



ΑΡΙΘ. ΠΡΩΤ. 15560

Αθήνα, 26 Μαΐου 2021

Κύριο

Χατζηδάκη Κωνσταντίνο

Υπουργό Εργασίας και Κοιν. Υποθέσεων

ΚΟΙΝΟΠΟΙΗΣΗ: κα Άννα Στρατινάκη,

Γεν. Γραμματέα Υπουργείου Εργασίας

ΘΕΜΑ: Παρατηρήσεις και προτάσεις της ΟΤΟΕ για εργασιακές ρυθμίσεις του υπό διαβούλευση προσχεδίου νόμου.

Κύριε Υπουργέ,

“Ήδη, μετά από πρόσκλησή σας και ενόψει της διαμόρφωσης του προσχεδίου νόμου που πρόσφατα θέσατε σε διαβούλευση, σας καταθέσαμε το από 16/3/2021 αναλυτικό υπόμνημα με τις θέσεις της ΟΤΟΕ για μια ολοκληρωμένη ρύθμιση της τηλεργασίας, καθώς και το από 26/5/2021 αναλυτικό υπόμνημα με τις θέσεις της Ομοσπονδίας μας για την αναγκαία αποκατάσταση της αυτονομίας και της λειτουργικότητας στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, αλλά και προστατευτικών διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας για την ουσιαστική θωράκιση των δικαιωμάτων των εργαζομένων.

Στο πλαίσιο της τρέχουσας διαβούλευσης επί του προσχεδίου νόμου «Για την προστασία της Εργασίας – Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρησης Εργασίας» - Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στο χώρο της εργασίας- Κύρωση τη Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για το Πλαίσιο προώθησης της Ασφάλειας και τη Υγείας στην Εργασία – Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20^{ης} Ιουνίου 2019 για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και τη ιδιωτικής ζωής», επανερχόμαστε προκειμένου:

- να σας επισημάνουμε τις επιφυλάξεις, αντιρρήσεις και αντιπροτάσεις μας σε συγκεκριμένα άρθρα του υπό διαβούλευση νομοσχεδίου,
- να επαναφέρουμε τις προτάσεις μας για την αναγκαία υιοθέτηση διατάξεων που αφ’ ενός θα βγάλουν τη χώρα από το πολυετές καθεστώς θεσμικής εξαίρεσης, σε σχέση με τα κατ’ εξοχήν

ισχύοντα στην Ενωμένη Ευρώπη, αφ' ετέρου θα διασφαλίσουν αποτελεσματικά τα δικαιώματα των εργαζομένων από εργοδοτικές αυθαιρεσίες και καταχρήσεις.

Ειδικότερα:

A. Επί της Ενσωμάτωσης της Οδηγίας ΕΕ 2019/1158 για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής.

- Το **άρθρο 31** του προσχεδίου νόμου, με το οποίο θεσπίζεται το δικαίωμα των γονέων και φροντιστών να ζητήσουν, σε ατομική βάση, ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας (τηλεργασία, ευέλικτο ωράριο, μερική απασχόληση) από τον εργοδότη τους, βάσει της ενσωμάτωσης της Οδηγίας ΕΕ 2019/1158 για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, δεν μπορεί κατά τη γνώμη μας να βασιστεί αποκλειστικά **στην ατομική ρύθμιση**, τιθέμενο έτσι σε αντίθεση με την ανάγκη συλλογικής προστασίας και την προτεραιότητα σε συλλογικές επί του θέματος συμφωνίες. Είναι, άλλωστε, εύλογη και δεδομένη η καχυποψία της θεωρίας αλλά και της νομολογίας του Εργατικού Δικαίου, ως προς την πραγματική βούληση του εργαζόμενου, εξαιτίας της εγγενώς άνιση σχέσης του εργαζόμενου στην ατομική του διαπραγμάτευση με τον εργοδότη.

Στο άρθρο 20 παρ. 5 της ίδιας Οδηγίας για τη μεταφορά στο εθνικό δίκαιο επισημαίνεται ότι *«Οι αναλυτικοί κανόνες και λεπτομερείς ρυθμίσεις για την εφαρμογή της παρούσας Οδηγίας θεσπίζονται σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο, τις συλλογικές συμβάσεις και την πρακτική, εφόσον τηρούνται οι ελάχιστες απαιτήσεις και οι στόχοι της παρούσας Οδηγίας»*. **Συνεπώς, η Οδηγία δεν επιβάλλει αποκλειστικότητα ρυθμίσεων με ατομικές συμβάσεις, ούτε φυσικά αποτελεί δικαιολογητική βάση για τα οριζόμενα στο άρθρο 58 του προσχεδίου νόμου, κάτι που άλλωστε δεν θα μπορούσε να επιβληθεί στις περισσότερες χώρες της Ε.Ε., οι οποίες εδώ και χρόνια συμπληρώνουν και εξειδικεύουν τη νομοθεσία με ευρύ φάσμα ΣΣΕ σε όλα τα επίπεδα και σε πολύ μεγαλύτερο βαθμό από ό,τι αυτό επιτράπηκε από τις μνημονιακές ρυθμίσεις, που ακόμα παραμένουν, να συμβεί στη χώρα μας.**

Το Διεθνές Γραφείο Εργασίας και η διεθνής βιβλιογραφία αναγνωρίζουν ότι **άλλου είδους είναι, κατά κανόνα, οι ευελιξίες που χρειάζονται οι εργαζόμενοι (γονείς, φροντιστές κλπ.) και άλλου είδους αυτές που επιδιώκουν, για τους δικούς τους σκοπούς, οι εργοδότες.** Για αυτό συνιστάται να γίνεται η εισαγωγή τους με βάση **πλαίσιο και διαδικασίες άσκησης-διασφάλισης του δικαιώματος, που θα συμφωνούνται με τη συλλογική εκπροσώπηση, προς διασφάλιση τόσο των ίδιων των αιτούντων, όσο και των υπόλοιπων εργαζομένων από πρακτικές καταστρατήγησης του εργοδότη.** ΣΣΕ μεγάλων κλάδων και του κλάδου μας στην Ε.Ε, όπως και επιχειρησιακές ΣΣΕ (λ.χ. στην Ισπανία), προβλέπουν ειδικές διαδικασίες προτεραιότητας, έγκρισης, συλλογικής εποπτείας για την ορθή εφαρμογή, μη διάκρισης, ομαλής επανένταξης, υποστήριξης κλπ. για τις κατηγορίες των εργαζομένων με οικογενειακά βάρη και των φροντιστών.

B. Επί των ρυθμίσεων του Ατομικού Εργατικού Δικαίου

1) Άρθρο 58 - Συμφωνία περί διευθέτησης του χρόνου εργασίας- Τροποποίηση της παρ. 6 και προσθήκη παρ.12 στο άρθρου 41 του ν.1892/1990

Με τη ρύθμιση αυτή, επιχειρείται η διευθέτηση του χρόνου εργασίας σε ατομικό επίπεδο, με κατάργηση των ασφαλιστικών δικλείδων του άρθρου 42 του ν. 3986/2011, δηλαδή της συλλογικής συμφωνίας με την επιχειρησιακή ή την κλαδική συνδικαλιστική οργάνωση. Δικαιοπολιτικά ο θεσμός της διευθέτησης ρυθμίσθηκε προκειμένου να δίνεται η δυνατότητα στον εργοδότη να υποκαταστήσει τους θεσμούς της υπερεργασίας και της υπερωρίας και να αξιοποιεί την εργασία του μισθωτού όταν είναι απαραίτητη, ανάλογα δηλαδή με τις αυξομειούμενες ανάγκες της εργοδοτικής επιχείρησης και όχι για την κάλυψη των αναγκών του εργαζόμενου. Για τον λόγο αυτό και επειδή με τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας διακυβεύονται σημαντικά συμφέροντα των εργαζομένων, ο νομοθέτης του ν.3986/2011 δεν θέλησε η ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας να επιχειρείται μονομερώς από τον εργοδότη, ούτε και να αφήνεται στα μέρη της ατομικής σύμβασης εργασίας και στην ασθενή διαπραγματευτική θέση του εργαζόμενου. Για αυτό έθεσε ως προϋπόθεση τη σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

Η επιχειρούμενη μετακύλιση της διευθέτησης του χρόνου εργασίας από την συμφωνία με κλαδική ή επιχειρησιακή ΣΣΕ στην ατομική διαπραγμάτευση οδηγεί σε απορρύθμιση το σύστημα των υπερωριών και καταλήγει σε καταστρατήγηση του συμβατικού ωραρίου, που έχει θεσπισθεί με συλλογικές διαπραγματεύσεις. Ακόμα, είναι βέβαιο ότι θα οδηγήσει σε καταστρατηγήσεις του χρόνου εργασίας, σε μείωση του εισοδήματος των εργαζομένων, στην αύξηση της ανεργίας και σε ανατροπή του προσωπικού και οικογενειακού προγραμματισμού των εργαζομένων, παρά τα αντίθετα υποστηριζόμενα από το Υπουργείο Εργασίας.

Εξάλλου και το ILO σε πρόσφατη μελέτη του για τις διευθετήσεις τονίζει ότι η διευθέτηση του χρόνου εργασίας προϋποθέτει συλλογικές διαπραγματεύσεις με τους εκπροσώπους των εργαζομένων (σελ. 24 της μελέτης "Guide to developing balanced working time arrangements ", Geneva 2019), "*the successful introduction of annualized hours arrangements and other types of hours averaging schemes requires that the conditions for setting annualized hours have been negotiated with workers' representatives*". Εξειδικεύει, μάλιστα, τους όρους που πρέπει να προσδιοριστούν με συλλογική συμφωνία.

