ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗ
επένδυση στην κοινωνία της γνώσης
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΑΙΔΕΙΑΣ, ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗΣ ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ
ΕΙΔΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ
ΕΣΠΑ 2007-2013
ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ
Ευρωπαϊκή Ένωση
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο
Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης

ISBN: 978-960-9571-20-3

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ

Ατομικές & Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις

ΕΛΛΗ ΒΑΡΧΑΛΑΜΑ - ΑΝΤΑ ΣΤΑΜΑΤΗ

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ

Εκπαιδευτικό Υλικό



Θεματική Ενότητα

Ατομικές & Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις

Βασικά στοιχεία και έννοιες

ΕΛΛΗ ΒΑΡΧΑΛΑΜΑ - ΑΝΤΑ ΣΤΑΜΑΤΗ

ISBN: 978-960-9571-20-3
Copyright ΙΝΕ/ΓΣΕΕ
Εμμανουήλ Μπενάκη 71Α, 106 81 Αθήνα
www.inegsee.gr

Σελιδοποίηση - Εκτύπωση:
ΚΑΜΠΥΛΗ ΑΕΒΕ
Αντιγόνης 60 & Λένορμαν
Τηλ.: 210 5156820, Fax: 210 5156811
e-mail: info@kambili.gr

ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ
ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ - ΓΣΕΕ

ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΥΛΙΚΟ

Θεματική Ενότητα:

«ΑΤΟΜΙΚΕΣ & ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ: Βασικά Στοιχεία και Έννοιες»

Έλλη Βαρχαλαμά - Άντα Σταμάτη

Φθινόπωρο 2012

Ευρωπαϊκή Ένωση
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΑΙΔΕΙΑΣ, ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗΣ ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ
ΕΙΔΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ
ΕΣΠΑ 2007-2013
ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ
Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

Πρόλογος 11

ΕΝΟΤΗΤΑ Ά.
Ατομικά εργατικά δικαιώματα

Εισαγωγικές παρατηρήσεις 17
Κεντρικός στόχος του εκπαιδευτικού προγράμματος 17
Προσδοκώμενα αποτελέσματα 18
Λέξεις-κλειδιά 19

Κεφάλαιο 1.
Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας και τα στοιχεία που τη θεμελιώνουν

1.1. Το περιεχόμενο της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας 21
1.2. Το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη 24
1.3. Η απασχόληση στο πλαίσιο άλλων έννομων σχέσεων 26
1.3.1. Σύμβαση έργου 27
1.3.2. Σύμβαση ανεξάρτητων υπηρεσιών 31
1.4. Άτυπες μορφές απασχόλησης 32
1.5. Τηλεργασία 34

Κεφάλαιο 2.
Η κατάρτιση της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας και οι όροι της

2.1. Όροι κατάρτισης της ατομικής σύμβασης εργασίας 37
2.2. Συμβαλλόμενα μέρη 40
2.3. Σύμβαση δανεισμού 40

2.4. Διάρκεια της σύμβασης εργασίας 46
2.5. Δοκιμαστική περίοδος 49
2.6. Σύμβαση μαθητείας 50
2.7. Διάκριση εργαζομένων σε υπαλλήλους και εργάτες 52

Κεφάλαιο 3.
Υποχρεώσεις που απορρέουν από τη σύμβαση εργασίας

3.1. Τόπος παροχής εργασίας 58
3.2. Είδος της παρεχόμενης εργασίας 59
3.3. Τρόπος εκπλήρωσης της εργασίας 60
3.4. Χρόνος της εργασίας 60
3.5. Εβδομαδιαία ανάπαυση και αργίες 65
3.6. Νυχτερινή εργασία 68
3.7. Μερική απασχόληση 69
3.8. Εκ περιτροπής εργασία 71
3.9. Διαθεσιμότητα 73
3.10. Υποχρέωση παροχής αδειών 76
3.10.1. Ετήσια άδεια με αποδοχές 76
3.10.2. Λοιπές άδειες 78
3.11. Αναστολή της σχέσης εργασίας 81

Κεφάλαιο 4.
Υποχρεώσεις του εργοδότη που απορρέουν από τη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας

4.1. Η αμοιβή της εργασίας 86
4.2. Μέτρα για την προστασία του μισθού 89
4.3. Δικαίωμα επίσχεσης 91
4.4. Προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση αφερεγγυότητας του εργοδότη 92
4.5. Υποχρέωση για πρόνοια 93
4.6. Υποχρέωση σεβασμού της ιδιωτικής ζωής και της προσωπικότητας του εργαζομένου 95

Κεφάλαιο 5.
Λύση της σχέσης εργασίας
5.1. Λύση της σχέσης εργασίας....101
5.2. Μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας....109
5.3. Ομαδικές απολύσεις....110
5.4. Μεταβολή του προσώπου του εργοδότη - Μεταβίβαση επιχείρησης....114

ΕΝΟΤΗΤΑ ΄Β.
Συλλογικά εργατικά δικαιώματα
Εισαγωγικές παρατηρήσεις....119
Τρέχουσα οικονομική και κοινωνική συγκυρία....119
Κεντρικός στόχος του εκπαιδευτικού προγράμματος....121
Προσδοκώμενα αποτελέσματα....122
Λέξεις-κλειδιά....123

Κεφάλαιο 6.
Συνδικαλιστική ελευθερία
6.1. Έννοια και περιεχόμενο συνδικαλιστικής ελευθερίας....125
6.2. Συνδικαλιστικές οργανώσεις....128
6.2.1. Ίδρυση και λειτουργία συνδικαλιστικών οργανώσεων....129
6.2.2. Μέλη συνδικαλιστικών οργανώσεων....131
6.2.3. Δομή συνδικαλιστικού κινήματος - Είδη συνδικαλιστικών οργανώσεων....134
6.2.4. Διευκόλυνση συνδικαλιστικής δράσης – Δικαιώματα στους τόπους εργασίας....136
6.2.5. Προστασία της συνδικαλιστικής δράσης....143
6.2.6. Οι ρυθμίσεις του ν. 4024/2011. Παρέμβαση στην «καρδιά» της ελεύθερης συνδικαλιστικής δράσης....147
6.3. Συμβούλια Εργαζομένων....150
6.3.1. Συγκρότηση και λειτουργία Συμβουλίων Εργαζομένων....151
6.3.2. Αρμοδιότητες Συμβουλίων Εργαζομένων....152
6.3.3. Υποχρεώσεις Συμβουλίων Εργαζομένων....155

6.3.4. Διευκολύνσεις του Συμβουλίου Εργαζομένων 155
6.3.5. Προστασία της δράσης και των μελών των Συμβουλίων Εργαζομένων 157

Κεφάλαιο 7.
Συλλογικές Διαπραγματεύσεις - Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας

7.1. 2010: Έτος ορόσημο για τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και την ισχύ τους. Νέες ρυθμίσεις 160
7.2 Έκταση εφαρμογής του Ν. 1876/1990 163
7.3. Συλλογικές διαπραγματεύσεις 164
7.4. Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας 165
7.5. Είδη και αρμοδιότητα σύναψης ΣΣΕ 168
7.6. Κανονιστική ισχύς των ΣΣΕ 172
7.7. Συρροή ΣΣΕ 173
7.8. Δέσμευση ΣΣΕ 175
7.8.1. Επέκταση της εφαρμογής μιας ΣΣΕ με την κήρυξή της ως γενικά υποχρεωτικής 176
7.8.2. Επέκταση της εφαρμογής μιας ΣΣΕ με προσχώρηση 177
7.9. Διάρκεια ισχύος της ΣΣΕ 178
7.10. Διαδοχή ΣΣΕ 180
7.11. Οι ρυθμίσεις του ν. 4024/2011 (άρθρο 37) 180

Κεφάλαιο 8.
Επίλυση συλλογικών διαφορών

8.1. Συμφιλιωτική διαδικασία 184
8.2. Μεσολάβηση και διαιτησία 185
8.2.1. Διαδικασία μεσολάβησης 186
8.2.2. Προσφυγή στη διαιτησία 187
8.3. Αξιολόγηση νέου συστήματος μεσολάβησης-διαιτησίας 190

Κεφάλαιο 9.
Οι αντεργατικές ρυθμίσεις της νέας δανειακής σύμβασης (ν. 4046/2012 και 6η ΠΥΣ 2012)

9.1. Η 6η Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου της 28ης-2-2012, στο πλαίσιο εκτέλεσης των δεσμεύσεων της νέας δανειακής σύμβασης (άρθρο 1 παρ.6 ν. 4046/2012) 195

9.2. Εγκύκλιοι ενημέρωσης της Γ.Σ.Ε.Ε. για κρίσιμα ζητήματα συλλογικών διαπραγματεύσεων και Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας 210

Κεφάλαιο 10.
Απεργία

10.1. Αιτήματα απεργίας 262
10.2. Είδη απεργίας 264
10.3. Κήρυξη της απεργίας 267
10.4. Προειδοποίηση του εργοδότη 271
10.5. Δημόσιος διάλογος 273
10.6. Προσωπικό ασφαλείας 275
10.7. Εγγυήσεις υπέρ του δικαιώματος απεργίας 277
10.8. Συνέπειες απεργίας – Τεκμήριο νομιμότητας 283
10.9. Επίταξη προσωπικών υπηρεσιών μέσω της διαδικασίας "πολιτικής κινητοποίησης" 285

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Η χώρα μας βρίσκεται στο επίκεντρο μιας διεθνούς και ευρωπαϊκής οικονομικής κρίσης. Η κρίση αυτή έχει τεράστιες επιπτώσεις στον κόσμο της μισθωτής εργασίας και το συνδικαλιστικό κίνημα είναι υποχρεωμένο και ν' αγωνιστεί και να δώσει απαντήσεις.

Από τη θέση σε ισχύ του διεθνούς μηχανισμού δανεισμού της χώρας, έχουμε γίνει μάρτυρες πολιτικών οι οποίες έχουν δυσμενέστατες επιπτώσεις στο εισόδημα, στην απασχόληση, στις εργασιακές σχέσεις, σε θεμελιώδη εργασιακά και ασφαλιστικά δικαιώματα των ανθρώπων του μόχθου, στη μισθωτή εργασία.

Κι είναι αλήθεια ότι το συνδικαλιστικό κίνημα παρά τους μεγάλους αγώνες, τους πολύ σκληρούς αγώνες που έδωσε, δεν κατόρθωσε να δώσει μια οριστική, μια μόνιμη απάντηση και να προστατεύσει αποτελεσματικά αυτό τον κόσμο από τις επιπτώσεις μέτρων, που ήταν μέτρα άδικα, μέτρα άνισα και μέτρα αναποτελεσματικά για την αντιμετώπιση της κρίσης.

Απεδείχθηκε περίτρανα ότι αυτό που χρόνια τώρα συζητούμε, ότι πρέπει στο συνδικαλιστικό κίνημα να δούμε τις εποχές που αλλάζουν, τις προτεραιότητες και τα διακυβεύματα ούτως ώστε να οργανωθούμε με τρόπο τέτοιο που θα δίνουμε απαντήσεις, αλλά ταυτόχρονα θα έχουμε και τη δυνατότητα να κάνουμε αποτελεσματικούς αγώνες, είναι αναγκαίο όσο ποτέ άλλοτε.

Η κρίση αυτή προφανώς δεν αφορά μόνο την Ελλάδα. Όμως, στην Ελλάδα παρουσιάζεται με ιδιαίτερη οξύτητα γιατί βρισκόμαστε εν μέσω

των δίδυμων ελλειμμάτων, του χρέους αφενός και των δημοσιονομικών αφετέρου.

Αντιμετωπίζει ανάλογα προβλήματα και η Ευρώπη, και βλέπουμε ότι κι εκεί το συνδικαλιστικό κίνημα προσπαθεί να αναδιοργανωθεί, να αναστοχαστεί όλη του την πορεία και να προσπαθήσει να δώσει σύγχρονες απαντήσεις.

Στο πολιτικό επίπεδο κυριαρχούν οι νεοσυντηρητικές δυνάμεις, οι δυνάμεις του νεοφιλελευθερισμού που χρησιμοποιούν, την Ευρώπη αλλά κυρίως τη χώρα μας, ως πειραματόζωο κοινωνικών και ιδεολογικών αναζητήσεων που καμία σχέση δεν έχουν με τα δικαιώματα και τα συμφέροντα των δυνάμεων της εργασίας.

Επιδιώκουν σε μεγάλο βαθμό να υποβαθμίσουν την προστασία της μισθωτής εργασίας, να απελευθερώσουν τις αγορές, σε τέτοιο βαθμό που τελικά να οδηγούμαστε σε κοινωνικό αποκλεισμό ευρύτατων ομάδων του πληθυσμού, σε αποκλεισμό των μισθωτών από παραδοσιακά κυρίαρχα και αδιαπραγμάτευτα δικαιώματά τους.

Παρατηρούμε ότι η κυρίαρχη τάση των εργοδοτών και των κυβερνήσεων, που ουσιαστικά εκφράζουν τα συμφέροντά τους, είναι να αποκεντρώνουν τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, σε βαθμό μάλιστα που να αμφισβητείται όλο το πλαίσιο των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και να επικρατούν τελικά και κυρίαρχα η εργοδοτική αυθαιρεσία και οι ατομικές συμβάσεις εργασίας.

Η Ελλάδα είναι το πειραματικό εργαστήρι εφαρμογής τέτοιου είδους πολιτικών και επικίνδυνων κοινωνικών πειραμάτων που έχουν ως στόχο, μέσω της εξουδετέρωσης του ρόλου των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων, την κατάργηση των ενιαίων ορίων προστασίας του κόσμου της εργασίας ως «εμποδίων» στην αύξηση της ανταγωνιστικότητας της οικονομίας. Είναι προφανές ότι τα αποτελέσματα του πειράματος που γίνεται στην Ελλάδα, ένα κράτος-μέλος της Ε.Ε., θα επιχειρηθεί να εφαρμοσθούν άμεσα και σε άλλες χώρες, που βρίσκονται ή θα βρεθούν δέσμιες της οικονομικής κρίσης και των οικονομικών-δανειακών τους αναγκών.

Πρέπει λοιπόν πρώτα εμείς, βλέποντας ταυτόχρονα το τι συμβαίνει στο ευρωπαϊκό συνδικαλιστικό κίνημα, να αρχίσουμε να αναδιοργανώνουμε τις δυνάμεις μας, να έχουμε μια συνεκτική αυτόνομη στρατηγική, η οποία θα είναι πλήρως απαγκιστρωμένη από τον ξύλινο κομματικό λόγο, τις προτεραιότητες και τον εναγκαλισμό που έθεταν παλαιότερα τα κόμματα στα συνδικάτα και να αναπτυχθεί η αυτόνομη στρατηγική των συνδικάτων που θα υπερασπίζει τα αδιαπραγμάτευτα δικαιώματα της μισθωτής εργασίας.

Τα συνδικάτα στη χώρα μας παραδοσιακά αναπτύχθηκαν σε ισχυρούς κλάδους της παραγωγής ή των υπηρεσιών. Λόγω του μεγάλου κατακερματισμού της δομής της απασχόλησης, με δεδομένο ότι υπάρχουν 970.000 επιχειρήσεις εκ των οποίων οι 900.000 έχουν κάτω από 9 εργαζόμενους, με μεγάλη δυσκολία δημιουργείται συνδικαλιστική οργάνωση και θα πρέπει ν' αντιμετωπίσουμε αυτό το συγκεκριμένο γεγονός.

Τα λίγα ισχυρά συνδικάτα που έδιναν τον τόνο και που εύκολα γίνονται λεία στην προπαγάνδα περί συντεχνιών και περί ειδικών συμφερόντων, δεν μπορούν ν' αποτελούν από μόνα τους απάντηση στο μέλλον.

Πρέπει να κινηθούμε με νέα ορμή, με νέα στόχευση, ώστε να μπορέσουμε στους κόλπους των συνδικάτων να προσελκύσουμε περισσότερο κόσμο, νέο κόσμο, μορφές απασχόλησης, που μέχρι τώρα ούτε εκφράζονται ούτε εκπροσωπούνται. Επίσης ο λόγος των συνδικάτων να ανοίξει και να μην είναι υπόθεση μόνο υπεράσπισης των μελών του, αλλά υπεράσπισης των ευρύτερων δυνάμεων της μισθωτής εργασίας, που δεν έχουν δομές, που δεν έχουν τη δυνατότητα διαπραγμάτευσης.

Ταυτόχρονα θα πρέπει να επεκταθούμε ώστε να εκφράσουμε κι αυτούς που είτε είναι οι απόμαχοι της εργασίας –κι αυτοί δεν έχουν δομές διαπραγμάτευσης–, είτε αυτούς που χάνουν τη δουλειά τους, τους ανέργους που ήταν εργαζόμενοι κι επιδιώκουν να ξαναγίνουν εργαζόμενοι και οι οποίοι στερούνται στοιχειωδών δυνατοτήτων να διαπραγματευτούν το μέγιστο δικαίωμα που είναι η εργασία με σεβασμό στην ανθρώπινη αξία και αξιοπρέπεια.

Για να γίνουν όλα αυτά δεν μπορούμε και δεν πρέπει να αρκεστούμε στα παραδοσιακά εργαλεία. Τα παραδοσιακά εργαλεία, τις υπάρχουσες δομές μας, την εμπειρία και τους αγώνες των μελών μας πρέπει να τις κρατήσουμε πρέπει όμως να τις αναπτύξουμε και να τις επεκτείνουμε ώστε να εκφράσουμε και αυτό τον κόσμο.

Γι' αυτό πρέπει να δούμε ποιες είναι οι προτεραιότητες. Ποιες είναι οι προτεραιότητες στα ζητήματα που τίθενται για να υπερασπίσουμε ή να επιδιώξουμε στο επόμενο διάστημα, όταν η χώρα βγει απ' την κρίση, γιατί η κρίση κι ο κύκλος της κρίσης εξαρτάται κι απ' τους δικούς μας αγώνες προκειμένου να κλείσει όσο το δυνατόν πιο σύντομα, ώστε να μπούμε στη φάση όπου θα αγωνιστούμε για να κερδίσουμε ξανά ό,τι μας πήραν, ό,τι χάσαμε στην περίοδο της κρίσης. Επιπλέον, οφείλουμε να πάμε ένα βήμα περισσότερο, γιατί αυτή η χώρα –μια πλούσια χώρα που ο πλούτος της κατανέμεται άδικα και άνισα– πρέπει να μπορέσει να προσφέρει ευημερία στο σύνολο των πολιτών και κυρίως των ανθρώπων του μόχθου.

Για να το κάνουμε αυτό πρέπει να είμαστε πάρα πολύ σαφείς ποιες είναι οι προτεραιότητες των συνδικάτων. Τα συνδικάτα πρέπει να έχουν σταθερό μέτωπο στα ζητήματα της απασχόλησης, δηλαδή της εργασίας για όλους, της σταθερής, σίγουρης, ικανοποιητικής και ποιοτικής εργασίας για όλους, στο ζήτημα των εργασιακών σχέσεων, στο ζήτημα της κοινωνικής ασφάλισης και βεβαίως στο ζήτημα των αμοιβών.

Εμείς πρέπει να τα ξαναφέρουμε στην πρώτη γραμμή. Ειδικά τώρα μέσα στο απαράδεκτο θεσμικό πλαίσιο που είναι σε ισχύ με στόχο την κατάργηση των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας και τη δημιουργία σ' επιχειρησιακό επίπεδο, μια ζούγκλας συλλογικοποιημένων ατομικών συμβάσεων, περισσότερο από ποτέ, οφείλουμε να βρισκόμαστε στην πρώτη γραμμή.

Να βρεθούμε δίπλα στην κάθε μικρή επιχείρηση, δίπλα στον κάθε εργαζόμενο, στις μικρές ομάδες εργαζομένων σ' αυτά τα υβριδικά σχήματα που σπρώχνουν οι εργοδότες να δημιουργηθούν, τις ενώσεις προσώπων και από άτυπες μορφές διαπραγμάτευσης να τις μετατρέψουμε σε τυπικές, δεμένες με το συνδικαλιστικό κίνημα, ώστε κι αυτή η προσπάθεια εργοδοτών και κυβερνήσεων να πέσει στο κενό.

Θα πρέπει σ' όλο το επόμενο διάστημα να δώσουμε τη μάχη της συγκέντρωσης των διαπραγματεύσεων, της προσπάθειας των συνδικάτων να βρίσκεται σε κάθε σημείο που δημιουργείται δικαίωμα και δυνατότητα διαπραγμάτευσης. Οι εργαζόμενοι οφείλουμε να σπάσουμε την τάση που θέλει την πλήρη αποκέντρωση έως διάλυση των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Αυτή είναι η δύναμη των συνδικάτων.

Η δύναμή τους είναι η δυνατότητα να διαπραγματεύονται συλλογικά με γνώμονα το συλλογικό συμφέρον. Να αποτελούν τον έναν ισχυρό πόλο στην εργασιακή σχέση. Μιας κι ο άλλος είναι ούτως ή άλλως ισχυρός και είναι ο εργοδότης.

Και για να είμαστε ισχυροί χρειάζεται να έχουμε ενότητα, να έχουμε ταξική, σαφώς προσδιορισμένη γραμμή, να έχουμε τη δική μας αυτόνομη στρατηγική.

Αυτό είναι το καθήκον μας, αυτή θα πρέπει να είναι η προσπάθειά μας, ώστε στο επόμενο διάστημα, όχι μόνο τους παραδοσιακά συνδικαλισμένους εργαζόμενους να εκφράσουμε, που κατά τεκμήριο είναι και μεγαλύτεροι στην ηλικία και σχετικά καλύτερα αμοιβόμενοι απ' τους άλλους, αλλά να εκφράσουμε τις νέες γενιές της εργατικής τάξης της χώρας μας, να κάνουμε τα συνδικάτα ελκτικά κι ελκυστικά, να βρεθούν μαζί μας για να δώσουμε τους μεγάλους αγώνες που απαιτούνται.

Γιάννης Παναγόπουλος

Πρόεδρος ΓΣΕΕ

ΕΝΟΤΗΤΑ Ά.
ΑΤΟΜΙΚΑ ΕΡΓΑΤΙΚΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ

Εισαγωγικές παρατηρήσεις

Στο κεφάλαιο αυτό θα μελετήσουμε τα βασικά εργατικά δικαιώματα που απορρέουν από την ατομική σύμβαση εργασίας, με βάση την εργατική νομοθεσία, και μετά τις πρόσφατες αλλαγές τού μέχρι τώρα ισχύοντος θεσμικού πλαισίου. Πιο συγκεκριμένα, στόχος αυτής της εκπαίδευσης είναι να κατανοήσουμε τα δικαιώματα που απορρέουν για μας τους εργαζομένους από την ατομική σύμβαση εργασίας, όπως διαμορφώθηκαν μετά και τις σημαντικές αλλαγές που επήλθαν, έτσι ώστε μέσω της αυτής γνώσης, να μπορούμε να προστατευτούμε από ενδεχόμενες παραβιάσεις τους.

Κεντρικός στόχος του εκπαιδευτικού προγράμματος

Κεντρικός στόχος της εκπαίδευσης αυτής είναι να κατανοήσουμε ότι, όταν γνωρίζουμε τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις μας, μπορούμε να προστατευτούμε από τις αυθαιρεσίες του εργοδότη και να βοηθήσουμε και τους συναδέλφους εργαζομένους να αποκτήσουν ένα σωστό και δίκαιο εργασιακό περιβάλλον. Έτσι, στο κεφαλαίο αυτό θα προσπαθήσουμε στοχευμένα να μελετήσουμε και να αναλύσουμε τα βασικότερα στοιχεία της εργατικής νομοθεσίας που αφορούν την ατομική σχέση εργασίας, με έμφαση:

- στην έννοια της ατομικής σύμβασης εργασίας και στη διάκρισή της από συγγενείς με αυτήν έννοιες

- στην ανάλυση των βασικών στοιχείων που χαρακτηρίζουν την ατομική σύμβαση εργασίας και αποτελούν προϋπόθεση για την έγκυρη κατάρτισή της
- στην αποσαφήνιση των υποχρεώσεων που απορρέουν από τη σύναψη της ατομικής σύμβασης εργασίας και αφορούν τόσο το πρόσωπο του εργαζομένου όσο και το πρόσωπο του εργοδότη, αλλά και τις κυριότερες επιπτώσεις από πιθανή παραβίασή τους
- στη διερεύνηση των κυριότερων ζητημάτων τα οποία αφορούν τη λύση της ατομικής σχέσης εργασίας και των υποχρεώσεων που απορρέουν και από τα δύο μέρη (εργοδότη και εργαζόμενο) κατά την καταγγελία της
- στην κατανόηση των σημαντικών αλλαγών που έχουν επέλθει στην εργατική νομοθεσία με τις τελευταίες θεσμικές παρεμβάσεις και τις επιπτώσεις που έχουν ήδη επιφέρει ή θα επιφέρουν στις σχέσεις εργασίας καθώς και στα εργατικά δικαιώματα

Προσδοκώμενα αποτελέσματα

Με την ολοκλήρωση της μελέτης στο πλαίσιο αυτού του κεφαλαίου, θα είμαστε σε θέση να κατανοήσουμε τα βασικά σημεία της εργατικής νομοθεσίας και συγκεκριμένα:

- Να γνωρίσουμε τα δικαιώματα που απορρέουν από την ατομική σύμβαση εργασίας.
- Να αντιμετωπίσουμε ζητήματα που αφορούν την καταστρατήγησή της, έτσι ώστε να εξασφαλίσουμε μεγαλύτερη δυνατή προστασία.
- Να γνωρίσουμε τους κυριότερους όρους διαμόρφωσης των ατομικών και συλλογικών συμβάσεων εργασίας.
- Να ενημερωθούμε για τις πρόσφατες θεσμικές παρεμβάσεις στον χώρο του εργατικού δικαίου.
- Να κατανοήσουμε τις επιπτώσεις που θα επιφέρουν οι νέες αλ-

λαγές της νομοθεσίας στο ατομικό εργατικό δίκαιο, στις εργασιακές σχέσεις και τις ατομικές συμβάσεις εργασίας.

- Να μπορούμε να αντιμετωπίσουμε τυχόν παραβιάσεις της εργατικής νομοθεσίας από τον εργοδότη ή την εφαρμογή δυσμενέστερων μέτρων στις εργασιακές σχέσεις, που γίνονται με πρόσχημα την οικονομική κρίση.

Λέξεις-κλειδιά

- σύμβαση εξαρτημένης εργασίας
- σύμβαση αορίστου χρόνου
- σύμβαση ορισμένου χρόνου
- εκ περιτροπής εργασίας
- διαθεσιμότητα
- μερική απασχόληση
- δανεισμός εργαζομένων
- διευθέτηση χρόνου εργασίας
- υπερωρία-υπεργασία
- εργατικό ατύχημα
- άδειες
- καταγγελία σύμβασης εργασίας
- αποζημιώσεις
- ομαδικές απολύσεις

Κεφάλαιο 1.
Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας και τα στοιχεία που τη θεμελιώνουν

Εισαγωγικές παρατηρήσεις

Η κεντρική έννοια της ελληνικής εργατικής νομοθεσίας είναι η έννοια της εργασίας που προσφέρεται στη υπηρεσία άλλου προσώπου, το οποίο τη χρησιμοποιεί και την εξουσιάζει, στο πλαίσιο ειδικής έννομης σχέσης. Η εργασία που παρέχεται με αυτόν τον τρόπο είναι εξαρτημένη εργασία και η έννομη σχέση που δημιουργείται είναι σχέση εξαρτημένης εργασίας. Ακριβώς αυτή η σχέση εξαρτημένης εργασίας, όπου η εργασία δεν εξουσιάζεται από τον φορέα της, αλλά από κάποιον άλλον, αποτελεί το αντικείμενο της εργατικής νομοθεσίας και του πυρήνα γύρω από το οποίο διαπλέκεται ολόκληρο το σύστημα του εργατικού δικαίου.

Σκοπός της ενότητας αυτής είναι να μας βοηθήσει να κατανοήσουμε την έννοια της εξαρτημένης εργασίας, τη διάκρισή της από άλλες μορφές συμβάσεων, αλλά και τα βασικά χαρακτηριστικά της, έτσι ώστε, μέσω αυτής της γνώσης αυτής, να είναι δυνατή η προστασία από τυχόν παραβιάσεις των δικαιωμάτων μας που απορρέουν και συνιστούν την έννοια αυτή.

1.1. Το περιεχόμενο της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας

Εργασία είναι κάθε απασχόληση του ατόμου, κάθε μορφή δραστηριότητας με κάποιον σκοπό. Ο σκοπός της εργασίας μπορεί να είναι οποι-

οσδήποτε, αρκεί να είναι θεμιτός, δηλαδή όχι παράνομος ή ανήθικος. Το είδος της εργασίας είναι αδιάφορο· μπορεί να είναι πνευματική ή σωματική, να συνίσταται σε ενέργεια θετική ή απλή παρουσία σε έναν τόπο, γενικά μπορεί να έχει οποιαδήποτε μορφή (π.χ., η απασχόληση μοντέλου ή ο φύλακας που εργάζεται σε ένα φυλάκιο εργοστασίου).

Ως *σύμβαση εξαρτημένης εργασίας* μπορεί να χαρακτηριστεί η συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου, με βάση την οποία ο εργαζόμενος αναλαμβάνει την κύρια υποχρέωση να παρέχει την εργασία του στον εργοδότη για ορισμένο ή αόριστο χρονικό διάστημα, με την εποπτεία και τον έλεγχό του, έναντι αμοιβής, που συμφωνείται ρητά ή σιωπηρά μεταξύ τους.

Σύμφωνα με τα παραπάνω, τα βασικά συνθετικά στοιχεία της σύμβασης εργασίας, για τα οποία θα πρέπει υποχρεωτικά να υπάρχει συμφωνία των μερών, είναι δύο: η εργασία και ο μισθός.

Από τα στοιχεία της έννοιας της εργασίας, ιδιαίτερα σημαντική είναι η διάκρισή της σε εξαρτημένη και ανεξάρτητη, καθώς προϋπόθεση για την εφαρμογή του εργατικού δικαίου είναι η ύπαρξη εξαρτημένης εργασίας. Πώς όμως μπορούμε να διαγνώσουμε εάν μια σχέση εργασίας είναι εξαρτημένη ή όχι;

Άσκηση 1

Ένας ξεναγός, ο οποίος κατέχει την προβλεπόμενη άδεια άσκησης επαγγέλματος του ξεναγού και έχει σύμβαση με κάποιο τουριστικό-ταξιδιωτικό γραφείο για την πραγματοποίηση τουριστικών προγραμμάτων, πραγματοποιεί ξεναγήσεις με βάση το πρόγραμμα του πρακτορείου που συνεργάζεται, κατά τις ώρες και τον τόπο που του υποδεικνύονται. Με βάση ποια σχέση προσφέρει την εργασία του;

Στην περίπτωση αυτή, ο εργαζόμενος αυτός συνδέεται με σχέση εξαρτημένης εργασίας με το τουριστικό γραφείο, καθώς παρέχει τις υπηρεσίες του με βάση τις εντολές, τις οδηγίες, τον τόπο και τον χρόνο που του υποδεικνύει ο εργοδότης. Είναι σκόπιμο, βέβαια, σε κάθε περίπτωση να εξετάσουμε τη συγκεκριμένη ατομική συμφωνία, μεταξύ

εργοδότη και εργαζομένου, τον τρόπο αμοιβής, εάν υπάρχει αποκλειστικότητα του εργοδότη και εάν η συγκεκριμένη ειδικότητα εργαζομένων εμπίπτει σε συγκεκριμένο εργασιακό καθεστώς.

Το να εξακριβωθεί αν σε μια σχέση εργασίας η παρεχόμενη εργασία είναι εξαρτημένη ή όχι δεν είναι πάντοτε εύκολο. Η συζήτηση παραμένει ανοικτή σχετικά με το ποιες συνθήκες προσδίδουν στην εργασία τον χαρακτήρα της εξάρτησης και ποια κριτήρια θα πρέπει να λαμβάνονται κάθε φορά υπόψη.

Η επιστημονική ανάλυση και η νομολογία στην Ελλάδα αναφέρονται στο κριτήριο της νομικής ή προσωπικής εξάρτησης, χωρίς αυστηρή διάκριση μεταξύ τους. Σημασία έχει ότι ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να συμμορφώνεται με τις οδηγίες και εντολές του εργοδότη και να δέχεται τον έλεγχο του (στοιχείο εξάρτησης).

Η στοιχειοθέτηση του χαρακτήρα μιας εργασιακής σχέσης ως εξαρτημένης προκύπτει από τη συνδυαστική κάθε φορά συνδρομή μιας σειράς ειδικότερων κριτηρίων, όπως το σταθερό (ημερήσιο, εβδομαδιαίο) ωράριο και τον προσδιοριζόμενο από τον εργοδότη τόπο παροχής της εργασίας, τη διάθεση των μέσων παραγωγής (εργαλεία, μηχανήματα, πρώτες ύλες κτλ.) από τον εργοδότη, την προσδιοριζόμενη από τον εργοδότη μέθοδο εκτέλεσης της εργασίας, την ένταξη του εργαζομένου σε μια ιεραρχικά οργανωμένη υπηρεσία ή εκμετάλλευση, τη δυνατότητα πειθαρχικού ελέγχου, τον τρόπο και τη μέθοδο αμοιβής (προσδιορισμός μισθού), τη φορολογική και κοινωνικο-ασφαλιστική μεταχείριση του εργαζομένου (παρακράτηση και απόδοση φόρου μισθωτών υπηρεσιών και την υπαγωγή στην ασφάλιση του ΙΚΑ), την παροχή εργασίας σε συγκεκριμένο εργοδότη και όχι τη διάθεση του (ημερήσιου, εβδομαδιαίου, μηνιαίου) εργασιακού χρόνου του εργαζομένου σε περισσότερους εργοδότες .

Τα στοιχεία αυτά δεν είναι απαραίτητο να συντρέχουν ταυτόχρονα σε κάθε εργασιακή σχέση προκειμένου να χαρακτηριστεί ως εξαρτημένη, ούτε είναι δυνατόν να ιεραρχηθούν κατά σπουδαιότητα. Και τούτο γιατί με σχέση εξαρτημένης εργασίας μπορεί να απασχολείται τόσο ένας ανειδίκευτος εργάτης όσο και ένας υπάλληλος σε ιεραρχικά διευθυντική θέση ή ακόμα και ένας κατ' οίκον εργαζόμενος ή ένας "τηλε-εργαζόμενος" πωλητής· πρόκειται για περιπτώσεις εργα-

σιακών σχέσεων τόσο διαφορετικών μεταξύ τους ως προς τον χαρακτήρα τους, ώστε κάποιες φορές κάποια από τα παραπάνω κριτήρια εμφανίζονται ιδιαίτερα αδύναμα (π.χ., υπαγωγή στην ελεγκτική εξουσία του εργοδότη, καθορισμός του τόπου και του χρόνου εργασίας) ή λείπουν εντελώς οι περιπτώσεις κατά τις οποίες ο μισθωτός δεν είναι δυνατόν να ενταχθεί σε μια συγκεκριμένη οργανωμένη υπηρεσία ή εκμετάλλευση (π.χ., στην περίπτωση του κατ' οίκον εργαζομένου, του τηλε-εργαζόμενου ή του πλασιέ).

Η υπαγωγή του εργαζομένου στην ασφάλιση του ΙΚΑ θεωρείται ως στοιχείο το οποίο, σε συνδυασμό με τα υπόλοιπα στοιχεία, δημιουργεί ενδείξεις για την ύπαρξη σχέσης εξαρτημένης εργασίας, ενώ η ασφάλιση του εργαζομένου σε άλλον κοινωνικοασφαλιστικό φορέα από το ΙΚΑ (π.χ., ΟΑΕΕ) δεν αρκεί από μόνη της για να αναιρέσει τον χαρακτήρα της έννομης σχέσης ως σύμβασης εξαρτημένης εργασίας.

Σύμφωνα με τη δικαστηριακή νομολογία, μια σχέση εξαρτημένης εργασίας υφίσταται όταν ο εργοδότης έχει το δικαίωμα της διεύθυνσης και εποπτείας της εργασίας και καθορίζει τον χρόνο, τον τόπο, τον τρόπο και τις λοιπές συνθήκες της παροχής της, ο δε εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να συμμορφώνεται (διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη).

Ο χαρακτηρισμός που δίνει ο εργοδότης στη σχέση (π.χ., σύμβαση έργου) δεν δεσμεύει ούτε τα δικαστήρια ούτε το ΙΚΑ. Αν ο εργαζόμενος απασχολείται με συνθήκες εξάρτησης, δηλαδή, είναι υποχρεωμένος να ακολουθεί τις εντολές του εργοδότη ως προς τον τόπο, τον χρόνο και τον τρόπο παροχής της εργασίας του, τα δικαστήρια όσο και το ΙΚΑ θα πρέπει να χαρακτηρίσουν τη σχέση ως εξαρτημένη εργασία και να αναγνωρίσουν τα δικαιώματα του εργαζόμενου όσον αφορά τις αμοιβές, την ασφάλιση κτλ.

1.2. Το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη

Κύριο χαρακτηριστικό της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας είναι το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη και ο τρόπος που αυτός το ασκεί.

Τι εννοούμε, όμως, διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη;

Διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη είναι η εξουσία που διαθέτει ώστε μονομερώς, μέσω οδηγιών και εντολών, να εξειδικεύσει την υποχρέωση του εργαζομένου προς εργασία, η οποία δεν ρυθμίζεται διαφορετικά, και να καθορίσει τους όρους αυτής σύμφωνα με τις ανάγκες της επιχείρησής του Σύμφωνα με μια άλλη άποψη, ο όρος διευθυντικό δικαίωμα χρησιμοποιείται με δύο τουλάχιστον διαφορετικές έννοιες: Κατά την πρώτη έννοια, την πιο ευρεία, σημαίνει τη γενική ελευθερία του εργοδότη να λαμβάνει κάθε μέτρο που έχει σχέση με την παροχή εργασίας και κρίνει κατάλληλο για την οργάνωση της επιχείρησής του. Κατά τη δεύτερη, την πιο στενή, σημαίνει το δικαίωμα του εργοδότη να καθορίζει μονομερώς τους όρους της εργασίας, στο μέτρο που δεν καθορίζονται από άλλη πηγή.

Άσκηση 2

Από την εμπειρία μας αποσαφηνίζουμε, με την παράθεση παραδειγμάτων, την έννοια του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη. Κατά την άποψή μας, ποια είναι τα όρια στην άσκησή του και με ποιους τρόπους μπορεί αυτή να ελεγχθεί;

Ο χώρος άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος είναι η εργοδοτική επιχείρηση-εκμετάλλευση και οι εργασιακές σχέσεις που εξελίσσονται μέσα σε αυτήν. Επέκταση του διευθυντικού δικαιώματος εκτός του χώρου της εργοδοτικής επιχείρησης, δηλαδή στον χώρο της ιδιωτικής ζωής, και γενικότερα της εκτός επιχείρησης δραστηριότητας των εργαζομένων, αποκλείεται.

Σε κάθε περίπτωση, η άσκησή του, λόγω της φύσης του, θα πρέπει να δικαιολογείται από τη συνδρομή ιδιαίτερων λόγων, μέσα στο πλαίσιο της έννομης τάξης (του Συντάγματος, των νόμων, του κανονισμού εργασίας και των όρων της ατομικής σύμβασης εργασίας) και να μην επεμβαίνει ανεπίτρεπτα στην προσωπικότητα του εργαζομένου.

Ο εργοδότης, κάνοντας χρήση του διευθυντικού δικαιώματος, δεν μπορεί να μεταβάλει μονομερώς τους όρους της ατομικής σύμβασης εργασίας (που αναφέρονται, για παράδειγμα, στον τόπο, τον χρό-

νο και στις άλλες συνθήκες εργασίας). Έτσι, αν με βάση τον όρο της ατομικής σύμβασης εργασίας, έχει δικαίωμα να μεταβάλει τον τόπο εργασίας των εργαζομένων του, θα πρέπει, προτού προχωρήσει σε μια τέτοια ενέργεια, να τους καλέσει να δηλώσουν ποιοι επιθυμούν να μετατεθούν. Διαφορετικά, σε περίπτωση δηλαδή που προχωρήσει μονομερώς στη μετάθεση κάποιου εργαζομένου του, η ενέργεια αυτή δεν είναι νόμιμη.

Η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος δεν θα πρέπει να θίγει τα θεμελιώδη δικαιώματα των εργαζομένων που αναφέρονται στην απασχόλησή τους, στη θέση τους στην επιχείρηση, στην προσωπικότητά τους, στην ίση μεταχείριση κτλ. Παράλληλα, θα πρέπει να τηρούνται και οι ειδικές υποχρεώσεις που επιβάλει η θέση του εργοδότη στην επιχείρηση, όπως η υποχρέωση της παροχής πρόνοιας.

Όσο και αν η αναδιοργάνωση μιας επιχείρησης ανήκει στο διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη, η παραγνώριση, κατά την άσκηση αυτή, της προσωπικότητας του εργαζομένου καθιστά καταχρηστική την άσκησή του. Συνεπώς, όταν ο εργοδότης προβαίνει σε ανακατατάξεις του προσωπικού του, μεταθέσεις ή απολύσεις, επικαλούμενος την ανεπάρκεια ή την ακαταλληλότητα του εργαζόμενου ή/και οικονομικοτεχνικούς λόγους, θα πρέπει, πριν από κάθε ενέργειά του, να πληροφορηθεί και να συνεκτιμήσει τους λόγους άρνησης των δυσμενών, κατά τον εργαζόμενο, εργασιακών όρων.

Η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος που υπερβαίνει τα όρια της καλής πίστης, των χρηστών ηθών και του οικονομικού σκοπού του δικαιώματος (281ΑΚ) είναι καταχρηστική, δεν παράγει έννομες συνέπειες και δεν έχει συνεπώς οποιαδήποτε δεσμευτική δύναμη λόγω της ακυρότητάς της.

1.3. Η απασχόληση στο πλαίσιο άλλων έννομων σχέσεων

Οι κανόνες που διέπουν το εργατικό δίκαιο καθώς και οι κανόνες κοινωνικής ασφάλισης εφαρμόζονται μόνο στις περιπτώσεις που υφίσταται σχέση εξαρτημένης εργασίας. Στη σύγχρονη οικονομική συγκυρία, κατά την οποία το εργατικό δίκαιο δοκιμάζεται και υφίσταται **απορρύθμιση,** παρατηρείται το φαινόμενο υποκατάστασης

της εξαρτημένης με τη μη εξαρτημένη εργασία. Δηλαδή, προκειμένου να αποφευχθεί η χορήγηση δικαιωμάτων (π.χ., ασφαλιστικά δικαιώματα, επιδόματα, άδειες, αποζημιώσεις, συνδικαλιστικά δικαιώματα), τα οποία συνδέονται άμεσα με τη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, υιοθετούνται ή αντικαθίστανται με άλλες μορφές συμβάσεων που συχνά υποκρύπτουν καταστρατήγηση των κανόνων του εργατικού δικαίου, όπως η σύμβαση έργου ή η σύμβαση ανεξάρτητων υπηρεσιών. Για τους λόγους αυτούς θα πρέπει να γνωρίζουμε τα χαρακτηριστικά στοιχεία και την έννοια άλλων έννομων σχέσεων που μοιάζουν με τη σχέση εξαρτημένης εργασίας, προκειμένου να κατοχυρώνουμε πλήρως τα δικαιώματά μας.

1.3.1. Σύμβαση έργου

Μια μορφή σύμβασης που διακρίνεται από τη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αποτελεί η σύμβαση έργου. **Σύμβαση έργου** υπάρχει όταν ένα πρόσωπο αναλαμβάνει την υποχρέωση να εκτελέσει ορισμένο έργο για λογαριασμό άλλου προσώπου ή φορέα, αντί καταβολής συμφωνημένης αμοιβής σε καθορισμένο ή όχι χρονικό διάστημα. Το αντικείμενο δηλαδή της σύμβασης εργασίας δεν είναι η εργασία που χρησιμοποιείται για την παραγωγή του έργου, αλλά το έργο καθαυτό, δηλαδή το αποτέλεσμα της εργασίας. Και επειδή ακριβώς το αντικείμενο της σύμβασης έργου είναι το έργο, αφενός ο εργολάβος φέρει τον κίνδυνο του έργου μέχρι να γίνει η παράδοσή του και αφετέρου η σύμβαση έργου λύεται αυτοδικαίως με την ολοκλήρωση του έργου.

Σε αντίθεση με τη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, όπου ο εργαζόμενος υπόκειται στον έλεγχο και στην εποπτεία του εργοδότη ως προς τον χρόνο, τον τόπο και τον τρόπο παροχής της εργασίας που του έχει ανατεθεί και έχει υποχρέωση να παρέχει τις υπηρεσίες του χωρίς να ευθύνεται για το αποτέλεσμα αυτής, ο εργαζόμενος που παρέχει τις υπηρεσίες του με σύμβαση έργου (εργολάβος) δεν υποβάλλεται στον έλεγχο και στην εποπτεία του εργοδότη ως προς τον χρόνο, τον τόπο και τον τρόπο παροχής της εργασίας που του έχει ανατεθεί, αλλά τα συμβαλλόμενα μέρη αποβλέπουν στην επίτευξη ενός αποτελέσματος (έργο), το οποίο όταν ολοκληρωθεί επέρχεται η λύση της σύμβασης.

Στο σημείο αυτό θα αναφέρουμε ορισμένα παραδείγματα από τη νο-

μολογία σχετικά με τα κριτήρια και τις περιπτώσεις όπου υπάρχει σύμβαση έργου· π.χ., η ανάθεση σε κάποιο πρόσωπο, με αμοιβή, της διεύθυνσης ενός περιοδικού και της ευθύνης της ταξινόμησης και επιλογής της ύλης, με δικαίωμα να προσλαμβάνει συνεργάτες που αμείβονται από το ίδιο αυτό πρόσωπο, β) η περίπτωση παραγωγού ασφαλειών κ.ά. Αντίθετα, έχουν χαρακτηριστεί συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας συμβάσεις μηχανικών, λογιστών κτλ., οι οποίοι απασχολούνται σε επιχειρήσεις με συγκεκριμένο ωράριο, κατ΄ αποκλειστικότητα και υπό τις οδηγίες του εργοδότη, αμειβόμενοι με μηνιαίο μισθό.

Παράδειγμα

Η εταιρεία Ε. ασχολείται με την εκμετάλλευση μηχανημάτων αυτόματης πώλησης διάφορων προϊόντων, τις οποίες τοποθετεί σε μέρη προσιτά στο κοινό. Η Ε. ανέθεσε στον Α. την τεχνική υποστήριξη των μηχανημάτων αυτών, συνάπτοντας σύμβαση έργου με μηνιαίο μισθό 800 ευρώ. Σύμφωνα με τη σύμβαση, ο Α. υποχρεούται να προσφέρει την εργασία του σε πενθήμερη βάση (Δευτέρα έως Παρασκευή), από τις 8.00 π.μ. έως τις 16.00 μ.μ. και εντός του ωραρίου να ασχολείται αποκλειστικά με τη συντήρηση των μηχανημάτων. Προς διευκόλυνση του Α., η Ε., του έχει παραχωρήσει ένα αυτοκίνητο και όλο τον τεχνικό εξοπλισμό που απαιτείται για τη συντήρηση των μηχανημάτων.

α) Τι είδους σύμβαση περιγράφεται στη συγκεκριμένη έννομη σχέση;

β) Στην περίπτωση που η Ε. αναθέσει σε τρίτη επιχείρηση Β. τη διεκπεραίωση των λογιστικών της θεμάτων, πώς θα περιγράφατε τη σχέση που δημιουργείται;

Στη συγκεκριμένη περίπτωση, αν και τα συμβαλλόμενα μέρη έχουν χαρακτηρίσει τη μεταξύ τους σχέση ως σύμβαση έργου, στην πραγματικότητα αυτή αποτελεί σχέση εξαρτημένης εργασίας, με όλα τα χαρακτηριστικά και τα δικαιώματα που απορρέουν από αυτήν (υποχρεωτικό ωράριο εργασίας, αποκλειστικότητα εργοδότη, άσκηση διευθυντικού δικαιώματος κατά την εκτέλεση της εργασίας, μηνιαίος μισθός).

Ειδικότερη περίπτωση αποτελεί *η εργολαβική ή η υπεργολαβική ανάληψη υπηρεσιών/δραστηριοτήτων* (outsourcing, sub-contracting, externalization). Η περίπτωση αφορά μια πρακτική που συνίσταται στην ανάθεση σε έναν "ειδικευμένο" τρίτο μιας δραστηριότητας (ή υπηρεσίας), η οποία μέχρι τώρα αναπτυσσόταν με εργαζομένους της ίδιας επιχείρησης. Σε αυτό το πλαίσιο, ο "εργολάβος" είναι υποχρεωμένος να διαθέσει στον εργοδότη εργαζομένους, τους οποίους ο ίδιος μισθώνει και συνεπώς συνδέεται μαζί τους με σχέση εξαρτημένης εργασίας.

Οι εργολαβίες αποτελούν την πιο διαδεδομένη μορφή ευέλικτης απασχόλησης που χαρακτηρίζεται από χαμηλό εργασιακό κόστος, υπερεκμετάλλευση των εργαζομένων και έντονη ανασφάλεια. Αυτό, δευτερογενώς, περιορίζει ουσιαστικά κάθε δυνατότητα άσκησης συνδικαλιστικών δικαιωμάτων, γεγονός που πλήττει τελικά και τον συνδικαλισμό του τακτικού προσωπικού, το οποίο διαρκώς μειώνεται εξαιτίας, ακριβώς, του πολλαπλασιασμού των ευέλικτων μορφών απασχόλησης. Οι συνηθέστερες μορφές με τις οποίες εμφανίζονται οι εργολαβικές αναθέσεις είναι:

- Η ανάθεση ορισμένων υπηρεσιών σε εργολάβο που χρησιμοποιεί το δικό του προσωπικό (π.χ., καθαρισμός ή φύλαξη των γραφείων ή των χώρων του αναθέτοντος, η εκτέλεση εργασιών ενός λογιστηρίου). Το προσωπικό αυτό εκτελεί τις εντολές του εργολάβου, χωρίς άμεση εποπτεία αυτού που έχει αναθέσει το έργο.

- Άλλη περίπτωση εργολαβίας είναι η εκτέλεση εργασιών οι οποίες βρίσκονται σε στενή σχέση με την παραγωγική λειτουργία ή με το έργο της επιχείρησης που δέχεται τις υπηρεσίες (π.χ., ανάληψη της συντήρησης ενός εργοστασίου ή της εκτέλεσης ενός μέρους του τεχνικού έργου). Στην περίπτωση αυτή η επιχείρηση που δέχεται τις υπηρεσίες ασκεί περισσότερη ή λιγότερη εποπτεία στο προσωπικό του εργολάβου.

- Τρίτη συναφής περίπτωση είναι αυτή των υπεργολάβων που αναλαμβάνουν από τον εργολάβο την εκτέλεση τμημάτων ενός έργου.

Οι πιο πάνω περιπτώσεις έχουν κοινά χαρακτηριστικά, αλλά και μεγάλες διαφορές. Νομικά αποτελούν συνηθέστερα κλασικές εργολαβίες ή υπεργολαβίες, ενώ μερικές φορές αποτελούν είδη δανεισμού κατ' επιχείρηση.

Εξάλλου, αναφέρεται και ο εξαναγκασμός εργαζομένων να συστήσουν οι ίδιοι (ή πρόσωπα της εμπιστοσύνης τους) προσωπικές εταιρείες για να απασχολούνται ως εργολάβοι μετά την αναστολή ή τη λύση των συμβάσεών τους, συμφωνία η οποία έχει τελικά ως συνέπεια την κατάργηση των δικαιωμάτων στην αποζημίωση λόγω απόλυσης.

Στην πράξη η ευρεία χρήση των εργολαβιών υποδηλώνει την απροθυμία πρόσληψης εργατικού δυναμικού από τον πραγματικό εργοδότη, ενώ λειτουργεί και ως μηχανισμός παραβίασης της εργατικής νομοθεσίας σε βάρος των εργαζομένων.

Στον Ν. 3863/2010 (άρθρο 68), ρυθμίζονται ειδικότερα θέματα που αφορούν περιπτώσεις εργολαβιών.

Παράλληλο κείμενο:

➢ Κείμενο διάταξης άρθρου 69 του Ν. 3863/2010

Άσκηση 3

Διαβάζουμε το άρθρο 68 του Ν. 3863/2010 και μελετούμε εάν, κατά την άποψή μας, με τη ρύθμιση αυτή επιτυγχάνεται διασφάλιση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε αυτές στις εργολαβικές αναθέσεις παροχής υπηρεσιών.

! Οι σημαντικότερες ρυθμίσεις του άρθρου 68 του ν. 3863/2010 εντοπίζονται στα εξής: Όταν το Δημόσιο, τα Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου (ΝΠΔΔ), οι Οργανισμοί Τοπικής Αυτοδιοίκησης (ΟΤΑ.), και γενικότερα οι οργανισμοί του δημόσιου τομέα, αναθέτουν ή προκηρύσσουν διαγωνισμό για παροχή υπηρεσιών καθαρισμού ή φύλαξης, οφείλουν να ζητούν από τις εταιρείες αυτές να αναφέρουν στην προσφορά τους, εκτός των άλλων, με ποινή αποκλεισμού τα εξής:

- τον αριθμό των εργαζομένων
- τις ημέρες και τις ώρες εργασίας
- τη συλλογική σύμβαση εργασίας στην οποία υπάγονται οι εργαζόμενοι
- το ύψος του προϋπολογισμένου ποσού που αφορά τις πάσης φύσεως νόμιμες αποδοχές αυτών των εργαζομένων
- το ύψος των ασφαλιστικών εισφορών με βάση τα προϋπολογισθέντα ποσά
- τα τετραγωνικά μέτρα καθαρισμού ανά άτομο, όταν πρόκειται για καθαρισμό χώρων

Στη σύμβαση που θα υπογραφεί θα πρέπει επί ποινή ακυρότητας να αναφέρονται λεπτομερώς και τα μέτρα υγιεινής και ασφάλειας τα οποία θα τηρήσει ο εργολάβος. Εξάλλου, με τη νέα ρύθμιση εργολάβος και ο υπεργολάβος ευθύνονται αλληλεγγύως και εις ολόκληρον έναντι των εργαζομένων για την καταβολή των πάσης φύσεως αποδοχών και ασφαλιστικών εισφορών. Ανάλογες ρυθμίσεις ισχύουν και σε επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα που απασχολούν πάνω από 50 εργαζομένους.

Στο πλαίσιο αυτό και δεδομένου της κρισιμότητας του ζητήματος των εργολαβιών, η ΓΣΕΕ διατύπωσε, ενόψει των αλλαγών του θεσμικού πλαισίου, συγκεκριμένες προτάσεις, για τη διασφάλιση των δικαιωμάτων των εργαζομένων και τον περιορισμό του προβλήματος.

Παράλληλο κείμενο:

➢ Προτάσεις Γ.Σ.Ε.Ε. για νομοθετική ρύθμιση του θέματος των εργολαβιών στο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα.

1.3.2. Η σύμβαση ανεξάρτητων υπηρεσιών

Άλλη σημαντική διάκριση από τη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αποτελεί η σύμβαση παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών. **Σύμβαση παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών** υφίσταται όταν ο εργαζόμενος διατηρεί την ελευθερία και την πρωτοβουλία να καθορίζει ο ίδιος τις συνθήκες εργασίας του, χωρίς να υπόκειται στον έλεγχο του εργοδότη.

Για παράδειγμα, έχει κριθεί από τα Δικαστήρια ότι υπάρχει σύμβαση ανεξάρτητων υπηρεσιών στη εργασία του λογιστή όταν αναλαμβάνει σποραδικά εγγραφές ή διατηρεί δικό του λογιστικό γραφείο και εξυπηρετεί περισσότερους πελάτες, ως ελεύθερος επαγγελματίας καθώς και στην υπηρεσία γιατρών που εργάζονται σε κλινικές χωρίς και να υποχρεώνονται σε τακτική εργασία προς αυτές. Οι παραπάνω περιπτώσεις είναι ενδεικτικές και θα πρέπει κάθε φορά να εξετάζονται τα συγκεκριμένα περιστατικά τα οποία χαρακτηρίζουν την παροχή εργασίας.

Όταν υπάρχει αμφιβολία αν πρόκειται για σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ή άλλου είδους σύμβαση παροχής εργασίας, τότε θα πρέπει να εξετάζεται το περιεχόμενο της σύμβασης, η βούληση των μερών, αλλά και οι συνθήκες κάτω από τις οποίες παρέχεται η εργασία. Ο χαρακτηρισμός μιας σύμβασης ως εξαρτημένης εργασίας ή έργου ή ανεξάρτητων υπηρεσιών ανήκει στο δικαστήριο, το οποίο δεν δεσμεύεται από τον χαρακτηρισμό που έχουν προσδώσει σε αυτήν τα συμβαλλόμενα μέρη.

! Επιδόματα εορτών (δώρα) δικαιούνται μόνο οι συνδεόμενοι με σχέση εξαρτημένης εργασίας.

! Αξίωση για υπερωρίες (νόμιμες ή παράνομες) προϋποθέτει σχέση εξαρτημένης εργασίας.

1.4. Οι άτυπες μορφές απασχόλησης

Οι δυσχέρειες ως προς τον χαρακτηρισμό των συμβάσεων ως εξαρτημένης ή μη εξαρτημένης εργασίας προκύπτουν για ορισμένες μορφές απασχόλησης που χρησιμοποιούνται ευρύτατα σήμερα, όπως η κατ' οίκον απασχόληση, η τηλεργασία, το φασόν. Αυτές οι μορφές απασχόλησης έχουν αρκετές αρνητικές πλευρές για τους εργαζομένους, όπως μειωμένη αμοιβή, έλλειψη προστασίας κατά την απόλυση, στέρηση δικαιωμάτων που απορρέουν από τη σύμβαση εργασίας (διαφόρων επιδομάτων) αλλά και συλλογικών δικαιωμάτων που έχουν οι εργαζόμενοι με σταθερό καθεστώς εργασίας.

Στο σημείο αυτό θα πρέπει να σημειωθεί ότι αυτές οι μορφές απασχόλησης παρατηρούνται κυρίως στον γυναικείο πληθυσμό.

! Προς αντιμετώπιση των δυσχερειών αυτών θεσπίστηκε με τον Ν. 2639/1998 (άρθρο 1, όπως τροποποιήθηκε και ισχύει με το άρθρο 1, Ν. 3846/2010) "τεκμήριο υπέρ της ύπαρξης εξαρτημένης εργασίας'. Συγκεκριμένα, μολονότι η ύπαρξη ή όχι σύμβασης εξαρτημένης εργασίας κρίνεται ελεύθερα από το δικαστήριο, στην περίπτωση κατά την οποία μεταξύ εργοδότη και απασχολούμενου συνάπτεται συμφωνία για παροχή υπηρεσιών ή έργου, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, ιδίως στις περιπτώσεις συμφωνίας αμοιβής κατά μονάδα εργασίας (φασόν, τηλεργασίας, κατ' οίκον απασχόλησης κτλ.), ο Νόμος 3846/2010 εισήγαγε ένα τεκμήριο που υποστήριζε ότι υποκρύπτεται σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, εφόσον η εργασία παρέχεται αυτοπροσώπως, αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη για εννέα (9) συνεχείς μήνες. Πρόκειται για την καθιέρωση ενός μαχητού θετικού τεκμηρίου, και κατά συνέπεια παρέχεται δυνατότητα ανταπόδειξης.

Η διάταξη αυτή περί τεκμηρίου εξαρτημένης εργασίας απαιτεί δύο προϋποθέσεις: την ύπαρξη σύμβασης εννέα συνεχών μηνών και κυρίως την αποκλειστικότητα και κύρια απασχόληση στον ίδιο εργοδότη, με το βάρος της απόδειξης αφορά τον ίδιο τον εργαζόμενο. Με τη διάταξη αυτή αίρεται το τεκμήριο ανεξάρτητης εργασίας, που ίσχυε με την κατάθεσή της στην Επιθεώρηση Εργασίας. Από την άλλη πλευρά, προστίθεται το εννιάμηνο στο τεκμήριο για εξαρτημένη εργασία στην περίπτωση της κύριας και αποκλειστικής απασχόλησης του εργαζομένου σε έναν εργοδότη.

Να σημειωθεί ότι δεν έγιναν δεκτές οι προτάσεις της ΓΣΕΕ περί του γενικού τεκμηρίου για εξαρτημένη εργασία με την υποχρέωση του εργοδότη να αποδείξει το αντίθετο.

Επισημαίνεται ότι τα ζητήματα που συνδέονται με την αυξανόμενη χρήση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης και με την ανάγκη αυξημένης προστασίας των εργαζομένων και των δικαιωμάτων τους τέθηκαν από τη ΓΣΕΕ κατά τις συλλογικές διαπραγματεύσεις της Εθνικής Γενικής ΣΣΕ και είχαν ως αποτέλεσμα την υιοθέτηση των κάτωθι δεσμεύσεων από τους εργοδότες:

- Τα συμβαλλόμενα μέρη συμφωνούν να προβούν στις αναγκαίες δράσεις για την προαγωγή της ισότητας μεταχείρισης των

προσώπων που, αν και δεν συνδέονται με σχέση εξαρτημένης εργασίας, παρέχουν εργασία κάτω από συνθήκες εξάρτησης και εμφανίζουν ανάγκη προστασίας αντίστοιχη με αυτή των εργαζομένων που παρέχουν εξαρτημένη εργασία, ιδιαίτερα στα ζητήματα εκπαίδευσης, ισότητας των φύλων, όρων εργασίας, υγείας και ασφάλειας (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 1998-1999, άρθρο 8).

- Φυσικά πρόσωπα που παρέχουν ανεξάρτητη εργασία πρέπει να απολαμβάνουν ίση ή αναλογική κατά περίπτωση μεταχείριση με τους άλλους εργαζομένους, η οποία επιβάλλεται από τις συνθήκες παροχής υπηρεσιών τους. Η ισότητα μεταχείρισης αφορά ιδίως τα ζητήματα υγιεινής και ασφάλειας, προστασίας από κάθε μορφής διάκριση στην απασχόληση λόγω φύλου, εθνικότητας ή φυλής, πεποιθήσεων, ελάχιστης ηλικίας απασχόλησης, προστασίας της μητρότητας, πρόσβασης στην εκπαίδευση ή μετεκπαίδευση, σεβασμού της ελευθερίας της συλλογικής τους οργάνωσης και δράσης, διευκόλυνσης της πρόσβασης στα εθνικά ασφαλιστικά και εκπαιδευτικά συστήματα (ΕΓΣΣΕ 2000-2001, άρθρο 20).
- Τα μέρη συμφωνούν να αναλάβουν τις κατάλληλες πρωτοβουλίες για την αντιμετώπιση ως γνήσιων σχέσεων εξαρτημένης εργασίας, των σχέσεων εκείνων, που υπό τον μανδύα των ανεξάρτητων υπηρεσιών ή των συμβάσεων έργου υποκρύπτουν σχέσεις εξαρτημένης εργασίας (ΕΓΣΣΕ 2004-2005, άρθρο 15).

Παράλληλα κείμενα:

➢ ΕΓΣΣΕ 1998-1999, 2000-2001,2004-2005

➢ Θέσεις Γ.Σ.Ε.Ε. για τις ευέλικτες μορφές εργασίας και την ανάγκη ισότιμης προστασίας των εργαζομένων με άτυπες μορφές εργασίας.

1.5. Τηλεργασία

Με το άρθρο 4 της ΕΓΣΣΕ 2006-2007 τα συμβαλλόμενα μέρη αποφάσισαν την άμεση εφαρμογή της ευρωπαϊκής συμφωνίας-πλαισίου για την τηλεργασία, που συνάφθηκε από τη Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών

Συνδικάτων (ΕΣ), την Ευρωπαϊκή Εργοδοτική Οργάνωση Επιχειρήσεων Ιδιωτικού Τομέα (UNICE), την Ευρωπαϊκή Οργάνωση Βιοτεχνών Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων (UEAPME) και το Ευρωπαϊκό Κέντρο Δημόσιων Επιχειρήσεων (CEEP).

Το κείμενο της ευρωπαϊκής συλλογικής συμφωνίας για την τηλεργασία προσαρτήθηκε στην ΕΓΣΣΕ αυτή ως Παράρτημα Β και αποτέλεσε αναπόσπαστο τμήμα της και από 1/1/2006 ενσωματώθηκε στην ελληνική έννομη τάξη, δεδομένου ότι με τις ΕΓΣΣΕ καθορίζονται δεσμευτικά οι ελάχιστοι όροι εργασίας για τους εργαζομένους όλης της χώρας (βλ. το επόμενο Κεφάλαιο).

Με τον Ν. 3846/2010 (άρθρο 5) εξειδικεύονται περαιτέρω οι όροι εργασίας μέσω αυτής της ειδικής μορφής εργασίας. Συγκεκριμένα, ο εργοδότης, όταν καταρτίζει σύμβαση τηλεργασίας, υποχρεούται να παραδίδει γραπτώς στον εργαζόμενο, μέσα σε οκτώ ημέρες, το σύνολο των πληροφοριών που αναφέρονται στην εκτέλεση της εργασίας και ειδικότερα ως προς την ιεραρχική σύνδεση με τους προϊσταμένους του στην επιχείρηση, τα καθήκοντά του λεπτομερώς, τον τρόπο υπολογισμού της αμοιβής, τον τρόπο υπολογισμού του χρόνου εργασίας, την αποκατάσταση του κόστους που προκαλείται από την παροχή της (τηλεπικοινωνίες, εξοπλισμός, βλάβες συσκευών κτλ.).

Σε περίπτωση μετατροπής σύμβασης σε τηλεργασία καθιερώνεται η δυνατότητα επιστροφής του εργαζομένου της εργασίας που κατείχε πριν από την τηλεργασία. Ο εργοδότης αναλαμβάνει σε κάθε περίπτωση το κόστος που προκαλείται στον μισθωτό από αυτή τη μορφή εργασίας και ειδικότερα των τηλεπικοινωνιών.

Παράλληλο κείμενο:

➢ Προσάρτημα Β της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2006-2007 για την ενσωμάτωση της ευρωπαϊκής συλλογικής συμφωνίας για την τηλεργασία.

Σύνοψη

Στην ενότητα αυτή μελετήσαμε ζητήματα που αφορούν τη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας και τις διακρίσεις της από “συγγενείς” μορφές συμβάσεων, εστιάζοντας στις νέες νομοθετικές ρυθμίσεις που αφορούν τις άτυπες μορφές απασχόλησης και τις εργολαβίες. Ειδικότερα,

κατανοήσαμε ότι με τις νέες νομοθετικές ρυθμίσεις: Εισάγονται από τη νομοθεσία κάποιες προϋποθέσεις για την προστασία των εργαζομένων μέσω εργολαβικών αναθέσεων σε επιχειρήσεις του Δημοσίου και του ευρύτερου δημόσιου τομέα, αλλά και του ιδιωτικού τομέα (εφόσον απασχολούνται πάνω από 50 εργαζόμενοι).

Η νέα διάταξη περί τεκμηρίου εξαρτημένης εργασίας απαιτεί δύο προϋποθέσεις: την ύπαρξη σύμβασης εννέα συνεχών μηνών και κυρίως την αποκλειστικότητα και κύρια απασχόληση στον ίδιο εργοδότη, με το βάρος της απόδειξης να αφορά τον ίδιο τον εργαζόμενο.

Κεφάλαιο 2.
Η κατάρτιση της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας και οι όροι της

Εισαγωγικές παρατηρήσεις

Η ενότητα αυτή επικεντρώνεται στο να κατανοήσουμε τους βασικούς όρους και τα χαρακτηριστικά που θα πρέπει να έχει η ατομική σύμβαση εξαρτημένης εργασίας μας, ώστε να είναι έγκυρη και να παράγει όλα τα έννομα αποτελέσματά της.

Κατά την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας μας γνωρίζουμε ότι ως εργαζόμενοι δεν βρισκόμαστε στην ίδια διαπραγματευτική ισχύ με τον εργοδότη, και για τον λόγο αυτόν, είναι ιδιαίτερα σημαντικό να γνωρίζουμε ποια δικαιώματα έχουμε για να μπορέσουμε, κατά τη σύναψή της, να τα κατοχυρώσουμε με τον καλύτερο δυνατό τρόπο.

2.1. Οι όροι κατάρτισης της ατομικής σύμβασης εργασίας

Στην κατάρτιση της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας εφαρμόζεται η αρχή της ελευθερίας των συμβάσεων. Σύμφωνα με αυτήν, κάθε πρόσωπο είναι αφενός ελεύθερο να αποφασίσει αν και με ποιον θα καταρτίσει σύμβαση εργασίας και αφετέρου να προσδιορίσει το περιεχόμενο της σύμβασης. Στην περίπτωση όμως της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας υφίστανται ορισμένοι περιορισμοί. Πιο συγκεκριμένα:

- Ο εργοδότης υποχρεούται να αναγγείλει την πρόσληψη εργαζομένου στον ΟΑΕΔ μέσα σε οκτώ ημερολογιακές ημέρες ή μέσα σε 30 ημέρες εάν πρόκειται για νεοϊδρυθείσα επιχείρηση,

διαφορετικά υπόκειται σε διοικητικό πρόστιμο και ποινικές κυρώσεις.

- Οι εργοδότες υποχρεούνται να καταχωρίζουν σε θεωρημένο γι' αυτόν τον σκοπό έντυπο (βιβλίο νεοπροσλαμβανόμενου προσωπικού) όσους εργαζομένους προσλαμβάνουν, αμέσως μετά την πρόσληψη και προτού αυτοί αναλάβουν εργασία.

- Η πρόσληψη στην απασχόληση θα πρέπει να γίνεται αδιακρίτως φύλου και οικογενειακής κατάστασης (Ν. 1414/1984).

- Απαγορεύεται η διάκριση σε βάρος εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις για την είσοδό τους στην απασχόληση, τη διατήρηση και την επαγγελματική τους εξέλιξη.

- Λαμβάνεται ειδική μέριμνα για την απασχόληση προσώπων ειδικών κατηγοριών, όπως πολυτέκνων, ατόμων με αναπηρία.

- Με τον Ν. 2874/2000 επιτρέπεται σε φυσικά ή νομικά πρόσωπα να συνιστούν ιδιωτικά γραφεία συμβούλων εργασίας, με αντικείμενο την εξεύρεση για λογαριασμό του εργοδότη ορισμένων κατηγοριών θέσεων εργασίας. Τα της χορηγήσεως άδειας λειτουργίας των γραφείων αυτών και τα των κυρώσεων σε περίπτωση παράνομης λειτουργίας του ρυθμίζονται από τη νομοθεσία (Ν. 3144/2003, Ν. 3227/2004, όπως ισχύουν).

Πότε μια σύμβαση εξαρτημένης εργασίας δεν είναι έγκυρη;

Για την έγκυρη κατάρτιση μιας σύμβασης εργασίας, εκτός από τις προϋποθέσεις που απαιτούνται για την κατάρτιση κάθε σύμβασης, πρέπει να σημειώσουμε τα εξής:

- Όποιος έχει συμπληρώσει το 15ο έτος της ηλικίας του έχει την ικανότητα για την κατάρτιση σύμβασης εργασίας.

- Για την εγκυρότητα της σύμβασης εργασίας, κατά κανόνα δεν απαιτείται η τήρηση ορισμένου έγγραφου τύπου. Ωστόσο, σε κάποιες περιπτώσεις, επιβάλλεται η τήρηση του έγγραφου τύπου, όπως στην περίπτωση σύμβασης εξαρτημένης εργασίας με το Δημόσιο και τα ΝΠΔΔ, της σύμβασης μερικής απασχόλησης ή της εκ περιτροπής εργασίας, των συμβάσεων ορισμένου

χρόνου, όπως και κατά τη συνομολόγηση της ιδιότυπης σύμβασης εργασίας με εταιρεία προσωρινής απασχόλησης.

! Σε περίπτωση εργατικής διαφοράς και προσφυγής στα αρμόδια όργανα του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.) ή σε περίπτωση προσφυγής στα δικαστήρια, είναι ιδιαίτερα κρίσιμα τα στοιχεία του περιεχομένου της ατομικής σύμβασης εργασίας και η τήρηση του έγγραφου τύπου βοηθά προς αυτή την κατεύθυνση.

Ανεξάρτητα από το ζήτημα του τύπου της σύναψης της σύμβασης εργασίας, το οποίο, όπως αναφέραμε, δεν απαιτεί κατά κανόνα έγγραφο, ο νόμος προβλέπει την υποχρέωση του εργοδότη για τη γραπτή ενημέρωση του εργαζομένου εντός δύο μηνών το αργότερο από την πρόσληψή του σχετικά με τους ουσιώδεις όρους της σύμβασης εργασίας του (ΠΔ 156/1994), είτε με την παράδοση της γραπτής σύμβασης εργασίας είτε άλλου ενημερωτικού εγγράφου. Οι ουσιώδεις όροι είναι: α) τα στοιχεία της ταυτότητας των μερών β) η έδρα της επιχείρησης γ) η θέση ή η ειδικότητα του εργαζομένου, ο βαθμός και το αντικείμενο της εργασίας του δ) ο χρόνος έναρξης της εργασίας του και η διάρκειά της ε) η διάρκεια της ετήσιας άδειας ανάπαυσης και ο τρόπος χορήγησής της στ) το ύψος της αποζημίωσης και οι προθεσμίες που πρέπει να τηρούνται για την καταγγελία της εργασιακής σχέσης ζ) οι κάθε είδους αποδοχές που δικαιούται ο εργαζόμενος η) η περιοδικότητα καταβολής αποδοχών θ) το ημερήσιο και εβδομαδιαίο κανονικό ωράριο του εργαζομένου και ι) η αναφορά της συλλογικής σύμβασης εργασίας στην οποία υπάγεται ο εργαζόμενος.

Η παράλειψη του εργοδότη να χορηγήσει στον εργαζόμενο τα έγγραφα που περιέχουν την παραπάνω ενημέρωση δεν συνεπάγεται ακυρότητα της σύμβασης εργασίας, αλλά η παράβαση των παραπάνω υποχρεώσεων μπορεί να επιφέρει διοικητικές κυρώσεις.

Σε περίπτωση που δεν συντρέχουν οι προϋποθέσεις που απαιτούνται από τον νόμο για την έγκυρη κατάρτιση της σύμβασης εργασίας, αυτή η σύμβαση είναι άκυρη, αλλά ισχύει ως σχέση εργασίας, παράγει για το παρελθόν όλα τα αποτελέσματα που θα παρήγαγε μια έγκυρη σύμβαση εργασίας (εφαρμόζεται η νομοθεσία για τις άδειες, τα εργατικά ατυχήματα κτλ.), με μόνη διαφορά ότι σε περίπτωση καταγγελίας

άκυρης σύμβασης εργασίας εκ μέρους του εργοδότη η μη καταβολή αποζημίωσης στον εργαζόμενο δεν θίγει το κύρος της καταγγελίας.

2.2. Συμβαλλόμενα μέρη

Τα συμβαλλόμενα μέρη στη σύμβαση εργασίας είναι δύο: ο εργαζόμενος και ο εργοδότης. Ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να εκτελεί αυτοπροσώπως την εργασία που του έχει ανατεθεί. Ο εργαζόμενος δηλαδή είναι υποχρεωμένος, καταρχήν, να παρέχει τις υπηρεσίες του μόνο στον εργοδότη με τον οποίο έχει συμβληθεί. Από την άλλη πλευρά, ο εργοδότης δεν μπορεί μονομερώς να τον υποχρεώσει να παρέχει την εργασία του σε τρίτο. Κάτι τέτοιο είναι δυνατόν να γίνει μόνο με την αρχική ή με μια μεταγενέστερη συμφωνία ή όταν προκύπτει από τις περιστάσεις, όπως σε περιπτώσεις συγγενών επιχειρήσεων, οπότε γίνεται λόγος για απόσπαση ή για δανεισμό του εργαζομένου.

2.3. Σύμβαση δανεισμού

Η **σύμβαση δανεισμού** συνάπτεται μεταξύ εργοδότη και τρίτου και σημαίνει ότι ο εργαζόμενος "παραχωρείται", "δανείζεται" στον τρίτο, δηλαδή ο εργαζόμενος θα πρέπει να παρέχει την εργασία του κατά τη διάρκεια του δανεισμού του σε τρίτο. Επειδή όμως, όπως αναφέραμε, η σχέση εργασίας είναι προσωπικής φύσης, ο εργαζόμενος δεν είναι δυνατόν να υποχρεωθεί να παρέχει την εργασία του σε τρίτο χωρίς τη συναίνεσή του.

Άσκηση 4

Με συμφωνία μεταξύ της επιχείρησης Α. και της επιχείρησης Β., η οποία είναι εργοδότης του εργαζόμενου Χ., συμφωνήθηκε ο Χ. να παράσχει την εργασία του για δύο χρόνια στην Α. Ο εργαζόμενος Χ. συναίνεσε στη συμφωνία αυτή και αποδέχθηκε να εργαστεί για δύο χρόνια στην επιχείρηση Α. Πράγματι, ο Χ. άρχισε να εργάζεται στην επιχείρηση Α. Λίγο αργότερα, όμως, η Α. μετέθεσε τον Χ. από την επιχείρηση της Αθήνας, που αρχικά τον είχε τοποθετήσει, στην εκμετάλλευση της Θεσσαλονίκης. Είναι νόμιμη η συμφωνία μεταξύ της επιχείρησης Β. και του

εργαζόμενου Χ.; Δικαιούται ο εργαζόμενος τα επιδόματα κατοικίας και τα οδοιπορικά έξοδα, παροχές που καταβάλλονται στους εργαζομένους της Α. που απασχολούνται εκτός έδρας;

Η σύμβαση δανεισμού μεταξύ εργοδότη και τρίτου δεν επηρεάζει καταρχήν τη σύμβαση εργασίας. Εργοδότης παραμένει ο αρχικός εργοδότης, ο οποίος και βαρύνεται με όλες τις υποχρεώσεις από τη σύμβαση εργασίας, όπως με την υποχρέωση καταβολής του μισθού, της άδειας, του επιδόματος άδειας, με την υποχρέωση παρακράτησης και απόδοσης των ασφαλιστικών εισφορών. Επίσης, καταγγελία της σύμβασης εργασίας μπορεί γίνει μόνο από τον αρχικό εργοδότη.

Η εργασία παρέχεται μόνο στον τρίτο, ο οποίος ασκεί και το διευθυντικό δικαίωμα. Ωστόσο, δικαιώματα και υποχρεώσεις που δεν απορρέουν από την αρχική σύμβαση εργασίας μεταξύ εργαζομένου και αρχικού εργοδότη, αλλά προκύπτουν κατά τη διάρκεια του δανεισμού, δεσμεύουν μόνον τον τρίτο (έμμεσο εργοδότη) και τον εργαζόμενο (π.χ., η αμοιβή για πρόσθετη εργασία, για υπερεργασία, υπερωρίες, εργασία Κυριακής), εκτός εάν υπάρχει αντίθετη συμφωνία.

Η σύμβαση δανεισμού είναι έγκυρη και μπορεί να πραγματοποιηθεί μόνο με τη συναίνεση του εργαζομένου, όπως είδαμε στην Άσκηση όπου υπήρξε συμφωνία του εργαζομένου Χ.

Στο συγκεκριμένο παράδειγμα, υποχρεώσεις και δικαιώματα, τα οποία δεν απορρέουν από τη σύμβαση εργασίας μεταξύ της επιχείρησης Β. και του εργαζόμενου Χ., αλλά προκύπτουν κατά τη διάρκεια του δανεισμού, βαρύνουν μόνον τον τρίτο, δηλαδή την επιχείρηση Α. και τον Χ. Το ζήτημα της μετάθεσης του Χ. από την επιχείρηση της Αθήνας στην επιχείρηση της Θεσσαλονίκης προέκυψε κατά τη διάρκεια του δανεισμού με πρωτοβουλία της επιχείρησης Α. Εφόσον, για παράδειγμα, ο κανονισμός εργασίας της επιχείρησης Α. προβλέπει ότι ο εργοδότης έχει δικαίωμα να μεταθέσει τον εργαζόμενο, τότε η επιχείρηση Α. μπορεί να μεταθέσει τον εργαζόμενο, με την προϋπόθεση ότι τόσο η σύμβαση δανεισμού μεταξύ των επιχειρήσεων Α. και Β. όσο και η αρχική σύμβαση εργασίας μεταξύ του Χ. και της επιχείρησης Β. δεν προβλέπει το αμετάθετο. Σε αντίθετη περίπτωση, είναι απαραί-

τητη η συμφωνία του εργαζομένου. Στην περίπτωση αυτή δικαιούται να λάβει τα σχετικά επιδόματα, εφόσον μετακινείται κατ' εντολή της επιχείρησης για υπηρεσιακούς λόγους.

Σε περίπτωση δανεισμού των υπηρεσιών των εργαζομένων εφαρμόζεται η ευνοϊκότερη συλλογική ρύθμιση. Ειδικότερα, στην περίπτωση δανεισμού υπηρεσιών, ο εργαζόμενος δεν χάνει τα δικαιώματα και τα πλεονεκτήματά του από τη σύμβαση εργασίας του με τον αρχικό εργοδότη. Καταρχήν, γίνεται δεκτό από τη νομολογία ότι εφαρμόζονται οι ΣΣΕ που διέπουν το προσωπικό του διάδοχου εργοδότη. Αν όμως το μισθολογικό καθεστώς του αρχικού εργοδότη είναι ευνοϊκότερο, εφαρμόζεται αυτό. Σύμφωνα με τα παραπάνω, προκύπτει ότι ο δανεισμός υπηρεσιών των εργαζομένων δεν θα πρέπει να αποτελεί νομιμοφανή μεθόδευση για την καταδολίευση των δικαιωμάτων των εργαζόμενων.

Στο σημείο αυτό θα πρέπει να επισημανθεί η διάκριση μεταξύ γνήσιου και μη γνήσιου δανεισμού.

- Γνήσιος δανεισμός υπάρχει όταν ο εργαζόμενος, ενώ προσφέρει την εργασία του κανονικά στο αρχικό εργοδότη, παραχωρείται για κάποιο χρονικό διάστημα (συνήθως σύντομο) σε τρίτη επιχείρηση. Αυτό συμβαίνει συνήθως μεταξύ συνδεδεμένων επιχειρήσεων (όμιλος). Για παράδειγμα, η μία επιχείρηση του ομίλου παραχωρεί στελέχη της στην άλλη για ορισμένο χρονικό διάστημα. Η συχνότητα του δανεισμού εργαζομένων μεταξύ επιχειρήσεων του ίδιου ομίλου και η ανάγκη προστασίας των εργαζομένων προκάλεσαν την έκδοση της υπ' αριθμό 96/71/16.12.1996 κοινοτικής οδηγίας, η οποία έχει ενσωματωθεί στο εσωτερικό μας δίκαιο με το ΠΔ 219/2000.

- **Μη γνήσιος δανεισμός** υπάρχει όταν η σύμβαση εργασίας μεταξύ εργαζομένου και αρχικού εργοδότη προβλέπει ότι ο εργαζόμενος δεν θα προσφέρει την εργασία του στον αρχικό εργοδότη αλλά σε τρίτο που θα υποδείξει ο αρχικός εργοδότης. Ο μη γνήσιος δανεισμός ονομάζεται και κατ' επιχείρησιν δανεισμός, καθώς ο αρχικός εργοδότης αποτελεί επιχείρηση, της οποίας το αντικείμενο εργασίας είναι ακριβώς να παραχωρεί εργαζομένους σε τρίτους.

- Ο μη γνήσιος δανεισμός περικλείει κινδύνους για τους εργαζομένους, όπως τον κίνδυνο να υφίσταται ο εργαζόμενος άνιση μεταχείριση σε σύγκριση με τους συναδέλφους που εργάζονται στον ίδιο εργοδότη στον οποίο παραχωρείται, υποκατάσταση της τακτικής εργασίας με την ευκαιριακή κτλ.

Στη χώρα μας ισχύει ειδικό νομικό πλαίσιο για τον κατ' επάγγελμα δανεισμό εργαζομένων (Ν. 2956/2001, όπως τροποποιήθηκε κατά τρόπο εκτεταμένο με το άρθρο 3, Ν. 3846/2010 και το άρθρο 7 Ν. 3899/2010), το οποίο χαρακτηρίζει ως προσωρινή απασχόληση την κατά δανεισμό εργασία και οριοθετεί τις προϋποθέσεις σύστασης Εταιρειών Προσωρινής Απασχόλησης (ΕΠΑ).

Σύμφωνα με τις διατάξεις του, οι ΕΠΑ, που αποτελούν ανώνυμες εταιρείες, των οποίων το μετοχικό κεφάλαιο πρέπει να ανέρχεται τουλάχιστον στο ποσό των 176.083 ευρώ, και διέπονται γενικότερα από τις διατάξεις του Κώδικα περί Ανωνύμων Εταιρειών, πρέπει να έχουν ως αποκλειστικό αντικείμενο δραστηριότητας τη διάθεση προσωπικού σε άλλους (έμμεσους) εργοδότες, που προσλαμβάνουν οι ίδιες και με το οποίο συνδέονται με σύμβαση ή με σχέση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου υπό συγκεκριμένους όρους και προϋποθέσεις. Επομένως, με βάση τις ισχύουσες διατάξεις, εργασία προσωρινής απασχόλησης είναι αυτή που παρέχεται σε άλλον εργοδότη (έμμεσο εργοδότη) για περιορισμένο χρονικό διάστημα από μισθωτό, ο οποίος συνδέεται με τον εργοδότη που τον προσέλαβε (άμεσο εργοδότη) με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου.

! Η παραχώρηση μισθωτού σε έμμεσο εργοδότη επιτρέπεται μόνο για συγκεκριμένο λόγο που δικαιολογείται από έκτακτες, πρόσκαιρες ή εποχικές ανάγκες. Ειδικότερα, η απασχόληση μισθωτού σε έμμεσο εργοδότη με σύμβαση προσωρινής απασχόλησης δεν επιτρέπεται:

- όταν με αυτή αντικαθίστανται εργαζόμενοι που ασκούν το δικαίωμα της απεργίας
- όταν το προηγούμενο εξάμηνο ο έμμεσος εργοδότης είχε πραγματοποιήσει απολύσεις εργαζομένων της ίδιας ειδικότητας για

οικονομικοτεχνικούς λόγους ή το προηγούμενο δωδεκάμηνο ομαδικές απολύσεις

- όταν ο έμμεσος εργοδότης υπάγεται στις διατάξεις που ορίζουν προσλήψεις μέσω ΑΣΕΠ
- όταν η εργασία λόγω της φύσης της εγκυμονεί ιδιαίτερους κινδύνους για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων.

Για την παροχή εργασίας με τη μορφή προσωρινής απασχόλησης απαιτείται έγγραφη σύμβαση εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου, στην οποία θα αναφέρονται οι όροι εργασίας και η διάρκειά της. Αναφορικά με το ύψος των αποδοχών, προβλέπεται ότι οι αποδοχές τού κατά δανεισμό εργαζομένου δεν μπορεί να είναι κατώτερες από τις προβλεπόμενες στις εκάστοτε ΕΓΣΣΕ.

Σε περίπτωση υπέρβασης αυτών των χρονικών ορίων, μετά τη λήξη της διάρκειας της αρχικής παραχώρησης και των τυχόν νόμιμων ανανεώσεων, ακόμα και με νέα παραχώρηση, χωρίς να μεσολαβεί χρονικό διάστημα 45 (ημερολογιακών) ημερών, επέρχεται μετατροπή της υπάρχουσας σύμβασης σε σύμβαση αορίστου χρόνου με τον έμμεσο εργοδότη.

! Τελικά και το παραπάνω νομοθετικό πλαίσιο τροποποιήθηκε με το άρθρο 17, Ν. 3899/2010, και σύμφωνα με τη νέα ρύθμιση, αν και η παραχώρηση μισθωτού σε έμμεσο εργοδότη επιτρέπεται μόνο για συγκεκριμένο λόγο που δικαιολογείται από έκτακτες, πρόσκαιρες ή εποχικές ανάγκες, θεσπίζεται ότι η διάρκεια της απασχόλησης του εργαζομένου στον έμμεσο εργοδότη, στην οποία περιλαμβάνονται και οι ενδεχόμενες ανανεώσεις που γίνονται εγγράφως, δεν επιτρέπεται να είναι μεγαλύτερη από 36 μήνες (ουσιαστικά αναιρείται ο πρόσκαιρος χαρακτήρας της). Σε περίπτωση υπέρβασης αυτού του χρονικού ορίου, επέρχεται αυτόματη μετατροπή αυτής της σύμβασης σε σύμβαση αορίστου χρόνου με τον έμμεσο εργοδότη. Συνοψίζοντας:

- Η διάρκεια του χρόνου απασχόλησης στον έμμεσο εργοδότη μπορεί να οριστεί μέχρι 36 μήνες συμπεριλαμβανομένων τυχόν ανανεώσεων.

- Οι όροι εργασίας των εργαζομένων με σύμβαση ή με σχέση εργασίας προσωρινής απασχόλησης, στους οποίους περιλαμβάνονται και οι αποδοχές, κατά τη διάρκεια της τοποθέτησής τους στον έμμεσο εργοδότη είναι τουλάχιστον αυτοί που θα εφαρμόζονταν αν οι εργαζόμενοι είχαν προσληφθεί απευθείας από αυτόν τον εργοδότη για την ίδια θέση.

