

Βασικές εργασιακές ρυθμίσεις του ν. 4472/2017 και αντίστοιχες θεσμικές «εκκρεμότητες» του επικαιροποιημένου Προγράμματος Στήριξης

Ενημερωτικό Σημείωμα



Περιεχόμενα

1. Επαναφορά της αναστολής της αρχής της εύνοιας, καθώς και της αναστολής της δυνατότητας επέκτασης των ΣΣΕ (άρθρο 16).....	3
2. Όμαδικές απολύσεις. Τυπικός έλεγχος διαδικασίας, αντί ελέγχου επί της ουσίας...(άρθρο 17)	6
3. Πρόσθετοι λόγοι απόλυσης συνδικαλιστή (άρθρο 18).	8
4. Συνδικαλιστικές άδειες (άρθρο 19).....	8
5. Ρωγμές στην απαγόρευση της ανταπεργίας (άρθρο 20).....	9
6. Λοιπές εκκρεμότητες – ουρές της Συμφωνίας.	10

1. Επαναφορά της αναστολής της αρχής της εύνοιας, καθώς και της αναστολής της δυνατότητας επέκτασης των ΣΣΕ (άρθρο 16).



«...τόσο η Κυβέρνηση όσο και οι θεσμοί, θα όφειλαν να εξηγήσουν, γιατί δεν είναι ακόμα επιθυμητή ή εφικτή, η επιστροφή της θεσμικής κανονικότητας στην Ελλάδα.»

Οι παρ. 5 και 6 του άρθρου 37 ν. 4024/2011 («Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις, ενιαίο μισθολόγιο-βαθμολόγιο, εργασιακή εφεδρεία κ.α. διατάξεις εφαρμογής του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2012-2015») προέβλεπαν την **αναστολή, μέχρι τη λήξη του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής στρατηγικής 2012- 2015,**

-**της αρχής της εύνοιας** στη συρροή κλαδικών-επιχειρησιακών ΣΣΕ (δηλαδή να μην επιτρέπεται οι ΕΣΣΕ να έχουν δυσμενέστερες διατάξεις των κλαδικών ΣΣΕ σε μισθολογικά και λοιπά θέματα),

-**της δυνατότητας επέκτασης,** με Υπουργική Απόφαση όπως ίσχυε μέχρι τότε, κλαδικών ή ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ και στις επιχειρήσεις- μη μέλη των συμβαλλομένων σε αυτές οργανώσεων, με την κήρυξή τους ως υποχρεωτικών.

Στο άρθρο 16 του ν. 4472/2017 ορίζεται ότι η αναστολή αυτή επεκτείνεται «μέχρι το τέλος του Προγράμματος Οικονομικής Προσαρμογής».

Στην Εισηγητική Έκθεση αναφερόταν λήξη της εν λόγω αναστολής στις 20.8.2018, την ημερομηνία κανονικής λήξης του Προγράμματος Στήριξης, ωστόσο στις διατάξεις του άρθρου δεν αναφέρθηκε αντίστοιχη προθεσμία. Μετά την ψήφιση του ως άνω νόμου και **προκειμένου να μην υπάρξει καμιά αμφιβολία ότι οι παραπάνω αρχές δεν θα επανέλθουν «αυτόματα» στα τέλη Αυγούστου του 2018,** όπως αναφερόταν στην Εισηγητική Έκθεση του άρθρου 16, η Κυβέρνηση αναγκάστηκε να φέρει τροπολογία σε άσχετο νομοσχέδιο, η οποία **το μόνο που ουσιαστικά ρύθμιζε ήταν να αλλάξει την Εισηγητική Έκθεση.**

Η μέχρι σήμερα πρακτική των πολύμηνων καθυστερήσεων στην ολοκλήρωση κάθε αξιολόγησης, άρα πιθανώς και του τρέχοντος Προγράμματος Οικονομικής Προσαρμογής, δείχνει ότι υπάρχει πιθανότητα **σημαντικής περαιτέρω διατήρησης της συγκεκριμένης αναστολής**, αν όχι νέας απαίτησης των θεσμών να μην επανέλθουν οι Συλλογικές Διαπραγματεύσεις στην κανονικότητα, ακόμα και μετά το τέλος του Προγράμματος.

Για το τελευταίο συνηγορεί και το ανακοινωθέν του Eurogroup της 15/6/2017, όπου ξεκάθαρα αναφέρεται ότι « Όσον αφορά στις μεταρρυθμίσεις στην αγορά εργασίας, **το Eurogroup καλωσορίζει την υιοθετημένη νομοθεσία που διασφαλίζει τις προηγούμενες μεταρρυθμίσεις όσον αφορά στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και ευθυγραμμίζει τις ομαδικές απολύσεις με τις βέλτιστες πρακτικές της Ε.Ε...**» (η υπογράμμιση δική μας)

Η επαναφορά της αρχής της εύνοιας στη συρροή κλαδικών-επιχειρησιακών ΣΣΕ και της δυνατότητας επέκτασής τους και στα μη συμβαλλόμενα μέλη είναι σημαντικός παράγων για την επιστροφή της ομαλότητας στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και στην αγορά εργασίας και έχει ένα ενδιαφέρον ιστορικό. Κατ' αρχήν, με βάση τον ν. 4074/2011, η αναστολή τους **έληγε αυτοδίκαια** με τη λήξη του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου 2012-2015, διότι αποτελούσε μέτρο στο πλαίσιο του **συγκεκριμένου** Μεσοπρόθεσμου (2012-2015) και όχι των μεσοπρόθεσμων Πλαισίων «εν γένει».

Ωστόσο, το καλοκαίρι του 2015 η Κυβέρνηση με το 3^ο Μνημόνιο δεσμεύτηκε να **παγώσει κάθε επαναφορά στα προηγούμενα ή/και αλλαγή** στο υφιστάμενο θεσμικό πλαίσιο μέχρι την ολοκλήρωση της 2^{ης} αξιολόγησης. Και τούτο διότι στο Τρίτο Μνημόνιο προβλεπόταν, με βάση και ένα Πόρισμα «ανεξάρτητων σοφών», που ορίστηκαν από την Κυβέρνηση και τους Θεσμούς, η επαναφορά των συλλογικών διαπραγματεύσεων με βάση τις ευρωπαϊκές και τις διεθνείς «βέλτιστες πρακτικές», το αργότερο με το κλείσιμο της δεύτερης αξιολόγησης του Προγράμματος Στήριξης.

Η δεύτερη αξιολόγηση ολοκληρώθηκε, αλλά στο θέμα της «επαναφοράς των συλλογικών διαπραγματεύσεων» όχι μόνο δεν έγινε κάποιο θετικό βήμα, ούτε καν με βάση τις θέσεις της συντριπτικής πλειοψηφίας των ανεξάρτητων ειδικών

στο Πόρισμά τους, όπως αντίθετα είχε εξαρχής συμφωνηθεί στο τρίτο Μνημόνιο, αλλά

- **παραμένει σε ισχύ για πάνω από 1 χρόνο ακόμα** (ή για αρκετά περισσότερο εάν το Πρόγραμμα Στήριξης και η γ' αξιολόγησή του δεν ολοκληρωθούν εγκαίρως...) το απαράδεκτο καθεστώς εξαίρεσης από κάθε ευρωπαϊκό κανόνα και πρακτική στις Σ.Δ. Έτσι όμως **διαιωνίζονται οι συνθήκες αθέμιτου ανταγωνισμού, ασυδοσίας, έξαρσης ανισοτήτων και βίαιης εσωτερικής υποτίμησης σε βάρος των μισθών και των εργασιακών δικαιωμάτων.**

- **από ολόκληρο το πόρισμα των «Σοφών», το μόνο που υιοθετήθηκε**, όπως προκύπτει από το Αγγλικό κείμενο του προσχεδίου της «τεχνικής συμφωνίας», (EUFIN/2017-Draft preliminary Agreement 2 May 2017, σελ. 27) ήταν η άποψη της μειοψηφίας:

