

ΕΠΙ ΤΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ ΝΟΜΟΥ
ΤΟΥ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ
«Για την Προστασία της Εργασίας - Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής
«Επιθεώρηση Εργασίας» - Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς
Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον
χώρο της εργασίας - Κύρωση της Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης
Εργασίας για το Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην
Εργασία - Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού
Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για την
ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής»

I. ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΑ.

Το σχέδιο νόμου του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων «Για την Προστασία της Εργασίας - Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» - Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον χώρο της εργασίας - Κύρωση της Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για το Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία - Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής» είναι αρκετά πυκνό και εμπεριέχει πλήθος ρυθμίσεων που αφ' ενός μεν αφορούν στην εκτέλεση διεθνών υποχρεώσεων της Χώρας, μεταξύ των οποίων και η εισαγωγή ευρωπαϊκών οδηγιών, αφ' ετέρου εκτεταμένη μεταβολή πλήθους εθνικών ρυθμίσεων του ατομικού και συλλογικού εργατικού δικαίου. Οι δεύτερες, στο μέτρο που ακριβώς εμπεριέχονται σε ένα τόσο πυκνό σχέδιο νόμου χρήζουν προσεκτικότερης μελέτης, οξείας (κατά την γράφουσα) κριτικής και πλήθους επιφυλάξεων συνταγματικής περιωπής, ενόψει των υφιστάμενων συνταγματικών εγγυήσεων και των κεκτημένων δικαιωμάτων του κοινωνικού κράτους δικαίου, στο οποίο συγκαταλέγονται μεταξύ άλλων η συνδικαλιστική ελευθερία, το δικαίωμα της απεργίας, η συλλογική αυτονομία και το δικαίωμα εργασίας. Με δεδομένη την πλήρη αναδιάρθρωση του υφιστάμενου -για τρεις και άνω δεκαετίες- νομοθετικού πλαισίου που επιχειρεί ο κοινός νομοθέτης με την σχολιαζόμενη ρυθμιστική του παρέμβαση να ανατρέψει, είναι αδήριτη η παρατήρηση ότι τούτη, πλην των νομικών ζητημάτων που εγείρει, εμπεριέχει την υιοθέτηση ενός συγκεκριμένου οικονομικό-κοινωνικού μοντέλου για την

ανάπτυξη και εξέλιξη των οικονομικών δραστηριοτήτων και των εργασιακών σχέσεων. Η εν λόγω διάσταση κείται ασφαλώς εκτός του πεδίου ενασχόλησης του παρόντος κειμένου, αλλά η συγκεκριμένη παρατήρηση συμπυκνώνει τόσο το «γιατί», όσο και το «αποτέλεσμα» των νομοθετικών επιλογών του σχολιαζόμενου σχεδίου νόμου.

Το σχέδιο νόμου ειδικότερα χωρίζεται σε 6 Μέρη:

Μέρος I: κύρωση της σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας "για την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον χώρο της εργασίας" και υιοθέτηση μέτρων για την παρενόχληση και τη βία στην εργασία.

Μέρος II: ρυθμίσεις για την παρενόχληση και τη βία στον χώρο της εργασίας.

Μέρος III: ρυθμίσεις για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής. Το Μέρος III διαιρείται σε δύο κεφάλαια:

Κεφάλαιο Α: Ενσωμάτωση Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές και την κατάργηση της οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου.

Κεφάλαιο Β: Κωδικοποίηση Ρυθμίσεων Αδειών σχετικών με την Προστασία της Οικογένειας

Μέρος IV: Ρυθμίσεις για την προστασία της εργασίας

Το Μέρος IV υποδιαιρείται σε τέσσερα κεφάλαια:

Κεφάλαιο Α: ρυθμίσεις ατομικού εργατικού δικαίου

Κεφάλαιο Β: ρυθμίσεις για σύγχρονες μορφές εργασίας

Κεφάλαιο Γ: ρυθμίσεις για το πληροφοριακό σύστημα "ΕΡΓΑΝΗ II"

Κεφάλαιο Δ: ρυθμίσεις συλλογικού εργατικού δικαίου

Μέρος V: Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας»

Μέρος VI: Κύρωση της σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για το πλαίσιο προώθησης της ασφάλειας και της υγείας στην εργασία.

II. ΓΕΝΙΚΕΣ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ ΕΠΙ ΤΟΥ ΝΟΜΟΣΧΕΔΙΟΥ.

Η γενικότερη παρατήρηση που αφορά συλλήβδην το νομοσχέδιο και ιδίως τα επιμέρους κεφάλαια του Μέρους IV, αφορά στην πλήρη αποδόμηση του υφιστάμενου νομοθετικού πλαισίου που διέπει το ατομικό και συλλογικό εργατικό δίκαιο τις τελευταίες δεκαετίες. Βασική στόχευση του νομοσχεδίου είναι η αποδυνάμωση της συλλογικής αυτονομίας και του ρόλου των συνδικαλιστικών οργανώσεων στο πεδίο των σχέσεων εργασίας -ιδιωτικού και δημοσίου τομέα- και η διαφαινόμενη ενίσχυση της ατομικής διαπραγμάτευσης μεταξύ εργαζόμενου και εργοδότη που εξ ορισμού και φύσει είναι ανισομερής. Για τον λόγο αυτό ήδη προεξαγγέλθηκε ότι η υπόψη ρυθμιστική παρέμβαση αποτελεί πολιτικό-οικονομικό-κοινωνική επιλογή ενός μοντέλου (ανα)διάρθρωσης των εργασιακών σχέσεων και ανάπτυξης της οικονομίας, τελείως διαφορετικό από ό,τι ίσχυε τις τελευταίες δεκαετίες.

Οι γενικές παρατηρήσεις αφορούν στα εξής:

α) ο κοινός νομοθέτης επιδιώκει την διασφάλιση της μέγιστης δυνατής ευελιξίας του εργοδότη στο πλαίσιο άσκησης και ανάπτυξης της οικονομικής δραστηριότητας, η οποία διασφαλίζεται με την αποδυνάμωση του συνδικαλισμού στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων και με την φερόμενη ενίσχυση της ατομικής σύμβασης εργασίας σε μία ανταγωνιστική αγορά που η ζήτηση είναι πολύ μικρότερη από την προσφορά (ιδίως μετά από μία πρωτοφανή κατάσταση πανδημίας που οδήγησε σε διαδοχικά ή παρατεταμένα lock-down, σε πλήρη ανατροπή της καθημερινότητας των εργαζομένων, με όλες τις εντεύθεν συνέπειες στον ψυχισμό τους, ιδίως εξ απόψεως εργασιακής ανασφάλειας). Τούτο μας υπενθυμίζει άλλες εποχές των αρχών του 19ου αιώνα, κατά τις οποίες ιδιαίτερα στον χώρο της εξαρτημένης εργασίας η ατομική συμβατική ελευθερία απέτυχε ολοκληρωτικά. Απέναντι στον ισχυρό εργοδότη βρισκόταν τότε ο οικονομικά ασθενής εργαζόμενος, του οποίου η διαπραγματευτική δύναμη ήταν ουσιαστικά ανύπαρκτη. Έτσι ο μισθός και οι λοιποί όροι εργασίας της «ελεύθερης αγοράς εργασίας» δεν ήταν προϊόν ελεύθερης διαπραγμάτευσης και συμφωνίας, αλλά ήταν μονομερής επιβολή των όρων εργασίας από τον εργοδότη, δηλαδή απάνθρωποι όροι εργασίας που περιείχαν συχνά χρόνο εργασίας πάνω από 16 ώρες την ημέρα, σκληρή και κοπιαστική εργασία κ.ο.κ¹. Η οργάνωση των εργαζομένων σε συνδικαλιστικές οργανώσεις απέβλεψε και αποβλέπει στην αποκατάσταση ακριβώς της διαπραγματευτικής ισορροπίας μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών, την οποία επιχειρεί να διαταράξει το νομοσχέδιο.

¹ Βλ. **Λεβέντη**, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 2007, σ.5

β) ο κοινός νομοθέτης επιδιώκει την πλήρη αποδυνάμωση των συνδικαλιστικών οργανώσεων και την αποδόμηση του συστήματος των κανόνων που εγγυήθηκε για τρεις και άνω δεκαετίες ο ν.1264/1982 στο πλαίσιο μίας επίπλαστης χειραφέτησης του εργαζόμενου, με αποτέλεσμα την πλήρη αλλοίωση του κοινωνικού κράτους δικαίου, χαρακτηριστικό γνώρισμα του οποίου είναι η παραδοχή της αδυναμίας του εργαζόμενου- ως φύσει ασθενέστερου- να διαπραγματευτεί με την πανίσχυρη εργοδοσία και η συλλογικότητα ως μέτρο πίεσης και αντίστασης στον εργοδότη,

γ) ο νομοθέτης στο πλαίσιο αυτό επιδιώκει την πλήρη αποδυνάμωση ενός θεσμού που ουδέποτε η κοινωνία αποδοκίμασε για την αναποτελεσματικότητά του, αλλά τουναντίον εμπιστεύτηκε και αποδεδειγμένα υπήρξε και αποτελεί έναν από τους ταχύτερους, δραστικότερους και πιο αποτελεσματικούς, ελεγκτικούς μηχανισμούς της ελληνικής κοινωνίας. Πρόκειται για το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας.

Η αποτίμηση της σχολιαζόμενης ρυθμιστικής παρέμβασης μπορεί να συνοψισθεί αφ' ενός μεν σε μία υποχρεωτική και χωρίς καινοτόμα στοιχεία εισαγωγή των διεθνών δεσμεύσεων της χώρας στο εσωτερικό δίκαιο και αφ' ετέρου και πιο σημαντικά, σε μία πλήρη αποδόμηση των υφιστάμενων πάγιων εθνικών προβλέψεων του ατομικού και συλλογικού εργατικού δικαίου, η οποία είναι εκτεταμένη, αναιτιολόγητη και συνταγματικώς προβληματική.

Ειδικότερα:

1. ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΑΤΟΜΙΚΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ.

Ως προς την απομείωση των δικαιωμάτων των εργαζομένων:

- αύξηση υπερωριακής απασχόλησης εργαζομένων
- πρόβλεψη διευθέτησης του χρόνου εργασίας με ατομική συμφωνία εργαζομένου-εργοδότη κατά παράκαμψη των συνδικαλιστικών οργανώσεων
- πρόβλεψη για λειτουργία περισσότερων επιχειρήσεων και προσωπικού κατά την διάρκεια των αργιών
- τυποποίηση των λόγων καταγγελίας συμβάσεως εργασίας με αποτέλεσμα την δημιουργία απολύσεων δύο ταχυτήτων προς βλάβη των εργαζομένων
- είναι δυνατόν με πρωτοβουλία του εργοδότη και μόνον, στις λοιπές περιπτώσεις καταγγελίας (πλην όσων ορίζει το άρθρο 65 του νομοσχεδίου) να υποβάλλεται αίτημα για πληρωμή αστικής ποινής στον

εργαζόμενο και να χάνονται με τον τρόπο αυτό τα δικαιώματα μισθών υπερημερίας και επαναπρόσληψης του μισθωτού

- ομοίως ο μισθωτός πρέπει να επιλέξει εάν ασκήσει αγωγή τι θα ζητήσει: επαναπρόσληψη και μισθούς υπερημερίας ή αστική ποινή. Εάν ζητήσει αμφότερα η αγωγή απορρίπτεται ως απαράδεκτη

2. ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ.

Ως προς την απομείωση των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων και την ανεπίτρεπτη νομοθετική παρέμβαση στην συνδικαλιστική αυτονομία:

- Πρόβλεψη εγγραφής και υποβολής στοιχείων στο ΓΕΜΗΣΟΕ αντί του βιβλίου σωματείων: η εγγραφή της στο ΓΕΜΗΣΟΕ καθίσταται όρος απόκτησης της νομικής της προσωπικότητας, τη στιγμή που δεν έχει τις εγγυήσεις λειτουργικής ανεξαρτησίας ενός δικαστηρίου
- η ανάρτηση των απαιτούμενων στοιχείων στο ΓΕΜΗΣΟΕ εντός των 5 ημερών από την συνδρομή τους καθίσταται όρος της νόμιμης δράσης των συνδικαλιστικών οργανώσεων-βλ.ικανότητα προς σύναψη ΣΣΕ και αγωγή άρθρου 96 του νομοσχεδίου
- Υποχρεωτική θέση στα καταστατικά των συνδικαλιστικών οργανώσεων προβλέψεως για εξ αποστάσεως συμμετοχή στην Γενική Συνέλευση των μελών της συνδικαλιστικής οργάνωσης, εξ αποστάσεως ψήφιση για λήψη απόφασης περί κήρυξης απεργίας και υποχρεωτική παροχή δυνατότητας ηλεκτρονικής ψηφοφορίας στις εκλογές των συνδικαλιστικών οργανώσεων: ανεπίτρεπτη ρυθμιστική επέμβαση του νομοθέτη στην αυτονομία των συνδικαλιστικών οργανώσεων και τον τρόπο εκπονήσεως των καταστατικών τους.
- απομείωση της προστασίας των μελών διοίκησης της συνδικαλιστικής οργάνωσης, αφού μειώνεται ο αριθμός των προστατευόμενων μελών διοίκησης της συνδικαλιστικής οργάνωσης
- καταργείται η προστασία των ιδρυτικών μελών υπό σύσταση συνδικαλιστικής οργάνωσης σε επιχειρήσεις με πάνω από 150 εργαζόμενους και σε επιχειρήσεις με εργαζόμενους από 40-80
- διευκολύνεται πλήρως η μετάθεση των συνδικαλιστικών στελεχών, αφού καταργείται η συγκατάθεση της συνδικαλιστικής οργάνωσης ως προϋπόθεση της μετάθεσης και καταργούνται πλέον οι Επιτροπές Προστασίας Συνδικαλιστικών Στελεχών.
- περιστεύεται πλήρως η προστασία συνδικαλιστικών στελεχών από παράνομες και άκυρες απολύσεις, λόγω της κατάργησης των Επιτροπών Προστασίας Συνδικαλιστικών Στελεχών και λόγω της κατάργησης των

περιοριστικών λόγων απόλυσης συνδικαλιστικών στελεχών της παρ.10 του άρθρου 14 ν.1264/1982.

3. ΑΠΕΡΓΙΑ. Εισαγωγή περιορισμών στο δικαίωμα της απεργίας που οδηγούν σε πλήρη αλλοίωση του στοιχείου του αιφνιδιασμού και κατά τούτο σε αναποτελεσματική άσκηση του οικείου συνταγματικού δικαιώματος:

- θέσπιση τύπου στην 24ωρη προειδοποίηση για κήρυξη απεργίας (έγγραφο και επίδοση με δικαστικό επιμελητή, με αναφορά ώρας έναρξης και λήξης της απεργίας, της μορφής αυτής, των αιτημάτων της και των λόγων που τη θεμελιώνουν)
- τίθεται ως λόγος δικαστικής διακοπής της απεργίας η τυχόν παρεμπόδιση των εργαζομένων που δεν απεργούν στον χώρο εργασίας
- υποχρεωτική η κατάθεση αιτήσεως για διεξαγωγή δημοσίου διαλόγου πριν την έναρξη της απεργίας στο Δημόσιο, τους ΟΤΑ και τα ΝΠΔΔ, ενώ ταυτόχρονα στην παρ. 4 προβλέπεται ότι, όσο διαρκεί ο δημόσιος διάλογος, αναστέλλεται η άσκηση του δικαιώματος της απεργίας
- νομοθετικός καθορισμός -απευθείας δηλαδή από τον κοινό νομοθέτη των αναγκών των επιχειρήσεων του άρθρου 19 παρ.2 ν.1264/1982 στο 1/3 για διάθεση προσωπικού ασφαλείας προς κάλυψη στοιχειωδών αναγκών

4. ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΑΥΤΟΝΟΜΙΑ.

- αύξηση προϋποθέσεων για έλεγχο αντιπροσωπευτικότητας, ικανότητας συνδικαλιστικών οργανώσεων προς σύναψη ΣΣΕ
- κατάργηση προσφυγής σε Επιτροπές Συνδικαλιστικών Στελεχών και πρόβλεψη αγωγής σε δικαστήριο δύο βαθμών δικαιοδοσίας με αναστολή διαπραγματεύσεων όσο αμφισβητείται ικανότητα, αντιπροσωπευτικότητα, μορφή συνδικ.οργάνωσης κ.ο.κ
- Καταργείται η δυνατότητα να ρυθμίζονται με ΕΓΣΣΕ και μισθολογικοί όροι . Στο ισχύον δίκαιο υπάρχει η δυνατότητα θέσπισης και μισθολογικών όρων, που ισχύουν μόνο για τους εργαζόμενους που απασχολούνται από εργοδότες των συμβαλλομένων εργοδοτικών οργανώσεων και δεν επιτρέπεται να υπολείπονται του νόμιμου νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου.

5. ΣΥΣΤΑΣΗ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΑΠΟΚΟΠΗ ΤΟΥ Σ.ΕΠ.Ε ΑΠΟ ΤΟ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ

ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ-ΖΗΤΗΜΑ ΠΑΡΑΒΙΑΣΕΩΣ ΔΣΕ 81 ΚΑΙ 150:

- Κατάργηση της αρχή της υπαγωγής σε μία κεντρική αρχή που προΐσταται ελέγχει και εποπτεύει την Επιθεώρηση Εργασίας, η οποία κατοχυρώνεται στο άρθρο 4 παρ.1 της ΔΣΕ 81 που κυρώθηκε με νόμο το 1955 (Ν.3249/55).
- Ο τρόπος επιλογής του Διοικητή και του Συμβουλίου Διοίκησης μέσω προκήρυξης ανοικτής διαδικασίας και αξιολόγησης των υποψηφίων από Ανεξάρτητη Επιτροπή Κρίσης, δεν διασφαλίζουν πρώτον την ανεξαρτησία των ίδιων των Επιθεωρητών βάσει του άρθρου 6 της 81 ΔΣΕ, δεύτερον τον τρόπο ασκήσεως και οριοθέτησεως του «διευθυντικού δικαιώματος» του Διοικητή στους επιθεωρητές και ούτως την σταθερότητα της εργασίας τους, απαλλαγμένης από φόβο αναιτιολόγητων υπηρεσιακών μεταβολών ή αυθαίρετων διώξεων.
- Κατάργηση των εγγυήσεων του Υπαλληλικού Κώδικα για τους επιθεωρητές, αφού η σύσταση Πειθαρχικών και Υπηρεσιακών Συμβουλίων ανήκει στην ανέλεγκτη εξουσία του Διοικητή, όπως και η μη πρόβλεψη των δικαστηρίων που θα έχουν δικαιοδοσία για να κρίνουν τις σχετικές αμφισβητήσεις, ήτοι διαφορές από υπηρεσιακές μεταβολές Επιθεωρητών ή/και πειθαρχικές ποινές τούτων.
- Ο Διοικητής συγκεντρώνει άπασες τις εξουσίες (από το υπηρεσιακό status quo, μέχρι το μισθολογικό, μέχρι το πειθαρχικό μέχρι το οργανωτικό των ίδιων των θέσεων προσωπικού) χωρίς να τίθεται από το νομοσχέδιο η παραμικρή εγγύηση για τους επιθεωρητές ή κάποιο κριτήριο-φραγμός ελέγχου στον τρόπο άσκησης των υπερεξουσιών του.
- Κατάργηση κοινωνικού ελέγχου Επιθεώρησης Εργασίας. Στο πλαίσιο της αποδυνάμωσης του ρόλου των συνδικαλιστικών οργανώσεων που συμμετείχαν στην άσκηση κοινωνικού ελέγχου στο Σ.ΕΠ.Ε παρατηρείται η κατάργηση του κεντρικού και περιφερειακών συμβουλίων κοινωνικού ελέγχου των Επιθεωρήσεων Εργασίας που προέβλεπε ήδη ο ν.2639/1998.

III. ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

IV. ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ ΕΠΙ ΤΟΥ ΝΟΜΟΣΧΕΔΙΟΥ ΑΝΑ ΜΕΡΟΣ

1. Μέρος I και Μέρος VI.

σελ.8

2. Μέρος II.

σελ.8-16

3. ΜΕΡΟΣ IV-ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α΄ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΑΤΟΜΙΚΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

- Εισαγωγικά.
σελ.16-17
- α. Άρθρο 57 του νομοσχεδίου (υπερωρίες)
σελ.17-19
- β. Άρθρο 58 του νομοσχεδίου (Διευθέτηση του χρόνου εργασίας).
σελ.19-21
- γ. Άρθρο 59 του νομοσχεδίου (Αργίες)
σελ.21-22
- δ. Άρθρο 60 του νομοσχεδίου (Κυριακή)
σελ.22-24
- ε. Άρθρο 64-Προμήνυση καταγγελίας
σελ.24-25
- στ. Άρθρο 65 – «Προστασία από τις απολύσεις»
σελ.25-32

4. ΜΕΡΟΣ IV-ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β΄ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ σελ.32-33

5. ΜΕΡΟΣ IV-ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ΄ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

Εισαγωγή

σελ.33-34

ΠΥΛΩΝΑΣ 1-ΑΠΟΜΕΙΩΣΗ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ

- α. Η καθιέρωση ως συστατικού τύπου της εγγραφής της συνδικαλιστικής οργάνωσης στο ΓΕΜΗ ΣΟΕ.
σελ.34-38
- β. Ως προς τις προβλέψεις των άρθρων 84 και 85 του νομοσχεδίου στις εκλογές των συνδικαλιστικών οργάνωσεων (ηλ. ψηφοφορία)
σελ.38-41
- γ. Ως προς την προστασία των συνδικαλιστικών στελεχών
σελ.41-45
- δ. Ο Πίνακας ανακοινώσεων των σωματείων.
σελ.45-46

- Επίμετρο
σελ.46-47

ΠΥΛΩΝΑΣ 2-ΤΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΤΗΣ ΑΠΕΡΓΙΑΣ
σελ.47-50

ΠΥΛΩΝΑΣ 3-Η ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΑΥΤΟΝΟΜΙΑ
σελ.51-55

6. ΜΕΡΟΣ V-ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΕΣ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ
σελ.56-57

- α. Εποπτεία και έλεγχος από κεντρική αρχή-η ΔΣΕ 81/47 και η 150 ΔΣΕ
σελ.57-60
- β. Η ανεξαρτησία των επιθεωρητών
σελ.60-65
- γ. Η κατάργηση της συμμετοχής των συνδικαλιστικών οργανώσεων
σελ.65-67
- δ. Αρχή της υποβολή αναφορών στην Κεντρική Αρχή
σελ.67-68

IV. ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ ΕΠΙ ΤΟΥ ΝΟΜΟΣΧΕΔΙΟΥ ΑΝΑ ΜΕΡΟΣ.

1. Μέρος I και Μέρος VI.

Στα εν λόγω δύο μέρη κυρώνεται αφ'ενός μεν η Σύμβαση 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον χώρο της εργασίας, αφ'ετέρου η Σύμβαση 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για το πλαίσιο προώθησης της ασφάλειας και της υγείας στην εργασία.

2. Μέρος II.

Σε εκτέλεση της διεθνούς υποχρέωσης της Χώρας μας στο Μέρος II εισάγονται οι ρυθμίσεις για την παρενόχληση και την βία στον χώρο εργασίας που διαρθρώνονται σε τέσσερις πυλώνες:

ΠΥΛΩΝΑΣ 1-ΑΥΤΟΤΕΛΕΙΣ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΕΣ ΠΡΟΒΛΕΨΕΙΣ ΣΕ ΕΚΤΕΛΕΣΗ ΤΗΣ ΔΙΕΘΝΟΥΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ 190.

α) Εισαγωγή ρυθμίσεων αναφορικά με τον σκοπό (άρθρο 2), το πεδίο εφαρμογής (άρθρο 3), τις υποχρεώσεις του εργοδότη για την πρόληψη της βίας και παρενόχλησης (άρθρο 5) και τους ορισμούς της βίας και της

παρενόχλησης, καθώς και της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και τους χώρους εργασίας που μπορεί να εκδηλωθούν (άρθρο 4). Ως προς τις ρυθμίσεις αυτές που κατ'ουσίαν αποτυπώνουν τις αντίστοιχες διεθνείς δεσμεύεις της Χώρας από την κυρούμενη στο Μέρος Ι Διεθνή σύμβαση 190, **παρατηρείται ο περιορισμός του πεδίου εφαρμογής του νομοσχεδίου αποκλειστικά στους εργαζόμενους και απασχολούμενους στον ιδιωτικό τομέα.** Στο Κεφάλαιο ΙΙ, το άρθρο 2 παρ.2 της Διεθνούς Συμβάσεως ορίζεται εν τούτοις ότι «2. Η παρούσα Σύμβαση ισχύει για όλους τους τομείς, **ιδιωτικό ή δημόσιο, τόσο στην επίσημη όσο και στην ανεπίσημη οικονομία, στις αστικές ή αγροτικές περιοχές.**».

Συναφώς ανακύπτει ζήτημα μερικής εκτελέσεως της διεθνούς υποχρέωσης της Χώρας μας αναφορικά με την εισαγωγή αντίστοιχων ρυθμίσεων για την παρενόχληση και την βία στον δημόσιο τομέα, με ενδεχόμενη εισαγωγή των οικείων προβλέψεων στο Υπαλληλικό Κώδικα (ν.3528/2007).

β) Εισαγωγή ρυθμίσεων αναφορικά με την υιοθέτηση πολιτικών σε επιχειρήσεις άνω των 20 ατόμων για την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης, καθώς και για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών (άρθρα 9 και 10). Στο ελάχιστο περιεχόμενο των πολιτικών αυτών εντός των επιχειρήσεων, σημαντικός αναδεικνύεται ο ρόλος του προσώπου που θα οριστεί από την επιχείρηση ως πρόσωπο αναφοράς («σύνδεσμος» βλ. άρθρο 9 παρ.2 περ.ε) σε επίπεδο επιχείρησης, αφού το εν λόγω πρόσωπο θα είναι αρμόδιο για να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζομένους για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης.

γ) Στο άρθρο 11 ορίζεται ότι οι πολιτικές των άρθρων 9 και 10 είναι αντικείμενο συλλογικών διαπραγματεύσεων ως περιεχόμενο της Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, ή καταρτίζονται από τον εργοδότη κατόπιν διαβούλευσης με τους εκπροσώπους της πλέον αντιπροσωπευτικής συνδικαλιστικής οργανώσεως της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσής ή με το συμβούλιο εργαζομένων.

δ) Στο πλαίσιο αυτών των διαβουλεύσεων και της συμμετοχής των συνδικαλιστικών οργανώσεων στην κατάρτιση των πολιτικών των άρθρων 9 και 10 του νομοσχεδίου, παρατηρείται ότι, στις μεταβατικές διατάξεις του Μέρους ΙΙ και συγκεκριμένα στο άρθρο 23 προβλέπεται ότι «1. Κατά το διάστημα μέχρι τη σύναψη επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας, όπου εφαρμόζεται, ή μέχρι την κατάρτιση ή τροποποίηση του Κανονισμού Εργασίας,

όπου υπάρχει σχετική υποχρέωση, προκειμένου να συμπεριληφθούν σε αυτά οι πολιτικές καταπολέμησης της βίας και παρενόχλησης και διαχείρισης εσωτερικών καταγγελιών των άρθρων 9 και 10 του παρόντος, **η υποχρέωση του εργοδότη εκπληρώνεται με τη θέση σε ισχύ των πολιτικών αυτών με δική του απόφαση κατόπιν διαβούλευσης με τους εργαζομένους ή τους εκπροσώπους τους κατά τα οριζόμενα στην παρ. 1 του άρθρου 11 του παρόντος**», με αποτέλεσμα να καθίσταται σημαντική η συλλογική διαπραγματεύση του περιεχομένου των πολιτικών με τους εργαζόμενους ή τους εκπροσώπους τους.

ε) Στο άρθρο 14 αναγνωρίζεται ρητώς το δικαίωμα των συνδικαλιστικών οργανώσεων και άλλων νομικών προσώπων και ενώσεων προσώπων -που δικαιολογούν σχετικό έννομο συμφέρον κατόπιν γραπτής συναίνεσης του θιγόμενου προσώπου του άρθρου 3 από παραβάσεις του νόμου- να ασκούν στο όνομά του προσφυγή ή να παρεμβαίνουν υπέρ του ενώπιον των αρμόδιων διοικητικών ή δικαστικών αρχών.

στ) Εισαγωγή ρυθμίσεων αναφορικά με τα δικαιώματα του θιγόμενου προσώπου (άρθρο 12) το οποίο έχει τα εξής δικαιώματα:

αα) το δικαίωμα της δικαστικής προστασίας. Συναφώς στην παρ.5 προβλέπεται ότι η παραβίαση της απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, **γεννά αξίωση για πλήρη αποζημίωση του θιγόμενου προσώπου, η οποία καλύπτει τη θετική και αποθετική του ζημία, καθώς και την ηθική βλάβη (ιδρύεται δηλαδή αυτοτελής νόμιμος λόγος αδικοπρακτικής ευθύνης)**. Το δε άρθρο 15 καθιερώνει την αντιστροφή του βάρους αποδείξεως, υπό την έννοια ότι, όταν το θιγόμενο πρόσωπο επικαλείται γεγονότα ή στοιχεία, από τα οποία πιθανολογείται η εκδήλωση περιστατικού βίας ή παρενόχλησης κατά τις ανωτέρω διατάξεις, ο καθ' ου φέρει το βάρος να αποδείξει στο δικαστήριο ή ενώπιον αρμόδιας διοικητικής αρχής ότι δεν συνέτρεξαν τέτοιες περιστάσεις², με εξαίρεση την ποινική δίκη,

ββ) το δικαίωμα προσφυγής ενώπιον των αρμόδιων διοικητικών αρχών,

γγ) το δικαίωμα καταγγελίας εντός της επιχείρησης κατά την πολιτική του άρθρου 10,

² Το εν λόγω τεκμήριο θεωρείται ότι μπορεί να ανατραπεί μόνον με άσκηση προσφυγής στα διοικητικά δικαστήρια, όπως ισχύει για άλλες παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας. Πρβλ. ΣτΕ 2151/2017 επταμ.

δδ) το δικαίωμα αποχώρησης από τον εργασιακό χώρο για εύλογο χρόνο, χωρίς στέρηση μισθού ή άλλη δυσμενή συνέπεια, εφόσον κατά την εύλογη πεποίθησή του υφίσταται επικείμενος σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του, ιδίως όταν ο εργοδότης είναι ο δράστης τέτοιας συμπεριφοράς ή όταν δεν λαμβάνει τα απαραίτητα πρόσφορα μέτρα, ώστε να αποκαταστήσει την εργασιακή ειρήνη, ή όταν τα μέτρα αυτά δεν είναι ικανά για να σταματήσουν τη συμπεριφορά βίας ή παρενόχλησης.

Στο πλέγμα των ανωτέρω δικαιωμάτων, τα οποία θα είχαν αμφίβολη αποτελεσματικότητα εάν δεν υπήρχε η πρόβλεψη της απαγόρευσης αντιποίνων, πρέπει να προστεθεί η συναφής ρύθμιση του άρθρου 13 του νομοσχεδίου περί του ότι, απαγορεύεται και είναι άκυρη η καταγγελία ή η με οποιονδήποτε τρόπο λύση της έννομης σχέσης στην οποία στηρίζεται η απασχόληση, καθώς και κάθε άλλη δυσμενής εν γένει μεταχείριση προσώπου του άρθρου 3, η οποία εκδηλώνεται ως αντίμετρο σε καταγγελία, μαρτυρία, παροχή πληροφοριών ή αίτημα παροχής έννομης προστασίας για περιστατικό βίας ή παρενόχλησης του άρθρου 4.

ζ) Ειδικώς για την περίπτωση που το πρόσωπο που θίγεται είναι στην διαδικασία αναζήτησης εργασίας, η παρ.4 του άρθρου 12 τυποποιεί ως διοικητική πλέον παράβαση, -ελεγχόμενη από την Επιθεώρηση Εργασίας του Μέρους VI- την εξής:

«4. Όταν εργοδότης ή πρόσωπο που ασκεί την εξουσία, τα καθήκοντα ή τις αρμοδιότητες του εργοδότη παραβιάζει την απαγόρευση βίας ή παρενόχλησης του άρθρου 4 κατά τη σύναψη ή άρνηση σύναψης της έννομης σχέσης ή κατά την εξέλιξη, διάρκεια ή λύση αυτής, παραβιάζει την εργατική νομοθεσία και επιβάλλονται οι διοικητικές κυρώσεις του άρθρου 19 παρ. 2 α' του παρόντος».

