωτικού υπαλλήλου με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου, διάρκειας πέραν των δώδεκα (12) μηνών, δεν δύναται να πραγματοποιηθεί χωρίς προηγούμενη έγγραφη προειδοποίηση του εργοδότη, και η οποία θα ισχύει από την επομένη της γνωστοποίησής της προς τον εργαζόμενο με τους εξής όρους:

α) Για υπαλλήλους που έχουν υπηρετήσει από δώδεκα (12) «συμπληρωμένους» μήνες έως δύο (2) έτη, απαιτείται προειδοποίηση ενός (1) μηνός πριν την απόλυση.

β) Για υπαλλήλους που έχουν υπηρετήσει από δύο (2) έτη συμπληρωμένα έως πέντε (5) έτη, απαιτείται προειδοποίηση δύο (2) μηνών πριν την απόλυση.

γ) Για υπαλλήλους που έχουν υπηρετήσει από πέντε (5) έτη συμπληρωμένα έως δέκα (10) έτη απαιτείται προειδοποίηση τριών (3) μηνών πριν την απόλυση.

δ) Για υπαλλήλους που έχουν υπηρετήσει από δέκα (10) έτη συμπληρωμένα και άνω απαιτείται προειδοποίηση τεσσάρων (4) μηνών πριν την απόλυση.

Εργοδότης που προειδοποιεί εγγράφως τον εργαζόμενο κατά τα ανωτέρω, καταβάλλει στον απολυόμενο το ήμισυ της κατά το επόμενο εδάφιο του παρόντος αποζημίωσης.»

2. Από την έναρξη ισχύος του παρόντος η παράγραφος 1 του άρθρου 3 του ν. 2112/1920, όπως τροποποιήθηκε και ισχύει, αντικαθίσταται ως εξής:

«3.1. Εργοδότης που παραμελεί την υποχρέωση προειδοποίησης για καταγγελία σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου ιδιωτικού υπαλλήλου οφείλει να καταβάλει στον απολυόμενο υπάλληλο αποζημίωση απόλυσης ως κατωτέρω, εκτός αν οφείλεται μεγαλύτερη αποζημίωση βάσει σύμβασης ή εθίμου ως εξής:

ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ

Χρόνος υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη	**Ποσό αποζημίωσης**
1 έτος συμπλ. έως 4 έτη	2 μηνών
4 έτη συμπλ. έως 6 έτη	3 μηνών
6 έτη συμπλ. έως 8 έτη	4 μηνών
8 έτη συμπλ. έως 10 έτη	5 μηνών
10 έτη συμπλ.	6 μηνών
11 έτη συμπλ.	7 μηνών
12 έτη συμπλ.	8 μηνών
13 έτη συμπλ.	9 μηνών
14 έτη συμπλ.	10 μηνών
15 έτη συμπλ.	11 μηνών
16 έτη συμπλ. και άνω	12 μηνών»

Ο υπολογισμός της ως άνω αποζημίωσης γίνεται με βάση τις τακτικές αποδοχές του τελευταίου μήνα υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης. Το δεύτερο εδάφιο της παραγράφου 1 του άρθρου 5 του ν. 3198/1955 (ΦΕΚ Α΄ 98) εξακολουθεί να ισχύει.

3. Για ιδιωτικούς υπαλλήλους με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου, που ήδη απασχολούνται και έχουν συμπληρώσει στον ίδιο εργοδότη προϋπηρεσία άνω των δεκαεπτά (17) ετών, «καταβάλλεται αποζημίωση απόλυσης επιπλέον της προβλεπόμενης στην προηγούμενη περίπτωση αποζημίωσης.»

Ν.Β. *Η μέσα σε «» πιο πάνω φράση της παρ. 3 αντικαταστάθηκε ως άνω με την παρ. 10 του άρθρου 34 του Ν. 4111/2013 ΦΕΚ Α· 18/25-01-2013 με έναρξη ισχύος από 19/11/2012 όπως ορίζεται στη παρ. 3 του άρθρου 49 του αυτού νόμου.*

Για 17 έτη προϋπηρεσίας συμπληρωμένα 1 μηνός αποζημίωση

Για 18 έτη προϋπηρεσίας συμπληρωμένα 2 μηνών αποζημίωση

Για 19 έτη προϋπηρεσίας συμπληρωμένα 3 μηνών αποζημίωση

Για 20 έτη προϋπηρεσίας συμπληρωμένα 4 μηνών αποζημίωση

Για 21 έτη προϋπηρεσίας συμπληρωμένα 5 μηνών αποζημίωση

Για 22 έτη προϋπηρεσίας συμπληρωμένα 6 μηνών αποζημίωση

Για 23 έτη προϋπηρεσίας συμπληρωμένα 7 μηνών αποζημίωση

Για 24 έτη προϋπηρεσίας συμπληρωμένα 8 μηνών αποζημίωση

Για 25 έτη προϋπηρεσίας συμπληρωμένα 9 μηνών αποζημίωση

Για 26 έτη προϋπηρεσίας συμπληρωμένα 10 μηνών αποζημίωση

Για 27 έτη προϋπηρεσίας συμπληρωμένα 11 μηνών αποζημίωση

Για 28 έτη προϋπηρεσίας και άνω 12 μηνών αποζημίωση

Για τον ανωτέρω υπολογισμό λαμβάνονται υπόψη:

i) ο χρόνος προϋπηρεσίας που είχε συμπληρώσει ο υπάλληλος κατά τη δημοσίευση του παρόντος ανεξάρτητα από το χρόνο απόλυσής του, και

ii) οι τακτικές αποδοχές του τελευταίου μήνα υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης που δεν υπερβαίνουν το πόσο των δύο χιλιάδων (2.000) ευρώ.

Σε περίπτωση που συντρέχουν οι προϋποθέσεις του δεύτερου εδαφίου του άρθρου 8 του ν. 3198/1955, όπως αυτό έχει τροποποιηθεί, λαμβάνονται υπόψη για τον ανωτέρω υπολογισμό οι τακτικές αποδοχές του τελευταίου μήνα υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης, με την επιφύλαξη του δευτέρου εδαφίου της παραγράφου 1 του άρθρου 5 του ν. 3198/1955.

4. Από την ισχύ του παρόντος, οποιαδήποτε διάταξη είναι πιο ευνοϊκή σε σχέση με εκείνες που περιγράφονται στις περιπτώσεις 2 και 3 της παρούσας υποπαραγράφου, προσαρμόζεται στα προβλεπόμενα σε αυτές επίπεδα.

[...]

14. Χρονικά όρια εργασίας και κατάργηση της εισφοράς υπέρ ΤΕΑΠΥΚ (Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης Πωλητών Υγρών Καυσίμων).

1. Από την ισχύ του παρόντος, η παράγραφος 4 του άρθρου 42 του ν. 1892/1990 (ΦΕΚ Α΄ 101) αντικαθίσταται ως εξής:

«4. Με Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας μπορούν να καθορίζονται ζητήματα που αφορούν τις ημέρες εβδομαδιαίας απασχόλησης εργαζομένων στα καταστήματα για συνολικό εβδομαδιαίο συμβατικό ωράριο 40 ωρών.»

2. Το άρθρο 3 του π.δ. 88/1999 (ΦΕΚ Α΄ 94) «Ελάχιστες προδιαγραφές για την οργάνωση του χρόνου εργασίας σε συμμόρφωση με την Οδηγία 93/104/ΕΚ» αντικαθίσταται ως εξής:

«Άρθρο 3

(Άρθρο 3 Οδηγίας) Ημερήσια ανάπαυση

Για κάθε περίοδο είκοσι τεσσάρων (24) ωρών, η ελάχιστη ανάπαυση δεν μπορεί να είναι κατώτερη από έντεκα (11) συνεχείς ώρες.

Η περίοδος των είκοσι τεσσάρων (24) ωρών αρχίζει την 00:01 και λήγει την 24:00 ώρα.»

3. Το άρθρο 8 του ν. 549/1977 (ΦΕΚ Α΄ 55), κατά το μέρος που κύρωσε το άρθρο 7 της από 26.1.1977 ΕΓΣΣΕ (ΦΕΚ Β΄ 60), και το οποίο είχε τροποποιηθεί με το άρθρο 6 του ν. 3846/2010 (ΦΕΚ Α΄ 66), αντικαθίσταται ως εξής:

«Άρθρο 7

Κατάτμηση αδείας

ί) Επιτρέπεται κατ' εξαίρεση, η κατάτμηση του χρόνου αδείας εντός του αυτού ημερολογιακού έτους σε δύο περιόδους, εξαιτίας ιδιαίτερα σοβαρής ή επείγουσας ανάγκης της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης. Σε κάθε περίπτωση η πρώτη περίοδος της αδείας δεν μπορεί να περιλαμβάνει λιγότερες των έξι (6) εργασίμων ημερών επί εξαημέρου εβδομαδιαίας εργασίας και των πέντε (5) εργασίμων ημερών επί πενθημέρου ή προκειμένου περί ανηλίκων των δώδεκα (12) εργασίμων ημερών.

ii) Η κατάτμηση του χρόνου αδείας επιτρέπεται και σε περισσότερες των δύο περιόδων, από τις οποίες η μία πρέπει να περιλαμβάνει τουλάχιστον δώδεκα (12) εργάσιμες ημέρες επί εξαημέρου εβδομαδιαίας εργασίας και δέκα (10) εργάσιμες ημέρες, επί πενθημέρου, ή προκειμένου περί ανηλίκων δώδεκα (12) εργάσιμες ημέρες, μετά από έγγραφη αίτηση του εργαζόμενου προς τον εργοδότη.

Ειδικά, σε περιπτώσεις επιχειρήσεων που απασχολούν τακτικό και εποχικό προσωπικό και παρουσιάζουν ιδιαίτερη σώρευση εργασίας που οφείλεται στο είδος ή στο αντικείμενο εργασιών τους, σε συγκεκριμένη χρονική περίοδο του έτους, για το τακτικό προσωπικό, ο εργοδότης δύναται να χορηγεί το τμήμα της αδείας των 10 εργασίμων ημερών επί πενθημέρου ή 12 επί εξαημέρου, οποτεδήποτε εντός του ημερολογιακού έτους.

Η αίτηση αυτή του εργαζόμενου, καθώς και η απόφαση του εργοδότη δεν απαιτούν έγκριση από την αρμόδια υπηρεσία του ΣΕΠΕ, διατηρούνται στην επιχείρηση επί πέντε (5) έτη και είναι στη διάθεση των Επιθεωρητών Εργασίας.

Οι ρυθμίσεις της παραγράφου αυτής διέπονται κατά τα λοιπά από τις διατάξεις της νομοθεσίας για την άδεια.»

Άρθρο ΙΑ, υποπαράγραφος Γ1

«[...]

12. Οι διατάξεις του Δεύτερου Κεφαλαίου του ν. 4024/2011 που αφορούν το βαθμολογικό και μισθολογικό καθεστώς των υπαλλήλων του άρθρου 4 του ίδιου νόμου, έχουν ανάλογη εφαρμογή, από 1.1.2013, και στο προσωπικό των νομικών προσώπων ιδιωτικού δικαίου (Ν.Π.Ι.Δ.), που ανήκουν στο Κράτος ή σε Ν.Π.Δ.Δ. ή σε Ο.Τ.Α., κατά την έννοια της επίτευξης κρατικού ή δημόσιου ή αυτοδιοικητικού σκοπού, εποπτείας, διορισμού και ελέγχου της πλειοψηφίας της Διοίκησής τους, συμπεριλαμβανομένων των Γενικών και Τοπικών Οργανισμών Εγγείων Βελτιώσεων, ή επιχορηγούνται τακτικά, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, από πόρους των ως άνω φορέων κατά 50% τουλάχιστον του ετήσιου προϋπολογισμού τους, καθώς και των λοιπών δημόσιων επιχειρήσεων, οργανισμών και ανωνύμων εταιριών, που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής των διατάξεων του Κεφαλαίου Α΄ του ν. 3429/2005 (ΦΕΚ Α΄ 314), όπως έχουν τροποποιηθεί με τις διατάξεις της παρ. 1α του άρθρου 1 του ν. 3899/2010 (ΦΕΚ Α΄ 212).

Με κοινές αποφάσεις των Υπουργών Οικονομικών και Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, οι οποίες μπορούν να ανατρέχουν στην έναρξη ισχύος των διατάξεων της παρούσας περίπτωσης, μπορούν να ρυθμίζονται λεπτομέρειες εφαρμογής των προηγούμενων εδαφίων.

Από την έναρξη ισχύος των διατάξεων της παρούσας περίπτωσης, για τους ανωτέρω παύουν να ισχύουν οι διατάξεις του άρθρου 31 του ν. 4024/2011, εκτός από αυτές της παραγράφου 2».

60. Ο Νόμος 4254/2014 της 7ης Απριλίου 2014 για τα μέτρα στήριξης και ανάπτυξης της ελληνικής οικονομίας στο πλαίσιο εφαρμογής του ν. 4046/2012 και άλλες διατάξεις, έχει ως εξής:

Άρθρο ΙΑ, υποπαράγραφος ΙΑ.4

«[...]

4. Εταιρείες προσωρινής απασχόλησης

1. Η περίπτωση β΄ του άρθρου 116 του ν. 4052/2012 (Α΄41) αντικαθίσταται ως εξής:

«β) όταν ο έμμεσος εργοδότης το προηγούμενο τρίμηνο είχε πραγματοποιήσει απολύσεις εργαζομένων της ίδιας ειδικότητας για οικονομοτεχνικούς λόγους ή το προηγούμενο εξάμηνο ομαδικές απολύσεις ιδίων ειδικοτήτων.»

2. Η περίπτωση ε΄ του άρθρου 116 του ν. 4052/2012 (Α'41) αντικαθίσταται ως εξής:

«ε) όταν ο απασχολούμενος υπάγεται στις ειδικές διατάξεις περί ασφαλίσεων εργατοτεχνιτών οικοδόμων, εξαιρουμένων των εργατοτεχνιτών οικοδόμων που απασχολούνται σε έργα αρχικού προϋπολογισμού 10.000.000,00 ευρώ και άνω, τα οποία χρηματοδοτούνται ή συγχρηματοδοτούνται από εθνικούς πόρους και διεξάγονται μετά από παραχώρηση ή εργολαβία για λογαριασμό του Δημοσίου, Ν.Π.Δ.Δ., Ο.Τ.Α. α΄ και β΄ βαθμού, δημόσιων, δημοτικών και κοινοτικών επιχειρήσεων δημόσιας ή κοινής ωφέλειας και γενικά επιχειρήσεων και οργανισμών του ευρύτερου

δημόσιου τομέα, όπως αυτός καθορίζεται από την κάθε φορά ισχύουσα νομοθεσία. Για τους απασχολούμενους οικοδόμους σε έμμεσο εργοδότη με σύμβαση προσωρινής απασχόλησης υπόχρεος υποβολής Αναλυτικής Περιοδικής Δήλωσης (Α.Π.Δ.) και καταβολής των αναλογουσών ασφαλιστικών εισφορών στους οικείους φορείς κοινωνικής ασφάλισης είναι η Επιχείρηση Προσωρινής Απασχόλησης (Ε.Π.Α.).»

3. Η παράγραφος 3 του άρθρου 122 του ν. 4052/2012 καταργείται.

4. Η παράγραφος 1 του άρθρου 124 του ν. 4052/2012 (ΦΕΚ Α' 41) αντικαθίσταται ως εξής:

«1. Για την παροχή εργασίας με τη μορφή της προσωρινής απασχόλησης απαιτείται η προηγούμενη έγγραφη σύμβαση εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου. Η σύμβαση καταρτίζεται μεταξύ της Ε.Π.Α. (άμεσος εργοδότης) και του μισθωτού και σε αυτήν πρέπει απαραιτήτως να αναφέρονται οι όροι εργασίας και η διάρκειά της, οι όροι παροχής της εργασίας στον ή στους έμμεσους εργοδότες, οι όροι αμοιβής και ασφάλισης του μισθωτού, καθώς και κάθε άλλο στοιχείο το οποίο, κατά την καλή πίστη και τις περιστάσεις, πρέπει να γνωρίζει ο μισθωτός αναφορικά με την παροχή της εργασίας του. Οι αποδοχές του μισθωτού που δεν παρέχει εργασία σε έμμεσο εργοδότη δεν μπορεί να είναι κατώτερες από τις προβλεπόμενες στον εκάστοτε νομοθετικώς καθορισμένο νόμιμο κατώτατο μισθό και κατώτατο ημερομίσθιο για τους εργαζόμενους ιδιωτικού δικαίου όλης της χώρας. Εάν κατά το χρόνο κατάρτισης της σύμβασης αυτής δεν είναι δυνατή η μνεία του συγκεκριμένου έμμεσου εργοδότη ή ο προσδιορισμός του χρόνου, που θα προσφέρει σε αυτόν την εργασία του, θα πρέπει να αναφέρεται στη σύμβαση το πλαίσιο των όρων και των συνθηκών για την παροχή εργασίας σε έμμεσο εργοδότη.»

5. Η παράγραφος 3 του άρθρου 124 του ν. 4052/2012 αντικαθίσταται ως εξής:

«3. Με σύμβαση, που καταρτίζεται εγγράφως μεταξύ της Ε.Π.Α. και του έμμεσου εργοδότη, ορίζονται ειδικότερα τα του τρόπου αμοιβής και ασφάλισης του εργαζομένου για το χρόνο που ο μισθωτός προσφέρει τις υπηρεσίες του στον έμμεσο εργοδότη. Ο έμμεσος εργοδότης πρέπει να προσδιορίζει, πριν τεθεί στη διάθεσή του ο εργαζόμενος με τη σύμβαση, τα απαιτούμενα επαγγελματικά προσόντα ή ικανότητες, την ειδική ιατρική παρακολούθηση και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της προς κάλυψη θέσης εργασίας. Οφείλει επίσης να επισημαίνει τους μεγαλύτερους ή ιδιαίτερους κινδύνους που έχουν σχέση με τη συγκεκριμένη εργασία. Η Ε.Π.Α. υποχρεούται να γνωστοποιήσει τα στοιχεία αυτά στους μισθωτούς.»

[...]

7. Έκτακτα/κατεπείγοντα μέτρα στήριξης των μακροχρόνιων ανέργων και διευκόλυνσης εισόδου τους στην αγορά εργασίας

1. Προστίθεται στοιχείο iii) στην περίπτωση γ΄ της παραγράφου 3 της Υποπαραγράφου ΙΑ 11 του ν. 4093/2012 (ΦΕΚ Α΄ 222) ως εξής:

«iii) Για τους εγγεγραμμένους ανέργους στα οικεία μητρώα ανέργων, άνω των 25 ετών με διάρκεια συνεχόμενης ανεργίας μεγαλύτερη των 12 μηνών

(μακροχρόνια ανεργία) που προσλαμβάνονται ως υπάλληλοι, ο κατώτατος μισθός της περίπτωσης α΄ της παρούσης παραγράφου προσαυξάνεται με ποσοστό 5% για κάθε τριετία και συνολικά με 15% για προϋπηρεσία 9 ετών και άνω.»

II. Πρακτική

61. Η Δήλωση της Εθνικής Επιτροπής για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου (ΕΕΔΑ) της 15ης Ιουλίου 2015 για τις επιπτώσεις των συνεχιζόμενων μέτρων λιτότητας στα δικαιώματα του ανθρώπου έχει ως εξής:

«[...]

Ι. Λαμβάνοντας υπόψη

1. τις αποφάσεις των ανωτάτων εθνικών δικαστηρίων, καθώς και τις αποφάσεις και εκθέσεις εθνικών, ευρωπαϊκών και διεθνών ελεγκτικών οργάνων για την συνεχιζόμενη παραβίαση σημαντικού αριθμού δικαιωμάτων του ανθρώπου στην Ελλάδα, λόγω της οικονομικής κρίσης και της εφαρμογής μέτρων λιτότητας,

ΙΙ. Επανέρχεται στις επισημάνσεις της ότι

2. τα μέτρα λιτότητας παραβιάζουν θεμελιώδεις συνταγματικές αρχές και θίγουν συνταγματικά κατοχυρωμένα δικαιώματα του ανθρώπου, όπως την αρχή της ισότητας (άρθρο 4 παρ. 1 του Ελληνικού Συντάγματος, εφεξής «το Σύνταγμα») και την ειδικότερη έκφραση αυτής, ήτοι την συνεισφορά των πολιτών στα δημόσια βάρη ανάλογα με τις δυνάμεις τους (άρθρο 4 παρ. 5 του Συντάγματος), τα δικαιώματα σε ισότιμη πρόσβαση στην παιδεία (άρθρο 16 παρ. 2 του Συντάγματος), στην ιδιοκτησία (άρθρο 17 του Συντάγματος), στην υγεία (άρθρο 21 παρ. 3 και άρθρο 5 παρ. 5 του Συντάγματος), το δικαίωμα στην εργασία (άρθρο 22 παρ. 1 του Συντάγματος) και στην κοινωνική ασφάλιση (άρθρο 22 παρ. 5 του Συντάγματος), τη συνδικαλιστική ελευθερία (άρθρο 23 του Συντάγματος), την αρχή της αναλογικότητας (άρθρο 25 παρ. 1 του Συντάγματος), την αρχή της κοινωνικής αλληλεγγύης (άρθρο 25 παρ. 4 του Συντάγματος) καθώς και την αρχή της προστατευόμενης εμπιστοσύνης προς τα θεσμικά όργανα του κράτους. Τα μέτρα λιτότητας προσβάλλουν την αξία του ανθρώπου, ο σεβασμός και η προστασία της οποίας αποτελούν πρωταρχική υποχρέωση της Πολιτείας (άρθρο 2 του Συντάγματος), δυσχεραίνουν σοβαρά την ανάπτυξη της προσωπικότητας του καθενός (άρθρο 5 του Συντάγματος), κλονίζουν το κοινωνικό κράτος δικαίου (άρθρο 25 παρ. 1 του Συντάγματος) και υπονομεύουν την οικονομική ανάπτυξη της χώρας (άρθρο 106 του Συντάγματος).

3. Αρμόδια ευρωπαϊκά και διεθνή όργανα διαπιστώνουν ότι τα μέτρα λιτότητας παραβιάζουν ευρωπαϊκούς και διεθνείς κανόνες ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Παράλληλα τονίζουν ότι οι όροι χρηματοδότησης των διεθνών χρηματοπιστωτικών ιδρυμάτων, όπως του Διεθνούς Νομισματικού Ταμείου, ή άλλων μηχανισμών, ευρωπαϊκών ή διεθνών, οικονομικής ή χρηματοπιστωτικής στήριξης ενός Κράτους δεν μπορούν να παρακάμπτουν την υποχρέωση σεβασμού των κανόνων του διεθνούς και ευρωπαϊκού δικαίου δικαιωμάτων του ανθρώπου, ιδιαίτερα όταν δεσμεύουν εξίσου και Κράτη που μετέχουν στους μηχανισμούς αυτούς.

[...]»

ΣΧΕΤΙΚΑ ΔΙΕΘΝΗ ΔΕΔΟΜΕΝΑ

Ι. Συμβούλιο της Ευρώπης

1. Κοινοβουλευτική Συνέλευση

62. Το Ψήφισμα 1884 (2012) της 26ης Ιουνίου 2012, «Μέτρα λιτότητας – ένας κίνδυνος για τη δημοκρατία και για τα κοινωνικά δικαιώματα», έχει ως εξής:

«[...]

9. Σχετικά με την προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων (συμπεριλαμβανομένων των κοινωνικών δικαιωμάτων ο αναθεωρημένος Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης παραμένει το βασικό πλαίσιο αναφοράς, ενώ η Στρατηγική για την Καινοτομία και την Χρηστή Διακυβέρνηση στο Τοπικό Επίπεδο που περιέχει 12 αρχές χρηστής δημοκρατικής διακυβέρνησης, που επεξεργάστηκε το Συμβούλιο της Ευρώπης το 2007, θα πρέπει να προωθηθεί περαιτέρω ως σημαντικό σημείο αναφοράς για τις σύγχρονες δημοκρατίες.

[...]»

2. Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Δικαιωμάτων του Ανθρώπου

63. Η απόφαση του Δικαστηρίου της 7ης Μαΐου 2013 στις υποθέσεις *ΑΔΕΔΥ και Κουφάκη κατά Ελλάδας* (57657/12 και 57665/12) έκρινε τις εν λόγω προσφυγές ως απαράδεκτες.

3. Επίτροπος για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα

64. Στο Θεματικό Έγγραφο (2013)2 «Διασφάλιση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων σε καιρούς οικονομικής κρίσης» (Στρασβούργο: Συμβούλιο της Ευρώπης 2014), ο Επίτροπος για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα διατυπώνει τις παρακάτω συστάσεις:

«Για την εξασφάλιση της αποτελεσματικής και ισότιμης απόλαυσης όλων των ανθρωπίνων δικαιωμάτων – ατομικών, πολιτικών, οικονομικών, κοινωνικών και πολιτιστικών – σε καιρούς οικονομικής κρίσης και δημοσιονομικής λιτότητας, ο Επίτροπος για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα καλεί τα κράτη μέλη του Συμβουλίου της Ευρώπης:

1. Να θεσμοθετήσουν τη διαφάνεια, τη συμμετοχή και τη δημόσια λογοδοσία σε όλο το φάσμα του οικονομικού κύκλου και του κύκλου οικονομικής πολιτικής [...]
2. Να διεξάγουν συστηματικές αξιολογήσεις επιπτώσεων σχετικά με τις κοινωνικές, δημοσιονομικές και οικονομικές πολιτικές [...]
3. Να προωθούν την ισότητα και την καταπολέμηση των διακρίσεων και του ρατσισμού. [...]
4. Να εξασφαλίζουν κατώτατα όρια κοινωνικής προστασίας για όλους [...]
5. Να εγγυώνται το δικαίωμα σε αξιοπρεπή εργασία [...]
6. Να ρυθμίζουν τον χρηματοοικονομικό τομέα προς το συμφέρον των ανθρωπίνων δικαιωμάτων [...]
7. Να εργάζονται από κοινού για την προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων μέσω οικονομικής συνεργασίας και συνδρομής [...]
8. Να προωθούν και να υποστηρίζουν μια ενεργή κοινωνία των πολιτών [...]
9. Να εξασφαλίζουν πρόσβαση για όλους στη δικαιοσύνη [...]

10. Να κυρώσουν τα Ευρωπαϊκά και Διεθνή κείμενα προστασίας των ανθρωπίνων δικαιωμάτων στον τομέα των οικονομικών και κοινωνικών δικαιωμάτων [...]

11. Να συστηματοποιήσουν τις εργασίες τις σχετικές με τα ανθρώπινα δικαιώματα[...]

12. Να ενδυναμώσουν τη συμμετοχή των εθνικών δομών ανθρωπίνων δικαιωμάτων στις απαντήσεις στην οικονομική κρίση [...]

II. Ηνωμένα Έθνη

65. Στις 24 Ιουνίου 2016, στην 58η Σύνοδό της, η Επιτροπή Οικονομικών, Κοινωνικών και Πολιτιστικών Δικαιωμάτων των Ηνωμένων Εθνών υιοθέτησε τη δήλωση «δημόσιο χρέος, μέτρα λιτότητας και Διεθνές Σύμφωνο για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Πολιτιστικά Δικαιώματα» (Doc. E/C.12/2016/1).

III. Διεθνής Οργάνωση Εργασίας

66. Η Έκθεση της Αποστολής Υψηλού Επιπέδου στην Ελλάδα (Αθήνα, 19-23 Σεπτεμβρίου 2012) παρουσίασε τα συμπεράσματα σχετικά με τις αλλαγές που έγιναν στους θεσμούς της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα. Τα συμπεράσματα αυτά αναφέρονται εκτεταμένα στην Προσφυγή ΙΚΑ-ΕΤΑΜ κατά της Ελλάδας αριθ. 76/2012, ό.π. §§34-37..

IV. Ευρωπαϊκή Ένωση

67. Η Συνθήκη για την Ευρωπαϊκή Ένωση (ΣΕΕ) της 7ης Φεβρουαρίου 1992 (ΕΕ C326/13) αναφέρει, μεταξύ άλλων τα εξής:

Προοίμιο

«[...]

ΕΠΙΒΕΒΑΙΩΝΟΝΤΑΣ την προσήλωσή τους στις αρχές της ελευθερίας, της δημοκρατίας και του σεβασμού των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, των θεμελιωδών ελευθεριών, καθώς και του κράτους δικαίου,

ΕΠΙΒΕΒΑΙΩΝΟΝΤΑΣ την προσήλωσή τους στα θεμελιώδη κοινωνικά δικαιώματα, όπως ορίζονται από τον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη που υπογράφηκε στο Τορίνο στις 18 Οκτωβρίου 1961 και τον Κοινοτικό Χάρτη των Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων των Εργαζομένων

[...]»

68. Η Συνθήκη για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣΛΕΕ) της 25ης Μαρτίου 1957 (ΕΕ C326/47) αναφέρει τα εξής:

Άρθρο 151

«Η Ένωση και τα κράτη μέλη, έχοντας υπόψη τα θεμελιώδη κοινωνικά δικαιώματα όπως αυτά που ορίζονται στον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη που υπογράφηκε στο Τορίνο στις 18 Οκτωβρίου 1961, και στον Κοινοτικό Χάρτη των Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων των Εργαζομένων του 1989, έχουν ως στόχο την προώθηση της απασχόλησης, τη βελτίωση των διαβίωσης και εργασίας, ώστε να καταστήσουν δυνατή την εναρμόνισή τους με παράλληλη διατήρηση της προόδου, την κατάλληλη κοινωνική προστασία, τον κοινωνικό διάλογο και την ανάπτυξη των ανθρώπινων πόρων που θα επιτρέψουν ένα υψηλό και διαρκές επίπεδο απασχόλησης και την καταπολέμηση του αποκλεισμού.

Προς τούτο, η Ένωση και τα κράτη μέλη

εφαρμόζουν μέτρα στα οποία λαμβάνεται υπόψη η ποικιλομορφία των εθνικών πρακτικών, ιδιαιτέρως στον τομέα των συμβατικών σχέσεων, καθώς και η ανάγκη να διατηρηθεί η ανταγωνιστικότητα της οικονομίας της Ένωσης.