ο να **θεσπιστούν τρόποι ελέγχου της αντιπροσωπευτικότητας**, με τη θέσπιση μέχρι τον Σεπτέμβριο του 2017 κατάλληλου διοικητικού συστήματος- εξ ου και η **άμεση προοπτική δημιουργίας ψηφιακής βάσης καταγραφής δεδομένων των συνδικάτων**- , η οποία ενδέχεται να δημιουργήσει και προβλήματα συνταγματικότητας και

ο να **τηρούνται αυστηρά κριτήρια αντιπροσωπευτικότητας** για οποιαδήποτε επέκταση των κλαδικών ή ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ. Αυτά σημαίνουν ότι **ακόμα και όταν επιτέλους θα εφαρμοστεί η αρχή της επέκτασης**, στους περισσότερους κλάδους θα είναι **εξαιρετικά δύσκολο να κηρυχθεί μια ΣΣΕ υποχρεωτική.**

- **Εννοείται ότι με τις νέες εργασιακές ρυθμίσεις δεν δίνεται λύση ούτε στο θέμα της χρονικής επέκτασης και της μετενέργειας των ΣΣΕ**, παρά τη θετική -και γι' αυτό- σύσταση της συντριπτικής πλειοψηφίας των ανεξάρτητων ειδικών στο σχετικό πόρισμά τους.

- Γενικότερα, η **ΠΥΣ 6/2012, που πλήττει την ΕΓΣΣΕ, τη μετενέργεια, τις πολυετίες κλπ. παραμένει άθικτη.** Συνεπώς όλες οι **δικεκδικήσεις της ΟΤΟΕ και των συνδικάτων για την κατάργησή της παραμένουν επίκαιρες στο ακέραιο.**

Θυμίζουμε ότι ήδη από τις 11-3-2015 η ΟΤΟΕ απέστειλε στον τότε Υπουργό Εργασίας κ. Σκουρλέτη, εμπεριστατωμένη επιστολή με τις θέσεις και τις προτάσεις της Ομοσπονδίας, για την αποκατάσταση των ΣΣΕ και της εργατικής νομοθεσίας, ζητώντας την άμεση νομοθέτηση των αναγκαίων αλλαγών.

Πέραν των νομικών της αγώνων και προσφυγών, μαζί με τη ΓΣΕΕ, στο Συμβούλιο της Επικρατείας, η ΟΤΟΕ πρωτοστάτησε τόσο στην τεκμηριωμένη κριτική όσο και στους αγώνες κατά των μνημονιακών παρεμβάσεων στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και στην εργατική νομοθεσία, που κατέστησαν τη χώρα μας ακραίο παράδειγμα εσωτερικής υποτίμησης σε βάρος των μισθών και των εργασιακών δικαιωμάτων σε ολόκληρη την Ευρώπη.

Η παραπάνω επιστολή της ΟΤΟΕ παρατίθεται στο Παράρτημα του άρθρου μας, ώστε κάθε συνάδελφος να διαπιστώσει και μόνος του ότι τίποτα από αυτά που αναφέρονται σε αυτήν, θέματα που «καίνε» τους εργαζόμενους και τα οποία πρόσφατα κρίθηκε ότι παραβιάζουν σε πολλά σημεία θεμελιώδη δικαιώματα του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη δεν λύθηκε μέχρι σήμερα, παρά τις κατά καιρούς υποσχέσεις της Κυβέρνησης. Αντίθετα, όπως φαίνεται από τις δεσμεύσεις που ανέλαβε στο πλαίσιο του επικαιροποιημένου Μνημονίου, **πάμε από το κακό στο χειρότερο!!!**

Συνολικότερα, η διαπραγμάτευση Θεσμών-Κυβέρνησης έληξε χωρίς να τηρηθεί η συμφωνία του τρίτου Μνημονίου στο θέμα της

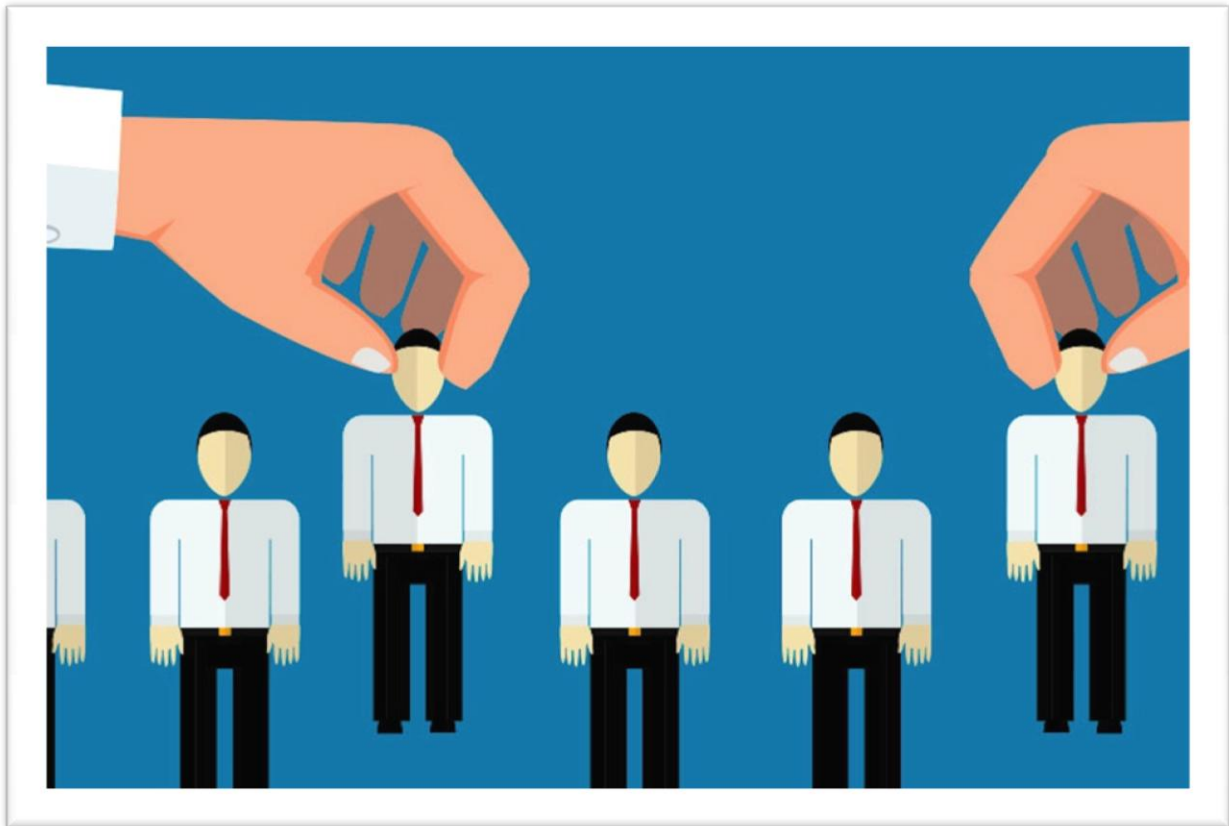
αποκατάστασης της κανονικότητας στις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Συμφωνία που ωστόσο ρητώς προέβλεπε να «ευθυγραμμισθούν τα πλαίσια ομαδικών απολύσεων, απεργίας και συλλογικών διαπραγματεύσεων» με τις «βέλτιστες πρακτικές στην Ε.Ε.».