ΠΥΛΩΝΑΣ 2-ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΠΡΟΒΛΕΨΕΩΝ ΣΤΟΝ Ν.3850/2010

Εισαγωγή ρυθμίσεων που τροποποιούν το ν.3850/2010 σε δύο κατευθύνσεις:

α) Εισάγουν πρόβλεψη για παροχή συμβουλευτικού έργου του ιατρού εργασίας μεταξύ άλλων και για την πρόληψη της βίας και παρενόχλησης στην εργασία (συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης), καθώς και περί της αρχικής τοποθέτησης και αλλαγής θέσης εργασίας για λόγους υγείας σωματικής ή ψυχικής, καθώς και ένταξης ή επανένταξης θυμάτων βίας ή παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης, καθώς και θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας στην παραγωγική διαδικασία, ακόμη και

με υπόδειξη αναμόρφωσης ή εύλογων προσαρμογών της θέσης εργασίας (τροποποιείται αντίστοιχα το άρθρο 17 παρ.2 ν.3850/2010). Στην ίδια κατεύθυνση τροποποιείται το άρθρο 18 παρ.2 ν.3850/2010 και στις αρμοδιότητες του ιατρού εργασίας προστίθεται η επίβλεψη συμμόρφωσης των εργαζομένων και ενημερώσεώς τους, για τους κινδύνους της βίας και της παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης, όπως και η παροχή επείγουσας θεραπείας σε περιστατικό βίας. **Στο εδάφιο αυτό, προφανώς λόγω της πανδημίας προστίθεται η αρμοδιότητα του ιατρού εργασίας να εκτελεί προγράμματα εμβολιασμού των εργαζομένων με εντολή της αρμόδιας υπηρεσίας δημόσιας υγείας της Περιφέρειας, όπου εδρεύει η επιχείρηση.**

β) Εισάγουν στις γενικές υποχρεώσεις του εργοδότη την υποχρέωση ενημερώσεως των εργαζομένων για τους κινδύνους της βίας και της παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης, η παράβαση των οποίων έχει κριθεί ότι γεννά αστική ή/και ποινική ευθύνη του εργοδότη (πλην της διοικητικής).

Στο άρθρο 47 παρ.1 ν.3850/2010 ειδικότερα εισάγεται πρόβλεψη περί του ότι ο εργοδότης λαμβάνει τα κατάλληλα μέτρα προκειμένου οι εργαζόμενοι και οι εκπρόσωποί τους στην επιχείρηση να λαμβάνουν όλες τις απαραίτητες πληροφορίες όσον αφορά τα μέτρα για την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης, ενώ στο άρθρο 48 παρ.1 ν.3850/2010 προστίθεται στις υποχρεώσεις του εργοδότη το να καταρτίζει πρόγραμμα προληπτικής δράσης και βελτίωσης των συνθηκών εργασίας στην επιχείρηση, λαμβάνοντας υπόψη ιδίως την οργάνωση της εργασίας, τις κοινωνικές σχέσεις, περιβαλλοντικούς και τεχνολογικούς παράγοντες, αλλά και ψυχοκοινωνικούς κινδύνους. **Οι εν λόγω ρυθμίσεις έχουν έννομη σημασία, δοθέντος ότι τυχόν παράβαση της σχετικής υποχρεώσεως του εργοδότη για την ελλιπή ενημέρωση των εργαζομένων αναφορικά με τα μέτρα για την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία μπορεί να οδηγήσει σε αστική, αλλά και ποινική ευθύνη του³.**

³ Για το άρθρο 47 ν.3850/2010 βλ. αντί πολλών ΕφΑθ 423/2020:

«Τέτοια υποχρέωση είναι και αυτή που απορρέει από το άρθρο 662 ΑΚ, σύμφωνα με το οποίο ο εργοδότης οφείλει να διαρρυθμίζει τα σχετικά με την παροχή της εργασίας και το χώρο αυτής έτσι, ώστε να προστατεύεται η ζωή και η υγεία του εργαζόμενου ("υποχρέωση πρόνοιας") (ΑΠ 959/2018 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ). Διατάξεις δε νόμων, διαταγμάτων ή κανονισμών που επιβάλλουν τους όρους ασφαλείας για τη διαφύλαξη της υγείας, της σωματικής ακεραιότητας και της ζωής των εργαζομένων, σύμφωνα με το άρθρο 662 Α.Κ., η μη τήρηση των οποίων μπορεί να θεμελιώσει πταίσμα του

ΠΥΛΩΝΑΣ 3-ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΕΣ ΚΥΡΩΣΕΙΣ ΚΑΙ ΕΛΕΓΧΟΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

α) Η Επιθεώρηση Εργασίας του Μέρους IV ορίζεται (βλ. άρθρο 17 του νομοσχεδίου) ως αρμόδια για τον έλεγχο της εφαρμογής των άρθρων 4, 12, 13 επί υποβολής αίτησης επίλυσης εργατικής διαφοράς από τα πρόσωπα του άρθρου 3, καθώς και για τον έλεγχο της τήρησης των υποχρεώσεων των άρθρων 5 – 11, ανεξαρτήτως υποβολής αίτησης. Για την εκτέλεση του παραπάνω έργου, η Επιθεώρηση Εργασίας έχει όλες τις αρμοδιότητες και εξουσίες του άρθρου 2 του Ν 3996/2011, προκειμένου να εξετάζει κάθε καταγγελία και αίτημα που υποβάλλεται σε αυτή και προκειμένου να ερευνά, να ανακαλύπτει, να εντοπίζει και να διώκει τους παραβάτες των ως άνω διατάξεων. Στην περίπτωση που υποβληθεί αίτηση για εργατική διαφορά σχετική με βία ή παρενόχληση, η συζήτηση της εργατικής διαφοράς κατά το άρθρο 3B του ν. 3996/2011 προσδιορίζεται κατά προτεραιότητα και η διαδικασία ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας ολοκληρώνεται εντός το αργότερο δύο (2) μηνών από την υποβολή της καταγγελίας.

Η σημαντικότερη ίσως αρμοδιότητα του Επιθεωρητή Εργασίας κατά την διαδικασία επίλυσης της εργατικής διαφοράς (και σε απόκλιση από τις πάγιες εξουσίες του κατά τον ν.3996/2011) συνίσταται στην δυνατότητα εκδόσεως της εξής διαπλαστικής φύσεως απόφασης:

«3. Εφόσον πιθανολογείται επικείμενος κίνδυνος για τη ζωή ή την υγεία ή την ασφάλεια εργαζομένου από περιστατικό ή τη συμπεριφορά βίας ή παρενόχλησης, εκδίδεται εντολή με άμεση εκτελεστική ισχύ προς τον εργοδότη να λάβει ένα ή περισσότερα από τα παρακάτω προσωρινά μέτρα διάρκειας έως ότου παύσει αποδεδειγμένα να υφίσταται ο επικείμενος κίνδυνος:

γα) απομάκρυνση του καταγγέλλοντος από το χώρο εργασίας με καταβολή πλήρων των αποδοχών,

γβ) αλλαγή βαρδιών του προσωπικού,

εργοδότη, είναι και αυτές του Ν. 1568/1985 «υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων», του Π.Δ. 17/1996 «μέτρα ασφάλειας-υγείας εργαζομένων» και του Ν. 3850/2010 «κώδικας νόμων για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων» (ΑΠ 218/2018 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ)».

Ως εγγυητική ευθύνη εξ απόψεως ποινικού δικαίου, έχει κριθεί ότι συνιστούν νομικά καθήκοντα που γεννούν ιδιαίτερη νομική υποχρέωση του εργοδότη προς αποτροπή οποιουδήποτε κινδύνου για τους εργαζόμενους. Βλ. αντί πολλών ΑΠ 744/2019.

γγ) μετακίνηση σε άλλο τμήμα εργασίας με παρεμφερή καθήκοντα,

γδ) απασχόληση με τηλεργασία / εξ αποστάσεως εργασία αναλόγως της φύσης των καθηκόντων.

Τα παραπάνω προσωρινά μέτρα μπορούν να επιβληθούν από τον διεξάγοντα τη διαδικασία Επιθεωρητή Εργασίας σε κάθε στάδιο μετά την αίτηση για την εργατική διαφορά ή από το αρμόδιο να επιληφθεί του ελέγχου όργανο ακόμα και πριν τη διενέργεια αυτού και μπορούν να ανακαλούνται ή να διατηρούνται με το πόρισμα επί της διαφοράς ή του ελέγχου.

Σε περίπτωση που ο εργοδότης δεν εκτελεί τα οριζόμενα στην εντολή μέτρα, επιβάλλεται πρόστιμο για κάθε ημέρα παράλειψης εφαρμογής του μέτρου από την ημερομηνία εκτέλεσης που ορίζει η εντολή».

Η εν λόγω πρόβλεψη του νομοσχεδίου, ίσως είναι η πιο δραστική εξ απόψεως προστασίας του θιγόμενου προσώπου.

β) Οι κυρώσεις ωστόσο κατά του παραβάτη-εργοδότη ή εργαζόμενου του εργοδότη δεν είναι τόσο δραστικές και διαμορφώνονται ως εξής:

αα) Παράβαση των άρθρων 5-11, ήτοι των προληπτικών μέτρων προστασίας από περιστατικά βίας και παρενόχλησης (υποχρέωση πρόληψης, υποχρέωση ενημέρωσης, εισαγωγή προγράμματος προληπτικής δράσης, εισαγωγή πολιτικών εντός των επιχειρήσεων και υιοθέτησή τους σε τυχόν ισχύοντα Κανονισμό Εργασίας ή/και σε Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση) επισύρει την επιβολή προστίμου, το οποίο εν τούτοις προβλέπεται να μειωθεί κατά ποσοστό 30%, εάν ο εργοδότης συμμορφωθεί με τις υποδείξεις του Επιθεωρητή Εργασίας σε 30 μέρες από την κοινοποίηση της πράξεως επιβολής του προστίμου και παραιτηθεί από τα ένδικα μέσα.

ββ) Παράβαση από τον εργοδότη του άρθρου 4, ήτοι εφόσον υπάρξει εκ μέρους του συμπεριφορά βίας ή παρενόχλησης προς εργαζόμενο επισύρει ομοίως διοικητικό πρόστιμο, ενώ εάν υπάρξουν αντίποινα από μέρους του εργοδότη κατά το άρθρο 13, τότε αυτό αποτελεί επιβαρυντική περίσταση για αύξηση του προστίμου. Εδώ δεν δίνεται η δυνατότητα μείωσης του 30%.

γγ) Παράβαση από εργαζόμενο της επιχείρησης του άρθρου 4, ήτοι εκδήλωση συμπεριφοράς βίας ή παρενόχλησης προς εργαζόμενο από άλλον εργαζόμενο επισύρει πρόστιμο, μόνον εφόσον ο εργοδότης δεν έλαβε πρόσφορα μέτρα για

να αποτρέψει την συμπεριφορά ή προέβη σε αντίποινα προς το θιγόμενο πρόσωπο. Πάλι πάντως η κύρωση περιορίζεται στο πρόστιμο με δυνατότητα αξιοποιήσεως της μειώσεως του 30%, ακόμη δηλαδή και εάν επιλογώρησαν αντίποινα του άρθρου 13 του νομοσχεδίου.

Παρατηρείται δηλαδή ότι το νομοσχέδιο περιορίζει με οριζόντιο τρόπο την επιβολή κυρώσεων στο πρόστιμο για άσπασες τις παραβάσεις, είτε δηλαδή πρόκειται για μη υιοθέτηση προληπτικών μέτρων κατά τα άρθρα 5-11 εκ μέρους του εργοδότη, είτε πρόκειται για πολύ σοβαρότερες παραβάσεις, ήτοι των άρθρων 4, 12 παρ.2 και 13 και ανεξαρτήτως της βαρύτητάς τους⁴. Ο περιορισμός αυτός δεν φαίνεται σύμφωνος με την κυρούμενη στο Μέρος Ι διεθνή σύμβαση και το άρθρο 10 αυτής⁵, ενώ σε κάθε περίπτωση παρατηρείται ότι εξομοιούται με τον τρόπο αυτό η εκδήλωση συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας και η λήψη αντίποινων σε βάρος του καταγγέλλοντος-μάρτυρα-θιγόμενου προσώπου με οιαδήποτε άλλη παράβαση της εργατικής νομοθεσίας, όπως ιδίως κάθε παράβαση που αφορά σε μη καταβολή δεδουλευμένων αποδοχών. Φαίνεται με τον τρόπο αυτό ο νομοθέτης να παραγνωρίζει πλήρως την ιδιαίτερη απαξία περιστατικών βίας και παρενόχλησης στον χώρο

4 Παρατηρείται ότι στο πλαίσιο του κατασταλτικού διοικητικού ελέγχου της εργατικής νομοθεσίας, το ΣΕΠΕ βάσει του άρθρου 23 παρ. 3 ν.3996/2011 διαθέτει πολύ δραστικές κυρωτικές αρμοδιότητες οι οποίες ωστόσο δεν φαίνεται επιτρεπτό να αξιοποιηθούν στην περίπτωση παραβιάσεως των άρθρων 4-13 του παρόντος νομοσχεδίου:

«3.α. Αν κρίνει ότι υπάρχουν παραβάσεις που εγκυμονούν άμεσο ή σοβαρό κίνδυνο για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων, διακόπτει προσωρινά τη λειτουργία της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης ή τμήματός της ή στοιχείου του εξοπλισμού της, για χρονικό διάστημα μέχρι της πλήρους συμμόρφωσης του εργοδότη και της άρσης των παραβάσεων που διαπιστώθηκαν. Αν η επιχείρηση, μετά την προσωρινή διακοπή ή την επιβολή άλλων διοικητικών κυρώσεων, εξακολουθεί να παραβαίνει συστηματικά τις διατάξεις της νομοθεσίας με άμεσο ή σοβαρό κίνδυνο για τους εργαζόμενους εισηγείται στον Υπουργό Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης την οριστική διακοπή της λειτουργίας της.

β. Αν κρίνει ότι πλήττονται σοβαρά και συστηματικά τα εργασιακά δικαιώματα μεγάλου μέρους των εργαζομένων μιας επιχείρησης ή τμήματος της, διακόπτει προσωρινά, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, τη λειτουργία της επιχείρησης ή τμήματος της και εισηγείται στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης την οριστική διακοπή της λειτουργίας της επιχείρησης ή τμήματος της, αν η επιχείρηση, μετά την προσωρινή διακοπή ή την επιβολή διοικητικών κυρώσεων, εξακολουθεί να μη συμμορφώνεται στις υποδείξεις των Επιθεωρητών Εργασίας».

5 Η Σύμβαση στο άρθρο 10 απαιτεί όπως το κράτος μέλος διασφαλίζει ότι οι επιθεωρήσεις εργασίας και οι άλλες σχετικές αρχές, ανάλογα την περίπτωση, έχουν εξουσιοδοτηθεί να χειρίζονται το θέμα της βίας και της παρενόχλησης στον χώρο της εργασίας, μεταξύ άλλων εκδίδοντας εντολές που απαιτούν τη λήψη μέτρων με άμεση εκτελεστική ισχύ και εντολές για παύση εργασιών σε περιπτώσεις επικείμενου κινδύνου για τη ζωή, την υγεία και την ασφάλεια, με την επιφύλαξη κάθε δικαιώματος προσφυγής σε δικαστική ή διοικητική αρχή που μπορεί να προβλέπεται από το νόμο.

εργασίας, να μην διασφαλίζει τον αποτρεπτικό χαρακτήρα παρόμοιων συμπεριφορών με τα υιοθετούμενα μέτρα και κυρίως να μην συνεκτιμά το αντίκτυπο των εν λόγω συμπεριφορών στον ψυχικό κόσμο και κοινωνικό περίγυρο του θιγόμενου εργαζόμενου.

Στο πλαίσιο της αναποτελεσματικότητας του κυρωτικού μηχανισμού που προβλέπεται στο νομοσχέδιο, με αποκλίσεις από τις πάγιες εξουσίες του Σ.Ε.Π.Ε., όπως τούτες κατοχυρώνονται στα άρθρα 23 και 24 ν.3996/2011, παρατηρείται η πρόβλεψη για μείωση του προστίμου κατά ποσοστό 30% σε περίπτωση συμμόρφωσης του εργοδότη επί εκδηλώσεως συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης από εργαζόμενό του. Περαιτέρω, εξίσου αναποτελεσματική, από την άποψη της αποτροπής συμπεριφορών βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, τυγχάνει η νομοθετική πρόβλεψη για καθιέρωση της υποτροπής του εργοδότη στην 4ετία (όπως ισχύει για παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας που αφορούν στην μη καταβολή δεδουλευμένων αποδοχών, ήτοι για παραβάσεις με λιγότερη κοινωνική απαξία), και η συναφής πρόβλεψη ότι μόνον σε περίπτωση υποτροπής μπορεί να επιβληθεί η κύρωση της προσωρινής διακοπής της λειτουργίας συγκεκριμένης παραγωγικής διαδικασίας ή τμήματος ή τμημάτων ή του συνόλου της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης για χρονικό διάστημα μέχρι πέντε (5) ημερών. Τέλος στο νομοσχέδιο δεν καθιερώνεται ποινική ευθύνη του εργοδότη ή εργαζόμενου της επιχείρησης που υπέπεσε στην οικεία παράβαση του άρθρου 4.

Τούτων δοθέντων, ανακύπτει ζήτημα αποτελεσματικότητας του ασκούμενου κατασταλτικού διοικητικού ελέγχου εξ απόψεως αποτροπής προς τους εργοδότες και εργαζομένους τους από συμπεριφορές βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας.

Παρατηρείται επίσης ζήτημα πλημμελούς εκτέλεσης της διεθνούς υποχρεώσεως της Χώρας μας, βάσει της Σύμβασης 190, ενόψει του ότι στο νομοσχέδιο δεν διασφαλίζεται ούτε προβλέπεται πρόσβαση των θιγόμενων προσώπων σε κατάλληλα και αποτελεσματικά ένδικα μέσα στα δικαστήρια (φαίνεται ότι στην περίπτωση αυτή θα ακολουθηθεί ό,τι προβλέπεται εν γένει στην νομοθεσία για έγερση των οικείων ενδίκων βοηθημάτων χωρίς κατά προτεραιότητα εκδίκασή τους ή πρόβλεψη για in camera διαδικασίες λόγω προστασίας της ιδιωτικότητας των θιγόμενων προσώπων), ούτε νομικά, κοινωνικά ιατρικά και διοικητικά μέτρα στήριξης για τους καταγγέλλοντες και

τα θύματα κατά το άρθρο 10 περ.β' υποπ.iii) και ν) της Σύμβασης, ει μη εάν αποτελέσουν αντικείμενο των πολιτικών των επιχειρήσεων κατά τα άρθρα 9 και 10.

β) Στην Επιθεώρηση Εργασίας συστήνεται Αυτοτελές Τμήμα για την παρακολούθηση των φαινομένων βίας και παρενόχλησης στο χώρο της εργασίας, το οποίο υπάγεται στον Γενικό Επιθεωρητή. Οι αρμοδιότητες του εν λόγω Τμήματος είναι εποπτικές, αφού αφορούν την αξιολόγηση και παρακολούθηση των καταγγελιών και αιτήσεων επίλυσης εργατικών διαφορών, την σύνταξη σχετικών εκθέσεων και την βάσει αυτών θέσπιση πρωτοκόλλων και υιοθέτηση καλών πρακτικών σε συνεργασία με άλλες διοικητικές αρχές.

ΠΥΛΩΝΑΣ 4-ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΕΣΙΦ.

Εισαγωγή ρυθμίσεων στο νομοσχέδιο (άρθρο 20) σε επίπεδο Εθνικού Συμβουλίου Ισότητας των Φύλων (ν.4604/2019) για την παρακολούθηση των μέτρων, την εισήγηση πολιτικών και την επιβράβευση επιχειρήσεων για την ανάπτυξη δράσεων προώθησης της ουσιαστικής ισότητας των φύλων και καταπολέμησης της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία. Παρατηρείται ότι, στο άρθρο 9 παρ.1 ν.4604/2019, προστέθηκαν κατά την διεξαγωγή διαβουλεύσεων στο ΕΣΙΦ προς υποβολή προτάσεων προς την Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων, **οι εκπρόσωποι των οργανώσεων εργαζομένων για την υιοθέτηση πολιτικών και δράσεων που προωθούν την ισότητα των φύλων, συμπεριλαμβανομένων και πολιτικών και δράσεων για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία.** Περαιτέρω, στο άρθρο 9 παρ.4 προβλέφθηκε ότι στο ΕΣΙΦ συμμετέχουν ή προσκαλούνται κατά περίπτωση στελέχη και εκπρόσωποι των οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών και των επαγγελματικών επιμελητηρίων.

3. ΜΕΡΟΣ IV-ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α΄ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΑΤΟΜΙΚΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

Εισαγωγικά.

Με τις ρυθμίσεις του εν λόγω κεφαλαίου επέρχεται πλήρης μεταβολή των διατάξεων του ατομικού εργατικού δικαίου, αλλά και της νομολογίας που έχει διαμορφωθεί τρεις δεκαετίες και άνω, αναφορικά με την ερμηνεία τους, προς

πρόδηλη βλάβη των εργαζομένων αφ' ενός μεν ενόψει της φαινομενικής προστασίας του εργαζόμενου με την τυποποίηση λόγων καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας του, εάν συνδυαστεί τούτη με την εισαγωγή ρυθμίσεων που καθιστούν υπέρμετρα δυσχερή την δικαστική του προστασία και περιορίζουν τα δικαιώματά του εξ ακύρου καταγγελίας συμβάσεως εργασίας, αφ' ετέρου με την εισαγωγή ρυθμίσεων που αυτοτελώς και σωρευτικώς αξιολογούμενες αυξάνουν στα άκρα όρια τον ημερήσιο χρόνο απασχόλησης των εργαζομένων και επιτρέπουν πλήρη ευελιξία και μεγαλύτερο ποσοστό κέρδους στις επιχειρήσεις.

Αντί εισαγωγής και σε σχέση με το σύστημα ρυθμίσεων (διευθέτηση χρόνου εργασίας, αύξηση υπερωριακής απασχόλησης, αύξηση καταλόγου επιχειρήσεων που λειτουργούν τις Κυριακές) που άγουν σε περιορισμό του δικαιώματος ανάπαυσης των εργαζομένων γίνεται επίκληση της μείζονος σκέψεως της ΟλΣτΕ 100/2017 κατά την οποία:

«Το Σύνταγμα αναγνωρίζει τον άνθρωπο ως υπέρτατη αξία, χάριν της οποίας υφίσταται και οργανώνεται η έννομη τάξη, θεσπίζει δε τα επί μέρους ατομικά και κοινωνικά δικαιώματα για την διασφάλιση της επί ίσοις όροις ελεύθερης αναπτύξεως της προσωπικότητας εκάστου και την απόλαυση των εννόμων αγαθών που αντιστοιχούν στο περιεχόμενο των δικαιωμάτων αυτών (ΣτΕ 867/1988 Ολομέλεια). Στο πλαίσιο του χαρακτήρα αυτού του Συντάγματος κατοχυρώνεται για τους πάσης φύσεως εργαζομένους και απασχολούμενους (εξηρημένα ή ανεξάρτητα εργαζόμενους, ελεύθερους επαγγελματίες κ.λπ.) το δικαίωμα του ελευθέρου χρόνου και της απολαύσεώς του, ατομικά και από κοινού με την οικογένειά τους, ως τακτικό διάλειμμα της εβδομαδιαίας εργασίας. Το δικαίωμα αυτό υπηρετεί την υγεία και την ομαλή ανάπτυξη της προσωπικότητας, με την φυσική και ψυχική ανανέωση που προσφέρει η τακτική αργία στον εργαζόμενο άνθρωπο εντός της κάθε εβδομάδας εργασίας (άρθρα 5 παράγραφος 1, 21 παράγραφος 3 του Συντάγματος). Συναφώς δε, προσφέρει και την δυνατότητα οργανώσεως της κοινωνικής και οικογενειακής ζωής του, θέματα για τα οποία επίσης μεριμνά το Σύνταγμα (άρθρο 21 παράγραφος 3)».

Το συνταγματικό αυτό δικαίωμα του εργαζόμενου αναγνωρίζεται έναντι του κράτους, το οποίο αντί να διασφαλίζει την αποτελεσματική άσκησή του έναντι του εκάστοτε εργοδότη, επεμβαίνει με το παρόν νομοσχέδιο ρυθμιστικά στην διαμόρφωση του χρόνου εργασίας του εργαζόμενου προς απομείωση του ελάχιστου αναγκαίου χρόνου αναπαύσεώς του, προς όφελος των επιχειρήσεων

και επιτεύξεως του μέγιστου δυνατού τους κέρδους σε βάρος της σωματικής και ψυχικής υγείας των εργαζομένων.

Γίνεται αναφορά και αξιολόγηση των σημαντικότερων ρυθμίσεων του Κεφαλαίου αυτού σύμφωνα με τις εισαγωγικές παρατηρήσεις που εκτέθηκαν.

α. Άρθρο 57 του νομοσχεδίου.

Τροποποιείται το άρθρο 57 παρ.4 του ν. 2874/2000 (Α' 286) ι ως εξής:

«3. Μισθωτοί απασχολούμενοι υπερωριακώς δικαιούνται για κάθε ώρα νόμιμης υπερωρίας, και έως 3 (τρεις) ώρες ημερησίως, και μέχρι τη συμπλήρωση εκατόν πενήντα (150) ωρών ετησίως, αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά σαράντα τοις εκατό (40%).

4. Κάθε ώρα υπερωρίας, για την πραγματοποίηση της οποίας δεν τηρούνται οι προβλεπόμενες από το νόμο διατυπώσεις και διαδικασίες έγκρισης, χαρακτηρίζεται εφεξής παράνομη υπερωρία.

5. Για κάθε ώρα παράνομης υπερωρίας ο μισθωτός δικαιούται αποζημίωση ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 120%.

6. Με αποφάσεις του Γενικού Γραμματέα Εργασίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων δύναται να χορηγείται κατά περίπτωση άδεια υπερωριακής απασχόλησης των μισθωτών όλων των επιχειρήσεων και εργασιών εν γένει, επιπλέον των επιτρεπόμενων ανωτάτων ορίων υπερωριακής απασχόλησης ετησίως της παρ. 3, σε περιπτώσεις επείγουσας φύσης εργασίας, η εκτέλεση της οποίας κρίνεται απολύτως επιβεβλημένη και δεν επιδέχεται αναβολή. Για την κατά τα ανωτέρω υπερωριακή απασχόληση, οι μισθωτοί δικαιούνται αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά εξήντα τοις εκατό (60%).»

Με την παρούσα ρύθμιση αυξάνεται ο αριθμός των νόμιμων υπερωριών στις 150 ώρες ετησίως, από τις 120 που ισχύει σήμερα. Συγχρόνως τίθενται ως ημερήσιο όριο νόμιμης υπερωρίας οι τρεις (3) ώρες, το οποίο αθροιζόμενο με το οκτάωρο και τη μία ώρα υπερεργασίας (βλ. την παρ.1 του άρθρου 4 ν.2874/2000⁶) **οδηγεί σε 12 ώρες ημερήσιας απασχόλησης**. Περαιτέρω

⁶ «Σε επιχειρήσεις στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας έως σαράντα (40) ώρες την εβδομάδα, ο εργαζόμενος μπορεί να απασχολείται πέντε (5) επιπλέον ώρες την εβδομάδα κατά την κρίση του εργοδότη (υπερεργασία). Οι ώρες αυτές υπερεργασίας (41η, 42η, 43η, 44η, 45η ώρα) αμείβονται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά είκοσι τοις εκατό (20%) και δεν συνυπολογίζονται στα επιτρεπόμενα, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις, όρια υπερωριακής

επέρχεται μείωση του καταβαλλόμενου ωρομισθίου της αυξημένης αυτής υπερωριακής απασχόλησης που σήμερα ορίζεται σε προσαύξηση του καταβαλλόμενου ωρομισθίου κατά 60% ενώ με το νομοσχέδιο μειώνεται σε 40%.

Επιπλέον ορίζεται ότι για κάθε ώρα παράνομης υπερωρίας ο εργαζόμενος δικαιούται αποζημίωσης ίσης με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 120%, από 80% που ισχύει σήμερα, ρύθμιση φαινομενικά προστατευτική για τον εργαζόμενο αλλά εάν ληφθούν υπόψη οι «δικλείδες ασφαλείας» του εργοδότη, έχει μάλλον περιορισμένο αντίκρυσμα: α) υπάρχει η πρόβλεψη του άρθρου 58 για δυνατότητα διευθέτησης του χρόνου εργασίας, οπότε ο εργοδότης θα διασφαλίζει με την ατομική του συμφωνία με τον εργαζόμενο την εργασία του πέραν του νομίμου ωραρίου, ώστε να αποφύγει παράνομες υπερωρίες, β) παρέχεται στο παρόν άρθρο 57 παρ.6 εξουσιοδότηση στον Γενικό Γραμματέα Εργασίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων να εκδώσει κανονιστική απόφαση χορηγώντας άδεια υπερωριακής απασχόλησης όλων των επιχειρήσεων και εργασιών, επιπλέον των επιτρεπόμενων ανωτάτων ορίων υπερωριακής απασχόλησης ετησίως, δηλαδή άνω των 150 ωρών, σε περιπτώσεις επείγουσας φύσης εργασίας νομιμοποιώντας δηλαδή ακόμη και εκ των υστέρων παράνομη υπερωριακή απασχόληση. Στην περίπτωση αυτή η αμοιβή για την υπερωριακή αυτή απασχόληση ορίζεται ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 60% με αποτέλεσμα να παραμένει γράμμα κενό η πρόβλεψη περί παράνομων υπερωριών, αφού το νομοσχέδιο παρέχει «κερκόπορτες» ώστε να αποφύγει ο εργοδότης τις παράνομες υπερωρίες και συνακόλουθα να μην πληρώσει την προσαύξηση του 120%.

Πρωτοφανής για το δίκαιό μας, η πρόβλεψη έκδοσης κανονιστικής απόφασης της διοίκησης, ήτοι κρατικής επέμβασης και ευθείας ρύθμισης του χρόνου υπερωριακής απασχολήσεως των εργαζομένων επί τα χείρω, αλλά σύμφωνη με το όλο πνεύμα του σχολιαζόμενου νομοσχεδίου την στιγμή ωστόσο που *«το κοινωνικά ουδέτερο κράτος που ενδιαφέρεται να έχει πολίτες υπεύθυνους, σωματικά και ψυχικά υγιείς θα όφειλε να μην επιτρέψει τον εξανδραποδισμό*

απασχόλησης. Για όσους εργαζομένους ισχύει σύστημα εργασίας έξι (6) εργάσιμων ημερών την εβδομάδα η σύμφωνα με το προηγούμενο εδάφιο υπερεργασία ανέρχεται σε οκτώ (8) ώρες την εβδομάδα (από 41η έως 48η ώρα)».

τους⁷», κάθε άλλο παρά κοινωνικά ουδέτερο παραμένει με την σχολιαζόμενη ρύθμιση.

β. Άρθρο 58 του νομοσχεδίου-Διευθέτηση του χρόνου εργασίας.

Εισαγωγικά πρέπει να παρατηρηθεί ότι στο ελληνικό εργατικό δίκαιο η υπερεργασία (41η-45η ώρα εργασίας στο πενθήμερο και 41η-48η ώρα εργασίας στο εξαήμερο⁸), όπως και η υπερωρία (πέραν της 9ης ώρας ημερησίως στο πενθήμερο και της 8ης ώρας στο εξαήμερο) αμείβονται με επιπρόσθετη αμοιβή. Η τάση της διαρκούς αύξησης του επιχειρηματικού κέρδους με συμπίεση του μισθολογικού κόστους οδήγησε στην θεσμοθέτηση της λεγόμενης «διευθέτησης του χρόνου εργασίας», δηλαδή στην συνολική αποτίμηση της εργασίας σε ευρύτερες (της εβδομάδας) χρονικές περιόδους χωρίς την καταβολή της επιπρόσθετης αμοιβής στους εργαζόμενους για την πραγματοποίηση υπερεργασίας και υπερωρίας. Προβλέφθηκαν ειδικότερα δύο συστήματα διευθέτησης⁹:

αα) *σε εξάμηνη βάση* (η περίοδος αυξημένης απασχόλησης και η αντίστοιχη περίοδος μειωμένης απασχόλησης δεν μπορούν να υπερβαίνουν τους 6 μήνες ανά έτος),

ββ) *σε ετήσια βάση* (μέχρι 256 ώρες από το συνολικό χρόνο εργασίας εντός ενός (1) ημερολογιακού έτους μπορούν να κατανέμονται με αυξημένο αριθμό ωρών σε χρονικές περιόδους που δεν μπορούν να υπερβαίνουν τις 32 βδομάδες ετησίως, με αντίστοιχο μειωμένο αριθμό ωρών απασχόλησης για το υπόλοιπο διάστημα του ημερολογιακού έτους)

Οι ρυθμίσεις αυτές (που αποτελούν εισαγωγή στο ελληνικό δίκαιο της οδηγίας 93/104/ΕΚ¹⁰, που τροποποιήθηκε με την Οδηγία 2000/34/ΕΚ¹¹ και μεταγενέστερα με την οδηγία 2003/88/ΕΚ) που εξασφαλίζουν «ευελιξία» και μεγαλύτερο ποσοστό κέρδους στις επιχειρήσεις αυξάνοντας ταυτόχρονα μέχρι τα ακραία όρια τον ημερήσιο χρόνο απασχόλησης των εργαζομένων εισήχθησαν στο ελληνικό δίκαιο με το άρθρο 42 ν.3986/2011. **Τότε ο νομοθέτης στην παράγραφο 7 του άρθρου 42 θεωρούσε ως ελάχιστο όρο**

7 Βλ. **Σεβαστίδη**, Οι νέες αλλαγές στα εργασιακά ενταγμένες στη λογική των αντιμεταρρυθμίσεων του ευρωπαϊκού εργατικού δικαίου σε <https://ende.gr>.

