



ΑΡΙΘ. ΠΡΩΤ. 15551

Αθήνα, 28 Απριλίου 2021

Κύριο

Χατζηδάκη Κωνσταντίνο

Υπουργό Εργασίας και Κοιν. Υποθέσεων

Θέμα: Θέσεις και Προτάσεις της ΟΤΟΕ για την αποκατάσταση προστατευτικών διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας και θωράκιση των δικαιωμάτων των εργαζομένων ενόψει της διαμόρφωσης του νέου εργασιακού νομοσχεδίου

Κύριε Υπουργέ,

Για τους λόγους που ήδη επισημάναμε κατά την τηλεδιάσκεψη της 26^{ης} Φεβρουαρίου η ΟΤΟΕ θεωρεί επιτακτικά αναγκαίο να αρθούν το ταχύτερο όσες μνημονιακές παρεμβάσεις -και ιδιαίτερα η ΠΥΣ 6/2012 και οι σχετικές διατάξεις του ν. 4046/2012- υποσκάπτουν τον κοινωνικό διάλογο, τους κανόνες υγιούς ανταγωνισμού και την κοινωνική ομαλότητα σε όλα τα επίπεδα των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Ειδικότερα :

1. Για την ουσιαστική προαγωγή του κοινωνικού διαλόγου και την ομαλή διεξαγωγή των άμεσων συλλογικών διαπραγματεύσεων απαιτείται και εύλογη ευχέρεια χρόνου. Είναι συνεπώς απαραίτητη η πλήρης επαναφορά της χρονικής επέκτασης ισχύος των ΣΣΕ (από 3 σε 6 μήνες) καθώς και της μετενέργειας του συνόλου των όρων των ΣΣΕ στα προηγουμένως ισχύοντα με βάση τον ν. 1876/90. Η παράταση 6 μηνών, όπως ίσχυε πριν τις μνημονιακές διατάξεις είναι αναγκαίος όρος προκειμένου οι συλλογικές διαπραγματεύσεις να είναι πράγματι αποτελεσματικές όπως απαιτεί το Σύνταγμα (άρθρο 22 παρ.2).

Προς διευκόλυνση των συλλογικών διαπραγματεύσεων, της Μεσολάβησης και της Διαιτησίας, η ισχύς της προηγούμενης ρύθμισης και η μετενέργεια του συνόλου των όρων των ΣΣΕ πρέπει να παρατείνονται μέχρι την υπογραφή νέας ΣΣΕ ή την έκδοση αντίστοιχης Διαιτητικής Απόφασης.

2. Αναγκαίο είναι επίσης να καταργηθεί και η ρύθμιση του άρθρου 2 παρ.1 της ΠΥΣ 6/2012 και οι σχετικές διατάξεις του ν. 4046/2012 που καθορίζουν ως μέγιστη διάρκεια των ΣΣΕ την τριετία, ρύθμιση η οποία μεταξύ άλλων δυσχεραίνει τη σύναψη σημαντικών συλλογικών συμφωνιών μεγαλύτερης διάρκειας, όπως είναι οι Κανονισμοί Εργασίας. Σημειώνεται ότι η ως άνω ρύθμιση έχει επικριθεί από το σύνολο της θεωρίας. Άλλωστε, η συγκεκριμένη χρονική διάρκεια των ΣΣΕ δεν συνάδει με την ελευθερία των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

3. Εξάλλου μετά και τη λήξη, ήδη από τον Αύγουστο του 2018, του 3ου Μνημονίου - Προγράμματος Στήριξης/Οικονομικής Προσαρμογής είναι αναγκαίο να καταργηθεί και η διάταξη του άρθρου 4 της ΠΥΣ 6/2012, η οποία περιορίζει το δικαίωμα προσαύξησης του μισθού λόγω προϋπηρεσίας των εργαζομένων (κλίμακα ενιαίου μισθολογίου, ωριμάνσεις κλπ).

Με την κατάργηση της ως άνω διάταξης διασφαλίζεται η συμβατικά ομαλή μισθολογική εξέλιξη του εργαζόμενου ανάλογα με την υπηρεσία/προϋπηρεσία και την εμπειρία του.