Εάν η με κάθε τρόπο αποδυνάμωση των κλαδικών ΣΣΕ υπερ των επιχειρησιακών και τελικά των ατομικών, δεν είναι (ή δεν πρόκειται στο μεσοδιάστημα να γίνει...) η **νέα κανονικότητα και οι «βέλτιστες πρακτικές» στην Ε.Ε.**, θεωρούμενη μάλιστα συμβατή με τους στόχους της «βιώσιμης και ολοκληρωμένης ανάπτυξης», τόσο η Κυβέρνηση όσο και οι **Θεσμοί θα όφειλαν να εξηγήσουν «γιατί δεν είναι ακόμα επιθυμητή» ή εφικτή η επιστροφή της θεσμικής κανονικότητας στην Ελλάδα.** Πόσο μάλλον που είναι σε όλους γνωστές οι παρενέργειες διατήρησης αυτής της σοβαρής θεσμικής εκκρεμότητας για την οικονομία, την κοινωνία και την ομαλότητα στην αγορά εργασίας. **Τέτοια εξήγηση δεν δόθηκε. Επιχειρήθηκε, αντίθετα, να δημιουργηθεί η εντύπωση ότι η αναστολή του ν. 4024/2011 θα ίσχυε επ' αόριστον και ότι είναι «επιτυχία» που προδιαγράφεται η άρση της με τη λήξη του τρέχοντος Προγράμματος Στήριξης.**

Είπαν: «Θα νομοθετήσουμε άμεσα την επαναφορά της ευνοϊκότερης ρύθμισης και της επεκτασιμότητας των κλαδικών συμβάσεων, τα οποία θα εφαρμοστούν από 1/9/18» & «...η συμφωνία αναχαιτίζει σε μεγάλο βαθμό την απορρύθμιση στην αγορά εργασίας και θα επαναφέρει μια θεσμική κανονικότητα από τον Σεπτέμβρη του 2018».

Ε. Αχτσιόγλου -Υπ. Εργασίας, Απρίλιος 2017.

2. Όμαδικές απολύσεις. Τυπικός έλεγχος διαδικασίας, αντί ελέγχου επί της ουσίας...(άρθρο 17)



Με το άρθρο αυτό, χωρίς να αλλάζουν τα ισχύοντα όρια για τις ομαδικές απολύσεις βάσει του ν. 1387/1983, όπως ισχύει,

α) Καταργείται το «βετο» του Υπουργού ή κατά περίπτωση του Περιφερειάρχη για τις μαζικές απολύσεις.

Το «βέτο» αυτό ασκείτο με βάση 3 κριτήρια των «συνθηκών της αγοράς εργασίας», της «κατάστασης της επιχείρησης» και του «συμφέροντος της εθνικής οικονομίας».

Όπως είναι γνωστό, το ΔΕΕ (Δικαστήριο της Ε.Ε) έκρινε, στη γνωστή υπόθεση ΑΓΕΤ Ηρακλής, ότι αυτά τα κριτήρια μπορεί κατά περίπτωση να κριθεί από τα δικαστήρια ότι αντίκεινται στην Οδηγία, ότι είναι «ασαφής» και «δεν πληρούν την αρχή της αναλογικότητας».

Η Κυβέρνηση δεσμεύτηκε εξ αρχής να νομοθετήσει σύμφωνα με αυτή την Απόφαση. **Αντί όμως να επιχειρηθεί να εξειδικευτούν και να εξορθολογιστούν τα συγκεκριμένα κριτήρια, ή να**

θεσπιστούν άλλα πιο κατάλληλα, βάσει πραγματικών δεδομένων, αυτά με το άρθρο 17 καταργήθηκαν συλλήβδην και αίρεται πλήρως η επί της ουσίας διοικητική εξέταση και έγκριση.

Στη θέση της θεσπίζεται η αρμοδιότητα του ΑΣΕ (Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας) να ελέγξει μόνο εάν τηρήθηκε το τυπικό της διαδικασίας διαβούλευσης και ενημέρωσης των εργαζομένων, όπως αυτό ήδη προβλέπεται από την Οδηγία 98/59/ΕΚ.

β) Η προθεσμία των διαβουλεύσεων μεταξύ των εργαζομένων και του εργοδότη αυξάνεται στις 30 ημέρες, και αρχίζει από την πρόσκληση του εργοδότη για διαβουλεύσεις στους εκπροσώπους των εργαζομένων.

γ) Στο πλαίσιο των διαβουλεύσεων με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, ο εργοδότης μπορεί (έχει τη δυνατότητα, όχι την υποχρέωση...) να θέσει υπ' όψιν των εργαζομένων κοινωνικό πλάνο για τους υπό απόλυση εργαζόμενους.

Το κοινωνικό πλάνο μπορεί να περιλαμβάνει μέτρα άμβλυνσης των επιπτώσεων της απόλυσης, όπως ποσά για κάλυψη αυτασφάλισης, διαθέσιμα ποσά μέσω εταιρικής κοινωνικής ευθύνης για κατάρτιση και συμβουλευτική για επανένταξη στην αγορά εργασίας, ενέργειες για την αξιοποίηση ειδικών προγραμμάτων από τον ΟΑΕΔ αντιμετώπισης της επαπειλούμενης ανεργίας των υπό απόλυση εργαζομένων, καθώς και δυνατότητες, μεθόδους και κριτήρια για την κατά προτεραιότητα επαναπρόσληψή τους.

δ) Το αποτέλεσμα των διαβουλεύσεων διατυπώνεται σε πρακτικό που υποβάλλεται από τον εργοδότη στο Α.Σ.Ε.

Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων μπορούν να καταθέτουν στο Α.Σ.Ε. και δικό τους υπόμνημα επί των διαβουλεύσεων.

ε) Αν υπάρξει συμφωνία των μερών, οι ομαδικές απολύσεις πραγματοποιούνται σύμφωνα με το περιεχόμενο της συμφωνίας και ισχύουν 10 ημέρες από την ημερομηνία υποβολής του πρακτικού διαβούλευσης στο Α.Σ.Ε.

Αν δεν υπάρξει συμφωνία των μερών, το Α.Σ.Ε., με αιτιολογημένη απόφαση που εκδίδει εντός αποκλειστικής προθεσμίας 10 ημερών από την ημερομηνία υποβολής του πρακτικού διαβούλευσης, διαπιστώνει αν τηρήθηκαν οι υποχρεώσεις του εργοδότη προς ενημέρωση και διαβούλευση με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, καθώς και η υποχρέωση κοινοποίησης των σχετικών εγγράφων.

στ) Αν το ΑΣΕ κρίνει ότι οι ανωτέρω υποχρεώσεις του εργοδότη τηρήθηκαν, οι απολύσεις ισχύουν 20 ημέρες από την έκδοση της απόφασης.

Σε αντίθετη περίπτωση, το Α.Σ.Ε. παρατείνει τις διαβουλεύσεις των μερών ή τάσσει προθεσμία στον εργοδότη, ώστε εκείνος να προβεί στις

απαραίτητες ενέργειες προς εκπλήρωση των ανωτέρω υποχρεώσεων.

Ας σημειωθεί ότι στην εισηγητική Έκθεση του άρθρου 17 αναφερόταν ότι «*Η μη προσφυγή του εργοδότη στο ΑΣΕ συνεπάγεται την ακυρότητα των απολύσεων, ενώ η αρνητική αιτιολογημένη απόφαση του ΑΣΕ, λόγω μη πλήρωσης των σχετικών προϋποθέσεων, συνιστά τεκμήριο ακυρότητας των απολύσεων σε περίπτωση προσφυγής των απολυόμενων στα πολιτικά δικαστήρια*». **Σχετική διάταξη, ωστόσο, δεν περιλήφθηκε στο αντίστοιχο άρθρο του νομοσχεδίου**, όπως κατατέθηκε και όπως διαμορφώθηκε τελικά στη Βουλή. Η τυχόν ακυρότητα των απολύσεων αφήνεται να κριθεί στο σύνολό της από τα δικαστήρια, εφόσον προσφύγουν οι εργαζόμενοι.

Σε κάθε περίπτωση, οι απολύσεις ισχύουν εξήντα (60) ημέρες από την κοινοποίηση του πρακτικού διαβούλευσης στο ΑΣΕ. Και τούτο σε αντίθεση με την αντίστοιχη Οδηγία Ε.Ε, που αποτελεί την ελάχιστη βάση προστασίας των εργαζομένων και η οποία παρέχει τη δυνατότητα μεγαλύτερης παράτασης από τις 60 ημέρες.

ζ) Όπως ήδη προβλέπεται και από την ισχύουσα νομοθεσία και την κοινοτική Οδηγία, σε ομαδικές απολύσεις που προκαλούνται από τη διακοπή της δραστηριότητας της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης, κατόπιν δικαστικής απόφασης, δεν εφαρμόζονται οι διατάξεις που αφορούν τις διαδικασίες ενημέρωσης της εργοδοσίας προς το ΑΣΕ.

