

Αριθμός εγγραφής στο βιβλίο επαγγελματικών  
Σωματείων του Πρωτοδικείου: 2896 ειδ. 696/85  
Αναγνωρίστηκε με την 7113/1914 απόφαση

Αριθμ. Πρωτ. ....4442.....

7/6/2021  
ΑΘΗΝΑ .....

### Δ Ε Λ Τ Ι Ο Τ Υ Π Ο Υ

### ΘΕΣΕΙΣ Ε.Κ.Α. ΓΙΑ ΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΝΟΜΟΣΧΕΔΙΟ

Το ΣχΝ του Υπουργείου Εργασίας, «Για την Προστασία της Εργασίας [...] για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής», το οποίο εισήχθη στη Βουλή προς ψήφιση, αποτελεί τη μεγαλύτερη αντιμεταρρύθμιση στο εργατικό δίκαιο της χώρας μας εδώ και πολλές δεκαετίες, άποψη που ανήκει στο σύνολο των εργαζομένων, ιδιωτικού και δημοσίου τομέα, αλλά και της επιστημονικής κοινότητας, ακόμα και αυτής που προβάλλει συνήθως συντηρητικές θέσεις. Το ΣχΝ θίγει θεμελιώδη δικαιώματα των εργαζομένων, τόσο σε ατομικό όσο και σε συλλογικό επίπεδο, εμφορείται δε από μία παντελώς λανθασμένη και ανύπαρκτη κοινωνικά αντίληψη ότι τα δύο μέρη (εργοδότες-εργαζόμενοι) εκκινούν από ισότιμη βάση στη λειτουργία της εργασιακής σχέσης. Η ζούγκλα η οποία κυριαρχεί στην ελληνική αγορά εργασίας, την οποία το Υπουργείο ώφειλε να γνωρίζει και να αντιμετωπίσει και όχι απλά να διαχειρίζεται, θα γίνει ακόμα αγριότερη με την εφαρμογή των μέτρων του ΣχΝ, μέτρων που θα εκτινάξουν την επισφάλεια στις εργασιακές σχέσεις και θα διαλύσουν την αρχή της αξιοπρεπούς διαβίωσης μέσω της άρσης της ουσιαστικής προστασίας της θέσης εργασίας. Εν κατακλείδι, αυτό το ΣχΝ δε διορθώνεται επί της ουσίας, αλλά πρέπει να αποσυρθεί.

Επί των επιμέρους ρυθμίσεων Ατομικού και Συλλογικού Δικαίου και των αντικοινωνικών χαρακτηριστικών που αυτές εκπέμπουν, σας αναφέρουμε τις απόψεις του Εργατοϋπαλληλικού Κέντρου Αθήνας :

#### **ΜΕΡΟΣ IV: ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

##### **Άρθρο 56**

##### **Ανάπαυση –εργαζομένων-Τροποποίηση της παρ.1 του άρθρου 4 του π.δ. 88/1999**

Θεωρούμε ακατανόητη την επιβολή μέγιστου χρόνου της διάρκειας του διαλείμματος, το οποίο θα μπορεί να επεκτείνεται κατά μέγιστον τριάντα (30) λεπτά. Δεν αφήνεται έτσι περιθώριο

στις επιχειρησιακές συνδικαλιστικές οργανώσεις ή τα συμβούλια εργαζομένων να συμφωνούν μεγαλύτερο διάλειμμα, αναλόγως τις ιδιαιτερότητες της επιχείρησης/εκμετάλλευσης. Συνακόλουθα, αποτελεί πάγιο αίτημά μας ο χρόνος του διαλείμματος να αποτελεί χρόνο εργασίας, ειδικά τώρα που με την προτεινόμενη ρύθμιση ορίζεται με αυστηρότητα το χρονικό πλαίσιο του, χωρίς αποκλίσεις. Η εμπειρία έχει δείξει ότι υπάρχει ευρεία καταστρατήγηση του ωραρίου εργασίας με την ουσιαστική κατάργηση του χρόνου διαλείμματος και την υπέρβαση του ωραρίου εργασίας με πρόσχημα το διάλειμμα (εργασία 8,50 ή και 9 ώρες ημερησίως, με υποτιθέμενο διάλειμμα μισής ή μίας ώρας).

**Άρθρο 57. Παροχή πρόσθετης εργασίας από εργαζομένους μερικής απασχόλησης**  
**Τροποποίηση της παρ. 11του άρθρου 38 του ν. 1892/1990**

Με το ΣχΝ προστίθεται ρύθμιση, σύμφωνα με την οποία μπορεί να παρασχεθεί πρόσθετη εργασία από εργαζόμενο μερικής απασχόλησης, εφόσον συμφωνεί ο ίδιος, και κατά ωράριο που δεν είναι συνεχόμενο σε σχέση με το συμφωνημένο ωράριο της ίδιας ημέρας. Η ρύθμιση αυτή μπορεί να αποβεί καταστροφική τόσο για τους μερικώς απασχολούμενους ατομικά όσο και για την διατήρηση της οικογενειακής ενότητας και γαλήνης αυτών. Και τούτο διότι έτσι απορρυθμίζεται πλήρως η οικογενειακή και κοινωνική ζωή των μερικώς απασχολούμενων, αφού θα βρίσκονται σε διαρκή εγρήγορση καθ'όλη τη διάρκεια της ημέρας (πρωί και απόγευμα) και μάλιστα για λίγες ώρες εργασίας. Εισάγεται έτσι, κατ'ουσίαν, ο θεσμός των zero hour contracts όπου ο εργοδότης θα μπορεί, κατά το δοκούν, να καλεί τον εργαζόμενο π.χ. για μία ώρα το πρωί και δύο το απόγευμα, ή μισή ώρα το πρωί και μισή το απόγευμα (!), αναλόγως το φόρτο της εργασίας, με συνέπεια την σύνθλιψη της προσωπικότητας του τελευταίου και τη δημιουργία τεράστιων οικογενειακών και κοινωνικών ζητημάτων.

**Άρθρο 58**

**Αμοιβή υπέρβασης χρονικών ορίων εργασίας –**

**Τροποποίηση των παρ. 3 και 5 και προσθήκη παρ. 6 στο άρθρο 4 του ν. 2874/2000**

Με την παρούσα ρύθμιση του ΣχΝ αυξάνεται ο αριθμός των νόμιμων υπερωριών στις 150 ώρες ετησίως, από 120 που ισχύει σήμερα. Συγχρόνως τίθεται ως ημερήσιο όριο νόμιμης υπερωρίας οι τρεις (3) ώρες, το οποίο αθροιζόμενο με το οκτάωρο και τη μία ώρα υπερεργασίας μας δίνει 12 ώρες ημερησίας απασχόλησης. Η ρύθμιση αυτή, πάγιο αίτημα των μεγαλοεργοδοτών το οποίο σήμερα βρήκε ευήκοα ώτα στο πρόσωπό σας, όχι μόνο «φτηναίνει» τις υπερωρίες σε όλους τους

κλάδους, αλλά αποτελεί και εφελκτήριο για διόγκωση της ανεργίας αφού η πρόσληψη νέων εργαζομένων καθίσταται λιγότερο θελκτική για τον εργοδότη.

### **Άρθρο 59**

### **Συμφωνία περί διευθέτησης του χρόνου εργασίας - Τροποποίηση της παρ. 6 και προσθήκη παρ. 12 στο άρθρο 41 του ν. 1892/1990**

**Ο χρόνος εργασίας συναρτάται αναγκαστικά με την ασφάλεια και την υγεία του εργαζομένου** και ρυθμίζεται τόσο από το εσωτερικό όσο και από το κοινοτικό δίκαιο

Το ιδιαίτερα κρίσιμο στοιχείο της προωθούμενης ρύθμισης είναι το γεγονός ότι η διευθέτηση του χρόνου εργασίας θα μπορεί πλέον να εφαρμόζεται με **συμφωνία εργοδότη -εργαζόμενου**. Δηλαδή ο ουσιώδης όρος που αφορά στο χρόνο εργασίας θα μπορεί να ρυθμίζεται πλέον όχι με συλλογική, αλλά με ατομική σύμβαση εργασίας, όπου ο εργοδότης είναι κυρίαρχος. Με το ΣχΝ η εφαρμογή του συστήματος διευθέτησης θα ανήκει πλέον ουσιαστικά στο **διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη**. Έτσι, με την ψήφιση του ΣχΝ θα του παρασχεθεί ένα ακόμη εργαλείο για την περαιτέρω ελαστικοποίηση της εργασίας και την αποφυγή πληρωμής υπερεργασίας και υπερωριών. Η τυχόν απαιτούμενη αίτηση του εργαζόμενου δεν έχει καμιά αξία, δεδομένου ότι, λόγω της υπάρχουσας εγγενούς ανισότητας στη σχέση εργαζόμενου – εργοδότη, σε καμιά περίπτωση, ιδίως στις παρούσες συνθήκες επισφάλειας, ο εργαζόμενος δεν θα μπορέσει εύκολα να αρνηθεί την πρόταση του εργοδότη να υποβάλει αίτημα διευθέτησης του χρόνου εργασίας, αφού στο επίπεδο αυτό -και μάλιστα χωρίς τη μεσολάβηση συνδικαλιστικής οργάνωσης- ο εργοδότης είναι κυρίαρχος και θα μπορεί να επιβάλει τη θέλησή του στον εργαζόμενο.

Αυτό σημαίνει ότι , ακόμη και σε κανονικές συνθήκες, η απαιτούμενη αίτηση των εργαζομένων (για διευθέτηση), συνηθέστατα δεν θα είναι προϊόν ελεύθερης βούλησης, αλλά εξαναγκασμένη ενέργεια, λόγω της υπάρχουσας σχέσης εξάρτησης από τον εργοδότη ή των απειλών (απόλυσης, βλαπτικής μεταβολής κλπ) που τη συνοδεύουν.

Η προϋπόθεση που θέτει η διάταξη, της μη ύπαρξης συνδικαλιστικής οργάνωσης ή μη επίτευξης συμφωνίας μεταξύ συνδικαλιστικής οργάνωσης και εργοδότη, προκειμένου να συμφωνηθεί η διευθέτηση ατομικά με τον εργαζόμενο, δεν μεταβάλλει τα πράγματα , δεδομένου ότι στην Ελλάδα ποσοστό περίπου 99,9 % των επιχειρήσεων είναι μικρο-μεσαίες (ΜμΕ), όπου λόγω του μικρού αριθμού εργαζομένων δεν υπάρχουν σωματεία.

Με τον τρόπο αυτό η ρύθμιση του χρόνου εργασίας και η καταστρατήγησή του έρχεται στα χέρια του εργοδότη, ο οποίος θα μπορεί να προχωρά κατά το δοκούν σε διευθετήσεις . Είναι φανερό ότι η προωθούμενη ρύθμιση ανατρέπει αναγκαστικούς κανόνες του εσωτερικού δικαίου που κατοχυρώνουν το οκτάωρο και έρχεται σε αντίθεση και με το κοινοτικό δίκαιο

### ***Τα αποτελέσματα της επικείμενης ρύθμισης:***

- ***Παρακάμπτονται οι συνδικαλιστικές οργανώσεις***, παραβιάζεται η συλλογική αυτονομία τους και πλήττεται η συνδικαλιστική δράση και λειτουργία τους.
- ***Πλήττεται η συνδικαλιστική ελευθερία***
- ***Δεν θα δημιουργηθούν νέες θέσεις εργασίας***
- Θα επέλθει ***μείωση των αποδοχών των εργαζομένων*** , μέσω μη πληρωμής της επιπλέον εργασίας τους , κατά τις περιόδους αυξημένης απασχόλησης
- Με την αποδυνάμωση της Επιθεώρησης Εργασίας και την απουσία ή δυσχέρεια ελέγχων, υπάρχουν φόβοι ότι το μέτρο θα οδηγήσει, στην πραγματικότητα, σε παραβίαση των ορίων της επιτρεπόμενης ημερήσιας και εβδομαδιαίας απασχόλησης και θα ***καταστρατηγήσει το δωρο*** (βλ. θέσεις ΓΣΕΕ επί του ΣχΝ).