Φρονούν ότι η εξέλιξη αυτή θα προκύψει όχι μόνον από τη λειτουργία της εσωτερικής αγοράς, η οποία θα διευκολύνει την εναρμόνιση των κοινωνικών συστημάτων, αλλά και από τις διαδικασίες που θεσπίζουν οι Συνθήκες, και από την προσέγγιση των νομοθετικών, κανονιστικών και διοικητικών διατάξεων».

Άρθρο 153

«1. Για την υλοποίηση των στόχων που αναφέρονται στο άρθρο 151, η Ένωση υποστηρίζει και ολοκληρώνει τη δράση των Κρατών μελών στους παρακάτω τομείς:

[...]

ι) την καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού

[...]»

Η ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ

ΠΡΟΚΑΤΑΡΚΤΙΚΕΣ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ

69. Στην απόφασή της για το παραδεκτό (ΓΣΕΕ κατά της Ελλάδας, Προσφυγή Αριθ. 111/2014, απόφαση για το παραδεκτό της 19ης Μαΐου 2015, §§4 και 11), η Επιτροπή έκρινε ότι η ουσία της προσφυγής περιοριζόταν σε καταγγελίες περί παραβιάσεων των διατάξεων των Άρθρων 1, 2, 4 και 7 του Χάρτη του 1961, όπως επίσης και του Άρθρου 3 του Πρόσθετου Πρωτοκόλλου του 1988 στον Χάρτη του 1961, οι διατάξεις του οποίου ίσχυαν όταν συνέβησαν τα γεγονότα και όταν κατατέθηκε η προσφυγή.

Αντικείμενο της προσφυγής

70. Η Επιτροπή σημειώνει ότι η προσφυγή στρέφεται κατά της νομοθεσίας που υιοθετήθηκε μεταξύ των ετών 2010 και 2014 για την αντιμετώπιση της οικονομικής και χρηματοπιστωτικής κρίσης εξαιτίας του ότι η νομοθεσία αυτή:

- οδηγεί στη μη εφαρμογή των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και των διαιτητικών αποφάσεων σε ισχύ, περιορίζοντας τη διάρκεια και το πεδίο εφαρμογής τους, και αποδίδοντας σε αυτές έναν επικουρικό ρόλο,

- καταργεί τις ισχύουσες ρυθμίσεις από συλλογικές διαπραγματεύσεις, ευνοώντας τις συμφωνίες σε επίπεδο επιχειρήσεων σε βάρος των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και προωθώντας την εκπροσώπηση των συμφερόντων των εργαζομένων από «ενώσεις προσώπων»,

- μεταφέρει τη ρύθμιση της απασχόλησης, της αμοιβής και των όρων εργασίας από το κλαδικό επίπεδο στο επίπεδο της επιχείρησης ή και ακόμα πιο κάτω στο επίπεδο του μεμονωμένου εργαζομένου,

- ευνοεί κατά συνέπεια έναν συσχετισμό δυνάμεων που επιτρέπει στους εργοδότες να υποβαθμίζουν τα θέματα προσλήψεων, εργασιακών αμοιβών και συνθηκών εργασίας.

1. Η Επιτροπή υπενθυμίζει ότι η άσκηση του συνδικαλιστικού δικαιώματος και του δικαιώματος συλλογικών διαπραγματεύσεων εμπεριέχει δικαιώματα τα οποία είναι εξαιρετικά σημαντικά για το σύστημα των

αξιών, των θεμελιωδών αρχών και δικαιωμάτων που κατοχυρώνονται στον Χάρτη του 1961 για τη διασφάλιση της αυτονομίας των συνδικαλιστικών οργανώσεων και την προστασία των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων (Σουηδική Συνδικαλιστική Συνομοσπονδία (LO) και Σουηδική Συνδικαλιστική Συνομοσπονδία Εργαζομένων (TCO) κατά της Σουηδίας, Προσφυγή Αριθ. 85/2012, απόφαση επί της ουσίας της 3ης Ιουλίου 2013, §120).

2. Ωστόσο, η Ελλάδα ανέλαβε την υποχρέωση διασφάλισης προστασίας που προβλέπεται στα Άρθρα 5 (συνδικαλιστικά δικαιώματα) και 6§§1 έως 4 (δικαίωμα συλλογικής διαπραγμάτευσης) μόνο μετά την επικύρωση του Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη, στις 18 Μαρτίου 2016. Σχετικά με την αρχή του μη αναδρομικού χαρακτήρα των συνθηκών, η Επιτροπή δεν διαθέτει νομική βάση εξέτασης της κατάστασης προ της ανωτέρω ημερομηνίας ως προς τις μεταγενέστερης αποδοχής διατάξεις και επομένως περιορίζεται στο σημείο αυτό στην εξέταση του Άρθρου 3 του Πρόσθετου Πρωτοκόλλου του 1988.

3. Η Επιτροπή σημειώνει επίσης ότι η προσφυγή δεν εκφράζει ειδικές αιτιάσεις ή επιχειρήματα σχετικά με ορισμένες πτυχές του Άρθρου 1 (υπηρεσίες απασχόλησης, επαγγελματικός προσανατολισμός, επαγγελματική κατάρτιση και επανένταξη), του Άρθρου 2 (δημόσιες αργίες με αποδοχές, ετήσια άδεια με αποδοχές, αποζημίωση για βαριές και ανθυγιεινές εργασίες), του Άρθρου 4 (αμοιβή υπερωριών, ίση αμοιβή για άνδρες και γυναίκες στην εργασία, μισθολογικές κρατήσεις), του Άρθρου 7 (ελάχιστη ηλικία πρόσβασης στην εργασία, απασχόληση ανηλίκων ηλικίας υποχρεωτικής εκπαίδευσης, περιορισμός ωρών εργασίας ατόμων κάτω των 16 ετών, δίκαιη αμοιβή για νέους εργαζομένους και μαθητευόμενους, ένταξη επαγγελματικής κατάρτισης για νεαρά άτομα κατά τη διάρκεια του κανονικού ωραρίου εργασίας, απαγόρευση νυκτερινής εργασίας για άτομα κάτω των 18 ετών, τακτικοί ιατρικοί έλεγχοι για εργαζομένους κάτω των 18 ετών, ειδική προστασία έναντι φυσικών και ηθικών κινδύνων στους οποίους είναι εκτεθειμένα τα παιδιά και οι νέοι) του Χάρτη του 1961, που αναφέρονται σε γενικές γραμμές. Μεταξύ των ως άνω άρθρων, καλείται λοιπόν να εξετάσει αποκλειστικά την κατάσταση ως προς τα Άρθρα: 1§§1 και 2, 2§§1 και 5, 4§§1 και 4, 7§§5 και 7 του Χάρτη του 1961, και ως προς το Άρθρο 3 του Πρόσθετου Πρωτοκόλλου του 1988.

4. Η Επιτροπή επισημαίνει επίσης ότι, σχετικά με τη νομοθεσία που θεσπίστηκε μεταξύ των ετών 2010 και 2014 για την αντιμετώπιση της χρηματοπιστωτικής κρίσης, τα επιχειρήματα που αναπτύσσονται στην προσφυγή και η απάντηση στις παρατηρήσεις της Κυβέρνησης περιορίζονται στις κατωτέρω καταστατικές πράξεις:

- Νόμος 3863/2010 της 15ης Ιουλίου 2010 για ένα νέο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης και διατάξεις για τις εργασιακές σχέσεις.

- Νόμος 3899/2010 της 17ης Δεκεμβρίου 2010 για τα επείγοντα μέτρα εφαρμογής του προγράμματος στήριξης της Ελληνικής οικονομίας.

- Νόμος 4024/2011 της 27ης Οκτωβρίου 2011 για συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις, ενιαίο μισθολόγιο και άλλες διατάξεις εφαρμο-

γής του μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής στρατηγικής 2012-2016 (Στρατηγικό Σχέδιο).

- Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου 6/2012 της 28ης Φεβρουαρίου για την εφαρμογή της παρ. 6 του άρθρου 1 του ν. 4046/2012.

- Νόμος 4093/2012 της 12ης Νοεμβρίου 210 για την έγκριση του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016 - Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής του ν. 4046/2012 και του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016.

- Νόμος 4254/2014 της 7ης Απριλίου 2014 για τα μέτρα στήριξης και ανάπτυξης της ελληνικής οικονομίας στο πλαίσιο εφαρμογής του ν. 4046/2012 και άλλες διατάξεις.

75. Η Επιτροπή δεν καλείται επομένως να αποφασίσει επί άλλων νομοθετικών πράξεων. Αυτό ισχύει επίσης για τη μεταρρύθμιση του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης, που θεσπίζεται με τον Νόμο 4336/2015 σύμφωνα με το Μνημόνιο ΙΙΙ, το οποίο η προσφυγή αναφέρει απλώς και μόνο ως μέσο αποτύπωσης των τρεχουσών εξελίξεων.

Άρθρα 30 και 31 του Χάρτη του 1961

76. Τα Άρθρα 30 και 31 του Χάρτη του 1961 έχουν ως εξής:

Άρθρο 30 – Εξαιρέσεις σε περίπτωση πολέμου ή δημόσιου κινδύνου

1. Σε περίπτωση πολέμου ή δημοσίου κινδύνου που απειλεί τη ζωή του έθνους, κάθε Συμβαλλόμενο Μέρος θα μπορεί να λάβει μέτρα παρέκκλισης από τις υποχρεώσεις που προβλέπει ο Χάρτης, στο μέτρο όμως που επιβάλλεται αυστηρά από την κατάσταση και με την προϋπόθεση ότι τα μέτρα αυτά δεν θα είναι αντίθετα με τις άλλες υποχρεώσεις που απορρέουν από το διεθνές δίκαιο.

2. Κάθε Συμβαλλόμενο Μέρος που έχει κάνει χρήση του δικαιώματος αυτού θα ενημερώνει απόλυτα μέσα σε λογική προθεσμία το Γενικό Γραμματέα του Συμβουλίου της Ευρώπης πάνω στα μέτρα που έλαβε και στους λόγους που τα επέβαλαν. Θα πρέπει επίσης να ενημερώνει το Γενικό Γραμματέα πάνω στην ημερομηνία από την οποία έπαψαν να ισχύουν τα μέτρα αυτά και εφαρμόζονται και πάλι πλήρως οι διατάξεις του Χάρτη που έχει αποδεχθεί.

3. Ο Γενικός Γραμματέας θα ενημερώνει τα άλλα Συμβαλλόμενα Μέρη και το Γενικό Διευθυντή της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας σχετικά με κάθε ανακοίνωση που θα έχει λάβει σύμφωνα με την παράγραφο 2 του άρθρου αυτού.

Άρθρο 31 – Περιορισμοί

1. Τα δικαιώματα και οι αρχές που εξαγγέλλονται στο Μέρος Ι, όταν θα εφαρμοσθούν αποτελεσματικά και η αποτελεσματική άσκηση των δικαιωμάτων και αρχών αυτών, όπως προβλέπεται στο Μέρος ΙΙ, δεν θα μπορούν να αποτελέσουν αντικείμενο περιορισμών που δεν προβλέπονται στα Μέρη Ι και ΙΙ με εξαίρεση τους περιορισμούς που προβλέπονται από το νόμο και που είναι αναγκαίοι σε μια δημοκρατική κοινωνία για την εγγύηση του σεβασμού των δικαιωμάτων και ελευθεριών και των λοιπών προσώπων ή για την προστασία της δημόσιας τάξης, της εθνικής ασφάλειας, της δημόσιας υγείας ή των χρηστών ηθών.

2. Οι περιορισμοί που επιβλήθηκαν σύμ-

φωνα με το Χάρτη στα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις που θεσπίζονται μ' αυτόν θα εφαρμόζονται μόνο για το σκοπό για τον οποίο προβλέφθηκαν.

77. Η Επιτροπή σημειώνει ότι στην προσφυγή της, η ΓΣΕΕ αντικρούει a priori μια πιθανή υπερασπιστική επίκληση της Κυβέρνησης, η οποία, σχετικά με τα υπό συζήτηση νομοθετικά μέτρα που υιοθετήθηκαν για την αντιμετώπιση της χρηματοπιστωτικής κρίσης και κατόπιν σχετικού αιτήματος της «Τρόικας», θα μπορούσε να αξιοποιήσει τις δυνατότητες που παρέχονται από τα Άρθρα 30 και 31 του Χάρτη του 1961 σχετικά με τους περιορισμούς επί των δικαιωμάτων τα οποία προστατεύονται από τον Χάρτη.

78. Στην απόφασή της για το παραδεκτό (ΓΣΕΕ κατά της Ελλάδας, Προσφυγή Αριθ. 111/2014, §§9-10), η Επιτροπή επεσήμανε ότι, ενώ δεν θα ήταν σε θέση να εξετάσει μια κατάσταση αποκλειστικά και μόνο σχετικά με τα Άρθρα 30 και 31 του Χάρτη του 1961, οι διατάξεις αυτές θα μπορούσαν ωστόσο να ληφθούν υπόψη κατά την αξιολόγηση της ουσίας της προσφυγής σχετικά με ένα ουσιαστικό άρθρο του Χάρτη του 1961.

79. Ως προς το Άρθρο 30 του Χάρτη του 1961, η προσφυγή κατατέθηκε σε χρόνο κατά τον οποίο η Ελλάδα, εφόσον δεν είχε χρησιμοποιήσει το δικαίωμα παρέκκλισης, δεσμευόταν εξ ολοκλήρου από τις κατά τον Χάρτη του 1961 υποχρεώσεις της, και η Επιτροπή δεν κλήθηκε συνεπώς να αποφασίσει επί εξαιρέσεων που επιτρέπονται υπό ορισμένους όρους σε χρόνους πολέμου ή καταστάσεων έκτακτης ανάγκης.

80. Η Κυβέρνηση, κατά την υπεράσπιση των θέσεών της, δεν αναφέρθηκε στο Άρθρο 31, αλλά στις παρατηρήσεις τους η Ευρωπαϊκή Επιτροπή και η ΙΟΕ δεν αμφισβητούν ότι η νομοθεσία που θεσπίστηκε μεταξύ 2010 και 2014 για την αντιμετώπιση της οικονομικής και χρηματοπιστωτικής κρίσης έθιξε τα δικαιώματα τα οποία διασφαλίζει ο Χάρτης του 1961, αλλά δηλώνουν ότι:

- η νομοθεσία αυτή αντικατοπτρίζει τους όρους που έθεσε η «Τρόικα»,

- η νομοθεσία αυτή επέτρεψε στην Ελλάδα να παραμείνει στην Ευρωζώνη,

- ο έλεγχος των δημόσιων δαπανών είναι ο βέλτιστος και ο μόνος τρόπος αύξησης της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων και προστασίας των κοινωνικών ανθρωπίνων δικαιωμάτων,

- το επίπεδο προστασίας που εξασφαλιζόταν με την προγενέστερη νομοθεσία ήταν υψηλό και ότι θα πρέπει να είναι εφικτή η προσαρμογή της προστασίας που εξασφαλιζόταν από τα σχετικά δικαιώματα σε συνάρτηση με τις αλλαγές των οικονομικών συνθηκών,

- τα μέτρα προσαρμογής και ιδίως το Μνημόνιο ΙΙΙ, προβλέπουν μέτρα προώθησης της κοινωνικής δικαιοσύνης, ισομερούς κατανομής της προσπάθειας προσαρμογής και προστασίας για τα πιο ευάλωτα κοινωνικά στρώματα.

81. Η Επιτροπή παρατηρεί ότι η Κυβέρνηση, χωρίς ρητή επίκληση του Άρθρου 31, αποδέχεται ωστόσο ότι τα δικαιώματα που προστατεύονται από τον Χάρτη έχουν περιοριστεί από τις προσβαλλόμενες διατάξεις αναφερόμενη ταυτόχρονα στους περιορισμούς στους οποίους είχε υποχρε-

ωθεί εξαιτίας των Μνημονίων I και II που υπογράφηκαν με τους Ευρωπαίους και διεθνείς πιστωτές (την Τρόικα).

82. Από την πλευρά της, η ΙΟΕ θεωρεί στις παρατηρήσεις της ότι, εν όψει της εξέλιξης των οικονομικών συνθηκών που μπορεί να θίγουν τη βιωσιμότητα των δικαιωμάτων που προστατεύονται από τον Χάρτη, το Άρθρο 31 καθιστά εφικτή την προσαρμογή των εν λόγω δικαιωμάτων στις αλλαγές των οικονομικών συνθηκών (βλ. §25). Η ΓΣΕΕ επισημαίνει με έμφαση ότι κατά το Άρθρο 31 είναι θέμα των Κρατών Μελών να επιτρέπουν απαγορεύσεις και περιορισμούς επί των προστατευόμενων δικαιωμάτων μόνο εκεί όπου αυτές χρειάζονται για την εξασφάλιση των δικαιωμάτων και των ελευθεριών άλλων ή για την προστασία των δικαιωμάτων άλλων, του δημοσίου συμφέροντος, της εθνικής ασφάλειας, της δημόσιας υγείας και της ηθικής. Η ETUC υποστηρίζει ότι οι κατά το Άρθρο 31 δικαιολογητικοί λόγοι πρέπει να εξεταστούν ενδελεχώς στην παρούσα προσφυγή σύμφωνα με τις προϋποθέσεις που περιγράφονται στην εν λόγω διάταξη (βλ. §38).

83. Η Επιτροπή υπενθυμίζει ότι το Άρθρο 31 δίνει πράγματι μια δυνατότητα στα Κράτη ως προς τον περιορισμό των δικαιωμάτων που κατοχυρώνονται από τον Χάρτη. Λαμβάνοντας υπόψη τη σοβαρότητα των συνεπειών ενός περιορισμού των εν λόγω δικαιωμάτων, και ιδιαιτέρως για τα πλέον ευάλωτα κοινωνικά στρώματα, το Άρθρο 31 προβλέπει ειδικές προϋποθέσεις για τον κατά τα ανωτέρω περιορισμό των δικαιωμάτων. Εξάλλου, ως εξαίρεση που μπορεί να εφαρμόζεται σε ακραίες περιστάσεις, οι κατά το Άρθρο 31 περιορισμοί πρέπει να ερμηνεύονται στενά. Τα περιοριστικά μέτρα πρέπει να προκύπτουν ξεκάθαρα από τον νόμο, δηλαδή πρέπει να έχουν νομοθετηθεί μέσα από δημοκρατικές διαδικασίες, και πρέπει παράλληλα να αποβλέπουν σε έναν από τους θεμιτούς στόχους όπως καθορίζονται στο Άρθρο 31§1. Επιπλέον, τα μέτρα περιορισμού των δικαιωμάτων πρέπει να είναι «αναγκαία σε μια δημοκρατική κοινωνία», και να υιοθετούνται μόνο ως απάντηση σε «επιτακτική κοινωνική ανάγκη» (Συμπεράσματα XIII-1, Ολλανδία, Άρθρο 6§4, βλ. επίσης Ευρωπαϊκή Αστυνομική Συνομοσπονδία (Euro-COP) κατά της Ιρλανδίας, Προσφυγή Αριθ. 83/2012, απόφαση επί της ουσίας της 2ας Δεκεμβρίου 2013, §207 επ.).

84. Στο πλαίσιο αυτό, όλα τα μέτρα που έλαβε η Κυβέρνηση έχουν ως βάση νομοθετικές πράξεις. Οι διατάξεις που περιορίζουν τις ρυθμίσεις για τον χρόνο εργασίας, τα επίπεδα των μισθών, την προστασία από τις απολύσεις, κλπ δεν αφορούν προφανώς την προστασία δικαιωμάτων και ελευθεριών τρίτων, την εθνική ασφάλεια, τη δημόσια υγεία ή ηθική. Γι' αυτόν ακριβώς τον λόγο, από τους θεμιτούς σκοπούς που καθορίζονται στο Άρθρο 31§1, μόνο η περίπτωση του «δημοσίου συμφέροντος» είναι σχετική, λαμβάνοντας υπόψη την εξάρτηση του Κράτους από την οικονομική βοήθεια που παρέχεται από τους Ευρωπαίους και διεθνείς πιστωτές που επιβάλλουν αυστηρά μέτρα λιτότητας.

85. Τη στιγμή που, στο πλαίσιο μιας δημοκρατικής κοινωνίας, αποτελεί θέμα αρχής για τον νομοθέτη να νομιμοποιεί και να καθορίζει το δημόσιο συμφέρον, με στόχο να επιτευχθεί μια δίκαιη ισορροπία μεταξύ των αναγκών όλων των μελών της κοινωνίας και, ενώ από πλευράς Χάρτη παρέχε-

ται ένα περιθώριο εκτίμησης για την περίπτωση αυτή, αυτό δεν σημαίνει ότι ο νομοθέτης είναι απόλυτα απαλλαγμένος από δεσμεύσεις όταν νομοθετεί. Σύμφωνα με το διεθνές δημόσιο δίκαιο, τα Κράτη που έχουν επικυρώσει συνθήκες για τα ανθρώπινα δικαιώματα, όπως τον Χάρτη του 1961, είναι υποχρεωμένα να τηρούν τις υποχρεώσεις που έχουν αναλάβει συμπεριλαμβανομένου του ορισμού του δημόσιου συμφέροντος. Πιο συγκεκριμένα, οι ειλημμένες υποχρεώσεις δεν μπορούν να εγκαταλείπονται χωρίς τις κατάλληλες εγγυήσεις για ένα επίπεδο προστασίας το οποίο θα εξακολουθεί να είναι επαρκές για την εξασφάλιση των βασικών κοινωνικών αναγκών. Η εθνική νομοθεσία είναι εκείνη που πρέπει να αποκαθιστά την ισορροπία μεταξύ των οικονομικών αναγκών του Δημοσίου και της επιτακτικής ανάγκης της κατάλληλης προστασίας των κοινωνικών δικαιωμάτων.

86. Στην παρούσα υπόθεση, η Επιτροπή σημειώνει το μεγάλο μέγεθος της πίεσης που ασκήθηκε από τους πιστωτές, που υπαγόρευσαν τη θέσπιση τόσο λεπτομερών μέτρων που έθιγαν κυρίως το δικαίωμα στην εργασία, τον κατώτατο μισθό και τον χρόνο εργασίας τόσο για τους ενήλικες εργαζομένους όσο και για τους νέους, την προστασία από τις απολύσεις, την ενημέρωση και τη διαβούλευση στον χώρο εργασίας και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, τα οποία τελικά κατέληξαν σε αποξήλωση σημαντικού τμήματος του εργατικού δικαίου και του συστήματος απασχόλησης στην Ελλάδα.

87. Εντούτοις, η Επιτροπή θεωρεί ότι τα Κράτη δεν μπορούν να απεκδύονται τις υποχρεώσεις τους παραδίδοντας την εξουσία του καθορισμού του περιεχομένου της έννοιας του δημόσιου συμφέροντος σε εξωτερικά θεσμικά όργανα (βλ.*mutatis mutandis* ΙΚΑ-ΕΤΑΜ κατά της Ελλάδας, Προσφυγή Αριθ. 76/2012, ό.π. §§50-52). Κατά την εισαγωγή περιοριστικών μέτρων στο εθνικό δίκαιο, τα νομοθετικά μέτρα πρέπει να εξασφαλίζουν την αναλογικότητα μεταξύ των επιδιωκόμενων στόχων και των αρνητικών συνεπειών που επέρχονται όσον αφορά την απόλαυση των κοινωνικών δικαιωμάτων. Επομένως, ακόμα και κάτω από ακραίες περιστάσεις, τα περιοριστικά μέτρα που τέθηκαν σε ισχύ πρέπει να είναι κατάλληλα για την επίτευξη του επιδιωκόμενου σκοπού, δεν μπορούν να υπερβαίνουν αυτό που χρειάζεται για την επίτευξη του σκοπού αυτού, πρέπει να εφαρμόζονται αποκλειστικά και μόνο για τον σκοπό που οδήγησε στη θέσπισή τους και πρέπει επίσης να διατηρούν ένα κατάλληλο επίπεδο προστασίας.

88. Σχετικά με το πλαίσιο της οικονομικής κρίσης, η Επιτροπή υπενθυμίζει ότι η εξασφάλιση της πλήρους άσκησης των ισότιμων, αναφαίρετων και παγκόσμιων ανθρωπίνων δικαιωμάτων δεν μπορεί να εξαρτάται από αλλαγές στο πολιτικό, στο οικονομικό ή στο δημοσιονομικό περιβάλλον. Η Επιτροπή έχει δηλώσει προγενέστερα ότι «η οικονομική κρίση δεν πρέπει να επιφέρει μείωση της προστασίας των δικαιωμάτων του Χάρτη. Συνεπώς, οι κυβερνήσεις οφείλουν να λαμβάνουν όλα τα αναγκαία προς αποτελεσματική κατοχύρωσή τους μέτρα, όταν τα υποκείμενά τους έχουν μεγαλύτερη ανάγκη προστασίας» (Γενική εισαγωγή στα Συμπεράσματα XIX-2, (2009)). Κατόπιν αυτού η Επιτροπή επανέλαβε την ανάλυση αυτή δηλώνοντας ότι «η εγκατάλειψη των εγγυήσεων θα είχε ως

αποτέλεσμα όχι μόνο να επιρριφθεί στους εργαζομένους υπέρμετρα μεγάλο μερίδιο των επιπτώσεων της κρίσης, αλλά θα σήμαινε και αποδοχή προ-κυκλικών συνεπειών, ικανών να επιτείνουν την κρίση και ν' αυξήσουν την επιβάρυνση των συστημάτων κοινωνικής προστασίας [...]» (ΓΕΝΟΠ-ΔΕΗ και ΑΔΕΔΥ κατά της Ελλάδας, Προσφυγή Αριθ. 65/2011, ό.π. §18).

89. Η Επιτροπή θεωρεί ότι, υπό το φως των στόχων του Χάρτη, η προστασία του δημόσιου συμφέροντος, όπως περιγράφεται στο Άρθρο 31, θα μπορούσε να δικαιολογήσει τη λήψη μέτρων σχετικών με το εργατικό δίκαιο, τέτοιων που να περιορίζουν τα δικαιώματα που προστατεύονται από τον Χάρτη στο βαθμό που, σε ένα πλαίσιο κρίσης που θέτει σε κίνδυνο την άσκηση των εν λόγω δικαιωμάτων, τα μέτρα αυτά θα καθιστούσαν εφικτή τη δέουσα προστασία όλων των δικαιούχων, και ειδικότερα εκείνη των εργαζομένων και των περισσότερο κοινωνικά ευάλωτων. Με άλλα λόγια, η δραματική συρρίκνωση της ελληνικής οικονομίας και το πολύ υψηλό ποσοστό ανεργίας αποτελούσαν πιεστική κοινωνική ανάγκη που θα μπορούσε να καθιστά αναγκαία τη λήψη μέτρων που θα περιόριζαν την άσκηση των δικαιωμάτων που προστατεύονται από τον Χάρτη υπό τον όρο ότι τα μέτρα αυτά θα μπορούσαν να θεωρηθούν ως τα πλέον κατάλληλα για την αντιμετώπιση των προβλημάτων που προκύπτουν και ως τα λιγότερο περιοριστικά για τα δικαιώματα των εργαζομένων.

90. Η Επιτροπή δεν διαπίστωσε, ιδίως από την πλευρά της Κυβέρνησης, ότι μια ενδελεχής ανάλυση εξισορρόπησης των αποτελεσμάτων των νομοθετικών μέτρων έχει πράγματι διεξαχθεί από τις αρμόδιες αρχές, κυρίως ως προς τις ενδεχόμενες επιπτώσεις των μέτρων στα πιο ευάλωτα κοινωνικά στρώματα της αγοράς εργασίας και ούτε υπάρχουν ενδείξεις διεξαγωγής μιας πραγματικής διαβούλευσης με εκείνους που θίγονται περισσότερο από τα μέτρα. Αυτό σημαίνει ότι δεν υπήρξε πραγματική εξέταση ή σκέψη περί ενδεχόμενων εναλλακτικών και λιγότερο περιοριστικών μέτρων (βλ. *mutatis mutandis* ΙΚΑ-ΕΤΑΜ κατά της Ελλάδας, Προσφυγή Αριθ. 76/2012, §79-80).

91. Συμπερασματικά, παρά το γεγονός ότι τα αναφερόμενα νομοθετικά μέτρα θα μπορούσαν κατ' αρχήν να θεωρηθούν ως μέτρα που αποβλέπουν σε θεμιτό σκοπό δημοσίου συμφέροντος, η Επιτροπή δεν είναι σε θέση να θεωρήσει ότι υπάρχουν επαρκή στοιχεία στο υλικό που έχει τεθεί υπόψη της, τέτοια που να οδηγούν στο συμπέρασμα ότι οι περιορισμοί που επιβάλλονται στα κατά τον Χάρτη δικαιώματα που διακυβεύονται είναι αναλογικοί ως προς τον επιδιωκόμενο σκοπό και πληρούν τους όρους τους προβλεπόμενους από το Άρθρο 31 του Χάρτη.

92. Επιπλέον, ακόμα και αν οποιοδήποτε επιβληθέν μέτρο δεν μπορεί να αξιολογηθεί αποκλειστικά με βάση τις επιπτώσεις που προκαλεί, η Επιτροπή σημειώνει ότι τα νομοθετικά μέτρα της συγκεκριμένης υπόθεσης, αν θεωρηθεί ότι απέβλεπαν στην αποκατάσταση της οικονομικής και χρηματοπιστωτικής κατάστασης και της αγοράς εργασίας της Ελλάδας, δεν πέτυχαν κανέναν από τους στόχους αυτούς. Οι ίδιες οι πληροφορίες της Κυβέρνησης καταδεικνύουν ότι μέσα σε μια εξαετία η ανεργία αυξήθηκε κατά 26%, η φτώχεια κατά 27%, ενώ το ακαθάριστο εγχώριο προϊόν (ΑΕΠ)

συρρικνώθηκε παραπάνω από 25% και τα μέτρα που υιοθετήθηκαν δεν βελτίωσαν την κατάσταση στην αγορά εργασίας, δεν αποκατέστησαν τη βιώσιμη ανάπτυξη και ούτε πέτυχαν τον βασικό στόχο των προγραμμάτων στήριξης, τη στιγμή που κατά το ίδιο χρονικό διάστημα το χρέος ως ποσοστό επί του ΑΕΠ αυξήθηκε από το 109% στο 175%.