η) Για την εφαρμογή αυτής της νέας αρμοδιότητας του ΑΣΕ, συστήνεται Τμήμα Ελέγχου Ομαδικών Απολύσεων στο Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας, με τριμερή και ισομερή σύνθεση (5 εκπρόσωποι Δημοσίου, 5 ΓΣΕΕ, 5 τριτοβάθμιων εργοδοτικών οργανώσεων, με ισάριθμους αναπληρωτές).

3. Πρόσθετοι λόγοι απόλυσης συνδικαλιστή (άρθρο 18).

Με το άρθρο αυτό η Κυβέρνηση υλοποιεί την προαπαιτούμενη δράση για «αναθεώρηση της (περιοριστικής, σύμφωνα με τον σκοπό του ν. 1264, άρθρο 14) λίστας των αιτιολογημένων λόγων για τη λύση της σχέσης εργασίας των εργαζομένων που είναι υπό προστασία ως μέλη των συνδικαλιστικών οργανώσεων», προσθέτοντας 2 ακόμα λόγους απόλυσης:

- "Όταν ο εργαζόμενος τέλεσε κλοπή ή υπεξαίρεση σε βάρος του εργοδότη ή του εκπροσώπου του".

- " Όταν ο εργαζόμενος δεν προσέρχεται αδικαιολόγητα στην εργασία του για διάστημα μεγαλύτερο των τριών (3) ημερών" (σ.σ. αρχικά οι ημέρες ήταν 7, έγινε όμως «νομοτεχνική βελτίωση» διότι «κρίθηκε» - από την Κυβέρνηση; τους θεσμούς; Τους κοινωνικούς εταίρους;- ότι πρέπει να ισχύουν τα ίδια όπως και με τους απλούς εργαζόμενους...).

Ας σημειωθεί ότι, όπως επισημαίνει για τη σχετική διάταξη η Επιστημονική Υπηρεσία της Βουλής (σελ. 24), **αδικαιολόγητη απουσία μπορεί να θεωρηθεί από τα δικαστήρια και η περαιτέρω συμμετοχή του συνδικαλιστή σε απεργία που έχει κηρυχθεί παράνομη ή καταχρηστική**, εξ ου και η απαλοιφή της προϋσχύουσας διάταξης ότι (συνδικαλιστής) απολύεται και όταν «εξακολουθεί να συμμετέχει σε απεργία που κρίθηκε με δικαστική απόφαση μη νόμιμη ή καταχρηστική».



4. Συνδικαλιστικές άδειες (άρθρο 19).

Το άρθρο αυτό ουσιαστικά κωδικοποιεί την ισχύουσα νομοθεσία για το θέμα, χωρίς εννοείται να επηρεάζει ευνοϊκότερες συλλογικές συμφωνίες ή ρυθμίσεις, που ισχύουν σε διάφορους χώρους , όπως

άλλωστε συμβαίνει στις περισσότερες χώρες της Ε.Ε.

Το θέμα ωστόσο δεν έχει λήξει, όπως άλλωστε δηλώθηκε και από την αρμόδια Υπουργό στη Βουλή. Μέχρι την ολοκλήρωση της 3^{ης} αξιολόγησης του Προγράμματος Στήριξης εκκρεμούν αλλαγές ή και ανατροπές, με ή χωρίς τη συναίνεση των κοινωνικών εταίρων, η διαβούλευση των οποίων θα προηγηθεί.

5. Ρωγμές στην απαγόρευση της ανταπεργίας (άρθρο 20).



Με το άρθρο αυτό συμπληρώνεται το άρθρο 22 του ν. 1264/1982 με νέα παράγραφο 5, η οποία προβλέπει ότι με την ίδια ταχεία διαδικασία που διέπει την επίλυση διαφορών οι οποίες προκύπτουν από την εφαρμογή των διατάξεων για τον τρόπο κήρυξης μίας απεργίας και τηρουμένων των ίδιων προθεσμιών, θα εκδικάζονται και οι διαφορές που απορρέουν από την εφαρμογή του άρθρου 656 του Αστικού Κώδικα σε περίπτωση κήρυξης απεργίας στην επιχείρηση.

Το άρθρο 656 του Αστικού Κώδικα ορίζει ότι "αν ο εργοδότης έγινε υπερήμερος ως προς την αποδοχή της εργασίας ή αν η αποδοχή της εργασίας είναι αδύνατη από λόγους που τον αφορούν και δεν οφείλονται σε ανώτερη βία, ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να απαιτήσει το μισθό, χωρίς να είναι υποχρεωμένος να παράσχει την εργασία σ' άλλο χρόνο. Ο εργοδότης όμως έχει δικαίωμα να αφαιρέσει από το μισθό καθετί

που ο εργαζόμενος ωφελήθηκε από τη ματαίωση της εργασίας ή από την παροχή της αλλού".

Με άλλα λόγια, παρά το γεγονός ότι η ανταπεργία εξακολουθεί να απαγορεύεται, ο εργοδότης θα μπορεί πλέον, με βάση τη συγκεκριμένη διάταξη και μάλιστα με ταχύτατη διαδικασία να επικαλεστεί αδυναμία αποδοχής της εργασίας εξαιτίας της απεργίας και να μην καταβάλει μισθό στον εργαζόμενο, κάτι που άλλωστε έχει ήδη κρίνει ως δυνατότητα η νομολογία του Αρείου Πάγου.

Σύμφωνα με νομικές εκτιμήσεις (τις οποίες συμμερίζεται και η Επιστημονική Υπηρεσία της Βουλής στην Έκθεσή της, σελ. 24) **με τη συγκεκριμένη διάταξη αμβλύνεται σημαντικά η απαγόρευση της ανταπεργίας.**

6. Λοιπές εκκρεμότητες – ουρές της Συμφωνίας.

Πέρα από όσα ήδη νομοθετήθηκαν, σύμφωνα με το αγγλικό κείμενο του «συμπληρωματικού Μνημονίου» για το κλείσιμο της 2^{ης} αξιολόγησης του Προγράμματος Στήριξης, το οποίο διέρρευσε μετά την κατάθεσή του στο γερμανικό Κοινοβούλιο και δεν διαψεύστηκε από καμιά πλευρά, προβλέπονται και τα εξής:

α) παραδοτέο-κλειδί για την επόμενη αξιολόγηση αποτελεί η υιοθέτηση νομοθεσίας για αύξηση στο 50% της απαιτούμενης απαρτίας των πρωτοβάθμιων σωματείων, προκειμένου αυτά να μπορούν να ψηφίσουν για απεργία.

Αυτό αναμένεται να δυσχεράνει υπέρμετρα τη συνδικαλιστική δράση, ιδιαίτερα σε επιχειρησιακά συνδικάτα πανελλαδικής εμβέλειας, όπως είναι και τα τραπεζικά συνδικάτα.

β) μέχρι τον Δεκέμβριο του 2017 οι Ελληνικές αρχές θα εκπονήσουν έκθεση που θα περιλαμβάνει «ανεξάρτητη νομική γνωμοδότηση για τον ρόλο της Διαιτησίας στις συλλογικές διαπραγματεύσεις».

Οι αρχές, σε διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους, θα αναθεωρήσουν τις τρέχουσες διαδικασίες Μεσολάβησης και Διαιτησίας **μέχρι τον Φεβρουάριο του 2018** (παραδοτέο-κλειδί).

Λαμβάνοντας υπόψη την «ανεξάρτητη νομική γνωμοδότηση», οι αρχές θα υιοθετήσουν

όλα τα αναγκαία μέτρα μέχρι τον Μάρτιο του 2018. Αυτό θα πρέπει να γίνει σε διαβούλευση με τους θεσμούς, αλλά και σε συμμόρφωση με την Απόφαση του Συμβουλίου της Επικρατείας, η οποία έκρινε συνταγματική τη μονομερή προσφυγή στη Διαιτησία και για όλα τα θέματα που μπορούν να περιληφθούν σε ΣΣΕ, οικονομικά και θεσμικά. (παραδοτέο-κλειδί).