Στις περισσότερες χώρες Ε.Ε είτε με νόμο, είτε με ΣΣΕ, η διευθέτηση απαιτεί τουλάχιστον διαβούλευση και συμφωνία με τους συνδικαλιστικούς εκπροσώπους στην επιχείρηση ή με το εργασιακό συμβούλιο. Ειδικότερα, στη Γαλλία, την Ιταλία, τη Γερμανία, την Ολλανδία, τη Σουηδία τόσο η διευθέτηση του χρόνου εργασίας, όσο και τα συστήματα μέτρησης αυτού, **προϋποθέτουν βάσει νόμου, ρύθμιση – εξειδίκευση με ΣΣΕ.**

Σε κάθε περίπτωση, θεωρούμε επιβεβλημένο:

- να απαλειφθεί η πρόβλεψη ότι επιτρέπεται διευθέτηση του χρόνου εργασίας με ατομική συμφωνία «σε περίπτωση που δεν επιτευχθεί συμφωνία μεταξύ της συνδικαλιστικής οργάνωσης και του εργοδότη», διότι ο εργοδότης θα έχει κάθε κίνητρο να μην επιδιώξει τη συμφωνία, προκειμένου να αξιοποιήσει την ευνοϊκότερη για αυτόν ατομική διαπραγμάτευση.
- να προβλεφθεί ρητώς ότι προϋπόθεση συλλογικών συμφωνιών για τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας σε οποιαδήποτε επιχείρηση αποτελεί η πλήρης και αποτελεσματική θέση σε λειτουργία της ψηφιακής κάρτας εργασίας του άρθρου 74 του προσχεδίου νόμου, στην επιχείρηση αυτή.
- να μην επιτρέπεται η επιβολή υπερεργασίας και υπερωριών κατά τα διαστήματα μειωμένης απασχόλησης, εφόσον αυτά υποτίθεται ότι καλύπτουν ειδικές ανάγκες του εργαζόμενου για περισσότερο ελεύθερο χρόνο.

II) Άρθρο 57– Αμοιβή υπέρβασης χρονικών ορίων εργασίας

Με την προτεινόμενη ρύθμιση προωθείται αύξηση της νόμιμης υπερωριακής απασχόλησης σε 150 ώρες ετησίως και μάλιστα χωρίς να καταργείται η υπερεργασία και χωρίς αύξηση της υπερωριακής αμοιβής (παραμένει 40%), μειώνοντας με τον τρόπο αυτό και τις αποδοχές των εργαζομένων, οι οποίοι μετά τις 120 ώρες υπερωριακής απασχόλησης αμείβονταν με διπλάσιο ποσοστό 80%.

Ακόμη, με την προτεινόμενη παρέμβαση, με μόνη την απόφαση του Γενικού Γραμματέα του Υπουργείου Εργασίας (και όχι του ΑΣΕ), δύναται να χορηγείται κατά περίπτωση άδεια υπερωριακής απασχόλησης επιπλέον των επιτρεπόμενων ανωτάτων ορίων σε περιπτώσεις επείγουσας φύσης εργασίας, με υπερωριακή αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά εξήντα τοις εκατό (60%).

Κατά παράδοξο τρόπο, η ρύθμιση αυτή προτείνεται εν μέσω των έκτακτων και ειδικών συνθηκών της πανδημικής κρίσης και σε μια χώρα με τη δεύτερη υψηλότερη ανεργία μεταξύ των 27 κρατών-μελών της ΕΕ, σύμφωνα με τα δημοσιευμένα στοιχεία του ILO.

Ως Ομοσπονδία, έχουμε επανειλημμένως εκφράσει τη θέση ότι **σε κλάδους με συνεχή μείωση απασχόλησης, όπως ο τραπεζικός, παρέλκει η επέκταση των χρονικών ορίων εργασίας των ήδη απασχολούμενων, που όπως διαπίστωσε η ΠΟΥ έχει και σοβαρές επιπτώσεις στη φυσική και ψυχική τους υγεία.**

Δικός μας στόχος είναι η μείωση, κατ' αρχήν, του **πραγματικού χρόνου εργασίας**, που συστηματικά υπερβαίνει τον συμβατικό, η κατοχύρωση των συμβατικών ωραρίων εργασίας και η άρση των καταχρήσεων στις εξαιρέσεις στελεχών από τα ωράρια, με το πρόσχημα ότι είναι «διευθύνοντες υπάλληλοι». Κάτι που πρέπει να λυθεί ρητώς με διάταξη στο υπό επεξεργασία νομοσχέδιο, με βάση την ισχύουσα (και περιοριστική) νομολογία και όχι με Υ.Α.

Για τούτο, η Ομοσπονδία μας παγίως θεωρεί ότι είναι απαραίτητο να καταργηθεί η παγκόσμια πρωτοτυπία της μονομερώς επιβαλλόμενης από τον εργοδότη «υπερεργασίας» και 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.

Τα παραπάνω ισχύουν στις περισσότερες χώρες της Ευρώπης, στις οποίες οι υπερωρίες ρυθμίζονται πρωτίστως με ΣΣΕ. Ειδικά στη Γαλλία, η εμπειρία της οποίας αξιοποιείται από το Υπουργείο σε άλλες διατάξεις, ως βάση των «βέλτιστων ευρωπαϊκών πρακτικών», νόμιμο ωράριο είναι οι 35 ώρες την εβδομάδα, η υπερωρία αρχίζει από την 36^η ώρα ενώ οι πρώτες 8 ώρες αμείβονται με προσαύξηση 25% και οι επόμενες με 50%.

Εάν, μάλιστα, αθροίσουμε την ετήσια επιτρεπόμενη στη χώρα μας υπερεργασία (έστω των 5 ωρών και όχι των 8 στο δήμερο) στα αυξημένα ετήσια όρια φθηνότερων υπερωριών που προτείνει προς θέσπιση η Κυβέρνηση, η υπέρβαση των συμβατικά καθιερωμένων ορίων όχι απλώς ξεπερνά τον «ευρωπαϊκό μέσο όρο», αλλά κατά τη γνώμη μας τον ανατρέπει πλήρως!

Κατά συνέπεια, προκειμένου να διασφαλισθεί ότι οι υπερωρίες θα γίνονται αποκλειστικά κατ' εξαίρεση, όταν πραγματικά υπάρχουν έκτακτες, απρόβλεπτες ή κατεπείγουσες ανάγκες και όχι για τη συστηματική και καταχρηστική κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών, όπως γίνεται σήμερα, το Υπουργείο θα πρέπει να προωθήσει σχετική διάταξη σύμφωνα με την οποία σε περίπτωση υπέρβασης του συμβατικού ωραρίου εργασίας η υπέρβαση αυτή να αμείβεται ως υπερωρία με τις σχετικές προσαυξήσεις και περιορισμούς, ημερησίως και ετησίως.

Σε κάθε άλλη περίπτωση οι πάγιες και διαρκείς ανάγκες των επιχειρήσεων που μέχρι σήμερα καλύπτονταν, ακόμα και συστηματικά, με υπερεργασία και υπερωρίες θα πρέπει στο εξής να καλύπτονται με νέες προσλήψεις, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα από τον νόμο και τις οικείες ΣΣΕ ή τους Κανονισμούς Εργασίας για τις προσλήψεις τακτικού προσωπικού.

III) άρθρο 61. Η δυνατότητα λήψης άδειας άνευ αποδοχών είναι θετική μόνο εφόσον διαπιστωμένα καλύπτει συγκεκριμένες και βραχυχρόνιες ανάγκες του εργαζόμενου (λ.χ. για εκπαίδευση, επιμόρφωση, έκτακτες οικογενειακές ανάγκες). Η περίπτωση να τίθεται και ως αίτημα του εργοδότη για επιβολή αναστολής της εργασιακής σχέσης, ως πιθανού προθαλάμου της λύσης της, θα πρέπει να αποκλειστεί και ο εργαζόμενος που θα την αρνηθεί να προστατευτεί από δυσμενείς διακρίσεις ή και απόλυση.

IV) Άρθρα 64 - 65 - Απαλλαγή από την υποχρέωση παροχής εργασίας μετά την προμήνυση - Προστασία από τις Απολύσεις

Με την περιοριστική απαρίθμηση στην παρ. 1 της προτεινόμενης ρύθμισης των περιπτώσεων άκυρης καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, ρύθμιση στην οποία περιλαμβάνονται τόσο γενικοί όσο και ειδικοί λόγοι ακυρότητας, **επιχειρείται κατάργηση προστατευτικών διατάξεων του εργατικού δικαίου για τις απολύσεις και παραβιάζεται το δικαίωμα του εργαζόμενου για τη διατήρηση της θέσης εργασίας του**

Ειδικότερα, με το **άρθρο 65** του προσχεδίου νόμου καταργείται το δικαίωμα επαναπρόσληψης σε περιπτώσεις που δεν αναφέρονται περιοριστικά στον νόμο και θεσπίζεται μόνο η δυνατότητα λήψης επιπλέον αποζημίωσης (3 μηνών έως του διπλάσιου της αποζημίωσης), σε περιπτώσεις που οι εργαζόμενοι προσφεύγουν οι στα δικαστήρια και οι απολύσεις τους κρίνονται καταχρηστικές. Το εύρος της οριζόμενης επιπλέον αποζημίωσης εξαρτάται από την οικονομική κατάσταση του εργαζόμενου και του εργοδότη, αλλά και από τον βαθμό του πταίσματος του εργοδότη. Ας σημειωθεί ότι στη διαμόρφωση του εύρους της ληφθείσας αποζημίωσης δεν συνυπολογίζονται ο εκτιμώμενος χρόνος εκτός απασχόλησης, η εκτιμώμενη απώλεια εσόδων, η διάρκεια της εργασιακής σχέσης και άλλα κριτήρια που ωστόσο λαμβάνονται υπόψη στα περισσότερα ευρωπαϊκά κράτη.

