

Σκ/βπ/250521

**Προς**

**• Τον Υπουργό Εργασίας & Κοινωνικών Υποθέσεων  
κ. Κ. Χατζηδάκη**

**Κοινοποίηση:**

**• Γενική Γραμματέα Εργασίας  
κα Α. Στρατινάκη**

**Θέμα: Παρατηρήσεις ΓΣΕΕ στα μέρη IV και V του ΣχΝ του Υπουργείου Εργασίας & 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»**

*Κύριε Υπουργέ,*

Με το ΣχΝ του Υπουργείου Εργασίας προωθείται για ψήφιση σειρά αντεργατικών μέτρων που θίγουν θεμελιώδεις αρχές και δικαιώματα του Εργατικού Δικαίου της χώρας και μάλιστα σε μια περίοδο που η χώρα πλήττεται από τη συνεχιζόμενη πανδημία , με όλες τις ήδη επελθούσες και αναμενόμενες στο μέλλον συνέπειες στην οικονομία , την εργασία και την κοινωνία.

Το εργασιακό, κοινωνικό και οικονομικό περιβάλλον νομοθέτησης είναι σε κάθε περίπτωση **απαγορευτικό** για τέτοιου είδους νομοθετικές παρεμβάσεις. Η συνεχιζόμενη οικονομική κρίση και μάλιστα σε συνθήκες πανδημίας, επιβάλλουν θετικές πρωτοβουλίες, οι οποίες θα έπρεπε να επικεντρώνονται σε μέτρα στήριξης της εργασίας και όχι περαιτέρω απορρύθμισής της

Πρόκειται για ρυθμίσεις με τις οποίες παραχωρούνται εργαλεία στους εργοδότες, προκειμένου αυτοί να επιβάλλουν όρους εργασίας και αμοιβής με βάση την ατομική σύμβαση εργασίας.

Το ΣχΝ αναμένεται να κατακρημνίσει και τα τελευταία οχυρά του εργατικού δικαίου της χώρας, όσα απέμειναν όρθια μετά τη δεκάχρονη εφαρμογή των μνημονίων και την πανδημία που συνεχίζεται εδώ και ενάμιση χρόνο. Σ' αυτά τα μέτρα συγκαταλέγεται και η ψήφιση του Ν. 4635/2019, με τον οποίο στραγγαλίστηκε το δικαίωμα μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία, που έχει συνταγματικό θεμέλιο όπως κρίθηκε τόσο με τη με αρ. 25/2004 απόφαση της πλήρους Ολομέλειας του Αρείου Πάγου όσο και με την 2307/2014 απόφαση της Ολομέλειας του Συμβουλίου της Επικρατείας.

Οι ρυθμίσεις του ΣχΝ έρχονται να προστεθούν σε μια σειρά αντεργατικών ρυθμίσεων που επέβαλαν ακραία επισφάλεια στις εργασιακές σχέσεις, επέφεραν καίρια πλήγματα στο θεσμό των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων και έπληξαν το μοντέλο της ασφαλούς και αξιοπρεπώς αμειβόμενης εργασίας.

Σε ένα περιβάλλον ακραίας ευελιξίας της αγοράς εργασίας και έντονης επισφάλειας του εργατικού δυναμικού της χώρας, που τροφοδοτείται από τα υψηλά ποσοστά ανεργίας, την εκτεταμένη χρήση ευέλικτων μορφών απασχόλησης και την αποσάθρωση και υποβάθμιση των ελεγκτικών μηχανισμών του κράτους, το ΣχΝ προσλαμβάνει, εκτός από τον αντεργατικό προσανατολισμό του, και έντονα αντικοινωνικά χαρακτηριστικά

Επί των επιμέρους ρυθμίσεων Ατομικού και Συλλογικού Δικαίου οι κατ αρχήν παρατηρήσεις μας είναι οι παρακάτω:

## ΜΕΡΟΣ IV: ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

### Άρθρο 58

#### 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. Αρχικά η οδηγία 93/104/ΕΚ του Συμβουλίου της 23<sup>ης</sup>-11-1993 καθόρισε τις στοιχειώδεις (ελάχιστες) προδιαγραφές ασφαλείας και υγείας όσον αφορά στην οργάνωση του χρόνου εργασίας. Η οδηγία αυτή ενσωματώθηκε στο εσωτερικό δίκαιο με το ΠΔ 88/1999.

Η Οδηγία αυτή τροποποιήθηκε από την οδηγία 2000/34, η οποία στη συνέχεια αντικαταστάθηκε από την οδηγία 2003/88. Η οδηγία 2000/34 ενσωματώθηκε στην ελληνική έννομη τάξη με το ΠΔ 76/2005, που τροποποίησε το προηγούμενο ΠΔ 88/99.

Ακόμη, το ΠΔ 88/99 (όπως τροποποιήθηκε με το ΠΔ 76/2005 και ισχύει), προβλέπει (άρθρο 14) τη δυνατότητα παρεκκλίσεων από διατάξεις του , **οι οποίες επιτρέπονται μόνο με ΣΣΕ** μεταξύ των πλέον αντιπροσωπευτικών συνδικαλιστικών οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων ή μεταξύ εργοδοτών και των πλέον αντιπροσωπευτικών συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων ή με συμφωνίες μεταξύ των εργοδοτών και εκπροσώπων των εργαζομένων στα εργασιακά συμβούλια υπό τον όρο ότι

- στους εργαζόμενους χορηγούνται ισοδύναμες περίοδοι αντισταθμιστικής ανάπαυσης ή,
- σε εξαιρετικές περιπτώσεις που είναι αντικειμενικά αδύνατη η χορήγηση ισοδυνάμων περιόδων αντισταθμιστικής ανάπαυσης παρέχεται στους οικείους εργαζομένους κατάλληλη προστασία σύμφωνα με την εκτίμηση επαγγελματικού κινδύνου.

Στο εσωτερικό δίκαιο, η διευθέτηση του χρόνου εργασίας είναι ήδη νομοθετημένη<sup>1</sup>

<sup>1</sup>άρθρο 42 του Ν. 3986/2011 «Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2012-2015» (ΦΕΚ Α' 152) που αντικατέστησε το άρθρο 7 του Ν. 3846/2010 (ΦΕΚ Α' 66)

Η διευθέτηση αποτελεί σύστημα κατανομής του χρόνου εργασίας που υλοποιείται με το συμψηφισμό αυξημένων ωρών απασχόλησης μιας περιόδου με τις λιγότερες ώρες μιας άλλης περιόδου.

1. Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας ρυθμίζεται με το άρθρο 42 του ν. 3986/2011:

Σε επιχειρήσεις που εφαρμόζουν συμβατικό ωράριο μέχρι 40 ώρες εβδομαδιαίως επιτρέπεται για μια περίοδο αυξημένης απασχόλησης ο εργαζόμενος να απασχολείται 2 ώρες την ημέρα επιπλέον των 8 ωρών , με την προϋπόθεση ότι οι επιπλέον ώρες αφαιρούνται από τις ώρες εργασίας άλλης χρονικής περιόδου. Αντί της μείωσης των ωρών απασχόλησης μπορεί να χορηγείται στον εργαζόμενο ανάλογη ημερήσια ανάπαυση ή συνδυασμός μειωμένων ωρών και ημερών ανάπαυσης

## 2 Προβλέπονται δύο συστήματα διευθέτησης :

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

B) *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 )

3. *Ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να αρνηθεί* την παροχή επιπλέον εργασίας αν δεν είναι σε θέση να την εκτελέσει και η άρνησή του δεν είναι καταχρηστική . Η άρνηση αυτή του εργαζόμενου δεν αποτελεί λόγο καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του

4. Σε κάθε περίπτωση, ακόμη και στις περιόδους αυξημένης απασχόλησης, πρέπει να τηρούνται οι προβλέψεις της νομοθεσίας σχετικά με την *υποχρεωτική ημερήσια και εβδομαδιαία ανάπαυση*. Επομένως απαγορεύεται η εργασία να παρέχεται συνεχώς (και τις 7 μέρες της εβδομάδας) ακόμη και αν αφορά περιορισμένο χρονικό διάστημα. Συναφώς πρέπει να παρέχεται και η προβλεπόμενη ημερήσια ανάπαυση, η οποία για κάθε περίοδο είκοσι τεσσάρων (24) ωρών, δεν μπορεί να είναι κατώτερη από έντεκα (11) συνεχείς ώρες (άρθρο 3 του ΠΔ 88/1999 όπως τροποποιήθηκε από το ν. 4093/2012). Οι διατάξεις για την ημερήσια και

εβδομαδιαία ανάπαυση συνιστούν κανόνες αναγκαστικού δικαίου τόσο του εσωτερικού όσο και του ενωσιακού δικαίου

**5. Η εφαρμογή του συστήματος διευθέτησης καθορίζεται :**

- Με *επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας* ή
- Με *συμφωνία του εργοδότη με συνδικαλιστική οργάνωση* ή
- Με *συμφωνία του εργοδότη με το συμβούλιο των εργαζομένων* ή
- Με *συμφωνία του εργοδότη με ένωση προσώπων* (Η ένωση προσώπων συστήνεται από το 25% τουλάχιστον των εργαζομένων στην επιχείρηση πάνω από 20 εργαζομένους και 15% αν ο αριθμός των εργαζομένων είναι κατ' ανώτατο αριθμό 20 εργαζόμενοι. Κατά τα λοιπά εφαρμόζεται η διάταξη του εδαφίου γγ' της παρ. 3 του άρθρου 1 του ν. 1264/1982
- Με *επιχειρησιακές ή κλαδικές σσε* μπορεί να καθορίζεται *άλλο σύστημα διευθέτησης* ανάλογα με τις ιδιαιτερότητες της επιχείρησης ή του κλάδου.

**6. Η δυνατότητα καθορισμού της διευθέτησης εργασίας με συμφωνία εργοδότη – ένωσης προσώπων** , με δεδομένο το ρόλο και την αποστολή των τελευταίων αποτελεί πρόβλεψη που **πρέπει να καταργηθεί** . Όπως έχουμε επανειλημμένα επισημάνει οι εκπρόσωποι των «μορφωμάτων» των ενώσεων προσώπων δεν απολαμβάνουν καμιάς συνδικαλιστικής προστασίας, γεγονός που δεν τους επιτρέπει να λειτουργήσουν με ανεξαρτησία έναντι του εργοδότη, καθιστώντας τους **υποχείριο του εργοδότη**. Με τα δεδομένα αυτά επιβάλλεται η κατάργηση των ενώσεων προσώπων και της δυνατότητας τους να συνάπτουν δεσμευτικές συμφωνίες με τον εργοδότη .

Είναι χαρακτηριστικό ότι η Επιτροπή Συνδικαλιστικής Ελευθερίας, το ανώτατο ελεγκτικό όργανο της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, έχει επανειλημμένα ζητήσει την αναθεώρηση των διατάξεων σχετικά με τις ενώσεις προσώπων, ύστερα από κοινωνικό διάλογο, με σκοπό τη διασφάλιση του ρόλου των συνδικαλιστικών οργανώσεων στις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις.

**7. Το σύστημα διευθέτησης του χρόνου εργασίας δεν έχει τύχει μέχρι σήμερα ευρείας εφαρμογής.** Οι λόγοι είναι α) ότι τα συνδικάτα επιτελώντας το θεσμικό τους ρόλο λειτουργούν προστατευτικά στο νόμιμο χρόνο εργασίας, β) ότι οι εργοδότες όταν υπάρχει ανάγκη επιπλέον εργασίας προσφεύγουν στην **υπερεργασία και την υπερωριακή απασχόληση η αμοιβή των οποίων είναι χαμηλή<sup>2</sup>**, γ) ο **κατακερματισμός της εργασίας**, δ) η **επικράτηση ευέλικτων μορφών** απασχόλησης (μερική εργασία, εκ περιτροπής κλπ), μέσω των οποίων επιτυγχάνεται εντατικοποίηση της εργασίας. Είναι γνωστό ότι οι εργοδότες διαθέτουν ήδη όλα τα εργαλεία επιβολής ελαστικών και άτυπων εργασιακών σχέσεων. Επιπλέον, δεδομένης και της έλλειψης επαρκών ελέγχων, μεγάλη μερίδα εργοδοτών επωφελείται από την επικράτηση υψηλών ποσοστών ανεργίας και παραβατικότητας στην αγορά εργασίας, που λειτουργούν ήδη συμπίεστικά στα εργασιακά δικαιώματα

**Επί του ΣχΝ:** 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 ουσιαστικός 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

---

<sup>2</sup>-αμοιβή υπερεργασίας: ωρομίσθιο + προσαύξηση 20%,

-αμοιβή της υπερωρίας, μέχρι 120 ετησίως: ωρομίσθιο + προσαύξηση 40%,

-αμοιβή της υπερωρίας, άνω των 120 ωρών ετησίως: ωρομίσθιο + προσαύξηση 60%,

- για κάθε ώρα κατ' εξαίρεση υπερωρίας: ωρομίσθιο + προσαύξηση 80%.»