Τα παραπάνω σημαίνουν ότι οι διαδικασίες του ΟΜΕΔ, ιδιαίτερα δε το περιεχόμενο και οι προϋποθέσεις της μονομερούς προσφυγής στη Διαιτησία, θα τεθούν σε **νέα αμφισβήτηση και αναμόρφωση.**

γ) Τέλος, για μια ακόμα φορά, τίθεται θέμα κωδικοποίησης της υφιστάμενης Εργατικής Νομοθεσίας.

Το project της «τεχνικής βοήθειας» για να γίνει ο Κώδικας προβλεπόταν να ξεκινήσει **το αργότερο μέχρι τον Ιούνιο του 2017** (παραδοτέο-κλειδί).

Αυτή τη φορά, όμως, **αναφέρεται ρητά στη Συμφωνία η ανάγκη παρεμβάσεων «απλοποίησης και εξορθολογισμού της Εργατικής Νομοθεσίας», μέσω της κωδικοποίησής της σε έναν νόμο-«Κώδικα Εργατικού Δικαίου» μέχρι τον Ιούνιο του 2018».**

Γίνεται εύκολα αντιληπτό ότι και τα **εναπομείναντα εργασιακά δικαιώματα μπορούν, μέσα από αυτή τη διαδικασία, να τεθούν άμεσα σε κίνδυνο.**

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΕΠΙΣΤΟΛΗ ΤΗΣ Ο.Τ.Ο.Ε. ΠΡΟΣ ΤΟΝ πρ. ΥΠΟΥΡΓΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ κ. Σκουρλέτη

ΑΡΙΘ. ΠΡΩΤ. 14319

Αθήνα, 11 Μαρτίου 2015

Προς τον
Υπουργό Εργασίας & Κοιν. Αλληλεγγύης
Κύριο
Παναγιώτη Σκουρλέτη

Θέμα: Θέσεις και προτάσεις της ΟΤΟΕ για την αποκατάσταση των ΣΣΕ και της εργατικής νομοθεσίας – αίτημα για συνάντηση.

Κύριε Υπουργέ,

Ενόψει της διαμόρφωσης και κατάθεσης του νομοσχεδίου για την επαναφορά και βελτίωση των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων και την αποκατάσταση θεμελιωδών εργασιακών δικαιωμάτων, θα θέλαμε να σας ενημερώσουμε, με την παρούσα, για μια σειρά διατάξεων, η κατάργηση των οποίων έχει ιδιαίτερη σημασία για την αποκατάσταση της εύρυθμης λειτουργίας της αγοράς εργασίας και των εργασιακών σχέσεων στον κλάδο μας.

Όπως έχει πολλαπλώς διαπιστωθεί, οι παρεμβάσεις που έγιναν στο πλαίσιο των προγραμμάτων Στήριξης, ορισμένες των οποίων σαφέστατα εξυπηρετούσαν και μεμονωμένα εργοδοτικά συμφέροντα:

- δεν συνιστούσαν, σε καμιά περίπτωση, «εκσυγχρονισμό» της εργατικής νομοθεσίας. Αντίθετα, προωθούσαν ένα στρεβλό μοντέλο ανάπτυξης και μια αναχρονιστική ανταγωνιστικότητα, βασισμένη στην υποαμειβόμενη και ασταθή εργασία και στην εργοδοτική ασυδοσία, η οποία ελάχιστα ταιριάζει σε μια σύγχρονη ευρωπαϊκή οικονομία.
- νομιμοποίησαν και –όπως αποδείχθηκε- ενίσχυσαν κακόπιστες και αντισυμβατικές συμπεριφορές, ικανοποιώντας ακόμα και τις πιο μύχιες επιδιώξεις ακραίων εργοδοτικών συμφερόντων.
- έπληξαν κατάφωρα τη συλλογική αυτονομία, προωθώντας ως μόνο επιθυμητό πεδίο ρύθμισης την ατομική διαπραγμάτευση εργοδότη - εργαζομένου.
- είναι αντίθετες με διατάξεις του Ελληνικού Συντάγματος, με βασικές ΔΣΕ, την ΕΣΔΑ και γενικότερα με το κοινοτικό κεκτημένο. Πέραν των άλλων προσφυγών και διαβημάτων μας στη ΔΓΕ και σε διεθνή συνδικαλιστικά φόρα, η ΟΤΟΕ, μαζί με την ΓΣΕΕ, προσέφυγε στο Συμβούλιο της Επικρατείας για την ακύρωση, μεταξύ άλλων, της ΠΥΣ 6/2102, όπου και δικαιώθηκε μερικώς στο θέμα της επαναφοράς της μονομερούς προσφυγής στη Διαιτησία και των αντικειμένων των Δ.Α.

Με βάση τα παραπάνω, θεωρούμε ότι έχει ιδιαίτερη σημασία για την Ομοσπονδία και τους εργαζόμενους του κλάδου μας η κατάργηση των ακόλουθων διατάξεων και η αντικατάστασή τους με τις προϊσχύσασες ή και με κατάλληλα προσαρμοσμένες στις σημερινές ανάγκες ρυθμίσεις, όπως κατά περίπτωση προτείνουμε στα επόμενα 9 σημεία:

1. Συρροή κλαδικών-επιχειρησιακών ΣΣΕ (‘Άρθρο 37 ν. 4024/2011)

Με το άρθρο αυτό οι Επιχειρησιακές ΣΣΕ υπερισχύουν **σε κάθε περίπτωση** των Κλαδικών , προκειμένου να καταστούν ευκολότερες οι μειώσεις μισθών-κατάργηση δικαιωμάτων. Η ρύθμιση αυτή προβλεπόταν να ισχύει «προσωρινά» μέχρι τη λήξη του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής (κανονικά μέχρι και το 2014, λόγω όμως της παράτασής του μέχρι το 2016).

Επισημαίνουμε ότι η θεσπισθείσα πρωτοκαθεδρία των επιχειρησιακών ΣΣΕ, χωρίς κλαδικό πάτωμα ασφαλείας, νομιμοποιεί **συνθήκες αθέμιτου ανταγωνισμού και κοινωνικού dumping**. Οδηγεί σε πλήρη **αμφισβήτηση των κλαδικών αμοιβών και δικαιωμάτων, αλλά και των αντίστοιχων συνδικαλιστικών οργανώσεων**, στοχεύοντας στη **μονομερή και εξατομικευμένη ρύθμιση** των αμοιβών και των όρων εργασίας από τους εργοδότες. Είναι προφανές ότι η συρροή πρέπει να επανέλθει στα προβλεπόμενα από τον ν. 1876/90, πριν την τροποποίησή του.

2. Αναστολή δυνατότητας επέκτασης-κήρυξης υποχρεωτικών κλαδικών ή ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ με Υπουργική Απόφαση. (‘Άρθρο 37 ν. 4024/2011)

Με τη ρύθμιση αυτή οι εργοδότες που δεν θα ανήκουν σε εργοδοτικές οργανώσεις που συμβάλλονται σε κλαδική ΣΣΕ, **αποδεδειγμένα** από τις μισθολογικές και τις λοιπές διατάξεις της, με μόνη υποχρέωση να τηρούν τα ελάχιστα (θεσμικά) της ΕΓΣΣΕ και τον κατώτατο νομοθετημένο μισθό. Και η ρύθμιση αυτή προοριζόταν να ισχύσει μέχρι τη λήξη του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής. Πλήττει ευθέως τη ρυθμιστική εμβέλεια της **κλαδικής ΣΣΕ της ΟΤΟΕ** και άλλων σημαντικών κλαδικών ΣΣΕ, νομιμοποιώντας τον αθέμιτο ανταγωνισμό επί μισθολογικών και θεσμικών εργασιακών όρων. Παράλληλα, εισάγει κίνητρο διάλυσης και «εξαφάνισης» των εργοδοτικών οργανώσεων, ουσιαστικά «τιμωρώντας» κάθε καλόπιστο και ανοικτό στον κοινωνικό διάλογο εργοδότη.