8 Βλ. ως άνω την παρ.1 του άρθρου 4 ν.2874/2000.

9 Βλ. άρθρο 41 ν.1892/1990.

10 Που ενσωματώθηκε με το π.δ. 88/1999

11 Που ενσωματώθηκε με το π.δ. 76/2005 που τροποποίησε π.δ. 88/1999

διασφάλισης των εργαζομένων την προηγούμενη επιχειρησιακή συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου.

Το σχέδιο νόμου στο άρθρο 58 προχωράει έτι περαιτέρω στην απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων και προβλέπει πλέον την αύξηση της ημερήσιας εργασίας χωρίς επιπλέον αμοιβή για την υπερωριακή απασχόληση και χωρίς προηγούμενη συλλογική συμφωνία:

Το άρθρο 41 ν.1892/1990 ορίζει στην παρ.6 τα εξής:

«6. Η Διευθέτηση του χρόνου εργασίας των παραγράφων 1 και 2 καθορίζεται με επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή συμφωνία του εργοδότη με συνδικαλιστική οργάνωση στην επιχείρηση που αφορά τα μέλη της ή συμφωνία του εργοδότη και του συμβουλίου των εργαζομένων ή συμφωνία του εργοδότη και ένωσης προσώπων.

Η ένωση προσώπων που αναφέρεται στο προηγούμενο εδάφιο μπορεί να συσταθεί από το είκοσι πέντε τοις εκατό (25%) τουλάχιστον των εργαζομένων στην επιχείρηση που απασχολεί πάνω από είκοσι (20) εργαζομένους και δεκαπέντε τοις εκατό (15%) εφόσον ο συνολικός αριθμός των εργαζομένων στην επιχείρηση είναι κατ' ανώτατο αριθμό είκοσι (20) εργαζόμενοι. Κατά τα λοιπά εφαρμόζεται η διάταξη του εδαφίου γγ' της παρ. 3 του άρθρου 1 του ν. 1264/1982 (Α' 79)».

Το άρθρο 58 του νομοσχεδίου προσθέτει 2 στην ανωτέρω παράγραφο 6 ως εξής:

«Εάν δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση ή δεν επιτευχθεί συμφωνία μεταξύ της συνδικαλιστικής οργάνωσης και του εργοδότη, μπορεί, κατόπιν αιτήματος του εργαζομένου, να εφαρμοσθεί το σύστημα διευθέτησης του χρόνου εργασίας, μετά από έγγραφη συμφωνία. Σε κάθε περίπτωση, απαγορεύεται η καταγγελία της σύμβασης εργασίας για τον λόγο ότι ο εργαζόμενος αρνήθηκε πρόταση του εργοδότη για συμφωνία διευθέτησης.»

Η δυνατότητα καθορισμού της διευθέτησης εργασίας με συμφωνία εργοδότη-εργαζομένου, είναι σαφές ότι οδηγεί αφ' ενός μεν σε απομείωση της προστασίας του εργαζομένου, αφού εξ' ορισμού ο εργαζόμενος βρίσκεται σε διαπραγματευτικώς αδύναμη θέση έναντι του κυρίαρχου εργοδότη, αφ' ετέρου σε απομείωση της συνδικαλιστικής αυτονομίας, δοθέντος ότι παρακάμπτεται

πλήρως ο ρόλος των συνδικαλιστικών οργανώσεων στον καθορισμό ουσιώδους όρου του χρόνου εργασίας του εργαζομένου. **Τούτο αλλάζει τελείως τον χαρακτήρα του ν.1892/1990, δοθέντος ότι εισάγει για πρώτη φορά την δυνατότητα να καθοριστεί η διευθέτηση του χρόνου εργασίας με ατομική και όχι επιχειρησιακή σύμβαση.**

Με το να επιτραπεί η συμφωνία διευθέτησης ατομικώς μεταξύ εργοδότη εργαζόμενου παρέχεται στον πανίσχυρο εργοδότη η δυνατότητα να αποφύγει την πληρωμή υπερεργασίας και υπερωριών, ενώ η «ελευθερία» του εργαζόμενου που φαίνεται να παρέχει η διάταξη, ήτοι ως προς το ότι, η συμφωνία για διευθέτηση λαμβάνει χώρα μετά από αίτηση του εργαζόμενου είναι επίπλαστη, αφού είναι πρόδηλο ότι, εάν ζητηθεί από τον εργοδότη η υποβολή τέτοιας αιτήσεως, ο εργαζόμενος ων εγγενώς σε θέση ανισότητας, θα είναι δυσχερέστατο να την αρνηθεί. Πράγματι, εάν κληθεί από τον εργοδότη να κάνει το αίτημα τα περιθώρια να απορρίψει μια τέτοια πρόταση (λόγω της εργασιακής εξάρτησης και του φόβου απόλυσης, βλαπτικής μεταβολής) θα είναι στην πράξη μηδενικά. Ταυτόχρονα μέσω της εξουδετέρωσης του ρόλου των συνδικαλιστικών οργανώσεων δεν υπάρχει καμία εγγύηση προστασίας του εργαζόμενου: *«Ο εργαζόμενος σε μια εποχή αυξημένης ανεργίας, οικονομικής ανασφάλειας και εκβιαστικών διλημμάτων για την διατήρηση της θέσης εργασίας του, καλείται να προτείνει ο ίδιος στον εργοδότη του την επιπλέον απασχόλησή του χωρίς επιπρόσθετη αμοιβή. Να συναινέσει εθελοντικά και με δική του πρωτοβουλία στην αποστέρηση του ελάχιστου χρόνου για ξεκούραση, μόρφωση, οικογενειακές και κοινωνικές επαφές, «να ζητήσει την συμφιλίωση της προσωπικής με την επαγγελματική του ζωή». Του «δίνεται η δυνατότητα», σύμφωνα με τις αρχές του νομοσχεδίου που παρουσίασε το Υπουργείο Εργασίας, να φθείρει τη σωματική και ψυχική υγεία του, να μεταβληθεί σε ζωντανό εξάρτημα της επιχείρηση».*¹²

γ. Άρθρο 59- Αργίες

Με το άρθρο 59 του νομοσχεδίου καθορίζονται υποχρεωτικώς οι εξής αργίες:

- α) Η 1η Ιανουαρίου.
- β) Η εορτή των Θεοφανείων (6η Ιανουαρίου).
- γ) Η 25η Μαρτίου.
- δ) Η Δευτέρα του Πάσχα.
- ε) Η 1η Μαΐου.

¹² Βλ. **Σεβαστίδη**, Οι νέες αλλαγές στα εργασιακά ενταγμένες στη λογική των αντιμεταρρυθμίσεων του ευρωπαϊκού εργατικού δικαίου σε <https://ende.gr>.

στ) Η εορτή της Κοιμήσεως της Θεοτόκου (15η Αυγούστου).

ζ) Η 28η Οκτωβρίου.

η) Η εορτή της Γεννήσεως του Χριστού (25η Δεκεμβρίου).

θ) Η 26η Δεκεμβρίου.

Σημειώνεται κατ'έθιμο ότι αργία θεωρείται η Πρωτοχρονιά, η Καθαρά Δευτέρα (έναρξη Σαρακοστής) η Μεγάλη Παρασκευή, και η εορτή του Αγίου Πνεύματος. Μένει να φανεί το εάν θα προβλεφθούν ως υποχρεωτικές ή προαιρετικές οι εν λόγω αργίες με την απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων της παρ.1 του άρθρου 59 του νομοσχεδίου.

Παρατηρείται ότι, η γιορτή του **Αγίου Πνεύματος**, έχει οριστεί ως **επίσημη ημέρα αργίας για το Δημόσιο**, ενώ οι **ιδιωτικές επιχειρήσεις** και τα **καταστήματα** όταν έχει χαρακτηριστεί αργία με νόμο, συλλογική σύμβαση εργασίας, από επιχειρησιακή συνήθεια και έθιμο.

Ως προς την Μ.Παρασκευή, το άρθρο 4 ΒΔ 748/1966 ορίζει ότι «*Η απασχόλησις των μισθωτών των καταστημάτων ως και η λειτουργία τούτων απαγορεύεται μέχρι της 13.00 ώρας της Μ.Παρασκευής*», διάταξη που σιωπηρά θεωρείται καταργημένη εκ του άρθρου 59 του νομοσχεδίου, εκτός εάν με την υπουργική απόφαση της παρ.2 υπάρξει διάφορη πρόβλεψη.

Εφόσον πρόκειται για τοπικές αργίες, η αρμοδιότητα ορισμού υποχρεωτικών ή προαιρετικών αργιών ανήκει πλέον στους Περιφερειάρχες (παρ.2 του άρθρου 59).

Το άρθρο 4 του ΒΔ 748/1966 όριζε ότι η αρμοδιότητα και των τοπικών αργιών ανήκε στον Υπουργό Εργασίας και ότι «*προ της εκδόσεως τιαύτης αποφάσεως ο Υπουργός Εργασίας, προκειμένου περί αργιών τοπικής εκτάσεως μέχρι περιφέρειας Νομού, υποχρεούται να ζητήσει την γνώμην του αρμοδίου Νομάρχου και των αρμοδίων εργοδοτικών και εργατικών επαγγελματικών οργανώσεων, εφ'όσον υφίστανται τιαύται*». Η διάταξη θεωρείται σιωπηρά καταργημένη και απαλείφεται άλλο ένα δικαίωμα συμμετοχικό των συνδικαλιστικών οργανώσεων.

δ. Άρθρο 60-Κυριακή.

Με το άρθρο 60 του νομοσχεδίου, διευρύνεται ο κατάλογος των επιχειρήσεων και προσωπικού για τους οποίους δεν ισχύει η Κυριακάτικη αργία και προστίθενται σε αυτές οι ταχυδρομικές υπηρεσίες (υπηρεσίες courier), οι

δραστηριότητες παραγωγής υγειονομικών ειδών ή νοσηλευτικών υλικών, οι δραστηριότητες παραγωγής, αποθήκευσης, μεταφοράς και διανομής φαρμάκων και παραϊατρικού υλικού, εφοδιαστικής αλυσίδας (“logistics”), ιδίως παραλαβής, αποθήκευσης, συλλογής και διανομής εμπορευμάτων, όπως και επισκευής και συντήρησης περονοφόρων και ανυψωτικών μηχανημάτων, Κέντρων κοινών υπηρεσιών (“shared services centers”) ομίλων επιχειρήσεων, ιδίως στους τομείς της λογιστικής, του ανθρώπινου δυναμικού, της μισθοδοσίας, των Η/Υ (IT), της κανονιστικής συμμόρφωσης, των προμηθειών και άλλων, κέντρων δεδομένων (“data centers”) και εν γένει μηχανογραφικών κέντρων ομίλων επιχειρήσεων, Ψηφιοποίησης έγχαρτου αρχείου, παροχής υπηρεσιών τηλεφωνικού κέντρου εξυπηρέτησης και τεχνικής υποστήριξης πελατών, παραγωγής έτοιμου σκυροδέματος και λατομείων, εξόρυξης ορυκτών και μεταλλευτικών δραστηριοτήτων και φύλαξης (security).

Συγχρόνως διευρύνεται ο κύκλος των επιχειρήσεων που μπορούν να λειτουργούν τις Κυριακές μετά από άδεια της Επιθεώρησης Εργασίας και με την προσθήκη στις ήδη προβλεπόμενες επιχειρήσεις, των ανταλλακτηρίων που δεν είναι υποκαταστήματα τραπεζών, των επιχειρήσεων που λειτουργούν εποχιακά ή χρησιμοποιούν ύλες, υποκείμενες σε ταχεία φθορά, σε εργασίες καθαρισμού συντηρήσεως και επισκευών εγκαταστάσεων (με την διαγραφή της εξαίρεσης που προέβλεπε το ισχύον δίκαιο «*εφ' όσον εκ τούτων εξαρτάται η κανονική λειτουργία της επιχειρήσεως, εκμεταλλεύσεως ή υπηρεσίας και δεν δύναται αυτά να γίνονται κατ'εργάσιμον ημέραν, άνευ προκλήσεως ουσιώδους ανωμαλίας εις την επιχείρησιν, εκμετάλλευσιν ή υπηρεσίαν ή άνευ κινδύνου της ζωής ή υγείας των μισθωτών*»)

Συγχρόνως προβλέπεται μετά από άδεια της Επιθεώρησης Εργασίας η απασχόληση προσωπικού την Κυριακή σε περιπτώσεις διενέργειας εξετάσεων για την απόκτηση πτυχίων και διπλωμάτων εν γένει, σε περιπτώσεις νομίμων εξωσχολικών δράσεων ιδιωτικών σχολείων, όπως ημερίδες, διημερίδες, σεμινάρια, συνέδρια, ρητορικοί και άλλοι διαγωνισμοί, αγώνες, προπονήσεις, πολιτιστικές εκδηλώσεις, ανθρωπιστικές, φιλανθρωπικές και περιβαλλοντικές δράσεις, συμπεριλαμβανομένων των φυλάκων, οδηγών και συνοδών λεωφορείων, καθαριστριών, προσωπικού μηχανογράφησης και γραμματείας και κάθε άλλου εργαζομένου αναγκαίου για τη διενέργεια και ομαλή διεξαγωγή αυτών, σε περιπτώσεις συντήρησης κτιρίων δημόσιων ή ιδιωτικών

σχολείων, η οποία δεν μπορεί να πραγματοποιηθεί τις ημέρες παρουσίας εκπαιδευτικών και μαθητών, σε περιπτώσεις προσαρμογής και αναβάθμισης πληροφοριακών συστημάτων.

Η διεύρυνση του καταλόγου των επιχειρήσεων και εκμεταλλεύσεων που μπορούν να λειτουργούν την αργία της Κυριακής, εγείρει ζήτημα συμφωνίας της προ τα όσα έχει κρίνει η Ολομέλεια του ΣτΕ 100/2017:

«με τον νόμο ΓΥΝΕ' (3455/1909, Α' 286/7.12.1909) καθιερώθηκε το πρώτον η Κυριακή ως γενική αργία, από τον κανόνα δε αυτόν προβλέφθηκαν, τόσο από τον νόμο αυτό όσο και από επόμενους, εξαιρέσεις για εργασίες και δραστηριότητες με συγκεκριμένα χαρακτηριστικά, οι οποίες επιτρέπεται να ασκούνται και κατά τις Κυριακές και λοιπές αργίες. Κατά την θεσμοθέτηση των εξαιρέσεων, όμως, ο κοινός νομοθέτης δεν είναι ελεύθερος στις επιλογές του, αλλά οφείλει να λαμβάνει υπ' όψιν συγκεκριμένα κριτήρια και προϋποθέσεις, ούτως ώστε αφενός να μην ανατρέπεται ο κανόνας και αφετέρου οι εξαιρέσεις να επιβάλλονται από το δημόσιο συμφέρον, το οποίο συνίσταται όχι στην απλή επαύξηση του κέρδους ορισμένων επιχειρήσεων ή δραστηριοτήτων ούτε στην εξυπηρέτηση αναγκών που δύνανται να ικανοποιούνται ομαλά κατά τις εργάσιμες ημέρες αλλά στην εξυπηρέτηση βασικών αναγκών των πολιτών, των οποίων η ικανοποίηση δεν δύναται να ανασταλεί κατά τις Κυριακές και τις αργίες. Στο πλαίσιο αυτό εντάσσονται α) ιδιωτικές εργασίες, οι οποίες υπηρετούν την απόλαυση ορισμένων βασικών αναγκών αναψυχής των πολιτών κατά τις αργίες (εστιατόρια και λοιπά καταστήματα υγειονομικού ενδιαφέροντος, λειτουργίες πολιτισμού) και β) η ανάγκη ορισμένων ιδιωτικών επιχειρήσεων να λειτουργούν συνεχώς (π.χ. εργοστασίων), για λόγους τεχνικούς, εν συνδυασμό και με λόγους αφορώντες την οικονομική τους επιβίωση. Το ίδιο ισχύει για λειτουργίες, ασκούμενες από το Δημόσιο ή από τον ιδιωτικό τομέα, οι οποίες υπηρετούν ευθέως το δημόσιο συμφέρον, όπως την ασφάλεια των πολιτών, την υγεία (νοσοκομεία), την συγκοινωνία και επικοινωνία, την ύδρευση. Στο προαναφερθέν πλαίσιο πρέπει να ενταχθούν και λελογισμένες εξαιρέσεις επιβαλλόμενες για ορισμένους τόπους και ορισμένες περιόδους του έτους ως προς τον οικονομικό κλάδο του τουρισμού, και δη υπό την προϋπόθεση ότι οι εξαιρέσεις αυτές υπηρετούν τον βιώσιμο τουρισμό και δεν υπερβαίνουν τα όρια της αρχής της αναλογικότητας (άρθρο 25 παράγραφος 1 του Συντάγματος)¹³».

13 Κατά την ΟΛΣτΕ 100/2017 «*Το αναφερθέν δικαίωμα της αναπαύσεως προσλαμβάνει πρακτική αξία για τους εργαζομένους όταν αυτοί δύνανται, μόνοι ή από κοινού με την οικογένειά τους, να μετέχουν στην συλλογική ανάπαυλα μιας κοινής αργίας ανά εβδομάδα, ως τέτοια ημέρα δε έχει*

ε. Άρθρο 64-Προμήνυση καταγγελίας.

Με τη νέα ρύθμιση του άρθρου 64, σε περίπτωση καταγγελίας με προειδοποίηση ο εργοδότης θα έχει δικαίωμα να μην αποδέχεται τις υπηρεσίες του εργαζόμενου, πλήρως ή μερικώς. Στην περίπτωση αυτή, οι αποδοχές του εργαζόμενου θα καταβάλλονται πλήρως μέχρι την εκπνοή του χρόνου προειδοποίησης. Αν ο εργοδότης ασκήσει το παραπάνω δικαίωμα, ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να αναλάβει εργασία σε διαφορετικό εργοδότη κατά το χρονικό διάστημα της προειδοποίησης, χωρίς να επηρεάζονται τα αποτελέσματα της καταγγελίας και το ύψος της καταβλητέας αποζημίωσης.

Με την προτεινόμενη ρύθμιση μεταβάλλεται πλήρως η διαπλαστική ενέργεια της καταγγελίας, αφού τα έννομα αποτελέσματά της μετατίθενται χρονικά νωρίτερα, ήτοι στον χρόνο της προειδοποίησης και όχι στον χρόνο της καταγγελίας¹⁴. Η αποξένωση του εργαζόμενου από την θέση του, πριν την

επιλεγεί, κατά μακρά διαμορφωμένη παράδοση, τόσο στην Ελλάδα όσο και στα λοιπά κράτη της Ευρώπης η Κυριακή, σχετιζόμενη με την χριστιανική θρησκεία (βλ. τη βασική απόφαση του Ομοσπονδιακού Συνταγματικού Δικαστηρίου της Γερμανίας BverfG vs BvR 2857 και 2858/07- της 1.12.2009, κυρίως κεφ. Β, ΙΙ. Βλ. επίσης και την απόφαση του Ομοσπονδιακού Διοικητικού Δικαστηρίου BverwG vs 1C 25.84- της 15.3.1988). ΟΛΣΤΕ 100/2017»

Παρόμοια δέσμευση για τον νομοθέτη, καθ' ό,τι αφορά ειδικώς τους παρέχοντες εξηρημένη εργασία στα καταστήματα, απορρέει, άλλωστε, και από την υπ' αριθμόν 106 Διεθνή Σύμβαση της Διεθνούς Οργανώσεως Εργασίας "περί της εβδομαδιαίας αναπαύσεως εις το εμπόριον και τα γραφεία" (Γενεύη, 1957), η οποία κυρώθηκε με το άρ. πρώτο του ν. 1174/1981 (Α' 182), αλλά και από τον κυρωθέντα από το άρ. πρώτο του ν. 4359/2016 (Α' 5) Αναθεωρημένο Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη, στο Μέρος ΙΙ, άρθρο 2 περίπτ. 5 του οποίου ορίζεται ότι: «Με σκοπό την αποτελεσματική διασφάλιση του δικαιώματος σε δίκαιες συνθήκες εργασίας τα Μέλη αναλαμβάνουν: 1. ... 5 να διασφαλίζουν μια εβδομαδιαία περίοδο ανάπαυσης, η οποία, κατά το δυνατόν, θα συμπίπτει με την ημέρα που αναγνωρίζεται ως ημέρα ανάπαυσης σύμφωνα με τις παραδόσεις ή τα έθιμα της οικείας χώρας ή περιοχής».

Βλ. την μειοψηφία της ΟΛΣΤΕ 18/2019 κατά την οποία το δικαίωμα σε τακτική εβδομαδιαία ανάπαυση κατά τα κριθέντα από την ανωτέρω απόφαση της Ολομελείας 100/2017 κατοχυρώνεται από σειρά διατάξεων του Συντάγματος και υπό τους ειδικωτέρους όρους που διέλαβε η απόφαση, η **δε μη επέμβαση σ' αυτό αποτελεί τον κανόνα, ενώ η νομοθέτηση του επιτρεπτού της εργασίας κατά τις Κυριακές συνιστά εξαίρεση.**

14 Κατά την ΑΚ 669 «Σύμβαση εργασίας που η διάρκειά της δεν ορίστηκε ούτε και συνάγεται από το είδος και το σκοπό της εργασίας, λύνεται ύστερα από καταγγελία καθενός από τα μέρη. Αν δεν ορίζεται διαφορετικά στον νόμο ή στην σύμβαση, η καταγγελία πρέπει να γίνει πριν από δεκαπέντε ημέρες και επιφέρει τη λύση μετά την παρέλευση αυτής της προθεσμίας. Δεν μπορεί να συμφωνηθεί υπέρ του εργοδότη προθεσμία συντομότερη από την νόμιμη.»

Βλ. αντί πολλών ΑΠ 105/2020: «η καταγγελία, ρητή ή σιωπηρή, με την οποία λύεται η σύμβαση ιδιωτικού δικαίου εξηρημένης εργασίας αορίστου χρόνου (άρθρα 361, 648, 669, 672 ΑΚ), είναι μονομερής, απευθυντέα και, κατά κανόνα, ανατιώδης δικαιοπραξία, δηλ. δεν απαιτείται να αιτιολογείται από τον καταγγέλοντα εργοδότη και το κύρος της δεν εξαρτάται από την ύπαρξη ή την ελαττωματικότητα της αιτίας" επίσης, **έχει άμεση διαπλαστική ενέργεια, ήτοι μόλις περιέλθει η**

επέλευση των εννόμων αποτελεσμάτων της καταγγελίας δεν είναι επιτρεπτή υπό το ισχύον δίκαιο (669ΑΚ), αλλά αποτελεί προπομπό της ρυθμίσεως του άρθρου 65 του νομοσχεδίου, όπου ο νομοθέτης απαγορεύει την επαναπρόσληψη του απολυθέντος μισθωτού. **Συστηματικά αξιολογούμενες οι ρυθμίσεις καθιστούν σαφή τον στόχο του νομοθέτη να απομακρυνθεί ο μισθωτός το συντομότερο δυνατό από την εργασιακή του θέση και να μην μπορεί ούτε μέσω δικαστικής απόφασης να επανέλθει.** Περαιτέρω όμως, η πρόωγη πλέον επέλευση της διαπλαστικής συνέπειας της καταγγελίας η οποία θα ακολουθήσει την προειδοποίηση, είναι σαφές ότι θα οδηγήσει σε απομείωση των δικαιωμάτων του εργαζόμενου, αφού η μη εύρεση εργασίας ήδη από τον χρόνο προειδοποίησης του εργοδότη και εντεύθεν, σε περίπτωση που ο εργαζόμενος προσφύγει δικαστικά αμφισβητώντας την καταγγελία, θα αποκρούεται ευχερώς από τον εργοδότη με ένσταση καταχρηστικότητας, λόγω της δυνατότητάς που είχε ήδη από την προμήνυση να αναζητήσει άλλη εργασία. Στις άμυνες δηλαδή του εργοδότη θα προστεθεί και η απόκρουση των αιτημάτων του μισθωτού με ένσταση καταχρηστικότητας, ως εκ του χρόνου που είχε στην διάθεσή του (από την προειδοποίηση) να βρει άλλη εργασία και να πληρώνεται από αυτή. Ταυτόχρονα, η αποκοπή του εργαζόμενου από τα καθήκοντά του ήδη με την προμήνυση εισάγει νομοθετικά τεκμήριο εγκυρότητας της καταγγελίας, η οποία κατά το ισχύον δίκαιο για να επιφέρει τα έννομα αποτελέσματά της πρέπει να είναι έγκυρη¹⁵.

στ. Άρθρο 65 – «Προστασία από τις απολύσεις» κατά τον τίτλο του νομοσχεδίου.

Στο άρθρο 65 παρ.1 γίνεται των τυποποίηση λόγων καταγγελίας και ειδικότερα γίνεται αναφορά σε ορισμένες περιπτώσεις καταγγελίας προσώπων που απολαύουν αυξημένης προστασίας που είναι κατά νόμον άκυρες.

«1. Η καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας από τον εργοδότη είναι άκυρη, εφόσον η απόλυση:

σχετική δήλωση βουλήσεως στον αντισυμβαλλόμενο εργαζόμενο, αδιακρίτως του τρόπου ανακοινώσεώς της σε αυτόν (προφορικός, εγγράφως ή δι' αγγέλου), λύεται, για το μέλλον, η έννομη σχέση είτε αμέσως [απρόθεσμη καταγγελία] είτε με την πάροδο ορισμένης προθεσμίας»

15 Βλ. ομοίως αντί πολλών ΑΠ 105/2020: «Επί ακυρότητας της καταγγελίας, η διαπλαστική της ενέργεια δεν επέρχεται, η σύμβαση εργασίας εξακολουθεί να υφίσταται και η δικαστική απόφαση, που αναγνωρίζει την ακυρότητα της καταγγελίας (άρθρα 68, 70 ΚΠολΔ, 180, 174 ΑΚ), απλώς επιβεβαιώνει την έκτοτε ανυπαρξία του ως άνω αποτελέσματος της».

α) Οφείλεται σε δυσμενή διάκριση σε βάρος του εργαζομένου ή εκδικητικότητα λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, πολιτικών φρονημάτων, θρησκευτικών ή φιλοσοφικών πεποιθήσεων, γενεαλογικών καταβολών, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενετήσιου ή σεξουαλικού προσανατολισμού, ηλικίας, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου, αναπηρίας, ή συμμετοχής ή μη σε συνδικαλιστική οργάνωση ή

β) γίνεται λόγω ενάσκησης νομίμου δικαιώματος του εργαζομένου ή

γ) αντίκειται σε άλλη ειδική διάταξη νόμου, ιδίως όταν πρόκειται για απόλυση:

γα) που οφείλεται σε διάκριση για έναν από τους λόγους που προβλέπονται στο άρθρο 1 του ν. 4443/2016 (Α' 232) ως αντίμετρο σε καταγγελία ή αίτημα παροχής έννομης προστασίας, για τη διασφάλιση τήρησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης σύμφωνα με το άρθρο 10 του ν. 4443/2016,

γβ) που οφείλεται στην άσκηση των δικαιωμάτων σε περίπτωση βίας και παρενόχλησης, σύμφωνα με το άρθρο 13,

γγ) των εγκύων και τεκουσών γυναικών, όπως και του πατέρα του νεογεννηθέντος τέκνου, όταν δεν συντρέχει σπουδαίος λόγος, για το χρονικό διάστημα που ορίζεται στο άρθρο 15 του ν. 1483/1984 (Α' 153),

γδ) εργαζομένων που έλαβαν ή ζήτησαν οποιαδήποτε άδεια που προβλέπεται στο Μέρος ΙΙΙ, σύμφωνα με το άρθρο 48 και στην περίπτωση που έλαβαν ή ζήτησαν ευέλικτη ρύθμιση για λόγους φροντίδας του παιδιού κατά τα οριζόμενα στο άρθρο 31,

γε) κατά τη διάρκεια της άδειας αναψυχής σύμφωνα με την παρ. 6 του άρθρου 5 του α.ν. 539/1945 (Α' 229),

γστ) των πολύτεκνων, αναπήρων και εν γένει προστατευόμενων προσώπων που έχουν τοποθετηθεί σύμφωνα με το ν. 2643/1998 (Α' 220), όταν δεν έχουν τηρηθεί οι προϋποθέσεις του άρθρου 11 του ν. 2643/1998,

γζ) των στρατευμένων σύμφωνα με το άρθρο 1 του ν. 3514/1928,

γη) των μετεκπαιδευομένων εργαζομένων σε τουριστικές επιχειρήσεις σύμφωνα με το άρθρο 15 παρ. 4 του ν. 1077/1980 (Α' 225),

γθ) που γίνεται κατά παράβαση της νομοθεσίας περί ομαδικών απολύσεων σύμφωνα με το άρθρο 6 του ν. 1387/1983 (Α' 110),

γι) των συνδικαλιστικών στελεχών, σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 14 του ν. 1264/1982 (Α' 79), καθώς και των μελών των συμβουλίων εργαζομένων, σύμφωνα με το άρθρο 9 του ν. 1767/1988 (Α' 63), όπως και των μελών της ειδικής διαπραγματευτικής ομάδας, του ευρωπαϊκού συμβουλίου εργαζομένων και των εκπροσώπων των εργαζομένων που ασκούν τα καθήκοντά τους στο πλαίσιο της διαδικασίας για την ενημέρωση και τη διαβούλευση του άρθρου 56

παράγραφος 3 του ν. 4052/2012 (Α' 41), σύμφωνα με την παρ. 3 του άρθρου 64 του ν. 4052/2012,

για) που οφείλεται σε νόμιμη συνδικαλιστική δράση του εργαζομένου, σύμφωνα με το άρθρο 14 παρ. 4 του ν. 1264/1982,

γιβ) λόγω μη αποδοχής από τον εργαζόμενο πρότασης του εργοδότη για μερική απασχόληση ή εκ περιτροπής εργασίας, σύμφωνα με την παρ. 8 του άρθρου 38 του ν. 1892/1992,

γιγ) των εργαζομένων που αρνούνται την εφαρμογή της διευθέτησης που έχει συμφωνηθεί συλλογικά και η άρνησή τους δεν είναι αντίθετη με την καλή πίστη, σύμφωνα με τις περ. β της παρ. 1 και παρ. 2 του άρθρου 41 του ν. 1892/1990 (Α' 101), καθώς και των εργαζομένων που αρνούνται τυχόν πρόταση του εργοδότη για διευθέτηση του χρόνου εργασίας, σύμφωνα με την παρ. 6 του άρθρου 41 του ν. 1892/1990,

γιδ) των εργαζομένων που ασκούν το δικαίωμα αποσύνδεσης της παρ. 9 του άρθρου 5 του ν. 3846/201».

Όσον αφορά τα συνδικαλιστικά στελέχη γίνεται κάτωθι αναφορά περί περιορισμού της προστασίας τους, αφού καταργούνται οι περιοριστικοί λόγοι καταγγελίας του άρθρου 14 παρ.10 ν.1264/1982 και η Επιτροπή Προστασίας Συνδικαλιστικών Στελεχών, με αποτέλεσμα να είναι ψευδεπίγραφη η προστασία τους εκ του άρθρου 65 παρ.1.

Σε σχέση με αυτήν καθ'εαυτήν την τυποποίηση από τον ίδιο τον νόμο των λόγων καταγγελίας που καθιστούν την τελευταία άκυρη, παρατηρείται ότι δεν άγει σε προστασία των εργαζομένων, αλλά σε πλήρη αποδόμηση της υφιστάμενης νομοθετημένης και νομολογιακώς αναγνωρισμένης προστασίας των δικαιωμάτων τους επί ακύρου καταγγελίας συμβάσεως εργασίας. Επειδή ακριβώς στο άρθρο 65 του νομοσχεδίου, διαφοροποιούνται οι έννομες συνέπειες ως προς το εάν η απόλυση έγινε επειδή συντρέχει κάποιος εκ των λόγων της παρ.1 ή επειδή συντρέχει άλλος λόγος καταγγελίας, η περιοριστική αναφορά της παραγράφου 1 άγει κατ'αποτέλεσμα σε απομείωση πλέον των δικαιωμάτων του εργαζομένου και όχι σε «προστασία» του, όπως ανακριβώς αναφέρει ο τίτλος του άρθρου 65.