Οι προσωρινά απασχολούμενοι εργαζόμενοι θα πρέπει να ενημερώνονται για τις κενές θέσεις εργασίας στον έμμεσο εργοδότη, προκειμένου να έχουν τις ίδιες δυνατότητες με τους άλλους εργαζομένους της επιχείρησης να προσληφθούν σε μόνιμες θέσεις εργασίας. Η ενημέρωση αυτή μπορεί να πραγματοποιείται με γενική ανακοίνωση σε εμφανές και προσιτό σημείο της επιχείρησης στην οποία προσφέρουν τις υπηρεσίες τους. Επίσης, ο έμμεσος εργοδότης υποχρεούται, κατά την ενημέρωση των εκπροσώπων των εργαζομένων του, να παρέχει πληροφορίες για τον αριθμό των προσωρινά απασχολουμένων, το σχέδιο χρήσης των προσωρινά απασχολουμένων καθώς και για τις προοπτικές πρόσληψής τους απευθείας από αυτόν.

Η ΕΠΑ και ο έμμεσος εργοδότης είναι αλληλεγγύως και εις ολόκληρον έκαστος υπεύθυνοι έναντι του προσωρινά απασχολούμενου μισθωτού με σύμβαση ή με σχέση εργασίας για την ικανοποίηση των μισθολογικών του δικαιωμάτων και για την καταβολή των ασφαλιστικών του εισφορών.

Στην περίπτωση εργαζομένων που απασχολούνται σε μια επιχείρηση μέσω ΕΠΑ, η επιχείρηση αυτή αποτελεί, σύμφωνα με τον Νόμο, τον έμμεσο εργοδότη τους. Ο Ν. 2956/2001 στο άρθρο 22, παρ. 7, ορίζει ότι θεωρείται άκυρη οποιαδήποτε ρήτρα με την οποία άμεσα ή έμμεσα παρεμποδίζονται τα συνδικαλιστικά δικαιώματα των μισθωτών της κατηγορίας αυτής. Παρά το γεγονός ότι ο άμεσος εργοδότης εδώ είναι η ΕΠΑ, ωστόσο, καθώς ο εργαζόμενος απασχολείται στην επιχείρηση του έμμεσου εργοδότη, έχει εκεί κάθε συμφέρον να ασκήσει και το συνδικαλιστικό του δικαίωμα.

! Επομένως, και οι μισθωτοί που απασχολούνται μέσω ΕΠΑ σε έμμεσους εργοδότες έχουν δικαίωμα να γίνονται μέλη των αντίστοιχων συνδικαλιστικών οργανώσεων, εφόσον πληρούν τους όρους του καταστατικού τους.

Παράλληλα κείμενα:

- Θέσεις Γ.Σ.Ε.Ε. για τις ρυθμίσεις εταιριών προσωρινής απασχόλησης στο προσχέδιο του ν. 3846/2010.
- Κείμενα διατάξεων νόμων (άρθρα 21-23 Ν. 2956/2001, άρθρο 3 Ν. 3846/2010, άρθρο 7 Ν. 3899/2010)

2.4. Διάρκεια της σύμβασης εργασίας

Η σύμβαση εργασίας είναι δυνατόν να έχει ορισμένη ή αόριστη διάρκεια, οπότε ονομάζεται αντίστοιχα ορισμένου ή αορίστου χρόνου. Η διαφορά ανάμεσα σε αυτές τις δύο μορφές συμβάσεων έγκειται στη λήξη τους.

- **Σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου** υπάρχει όταν η διάρκειά της δεν είναι καθορισμένη από τη συμφωνία εργοδότη-εργαζομένου.
- **Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου** υπάρχει όταν καθορίζεται το χρονικό διάστημα μέσα στο οποίο ο εργαζόμενος παρέχει τις υπηρεσίες του και παύει αυτοδικαίως μόλις λήξει ο χρόνος για τον οποίο καταρτίστηκε.

Με δεδομένο ότι ο εργοδότης έχει συμφέρον να καταρτίζει συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, ο νομοθέτης, ήδη από το 1920 (άρθρο 8 του Ν. 2112/1920, όπως ισχύει σήμερα), ορίζει ότι οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου εξομοιώνονται με συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου όταν ο καθορισμένος χρόνος εργασίας δεν δικαιολογείται από τη φύση της σύμβασης, αλλά γίνεται σκόπιμα για την καταστρατήγηση των σχετικών με την καταγγελία της σύμβασης εργασίας διατάξεων.

Πρόθεση καταστρατήγησης εκ μέρους του εργοδότη των σχετικών διατάξεων προκύπτει όταν καθορίζεται ορισμένη διάρκεια μιας σύμβασης εργασίας, χωρίς αυτή να δικαιολογείται από τη φύση της εργασίας που παρέχεται.

Το θέμα των συμβάσεων ορισμένου χρόνου και πώς αυτές μετατρέπονται σε συμβάσεις αορίστου χρόνου απασχολεί, ιδιαίτερα τα τε-

λευταία χρόνια, τα ελληνικά Δικαστήρια, αλλά και την επικαιρότητα. Όπως είναι γνωστό, για την αντιμετώπιση του ζητήματος έχει επιχειρηθεί επανειλημμένα θεσμική παρέμβαση, εναρμονισμένη και με το κοινοτικό δίκαιο (κοινοτική οδηγία 1999/70/ΕΚ), χωρίς ωστόσο να επιφέρει ουσιαστική λύση στο πρόβλημα της απασχόλησης των εργαζομένων με διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Τελευταία προσπάθεια επιχειρήθηκε το 2004, με την ισχύ δύο προεδρικών διαταγμάτων, του ΠΔ 164/2004 για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου στον δημόσιο τομέα και του ΠΔ 180/2004 για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου στον ιδιωτικό τομέα. Οι βασικές αρχές που διέπουν τα δύο προεδρικά διατάγματα συνοψίζονται στα εξής:

- Να καλύπτει ο εργαζόμενος με σύμβαση ορισμένου χρόνου πάγιες και διαρκείς ανάγκες της επιχείρησης.
- Να έχουν οι εργαζόμενοι με σύμβαση ορισμένου χρόνου 24 μήνες πραγματικής απασχόλησης ή τρεις διαδοχικές ανανεώσεις της σύμβασής τους μετά την αρχική σύμβαση ορισμένου χρόνου.
- Οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου που ανανεώνονται να απέχουν μεταξύ τους λιγότερο από τρεις μήνες (60 ημέρες) για τον δημόσιο τομέα και τις Δημόσιες Επιχειρήσεις Κοινής Ωφέλειας (ΔΕΚΟ) ή 45 ημέρες για τον υπόλοιπο ιδιωτικό τομέα.
- Ειδικότερα για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου στον δημόσιο τομέα και τη μετατροπή τους σε αορίστου χρόνου ορίζεται ότι η εργασιακή σχέση των εργαζομένων με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου στο Δημόσιο θα πρέπει να είναι ενεργή κατά την ημέρα έκδοσης του ΠΔ ή να έχει λήξει μέσα στους τρεις τελευταίους μήνες από την έκδοσή του.

Στο πλαίσιο αυτό θεσπίζεται ότι η χωρίς περιορισμό ανανέωση συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου είναι επιτρεπτή μόνο εάν δικαιολογείται από έναν αντικειμενικό λόγο, όπως αυτός προσδιορίζεται περιοριστικά στα ως άνω προεδρικά διατάγματα (π.χ., εκτέλεση εργασιών παροδικού χαρακτήρα, πραγματοποίηση συγκεκριμένου προγράμματος ή έργου). Ωστόσο η αναφορά σε "αντικειμενικούς" λόγους

αφήνει περιθώρια για ενδεχόμενη δυσχέρεια και καταστρατήγηση στην εφαρμογή των ως άνω κανόνων, γεγονός που έχει δημιουργήσει σειρά συζητήσεων και προβλημάτων για την εφαρμογή τους.

- Θα πρέπει στο σημείο αυτό να σημειωθεί ότι μετά τη θέσπιση των Ν. 3912/2009 και 3833/2010 δεν μπορεί να μετατραπούν ή να ανανεωθούν οι διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου σε αορίστου στον δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα, χωρίς προηγούμενη εγκριτική απόφαση του ΑΣΕΠ.

Επίσης ιδιαίτερα σημαντική κρίνεται και η διάταξη του άρθρου 5 της ΠΥΣ 6/2012, σύμφωνα με την οποία, 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 (Α'65) ή με τις διατάξεις του άρθρου 51 του ν. 1892/1990 (Α'101), καθώς ουσιαστικά ισοδυναμεί με κατάργηση της ρήτρας μονιμότητας στις επιχειρήσεις του ευρύτερου δημόσιου τομέα.

Παράλληλα, σύμφωνα με τα ανωτέρω, προβλέπεται ότι 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 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 (Α'65) ή με τις διατάξεις του άρθρου 51 του ν. 1892/1990 (Α'101).

Παράλληλα κείμενα:

Κείμενα θέσεων Γ.Σ.Ε.Ε.:

- Απόφαση Ολομέλειας ΓΣΕΕ 12.5.2004 για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου
- Πρόταση Νόμου ΓΣΕΕ 18.10.2004
- Εγκύκλιος ΓΣΕΕ για 6η ΠΥΣ 2012

2.5. Δοκιμαστική περίοδος

Σύμβαση εργασίας με δοκιμή υπάρχει όταν ο εργοδότης διατηρεί για εύλογο χρονικό διάστημα το δικαίωμα να κρίνει αν ο εργαζόμενος διαθέτει τις απαραίτητες για τη συγκεκριμένη θέση εργασίας ικανότητες, προσόντα και επιμέλεια, προκειμένου να προχωρήσει σε οριστική πρόσληψη. Το χαρακτηριστικό της σύμβασης εργασίας με δοκιμή είναι ότι καθιστά ευχερέστερη τη λύση της σύμβασης εργασίας.

Παράδειγμα

Ο Χ. προσέλαβε τον Α. ως διοικητικό υπάλληλο με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου διάρκειας τριών μηνών, με τη συμφωνία ότι, εάν ανταποκριθεί στα καθήκοντά του με τρόπο ικανοποιητικό, θα προσληφθεί με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου. Η σύμβαση αυτή χαρακτηρίζεται ως σύμβαση ορισμένου χρόνου υπό δοκιμή.

Μέχρι την ψήφιση του Ν. 3899/2010 δεν υπήρχαν νομοθετικοί περιορισμοί για τη διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου. Η δοκιμαστική περίοδος έπρεπε απλά να είναι εύλογης διάρκειας.

! Σύμφωνα με τη νέα διάταξη, η απασχόληση με σύμβαση αορίστου χρόνου θεωρείται ως απασχόληση δοκιμαστικής περιόδου για τους πρώτους δώδεκα μήνες και μπορεί να καταγγελθεί χωρίς προειδοποίηση και χωρίς αποζημίωση απόλυσης, εκτός εάν υπάρχει διαφορετική συμφωνία των μερών.

Η εκτίμηση του εργοδότη για την καταλληλότητα του εργαζομένου δεν επιτρέπεται να στηρίζεται σε γεγονότα ή περιστατικά άσχετα με την απόδοση του εργαζομένου, ούτε να προσκρούει σε κανόνες αναγκαστικού δικαίου (π.χ., για την ισότητα των φύλων).

Σύμφωνα με τη ρύθμιση του Ν. 3429/2005, η οποία δεν έχει καταργηθεί ρητά, που αφορά το νεοπροσλαμβανόμενο προσωπικό στις ΔΕΚΟ, θεσπίζεται ειδικότερη ρύθμιση για τη δοκιμαστική περίοδο, σύμφωνα με την οποία "οι δημόσιες επιχειρήσεις μπορούν στο εξής, για λόγους γενικού συμφέροντος που συνδέονται με τη λειτουργία τους, να προσλαμβάνουν το πάσης φύσεως προσωπικό τους με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας για δοκιμαστική περίοδο διάρκειας μέχρι επτά μηνών".

2.6. Σύμβαση μαθητείας

Το χαρακτηριστικό της σχέσης μαθητείας είναι ότι προέχει ο σκοπός να μάθει ο εργαζόμενος ορισμένη τέχνη ή να αποκτήσει επαγγελματική ειδικότητα, γι' αυτό και η αμοιβή του έχει δευτερεύουσα σημασία. Ο χρόνος μαθητείας ορίζεται από σχετικές διατάξεις και μετά το πέρας του χρόνου αυτού οι μαθητευόμενοι εξομοιώνονται με τους κανονικούς εργαζομένους (υπαλλήλους ή εργάτες).

Η σύμβαση μαθητείας συναντάται συχνά ως μεικτή σύμβαση με τη σύμβαση εργασίας, όταν για την εκμάθηση είναι αναγκαία η παροχή εργασίας. Εφόσον στην περίπτωση αυτή η εργασία του μαθητευομένου αποτελεί το βαρύνον στοιχείο, έχουμε κανονική σύμβαση εργασίας με στοιχεία μαθητείας. Πρόκειται για τους "ευκαιριακά μαθητευομένους", η σύμβαση των οποίων αποτελεί κανονική σύμβαση εργασίας, ενώ η εκμάθηση της τέχνης θεωρείται ως συνέπεια της εφαρμογής της εργασιακής σύμβασης.

Στη γνήσια σύμβαση μαθητείας, που καταρτίζεται εγγράφως, ο μαθητής-τεχνίτης δεν συνδέεται με σύμβαση εργασίας, γιατί το κύριο στοιχείο είναι η εκμάθηση της τέχνης. Η γνήσια σύμβαση μαθητείας περιέχει και αυτή στοιχεία σύμβασης εργασίας, χωρίς ωστόσο, κατά κανόνα, ο μαθητευόμενος να θεωρείται γνήσιος μισθωτός. Παρ' όλα αυτά, είναι δυνατή στην πράξη η μετατροπή μιας σύμβασης μαθητεί-

ας σε σύμβαση εργασίας. Σε όλες τις μορφές μαθητείας (ρυθμισμένες ή άτυπες) θα πρέπει να ερευνάται σε τι κυρίως απέβλεπαν οι συμβαλλόμενοι, καθώς και ποια στοιχεία υπερέχουν κατά την υλοποίηση των σχετικών συμβάσεων, αυτά της μαθητείας ή της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας.

Άσκηση 5

Σκεφτόμαστε από την εμπειρία μας περιπτώσεις απασχόλησης εργαζομένων με σύμβαση μαθητείας και κάτω από ποιες συνθήκες αυτή πραγματοποιήθηκε. Διατυπώνουμε την άποψή μας σχετικά με την αναγκαιότητα ή μη του θεσμού της μαθητείας. Τι εξυπηρετεί και σε ποια σημεία μπορεί να έχει ως συνέπεια την εκμετάλλευση του εργαζομένου από τον εργοδότη;

- Σύμφωνα με τον Ν. 3863/2010 καθιερώνεται ο θεσμός της ετήσιας σύμβασης μαθητείας για νέους 15-18 ετών με την καταβολή του 70% του γενικού κατώτατου μισθού, θεσπίζοντας έτσι τη δυνατότητα διάβρωσης του κατώτατου μισθού. Μεταξύ εργοδοτών και ατόμων που έχουν συμπληρώσει το 15ο έτος έως και το 18ο έτος της ηλικίας τους, δύναται να καταρτίζονται ειδικές συμβάσεις μαθητείας, μέχρι ενός (1) έτους, με σκοπό την απόκτηση δεξιοτήτων. Αυτοί οι μαθητευόμενοι λαμβάνουν το 70% του κατώτατου ημερομισθίου ή του μισθού της ΕΓΣΣΕ και ασφαλίζονται στον κλάδο ασφάλισης ασθένειας σε είδος και 1% κατά του κινδύνου ατυχήματος.

- Ανάλογη ρύθμιση θεσπίζεται με τα ίδια κριτήρια και για τους νεοεισερχομένους στην αγορά εργασίας. Ειδικότερα, για τους εργοδότες που προσλαμβάνουν νεοεισερχομένους στην αγορά εργασίας ηλικίας κάτω των 25 ετών και τους αμείβουν με το 84% του κατώτατου βασικού μισθού ή του ημερομισθίου, όπως αυτό ορίζεται κάθε φορά από την ΕΓΣΣΕ, αυτοδικαίως ο ΟΑΕΔ αναλαμβάνει να καλύψει μέρος των ασφαλιστικών εισφορών, ως προσπάθεια στήριξης αυτών των επιχειρήσεων.

Παράλληλο κείμενο:

➢ Κείμενο θέσεων Γ.Σ.Ε.Ε. για τη παραβίαση των δικαιωμάτων των εργαζομένων μέσω των συμβάσεων μαθητείας και της εκτεταμένης δοκιμαστικής περιόδου εργασίας.

2.7. Διάκριση εργαζομένων σε υπαλλήλους και εργάτες

Ανάλογα με τη φύση της εργασίας, δηλαδή εάν είναι πνευματική ή σωματική, οι εργαζόμενοι διακρίνονται, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, σε υπαλλήλους ή εργάτες. Η διάκριση αυτή επηρεάζει την εργασιακή σχέση τόσο κατά τη διάρκειά της (όροι αμοιβής και απασχόλησης) όσο και κατά τη λήξη της.

- Υπάλληλος θεωρείται ο μισθωτός που παρέχει κατά κύριο λόγο πνευματική εργασία. Αμείβεται με μηναίο μισθό και η καταγγελία της σύμβασης εργασίας του μπορεί να γίνει είτε ύστερα από προειδοποίηση (τακτική καταγγελία) είτε χωρίς προειδοποίηση (έκτακτη καταγγελία).

- Εργάτης θεωρείται ο μισθωτός που παρέχει κατά κύριο λόγο σωματική εργασία. Οι εργάτες αποκαλούνται πολλές φορές και εργατοτεχνίτες ή τεχνίτες. Αμείβεται με ημερομίσθιο και η καταγγελία της σύμβασης εργασίας του πραγματοποιείται χωρίς προειδοποίηση.

Με τους εργάτες εξομοιώνονται γενικώς οι μαθητευόμενοι, οι μαθητές-τεχνίτες και το οικιακό προσωπικό. Ο χαρακτηρισμός του εργαζομένου ως υπαλλήλου ή εργάτη εξαρτάται από το είδος της εργασίας που παρέχει και όχι από αυτόν που προκύπτει από τη σύμβαση εργασίας ή τον τρόπο αμοιβής του, αν δηλαδή αμείβεται με μισθό ή ημερομίσθιο.

Ο τρόπος πληρωμής δεν θεωρείται, όπως παλαιότερα, κριτήριο διάκρισης. Είναι δηλαδή δυνατόν να αμείβεται κάποιος με ημερομίσθιο και να είναι υπάλληλος ή να αμείβεται με μηνιαίο μισθό και να είναι εργάτης. Επίσης, η ιδιότητα του υπαλλήλου ή του εργάτη προκύπτει από τα συγκεκριμένα έργα που εκτελεί ο μισθωτός, όχι από την ιδιότητα με την οποία τυχόν έχει προσληφθεί. Εάν κάποιος έχει προσλη-

φθεί ως εργάτης και απασχολείται, είτε αμέσως μετά την πρόσληψή του ή αργότερα, σε έργα υπαλληλικά, θεωρείται για την εφαρμογή των νόμων "υπάλληλος".

Η διάκριση των εργαζομένων σε υπαλλήλους και εργάτες είναι κατάλοιπο πολιτικοκοινωνικών συνθηκών που έχουν σταματήσει να υπάρχουν. Επίσης είναι ξεπερασμένη τόσο στη χώρα μας όσο και σε άλλες αναπτυγμένες χώρες, γιατί δεν υπάρχει αμιγώς πνευματική ή αμιγώς σωματική εργασία.

Η μηχανοποίηση πλέον της παραγωγικής διαδικασίας, η διάδοση και η εφαρμογή νέων τεχνικών μεθόδων που αναπληρώνουν τη σωματική εργασία και η άνοδος του μορφωτικού επιπέδου των εργαζομένων έχουν περιορίσει σε μεγάλο βαθμό τους πραγματικούς λόγους της διάκρισης αυτής. Έχουν επίσης αναδείξει την αυθαίρετη βάση της διαφορετικής νομικής μεταχείρισης ανάμεσα στην πνευματική και τη σωματική εργασία, η οποία τελικά καταλήγει σε βάρος εκείνων, που εξαιτίας ακριβώς των δυσμενών συνθηκών της εργασίας τους, θα έπρεπε να απολαμβάνουν ευνοϊκότερης μεταχείρισης σε θέματα, όπως είναι το ύψος της αποζημίωσης σε περίπτωση καταγγελίας. Πολύ περισσότερο επειδή τώρα, στις συνθήκες αύξησης της ανεργίας και ανασφάλειας των εργαζομένων για τη διατήρηση των θέσεων εργασίας τους, η χαμηλή αποζημίωση που προβλέπεται για τους "εργάτες" διευκολύνει τους εργοδότες στο να καταργούν θέσεις εργασίας και να τις αντικαθιστούν με διάφορες μορφές "άτυπων" ή "ελαστικών" σχέσεων.

Η διαφορετική νομική μεταχείριση της σωματικής και της "μη σωματικής" εργασίας δεν συμβιβάζεται με τη συνταγματική αρχή της ισότητας και καταλήγει στο παράλογο αποτέλεσμα να έχουν μειωμένη νομική προστασία εκείνοι που καταρχήν έχουν μεγαλύτερη ανάγκη.

Η διάταξη του άρθρου 3, παρ. 1 του ΒΔ 16/18.7.1920, όπως ισχύει, η οποία προβλέπει αποζημίωση απροειδοποίητης απόλυσης για τους εργατοτεχνίτες μικρότερη εκείνης που προβλέπει για τους υπαλλήλους (άρθρο 1, εδ. β΄ του Ν. 2112/1920), είναι αντισυνταγματική και άρα ανίσχυρη, για τον λόγο ότι αυτή η αποζημίωση έχει θεσμοθετηθεί ως "μέτρο πρόνοιας" που αποσκοπεί στην αντιμετώπιση των αναγκών συντήρησης του μισθωτού που ξαφνικά έμεινε άνεργος. Με την

αποζημίωση αυτή, ο απολυμένος θα μπορέσει να αντιμετωπίσει, προσωρινά έστω και πάντως μέχρι να βρει αλλού δουλειά, τις βιοποριστικές του ανάγκες, οι οποίες είναι ίδιες τόσο για τον εργατοτεχνίτη όσο και για τον υπάλληλο. Επομένως, η αποζημίωση πρέπει να είναι η ίδια, να ισχύει δηλαδή και για τους εργατοτεχνίτες η ευνοϊκότερη διάταξη του άρθρου 1, Ν. 2112/1920.

Ένα πάγιο αίτημα της ΓΣΕΕ κατά τις συλλογικές διαπραγματεύσεις για την κατάρτιση των ΕΓΣΣΕ είναι η εφαρμογή του Ν. 2112/1920 για τις αποζημιώσεις των υπαλλήλων, όπως ισχύει, και για τους εργατοτεχνίτες ώστε να υπάρξει επιτέλους ριζική διευθέτηση αυτής της αδικίας.

Σύνοψη

Στην ενότητα αυτή παραθέσαμε τα βασικά σημεία της εργατικής νομοθεσίας που αφορούν τη σύμβαση δανεισμού, τη διάκριση των συμβάσεων εργασίας ορισμένου και αορίστου χρόνου, τις συμβάσεις μαθητείας, τη δοκιμαστική περίοδο και τη διάκριση των εργαζομένων σε υπαλλήλους και εργάτες. Στη συνέχεια θα επικεντρωθούμε στις νέες θεσμικές παρεμβάσεις στην εργατική νομοθεσία και ειδικότερα:

- Στις συμβάσεις δανεισμού μέσω ΕΠΑ η διάρκεια του χρόνου απασχόλησης στον έμμεσο εργοδότη μπορεί να οριστεί μέχρι 36 μήνες συμπεριλαμβανομένων τυχόν ανανεώσεων, ενώ οι όροι εργασίας των εργαζομένων με σύμβαση ή με σχέση εργασίας προσωρινής απασχόλησης, στους οποίους περιλαμβάνονται και οι αποδοχές, κατά τη διάρκεια της τοποθέτησής τους στον έμμεσο εργοδότη είναι τουλάχιστον αυτοί που θα εφαρμόζονταν αν οι εργαζόμενοι είχαν προσληφθεί απευθείας από αυτόν τον εργοδότη για να καταλάβουν την ίδια θέση.
- Καθιερώνεται ο θεσμός της ετήσιας σύμβασης μαθητείας για νέους 15-18 ετών με την καταβολή του 70% του γενικού κατώτατου μισθού, ενώ οι εργοδότες που προσλαμβάνουν νεοεισερχομένους στην αγορά εργασίας ηλικίας κάτω των 25 ετών και τους αμείβουν με το 84% του κατώτατου βασικού μισθού ή

ημερομισθίου, όπως αυτό ορίζεται κάθε φορά από την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας.

- Η απασχόληση με σύμβαση αορίστου χρόνου θεωρείται ως απασχόληση δοκιμαστικής περιόδου για τους πρώτους δώδεκα μήνες και μπορεί να καταγγελθεί χωρίς προειδοποίηση και χωρίς αποζημίωση απόλυσης, εκτός εάν υπάρχει διαφορετική συμφωνία των μερών.

Κεφάλαιο 3.
Υποχρεώσεις που απορρέουν από τη σύμβαση εργασίας

Εισαγωγικές παρατηρήσεις

Οι κύριες υποχρεώσεις που απορρέουν από τη σύμβαση εργασίας συνοψίζονται στα εξής στοιχεία:

1. τόπος παροχής της εργασίας
2. είδος παρεχόμενης εργασίας
3. τρόπος εκπλήρωσης της εργασίας
4. χρόνος της εργασίας
5. υποχρέωση πίστης

Στη συνέχεια θα αναλύσουμε τις κυριότερες από τις προαναφερθείσες υποχρεώσεις και ζητήματα που απορρέουν από τη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας .

Οι στόχοι που επιδιώκονται σε αυτήν την ενότητα είναι να γνωρίσουμε και να κατανοήσουμε τις βασικές υποχρεώσεις που απορρέουν από την ατομική σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, αλλά παράλληλα να κατανοήσουμε τα ζητήματα που αφορούν τον τόπο, τον χρόνο, το είδος και τον τρόπο της παρεχόμενης εργασίας, ώστε να μπορούμε να διακρίνουμε περιπτώσεις καταστρατήγησης της εργατικής νομοθεσίας που αφορούν τα θέματα αυτά και τις δυνατότητες που έχουμε για την αντιμετώπισή της. Στόχος είναι να κατανοήσουμε:

- τα βασικά ζητήματα που αφορούν τον τόπο-χώρο, όπου έχουμε το δικαίωμα αλλά και την υποχρέωση να παρέχουμε την εργασία, καθώς και τα θέματα που αφορούν την εκτός έδρας απασχόληση
- να διακρίνουμε πότε το είδος της εργασίας που παρέχεται στον εργοδότη ανταποκρίνεται στη συμφωνία που έχει συναφθεί και ποια δικαιώματα έχουμε σε περιπτώσεις που ανατίθεται διαφορετικού είδους εργασίας από τη συμφωνημένη
- να γνωρίσουμε ζητήματα που αφορούν τον χρόνο εργασίας, καθώς και το θεσμικό πλαίσιο που διέπει την εβδομαδιαία ανάπαυση και τις αργίες, εστιάζοντας στον τρόπο αμοιβής σε περίπτωση εργασίας κατά τις ώρες και τις ημέρες αυτές.

3.1. Τόπος παροχής εργασίας

Τόπος παροχής της εργασίας είναι ο συγκεκριμένος χώρος στον οποίο ο εργαζόμενος έχει συγχρόνως την υποχρέωση, αλλά και το δικαίωμα να προσφέρει την εργασία του. Αλλαγή του χώρου (τόπου) της εργασίας υπάρχει είτε όταν μεταφέρεται η επιχείρηση, είτε όταν μετατίθεται ο εργαζόμενος.

Παράδειγμα

Ο Α. εργάζεται στο εργοστάσιο Α. που βρίσκεται στην Ελευσίνα. Ύστερα από διαμαρτυρία των κατοίκων της περιοχής για τον θόρυβο που προκαλούσε η λειτουργία του εργοστασίου, ο εργοδότης ανακοίνωσε στο προσωπικό ότι αποφάσισε να μεταφέρει την επιχείρηση στο 30ο χλμ. Αθηνών-Λαμίας, προσθέτοντας μάλιστα ότι θα αναλάβει την καθημερινή μετάβαση και επιστροφή των εργαζομένων από το κέντρο της Αθήνας στις νέες εγκαταστάσεις με λεωφορεία της επιχείρησης.

Σύμφωνα με τη νομολογία, μόνο σε περίπτωση μεταφοράς της επιχείρησης υποχρεούται ο εργαζόμενος να εργαστεί στη νέα εγκατάσταση της επιχείρησης, με την προϋπόθεση ότι η προσφορά της εργασίας

του σ' αυτή τη νέα εγκατάσταση δεν συνεπάγεται γι' αυτόν σοβαρή καταπόνηση ή πρόσθετη δαπάνη για τη μετάβασή του.

Σε περίπτωση μετάθεσης εργαζομένου, που απασχολείται σε επιχείρηση με πολλά υποκαταστήματα, σύμφωνα πάντοτε με τη νομολογία θα πρέπει να διακρίνουμε:

- Αν η επιχείρηση που τον προσέλαβε είχε μια εκμετάλλευση ή ένα υποκατάστημα και μετά απέκτησε τα άλλα, μόνο τότε θα πρέπει ο εργαζόμενος να δεχθεί τη μετάθεση, εφόσον δεν συνεπάγεται γι' αυτόν ιδιαίτερο κόπο ή δαπάνες.
- Αν η επιχείρηση που τον προσέλαβε είχε ήδη πολλές εκμεταλλεύσεις ή υποκαταστήματα και δεν αποκλείστηκε, στη σύμβαση εργασίας, η μετάθεση του εργαζομένου, τότε είναι δυνατόν να μετατεθεί σε άλλες εκμεταλλεύσεις ή υποκαταστήματα στην ίδια ή άλλη πόλη.

Σε κάθε περίπτωση μετάθεσης εργαζομένων, ο εργοδότης δεν θα πρέπει να ασκεί το διευθυντικό δικαίωμα καταχρηστικά, αλλά θα πρέπει να λάβει υπόψη τις προσωπικές, οικογενειακές συνθήκες των εργαζομένων, την ηλικία τους κτλ. Ο εργαζόμενος έχει τη δυνατότητα να θεωρήσει τη μετάθεση αυτή, που αποτελεί μονομερή βλαπτική μεταβολή της σύμβασης εργασίας, ως καταγγελία της σύμβασης εργασίας με συνέπεια τη λύση της και τη χορήγηση σχετικής αποζημίωσης.

Τέλος, θα πρέπει να σημειωθεί ότι η προσωρινή εκτός έδρας απασχόληση-μετάθεση του εργαζομένου δεν θεωρείται καταρχήν μετάθεση, και στην περίπτωση αυτή έχει δικαίωμα να πληρωθεί, εκτός των οδοιπορικών εξόδων, με εκτός έδρας αποζημίωση, δηλαδή ένα επιπλέον ημερομίσθιο ή το 1/25 του μισθού για κάθε διανυκτέρευση.

3.2. Είδος παρεχόμενης εργασίας

Ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να παρέχει στον εργοδότη την εργασία που συμφωνήθηκε. Σε περίπτωση που, κατόπιν συμφωνίας, παρέχεται και άλλο είδος εργασίας, ο εργαζόμενος δικαιούται ιδιαίτερη αμοιβή, ανάλογα με τις ώρες εργασίας που διαθέτει γι' αυτήν.

Σύμφωνα με τη νομολογία, απαγορεύεται να ανατεθεί στον εργαζόμε-

νο κατώτερη εργασία, έστω και εάν δεν μειώνονται οι αποδοχές του. Μόνο κατ' εξαίρεση οφείλει ο εργαζόμενος να παρέχει διαφορετική εργασία, και τούτο όταν υπάρχει ανάγκη (π.χ., για να αποφευχθεί ζημία) και η άρνησή του θα ήταν αντίθετη στην καλή πίστη. Παρ' όλα αυτά αν ο εργοδότης, αναθέτοντας στον εργαζόμενο άλλου είδους εργασία, επιχειρήσει μονομερή βλαπτική μεταβολή, ακόμα και στην περίπτωση που ο εργαζόμενος δεν εκτελέσει καλά το είδος της εργασίας για το οποίο είχε προσληφθεί, δεν είναι υποχρεωμένος να τη δεχθεί. Στην περίπτωση αυτή ο εργαζόμενος μπορεί:

- να συνεχίσει να προσφέρει τις υπηρεσίες του στο είδος της εργασίας που είχε συμφωνηθεί, και σε περίπτωση που δεν δεχτεί ο εργοδότης, να περιέλθει σε υπερημερία
- να θεωρήσει τη βλαπτική μεταβολή ως καταγγελία της σύμβασης εργασίας και να αποχωρήσει από την εργασία ζητώντας την οφειλόμενη αποζημίωση λόγω καταγγελίας
- να συμφωνήσει με τους νέους όρους.

3.3. Τρόπος εκπλήρωσης της εργασίας

Ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να εκτελεί την εργασία του με επιμέλεια και να συμμορφώνεται στους κανόνες εργασίας που ισχύουν στην επιχείρηση με βάση τον κανονισμό εργασίας ή τη νόμιμη άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη, εφόσον βέβαια κινούνται στο πλαίσιο της νομιμότητας.

Κατά συνέπεια, ο εργαζόμενος δεν έχει υποχρέωση να ακολουθεί εντολές του εργοδότη, όταν αυτές προσκρούουν στο περιεχόμενο της σύμβασης εργασίας που έχει συναφθεί, όταν αυτές είναι παράνομες ή ανήθικες, όταν είναι αντίθετες με τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή με διαιτητικές αποφάσεις ή με τον κανονισμό εργασίας ή όταν εκδίδονται κατά κατάχρηση του διευθυντικού του δικαιώματος.

3.4. Χρόνος της εργασίας

Λέγοντας χρόνο ή χρονικά όρια της εργασίας εννοούμε τον χρόνο, κατά τη διάρκεια του οποίου ο εργαζόμενος μπορεί, αλλά και οφείλει,

να παράσχει την εργασία του. Το ωράριο εργασίας είναι ο αριθμός των ωρών εργασίας που προβλέπεται να προσφέρει ο εργαζόμενος στην διάρκεια μιας ημέρας ή μιας εβδομάδας. Το ωράριο εργασίας διακρίνεται στις εξής ειδικότερες κατηγορίες:

- σε νόμιμο και σε συμβατικό ωράριο
- σε ημερήσιο και εβδομαδιαίο ωράριο εργασίας
- σε κανονικό, που έχει διάρκεια ίση είτε με το ανώτατο όριο του νόμιμου ή του συμβατικού ωραρίου, και στο πέρα από το κανονικό, που περιλαμβάνει την υπερεργασία και τις υπερωρίες (νόμιμες και παράνομες)
- σε πλήρες, που καλύπτει όλη τη διάρκεια του νόμιμου ή συμβατικού ωραρίου και σε μειωμένο
- σε συνεχές και σε διακεκομμένο ή σε εκ περιτροπής
- σε ημερήσιο ή σε νυχτερινό

Νόμιμο είναι το ωράριο που καθορίζεται από τον νόμο και αποτελεί την ανώτατη επιτρεπόμενη χρονική διάρκεια απασχόλησης του εργαζομένου. Οι διατάξεις του νόμου ορίζουν το ανώτατο όριο νόμιμης απασχόλησης των εργαζομένων και είναι υποχρεωτικές. Έτσι, μόνο μικρότερα ωράρια μπορούν να εφαρμοστούν και όχι μεγαλύτερα των νομίμων. Η εργασία πέρα από τα όρια του νόμιμου ωραρίου θεωρείται και αμείβεται ως υπερωρία. Το νόμιμο ωράριο είναι οκτώ ώρες την ημέρα και 48 ώρες την εβδομάδα (άρθρα 1 και 2 του ΠΔ 27/4.7.1932).

Συμβατικό είναι το ωράριο που καθορίζεται στην εκάστοτε ατομική σύμβαση εργασίας κατόπιν συμφωνίας εργοδότη και εργαζομένου. Με το συμβατικό ωράριο εξομοιώνεται το ωράριο που θεσπίζεται με συλλογική σύμβαση εργασίας. Ήδη, από 1.1.1984, με την ΕΓΣΣΕ που συνάφθηκε καθιερώθηκε η εβδομάδα των 40 εργάσιμων ωρών. Όταν το συμβατικό ωράριο είναι μικρότερο του νομίμου, η απασχόληση του εργαζομένου στο χρονικό διάστημα μεταξύ συμβατικού και νόμιμου ωραρίου δεν είναι υπερωρία, αλλά υπερεργασία.

Πότε υπάρχει υπέρβαση του ωραρίου εργασίας;

Η υπερεργασία

Σύμφωνα με τις νέες νομοθετικές ρυθμίσεις (Ν. 3385/2005), όπως τροποποιήθηκε με τον Ν. 3863/2010, η υπερεργασία διακρίνεται σε απλή και θεσμοθετημένη. Η απλή υπερεργασία είναι η υπέρβαση του ατομικού συμβατικού χρόνου εργασίας μέχρι τις 40 ώρες. Η θεσμοθετημένη είναι η υπέρβαση των 40 ωρών κατά μία ώρα την ημέρα μέχρι τις 45 ώρες την εβδομάδα (ή μέχρι τις 48 ώρες για όσους εργάζονται με το εξαήμερο σύστημα απασχόλησης).

Τα χαρακτηριστικά της θεσμοθετημένης υπερεργασίας είναι: α) Υπολογίζεται κατ' ανώτατο όριο σε εβδομαδιαία βάση. β) Επιβάλλεται κατά την κρίση του εργοδότη στο πλαίσιο του διευθυντικού δικαιώματος. Βέβαια, όταν πρόκειται για υπερεργασία σε πιο μόνιμη βάση, απαιτείται συμφωνία του εργαζομένου. γ) Η αμοιβή της περιλαμβάνει προσαύξηση 20%.

Η πραγματοποίηση της υπερεργασίας ανήκει στη διακριτική ευχέρεια του εργοδότη και εφόσον ζητηθεί από τον τελευταίο, αυτός είναι υποχρεωμένος να την παρέχει.

Η υπερωριακή εργασία

Ως υπερωριακή απασχόληση νοείται γενικά η υπέρβαση του ανώτατου ημερήσιου νόμιμου χρόνου εργασίας στον ίδιο εργοδότη. Σύμφωνα με τον Ν. 3385/2005, όπως τροποποιήθηκε με τον Ν. 3863/2010, η απασχόληση πέρα από 45 ώρες την εβδομάδα για τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν πενθήμερο ή τις 48 ώρες την εβδομάδα για τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν εξαήμερο σύστημα εργασίας, θεωρείται υπερωριακή απασχόληση και διέπεται από όλες τις νόμιμες προϋποθέσεις και διαδικασίες έγκρισής της. Ειδικότερα, οι προϋποθέσεις αυτές είναι:

- έγγραφη αναγγελία για την επικείμενη υπερωριακή απασχόληση από τον εργοδότη προς την αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας
- τήρηση ειδικού βιβλίου υπερωριών, θεωρημένο από την Επιθεώρηση Εργασίας

- μη υπέρβαση ενός ανώτατου ορίου ωρών που καθορίζεται σε ημερήσια και σε ετήσια βάση. Ο νόμος καθορίζει τη διάρκεια της ημερήσιας υπερωριακής απασχόλησης σε τέσσερις ώρες (συμπεριλαμβανομένης της υπερεργασίας) και θέτει ως ανώτατο ημερήσιο ωράριο το δωδεκάωρο.
- ύπαρξη ορισμένου λόγου που δικαιολογεί την υπερωριακή απασχόληση και αναφέρεται στον νόμο (π.χ., επείγουσας φύσης εργασία, εξαιρετική σώρευση εργασίας, εργασία παραμονές εορτών, αναπλήρωση ωρών εργασίας)

Η υπερωριακή απασχόληση δίνει το δικαίωμα για επιπλέον αμοιβή (προσαύξηση), την οποία ορίζει ο νόμος σε ποσοστό 40% για υπερωρίες μέχρι 120 ώρες και σε 60% για τις επιπλέον των 120 ωρών, όπου αυτή επιτρέπεται. Η προσαύξηση υπολογίζεται στο καταβαλλόμενο ωρομίσθιο, δηλαδή στο σύνολο των νόμιμων αποδοχών.

Μη νόμιμη (κατ' εξαίρεση υπερωρία), σύμφωνα με το νέο νομοθετικό πλαίσιο (άρθρο 1 και 4 Ν. 3385/2005, όπως τροποποιήθηκε με τον Ν. 3863/2010) είναι η υπερωρία όταν πραγματοποιείται κατά παράβαση οποιουδήποτε από τους παραπάνω όρους. Ο εργαζόμενος για την παράνομη υπερωριακή εργασία δικαιούται να ζητήσει αποζημίωση ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο, προσαυξημένο κατά 80%. Ο υπολογισμός της προσαύξησης γίνεται επί του καταβαλλόμενου ωρομισθίου και όχι επί του νόμιμου.

Είναι προφανές ότι σε περίπτωση που ισχύει το συμβατικό ωράριο μικρότερο των 40 ωρών την εβδομάδα, η απασχόληση πέρα από αυτό το μικρότερο ωράριο και έως σαράντα 40 ώρες αμείβεται ως απλό ωρομίσθιο.

Ποια είναι η έννοια της διευθέτησης του χρόνου εργασίας;

Διευθέτηση του χρόνου εργασίας

Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας συνιστά ευέλικτη μορφή οργάνωσης "ελαστικού" χρόνου εργασίας και αποτελεί τρόπο οργάνωσης του χρόνου εργασίας, αποδεσμευμένο από την κύρια μονάδα μέτρησης του χρόνου εργασίας, που είναι η ημέρα, και τη συμπληρωματική μονάδα που είναι η εβδομάδα. Η διευθέτηση συνιστά μέσο συμψηφι-

σμού των αυξημένων ωρών απασχόλησης μιας περιόδου με τις λιγότερες ώρες μιας άλλης περιόδου, δηλαδή αποτελεί συνολική αποτίμηση της εργασίας σε ευρύτερες χρονικές περιόδους, χωρίς μεταβολή στο ύψος του μισθού.

Η εφαρμογή του θεσμού της διευθέτησης του χρόνου εργασίας σε κάθε επιχείρηση γίνεται με πρόβλεψη στην οικεία επιχειρησιακή ΣΣΕ ή συμφωνία μεταξύ εργοδότη και του επιχειρησιακού σωματείου ή του συμβουλίου εργαζομένων ή της ένωσης των εργαζομένων . Αν δεν υπάρχει σωματείο ή συμβούλιο εργαζομένων ή ένωση εργαζομένων, η συμφωνία γίνεται μεταξύ του εργοδότη και του αντίστοιχου κλαδικού σωματείου ή της αντίστοιχης ομοσπονδίας.

Η εφαρμογή της διευθέτησης, όπως ισχύει σήμερα, μετά την ψήφιση του Ν. 3846/2010, προβλέπει τις εξής προϋποθέσεις:

- Η επιχείρηση να εφαρμόζει συμβατικό ωράριο εβδομαδιαίας εργασίας 40 ωρών.
- Το περιεχόμενο της συμφωνίας μπορεί να αφορά: α) Χρονικό διάστημα των περιόδων αυξημένης και μειωμένης απασχόλησης που δεν υπερβαίνει τους τέσσερις μήνες κατά το ημερολογιακό έτος (περίοδος αναφοράς). β) Εφόσον η επιχείρηση εμφανίζει συσσώρευση εργασίας που οφείλεται είτε στη φύση ή το είδος των εργασιών της είτε σε ασυνήθεις και απρόβλεπτους λόγους, επιτρέπεται να συμφωνείται ότι σε κάθε ημερολογιακό έτος κατανέμονται μέχρι 256 ώρες εργασίας, με αυξημένο αριθμό ωρών σε χρονικές περιόδους που δεν υπερβαίνουν τις 32 εβδομάδες με αντίστοιχα μειωμένο αριθμό ωρών κατά το λοιπό διάστημα του ημερολογιακού έτους.
- Οι κείμενες προστατευτικές διατάξεις για τον χρόνο υποχρεωτικής ανάπαυσης των εργαζομένων έχουν πλήρη εφαρμογή και κατά την περίοδο της αυξημένης απασχόλησης.
- Η παράγραφος 5 του άρθρου 7 του Ν. 3863/2010 ορίζει τον τρόπο αμοιβής των υπερβάσεων του νόμιμου εβδομαδιαίου ωραρίου 40 ωρών κατά την περίοδο της αυξημένης απασχόλησης και του συμφωνηθέντος εβδομαδιαίου ωραρίου κατά την περίοδο της μειωμένης απασχόλησης ως εξής:

- Κατά την περίοδο της αυξημένης απασχόλησης η ημερήσια απασχόληση του εργαζομένου δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τις δέκα ώρες.

- Κατά την περίοδο της μειωμένης απασχόλησης, η υπέρβαση του συμφωνηθέντος μειωμένου εβδομαδιαίου ωραρίου, η οποία επιτρέπεται κατ' εξαίρεση, αντιμετωπίζεται ως εξής: Οι πρώτες πέντε ώρες υπέρβασης για τους απασχολουμένους με το σύστημα της πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας και οι πρώτες οκτώ ώρες υπέρβασης για τους απασχολουμένους με το σύστημα της εξαήμερης εβδομαδιαίας εργασίας θεωρούνται υπερεργασία και αμείβονται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 30%. Οι ώρες πέρα από τις πέντε πρώτες ή τις οκτώ πρώτες θεωρούνται ώρες υπερωρίας. Εφόσον τηρηθούν οι προϋποθέσεις νομιμότητας των υπερωριών, κάθε ώρα υπέρβασης πέρα από τις πέντε πρώτες ή τις οκτώ πρώτες αποτελεί νόμιμη υπερωρία και αμείβεται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 75%, διαφορετικά αποτελεί κατ` εξαίρεση υπερωρία και αποζημιώνεται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 100%.

3.5. Εβδομαδιαία ανάπαυση και αργίες

Με τη διάταξη του άρθρου 6 της ΕΓΣΣΕ 1975 (Ν.133/75, κύρωση με Ν. 1157/1981) καθιερώθηκε η πενθήμερη 40ωρη εργασία στον ιδιωτικό τομέα. Οι ώρες εβδομαδιαίας απασχόλησης παρέμειναν ίδιες για τους εργαζομένους, ενώ αυξήθηκε η ημερήσια απασχόληση, προκειμένου να καλυφθεί η έκτη εργάσιμη ημέρα της εβδομάδας, που έγινε η πρόσθετη ημέρα 24ωρης ανάπαυσης του εργαζόμενου.

Με την από 29.12.1980 Πράξη Νομοθετικού Περιεχομένου (ΠΝΠ) (κύρωση με τον Ν. 1157/1981) καθιερώθηκε η πενθήμερη εβδομάδα εργασίας των δημόσιων υπηρεσιών γενικά, από Δευτέρα μέχρι και Παρασκευή, χωρίς να μειώνεται ο συνολικός αριθμός ωρών εβδομαδιαίας εργασίας (άρθρ. 1). Με την παράγραφο 10 του άρθρου 1 της ίδιας ΠΝΠ ορίστηκε ότι σε περίπτωση που, ενώ εφαρμόζεται υποχρεωτικά πενθήμερη εβδομάδα εργασίας, απασχοληθεί κάποιος καθ' υπέρβαση του πενθημέρου, «παρέχεται υποχρεωτικώς αναπληρωματική ημέρα

αναπαύσεως κατά την Δευτέραν της αρξαμένης την Κυριακήν εβδομάδος…», σε περίπτωση δε που συμπέσει με αργία η συμπληρωματική ανάπαυση μετατίθεται σε άλλη μέρα της εβδομάδας.

Με το άρθρο 10 του ΒΔ 748/1966 ορίστηκε ότι στους μισθωτούς που απασχολούνται τις Κυριακές παρέχεται αναπληρωματική ημέρα εβδομαδιαίας ανάπαυσης, διάρκειας 24 συνεχών ωρών, σε άλλη εργάσιμη ημέρα της εβδομάδας που αρχίζει την Κυριακή. Η διάταξη αυτή είναι εναρμονισμένη με τη διάταξη του άρθρου 12, παρ. 1 του ΠΔ της 8/14.3.1930 «περί κωδικοποιήσεως των νόμων περί Κυριακής αναπαύσεως», σύμφωνα με την οποία οι ώρες ανάπαυσης πρέπει να συμπίπτουν με τις εργάσιμες ώρες. Συνεπώς, αν οι εργαζόμενοι απασχοληθούν και κατά την έκτη ημέρα της εβδομάδας, με δεδομένο ότι η εργασία αυτή παρέχεται σύμφωνα με τις νόμιμες διατάξεις, τότε δικαιούνται επίσης 24ωρη ανάπαυση σε άλλη εργάσιμη ημέρα της επόμενης εβδομάδας. Σύμφωνα, λοιπόν, με το ισχύον καθεστώς, οι εργάσιμες ημέρες είναι έξι, ενώ η έβδομη ημέρα, κατά κανόνα η Κυριακή, είναι υποχρεωτική ημέρα εβδομαδιαίας ανάπαυσης, η οποία αποτελεί δικαίωμα του μισθωτού και υποχρέωση του εργοδότη.

Το προσωπικό που θα απασχοληθεί νόμιμα την Κυριακή αμείβεται με το νόμιμο ημερομίσθιο, ή το 1/25 του μισθού προσαυξημένο με 75% στο νόμιμο ωρομίσθιο. Οι ευνοϊκότερες ρυθμίσεις υπερισχύουν. Για τις κατηγορίες που εργάζονται τις Κυριακές εξασφαλίζεται 24ωρη εβδομαδιαία ανάπαυση, που παρέχεται άλλη ημέρα της εβδομάδας.

Οι ημέρες υποχρεωτικής αργίας που έχουν καθοριστεί από τον νόμο και κατά τις οποίες απαγορεύεται κάθε βιομηχανική, βιοτεχνική, εμπορική εργασία ή επαγγελματική δραστηριότητα, καθώς και η απασχόληση των μισθωτών είναι οι εξής:

- Η 25η Μαρτίου
- Η Δευτέρα του Πάσχα
- Η Εορτή Κοίμησης της Θεοτόκου (15η Αυγούστου)
- Η εορτή της Γέννησης του Χριστού (25η Δεκεμβρίου)

Οι ημέρες προαιρετικής αργίας είναι:

- Η 28η Οκτωβρίου, η οποία είναι μία από τις εξαιρέσιμες γιορτές του έτους, αλλά έχει τον χαρακτήρα της προαιρετικής αργίας.
- Η 1η ΜαΪου, η οποία μπορεί με απόφαση του Υπουργού Εργασίας να οριστεί ως ημέρα υποχρεωτικής αργίας (ΑΝ 380/1968).

Η μόνη διαφορά μεταξύ των αργιών είναι ότι στις υποχρεωτικές αργίες απαγορεύεται η απασχόληση των μισθωτών, ενώ κατά τις προαιρετικές αργίες εξαρτάται από την κρίση (βούληση) του εργοδότη αν θα λειτουργήσει η επιχείρηση.

Εκτός από τις παραπάνω εορτές (υποχρεωτικές αργίες), έχουν καθιερωθεί, είτε από έθιμο είτε από τη συλλογική σύμβαση, διαιτητική απόφαση, διάταγμα είτε από επιχειρησιακή συνήθεια, και άλλες ημέρες του έτους, εορτάσιμες ή μη, ως αργίες. Τέτοιες είναι:

- Πρωτοχρονιά
- Θεοφάνια
- Καθαρή Δευτέρα
- Μεγάλη Παρασκευή
- Αγίου Πνεύματος
- Δεύτερη ημέρα των Χριστουγέννων
- Μεγάλες τοπικές αργίες

Δεδομένου ότι από το 1975 με την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. της 26.2.1975, που κυρώθηκε με τον Ν. 133/1975, καθιερώθηκε η εβδομάδα των πέντε εργάσιμων ημερών για πολλές κατηγορίες εργαζομένων, ένα ερώτημα που τίθεται είναι πώς πληρώνεται η απασχόληση ενός εργαζομένου την έκτη ημέρα (π.χ., το Σάββατο).

Όταν ο εργοδότης απασχολεί έναν εργαζόμενο το Σάββατο, επιπλέον του προβλεπόμενου πενθήμερου, δεν του καταβάλλει το ημερομίσθιο αυξημένο κατά 75%, όπως εάν εργαζόταν Κυριακή ή αργία. Για την πληρωμή της εργασίας του Σαββάτου ισχύουν τα ακόλουθα:

! Σύμφωνα με τη νέα ρύθμιση του άρθρου 8 του Ν. 3846/2010, η εργασία που παρέχεται την έκτη ημέρα της εβδομάδας, κατά παράβαση του συστήματος της πενθήμερης εργασίας, ανεξάρτητα από τις προβλεπόμενες κυρώσεις, αμείβεται με το καταβαλλόμενο ημερομίσθιο προσαυξημένο κατά 30%. Σημειώνεται ότι στο προσχέδιο της διάταξης αυτής προβλεπόταν προσαύξηση του ημερομισθίου κατά 100%, ενώ παράλληλα έχει τεθεί εξαίρεση στη διάταξη αυτή για όσους εργάζονται σε ξενοδοχειακές και επισιτιστικές επιχειρήσεις.

Αν η συνολική εβδομαδιαία απασχόληση του εργαζομένου υπερβεί τις 40 ώρες, όχι όμως και τις 45 (ή τις 48, σε περιπτώσεις όπου ισχύει η εξαήμερη εργασία) θα λάβει πρόσθετη αμοιβή για ώρες υπερεργασίας, αν όμως υπερβεί τις 45 ώρες την εβδομάδα θα λάβει πρόσθετη αμοιβή για ώρες υπερωρίας (βλ. παραπάνω).

Τέλος, σε περίπτωση υπερωριακής εργασίας την Κυριακή η αμοιβή υπολογίζεται με βάση το ημερομίσθιο της Κυριακής, προσαυξημένο δηλαδή κατά 75%. Κατά τον ίδιο τρόπο, υπολογίζεται και η νυχτερινή εργασία της Κυριακής. Σε περίπτωση νυχτερινής υπερωριακής απασχόλησης το αυξημένο ημερομίσθιο κατά 75% λόγω Κυριακής θα αυξηθεί στη συνέχεια κατά 25% για τη νυχτερινή εργασία και με βάση αυτό θα υπολογιστεί η υπερωρία.

3.6. Νυχτερινή εργασία

Στη νυχτερινή εργασία αναφέρεται το ΠΔ 88/1999 που εκδόθηκε προς συμμόρφωση της εθνικής νομοθεσίας στην οδηγία 93/104. Νυχτερινή εργασία είναι η εργασία που παρέχεται τη νύχτα, δηλαδή το χρονικό διάστημα από 22.00 μέχρι 06.00. Η διάρκεια της νυχτερινής εργασίας δεν μπορεί να υπερβαίνει κατά μέσο όρο τις οκτώ ώρες ανά εικοσιτετράωρο σε περίοδο μιας εβδομάδας και οι εργαζόμενοι αμείβονται με προσαύξηση 25% για όσο χρονικό διάστημα η εργασία τους εμπίπτει στο παραπάνω χρονικό διάστημα. Σε περίπτωση που ο εργαζόμενος απασχολείται υπερωριακά κατά τη νύχτα, τότε η προσαύξηση της υπερωρίας υπολογίζεται επί του ωρομισθίου το οποίο έχει προηγουμένως προσαυξηθεί με το 25% της νυχτερινής εργασίας (ωρομίσθιο + 25%+ υπερωρία).

3.7. Μερική απασχόληση

Η απασχόληση που αντιστοιχεί στο πλήρες ωράριο εργασίας καλείται πλήρης απασχόληση και αντιδιαστέλλεται από τη μορφή εκείνη της απασχόλησης, κατά την οποία συμφωνείται ότι ο εργαζόμενος θα προσφέρει εργασία μικρότερης διάρκειας και θα λαμβάνει αντίστοιχα μικρότερη αμοιβή.

Το ρυθμιστικό πλαίσιο της μερικής απασχόλησης τροποποιήθηκε με τον Ν. 3846/2010 και τον Ν. 3899/2010.

Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 2, παρ. 1 Ν 3846/2010, κατά την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας ή κατά τη διάρκειά της, ο εργοδότης και ο μισθωτός μπορούν με έγγραφη ατομική σύμβαση να συμφωνήσουν, ημερήσια ή εβδομαδιαία ή δεκαπενθήμερη ή μηνιαία εργασία, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, η οποία θα είναι μικρότερης διάρκειας από την κανονική (μερική απασχόληση).

Η συμφωνία για μερική απασχόληση συνοδεύεται υποχρεωτικά με έγγραφο τύπο, και εφόσον μέσα σε οκτώ μέρες από την κατάρτισή της δεν γνωστοποιηθεί στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας, τεκμαίρεται ότι καλύπτει σχέση εργασίας με πλήρη απασχόληση.

Οι αποδοχές των μερικώς απασχολούμενων καθορίζονται με βάση τις νόμιμες αποδοχές στην ίδια εργασία με πλήρες ωράριο και αντιστοιχούν στις ώρες εργασίας της μερικής απασχόλησης. Ειδικότερα, οι αποδοχές των εργαζομένων με σύμβαση ή σχέση εργασίας μερικής απασχόλησης υπολογίζονται όπως και οι αποδοχές του συγκρίσιμου εργαζόμενου και αντιστοιχούν στις ώρες εργασίας της μερικής απασχόλησης.

"Συγκρίσιμος εργαζόμενος με πλήρη απασχόληση" είναι ο κάθε εργαζόμενος πλήρους απασχόλησης, που απασχολείται στην ίδια επιχείρηση με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας, και εκτελεί ίδια ή παρόμοια καθήκοντα, υπό τις ίδιες συνθήκες. Όταν στην επιχείρηση δεν υπάρχει συγκρίσιμος εργαζόμενος με πλήρη απασχόληση, η σύγκριση γίνεται με αναφορά στη συλλογική ρύθμιση στην οποία θα υπαγόταν ο εργαζόμενος αν είχε προσληφθεί με πλήρη απασχόληση. Οι εργαζόμενοι με σύμβαση ή σχέση εργασίας μερικής απασχόλησης δεν επιτρέπεται να αντιμετωπίζονται δυσμενώς σε σχέση με τους συγκρίσι-

μους εργαζομένους με κανονική απασχόληση, εκτός εάν συντρέχουν αντικειμενικοί λόγοι που να τη δικαιολογούν, όπως η διαφοροποίηση στο ωράριο εργασίας.

! Οι μερικώς απασχολούμενοι κατέχουν στην επιχείρηση τα ίδια δικαιώματα με αυτούς που απασχολούνται με πλήρες ωράριο. Δικαιούνται ετήσια άδεια με αποδοχές και επίδομα άδειας, με βάση τις αποδοχές που θα λάμβαναν εάν εργάζονταν κατά τον χρόνο της άδειάς τους, για τη διάρκεια της οποίας εφαρμόζονται οι γενικές διατάξεις περί αδειών.

Αν παραστεί ανάγκη για πρόσθετη εργασία, πέρα από τη συμφωνηθείσα, ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να την παράσχει, σύμφωνα με τις αρχές της καλής πίστης, με την προϋπόθεση ότι είναι σε θέση να το κάνει.

Ο μερικώς απασχολούμενος μπορεί να αρνηθεί την παροχή εργασίας πέρα από τη συμφωνημένη, το μειωμένο ωράριο δηλαδή, εάν αυτή η πρόσθετη εργασία λαμβάνει χώρα κατά συνήθη τρόπο (εάν γίνεται δηλαδή σε μόνιμη βάση).

Η απασχόληση κατά την Κυριακή ή αργία ή με νυχτερινή εργασία συνεπάγεται την καταβολή νόμιμης αποζημίωσης.

Καταγγελία της σύμβασης εργασίας λόγω μη αποδοχής από τον μισθωτό εργοδοτικής πρότασης για μερική απασχόληση είναι άκυρη.

Ο μερικώς απασχολούμενος, σε περίπτωση προσφοράς εργασίας με ίσους όρους από μισθωτούς της ίδιας κατηγορίας, έχει δικαίωμα προτεραιότητας για πρόσληψη σε θέση εργασίας πλήρους απασχόλησης στην ίδια επιχείρηση.

Ο χρόνος της μερικής απασχόλησης λαμβάνεται υπόψη ως χρόνος προϋπηρεσίας, όπως και για τον συγκρίσιμο εργαζόμενο. Για τον υπολογισμό της προϋπηρεσίας αυτής, μερική απασχόληση που αντιστοιχεί στον κανονικό (νόμιμο ή συμβατικό) ημερήσιο χρόνο του συγκρίσιμου εργαζομένου αντιστοιχεί σε μία ημέρα προϋπηρεσίας. Κάθε ημέρα μερικής απασχόλησης θεωρείται ολόκληρη ημέρα προϋπηρεσίας.

Για τη ρύθμιση της μερικής απασχόλησης στο Δημόσιο, στους ΟΤΑ

Α΄ και Β΄ βαθμού και στα ΝΠΔΔ εφαρμόζονται οι διατάξεις του Ν. 2190/1994 (ΦΕΚ 28 Α΄), όπως ισχύει, με εξαίρεση τις περιπτώσεις όπου για την αντιμετώπιση έκτακτων ή επειγουσών αναγκών συμφωνείται μερική απασχόληση διάρκειας μέχρι έξι μηνών, με σύμβαση ορισμένου χρόνου. Στην περίπτωση αυτή η μερική απασχόληση δεν υπερβαίνει τις τέσσερις ώρες ημερησίως.

Οι παραπάνω συμβάσεις που καταρτίζονται για την κάλυψη έκτακτων ή επειγουσών αναγκών λήγουν αυτοδικαίως με την πάροδο της συμφωνηθείσας διάρκειάς τους, χωρίς να απαιτείται προς τούτο καμία άλλη διατύπωση, ενώ η για οποιονδήποτε λόγο ανανέωσή τους ή μετατροπή τους σε σύμβαση ή σχέση εργασίας αορίστου χρόνου απαγορεύεται και είναι αυτοδικαίως άκυρη.

3.8. Εκ περιτροπής εργασία

Εκ περιτροπής εργασία σημαίνει ότι ο εργαζόμενος απασχολείται με πλήρες ωράριο, αλλά λιγότερες από τις ισχύουσες στην επιχείρηση ημέρες εργασίας για την εβδομάδα, το δεκαπενθήμερο ή τον μήνα. Η εκ περιτροπής εργασία ανήκει στην ευρύτερη έννοια της μερικής απασχόλησης. Η συμφωνία μεταξύ εργοδότη-εργαζομένου για παροχή εκ περιτροπής εργασίας γίνεται εγγράφως και αναγγέλλεται στην Επιθεώρηση Εργασίας.

Άσκηση 6

Μια επιχείρηση ιματισμού, η οποία απασχολεί 300 εργαζομένους, αντιμετωπίζει οικονομικά προβλήματα. Για να μειώσει τα έξοδά της, γνωστοποιεί στους μισούς εργαζομένους της ότι από τον επόμενο μήνα θα εργάζονται εναλλάξ κατά εβδομάδα και θα αμείβονται, μόνο για τον χρόνο που εργάζονται. Ταυτόχρονα, τους κοινοποιεί και απολύσεις με προειδοποίηση. Το επιχειρησιακό σωματείο αιφνιδιάζεται με αυτή την απόφαση του εργοδότη και προσφεύγει αμέσως στην Επιθεώρηση Εργασίας καταγγέλλοντας την επιβολή εκ περιτροπής εργασίας. Ο εργοδότης έχει δικαίωμα να επιβάλει μονομερώς την εναλλάξ κατά εβδομάδα απασχόληση των μισών εργαζομένων; Είναι νόμιμοι οι όροι και η διαδικασία της εκ περιτροπής απασχόληση;

! Επιβολή εκ περιτροπής εργασίας με απόφαση του εργοδότη προβλέπεται σε περίπτωση που περιοριστούν οι δραστηριότητές του. Ο εργοδότης μπορεί, **αντί καταγγελίας της σύμβασης εργασίας,** να επιβάλει σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης στην επιχείρησή του, η διάρκεια του οποίου δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τους εννέα μήνες στο ίδιο ημερολογιακό έτος, μόνο εφόσον προηγουμένως έχει προβεί σε ενημέρωση και διαβούλευση με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων, σύμφωνα με τις διατάξεις του ΠΔ 260/2006 και του Ν1767/1988.

Ειδικότερα, εκπρόσωποι των εργαζομένων ορίζονται κατά σειρά προτεραιότητας ως εξής:

- Οι εκπρόσωποι από την πλέον αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης, η οποία καλύπτει, σύμφωνα με το καταστατικό της, εργαζομένους, ανεξάρτητα από την κατηγορία, τη θέση ή την ειδικότητά τους.
- Οι εκπρόσωποι των υφιστάμενων συνδικαλιστικών οργανώσεων της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης.
- Το συμβούλιο εργαζομένων.
- Εάν ελλείπουν συνδικαλιστικές οργανώσεις και συμβούλιο εργαζομένων, η ενημέρωση και διαβούλευση γίνεται με το σύνολο των εργαζομένων.
- Η ενημέρωση μπορεί να γίνει με εφάπαξ ανακοίνωση σε εμφανές και προσιτό σημείο της επιχείρησης.
- Η διαβούλευση πραγματοποιείται σε τόπο και χρόνο που ορίζει ο εργοδότης.

Η γνωστοποίηση αυτής της συμφωνίας ή της απόφασης του εργοδότη για εκ περιτροπής απασχόληση στη οικεία Επιθεώρηση Εργασίας θα πρέπει να γίνει εντός οκτώ ημερών από την απόφαση ή την συμφωνία.

! Η εφαρμογή συστήματος εκ περιτροπής εργασίας σε μια επιχείρηση/εκμετάλλευση αποτελεί αντικείμενο ενημέρωσης και διαβού-

λευσης των εκπροσώπων των εργαζομένων και υπό προϋποθέσεις αντικείμενο συλλογικής διαπραγμάτευσης.

Παράλληλα κείμενα:

➢ Θέσεις ΓΣΕΕ για το προσχέδιο Ν. 3846/2010.

➢ Κείμενο διάταξης άρθρου2 ν. 3846/2010, όπως ισχύει.

3.9. Διαθεσιμότητα

Ο εργοδότης έχει τη δυνατότητα, σε περίπτωση περιορισμού της οικονομικής του δραστηριότητας, να θέσει με έγγραφη δήλωσή του σε διαθεσιμότητα τους εργαζομένους του. Ο θεσμός της διαθεσιμότητας διέπεται από τις πρόσφατες διατάξεις του Ν 3846/2010 (άρθρο 4). Συγκεκριμένα, για τη θέση των εργαζομένων σε διαθεσιμότητα απαιτείται:

α) *Να υπάρχει περιορισμός της οικονομικής δραστηριότητας της επιχείρησης*, δηλαδή περιορισμός του κύκλου εργασιών και μάλιστα κατά αντικειμενική κρίση. Η θέση των εργαζομένων σε διαθεσιμότητα μπορεί να εφαρμοστεί μόνο σε επιχειρήσεις όπου δεν υφίσταται δυνατότητα ολοκληρωτικής απασχόλησης του προσωπικού, ενώ αποσκοπεί, κατά το γράμμα του νόμου, στην αποτροπή απολύσεων, οι οποίες θα ήταν αλλιώς αναπόφευκτες. Ο εργοδότης, σε κάθε περίπτωση, θα πρέπει να ασκεί το δικαίωμα αυτό σύμφωνα με τους κανόνες της καλής πίστης και όχι καταχρηστικά. Σε αυτή την περίπτωση, περιορισμού των οικονομικών δραστηριοτήτων, οι επιχειρήσεις και εκμεταλλεύσεις, αν μπορούν, αντί της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, μπορούν να θέτουν εγγράφως σε διαθεσιμότητα τους μισθωτούς τους, για διάστημα που δεν μπορεί να υπερβεί συνολικά τους τρεις μήνες ετησίως.

β) *Να έχει προηγηθεί διαβούλευση μεταξύ εργοδότη και νόμιμων εκπροσώπων των εργαζομένων.* Ειδικότερα, εκπρόσωποι των εργαζομένων, ορίζονται κατά σειρά προτεραιότητας ως εξής:

• Οι εκπρόσωποι από την πλέον αντιπροσωπευτική συνδικα-

λιστική οργάνωση της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης, η οποία καλύπτει, σύμφωνα με το καταστατικό της, εργαζομένους, ανεξάρτητα από την κατηγορία, τη θέση ή την ειδικότητά τους.

- Οι εκπρόσωποι των υφιστάμενων συνδικαλιστικών οργανώσεων της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης.
- Το συμβούλιο εργαζομένων.

Η ενημέρωση μπορεί να γίνει με εφάπαξ ανακοίνωση σε εμφανές και προσιτό σημείο της επιχείρησης. Αν στην επιχείρηση δεν υπάρχουν εκπρόσωποι εργαζομένων, η ενημέρωση και η διαβούλευση γίνεται με το σύνολο των εργαζομένων. Η διαβούλευση πραγματοποιείται σε τόπο και χρόνο που ορίζει ο εργοδότης.

γ) *Να γίνει εγγράφως*. Ο εργοδότης, για να θέσει κάποιον εργαζόμενο της επιχείρησής του σε διαθεσιμότητα, οφείλει να αναγγείλει την απόφασή του σε αυτόν εγγράφως. Το έγγραφο είναι συστατικό στοιχείο της διαθεσιμότητας, διαφορετικά η πράξη του εργοδότη είναι άκυρη.

Άσκηση 7

Σε μια επιχείρηση κλωστοϋφαντουργίας, ο εργοδότης κοινοποιεί με έγγραφο στους μισούς εργαζομένους της επιχείρησης ότι για τους δύο επόμενους μήνες δεν θα εργαστούν, αλλά θα τους καταβάλει το 1/3 των αποδοχών τους. Οι εργαζόμενοι στην επιχείρηση αυτή είναι μέλη του τοπικού κλαδικού σωματείου ιματισμού. Ο εργοδότης προέβη σε νόμιμη άσκηση του δικαιώματός του να θέσει ορισμένους εργαζομένους σε διαθεσιμότητα; Είναι νόμιμη η καταβολή του 1/3 των αποδοχών τους για το διάστημα αυτό;

Κατά τη διάρκεια της διαθεσιμότητας ο μισθωτός λαμβάνει το ήμισυ του μέσου όρου των τακτικών αποδοχών των δύο τελευταίων μηνών, υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης. Μετά την εξάντληση του τριμήνου, για να τεθεί εκ νέου ο ίδιος εργαζόμενος σε διαθεσιμότητα, απαιτείται η παρέλευση τουλάχιστον τριών μηνών. Ο εργοδότης υπο-

χρεούται να γνωστοποιήσει στις οικείες υπηρεσίες του ΣΕΠΕ, του ΙΚΑ και του ΟΑΕΔ με οποιονδήποτε τρόπο τη σχετική δήλωση περί διαθεσιμότητας, μέρους ή του συνόλου του προσωπικού του.

Η διαθεσιμότητα πρέπει να γίνεται εγγράφως. Αν δεν υπάρχει έγγραφο, είναι άκυρη.

Η προϋπόθεση για τη διαθεσιμότητα είναι ο περιορισμός της οικονομικής δραστηριότητας της επιχείρησης, σε βαθμό που να υπάρχει κίνδυνος για τη συνέχιση της λειτουργίας της επιχείρησης. Αυτή η προϋπόθεση δεν συντρέχει, όταν η επιχείρηση αντικαθιστά την εργασία των εργαζομένων στους οποίους επιβάλλεται διαθεσιμότητα με υπερωριακή εργασία και εργασία τα Σαββατοκύριακα των εργαζομένων που συνεχίζουν να απασχολούνται. Επίσης δεν μπορεί να γίνει λόγος για νόμιμη διαθεσιμότητα, όταν η επιχείρηση αναθέτει εργασίες σε εργολάβους, περιορίζοντας την απασχόληση του προσωπικού της. Στις περιπτώσεις αυτές η επιχείρηση χρησιμοποιεί τη διαθεσιμότητα για να πετύχει μεταβολές του τρόπου λειτουργίας της (η διαθεσιμότητα σε αυτή την περίπτωση είναι καταχρηστική). Σε κάθε περίπτωση αποτελεί καταχρηστική ενέργεια η επιβολή διαθεσιμότητας (ή εκ περιτροπής εργασία) όταν ο εργοδότης θα μπορούσε με λιγότερο επαχθή για το προσωπικό μέτρα να εξασφαλίσει τη συνέχιση της λειτουργίας της επιχείρησης.

Επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις της προηγούμενης παραγράφου που θέτουν σε διαθεσιμότητα τους μισθωτούς τους, κατά παράβαση των ανωτέρω διατάξεων, υποχρεούνται στην καταβολή πλήρων αποδοχών, έστω και αν οι μισθωτοί αποδέχθηκαν τη διαθεσιμότητα και δεν παρείχαν τις υπηρεσίες τους.

Για τη θέση των μισθωτών σε διαθεσιμότητα στις επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις κοινής ωφέλειας που απασχολούν περισσότερους από 5.000 μισθωτούς απαιτείται έγκριση του υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, η οποία χορηγείται με αίτηση του εργοδότη, μετά τη γνώμη της Ολομέλειας του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας. Εάν μέσα σε έναν μήνα από την υποβολή της αίτησης στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης δεν έχει αποφανθεί ο Υπουργός, ο εργοδότης μπορεί και χωρίς έγκριση να θέσει σε διαθεσιμότητα τους μισθωτούς, τηρώντας τη διαδικασία και τις προϋποθέσεις της προηγούμενης παραγράφου.

! Η εφαρμογή συστήματος διαθεσιμότητας σε μια επιχείρηση/εκμετάλλευση αποτελεί αντικείμενο ενημέρωσης και διαβούλευσης των εκπροσώπων των εργαζομένων και υπό προϋποθέσεις αντικείμενο συλλογικής διαπραγμάτευσης.

Παράλληλο κείμενο:

➢ Θέσεις ΓΣΕΕ για το προσχέδιο Ν 3846/2010

3.10. Υποχρέωση παροχής αδειών

3.10.1. Ετήσια άδεια με αποδοχές

Το χρονικό διάστημα ελεύθερου χρόνου που παρέχεται στον εργαζόμενο, με στόχο την ανανέωση των παραγωγικών του δυνάμεων (σωματικών και πνευματικών), κατά τη διάρκεια του οποίου η εργασιακή σχέση δεν διακόπτεται και μισθοδοτείται από τον εργοδότη, καλείται *κανονική άδεια αναψυχής.*

Άσκηση 8

Ο εργαζόμενος Α. προσλήφθηκε την 1η Ιουνίου 2009 σε μια επιχείρηση παροχής υπηρεσιών. Δικαιούται να λάβει άδεια με αποδοχές μέχρι το τέλος του 2009; Εάν με αίτησή του προς την επιχείρηση δεν λάβει άδεια το έτος 2010, επειδή θέλει να τη μεταφέρει το επόμενο έτος και τελικά δεν τη λάβει το 2011, μπορεί να αξιώσει κατά το έτος αυτό τις αποδοχές άδειας του 2010 προσαυξημένες κατά 100%;

Κάθε εργαζόμενος από την έναρξη της σύμβασης εργασίας και μέχρι τη συμπλήρωση δώδεκα μηνών συνεχούς απασχόλησης στην επιχείρηση δικαιούται να λάβει ποσοστό της ετήσιας κανονικής άδειας με αποδοχές, κατ' αναλογία με τον χρόνο εργασίας που έχει συμπληρώσει στην ίδια επιχείρηση. Το ποσοστό αυτό υπολογίζεται με βάση την ετήσια άδεια 24 ημερών ή εάν στην επιχείρηση εφαρμόζεται σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας, 20 εργάσιμων ημερών. Ο εργοδότης υποχρεούται μέχρι τη λήξη του πρώτου ημερολογιακού έτους,

εντός του οποίου προσελήφθη ο εργαζόμενος, να του χορηγήσει την ως άνω αναλογία κανονικής άδειας (Ν. 3302/2004).

Η άδεια αυτή επαυξάνεται κατά μία εργάσιμη ημέρα για κάθε έτος απασχόλησης, επιπλέον του πρώτου, και έως τις 26 ημέρες, εάν στην επιχείρηση εφαρμόζεται σύστημα εξαήμερης εβδομαδιαίας απασχόλησης, ή έως τις 22 εργάσιμες ημέρες, αν στην επιχείρηση εφαρμόζεται σύστημα πενθήμερης απασχόλησης.

Σύμφωνα με το άρθρο 6 της ΕΓΣΣΕ 2000-2001, από 1.1.2000 οι εργαζόμενοι που έχουν συμπληρώσει υπηρεσία δέκα ετών στον ίδιο εργοδότη ή προϋπηρεσία δώδεκα ετών σε οποιοδήποτε εργοδότη και με οποιαδήποτε σχέση εργασίας δικαιούνται άδεια 30 εργάσιμων ημερών, εάν εφαρμόζεται σύστημα εξαήμερης εβδομαδιαίας απασχόλησης, και 25 εργάσιμων ημερών, αν εφαρμόζεται το σύστημα πενθήμερης απασχόλησης. Επιπλέον, σύμφωνα με το άρθρο 3 της ΕΓΣΣΕ 2008-2009, από 1.1.2008, μετά τη συμπλήρωση 25ετούς υπηρεσίας ή προϋπηρεσίας, οι εργαζόμενοι δικαιούνται μία επιπλέον εργάσιμη ημέρας άδειας, δηλαδή συνολικά 31 και 26 εργάσιμες ημέρες, αντίστοιχα.

Η άδεια θα πρέπει να αποτελείται από συνεχόμενες ημέρες εργασίας, ενώ δεν συνυπολογίζονται σε αυτήν τυχόν ημέρες ασθένειας. Είναι άκυρη και συνεπώς ανίσχυρη κάθε συμφωνία του εργαζομένου με τον εργοδότη για παραίτηση του πρώτου από το δικαίωμα άδειας, ακόμα και στην περίπτωση που συμφωνηθεί μεγαλύτερη αμοιβή για το γεγονός αυτό.

Η άδεια μπορεί να ζητηθεί από τον εργαζόμενο από την 1η Ιανουαρίου κάθε έτους και θα πρέπει, σε κάθε περίπτωση, να έχει χορηγηθεί στο σύνολό της μέχρι 31 Δεκεμβρίου του ίδιου έτους.

Ο χρόνος χορήγησης των αδειών καθορίζεται κατόπιν συμφωνίας μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου, όμως το ήμισυ τουλάχιστον των δικαιούμενων ημερών άδειας θα πρέπει να χορηγηθεί μέσα στο χρονικό διάστημα από 1η Μαΐου έως 30 Σεπτεμβρίου.

Ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να χορηγήσει την άδεια εντός δύο μηνών από το χρονικό σημείο που διατυπώθηκε το σχετικό αίτημα. Σε εξαιρετικές περιπτώσεις μόνο επιτρέπεται να δοθεί τμηματικά η άδεια σε δύο περιόδους και ειδικότερα:

- Όταν υπάρχει σοβαρή ή επείγουσα ανάγκη της επιχείρησης ή του εργοδότη. Στην περίπτωση αυτή η πρώτη περίοδος της άδειας δεν μπορεί να περιλαμβάνει λιγότερες από έξι εργάσιμες ημέρες για εξαήμερη εβδομαδιαία εργασία και λιγότερες από πέντε εργάσιμες ημέρες για πενθήμερη εβδομαδιαία εργασία.

- Όταν υπάρχει αίτηση του μισθωτού για δικαιολογημένη αιτία, επιτρέπεται κατάτμηση του χρόνου άδειας σε περισσότερες από δύο περιόδους, από τις οποίες η μία πρέπει να περιλαμβάνει τουλάχιστον δώδεκα εργάσιμες ημέρες για εξαήμερη εβδομαδιαία εργασία και δέκα εργάσιμες για πενθήμερη εβδομαδιαία εργασία (νέα νομοθετική ρύθμιση).

Παράλληλο κείμενο:

➢ Θέσεις της ΓΣΕΕ στο Προσχέδιο ν. 3846/2010.

3.10.2. Λοιπές άδειες

Εκτός από την ετήσια άδεια με αποδοχές, έχουν καθιερωθεί, είτε με νόμο είτε με συλλογική σύμβαση, και άλλες, πρόσθετες άδειες. Οι σημαντικότερες από αυτές είναι:

- *Άδεια μητρότητας*. Οι εργαζόμενες μητέρες δικαιούνται άδεια μητρότητας συνολικής διάρκειας δεκαεπτά (17) εβδομάδων, από τις οποίες οι οκτώ χορηγούνται πριν από τον τοκετό (άδεια τοκετού) και οι εννέα μετά τον τοκετό (άδεια λοχείας). Σε περίπτωση, βέβαια, που ο τοκετός πραγματοποιηθεί σε χρονικό διάστημα προγενέστερο από αυτόν που είχε προβλεφθεί, το υπόλοιπο της άδειας χορηγείται υποχρεωτικά μετά τον τοκετό, ώστε να εξασφαλίζεται χρόνος συνολικής άδειας δεκαεπτά εβδομάδων. Ο χρόνος της άδειας μητρότητας αμείβεται με τη χορήγηση σχετικών επιδομάτων από ασφαλιστικούς οργανισμούς (ΙΚΑ και ΟΑΕΔ). (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 1993 άρθρο 7, Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2000-2001 άρθρο 7)

- *Γονική άδεια*: Το χρονικό διάστημα της γονικής άδειας αρχίζει από τη στιγμή που λήγει η άδεια μητρότητας. Η άδεια αυτή χορηγείται μέχρι το παιδί να συμπληρώσει τα 3,5 έτη και η διάρκεια της μπορεί να φθάσει μέχρι και 3,5 μήνες για κάθε γονέα.

Η γονική άδεια είναι άνευ αποδοχών, μπορεί όμως να αναγνωριστεί όμως ως χρόνος ασφάλισης, με καταβολή όμως του συνόλου των εισφορών από τον εργαζόμενο (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 1993, Ν. 2639/1998 άρθρο 25). Σύμφωνα με τον Ν 4075/2012, ο οποίος ενσωμάτωσε την κοινοτική οδηγία 2010/18/ΕΕ στο εθνικό δίκαιο, αυξάνεται η διάρκεια της γονικής άδειας ανατροφής άνευ αποδοχών από 3,5 σε 4 μήνες μέχρι την ηλικία των 6 χρόνων (από 3,5 χρόνων) του παιδιού και αποτελεί ατομικό δικαίωμα κάθε γονέα, χωρίς δικαίωμα μεταβίβασης. Τη γονική άδεια ανατροφής δικαιούται και η/ο εργαζόμενη/ος που υιοθετεί ή αναδέχεται παιδί ηλικίας έως 6 ετών.

Επιπλέον των διευκολύνσεων που παρέχονται από άλλες διατάξεις στους εργαζόμενους γονείς, χορηγούνται χωρίς άλλη προϋπόθεση:

α) Ειδική γονική άδεια διάρκειας δέκα (10) εργάσιμων ημερών κατ΄ έτος, με αποδοχές, για σοβαρή νόσο του παιδιού ηλικίας έως 18 ετών.

β) Γονική άδεια νοσηλείας, χωρίς αποδοχές, σε περίπτωση νοσηλείας του παιδιού, για λόγους ανωτέρας βίας (ασθένειας, ατυχήματος κ.λπ.). για όσο χρονικό διάστημα διαρκεί η νοσηλεία και μέχρι τριάντα εργάσιμες ημέρες κατ΄ έτος, έως την ηλικία των 18 ετών.

- *Άδεια φροντίδας τέκνου.* Για χρονικό διάστημα 30 μηνών από τη λήξη της άδειας λοχείας, η εργαζόμενη μητέρα δικαιούται και ο εργοδότης υποχρεούται να αποδεχθεί τη μείωση του ημερήσιου χρόνου εργασίας της κατά μια ώρα την ημέρα. Είναι δυνατόν επίσης, αντί η μητέρα που δικαιούται άδεια να παίρνει μία ώρα άδεια την ημέρα για 30 μήνες, να συμφωνήσει με τον εργοδότη να απουσιάζει από την εργασία της δύο ώρες την ημέρα για τους πρώτους δώδεκα μήνες και μία ώρα για τους επόμενους έξι μήνες. Εναλλακτικά και ο πατέρας μπορεί να ζητήσει άδεια ημερήσιας απουσίας για φροντίδα τέκνου, εφόσον η μητέρα δεν κάνει χρήση αυτής. Άδεια φροντίδας παιδιού δικαιούνται και οι άγαμοι γονείς. Τέλος, θα πρέπει να επισημανθεί ότι παρέχεται δικαίωμα εναλλακτικής χρήσης, με συμφω-

νία του εργοδότη, του μειωμένου ωραρίου για φροντίδα παιδιού ως ισόχρονης άδειας με αποδοχές που χορηγείται εφάπαξ ή τμηματικά (ΕΓΣΣΕ 2004-2005, άρθρο 9).

- *Άδεια γάμου.* Όσοι εργαζόμενοι εργάζονται έξι μέρες, προβλέπεται ότι δικαιούνται άδεια γάμου έξι ημερών, ενώ όσοι εργάζονται με πενθήμερη εβδομαδιαία απασχόληση δικαιούνται άδεια πέντε ημερών με αποδοχές (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 1993 άρθρο 6).

- *Άδεια γέννησης παιδιού*. Σε περίπτωση γέννησης παιδιού ο πατέρας δικαιούται δύο ημέρες άδεια με αποδοχές για κάθε παιδί (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2000 άρθρο 10).

- *Άδεια απουσίας για παρακολούθηση σχολικής επίδοσης.* Η άδεια αυτή παρέχεται και στους δύο γονείς για να παρακολουθούν τη σχολική επίδοση των παιδιών τους. Η προϋπόθεση χορήγησής της είναι να υπάρχουν παιδιά ηλικίας μέχρι 16 ετών που παρακολουθούν μαθήματα δημοτικής ή μέσης εκπαίδευσης. Αυτή η άδεια δεν μπορεί να είναι ανώτερη από τέσσερις εργάσιμες ημέρες για κάθε ημερολογιακό έτος και μπορούν να τη λάβουν και οι δύο γονείς για κάθε παιδί (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2008-2009, άρθρο 4). Η άδεια αυτή είναι με αποδοχές.

  Σημειώνεται ότι με βάση το άρθρο 6 της ΕΓΣΣΕ 2008-2009, όλες οι διατάξεις των Εθνικών Γενικών ΣΣΕ που είναι σε ισχύ και αφορούν την προστασία της οικογένειας και τη διευκόλυνση των εργαζόμενων γονέων εφαρμόζονται όχι μόνο για τους φυσικούς γονείς, αλλά και για τους θετούς και τους ανάδοχους γονείς.

- *Άδεια εκπαίδευσης συνδικαλιστικών στελεχών.* Για τη διευκόλυνση των εργαζομένων να συμμετέχουν σε προγράμματα εκπαίδευσης και επιμόρφωσης συνδικαλιστικών στελεχών, οι επιχειρήσεις που απασχολούν τουλάχιστον 50 άτομα έχουν υποχρέωση να χορηγούν πρόσθετη κανονική άδεια με αποδοχές, διάρκειας δύο εβδομάδων για κάθε ημερολογιακό έτος, σε αναλογία 1% του απασχολούμενου κατά το χρόνο άδειας προσωπικού. (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 1993, άρθρο 12).

- *Άδεια συμμετοχής σε εξετάσεις (άδεια σπουδών)*. Έχει θεσπι-

στεί ειδική άδεια προκειμένου να διευκολυνθεί η συμμετοχή σε εξετάσεις μαθητών, σπουδαστών ή φοιτητών, με προϋποθέσεις που διακρίνονται ανάλογα με το στάδιο σπουδών του δικαιούχου (προπτυχιακό ή μεταπτυχιακό στάδιο). Ειδικότερα:

- Στους εργαζομένους μαθητές, σπουδαστές ή φοιτητές εκπαιδευτικών μονάδων οποιασδήποτε βαθμίδας χορηγείται για κάθε έτος άδεια 30 ημερών κατ' ανώτατο όριο με αποδοχές (οι οποίες καταβάλλονται από τον ΟΑΕΔ) προκειμένου να συμμετάσχει σε εξετάσεις. Σε περίπτωση που ο εργαζόμενος έχει υπερβεί το 28ο έτος της ηλικίας, η άδεια αυτή χορηγείται μόνο για την προβλεπόμενη διάρκεια των σπουδών που κάθε φορά παρακολουθεί, προσαυξημένη κατά δύο έτη, ανεξάρτητα εάν ο χρόνος της φοίτησης ήταν συνεχής ή με διακοπές (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 1998-1999, άρθρο 6).
- Όσοι εργαζόμενοι παρακολουθούν μεταπτυχιακό πρόγραμμα ετήσιας τουλάχιστον διάρκειας ή εκπονούν διδακτορική διατριβή σε ΑΕΙ ή ΤΕΙ της ημεδαπής ή της αλλοδαπής δικαιούνται άδεια δέκα εργάσιμων ημερών άνευ αποδοχών και μέχρι δύο χρόνια (φοίτησης).