Είναι προφανές ότι η επέκταση πρέπει να επανέλθει τουλάχιστον στα προβλεπόμενα από τον ν. 1876/90 πριν την τροποποίησή του, με παράλληλη επαναφορά της δυνατότητας του Υπουργείου να ρυθμίζει με Υ.Α. τους όρους αμοιβής και εργασίας όσων εργαζόμενων δεν καλύπτονται από ΣΣΕ ή από επέκτασή της, ενδεχόμενα μετά από συμβουλευτική γνώμη ειδικού Σώματος εμπειρογνομόνων.

3. Επέκταση δυνατότητας σύναψης επιχειρησιακών ΣΣΕ και από ενώσεις προσώπων (‘Άρθρο 37 ν. 4024/2011)

Σύμφωνα με τη διάταξη, οι Ενώσεις Προσώπων (θεσπιζόμενες με αόριστη και όχι προσωρινή διάρκεια) πρέπει να συγκεντρώνουν τουλάχιστον τα 3/5 των απασχολούμενων της επιχείρησης και να μην υπάρχει σωματείο στην επιχείρηση. Αν δεν υπάρχουν ούτε ενώσεις προσώπων, τότε οι επιχειρησιακές ΣΣΕ θα μπορούν να συνάπτονται από τυχόν υπάρχουσες πρωτοβάθμιες κλαδικές οργανώσεις και από τον αντίστοιχο εργοδότη. Η εισαγωγή της «ένωσης προσώπων» ως συνδικαλιστικού υποκειμένου, σε χώρους που δεν υπήρχαν (ή έγινε προσπάθεια να καταργηθούν...) σωματεία και κυρίως σε μικρομεσαίες επιχειρήσεις **α)** διευκόλυνε, σε συνδυασμό με την άρση της συρροής, τη σύναψη επιχειρησιακών ΣΣΕ σε βάρος των κλαδικών και **β)** υποκίνησε εκατοντάδες εργοδότες να στήσουν «το δικό τους» συνδικαλιστικό μόρφωμα, για να περικόψουν μισθούς και δικαιώματα, με μοναδικά όρια τα εκάστοτε κατώτατα.

Η διάταξη αυτή πρέπει να καταργηθεί, καθόσον αυτά τα μορφώματα δεν έχουν, στις περισσότερες περιπτώσεις, ανεξαρτησία από τον εργοδότη και οι εκατοντάδες ΣΣΕ που συνήψαν σπανίως ήταν , όπως έχει διαπιστωθεί, προϊόν ελεύθερης διαπραγμάτευσης. Σε περίπτωση που δεν υπάρχει σωματείο στην μικρή ή μεσαία επιχείρηση, προτείνουμε η διαπραγμάτευση να γίνεται από την Ομοσπονδία που καλύπτει τον κλάδο.

4. Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου 6/28-2-2012 (Ενιαίο άρθρο ν.4046/2012)

Με τις διατάξεις αυτές, μεταξύ άλλων επιβλήθηκαν:

α) Μείωση των κατώτατων μισθών της ΕΓΣΣΕ κατά 22% για εργαζόμενους ηλικίας άνω των 25 ετών

β) Μείωση των κατώτατων μισθών ΕΓΣΣΕ κατά 32%, για εργαζόμενους ηλικίας κάτω των 25 ετών.

Για τα α) και β) ζητάμε να τηρηθούν οι δεσμεύσεις της Κυβέρνησης για άρση των ηλικιακών διακρίσεων στον κατώτατο μισθό, επαναφορά του κατώτατου μισθού και πλήρη αποκατάσταση της ισχύος των ΕΓΣΣΕ στα θεσμικά και στα μισθολογικά θέματα.

γ) Περιορισμός από 6μηνο σε 3μηνο της χρονικής επέκτασης της συλλογικής ισχύος κανονιστικών όρων ΣΣΕ εάν αυτές λήξουν, χωρίς να έχουν στο μεταξύ ανανεωθεί.

Με τη λήξη του 3μήνου, εάν δεν υπάρξει νέα ΣΣΕ, ως νόμιμες αποδοχές για τους νεοπροσλαμβανόμενους αλλά και για τους ήδη απασχολούμενους (μετενέργεια), θα ισχύουν μόνο ο βασικός μισθός και τα επιδόματα πολυετίας, σπουδών, παιδιών και ανθυγιεινής εργασίας. Οι λοιπές αποδοχές θα ρυθμίζονται «ελεύθερα», με ατομική διαπραγμάτευση εργαζόμενου-εργοδότη ή, κατ' άλλη ερμηνεία, θα μπορούν να καταργούνται οποτεδήποτε μονομερώς από τον εργοδότη. Πρόκειται για μια μονομερή, κατάφωρα αντισυνταγματική και αυθαίρετη συρρίκνωση των νόμιμων αποδοχών των ήδη απασχολούμενων, που πλήττει ασύμμετρα, δυσανάλογα και με συνέπειες διαρκείας ήδη συμφωνημένα συλλογικά και ατομικά δικαιώματα και νομιμοποιεί έναν αθέμιτο κοινωνικό ανταγωνισμό σε βάρος της εργασίας σε όλους τους κλάδους.

Ζητάμε την κατάργηση αυτής της διάταξης και την πλήρη επαναφορά της χρονικής επέκτασης ισχύος ΣΣΕ και της μετενέργειας στα προηγούμενως ισχύοντα με βάση τον ν. 1876/90, με ρητή πρόβλεψη της ενσωμάτωσης των όρων λήξασας ΣΣΕ στις ατομικές συμβάσεις. Προς διευκόλυνση των συλλογικών διαπραγματεύσεων, της Μεσολάβησης και της Διαιτησίας, ζητάμε επιπροσθέτως, η ισχύς της προηγούμενης ρύθμισης και η μετενέργεια να παρατείνονται μέχρι την υπογραφή νέας ΣΣΕ ή την έκδοση αντίστοιχης Δ.Α.

δ) Κατάργηση της μονομερούς προσφυγής και περαιτέρω περιορισμός αντικειμένου της Διαιτησίας.

Ας σημειωθεί ότι ο ν. 1876/90, στηριζόμενος στο Σύνταγμα, προέβλεπε μέχρι τότε (και παρά τις σημαντικές ανατροπές που ήδη είχαν γίνει με τα άρθρα 13,14,15,16 ν. 3899/10 στον θεσμό, στη Διοίκηση και στους λειτουργούς του) τη δυνατότητα μονομερούς προσφυγής, υπό προϋποθέσεις, εάν ο εργοδότης ή το επιχειρησιακό συνδικάτο συμπεριφερόταν κακόπιστα, εάν λ.χ. αρνείτο τη διαπραγμάτευση, τη Μεσολάβηση ή/και τη συμβιβαστική πρόταση του Μεσολαβητή.

Όπως είναι γνωστό, η διάταξη αυτή ακυρώθηκε από το ΣΤΕ (2307/2014 απόφαση της Ολομ. ΣΤΕ) ως αντισυνταγματική, όπως και οι διατάξεις που περιόριζαν το αντικείμενο των Δ.Α, κατόπιν προσφυγής και της ΟΤΟΕ. Δεν υπήρξε, ωστόσο, πλήρης επαναφορά του θεσμού, λόγω των περιοριστικών ρυθμίσεων της πρόσφατης νομοθετικής παρέμβασης της απελθούσας Κυβέρνησης (επιλεκτικές προδιαγραφές «χρηματοοικονομικής» αιτιολογίας Δ.Α, περιορισμός αντικειμένου της -απαγόρευση βελτίωσης σε σχέση με ισχύοντα νόμο, άρθρο 16^Α για β' -υπερνομοκοποιημένο- βαθμό Διαιτησίας κ.λ.π.), των οποίων ζητάμε την κατάργηση, με πλήρη επαναφορά της Διαιτησίας στα προηγούμενως ισχύοντα με βάση το άρθρο 16 ν. 1876/90, πριν τον ν. 3899/10.