Μέχρι τώρα πλην ειδικών διατάξεων που καθιέρωναν ειδικούς λόγους ακυρότητας της καταγγελίας, τα δικαστήρια ήταν ελεύθερα να ερμηνεύουν την γενική ρήτρα της 281ΑΚ και να κρίνουν τον καταχρηστικό χαρακτήρα ή μη

της καταγγελίας συμβάσεως εργασίας. Κατά την πάγια νομολογία η καταχρηστική άσκηση του δικαιώματος καταγγελίας από τον εργοδότη επιφέρει ακυρότητα (άρθρα 281 ΑΚ, 25 παρ.3 Συντάγματος). Καταχρηστική είναι η καταγγελία [και] όταν έγινε, αποκλειστικώς και μόνο, από εκδίκηση στο πρόσωπο του εργαζομένου, **συνεπεία προηγούμενης νόμιμης συμπεριφοράς του τελευταίου [εργαζομένου], μη αρεστής στον εργοδότη**¹⁶. Η εκδικητικότητα πλέον περιορίζεται σε συγκεκριμένους λόγους στην περ.α΄ της παρ.1 του άρθρου 65¹⁷ του νομοσχεδίου ενώ η άσκηση νομίμου δικαιώματος του εργαζομένου κατά την περ.β΄ της παρ.1 του άρθρου 65 του νομοσχεδίου, είναι πολύ συγκεκριμένη και στενή ως έννοια για να καταληφθεί από την ευρύτητα της ανωτέρω διατυπώσεως κάθε εκδικητικότητα συνεπεία της γενικότερης προηγούμενης νόμιμης συμπεριφοράς του εργαζομένου (που δεν γίνεται αποκλειστικά κατ'ενάσκηση νομίμου δικαιώματος).

Με την καθιέρωση λόγων καταγγελίας, περιορίζεται ουσιαστικά το δικαιοδοτικό έργο στο πλαίσιο της ΑΚ281, ενώ η διάκριση πλέον σε λόγους καταγγελίας της παρ.1 του άρθρου 65 του νομοσχεδίου και λοιπούς λόγους καταγγελίας (λ.χ. παράβαση του έγγραφου τύπου, μη καταβολή της αποζημίωσης απόλυσης, καταχρηστικότητα) αποκτά τεράστια έννομη σημασία: **εάν δεν ευρισκόμεθα στο πεδίο των λόγων καταγγελίας της παρ.1 τότε βάσει της παρ.3 και εφόσον εργαζόμενος ή εργοδότης υποβάλουν στο δικαστήριο αίτημα για αστική ποινή, τότε το μεν το δικαστήριο δεν μπορεί να διατάξει επαναπρόσληψη του εργαζομένου εάν κρίνει άκυρη την καταγγελία το δε, δεν μπορεί να επιδικάσει στον εργαζόμενο μισθούς υπερημερίας**¹⁸.

16 Βλ. αντί πολλών ΑΠ 105/2020, 1512/2018, ΑΠ 671/2018, ΑΠ 1003/2017, ΑΠ 1387/2015. Βλ. ΑΠ 744/2020 και την ευρύτητα της διατύπωσης: «Ειδικότερα, η εκ μέρους του εργοδότη καταγγελία της σύμβασης εργασίας θεωρείται καταχρηστική, όταν υπαγορεύεται από κίνητρα ξένα προς το σκοπό, για τον οποίο έχει προβλεφθεί, ως δικαίωμα. Αυτό μπορεί να συμβεί σε περιπτώσεις, κατά τις οποίες η καταγγελία γίνεται από εμπάθεια ή διάθεση εκδίκησης, ύστερα από προηγηθείσα νόμιμη, αλλά μη αρεστή στον εργοδότη, συμπεριφορά του εργαζομένου».

17 Λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, πολιτικών φρονημάτων, θρησκευτικών ή φιλοσοφικών πεποιθήσεων, γενεαλογικών καταβολών, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενετήσιου ή σεξουαλικού προσανατολισμού, ηλικίας, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου, αναπηρίας, ή συμμετοχής ή μη σε συνδικαλιστική οργάνωση.

18 Βασική συνέπεια στο δίκαιό μας της άκυρου καταγγελίας συμβάσεως εργασίας είναι ότι η άρνηση του εργοδότη, ύστερα από άκυρη εκ μέρους του [εργοδότη] καταγγελία, να δεχθεί την εργασία του εργαζομένου, **τον καθιστά υπερήμερο περί την αποδοχή της εργασίας και ο μισθωτός δικαιούται να ζητήσει τους μισθούς υπερημερίας**. Υποχρεούται, δηλαδή να καταβάλει στον εργαζόμενο τις αποδοχές του - μισθούς υπερημερίας (άρθρα 361, 648, 649, 350, 349, 654, 655, 653, 656, 652 ΑΚ) δηλ. το νόμιμο ή συμφωνημένο μισθό του και ό,τι άλλο ο εργαζόμενος θα εισέπραττε, ως η

Η παρ. 3του άρθρου 65 ορίζει τα εξής:

*«Εάν η απόλυση πάσχει για λόγο διαφορετικό από τους λόγους της παρ. 1, το Δικαστήριο, αντί οποιασδήποτε άλλης συνέπειας, μετά από αίτημα είτε του εργαζομένου είτε του εργοδότη, **επιδικάζει** υπέρ του εργαζομένου ποσό πρόσθετης αποζημίωσης, το οποίο δεν μπορεί να είναι μικρότερο των τακτικών αποδοχών 3 μηνών, ούτε μεγαλύτερο του διπλάσιου της κατά νόμο αποζημίωσης λόγω καταγγελίας κατά τον χρόνο απόλυσης. Το αίτημα υποβάλλεται από τον εργαζόμενο ή από τον εργοδότη σε οποιοδήποτε στάδιο της δίκης, σε πρώτο ή δεύτερο βαθμό δικαιοδοσίας. Κατά τον καθορισμό του ποσού της πρόσθετης αποζημίωσης, το Δικαστήριο λαμβάνει υπόψη του ιδίως την ένταση του πταίσματος του εργοδότη και την περιουσιακή και οικονομική κατάσταση του εργαζομένου και του εργοδότη».*

Το βασικό στοιχείο απομείωσης της προστασίας του εργαζομένου συνίσταται στο ότι η διάταξη χρησιμοποιεί οριστική έγκληση και ενεστώτα για την εξουσία του δικαστή επί υποβολή αιτήματος για αστική ποινή («επιδικάζει»). Ως εκ τούτου, εάν υποβληθεί αίτημα από οποιαδήποτε πλευρά είναι η υποχρεωτικό για το δικαστή αντί οποιασδήποτε άλλης συνέπειας να εξετάσει το αίτημα και να προσδιορίσει βάσει των κριτηρίων της διάταξης την αστική ποινή και να απορρίψει τα λοιπά αιτήματα της αγωγής του εργαζομένου ως νόμω αβάσιμα πλέον.

Είναι σαφές ότι η απώλεια των δικαιωμάτων του εργαζομένου εκ μισθών υπερημερίας και επαναπρόσληψης, δεν εξαρτάται από την πρωτοβουλία του ίδιου, αλλά βάσει της προαναφερόμενης ρύθμισης ο εργοδότης πάντα θα υποβάλει το αίτημα της αστικής ποινής για να απεμπλακεί από τον κίνδυνο επαναπρόσληψης του εργαζομένου και καταβολής μισθών υπερημερίας. Περαιτέρω, σε αντίθεση με ό,τι συμβαίνει στους μισθούς υπερημερίας, που ο χρόνος υπερημερίας του εργοδότη συνιστά χρόνο εργασίας με όλες τις κοινωνικοασφαλιστικές συνέπειες, η αποζημίωση απόλυσης δεν υπόκειται σε ασφαλιστικές εισφορές παρά μόνο σε φορολογικές κρατήσεις .

προσφορά της εργασίας του να συνεχιζόταν κανονικά, ακόμη και για χρόνο μετά την άσκηση της αγωγής του εργαζομένου [άρθρο 69 παρ.1 εδ. (α) ΚΠολΔ] μέχρι την άρση της υπερημερίας-βλ. αντί πολλώ ΑΠ 105/2020.

Δημιουργείται, ακόμη, υποχρέωση του εργοδότη, με αντίστοιχο δικαίωμα του εργαζομένου, αν κριθεί άκυρη η καταγγελία, με δικαστική, έστω και οριστική, απόφαση, να απασχολεί, πραγματικά, τον εργαζόμενο.

Μάλιστα ο εκβιασμός είναι ακόμη πιο εμφανής στην παράγραφο 6 του άρθρου 65: ο εργαζόμενος πρέπει εξ υπαρχής να «μετρήσει» τις δυνάμεις του και να αποφασίσει εάν θέλει να πάρει την αστική ποινή της παρ.3 ή θέλει να ρισκάρει και να επιδιώξει την ακύρωση της καταγγελίας, την επαναπρόληψή του και τους μισθούς υπερημερίας. Γιατί εάν επιδιώξει σωρευτικά ή επικουρικά (είναι εμφανές από την ρύθμιση ότι ούτε επικουρική σώρευση επιτρέπεται) θα απορριφθεί η αγωγή του ως απαράδεκτη. Κατά την παρ.6 του άρθρου 65:

«6. Δεν επιτρέπεται, αν συντρέχουν ως λόγοι απόλυσης τόσο περιπτώσεις της παρ. 1 όσο και της παρ. 3, να αιτηθεί ταυτόχρονα ο εργαζόμενος την ακύρωση της καταγγελίας μετά των συνεπειών αυτής και την αστική ποινή. Στην περίπτωση που σωρευθούν τα σχετικά αγωγικά αιτήματα, η αγωγή απορρίπτεται ως απαράδεκτη».

αα) Παραμένει αδιευκρίνιστο το πώς θα γίνει το αίτημα της παρ.3 εάν δεν έχει ήδη ασκηθεί αγωγή για ακύρωση της καταγγελίας και διεκδίκηση των μισθών υπερημερίας. Ο νομοθέτης εννοεί ότι εάν ασκηθεί τέτοια αγωγή και θελήσει ο εργαζόμενος να κάνει το αίτημα για αστική ποινή στον πρώτο ή β βαθμό, πρέπει να παραιτηθεί από τα υπόλοιπα αιτήματά του για να μην απορριφθεί ως απαράδεκτη η αγωγή του.

ββ) Εάν κατά την εκδίκαση της υπόθεσης η απόλυση δεν αποδειχθεί ότι ανήκει στην παρ.1 αλλά ανήκει στην παρ.3 τί θα πρέπει να έχει κάνει ο εργαζόμενος; εάν έχει επικουρικός σωρεύσει το αίτημα της παρ.3 για την περίπτωση που κριθεί ότι συντρέχει άλλος λόγος απόλυσης (όχι του καταλόγου της παρ.1) η αγωγή απορρίπτεται ως απαράδεκτη βάσει της παρ.6, εάν όχι η αγωγή απορρίπτεται ούτως ή άλλως, αφού δεν υπάρχει άλλη βάση για την εξέτασή της. Και δεν μπορεί να επανασκηθεί λόγω της τρίμηνης αποσβεστικής προθεσμίας που ορίζει ο νόμος.

Είναι σαφές ότι είναι άκρως περίπλοκη η διάρθρωση της διάταξης που θα οδηγήσει σε δικονομικά ζητήματα, ενώ σε κάθε περίπτωση η θέσπιση πρόσθετου λόγου απαραδέκτου της αγωγής¹⁹ από άκυρη καταγγελία σύμβασης

¹⁹ Υπενθυμίζεται ότι, κάθε αξίωση του εργαζομένου, που πηγάζει από άκυρη καταγγελία της σχέσεως εργασίας, είναι απαράδεκτη, εφ' όσον η σχετική αγωγή δεν ασκηθεί εντός ανατρεπτικής (αποσβεστικής) προθεσμίας τριών (3) μηνών από τη λύση της σχέσεως εργασίας. Η προθεσμία αυτή λαμβάνεται υπ' όψη (και) αυτεπαγγέλτως από το δικαστήριο και αφετηρία της αποτελεί ο πιο πάνω χρόνος λύσεως της σχέσεως εργασίας (άρθρα 6 παρ.1 ν. 3198/1955, 279, 280, 240, 241, 242, 243, 251 ΑΚ). Η μη επίδοση της αγωγής στον εργοδότη, εμπρόθεσμα (άρθρα 215, 221 ΚΠολΔ), καθιερώνει ουσιαστικό απαράδεκτο, που πλήττει, κυρίως, το δικαίωμα της επικλήσεως και της προσβολής της καταγγελίας, ως άκυρης, για οποιονδήποτε λόγο και κατ' ανάγκη τις ουσιαστικές αξιώσεις, οι οποίες συνεχονται, με αυτό το απαράδεκτο. Ομοίως, η αξίωση για την πληρωμή

εργασίας μόνον προς βλάβη του μισθωτού μπορεί να αποβεί, ενώ ομοίως η όλη ρυθμιστική παρέμβαση του νομοθέτη σε δικονομικά θέματα μόνο σε απομείωση του δικαιώματος πλήρους δικαστικής προστασίας του εργαζομένου μπορεί να καταλήξει. Η νομοθετική ρύθμιση του άρθρου 65 παρ.3 και 6 του νομοσχεδίου, εγείρει ζήτημα συμφωνίας προς το άρθρο 20 παρ.1 Συντ., καθότι η δικαστική προστασία του μισθωτού δεν είναι πλήρης, αφού με νομοθετική παρέμβαση τούτος στερείται του δικαιώματος δικαστικής διεκδίκησης μισθών υπερημερίας και επαναπρόσληψης όταν δεν συντρέχουν οι λόγοι απόλυσης της παρ.1 του άρθρου 65, ενώ και όταν συντρέχουν τούτοι, πρέπει ο μισθωτός να επιλέξει τι αίτημα θα υποβάλει στο δικαστήριο με κίνδυνο απαραδέκτου της αγωγής του.

Η παρ.5 του άρθρου 65 του νομοσχεδίου ορίζει τα εξής:

«5. Εάν κατά την καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας δεν τηρήθηκαν οι προϋποθέσεις της παρ. 3 του άρθρου 5 του ν. 3198/1955 (Α 98) και της παρ. 4 περ. γ του άρθρου 74 του ν. 3863/2010 (Α 115), το κύρος της καταγγελίας ισχυροποιείται, εφόσον ο εργοδότης καλύψει την τυπική παράλειψη εντός προθεσμίας 4 μηνών, ισχύουσας και της διάταξης του άρθρου 6 παρ. 1 του ν. 3198/1955. Στην περίπτωση που η πλήρωση των προϋποθέσεων γίνει μετά την ως άνω προθεσμία, η πλήρωση αυτή λογίζεται ως νέα καταγγελία και η προηγούμενη ως ανυπόστατη. Εάν η αποζημίωση απόλυσης υπολείπεται της νόμιμης κατά ποσοστό μέχρι 10%, θεωρείται ότι έγινε λόγω συγγνωστής πλάνης και ο απολυθείς μπορεί να αιτηθεί αγωγικά μόνο συμπλήρωσή της».

Η νέα ρύθμιση στην ουσία καθιστά θεραπεύσιμες τις ακυρότητες της καταγγελίας σχέσεως εργασίας που προκύπτουν από την μη τήρηση του έγγραφου τύπου και από την μη καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης απόλυσης, εκ μέρους του εργοδότη, ενώ λαμβάνοντας υπόψη ότι όπως εκτέθηκε υπάρχει αποσβεστική προθεσμία τριών μηνών για την έγερση αγωγής

(καταβολή) ή συμπλήρωση της νόμιμης αποζημίωσης είναι απαράδεκτη, εάν η αγωγή δεν ασκηθεί εντός προθεσμίας έξι [6] μηνών, η προθεσμία είναι ανατρεπτική [αποσβεστική], έχει, ως αφετηρία, ως άνω, τον χρόνο λύσεως της σχέσεως εργασίας και λαμβάνεται υπ' όψη (και) αυτεπαγγέλτως από το δικαστήριο (άρθρα 6 παρ.2 εδ. (α) ν. 3198/1955, 279, 280, 241, 240, 242, 243, 251 ΑΚ]. Η μη επίδοση της αγωγής στον εργοδότη, εμπρόθεσμα (άρθρα 215, 221 ΚΠολΔ), καθιερώνει, επίσης, ουσιαστικό απαράδεκτο και η αγωγή απορρίπτεται, ως ουσιαστικά απαράδεκτη (ΑΠ 1003/2017, ΑΠ 359/2015, ΑΠ 1387/2015 δημοσίευση ΝΟΜΟΣ).

από άκυρη καταγγελία και επίδοσή της στον εργοδότη, ο εργοδότης θα γνωρίζει εντός του 4μηνου τις τυπικές παραλείψεις ώστε να τις άρει, αποφεύγοντας τόσο την ακυρότητα της καταγγελίας, όσο και τους μισθούς υπερημερίας. Πρόκειται για άλλη μία «κερκόπορτα» που ο νομοθέτης παρέχει στον εργοδότη ώστε να μην υποχρεούται σε επαναπρόσληψη του μισθωτού και καταβολή μισθών υπερημερίας, και άλλον έναν περιορισμό του δικαιώματος αποτελεσματικής πρόσβασης του μισθωτού σε δικαστήριο (άρθρο 20 παρ.1 Συντ.), αφού εάν λάβει θεραπεία των προβλεπόμενων διαδικαστικών παραβάσεων, η αγωγή που ξεκίνησε ο εργαζόμενος θα στερείται μέχρι την εκδίκασή της κάθε αντικειμένου.

Στο ισχύον σήμερα δίκαιο η μη καταβολή ολόκληρης της αποζημίωσης ή αλλιώς η καταβολή ελλιπούς αποζημίωσης συνεπάγεται το δικαίωμα του μισθωτού είτε να θεωρήσει άκυρη την καταγγελία και να αξιώσει μισθούς υπερημερίας είτε, παραιτούμενος από το δικαίωμα προσβολής της καταγγελίας ως άκυρης, να ζητήσει την καταβολή του υπολοίπου της αποζημίωσης. Όμως, έχει κριθεί ότι, από τον συνδυασμό των διατάξεων των άρθρων 200, 288 και 342 ΑΚ, δεν επέρχεται ακυρότητα της καταγγελίας και ο εργοδότης δεν γίνεται υπερήμερος, **αν προκύπτει από συγκεκριμένες συνθήκες ότι η μη καταβολή ή η καταβολή ελλιπούς αποζημίωσης απόλυσης είναι δικαιολογημένη κατά τις αρχές της καλής πίστης και δεν προκύπτει από κακοβουλία, αλλά οφείλεται σε εύλογη αμφιβολία ή συγγνωστή πλάνη ή παραδρομή ως προς το ακριβές ποσό της αποζημίωσης.** Ο εργοδότης μπορεί να προβάλλει κατ' ένσταση και να αποδείξει τα θεμελιωτικά αυτής πραγματικά περιστατικά, οπότε το κύρος της καταγγελίας διασώζεται και ο μισθωτός δύναται να ζητήσει μόνο την καταβολή ή τη συμπλήρωση της ελλιπούς αποζημίωσης. Σύμφωνα με τη θεωρία και την πάγια νομολογία, ο ισχυρισμός περί συγγνωστή πλάνη συγγνωστής πλάνης θεμελιώνει καταλυτική ένσταση του εναγομένου εργοδότη κατά της αγωγής του εργαζομένου με την οποία διώκεται η αναγνώριση της ακυρότητας της καταγγελίας εξαιτίας μη καταβολής ή καταβολής ελλιπούς αποζημίωσης²⁰.

Με την ως άνω παράγραφο 5 του άρθρου 65 του νομοσχεδίου εισάγεται διάταξη σύμφωνα με την οποία κατά πλάσμα δικαίου εάν η αποζημίωση απόλυσης υπολείπεται της νόμιμης κατά ποσοστό μέχρι 10%, θεωρείται ότι έγινε λόγω συγγνωστής πλάνης και ο απολυθείς μπορεί να αιτηθεί αγωγικά μόνο συμπλήρωσή της. Δηλαδή ο νομοθέτης πάλι επεμβαίνει και ρυθμίζει ένα

20 ΑΠ 510/2020, ΑΠ 985/2011, ΑΠ 311/2010, ΑΠ 748/2010.

δικονομικό ζήτημα που έχει κριθεί νομολογιακώς προς όφελος του εργοδότη, ρύθμιση που ομοίως εισάγει περιορισμό στο άρθρο 20 παρ.1 Συντ., ενώ ταυτόχρονα καταδεικνύει το αναφερθέν ανωτέρω περί ύπαρξης προνομιακών ρυθμίσεων υπέρ των εργοδοτών που διατρέχουν όλο το νομοσχέδιο και ανατρέπουν παγιωμένα δικαιώματα των εργαζομένων βάσει νομολογίας δεκαετιών.

Οι ρυθμίσεις των άρθρων 64 και 65 συνιστούν ουσιαστικά κρατικά μέτρα απελευθέρωσης των απολύσεων και γεννούν ζήτημα συμφωνίας προς το άρθρο 20 και 22 Συντ.

4. ΜΕΡΟΣ IV-ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β΄ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Με τις ρυθμίσεις του άρθρου 66 ρυθμίζεται το δικαίωμα τηλεργασίας.

Ειδικότερα: προβλέπεται ότι, η τηλεργασία συμφωνείται εγγράφως μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου κατά την πρόσληψη ή με τροποποίηση της σύμβασης εργασίας και ότι, κατ' εξαίρεση, επιβάλλεται μονομερώς: α) Από τον εργοδότη, για λόγους προστασίας της δημόσιας υγείας και για όσο χρόνο διαρκεί η ανάγκη αυτή. β) Από τον εργαζόμενο, σε περίπτωση τεκμηριωμένου κινδύνου υγείας του, ο οποίος θα αποφευχθεί αν εργάζεται μέσω τηλεργασίας και όχι στις εγκαταστάσεις του εργοδότη, και για όσο χρόνο διαρκεί η ανάγκη αυτή. Προβλέπεται η ανάληψη του κόστους της τηλεργασίας από τον εργοδότη και ρυθμίζονται τα συναφή ζητήματα, καθορίζεται το ελάχιστο περιεχόμενο της συμφωνίας για τηλεργασία και τα σχετικά ζητήματα και καθιερώνεται το δικαίωμα αποσύνδεσης του τηλεεργαζόμενου κατά τα ειδικότερα αναφερόμενα στο άρθρο 66 .

Επί των διατάξεων του νομοσχεδίου παρατηρούνται τα εξής:

α. Πρώτον το πεδίο εφαρμογής δεν καταλαμβάνει τους εργαζομένους στο Δημόσιο, τους ΟΤΑ, ΝΠΔΔ.

β. Δεύτερον δεν προβλέπεται καθόλου η δυνατότητα ρυθμίσεως της τηλεργασίας με συλλογική σύμβαση εργασίας, αλλά μόνον με ατομική συμφωνία εργαζόμενου-εργοδότη.

γ. Δεν προβλέπεται καθόλου η διασφάλιση της μη αποξένωσης του εργαζομένου από τον χώρο εργασίας του, με διαδικασία και οργάνωση ανά τακτά χρονικά διαστήματα σε συγκεκριμένες ημέρες και ώρες συνάντησης του τηλεεργαζόμενου με τους προϊσταμένους και τους συναδέλφους του.

δ. Δεν προβλέπεται η διαδικασία και η οργάνωση προσωπικής συνέντευξης με τον τηλεργαζόμενο, που θα αφορά κυρίως τις συνθήκες εργασίας του και τον φόρτο εργασίας του.

ε. Δεν προβλέπεται ρύθμιση για μέγιστο/ελάχιστο ποσοστό αριθμού τηλεργαζομένων σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις στις οποίες η εργασία δεν παρέχεται στο σύνολό της από απόσταση.

στ. Δεν τίθενται περιορισμοί ή άλλες εγγυήσεις (πλην της απαγόρευσης χρήσης κάμερας) για τον τρόπο που ο εργοδότης ελέγχει την απόδοση του τηλεργαζομένου.

5. ΜΕΡΟΣ IV-ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ΄ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

Εισαγωγή.

Η συνδικαλιστική ελευθερία, όπως εκτέθηκε και η άσκηση των συναφών προς τούτη δικαιωμάτων, προστατεύονται εκ του άρθρου 23 παρ.1 Συντ. Οι επιμέρους εγγυήσεις της συνδικαλιστικής ελευθερίας συνδέονται μεταξύ τους και αλληλοσυμπληρώνονται. Κάθε μία από αυτές σχηματίζει τον κρίκο μίας αλυσίδας που αρχίζει με το δικαίωμα του εργαζόμενου και εργοδότη να ιδρύουν συνδικαλιστικές οργανώσεις, συνεχίζεται με το δικαίωμα των ίδιων των συνδικαλιστικών οργανώσεων να υπάρχουν, να εκπονούν τα καταστατικά τους, να αυτοδιοικούνται, να προβάλλουν το έργο τους και να δρουν ελεύθερα και τελειώνει με το δικαίωμα των οργανώσεων να διεξάγουν ελεύθερες διαπραγματεύσεις με την εργοδοτική πλευρά, να κηρύσσουν απεργία και να συνάπτουν συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Η συνδικαλιστική ελευθερία χωρίς τις επιμέρους αυτές εγγυήσεις δεν έχει νόημα²¹. Το ελληνικό Σύνταγμα του 1975 προστατεύει μαζί με την συνδικαλιστική ελευθερία και την ακώλυτη άσκηση των συναφών προς αυτήν δικαιωμάτων, ήτοι την απεργία και την συλλογική αυτονομία. Οι συνταγματικές διατάξεις που εγγυώνται την ίδρυση σωματείων και συνδικαλιστικών οργανώσεων, την συνδικαλιστική ελευθερία, την συλλογική αυτονομία και το δικαίωμα απεργίας είναι αυτές των άρθρων 12 παρ.1 και 2²², 23 παρ.1 και 2²³, 22 παρ.1, 2 και 3²⁴. Λόγω δε του ότι η συνδικαλιστική ελευθερία και οι μηχανισμοί που περιέχει (ελεύθερες

21 Βλ. Λεβέντη, όπ.π., σ.14.

22 Το άρθρο 12 παρ.1 και 2 Συντ. ορίζει τα εξής:

συλλογικές διαπραγματεύσεις, ΣΣΕ, άσκηση πίεσεως με απεργία) συμβάλλουν στην αποκατάσταση της διαπραγματευτικής ισότητας μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών και στην συνομολόγηση δίκαιων (εύλογων) όρων εργασίας, για το λόγο αυτό θεωρείται συστατικό στοιχείο του κοινωνικού κράτους και υπό την έννοια αυτή συγκαταλέγεται μεταξύ των κοινωνικών δικαιωμάτων, αφού μάλιστα υπηρετεί την πραγμάτωση του δικαιώματος εργασίας²⁵.

ΠΥΛΩΝΑΣ 1-ΑΠΟΜΕΙΩΣΗ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ

α. Η καθιέρωση ως συστατικού τύπου της εγγραφής της συνδικαλιστικής οργάνωσης στο ΓΕΜΗ ΣΟΕ.

Με τα άρθρα 81 και 82 του νομοσχεδίου τροποποιείται ο ν.1264/1982 καθ'ο μέρος προέβλεπε ότι η ιδρυτική πράξη μίας συνδικαλιστικής οργάνωσης έπρεπε να κατατεθεί στο αρμόδιο δικαστήριο, ως συστατικός τύπος για να αποκτήσει τούτη νομική προσωπικότητα και ορίζεται ότι για να συμβεί αυτό, θα πρέπει να εγγραφεί πλέον η οργάνωση στο ΓΕΜΗΣΟΕ (Γενικό Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων). **Με τον τρόπο αυτό δεν τροποποιείται μόνον το άρθρο 2 παρ.1 ν.1264/1982, αλλά και η ΑΚ 83,**

«1. Οι Έλληνες έχουν το δικαίωμα να συνιστούν ενώσεις και μη κερδοσκοπικά σωματεία, τηρώντας τους νόμους, που ποτέ όμως δεν μπορούν να εξαρτήσουν την άσκηση του δικαιώματος αυτού από προηγούμενη άδεια.

2. Το σωματείο δεν μπορεί να διαλυθεί για παράβαση του νόμου ή ουσιώδους διάταξης του καταστατικού του, παρά μόνο με δικαστική απόφαση».

23 Το άρθρο 23 παρ.1 και 2 Συντ. ορίζει τα εξής:

«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».

24 Τι άρθρο 22 παρ.1, 2 και 3 Συντ. ορίζει τα εξής:

«1. 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.

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.

3. Νόμος ορίζει τα σχετικά με τη σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας από τους δημόσιους υπαλλήλους και τους υπαλλήλους οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης ή άλλων νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου».

25 Βλ. **Λεβέντη**, Τα κοινωνικά δικαιώματα του πολίτη, Το Σ 1976, σ.170.

αφού η εγγραφή στο ΓΕΜΗΣΟΕ αποτελεί προϋπόθεση απόκτησης νομικής προσωπικότητας από την συνδικαλιστική οργάνωση κατά την ΑΚ 83. Πλην όμως ο Αστικός Κώδικας αναφέρεται στο βιβλίο σωματείων που τηρείται από δικαστική αρχή²⁶. Με τον τρόπο αυτό αντικαθίσταται το βιβλίο σωματείων του αρμόδιου Πρωτοδικείου από το ΓΕΜΗΣΟΕ που τηρείται ηλεκτρονικά και η εγγραφή στο οποίο τίθεται ως προϋπόθεση κτήσης νομικής προσωπικότητας από την συνδικαλιστική οργάνωση.

Ταυτόχρονα η διάταξη του άρθρου 82 του νομοσχεδίου διευρύνει τα στοιχεία που κατά την ΑΚ 81 πρέπει να υποβληθούν στο ΓΕΜΗΣΟΕ. Η ΑΚ 81 ειδικότερα προβλέπει ότι, η εγγραφή στο βιβλίο σωματείων περιλαμβάνει το όνομα και την έδρα του σωματείου, την χρονολογία του καταστατικού, τα μέλη της διοίκησης και τους όρους που την περιορίζουν, καθώς και περίληψη του καταστατικού με τα ουσιώδη στοιχεία του.

Η παρ.4 του άρθρου 82 του νομοσχεδίου προβλέπει **αφ'ενός** μεν ότι οι συνδικαλιστικές οργανώσεις οφείλουν να καταχωρίσουν στο ΓΕΜΗΣΟΕ τα εξής στοιχεία: «α) τα αναφερόμενα στο άρθρο 81 του Αστικού Κώδικα, τα οποία η συνδικαλιστική οργάνωση εργαζομένων οφείλει να καταθέσει στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. εντός πέντε (5) εργάσιμων ημερών από τη δημοσίευση και την εγγραφή που αναφέρονται στην εν λόγω διάταξη, β) το καταστατικό της συνδικαλιστικής οργάνωσης και οι τυχόν τροποποιήσεις αυτού, καθώς και η τυχόν πράξη διάλυσής της, τα οποία η συνδικαλιστική οργάνωση εργαζομένων οφείλει να καταθέσει στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. εντός πέντε (5) εργάσιμων ημερών από την ψήφιση των παραπάνω από τη γενική συνέλευση των μελών της, γ) οι δικαστικές αποφάσεις που εγκρίνουν ή τροποποιούν τις πράξεις της περ.β), τις οποίες η συνδικαλιστική οργάνωση εργαζομένων οφείλει να καταθέσει στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. εντός πέντε (5) εργάσιμων ημερών από την έκδοση της κάθε απόφασης».

αφ'ετέρου και πλέον των στοιχείων της ΑΚ 81 (για τα οποία μάλιστα τίθεται και προθεσμία πέντε ημερών για την υποβολή τους), θα πρέπει επιπλέον η συνδικαλιστική οργάνωση να καταθέσει στο ΓΕΜΗΣΟΕ στοιχεία από τα οποία να προκύπτουν τα εξής:

«δ) ο αριθμός των μελών της που είχαν δικαίωμα ψήφου κατά την εκάστοτε πιο πρόσφατη γενική συνέλευση για εκλογή οργάνων διοίκησης της

²⁶ Η ΑΚ 83 ορίζει ότι «Το σωματείο αποκτά προσωπικότητα από τη στιγμή που θα εγγραφεί στο βιβλίο. Η εγγραφή γίνεται μόλις η απόφαση που τη διατάζει γίνει τελεσίδικη».

συνδικαλιστικής οργάνωσης, ο αριθμός των μελών που ψήφισαν στις εκλογές αυτές και η σύνθεση των οργάνων διοίκησης της συνδικαλιστικής οργάνωσης, όπως προκύπτουν από υπεύθυνη δήλωση του προέδρου του διοικητικού συμβουλίου της, την οποία η συνδικαλιστική οργάνωση εργαζομένων οφείλει να καταθέσει στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. εντός πέντε (5) εργάσιμων ημερών από κάθε γενική συνέλευση των μελών της, καθώς και κάθε αλλαγή της σύνθεσης οργάνου διοίκησης αυτής,

....στ) εφόσον υφίστανται κρατικές ή συγχρηματοδοτούμενες πηγές χρηματοδότησης προς την ίδια την οργάνωση ή συνδεδεμένες με αυτή οντότητες, οι οικονομικές της καταστάσεις, τις οποίες η συνδικαλιστική οργάνωση εργαζομένων οφείλει να καταθέσει στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. εντός πέντε (5) εργάσιμων ημερών από την επικύρωσή τους και τα κύρια οικονομικά της μεγέθη ως προς τα έσοδα κατά κατηγορία εσόδων (ιδίως συνδρομές μελών, δωρεές και χορηγίες, επιχορηγήσεις και επιδοτήσεις του δημοσίου, πόροι από εισφορές που παρακρατούνται υποχρεωτικά ή άλλες, λοιπά έσοδα) και ως προς τις δαπάνες κατά κατηγορία δαπανών (ιδίως μισθοί υπαλλήλων, αποζημιώσεις, οδοιπορικά και κάθε είδους λοιπές παροχές προς συνδικαλιστές, αμοιβές τρίτων, ενοίκια, λοιπά λειτουργικά έξοδα)».