93. Ως εκ τούτου, η Επιτροπή καταλήγει στο συμπέρασμα ότι οι περιορισμοί στην άσκηση των κοινωνικών δικαιωμάτων που μπορεί να διαπιστωθούν στην παρούσα απόφαση δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι επιτρέπονται με βάση το Άρθρο 31 του Χάρτη του 1961.

ΚΑΤΑΓΓΕΛΛΟΜΕΝΗ ΠΑΡΑΒΙΑΣΗ ΤΟΥ ΑΡΘΡΟΥ 1§§1 ΚΑΙ 2 ΤΟΥ ΧΑΡΤΗ ΤΟΥ 1961

94. Το Άρθρο 1 του Χάρτη του 1961 αναφέρει:

Άρθρο 1 – Το δικαίωμα στην εργασία

Μέρος Ι: « Κάθε πρόσωπο θα έχει την ευκαιρία να κερδίζει τη ζωή του με εργασία την οποία αναλαμβάνει ελεύθερα

Μέρος ΙΙ: « Για εξασφάλιση της αποτελεσματικής άσκησης του δικαιώματος για εργασία τα Συμβαλλόμενα Μέρη αναλαμβάνουν την υποχρέωση :

1. Να αναγνωρίζουν, ως έναν από τους κυριότερους αντικειμενικούς τους σκοπούς και αρμοδιότητες την πραγματοποίηση και τη διατήρηση του ψηλότερου και σταθερότερου δυνατού επίπεδου απασχόλησης για την επίτευξη της πλήρους απασχόλησης.

2. Να προστατεύουν με αποτελεσματικό τρόπο το δικαίωμα του εργαζόμενου να κερδίζει τη ζωή του με εργασία που αναλαμβάνει ελεύθερα».

[…]»

Α – Επιχειρήματα των μερών

1. Η προσφεύγουσα οργάνωση

Γραπτές παρατηρήσεις

95. Η ΓΣΕΕ παρατηρεί αρχικά ότι το Άρθρο 31 του Νόμου 4024/2011 επεκτείνει πλέον το περιοριστικό σύστημα αποδοχών του δημοσίου τομέα σε προσωπικό που εργάζεται σε δημόσιους φορείς και επιχειρήσεις του ευρύτερου δημόσιου τομέα. Το Άρθρο 37 του ιδίου νόμου επιτρέπει επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας που εισάγονται από το Άρθρο 13 του Νόμου 3899/2010 και συνάπτονται από «ενώσεις προσώπων» που αποτελούνται τουλάχιστον από τα τρία πέμπτα των εργαζομένων μιας εταιρίας, χωρίς καμία νομική ή πραγματική ανεξαρτησία ως προς τον εργοδότη. Οι συμβάσεις αυτές υπερισχύουν έναντι των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας που βρίσκονται σε ισχύ, ακόμα και όταν προβλέπουν λιγότερο ευνοϊκούς όρους για τους εργαζομένους. Το Άρθρο 37 του συγκεκριμένου Νόμου αποκλείει επίσης την υποχρεωτικότητα των γενικά εφαρμοζόμενων συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

96. Επιπλέον, το Άρθρο 1 της Πράξης 6/2012 του Υπουργικού Συμβουλίου μειώνει από τις 14 Φεβρουαρίου 2012 μέχρι την ολοκλήρωση του προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής τους κατώτατους μισθούς και ημερομίσθια που ίσχυαν βάσει της ισχύουσας Εθνικής Γενικής Συλλογι-

κής Σύμβασης Εργασίας (ΕΓΣΣΕ) μέχρι τις 15 Ιουλίου 2010 κατά 22% ως προς το επίπεδο της 1ης Ιανουαρίου 2012 και κατά 32% ως προς το ως άνω επίπεδο για άτομα ηλικίας κάτω των 25 ετών. Το Άρθρο 5 της ως άνω Πράξης του Υπουργικού Συμβουλίου μετατρέπει σε συμβάσεις αορίστου χρόνου τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου που λήγουν κατά την ηλικία συνταξιοδότησης ενός ατόμου και καταργεί τις κανονιστικής ισχύος ρήτρες συλλογικών συμβάσεων εργασίας ή διαιτητικών αποφάσεων που περιορίζουν το δικαίωμα καταγγελίας των ατομικών συμβάσεων από τον εργοδότη. Οι διατάξεις αυτές ισχύουν για τον ιδιωτικό τομέα και για εταιρείες του ευρύτερου δημόσιου τομέα. Το Άρθρο 2 της εν λόγω Πράξης του Υπουργικού Συμβουλίου οδηγεί σε λήξη τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και τις διαιτητικές αποφάσεις που ισχύουν από τις 14 Φεβρουαρίου 2013 ως τις 14 Φεβρουαρίου 2015. Καταργεί επίσης το Άρθρο 9, παράγραφοι 1, 4 και 5, του Νόμου 1876/1990 της 7ης Μαρτίου 1990 για το συνδικαλιστικό δικαίωμα, τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και τις εργασιακές σχέσεις, όπως επίσης και τη συμπερίληψη στις ατομικές συμβάσεις εργασίας, όπως προβλεπόταν αρχικά από τις διατάξεις αυτές, διατάξεων σχετικών με τους όρους εργασίας που προβλέπονταν σε συλλογικές συμβάσεις εργασίας και διαιτητικές αποφάσεις που έχουν λήξει. Εξαιρούνται ωστόσο οι ρήτρες οι σχετικές με βασικούς μισθούς και ημερομίσθια και επιδόματα (επίδομα προϋπηρεσίας, τέκνων, σπουδών ή επικίνδυνης εργασίας).

97. Τέλος, το Άρθρο ΙΑ, παράγραφος Γ 1, υποπαράγραφος 12 του Νόμου 4093/2012 επεκτείνει ακόμα περισσότερο το σύστημα αποδοχών του δημόσιου τομέα, που είχε ήδη επεκταθεί σύμφωνα με το Άρθρο 31 του Νόμου 4024/2011. Το Άρθρο ΙΑ, παράγραφος ΙΑ, υποπαράγραφος 11 του ως άνω Νόμου εισαγάγει, από την 1η Απριλίου 2013 έως την ολοκλήρωση του προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής σύμφωνα με τα Μνημόνια Ι και ΙΙ που επισυνάπτονται στον Νόμο 4046/2012, μια νέα μέθοδο καθορισμού του κατώτατου μισθού βάσει νόμου. Ο κατώτατος μισθός ορίζεται σε 586,08 μηνιαίως για τους υπαλλήλους και το κατώτατο ημερομίσθιο για τους εργατοτεχνίτες ορίζεται σε 26,18. Το ποσόν για τους υπαλλήλους και τους εργατοτεχνίτες κάτω των 25 ετών ορίζεται αντίστοιχα σε 510,95 μηνιαίως και σε 22,83 ημερησίως. Η διάταξη προβλέπει αύξηση 10% στους μισθούς των υπαλλήλων ανά τριετία, μέχρι ένα ανώτατο όριο 30% μετά από εννέα χρόνια (5% ανά τριετία για τους εργατοτεχνίτες, μέχρι ένα ανώτατο όριο 30% μετά από 18 χρόνια). Αναστέλλονται οι αυξήσεις βάσει προϋπηρεσίας που αποκτάται μετά τις 14 Φεβρουαρίου 2012 μέχρι τη μείωση του ποσοστού ανεργίας κάτω του 10%. Η διάταξη αυτή αντικαθιστά επίσης το Άρθρο 8, παράγραφος 1 του Νόμου 1876/1990 ώστε να αποκλειστεί η πληρωμή βάσει των Εθνικών Γενικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας, με όλες τις σχετικές διατάξεις για τις αποδοχές να ισχύουν μόνο για εργαζόμενους που απασχολούνται σε επιχειρήσεις μέλη των συμβαλλόμενων εργοδοτικών οργανώσεων. Κατά την άποψη της ΓΣΕΕ, ο μηχανισμός αυτός δρα αποτρεπτικά, διότι οι ενώσεις εργοδοτών που έχουν υπογράψει συμβάσεις που περιέχουν ανάλογους όρους είναι πιθανόν να χάσουν τα μέλη τους, που θα εξαιρούνται κατόπιν αυτού από τη συμμόρφωση με τους όρους αυτούς.

98. Η ΓΣΕΕ επιμένει ότι οι ανωτέρω αναφερόμενες διατάξεις καταργούν τις ισχύουσες εργασιακές ρυθμίσεις, που βασίζονταν κυρίως στις διαπραγματεύσεις μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, όπως προβλεπόταν από το Νόμο 1876/1990. Η κατάργηση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και των διαιτητικών αποφάσεων που ισχύουν έχει οδηγήσει επομένως σε αποσύνδεση των εργοδοτών από τις υποχρεώσεις τους που προέκυπταν από τα ανωτέρω εργαλεία ρύθμισης. Επέτρεψε επίσης σε αυτούς να υποβαθμίσουν τους όρους πρόσληψης και αμοιβής, όπως και τους όρους εργασίας, ενώ είχε ως αποτέλεσμα τη μετατόπιση των εργασιακών ρυθμίσεων από το κλαδικό επίπεδο στο επίπεδο της επιχείρησης ή ακόμη στο επίπεδο του μεμονωμένου εργαζομένου, όπου η ισορροπία δυνάμεων βαίνει προς όφελος του εργοδότη. Σύμφωνα με τη ΓΣΕΕ, τα δεδομένα από το Υπουργείο Εργασίας δείχνουν ουσιαστική μείωση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας που έχουν συναφθεί μετά την έναρξη ισχύος της Πράξης 6/2012 του Υπουργικού Συμβουλίου την 29η Φεβρουαρίου 2012, με παράλληλη σημαντική αύξηση των επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Οι συμβάσεις αυτές συνάπτονται συνήθως με «ενώσεις προσώπων» με αμφισβητούμενη ανεξαρτησία και με εκπροσώπους οι οποίοι, τη στιγμή που δεν υπάρχει καμία συνδικαλιστική προστασία, βρίσκονται στο έλεος της εργοδοτικής βούλησης.

99. Εκτός αυτών, λαμβανομένου υπόψη ότι η ατομική σύμβαση εργασίας χρησιμοποιείται πλέον ως το βασικό μέσο καθορισμού των αποδοχών, των όρων εργασίας και των όρων καταγγελίας των συμβάσεων, οι ως άνω διατάξεις έχουν περιορίσει τον ρόλο των εργαζομένων σε ρόλο απλών παρατηρητών της εργασιακής σχέσης. Αναφερόμενη σε μια έκθεση του ΔΝΤ (Ιούλιος 2014), η ΓΣΕΕ δηλώνει ότι, αντί της στήριξης της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων, η απορρύθμιση αυτή της εργασίας είχε ακριβώς το αντίθετο αποτέλεσμα, καταλήγοντας σε ανταγωνισμό με βάση το κόστος εργασίας και στην αύξηση της ανεργίας.

100. Ειδικότερα, λόγω της γενικής μείωσης των μισθών και της ευρύτατα διαδεδομένης πρακτικής της προσφοράς ευέλικτων μορφών εργασίας, η μείωση κατά 32% στον κατώτατο μισθό για τους εργαζομένους κάτω των 25 ετών δεν είχε ως αποτέλεσμα ούτε τη μείωση της ανεργίας ούτε τη βελτίωση της εργασιακής κατάστασης των νεαρών εργαζομένων. Επικαλούμενη στοιχεία της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής (ΕΛΣΤΑΤ), σύμφωνα με τα οποία η ανεργία μεταξύ των νέων υπερέβαινε το 57,9% τον Οκτώβριο 2013, η ΓΣΕΕ πιστεύει ότι η απορρύθμιση της εργασίας είχε ιδιαίτερα αρνητικές συνέπειες στην προοπτική εύρεσης αξιοπρεπούς εργασίας για τους νέους εργαζομένους.

101. Επομένως, οι ανωτέρω αναφερόμενες διατάξεις είναι αντίθετες με το περιεχόμενο του Άρθρου 1 του Χάρτη του 1961.

102. Κατά δεύτερο λόγο, η ΓΣΕΕ παρατηρεί ότι το Άρθρο ΙΑ, υποπαράγραφος ΙΑ.4 του Νόμου 4254/2014 καθιστά ευκολότερη για τους εργοδότες την προσφυγή στην προσωρινή απασχόληση:

- μειώνοντας από έξι σε τρεις μήνες την περίοδο κατά την οποία οι εργοδότες δεν μπορούν να προσλάβουν προσωρινό προσωπικό έχοντας απολύσει για οικονομι-

κούς ή τεχνικούς λόγους προσωπικό της ιδίας ειδικότητας ή μετά από ομαδικές απολύσεις ιδίων ειδικοτήτων (τροποποίηση του Άρθρου 116, παράγραφος β) του Νόμου 4052/2012),

- αίροντας την απαγόρευση πρόσληψης προσωρινού προσωπικού στον κατασκευαστικό τομέα στην περίπτωση έργων των οποίων ο αρχικός προϋπολογισμός υπερβαίνει το ποσόν των 10 εκατομμυρίων και τα οποία χρηματοδοτούνται ή συγχρηματοδοτούνται από εθνικούς πόρους και διεξάγονται από εργολάβους ή από εταιρείες μετά από παραχώρηση ή εργολαβία από το Κράτος, τοπικές αρχές ή επιχειρήσεις του ευρύτερου δημόσιου τομέα, κλπ (τροποποίηση του Άρθρου 116, παράγραφος ε) του Νόμου 4052/2012),

- καταργώντας το Άρθρο 122, παράγραφος 3 του Νόμου 4052/2012, ο οποίος περιόριζε τη χρήση «προσωρινού προσωπικού σε ορισμένες περιπτώσεις που δικαιολογούνται λόγω προσωρινών, εποχιακών ή έκτακτων αναγκών» και επιτρέποντας τη χρήση προσωρινού προσωπικού για την κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών,

- Αντικαθιστώντας το Άρθρο 124, παράγραφος 1 του Νόμου 4052/2012, με την κατάργηση της υποχρέωσης δήλωσης των λόγων για τις τοποθετήσεις στις συμβάσεις εργασίας μεταξύ εταιριών προσωρινής εργασίας και των προσωρινών εργαζομένων και αντικαθιστώντας τους κατώτατους μισθούς κατά την ΕΓΣΣΕ από τον κατά νόμο κατώτατο μισθό.

1. Η ΓΣΕΕ υποστηρίζει ότι, στον βαθμό που επιτρέπεται με αυτές τις ρυθμίσεις η χρήση προσωρινής απασχόλησης για την αντιμετώπιση των αναγκών κάθε είδους, οι ως άνω διατάξεις του Νόμου 4254/2012 αντιβαίνουν στην Οδηγία του Συμβουλίου 1999/70/ΕΚ της 28ης Ιουνίου 1999 σχετικά με τη συμφωνία πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου που έχουν συνάψει η ETUC, η UNICE και η CEEP και παραβιάζουν το Άρθρο 1 του Χάρτη του 1961.

2. Καταλήγοντας, η ΓΣΕΕ υποστηρίζει ότι, σε γενικές γραμμές, τα ανωτέρω αναφερόμενα μέτρα δεν είναι αναγκαία κατά την έννοια του Άρθρου 31 του Χάρτη. Ακόμα και αν υποτεθεί το αντίθετο, αυτά δεν είναι αποτελεσματικά στον βαθμό κατά τον οποίο τα στοιχεία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (AMECO), της EUROSTAT και του ΟΟΣΑ αποδεικνύουν ότι αυτά:

- δεν ευνοούν την ανάπτυξη: μεταξύ του 2009 και του 2015, το ΑΕΠ συρρικνώθηκε κατά 25%, η ιδιωτική κατανάλωση κατά 20% και οι ιδιωτικές επενδύσεις κατά 59,7%,

- δεν βελτιώνουν την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων: μεταξύ του 2009 και του 2015, η Ελλάδα έπεσε από την 69η στην 92η θέση στην κατάταξη ανταγωνιστικότητας του Παγκόσμιου Οικονομικού Φόρουμ,

- δεν βελτιώνουν την ύφεση και την ανεργία: μεταξύ του 2009 και του 2015, το ποσοστό απασχόλησης έπεσε από το 75% στο 60%, το 2013 η ανεργία των νέων ήταν στο 65% και οι μακροχρόνια άνεργοι έφταναν σε ποσοστό 70%, ενώ η μαζική και πρόσφατη αύξηση της μερικής απασχόλησης ενισχύει την ανασφάλεια της απασχόλησης.

105. Οι αρνητικές επιπτώσεις των ανωτέρω αναφερόμενων μέτρων στην απασχόληση είναι επίσης δυσανάλογες και

ως προς τον επιδιωκόμενο στόχο. Έτσι λοιπόν, οι περιορισμοί τους οποίους τα μέτρα αυτά επιβάλλουν στα δικαιώματα που εξασφαλίζονται από τον Χάρτη του 1961 δεν πληρούν τις απαιτήσεις που προβλέπει το Άρθρο 31 του Χάρτη του 1961.

106. Η ΓΣΕΕ επισημαίνει στην απάντησή της στις παρατηρήσεις της Κυβέρνησης ότι το Άρθρο Ε2, παράγραφος 4 του Νόμου 4336/2015 έχει καταργήσει - στη βάση των διαρθρωτικών αλλαγών στον τομέα της αγοράς εργασίας και του ανθρώπινου κεφαλαίου για την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας και ανάπτυξης που προβλέπονται στο Μνημόνιο ΙΙΙ της 19ης Αυγούστου 2015 - το Άρθρο 72, παράγραφος 1 του Νόμου 4331/2015, που επεξέτεινε την ισχύ των συλλογικών συμβάσεων εργασίας ή των διαιτητικών αποφάσεων που έχουν λήξει κατά έξι μήνες. Επιπλέον, το Μνημόνιο ΙΙΙ προβλέπει διαβουλεύσεις με σκοπό την τροποποίηση ορισμένων πλαισίων της αγοράς εργασίας σε ισχύ, συμπεριλαμβανομένης της πολιτικής για την απασχόληση, με την πιθανή επιστροφή σε προγενέστερες συνθήκες να έχει κριθεί μη συμβατή με τον στόχο προώθησης της ανάπτυξης για ολόκληρο το κοινωνικό σύνολο. Κατά την άποψη της ΓΣΕΕ, οι αλλαγές αυτές θα επιτείνουν ακόμα περισσότερο παρά θα εξαλείψουν την παραβίαση των δικαιωμάτων που διασφαλίζονται από τον Χάρτη του 1961.

Προφορικές παρατηρήσεις

107. Κατά τη διαδικασία ακρόασης, η ΓΣΕΕ επεσήμανε ότι το πρόγραμμα δημοσιονομικής προσαρμογής που καθορίστηκε στα Μνημόνια Ι και ΙΙ βασίζεται στην υπόθεση ότι η μείωση των δημοσίων δαπανών θα οδηγούσε σε αύξηση των ιδιωτικών επενδύσεων και ότι η μείωση του κόστους εργασίας ανά μονάδα προϊόντος θα οδηγούσε σε αύξηση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων, κυρίως ως προς τις εξαγωγές. Η συγκεκριμένη υπόθεση παραβλέπει ωστόσο την προϋπάρχουσα οικονομική δομή και συνεπώς δεν μπορεί να παραγάγει τα προσδοκώμενα αποτελέσματα. Από την άλλη πλευρά, οι κατώτατοι μισθοί που έχουν διαμορφωθεί κάτω από το όριο της φτώχειας, η αύξηση της ανεργίας και η μείωση του κόστους εργασίας ανά μονάδα προϊόντος είχε ως αποτέλεσμα ότι, για το 2015, το 22% του πληθυσμού να ζει κάτω από το όριο της φτώχειας. Η έλλειψη αγοραστικής δύναμης, που μείωσε τη ζήτηση σε μια οικονομία διαρθρωμένη γύρω από την εσωτερική αγορά, εξηγεί επίσης τον μεγάλο αριθμό των χρεωκοπιών.

108. Η ΓΣΕΕ υποστήριξε επίσης ότι, ακόμα και αν τα μέτρα ήταν προσωρινά σύμφωνα με τα Μνημόνια Ι και ΙΙ, η παραβίαση των κοινωνικών δικαιωμάτων από τη νομοθεσία που θεσπίστηκε σύμφωνα με τα κείμενα αυτά παραμένει ισχύουσα. Εξάλλου, η νομοθεσία που καταγγέλλεται στην παρούσα προσφυγή έρχεται να προστεθεί στα προϋπάρχοντα μέτρα, για τα οποία έχει ήδη αποδειχθεί ότι παραβιάζουν τα Άρθρα 4§4, 7§7, 10§2, 12§3 και 4§1 του Χάρτη του 1961 υπό το φως της ρήτρας απαγόρευσης των διακρίσεων που περιέχεται στο προοίμιο (ΓΕΝΟΠ-ΔΕΗ και ΑΔΕΔΥ κατά Ελλάδας, Προσφυγή Αριθ. 65/2011ό.π., ΓΕΝΟΠ-ΔΕΗ και ΑΔΕΔΥ κατά Ελλάδας, Προσφυγή Αριθ. 66/2011ό.π., ΙΚΑ-ΕΤΑΜ κατά Ελλάδας, Προσφυγή Αριθ. 76/2012ό.π., ΠΟΠΣ κατά Ελλάδας, Προσφυγή Αριθ. 77/2012 ό.π., ΗΣΑΠ κατά Ελλάδας, Προσφυγή Αριθ. 78/2012 ό.π., ΠΟΣ-ΔΕΗ κατά Ελλάδας, Προσφυγή Αριθ.

79/2012 ό.π., ΑΤΕ κατά Ελλάδας, Προσφυγή Αριθ. 80/2012 ό.π.).

109. Η ΓΣΕΕ τόνισε επίσης ότι δεν υπάρχει με κανέναν τρόπο ένα πλαίσιο προστασίας της απασχόλησης και διαμαρτυρήθηκε για την εξουδετέρωση του συστήματος διοίκησης της εργασίας στον δημόσιο τομέα και του κοινωνικού διαλόγου. Κατά τη διάρκεια της επαναδιαπραγμάτευσης για το Μνημόνιο ΙΙΙ, εκφράζει την ελπίδα εξομάλυνσης των εργασιακών σχέσεων, αποκλεισμού των ρυθμίσεων για την απασχόληση αποκλειστικά μέσω της ατομικής σύμβασης εργασίας, αποκατάστασης του κοινωνικού διαλόγου και επανακαθορισμού, μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων, των αποδοχών των εργαζομένων σε επίπεδο που να εξασφαλίζει αξιοπρεπή διαβίωση.

Συμπληρωματικές γραπτές πληροφορίες που υποβλήθηκαν μετά τη διαδικασία ακρόασης

110. Στις συμπληρωματικές γραπτές πληροφορίες, η ΓΣΕΕ επαναλαμβάνει και αναπτύσσει τους ισχυρισμούς της που απαντούν στις γραπτές ερωτήσεις που έχουν σταλεί στα μέρη πριν από τη διαδικασία ακρόασης και παρέχει συμπληρωματικές και επικαιροποιημένες πληροφορίες για τις επιπτώσεις των μεταρρυθμίσεων στην οικονομία, στην απασχόληση και στις συνθήκες διαβίωσης του πληθυσμού, συμπεριλαμβανομένων στοιχείων που έχουν ως βάση τα στατιστικά στοιχεία της Eurostat. Παρέχει επίσης μία σύνοψη από ευρήματα Ευρωπαϊκών και διεθνών θεσμών σχετικά με την κατάσταση της εφαρμογής των θεμελιωδών εργασιακών δικαιωμάτων στην Ελλάδα.

111. Σχετικά με τις εξελίξεις της αγοράς εργασίας, η ΓΣΕΕ σημειώνει τις περιθωριακές βελτιώσεις στο ποσοστό ανεργίας που μειώθηκε από το 24,9% τον Ιούνιο 2015 στο 23,4% τον Ιούνιο 2016. Ανά κατηγορία ηλικίας, η ηλικία 15-24 ετών είναι εκείνη που έχει πληγεί περισσότερο με ποσοστό ανεργίας 49,1% ενώ το ποσοστό μακροχρόνια ανέργων ανέρχεται στο 72,2% επί του συνόλου των ανέργων. Σύμφωνα με μελέτη στην οποία αναφέρθηκε η ΓΣΕΕ η περιθωριακή μείωση του συνολικού ποσοστού ανεργίας επιτεύχθηκε με τη δημιουργία θέσεων προσωρινής ή μερικής απασχόλησης, μια που τα ποσοστά πλήρους απασχόλησης συνεχίζουν να μειώνονται.

112. Η ΓΣΕΕ παρέχει στοιχεία για τους μέσους ετήσιους μισθούς που μειώθηκαν κατά 22,7% από το 2010, ενώ ο κατώτατος μισθός, το επίπεδο του οποίου βρισκόταν ήδη κάτω από το κατώφλι της φτώχειας το 2004 πριν από την κρίση, βρίσκεται τώρα πολύ κάτω από το εν λόγω κατώφλι. Σύμφωνα με την Eurostat η Ελλάδα σημείωσε τη μεγαλύτερη αύξηση μεταξύ των Κρατών Μελών της ΕΕ ως προς το ποσοστό των ατόμων που διατρέχουν κίνδυνο φτώχειας κατά το χρονικό διάστημα 2008-2015 (από 28,1% το 2008 στο 35,7% το 2015). Το ποσοστό των τετραμελών νοικοκυριών που αντιμετωπίζουν κίνδυνο φτώχειας αυξήθηκε κατά 31% μεταξύ του 2010 και 2012. Επικαλούμενη εκ νέου τα στοιχεία της Eurostat, η ΓΣΕΕ αναφέρει επίσης ότι η ανισότητα εισοδήματος αυξήθηκε σημαντικά από το 2012 με τον δείκτη Gini του ισοδύναμου διαθέσιμου εισοδήματος προ κοινωνικών παροχών να φθάνει στο 0,607 το 2015.

113. Σχετικά με την περαιτέρω μείωση

του κατώτατου μισθού για εργαζόμενους κάτω των 25 ετών που θέσπισε η Πράξη 6/2012 του Υπουργικού Συμβουλίου, η ΓΣΕΕ θεωρεί ότι επιφέρει διακρίσεις στην απασχόληση που αντιβαίνουν στον Χάρτη και ιδίως στο Άρθρο 1§2 αυτού.

114. Εν κατακλείδι, η ΓΣΕΕ δηλώνει ότι τα νομοθετικά μέτρα που υιοθετήθηκαν με τα Μνημόνια κατέληξαν σε επιδείνωση όλων των οικονομικών και κοινωνικών δεικτών, συμπεριλαμβανομένων μαζικών κλεισιμάτων επιχειρήσεων, τερατώδους ανεργίας και ένδειας των Ελλήνων πολιτών. Επιπλέον, τα μόνιμου χαρακτήρα και μη αναστρέψιμα μέτρα έχουν υιοθετηθεί χωρίς καμία αξιολόγηση των κοινωνικών επιπτώσεών τους. Σύμφωνα με τη ΓΣΕΕ αυτό αποτελεί κατάφωρη παραβίαση του Χάρτη, συμπεριλαμβανομένων των Άρθρων 1§1 και 1§2 αυτού.

2. Η εναγόμενη Κυβέρνηση

Γραπτές παρατηρήσεις

115. Η Κυβέρνηση στις γραπτές παρατηρήσεις της δεν αναφέρεται στους ισχυρισμούς τους σχετικούς με τις συγκεκριμένες διατάξεις του Χάρτη στις οποίες αναφέρθηκε η προσφεύγουσα, συμπεριλαμβανομένων και των Άρθρων 1§1 και 1§2. Παρατηρεί αντίθετα ότι η Ελληνική οικονομία πάσχει ακόμα από τις καταστροφικές συνέπειες των σκληρών νεοφιλελεύθερων πολιτικών, που δημιούργησαν τεράστια ποσοστά ανεργίας και φτώχειας αποτυγχάνοντας να προωθήσουν συνθήκες βιώσιμης ανάπτυξης για όλους.

116. Η Κυβέρνηση δηλώνει επίσης ότι κατέβαλε τεράστιες προσπάθειες να αντικαταστήσει τα προγράμματα λιτότητας με επεκτατικές οικονομικές πολιτικές και δίκαιη κατανομή των οικονομικών βαρών σε όλο το κοινωνικό φάσμα. Προσπάθησε επίσης να αναχαιτίσει τη συστηματική απορρύθμιση της αγοράς εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της επιδείνωσης της διαπραγματευτικής θέσης των εργαζομένων τόσο σε συλλογικό όσο και σε ατομικό επίπεδο και να αντιμετωπίσει το πρόβλημα της συνεχιζόμενης ανθρωπιστικής κρίσης. Καταλήγοντας, η Κυβέρνηση υπογραμμίζει την αποφασιστικότητά της να σεβαστεί τις διεθνείς της υποχρεώσεις, όπως εκείνες που προκύπτουν από τον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη.

Προφορικές παρατηρήσεις

117. Κατά τη διαδικασία ακρόασης η Κυβέρνηση τόνισε το γεγονός ότι ο πρώτος νόμος που θεσπίστηκε κατά την τρέχουσα νομοθετική περίοδο εισήγαγε τη χρήση προπληρωμένης κάρτας πρόσβασης σε αγορές τροφίμων, δωρεάν βασική υγειονομική περίθαλψη, σύνδεση με το ηλεκτρικό δίκτυο για πάνω από 350.000 νοικοκυριά και καθολική υγειονομική κάλυψη για 1.500.000 άτομα. Σχετικά με τα Μνημόνια I και II προσπαθεί να αντιμετωπίσει τις αρνητικές επιπτώσεις θεσπίζοντας ένα σύστημα για νέες εφάπαξ παροχές συνταξιοδότησης ύψους 60% του μέσου εισοδήματος. Η συγκεκριμένη νομοθεσία, της οποίας προηγήθηκε μια αξιολόγηση κοινωνικών επιπτώσεων, θα επιτρέψει σε ορισμένους ανέργους και εργαζόμενους σε μη τυπική βάση να λάβουν μια σύνταξη. Η έναρξη ισχύος του συγκεκριμένου μέτρου απαιτεί ωστόσο την έγκριση των θεσμικών πιστωτών σύμφωνα με το Μνημόνιο III.