Θα πρέπει επίσης να επανεξετασθούν οι όροι επιλογής, ανανέωσης θητείας, καθώς και τα ασυμβίβαστα των Μεσολαβητών και Διαιτητών, για τη διασφάλιση της αξιοπιστίας, της διαφάνειας και της ουσιαστικής ανεξαρτησίας του θεσμού από τα μέρη, από την εκάστοτε Κυβέρνηση ή επιμέρους φορείς της αλλά και από την αγορά παροχής νομικών ή συμβουλευτικών υπηρεσιών εν

γένει. Είμαστε στη διάθεσή σας για κατάθεση και συζήτηση συγκεκριμένων προτάσεων στο θέμα αυτό.

ε) Ανεστάλη, «μέχρι το ποσοστό ανεργίας να πέσει κάτω από 10%» κάτι που δεν αναμένεται πριν την παρέλευση τουλάχιστον...15ετίας) οποιαδήποτε ήδη προβλεπόμενη από ΣΣΕ αύξηση στους μισθούς και τα ημερομίσθια, συμπεριλαμβανομένης της ωρίμανσης ή όποιας «αυτόματης» αύξησης συνδέεται με την πάροδο του χρόνου (αλλαγή κλιμακίου, επίδομα πολυετίας). Αυτό πρακτικά οδηγεί σε κατάλυση και ισοπέδωση των συμβατικών μισθολογίων του κλάδου μας και των περισσότερων κλάδων (που ήταν και το ζητούμενο της ρύθμισης...), καθόσον ουσιαστικά καταργεί και την πρόοδο στα κλιμάκια του Ενιαίου κλαδικού μισθολογίου και την ωρίμανση από την ισχύ της ΠΥΣ και εντεύθεν, αφήνοντας την οποιαδήποτε αύξηση στις ατομικές συμβάσεις και στη βούληση του εργοδότη!!

Για προφανείς λόγους εισαγωγής αθέμιτων και ισοπεδωτικών όρων αμοιβής της εργασίας, αλλά και επειδή πρέπει να διασφαλίζεται σε κάθε περίπτωση μια συμβατικά ομαλή μισθολογική εξέλιξη του εργαζόμενου ανάλογα με την υπηρεσία/ προϋπηρεσία και την εμπειρία του, ζητάμε την κατάργηση αυτής της διάταξης.

στ) Καθορίστηκε ως μέγιστη διάρκεια των ΣΣΕ η τριετία. ‘

Έτσι, όσες ΣΣΕ ίσχυαν πάνω από 2 χρόνια, όπως συνέβαινε με την προηγούμενη κλαδική της ΟΤΟΕ, έληξαν αυτοδίκαια τον Φεβρουάριο του 2013. Από αυτές, οι περισσότερες δεν μπόρεσαν να ανανεωθούν. Θεωρούμε ότι αυτή η ρύθμιση αποτελεί ανεπίτρεπτη παρέμβαση στη συλλογική αυτονομία και πρέπει να καταργηθεί.

5. Μη μεταφορά εργασιακών δικαιωμάτων (ν. 4051/2012, Άρθρο 10, Παράγραφος 11).

Με τον νόμο αυτόν ορίστηκε πως ειδικά στην περίπτωση διάσπασης-επιλεκτικής εκκαθάρισης Τραπεζών, η απασχόληση, τα δικαιώματα και οι εργασιακές σχέσεις δεν διασφαλίζονται ούτε μεταφέρονται στο νέο «καλό» σχήμα, όπως αντίθετα προβλέπει το ΠΔ178/2002, σε εφαρμογή της Οδηγίας 95/50/ΕΚ, η οποία στην προκειμένη περίπτωση παραβιάζεται.

Θεωρούμε ότι αυτή η διάταξη θα πρέπει να καταργηθεί, το σύνολο του προσωπικού να μεταφέρεται αυτοδίκαια στο «καλό» σχήμα και να ισχύει ό,τι προβλέπεται από το ΠΔ178/2002.

6. Επαναφορά προειδοποίησης και αποζημίωσης απόλυσης στα προ του ν. 3863/2010 επίπεδα - επαναπρόσληψη απολυμένων από συνεταιριστικές Τράπεζες-αιτιολογημένη απόλυση.

Με τους ν. 3863/2010, άρθρο 74 και 4093/2012-ενιαίο άρθρο, επήλθαν σημαντικές μειώσεις στα όρια προειδοποίησης απόλυσης και στην αποζημίωση απόλυσης. Το ανώτατο όριο μηνών προειδοποίησης είχε μειωθεί (με τον ν. 3863/2010) στους 6 μήνες, για πάνω από 20 έτη υπηρεσίας. Με τον ν. 4093/2012 μειώθηκε περαιτέρω σε 4 μήνες, με κλιμάκωση ανάλογα με τα έτη υπηρεσίας και με πλάφον αποζημίωσης στους 12 μισθούς αποζημίωσης, για 16 χρόνια προϋπηρεσίας και άνω. Για τους ήδη απασχολούμενους που συμπλήρωναν πάνω από 16 έτη υπηρεσίας, πάγωνε εφεξής το δικαίωμά τους σε πρόσθετους μισθούς αποζημίωσης. Επίσης, για κάθε ήδη οφειλόμενο μισθό πέραν των 12, δηλ. μετά τα 16 έτη υπηρεσίας, η αντίστοιχη μηνιαία αποζημίωση έθετε ως πλάφον αποδοχών τα 2.000€. Η διάταξη αυτή διευκόλυνε τις απολύσεις εργαζόμενων με υψηλές αποδοχές και μεγάλη προϋπηρεσία, καθιστώντας τις σημαντικά φθηνότερες. Εξυπηρέτησε κατ' αυτό τον τρόπο εργοδότες μεγάλων επιχειρήσεων αλλά και τις Τράπεζες. Παρά το γεγονός ότι οι τελευταίες δεν έκαναν απολύσεις (πλην συνεταιριστικών και απολύσεων με επαναπρόσληψη από νέο σχήμα στις περιπτώσεις διάσπασης Τραπεζών), η ρύθμιση διευκόλυνε τις μαζικές εθελούσιες εξόδους του μεγαλύτερου σε ηλικία, εμπειρότερου αλλά και «ακριβότερου» προσωπικού, καθιστώντας σημαντικά φθηνότερα τα αντίστοιχα πακέτα αποχώρησης.

Θεωρούμε αυτονόητο ότι η ρύθμιση αυτή πρέπει να επανέλθει στα αρχικά επίπεδα, όπως και η ρύθμιση για το επιτρεπόμενο ποσοστό ομαδικών απολύσεων ανά μήνα στις μεγάλες επιχειρήσεις, που τροποποιήθηκε επίσης με τον ν. 3863/2010 .

Αντίστοιχα πρέπει να επανέλθει και η ισχύσασα διαδικασία έγκρισης των μαζικών απολύσεων, να γίνεται δηλαδή εκτός ΑΣΕ, με Υπουργική Απόφαση. Ειδικά για τον κλάδο μας, αποτελεί πάγια διεκδίκηση της ΟΤΟΕ η επαναπρόσληψη από τις συστημικές Τράπεζες που ανέλαβαν τη διαχείριση των καταθέσεων συνεταιριστικών Τραπεζών, των οποίων η άδεια λειτουργίας ανακλήθηκε από την Τράπεζα της Ελλάδος, των απολυμένων συναδέλφων μας από τις Τράπεζες αυτές.

Τέλος, σημειώνουμε ότι εδώ και χρόνια αποτελεί αίτημα της ΟΤΟΕ η γενίκευση της αιτιολογημένης απόλυσης, ως ελάχιστη προστασία σε όλες τις συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου, κάτι που αποτελεί, άλλωστε, ρητή διακήρυξη και δέσμευση της παρούσας Κυβέρνησης. Η ρύθμιση αυτή δεν θα θίγει τυχόν ευνοϊκότερους όρους που προβλέπονται από Κανονισμούς Εργασίας.