Πέρα από τις προαναφερόμενες άδειες προβλέπεται η χορήγηση και άλλων αδειών χωρίς αποδοχές όπως η συνδικαλιστική άδεια (βλ. παρακάτω), η άδεια απουσίας για ασθένεια εξαρτώμενων μελών, η αναρρωτική άδεια, η άδεια για ανεύρεση άλλης εργασίας, η άδεια λόγω θανάτου συγγενούς κ.ά.

3.11. Αναστολή της σχέσης εργασίας

Υπάρχουν περιπτώσεις κατά τις οποίες αναστέλλεται η σχέση εργασίας. Αν και δεν παρέχεται δηλαδή εργασία εκ μέρους του εργαζομένου, η σχέση εργασίας διατηρείται για να συνεχιστεί όταν αντιμετωπιστούν οι λόγοι αναστολής. Ο χρόνος αναστολής υπολογίζεται κατά κανόνα για όλα τα δικαιώματα του εργαζομένου που στηρίζονται στην απασχόλησή του· για παράδειγμα, για το δικαίωμα λήψης της ετήσιας άδειας, για τον υπολογισμό της αποζημίωσης του σε περίπτωση απόλυσης.

Οι κυριότερες περιπτώσεις αναστολής της σχέσης εργασίας είναι η ασθένεια, η συμβατική αναστολή, η άδεια κύησης και λοχείας, η διαθεσιμότητα, η στράτευση, η ετήσια άδεια του εργαζομένου, η συμμετοχή σε απεργία κ.ά.

- *Άδεια άνευ αποδοχών.* Η άδεια χωρίς αποδοχές αποτελεί τυπική περίπτωση αναστολής της εργασιακής σχέσης κατόπιν συμφωνίας. Είναι δυνατόν να αφορά συγκεκριμένη κατηγορία εργαζομένων που συνάπτεται με συλλογική ρύθμιση (ΣΣΕ) ή με ειδική νομοθετική διάταξη, είτε να αποτελεί αντικείμενο ειδικής συμφωνίας μεταξύ εργοδότη και συγκεκριμένου εργαζομένου για οικογενειακούς ή άλλους προσωπικούς λόγους.

Στο ελληνικό θεσμικό πλαίσιο δεν προβλέπεται γενική άδεια άνευ αποδοχών, ούτε η έννοια της υποχρεωτικής άδειας, δηλαδή ο εργοδότης να υποχρεώσει μονομερώς έναν εργαζόμενο ή κάποιους εργαζομένους να τεθούν σε άδεια.

Σύνοψη

Η ενότητα αυτή μάς βοήθησε να ξεκαθαρίσουμε και να κατανοήσουμε καλύτερα θέματα που αφορούν τις μεταθέσεις, τις υπερβάσεις του ωραρίου εργασίας, τη μερική απασχόληση, τη διαθεσιμότητα, την εκ περιτροπής εργασίας και τις άδειες (με ή χωρίς αποδοχές). Ειδικότερα, οι κυριότερες ρυθμίσεις του νέου θεσμικού πλαισίου για τα θέματα αυτά προβλέπουν:

- Μείωση των προσαυξήσεων σε περιπτώσεις υπέρβασης του ωραρίου εργασίας (από 25% σε 20% σε περίπτωση υπερεργασίας, από 50% σε 40% για τις υπερωρίες των πρώτων 120 ωρών εργασίας και από 75% σε 60% όσων υπερβαίνουν τις 120 ώρες ετήσιας υπερωριακής απασχόλησης ενώ η προσαύξηση για τις υπερωρίες που δεν πραγματοποιούνται κατόπιν σχετικής αδειοδότησης (κατ' εξαίρεση υπερωρίες) μειώνεται από 100% σε 80%.

- Θέσπιση εξάμηνης διάρκειας στο ημερολογιακό έτος της εκ περιτροπής εργασίας χωρίς να αποκλείεται να συνεχίζεται μέχρι

και ένα ακόμα εξάμηνο και στο επόμενο ημερολογιακό έτος, με υποχρέωση διαβούλευσης με τους εκπροσώπους των εργαζομένων.

- Ανώτατη διάρκεια διαθεσιμότητας τριών μηνών κατ' ημερολογιακό έτος, με υποχρέωση διαβούλευσης με τους εκπροσώπους των εργαζομένων.
- Οποιαδήποτε συμφωνία για μερική απασχόληση συνοδεύεται υποχρεωτικά με έγγραφο τύπο, και εφόσον μέσα σε οκτώ μέρες από την κατάρτισή της δεν γνωστοποιηθεί στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας, τεκμαίρεται ότι καλύπτει σχέση εργασίας με πλήρη απασχόληση.

Κεφάλαιο 4.
Υποχρεώσεις του εργοδότη που απορρέουν από τη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας

Εισαγωγικές παρατηρήσεις

Ο εργοδότης, εκτός από τα δικαιώματά του έναντι του εργαζομένου για την παροχή της συμφωνημένης εργασίας, έχει και αυτός υποχρεώσεις προς τον τελευταίο. Οι εργοδοτικές υποχρεώσεις διακρίνονται στις εξής κατηγορίες:

- υποχρέωση για καταβολή του μισθού
- υποχρέωση για πρόνοια
- υποχρέωση παροχής αδειών
- υποχρέωση για σεβασμό της προσωπικότητας του εργαζομένου
- υποχρέωση για ίση μεταχείριση
- υποχρέωση για πραγματική απασχόληση του εργαζομένου
- παρεπόμενες υποχρεώσεις που δημιουργούνται από τη λύση της σύμβασης
- υποχρέωση ενημέρωσης σύμφωνα με το ΠΔ 156/94.

Κεντρικός στόχος της ενότητας αυτής είναι θα αναπτυχθούν ζητήματα που αφορούν τις βασικές υποχρεώσεις που απορρέουν από τη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας για τον εργοδότη, καθώς και τα δι-

καιώματα που έχουν οι εργαζόμενοι σε περίπτωση παραβίασης των υποχρεώσεων αυτών. Ιδιαίτερη βαρύτητα θα δοθεί σε ζητήματα που αφορούν την υποχρέωση καταβολής του μισθού και την υποχρέωση παροχής πρόνοιας.

Στην ενότητα αυτή θα αναλύσουμε ζητήματα που αφορούν τον υπολογισμό των αποδοχών, αλλά και τα δικαιώματα που έχει ο εργαζόμενος σε περίπτωση που ο εργοδότης δεν καταβάλει τις συμφωνημένες/νόμιμες αποδοχές. Παράλληλα, θα επεξεργαστούμε ζητήματα που αφορούν την προστασία της προσωπικότητας του εργαζομένου στους χώρους και κατά τον χρόνο εργασίας και τα δικαιώματα έχει στην περίπτωση που υφίσταται οποιασδήποτε μορφής προσβολή της προσωπικότητάς του. Τέλος, θα ενημερωθούμε για τα μέτρα που οφείλει να τηρεί ο εργοδότης στους χώρους εργασίας για την προστασία της υγιεινής και της ασφάλειας καθώς και τη νομοθεσία που αφορά τις συνέπειες ενός εργατικού ατυχήματος.

Με την ολοκλήρωση της ενότητας αυτής θα είμαστε σε θέση να αντιμετωπίσουμε, έχοντας λάβει γνώση της υφιστάμενης νομοθεσίας, τυχόν αυθαιρεσίες από την πλευρά της εργοδοσίας στους χώρους εργασίας που αφορούν είτε την καταβολή του μισθού είτε την προστασία της προσωπικότητας.

4.1. Η αμοιβή της εργασίας

Ο μισθός, μαζί με την εργασία που παρέχει ο εργαζόμενος, αποτελεί το κεντρικό αντικείμενο της εργασιακής σύμβασης. Μισθός είναι κάθε παροχή που δίδεται από τον εργοδότη στον εργαζόμενο ως αντάλλαγμα της εργασίας του. Ο μισθός είναι κανόνα χρηματικός. Αυτό σημαίνει ότι κατά τακτά χρονικά διαστήματα καταβάλλεται στον εργαζόμενο ένα ορισμένο χρηματικό ποσό. Είναι όμως δυνατόν να συμφωνηθεί και μισθός σε είδος (π.χ., παροχή στον εργαζόμενο κατοικίας, τροφής), αλλά αποκλειστικά ως παρεπόμενη παροχή.

Ο μισθός μπορεί να καθορίζεται είτε από την ατομική σύμβαση εργασίας μεταξύ των μερών (συμβατικός μισθός) είτε από συλλογικές συμβάσεις εργασίας, (εθνικές, επιχειρησιακές, κλαδικές, ομοιοεπαγγελματικές) ή διαιτητικές αποφάσεις και δευτερευόντως με ρυθμίσεις κρατικής προέλευσης (νόμιμος μισθός).

! Αν η σχέση εργασίας ρυθμίζεται από περισσότερες συλλογικές συμβάσεις, ισχύει η ευνοϊκότερη για τον εργαζόμενο. Η επιλογή της ΣΣΕ που θα ρυθμίσει τις αποδοχές του και τους λοιπούς όρους εργασίας του θα γίνει με βάσει τα εργαλεία επίλυσης του ζητήματος της συρροής των συλλογικών ρυθμίσεων εργασίας (βλ. Κεφάλαιο 2).

Ποια είναι η έννοια των τακτικών αποδοχών;

Ο βασικός μισθός και τα επιδόματα (τακτικές αποδοχές) συνθέτουν τις αποδοχές των εργαζομένων. **Βασικός μισθός** είναι το συμφωνημένο χρηματικό ποσό που δικαιούται ο εργαζόμενος για την παροχή της εργασίας του. **Επιδόματα** είναι οι πρόσθετες συμπληρωματικές αμοιβές που καταβάλλονται στον εργαζόμενο για ειδικές αιτίες και έχουν σχέση με το είδος της εργασίας που παρέχει. Τα επιδόματα υπολογίζονται σε σχέση με τον βασικό μισθό ή κατ' αποκοπή και προβλέπονται από τον νόμο, τις συλλογικές συμβάσεις ή τους κανονισμούς εργασίας. Σημειώνεται ότι σε επίπεδο ΕΓΣΕΕ το επίδομα γάμου και οι τριετίες αποτελούν την έννοια του βασικού μισθού. Τα σημαντικότερα επιδόματα είναι τα εξής:

- *Επίδομα προϋπηρεσίας ή πολυετίας*, το οποίο καταβάλλεται λόγω προϋπηρεσίας στο επάγγελμα ή σε συγκεκριμένη επιχείρηση.

- *Οικογενειακά επιδόματα*. Είναι το επίδομα γάμου και το επίδομα τέκνων, τα οποία χορηγούνται σε κάθε εργαζόμενο, σύζυγο ή γονέα, ανεξάρτητα από φύλο. Επίδομα γάμου δικαιούνται και οι άγαμοι γονείς, οι ευρισκόμενοι σε κατάσταση χηρείας και οι διαζευγμένοι (άρθρο 20, παρ. 2, Ν. 1849/1989) Το επίδομα προϋπηρεσίας και το επίδομα γάμου υπολογίζονται με βάση τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων που καθορίζονται από τις οικείες συλλογικές συμβάσεις.

- *Επίδομα θέσης*, το οποίο παρέχεται σε περίπτωση που ο εργαζόμενος κατέχει υπεύθυνη ή ανώτερη θέση στην ιεραρχία της επιχείρησης, π.χ., προϊσταμένου ή διευθυντή.

- *Επίδομα διαχειριστικών λαθών*, το οποίο παρέχεται στην περίπτωση που ο εργαζόμενος ασχολείται με διαχείριση χρημάτων, π.χ., ταμίας.

- *Επίδομα ανθυγιεινής εργασίας*, το οποίο χορηγείται όταν η εργασία παρέχεται κάτω από συνθήκες επικίνδυνες για την υγεία.

- *Επιστημονικό επίδομα*, το οποίο καταβάλλεται στους πτυχιούχους ανώτατων ή ανώτερων σχολών, με βάση τη συλλογική σύμβαση ή τη διαιτητική απόφαση ή τον κανονισμό εργασίας.

- *Επίδομα υπολογιστή*, το οποίο χορηγείται στις περιπτώσεις που ο εργαζόμενος χειρίζεται Η/Υ.

- *Επιδόματα εορτών*, δηλαδή το δώρο Χριστουγέννων και Πάσχα. Αυτά καθιερώθηκαν εθιμικά και στη συνέχεια ρυθμίστηκαν από το άρθρο 1, Ν. 1082/1980. Το επίδομα Χριστουγέννων, που είναι ίσο με 25 ημερομίσθια για τους εργάτες και με έναν μισθό για τους υπαλλήλους, δίνεται στο ακέραιο όταν υπάρχει παροχή εργασίας στον ίδιο εργοδότη από την 1η Μαΐου έως την 31η Δεκεμβρίου. Το επίδομα Πάσχα είναι ίσο με μισό μισθό για τους υπαλλήλους ή δεκατρία ημερομίσθια για τους εργάτες και χορηγείται όταν υπάρχει σχέση εργασίας στον ίδιο εργοδότη από 1η Ιανουαρίου έως 30η Απριλίου. Σε περίπτωση που η σχέση εργασίας στον ίδιο εργοδότη δεν διήρκεσε για όλο το χρονικό διάστημα που απαιτείται για τη λήψη στο ακέραιο των επιδομάτων εορτών, δικαιούνται να λάβουν τμήμα των ως άνω επιδομάτων ανάλογα με τη διάρκεια της εργασιακής τους σχέσης. Με τον Ν. 3833/2010 τα επιδόματα Χριστουγέννων, Πάσχα και άδειας εργαζομένων στον δημόσιο τομέα (ΝΠΔΔ, ΝΠΙΔ, ΟΤΑ) μειώνονται κατά 30% και κατά περίπτωση, ανάλογα με τις μηνιαίες αποδοχές, καταργούνται.

! Στον ιδιωτικό τομέα διασφαλίστηκε η χορήγησή τους στο ακέραιο με την υπογραφή της ΕΓΣΣΕ 2010-2012 , άρθρο 1.

- *Επίδομα άδειας*. Το επίδομα άδειας είναι ίσο με το μισό μηνιαίο μισθό για τους υπαλλήλους ή με 13 ημερομίσθια για τους εργάτες. Σε περίπτωση που χορηγείται τμήμα της άδειας στον εργαζόμενο κατά το πρώτο έτος της απασχόλησης, το επίδομα άδειας καταβάλλεται κατ' αναλογία.

- *Έξοδα κίνησης*, τα οποία χορηγούνται όταν ο εργαζόμενος κινείται εκτός γραφείου.

Υπάρχουν, όμως, και ορισμένες παροχές του εργοδότη, των οποίων ο μισθολογικός χαρακτήρας αμφισβητείται. Πρόκειται για τις οικειοθελείς παροχές του εργοδότη, για ορισμένες παροχές σε είδος για τις λειτουργικές ανάγκες της επιχείρησης και τα φιλοδωρήματα. Οικειοθελής παροχή αποτελεί κάθε παροχή του εργοδότη προς τον εργαζόμενο που παρέχεται με αποκλειστική πρωτοβουλία του πρώτου, χωρίς να υπάρχει δέσμευση από τον νόμο ή από τη σύμβαση. Δύο είναι, επομένως, τα στοιχεία αυτής της έννοιας: η μονομερής προέλευση της παροχής και η πρόθεση ελευθεριότητας στην καταβολή της. Εφόσον η οικειοθελής παροχή καταβάλλεται για μεγάλο χρονικό διάστημα, όχι μόνο δεν είναι προαιρετική, αλλά μετατρέπεται σε μισθό.

Μια οικειοθελής παροχή μπορεί να μετατραπεί σε μισθό, αν καταβάλλεται τακτικά, όλο τον χρόνο, επί σειρά ετών, σε διευρυμένο κύκλο δικαιούχων εργαζομένων και έχει καταστεί συμβατικός όρος, σε ειδική επιχειρησιακή ΣΣΕ που έχει υπογραφεί μεταξύ εργοδότη και εργαζομένων.

Παράλληλο κείμενο:

➢ Κείμενο Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2010-2012

4.2. Μέτρα για την προστασία του μισθού

Δεδομένης της σημασίας του μισθού για τη διαβίωση του εργαζομένου, ο νόμος έχει λάβει μέτρα για την προστασία του.

- Απαγορεύεται να συμψηφιστεί ο μισθός με απαιτήσεις που έχει ο εργοδότης από τον εργαζόμενο για οποιαδήποτε αιτία (ζημία, δάνειο), εφόσον ο μισθός είναι απόλυτα αναγκαίος για τη διατροφή του εργαζομένου και της οικογένειάς του, εκτός από τυχόν απαιτήσεις κατά του εργαζομένου για ζημία που προξένησε με δόλο κατά την εκτέλεση της εργασίας του. Επιτρέπεται, ωστόσο, η παρακράτηση ποσού από τον μισθό εκ των ως άνω αιτίων, εφόσον αυτή είναι εύλογη και το υπόλοιπο

ποσό καλύπτει τις ανάγκες του εργαζομένου και της οικογένειάς του.

- Απαγορεύεται η κατάσχεση ή εκχώρηση του μισθού σε τρίτους.
- Απαγορεύεται η κατάσχεση των αποδοχών στα χέρια του εργοδότη με τις εξής εξαιρέσεις: α) Μέχρι το 1/2 του ύψους των αποδοχών για την ικανοποίηση διατροφής από τον νόμο. β) Μέχρι το 1/4 του μισθού ή το 1/5 του ημερομισθίου για χρέη του εργαζομένου προς το Δημόσιο.

Παράλληλα, ο εργαζόμενος, σε περίπτωση που δεν του καταβάλλεται ο συμφωνημένος μισθός, έχει τις εξής δυνατότητες:

- Να διεκδικήσει δικαστικά και εντόκως τους δεδουλευμένους μισθούς, καθώς και οποιαδήποτε άλλη αποζημίωση για ζημία που υπέστη. Αυτή η αξίωση υπόκειται σε πενταετή παραγραφή. Σε περίπτωση παράνομης απόλυσης η αξίωση για καταβολή μισθών υπερημερίας υπόκειται σε τρίμηνη ανατρεπτική προθεσμία. Αυτό σημαίνει ότι η σχετική αγωγή πρέπει να ασκηθεί (κατάθεση και κοινοποίηση) μέσα σε τρεις μήνες, αλλιώς απορρίπτεται ως απαράδεκτη.
- Να θεωρήσει την καθυστέρηση ως βλαπτική μεταβολή των συνθηκών εργασίας του (με τα συναφή δικαιώματα).
- Να θεωρήσει την καθυστέρηση ως καταγγελία της σύμβασής του (με τα ανάλογα δικαιώματα).
- Να ζητήσει την κήρυξη του εργοδότη σε κατάσταση πτώχευσης.
- Να ζητήσει την ποινική δίωξη του εργοδότη.
- Να ασκήσει το δικαίωμα επίσχεσης της εργασίας του.

4.3. Δικαίωμα επίσχεσης

Ο εργαζόμενος, σε περίπτωση καθυστέρησης των δεδουλευμένων αποδοχών του εκ μέρους του εργοδότη, έχει το δικαίωμα, ως μέσο

άμυνας, να ασκήσει το απορρέον από τον νόμο δικαίωμα επίσχεσης της εργασίας του. Η επίσχεση εργασίας έχει αποκλειστικό και μόνο σκοπό να υποχρεώσει τον εργοδότη να καταβάλει στον εργαζόμενο τις δεδουλευμένες και καθυστερούμενες αποδοχές. Έτσι ο εργαζόμενος που απέκτησε αξίωση ληξιπρόθεσμη και σχετική με την παροχή εργασίας του έναντι του εργοδότη δικαιούται να αρνηθεί να εκπληρώσει τη δική του υποχρέωση για παροχή εργασίας, μέχρι ο εργοδότης εκπληρώσει τη δική του υποχρέωση που προκύπτει από τη σύμβαση εργασίας.

Δεν μπορεί να ασκηθεί επίσχεση εργασίας με σκοπό τον εξαναγκασμό του εργοδότη σε αυξήσεις αποδοχών ή άλλες μη ληξιπρόθεσμες παροχές.

Σε αυτή την περίπτωση, ο εργαζόμενος απαλλάσσεται από την υποχρέωση παροχής εργασίας, ενώ παράλληλα δικαιούται τις αποδοχές του, για το χρονικό διάστημα της αποχής του μέχρι την αποπληρωμή των οφειλομένων από τον εργοδότη.

Η επίσχεση εργασίας γίνεται με ατομική δήλωση βούλησης, η οποία θα πρέπει να είναι σαφής και συγκεκριμένη ως προς τα οφειλόμενα ποσά αποδοχών. Απλή άρνηση εργασίας δεν αρκεί γιατί κινδυνεύει να εκληφθεί ως παραίτηση.

Η άσκηση, βέβαια, του δικαιώματος επίσχεσης θα πρέπει να μη γίνεται καταχρηστικά (281 ΑΚ), οπότε από μέσο προστασίας του μισθού να έχει ως συνέπεια την απώλεια της θέσης εργασίας.

Σε περίπτωση άσκησης του δικαιώματος επίσχεσης εργασίας, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις του ΟΑΕΔ, δίνεται η δυνατότητα στον εργαζόμενο να επιχορηγηθεί ανάλογα ή αν το δικαίωμα αυτό ασκείται νόμιμα και έγκυρα για καθυστέρηση δεδουλευμένων αποδοχών, να του καταβληθούν οι οφειλόμενες αποδοχές από τον ΟΑΕΔ, αντί του επιδόματος ανεργίας.

4.4. Προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση αφερεγγυότητας του εργοδότη

Είναι προφανές ότι οι μισθολογικές απαιτήσεις των εργαζομένων

διακινδυνεύουν τα μέγιστα σε περιπτώσεις που ο εργοδότης περιέρχεται σε αδυναμία εξυπηρέτησης των ληξιπρόθεσμων υποχρεώσεών του, όπως στην περίπτωση της πτώχευσης ή της θέσης αυτού σε ειδική εκκαθάριση. Έτσι δημιουργείται το ζήτημα της τύχης των κάθε είδους εργατικών απαιτήσεων που υφίστανται από τη στιγμή που ο εργοδότης περιέλθει σε αδυναμία ικανοποίησης.

Σύμφωνα με το ΠΔ 40/2007, όπως τροποποιήθηκε με το ΠΔ 1/1990, αφερέγγυος εργοδότης είναι: α) Το φυσικό ή νομικό πρόσωπο που περιέρχεται σε κατάσταση παύσης ή αναστολής των πληρωμών του, είτε κηρύσσεται σε πτώχευση με απόφαση του αρμόδιου δικαστηρίου, είτε διαπιστώνεται ότι η επιχείρηση έκλεισε οριστικά και ότι λόγω ανεπάρκειας του ενεργητικού δεν συντρέχει λόγος κίνησης της διαδικασίας πτώχευσης. β) Η επιχείρηση (προβληματική) που υποβάλλεται στην ειδική εκκαθάριση του άρθρ. 9, Ν. 1386/1983, του άρθρ. 46, Ν. 1892/1990 και του άρθρ. 14, Ν. 2000/1991, όπως ισχύουν. γ) Η ασφαλιστική επιχείρηση της οποίας η άδεια ανακλήθηκε με απόφαση του αρμόδιου υπουργού. δ) Η επιχείρηση που τέθηκε σε εκκαθάριση με σκοπό την ικανοποίηση δανειστών, με αποτέλεσμα τη λύση των σχέσεων εργασίας με τους εργαζομένους του.

Σύμφωνα με τις παραπάνω διατάξεις, θεσπίστηκε ένας ειδικός λογαριασμός προστασίας των εργαζομένων από την αφερεγγυότητα του εργοδότη. Ο αποκλειστικός σκοπός του λογαριασμού αυτού είναι η άμεση ικανοποίηση των ανεξόφλητων απαιτήσεων εργαζομένων λόγω αφερεγγυότητας του εργοδότη και συγκεκριμένα των αποδοχών μέχρι τριών μηνών, που προέρχονται από σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας και εμπίπτουν σε χρονικό διάστημα έξι μηνών, το οποίο προηγείται της υποβολής της αίτησης ή της δήλωσης για κήρυξη πτώχευσης ή της θέσης της επιχείρησης σε εκκαθάριση. Σε περίπτωση αφερεγγυότητας του εργοδότη, ο εργαζόμενος προστατεύεται ως εξής:

- Αν γίνει αναγκαστική εκτέλεση κατά του εργοδότη, οι απαιτήσεις του εργαζομένου που προέκυψαν εντός της τελευταίας διετίας πριν από τον πλειστηριασμό κατατάσσονται προνομιακά.

- Αν ο εργοδότης κηρυχθεί σε πτώχευση, κατατάσσονται προνο-

μιακά οι οφειλόμενοι πριν από την πτώχευση μισθοί των εργαζομένων. Συγκεκριμένα κατατάσσονται προνομιακά οι απαιτήσεις εργαζομένων μέχρι τρεις μήνες που προέκυψαν κατά τους τελευταίους έξι μήνες πριν από την κήρυξη της πτώχευσης.

- Σύσταση στον ΟΑΕΔ αυτοτελούς λογαριασμού με σκοπό την άμεση ικανοποίηση των ανεξόφλητων απαιτήσεων των εργαζομένων λόγω αφερεγγυότητας του εργοδότη.

4.5. Υποχρέωση για πρόνοια

Δεδομένου ότι η εργασιακή σχέση δεν έχει μόνο οικονομικό, αλλά και προσωπικό χαρακτήρα, συνάγεται η γενικότερη υποχρέωση του εργοδότη να μεριμνά για την προστασία του προσώπου του εργαζομένου. Η υποχρέωση αυτή αναφέρεται ως υποχρέωση πρόνοιας του εργοδότη.

Μπορούμε να ορίσουμε την υποχρέωση για πρόνοια ως την υποχρέωση του εργοδότη να λαμβάνει τα αναγκαία μέτρα για τη διαφύλαξη των εργασιακών συμφερόντων και της προσωπικότητας των εργαζομένων και να αποφεύγει κάθε ενέργεια που βλάπτει αδικαιολόγητα τα συμφέροντά τους. Αυτή η γενικότερη υποχρέωση πρόνοιας εκφράζεται με τις ειδικότερες εργοδοτικές υποχρεώσεις για σεβασμό κάθε στοιχείου της προσωπικότητας του εργαζομένου (επαγγελματική και προσωπική τιμή, ιδιωτική ζωή κ.ά.), για λήψη των κατάλληλων μέτρων προς αποφυγή εργατικού ατυχήματος και βλάβης της ζωής και της υγείας των εργαζομένων, αλλά και γενικότερα για άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος μέσα στα όριο της νομιμότητας.

Κύρια έκφανση της υποχρέωσης πρόνοιας του εργοδότη αποτελεί η υποχρέωση εξασφάλισης κατάλληλων συνθηκών εργασίας (υποχρέωση για υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων). Σύμφωνα με τον Νόμο (662 ΑΚ), ο εργοδότης οφείλει να ρυθμίζει τα σχετικά με την εργασία και τον χώρο της, καθώς και τα σχετικά με τη διαμονή, τις εγκαταστάσεις και τα μηχανήματα ή τα εργαλεία, έτσι ώστε να προστατεύεται η ζωή και η υγεία των εργαζομένων. Τα θέματα υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων στις επιχειρήσεις ρυθμίζονται από τον Ν. 1568/1985, όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει με σειρά νόμων, οι

οποίοι κωδικοποιηθήκαν με το Ν. 3850/2010. Γενικότερα, προβλέπονται τα εξής:

- Οι εργαζόμενοι σε επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από 50 άτομα (150, σύμφωνα με μεταβατική διάταξη) έχουν δικαίωμα να συνιστούν επιτροπές υγιεινής και ασφάλειας, αποτελούμενες από εκλεγμένους αντιπροσώπους στην επιχείρηση. Εάν στην επιχείρηση υφίσταται συμβούλιο εργαζομένων, τα μέλη της επιτροπής ορίζονται από το συμβούλιο.
- Σε επιχειρήσεις που απασχολούν από 20 έως 50 άτομα ορίζεται εκλεγμένος αντιπρόσωπος των εργαζομένων για την υγιεινή και την ασφάλεια της εργασίας στην επιχείρηση.
- Σε επιχειρήσεις που απασχολούν κατά ετήσιο μέσο όρο πάνω από 50 εργαζομένους, ο εργοδότης έχει υποχρέωση να χρησιμοποιεί τις υπηρεσίες του τεχνικού ασφαλείας και του ιατρού εργασίας.

Τέλος, πρέπει να επισημανθεί ότι σε περίπτωση παράβασης των διατάξεων για την υγιεινή και την ασφάλεια στην επιχείρηση προβλέπονται διοικητικές και ποινικές κυρώσεις για τους εργοδότες.

Εργατικό ατύχημα είναι εκείνο που συμβαίνει στον εργαζόμενο κατά τη διάρκεια της εργασίας του ή με αφορμή την εργασία και το οποίο οφείλεται σε απότομο γεγονός (βίαιο συμβάν), εφόσον αυτό προκάλεσε στον εργαζόμενο ανικανότητα να εργαστεί (για χρονικό διάστημα μεγαλύτερο των τριών ημερών). Θα πρέπει να σημειωθεί ότι με το εργατικό ατύχημα εξομοιώνεται και η επαγγελματική ασθένεια.

Άσκηση 9

Η φαρμακευτική επιχείρηση Χ. έχει τις εγκαταστάσεις της 20 χιλ. εκτός Αθήνας και μεταφέρει κάθε ημέρα το προσωπικό στον χώρο εργασίας με δικό της όχημα. Λόγω κακής συντήρησης του οχήματος αλλά και λάθους του οδηγού, το όχημα ανατράπηκε, με αποτέλεσμα να τραυματιστούν δέκα εργαζόμενοι και να απουσιάσουν από την εργασία τους για έναν περίπου μήνα. Πρόκειται για εργατικό ατύχημα;

Αναλυτικότερα για να θεωρηθεί ένα συμβάν ως εργατικό ατύχημα, θα πρέπει να συντρέχουν οι εξής προϋποθέσεις:

- Το συμβάν να είναι βίαιο.
- Το συμβάν να λάβει χώρα κατά την εκτέλεση της εργασίας ή με αφορμή αυτήν (π.χ., μεταφορά εργαζομένων στον τόπο εργασίας).
- Να υπάρχει αιτιώδης συνάφεια, σύνδεσμος δηλαδή μεταξύ του επισυμβάντος γεγονότος και της εργασίας.
- Να μην οφείλεται σε πρόθεση του εργαζομένου η πρόκληση του βίαιου συμβάντος.
- Να προκάλεσε αδυναμία του εργαζομένου για εργασία πάνω από τρεις ημέρες.

Σε περίπτωση εργατικού ατυχήματος ο εργοδότης έχει υποχρέωση να αναγγείλει το εργατικό ατύχημα στις αρμόδιες αρχές και συγκεκριμένα στην πλησιέστερη αστυνομική αρχή, στην αρμόδια επιθεώρηση εργασίας (εντός 48 ωρών) και στο ΙΚΑ (εντός πέντε ημερών), ενώ ο εργαζόμενος δικαιούται ιατροφαρμακευτική περίθαλψη και αποζημίωση από τον εργοδότη για το ατύχημα.

4.6. Υποχρέωση σεβασμού της ιδιωτικής ζωής και της προσωπικότητας του εργαζομένου

Η υποχρέωση σεβασμού της ιδιωτικής ζωής αποτελεί, όπως αναφέρθηκε παραπάνω, τόσο ειδικότερη έκφραση της υποχρέωσης πρόνοιας όσο και συγκεκριμένη έκφραση της θεμελιώδους συνταγματικής αρχής του σεβασμού και της προστασίας της αξίας του ανθρώπου.

Άσκηση 10

Τα τελευταία χρόνια γίνεται εκτεταμένη χρήση ηλεκτρονικών μέσων κατά την παροχή εργασίας (π.χ., ηλεκτρονικοί υπολογιστές, διαδίκτυο, ηλεκτρονικό ταχυδρομείο). Στο πλαίσιο αυτό μελετάμε το ζήτημα που αφορά τη δυνατότητα χρήσης για προσωπικούς λόγους μέσων επικοι-

νωνίας που ανήκουν στον εργοδότη και εξυπηρετούν επιχειρηματικούς σκοπούς, αλλά και το ζήτημα που αφορά τα όρια επιτήρησης και ελέγχου της χρήσης των μέσων αυτών εκ μέρους του εργοδότη.

Ειδικότερα ζητήματα δημιουργούνται σχετικά με τη δυνατότητα και τα όρια ανάπτυξης της ιδιωτικής ζωής του εργαζομένου εντός του χρόνου και του τόπου εργασίας, πράγμα που σημαίνει ότι ο εργοδότης στο πλαίσιο του διευθυντικού δικαιώματος ελέγχει τη δραστηριότητα του εργαζομένου κατά τη διάρκεια του εργάσιμου χρόνου. Ωστόσο, η άσκηση αυτής της καταρχήν παραδεκτής εκλεκτικής δυνατότητας του εργοδότη δημιουργεί συχνά κινδύνους εισχώρησης στην ιδιωτική ζωή του εργαζομένου ή των ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων του. Μάλιστα, με δεδομένο ότι στον εργασιακό χώρο τα μέσα ηλεκτρονικής επικοινωνίας ανήκουν στον εργοδότη, τίθεται ένα σημαντικό ζήτημα, όχι μόνο ως προς τη δυνατότητα του εργαζομένου να τα χρησιμοποιεί για προσωπικούς λόγους, αλλά και σχετικά με τα όρια του δικαιώματος του εργοδότη να ελέγχει τη χρήση τους (τηλεφωνικές συνδιαλέξεις, ηλεκτρονικοί διαδικτυακοί τόποι κ.ά.).

Παράλληλα, είναι αυτονόητο ότι οι νέες τεχνολογίες και η αυτοματοποίηση της επιχειρησιακής οργάνωσης με τη διεύρυνση της χρήσης συστημάτων πληροφορικής στον επιχειρησιακό χώρο δεν έχουν αυξήσει μόνο τη δυνατότητα κάθε είδους ελέγχου και επιτήρησης των εργαζομένων σχετικά με την παροχή της εργασίας τους και την τήρηση των όρων της εργασιακής σύμβασης, αλλά έχουν πολλαπλασιάσει και τη δυνατότητα πρόσβασης, αξιοποίησης και συλλογής προσωπικών δεδομένων, και συνεπώς έχουν μεγεθύνει τον κίνδυνο της παρέμβασης του εργοδότη στην προσωπική τους ζωή.

Σε κάθε περίπτωση, η καταχρηστική χρήση δεδομένων που αφορούν την προσωπική ζωή και τις προσωπικές συμπεριφορές των εργαζομένων, καθώς και η ασφυκτική και διαρκής επιτήρηση της εργασιακής ζωής των εργαζομένων, όχι μόνο έρχεται σε αντίθεση με βασικές συνταγματικές διατάξεις, αλλά μπορεί και να επιδράσει αρνητικά τόσο στην επαγγελματική εξέλιξη όσο και στον ψυχικό τους κόσμο.

Η εθνική νομοθεσία προβλέπει (Ν. 2472/1997, όπως ισχύει) γενικές

ρυθμίσεις για την προστασία του ατόμου από την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα.

Η σπουδαιότητα του ζητήματος της προστασίας των εργαζομένων από την ηλεκτρονική παρακολούθηση αυτών από τον εργοδότη επισημάνθηκε από τους κοινωνικούς εταίρους και καταγράφηκε στην Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. του 2004. Συγκεκριμένα, τα μέρη αποφάσισαν τη συγκρότηση μεικτής επιτροπής εμπειρογνωμόνων, όπου θα εκπροσωπούνται τα συμβαλλόμενα μέρη, σε συνεργασία με την Επιτροπή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, προκειμένου: α) Να εξεταστεί η έκταση χρήσης των συστημάτων ηλεκτρονικής παρακολούθησης και η πρακτική που ακολουθείται στο συγκεκριμένο θέμα σε κάθε εργασιακό χώρο. β) Να εξεταστεί η ευρωπαϊκή εμπειρία σχετικά με το θέμα αυτό. γ) Να καταρτιστεί ένα ειδικό πλαίσιο κανόνων για την τοποθέτηση και τη λειτουργία ηλεκτρονικών συστημάτων παρακολούθησης στους χώρους εργασίας για λόγους ασφάλειας. δ) Να προωθήσουν τα μέρη από κοινού τα ενδεδειγμένα μέτρα ώστε να αντιμετωπιστούν παράνομες ή καταχρηστικές πρακτικές.

Μπορεί ο εργοδότης να παρακολουθεί τους εργαζομένους της επιχείρησής του μέσω ηλεκτρονικών συστημάτων (κάμερες);

Τα τελευταία χρόνια παρατηρείται το φαινόμενο της παρακολούθησης εργαζομένων μέσω των ηλεκτρονικών συστημάτων (κάμερες), καταγράφοντας όλες τις κινήσεις τους στους χώρους εργασίας εντός των επιχειρήσεων, ακόμα και εντός των φορτηγών αυτοκινήτων μέσω του GPS. Η τοποθέτηση ηλεκτρονικού συστήματος παρακολούθησης στους χώρους εργασίας είναι αντίθετη με το άρθρο 9Α του Συντάγματος καθώς και τον Ν. 2472/1997 για την προστασία των προσωπικών δεδομένων. Το άρθρο 9Α του Συντάγματος εισήχθη στο Σύνταγμα με την αναθεώρηση του 2001 και ορίζει ότι «καθένας έχει δικαίωμα προστασίας από τη συλλογή, επεξεργασία και χρήση, ιδίως με ηλεκτρονικά μέσα, των προσωπικών του δεδομένων, όπως νόμος ορίζει. Η προστασία των προσωπικών δεδομένων διασφαλίζεται από ανεξάρτητη αρχή, που συγκροτείται και λειτουργεί, όπως νόμος ορίζει».

Η τοποθέτηση ηλεκτρονικού συστήματος παρακολούθησης και η καταγραφή μέσω αυτού όλων των κινήσεων των εργαζομένων είναι φα-

νερό ότι παρέχει στην εργοδοσία την ευχέρεια διείσδυσης στην προσωπικότητα και την ιδιωτική ζωή των εργαζομένων, ενώ τα δεδομένα που συλλέγονται με αυτόν τον τρόπο είναι πιθανό να χρησιμοποιηθούν για την αξιολόγηση της συμπεριφοράς των εργαζομένων γενικά, για σκοπούς ξένους με την εκτέλεση της εργασιακής σύμβασης.

Έτσι, στο πλαίσιο αυτό η συλλογή και η επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων έρχεται επιπλέον σε αντίθεση και με το ευρωπαϊκό και διεθνές νομοθετικό πλαίσιο που δεσμεύει την Ελλάδα, όπως πχ με το άρθρο 8 παρ. 1, της Ευρωπαϊκής Σύμβασης για την Προστασία των Ανθρώπινων Δικαιωμάτων και των Θεμελιωδών Ελευθεριών (ΕΣΔΑ) και με τα άρθρα 7 (σεβασμός της ιδιωτικής και οικογενειακής ζωής, της κατοικίας και των επικοινωνιών) και 8 (για την προστασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα) του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Δικαιωμάτων του Ανθρώπου έχει κρίνει, σε σχέση με τη διάταξη του άρθρου 8 της ΕΣΔΑ, ότι η προστασία της ιδιωτικής ζωής που θεμελιώνεται στο άρθρο αυτό δεν εξαιρεί την επαγγελματική ζωή των εργαζομένων και δεν περιορίζεται στη ζωή εντός του τόπου κατοικίας (απόφαση με αρ. 61/2004 της Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα).

Αλλά και η ίδια η Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα με την υπ' αρ. 115/2001 οδηγία που εξέδωσε επιτάσσει ότι η «συλλογή και επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων πρέπει να πραγματοποιείται με θεμιτά μέσα και με τρόπο ώστε να διασφαλίζεται ο σεβασμός της ιδιωτικής ζωής, της προσωπικότητας και της ανθρώπινης αξιοπρέπειας των εργαζομένων στον χώρο εργασίας και γενικότερα, στο πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων».

Η συλλογή και επεξεργασία προσωπικών δεδομένων είναι αντίθετη με το άρθρο 4, Ν. 2472/1997, που επιτάσσει τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα να συλλέγονται κατά τρόπο θεμιτό και νόμιμο και να είναι συναφή και πρόσφορα και όχι περισσότερα από όσα κάθε φορά απαιτούνται για τον σκοπό της επεξεργασίας (αρχή αναλογικότητας). Και αν ακόμα δεχθούμε ότι σε ορισμένους χώρους είναι απαραίτητη η τοποθέτηση καμερών για λόγους ασφάλειας, με την αυτονόητη τήρη-

ση των προϋποθέσεων που επιτάσσει ο Ν. 2472/97 και η Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, ωστόσο η τοποθέτηση ηλεκτρονικού συστήματος παρακολούθησης και σε άλλους χώρους, με σκοπό την καταγραφή των κινήσεων των εργαζομένων, δεν έχει καμιά βάση νομιμότητας, αφού η συλλογή και η επεξεργασία προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων θίγει θεμελιώδεις ελευθερίες και δικαιώματά τους.

Παράλληλα στο άρθρο 17 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2000-2001 για την προστασία της προσωπικότητας των εργαζομένων έχει συμφωνηθεί ότι «οι συμβαλλόμενες εργοδοτικές οργανώσεις υπογραμμίζουν προς τα μέλη τους τις υποχρεώσεις που προκύπτουν για τις επιχειρήσεις από το νομοθετικό πλαίσιο καθόσον αφορά την προστασία του ατόμου σχετικά με θέματα προσωπικού χαρακτήρα που αποσκοπεί στην προστασία της προσωπικότητας των εργαζομένων».

Σύνοψη

Στο κεφάλαιο αυτό αναλύσαμε τις βασικές υποχρεώσεις του εργοδότη που απορρέουν από τη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας και αφορούν τα θέματα των αμοιβών και την προστασία του μισθού, ιδιαίτερα σε συνθήκες οικονομικής κρίσης, αλλά και παρεπόμενες, πολύ σημαντικές υποχρεώσεις του εργοδότη, όπως την υποχρέωση για πρόνοια και προστασία της προσωπικότητας των εργαζομένων. Η ενότητα αυτή μάς βοήθησε να ενημερωθούμε για τα ζητήματα αυτά, ώστε να γνωρίσουμε τρόπους προφύλαξης των δικαιωμάτων μας σε περιπτώσεις που ο εργοδότης δεν τηρεί τις υποχρεώσεις αυτές.

Κεφάλαιο 5.
Λύση της σχέσης εργασίας

Εισαγωγικές παρατηρήσεις

Στόχος του κεφαλαίου αυτού είναι να κατανοήσουμε τα βασικά δικαιώματα που απορρέουν από τη λύση της σχέσης εργασίας και ειδικά όταν αυτή λύεται με πρωτοβουλία του εργοδότη. Το νέο θεσμικό πλαίσιο, στο όνομα της οικονομικής κρίσης, υιοθέτησε διατάξεις που διευκολύνουν τους εργοδότες να προβούν στην καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, είτε σε ατομικό επίπεδο, με τη μείωση του χρόνου προειδοποίησης και την τμηματική καταβολή των αποζημιώσεων, είτε μέσω της αύξησης του ορίου των ομαδικών απολύσεων.

Με τη γνώση των νέων ρυθμίσεων αλλά και των κατοχυρωμένων δικαιωμάτων των εργαζομένων θα μπορέσουμε να υπερασπιστούμε και να διαφυλάξουμε τα δικαιώματά μας σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης εργασίας από τον εργοδότη.

5.1. Λύση της σχέσης εργασίας

Η σχέση εργασίας, σύμφωνα με τη νομοθεσία και ανάλογα με το είδος, λήγει με τους εξής τρόπους:

α) αυτοδικαίως, όταν λήξει ο χρόνος της διάρκειάς της, σε περίπτωση που πρόκειται για σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου

β) με συμφωνία μεταξύ των συμβαλλομένων

γ) με καταγγελία της σύμβασης εργασίας από τον εργοδότη ή τον εργαζόμενο

δ) με τον θάνατο του εργαζομένου

α) Η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου λήγει αυτόματα με τη λήξη του συμφωνημένου χρόνου και δεν απαιτείται έγγραφη αναγγελία και καταβολή αποζημίωσης. Εάν όμως ο εργαζόμενος μετά τη λήξη της συνεχίσει να παρέχει τις υπηρεσίες του, η σύμβαση θεωρείται ότι ανανεώθηκε σιωπηρά, οπότε σε περίπτωση απόλυσης πρέπει να τηρηθούν οι νόμιμες προϋποθέσεις (έγγραφο, αποζημίωση).

Το ίδιο συμβαίνει και στις διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου εφόσον κριθεί ότι αυτές έγιναν σκόπιμα για καταστρατήγηση της νομοθεσίας. Η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου μπορεί να καταγγελθεί πριν από τη λήξη της για σπουδαίο λόγο είτε από τον εργοδότη είτε από τον εργαζόμενο.

Σπουδαίος λόγος θεωρείται η ύπαρξη γεγονότος κατά τη διάρκεια της σύμβασης, εξαιτίας των οποίων είναι αδύνατη η εξακολούθησή της, σύμφωνα με την αρχή της καλής πίστης. Για τον εργοδότη σπουδαίο λόγο αποτελεί, για παράδειγμα, η επαγγελματική ανεπάρκεια του εργαζομένου, η διάπραξη αξιόποινης πράξης στην υπηρεσία, οι επανειλημμένες απουσίες. Για τον εργαζόμενο σπουδαίο λόγο αποτελεί, για παράδειγμα, η υβριστική συμπεριφορά του εργοδότη, η αδικαιολόγητη και συχνή καθυστέρηση πληρωμής του μισθού, η παράλειψη λήψης των απαραίτητων μέτρων για την υγιεινή και ασφάλεια. Εάν διαπιστωθεί ύπαρξη σπουδαίου λόγου, ο εργοδότης δεν υποχρεούται σε αποζημίωση, εάν όμως δεν υπάρχει σπουδαίος λόγος και καταγγελθεί η σύμβαση, ο εργαζόμενος μπορεί να διεκδικήσει δικαστικά τους μισθούς που θα έπαιρνε μέχρι τη λήξη της.

β) Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου μπορεί να γίνει μονομερώς είτε από τον εργοδότη (απόλυση) είτε από τον εργαζόμενο (οικειοθελής αποχώρηση). Η οικειοθελής αποχώρηση (παραίτηση) μπορεί να γίνει ρητά ή σιωπηρά, και σε αυτή την περίπτωση δεν οφείλεται αποζημίωση. Σε κάθε περίπτωση, όμως, ο εργαζόμενος, κατά την αποχώρησή του, δικαιούται, εφόσον δεν έχει λάβει την ετήσια άδεια, αποζημίωση για αποδοχές μη ληφθείσας άδειας και επιδόματος άδειας.

Ο πιο συνηθισμένος στην πράξη τρόπος λύσης της σχέσης εργασίας είναι η καταγγελία εκ μέρους του εργοδότη (η ενέργεια αυτή καλείται και απόλυση του εργαζομένου από τον εργοδότη). Η καταγγελία εκ μέρους του εργοδότη διακρίνεται σε τακτική και άτακτη.

Τακτική είναι η καταγγελία με προειδοποίηση, η οποία επιφέρει λύση της εργασιακής σχέσης μετά την πάροδο ορισμένης προθεσμίας από τότε που θα επιδοθεί στην εργαζόμενο. Η τακτική καταγγελία είναι δυνατή μόνο σε υπαλλήλους. **Άτακτη** καταγγελία είναι η καταγγελία χωρίς προειδοποίηση.

Οι προϋποθέσεις έγκυρης τακτικής καταγγελίας είναι:

- Η σύνταξη εγγράφου που κοινοποιείται στον εργαζόμενο. Η προφορική καταγγελία είναι άκυρη.
- Η τήρηση ορισμένου χρόνου προειδοποίησης, ο οποίος είναι ανάλογος με τον χρόνο προϋπηρεσίας στον τελευταίο εργοδότη.
- Η χορήγηση αποζημίωσης, εφόσον ο εργαζόμενος έχει συμπληρώσει τουλάχιστον δίμηνη απασχόληση, η οποία είναι ανάλογη με τον χρόνο προϋπηρεσίας στον τελευταίο εργοδότη.
- Η γνωστοποίηση του λόγου καταγγελίας, ώστε να διαπιστωθεί ότι δεν προσκρούει σε απαγορευτικές διατάξεις ή ότι ασκείται καταχρηστικά.
- Η αναγγελία της απόλυσης στον ΟΑΕΔ μέσα σε οκτώ ημέρες από την κοινοποίηση του εγγράφου της καταγγελίας στον εργαζόμενο. Η παράλειψη της προϋπόθεσης αυτής δεν επιφέρει την ακυρότητα της καταγγελίας, αλλά έχει ποινικές συνέπειες για τον εργοδότη.

Η άτακτη καταγγελία είναι η μοναδική μορφή καταγγελίας για τους εργάτες και η πιο συνηθισμένη για τους υπαλλήλους. Οι προϋποθέσεις έγκυρης άτακτης καταγγελίας είναι οι ίδιες με την τακτική, χωρίς την προϋπόθεση της προειδοποίησης.

Αν ο εργαζόμενος υπογράψει το έγγραφο καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του και λάβει την αποζημίωσή του, μπορεί να προσβάλει την απόλυσή του;

Αν ο εργαζόμενος αρνηθεί να υπογράψει την παραλαβή του εγγράφου της καταγγελίας, τότε αυτή κοινοποιείται με δικαστικό επιμελητή, ενώ η σχετική αποζημίωση κατατίθεται στο Ταμείο Παρακαταθηκών και Δανείων στο όνομα του δικαιούχου.

Εάν ο εργαζόμενος παραλάβει το έγγραφο ή την αποζημίωση, προσθέτοντας τη φράση πριν την υπογραφή του «Με την επιφύλαξη κάθε δικαιώματός μου», δεν χάνει το δικαίωμα να προσβάλει το κύρος της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του.

Όσον αφορά την αποζημίωση που καταβάλλεται σε περίπτωση άτακτης καταγγελίας, αυτή είναι διπλάσια από τη χορηγούμενη στην περίπτωση τακτικής καταγγελίας. Πιο συγκεκριμένα, με το άρθρο 74 Ν. 3863/2010 τροποποιήθηκε σημαντικά ο υπολογισμός και ο τρόπος καταβολής της αποζημίωσης λόγω καταγγελίας της σύμβασης εργασίας. Ειδικότερα, όταν ο εργοδότης προβαίνει σε καταγγελία της σύμβασης εργασίας υπαλλήλου του, κατόπιν έγγραφης προειδοποίησης, οφείλει στον απολυόμενο τη μισή αποζημίωση από εκείνη που ο Ν. 2112/1920 προέβλεπε για απόλυση χωρίς προειδοποίηση, σύμφωνα με τον παρακάτω πίνακα:

Χρόνος υπηρεσίας	Αποζημίωση	Καταγγελία ύστερα από προειδοποίηση	
		Χρόνος προειδοποίησης	Ποσό αποζημίωσης
1 έτος συμπληρωμένο	2 μηνών	1 μήνας	1 μηνός
2 έτη συμπληρωμένα	2 μηνών	2 μήνες	1 μηνός
3 έτη συμπληρωμένα	2 μηνών	2 μήνες	1 μηνός
4 έτη συμπληρωμένα	3 μηνών	2 μήνες	1 1/2 μηνός
5 έτη συμπληρωμένα	3 μηνών	3 μήνες	1 1/2 μηνός
6 έτη συμπληρωμένα	4 μηνών	3 μήνες	2 μηνών
7 έτη συμπληρωμένα	4 μηνών	3 μήνες	2 μηνών
8 έτη συμπληρωμένα	5 μηνών	3 μήνες	2 1/2 μηνών
9 έτη συμπληρωμένα	5 μηνών	3 μήνες	2 1/2 μηνών
10 έτη συμπληρωμένα	6 μηνών	4 μήνες	3 μηνών
11 έτη συμπληρωμένα	7 μηνών	4 μήνες	3 1/2 μηνών
12 έτη συμπληρωμένα	8 μηνών	4 μήνες	4 μηνών
13 έτη συμπληρωμένα	9 μηνών	4 μήνες	4 1/2 μηνών
14 έτη συμπληρωμένα	10 μηνών	4 μήνες	5 μηνών
15 έτη συμπληρωμένα	11 μηνών	5 μήνες	5 1/2 μηνών
16 έτη συμπληρωμένα	12 μηνών	5 μήνες	6 μηνών
17 έτη συμπληρωμένα	13 μηνών	5 μήνες	6 1/2 μηνών
18 έτη συμπληρωμένα	14 μηνών	5 μήνες	7 μηνών
19 έτη συμπληρωμένα	15 μηνών	5 μήνες	7 1/2 μηνών
20 έτη συμπληρωμένα	16 μηνών	6 μήνες	8 μηνών
21 έτη συμπληρωμένα	17 μηνών	6 μήνες	8 1/2 μηνών
22 έτη συμπληρωμένα	18 μηνών	6 μήνες	9 μηνών
23 έτη συμπληρωμένα	19 μηνών	6 μήνες	9 1/2 μηνών
24 έτη συμπληρωμένα	20 μηνών	6 μήνες	10 μηνών
25 έτη συμπληρωμένα	21 μηνών	6 μήνες	10 1/2 μηνών
26 έτη συμπληρωμένα	22 μηνών	6 μήνες	11 μηνών
27 έτη συμπληρωμένα	23 μηνών	6 μήνες	11 1/2 μηνών
28 έτη συμπληρωμένα	24 μηνών	6 μήνες	12 μηνών

Πίνακας αποζημίωσης εργατοτεχνιτών
(σύμφωνα με την ΕΓΣΣΕ 2006 -2007, άρθρο 3)

Χρόνος υπηρεσίας	Αποζημίωση
2 μήνες έως 1 έτος	5 ημερομίσθια
1 έτος έως 2 έτη	7 ημερομίσθια
2 έτη έως 5 έτη	15 ημερομίσθια
5 έτη έως 10 έτη	30 ημερομίσθια
10 έτη έως 15 έτη	60 ημερομίσθια
15 έτη έως 20 έτη	100 ημερομίσθια
20 έτη έως 25 έτη	120 ημερομίσθια
25 έτη έως 30 έτη	145 ημερομίσθια
30 έτη και άνω	165 ημερομίσθια

! Όταν η αποζημίωση λόγω καταγγελίας της σύμβασης εργασίας υπερβαίνει τις αποδοχές δύο μηνών, ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλει, κατά την απόλυση, μέρος της αποζημίωσης που αντιστοιχεί στις αποδοχές δύο μηνών. Το υπόλοιπο ποσό καταβάλλεται σε διμηνιαίες δόσεις, καθεμία από τις οποίες δεν μπορεί να είναι κατώτερη από τις αποδοχές δύο μηνών, εκτός και αν το ποσό που υπολείπεται για την εξόφληση του συνόλου της αποζημίωσης είναι μικρότερο. Η πρώτη δόση καταβάλλεται την επομένη της συμπλήρωσης διμήνου από την απόλυση.

Οι αλλαγές στο σύστημα των ατομικών απολύσεων αφορά κυρίως έμμεσες μειώσεις των σχετικών αποζημιώσεων και τη διευκόλυνση προς τις επιχειρήσεις ως προς τον τρόπο καταβολής τους. Το άμεσο αποτέλεσμα των νέων ρυθμίσεων είναι ότι για τα πολλά έτη προϋπηρεσίας που απαιτούσαν υψηλές αποζημιώσεις ο χρόνος προειδοποίησης μειώνεται αισθητά συγκριτικά με τον προηγούμενο πλαίσιο. Με αυτή τη διαδικασία γίνεται περισσότερο προσιτή η τακτική καταγγελία της απόλυσης για τις επιχειρήσεις, ο χρόνος προειδοποίησης δεν είναι μεγάλος και βεβαίως το συνολικό κόστος είναι αισθητά χαμηλότερο.

Η ρύθμιση που ισχύει εδώ και 90 χρόνια για το ύψος των αποζημιώσεων εκφράζει μια σχέση ισορροπίας μεταξύ της επιχειρηματικής ελευ-

θερίας του εργοδότη και των συνταγματικών αρχών του κοινωνικού κράτους και του κοινωνικού δικαιώματος προς αξιοπρεπή εργασία. Στην Ελλάδα το αυξανόμενο ανάλογα με τα έτη προϋπηρεσίας ύψος της αποζημίωσης αντισταθμίζεται με το γεγονός ότι η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου είναι αναιτιώδης, αποτελεί δηλαδή ένα δικαίωμα που ασκείται ελεύθερα και περιορίζεται μόνο τα κίνητρα του εργοδότη θεωρηθούν επιλήψιμα.

Με τη διάταξη του άρθρου 74, παρ. 2 και 3 του Ν. 3863/2010 (πέρα από τη σημαντική αύξηση του ορίου των ομαδικών απολύσεων της παρ. 1 του ίδιου άρθρου) οι εργαζόμενοι υφίστανται διπλό πλήγμα ως προς την προστασία τους από την απόλυση: αφενός διευκολύνεται η απόλυσή τους με τη μείωση των περιόδων προειδοποίησης και την καταβολή αποζημίωσης μειωμένης στο μισό, αφετέρου η αποζημίωσή τους, δηλαδή το μισθολογικού χαρακτήρα αντιστάθμισμα της απώλειας της θέσης εργασίας, δεν καταβάλλεται πλέον με την απόλυση, αλλά τμηματικά σε διμηνιαίες δόσεις που η καθεμία αντιστοιχεί σε μισθούς δύο μηνών.

Αυτή η δυνατότητα χορήγησης της τμηματικής καταβολής μικρού μέρους της αποζημίωσης λόγω απόλυσης δεν λαμβάνει υπόψη τη βιοποριστική λειτουργία της αποζημίωσης για την εξασφάλιση της συντήρησης του εργαζομένου και της οικογένειάς του, δεν εξασφαλίζει την εξόφληση των εργατικών απαιτήσεων σε περίπτωση που στο μεσοδιάστημα ο εργοδότης καταστεί αφερέγγυος ή η οικονομική κατάστασή του δεν επιτρέπει την ικανοποίηση των εργατικών απαιτήσεων ή κακόπιστα δεν εξοφλεί τον εργαζόμενο. Επιπλέον, ουσιαστικά δυσχεραίνει την αποτελεσματική προσφυγή του απολυμένου εργαζόμενου στη Δικαιοσύνη, καθώς, σύμφωνα με την ισχύουσα πλέον ελληνική νομοθεσία, ο εργαζόμενος, σε περίπτωση που θελήσει να προσφύγει στο δικαστήριο για την ακύρωση της απόλυσής του, οφείλει να το πράξει μέσα σε αποκλειστική προθεσμία τριών μηνών, αλλιώς χάνει αυτό το δικαίωμα. Για να είναι έγκυρη μια απόλυση πρέπει, την ίδια μέρα που ανακοινώνεται στον εργαζόμενο ή λήγει η προθεσμία προειδοποίησης, να του κοινοποιείται το έγγραφο της απόλυσης και να του καταβάλλεται πλήρες το ποσό της αποζημίωσης. Συνεπώς με τη νέα ρύθμιση για την τμηματική καταβολή μικρού μέρους της αποζημίωσης σε διμηνιαίες δόσεις, όχι μόνο καθίσταται επισφαλής η εξόφληση

του εργαζομένου, αλλά και αποδυναμώνεται ουσιαστικά το θεμελιώδες δικαίωμά του για αποτελεσματική προσφυγή στη Δικαιοσύνη.

Επιτρέπεται η καταγγελία σύμβασης εργασίας εγκύου;

Απαγορεύεται η απόλυση εγκύου εργαζόμενης κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης, αλλά και έναν χρόνο μετά τον τοκετό ή για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα σε περίπτωση επιπλοκών. Επιτρέπεται μόνο για σπουδαίο λόγο, ανεξάρτητο από την απόδοση εξαιτίας της εγκυμοσύνης, και η καταγγελία αυτή θα πρέπει να γνωστοποιείται στην Επιθεώρηση Εργασίας.

Επιτρέπεται η καταγγελία σύμβασης εργασίας συνδικαλιστικών στελεχών;

Απαγορεύεται η απόλυση ορισμένων προστατευόμενων συνδικαλιστικών στελεχών χωρίς απόφαση της ειδικής επιτροπής του άρθρου 15 του Ν. 1264/82 (αποτελούμενης από εκπροσώπους του κράτους, των εργαζομένων και της εργοδοσίας) και μόνο για ορισμένους περιοριστικά αναφερόμενους στον νόμο λόγους (βλ. Κεφάλαιο 2).

Μπορεί να απολύεται εργαζόμενος κατά τη διάρκεια της ετήσιας άδειας (με αποδοχές);

Κατά ρητή επιταγή του νόμου, η καταγγελία της σύμβασης εργασίας είναι άκυρη όταν γίνει κατά τη διάρκεια της ετήσιας άδειας με αποδοχές. Η απαγόρευση αυτή αφορά αποκλειστικά αυτή τη μορφή της άδειας και όχι άλλες άδειες. Συνεπώς η καταγγελία της σύμβασης εργασίας κατά τη διάρκεια αναρρωτικής άδειας δεν είναι άκυρη, ωστόσο ελέγχεται από πλευράς καταχρηστικότητας.

Σε περίπτωση που η καταγγελία της σύμβασης εργασίας από τον εργοδότη δεν πληροί τις παραπάνω προϋποθέσεις, καθίσταται άκυρη, δεν επιφέρει λύση της σύμβασης εργασίας και κατά συνέπεια, η σύμβαση εργασίας εξακολουθεί να παράγει τις έννομες της συνέπειες. Ο εργαζόμενος σε περίπτωση άκυρης απόλυσης έχει δικαίωμα να διεκδικήσει δικαστικά την ακύρωση της απόλυσής του, να υποχρεωθεί ο εργοδότης να αποδεχθεί τις υπηρεσίες του και να του καταβάλει μισθούς υπερημερίας.

5.2. Μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας

Άσκηση 11

Ο Α εργάζεται για πέντε χρόνια σε μια μεγάλη βιομηχανία και είναι υπεύθυνος αποθηκάριος της αποθήκης υλικών. Καθώς η επιχείρηση αντιμετωπίζει οικονομικές δυσκολίες, αποφασίζει να απολύσει τους δύο από τους τρεις εργάτες αποθήκης και ζητά από τον Α. να βοηθά στην αποθήκη τον εργάτη που απέμεινε, αλλιώς τον προειδοποιεί ότι θα αναγκαστεί να απολύσει και αυτόν. Ο Α. αρνείται και ο εργοδότης παύει να δέχεται τις υπηρεσίες του, κοινοποιώντας παράλληλα την καταγγελία της σύμβασης εργασίας του και καταβάλλοντας τη νόμιμη αποζημίωση.

Με καταγγελία της σύμβασης εργασίας εξομοιώνεται και η μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας από τον εργοδότη. Βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας νοείται κάθε αυθαίρετη μεταβολή των όρων εργασίας, η οποία γίνεται μονομερώς και χωρίς τη συναίνεση του εργαζομένου και έχει ως αποτέλεσμα την υλική ή ηθική ζημία του (π.χ., μετάθεση σε άλλο κατάστημα ή παράρτημα της επιχείρησης, η οποία δεν προβλέπεται από τη σύμβαση εργασίας, ανάθεση κατώτερων καθηκόντων που έχει ως συνέπεια την ηθική μείωση του εργαζομένου, μεταβολή του είδους της εργασίας, διακοπή μεταφοράς του εργαζομένου στην επιχείρηση με όχημα του εργοδότη, μείωση ωρών εργασίας με αντίστοιχη μείωση μισθού).

Αν εργοδότης προβεί σε μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων της σύμβασης εργασίας, ο εργαζόμενος μπορεί:

- να δεχθεί τη μεταβολή
- να συνεχίσει να προσφέρει την εργασία του σύμφωνα με τους παλαιούς όρους, και σε περίπτωση που δεν τη δεχτεί ο εργοδότης, να γίνει υπερήμερος
- να θεωρήσει τη μονομερή μεταβολή των όρων εργασίας ως καταγγελία της σύμβασης και να αποχωρήσει από την εργασία, διεκδικώντας τη νόμιμη αποζημίωση. Ιδιαίτερη μορφή της

βλαπτικής μεταβολής των όρων εργασίας αποτελεί η **τροποποιητική καταγγελία**.

Τροποποιητική καταγγελία είναι η καταγγελία που συνοδεύεται με πρόταση από τον εργοδότη για τροποποίηση των όρων της σύμβασης εργασίας. Και σε αυτή την περίπτωση ο εργαζόμενος μπορεί είτε να δεχθεί τη μεταβολή των όρων της σύμβασης εργασίας είτε να τη θεωρήσει καταγγελία της σύμβασης με τις συνέπειες που αναφέρθηκαν παραπάνω.

5.3. Ομαδικές απολύσεις

Οι ομαδικές απολύσεις ρυθμίζονται από τον Ν. 1387/1983 (όπως τροποποιήθηκε με τον Ν. 2874/2000 και τον Ν. 3963/2010), ο οποίος εκδόθηκε προκειμένου να εναρμονιστεί το ελληνικό δίκαιο με την κοινοτική οδηγία 75/129 «περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν τις ομαδικές απολύσεις».

! Σύμφωνα με τη νομοθεσία, ομαδικές απολύσεις ορίζονται οι απολύσεις που γίνονται από επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν περισσότερους από 20 εργαζομένους, για οικονομοτεχνικούς λόγους, δηλαδή λόγους που δεν αφορούν το πρόσωπο των απολυομένων και υπερβαίνουν **κάθε ημερολογιακό μήνα** ορισμένα όρια. Τα όρια αυτά είναι τα εξής:

- Έξι εργαζόμενοι για επιχειρήσεις που απασχολούν 20-150 άτομα.
- Ποσοστό 5% του προσωπικού και μέχρι 30 άτομα κάθε ημερολογιακό μήνα για επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από 150 εργαζομένους.
- Για τον υπολογισμό του προβλεπόμενου αριθμού ομαδικών απολύσεων, λαμβάνονται υπόψη και οι λεγόμενες «οικειοθελείς αποχωρήσεις» με την καταβολή αποζημίωσης. Ο νόμος αναφέρει ειδικά ότι εξομοιώνονται με τις απολύσεις όλοι οι τρόποι λήξης της σύμβασης εργασίας που γίνονται με πρωτοβουλία του εργοδότη για έναν ή περισσότερους λόγους, οι οποίοι δεν

έχουν σχέση με το πρόσωπο των εργαζομένων, υπό τον όρο ότι οι απολύσεις είναι τουλάχιστον πέντε.

- Επίσης συνυπολογίζονται και οι απολύσεις που οφείλονται στην κατάργηση θέσεων εργασίας.

Για να υπολογιστεί ο αριθμός των εργαζομένων της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης λαμβάνεται υπόψη το σύνολο του προσωπικού της (υπάλληλοι, εργάτες, μαθητευόμενοι κτλ.), τόσο στο κεντρικό κατάστημα όσο και σε τυχόν υποκαταστήματα, ανεξάρτητα από το είδος της σύμβασης εργασίας (αορίστου ή ορισμένου χρόνου).

Ο εργοδότης, πριν προχωρήσει σε ομαδικές απολύσεις, υποχρεούται να έλθει σε διαβουλεύσεις με τους εκπροσώπους των εργαζομένων με σκοπό να ερευνηθεί η δυνατότητα αποφυγής ή μείωσης των απολύσεων και των δυσμενών συνεπειών τους. Ειδικότερα υποχρεούται να παράσχει στους εκπροσώπους των εργαζομένων όλες τις χρήσιμες πληροφορίες και να τους ανακοινώσει εγγράφως :

α) τους λόγους του σχεδίου απολύσεων,

β) τον αριθμό και τις κατηγορίες των υπό απόλυση εργαζομένων,

γ) τον αριθμό και τις κατηγορίες των συνήθως απασχολούμενων εργαζομένων,

δ) το χρονικό διάστημα στο οποίο πρόκειται να γίνουν απολύσεις,

ε) τα κριτήρια για την επιλογή των εργαζομένων που θα απολυθούν.

Αντίγραφα των εγγράφων αυτών υποβάλλονται από τον εργοδότη στην Περιφερειάρχη και τον Επιθεωρητή Εργασίας. Εάν η επιχείρηση ή εκμετάλλευση έχει υποκαταστήματα σε περισσότερες Περιφέρειες, τα παραπάνω αντίγραφα υποβάλλονται στον Υπουργό Εργασίας και στην Επιθεώρηση Εργασίας του τόπου της εκμετάλλευσης ή του υποκαταστήματος, όπου σχεδιάζεται να γίνουν ο απολύσεις ή οι περισσότερες από αυτές.

Για τη διεξαγωγή των διαβουλεύσεων εκπρόσωποι των εργαζομένων θεωρούνται οι νόμιμοι εκπρόσωποι του σωματείου των εργαζομένων

στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση που έχει μέλη το 70% των εργαζομένων τουλάχιστον, καθώς και η πλειονότητα αυτών που απολύονται.

Εάν υπάρχουν περισσότερα από ένα σωματεία στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση χωρίς κανένα να καλύπτει το 70% των εργαζομένων και την πλειονότητα αυτών που απολύονται, αυτοί που προτείνονται από τις διοικήσεις των σωματείων με κοινή δήλωσή τους προς τον εργοδότη θεωρούνται εκπρόσωποι των εργαζομένων. Αυτοί οι εκπρόσωποι υποδεικνύονται αναλογικά με τη δύναμη των σωματείων, εφόσον σε αυτή ανήκει το 70% των εργαζομένων συνολικά και η πλειονότητα εκείνων τους οποίους αφορούν οι απολύσεις.

Η υπόδειξη αυτών των εκπροσώπων πρέπει να γίνει μέσα σε τρεις ημέρες από τη γνωστοποίηση του εργοδότη της πρόσκλησης για την έναρξη διαδικασίας διαβούλευσης.

Εάν δεν υπάρχει σωματείο ή σωματεία που να καλύπτουν τις προϋποθέσεις που αναφέρθηκαν παραπάνω, οι εργαζόμενοι εκπροσωπούνται από τριμελή επιτροπή για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν από 20 έως 50 εργαζομένους και πενταμελή επιτροπή για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν περισσότερους από 50 εργαζομένους.

Τα μέλη της επιτροπής αυτής εκλέγονται με μυστική ψηφοφορία από τη συνέλευση των εργαζομένων στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση. Η συνέλευση συνέρχεται μέσα σε επτά ημέρες από την ημέρα που θα αναρτηθεί στους χώρους εργασίας σχετική πρόσκληση του εργοδότη. Η πρόσκληση ορίζει το θέμα, την ημέρα, την ώρα και τον τόπο της συνέλευσης και κοινοποιείται στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας. Για τη διεξαγωγή της ψηφοφορίας, απαιτείται η παρουσία τουλάχιστον του 51% των εργαζομένων στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση και για την εκλογή των εκπροσώπων η σχετική πλειοψηφία των παρόντων. Εάν δεν επιτευχθεί η εκλογή, οι εκπρόσωποι των εργαζόμενων ορίζονται την επομένη της σύγκλησης της συνέλευσης από το πλέον αντιπροσωπευτικό Εργατικό Κέντρο μεταξύ των εργαζομένων στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση.

Εάν δεν αναδειχθούν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων κατά την παραπάνω διαδικασία, οι εργαζόμενοι εκπροσωπούνται από τριμελή

ή πενταμελή επιτροπή αποτελούμενη από τους εργαζομένους που έχουν τον περισσότερο χρόνο υπηρεσίας στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση.

Η διαδικασία των ομαδικών απολύσεων περιλαμβάνει δύο φάσεις:

- Η πρώτη αναφέρεται στις διαβουλεύσεις μεταξύ των εργαζομένων και του εργοδότη και διαρκεί 20 ημέρες. Τα αποτελέσματα των διαβουλεύσεων καταγράφονται σε πρακτικό που υπογράφεται και από τα δύο μέρη και υποβάλλεται στον Περιφερειάρχη ή τον Υπουργό Εργασίας. Εάν υπάρξει συμφωνία των μερών, οι ομαδικές απολύσεις πραγματοποιούνται σύμφωνα με το περιεχόμενο της συμφωνίας.

- Η δεύτερη φάση αρχίζει εάν δεν υπάρχει συμφωνία των μερών, οπότε ο Περιφερειάρχης ή ο Υπουργός Εργασίας κατά περίπτωση έχει δικαίωμα να παρατείνει για 20 ημέρες τις διαβουλεύσεις ή να μην εγκρίνει την πραγματοποίηση του συνόλου ή μέρους των απολύσεων.

Η πρόσκληση του εργοδότη σε διαβουλεύσεις πριν από τις ομαδικές απολύσεις εξαντλείται συνήθως στο τυπικό στοιχείο της αποστολής της πρόσκλησης. Τα στοιχεία που συνήθως δίνονται από την εργοδοτική πλευρά, εκτός από το ότι είναι γενικόλογα, είναι εξαιρετικά ανεπαρκή και δεν εξαντλούν την υποχρέωση πληροφόρησης των εργαζομένων που επιβάλει ο νόμος στον εργοδότη.

Ο εργοδότης μπορεί να πραγματοποιήσει ομαδικές απολύσεις στην έκταση που καθορίζει η απόφαση του νομάρχη ή του υπουργού Εργασίας. Αν δεν εκδοθεί τέτοια απόφαση μέσα στις προβλεπόμενες προθεσμίες, οι ομαδικές απολύσεις πραγματοποιούνται στην έκταση που δέχθηκε ο εργοδότης κατά τις διαβουλεύσεις.

Σε περίπτωση που πραγματοποιηθούν ομαδικές απολύσεις κατά παράβαση των παραπάνω διατάξεων, αυτές καθίστανται άκυρες και ο εργαζόμενος δικαιούται να ζητήσει την ακύρωση της απόλυσης και την καταβολή των μισθών υπερημερίας.

Σε μαζικές απολύσεις που προκαλούνται από τη διακοπή της δραστηριότητας της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης κατόπιν δικαστικής από-

φασης (περιπτώσεις αφερεγγυότητας του εργοδότη), τα όσα αναφέρθηκαν παραπάνω για τις ομαδικές απολύσεις δεν έχουν εφαρμογή.

Η αύξηση του ορίου των ομαδικών απολύσεων που τέθηκε σε ισχύ το 2010 (Ν. 3863/2010) αποτελεί μια ακόμα ρύθμιση που διευκολύνει τις απολύσεις περιορίζοντας το πλαίσιο προστασίας των εργαζομένων, δεδομένου μάλιστα του γεγονότος ότι η ελληνική οικονομία χαρακτηρίζεται επί το πλείστον από μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις (98% του ιδιωτικού τομέα απασχολεί μέχρι 20 εργαζομένους), και όπου δεν υφίσταται προστασία από τις μαζικές απολύσεις, αφού αυτή εξακολουθεί να ισχύει μόνο για εκείνες που απασχολούν τουλάχιστον 20 εργαζομένους.

5.4. Μεταβολή (Αλλαγή) του προσώπου του εργοδότη – Μεταβίβαση επιχείρησης

Άσκηση 12

Μια επιχείρηση κλωστοϋφαντουργίας διατηρεί υποκαταστήματα στην Αθήνα, τη Θεσσαλονίκη, την Καλαμάτα και στο Ηράκλειο. Στη Θεσσαλονίκη, την Καλαμάτα και στο Ηράκλειο γίνεται η παραγωγή των προϊόντων, ενώ στην επιχείρηση της Αθήνας γίνεται η εμπορία και διοχέτευση των προϊόντων στην ελληνική και ξένη αγορά. Προκειμένου να πετύχει καλύτερα αποτελέσματα διανομής των προϊόντων της, η επιχείρηση αποφασίζει την κατάργηση και τη διακοπή της λειτουργίας του τμήματος της Αθήνας και τη μεταβίβασή της σε εμπορική-διανεμητική επιχείρηση, μια επιχείρηση που λειτουργεί πολλά χρόνια με επιτυχία στον τομέα προώθησης προϊόντων του κλάδου. Σε αυτή την εμπορική επιχείρηση αποφασίζεται να παραμείνει το προσωπικό της επιχείρησης κλωστοϋφαντουργίας. Ποιες υποχρεώσεις αναλαμβάνει η εμπορική επιχείρηση ως προς το προσωπικό της κλωστοϋφαντουργικής επιχείρησης της Αθήνας;

Σε περίπτωση μεταβολής του προσώπου του εργοδότη, αφενός δημιουργείται το ζήτημα της προστασίας της ίδιας της εργασιακής σχέ-

σης και αφετέρου της διασφάλισης συγκεκριμένων δικαιωμάτων, τα οποία ο εργαζόμενος είχε αποκτήσει με βάση τη σύμβαση εργασίας του και τους λοιπούς ρυθμιστικούς παράγοντες υπό τον παλαιό εργοδότη, στο νέο εργασιακό περιβάλλον που προκύπτει από την είσοδο στην εργασιακή σχέση του διάδοχου εργοδότη. Το ζήτημα ρυθμίζεται από το ΠΔ 572/1988, όπως τροποποιήθηκε με το ΠΔ 178/2002, το οποίο αποτελεί ενσωμάτωση στο ελληνικό δίκαιο της κοινοτικής οδηγίας 77/187 (τροποποιηθείσα με την 98/50).

Βασική αρχή αυτών των νομοθετικών κειμένων αποτελεί ότι σε περίπτωση μεταβίβασης της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης ή τμήματος εκμετάλλευσης, τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις από την εργασιακή σχέση μεταβιβάζονται αυτοδικαίως και ως έχουν στον διάδοχο εργοδότη. Παράλληλα όμως με τον διάδοχο, παραμένει υπεύθυνος εις ολόκληρον (εξίσου) και ο μεταβιβάζων εργοδότης για τις υποχρεώσεις που προέκυψαν από τη σχέση εργασίας μέχρι τον χρόνο που αναλαμβάνει ο διάδοχος.

Η φιλοσοφία των παραπάνω νομοθετικών κειμένων είναι ότι η μεταβίβαση, η συγχώνευση ή η συγκέντρωση (εξαγορά) επιχειρήσεων δεν πρέπει να επηρεάζει τις θέσεις εργασίας του προσωπικού. Με άλλα λόγια, εφόσον μια επιχείρηση ή μια εκμετάλλευση της επιχείρησης ή έστω ένα τμήμα της επιχείρησης μεταβιβάζεται και μεταβάλλεται ως οργανωμένη ενότητα φορέα, τότε θα πρέπει να διατηρούνται οι θέσεις εργασίας, αλλά και κάθε είδους δικαιώματα των εργαζομένων που προκύπτουν από οποιαδήποτε πηγή, δηλαδή από ατομική σύμβαση εργασίας, από ΣΣΕ, από κανονισμό, επιχειρησιακή συνήθεια κ.ά. (εξαίρεση αποτελούν τα υφιστάμενα ομαδικά συστήματα επαγγελματικής ασφάλισης).

Εκείνος που διαδέχεται ή υποκαθιστά ορισμένο εργοδότη ή συνεχίζει να λειτουργεί την επιχείρησή του με οποιοδήποτε τρόπο αναλαμβάνει αυτοδικαίως και τις εργασιακές σχέσεις, όπως είχαν ακριβώς τη στιγμή της διαδοχής, χωρίς να απαιτείται η συναίνεση του εργαζομένου ή του μεταβιβάζοντος ή διάδοχου εργοδότη.

Τι σημαίνει μεταβίβαση επιχείρησης;

Μεταβίβαση επιχείρησης ή εκμετάλλευσης είναι η κάθε είδους ανάληψη και συνέχιση της επιχειρησιακής δραστηριότητας από τρίτο, εφόσον δεν μεταβάλλεται η ταυτότητα της επιχείρησης. Δεν ενδιαφέρει ο τρόπος της μεταβίβασης, αρκεί να συνεχίζει να υφίσταται ως ενιαία οντότητα.

Η παρεχόμενη προστασία από το ΠΔ 178/2002 αναφέρεται στα δικαιώματα και τα εργασιακά συμφέροντα των εργαζομένων. Οι διατάξεις εφαρμόζονται για τα δικαιώματα που απορρέουν από τη σχέση εργασίας ανεξάρτητα από το κύρος της σύμβασης εργασίας.

Σε κάθε περίπτωση, αυτό που ενδιαφέρει είναι η ιδιότητα του εργαζομένου ανεξάρτητα από τη μορφή της απασχόλησης. Επομένως, στο πεδίο εφαρμογής του διατάγματος εμπίπτουν συμβάσεις εργασίας μερικής απασχόλησης, συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου και πρόσκαιρες εργασιακές σχέσεις (δανεισμός εργαζομένων, εποχιακή εργασία).

Η παρεχόμενη προστασία σε ατομικό επίπεδο έχει τριπλή υπόσταση. Καταρχάς, με την προστασία κατά της απόλυσης διασφαλίζεται η υπόσταση της εργασιακής σχέσης. Παράλληλα, με τη διατήρηση των κεκτημένων δικαιωμάτων κατοχυρώνεται το περιεχόμενο της εργασιακής σχέσης, ενώ ταυτόχρονα εξασφαλίζονται οι απαιτήσεις που έχουν ήδη δημιουργηθεί και απέναντι στον νέο εργοδότη.

Η μεταβολή του προσώπου του εργοδότη δεν αποτελεί από μόνη της λόγο που να δικαιολογεί την καταγγελία της σύμβασης εργασίας, εφόσον τα μέρη δεν είχαν αποβλέψει ρητά στο πρόσωπο του εργοδότη κατά την αρχική σύναψη της σύμβασης εργασίας. Αυτό όμως δεν σημαίνει ότι ο διάδοχος εργοδότης εμποδίζεται να πραγματοποιήσει απολύσεις μετά την ολοκλήρωση της μεταβίβασης, ακόμα και αμέσως μετά τη συντέλεσή της, στο μέτρο που αυτές δικαιολογούνται από οικονομικοτεχνικούς λόγους και όχι από τη μεταβίβαση αυτή καθαυτή. Αντιθέτως, θεωρούνται μη νόμιμες οι απολύσεις που πραγματοποιήθηκαν παρανόμως πριν από τη μεταβίβαση.

Όσον αφορά την έκταση της παρεχόμενης προστασίας (άρθρο 5 παρ. 1 και 2), δημιουργούνται ορισμένα ερμηνευτικά προβλήματα που

προέρχονται από το γεγονός ότι στην Ελλάδα ισχύει το σύστημα της αναιτιολόγητης καταγγελίας της σύμβασης εργασίας. Εφόσον ο έλεγχος των απολύσεων γίνεται με εφαρμογή της διάταξης για απαγόρευση στην κατάχρηση δικαιώματος, η σημασία της απαγόρευσης έγκειται στο ότι επιβεβαιώνεται ο αντικειμενικός έλεγχος στις καταχρηστικές απολύσεις· εξετάζεται δηλαδή εάν οι οικονομικοτεχνικοί λόγοι που επικαλείται ο εργοδότης είναι πραγματικοί ή αν τούς επικαλείται προκειμένου να απαλλαγεί από το πλεονάζον προσωπικό της επιχείρησης.

Σύμφωνα με τα παραπάνω, ο διάδοχος εργοδότης οφείλει να καταβάλει τις ίδιες αποδοχές, που κατέβαλε ο αρχικός εργοδότης, να διατηρήσει τους ίδιους όρους καταβολής τους, να διατηρήσει σε ισχύ τους υφιστάμενους κανονισμούς εργασίας ή τις τυχόν οικειοθελείς παροχές του αρχικού εργοδότη, να αναγνωρίσει τη συνολική προϋπηρεσία που απέκτησε ο εργαζόμενος στον αρχικό εργοδότη, να διατηρήσει δώρα και λοιπά επιδόματα κτλ.

Στη συγκεκριμένη περίπτωση, εφόσον η νέα εταιρεία αναλαμβάνει το σύνολο του τμήματος της επιχείρησης κλωστοϋφαντουργίας και το προσωπικό της, υφίσταται μεταβίβαση του τμήματος της συγκεκριμένης επιχείρησης και ο διάδοχος εργοδότης, η εμπορική επιχείρηση, οφείλει να διατηρήσει τις εργασιακές σχέσεις του προσωπικού, σύμφωνα με τους όρους και τις συμφωνίες που ίσχυαν στον προηγούμενο εργοδότη (κλωστοϋφαντουργική επιχείρηση).

Σύνοψη - Βασικά συμπεράσματα

Τα βασικά συμπεράσματα στα οποία καταλήγουμε από την επεξεργασία των εννοιών και των θεμάτων αυτού του κεφαλαίου είναι τα εξής:

- Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αποτυπώνει τη συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου, με βάση την οποία ο εργαζόμενος αναλαμβάνει την υποχρέωση να παρέχει την εργασία του στον εργοδότη για ορισμένο ή αόριστο χρονικό διάστημα, υπό την εποπτεία και τον έλεγχό του, έναντι αμοιβής που συμφωνείται ρητά ή σιωπηρά μεταξύ τους.

- Το ωράριο εργασίας αποτελεί τον αριθμό των ωρών που επιτρέπεται να προσφέρει ο εργαζόμενος κατά τη διάρκεια μιας ημέρας ή εβδομάδας, διακρίνεται κυρίως σε νόμιμο ή συμβατικό, πλήρες ή μειωμένο, ημερήσιο ή νυχτερινό, κανονικό ή πέρα από το κανονικό, συνεχές ή διακεκομμένο.
- Οι κύριες υποχρεώσεις που απορρέουν για τον εργοδότη από τη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας συνοψίζονται κυρίως στην υποχρέωση καταβολής του μισθού, στην υποχρέωση πρόνοιας, την υποχρέωση παροχής αδειών και την υποχρέωση για προστασία της προσωπικότητας του εργαζομένου.
- Η καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας θα πρέπει να πραγματοποιείται με συγκεκριμένες προϋποθέσεις, ενώ η υποχρέωση καταβολής αποζημίωσης λόγω καταγγελίας της σύμβασης εργασίας έχει θεσμοθετηθεί ως μέσο πρόνοιας για τον εργαζόμενο που χάνει ξαφνικά την εργασία του.

ΕΝΟΤΗΤΑ ΄Β.
ΣΥΛΛΟΓΙΚΑ ΕΡΓΑΤΙΚΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ

Εισαγωγικές παρατηρήσεις

Στις τέσσερις ενότητες του κεφαλαίου αυτού θα μελετήσουμε το πλαίσιο αρχών και κανόνων, που οριοθετεί και προστατεύει τα θεμελιώδη συλλογικά δικαιώματά μας στην εργασία: να μπορούμε να συγκροτούμε συνδικαλιστικές οργανώσεις για την προάσπιση των δικαιωμάτων μας, να ενημερωνόμαστε και να διαπραγματευόμαστε ελεύθερα με τους εργοδότες για την προώθηση των συμφερόντων μας, να συνάπτουμε συλλογικές συμβάσεις εργασίας, να οργανώνουμε και να συμμετέχουμε σε συλλογικές αγωνιστικές δράσεις για να προστατεύουμε τα δικαιώματά μας από κάθε προσπάθεια παραβίασής τους.

Τρέχουσα οικονομική και κοινωνική συγκυρία

Η εκπαίδευσή των σωματείων μας κατά τα έτη 2010 και 2011 έγινε μέσα σε ένα ιδιαίτερα οξύ και ρευστό οικονομικό και κοινωνικό περιβάλλον.

Μετά από 20 χρόνια ισχύος του συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων και ΣΣΕ του Ν. 1876/1990, μέσα στο πλαίσιο δημοκρατικής λειτουργίας των συνδικαλιστικών οργανώσεων του ν. 1264/1982, οι ραγδαίες εξελίξεις στο οικονομικό περιβάλλον της χώρας μας, στο πλαίσιο της οικονομικής και χρηματοπιστωτικής κρίσης, οδήγησαν στη λήψη επώδυνων και άδικων μέτρων στα θέματα της λεγόμενης «αγοράς εργασίας». Οι νομοθετικές ρυθμίσεις που τέθηκαν σε ισχύ

από την ενεργοποίηση του διεθνούς μηχανισμού δανεισμού της χώρας μας (Ν. 3845/2010, Ν. 3863/2010, Ν. 3899/2010, Ν. 3986/2011, Ν. 4024/2011, κλπ), αλλά και οι διεθνείς δεσμεύσεις της χώρας για τη λήψη περαιτέρω μέτρων στο πλαίσιο των δανειακών συμβάσεων και των συνημμένων σε αυτές Μνημονίων, δαιμονοποίησαν εντελώς άστοχα και αστήριχτα τις ΣΣΕ και τα κατώτατα όρια προστασίας της εργασίας για τη χαμηλή ανταγωνιστικότητα της ελληνικής οικονομίας, αγνοώντας προκλητικά τις πραγματικές αιτίες των στρεβλώσεων στην ελληνική «αγορά εργασίας».

Από τις αρχές του 2010, η Ελλάδα έχει μετατραπεί σε ένα εργαστήριο επικίνδυνων κοινωνικών πειραμάτων που έχουν ως στόχο, μέσω της εξουδετέρωσης του ρόλου των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων, την κατάργηση των κατωτάτων ενιαίων ορίων προστασίας του κόσμου της εργασίας. Τα αποτελέσματα του πειράματος που γίνεται στην Ελλάδα, κράτους-μέλους της Ε.Ε., είναι προφανές ότι θα επιχειρηθεί να εφαρμοσθούν άμεσα και σε άλλες χώρες, που βρίσκονται ή θα βρεθούν δέσμιες της οικονομικής κρίσης και των οικονομικών/δανειακών τους αναγκών.