### **Άρθρο 63 Εξαιρέσεις από την υποχρεωτική ανάπαυση κατά την Κυριακή και τις ημέρες αργίας**

Διευρύνεται ο κατάλογος των επιχειρήσεων για τις οποίες δεν ισχύει η Κυριακάτικη αργία και προστίθενται σ αυτές ταχυδρομικές υπηρεσίες (courier) , δραστηριότητες παραγωγής υγειονομικών ειδών ή νοσηλευτικών υλικών, παραγωγής, αποθήκευσης, μεταφοράς και διανομής φαρμάκων και παραϊατρικού υλικού, εφοδιαστικής αλυσίδας ("logistics"), ιδίως παραλαβής, αποθήκευσης, συλλογής και διανομής εμπορευμάτων, όπως και επισκευής και συντήρησης περνοφόρων 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, υποκειμένες σε ταχεία φθορά, σε εργασίες καθαρισμού συντηρήσεως και επισκευών εγκαταστάσεων.

Συγχρόνως προβλέπεται η λειτουργία σε ημέρα Κυριακή σε περιπτώσεις διενέργειας εξετάσεων για την απόκτηση πτυχίων και διπλωμάτων εν γένει. σε περιπτώσεις νομίμων εξωσχολικών δράσεων ιδιωτικών σχολείων (όπως σε ημερίδες, διημερίδες, σεμινάρια, συνέδρια, ρητορικούς και άλλους διαγωνισμούς, 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 με το ΣχΝ του καταλόγου των επιχειρήσεων που θα μπορούν να λειτουργούν νόμιμα και τις Κυριακές, οδηγεί σε συρρίκνωση της Κυριακάτικης αργίας, με όλες τις συνέπειες για την επαγγελματική και ιδιωτική ζωή των εργαζομένων (βλ. θέσεις ΓΣΕΕ επί του ΣχΝ).

#### **Άρθρο 64**

#### **Κατάργηση διάκρισης μεταξύ υπαλλήλων και εργατοτεχνιτών**

Καταργείται η διάκριση μεταξύ υπαλλήλων και εργατοτεχνιτών αναφορικά με την προθεσμία προμήνυσης και την καταγγελία των συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας.

Στο ισχύον δίκαιο η αποζημίωση των εργατοτεχνιτών υπολείπεται της αποζημίωσης των υπαλλήλων. Ωστόσο, όπως είναι γνωστό, με το άρθρο 17 παρ. 5 του ν. 3899/2010 ορίστηκε ότι «η απασχόληση με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου λογίζεται ως απασχόληση δοκιμαστικής περιόδου για τους πρώτους δώδεκα μήνες», αντί των δύο μηνών που οριζόταν στο προϊσχύσαν δίκαιο. Ακολούθως με το ν. 4093/2012 ορίστηκε (Υποπ. ΙΑ.12 περ. 1) ότι «η καταγγελία σύμβασης εργασίας ιδιωτικού υπαλλήλου με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου διαρκείας πέραν των δώδεκα (12) μηνών δεν μπορεί να πραγματοποιηθεί χωρίς προηγούμενη έγγραφη προειδοποίηση του εργοδότη...».

Η υπερβολική αυτή επιμήκυνση του χρόνου της δοκιμαστικής περιόδου (12μηνο αντί του διμήνου που ίσχυε μέχρι τότε) έχει προφανή σκοπό την καταστρατήγηση του δικαίου της καταγγελίας, αφού στοχεύει στην απαλλαγή των εργοδοτών από την καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης απόλυσης, μέσω των ελεύθερων καταγγελιών εντός του πρώτου 12μήνου και αντικατάσταση των απολυομένων από άλλους εργαζόμενους κ.ο.κ.

Σημειώνουμε ότι η ρύθμιση αυτή (για επιμήκυνση της δοκιμαστικής περιόδου στο 12μηνο), εκτός όλων των άλλων, παραβιάζει το άρθρο 4 παρ. 4 του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη, όπως

διαπιστώθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων του Συμβουλίου της Ευρώπης, στην από 23-3-2017 απόφασή της κατόπιν της με αρ. 111/2014 Συλλογικής Προσφυγής της ΓΣΕΕ για μια σειρά αντεργατικών νομοθετικών μέτρων της περιόδου 2010-2014, Παρά το γεγονός ότι το Συμβούλιο Υπουργών του Συμβουλίου της Ευρώπης με Ψήφισμά του κάλεσε την ελληνική Κυβέρνηση να συμμορφωθεί το συντομότερο και να άρει όλα τα νομοθετικά μέτρα που παραβιάζουν τον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη, όπως διαπίστωσε η Ευρωπαϊκή Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων , ωστόσο μέχρι σήμερα η ελληνική πολιτεία δεν έχει συμμορφωθεί και δεν έχει καταργήσει την πιο πάνω διάταξη (βλ. θέσεις ΓΣΕΕ επί του ΣχΝ.).

### **Άρθρο 65 Απαλλαγή από την υποχρέωση παροχής εργασίας μετά την προμήνυση καταγγελίας**

Με τη νέα ρύθμιση, σε περίπτωση καταγγελίας με προειδοποίηση ο εργοδότης θα έχει δικαίωμα να μην αποδέχεται τις υπηρεσίες του εργαζόμενου , πλήρως ή μερικώς. Η ρύθμιση αυτή είναι η πρώτη αριθμητικά του ΣχΝ, με τις οποίες επιχειρείται η πλήρης διάλυση του συστήματος γενικής και ειδικής προστασίας της θέσης εργασίας και η κατακρήμνιση των εναπομειναντων εργασιακών δικαιωμάτων κατά την απόλυση. Υπό τον μανδύα της «απαλλαγής» του εργαζόμενου από την παροχή εργασίας κατά το διάστημα της προειδοποίησης, η οφειλόμενη αποζημίωση απολύσεως μειώνεται εμμέσως (συνυπολογιζομένων όλων των παροχών και κρατήσεων) από 10% έως 38% (ανάλογα με τα χρόνια υπηρεσίας). Κι αυτό γιατί ο εργοδότης, «απαλλάσσεται» από τον απολυθέντα εργαζόμενο άμεσα (χωρίς δηλ. να αναμείνει την παρέλευση του χρονικού διαστήματος προειδοποίησης), επομένως επέρχονται αμέσως οι συνέπειες της άτακτης καταγγελίας με την καταβολή (συνολικά: μισθοί προειδοποίησης+ μισή αποζημίωση) μικρότερου ποσού από αυτό που θα κατέβαλε σε περίπτωση άτακτης (χωρίς προειδοποίηση) καταγγελίας. Για παράδειγμα, εργαζόμενος με μισθό 1.000 € μικτά με προϋπηρεσία 16 ετών στον ίδιο εργοδότη, θα λάμβανε 12 μισθούς αποζημίωση επί άτακτης καταγγελίας της σύμβασης, ενώ τώρα θα λάβει 4 μήνες αποδοχές (του διαστήματος προειδοποίησης) και στο τέλος 6 μισθούς αποζημίωση, συνολικά 10 μήνες, η μείωση δηλ. ανέρχεται σε 20%! Περαιτέρω, αν η ρύθμιση αυτή εξεταστεί με την αστική ποινή για την ακυρότητα της απόλυσης που εισάγετε στο άρθρο 65 παρ.3 του ΣχΝ, η οποία υπολογίζεται έως το διπλάσιο της αποζημίωσης απόλυσης, ο εργοδότης έχει κάθε συμφέρον να απολύει τον εργαζόμενο με προειδοποίηση αφού η ενδεχόμενη αστική ποινή θα υπολογιστεί επί χαμηλότερης αποζημίωσης! Έτσι, με τη σχεδιαζόμενη ρύθμιση διευκολύνονται οι εργοδότες να εφαρμόσουν την τακτική (με προειδοποίηση) καταγγελία μόνο προσχηματικά, μειώνοντας παρά ταύτα το συνολικό κόστος της απόλυσης.

## **Άρθρο 66**

### **Προστασία από τις απολύσεις**

Δύο είναι οι βασικοί άξονες της προστασίας από την απόλυση, όπως αυτή ισχύει σήμερα: α) Η υποχρέωση του εργοδότη, όταν καταγγέλλει τη σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, έχοντας ο εργαζόμενος συμπληρώσει δωδεκάμηνη υπηρεσία, να καταβάλει την προβλεπόμενη από τον νόμο αποζημίωση απόλυσης, το ύψος της οποίας εξαρτάται από την προϋπηρεσία του εργαζομένου και την ιδιότητά του ως υπαλλήλου ή εργατοτεχνίτη. β) Ο έλεγχος των λόγων της απόλυσης, ώστε να προστατεύεται ο εργαζόμενος από κίνητρα του εργοδότη που τον οδηγούν στην απόφασή του να λύσει τη σύμβαση εργασίας, τα οποία αποδοκιμάζει η έννομη τάξη και δεν μπορούν να αποτελέσουν νόμιμο λόγο απόλυσης (π.χ. απόλυση λόγω νόμιμης συνδικαλιστικής δράσης ή άσκησης άλλων νόμιμων ή συμβατικών δικαιωμάτων). Πρόκειται για την «καρδιά» του συστήματος προστασίας από την απόλυση. Στόχος του περιορισμού αυτού δεν είναι να αμβλύνει τις συνέπειες από την απώλεια της θέσης εργασίας, όπως η αποζημίωση, αλλά να την αποτρέψει όταν γι' αυτή δεν υπάρχει μια δικαιολογημένη αιτία. Σύμφωνα με τη νομολογία, η καταγγελία θα πρέπει να αντιμετωπίζεται ως έσχατο μέσο για την ικανοποίηση των εργοδοτικών συμφερόντων και συνεπώς η προσφυγή στο επαχθέστερο για τον εργαζόμενο μέσο αποκλείεται αν υπάρχουν άλλα ηπιότερα και εξίσου αποτελεσματικά μέσα. Έτσι, η καταγγελία για οικονομικοτεχνικούς λόγους που οδήγησαν στην κατάργηση της θέσης εργασίας του εργαζομένου είναι άκυρη ως καταχρηστική αν υπάρχει η δυνατότητα απασχόλησης σε μια άλλη κενή θέση εργασίας, είτε χωρίς είτε με τροποποίηση των όρων εργασίας: «η μετάθεση προηγείται της απόλυσης». Ειδικά στις απολύσεις που έχουν ως αιτία οικονομικά προβλήματα ή επιχειρηματικές αποφάσεις του εργοδότη που οδηγούν στη δημιουργία πλεονάζοντος προσωπικού, η νομολογία, εκτός από την εφαρμογή της αρχής της ultima ratio, στηριζόμενη στην ΑΚ 281, προέβη σ' έναν ακόμη περιορισμό του δικαιώματος καταγγελίας: ο εργοδότης οφείλει να προβεί σε σωστή επιλογή των απολυτών βάσει αντικειμενικών κριτηρίων και όχι κατά το δοκούν. Τα κριτήρια αυτά είναι η απόδοση, η αρχαιότητα, η ηλικία και τα οικογενειακά βάρη. Με τη λήψη υπόψη των κριτηρίων αυτών πλήττεται από την απόλυση ο εργαζόμενος εκείνος για τον οποίο η απώλεια της θέσης εργασίας θα έχει τις λιγότερο επαχθείς συνέπειες. Τυχόν εσφαλμένη επιλογή συνεπάγεται την ακυρότητα της απόλυσης του εργαζομένου που απολύθηκε. Είναι δε σημαντικό στοιχείο της προστασίας από την απόλυση το γεγονός ότι η παράβαση των περιορισμών στο δικαίωμα καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, που είτε προβλέπονται από τον νομοθέτη είτε έχουν διαμορφωθεί νομολογιακά με έρεισμα την απαγόρευση κατάχρησης, έχουν ως συνέπεια την ακυρότητα της απόλυσης. Συνεπώς, ο εργαζόμενος διατηρεί τη δυνατότητα να διατηρήσει τη θέση εργασίας του παρά την αντίθετη βούληση του εργοδότη, ο δε εργοδότης για όσο διάστημα μετά την απόλυση δεν απασχολεί τον εργαζόμενο, εκτός από την υποχρέωση να επαναπασχολήσει τον εργαζόμενο, οφείλει μισθούς υπερημερίας για όσο διάστημα, λόγω της