7. Δοκιμαστική περίοδος πρόσληψης (Άρθρο 17 ν. 3899/10)

Με την εν λόγω διάταξη εξαπλασιάστηκε η δοκιμαστική περίοδος πρόσληψης από 2 μήνες σε 12 (ένα χρόνο). Έτσι, εάν επήρχετο καταγγελία της σύμβασης από τον εργοδότη κατά την περίοδο αυτή, να μην οφείλεται αποζημίωση. Συνέπεια αυτής της διάταξης ήταν η ομηρεία του εργαζόμενου, η μεγαλύτερη ευελιξία-αποσταθεροποίηση της απασχόλησης (χωρίς να δημιουργούνται, όπως υποτίθετο, νέες θέσεις εργασίας), καθώς και απολύσεις χωρίς κόστος για τον εργοδότη. Η διάταξη αυτή πρέπει να καταργηθεί γιατί υπό τις σημερινές συνθήκες της αγοράς εργασίας αποτελεί ένα πρόσθετο παράγοντα αποσταθεροποίησης της απασχόλησης και απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων.

8. Διευκόλυνση συμβάσεων ορισμένου χρόνου, φθηνότερη μερική απασχόληση, «δανεικοί εργαζόμενοι», εργαζόμενοι με ΑΠΥ/ «μπλοκάκια» κλπ. (Άρθρο 17 ν. 3899/10)

Η ΟΤΟΕ είναι σταθερά αντίθετη στη χρήση τέτοιων μορφών για την κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών των τραπεζικών επιχειρήσεων. Ως ελάχιστη προϋπόθεση ζητάμε την κατάργηση των ανωτέρω διατάξεων, που διευκόλυναν υπέρμετρα την αποσταθεροποίηση και υποβάθμιση των εργασιακών σχέσεων.

9. Προσαυξήσεις υπερεργασίας-υπερωρίας/ διαδικασίες διευθέτησης χρόνου εργασίας, κατάλυση σύμβασης πλήρους απασχόλησης. (Άρθρο 74 ν. 3863/10, ν. 3986/11, ν. 3846/10 & 3899/10).

α) Με το άρθρο 74 ν. 3863/10 μειώθηκαν οι προσαυξήσεις στα καταβαλλόμενα ωρομίσθια λόγω υπερεργασίας/ υπερωριακής απασχόλησης κατά 20%. Μια ρύθμιση απαράδεκτη, διότι σε συνθήκες καλπάζουσας ανεργίας αποτελεί παραλογισμό να γίνονται φθηνότερες και μάλιστα να διευρύνονται οι υπερωρίες και η επιτρεπόμενη υπερεργασία των ήδη απασχολούμενων, λειτουργώντας ως αντικίνητρο για νέες προσλήψεις!!

Η ΟΤΟΕ έχει παγίως αντιταχθεί στην αλόγιστη χρήση των υπερωριών και της υπερεργασίας, επιμηκύνοντας υπέρμετρα τον πραγματικό χρόνο εργασίας των εργαζόμενων. Ζητάμε να καταργηθεί η παραπάνω διάταξη, που είχε ως αποτέλεσμα σοβαρά προβλήματα εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας και σε ορισμένες περιπτώσεις τη συνειδητή προσπάθεια κατάλυσης των συμβατικών ωραρίων εργασίας.

Πρόσθετα ζητάμε, όπως το είχαμε αναλυτικά στοιχειοθετήσει και με το από 2-2-2010, αρ. πρωτ. 12331 Υπόμνημά μας στον τότε Υπουργό Εργασίας κ. Λοβέρδο, τροποποιήσεις στον προϊσχύσαντα ν. 3385/2005 (άρθρα 1 και 2) και να καταργηθεί, επιτέλους, η παγκόσμια πρωτοτυπία της μονομερώς επιβαλλόμενης από τον εργοδότη «υπερεργασίας». Να οριστεί ως υπερωρία οτιδήποτε υπερβαίνει το συμβατικά καθορισμένο ωράριο εργασίας του κλάδου

ή/και της επιχείρησης και, βέβαια, να τηρούνται και να ελέγχονται αυστηρά τα δέοντα εβδομαδιαία και ετήσια όρια για κάθε εργαζόμενο και να εγκρίνεται υπερωριακή εργασία μόνο κατ' εξαίρεση και σε ελάχιστες περιπτώσεις έκτακτων αναγκών. Ειδικά σε συνθήκες οξυμμένης ανεργίας, πρέπει να επιδιωχθεί η μείωση του πραγματικού χρόνου εργασίας, η οποία έχει επιμηκυνθεί υπέρμετρα και αδικαιολόγητα με διατάξεις σαν την ανωτέρω.

Προς το σκοπό αυτό θα πρέπει να επανεξετασθούν οι διαδικασίες αδειοδότησης (που δεν θα πρέπει να επανέλθουν στην προϊσχύσασα 6μηνη «προκαταβολική-και συνήθως ανεξέλεγκτη- μαζική έγκριση» υπερωριών με Υ.Α), καταγραφής, ακόμη και αυτεπάγγελτου ελέγχου των υπερωριών.

Για τα λοιπά θέματα (διαδικασίες διευθέτησης χρόνου εργασίας- εκ περιτροπής εργασία) ζητάμε την κατάργηση των αντίστοιχων διατάξεων των ν. 3986/11, 3846/10 και 3899/10, στην κατεύθυνση του δραστικού περιορισμού της χρήσης τους.

Κύριε Υπουργέ,

Η Ομοσπονδία μας επανειλημμένα πρωτοστάτησε στην αμφισβήτηση των παραπάνω εργασιακών ανατροπών και άλλων, γενικότερου ενδιαφέροντος, τόσο με νομικά όσο και με συνδικαλιστικά μέσα.

Παρά τις δυσκολίες και την άρνηση των Τραπεζών να λειτουργήσουν ως εργοδοτική κλαδική οργάνωση, καταφέραμε τόσο πριν (προσφυγές μας στον ΟΜΕΔ 2008, 2009, Πρακτικό Συμφωνίας ΟΤΟΕ-Τραπεζών για τη σύναψη των ΣΣΕ στον τραπεζικό κλάδο, που ενσωματώθηκε στο άρθρο 3 παρ.4 ν. 1876/90 με το άρθρο 31 του Ν.3846/2010) όσο και μετά την έλευση των μνημονίων, που ουσιαστικά επιδίωκαν την κατάργηση των κλαδικών ΣΣΕ και των αντίστοιχων διασφαλίσεων για τους εργαζόμενους, να προασπίσουμε στην πράξη τον κομβικό για μας θεσμό της κλαδικής συλλογικής διαπραγμάτευσης και ΣΣΕ, υπογράφοντας τη νέα κλαδική ΣΣΕ 2013-2015.

Για τούτο θεωρούμε επιτακτικά αναγκαία την πλήρη επαναφορά του θεσμού και της εμβέλειας των κλαδικών ΣΣΕ και για λόγους αποκατάστασης των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων που επλήγησαν σοβαρά τα τελευταία χρόνια, και για την εμπέδωση συνθηκών υγιούς ανταγωνισμού (και όχι ενός ανεξέλεγκτου dumping σε βάρος των μισθών και των εργασιακών δικαιωμάτων) στους κλάδους της οικονομίας μας.

Θέλουμε να πιστεύουμε πώς θα ανταποκριθείτε άμεσα στις προτάσεις μας, οι περισσότερες των οποίων αποτελούν και διακηρυγμένες δεσμεύσεις της Κυβέρνησης.

Για το σκοπό αυτό, ζητάμε να ορίσετε το ταχύτερο μια συνάντηση με αντιπροσωπεία μας, προκειμένου να συζητήσουμε επί των παραπάνω θέσεων και προτάσεών μας ή και για άλλα συναφή ζητήματα, έτσι ώστε να σας παράσχουμε τυχόν αναγκαίες διευκρινίσεις και να συμβάλλουμε, στο μέτρο των δυνατοτήτων μας, στο νομοθετικό σας έργο.

Με εκτίμηση,

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ

Ο ΓΕΝ. ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ

ΣΤΑΥΡΟΣ ΚΟΥΡΟΣ

ΑΧΙΛΛΕΑΣ ΜΥΛΩΝΟΠΟΥΛΟΣ