Με την διάταξη αυτή διευκολύνονται οι απολύσεις, και μάλιστα σε μία εξαιρετικά δυσχερή εποχή για την αγορά εργασίας και την κοινωνία λόγω της πανδημικής κρίσης, καθώς πλέον η εργοδοτική υποχρέωση για επαναπρόσληψη και για πραγματική απασχόληση του εργαζομένου που προβλέπεται στο άρθρο 656 ΑΚ καταργείται για ένα μεγάλο μέρος των απολύσεων.

Επιπλέον, οι αλλαγές στο δίκαιο της απόλυσης δεν περιορίζονται μόνο στις ανωτέρω περιπτώσεις, δηλαδή στην κατάργηση του δικαιώματος επαναπρόσληψης σε μια σειρά από απολύσεις (π.χ. απολύσεις που «βαφτίζονται» ως οικονομοτεχνικές, πειθαρχικό παράπτωμα), αλλά διευρύνονται και σε αρκετά ευαίσθητα ζητήματα που μειώνουν την αποζημίωση απόλυσης κατά 10% και απομακρύνουν την καταβολή της αποζημίωσης απόλυσης από το χρονικό σημείο που αυτή λαμβάνει χώρα, δηλαδή από τη στιγμή της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, που ο εργαζόμενος έχει ανάγκη την αποζημίωση για να εξισοροπήσει την αιφνίδια μεταβολή των οικονομικών και κοινωνικών του συνθηκών διαβίωσης.

Πιο συγκεκριμένα, στην παρ. 5 του άρθρου 65 εντελώς αδικαιολόγητα και παραβιάζοντας το μέχρι πρότινος κοινωνικό κεκτημένο δίνεται η δυνατότητα στους εργοδότες που καταγγέλλουν τη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας χωρίς να τηρήσουν τις προϋποθέσεις της παρ. 3 του άρθρου 5 του ν. 3198/1955 (δηλαδή έγγραφος τύπος, καταβολή οφειλόμενης αποζημίωσης) να θεραπεύσουν αυτή την παρανομία εφόσον την καλύψουν εντός προθεσμίας τεσσάρων (4) μηνών. Στην περίπτωση αυτή, η αγωγή που έχει ασκήσει ο μισθωτός λόγω μη τήρησης του έγγραφου τύπου ή της μη καταβολής της αποζημίωσης, θεωρείται απαράδεκτη.

Επιπλέον, προβλέπεται η δυνατότητα πλήρωσης αυτών των προϋποθέσεων μετά την ως άνω προθεσμία και η πλήρωση αυτή λογίζεται ως νέα καταγγελία, ενώ η προηγούμενη θεωρείται ανυπόστατη. Με τον τρόπο αυτό επιδοκιμάζεται ο κακόπιστος εργοδότης, ο οποίος μπορεί ακόμα και να αποστεί του συνόλου των υποχρεώσεών του, εάν τελικά ο εργαζόμενος δεν προσφύγει στο Δικαστήριο για την ακύρωση αυτής.

Τέλος, θεσπίζεται η δυνατότητα καταβολής μειωμένης αποζημίωσης απόλυσης κατά ποσοστό μέχρι 10%, χωρίς αυτή η μείωση να επιδρά στην ακυρότητα της απόλυσης. Το μόνο δικαίωμα που έχει πλέον ο απολυθείς είναι να αιτηθεί με αγωγή τη συμπλήρωσή της, ενώ μέχρι σήμερα είχε τη δυνατότητα να ζητήσει ακύρωση της απόλυσης, επαναπρόσληψη και μισθούς υπερημερίας.

Οι παραπάνω διατάξεις του προσχεδίου νόμου **θέτουν σοβαρά ζητήματα συνταγματικότητας** με γνώμονα το άρθρο 22 παρ. 1 του Συντάγματος, σύμφωνα με το οποίο η εργασία αποτελεί δικαίωμα και προστατεύεται από το Κράτος, που μεριμνά για τη δημιουργία συνθηκών απασχόλησης όλων των πολιτών. Περαιτέρω, παραβιάζεται η συνταγματικά κατοχυρωμένη αρχή της αναλογικότητας (άρθρο 25 του Συντάγματος), δεδομένου ότι επιβάλλονται περιορισμοί στο συνταγματικά προστατευόμενο δικαίωμα στην εργασία.

Επίσης, **η παρ. 2 του προτεινόμενου άρθρου 65 πρέπει να βελτιωθεί, προκειμένου η αντιστροφή του βάρους απόδειξης να είναι ουσιαστική και σύμφωνη με τους ισχύοντες δικονομικούς κανόνες. Ειδικότερα πρέπει να προβλεφθεί ότι ο εργαζόμενος αρκεί να επικαλείται (και όχι να αποδεικνύει) τα πραγματικά περιστατικά που συνιστούν έναν από τους λόγους της παρ. 1 και να εναπόκειται στον εργοδότη να αποδείξει ότι η απόλυση είναι άκυρη.**

Προκειμένου η σχετική διάταξη να δικαιολογήσει τον τίτλο της "Προστασία από τις απολύσεις", **πρέπει να εισαχθεί η αιτιολογημένη απόλυση**, η γνωστοποίηση δηλαδή των λόγων αυτής να προβλεφθεί στην παρ.1 της διάταξης. 'Άλλωστε, η ένταξη στην ελληνική έννομη τάξη περιοριστικών λόγων απόλυσης για τους οποίους επιτρέπεται η επαναπρόσληψη είναι ελλιπής και αποτελεί παράδειγμα αποσπασματικής και κακής νομοθέτησης, αν δεν συνοδευτεί με την υποχρέωση των εργοδοτών σε αιτιολογημένη απόλυση, η οποία ισχύει στις περισσότερες χώρες Ε.Ε, αλλά και να διασφαλίζει την ταχεία απονομή της Δικαιοσύνης με ειδικά Εργατοδικεία, τα οποία απουσιάζουν από το δικό μας σύστημα.

Να προβλεφθεί, επίσης, ότι σε περίπτωση που στον Κανονισμό Προσωπικού προβλέπονται πειθαρχικά παραπτώματα, ποινές κλπ, η απόλυση θα είναι άκυρη εάν δεν έχει προηγουμένως τηρηθεί η πειθαρχική διαδικασία.

Σε περίπτωση υπερημερίας του εργοδότη ως προς την αποδοχή της εργασίας του εργαζομένου, πρέπει να επανέλθει η δυνατότητα του δικαστηρίου να διατάξει ως ασφαλιστικό μέτρο την προσωρινή απασχόληση του εργαζόμενου, μέχρι την έκδοση οριστικής απόφασης επί της αγωγής για την κυρία υπόθεση.

Τέλος, με τις προτεινόμενες στο προσχέδιο νόμου παρεμβάσεις και στο δίκαιο της καταγγελίας μετά από προμήνυση, αντί να επανέλθουν ο χρόνος προειδοποίησης και το ύψος της αποζημίωσης στο ύψος που οριζόταν πριν τις διατάξεις του ν. 4093/2012, με την πρόβλεψη περί δυνατότητας του εργοδότη να απαλλάσσει τον εργαζόμενο από την παροχή της εργασίας κατά το διάστημα της προμήνυσης, επιχειρείται περαιτέρω διευκόλυνση των απολύσεων.

V. Άρθρο 66 - Τηλεργασία

Οι διατάξεις για την τροποποίηση του ισχύοντος νομοθετικού πλαισίου που ισχύει για την τηλεργασία θεωρούμε ότι χρειάζονται βελτιώσεις, στη βάση και των προτάσεων που σας είχε αποστείλει με αναλυτικό της υπόμνημα η ΟΤΟΕ.

Ειδικότερα, προκειμένου να διασφαλίζεται η **γνήσια συναίνεση του εργαζόμενου** πρέπει ρητώς να προβλέπεται:

- δικαίωμα του εργαζόμενου να επιστρέψει στην εργασία του στις εγκαταστάσεις του εργοδότη (δικαίωμα ανάκλησης), χωρίς οποιαδήποτε βλαπτική μεταβολή. Το δικαίωμα αυτό πρέπει να μπορεί να ασκηθεί οποτεδήποτε ο εργαζόμενος διαπιστώσει ότι η επιλογή έγινε σε βάρος της προσωπικής του ισορροπίας, της εργασιακής ή μισθολογικής του εξέλιξης, της υγείας ή της ασφάλειάς του.
- **ότι η άρνηση του εργαζόμενου να αποδεχθεί την τηλεργασία δεν αποτελεί αιτία μεταβολής των όρων και των συνθηκών απασχόλησής του, ούτε αιτία λύσης της εργασιακής σχέσης, σε αντίθετη περίπτωση η καταγγελία της σύμβασης είναι άκυρη** (να εισαχθεί ρητή πρόβλεψη στο άρθρο 65 παρ. 1γ).
- ότι, μετά από συλλογικές συμφωνίες, θα εφαρμόζεται **συγκεκριμένο, προβλέψιμο και ελέγξιμο σχήμα ή σχήματα τηλεργασίας** στην κάθε επιχείρηση. Το κάθε σχήμα πρέπει να αφορά σε ορισμένες και εξαρχής καθορισμένες εργάσιμες ημέρες/εβδομάδα ή μήνα (Μερική/εναλλασσόμενη τηλεργασία) και όχι στο σύνολο των εργάσιμων ημερών, ώστε να μη δημιουργούνται συνθήκες απομόνωσης και αποκοπής του τηλεεργαζόμενου από την εργασιακή κοινότητα και την επιχείρηση, ούτε προβλήματα ελέγχου από τις ελεγκτικές αρχές. Πρέπει μάλιστα να υπάρχει ρητή πρόβλεψη για ημέρες και ώρες συνάντησης του τηλεεργαζόμενου με προϊσταμένους και συναδέλφους καθώς και συμμετοχή του σε εκπαιδευτικές διαδικασίες, συσκέψεις και εκδηλώσεις, πάντοτε εντός του ωραρίου εργασίας.
- η τηλεργασία πρέπει να αφορά σε εργαζόμενους κατά πλήρη απασχόληση και όχι σε νεοπροσλαμβανόμενους, οι οποίοι λόγω τηλεργασίας μπορεί να στερηθούν αναγκαίες διαδικασίες μάθησης και ομαλής ενσωμάτωσης στην επιχειρησιακή κουλτούρα, ή να μετατραπούν defacto σε εργαζόμενους δεύτερης ταχύτητας.