Από τον Μάιο του 2010 δεκάδες ρυθμίσεις διεσπαρμένες σε σειρά νόμων (Ν. 3833/2010, Ν. 3845/2010, Ν. 3846/2010, Ν. 3863/2010, Ν. 3871/2010, Ν. 3891/2010, Ν. 3899/2010, Ν. 3920/2011 κλπ) **έχουν τεθεί σε εφαρμογή και κατατείνουν στο στόχο αυτό,** όπως η ανατροπή της ιεράρχησης των ΣΣΕ μέσω της δυνατότητας απόκλισης των όρων τους, η προώθηση της κατάργησης των κατωτάτων ορίων προστασίας, η αποδυνάμωση της διαπραγματευτικής θέσης των εργαζομένων μέσω αλλαγών στο σύστημα διαιτησίας και του περιορισμού του περιεχομένου της διαιτητικής απόφασης μόνο στο βασικό μισθό/ημερομίσθιο, η μείωση της αμοιβής των εργαζομένων για την εργασία τους πλέον του νόμιμου ωραρίου (υπερεργασία, υπερωρία, διευθέτηση χρόνου εργασίας), η παρατεταμένη δοκιμαστική περίοδος εργασίας χωρίς αποζημίωση σε περίπτωση απόλυσης, η διευκόλυνση των απολύσεων, η αύξηση του ποσοστού των ομαδικών απολύσεων, η μείωση της αποζημίωσης απόλυσης μέσω της ελαχιστοποίησης του χρόνου προειδοποίησης, η αποδυνάμωση της προστασίας του μισθού και της αποζημίωσης, η υπέρμετρη διεύρυνση του χρόνου επιτρεπόμενης διάρκειας των συμβάσεων ορισμένου χρόνου και προσωρινής απασχόλησης κλπ

Στην ίδια κατεύθυνση κινούνται και τα απαράδεκτα και καταστροφικά μέτρα του Ν.4024/2011 (άρθρο 37), στα οποία περιλαμβάνονται: η εκπροσώπηση των εργαζομένων από μορφώματα συλλογικής εκπροσώπησης μη δημοκρατικά εκλεγμένων και εκτεθειμένων στον άμεσο εργοδοτικό επηρεασμό, η μακροχρόνια αναστολή/ κατάργηση της θεμελιώδους προστατευτικής αρχής της εύνοιας, η κατίσχυση των επιχειρησιακών έναντι των κλαδικών ΣΣΕ, όταν είναι δυσμενέστερες, η μακροχρόνια αναστολή/ κατάργηση της επέκτασης της εφαρμογής των ΣΣΕ, η νομοθετική παρέμβαση – πέρα από τη δραστική μείωση των αποδοχών – ολοκληρωτικής κατάργησης των ΣΣΕ και εφαρμογής ενιαίου μισθολογίου στις επιχειρήσεις του ευρύτερου δημόσιου τομέα που διέπονται καθολικά από ΣΣΕ, η διαπραγμάτευση των οποίων έχει ήδη απαγορευθεί για μισθολογικές αυξήσεις, οι κεκαλυμμένες ομαδικές απολύσεις χιλιάδων εργαζομένων στο δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα, που εντάσσονται στο καθεστώς της «εργασιακής εφεδρείας».

Όλα τα παραπάνω συνεπάγονται την πλήρη εκθεμελίωση του ισχύοντος συστήματος διαμόρφωσης των μισθών και οδηγούν με βεβαιότητα σε δραματική υποχώρηση μισθών και δικαιωμάτων. Λαμβάνοντας δε υπόψη ότι, ενόψει της έγκρισης της εκταμίευσης της κάθε δόσης του δανείου ή των ανταλλαγμάτων για το «κούρεμα» του δημόσιου χρέους, τίθεται διαρκώς ως όρος “sine qua non” η πιστή εφαρμογή των παραπάνω διαρκών μέτρων, αλλά και η λήψη νέων στην κατεύθυνση επίτευξης των λεγόμενων «διαρθρωτικών» στόχων για την αγορά εργασίας, αναμένεται με βεβαιότητα ότι θα συνεχισθούν οι πιέσεις για την εφαρμογή της κατάργησης της Εθνικής Γενικής ΣΣΕ, ως μηχανισμού δεσμευτικής διαμόρφωσης των ελάχιστων όρων αμοιβής και εργασίας για όλους τους εργαζόμενους στην Ελλάδα.

Κεντρικός στόχος του εκπαιδευτικού προγράμματος

Κεντρικός στόχος της εκπαίδευσής μας, ειδικά στην παρούσα συγκυρία, είναι να επαναβεβαιώσουμε τις θεμελιώδεις αρχές και δικαιώματα που διέπουν την ελεύθερη συνδικαλιστική δράση για την προστασία των συλλογικών δικαιωμάτων και συμφερόντων των εργαζομένων. Επίσης πρέπει να καταστεί συνείδηση όλων ότι, όταν εμείς οι εργαζόμενοι και τα σωματεία μας ασκούμε σωστά τα συλλογικά

εργατικά μας δικαιώματα, διασφαλίζουμε καλύτερα την προστασία μας από την εργοδοτική αυθαιρεσία και προωθούμε τα συμφέροντά μας, αποσκοπώντας στη συλλογική απόλαυση των καρπών των προσπαθειών μας.

Τα συνδικάτα είμαστε εμείς, είναι μικρογραφίες της ίδιας της κοινωνίας. Με τα προτερήματά της και μειονεκτήματά της. Η ιστορία του εργατικού κινήματος έχει αποδείξει ότι η συλλογική έκφραση, εκπροσώπηση και διεκδίκηση είναι το πιο αποτελεσματικό μέσο που έχουμε στα χέρια μας για να προωθήσουμε τα συμφέροντά μας, ιδιαίτερα μέσα στην τρέχουσα σκληρή οικονομική συγκυρία στην οποία στοχοποιήθηκαν τα δικαιώματα των εργαζομένων, ατομικά και συλλογικά, που έχουν κατακτηθεί με αγώνες..

Στόχος, λοιπόν, είναι να μελετήσουμε αναλυτικότερα τα χαρακτηριστικά των κύριων μέσων της συλλογικής δράσης, δηλαδή:

- την ελεύθερη ίδρυση και αυτόνομη λειτουργία των συνδικάτων απέναντι στην εργοδοσία και το κράτος
- τα δικαιώματα των συνδικάτων απέναντι στον εργοδότη στον χώρο εργασίας
- τη συμμετοχή σε συλλογικές διαπραγματεύσεις για την προώθηση των συλλογικών αιτημάτων μας
- το δικαίωμα σύναψης συλλογικών συμβάσεων εργασίας που να δεσμεύουν τον εργοδότη
- το δικαίωμα σε απεργία για την προστασία των συλλογικών κατακτήσεων και την ικανοποίηση των συλλογικών αιτημάτων.

Προσδοκώμενα αποτελέσματα

Η εμπειρία που έχουμε από τα σωματεία είναι πολύτιμη. Με την ολοκλήρωση της μελέτης στο κεφάλαιο αυτό η εμπειρία μας θα εμπλουτιστεί με περαιτέρω γνώση, ώστε η δράση μας να είναι πιο αποτελεσματική:

- με τη διασφάλιση της εύρυθμης λειτουργίας του σωματείου μας
- με την καλύτερη συμμετοχή μας στις συλλογικές διαπραγματεύσεις
- με τη σύναψη δεσμευτικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας
- με τη σωστή και αποτελεσματική οργάνωση απεργιακών κινητοποιήσεων

Λέξεις-κλειδιά

- συνδικαλιστική ελευθερία
- συνδικαλιστικές οργανώσεις – Συνδικαλιστική δράση
- δομή συνδικαλιστικού κινήματος (σωματεία, εργατικά κέντρα, ομοσπονδίες, ΓΣΕΕ)
- συμβούλια εργαζομένων
- Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΣΣΕ)
- ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις
- ενημέρωση-διαβούλευση
- μεσολάβηση-διαιτησία
- ΟΜΕΔ
- απεργία
- Παρέμβαση κράτους – Οικονομική κρίση

Κεφάλαιο 6.
Συνδικαλιστική ελευθερία

Εισαγωγικές παρατηρήσεις

Η συνδικαλιστική ελευθερία είναι θεμελιώδες δικαίωμα των εργαζομένων, η οποία προστατεύεται ρητά από το Σύνταγμα, αλλά και από διεθνείς συμβάσεις και συνθήκες που δεσμεύουν τη χώρα μας. Η συνδικαλιστική ελευθερία αποτελεί μια δυναμική σύνθεση του δικαιώματος ελεύθερης ίδρυσης και συμμετοχής σε συνδικαλιστικές οργανώσεις, του δικαιώματος ελεύθερης συλλογικής διαπραγμάτευσης των όρων εργασίας και σύναψης συλλογικών συμβάσεων εργασίας και του δικαιώματος συλλογικής δράσης και κινητοποίησης για την προστασία των εργατικών συμφερόντων και την προώθηση των εργατικών διεκδικήσεων με όρους συλλογικότητας και αλληλεγγύης.

6.1. Έννοια και περιεχόμενο συνδικαλιστικής ελευθερίας

Με βάση τις συνταγματικές διατάξεις, το βασικό περιεχόμενο της συνδικαλιστικής ελευθερίας είναι το ακόλουθο:

- ***Το δικαίωμα ίδρυσης και συμμετοχής σε συνδικαλιστική οργάνωση***

Η θεσμική κατοχύρωση της συνδικαλιστικής ελευθερίας είναι ιστορικό αποτέλεσμα της εμφάνισης, της λειτουργίας και της δράσης των συνδικάτων. Βασικό περιεχόμενο της συνδικαλιστικής ελευθερίας είναι το δικαίωμα να ιδρύει κανείς μαζί με άλλους συνδικαλιστική οργάνωση ή να συμμετέχει σε ήδη υπάρχουσα οργάνωση, με σκοπό

τη διαφύλαξη και την προαγωγή των εργασιακών και οικονομικών συμφερόντων του.

Η νομοθεσία περιέχει τους ελάχιστους όρους και τις προϋποθέσεις που απαιτούνται για την ίδρυση και τη λειτουργία των σωματείων. Όμως, η οργανωτική μορφή της υπό ίδρυση συνδικαλιστικής οργάνωσης εναπόκειται στην επιλογή των εργαζομένων που επιλέγουν επίσης την οργάνωση στην οποία θα προσχωρήσουν και θα γίνουν μέλη.

Όλοι οι εργαζόμενοι στην ελληνική επικράτεια μπορούν να γίνουν μέλη συνδικαλιστικών οργανώσεων, χωρίς διάκριση ως προς το φύλο, την εθνική καταγωγή, τις θρησκευτικές ή άλλες πεποιθήσεις τους.

- ***Το δικαίωμα συλλογικής διαπραγμάτευσης και σύναψης ΣΣΕ, αλλά και το δικαίωμα απεργίας και συλλογικών δράσεων***

Η έννοια της συνδικαλιστικής ελευθερίας προσδιορίζεται ταυτόχρονα από τα δύο βασικά μέσα που υπηρετούν τον σκοπό της: το δικαίωμα απεργίας και συλλογικών δράσεων και το δικαίωμα ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων και σύναψης συλλογικών συμβάσεων εργασίας (ΣΣΕ). Αυτά τα θεμελιώδη δικαιώματα των εργαζομένων δίνουν το νόημα της ελεύθερης συνδικαλιστικής δράσης και αποτελούν τις εγγυήσεις της.

Οι εγγυήσεις αυτές έχουν συνταγματική θωράκιση και αποτελούν τα ελάχιστα όρια προστασίας της συλλογικής αυτονομίας των συνδικαλιστικών οργανώσεων από την παρέμβαση του κράτους και των εργοδοτών.

Άσκηση 1

Διαβάζουμε τα άρθρα του Συντάγματος που προστατεύουν τη συνδικαλιστική ελευθερία. Επισημαίνουμε τα επιμέρους δικαιώματα που προστατεύονται. Τι εννοούμε όταν επικαλούμαστε τη συνταγματική προστασία των δικαιωμάτων μας;

Άρθρο 23

1. Το κράτος λαμβάνει τα προσήκοντα μέτρα για τη διασφάλιση της συνδικαλιστικής ελευθερίας και την ανεμπόδιστη άσκηση των συναφών μ' αυτή δικαιωμάτων εναντίον κάθε προσβολής τους, μέσα στα όρια του νόμου.

2. Η απεργία αποτελεί δικαίωμα και ασκείται από τις νόμιμα συστημένες συνδικαλιστικές οργανώσεις για τη διαφύλαξη και προαγωγή των οικονομικών και εργασιακών γενικά συμφερόντων των εργαζομένων.

Απαγορεύεται η απεργία με οποιαδήποτε μορφή στους δικαστικούς λειτουργούς και σ' αυτούς που υπηρετούν στα σώματα ασφαλείας. Το δικαίωμα προσφυγής σε απεργία των δημοσίων υπαλλήλων και των υπαλλήλων της τοπικής αυτοδιοίκησης και των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου, καθώς και του προσωπικού των κάθε μορφής επιχειρήσεων δημόσιου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας, που η λειτουργία τους έχει ζωτική σημασία για την εξυπηρέτηση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου, υπόκειται στους συγκεκριμένους περιορισμούς του νόμου που το ρυθμίζει. Οι περιορισμοί αυτοί δεν μπορούν να φθάνουν έως την κατάργηση του δικαιώματος της απεργίας ή την παρεμπόδιση της νόμιμης άσκησής του.

Άρθρο 22

(...)

2. Με νόμο καθορίζονται οι γενικοί όροι εργασίας, που συμπληρώνονται από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας συναπτόμενες με ελεύθερες διαπραγματεύσεις και, αν αυτές αποτύχουν, με τους κανόνες που θέτει η διαιτησία.

Άρθρο 25

1. Τα δικαιώματα του ανθρώπου ως ατόμου και ως μέλους του κοινωνικού συνόλου και η αρχή του κοινωνικού κράτους δικαίου τελούν υπό την εγγύηση του κράτους. Όλα τα κρατικά όργανα υποχρεούνται να διασφαλίζουν την ανεμπόδιστη και αποτελεσματική άσκησή τους. Τα δικαιώματα αυτά ισχύουν και στις σχέσεις μεταξύ των ιδιωτών στις οποίες προσιδιάζουν. Οι κάθε είδους περιορισμοί που μπορούν κατά

Σύνταγμα να επιβληθούν στα δικαιώματα αυτά πρέπει να προβλέπονται είτε απευθείας από το Σύνταγμα είτε από το νόμο, εφόσον υπάρχει επιφύλαξη υπέρ αυτού και να σέβονται την αρχή της αναλογικότητας.

2. Η αναγνώριση και η προστασία των θεμελιωδών και απαράγραπτων δικαιωμάτων του ανθρώπου από την Πολιτεία αποβλέπει στην πραγμάτωση της κοινωνικής προόδου μέσα σε ελευθερία και δικαιοσύνη.

3. Η καταχρηστική άσκηση δικαιώματος δεν επιτρέπεται.

4. Το κράτος δικαιούται να αξιώνει από όλους τους πολίτες την εκπλήρωση του χρέους της κοινωνικής και εθνικής αλληλεγγύης.

6.2. Συνδικαλιστικές οργανώσεις

Η ενότητα αυτή έχει ιδιαίτερο ενδιαφέρον, καθώς αφορά και βασίζεται στην εμπειρία που έχουμε όλοι από τη συμμετοχή μας σε συνδικαλιστικές οργανώσεις.

Όπως γνωρίζουμε, το σωματείο καλείται να δραστηριοποιηθεί στη βάση αρχών που οριοθετούν τη νόμιμη εκπροσώπηση των εργαζομένων-μελών του, τις συλλογικές διαδικασίες έκφρασης γνώμης, τη λειτουργία και τις δράσεις του διοικητικού συμβουλίου, τη συμμετοχή του σε όλα τα επίπεδα της οργάνωσης του συνδικαλιστικού κινήματος. Το θεσμικό πλαίσιο αυτών των αρχών έχει στόχο να προστατεύεται αποτελεσματικά η ελεύθερη και αυτόνομη λειτουργία του σωματείου μας.

Η συλλογική δράση, όμως, δεν περιορίζεται μόνο στη χώρα μας. Η έκφραση αλληλεγγύης στη συλλογική διεκδίκηση και στην προώθηση των συμφερόντων των εργαζομένων έχει παγκόσμια χαρακτηριστικά. Γι' αυτό και τα ελληνικά συνδικάτα εκπροσωπούνται κεντρικά μέσω της ΓΣΕΕ τόσο σε ευρωπαϊκό επίπεδο, μέσω της συμμετοχής της στην Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Συνδικάτων (ETUC), όσο και σε παγκόσμιο επίπεδο, μέσω της συμμετοχής της στη Διεθνή Συνδικαλιστική Συνομοσπονδία (ITUC). Διεθνής εκπροσώπηση, όμως, υπάρχει και σε κλαδικό και σε ευρύτερο επαγγελματικό επίπεδο μέσω της συμμετοχής των ελληνικών ομοσπονδιών σε αντίστοιχες ευρωπαϊκές και παγκόσμιες ομοσπονδίες.

Στην ενότητα αυτή θα ανατρέξουμε στα βασικά στοιχεία που αφορούν τις συνδικαλιστικές οργανώσεις, δηλαδή:

- την ίδρυση και τη λειτουργία τους
- τα δικαιώματά τους στους τόπους εργασίας
- την προστασία της συνδικαλιστικής δράσης

6.2.1. Ίδρυση και λειτουργία συνδικαλιστικών οργανώσεων

Η λειτουργία και η δράση των συνδικαλιστικών οργανώσεων προστατεύεται, όπως ήδη αναφέρθηκε, από το Σύνταγμα (άρθρο 23) και ρυθμίζεται κυρίως από τον Ν. 1264/82, και συμπληρωματικά από τις διατάξεις του Αστικού Κώδικα για τα σωματεία. Σημαντικά ζητήματα επίσης ρυθμίζονται και από τον Ν. 1767/1988 για τα συμβούλια εργαζομένων.

Ο Ν.1264/82, εκτός από ορισμένες διατάξεις του, δεν εφαρμόζεται στις δημοσιογραφικές και τις ναυτεργατικές οργανώσεις.

Κατά κανόνα, η συνδικαλιστική οργάνωση του Ν. 1264/82 λειτουργεί με τη μορφή του νομικού προσώπου (σωματείο), για την ίδρυση του οποίου απαιτούνται 20 εργαζόμενοι τουλάχιστον. Κατ' εξαίρεση, μπορεί να λειτουργήσει ως ένωση προσώπων, όταν ο συνολικός αριθμός των εργαζομένων στην επιχείρηση δεν υπερβαίνει τους 40 και δεν υπάρχει σωματείο με τους μισούς τουλάχιστον ως μέλη (βλ. και παρακάτω για τις νέες ρυθμίσεις σχετικά με τις «ενώσεις προσώπων»).

Η νομοθεσία ρυθμίζει τις ελάχιστες απαιτούμενες προϋποθέσεις για τη νόμιμη ίδρυση και λειτουργία των σωματείων, τα οποία είναι ελεύθερα να προσδιορίσουν τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά και τους όρους της δράσης τους μέσα από το καταστατικό τους.

Η διαδικασία ίδρυσης του σωματείου ολοκληρώνεται μετά την έκδοση της δικαστικής απόφασης για την έγκριση του καταστατικού και την εγγραφή του στο ειδικό βιβλίο συνδικαλιστικών οργανώσεων, που τηρείται στο Πρωτοδικείο της έδρας του (σωματείου).

Θεμελιώδες χαρακτηριστικό της συνδικαλιστικής οργάνωσης, που τη διαφοροποιεί από τα κοινά σωματεία του Αστικού Κώδικα, είναι ο ει-

δικός σκοπός της, που είναι η διαφύλαξη και η προαγωγή των εργασιακών, οικονομικών, ασφαλιστικών, κοινωνικών και συνδικαλιστικών συμφερόντων των εργαζομένων που καλύπτει.

Άσκηση 2

Σε τουριστική επιχείρηση που απασχολεί 25 άτομα τακτικό προσωπικό και την τουριστική περίοδο προσλαμβάνει συνήθως τουλάχιστον 50 άτομα εποχικό προσωπικό, 20 τακτικοί εργαζόμενοι αποφασίζουν την ίδρυση επιχειρησιακού σωματείου. Ο εργοδότης, μόλις πληροφορείται την ίδρυση του σωματείου, απολύει πέντε από τα ιδρυτικά μέλη και εξαναγκάζει άλλους πέντε εργαζομένους να παραιτηθούν από μέλη με την απειλή της απόλυσης. Το σωματείο προκηρύσσει κυλιόμενες στάσεις εργασίας με αίτημα την ανάκληση των παράνομων απολύσεων λόγω συνδικαλιστικής δράσης. Για την ενημέρωση της τοπικής κοινωνίας, το σωματείο εκτυπώνει ενημερωτικά φυλλάδια, τα έξοδα των οποίων καλύπτουν τοπικά παραρτήματα κομμάτων. Ο εργοδότης προσφεύγει στο δικαστήριο κατά του σωματείου και της απεργίας, λέγοντας ότι το σωματείο έχει διαλυθεί αφού έχει λιγότερα από 20 μέλη και ότι η απεργία είναι παράνομη.

Είναι νόμιμη η ίδρυση του σωματείου και η λειτουργία του; Πώς κρίνονται οι απολύσεις και οι πιέσεις που άσκησε ο εργοδότης μετά την ίδρυση του σωματείου ως προς το δικαίωμα ελεύθερης και ανεμπόδιστης συνδικαλιστικής δράσης των εργαζομένων;

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις μπορούν να διαμορφώνουν ελεύθερα τα καταστατικά τους, να οργανώνουν τη λειτουργία τους στο πλαίσιο του καταστατικού τους και να εκλέγουν ελεύθερα τα όργανα εκπροσώπησής τους. Ο εργοδότης δεν μπορεί να εμποδίσει την ελεύθερη άσκηση του δικαιώματος των εργαζομένων για την ίδρυση ή τη συμμετοχή τους σε συνδικαλιστική οργάνωση.

Η συνδικαλιστική δράση απαγορεύεται να παρεμποδίζεται τόσο από τον εργοδότη όσο και από το Κράτος.

Σημαντική εγγύηση για την ελεύθερη συνδικαλιστική δράση των συν-

δικάτων είναι η οικονομική τους αυτοδυναμία, που προστατεύεται από τον νόμο. Γι' αυτό και περιγράφονται ειδικά οι πόροι των συνδικαλιστικών οργανώσεων, αλλά και η απαγόρευση να δέχονται ενισχύσεις από εργοδότες, κομματικούς οργανισμούς ή άλλες πολιτικές οργανώσεις. Η περιουσία του σωματείου δεν μπορεί να κατασχεθεί. Οι σκοποί που υπηρετεί η συνδικαλιστική οργάνωση απαγορεύουν να ασκεί κερδοσκοπική δραστηριότητα. Πόροι συνδικαλιστικών οργανώσεων είναι:

- τα δικαιώματα εγγραφής, οι συνδικαλιστικές εισφορές και οι εθελοντικές εισφορές των μελών τους
- τα εισοδήματα από την αξιοποίηση της περιουσίας τους και τα έσοδα δωρεών, κληρονομιών, κληροδοσιών, εκδηλώσεων και εορτών
- η επιχορήγηση από τον Οργανισμό Εργατικής Εστίας για την κάλυψη λειτουργικών δαπανών τους

Η εξασφάλιση οικονομικής ανεξαρτησίας και αυτάρκειας των συνδικαλιστικών οργανώσεων είναι ένα από τα μέσα που κατοχυρώνουν την ανεξαρτησία τους και ενισχύουν τη διαπραγματευτική τους δύναμη, ιδίως όταν οι πόροι τους επαρκούν για τη δημιουργία αποθεμάτων, π.χ., με τη μορφή απεργιακών ταμείων.

! Το σωματείο διαλύεται **μόνο με δικαστική απόφαση** όταν:

- το αποφασίσει η Γενική Συνέλευση με βάση το καταστατικό
- τα μέλη του μείνουν λιγότερα από δέκα
- διαπιστωθεί παράβαση νόμου ή ουσιώδους διάταξης του καταστατικού του.

6.2.2. Μέλη συνδικαλιστικών οργανώσεων

Άσκηση 3

Λαμβάνοντας υπόψη τις σημαντικές αλλαγές στην εργατική νομοθεσία, την προώθηση των ευέλικτων μορφών εργασίας, τις απολύσεις αλλά

και τη σημαντική αύξηση των αλλοδαπών εργαζομένων, τα σωματεία μας καλούνται να αντιμετωπίσουν ζητήματα που αφορούν τα μέλη τους, όπως: Ποιος μπορεί να γίνει μέλος; Ποιος χάνει την ιδιότητα του μέλους; Μπορεί το σωματείο να αρνηθεί την εγγραφή κάποιου εργαζομένου ως μέλος του; Μπορεί το σωματείο να μην επιτρέπει στα μέλη του να συμμετέχουν σε άλλα σωματεία; Αφού διαβάσουμε τα παρακάτω, σκεφτόμαστε τι περιπτώσεις έχουμε ήδη αντιμετωπίσει και εάν τις έχουμε αντιμετωπίσει σωστά.

Μετά την απασχόληση ενός διμήνου μέσα στον τελευταίο χρόνο στην επιχείρηση-εκμετάλλευση ή τον κλάδο απασχόλησής του, κάθε εργαζόμενος με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου έχει δικαίωμα να γίνει μέλος μιας πρωτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης.

Κατά την έννοια του Ν.1264/82, ως εργαζόμενοι νοούνται όσοι απασχολούνται με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου (μισθωτοί) και στους οποίους συμπεριλαμβάνονται οι εργαζόμενοι στο Δημόσιο, στα ΝΠΔΔ και στους ΟΤΑ.

Ανήλικοι, μόνο εφόσον έχουν τη νόμιμη ηλικία για εργασία (άνω των 15 ετών και μόνο με άδεια από τις Αρχές) και αλλοδαποί με άδεια παραμονής έχουν εξίσου δικαίωμα εγγραφής.

! Απαγορεύεται από τον νόμο, η διάκριση λόγω φύλου, εθνοτικής ή φυλετικής καταγωγής, αναπηρίας, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων και γενετήσιου προσανατολισμού σ' ό,τι αφορά την εγγραφή στις συνδικαλιστικές οργανώσεις.

Η άρνηση της συνδικαλιστικής οργάνωσης για εγγραφή μέλους ελέγχεται δικαστικά.

Κάθε εργαζόμενος μπορεί να γίνει μέλος το πολύ δύο πρωτοβάθμιων σωματείων, ενός επιχειρησιακού και ενός κλαδικού ή ομοιοεπαγγελματικού, εφόσον έχει τις νόμιμες προϋποθέσεις των καταστατικών τους. Δεν μπορεί, όμως, να είναι μέλος ταυτόχρονα σε δύο σωματεία ίδιου τύπου (δηλ. σε δύο κλαδικά, σε δύο ομοιοεπαγγελματικά, σε δύο επιχειρησιακά) ή σε ένα τρίτο σωματείο οποιουδήποτε είδους. Σημειώνεται ότι είναι ισχυρή διάταξη καταστατικού συνδικαλιστικής

οργάνωσης που απαγορεύει τη συμμετοχή των μελών της σε άλλη οργάνωση.

Παράδειγμα

Μία υπάλληλος εμπορικού καταστήματος μπορεί να είναι μέλος τόσο του σωματείου της επιχείρησης όσο και του κλαδικού σωματείου των εμποροϋπαλλήλων. Ένας χειριστής ανυψωτικού μηχανήματος σε τσιμεντοβιομηχανία μπορεί να είναι ταυτόχρονα μέλος του ομοιοεπαγγελματικού σωματείου των χειριστών και του εργοστασιακού του σωματείου. Σε επιχείρηση όπου δραστηριοποιούνται δύο επιχειρησιακά σωματεία, οι εργαζόμενοι δεν μπορούν να είναι μέλη και των δύο.

Ο εργαζόμενος που σταμάτησε να εργάζεται στην επιχείρηση ή στον επαγγελματικό κλάδο απασχόλησής του από πρωτοβουλία του εργοδότη (απόλυση) δεν χάνει την ιδιότητα του μέλους συνδικαλιστικής οργάνωσης.

Με την επιφύλαξη άλλης ρύθμισης του καταστατικού του σωματείου, χάνει την ιδιότητα του μέλους και διαγράφεται από το σωματείο το μέλος που:

- χωρίς να συντρέχει λόγος ανώτερης βίας δεν πήρε μέρος στις δύο τελευταίες εκλογές για τη διοίκηση του σωματείου
- πριν από έξι μήνες σταμάτησε με τη θέλησή του να απασχολείται στην επιχείρηση ή στον επαγγελματικό κλάδο απασχόλησής του, εκτός εάν αυτό οφείλεται στην εκλογή του στο Κοινοβούλιο ή στην τοπική αυτοδιοίκηση
- απέκτησε την ιδιότητα του εργοδότη.

6.2.3. Δομή συνδικαλιστικού κινήματος - Είδη συνδικαλιστικών οργανώσεων

Η διάκριση των συνδικαλιστικών οργανώσεων βασίζεται στην έννοια της "κοινότητας συμφερόντων" (δηλ. στα κοινά επαγγελματικά συμ-

φέροντα) μεταξύ των εργαζομένων-μελών τους και γίνεται με βάση διάφορα κριτήρια.

Με βάση το είδος της εργασίας των μελών και το είδος της παραγωγικής διαδικασίας οι συνδικαλιστικές οργανώσεις διακρίνονται σε ομοιοεπαγγελματικές, κλαδικές και επιχειρησιακές.

Με βάση τη γεωγραφική εμβέλεια μια συνδικαλιστική οργάνωση μπορεί να έχει τοπικό, περιφερειακό ή πανελλαδικό χαρακτήρα.

Με βάση τη δυνατότητα δημιουργίας ενώσεων ανάμεσα στις διάφορες συνδικαλιστικές οργανώσεις προκύπτει η διάκρισή τους κατά βαθμούς. Με βάση το τελευταίο κριτήριο, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις διακρίνονται σε:

α) *Πρωτοβάθμιες.* Αυτές διακρίνονται σε σωματεία, τοπικά παραρτήματα και ενώσεις προσώπων.

- Το σωματείο ιδρύεται από 20 τουλάχιστον εργαζομένους που υπογράφουν το καταστατικό του. Για την ίδρυση απαιτείται απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου και η εγγραφή του σωματείου στο βιβλίο σωματείων του Πρωτοδικείου.

- Τα τοπικά παραρτήματα συνδικαλιστικών οργανώσεων ευρύτερης περιφέρειας ή πανελλαδικής έκτασης έχουν δικαίωμα να γίνουν μέλη των κατά τόπους Εργατικών Κέντρων, με την προϋπόθεση ότι η ίδρυσή τους προβλέπεται από το καταστατικό της κύριας οργάνωσής τους.

Οι ενώσεις προσώπων ιδρύονται από δέκα τουλάχιστον εργαζομένους με ιδρυτική πράξη που υπογράφουν και καταθέτουν στο Ειρηνοδικείο και στη συνέχεια κοινοποιούν στον εργοδότη. Η σύσταση και λειτουργία τους προβλέπεται σε επιχειρήσεις που απασχολούν μέχρι 40 εργαζομένους και με την προϋπόθεση ότι δεν υπάρχει σωματείο με τους μισούς τουλάχιστον ως μέλη του (βλ. και παρακάτω για τις νέες ρυθμίσεις σχετικά με τις «ενώσεις προσώπων»).

β) *Δευτεροβάθμιες.* Σε αυτές συγκαταλέγονται οι Ομοσπονδίες και τα Εργατικά Κέντρα, που συνιστώνται από δύο ή περισσότερα σωματεία.

γ) *Τριτοβάθμιες.* Συγκροτούνται από δύο τουλάχιστον δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις. Τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζομένων είναι η Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας (ΓΣΕΕ). Μέλη της είναι Ομοσπονδίες και Εργατικά Κέντρα.

Άσκηση 4

Σημειώνουμε σε ένα χαρτί το όνομα του πρωτοβάθμιου σωματείου μας. Σκεφτόμαστε ποιοι εργαζόμενοι μπορούν να γίνουν μέλη του με βάση το καταστατικό του και αναφέρουμε το είδος του. Στη συνέχεια σημειώνουμε από κάτω με βέλη σε ποιες δευτεροβάθμιες οργανώσεις είναι μέλος το σωματείο μας και μέσω ποιας οργάνωσης έχουμε επιλέξει να εκπροσωπούμαστε στη ΓΣΕΕ.

Τα μέλη των πρωτοβάθμιων σωματείων δικαιούνται να ψηφίσουν αντιπροσώπους μόνο για μία Ομοσπονδία και ένα Εργατικό Κέντρο. Αν ανήκουν σε δύο πρωτοβάθμια σωματεία, επιλέγουν το ένα από τα δύο σωματεία για να ασκήσουν αυτό το δικαίωμα, δηλώνοντάς το στον πρόεδρο της Εφορευτικής Επιτροπής των εκλογών. Αυτή η δήλωση δεσμεύει τον εργαζόμενο για όλο τον χρόνο της θητείας των αντιπροσώπων που ψήφισε και της θητείας των οργάνων που ψήφισαν οι αντιπρόσωποι του σωματείου του.

Τα πρωτοβάθμια σωματεία συμμετέχουν με τους αντιπροσώπους τους στην εκλογή των οργάνων διοίκησης της Ομοσπονδίας ή/και του Εργατικού Κέντρου που ανήκουν και επιλέγουν αποκλειστικά μέσω ποιου από τα δύο θα αντιπροσωπευθούν στη ΓΣΕΕ.

Η παραβίαση αυτών των κανόνων δημιουργεί σημαντικά προβλήματα τόσο στις εκλογές των σωματείων όσο και την αντιπροσώπευσή τους στις υπερκείμενες οργανώσεις.

Παράδειγμα

Ένας εργαζόμενος θερμαστής σε επιχείρηση μετάλλου είναι μέλος του επιχειρησιακού σωματείου και μέλος του ομοιοεπαγγελματικού σωμα-

τείου θερμαστών της περιοχής του. Τόσο το επιχειρησιακό σωματείο όσο και το ομοιοεπαγγελματικό σωματείο είναι αντίστοιχα μέλη του Εργατικού Κέντρου της περιοχής. Για την αντιπροσώπευση στο Εργατικό Κέντρο θα επιλέξει υποχρεωτικά το ένα από τα δύο σωματεία. Από την άλλη πλευρά, το ομοιοεπαγγελματικό σωματείο της περιοχής, που είναι μέλος του τοπικού Εργατικού Κέντρου και της Ομοσπονδίας Θερμαστών, θα επιλέξει δεσμευτικά με ποια από αυτές τις δύο οργανώσεις επιθυμεί να αντιπροσωπευθεί στη ΓΣΕΕ.

6.2.4. Διευκόλυνση συνδικαλιστικής δράσης - Δικαιώματα στους τόπους εργασίας

Η συνδικαλιστική δράση στον τόπο εργασίας προστατεύεται συνταγματικά στο πλαίσιο της συνδικαλιστικής ελευθερίας. Η διευκόλυνση της συνδικαλιστικής δράσης στους τόπους εργασίας προάγει τη δημοκρατία στους τόπους εργασίας. Το όριό της είναι τα εργοδοτικά δικαιώματα και κυρίως η ιδιοκτησία στα μέσα παραγωγής, η οικονομική ελευθερία του εργοδότη και το δικαίωμα του ασύλου της επιχείρησης.

Ο Ν. 1264/1982 ρητά αναγνωρίζει στις συνδικαλιστικές οργανώσεις τη δυνατότητα να ασκούν δραστηριότητες στον τόπο εργασίας που αναφέρονται στην εσωτερική τους αυτονομία.

Άσκηση 5

Πώς αναπτύσσει το σωματείο μας τη συνδικαλιστική δράση στους τόπους εργασίας. Η δράση μας είναι αποτελεσματικότερη όταν γίνεται μέσα στον χρόνο εργασίας; Παρέχει ο εργοδότης τις διευκολύνσεις που προβλέπονται από τον νόμο; Με ποιους τρόπους οργανώνει τη δράση του η διοίκηση του σωματείου μας ;

- *Πίνακες και διανομή ανακοινώσεων*. Καταρχάς, αναγνωρίζεται ρητά από τον νόμο το βασικό δικαίωμα για πληροφόρηση των εργαζομένων στους χώρους δουλειάς, που υλοποιείται με την άσκηση δύο επιμέρους δικαιωμάτων:

- του δικαιώματος διανομής ανακοινώσεων
- του δικαιώματος διατήρησης πινάκων ανακοινώσεων.

Η διανομή ανακοινώσεων πρέπει να γίνεται σε χρόνο κατά τον οποίο ο εργαζόμενος δεν υποχρεούται να προσφέρει τις υπηρεσίες του, όπως κατά τη διάρκεια διαλείμματος ή διακοπής της εργασίας, τον χρόνο πριν και μετά την εργασία.

Το δικαίωμα διανομής ανακοινώσεων αναγνωρίζεται γενικά για όλα τα είδη συνδικαλιστικών οργανώσεων (επιχειρησιακές, κλαδικές, ομοιοεπαγγελματικές) και όχι μόνο για τα μέλη τους, αλλά και ευρύτερα για τους εργαζομένους που μπορούν, σύμφωνα με το καταστατικό τους, να γίνουν μέλη τους.

Εκτός χρόνου απασχόλησης, τα σωματεία μπορούν επίσης να εισπράττουν τις συνδρομές των μελών τους στον χώρο της εργασίας.

Τα σωματεία έχουν το δικαίωμα να έχουν πίνακες ανακοινώσεων στον τόπο εργασίας και σε σημεία που έχουν συμφωνήσει με την εργοδοσία. Σύμφωνα με την κρατούσα άποψη, το δικαίωμα αυτό αναγνωρίζεται καταρχάς στα επιχειρησιακά σωματεία, ενώ άλλες οργανώσεις, από τη στιγμή που έχουν το έννομο συμφέρον να διανείμουν τις ανακοινώσεις τους, έχουν και το δικαίωμα να τις αναρτούν σε έναν χώρο στον πίνακα ανακοινώσεων που διαθέτει το επιχειρησιακό σωματείο.

! Σήμερα οι συνδικαλιστικές οργανώσεις μπορούν να αξιοποιήσουν τις νέες τεχνολογίες, όπως είναι το διαδίκτυο, το εσωτερικό διαδίκτυο στην επιχείρηση (intranet), το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο (e-mail), για να ασκήσουν τα δικαιώματά τους. Έτσι, ως πίνακας ανακοινώσεων μπορεί να θεωρηθεί και το μέρος του σκληρού δίσκου του κεντρικού διακομιστή (server) ή οποιουδήποτε άλλου ηλεκτρονικού υπολογιστή συνδεδεμένου στο εσωτερικό διαδίκτυο (Intranet), το οποίο μπορεί να παραχωρήσει ο εργοδότης με δικαίωμα χρήσης στις συνδικαλιστικές οργανώσεις.

- *Γραφείο στον τόπο εργασίας.* Ο εργοδότης που απασχολεί πάνω από 100 εργαζομένους υποχρεούται να παραχωρεί στη συνδικαλιστική οργάνωση της επιχείρησης που έχει τα περισσότερα μέλη χώρο κατάλληλο για γραφείο στον τόπο εργασίας.

Ακόμα και αν δεν υπάρχει διαθέσιμος χώρος, ο εργοδότης υποχρεούται να εξοικονομήσει έναν κατάλληλο χώρο για γραφείο της συνδικαλιστικής οργάνωσης, ο οποίος πρέπει απαραίτητα να βρίσκεται μέσα στον χώρο της εκμετάλλευσης, ώστε να διευκολύνεται η επικοινωνία της οργάνωσης με τα μέλη της.

Είναι αυτονόητο ότι, αν ο εργοδότης διαθέτει περισσότερες εκμεταλλεύσεις, που η καθεμιά απασχολεί περισσότερους από 100 εργαζομένους και υπάρχουν αντίστοιχα επιχειρησιακές συνδικαλιστικές οργανώσεις σε καθεμία από αυτές, υποχρεούται να παρέχει κατάλληλο χώρο στη συνδικαλιστική οργάνωση κάθε εκμετάλλευσης.

Επίσης, εφόσον η επιχείρηση αποτελείται από περισσότερες εκμεταλλεύσεις, έστω κι αν η κάθε εκμετάλλευση χωριστά δεν απασχολεί 100 εργαζομένους, σύμφωνα με τον σκοπό του νόμου, έχει υποχρέωση ο εργοδότης να χορηγήσει γραφείο, από τη στιγμή που οι περισσότερες εκμεταλλεύσεις βρίσκονται στην ίδια περιοχή και απασχολούν συνολικά περισσότερους από 100 εργαζομένους.

- *Πραγματοποίηση γενικών συνελεύσεων στον τόπο εργασίας*. Οι τακτικές ή έκτακτες συνελεύσεις της πιο αντιπροσωπευτικής συνδικαλιστικής οργάνωσης μπορούν να γίνονται στον τόπο εργασίας εκτός χρόνου απασχόλησης και σε κατάλληλο χώρο που υποχρεούται να διαθέτει ο εργοδότης, εφόσον απασχολεί τουλάχιστον 80 εργαζομένους. Ο εργοδότης μπορεί να παραχωρήσει ή να μισθώσει κατάλληλο χώρο σε ακτίνα μέχρι 1.000 μέτρα από τον τόπο εργασίας.

- *Παρουσία εκπροσώπων των εργαζομένων κατά τη διάρκεια εργατικών ελέγχων.* Οι εκπρόσωποι του ΔΣ του σωματείου της επιχείρησης ή, όταν αυτό δεν υπάρχει, του Εργατικού Κέντρου της περιοχής, δικαιούνται να παρευρίσκονται κατά την επιθεώρηση των οργάνων του Υπουργείου Εργασίας. Οι εκπρόσωποι αυτοί έχουν δικαίωμα να υποβάλλουν υποδείξεις, προτάσεις, παρατηρήσεις και κριτικές στον τρόπο διενέργειας του ελέγχου, ώστε να εκπληρώνεται κατά τον καλύτερο δυνατό τρόπο ο σκοπός του ελέγχου.

Επίσης, το επιχειρησιακό σωματείο μιας επιχείρησης έχει δικαίωμα

να προσκαλέσει εκπροσώπους της υπερκείμενης συνδικαλιστικής οργάνωσης στην οποία συμμετέχει, προκειμένου να παραβρεθεί κατά την επιθεώρηση.

- *Ενημέρωση και διαβούλευση με τους εκπροσώπους των εργαζομένων*. Πρόκειται για ένα εξαιρετικά σημαντικό συλλογικό δικαίωμα των σωματείων που επιβάλλεται ως υποχρέωση του εργοδότη από τον νόμο. Σκοπός είναι να εξασφαλιστεί η έγκαιρη ενημέρωση των εργαζομένων για τις εργοδοτικές αποφάσεις που τους αφορούν και να αποτραπεί η λήψη και η κοινοποίηση σοβαρών αποφάσεων σε βάρος των δικαιωμάτων τους.

Καταρχάς, ο εργοδότης έχει υποχρέωση να συναντιέται τουλάχιστον μία φορά τον μήνα με τους εκπροσώπους των συνδικαλιστικών οργανώσεων, να συζητά και να μεριμνά για την επίλυση των θεμάτων που απασχολούν τους εργαζομένους ή την οργάνωσή τους.

Ο νόμος καθιερώνει την υποχρέωση του εργοδότη για διαβούλευση και ενημέρωση, δηλαδή την υποχρέωση διαλόγου και παροχής πληροφοριών σχετικά με τα υπό συζήτηση θέματα. Το αντίστοιχο δικαίωμα αναγνωρίζεται γενικά σε κάθε είδους συνδικαλιστικές οργανώσεις, αρκεί αυτές να έχουν μέλη από το προσωπικό της επιχείρησης και με την προϋπόθεση ότι πρόκειται για θέματα που αφορούν τα μέλη ή την οργάνωσή τους.

Άσκηση 6

Σε μια μεγάλη επιχείρηση τηλεπικοινωνιών, που απασχολεί 1.500 άτομα σε δέκα υποκαταστήματα σε μεγάλες πόλεις, ανακοινώνεται αιφνιδιαστικά, στις 10 Ιουνίου 2010, στους 50 εργαζομένους του Τμήματος Εξυπηρέτησης Πελατών κάθε υποκαταστήματος ότι αυτό το Τμήμα θα κλείσει επειδή έχει μεγάλο κόστος. Στις 15 Ιουνίου η Εταιρία ανακοινώνει ότι, λόγω της μείωσης των πωλήσεών της, θα μεταφέρει μέρος αυτών των 50 εργαζομένων σε άλλα τμήματα με εκ περιτροπής εργασία. Ταυτόχρονα το σωματείο μαθαίνει από τις εφημερίδες ότι η Εταιρία έχει ξεκινήσει τη διαδικασία μεταβίβασής της σε άλλη μεγάλη εταιρία τηλεπικοινωνιών. Φανερά ανήσυχοι με τις εξελίξεις, το επιχειρησιακό σωματείο στέλνει επιστολή στον διευθύνοντα σύμβουλο της Εταιρίας,

ζητώντας συνάντηση μαζί του, προκειμένου να ενημερωθεί γι' αυτές τις εξελίξεις. Ο διευθύνων σύμβουλος απαντά με επιστολή στο σωματείο υποστηρίζοντας ότι δεν έχει υποχρέωση να τους ενημερώσει για τα εταιρικά σχέδια. Πώς κρίνετε τη συμπεριφορά αυτή του εργοδότη απέναντι στο σωματείο;

Πρέπει να γνωρίζουμε ότι, εφόσον το σωματείο δραστηριοποιείται σε επιχείρηση που απασχολεί τουλάχιστον 50 ή 20 εργαζομένους σε εγκαταστάσεις της, έχουμε το δικαίωμα να ζητήσουμε τη χορήγηση έγκαιρης και πλήρους ενημέρωσης, ώστε να είμαστε σε θέση μετά να διαβουλευτούμε με τον εργοδότη για τα παρακάτω θέματα:

- σχετικά με την πρόσφατη και την πιθανή εξέλιξη των δραστηριοτήτων και της οικονομικής κατάστασης της επιχείρησης
- σχετικά με την κατάσταση, τη διάρθρωση και την πιθανή εξέλιξη της απασχόλησης μέσα στην επιχείρηση, καθώς και τα μέτρα πρόληψης που ενδεχομένως προβλέπονται, ιδίως σε περίπτωση που η απασχόληση απειλείται
- σχετικά με αποφάσεις που μπορούν να επιφέρουν ουσιαστικές μεταβολές στην οργάνωση της εργασίας ή στις συμβάσεις εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των αποφάσεων για ομαδικές απολύσεις ή για μεταβίβαση της επιχείρησης.

Ο εργοδότης έχει υποχρέωση να απαντά έγκαιρα και αιτιολογημένα στα θέματα που το σωματείο θα του θέσει. Επίσης, ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να μας παρέχει στοιχεία και να μας ενημερώνει σχετικά με τα θέματα που συνδέονται με τα προγράμματα ενδο-επιχειρησιακής κατάρτισης, όπως είναι οι στόχοι, οι επιλογές, οι αποζημιώσεις.

! Είναι εξαιρετικά κρίσιμο τα σωματεία να εξοικειωθούν με αυτή τη διαδικασία της ενημέρωσης και της διαβούλευσης και να ασκούν έγκαιρα αυτό το δικαίωμα, ώστε να επηρεάζουν ή να αποτρέπουν εργοδοτικές αποφάσεις που μπορεί να έχουν ουσιαστικές επιπτώσεις στα συμφέροντα των εργαζομένων.

Η παράβαση από τον εργοδότη όλων των παραπάνω υποχρεώσεών του, που αφορούν τη διευκόλυνση της δράσης του σωματείου στον

τόπο εργασίας (άρθρο 16, Ν. 1264/1982), αποτελεί παρεμπόδιση της ελεύθερης συνδικαλιστικής δράσης, η οποία είναι παράνομη και ελέγχεται δικαστικά. Επίσης, το σωματείο μπορεί και πρέπει να προσφύγει και στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας, η οποία οφείλει να εκδώσει αιτιολογημένη απόφαση μέσα σε δέκα ημέρες από την προσφυγή. Εάν ο εργοδότης δεν συμμορφώνεται με την απόφαση της Επιθεώρησης, τότε του επιβάλλεται πρόστιμο για κάθε παράβαση αυτών των διατάξεων και για κάθε άρνηση συμμόρφωσης.

- *Συνδικαλιστικές άδειες.* Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων στα διοικητικά συμβούλια των πρωτοβάθμιων σωματείων, των δευτεροβάθμιων οργανώσεων και της ΓΣΕΕ είναι επιφορτισμένοι με την ευθύνη αποτελεσματικής εκπροσώπησης των συναδέλφων τους. Αυτό το έργο απαιτεί χρόνο, αφοσίωση, διαρκή ενημέρωση και ενασχόληση με τις εξελίξεις στην επιχείρηση, αλλά και την οικονομία και την κοινωνία γενικότερα.

Γι' αυτό ο Ν. 1264/1982 θεσπίζει την υποχρέωση για τον εργοδότη να διευκολύνει τα μέλη των διοικητικών συμβουλίων, των ελεγκτικών επιτροπών και των αντιπροσώπων των σωματείων στις υπερκείμενες οργανώσεις για την εκτέλεση των συνδικαλιστικών τους καθηκόντων.

Ο εκτός ωραρίου εργασίας χρόνος όχι μόνο δεν επαρκεί, αλλά και δεν προσφέρεται για την εκπλήρωση των συνδικαλιστικών καθηκόντων (επικοινωνία με τους συναδέλφους, με τις ελεγκτικές αρχές, συμμετοχή σε συνέδρια κτλ.), εξουθενώνοντας τελικά το άτομο που ασκεί ταυτόχρονα και τα συνδικαλιστικά του καθήκοντα.

Για τον λόγο αυτόν η παραχώρηση στα συνδικαλιστικά στελέχη χρόνου από το ωράριο εργασίας θεωρήθηκε ανέκαθεν μία από τις πιο σημαντικές διευκολύνσεις της συνδικαλιστικής δράσης και έχει τη μορφή χορήγησης συνδικαλιστικών αδειών, οι οποίες είναι:

ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ

(Ν.1264/82, αρ. 17,18, Ν. 2224/94, αρ. 6)

Οργάνωση	Διάρκεια άδειας	Αποδοχές
Γ΄ ΒΑΘΜΟΣ		
Μέλη ΔΣ ΓΣΕΕ	Όσο χρόνο διαρκεί η θητεία τους	Με αποδοχές
Β΄ ΒΑΘΜΟΣ		
Πρόεδρος και Γενικός Γραμματέας Εργατικού Κέντρου/ Ομοσπονδίας, εφόσον οι υπαγόμενες στη δύναμή τους πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν πάνω από 10.000 ψηφίσαντα μέλη.	Όσο χρόνο διαρκεί η θητεία τους	Με αποδοχές
Πρόεδρος Εργατικού Κέντρου/Ομοσπονδίας, εφόσον οι υπαγόμενες στη δύναμή τους πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν από 1.501 και ως 10.000 ψηφίσαντα μέλη.	Όσο χρόνο διαρκεί η θητεία του	Με αποδοχές
Πρόεδρος Εργατικού Κέντρου/Ομοσπονδίας, εφόσον οι υπαγόμενες στη δύναμή τους πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν ως 1.500 μέλη.	15 ημέρες τον μήνα	Με αποδοχές
Αντιπρόεδρος, Γενικός Γραμματέας, Ταμίας των πιο αντιπροσωπευτικών δευτεροβάθμιων οργανώσεων.	15 ημέρες τον μήνα	Χωρίς αποδοχές
Μέλη ΔΣ των πιο αντιπροσωπευτικών δευτεροβάθμιων οργανώσεων.	9 ημέρες τον μήνα	Χωρίς αποδοχές
Μέλη Εκτελεστικής Επιτροπής της αμέσως επόμενης αντιπροσωπευτικής δευτεροβάθμιας οργάνωσης.	Το 1/3 των ημερών της πλέον αντιπροσωπευτικής δευτεροβάθμιας οργάνωσης	Χωρίς αποδοχές
Α΄ ΒΑΘΜΟΣ		
Πρόεδρος, Αντιπρόεδρος, Γενικός Γραμματέας πρωτοβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων, αν τα μέλη της οργάνωσης που εκπροσωπούν είναι 500 άτομα και πάνω.	5 ημέρες τον μήνα	Χωρίς αποδοχές
Πρόεδρος, Αντιπρόεδρος, Γενικός Γραμματέας πρωτοβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων, αν τα μέλη που εκπροσωπούν είναι λιγότερα από 500.	3 ημέρες τον μήνα	Χωρίς αποδοχές
Αντιπρόσωποι στις δευτεροβάθμιες και τριτοβάθμιες οργανώσεις κατά τη διάρκεια συνεδρίων.	Όλη τη διάρκεια του συνεδρίου	Χωρίς αποδοχές

- *Άδειες συνδικαλιστικής επιμόρφωσης και εκπαίδευσης*. Στην εποχή της γνώσης και της διά βίου μάθησης, βασικό αίτημα των συνδικάτων είναι η ανάπτυξη και εδραίωση του δικαιώματος των εργαζομένων-συνδικαλιστικών στελεχών στη γνώση, με στόχο την ενίσχυση της ποιότητας και της αποτελεσματικότητας της συνδικαλιστικής δράσης, αλλά και τη συνολική αναβάθμιση της αξίας του εργατικού δυναμικού στη χώρα μας. Στην κατεύθυνση αυτή οι εργοδότες, μέσω της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, έχουν αναλάβει την υποχρέωση να χορηγούν, με προϋποθέσεις, τις ακόλουθες άδειες:

  i) Άδεια για συνδικαλιστική επιμόρφωση. Καθιερώθηκε το 1988. Προβλέπει τη χορήγηση πρόσθετης άδειας από την εργασία με αποδοχές έως 14 μέρες κάθε έτος για την εκπαίδευση συνδικαλιστικών στελεχών, σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις και εργασίες που απασχολούν 100 ή και περισσότερους εργαζομένους και σε αναλογία 1% του απασχολούμενου κατά τον χρόνο χορήγησης της άδειας προσωπικού, με σκοπό τη συμμετοχή σε προγράμματα εκπαίδευσης συνδικαλιστικών στελεχών.

  ii) Άδεια για συνδικαλιστική εκπαίδευση. Καθιερώθηκε το 2006. Εχει διάρκεια εννέα μήνες, είναι χωρίς αποδοχές από τον εργοδότη και χορηγείται σε εργαζομένους που φοιτούν στο Κέντρο Ανάπτυξης Εκπαιδευτικής Πολιτικής της ΓΣΕΕ (ΚΑΝΕΠ-ΓΣΕΕ). Οι αποδοχές και οι ασφαλιστικές εισφορές έχει συμφωνηθεί να καταβάλλονται από τον Λογαριασμό για την Απασχόληση και την Επαγγελματική Κατάρτιση (ΛΑΕΚ) υπό μορφή υποτροφίας. Η άδεια αυτή δεν μπορεί να χορηγείται σε περισσότερα από 20 άτομα σε ολόκληρη τη χώρα και αφορά επιχειρήσεις που απασχολούν τουλάχιστον 100 εργαζομένους. Επίσης, δεν μπορεί να χορηγείται σε περισσότερα από ένα άτομο για κάθε επιχείρηση που απασχολεί έως 1.000 εργαζομένους.

6.2.5. Προστασία της συνδικαλιστικής δράσης

Η προστασία της ελεύθερης συνδικαλιστικής δράσης **επιβάλλει στο Κράτος** να λαμβάνει όλα τα απαραίτητα μέτρα για τη διασφάλιση

της ανεμπόδιστης άσκησής της και **απαγορεύει στους εργοδότες**, στα πρόσωπα που ενεργούν για λογαριασμό τους και σε οποιονδήποτε τρίτο, να παρεμποδίζουν με οποιονδήποτε τρόπο την ελεύθερη άσκηση των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων των εργαζομένων.

Η αυστηρή προστασία της συνδικαλιστικής δράσης αποβλέπει στην εξασφάλιση των εργαζομένων εκείνων που αναδεικνύονται και εκλέγονται στη διοίκηση των συνδικαλιστικών οργανώσεων και οι οποίοι, λόγω της έντονης δραστηριοποίησής τους για την προστασία των εργασιακών δικαιωμάτων των εργαζομένων που εκπροσωπούν, είναι περισσότερο εκτεθειμένοι στον κίνδυνο μιας αδικαιολόγητης και σκόπιμης καταγγελίας της εργασιακής τους σχέσης, αλλά και της δυσμενούς μεταχείρισής τους από τον εργοδότη (π.χ., μετάθεση σε άλλον τόπο εργασίας).

Η απόλυση εργαζομένων για λόγους αντίδρασης στη συνδικαλιστική τους δράση απαγορεύεται από τον Ν. 1264/1982 και, εκτός από τις αστικές συνέπειες, συνεπάγεται ποινικές ευθύνες του εργοδότη, καθώς αποτελεί παρέμβαση στη λειτουργία και δράση της συνδικαλιστικής οργάνωσης, στην οποία ανήκουν οι εργαζόμενοι.

Άσκηση 7

Σε επιχείρηση που απασχολεί 750 άτομα προσωπικό και έχει δύο παραγωγικές εκμεταλλεύσεις (μία στη Θήβα και μία στην Κόρινθο), τον Μάη του 2008, 50 εργαζόμενοι του εργοστασίου της Θήβας αποφάσισαν να πάρουν την πρωτοβουλία ίδρυσης επιχειρησιακού σωματείου. Πράγματι, σε συνέλευση που έκαναν τον Ιούνιο του 2008 υπέγραψαν την ιδρυτική πράξη και το καταστατικό του σωματείου και κατέθεσαν αίτηση στο αρμόδιο δικαστήριο για την αναγνώρισή του. Όταν πληροφορήθηκε ο εργοδότης ότι οι εργαζόμενοι κατέθεσαν αίτηση ίδρυσης σωματείου στο Δικαστήριο, απέλυσε πέντε από τα ιδρυτικά του μέλη. Το προσωρινό Διοικητικό Συμβούλιο, που ορίστηκε με απόφαση του Δικαστηρίου τον Οκτώβρη του 2008 για τη διεξαγωγή των εκλογών ανάδειξης των τακτικών οργάνων διοίκησης του σωματείου, είχε επτά μέλη. Ο εργοδότης, προκειμένου να παρεμποδίσει το προσωρινό ΔΣ να συγκαλέσει γενική εκλογική συνέλευση, μετέθεσε στο εργοστάσιο της Κορίνθου πέντε από τα μέλη του, τα οποία όμως αρνήθηκαν αυτή τη

μετάθεση με το επιχείρημα ότι πρόκειται για ευθεία παρέμβαση στη λειτουργία του σωματείου. Το τακτικό Διοικητικό Συμβούλιο που αναδείχθηκε από τις εκλογές του Δεκέμβρη του 2008 είχε επτά τακτικά μέλη (με τους αντίστοιχους αναπληρωματικούς τους). Τον Γενάρη του 2009 ο εργοδότης απέλυσε τους 20 εργαζομένους του Εμπορικού Τμήματος του εργοστασίου της Θήβας, από τους οποίους δύο ήταν μέλη του ΔΣ (ο ταμίας και ένα μέλος) και οι υπόλοιποι δεκαοκτώ μέλη του σωματείου, επικαλούμενος το κλείσιμο του τμήματος και τη μεταφορά του στο εργοστάσιο της Κορίνθου. Το σωματείο προσέφυγε αμέσως στην Επιθεώρηση Εργασίας, ενώ ταυτόχρονα υπέβαλε μηνυτήρια αναφορά εναντίον του εργοδότη για παρακώλυση συνδικαλιστικής δράσης. Πώς κρίνετε αυτές τις ενέργειες (απολύσεις και μεταθέσεις) του εργοδότη; Είναι νόμιμες;

Είναι άκυρη η καταγγελία της σύμβασης εργασίας από τον εργοδότη:

- για τα μέλη της διοίκησης της συνδικαλιστικής οργάνωσης
- για τα μέλη της προσωρινής διοίκησης συνδικαλιστικής οργάνωσης που διορίζει το δικαστήριο
- για τα μέλη της προσωρινής διοίκησης που εκλέγονται προσωρινά κατά την ίδρυση της συνδικαλιστικής οργάνωσης
- για τα μέλη των συμβουλίων εργαζομένων.

Σημειώνεται ότι:

- αν η οργάνωση έχει ως 200 μέλη προστατεύονται επτά μέλη της διοίκησης
- αν η οργάνωση έχει ως 1.000 μέλη προστατεύονται εννέα μέλη
- αν η οργάνωση έχει περισσότερα από 1.000 μέλη προστατεύονται έντεκα.

Το καταστατικό ορίζει τη σειρά των μελών που προστατεύονται. Αν το καταστατικό δεν προβλέπει, προστατεύονται κατά σειρά ο πρόε-

δρος, ο αναπληρωτής πρόεδρος ή αντιπρόεδρος, ο γενικός γραμματέας, ο αναπληρωτής γενικός γραμματέας, ο ταμίας και οι λοιποί κατά την τάξη της εκλογής τους.

Προστατεύονται επίσης τα πρώτα 21 ιδρυτικά μέλη της πρώτης υπό σύσταση συνδικαλιστικής οργάνωσης της επιχείρησης-εκμετάλλευσης ή του κλάδου απασχόλησης, εφόσον η επιχείρηση απασχολεί από 80-150 εργαζομένους, 25 μέλη αν απασχολεί πάνω από 150, 30 μέλη αν απασχολεί πάνω από 300 και 40 μέλη αν απασχολεί πάνω από 500. Σε επιχειρήσεις με εργαζομένους από 40 μέχρι 80 άτομα προστατεύονται μέχρι επτά ιδρυτικά μέλη κατά την τάξη της υπογραφής της ιδρυτικής πράξης.

Η εργασιακή σχέση των εκλεγμένων στα διοικητικά συμβούλια εκπροσώπων των εργαζομένων προστατεύεται όσο διαρκεί η συνδικαλιστική τους ιδιότητα και έναν χρόνο μετά τη λήξη της.

Κατ' εξαίρεση, η καταγγελία της σχέσης εργασίας των προστατευόμενων συνδικαλιστικών στελεχών επιτρέπεται μόνο για τους λόγους που αναφέρονται περιοριστικά στο άρθρο 14, παρ. 10 Ν.1264/1982, οι οποίοι είναι:

- Σε περίπτωση που κατά τη σύναψη της σύμβασης εργασίας ο εργαζόμενος εξαπάτησε τον εργοδότη παρουσιάζοντας ψεύτικα πιστοποιητικά ή βιβλιάρια για να προσληφθεί ή να λάβει μεγαλύτερη αμοιβή.
- Σε περίπτωση που ο εργαζόμενος αποκάλυψε βιομηχανικά ή εμπορικά μυστικά, ζήτησε ή δέχτηκε αθέμιτα πλεονεκτήματα, κυρίως προμήθεια από τρίτους.
- Σε περίπτωση που ο εργαζόμενος προκάλεσε σωματικές βλάβες, εξύβρισε σοβαρά ή απείλησε τον εργοδότη ή κάποιον εκπρόσωπό του.
- Σε περίπτωση που ο εργαζόμενος αρνήθηκε επίμονα και αδικαιολόγητα να εκτελέσει την εργασία για την οποία προσλήφθηκε.
- Σε περίπτωση που ο εργαζόμενος δεν προσήλθε αδικαιολόγητα στην εργασία του για περισσότερο από επτά ημέρες ή συνέχιζε

να συμμετέχει σε απεργία που κρίθηκε με δικαστική απόφαση παράνομη ή καταχρηστική.

Τη συνδρομή των λόγων αυτών αποφασίζει η Επιτροπή Προστασίας Συνδικαλιστικών Στελεχών του άρθρου 15 του Ν.1264/1982.

Απαγορεύεται επίσης η μετάθεση των προστατευόμενων συνδικαλιστών χωρίς τη συγκατάθεση της συνδικαλιστικής οργάνωσης που ανήκουν.

! Κάθε παράβαση του Ν. 1624/1982 από τους εργοδότες ή πρόσωπα που ενεργούν για λογαριασμό τους ή οποιουδήποτε τρίτου, που έχει ως άμεσο ή έμμεσο σκοπό την παρεμπόδιση της ελεύθερης συνδικαλιστικής δράσης, πρέπει να γνωστοποιείται και να καταγγέλλεται αμέσως, ώστε να διαφυλαχθεί το δικαίωμά μας να ιδρύουμε και να μετέχουμε ενεργά στα σωματεία.

6.2.6. Οι ρυθμίσεις του ν. 4024/2011: Παρέμβαση στη δομή και τον τρόπο λειτουργίας των συνδικαλιστικών οργανώσεων και το δικαίωμα των εργαζομένων να εκπροσωπούνται απέναντι στον εργοδότη από αυτούς που επιλέγουν ελεύθερα και μέσω δημοκρατικής διαδικασίας εκλογής.

Με βάση τις αρχές εκπροσώπησης και λειτουργίας των συνδικαλιστικών οργανώσεων του ν. 1264/1982, οι εργαζόμενοι επιλέγουν ελεύθερα την εκπροσώπησή τους σε πρωτοβάθμιο επιχειρησιακό, κλαδικό ή ομοιοεπαγγελματικό επίπεδο και αναδεικνύουν για τριετή θητεία και μέσω του προβλεπόμενου δημοκρατικού συστήματος εκλογών τους εκπροσώπους τους στα διοικητικά συμβούλια των σωματείων τους και των υπερκείμενων οργανώσεων.

Η συνδικαλιστική δράση για την προστασία των συλλογικών συμφερόντων και τη βελτίωση των όρων εργασίας των εργαζομένων είναι μια διαρκής συμμετοχική διαδικασία και επιβάλλει στους εκπροσώπους των εργαζομένων το καθήκον και την ευθύνη άσκησης του έργου αυτού απέναντι στην εργοδοσία. Γι' αυτό και ο ν. 1264/1982 προβλέπει **αφενός συγκεκριμένες υποχρεώσεις του εργοδότη και αντίστοιχα δικαιώματα υπέρ των σωματείων** (δικαίωμα μηνιαί-

ας ενημέρωσης και διαβούλευσης για τα ζητήματα που απασχολούν τους εργαζόμενους, χορήγηση πινάκων ανακοινώσεων και διανομή ανακοινώσεων, διενέργεια γενικών συνελεύσεων, γραφείο στον τόπο εργασίας, συμμετοχή στους ελέγχους που διενεργεί το Σ.ΕΠ.Ε., συνδικαλιστικές άδειες), **αφετέρου προστατεύει τους εκπροσώπους των εργαζομένων από εργοδοτικά αντίποινα για τη συνδικαλιστική δράση και κυρίως από την απόλυση.**

Οι παραπάνω εγγυήσεις υπέρ της δημοκρατικής εκλογής των εκπροσώπων των εργαζομένων και της ελεύθερης και ανεμπόδιστης συνδικαλιστικής δράσης δεν ισχύουν για τις ενώσεις προσώπων.

Η εμμονή της προώθησης της σύναψης δυσμενών για τους εργαζόμενους επιχειρησιακών ΣΣΕ (βλ. παρακάτω) ακόμα και σε επιχειρήσεις με ελάχιστους εργαζόμενους, «ανακάλυψε» το ξεχασμένο αυτό συλλογικό μόρφωμα του ν. 1264/1982 για τις επιχειρήσεις που απασχολούσαν έως σαράντα (40) εργαζόμενους, το οποίο ήταν μέχρι σήμερα σε πλήρη αχρησία, λόγω του εντελώς επικουρικού του χαρακτήρα (μη ίδρυση εάν ήδη υπάρχει σωματείο), της βραχύβιας (6 μήνες) διάρκειάς του λόγω του περιορισμένου πεδίου δράσης του. Η «ένωση προσώπων» του ν. 1264/1982 δεν είχε αρμοδιότητα για σύναψη ΣΣΕ.

Από την άλλη πλευρά, οι εργοδότες αναμένεται να σπεύσουν να επωφεληθούν από αυτή τη σημαντική έλλειψη μέσων και προστασίας των «ενώσεων προσώπων» και όχι μόνο να εμπλέξουν , υπό την απειλή κυρίως της απόλυσης, τους εκπροσώπους τους σε σύναψη συμφωνιών σε βάρος του συνόλου των εργαζομένων της επιχείρησης (μελών και μη μελών της «ένωσης προσώπων»), αλλά και θα είναι σε θέση να επωφελούνται διαρκώς από τα αποδυναμωμένα συνδικαλιστικά τους μέσα και την ανύπαρκτη συνδικαλιστική τους προστασία.

Επισημαίνεται ότι εφόσον σε μία επιχείρηση υπάρχει επιχειρησιακό σωματείο, το Διοικητικό του Συμβούλιο αποτελεί **τους νόμιμους «εκπροσώπους των εργαζομένων»** για την άσκηση από τη νομοθεσία συλλογικών δικαιωμάτων απέναντι στον εργοδότη **και δεν μπορεί να συσταθεί η «ένωση προσώπων» του άρθρου 37 με τα 3/5 του προσωπικού για την υπογραφή επιχειρησιακής ΣΣΕ.** Ειδικά στην παρούσα συγκυρία, επισημαίνεται το κρίσιμο δικαίωμα που αναγνωρίζεται από το ΠΔ 240/2006 αποκλειστικά στους «νόμι-

μους εκπροσώπους των εργαζομένων» και επιβάλλει στον εργοδότη την έγκαιρη και κατάλληλη ενημέρωση και διαβούλευση μαζί τους πριν από τη λήψη κρίσιμων εργοδοτικών αποφάσεων (πχ επιβολή εκ περιτροπής εργασίας και διαθεσιμότητας, ομαδικές απολύσεις, μεταβίβαση επιχείρησης).

Η μόνη δημοκρατική και αποτελεσματική εκπροσώπηση είναι μέσω των σωματείων, που έχουν όλες τις εγγυήσεις και τις διευκολύνσεις ελεύθερης συνδικαλιστικής δράσης που προβλέπει η νομοθεσία. Επίσης οι εκπρόσωποι των εργαζομένων στα Δ.Σ. των σωματείων είναι διαρκώς εκτεθειμένοι στον έλεγχο των γενικών συνελεύσεων των σωματείων σε κάθε περίπτωση που κριθεί ότι λειτουργούν σε βάρος των συμφερόντων των εργαζομένων. Εφόσον οι εργαζόμενοι, που **δεν είναι ήδη οργανωμένοι σε σωματεία** (επιχειρησιακά, κλαδικά, ομοιοεπαγγελματικά), θέλουν να εκφρασθούν συλλογικά πρέπει να βοηθηθούν να ιδρύσουν συνδικαλιστικές οργανώσεις και να προωθήσουν με τα προβλεπόμενα μέσα τη συλλογική προστασία των συναδέλφων τους στους χώρους δουλειάς.

Με τις νέες αυτές ρυθμίσεις γίνεται ανεπίτρεπτη και βίαιη παρέμβαση στην «καρδιά» της νόμιμης και δημοκρατικής συλλογικής εκπροσώπησης, καθώς χορηγούνται στα συλλογικά αυτά «μορφώματα» κρίσιμα καθήκοντα που αναγνωρίζονται μέχρι σήμερα μόνο στα σωματεία, τα οποία έχουν κατ' αποκλειστικότητα τις εγγυήσεις νόμιμης λειτουργίας (δημοκρατική εκλογή και έλεγχος) και συνακόλουθα νόμιμης δέσμευσης των εργαζομένων μέσω ΣΣΕ. Το επιχείρημα ότι δήθεν «μέσω αυτής της ρύθμισης διευκολύνονται οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις στη ρύθμιση των όρων εργασίας με συλλογικό τρόπο και όχι με ατομικές συμβάσεις» είναι εντελώς αβάσιμο και παραπλανητικό. Κι αυτό γιατί οι εργαζόμενοι των μικρομεσαίων επιχειρήσεων καλύπτονταν μέχρι σήμερα από τις αντίστοιχες πρωτοβάθμιες κλαδικές οργανώσεις, ενώ το ίδιο συνέβαινε και για τις ίδιες τις επιχειρήσεις που καλύπτονταν από τις δικές τους κλαδικές εργοδοτικές οργανώσεις, που μέχρι σήμερα είναι και οι πιο αντιπροσωπευτικές σε εθνικό επίπεδο (πχ η ΕΣΕΕ και η ΓΣΕΒΕΕ). Στο πλαίσιο αυτό, η ρύθμιση των όρων αμοιβής και εργασίας γινόταν ενιαία σε επίπεδο κλαδικών ΣΣΕ, ιδιαίτερα μετά την κήρυξή τους ως γενικά υποχρεωτικών.

6.3. Συμβούλια Εργαζομένων (ΣΕ)

Τα Συμβούλια Εργαζομένων είναι ένας θεσμός συμμετοχής των εργαζομένων στις εργοδοτικές αποφάσεις που τους αφορούν κατά την εκτέλεση της εργασίας (όροι και συνθήκες εργασίας). Τα βασικά χαρακτηριστικά των Συμβουλίων αυτών είναι ο συλλογικός χαρακτήρας της εκπροσώπησης των εργαζομένων για την προβολή των δικαιωμάτων και των αναγκών τους και το δικαίωμα συμμετοχής στη διαδικασία λήψης των εργοδοτικών αποφάσεων (δικαίωμα συμμετοχής και συν-απόφασης).

Άσκηση 8

Σκεφτόμαστε εάν γνωρίζουμε να λειτουργεί Συμβούλιο Εργαζομένων σε κάποια επιχείρηση και διερευνούμε εάν στην ίδια επιχείρηση λειτουργεί επιχειρησιακό σωματείο ή εάν οι εργαζόμενοι της επιχείρησης είναι μέλη κλαδικού ή ομοιοεπαγγελματικού σωματείου. Με ποιον τρόπο λειτουργεί το Συμβούλιο Εργαζομένων και πώς το σωματείο; Υπάρχουν διαφορές; Τα μέλη του Συμβουλίου Εργαζομένων είναι μέλη και του σωματείου;

Τα Συμβούλια Εργαζομένων διαφέρουν από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις, οι οποίες είναι συλλογικά όργανα αγωνιστικής αντιπαράθεσης και διεκδίκησης των συμφερόντων των εργαζομένων απέναντι στην εργοδοτική πλευρά. Επομένως, η δράση και η αποστολή των Συμβουλίων Εργαζομένων διαφέρει από αυτήν των συνδικαλιστικών οργανώσεων, με κύριο σημείο διαφοροποίησης ότι τα Συμβούλια Εργαζομένων δεν μπορούν να συνάπτουν συλλογικές συμβάσεις εργασίας και δεν επιτρέπεται να οργανώνουν και να διεξάγουν εργατικούς αγώνες (απεργίες) για να επιτύχουν την ικανοποίηση των αιτημάτων που διεκδικούν.

Σύμφωνα με τον νόμο, η λειτουργία των Συμβουλίων Εργαζομένων είναι συμμετοχική και γνωμοδοτική και σκοπεύει στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων, σε συνάρτηση με την ανάπτυξη της επιχείρησης. Η λειτουργία των Συμβουλίων αυτών δεν αναιρεί σε κανένα σημείο τον σκοπό, τα μέσα και τα δικαιώματα των συνδι-

καλιστικών οργανώσεων, που με τη δράση τους, σύμφωνα με τα άρθρα 22 και 23 του Συντάγματος και τον Ν. 1264/1982, διαφυλάσσουν και προάγουν τα εργασιακά, οικονομικά, ασφαλιστικά, κοινωνικά και συνδικαλιστικά συμφέροντα των εργαζομένων.

Τα Συμβούλια Εργαζομένων συνεργάζονται με τη συνδικαλιστική οργάνωση της επιχείρησης και την ενημερώνουν για τα θέματα αρμοδιότητάς τους. Από την άλλη πλευρά, το ΔΣ της συνδικαλιστικής οργάνωσης της επιχείρησης μπορεί να καλέσει σε ενημερωτική συνάντηση το Συμβούλιο Εργαζομένων για σοβαρά θέματα και να το υποβοηθήσει στο έργο του.

Οι συμφωνίες μεταξύ εργοδοτών και Συμβουλίων Εργαζομένων δεν δεσμεύουν τις συνδικαλιστικές οργανώσεις να επιδιώξουν ευνοϊκότερες ρυθμίσεις για τους εργαζομένους με συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

6.3.1. Συγκρότηση και λειτουργία Συμβουλίων Εργαζομένων

Η συγκρότηση και η λειτουργία των Συμβουλίων Εργαζομένων ρυθμίζονται από τον Ν. 1767/1988, με τον οποίο κυρώθηκε η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας 135 (1971) «για την προστασία των αντιπροσώπων των εργαζομένων στην επιχείρηση και τις διευκολύνσεις που πρέπει να τους παρέχονται» και ενσωματώθηκαν οι διατάξεις της στην ελληνική νομοθεσία.

Οι εργαζόμενοι κάθε επιχείρησης που απασχολεί τουλάχιστον 50 άτομα έχουν δικαίωμα να εκλέγουν και να συγκροτούν συμβούλια εργαζομένων. Στις επιχειρήσεις που δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση αρκεί να απασχολούνται 20 άτομα, προκειμένου να ιδρυθεί Συμβούλιο Εργαζομένων.

Ο Ν.1767/88 εφαρμόζεται σε κάθε μορφής επιχειρήσεις-εκμεταλλεύσεις του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα. Εξαιρούνται οι ναυτιλιακές επιχειρήσεις για το ναυτεργατικό προσωπικό τους.

Τα Συμβούλια Εργαζομένων είναι τριμελή σε επιχειρήσεις που απασχολούν μέχρι 300 εργαζομένους, πενταμελή σε επιχειρήσεις που απασχολούν από 301-1.000 εργαζομένους και επταμελή σε επιχειρήσεις με προσωπικό άνω των 1.001 ατόμων.

Η εκλογή των μελών των Συμβουλίων Εργαζομένων και των αναπληρωματικών τους γίνεται με άμεση και μυστική ψηφοφορία από γενική συνέλευση, η οποία αποτελείται από το σύνολο των εργαζομένων στην επιχείρηση. Οι σχετικές διαδικασίες (σύγκληση, απαρτία, εκλογική διαδικασία) προβλέπονται από τον Ν. 1767/1988 (άρθρα 2-7), ο οποίος παραπέμπει στο εκλογικό σύστημα του 1624/1982 (απλή αναλογική)

Σε περιπτώσεις ομίλου επιχειρήσεων μπορούν τα συμβούλια των επιμέρους επιχειρήσεων να ορίσουν κοινούς εκπροσώπους για τον συντονισμό των κοινών ζητημάτων.

6.3.2. Αρμοδιότητες των Συμβουλίων Εργαζομένων

Οι αρμοδιότητες των Συμβουλίων Εργαζομένων συνιστούν το περιεχόμενο των αντίστοιχων δικαιωμάτων που έχουν απέναντι στον εργοδότη.

- *Δικαίωμα ενημέρωσης και διαβούλευσης.* Ο εργοδότης οφείλει να πληροφορεί έγκαιρα και με σαφήνεια τα Συμβούλια Εργαζομένων για μια σειρά από θέματα και να διαβουλεύεται μαζί τους. Ενδεικτικά, ο εργοδότης, πριν από την εφαρμογή των σχετικών αποφάσεών του, οφείλει να πληροφορεί τα ΣΕ για:
    - την αλλαγή του νομικού καθεστώτος της επιχείρησης
    - την ολική ή μερική μεταφορά, την επέκταση ή τον περιορισμό των εγκαταστάσεών της
    - την εισαγωγή νέας τεχνολογίας
    - τις αλλαγές στη διάρθρωση του προσωπικού, τη μείωση ή την αύξηση του αριθμού των εργαζομένων κα τη θέση εργαζομένων σε καθεστώς διαθεσιμότητας ή εκ περιτροπής εργασίας
    - τον ετήσιο προγραμματισμό των επενδύσεων για τα μέτρα υγιεινής και ασφάλειας της επιχείρησης.

Ακόμα, τα Συμβούλια Εργαζομένων διαβουλεύονται με τον εργοδότη, αν δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση στην επιχείρηση και:

- στις περιπτώσεις των ομαδικών απολύσεων
- στις περιπτώσεις που προβλέπονται διαβουλεύσεις με τους εργαζομένους από γενικούς ή ειδικούς νόμους (π.χ., σε περίπτωση μεταβίβασης της επιχείρησης, θέσης του προσωπικού σε καθεστώς διαθεσιμότητας, επιβολής συστήματος εκ περιτροπής εργασίας)
- *Δικαίωμα συν-απόφασης.* Τα Συμβούλια Εργαζομένων αποφασίζουν από κοινού με τον εργοδότη, μεταξύ άλλων, για:
  - την κατάρτιση του εσωτερικού κανονισμού της επιχείρησης
  - τον κανονισμό υγιεινής και ασφάλειας της επιχείρησης
  - την κατάρτιση ενημερωτικών προγραμμάτων για τις νέες μεθόδους οργάνωσης της επιχείρησης και τη χρήση νέων τεχνολογιών
  - τον προγραμματισμό της επιμόρφωσης, της διαρκούς εκπαίδευσης και της μετεκπαίδευσης του προσωπικού, ιδίως ύστερα από κάθε μετατροπή της τεχνολογίας
  - τον τρόπο ελέγχου της παρουσίας και της συμπεριφοράς του προσωπικού στο πλαίσιο της προστασίας της προσωπικότητας των εργαζομένων, ιδίως απέναντι στα οπτικοακουστικά μέσα
  - τον προγραμματισμό των κανονικών αδειών
  - την επανένταξη των αναπήρων ύστερα από εργατικό ατύχημα που έγινε στην επιχείρηση, σε κατάλληλες γι' αυτούς θέσεις απασχόλησης
  - τον προγραμματισμό και τον έλεγχο πολιτιστικών, ψυχαγωγικών και κοινωνικών εκδηλώσεων.

Για τα θέματα αυτά καταρτίζεται γραπτή συμφωνία, η οποία ισχύει από την κατάθεσή της στην αρμόδια υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας και στη συνέχεια πρέπει να αναρτηθεί στον πίνακα ανακοινώσεων του Συμβουλίου Εργαζομένων. Η συμφωνία αυτή έχει κανονιστική

ισχύ, δηλαδή δεσμεύει άμεσα και αναγκαστικά τον εργοδότη και τους εργαζομένους της επιχείρησης. Σε περίπτωση διαφωνίας του Συμβουλίου Εργαζομένων και του εργοδότη για τη ρύθμιση των παραπάνω θεμάτων, η διαφορά επιλύεται με τη διαδικασία της μεσολάβησης-διαιτησίας του Ν. 1876/1990 (βλ. Κεφάλαιο για επίλυση των συλλογικών διαφορών). Σημειώνεται ότι οι συμφωνίες μεταξύ εργοδοτών και Συμβουλίων Εργαζομένων δεν δεσμεύουν τις συνδικαλιστικές οργανώσεις να επιδιώξουν ευνοϊκότερες ρυθμίσεις για τους εργαζομένους με συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

Οι παραπάνω αρμοδιότητες ασκούνται από το Συμβούλιο Εργαζομένων, εφόσον στην επιχείρηση δεν λειτουργεί συνδικαλιστική οργάνωση και αυτά τα θέματα δεν ρυθμίζονται από συλλογική σύμβαση εργασίας. Επιπλέον, εφόσον το επιχειρησιακό σωματείο δεν επιδιώκει να ρυθμίσει τα παραπάνω ζητήματα με επιχειρησιακή ΣΣΕ, τότε το Συμβούλιο Εργαζομένων έχει δικαίωμα να ρυθμίσει τα θέματα αυτά με συμφωνία με τον εργοδότη.

Επίσης, αν δεν υπάρχει επιχειρησιακό σωματείο, τα Συμβούλια Εργαζομένων έχουν επίσης αρμοδιότητα να προβάλουν στον εργοδότη κάθε θέμα που είναι σχετικό με την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας, την υλοποίηση των ΣΣΕ και με άλλες συμφωνίες που διαμορφώνουν υπέρ των εργαζομένων ειδικό καθεστώς στον εργασιακό χώρο.

- *Δικαίωμα γνωμοδότησης.* Τα Συμβούλια Εργαζομένων μελετούν και προτείνουν τρόπους βελτίωσης της παραγωγικότητας, προτείνουν μέτρα για τη βελτίωση των όρων και συνθηκών εργασίας και προτείνουν άτομα από τα μέλη τους για την Επιτροπή Υγιεινής και Ασφάλειας.

- *Προσφυγή στις αρμόδιες αρχές και υποστήριξη των εργαζομένων.* Τα Συμβούλια Εργαζομένων, εάν δεν διευθετηθεί ή δεν επιλυθεί οποιοδήποτε από τα παραπάνω θέματα, μπορούν να προσφύγουν στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας και να αναλάβουν την υποστήριξη των εργαζομένων της επιχείρησης κατά τη μεσολαβητική προσπάθεια του Επιθεωρητή.

6.3.3. Υποχρεώσεις Συμβουλίων Εργαζομένων

Τα μέλη του Συμβουλίου Εργαζομένων έχουν την υποχρέωση να είναι εχέμυθα, να μην ανακοινώνουν δηλαδή σε τρίτους, χωρίς τη συγκατάθεση του εργοδότη, πληροφορίες που γνωρίζουν κατά την ενημέρωσή τους από τον εργοδότη οι οποίες είτε είναι εμπιστευτικές κατά την έννοια του νόμου (τραπεζικό και δικηγορικό απόρρητο, θέματα εθνικής σημασίας, ευρεσιτεχνίες) είτε έχουν ιδιάζουσα σημασία για την επιχείρηση και η διαρροή τους θα είχε επιβλαβείς συνέπειες για την ανταγωνιστικότητα της επιχείρησης.

Σε περίπτωση που τα μέλη του Συμβουλίου δεν τηρήσουν αυτό το καθήκον κατά τη διάρκεια της εργασιακής τους σχέσης, αλλά και επί μια πενταετία μετά τη λήξη της, υπόκεινται στις ποινικές κυρώσεις που προβλέπει ο νόμος.

6.3.4 Διευκολύνσεις του Συμβουλίου Εργαζομένων

Ο Ν. 1767/1988 προβλέπει διευκολύνσεις στο Συμβούλιο Εργαζομένων, από τη στιγμή που το αναγνωρίζει ως όργανο εκπροσώπησης των εργαζομένων.

Άσκηση 9

Ανατρέχουμε στο σημείο του εκπαιδευτικού υλικού όπου γίνεται αναφορά στις διευκολύνσεις της συνδικαλιστικής δράσης των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Μελετούμε τα χαρακτηριστικά της δράσης αυτών των δύο μορφών εκπροσώπησης των εργαζομένων και διακρίνουμε τις διαφορές και τις ομοιότητες στις διευκολύνσεις που παρέχονται στα συνδικαλιστικά σωματεία και τα Συμβούλια Εργαζομένων.

Οι διευκολύνσεις που παρέχονται στα Συμβούλια Εργαζομένων είναι κυρίως οι ακόλουθες:

- Οι γενικές συνελεύσεις των εργαζομένων γίνονται στον χώρο εργασίας ή σε άλλο χώρο που θα συμφωνηθεί με τον εργοδότη, εκτός του χρόνου απασχόλησης.

- Ο εργοδότης υποχρεούται να παραχωρήσει στο Συμβούλιο έναν κατάλληλο, κατά το δυνατό, χώρο για γραφείο στον τόπο εργασίας και κατάλληλο χώρο (πίνακα) για την ανάρτηση ανακοινώσεων.

- Τα μέλη των Συμβουλίων Εργαζομένων μπορούν να εισέρχονται σε όλους τους χώρους εργασίας κάθε φορά που το Συμβούλιο το κρίνει απαραίτητο, προκειμένου να ασκήσουν τα καθήκοντά τους.

- Ο εργοδότης έχει υποχρέωση να παραχωρεί στον πρόεδρο του Συμβουλίου ή τον αναπληρωτή του άδεια με αποδοχές δύο ωρών την εβδομάδα, εφόσον αυτό είναι απαραίτητο για την άσκηση των καθηκόντων του.

- Τα μέλη των Συμβουλίων Εργαζομένων έχουν δικαίωμα να πάρουν, κατά τη διάρκεια της θητείας τους, έως δώδεκα μέρες συνολικά άδεια με αποδοχές, προκειμένου να λάβουν μέρος σε εκπαιδευτικά προγράμματα που διοργανώνει για την επιμόρφωσή τους η πιο αντιπροσωπευτική τριτοβάθμια οργάνωση ή ο οργανισμός που ασκεί αναγνωρισμένα το έργο αυτό.

Για κάθε διαφωνία σχετικά με την εφαρμογή των διατάξεων που προβλέπουν τις παραπάνω διευκολύνσεις αποφασίζει η Επιτροπή του άρθρου 15 του Ν. 1264/1982.