4. Αναφορικά με τη συρροή και την αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης θα πρέπει να επανέλθει χωρίς εξαιρέσεις ο κανόνας που ίσχυε με την αρχική ρύθμιση του άρθρου 10 του ν. 1876/1990, σύμφωνα με την οποία εφόσον η σχέση εργασίας ρυθμίζεται από περισσότερες ισχύουσες συλλογικές συμβάσεις εργασίας, εφαρμόζεται η πιο ευνοϊκή για τον εργαζόμενο. Η σύγκριση και η επιλογή των διατάξεων γίνεται κατά τις παρακάτω ενότητες: α) ενότητα αποδοχών, β) λοιπά θέματα. Στην κατεύθυνση αυτή, προτείνουμε την κατάργηση του άρθρου 55 του ν. 4635/2019, με το οποίο προβλέφθηκε ότι η τοπική υπερισχύει κάθε εθνικής, κλαδικής ή ομοιοεπαγγελματικής συλλογικής σύμβασης, καθώς και κάθε άλλης προωθούμενης διάταξης που υπονομεύει την αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης.

5. Αντίστοιχα με τα ανωτέρω, με άρθρο 55 του ν. 4635/2019 (opt out) θεσπίστηκε ότι για τις περιπτώσεις επιχειρήσεων που αντιμετωπίζουν σοβαρά οικονομικά προβλήματα, η επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας υπερέχει της κλαδικής. Η διατύπωση αυτή πέραν του γεγονότος ότι είναι πλήρως αόριστη, καθώς δεν προσδιορίζει τα οικονομικά προβλήματα, στη συγκυρία της πανδημίας αποκτά καθολικό χαρακτήρα με αποτέλεσμα να οδηγούμαστε σε κατάργηση της αρχής της ευνοϊκής μεταχείρισης και στην απόλυτη μεταφορά του κέντρου βάρους των διαπραγματεύσεων στο επιχειρησιακό επίπεδο έναντι του κλαδικού.

6. Άλλωστε παρόμοιο ήταν το σκεπτικό του άρθρου 37 του ν. 4024/2011, το οποίο ήταν σε ισχύ όσο διαρκούσε το Μεσοπρόθεσμο Πλαίσιο Δημοσιονομικής Στρατηγικής,

βάσει του οποίου σε περίπτωση συρροής επιχειρησιακής σύμβασης με κλαδική, υπερίσχυε η επιχειρησιακή. Τα αποτελέσματα των διατάξεων αυτών ήταν καταστροφικά για την εξέλιξη των συλλογικών διαπραγματεύσεων στη χώρα μας και τη μείωση του εισοδήματος των εργαζομένων. Χαρακτηριστικό είναι ότι το 2010 υπογράφηκαν 75 κλαδικές ΣΣΕ, ενώ το 2016 μόλις 11.

7. Επισημαίνουμε ότι η Ομοσπονδία μας έχει παγίως αντιταχθεί στην αλόγιστη χρήση των υπερωριών και της υπερεργασίας ακόμα και σε κλάδους με εκτεταμένες μειώσεις προσωπικού και ανεργία, με αποτέλεσμα να επιμηκύνεται υπέρμετρα ο πραγματικός χρόνος εργασίας. Ειδικότερα, έχουμε στοιχειοθετήσει με υποβολή υπομνημάτων στο Υπουργείο ότι είναι απαραίτητο να καταργηθεί η παγκόσμια πρωτοτυπία της μονομερώς επιβαλλόμενης από τον εργοδότη «υπερεργασίας», ταυτόχρονα όμως να οριστεί ως υπερωριακή απασχόληση η υπέρβαση του συμβατικά καθορισμένου ωραρίου του κλάδου (ή/και της επιχείρησης) με παράλληλη πιστή τήρηση και έλεγχο των διατάξεων περί ωραρίου εργασίας .

Το εκάστοτε ισχύον ημερήσιο και εβδομαδιαίο συμβατικό ωράριο πρέπει να θεωρείται εφεξής και ως νόμιμο. Σε περίπτωση υπέρβασης του ως άνω ωραρίου ο χρόνος εργασίας πρέπει να λογίζεται και να αμείβεται ως υπερωρία με τις σχετικές προσαυξήσεις και περιορισμούς, ημερησίως και ετησίως, όπως ισχύει στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες.

Με τις παραπάνω προτάσεις μας διασφαλίζεται ότι οι υπερωρίες θα γίνονται κατ' εξαίρεση και μόνο, δηλαδή όταν πραγματικά υπάρχουν έκτακτες, απρόβλεπτες ή κατεπείγουσες ανάγκες και όχι για τη συστηματική και καταχρηστική κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών όπως γίνεται σήμερα.