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**

**Άρθρο 56. Παροχή πρόσθετης εργασίας από εργαζομένους μερικής απασχόλησης**  
**Τροποποίηση της παρ. 11 του 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 μερική απασχόληση όπως είναι γνωστό είναι ιδιαίτερα εκτεταμένη στη χώρα μας. Η δυνατότητα παροχής επιπλέον εργασίας από εργαζόμενους μερικής απασχόλησης και μάλιστα σε χρόνο που δεν είναι συνεχόμενος με αυτόν της μερικής απασχόλησης, πρόκειται να απορρυθμίσει πλήρως και να κατακερματίσει την ιδιωτική ζωή των μερικώς απασχολούμενων

Στο ισχύον δίκαιο προβλέπεται η δυνατότητα επιπλέον εργασίας των μερικώς απασχολούμενων με προσαύξηση δώδεκα τοις εκατό (12%) επί της συμφωνηθείσας αμοιβής για κάθε επιπλέον ώρα εργασίας που θα παράσχει. Δεν υπάρχει πρόβλεψη ότι η εργασία μπορεί να παρέχεται σε χρόνο μη συνεχόμενο.

**Άρθρο 57**

**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 ημερήσιας απασχόλησης .

Επιπλέον ορίζεται ότι για κάθε ώρα παράνομης (σήμερα ορίζεται ως κατ'εξαιρέση) υπερωρίας ο εργαζόμενος δικαιούται αποζημίωση ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 120%, από 80% που ισχύει σήμερα .

Ακόμη με το ΣχΝ προστίθεται εξουσιοδοτική διάταξη με την οποία παρέχεται εξουσιοδότηση στον Γενικό Γραμματέα Εργασίας του Υπουργείου Εργασίας και



Κοινωνικών Υποθέσεων να μπορεί με αποφάσεις του να χορηγεί άδεια υπερωριακής απασχόλησης των εργαζομένων όλων των επιχειρήσεων και εργασιών, επιπλέον των επιτρεπόμενων ανωτάτων ορίων υπερωριακής απασχόλησης ετησίως, δηλαδή άνω των 150 ωρών, σε περιπτώσεις επείγουσας φύσης εργασίας. Στην περίπτωση αυτή η αμοιβή για την υπερωριακή αυτή απασχόληση ορίζεται ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 60%

Η ρύθμιση αυτή του ΣχΝ διευρύνει τα όρια της επιτρεπόμενης υπερωριακής απασχόλησης των εργαζομένων. Επιπλέον, αυξάνει την προσαύξηση για τις παράνομες υπερωρίες, ωστόσο, η αύξηση αυτή, στην πράξη, μπορεί να καταστεί ανεφάρμοστη, ιδίως με την δυνατότητα του Γενικού Γραμματέα να αυξάνει το όριο της επιτρεπόμενης υπερωριακής απασχόλησης πάνω από τις 150 ώρες καθιστώντας την αρχικά παράνομη υπερωρία, νόμιμη, σε συνδυασμό με την διευθέτηση του χρόνου εργασίας με ατομική συμφωνία, που εισάγει το άρθρο 58 του ΣχΝ, που θα οδηγήσει σε επιπλέον απασχόληση χωρίς αμοιβή

**Άρθρο 62 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 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, 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.

### Άρθρο 63

#### 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 διάρκειας πέραν των δώδεκα

*(12) μηνών δεν μπορεί να πραγματοποιηθεί χωρίς προηγούμενη έγγραφη προειδοποίηση του εργοδότη...».*

Η υπερβολική αυτή επιμήκυνση του χρόνου της δοκιμαστικής περιόδου (12μηνος 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 12μηνος), 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.

#### **Άρθρο 64 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. 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

Στο ισχύον δίκαιο δεν αναγνωρίζεται αυτή η δυνατότητα στον εργοδότη. Με τη ρύθμιση του ΣχΝ ο εργαζόμενος θα αποκοπεί – αποξενωθεί από τη θέση εργασίας

του, και μάλιστα σε χρόνο που δεν έχουν επέλθει ακόμη τα αποτελέσματα της καταγγελίας

**Άρθρο 65**  
**Προστασία από τις απολύσεις**

1. 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 ημερών από τη γέννηση, όταν γίνεται κατά τη διάρκεια της άδειας αναψυχής, η καταγγελία των πολύτεκνων, αναπήρων, των στρατευμένων, των μετεκπαιδευόμενων 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 κλπ)

Η νέα ρύθμιση προβλέπει ότι αν ο απολυθείς εργαζόμενος αποδείξει ενώπιον Δικαστηρίου πραγματικά περιστατικά ικανά να στηρίξουν την πεποίθηση ότι η απόλυσή του είναι άκυρη για έναν από τους αμέσως παραπάνω λόγους, εναπόκειται στον εργοδότη να αποδείξει ότι η απόλυση είναι έγκυρη.

**Δεν πρόκειται εδώ για αντιστροφή του βάρους απόδειξης**, αλλά όπως διατυπώνεται η διάταξη, το βάρος απόδειξης του λόγου ή των λόγων της ακυρότητας της καταγγελίας της εργασιακής σύμβασης το έχει ο εργαζόμενος. Ο εργοδότης μπορεί να ανταποδείξει ότι η απόλυση είναι έγκυρη.

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 :

A) **Απαλλαγή πληρωμής μισθών υπερημερίας:** Στο ισχύον δίκαιο, βασική συνέπεια της ακυρότητας της απόλυσης του εργαζόμενου είναι ότι η απόλυση αυτή θεωρείται ως μη γενόμενη, με αποτέλεσμα τη συνέχιση της εργασιακής σχέσης και την υπερημερία του εργοδότη. Αυτό περαιτέρω συνεπάγεται την υποχρέωση του εργοδότη να καταβάλει τους μισθούς υπερημερίας του εργαζόμενου για όσο διάστημα διαρκεί η υπερημερία του εργοδότη.

Η υπερημερία του εργοδότη διαρκεί μέχρι αυτή να αρθεί με έναν νόμιμο τρόπο: Νόμιμοι τρόποι άρσης της υπερημερίας είναι πχ, η επανάληψη από τον εργοδότη της καταγγελίας χωρίς το στίγμα της ακυρότητας, η απασχόληση του εργαζομένου και η πληρωμή του μισθού του, η συμφωνημένη λύση της σύμβασης εργασίας κλπ. Για όσο χρόνο δεν αίρεται η υπερημερία του εργοδότη αυτός οφείλει αποδοχές υπερημερίας, μέχρι το χρονικό σημείο που θα κριθεί ότι η αξίωση από τον εργαζόμενο μισθών υπερημερίας είναι καταχρηστική.

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 (η οποία δεν μπορεί να είναι μικρότερη από τις αποδοχές 3 μηνών, ούτε μεγαλύτερη από το διπλάσιο της νόμιμης 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.