118. Η Κυβέρνηση ισχυρίστηκε επίσης ότι οι ουσιώδεις όροι σύμφωνα με τους οποί-

ους έλαβε χώρα η διαπραγμάτευση για τα Μνημόνια I και II με τους πιστωτές έλαβαν μορφή εξαναγκασμού που εκφράστηκε με απειλές ή εκβιασμούς κατά την έννοια του Άρθρου 52 της Σύμβασης της Βιέννης για το Δίκαιο των Συνθηκών. Παρά ταύτα, η Κυβέρνηση αποδέχθηκε τα Άρθρα 5 και 6 του Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη την 18η Μαρτίου 2016 και εξασφάλισε μια συζήτηση επί της επίμαχης νομοθεσίας σε επίπεδο του Συμβουλίου Υπουργών Εργασίας της ΕΕ (όχι μόνο στο Συμβούλιο Υπουργών Οικονομικών ή στο Eurogroup) και την επαναδιαπραγμάτευση των μέτρων προσαρμογής. Το Μνημόνιο III προβλέπει επαναδιαπραγμάτευση με βάση τις συστάσεις της Ομάδας Εμπειρογνωμόνων για την Αναθεώρηση των Θεσμών της Ελληνικής Αγοράς Εργασίας, που δημοσιεύθηκε στις 27 Σεπτεμβρίου 2016 (βλ. επίσης κατωτέρω). Για τον σκοπό αυτό, η Κυβέρνηση ζητά έναν προσδιορισμό του ορίου νομιμότητας, υπό το φως του Χάρτη του 1961, πέρα από το οποίο οι πρακτικές δεν μπορούν να είναι αντικείμενο διαπραγμάτευσης.

119. Η Κυβέρνηση ανέφερε επίσης ότι ζήτησε από τους κοινωνικούς εταίρους να συντάξουν μια ενιαία κοινή δήλωση, που υιοθετήθηκε το καλοκαίρι του 2015, η οποία απέδιδε μεταξύ άλλων έμφαση στο γεγονός ότι είναι πολύ σημαντικές οι συλλογικές διαπραγματεύσεις και ο κοινωνικός διάλογος. Κατά την Κυβέρνηση, μια που η τρέχουσα κατάσταση παραβιάζει ανοικτά τα Άρθρα 5 και 6 του Χάρτη, η συμμόρφωση με αυτά πρέπει να συμπεριληφθεί στην επαναδιαπραγμάτευση και η προσφυγή θα πρέπει να εξεταστεί επίσης υπό την έννοια των διατάξεων αυτών.

120. Η Κυβέρνηση επεσήμανε ότι παρά το ότι το Δικαστήριο της ΕΕ (ΔΕΕ) αρχικά θεώρησε ότι τα Μνημόνια I και II ήταν κείμενα δημόσιου διεθνούς δικαίου, αναγνωρίζει εφεξής την εφαρμογή του Κοινοτικού δικαίου στο Μνημόνιο III και στον Ευρωπαϊκό Μηχανισμό Σταθερότητας (ΕΜΣ).

121. Η Κυβέρνηση ζήτησε να τεθεί τέλος στην αύξηση των ανισοτήτων, στην αποξήλωση του Ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου που διασφαλίζεται από τον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη του 1961 και τον Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων που κατοχυρώνεται στο Άρθρο 151 της Συνθήκης για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣΛΕΕ), όπως επίσης και στις αρχές του κράτους πρόνοιας. Καταλήγοντας, απηύθυνε έκκληση για την υπεράσπιση μιας Ευρώπης στην οποία η δημοκρατία και η κοινωνική συνοχή δεν θα εκχωρούνται στις δυνάμεις της αγοράς. Εξέφρασε την πεποίθησή της ότι η απόφαση που θα εκδοθεί θα αντικατοπτρίζει το πρόσωπο μιας Ευρώπης του μέλλοντος.

Συμπληρωματικές γραπτές πληροφορίες που υποβλήθηκαν μετά τη διαδικασία ακρόασης

122. Η Κυβέρνηση προσκόμισε το πλήρες κείμενο της παρέμβασής της στη διαδικασία ακρόασης και το πόρισμα της Ομάδας Εμπειρογνωμόνων για την Αξιολόγηση των Θεσμών της Ελληνικής Αγοράς Εργασίας. Η Ομάδα Εμπειρογνωμόνων συστάθηκε σύμφωνα με το Μνημόνιο III για την επανεξέταση ορισμένων πλαισίων της αγοράς εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των ομαδικών απολύσεων, της συνδικαλιστικής δράσης και των συλλογικών διαπραγματεύσεων, λαμβάνοντας υπόψη τις διεθνείς και Ευρωπαϊκές βέλτιστες πρακτικές. Το

πόρισμα περιέχει πολλές συστάσεις στους ανωτέρω αναφερόμενους τομείς.

123. Επιπλέον, η Κυβέρνηση παρέχει πληροφορίες για μια κοινή δήλωση που συνέταξαν η ΓΣΕΕ, ο Σύνδεσμος Ελληνικών Βιομηχανιών (ΣΕΒ), η Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδας (ΓΣΕΒΕΕ), η Ελληνική Συνομοσπονδία Εμπορίου και Επιχειρηματικότητας (ΕΣΕΕ) και ο Σύνδεσμος Ελληνικών Τουριστικών Επιχειρήσεων (ΣΕΤΕ) με ημερομηνία 19 Ιουλίου 2016. Η δήλωση αναφέρει, μεταξύ άλλων, ότι δεν μπορεί να τεθεί θέμα μείωσης του κατώτατου μισθού ή κατάργησης του 13ου και του 14ου μισθού και τονίζει την ανάγκη κοινωνικού διαλόγου για τον νόμιμο κατώτατο μισθό που θα πρέπει να συμφωνηθεί σύμφωνα με την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας και με γενική και καθολική εφαρμογή *(erga omnes)* σε όλους τους εργαζομένους.

Β – Κρίση της Επιτροπής

1. Για την καταγγελλόμενη παραβίαση του Άρθρου 1§1 του Χάρτη του 1961

124. Η Επιτροπή σημειώνει ότι καταγγέλλεται παραβίαση του Άρθρου 1 §1 του Χάρτη του 1961 που προκύπτει από μια σειρά νομοθετικών μέτρων προσαρμογής, ειδικότερα δε από τους εξής νόμους:

- Νόμος 4024/2011 (Άρθρο 31, παράγραφοι 1 έως 9 και Άρθρο 37, παράγραφοι 1, 5 και 6).

- Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου 6/2012 (Άρθρο 1, παράγραφοι 1 έως 3, Άρθρο 2, παράγραφοι 2, 3 και 5, Άρθρο 5, παράγραφοι 1 και 2).

- Νόμος 4093/2012 (Άρθρο ΙΑ, παράγραφος Γ 1, υποπαράγραφος 12, Άρθρο ΙΑ, παράγραφος ΙΑ, υποπαράγραφος 11, εδάφια 1 έως 4).

- Νόμος 4254/2014 (Άρθρο ΙΑ, υποπαράγραφος ΙΑ.4, εδάφια 1 έως 4).

1. Η Επιτροπή υπενθυμίζει ότι το Άρθρο 1§1 αφορά την επίτευξη και τη διατήρηση ενός κατά το δυνατόν υψηλού και σταθερού επιπέδου απασχόλησης, με σκοπό την επίτευξη πλήρους απασχόλησης. Για τον σκοπό αυτό τα Κράτη πρέπει να θεσπίζουν και να ακολουθούν μια οικονομική πολιτική που θα δημιουργεί και θα διατηρεί θέσεις εργασίας και να λαμβάνουν τα κατάλληλα μέτρα συνδρομής στους ανέργους για την εξεύρεση θέσης εργασίας και/ή την καλύτερη κατάρτισή τους στο πλαίσιο της αναζήτησης αυτής. Οι προσπάθειες των Κρατών για την επίτευξη της πλήρους απασχόλησης πρέπει να είναι κατάλληλες υπό το πρίσμα της εθνικής οικονομικής κατάστασης και του επιπέδου ανεργίας.

2. Από την άλλη πλευρά, το Άρθρο 1 §1 όπως ερμηνεύεται από την Επιτροπή δεν αφορά τα πλαίσια συλλογικών διαπραγματεύσεων, διαιτησίας, ενημέρωσης και διαβούλευσης στις επιχειρήσεις, τα καθεστώτα ωρών εργασίας, τα επίπεδα αποδοχών και άλλες μορφές προστασίας παρεχόμενες από το εργατικό και/ή το κοινωνικοασφαλιστικό δίκαιο (βλ., *mutatis mutandis,* ΓΕΝΟΠ-ΔΕΗ και ΑΔΕΔΥ κατά Ελλάδας, Προσφυγή Αριθ. 66/2011, ό.π. §20). Εκτός περιπτώσεων κατά τις οποίες υπάρχει άμεση και αποδεδειγμένη επίπτωση στην επίτευξη της πλήρους απασχόλησης, οι ως άνω μορφές προστασίας εξετάζονται και αξιολογούνται καταλληλότερα στο πλαίσιο άλλων διατάξεων του Χάρτη.

3. Ενώ είναι αδιαμφισβήτητο ότι υψηλή και σταθερή απασχόληση δεν έχει επιτευχθεί και διατηρηθεί στην Ελλάδα – αντίθετα η ανεργία έχει φθάσει σε δραματικά επίπεδα από το 2008 θίγοντας σε σημαντικό βαθμό το επίπεδο διαβίωσης του πληθυσμού- η Επιτροπή δεν θεωρεί αποδεδειγμένο ότι τα συγκεκριμένα νομοθετικά μέτρα που επικαλείται η προσφεύγουσα οργάνωση αποτελούν την άμεση αιτία της κατάστασης απασχόλησης και ανεργίας στην Ελλάδα και ότι η κατάσταση αυτή δεν οφείλεται και σε άλλους παράγοντες. Με άλλα λόγια, τα αναφερόμενα μέτρα, από μόνα τους, δεν αποκλείουν κατ' ανάγκη την επίτευξη της πλήρους απασχόλησης, παρά το ότι μπορεί να παραβιάζουν άλλες διατάξεις του Χάρτη.

4. Η Επιτροπή υπενθυμίζει ότι στο πλαίσιο της διαδικασίας υποβολής εκθέσεων κατά την αξιολόγησή της για την εφαρμογή του Άρθρου 1§1 από την Ελλάδα κατέληξε στο συμπέρασμα ότι η κατάσταση δεν πληρούσε τους όρους του Άρθρου 1§1 του Χάρτη του 1961 για τον λόγο ότι η πολιτική απασχόλησης για την περίοδο αναφοράς (2011-2014) δεν ήταν κατάλληλη για την καταπολέμηση της ανεργίας και για τη δημιουργία θέσεων εργασίας (Συμπεράσματα XXI-1 (2016), Ελλάδα, Άρθρο 1§1). Εντούτοις, η αξιολόγηση αυτή που έγινε στο πλαίσιο της διαδικασίας υποβολής εκθέσεων δεν επαρκεί για να καταδείξει ότι τα μέτρα, των οποίων γίνεται επίκληση στην παρούσα προσφυγή ενώπιόν της αποτελούν την αιτία της κατάστασης.

5. Έχοντας υπόψη τα ανωτέρω, η Επιτροπή έχει την άποψη ότι τα επικαλούμενα νομοθετικά μέτρα δεν παραβιάζουν το Άρθρο 1§1 του Χάρτη του 1961.

2. Για την καταγγελλόμενη παραβίαση του Άρθρου 1§2 του Χάρτη του 1961

130. Η Επιτροπή σημειώνει ότι καταγγέλλεται παραβίαση του Άρθρου 1§2 του Χάρτη του 1961 που προκύπτει από μια σειρά νομοθετικών μέτρων προσαρμογής, ειδικότερα δε από τους εξής νόμους:

- Νόμος 4024/2011 (Άρθρο 31, παράγραφοι 1 έως 9 και Άρθρο 37, παράγραφοι 1, 5 και 6).

- Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου 6/2012 (Άρθρο 1, παράγραφοι 1 έως 3, Άρθρο 2, παράγραφοι 2, 3 και 5, Άρθρο 5, παράγραφοι 1 και 2).

- Νόμος 4093/2012 (Άρθρο ΙΑ, παράγραφος Γ 1, υποπαράγραφος 12, Άρθρο ΙΑ, παράγραφος ΙΑ, υποπαράγραφος 11, εδάφια 1 έως 4).

- Νόμος 4254/2014 (Άρθρο ΙΑ, υποπαράγραφος ΙΑ.4, εδάφια 1 έως 4).

131. Η Επιτροπή υπενθυμίζει ότι το Άρθρο 1§2 καλύπτει τρεις θεματικούς τομείς: πρώτον, την απαγόρευση κάθε μορφής διάκρισης κατά την απασχόληση, δεύτερον την απαγόρευση καταναγκαστικής εργασίας και τρίτον την απαγόρευση οποιασδήποτε πρακτικής που μπορεί να θίγει το δικαίωμα των εργαζομένων να κερδίζουν τα προς το ζην με εργασία που αναλαμβάνουν ελεύθερα (Συμπεράσματα II (1971), Δήλωση ερμηνείας για το Άρθρο 1§2 και Συμπεράσματα XVI-1 (2002), Δήλωση ερμηνείας για το Άρθρο 1§2).

132. Σχετικά με τα επιχειρήματα που προέβαλε η προσφεύγουσα, τα οποία αφορούν θέματα όπως τα πλαίσια συλλογικής διαπραγμάτευσης, διαιτησίας, ενη-

μέρωσης και διαβούλευσης στις επιχειρήσεις, καθεστώτων ωρών εργασίας, επιπέδων αποδοχών και άλλες επίσης μορφές προστασίας βάσει του εργατικού και/ή του κοινωνικοασφαλιστικού δικαίου, η Επιτροπή έχει την άποψη ότι το μόνο μέτρο το οποίο είναι σχετικό με το Άρθρο 1 §2 είναι η μείωση του κατώτατου μισθού των εργαζομένων κάτω των 25 ετών που προβλέπεται στις διατάξεις της Πράξης 6/2012 του Υπουργικού Συμβουλίου, διότι το μέτρο αυτό εισάγει διάκριση με βάση την ηλικία.

133. Ως προς αυτό, η Επιτροπή υπενθυμίζει ότι οι νόμοι και οι διατάξεις που προκαλούν διάκριση που απαγορεύεται από το Άρθρο 1 §2 είναι εκείνοι που σχετίζονται με την πρόσληψη ή με τις συνθήκες εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των αποδοχών, της κατάρτισης, της προαγωγής, της μετάθεσης και της απόλυσης ή άλλων ενεργειών σε βάρος των εργαζομένων (Συμπεράσματα XVI-1, Αυστρία). Το Άρθρο 1§2 απαιτεί από τα Κράτη την απαγόρευση κάθε διάκρισης στην απασχόληση, μεταξύ άλλων, λόγω φύλου, φυλής, εθνικής καταγωγής, θρησκείας, γενετήσιου προσανατολισμού και πολιτικών απόψεων.

134. Η Επιτροπή έχει επομένως την άποψη ότι το μέτρο που προβλέπει την καταβολή χαμηλότερου κατώτατου μισθού σε εργαζόμενους κάτω των 25 ετών πρέπει να εξεταστεί υπό το πρίσμα του Άρθρου 1§2 του Χάρτη του 1961.

135. Για τον σκοπό αυτό, η Επιτροπή αναφέρεται στην απόφασή της για την υπόθεση ΓΕΝΟΠ-ΔΕΗ και ΑΔΕΔΥ κατά Ελλάδας, Προσφυγή Αριθ. 66/2011ό.π., όπου η κατάσταση εξετάστηκε μόνο ως προς το Άρθρο 4§1 και επαναλαμβάνει ότι, ενώ η λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση των εργαζομένων νεότερης ηλικίας που συζητείται μπορεί να έχει σχεδιαστεί για την υλοποίηση ενός θεμιτού σκοπού της πολιτικής για την απασχόληση, δηλαδή την ενσωμάτωση των νέων εργαζομένων στην αγορά εργασίας σε χρόνους μεγάλης οικονομικής κρίσης, η έκταση της μείωσης του κατώτατου μισθού και ο τρόπος με τον οποίο αυτός εφαρμόζεται για όλους τους εργαζομένους ηλικίας κάτω των 25 ετών, είναι δυσανάλογοι ακόμα και αν ληφθούν υπόψη οι ειδικές οικονομικές περιστάσεις που αναφέρθηκαν (ΓΕΝΟΠ-ΔΕΗ και ΑΔΕΔΥ κατά της Ελλάδας, Προσφυγή Αριθ. 66/2011 ό.π. §68). Για τους ίδιους λόγους, η Επιτροπή έχει την άποψη ότι το επικαλούμενο μέτρο δεν είναι συμβατό με το Άρθρο 1§2 του Χάρτη του 1961.

136. Η Επιτροπή σημειώνει ότι εξέτασε την εξέλιξη ως προς την ανωτέρω αναφερόμενη απόφαση στα Ευρήματα 2015, όπου κατέληξε στο συμπέρασμα ότι δεν έχει ακόμα υπάρξει συμμόρφωση (Ευρήματα 2015, Ελλάδα, δημοσίευση Ιανουάριος 2016).

137. Η Κυβέρνηση δεν αμφισβητεί το γεγονός ότι η κατάσταση αυτή συνεχίζεται.

138. Για τους λόγους αυτούς, η Επιτροπή έχει την άποψη ότι υπάρχει παραβίαση του Άρθρου 1§2 του Χάρτη του 1961.

ΚΑΤΑΓΓΕΛΛΟΜΕΝΗ ΠΑΡΑΒΙΑΣΗ ΤΟΥ ΑΡΘΡΟΥ 2§§1 ΚΑΙ 5 ΤΟΥ ΧΑΡΤΗ ΤΟΥ 1961

139. Το Άρθρο 2 του Χάρτη του 1961 έχει ως εξής:

Άρθρο 2 – Το δικαίωμα για δίκαιες συνθήκες εργασίας

Μέρος Ι: «Όλοι οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα για δίκαιες συνθήκες εργασίας».

Μέρος ΙΙ: «Για εξασφάλιση της αποτελεσματικής άσκησης του δικαιώματος για δίκαιες συνθήκες εργασίας, τα Συμβαλλόμενα Μέρη αναλαμβάνουν την υποχρέωση:

1. Να καθορίζουν λογική διάρκεια ημερήσιας και εβδομαδιαίας εργασίας, ενώ θα πρέπει να μειώνεται σταδιακά η εβδομαδιαία διάρκεια της εργασίας, εφόσον το επιτρέπουν η αύξηση της παραγωγικότητας και οι άλλοι σχετικοί παράγοντες.

5. Να εξασφαλίζουν εβδομαδιαία ανάπαυση που να συμπίπτει, κατά το δυνατό, με την ημέρα της εβδομάδας που αναγνωρίζεται ως ημέρα ανάπαυσης είτε παραδοσιακά είτε από τις συνήθειες της χώρας ή της περιοχής».

Α – Επιχειρήματα των μερών

1. Η προσφεύγουσα οργάνωση

Γραπτές παρατηρήσεις

140. Αρχικά, η ΓΣΕΕ επαναλαμβάνει ότι οι μηχανισμοί που δημιουργήθηκαν από τις παραπάνω διατάξεις (Άρθρα 31 και 37 του Νόμου 4024/2011, Άρθρα 1 έως 5 της Πράξης 6/2012 του Υπουργικού Συμβουλίου, Άρθρο ΙΑ, παράγραφος ΙΑ, υποπαράγραφος 11 του Νόμου 4093/2012) είχαν επίσης ως αποτέλεσμα την καταστροφή των ρυθμίσεων που ίσχυαν για τους όρους εργασίας οι οποίοι είχαν κυρίως ως βάση τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και τις διαιτητικές αποφάσεις. Η κατάργηση των εργαλείων αυτών, σε συνδυασμό με την αύξηση των επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων εργασίας που συνάπτονται υπό τις παραπάνω περιγραφόμενες συνθήκες, κατέληξαν στο ότι η ρύθμιση των συνθηκών εργασίας μετακινήθηκε στο επίπεδο επιχείρησης ή ακόμα και στο επίπεδο μεμονωμένου εργαζομένου, εκεί δηλαδή όπου ο εργοδότης κατέχει δεσπόζουσα θέση. Κατά την άποψη της ΓΣΕΕ, οι μηχανισμοί αυτοί επιτρέπουν στους εργοδότες να υποβαθμίζουν τις συνθήκες εργασίας, χωρίς μάλιστα να ενισχύεται η ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων. Είχαν ακριβώς τα αντίθετα αποτελέσματα και οδήγησαν σε οικονομική επιβράδυνση, αυξάνοντας έτσι την ανεργία, ειδικότερα μεταξύ των νέων εργαζομένων, καταστρέφοντας παράλληλα τις προοπτικές τους για εξεύρεση αξιοπρεπούς εργασίας. Συνεπώς οι ως άνω διατάξεις παραβιάζουν το Άρθρο 2 του Χάρτη του 1961.

141. Κατά δεύτερο λόγο, η ΓΣΕΕ θεωρεί ότι το ίδιο ισχύει για τις τροποποιήσεις του Νόμου 4052/2012 από τον Νόμο 4254/2014, που αποβλέπει στη διευκόλυνση της προσφυγής στην προσωρινή απασχόληση.

142. Τρίτον, η ΓΣΕΕ δηλώνει ότι το Άρθρο ΙΑ, παράγραφοι 10 και 14 του Νόμου 4093/2012 επιβάλλει ιδιαίτερα σοβαρές αλλαγές στις τρέχουσες διευθετήσεις για τον χρόνο εργασίας:

- αφαιρώντας τη σύνδεση μεταξύ ωρών λειτουργίας των επιχειρήσεων και ωρών εργασίας του προσωπικού,

- επεκτείνοντας στο προσωπικό του τομέα λιανικού εμπορίου τη δυνατότητα κατάργησης της πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας μέσω διευθετήσεων εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας που προβλέπονται στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας,

- μειώνοντας τον ελάχιστο χρόνο ημερήσιας ανάπαυσης από 12 σε 11 ώρες,

- παρέχοντας στους εργοδότες τη δυνατότητα, σε περίπτωση μεγάλου φόρτου εργασίας, να υποχρεώνουν το προσωπικό να λάβει μέρος της ετήσιας άδειάς του (10 ημερολογιακές ημέρες για όσους εργάζονται πενθήμερο εβδομαδιαίως και 12 ημερολογιακές ημέρες για όσους εργάζονται έξι ημέρες την εβδομάδα) σε κάποια άλλη χρονική περίοδο.

143. Η ΓΣΕΕ ισχυρίζεται ότι η κατάργηση της πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας παραβιάζει το Άρθρο 5 της Οδηγίας του Συμβουλίου 93/104/ΕΚ της 23ης Νοεμβρίου 1993 σχετικά με ορισμένες πτυχές οργάνωσης του χρόνου εργασίας, όπως τροποποιήθηκε με την Οδηγία 2000/34/ΕΚ της 22ας Ιουνίου 2000 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου. Εξάλλου, η μείωση του χρόνου ανάπαυσης στις 11 ώρες υποβαθμίζει σε σημαντικό βαθμό την προστασία των εργαζομένων, των οποίων η υγεία και η ασφάλεια καθίστανται ευάλωτες, και αυτό, σε συνδυασμό με το εβδομαδιαίο σύστημα διευθέτησης του χρόνου εργασίας, οδήγησε σε αυξανόμενη εντατικοποίηση της εργασίας. Επομένως, οι ανωτέρω διατάξεις αντιβαίνουν στο περιεχόμενο του Άρθρου 2 του Χάρτη του 1961.

144. Τέταρτον, η ΓΣΕΕ επαναλαμβάνει σε γενικές γραμμές ότι τα ανωτέρω αναφερόμενα μέτρα δεν είναι ούτε αναγκαία ούτε αποτελεσματικά, εκτός του ότι είναι δυσανάλογα προς το επιδιωκόμενο αποτέλεσμα. Συνεπώς, οι περιορισμοί που τα μέτρα αυτά επιβάλλουν στα δικαιώματα που εξασφαλίζονται από τον Χάρτη του 1961 δεν πληρούν τους όρους που τίθενται στο Άρθρο 31 του Χάρτη του 1961.

145. Η ΓΣΕΕ αναφέρει στην απάντησή της στους ισχυρισμούς της Κυβέρνησης ότι, σύμφωνα με το Μνημόνιο ΙΙΙ, το Άρθρο 72, παράγραφος 1 του Νόμου 4331/2015, το οποίο επεξέτεινε την ισχύ των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και των διαιτητικών αποφάσεων που έχουν λήξει για έξι μήνες, έχει καταργηθεί από τον Νόμο 4336/2015. Κατά την άποψη της ΓΣΕΕ, οι αλλαγές που σχεδιάζονται με την εφαρμογή του Μνημονίου ΙΙΙ περισσότερο θα αυξήσουν παρά θα εξαλείψουν τις παραβιάσεις των δικαιωμάτων που κατοχυρώνονται από τον Χάρτη του 1961.

Προφορικές παρατηρήσεις

146. Κατά τη διαδικασία ακρόασης η ΓΣΕΕ απαρίθμησε τους λόγους για τους οποίους, κατά την άποψή της, το πρόγραμμα δημοσιονομικής προσαρμογής, όπως ορίζεται στα Μνημόνια Ι και ΙΙ, είναι καταδικασμένο σε αποτυχία. Υποστήριξε επίσης ότι ακόμα και αν τα μέτρα έχουν ληφθεί σε προσωρινή βάση, σύμφωνα με τα ως άνω Μνημόνια, η παραβίαση των κοινωνικών δικαιωμάτων από τη νομοθεσία που θεσπίστηκε με βάση αυτά τα κείμενα εξακολουθεί να υπάρχει και έρχεται να προστεθεί στην παραβίαση του Χάρτη του 1961 μέσω των μέτρων που προϋπήρχαν, κάτι που έχει ήδη αναγνωριστεί.

Συμπληρωματικές γραπτές πληροφορίες που υποβλήθηκαν μετά τη διαδικασία ακρόασης

147. Η ΓΣΕΕ υπογραμμίζει ότι οι νομοθετικές αλλαγές που εισάγονται με τον Νόμο 4093/2012 παραβιάζουν το Άρθρο 2 του

Χάρτη του 1961 τόσο η κάθε μια ξεχωριστά όσο και εξαιτίας του σωρευτικού τους αποτελέσματος. Ο κατακερματισμός και η επέκταση των ωρών εργασίας όπως και η δυνατότητα παρέκκλισης από την εβδομαδιαία πενθήμερη εργασία σε σύντομο χρονικό διάστημα προξενούν παράπλευρες επιπτώσεις στους όρους εργασίας που καταλήγουν σε μετακινήσεις, σε λιγότερο ελεύθερο χρόνο και εντατικοποίηση της εργασίας με συνέπειες για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων. Ειδικότερα, αυτά τα σχετικά με τον χρόνο εργασίας μέτρα πρέπει να εξεταστούν στο πλαίσιο της μείωσης των αποδοχών, της διάλυσης του συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων, της ανεργίας που έχει φθάσει σε δυσθεώρητα ύψη, της επισφαλούς εργασίας και της φτώχειας που προκύπτει ως αποτέλεσμα.

2. Η εναγόμενη Κυβέρνηση

148. Η Κυβέρνηση, στις γραπτές παρατηρήσεις της, δεν αναφέρεται στους ισχυρισμούς τους σχετικούς με συγκεκριμένες διατάξεις του Χάρτη τις οποίες επικαλείται η προσφεύγουσα, συμπεριλαμβανομένου του Άρθρου 2§§1 και 5. Τα επιχειρήματα της Κυβέρνησης παρουσιάζονται ανωτέρω (βλ. §§ 115-123).

Προφορικές παρατηρήσεις

149. Κατά τη διάρκεια της διαδικασίας ακρόασης η Κυβέρνηση δεν προέβαλε συγκεκριμένες παρατηρήσεις σχετικά με το Άρθρο 2 του Χάρτη του 1961.

Συμπληρωματικές γραπτές παρατηρήσεις που υποβλήθηκαν μετά τη διαδικασία ακρόασης

150. Η Κυβέρνηση δεν παρέδωσε συμπληρωματικές πληροφορίες σχετικά με το Άρθρο 2 του Χάρτη του 1961.

Β – Κρίση της Επιτροπής

1. Για την καταγγελλόμενη παραβίαση του Άρθρου 2§1 του Χάρτη του 1961

151. Η Επιτροπή σημειώνει ότι καταγγέλλεται παραβίαση του Άρθρου 2§1 του Χάρτη του 1961 που προκύπτει από μια σειρά νομοθετικών μέτρων προσαρμογής, ειδικότερα δε από τους εξής νόμους:

- Νόμος 4024/2011 (Άρθρο 31, παράγραφοι 1 έως 9 και Άρθρο 37, παράγραφοι 1, 5 και 6).

- Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου 6/2012 (Άρθρο 1, παράγραφοι 1 έως 3, Άρθρο 2, παράγραφοι 2, 3 και 5, Άρθρο 5, παράγραφοι 1 και 2).

- Νόμος 4093/2012 (Άρθρο ΙΑ, παράγραφος ΙΑ, υποπαράγραφος 10 α) και β), υποπαράγραφος 14, εδάφια 1 έως 3).

152. Για να θεωρούνται ότι πληρούν τους όρους του Χάρτη του 1961, η νομοθεσία ή οι κανονισμοί οι σχετικοί με τις ώρες εργασίας πρέπει να ικανοποιούν τρία κριτήρια:

- να αποτρέπουν τις ώρες ημερήσιας ή εβδομαδιαίας εργασίας από το να μην είναι λογικές

- να καθορίζονται βάσει νομοθετικού πλαισίου που θα παρέχει κατάλληλες εγγυήσεις,

- να παρέχουν περιόδους αναφοράς εύλογης διάρκειας για τον υπολογισμό του μέσου όρου του χρόνου εργασίας.

153. Η Επιτροπή παρατηρεί ότι στο Άρθρο ΙΑ, παράγραφος 1Α, παράγραφοι 10 και 14 του Νόμου 4093/2012 προβλέπεται το δικαίωμα ημερήσιας ανάπαυσης 11 ωρών. Δεν υπάρχουν εξαιρέσεις σε αυτό το όριο. Επομένως, υπό οποιεσδήποτε περιστάσεις, για οποιαδήποτε ημέρα εργασίας κατά τη διάρκεια του έτους, οι εργαζόμενοι δεν θα καλούνται να εργαστούν για περισσότερες από 13 ώρες ημερησίως. Το ημερήσιο επομένως όριο που προβλέπεται πληροί τους όρους του Άρθρου 2§1 του Χάρτη του 1961.