Ο συνδυασμός τηλεργασίας με μερική ή εκ περιτροπής απασχόληση ή με άλλες ευέλικτες μορφές εργασίας, στις οποίες παρατηρούνται καταχρηστικές συμπεριφορές και μπορεί να αποβούν πολλαπλά βλαπτικές για τον εργαζόμενο και την ιδιωτική του ζωή, δεν γίνεται αποδεκτός.

- Ακόμα, πρέπει να προβλεφθεί ότι οι τηλεεργαζόμενοι πρέπει να απολαμβάνουν τα ίδια δικαιώματα και να έχουν τις ίδιες υποχρεώσεις με τους συγκρίσιμους εργαζόμενους εντός των εγκαταστάσεων της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης, **χωρίς επιφυλάξεις, όπως επιχειρείται να υιοθετηθεί με την παρ.7 του άρθρου 66**. Η ίση μεταχείριση μπορεί να επιτευχθεί μέσω ειδικών προβλέψεων σε συλλογικές συμβάσεις εργασίας, που θα λαμβάνουν υπόψη της ιδιαιτερότητας κάθε θέσης εργασίας.
- Ιδιαίτερη μέριμνα πρέπει να υπάρξει αναφορικά με τον όγκο εργασίας και τα κριτήρια απόδοσης του εργαζόμενου, ώστε να μην οδηγούν σε διόγκωση του απαιτούμενου χρόνου εργασίας προκειμένου ο τηλεεργαζόμενος να φέρει εις πέρας τα ανατεθέντα καθήκοντα σε σχέση με ένα συγκρίσιμο εργαζόμενο της επιχείρησης.
- **Ως προς το δικαίωμα της αποσύνδεσης, πρέπει να θεσπισθεί το δικαίωμα αυτό για όλους τους εργαζόμενους, οι οποίοι στις σύγχρονες συνθήκες χρησιμοποιούν εντός ή εκτός επιχείρησης μέσα ψηφιακής δικτύωσης και επικοινωνίας και όχι μόνο για τους τηλεεργαζόμενους.** Η διάταξη πρέπει να είναι σαφής και ως προς την αντίστοιχη υποχρέωση του εργοδότη, όπως προβλέπεται και στον πρόσφατα ψηφισθέντα Ισπανικό Νόμο (ΦΕΚ 253/23.9.2020), άρθρο 18. Ότι, με άλλα λόγια, ο εργοδότης και τα εντεταλμένα όργανά του δεν επιτρέπεται να οχλούν τον εργαζόμενο πριν την έναρξη και μετά τη λήξη του ημερήσιου ωραρίου του ή κατά τις ημέρες εβδομαδιαίας ανάπαυσής του ή κατά τη χρήση της πάσης φύσεως αδείας του, πρέπει δε να λαμβάνουν όλα τα αναγκαία μέτρα (φραγές μηνυμάτων και λογισμικού, οδηγίες, σύστημα παρακολούθησης μαζί με τη συλλογική εκπροσώπηση) ώστε το δικαίωμα αυτό να διασφαλίζεται με τον καλύτερο δυνατό τρόπο. Το δικαίωμα αποσύνδεσης δεν πρέπει να επαφίεται στην «ατομική ευθύνη» του εργαζόμενου να το ασκήσει ή όχι, σε κάθε δε περίπτωση δεν πρέπει ο εργαζόμενος να αποκομίζει οφέλη από τον εργοδότη επειδή δεν το ασκεί, ή αντίθετα να τιμωρείται **καθ' οιονδήποτε τρόπο** επειδή το ασκεί.
- Με δεδομένη την ως άνω ρητή πρόβλεψη περί δικαιώματος αποσύνδεσης, θεωρούμε αντιφατική την πρόβλεψη περί τηλε-ετοιμότητας, η οποία έχει παραμείνει από την προηγούμενη ρύθμιση.
- Με δεδομένο ότι τα πάσης φύσεως θέματα Υγείας και Ασφάλειας της Εργασίας και η κάλυψη εργατικών ατυχημάτων συνεχίζουν και στην τηλεργασία να αποτελούν ευθύνη του εργοδότη, και παρά το γεγονός ότι στην τηλεργασία δεν υφίστανται τα

κλασικά εργαλεία ελέγχου της τήρησης των κανόνων υγιεινής και ασφάλειας, δεν είναι αποδεκτό το βάρος για την τήρηση των κανόνων υγιεινής και ασφάλειας να το φέρει ο εργαζόμενος, απαλλασσόμενος του εργοδότη από όλες τις παραπάνω υποχρεώσεις του. Για τον λόγο αυτό η σχετική πρόβλεψη της παρ. 9 πρέπει να τροποποιηθεί αναλόγως και να μην «τεκμαίρεται καταλληλόλητα». Κατά τη θέσπιση του επικαιροποιημένου Κώδικα Υγείας και Ασφάλειας πρέπει μάλιστα **να ληφθούν υπόψη και οι νέοι επαγγελματικοί κίνδυνοι, όπως ψυχοκοινωνικοί**, που δημιουργούνται από ή συνδέονται με την τηλεργασία.

- **Η αναφορά στην απαγόρευση της χρήσης κάμερας, πρέπει να είναι ενδεικτική** (“»απαγορεύεται ιδίως...»”), δεδομένου ότι ο έλεγχος της απόδοσης του εργαζόμενου μπορεί να γίνει με πληθώρα συγχρόνων μέσων που συνιστούν απειλή για τα προσωπικά δεδομένα του τηλεεργαζόμενου (π.χ λήψη απεικονίσεων οθόνης / screenshots, ειδικά λογισμικά παρακολούθησης κλπ).
- **Τυχόν ιδιαιτερότητες που θα διαπιστωθούν σε επιμέρους κλάδους ή τομείς εργασίας πρέπει να διασφαλίζονται - προς όφελος πάντα του τηλεεργαζόμενου - με συλλογικές συμβάσεις εργασίας, ο ρυθμιστικός ρόλος των οποίων πρέπει ρητά να προβλεφθεί**, όχι μόνο στη διάταξη της παρ. 10 του άρθρου 66, αλλά και στις λοιπές παραγράφους της προτεινόμενης διάταξης, λ.χ. **και ως προς τον καθορισμό του κόστους αποκατάστασης της χρήσης του οικιακού χώρου εργασίας του εργαζόμενου** αλλά και ως προς την πολιτική προστασίας προσωπικών δεδομένων, ώστε να μην προσβάλλεται η ιδιωτικότητα.
- **Σε κάθε περίπτωση, πρέπει στο τέλος του άρθρου να προστεθεί ότι όλες οι επιμέρους διατάξεις του ισχύουν με την επιφύλαξη ευνοϊκότερων ρυθμίσεων, που θεσπίζονται ή θα θεσπιστούν με ΣΣΕ και ΔΑ.**

Έχει άλλωστε φανεί και από την κρατούσα ευρωπαϊκή πρακτική, ότι τα θέματα εφαρμογής της τηλεεργασίας δεν εξαντλούνται με νομοθετικές ρυθμίσεις, αλλά συμπληρώνονται, βελτιώνονται και αποσαφηνίζονται με συλλογικές συμφωνίες-πλαίσιο, ιδίως σε κλαδικό επίπεδο, για την αναγκαία συλλογική προστασία των εργαζομένων. Προϋποθέτουν δε κατάλληλα εξειδικευμένους και αποτελεσματικούς μηχανισμούς κρατικής (ΣΕΠΕ) αλλά και συλλογικής εποπτείας και ελέγχου, όπως διμερή κλαδικά παρατηρητήρια, διμερείς επιτροπές παρακολούθησης εφαρμογής της τηλεεργασίας σε κάθε κλάδο και εργασιακό χώρο.

VI.) Άρθρο 55 – Ανάπαυση εργαζομένων – Τροποποίηση της παρ. 1 του άρθρου 4 π.δ 88/1999.

Παρά το γεγονός ότι η πρόβλεψη περί μείωσης του ελάχιστου χρόνου ημερήσιας εργασίας που δημιουργεί υποχρέωση του εργοδότη να χορηγεί διάλειμμα μειώνεται από 6 σε 4 ώρες, η **προτεινόμενη παρέμβαση ότι το διάλειμμα δεν αποτελεί χρόνο εργασίας** πρέπει

να απαλειφθεί και να προβλεφθεί ρητά ότι αποτελεί χρόνο εργασίας. Η λήψη διαλείμματος έχει σκοπό τη μείωση της καταπόνησης από την εργασία (προστασία της υγιεινής και ασφάλειας του εργαζόμενου) αποτελεί υποχρέωση του εργοδότη και για το λόγο αυτό η μη αναγνώριση του χρόνου αυτού ως χρόνου εργασίας οδηγεί ανεπίτρεπτα σε έμμεση επιμήκυνσή του μέχρι και 30 ´ ημερησίως.