Για το ύψος της αποζημίωσης θα λαμβάνεται υπόψη και η οικονομική κατάσταση της επιχείρησης. Στη σημερινή οικονομική κατάσταση των επιχειρήσεων είναι βέβαιο ότι το ύψος της αποζημίωσης αυτής θα είναι μικρό.

Η ρύθμιση, ουσιαστικά, συνιστά μέτρο απελευθέρωσης των απολύσεων, αφού ενεργοποιείται και με μόνη την αίτηση του εργοδότη (καθώς και του εργαζόμενου), χωρίς να καταλείπεται αντίστοιχη ευχέρεια του δικαστηρίου να κρίνει διαφορετικά.

B) **Μη επαναπασχόληση του εργαζόμενου:** Με την προωθούμενη ρύθμιση, αναιρείται η υποχρέωση επαναπασχόλησης του εργαζομένου, ως συνέπεια της ακυρότητας της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του και της υπερημερίας του

εργοδότη (άρθρο 656 ΑΚ). Ο εργοδότης μετά από αίτημά του στο δικαστήριο μπορεί να ματαιώσει τη δυνατότητα αυτή, αφού η επιστροφή στη θέση εργασίας αποτελεί μέτρο αποτελεσματικής δικαστικής προστασίας του εργαζομένου, που έχει υποστεί την άκυρη απόλυση. Η απώλεια της θέσης εργασίας ιδίως στις περιπτώσεις που έχει διαπιστωθεί η ακυρότητα της απόλυσης, ασφαλώς δεν μπορεί να θεραπευθεί με την καταβολή πρόσθετης αποζημίωσης που εισάγει η νέα ρύθμιση.

Στο πλαίσιο αυτό, 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

3. Σύμφωνα με το ΣχΝ, ακόμη και όταν συντρέχουν ως λόγοι απόλυσης όλων των κατηγοριών (πχ απόλυση οφείλεται σε διάκριση και συγχρόνως δεν καταβλήθηκε η αποζημίωση απόλυσης) δεν επιτρέπεται ο εργαζόμενος να ζητήσει ταυτόχρονα την ακύρωση της καταγγελίας μετά των συνεπειών αυτής (π.χ. μισθοί υπερημερίας) και την αστική ποινή. Στην περίπτωση που σωρευθούν τα σχετικά αγωγικά αιτήματα, η αγωγή απορρίπτεται ως απαράδεκτη. Πρόκειται για μια ακόμη περίπτωση που ο εργαζόμενος εμποδίζεται να ασκήσει δικαστικά τα δικαιώματά του όταν συνυπάρχουν περισσότεροι λόγοι ακυρότητας της απόλυσής του

4. Σύμφωνα με το ΣχΝ, σε περίπτωση ακυρότητας της καταγγελίας γιατί δεν τηρήθηκε ο έγγραφος τύπος ή δεν καταβλήθηκε η νόμιμη αποζημίωση απόλυσης, παρέχεται η ευχέρεια στον εργοδότη να ισχυροποιήσει την καταγγελία, διορθώνοντας τις ελλείψεις που την καθιστούν άκυρη, μέσα σε 4 μήνες από την απόλυση. Ας σημειωθεί ότι ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να προσφύγει κατά του κύρους της απόλυσής του μέσα σε ένα τρίμηνο από την συντέλεσή της στο αρμόδιο δικαστήριο, οπότε, στην περίπτωση αυτή ο εργοδότης, θα έχει λάβει ήδη γνώση των ελλείψεων της. Παρέχεται ακόμη η ευχέρεια στον εργοδότη να διορθώσει και μετά την εκπνοή του 4μήνου τις πλημμέλειες της καταγγελίας, οπότε η πλήρωση των προϋποθέσεων θα θεωρείται ως νέα καταγγελία και η προηγούμενη ως ανυπόστατη.

Η νέα ρύθμιση δίνει τη δυνατότητα στον εργοδότη να διορθώσει λάθη και παραλείψεις του, ματαιώνοντας τις συνέπειες από την ακυρότητα της απόλυσης και την υπερημερία του που αυτή συνεπάγεται, καθιστώντας τη δίκη που άνοιξε ο εργαζόμενος άνευ αντικειμένου και στερώντας του κάθε προστασία.

5. Στο ισχύον σήμερα δίκαιο η μη καταβολή πλήρους της αποζημίωσης απόλυσης επιφέρει την ακυρότητα της απόλυσης και την υπερημερία του εργοδότη. Μόνο αν ο εργοδότης αποδείξει ότι η μη καταβολή πλήρους της αποζημίωσης απόλυσης οφείλεται σε συγγνωστή πλάνη του μπορεί να απαλλαγεί από τις συνέπειες της ακυρότητας και της υπερημερίας του. Σε μεγάλες όμως επιχειρήσεις που διαθέτουν οργανωμένη οικονομική και νομική υπηρεσία οι περιπτώσεις να θεωρηθεί συγγνωστή η ενλόγω πλάνη ως προς το ύψος της αποζημίωσης είναι εξαιρετικά περιορισμένες.

Με το ΣχΝ 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. Πρόκειται για οριζόντια ρύθμιση που περιορίζει τις περιπτώσεις ακυρότητας της απόλυσης ακόμη και σε μεγάλες επιχειρήσεις που η ύπαρξη οργανωμένης νομικής υπηρεσίας θα απέκλειε να χαρακτηριστεί η ελλιπής αποζημίωση απόλυσης, ως συγγνωστή. Επιπλέον, επειδή η καταβολή ελλιπούς αποζημίωσης μέχρι 10% απαλλάσσεται κατά τα παραπάνω από τη συνέπεια της ακυρότητας, υπάρχει φόβος οι εργοδότες να καταβάλουν εξ αρχής μειωμένη κατά 10% την αποζημίωση απόλυσης, αφού ο εργαζόμενος στερείται της δυνατότητας να προσβάλει για το λόγο αυτό το κύρος της απόλυσής του.