Σε περίπτωση παράβασης από τον εργοδότη αυτών των υποχρεώσεών του, το Συμβούλιο Εργαζομένων μπορεί να προσφύγει στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας, η οποία οφείλει να εκδώσει αιτιολογημένη απόφαση μέσα σε δέκα ημέρες από την προσφυγή. Εάν ο εργοδότης δεν συμμορφωθεί με την απόφαση της Επιθεώρησης, τότε του επιβάλλεται πρόστιμο για κάθε παράβαση των διατάξεων του άρθρου αυτού και για κάθε άρνηση συμμόρφωσης.

6.3.5. Προστασία της δράσης και των μελών των Συμβουλίων Εργαζομένων

Απαγορεύεται στους εργοδότες, σε πρόσωπα που ενεργούν για λογαριασμό τους ή σε οποιονδήποτε τρίτο να προβαίνουν σε πράξεις ή παραλείψεις, με σκοπό την παρακώλυση της άσκησης των δικαιωμάτων των εργαζομένων. Συγκεκριμένα απαγορεύεται:

- να ασκούν επιρροή στους εργαζομένους με απειλές απόλυσης ή άλλα μέσα για την παρεμπόδιση της άσκησης των δικαιωμάτων που αναφέρθηκαν παραπάνω
- να υποστηρίζουν την υποψηφιότητα εργαζομένων με οικονομικά ή άλλα μέσα
- να επεμβαίνουν με κάθε τρόπο στο έργο των γενικών συνελεύσεων των εργαζομένων στην επιχείρηση.

Η ιδιότητα και οι δραστηριότητες των μελών των Συμβουλίων που ασκούνται στο πλαίσιο του Ν. 1767/1988 δεν μπορεί να αποτελέσουν λόγο δυσμενούς μεταχείρισής τους από τον εργοδότη.

Τα μέλη των Συμβουλίων Εργαζομένων έχουν την ίδια προστασία που έχουν οι διοικήσεις των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Αυτό σημαίνει ότι προστατεύονται στη διάρκεια της θητείας τους κατά των μεταθέσεων και κατά των απολύσεων και για έναν χρόνο μετά τη λήξη της. Τα μέλη, όμως, του Συμβουλίου που παραιτούνται προστατεύονται μόνο μέχρι τον χρόνο της παραίτησής τους.

Σε επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερους από 50 εργαζομένους και δεν υπάρχει επιχειρησιακό σωματείο, είναι δυνατόν με ΣΣΕ να επεκτείνεται η προστασία αυτή και σε έναν εργαζόμενο της επιχείρησης που ορίζεται από την αντιπροσωπευτικότερη δευτεροβάθμια οργάνωση των εργαζομένων του χώρου.

Η παραβίαση αυτών των διατάξεων αποτελεί ποινικό αδίκημα.

Σύνοψη

Στην ενότητα αυτή μελετήσαμε το βασικό πλαίσιο λειτουργίας και δράσης των συνδικαλιστικών οργανώσεων και αναλύσαμε σημαντικές εκφάνσεις της συνδικαλιστικής τους δράσης στον τόπο εργασίας. Τα δικαιώματα που συνθέτουν το πλαίσιο αυτό αποτελούν τα ελάχιστα συνδικαλιστικά δικαιώματα, δηλαδή το κατώτατο όριο προστασίας που ο νόμος μάς διασφαλίζει. Τα σωματεία μπορούν μέσα από τη συντονισμένη συλλογική τους δράση να προάγουν τα συμφέροντα των εργαζομένων συνολικά, βελτιώνοντας στην ουσία το προστατευτικό πλαίσιο του νόμου.

Κεφάλαιο 7.
Συλλογικές διαπραγματεύσεις - Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας

Εισαγωγικές παρατηρήσεις

Στην ενότητα αυτή θα μελετήσουμε τα χαρακτηριστικά και τη διαδικασία μιας από τις κορυφαίες εκδηλώσεις της συνδικαλιστικής δράσης που ξεκινά από τη συλλογική προβολή και τη διεκδίκηση των συλλογικών αιτημάτων από τα σωματεία μας και φθάνει στην έναρξη και τη συμμετοχή στις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Ο στόχος είναι η σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας (ΣΣΕ) που θα ικανοποιεί τα αιτήματά μας και θα δεσμεύει τον εργοδότη. Μέσο πίεσης σε περίπτωση αποτυχίας των διαπραγματεύσεων αποτελεί το δικαίωμά μας για αγωνιστική συλλογική δράση που εκφράζεται με την κήρυξη και τη συμμετοχή των εργαζομένων σε απεργία.

Αντικείμενο των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των ΣΣΕ είναι οι συλλογικές διαφορές συμφερόντων μεταξύ των δύο πλευρών και όχι οι νομικές διαφορές (π.χ., η ερμηνεία ή η εφαρμογή ενός νόμου) ή οι ατομικές διαφορές που αφορούν μεμονωμένους εργαζομένους.

Βασική αρχή που διατρέχει το σύστημα αυτό είναι η *αρχή της προστασίας* υπέρ των εργαζομένων, δηλαδή η διασφάλιση και ο σεβασμός όλων όσων συμφωνούνται ύστερα από ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις και συλλογικούς αγώνες. Αυτή η διασφάλιση επιτυγχάνεται μέσω της δεσμευτικότητας των όρων των ΣΣΕ για τον εργοδότη.

Ο προστατευτικός σκοπός των ΣΣΕ συνδέεται άμεσα και με την άλλη θεμελιώδη αρχή: την *αρχή της εύνοιας* υπέρ του εργαζομένου. Μόνο οι όροι των ατομικών συμβάσεων που είναι ευνοϊκότεροι για τους εργαζομένους υπερισχύουν των ρυθμίσεων των ΣΣΕ, αλλά και των νόμων, εκτός αν πρόκειται για διατάξεις με αμφιμερή αναγκαστική ενέργεια (κανόνες δημόσιας τάξης που ισχύουν αναγκαστικά και για τα δύο μέρη της εργασιακής σχέσης). Η προστατευτική αρχή αποτελεί το ακρογωνιαίο δομικό στοιχείο για τη ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων. Κατά την έννοια αυτή, οι ΣΣΕ εισάγουν κατώτατα όρια προστασίας της εργασίας στο πεδίο ισχύος τους. Ο νόμος που διέπει τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και τις ΣΣΕ είναι ο Ν. 1876/1990.

! Ο Ν. 1876/1990, που στο σύνολό του εξασφάλιζε και προωθούσε μέχρι σήμερα ένα σύστημα ελεύθερης συλλογικής διαπραγμάτευσης, ήταν αποτέλεσμα "κοινωνικής συμφωνίας" που επιτεύχθηκε το 1990, με ομοφωνία όλων των κομμάτων της Βουλής και με την προηγούμενη (μετά τη διενέργεια κοινωνικού διαλόγου) συμφωνία των κορυφαίων οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων.

7.1. 2010: Ετος ορόσημο για τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και την ισχύ τους. Νέες ρυθμίσεις

Ύστερα από 20 χρόνια ισχύος του συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων και ΣΣΕ του Ν. 1876/1990, οι ραγδαίες εξελίξεις στο οικονομικό περιβάλλον της χώρας, στο πλαίσιο της οικονομικής και χρηματοπιστωτικής κρίσης, οδήγησαν στη λήψη επώδυνων μέτρων στα θέματα της λεγόμενης "αγοράς εργασίας". Οι νομοθετικές ρυθμίσεις που τέθηκαν σε ισχύ από την ενεργοποίηση του διεθνούς μηχανισμού δανεισμού της χώρας (Ν. 3845/2010, Ν. 3863/2010, Ν. 3899/2010, Ν. 4024/2011 κ.ά.), αλλά και οι διεθνείς δεσμεύσεις της χώρας για τη λήψη περαιτέρω μέτρων, τόσο μέσω των αρχικών "Μνημονίων" όσο και των επικαιροποιημένων, έθεσαν στο στόχαστρο τις ΣΣΕ και τα κατώτατα όρια προστασίας της εργασίας για τη χαμηλή ανταγωνιστικότητα της ελληνικής οικονομίας, αγνοώντας προκλητικά τις πραγματικές αιτίες των στρεβλώσεων στην ελληνική "αγορά εργασίας".

Άσκηση 10

Από τον Μάρτη του 2010, με νόμο για τη λήψη άμεσων μέτρων σχετικά με την αντιμετώπιση της δημοσιονομικής κρίσης της χώρας (Ν. 3833/2010) και μετά την ενεργοποίηση του διεθνούς μηχανισμού δανεισμού της Ελλάδας (Ν. 3845/2010, Ν. 3899/2010) λήφθησαν, ανάμεσα σε άλλα, μέτρα που περιέκοψαν δραστικά ή/και πάγωσαν τις αποδοχές εργαζομένων στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, οι οποίες καλύπτονταν από ΣΣΕ, με τελευταία αυτά που επέβαλαν ενιαίο τρόπο και λογική δημόσιου τομέα στον προσδιορισμό της αμοιβής (άρθρο 31, ν. 4024/2011). Επίσης απαγόρευσαν τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και τη σύναψη ΣΣΕ για αυξήσεις σε κάθε είδους αποδοχές, έθεσαν σε ισχύ αρχικά το είδος της "ειδικής επιχειρησιακής ΣΣΕ" και μετά γενικά τις επιχειρησιακές ΣΣΕ, ώστε να μπορούν να προβλέπουν αποδοχές μικρότερες και δυσμενέστερους όρους εργασίας από τις κλαδικές ΣΣΕ, κατάργησαν το δικαίωμα της μονομερούς προσφυγής των εργαζομένων στη διαιτησία και περιόρισαν τη διαιτησία μόνο στον καθορισμό βασικού ημερομισθίου και μισθού. Αυτά τα μέτρα τέθηκαν προσωρινά για την αντιμετώπιση της οικονομικής κρίσης ή είναι μόνιμα; Είναι συμβατά με τη συνταγματική προστασία των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των ΣΣΕ, αλλά και γενικά την προστασία της συνδικαλιστικής ελευθερίας;

Με τα νέα μέτρα που τέθηκαν σε ισχύ από το 2010 και μετά, με τα οποία το κράτος με ρυθμίσεις μόνιμου χαρακτήρα παρενέβη στο σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων και στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, τίθεται το ζήτημα παραβίασης της συλλογικής αυτονομίας και κατ' επέκταση σημαντικού περιορισμού της συνδικαλιστικής ελευθερίας.

Όπως είναι γνωστό, σκοπός των συνδικαλιστικών οργανώσεων είναι η προαγωγή των εργασιακών, οικονομικών, ασφαλιστικών, κοινωνικών και συνδικαλιστικών συμφερόντων των εργαζομένων. Κορυφαία εκδήλωση άσκησης των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων και ελευθεριών αλλά και υλοποίησης της συνδικαλιστικής δράσης αποτελεί η δυνατότητα των συνδικαλιστικών οργανώσεων σύναψης συλλογικών συμβάσεων εργασίας και η τήρησή τους από τα αντισυμβαλλόμενα μέρη.

Ένα κρίσιμο ερώτημα που τίθεται όλο αυτό το διάστημα είναι εάν αυτά τα μέτρα είναι προσωρινά ή έχουν μόνιμο χαρακτήρα. Η απάντηση εδώ είναι ότι, εφόσον δεν προβλέπεται από κάποιον νόμο συγκεκριμένο χρονικό διάστημα κατά το οποίο τα μέτρα αυτά θα είναι σε ισχύ, τότε δεν μπορούμε παρά να θεωρήσουμε ότι πρόκειται για παρεμβάσεις μόνιμου χαρακτήρα σε βάρος των θεμελιωδών δικαιωμάτων των εργαζομένων και των συνδικαλιστικών τους οργανώσεων.

Το βασικό «πείραμα», που έχει ήδη αρχίσει από τον Μάιο του 2010 (ν. 3845/2010) συνεχίζεται μέχρι σήμερα (ν. 4024/2011) και με κάθε βεβαιότητα θα συνεχισθεί στο πλαίσιο εφαρμογής των όρων των επόμενων δανειακών συμβάσεων της Ελλάδας, γίνεται υπό τη διαρκή απειλή και υπενθύμιση της κατάργησης των ελάχιστων ορίων προστασίας της Εθνικής Γενικής ΣΣΕ. Με στόχο την τελική επίτευξη αυτού του αποτελέσματος έχουν επιβληθεί ταυτόχρονα και συνδυαστικά μέτρα, με τα οποία γίνεται **βίαιη κρατική παρέμβαση στο σύστημα των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων, μειώνεται η διαπραγματευτική δύναμη και αποδυναμώνονται διαρκώς ο ρόλος και τα μέσα των μαζικών συνδικαλιστικών οργανώσεων.**

Οι αλλαγές που επιβλήθηκαν σε βάρος των θεμελιωδών δικαιωμάτων των εργαζομένων πρέπει να μελετηθούν σε όλη τους την έκταση: δηλαδή από την παρέμβαση στο περιεχόμενο και στη δεσμευτική ισχύ των ΣΣΕ, την προστασία των κατώτατων ορίων προστασίας που παρέχουν οι ΣΣΕ και την τροποποίηση του συστήματος επίλυσης των συλλογικών διαφορών μέσω της διαιτησίας έως την προώθηση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης (μερική απασχόληση, εκ περιτροπής εργασία, προσωρινή απασχόληση), τη διευκόλυνση των απολύσεων, τη μείωση της αμοιβής της πρόσθετης εργασίας (υπερεργασίας και υπερωρίας), την αποδυνάμωση της προστασίας του μισθού και της αποζημίωσης απόλυσης.

Στην ενότητα αυτή θα εξετάσουμε το γενικό πλαίσιο του Ν. 1876/1990 και τις ουσιώδεις αλλαγές που επήλθαν στο σύστημα των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων και των ΣΣΕ το 2010 και το 2011 (Ν. 3845/2010, Ν. 3863/2010, Ν. 3899/2010, Ν. 4024/2011). Θα εξετάσουμε επίσης τις σοβαρές επιπτώσεις τους στη διαπραγματευτική

δύναμη και τη λειτουργία των σωματείων, αλλά και τους τρόπους και τα συνδικαλιστικά και νομικά εργαλεία που υπάρχουν για την αντιμετώπισή τους.

Παράλληλα κείμενα: κείμενα θέσεων Γ.Σ.Ε.Ε.

- Πίνακας νομοθετικών παρεμβάσεων σε βάρος θεμελιωδών εργασιακών δικαιωμάτων των εργαζομένων (Νοέμβριος 2011)
- ΔΤ Γ.Σ.Ε.Ε. της 6-12-2011 για τη Διεθνή αναγνώριση των αγώνων της Γ.Σ.Ε.Ε. – Κοινοποίηση Συμπερασμάτων της Εκθεσης της Ανώτατης Αποστολής της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας που επισκέφθηκε την Ελλάδα τον Σεπτέμβριο 2011.
- 1761/18.11.2010 Υπόμνημα προς την Τρόικα για τις δεσμεύσεις του επικαιροποιημένου Μνημονίου της 6ης-8-2010
- 1398/7.9.2010 προς την Υπουργό Εργασίας & Κοινωνικής Ασφάλισης με τις θέσεις της Γ.Σ.Ε.Ε. για τις εργασιακού περιεχομένου ρυθμίσεις του επικαιροποιημένου Μνημονίου της 6ης-8-2010
- ΔΤ Γ.Σ.Ε.Ε. της 29/7/2010 για την προσφυγή της Γ.Σ.Ε.Ε. στον ελεγκτικό μηχανισμό της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας εξαιτίας της παραβίασης θεμελιωδών Διεθνών Συμβάσεων Εργασίας από τα νομοθετικά μέτρα για την εφαρμογή του διεθνούς μηχανισμού δανεισμού της χώρας.
- 1074/21.6.2010 Υπόμνημα της Γ.Σ.Ε.Ε. προς το Συμβούλιο της Επικρατείας για τις προωθούμενες ρυθμίσεις εφαρμογής του Ν. 3845/2010 στα εργασιακά θέματα

7.2. Έκταση εφαρμογής του Ν. 1876/1990

Ο Ν. 1876/1990 για τις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις και τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας εφαρμόζεται:

- σε όλους τους εργαζομένους της χώρας με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου, με ημεδαπό ή αλλοδαπό εργοδότη,

επιχείρηση, εκμετάλλευση ή υπηρεσία, δημόσιου ή ιδιωτικού τομέα

- στους εργαζομένους που, αν και δεν συνδέονται με σχέση εξαρτημένης εργασίας, εργάζονται κάτω από τις ίδιες ή αντίστοιχες συνθήκες με τους εργαζομένους με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας (εποχιακοί, εργαζόμενοι φασόν κτλ.)
- σε όσους εργάζονται στη γεωργία, κτηνοτροφία ή στο σπίτι.

Συλλογικές συμβάσεις εργασίας νομιμοποιούνται να υπογράφουν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων και οι οργανώσεις των εργοδοτών (ή ο μεμονωμένος εργοδότης) όλων των βαθμίδων στο πεδίο της αρμοδιότητάς τους.

7.3. Συλλογικές διαπραγματεύσεις

Πριν από την υπογραφή ΣΣΕ οποιουδήποτε είδους, διεξάγονται διαπραγματεύσεις μεταξύ εκπροσώπων των συμβαλλόμενων μερών. Η διαδικασία διαπραγμάτευσης ξεκινά με έγγραφο της πλευράς που ασκεί το δικαίωμα της διαπραγμάτευσης, το οποίο απευθύνει στην άλλη πλευρά και συγχρόνως το κοινοποιεί στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας. Με το έγγραφο γνωστοποιούνται και τα θέματα που προτείνονται για διαπραγμάτευση, τα εξουσιοδοτημένα πρόσωπα για τη διαπραγμάτευση και ο τόπος διαπραγμάτευσης.

Η άλλη πλευρά οφείλει μέσα σε δέκα εργάσιμες ημέρες από τη γνωστοποίηση των θεμάτων να προσέλθει για διαπραγμάτευση και να ορίσει τους αντιπροσώπους της. Η προθεσμία αυτή περιορίζεται σε 24 ώρες, εάν πρόκειται για ζητήματα που απαιτούν από τη φύση τους άμεση αντιμετώπιση. Η εργατική πλευρά έχει το δικαίωμα να ζητήσει από την εργοδοτική πλευρά να της δοθούν όλα τα απαραίτητα στοιχεία για τη διευκόλυνση των διαπραγματεύσεων.

Οι διαπραγματεύσεις πρέπει να διεξάγονται με καλόπιστη διάθεση και με σκοπό να επιλυθεί η συλλογική διαφορά. Κατά τη διάρκεια των διαπραγματεύσεων, τηρούνται πρακτικά που υπογράφονται από τους αντιπροσώπους των μερών.

Αν οι συλλογικές διαπραγματεύσεις αποτύχουν, υπάρχει δυνατότητα

προσφυγής στον Οργανισμό Μεσολάβησης και Διαιτησίας (ΟΜΕΔ). Ο ΟΜΕΔ παρέχει υπηρεσίες μεσολάβησης και διαιτησίας για την επίλυση συλλογικών διαφορών εργασίας (βλ. Γ΄ Ενότητα).

Η εργατική πλευρά έχει το δικαίωμα από το νόμο 1876/1990 (άρθρο 4) να ζητήσει από την εργοδοτική πλευρά να της δοθεί πλήρης και ακριβής πληροφόρηση, καθώς και η παροχή όλων των αναγκαίων στοιχείων, που είναι αναγκαία για τη διευκόλυνση των διαπραγματεύσεων των υπό συζήτηση θεμάτων και αναφέρονται στην οικονομική κατάσταση, την οικονομική πολιτική και την πολιτική προσωπικού της επιχείρησης ή του κλάδου.

Επίσης, σύμφωνα με το νόμο, συνδικαλιστικές οργανώσεις της ίδιας επιχείρησης, του κλάδου ή του επαγγέλματος έχουν δικαίωμα παρέμβασης στις συλλογικές διαπραγματεύσεις που τους αφορούν.

Αν οι συλλογικές διαπραγματεύσεις αποτύχουν, υπάρχει δυνατότητα προσφυγής στον Οργανισμό Μεσολάβησης και Διαιτησίας (ΟΜΕΔ). Ο ΟΜΕΔ παρέχει υπηρεσίες Μεσολάβησης και Διαιτησίας για την επίλυση συλλογικών διαφορών εργασίας.

Συλλογικές διαπραγματεύσεις όμως, μπορούν να γίνουν χώρα και κατά την άσκηση από τα σωματεία του δικαιώματός τους για ενημέρωση και διαβούλευση (βλ. παραπάνω).

7.4. Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (ΣΣΕ)

Με τις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας, οι οποίες συμφωνούνται εγγράφως μεταξύ των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων και της εργοδοτικής πλευράς (εργοδοτικές οργανώσεις ή μεμονωμένος εργοδότης), καθορίζονται οι όροι εργασίας.

Οι ΣΣΕ κατοχυρώνονται από το Σύνταγμα και συμπληρώνουν τους γενικούς όρους εργασίας που ρυθμίζονται από τους σχετικούς νόμους.

Ο ρόλος τους είναι εξαιρετικά σημαντικός γιατί ρυθμίζουν:

1) ζητήματα σχετικά με τη σύναψη, τους όρους λειτουργίας και τη λήξη των ατομικών συμβάσεων εργασίας που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής τους (σύνθεση και όροι αμοιβής και παροχής της εργασίας)

2) ζητήματα που αφορούν την άσκηση του συνδικαλιστικού δικαιώματος στην επιχείρηση

3) ζητήματα κοινωνικής ασφάλισης, εκτός από τα συνταξιοδοτικά

4) ζητήματα σχετικά με την άσκηση της επιχειρηματικής πολιτικής, στο μέτρο που αυτή επηρεάζει άμεσα τις εργασιακές σχέσεις

5) ζητήματα ερμηνείας των κανονιστικών όρων της ΣΣΕ

6) τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των συμβαλλομένων μερών

7) ζητήματα σχετικά με τις διαδικασίες και τους όρους συλλογικής διαπραγμάτευσης, μεσολάβησης και διαιτησίας.

8) εφόσον συμφωνηθεί, ρήτρα ειρήνης σχετικά με τα ζητήματα που ρυθμίζονται

9) ζητήματα εφαρμογής συστήματος διευθέτησης του χρόνου εργασίας, πρόσθετων ομάδων εργασίας, μερικής απασχόλησης (με επιχειρησιακές ΣΣΕ).

10) ζητήματα που προβλέπονται στο άρθρο 12 του ν. 1767/1988, με επιφύλαξη και των αρμοδιοτήτων των συμβουλίων εργαζομένων, δηλαδή:

- κατάρτιση του εσωτερικού κανονισμού της επιχείρησης
- κατάρτιση του κανονισμού υγείας και ασφάλειας της επιχείρησης
- κατάρτιση ενημερωτικών προγραμμάτων για τις νέες μεθόδους οργάνωσης της επιχείρησης και τη χρήση νέων τεχνολογιών
- προγραμματισμός της επιμόρφωσης της διαρκούς εκπαίδευσης και της μετεκπαίδευσης του προσωπικού, ιδιαίτερα μετά από κάθε μετατροπή της τεχνολογίας
- τρόπος ελέγχου της παρουσίας και της συμπεριφοράς του

προσωπικού στο πλαίσιο της προστασίας της προσωπικότητας των εργαζομένων, ιδίως απέναντι στα οπτικοακουστικά μέσα

- προγραμματισμός των κανονικών αδειών
- επανένταξη των αναπήρων από εργατικό ατύχημα που έγινε στην επιχείρηση, σε κατάλληλες γι' αυτούς θέσεις απασχόλησης
- προγραμματισμός και έλεγχος των πολιτιστικών, ψυχαγωγικών και κοινωνικών εκδηλώσεων.

Επειδή η πρόταση του Μεσολαβητή, εφόσον σ' αυτή συμφωνήσουν τα ενδιαφερόμενα μέρη και την υπογράψουν εξομοιώνεται με ΣΣΕ, το περιεχόμενό της έχει την έκταση που αναφέρεται παραπάνω.

Επίσης βάσει του νόμου με ΣΣΕ εξομοιώνεται και η Διαιτητική Απόφαση, συνεπώς το περιεχόμενό της (μέχρι σήμερα) εκτεινόταν σε όλα τα ζητήματα που μπορούν να ρυθμισθούν με ΣΣΕ. Εξαιτίας, όμως της νέας ρύθμισης του 2010 (νόμος 3899), που περιόρισε την προσφυγή στη Διαιτησία μόνο στο βασικό μισθό/ημερομίσθιο, έχουν προκύψει σοβαρά ερμηνευτικά ζητήματα ως προς την έκταση του περιεχομένου της διαιτητικής απόφασης (βλ. παρακάτω).

Οι ΣΣΕ καταρτίζονται εγγράφως σε τρία πρωτότυπα, που υπογράφονται από τους αντιπροσώπους των μερών. Από ένα πρωτότυπο παίρνει το κάθε μέρος (εργατική και εργοδοτική πλευρά) και το τρίτο κατατίθεται στο μητρώο ΣΣΕ:

- της αρμόδιας Επιθεώρησης Εργασίας του τόπου, όπου καταρτίστηκε η ΣΣΕ, για τις επιχειρησιακές και τις τοπικές ομοιοεπαγγελματικές
- της κεντρικής υπηρεσίας του Υπουργείου Εργασίας, για την Εθνική Γενική ΣΣΕ, τις κλαδικές και τις εθνικές ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ

! Ο εργαζόμενος μπορεί να βρει τη ΣΣΕ που τον αφορά στις τοπικές Επιθεωρήσεις Εργασίας καθώς και στην κεντρική υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας, όπου υπάρχει το γενικό μητρώο ΣΣΕ και δι-

αιτητικών αποφάσεων και καταγράφονται όλα τα βασικά στοιχεία της ΣΣΕ, καθώς και οι προσχωρήσεις, οι επεκτάσεις, οι καταγγελίες και οι συμφωνίες από μεσολάβηση. Αντίγραφα των ΣΣΕ χορηγούνται σε κάθε ενδιαφερόμενο. Η κεντρική υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας έχει πλέον υποχρέωση να αναρτά αυτούσια τα κείμενα των ΣΣΕ στον διαδικτυακό τόπο του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης (www.ypakp.gr).

7.5. Είδη και αρμοδιότητα σύναψης ΣΣΕ

Τα είδη των ΣΣΕ βρίσκονται σε άμεση συνάρτηση με το είδος και την οργανωτική δομή των οργανώσεων και των εργοδοτών (ή τον μεμονωμένο εργοδότη) που εμπλέκονται στη σύναψή τους, τα οποία με βάση τον Ν. 1876/1990 είναι:

- *Οι Εθνικές Γενικές ΣΣΕ (ΕΓΣΣΕ).* Αφορούν τους εργαζομένους ολόκληρης της χώρας, ανεξάρτητα από το εάν είναι μέλη σωματείων ή όχι. Με αυτές καθορίζονται τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων (μισθοί και ημερομίσθια ασφαλείας) και οι κατώτατοι όροι παροχής εργασίας. Η ΕΓΣΣΕ περιέχει τα κατώτατα όρια προστασίας των εργαζομένων, γι' αυτό και καμία άλλη ΣΣΕ δεν μπορεί να περιέχει δυσμενέστερους όρους από αυτήν. Οι ΕΓΣΣΕ συνάπτονται από την τριτοβάθμια οργάνωση των εργαζομένων, τη ΓΣΕΕ και τις αναγνωριζόμενες ως ευρύτερης εκπροσώπησης ή πανελλήνιας έκτασης οργανώσεις των εργοδοτών (ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΕΕ).

- *Οι Εθνικές Ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ*. Αφορούν τους εργαζομένους ορισμένου επαγγέλματος και των συναφών προς το επάγγελμα ειδικοτήτων ολόκληρης της χώρας (π.χ., λογιστών, χειριστών, ηλεκτροτεχνιτών). Για τη σύναψή τους συμβάλλονται δευτεροβάθμιες ή πρωτοβάθμιες ομοιοεπαγγελματικές συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων πανελλήνιας έκτασης και εργοδοτικές οργανώσεις ευρύτερης εκπροσώπησης ή πανελλήνιας έκτασης.

- *Οι Τοπικές Ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ*. Αφορούν τους εργαζομένους ορισμένου επαγγέλματος ή και των συναφών ειδικοτή-

των συγκεκριμένης πόλης ή περιφέρειας. Συνάπτονται μεταξύ ομοιοεπαγγελματικών συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων (πρωτοβάθμιων ή δευτεροβάθμιων) τοπικού χαρακτήρα και των εργοδοτικών οργανώσεων (χωρίς ο βαθμός τους να προσδιορίζεται).

- *Οι Επιχειρησιακές ΣΣΕ*. Αφορούν τους εργαζομένους μιας επιχείρησης ή εκμετάλλευσης. Στις επιχειρησιακές υπάγονται και οι ΣΣΕ που αφορούν επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις του δημόσιου ή ευρύτερου δημόσιου τομέα (κοινής ωφέλειας κτλ.), οι οποίες δεν είναι ΝΠΔΔ. Με βάση την αρχική ρύθμιση του ν. 1876/1990, συνάπτονται από τη συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζομένων της επιχείρησης που καλύπτει εργαζομένους ανεξάρτητα από την κατηγορία, τη θέση ή την ειδικότητά τους (και εφόσον αυτές ελλείπουν από τις αντίστοιχες πρωτοβάθμιες κλαδικές) και από τον εργοδότη που απασχολεί 50 τουλάχιστον εργαζομένους.

Με τη νέα νομοθεσία (άρθρο 37 ν. 4024/2011), τροποποιήθηκε το αντίστοιχο άρθρο του ν. 1876/1990 ως εξής: οι επιχειρησιακές ΣΣΕ συνάπτονται μεταξύ κάθε εργοδότη/επιχείρηση ανεξαρτήτως του αριθμού των απασχολούμενων ατόμων και του επιχειρησιακού σωματείου. Εφόσον δεν υπάρχει επιχειρησιακό σωματείο, μπορεί να συμβληθεί για την σύναψη επιχειρησιακής ΣΣΕ «ένωση προσώπων» με τις προϋποθέσεις που ορίζει ο νόμος. Εφόσον δεν υπάρχει ούτε επιχειρησιακό σωματείο, ούτε «ένωση προσώπων», τότε μπορεί να συμβληθεί για την κατάρτιση επιχειρησιακής ΣΣΕ η αντίστοιχη πρωτοβάθμια κλαδική συνδικαλιστική οργάνωση.

(βλ. παρακάτω στη *«Συρροή»* και στα *«Κρίσιμα ζητήματα συνδικαλιστικής εκπροσώπησης των εργαζομένων»* για τα σοβαρά ζητήματα που προκύπτουν από τις νέες ρυθμίσεις για τις επιχειρησιακές ΣΣΕ)

Σημειώνεται ότι στα τέλη του 2010 (ν. 3899/2010) είχε καθιερωθεί ένα νέο είδος επιχειρησιακής ΣΣΕ, η «ειδική επιχειρησιακή ΣΣΕ», το οποίο καταργήθηκε με τις νέες ρυθμίσεις του άρθρου 37 του ν. 4024/2011.

Η ειδική επιχειρησιακή ΣΣΕ αφορούσε (το ίδιο όπως οι τυπικές επιχειρησιακές ΣΣΕ) τους εργαζομένους μιας επιχείρησης ή εκμετάλλευσης

του ιδιωτικού, δημόσιου ή ευρύτερου δημόσιου τομέα. Συνάπτονται μεταξύ του εργοδότη, ανεξάρτητα του αριθμού των εργαζομένων που απασχολεί (και λιγότερους από 50), και του επιχειρησιακού σωματείου και, εάν αυτό δεν υπάρχει, με το αντίστοιχο κλαδικό πρωτοβάθμιο σωματείο ή με την αντίστοιχη ομοσπονδία. Προκειμένου να συναφθεί ειδική ΕΣΣΕ, τα μέρη καταθέτουν κοινή αιτιολογημένη έκθεση στο Συμβούλιο Κοινωνικού Ελέγχου Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΚΕΕΕ) που διατυπώνει απλή γνώμη για τη σκοπιμότητά της. Με τις ειδικές επιχειρησιακές ΣΣΕ μπορούσαν επιπλέον να ρυθμισθούν θέματα όπως πχ ο αριθμός των θέσεων εργασίας, η μερική απασχόληση, η εκ περιτροπής απασχόληση και η διαθεσιμότητα του προσωπικού, καθώς και οι όροι για τη διαδικασία επανόδου στην κανονική εφαρμογή των αντίστοιχων κλαδικών ΣΣΕ, Αυτό το νέο είδος ΣΣΕ δημιούργησε σοβαρά ζητήματα που οφείλονταν κυρίως στο γεγονός ότι με αυτήν την ειδική ΕΣΣΕ μπορούσαν να συμφωνηθούν για τους εργαζομένους της συγκεκριμένης επιχείρησης όροι εργασίας δυσμενέστεροι από αυτούς της αντίστοιχης κλαδικής ΣΣΕ, χωρίς όμως να μπορούν να εισάγουν δυσμενέστερες ρυθμίσεις και από την Εθνική Γενική ΣΣΕ. Δυστυχώς, η δυνατότητα δυσμενούς απόκλισης από τις κλαδικές ΣΣΕ γενικεύθηκε με τη νέα νομοθετική ρύθμιση μέσω της χορήγησης της δυνατότητας αυτής στις (κανονικές) επιχειρησιακές ΣΣΕ,

- *Οι κλαδικές ΣΣΕ.* Αφορούν τους εργαζομένους περισσότερων ομοειδών ή συναφών επιχειρήσεων ή εκμεταλλεύσεων σε πανελλήνια ή τοπική έκταση. Ειδικότερα, οι κλαδικές ΣΣΕ αφορούν όλους τους εργαζομένους ενός συγκεκριμένου κλάδου παραγωγής (π.χ., μετάλλου, επισιτισμού, ιματισμού) στην πόλη ή την περιφέρεια που ισχύουν σε όλη τη χώρα. Συνάπτονται από πρωτοβάθμιες ή δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις που καλύπτουν εργαζομένους, ανεξάρτητα από το επάγγελμα ή την ειδικότητά τους, ομοειδών ή συναφών επιχειρήσεων του ίδιου κλάδου και από εργοδοτικές οργανώσεις.

Σημειώνεται ότι, ειδικά για τους εργαζομένους στον κλάδο των τραπεζών, οι κλαδικές συμβάσεις μπορούν να συνάπτονται και από μεμονωμένους εργοδότες, οι οποίοι εκπροσωπούνται με κοινό εξουσιοδοτημένο εκπρόσωπο ή εκπροσώπους, εφόσον οι καλούμενοι ή καλούντες σε διαπραγματεύσεις εργοδότες είτε καλύπτουν τουλάχιστον το

70% των εργαζομένων στον κλάδο είτε είναι οι πέντε τουλάχιστον μεγαλύτεροι εργοδότες, με κριτήριο τους εργαζομένους που απασχολούν. Οι λοιποί εργοδότες δικαιούνται να μετέχουν στις διαπραγματεύσεις και να υπογράφουν τη συλλογική σύμβαση. Σε περίπτωση μη ορισμού κοινού εκπροσώπου ή εκπροσώπων από τους εργοδότες ή άρνησης προσέλευσης στις διαπραγματεύσεις ή αποτυχίας των διαπραγματεύσεων εφαρμόζονται οι διατάξεις για τη μεσολάβηση και τη διαιτησία του Ν. 1876/1990.

*Σημειώνεται ότι **ομοειδείς** θεωρούνται οι επιχειρήσεις που έχουν το ίδιο αντικείμενο δραστηριότητας και λειτουργούν κάτω από τις ίδιες περίπου συνθήκες παραγωγής και διάθεσης των προϊόντων ή των υπηρεσιών τους και **συναφείς** θεωρούνται οι επιχειρήσεις που έχουν παρεμφερές αντικείμενο δραστηριότητας ή λειτουργούν κάτω από παρόμοιες συνθήκες.*

- *Οι ΣΣΕ ομίλου επιχειρήσεων*. Η ΣΣΕ ομίλου επιχειρήσεων αφορά τους εργαζομένους στις επιχειρήσεις του ομίλου (μητρική και θυγατρικές). Ομιλος επιχειρήσεων υπάρχει όταν πολλές επιχειρήσεις, ενώ είναι νομικά αυτοτελείς, βρίσκονται κάτω από ενιαία διοίκηση και επιδιώκουν τον ίδιο οικονομικό σκοπό. Αυτή η ΣΣΕ έχει τα χαρακτηριστικά επιχειρησιακής ΣΣΕ και μπορεί να συναφθεί με σκοπό τη ρύθμιση των όρων εργασίας των εργαζομένων του ομίλου κατά τρόπο ενιαίο. Αυτή η ΣΣΕ δεν προβλέπεται ρητά στον Ν.1876/1990. Ομως μπορεί να συναφθεί τέτοιου είδους ΣΣΕ μεταξύ της πιο αντιπροσωπευτικής (επιχειρησιακής) συνδικαλιστικής οργάνωσης των εργαζομένων στις επιμέρους επιχειρήσεις και από τις εταιρίες του ομίλου ή από κοινό εξουσιοδοτημένο εκπρόσωπό του ή από τη μητρική εταιρία ως κοινό εξουσιοδοτημένο εκπρόσωπο.

Άσκηση 11

Σκεφτόμαστε εάν το σωματείο στο οποίο είμαστε μέλη είναι συμβαλλόμενο μέρος σε ΣΣΕ και τι είδους ΣΣΕ είναι αυτή που υπογράφει ή εάν το σωματείο μας είναι μέλος Ομοσπονδίας που κάνει συλλογικές διαπραγματεύσεις και υπογράφει ΣΣΕ. Το σωματείο μας είναι το μόνο αρμόδιο για τη σύναψη της ΣΣΕ ή υπάρχουν και άλλα σωματεία που

θα μπορούσαν και αυτά να υπογράψουν τέτοια ΣΣΕ; Υπάρχει κάποιο αντικειμενικό κριτήριο, με βάση το οποίο ορίζεται ποιο σωματείο είναι τελικά αρμόδιο να υπογράψει τη ΣΣΕ και εάν υπάρχουν περισσότερα ομοειδή σωματεία; Τι γίνεται στην περίπτωση που, ενώ υπάρχει σωματείο εργαζομένων, δεν υπάρχει αντίστοιχη εργοδοτική οργάνωση; Μένουν οι όροι εργασίας των εργαζομένων χωρίς δυνατότητα συλλογικής ρύθμισης;

Συλλογική Σύμβαση Εργασίας νομιμοποιούνται να συνάψουν οι πιο αντιπροσωπευτικές συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών όλων των βαθμίδων στο πεδίο της δραστηριότητάς τους. Το κριτήριο για την "αντιπροσωπευτικότητα" των συνδικαλιστικών οργανώσεων είναι ο αριθμός των εργαζομένων που ψήφισε στις τελευταίες εκλογές για την ανάδειξη της διοίκησης της συνδικαλιστικής οργάνωσης.

Σε περίπτωση αδυναμίας υπογραφής ΣΣΕ που να δεσμεύει τα 3/5 των μισθωτών μιας κατηγορίας, λόγω έλλειψης εργοδοτικής οργάνωσης και εφόσον οι σχέσεις εργασίας των μισθωτών της κατηγορίας αυτής δεν καλύπτονται από ΣΣΕ που έχει κηρυχθεί γενικά υποχρεωτική, τα ελάχιστα όρια αμοιβής και οι λοιποί όροι εργασίας μπορούν να καθοριστούν με κοινή απόφαση του υπουργού Οικονομικών και του υπουργού Εργασίας.

7.6. Κανονιστική ισχύς των ΣΣΕ (ισχύς νόμου)

Με τις ΣΣΕ ρυθμίζονται οι όροι παροχής της εργασίας (αμοιβή και λοιποί όροι) με τρόπο άμεσο και αναγκαστικό, έχουν δηλαδή κανονιστική ισχύ, όμοια με αυτή που έχουν οι διατάξεις των ουσιαστικών νόμων.

Αυτό σημαίνει ότι **ούτε οι εργοδότες που δεσμεύονται από ΣΣΕ μπορούν να επιβάλουν δυσμενέστερους όρους εργασίας στους εργαζομένους τους, ούτε οι εργαζόμενοι μπορούν να παραιτηθούν από την προστασία που τους παρέχουν οι ΣΣΕ που τους καλύπτουν**. Με τις **ατομικές συμβάσεις** μπορούν να συμφωνηθούν **μόνο πιο ευνοϊκοί όροι** εργασίας (αρχή της εύνοιας υπέρ του εργαζομένου).

Είναι λοιπόν σημαντικό να θυμόμαστε τη βασική αρχή του Ν. 1876/1990 ότι οι ΣΣΕ περιέχουν **κατώτατα όρια προστασίας** των εργαζομένων στο πεδίο της κάλυψής τους.

Προκειμένου να κατανοήσουμε καλύτερα τις αλλαγές που επήλθαν στο σύστημα των ΣΣΕ, πρέπει να συγκρατήσουμε τον βασικό κανόνα που περιέχει ο Ν. 1876/1990, ότι δηλαδή οι κλαδικές, επιχειρησιακές και εθνικές ή τοπικές ΣΣΕ δεν επιτρέπεται να περιέχουν όρους εργασίας δυσμενέστερους για τους εργαζομένους από τους όρους εργασίας των Εθνικών Γενικών ΣΣΕ. Το ίδιο ίσχυε και για την Ειδική Επιχειρησιακή ΣΣΕ (ΕΣΣΕ), αλλά και τις επιχειρησιακές ΣΣΕ, οι οποίες δεν μπορούν να περιέχουν όρους εργασίας δυσμενέστερους από την Εθνική Γενική ΣΣΕ.

Το πόσο σημαντικές είναι αυτές οι αρχές θα το κατανοήσουμε καλύτερα στη συνέχεια μελετώντας τα ζητήματα της συρροής των ΣΣΕ και της επέκτασης της ισχύος τους καθώς και τις γενικότερες επιπτώσεις στα ζητήματα αυτά από τη θέση σε ισχύ των νέων ρυθμίσεων του άρθρου 37 του ν. 4024/2011.

7.7. Συρροή ΣΣΕ

Συρροή ΣΣΕ υπάρχει όταν μια ατομική σχέση εργασίας εμπίπτει στο προσωπικό, επαγγελματικό, χρονικό και τοπικό πεδίο ισχύος δύο ή περισσότερων ΣΣΕ, ρυθμίζεται δηλαδή όχι μόνο από μία, αλλά από περισσότερες ΣΣΕ. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα οι περισσότερες ΣΣΕ να διεκδικούν εφαρμογή σ' αυτή την ατομική σχέση εργασίας.

Όπως ήδη αναφέρθηκε, βασική αρχή που διατρέχει το σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των ΣΣΕ είναι η **αρχή της προστασίας** υπέρ των εργαζομένων, δηλαδή η διασφάλιση και ο σεβασμός όλων όσων συμφωνούνται μετά ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις και συλλογικούς αγώνες. Όπως αναφέρθηκε παραπάνω, η διασφάλιση αυτή επιτυγχάνεται μέσω της δεσμευτικότητας των όρων των ΣΣΕ για τον εργοδότη (κανονιστική ισχύς).

Ο προστατευτικός σκοπός των ΣΣΕ συνδέεται άμεσα και με την άλλη θεμελιώδη αρχή: την **αρχή της εύνοιας** υπέρ του εργαζόμενου. Μόνο οι όροι των ατομικών συμβάσεων που είναι ευνοϊκότεροι για τους

εργαζόμενους, υπερισχύουν των ρυθμίσεων των ΣΣΕ, αλλά και των νόμων, εκτός αν πρόκειται για διατάξεις με αμφιμερή αναγκαστική ενέργεια (κανόνες δημόσιας τάξης). Η προστατευτική αρχή αποτελεί το ακρογωνιαίο δομικό στοιχείο για τη ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων.

Κατά την έννοια αυτή οι ΣΣΕ εισάγουν **κατώτατα όρια προστασίας της εργασίας** στο πεδίο ισχύος τους, **ενώ κανένα είδος ΣΣΕ** (κλαδικές, επιχειρησιακές και εθνικές ή τοπικές ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ) **δεν επιτρέπεται να περιέχει όρους εργασίας δυσμενέστερους για τους εργαζόμενους από τους όρους εργασίας των Εθνικών Γενικών ΣΣΕ.**

Παράδειγμα

Μία λογίστρια σε εταιρία εξαγωγών καλύπτεται από την ομοιοεπαγγελματική ΣΣΕ των λογιστών, αλλά και από την κλαδική ΣΣΕ των εμπορικών επιχειρήσεων. Ένας εργάτης μετάλλου καλύπτεται από την κλαδική ΣΣΕ του μετάλλου, αλλά και από την επιχειρησιακή ΣΣΕ της επιχείρησης που εργάζεται. Ένας χειριστής ανυψωτικού μηχανήματος καλύπτεται από την τοπική ομοιοεπαγγελματική ΣΣΕ των χειριστών, αλλά και από την επιχειρησιακή ΣΣΕ της επιχείρησης που εργάζεται.

Πριν μελετήσουμε τις διατάξεις της νέας νομοθεσίας (άρθρο 37 ν. 4024/2011), πρέπει να έχουμε κατά νου τους κανόνες και τις αρχές του ν. 1876/1990 που ρυθμίζουν το φαινόμενο της συρροής, οι οποίοι είναι:

- Εάν η σχέση εργασίας ρυθμίζεται από περισσότερες ΣΣΕ, εφαρμόζεται η πιο ευνοϊκή για τον εργαζόμενο. Η σύγκριση, όμως, δεν γίνεται για την κάθε ρύθμιση ξεχωριστά, αλλά κατά τις παρακάτω ενότητες ενιαία: α) ενότητα αποδοχών και β) ενότητα λοιπών θεμάτων.
- Η κλαδική ή η επιχειρησιακή ΣΣΕ υπερισχύει σε περίπτωση συρροής με ομοιοεπαγγελματική ΣΣΕ.
- Οι όροι των ατομικών συμβάσεων που είναι πιο ευνοϊκοί για τους εργαζομένους υπερισχύουν των ρυθμίσεων των ΣΣΕ.

- Οι όροι των ατομικών συμβάσεων που είναι πιο ευνοϊκοί για τους εργαζομένους υπερισχύουν και των νόμων, εκτός εάν πρόκειται για διατάξεις αναγκαστικού δικαίου και για τον εργοδότη και για τον εργαζόμενο (κανόνες δημόσιας τάξης).

! ***Νέες ρυθμίσεις***

- Ν. 3899/2010 (Δεκέμβριος 2010): Με τη ρύθμιση του άρθρου 13 του Ν. 3899/2010 για την ειδική ΕΣΣΕ είχε εισαχθεί σημαντική παρέκκλιση από τους κανόνες της συρροής που αναφέρονται παραπάνω.

- Ν. 4024/2011 (Οκτώβριος 2011): Η εφαρμογή της αρχής της εύνοιας σε περίπτωση συρροής ΣΣΕ (κυρίως κλαδικών και επιχειρησιακών) μπήκε εξίσου στο στόχαστρο των ρυθμίσεων του άρθρου 37 του ν. 4024/2011, βάση των οποίων ανεστάλη η εφαρμογή της όσο διαρκεί το μεσοπρόθεσμο πλαίσιο δημοσιονομικής στρατηγικής (βλ. παρακάτω).

7.8. Δέσμευση ΣΣΕ

- Οι *Εθνικές Γενικές ΣΣΕ* (ΕΓΣΣΕ) καθορίζουν τους ελάχιστους όρους εργασίας που ισχύουν για τους εργαζομένους όλης της χώρας, ανεξάρτητα από το εάν είναι μέλη ή όχι συνδικαλιστικής οργάνωσης και δεσμεύουν όλους ανεξαιρέτως τους εργοδότες της χώρας, ως προς αυτά τα κατώτατα όρια.

- Οι *επιχειρησιακές ΣΣΕ* δεσμεύουν όλους τους εργαζομένους της επιχείρησης, ανεξάρτητα από το εάν είναι μέλη ή όχι της επιχειρησιακής οργάνωσης που υπέγραψε τη ΣΣΕ.

- Οι *κλαδικές και οι ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ* δεσμεύουν τους εργαζομένους και τους εργοδότες που είναι μέλη των συμβαλλόμενων οργανώσεων.

Με τον Ν. 1876/1990 καθιερώθηκε ένα μεικτό σύστημα δέσμευσης των ΣΣΕ. Για τις Εθνικές Γενικές ΣΣΕ και τις επιχειρησιακές ΣΣΕ επιλέχθηκε η γενική δέσμευση στο πεδίο εφαρμογής τους, ενώ για τις κλαδικές και ομοιοεπαγγελματικές ισχύει ο κανόνας της δέσμευσης των μελών. Όμως, ο κανόνας αυτός της δέσμευσης των μελών μέχρι σήμε-

ρα μπορούσε να καμφθεί, δεδομένης της ανάγκης διασφάλισης ενός ελάχιστου ορίου ασφάλειας σε όλη την ελληνική επικράτεια, με στόχο την προστασία των εργαζομένων, αλλά και τη διασφάλιση του υγιούς ανταγωνισμού μεταξύ των επιχειρήσεων. Αυτό γινόταν, υπό προϋποθέσεις, με την καθιέρωση της δυνατότητας της γενικής επέκτασης της ισχύος αυτών των ΣΣΕ, όπως θα δούμε αμέσως παρακάτω.

7.8.1. Επέκταση της εφαρμογής μιας ΣΣΕ με την κήρυξή της ως γενικά υποχρεωτικής

Με βάση της γενικές διατάξεις του ν. 1876/1990, εφόσον η κλαδική ή η ομοιοεπαγγελματική ΣΣΕ δεσμεύει ήδη εργοδότες που απασχολούν τουλάχιστον το 51% των εργαζομένων του κλάδου ή του επαγγέλματος, η δέσμευση από τη ΣΣΕ μπορεί να επεκταθεί σε όλους τους εργαζομένους του κλάδου ή του επαγγέλματος. Η επέκταση της εφαρμογής αυτών των ΣΣΕ μπορεί να γίνει με απόφαση του υπουργού Εργασίας, ύστερα από τη σύμφωνη γνώμη του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας. Αυτή η υπουργική απόφαση κηρύσσει τη ΣΣΕ γενικώς υποχρεωτική και δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβέρνησης. Η αρμόδια συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζομένων ή των εργοδοτών μπορεί να ζητήσει την επέκταση της εφαρμογής με την κήρυξη μιας ΣΣΕ ως υποχρεωτικής. Η επέκταση ισχύει από την ημερομηνία έκδοσης της υπουργικής απόφασης. Εάν όμως υπάρχει αίτηση, η επέκταση ισχύει από την ημερομηνία υποβολής της.

! Ο θεσμός αυτός μπήκε στο στόχαστρο των «μνημονιακών» δεσμεύσεων και μέτρων προκειμένου να καταργηθεί.

Σημαντική εξαίρεση από τη γενική δέσμευση των εργοδοτών, σε περίπτωση που μία κλαδική ΣΣΕ κηρυχθεί γενικά υποχρεωτική, εισήχθηκε αρχικά με τη ρύθμιση για την ειδική επιχειρησιακή ΣΣΕ (ν. 3899/2010).

Με τη νέα ρύθμιση του άρθρου 37 του ν. 4024/2011 η διαδικασία επέκτασης της ισχύος των κλαδικών και των ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ υφίσταται δύο σημαντικές παρεμβάσεις που οδηγούν στην πλήρη κατάργησή του:

α) αναστέλλεται αόριστα η εφαρμογή («για όσο χρόνο διαρκεί η εφαρμογή του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής») και

β) όταν επανέλθει, ο χρόνος της επέκτασης της ισχύος της εκάστοτε ΣΣΕ δεν θα ισχύει αναδρομικά, αλλά από την ημερομηνία της δημοσίευσης της σχετικής Υπουργικής Απόφασης.

Παράλληλα κείμενα: κείμενα θέσεων Γ.Σ.Ε.Ε.

- 1315/8-9-2011 προς Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης μετά την πρόσκληση συμμετοχής της Γ.Σ.Ε.Ε. σε Επιτροπή για την αναβάθμιση του ρόλου του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας (Α.Σ.Ε.)
- 1334/12-9-2011 προς Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης για την αποχώρηση από την Επιτροπή για το Α.Σ.Ε. λόγω προώθησης δυσμενών ρυθμίσεων για τις ΣΣΕ.
- 1697/4.11.2010 προς την Υπουργό Εργασίας & Κοινωνικής Ασφάλισης για τη συρροή και την επέκταση εφαρμογής των ΣΣΕ.

7.8.2. Επέκταση της εφαρμογής μιας ΣΣΕ με προσχώρηση.

Συνδικαλιστικές οργανώσεις και εργοδότες που δεν δεσμεύονται από ΣΣΕ μπορούν να προσχωρήσουν από κοινού σε ΣΣΕ που αφορά την κατηγορία τους με τους ακόλουθους τρόπους:

- Εάν δεν έχουν την ικανότητα να συνάψουν ΣΣΕ, δικαιούνται να παρέμβουν στις διαπραγματεύσεις που τους αφορούν. Εφόσον μετά αποδεχθούν το αποτέλεσμα των διαπραγματεύσεων και συνυπογράψουν τη ΣΣΕ, τότε δεσμεύονται οι ίδιες και τα μέλη τους.
- Η συνδικαλιστική οργάνωση και ο εργοδότης που δεν δεσμεύονται από ΣΣΕ η οποία αφορά την κατηγορία τους μπορούν να προσχωρήσουν σε αυτή τη ΣΣΕ με κοινή δήλωση. Επίσης μια συνδικαλιστική οργάνωση μπορεί να προσχωρήσει μονομερώς σε ΣΣΕ από την οποία δεσμεύεται ήδη ο εργοδότης.

Η προσχώρηση γίνεται με ιδιωτικό έγγραφο γνωστοποιείται στα

μέρη της ΣΣΕ, κατατίθεται στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας και καταχωρίζεται στο μητρώο των ΣΣΕ. Το αποτέλεσμα της προσχώρησης είναι ότι επεκτείνεται η κανονιστική ισχύς, δηλαδή η άμεση και αναγκαστική δέσμευση της ΣΣΕ σε αυτούς που προσχωρούν από την επόμενη ημέρα κατάθεσης του εγγράφου της προσχώρησης και μέχρι τη λήξη ή την τροποποίηση αυτής της ΣΣΕ.

! Δεν επιτρέπεται προσχώρηση σε άσχετη ΣΣΕ. Η προσχώρηση γίνεται πάντα σε ΣΣΕ της ίδιας κατηγορίας (π.χ., ομοιοεπαγγελματική οργάνωση προσχωρεί σε ομοιοεπαγγελματική ΣΣΕ). Δεν επιτρέπεται επίσης προσχώρηση σε επιχειρησιακή ΣΣΕ από εργοδότη ή συνδικαλιστική οργάνωση άλλης επιχείρησης.

7.9. Διάρκεια ισχύος της ΣΣΕ

Η ισχύς της ΣΣΕ αρχίζει από την ημέρα κατάθεσης, από τον εξουσιοδοτημένο αντιπρόσωπο της συνδικαλιστικής οργάνωσης, ενός πρωτότυπου αντίγραφου στην Επιθεώρηση Εργασίας του τόπου όπου καταρτίστηκε η ΣΣΕ (για τις επιχειρησιακές και τις τοπικές ομοιοεπαγγελματικές) ή στην κεντρική υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας (Εθνική Γενική ΣΣΕ, κλαδικές και εθνικές ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ).

Τα συμβαλλόμενα μέρη έχουν τη δυνατότητα να ορίσουν ότι η ΣΣΕ θα αρχίζει να εφαρμόζεται αναδρομικά από την ημέρα λήξης ή την καταγγελία της προηγούμενης ΣΣΕ ή από την έναρξη των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Οι ΣΣΕ συνάπτονται για ορισμένο ή αόριστο χρόνο. Η ελάχιστη διάρκεια της ΣΣΕ ορισμένου χρόνου είναι το ένα έτος. Εάν προβλέπεται διάρκεια ισχύος της ΣΣΕ μεγαλύτερη του έτους, αυτή θεωρείται ότι έχει αόριστη διάρκεια. Η ΣΣΕ λήγει:

- με την πάροδο του ορισμένου χρόνου που έχει συμφωνηθεί η διάρκειά της
- με νεότερη ΣΣΕ ή διαιτητική απόφαση που καταργεί τους όρους της ρητά ή σιωπηρά
- με καταγγελία της ΣΣΕ ορισμένου ή αορίστου χρόνου, η οποία μπορεί να γίνει κατά τη διάρκεια του 1ου χρόνου ισχύος της

μόνο εάν έχουν μεταβληθεί σημαντικά οι συνθήκες που υπήρχαν κατά την υπογραφή της. Η καταγγελία γίνεται με έγγραφο του μέρους που καταγγέλλει τη ΣΣΕ και επιδίδεται με δικαστικό επιμελητή στο άλλο συμβαλλόμενο μέρος της ΣΣΕ και στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας. Σημειώνεται επίσης στο μητρώο, όπου είχε καταχωριστεί η καταγγελθείσα ΣΣΕ.

(βλ. όμως παρακάτω τις ρυθμίσεις της Πράξης Υπουργικού Συμβουλίου 6/28.2.2012)

Άσκηση 13

Σε μεγάλη επιχείρηση παροχής υπηρεσιών φύλαξης (security) αρχίζουν συλλογικές διαπραγματεύσεις μεταξύ του εργοδότη και του επιχειρησιακού σωματείου για την υπογραφή νέας επιχειρησιακής ΣΣΕ στις 10 Μάρτη 2010, μετά την καταγγελία της προηγούμενης επιχειρησιακής ΣΣΕ του έτους 2009, στην οποία προέβη το σωματείο. Οι διαπραγματεύσεις είναι δύσκολες. Τελικά η επιχειρησιακή ΣΣΕ υπογράφηκε στις 3 Ιουλίου 2010 με αναδρομική εφαρμογή από την 1η Γενάρη 2010 και με διάρκεια έως τις 31.12.2010. Σε περίπτωση που οι διαπραγματεύσεις αποτύγχαναν και κανένα μέρος δεν προσέφευγε εγκαίρως στον ΟΜΕΔ, τι θα γινόταν με τους όρους εργασίας που προέβλεπε η προηγούμενη ΣΣΕ;

Μετά τη λήξη του χρόνου ισχύος της ΣΣΕ (στην προκειμένη περίπτωση με καταγγελία της προηγούμενης ΣΣΕ), η άμεση και αναγκαστική δέσμευση των κανονιστικών της όρων συνεχίζει να ισχύει για έξι μήνες, ακόμα και για τους εργαζομένους που προσλαμβάνονται το διάστημα αυτό και υπάγονται στην εφαρμογή της. Ύστερα από αυτό το διάστημα, χάνει τη δεσμευτικότητά της και εάν στο μεταξύ δεν υπογραφεί νέα ΣΣΕ, οι όροι της αποτελούν πλέον όρους των ατομικών συμβάσεων εργασίας των εργαζομένων που αρχικά κάλυπτε, έχοντας όμως σημαντικά αποδυναμωθεί από την απώλεια της κανονιστικής "δύναμης" που παρείχε η ΣΣΕ.

(βλ. όμως παρακάτω τις ρυθμίσεις της Πράξης Υπουργικού Συμβουλίου 6/28.2.2012)

- Δεν χρειάζεται δημοσίευση στο Φύλλο Εφημερίδας της Κυβέρνησης (ΦΕΚ) για ν' αρχίσει να ισχύει η ΣΣΕ. Στο ΦΕΚ δημοσιεύονται μόνο οι Υπουργικές Αποφάσεις που κηρύσσουν γενικά υποχρεωτικές τις αντίστοιχες κλαδικές ή ομοιεπαγγελματικές ΣΣΕ.

7.10. Διαδοχή ΣΣΕ

Οι όροι εργασίας που ρυθμίζει η ΣΣΕ μπορούν να τροποποιούνται με νεότερη ΣΣΕ. Διαδοχή ΣΣΕ υπάρχει όταν νεότερη χρονικά ΣΣΕ αντικαθιστά προγενέστερη του ίδιου είδους και πεδίου ισχύος (βλ. παραπάνω). Κατά τη διαδοχή ΣΣΕ, η νεότερη ΣΣΕ μπορεί να τροποποιεί τους κανονιστικούς όρους της παλαιότερης τόσο υπέρ όσο και σε βάρος των εργαζομένων.

Κατά τη διαδοχή ΣΣΕ *δεν ισχύει η αρχή της προστασίας* (αρχή της εύνοιας) υπέρ των εργαζομένων, αλλά *η αρχή της τάξης* (αρχή της διαδοχής των ρυθμίσεων).

Συνεπώς, ***νεότερη ΣΣΕ καταργεί την προηγούμενη του ίδιου είδους και πεδίου εφαρμογής,*** έστω κι αν περιέχει διατάξεις δυσμενέστερες για τους εργαζομένους.

7.11. Οι ρυθμίσεις του άρθρου 37 του ν. 4024/2011 για τις επιχειρησιακές ΣΣΕ: νέα ουσιώδης παρέμβαση στο σύστημα αρχών των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των ΣΣΕ

Με σκοπό την παρέμβαση στο σύστημα διαμόρφωσης των αποδοχών στον ιδιωτικό τομέα μέσω ΣΣΕ που θέτουν ενιαία κατώτατα όρια προστασίας και την ελεύθερη μείωση των μισθών που είχε προβλεφθεί στον πρώτο «μνημονιακό» νόμο 3845/2010, τον Δεκέμβριο του 2010 εισήχθηκε ένα νέος είδος επιχειρησιακής ΣΣΕ, η ειδική επιχειρησιακή ΣΣΕ. Με τη ΣΣΕ αυτή δινόταν στους εργοδότες η δυνατότητα να επιτύχουν τη μείωση των μισθών στις επιχειρήσεις τους, κάτω από τα δεσμευτικά γι' αυτούς κατώτατα όρια μισθών που περιείχαν οι κλαδικές ΣΣΕ. Η ρύθμιση αυτή δεν προέβλεπε ρητά καμιά δικλείδα ασφαλείας υπέρ των εργαζομένων, εκθέτοντάς τους έρμαια ενός πολύ ενισχυμένου διευθυντικού δικαιώματος (πχ ο εργοδότης μπορούσε

να επιβάλει μονομερώς στους εργαζόμενους εκ περιτροπής εργασία 9 μήνες το χρόνο ή/και διαθεσιμότητα, ενώ ταυτόχρονα μπορούσε να επιτύχει, με την απειλή της απόλυσης, να μειωθούν και οι μισθοί τους).

Με το επιχείρημα ότι «η ρύθμιση αυτή ήταν αναποτελεσματική και είχε περιορισμένη εφαρμογή» και με σκοπό την πλήρη κατάργηση όλων των παραμέτρων της νομοθεσίας για τις ΣΣΕ που διαμορφώνονταν βάση της αρχής της εύνοιας και τη «χειραγώγηση» του τρόπου ρύθμισης των αμοιβών και στον ιδιωτικό τομέα, επιβλήθηκαν ταυτόχρονα με τις διατάξεις του άρθρου 37 οι ακόλουθες ρυθμίσεις:

- Χορήγηση γενικής δυνατότητας στις επιχειρησιακές ΣΣΕ να αποκλίνουν επί το δυσμενέστερο από τις κλαδικές ΣΣΕ και κατάργηση του είδους της ειδικής επιχειρησιακής ΣΣΕ.

- Ταυτόχρονη προώθηση της γενικευμένης σύναψης επιχειρησιακών ΣΣΕ, μέσω της κατάργησης της προϋπόθεσης για την απασχόληση από τη συμβαλλόμενη επιχείρηση 50 εργαζομένων και την αρμοδιότητα για τη σύναψή τους μόνο των επιχειρησιακών σωματείων (ή αν δεν υπάρχουν αυτά των αντίστοιχων κλαδικών σωματείων). Ταυτόχρονα, χορήγηση της δυνατότητας δημιουργίας άτυπων «συλλογικών μορφωμάτων» εκπροσώπησης των εργαζομένων για τη σύναψη επιχειρησιακής ΣΣΕ και τη δέσμευση του συνόλου των εργαζομένων της επιχείρησης.

- Ταυτόχρονη αναστολή της θεμελιώδους αρχής της ευνοϊκότερης ρύθμισης των όρων εργασίας του εργαζόμενου σε περίπτωση συρροής επιχειρησιακής και κλαδικής ΣΣΕ για αόριστο χρονικό διάστημα («όσο διαρκεί η εφαρμογή του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής»).

- Δραστικός περιορισμός της χρονικής διάρκειας του δεσμευτικού αποτελέσματος της επέκτασης της ισχύος των ΣΣΕ, με ταυτόχρονη όμως αναστολή της ίδιας της διαδικασίας επέκτασης της δεσμευτικής ισχύος των κλαδικών και των ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ για αόριστο χρονικό διάστημα («όσο διαρκεί η εφαρμογή του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής»).

Σύνοψη

Στην ενότητα αυτή μελετήσαμε τα χαρακτηριστικά και τις φάσεις μιας πολύ κρίσιμης εκδήλωσης της συνδικαλιστικής μας δράσης που ξεκινά από τα σωματεία μας με τη συλλογική προβολή και διεκδίκηση των συλλογικών αιτημάτων μας, περνά από τη συμμετοχή μας στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και καταλήγει στη σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας που ικανοποιεί τα αιτήματά μας και δεσμεύει τον εργοδότη. Μελετήσαμε επίσης τις σημαντικές αλλαγές στο πλαίσιο των συλλογικών διαπραγματεύσεων και ΣΣΕ που επήλθαν με σειρά νομοθετικών ρυθμίσεων (Ν. 3845/2010, Ν. 3863/2010, Ν. 3899/2010, Ν. 4024/2011), οι οποίες τέθηκαν σε ισχύ έπειτα από τις ραγδαίες εξελίξεις στο οικονομικό περιβάλλον της χώρας, στο πλαίσιο της οικονομικής και χρηματοπιστωτικής κρίσης.

Η εφαρμογή αυτών των νέων νομοθετικών ρυθμίσεων και ιδιαίτερα οι επιπτώσεις στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και την ισχύ και το περιεχόμενο των ΣΣΕ, θα αναδείξει στην πράξη νέα ζητήματα, τα οποία θα αντιμετωπιστούν τόσο μέσω της συντονισμένης συνδικαλιστικής μας δράσης, αλλά και μέσω της ερμηνείας του περιεχομένου αυτών των νέων διατάξεων που θα δοθεί από τα Δικαστήρια.

Κεφάλαιο 8.
Επίλυση συλλογικών διαφορών

Εισαγωγικές παρατηρήσεις

Στην ενότητα αυτή θα μελετήσουμε τη διαδικασία επίλυσης των συλλογικών διαφορών, που προκύπτουν κυρίως κατά τη διάρκεια των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Ως "συλλογική διαφορά" νοείται η διαφορά η οποία γεννιέται από τη σύγκρουση συμφερόντων μισθωτών και εργοδοτών. Η συλλογική διαφορά είναι συλλογική διαφορά συμφερόντων από την εκτέλεση της εργασίας, και όχι η νομική διαφορά, δηλαδή αυτή που σχετίζεται με την εφαρμογή και την ερμηνεία του ισχύοντος δικαίου των εργασιακών σχέσεων. Ουσιαστικά η ρύθμιση των συλλογικών διαφορών ανήκει στην εξουσία των φορέων των συλλογικών συμφερόντων των μισθωτών και των εργοδοτών, ενώ η επίλυση των νομικών διαφορών αποτελεί αρμοδιότητα των δικαστηρίων.

Εάν κατά τη διάρκεια των συλλογικών διαπραγματεύσεων προκύψει διένεξη μεταξύ της εργατικής και της εργοδοτικής πλευράς, τα δύο μέρη μπορούν:

- να ζητήσουν την παρέμβαση συμφιλιωτή (Υπουργείο Εργασίας, ΣΕΠΕ)
- να ζητήσουν τις υπηρεσίες μεσολαβητή (ΟΜΕΔ)
- να προσφύγουν στη διαιτησία (ΟΜΕΔ).

Ειδικότερα, η διαδικασία επίλυσης των συλλογικών διαφορών μέσω της προσφυγής στη διαιτησία αποτέλεσε ένα από τα κρίσιμα ζητήματα των λεγόμενων "διαρθρωτικών παρεμβάσεων στην αγορά εργασίας" που περιέχονταν στα νομοθετικά μέτρα εφαρμογής του διεθνούς μηχανισμού δανεισμού της Ελλάδας. Με αυτά τα νέα μέτρα (Ν. 3845/2010, Ν. 3863/2010, Ν. 3899/2010) επήλθαν σημαντικές αλλαγές τόσο με την κατάργηση της δυνατότητας για μονομερή προσφυγή στη διαιτησία από την εργατική πλευρά, όσο και με τον περιορισμό του περιεχομένου των θεμάτων που μπορούν να ρυθμιστούν με τη διαιτητική απόφαση.

Παράλληλο κείμενο:

➢ Διατάξεις 13-18 του ν. 3899/2010

8.1. Συμφιλιωτική διαδικασία

Πριν από το στάδιο της μεσολάβησης, ο Ν. 1876/1990 (άρθρο 13) προβλέπει τη διαδικασία της "συμφιλίωσης". Στη διαδικασία αυτή, που είναι προαιρετική, μπορούν να προσφύγουν και οι δύο πλευρές (σωματείο και εργοδότης) για κάθε θέμα που προκαλεί διένεξη με αφορμή τη σχέση εργασίας και εάν ακόμα δεν αποτελεί αντικείμενο ρύθμισης με συλλογική σύμβαση εργασίας. Αυτή είναι η γνωστή σε όλους ως "τριμερής διαδικασία".

Ως συμφιλιωτής ορίζεται συνήθως υπάλληλος του Υπουργείου Εργασίας ή της Επιθεώρησης Εργασίας, ενώ σε κάποιες περιπτώσεις γενικότερης σημασίας μπορεί η συμφιλιωτική διαδικασία να διεξαχθεί με την παρουσία της πολιτικής ηγεσίας του Υπουργείου Εργασίας (δηλ. υπουργού, υφυπουργού, γενικού γραμματέα).

Η διαδικασία αυτή έχει στόχο την προσέγγιση των απόψεων των μερών για τον τερματισμό της διένεξης και την επίλυση της συλλογικής διαφοράς το συντομότερο δυνατό. Στο τέλος της συμφιλιωτικής διαδικασίας, η οποία δεν μπορεί να διαρκέσει περισσότερο από 20 ημερολογιακές ημέρες από την ημερομηνία της συζήτησης, συντάσσεται πρακτικό που υπογράφεται από την εργοδοτική και την εργατική πλευρά και τον συμφιλιωτή, στο οποίο, ανάμεσα σε άλλα, καταγράφονται οι απόψεις των μερών, οι προτάσεις που διατυπώθηκαν από

τα μέρη, η αιτιολογημένη γνώμη και πρόταση του Συμφιλιωτή και βεβαιώνεται η συμφωνία ή η διαφωνία των μερών.

Εάν η διένεξη προκύψει κατά τις διαπραγματεύσεις για τη σύναψη ΣΣΕ και η συμφιλιωτική διαδικασία καταλήξει σε συμφωνία, ακολουθεί η σύναψη της ΣΣΕ.

Στην πράξη δεν γίνεται χρήση αυτής της διαδικασίας για τις διαφορές που θα προκύψουν κατά το στάδιο των συλλογικών διαπραγματεύσεων για την υπογραφή ΣΣΕ.

- Αρκετές φορές διαπιστώνεται η άρνηση της εργοδοτικής πλευράς είτε να προσέλθει στη συμφιλιωτική διαδικασία, είτε να προσκομίσει τα απαραίτητα στοιχεία και τις πληροφορίες που ζητούνται από τα σωματεία και σχετίζονται με τη διένεξη. Σε κάθε περίπτωση πρέπει να θυμόμαστε ότι είναι κρίσιμη για τις περαιτέρω ενέργειές μας η σωστή αποτύπωση των θέσεων του σωματείου μας στο Δελτίο Εργατικής Διαφοράς, όπου θα πρέπει να προκύπτουν με σαφήνεια και πληρότητα οι θέσεις μας.

- Σύμφωνα με νέα διάταξη νόμου (άρθρο 9, Ν. 3846/2010) ο εργοδότης υποχρεούται να παρίσταται κατά τη συμφιλιωτική διαδικασία ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας είτε αυτοπροσώπως είτε μέσω του νόμιμου εκπροσώπου του ή άλλου εξουσιοδοτημένου τρίτου. Σε περίπτωση κατά την οποία ο εργοδότης δεν παρασταθεί, επιβάλλονται οι προβλεπόμενες από τον νόμο διοικητικές κυρώσεις.

8.2. Μεσολάβηση και διαιτησία

Αν οι διαπραγματεύσεις για τη σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας αποτύχουν, καθένα από τα συμβαλλόμενα μέρη ή από κοινού μπορούν να ζητήσουν τις υπηρεσίες μεσολαβητή ή να προσφύγουν στη διαιτησία.

Σημειώνεται ότι η διαδικασία προσφυγής στη μεσολάβηση ή/και τη διαιτησία που προβλέπει ο νόμος δεν εφαρμόζεται εάν οι όροι αυτής της προσφυγής και η όλη διαδικασία καθορίζονται με τη συνομολόγηση σχετικών ρητρών (συμφωνιών) στις ΣΣΕ ή σε κοινές συμφωνίες της εργατικής και της εργοδοτικής πλευράς.

Στον νέο νόμο 3899/2010 (άρθρο 14) προβλέπεται ρητά ότι γενικά οι υπηρεσίες μεσολάβησης και διαιτησίας και αυτές που παρέχονται από τους μεσολαβητές και διαιτητές του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (ΟΜΕΔ.) πρέπει να βασίζονται στις αρχές της ορθής κρίσης, της αντικειμενικότητας και της αμεροληψίας.

8.2.1. Διαδικασία μεσολάβησης

Τον ορισμό μεσολαβητή μπορεί να ζητήσει οποιοδήποτε από τα ενδιαφερόμενα μέρη με αίτησή του στον ΟΜΕΔ, από κοινού ή χωριστά. Στην αίτηση αναφέρονται τα στοιχεία των μερών και των εκπροσώπων τους στις διαπραγματεύσεις, η πρόσκληση για διαπραγματεύσεις, οι προτάσεις και τα αιτήματα, οι λόγοι που τα δικαιολογούν ή οι λόγοι που καθιστούν αδύνατη την ικανοποίησή τους, οι τυχόν εναλλακτικές προτάσεις και αντιπροτάσεις και οποιοδήποτε άλλο στοιχείο μπορεί να διευκολύνει τις διαπραγματεύσεις.

Ύστερα από 48 ώρες από την υποβολή της αίτησης για μεσολάβηση, τα μέρη καλούνται να επιλέξουν μεσολαβητή από ειδικό κατάλογο μεσολαβητών. Εάν δεν συμφωνήσουν, ο μεσολαβητής επιλέγεται με κλήρωση. Σε περίπτωση κλήρωσης, κάθε πλευρά έχει δικαίωμα άρνησης για μία μόνο φορά.

Ο μεσολαβητής αναλαμβάνει καθήκοντα το αργότερο μέσα σε πέντε εργάσιμες ημέρες από την ανάδειξή του. Καλεί τα μέρη σε συζητήσεις, προβαίνει σε ακροάσεις των μερών σε εξετάσεις προσώπων, σε πραγματογνωμοσύνες ή σε οποιαδήποτε έρευνα σχετική με τους όρους εργασίας ή την οικονομική κατάσταση της επιχείρησης. Σύμφωνα με τις νέες ρυθμίσεις του Ν. 3899/2010, ο μεσολαβητής εξετάζει, εκτός από την οικονομική κατάσταση, και την εξέλιξη της ανταγωνιστικότητας και της παραγωγικής δραστηριότητας στην οποία αναφέρεται η συλλογική διαφορά.

Ο εργοδότης και κάθε αρμόδια υπηρεσία (π.χ., Υπουργείο Εργασίας, Υπουργείο Οικονομικών κλπ) έχουν την υποχρέωση να δώσουν στον μεσολαβητή κάθε πληροφορία και να υποβοηθήσουν το έργο του (π.χ., οικονομική κατάσταση, πολιτική προσωπικού επιχείρησης, πληροφορίες για τις εξελίξεις της εθνικής οικονομίας, στοιχεία για τους τομείς απασχόλησης, τιμών και μισθών).

Ο μεσολαβητής, αν τα μέρη με τη βοήθειά του δεν καταλήξουν σε συμφωνία μέσα σε προθεσμία 20 ημερών, έχει δικαίωμα να τους υποβάλει τη δική του πρόταση. Αν τα μέρη δεν γνωστοποιήσουν την αποδοχή της πρότασης του μεσολαβητή μέσα σε πέντε ημέρες από τότε που τους κοινοποιήθηκε θεωρείται ότι την απέρριψαν. Αν όμως η πρόταση του μεσολαβητή γίνει δεκτή και τα ενδιαφερόμενα μέρη την υπογράψουν, τότε αυτή εξομοιώνεται με ΣΣΕ.

! Κατά τη διάρκεια της μεσολάβησης επιτρέπεται η κήρυξη και πραγματοποίηση απεργίας για τις διεκδικήσεις των εργαζομένων.

8.2.2. Προσφυγή στη διαιτησία

Όπως ήδη αναφέρθηκε παραπάνω, με τον Ν. 3899/2010 (άρθρο 14) επήλθαν σημαντικές αλλαγές στο σύστημα διαιτησίας για την επίλυση των συλλογικών διαφορών ενόψει της κατάρτισης ΣΣΕ. Αυτές οι αλλαγές αφορούν κυρίως την κατάργηση του δικαιώματος των συνδικαλιστικών οργανώσεων να προσφεύγουν μονομερώς στη διαιτησία (σε περίπτωση που αποδέχονταν την πρόταση του μεσολαβητή, την οποία απέρριψε ο εργοδότης) και στον περιορισμό του περιεχομένου της διαιτησίας μόνο στον καθορισμό του βασικού ημερομισθίου ή/και του μισθού.

Σύμφωνα με τη νέα νομοθεσία, προσφυγή στη διαιτησία μπορεί να γίνει στις ακόλουθες περιπτώσεις:

- με κοινή συμφωνία των μερών σε οποιοδήποτε στάδιο των διαπραγματεύσεων
- μονομερώς: α) από οποιοδήποτε μέρος, εφόσον το άλλο μέρος αρνείται τη μεσολάβηση β) από οποιοδήποτε μέρος μετά την υποβολή της πρότασης μεσολάβησης, εφόσον και τα δύο μέρη προσήλθαν και συμμετείχαν στη διαδικασία μεσολάβησης.

Σε αντίθεση με τη μεσολάβηση, η οποία γίνεται στο σύνολο των προτάσεων και αιτημάτων της συλλογικής διαπραγμάτευσης που έχουν θέσει τα μέρη, *η διαιτησία για τη σύναψη κάθε είδους ΣΣΕ περιορίζεται πλέον μόνο στο θέμα του καθορισμού βασικού ημερομισθίου ή/και βασικού μισθού.* Τα υπόλοιπα θέματα (π.χ., επιδόματα, λοιποί όροι εργασίας) παραπέμπονται στη συλλογική διαπραγμάτευση και δεν

μπορούν να αποτελέσουν περιεχόμενο της απόφασης του διαιτητή. Η διαιτησία διεξάγεται:

- από έναν διαιτητή, εάν η προσφυγή έχει γίνει με κοινή συμφωνία των μερών
- από τριμελή Επιτροπή Διαιτησίας, εφόσον ζητηθεί από ένα εκ των μερών, σε περίπτωση που η προσφυγή έχει γίνει μονομερώς, είτε από τη συνδικαλιστική οργάνωση είτε από την εργοδοτική πλευρά. Η τριμελής Επιτροπή Διαιτησίας έχει πρόεδρο και λαμβάνει τις αποφάσεις της είτε ομόφωνα είτε με πλειοψηφία.

Ύστερα από 48 ώρες από την προσφυγή στη διαιτησία, τα μέρη καλούνται να παρασταθούν για τον ορισμό διαιτητή ή των τριών διαιτητών της Επιτροπής Διαιτησίας (από ειδικό κατάλογο Διαιτητών) είτε με κοινή συμφωνία είτε, σε περίπτωση διαφωνίας, με κλήρωση. Σε περίπτωση κλήρωσης, κάθε πλευρά έχει δικαίωμα άρνησης για μία μόνο φορά.

Ο διαιτητής ή η Επιτροπή Διαιτησίας αναλαμβάνουν καθήκοντα το αργότερο μέσα σε πέντε (5) εργάσιμες ημέρες από την ανάδειξή του. Ο διαιτητής μελετά όλα τα στοιχεία και πορίσματα που συγκεντρώθηκαν στο στάδιο της μεσολάβησης, την οικονομική κατάσταση και την εξέλιξη της ανταγωνιστικότητας της παραγωγικής δραστηριότητας, στην οποία αναφέρεται η συλλογική διαφορά. Ο διαιτητής έχει τα ίδια δικαιώματα με τον μεσολαβητή (βλ. παραπάνω). Δηλαδή, μπορεί να καλεί τα μέρη σε ακρόαση και συζήτηση, να προβαίνει σε εξέταση προσώπων και σε πραγματογνωμοσύνη ή σε οποιαδήποτε έρευνα σχετική με τους όρους εργασίας ή την οικονομική κατάσταση της επιχείρησης, ενώ παράλληλα ο εργοδότης και κάθε αρμόδια υπηρεσία υποχρεούνται να παρέχουν στον διαιτητή κάθε σχετική πληροφορία. Το ίδιο ισχύει και για την Επιτροπή Διαιτησίας.

Η διαιτητική απόφαση που εκδίδεται σε 10 μέρες από την ανάληψη των καθηκόντων του διαιτητή, αν προηγήθηκε μεσολάβηση, και σε 30 ημέρες, αν δεν προηγήθηκε, εξομοιώνεται με ΣΣΕ και ισχύει από την επόμενη ημέρα της υποβολής της αίτησης για μεσολάβηση.

Η διαιτητική απόφαση δεν μπορεί να προσβληθεί δικαστικά για το

περιεχόμενο της κρίσης του διαιτητή, αλλά μόνο για θέματα παραβίασης της εξωτερικής νομιμότητας της διαδικασίας (π.χ., αντιπροσωπευτικότητα οργάνωσης, χρόνοι διαδικασίας).

! Κατά τη διάρκεια της διαιτησίας αναστέλλεται το δικαίωμα των συνδικαλιστικών οργανώσεων για κήρυξη απεργίας.

(βλ. όμως παρακάτω τις ρυθμίσεις της Πράξης Υπουργικού Συμβουλίου 6/28.2.2012)

Άσκηση 14

Σκεφτόμαστε εάν το σωματείο μας ή κάποιο άλλο σωματείο έχει προσφύγει ποτέ μονομερώς στη διαιτησία; Γιατί το δικαίωμα μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία ήταν τόσο σημαντικό για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων;

Η μονομερής προσφυγή στη διαιτησία, σύμφωνα με το άρθρο 16, παρ. 1 Ν. 1876/90, αποτελούσε μια σταθμισμένη επιλογή του νομοθέτη που υπηρετούσε τη συλλογική αυτονομία. Σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 16 παρ. 1β΄ που καταργήθηκε, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων μπορούσαν να προσφύγουν μονομερώς στη διαιτησία, εφόσον αποδέχονταν την πρόταση του μεσολαβητή που απέρριπτε ο εργοδότης.

Το δικαίωμα μονομερούς προσφυγής αποτελούσε την εξαίρεση στον κανόνα της συμφωνημένης προσφυγής του Ν. 1876/1990, αλλά και την εύλογη κύρωση στην κακόπιστη διαπραγματευτική συμπεριφορά του μέρους που είτε αρνείται εντελώς τη μεσολάβηση για την επίτευξη της σύναψης μιας ΣΣΕ, είτε αρνείται την πρόταση του μεσολαβητή που υποβάλλεται για τον ίδιο σκοπό. Η πανηγυρική αναγνώριση των σκοπών και της νομιμότητας της μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία είχε γίνει από την πλήρη ολομέλεια του Αρείου Πάγου και μάλιστα με την ομόφωνη απόφασή της 25/2004, την οποία μέχρι σήμερα ακολουθούσαν όλα τα δικαστήρια της χώρας. Το Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι το σύστημα διαιτησίας του Ν. 1876/1990 είναι απόλυτα συμβατό με το Σύνταγμα και τις Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας,

δεδομένου ότι ο θεσμός της υποχρεωτικής διαιτησίας δεν ήταν αποκλειστικό σύστημα διαιτησίας και δεν εκτόπιζε τον βασικό στόχο, δηλαδή την προτεραιότητα των συλλογικών διαπραγματεύσεων, αλλά μπορούσε να ενεργοποιηθεί μόνο κατ΄ εξαίρεση σε περίπτωση που αυτές (διαπραγματεύσεις) αποτύγχαναν, με σκοπό πάντα την ειρηνική επίλυση των συλλογικών διαφορών σε κλίμα συμφιλίωσης, χωρίς οξύτητες και πιέσεις.

Είναι προφανές ότι με το πλέγμα των νέων ρυθμίσεων δίνεται όχι μόνο «ισότιμο», αλλά υπερ-ενισχυμένο δικαίωμα στην εργοδοτική πλευρά για μονομερή προσφυγή στη Διαιτησία, καθώς ταυτόχρονα α) αίρεται η υποχρέωση καλόπιστης συμμετοχής στο προηγούμενο στάδιο της Μεσολάβησης, με την κατάργηση της υποχρέωσης αποδοχής της πρότασης του Μεσολαβητή πριν την προσφυγή στη Διαιτησία, β) περιορίζεται το περιεχόμενο της Διαιτητικής Απόφασης αποκλειστικά και μόνο στη ρύθμιση του βασικού μισθού/ημερομισθίου και γ) διατηρείται η καθολική απαγόρευση για τα σωματεία πραγματοποίησης απεργίας κατά το στάδιο της Διαιτησίας.

Πέραν της πάγιας και αιτιολογημένης θέσης της Γ.Σ.Ε.Ε. για την υποχρέωση συμπερίληψης της λεγόμενης «ρήτρας διατήρησης» στις Διαιτητικές Αποφάσεις, το ζήτημα αυτό έχει προκαλέσει αντίθετες ερμηνείες και απόψεις. Σημειώνεται ότι επίκειται η διαπίστωση της αντισυνταγματικότητας (ή μη) αυτών των διατάξεων από τα Δικαστήρια, αλλά και της ασυμβατότητας προς τις Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας από τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας, όπου έχει προσφύγει η Γ.Σ.Ε.Ε.

8.3. Αξιολόγηση νέου συστήματος μεσολάβησης-διαιτησίας

Όπως ήδη αναφέρθηκε παραπάνω, με τη νέα νομοθεσία που τέθηκε σε ισχύ τον Δεκέμβριο του 2010, εισάγονται σημαντικές αλλαγές και στο σύστημα μεσολάβησης και διαιτησίας. Γι' αυτή τη νέα διαδικασία και κυρίως σ' ό,τι αφορά τη διαιτησία, δεν υπάρχει ακόμη εμπειρία από την πράξη, ούτε νομολογία και βιβλιογραφία για την ερμηνεία των σχετικών διατάξεων.

Στο σημείο αυτό είναι χρήσιμο να αναφερθούν συνοπτικά κάποιες πρώτες βασικές παρατηρήσεις αξιολόγησης των νέων ρυθμίσεων, όπως ότι:

- Δεν απαιτείται πλέον για τη μονομερή προσφυγή στη διαιτησία αποδοχή της πρότασης του μεσολαβητή. Συνεπώς, το δικαίωμα της μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία που δίνεται και στους εργοδότες θα ενεργοποιείται πια μόνο με τη συμμετοχή στη διαδικασία μεσολάβησης, δεδομένο που ενδεχομένως θα οδηγήσει σε υποβάθμιση της μεσολάβησης.

- Ο περιορισμός του περιεχομένου της διαιτησίας μόνο στον καθορισμό του βασικού ημερομισθίου ή/και μισθού, προκαλεί σειρά θεμάτων, όπως:

  - ως προς την έννοια του βασικού ημερομισθίου ή του βασικού μισθού και κυρίως ως προς το αν και ποια επιδόματα (σε ευρώ ή ποσοστιαία) εντάσσονται στην έννοια αυτή

  - ως προς το εάν μπορεί να κριθεί θετικά από τη διαιτησία αίτημα ενσωμάτωσης επιδομάτων στον βασικό μισθό

  - ως προς τα ζητήματα που, με βάση άλλους νόμους, παραπέμπονται στη διαιτησία. π.χ., η κατάρτιση του κανονισμού εργασίας, του κανονισμού υγείας και ασφάλειας, η διευθέτηση του χρόνου εργασίας

  - ειδικά στην περίπτωση του κανονισμού εργασίας, εάν δεν λύνεται η συλλογική διαφορά από τη διαιτησία, τότε στις περιπτώσεις που η κατάρτιση κανονισμού εργασίας είναι υποχρεωτική (επιχειρήσεις άνω των 70 ατόμων, όπου λειτουργεί σωματείο), οι εργοδότες ενδεχομένως να υποστηρίξουν ότι μπορούν να τον καταρτίσουν μονομερώς.