άκυρης απόλυσης, δεν απασχόλησε τον εργαζόμενο (βλ. Καθ. Δ.Ζερδελή «Η προστασία από τις απολύσεις στο σχέδιο νόμου για τα εργασιακά» Καθημερινή 30-5-2021)

Πλην όμως, το ΣχΝ ανατρέπει πλήρως όλο το καθεστώς που περιγράφηκε:

1) Τυποποίηση λόγων ακυρότητας της απόλυσης: Στην παράγραφο 1 του άρθρου απαριθμούνται οι λόγοι ακυρότητας της καταγγελίας προσώπων που απολαμβάνουν αυξημένη προστασία *(ενδεικτικά , όταν οφείλεται σε δυσμενή διάκριση, όταν γίνεται λόγω ενάσκησης νομίμου δικαιώματος του εργαζομένου, όταν οφείλεται στην άσκηση των δικαιωμάτων σε περίπτωση βίας και παρενόχλησης, η καταγγελία των εγκύων και τεκουσών γυναικών, όπως και του πατέρα του νεογεννηθέντος τέκνου, όταν δεν συντρέχει σπουδαίος λόγος, για χρονικό διάστημα 18 μηνών από τη γέννηση , όταν γίνεται κατά τη διάρκεια της άδειας αναψυχής , η καταγγελία των πολύτεκνων, αναπήρων , των στρατευμένων, των μετεκπαιδευομένων εργαζομένων σε τουριστικές επιχειρήσεις , αυτή που γίνεται κατά παράβαση της νομοθεσίας περί ομαδικών απολύσεων, η καταγγελία των συνδικαλιστικών στελεχών, σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 14 του ν. 1264/1982 κλη).*

2) Αν η απόλυση πάσχει για άλλο λόγο (εκτός από τους παραπάνω), που την καθιστά άκυρη, όπως πχ παράβαση του έγγραφου τύπου, μη καταβολή της αποζημίωσης απόλυσης, καταχρηστικότητα κλπ, το ΣχΝ απαλλάσσει το εργοδότη από τις συνέπειες της υπερημερίας του και συρρικνώνει την προστασία του εργαζόμενου από την απόλυση, καθόσον του στερεί το δικαίωμα στους μισθούς υπερημερίας και στη θέση εργασίας του επιδικάζοντάς του πρόσθετη αποζημίωση ως αστική ποινή για τη συγκεκριμένη παράβαση. Η αποζημίωση αυτή δεν μπορεί να είναι μικρότερη των αποδοχών τριών (3) μηνών, ούτε μεγαλύτερη του διπλασίου της κατά νόμο αποζημίωσης λόγω καταγγελίας κατά τον χρόνο της απόλυσης. Έτσι, η προστασία από την απόλυση, στις περιπτώσεις αυτές, δεν θα λειτουργεί ως προστασία της υπόστασης της εργασιακής σχέσης, αφήνοντας ανοικτή την προοπτική διατήρησης της θέσης εργασίας παρά την αντίθετη βούληση του εργοδότη, αλλά θα προσλαμβάνει έναν καθαρά αποζημιωτικό χαρακτήρα. Θα πρέπει όμως να σημειωθεί ότι η σημαντική καθυστέρηση στην απονομή της δικαιοσύνης που χαρακτηρίζει, εκτός των άλλων, και την επίλυση των εργατικών διαφορών, και το γεγονός ότι ο εργαζόμενος για να λάβει την πρόσθετη αυτή αποζημίωση, το ύψος της οποίας θα προσδιορίσει ο δικαστής, θα πρέπει να ασκήσει αγωγή αναλαμβάνοντας έτσι και τα σχετικά έξοδα, σε αρκετές περιπτώσεις θα αποθαρρύνουν τον εργαζόμενο από τη δικαστική διεκδίκηση της πρόσθετης αυτής αποζημίωσης. Με την προωθούμενη ρύθμιση ο εργοδότης απαλλάσσεται από τη βασική συνέπεια της υπερημερίας του, δηλαδή την υποχρέωση πληρωμής μισθών υπερημερίας, που υποκαθίσταται από την πληρωμή πρόσθετης αποζημίωσης. Το μέτρο έχει



επίπτωση και στην ασφαλιστική κάλυψη του εργαζομένου, αφού, αντίθετα 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 φορολογικές κρατήσεις. Έτσι, καταλύεται κάθε προστασία του εργαζομένου από την απόλυση αφού ο εργοδότης απαλλάσσεται από τις βασικές συνέπειες της ακυρότητας της καταγγελίας και ο εργαζόμενος θα χάνει και τους μισθούς υπερημερίας και τη θέση εργασίας του (βλ. και Δ.Ζερδελή ο.π.).

- 3) Ως προς την ισχυροποίηση του κύρους της απόλυσης, σε αντίθεση με το νομοσχέδιο που είχε τεθεί σε διαβούλευση (που περιλάμβανε την εξωφρενική διάταξη περί 4μηνιας προθεσμίας κάλυψης του σχετικού ποσού αποζημίωσης απόλυσης, διάταξη που μετά την αντίδραση των συνδικάτων απαλείφθηκε), υπάρχει μία ακατανόητη ευχέρεια του εργοδότη, όχι πια να μην καταβάλει ταυτόχρονα την αποζημίωση απόλυσης αλλά να μην επιδώσει το έγγραφο της καταγγελίας που απαιτεί ο νόμος. Το Υπουργείο ανέκρουσε πρύμναν στην αρχική του ρύθμιση, πλην όμως για λόγους στρεβλού εγωισμού των συντακτών του νομοσχεδίου, που δεν δέχονται παρά μόνο «φτιασιδώματα» σε επιμέρους διατάξεις, δεν έχει απαλείψει εξ ολοκλήρου τη διάταξη. Όπως έχει μείνει δε ωφελεί κανέναν, ακόμα και τον ασυνεπή εργοδότη, το μόνο δε που θα καταφέρει, αν εφαρμοστεί η δυνατότητα στην πράξη, είναι η δυσχέρειες που θα συναντήσει ο εργαζόμενος στις υπηρεσίες του ΟΑΕΔ κατά την υποβολή της αίτησης για το επίδομα ανεργίας. Από την άλλη μεριά, θα δημιουργηθούν και τεχνικά προβλήματα αν ο εργοδότης δεν τηρήσει τον έγγραφο τύπου που απαιτεί το άρθρο 5 παρ. 3 Ν. 3198/1955 στο οποίο παραπέμπει το νομοσχέδιο, αφού ο εργοδότης υποχρεούται να αναγγείλει το έντυπο της καταγγελίας σύμβασης αορίστου (Ε6) χρόνου ή ορισμένου χρόνου (Ε7) μέσα σε τέσσερις (4) εργάσιμες ημέρες από της ημέρα της καταγγελίας της σύμβασης ή λήξης σύμβασης ορισμένου χρόνου. Η διάταξη αυτή, είναι αλυσιτελής και αγνώστων κινήτρων, δεν συντρέχει κανένας απολύτως λόγος για τη διευκόλυνση αυτή του εργοδότη, η οποία ενισχύει και ορισμένες εκβιαστικές συμπεριφορές, είναι μάλιστα λόγια απαράδεκτη.

Από την άλλη δεν μπορεί να μείνει ασχολίαστο το γεγονός ότι το δικαστήριο, για να καθορίσει το ύψος αυτής της πρόσθετης αυτής αποζημίωσης, λαμβάνει υπόψη του και την οικονομική κατάσταση της επιχείρησης (!!!) δηλ. του υπαιτίου της άκυρης απόλυσης, αλλά και την οικονομική κατάσταση του εργαζομένου. Εισάγει δηλ. για τον καθορισμό του ύψους της αποζημίωσης αυτής, τα κριτήρια που ισχύουν για τη χρηματική ικανοποίηση λόγω ηθικής βλάβης τα οποία όμως μπορεί να οδηγήσουν σε ανεπιεικείς καταστάσεις: εργαζόμενος που μένει άνεργος και ακυρώνεται η απόλυση, ενδεχομένως να λάβει πολύ μικρή πρόσθετη αποζημίωση αν κατά τύχη έχει

κληρονομήσει ένα (μη προσοδοφόρο) ακίνητο το οποίο όμως, τύποις, αυξάνει την οικονομική του δυνατότητα.... Ειρήσθω εν παρόδω ότι η επιδίκαση πρόσθετης αποζημίωσης είναι υποχρεωτική για το δικαστήριο αν το ζητήσει οποτεδήποτε ο εργοδότης!

### **Άρθρο 67 Τηλεργασία -αποσύνδεση**

Από την ρύθμιση των όρων της τηλεργασίας απουσιάζει παντελώς ο δοκιμαστικός χαρακτήρας της για ένα ορισμένο χρονικό διάστημα εντός του οποίου ο εργαζόμενος μπορεί να υπαναχωρήσει και να αξιώσει την επιστροφή του σε καθεστώς εργασίας με φυσική παρουσία. Το δικαίωμα ανάκλησης της συμφωνίας τηλεργασίας πρέπει να μπορεί να ασκηθεί οποτεδήποτε, μετά από την τήρηση κάποιας προθεσμίας, οπότε και ο εργαζόμενος επιστρέφει στην εργασία του στην ίδια θέση ή ανάλογη με αυτήν που κατείχε. Από την άλλη μεριά, στις επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις στις οποίες η εργασία δεν παρέχεται στο σύνολό της από απόσταση, ο αριθμός των τηλεεργαζόμενων δεν πρέπει να υπερβαίνει το ποσοστό 10% του συνόλου του προσωπικού της επιχείρησης. Στο ΣχΝ περιλαμβάνεται ανεπίτρεπτα όρος με τον οποίο μπορεί να συμφωνηθεί ότι μπορεί να γίνεται χρήση του εξοπλισμού του εργαζομένου ο οποίος, αν συμφωνήσει, μπορεί να επωμιστεί και τις δαπάνες επισκευής αυτού, γεγονός αδιανόητο που επιβαρύνει τον μισθωτό. Από την άλλη υπάρχει ασαφής όρος περί συμφωνίας τηλετοιμότητας, η οποία όμως μόνο κατ'εξαίρεση πρέπει να είναι νοητή, εφόσον παρέχεται στο πλαίσιο της ισχύουσας νομοθεσίας για την υπερεργασία και την υπερωρία και εφόσον η πρόσθετη εργασία έχει δηλωθεί νόμιμα.