Η διάταξη απελευθερώνει ουσιαστικά τις απολύσεις και στερεί κάθε προστασία τους εργαζόμενους. Η ρύθμιση έρχεται να προστεθεί στην υπάρχουσα ήδη αποσάθρωση του ισχύοντος πλαισίου του δικαίου της καταγγελίας ( πχ κατάργηση του βάσιμου λόγου απόλυσης, μείωση του χρόνου προειδοποίησης απόλυσης, μείωση της αποζημίωσης απόλυσης, σημαντική υποχώρηση – κατάργηση των εργατικών προνομίων των εργατικών αξιώσεων, που καθιστούν τουλάχιστον αβέβαιη αν όχι αδύνατη την ικανοποίησή τους )

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

Βλ αναλυτική πρόταση της ΓΣΕΕ

**Άρθρο 68 Συμβατική σχέση συνεργατικών 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

**Άρθρο 74 Ηλεκτρονική κάρτα εργασίας**

Σε θετική κατεύθυνση -αποτελούσε αίτημα της ΓΣΕΕ

**Άρθρο 79 Εξουσιοδοτικές διατάξεις**

Στο Κεφάλαιο των ρυθμίσεων για το πληροφοριακό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ, 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 Ουασιγκτόνος 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 Ουασιγκτόνος<sup>3</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 επιχείρησης του εργοδότη ή σημαντικού τομέα αυτής, κατά τρόπον ώστε να επηρεάζουν αποφασιστικά τις κατευθύνσεις και την εξέλιξη της επιχείρησης 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 Ουασιγκτόνος» 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. 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

<sup>3</sup> « Εις πάσας τας οιουδήποτε είδους βιομηχανικάς εργασίας, δημοσίας ή ιδιωτικάς ως και εις τα παραρτήματα αυτών, εξαιρέσει 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, πλην των κάτωθι εξαιρέσεων:

α) Αι διατάξεις της παρούσης συμβάσεως δεν εφαρμόζονται επί προσώπων κατεχόντων θέσιν εποπτείας ή διευθύνσεως, ή θέσιν εμπιστευτικήν.»

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

#### **Άρθρο 81 Είδη συνδικαλιστικών οργανώσεων - Τροποποίηση του άρθρου 1 του ν. 1264/1982**

Σύμφωνα με την ισχύουσα περ. γγ της παρ. 2 του άρθρου 1 του ν. 1264/1982 η ιδρυτική πράξη μιας ένωσης προσώπων κατατίθεται στο γραμματέα του Ειρηνοδικείου.

Με το ΣχΝ η διάταξη τροποποιείται ώστε η ιδρυτική πράξη μιας ένωσης προσώπων να κατατίθεται στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε.

#### **Άρθρο 82 Καταχώριση συνδικαλιστικών οργανώσεων – Αντικατάσταση άρθρου 2 του ν. 1264/1982**

Σύμφωνα με το ισχύον δίκαιο, η σύσταση και τροποποίησή του καταστατικού των συνδικαλιστικών οργανώσεων - σωματείων εγκρίνεται από το Ειρηνοδικείο της έδρας τους , το οποίο ελέγχει τη νομιμότητα των νόμιμων όρων και του καταστατικού τους, το οποίο, μετά τις νόμιμες δημοσιεύσεις, εγγράφεται στο οικείο βιβλίο σωματείων του Πρωτοδικείου. Στο Πρωτοδικείο ακόμη δημοσιεύονται και τα πρακτικά των αρχαιρεσιών των συνδικαλιστικών οργανώσεων καθώς και οι πράξεις διάλυσής τους. Επομένως με το ισχύον νομικό πλαίσιο διασφαλίζεται ο έλεγχος νομιμότητας, αλλά και η αναγκαία δημοσιότητα των συνδικαλιστικών οργανώσεων έναντι τρίτων. Το σωματείο αποκτά νομική προσωπικότητα από την εγγραφή του στο οικείο βιβλίο

του Πρωτοδικείου της έδρας του. Ο νόμος ( άρθρο 2 ν. 1264/1982, άρθρα 78 επ. ΑΚ) παρέχει ήδη επαρκείς εγγυήσεις νομιμότητας και δημοσιότητας των συνδικαλιστικών οργανώσεων.

Με το ΣχΝ οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων εγγράφονται στο Γενικό Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων (ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε.) 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, 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 παραπάνω,

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 το καταστατικό ή αποφασίζουν τη διάλυση, 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,

δ) 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 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,

ε) η έδρα της συνδικαλιστικής οργάνωσης και στοιχεία επικοινωνίας, 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 αλλαγή των στοιχείων αυτών,

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, 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, η κήρυξη απεργίας, 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, με τη διάταξη αυτή, εντείνονται οι υπάρχουσες ανησυχίες για την επεξεργασία των στοιχείων αυτών από τρίτους. Εξάλλου, ούτε η απόδειξη της αντιπροσωπευτικότητας αποτελεί λόγο που δικαιολογεί τη ρύθμιση αφού, όπως είναι γνωστό , σήμερα, όταν εγείρεται παρόμοιο ζήτημα ενώπιον της Επιτροπής του άρθρου 15 του ν. 1264/1982, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εκθέτουν οι ίδιες τα στοιχεία που αποδεικνύουν την αντιπροσωπευτικότητά τους.

Το ζήτημα της τήρησης στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. των οικονομικών καταστάσεων που αξιώνει η εν λόγω διάταξη του ΣχΝ, σε σχέση με τη χρηματοδότηση των συνδικαλιστικών οργανώσεων, είναι ήδη νομοθετικά λυμένο με τη διάταξη του

άρθρου 16 παρ. 2 του ν. 4491/2017<sup>4</sup>, σύμφωνα με την οποία η χρηματοδότηση αυτή αποτελεί απόδοση πόρου και δεν συνιστά επιχορήγηση ή χρηματοδότηση.

### Άρθρο 83 Βιβλία συνδικαλιστικών οργανώσεων -

Τροποποιείται το άρθρο 3 του ν. 1264/1982 ώστε τα βιβλία των συνδικαλιστικών οργανώσεων να τηρούνται σε ηλεκτρονική μορφή . Η νέα ρύθμιση δεν είναι άμεσης εφαρμογής καθόσον έχει τεθεί εξουσιοδοτική διάταξη ώστε με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων να καθοριστούν η **μορφή** που θα έχουν τα ψηφιακά βιβλία, η **ημερομηνία έναρξης** εφαρμογής και κάθε αναγκαία λεπτομέρεια

### Άρθρο 84 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 (συνήθεις στην πράξη) θα θεωρούνται απαγορευμένες .

---

4

«2. Η περίπτωση δ' της παρ. 6 του άρθρου 34 του ν. 4144/2013 (Α' 88) αντικαθίσταται ως εξής:  
«δ. Οι δαπάνες των κλάδων «Λογαριασμός για την Απασχόληση και την Επαγγελματική Κατάρτιση» (ΛΑΕΚ) και «Λογαριασμός Κοινωνικής Πολιτικής» βαρύνουν, για την κάλυψή τους, τους διαχρονικά αποδιδόμενους πόρους στον ΟΑΕΔ και καταβάλλονται από τα σχετικά ταμειακά διαθέσιμα, ανεξαρτήτως εάν έχει μεταφερθεί από τον ΕΦΚΑ, κατά το έτος απόδοσης του πόρου, το ποσό που αντιστοιχεί στις εν λόγω ενιαίες δαπάνες. **Οι ως άνω δαπάνες αποτελούν απόδοση πόρου και δεν συνιστούν επιχορήγηση ή χρηματοδότηση, κατά το άρθρο 41 του ν. 4129/2013 (Α' 52), το άρθρο 10B του ν. 3861/2010 (Α' 112) και την παρ. 3 του άρθρου 12 του ν. 2731/1999 (Α' 138), όπως ισχύουν.»**

3. Η ισχύς του παρόντος αρχίζει από 1.1.2017».