VII. – Άρθρο 62 - Εξαιρέσεις από την υποχρεωτική ανάπαυση κατά την Κυριακή και τις ημέρες αργίας

Με την προτεινόμενη διάταξη, χωρίς οποιαδήποτε ειδικότερη τεκμηρίωση, προστίθενται στις εξαιρέσεις από την υποχρεωτική ανάπαυση κατά την Κυριακή νέοι κλάδοι και υπηρεσίες, μεταξύ αυτών και «**κέντρων δεδομένων και εν γένει μηχανογραφικών κέντρων ομίλων επιχειρήσεων, data centers, κέντρων κοινών υπηρεσιών ομίλων επιχειρήσεων ιδίως στους τομείς της λογιστικής, του ανθρώπινου δυναμικού, της μισθοδοσίας, των Η/Υ, της κανονιστικής συμμόρφωσης**». Έτσι όμως αναιρείται πλήρως ο πυρήνας του συνταγματικού δικαιώματος της ανάπαυσης και της οργάνωσης της κοινωνικής και οικογενειακής ζωής των εργαζομένων (άρθρα 5 παρ. 1 και 21 παρ. 3 του Συντάγματος).

Σημειώνεται ότι το προαναφερθέν δικαίωμα προσλαμβάνει πρακτική αξία για τους εργαζόμενους όταν αυτοί μπορούν, μόνοι ή από κοινού με την οικογένειά τους, να μετέχουν στην συλλογική ανάπαυλα μιας κοινής αργίας ανά εβδομάδα. Ως τέτοια ημέρα έχει επιλεγεί, κατά μακρά διαμορφωμένη παράδοση τόσο στην Ελλάδα όσο και στα λοιπά Κράτη της Ευρώπης, η Κυριακή. **Μάλιστα, δεν αιτιολογείται για ποιο λόγο οι παραπάνω εξαιρέσεις επιβάλλονται από το δημόσιο συμφέρον. Για τον λόγο αυτό, οι σχετικές διατάξεις ως προς τις αναφερόμενες υπηρεσίες πρέπει να απαλειφθούν.**

Γ. Επί του Κεφαλαίου Γ: Ρυθμίσεις για το Πληροφοριακό Σύστημα "ΕΡΓΑΝΗ

II" - Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας (άρθρα 73-79)

Η -εκ νέου, σε σχέση με το άρθρο 26 ν.3996/2011, για την υλοποίηση του οποίου ουδέποτε εκδόθηκαν οι αναγκαίες Υ.Α- πρόβλεψη περί εφαρμογής συστήματος μέτρησης του ημερήσιου χρόνου εργασίας με την εφαρμογή της ψηφιακής κάρτας εργασίας αποτελεί θετική ρύθμιση και εναρμονίζεται και με την πρόσφατη νομολογία του δικαστηρίου της ΕΕ (C-55/18). Το σύστημα της ψηφιακής κάρτας που θα επιλεγεί πρέπει να είναι αντικειμενικό, αξιόπιστο και προσβάσιμο όχι μόνο στις αρμόδιες κρατικές εποπτικές αρχές για την πραγματοποίηση ελέγχων αλλά και στους εργαζόμενους για την ενημέρωσή τους και την δυνατότητα άσκησης των δικαιωμάτων τους. Ακόμη, **πρέπει να προβλεφθεί δυνατότητα αυτοματοποιημένης προσυμπλήρωσης της ΑΠΔ και του εκκαθαριστικού αποδοχών του εργαζόμενου και**

αποστολή της απόδειξης της τραπεζικής συναλλαγής ώστε να τεκμηριώνεται η καταβολή των δεδουλευμένων.

Σε κάθε περίπτωση, η πλήρης και αποτελεσματική λειτουργία της ψηφιακής κάρτας πρέπει να αποτελεί προϋπόθεση για την εφαρμογή των λοιπών διατάξεων του νομοσχεδίου (διευθέτηση χρόνου εργασίας με συλλογικές συμφωνίες, υπερωριακή απασχόληση κλπ). Για τις δε επιχειρήσεις που δεν θα εφαρμόζουν το σύστημα αυτό, να αποσαφηνιστεί ότι παραμένει η υποχρέωση πλήρους καταγραφής του χρόνου εργασίας και των υπερβάσεων αυτού, για την οποία πρέπει να θεσπιστούν κατάλληλες μεταβατικές διατάξεις.

Δ. Επί των ρυθμίσεων του Συλλογικού Εργατικού Δικαίου (άρθρα 81 – 99)

Πολλές από τις προτεινόμενες ρυθμίσεις για τον συνδικαλιστικό νόμο και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις είναι αντίθετες με το Σύνταγμα και τις Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας. **Πλήττουν στον πυρήνα της τη συλλογική αυτονομία, υποβαθμίζουν τον ρυθμιστικό ρόλο των συλλογικών διαπραγματεύσεων σε όλα τα επίπεδα (ΕΓΣΕΕ, κλαδικές και επιχειρησιακές) μεθοδεύοντας και επιχειρώντας ταυτόχρονα να περιθωριοποιήσουν τις κλαδικές ΣΣΕ και τη συνδικαλιστική τους εκπροσώπηση, προωθώντας ως μόνο (και άνισο) πεδίο ρύθμισης την ατομική διαπραγμάτευση εργοδότη-εργαζόμενου και την επικράτηση, τελικά, μόνο των ατομικών συμβάσεων εργασίας.**

Ειδικότερα, με τις υπό διαβούλευση διατάξεις επέρχεται:

Ι. ΥΠΕΡΜΕΤΡΗ ΣΥΡΡΙΚΝΩΣΗ ΤΟΥ ΘΕΣΜΟΥ ΤΩΝ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΩΝ ΚΑΙ ΜΕΤΑΦΟΡΑ ΤΟΥ ΚΕΝΤΡΟΥ ΒΑΡΟΥΣ ΣΤΗΝ ΑΝΙΣΟΜΕΡΗ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΟΔΟΤΗ - ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ

1. Όπως ήδη αναφέραμε στο κεφάλαιο Β' του παρόντος υπομνήματος, με το άρθρο 58 του προσχεδίου νόμου επιχειρείται η διευθέτηση του χρόνου εργασίας με ατομική συμφωνία, εφόσον δεν υφίσταται συνδικαλιστική οργάνωση ή δεν επιτυγχάνεται συμφωνία μεταξύ αυτής και του εργοδότη. Με τη διάταξη αυτή ακυρώνεται κάθε προοπτική κοινωνικού διαλόγου, διαβούλευσης και ουσιαστικής συμμετοχής των εργοδοτών σε οποιοδήποτε διάλογο με το σωματείο, με αποτέλεσμα το πεδίο διαλόγου να μεταφέρεται από το συλλογικό επίπεδο στο ατομικό, δημιουργώντας ρήγμα ακόμα και στις ειδικές ρυθμίσεις των συλλογικών διαπραγματεύσεων, που είχαν θεσπιστεί με το άρθρο 41 του ν.1892/1990.

2. Η σύνδεση της εγγραφής στο ΓΕ.ΜΗ.ΣΟ.Ε (Γενικό Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων) με την ικανότητα των οργανώσεων να διαπραγματεύονται, να καταρτίζουν συλλογικές συμβάσεις εργασίας και να προκηρύσσουν απεργίες (άρθρο 82 του νομοσχεδίου) παραβιάζει το δικαίωμα της ελεύθερης άσκησης της συνδικαλιστικής ελευθερίας υπό την ειδικότερη έκφραση της εσωτερικής αυτονομίας των συνδικαλιστικών οργανώσεων, καθώς θέτει τις συνδικαλιστικές οργανώσεις υπό μια ιδιότυπη κρατική κηδεμονία.

Η άσκηση όμως ενός θεμελιώδους δικαιώματος της συνδικαλιστικής δράσης, όπως αυτό της συλλογικής διαπραγμάτευσης και της απεργίας δεν είναι συνταγματικά επιτρεπτό να συνδέεται με τυπικούς περιορισμούς φαλκίδευσης των εν λόγω δικαιωμάτων, θίγοντας τον πυρήνα της άσκησης των συνδικαλιστικών ελευθεριών και της συνδικαλιστικής δράσης.

Η ιδιότυπη αυτή κρατική κηδεμονία, σε συνδυασμό με τη θέσπιση υπέρμετρων υποχρεώσεων ανάρτησης αναλυτικών και λεπτομερειακών στοιχείων της συνδικαλιστικής οργάνωσης στο ΓΕΜΗΣΟΕ (από 1.1.2022), **παραβιάζει και την εσωτερική αυτονομία των συνδικαλιστικών οργανώσεων**, καθώς ζητείται να αναρτώνται σε ένα Μητρώο που τηρείται στο Υπουργείο Εργασίας περισσότερα στοιχεία από αυτά που τηρούντο επί σειρά ετών στα δικαστήρια της χώρας. Σημειώνεται, ακόμη, ότι η πρόβλεψη (στο άρθρο 79 παρ. 4 περ. α του προσχεδίου νόμου) παροχής εξουσιοδότησης στον Υπουργό να ορίζει και άλλα στοιχεία που θα είναι απαραίτητα για την άσκηση των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων και τα οποία θα καταχωρίζονται ψηφιακά στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ II είναι αντισυνταγματική, καθώς η επιλογή τους επαφίεται παντελώς στην κρίση της Διοίκησης, δημιουργώντας επιπλέον διακινδυνεύσεις στον συνταγματικά προστατευόμενο ελεύθερο καθορισμό των κανόνων λειτουργίας και οργάνωσης των συνδικαλιστικών οργανώσεων.