Επίσης, απαράδεκτη είναι και η ρύθμιση που υπάρχει στο νομοσχέδιο που κατατέθηκε στη Βουλή, με βάση την οποία διαγράφηκε η πρόταση περί ευθύνης του εργοδότη για την προστασία της υγείας και της επαγγελματικής ασφάλειας του τηλεεργαζομένου, σύμφωνα με τη σχετική νομοθεσία. Ο εργαζόμενος έτσι, αφήνεται αποκλειστικά υπεύθυνος για την τήρηση των μέτρων υγείας και ασφάλειας και, κατά συνέπεια, καταργείται η έννοια του «εργατικού ατύχηματος» ελλείψει σχετικού νομικού θεμελίου σε βάρος του εργοδότη. Αποτέλεσμα αυτού, σε συνδυασμό με το ότι δεν υπάρχει όριο στον αριθμό των τηλεεργαζομένων σε μια επιχείρηση, είναι να ωθείται εμμέσως ο εργοδότης σε χρησιμοποίηση όσο το δυνατόν περισσότερων εργαζομένων με τηλεργασία (όπου είναι εφικτό) έτσι ώστε να μην υφίσταται ευθύνη του από εργατικό ατύχημα.

### **Άρθρο 69επ. Συμβατική σχέση ψηφιακών πλατφορμών με παρόχους υπηρεσιών**

Η νέα ρύθμιση εισάγει αρνητικό τεκμήριο μη ύπαρξης εξαρτημένης εργασίας, εφόσον ο πάροχος υπηρεσιών **δικαιούται, βάσει της σύμβασής του**, να χρησιμοποιεί υπεργολάβους ή

υποκατάστατους , να παρέχει τις ανεξάρτητες υπηρεσίες του προς οποιονδήποτε τρίτο, να καθορίζει ο ίδιος τον χρόνο παροχής των υπηρεσιών του, κλπ.

Προβλέπεται ότι με μόνη την υπογραφή μιας στερεότυπης σύμβασης με το παραπάνω περιεχόμενο θα δημιουργείται τεκμήριο σε βάρος της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας ακόμη και αν η πραγματικότητα της απασχόλησης, όπως συμβαίνει συνήθως θα είναι τελείως διαφορετική. Πρόκειται για μια ρύθμιση η οποία θα οδηγήσει σε εξασθένηση της νομικής θέσης των εργαζομένων στις πλατφόρμες και θα δυσχεράνει την αποδεικτική θέση τους, αφού αυτοί θα πρέπει να καταρρίψουν το παραπάνω τεκμήριο, ιδίως στις περιπτώσεις που σύμφωνα με τον ορθό νομικό χαρακτηρισμό της σύμβασής τους αυτή θα πρέπει να θεωρείται εξαρτημένης εργασίας.

Η ρύθμιση είναι προβληματική δεδομένου ότι ο ορθός νομικός χαρακτηρισμός των έννομων σχέσεων κρίνεται *ad hoc* , στη συγκεκριμένη περίπτωση , με βάση τα χαρακτηριστικά που συγκροτούν στην πράξη τη φυσιογνωμία των έννομων σχέσεων.

Η ανάγκη προστασίας αυτής της κατηγορίας των εργαζομένων επιβάλλει την καθιέρωση τεκμηρίου υπέρ της εξαρτημένης εργασίας τους (βλ. θέσεις ΓΣΕΕ επί του ΣχΝ).

Περαιτέρω, στη δυνατότητα που παρέχεται στο άρθρ. 69 παρ.3 του ΣχΝ, για τους παρόχους υπηρεσιών στις ψηφιακές πλατφόρμες που δεν είναι συνδεδεμένοι με σχέση εργασίας, να συνάπτουν ΣΣΕ με τις πλατφόρμες, υπάρχει το ζήτημα της αντίθεσης με τα άρθρα 101 έως 109 της ΣΛΕΕ και πρωτόκολλο αριθ. 27 σχετικά με την εσωτερική αγορά και τον ανταγωνισμό, το οποίο διασαφηνίζει ότι η μη νόθευση του ανταγωνισμού αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της εσωτερικής αγοράς, σύμφωνα με το άρθρο 3 παράγραφος 3 της ΣΕΕ.

### **Άρθρο 73 Σκοπός και λειτουργία (ΕΡΓΑΝΗ II)**

Η δυνατότητα κατάρτισης σύμβασης εργασίας μέσω του ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ II η οποία μάλιστα υποκαθιστά τον έγγραφο τύπο, μπορεί να οδηγήσει σε αθέλητες τροποποιήσεις επί τα χείρω της σύμβασης εργασίας, οπότε πρέπει να προβλεφθεί σε κάθε περίπτωση η ύπαρξη χειρόγραφης υπογραφής του εργαζόμενου σε κάθε αλλαγή όρων εργασίας.

### **Άρθρο 78 Καταχώρηση αλλαγής ωραρίου και υπερωριών στο Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ - Τροποποίηση των περ. α και β του άρθρου 80 του ν. 4144/2013**

Εισάγεται अपαράδεκτη εξαίρεση στην υποχρέωση του εργοδότη που απασχολεί οδηγούς φορτηγών αυτοκινήτων και τουριστικών λεωφορείων τα οποία είναι κατασκευασμένα ή διαμορφωμένα με μόνιμο τρόπο και κατάλληλα για τη μεταφορά άνω των εννέα ατόμων, να καταχωρεί κάθε αλλαγή

ή τροποποίηση του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας των εργαζομένων, καθώς και τη νόμιμη κατά τη νομοθεσία υπερωριακή απασχόληση, στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ δεκαπέντε (15) ημέρες μετά μέχρι το τέλος κάθε εβδομαδιαίας περιόδου εργασίας και όχι πριν την παροχή της εργασίας. Αυτό σημαίνει άμεσος και υπαρκτός κίνδυνος για την πραγματοποίηση αδήλωτων υπερωριών, γεγονός που είναι δυστυχώς κοινή πρακτική στον κλάδο των μεταφορών, κλείνοντας έτσι ακόμα μια φορά το μάτι στους παρανομούντες, με πρόσχημα την «ανάπτυξη» ή το «καλό της τουριστικής βιομηχανίας»

### **Άρθρο 79 Εξουσιοδοτικές διατάξεις**

Στο Κεφάλαιο των ρυθμίσεων για το πληροφοριακό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ II, το άρθρο 79 περιέχει εξουσιοδοτικές διατάξεις, μεταξύ των οποίων, στην παράγραφο 4 στοιχείο στ' , περιλαμβάνεται και εξουσιοδότηση στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων με απόφασή του να ορίζει ***«τα στοιχεία από τα οποία διαπιστώνεται εάν ο εργαζόμενος έχει μία από τις ιδιότητες της περ. α του άρθρου 2 της Διεθνούς Συμβάσεως της Διεθνούς Διασκέψεως της Ουασινγκτόν που κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του ν. 2269/1920».***

Στο ισχύον δίκαιο, σύμφωνα με το άρθρο 2 παρ. α' της Διεθνούς Συμβάσεως της Διεθνούς Διασκέψεως της Ουασινγκτόν<sup>1</sup>, δεν υπόκεινται στις περί χρονικών ορίων διατάξεις του νόμου οι υπάλληλοι μεγάλων επιχειρήσεων οι οποίοι λόγω των εξαιρετικών προσόντων και της προς αυτούς εμπιστοσύνης του εργοδότη ασκούν καθήκοντα γενικότερης διεύθυνσης των υποθέσεων της επιχειρήσεως του εργοδότη ή σημαντικού τομέα αυτής , κατά τρόπον ώστε να επηρεάζουν αποφασιστικά τις κατευθύνσεις και την εξέλιξη της επιχειρήσεως και να διακρίνονται σαφώς από τους άλλους υπαλλήλους

Σύμφωνα με την κρατούσα στενή ερμηνεία του άρθρου 2 του ν.2269/20 «περί κυρώσεως της συμβάσεως της Ουασινγκτόν» διευθυντικός υπάλληλος είναι κάθε υπάλληλος που ασκεί απέναντι σε ορισμένο αριθμό μισθωτών εξουσίες που ανήκουν στον σκληρό πυρήνα των εργοδοτικών εξουσιών ή που η εργασία του είναι ιδιαίτερα υπεύθυνη ή διακρίνεται για την ανώτερη φύση της.

---

<sup>1</sup> « Εις πάσας τας οιουδήποτε είδους βιομηχανικάς εργασίας, δημοσίας ή ιδιωτικάς ως και εις τα παραρτήματα αυτών, εξαίρεσει εκείνων εις ας αποσχολούνται μέλη μόνον μιας και της αυτής οικογενείας, η διάρκεια της εργασίας του προσωπικού δεν δύναται να υπερβαίνει 8 ώρας ημερησίως και 48 ώρας καθ' εβδομάδα, πλὴν των κάτωθι εξαιρέσεων:

α) Αι διατάξεις της παρόσης συμβάσεως δεν εφαρμόζονται επί προσώπων

κατεχόντων θέσιν εποπτείας ή διευθύνσεως, ή θέσιν εμπιστευτικήν.»

Ουσιώδες χαρακτηριστικό γνώρισμα του διευθύνοντος υπαλλήλου είναι ότι ασκεί γενικότερη διεύθυνση και εποπτεία και επηρεάζει αποφασιστικά τις κατευθύνσεις και την εξέλιξη της εργοδοτικής επιχείρησης

Με την ορθή στενή ερμηνεία της παραπάνω διάταξης αποκλείονται από την έννοια του διευθύνοντος υπαλλήλου οι απλοί προϊστάμενοι ή διευθυντές ορισμένων υπηρεσιών ή τομέων μιας επιχείρησης. Στο πλαίσιο αυτό για να συντρέχει η έννοια του διευθύνοντος υπαλλήλου απαιτείται καθολική εργοδοτική εξουσία για το σύνολο της επιχείρησης καθώς και αυτονομία στη λήψη στρατηγικού χαρακτήρα αποφάσεων ή έστω σημαντικών εργοδοτικών αποφάσεων, που να αφορούν στο σύνολο της επιχείρησης ή τουλάχιστον σε έναν αυτοτελή τομέα αυτής. Ο χαρακτηρισμός ενός εργαζόμενου ως διευθύνοντος υπαλλήλου ή μη, αποτελεί ζήτημα ορθού νομικού χαρακτηρισμού που ανήκει κυριαρχικά στα δικαστήρια.

Η νέα ρύθμιση δημιουργεί φόβους ότι θα επιχειρηθεί η υπαγωγή στην έννοια του διευθύνοντος υπαλλήλου (ώστε να μη εφαρμόζονται σ αυτούς οι διατάξεις για το χρόνο εργασίας) και των απλών προϊσταμένων υπηρεσιών που δεν ασκούν εξουσίες του σκληρού πυρήνα των εργοδοτικών εξουσιών (βλ. θέσεις ΓΣΕΕ επί του ΣχΝ).