154. Παρατηρεί, επίσης, ότι, αν η κατάργηση των κανόνων των σχετικών με την πενθήμερη εβδομάδα εργασίας δεν αντιβαίνει αφ' εαυτής στο Άρθρο 2§1, κανένας κανόνας δεν θέτει ανώτατο όριο στις εβδομαδιαίες ώρες εργασίας και ούτε προβλέπεται ελάχιστη εβδομαδιαία περίοδος ανάπαυσης. Η Επιτροπή αναγνωρίζει ως προς αυτό ότι η Ελλάδα μετέφερε στο εθνικό δίκαιο την Οδηγία για τον χρόνο εργασίας της ΕΕ (Οδηγία 2003/88/ ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 4ης Νοεμβρίου 2003 για ορισμένες πτυχές της οργάνωσης του χρόνου εργασίας) στην οποία προβλέπεται ανώτατο όριο 48 ωρών εβδομαδιαίως συμπεριλαμβανομένων υπερωριών που υπολογίζονται με βάση τετράμηνη περίοδο αναφοράς. Ωστόσο, ο κανόνας αυτός δεν αποκλείει χρόνο εργασίας μεγαλύτερο των 48 χωρών σε μεμονωμένες εβδομάδες κατά την περίοδο αναφοράς. Αυτό σημαίνει ότι ακόμα και αν υποθέσουμε ότι μια ημέρα ανάπαυσης την εβδομάδα παρέχεται συστηματικά, οι ενδιαφερόμενοι εργαζόμενοι μπορεί να κληθούν να εργάζονται έως και 78 ώρες ανά εβδομάδα. Η Επιτροπή θεωρεί ότι μια τέτοια χρονική περίοδος είναι σαφέστατα υπερβολικά μεγάλης διάρκειας για να χαρακτηριστεί ως εύλογη κατά την έννοια του Άρθρου 2§1 του Χάρτη του 1961 (βλ. *Confidération générale du travail* (CGT) κατά Γαλλίας, Προσφυγή Αριθ. 55/2009, απόφαση επί της ουσίας της 23ης Ιουνίου 2010).

155. Η Επιτροπή υπογραμμίζει ότι το ανωτέρω εύρημα υποστηρίζεται από δεδομένα του Οργανισμού Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ), τα οποία επισημαίνουν την ακαταλληλότητα των μέτρων κατά της κρίσης όταν αυτά εστιάζουν αποκλειστικά στην εντατικοποίηση της εργασίας χωρίς να περιλαμβάνουν ένα πλήθος από άλλους παράγοντες που καθορίζουν την παραγωγικότητα της εργασίας (κατάρτιση των εργαζομένων, σεβασμός στην ιδιωτική και στην οικογενειακή ζωή, ψυχολογική υγεία, μισθολογικές ανταμοιβές, κλπ) η οποία σύμφωνα με τη συγκεκριμένη πηγή παραμένει πολύ χαμηλή.

156. Πράγματι, σύμφωνα με στατιστικές του ΟΟΣΑ (βλ. https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=ANHRS), το 2015 οι Έλληνες υπάλληλοι βρίσκονταν στην κορυφή του καταλόγου σχετικά με τον μέσο όρο των ωρών εργασίας σε πανευρωπαϊκό επίπεδο (2.042 ώρες ετησίως) ακολουθούμενοι από εκείνους της Ρωσίας (1.978 ώρες ετησίως), της Πολωνίας (1.963 ώρες ετησίως), της Λετονίας (1.893 ώρες ετησίως) και της Ισλανδίας (1.880 ώρες ετησίως). Υπήρχε ένα σημαντικό κενό μεταξύ των Ελλήνων υπαλλήλων και των συναδέλφων τους στις ανεπτυγμένες χώρες του Ευρωπαϊκού χώρου, κυρίως ως προς τους Γερμανούς υπαλλήλους (1.371 ώρες ετησίως) ακολουθούμενους από τους Ολλανδούς υπαλλήλους

(1.419 ώρες ετησίως), τους Νορβηγούς υπαλλήλους (1.424 ώρες ετησίως), τους Δανούς υπαλλήλους (1.457 ώρες ετησίως), τους Γάλλους υπαλλήλους (1.482 ώρες ετησίως) και τους Βέλγους υπαλλήλους (1.541 ώρες ετησίως). Υπήρχε ένα σημαντικό κενό που χώριζε τους Έλληνες υπαλλήλους από τους υπαλλήλους στα Κράτη Μέλη της ΕΕ που έχουν πληγεί καίρια από τα αποτελέσματα της χρηματοπιστωτικής κρίσης (Ισπανία: 1.691 ώρες ετησίως, Ιταλία: 1.725 ώρες ετησίως, Πορτογαλία: 1.868 ώρες ετησίως).

157. Για να θεωρηθεί ότι βρίσκονται σε συμμόρφωση με τον Χάρτη, η μέγιστη διάρκεια εργασίας πρέπει να προβλέπεται μέσα σε ένα συγκεκριμένο και ακριβές νομικό πλαίσιο το οποίο θα οριοθετεί το πεδίο που θα αφήνεται στην ευχέρεια των εργοδοτών και των εργαζομένων να τροποποιούν τον χρόνο εργασίας με συλλογικές συμβάσεις.

158. Στην παρούσα περίπτωση, ο νόμος δεν ορίζει ο ίδιος το πεδίο ευχέρειας που καταλείπεται στα μέρη της συλλογικής διαπραγμάτευσης. Εκτός αυτού, οι εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας, οι μόνες που καθόριζαν τις σχετικές διευθετήσεις, έχουν λήξει, κατ' εφαρμογή, μεταξύ άλλων, της Πράξης 6/2012 του Υπουργικού Συμβουλίου. Δεν προβλέπεται ότι οι συμβάσεις που θα συνάπτονται εφεξής για μια εταιρεία ή άμεσα μεταξύ του εργαζομένου και του εργοδότη θα περιλαμβάνουν την τήρηση ενός μέγιστου ορίου χρόνου εργασίας. Εξάλλου, δεν υπάρχουν ειδικές εγγυήσεις σχετικές με την εφαρμογή των συμβάσεων αυτών.

159. Η Επιτροπή θεωρεί ότι το νομικό πλαίσιο δεν ορίζει με σαφήνεια το πεδίο που αφήνεται στις συλλογικές και ατομικές διαπραγματεύσεις και συνεπώς δεν παρέχει επαρκείς εγγυήσεις συμμόρφωσης με το Άρθρο 2§1.

160. Ως εκ τούτου, η Επιτροπή έχει την άποψη ότι η κατάσταση των εργαζομένων ως προς τον χρόνο εργασίας συνιστά παραβίαση του Άρθρου 2§1 του Χάρτη του 1961 λόγω της επιτρεπόμενης δυνατότητας υπέρμετρης διάρκειας της εβδομαδιαίας εργασίας και της έλλειψης επαρκών εγγυήσεων σχετικά με τις συλλογικές διαπραγματεύσεις.

2. Για την καταγγελλόμενη παραβίαση του Άρθρου 2§5 του Χάρτη του 1961

161. Η Επιτροπή σημειώνει ότι καταγγέλλεται παραβίαση του Άρθρου 2§5 του Χάρτη του 1961 που προκύπτει από μια σειρά νομοθετικών μέτρων προσαρμογής, ειδικότερα δε από τους εξής νόμους:

- Νόμος 4024/2011 (Άρθρο 31, παράγραφοι 1 έως 9 και Άρθρο 37, παράγραφοι 1, 5 και 6).

- Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου 6/2012 (Άρθρο 1, παράγραφοι 1 έως 3, Άρθρο 2, παράγραφοι 2, 3 και 5, Άρθρο 5, παράγραφοι 1 και 2).

- Νόμος 4093/2012 (Άρθρο ΙΑ, παράγραφος Γ 1, υποπαράγραφος 12, Άρθρο ΙΑ, παράγραφος ΙΑ, υποπαράγραφος 10 α) και β), υποπαράγραφος 11, εδάφια 1 έως 3).

- Νόμος 4254/2014 (Άρθρο ΙΑ, υποπαράγραφος ΙΑ.4, εδάφια 1 έως 4).

162. Η Επιτροπή σημειώνει ότι η νομοθεσία που προσβάλλεται από τη ΓΣΕΕ έχει ως αποτέλεσμα, από τη μια πλευρά, την

έγκριση παρεκκλίσεων από τους προγενέστερους κανόνες για την εβδομαδιαία πενθήμερη εργασία και, από την άλλη πλευρά, τη λήξη των εθνικών γενικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας που καθόριζαν τους κανόνες για τους όρους εργασίας και της αντικατάστασης των κανόνων αυτών με επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις. Υπενθυμίζει ότι το Άρθρο 2§5 εξασφαλίζει στους εργαζομένους το δικαίωμα τουλάχιστον μιας ημέρας ανάπαυσης την εβδομάδα που μπορεί να μεταφέρεται στην επόμενη εβδομάδα μόνο στο βαθμό κατά τον οποίο παρέχεται τουλάχιστον δύο ημερών ανάπαυση ανά δώδεκα ημέρες διαδοχικής εργασίας.

163. Η Επιτροπή παρατηρεί ότι οι νέοι κανόνες χρόνου εργασίας που εισάγονται ειδικότερα από το Άρθρο 14 του Νόμου 4093/2012, ενώ δεν επιβάλλουν πλέον το εβδομαδιαίο πενθήμερο, δεν προβλέπουν υπέρβαση εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας 6 ημερών. Η ΓΣΕΕ στις παρατηρήσεις της και στις συμπληρωματικές πληροφορίες που έθεσε υπόψη της Επιτροπής περιορίζεται στην επισήμανση των αρνητικών επιπτώσεων των κανόνων αυτών για τους εργαζομένους, συμπεριλαμβανομένου του κινδύνου για την υγεία που μπορεί να προκύψει από τη δυνατότητα των εργοδοτών να παρεκκλίνουν από τον μέγιστο εβδομαδιαίο χρόνο εργασίας ανά επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση. Ωστόσο, δεν παρέχει κανένα στοιχείο που να καταδεικνύει ότι το δικαίωμα εβδομαδιαίας ανάπαυσης παραβιάζεται πράγματι σύμφωνα με τους εν λόγω νέους κανόνες.

164. Με βάση τις πληροφορίες που έχει στη διάθεσή της, η Επιτροπή έχει την άποψη ότι δεν υπάρχει παραβίαση του Άρθρου 2§5.

ΚΑΤΑΓΓΕΛΛΟΜΕΝΗ ΠΑΡΑΒΙΑΣΗ ΤΟΥ ΑΡΘΡΟΥ 4§§1 ΚΑΙ 4 ΤΟΥ ΧΑΡΤΗ ΤΟΥ 1961

165. Το Άρθρο 4 του Χάρτη του 1961 έχει ως εξής:

Άρθρο 4- Το δικαίωμα για δίκαιη αμοιβή

Μέρος Ι: «Όλοι οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα για δίκαιη αμοιβή επαρκή για την εξασφάλιση μιας αξιοπρεπούς διαβίωσης για τους ίδιους και τις οικογένειές τους».

Μέρος ΙΙ: Με σκοπό να εξασφαλίσουν την αποτελεσματική άσκηση του δικαιώματος για δίκαιη αμοιβή, τα Συμβαλλόμενα Μέρη αναλαμβάνουν την υποχρέωση:

1. Να αναγνωρίζουν το δικαίωμα των εργαζομένων για αμοιβή αρκετή να εξασφαλίζει σ' αυτούς και τις οικογένειές τους ένα αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης.

[...]

4. Να αναγνωρίζουν το δικαίωμα όλων των εργαζομένων για λογική προθεσμία προειδοποίησης σε περίπτωση τερματισμού της απασχόλησης

Η άσκηση των δικαιωμάτων αυτών θα πρέπει να εξασφαλίζεται είτε με ελεύθερα συναπτόμενες συλλογικές συμβάσεις είτε με διαιτητικές αποφάσεις είτε με οποιοδήποτε άλλο τρόπο σύμφωνα με τις εθνικές συνθήκες».

Α – Επιχειρήματα των μερών

1. Η προσφεύγουσα οργάνωση

Γραπτές παρατηρήσεις

166. Αρχικά, η ΓΣΕΕ επαναλαμβάνει ότι οι μηχανισμοί που θεσπίστηκαν από τις προαναφερόμενες διατάξεις (Άρθρα 31 και 37 του Νόμου 4024/2011, Άρθρα 1 έως 5 της Πράξης 6/2012 του Υπουργικού Συμβουλίου, Άρθρο ΙΑ, παράγραφος ΙΑ, υποπαράγραφος 11 του Νόμου 4093/2012) είχαν επίσης ως αποτέλεσμα την ακύρωση των μέχρι τότε ρυθμίσεων για τις αποδοχές, που είχαν κυρίως ως βάση τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και τις διαιτητικές αποφάσεις. Πιο συγκεκριμένα, ο Νόμος 4024/2011 επεκτείνει το σύστημα αμοιβών του δημόσιου τομέα στο προσωπικό που εργάζεται σε οργανισμούς και επιχειρήσεις του ευρύτερου δημόσιου τομέα (Άρθρο 31, παράγραφος 1), και θέτει ένα ανώτατο όριο στις αποδοχές εξαιρώντας επιδόματα ύψους 1.900 ή 65% του μέσου κατά κεφαλή κόστους εργασίας στις 31 Δεκεμβρίου 2009 (Άρθρο 31, παράγραφος 4). Στον ιδιωτικό τομέα, η κατάργηση των ισχυουσών συλλογικών συμβάσεων εργασίας και διαιτητικών αποφάσεων, σε συνδυασμό με μια αύξηση του αριθμού των επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων εργασίας που υπογράφονται με τους όρους που αναφέρθηκαν ανωτέρω, οδήγησαν τελικά στο ότι οι ρυθμίσεις για τις αποδοχές μεταφέρθηκαν σε επίπεδο επιχείρησης ή ακόμα και σε επίπεδο μεμονωμένου εργαζομένου, όπου ο εργοδότης κατέχει δεσπόζουσα θέση. Κατά την άποψη της ΓΣΕΕ, οι μηχανισμοί αυτοί επέτρεψαν στους εργοδότες την επιβολή δυσμενέστερων για τους εργαζομένους όρων αμοιβής, χωρίς ωστόσο ενδυνάμωση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων. Πέτυχαν ακριβώς το αντίθετο αποτέλεσμα καταλήγοντας σε ανταγωνισμό με βάση το εργατικό κόστος, με αύξηση της ανεργίας και ειδικότερα εκείνης των νέων εργαζομένων καταστρέφοντας τις προοπτικές που είχαν οι εργαζόμενοι αυτοί για μια αξιοπρεπή εργασία. Επομένως, οι ανωτέρω αναφερόμενες διατάξεις παραβιάζουν το Άρθρο 4 του Χάρτη του 1961.

167. Η ΓΣΕΕ επισημαίνει ότι, με όρους παροχής επαρκούς αμοιβής για τους εργαζομένους και τις οικογένειές τους για αξιοπρεπή διαβίωση, όπως εγγυάται το Άρθρο 4§1 του Χάρτη του 1961, οι μισθοί που καθορίζονται με τον τρόπο αυτό δεν εξασφαλίζουν το αποδεκτό όριο αξιοπρεπούς διαβίωσης:

- η μείωση του κατά την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΕΓΣΣΕ) κατώτατου μισθού, σε ποσοστό 22% από την 1η Ιανουαρίου 2012 και 32% για τους εργαζόμενους κάτω των 25 ετών (Άρθρο 1 της ανωτέρω αναφερόμενης Πράξης του Υπουργικού Συμβουλίου), οδηγεί τον μισθό αυτό σε επίπεδο που δεν ανταποκρίνεται στο αποδεκτό όριο για αξιοπρεπή διαβίωση. Κατά τη ΓΣΕΕ, ο συγκεκριμένος τρόπος καθορισμού του κατώτατου μισθού παραβλέπει την Απόφαση 668/2012 του Συμβουλίου της Επικρατείας που αφορά τα μέτρα που υιοθετήθηκαν σύμφωνα με το Μνημόνιο Ι και αναφέρει ότι το Άρθρο 2§1 του Ελληνικού Συντάγματος επιβάλλει όρια ως προς τον σεβασμό και την προστασία της ανθρώπινης αξιοπρέπειας, τα οποία δεν μπορούν να παραβλέψουν ούτε το Κοινοβούλιο ούτε οι αρμόδιες ρυθμιστικές αρχές,

- ο επίσημος κατώτατος μισθός που ισχύει από την 1η Απριλίου 2013 (Άρθρο ΙΑ, παράγραφος ΙΑ, υποπαράγραφος 11 του Νόμου 4093/2012) είναι χαμηλότερος από το αποδεκτό όριο αξιοπρεπούς διαβίωσης,

- οι αυξήσεις του νόμιμου κατώτατου μισθού με βάση την προϋπηρεσία παγώνουν μετά τις 14 Φεβρουαρίου 2012 (Άρθρο ΙΑ, παράγραφος ΙΑ, υποπαράγραφος 11 του Νόμου 4093/2012) μέχρι το ποσοστό ανεργίας να πέσει κάτω από το 10%,

- σχετικά με τους μη ρυθμισμένους μισθούς, παρά το ότι οι διατάξεις οι σχετικές με τους βασικούς μισθούς και επιδόματα (επιδόματα αρχαιότητας, τέκνων, σπουδών ή επικίνδυνης εργασίας) δεν θίγονται από τη μη συμπερίληψη στις ατομικές συμβάσεις των διατάξεων των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και των διαιτητικών αποφάσεων (Άρθρο 2 της ανωτέρω Πράξης του Υπουργικού Συμβουλίου), η κατάργηση των ισχυουσών συλλογικών συμβάσεων εργασίας και διαιτητικών αποφάσεων και το γεγονός ότι οι επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας υπερισχύουν έναντι νέων κλαδικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας (Άρθρο 37 του Νόμου), η εξαίρεση της αμοιβής από το πεδίο των εθνικών γενικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας και ο περιορισμός της δεσμευτικής ισχύος των διατάξεων για την αμοιβή στους εργαζόμενους που απασχολούνται από επιχειρήσεις μέλη των συμβαλλομένων εργοδοτών (Άρθρο ΙΑ, παράγραφος ΙΑ, υποπαράγραφος 11 του Νόμου 4093/2012) μετακινούν τη διευθέτηση της αμοιβής στις νέες κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας και στις επιχειρησιακές συμβάσεις οι οποίες, κατά τη ΓΣΕΕ, προβλέπουν πολύ σημαντικές μειώσεις μισθών σε επίπεδα που βρίσκονται, εν μέρει τουλάχιστον, κάτω από το αποδεκτό όριο για μια αξιοπρεπή διαβίωση,

- οι συνέπειες αυτών των μειώσεων στις αμοιβές έχουν ιδιαιτέρως αρνητικές επιπτώσεις για τους εργαζομένους εξαιτίας της παράλληλης αύξησης των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης και των φόρων.

168. Επιπλέον, το Άρθρο ΙΑ, υποπαράγραφος ΙΑ.7 του Νόμου 4254/2014 προβλέπει μειωμένη αύξηση (5% ανά τριετία, μέχρι ένα ανώτατο όριο 15% μετά από εννέα χρόνια) στον ελάχιστο μισθό για υπαλλήλους άνω των 25 ετών που υπήρξαν μακροχρόνιοι άνεργοι. Κατά τη ΓΣΕΕ, το μέτρο αυτό μειώνει τον ελάχιστο μισθό για τη συγκεκριμένη κατηγορία εργαζομένων, δημιουργεί καθεστώς διακρίσεων έναντι αυτών με βάση την ηλικία και προκαλεί ανταγωνισμό μεταξύ των υπαλλήλων άνω των 25 ετών με βάση το μισθολογικό ντάμπιγκ.

169. Εκτός αυτών, η μείωση του κατώτατου μισθού για εργαζομένους κάτω των 25 ετών, όπως διαμορφώθηκε από την ΕΓΣΣΕ, ύψους 32% σε σύγκριση με το επίπεδο της 1ης Ιανουαρίου 2012, έρχεται να προστεθεί στη μείωση 20% περίπου του κατώτατου μισθού για τους νέους εργαζομένους από προγενέστερη νομοθεσία. Κατά τη ΓΣΕΕ, το μέτρο αυτό είναι αντίθετο με την αρχή της ίσης αμοιβής, διότι δεν μπορεί να γίνει επίκληση του γενικού συμφέροντος στην περίπτωση λήψης μέτρων που δημιουργούν αθέμιτη μισθολογική μεταχείριση με σκοπό τις καλύτερες προοπτικές εξεύρεσης εργασίας για τους νέους. Το μέτρο αυτό μπορεί ίσως να δικαιολογηθεί αντικειμενικά μόνον εφόσον επιδιώκει έναν θεμιτό σκοπό παροχής προστασίας και δεν μειώνει το ελάχιστο επίπεδο προστασίας που εξασφαλίζει ο νόμος, ενώ εισάγει διάκριση με βάση την ηλικία χωρίς καμία σύνδεση με το είδος της θέσης εργασίας ή την ποιότητα ή την ποσότητα της πραγμα-

τικής εργασίας. Τέλος, λόγω της γενικής μείωσης των μισθών και της ευρέως διαδεδομένης πρακτικής προσφοράς ευέλικτων μορφών εργασίας, το μέτρο αυτό δεν οδήγησε ούτε σε μείωση της ανεργίας ούτε σε βελτίωση της απασχόλησης των νέων εργαζομένων. Η εφαρμογή του σε εργαζομένους μεταξύ 15 και 18 ετών που απασχολούνται με συμβάσεις μαθητείας όπως ορίζεται στο Άρθρο 74, παράγραφος 9 του Νόμου 3863/2010 κατέστησε τη συγκεκριμένη ηλικιακή ομάδα νέων εργαζομένων ιδιαίτερα ευάλωτη στην οικονομική εκμετάλλευση τη στιγμή που δεν υπάρχουν αντισταθμιστικές εγγυήσεις και προστατευτικά μέτρα.

170. Δεν υπήρξε επίσης καμία αποκατάσταση σχετικά με την παραβίαση του Άρθρου 4§1 του Χάρτη του 1961 για τον λόγο ότι η ανωτέρω αναφερόμενη Πράξη του Υπουργικού Συμβουλίου προβλέπει καταβολή κατώτατου μισθού σε όλους τους εργαζομένους κάτω των 25 ετών, το επίπεδο του οποίου βρίσκεται κάτω από το όριο της φτώχειας (ΓΕΝΟΠ-ΔΕΗ και ΑΔΕΔΥ κατά Ελλάδας, Προσφυγή Αριθ. 66/2011, ό.π. §§57-65). Υπό το φως της ρήτρας αποφυγής διακρίσεων που περιέχεται στο Προοίμιο του Χάρτη του 1961, το μέτρο αυτό αποτελεί επίσης μορφή διάκρισης με βάση την ηλικία, διότι η μείωση του κατώτατου μισθού και ο τρόπος με τον οποίο εφαρμόζεται σε όλους τους εργαζομένους κάτω των 25 ετών είναι δυσανάλογος, ακόμα και σε σχέση με τις ειδικές συγκεκριμένες οικονομικές περιστάσεις *(στην ίδια,* §§66-70).

171. Η ΓΣΕΕ υπογραμμίζει επίσης, σχετικά με το δικαίωμα λογικής προθεσμίας προειδοποίησης σε περίπτωση τερματισμού της απασχόλησης, που εξασφαλίζεται από το Άρθρο 4§4 του Χάρτη του 1961, ότι το Άρθρο 17, παράγραφος 5 α) του Νόμου 3899/2010 προβλέπει δοκιμαστική περίοδο 12 μηνών κατά την οποία οι συμβάσεις αορίστου χρόνου μπορούν να καταγγέλλονται σε οποιαδήποτε χρονική στιγμή χωρίς την παροχή εξηγήσεων. Η ΓΣΕΕ πιστεύει ότι η δοκιμαστική αυτή περίοδος είναι υπερβολική σε διάρκεια και επιτρέπει στους εργοδότες να παρακάμπτουν τους κανονισμούς προειδοποίησης καταγγελίας της σύμβασης όπως προβλέπει το Άρθρο ΙΑ, παράγραφος ΙΑ, υποπαράγραφος 12 του Νόμου 4093/2012, καταφεύγοντας σε αλλεπάλληλες συμβάσεις αορίστου χρόνου που καταγγέλλονται κατά τη διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου.

172. Δεν υπήρξε επίσης καμία αποκατάσταση της παραβίασης του Άρθρου 4§4 του Χάρτη του 1961 από αυτήν τη διάταξη (ΓΕΝΟΠ-ΔΕΗ και ΑΔΕΔΥ κατά Ελλάδας, Προσφυγή Αριθ. 65/2011, ό.π. §§25-28).

173. Εξάλλου, το Άρθρο ΙΑ, παράγραφος ΙΑ, υποπαράγραφος 12 του Νόμου 4093/2012 τροποποιεί την περίοδο προειδοποίησης που ισχύει για την καταγγελία των συμβάσεων εργασίας των εργαζομένων με συμβάσεις αορίστου χρόνου:

- περιορίζοντας το μέγιστο χρονικό διάστημα προειδοποίησης σε τέσσερις μήνες αντί έξι,

- προβλέποντας αποζημίωση απόλυσης από δυο έως 12 μηνιαίους μισθούς για 16 συμπληρωμένα χρόνια εργασίας,

- προβλέποντας συμπληρωματική αποζημίωση απόλυσης από έναν έως 12 μηνιαίους μισθούς για υπαλλήλους με προ-

ύπηρεσία από 17 έως 28 συμπληρωμένα χρόνια εργασίας κατά τη στιγμή έναρξης ισχύος του νόμου, με βάση τις μισθολογικές απολαβές και μέχρι το όριο των 2.000 κατά τη διάρκεια του τελευταίου μήνα πλήρους απασχόλησης.

174. Σε συνδυασμό με τις μειωμένες αποζημιώσεις απόλυσης, οι πιο σύντομες σε διάρκεια προθεσμίες προειδοποίησης είναι, κατά τη ΓΣΕΕ, ακατάλληλες κατά την έννοια του Άρθρου 4§4 του Χάρτη του 1961. Ο υπολογισμός των αποζημιώσεων απόλυσης με βάση τον μισθό του τελευταίου μήνα πλήρους απασχόλησης, σε συνδυασμό με τη γενική μείωση των μισθών στην αγορά εργασίας, είχε ως αποτέλεσμα τη διαίρεση του ποσού των πληρωμών αυτών διά του πέντε σε σύγκριση με το ύψος των σχετικών ποσών με βάση την προηγούμενη νομοθεσία. Ως αποτέλεσμα του υψηλού ποσοστού ανεργίας και της μείωσης των επιδομάτων ανεργίας, ο κίνδυνος καταγγελίας της σύμβασης εργασίας μετακινείται πρακτικά προς τους εργαζομένους, υπονομεύοντας επομένως τον σκοπό της προθεσμίας προειδοποίησης, ο οποίος είναι η διασφάλιση ότι οι εργαζόμενοι θα διαθέτουν κάποια μέσα διαβίωσης σε περίπτωση απώλειας της θέσης εργασίας τους.

175. Η ΓΣΕΕ θεωρεί επίσης ότι η εισαγωγή ενός πρόσθετου επιδόματος προκαλεί διάκριση μεταξύ των εργαζομένων με βάση την ημερομηνία πρόσληψης, σε βάρος εκείνων με 16 χρόνια προϋπηρεσίας ή λιγότερα κατά το χρονικό διάστημα έναρξης ισχύος του Νόμου 4093/2012.

176. Δεύτερον, η ΓΣΕΕ επαναλαμβάνει ότι τα ανωτέρω αναφερόμενα μέτρα δεν είναι ούτε γενικότερα αναγκαία αλλά ούτε και αποτελεσματικά, ενώ είναι επίσης δυσανάλογα ως προς τον επιδιωκόμενο σκοπό. Επομένως, οι περιορισμοί τους οποίους τα μέτρα αυτά επιβάλλουν στα δικαιώματα που εξασφαλίζονται από τον Χάρτη του 1961 δεν πληρούν τις προϋποθέσεις του Άρθρου 31 του Χάρτη του 1961.

177. Η ΓΣΕΕ αναφέρει, απαντώντας στις παρατηρήσεις της Κυβέρνησης σχετικά με το Μνημόνιο ΙΙΙ, ότι οι αλλαγές που σχεδιάζονται για την εφαρμογή του Μνημονίου αυτού θα εντείνουν παρά θα εξαλείψουν την παραβίαση των δικαιωμάτων που εξασφαλίζονται από τον Χάρτη του 1961.

Προφορικές παρατηρήσεις

178. Κατά τη διαδικασία ακρόασης, η ΓΣΕΕ απαρίθμησε τους λόγους για τους οποίους, κατά την άποψή της, το πρόγραμμα δημοσιονομικής προσαρμογής, όπως ορίζεται στα Μνημόνια Ι και ΙΙ, είναι καταδικασμένο σε αποτυχία. Προέβαλε επίσης το επιχείρημα ότι ακόμα και αν τα μέτρα είναι προσωρινά σύμφωνα με τα ως άνω Μνημόνια, η παραβίαση των κοινωνικών δικαιωμάτων από τη νομοθεσία που θεσπίζεται με βάση τα κείμενα των Μνημονίων αυτών θα εξακολουθήσει να υπάρχει και οι επιπτώσεις της θα προστίθενται στην βάσει των προγενέστερων μέτρων παραβίαση του Χάρτη του 1961, παραβίαση η οποία έχει ήδη αναγνωριστεί.

Συμπληρωματικές γραπτές πληροφορίες που υποβλήθηκαν μετά τη διαδικασία ακρόασης

179. Η ΓΣΕΕ προσκόμισε πληροφορίες για τον μέσο ετήσιο μισθό και για τον μηνιαίο κατώτατο μισθό, ονομαστικά και σε σταθερές τιμές 2010. Ο μέσος ετήσιος μισθός

ανερχόταν σε 17.462 το 2015 ενώ ο κατώτατος μηνιαίος μισθός σε 683,76 το 2015 (επίπεδο που περιλαμβάνει τα επιδόματα Χριστουγέννων, Πάσχα και θερινής αδείας που αντιπροσωπεύουν δυο επιπλέον μηνιαίους μισθούς και που δεν άλλαξαν τα δυο πρώτα τρίμηνα του 2016). Σύμφωνα με τον Δείκτη Kaitz στον οποίο αναφέρθηκε η ΓΣΕΕ, ο κατώτατος μισθός τοποθετείται κάτω του ορίου της φτώχειας (η τιμή του δείκτη το 2014 ήταν 0,46, ενώ η αντίστοιχη τιμή του ορίου της φτώχειας ήταν 0,50).