**Άρθρο 85****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 διάταξη χρησιμοποιεί άλλοτε διαζευκτική και άλλοτε παρατακτική σύνδεση μεταξύ των δύο μορφών συμμετοχής (φυσική παρουσία και από απόσταση) Ωστόσο επικρατέστερη φαίνεται η άποψη ότι επιτρέπεται και ο συνδυασμός φυσικής παρουσίας και εξ αποστάσεως.

Με τη νέα ρύθμιση το καταστατικό οφείλει να προβλέπει τους τρόπους της εξ αποστάσεως συμμετοχής και ψήφου στη Γενική Συνέλευση 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 πραγματικής δυνατότητας εξ αποστάσεως συμμετοχής στη Γενική Συνέλευση και ψήφου σε όποιο μέλος το επιθυμεί.

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.

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.

Με τη νέα ρύθμιση η αίτηση για την αναγνώριση ακυρότητας απόφασης Συνέλευσης υποβάλλεται, εντός αποκλειστικής προθεσμίας τριάντα (30) ημερών από τη λήξη της συνέλευσης, **στο Ειρηνοδικείο** της περιφέρειας που εδρεύει η συνδικαλιστική οργάνωση. Η απόφαση του Ειρηνοδικείου μπορεί να προσβληθεί με έφεση στο Μονομελές Πρωτοδικείο εντός **δέκα (10) ημερών από την επίδοσή της**.

Με το ΣχΝ μεταβάλλεται η υλική αρμοδιότητα του δικαστηρίου για τις ακυρωτικές αποφάσεων σωματείων υποθέσεις. Το αρμόδιο δικαστήριο μέχρι σήμερα είναι το Μονομελές Πρωτοδικείο της έδρας της οργάνωσης και με τη νέα ρύθμιση οι διαφορές αυτές υπάγονται πλέον στο Ειρηνοδικείο και κατ'έφεση στο Μονομελές Πρωτοδικείο.

Η υπαγωγή των διαφορών αυτών στην υλική αρμοδιότητα του Ειρηνοδικείου, θα επιφέρει την τοπική διασπορά τους, ανάλογα με τις έδρες των οργανώσεων που οι υποθέσεις αυτές θα αφορούν.

#### **Άρθρο 86 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.

Με τη νέα ρύθμιση οι συνδικαλιστικές οργανώσεις πρέπει να παρέχουν υποχρεωτικά στα μέλη τους τη δυνατότητα ηλεκτρονικής εξ αποστάσεως ψηφοφορία με διασφάλιση της μυστικότητας των ψήφων. Σχετικό λογισμικό διατίθεται χωρίς αντάλλαγμα από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. Η συνδικαλιστική οργάνωση μπορεί να επιλέξει την αξιοποίηση άλλου προγράμματος, υπό την προϋπόθεση ότι διασφαλίζει το αδιάβλητο και τη μυστικότητα της ψηφοφορίας.

Τα πρακτικά διαλογής των ψηφοδελτίων και καταμέτρησης των ηλεκτρονικών ψήφων ορίζεται ότεισάγονται στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε.

Η ισχύουσα διάταξη του άρθρου 13 ν. 1264/1982 ρυθμίζει τον τρόπο διαπίστωσης των στοιχείων της ταυτότητας των ψηφοφόρων με αναφορά και στο συνδικαλιστικό βιβλιάριο. Επίσης προβλέπει ότι τα πρακτικά διαλογής των ψηφοδελτίων , ανακήρυξης επιτυχόντων , πρωτόκολλο ψηφοφορίας και απόσπασμα πρακτικών παραδίδονται από τον δικαστικό αντιπρόσωπο στον γραμματέα του αρμόδιου Πρωτοδικείου και φυλάσσονται στο φάκελο της οργάνωσης

**Άρθρο 87 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 .

Σύμφωνα με το ισχύον δίκαιο τα ιδρυτικά μέλη προστατεύονται στην παρακάτω έκταση:

τα πρώτα 21 ιδρυτικά μέλη εφόσον η επιχείρηση στην οποία εργάζονται απασχολεί από 80 μέχρι 150 εργαζόμενους

25 μέλη αν απασχολεί πάνω από 150

30 μέλη αν απασχολεί πάνω από 300

40 μέλη αν απασχολεί πάνω από 500



### 7 μέλη αν απασχολεί 40-80

Με τη νέα ρύθμιση, σε περίπτωση ύπαρξης περισσότερων συνδικαλιστικών οργανώσεων στον ίδιο εργοδότη, οι εκπρόσωποί 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 συνδικαλιστικής δράσης τους εκτίθενται άμεσα σε κινδύνους δώξεων 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'εξίαιρηση 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 διεύρυνε 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 .

**Άρθρο 88 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

**Άρθρο 89**

**«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.

**Άρθρο 90 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 λήξης 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

Στο δίκαιό μας το απεργιακό δικαίωμα υποβάλλεται ήδη σε σειρά περιορισμών και προϋποθέσεων νομιμότητας. Επιπλέον με την ερμηνεία που υιοθετείται από την νομολογία των δικαστηρίων μας (στη μεγάλη πλειονότητα των αποφάσεων) έχει οδηγήσει σε περαιτέρω απορρύθμιση του σχετικού δικαιώματος που έχει και συνταγματική προστασία στο άρθρο 23 παρ. 2 Σ. Η νέα ρύθμιση θέτει περαιτέρω περιορισμούς που οδηγούν σε παρεμπόδιση άσκησης του απεργιακού δικαιώματος .

**Άρθρο 91 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 92 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.

2. 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 άρθρο 23 παρ. 2 του Συντάγματος

### **Άρθρο 93– 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

Στο ισχύον δίκαιο προβλέπεται ότι η διεξαγωγή του δημόσιου διαλόγου δεν αναστέλλει την άσκηση του δικαιώματος της απεργίας. Πρόκειται για αποστέρηση

ενός δικαιώματος των εργαζομένων που αποτελεί το έσχατο μέσο διεκδίκησης των δικαιωμάτων τους.