- Ήδη με άλλους νόμους έχουν τεθεί περιορισμοί στο περιεχόμενο των διαιτητικών αποφάσεων, όπως με τον Ν. 3871/2010 που προβλέπει ότι για το 2010 και το α΄ εξάμηνο του 2011 οι διαιτητικές αποφάσεις απαγορεύεται να χορηγούν μισθολογικές αυξήσεις και ότι από 1η Ιουλίου 2011 το ύψος των αυξήσεων που μπορούν να χορηγούν πρέπει να φθάνει μέχρι το ύψος του ευρωπαϊκού πληθωρισμού για το έτος 2010, ενώ από 1η Ιουλίου 2012 πρέπει να φτάνει μέχρι το ύψος του ευρωπαϊκού πληθωρισμού για το έτος 2012.

- Τίθεται ζήτημα αντισυνταγματικού περιορισμού του δικαιώματος στην απεργία, δεδομένου ότι οι εργοδότες μπορούν να επιδιώξουν να μπλοκάρουν την αντίδραση των εργαζομένων προσφεύγοντας οι ίδιοι μονομερώς στη διαιτησία.

! Πλέγμα ειδικών περιορισμών προσφυγής στη διαιτησία ισχύει για τις ΔΕΚΟ με άλλες νομοθετικές διατάξεις.

Σύνοψη

Στην ενότητα αυτή μελετήσαμε τη διαδικασία επίλυσης των συλλογικών διαφορών συμφερόντων που προκύπτουν κατά τη διάρκεια των συλλογικών διαπραγματεύσεων για τη σύναψη μιας ΣΣΕ, η οποία γίνεται μέσω της προσφυγής στη μεσολάβηση και διαιτησία του ΟΜΕΔ. Μελετήσαμε επίσης τις σημαντικές αλλαγές στη διαδικασία αυτή, όπως προβλεπόταν μέχρι σήμερα από τον Ν. 1876/1990, οι οποίες επήλθαν με σειρά αυστηρών νομοθετικών ρυθμίσεων (Ν. 3845/2010, Ν. 3863/2010, Ν. 3899/2010) και τέθηκαν σε ισχύ έπειτα από τις ραγδαίες εξελίξεις στην οικονομία της χώρας, στο πλαίσιο της παγκόσμιας οικονομικής και χρηματοπιστωτικής κρίσης.

Όπως αναφέρθηκε παραπάνω, η εφαρμογή αυτών των νέων νομοθετικών ρυθμίσεων και ιδιαίτερα οι επιπτώσεις στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, την ισχύ και το περιεχόμενο των ΣΣΕ (κυρίως από τη θέση σε ισχύ του νέου είδους της ειδικής επιχειρησιακής ΣΣΕ και τις αλλαγές στο πλαίσιο της μεσολάβησης και διαιτησίας) θα αναδείξει νέα ζητήματα στην πράξη, τα οποία θα αντιμετωπιστούν τόσο μέσω της συντονισμένης συνδικαλιστικής δράσης, αλλά και μέσω της ερμηνείας του περιεχομένου αυτών των νέων διατάξεων που θα δοθεί από τα δικαστήρια.

Στη σύνοψη της ενότητας αυτής είναι κρίσιμη η συνοπτική παρουσίαση του πλαισίου συλλογικών διαπραγματεύσεων και συλλογικών συμβάσεων εργασίας που είναι πλέον σε ισχύ, καθώς και κρίσιμων στοιχείων για συναφή ζητήματα που προκύπτουν ή θα προκύψουν από την εφαρμογή στην πράξη των σχετικών διατάξεων. Αυτά τα κρίσιμα σημεία απεστάλησαν στις 4 Ιανουαρίου 2011 με την ενημερωτι-

κή εγκύκλιο αρ. 1 της ΓΣΕΕ προς τις οργανώσεις-μέλη της, Εργατικά Κέντρα και Ομοσπονδίες. Η εγκύκλιος αυτή, όπως και άλλες κρίσιμες ενημερωτικές εγκύκλιοι της ΓΣΕΕ, παρατίθενται στο επόμενο κεφάλαιο.

Κεφάλαιο 9.
Οι αντεργατικές ρυθμίσεις της νέας δανειακής σύμβασης (ν. 4046/2012 και 6η ΠΥΣ 2012)

9.1. Η 6η Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου της 28ης-2-2012, στο πλαίσιο εκτέλεσης των δεσμεύσεων της νέας δανειακής σύμβασης (άρθρο 1 παρ.6 ν. 4046/2012)

Πράξη 6 της 28.2.2012 (ΦΕΚ Α΄ 38/ 28.2.2012)

Ρύθμιση θεμάτων για την εφαρμογή της παρ. 6 του άρθρου 1 του ν. 4046/2012.

ΤΟ ΥΠΟΥΡΓΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ

Έχοντας υπόψη:

1. Την παράγραφο 6 του άρθρου 1 του ν. 4046/2012 (Α' 28).

2. Τις ρυθμίσεις του Κεφαλαίου Ε' «Διαρθρωτικές Μεταρρυθμίσεις «Διαρθρωτικές Μεταρρυθμίσεις», παράγραφος 29 του Μνημονίου Οικονομικής και Χρηματοπιστωτικής Πολιτικής και στο Κεφάλαιο 4 «Διαρθρωτικές Μεταρρυθμίσεις για την Ενίσχυση της Ανάπτυξης» παράγραφος 4.1: «Διασφάλιση της ταχείας προσαρμογής της αγοράς εργασίας και ενίσχυση των θεσμών της αγοράς εργασίας» του Μνημονίου Συνεννόησης στις Συγκεκριμένες Προϋποθέσεις Οικονομικής Πολιτικής, τα σχέδια των οποίων εγκρίθηκαν κατά την

παράγραφο 2 του άρθρου 1 και προσαρτήθηκαν ως παράρτημα V στον ν. 4046/2012.

3. Το γεγονός ότι οι ανωτέρω ρυθμίσεις συνιστούν πλήρεις κανόνες δικαίου άμεσης εφαρμογής, σύμφωνα με το πρώτο εδάφιο της παραγράφου 6 του άρθρου 1 του ν. 4046/2012.

4. Την ανάγκη να ρυθμιστούν αναγκαία ζητήματα για την εφαρμογή των ανωτέρω ρυθμίσεων.

5. Την ανάγκη εφαρμογής συνολικών και σημαντικών διαρθρωτικών ρυθμίσεων, με στόχο την τόνωση της απασχόλησης και της παραγωγής και την αύξηση της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας, με την απελευθέρωση των αγορών εργασίας, όπως αυτές δικαιολογούνται από λόγους γενικότερου συμφέροντος συνδεόμενοι με τη λειτουργία της εθνικής οικονομίας και την ανάγκη λήψης έκτακτων μέτρων για την προστασία της.

6. Το άρθρο 90 του Κώδικα Νομοθεσίας για την Κυβέρνηση και Κυβερνητικά Όργανα (π.δ. 63/2005, Α' 98).

7. Το γεγονός ότι, από την πράξη αυτή δεν προκαλείται δαπάνη σε βάρος του Κρατικού Προϋπολογισμού.

8. Την από 28.2.2012 εισήγηση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης ενώπιον του Υπουργικού Συμβουλίου, αποφασίζει:

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%.

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 προβλέ-

πονταν 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 (Α` 115). Η παρ. 8 του άρθρου 74 του ν. 3863/2010, το άρθρο 43 του ν. 3986/2011 (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.

4. Συμφωνίες των μερών που υπολείπονται των νέων μειωμένων κατώτατων μισθών και ημερομισθίων, όπως καθορίζονται στις προηγούμενες παραγράφους, είναι αυτοδικαίως άκυρες ως προς τον όρο αυτό.

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 (Α` 27).

4. 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 απο-

κλειστικώς οι όροι εκείνοι που αφορούν α) τον βασικό μισθό ή το βασικό ημερομίσθιο και β) τα επιδόματα ωρίμανσης, 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.

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

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

Άρθρο 3

1. Από 14-2-2012 η προσφυγή στη διαιτησία, σύμφωνα με την παράγραφο 1 του άρθρου 16 του Ν. 1876/1990 (Α` 27), όπως τροποποιήθηκε και ισχύει, γίνεται αποκλειστικά με κοινή συμφωνία των μερών. Η παράγραφος 2 του άρθρου 16 του Ν. 1876/1990 (Α` 27), όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 14 του ν. 3899/2010 (Α` 212), παύει να ισχύει. Η παράγραφος 8 του άρθρου 16 του Ν. 1876/1990 (Α` 27), όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 14 του ν. 3899/2010 (Α` 212) εξακολουθεί να ισχύει.

2. Η σύμφωνα με το πρώτο εδάφιο της παραγράφου 3 του άρθρου 16 του ν. 1876/1990 (Α` 27), όπως τροποποιήθηκε και ισχύει, προσφυγή στη διαιτησία περιορίζεται αποκλειστικά στον καθορισμό βασικού μισθού ή/και βασικού ημερομισθίου, και δεν επιτρέπεται να περιλαμβάνεται σε αυτήν κανένα άλλο ζήτημα αλλά ούτε και ρήτρες που διατηρούν κανονιστικούς όρους προηγούμενων Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας ή Διαιτητικών Αποφάσεων.

3. Μεταξύ των στοιχείων, που σύμφωνα με την παράγραφο 5 του άρθρου 16 του ν. 1876/1990 (Α` 27), όπως τροποποιήθηκε και ισχύ-

ει, λαμβάνει υπόψη του ο διαιτητής ή η Επιτροπή Διαιτησίας, περιλαμβάνονται και οικονομικά και χρηματοοικονομικά στοιχεία, που συγκεντρώθηκαν κατά την διαδικασία της διαιτησίας και κυρίως οι οικονομικές συνθήκες, η πρόοδος στην μείωση του κενού ανταγωνιστικότητας, η μείωση του μοναδιαίου κόστους εργασίας κατά τη διάρκεια του προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής της χώρας και η παραγωγική δραστηριότητα στον επαγγελματικό κλάδο που σχετίζεται με την διαφορά.

4. Προσφυγές που έχουν κατατεθεί στον ΟΜΕΔ και μέχρι σήμερα δεν έχει εκδοθεί διαιτητική απόφαση, αν μεν έχουν κατατεθεί μονομερώς δεν συζητούνται και τίθενται στο αρχείο, ενώ αν έχουν κατατεθεί με κοινή συμφωνία των μερών κρίνονται σύμφωνα με τα οριζόμενα στις παραγράφους 2 και 3 του παρόντος άρθρου.

Άρθρο 4

Από 14-2-2012 και μέχρι το ποσοστό της ανεργίας να διαμορφωθεί σε ποσοστό κάτω του 10%, αναστέλλεται η ισχύς διατάξεων νόμων, κανονιστικών πράξεων, Συλλογικών Συμβάσεων ή Διαιτητικών Αποφάσεων, οι οποίες προβλέπουν αυξήσεις μισθών ή ημερομισθίων, περιλαμβανομένων και εκείνων περί υπηρεσιακών ωριμάνσεων, με μόνη προϋπόθεση την πάροδο συγκεκριμένου χρόνου εργασίας, όπως ενδεικτικά το επίδομα πολυετίας, το επίδομα χρόνου εργασίας, το επίδομα τριετίας και το επίδομα πενταετίας. Για την εφαρμογή του προηγούμενου εδαφίου λαμβάνεται υπόψη ο μέσος όρος του εθνικού ποσοστού ανεργίας των τελευταίων τεσσάρων τριμήνων, όπως αυτός αποτυπώνεται στην Έρευνα Εργατικού Δυναμικού της ΕΛ.ΣΤΑΤ.

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 (Α` 65) ή με τις διατάξεις του άρθρου 51 του ν. 1892/1990 (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 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 (Α` 65) ή με τις διατάξεις του άρθρου 51 του ν. 1892/1990 (Α 101).

Άρθρο 6

Η ισχύς της παρούσας αρχίζει από τη δημοσίευση της στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, εκτός αν ορίζεται διαφορετικά στις επιμέρους διατάξεις.

Η πράξη αυτή να δημοσιευθεί στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

Αθήνα, 28 Φεβρουαρίου 2012

Ο ΠΡΩΘΥΠΟΥΡΓΟΣ

ΤΑ ΜΕΛΗ ΤΟΥ ΥΠΟΥΡΓΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

Ακριβές Αντίγραφο

Ο Γενικός Γραμματέας της Κυβέρνησης

ΣΩΤΗΡΙΟΣ Α. ΛΥΤΡΑΣ

Αποσπάσματα εργασιακών ρυθμίσεων από το Ν.4046/2012 (ΦΕΚ Α΄28/14.2.2012)

«Εγκριση των Σχεδίων Συμβάσεων Χρηματοδοτικής Διευκόλυνσης μεταξύ του Ευρωπαϊκού Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας (Ε.Τ.Χ.Σ.), της Ελληνικής Δημοκρατίας και της Τράπεζας της Ελλάδος, του Σχεδίου του Μνημονίου Συνεννόησης μεταξύ της Ελληνικής Δημοκρατίας, της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και της Τράπεζας της Ελλάδος και άλλες επείγουσες διατάξεις για τη μείωση του δημοσίου χρέους και τη διάσωση της εθνικής οικονομίας».

Άρθρο 1

Εγκριση των Σχεδίων Συμβάσεων Χρηματοδοτικής Διευκόλυνσης, του Σχεδίου του Μνημονίου Συνεννόησης και παροχή εξουσιοδοτήσεων για την υπογραφή τους

6. Οι ρυθμίσεις που περιλαμβάνονται στο κεφάλαιο Ε' «Διαρθρωτικές Μεταρρυθμίσεις», παράγραφοι 28 και 29 του Μνημονίου Οικονομικής και Χρηματοπιστωτικής Πολιτικής και στο Κεφάλαιο 4 «Διαρθρωτικές Μεταρρυθμίσεις για την Ενίσχυση της Ανάπτυξης» παράγραφος 4.1: «Διασφάλιση της ταχείας προσαρμογής της αγοράς εργασίας και ενίσχυση των θεσμών της αγοράς εργασίας» του Μνημονίου Συνεννόησης στις Συγκεκριμένες Προϋποθέσεις Οικονομικής Πολιτικής, τα σχέδια των οποίων εγκρίνονται κατά την παράγραφο 2 και προσαρτώνται ως παράρτημα V στον παρόντα νόμο, συνιστούν πλήρεις κανόνες δικαίου άμεσης εφαρμογής. Με αποφάσεις του Υπουργικού Συμβουλίου ρυθμίζεται κάθε αναγκαίο ζήτημα για την εφαρμογή της παρούσας παραγράφου.

Μνημόνιο Οικονομικών & Χρηματοπιστωτικών Πολιτικών

Ε. ΔΙΑΡΘΡΩΤΙΚΕΣ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΕΙΣ

28. Οπως σημειώθηκε προηγουμένως, η πλέον επείγουσα προτεραιότητα της Κυβέρνησης είναι να αποκαταστήσει την ανταγωνιστικότητα και την οικονομική ανάπτυξη. Αναγνωρίζουμε την ανάγκη να επιταχύνουμε σημαντικά την εφαρμογή συνολικών και ση-

μαντικών διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων με στόχο την τόνωση της απασχόλησης, της παραγωγής και αύξησης της παραγωγικότητας με την απελευθέρωση των αγορών εργασίας, προϊόντων και υπηρεσιών και αφαιρώντας υπάρχοντα εμπόδια στο επιχειρηματικό περιβάλλον. Ωστόσο, καθώς αυτά προφανώς θα χρειαστούν κάποιο χρόνο για να μεταφραστούν πλήρως σε βιώσιμη ανάπτυξη θα λάβουμε και προκαταρκτικά μέτρα για να επιτρέψουμε μια μείωση στους ονομαστικούς μισθούς για να κλείσει γρήγορα το κενό μας στην ανταγωνιστικότητα και να τεθεί μια πρώιμη βάση για την βιώσιμη ανάπτυξη.

29. Η κυβέρνηση θα λάβει μέτρα για τη βελτίωση της λειτουργίας της αγοράς εργασίας. Οι αγκυλώσεις στην αγορά εργασία εμποδίζουν την προσαρμογή των μισθών στις οικονομικές συνθήκες και οδηγούν την απασχόληση στη μαύρη εργασία. Για την προστασία της απασχόλησης και το εξάλειψη του κενού ανταγωνιστικότητας της Ελλάδας με μεγαλύτερη ταχύτητα, η κυβέρνηση σκοπεύει να στοχεύσει σε μια μείωση του ανά μονάδα κόστους εργασίας κατά περίπου 15 τοις εκατό κατά τη διάρκεια του προγράμματος. Εάν ο συνεχιζόμενος κοινωνικός διάλογος είναι ανεπιτυχής στον καθορισμό συγκεκριμένων λύσεων έως το τέλος Φεβρουαρίου για την επίτευξη του στόχου αυτού, η κυβέρνηση θα λάβει τα αναγκαία νομοθετικά μέτρα, με γνώμονα το επείγον δημόσιο συμφέρον, για να επιτρέψει την προσαρμογή του μισθολογικού και μη μισθολογικού κόστους όπως απαιτείται. Το πακέτο των μέτρων για την αγορά εργασίας το οποίο θα εφαρμοσθεί συμπεριλαμβάνει:

• **Διαρθρωτικά μέτρα για το επίπεδο των συλλογικών συμβάσεων.** τα βασικά μέτρα που θα νομοθετήσουμε (ως **προαπαιτούμενες ενέργειες**) περιλαμβάνουν:

  • **Διάρκεια των συλλογικών συμβάσεων και αναθεώρηση της "μετενέργειας"των συλλογικών συμβάσεων.** Οι αλλαγές θα ορίζουν ότι: (i) όλες οι συλλογικές συμβάσεις θα πρέπει να έχουν μια μέγιστη διάρκεια 3 ετών, (ii) οι συλλογικές συμβάσεις που υπάρχουν ήδη για 24 μήνες ή περισσότερο θα λήξουν όχι αργότερα από 1 έτος από την ψήφιση του νόμου, (iii) η περίοδος χάριτος μετά την λήξη της σύμβασης μειώνεται από τους 6 στους 3 μήνες, και (iv) σε περίπτωση κατά την οποία δεν είναι δυνατή η επίτευξη μιας νέας συλλογικής σύμβασης μετά από προσπάθειες τριών μηνών, η αμοι-

βή θα επανέλθει στον βασικό μισθό συν τα παρακάτω γενικά επιδόματα (αρχαιότητας σε υπηρεσία, τέκνου, εκπαίδευσης και επικινδυνότητας). Αυτό θα συνεχίσει να ισχύει μέχρι να αντικατασταθεί από όρους που καθορίζονται σε μια νέα συλλογική συμφωνία ή σε νέα ή ατομική σύμβαση.

• **Αφαίρεση της "μονιμότητας" σε όλες τις παραδοσιακές συμβάσεις** σε όλες τις εταιρείες. Η νέα νομική διάταξη θα μεταμορφώσει αυτομάτως τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου (οι οποίες ορίζονται ως έχουσες λήξη κατά το όριο ηλικίας ή την σύνταξη) σε συμβάσεις αορίστου χρόνου για τις οποίες ισχύουν οι κανονικές διαδικασίες απόλυσης.

• **Πάγωμα της "ωρίμανσης**" που προβλέπεται από τον νόμο και/ή τις συλλογικές συμβάσεις (που αναφέρεται σε όλες τις αυτόματες αυξήσεις μισθών με βάση το χρόνο) μέχρι η ανεργία να πέσει κάτω από 10%.

• **Εξάλειψη της μονομερούς προσφυγής σε διαιτησία**, επιτρέποντας αιτήσεις για διαιτησία μόνο εάν συναινούν και τα δύο συμβαλλόμενα μέρη. Την ίδια στιγμή, θα διευκρινίσουμε (με νόμο ή με εγκύκλιο) ότι: **(i)** δεν επιτρέπεται οι διαιτητές να εισάγουν κάποια διάταξη για μπόνους, επιδόματα ή άλλες αποζημιώσεις, και ως εκ τούτου μπορούν να αποφαίνονται μόνο για τον βασικό μισθό και **(ii)** θα πρέπει επίσης να λαμβάνονται υπόψη τα οικονομικά και χρηματοπιστωτικά ζητήματα μαζί με τα νομικά.

• **Προσαρμογή του κατώτατου μισθού**. Αυτό θα βοηθήσει να διασφαλιστεί ότι καθώς προσαρμόζεται η οικονομία και οι συμβάσεις συλλογικής διαπραγμάτευσης ανταποκρίνονται στις αλλαγές, οι επιχειρήσεις και οι υπάλληλοι δεν θα βρεθούν δεσμευμένοι σε ένα κατώτατο όριο (και ένα όριο το οποίο είναι πολύ υψηλό σε διεθνή σύγκριση):

• Θα νομοθετήσουμε: (i) μια άμεση επανευθυγράμμιση του επιπέδου του κατώτατου μισθού που καθορίζεται από την εθνική γενική συλλογική σύμβαση κατά 22 τοις εκατό σε όλα τα επίπεδα βάσει της προϋπηρεσίας, της οικογενειακής κατάστασης και των ημερήσιων / μηνιαίων μισθών, (ii) το πάγωμα του κατώτατου μισθού μέχρι το τέλος της περιόδου του προγράμματος, και (iii) μια επιπλέον μείω-

ση 10 τοις εκατό του κατώτατου μισθού για τους νέους, η οποία θα ισχύει γενικά και χωρίς περιοριστικούς όρους (για τα άτομα κάτω των 25) (**προαπαιτούμενη δράση**). Τα μέτρα αυτά θα δώσουν τη δυνατότητα μείωσης της απόκλισης στο επίπεδο του κατώτατου μισθού σε σχέση με τους ανταγωνιστές μας (Πορτογαλία, Κεντρική και Νοτιοανατολική Ευρώπη). Αναμένουμε ότι το μέτρο αυτό θα βοηθήσει στην αντιμετώπιση της υψηλής ανεργίας των νέων, την απασχόληση ατόμων στα περιθώρια της αγοράς εργασίας και θα ενθαρρύνει την αλλαγή από τον ανεπίσημο στον επίσημο τομέα εργασίας.

- Μαζί με τους κοινωνικούς εταίρους, θα συντάξουμε ένα σαφές χρονοδιάγραμμα για την λεπτομερή αναμόρφωση της εθνικής συλλογικής σύμβασης έως το τέλος Ιουλίου 2012. Αυτό θα ευθυγραμμίσει το πλαίσιο του κατώτατου μισθού της Ελλάδας με αυτό συγκρίσιμων κρατών και θα του επιτρέψει να εκπληρώσει την βασική του λειτουργία, δηλαδή της διασφάλισης ενός ενιαίου δικτύου ασφαλείας για όλους τους υπαλλήλους.

- **Προσαρμογή του μη μισθολογικού κόστος εργασίας.** Για να βοηθήσουμε στη μείωση του μη μισθολογικού κόστους και να ενθαρρύνουμε την απασχόληση, θα ευθυγραμμίσουμε το φορολογικό βάρος στην εργασία στην Ελλάδα με αυτό των συγκρίσιμων Ευρωπαϊκών χωρών:

- Θα θεσπίσουμε νομοθεσία για την μείωση των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης για τους εργοδότες στο ΙΚΑ κατά 5 ποσοστιαίες μονάδες και θα λάβουμε μέτρα για να διασφαλίσουμε ότι η μείωση αυτή δεν θα έχει δημοσιονομική επίπτωση. Οι εισφορές θα μειωθούν μόνο όταν έχουν ληφθεί τα απαραίτητα μέτρα για να καλυφθούν οι μειώσεις στα έσοδα. Τα μέτρα για τη χρηματοδότηση των μειώσεων θα νομοθετηθούν σε δύο στάδια. Πρώτον, ως **προαπαιτούμενη δράση**, θα υιοθετήσουμε νομοθεσία για να κλείσουμε μικρά ταμεία ειδικού σκοπού που ασχολούνται με κοινωνικές δαπάνες με μικρή προτεραιότητα (ΟΕΚ, ΟΕΕ) με μία μεταβατική περίοδο που δεν θα ξεπερνάει τους 6 μήνες. Δεύτερον, έως τέλος Σεπτεμβρίου, θα προσαρμόσουμε τις συντάξεις (προστατεύοντας τους χαμηλοσυνταξιούχους) και θα διευρύνουμε τη βάση για τη συνεισφορά εισφορών (προτείνεται ως διαρθρωτικό ορόσημο).

• Ως πρόσθετο μέτρο, έως το τέλος Σεπτεμβρίου θα ετοιμάσουμε σε συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους μια αναλογιστική μελέτη σχετικά με τον πρώτο πυλώνα επαγγελματικών συνταξιοδοτικών ταμείων σε εταιρείες με υπερβολικό κόστος κοινωνικής ασφάλισης (σε σχέση με συγκρίσιμες επιχειρήσεις ή βιομηχανίες που καλύπτονται από το ΙΚΑ) και θα οριστικοποιήσουμε ένα κατάλογο με συγκεκριμένες προτάσεις για την εξάλειψη αυτής της διαφοράς με δημοσιονομικά ουδέτερο τρόπο.

• **Επόμενες ενέργειες**. Θα επισκοπούμε σε συνεχή βάση τα αποτελέσματα αυτών των μέτρων στην αγορά εργασίας και στο ανά μονάδα κόστος εργασίας και, εάν χρειαστεί, θα λάβουμε πρόσθετα διορθωτικά μέτρα για να διευκολυνθεί η συλλογική διαπραγμάτευση ώστε να διασφαλιστεί η ευκαμψία μισθών και υψηλότερη απασχόληση. Εάν μέχρι το τέλος του 2012 τα αποτελέσματα στην αγορά δεν έχουν αποτέλεσμα, θα εξετάσουμε τη περίπτωση πιο άμεσων παρεμβάσεων.

Μνημόνιο Συνεννόησης
στις Συγκεκριμένες Προϋποθέσεις Οικονομικής Πολιτικής

4. ΔΙΑΡΘΡΩΤΙΚΕΣ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ

4.1. Διασφάλιση της ταχείας προσαρμογής της αγοράς εργασίας και ενίσχυση των θεσμών της αγοράς εργασίας

Δεδομένου ότι η έκβαση του κοινωνικού διαλόγου για την προώθηση της απασχόλησης και της ανταγωνιστικότητας δεν ανταποκρίθηκε στις προσδοκίες, η Κυβέρνηση θα λάβει μέτρα για την ενθάρρυνση της ταχείας προσαρμογής του κόστους εργασίας ώστε να καταπολεμηθεί η ανεργία και να αποκατασταθεί η ανταγωνιστικότητα με βάση το κόστος, για τη διασφάλιση της αποτελεσματικότητας των πρόσφατων μεταρρυθμίσεων στην αγορά εργασίας, για την ευθυγράμμιση των συνθηκών της εργασίας στις πρώην κρατικές επιχειρήσεις με αυτές του υπόλοιπου ιδιωτικού τομέα και για την ευελιξία των συμφωνιών για τις ώρες εργασίας. Η στρατηγική αυτή πρέπει να στοχεύει στη μείωση του ονομαστικού μοναδιαίου κόστους εργασίας κατά

15% στο διάστημα 2012-14. Συγχρόνως, η Κυβέρνηση θα προωθήσει την ομαλή διαπραγμάτευση των μισθών στα διάφορα επίπεδα και θα καταπολεμήσει την αδήλωτη εργασία.

Εξαιρετικά νομοθετικά μέτρα για το καθορισμό των μισθών

Πριν την εκταμίευση, υιοθετούνται τα παρακάτω μέτρα:

• Οι ελάχιστοι μισθοί που ορίζονται από την εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας (ΕΓΣΣΕ) θα μειωθούν κατά 22% σε σύγκριση με το επίπεδο που ίσχυε την 1η Ιανουαρίου 2012. Για τους νέους (ηλικίας κάτω των 25), οι μισθοί που ορίζονται από την εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας θα μειωθούν κατά 32% χωρίς περιοριστικούς όρους.

• Αναστέλλονται οι διατάξεις του νόμου και των συλλογικών συμβάσεων που προβλέπουν αυτόματες αυξήσεις μισθών, περιλαμβανομένων εκείνων περί ωριμάνσεων.

Μεταρρυθμίσεις στο σύστημα καθορισμού των μισθών

Η Κυβέρνηση θα εργασθεί μαζί με τους κοινωνικούς εταίρους για τη μεταρρύθμιση του συστήματος καθορισμού των μισθών σε εθνικό επίπεδο. Εως το τέλος Ιούλιου 2012 θα καταρτιστεί ένα χρονοδιάγραμμα για την αναθεώρηση της εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης εργασίας. Η πρόταση θα στοχεύει στην αντικατάσταση του ύψους των μισθών που ορίζονται στην ΕΓΣΣΕ με ελάχιστο ύψος μισθού νομοθετημένο από την κυβέρνηση σε διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους.

Μέτρα για την ενθάρρυνση της επαναδιαπραγμάτευσης των συλλογικών συμβάσεων

Πριν την εκταμίευση, τροποποιείται η νομοθεσία περί συλλογικών συμβάσεων με σκοπό τη προώθηση της προσαρμογής του συλλογικά διαπραγματευόμενου μισθού και των μη μισθολογικών όρων στις μεταβαλλόμενες οικονομικές συνθήκες, σε τακτική και συχνή βάση. Ο Νόμος 1876/1990 θα τροποποιηθεί ως εξής:

• Συλλογικές συμβάσεις που αφορούν μισθολογικούς και μη μισθολογικούς όρους μπορούν να συναφθούν για μέγιστη διάρκεια 3 ετών.

Συμβάσεις που έχουν ήδη συναφθεί για 24 μήνες ή περισσότερο, θα έχουν υπολειπόμενη διάρκεια 1 έτους.

• Συλλογικές συμβάσεις που έχουν λήξει θα παραμείνουν σε ισχύ για μέγιστο χρονικό διάστημα 3 μηνών. Εάν δεν συναφθεί νέα συμφωνία, μετά το διάστημα αυτό, η αμοιβή θα επανέλθει στο βασικό μισθό και τα επιδόματα ωρίμανσης, τέκνων, εκπαίδευσης και βαρέων επαγγελμάτων θα συνεχίσουν να ισχύουν, έως ότου αντικατασταθούν από εκείνα της νέας συλλογικής σύμβασης ή των νέων ή τροποποιημένων ατομικών συμβάσεων.

Αυξάνοντας τη δυναμική των πρόσφατων μεταρρυθμίσεων της αγοράς εργασίας

• **Πριν την εκταμίευση**, αναθεωρείται η νομοθεσία ώστε να λαμβάνει χώρα διαιτησία όταν αυτό συμφωνηθεί από εργαζομένους και εργοδότες. Η κυβέρνηση θα ξεκαθαρίσει ότι η διαιτησία ισχύει μόνο για το βασικό μισθό και όχι για άλλες αμοιβές, και ότι λαμβάνονται υπόψη μαζί με τις νομικές διαστάσεις, οι οικονομικές και οι χρηματοπιστωτικές.

• Επίσης, έως **τον Οκτώβριο του 2012**, θα καταρτιστεί μία ανεξάρτητη αξιολόγηση της λειτουργίας της διαιτησίας και της μεσολάβησης, προκειμένου να βελτιωθούν οι υπηρεσίες διαιτησίας και μεσολάβησης ώστε να διασφαλιστεί πως οι αποφάσεις της διαιτησίας αντανακλούν επαρκώς τις ανάγκες της μισθολογικής προσαρμογής.

Δεσμεύσεις από το παρελθόν και ειδικοί εργασιακοί όροι

• **Πριν την εκταμίευση**, καταργούνται οι όροι περί μονιμότητας (συμβάσεις ορισμένου χρόνου που ορίζεται ότι λήγουν σε κάποιο όριο ηλικίας ή στη συνταξιοδότηση) που περιλαμβάνονται σε νόμο ή σε συμβάσεις εργασίας.

• Η κυβέρνηση διεξάγει μία αναλογιστική μελέτη των πρώτου πυλώνα συνταξιοδοτικών ταμείων σε εταιρείες όπου οι εισφορές για τα ταμεία αυτά υπερβαίνουν τις εισφορές κοινωνικής ασφάλισης για τους εργαζόμενους του ιδιωτικού τομέα σε συγκρίσιμες επιχειρήσεις / βιομηχανίες που καλύπτονται από το ΙΚΑ. Με βάση τη μελέτη αυτή, η Κυβέρνηση μειώνει τις κοινωνικές εισφορές για τις εταιρείες αυτές

κατά δημοσιονομικά ουδέτερο τρόπο. **[ΤΡΙΜ. 3-2012]**

Μη μισθολογικά εργασιακά κόστη, καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας και της εισφοροδιαφυγής

Η Κυβέρνηση θα θεσπίσει νομοθεσία ώστε να μειώσει τις κοινωνικές εισφορές στο ΙΚΑ κατά 5 ποσοστιαίες μονάδες και θα εφαρμόσει μέτρα που θα διασφαλίσουν ότι αυτό θα είναι δημοσιονομικά ουδέτερο. Τα ποσοστά εισφορών θα μειωθούν μόνο όταν υπάρχουν μέτρα επαρκή για να καλύψουν την απώλεια εσόδων. Τα μέτρα που θα χρηματοδοτήσουν την μείωση των ποσοστών θα νομοθετηθούν σε δύο φάσεις. Πρώτον, **πριν την εκταμίευση**, θα υιοθετηθεί νομοθεσία να κλείσουν μικροί φορείς ειδικού σκοπού που ασχολούνται με κοινωνικές δαπάνες οι οποίες δεν αποτελούν προτεραιότητα (ΟΕΚ, ΟΕΕ), με μεταβατική περίοδο που δε θα υπερβαίνει τους 6 μήνες. Δεύτερον, έως τέλος Σεπτέμβρη 2012, η κυβέρνηση θα προσαρμόσει τις συντάξεις (προστατεύοντας τους συνταξιούχους με χαμηλό εισόδημα) και θα προσαρμόσει τη βάση για την είσπραξη των εισφορών.

Θα διεξαχθεί μία ανεξάρτητη αξιολόγηση σχετικά με την αποτελεσματικότητα της δομής και των δραστηριοτήτων του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας. Θα παρουσιαστούν οι διορθωτικές ενέργειες για την αντιμετώπιση της αναποτελεσματικότητας που διαπιστώνεται στην προαναφερόμενη αξιολόγηση. Οι εν λόγω ενέργειες ενδεχομένως να περιλαμβάνουν κάποιες αλλαγές στην οργάνωση και τον τρόπο εργασίας του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας, ενισχυμένους μηχανισμούς κατά της απάτης και της διαφθοράς, καθώς και ενισχυμένες χρηματικές και νομικές κυρώσεις για παραβάσεις νόμων, εργασιακών κανονισμών και για εισφοροδιαφυγή. Θα τεθούν ποσοτικοί στόχοι για το Σώμα Επιθεωρητών Εργασίας ως προς τον αριθμό των ελέγχων αδήλωτης εργασίας που πρέπει να εκτελεστούν **[ΤΡΙΜ.2-2012].**

Εως το **τέλος Σεπτεμβρίου 2012** θα αναπτυχθεί ένα πλήρως διαρθρωμένο σχέδιο για την είσπραξη των κοινωνικών εισφορών. Ηδη έως **το τέλος Μαρτίου 2012**, η είσπραξη των φόρων και των κοινωνικών εισφορών των μεγαλύτερων οφειλετών ενοποιείται, και θα υπάρξουν κοινοί έλεγχοι των φόρων και των κοινωνικών εισφορών για τους μεγάλους πληρωτές.

Η Κάρτα Εργασίας θα εισαχθεί σταδιακά από το **Μάρτιο του 2012** και κάθε επιχείρηση σε συγκεκριμένους τομείς θα υποχρεούται να τη χρησιμοποιεί έως το τέλος του 2012. Για όσες επιχειρήσεις χρησιμοποιούν την κάρτα εργασίας, θα καταστεί υποχρεωτική η ταυτόχρονη πληρωμή μισθών, παρακρατηθέντων φόρων επί της μισθοδοσίας και κοινωνικών εισφορών με ηλεκτρονικά μέσα **[ΤΡΙΜ.2-2012].**

5. ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΤΩΝ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΕΩΝ & ΤΕΧΝΙΚΗ ΒΟΗΘΕΙΑ

Η Διεύθυνση σχεδιασμού, διαχείρισης και παρακολούθησης του Υπουργείου Οικονομικών τίθεται σε λειτουργία με σκοπό τη βελτίωση της διαχείρισης και της εποπτείας των μεταρρυθμίσεων. Εως το **τέλος Μαρτίου 2012** ξεκινάει τη δημοσίευση τριμηνιαίων δεικτών παρακολούθησης για κάθε βασική πρωτοβουλία διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων.

Η Κυβέρνηση θα ζητήσει την παροχή τεχνικής βοήθειας από τα Κράτη Μέλη της ΕΕ, την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, το ΔΝΤ ή άλλους οργανισμούς σε τομείς προτεραιότητας. Η Ομάδα Δράσης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την Ελλάδα θα συντονίζει τις ανωτέρω δράσεις τεχνικής βοήθειας σύμφωνα με την αποστολή της. Η Ελληνική διοίκηση θα διασφαλίσει τη συνέχεια της τεχνικής βοήθειας που έχει δρομολογηθεί.

9.2. Εγκύκλιοι ενημέρωσης της Γ.Σ.Ε.Ε. για κρίσιμα ζητήματα συλλογικών διαπραγματεύσεων και συλλογικών συμβάσεων εργασίας

Γ.Σ.Ε.Ε.
ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΝΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΤΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ
Μέλος της ITUC και της ETUC

G.S.E.E.
GREEK GENERAL CONFEDERATION OF LABOUR
Affiliated to ITUC and ETUC

ΔΕΛΤΙΟ ΤΥΠΟΥ
5/3/2012

ΠΡΟΣΦΥΓΗ της ΓΣΕΕ στο ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΕΠΙΚΡΑΤΕΙΑΣ

Η Γ.Σ.Ε.Ε. καταθέτει άμεσα προσφυγή στο Συμβούλιο της Επικρατείας για την ακύρωση της Πράξης του Υπουργικού Συμβουλίου, με την οποία τέθηκαν σε ισχύ σειρά πρωτοφανών και βάναυσων αντεργατικών μέτρων που λαμβάνει η κυβέρνηση, σε εφαρμογή των δεσμεύσεων της νέας δανειακής σύμβασης.

Οι επιπτώσεις των μέτρων αποτυπώνονται στη βίαιη υποβάθμιση του επιπέδου ζωής των εργαζομένων, οι οποίοι, μετά την πρωτοφανή δραματική μείωση και αυτών ακόμη των κατώτατων ορίων μισθών και ημερομισθίων της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, οδηγούνται απροκάλυπτα στην ατομική διαπραγμάτευση με τον εργοδότη.

Πρόκειται για μέτρα που, μέσω της βίαιης επέμβασης στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, καταλύουν τη συλλογική αυτονομία και οδηγούν σε πλήρη κατάρρευση θεμελιώδη ατομικά και κοινωνικά δικαιώματα. Εκθεμελιώνουν κάθε έννοια προστασίας που παρέχει το Εργατικό Δίκαιο της χώρας, πλήττουν τη συνδικαλιστική ελευθερία και οδηγούν σε περαιτέρω μείωση εισοδημάτων αλλά και σε ύφεση την οικονομία.

Η ΓΣΕΕ είναι αποφασισμένη να αντιπαλέψει με κάθε τρόπο και κάθε μέσο σε εθνικούς και ευρωπαϊκούς θεσμούς, τις αυθαίρετες αντικοινωνικές και παράνομες παρεμβάσεις στο εργασιακό θεσμικό πλαίσιο.

ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΤΥΠΟΥ ΚΑΙ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

ΙΝΕ ΓΣΕΕ

Γ.Σ.Ε.Ε.

ΕΓΚΥΚΛΙΟΣ υπ' αριθμ. 2 Αθήνα, 14/3/2012

Εβ/ζχ/130312

ΠΡΟΣ

Τις Ομοσπονδίες
και τα Εργατικά Κέντρα
Δύναμης Γ.Σ.Ε.Ε.

Κοινοποίηση:
1. Ειδικό Γραμματέα Σ.ΕΠ.Ε.
2. Κοινωνικές Επιθεωρήσεις Εργασίας όλης της χώρας

Θέμα: Επείγουσα Εγκύκλιος για την ενημέρωση των οργανώσεών μας σχετικά με τις νέες αντεργατικές διατάξεις για τις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας.

Συνάδελφοι,

- Είναι άμεση η ανάγκη προστασίας των εργαζομένων από καταχρηστικές και παράνομες πρακτικές εργοδοτών, που ήδη σπεύδουν να επωφεληθούν από τη νέα «μνημονιακή» νομοθεσία που επιβλήθηκε με το ν. 4046/2012 (ΦΕΚ Α΄28/14.2.2012), την Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου (ΠΥΣ 6, ΦΕΚ Α΄38/28-2-2012) και την 4601/304 Εγκύκλιο (12-3-2012) σε βάρος των δικαιωμάτων μας.

Λόγω του βίαιου αντεργατικού χαρακτήρα των μέτρων σε εφαρμογή των Μνημονίων είναι απόλυτα απαραίτητο τα σωματεία να συσπειρώσουν στο μέγιστο δυνατό βαθμό τους εργαζόμενους για την αντιμετώπιση της απόπειρας αποδυνάμωσης και τελικά κατάργησης των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και την αντικατάστασή τους από ατομικές συμβάσεις με περιορισμένα δικαιώματα.

Αμφισβητούμε τα νέα μέτρα ως αντισυνταγματικά, αντίθετα με Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας και το ευρωπαϊκό κοινωνικό κεκτημένο. Προσφεύγουμε στο Συμβούλιο της Επικρατείας διεκδικώντας την ακύρωσή τους. Κυρίως όμως θα τις καταργήσουμε στην πράξη με τη συσπείρωση των εργαζομένων στα συνδικάτα και τις αγωνιστικές μας κινητοποιήσεις.

Σκοπός των μέτρων είναι η αποδυνάμωση των ΣΣΕ, βασικά των κλαδικών σε πρώτη φάση, και η ενδυνάμωση των επιχειρησιακών ΣΣΕ, όπου υπάρχει πλέον η δυνατότητα να συνάπτονται ακόμα και με το εκτρωματικό σχήμα των ενώσεων προσώπων, ως δήθεν εκπροσώπων των εργαζομένων χωρίς βεβαίως τις εγγυήσεις της συνδικαλιστικής οργάνωσης. Σε κάθε περίπτωση όμως τα μέτρα αποβλέπουν στην επικράτηση τελικά των ατομικών συμβάσεων εργασίας για τους όρους αμοιβής και εργασίας, με απεριόριστο το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη και αποδυνάμωση του ρόλου των συνδικάτων, χάρη στα οποία κατακτήθηκαν τα δικαιώματα των εργαζομένων και η κοινωνική πρόοδος.

- Ειδικότερα, ως προς τη σύγχυση που έχει προκληθεί από την ΠΥΣ και τη σχετική Εγκύκλιο του Υπουργείου Εργασίας ως προς τη λήξη ή όχι των ΣΣΕ, η Γ.Σ.Ε.Ε. επισημαίνει:

Στις ΣΣΕ που βρίσκονται σε ισχύ είτε 24 μήνες και περισσότερο (που «λήγουν» σύμφωνα με την ΠΥΣ στις 14-2-2013), είτε για διάστημα μικρότερο των 24 μηνών μέχρι την 14-2-2012 (που «λήγουν» σύμφωνα με την ΠΥΣ το αργότερο σε 3 έτη από την έναρξή τους), δηλαδή για ΣΣΕ που είχαν τεθεί σε ισχύ πριν τις 14-2-2012 παραγνωρίζεται ότι:

Για τις συμβάσεις που είχαν συναφθεί πριν τις 14-2-2012 ισχύει το άρθρο 9 του ν. 1876/1990, σύμφωνα με το οποίο όλες οι ΣΣΕ με ισχύ πάνω από ένα (1) έτος, ακόμα κι εάν έχουν ημερομηνία λήξης, θεωρούνται αόριστης διάρκειας.

[Σημείωση: βάσει της ΠΥΣ, για τις εφεξής και μόνο ΣΣΕ (δηλαδή αυτές που θα συναφθούν μετά την 14-2-2012) η διάταξη αυτή καταργείται και οι ΣΣΕ συνάπτονται πλέον μόνο για ορισμένο χρόνο (από 1 έως 3 έτη)]

Αυτές οι ΣΣΕ, η διάρκεια των οποίων ορίστηκε άνω του έτους, λύνο-

νται, ως αορίστου χρόνου, μόνο με καταγγελία και, εάν δεν καταγγελθούν, συνεχίζουν να ισχύουν μέχρι την αναγκαστική τους λήξη που επιβάλλεται, ανεπίτρεπτα, από την Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου.

Από αυτές τις ΣΣΕ, όσες είχαν επεκταθεί με την κήρυξή τους ως γενικά υποχρεωτικών χωρίς να έχουν καταγγελθεί, συνεχίζουν να ισχύουν για το σύνολο των εργαζομένων και των εργοδοτών του κλάδου ή του επαγγέλματος που καλύπτουν και όχι μόνο για τα μέλη. Σημειώνεται ότι συμπεριλαμβάνονται και τα μη μέλη στην εκ του νόμου παράταση της ισχύος της ΣΣΕ που επεκτάθηκε, όπως και στη μετενέργεια των όρων της ως όρων της ατομικής τους σύμβασης μέχρι να συναφθεί νέα ΣΣΕ ή να συναινέσουν (τα μη μέλη) σε μεταβολή των όρων της ατομικής τους σύμβασης. Τα ως άνω επαναλαμβάνουμε ότι ισχύουν για ΣΣΕ που είχαν συναφθεί πριν την 14-2-2012.

- **Ζητούμε από τις υπηρεσίες του Σ.ΕΠ.Ε. στις οποίες κοινοποιείται η παρούσα, να περιφρουρήσουν τα ελάχιστα ίχνη νομιμότητας που έχουν απομείνει, να αρνηθούν να εφαρμόσουν αντισυνταγματικές διατάξεις και να προβούν σε αυστηρούς ελέγχους και επιβολή προστίμων σε εργοδότες που παραβιάζουν όρους ΣΣΕ που είναι σε ισχύ.**

Αναγνωρίζουμε ότι οι Επιθεωρητές Εργασίας, στην παρούσα συγκυρία πλήρους ανασφάλειας δικαίου, καλούνται να ανταποκριθούν στο κρίσιμο κοινωνικό τους έργο, έχοντας υποστεί και οι ίδιοι δραματικές μειώσεις στις αποδοχές τους, χωρίς να έχει υπάρξει ανταπόκριση στα διαρκή τους αιτήματα για στελεχιακή ενδυνάμωση και εξασφάλιση των απαιτούμενων υλικοτεχνικών υποδομών. Η Γ.Σ.Ε.Ε. και τα συνδικάτα ήταν, είναι και θα είναι αλληλέγγυοι στα δίκαια αυτά αιτήματα και την άμεση ικανοποίησή τους, γι'αυτό και τα συμπεριέλαβε από την αρχή στην Προσφυγή που κατέθεσε κατά των «μνημονιακών» μέτρων στη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας.

Συνάδελφοι,

Για να είναι αποτελεσματικός ο συντονισμός των ενεργειών και των συλλογικών μας δράσεων, είναι κρίσιμο να στηρίζεται σε σαφή γνώση της κατάστασης που επικρατεί στο πεδίο των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας.

Προκειμένου να έχετε πλήρη εικόνα για την κατάσταση ισχύος των ΣΣΕ που σας ενδιαφέρουν ως δευτεροβάθμια οργάνωση, καθώς και για την ενημέρωση πρωτοβάθμιων σωματείων της δύναμής σας αλλά και των εργαζομένων ατομικά που ζητούν πληροφορίες σχετικά με τη συλλογική τους σύμβαση, αποστέλλεται το συνημμένο ερωτηματολόγιο, θεωρώντας ότι θα είναι χρήσιμο εργαλείο τεκμηρίωσης.

Με συναδελφικούς χαιρετισμούς

Ο Πρόεδρος

Γιάννης Παναγόπουλος

ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΝΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΤΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ
ΑΘΗΝΑ 1918

Ο Γεν. Γραμματέας

Νικόλαος Κισσταούκης

Γ.Σ.Ε.Ε.

ΕΓΚΥΚΛΙΟΣ υπ' αριθμ. 6 Αθήνα, 14/5/2012

Εβ/ζχ/140512

ΠΡΟΣ

Τις Ομοσπονδίες
και τα Εργατικά Κέντρα
Δύναμης Γ.Σ.Ε.Ε.

Κοινοποίηση:
1. Ειδικό Γραμματέα Σ.ΕΠ.Ε.
2. Κοινωνικές Επιθεωρήσεις Εργασίας όλης της χώρας

Θέμα: Επείγουσα ενημέρωση για ζητήματα που αφορούν την από 14-5-2012 εφαρμογή της «μετενέργειας» της αντεργατικής ΠΥΣ ν.6/2012.

Συνάδελφοι,

Τα αντισυνταγματικά, άδικα και απρόσφορα μέτρα που έχουν ληφθεί από το ν. 3845/2010 και μετά, με αποκορύφωμα την Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου ν.6/2012, εφαρμόζονται σε ένα διαπιστωμένο περιβάλλον ερμηνευτικής σύγχυσης. Η σύγχυση αυτή επιτείνεται διαρκώς από ερμηνευτικές προσεγγίσεις (επίσημες ή μη), που έρχονται στο φως της δημοσιότητας με προφανή στόχο, μέσω της ολοένα και πιο στενής ερμηνείας των διατάξεων, την ενίσχυση του ανέλεγκτου χαρακτήρα του διευθυντικού "δικαιώματος" των εργοδοτών και την εξάλειψη των υποχρεώσεών τους προς τους εργαζομένους.

Μέσα στο διαπιστωμένο αυτό περιβάλλον ερμηνευτικής σύγχυσης, σε αρκετές περιπτώσεις σκόπιμης, η 14η Μαΐου 2012 (3 μήνες μετά τη θέση σε ισχύ της ΠΥΣ ν.6 την 14η-2-2012) προβάλλεται ως ορόσημο

γενικευμένης και καθολικής έναρξης ισχύος της μισθολογικής μετενέργειας της ΠΥΣ. Στο πλαίσιο αυτό προωθείται η ερμηνεία ότι, σε περίπτωση που δεν έχει υπογραφεί νέα αντίστοιχη ΣΣΕ, όλοι οι λοιποί όροι της ΣΣΕ που έχει λήξει (εκτός του βασικού μισθού και των 4 προβλεπόμενων επιδομάτων) παύουν αυτόματα να ισχύουν ως όροι των ατομικών συμβάσεων εργασίας των εργαζομένων.

Προκειμένου να ενημερωθούν άμεσα τα σωματεία μέλη σας και οι εργαζόμενοι θέτουμε υπόψη σας την άποψη της Νομικής μας Υπηρεσίας για τα ακόλουθα κρίσιμα σημεία:

1. Ως προς το θέμα της άμεσης γενικής εφαρμογής της περιορισμένης μισθολογικής μετενέργειας από την 14η Μαΐου 2012.

Συνεχίζουν να ισχύουν και να παράγουν την κανονιστική τους ισχύ, δεσμεύοντας τους εργοδότες και τους εργαζόμενους που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής τους,

- όλες οι ΣΣΕ με ισχύ πάνω από ένα (1) έτος, ακόμα κι εάν είχαν ημερομηνία λήξης, αλλά συνεχίζουν να εφαρμόζονται. Αυτές οι ΣΣΕ θεωρούνται αόριστης διάρκειας και λύνονται, ως τέτοιες, μόνο με καταγγελία. Εάν δεν καταγγελθούν, συνεχίζουν να ισχύουν μέχρι την αναγκαστική τους λήξη που επιβάλλεται, ανεπίτρεπτα και παράνομα, από την ΠΥΣ ν.6[3].

- οι ΣΣΕ, που βρίσκονται σε διαδικασία επαναδιαπραγμάτευσής τους, ύστερα από νομότυπη καταγγελία τους, και δεν έχει παρέλθει το 3μηνο (πλέον) της παράτασης της κανονιστικής τους ισχύος.

3. Στις ΣΣΕ που βρίσκονται σε ισχύ 24 μήνες και περισσότερο την 14η-2-2012, η ΠΥΣ αναφέρει ως αναγκαστική λήξη την 14η-2-2013.
Στις ΣΣΕ που βρίσκονται σε ισχύ λιγότερο από 24 μήνες την 14η-2-2012, η ΠΥΣ αναφέρει ως αναγκαστική λήξη την παρέλευση 3 ετών από την έναρξή τους.
Από αυτές τις ΣΣΕ, όσες είχαν επεκταθεί με την κήρυξή τους ως γενικά υποχρεωτικών χωρίς να έχουν καταγγελθεί, συνεχίζουν να ισχύουν για το σύνολο των εργαζομένων και των εργοδοτών του κλάδου ή του επαγγέλματος που καλύπτουν, και όχι μόνο για τα καλυπτόμενα μέλη των συμβαλλόμενων οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων. Σημειώνεται ότι συμπεριλαμβάνονται και τα μη μέλη στην εκ του νόμου παράταση της ισχύος της ΣΣΕ που επεκτάθηκε, όπως και στη μετενέργεια των όρων της ως όρων της ατομικής τους σύμβασης, μέχρι να συναφθεί νέα ΣΣΕ ή να συναινέσουν (τα μη μέλη) σε μεταβολή των όρων της ατομικής τους σύμβασης.
Τα ως άνω αναφερόμενα, ισχύουν για ΣΣΕ που είχαν συναφθεί πριν την 14-2-2012.

- τυχόν διεξαγωγή διαβουλεύσεων και ενημερωτικών συναντήσεων μεταξύ των συμβαλλόμενων μερών σε μία ΣΣΕ που είναι σε ισχύ, για τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων του κλάδου ή του επαγγέλματος ή της επιχείρησης, δεν οδηγεί σε κατάργηση της ΣΣΕ αυτής, η οποία συνεχίζει να παράγει κανονικά και πλήρως τη κανονιστική της δέσμευση.

2. Ως προς το θέμα του περιεχομένου της μετενέργειας μετά τις ρυθμίσεις της ΠΥΣ ν.6/2012[4].

Η παραπληροφόρηση που επιχειρείται να προωθηθεί το διάστημα αυτό σχετίζεται με την απάντηση στο ερώτημα εάν *«σε περίπτωση που καταγγελθεί μια ΣΣΕ και δεν υπογραφεί εντός τριμήνου νέα ΣΣΕ,* ***οι θεσμικοί όροι*** *της καταγγελθείσας ΣΣΕ συνεχίζουν να αποτελούν όρους των ατομικών συμβάσεων των εργαζομένων»*.

Η απάντησή μας στο ερώτημα αυτό είναι:

Μετά το πέρας του τριμήνου (πλέον) της παράτασης της κανονιστικής ισχύος της ΣΣΕ μετά την καταγγελία της, είναι στην ευχέρεια του εργοδότη να διατηρήσει τους μισθολογικούς όρους της ΣΣΕ στο ίδιο ύψος ή να «επωφεληθεί» από τη ρύθμιση της παρ.4 του άρθρου 2 της ΠΥΣ 6/2012, μειώνοντας την αμοιβή στο βασικό μισθό της μισθολο-

4. Ως προς τη διάρκεια της παράτασης της κανονιστικής ισχύος των ΣΣΕ σε περίπτωση λήξης της και τη μετενέργεια των όρων της ΣΣΕ, το άρθρο 2 παρ.4 της ΠΥΣ ν.6/2012, αναφέρει ότι:
«4. 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 ωρίμανσης, τέκνων, σπουδών και επικινδύνου εργασίας, εφόσον τα επιδόματα αυτά προβλέπονταν στις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας που έληξαν ή καταγγέλθηκαν. Οι όροι του προηγούμενου εδαφίου που διατηρούνται, εξακολουθούν να ισχύουν μέχρις ότου αντικατασταθούν από εκείνους της νέας Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας ή της νέας ή της τροποποιημένης ατομικής σύμβασης. Κάθε άλλο προβλεπόμενο σ' αυτές επίδομα παύει αμέσως να ισχύει. Η προσαρμογή των συμβάσεων στις διατάξεις του προηγούμενου εδαφίου γίνεται χωρίς να απαιτείται προηγούμενη σύμφωνη γνώμη των εργαζομένων».

γικής κατηγορίας κάθε εργαζόμενου με τα τέσσερα προβλεπόμενα επιδόματα συν το επίδομα γάμου, που αποτελεί γενικό κατώτατο όρο εργασίας ρητά προβλεπόμενο από την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε., ως κατώτατο όριο προστασίας των εργαζομένων συνταγματικά προστατευόμενο (άρθρα 21 και 22 Συντάγματος).

Εφόσον δεν υπογραφεί νέα ΣΣΕ, στο πεδίο εφαρμογής της οποίας να εμπίπτουν και τα δύο μέρη (εργοδότης και εργαζόμενοι), οι λοιποί όροι εργασίας, δηλαδή όλοι οι υπόλοιποι όροι εκτός της αμοιβής, μετενεργούν στο σύνολό τους ως ενοχικοί όροι των ατομικών συμβάσεων των εργαζομένων που υπάγονταν στο πεδίο εφαρμογής της λήξασας ΣΣΕ, για όσο χρόνο αυτή είχε κανονιστική ισχύ. Αυτοί οι όροι μπορούν να τροποποιηθούν μόνο με συμφωνία του εργαζόμενου και όχι μονομερώς από τον εργοδότη.

Η απάντηση αυτή τεκμηριώνεται κυρίως από τα ακόλουθα:

- Στο πλαίσιο της εκτέλεσης της σύμβασης εργασίας, **οι υποχρεώσεις του εργοδότη δεν εξαντλούνται με την καταβολή του μισθού,** αλλά συνδέονται αναπόσπαστα και με άλλες υποχρεώσεις του, όπως την υποχρέωση πρόνοιας, η οποία του επιβάλλει να λαμβάνει τα κατάλληλα μέτρα και να φροντίζει την προστασία και την προαγωγή της προσωπικότητας των εργαζομένων.

- Βάσει του ν. 1876/1990 (άρθρο 2), κανονιστικό μέρος μιας ΣΣΕ μπορεί να αποτελέσει το σύνολο των εργασιακών θεμάτων αμοιβαίου ενδιαφέροντος εργοδοτών και εργαζομένων, ατομικών ή συλλογικών, εργασιακών ή ασφαλιστικού περιεχομένου, που αναφέρονται άμεσα ή έμμεσα στις εργασιακές σχέσεις.

- Η ευρύτητα του περιεχομένου των όρων των ΣΣΕ προκύπτει και από τη νομική αντιμετώπιση της συρροής περισσότερων ΣΣΕ για τη ρύθμιση των όρων μιας ατομικής σύμβασης εργασίας. Κατά τη ρητή διατύπωση του νόμου (άρθρο 10 παρ.1 εδ.β΄του ν. 1876/1990) η σύγκριση των ΣΣΕ που συρρέουν γίνεται κατά τις ακόλουθες ενότητες: α) ενότητα αποδοχών και β) λοιποί όροι. Η παρ.1 του άρθρου 10 του ν. 1876/1990 είναι σε πλήρη ισχύ και δεν επηρεάζεται από το γεγονός ότι η διάταξη της παρ.2 του ίδιου άρθρου για τη συρροή κλαδικής και επιχειρησιακής ΣΣΕ έχει ανασταλεί για «όσο διαρκεί η

εφαρμογή του μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής στρατηγικής» με την παρ.5 του μνημειώδους άρθρου 37 του ν. 4024/2011.

- Σημειώνεται επίσης ότι το γεγονός ότι με ΣΣΕ μπορεί να ρυθμισθεί ο Κανονισμός Εργασίας, η κατάρτιση του οποίου αποτελεί εκ του νόμου υποχρέωση των επιχειρήσεων, καταδεικνύει ότι στο κανονιστικό περιεχόμενο ΣΣΕ εντάσσονται ευρύτατα θέματα που αφορούν στη διαμόρφωση και διατήρηση ενιαίας τάξεως, ομοιομορφίας και ίσης μεταχείρισης στην εκμετάλλευση/επιχείρηση.

- Ως «μετενέργεια» νοείται η απορρόφηση στις ατομικές συμβάσεις εργασίας των εργαζομένων, με ενδοτική ισχύ, των όρων της ΣΣΕ στο πεδίο εφαρμογής της οποίας (οι εργαζόμενοι) υπάγονταν και η οποία έχει λήξει και δεν έχει αντικατασταθεί από νεώτερη. Η μετενέργεια λειτουργεί ως αναγκαίος συμπληρωματικός θεσμός στην τρίμηνη (πλέον) παράταση της κανονιστικής ισχύος της ΣΣΕ που έχει νομότυπα λήξει. Σκοπός των αλληλοσυμπληρωματικών αυτών θεσμών είναι η απαιτούμενη προστασία των εργαζομένων από την εργοδοτική εξουσία μονομερούς επιβολής οποιουδήποτε δυσμενούς όρου, αλλά και από την εργοδοτική τακτική υπονόμευσης των συλλογικών διαπραγματεύσεων για την αποφυγή σύναψης ΣΣΕ.

- Η μετενέργεια στο σύνολο των εργασιακών όρων εργασίας που περιέχονταν σε ΣΣΕ, όπως και η «ρήτρα διατήρησης» στις ΣΣΕ προηγούμενων μη μισθολογικών συλλογικών ρυθμίσεων, αποτελούν συνήθεις θεσμούς του εργατικού δικαίου και εφαρμόζονται σε αρκετές χώρες παγκοσμίως. Οι θεσμοί αυτοί είναι σύμφωνοι με τις εγγυήσεις που τίθενται από τη δεσμευτική για την Ελλάδα Διεθνή Σύμβαση Εργασίας αρ.98 (κύρωση με ν. 4205/1961). Στις εγγυήσεις της ΔΣΕ 98 εντάσσεται η αποφυγή νομικού κενού και η διασφάλιση συνέχειας στη ρύθμιση των όρων και συνθηκών εργασίας των εργαζομένων σε ατομικό επίπεδο, αλλά και η προστασία των εργαζομένων από την αναγκαστική και αυτόματη διακινδύνευση της συλλογικής τους εκπροσώπησης, που θα οδηγούσε σε κατάργηση της ελεύθερης και ανεξάρτητης βούλησής τους[5].

5. βλ. Προσφυγή Γ.Σ.Ε.Ε. στη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας και Εκθεση Επιτροπής Εμπειρογνωμόνων της ΔΟΕ για την Εφαρμογή των Διεθνών Συμβάσεων και Συστάσεων έτους 2012, σελ. 160 επ.).

- Στις κατευθυντήριες δεσμεύσεις που περιέχονται στα συνημμένα στο ν. 4046/2012 Μνημόνιο Οικονομικών και Χρηματοπιστωτικών Πολιτικών (στοιχείο Ε.28-29) και στο Μνημόνιο Συνεννόησης στις Συγκεκριμένες Προϋποθέσεις Οικονομικής Πολιτικής (στοιχείο 4) περιέχεται η δέσμευση λήψης άμεσων μέτρων για τη μείωση των ονομαστικών **μισθών**, για την οποία ρητά, ανάμεσα σε άλλα, αναφέρεται:
  - «[θ]α λάβουμε και προκαταρκτικά μέτρα για να επιτρέψουμε μια μείωση στους ονομαστικούς **μισθούς**»
  - «[η] κυβέρνηση σκοπεύει να στοχεύσει σε μια μείωση του ανά μονάδα **κόστους** εργασίας κατά περίπου 15 τοις εκατό κατά τη διάρκεια του προγράμματος»
  - [Σ]υγχρόνως, η Κυβέρνηση θα προωθήσει την ομαλή διαπραγμάτευση των **μισθών** στα διάφορα επίπεδα και θα καταπολεμήσει την αδήλωτη εργασία.
  - «[Δ]ιαρθρωτικά μέτρα για το επίπεδο των συλλογικών συμβάσεων. Τα βασικά μέτρα που θα νομοθετήσουμε (ως προαπαιτούμενες ενέργειες) περιλαμβάνουν:
  - *Διάρκεια των συλλογικών συμβάσεων και αναθεώρηση της "μετενέργειας" των συλλογικών συμβάσεων.* Οι αλλαγές θα ορίζουν ότι: (i) όλες οι συλλογικές συμβάσεις θα πρέπει να έχουν μια μέγιστη διάρκεια 3 ετών, (ii) οι συλλογικές συμβάσεις που υπάρχουν ήδη για 24 μήνες ή περισσότερο θα λήξουν όχι αργότερα από 1 έτος από την ψήφιση του νόμου, (iii) η περίοδος χάριτος μετά την λήξη της σύμβασης μειώνεται από τους 6 στους 3 μήνες, και (iv) σε περίπτωση κατά την οποία δεν είναι δυνατή η επίτευξη μιας νέας συλλογικής σύμβασης μετά από προσπάθειες τριών μηνών, **η αμοιβή** θα επανέλθει στον βασικό μισθό συν τα παρακάτω γενικά επιδόματα (αρχαιότητας σε υπηρεσία, τέκνου, εκπαίδευσης και επικινδυνότητας). Αυτό θα συνεχίσει να ισχύει μέχρι να αντικατασταθεί από όρους που καθορίζονται σε μια νέα συλλογική συμφωνία ή σε νέα ή ατομική σύμβαση».

Είναι προφανές ότι οι μνημονιακές δεσμεύσεις και αντίστοιχα οι ρυθμίσεις της ΠΥΣ ν.6/2012 διέπονται από τη ρητή δέσμευση μείωσης

των αμοιβών της εργασίας και για τους εργαζομένους ιδιωτικού δικαίου μέσω της παρέμβασης του κράτους στους σχετικούς μισθολογικού περιεχομένου όρους των ΣΣΕ και όχι των λοιπών όρων εργασίας (αυτούς που συνήθως ονομάζουμε ως «θεσμικούς» όρους). Φυσικά, η κακή διατύπωση (όχι μόνο αυτών) των διατάξεων, αφήνει περιθώρια σκόπιμων παρερμηνειών, ειδικά στο ζήτημα των μετενέργειας των όρων ΣΣΕ που έχει λήξει, προκειμένου να τεθούν σε αμφισβήτηση συνολικά οι όροι παροχής εργασίας και η ενιαία προστασία των εργαζομένων από τις σχετικές συλλογικές ρυθμίσεις.

3. Ως προς το θέμα των εργοδοτικών πιέσεων για περιορισμό των εκκρεμών συλλογικών διαπραγματεύσεων μόνο σε μισθολογικά ζητήματα

Μέσα σ'αυτό εξαιρετικά δυσχερές περιβάλλον, πολλές Οργανώσεις ή σωματεία, που συμβάλλεσθε σε ΣΣΕ, δέχεστε σημαντικές πιέσεις συμμετοχής σε διαβουλεύσεις για την κατάρτιση νέων ΣΣΕ με πιέσεις μείωσης του επιπέδου προστασίας που μέχρι σήμερα διασφαλιζόταν για τους εργαζόμενους, υπό την απειλή καταγγελίας των ΣΣΕ από την εργοδοτική πλευρά και ενεργοποίησης των αντεργατικών ρυθμίσεων της ΠΥΣ ν. 6/2012. Μάλιστα σε περιπτώσεις εκκρεμών διαδικασιών συλλογικών διαπραγματεύσεων για την κατάρτιση νέας ΣΣΕ, έχουν περιέλθει σε γνώση μας καταγγελίες για εργοδοτικές πρακτικές παρέλκυσης της διαδικασίας και οδήγησής της τελικά σε αδιέξοδο και σε μη ρύθμιση, με το επιχείρημα ότι οι νέες διατάξεις για τη μετενέργεια καταργούν των σύνολο των θεσμικών όρων, οπότε δεν υπάρχει υποχρέωση της εργοδοτικής πλευράς να συζητήσει ή να διαπραγματευθεί για ζητήματα που αφορούν λοιπούς όρους της ΣΣΕ.

Βάσει του νόμου, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις για την κατάρτιση ΣΣΕ αποτελούν δικαίωμα, αλλά και υποχρέωση των συμβαλλόμενων στη ΣΣΕ μερών, οφείλουν δε να γίνονται καλόπιστα και με πρόθεση να λυθεί η συλλογική διαφορά (άρθρο 4 παρ.1 &3 ν. 1876/1990).

Η υποχρέωση της εργοδοτικής οργάνωσης (ή του μεμονωμένου εργοδότη) για καλόπιστη διαπραγμάτευση επιβάλλει, ανάμεσα σε άλλα, τη χορήγηση προς τους εργαζόμενους όχι μόνο των αιτούμενων οικονομικών στοιχείων, αλλά και των στοιχείων πολιτικής προσωπικού της επιχείρησης, καθώς και την αιτιολόγηση των εργοδοτικών προτάσεων ή/και αντιπροτάσεων (άρθρο 4 παρ.4 ν. 1876/1990).

Αντίστοιχα, η εργοδοτική υποχρέωση χορήγησης στοιχείων όχι μόνο για τα μισθολογικά ζητήματα, αλλά και για κάθε υπό διαπραγμάτευση θέμα που αφορά λοιπούς όρους εργασίας ισχύει και κατά το στάδιο της Μεσολάβησης στον Ο.ΜΕ.Δ. (άρθρο 15 παρ.4-5 ν. 1876/1990, όπως ισχύει).

Όλα αυτά τα ζητήματα, όπως και η στάση που τα μέρη τηρούν κατά τη διάρκεια των συλλογικών διαπραγματεύσεων, αποτελούν περιεχόμενο των πρακτικών, τα οποία, βάσει του νόμου, τηρούνται κατά τη διάρκεια των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Με βάση λοιπόν και τα όσα αναφέρονται και στο σημείο 2. της Εγκυκλίου, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις για την κατάρτιση ΣΣΕ καλύπτουν όλα τα ζητήματα που τα διαπραγματευόμενα μέρη θέτουν προς διαπραγμάτευση, δηλαδή όχι μόνο μισθολογικά ζητήματα, αλλά εξίσου και αυτά που αφορούν στη ρύθμιση όλων των θεμάτων που αναφέρονται ως νόμιμο περιεχόμενο της ΣΣΕ.

4. Ζητούμε από τις Υπηρεσίες του Σ.ΕΠ.Ε., στις οποίες κοινοποιείται η παρούσα, να μη διστάζουν να επικοινωνούν με τις οργανώσεις μας που συμβάλλονται σε ΣΣΕ, αλλά και με τη Γ.Σ.Ε.Ε., ώστε να διευκολύνονται ως προς τη κατανόηση της κάθε περίπτωσης.

Ζητούμε εκ νέου να συνεχίζουν να περιφρουρούν τα ελάχιστα ίχνη νομιμότητας που έχουν απομείνει, να αρνηθούν να εφαρμόσουν αντισυνταγματικές διατάξεις και να προβούν σε αυστηρούς ελέγχους και επιβολή προστίμων σε εργοδότες που παραβιάζουν υποχρεώσεις τους και δικαιώματα των εργαζομένων.

Με συναδελφικούς χαιρετισμούς

Ο Πρόεδρος

Γιάννης Παναγόπουλος

ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΝΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΤΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ
ΑΘΗΝΑ 1918

Ο Γεν. Γραμματέας

Νικόλαος Κισσταούκης

Γ.Σ.Ε.Ε.

ΕΓΚΥΚΛΙΟΣ υπ' αριθμ. 1 Αθήνα,21/2/2012

Σκ/ζχ/200212

ΠΡΟΣ

**Τα Εργατικά Κέντρα
και Ομοσπονδίες
Δύναμης Γ.Σ.Ε.Ε.**

Θέμα: Ενημερωτική Εγκύκλιος

Αντίθεση των δεσμεύσεων του με ημερομηνία 14-2-2012 «Μνημονίου Οικονομικών και Χρηματοπιστωτικών πολιτικών» και του «Μνημονίου Συνεννόησης στις Συγκεκριμένες Προϋποθέσεις Οικονομικής Πολιτικής» στο Σύνταγμα και σε Διεθνείς και Ευρωπαϊκές Συμβάσεις και Συνθήκες. Νομική θεμελίωση ενόψει δικαστικών διεκδικήσεων των εργαζομένων και των σωματείων τους.

Συνάδελφοι,

Με την υιοθέτηση των δεσμεύσεων που περιέχονται στο «Μνημόνιο Οικονομικών και Χρηματοπιστωτικών πολιτικών» και στο «Μνημόνιο Συνεννόησης στις Συγκεκριμένες Προϋποθέσεις Οικονομικής Πολιτικής» και την αναμενόμενη, σε υλοποίησή τους, νομοθέτηση των νέων μέτρων, αναφορικά με τις εργασιακές σχέσεις, επέρχεται εκ βάθρων κατάλυση της συλλογικής αυτονομίας, η οποία συμπαρασύρει σε πλήρη κατάρρευση θεμελιώδη ατομικά και κοινωνικά δικαιώματα. Τα νέα μέτρα αποτελούν κλιμάκωση σειράς προηγούμενων οριζόντων ρυθμίσεων[6] με τις οποίες επιβλήθηκαν στους εργαζόμενους

6 Ν. 3833/2010 (ΦΕΚ Α΄40/15-3-2010), Ν. 3845/2010 (ΦΕΚ Α΄65/6-5-2010), Ν. 3846/2010 (ΦΕΚ Α΄66/11-5-2010), Ν. 3863/2010 (ΦΕΚ Α΄115/15-7-2010), Ν. 3871/2010 (ΦΕΚ Α΄141/17-8-2010), Ν. 3891/2010 (ΦΕΚ Α΄4-11-2010), Ν.

μόνιμα μέτρα λιτότητας που υποβάθμισαν σημαντικά το επίπεδο μισθών και συντάξεων, ενώ συγχρόνως περιόρισαν την ελεύθερη άσκηση από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις του δικαιώματος συλλογικής διαπραγμάτευσης και σύναψης ΣΣΕ και παραβίασαν την υποχρέωση σεβασμού του περιεχομένου και εφαρμογής των δεσμευτικών για τα μέρη ΣΣΕ.

Τα οριζόντια, βάναυσα και δυσανάλογα αντεργατικά μέτρα, για τα οποία έχει αναληφθεί δέσμευση νομοθέτησης με τα πιο πάνω Μνημόνια, θα έχουν δραματικές συνέπειες στη ζωή των εργαζομένων της χώρας. Οι επιπτώσεις των μέτρων αποτυπώνονται στη βίαιη υποβάθμιση του επιπέδου ζωής των εργαζομένων, ενώ, μέσω της κατάλυσης της συλλογικής αυτονομίας, που επέρχεται με την τροποποίηση των διατάξεων της διαιτησίας του ΟΜΕΔ και των κανόνων για την παράταση ισχύος των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, ευνοείται απροκάλυπτα η διαπραγμάτευση σε ατομικό επίπεδο, όπου ο εργοδότης είναι κυρίαρχος. Έτσι, ολοκληρώνεται η κατάλυση των στοιχειωδών κανόνων προστασίας των εργαζομένων και η μέσω αυτής πλήρης απορρύθμιση της ήδη χαοτικής αγοράς εργασίας, γεγονός που αναπόδραστα θα βαθύνει περαιτέρω την ήδη παρατεταμένη ύφεση, με δεδομένα και τα υψηλά ποσοστά ανεργίας, που έχουν επίσημα καταγραφεί.

Τα μέτρα θίγουν τον πυρήνα συνταγματικά κατοχυρωμένων θεμελιωδών δικαιωμάτων και ανατρέπουν θεσμικές ρυθμίσεις που ενσωματώνονται στο Σύνταγμα και σε σειρά αναγνωρισμένων Διεθνών Συμβάσεων και Συνθηκών, οι οποίες βάσει του Συντάγματος (άρθρο 28 παρ.1) έχουν υπερνομοθετική ισχύ.

Η κατάλυση της συλλογικής αυτονομίας που συνδέεται αναπόσπαστα με την άσκηση της συνδικαλιστικής ελευθερίας, δημιουργεί για όλες τις ενδιαφερόμενες συνδικαλιστικές οργανώσεις (της επιχείρησης, του κλάδου και του επαγγέλματος που έχουν την ικανότητα κατάρτισης ΣΣΕ για τη ρύθμιση των όρων εργασίας και αμοιβής των εργαζομένων που υπάγονται στο πεδίο ισχύος τους) **μια ειδική νομική βάση για την άσκηση αξιώσεων λόγω προσβολής προσω-**

3899/2010 (ΦΕΚ Α΄212/17-12-2010), ΦΕΚ Α΄3920/2011 (ΦΕΚ Α΄33/3-3-2011) Ν. 4024/2011 (ΦΕΚ Α 226/27-10-2011) κλπ

πικότητας. Η συλλογική αυτονομία, που υλοποιείται με τη σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας, αποτελεί μια κορυφαία στιγμή συνδικαλιστικής δράσης και ένα από τα πιο σημαντικά στοιχεία της προσωπικότητας των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Η παραβίαση των όρων συλλογικών συμβάσεων εργασίας που συνάπτει το σωματείο, ιδίως όταν εκδηλώνεται με την βίαιη κρατική παρέμβαση στο περιεχόμενό τους, αποτελεί την πιο βαριά προσβολή της υπόστασης - προσωπικότητας του σωματείου, αφού πλήττει καίρια ακριβώς το αποτέλεσμα της συνολικής προστατευτικής δράσης του κατά το στάδιο της υλοποίησής της.

Η υιοθέτηση των δεσμεύσεων των πρόσφατων Μνημονίων είναι προϊόν συγκεκριμένων πολιτικών επιλογών σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο. Εκτός από το πολιτικό επίπεδο, όμως, η νομιμότητα των μέτρων, όταν αυτά νομοθετηθούν, αναπόφευκτα θα κριθεί και από τα Δικαστήριά μας, όπου θα οδηγηθούν οι αξιώσεις των εργαζομένων και των σωματείων τους. Για τη διευκόλυνση των δικαστικών τους διεκδικήσεων, ακολουθεί νομική τεκμηρίωση για την ασυμβατότητα των μέτρων με το Σύνταγμα και τις Διεθνείς Συμβάσεις και Συνθήκες.

Α. Οφείλουμε, προεισαγωγικά, να διευκρινίσουμε ότι οι ρυθμίσεις που περιλαμβάνονται στο Κεφάλαιο Ε «Διαρθρωτικές Μεταρρυθμίσεις» παρ. 28 και 29 του Μνημονίου Οικονομικής και Χρηματοπιστωτικής Πολιτικής και στο Κεφάλαιο 4 «Διαρθρωτικές μεταρρυθμίσεις για την Ενίσχυση της Ανάπτυξης» παράγραφος 4.1.: «Διασφάλιση της ταχείας προσαρμογής της αγοράς εργασίας και ενίσχυση των θεσμών της αγοράς εργασίας» του Μνημονίου Συνεννόησης στις συγκεκριμένες Προϋποθέσεις Οικονομικής Πολιτικής **δεν αποτελούν πλήρεις κανόνες άμεσης εφαρμογής**, αλλά δεσμεύσεις της Χώρας για λήψη συγκεκριμένων νομοθετικών ή άλλων μέτρων, στο πλαίσιο υλοποίησης των δεσμεύσεων που έχουν αναληφθεί.

Οι δεσμεύσεις αυτές, σε ό,τι αφορά το πεδίο των εργασιακών σχέσεων και των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, είναι, επιγραμματικά οι ακόλουθες (*ακολουθείται η διατύπωση των δύο πιο πάνω μνημονίων, η οποία, εκτός όλων των άλλων, παρουσιάζει νομοτεχνικές ατέλειες και αμφισημίες, που γεννούν πρόσθετα προβλήματα)*:

1. *Θα νομοθετηθεί: ι) μείωση του κατώτατου μισθού που καθορίζεται από την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.) κατά 22% σε όλα τα επίπεδα, ιι) το πάγωμα του κατώτατου μισθού μέχρι το τέλος της περιόδου του προγράμματος, ιιι) επιπλέον μείωση κατά 10% (συνολικά 32%) του κατώτατου μισθού για νέους , η οποία θα ισχύσει γενικά και χωρίς περιοριστικούς όρους (για τα άτομα κάτω των 25 ετών) και iv) αναστολή διατάξεων του νόμου και των συλλογικών συμβάσεων που προβλέπουν αυτόματες αυξήσεις μισθών περιλαμβανομένων εκείνων περί ωριμάνσεων.*

2. «Η Κυβέρνηση θα εργασθεί μαζί με τους κοινωνικούς εταίρους για τη μεταρρύθμιση του συστήματος καθορισμού των μισθών σε εθνικό επίπεδο . Έως το τέλος Ιουλίου 2012 θα καταρτιστεί ένα χρονοδιάγραμμα για την αναθεώρηση της εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης εργασίας. Η πρόταση θα στοχεύει στην αντικατάσταση του ύψους των μισθών που ορίζονται στην ΕΓΣΣΕ με ελάχιστο ύψος μισθού νομοθετημένο από την κυβέρνηση σε διαβούλευση με τους κοινωνικού εταίρους.»

3. «Ο Νόμος 1876/1990 θα τροποποιηθεί ως εξής :

-Συλλογικές συμβάσεις που αφορούν μισθολογικούς και μη μισθολογικούς όρους μπορούν να συναφθούν για μέγιστη διάρκεια 3 ετών. Συμβάσεις που έχουν ήδη συναφθεί για 24 μήνες ή περισσότερο, θα έχουν υπολειπόμενη διάρκεια 1 έτους.

-Συλλογικές συμβάσεις που έχουν λήξει θα παραμείνουν σε ισχύ για μέγιστο χρονικό διάστημα 3 μηνών, Εάν δεν συναφθεί νέα συμφωνία, μετά το διάστημα αυτό, η αμοιβή θα επανέλθει στο βασικό μισθό και τα επιδόματα ωρίμανσης , τέκνων, εκπαίδευσης και βαρέων επαγγελμάτων θα συνεχίσουν να ισχύουν , έως ότου αντικατασταθούν από εκείνα της νέας συλλογικής σύμβασης ή των νέων ή τροποποιημένων ατομικών συμβάσεων.

-Πριν την εκταμίευση αναθεωρείται η νομοθεσία, ώστε να λαμβάνει χώρα διαιτησία όταν αυτό συμφωνηθεί από εργαζόμενους και εργοδότες. Η κυβέρνηση θα ξεκαθαρίσει ότι η διαιτησία ισχύει μόνο για το βασικό μισθό και όχι για άλλες αμοιβές και ότι λαμβάνονται υπόψη μαζί με τις νομικές διαστάσεις , οι οικονομικές και οι χρηματοπιστωτικές.

4. Πριν την εκταμίευση καταργούνται οι όροι περί μονιμότητας (συμβά-

σεις ορισμένου χρόνου που ορίζεται ότι λήγουν σε κάποιο όριο ηλικίας ή στη συνταξιοδότηση) που περιλαμβάνονται σε νόμο ή σε συμβάσεις εργασίας και οι σχετικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου μετατρέπονται αυτόματα σε συμβάσεις αορίστου χρόνου για τις οποίες ισχύουν οι κανονικές διαδικασίες απόλυσης.»

Β. ΠΑΡΑΒΙΑΣΗ ΤΟΥ ΣΥΝΤΑΓΜΑΤΟΣ

1. Κατάλυση της συλλογικής αυτονομίας (άρθρο 22 παρ. 2 Συντάγματος)

1. α) . Οι αναληφθείσες με τα Μνημόνια δεσμεύσεις **είναι αντίθετες στο Σύνταγμα και ειδικά στο άρθρο 22 παρ. 2 αυτού, που κατοχυρώνει τη συλλογική αυτονομία** και ορίζει ότι *«με νόμο καθορίζονται οι γενικοί όροι εργασίας, που συμπληρώνονται από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας συναπτόμενες με ελεύθερες διαπραγματεύσεις και, αν αυτές αποτύχουν, με κανόνες που θέτει η διαιτησία».* Σύμφωνα με την **αρχή της επικουρικότητας της κρατικής ρύθμισης** ο κρατικός νομοθέτης αφού προβεί στη θεσμική διάπλαση ενός πλαισίου γενικών όρων εργασίας, οφείλει να λειτουργεί μόνο επικουρικά στις περιπτώσεις που η συλλογική αυτονομία δεν λειτουργεί. Αντικείμενο προστασίας, δηλαδή, είναι η αυτόνομη ρύθμιση και επαναρύθμιση-αναπροσαρμογή των όρων εργασίας.

Τα συμβαλλόμενα μέρη στις ΣΣΕ δηλαδή οι εργοδοτικές οργανώσεις ή ο μεμονωμένος εργοδότης και οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων είναι φορείς των συνταγματικά κατοχυρωμένων συλλογικών δικαιωμάτων (συνδικαλιστικής ελευθερίας, συλλογικής αυτονομίας). Περαιτέρω τα μέλη που εκπροσωπούν (φυσικά ή νομικά πρόσωπα) είναι φορείς τόσο των ως άνω συνταγματικά κατοχυρωμένων συλλογικών δικαιωμάτων, αλλά και των εξίσου συνταγματικά κατοχυρωμένων ατομικών τους δικαιωμάτων (όπως πχ της προστασίας της ανθρώπινης αξίας και των ειδικότερων εκδηλώσεων της προσωπικότητας –άρθρο 2 παρ.1Σ-, της ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας –άρθρο 5 παρ.1Σ-, της ιδιοκτησίας – άρθρο 17Σ-, του δικαιώματος σε αξιοπρεπή εργασία – άρθρο 22 παρ.1Σ-).

• *Η σημασία και η κανονιστική εμβέλεια της Εθνικής γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας:*

Η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.) είναι το αποφασιστικότερο μέσο ρύθμισης όρων εργασίας με βάση τις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις μεταξύ των κορυφαίων οργανώσεων εκπροσώπησης εργοδοτικών και εργατικών συμφερόντων. **Η θεσμική και πολιτική επιρροή της πηγάζει από την νομική δεσμευτικότητά της**, που καλύπτει όλες τις εργασιακές σχέσεις στον ευρύτερο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα, περιλαμβανομένων και των δημοσίων υπηρεσιών του Κράτους, για τους εργαζόμενους με εξαρτημένη σχέση εργασίας, **καθώς επίσης και από την ολοένα διευρυνόμενη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στις οικονομικές και κοινωνικές εξελίξεις.** Η Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. στη χώρα μας έχει ιδιαίτερη βαρύτητα από πλευράς οικονομικού και θεσμικού περιεχομένου, καθώς διασφαλίζει τον κατώτερο μισθό και το κατώτερο ημερομίσθιο, διαμορφώνει δηλαδή μία βάση ασφαλείας για χιλιάδες εργαζόμενους/ες με τα ελάχιστα όρια γενικής κοινωνικής προστασίας που ορίζει. Συγχρόνως αποτελεί **μία κατευθυντήρια γραμμή για τις κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας,** αφού συμπυκνώνει σε εθνικό επίπεδο τις ιδιαίτερες οικονομικές και κοινωνικές συνθήκες μέσα στο ευρύτερο Ευρωπαϊκό πλαίσιο. Η Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. διαδραματίζει επίσης σημαντικό ρόλο στην αποτύπωση ρυθμίσεων κοινωνικού χαρακτήρα που ενδυναμώνουν και ενισχύουν την κοινωνική πολιτική και ιδίως τις πολιτικές απασχόλησης.

Τον Ιούλιο του 2010, εν μέσω οικονομικής κρίσης, καταρτίστηκε, με τριετή διάρκεια, η Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. η οποία αναφέρει στο προοίμιό της τα ακόλουθα:

«Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις για τη νέα Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. διεξήχθησαν σε περιβάλλον έκτακτων συνθηκών λόγω του δημοσιονομικού εκτροχιασμού, που οδήγησε την χώρα στην ενεργοποίηση του μηχανισμού στήριξης ΔΝΤ-ΕΕ-ΕΚΤ και την υιοθέτηση των μέτρων που προβλέπονται στο σχετικό Μνημόνιο και στο Νόμο 3845/2010.

Οι συνέπειες της κρίσης καθιστούν όσο ποτέ αναγκαίο τον απεγκλωβισμό των εργοδοτικών και των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων από τον παραδοσιακό παρεμβατικό ρόλο του κράτους και την ενίσχυση του ρόλου τους στη διαμόρφωση των κοινωνικών και οικονομικών αποφάσεων και πολιτικών.

Η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.) είναι το αποφασιστικότερο για τις οργανώσεις μας μέσο ρύθμισης και διαμόρφωσης πολιτικών, με μεσομακροπρόθεσμη προοπτική, για τα κυρίαρχα ζητήματα της εξόδου από την ύφεση, της αντιμετώπισης της αυξανόμενης ανεργίας, της δημιουργίας συνθηκών ανάπτυξης, της διατήρησης της κοινωνικής συνοχής.

Στο πλαίσιο της κρίσιμης για τη χώρα συγκυρίας τα συμβαλλόμενα μέρη θεωρούν ότι πρέπει να στηριχθεί το διαθέσιμο εισόδημα των μισθωτών, ιδιαίτερα των χαμηλόμισθων, ανάλογα και με τις ιδιαίτερες συνθήκες των επιχειρήσεων, για λόγους κοινωνικής προστασίας αλλά και ενίσχυσης της ιδιωτικής οικονομίας, που ασφυκτιά από την έλλειψη ρευστότητας με συνέπεια τη συρρίκνωσή της και τη μεγάλη αύξηση της ανεργίας».

Είναι χαρακτηριστικό ότι το ασφυκτικό περιβάλλον που είχε δημιουργηθεί από την οικονομική συγκυρία και τις νομοθετικές παρεμβάσεις σε βάρος των δικαιωμάτων των εργαζομένων, οδήγησε σε πάγωμα των μισθών για το έτος 2010 και σε μικρές αυξήσεις για τα έτη 2011 και 2012, μολονότι το εισόδημα των εργαζομένων διαρκώς μειωνόταν από τη αυξανόμενη φορολογική επιβάρυνσή τους και από τις απολύσεις ή τη μετατροπή των θέσεων πλήρους απασχόλησης σε μερική και εκ περιτροπής εργασία.