180. Η ΓΣΕΕ δηλώνει ότι ο νόμιμος μικτός κατώτατος μηνιαίος μισθός βρίσκεται σε ύψος 586,08 το 2016 και ο κατώτατος μισθός για εργαζομένους κάτω των 25 ετών ανέρχεται σε 510,95. Η ΓΣΕΕ επαναλαμβάνει ότι ο μειωμένος κατώτατος μισθός για εργαζομένους κάτω των 25 ετών, εκτός του ότι βρίσκεται σε ένα επίπεδο που δεν είναι δίκαιο, δημιουργεί και διάκριση βάσει της ηλικίας. Η ΓΣΕΕ υπογραμμίζει ότι η Ελλάδα είναι η μόνη χώρα της ΕΕ όπου ο νόμιμος κατώτατος μισθός μειώθηκε δραστικά κατά τη διάρκεια της κρίσης και επισημαίνει ότι ο κατώτατος μισθός στην Ελλάδα είναι πλέον χαμηλότερος από εκείνον της Ισπανίας, της Μάλτας και της Σλοβενίας, είναι περίπου ίσος με εκείνον της Πολωνίας και η απόσταση σε σχέση με τους κατώτατους μισθούς της Ουγγαρίας, της Κροατίας και της Σλοβακίας έχει γεφυρωθεί σε μεγάλο βαθμό.

2. Η εναγόμενη Κυβέρνηση

Γραπτές παρατηρήσεις

181. Στις γραπτές της παρατηρήσεις, η Κυβέρνηση δεν αναφέρθηκε στους ισχυρισμούς τους σχετικούς με συγκεκριμένες διατάξεις του Χάρτη που κατέθεσε η προσφεύγουσα οργάνωση, συμπεριλαμβανομένου του Άρθρου 4§§1 και 4. Τα επιχειρήματα της Κυβέρνησης παρουσιάζονται ανωτέρω (βλ. §§ 115-123).

Προφορικές παρατηρήσεις

182. Κατά τη διάρκεια της διαδικασίας ακρόασης η Κυβέρνηση δεν προέβη σε συγκεκριμένες παρατηρήσεις σχετικά με το Άρθρο 4 του Χάρτη του 1961.

Συμπληρωματικές γραπτές παρατηρήσεις που υποβλήθηκαν μετά τη διαδικασία ακρόασης

183. Η έκθεση της Ομάδας Εμπειρογνωμόνων για την Αναθεώρηση των Θεσμών στην Ελληνική Αγορά Εργασίας που υποβλήθηκε από την Κυβέρνηση ως συμπληρωματική πληροφόρηση, στη Σύσταση 6, συνιστά να αντικατασταθεί ο υποκατώτατος μισθός των νέων από υποκατώτατη προϋπηρεσία σε ποσοστό 90% (του κατώτατου μισθού) τον πρώτο χρόνο εργασίας και 95% τον δεύτερο με την εξαίρεση των σπουδαστών και των μαθητευόμενων που κάνουν πρακτική εξάσκηση διάρκειας μέχρι τριών μηνών. Αυτό θα οδηγούσε σε αύξηση του κατώτατου μισθού των νέων από τα τωρινά 510,95 μηνιαίως στα 527,40 για τον πρώτο χρόνο εργασίας και στα 556,78 κατά το δεύτερο έτος.

184. Η Ομάδα Εμπειρογνωμόνων αναφέρεται στην απόφαση της Επιτροπής για την προσφυγή ΓΕΝΟΠ-ΔΕΗ και ΑΔΕΔΥ κατά της Ελλάδας, Προσφυγή Αριθ. 66/2011 ό.π., σχετικά με το Άρθρο 4§1 του Χάρτη του 1961 και δηλώνει ότι οι κοινωνικοί εταίροι θα πρέπει να έχουν υπόψη τους ότι το Άρθρο 4§1 του Χάρτη του 1961 θα πρέπει να γίνεται σεβαστό ακόμα και για

τον ορισμό των μισθών των εργαζομένων χωρίς προϋπηρεσία.

Β – Κρίση της Επιτροπής

1. Για την καταγγελλόμενη παραβίαση του Άρθρου 4§1 του Χάρτη του 1961

185. Η Επιτροπή σημειώνει ότι καταγγέλλεται παραβίαση του Άρθρου 4§1 του Χάρτη του 1961 που προκύπτει από μια σειρά νομοθετικών μέτρων προσαρμογής, ειδικότερα δε από τους εξής νόμους:

- Νόμος 4024/2011 (Άρθρο 31, παράγραφοι 1 έως 9 και Άρθρο 37, παράγραφοι 1, 5 και 6).

- Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου 6/2012 (Άρθρο 1, παράγραφοι 1 έως 3, Άρθρο 2, παράγραφοι 2, 3 και 5, Άρθρο 5, παράγραφοι 1 και 2).

- Νόμος 4093/2012 (Άρθρο ΙΑ, παράγραφος Γ 1, υποπαράγραφος 12, Άρθρο ΙΑ, παράγραφος ΙΑ, υποπαράγραφος 10 α) και β) υποπαράγραφος 11, εδάφια 1 έως 4 και υποπαράγραφος 14, εδάφια 1 έως 3).

- Νόμος 4254/2014 (Άρθρο ΙΑ, υποπαράγραφος ΙΑ.7, εδάφιο 1).

186. Έχοντας εξετάσει τα επιχειρήματα των μερών, η Επιτροπή θεωρεί ότι δυο είναι τα θέματα που προκύπτουν και τα οποία αποφασίζει να εξετάσει ένα προς ένα: πρώτα το θέμα δίκαιης αμοιβής και κατά δεύτερο λόγο το θέμα των διακρίσεων με βάση την ηλικία.

Δίκαιη αμοιβή

187. Η Επιτροπή υπενθυμίζει ότι για να θεωρηθεί δίκαιη κατά την έννοια του Άρθρου 4§1, η κατώτατη ή χαμηλότερη καθαρή αμοιβή ή μισθός που καταβάλλεται στην αγορά εργασίας δεν πρέπει να υπολείπεται του 60% του καθαρού μέσου μισθού. Η εκτίμηση βασίζεται σε καθαρά ποσά, δηλαδή μετά την αφαίρεση των φόρων και των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης. Στις περιπτώσεις όπου είναι προβληματική η αναφορά σε καθαρά ποσά, ανήκει στην αρμοδιότητα των Συμβαλλομένων Κρατών η διεξαγωγή των σχετικών ερευνών ή η παροχή κατ' εκτίμηση ποσών.

188. Ο καθαρός μέσος εθνικός μισθός ενός εργαζομένου πλήρους απασχόλησης υπολογίζεται με αναφορά στην αγορά εργασίας στο σύνολό της, ή, όπου αυτό δεν είναι εφικτό, με αναφορά σε έναν αντιπροσωπευτικό κλάδο, όπως είναι η μεταποιητική βιομηχανία. Εφόσον υπάρχει θεσμοθετημένος εθνικός κατώτατος μισθός, η καθαρή του αξία χρησιμοποιείται ως βάση σύγκρισης με τον καθαρό μέσο μισθό. Διαφορετικά η προσοχή στρέφεται προς τον χαμηλότερο μισθό βάσει συλλογικής σύμβασης εργασίας ή στον πραγματικά καταβαλλόμενο χαμηλότερο μισθό.

189. Η Επιτροπή σημειώνει ότι εξέτασε την εξέλιξη ως προς την απόφαση της υπόθεσης ΓΕΝΟΠ-ΔΕΗ και ΑΔΕΔΥ κατά Ελλάδας, Προσφυγή Αριθ. 66/2011 ό.π., σχετικά με το Άρθρο 4§1 του Χάρτη του 1961 στα Ευρήματα 2015, όπου το συμπέρασμα ήταν ότι δεν έχει υπάρξει ακόμα συμμόρφωση (Ευρήματα 2015, Ελλάδα, δημοσίευση Ιανουάριος 2016).

190. Παρά το ότι ούτε η προσφεύγουσα ούτε η Κυβέρνηση προσκόμισαν πληροφορίες για την καθαρή αξία του μέσου και του κατώτατου μισθού, τα μεικτά αριθμητικά στοιχεία που δόθηκαν είναι επαρκώς ενδεικτικά για την Επιτροπή ώστε να

συμπεράνει ότι ο θεσμοθετημένος κατώτατος μισθός και πολύ περισσότερο ο μειωμένος κατώτατος μισθός των εργαζομένων κάτω των 25 ετών, όπως ορίζουν η Πράξη 6/2012 του Υπουργικού Συμβουλίου και ο Νόμος 4093/2012, είναι προδήλως μη δίκαιοι κατά την έννοια του Άρθρου 4§1 του Χάρτη του 1961.

191. Ως προς αυτό, η Επιτροπή υπογραμμίζει ότι ο μεικτός κατώτατος μισθός συμπεριλαμβανομένων των επιμισθίων αντιστοιχεί σε ποσοστό περίπου 46% του μεικτού μέσου μισθού, ο μειωμένος κατώτατος μισθός των εργαζομένων κάτω των 25 ετών σε ποσοστό μόνο 41% του μικτού μέσου μισθού, που απέχει πολύ από τα κατώφλια που έχουν οριστεί από την Επιτροπή.

192. Εξάλλου, η Επιτροπή παρατηρεί ότι η μειωμένη αύξηση του κατώτατου μισθού λόγω αρχαιότητας για εργαζομένους άνω των 25 ετών που υπήρξαν μακροχρόνια άνεργοι σύμφωνα με το Άρθρο ΙΑ, υποπαράγραφος ΙΑ.7 του Νόμου 4254/2014 εμπεριέχει ένα στοιχείο που εισάγει διάκριση και επιβαρύνει περαιτέρω την κατάσταση της συγκεκριμένης ομάδας εργαζομένων.

193. Συνεπώς, η Επιτροπή καταλήγει στο συμπέρασμα ότι υπάρχει παραβίαση του Άρθρου 4§1 του Χάρτη του 1961, δεδομένου ότι δεν εξασφαλίζεται η δίκαιη αμοιβή.

Διακρίσεις με βάση την ηλικία

194. Όπως και στην απόφασή της για την υπόθεση ΓΕΝΟΠ-ΔΕΗ και ΑΔΕΔΥ κατά Ελλάδας, Προσφυγή Αριθ. 66/2011,ό.π. §66, η Επιτροπή θεωρεί ότι τα επιχειρήματα της προσφεύγουσας αφορούν σε ισχυρισμό παραβίασης του Άρθρου 4§1 σε συνδυασμό με το Προοίμιο του Χάρτη του 1961, όπου σε σχέση με τις διακρίσεις αναφέρει τα εξής:

«[...] Εκτιμώντας ότι η άσκηση των κοινωνικών δικαιωμάτων πρέπει να εξασφαλίζεται χωρίς διακρίσεις για λόγους φυλής, χρώματος, φύλου, θρησκείας, πολιτικών απόψεων, εθνικής καταγωγής ή κοινωνικής προέλευσης [...]».

195. Η Επιτροπή επισημαίνει ότι εξέτασε την εξέλιξη ως προς την απόφαση ΓΕΝΟΠ-ΔΕΗ και ΑΔΕΔΥ κατά Ελλάδας, Προσφυγή Αριθ. 66/2011 ό.π., σχετικά με το Άρθρο 4§1 του Χάρτη του 1961 στα Ευρήματα 2015, όπου κατέληξε στο συμπέρασμα ότι δεν έχει υπάρξει ακόμα συμμόρφωση (Ευρήματα 2015, Ελλάδα, δημοσίευση Ιανουάριος 2016).

196. Η Επιτροπή παρατηρεί ότι η κατάσταση ως προς τον κατώτατο μισθό για εργαζόμενους ηλικίας κάτω των 25 ετών δεν έχει αλλάξει και επαναλαμβάνει επομένως ότι η έκταση της μείωσης του κατώτατου μισθού και ο τρόπος με τον οποίο αυτή εφαρμόζεται σε όλους τους εργαζομένους κάτω των 25 ετών είναι δυσανάλογοι ακόμα και αν ληφθούν υπόψη οι τρέχουσες ειδικές οικονομικές περιστάσεις.

197. Η Επιτροπή έχει την άποψη ότι υπάρχει παραβίαση του Άρθρου 4§1 σύμφωνα και με τη ρήτρα αποφυγής διακρίσεων στο Προοίμιο του Χάρτη του 1961, διότι η μείωση του κατώτατου μισθού για εργαζόμενους κάτω των 25 ετών είναι υπερβολική και αποτελεί διάκριση με βάση την ηλικία.

2. Για την καταγγελλόμενη παραβίαση του Άρθρου 4§4 του Χάρτη του 1961

198. Η Επιτροπή σημειώνει ότι καταγγέλλεται παραβίαση του Άρθρου 4§4 του Χάρτη του 1961 που προκύπτει από μια σειρά νομοθετικών μέτρων προσαρμογής, ειδικότερα δε από τους εξής νόμους:

- Νόμος 3899/2010 (Άρθρο 17, παράγραφος 5),

- Νόμος 4024/2011 (Άρθρο 31, παράγραφοι 1 έως 9 και Άρθρο 37, παράγραφοι 1,5 και 6),

- Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου 6/2012 (Άρθρο 1, παράγραφοι 1 έως 3, Άρθρο 2, παράγραφοι 2, 3 και 5, Άρθρο 5, παράγραφοι 1 και 2),

- Νόμος 4093/2012 (Άρθρο ΙΑ, παράγραφος Γ 1, υποπαράγραφος 12, Άρθρο ΙΑ, παράγραφος ΙΑ, υποπαράγραφος 11, εδάφια 1 έως 4, και υποπαράγραφος 12, εδάφια 1 έως 4),

- Νόμος 4254/2014 (Άρθρο ΙΑ, υποπαράγραφος ΙΑ.7,εδάφιο 1).

199. Η Επιτροπή υπενθυμίζει ότι κατά το Άρθρο 4§4 το δικαίωμα λογικής προθεσμίας προειδοποίησης σε περίπτωση τερματισμού της απασχόλησης ισχύει για όλες τις κατηγορίες εργαζομένων ανεξάρτητα από την εργασιακή τους κατάσταση, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που απασχολούνται με μη τυπικές μορφές απασχόλησης, όπως με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, προσωρινής απασχόλησης, μερικής, περιοδικής, εποχιακής ή συμπληρωματικής απασχόλησης. Ισχύει για τους δημόσιους υπαλλήλους και τους συμβασιούχους εργαζόμενους στις δημόσιες υπηρεσίες, για τους εργατοτεχνίτες και σε όλους τους κλάδους δραστηριότητας. Ισχύει επίσης και κατά τη διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου και κατά την πρόωρη καταγγελία συμβάσεων ορισμένου χρόνου. Η εθνική νομοθεσία πρέπει να είναι ευρεία ώστε να εξασφαλίζεται ότι κανένας εργαζόμενος δεν θα μένει απροστάτευτος.

200. Όταν μια απόφαση τερματισμού της απασχόλησης για λόγους που δεν αφορούν πειθαρχικό παράπτωμα υπόκειται στην τήρηση ορισμένων διαδικασιών, η προθεσμία προειδοποίησης θα αρχίσει να τρέχει μόνο μετά τη λήψη της σχετικής απόφασης. Η προθεσμία προειδοποίησης για τους εργαζόμενους μερικής απασχόλησης υπολογίζεται ανάλογα με την προϋπηρεσία και όχι σύμφωνα με τον πραγματικό εβδομαδιαίο χρόνο εργασίας. Εκείνη των εργαζομένων με διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου υπολογίζεται με βάση την προϋπηρεσία επί του συνόλου των διαδοχικών συμβάσεων. Οποιαδήποτε μείωση της νόμιμης προθεσμίας προειδοποίησης με συλλογική σύμβαση εργασίας επιτρέπεται μόνο στον βαθμό που τηρείται μια εύλογη προθεσμία προειδοποίησης. Η προθεσμία προειδοποίησης που ισχύει κατά τη δοκιμαστική περίοδο απασχόλησης μπορεί να είναι μικρότερη υπό τον όρο ότι θα παραμένει εύλογη σε σχέση με την επιτρεπόμενη μέγιστη διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου (Συμπεράσματα 2014, Εσθονία).

201. Η Επιτροπή αναφέρεται στην απόφασή της στην υπόθεση ΓΕΝΟΠ-ΔΕΗ και ΑΔΕΔΥ κατά Ελλάδας, Προσφυγή Αριθ. 65/2011 ό.π., στην οποία σημείωνε ότι το Άρθρο 17§5 του Νόμου 3899 της 17ης

Δεκεμβρίου 2010 δεν προβλέπει κάτι για προθεσμία προειδοποίησης ή αποζημίωση απόλυσης σε περιπτώσεις κατά τις οποίες μια σύμβαση εργασίας η οποία θεωρείται *«αορίστου χρόνου»* σύμφωνα με τον ως άνω νόμο, καταγγέλλεται κατά τη διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου που ορίζεται σε έναν χρόνο από τον ίδιο νόμο. Η Επιτροπή κατέληξε στο συμπέρασμα ότι η απουσία διάταξης για προθεσμία προειδοποίησης ή καταβολή αποζημίωσης απόλυσης κατά τη δοκιμαστική περίοδο διαρκείας ενός χρόνου αποτελούσε παραβίαση του Άρθρου 4§4 του Χάρτη του 1961.

202. Η Επιτροπή αναφέρεται επίσης στην εξέτασή της σχετικά με την εξέλιξη ως προς την ανωτέρω αναφερόμενη απόφαση σχετικά με το Άρθρο 4§4 του Χάρτη του 1961 στα Ευρήματα 2015 όπου κατέληγε στο συμπέρασμα ότι δεν έχει υπάρξει ακόμα συμμόρφωση (Ευρήματα 2015, Ελλάδα, δημοσίευση Ιανουάριος 2016).

203. Από τις παρατηρήσεις της προσφεύγουσας συνάγεται ότι η κατάσταση σχετικά με το Άρθρο 17§5 του Νόμου 3899 της 17ης Δεκεμβρίου 2010 δεν έχει αλλάξει – και αυτό δεν αμφισβητείται από την Κυβέρνηση – και η Επιτροπή καταλήγει επομένως στο συμπέρασμα ότι υπάρχει παραβίαση του Άρθρου 4§4 του Χάρτη του 1961.

204. Ως προς τη μέγιστη προθεσμία προειδοποίησης που προβλέπεται στο Άρθρο ΙΑ, παράγραφος ΙΑ, υποπαράγραφος 12 του Νόμου 4093/2012 η Επιτροπή έχει προγενέστερα λάβει υπόψη ότι η μέγιστη προθεσμία προειδοποίησης τεσσάρων μηνών για εργαζομένους που έχουν συμπληρώσει δέκα ή περισσότερα χρόνια υπηρεσίας σε συνδυασμό με το 50% της τακτικής αποζημίωσης απόλυσης που αντιστοιχεί το πολύ σε 6 μηνιαίους μισθούς για εργαζόμενους που έχουν ολοκληρώσει 16 ή περισσότερα χρόνια υπηρεσίας, είναι συμβατή με το Άρθρο 4§4 του Χάρτη του 1961 (βλ. Συμπεράσματα XX-3 (2014), Ελλάδα). Με βάση τις πληροφορίες που έχει στη διάθεσή της, δεν βλέπει τον λόγο να αλλάξει την αξιολόγησή της αυτή.

205. Η Επιτροπή έχει την άποψη ότι υπάρχει παραβίαση του Άρθρου 4§4 του Χάρτη του 1961 λόγω της απουσίας προθεσμίας προειδοποίησης ή αποζημίωσης απόλυσης σε περίπτωση τερματισμού της απασχόλησης κατά τη δοκιμαστική περίοδο.

ΚΑΤΑΓΓΕΛΟΜΕΝΗ ΠΑΡΑΒΙΑΣΗ ΤΟΥ ΑΡΘΡΟΥ 7§§5 ΚΑΙ 7 ΤΟΥ ΧΑΡΤΗ ΤΟΥ 1961

206. Το Άρθρο 7 του Χάρτη του 1961 έχει ως εξής:

Άρθρο 7 – Το δικαίωμα των παιδιών και των νεαρών ατόμων για προστασία

Μέρος Ι: «Τα παιδιά και τα νεαρά άτομα έχουν δικαίωμα ειδικής προστασίας έναντι σωματικών ή ηθικών κινδύνων στους οποίους είναι εκτεθειμένα».

Μέρος ΙΙ: «Για εξασφάλιση της αποτελεσματικής άσκησης του δικαιώματος των παιδιών και των νεαρών προσώπων για προστασία, τα Συμβαλλόμενα Μέρη αναλαμβάνουν την υποχρέωση:

[…]

5. Να αναγνωρίζουν το δικαίωμα των νεαρών εργαζομένων και των μαθητευο-

μένων για δίκαιη αμοιβή ή για κατάλληλη παροχή.

[...]

7. Να καθορίζουν τη διάρκεια της κανονικής άδειας με αποδοχές για τους εργαζόμενους με ηλικία κάτω των 18 ετών σε τρεις εβδομάδες τουλάχιστον.

[...]»

Α – Επιχειρήματα των μερών

1. Η προσφεύγουσα οργάνωση

Γραπτές παρατηρήσεις

207. Αρχικά η ΓΣΕΕ επαναλαμβάνει ότι οι μηχανισμοί που εισάγονται με τα Άρθρα 31 και 37 του Νόμου 4024/2011, τα Άρθρα 1 έως 5 της Πράξης 6/2012 του Υπουργικού Συμβουλίου και το Άρθρο ΙΑ, παράγραφος ΙΑ, υποπαράγραφος 11 του Νόμου 4093/2012 είχαν εκτός των άλλων ως αποτέλεσμα την εξάλειψη της υπάρχουσας προστασίας των παιδιών και των νέων, που βασιζόταν κυρίως στις ισχύουσες συλλογικές συμβάσεις εργασίας και διαιτητικές αποφάσεις. Η κατάργηση των μέσων αυτών, την οποία ακολούθησε η αύξηση του αριθμού των επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων εργασίας που υπογράφονται σύμφωνα με τους ανωτέρω περιγραφόμενους όρους, είχε επομένως ως αποτέλεσμα ότι η ρύθμιση της προστασίας των παιδιών και των νέων ατόμων πέρασε σε επίπεδο επιχείρησης ή ακόμα και σε επίπεδο μεμονωμένου εργαζομένου, όπου ο εργοδότης κατέχει δεσπόζουσα θέση. Κατά την άποψη της ΓΣΕΕ, οι μηχανισμοί αυτοί επιτρέπουν στους εργοδότες να υποβαθμίζουν τους όρους εργασίας, χωρίς παράλληλα να ενισχύεται η ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων. Είχαν το αντίθετο ακριβώς αποτέλεσμα και οδήγησαν σε οικονομική επιβράδυνση, αυξάνοντας έτσι την ανεργία, ειδικότερα μεταξύ των νέων εργαζομένων, και καταστρέφοντας τις προοπτικές τους για εργασία με αξιοπρεπείς όρους. Η απορρύθμιση της προστασίας των νέων εργαζομένων κάτω των 25 ετών, ειδικά εκείνων ηλικίας μεταξύ 15 και 18 ετών που απασχολούνται με συμβάσεις μαθητείας που διέπονται από το Άρθρο 74, παράγραφος 9 του Νόμου 3863/2010 καθιστά τους νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας ιδιαίτερα ευάλωτους σε συνθήκες οικονομικής εκμετάλλευσης. Επομένως, οι ανωτέρω αναφερόμενες διατάξεις παραβιάζουν το Άρθρο 7 του Χάρτη του 1961.

208. Δεν υπήρξε επίσης αποκατάσταση της παραβίασης του Άρθρου 7§7 του Χάρτη του 1961 που διαπιστώθηκε για τον λόγο ότι οι διατάξεις του Άρθρου 74, παράγραφος 9 του Νόμου 3863/2010 εξαιρούν από την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας τους εργαζόμενους ηλικίας 15 έως 18 ετών που απασχολούνται με συμβάσεις μαθητείας, χωρίς να τους παρέχεται το δικαίωμα τριών εβδομάδων ετήσιας άδειας με αποδοχές (ΓΕΝΟΠ-ΔΕΗ και ΑΔΕΔΥ κατά Ελλάδας, Προσφυγή 66/2011, ό.π. §§30-32).

209. Κατά δεύτερο λόγο, η ΓΣΕΕ επαναλαμβάνει ότι τα ανωτέρω αναφερόμενα μέτρα δεν είναι ούτε γενικότερα αναγκαία, ούτε και αποτελεσματικά, ενώ είναι επίσης δυσανάλογα προς τον επιδιωκόμενο σκοπό. Επομένως, οι περιορισμοί τους οποίους τα μέτρα αυτά επιβάλλουν στα δικαιώματα που κατοχυρώνει ο Χάρτης του 1961 δεν πληρούν τις προϋποθέσεις

του Άρθρου 31 του Χάρτη του 1961.

210. Η ΓΣΕΕ αναφέρει στην απάντησή της στις παρατηρήσεις της Κυβέρνησης ότι οι αλλαγές που σχεδιάζονται με την εφαρμογή του Μνημονίου ΙΙΙ θα εντείνουν παρά θα εξαλείψουν την παραβίαση των δικαιωμάτων που εξασφαλίζονται από τον Χάρτη του 1961.

Προφορικές παρατηρήσεις

211. Στη διαδικασία ακρόασης η ΓΣΕΕ απαρίθμησε τους λόγους για τους οποίους, κατά την άποψή της, το πρόγραμμα δημοσιονομικής προσαρμογής, όπως ορίζεται στα Μνημόνια Ι και ΙΙ, είναι καταδικασμένο σε αποτυχία. Ισχυρίστηκε επίσης ότι ακόμα και αν τα μέτρα έχουν ληφθεί σε προσωρινή βάση σύμφωνα με τα Μνημόνια αυτά, η παραβίαση των κοινωνικών δικαιωμάτων από τη νομοθεσία που θεσπίστηκε ακολουθώντας τα κείμενα των Μνημονίων εξακολουθεί να υφίσταται και έρχεται να προστεθεί στην παραβίαση του Χάρτη του 1961 που ήδη προϋπήρχε από τα προγενέστερα μέτρα, κάτι που έχει ήδη αναγνωριστεί.

Συμπληρωματικές γραπτές πληροφορίες που υποβλήθηκαν μετά τη διαδικασία ακρόασης

212. Η ΓΣΕΕ δεν προσκόμισε ειδικές συμπληρωματικές πληροφορίες σχετικά με το Άρθρο 7 του Χάρτη του 1961.

2. Η εναγόμενη Κυβέρνηση

Γραπτές παρατηρήσεις

213. Η Κυβέρνηση στις γραπτές της παρατηρήσεις δεν αναφέρθηκε στους ισχυρισμούς σχετικά με τις συγκεκριμένες διατάξεις του Χάρτη στις οποίες αναφέρθηκε η προσφεύγουσα, συμπεριλαμβανομένου του Άρθρου 7§§5 και 7. Τα επιχειρήματα της Κυβέρνησης παρουσιάζονται ανωτέρω (βλ. §§ 115-123).

Προφορικές παρατηρήσεις

214. Κατά τη διάρκεια της διαδικασίας ακρόασης η Κυβέρνηση δεν παρέθεσε ειδικές παρατηρήσεις σχετικές με το Άρθρο 7 του Χάρτη του 1961.

Συμπληρωματικές γραπτές πληροφορίες που υποβλήθηκαν μετά τη διαδικασία ακρόασης

215. Η Κυβέρνηση δεν προσκόμισε ειδικές συμπληρωματικές πληροφορίες σχετικές με το Άρθρο 7 του Χάρτη του 1961.

Β – Κρίση της Επιτροπής

1. Για την καταγγελλόμενη παραβίαση του Άρθρου 7§5 του Χάρτη του 1961

216. Η Επιτροπή σημειώνει ότι καταγγέλλεται παραβίαση του Άρθρου 7§5 του Χάρτη του 1961 που προκύπτει από μια σειρά νομοθετικών μέτρων προσαρμογής, ειδικότερα δε από τους εξής νόμους:

- Νόμος 3863/2010 (Άρθρο 74, παράγραφος 9),

- Νόμος 4024/2011 (Άρθρο 31, παράγραφοι 1 έως 9 και Άρθρο 37, παράγραφοι 1, 5 και 6),

- Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου 6/2012 (Άρθρο 1, παράγραφοι 1 έως 3, Άρθρο 2, παράγραφοι 2, 3 και 5, Άρθρο 5, παράγραφοι 1 και 2),

- Νόμος 4093/2012 (Άρθρο ΙΑ, παράγραφος Γ 1, υποπαράγραφος 12, Άρθρο ΙΑ,

παράγραφος ΙΑ, υποπαράγραφος 11, εδάφια 1 έως 4).

217. Για την εφαρμογή του Άρθρου 7§5 του Χάρτη του 1961, η εθνική νομοθεσία πρέπει να προβλέπει μέτρα σχετικά με το δικαίωμα των νέων εργαζομένων για δίκαιη αμοιβή και το δικαίωμα των μαθητευόμενων για κατάλληλα επιδόματα. Το δικαίωμα αυτό μπορεί να προκύπτει από την κοινή νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή από άλλα μέσα. Ο «δίκαιος» και «κατάλληλος» χαρακτήρας της αμοιβής κρίνεται με τη σύγκριση των αποδοχών των νέων εργαζομένων με τον αρχικό ή τον κατώτατο μισθό που καταβάλλονται στους ενήλικες (ηλικίας 18 και άνω).