Η παρ.6 του άρθρου 82 του νομοσχεδίου καθιστά την εγγραφή στο ΓΕΜΗΣΟΕ, την υποβολή όλων των ανωτέρω στοιχείων στο ΓΕΜΗΣΟΕ, την τήρηση των προαναφερόμενων πενθήμερων προθεσμιών καταχώρισης καθ'έκαστον στοιχείου στο ΓΕΜΗΣΟΕ και την επικαιροποίηση τούτων ως «αναγκαίες προϋποθέσεις για:

α) οιαδήποτε χρηματοδότηση της συνδικαλιστικής οργάνωσης ή συνδεδεμένης με αυτήν οντότητας από κρατικές ή συγχρηματοδοτούμενες πηγές,

β) την ικανότητα της συνδικαλιστικής οργάνωσης να διαπραγματεύεται συλλογικώς και να καταρτίζει συλλογικές συμβάσεις εργασίας, σύμφωνα με το άρθρο 6 του ν. 1876/1990 (Α' 27), όπως ισχύει,

γ) τη νόμιμη ενάσκηση του δικαιώματος της συνδικαλιστικής οργάνωσης να αποφασίζει την κήρυξη απεργίας, σύμφωνα με το άρθρο 19 του ν. 1876/1990,

δ) τη νόμιμη ενάσκηση κάθε δικαιώματος και διευκόλυνσης της συνδικαλιστικής οργάνωσης, και

ε) την προστασία των στελεχών της συνδικαλιστικής οργάνωσης έναντι της απόλυσης και της μετάθεσης, σύμφωνα με το άρθρο 14 του ν. 1876/1990, όπως

ισχύει.»

Με τα δεδομένα αυτά ανακύπτουν τα εξής θεμελιώδη ζητήματα εκ των άρθρων 81 και 82 του νομοσχεδίου:

αα) Πρώτον, το κατά πόσον οι προαναφερόμενοι περιορισμοί του άρθρου 82 παρ.4 και 6 του νομοσχεδίου είναι σύμφωνοι με το άρθρο 12 παρ.1 Συντ., αλλά και το άρθρο 23 παρ.1 Συντ., την στιγμή που δια τούτων αφ' ενός μεν επέρχεται αντικατάσταση του Βιβλίου σωματείου που τηρείται στο Πρωτοδικείο, υπό την εγγύηση δικαστικής αρχής, από το ηλεκτρονικό ΓΕΜΗΣΟΕ που τηρείται από το ίδιο το Κράτος. **Πρόκειται για επέμβαση του κράτους στην διαδικασία ίδρυσης συνδικαλιστικής οργάνωσης και στην θέσπιση των προϋποθέσεων για την άσκηση των συνδικαλιστικής της δράσεως, που θέτει σε κίνδυνο την ίδια την ύπαρξη της συνδικαλιστικής οργάνωσης, αφού η εγγραφή της στο ΓΕΜΗΣΟΕ καθίσταται όρος απόκτησης της νομικής της προσωπικότητας, και το ΓΕΜΗΣΟΕ δεν έχει τις εγγυήσεις λειτουργικής ανεξαρτησίας ενός δικαστηρίου²⁷.** Αφ'ετέρου εν τούτοις, διακυβεύεται μέσω της εν λόγω κρατικής επέμβασης η εσωτερική αυτονομία των συνδικαλιστικών οργανώσεων, αλλά και η δράση τους. **Με την εισαγωγή παρόμοιου κρατικού ελέγχου στην εσωτερική αυτονομία και δράση των συνδικαλιστικών οργανώσεων, θίγεται ο πυρήνας της συνδικαλιστικής ελευθερίας, αφού η άσκηση της συνδικαλιστικής δράσης εξαρτάται από την συμμόρφωσή της με τις προϋποθέσεις του άρθρου 82 του νομοσχεδίου, η μη τήρηση των οποίων ελέγχεται ευθέως από το κράτος.** Οι εν λόγω περιορισμοί δεν συνιστούν απλή ρυθμιστική δραστηριότητα του κοινού νομοθέτη που στόχο έχει να οργανώσει την συνδικαλιστική ελευθερία και να δημιουργήσει τις προϋποθέσεις για την άσκησή της, αλλά ευθεία κρατική παρέμβαση και άμεσο κρατικό έλεγχο στην διαδικασία ίδρυσης και λειτουργίας της συνδικαλιστικής οργάνωσης, με αποτέλεσμα να ανακύπτει ζήτημα συμφωνίας των άρθρων 81 και 82 του νομοσχεδίου προς το άρθρο 23 παρ.1 Συντ²⁸.

27 Χαρακτηριστικά παραδείγματα σε **Λεβέντη**, όπ.π., σ.16 κατά τον οποίο, στα πλαίσια της συνδικαλιστικής ελευθερίας προστατεύεται πρώτον η ύπαρξη της συνδικαλιστικής οργάνωσης και η σχετική συνταγματική προστασία αποκλείει κρατικά μέτρα που προκαλούν την αφαίρεση της νομικής προσωπικότητας.

28 Στην πραγματικότητα η ρύθμιση της παρ.6 του άρθρου 82 του νομοσχεδίου θα μπορούσε να υποστηριχθεί ότι εξομοιούται εμμέσως με μορφή κρατικής αδειάς που απαγορεύεται από το Σύνταγμα. Βλ. χαρακτηριστικά την ΑΠ 1481/2002:

«Από το συνδυασμό των διατάξεων αυτών, οι οποίες σε αρμονία με τις Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας καθιερώνουν το δικαίωμα των εργαζομένων να συνδικαλιζονται ελεύθερα, προκύπτει ότι οι εργαζόμενοι ως άτομα έχουν το δικαίωμα να συνιστούν εργατικά σωματεία και να ζητούν τη συμμετοχή τους στα τυχόν υφιστάμενα, εφόσον συντρέχουν στο πρόσωπό τους οι απαιτούμενες νόμιμες προϋποθέσεις, και τα πρωτοβάθμια εργατικά σωματεία έχουν το δικαίωμα να συνιστούν

ββ) Κατά δεύτερον, η αντικατάσταση του βιβλίου σωματείων στην έδρα του οικείου Πρωτοδικείου από το ΓΕΜΗΣΟΕ, ως όρος κτήσης της νομικής προσωπικότητας της συνδικαλιστικής οργάνωσης -ενόψει και των πάγιων προβλέψεων των ΑΚ 81 και 83- προκαλεί ζήτημα συμφωνίας των ρυθμίσεων του άρθρου 81 και 82 του νομοσχεδίου με το άρθρο 12 παρ.2 Συντ²⁹ που κατοχυρώνει το γενικό δικαίωμα του συνεταιρίζεσθαι. Όπως είχε κριθεί η εγγραφή στο ειδικό βιβλίο του Πρωτοδικείου είχε συστατικό χαρακτήρα και η εγγύηση τηρήσεώς του από δικαστική αρχή βρίσκει έρεισμα προδήλως στο άρθρο 12 παρ.2 Συντ., που ορίζει ότι, το σωματείο δεν μπορεί να διαλυθεί για παράβαση του νόμου ή ουσιώδους διάταξης του καταστατικού του, παρά μόνο με δικαστική απόφαση. **Τούτων δοθέντων, η αντικατάσταση του βιβλίου σωματείων στο Πρωτοδικείο από το ηλεκτρονικό αρχείο μίας απλής διοικητικής υπηρεσίας που ελέγχεται από το κράτος και δεν φέρει ασφαλώς τις εγγυήσεις της δικαστικής εξουσίας, φέρεται να έρχεται σε αντίθεση και με το άρθρο 12 παρ.2 Συντ.**

β) Ως προς τις προβλέψεις των άρθρων 84 και 85 του νομοσχεδίου αναφορικά με την εξ αποστάσεως συμμετοχή στην Γενική Συνέλευση των μελών της συνδικαλιστικής οργάνωσης, εξ αποστάσεως ψήφιση για λήψη απόφασης περί κήρυξης απεργίας και την πρόβλεψη για υποχρεωτική παροχή δυνατότητας ηλεκτρονικής ψηφοφορίας στις εκλογές των συνδικαλιστικών οργανώσεων.

αντίστοιχες Ομοσπονδίες (Δευτεροβάθμιες Οργανώσεις) και να ζητούν τη συμμετοχή τους σε τυχόν υφιστάμενες, εφόσον συντρέχουν οι νόμιμες προϋποθέσεις. Ο νόμος και πολύ περισσότερο το Καταστατικό της Ομοσπονδίας δεν επιτρέπεται να εξαρτήσουν την άσκηση των δικαιωμάτων αυτών (σύσταση σωματείου ή ομοσπονδίας- συμμετοχή σε ήδη υφιστάμενα) από προηγούμενη άδεια του Κράτους ή Νομικού Προσώπου Δημοσίου ή Ιδιωτικού Δικαίου ή Φυσικού Προσώπου. Διάταξη νόμου που καθιερώνει την άδεια αυτή αντίκειται ευθέως στο Σύνταγμα και είναι ανεφάρμοστη και διάταξη καταστατικού Δευτεροβάθμιας Οργάνωσης (Ομοσπονδίας) που επιβάλλει τη συμμετοχή σ' αυτήν του αντίστοιχου σωματείου ύστερα από προηγούμενη άδεια τρίτου νομικού ή φυσικού προσώπου αντιβαίνει στις προαναφερθείσες απαγορευτικές διατάξεις του Συντάγματος και του Νόμου και γι' αυτό είναι άκυρη και θεωρείται σαν να μην έγινε (υπάρχει) (άρθρα174, 180 ΑΚ)».

29 Βλ. αντί πολλών ΑΠ 1040/2009:

«Περαιτέρω, από τις διατάξεις των άρθρων 2 παρ. 1 του ν.1264/1982 και 83 ΑΚ, προκύπτει, ότι σε κάθε Πρωτοδικείο τηρείται ειδικό βιβλίο συνδικαλιστικών οργανώσεων, στο οποίο καταχωρίζονται τα στοιχεία του άρθρου 81 ΑΚ, ο αριθμός της δικαστικής απόφασης, που εγκρίνει ή τροποποιεί το καταστατικό της οργάνωσης και σημειώνεται η ενδεχόμενη διάλυσή του. Μετά την εγγραφή στο παραπάνω βιβλίο, το σωματείο αποκτά νομική προσωπικότητα, η εγγραφή δε αυτή γίνεται μόλις η απόφαση, που τη διατάζει, γίνει τελεσίδικη και ισχύει ως προς τη διαπλαστική της ενέργεια έναντι πάντων». Βλ. ομοίως ΕφΑθ 825/2007.

Το καταστατικό αποτελεί έκφραση της αυτονομίας των εργατικών σωματείων, η οποία διασφαλίζεται τόσο από το γενικό δικαίωμα του συνεταιρίζεσθαι (άρθρο 12 Συντ.), όσο και από την συνδικαλιστική ελευθερία (άρθρο 23 παρ.1 Συντ.). Η συνδικαλιστική ελευθερία δεν προστατεύει μόνον το δικαίωμα των μισθωτών να ιδρύουν συνδικαλιστικές οργανώσεις, **αλλά πέρα από αυτό προστατεύει και το δικαίωμα των μισθωτών να θέτουν μόνοι τους, τους κανόνες για την εσωτερική οργάνωση και λειτουργία της συνδικαλιστικής οργάνωσης, όπως επίσης προστατεύει και το δικαίωμα της ίδιας της συνδικαλιστικής οργάνωσης να αυτοδιοικείται και να μεταβάλει ελεύθερα τους κανόνες αυτούς**³⁰. Η αυτονομία των εργατικών σωματείων προστατεύεται από το άρθρο 3 της ΔΣΕ 87/1948, που έχει κυρωθεί στην Ελλάδα με το ν.δ. 4204/1961 και έχει αυξημένη τυπική ισχύ κατά το άρθρο 28 παρ.1 Συντ.

Η ρυθμιστική επέμβαση του νομοθέτη στην αυτονομία των συνδικαλιστικών οργανώσεων δεν μπορεί να εξικνείται σε τέτοιο σημείο, ώστε να ορίσει ο νόμος ότι τα καταστατικά των συνδικαλιστικών οργανώσεων πρέπει να παρέχουν υποχρεωτικά την δυνατότητα ηλεκτρονικής εξ αποστάσεως συμμετοχής των μελών της Γενικής Συνελεύσεως και την δυνατότητα της διεξαγωγής ηλεκτρονικής ψηφοφορίας. Στον πυρήνα της συνδικαλιστικής ελευθερίας ανήκει η εσωτερική αυτονομία των συνδικαλιστικών οργανώσεων και το δικαίωμά τους στο αυτοδιοίκητο, από το οποίο απορρέει η αυτόνομη εξουσία τους να εκπονούν τα καταστατικά τους και να καθορίζουν ελεύθερα τους κανόνες για την εσωτερική οργάνωση, διοίκηση, λειτουργία και δράση τους.

Εν προκειμένω όχι μόνον ο κοινός νομοθέτης καθιστά υποχρεωτική την ηλεκτρονική συμμετοχή των μελών των συνδικαλιστικών οργανώσεων στις Γενικές τους Συνελεύσεις, αλλά στο άρθρο 83 παρ.5 εδ.γ' του νομοσχεδίου ορίζει τα εξής:

«Κάθε μέλος δικαιούται να συμμετέχει στη Γενική Συνέλευση εξ αποστάσεως, καθώς και να ψηφίζει εξ αποστάσεως, ιδίως σε περίπτωση λήψης απόφασης περί κήρυξης απεργίας. Το καταστατικό οφείλει να προβλέπει τους τρόπους της εξ αποστάσεως συμμετοχής στη Γενική Συνέλευση και ψήφου κάθε μέλους που το επιθυμεί, οι οποίοι πρέπει να περιλαμβάνουν την ηλεκτρονική, διαδικτυακή ή δικτυακή, σύνδεση, με όρους που διασφαλίζουν τη διαφάνεια και τη μυστικότητα. Απαγορεύεται η λήψη απόφασης κήρυξης απεργίας, χωρίς την παροχή

³⁰ Βλ. Λεβέντη, όπ.π., σ.116.

πραγματικής δυνατότητας εξ αποστάσεως συμμετοχής στη Γενική Συνέλευση και ψήφου σε όποιο μέλος το επιθυμεί.»

Ιδρύεται δηλαδή και αυτοτελής λόγος για να κηρυχθεί παράνομη μία απεργία, εάν δεν προκύπτει ότι δόθηκε πραγματικά η δυνατότητα εξ αποστάσεως συμμετοχής των μελών της οργάνωσης στην σχετική Γενική Συνέλευση, ρύθμιση που καθιστά σαφές ποιός ήταν ο απώτατος στόχος του κοινού νομοθέτη για την υποχρεωτική πρόβλεψη στα καταστατικά των συνδικαλιστικών οργανώσεων εξ αποστάσεως συμμετοχής και εξ αποστάσεως ψηφοφορίας με ηλεκτρονικά μέσα. Με αυτό ως δεδομένο είναι σαφές ότι το σύστημα ρυθμίσεων των άρθρων 83 και 84 δεν επιδιώκει την διευρυμένη και περισσότερο δημοκρατική λειτουργία των συνδικαλιστικών οργανώσεων, αλλά την θέσπιση περαιτέρω (έναντι των όσων προβλέπει ακολούθως το νομοσχέδιο) περιορισμών στην άσκηση του δικαιώματος της απεργίας.

Για τους σκοπούς του παρόντος κεφαλαίου, αρκεί να παρατηρηθεί ότι, είναι ζήτημα που ανάγεται στο πυρήνα της εσωτερικής αυτονομίας της συνδικαλιστικής οργάνωσης το εάν επιθυμεί αυτοπρόσωπη παρουσία των μελών της για την συμμετοχή τους στην Γενική Συνέλευση και για την συμμετοχή τους στις ψηφοφορίες περί λήψεως οιασδήποτε απόφασης ή/και των εκλογών των οργάνων της. Ο κοινός νομοθέτης δεν μπορεί να επέμβει τόσο δραστικά στην συνδικαλιστική αυτονομία των συνδικαλιστικών οργανώσεων και να καταστήσει την ηλεκτρονική συμμετοχή των μελών τους, υποχρεωτικό όρο των καταστατικών τους. **Στο άρθρο 80 ΑΚ καταλείπεται ΠΛΗΡΩΣ στην αυτονομία του σωματείου ο καθορισμός των όρων με τους οποίους συγκαλείται, συνεδριάζει και αποφασίζει η συνέλευση των μελών του.**

Στο πλαίσιο αυτό παρατηρείται ότι δεν καθίσταται σαφές από το νομοσχέδιο το εάν και πώς θα διασφαλισθεί η παρουσία δικαστικών αντιπροσώπων στις εκλογές των οργάνων των συνδικαλιστικών οργανώσεων, όταν τούτες θα διεξάγονται και ηλεκτρονικά και πώς/πού θα γίνεται η καταχώριση των οικείων πρακτικών εκλογής. Το άρθρο 86 παρ.1 του νομοσχεδίου ορίζει ότι:

«1. Η ψηφοφορία γίνεται είτε διά φυσικής παρουσίας είτε ηλεκτρονικά εξ αποστάσεως, με διασφάλιση και στις δύο περιπτώσεις της ταυτοπροσωπίας των ψηφοφόρων. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις παρέχουν υποχρεωτικά στα μέλη τους τη δυνατότητα ηλεκτρονικής εξ αποστάσεως ψηφοφορία με διασφάλιση της μυστικότητας των ψήφων. Σχετικό λογισμικό δύναται να διατίθεται χωρίς

αντάλλαγμα από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, αλλά η συνδικαλιστική οργάνωση μπορεί να επιλέξει την αξιοποίηση άλλου προγράμματος, υπό την προϋπόθεση ότι διασφαλίζει το αδιάβλητο και τη μυστικότητα της ψηφοφορίας.

2. Τα πρακτικά διαλογής των ψηφοδελτίων και καταμέτρησης των ηλεκτρονικών ψήφων εισάγονται στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε.».

Η πρόβλεψη του νυν ισχύοντος άρθρου 13 ν.1264/1982 αφορά στην παρουσία δικαστικού αντιπροσώπου για το αδιάβλητο της διαδικασίας στις εκλογές των συνδικαλιστικών οργανώσεων και τον έλεγχο της ταυτοπροσωπίας των εκλογέων, όπως και για την υποβολή των πρακτικών διαλογής των ψηφοδελτίων και ανακηρύξεως των επιτυχόντων στο Πρωτοδικείο, ώστε να υποβληθούν στον φάκελο της οργάνωσης.

Το Άρθρο 11 ν.1264/1982, που δεν τροποποιείται με το νομοσχέδιο, ορίζει τα εξής:

«1. Οι Εκλογές για τα όργανα των συνδικαλιστικών οργανώσεων διεξάγονται από εφορευτική επιτροπή, που ο αριθμός των μελών της και η διαδικασία εκλογής τους ορίζεται από το καταστατικό και προεδρεύεται από τον δικαστικό αντιπρόσωπο. Σε όλη τη διάρκεια της διεξαγωγής των εκλογών μέχρι και την ανακήρυξη των επιτυχόντων μπορεί να παραβρίσκεται ανά ένας αντιπρόσωπος κάθε συνδυασμού. 3. Δικαστικός αντιπρόσωπος ορίζεται δικηγόρος με επαγγελματική εμπειρία τουλάχιστον τεσσάρων (4) ετών, εφόσον πρόκειται για δευτεροβάθμιες και τριτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις. Ο δικαστικός αντιπρόσωπος ορίζεται με αίτηση της οργάνωσης από τον Δικηγορικό Σύλλογο της έδρας της».

Παρίσταται συναφώς άδηλο το εάν διεξάγονται εκλογές και με ηλεκτρονικά μέσα, το πώς θα διασφαλισθεί η παρουσία δικαστικού αντιπροσώπου και αντιπροσώπων κάθε συνδυασμού για τους ψηφίζοντες με ηλεκτρονικό τρόπο, όπως και το πού θα κατατεθούν τα πρακτικά διαλογής των εκλογέων που θα ψηφίσουν με φυσική παρουσία, δηλαδή θα υποβληθούν στο Πρωτοδικείο ή θα αναρτηθούν στο ΓΕΜΗΣΟΕ. Ο νομοθέτης δεν διαλαμβάνει σχετικές ρυθμίσεις με αποτέλεσμα την κανονιστική ατέλεια των οικείων προβλέψεων στο νομοσχέδιο.

Η διάταξη του άρθρου 11 παρ.1 ν.1264/1982 θεωρείται αναγκαστικού χαρακτήρα και για το λόγο αυτό δεν επιτρέπεται αντίθετη ρύθμιση με το καταστατικό της οργάνωσης. Υπενθυμίζεται ότι, η παρουσία δικαστικού αντιπροσώπου στην εφορευτική επιτροπή και στην διεξαγωγή των εκλογών αποτελεί ήδη παράδοση στο συνδικαλιστικό μας κίνημα και αποβλέπει στην ανόθευτη διεξαγωγή των εκλογών, ενώ συμβαδίζει με τις εγγυήσεις της συνδικαλιστικής ελευθερίας και της διεθνούς συμβάσεως 87/1948, γιατί διασφαλίζει την εσωτερική δημοκρατική λειτουργία τους.³¹ Συνεπώς, ανακύπτει το ζήτημα του πώς θα διασφαλισθεί η τήρηση της συγκεκριμένης αναγκαστικού δικαίου ρύθμισης του άρθρου 11 ν.1264/1982, μέσω της ηλεκτρονικής ψηφοφορίας που προβλέπει το νομοσχέδιο.

γ) Ως προς την προστασία των συνδικαλιστικών στελεχών.

Η ειδική προστασία των συνδικαλιστικών στελεχών έχει μακρά παράδοση της χώρα μας³². Ο ν.1264/1982 διεύρυνε σε σύγκριση με τον προϊσχύοντα Ν.330/1976 τον κύκλο των προστατευόμενων συνδικαλιστών, ενώ για πρώτη φορά προέβλεψε προστασία των ιδρυτικών μελών της συνδικαλιστικής οργάνωσης. Ταυτόχρονα, σε αντίθεση τον παλαιότερο Ν.330/1976, ο ν.1264/1982 προστατεύει τα συνδικαλιστικά στελέχη και κατά τον μεταθέσεων. Η σημασία της προστασίας αυτής είναι προφανής, αφού η μετάθεση είναι πρόσφορο μέσο για την παρεμπόδιση της συνδικαλιστικής δράσης του μισθωτού.

Με το νομοσχέδιο επέρχεται:

αα) απομείωση της προστασίας των μελών διοίκησης της συνδικαλιστικής οργάνωσης, αφού με το άρθρο 87 τροποποιείται η παρ.6 του άρθρου 14 ν.1264/1982 και μειώνεται ο αριθμός των προστατευόμενων μελών διοίκησης της συνδικαλιστικής οργάνωσης και συγκεκριμένα μειώνεται η προστασία σε οργάνωση με έως 200 μέλη **από επτά σε πέντε μέλη διοίκησης**, σε οργάνωση με 1000 μέλη **από εννέα σε επτά μέλη διοίκησης**, σε οργάνωση με περισσότερα από 1000 μέλη **από έντεκα σε εννέα μέλη διοίκησης**.

ββ) Καταργείται η προστασία των ιδρυτικών μελών υπό σύσταση συνδικαλιστικής οργάνωσης σε επιχειρήσεις με πάνω από 150 εργαζόμενους (η ρύθμιση του άρθρου 14 ν.1264/1982 παρέχει προστασία σε 25 μέλη), σε

³¹ Βλ. άρθρο 6 ν.δ. 4361/1964 και άρθρο 63 ν.330/1976.

³² Βλ. **Μαρκόπουλο** ΕΕΔ 1983, σ.129, **Ζερδελή** Το Δίκαιο της καταγγελίας 2η εκ., 1492 επ.

επιχειρήσεις με πάνω από 300 εργαζόμενους (η ρύθμιση του άρθρου 14 ν.1264/1982 παρέχει προστασία σε 30 μέλη) και σε επιχειρήσεις με πάνω από 500 εργαζόμενους (η ρύθμιση του άρθρου 14 ν.1264/1982 παρέχει προστασία σε 40 μέλη). Ομοίως καταργήθηκε η προστασία των 7 ιδρυτικών μελών κατά την τάξη υπογραφής της ιδρυτικής πράξεως, εάν οι εργαζόμενοι της επιχείρησης είναι πάνω από 40 και μέχρι 80.

γγ) Αποδομείται πλήρως στο άρθρο 87 παρ.9 η προστασία των συνδικαλιστικών στελεχών από παράνομες και αυθαίρετες μεταθέσεις, αφού το μεν καταργείται η συγκατάθεση της συνδικαλιστικής οργάνωσης ως προϋπόθεση της μετάθεσης, το δε καταργείται εξ ολοκλήρου με το άρθρο 99 παρ.4 του νομοσχεδίου, το άρθρο 15 ν.1264/1982 που προβλέπει τις Επιτροπές Προστασίας Συνδικαλιστικών Στελεχών. Οι εν λόγω Επιτροπές αποφαίνονταν για την αναγκαιότητα και νομιμότητα της μετάθεσης συνδικαλιστικού στελέχους, κατόπιν προσφυγής του εργαζόμενου ή του εργοδότη.

Ταυτόχρονα όμως, στην διάταξη του άρθρου 87 παρ.9 του νομοσχεδίου ορίζεται ότι, επιτρέπεται η μετάθεση **εάν αυτή είναι απολύτως αναγκαία για την λειτουργία της επιχείρησης ή επιβάλλεται από λόγους προστασίας της υγείας**³³. Ο τρόπος διατύπωσης της ρύθμισης είναι σαφές ότι αντιστρέφει τον κανόνα, **που από απαγορευτικός της μεταθέσεως, διαμορφώνεται σε επιτρεπτικός της μεταθέσεως**, εκτός εάν η μετάθεση δεν είναι απολύτως

33 Βλ. ΕφΑθ 4949/1992 κατά την οποία: «δεν επιτρέπεται μετάθεση των εργαζομένων, που αναφέρονται στις παρ. 5, 6, 7 και 8 (μελών της διοίκησης της συνδικαλιστικής οργάνωσης κλπ), χωρίς τη συγκατάθεση της αντίστοιχης συνδικαλιστικής οργάνωσης. Ο εργοδότης έχει δικαίωμα να προσφύγει στην επιτροπή του άρθρου 15, που) αποφασίζει για την αναγκαιότητα της μετάθεσης. Από το συνδυασμό των διατάξεων αυτών προκύπτει ότι δεν επιτρέπεται μετάθεση μισθωτού της Δ.Ε.Η., μέλους εργασιακού Συμβουλίου για όλο το χρόνο της θητείας του και ένα χρόνο μετά τη λήξη της χωρίς τη συγκατάθεση της αντίστοιχης συνδικαλιστικής οργάνωσης. **..Η μετάθεση του μισθωτού μέλους Εργασιακού συμβουλίου της ΔΕΗ κατά παράβαση των παραπάνω διατάξεων, οι οποίες θεσπίστηκαν για την προστασία από εργοδοτικές αυθαιρεσίες και την εύρυθμη λειτουργία των συμβουλίων αυτών, είναι άκυρη** (ΑΚ 174, Ντάσιου ΕργΔικ έκδ. 1983 σελ. 584)». Βλ. ΕφΑθ 11764/1990 σύμφωνα με την οποία: «η άνω μετάθεση του ενάγοντος σε όλως διαφορετική θέση και καθήκοντα από αυτά τα οποία ασκούσε μέχρι τότε έγινε από λόγους εκδικήσεως των εκπροσώπων της εναγομένης λόγω της άνω συνδικαλιστικής δράσεως του ενάγοντος και είναι παράνομη και καταχρηστική. Ειδικότερα είναι παράνομη γιατί α) αποτελεί μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων της μεταξύ των διαδίκων υφισταμένης συμβάσεως εργασίας και η συμπεριφορά της εναγομένης εξέρχεται από τα όρια του διευθυντικού της δικαιώματος να καθορίζει τον τόπο και χρόνο της παροχής του μισθωτού ενόψει του ότι στη συγκεκριμένη περίπτωση δεν κινήθηκε από κίνητρα αναδιάρθρωσεως των υπηρεσιών της, αλλά από αισθήματα εκδικήσεως προς τον ενάγοντα, λόγω της συνδικαλιστικής του δραστηριότητας και β) έγινε χωρίς τη συγκατάθεση και μάλιστα παρά την αντίθετη της πρωτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργανώσεως Πρόεδρος της οποίας ήταν ο ενάγων (άρθρο 14 παρ. 9 ν.1264/1982) και χωρίς να προσφύγει η εναγόμενη στην επιτροπή 15 του ν.1264/1982 για να κριθεί η αναγκαιότητα της μεταθέσεως και της αναθέσεως καθηκόντων, που υποβιβάζουν τη θέση του μισθωτού».

αναγκαία για την λειτουργία της επιχείρησης ή δεν επιβάλλεται από λόγους προστασίας της υγείας. Με τον τρόπο αυτό παρέχεται κατ'ουσίαν απεριόριστη εξουσία στον εργοδότη να μεταθέσει συνδικαλιστικό στέλεχος, χωρίς πλέον να ελέγχεται η απόφασή του από την Επιτροπή Προστασίας Συνδικαλιστικών Στελεχών³⁴. **Με τον τρόπο αυτό οι εργαζόμενοι συνδικαλιστές είναι στην απόλυτη διάθεση και εξουσία του εργοδότη, ο οποίος, χωρίς να απευθύνεται στην αρμόδια συνδικαλιστική οργάνωση, θα πραγματοποιεί μετάθεση συνδικαλιστών, χωρίς οι τελευταίοι να μπορούν να επικαλεστούν και να ζητήσουν προστασία, σύμφωνα με τις πιο πάνω διατάξεις³⁵.**

Ο νομοθέτης δεν φαίνεται να καταργεί την αντίστοιχη διάταξη του άρθρου 30 παρ.5 ν.1264/1982 αναφορικά με την προστασία κατά της μεταθέσεως των συνδικαλιστικών στελεχών τα οποία έχουν την ιδιότητα του δημοσίου υπαλλήλου.

δδ) Περιστεύεται πλήρως η προστασία συνδικαλιστικών στελεχών από παράνομες και άκυρες απολύσεις. Επ'αυτού παρατηρούνται τα εξής:

Καταρχήν όπως εκτέθηκε καταργείται με το άρθρο 99 παρ.4 του νομοσχεδίου η Επιτροπή Προστασίας Συνδικαλιστικών Στελεχών, η οποία βάσει του άρθρου 15 παρ.1 ν.1264/1982 έχει εξουσία να αποφασίσει εάν κατ'εξαιρεση συντρέχει κάποιος εκ των περιοριστικών λόγων απόλυσης συνδικαλιστικού στελέχους της παρ.10 του άρθρου 14 ν.1264/1982. **Είχε παγίως κριθεί ότι, η καταγγελία της σύμβασης εργασίας προστατευόμενου συνδικαλιστικού στελέχους, που συντελείται χωρίς να τηρηθεί η διαδικασία του άρθρου 15 του ν.1264/1982, ώστε να διαπιστωθεί από την αρμόδια Επιτροπή Προστασίας Συνδικαλιστικών Στελεχών η συνδρομή λόγου, αναφερομένου στην παρ. 10 του άρθρου 14 του ιδίου νόμου, που να δικαιολογεί την καταγγελία, είναι άκυρη³⁶.** Επίσης, η κρατούσα τουλάχιστον στην νομολογία

34 Μπορούσε δηλαδή να προβληθεί η ακυρότητα της μεταθέσεως με αγωγή ή ένσταση σε περίπτωση παρανόμου μεταθέσεως εργαζομένου όπως είναι η μετάθεση συνδικαλιστή δίχως την τήρηση των προϋποθέσεων που θέτει ο Ν.1264/1982. Περαιτέρω, είχε κριθεί ότι, μπορούσε να ζητήσει ο εργαζόμενος ως ασφαλιστικό μέτρο την προσωρινή ρύθμιση καταστάσεως με ειδικότερο αίτημα την προσωρινή αναστολή της εκτελεστότητας της περί μεταθέσεως εργοδοτικής απόφασης μέχρις ότου κριθεί οριστικά από το δικαστήριο της κυρίας δίκης η νομιμότητα και το κύρος αυτής. Έτσι ΜονΠρωτΑθ 1347/1989.

35 Βλ. απόφαση με αρ.5/1995 της Δευτεροβάθμιας Επιτροπής Αθηνών του άρθρου 15 ν.1264/1992, ΔΕΝ 1995 (997).

36 ΑΠ 1193/2019, 90/2018

άποψη, δέχεται ότι ο εργοδότης δεν έχει δικαίωμα να καταγγείλει την εργασιακή σχέση των προστατευόμενων συνδικαλιστικών στελεχών, όταν συντρέχει οιασδήποτε άλλος, υπαίτιος ή αναίτιος λόγος, ο οποίος δικαιολογεί νομίμως και βασίμως την καταγγελία της εργασιακής συμβάσεως όλων των άλλων κατηγοριών εργαζομένων³⁷.