Όπως είναι γνωστό, σκοπός της συλλογικής αυτονομίας όπως και των συνδικαλιστικών ελευθεριών είναι η διαφύλαξη και προαγωγή των οικονομικών και εργασιακών συμφερόντων των εργαζομένων. Η υλοποίηση του σκοπού αυτού καθίσταται ανέφικτη όταν δεν είναι δυνατή η σύναψη και η εφαρμογή της συλλογικής σύμβασης εργασίας, ιδίως όταν ο κρατικός νομοθέτης επεμβαίνει καταλυτικά στο περιεχόμενο και τη διαδικασία των συλλογικών συμβάσεων εργασίας (είτε για να καταργήσει ρυθμίσεις, να μειώσει και να παγώσει τους μισθούς είτε να καθορίσει τη διάρκειά τους είτε να θέσει εμπόδια στη διαιτησία). Υπό το πρίσμα των αξιολογήσεων αυτών, η κατάργηση, με νόμο, όρων της από Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2010-2012, μέσω της μείωσης και του παγώματος του κατώτατου μισθού καθώς και της αναστολής των διατάξεων περί αναπροσαρμογής του , **συνιστά απαγορευμένη κρατική επέμβαση στο περιεχόμενο της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας και στο επί δεκαετίες πάγιο σύστημα**

ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων για τον καθορισμό των κατωτάτων ορίων μισθών, ημερομισθίων και λοιπών όρων εργασίας και **υποκατάσταση των αυτόνομων συλλογικών ρυθμίσεών της με νομοθετικές διατάξεις, η οποία προσκρούει στη συνταγματική εγγύηση της συλλογικής αυτονομίας (άρθρο 22 παρ. 2 Σ)**.

Επιπλέον, η πρωτοφανής αυτή κρατική παρέμβαση στο αποτέλεσμα της διαπραγμάτευσης και της συμφωνίας των κοινωνικών εταίρων καθώς και η περιφρόνηση του κοινωνικού διαλόγου, που προηγήθηκε και κατέληξε στην από 3-2-2012 συμφωνία για την τήρηση της ΕΓΣΣΕ 2010-2012, διαλύει και αυτά ακόμη τα γενικά κατώτατα όρια προστασίας που θεσπίζει η ΕΓΣΣΕ, **συμπαρασύροντας καθοδικά και σειρά κοινωνικών, ασφαλιστικών και άλλων παροχών** που έχουν ως βάση τα όρια αυτά. Το μέγεθος της προσβολής μάλιστα είναι ανυπολόγιστο με βάση και τη δέσμευση που έχει αναληφθεί για «*αντικατάσταση του ύψους των μισθών που ορίζονται στην ΕΓΣΣΕ με ελάχιστο ύψος μισθού νομοθετημένο από την κυβέρνηση σε διαβούλευση με τους κοινωνικού εταίρους*». Η υποκατάσταση αυτή της αυτόνομης ρυθμιστικής εξουσίας των κοινωνικών εταίρων από την ετερόνομη κρατική ρύθμιση αναιρεί στον πυρήνα του το δικαίωμα συλλογικής αυτονομίας του άρθρου 22 παρ. 2 Σ, και υποβαθμίζει ακόμη περισσότερο το ρόλο των συνδικαλιστικών οργανώσεων ενώ καθιστά τους κοινωνικούς εταίρους από συνδιαμορφωτές του αποτελέσματος της συλλογικής διαπραγμάτευσης σε ακροατές των κρατικών επιλογών.

Η ανατροπή της και συνταγματικά προστατευόμενης προτεραιότητας της συλλογικής αυτονομίας υπέρ της κρατικής παρέμβασης οδηγεί σε δραματική μείωση του κατώτατου μισθού , που θα συμπαρασύρει, λόγω της λειτουργίας της ΕΓΣΣΕ, και τις κλαδικές και γενικά τις υπόλοιπες συλλογικές συμβάσεις. Αυτό θα έχει ως συνέπεια, μεταξύ άλλων, την πλήρη αναίρεση της **βιοποριστικής λειτουργίας του μισθού**, τη δυνατότητα δηλαδή των εργαζομένων να καλύπτουν τις βιοτικές ανάγκες τους από το μισθό τους, γεγονός που θέτει σε αμφισβήτηση και την αποτελεσματικότητα των μέτρων, αφού η ανάκαμψη της οικονομίας έχει ως αναγκαίο όρο τη δυνατότητα κατανάλωσης όλων.

Επιπλέον, η δυσμενής διάκριση σε βάρος των νέων ηλικίας κάτω των

25 ετών, για τους οποίους η μείωση του κατώτατου μισθού διαμορφώνεται, με τα νέα μέτρα, στο 32% **παραβιάζει το άρθρο 4 παρ. 1 του Συντάγματος** , σύμφωνα με το οποίο οι Έλληνες είναι ίσοι ενώπιον του νόμου.

Η διάταξη αυτή καθιερώνει όχι μόνο την ισότητα των Ελλήνων έναντι του νόμου, αλλά και την ισότητα του νόμου απέναντι σ΄ αυτούς. Έτσι δεσμεύει και το νομοθέτη, ο οποίος στη ρύθμιση ουσιωδώς ομοίων πραγμάτων, σχέσεων ή καταστάσεων και κατηγοριών προσώπων δεν μπορεί να νομοθετεί με τρόπο που να στοιχειοθετεί διαφορετική μεταχείρισή τους με διακρίσεις ή εξαιρέσεις. Η συνταγματική αρχή της ισότητας, δεσμεύει και το όργανο που θέτει κανόνες δικαίου, να νομοθετεί κατά τρόπο που να μη δημιουργείται διαφορετική μεταχείριση. Η προστασία της νεότητας, που τελεί υπό την προστασία του Κράτους (άρθρο 21 παρ. 3 Σ) επιβάλλει την ιδιαίτερη μέριμνα του νομοθέτη απέναντι στην κατηγορία των νέων εργαζομένων, που πλήττεται δραματικά από την οικονομική κρίση, ενώ **κανένας λόγος γενικότερου κοινωνικού ή δημόσιου συμφέροντος**, την ύπαρξη των οποίων ελέγχουν πάντως τα δικαστήρια, δεν συντρέχει στην περίπτωση αυτή. Άλλωστε, η εφαρμοζόμενη ήδη μείωση έως 20% από τα κατώτατα όρια αποδοχών στους νέους ηλικίας κάτω των 25 ετών δεν έχει οδηγήσει ούτε σε μείωση της ανεργίας ούτε σε αύξηση της απασχόλησής τους, εξαιτίας της γενικευμένης μείωσης των αποδοχών των εργαζομένων και της χρήσης ευέλικτων μορφών απασχόλησης στην αγορά εργασίας. Είναι χαρακτηριστικό ότι σύμφωνα με επίσημα στοιχεία , η ανεργία των νέων ανέρχεται στο 43,2%, με έναν στους δύο νέους να είναι άνεργοι.

1.β). Στον αντίποδα της προστατευόμενης από το Σύνταγμα συλλογικής αυτονομίας βρίσκονται οι επικείμενες ρυθμίσεις για τη διαιτησία.

Η διαιτησία αποτελεί τον **επικουρικό μηχανισμό** για τη ρύθμιση των όρων εργασίας, όταν αποτυγχάνουν οι διαπραγματεύσεις για τη σύναψη μιας συλλογικής σύμβασης εργασίας. Το άρθρο 22 παρ. 2 Σ παραχωρεί την αυτόνομη κανονιστική εξουσία για ρύθμιση των όρων εργασίας στα υποκείμενα της συλλογικής αυτονομίας και στα όργανα της διαιτησίας. Το σύστημα διαιτησίας που καθιέρωσε (στην αρχική του μορφή) ο ν. 1876/90 αποτέλεσε μια θεμελιώδη επιλογή της ελ-

ληνικής Πολιτείας. Η ψήφιση του νόμου αποτέλεσε ένα σπανιότατο φαινόμενο στην ιστορία του κοινοβουλευτικού μας βίου, αφού έγινε με την ομόθυμη στήριξη όλων των κομμάτων της Βουλής, ενώ για το περιεχόμενό του είχαν συμφωνήσει προηγουμένως και οι κορυφαίες οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων (ΣΕΒ και ΓΣΕΕ). Η διαιτησία του ν. 1876/90 αντικατέστησε την αυταρχική κρατική διαιτησία του ν. 3239/55, που περιόριζε ασφυκτικά τόσο τη συλλογική αυτονομία όσο και το δικαίωμα απεργίας.

Το δικαίωμα μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία αποτέλεσε ένα βοηθητικό μηχανισμό στήριξης και συμπλήρωσης της συλλογικής αυτονομίας, που είχε, επιπλέον, το χαρακτήρα εύλογης κύρωσης σε βάρος του μέρους που αρνείται τη μεσολάβηση ή (υπό την αρχική μορφή του ν. 1876/1990) τα αποτελέσματά της. Ο χαρακτήρας αυτός της μονομερούς προσφυγής εναρμονίζεται και με την κεντρική θέση της μεσολάβησης στο σύστημα συλλογικής διαπραγμάτευσης. Μια από τις βασικές επιλογές του ν. 1876/90 ήταν η διαμόρφωση της μεσολάβησης σε κύρια επιλογή, ενώ η διαιτησία έχει, πλέον, επικουρικό ρόλο.

Και στο στάδιο της διαιτησίας κυρίαρχη είναι η αυτονομία των μερών. Τα μέρη μπορούν οποιαδήποτε στιγμή, πριν ή μετά την έκδοση της διαιτητικής απόφασης, να ματαιώσουν τη διαιτητική διαδικασία ή να καταργήσουν τη διαιτητική απόφαση με τη σύναψη σσε. Ακόμη, ο διαιτητής είναι υποχρεωμένος να ενσωματώσει στην απόφασή του όλα τα σημεία επί των οποίων έχουν συμφωνήσει τα μέρη. Επιπλέον, ο διαιτητής υποκαθιστά την ελλείπουσα κοινή βούληση των μερών μετά από στάθμιση των συμφερόντων των μερών με βάση τις προτάσεις και τη σχετική τεκμηρίωσή τους κατά τις διαπραγματεύσεις και στο στάδιο της μεσολάβησης – διαιτησίας. Η τελική απόφασή του, λοιπόν, είναι το αποτέλεσμα σταθμίσεων και αξιολογήσεων, που στηρίζονται στις παραστάσεις και προτάσεις των μερών. Στο Προοίμιο του Καταστατικού της Δ.Ο.Ε., μάλιστα, αναφέρεται μεταξύ των σκοπών της Δ.Ο.Ε. και η διασφάλιση για τους εργαζομένους ενός μισθού που θα τους επιτρέπει να καλύπτουν τις βασικές βιοτικές ανάγκες. Η ανάγκη αυτή εξακολουθεί να είναι και σήμερα επίκαιρη και το σύστημα διαιτησίας του ν. 1876/90 (υπό την αρχική του μορφή) την υπηρέτησε με συνέπεια.

Ο δραστικός (αντισυνταγματικός) περιορισμός – συρρίκνωση του αντικειμένου και περιεχομένου της διαιτητικής απόφασης στη ρύθμιση του βασικού μισθού και ημερομισθίου, που έγινε με το ν. 3899/2010, ολοκληρώνεται με την επικείμενη τροποποίηση του νομοθετικού πλαισίου και την καθιέρωση της προσφυγής στη διαιτησία κατόπιν συμφωνίας των μερών. **Πρόκειται για ρύθμιση που θα ματαιώσει κάθε δυνατότητα συλλογικής ρύθμισης, αφού καμιά ελευθερία και αυτονομία, ούτε η συλλογική αυτονομία, θα μπορέσει να λειτουργήσει με δεδομένα τα ελλείμματα διαπραγματευτικής ισότητας των μερών των συλλογικών διαφορών στη χώρα μας.** Με δεδομένη μάλιστα την εγγενή ανισότητα των μερών θα οδηγηθούμε , αναπόφευκτα, στην ατομική διαπραγμάτευση, όπου ο εργοδότης, ως ισχυρότερο μέρος, θα υπαγορεύει τη βούλησή του στο ασθενέστερο, που είναι ο εργαζόμενος.

Με βάση τις αξιολογήσεις αυτές, η επικείμενη ρύθμιση δεν είναι απλώς αντίθετη, αλλά **καταλύει πλήρως τη διάταξη του άρθρου 22 παρ. 2 Σ,** το οποίο ορίζει ότι σε περίπτωση αποτυχίας των διαπραγματεύσεων η ρύθμιση των όρων εργασίας γίνεται με κανόνες που θέτει η διαιτησία. Το προαπαιτούμενο της συμφωνίας των μερών, είναι ευνόητο ότι θα εξοβελίσει κάθε δυνατότητα έκδοσης διαιτητικής απόφασης και γενικά επίτευξης συλλογικής ρύθμισης των όρων αμοιβής και εργασίας, οι οποίοι θα οδηγηθούν μοιραία στην ατομική διαπραγμάτευση.

1.γ) . Εξίσου αντίθετη στο σύνταγμα είναι και η επικείμενη ρύθμιση σε σχέση με την ισχύ όρων των ΣΣΕ. Το άρθρο 9 του ν. 1876/1990 προβλέπει παράταση ισχύος της συλλογικής σύμβασης που έληξε ή καταγγέλθηκε και ορίζει ότι οι κανονιστικοί όροι της εξακολουθούν να ισχύουν επί ένα εξάμηνο και να εφαρμόζονται και στους εργαζόμενους που προσλαμβάνονται στο διάστημα αυτό. Μετά την πάροδο του εξαμήνου της παράτασης οι υφιστάμενοι όροι εργασίας εξακολουθούν να ισχύουν, μέχρις ότου λυθεί η τροποποιηθεί η ατομική σχέση εργασίας. Με την επικείμενη ρύθμιση το διάστημα της παράτασης περιορίζεται από έξι σε τρεις μήνες. Σε περίπτωση που δεν επιτευχθεί νέα συμφωνία μετά το διάστημα αυτό η αμοιβή θα επανέλθει στο βασικό μισθό και τα επιδόματα ωρίμανσης, τέκνων, εκπαίδευσης και βαρέων επαγγελμάτων, τα οποία θα συνεχίσουν να ισχύουν μέχρις ότου

αντικατασταθούν από εκείνα της νέας συλλογικής σύμβασης ή των νέων τροποποιημένων ατομικών συμβάσεων.

Η επικείμενη τροποποίηση των ρυθμίσεων σχετικά με την ισχύ όρων σσε θα σηματοδοτήσει νέα ριζική ανατροπή και συρρίκνωση του μισθού των εργαζομένων, ο οποίος συνήθως συντίθεται από περισσότερα – σε σχέση με τα διατηρούμενα- επιδόματα και μισθολογικές παροχές.

Στο σύστημα του ν. 1876/90 οι ρυθμίσεις για την παράταση ισχύος των κανονιστικών όρων ΣΣΕ, μετά τη λήξη ή την καταγγελία τους καθώς και οι σχετικές με τη μετενέργεια , **δεν είναι το μέσο για την απαλλαγή από τις συμβατικές υποχρεώσεις του εργοδότη ή γενικά των μερών, αλλά το μέσο για τη διαδοχή αυτόνομων συλλογικών ρυθμίσεων,** με σκοπό την, σύμφυτη με τη συλλογική αυτονομία (άρθρο 22 παρ. 2 Σ), περιοδική αναπροσαρμογή των όρων εργασίας. Αυτό είναι το λειτουργικό και τελολογικό πλαίσιο της παράτασης ισχύος και της μετενέργειας των όρων των ΣΣΕ στο ν. 1876/90. Το πλαίσιο αυτό ανατρέπεται πλήρως με την αυτόματη κατάργηση, κατά τα προαναφερόμενα, σειράς μισθολογικών και μη μισθολογικών όρων ΣΣΕ, μέσω των υιοθετηθέντων μέτρων.

1.δ). Τα παραπάνω ισχύουν και για την επικείμενη κατάργηση της ρήτρας μονιμότητας (σύμφωνα με την οποία η ατομική σύμβαση λήγει με τη συμπλήρωση ενός ορίου, συνήθως του ορίου ηλικίας συνταξιοδότησης) που περιέχεται σε συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή σε κανονισμούς που έχουν καταστιστεί με συλλογική σύμβαση εργασίας .

Το μέτρο αυτό, εκτός από το άρθρο 22 παρ. 2 του Συντάγματος, παραβιάζει και το άρθρο 22 παρ. 1 Σ, που προστατεύει το δικαίωμα στην εργασία. Όπως είναι γνωστό, οι ρήτρες μονιμότητας (κυρίως σε Τράπεζες και οργανισμούς κοινής ωφέλειας) παρέχουν αυξημένη προστασία στο μισθωτό σε σχέση με την απόλυση, αφού οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, στην περίπτωση αυτή, μπορούν να λυθούν πρόωρα μόνο με τη συνδρομή σπουδαίου λόγου καταγγελίας. Η προστασία αυτή είναι εναρμονισμένη πλήρως με το άρθρο 22 παρ. 1 του Συντάγματος που προστατεύει το δικαίωμα στη θέση εργασίας, το οποίο διασφαλίζεται αποτελεσματικότερα όταν η καταγγελία της σύμβασης εργασίας απαιτείται να είναι δικαιολογη-

μένη. Συναφώς, η κατάλυση και ανατροπή της προστασίας αυτής, αυτονόητα, προσκρούει, εκτός των άλλων, και στη συνταγματική αυτή διάταξη.

2. Παραβίαση της συνδικαλιστικής ελευθερίας (23 παρ. 1 Σ)

Επιπρόσθετα, με την κατάλυση της συλλογικής αυτονομίας πλήττεται και η συνδικαλιστική ελευθερία, που κατοχυρώνει το άρθρο 23 παρ. 1 του Συντάγματος. Το δικαίωμα των ελεύθερων διαπραγματεύσεων με σκοπό την σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας ή την έκδοση διαιτητικών αποφάσεων, αποτελεί κύρια εκδήλωση της συνδικαλιστικής ελευθερίας.

Η κατάλυση της συλλογικής αυτονομίας, όπως είναι φυσικό, **πλήττει καίρια και το συνταγματικό δικαίωμα της άσκησης της συνδικαλιστικής ελευθερίας** εκ μέρους των συνδικαλιστικών οργανώσεων.

Τα μέτρα που θα νομοθετηθούν οδηγούν στην πλήρη αποδυνάμωση του ρόλου των συνδικαλιστικών οργανώσεων, αφού μεταθέτουν το πεδίο διαπραγμάτευσης από το συλλογικό στο ατομικό , όπου καθοριστικό ρόλο στη διαμόρφωση των όρων εργασίας έχει το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη .

Συνακόλουθα, επηρεάζεται η πρόθεση των εργαζομένων να γίνουν μέλη των συνδικαλιστικών οργανώσεων, αφού αποδυναμώνεται η διαπραγματευτική δύναμη και ο ρόλος τους για την διαφύλαξη και προαγωγή των οικονομικών, εργασιακών και ασφαλιστικών συμφερόντων των εργαζομένων.

3. Παραβίαση της αρχής της αναλογικότητας.

Ακόμη και αν τα μέτρα δεν έπλητταν τον πυρήνα των ατομικών και κοινωνικών δικαιωμάτων, που προαναφέρθηκαν, αλλά οδηγούσαν απλώς σε περιορισμό τους, με τη νομοθέτηση των παραπάνω μέτρων, **παραβιάζεται η αρχή της αναλογικότητας και της προσφορότητας των μέτρων,** αφού:

α) οι ρυθμίσεις αυτές επιφέρουν τροποποιήσεις μόνιμου χαρακτήρα.

β) η έκταση, ένταση και διάρκεια του περιορισμού/κατάλυσης της

συλλογικής αυτονομίας δεν βρίσκεται σε αντιστοιχία με τον επιδιωκόμενο σκοπό,

γ) δεν συνοδεύονται από αντισταθμιστικά μέτρα (πχ μείωση τιμών, άμεσων και έμμεσων φόρων κλπ) και εγγυήσεις για την προστασία ευάλωτων ομάδων του πληθυσμού της χώρας, αλλά αντίθετα επιβάλλονται σε μια χρονική συγκυρία, που χαρακτηρίζεται από αύξηση στις τιμές των προϊόντων ευρείας κατανάλωσης, των καυσίμων , των τιμολογίων κοινωφελών υπηρεσιών κλπ, επιβολή φορεισπρακτικών μέτρων, μείωση των αφορολογήτων ορίων και γενικά μέτρων που προκαλούν δραματική υποβάθμιση του επιπέδου ζωής στη χώρα, γεγονός που τα καθιστά μονομερή, δυσβάσταχτα και κοινωνικά άδικα, ιδίως αν συνδυαστούν με τα υπάρχοντα υψηλά ποσοστά ύφεσης και ανεργίας .

Κατά τα λοιπά, ούτε η επίκληση λόγων δημοσίου συμφέροντος μπορεί να νομιμοποιήσει την κατάλυση θεμελιωδών διατάξεων του Συντάγματος (άρθρα 22 παρ. 2 και 23 παρ. 1), δηλαδή προσβολή του πυρήνα τους. Όμως ακόμη και αν υιοθετούσε κανείς τη θέση ότι τα μέτρα επιφέρουν απλώς περιορισμούς των δικαιωμάτων, ισχύουν τα ακόλουθα:

Ι) Καταρχάς, αποτελεί κοινή διαπίστωση ότι η κατάλυση της συλλογικής αυτονομίας και των συνδικαλιστικών ελευθεριών δεν σχετίζεται με το δημοσιονομικό πρόβλημα της χώρας ή το δημόσιο χρέος,

Ούτε τα μέτρα συμβάλλουν με οποιονδήποτε τρόπο στην ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας της οικονομίας, αφού οι μισθοί στην Ελλάδα, κατά γενική ομολογία, δεν είναι υψηλοί, ενώ το μισθολογικό κόστος δεν αποτελεί καθοριστικό παράγοντα ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων.

ΙΙ) Αλλά, εντελώς επικουρικά, ακόμη και αν η επίκληση λόγων δημοσίου συμφέροντος ήταν βάσιμη, η όποια επέμβαση στη συλλογική αυτονομία , θα έπρεπε να συνιστά μέτρο **όλως εξαιρετικό**, να μην υπερβαίνει μια **εύλογη χρονική περίοδο** και να συνοδεύεται από **επαρκείς εγγυήσεις** για την προστασία του επιπέδου ζωής των εργαζομένων (σχετικό και το πόρισμα της Επιτροπής Συνδικαλιστικής Ελευθερίας που εγκρίθηκε στην 132η σύνοδο του ΔΣ της ΔΟΕ, το Μάρτιο του 1986 καθώς και η με ημερομηνία Μαρτίου 2011 Έκθεση της

Επιτροπής Εμπειρογνωμόνων της ΔΟΕ, κατόπιν εξέτασης των καταγγελιών της ΓΣΕΕ).

Γ. ΠΑΡΑΒΙΑΣΗ ΔΙΕΘΝΩΝ ΚΑΙ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΚΑΙ ΣΥΝΘΗΚΩΝ

4. Αντίθεση στο άρθρο 1 εδ. α΄του Πρώτου Πρόσθετου Πρωτοκόλλου της ΕΣΔΑ

Οι επικείμενες ρυθμίσεις είναι αντίθετες στο **άρθρο 1 εδ. α΄του Πρώτου Πρόσθετου Πρωτοκόλλου της ΕΣΔΑ**, το οποίο ορίζει ότι *«παν φυσικόν ή νομικόν πρόσωπον δικαιούται σεβασμού της περιουσίας του. Ουδείς δύναται να στερηθεί της ιδιοκτησίας αυτού ει μη δια λόγους δημοσίας ωφελείας και υπό τους προβλεπομένους υπό του νόμου και των γενικών αρχών του διεθνούς δικαίου όρους».*

Επειδή τα δικαιώματα που συνδέονται με τη σχέση εξαρτημένης εργασίας (προσδιορισμός μισθού, ρύθμιση όρων εργασίας με συλλογικές συμβάσεις και διαιτητικές αποφάσεις) προσβάλλονται με τα παραπάνω μέτρα, στο βαθμό που αυτά ισοδυναμούν με απαλλοτρίωση δικαιωμάτων που απορρέουν από τη σχέση εργασίας. Τα επικείμενα μέτρα σχέση με τον δραστικό περιορισμό του μισθού , προσβάλλουν, εκτός των άλλων, και το **κοινωνικό δικαίωμα εργασίας (**άρθρο 22 παρ. 1 εδ. α΄ Σ), υλοποίηση του οποίου αποτελεί η αυτόνομη διαμόρφωση των όρων εργασίας και αμοιβής, μέσω συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Συνακόλουθα παραβιάζονται και τα **άρθρα 2 παρ. 1 και 5 παρ. 1 Σ** για την προστασία της αξίας και της αξιοπρέπειας του ανθρώπου.

Το δικαίωμα των εργαζομένων στη λήψη του μισθού τους -και μάλιστα στο ύψος που αυτός διαμορφώνεται μέσα από ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις, που εγγυάται το Σύνταγμα, **αποτελεί στοιχείο της περιουσίας τους και κατά τούτο προστατεύεται από την ΕΣΔΑ. Κάθε άμεση ή έμμεση απόσβεση, κατάργηση, προσβολή του προσβάλλει το δικαίωμα περιουσίας που εγγυάται η Σύμβαση και είναι για το λόγο αυτό ανίσχυρη.**

5. Αντίθεση σε Διεθνείς Συμβάσεις εργασίας και Συνθήκες

5. 1). Τα παραπάνω μέτρα είναι αντίθετα και με τις Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας (ΔΣΕ) 98, που κυρώθηκε με το νδ 4205/61 για το δι-

καίωμα οργάνωσης και συλλογικής διαπραγμάτευσης, ΔΣΕ 87 (1948) για τη συνδικαλιστική ελευθερία και την προστασία του δικαιώματος οργάνωσης, ΔΣΕ 154, που κυρώθηκε με το ν. 2403/1996, για την κατοχύρωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων, ΔΣΕ 138 περί του κατωτάτου ορίου ηλικίας εισόδου στην απασχόληση, για την παραβίαση των οποίων έχει ήδη κατατεθεί προσφυγή της ΓΣΕΕ στη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας.

Περαιτέρω το γεγονός ότι τα μέτρα επιβάλλονται με προκλητική αδιαφορία για τις τεκμηριωμένες θέσεις της ΓΣΕΕ, καταδεικνύει την παραβίαση και της ΔΣΕ 122 (ΝΔ 1413/1984), που δεσμεύει την Ελλάδα, η οποία επιβάλλει την ουσιαστική διαβούλευση με τους εκπροσώπους των εργαζομένων , ώστε να λαμβάνονται πλήρως υπόψη η πείρα και απόψεις τους, με σκοπό την αποτελεσματική προστασία και προώθηση της πλήρους, πραγματικής και ελεύθερα επιλεγμένης απασχόλησης χωρίς διακρίσεις , με συνδυασμό οικονομικών και κοινωνικών στόχων.

5.2). Οι υποχρεώσεις του Κράτους για την εξασφάλιση αξιοπρεπούς εργασίας με δίκαιη και ίση αμοιβή και όρους εργασίας απορρέουν τόσο από το Σύνταγμα όσο και από τη διεθνή δέσμευση της χώρας και του εθνικού δικαίου από τους σχετικούς κανόνες του διεθνούς και του ευρωπαϊκού δικαίου, οι οποίοι βάσει του Συντάγματος (άρθρο 28 παρ.1) έχουν υπερνομοθετική ισχύ, όπως πχ από:

- Τον Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης της 7ης/12/2000 (2007/C 303/01), [άρθρο 15 παρ.1 (δικαίωμα ελεύθερης επιλογής και άσκησης επαγγέλματος), άρθρο 20 (ισότητα έναντι του νόμου), άρθρο 31 (δικαίωμα σε δίκαιες και πρόσφορες συνθήκες εργασίας), άρθρο 54 (απαγόρευση κατάχρησης δικαιώματος και επιβολής περιορισμών ευρύτερων από των επιτρεπομένων στον Χάρτη)].

- το Διεθνές Σύμφωνο για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Πολιτιστικά Δικαιώματα (ΔΣΟΚΠΔ) [άρθρο 6 παρ.2 (υποχρέωση του Κράτους για τη λήψη μέτρων για την εξασφάλιση σταθερής οικονομικής, κοινωνικής και μορφωτικής ανάπτυξης και πλήρους αποδοτικής απασχόλησης, με όρους που να εξασφαλίζουν στα άτομα την απόλαυση των βασικών πολιτικών και οικονομικών ελευθεριών)].

- τον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη (ΕΚΧ) [άρθρο 1 (υποχρέωση του

Κράτους να εξασφαλίζει αποτελεσματικά και με δίκαιους όρους την πλήρη απασχόληση των εργαζομένων), άρθρο 2 (υποχρέωση του Κράτους να εξασφαλίζει αποτελεσματικά δίκαιες συνθήκες εργασίας), άρθρο 4 (υποχρέωση του Κράτους να εξασφαλίζει ένα αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης), άρθρο 7 (υποχρέωση του Κράτους να εξασφαλίζει την προστασία των παιδιών και των νεαρών προσώπων σε περίπτωση απασχόλησης), άρθρο 30 (δυνατότητα παρέκκλισης από τις ρυθμίσεις του ΕΚΧ μόνο σε περίπτωση πολέμου ή δημόσιου κινδύνου που απειλεί τη ζωή του έθνους) και άρθρο 31 (υποχρέωση αποτελεσματικής εφαρμογής διατάξεων του ΕΚΧ και επιβολής μόνο των αναγκαίων περιορισμών στα προστατευόμενα δικαιώματα για αυστηρά περιορισμένους λόγους που αφορούν 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)].

Είναι αυτονόητο ότι οι νέες αυτές νομοθετικές ανατροπές του μεγέθους και της έντασης που προαναφέραμε, αναιρούν κάθε έννοια προστασίας που το Εργατικό Δίκαιο της χώρας εγγυάται, αφαιρούν κάθε πρόσχημα αναγκαιότητας και αναλογικότητας των μέτρων ενώ αποτελούν ζητήματα καίριας σημασίας για την ίδια τη ζωή των εργαζομένων της χώρας, το βιοτικό επίπεδο των οποίων υποβαθμίζεται δραματικά. Συγχρόνως αποτελούν σαφή πρόκληση για το σύνολο των συνδικαλιστικών οργανώσεων, η λειτουργία και δράση των οποίων αποδυναμώνεται εξ αιτίας των νέων μέτρων. Η Γ.Σ.Ε.Ε. , πιστή στο καταστατικό σκοπό της για προστασία του επιπέδου εργασίας και ζωής των εργαζομένων, θα εξαντλήσει όλα τα μέσα αντιμετώπισης και των νέων αυτών μέτρων τόσο σε εθνικό, όσο και ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο.

Με συναδελφικούς χαιρετισμούς

Ο Πρόεδρος

Γιάννης Παναγόπουλος

ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΝΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΤΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ
ΑΘΗΝΑ 1918

Ο Γεν. Γραμματέας

Νικόλαος Κιουτσούκης

Γ.Σ.Ε.Ε.

ΕΓΚΥΚΛΙΟΣ υπ' αριθμ. 9 Αθήνα,2/11/2011

Εβ/βπ/311011

ΠΡΟΣ

Τα Εργατικά Κέντρα και Ομοσπονδίες Δύναμης Γ.Σ.Ε.Ε.

Να διανεμηθεί σε όλες τις πρωτοβάθμιες οργανώσεις και τους εργαζόμενους

Θέμα: Επείγουσα Εγκύκλιος για κρίσιμα ζητήματα συλλογικών διαπραγματεύσεων και ΣΣΕ.

Συναδέλφισσες και Συνάδελφοι,

Από τις αρχές του 2010, η εργατική τάξη της χώρας έχει γίνει διαρκής στόχος επιθέσεων με διαδοχικά μέτρα, τα οποία κορυφώθηκαν με το πρόσφατο πολυνομοσχέδιο, πλέον Νόμο 4024/2011 (ΦΕΚ Α΄226/27-10-2011) για τις «Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις, ενιαίο μισθολόγιο – βαθμολόγιο, εργασιακή εφεδρεία και άλλες διατάξεις εφαρμογής του μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής στρατηγικής 2012–2015».

Με έναν ορυμαγδό αυθαίρετων, άδικων, επώδυνων και πολύπλευρων μέτρων μόνιμου χαρακτήρα και σε πλήρη αντίθεση με τη συνταγματική τάξη της χώρας και τη δέσμευσή της από διεθνείς συμβάσεις που προστατεύουν τα εργασιακά δικαιώματα, αποδομούν κάθε έννοια κοινωνικής προστασίας και ισότητας, φιμώνουν την ελεύθερη συνδικαλιστική δράση και εξουδετερώνουν τους μηχανισμούς συλλογικής δράσης και τους υποστηρικτικούς θεσμούς για την αποτελεσματική προστασία και προώθηση των συμφερόντων των εργαζομένων, με στόχο να τους αφήσουν στο έλεος της ατομικής διαπραγμάτευσης.

Παράλληλα με τις αγωνιστικές κινητοποιήσεις και την αμφισβήτηση των μέτρων σε κάθε επίπεδο (συνδικαλιστικό, πολιτικό νομικό), η Γ.Σ.Ε.Ε. έχει ήδη κινηθεί σε διεθνές επίπεδο με την κατάθεση Προσφυ-

γής επείγοντος χαρακτήρα στη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας. Επίσης είναι διαρκής και θα ενταθεί στο άμεσα προσεχές διάστημα ο συνδικαλιστικός και νομικός συντονισμός των ενεργειών για την παραβίαση των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας.

Στο πλαίσιο αυτό, σας αποστέλλεται η παρούσα Επείγουσα Εγκύκλιος για την παροχή διευκρινήσεων πάνω σε κρίσιμα ζητήματα που προκύπτουν από την εφαρμογή των ρυθμίσεων του άρθρου 37 του ν. 4024/2011, με το οποίο υπό τον τίτλο «Ρυθμίσεις Συλλογικών Διαπραγματεύσεων» επιβάλλονται τα ακόλουθα:

α) η δυνατότητα υπογραφής επιχειρησιακής ΣΣΕ από συλλογικά μορφώματα «εικονικής» εκπροσώπησης των εργαζομένων («ενώσεις προσώπων»),

β) η δυνατότητα σύναψης επιχειρησιακής ΣΣΕ και από επιχειρήσεις που απασχολούν λιγότερα από 50 άτομα (οι οποίες κατ'εξοχήν καλύπτονταν από τις κλαδικές ΣΣΕ),

γ) η «αναστολή» της αρχής της εύνοιας για όσο χρόνο διαρκεί το μεσοπρόθεσμο πλαίσιο δημοσιονομικής στρατηγικής και η κατίσχυση της επιχειρησιακής ΣΣΕ σε περίπτωση συρροής με κλαδική ΣΣΕ (καταργείται η «ειδική επιχειρησιακή» ΣΣΕ),

δ) η «αναστολή» της διαδικασίας επέκτασης της ισχύος των κλαδικών και των ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ μέσω της κήρυξής τους ως γενικά υποχρεωτικών για όσο χρόνο διαρκεί το μεσοπρόθεσμο πλαίσιο δημοσιονομικής στρατηγικής.

Λόγω της άμεσης ανάγκης για έγκαιρη αποστολή των παρακάτω διευκρινήσεων, αυτές έχουν γενικό χαρακτήρα. Σε κάθε όμως περίπτωση που θέσετε υπόψη μας συγκεκριμένες περιπτώσεις για τις οποίες χρειασθούν εξειδικευμένες πληροφορίες, αυτές θα απαντηθούν σε συνεργασία με τη Νομική μας Υπηρεσία.

Α. Γενικές αρχές συλλογικών διαπραγματεύσεων και ΣΣΕ με βάση το ν. 1876/1990.

1. Η έναρξη συλλογικών διαπραγματεύσεων και η σύναψη των προβλεπόμενων από το ν. 1876/1990 συλλογικών συμβάσεων εργασίας

(ΣΣΕ) όλων των ειδών (εθνική γενική ΣΣΕ, κλαδικές, ομοιοεπαγγελματικές, επιχειρησιακές ΣΣΕ) αποτελεί δικαίωμα των οργανώσεών μας που είναι αρμόδιες να τις υπογράφουν, με σκοπό τη συνολική προστασία και την προαγωγή των εργασιακών συμφερόντων των εργαζομένων.

2. Οι εργοδοτικές οργανώσεις (ή οι μεμονωμένοι εργοδότες) έχουν υποχρέωση να διαπραγματεύονται καλόπιστα και με πρόθεση να επιλυθεί η συλλογική διαφορά. Έχουν εξίσου υποχρέωση να προσκομίζουν στις διαπραγματεύσεις **όλα τα στοιχεία που είναι απαραίτητα και αναγκαία για τη διευκόλυνση των διαπραγματεύσεων των υπό συζήτηση θεμάτων και αναφέρονται στην οικονομική κατάσταση, την οικονομική πολιτική και την πολιτική προσωπικού της επιχείρησης, του κλάδου ή του επαγγέλματος.** Τα στοιχεία αυτά πρέπει να κατατίθενται στα πρακτικά των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Επίσης πρέπει να χορηγούνται κατά το στάδιο επίλυσης της συλλογικής διαφοράς ενώπιον του Ο.ΜΕ.Δ. είτε σε επίπεδο Μεσολάβησης, είτε σε επίπεδο Διαιτησίας.

Σημειώνεται επίσης ότι στις επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από 50 εργαζόμενους (ή σε εγκαταστάσεις που απασχολούν πάνω από 20 εργαζόμενους), ακόμα και **πριν την έναρξη συλλογικών διαπραγματεύσεων για την υπογραφή ΣΣΕ, οι εργοδότες έχουν υποχρέωση να ενημερώνουν έγκαιρα και πλήρως,** να παρέχουν τις σχετικές πληροφορίες στους εκπροσώπους των εργαζομένων, να διαβουλεύονται και να απαντούν αιτιολογημένα σε αυτούς για:

α) την εξέλιξη των δραστηριοτήτων και της οικονομικής κατάστασης της επιχείρησης,

β) την κατάσταση, τη διάρθρωση και την πιθανή εξέλιξη της απασχόλησης μέσα στην επιχείρηση, καθώς και τα μέτρα πρόληψης που ενδεχομένως προβλέπονται σε περίπτωση ιδίως που η απασχόληση απειλείται,

γ) τις αποφάσεις που μπορούν να επιφέρουν ουσιαστικές μεταβολές στην οργάνωση της εργασίας ή στις συμβάσεις εργασίας.

Η μη συμμόρφωση των εργοδοτών στην υποχρέωσή τους αυτή ελέγχεται από την Επιθεώρηση Εργασίας και επισύρει διοικητικές κυρώσεις.

3. Οι Εθνικές Γενικές ΣΣΕ καθορίζουν τους ελάχιστους όρους εργασίας που ισχύουν για όλους τους εργαζόμενους στην ελληνική επικράτεια, ανεξάρτητα από το εάν είναι μέλη σωματείων. Κανένα από τα υπόλοιπα είδη των ΣΣΕ δεν μπορεί να περιέχει όρους δυσμενέστερους από την ισχύουσα Εθνική Γενική ΣΣΕ, η οποία υπερισχύει ως προς όλες τις διατάξεις της, δηλαδή τις συνολικές κατώτατες υποχρεωτικές αποδοχές (βασικός μισθός, επίδομα τριετίας, επίδομα γάμου) και τις θεσμικές ρυθμίσεις των κατωτάτων όρων εργασίας που είναι σε ισχύ μέχρι σήμερα.

Για τα υπόλοιπα είδη των ΣΣΕ και τα ζητήματα που προκύπτουν γίνεται αναφορά παρακάτω στο στοιχείο Β΄.

4. Οι ΣΣΕ, το περιεχόμενο των οποίων καλύπτει το σύνολο των θεμάτων που προβλέπονται από το ν. 1876/1990 (άρθρο 2, όπως ισχύει), μπορούν να ρυθμίζουν όλους τους όρους παροχής της εργασίας (μισθολογικοί και λοιποί όροι). Ειδικά οι επιχειρησιακές ΣΣΕ, μπορούν να περιέχουν **ρύθμιση για τη διασφάλιση όλων των θέσεων εργασίας και των εργαζομένων που απασχολούνται σε αυτές** κατά το χρόνο υπογραφής τους.

Με ΣΣΕ εξομοιώνεται και η πρόταση του Μεσολαβητή, εφόσον σ'αυτή συμφωνήσουν τα ενδιαφερόμενα μέρη και υπογράψουν ΣΣΕ (άρθρο 15 παρ.6, όπως ισχύει), καθώς και η Διαιτητική Απόφαση (άρθρο 16 παρ.6, όπως ισχύει).

Σ'ό,τι αφορά στη Διαιτητική Απόφαση, και ειδικότερα στα ζητήματα που έχουν προκύψει με τη νέα διάταξη του άρθρου 16 παρ.3 (περιορισμός της διαιτητικής απόφασης μόνο στο βασικό μισθό/ημερομίσθιο, ν. 3899/2010) και τους εργοδοτικούς τακτικισμούς που στοχεύουν να βρουν «ευήκοα ώτα» για τη μη ενσωμάτωση στις Δ.Α. **της «ρήτρας διατήρησης»**[7]**,** σημειώνουμε τα ακόλουθα:

7. Η λεγόμενη διατηρητική ρήτρα που απαραίτητα πρέπει να διεκδικείται ως ρήτρα της διαιτητικής απόφασης είναι η εξής:
«Όλες οι διατάξεις προηγούμενων Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας και αντίστοιχων με αυτή Διαιτητικών Αποφάσεων, συλλογικών συμφωνιών και επιχειρησιακής συνήθειας εφόσον δεν έχουν καταργηθεί ή τροποποιηθεί, εξακολουθούν να ισχύουν και αποτελούν ενιαίο σύνολο».

Είναι δεδομένη η ασυμβατότητα της σχετικής διάταξης με το Σύνταγμα και δεσμευτικές Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας, όλα δε τα σχετικά μας επιχειρήματα έχουν ήδη διατυπωθεί στην Προσφυγή της Γ.Σ.Ε.Ε. στη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας και ενώπιον των Δικαστηρίων. Μη συμπεριλαμβάνοντας τη «ρήτρα διατήρησης» στις Δ.Α., οι Διαιτητές όχι μόνο δεν απέχουν από τη ρύθμιση των υπόλοιπων θεμάτων που περιέχει η εκάστοτε συλλογική ρύθμιση, αλλά τουναντίον (με βάση τα όσα αναφέρονται παρακάτω στο στοιχείο Β΄) τα ρυθμίζουν επί το δυσμενέστερο, παρεμβαίνοντας αναγκαστικά και παράνομα στο περιεχόμενο των ΣΣΕ.

5. Συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων της ίδιας επιχείρησης, του κλάδου ή του επαγγέλματος έχουν **δικαίωμα παρέμβασης** στις συλλογικές διαπραγματεύσεις που τους αφορούν (άρθρο 4 παρ.5).

6. Κατά τη διάρκεια των συλλογικών διαπραγματεύσεων και κατά το χρόνο προσφυγής στη Μεσολάβηση του Ο.ΜΕ.Δ., και εφόσον η εργοδοτική πλευρά λειτουργεί κακόπιστα, παρελκυστικά και με απώτερο στόχο τον «εγκλωβισμό» της συλλογικής διαφοράς στο στάδιο της Διαιτησίας, στάση που απαγορεύεται από το νόμο, υπάρχει το δικαίωμά μας για απεργιακές κινητοποιήσεις.

Β. Κρίσιμα ζητήματα σχετικά με τις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας από την εφαρμογή του άρθρου 37 ν. 4024/2011.

1. Αοριστία ως προς τη διάρκεια ισχύος του άρθρου 37 του ν. 4024/2011.

Δημιουργείται σοβαρό ερμηνευτικό ζήτημα για τη διάρκεια ισχύος του άρθρου 37 και ειδικότερα των διατάξεών του (παρ.5 για την αναστολή της αρχής της εύνοιας και την κατίσχυση των επιχειρησιακών ΣΣΕ και παρ.6 για την αναστολή της επέκτασης ισχύος των ΣΣΕ) που συνδέουν ρητά την ισχύ τους με τη διάρκεια του μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής στρατηγικής 2012 έως 2015.

2. Το άρθρο 37 δεν έχει αναδρομική εφαρμογή.

Με δεδομένο ότι δεν περιέχεται ρήτρα αναδρομικότητας, όλες οι ΣΣΕ που έχουν ήδη συναφθεί μέχρι την 27η/10/2011 (ημερομηνία δημοσί-

ευσης του ν. 4204/2011) και το χρονικό πεδίο ισχύος τους καταλαμβάνει το 2011 ή/και χρονικό διάστημα μετά το 2011, θεωρούμε ότι συνεχίζουν να παράγουν κανονιστική δέσμευση για τους εργαζόμενους και τους εργοδότες που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής τους με βάση τις αρχές που περιέχονται στο ν. 1876/1990. Συγκεκριμένα:

α) Οι επιχειρησιακές ΣΣΕ ισχύουν για το σύνολο του προσωπικού της επιχείρησης και για το νεοπροσλαμβανόμενο προσωπικό.

β) Οι κλαδικές και οι ομοιεπαγγελματικές ΣΣΕ, που έχουν ήδη κηρυχθεί γενικά υποχρεωτικές ισχύουν για το σύνολο των εργαζομένων και των εργοδοτών/επιχειρήσεων του κλάδου (κλαδικές), για το σύνολο των εργαζομένων του επαγγέλματος, ανεξαρτήτως του είδους της επιχείρησης (ομοιοεπαγγελματικές) και για τους νεοπροσλαμβανόμενους.

γ) Οι κλαδικές και οι ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ, που δεν έχουν κηρυχθεί γενικά υποχρεωτικές, ισχύουν για τα μέλη των οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών που δεσμεύονται από αυτές και για τους νεοπροσλαμβανόμενους που είναι μέλη των αντίστοιχων οργανώσεων.

3. Όλες οι ΣΣΕ που πληρούν τις ανωτέρω προϋποθέσεις **μέχρι τη δημοσίευση του ν.4024/2011, δηλαδή μέχρι την 27η/10/2011 συνεχίζουν να παράγουν κανονιστική (άμεση και αναγκαστική) δέσμευση για όλο το χρονικό διάστημα ισχύος τους και κατά την εφαρμογή τους διέπονται πλήρως από την αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης, που προβλέπεται από τα άρθρα 7 και 11 του ν. 1876/1990,** δηλαδή:

- οι όροι των ατομικών συμβάσεων εργασίας υπερισχύουν από τους κανονιστικούς όρους ΣΣΕ, μόνο εφόσον παρέχουν μεγαλύτερη προστασία στους εργαζόμενους, απαγορεύοντας ταυτόχρονα και την παραίτηση του εργαζόμενου από την προστασία αυτή,
- κλαδική ή επιχειρησιακή ΣΣΕ υπερισχύει σε περίπτωση συρροής με ομοιεπαγγελματική ΣΣΕ,
- αν η σχέση εργασίας εμπίπτει ταυτόχρονα στο πεδίο εφαρμο-

γής μιας κλαδικής και μιας επιχειρησιακής ΣΣΕ, εφαρμόζεται η πιο ευνοϊκή για τον εργαζόμενο, ενώ η σύγκριση και η επιλογή των εφαρμοζόμενων διατάξεων γίνεται στις προβλεπόμενες από το νόμο ενότητες (ενότητα αποδοχών και λοιπά θέματα).

- ειδικά για τις κλαδικές ΣΣΕ που έχουν κηρυχθεί υποχρεωτικές μέχρι την 27η/10/2011 και το χρονικό πεδίο εφαρμογής τους καταλαμβάνει το 2011 ή/και χρονικό διάστημα μετά το 2011, είναι παράνομη οποιαδήποτε απόκλιση από τους όρους τους με επιχειρησιακή ΣΣΕ που επιχειρείται να υπογραφεί κατά το χρονικό διάστημα ισχύος τους.

Παράδειγμα 1: Μια κλαδική ΣΣΕ με χρονικό πεδίο ισχύος τη διετία 2010-2011 ή την τριετία 2010-2012 έχει κηρυχθεί γενικά υποχρεωτική με Υπουργική Απόφαση που έχει εκδοθεί έως την 27η/10/2011. Κατά το διάστημα που ισχύει για όλους τους εργαζόμενους του κλάδου αυτή η ΣΣΕ, αφενός δεν μπορεί να υπογραφεί νόμιμα καμία επιχειρησιακή ΣΣΕ που να περιέχει όρους δυσμενέστερους, αφετέρου θα είναι παράνομη σε ατομικό επίπεδο η επιβολή από τον εργοδότη οποιασδήποτε μονομερούς μείωσης των αποδοχών ή επιδείνωσης των λοιπών όρων εργασίας του εργαζομένου κατά παρέκκλιση από τους όρους αυτής της κλαδικής ΣΣΕ. Επίσης απαγορεύεται κατά το διάστημα αυτό στις επιχειρήσεις του κλάδου η αμοιβή και η απασχόληση των νεοπροσλαμβανομένων από αυτές, με όρους δυσμενέστερους από αυτήν την κλαδική ΣΣΕ.

4. ΣΣΕ που έχει λήξει η κανονιστική τους ισχύς και διαμόρφωση των όρων εργασίας.

Η άμεση και αναγκαστική ισχύς των κανονιστικών όρων μιας ΣΣΕ στο πεδίο εφαρμογής της ισχύει είτε για το προβλεπόμενο από αυτές χρονικό διάστημά ισχύος τους, είτε για αόριστο χρόνο, εφόσον δεν προβλέπεται συγκεκριμένη ημερομηνία λήξης ή εφόσον η ΣΣΕ δεν καταγγελθεί ή δεν αρχίσουν νόμιμα συλλογικές διαπραγματεύσεις για την κατάρτιση νέας ΣΣΕ. Εφόσον η ΣΣΕ καταγγελθεί από κάποιο από τα συμβαλλόμενα μέρη ή εφόσον ξεκινήσουν νόμιμα συλλογικές διαπραγματεύσεις για την κατάρτιση νέας ΣΣΕ, τότε συνεχίζουν να παράγουν την **ίδια κανονιστική δέσμευση για ένα εξάμηνο ακόμα.** Κατά τα διαστήματα αυτά οι κανονιστικοί όροι των ΣΣΕ έχουν άμεση και αναγκαστική ισχύ με τις συνέπειες που αναφέρονται παραπάνω (σημείο Β.3).

Μετά την παρέλευση του εξαμήνου, οι όροι εργασίας που περιέχουν οι ΣΣΕ αποτελούν όρους της ατομικής εργασίας του εργαζόμενου που καλυπτόταν από αυτές («μετενέργεια»), με συνέπεια οποιαδήποτε μονομερής τροποποίησή τους από τον εργοδότη επί το δυσμενέστερο **συνιστά μονομερή βλαπτική μεταβολή.** Σε περίπτωση δε που ο εργοδότης προσλάβει νέο προσωπικό, μπορεί μεν να μην δεσμεύεται άμεσα και αναγκαστικά από ΣΣΕ, **δεσμεύεται όμως από την αρχή της ίσης μεταχείρισης** για την απασχόληση των νέων αυτών εργαζομένων με ίσους όρους αμοιβής, εργασίας και ασφάλισης σε σχέση με το υπόλοιπο προσωπικό.

Οι εργαζόμενοι πρέπει να διευκολυνθούν με κάθε τρόπο από τις Ομοσπονδίες, τα Εργατικά Κέντρα και τα σωματεία τους, ώστε να ενημερωθούν για τους μισθολογικούς και θεσμικούς όρους, που περιέχονταν σε ΣΣΕ υποχρεωτικής εφαρμογής μέχρι σήμερα, οι οποίοι, εφόσον τους καλύπτουν, συνεχίζουν πλέον, μετά το πέρας του 6μηνου, να είναι σε ισχύ ως όροι των ατομικών τους συμβάσεων εργασίας. Πρέπει να καταστεί γνωστό και σαφές σε όλους τους εργαζόμενους, ειδικά σ'αυτούς που δεν είναι μέλη των αντίστοιχων κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών οργανώσεων, ότι **η απαγόρευση** στον εργοδότη να τροποποιήσει μονομερώς και δυσμενέστερα τους όρους εργασίας **αίρεται** εφόσον είτε ατομικά είτε συλλογικά συμφωνηθεί η τροποποίηση αυτή.

Παράδειγμα 2: Σε μία επιχείρηση είχε υπογραφεί ΣΣΕ ετήσιας διάρκειας για το 2010 και δεν έχει γίνει καταγγελία της, ούτε έχουν αρχίσει διαπραγματεύσεις για την υπογραφή νέας ΣΣΕ. Η ΣΣΕ αυτή έχει μετατραπεί σε αορίστου χρόνου και οι κανονιστικοί της όροι συνεχίζουν να έχουν άμεση και αναγκαστική ισχύ. Εάν είχαν, όμως, αρχίσει συλλογικές διαπραγματεύσεις για την κατάρτιση νέας ΣΣΕ, οι οποίες δεν ολοκληρώθηκαν μέσα στο 2011, ενώ ταυτόχρονα εξέπνευσε και το 6μηνο της συνέχισης της δεσμευτικής ισχύος, οι όροι της επιχειρησιακής ΣΣΕ ισχύουν ως όροι των ατομικών συμβάσεων των εργαζομένων της επιχείρησης και δεν μπορούν νόμιμα να τροποποιηθούν επί το δυσμενέστερο μονομερώς από τον εργοδότη.

Παράδειγμα 3: Μια επιχείρηση συγκεκριμένου κλάδου, μη μέλος της εργοδοτικής οργάνωσης που συμβάλλεται στην κλαδική ΣΣΕ, δεσμευόταν κατά το 2010 από την κλαδική ΣΣΕ εξαιτίας της κήρυξής της ως γενικά

υποχρεωτικής. Το 2011 η κλαδική ΣΣΕ δεν κηρύχθηκε γενικά υποχρεωτική. Οι όροι της κλαδικής ΣΣΕ του έτους 2010, έχουν καταστεί όροι των ατομικών συμβάσεων του προσωπικού που απασχολεί και δεν μπορούν νόμιμα να τροποποιηθούν επί το δυσμενέστερο μονομερώς από τον εργοδότη.

Παράδειγμα 4: Μια επιχείρηση, μη μέλος της αντίστοιχης εργοδοτικής οργάνωσης, απασχολεί προσωπικό που υπάγεται στο πεδίο εφαρμογής ομοιοεπαγγελματικής ΣΣΕ που έχει κηρυχθεί κατά το 2011 γενικά υποχρεωτική. Εφόσον δεν έχει λήξει με οποιονδήποτε νόμιμο τρόπο η κανονιστική ισχύς της ΣΣΕ αυτής και εφόσον δεν υπογραφεί επιχειρησιακή ΣΣΕ που να καλύπτει ρητά τις επαγγελματικές αυτές ειδικότητες, η ομοιοεπαγγελματική αυτή ΣΣΕ δεσμεύει άμεσα και αναγκαστικά τον εργοδότη και απαγορεύει την δυσμενή τροποποίηση των όρων αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων αυτών. Σε περίπτωση λήξης της κανονιστικής ισχύος της ομοιοεπαγγελματικής αυτής ΣΣΕ (και εφόσον δεν έχει υπογραφεί επιχειρησιακή ΣΣΕ), οι όροι της ομοιοεπαγγελματικής ΣΣΕ του 2011 θα έχουν καταστεί όροι των ατομικών συμβάσεων του συγκεκριμένου προσωπικού και δεν μπορούν νόμιμα να τροποποιηθούν επί το δυσμενέστερο μονομερώς από τον εργοδότη.

Γ. Κρίσιμα ζητήματα σχετικά με τη συνδικαλιστική εκπροσώπηση των εργαζομένων από την εφαρμογή του άρθρου 37 του ν. 4024/2011.

1. Με βάση τις αρχές εκπροσώπησης και λειτουργίας των συνδικαλιστικών οργανώσεων του ν. 1264/1982, οι εργαζόμενοι επιλέγουν ελεύθερα την εκπροσώπησή τους σε πρωτοβάθμιο επιχειρησιακό, κλαδικό ή ομοιοεπαγγελματικό επίπεδο και αναδεικνύουν για τριετή θητεία και μέσω του προβλεπόμενου δημοκρατικού συστήματος εκλογών τους εκπροσώπους τους στα διοικητικά συμβούλια των σωματείων τους και των υπερκείμενων οργανώσεων.

2. Η συνδικαλιστική δράση για την προστασία των συλλογικών συμφερόντων και τη βελτίωση των όρων εργασίας των εργαζομένων είναι μια διαρκής συμμετοχική διαδικασία και επιβάλλει στους εκπροσώπους των εργαζομένων το καθήκον και την ευθύνη άσκησης του έργου αυτού απέναντι στην εργοδοσία. Γι'αυτό και ο ν. 1264/1982 προβλέπει **αφενός συγκεκριμένες υποχρεώσεις του εργοδότη**

και αντίστοιχα δικαιώματα υπέρ των σωματείων (δικαίωμα μηνιαίας ενημέρωσης και διαβούλευσης για τα ζητήματα που απασχολούν τους εργαζόμενους, χορήγηση πινάκων ανακοινώσεων και διανομή ανακοινώσεων, διενέργεια γενικών συνελεύσεων, γραφείο στον τόπο εργασίας, συμμετοχή στους ελέγχους που διενεργεί το Σ.ΕΠ.Ε., συνδικαλιστικές άδειες), **αφετέρου προστατεύει τους εκπροσώπους των εργαζομένων από εργοδοτικά αντίποινα για τη συνδικαλιστική δράση και κυρίως από την απόλυση**.

3. Οι παραπάνω εγγυήσεις υπέρ της δημοκρατικής εκλογής των εκπροσώπων των εργαζομένων και της ελεύθερης και ανεμπόδιστης συνδικαλιστικής δράσης δεν ισχύουν για τις ενώσεις προσώπων.

Η εμμονή της προώθησης της σύναψης δυσμενών για τους εργαζόμενους επιχειρησιακών ΣΣΕ ακόμα και σε επιχειρήσεις με ελάχιστους εργαζόμενους, «ανακάλυψε» το ξεχασμένο αυτό συλλογικό μόρφωμα του ν. 1264/1982 για τις επιχειρήσεις που απασχολούσαν έως σαράντα (40) εργαζόμενους, το οποίο ήταν μέχρι σήμερα σε αχρησία, λόγω του εντελώς επικουρικού του χαρακτήρα (μη ίδρυση εάν ήδη υπάρχει σωματείο), της βραχύβιας (6 μήνες) διάρκειάς του λόγω του περιορισμένου πεδίου δράσης του. Η «ένωση προσώπων» του ν. 1264/1982 δεν είχε αρμοδιότητα για σύναψη ΣΣΕ.

4. Στην κατεύθυνση αυτή είναι κρίσιμη η ενημέρωση όλων των εργαζομένων ότι:

α) Οι εργοδότες θα σπεύσουν να επωφεληθούν από αυτή τη σημαντική έλλειψη μέσων και προστασίας των «ενώσεων προσώπων» και όχι μόνο θα εμπλέξουν , υπό την απειλή κυρίως της απόλυσης, τους εκπροσώπους τους σε σύναψη συμφωνιών σε βάρος του συνόλου των εργαζομένων της επιχείρησης (μελών και μη μελών της «ένωσης προσώπων»), αλλά και θα είναι σε θέση να επωφελούνται διαρκώς από τα αποδυναμωμένα συνδικαλιστικά τους μέσα και την ανύπαρκτη συνδικαλιστική τους προστασία.

β) Εφόσον σε μία επιχείρηση υπάρχει επιχειρησιακό σωματείο, το Διοικητικό του Συμβούλιο αποτελεί **τους νόμιμους «εκπροσώπους των εργαζομένων»** για την άσκηση από τη νομοθεσία συλλογικών

δικαιωμάτων απέναντι στον εργοδότη **και δεν μπορεί να συσταθεί η «ένωση προσώπων» του άρθρου 37 με τα 3/5 του προσωπικού για υπογραφή επιχειρησιακής ΣΣΕ**. Ειδικά στην παρούσα συγκυρία, επισημαίνεται το κρίσιμο δικαίωμα που αναγνωρίζεται από το ΠΔ 240/2006 αποκλειστικά στους «νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων» και επιβάλλει στον εργοδότη την έγκαιρη και κατάλληλη ενημέρωση και διαβούλευση μαζί τους πριν από τη λήψη κρίσιμων εργοδοτικών αποφάσεων (πχ επιβολή εκ περιτροπής εργασίας και διαθεσιμότητας, ομαδικές απολύσεις, μεταβίβαση επιχείρησης).

γ) **Η μόνη δημοκρατική και αποτελεσματική εκπροσώπηση είναι μέσω των σωματείων, που έχουν όλες τις εγγυήσεις και τις διευκολύνσεις ελεύθερης συνδικαλιστικής δράσης που προβλέπει η νομοθεσία.** Επίσης οι εκπρόσωποι των εργαζομένων στα Δ.Σ. των σωματείων είναι διαρκώς εκτεθειμένοι στον έλεγχο των γενικών συνελεύσεων των σωματείων σε κάθε περίπτωση που κριθεί ότι λειτουργούν σε βάρος των συμφερόντων των εργαζομένων. Εφόσον οι εργαζόμενοι, που **δεν είναι ήδη οργανωμένοι σε σωματεία** (επιχειρησιακά, κλαδικά, ομοιοεπαγγελματικά), θέλουν να εκφρασθούν συλλογικά πρέπει να βοηθηθούν να ιδρύσουν συνδικαλιστικές οργανώσεις και να προωθήσουν με τα προβλεπόμενα μέσα τη συλλογική προστασία των συναδέλφων τους στους χώρους δουλειάς.

Συνάδελφισσες και συνάδελφοι,

Η μαζικοποίηση των σωματείων μας είναι προτεραιότητα και ο συντονισμός των ενεργειών μας για την αντιμετώπιση κάθε προσπάθειας παραβίασης των δικαιωμάτων των εργαζομένων είναι εξαιρετικά κρίσιμος.

Στην κατεύθυνση αυτή, καλούμε τις δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις (Ομοσπονδίες και Εργατικά Κέντρα):

• **να ενημερώνετε τους εργαζόμενους να μην συναινούν στη μονομερή από τον εργοδότη δυσμενή τροποποίηση των όρων εργασίας τους. Κι αυτό γιατί είναι παράνομη η μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας τους, που επιχειρείται από τους εργοδότες με την άσκηση πίεσης για την υπογραφή ατομικών συμβάσεων υπό την απειλή της απόλυσης. Οι εργαζόμενοι**

πρέπει να ενθαρρύνονται να σας ενημερώνουν, ώστε να υπάρχει δυνατότητα άμεσης συνδικαλιστικής παρέμβασης για την αποτροπή αυτών των παράνομων και καταχρηστικών πρακτικών.

• να έχετε στη διάθεσή σας και για την ενημέρωση των εργαζομένων τις ΣΣΕ, που είναι σε ισχύ, ειδικά αυτές που έχουν κηρυχθεί μέχρι σήμερα γενικά υποχρεωτικές. Σχετική ενημέρωση παρέχεται από τις ιστοσελίδες του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης (www.ypakp.gr), του Ο.ΜΕ.Δ. (www.omed.gr) και του Εθνικού Τυπογραφείου για τα τεύχη Β΄ (www.et.gr), αλλά και από τα αρμόδια Τμήματα του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και τις κατά τόπους Επιθεωρήσεις Εργασίας,

• να διανείμετε την Εγκύκλιο αυτή σε όλα τα πρωτοβάθμια σωματεία μέλη σας, με την επισήμανση άμεσης ενημέρωσής σας για προβλήματα που θα προκύψουν από τις εργοδοτικές προσπάθειες μείωσης του επιπέδου προστασίας των εργαζομένων, ώστε, μέσα από εσάς, να ειδοποιηθεί η Γ.Σ.Ε.Ε. και η Νομική της Υπηρεσία και να γίνει ο έγκαιρος και κατάλληλος συντονισμός των ενδεδειγμένων ενεργειών.

Με συναδελφικούς χαιρετισμούς

Ο Πρόεδρος

Γιάννης Παναγόπουλος

Ο Γεν. Γραμματέας

Νικόλαος Κισσταούκης

Γ.Σ.Ε.Ε.

ΕΓΚΥΚΛΙΟΣ υπ' αριθμ. 10 Αθήνα, 8/11/2011

Σκ/ζχ/071111

ΠΡΟΣ

Τα Εργατικά Κέντρα
και Ομοσπονδίες
Δύναμης Γ.Σ.Ε.Ε.

Θέμα: Αντίθεση του άρθρου 31 του νόμου 4024/2011 στο Σύνταγμα και σε Διεθνείς και Ευρωπαϊκές Συμβάσεις και Συνθήκες. Νομική θεμελίωση ενόψει δικαστικών διεκδικήσεων των εργαζομένων και των σωματείων τους, που υπάγονται στο πεδίο ισχύος του.

Συναδέλφισσες και συνάδελφοι,

Με τη ψήφιση του ν. 4024/2011 επέρχονται περαιτέρω σοβαρές ανατροπές εργασιακών δικαιωμάτων, τόσο στο δημόσιο όσο και τον ιδιωτικό τομέα. Αυτές δεν αφορούν μόνο στους όρους εργασίας των εργαζομένων, αλλά πλήττουν δραματικά και το δικαίωμα στη θέση εργασίας. Αυτό συνακόλουθα οδηγεί στην υποβάθμιση του επιπέδου ζωής μεγάλης κατηγορίας εργαζομένων, ενώ μέσω της κατάλυσης της συλλογικής αυτονομίας που επέρχεται με το άρθρο 37 του Νόμου, ευνοείται ουσιαστικά η διαπραγμάτευση σε ατομικό επίπεδο, όπου ο εργοδότης είναι κυρίαρχος και ολοκληρώνεται η πλήρης απορρύθμιση της αγοράς εργασίας, γεγονός που αναμένεται να βαθύνει περαιτέρω την ύφεση, με δεδομένα και τα υψηλά ποσοστά ανεργίας.

Επιπλέον, η κατάλυση της συλλογικής αυτονομίας που συνδέεται αναπόσπαστα με την άσκηση της συνδικαλιστικής ελευθερίας, **δημιουργεί για όλες τις ενδιαφερόμενες συνδικαλιστικές οργανώ-**

σεις (της επιχείρησης, του κλάδου και του επαγγέλματος που έχουν την ικανότητα κατάρτισης ΣΣΕ για τη ρύθμιση των όρων εργασίας και αμοιβής του προσωπικού που υπάγεται στο πεδίο ισχύος τους) **μια ειδική νομική βάση για την άσκηση αξιώσεων λόγω προσβολής προσωπικότητας**. Η συλλογική αυτονομία, που υλοποιείται με τη σύναψη Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας, αποτελεί μια κορυφαία στιγμή συνδικαλιστικής δράσης και ένα από τα πιο σημαντικά στοιχεία της προσωπικότητας των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Η κατάργηση = παραβίαση των όρων Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας που συνάπτει το σωματείο αποτελεί την πιο βαριά προσβολή της υπόστασης - προσωπικότητας του σωματείου, αφού πλήττει καίρια ακριβώς το αποτέλεσμα της συνολικής προστατευτικής δράσης του κατά το στάδιο της υλοποίησής της.

Με το άρθρο 31 του ν. 4024/2011 επιβάλλεται η κατάργηση των ΣΣΕ που καθορίζουν τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στο σύνολο των επιχειρήσεων του ευρύτερου δημόσιου τομέα και υπερβαίνουν τα καθοριζόμενα ανώτατα κατά περίπτωση όρια αποδοχών, η επιβολή πλαφόν στις ήδη μειωμένες αποδοχές τους και η αντιστοίχηση, κατ'ανώτατο όριο, των αποδοχών τους με αυτές των εργαζομένων στο Δημόσιο τομέα.

Η ρύθμιση αυτή αγνοεί πλήρως το πραγματικό γεγονός της διαφορετικής σύνθεσης του μισθού και της εφαρμογής διαφορετικού συστήματος αμοιβής στις επιχειρήσεις αυτές, που βασίζεται τόσο στην επιχειρηματική ή/και παραγωγική δραστηριότητα των επιχειρήσεων αυτών όσο και στα επαγγελματικά ή/και εκπαιδευτικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων τους και τις ειδικές συνθήκες εργασίας (πχ λόγω επικινδυνότητας ή λόγω του ανθυγιεινού αυτής). Οι συλλογικές ρυθμίσεις που ισχύουν και εφαρμόζονται επί σειρά ετών στις επιχειρήσεις του ευρύτερου δημόσιου τομέα , ιδιαίτερα στις εισηγμένες δημόσιες επιχειρήσεις και οργανισμούς, είναι, εκτός όλων των άλλων, προσαρμοσμένες στα ιδιωτικο-οικονομικά και παραγωγικά χαρακτηριστικά τους. Στο πλαίσιο αυτό, τα μέτρα του άρθρου 31 του ν. 4024/2011 είναι , εκτός από ατελή, και απρόσφορα σε σχέση με τον επιδιωκόμενο σκοπό.

Οι διατάξεις του νόμου 4024/2011 (και ειδικά του άρθρου 31 το οποίο πραγματευόμαστε στην παρούσα εγκύκλιο) θίγουν τον πυ-

ρήνα συνταγματικά κατοχυρωμένων θεμελιωδών δικαιωμάτων και ανατρέπουν θεσμικές ρυθμίσεις που ενσωματώνονται στο Σύνταγμα και σε σειρά αναγνωρισμένων Διεθνών Συμβάσεων και Συνθηκών, οι οποίες βάσει του Συντάγματος (άρθρο 28 παρ.1) έχουν υπερνομοθετική ισχύ. Η νομική τεκμηρίωση που ακολουθεί αφορά κατά μείζονα λόγο και την ασυμβατότητα του άρθρου 37 του ν. 4024/2011 με το Σύνταγμα και τις Διεθνείς Συμβάσεις. Ειδικότερα:

Α. ΠΑΡΑΒΙΑΣΗ ΤΟΥ ΣΥΝΤΑΓΜΑΤΟΣ

1. Κατάλυση της συλλογικής αυτονομίας (άρθρο 22 παρ. 2 Σ)

Η διάταξη του άρθρου 31 παρ. 9 του ν. 4024/2011 **είναι αντίθετη στο Σύνταγμα και ειδικά στο άρθρο 22 παρ. 2 αυτού, που κατοχυρώνει τη συλλογική αυτονομία** και ορίζει ότι *«με νόμο καθορίζονται οι γενικοί όροι εργασίας, που συμπληρώνονται από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας συναπτόμενες με ελεύθερες διαπραγματεύσεις και, αν αυτές αποτύχουν, με κανόνες που θέτει η διαιτησία».* Σύμφωνα με την **αρχή της επικουρικότητας της κρατικής ρύθμισης** ο κρατικός νομοθέτης αφού προβεί στη θεσμική διάπλαση ενός πλαισίου γενικών όρων εργασίας, οφείλει να λειτουργεί μόνο επικουρικά στις περιπτώσεις που η συλλογική αυτονομία δεν λειτουργεί.

Σκοπός της συλλογικής αυτονομίας όπως και των συνδικαλιστικών ελευθεριών είναι η διαφύλαξη και προαγωγή των οικονομικών και εργασιακών συμφερόντων των εργαζομένων. Η υλοποίηση του σκοπού αυτού καθίσταται ανέφικτη όταν δεν είναι δυνατή η σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας.

Συνακόλουθα, αυτό έχει ως συνέπεια, μεταξύ άλλων, να **πλήττεται και η βιοποριστική λειτουργία του μισθού**, γεγονός που θέτει σε αμφισβήτηση την αποτελεσματικότητα των μέτρων, αφού η ανάκαμψη της οικονομίας έχει ως αναγκαίο όρο και τη δυνατότητα κατανάλωσης όλων.

2. Παραβίαση της συνδικαλιστικής ελευθερίας (23 παρ. 1 Σ)

Επιπρόσθετα, με την κατάλυση της συλλογικής αυτονομίας πλήττεται και η συνδικαλιστική ελευθερία, που κατοχυρώνει το άρθρο 23 παρ. 1 του Συντάγματος. Το δικαίωμα των ελεύθερων διαπραγματεύσεων

με σκοπό την σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας ή την έκδοση διαιτητικών αποφάσεων , αποτελεί κύρια εκδήλωση της συνδικαλιστικής ελευθερίας.

Η κατάλυση της συλλογικής αυτονομίας, όπως είναι φυσικό, **πλήττει καίρια και το συνταγματικό δικαίωμα της άσκησης της συνδικαλιστικής ελευθερίας** εκ μέρους των συνδικαλιστικών οργανώσεων.

3. Παραβίαση της αρχής της αναλογικότητας.

Με την προσβολή των δικαιωμάτων που επιφέρει το άρθρο 31 του ν. 4024/2011, το οποίο καταλαμβάνει επιχειρήσεις, οργανισμούς και εταιρίες που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής του Κεφαλαίου Α΄ αλλά και του Κεφαλαίου Β΄ του ν. 3429/2005, **παραβιάζεται η αρχή της αναλογικότητας και της προσφορότητας των μέτρων [8],** αφού:

Α) **οι ρυθμίσεις αυτές επιφέρουν τροποποιήσεις οιονεί μόνιμου χαρακτήρα.** Η αναφορά ισχύος τους σε όλη τη διάρκεια εφαρμογής του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής, το οποίο επισήμως έχει καταληκτικό όριο το 2015, ακόμη και αν στο μεταξύ η εφαρμογή του μέτρου δεν παραταθεί, τα καθιστά, λόγω της μακράς διάρκειάς τους, μέτρα, ουσιαστικά, οιονεί μόνιμου χαρακτήρα.

Β) **η έκταση, ένταση και διάρκεια του περιορισμού/κατάλυσης της συλλογικής αυτονομίας δεν βρίσκεται σε αντιστοιχία με τον επιδιωκόμενο σκοπό,**

Γ) **δεν συνοδεύονται από αντισταθμιστικά μέτρα** (πχ μείωση τιμών, άμεσων και έμμεσων φόρων κλπ), αλλά αντίθετα επιβάλλονται σε μια χρονική συγκυρία, που χαρακτηρίζεται από επιβολή φορεισπρακτικών μέτρων, μείωση των αφορολογήτων ορίων και γενικά μέτρων που προκαλούν δραματική υποβάθμιση του επιπέδου ζωής

8. Όπως είναι γνωστό, σε Οργανισμούς έχουν συναφθεί συλλογικές συμβάσεις με τις οποίες συνομολογήθηκαν ήδη μειώσεις αποδοχών (π.χ. στον ΟΣΕ βάσει ειδικών αναγκαστικών ρυθμίσεων του ν. 3891/2010). Στις περιπτώσεις αυτές με τη περαιτέρω υποβάθμιση του επιπέδου αμοιβών, σύμφωνα με την διάταξη του άρθρου 31 του ν. 4024/2011, το προσωπικό αυτών των φορέων βρίσκεται σε δυσμενέστερη θέση σε σχέση με το προσωπικό των υπόλοιπων, γεγονός που συνιστά , επιπλέον, παραβίαση της αρχής της ισότητας σε βάρος τους.

στη χώρα, γεγονός που τα καθιστά μονομερή, δυσβάσταχτα και κοινωνικά άδικα, ιδίως αν συνδυαστούν με τα υπάρχοντα υψηλά ποσοστά ύφεσης και ανεργίας .

Ούτε η επίκληση λόγων δημοσίου συμφέροντος μπορεί να νομιμοποιήσει την κατάλυση θεμελιωδών διατάξεων του Συντάγματος (άρθρα 22 παρ. 2 και 23 παρ. 1) για τους εξής λόγους:

Ι) Καταρχήν, αποτελεί κοινή διαπίστωση ότι η κατάλυση της συλλογικής αυτονομίας και των συνδικαλιστικών ελευθεριών δεν σχετίζεται με το δημοσιονομικό πρόβλημα της χώρας ή το δημόσιο χρέος, **τουλάχιστον σε όσους φορείς δεν επιβαρύνουν τον κρατικό προϋπολογισμό, καθώς και εκείνους, η λειτουργία των οποίων διασφαλίζει ή καθιστά προσβάσιμα δημόσια αγαθά και δεν μπορεί να επιμετρηθεί με οικονομικούς όρους**. Ούτε το μέτρο συμβάλλει με οποιονδήποτε τρόπο στην ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας της οικονομίας , αφού οι μισθοί στην Ελλάδα, κατά γενική ομολογία, δεν είναι υψηλοί.

ΙΙ) Αλλά, εντελώς επικουρικά, ακόμη και αν η επίκληση λόγων δημοσίου συμφέροντος ήταν βάσιμη, η όποια επέμβαση στη συλλογική αυτονομία , θα έπρεπε να συνιστά μέτρο **όλως εξαιρετικό**, να μην υπερβαίνει μια **εύλογη χρονική περίοδο** και να συνοδεύεται από **επαρκείς εγγυήσεις** για την προστασία του επιπέδου ζωής των εργαζομένων (σχετικό και το πόρισμα της Επιτροπής Συνδικαλιστικής Ελευθερίας που εγκρίθηκε στην 132η σύνοδο του ΔΣ της ΔΟΕ, το Μάρτιο του 1986 καθώς και η με ημερομηνία Μαρτίου 2011 Έκθεση της Επιτροπής Εμπειρογνωμόνων της ΔΟΕ, κατόπιν εξέτασης των καταγγελιών της ΓΣΕΕ)

Β. ΠΑΡΑΒΙΑΣΗ ΔΙΕΘΝΩΝ ΚΑΙ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΚΑΙ ΣΥΝΘΗΚΩΝ

4. Αντίθεση στο άρθρο 1 εδ. α΄του Πρώτου Πρόσθετου Πρωτοκόλλου της Ευρωπαϊκής Σύμβαση των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (ΕΣΔΑ).

Η ρύθμιση του άρθρου 31 του ν. 4024/2011 είναι αντίθετη στο **άρθρο 1 εδ. α΄του Πρώτου Πρόσθετου Πρωτοκόλλου της ΕΣΔΑ** , το οποίο ορίζει ότι *«παν φυσικόν ή νομικόν πρόσωπον δικαιούται σεβασμού της*

περιουσίας του. Ουδείς δύναται να στερηθεί της ιδιοκτησίας αυτού ει μη δια λόγους δημοσίας ωφελείας και υπό τους προβλεπομένους υπό του νόμου και των γενικών αρχών του διεθνούς δικαίου όρους».

Επειδή τα δικαιώματα που συνδέονται με την ύπαρξη σχέσης εξαρτημένης εργασίας προσβάλλονται με την επίμαχη ρύθμιση, στο βαθμό που αυτή ισοδυναμεί με απαλλοτρίωση δικαιωμάτων που απορρέουν από τη σχέση εργασίας. Το νομοθετικό πλαίσιο, που ρυθμίζει το ύψος του μισθού συνιστά υλοποίηση του **κοινωνικού δικαιώματος εργασίας (**άρθρο 22 παρ. 1 εδ. α΄ Σ) το οποίο στην προκειμένη περίπτωση προσβάλλεται. Συνακόλουθα παραβιάζονται και τα **άρθρα 2 παρ. 1 και 5 παρ. 1 Σ** για την προστασία της αξίας και της αξιοπρέπειας του ανθρώπου.

Το δικαίωμα των εργαζομένων στη λήψη του μισθού τους -και μάλιστα στο ύψος που αυτός έχει μέχρι σήμερα διαμορφωθεί μετά από αναπροσαρμογές συμβατικού ή κανονιστικού περιεχομένου **- αποτελεί στοιχείο της περιουσίας τους και κατά τούτο προστατεύεται από την ΕΣΔΑ. Κάθε άμεση ή έμμεση απόσβεση, κατάργηση, προσβολή του προσβάλλει το δικαίωμα περιουσίας που εγγυάται η Σύμβαση και είναι για το λόγο αυτό ανίσχυρη.**

5. Αντίθεση σε Διεθνείς Συμβάσεις εργασίας και Συνθήκες

Η παραπάνω ρύθμιση είναι αντίθετη και με τις Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας (ΔΣΕ) 98, που κυρώθηκε με το νδ 4205/61 και την 154, που κυρώθηκε με το ν. 2403/1996, για την κατοχύρωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων, για την παραβίαση των οποίων έχει ήδη κατατεθεί προσφυγή της Γ.Σ.Ε.Ε. στη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας.

Οι υποχρεώσεις του Κράτους για την εξασφάλιση αξιοπρεπούς εργασίας με δίκαιη και ίση αμοιβή και όρους εργασίας απορρέουν τόσο από το Σύνταγμα όσο και από τη διεθνή δέσμευση της χώρας και του εθνικού δικαίου από τους σχετικούς κανόνες του διεθνούς και του ευρωπαϊκού δικαίου, οι οποίοι βάσει του Συντάγματος (άρθρο 28 παρ.1) έχουν υπερνομοθετική ισχύ, όπως πχ από:

- Τον Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης της 7ης/12/2000 (2007/C 303/01), [άρθρα 15 παρ.1 , 20 , 31, 54]

- τη Διεθνή Σύμβαση Εργασίας (ΔΣΕ) 122 (1964) για την πολιτική της απασχόλησης [άρθρα 1 και 3].
- το Διεθνές Σύμφωνο για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Πολιτιστικά Δικαιώματα (ΔΣΟΚΠΔ) [άρθρο 6 παρ.2].
- τον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη (ΕΚΧ) [άρθρα 1 , 4 30 και 31].

Η Γ.Σ.Ε.Ε., πιστή στον καταστατικό σκοπό της για την προστασία του επιπέδου εργασίας και ζωής των εργαζομένων, θα εξαντλήσει όλα τα μέσα αντιμετώπισης και των νέων αυτών νομοθετικών μέτρων σε πολιτικό, συνδικαλιστικό και νομικό επίπεδο.

Σε ό,τι αφορά ειδικότερα στο νομικό επίπεδο η Γ.Σ.Ε.Ε. προτίθεται να παρέμβει υπέρ των εργαζομένων, που μέσω των οργανώσεων – μελών της εκπροσωπεί, και των σωματείων τους στα αρμόδια δικαστήρια όλων των βαθμών, προς υποστήριξη των αξιώσεών τους στους δικαστικούς αγώνες που πρόκειται να ανοίξουν στο άμεσο μέλλον. Παράλληλα θα συνεχίσει να παρέχει, για όλα τα κρίσιμα ζητήματα, νομική βοήθεια, σε συμβουλευτικό επίπεδο, η οποία έχει αποδειχθεί ιδιαίτερα χρήσιμη στην διεκδίκηση των δικαιωμάτων από τους εργαζόμενους και τις οργανώσεις τους.

Με συναδελφικούς χαιρετισμούς

Ο Πρόεδρος

Γιάννης Παναγόπουλος

ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΝΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΤΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ
ΑΘΗΝΑ 1918

Ο Γεν. Γραμματέας

Νικόλαος Κισσταούκης

Κεφάλαιο 10.
Απεργία

Εισαγωγικές παρατηρήσεις

Δεν νοείται συνδικαλιστική δράση χωρίς τη δυνατότητα των συνδικαλιστικών οργανώσεων να μπορούν να ασκούν πίεση για την επίτευξη των συλλογικών διεκδικήσεών τους. Η απεργία αποτελεί κατεξοχήν μέσο συλλογικής δράσης με αγωνιστικό σκοπό.

Η απεργία προστατεύεται από την ευρωπαϊκή και τη διεθνή νομοθεσία, αναγνωρίζεται ρητά και από το ελληνικό Σύνταγμα ως δικαίωμα με συλλογική διάσταση (κηρύσσεται από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις και ασκείται από κοινού από τους περισσότερους εργαζομένους) και ατομική διάσταση (ατομική βούληση του εργαζομένου να μετέχει σε αυτήν) για την προάσπιση των συλλογικών συμφερόντων των εργαζομένων στο πλαίσιο της συνδικαλιστικής ελευθερίας.

Άσκηση 15

Διαβάζουμε τα άρθρα του Συντάγματος που προστατεύουν τη συνδικαλιστική ελευθερία και ειδικότερα τη διάταξη που προστατεύει το δικαίωμα της απεργίας. Στο πλαίσιο αυτό επισημαίνουμε τις εγγυήσεις, αλλά και τους περιορισμούς που θέτει το ίδιο το Σύνταγμα στην άσκηση του δικαιώματος αυτού. Ταυτόχρονα διαβάζουμε και το άρθρο 28 του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, στο οποίο προστατεύεται το δικαίωμα σε συλλογικές δράσεις για την υπεράσπιση των συλλογικών συμφερόντων και μελετούμε αντίστοιχα τη διατύπωση των εγγυήσεων και περιορισμών στην άσκηση του δικαιώματος απεργίας στις σχετικές ευρωπαϊκές διατάξεις.

Ελληνικό Σύνταγμα	Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ενωσης
Άρθρο 23 1. Το κράτος λαμβάνει τα προσήκοντα μέτρα για τη διασφάλιση της συνδικαλιστικής ελευθερίας και την ανεμπόδιστη άσκηση των συναφών με αυτή δικαιωμάτων εναντίον κάθε προσβολής τους, μέσα στα όρια του νόμου. 2. Η απεργία αποτελεί δικαίωμα και ασκείται από τις νόμιμα συστημένες συνδικαλιστικές οργανώσεις για τη διαφύλαξη και προαγωγή των οικονομικών και εργασιακών γενικά συμφερόντων των εργαζομένων. Απαγορεύεται η απεργία με οποιαδήποτε μορφή στους δικαστικούς λειτουργούς και σ' αυτούς που υπηρετούν στα σώματα ασφαλείας. Το δικαίωμα προσφυγής σε απεργία των δημόσιων υπαλλήλων και των υπαλλήλων της τοπικής αυτοδιοίκησης και των νομικών προσώπων δημόσιου δικαίου, καθώς και του προσωπικού των κάθε μορφής επιχειρήσεων δημόσιου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας, που η λειτουργία τους έχει ζωτική σημασία για την εξυπηρέτηση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου, υπόκειται στους συγκεκριμένους περιορισμούς του νόμου που το ρυθμίζει. Οι περιορισμοί αυτοί δεν μπορούν να φθάνουν έως την κατάργηση του δικαιώματος της απεργίας ή την παρεμπόδιση της νόμιμης άσκησής του.	*Άρθρο 28* **Δικαίωμα διαπραγμάτευσης και συλλογικών δράσεων** Οι εργαζόμενοι και οι εργοδότες ή οι αντίστοιχες οργανώσεις τους έχουν, σύμφωνα με το κοινοτικό δίκαιο και τις εθνικές νομοθεσίες και πρακτικές, δικαίωμα να διαπραγματεύονται και να συνάπτουν συλλογικές συμβάσεις στα ενδεδειγμένα επίπεδα καθώς και να προσφεύγουν, σε περίπτωση σύγκρουσης συμφερόντων, σε συλλογικές δράσεις για την υπεράσπιση των συμφερόντων τους, συμπεριλαμβανομένης της απεργίας.

Άρθρο 25

1. Τα δικαιώματα του ανθρώπου ως ατόμου και ως μέλους του κοινωνικού συνόλου και η αρχή του κοινωνικού κράτους δικαίου τελούν υπό την εγγύηση του κράτους. Ολα τα κρατικά όργανα υποχρεούνται να διασφαλίζουν την ανεμπόδιστη και αποτελεσματική άσκησή τους. Τα δικαιώματα αυτά ισχύουν και στις σχέσεις μεταξύ ιδιωτών στις οποίες προσιδιάζουν. Οι κάθε είδους περιορισμοί που μπορούν κατά το Σύνταγμα να επιβληθούν στα δικαιώματα αυτά πρέπει να προβλέπονται είτε απευθείας από το Σύνταγμα είτε από τον νόμο, εφόσον υπάρχει επιφύλαξη υπέρ αυτού και να σέβονται την αρχή της αναλογικότητας.
2. Η αναγνώριση και η προστασία των θεμελιωδών και απαράγραπτων δικαιωμάτων του ανθρώπου από την Πολιτεία αποβλέπει στην πραγμάτωση της κοινωνικής προόδου μέσα σε ελευθερία και δικαιοσύνη.
3. Η καταχρηστική άσκηση δικαιώματος δεν επιτρέπεται.
4. Το κράτος δικαιούται να αξιώνει από όλους τους πολίτες την εκπλήρωση του χρέους της κοινωνικής και εθνικής αλληλεγγύης.

Άρθρο 52

Εμβέλεια των διασφαλιζόμενων δικαιωμάτων

1. Κάθε περιορισμός στην άσκηση των δικαιωμάτων και ελευθεριών που αναγνωρίζονται στον παρόντα Χάρτη πρέπει να προβλέπεται από τον νόμο και να τηρεί το βασικό περιεχόμενο των εν λόγω δικαιωμάτων και ελευθεριών. Τηρουμένης της αρχής της αναλογικότητας, περιορισμοί επιτρέπεται να επιβάλλονται μόνον εφόσον είναι αναγκαίοι και ανταποκρίνονται πραγματικά σε στόχους γενικού ενδιαφέροντος που αναγνωρίζει η Ενωση ή στην ανάγκη προστασίας των δικαιωμάτων και ελευθεριών των τρίτων.
2. Τα δικαιώματα που αναγνωρίζονται στον παρόντα Χάρτη και θεμελιώνονται στις κοινοτικές συνθήκες ή στη συνθήκη για την Ευρωπαϊκή Ενωση, ασκούνται υπό τους όρους και εντός των ορίων που καθορίζονται σε αυτές.
3. Στο μέτρο που ο παρών Χάρτης περιλαμβάνει δικαιώματα που αντιστοιχούν σε δικαιώματα τα οποία διασφαλίζονται στην Ευρωπαϊκή Σύμβαση για την Προάσπιση των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου και των Θεμελιωδών Ελευθεριών, η έννοια και η εμβέλειά τους είναι ίδιες με εκείνες που τους επιφυλάσσει η εν λόγω σύμβαση. Η διάταξη αυτή δεν εμποδίζει το δίκαιο της Ενωσης να παρέχει ευρύτερη προστασία.