Διασφαλίζεται επίσης ότι οι εργαζόμενοι υπερωριακά όντως θα απασχολούνται στα νόμιμα προβλεπόμενα πλαίσια και θα λαμβάνουν σε κάθε περίπτωση την υπερωριακή αμοιβή που δικαιούνται, κάτι που στην πλειοψηφία των περιπτώσεων δεν συμβαίνει σήμερα. Σε κάθε άλλη περίπτωση οι πάγιες και διαρκείς ανάγκες των επιχειρήσεων που μέχρι σήμερα καλύπτονταν, ακόμα και συστηματικά, με υπερεργασία και υπερωρίες, οφείλουν να καλύπτονται στο εξής με νέες προσλήψεις, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα από τον νόμο και τις οικείες ΣΣΕ ή τους Κανονισμούς Εργασίας για τις προσλήψεις τακτικού προσωπικού.

8. Επιπλέον θεωρούμε ότι κατά τους ελέγχους του Σ.ΕΠ.Ε πρέπει να επιβάλλεται η τήρηση της εργατικής νομοθεσίας και στην απασχόληση της πλειοψηφίας των λεγόμενων «στελεχών», που οι εργοδότες εξαιρούν συστηματικά και αυθαίρετα από το ωράριο και τις υπερωρίες χαρακτηρίζοντάς τα συλλήβδην «ανώτερα διευθυντικά στελέχη». Σύμφωνα όμως με την πάγια νομολογία των ανώτατων δικαστηρίων της

χώρας μόνο αν οι ανωτέρω υπάλληλοι λόγω των εξαιρετικών προσόντων τους και της προς αυτούς εμπιστοσύνης του εργοδότη ασκούν καθήκοντα γενικότερης διεύθυνσης των υποθέσεων του εργοδότη κατά τρόπον ώστε να επηρεάζουν αποφασιστικά τις κατευθύνσεις και την εξέλιξη της επιχείρησης και λαμβάνουν μισθό σημαντικά ανώτερο από εκείνον με τον οποίο αμείβονται οι άλλοι υπάλληλοι μπορούν να χαρακτηρισθούν ως διευθυντικά στελέχη. Τυχόν αντίθετες ατομικές συμφωνίες δεν πρέπει να υπερισχύουν.

9. Τέλος, θεωρούμε ότι η αρμοδιότητα του ΣΕΠΕ για συμφιλιωτική παρέμβαση για την επίλυση των αναφερόμενων συλλογικών και ατομικών εργατικών διαφορών -όπως η αρμοδιότητα αυτή προβλέπεται στο άρθρο 3 του ν. 3996/2011- έχει συμβάλλει ουσιαστικά τις περισσότερες φορές στην επίλυση των ως άνω διαφορών και επομένως τυχόν μεταβίβαση των ως άνω αρμοδιοτήτων στον ΟΜΕΔ δεν θα έχει το επιδιωκόμενο αποτέλεσμα . Το κύρος και ο θεσμός του ΟΜΕΔ δεν ενισχύεται με την μεταφορά αρμοδιοτήτων αλλά με τη δυνατότητα μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία , σύμφωνα και με τα κριθέντα στις αποφάσεις της Ολομέλειας του Αρείου Πάγου (25/2004) και του Συμβουλίου της Επικρατείας (2304/2014).

10. Στο πλαίσιο αυτό προτείνεται να είναι εφικτή η προσφυγή στη διαιτησία α) σε οποιοδήποτε στάδιο των διαπραγματεύσεων με κοινή συμφωνία των μερών, β) μονομερώς από οποιοδήποτε μέρος, εφόσον το άλλο αρνήθηκε τη μεσολάβηση, γ) μονομερώς από συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων, εφόσον αποδέχονται την πρόταση του μεσολαβητή που απορρίπτει ο εργοδότης. Από την φθίνουσα πορεία των συλλογικών διαπραγματεύσεων στη χώρα μας συνάγεται ότι είναι επιτακτική η θέσπιση μιας σειράς μέτρων που θα συμβάλλουν στην ενδυνάμωση του κοινωνικού διαλόγου και των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων, ενώ παράλληλα θα κατοχυρώνουν το δικαίωμα της μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία, καθώς ενισχύει το ασθενέστερο μέρος στη διαδικασία της διαπραγμάτευσης.

Κύριε Υπουργέ,

Πιστεύουμε πως θα αντιμετωπίσετε θετικά τις ως άνω προτάσεις - θέσεις μας και θα τις συμπεριλάβετε στο σχετικό νόμο.