3. Περαιτέρω, με την παρ. 1 του άρθρου 95 ορίζεται ότι ικανότητα για σύναψη συλλογικών συμβάσεων έχουν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών όλων των βαθμίδων στο πεδίο της δραστηριότητάς τους, καθώς και οι ενώσεις προσώπων με τους όρους και τις προϋποθέσεις της παρ. 5 του άρθρου 3 εφόσον έχουν εγγραφεί στα αντίστοιχα μητρώα της παρ. 4.

Επίσης, με την παρ. 4 περ. α του άρθρου 95 προβλέπεται ότι όλες οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων, οι ενώσεις προσώπων εργαζομένων και οι οργανώσεις των εργοδοτών και ειδικά αυτές που συνάπτουν συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή και ορίζουν εκπροσώπους τους στις διοικήσεις των φορέων που εποπτεύονται από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, καθώς και στα συλλογικά όργανα αυτού, έχουν υποχρέωση να εγγράφονται στο Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων και Οργανώσεων Εργοδοτών του Υπουργείου που τηρείται στο πληροφοριακό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων.

Οι εν λόγω διατάξεις **συνιστούν ένα πλέγμα περιορισμών που παραβιάζει τον συνταγματικό πυρήνα των συλλογικών διαπραγματεύσεων**. Καταρχάς, οι εργοδοτικές οργανώσεις θα χρησιμοποιούν τη μη εγγραφή τους στο Μητρώο για να δηλώνουν «ανίκανες» για τη σύναψη συλλογικών διαπραγματεύσεων και έτσι να αποφεύγουν τη δέσμευση από συλλογικές ρυθμίσεις. **Η διάταξη θα έπρεπε να προβλέπει ότι ακόμα και αν δεν εγγραφούν οι εργοδοτικές οργανώσεις στο ΓΕΜΗΣΟΕ, τεκμαίρεται ότι έχουν την ικανότητα να διαπραγματευτούν και να υπογράψουν συλλογικές συμβάσεις εργασίας.**

4. Η πρόβλεψη, για πρώτη φορά και μάλιστα χωρίς καμία αναφορά στην αιτιολογική έκθεση με το υπό διαβούλευση άρθρο 95 παρ.2 εδ. β, κριτηρίων για την αντιπροσωπευτικότητα των εργοδοτικών οργανώσεων αλλά και η πρόβλεψη δικαστικής διαδικασίας αμφισβήτησης όχι μόνο της αντιπροσωπευτικότητας αλλά και της ικανότητας, αρμοδιότητας, ύπαρξης, νομικής φύσης και χαρακτήρα της συνδικαλιστικής οργάνωσης εργαζομένων ή οργάνωσης εργοδοτών **υπονομεύει στο πυρήνα τους τις συλλογικές διαπραγματεύσεις**, λαμβανομένων μάλιστα υπόψη και των υπέρμετρων καθυστερήσεων στην απονομή δικαιοσύνης.

5. Εξάλλου, με την προτεινόμενη διάταξη του **άρθρου 96** του προσχεδίου νόμου, με την οποία προστίθεται παράγραφος 4 στο άρθρο 8 του ν. 1876/1990 προβλέπεται ότι **για να είναι έγκυρες οι ΣΣΕ πρέπει να εμπεριέχουν κωδικοποίηση όλων των σε ισχύ όρων της Συλλογικής ρύθμισης, συμπεριλαμβανομένων τόσο των συμφωνούμενων το πρώτον, όσο και των παλαιότερων συλλογικών ρυθμίσεων, οι οποίες διατηρούνται σε ισχύ.**

Παρά το γεγονός ότι η αιτιολογική έκθεση αναφέρει ότι αυτό γίνεται προς άρση κάθε αμφιβολίας και για την ασφάλεια δικαίου και επομένως δεν φαίνεται κατ'αρχήν να καταργούνται οι διατηρητικές ρήτρες, όπως στις διαιτητικές αποφάσεις (στις οποίες πρέπει να διατυπώνονται ρητά όλοι οι κανονιστικοί όροι), **οι συλλογικές διαπραγματεύσεις υπονομεύονται επειδή η θέση της κωδικοποίησης ως προϋπόθεσης εγκυρότητας της ΣΣΕ προκαλεί προσκόμματα και καθυστερήσεις, εμμέσως δε ενδέχεται να τίθεται υπό διαπραγμάτευση το σύνολο των κανονιστικών όρων.**

Ειδικά για την ΕΓΣΣΕ παρέχεται προθεσμία και διέξοδος κωδικοποίησης, για τις υπόλοιπες κλαδικές κλπ. ΣΣΕ δεν προβλέπεται κάτι ανάλογο. Εύλογα προκύπτει το ερώτημα, ποιος θα είναι αρμόδιος για την κωδικοποίηση και τι θα συμβεί εάν τα μέρη δεν συμφωνούν στους όρους της; Θα μένουν οι εργαζόμενοι χωρίς συλλογική ρύθμιση; **Κατά τη γνώμη μας, αντί της διαφάνειας και της ασφάλειας δικαίου με την εν λόγω διάταξη εισάγεται ακόμα ένα ισχυρό εμπόδιο σύναψης (και κήρυξης υποχρεωτικών) ΣΣΕ, ιδίως κλαδικών, προκρίνοντας έμμεσα διαπραγματεύσεις από μηδενική βάση. Έτσι, αντί για μεγαλύτερη ασφάλεια δικαίου, που δηλώνεται πως είναι το ζητούμενο, καταλήγουμε σε πλήρη ανασφάλεια, με επιβράβευση μάλιστα του τυχόν κακόπιστου εργοδότη που θα αρνείται να συμφωνήσει σε όρους της κωδικοποίησης και θα κωλυσιεργεί για να αποφύγει τη δέσμευση από έγκυρη ρύθμιση.**

6. Με το **άρθρο 98** περί δικαστικού ελέγχου των διαιτητικών αποφάσεων προβλέπεται η αναστολή ισχύος συλλογικής σύμβασης ή διαιτητικής απόφασης μέχρι την έκδοση αμετάκλητης δικαστικής απόφασης επί της σχετικής αγωγής.

Ωστόσο, στο άρθρο 22 παρ. 2 του Συντάγματος ορίζεται ότι 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. Κατά συνέπεια, **σκοπός της συνταγματικής διάταξης του άρθρου 22 παρ.2 είναι η διασφάλιση της κοινωνικής ειρήνης με την αποφυγή της διαιώνισης των συλλογικών**

διαφορών για αόριστο χρονικό διάστημα. Ο σκοπός αυτός ματαιώνεται αν το ένα μέρος της συλλογικής διαφοράς, αρνούμενο να δεχθεί τη διαιτητική απόφαση, έχει τη δυνατότητα να την αναστείλει με την κατάθεση της σχετικής αγωγής και μέχρι την έκδοση αμετάκλητης απόφασης, αφού με τον τρόπο αυτό οι σχετικοί όροι εργασίας ρυθμίζονται μόνο στο επίπεδο των ατομικών συμβάσεων εργασίας, ή υφίσταται κανονιστικό κενό καθώς η σχετική εκκρεμότητα και η ενδεχόμενη διαμάχη διαιωνίζεται επ' αόριστον μεταξύ των κοινωνικών εταίρων.

Άλλωστε, σύμφωνα με το άρθρο 22 παρ. 2 του Συντάγματος επιβάλλεται στον νομοθέτη να θεσπίσει σύστημα διαιτησίας, ως επικουρική διαδικασία επίλυσης των συλλογικών διαφορών εργασίας σε περίπτωση αποτυχίας των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Άρα, οι κοινωνικοί εταίροι σύμφωνα με την εν λόγω συνταγματική διάταξη μπορούν να αναθέσουν σε διαιτητικό όργανο τη ρύθμιση των ζητημάτων αυτών. Ως εκ τούτου, η ειδική μνεία στο συνταγματικό κείμενο της διαιτησίας θα ήταν περιττή, αν εκκινούσε με τη συναινετική προσφυγή κι αν η ολοκλήρωσή της τελούσε υπό την αίρεση της έκδοσης αμετάκλητης δικαστικής απόφασης επ' αυτής.

Συμπερασματικά, οι ανωτέρω ρυθμίσεις, και ιδίως το άρθρο 58 για την ατομική διευθέτηση των όρων εργασίας, το άρθρο 95 για την εγγραφή στο ΓΕΜΗΟΕ ως προϋπόθεσης για την ικανότητα των εργοδοτικών οργανώσεων να συνάψουν συλλογικές συμβάσεις, το άρθρο 96 για την κωδικοποίηση ως προϋπόθεση εγκυρότητας των ΣΣΕ, το άρθρο 98 αναφορικά με την αναστολή των διαιτητικών αποφάσεων μέχρι την έκδοση αμετάκλητης δικαστικής απόφασης επί της αγωγής προσβολής της διαιτητικής απόφασης, σε συνδυασμό με τη μη καταργηθείσα ΠΥΣ 6/2012, **οδηγούν σε υπέρμετρους περιορισμούς της συνταγματικά κατοχυρωμένης συλλογικής αυτονομίας.**

Από τα παραπάνω προκύπτει ότι οι διατάξεις που τροποποιούν ισχύουσες διατάξεις του ν.1876/1990, αφενός συνιστούν σοβαρή υποχώρηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των δικαιωμάτων των εργαζομένων εν γένει και αντίστοιχη εξασθένηση της θέσης τους έναντι των εργοδοτών, αφετέρου εμπεριέχουν σοβαρές διαδικαστικές πλημμέλειες.