Άρθρο 53

Επίπεδο προστασίας

Καμία διάταξη του παρόντος Χάρτη δεν πρέπει να ερμηνεύεται ως περιορίζουσα ή θίγουσα τα δικαιώματα του ανθρώπου και τις θεμελιώδεις ελευθερίες που αναγνωρίζονται στα αντίστοιχα πεδία εφαρμογής από το δίκαιο της Ενωσης, το διεθνές δίκαιο καθώς και από τις διεθνείς συμβάσεις, στις οποίες είναι μέρη η Ενωση, η Κοινότητα ή όλα τα κράτη μέλη, και ιδίως από την Ευρωπαϊκή Σύμβαση για την Προάσπιση των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου και των Θεμελιωδών Ελευθεριών, καθώς και από τα συντάγματα των κρατών μελών.

Άρθρο 54

Απαγόρευση της κατάχρησης δικαιώματος

Καμία από τις διατάξεις του παρόντος Χάρτη δεν πρέπει να ερμηνεύεται ως συνεπαγόμενη δικαίωμα επίδοσης σε δραστηριότητα ή εκτέλεσης πράξης που αποσκοπούν στην κατάλυση των δικαιωμάτων ή ελευθεριών που αναγνωρίζονται στον παρόντα Χάρτη ή σε περιορισμούς των δικαιωμάτων και ελευθεριών ευρύτερους από τους προβλεπόμενους σε αυτόν.

Το Σύνταγμα αναγνωρίζει την απεργία ως δικαίωμα των εργαζομένων για συλλογική αποχή από την εργασία τους. Χαρακτηριστικό της γνώρισμα είναι το προσωρινό της διακοπής της απασχόλησης, που εκφράζεται με την πρόθεση επανόδου στην εργασία. Η άσκηση του δικαιώματος αυτού επαφίεται στις συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων που έχουν συσταθεί και λειτουργούν νόμιμα. Φορέας του δικαιώματος είναι κάθε εργαζόμενος, ανεξάρτητα από το εάν είναι μέλος ή όχι συνδικαλιστικής οργάνωσης που κηρύσσει την απεργία (βλ. παρακάτω).

Η άσκηση του δικαιώματος της απεργίας είναι μια κορυφαία διαδικασία για τα σωματεία. Από την ανάγνωση των διατάξεων του Συντάγματος, αλλά και του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, παρατηρούμε ότι αναγνωρίζεται ρητά το δικαίωμα σε απεργιακή κινητοποίηση, αλλά ταυτόχρονα συνοδεύεται από περιορισμούς στην άσκησή του, οι οποίοι εξειδικεύονται από τη νομοθεσία. Στην ελληνική νομοθεσία, ο νόμος που εξειδικεύει τις προϋποθέσεις και τη διαδικασία άσκησης του δικαιώματος για απεργία είναι ο Ν. 1264/1982 (άρθρα 19 έως 22), τον οποίο θα αναλύσουμε στη συνέχεια.

10.1. Αιτήματα απεργίας

Η απεργία αποτελεί δικαίωμα των εργαζομένων για συλλογική αποχή από την εργασία τους και ασκείται από τις συνδικαλιστικές τους οργανώσεις που έχουν συσταθεί και λειτουργούν νόμιμα, ως μέσο για τη διαφύλαξη και την προαγωγή των οικονομικών, εργασιακών, συνδικαλιστικών και ασφαλιστικών συμφερόντων των εργαζομένων και ως εκδήλωση αλληλεγγύης για τους ίδιους σκοπούς.

Άσκηση 16

Μετά τη θέση σε εφαρμογή της νέας νομοθεσίας, ένας εργοδότης βιομηχανίας πλαστικών προσκαλεί το κλαδικό σωματείο σε διαπραγματεύσεις για την υπογραφή επιχειρησιακής ΣΣΕ στην επιχείρησή του με δυσμενέστερους όρους αμοιβής και εργασίας από την κλαδική ΣΣΕ της χημικής βιομηχανίας που τον δεσμεύει. Το σωματείο αρνείται να

προσέλθει στις διαπραγματεύσεις με το επιχείρημα ότι η επιχείρηση δεν βρίσκεται στην δύσκολη οικονομική κατάσταση την οποία εντελώς ψευδώς επικαλείται ο εργοδότης. Μετά αυτή την άρνηση του σωματείου, ο εργοδότης απολύει πέντε εργαζομένους, με το επιχείρημα ότι δεν είναι καλοί στη δουλειά τους, επιβάλλει μονομερώς μερική απασχόληση στους εργαζομένους με την περισσότερη προϋπηρεσία, θέτει το υπόλοιπο προσωπικό σε διαθεσιμότητα, καταβάλλοντας δε για όλους εισφορές μεικτών ενσήμων, αντί για βαρέα και ανθυγιεινά. Το σωματείο αποφασίζει και προκηρύσσει 24ωρη απεργία με τα παρακάτω αιτήματα: α) την κατάργηση της νομοθεσίας που επιτρέπει δυσμενέστερες ρυθμίσεις από τις αντίστοιχες κλαδικές ΣΣΕ μέσω των επιχειρησιακών ΣΣΕ β) την τήρηση της κλαδικής ΣΣΕ που καλύπτει τους εργαζομένους της επιχείρησης γ) την ανάκληση των πέντε απολύσεων γ) την επιστροφή όλων των εργαζομένων στις θέσεις πλήρους απασχόλησης που είχαν και δ) την τήρηση της ασφαλιστικής νομοθεσίας ως προς το καθεστώς ασφάλισης στα ΒΑΕ των εργαζομένων στις βιομηχανίες πλαστικών. Τα αιτήματα αυτά της απεργίας του σωματείου είναι νόμιμα;

Τα αιτήματα της απεργίας δεν είναι αναγκαία ζητήματα που μπορούν να διευθετηθούν μόνο με ΣΣΕ, δηλαδή να είναι αποκλειστικά εργασιακού χαρακτήρα, αλλά μπορούν να είναι πολύ ευρύτερα, όπως θέματα κοινωνικής ασφάλισης (ασφαλιστικά και συνταξιοδοτικά). Από την άλλη πλευρά, όσον αφορά τις νομικές διαφορές, όπως η απόλυση εργαζομένων, αυτές μπορούν να αποτελέσουν νόμιμο αίτημα απεργίας, αρκεί να μετατρέπονται σε θέματα συλλογικού ενδιαφέροντος (όπως οι απολύσεις για οικονομικούς λόγους).

Τα οικονομικά συμφέροντα που αποτελούν αιτήματα της απεργίας πρέπει να συνδέονται με τους όρους και τις συνθήκες εργασίας, έστω και κατά έμμεσο, αλλά τουλάχιστον ευκρινή τρόπο. Έτσι έχει κριθεί από τα δικαστήρια ότι δεν αποτελεί νόμιμο αίτημα απεργίας η κυβερνητική πολιτική τιμών, χρηματοδότησης των επιχειρήσεων, επενδύσεων κτλ. Επισημαίνεται ότι σε πολλές περιπτώσεις απεργιακών κινητοποιήσεων (χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι οι γενικές πανελλαδικές- πανεργατικές απεργίες που κηρύσσει η ΓΣΕΕ), συμπεριλαμβάνονται μαζί με τα εργασιακά και ασφαλιστικά αιτήματα και αιτήματα που αφορούν την κυβερνητική οικονομική πολιτική, στο μέτρο που αυτά έχουν άμεση επίπτωση στα εργασιακά και ασφαλιστικά δικαιώματα των εργαζομένων.

10.2. Είδη απεργίας

Η απεργία διακρίνεται σε διάφορα είδη, ανάλογα με τον φορέα που έχει αναλάβει την ευθύνη, τη στρατηγική που χρησιμοποιείται (τρόπος και μέσα), το αποτέλεσμα που επιδιώκει, το είδος και τον αποδέκτη των αιτημάτων της. Από την προστασία του δικαιώματος απεργίας προκύπτει η ευχέρεια των εργαζομένων να επιλέγουν τη μορφή εκείνη του εργατικού αγώνα που είναι πιο αποτελεσματική. Πιο συγκεκριμένα, η απεργία διακρίνεται σε:

- **Ανάλογα με τον φορέα που έχει αναλάβει την ευθύνη της:**
  - *Συνδικαλιστική*: πραγματοποιείται με την ευθύνη και την καθοδήγηση κάποιας συνδικαλιστικής οργάνωσης, σύμφωνα με τις προϋποθέσεις που ορίζει η νομοθεσία για την κήρυξη και την πραγματοποίηση νόμιμης απεργίας (απόφαση και κήρυξη από το αρμόδιο όργανο, προειδοποίηση εργοδότη, διάθεση προσωπικού ασφαλείας ή στοιχειώδους λειτουργίας).
  - *Αδέσποτη*: πραγματοποιείται α) από ομάδα μη συνδικαλισμένων εργαζομένων β) αυθόρμητα από ομάδα εργαζομένων γ) από συνδικαλιστική οργάνωση που βρίσκεται υπό σύσταση (δεν έχει ολοκληρωθεί η διαδικασία ίδρυσής της με την εγγραφή της στο ειδικό βιβλίο σωματείων του οικείου Πρωτοδικείου).
- **Ανάλογα με το άμεσο αποτέλεσμα που επιδιώκει:**
  - *Διεκδικητική*: η απεργία, κατά την οποία οι απεργοί προβάλλουν συγκεκριμένα αιτήματα και ζητούν την άμεση ικανοποίησή τους, επιδιώκοντας να κάμψουν τη θέληση του εργοδότη.
  - *Προειδοποιητική*: η απεργία η οποία, αν και προβάλλει συγκεκριμένα αιτήματα, επιδιώκει να τονίσει στην εργοδοτική πλευρά την αποφασιστικότητα των απεργών να διεκδικήσουν με αγωνιστικό τρόπο (π.χ., με απεργία διαρκείας ή με επαναλαμβανόμενες στάσεις εργασίας), αν χρειαστεί, την ικανοποίηση των αιτημάτων τους. Αυτή η μορφή απεργίας

είναι από τη φύση της μικρής διάρκειας και πραγματοποιείται συνήθως κατά το στάδιο των συλλογικών διαπραγματεύσεων (όταν, π.χ., ο εργοδότης αρνείται τις διαπραγματεύσεις, δεν έχει πρόθεση για σοβαρό διάλογο, επιδεικνύει κακόπιστη συμπεριφορά).

- *Διαμαρτυρίας*: η απεργία, με την οποία οι απεργοί διαδηλώνουν τη γνώμη ή εκφράζουν την έντονη διαμαρτυρία τους αναφορικά με συγκεκριμένα αιτήματα. Και η απεργία αυτή είναι από τη φύση της σύντομης διάρκειας και κατά την πορεία μεταβάλλεται συνήθως σε διεκδικητική απεργία. Σημειώνεται ότι σε αρκετές περιπτώσεις ουσιαστικός αποδέκτης των αιτημάτων της απεργίας διαμαρτυρίας δεν είναι ο εργοδότης, αλλά το κράτος (π.χ., για το περιεχόμενο εργατικού ή ασφαλιστικού νομοσχεδίου, για την εισοδηματική πολιτική της κυβέρνησης). Η απεργία αυτή είναι καταρχήν νόμιμη, ελέγχεται όμως δικαστικά για τον τρόπο με τον οποίο ασκείται (π.χ., για τη διάρκειά της).

- **Ανάλογα με την τακτική (στρατηγική) που ακολουθείται από τη συνδικαλιστική οργάνωση:**

  - *Μερική*: η απεργία όταν δεν απεργεί όλο το προσωπικό της επιχείρησης, αλλά μόνο ορισμένοι εργαζόμενοι, που κατέχουν θέσεις "κλειδιά", με αποτέλεσμα να σταματάει ολόκληρη η επιχείρηση, λόγω της αλληλεξάρτησης των διαφόρων τμημάτων της τα οποία δεν μπορούν να λειτουργήσουν από τους εργαζομένους που δεν απεργούν (π.χ., απεργία πιλότων ή ιπτάμενων μηχανικών αεροπορικής εταιρίας, ή χειριστών ηλεκτρονικών υπολογιστών σε τράπεζες).

  - *Κυκλική ή περιστροφική*: η πιο δραστική μορφή μερικής απεργίας, της οποίας η τακτική στηρίζεται στη διαδοχική απεργία των διαφόρων τμημάτων της επιχείρησης, με αποτέλεσμα η επιχείρηση να παραμένει πάντα κλειστή.

  - *Στάσεις εργασίας και διαλείπουσα απεργία*: η μορφή απεργίας κατά την οποία η αποχή των απεργών δεν είναι συνεχής, αλλά είτε διαρκεί για ορισμένο τμήμα του ημερήσιου ωραρίου είτε

διακόπτεται κατά χρονικά διαστήματα ή/και επαναλαμβάνεται μέσα στην ίδια μέρα ή εβδομάδα ή μία φορά ανά εβδομάδα κοκ. Οταν οι στάσεις εργασίας είναι επαναλαμβανόμενες, η απεργία χαρακτηρίζεται ως διαλείπουσα. Τονίζεται ότι οι στάσεις εργασίας αποτελούν μορφή απεργίας, πράγμα που σημαίνει ότι πρέπει να τηρούνται στο ακέραιο οι προϋποθέσεις του νόμου για τη νόμιμη κήρυξή τους (βλ. παρακάτω).

- *Λευκή απεργία*: η απεργία, κατά την οποία οι απεργοί δεν απέχουν από την εργασία τους, παρέχουν όμως εργασία μειωμένης ποσότητας, εργάζονται δηλαδή με μικρότερη από τη συνηθισμένη αποδοτικότητα. Συνήθεις τρόποι για να μειωθεί η ποσότητα της εργασίας είναι η επιβράδυνση του ρυθμού παραγωγής, η σχολαστική τήρηση των κανονισμών και τυπικών διατυπώσεων της εργασίας και η επίδειξη υπερβολικού (φαινομενικά) ζήλου (π.χ., λευκή απεργία ελεγκτών εναέριας κυκλοφορίας, τελωνειακών). Η μείωση της ποιότητας δεν αποτελεί λευκή απεργία.

- **Ανάλογα με τον αποδέκτη των αιτημάτων της:**

  – *Εργασιακή (επαγγελματική)*: η απεργία για την προώθηση και ικανοποίηση των συλλογικών εργασιακών, οικονομικών, συνδικαλιστικών και ασφαλιστικών συμφερόντων των εργαζομένων με ουσιαστικό αποδέκτη την εργοδοτική πλευρά, τη βούληση της οποίας επιδιώκουν να κάμψουν. Στην έννοια του εργοδότη υπάγεται οποιοσδήποτε ημεδαπός ή αλλοδαπός εργοδότης, επιχείρηση, εκμετάλλευση ή υπηρεσία του ιδιωτικού ή δημόσιου τομέα της οικονομίας, όπως και το Δημόσιο (Κυβέρνηση, ΝΠΔΔ, ΟΤΑ), εφόσον λειτουργεί ως εργοδότης.

  - *Πολιτική:* η απεργία, τα αιτήματα της οποίας έχουν ουσιαστικό αποδέκτη το κράτος και έχει σκοπό την άσκηση πίεσης στην πολιτική βούληση, όπως αυτή εκδηλώνεται σε κάποια από τις σπουδαιότερες λειτουργίες της, δηλαδή στη νομοθετική, στην εκτελεστική ή στη δικαστική. Η απεργία που επιδιώκει καθαρά πολιτικούς σκοπούς, σκοπούς άλλους από αυτούς που προβλέπονται από το Σύνταγμα ή τον Ν. 1264/1982 (βλ. παραπάνω) θεωρείται παράνομη.

- *Εργασιακή-πολιτική*: η απεργία που έχει μεικτά χαρακτηριστικά, διεκδικεί δηλαδή αιτήματα που αν και αναφέρονται στα εργασιακά, ασφαλιστικά, οικονομικά και συνδικαλιστικά συμφέροντα των εργαζομένων, η ικανοποίησή τους ανήκει στην αποκλειστική ρυθμιστική εξουσία του κράτους και μπορεί να γίνει μόνο μέσω της νομοθετικής του εξουσίας. Η απεργία αυτή θεωρείται καταρχήν νόμιμη, ελέγχεται όμως δικαστικά κυρίως ως προς τις προϋποθέσεις κάτω από τις οποίες πραγματοποιείται.

- *Απεργία αλληλεγγύης:* σύμφωνα με τον ορισμό που δίνει ο νόμος, είναι η απεργία που πραγματοποιείται για την υποστήριξη άλλης απεργίας (της κύριας απεργίας), με την οποία ήδη προβάλλονται και διεκδικούνται συγκεκριμένα εργασιακά και άλλα αιτήματα. Στην ελληνική νομοθεσία αναγνωρίζεται το δικαίωμα κήρυξης απεργίας αλληλεγγύης σε πολυεθνικές επιχειρήσεις, προς υποστήριξη άλλης απεργίας που πραγματοποιούν οι εργαζόμενοι της ίδιας πολυεθνικής στο εξωτερικό. Αυτή η απεργία κηρύσσεται από την πιο αντιπροσωπευτική τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση. Η νομιμότητα της απεργίας αλληλεγγύης εξαρτάται από τη νομιμότητα της κύριας απεργίας, την οποία αυτή υποστηρίζει. Επισημαίνεται ότι, εάν η κύρια απεργία των εργαζομένων της ίδιας πολυεθνικής επιχείρησης πραγματοποιείται στην Ελλάδα, τότε η προς υποστήριξή της απεργία είναι μια συνήθης απεργία αλληλεγγύης και διέπεται από τις παραπάνω αναφερόμενες ρυθμίσεις. Επίσης, απεργία αλληλεγγύης μπορεί να κηρυχθεί από την πιο αντιπροσωπευτική τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση για την υποστήριξη άλλης απεργίας που πραγματοποιείται στο εξωτερικό, όχι όμως στο πλαίσιο της ίδιας πολυεθνικής επιχείρησης, εφόσον η έκβαση της κύριας απεργίας έχει άμεσες επιπτώσεις στα οικονομικά ή στα εργασιακά συμφέροντα των απεργών αλληλεγγύης στην Ελλάδα.

10.3. Κήρυξη της απεργίας

Όπως ήδη αναφέρθηκε, η απεργία αποτελεί δικαίωμα των εργαζομένων για συλλογική αποχή από την εργασία τους και ασκείται από τις συνδικαλιστικές τους οργανώσεις που έχουν συσταθεί και λειτουρ-

γούν νόμιμα. Η απόφαση για την κήρυξη απεργίας λαμβάνεται από το αρμόδιο όργανο της συνδικαλιστικής οργάνωσης, το οποίο συγκαλείται ύστερα από πρόσκληση των μελών του και ενημέρωσή τους για την ημερήσια διάταξη της συνεδρίασης. Μετά τη διαπίστωση της απαρτίας, η απόφαση για την κήρυξη της απεργίας λαμβάνεται με μυστική ψηφοφορία και με την πλειοψηφία που προβλέπεται από το καταστατικό της συνδικαλιστικής οργάνωσης.

Στις *πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις* η απεργία κηρύσσεται με απόφαση της Γενικής Συνέλευσης. Επισημαίνεται ότι η Γενική Συνέλευση, αφού λάβει νόμιμα την απόφαση για τα αιτήματα και την κήρυξη απεργίας, μπορεί να εξουσιοδοτήσει το Διοικητικό Συμβούλιο να εκτελέσει την απόφαση και να καθορίσει τις λεπτομέρειες για τη διεξαγωγή της απεργίας (π.χ., την ημερομηνία έναρξης, τη διάρκεια, τη μορφή και την έκταση της απεργίας, την αναστολή ή τη διακοπή της, τον καθορισμό του προσωπικού ασφαλείας).

Η απεργία στις *πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις ευρύτερης περιφέρειας ή πανελλαδικής έκτασης* κηρύσσεται με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου, εκτός αν το καταστατικό ορίζει διαφορετικά.

Για ολιγόωρες στάσεις εργασίας, εφόσον δεν πραγματοποιούνται την ίδια μέρα ή μέσα στην ίδια βδομάδα, αρκεί απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου με την επιφύλαξη τυχόν αντίθετης ρύθμισης στο καταστατικό της οργάνωσης. Η αρμοδιότητα, δηλαδή, του ΔΣ περιορίζεται στην κήρυξη μιας μόνο ολιγόωρης στάσης εργασίας είτε μέσα στην ίδια μέρα ή μέσα στην ίδια εβδομάδα είτε σε διαδοχικές εβδομάδες.

Ενώσεις προσώπων, τις οποίες ο νόμος 1264/82 συγκαταλέγει στις πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις, μπορούν να ασκήσουν το δικαίωμα απεργίας με απόφαση, κατόπιν μυστικής ψηφοφορίας, της πλειοψηφίας των εργαζομένων στην επιχείρηση.

Όταν δεν υπάρχει επιχειρησιακό ή κλαδικό σωματείο ή ένωση προσώπων, την απόφαση για απεργία μπορεί να πάρει το πιο αντιπροσωπευτικό Εργατικό Κέντρο της περιοχής.

Στις δευτεροβάθμιες και τριτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις η απεργία κηρύσσεται με απόφαση της Διοίκησής τους (ΔΣ), εκτός αν το καταστατικό τους ορίζει διαφορετικά.

Σε περίπτωση που η απεργία πραγματοποιείται *ως εκδήλωση αλληλεγγύης εργαζομένων ή επιχειρήσεων ή εκμεταλλεύσεων που εξαρτώνται από πολυεθνικές εταιρίες* προς εργαζομένους σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις ή στην έδρα της ίδιας της πολυεθνικής εταιρίας και εφόσον η έκβαση της απεργίας των τελευταίων θα έχει άμεσες επιπτώσεις στα οικονομικά ή εργασιακά συμφέροντα των πρώτων, τότε αυτή η απεργία κηρύσσεται μόνο από την πιο αντιπροσωπευτική τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση.

Άσκηση 17

Πρωτοβάθμια επιχειρησιακή οργάνωση εταιρίας τηλεπικοινωνιών κηρύσσει με απόφαση της ΓΣ διαδοχικές τρίωρες στάσεις εργασίας μέσα στην ίδια εβδομάδα και καλεί τους εργαζομένους της επιχείρησης σε όλα τα υποκαταστήματα της Εταιρίας στην Ελλάδα να απεργήσουν. Πρωτοβάθμια κλαδική οργάνωση εργαζομένων στο φάρμακο στην περιφέρεια της Δυτικής Μακεδονίας κηρύσσει με απόφαση της ΓΣ 24ωρη απεργία και καλεί σε συμμετοχή όλους τους εργαζομένους στις φαρμακοβιομηχανίες. Πρωτοβάθμια ομοιοεπαγγελματική οργάνωση χειριστών του Νομού Μαγνησίας κηρύσσει με απόφαση του ΔΣ 48ωρη απεργία και καλεί όλους τους χειριστές να συμμετάσχουν μαζικά στην απεργία. Ποιοι εργαζόμενοι μπορούν να συμμετάσχουν στις απεργίες αυτές;

Η αρμοδιότητα για κήρυξη απεργίας προσδιορίζεται κατά κύριο λόγο από το καταστατικό και τη μορφή (το είδος) της συγκεκριμένης συνδικαλιστικής οργάνωσης. Η αρμοδιότητα για τη νόμιμη κήρυξη παίζει σημαντικό ρόλο στη συμμετοχή των εργαζομένων στη συγκεκριμένη απεργιακή κινητοποίηση. Σημειώνεται ότι εργαζόμενοι του κλάδου ή της επιχείρησης που δεν είναι μέλη της συνδικαλιστικής οργάνωσης που κήρυξε την απεργία μπορούν να λάβουν μέρος σε αυτήν. Συγκεκριμένα:

α) *Πρωτοβάθμιο επιχειρησιακό σωματείο*: Δεδομένου ότι λειτουργεί στο πλαίσιο της επιχείρησης που απασχολούνται οι εργαζόμενοι, πραγματοποιεί "επιχειρησιακή" απεργία. Στην απεργία

αυτή μπορεί να λάβει μέρος κάθε εργαζόμενος της επιχείρησης. Αν στην επιχείρηση λειτουργούν περισσότερα επιχειρησιακά σωματεία, τότε αρμόδιο να κηρύξει απεργία είναι καθένα από αυτά (δεν ισχύει εδώ η αρχή της αντιπροσωπευτικότητας).

β) *Πρωτοβάθμιο ομοιοεπαγγελματικό σωματείο*: Δεδομένου ότι είναι οργανωμένο με βάση το επάγγελμα του εργαζομένου ανεξάρτητα από τον εργοδότη που απασχολείται, πραγματοποιεί "ομοιοεπαγγελματική" απεργία, απεργία δηλαδή στην οποία έχει δικαίωμα να λάβει μέρος κάθε μισθωτός του ίδιου επαγγέλματος (όχι άλλων). Ενδεχόμενοι γεωγραφικοί περιορισμοί στη συνδικαλιστική κάλυψη του ομοιοεπαγγελματικού σωματείου περιορίζουν και το γεωγραφικό πεδίο κάλυψης της απεργίας, που αυτό κηρύσσει. Το ομοιοεπαγγελματικό σωματείο μπορεί επίσης να εντοπίζει την απεργία σε μόνο μία επιχείρηση.

γ) *Πρωτοβάθμιο κλαδικό σωματείο*: Δεδομένου ότι είναι οργανωμένο με βάση τον κλάδο απασχόλησης σε επίπεδο πολλών ομοειδών επιχειρήσεων (ανεξάρτητα από το επάγγελμα ή την ειδικότητα των εργαζομένων), μπορεί να κηρύσσει απεργία που να καταλαμβάνει όλες αυτές τις επιχειρήσεις ή απεργία που να είναι εντοπισμένη σε μία συγκεκριμένη επιχείρηση (εφόσον έχει ως μέλη εργαζομένους της επιχείρησης αυτής). Και σε αυτή την περίπτωση ενδεχόμενοι γεωγραφικοί περιορισμοί στη συνδικαλιστική κάλυψη του κλαδικού σωματείου περιορίζουν και το γεωγραφικό πεδίο κάλυψης της απεργίας, που αυτό κηρύσσει.

δ) *Ομοσπονδίες:* Κατά κανόνα, πρόκειται για πανελλήνιας έκτασης οργανώσεις οι οποίες έχουν αρμοδιότητα να κηρύσσουν απεργία για τους εργαζομένους της επαγγελματικής ειδικότητας (ομοιοεπαγγελματικής), του κλάδου (κλαδικής) ή της επιχείρησης (επιχειρησιακής) που εκπροσωπούν. Μπορούν να εντοπίζουν την απεργία σε μια περιφέρεια από την πανελλαδική έκταση που καλύπτουν.

ε) *Εργατικά κέντρα*: Έχουν αρμοδιότητα να κηρύσσουν απεργία για την τοπική περιφέρεια και τα επαγγέλματα ή τους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας που καλύπτουν. Έχουν δικαίωμα να κηρύξουν απεργία για τους εργαζομένους σε επιχείρηση,

δημόσια υπηρεσία, ΝΠΔΔ ή ΟΤΑ της περιφέρειάς τους, εάν δεν δραστηριοποιείται εκεί επιχειρησιακό ή κλαδικό σωματείο με μέλη τους περισσότερους από τους εργαζομένους αυτούς.

στ) *Συνομοσπονδία (ΓΣΕΕ)*: Έχει αρμοδιότητα να κηρύσσει πανελλαδική απεργία για τους εργαζομένους που εκπροσωπεί μέσω των δευτεροβάθμιων οργανώσεων-μελών της. Στην απεργία αυτή μπορούν να λάβουν μέρος όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από την ιδιότητά τους ως μέλη ή όχι σωματείου, εφόσον ανήκουν σε επάγγελμα ή οικονομική δραστηριότητα που καλύπτεται από τη Συνομοσπονδία, χωρίς να απαιτείται απόφαση κήρυξης απεργίας των υποκείμενων οργανώσεων.

Συνεπώς με βάση τα παραπάνω, στην άσκηση της απεργίας νομιμοποιούνται όχι μόνο οι πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις (όποιον χαρακτήρα και αν έχουν) και οι ενώσεις προσώπων, αλλά και οι δευτεροβάθμιες και τριτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις. Η νομιμοποίησή τους προκύπτει από το Σύνταγμα και τον Ν. 1264/1982, που αναφέρεται γενικά στις συνδικαλιστικές οργανώσεις, χωρίς καμιά διάκριση ως προς τη βαθμίδα τους.

10.4. Προειδοποίηση του εργοδότη

Η συνδικαλιστική οργάνωση οφείλει να προειδοποιήσει τον εργοδότη ή τη συνδικαλιστική του οργάνωση *24 τουλάχιστον ώρες* πριν από την πραγματοποίηση της απεργίας. Σκοπός της προειδοποίησης αυτής που θέτει ο Ν. 1264/1982 είναι αφενός να υπάρχει ο απαιτούμενος χρόνος ώστε να καταβληθεί προσπάθεια να λυθεί η συλλογική διαφορά με πιο ήπια μέσα (διαπραγματεύσεις), αφετέρου να δοθεί η δυνατότητα στον εργοδότη να λάβει στοιχειώδη μέτρα για την αντιμετώπιση των προβλημάτων που προκύπτουν για την επιχείρηση από την απεργία.

Η 24ωρη προθεσμία υπολογίζεται από στιγμή σε στιγμή, επειδή πρόκειται για προθεσμία υπολογισμένη σε ώρες. Κατά την προσμέτρηση του 24ωρου δεν συνυπολογίζονται οι ώρες των εξαιρετέων κατά τον νόμο ημερών που παρεμβάλλονται (δηλ. Κυριακές και οι άλλες αργίες).

Η προειδοποίηση μπορεί να γίνει με οποιονδήποτε τρόπο (γραπτά, τηλεφωνικά, προφορικά, κτλ.). Στο πλαίσιο αυτό συνιστάται ο πιο ασφαλής τρόπος γνωστοποίησης της προειδοποίησης, που είναι η επίδοση του εγγράφου γνωστοποίησης της απεργίας με δικαστικό επιμελητή, στο οποίο συμπεριλαμβάνονται ο χρόνος έναρξης της απεργίας, τα αιτήματα και η διάθεση προσωπικού ασφαλείας. Απεργία που πραγματοποιείται χωρίς 24ωρη προειδοποίηση είναι παράνομη.

Προκειμένου για τους εργαζομένους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου στο Δημόσιο, στα ΝΠΔΔ, στους ΟΤΑ, στις επιχειρήσεις δημόσιου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας, απαιτείται ειδική γνωστοποίηση των αιτημάτων και του χρόνου έναρξης της απεργίας με έγγραφο που κοινοποιείται με δικαστικό επιμελητή *τέσσερις πλήρεις ημέρες πριν* από την πραγματοποίηση της απεργίας στον εργοδότη, στο Υπουργείο που ασκεί τη σχετική εποπτεία και στον υπουργό Εργασίας. Ως επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας θεωρούνται με βάση τον νόμο:

α) παροχής υγειονομικών υπηρεσιών από νοσηλευτικά ιδρύματα γενικά

β) διύλισης και διανομής ύδατος

γ) παραγωγής και διανομής ηλεκτρικού ρεύματος ή καύσιμου αερίου

δ) παραγωγής ή διύλισης ακαθάριστου πετρελαίου

ε) μεταφοράς προσώπων και αγαθών από την ξηρά, τη θάλασσα και τον αέρα

στ) τηλεπικοινωνιών και ταχυδρομείων, ραδιοφωνίας και τηλεόρασης

ζ) αποχέτευσης και απαγωγής ακάθαρτων υδάτων και λυμάτων και αποκομιδής και εναπόθεσης απορριμμάτων

θ) Τραπέζης της Ελλάδος, Πολιτικής Αεροπορίας και κάθε είδους υπηρεσίες ή τμήματα υπηρεσιών που απασχολούνται με την εκκαθάριση και πληρωμή του προσωπικού του κατά το άρθρο 51 του Ν. 1892/1990 δημόσιου τομέα.

10.5. Δημόσιος διάλογος

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις που κηρύσσουν απεργία στις υπηρεσίες, οργανισμούς και επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας (βλ. αμέσως παραπάνω), πριν ασκήσουν το δικαίωμα της απεργίας, υποχρεούνται να καλέσουν τον εργοδότη με έγγραφο, που κοινοποιείται με δικαστικό επιμελητή σε δημόσιο διάλογο για τα αιτήματα της απεργίας.

Στις λοιπές επιχειρήσεις η συνδικαλιστική οργάνωση που κηρύσσει την απεργία έχει την ευχέρεια να ζητήσει τη διεξαγωγή δημόσιου διαλόγου, σύμφωνα με τις διατάξεις αυτού του άρθρου πριν ή/και κατά τη διάρκεια της απεργίας.

Τη διεξαγωγή δημόσιου διαλόγου έχει την ευχέρεια να ζητήσει και ο εργοδότης όταν με οποιονδήποτε τρόπο πληροφορηθεί τα αιτήματα της απεργίας ή την κήρυξη απεργίας ή κρίνει ότι υπάρχει κίνδυνος διατάραξης της εργασιακής ειρήνης στην επιχείρηση.

Άσκηση 18

Σκεφτόμαστε εάν γνωρίζουμε από την εμπειρία μας στη συνδικαλιστική μας οργάνωση ή έχουμε ακούσει περίπτωση προσφυγής στον ΟΜΕΔ για τη διενέργεια δημόσιου διαλόγου λόγω απεργιακής κινητοποίησης. Πώς πραγματοποιείται η διαδικασία αυτή; Είχε τα προσδοκώμενα αποτελέσματα για την ικανοποίηση των αιτημάτων της απεργίας; Γνωρίζουμε περιπτώσεις που, κατά τη διάρκεια του δημόσιου διαλόγου, πραγματοποιήθηκε ταυτόχρονα και η απεργιακή κινητοποίηση;

Ο δημόσιος διάλογος διεξάγεται μέσα σε 48 ώρες από την κοινοποίηση της σχετικής πρόσκλησης στην οποία ορίζεται ο τόπος και ο χρόνος της συνάντησης. Τις συζητήσεις διευθύνει ένας μεσολαβητής που επιλέγεται με συμφωνία των μερών από τον κατάλογο μεσολαβητών-διαιτητών του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας.

Εάν δεν υπάρξει συμφωνία για το πρόσωπο του μεσολαβητή, η πλευρά που ζήτησε τη διεξαγωγή δημόσιου διαλόγου, με αίτησή της προς τον Οργανισμό Μεσολάβησης και Διαιτησίας, ζητά μέσα σε 48 ώρες

τον ορισμό μεσολαβητή με τη διαδικασία της κλήρωσης, στην οποία καλείται να παραστεί και η άλλη πλευρά.

Σε κάθε περίπτωση, ο μεσολαβητής αναλαμβάνει τα καθήκοντά του μέσα σε 24 ώρες από την ανάδειξή του και ο δημόσιος διάλογος αρχίζει από την ημέρα ανάληψης των καθηκόντων του μεσολαβητή.

Ο μεσολαβητής προσπαθεί να επιτύχει προσέγγιση απόψεων κατά το συντομότερο δυνατό χρόνο και έχει όλα τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις που προβλέπονται από τις διατάξεις του άρθρου 15, παρ. 4 και 5 του Ν. 1876/1990 (βλ. παραπάνω, Κεφάλαιο για τη μεσολάβηση).

Εάν μέσα σε 48 ώρες δεν επιτευχθεί η προσέγγιση των απόψεων, ο μεσολαβητής έχει δικαίωμα να υποβάλει στα μέρη έκθεση για τα αιτήματα της απεργίας, με βάση τις απόψεις των μερών και τη σχετική τεκμηρίωση.

Η έκθεση του μεσολαβητή κοινοποιείται στα μέρη με δικαστικό επιμελητή μέσα σε 24 ώρες από τη λήξη της μεσολάβησης. Η έκθεση είναι δυνατόν να δημοσιευτεί στον ημερήσιο Τύπο από τον μεσολαβητή, έπειτα από συμφωνία των μερών που έχει ληφθεί κατά τη διάρκεια της διαδικασίας του δημόσιου διαλόγου, ή από οποιοδήποτε μέρος, χωρίς να απαιτείται προηγούμενη συμφωνία.

Κατά τη διεξαγωγή του δημόσιου διαλόγου, πέρα από τις κοινές και κατ' ιδίαν διαβουλεύσεις του μεσολαβητή με τα μέρη, μπορούν να κληθούν να συμμετάσχουν εκπρόσωποι συνδικαλιστικών και εργοδοτικών οργανώσεων, καθώς και εκπρόσωποι αρμόδιων δημόσιων υπηρεσιών, κοινωνικών φορέων και μέσων μαζικής ενημέρωσης, έπειτα από σχετική συμφωνία των μερών.

Η διεξαγωγή του δημόσιου διαλόγου δεν αναστέλλει την άσκηση του δικαιώματος της απεργίας. Κατά συνέπεια, είναι δυνατόν να διεξάγεται η απεργία και παράλληλα να διεξάγεται και ο δημόσιος διάλογος. Με βάση τα παραπάνω υποστηρίζεται η άποψη ότι η πρόσκληση προς τον εργοδότη για τον δημόσιο διάλογο πρέπει να υποβάλλεται μαζί με τη γνωστοποίηση των αιτημάτων της απεργίας τέσσερις πλήρεις μέρες πριν από την έναρξή της.

Εάν τα αιτήματα της απεργίας σχετίζονται με θέματα που προέκυψαν κατά τη διάρκεια των συλλογικών διαπραγματεύσεων για τη σύναψη ΣΣΕ οι οποίες κατέληξαν σε αποτυχία, έχει κινηθεί και ήδη βρίσκεται σε εξέλιξη η διαδικασία της μεσολάβησης σύμφωνα με τον Ν. 1876/1990, τότε δεν είναι αναγκαία η κίνηση της διαδικασίας του δημόσιου διαλόγου, αλλά ο δημόσιος διάλογος πραγματοποιείται στο πλαίσιο της διεξαγόμενης μεσολάβησης.

Η προσφυγή ενώπιον των αρμόδιων δικαστηρίων για θέματα σχετικά με την εφαρμογή των διατάξεων του Ν. 1264/1982 για την απεργία (άρθρα 19 έως 22) δεν μπορεί να ασκηθεί κατά τον χρόνο διεξαγωγής του δημόσιου διαλόγου.

Με συμφωνία της συνδικαλιστικής οργάνωσης και της εργοδοτικής πλευράς μπορούν να ρυθμιστούν όλα τα διαδικαστικά θέματα διεξαγωγής δημόσιου διαλόγου, περιλαμβανομένης της διάρκειας του δημόσιου διαλόγου, της ελεύθερης επιλογής μεσολαβητή και της αναστολής του δικαιώματος απεργίας. Στην πράξη δεν είναι συνήθεις τέτοιες συμφωνίες.

10.6. Προσωπικό ασφαλείας

Κατά τη διάρκεια της απεργίας, η συνδικαλιστική οργάνωση που την κηρύσσει υποχρεούται να διαθέτει το αναγκαίο προσωπικό για την ασφάλεια των εγκαταστάσεων της επιχείρησης και την πρόληψη καταστροφών και ατυχημάτων.

Στις επιχειρήσεις του Δημοσίου, των ΝΠΔΔ, των ΟΤΑ και στις επιχειρήσεις δημόσιου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας, των οποίων η λειτουργία έχει ζωτική σημασία για την εξυπηρέτηση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου (βλ. παραπάνω), εκτός από το προσωπικό ασφαλείας, *πρέπει να διατίθεται και προσωπικό για την αντιμετώπιση στοιχειωδών αναγκών του κοινωνικού συνόλου.* Επισημαίνεται ότι στην περίπτωση αυτή προέχει το ουσιαστικό κριτήριο, δηλαδή η ανάγκη εξυπηρέτησης πραγματικά ζωτικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου και όχι γενικά και αφηρημένα η ένταξη της επιχείρησης στις επιχειρήσεις του ευρύτερου δημόσιου τομέα ή της κοινής ωφέλειας.

Το διατιθέμενο προσωπικό ασφαλείας ή/και στοιχειώδους λειτουρ-

γίας παρέχει την εργασία του κάτω από τις οδηγίες του εργοδότη, προς εκπλήρωση των σκοπών για τους οποίους διατίθεται (δηλαδή ασφάλεια εγκαταστάσεων και αντιμετώπιση στοιχειωδών αναγκών του κοινωνικού συνόλου).

Άσκηση 19

Σκεφτόμαστε εάν γνωρίζουμε από την εμπειρία μας στη συνδικαλιστική μας οργάνωση ή έχουμε ακούσει από συναδέλφους μας σχετικά με τη διαδικασία καθορισμού και διάθεσης προσωπικού ασφαλείας. Πώς έγινε η επιλογή του προσωπικού αυτού; Σε περίπτωση που έχει συναφθεί συμφωνία με τον εργοδότη για τον καθορισμό του προσωπικού ασφαλείας, με ποια συνδικαλιστική οργάνωση έγινε αυτή; Τι περιεχόμενο έχει αυτή η συμφωνία;

Το προσωπικό ασφαλείας καθορίζεται *με ειδική συμφωνία* μεταξύ της πλέον αντιπροσωπευτικής συνδικαλιστικής οργάνωσης στην επιχείρηση και της διοίκησης της επιχείρησης. Στην περίπτωση αυτή, η πλέον αντιπροσωπευτική οργάνωση είναι αυτή που έχει ως μέλη τους εργαζομένους που προέρχονται από όλους τους κλάδους της επιχείρησης. Αν στην επιχείρηση υπάρχουν περισσότερες συνδικαλιστικές οργανώσεις, πιο αντιπροσωπευτική είναι εκείνη που συγκεντρώνει τον μεγαλύτερο αριθμό μελών, που ψήφισαν κατά τις τελευταίες εκλογές για την ανάδειξη ΔΣ, ανεξάρτητα από τις ειδικότητες των εργαζομένων, τα οποία είναι μέλη της. Οι υπόλοιπες συνδικαλιστικές οργανώσεις, δικαιούνται να παρέμβουν στις διαπραγματεύσεις και τις λοιπές διαδικασίες.

Για τις επιχειρήσεις δημόσιου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας, πέρα από το προσωπικό βασικής λειτουργίας, είναι δυνατόν να καθορίζονται, με την ίδια συμφωνία, οι συγκεκριμένες ανάγκες του κοινωνικού συνόλου, τις οποίες πρέπει να καλύπτει η επιχείρηση σε περίπτωση απεργίας και οι συνέπειες για την παραβίαση της συμφωνίας. Τα κριτήρια γι' αυτά τα θέματα αποτελούν το είδος και η κοινωνική κρισιμότητα των υπηρεσιών και αγαθών που παρέχει η επιχείρηση, αλλά και η ανάγκη διασφάλισης του δικαιώματος της απεργίας.

Μέχρι την 5η Νοεμβρίου κάθε ημερολογιακού έτους ένα από τα ενδιαφερόμενα μέρη καλεί το άλλο σε διαπραγμάτευση με εξώδικη κλήση, που περιέχει υποχρεωτικά πρόταση για καθορισμό του προσωπικού ασφαλείας. Η κλήση επιδίδεται με δικαστικό επιμελητή και κοινοποιείται και στο Υπουργείο Εργασίας.

Η συμφωνία καταρτίζεται το αργότερο *μέχρι τις 25 Νοεμβρίου* κάθε ημερολογιακού έτους, κατατίθεται μέσα σε πέντε ημέρες από την κατάρτισή της στο Υπουργείο Εργασίας και ισχύει για όλο το ημερολογιακό έτος που ακολουθεί.

Αν δεν τηρηθεί η διαδικασία αυτή ή αν η συμφωνία δεν καταρτιστεί ή δεν κατατεθεί στο Υπουργείο Εργασίας, τα μέρη υποχρεούνται να προσφύγουν στη διαδικασία της μεσολάβησης ενώπιον του ΟΜΕΔ.

Αν η μεσολάβηση δεν καταλήξει σε συμφωνία, κάθε ενδιαφερόμενη πλευρά έχει το δικαίωμα να παραπέμψει το θέμα στην Επιτροπή του άρθρου 15 του Ν. 1264/82 (πρωτοβάθμια και έπειτα δευτεροβάθμια), η οποία με την απόφασή της πρέπει να προσδιορίζει ειδικότερα ποιες θεωρεί ως στοιχειώδεις ανάγκες του κοινωνικού συνόλου και ποιες υπηρεσίες καλύπτουν τις ανάγκες αυτές, για να αιτιολογεί έτσι τον αριθμό και τη σύνθεση (ειδικότητες) του προσωπικού ασφαλείας.

Τα ζητήματα που αφορούν τον καθορισμό και τη διάθεση του προσωπικού ασφαλείας μπορούν να ρυθμίζονται και με συλλογικές συμβάσεις εργασίας για όλες τις επιχειρήσεις, ανεξάρτητα από τον δημόσιο ή μη χαρακτήρα τους και την υπαγωγή τους ή μη στην κοινή ωφέλεια.

Ακόμα κι αν το προσωπικό ασφαλείας δεν έχει καθοριστεί με κάποια από τις παραπάνω διαδικασίες ή ο εργοδότης δεν έχει ζητήσει τη διάθεσή του, η συνδικαλιστική οργάνωση έχει υποχρέωση να διαθέτει στον εργοδότη το αναγκαίο προσωπικό ασφαλείας πριν από την έναρξη κάθε συγκεκριμένης απεργίας. Απεργία που γίνεται χωρίς προσφορά του προσωπικού ασφαλείας είναι παράνομη.

10.7. Εγγυήσεις υπέρ του δικαιώματος απεργίας

- *Απαγόρευση πρόσληψης απεργοσπαστών*

Απαγορεύεται η πρόσληψη απεργοσπαστών κατά τη διάρκεια νόμιμης απεργίας. Ως "απεργοσπάστες" έχει επικρατήσει να θεωρούνται εκείνοι οι εργαζόμενοι της επιχείρησης που δεν συμμετέχουν στην απεργία της επιχείρησης ή του επαγγέλματος και πηγαίνουν την ημέρα που η απεργία πραγματοποιείται στην εργασία τους. Ο Ν. 1264/1982 με τη διάταξη του άρθρου 22, παρ. 1 χαρακτηρίζει ως "απεργοσπάστες" τους εργαζομένους που προσλαμβάνονται από τον εργοδότη για να καλύψουν τις κενές θέσεις εργασίας των απεργών. Συναφής διάταξη είναι αυτή του άρθρου 24, παρ. α΄ του Ν. 2956/2001, όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει, με βάση την οποία απαγορεύεται η απασχόληση (μέσω Εταιριών Προσωρινής Απασχόλησης) σε έμμεσο εργοδότη με σύμβαση προσωρινής απασχόλησης, όταν με αυτήν αντικαθίστανται εργαζόμενοι που ασκούν το δικαίωμα της απεργίας.

Εξάλλου από τον σκοπό αυτής της νομοθετικής απαγόρευσης για την πρόσληψη απεργοσπαστών συνάγεται ότι δεν επιτρέπονται προσλήψεις εργαζομένων κατά τη διάρκεια της απεργίας που οδηγούν και σε έμμεση αντικατάσταση των απεργών. Έμμεση αντικατάσταση των απεργών υπάρχει όταν, για παράδειγμα, οι εργαζόμενοι της επιχείρησης που δεν απεργούν τοποθετούνται στις κενές θέσεις των απεργών και στις θέσεις των μετακινούμενων προσλαμβάνονται άλλοι. Η πρόσληψη απεργοσπαστών απαγορεύεται:

α) κατά τη διάρκεια της απεργίας

β) το διάστημα που μεσολαβεί από την προειδοποίηση του εργοδότη για την επικείμενη απεργία και μέχρι την έναρξή της

γ) τα χρονικά διαστήματα που μεσολαβούν μεταξύ των στάσεων εργασίας ή κατά τη διάρκεια μιας σύντομης αναστολής της απεργίας.

- *Απαγόρευση ανταπεργίας εργοδοτών ("λοκ άουτ")*

Σύμφωνα με ρητή διάταξη του Ν. 1264/1982 (άρθρο 22, παρ. 2) απαγορεύεται η ανταπεργία ("λοκ άουτ"). Ανταπεργία είναι η άρνηση του εργοδότη να αποδεχθεί την εργασία των μισθωτών που ασκείται με τα χαρακτηριστικά στοιχεία της απεργίας, δηλαδή κατά τρόπο συλλογικό (εναντίον όλων των εργαζομένων) και με αγωνιστικό σκοπό (άσκηση πίεσης στους εργαζομένους να δεχθούν τη ρύθμιση των

όρων εργασίας που αυτός επιδιώκει). Μορφές με τις οποίες μπορεί να εκδηλωθεί η ανταπεργία είναι ο αποκλεισμός των εργαζομένων από τις θέσεις εργασίας, το κλείσιμο της επιχείρησης κτλ.

Η ανταπεργία διακρίνεται σε "επιθετική", όταν πρώτος προσφεύγει σε αυτήν ο εργοδότης και σε "αμυντική", όταν ο εργοδότης κηρύσσει ανταπεργία ύστερα από απεργία που πραγματοποιούν ήδη εργαζόμενοι, αποκλείοντας την προσέλευση στον χώρο εργασίας όχι μόνο των απεργών, αλλά και των μη απεργών.

Γίνεται δεκτό ότι η νομοθετική απαγόρευση της ανταπεργίας ισχύει χωρίς εξαιρέσεις. Επομένως, απαγορεύεται η ανταπεργία, έστω κι αν ασκείται προς απόκρουση παράνομης απεργίας.

- *Απαγόρευση λήψης ασφαλιστικών μέτρων κατά της πραγματοποίησης της απεργίας*

Κατά την τρίτη παράγραφο του άρθρου 22 του Ν. 1264/1982, δεν επιτρέπεται η δικαστική απαγόρευση απεργίας με ασφαλιστικά μέτρα, δηλαδή με την ειδική διαδικασία που εφαρμόζεται σε επείγουσες περιπτώσεις ή για να αποτραπεί επικείμενος κίνδυνος. Αυτή η απαγόρευση του νόμου είναι γενική και χωρίς εξαιρέσεις, ανεξάρτητα από τους λόγους που προσδίδουν στην απεργία τον παράνομο χαρακτήρα της. Είναι όμως δυνατή η απαγόρευση με ασφαλιστικά μέτρα άλλων παράνομων πράξεων των απεργών, όπως για την άρση της παρακώλυσης από τους απεργούς της εισόδου στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης ή της κατάληψης των χώρων εργασίας.

Άσκηση 20

Σκεφτόμαστε την εφαρμογή στην πράξη αυτής της εγγύησης από την προσφυγή των εργοδοτών στα δικαστήρια για την κήρυξη των απεργιών των σωματείων μας ως παράνομων και καταχρηστικών. Πότε επιδίδεται η αγωγή των εργοδοτών και σε πόσο χρόνο αυτή συζητιέται; Από τις αποφάσεις που γνωρίζουμε σε απεργιακές υποθέσεις, πόσες έχουν κρίνει νόμιμη την απεργία και πόσες παράνομη ή/και καταχρηστική;

Στην περίπτωση των απεργιών η εκδίκαση των υποθέσεων είναι τόσο σύντομη, ώστε στους εργαζομένους δεν δίνεται χρονικό περιθώριο

για την απαραίτητη προετοιμασία τους για την εκδίκαση της υπόθεσης. Η συζήτηση των απεργιακών υποθέσεων γίνεται ταχύτατα, καθώς με βάση ειδική διάταξη του Ν. 1264/1982 (άρθρο 22, παρ. 4, εδ. β΄) προβλέπεται ότι σε επείγουσες περιπτώσεις ο πρόεδρος Πρωτοδικών μπορεί να συντέμνει τις προθεσμίες επίδοσης των δικογράφων, ενώ η πρακτική αυτή ακολουθείται γενικά και ανεξαίρετα, ώστε η επίδοση της αγωγής γίνεται ακόμα και ώρες πριν από τη δικάσιμο.

Στην πράξη αυτό που αντιμετωπίζουν τα συνδικάτα είναι η νομολογιακή κατάργηση του δικαιώματος της απεργίας. Η καταστολή της απεργίας μεθοδεύεται με την προσφυγή στα δικαστήρια και την έγερση αγωγών για όλες σχεδόν τις απεργίες. Οι εργοδότες είναι σχεδόν βέβαιοι ότι οι αγωγές τους θα γίνουν δεκτές σύμφωνα με τα συμφέροντά τους. Η διαρκώς εντεινόμενη δικαστικοποίηση των εργατικών αγώνων είναι χαρακτηριστικό γνώρισμα της σημερινής πραγματικότητας. Οι απεργίες οδηγούνται τις περισσότερες φορές στα δικαστήρια, αφού οι δικαστικές αποφάσεις σχεδόν πάντα τις κηρύσσουν παράνομες και τις απαγορεύουν απειλώντας ή/και επιβάλλοντας κυρώσεις κατά των συνδικαλιστικών οργανώσεων και των συνδικαλιστών.

Αυτό έχει ως αποτέλεσμα τα δικαστήρια να υποκαθιστούν τελικά τις συνδικαλιστικές οργανώσεις. Αυτή η τάση που έχει επικρατήσει οδηγεί σε κηδεμόνευση του συνδικαλισμού από τα δικαστήρια και σε ανεπίτρεπτο περιορισμό του δικαιώματος απεργίας.

Χαρακτηριστικό των δικαστικών κρίσεων κατά τον έλεγχο της νομιμότητας της απεργίας είναι ένας ιδιότυπος αυτοματισμός, η προσκόλληση στο γράμμα του νόμου, η παραγνώριση της φύσης του δικαιώματος απεργίας και η ερμηνεία του νόμου πάντα προς την κατεύθυνση του περιορισμού της απεργίας.

Η καταστολή των απεργιακών κινητοποιήσεων από τα δικαστήρια επιχειρείται κυρίως μέσα από την έννοια της καταχρηστικότητας. Κατά τον έλεγχο της καταχρηστικότητας, τα δικαστήρια επικεντρώνονται στον έλεγχο των αιτημάτων και των σκοπών της απεργίας. Εκτός από τον παράνομο ή όχι χαρακτήρα τους, ελέγχεται αν τα αιτήματα είναι “παράλογα”, “υπερβολικά”, “επουσιώδη”, “ανεπίκαιρα”, “άνευ αντικειμένου”, “άσχετα με τα εργασιακά συμφέροντα” ή αν έχουν δυσμενείς επιπτώσεις στην οικονομική κατάσταση της επιχείρησης.

Χαρακτηριστικά παραδείγματα

- Η διαπίστωση σημαντικής, σοβαρής ή μεγάλης οικονομικής ζημίας καθιστά την απεργία καταχρηστική. Τα δικαστήρια δεν φαίνεται να λαμβάνουν υπόψη τους το προνόμιο του εργοδότη να γνωρίζει μονοπωλιακά την οικονομική κατάσταση της επιχείρησης και την πραγματική ζημία που προκαλεί η απεργία. Ενώ παράλληλα παραβλέπουν ότι η πρόκληση οικονομικής ζημίας στον εργοδότη είναι συστατικό στοιχείο της έννοιας της απεργίας.

- Από το ένα μέρος, η δυσαναλογία της ζημίας του εργοδότη από την απεργία και από το άλλο μέρος των εργαζομένων από τη μη ικανοποίηση των αιτημάτων τους καθιστά, κατά τη νομολογία, καταχρηστική την απεργία. Για τη διαπίστωση της δυσαναλογίας αυτής τα δικαστήρια καταφεύγουν σε αυθαίρετες εκτιμήσεις. Έτσι κρίθηκε ότι η απόλυση 1.000 και πλέον εργαζομένων είναι μικρής βαρύτητας και σημασίας, αφού οι απολυμένοι θα λάβουν αποζημίωση και μπορεί αργότερα να απορροφηθούν αλλού.

- Οι μεγαλύτεροι και πλέον σημαντικοί περιορισμοί της απεργίας δικαιολογούνται νομολογιακά με την επίκληση του "γενικότερου κοινωνικού συμφέροντος". Το γενικό κοινωνικό συμφέρον, η εθνική οικονομία που ήδη δοκιμάζεται, οι επιζήμιες στο κοινωνικό σύνολο επιπτώσεις, ακόμα και η "ανωμαλία που θα προκληθεί στο επιβατικό κοινό" είναι συνηθέστατοι λόγοι καταχρηστικότητας της απεργίας. Έτσι: Καταχρηστική κρίθηκε η απεργία των εργαζομένων στις αστικές συγκοινωνίες γιατί προκάλεσε μείωση της εμπορικής κίνησης στο κέντρο της Αθήνας ή επιβάρυνε την ατμοσφαιρική ρύπανση από τα πρόσθετα αυτοκίνητα ιδιωτικής χρήσης που κινήθηκαν, παρόλο που θεωρείται ότι η κυκλοφορία των παλαιών και κακοσυντηρημένων λεωφορείων επιβαρύνει περισσότερο την ατμόσφαιρα.

- Ο χρόνος πραγματοποίησης της απεργίας ελέγχεται πάντοτε. Απεργία στην Ολυμπιακή Αεροπορία που είχε ασκηθεί στις 3 Μαΐου κρίθηκε καταχρηστική, με την αιτιολογία ότι η περίοδος αυτή αποτελεί αφετηρία αυξημένης τουριστικής κίνησης.

- Το αίτημα για τη μη ιδιωτικοποίηση δημόσιας υπηρεσίας κρίνεται

"αόριστο", επειδή δεν αναφέρεται ούτε ένα περιστατικό ιδιωτικοποίησης τη στιγμή που οι κυβερνητικές προθέσεις έχουν εξαγγελθεί.

! Πολύ συχνά συναντάμε στις δικαστικές αποφάσεις εξηγήσεις που θα έπρεπε να δοθούν από τον εργοδότη. Έτσι σε κείμενο δικαστικής απόφασης υπάρχει η διαβεβαίωση ότι δεν προβλέπεται εκποίηση των επιχειρήσεων, χωρίς να υπάρχει ενδιαφέρον για το μέλλον των εργαζομένων, καθώς και η εξήγηση ότι έχουν δοθεί ήδη σαφείς και βάσιμες υποσχέσεις και έχει εκφραστεί η βούληση για τη χορήγηση του επιδόματος, αλλά καθυστερεί η διαδικαστική πορεία.

! Τέλος, σε καταχρηστικότητα οδηγεί η κρίση ότι τα αιτήματα της απεργίας έχουν χαρακτήρα πολιτικό. Τα τελευταία χρόνια η νομολογία έχει προσχωρήσει σε ένα ιδιαίτερα ολισθηρό πεδίο. Κάθε αίτημα των εργαζομένων που απευθύνεται στην κυβέρνηση ή υπάρχει η υποψία ότι στρέφεται εναντίον της κυβερνητικής πολιτικής προσδίδει καταχρηστικό χαρακτήρα στην απεργία, ακόμα και όταν πρόκειται για απεργία σε επιχείρηση του δημόσιου τομέα, όπου η ουσιαστική ταύτιση της επιχείρησης με την κυβέρνηση καθιστά αναπόφευκτο τον συσχετισμό των αιτημάτων με την κυβερνητική πολιτική.

Αιτήματα που αναφέρονται στη γενικότερη κοινωνική πολιτική και δεν μπορούν να ικανοποιηθούν από τον εργοδότη ή που επιχειρούν επέμβαση στη νομοθετική εξουσία ή που η λύση τους ανάγεται στη γενικότερη πολιτική και εμπίπτει στις κυβερνητικές ευθύνες χαρακτηρίζονται παράνομα. Η απεργία εμφανίζεται ως μια απλή υπόθεση εργοδότη-εργαζομένων για την ικανοποίηση ασήμαντων αιτημάτων. Το αίτημα για ακύρωση της ιδιωτικοποίησης, δηλαδή για «αποτροπή συγκεκριμένου πολιτικοοικονομικού προσανατολισμού της εκτελεστικής εξουσίας», χωρίς διασύνδεση με ορισμένο συνδικαλιστικής φύσης αίτημα που αυτό μόνο μπορεί να αφορά η απεργία, οδηγεί στον χαρακτηρισμό της απεργίας ως πολιτική και άρα στην απαγόρευσή της.

10.8. Συνέπειες απεργίας - Τεκμήριο νομιμότητας

Στο σημείο αυτό πρέπει να γίνει διάκριση στις συνέπειες από τη συμμετοχή σε νόμιμη απεργία και σ' αυτές που προκύπτουν από τη συμμετοχή σε παράνομη απεργία. Σημειώνεται ότι για τη νομιμότητα της απεργίας αναγνωρίζεται ένα τεκμήριο (απόδειξη) νομιμότητάς της, δηλαδή **η απεργία θεωρείται νόμιμη μέχρι το χρονικό διάστημα που θα κριθεί παράνομη η απόφαση της συνδικαλιστικής οργάνωσης με δικαστική απόφαση**. Συνεπώς, η συμμετοχή σε μία απεργία μέχρι την κήρυξή της ως παράνομης σημαίνει συμμετοχή σε νόμιμη αγωνιστική συνδικαλιστική δράση. Στο πλαίσιο αυτό διακρίνουμε:

α) τις συνέπειες συμμετοχής σε νόμιμη απεργία

- Η απεργία εξ ορισμού περιέχει άρνηση των ανειλημμένων υποχρεώσεων από τη σύμβαση εργασίας, επέμβαση στη σφαίρα του εργοδότη και πρόκληση σ' αυτόν οικονομικής ζημίας.

- Ο εργαζόμενος-απεργός βρίσκεται στη νομική κατάσταση προσωρινής μη εκπλήρωσης της εργασίας για δικαιολογημένο λόγο (ανασταλτικό αποτέλεσμα της απεργίας). Η απεργία νομιμοποιεί την αποχή από την εργασία και ο χρόνος αποχής εξομοιώνεται με τον χρόνο εργασίας, γεγονός σημαντικό για τα δικαιώματα του εργαζομένου που στηρίζονται στην αρχαιότητα (προϋπηρεσία). Με το ανασταλτικό αποτέλεσμα ο απεργός δεν χάνει τη θέση εργασίας του, ενώ αυτόματα επιβάλλεται η αυτόματη επανένταξή του, μετά τη λήξη της απεργίας, στο προσωπικό της επιχείρησης με διατήρηση όλων των κεκτημένων δικαιωμάτων του.

- Αίρεται η υποχρέωση από τον εργαζόμενο-απεργό για παροχή εργασίας που οδηγεί και στην άρση της υποχρέωσης του εργοδότη για καταβολή του ημερομισθίου της ημέρας απεργίας (εξαίρεση εδώ υπάρχει για το προσωπικό ασφαλείας). Η αναστολή της σχέσης εργασίας συνεπάγεται την αναστολή της άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη και της υποχρέωσης υπακοής (συμμόρφωσης) του μισθωτού. Μολονότι με την αναστολή αυτών των υποχρεώσεων αναστέλλεται

και η ασφαλιστική σχέση (υποχρέωση καταβολής ασφαλιστικών εισφορών), ο εργαζόμενος διατηρεί τη γενική αξίωση για ασφαλιστικές παροχές στη διάρκεια της απεργίας.

- Ο εργαζόμενος-απεργός προστατεύεται από την απόλυση, καθώς η συμμετοχή σε νόμιμη απεργιακή κινητοποίηση δεν μπορεί να αποτελέσει νόμιμο λόγο απόλυσης από τον εργοδότη. Η τυχόν απόλυση κατά τη διάρκεια της απεργίας ή ύστερα από συμμετοχή σε απεργία για λόγους εκδίκησης θεωρείται παρεμπόδιση της ελεύθερης συνδικαλιστικής δράσης και είναι άκυρη. Ταυτόχρονα απαγορεύεται και κάθε άλλο εκδικητικό και ζημιογόνο μέτρο για τον εργαζόμενο-απεργό, όπως η μετάθεση ή ο εξαναγκασμός σε παραίτηση.

β) τις συνέπειες συμμετοχής σε παράνομη απεργία

- Η συμμετοχή σε παράνομη απεργία συνιστά αυθαίρετη απουσία από την εργασία και μπορεί κάτω από προϋποθέσεις να εκληφθεί ως παραίτηση από την πλευρά των εργαζομένων-απεργών. Η νομοθεσία, όμως, δεν υιοθετεί αυτόματα καμία από αυτές τις λύσεις. Η συμμετοχή σε παράνομη απεργία δεν εξομοιώνεται από την πρώτη στιγμή με αυθαίρετη απουσία, με βάση το σκεπτικό ότι, από τη στιγμή που κατά τον νόμο την ευθύνη της κήρυξης της απεργίας έχει η συνδικαλιστική οργάνωση, άρα και οι ευθύνες για τις συνέπειες της συμμετοχής σε παράνομη απεργία ανάγονται όχι σε ατομικό, αλλά σε συλλογικό επίπεδο. Συνεπώς, πρέπει πρώτα να κριθεί η νομιμότητα της απόφασης της συνδικαλιστικής οργάνωσης.

- Λαμβάνοντας υπόψη το τεκμήριο νομιμότητας της απεργίας μέχρι το σημείο που θα κριθεί παράνομη η σχετική απόφαση της συνδικαλιστικής οργάνωσης με δικαστική απόφαση, ελέγχεται η καλή πίστη του απεργού. Ο νομοθέτης δέχεται ότι η συμμετοχή του απεργού σε απεργία που κρίθηκε παράνομη αποβάλλει τον χαρακτήρα της νόμιμης συνδικαλιστικής δράσης ή ότι η αποχή είναι αδικαιολόγητη μετά την κήρυξη της απεργίας ως μη νόμιμης. Συνεπώς από τη στιγμή που η ατομική συμμετοχή του απεργού κριθεί παράνομη, η απουσία μετατρέπεται σε αυθαίρετη, ιδίως μετά την άρνηση της πρόσκλησης του εργοδότη

να εργαστεί, και μπορεί να θεωρηθεί ως λύση της σύμβασης από την πλευρά του εργαζομένου.

- Στη βάση κυρίως της αυθαίρετης απουσίας από την εργασία, μπορούν να κινηθούν πειθαρχικές διαδικασίες, σύμφωνα με τις διατάξεις του κανονισμού εργασίας που ισχύει στην επιχείρηση.
- Ενδεχομένως μπορεί να τεθεί θέμα αστικής ευθύνης του εργαζόμενου-απεργού για αποζημίωση του εργοδότη. Το ζήτημα, όμως, αυτό περιέχει αρκετές δυσχέρειες, γιατί δεν είναι εύκολο να αποδειχθεί η αιτιώδης συνάφεια στη σχέση ζημίας του εργοδότη και υπαιτιότητας από την ατομική πράξη του εργαζόμενου-απεργού, αφού η ζημία θα οφείλεται στην παράβαση πολλών εργαζομένων (συλλογική διάσταση του δικαιώματος της απεργίας).

10.9. Επίταξη προσωπικών υπηρεσιών μέσω της διαδικασίας "πολιτικής κινητοποίησης"

Τα τελευταία 37 χρόνια οι ελληνικές κυβερνήσεις καταφεύγουν, όχι σπάνια και χωρίς να εξαντλήσουν αναλογικά πιο ήπια μέτρα, στην "πολιτική επιστράτευση" (τώρα αποκαλείται "πολιτική κινητοποίηση") εργαζομένων που απεργούν, επιβάλλοντάς τους με την απειλή αυστηρών ποινών να σταματήσουν την απεργιακή κινητοποίησή τους και να εργαστούν υποχρεωτικά.

Η νομική βάση της πολιτικής επιστράτευσης των απεργών, η ισχύς της οποίας αμφισβητείται έντονα, αποτέλεσε το Νομοθετικό Διάταγμα (ΝΔ) 17/1974, «περί πολιτικής σχεδιάσεως εκτάκτου ανάγκης».

Αυτό το ΝΔ 17/1974 θεσπίστηκε τον Σεπτέμβριο του 1974, μερικές εβδομάδες μετά την πτώση της επτάχρονης δικτατορίας στην Ελλάδα (1967-1974), πριν από τις εκλογές για την ανάδειξη Βουλής και προτού ψηφιστεί το Σύνταγμα του 1975, το οποίο, αναθεωρημένο, ισχύει μέχρι σήμερα. Το ΝΔ 17/1974 αποσκοπούσε στο να ρυθμίσει κρίσιμα θέματα κατεπείγοντος χαρακτήρα, κατά τη μετάβαση από ένα αυταρχικό δικτατορικό καθεστώς στη δημοκρατική διακυβέρνηση της χώ-

ρας. Εντούτοις, ακόμα και αυτό το ΝΔ ανεχόταν την έκτακτη ανάγκη μόνο στις περιπτώσεις «φυσικών ή άλλων γεγονότων τεχνολογικών ή πολεμικών που έχουν ως αποτέλεσμα τη δημιουργία ή την απειλή δημιουργίας εκτεταμένων απωλειών-ζημίων και καταστροφών σε έμψυχο ή άψυχο δυναμικό της χώρας ή την παρακώλυση και διατάραξη της οικονομικής και κοινωνικής ζωής της χώρας». Το ΝΔ 17/1974 δεν προέβλεπε την απεργία ως αιτία διατάραξης της οικονομικής και κοινωνικής ζωής, όπως επικαλούνται συνήθως οι κυβερνήσεις, ώστε να δικαιολογούν τη λήψη της απόφασης "πολιτικής επιστράτευσης" των απεργών.

Περαιτέρω, μετά την έκδοση του ΝΔ 17/1974 ακολούθησε η ψήφιση του Συντάγματος τον Ιούνιο του 1975, το οποίο, όπως έχει αναθεωρηθεί, ισχύει ως σήμερα. Στο Σύνταγμα, όπως ήδη αναφέρθηκε, με το άρθρο 23 αναγνωρίστηκε για πρώτη φορά με συνταγματικό κανόνα το δικαίωμα της απεργίας και με το άρθρο 22, παρ. 4, απαγορεύτηκε κάθε μορφή αναγκαστικής εργασίας (βλ. παραπάνω). Κατ' εξαίρεση, επιτράπηκε μόνο η επίταξη προσωπικών υπηρεσιών σε περίπτωση πολέμου ή επιστράτευσης ή για την αντιμετώπιση αναγκών της άμυνας της χώρας ή επείγουσας κοινωνικής ανάγκης από θεομηνία ή ανάγκη που μπορεί να θέσει σε κίνδυνο τη δημόσια υγεία.

Έκτοτε όσες κυβερνήσεις έκαναν χρήση της πολιτικής επιστράτευσης, για να σταματήσουν "ενοχλητικές" απεργίες, επικαλούνταν αυτό το άρθρο του Συντάγματος, ενώ είναι προφανές ότι δεν συντρέχουν οι προϋποθέσεις επιβολής αναγκαστικής εργασίας, πολύ περισσότερο δεν είναι επιτρεπτή η πολιτική επιστράτευση (επίταξη προσωπικών υπηρεσιών) των απεργών.

Εξάλλου, πρέπει να τονιστεί ότι και πριν από αυτή τη ρύθμιση του Συντάγματος η αναγκαστική εργασία απαγορευόταν στην Ελλάδα, μετά την κύρωση των διεθνών συμβάσεων εργασίας για την απαγόρευση της αναγκαστικής εργασίας (της ΔΣΕ 29/1930 με τον Ν. 2079/1952 και της ΔΣΕ 105/1957 με το ΝΔ 4221/1961).

Μετά τις προσφυγές ελληνικών συνδικαλιστικών οργανώσεων στη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας (βλ. την προσφυγή της ΠΝΟ για την επιστράτευση των απεργών ναυτικών το 2006 και το 2011) και την κριτική που ασκήθηκε από αυτόν τον διεθνή οργανισμό για το μέτρο

της επίταξης προσωπικών υπηρεσιών μέσω της πολιτικής επιστράτευσης, τέθηκαν σε ισχύ νέες νομοθετικές διατάξεις (άρθρο 41 του Ν. 3536/2007) που τυπικά καταργούν τις διατάξεις για την επίταξη υπηρεσιών και την πολιτική επιστράτευση του ΝΔ 17/1974, ουσιαστικά όμως μπορούν ακόμη να χρησιμοποιηθούν ως νομική βάση για την επίταξη των προσωπικών υπηρεσιών των απεργών.

Άσκηση 21

Σκεφτόμαστε για τις περιπτώσεις που έχουμε αντιμετωπίσει ή έχουμε ακούσει για επίταξη των υπηρεσιών απεργών. Κάτω από ποιες συνθήκες έγινε η επίταξή τους; Σε ποιο επάγγελμα απασχολούνταν οι επιταγμένοι απεργοί; Πόσο καιρό είχε κρατήσει η απεργία τους και για ποιους λόγους; Πριν από την επίταξή τους, είχε κριθεί η απεργία τους παράνομη με δικαστική απόφαση; Διαβάζουμε μετά τη διάταξη του άρθρου 41 του Ν. 3536/2007 και μελετάμε εάν ήταν δικαιολογημένη η παρέμβαση του κράτους για τη διακοπή της απεργιακής κινητοποίησης και την επίταξη των υπηρεσιών των απεργών.

Ν. 3536/2007 - Άρθρο 41

Ρυθμίσεις για την αντιμετώπιση εκτάκτων αναγκών σε περίοδο ειρήνης

1. Επίταξη προσωπικών υπηρεσιών και επίταξη ακινήτων και κινητών πραγμάτων, ως μέτρα πολιτικής κινητοποίησης για την αντιμετώπιση έκτακτης ανάγκης σε περίοδο ειρήνης, επιτρέπονται κατά τους όρους και προϋποθέσεις των διατάξεων του άρθρου αυτού.

2. Έκτακτη ανάγκη σε περίοδο ειρήνης, που επιβάλλει την επίταξη προσωπικών υπηρεσιών, είναι κάθε αιφνίδια κατάσταση, η οποία απαιτεί τη λήψη άμεσων μέτρων προς αντιμετώπιση αμυντικών αναγκών της χώρας ή επείγουσας κοινωνικής ανάγκης από κάθε μορφής απειλούμενη φυσική καταστροφή ή ανάγκης που μπορεί να θέσει σε κίνδυνο τη δημόσια υγεία. Έκτακτη ανάγκη σε περίοδο ειρήνης, που επιβάλλει την επίταξη ακινήτων και κινητών πραγμάτων, είναι κάθε άμεση κοινωνική ανάγκη που μπορεί να θέσει σε κίνδυνο τη δημόσια τάξη ή υγεία.

3. Με απόφαση του πρωθυπουργού, ύστερα από εισήγηση του υπουργού στην αρμοδιότητα του οποίου ανήκει η αντιμετώπιση της αιτίας που προκάλεσε την έκτακτη ανάγκη, κηρύσσεται γενική ή μερική πολιτική κινητοποίηση, κατά την έννοια των αντίστοιχων διατάξεων του ΝΔ 17/1974 (ΦΕΚ 236 Α), για την αντιμετώπισή της.

4. Με την ίδια επίσης απόφαση του πρωθυπουργού, εφόσον συντρέχουν οι προϋποθέσεις του πρώτου εδαφίου της παραγράφου 2, μπορεί να εξουσιοδοτούνται οι υπουργοί ή οι γενικοί γραμματείς περιφερειών ή οι νομάρχες να προβαίνουν, με απόφασή τους, σε επίταξη προσωπικών υπηρεσιών. Η επίταξη προσωπικών υπηρεσιών πραγματοποιείται με "Φύλλα Επίταξης Προσωπικών Υπηρεσιών" που εκδίδονται από τις οικείες αστυνομικές, λιμενικές ή και πυροσβεστικές αρχές και επιδίδονται από όργανά τους και όργανα της δημοτικής αστυνομίας, καθώς και από υπαλλήλους του Δημοσίου και νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου. Από την επίταξη των προσωπικών υπηρεσιών απαλλάσσονται πρόσωπα που έχουν σωματική ή πνευματική αναπηρία ή άλλους λόγους υγείας, εφόσον αυτοί πιστοποιούνται με σχετική γνωμάτευση κλινικής δημόσιου νοσοκομείου.

5. Με την ίδια απόφαση του πρωθυπουργού, εφόσον συντρέχουν οι προϋποθέσεις του δευτέρου εδαφίου της παραγράφου 2, μπορεί να εξουσιοδοτείται ο υπουργός Οικονομίας και Οικονομικών και ο κατά περίπτωση αρμόδιος υπουργός να προβαίνουν, με κοινή απόφαση τους, σε επίταξη ακινήτων, μη αναλώσιμων κινητών, καθώς και βιομηχανικών και εμπορικών επιχειρήσεων μαζί με τις εγκαταστάσεις τους. Η επίταξη αναλώσιμων κινητών επιτρέπεται σε εξαιρετικές περιπτώσεις που αιτιολογούνται ειδικά. Σε κατεπείγουσες περιπτώσεις, για την έκδοση της απόφασης επίταξης ακινήτων και κινητών πραγμάτων μπορεί να εξουσιοδοτείται ο οικείος γενικός γραμματέας της περιφέρειας ή ο οικείος νομάρχης. Η επίταξη ακινήτων και κινητών πραγματοποιείται με "Φύλλα Επίταξης", κατ' ανάλογη εφαρμογή της προηγούμενης παραγράφου.

6. Όποιος καλείται να προσφέρει τις υπηρεσίες του ή ακίνητο ή κινητό πράγμα κατά τις διατάξεις του άρθρου αυτού και είτε αρνείται να παραλάβει το σχετικό φύλλο επίταξης είτε αρνείται ή παραλείπει να εκτελέσει τις υποχρεώσεις που απορρέουν από την επίταξη, τιμωρείται με φυλάκιση τουλάχιστον τριών μηνών.

7. Οι διατάξεις ιδίως των άρθρων 2, παρ. 5, 18, 19, 22 και 23 του ΝΔ 17/1974 δεν εφαρμόζονται εφεξής για την αντιμετώπιση έκτακτης ανάγκης σε καιρό ειρήνης, εφόσον έρχονται σε αντίθεση προς τις διατάξεις αυτού του άρθρου. Επίσης, δεν εφαρμόζεται και κάθε άλλη διάταξη που είναι αντίθετη προς τις διατάξεις αυτού του άρθρου.

Σύνοψη

Στην ενότητα αυτή μελετήσαμε τους όρους και τις προϋποθέσεις άσκησης του δικαιώματός μας για προκήρυξη και συμμετοχή σε απεργιακές κινητοποιήσεις. Διαπιστώσαμε ότι, παρά την κατοχύρωση του δικαιώματος αυτού στο Σύνταγμα και τον εκτελεστικό νόμο 1264/1982, στην καθημερινή πρακτική αντιμετωπίζουμε σημαντικές δυσκολίες στην άσκησή του, όχι μόνο από την εργοδοτική πλευρά, αλλά και από πρόσθετους νομοθετικούς περιορισμούς (π.χ., η απαγόρευση απεργίας κατά τη διάρκεια της διαιτησίας) και κυρίως από τη διαστρεβλωτική νομολογιακή ερμηνεία που έχει παγιωθεί στη δικαστηριακή πρακτική. Η κατάσταση αυτή έχει φέρει τα σωματεία αντιμέτωπα με την ακύρωση του απεργιακού δικαιώματος στην πράξη, τη διάβρωση του θεσμικού πλαισίου που το στηρίζει, την περιθωριοποίησή του και την απώθησή του εκτός των ορίων της νομιμότητας.

Σε κάθε περίπτωση, αυτό που πρέπει να έχουμε κατά νου είναι ότι η απεργία είναι κορυφαία διαδικασία των συνδικαλιστικών οργανώσεων, η οποία βασίζεται στους κανόνες δημοκρατικής λήψης αποφάσεων μέσα από τις γενικές συνελεύσεις ή/και τα διοικητικά τους συμβούλια και αποτελεί συνέχεια και αποκορύφωμα της συνδικαλιστικής μας δράσης.

Είναι τόσο συμφέρον όσο και ευθύνη μας να διαφυλάξουμε την άσκηση του απεργιακού μας δικαιώματος, καθώς πρόκειται για θεμελιώδες δικαίωμα για την προώθηση των διεκδικήσεών μας, αλλά και την προστασία και προαγωγή των οικονομικών, εργασιακών, συνδικαλιστικών και ασφαλιστικών συμφερόντων μας.

Προτεινόμενες ιστοσελίδες για περαιτέρω ενημέρωση

ΓΣΕΕ και Υποστηρικτικές Δομές

ΓΣΕΕ - www.gsee.gr

ΚΕΠΕΑ/ΓΣΕΕ - www.kepea.gr

ΙΝΕ/ΓΣΕΕ - www.inegsee.gr

ΚΑΝΕΠ - www.kanep-gsee.gr/

Κοινωνικός διάλογος

www.oke.gr

Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας

Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας - www.omed.gr

Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης - www.ypakp.gr

Νομοθεσία

Ελληνικό Κοινοβούλιο - www.hellenicparliament.gr

Εθνικό Τυπογραφείο - www.et.gr

Ευρωπαϊκές και διεθνείς ιστοσελίδες

Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Συνδικάτων (ETUC) - www.etuc.org

Διεθνής Συνδικαλιστική Συνομοσπονδία (ITUC) - www.ituc-csi.org

Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο Εργασιακών Σχέσεων - www.eurofound.europa.eu

Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο - www.europarl.europa.eu

Ευρωπαϊκή Επιτροπή - ec.europa.eu

Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης- www.consilium.europa.eu

Διεθνής Οργάνωση Εργασίας - www.ilo.org

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ι. Εκδόσεις ΓΣΕΕ

Νομικά Δελτία Γ.Σ.Ε.Ε., έκδοση Νομικής Υπηρεσίας Γ.Σ.Ε.Ε. τχ. 1-36.

Κωδικοποιημένες Βασικές Ρυθμίσεις Εθνικών Γενικών ΣΣΕ ετών 1975-2005, κοινή έκδοση Γ.Σ.Ε.Ε.,ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΕΕ 2006

ΙΙ. Εκδόσεις Ινστιτούτου Εργασίας ΓΣΕΕ

ΙΝΕ/ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ. *Ετήσια έκθεση 2010: Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση.*

ΙΝΕ/ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ. *Ετήσια έκθεση 2009 : Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα.*

Κουζής, Γ. 2001. *Εργασιακές σχέσεις και ευρωπαϊκή ενοποίηση: Ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας*. ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ.

Κουζής, Γ., Σταμάτη, Ά., Ματζουράνης, Ανδρ., Μπουκουβάλας, Κ. & Καρακιουλάφη. Χ. Εξαγορές και συγχωνεύσεις επιχειρήσεων. Επιπτώσεις στην απασχόληση και στις εργασιακές σχέσεις, *Μελέτες ΙΝΕ/ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ*, τχ. 30.

Λαναρά Ζ., Βαρχαλαμά Ε. , Αγώνας της Γ.Σ.Ε.Ε. κατά των «μνημονιακών» μέτρων σε διεθνές επίπεδο, *Ενημέρωση ΙΝΕ/Γ.Σ.Ε.Ε. τχ.187/2011* - Διεθνής Αναγνώριση των αγώνων της Γ.Σ.Ε.Ε. *Ενημέρωση ΙΝΕ/ Γ.Σ.Ε.Ε. 189/2011*

Μπελεγρή-Ρομπόλη, Α. Μαρκάκη, Μ. & Μιχαηλίδης, Παν. Διακλαδικές σχέσεις στην ελληνική οικονομία, *Μελέτες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ*, τχ. 33.

Παλαιολόγος, Ν. Εργασία και συνδικάτα στον 21ο αιώνα, *Μελέτες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ*, τχ. 24.

III. Νομική βιβλιογραφία

Αγαλλόπουλος, Π. 2005. *Εισαγωγή στο εργατικό δίκαιο*. Αθήνα: Σάκκουλας.

Βλαστός, Στ. 2001. *Επίτομο εργατικό δίκαιο*. Αθήνα: Σάκκουλας.

Δούκα Β. 1997, *Μεταβίβαση επιχείρησης και Ατομικές Σχέσεις Εργασίας,* Θεσσαλονίκη: Σάκκουλα

Καζάκος Α. 1998, *Η Διαιτησία συλλογικών διαφορών συμφερόντων κατά το Ν. 1876/1990,* Θεσσαλονίκη, Σάκκουλας

Καζάκος, Α. 1998. *Το εργατικό δίκαιο στην πράξη. Μελέτες συλλογικού και ατομικού εργατικού δικαίου*. Αθήνα: Σάκκουλας.

Καρακατσάνης, Α. 1992. *Συλλογικό εργατικό δίκαιο*. Αθήνα: Σάκκουλας.

Καράκωστας, Ι. 2005 Α*στικός κώδικας. Ερμηνεία – Σχόλια – Νομολογία* , Νομική Βιβλιοθήκη.

Κρητικός Α. 1984 *Δίκαιο σωματείων και συνδικαλιστικών οργανώσεων,*

Κουκιάδης, Ι. 1997. *Εργατικό δίκαιο, Συλλογικές εργασιακές σχέσεις, τόμ. Ι.* Αθήνα: Σάκκουλας.

Κουκιάδης, Ι. 2006. *Εργατικό δίκαιο.* Αθήνα: Σάκκουλας.

Λεβέντης, Γ. 1981. *Συλλογική αυτονομία και κρατικός παρεμβατισμός στο εργατικό δίκαιο*. Αθήνα: Εκδόσεις Δελτίου Εργατικής Νομοθεσίας.

Λεβέντης, Γ. 1996. *Συλλογικό εργατικό δίκαιο*. Αθήνα: Εκδόσεις Δελτίου Εργατικής Νομοθεσίας.

Ληξουριώτης Γ. 1987. *Ο σκοπός του δικαιώματος απεργίας*. Αθήνα: Σάκκουλας.

Μουδόπουλος, Σ. 2001. *Κανόνες προστασίας των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων*. Αθήνα: Σάκκουλας.

Ο.ΜΕ.Δ. 2008, *Νομολογία των Ελληνικών Δικαστηρίων επί θεμάτων ΣΣΕ και Δ.Α.* , Αθήνα: Σάκκουλας

Παπαδημητρίου Κ. 1992 *Συλλογικές εργασιακές σχέσεις και επίλυση διαφορών εργασίας.* Αθήνα, Σάκκουλας,

Τραυλός-Τζανετάτος Δ. 1986. Εργατικό δίκαιο και πολιτική.

IV. Νομική Αρθρογραφία

Βάγιας Α. , Τέλος εποχής, Εξεμέτρησε το ζην η υποχρεωτική διαιτησία, ΕπιθΕργΔικ 1996.805

Βερροιόπουλος Γ., *Η έννομος σχέσις των διαπραγματεύσεων προς σύναψιν συμβάσεως εργασίας*, ΕΕργΔ 19.569

Δούκα Β. "Η αναδρομική ισχύς" των διαιτητικών αποφάσεων. Ερμηνεία του άρθρου 16 παρ.3 του ν. 1876/1990. ΕπιθΕργΔικ 1999.961

Καζάκος Α. Εφαρμογή του Ν. 3899/2010 στις εκκρεμείς στον Ο.ΜΕ.Δ. μεσολαβήσεις και διαιτησίες σε συλλογικές διαφορές συμφερόντων: Ζητήματα διαχρονικού δικαίου, ΕπιθΕργΔικ 2011.65

Καζάκος Α. Συλλογική αυτονομία, δικαίωμα μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία και ΔΟΕ. Ζητήματα ουσιαστικού και δικονομικού δικαίου. ΕπιθΕργΔικ 2004.626

Καζάκος Α. , Υποχρεωτική διαιτησία και συλλογική αυτονομία. Η διαιτησία του ν.1876/1990 και η ΔΣΕ 154, ΕπιθΕργΔικ 1997.626

Καζάκος, Α. Τα θεμέλια του συλλογικού εργατικού δικαίου. *ΕπιθΕργΔικ* 56. 49 επ

Καποδίστριας, Ι. Εισοδηματική πολιτική – συλλογικές συμβάσεις – απεργία. *ΕπιθΕργΔικ 1983.1επ*.

Καρδαράς Αθ., Ο Ν. 1876/1990 για τις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις. ΝοΒ 1990.546

Καρδαράς Αθ,, Δικαίωμα και υποχρέωση προς διαπραγμάτευση, ΕπιθΕργΔικ 2001.1

Κουκιάδης, Ι. Εισοδηματική πολιτική και συνδικαλιστικές ελευθερίες. *Δίκαιο και Πολιτική* 3/1982.405.

Μανιτάκης, Α. Η συλλογική αυτονομία ως ατομικό δικαίωμα και συνταγματικός θεσμός. Με αφορμή την ΠΝΠ 1985, Σύνταγμα και Εργασιακές σχέσεις 1987.201 επ.

Ντάσιος, Λ., Η συνταγματικότητα του Ν. 1876/1990 για μονομερή προσφυγή στη διαιτησία και η 154 ΔΣΕ, *ΕπιθΕργΔικ* 56.

Τραυλός-Τζανετάτος, Δ. Το δικαίωμα της εργασίας στο πεδίο έντασης μεταξύ συντάγματος και κοινωνικής πραγματικότητας. *Το Σύνταγμα* 1975.733επ.