Ταυτόχρονα, η προστασία των συνδικαλιστικών στελεχών από καταχρηστικές απολύσεις αποδομείται πλήρως, αφού το άρθρο 87 παρ.10 καταργεί τους αποκλειστικούς και περιοριστικά προβλεπόμενους λόγους καταγγελίας των συμβάσεων εργασίας τους, που προβλέπει η παρ.10 του άρθρου 14 ν.1264/1982. Η ρύθμιση του άρθρου 14 παρ.10 ν.1264/1982 έχει ως εξής:

«10. Η καταγγελία της σχέσης εργασίας των προσώπων που προστατεύονται σύμφωνα με όσα αναγράφονται στο άρθρο αυτό, επιτρέπεται μόνον:

α) Όταν κατά τη σύναψη της σύμβασης εργασίας με τον εργοδότη ο εργαζόμενος τον εξαπάτησε παρουσιάζοντας ψεύτικα πιστοποιητικά ή βιβλιάρια για να προσληφθεί ή να λάβει μεγαλύτερη αμοιβή.

β) Όταν ο εργαζόμενος απεκάλυψε βιομηχανικά ή εμπορικά μυστικά ή ζήτησε ή δέχτηκε αθέμιτα πλεονεκτήματα, κυρίως προμήθειες από τρίτους.

γ) Όταν ο εργαζόμενος προκάλεσε σωματικές βλάβες ή εξύβρισε σοβαρά ή απείλησε τον εργοδότη ή τον εκπρόσωπό του.

δ) Όταν ο εργαζόμενος επίμονα και αδικαιολόγητα αρνήθηκε να εκτελέσει την εργασία για την οποία έχει προσληφθεί.

ε) Όταν ο εργαζόμενος τέλεσε κλοπή ή υπεξαίρεση σε βάρος του εργοδότη ή του εκπροσώπου του.

στ) Όταν ο εργαζόμενος δεν προσέρχεται αδικαιολόγητα στην εργασία του για διάστημα μεγαλύτερο των τριών (3) ημερών.».

Η εξακρίβωση συνδρομής τέτοιου λόγου καταγγελίας της εργασιακής σχέσεως συνδικαλιστικού στελέχους έχει εναποτεθεί στην καταργούμενη Επιτροπή Προστασίας Συνδικαλιστικών Στελεχών. Είχε παγίως κριθεί ότι, εάν δεν συντρέχει ένας εκ των ως άνω αποκλειστικών λόγων της παρ.10 του άρθρου 14 ν.1264/1982 και δεν διαπιστωθεί, κατά την προαναφερθείσα διαδικασία, η καταγγελία από τον εργοδότη της συνδέουσας με το συνδικαλιστικό στέλεχος συμβάσεως εργασίας είναι άκυρη και θεωρείται ότι δεν έγινε (άρθρο 180 του Α.Κ.) και ο εργοδότης, αρνούμενος μετά την άκυρη αυτή καταγγελία να

³⁷ ΑΠ 1368/1988, 1887/1987.

αποδεχθεί τις υπηρεσίες του μισθωτού (συνδικαλιστικού στελέχους) περιέρχεται σε υπερημερία εργοδότη και οφείλει μισθούς υπερημερίας³⁸.

Το νομοσχέδιο ωστόσο φθάνει στο σημείο να ορίσει στο άρθρο 87 παρ.10 ότι η καταγγελία της σχέσης εργασίας των προστατευόμενων συνδικαλιστικών στελεχών **επιτρέπεται** υπό τους όρους της παρ.1 του άρθρου 15 ν.1483/1984 που ορίζει τα εξής:

«Προστασία μητρότητας.

«1. Απαγορεύεται και είναι απόλυτα άκυρη η καταγγελία της σύμβασης ή σχέσης εργασίας εργαζόμενης από τον εργοδότη της, τόσο κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της όσο και για το χρονικό διάστημα δεκαοκτώ (18) μηνών μετά τον τοκετό ή κατά την απουσία της για μεγαλύτερο χρόνο, λόγω ασθένειας που οφείλεται στην κύηση ή τον τοκετό, εκτός εάν υπάρχει σπουδαίος λόγος για καταγγελία. Η προστασία από την καταγγελία της σύμβασης ή σχέσης εργασίας ισχύει τόσο έναντι του εργοδότη, στον οποίο η τεκούσα προσλαμβάνεται, χωρίς να έχει προηγουμένως απασχοληθεί αλλού, πριν συμπληρώσει δεκαοκτώ (18) μήνες από τον τοκετό ή το μεγαλύτερο χρόνο που προβλέπεται στην παρούσα, όσο και έναντι του νέου εργοδότη, στον οποίο η τεκούσα προσλαμβάνεται και μέχρι τη συμπλήρωση των ανωτέρω χρόνων. Ως σπουδαίος λόγος δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να θεωρηθεί ενδεχόμενη μείωση της απόδοσης στην εργασία της εγκύου που οφείλεται στην εγκυμοσύνη.»

38 Κατά την ΑΠ 182/2019 από τις διατάξεις του άρθρου 14 παρ.10 και 15 παρ.1 ν.1264/1982, με τις οποίες θεσπίσθηκε αυξημένη ειδική προστασία των συνδικαλιστικών στελεχών απέναντι στην καταγγελία της συμβάσεως εργασίας από τον εργοδότη, προκύπτει ότι κατ' αρχήν απαγορεύεται η απόλυση συνδικαλιστικών στελεχών, εκτός εάν συντρέχει ένας από τους λόγους που, **περιοριστικώς**, αναφέρονται στην παρ. 10 του εν λόγω άρθρου 14 και διαπιστωθεί αυτός κατά τη διαδικασία που ορίζει το άρθρο 15 του ίδιου νόμου. Εάν δεν συντρέχει ο λόγος αυτός και δεν διαπιστωθεί, κατά την προαναφερθείσα διαδικασία, η καταγγελία από τον εργοδότη της συνδέουσας με το συνδικαλιστικό στέλεχος συμβάσεως εργασίας είναι άκυρη και θεωρείται ότι δεν έγινε (άρθρο 180 του Α.Κ.) και ο εργοδότης, αρνούμενος μετά την άκυρη αυτή καταγγελία να αποδεχθεί τις υπηρεσίες του μισθωτού (συνδικαλιστικού στελέχους) περιέρχεται σε υπερημερία εργοδότη και οφείλει μισθούς υπερημερίας. Περαιτέρω, κατά την πάγια νομολογία του Αρείου Πάγου, με το άρθρο 14 παρ. 4 ν.1264/1982 ορίζεται ευθέως από το νόμο ότι είναι άκυρη η καταγγελία της σχέσεως εργασίας για νόμιμη συνδικαλιστική δράση, στην οποία κατά την έννοια της διατάξεως αυτής περιλαμβάνεται και η συμμετοχή σε νόμιμη απεργία, ως και οι ενέργειες που αποσκοπούν στη κήρυξή της και γενικότερα κάθε δραστηριότητα που αποσκοπεί στη διαφύλαξη και προαγωγή των εργασιακών, οικονομικών, ασφαλιστικών, κοινωνικών και συνδικαλιστικών δικαιωμάτων των εργαζομένων. Για να είναι δε άκυρη, κατά το ως άνω άρθρο, η καταγγελία της συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας δεν απαιτείται η συνδικαλιστική δράση να αποτελεί την αποκλειστική αιτία της απολύσεως του μισθωτού, αλλά αρκεί ότι συνετέλεσε απλώς στη λήψη της σχετικής αποφάσεως του εργοδότη για την καταγγελία, με την έννοια ότι χωρίς αυτήν ο εργοδότης δεν θα κατήγγειλε τη σύμβαση και μάλιστα ανεξαρτήτως του αν από τη συνδικαλιστική δράση του εργαζομένου προκλήθηκε ή όχι προσωπική διένεξη μεταξύ αυτού και του εργοδότη (ΑΠ 1193/2019, 656/2018, ΑΠ 927/2017).

Εκ πρώτης όψεως δεν παρίσταται αντιληπτή η παραπομπή στην συγκεκριμένη ρύθμιση, αφού δεν εξειδικεύει το νομοσχέδιο το πώς θα εφαρμοσθεί αναλογικά η ρύθμιση περί προστασίας της μητρότητας για την απόλυση συνδικαλιστικών στελεχών. Αρκεί να παρατηρηθεί ωστόσο ότι η παρ.10 μέσω αυτής της παραπομπής επιτρέπει την καταγγελία της σύμβασης εργασίας των συνδικαλιστικών στελεχών ελευθέρως, αρκεί να τηρηθεί η διαδικασία της προαναφερόμενης (μη συναφούς) ρυθμίσεως για την προστασία της μητρότητας.

Οι συνέπειες του σχολιαζόμενου άρθρου του νομοσχεδίου είναι ευρύτερες εάν συνεκτιμηθεί η πρόβλεψη στο Μέρος III ρυθμίσεως περί της απαγόρευσης επαναπρόσληψης μισθωτού ακόμη και μετά την έκδοση σχετικής δικαστικής αποφάσεως (θα γίνει αναφορά στο οικείο Κεφάλαιο).

δ) Ο Πίνακας ανακοινώσεων των σωματείων.

Το άρθρο 88 στην παρ.2 του νομοσχεδίου προβλέπει ότι κάθε σωματείο μίας επιχειρήσεως ή εκμεταλλεύσεως δικαιούται να έχει ιστότοπο στο διαδίκτυο ή στο εσωτερικό ηλεκτρονικό δίκτυο της εργοδοτικής επιχείρησης **και μόνον εάν ο εργοδότης δεν παρέχει στους εργαζόμενους την δυνατότητα ελεύθερης, ανεμπόδιστης και μυστικής πρόσβασης στο περιεχόμενο του ιστότοπου**, τα σωματεία της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης δικαιούνται να έχουν πίνακες ανακοινώσεων για τους σκοπούς τους στους τόπους εργασίας και σε χώρους που συμφωνούν ο κάθε εργοδότης και η διοίκηση του κάθε σωματείου. **Και αυτή η πρόβλεψη είναι σαφές ότι απομειώνει το δικαίωμα των σωματείων να έχουν πίνακες ανακοινώσεων, ενόψει του ότι το εν λόγω δικαίωμα έχει ρητώς κριθεί ότι έχει συνταγματικό έρεισμα στο άρθρο 23 παρ.1 Συντ. και επιβάλλει στο κράτος να λαμβάνει τα προσήκοντα μέτρα για την ελεύθερη έκφραση και διάδοση των αιτημάτων των συνδικαλιστικών οργανώσεων³⁹.** Ειδικότερα, με την διάταξη της παρ. 2 του άρθρου 16 του ν.1264/1982 προβλέπεται η τοποθέτηση πινάκων ανακοινώσεων μέσα στους χώρους εργασίας, η οποία αποβλέπει στην ενημέρωση των εργαζομένων για τη δράση της συνδικαλιστικής οργάνωσης. **Είναι σαφές ότι η ηλεκτρονική ενημέρωση των εργαζομένων το μεν δεν είναι ισοδύναμη της ενημερώσεως και διαδόσεως των αιτημάτων τους με τον πίνακα ανακοινώσεων στον χώρο εργασίας, ενόψει της αμεσότητας της**

³⁹ ΣτΕ 3356/2004 επταμελής.

επικοινωνίας του δεύτερου, το δε, δεν μπορεί να υποκαταστήσει την τοποθέτηση του πίνακα ο οποίος τρέπεται σε επικουρική (και όχι διαζευκτική) δυνατότητα των συνδικαλιστικών οργανώσεων, εφόσον ο εργοδότης δεν διασφαλίσει πρόσβαση των εργαζομένων σε περιεχόμενο ηλεκτρονικού ιστότοπου. Πρόκειται για μία ακόμη αθέμιτη παρέμβαση στην δράση της συνδικαλιστικής οργάνωσης, κυρίαρχο στοιχείο της οποίας είναι η ελεύθερη έκφραση και διάδοση των αιτημάτων της.

ΕΠΙΜΕΤΡΟ

Το άρθρο 18 ν.1264/1982 ορίζει τα εξής:

« Άρθρο 18

- 1. Οι διατάξεις των άρθρων 14, 15, 16, 17 αποτελούν ελάχιστα συνδικαλιστικά δικαιώματα.*
- 2. Ρυθμίσεις ευνοϊκότερες για την άσκηση των δικαιωμάτων αυτών που έχουν ήδη αποκτηθεί ή θα αποκτηθούν με συμφωνία μισθωτών και εργοδοτών ή με Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας ή Διαιτητικές Αποφάσεις υπερισχύουν.*

«3. Το άρθρο αυτό ισχύει τόσο για υπαλλήλους των φορέων του δημοσίου τομέα, όπως αυτός είχε οριοθετηθεί με την παρ. 6 του άρθρου 1 του ν. 1256/1982 (Α` 65), όσο και για μισθωτούς που απασχολούνται με σχέση εξαρτημένης εργασίας στον ιδιωτικό τομέα.»

Πρόκειται για την διακήρυξη του άρθρου 18 ν.1264/1982 περί του ότι τα συνδικαλιστικά δικαιώματα που ρυθμίζουν τα άρθρα 14, 14, 16 και 17 αποτελούν κατώτατα όρια προστασίας για τους μισθωτούς. Επομένως διεύρυνση της προστασίας, δηλαδή επέκταση των δικαιωμάτων αυτών είναι δυνατή, ενώ περιορισμός των δικαιωμάτων δεν επιτρέπεται⁴⁰. Συνεπώς, με επίκληση της ρήτρας του άρθρου 18 ν.1264/1982, αλλά και του κεκτημένου των ως άνω δικαιωμάτων, ως συνδικαλιστικών δικαιωμάτων συναφών με την συνδικαλιστική ελευθερία-κεκτημένο που προσκτάται ως εκ του ότι αποτελούν κοινωνικά δικαιώματα όπως προαναφέρθηκε-, ανακύπτει το ζήτημα της συνταγματικότητας των προαναφερόμενων ρυθμίσεων του

40 Βλ. Λεβέντη, όπ.π., σ.361.

νομοσχεδίου που αντί να επεκτείνουν, απομειώνουν την παρεχόμενη προστασία για τους μισθωτούς και περιστέλλουν τα οικεία συνδικαλιστικά δικαιώματα. Τούτο δε το κεκτημένο, αποτυπώνεται στο άρθρου 25 παρ.1 Συντ. που ορίζει τα εξής:

«Τα δικαιώματα του ανθρώπου ως ατόμου και ως μέλος του κοινωνικού συνόλου και η αρχή του κοινωνικού κράτους δίκαιου τελούν υπό την εγγύηση του κράτους. Όλα τα κρατικά όργανα υποχρεούνται να διασφαλίζουν την ανεμπόδιστη και αποτελεσματική άσκησή τους».

Με τα δεδομένα αυτά και ενόψει του περιορισμού ή/και πλήρους αποδυνάμωσης των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων που εδώ και δεκαετίες προέβλεψε ο ν.1264/1982 ανακύπτει ζήτημα παραβίασεως από το υπόψη νομοσχέδιο της εγγυητικής ευθύνης του Κράτους, που κατά τα ανωτέρω θεσπίζει το Σύνταγμα στο άρθρο 25, και της παραβίασεως του κοινωνικού κεκτημένου που είχε καθιερωθεί στο επίπεδο της προστασίας της συνδικαλιστικής δράσεως, παραβιάσεις που εκτός του εθνικού συνταγματικού πλαισίου άγουν και σε παραβίαση διεθνών υποχρεώσεων της Χώρας από κυρωθείσες διεθνείς συμβάσεις στο πλαίσιο της ΔΟΕ⁴¹.

ΠΥΛΩΝΑΣ 2-ΤΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΤΗΣ ΑΠΕΡΓΙΑΣ

Το άρθρο 23 παρ.2 Συντ. προστατεύει το δικαίωμα της απεργίας, κατά τρόπο γενικό, γεγονός που επιτρέπει στον κοινό νομοθέτη να εξειδικεύσει και να προσδιορίσει τα ακριβή όρια του δικαιώματος μέσα στα πλαίσια του άρθρου 23 Συντ., των υπόλοιπων συνταγματικών διατάξεων και σύμφωνα με την φύση της απεργίας. Το δικαίωμα απεργίας προστατεύεται και από ΔΣΕ που έχει επικυρώσει η Χώρα μας (βλ. άρθρο 11 της ΕΣΔΑ, ΔΣΕ 87/1948, άρθρο 6 παρ.4 του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη). Ουσιώδες γνώρισμα της απεργίας είναι ο αιφνιδιαστικός χαρακτήρας της, ενόψει μάλιστα του ότι αποτελεί το έσχατο μέσο για την ικανοποίηση των αιτημάτων των εργαζομένων. Για τον λόγο αυτό είχε υποστηριχθεί ότι η διάταξη του άρθρου 19 παρ.1 εδ.γ' ν.1264/1984, ως ισχύει, περί τήρησης της υποχρεώσεως για 24ωρη προειδοποίηση του εργοδότη πριν την έναρξη της απεργίας, περιορίζει την δυνατότητα αιφνιδιαστικών απεργιών, δηλαδή το ίδιο το δικαίωμα της απεργίας και για το λόγο αυτό είναι αντισυνταγματική.⁴²

41 Για λόγους οικονομίας της παρούσας μελέτης ενόψει των υπόλοιπων κεφαλαίων του νομοσχεδίου που χρήζουν σχολιασμού, δεν γίνεται εκτενής αναφορά στα ζητήματα συμφωνίας των επιμέρους διατάξεων του νομοσχεδίου για τα συνδικαλιστικά δικαιώματα προς διατάξεις υπέρτερης τυπικής ισχύος.

42 Βλ. **Θεωδώρου**, Συνδικαλιστικό δίκαιο, σ.275, **Ληξουριώτη** ΕΕΔ 1985, σ.319 επ.

Το υπόψη νομοσχέδιο επιφέρει τόσες διατυπώσεις στην διαδικασία κήρυξης της απεργίας που οδηγεί σε πλήρη αλλοίωση του στοιχείου του αιφνιδιασμού και κατά τούτο σε αναποτελεσματική άσκηση του οικείου συνταγματικού δικαιώματος των εργαζομένων, ως το έσχατο και πιο δραστικό μέσο για την ικανοποίηση των αιτημάτων τους από τον εργοδότη.

α) Το άρθρο 90 προβλέπει τροποποίηση του άρθρου 19 ν.1264/1982 ως εξής:

«Για την άσκηση του δικαιώματος της απεργίας, συμπεριλαμβανομένων των ολιγόωρων στάσεων εργασίας, απαιτείται προειδοποίηση του εργοδότη ή της συνδικαλιστικής του οργάνωσης 24 τουλάχιστον ώρες πριν από την πραγματοποίησή της. Η προειδοποίηση είναι έγγραφη, επιδίδεται με δικαστικό επιμελητή στον εργοδότη ή τους εργοδότες που αφορά και περιλαμβάνει την ημέρα και ώρα έναρξης και λήξης της απεργίας, τη μορφή αυτής, τα αιτήματα της απεργίας και τους λόγους που τα θεμελιώνουν.»

Εισάγεται με τον τρόπο αυτό ένας αδικαιολόγητος περιορισμός στο δικαίωμα της απεργίας, αφού υπό το ισχύον καθεστώς η 24ωρη προειδοποίηση είναι άτυπη και μπορεί να γίνει με οποιονδήποτε τρόπο (όχι δηλαδή εγγράφως), αρκεί να μπορεί η συνδικαλιστική οργάνωση να αποδείξει την εμπρόθεσμη ειδοποίηση του εργοδότη εάν ο τελευταίος την αμφισβητήσει⁴³. Υπό το ισχύον καθεστώς μάλιστα, στην προειδοποίηση δεν είναι απαραίτητο να αναφέρονται τα αιτήματα της απεργίας, ενώ αρκεί η γενική προειδοποίηση του εργοδότη, χωρίς τούτη να συγκεκριμενοποιεί τον χρόνο έναρξης και λήξεως ή την συχνότητα των απεργιών ή των στάσεων εργασίας εάν είναι επαναλαμβανόμενες. Το ίδιο έχει κριθεί και για την προειδοποίηση των επιχειρήσεων κοινής ωφέλειας (άρθρο 19 παρ.2 ν.1264/1982), ότι δηλαδή δεν υπάρχει υποχρέωση αναφοράς της διάρκειας και μορφής της απεργίας και έναρξης και λήξης της.

Η μεταφορά πάντως της έγγραφης προειδοποίησεως του εργοδότη, με επίδοση δια δικαστικού επιμελητή, που ισχύει βάσει του άρθρου 30 ν.1264/1982 για τις απεργίες των εργαζομένων στο Δημόσιο, ΟΤΑ, ΝΠΔΔ και επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας σε όλες πλέον τις επιχειρήσεις και εκμεταλλεύσεις κρίνεται απρόσφορη, δεν δικαιολογείται από λόγους δημοσίου συμφέροντος (επισημαίνει ότι στις απεργίες των εργαζομένων του στενού και ευρύτερου δημοσίου τομέα υπάρχει ρητή επιφύλαξη στο άρθρο 23 παρ.2 Συντ.) και

43 ΜονΠρωτ/ωαννίνων 57/1983.

πάντως αναιρεί το κύριο χαρακτηριστικό γνώρισμα της απεργίας που είναι ο αιφνιδιασμός. Στο σημείο δε αυτό παρατηρείται ότι το εν λόγω στοιχείο του αιφνιδιασμού αναιρείται εντελώς με την πρόβλεψη του νομοσχεδίου για αναστολή της ασκήσεως του δικαιώματος της απεργίας μέχρι να ολοκληρωθεί η διαδικασία του δημοσίου διαλόγου.

β) Το άρθρο 92 του νομοσχεδίου προβλέπει τα εξής:

«1. Η συνδικαλιστική οργάνωση που κηρύσσει απεργία υποχρεούται να προστατεύει το δικαίωμα των εργαζομένων, που δεν συμμετέχουν στην απεργία, να προσέρχονται και να αποχωρούν ελεύθερα και ανεμπόδιστα από την εργασία τους και να παρέχουν αυτήν χωρίς εμπόδιο και ιδίως χωρίς την άσκηση σωματικής ή ψυχολογικής βίας σε βάρος τους από οιονδήποτε.

2. Σε περίπτωση παραβίασης της υποχρέωσης της παρ. 1, η απεργία μπορεί να διακοπεί με απόφαση που λαμβάνεται κατά τη διαδικασία της παρ. 4 του άρθρου 22 του ν. 1264/1982».

Εισάγεται ομοίως, ένας απρόσφορος και δυσανάλογος περιορισμός του δικαιώματος απεργίας, αφού η στάθμιση του δικαιώματος εργασίας των προσώπων που επιθυμούν να εργαστούν και του δικαιώματος ιδιοκτησίας του εργοδότη, με το δικαίωμα απεργίας των λοιπών εργαζομένων, είναι σαφές ότι δεν μπορεί θεμιτώς να οδηγήσει σε διακοπή της απεργίας με δικαστική απόφαση. Τούτο διότι, εάν επέλθει οποιαδήποτε παρεμπόδιση στην είσοδο των προσώπων που επιθυμούν να εργαστούν στην επιχείρηση από απεργούς, υφίσταται προστασία τους από τις πάγιες διατάξεις του κοινού αστικού, αλλά και ποινικού δικαίου. Με τα δεδομένα αυτά η εισαγωγή της παρ.2 στο άρθρο 92 του νομοσχεδίου, κατά την οποία ιδρύεται νομοθετικός λόγος «διακοπής» με δικαστική απόφαση της απεργίας αποτελεί έναν απρόσφορο και κατά τούτο υπέρμετρο περιορισμό του δικαιώματος απεργίας, δοθέντος ότι η κατάληψη των χώρων εργασίας μπορεί να οφείλεται στην δράση μεμονωμένων απεργών και για τον λόγο αυτό δεν μπορεί να συνδέεται με την διακοπή της απεργίας, ενώ ο σχετικός κίνδυνος μπορεί να αντιμετωπισθεί με τις ήδη υπάρχουσες διατάξεις⁴⁴.

γ) Με το άρθρο 93 του νομοσχεδίου αντικαθίσταται το άρθρο 3 ν.2224/1994 και καθίσταται υποχρεωτική η κατάθεση αιτήσεως για διεξαγωγή δημοσίου διαλόγου πριν την έναρξη της απεργίας στο Δημόσιο, τους ΟΤΑ και τα ΝΠΔΔ, ενώ ταυτόχρονα στην παρ. 4 προβλέπεται ότι, όσο διαρκεί ο δημόσιος

⁴⁴ ΜονΠρωτΔραμας 20/1983.

διάλογος, αναστέλλεται η άσκηση του δικαιώματος της απεργίας στις επιχειρήσεις της παρ. 2 του άρθρου 19 του ν. 1264/1982 (Α' 79) και απαγορεύεται η άσκηση αγωγής ενώπιον των αρμόδιων δικαστηρίων για θέματα σχετικά με την εν λόγω απεργία. Τέλος, με την συμφωνία των μερών που προβλέπει η διάταξη του άρθρου 3 ν.2224/1994, ορίζεται ότι, μπορούν να ρυθμιστούν όλα τα διαδικαστικά θέματα διεξαγωγής δημόσιου διαλόγου, περιλαμβανομένης της διάρκειάς του και της ελεύθερης επιλογής μεσολαβητή, και όχι πλέον η αναστολή ασκήσεως του δικαιώματος της απεργίας.

Η εν λόγω πρόβλεψη αποστερεί πλήρως από το δικαίωμα της απεργίας το στοιχείο του αιφνιδιασμού, αντιστρέφει πλήρως την διατύπωση της ρυθμίσεως του άρθρου 3 ν.2224/1994 που όριζε το ακριβώς αντίθετο, ότι δηλαδή όσο διαρκεί ο δημόσιος διάλογος δεν αναστέλλεται η άσκηση του δικαιώματος της απεργίας και καθιστά πλήρως αποδυναμωμένο και ανενεργό το οικείο συνταγματικό δικαίωμα, άγοντας σε υπέρμετρο περιορισμό του ο οποίος κείται εκτός του άρθρου 23 παρ.2 Συντ.

δ) Το άρθρο 94 του νομοσχεδίου τροποποιεί το άρθρο 21 ν.1264/1982 και ορίζει τα εξής:

«2. Στις υπηρεσίες οργανισμούς, επιχειρήσεις και εκμεταλλεύσεις της παρ. 2 του άρθρου 19, πέραν του προσωπικού ασφαλείας διατίθεται και προσωπικό για την αντιμετώπιση στοιχειωδών αναγκών του κοινωνικού συνόλου κατά τη διάρκεια της απεργίας (Προσωπικό Ελάχιστης Εγγυημένης Υπηρεσίας). Οι στοιχειώδεις αυτές ανάγκες ορίζονται ως τουλάχιστον το ένα τρίτο (1/3) της συνήθως παρεχόμενης υπηρεσίας, ανάλογα με τους κινδύνους που προκύπτουν για τη ζωή, την υγεία και την ασφάλεια των πολιτών».

Ο νομοθετικός καθορισμός -απευθείας δηλαδή από τον κοινό νομοθέτη- των αναγκών των επιχειρήσεων του άρθρου 19 παρ.2 ν.1264/1982 είναι δυσανάλογος και άγει σε υπέρμετρο περιορισμό του δικαιώματος απεργίας. Για να είναι νόμιμη η επιβολή της υποχρεώσεως προς διάθεση από την συνδικαλιστική οργάνωση που κηρύσσει την απεργία, προσωπικού αντιμετώπισεως των στοιχειωδών αναγκών του κοινωνικού συνόλου, όταν κρίνεται ότι υπάρχει προς τούτο ανάγκη, πρέπει να γίνεται ενόψει της συγκεκριμένης απεργιακής κινητοποιήσεως και της επιχειρήσεως στην οποία ανήκουν οι εργαζόμενοι, οι οποίοι απεργούν **και όχι γενικώς και αφηρημένως από μόνο το γεγονός της εντάξεως της εν λόγω επιχειρήσεως στις επιχειρήσεις του ευρύτερου δημοσίου τομέα ή της κοινής ωφέλειας**

κατά το άρθρο 19 παρ.2 ν.1264/1982. ⁴⁵ Ως εκ τούτου, η θέσπιση τεκμηρίου στοιχειωδών αναγκών *in abstracto* από τον ίδιο τον κοινό νομοθέτη, ανεξαρτήτως της απεργιακής κινητοποιήσεως και του είδους της επιχειρήσεως που τούτη αφορά, κρίνεται ότι άγει σε υπέρμετρο περιορισμό του δικαιώματος απεργίας. Σε κάθε περίπτωση η αποδυνάμωση του δικαιώματος απεργίας με τον τρόπο αυτό αποδεικνύεται εκ του ότι το διατιθέμενο προσωπικό προς κάλυψη του 1/3 των στοιχειωδών αναγκών στις οποίες αναφέρεται το νομοσχέδιο, μπορεί να λειτουργήσει απεργοσπαστικά (λόγω του αριθμού των εργαζομένων που θα εργάζονται στην επιχείρηση) και να εξουδετερώσει με τον τρόπο αυτό την αποτελεσματικότητα της απεργιακής κινητοποίησης.

ΠΥΛΩΝΑΣ 3-Η ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΑΥΤΟΝΟΜΙΑ

α) Με το άρθρο 95 του νομοσχεδίου τροποποιείται το άρθρο 6 ν.1876/1990.

Ειδικότερα:

αα) Ορίζεται ως κριτήριο αντιπροσωπευτικότητας της εργοδοτικής οργάνωσης ο αριθμός των εργαζομένων, που συνδέονται με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας με μέλη της οργάνωσης ή μέλη αυτών μέχρι φυσικού προσώπου, ατομικής επιχείρησης ή εταιρίας, όπως προκύπτουν από το Γ.Ε.ΜΗ.Ο.Ε. Στην ισχύουσα ρύθμιση του άρθρου 6 ν.1876/1990 ορίζεται ότι « *Κριτήριο της αντιπροσωπευτικότητας είναι ο αριθμός των εργαζομένων που ψήφισε στις τελευταίες εκλογές για ανάδειξη διοίκησης*».

ββ) Διευρύνεται ο κύκλος των νομιμοποιούμενων σε άσκηση αγωγής (όχι πλέον προσφυγής που ορίζει το ισχύον άρθρο 6 ν.1876/1990) που δεν περιορίζεται πλέον σε αμφισβήτηση της αντιπροσωπευτικότητας της οργάνωσης, αφού αυξάνονται οι λόγοι που μπορούν πλέον να προβληθούν με την αγωγή του άρθρου 95 του νομοσχεδίου: αφ' ενός με την αγωγή μπορεί να αμφισβητηθεί η ικανότητα, η αρμοδιότητα ή και η αντιπροσωπευτικότητα για σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας, καθώς και η ύπαρξη και η νομική φύση ή ο χαρακτήρας συνδικαλιστικής οργάνωσης εργαζομένων ή οργάνωσης εργοδοτών, αφ' ετέρου έννομο συμφέρον για την κατάθεση της αγωγής έχει η συνδικαλιστική οργάνωση εργαζομένων, ο μεμονωμένος εργοδότης και η οργάνωση εργοδοτών, ανάλογα με την περίπτωση. Επισημαίνεται ότι ήδη

45 Βλ. Βλαστό, Δίκαιο Σωματείων, Συνδικαλιστικών και Εργοδοτικών Οργανώσεων, σ.318.

ανωτέρω ο νομοθέτης έχει καταστήσει στο άρθρο 82 παρ.6 την εγγραφή της συνδικαλιστικής οργάνωσης στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. και την πλήρη, έγκαιρη και προσηκούμενη επικαιροποίηση της εγγραφής αυτής με όλα τα κατά νόμο απαιτούμενα στοιχεία, **ως νόμιμη προϋπόθεση για την ικανότητα της συνδικαλιστικής οργάνωσης να διαπραγματεύεται συλλογικώς και να καταρτίζει συλλογικές συμβάσεις εργασίας, σύμφωνα με το άρθρο 6 του ν. 1876/1990 (Α' 27), όπως ισχύει.** Δηλαδή εάν δεν έχει τηρηθεί κάποια πενθήμερη προθεσμία του άρθρου 82 του νομοσχεδίου ή δεν έχει επικαιροποιηθεί κάποιο στοιχείο στο ΓΕΜΗΣΟΕ, **θα μπορεί να αμφισβητηθεί για έναν όλως τυπικό λόγο η ικανότητα της συνδικαλιστικής οργάνωσης προς συλλογική διαπραγμάτευση, προϋπόθεση που είναι πρόδηλο ότι εισάγει υπέρμετρο περιορισμό στην συλλογική αυτονομία και στην δράση της συνδικαλιστικής οργάνωσης.** Τούτο δε ιδίως εάν ληφθεί υπόψη ότι πλέον οι αμφισβητήσεις από τις σχετικές αγωγές δεν θα κρίνονται από την Επιτροπή Συνδικαλιστικών Στελεχών του άρθρου 15 ν.1264/1982 που καταργείται, αλλά από το ΜονΠρωτΑθ.

γγ) Με την κοινοποίηση της αγωγής αναστέλλονται οι διαπραγματεύσεις μέχρι την έκδοση τελεσίδικης απόφασης, δεδομένου ότι προβλέπεται και β' βαθμός δικαιοδοσίας στο νομοσχέδιο. Επίσης προβλέπεται πλέον, σε αντίθεση με το ισχύον καθεστώς η δυνατότητα άσκησης αγωγής όχι μόνο με την έναρξη των διαπραγματεύσεων (ήτοι την κοινοποίηση του εγγράφου του άρθρου 4 παρ.2 ν.1876/1990), αλλά και μετά την θέση σε ισχύ της συλλογικής σύμβασης εργασίας, οπότε και ισχύουν τα ως άνω (δηλαδή οι προβλέψεις για την άσκηση και εκδίκαση της αγωγής και για τον β' βαθμό δικαιοδοσίας), χωρίς ωστόσο να αναστέλλεται η ισχύς της συλλογικής σύμβασης στην περίπτωση αυτή.