Περαιτέρω, με τις προτεινόμενες διατάξεις **επιβάλλονται σοβαροί περιορισμοί στα προστατευόμενα με το άρθρο 22 του Συντάγματος εργασιακά δικαιώματα και στη συλλογική αυτονομία.** Οι περιορισμοί αυτοί, εν όψει του αντικειμένου τους, της έντασης και της αόριστης διάρκειάς τους, καθώς και ενόψει των σοβαρά περιοριστικών μέτρων που έχουν ήδη ληφθεί με προγενέστερα νομοθετήματα (ουσιαστική κατάργηση της δυνατότητας μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία), λαμβάνοντας υπόψη και τη γενικότερη οικονομική και κοινωνική συγκυρία, παραβιάζουν τη συνταγματικά κατοχυρωμένη συλλογική αυτονομία και πρέπει να απαλειφθούν από το νομοσχέδιο.

II. ΥΠΕΡΜΕΤΡΟΙ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΤΟΥ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΟΣ ΣΤΗΝ ΑΠΕΡΓΙΑ

Η απεργία τελεί υπό την επιφύλαξη των περιορισμών που θεσπίζει ο νόμος. Ωστόσο, η **συνταγματική της κατοχύρωση απαγορεύει στον νομοθέτη να λάβει τέτοιας έκτασης μέτρα ώστε να καταστεί ανενεργό το δικαίωμα ή να τεθούν υπέρμετρα εμπόδια στην άσκησή της**, όπως επί παραδείγματι η καθιέρωση υπερβολικού ποσοστού διάθεσης προσωπικού στοιχειώδους λειτουργίας, ή ο αποκλεισμός συγκεκριμένων μορφών απεργιακής τακτικής, ή η θέσπιση αυθαίρετων διαδικαστικών προϋποθέσεων, οι οποίες μπορούν να οδηγήσουν στην παρεμπόδισή της (βλ. Σπυρόπουλος/ Κοντιάδης/ Ανθόπουλος/ Γεραπετρίτης, Σύνταγμα-Κατ' άρθρο ερμηνεία, 2017, άρθρο 22).

Οι προτεινόμενες διατάξεις, που αφορούν στην εξειδίκευση και στους περιορισμούς του δικαιώματος στην απεργία, ιδίως τα άρθρα 85, 92 και 94 του προσχεδίου νόμου, παραβιάζουν το άρθρο 23 παρ.2 του Συντάγματος, καθώς θεσπίζουν τέτοιας έκτασης περιορισμούς, ώστε να ακυρώνεται ο ίδιος ο σκοπός του δικαιώματος ο οποίος ερείδεται στην ενίσχυση της διαπραγματευτικής θέσεως των εργαζομένων διά της συλλογικής αποχής τους από τις θέσεις εργασίας τους (βλ. Καζάκος, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 2013).

Αναλυτικότερα:

1. **Με το άρθρο 90** του προσχεδίου νόμου περιορίζεται η δυνατότητα άσκησης του δικαιώματος της απεργίας ως εκδήλωση αλληλεγγύης εργαζομένων, επιχειρήσεων ή εκμεταλλεύσεων που εξαρτώνται από πολυεθνικές εταιρείες προς εργαζομένους σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις ή στην έδρα της ίδιας της πολυεθνικής εταιρείας, και εφόσον η έκβαση της απεργίας των τελευταίων θα έχει άμεσες επιπτώσεις στα οικονομικά ή εργασιακά συμφέροντα των πρώτων. Η απεργία στην περίπτωση αυτή κηρύσσεται μόνο από την πιο αντιπροσωπευτική τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση.

2. **Με το άρθρο 92** του προσχεδίου νόμου προστίθεται στους λόγους για τους οποίους μπορεί να κηρυχθεί παράνομη η απεργία η άσκηση σωματικής βίας, καθώς και **η εντελώς αόριστη νομική έννοια της άσκησης ψυχολογικής βίας από οποιονδήποτε** σε εργαζόμενους που θέλουν να προσέλθουν στον χώρο εργασίας. Ωστόσο, η σύνδεση της κατάληψης των χώρων εργασίας (από συνδικαλιστικές οργανώσεις που κήρυξαν την απεργία ή από μεμονωμένα τρίτα άτομα) με τη νομιμότητα της απεργίας αποτελεί συρρίκνωση του δικαιώματος της απεργίας και αδικαιολόγητη παρέμβαση του νομοθέτη στον καθορισμό της απεργιακής τακτικής των συνδικαλιστικών οργανώσεων. **Ο περιορισμός του δικαιώματος της απεργίας με βάση αόριστες έννοιες, όπως η «ψυχολογική βία», διευρύνει υπέρμετρα τους λόγους για τους οποίους μπορεί να κηρυχθεί μια απεργία παράνομη και για αυτό πρέπει να απαλειφθεί**

3. Με το **άρθρο 94** σε συνάρτηση με τα άρθρα 91 και 92 θεσπίζεται ένας υπέρμετρος περιορισμός, που οδηγεί στην κατάργηση του δικαιώματος της απεργίας στο Δημόσιο, στους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης, στα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου και στις

επιχειρήσεις δημόσιου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας, η λειτουργία των οποίων έχει ζωτική σημασία για την εξυπηρέτηση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου.

Ειδικότερα, η υποχρέωση διάθεσης προσωπικού ελάχιστης εγγυημένης υπηρεσίας στο αθαίρετο και εξαιρετικά υψηλό ποσοστό που αγγίζει το 33%, και μάλιστα επιπλέον του προσωπικού ασφαλείας, οδηγεί ενίοτε στην υποχρέωση να διατίθενται περισσότεροι εργαζόμενοι από όσους απεργούν. **Αυτό αντίκειται ευθέως στο άρθρο 23 παρ.2, σύμφωνα με το οποίο οι νομοθετικοί περιορισμοί που εισάγονται στην άσκηση του δικαιώματος της απεργίας 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, δεν μπορούν να φθάνουν έως την κατάργηση του δικαιώματος της απεργίας ή την παρεμπόδιση της νόμιμης άσκησής του.**

Επισημαίνεται, επίσης, ότι δεν αποτελεί επαρκή θεμελίωση της ανάγκης του εν λόγω περιορισμού, η αφηρημένη επίκληση του ποσοστού του 33% πλέον του προσωπικού ασφαλείας. Δεν είναι επαρκής, διότι αφενός δεν στοιχειοθετείται το υψηλό αυτό ποσοστό και αφετέρου επειδή δεν αιτιολογείται για ποιο λόγο δεν αρκεί ο ήδη προβλεπόμενος θεσμός του προσωπικού εξυπηρέτησης των στοιχειωδών αναγκών του κοινωνικού συνόλου του άρθρου 21§5 του ν.1264/1982.

Οι προαναφερθέντες περιορισμοί του δικαιώματος της απεργίας, αν προσεγγιστούν ως ένα πλέγμα νέων ρυθμίσεων, **καθιστούν στην πράξη ανενεργό το δικαίωμα που κατοχυρώνεται στο άρθρο 23 παρ. 2 του Συντάγματος και αποτελεί μεταξύ άλλων και αναγκαίο παρακολούθημα της διαπραγματευτικής διαδικασίας** (άρθρο 4 παρ.6 ν. 1876/1990), **αφού αποβλέπει στην εξισορρόπηση της θέσης των εργαζομένων απέναντι στην κοινωνικά και οικονομικά ισχυρότερη εργοδοτική πλευρά.**

III. ΥΠΕΡΜΕΤΡΟΙ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΣΤΗΝ ΑΣΚΗΣΗ ΤΗΣ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗΣ ΕΛΕΥΘΕΡΙΑΣ

Σύμφωνα με το άρθρο 23 παρ. 1 του Συντάγματος, το Κράτος οφείλει να λαμβάνει τα προσήκοντα μέτρα για τη διασφάλιση της συνδικαλιστικής ελευθερίας και την ανεμπόδιστη άσκηση των συναφών με αυτή δικαιωμάτων εναντίον κάθε προσβολής τους. Με τις ρυθμίσεις των άρθρων 14, 15 και 17 του ν.1264/1982 ο νομοθέτης κάλυψε όλο το φάσμα των αναγκαίων μέτρων για την προστασία της συνδικαλιστικής δράσης απέναντι σε οποιονδήποτε που έχει τη δυνατότητα προσβολής της, τον εργοδότη και οποιονδήποτε τρίτο στον οποίο εντάσσονται και τα κρατικά όργανα, διευκολύνοντας τη συνταγματικά κατοχυρωμένη συνδικαλιστική δράση ως ατομικό όσο και ως συλλογικό δικαίωμα

1. Με τις διατάξεις των 82 επ. του υπό διαβούλευση προσχεδίου νόμου και την τροποποίηση ή ακόμα και την κατάργηση των ως άνω διατάξεων του ν.1264/1982 θεσπίζεται σωρεία

περιορισμών στη συνδικαλιστική ελευθερία που προσκρούουν στο άρθρο 23 παρ. 1 και στο άρθρο 14 του Σ.