218. Ο μισθός του νέου εργαζομένου μπορεί να είναι μικρότερος από εκείνον του αρχικού μισθού του ενήλικα, αλλά η οποιαδήποτε σχετική απόκλιση πρέπει να είναι εύλογη και η διαφορά μεταξύ τους πρέπει να κλείνει γρήγορα. Για τους δεκαπεντάχρονους / δεκαεξάχρονους, ένας μισθός χαμηλότερος κατά 30% από τον αρχικό μισθό ενός ενήλικα είναι αποδεκτός. Για τους δεκαεξάχρονους/δεκαοκτάχρονους, η διαφορά δεν πρέπει να υπερβαίνει το 20%

219. Ο μισθός αναφοράς του ενήλικα πρέπει σε κάθε περίπτωση να είναι επαρκής ώστε να πληροί τους όρους του Άρθρου 4§1 του Χάρτη. Εφόσον ο μισθός αναφοράς είναι υπερβολικά χαμηλός, ακόμα και ο μισθός ενός νέου εργαζομένου που τηρεί τα ως άνω ποσοστά διαφοράς με εκείνον του ενήλικα δεν θεωρείται δίκαιος.

220. Οι μαθητευόμενοι μπορεί να έχουν μικρότερους μισθούς, μια που πρέπει να λαμβάνεται υπόψη η αξία της εμπειρίας που αποκομίζουν στους χώρους εργασίας. Εντούτοις, το σύστημα μαθητείας δεν πρέπει να εκτρέπεται από τον σκοπό του και να χρησιμοποιείται ως πρόσχημα για ανεπαρκή αμοιβή των νέων ηλικιακά εργαζομένων. Κατά συνέπεια, οι όροι της μαθητείας δεν πρέπει να είναι υπερβολικής διάρκειας και, με την απόκτηση των προβλεπομένων δεξιοτήτων, το σχετικό επίδομα θα πρέπει να αυξάνεται βαθμιαία κατά τη διάρκεια της σχετικής σύμβασης, ξεκινώντας από τουλάχιστον το ένα τρίτο του αρχικού μισθού ενηλίκων ή τον κατώτατο μισθό στην αρχή της περιόδου μαθητείας, φτάνοντας τουλάχιστον στα δυο τρίτα στο τέλος της.

221. Αρχικά, σχετικά με τους νέους εργαζομένους ηλικίας 15-18 ετών η Επιτροπή κατανοεί ότι έχουν κατ' αρχήν δικαίωμα στον κατώτατο μισθό εργαζομένων κάτω των 25 ετών όπως προβλέπουν η Πράξη 6/2012 του Υπουργικού Συμβουλίου και ο Νόμος 4093/2012. Αναφέρεται στην κατά τα ανωτέρω απόφασή της για το Άρθρο 4§1 του Χάρτη του 1961 και λαμβάνοντας υπόψη το βαθμό κατά τον οποίο αυτός ο κατώτατος μισθός υπολείπεται του καθορισμένου κατωφλίου για τους ενήλικες εργαζομένους, η Επιτροπή θεωρεί ότι δεν μπορεί να θεωρηθεί δίκαιος ούτε κατά την έννοια του Άρθρου 7§5 του Χάρτη του 1961.

222. Κατά δεύτερο λόγο, σχετικά με τους μαθητευόμενους η Επιτροπή επισημαίνει τον ισχυρισμό της προσφεύγουσας σχετικά με την απορρύθμιση της προστασίας των νέων ηλικίας 15-18 που απασχολούνται με συμβάσεις μαθητείας που διέπο-

νται από το Άρθρο 74, παράγραφος 9 του Νόμου 3863/2010. Η προσφεύγουσα δεν παρέχει συγκεκριμένα αριθμητικά στοιχεία για τα επιδόματα των μαθητευόμενων ούτε και άλλα επιχειρήματα σχετικά με την ιδιαίτερη κατάσταση των μαθητευόμενων, αλλά η Επιτροπή, σε προγενέστερη απόφαση, επεσήμανε ότι ο κατώτατος μισθός για εργαζόμενους κάτω των 25 ετών ισχύει σε ποσοστό 70% στους μαθητευόμενους που αναφέρονται στο Άρθρο 74, παράγραφος 9 του Νόμου 3863/2010 (ΓΕΝΟΠ-ΔΕΗ και ΑΔΕΔΥ κατά Ελλάδας, Προσφυγή Αριθ. 66/2011, ό.π. §39).

223. Ωστόσο, τη στιγμή που σύμφωνα με το Άρθρο 7§5 του Χάρτη του 1961 τα επιδόματα των μαθητευομένων μπορεί στην αρχή της περιόδου μαθητείας να είναι χαμηλά όσο το ένα τρίτο του αρχικού μισθού του ενήλικα ή του κατώτατου μισθού, και εφόσον επίσης η προσφεύγουσα δεν παρέθεσε συγκεκριμένα αριθμητικά στοιχεία ή επιχειρήματα, η Επιτροπή θεωρεί ότι, με βάση τις πληροφορίες που έχει στη διάθεσή της, η κατάσταση ως προς το θέμα αυτό είναι συμβατή με τον Χάρτη του 1961.

224. Η Επιτροπή εκτιμά ότι υπάρχει παραβίαση του Άρθρου 7§5 του Χάρτη του 1961 τη στιγμή που ο ελάχιστος μισθός των εργαζομένων ηλικίας 15-18 ετών δεν είναι δίκαιος.

2. Για την καταγγελλόμενη παραβίαση του Άρθρου 7§7 του Χάρτη του 1961

225. Η Επιτροπή σημειώνει ότι καταγγέλλεται παραβίαση του Άρθρου 7 §7 του Χάρτη του 1961 που προκύπτει από μια σειρά νομοθετικών μέτρων προσαρμογής, ειδικότερα δε από τους εξής νόμους:

- Νόμος 3863/2010 (Άρθρο 74, παράγραφος 9),

- Νόμος 4024/2011 (Άρθρο 31, παράγραφοι 1 έως 9 και Άρθρο 37, παράγραφοι 1,5 και 6),

- Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου 6/2012 (Άρθρο 1, παράγραφοι 1 έως 3, Άρθρο 2, παράγραφοι 2, 3 και 5, Άρθρο 5, παράγραφοι 1 και 2),

- Νόμος 4093/2012 (Άρθρο ΙΑ, παράγραφος Γ 1, υποπαράγραφος 12, Άρθρο ΙΑ, παράγραφος ΙΑ, υποπαράγραφος 11, εδάφια 1 έως 4).

226.Κατ' εφαρμογή του Άρθρου 7§7 του Χάρτη του 1961, τα νεαρά άτομα κάτω των δεκαοκτώ ετών πρέπει να έχουν στη διάθεσή τους τουλάχιστον τέσσερις εβδομάδες ετήσιας άδειας με αποδοχές.

227. Η Επιτροπή αναφέρεται στην απόφασή της στην υπόθεση ΓΕΝΟΠ-ΔΕΗ και ΑΔΕΔΥ κατά Ελλάδας, Προσφυγή Αριθ. 65/2011, όπου σημείωνε ότι οι μαθητευόμενοι κατά την έννοια του Άρθρου 74, παράγραφος 9 του Νόμου 3863/2010 εξαιρούνται από το πεδίο εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας και δεν έχουν δικαίωμα σε ετήσια άδεια τριών εβδομάδων με αποδοχές. Κατόπιν αυτού, η Επιτροπή έκρινε ότι υπήρχε παραβίαση του Άρθρου 7§7 του Χάρτη του 1961.

228. Η Επιτροπή αναφέρεται επίσης στην εξέτασή της σχετικά με τις εξελίξεις ως προς την αναφερόμενη απόφαση για το Άρθρο 7§7 του Χάρτη του 1961 όπου κατέληξε στο συμπέρασμα ότι δεν έχει υπάρξει ακόμα συμμόρφωση (Ευρήματα 2015, Ελλάδα, δημοσίευση Ιανουάριος 2016).

229. Από τις παρατηρήσεις της προσφεύγουσας συνάγεται ότι η κατάσταση η σχετική με το Άρθρο 74, παράγραφος 9 του Νόμου 3863/2010 δεν έχει αλλάξει. Αυτό δεν αμφισβητείται από την Κυβέρνηση.

230. Η Επιτροπή εκτιμά ότι υπάρχει παραβίαση του Άρθρου 7§7 του Χάρτη του 1961.

ΚΑΤΑΓΓΕΛΛΟΜΕΝΗ ΠΑΡΑΒΙΑΣΗ ΤΟΥ ΑΡΘΡΟΥ 3 ΤΟΥ ΠΡΟΣΘΕΤΟΥ ΠΡΩΤΟΚΟΛΛΟΥ ΤΟΥ 1988

231. Η πρώτη παράγραφος του Άρθρου 3 του Πρόσθετου Πρωτοκόλλου του 1988 έχει ως εξής:

Άρθρο 3- Δικαίωμα συμμετοχής στον καθορισμό και στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και του εργασιακού περιβάλλοντος

Μέρος Ι: «Οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα συμμετοχής στον καθορισμό και στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και του εργασιακού περιβάλλοντος στην επιχείρηση».

Μέρος ΙΙ: «1. Για τη διασφάλιση της αποτελεσματικής άσκησης του δικαιώματος των εργαζομένων για συμμετοχή στον καθορισμό και στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και του εργασιακού περιβάλλοντος, τα Συμβαλλόμενα Μέρη αναλαμβάνουν την υποχρέωση να θεσπίζουν ή να ενθαρρύνουν μέτρα που επιτρέπουν στους εργαζόμενους ή στους εκπροσώπους τους, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και πρακτική, να συνεισφέρουν:

α. Στον καθορισμό και στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας, της οργάνωσης της εργασίας και του εργασιακού περιβάλλοντος

β. Στην προστασία της υγείας και της ασφάλειας στην επιχείρηση

γ. Στην οργάνωση κοινωνικών και κοινωνικο-πολιτιστικών υπηρεσιών και εγκαταστάσεων στην επιχείρηση

δ. Στην επίβλεψη της τήρησης των κανονισμών επί των θεμάτων αυτών».

Α – Επιχειρήματα των μερών

1. Η προσφεύγουσα οργάνωση

Γραπτές παρατηρήσεις

232. Αρχικά η ΓΣΕΕ επαναλαμβάνει ότι οι μηχανισμοί που εισάγονται με τα Άρθρα 31 και 37 του Νόμου 4024/2011, τα Άρθρα 1 έως 5 της Πράξης 6/2012 του Υπουργικού Συμβουλίου και από το Άρθρο ΙΑ, παράγραφος ΙΑ, υποπαράγραφος 11 του Νόμου 4093/2012 παρεμποδίζουν επίσης τη συμμετοχή των εργαζομένων στον καθορισμό και στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και του εργασιακού περιβάλλοντος, η οποία βασιζόταν στις ισχύουσες συλλογικές συμβάσεις εργασίας και διαιτητικές αποφάσεις. Η κατάργηση των μέσων αυτών, σε συνδυασμό με την αύξηση του αριθμού επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων εργασίας που υπογράφονται υπό τις ανωτέρω περιγραφόμενες συνθήκες, είχαν επομένως ως αποτέλεσμα τη μετακίνηση της ρύθμισης των συνθηκών εργασίας προς το επίπεδο της επιχείρησης ή ακόμα και σε εκείνο του μεμονωμένου εργαζομένου, όπου ο εργοδότης έχει δεσπόζουσα θέση. Κατά την άποψη της ΓΣΕΕ, οι μηχανισμοί αυτοί επιτρέπουν στους εργοδότες να υποβαθμίζουν τους όρους εργασίας, χωρίς να ενισχύουν μάλιστα την ανταγωνιστικότητα

των επιχειρήσεων. Παρήγαγαν ακριβώς το αντίθετο αποτέλεσμα και οδήγησαν σε οικονομική επιβράδυνση, αυξάνοντας έτσι την ανεργία και ειδικά εκείνη των νεαρών εργαζομένων, καταστρέφοντας τις προοπτικές τους για εξεύρεση αξιοπρεπούς εργασίας. Επομένως, οι ανωτέρω αναφερόμενες διατάξεις παραβιάζουν το Άρθρο 3 του Πρόσθετου Πρωτοκόλλου του 1988 στον Χάρτη του 1961.

233. Πιο συγκεκριμένα, οι ανωτέρω αναφερόμενες νομοθετικές διατάξεις και οι επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας που έχουν τεθεί σε ισχύ πρόσφατα δεν προβλέπουν στο περιεχόμενό τους την ενημέρωση, τη διαβούλευση ή τη συμμετοχή των εργαζομένων σχετικά με αλλαγές στους όρους εργασίας, τις θέσεις εργασίας, της αμοιβής ή της προστασίας των παιδιών και των νεαρών ατόμων. Με δεδομένο ότι οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας εμπίπτουν στο πεδίο του Άρθρου 3 του Πρόσθετου Πρωτοκόλλου του 1988, η χορήγηση δυνατότητας σύναψης επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων εργασίας που προβλέπουν δυσμενέστερους όρους από τις κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας αντίκειται επίσης στον σκοπό της διάταξης αυτής, που είναι η βελτίωση των συνθηκών εργασίας και του περιβάλλοντος εργασίας.

234. Κατά δεύτερο λόγο, η ΓΣΕΕ επιμένει ότι οι τροποποιήσεις του Νόμου 4052/2012 από τον Νόμο 4254/2014 που απέβλεπαν στη διευκόλυνση της χρήσης προσωρινής απασχόλησης παραβιάζουν επίσης το Άρθρο 3 του Πρόσθετου Πρωτοκόλλου του 1988.

235. Τρίτον, η ΓΣΕΕ δηλώνει εκ νέου ότι τα ανωτέρω αναφερόμενα μέτρα δεν είναι ούτε γενικά αναγκαία ούτε αποτελεσματικά, ενώ είναι δυσανάλογα σε σχέση με το επιδιωκόμενο αποτέλεσμα. Επομένως, οι περιορισμοί τους οποίους τα μέτρα αυτά επιβάλλουν στα δικαιώματα που κατοχυρώνονται από το Πρόσθετο Πρωτόκολλο του 1988 δεν πληρούν τις προϋποθέσεις του Άρθρου 31 του Χάρτη του 1961 που ισχύουν κατά το Άρθρο 8§2 του Πρόσθετου Πρωτοκόλλου του 1988.

236. Η ΓΣΕΕ, στην απάντησή της στις παρατηρήσεις της Κυβέρνησης, επισημαίνει ότι οι αλλαγές που σχεδιάζονται κατ' εφαρμογή του Μνημονίου III θα εντείνουν παρά θα εξαλείψουν την παραβίαση των δικαιωμάτων που κατοχυρώνονται από το Πρόσθετο Πρωτόκολλο του 1988.

Προφορικές παρατηρήσεις

237. Κατά τη διαδικασία ακρόασης, η ΓΣΕΕ απαρίθμησε τους λόγους για τους οποίους, κατά την άποψή της, το πρόγραμμα δημοσιονομικής προσαρμογής, όπως ορίζεται στα Μνημόνια I και II, είναι καταδικασμένο σε αποτυχία. Ισχυρίστηκε επίσης ότι ακόμα και αν τα μέτρα λαμβάνονται σε προσωρινή βάση σύμφωνα με αυτά τα Μνημόνια, η παραβίαση των κοινωνικών δικαιωμάτων από τη νομοθεσία που θεσπίζεται με βάση τα συγκεκριμένα κείμενα θα εξακολουθήσει να υπάρχει και έρχεται να προστεθεί στην παραβίαση του Χάρτη του 1961 μέσω των προγενέστερων μέτρων, κάτι που έχει ήδη αναγνωριστεί.

Συμπληρωματικές γραπτές πληροφορίες που υποβλήθηκαν μετά τη διαδικασία ακρόασης

238. Η ΓΣΕΕ δηλώνει ότι ο ορισμός του κατώτατου μισθού έχει μεταφερθεί στην

αρμοδιότητα του Κράτους, αποκλείοντας έτσι τις ρυθμίσεις μέσω των εθνικών γενικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας και των διαιτητικών αποφάσεων.

2. Η εναγόμενη Κυβέρνηση

Γραπτές παρατηρήσεις

239. Η Κυβέρνηση, στις γραπτές παρατηρήσεις της, δεν αναφέρεται στους ισχυρισμούς τους σχετικούς με τις συγκεκριμένες διατάξεις του Χάρτη τις οποίες επικαλείται η προσφεύγουσα, συμπεριλαμβανομένου του Άρθρου 3 του Πρόσθετου Πρωτοκόλλου του 1988. Τα επιχειρήματα της Κυβέρνησης παρουσιάζονται ανωτέρω (βλ. §§ 115-123).

Προφορικές παρατηρήσεις

240. Κατά τη διάρκεια της διαδικασίας ακρόασης η Κυβέρνηση δεν προέβαλε καμία συγκεκριμένη παρατήρηση σχετική με το Άρθρο 3 του Πρόσθετου Πρωτοκόλλου του 1988.

Συμπληρωματικές γραπτές πληροφορίες που υποβλήθηκαν μετά τη διαδικασία ακρόασης

241. Η Κυβέρνηση δεν προσκόμισε καμία συμπληρωματική πληροφορία σχετικά με το Άρθρο 3 του Πρόσθετου Πρωτοκόλλου του 1988.

Β – Κρίση της Επιτροπής

242. Η Επιτροπή σημειώνει ότι καταγγέλλεται παραβίαση του Άρθρου 1 §1 του Πρόσθετου Πρωτοκόλλου στον Χάρτη του 1961 που προκύπτει από μια σειρά νομοθετικών μέτρων προσαρμογής, ειδικότερα δε από τους εξής νόμους:

- Νόμος 4024/2011 (Άρθρο 31, παράγραφοι 1 έως 9 και Άρθρο 37, παράγραφοι 1, 5 και 6),

- Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου 6/2012 (Άρθρο 1, παράγραφοι 1 έως 3, Άρθρο 2, παράγραφοι 2, 3 και 5, Άρθρο 5, παράγραφοι 1 και 2),

- Νόμος 4093/2012 (Άρθρο ΙΑ, παράγραφος Γ 1, υποπαράγραφος 12, Άρθρο ΙΑ, παράγραφος ΙΑ, υποπαράγραφος 11, εδάφια 1 έως 4),

- Νόμος 4254/2014 (Άρθρο ΙΑ, υποπαράγραφος ΙΑ.4, εδάφια 1 έως 4).

243. Κατά το Άρθρο 3 του Πρόσθετου Πρωτοκόλλου του 1988, στους εργαζόμενους και/ή στους εκπρόσωπούς τους (συνδικαλιστικές οργανώσεις, εκπρόσωποι εργαζομένων, εκπρόσωποι υγείας και ασφάλειας, συμβούλια εργαζομένων) πρέπει να παρέχεται το δικαίωμα να συμμετέχουν αποτελεσματικά στη διαδικασία λήψης αποφάσεων και στην επίβλεψη της εφαρμογής των ρυθμίσεων που αφορούν όλα τα θέματα που περιέχονται στη συγκεκριμένη διάταξη. Η Επιτροπή έχει σταθερά κρίνει ότι το Άρθρο 3 του Πρόσθετου Πρωτοκόλλου του 1988 δεν ισχύει για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις (βλ., μεταξύ άλλων, ΓΕΝΟΠ-ΔΕΗ και ΑΔΕΔΥ κατά Ελλάδας, Προσφυγή Αριθ. 65/2011, ό.π. §39*).* Η Επιτροπή σημειώνει ότι ακόμα και αν, ως αποτέλεσμα των μεταρρυθμίσεων που εφαρμόζονται, δεν υπάρχει πλέον κανένα γενικό νομοθετικό πλαίσιο ή κλαδική συλλογική διαπραγμάτευση στην Ελλάδα που θα μπορούσε να θεωρηθεί ότι παρέχει ένα γενικό πλαίσιο εργασιακών σχέσεων, δεν είναι δυνατόν να εξετάσει τους ισχυρισμούς της ΓΣΕΕ τους γενικά σχετικούς με τις συλλογικές διαπραγμα-

τεύσεις και, ειδικότερα, τον τρόπο με τον οποίο οι διαπραγματεύσεις αυτές μπορούν να χειριστούν ειδικά θέματα (καθορισμός αμοιβών, διαιτησία, επέκταση συλλογικών συμβάσεων εργασίας), τη στιγμή κατά την οποία τα θέματα αυτά εμπίπτουν στο πεδίο των Άρθρων 5 και 6 του Χάρτη του 1961 τα οποία η Ελλάδα δεν είχε αποδεχθεί τη στιγμή της κατάθεσης της παρούσας προσφυγής.

244. Οι διατάξεις του Άρθρου 3 του Πρόσθετου Πρωτοκόλλου του 1988 παρ' όλα αυτά υποχρεώνουν το Κράτος να εξασφαλίσει ότι θα εφαρμόζονται άλλες διαδικασίες από εκείνες των Άρθρων 5 και 6 με σκοπό να εξασφαλίζεται η αποτελεσματική άσκηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων για συμμετοχή στον καθορισμό και στη βελτίωση των όρων εργασίας. Εντούτοις όμως, τα κείμενα που επικαλείται η προσφεύγουσα οργάνωση τα οποία καταργούν το προγενέστερα ισχύον σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων δεν αναφέρουν ότι υπάρχουν άλλα μέτρα που να εξασφαλίζουν ότι εκπληρώνεται η ως άνω υποχρέωση του Κράτους.

245. Η Επιτροπή θεωρεί ότι υπάρχει παραβίαση του Άρθρου 3 του Πρόσθετου Πρωτοκόλλου του 1988 στον Χάρτη του 1961.

ΤΕΛΙΚΕΣ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ

246. Μετά την εξέταση των ισχυρισμών της προσφεύγουσας οργάνωσης και υπό το φως των διαπιστώσεων παραβίασης, η Επιτροπή εφιστά την προσοχή στα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της κατάστασης που οδήγησαν στην άσκηση αυτής της προσφυγής.

247. Ενώ λαμβάνει υπόψη την έκταση και τη σοβαρότητα της οικονομικής και χρηματοπιστωτικής κρίσης, θύμα της οποίας είναι ο πληθυσμός της Ελλάδας, και ιδίως οι εργαζόμενοι, η Επιτροπή θεωρεί ωστόσο ότι οι παραβιάσεις του Χάρτη του 1961 που ήλθαν στο φως από την εξέταση της προσφυγής αυτής είναι ιδιαίτερα σοβαρές, και αυτό εξαιτίας:

α) του μεγάλου αριθμού των διατάξεων που αφορά και των επιπτώσεων για τα άτομα που προστατεύονται από τα δικαιώματα που έχουν παραβιαστεί,

β) του αριθμού των θυμάτων αυτών των παραβιάσεων, καθώς επηρεάζεται σημαντικό ποσοστό του πληθυσμού.

γ) του διαρκούς χαρακτήρα ορισμένων από τις παραβιάσεις, που έχουν ήδη διαπιστωθεί κατά την εξέταση προγενέστερων προσφυγών.

248. Η Επιτροπή υπενθυμίζει ότι σκοπός του Χάρτη και ο δικός της ρόλος υπό τους όρους του Πρωτοκόλλου για το σύστημα συλλογικών προσφυγών, δεν είναι η υπεράσπιση ασαφών αξιών, αλλά η προστασία δικαιωμάτων με πρακτική εφαρμογή και αποτελεσματικότητα.

249. Επισημαίνει ότι η αδράνεια του εθνικού νομοθέτη, κάτω από την ισχυρή πίεση των πιστωτών, σχετικά με την τροποποίηση των νόμων για χρονικό διάστημα από τον Απρίλιο του 2012 μέχρι τον Σεπτέμβριο του 2015, παρά τις παραβιάσεις του Χάρτη που προκάλεσε, οδήγησε σε επιδείνωση της κατάστασης με την πάροδο των χρόνων, σε αντίθεση με την υποχρέωση των Συμβαλλόμενων Κρατών να προβούν στη λήψη τόσο των νομοθετικών όσο και των πρακτικών εκείνων μέτρων που θα επι-

τρέπουν την πλήρη άσκηση των δικαιωμάτων που κατοχυρώνονται από τον Χάρτη.

250. Η Επιτροπή επιμένει ότι οι εν λόγω παραβιάσεις δεν αφορούν μόνο τα άτομα που προστατεύονται από τα δικαιώματα που έχουν παραβιαστεί ή τη σχέση τους με το Κράτος κατά του οποίου στρέφεται η προσφυγή. Αποτελούν επίσης πρόκληση για τα συμφέροντα της ευρύτερης κοινωνίας και για τα κοινά θεμελιώδη πρότυπα όλων των Κρατών Μελών του Συμβουλίου της Ευρώπης, δηλαδή για τα ανθρώπινα δικαιώματα, τη δημοκρατία και το κράτος δικαίου.

251. Λαμβάνοντας υπόψη την κατάσταση και εκτιμώντας ότι αυτή απαιτεί την επείγουσα προσοχή όλων των Κρατών Μελών του Συμβουλίου της Ευρώπης, η Επιτροπή καλεί την Επιτροπή των Υπουργών να δημοσιεύσει την παρούσα απόφαση επί της ουσίας της προσφυγής αμέσως μετά την κοινοποίησή της.

ΠΟΡΙΣΜΑ

Για τους λόγους αυτούς, η Επιτροπή καταλήγει στο εξής πόρισμα:

- με 9 ψήφους έναντι 3 ότι δεν υπάρχει παραβίαση του Άρθρου 1§1 του Χάρτη του 1961,
- ομόφωνα ότι υπάρχει παραβίαση του Άρθρου 1§2 του Χάρτη του 1961,
- ομόφωνα ότι υπάρχει παραβίαση του Άρθρου 2§1 του Χάρτη του 1961,
- ομόφωνα ότι δεν υπάρχει παραβίαση του Άρθρου 2§5 του Χάρτη του 1961,
- ομόφωνα ότι υπάρχει παραβίαση του Άρθρου 4§1 του Χάρτη του 1961 για τον λόγο ότι

α) δεν εξασφαλίζεται η δίκαιη αμοιβή

β) η μείωση του κατώτατου μισθού για εργαζόμενους κάτω των 25 ετών είναι υπερβολική και αποτελεί διάκριση με βάση την ηλικία,

- ομόφωνα ότι υπάρχει παραβίαση του Άρθρου 4§4 του Χάρτη του 1961,
- ομόφωνα ότι υπάρχει παραβίαση του Άρθρου 7§5 του Χάρτη του 1961 για τον λόγο ότι ο κατώτατος μισθός για νέους εργαζομένους ηλικίας από 15 έως 18 ετών δεν είναι δίκαιος,
- ομόφωνα ότι υπάρχει παραβίαση του Άρθρου 7§7 του Χάρτη του 1961,
- με 9 ψήφους έναντι 3 ότι υπάρχει παραβίαση του Άρθρου 3 του Πρόσθετου Πρωτοκόλλου του 1988.

(Υπογραφή)	(Υπογραφή)	(Υπογραφή)
Eliane CHEMLA	Giuseppe PALMISANO	Rıgis Brillat
Εισηγήτρια	Πρόεδρος	Εκτελεστικός Γραμματέας

Σύμφωνα με τον Κανόνα 35§1 του Κανονισμού στην παρούσα απόφαση επισυνάπτεται η ξεχωριστή μειοψηφούσα γνώμη του ΠΕΤΡΟΥ ΣΤΑΓΚΟΥ.

ΞΕΧΩΡΙΣΤΗ ΜΕΙΟΨΗΦΟΥΣΑ ΓΝΩΜΗ ΤΟΥ ΠΕΤΡΟΥ ΣΤΑΓΚΟΥ

Ψήφισα κατά της διαπίστωσης ότι η Ελλάδα δεν παραβίασε το Άρθρο 1§1 του Χάρτη του 1961, διότι ούτε κατάλαβα ούτε συμφώνησα με το επιχείρημα που προέβαλαν τα περισσότερα μέλη της Επιτροπής, ότι η εν λόγω εθνική νομοθεσία, με την οποία απορρυθμίζονται οι συνθήκες απασχόλησης για την αύξηση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων, δεν ήταν η αιτία της επιδείνωσης της κατάστασης της απασχόλησης και της αύξησης της ανεργίας στην Ελλάδα και ότι αυτό μπορεί να αποδίδεται σε άλλους παράγοντες (τους οποίους ωστόσο δεν εντοπίζει η Επιτροπή) (βλ. § 127 της απόφασης).

Θεωρώ ότι η προσφεύγουσα συνδικαλιστική οργάνωση στοιχειοθέτησε την υπόθεσή της με πολύ αξιόπιστο τρόπο, ειδικότερα με βάση στοιχεία μελετών της EUROSTAT και του ΟΟΣΑ, ότι δηλαδή η τεράστια αύξηση της ανεργίας μεταξύ 2009 και 2015 (μείωση του ποσοστού απασχόλησης από 75 σε 60%, βλ. ανωτέρω § 104), όσο και διαφορετικές να υπήρξαν οι αιτίες, ήταν αποτέλεσμα τριών φαινομένων, τα οποία είναι: η κατάργηση της νομοθεσίας για την προσωρινή απασχόληση, που βρισκόταν εκτός συλλογικών διαπραγματεύσεων, τις ώρες εργασίας, τα επίπεδα αποδοχών ή την κοινωνική ασφάλιση με αποτέλεσμα τον περιορισμό των προσλήψεων -με εξαίρεση τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου –, η ευρέως εκτεταμένη κατάρρευση της αγοραστικής δύναμης, που μείωσε δραματικά την εσωτερική ζήτηση, ειδικά εκείνη για τα προϊόντα καθημερινής χρήσης, καταλήγοντας τελικά σε πολυάριθμες χρεωκοπίες και απολύσεις προσωπικού (βλ. § 114), και οι απολύσεις, τις οποίες προφανώς διευκόλυνε η νέα νομοθεσία.

Όπως επισημαίνει η Επιτροπή στην παράγραφο 128 της απόφασης, κατά τον κύκλο παρακολούθησης της εφαρμογής του Άρθρου 1§1 από την Ελλάδα για την περίοδο 2011-2014, η ανεργία είχε ήδη αγγίξει ανησυχητικά επίπεδα ως αποτέλεσμα των μέτρων που είχαν ληφθεί σε συνάρτηση με τις χρηματοοικονομικές υποχρεώσεις της χώρας έναντι των πιστωτών της. Τα μέτρα της τότε κυβέρνησης, για την ενσωμάτωση των νέων ατόμων και των ευάλωτων κοινωνικών ομάδων στην αγορά εργασίας, για την υποστήριξη των επιχειρηματικών πρωτοβουλιών και την οικονομική στήριξη των κλάδων που επλήγησαν περισσότερο από την οικονομική κρίση, θεωρήθηκαν ανεπαρκή από την Επιτροπή για τη βελτίωση της κατάστασης της απασχόλησης στη χώρα.