δδ) Το άρθρο 95 του νομοσχεδίου καθιστά υποχρεωτική την καταχώρηση των δικαστικών αποφάσεων και των στοιχείων τους από την εκδίκαση των ανωτέρω αγωγών στο ΓΕΜΗΣΟΕ (υπενθυμίζεται ότι η μη καταχώριση ή η ελλιπής καταχώριση δημιουργεί λόγο αμφισβήτησης της ικανότητας της συνδικαλιστικής οργάνωσης να ασκήσει νομίμως την δράση της-βλ. άρθρο 82 αρ.6 του νομοσχεδίου).

εε) Οι παρ.3 και 4 ρυθμίζουν τα ζητήματα λειτουργίας του ΓΕΜΗΣΟΕ, ενώ προβλέπεται η λειτουργία και του Γενικού Μητρώου Οργανώσεων Εργοδοτών (ΓΕ.ΜΗ.Ο.Ε.). **Διάταξη αντίστοιχη προς το άρθρο 86 παρ.2 του**

νομοσχεδίου δεν υπάρχει για την νόμιμη άσκηση της συνδικαλιστικής δράσεως των συνδικαλιστικών οργανώσεως εργοδοτών.

β) Με το άρθρο 96 επέρχεται τροποποίηση του άρθρου 8 ν.1876/1990 «ΔΕΣΜΕΥΣΗ».

Σχετικώς ορίζεται ότι «Οι εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας καθορίζουν **μόνο τους ελάχιστους μη μισθολογικούς όρους εργασίας** που ισχύουν για τους εργαζόμενους όλης της χώρας».

Καταργείται η δυνατότητα να ρυθμίζονται με ΕΓΣΣΕ και μισθολογικοί όροι . Στο ισχύον δίκαιο υπάρχει η δυνατότητα θέσπισης και μισθολογικών όρων, με τον εξής περιορισμό:

«Βασικοί μισθοί, βασικά ημερομίσθια, κάθε είδους προσαυξήσεις αυτών και γενικά κάθε άλλος μισθολογικός όρος, ισχύουν μόνο για τους εργαζόμενους που απασχολούνται από εργοδότες των συμβαλλομένων εργοδοτικών οργανώσεων και δεν επιτρέπεται να υπολείπονται του νόμιμου νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου.»

Πρόκειται για μια ρύθμιση που είναι αντίθετη στο Σύνταγμα και ειδικότερα στο άρθρο 22 παρ. 2 Σ που προστατεύει τη συλλογική αυτονομία.

Σύμφωνα με την ΟλΣτΕ 2307/2014:

*«Κατά την έννοια των διατάξεων του άρθρου 22 του Συντάγματος, η ρύθμιση από τον νομοθέτη κατ' αποκλειστικό τρόπο όρων εργασίας και ζητημάτων που αφορούν τις εργασιακές σχέσεις και, συνακόλουθα, η αφαίρεσή τους από την **ύλη της συλλογικής αυτονομίας, που αποτελεί περιεχόμενο της συνδικαλιστικής ελευθερίας, είναι επιτρεπτή όταν συντρέχουν λόγοι δημοσίου και γενικότερου κοινωνικού συμφέροντος, συνδεδόμενοι με την λειτουργία της εθνικής οικονομίας και ενόσω αυτοί διαρκούν** (πρβλ. ΣτΕ 2426/1983, 2370/1984, 2289/1987, 2377/1988, 4063/1989, 2190/1991, 4555/1996 κ.α.)».*

Η απόφαση της Ολομελείας του ΣτΕ εξεδόθη με αφορμή διαδοχικά νομοθετικά μέτρα (ΠΥΣ 6/2012, ν. 4093/2012) που υιοθετήθηκαν στο πλαίσιο των Μνημονίων και οδήγησαν σε μία ευθεία και εντατική κρατική επέμβαση στην κατοχυρούμενη στο άρθρο 22 παρ.2 Συντ. συλλογική αυτονομία, αφού αφαιρέθηκε η εξουσία ρύθμισης όρων εργασίας από τις συνδικαλιστικές

οργανώσεις υπέρ του κοινού νομοθέτη. Η επέμβαση αυτή κρίθηκε συνταγματική, υπό τις εξής παραδοχές:

« Οι ρυθμίσεις αυτές, συνεκτιμώμενες και με τις ρυθμίσεις των νόμων, που θεσπίστηκαν πριν από την έκδοση της εν λόγω ΠΥΣ (και αναφέρονται σε προηγούμενη σκέψη), καθώς και με την μείωση του κατώτατου μισθού και του κατώτατου ημερομισθίου, που επιβλήθηκε αρχικά με το άρθρο 1 της ΠΥΣ [6/2012](#) και, ακολούθως, με τον μεταγενέστερο νόμο [4093/2012](#), συνιστούν σοβαρή υποχώρηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων και αντίστοιχη εξασθένηση της θέσης τους έναντι των εργοδοτών. Εντάσσονται, όμως, σε ένα ευρύτερο σύστημα ρυθμίσεων και μέτρων, τα οποία εκτείνονται σε ένα μεγάλο φάσμα τομέων της δημόσιας πολιτικής και περιγράφονται αναλυτικά στο Μνημόνιο, κείμενο κατ' εξοχήν τεχνικού χαρακτήρα, του οποίου η επιστημονική ποιότητα και επάρκεια δεν ελέγχεται από το δικαστήριο και του οποίου το σχέδιο εγκρίθηκε με τον ν. [4046/2012](#), και αποσκοπούν - όπως αναφέρεται στην εισηγητική έκθεση του νόμου αυτού και αναλύεται εκτενέστερα στο Μνημόνιο - στην αντιμετώπιση του οξύτατου προβλήματος της διόγκωσης του δημοσίου χρέους και των δημοσιονομικών ελλειμμάτων, μέσω, μεταξύ άλλων, διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων στην αγορά εργασίας, της μείωσης του κόστους εργασίας και της βελτίωσης της ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας».

Το άρθρο 96 του νομοσχεδίου και ελλείπει πλέον των επιτακτικών λόγων δημοσίου συμφέροντος περί προστασίας της εθνικής οικονομίας στους οποίους αναφέρεται η ΟλΣτΕ 2307/2014 επικυρώνει την υπάρχουσα διάσπαση των όρων της ΕΓΣΣΕ σε μισθολογικούς και μη μισθολογικούς, αφαιρώντας πλέον ολοσχερώς την νομοθετική δυνατότητα καθορισμού μισθολογικών όρων ευνοϊκότερων από τον νομοθετημένο κατώτατο μισθό. **Πρόκειται για μια ρύθμιση που είναι αντίθετη στο άρθρο 22 παρ. 2 του Συντάγματος**, όπως ερμηνεύθηκε από την ΟλΣτΕ 2307/2014 η οποία θίγει τον πυρήνα της συνδικαλιστικής αυτονομίας, κορυφαία εκδήλωση της οποίας είναι η υπογραφή της ΕΓΣΣΕ και ο καθορισμός του συνόλου των όρων εργασίας και αμοιβής (μισθολογικών και μη)⁴⁶.

⁴⁶ Βλ. χαρακτηριστικά την μειοψηφία της ΟλΣτΕ 2307/2014: «Με τις επίδικες διατάξεις της προσβαλλόμενης ΠΥΣ επιβάλλονται ιδιαίτερα σημαντικοί περιορισμοί στα προστατευόμενα με το άρθρο 22 του Συντάγματος εργασιακά δικαιώματα και τη συλλογική αυτονομία. Οι περιορισμοί αυτοί, εν όψει του αντικειμένου τους, της έντασης και της διάρκειάς τους, και με δεδομένα τα σοβαρά περιοριστικά μέτρα που έχουν ήδη ληφθεί με τα νομοθετήματα που προηγήθηκαν, καθώς και τη γενικότερη οικονομική και κοινωνική συγκυρία, φθάνουν, συνολικά θεωρούμενοι, μέχρι τον πυρήνα των εν λόγω δικαιωμάτων, και ιδίως της συνταγματικά κατοχυρωμένης συλλογικής αυτονομίας. Υπό τα δεδομένα αυτά, για τη δικαιολόγησή τους δεν αρκεί η επίκληση του σοβαρού,

Επίσης τίθεται ένας επιπλέον όρος εγκυρότητας των όρων της ΕΓΣΣΕ και συγκεκριμένα προβλέπεται η κωδικοποίησή τους με ευθύνη των μερών που την υπογράφουν, εντός δεκαπέντε (15) ημερών από την υπογραφή της. Αν παρέλθει άπρακτη η προθεσμία αυτή, κωδικοποιούνται με απόφαση της Ολομέλειας του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας εντός (15) ημερών από τη λήξη της ως άνω προθεσμίας και υποβάλλονται στις ίδιες διατυπώσεις. Περαιτέρω, το άρθρο 96 του νομοσχεδίου ορίζει ότι, σε όλες τις λοιπές περιπτώσεις, **«για να είναι έγκυρη, η συλλογική σύμβαση εργασίας ή διαιτητική απόφαση πρέπει να εμπεριέχει κωδικοποίηση όλων των εν ισχύ όρων της συλλογικής ρύθμισης, συμπεριλαμβανομένων τόσο αυτών που συμφωνούνται για πρώτη φορά με τη συγκεκριμένη συλλογική ρύθμιση, όσο και αυτών αντίστοιχων παλαιότερων συλλογικών ρυθμίσεων οι οποίοι τυχόν διατηρούνται σε ισχύ».**

Η κωδικοποίηση αποτελεί επιπλέον διατύπωση που τίθεται ως όρος εγκυρότητας της συλλογικής ρύθμισης, και συστηματικά αξιολογούμενη με τις λοιπές ρυθμίσεις του νομοσχεδίου που αφορούν την εισαγωγή όρων και περιορισμών στην διαδικασία συλλογικών διαπραγματεύσεων, άγει ομοίως σε ανεπίτρεπτο περιορισμό του άρθρου 22 παρ.2 Συντ.

γ) Με το άρθρο 98 προστίθεται άρθρο 16B στον ν.1876/1990 ως εξής:

«1. Σε περίπτωση που δεν ασκηθεί έφεση, σύμφωνα με τη διαδικασία του άρθρου 16Α, κατά απόφασης διαιτησίας που εκδόθηκε με τη διαδικασία του άρθρου 16, τα μέρη, εντός προθεσμίας δέκα (10) ημερών από την πάροδο της προθεσμίας εφέσεως του άρθρου 16Α, μπορούν να ασκήσουν αγωγή περί του κύρους αυτής,

κατά τα προεκτεθέντα, λόγου δημοσίου συμφέροντος, που συνιστά, πράγματι, η ανάγκη εξόδου της χώρας από την παρούσα οικονομική κρίση, ούτε μόνο η περαιτέρω γενική αναφορά στην ανάγκη μείωσης του κόστους εργασίας και βελτίωσης της ανταγωνιστικότητας, στην οποία προβαίνει η Διοίκηση. Όπως δεν αρκεί επίσης η επίκληση κειμένων της Ευρωπαϊκής Ένωσης και η παράθεση του Μνημονίου, ως κυβερνητικού προγράμματος; κατά τα κριθέντα με την ΣτΕ 668/2012. Υπό τα ανωτέρω δεδομένα, και εν όψει του ιδιαίτερα τεχνικού χαρακτήρα του ζητήματος, χρειαζόταν ειδική οικονομοτεχνική μελέτη προκειμένου να τεκμηριωθεί, εν όψει και του άρθρου 22 του Συντάγματος, η προσφορότητα και, πάντως, η αναγκαιότητα των επίδικων ρυθμίσεων για την ικανοποίηση του πιο πάνω δημόσιου σκοπού. Η τεχνική ορθότητα μιας τέτοιας τεκμηρίωσης, καθώς και η αντίστοιχη πολιτική επιλογή δεν θα αποτελούσαν βέβαια, καθ' εαυτές, αντικείμενο δικαστικού ελέγχου. Χωρίς όμως την τεκμηρίωση αυτή αποβαίνει αδύνατη η άσκηση από το Δικαστήριο του θεσμικού του καθήκοντος να ελέγξει τη συνταγματικότητα των επίδικων διατάξεων από την άποψη της τηρήσεως της αρχής της αναλογικότητας (άρθρο 25 παρ. 1 Συντ.). Κατόπιν αυτών, σύμφωνα με τη μειοψηφήσασα αυτή γνώμη, οι πιο πάνω διατάξεις της προσβαλλόμενης πράξης αντίκεινται στα άρθρα 22 και 25 παρ. 1 του Συντάγματος και είναι, ως εκ τούτου, ανίσχυρες και ακυρωτέες».

ενώπιον του Μονομελούς Πρωτοδικείου κατά το άρθρο 16 στοιχείο 5 του Κώδικα Πολιτικής Δικονομίας. Η αγωγή αυτή εκδικάζεται κατά τη διαδικασία των άρθρων 663 του ίδιου Κώδικα. Η σχετική αγωγή εγείρεται από συμμετέχοντα στη συλλογική διαφορά μέρη, η δε εκδοθησομένη απόφαση ισχύει για όλα τα δεσμευόμενα από τη διαιτητική απόφαση μέρη. Η δικάσιμος ορίζεται εντός σαράντα πέντε (45) ημερών από την κατάθεση της αγωγής ανεξάρτητα από τον αριθμό των υποθέσεων της δικάσιμου. Η έφεση κατά της πρωτόδικης απόφασης ασκείται εντός δεκαπέντε (15) ημερών από την επίδοση της πρωτόδικης απόφασης. Η δικάσιμος της έφεσης ορίζεται εντός τριάντα (30) ημερών από την άσκησή της. Η προθεσμία κλήτευσης είναι δεκαπέντε (15) ημέρες πριν από τη συζήτηση.

2. Σε περίπτωση που ασκηθεί έφεση ενώπιον της Πενταμελούς Επιτροπής Διαιτησίας, κατά απόφασης διαιτησίας η οποία εκδόθηκε σύμφωνα με τη διαδικασία του άρθρου 16, τα μέρη μπορούν να ασκήσουν αγωγή περί του κύρους αυτής, εντός προθεσμίας δέκα (10) ημερών από την κοινοποίηση της απόφασης της Πενταμελούς Επιτροπής Διαιτησίας, ενώπιον του Εφετείου. Η αγωγή αυτή εκδικάζεται κατά τη διαδικασία των άρθρων 663 του Κώδικα Πολιτικής Δικονομίας. Η σχετική αγωγή εγείρεται από συμμετέχοντα στη συλλογική διαφορά μέρη, η δε εκδοθησομένη απόφαση ισχύει για όλα τα δεσμευόμενα από την τελική διαιτητική απόφαση μέρη. Η δικάσιμος ορίζεται εντός σαράντα πέντε (45) ημερών από την κατάθεση της αγωγής, ανεξάρτητα τον αριθμό των υποθέσεων της δικάσιμου. Στην περίπτωση αυτή το Εφετείο μπορεί να κρίνει και το κύρος της απόφασης διαιτησίας που εκδόθηκε με τη διαδικασία του άρθρου 16.

3. Η άσκηση της αγωγής των παρ. 1 και 2 αναστέλλει την ισχύ της προσβαλλόμενης συλλογικής σύμβασης εργασίας ή διαιτητικής απόφασης μέχρι την έκδοση αμετάκλητης δικαστικής απόφασης επί της αγωγής.».

Σε περίπτωση που ασκηθεί αγωγή προσβολής των διαιτητικών αποφάσεων (είτε στο Μονομελές Πρωτοδικείο, είτε στο Εφετείο) **αναστέλλεται η ισχύς της προσβαλλόμενης συλλογικής σύμβασης εργασίας ή διαιτητικής απόφασης μέχρι την έκδοση αμετάκλητης δικαστικής απόφασης επί της αγωγής.** Αυτό σημαίνει ότι ακόμη και όταν υπάρξει συλλογική ρύθμιση, θα ανασταλεί η ισχύς της μέχρι την έκδοση αμετάκλητης αποφάσεως επί των αγωγών των παρ.1 και 2 του νέου άρθρου 16B, ήτοι για υπερβολικά μεγάλο χρονικό διάστημα. Τούτων δοθέντων ακόμη και όλως προπετής και καταχρηστική να είναι η έγερση παρόμοιας αγωγής, θα ανασταλεί για **άδηλο χρονικό διάστημα η εφαρμογή της συλλογικής ρύθμισης,**

περιορισμός που συστηματικά αξιολογούμενος με τα άρθρα 95 και 96 του νομοσχεδίου άγει σε προσβολή του πυρήνα του άρθρου 22 παρ.2 Συντ., αφού καθιστά ανεφάρμοστη την συλλογική ρύθμιση μέχρι την έκδοση αμετάκλητης αποφάσεως.

6. ΜΕΡΟΣ V-ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.

ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΕΣ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ

Στο παρόν κεφάλαιο γίνεται αξιολόγηση του Μέρους V του νομοσχεδίου σε σχέση με την σύσταση της «Ανεξάρτητης Αρχής» της Επιθεώρησης Εργασίας. Εισαγωγικά πρέπει να παρατηρηθεί ότι δεν διαφαίνεται κανένας αποχρών λόγος, αναγόμενος σε κάποια κοινωνική ή έτερη αναγκαιότητα που να καθιστούσε επιβεβλημένη την αποκοπή του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας από το Υπουργείο Εργασίας, ως φυσικού του βραχίονα και την οργανωτική μεταβολή που επιχειρεί το νομοσχέδιο. Δεν υπήρχε κανένας δικαιολογητικός λόγος αναγόμενος στην έλλειψη αποτελεσματικότητας ή αντικειμενικότητας του σώματος ως διαρθρώθηκε και λειτούργησε από το 1998 μέχρι σήμερα - μετά την σχετική καταδίκη της Ελλάδος από το Διεθνές Γραφείο Εργασίας-, που να καθιστούσε επιβεβλημένη παρόμοια οργανωτική μεταβολή που ούτως ή άλλως δεν επιτυγχάνει και τους στόχους που υποστηρίζει το νομοσχέδιο ότι επιτελεί. Με τα δεδομένα αυτά, η πρόταση του νομοσχεδίου ευρίσκεται για πλείστους λόγους (ως κάτωθι αναλύονται) εκτός ελληνικής πραγματικότητας, κυρίως όμως ως εκ του ότι στο συλλογικό υποσυνείδητο της χώρας μας, το Σώμα Επιθεωρητών Εργασίας αποτελεί έναν αποτελεσματικό μηχανισμό, τον οποίον εμπιστεύονται οι εργαζόμενοι, έναν οικονομικό μηχανισμό υπό την έννοια της αποφυγής του κόστους προσφυγής στην δικαιοσύνη, αφού οι εργοδότες συνήθως συμμορφώνονται με τα πορίσματα της διαδικασίας επίλυσης των εργατικών διαφορών, έναν ταχύ μηχανισμό, αφού περατώνονται οι εκδικάσεις των εργατικών διαφορών πολύ σύντομα, με αποτέλεσμα να προκαλεί απορία ο λόγος της ριζικής αναδιάρθρωσης ενός άκρως επιτυχημένου θεσμού στην χώρα μας, ο οποίος λειτούργησε άψογα όχι μόνο σε

επίπεδο ελεγκτικό, αλλά και σε επίπεδο συμβουλευτικό και παροχής πληροφόρησης σε εργαζόμενους, εργοδότες, δικηγόρους, λογιστές κ.ο.κ.

Η βασική παρατήρηση της διάρθρωσης των άρθρων του Μέρους V αφορούν μία κακέκτυπη αντιγραφή των άρθρων του νόμου περί σύστασης της ΑΑΔΕ, με αποτέλεσμα στην αντιγραφή αυτή να διαπιστώνονται αρκετές κακοτεχνίες που εκφεύγουν της παρούσης, αλλά πρέπει να γίνει μνεία περί της ύπαρξής τους.

Η δεύτερη παρατήρηση αφορά στην υιοθέτηση ενός μοντέλου λειτουργίας της νεοσύστατης Αρχής με όρους ιδιωτικο-οικονομικούς (bonus, επίτευξη στόχων κ.ο.κ) που δεν προσιδιάζουν σε έναν κρατικό ελεγκτικό μηχανισμό που επιθυμεί να εδραιώσει την εμπιστοσύνη των εργαζομένων σε αυτόν. Είναι τόσο ευέλικτες αυτές καθ'εαυτές οι ρυθμίσεις του νομοσχεδίου σε σχέση με την οργανωτική διάρθρωση και λειτουργία της Αρχής, που είναι σχεδόν αδύνατο να εμποδωθεί η εμπιστοσύνη των εργαζομένων σε μία συνεπή, αυστηρή και συνεκτική επίτευξη των στόχων της και αποτελεσματική άσκηση των αρμοδιοτήτων της. Η παρατήρηση αυτή περαιτέρω, συνδέεται με την γενικότερη πολιτική του Υπουργείου Εργασίας στην αξιοποίηση ιδιωτών κατά την λειτουργία της δημόσιας διοίκησης, όπως προκύπτει από το έτερο νομοσχέδιο του αυτού Υπουργείου περί προβλέψεως της συμπράξεως ιδιωτών στην έκδοση συντάξεων, με αποτέλεσμα η οργάνωση της Ανεξάρτητης Αρχής με ιδιωτικοοικονομικούς όρους να μην είναι τελείως ξένος προς την γενικότερη πολιτική του Υπουργείου.

Η τρίτη παρατήρηση αφορά στην επιβεβαίωση της βασικής στοχοθεσίας που προκύπτει από όλα τα Μέρη του υπόψη νομοσχεδίου, σύμφωνα με όσα ήδη εκτέθηκαν, ήτοι στην αποδυνάμωση του ρόλου και της συμμετοχής των συνδικαλιστικών οργανώσεων στους επιμέρους φορείς και θεσμούς εγγυήσεως της προστασίας των δικαιωμάτων των εργαζομένων. Άλλωστε και αυτή καθ'εαυτή η οργανωτική μεταβολή του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας έλαβε χώρα χωρίς προηγούμενη ενημέρωση και διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους σύμφωνα με τις επιταγές της 81 ΔΣΕ.

α) Εποπτεία και έλεγχος από κεντρική αρχή-η ΔΣΕ 81/47 και η 150 ΔΣΕ

Η αρχή της υπαγωγής σε μία κεντρική αρχή που προΐσταται, ελέγχει και εποπτεύει την Επιθεώρηση Εργασίας κατοχυρώνεται στο άρθρο 4 παρ.1 της ΔΣΕ 81 που κυρώθηκε με νόμο το 1955 (Ν.3249/55) και ορίζει ότι «*Εφόσον αυτό θα είναι συμβατό με την διοικητική πρακτική του μέλους, η Επιθεώρησις*

Εργασίας θα τοποθετηθεί υπό την εποπτεία και τον έλεγχο μιας κεντρικής Αρχής...».

Τα ίδια αναφέρει και η ΔΣΕ 150, για τη διοίκηση της εργασίας που κυρώθηκε με νόμο το 1985 (Ν.1546/85) στο άρθρο 9 της οποίας ορίζεται ότι. «*το υπουργείο Εργασίας εποπτεύει το σύστημα διοίκησης της εργασίας ενός κράτους...».* Ως κυρωθείσες διεθνείς συμβάσεις είναι σαφές ότι έχουν αυξημένη τυπική ισχύ στην Χώρα μας μέσω του άρθρου 28 Συντ.

Συμπληρωματικός αυτής της αρχής είναι ο κανόνας της υποχρέωσης υποβολής περιοδικών εκθέσεων για τα αποτελέσματα των ενεργειών του Σώματος σε κεντρική αρχή (άρθρο 19 παρ.1 της 81 ΔΣΕ) στην οποία θα γίνει αναφορά ακολούθως.

Όπως είναι γνωστό, ήδη από το 1997 με απόφαση των οργάνων της ελεγκτικής διαδικασίας για την εξέταση των «Διαμαρτυριών», η οποία επικυρώθηκε από το Διοικητικό Συμβούλιο του ΙΛΟ⁴⁷, έγινε αποδεκτή προσφυγή κατά της Ελλάδας και το ζήτημα της λειτουργίας της Επιθεώρησης Εργασίας «υπό την εποπτεία και τον έλεγχο μιας κεντρικής εξουσίας», δεδομένης της υπαγωγής της Επιθεώρησης Εργασίας στην αρμοδιότητα των αυτόνομων νομαρχιακών αυτοδιοικήσεων. Με τον ν.2218/1994 ειδικότερα, η Επιθεώρηση Εργασίας υπήχθη υπό την εποπτεία του αρμόδιου διευθυντή της Νομαρχίας, εκ του οποίου προβλεπόταν να λαμβάνει τις διαταγές και τις γραμμές. Κρίσιμα για την αξιολόγηση των σχολιαζόμενων ρυθμίσεων του Μέρους VI είναι τα εξής συμπεράσματα της Επιτροπής στην Έκθεσή της:

Σημείο 21 «*Η Επιτροπή αναφέρει ότι η υπαγωγή του συστήματος Επιθεώρησης σε μία Κεντρική Αρχή διευκολύνει την θέσπιση και την εφαρμογή μιας ενιαίας πολιτικής στον τομέα της Επιθεώρησης για το σύνολο του χώρου και την καλή εφαρμογή της Νομοθεσίας της εργασίας.*

23. *Η Επιτροπή σημειώνει επίσης, ότι σύμφωνα με τις αναφορές αυτή η υπαγωγή (σ.σ. στις νομαρχιακές διοικήσεις) επέσυρε προβλήματα ιδιαίτερα στον τομέα της ενιαίας εφαρμογής των κανόνων της εργασίας, συντονισμού μεταξύ των*

47 REPRESENTATION (article 24) - GREECE - C081 – 1997 https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50012:0::NO:50012:P50012_COMPLAINT_PROCEDURE_ID,P50012_LANG_CODE:2507040,en:NO

Report of the Committee set up to examine the representation alleging non-observance by Greece of the Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81), made under article 24 of the ILO Constitution by the Federation of the Associations of Public Servants of the Ministry of Labour of Greece.

Υπηρεσιών Επιθεώρησης, καταμερισμού αρμοδιοτήτων μεταξύ Επιθεωρητών και άλλων υπαλλήλων των Νομαρχιακών Διοικήσεων.

24. Η Επιτροπή διαπιστώνει ότι, μετά την υπαγωγή της Επιθεώρησης Εργασίας στις αυτόνομες Νομαρχιακές Διοικήσεις, η Επιθεώρηση Εργασίας δεν είναι πλέον τοποθετημένη υπό την εποπτεία και τον έλεγχο μίας Κεντρικής Αρχής. Η Επιτροπή παρατηρεί ότι στην διοικητική πρακτική της χώρας οι υπηρεσίες Επιθεώρησης Εργασίας ήταν τοποθετημένες εδώ και δεκαετίες υπό την εποπτεία και τον έλεγχο μίας Κεντρικής Αρχής, ήτοι του Υπουργείου Εργασίας.

Με αυτές τις αιτιολογικές σκέψεις η Επιτροπή που ανέλαβε στο πλαίσιο του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας την εξέταση της καταγγελίας κατά της Ελλάδος, διαπίστωσε ότι η οργάνωση της Επιθεώρησης της Εργασίας όπως προκύπτει από τον ν.2218/1994 είναι αντίθετη προς το άρθρο 4 παρ.1 της 81 ΔΣΕ.

Υπό το πρίσμα των ανωτέρω παρατηρήσεων της Επιτροπής παρίσταται άδηλο πώς συμμορφώνεται η Ελλάδα με το υπόψη νομοσχέδιο προς το άρθρο 4 της 81 ΔΣΕ λαμβάνοντας υπόψη:

αα) το άρθρο 100, οι παρ.1 και 2 του οποίου ορίζουν τα εξής:

«1.Συνιστάται ανεξάρτητη διοικητική αρχή χωρίς νομική προσωπικότητα με την επωνυμία «Επιθεώρηση Εργασίας» και σκοπό τον έλεγχο της εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας.

2. Η Επιθεώρηση Εργασίας απολαύει λειτουργικής ανεξαρτησίας, διοικητικής και οικονομικής αυτοτέλειας, δεν υπόκειται σε έλεγχο ή εποπτεία από κυβερνητικά όργανα, κρατικούς φορείς ή άλλες διοικητικές αρχές και υπόκειται σε κοινοβουλευτικό έλεγχο, σύμφωνα με τα οριζόμενα στον Κανονισμό της Βουλής και στο παρόν».

ββ) το άρθρο 104 παρ.1 του νομοσχεδίου που ορίζει ότι *«Η Επιθεώρηση Εργασίας δεν υπόκειται σε ιεραρχικό έλεγχο ή εποπτεία από τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων».*

Είναι σαφές ότι, η υπαγωγή του Σ.ΕΠ.Ε στην εποπτεία και τον έλεγχο του Υπουργείου Εργασίας που ήδη το 1997 αποτελούσε διοικητική πρακτική της χώρας «εδώ και δεκαετίες» ανατρέπεται πλήρως με το υπόψη νομοσχέδιο και την απόσχιση του Σ.ΕΠ.Ε από το Υπουργείο Εργασίας.

Τόσο υπό το καθεστώς του ν.2639/1998⁴⁸, όσο και του ν.3996/2011⁴⁹ το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε) συστήθηκε και υπήχθη απευθείας στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων σύμφωνα με τις διεθνείς δεσμεύσεις της χώρας, σε συνέχεια της ανωτέρω αποφάσεως του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας. Ορίστηκε δε ότι οι αρμοδιότητες του Σ.ΕΠ.Ε εκτείνονται σε όλη την ελληνική επικράτεια και ασκούνται από τις κεντρικές και περιφερειακές υπηρεσίες του καθώς και ότι, συγκροτείται από τον Ειδικό Γραμματέα⁵⁰, ο οποίος προΐσταται της υπηρεσίας αυτής και από τους Επιθεωρητές Εργασίας οι οποίοι διακρίνονταν τότε σε Κοινωνικούς, Τεχνικούς και Υγειονομικούς Επιθεωρητές Εργασίας. Κατά το άρθρο 8 του επακολουθήσαντος ν.3996/2021 στο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας συνεστήθησαν δύο θέσεις Γενικών Επιθεωρητών, ήτοι μία θέση Γενικού Επιθεωρητή Εργασιακών Σχέσεων και μία θέση Γενικού Επιθεωρητή Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία, αμφότεροι εκ των οποίων υπήχθησαν στον Ειδικό Γραμματέα και οι οποίοι συντονίζουν όλους τους Επιθεωρητές Εργασιακών Σχέσεων, τους Συμφιλιωτές και τους Επιθεωρητές Ασφαλείας και Υγείας στην Εργασία (όπως μετονομάστηκαν με τον ν.3996/2021) στην αρμοδιότητα του ο καθένας. Η ευθεία εποπτεία και έλεγχος του Υπουργείου Εργασίας αφορά περαιτέρω, στο ότι βάσει του ν.3996/2011 οι Γενικοί Επιθεωρητές ορίζονται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, ενώ κατά το άρθρο 9 η Υπηρεσία Ειδικών Επιθεωρητών Εργασίας υπάγεται απευθείας στον Ειδικό Γραμματέα.

Ήδη συνεπώς η ίδια η φιλοσοφία του νομοσχεδίου περί συστάσεως και λειτουργίας της Επιθεώρησης Εργασίας ως Ανεξάρτητης Αρχής, αλλά και οι επιμέρους ρυθμίσεις της, τελούν σε αντίθεση με το άρθρο 4 παρ.1 της ΔΣΕ 81.

β. Η ανεξαρτησία των επιθεωρητών.

48 Βλ. άρθρο 6 παρ.1 ν.2639/1998:« Συνιστάται στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων

υπηρεσία με τον τίτλο "Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας" (Σ.ΕΠ.Ε.), υπαγόμενη απευθείας στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Συνιστάται επίσης μία θέση μετακλητού Ειδικού Γραμματέα ο οποίος προΐσταται της υπηρεσίας αυτής»

49 Βλ. άρθρο 1 παρ.1 ν.3996/2011:

«Συνιστάται στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.), το οποίο υπάγεται απευθείας στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης».

50 Στο άρθρο 1 ν.3996/2011 ομοίως προβλέφθηκε η σύσταση μίας θέσης μετακλητού Ειδικού Γραμματέα, ο οποίος προΐσταται του Σ.ΕΠ.Ε και ο οποίος βάσει του άρθρου 7 ν.3996/2011 έχει την ευθύνη και τον έλεγχο για την εύρυθμη, αποτελεσματική και συντονισμένη δράση όλων των υπηρεσιών του Σ.ΕΠ.Ε., των οποίων προΐσταται.

Το άρθρο 6 της ΔΣΕ 81 ορίζει τα εξής:

«Το προσωπικό της Επιθεώρησης Εργασίας θα αποτελείται από δημοσίους υπαλλήλους των οποίων το καθεστώς και οι συνθήκες υπηρεσίας τους εξασφαλίζουν την μονιμότητα στην απασχόλησή τους και τους καθιστούν ανεξάρτητους από κάθε κυβερνητική αλλαγή και εξωτερική επιρροή».