Εξάλλου, επιφυλασσόμεθα κατά τη διαβούλευση του εργασιακού νομοσχεδίου να καταθέσουμε τις παρατηρήσεις μας σε συγκεκριμένα άρθρα του νομοσχεδίου. Σε κάθε περίπτωση όμως οποιαδήποτε συζήτηση για τη θέσπιση εμποδίων στη συνδικαλιστική ελευθερία και στο σύστημα ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων δεν μπορεί να

αποτελέσει βάση συζήτησης. Σας καλούμε να αποσύρετε οποιαδήποτε διάταξη αφορά την αποδυνάμωση των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων. Στο πλαίσιο αυτό επισημαίνουμε ότι:

1. Στο νέο νομοσχέδιο πρέπει να επαναφέρετε τη χρονική επέκταση ισχύος των ΣΣΕ (από 3 σε 6 μήνες) καθώς και τη μετενέργεια του συνόλου των όρων των ΣΣΕ σε όσα ίσχυαν πριν την τροποποίηση του ν. 1876/90.
2. Προς διευκόλυνση των συλλογικών διαπραγματεύσεων, η ισχύς της προηγούμενης ρύθμισης και η μετενέργεια του συνόλου των όρων των ΣΣΕ πρέπει να παρατείνονται μέχρι την υπογραφή νέας ΣΣΕ ή την έκδοση αντίστοιχης Διαιτητικής Απόφασης.
3. Επιπλέον, η ρύθμιση του άρθρου 2 παρ.1 της ΠΥΣ 6/2012 και του ν. 4046/2012 που καθορίζουν ως μέγιστη διάρκεια των ΣΣΕ την τριετία πρέπει να καταργηθεί.
4. Η αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης θα πρέπει να επανέλθει χωρίς εξαιρέσεις.
5. Σε κάθε περίπτωση, ύστερα από δέκα περίπου έτη φθίνουσας πορείας των θεσμών επίλυσης των συλλογικών διαφορών και του συστήματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων εξαιτίας των μνημονιακών μέτρων, σας καλούμε να λάβετε μέτρα ενδυνάμωσης των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων, με την παράλληλη αποκατάσταση του ρόλου του ΟΜΕΔ και της δυνατότητας μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία, τρίπτυχο το οποίο θα αποτελέσει παράγοντα επιτυχίας για την εξέλιξη των συλλογικών διαπραγματεύσεων στη χώρα μας το επόμενο διάστημα.
6. Οι ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις σε κλαδικό επίπεδο συμβάλλουν στη διασφάλιση ενός πλέγματος που διαμορφώνει ένα δίκαιο επίπεδο μισθών. Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις σε κλαδικό επίπεδο είναι ιδιαίτερης σημασίας. Ως εκ τούτου, πρέπει να προωθηθούν και να ενισχυθούν, λαμβάνοντας μέτρα ενδυνάμωσής τους και επαναφοράς του θεσμού της διαιτησίας προκειμένου να αυξηθούν τα ποσοστά των εργαζομένων που θα καλύπτονται από ΣΣΕ.
7. Θα πρέπει να ληφθούν πολιτικές για την ενδυνάμωση του Σ.ΕΠ.Ε, ώστε να αποτελέσει το θεματοφύλακα στην αντιμετώπιση της παραβατικότητας στην αγορά εργασίας απαντώντας σε όλες τις σύγχρονες προκλήσεις (τηλεργασία), να αποτελέσει έναν ουσιαστικό μηχανισμό εξωδικαστικής επίλυσης των εργατικών διαφορών σε σύντομο χρονικό διάστημα (που δυστυχώς σήμερα

καθυστερεί υπερβολικά), αλλά και να επιτελέσει έναν ουσιαστικό ρόλο στην ενημέρωση των εργαζομένων και των εργοδοτών αποτελώντας έναν μηχανισμό πρόληψης των εργατικών διενέξεων.

8. Ο θεσμός της συμφιλίωσης θα πρέπει να παραμείνει στις αρμοδιότητες του Σ.ΕΠ.Ε. Σε κάθε περίπτωση, εφόσον επιλέξετε τη μεταφορά της συμφιλίωσης στον ΟΜΕΔ, αυτή θα πρέπει να συνοδεύει από τη θέσπιση ειδικού σώματος συμφιλιωτών, το οποίο θα είναι αποκλειστικά επιφορτισμένο με τη διαδικασία αυτή.

Κύριε Υπουργέ,

Ευελπιστούμε ότι οι παρατηρήσεις και προτάσεις μας θα ληφθούν υπόψη, για την προαγωγή της προστασίας της εργασίας, της καλύτερης λειτουργίας των επιχειρήσεων και της εργασιακής ειρήνης.

Με τιμή,

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ

Ο ΓΕΝ. ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ

ΓΙΩΡΓΟΣ ΜΟΤΣΙΟΣ

ΑΝΔΡΕΑΣ ΚΑΛΛΙΡΗΣ