#### Άρθρο 94

##### «Άρθρο 21 Προσωπικό Ασφαλείας και Ελάχιστης Εγγυημένης Υπηρεσίας

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

Ορίζεται ακόμη, ότι δεν επιτρέπεται η κήρυξη απεργίας χωρίς να έχει προηγουμένως καθοριστεί το προσωπικό ασφαλείας και, όπου απαιτείται, το προσωπικό στοιχειώδους λειτουργίας ή χωρίς να τεθεί πραγματικά 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.

Στο ισχύον δίκαιο υπάρχει υποχρέωση διάθεσης προσωπικού ασφαλείας και, προκειμένου για επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας, προσωπικό για την αντιμετώπιση στοιχειωδών αναγκών του του κοινωνικού συνόλου. Ο ισχύων νόμος δεν καθορίζει ελάχιστο ποσοστό του προσωπικού αυτού. Αν η μεσολάβηση για το ζήτημα του καθορισμού προσωπικού ασφαλείας δεν καταλήξει σε συμφωνία, η υπόθεση μπορεί να παραπεμφθεί από οποιαδήποτε πλευρά στην επιτροπή του άρθρου 15 του ν.

Άρθρο 95

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 Γ.Ε.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.

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 σε . Παρά το ότι εισάγονται σύντομες προθεσμίες για την εκδίκαση της αγωγής σε πρώτο και δεύτερο βαθμό, ωστόσο, αυτές οι προθεσμίες είναι , ως γνωστόν, όπως και σε άλλες παρόμοιες ρυθμίσεις, ενδεικτικές και δεν τηρούνται από τα δικαστήρια λόγω του γνωστού φόρτου υποθέσεων. 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.

Ορίζονται και εδώ οι υποχρεώσεις των συνδικαλιστικών οργανώσεων για εγγραφή στο Γενικό Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων (ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε.), στο οποίο τηρούνται τα ακόλουθα στοιχεία: α) το καταστατικό της συνδικαλιστικής οργάνωσης και οι τυχόν τροποποιήσεις αυτού, καθώς και η τυχόν πράξη διάλυσής της, β) ο αριθμός των μελών της συνδικαλιστικής οργάνωσης που έλαβαν μέρος στις εκλογές για ανάδειξη διοίκησης, γ) η σύνθεση των οργάνων διοίκησης αυτής, δ) η έδρα της συνδικαλιστικής οργάνωσης και στοιχεία επικοινωνίας και ε) οι οικονομικές της καταστάσεις, εφόσον υφίστανται κρατικές ή συγχρηματοδοτούμενες πηγές χρηματοδότησης στην ίδια την οργάνωση ή στις συνδεδεμένες με αυτή οντότητες.

Στο ισχύον δίκαιο δεν ορίζεται κριτήριο αντιπροσωπευτικότητας των εργοδοτικών οργανώσεων. Ρυθμίζεται η αμφισβήτηση αντιπροσωπευτικότητας της συνδικαλιστικής οργάνωσης , για την οποία αρμόδια είναι η επιτροπή του άρθρου 15 του ν. 1264/1982 , η οποία αποφασίζει σε πρώτο και τελευταίο βαθμό,.

Την αμφισβήτηση αντιπροσωπευτικότητας μπορεί να εγείρει με προσφυγή της μόνο συνδικαλιστική οργάνωση, αρμόδια να υπογράψει αντίστοιχη συλλογική σύμβαση εργασίας.

Η προσφυγή κρίνεται από την επιτροπή του άρθρου 15 του ν. 1264/1982, η οποία αποφασίζει μέσα σε προθεσμία δέκα (10) ημερών. Σε περίπτωση που δεν εκδίδεται απόφαση μέσα στην παραπάνω προθεσμία, ο πρόεδρος της επιτροπής υποχρεούται να εκδώσει μόνος του απόφαση μέσα σε 48 ώρες.

Κατά της απόφασης αυτής της επιτροπής δεν χωρεί άσκηση έφεσης.



Η ισχύουσα διαδικασία οδηγεί σε ταχεία επίλυση του ζητήματος αντιπροσωπευτικότητας με αποτέλεσμα να μη καθυστερούν οι διαπραγματεύσεις και η κατάρτιση συλλογικής ρύθμισης.

### Άρθρο 96

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

#### «Άρθρο 8 Δέσμευση

1. Με τη νέα ρύθμιση, 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 περιορισμό ότι οι όροι αυτοί ισχύουν μόνο για τους εργαζόμενους που απασχολούνται από εργοδότες των συμβαλλομένων εργοδοτικών οργανώσεων.

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

Όπως είναι γνωστό, με σειρά νομοθετικών μέτρων (ΠΥΣ 6/2012, ν. 4093/2012) επήλθε μια πρωτοφανής επέμβαση στη συλλογική αυτονομία, αφού αφαιρέθηκε η εξουσία ρύθμισης όρων εργασίας από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις (και μάλιστα τις κορυφαίες) υπέρ του κρατικού νομοθέτη. Καταλύθηκε η διάταξη του άρθρου 22 παρ. 2 του Συντάγματος για την επικουρικότητα της κρατικής ρύθμισης. Ο νομοθέτης έγινε ουσιαστικά και αποκλειστικά κυρίαρχος στη ρύθμιση του κατώτατου μισθού, αφού έχει ήδη αφαιρεθεί από τις κορυφαίες συνδικαλιστικές οργανώσεις, στην πράξη, η δυνατότητα καθορισμού του με καθολική εφαρμογή

Η δυνατότητα ορισμού με ΕΓΣΣΕ υψηλότερου ορίου κατώτατου μισθού σε σχέση με αυτό του νόμου, όπως ισχύει σήμερα, χωρίς όμως καθολική ισχύ και εφαρμογή, που θα δεσμεύει μόνο τα μέλη των συμβληθεισών οργανώσεων, έχει υπονομεύσει εξ αρχής στην πράξη κάθε συλλογική προσπάθεια στην κατεύθυνση αυτή. Γιατί όποια εργοδοτική οργάνωση θα δεχθεί τελικά να υπογράψει μια τέτοια ΕΓΣΣΕ αναλαμβάνει, συγχρόνως, και τον κίνδυνο να αποχωρήσουν τα μέλη της προκειμένου να μη δεσμεύονται από αυτήν.

Το ΣχΝ επικυρώνει την υπάρχουσα διάσπαση των όρων της ΕΓΣΣΕ σε μισθολογικούς και μη μισθολογικούς, αφαιρώντας πλήρως 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 που συγχρόνως υπονομεύει το ρόλο και τη λειτουργία της κορυφαίας συνδικαλιστικής μας οργάνωσης, αφού αναιρείται η κορυφαία εκδήλωση συλλογικής αυτονομίας μας, που είναι η υπογραφή της ΕΓΣΣΕ και ο καθορισμός του συνόλου των όρων εργασίας και αμοιβής (μισθολογικών και μη).