Κρίσιμα για τον σχολιασμό των ρυθμίσεων του νομοσχεδίου σε σχέση με την (μη) διασφάλιση της ανεξαρτησίας των επιθεωρητών και την πλήρη ανατροπή των εγγυήσεων που τούτοι απολαύουν στο πλαίσιο του άρθρου 103 Συντ., του Υπαλληλικού Κώδικα και του δικαστικού ελέγχου πράξεων αφορώντων την υπηρεσιακή τους κατάσταση ή/και τον πειθαρχικό τους έλεγχο καταρχήν από τα διοικητικά δικαστήρια, είναι τα εξής σημεία της Έκθεσης της Επιτροπής του 1997 του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας:

Σημείο 26: *«Πρόκειται εδώ για μία βασική αρχή στην οποία βασίζεται η αποτελεσματικότητα των συστημάτων Επιθεώρησης. **Οι Επιθεωρητές δεν θα μπορούν πράγματι να ενεργούν ανεξάρτητα, εάν η παραμονή τους στην Υπηρεσία ή οι προοπτικές της καριέρας τους εξαρτώνται από πολιτικά κριτήρια.** Εξάλλου, αυτή η ανεξαρτησία δεν μπορεί να είναι πραγματική, παρά μόνον εάν οι υπάλληλοι της Επιθεώρησης μπορούν να παρατηρούν χωρίς τον φόβο ανοικτών ή καλυμμένων αντεκδικήσεων ότι οι μέθοδοι σε μία ορισμένη Υπηρεσία είναι σε αντίθεση με τον Νόμο και πρέπει να τροποποιηθούν. 27. Η Επιτροπή σημειώνει ότι, σύμφωνα με τις αναφορές τις διεκδικούσης οργάνωσης και τα έγγραφα στήριξης, η υπαγωγή της Επιθεώρησης Εργασίας στις αυτόνομες Νομαρχιακές Διοικήσεις είχαν σαν **αποτέλεσμα για ορισμένους Επιθεωρητές Εργασίας αλλαγές θέσεις και αρμοδιοτήτων χωρίς καμία σχέση με τα καθήκοντα των Επιθεωρητών και τον διορισμό σε Επιθεωρήσεις Εργασίας ατόμων χωρίς εμπειρία ούτε κατάρτιση σε αυτόν τον τομέα.** Η Επιτροπή εκτιμά ότι η υπαγωγή της Επιθεώρησης Εργασίας στις αυτόνομες Νομαρχιακές Διοικήσεις δεν εγγυάται πλέον την σταθερότητα στην απασχόληση, και την ανεξαρτησία των Επιθεωρητών σε αντίθεση προς τις διατάξεις του άρθρου 6 της Σύμβασης».*

Εν προκειμένω παρατηρούνται τα εξής:

Για να δικαιολογήσει το νομοσχέδιο τον τίτλο της «Ανεξάρτητης Αρχής» της Επιθεώρησης Εργασίας ορίζει στο άρθρο 102 ότι: *«Ο Διοικητής και τα μέλη του Συμβουλίου Διοίκησης της Επιθεώρησης Εργασίας, κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους, δεσμεύονται μόνο από τον νόμο και τη συνείδησή τους και δεν*

υπόκεινται σε ιεραρχικό έλεγχο ούτε σε διοικητική εποπτεία από κυβερνητικά όργανα ή άλλες διοικητικές αρχές ή άλλον δημόσιο ή ιδιωτικό οργανισμό. Ο Διοικητής και τα μέλη του Συμβουλίου Διοίκησης απολαμβάνουν προσωπικής και λειτουργικής ανεξαρτησίας».

Είναι εν τούτοις νομικώς αδιάφορη η θέσπιση/διακήρυξη⁵¹ της λειτουργικής ανεξαρτησίας του οργάνου διοίκησης της ανεξάρτητης αρχής ως όρος και εγγύηση διασφάλισης της ανεξαρτησίας των Επιθεωρητών Εργασίας που είναι το ζητούμενο. Ο τρόπος επιλογής του Διοικητή⁵² και του Συμβουλίου Διοίκησης μέσω προκήρυξης ανοικτής διαδικασίας⁵³ και αξιολόγησης των υποψηφίων από Ανεξάρτητη Επιτροπή Κρίσης⁵⁴, όπως και ο καθορισμός φαινομενικά αυξημένων τυπικών προσόντων⁵⁵ για την συμμετοχή σε αυτήν, ουδόλως διασφαλίζουν πρώτον την ανεξαρτησία των ίδιων των Επιθεωρητών βάσει του άρθρου 6 της 81 ΔΣΕ, δεύτερον τον τρόπο ασκήσεως και οριοθέτησεως του «διευθυντικού δικαιώματος» του Διοικητή στους επιθεωρητές και ούτως την σταθερότητα της εργασίας τους, απαλλαγμένης από φόβο αναιτιολόγητων υπηρεσιακών μεταβολών ή αυθαίρετων διώξεων.

Στο πλαίσιο αυτό παρατηρείται η διαφαινόμενη κατάργηση των εγγυήσεων του Υπαλληλικού Κώδικα⁵⁶, αφού όπως θα αναφερθεί η σύσταση Πειθαρχικών και Υπηρεσιακών Συμβουλίων ανήκει στην ανέλεγκτη εξουσία του Διοικητή, όπως και η μη πρόβλεψη των δικαστηρίων που θα έχουν δικαιοδοσία για να κρίνουν τις σχετικές αμφισβητήσεις, ήτοι διαφορές από υπηρεσιακές μεταβολές Επιθεωρητών ή/και πειθαρχικές ποινές τούτων. Επειδή υιοθετείται ένα ιδιωτικής φύσεως μοντέλο οργάνωσης της Επιθεώρησης Εργασίας, είναι σαφές ότι η ρύθμιση των ανωτέρω ζητημάτων παρίστατο επιβεβλημένη ως στοιχειώδης εγγύηση των Επιθεωρητών στο πλαίσιο ιδίως του άρθρου 8 Συντ.

51 Βλ. ομοίως σχετική διακήρυξη άνευ έννομης συνέπειας στο άρθρο 106 παρ.4: «Ο Πρόεδρος και τα μέλη του Συμβουλίου Διοίκησης, κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους, έχουν υποχρέωση να τηρούν τις αρχές της αντικειμενικότητας και αμεροληψίας».

52 Μέσω παροχής σύμφωνης γνώμης ως προς τους 2 επικρατέστερους υποψηφίους από το Συμβούλιο κατ'άρθρο 107 παρ.4 του νομοσχεδίου.

53 Βλ. άρθρο 108 για το Συμβούλιο Διοίκησης και 113 για τον Διοικητή.

54 Βλ. επίσης την πρόβλεψη για σύμφωνη γνώμη της Επιτροπής Θεσμών και Διαφάνειας της Βουλής για κάθε έναν από τους υποψηφίους συμβούλους διοίκησης στο άρθρο 108 παρ.4 του νομοσχεδίου.

55 Βλ. άρθρο 106 παρ.4 του νομοσχεδίου για τους Συμβούλους και 113 για τον Διοικητή.

56 Βλ. το άρθρο 115 παρ.8 που ορίζει τα εξής:

«Για τη λύση της υπαλληλικής σχέσης, την απόλυση, τη λήξη εμμίσθου εντολής, καθώς και την καταγγελία σύμβασης εργασίας ή έργου εφαρμόζονται οι διατάξεις του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ., οι διατάξεις για το προσωπικό με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου και άλλες ειδικές διατάξεις, στον βαθμό που δεν αντίκεινται στον παρόντα νόμο».

που κατοχυρώνει την αρχή του φυσικού δικαστή, η οποία εν προκειμένω είναι δυσχερής να προσδιορισθεί.

Το νομοσχέδιο περαιτέρω, παρέχει πλήρη, απεριόριστη και κατά τούτο δικαστικώς ανέλεγκτη εξουσία στον Διοικητή να ρυθμίσει κατά την απόλυτη διακριτική του ευχέρεια κάθε ζήτημα που αφορά την υπηρεσιακή κατάσταση των Επιθεωρητών, χωρίς εν τούτοις τα εν λόγω ζητήματα/εγγυήσεις να καθορίζονται έστω σε αδρές γραμμές από τον κοινό νομοθέτη ή από κανονιστική απόφαση της Διοικήσεως κατ'άρθρο 43 παρ.2 Συντ. Με τον τρόπο αυτό, επέρχεται πλήρης εξάρτηση των Επιθεωρητών από τον Διοικητή για όλα τα ζητήματα του εργασιακού τους status quo και η μόνη εγγύηση ανεξαρτησίας τους είναι ο τρόπος επιλογής του Διοικητή (!) καθώς και η ύπαρξη σύμφωνης γνώμης του Συμβουλίου Διοίκησης για ορισμένα εξ αυτών⁵⁷, βάσει της ενυπάρχουσας στο νομοσχέδιο ιδέας ότι αφού συστήνεται Ανεξάρτητη Αρχή θα είναι εξ ορισμού αντικειμενικός και αμερόληπτος ο τρόπος ενεργείας του Διοικητή της και του Συμβουλίου Διοίκησής της. Δεν θα σχολιαστεί ασφαλώς η απλοϊκότητα αυτής της παραδοχής που υφέρπει στο νομοσχέδιο, αρκεί για τις ανάγκες του παρόντος να επισημανθούν ορισμένες εκ των υπερεξουσιών του Διοικητή για να γίνει αντιληπτό το εύρος τους, η έλλειψη προσδιορισμού οιασδήποτε προϋπόθεσης ή κριτηρίου στην άσκηση τούτων εκ μέρους του κοινού νομοθέτη και κατά τούτο ο κίνδυνος της εργασιακής σταθερότητας των Επιθεωρητών κατά την άσκηση των καθηκόντων τους:

-Το άρθρο 112 παρ.3 του νομοσχεδίου ορίζει τα εξής:

«Ως προς το προσωπικό της Επιθεώρησης Εργασίας, ο Διοικητής, ενδεικτικά και όχι περιοριστικά:

α) Επιλέγει και τοποθετεί τους προϊσταμένους των οργανικών μονάδων κάθε επιπέδου της Επιθεώρησης Εργασίας και αποφασίζει για την πρόωρη λήξη της θητείας τους και την απαλλαγή ή μετακίνησή τους».

57 Βλ. άρθρο 107 παρ.2 του νομοσχεδίου σε σχέση με τις αρμοδιότητες του Συμβουλίου Διοίκησης το οποίο: «ε) Παρέχει σύμφωνη γνώμη για τις προϋποθέσεις και τα κριτήρια πρόσληψης προσωπικού στην Επιθεώρηση Εργασίας. ζ) Παρέχει σύμφωνη γνώμη για τη σύσταση ή κατάργηση οργανικών θέσεων προσωπικού όλων των κλάδων, ειδικοτήτων και κατηγοριών...η) Παρέχει σύμφωνη γνώμη για τη μεταφορά κενών οργανικών θέσεων από κατηγορία σε κατηγορία ή από κλάδο ή ειδικότητα σε άλλο κλάδο ή σε άλλη ειδικότητα, καθώς και για τον καθορισμό ή ανακαθορισμό των προσόντων διορισμού σε κλάδους και σε ειδικότητες. θ) Παρέχει σύμφωνη γνώμη για τον καθορισμό ή ανακαθορισμό των οργανικών θέσεων προσωπικού, μόνιμου και με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, ανά κατηγορία, κλάδο και ειδικότητα μεταξύ των υπηρεσιών της Επιθεώρησης Εργασίας.»

Στο νομοσχέδιο δεν τίθεται καμία εγγύηση, κανένα κριτήριο και καμία στοιχειώδης διασφάλιση ούτε των Επιθεωρητών, αλλά ούτε και κανενός εν γένει υπαλλήλου της Αρχής.

-Ο Διοικητής έχει επίσης εξουσία να νομοθετεί:

«ε) Καθορίζει ειδικό σύστημα προαγωγών και βαθμολογικής και υπηρεσιακής εξέλιξης των υπαλλήλων της Επιθεώρησης Εργασίας.

στ) Καθορίζει ειδικό μισθολογικό καθεστώς και ειδικότερο σύστημα επιπλέον ανταμοιβής (bonus) για το προσωπικό της Επιθεώρησης Εργασίας.

ζ) Καθορίζει μεθοδολογίες και ειδικότερα συστήματα ποιοτικής και ποσοτικής αξιολόγησης του προσωπικού της Επιθεώρησης Εργασίας.

η) Καθορίζει τον τρόπο, τη διαδικασία και τα όργανα ελέγχου της επίτευξης των στόχων, τα κριτήρια αξιολόγησης των υπαλλήλων της Επιθεώρησης Εργασίας, τον τρόπο, τη διαδικασία, τα όργανα αξιολόγησης αυτών και κάθε αναγκαία λεπτομέρεια εφαρμογής του συνόλου της διαδικασίας».

-Το άρθρο 112 παρ.4 δίνει και άλλες εξουσίες στον Διοικητή:

«β) Μεταφέρει ανθρώπινους, οικονομικούς και λειτουργικούς πόρους, καθώς και υλικοτεχνικό εξοπλισμό μεταξύ των οργανικών μονάδων της Επιθεώρησης Εργασίας) Προτείνει στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και στον Υπουργό Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης, την έκδοση κοινής υπουργικής απόφασης για τη σύσταση ή κατάργηση οργανικών θέσεων προσωπικού όλων των κατηγοριών, κλάδων και ειδικοτήτων».

-Ακολουθώς προβλέπεται ότι ο ίδιος ο Διοικητής συγκροτεί τα Υπηρεσιακά και Πειθαρχικά Συμβούλια ενώ ασφαλώς πιο πάνω προβλέπεται να καθορίζει τους κανόνες λήψης των αποφάσεών τους (!):

«δ) Με αποφάσεις του, που δημοσιεύονται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, συστήνει ή συγχωνεύει Υπηρεσιακά και Πειθαρχικά Συμβούλια στην Επιθεώρηση Εργασίας, καθώς και Ειδικές Επιτροπές Αξιολόγησης, και καθορίζει τα ειδικότερα θέματα λειτουργίας τους, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις».

Είναι αμφίβολο εάν παρίσταται συνταγματικώς επιτρεπτή η σύμπτωση όλων αυτών των εξουσιών στο πρόσωπο του Διοικητή, ιδίως ενόψει της πρόδηλης συγκρούσεως συμφερόντων από τόσες διαφορετικές αρμοδιότητες που του δίδει το νομοσχέδιο της εξουσία να ασκεί. Κατά την κοινή πείρα οι

αρμοδιότητες πρέπει να κατανέμονται μεταξύ περισσοτέρων οργάνων στο πλαίσιο της στοιχειώδους λειτουργίας της αρχής «check & balances» και όχι να συγκεντρώνονται τούτες σε ένα και μόνο πρόσωπο, ενόψει του πρόδηλου κινδύνου αυθαιρεσιών που εγκυμονεί μία τέτοια νομοθετική επιλογή.

Εν κατακλείδι, ο Διοικητής συγκεντρώνει άπασες τις εξουσίες (από το υπηρεσιακό status quo, μέχρι το μισθολογικό, μέχρι το πειθαρχικό μέχρι το οργανωτικό των ίδιων των θέσεων προσωπικού) χωρίς να τίθεται από το νομοσχέδιο η παραμικρή εγγύηση για τους επιθεωρητές ή κάποιο κριτήριο-φραγμός ελέγχου στον τρόπο άσκησης των υπερεξουσιών του.

Παρίσταται άδηλο πώς διασφαλίζεται η ανεξαρτησία των Επιθεωρητών και η πραγματική άσκηση των καθηκόντων τους χωρίς τον κίνδυνο υπηρεσιακών μεταβολών/δυσμένειας/δίωξης κ.ο.κ συνεπεία του τρόπου άσκησης των καθηκόντων τους, όταν εξαρτώνται πλήρως, αποκλειστικώς και ανέλεγκτα από την απεριόριστη και νομοθετικής μη προσδιορισμένη εξουσία του Διοικητή. Προφανώς η συλλογιστική του νομοσχεδίου συνίσταται στο ότι εάν ο τρόπος επιλογής του Διοικητή είναι αντικειμενική και αμερόληπτη, το πρόσωπο που θα καταλάβει την θέση έχει το τεκμήριο της αντικειμενικής δράσης και κρίσης, παραδοχή που προφανώς πέραν του ότι είναι απλοϊκή, σε κάθε περίπτωση εξουδετερώνει πλήρως τις εγγυήσεις που παρέχει η κείμενη νομοθεσία για την ανεξαρτησία αλλά και ικανότητα και εμπειρία των επιθεωρητών:

αα) Ειδική κατοχύρωση της ανεξαρτησίας των επιθεωρητών στο άρθρο 4 ν.3996/2011:

«Ανεξαρτησία Επιθεωρητή Εργασιακών Σχέσεων».

1. «Ο Επιθεωρητής Εργασιακών Σχέσεων απολαμβάνει πλήρους ανεξαρτησίας κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του, τα οποία οφείλει να εκτελεί με αντικειμενικότητα και αμεροληψία.»

ββ) Το άρθρο 13 ν.3996/2011 κατ'επιταγή του άρθρου 103 Συντ. και του ΥΚ προς κατοχύρωση της ανεξαρτησίας του προσωπικού του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας ορίζει:

«Το προσωπικό του Σ.ΕΠ.Ε. υπάγεται ως προς τα θέματα υπηρεσιακής κατάστασης στο Υπηρεσιακό και Πειθαρχικό Συμβούλιο του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης

Στην παρ.2 του αυτού άρθρου:

«Κατ' εξαίρεση τα θέματα αποσπάσεων και μετακινήσεων του προσωπικού του Σ.ΕΠ.Ε. μέσα στις υπηρεσίες του Σώματος υπάγονται στην αρμοδιότητα του πενταμελούς Υπηρεσιακού Συμβουλίου του Σ.ΕΠ.Ε., το οποίο συγκροτείται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης⁵⁸».

γγ) Στο άρθρο 17 παρ.7 ν.3996/2011 προβλέπεται ότι:

«Κατά τη διάρκεια του επιτόπιου ελέγχου δεν διακόπτεται ο έλεγχος των Επιθεωρητών Εργασίας. Οι Επιθεωρητές Εργασίας δεν διώκονται και δεν ενάγονται για γνώμη που διατύπωσαν ή πράξη που διενήργησαν κατά την άσκηση των καθηκόντων τους».

δδ) Υφίσταται πρόβλεψη για παροχή νομικής συνδρομής από το Νομικό Συμβούλιο του κράτους στο άρθρο 20 παρ.1 ν.3996/2011:

«1. Ο Ειδικός Γραμματέας, οι Ειδικοί Επιθεωρητές, οι λοιποί Επιθεωρητές και οι υπάλληλοι του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης και του ΣΕΠΕ που διενεργούν ή συνδράμουν στη διενέργεια ελέγχων, τη συμφιλιωτική διαδικασία ή τη διαδικασία επίλυσης εργατικών διαφορών, εν ενεργεία και διατελέσαντες, εφόσον εξετάζονται, διώκονται ή ενάγονται για πράξεις ή παραλείψεις κατά την εκτέλεση ή με αφορμή την εκτέλεση των καθηκόντων τους, παρίστανται και εκπροσωπούνται από μέλος του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους (ΝΣΚ)».

Προβλέπεται στο αυτό άρθρο και η κάλυψη των δαπανών εκπροσώπησής τους από δικηγόρο από το ίδιο το Υπουργείο Εργασίας:

«4. Σε περίπτωση εκπροσώπησης από πληρεξούσιο δικηγόρο της επιλογής τους, το Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης καλύπτει τις δαπάνες, στις οποίες υποβάλλονται σε οποιοδήποτε στάδιο της διαδικασίας κατά την προκαταρκτική διαδικασία ή με την ιδιότητα του

58 Βλ. ομοίως άρθρο 8 ν.3996/2011 για τις θέσεις του Γενικού Επιθεωρητή Εργασιακών Σχέσεων και μία θέση Γενικού Επιθεωρητή Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία. Είναι μόνιμοι εν ενεργεία υπάλληλοι του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης με εμπειρία στο ελεγκτικό έργο, οι οποίοι έχουν επιλεγεί ως Προϊστάμενοι Διεύθυνσης από το Υπηρεσιακό Συμβούλιο και έχουν ήδη υπηρετήσει τουλάχιστον δύο θητείες ως Προϊστάμενοι Διεύθυνσης.

κατηγορουμένου ή του εναγομένου ή του πολιτικώς ενάγοντος, και μέχρι την αμετάκλητη εκδίκαση των σχετικών υποθέσεων, κατόπιν υποβολής αίτησης, σύμφωνα με την παράγραφο β»

εε) Σε σχέση δε με τα προσόντα των επιθεωρητών ορίζεται ότι «Το προσωπικό του ΣΕΠΕ εκπαιδεύεται αρχικά κατά την είσοδό του σε αυτό και στη συνέχεια κατά τακτά χρονικά διαστήματα⁵⁹. Τα προγράμματα εκπαίδευσης καταρτίζονται από τον Ειδικό Γραμματέα, μετά από γνώμη του Συμβουλίου Κοινωνικού Ελέγχου Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.Κ.Ε.Ε.Ε), που προβλέπεται στο άρθρο 13 ν.3996/2011, το οποίο καταργεί το υπόψη νομοσχέδιο.

γ. Η κατάργηση της συμμετοχής των συνδικαλιστικών οργανώσεων.

Το άρθρο 17 παρ.12 ν.3996/2011 ορίζει τα εξής:

«Στους ελέγχους που διενεργούνται από τους Επιθεωρητές Εργασίας έχουν δικαίωμα να παρευρίσκονται εκπρόσωποι των συνδικαλιστικών οργανώσεων, κατά τα προβλεπόμενα στην παρ. 7 του άρθρου 16 του ν.1264/1982, εφόσον οι ίδιοι το επιθυμούν ή μετά από πρόσκληση του Επιθεωρητή Εργασίας».

Στο πλαίσιο της απομείωσης των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων παρατηρείται ότι, μειώθηκε ο προβλεπόμενος στο άρθρο 16 παρ.7 ν.1264/1982 ο αριθμός των εκπροσώπων των συνδικαλιστικών οργανώσεων που μπορούν να παρίστανται κατά την διάρκεια του ελέγχου⁶⁰.

Στο πλαίσιο της αποδυνάμωσης του ρόλου των συνδικαλιστικών οργανώσεων που συμμετείχαν στην άσκηση κοινωνικού ελέγχου στο Σ.ΕΠ.Ε παρατηρείται η κατάργηση του κεντρικού και περιφερειακών συμβουλίων κοινωνικού ελέγχου των Επιθεωρήσεων Εργασίας που προέβλεπε ήδη ο ν.2639/1998⁶¹ και πλέον η συγκρότηση και λειτουργία τους ρυθμίζεται από το άρθρο 21 ν.3996/2011:

«1. Συνιστάται στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης Συμβούλιο Κοινωνικού Ελέγχου Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.Κ.Ε.Ε.Ε.), αρμόδιο να γνωμοδοτεί σε θέματα λειτουργίας και δράσης του Σ.ΕΠ.Ε.. Το Σ.Κ.Ε.Ε.Ε.

59 Βλ. άρθρο 10 παρ.1 ν.3996/2011.

60 Βλ. άρθρο 88 παρ.7 του νομοσχεδίου: «Όταν αρμόδια ελεγκτικά όργανα του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων διενεργούν επιθεώρηση ή έλεγχο, απαγορεύεται η παρουσία τρίτων προσώπων, πλην των εργαζομένων εκείνη την χρονική στιγμή στην επιχείρηση και των εκπροσώπων του εργοδότη. Επίσης, δικαιούνται να παρευρίσκονται κατά την επιθεώρηση ή έλεγχο και να υποβάλουν τις παρατηρήσεις τους δύο (2) εκπρόσωποι του διοικητικού συμβουλίου του πιο αντιπροσωπευτικού επιχειρησιακού σωματείου και, αν δεν υπάρχει επιχειρησιακό σωματείο, ένας (1) εκπρόσωπος του εργατικού κέντρου της περιοχής».

61 Βλ. άρθρο 13 ν.2639/1998.

λειτουργεί στα πλαίσια του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας και συγκροτείται από:

- α. τον Ειδικό Γραμματέα του Σ.ΕΠ.Ε. ως Πρόεδρο,
- β. δύο Προϊσταμένους Διευθύνσεων του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.), με τους αναπληρωτές τους,
- γ. δύο εκπροσώπους της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδος (Γ.Σ.Ε.Ε.) και έναν της Ανώτατης Διοίκησης Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων (Α.Δ.Ε.Δ.Υ.), που υποδεικνύονται από τις οργανώσεις αυτές,
- δ. τέσσερις εκπροσώπους εργοδοτικών οργανώσεων και ειδικότερα έναν από το Σύνδεσμο Ελληνικών Βιομηχανιών (Σ.Ε.Β.), έναν από την Εθνική Συνομοσπονδία Ελληνικού Εμπορίου (Ε.Σ.Ε.Ε.), έναν από τη Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδος (Γ.Σ.Ε.Β.Ε.) και έναν από τον Σύνδεσμο Ελληνικών Τουριστικών Επιχειρήσεων (Σ.Ε.Τ.Ε.), που υποδεικνύονται από τις οργανώσεις αυτές,
- ε. έναν εκπρόσωπο των εργαζομένων στο Σ.ΕΠ.Ε., που υποδεικνύεται από την Ομοσπονδία των εργαζομένων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης,
- στ. έναν εκπρόσωπο των ατόμων με αναπηρία που υποδεικνύεται από την Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία (ΕΣΑμεΑ),
- ζ. τον Προϊστάμενο της Γενικής Διεύθυνσης Εργασίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, ο οποίος αναπληρώνεται από τον Προϊστάμενο αντίστοιχης Διεύθυνσης του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και
- η. τον Προϊστάμενο της Διεύθυνσης Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, ο οποίος αναπληρώνεται από Προϊστάμενο Τμήματος της ίδιας Διεύθυνσης».

Μεταξύ των αρμοδιοτήτων του Σ.Κ.Ε.Ε. είναι:

- « β. η διατύπωση γνώμης σχετικά με τον προγραμματισμό της δράσης και την εν γένει λειτουργία του Σ.ΕΠ. Ε. σε εθνικό επίπεδο, καθώς και των προγραμμάτων εκπαίδευσης του προσωπικού του,
- γ. η διατύπωση γνώμης επί της ετήσιας έκθεσης πεπραγμένων του Σ.ΕΠ.Ε.,
- δ. η εισήγηση προς τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης για την έκδοση νόμων και κανονιστικών πράξεων, με σκοπό τη βελτίωση της λειτουργίας του Σ.ΕΠ.Ε. και την εξασφάλιση της ποιότητας των υπηρεσιών που παρέχονται και
- ε. η εισήγηση προς τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης διατάξεων που αφορούν στην εργατική νομοθεσία».

Από τις ΔΣΕ που έχει κυρώσει η χώρα μας προκύπτει ότι, το κράτος θα πρέπει να διαβουλευέται με τους εκπροσώπους των εργοδοτών και εργαζομένων για την άσκηση της εθνικής πολιτικής σε θέματα διοίκησης της εργασίας και ακόμα και να εκχωρεί ή να αναθέτει μέρος των δραστηριοτήτων της διοίκησης της εργασίας κυρίως σε κοινωνικούς εταίρους (άρθρο 2 150 ΔΣΕ), υποχρέωση που είχε σιδαφλισθεί με τη σύσταση του του Σ.Κ.Ε.Ε.Ε. (κατ' εφαρμογή και του άρθρου 5 (β) της 81 Σύμβασης και άρθρου 6 της 81 Σύστασης), το οποίο σιωπηρά καταργείται από το νομοσχέδιο. Ως εκ τούτου και εξ αυτού του λόγου ανακύπτει ζήτημα παραβίασεως των διεθνών υποχρεώσεων της χώρας μας.

δ. Αρχή της υποβολή αναφορών στην Κεντρική Αρχή.

Το άρθρο 19 της 81 ΔΣΕ ορίζει τα εξής:

«1. Οι Επιθεωρητές Εργασίας ή τα τοπικά γραφεία Επιθεώρησης, σύμφωνα με τις περιπτώσεις, θα είναι υποχρεωμένα να υποβάλουν στην Κεντρική Αρχή Επιθεώρησης περιοδικές αναφορές γενικού χαρακτήρα σχετικά με τα αποτελέσματα των δραστηριοτήτων τους. 2. Αυτές οι αναφορές θα πραγματοποιούνται σύμφωνα με τον τρόπο που ορίζει η Κεντρική Αρχή και θα εξετάζουν θέματα που θα υποδεικνύονται από καιρού εις καιρόν από την Κεντρική Αρχή. Θα υποβάλλονται τουλάχιστον τόσο συχνά όσο η Κεντρική Αρχή θα το υποδείξει και σε κάθε περίπτωση τουλάχιστον μία φορά τον χρόνο».

Στις παρατηρήσεις της η Επιτροπή του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας στο πλαίσιο της καταγγελίας κατά της Ελλάδος που οδήγησε στην καταδίκη της το 1997 αναφέρει τα εξής:

«30. Η Επιτροπή παρατηρεί ότι τα Άρθρα 19 και 20 της Σύμβασης εγγράφονται στο πλαίσιο της Επιθεώρησης Εργασίας, υπό την εποπτεία και τον έλεγχο μίας Κεντρικής Αρχής. Η Επιτροπή διαπιστώνει ότι η υπαγωγή της Επιθεώρησης Εργασίας στις ανεξάρτητες Νομαρχιακές Αυτοδιοικήσεις έθεσε τέλος στον έλεγχο από την Κεντρική Αρχή του Υπουργείου Εργασίας εμποδίζοντας έτσι την πραγματική εφαρμογή των Άρθρων 19 και 20 της Σύμβασης. Η Επιτροπή συμπεραίνει ότι οι απαιτούμενες προϋποθέσεις για την εφαρμογή αυτών των Άρθρων, δεν υφίσταται ιδιαίτερα διότι είναι δύσκολο να προβλεφθεί ότι η Κεντρική Αρχή μπορεί να προετοιμάσει ετήσιες αναφορές γενικού χαρακτήρα σχετικά με τις δραστηριότητες των Υπηρεσιών Επιθεώρησης, ενώ αυτές δεν ανήκουν στον έλεγχό της».

Το άρθρο 104 παρ.3 του νομοσχεδίου ορίζει τα εξής:

«3. Η Επιθεώρηση Εργασίας ενημερώνει περιοδικά τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, με συγκεντρωτικά στοιχεία που απαιτούνται για το έργο της Επιθεώρησης Εργασίας και την άσκηση των αρμοδιοτήτων του».

Είναι απολύτως σαφές ότι η ανωτέρω πρόβλεψη παραβιάζει ευθέως την υποχρέωση των άρθρων 19 και 20 της 81 ΔΣΕ, όπως έχει ερμηνευθεί από την Επιτροπή στο πλαίσιο της καταγγελίας για την υπαγωγή της Επιθεώρησης στον ν.2238/1994 αφού παρατηρείται το αυτό πρόβλημα, ήτοι η αποστολή αναφορών σε Κεντρική Αρχή πλην όμως από μία Επιθεώρηση Εργασίας που δεν ανήκει στον έλεγχο του Υπουργείου Εργασίας και άρα το τελευταίο παρίσταται άδηλο πως θα προετοιμάσει της ετήσιες αναφορές γενικού χαρακτήρα σε σχέση με την δραστηριότητά της⁶².

Αθήνα, 31.05.2021

ΠΑΝΑΓΟΠΟΥΛΟΥ ΜΑΡΓΑΡΙΤΑ
ΔΙΚΗΓΟΡΟΣ / MJuris Oxford
ΗΡΩΔΩΤΩΝ 17 ΑΘΗΝΑ Τ.Κ. 106 74
ΑΦΜ: 140353663 / ΔΟΥ: Δ' ΑΘΗΝΩΝ
Α.Μ. ΔΣΑ: 83498
ΤΗΛ/ΝΑ: 210 7228055 / 6973 006163
e-mail: m.panagopoulou@mplawoffice.gr

62 Βλ. αντιθέτως και σε πλήρη σύμπλευση προς την ΔΣΕ την παρ.3 και 4 του άρθρου 22 ν.3996/2011: «Η ετήσια έκθεση πεπραγμένων του Σ.ΕΠ.Ε., στην οποία περιλαμβάνεται και ο προγραμματισμός δράσης του επόμενου έτους, εγκρίνεται από το Σ.Κ.Ε.Ε.Ε., υποβάλλεται από τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης μέσα στο πρώτο τετράμηνο του επόμενου έτους στον Πρόεδρο της Επιτροπής Κοινωνικών Υποθέσεων της Βουλής και δημοσιεύεται από τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης. Η έκθεση περιέχει ειδικό κεφάλαιο σχετικά με την εφαρμογή και την προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού στον τομέα της εργασίας και απασχόλησης.

4. Η ετήσια έκθεση πεπραγμένων του Σ.ΕΠ.Ε. κοινοποιείται από τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης στις πλέον αντιπροσωπευτικές οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων, στη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας και στην αρμόδια υπηρεσία της Ευρωπαϊκής Ένωσης».