### **Άρθρο 83 Καταχώριση συνδικαλιστικών οργανώσεων – Αντικατάσταση άρθρου 2 του ν. 1264/1982**

Με το ΣχΝ οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων εγγράφονται στο Γενικό Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων (ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε.) που τηρείται στο Υπουργείο Εργασίας και από την εγγραφή αυτή αποκτούν νομική προσωπικότητα.

Στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. τηρούνται σε ψηφιακή μορφή

α) οι δημοσιεύσεις της περίληψης καταστατικού στον τύπο και η εγγραφή της οργάνωσης στο βιβλίο σωματείων του Πρωτοδικείου.,

β) το καταστατικό της συνδικαλιστικής οργάνωσης και οι τυχόν τροποποιήσεις αυτού, καθώς και η τυχόν πράξη διάλυσής της.

γ) ο αριθμός των μελών της που είχαν δικαίωμα ψήφου κατά την εκάστοτε πιο πρόσφατη γενική συνέλευση για εκλογή οργάνων διοίκησης της συνδικαλιστικής οργάνωσης, ο αριθμός των μελών που ψήφισαν στις εκλογές αυτές, η σειρά εκλογής των εκλεγμένων και η σύνθεση των οργάνων διοίκησης της συνδικαλιστικής οργάνωσης, όπως προκύπτουν από υπεύθυνη δήλωση του προέδρου του διοικητικού συμβουλίου της.

δ) εφόσον υφίστανται κρατικές ή συγχρηματοδοτούμενες πηγές χρηματοδότησης προς την ίδια την οργάνωση ή συνδεδεμένες με αυτή οντότητες, οι οικονομικές της καταστάσεις 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, καθώς και 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, καθώς και λοιπά λειτουργικά έξοδα

**Η εγγραφή των συνδικαλιστικών οργανώσεων στο μητρώο, όπως εισάγεται στο ΣΧΝ, αποτελεί προϋπόθεση για την άσκηση συνταγματικών δικαιωμάτων τους,** όπως η συλλογική διαπραγμάτευση και η υπογραφή ΣΣΕ, η χρηματοδότηση από κρατικές ή συγχρηματοδοτούμενες πηγές,, η προστασία των εκπροσώπων τους από απόλυση και μετάθεση. Πρόκειται για ρύθμιση που θίγει τον πυρήνα δικαιωμάτων που προστατεύει το σύνταγμα στα άρθρα 22 παρ. 2, 23 παρ.1, 2 Σ. Τα διαδικαστικά εμπόδια που ορθώνει το ΣΧΝ μπορούν να οδηγήσουν όχι απλώς σε περιορισμό αλλά σε κατάλυση του δικαιώματος συλλογικής διαπραγμάτευσης, της απεργίας και γενικά της συνδικαλιστικής δράσης.

Επιπλέον η τήρηση των στοιχείων αυτών σε ηλεκτρονικό μητρώο το οποίο τηρείται υπό την ευθύνη του Υπουργείου Εργασίας, εντείνει το φόβο για την πιθανότητα διαρροής κρίσιμων στοιχείων και ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων τόσο σε τρίτους όσο, ιδίως, στους εργοδότες. Επισημαίνουμε ότι σε επόμενη διάταξη, υπάρχει υποχρέωση ανάρτησης στο Μητρώο αυτό και των πρακτικών αρχαιρεσιών των σωματείων, με συνέπεια να καθίστανται γνωστά όχι μόνο τα πρόσωπα που απαρτίζουν τη διοίκηση της οργάνωσης αλλά και οι υποψήφιοι στις αρχαιρεσίες. Η διάταξη αυτή είναι άκρως επικίνδυνη, το δε Γ.Ε.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. πρέπει να παραμείνει ανενεργό.

#### **Άρθρο 85 Πόροι συνδικαλιστικών οργανώσεων - Τροποποίηση του άρθρου 5 του ν. 1264/1982**

Στο ισχύον δίκαιο από την απαγόρευση να δέχονται οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εισφορές και ενισχύσεις από εργοδότες ή οργανώσεις τους, καθώς και από κομματικούς οργανισμούς ή άλλες πολιτικές οργανώσεις **εξαιρούνται οι παροχές του εργοδότη για την εξυπηρέτηση κοινωφελών σκοπών της μοναδικής πρωτοβάθμιας οργάνωσης, στην οποία ανήκουν οι εργαζόμενοι σ αυτόν και εφόσον υπάρχουν περισσότερες, ισομερώς σε όλες.**

Με τη νέα ρύθμιση καταργείται η παραπάνω εξαίρεση και κατά συνέπεια οι πιο πάνω παροχές για κοινωφελείς σκοπούς (συνήθειες στην πράξη) θα θεωρούνται απαγορευμένες .

#### **Άρθρο 86**

### Γενική Συνέλευση μελών συνδικαλιστικών οργανώσεων –

Τροποποιείται το άρθρο 8 του ν. 1264/1982 και προστίθεται, εκτός από τη φυσική παρουσία στη Γενική Συνέλευση που προβλέπεται σήμερα, και η δυνατότητα συμμετοχής και ψηφοφορίας εξ αποστάσεως. Η δυνατότητα εξ αποστάσεως παρουσίας και διενέργειας ηλεκτρονικής ψηφοφορίας θέτει ζητήματα συμμετοχής των μελών – ψηφοφόρων της οργάνωσης στη Γενική Συνέλευση, τα οποία θα μπορούν, ενδεχομένως, να ψηφίζουν και από απόσταση, χωρίς να παρίστανται στο συλλογικό όργανο. Με τον τρόπο αυτό υπονομεύεται η ζωντανή διαδικασία και λειτουργία των Γενικών Συνελεύσεων ως συλλογικών οργάνων, όπου συν-διαμορφώνονται ή μπορεί και να μεταβάλλονται γνώμες, μέσα από το ζωντανό διάλογο. Η ρύθμιση παραβιάζει την δημοκρατική και ελεύθερη λειτουργία της συνδικαλιστικής οργάνωσης και πλήττει τη συλλογική της αυτονομία που εγγυάται και προστατεύει το Σύνταγμα. Κατά τη γνώμη μας η διάταξη αυτή αλλοιώνει όλο το πλέγμα των διατάξεων του Ν. 1264/1982 για τη λειτουργία των Γενικών Συνελεύσεων και τη λήψη αποφάσεων σε αυτές. Και τούτο διότι οποιουδήποτε είδους «ηλεκτρονική» ψηφοφορία (η οποία, ψηφοφορία, αποτελεί μέρος μίας ενεργούς και «ζωντανής» Γενικής Συνέλευσης και όχι μία αποσπασματική διαδικασία, αποκομμένη από αυτήν), θέτει ζητήματα :α) ύπαρξης απαρτίας (κατά παράβαση του άρθρ. 8 παρ.2 εδ.α' Ν. 1264/82), η οποία πρέπει να υπάρχει καθ' όλη τη διάρκεια της Γ.Σ. (Λεβέντη Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο» σ. 198, Κρητικό «Δίκαιο Σωματείων και Συνδικαλιστικών Οργανώσεων» σ. 227, Βλαστό ΕΕΔ 1984 σ.808, ΕιρΑμαρ397/1984 ΕΕΔ 1985,84), β) παραβίασης της αρχής της αυτοπρόσωπης εμφάνισης (άρθρ. 8 παρ.2 εδ.β' Ν. 1264/82), γ) μυστικότητας της ψηφοφορίας (8 παρ.3 Ν.1264/82) σε συνδυασμό με τις ειδικές απαρτίες του ίδιου άρθρου. Περαιτέρω, το σύστημα ηλεκτρονικής ψηφοφορίας (για το οποίο ακόμα και στη Μ.Βρετανία έχουν διατυπωθεί έντονες επιφυλάξεις, βλ. «The Report of the Independent Review of Electronic Balloting for Industrial Action» by Sir Ken Knight, 2017), δηλ. η από απόσταση ψηφοφορία, πέραν των ενδεχόμενων ζητημάτων ουσιαστικής μυστικότητας, φαλκιδεύει τη «ζωντανή» διαδικασία των συνδικαλιστικών οργανώσεων στο ανώτατο επίπεδο λειτουργίας τους, δηλ. τη Γ.Σ., αντιμετωπίζει τους εργαζόμενους ως απλές μονάδες χωρίς δυνατότητα ενημέρωσης, ζύμωσης και, τελικά, αποτύπωσης του πραγματικού ενδιαφέροντός τους για τα εργασιακά ζητήματα που απασχόλησαν τη Γ.Σ. και έχουν επίπτωση στους ίδιους. Επιπλέον, τίθεται ζήτημα πραγματικής διασφάλισης της μυστικότητας της ψηφοφορίας, όπου αυτή είναι υποχρεωτική από το νόμο, όπως στις αποφάσεις για απεργία, δεδομένου ότι η αποστάσεως συμμετοχή στη Γενική Συνέλευση δεν μπορεί να εγγυηθεί την μυστικότητα της ψήφου.

Στο δεύτερο εδάφιο της παρ. 2 του άρθρ. 85 παρατηρούμε ότι αντικαθίσταται η λέξη παρουσία (για την συζήτηση και λήψη απόφασης για απεργία) του 1/2 των οικονομικά τακτοποιημένων μελών



του σωματείου, με τη λέξη «ψήφος». Αυτό δίνει τη δυνατότητα σε οποιοδήποτε δικαστήριο να διατυπώσει την άποψη ότι απαιτείται απόλυτη πλειοψηφία για τη λήψη απόφασης για απεργία και όχι η σχετική όπως είναι ο γενικότερος κανόνας. Το Υπουργείο οφείλει άμεσα να μεταβάλει τη σχετική διατύπωση.

Επίσης, ένα συνταγματικά προστατευτέο δικαίωμα όπως η απεργία, τίθεται σε αμφισβήτηση για τεχνικούς λόγους και δύναται να ανασταλεί, αν δεν υπάρξει «πραγματική δυνατότητα εξ αποστάσεως συμμετοχής στη Γενική Συνέλευση και ψήφου σε όποιο μέλος το επιθυμεί». Μάλλον λόγια, σε μία νόμιμη Γενική Συνέλευση όπου η απόφαση λαμβάνεται με την προβλεπόμενη απαρτία, λαμβάνει χώρα μυστική ψηφοφορία κλπ., η απόφαση για κήρυξη απεργίας πάσχει μόνο από το γεγονός της έλλειψης της «δυνατότητας» συμμετοχής, λόγω π.χ. βλάβης του δικτύου ή χαμηλής ταχύτητας αυτού κλπ.!!!!

#### **Άρθρο 87 Ψηφοφορία – Τροποποίηση του άρθρου 13 του ν. 1264/1982**

Το άρθρο 13 του ν. 1264/1982 τροποποιείται και προβλέπεται ότι η ψηφοφορία μπορεί να γίνεται είτε διά φυσικής παρουσίας είτε ηλεκτρονικά εξ αποστάσεως, με διασφάλιση και στις δύο περιπτώσεις της ταυτοπροσωπίας των ψηφοφόρων. Η υποχρέωση παροχής δυνατότητας ηλεκτρονικής εξ αποστάσεως ψηφοφορία, πέραν των όσων αναλύθηκαν στο αμέσως προηγούμενο άρθρο, δημιουργεί νέα εμπόδια στη λειτουργία των συνδικαλιστικών οργανώσεων, φορτώνοντας τους πενιχρούς προϋπολογισμούς τους με υπερβάλλον κόστος απόκτησης και διατήρησης εξοπλισμού και λογισμικού. Περαιτέρω, ελλοχεύει ο ίδιος κίνδυνος που επισημάναμε ανωτέρω, με το γεγονός ότι τα πρακτικά διαλογής των ψηφοδελτίων και καταμέτρησης των ηλεκτρονικών ψήφων ορίζεται ότι εισάγονται στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε .

#### **Άρθρο 88 Προστασία συνδικαλιστικής δράσης - Τροποποίηση του άρθρου 14 του ν. 1264/1982**

Με τη νέα ρύθμιση μειώνεται ο αριθμός των δικαιούχων και περιορίζεται το εύρος συνδικαλιστικής προστασίας από την απόλυση :

Η παραπάνω προστασία σύμφωνα με το ΣχΝ παρέχεται στην ακόλουθη έκταση: α) εάν η οργάνωση έχει ως διακόσια (200) μέλη, προστατεύονται πέντε (5) μέλη της διοίκησης, αντί επτά (7) που προβλέπονται σήμερα β) εάν η οργάνωση έχει ως χίλια (1000) μέλη, προστατεύονται επτά (7) μέλη της διοίκησης, αντί εννέα (9) που προβλέπονται σήμερα γ) εάν η οργάνωση έχει

περισσότερα από χίλια (1000) μέλη προστατεύονται εννέα (9) μέλη της 79 διοίκησης, αντί έντεκα (11) που προβλέπονται σήμερα

Σύμφωνα με το ΣχΝ, ο αριθμός των ιδρυτικών μελών που προστατεύονται από την απόλυση περιορίζεται στα πρώτα 21 ιδρυτικά μέλη εφόσον στην επιχείρηση εργάζονται περισσότεροι από ογδόντα (80) εργαζόμενοι .

Με τη νέα ρύθμιση, σε περίπτωση ύπαρξης περισσότερων συνδικαλιστικών οργανώσεων στον ίδιο εργοδότη, οι εκπρόσωποι της δεν έχουν αυτοτελώς την προστασία που ορίζει η διάταξη ανάλογα με τον αριθμό των μελών της κάθε οργάνωσης. Το ΣχΝ θέτει ανώτατο όριο αριθμού προστατευόμενων μελών στον εργοδότη και η έκταση προστασίας των εκπροσώπων της κάθε συνδικαλιστικής οργάνωσης είναι ανάλογη του αριθμού των ψηφισάντων της στις τελευταίες εκλογές για την ανάδειξη διοίκησης σε σχέση και με το σύνολο των μελών όλων των οργανώσεων που ψήφισαν στις τελευταίες εκλογές για την ανάδειξη διοικήσεων. Το ισχύον δίκαιο δεν εισάγει τέτοιους περιορισμούς

Στο ΣχΝ ορίζεται ακόμη ότι ανάλογη προστασία έχουν τα συνδικαλιστικά στελέχη που συμμετέχουν στην Εκτελεστική Επιτροπή, στη Γραμματεία της Συνομοσπονδίας Ευρωπαϊκών Συνδικάτων και στα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων των ομίλων επιχειρήσεων

### ***Μετάθεση***

Με το ΣχΝ περιορίζεται η προστασία από την μετάθεση, καθόσον επιτρέπει την μετάθεση των προστατευόμενων εργαζομένων, αν αυτή είναι απολύτως αναγκαία για τη λειτουργία της επιχείρησης ή επιβάλλεται από λόγους προστασίας της υγείας. Με τη νέα ρύθμιση , παρακάμπτεται η συνδικαλιστική οργάνωση , η οποία έχει σήμερα λόγο στη μετάθεση των προστατευόμενων εργαζομένων.

Στο ισχύον δίκαιο, όπως είναι γνωστό, δεν επιτρέπεται η μετάθεση των προστατευόμενων εργαζομένων χωρίς τη συγκατάθεση της αντίστοιχης συνδικαλιστικής οργάνωσης . Ο εργοδότης μπορεί να προσφύγει στην επιτροπή του άρθρου 15 που αποφασίζει για την αναγκαιότητα της μετάθεσης .

### ***Προστασία συνδικαλιστών από απόλυση***

Με το ΣχΝ οι συνδικαλιστές θα έχουν το ίδιο επίπεδο προστασίας που ισχύει σύμφωνα με το νομικό πλαίσιο για τις εγκύους (παρ. 1 του άρθρου 15 του ν. 1483/1984). – Η απόλυση δηλαδή θα επιτρέπεται για σπουδαίο λόγο, η βασιμότητα του οποίου θα κρίνεται από τα Δικαστήρια. Καταργείται ο κατάλογος των λόγων για τους οποίους περιοριστικά επιτρέπεται σήμερα η απόλυση των προστατευόμενων συνδικαλιστών . Καταργείται, ακόμη, και η Επιτροπή Προστασίας Συνδικαλιστικών Στελεχών του άρθρου 15, η οποία έκρινε ως τώρα τη συνδρομή λόγου απόλυσης συνδικαλιστών

Η ειδική προστασία συνδικαλιστών, που λόγω της συνδικαλιστικών δράσης τους εκτίθενται άμεσα σε κινδύνους διώξεων από τον εργοδότη, κατοχυρώνεται σήμερα στα άρθρα 14 και 15 του ν. 1264/1982, που υλοποιούν την συνταγματική επιταγή για προστασία του βασικού συνδικαλιστικού δικαιώματος (άρθρο 23 παρ. 1 Συντάγματος)

Χωρίς την προστασία της συνδικαλιστικής δράσης από την απόλυση και τη μετάθεση, η αποτελεσματικότητά της θα ήταν εξαιρετικά αμφίβολη.

Με το ΣχΝ καταλύεται η προστασία των προστατευόμενων συνδικαλιστών από την απόλυση. Το ισχύον άρθρο 14 παρ. 10 του ν. 1264/1982, επιτρέπει κατ'εξαίρεση την απόλυση των προστατευόμενων προσώπων, για έναν από τους λόγους που περιγράφονται περιοριστικά σ' αυτό. Η διάταξη αυτή εισάγει εξαιρετικό δίκαιο, και για το λόγο αυτό και χάριν διαφύλαξης της προστασίας της συνδικαλιστικής δράσης, που αποτελεί προτεραιότητα του ν. 1264/1982 οι διατάξεις του πρέπει να ερμηνεύονται στενά. Ωστόσο η νομολογία των δικαστηρίων μας, με την αξιοποίηση του άρθρου 281 ΑΚ διέυρυνε ήδη σημαντικά τους λόγους, για τους οποίους περιοριστικά επιτρέπεται απόλυση των προστατευόμενων προσώπων, περιορίζοντας ανεπίτρεπτα την προστασία του νόμου.

Η ρύθμιση του ΣχΝ έρχεται να διευρύνει περαιτέρω τους λόγους απόλυσης, εισάγοντας την αόριστη έννοια του «σπουδαίου λόγου», η εξειδίκευση του οποίου από τα δικαστήρια θα «νομιμοποιήσει» μεγάλη γκάμα παράνομων απολύσεων προστατευόμενων συνδικαλιστών και μάλιστα χωρίς την προηγούμενη διαπίστωση του λόγου απόλυσης από την επιτροπή του άρθρου 15 του ν. 1264/1982, η οποία καταργείται.

Η κατάργηση της Επιτροπής του άρθρου 15 του ν. 1264/1982 αποτελεί ένα ακόμη μέτρο κατάλυσης της προστασίας των προστατευόμενων προσώπων, αφού η ύπαρξή της εξυπηρετεί την ταχεία σχετικά εκκαθάριση του ζητήματος της συνδρομής λόγου απόλυσης συνδικαλιστών. Η παραπομπή του ζητήματος της απόλυσης των προστατευόμενων προσώπων αποκλειστικά στα δικαστήρια (χωρίς να προηγηθεί η κρίση της επιτροπής) θα αποκόψει τον απολυμένο συνδικαλιστή από τη θέση εργασίας του και το πεδίο συνδικαλιστικής του δράσης, σε συνδυασμό και με τους εξαιρετικά αργούς ρυθμούς απονομής της δικαιοσύνης (βλ. θέσεις ΓΣΕΕ επί του ΣχΝ). Το γεγονός ότι, μετά τις αντιδράσεις, το Υπουργείο εισήγαγε ρύθμιση για γρήγορη εκδίκαση των σχετικών αγωγών με παρόμοια διαδικασία όπως των απεργιακών δικών, δεν αλλοιώνει τον πυρήνα του νομοσχεδίου ο οποίος είναι η γρήγορη «απαλλαγή» από τους ενοχλητικούς συνδικαλιστές με συνοπτικές διαδικασίες. Εξάλλου, το αν τηρηθούν οι σχετικές προθεσμίες από τις διοικήσεις των Πρωτοδικείων, όσο εύκολα συντέμνονται από αυτές οι προθεσμίες σε περίπτωση απεργιακών δικών, αποτελεί για εμάς στοίχημα για την ορθή απονομή της δικαιοσύνης, χωρίς εξαιρέσεις και φαλκιδεύσεις.

### **Άρθρο 89 Δημοκρατία στους τόπους εργασίας**

#### **Άρθρο 16 ν. 1264/1982**

Με την προωθούμενη ρύθμιση, στους ελέγχους της Επιθεώρησης 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.

Σύμφωνα με το ισχύον νομικό πλαίσιο υφίσταται το σχετικό δικαίωμα αλλά χωρίς περιορισμό ως προς τον αριθμό των εκπροσώπων των οργανώσεων που δικαιούνται να παρίστανται στις επιθεωρήσεις και τους ελέγχους (βλ. θέσεις ΓΣΕΕ επί του ΣχΝ)

### **Άρθρο 90**

#### **«Άρθρο 17ν. 1264/1982- Συνδικαλιστικές άδειες»**

Με το ΣχΝ τίθενται διαδικαστικά εμπόδια στην άσκηση του δικαιώματος στη συνδικαλιστική άδεια, δεδομένου ότι με την προωθούμενη ρύθμιση, το συνδικαλιστικό στέλεχος, που επιθυμεί να κάνει χρήση συνδικαλιστικής άδειας, οφείλει να ενημερώσει εγγράφως με οποιοδήποτε τρόπο, ακόμη και μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, τον εργοδότη, αμέσως μόλις αυτό είναι δυνατό και πάντως το αργότερο κατά την εβδομάδα που προηγείται της έναρξης της συνδικαλιστικής άδειας. Σε επείγουσες περιπτώσεις, ο χρόνος πρότερης ενημέρωσης μπορεί να περιοριστεί σε σαράντα οκτώ (48) ώρες. Μόνο σε εντελώς εξαιρετικές περιπτώσεις, η συνδικαλιστική άδεια μπορεί να εκκινήσει αμέσως μετά την προηγούμενη ενημέρωση του εργοδότη, εφόσον αυτή είναι αντικειμενικώς αδύνατο να γίνει σε νωρίτερο χρόνο. Σε καμία περίπτωση ο εργοδότης δεν εγκρίνει τη συνδικαλιστική άδεια, η οποία απλώς του ανακοινώνεται. Η νέα ρύθμιση δυσχεραίνει την άσκηση του δικαιώματος στη συνδικαλιστική άδεια.