Οι επαναλαμβανόμενες και εκτεταμένες παρεμβάσεις του Κράτους με διαρκή νομοθετικά μέτρα στο σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων του ν.1876/1990 και ειδικά στο θεσμό, τη διαδικασία και το περιεχόμενο της Εθνικής Γενικής ΣΣΕ και εν γένει στη συλλογική αυτονομία των εθνικών κοινωνικών διαπραγματευτών ως προς τη θέσπιση κατώτατων ενιαίων όρων αμοιβής και εργασίας έχουν προκαλέσει την επανειλημμένα την αποδοκιμασία της Επιτροπής Συνδικαλιστικής Ελευθερίας, του ανώτατου ελεγκτικού οργάνου της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, η οποία έχει ζητήσει από την Κυβέρνηση την έναρξη τριμερούς διαρκούς και εντατικού διαλόγου για την αναθεώρηση αυτών των μέτρων χωρίς καθυστέρηση, με ειδικό βάρος στον τρόπο καθορισμού του εθνικού κατώτατου μισθού.

2.Επίσης στο ΣχΝ ορίζεται οι όροι της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας κωδικοποιούνται, 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.

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».

Στο ισχύον δίκαιο δεν υπάρχει ανάλογη υποχρέωση κωδικοποίησης. Στο άρθρο 16

παρ. 6 του ν. 1876/1990 προβλέπεται ότι στη διαιτητική απόφαση διατυπώνονται ρητά όλοι οι κανονιστικοί όροι.

### **Άρθρο 97 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.

Τα μέρη [συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων, εκπρόσωποι εργαζομένων (όχι εργαζόμενοι ατομικά), καθώς και οργανώσεις εργοδοτών, εκπρόσωποι εργοδοτών, ομάδα εργοδοτών ή μεμονωμένος εργοδότης], έχουν δικαίωμα να ζητήσουν υπηρεσίες συμφιλίωσης από συμφιλιωτή του Ο.ΜΕ.Δ. με σκοπό την επίτευξη συμφωνίας. Ρυθμίζεται η διαδικασία της συμφιλίωσης, κατά τη διάρκεια της οποίας μπορούν να παρίστανται συνολικά μέχρι πέντε (5) εκπρόσωποι από κάθε ενδιαφερόμενο μέρος πέραν των νομικών συμβούλων. Σε αυτούς συμπεριλαμβάνονται κατ' επιλογήν του κάθε μέρους εκπρόσωποι της πρωτοβάθμιας ή της δευτεροβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης ή του Εργατικού Κέντρου της περιοχής της έδρας της επιχείρησης, ή της ΓΣΕΕ εκ μέρους των εργαζομένων, καθώς και εκπρόσωποι της συνδικαλιστικής οργάνωσης εκ μέρους του εργοδότη ή των εργοδοτών. Ο συμφιλιωτής επιλέγεται από τον κατάλογο μεσολαβητών του Ο.ΜΕ.Δ. με κοινή συμφωνία ή με κλήρωση. Το Πόρισμα Συμφιλίωσης δεν είναι δεσμευτικό

Δεν ξεκαθαρίζεται στο ΣχΝ το ζήτημα της περιορισμένης γεωγραφικής κατανομής των υπηρεσιών του ΟΜΕΔ ούτε ζητήματα τυχόν χρηματοδότησης.

Σύμφωνα με το ισχύον δίκαιο η συμφιλίωση αποτελεί ευθύνη του Υπουργείου Εργασίας . Ο Υπουργός Εργασίας ή ο υπάλληλος που εξουσιοδοτείται από αυτόν ορίζει ως συμφιλιωτή έναν από τους υπαλλήλους της αρμόδιας κεντρικής υπηρεσίας του Υπουργείου Εργασίας ή της επιθεώρησης εργασίας .

**Άρθρο 98 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 αμετάκλητης 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. Τα όργανα Διοίκησης της Επιθεώρησης Εργασίας είναι ο Διοικητής και το Συμβούλιο

Διοίκησης. Το προσωπικό με σχέση δημοσίου δικαίου, ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου ή ορισμένου χρόνου ή με σχέση έμμισθης εντολής, που υπηρετεί ή κατέχει οργανική θέση κατά την προηγούμενη ημερομηνία της έναρξης λειτουργίας της Επιθεώρησης Εργασίας στο Σώμα Επιθεωρητών Εργασίας, μεταφέρεται αυτοδικαίως με την ίδια σχέση εργασίας στις αντίστοιχες θέσεις της Επιθεώρησης Εργασίας. Η Επιθεώρηση Εργασίας στελεχώνεται από μόνιμους δημοσίου υπαλλήλους και υπαλλήλους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, οι οποίοι διέπονται από τις διατάξεις του Υπαλληλικού Κώδικα, καθώς και των εκάστοτε ισχυουσών διατάξεων περί προσωπικού ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου και καταλαμβάνουν αντίστοιχες οργανικές θέσεις, συμπεριλαμβανομένων των προσωποπαγών θέσεων. Η πλήρωση των κενών θέσεων γίνεται με διορισμό μέσω ΑΣΕΠ. Οι απαιτούμενες πιστώσεις για τη λειτουργία της Επιθεώρησης Εργασίας εγγράφονται σε χωριστό ειδικό φορέα ή χωριστούς ειδικούς φορείς στον τακτικό προϋπολογισμό του Υπουργείου Εργασίας.

Στο άρθρο 123 του ΣχΝ περιέχονται μεταβατικές διατάξεις στις οποίες προβλέπεται ότι μέχρι την έναρξη λειτουργίας της Επιθεώρησης Εργασίας οι αρμοδιότητές της ασκούνται από το Σ.Ε.Π.Ε.. Κατά το διάστημα των πέντε (5) πρώτων ετών από την έναρξη λειτουργίας της, η Επιθεώρηση Εργασίας μπορεί να υποστηρίζεται κατά τη διενέργεια των ελέγχων και την εν γένει εκπλήρωση της αποστολής της από προσωπικό του Υπουργείου Εργασίας.

Κατά καιρούς έχουμε εγγράφως διατυπώσει θέσεις και προτάσεις για την αναβάθμιση, θωράκιση και την κάθε είδους ενίσχυση της Επιθεώρησης Εργασίας, ώστε να ασκεί αποτελεσματικά τις αρμοδιότητές της

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.

Για τη ΓΣΕΕ

Ο Πρόεδρος

Ο Γεν. Γραμματέας

Γιάννης Παναγόπουλος

Νικόλαος Κιουτσούκης