Ενδεικτικά:

- Η επιχειρούμενη κατάργηση των περιοριστικών λόγων του άρθρου 14 για τους οποίους επιτρέπεται η καταγγελία σύμβασης εργασίας συνδικαλιστικών στελεχών και η προσθήκη της αόριστης έννοιας του σπουδαίου λόγου ως λόγου καταγγελίας αυτών
- Η πρόβλεψη περί κατάργησης της Επιτροπής προστασίας συνδικαλιστικών στελεχών,
- Η προτεινόμενη ρύθμιση περί μετάθεσης συνδικαλιστικών στελεχών χωρίς τήρηση της προστατευτικής του άρθρου 14 διαδικασίας,
- Η προτεινόμενη μείωση των προστατευόμενων από την απόλυση συνδικαλιστικών στελεχών

Τα προηγούμενα, υπό μία ενιαία προσέγγιση ως πλέγματος επιμέρους περιορισμών της συνδικαλιστικής ελευθερίας, **συνιστούν υπέρμετρο περιορισμό του άρθρου 23 παρ. 1 του Συντάγματος και πρέπει να απαλειφθούν και να μην εισαχθούν στο νομοσχέδιο κατά την κατάθεσή του στη Βουλή.**

Στα ανωτέρω, παρά το γεγονός ότι διατηρείται σε ισχύ η διάταξη του άρθρου 18 του ν.1264/1982 σύμφωνα με την οποία υπερισχύουν και διατηρούνται ευνοϊκότερες ρυθμίσεις για την άσκηση των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων που έχουν αποκτηθεί ή θα αποκτηθούν με συμφωνία μισθωτών και εργοδοτών ή με ΣΣΕ ή με ΔΑ, **προστίθενται με το άρθρο 88 νέοι περιορισμοί της συνδικαλιστικής δράσης που προσκρούουν τόσο στα άρθρα 23 παρ. 1 και 14 του Συντάγματος.**

2. Σημειώνεται ότι με τη δυνατότητα ενίσχυσης των συνδικαλιστικών οργανώσεων για την εξυπηρέτηση **κοινωφελών και μόνο σκοπών τους** δεν καταστρατηγείται η γενική διάταξη περί απαγόρευσης χρηματοδότησης των συνδικαλιστικών οργανώσεων από τον εργοδότη, πολύ περισσότερο αν οι σχετικές ενισχύσεις για κοινωφελείς σκοπούς έχουν προβλεφθεί με ΣΣΕ. **Για το λόγο αυτό δεν χρήζει οποιασδήποτε τροποποίησης η διάταξη του άρθρου 5 παρ. 4 του ν.1264/1982.**

3. Τέλος, σχετικά με την πρόβλεψη των άρθρων 85 και 86 του υπό διαβούλευση νομοσχεδίου σχετικά με την υποχρέωση των συνδικαλιστικών οργανώσεων να παρέχουν υποχρεωτικά στα μέλη τους τη δυνατότητα ηλεκτρονικής εξ αποστάσεως ψηφοφορίας με την διασφάλιση της μυστικότητας της ψήφου θεωρούμε ότι η συμμετοχή στις Γενικές Συνελεύσεις και στη λήψη των σχετικών αποφάσεων επί των θεμάτων ημερήσιας διάταξης, αρχαιρεσιών αλλά και απεργίας πρέπει κατ' αρχήν να γίνεται δια φυσικής παρουσίας των μελών προκειμένου οι σχετικές αποφάσεις να λαμβάνονται με άμεσο διάλογο και να επαφίεται στην εσωτερική αυτονομία των συνδικαλιστικών οργανώσεων και ειδικότερα στο Δ.Σ αυτών να προβλέπει τις εξαιρετικές εκείνες περιπτώσεις που θα είναι δυνατή η εξ αποστάσεως ηλεκτρονική ψηφοφορία.

Τις επιφυλάξεις της για την ηλεκτρονική ψηφοφορία έχει εκφράσει και η επιστημονική υπηρεσία της Βουλής επί της διάταξης του άρθρου 54 παρ. 5 του ν. 4635/2019, αποφαινόμενη ότι μια τέτοια διαδικασία ηλεκτρονικής ψηφοφορίας διευκολύνει μεν τη συμμετοχή μεγαλύτερου αριθμού εργαζομένων, πλην όμως οι κίνδυνοι από την υιοθέτηση της ηλεκτρονικής ψηφοφορίας είναι υπαρκτοί και όπως υπογραμμίζεται και από θεσμικά όργανα ή Επιτροπές άλλων χωρών όπου έχει, έστω και σε περιορισμένο βαθμό, υιοθετηθεί η ηλεκτρονική ψηφοφορία, **αφορούν το αδιάβλητο της ψήφου, την αποφυγή παραχάραξης της με παράνομα τεχνικά μέσα, το απολύτως απόρρητο της προσωπικής επιλογής, όπως και την αποφυγή πιέσεων κυρίως, από την εργοδοτική πλευρά.**

Ε. ΣΥΣΤΑΣΗ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΩΣ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΗΣ ΑΡΧΗΣ (άρθρα 100-123)

Από λειτουργική άποψη, σε συνθήκες υψηλής αβεβαιότητας για την επόμενη ημέρα στην οικονομία και την κοινωνία, αλλά και έξαρσης της εργοδοτικής παραβατικότητας, και μόνο η μεταβατική περίοδος που θα χρειαστεί για να γίνει το ΣΕΠΕ Ανεξάρτητη Αρχή, να αποκτήσει Διοίκηση και να στελεχωθεί κατάλληλα, αρκεί για να επικρατήσουν τελείως χαοτικές καταστάσεις στην ήδη δοκιμαζόμενη αγορά εργασίας, για τις οποίες η Κυβέρνηση δεν θα φέρει, πλέον, καμιά ευθύνη, αφού και δια νόμου αποσείει την ευθύνη της για την εποπτεία της αγοράς εργασίας.

Εύλογα προκύπτει το ερώτημα, από ποιο δικαιοσύνη και από ποια Ευρωπαϊκή εμπειρία αντλεί την πρότασή της η Κυβέρνηση. Και ακόμα, κατά πόσον αυτό συνάδει με τη συνταγματική της υποχρέωση (Άρθρο 22 παρ. 1 τΣ) *«Η εργασία αποτελεί δικαίωμα και προστατεύεται από το Κράτος, που μεριμνά για τη δημιουργία συνθηκών απασχόλησης όλων των πολιτών και για την ηθική και υλική εξύψωση του εργαζόμενου αγροτικού και αστικού πληθυσμού....»*

Κύριε Υπουργέ,

Για τους λόγους που ήδη εκτενώς εκθέσαμε στα προηγούμενα, η Ομοσπονδία μας:

- Είναι αντίθετη με τις παρεμβάσεις της Κυβέρνησης στις διατάξεις του ν.1264/1982 και στις διατάξεις του ν. 1876/90 όπως προβλέπονται στις υπό διαβούλευση νομοθετικές παρεμβάσεις, καθώς περιορίζονται ανεπίτρεπτα συνταγματικά κατοχυρωμένα δικαιώματα.
- Ζητά την άμεση απόσυρση των προτεινόμενων νομοθετικών παρεμβάσεων που αφορούν στην απορρύθμιση του ωραρίου, στην κατάργηση των προστατευτικών διατάξεων του δικαίου των απολύσεων αλλά και στην προώθηση διατάξεων που προκρίνουν την ατομική έναντι της συλλογικής διαπραγμάτευσης.
- θεωρεί επιτακτικά αναγκαίο να αρθούν το ταχύτερο όσες μνημονιακές παρεμβάσεις -και ιδιαίτερα η ΠΥΣ 6/2012- υποσκάπτουν τον κοινωνικό διάλογο, τους κανόνες υγιούς

ανταγωνισμού και την ομαλότητα σε όλα τα επίπεδα των Συλλογικών διαπραγματεύσεων, με την παράλληλη αποκατάσταση του ρόλου του ΟΜΕΔ και της δυνατότητας μονομερούς προσφυγής στη Διαιτησία.

Ειδικότερα:

Για την ουσιαστική προαγωγή του κοινωνικού διαλόγου και την ομαλή διεξαγωγή των άμεσων συλλογικών διαπραγματεύσεων απαιτείται η κατάργηση του άρθρου 2 παρ.4 της ΠΥΣ 6/12, η μετενέργεια του συνόλου των όρων των ΣΣΕ μέχρι την υπογραφή νέας ΣΣΕ ή την έκδοση αντίστοιχης Διαιτητικής Απόφασης, καθώς και η πλήρης επαναφορά της χρονικής επέκτασης ισχύος των ΣΣΕ σε 6 μήνες.

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 στις περιπτώσεις εκείνες που με ΣΣΕ θεσπίζονται σημαντικές συλλογικές συμφωνίες που εξ ορισμού και λόγω της φύσης αυτών έχουν αόριστη διάρκεια, όπως οι Κανονισμοί Εργασίας.

Τέλος, πρέπει 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) ώστε να διασφαλίζεται η συμβατικά ομαλή μισθολογική εξέλιξη του εργαζόμενου ανάλογα με την υπηρεσία/προϋπηρεσία και την εμπειρία του.

Με την πεποίθηση ότι θα συνεκτιμήσετε τις ανωτέρω θέσεις και προτάσεις μας κατά την τελική διαμόρφωση των διατάξεων του νομοσχεδίου, είμαστε στη διάθεσή σας για να παράσχουμε κάθε τυχόν αναγκαία διευκρίνιση.

Με τιμή,

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ

Ο ΓΕΝ. ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ

ΓΙΩΡΓΟΣ ΜΟΤΣΙΟΣ

ΑΝΔΡΕΑΣ ΚΑΛΛΙΡΗΣ