Στο ισχύον δίκαιο δεν υπάρχει σχετική αναφορά για ειδοποίηση του εργοδότη ούτε τίθενται χρονικά όρια. (βλ. θέσεις ΓΣΕΕ επί του ΣχΝ)

### **Άρθρο 91 Γνωστοποίηση απεργίας και στάσεων εργασίας - Τροποποίηση του άρθρου 19 του ν. 1264/1982**

Η νέα ρύθμιση θέτει νέα διαδικαστική προϋπόθεση για τη νομιμότητα της απεργίας. Προβλέπει ότι η προειδοποίηση του εργοδότη για την άσκηση του δικαιώματος της απεργίας είναι έγγραφη.

επιδίδεται με δικαστικό επιμελητή στον εργοδότη ή τους εργοδότες που αφορά και περιλαμβάνει την ημέρα και ώρα έναρξης και τη διάρκεια της απεργίας, τη μορφή αυτής, τα αιτήματα της απεργίας και τους λόγους που τα θεμελιώνουν.

Το ισχύον δίκαιο αρκείται σε απλή προειδοποίηση του εργοδότη, η οποία δεν είναι απαραίτητο να κοινοποιείται με δικαστικό επιμελητή, καθόσον ενδιαφέρει το ουσιαστικό στοιχείο της ενημέρωσης του εργοδότη. Στο έγγραφο της προειδοποίησης δεν απαιτείται εκτός από τα αιτήματα, να εκτίθενται και οι λόγοι που τα θεμελιώνουν.

Αποτέλεσμα της ρύθμισης αυτής είναι, αφενός η κήρυξη μιας απεργίας να γίνεται ακόμα δυσκολότερη αφού πλέον απαιτείται επίδοση εγγράφου, αφετέρου δε τίθενται περαιτέρω περιορισμοί που οδηγούν σε παρεμπόδιση άσκησης του απεργιακού δικαιώματος αφού καθίσταται υποχρεωτική η αναφορά των λόγων που τη θεμελιώνουν (πέραν δηλ. των αιτημάτων). Η υποχρέωση αιτιολόγησης της απεργίας, υπό την απειλή της δικαστικής ακύρωσής της, διευρύνουν την έννοια της «παράνομης απεργίας», θέτουν δε ως υποχρεωτικό περιεχόμενο της γνωστοποίησης ζητήματα που δεν σχετίζονται με την ουσιαστική νομιμότητα αυτής, αφού η κήρυξη της απεργίας και οι λόγοι που οδήγησαν την οργάνωση στο μέτρο αυτό, ανάγονται στα interna corporis αυτών, μόνο δε το αίτημα της απεργίας, δηλ. η εξωτερίκευση της βούλησης του σωματείου μπορεί να τύχει νομικής αξιολόγησης.

**Άρθρο 92 Επιχειρήσεις δημόσιου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας, η λειτουργία των οποίων έχει ζωτική σημασία για την εξυπηρέτηση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου – Τροποποίηση του άρθρου 19 παρ. 2 του ν. 1264/1982**

Στη νέα ρύθμιση, οι επιχειρήσεις δημόσιου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας, η λειτουργία των οποίων έχει ζωτική σημασία για την εξυπηρέτηση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου αναφέρονται ως ανήκουσες σε κλάδους οικονομικής δραστηριότητας, στους οποίους δεν αναφέρεται η Ραδιοφωνία και Τηλεόραση.

Αυτό έχει επιπλέον ως συνέπεια ότι οι επιχειρήσεις Ραδιοφωνίας και Τηλεόρασης δεν θα ανήκουν πλέον στις περιπτώσεις που θα είναι δυνατή η μονομερής προσφυγή στη διαιτησία, σύμφωνα με το άρθρο 16 παρ. 2 στοιχ. α' του ν. 1876/1990

**Άρθρο 93 Προστασία δικαιώματος στην εργασία**

Σύμφωνα με τη νέα ρύθμιση, η συνδικαλιστική οργάνωση που κηρύσσει απεργία υποχρεούται να προστατεύει το δικαίωμα των εργαζομένων, οι οποίοι δεν συμμετέχουν στην απεργία, ώστε 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. Σε περίπτωση παραβίασης της υποχρέωσης αυτής η απεργία μπορεί να διακοπεί με δικαστική απόφαση (που λαμβάνεται με τη γνωστή ταχύτητα) Στην περίπτωση αυτή, για την κήρυξη νέας απεργίας απαιτείται εκ νέου η τήρηση όλων των διατυπώσεων νόμου

Με την προτεινόμενη ρύθμιση η συνδικαλιστική οργάνωση καθίσταται υπεύθυνη για πράξεις τρίτων, με συνέπειες καταλυτικές για το απεργιακό δικαίωμα. Επιπλέον, η εισαγωγή αόριστων και αδόκιμων εννοιών, όπως η ψυχολογική βία, δημιουργεί μεγάλους κινδύνους για την άσκηση του δικαιώματος απεργίας, το οποίο κινδυνεύει να καταστεί ανενεργό. Οι περιορισμοί και απαγορεύσεις που ορθώνει το ΣχΝ δεν παρεμποδίζουν απλώς την νόμιμη άσκηση του δικαιώματος απεργίας αλλά οδηγούν σε κατάλυσή του και σε παραβίαση του άρθρου 23 παρ. 2 του Συντάγματος. Το δικαίωμα περιφρούρησης (στα πλαίσια του νόμου) της απεργίας, μετατρέπεται σε δικαίωμα περιφρούρησης της εργασίας, χάνοντας τελείως το σκοπό για τον οποίο κηρύσσεται η απεργία. Εξάλλου, το να υποχρεώνεται το σωματείο σε τήρηση «αστυνομικών μέτρων» κατά αγνώστων, ακόμα και προβοκατόρων και μάλιστα για την πρόληψη αόριστων συμπεριφορών όπως η «ψυχολογική βία», καθιστά άκρως επικίνδυνη για τα όργανά του την εκτέλεση της απεργίας.

Για να μην υπάρχει όμως καμία αμφιβολία για την ευθύνη τους, προστέθηκε και διάταξη σύμφωνα με την οποία υπαίτια παραβίαση της υποχρέωσης της παρ. 1 γεννά αστική ευθύνη της συνδικαλιστικής οργάνωσης και των υπαίτιων μελών του διοικητικού της συμβουλίου. Μ'άλλα λόγια αν κάποιος προβοκάτορας ασκήσει «ψυχολογική βία» (ό,τι και αν σημαίνει αυτό-θεωρητικά και μια απλή εξύβριση αρκεί), τότε υπάρχει οικονομική αξίωση κατά του ίδιου του σωματείου και κατά των μελών του Δ.Σ. που δεν απέτρεψαν αυτή τη «βία»!! Είναι προφανές ότι οδηγούμαστε σε καταστάσεις προηγούμενων δεκαετιών, όπου η απεργία και οι κινητοποιήσεις που τη συνόδευαν, ήταν προνομιακός χώρος δράσης σκοτεινών στοιχείων, η δε στόχευση είναι σαφής: τα συνδικαλιστικά στελέχη θα είναι και απροστάτευτα από την απόλυση αλλά και θα κινδυνεύουν και με την προσωπική τους περιουσία για γεγονότα για τα οποία δεν έχουν καμία ευθύνη.

### **Άρθρο 94– Τροποποίηση του άρθρου 3 του ν. 2224/1994 Δημόσιος διάλογος**

Προβλέπεται ότι όσο διαρκεί ο δημόσιος διάλογος, αναστέλλεται η άσκηση του δικαιώματος της απεργίας στις επιχειρήσεις της παρ. 2 του άρθρου 19 του ν. 1264/1982. Ρύθμιση που δυσχεραίνει ακόμα περισσότερο την άσκηση του δικαιώματος της απεργίας, η οποία, τις περισσότερες φορές, επιτελεί το σκοπό της μόνο όταν λάβει χώρα μία συγκεκριμένη και δεδομένη χρονική στιγμή.

**Άρθρο 95 «Προσωπικό Ασφαλείας και Προσωπικό Ελάχιστης Εγγυημένης Υπηρεσίας και νομιμότητα απεργίας - Αντικατάσταση άρθρου 21 και προσθήκη παρ. 5 στο άρθρο 22 ν. 1264/1982**

Σύμφωνα με το ΣχΝ, 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 ( $\frac{1}{3}$ ) της συνήθως παρεχόμενης υπηρεσίας, ανάλογα με τους κινδύνους που προκύπτουν για τη ζωή, την υγεία και την ασφάλεια των πολιτών. Πρόκειται για ένα μεγάλο ποσοστό κάλυψης αναγκών, που αν προσμετρηθεί και με τις υπηρεσίες των τυχόν μη απεργών, εξουδετερώνει την αποτελεσματικότητα του δικαιώματος απεργίας

Περαιτέρω, ορίζεται ότι αν η συμφωνία δεν καταρτισθεί έως την 25η Νοεμβρίου ή δεν κατατεθεί στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων εντός της προθεσμίας που ορίζεται στην παρ. 8, τα μέρη υποχρεούνται να προσφύγουν στη διαδικασία της μεσολάβησης. Η μεσολάβηση πρέπει να ολοκληρωθεί εντός δεκαπέντε (15) ημερών από την ανάληψη των καθηκόντων του μεσολαβητή. Εάν η μεσολάβηση δεν καταλήξει σε συμφωνία, κάθε ενδιαφερόμενη πλευρά έχει δικαίωμα να παραπέμψει το θέμα σε διαιτησία του άρθρου 16 του ν. 1876/1990 (Α' 27). Διαιτητής επιλέγεται με κοινή συμφωνία των μερών από τον ειδικό κατάλογο διαιτητών και σε περίπτωση μη συμφωνίας με κλήρωση σύμφωνα με την παρ. 5 του άρθρου 16 του ν. 1876/1990. 10. Δεν επιτρέπεται η κήρυξη απεργίας χωρίς να έχει προηγουμένως καθοριστεί το Προσωπικό Ασφαλείας και, όπου απαιτείται, το Προσωπικό Ελάχιστης Εγγυημένης Υπηρεσίας, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στο παρόν, ή χωρίς να τεθεί πραγματικώς στη διάθεση του εργοδότη το προσωπικό αυτό, υποκείμενο στο διευθυντικό του δικαίωμα, με ευθύνη της συνδικαλιστικής οργάνωσης που κηρύσσει την απεργία. Πρόκειται για μια οριζόντια ρύθμιση που δεν λαμβάνει υπόψη της την ιδιαιτερότητα κάθε επιχείρησης του άρθρου 19 παρ. 2 του ν. 1264/1982 σε σχέση με το προσωπικό εξυπηρέτησης στοιχειωδών αναγκών. Με τη ρύθμιση του ΣχΝ προσβάλλεται - καταλύεται το δικαίωμα της απεργίας, αφού οι τιθέμενοι περιορισμοί και προϋποθέσεις εμποδίζουν την άσκησή του, με όρους αποτελεσματικότητας που προστατεύει το άρθρο 23 παρ. 2 του Συντάγματος. Περαιτέρω, προβάλλεται ακόμα ένα, από τα πολλά, εμπόδιο στην κήρυξη της απεργίας, καταλύεται δε κι ο βασικός σκοπός της απεργίας η οποία, εξ ορισμού, περιέχει άρνηση των ανειλημμένων υποχρεώσεων από τη σύμβαση εργασίας, επέμβαση στη σφαίρα του εργοδότη και πρόκληση σ'αυτόν οικονομικής ζημίας.