Η εναγόμενη Κυβέρνηση, η οποία ήταν στην εξουσία από τις κοινοβουλευτικές εκλογές του Ιανουαρίου 2015 μέχρι τον χρόνο έκδοσης της απόφασης της Επιτροπής επί της ουσίας της προσφυγής, δεν παρουσίασε στην Επιτροπή κανένα συγκεκριμένο παράδειγμα πολιτικής για την απασχόληση, του είδους που η Επιτροπή αναγνωρίζει ως πολιτική που συνεισφέρει στις προσπάθειες ενθάρρυνσης των ανέργων να αναλάβουν εκ νέου εργασία (καθοδήγηση, κατάρτιση, δραστηριότητες δημοσίου συμφέροντος). Ακόμα χειρότερα, το επιχείρημά της εναντίον των ισχυρισμών της προσφεύγουσας σχετικά με την παραβίαση του Άρθρου 1§1 του Χάρτη περιορίζεται αποκλειστικά και μόνο στη δήλωση

ότι ο πρώτος νόμος που υιοθετήθηκε από τον εθνικό νομοθέτη τον Ιανουάριο του 2015 εισήγαγε τη χρήση προπληρωμένης κάρτας για την πληρωμή ειδών διατροφής, την δωρεάν βασική υγειονομική περίθαλψη, τη σύνδεση με το δίκτυο ηλεκτρισμού για 350.000 νοικοκυριά και καθολική ιατρική κάλυψη για 1.500.000 άτομα (βλ. ανωτέρω § 117).

Κανένα από αυτά τα εθνικά μέτρα που αναφέρει η εναγόμενη Κυβέρνηση δεν εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής του Άρθρου 1§1 του Χάρτη του 1961 και επομένως αυτά αδυνατούν να εξασφαλίσουν την αποτελεσματική άσκηση του δικαιώματος στην εργασία μέσω πολιτικής για την επίτευξη και διατήρηση του κατά το δυνατόν υψηλότερου και σταθερού επιπέδου απασχόλησης, αποβλέποντας περαιτέρω στην επίτευξη της πλήρους απασχόλησης.

Η εναγόμενη Κυβέρνηση προσθέτει ότι προσπάθησε να αντισταθμίσει τις επιζήμιες επιπτώσεις των Μνημονίων I και II (του 2010 και 2012 αντίστοιχα) θεσπίζοντας ένα σύστημα εφάπαξ συνταξιοδοτικής παροχής που ορίστηκε στο 60% του μέσου εισοδήματος (βλ. ανωτέρω, ibid.). Κατά την Κυβέρνηση, η νομοθεσία αυτή, της οποίας προηγήθηκε μια αξιολόγηση κοινωνικών επιπτώσεων, θα επέτρεπε σε κάποιους άνεργους και σε εργαζόμενους σε μη τυπική βάση να λάβουν μια σύνταξη. Εντούτοις, η θέση σε ισχύ του μέτρου αυτού απαιτεί τη συμφωνία των πιστωτών της χώρας κατά τα προβλεπόμενα στο Μνημόνιο III, το οποίο διαπραγματεύθηκε η Κυβέρνηση τον Ιούλιο του 2015. Την ημερομηνία υιοθέτησης της απόφασης της Επιτροπής επί της ουσίας της προσφυγής, δεν υπήρχε ακόμα η συναίνεση των πιστωτών. Ωστόσο, οι πιστωτές της χώρας συμφώνησαν σιωπηρά τον Δεκέμβριο του 2016 ότι η Κυβέρνηση θα χορηγούσε μία συμπληρωματική εφάπαξ παροχή σε όλους τους συνταξιούχους, ανεξάρτητα από το ύψος της σύνταξης που λαμβάνουν, ενώ τα ανωτέρω αναφερόμενα μέτρα συνδρομής στους ανέργους καθυστέρησαν επ' αόριστον με ευθύνη της Κυβέρνησης κατά της οποίας στρέφεται η προσφυγή.

Επιπλέον, στη διαδικασία ακρόασης, η Κυβέρνηση απάντησε στον ισχυρισμό παραβίασης του Άρθρου 1§1, δηλώνοντας ότι είχε καταβάλει ουσιαστικές προσπάθειες στις διαπραγματεύσεις με τους πιστωτές της Ελλάδας για την αντικατάσταση των προσβαλλόμενων μέτρων με πολιτικές τόνωσης της οικονομίας για μια δίκαιη κατανομή των οικονομικών βαρών και αποκατάσταση των κοινωνικών δικαιωμάτων. Κάλεσε επίσης, ενώπιον της Επιτροπής, να δοθεί ένα τέλος στην αύξηση των ανισοτήτων και στη διάλυση του Ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου, με επιχειρήματα υπέρ μιας Ευρώπης όπου η δημοκρατία και η κοινωνική συνοχή δεν θα παραδοθούν στις δυνάμεις της αγοράς και εκφράζοντας την πεποίθηση ότι η απόφαση της Επιτροπής θα εκφράζει την Ευρώπη του μέλλοντος (βλ. ανωτέρω §§ 116 και 121).

Θεωρώ ότι οι δηλώσεις αυτές, που έγιναν ενώπιον της Επιτροπής, παραβλέπουν σαφώς το γεγονός ότι ο σκοπός του Χάρτη, και το καθήκον της Επιτροπής σύμφωνα με τους όρους του Πρωτοκόλλου για το σύστημα συλλογικών προσφυγών, δεν είναι μια ασαφής διαδικασία προώθησης αξιών αλλά μια διαδικασία προστασίας δικαιωμάτων με πρακτική εφαρμογή και αποτελεσματικότητα (*Fidυration*

europιenne des Associations nationales travaillant avec les Sans-abri (FEANTSA) κατά Σλοβενίας, Προσφυγή Αριθ.53/2008, απόφαση επί της ουσίας της 8ης Σεπτεμβρίου 2009, §28).

Τα μέτρα τα οποία η εναγόμενη Κυβέρνηση δηλώνει ότι πράγματι έλαβε, τα οποία δεν συνδέονταν με την πολιτική που απαιτείται από το Άρθρο 1§1 του Χάρτη, σε συνδυασμό με τα μέτρα που ανήγγειλε αλλά ουδέποτε εφάρμοσε στην πράξη, και η ρητορική της υπέρ του αγώνα κατά των κοινωνικών ανισοτήτων και υπέρ του Ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου, είναι σημάδια της συνεχιζόμενης παραβίασης του Άρθρου 1§1 του Χάρτη από την Ελλάδα λόγω των εθνικών πολιτικών που οδηγούν σε άνοδο της ανεργίας, για την υπεράσπιση των οποίων προβάλλεται η ανάγκη οικονομικής διάσωσης της χώρας και οι οποίες επισημάνθηκαν με την ολοκλήρωση του τελευταίου κύκλου παρακολούθησης μέσω των εθνικών εκθέσεων (Δεκέμβριος 2014) πριν την ημερομηνία λήψης της απόφασης της Επιτροπής επί της ουσίας της προσφυγής αυτής.

Η αδράνεια των ελληνικών Αρχών, όπως προκύπτει τόσο από την τροποποίηση όσο και από την κατάργηση των νόμων οι οποίοι, μέσω των επιπτώσεων στην απασχόληση, εντάσσονται στο πεδίο εφαρμογής του Άρθρου 1 §1 του Χάρτη του 1961 και ισχύουν για μεγάλο χρονικό διάστημα, από τον Απρίλιο 2012 (ημερομηνία Μνημονίου ΙΙ) μέχρι την ημερομηνία απόφασης της Επιτροπής επί της ουσίας της προσφυγής, παραβιάζει την κατά το Άρθρο 1§1 υποχρέωση των Συμβαλλομένων Κρατών να προβούν στη λήψη όχι μόνο των νομοθετικών μέτρων – σύμφωνα με τη νομολογία της Επιτροπής – αλλά και των πρακτικών διαδικασιών που χρειάζονται για να επιτρέψουν την πλήρη άσκηση του δικαιώματος στην εργασία που κατοχυρώνεται στον Χάρτη.

Καταλήγοντας, θεωρώ ότι η ως άνω αδράνεια εκ μέρους των Ελληνικών αρχών, που διήρκεσε για χρονικό διάστημα συνολικά πέντε ετών, αποτέλεσε σκόπιμη πολιτική επιλογή, δεδομένης της πολιτικής φύσης – όπως δήλωσε η εναγόμενη Κυβέρνηση – των διαδικασιών που έχουν δημιουργηθεί στην Ελλάδα με σκοπό την ανάκαμψη από την οικονομική και χρηματοπιστωτική κρίση (δηλαδή πολιτικές διαπραγματεύσεις με τους πιστωτές).

Επιστολή ΓΣΕΕ (27-06-17) Προς ΥπΕργ_Συμμόρφωση με Απόφαση ΕΚΧ αρ.π 523

Προς

την Υπουργό Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης

και Κοινωνικής Αλληλεγγύης

κα Ε. Αχτσιόγλου

Κοινοποίηση:

Department of the European Social Charter – Collective Complaints

Directorate General of Human Rights and Rule of Law

Θέμα: «Ανάκληση όλων των νομοθετικών ρυθμίσεων της τετραετίας 2010-2014 οι οποίες, σύμφωνα με την απόφαση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής Κοινωνικών Δικαιωμάτων του Συμβουλίου της Ευρώπης της 23ης Μαρτίου 2017, παραβιάζουν τον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη (ΕΚΧ)»

Κυρία Υπουργέ,

Όπως γνωρίζετε, η ΓΣΕΕ κατέθεσε στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων του Συμβουλίου της Ευρώπης τη με αρ. 111/2014 προσφυγή της με την οποία ζητήσαμε να διαπιστωθεί ότι με σειρά νομοθετικών μέτρων έχουν λάβει χώρα από την Ελληνική Δημοκρατία επανειλημμένες παραβιάσεις του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη (Ε.Κ.Χ.) Επικεντρώσαμε την προσφυγή μας, στις πιο καίριες νομοθετικές παρεμβάσεις της περιόδου 2010-2014 στα εργασιακά του ιδιωτικού τομέα της οικονομίας, που περιλαμβάνει και τους φορείς και επιχειρήσεις που ανήκουν στον ευρύτερο δημόσιο τομέα και λειτουργούν με τις αρχές της ιδιωτικής οικονομίας, παρεμβάσεις που συνιστούν, εκτός όλων των άλλων, παραβίαση του Ευρωπαϊκού

Κοινωνικού Χάρτη (ΕΚΧ).

Η Επιτροπή με την απόφασή της, της 23ης Μαρτίου 2017, κατέληξε όπως είναι γνωστό, στα εξής συμπεράσματα:

1) Ομόφωνα ότι παραβιάζεται το Άρθρο 1§2 του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη (δικαίωμα του εργαζομένου να κερδίζει τη ζωή του με εργασία που αναλαμβάνει ελεύθερα). Η Επιτροπή έκρινε ότι οι διατάξεις που προβλέπουν κατώτερο μισθό για τους εργαζόμενους κάτω των 25 ετών είναι ασύμβατες με το άρθρο 1§2 του Χάρτη. Παραπέμποντας μάλιστα στην απόφαση της ΓΕΝΟΠ –ΔΕΗ/ΑΔΕΔΥ κατά της Ελλάδας με αρ. 66/2011, επεσήμανε ότι η έκταση των μειώσεων των κατώτατων μισθών και ο τρόπος που αυτή εφαρμόζεται στους εργαζόμενους κάτω των 25 ετών είναι δυσανάλογος ακόμη και αν εκτιμηθεί στο πλαίσιο της κρατούσας οικονομικής κρίσης

2) Ομόφωνα ότι παραβιάζεται το Άρθρο 2§1 του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη (λογική διάρκεια ημερήσιας και εβδομαδιαίας εργασίας με σταδιακή μείωση της τελευταίας). Σύμφωνα με την απόφαση της Επιτροπής, για να θεωρηθεί ότι οι σχετικές με το χρόνο εργασίας ρυθμίσεις είναι σύμφωνες με τις απαιτήσεις του Χάρτη πρέπει ο ανώτατος χρόνος εργασίας να καθορίζεται στενά από ένα ακριβές νομικό πλαίσιο, ώστε να περιορίζεται το εύρος που καταλείπεται σε εργαζόμενους και εργοδότες να τροποποιήσουν με συλλογικές συμβάσεις το χρόνο εργασίας. Στην περίπτωση της Ελλάδας ο νόμος δεν καθορίζει τα περιθώρια που διαθέτουν οι διαπραγματευόμενες πλευρές. Μετά δε την κατάλυση του συστήματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων δεν υπάρχουν προβλέψεις ότι οι επόμενες συλλογικές συμβάσεις με τους εκάστοτε εργοδότες θα καθορίζουν κάποιον ανώτατο χρόνο εργασίας ενώ δεν υπάρχουν ούτε συγκεκριμένες εγγυήσεις για την εφαρμογή αυτών των συμφωνιών.

Κατά συνέπεια η Επιτροπή έκρινε ότι η κατάσταση των εργαζομένων σχετικά με το χρόνο εργασίας συνιστά παράβαση του Άρθρου 2§1 του Χάρτη εξ αιτίας των υπερβολικών επιτρεπόμενων ορίων εβδομαδιαίας εργασίας και της έλλειψης επαρκών εγγυήσεων για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις (του πλαισίου εντός του οποίου αυτές θα κινηθούν).

3) Ομόφωνα ότι παραβιάζεται το Άρθρο 4§1 του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη (δικαίωμα για αμοιβή ικανή να εξασφαλίζει στους εργαζομένους και τις οικογένειές τους ένα αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης). Με βάση το ότι δεν υπάρχει εγγύηση δίκαιης αμοιβής, η μείωση του κατώτατου μισθού για ηλικίες κάτω των 25 είναι δυσανάλογη και συνιστά διάκριση με βάση την ηλικία.

Η Επιτροπή αποφάνθηκε, ειδικότερα, ότι για να θεωρηθεί δίκαιη η αμοιβή κατά το Άρθρο 4§1 του Χάρτη, ο κατώτατος μισθός δε πρέπει να ανέρχεται σε ποσοστό κάτω από το 60% του μέσου μισθού. Η Επιτροπή κατέληξε ότι ο νομοθετημένος κατώτατος μισθός και ο κατώτατος μισθός για ηλικίες κάτω των 25, όπως ορίστηκαν από την Π.Υ.Σ. 6/2012 και τον Ν. 4093/2012, είναι απρόσφοροι και ότι παραβιάζουν τη δίκαιη αμοιβή, όπως αυτή ορίζεται από το Άρθρο 4§1 του Χάρτη. Επιπλέον η Επιτροπή έκρινε ότι η μειωμένες αυξήσεις λόγω αρχαιότητας στους κατώτατους μισθούς ηλικιών άνω των 25 που είναι μακροχρόνια άνεργοι (Παράγραφος ΙΑ, Υποπαράγραφος ΙΑ.7 ν. 4254/2014) περιέχει ένα στοιχείο διάκρισης που επιδεινώνει τη κατάσταση γι΄ αυτή την ομάδα

εργαζομένων.

Συνεπώς η Επιτροπή κατέληξε στο συμπέρασμα ότι υπάρχει παράβαση του το Άρθρου 4§1 του Χάρτη, αφού δεν υπάρχει εγγύηση κατώτατης αμοιβής.

Η Επιτροπή παρατήρησε ακόμη ότι η κατάσταση σχετικά με τον κατώτατο μισθό για ηλικίες κάτω των 25 δεν έχει διορθωθεί (μετά την απόφαση ΓΕΝΟΠ –ΔΕΗ/ΑΔΕΔΥ κατά της Ελλάδας με αρ. 66/2011), γι΄ αυτό και επανέλαβε ότι το μέγεθος των μειώσεων του κατώτατου μισθού και ο τρόπος που αυτές εφαρμόζονται σε όλους τους εργαζόμενους κάτω των 25 είναι δυσανάλογα ως προς το σκοπό (της αντιμετώπισης της κρίσης) και συνιστά διάκριση λόγω ηλικίας.

Τα ελληνικά νομοθετικά μέτρα που ελέγχθηκαν από την Επιτροπή για τη συμβατότητά τους με τα Άρθρα 1§2, 2§1, 4§1 του ΕΚΧ είναι, μεταξύ άλλων, το άρθρο 31 ν. 4024/2011 για την κατάργηση των μισθολογικών όρων των σσε στον ευρύτερο δημόσιο τομέα κατά το μέρος που υπερβαίνουν τα καθοριζόμενα ανώτατα όρια και την επιβολή πλαφόν αποδοχών, το άρθρο 37 ν. 4024/2011 για τη σύναψη σσε από ενώσεις προσώπων σε όλες τις επιχειρήσεις όπου δεν υπάρχουν συνδικαλιστικές οργανώσεις, κατά προτεραιότητα και έναντι των κλαδικών οργανώσεων, καθώς και την αναστολή, όσο διαρκεί η εφαρμογή του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής, της αρχής της ευνοϊκότερης ρύθμισης σε περιπτώσεις συρροής επιχειρησιακής και κλαδικής συλλογικής σύμβασης εργασίας, πράγμα που συνεπάγεται την υπερίσχυση σε περίπτωση συρροής της δυσμενέστερης επιχειρησιακής σσε. Ελέγχθηκε ακόμη από την Επιτροπή το άρθρο 1 ΠΥΣ 6/2012 για τη μείωση του κατώτατου μισθού και ημερομισθίου της τότε ισχύουσας εθνικής γενικής σσε κατά 22% και 32% για τους νέους εργαζομένους ηλικίας μέχρι 25 ετών, όπως και το άρθρο 2 παρ. 2, 3 και 5, 5 παρ. 1,2 ΠΥΣ 6/2012, για την αναγκαστική λήξη σσε και διαιτητικών αποφάσεων και την κατάργηση της ρήτρας μονιμότητας και όλων των παρόμοιων ρητρών προστασίας των εργαζομένων από απολύσεις. Ελέγχθηκε ακόμη ο ν. 4093/2012 για τη θέσπιση νέου συστήματος καθορισμού του κατώτατου μισθού και ημερομισθίου από το ίδιο το κράτος καθώς επίσης και ο ν. 4254/2014 (Παράγραφος ΙΑ, Υποπαράγραφος ΙΑ.7) για τις διακρίσεις με βάση την ηλικία.

4) Ομόφωνα ότι παραβιάζεται το Άρθρο 4§4 του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη (δικαίωμα όλων των εργαζομένων για λογική προθεσμία προειδοποίησης σε περίπτωση τερματισμού της απασχόλησης). Η επιτροπή θεώρησε ότι υπάρχει παραβίαση του άρθρου 4§4 του Χάρτη, λόγω έλλειψης περιόδων προειδοποίησης ή αποζημίωσης απόλυσης σε περίπτωση απόλυσης κατά τη δοκιμαστική περίοδο. Η Επιτροπή έλεγξε εδώ για τη συμβατότητά τους με το Άρθρο 4 παρ. 4 του Χάρτη εκτός από τα νομοθετήματα που αναφέρονται παραπάνω, το ν. 3899/2010 και το ν. 4093/2012. Με το άρθρο 17 παρ. 5 του ν. 3899/2010 ορίστηκε ότι «η απασχόληση με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου λογίζεται ως απασχόληση δοκιμαστικής περιόδου για τους πρώτους δώδεκα μήνες», αντί των δύο μηνών που οριζόταν στο προϊσχύσαν δίκαιο. Ακολούθως με το ν. 4093/2012 ορίστηκε (Υποπ. ΙΑ.12 περ. 1) ότι *«η καταγγελία σύμβασης εργασίας ιδιωτικού υπαλλήλου με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου διαρκείας πέραν των δώδεκα (12) μηνών δεν μπορεί να πραγματοποιηθεί χωρίς προηγούμενη έγγραφη προειδοποίηση του εργοδότη…».*

Η Επιτροπή εξετάζοντας τη με αρ. 65/2011 προσφυγή των συνδικαλιστικών οργανώσεων ΑΔΕΔΥ και ΓΕΝΟΠ ΔΕΗ κατά της Ελλάδας, είχε ερευνήσει το ζήτημα αν η επιμήκυνση της δοκιμαστικής περιόδου (εντός της οποίας η εργοδοτική καταγγελία είναι ελεύθερη) παραβιάζει το Χάρτη. Η Επιτροπή, όπως είναι γνωστό, ακολουθώντας τη νομολογία της αναφορικά με τη διάταξη αυτή έκρινε ότι η έννοια της δοκιμαστικής περιόδου δεν είναι ασύμβατη με τη χορήγηση της δυνατότητας στους εργοδότες να διαπιστώσουν την καταλληλότητα του προσωπικού που προσλαμβάνουν, αλλά δεν πρέπει να εφαρμόζεται με τέτοια ευρύτητα, ώστε να καθίστανται ανεφάρμοστες για τον εργαζόμενο οι εγγυήσεις που αφορούν την περίοδο προειδοποίησης και την αποζημίωση. **Στο πλαίσιο αυτό, η Επιτροπή επιβεβαίωσε την παραβίαση του Άρθρου 4 παρ. 4 του Χάρτη και έκρινε ότι το δικαίωμα σε εύλογο χρόνο προειδοποίησης σε περίπτωση λήξης της απασχόλησης εφαρμόζεται σε όλες τις κατηγορίες των εργαζομένων** ανεξάρτητα από το status ή το βαθμό τους, συμπεριλαμβανομένων αυτών που απασχολούνται σε μη τακτική βάση. Επίσης εφαρμόζεται κατά τη διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου. Η εθνική νομοθεσία θα πρέπει να είναι τόσο ευρεία, ώστε κανείς εργαζόμενος να μην μείνει απροστάτευτος. Ο κύριος λόγος του χρόνου προειδοποίησης είναι να δοθεί η δυνατότητα στον εργαζόμενο να έχει τον κατάλληλο χρόνο για εξεύρεση άλλης εργασίας πριν τη λήξη της τρέχουσας απασχόλησης του χωρίς να στερείται τις αποδοχές της εργασίας του. Στο πλαίσιο αυτό χρόνος προειδοποίησης μικρότερος του μήνα για προϋπηρεσία ενός έτους αντίκειται στο Χάρτη.

Η Επιτροπή επιβεβαίωσε τη συστηματική μη συμμόρφωση του Έλληνα νομοθέτη με τις υποχρεώσεις που απορρέουν από το Άρθρο 4 παρ. 4 του Χάρτη ιδίως από το γεγονός ότι **ο ν. 4093/2012 ψηφίστηκε μετά την έκδοση της παραπάνω απόφασης της Επιτροπής, που διαπίστωσε την ενλόγω παράβαση.**

5) Ομόφωνα ότι παραβιάζεται το Άρθρο 7§5 του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη (δικαίωμα των νεαρών εργαζομένων και των μαθητευομένων για δίκαιη αμοιβή), επειδή ο κατώτατος μισθός για ανηλίκους 15-18 ετών δεν είναι δίκαιος. Στο πλαίσιο ελέγχου των νομοθετημάτων που αναφέρονται παραπάνω, η Επιτροπή παρέπεμψε σε προηγούμενη απόφασή της (ΓΕΝΟΠ –ΔΕΗ/ΑΔΕΔΥ κατά της Ελλάδας με αρ. 65/2011) στην οποία έλεγξε ειδικότερα, τη συμβατότητα και του άρθρου 74 παρ. 9 ν. 3863/2010 με το Άρθρο 7 παρ. 5 του Χάρτη. Με το άρθρο 74 παρ. 9 ν. 3863/2010 ορίζεται ότι εργαζόμενοι από 15 έως 18 ετών μπορούν να συνάπτουν ειδικές συμβάσεις μαθητείας με εργοδότες με διάρκεια μέχρι ενός έτους για την απόκτηση δεξιοτήτων και με μισθό το 70% του κατώτατου ημερομισθίου ή μισθού της ΕΓΣΣΕ. Επιπλέον ορίζεται, μεταξύ άλλων, ότι τα πρόσωπα αυτά δεν υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας με εξαίρεση τις διατάξεις για την υγεία και την ασφάλεια.

Ο «δίκαιος και κατάλληλος» χαρακτήρας του μισθού, σύμφωνα με την Επιτροπή, εκτιμάται με βάση τη σύγκριση των αμοιβών των ανηλίκων εργαζόμενων με τον αρχικό ή τον κατώτατο μισθό των ενηλίκων εργαζόμενων. Σε κάθε περίπτωση ο μισθός αναφοράς/σύγκρισης (ενηλίκων) θα πρέπει να είναι αρκετός ώστε να καλύπτει τα προβλεπόμενα από το Άρθρο 4§1 του Χάρτη. Εάν ο μισθός αναφοράς/σύγκρισης είναι πολύ χαμηλός τότε ο μισθός ανήλικου ακόμα και αν είναι σύμφωνος με τα ανώτερο ποσοστά δεν θεωρείται κατάλληλος.

Όταν ο κατώτατος μισθός πέφτει κάτω από τα θεσπισμένα όρια για ενήλικους εργαζόμενους, η Επιτροπή θεωρεί ότι αυτά τα επίπεδα αμοιβών δεν μπορούν να θεωρηθούν δίκαια ούτε σε συνάρτηση με την ερμηνεία του Άρθρου 7§5 του Χάρτη.

6) Ομόφωνα ότι παραβιάζεται το Άρθρο 7§7 του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη (δικαίωμα κανονικής άδειας με αποδοχές τουλάχιστον 3 εβδομάδων για εργαζομένους κάτω των 18 ετών). Η Επιτροπή εξέτασε τη συμβατότητα των άρθρου 1 της Π.Υ.Σ. 6/2012 και της Υποπαραγράφου ΙΑ. 11 του ν. 4093/2012 με το Άρθρο 7 παρ. 7 του Χάρτη, ενώ παρέπεμψε στην απόφασή της ΓΕΝΟΠ –ΔΕΗ/ΑΔΕΔΥ κατά της Ελλάδας με αρ. 65/2011, με την οποία έλεγξε τη συμβατότητα με το άρθρο 7 παρ. 7 του Χάρτη του άρθρου 74 παρ. 9 ν. 3863/2010,

7) Με 9 ψήφους υπέρ και 3 κατά ότι υπάρχει παράβαση του Πρόσθετου Πρωτοκόλλου του 1988 (δικαίωμα των εργαζομένων να συμμετέχουν στον καθορισμό και τη βελτίωση των όρων και των συνθηκών εργασίας και λήψη μέτρων από τα κράτη – μέλη για τη διασφάλιση αυτού του δικαιώματος). Η ασυμβατότητα εδώ με το Πρόσθετο Πρωτόκολλο αφορά τα άρθρα 31 και 37 ν. 4024/2011, τα άρθρα 1, 2 και 5 Π.Υ.Σ. 6/2012, την Υποπαρ. ΙΑ ν. 4093/2012 και τον ν. 4254/2014, για τις διατάξεις που αναφέρονται παραπάνω.

Η Επιτροπή αποφάνθηκε ότι το Άρθρο 3 του Πρόσθετου Πρωτοκόλλου του 1988 υποχρεώνει το κράτος να εγγυηθεί ότι υπάρχουν διαδικασίες άλλες και εκτός των Άρθρων 5 και 6, που αποσκοπούν στο να υπάρχει αποτελεσματική άσκηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων στον καθορισμό και τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας. Η κατάργηση του προηγούμενου καθεστώτος συλλογικών διαπραγματεύσεων δεν προσφέρει μέτρα ισοδύναμα, ικανά να εγγυηθούν ότι αυτές οι υποχρεώσεις θα εκπληρωθούν. Γι΄ αυτό η Επιτροπή συμπέρανε ότι υπάρχει παράβαση του Άρθρου 3 του Πρόσθετου Πρωτοκόλλου του 1988.

Κυρία Υπουργέ,

Η από 23-3-2017 απόφαση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής Κοινωνικών Δικαιωμάτων του Συμβουλίου της Ευρώπης, που εκδόθηκε μετά και την προφορική ακρόαση της ΓΣΕΕ και της Ελληνικής Κυβέρνησης, αποτελεί μια απερίφραστη καταδίκη των νομοθετικών μέτρων που παραβιάζουν τον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη, απόσταγμα της ευρωπαϊκής παράδοσης για την προστασία των κοινωνικών δικαιωμάτων. Η απόφαση συγχρόνως ορθώνει ένα τοίχο προστασίας των εργαζομένων έναντι της απειλής επιβολής και νέων αντεργατικών μέτρων.

Εκτιμώντας τη σφοδρότητα της οικονομικής κρίσης που υφίστανται οι Έλληνες, κυρίως οι εργαζόμενοι, η Επιτροπή έκρινε ότι οι παραβάσεις του Χάρτη του 1961 που ήρθαν στο φως έχουν ιδιαίτερη βαρύτητα λόγω

α) του μεγάλου αριθμού των σχετικών ρυθμίσεων και των αποτελεσμάτων που αυτές οι ρυθμίσεις έχουν για τους εργαζόμενους

β) του μεγάλου αριθμού θιγομένων πολιτών και

γ) της συνέχισης κάποιων από τις παραβάσεις που διαπιστώθηκαν με προηγούμενες αποφάσεις της.

Είναι σαφές ότι κανένας δικαιολογητικός λόγος, καμιά δημοσιονομική κρίση και κρίση δημόσιου χρέους, καμιά πολιτική εσωτερικής υποτίμησης δια της μεί-

ωσης των μισθών με στόχο τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας, καμιά εξαιρετική περίσταση δεν μπορεί να δικαιολογήσει τη βαρβαρότητα των νομοθετικών μέτρων με θύματα τους εργαζομένους αλλά και την οικονομία στο σύνολό της, που διαπίστωσε η Ευρωπαϊκή Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων.

Στο πλαίσιο αυτό, μετά και την απόφαση της Επιτροπής της 23ης Μαρτίου 2017, είναι επιτακτική η κατάργηση όλων των παραπάνω νομοθετικών μέτρων, που πλήττουν βάναυσα την εργασία και, γενικά, την αξιοπρέπεια των εργαζομένων και παραβιάζουν κατάφωρα τον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη.

Για τη ΓΣΕΕ

Ο Πρόεδρος	Ο Γεν. Γραμματέας
Γιάννης Παναγόπουλος	Νικόλαος Κιουτσούκης

ΙΝΕ/ΓΣΕΕ
Ιουλιανού 24, Τ.Κ. 104 34
Κωδ. 3385