Στο νομοσχέδιο που κατατέθηκε στη Βουλή όμως, υπήρξε άλλη μία έκπληξη: προστέθηκε διάταξη με βάση την οποία αν απεργία ή στάση εργασίας που έχει κηρυχθεί από πρωτοβάθμια



συνδικαλιστική οργάνωση κριθεί παράνομη, δεν επιτρέπεται, μετά την έκδοση της απόφασης, η κήρυξη απεργίας κατά του ίδιου εργοδότη και με ίδια ημερομηνία έναρξης από την αντίστοιχη δευτεροβάθμια ή τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση. Εισάγεται δηλ. από το «παράθυρο», η προληπτική απαγόρευση της απεργίας (παρά το ότι η κηρυσσόμενη από τη δευτερο/τριτοβάθμια οργάνωση απεργία έχει θεραπεύσει τις παρανομίες για τις οποίες κηρύχθηκε παράνομη η πρώτη χρονικά απεργία) και έτσι ανατρέπει τις συνταγματικές εγγυήσεις για το δικαίωμα απεργίας, με το να παρέχεται στους εργοδότες ένα ακόμη όπλο προς αντιμετώπιση των απεργιών.

### **Άρθρο 96**

#### **Ικανότητα για σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας - Νομιμοποίηση εκπροσώπων -Τροποποίηση του άρθρου 6 του ν. 1876/1990**

Με τη νέα ρύθμιση, 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 ΓΕ.ΜΗ.Ο.Ε..

Ορίζεται ακόμη ότι μπορούν να αμφισβητηθούν 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.

Η αμφισβήτηση μπορεί να γίνει με την κατάθεση αγωγής ενώπιον του Μονομελούς Πρωτοδικείου της έδρας ή κατοικίας του εναγομένου Έννομο συμφέρον για την κατάθεση της αγωγής έχει η συνδικαλιστική οργάνωση εργαζομένων, ο μεμονωμένος εργοδότης και η οργάνωση εργοδοτών, ανάλογα με την περίπτωση. Η αγωγή ασκείται το αργότερο δέκα (10) ημέρες μετά την έναρξη των διαπραγματεύσεων. Με την κοινοποίηση της αγωγής αναστέλλονται οι διαπραγματεύσεις μέχρι την έκδοση τελεσίδικης απόφασης. Στη διάταξη ορίζονται σύντομες προθεσμίες για την επίδοση της αγωγής, της απόφασης, της έφεσης καθώς και του προσδιορισμού δικάσιμης για τη συζήτηση, οι οποίες όμως, ως γνωστόν, είναι ενδεικτικές για τα δικαστήρια αφού δεν συνοδεύονται από καμία κύρωση παραβίασής τους.

Η νέα ρύθμιση εισάγει δυνατότητα αμφισβήτησης όχι μόνο της αντιπροσωπευτικότητας, όπως ισχύει σήμερα, αλλά και σειράς άλλων ζητημάτων, όπως η ικανότητα, η αρμοδιότητα, η ύπαρξη και η νομική φύση ή ο χαρακτήρας συνδικαλιστικής οργάνωσης εργαζομένων ή οργάνωσης εργοδοτών, δηλαδή ζητήματα που ανήκουν στην αρμοδιότητα των σωμάτων Μεσολαβητών και Διαιτητών. Με τη νέα ρύθμιση οδηγούνται στην αρμοδιότητα του Μονομελούς Πρωτοδικείου μια σειρά από ζητήματα, τα οποία μπορούν να εγερθούν τόσο από την πλευρά των εργαζομένων όσο και των εργοδοτών. Το σημαντικό είναι ότι μέχρι την έκδοση τελεσίδικης απόφασης παγώνουν οι

διαπραγματεύσεις και αναστέλλεται η κατάρτιση σσε . Δηλαδή για πολλά έτη μετά την άσκηση μιας αγωγής, η οποία μπορεί να είναι εντελώς αόριστη, απαράδεκτη ή αβάσιμη, αρκεί να έχει ασκηθεί, εμποδίζονται οι συνδικαλιστικές οργανώσεις να διαπραγματευθούν και να καταρτίσουν ΣΣΕ!!! Πρόκειται για ρύθμιση που καταλύει τη συλλογική αυτονομία που θεμελιώνεται στο άρθρο 22 παρ. 2 του Συντάγματος , αφού το πάγωμα των διαπραγματεύσεων για μεγάλο χρονικό διάστημα, αυτονόητα απομακρύνει κάθε δυνατότητα κατάρτισης συλλογικής ρύθμισης, αφήνοντας αρρυθμιστους όρους αμοιβής και εργασίας.

### **Άρθρο 97**

#### **Πεδίο εφαρμογής συλλογικών συμβάσεων εργασίας - Τροποποίηση του άρθρου 8 του ν. 1876/1990**

Στην παρ. 4 ορίζεται ότι οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας και οι διαιτητικές αποφάσεις πρέπει να εμπεριέχουν κωδικοποίηση όλων των εν ισχύ όρων τους, συμπεριλαμβανομένων τόσο των συμφωνούμενων το πρώτον με τη συγκεκριμένη συλλογική ρύθμιση, όσο και αυτών που τυχόν διατηρούνται σε ισχύ, άλλως ισχύουν μόνο οι κωδικοποιημένες διατάξεις. Δηλαδή εξαρτά την εγκυρότητα ολόκληρης της ΣΣΕ ή της Δ.Α. από το τυπικό στοιχείο της κωδικοποίησής της, αφού, σε αντίθετη περίπτωση, θα ισχύουν μόνο όσες διατάξεις έχουν κωδικοποιηθεί. Είναι μία υπέρμετρη κύρωση σε βάρος του συνόλου μίας ακωδικοποιητής ΣΣΕ, εις τρόπον ώστε να καθιστά, στην ουσία, υπό διαπραγμάτευση κάθε όρο, παλιό και νέο και να «ανοίγει τις ορέξεις» για αλλαγές και μεταρρυθμίσεις σε πάγιους κανονιστικούς όρους ΣΣΕ.

### **Άρθρο 98 Συμφιλίωση –**

#### **Αντικατάσταση άρθρου 13 του ν. 1876/1990**

Με την νέα ρύθμιση υπάγεται στον ΟΜΕΔ η συμφιλίωση ατομικών ή συλλογικών διαφορών εργασίας. Αντικείμενο της συμφιλίωσης μπορεί να είναι

α) κάθε θέμα το οποίο έχει επιπτώσεις στις εργασιακές σχέσεις και για το οποίο ο νόμος προβλέπει διαβούλευση μεταξύ συνδικαλιστικής οργάνωσης - εργαζομένων ή εκπροσώπων εργαζομένων και εργοδότη, ή

β) γενικά κάθε θέμα σχετικό με την απασχόληση και τους όρους εργασίας σε ατομικό ή συλλογικό επίπεδο, για το οποίο εκπρόσωποι των εργαζομένων και εργοδότης έχουν νομική υποχρέωση ή επιθυμούν να διαβουλευθούν για τη διερεύνηση κοινά αποδεκτών λύσεων.

Η διαδικασία όμως αυτή (η οποία αντικαθιστά τη διαδικασία ενώπιον της Κεντρικής Υπηρεσίας του Υπουργείου Εργασίας η οποία επιλαμβάνονταν συμφιλιωτικά), είναι «κενό γράμμα» διότι: α) Ο συμφιλιωτής δεν υποχρεούται σε υποβολή αιτιολογημένης άποψης (όπως η διάταξη όριζε αρχικά στη διαβούλευση και αφαιρέθηκε από το κατατεθέν νομοσχέδιο και β) το Πόρισμα Συμφιλίωσης δεν είναι δεσμευτικό και κοινοποιείται από τη γραμματεία του Ο.ΜΕ.Δ. στα μέρη, που μετείχαν στη διαδικασία συμφιλίωσης. Ποιος λοιπόν είναι ο λόγος για κάποια συνδικαλιστική οργάνωση να προσφύγει στη διαδικασία αυτή, η οποία, σημειωτέον, δεν υπόκειται σε καμία πολιτική οριοθέτηση του πλαισίου συμφιλίωσης, αφού ο Μεσολαβητής του ΟΜΕΔ δεν ακολουθεί κρατικές υποδείξεις οι οποίες θα μπορούσαν να λειτουργήσουν πολιτικά στην επωφελή για την εργατική πλευρά, λύση της διαφοράς; Τούτο, σε συνδυασμό με τη μετατροπή του ΣΕΠΕ σε Συνήγορο της Εργασίας, εξαλείφουν κάθε πρακτικό αποτέλεσμα της διάταξης αυτής.

#### **Άρθρο 99 Δικαστικός έλεγχος των διαιτητικών αποφάσεων – Προσθήκη στο άρθρο 16B του ν. 1876/1990**

#### **«Άρθρο 16B Δικαστικός έλεγχος των διαιτητικών αποφάσεων**

Με το ΣχΝ προστίθεται ρύθμιση σύμφωνα με την οποία 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 τελεσίδικης δικαστικής απόφασης επί της αγωγής. Αυτό σημαίνει ότι ακόμη και όταν υπάρξει συλλογική ρύθμιση αυτή δεν θα μπορεί να εφαρμοστεί, σε περίπτωση που ασκηθεί αγωγή, για ένα μεγάλο διάστημα μέχρι η υπόθεση να τερματιστεί με αμετάκλητη δικαστική απόφαση. Η συνέπεια της ρύθμισης είναι ότι με την άσκηση αγωγής προσβολής του κύρους διαιτητικής απόφασης, ακόμη και αβάσιμης, μπορεί να αναβάλλεται επ' αόριστον η εφαρμογή της συλλογικής ρύθμισης. Η διάταξη είναι αντίθετη στο άρθρο 22 παρ. 2 του Σ, που προστατεύει τη συλλογική αυτονομία καθώς στερεί τους εργαζόμενους από την εφαρμογή συλλογικής ρύθμισης των όρων αμοιβής και εργασίας τους.

#### **ΜΕΡΟΣ V: ΣΥΣΤΑΣΗ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΗΣ ΑΡΧΗΣ «ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ»**

**Άρθρα 100 επ.**

Με το ΣχΝ η Επιθεώρηση Εργασίας συστήνεται ως ανεξάρτητη αρχή και δεν υπόκειται πλέον σε ιεραρχικό έλεγχο ή εποπτεία από τον Υπουργό Εργασίας.

Η παραπάνω ρύθμιση του ΣχΝ παραβιάζει τη ΔΣΕ 81/1947 που κυρώθηκε από την Ελλάδα με το Ν.3249/55 , η οποία στο άρθρο 4 παρ. 1 ορίζει ότι *«Εφ' όσον τούτο συμβιβάζεται προς την διοικητικήν πρακτικήν του Μέλους η επιθεώρησις εργασίας τίθεται υπό την εποπτείαν και τον έλεγχον μιας κεντρικής αρχής»*

Η προωθούμενη ρύθμιση μεταβάλλει τον διοικητικό χαρακτήρα του ΣΕΠΕ, υπό τον οποίο λειτουργεί μέχρι σήμερα. Συγχρόνως, με την μετατροπή του ΣΕΠΕ σε ανεξάρτητη αρχή, το Υπουργείο αποποιείται και αποσειεί την ευθύνη για την θεσμική αποστολή και τον έλεγχο τήρησης της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας από την Επιθεώρηση Εργασίας, γεγονός που επιτείνει την ήδη υπάρχουσα απαξίωση του ΣΕΠΕ (βλ. θέσεις ΓΣΕΕ επί του ΣχΝ).

Το Δ.Σ.

