

Ρυθμίσεις εργασιακών θεμάτων του ν. 4488/2017, πριν την καταιγίδα των νέων ανατροπών...

Οι εργασιακές διατάξεις που περιέχονται στο ν. 4488/2017 αν και κρίνονται κατ' αρχήν θετικά στην ουσία τους όμως αποτελούν «επί άμμου οικοδομείν». Αποτελούσαν άλλωστε εξαρχής μια πολυδιαφημισμένη προσπάθεια της Κυβέρνησης για «αυτόνομη θετική νομοθέτηση» υπέρ των εργαζομένων, η οποία εντέλει, κουτσουρεύτηκε από την ίδια την υπουργό, αποσύροντας τις δικές της τροπολογίες που αφορούσαν στον πυρήνα των εργασιακών θεμάτων.

Ακόμα όμως και αυτές οι νομοθετικές παρεμβάσεις που διασώθηκαν, και για τα συγκεκριμένα θέματα που πραγματεύονται, προκαλούν τη γενική εντύπωση «καλό αλλά άτολμο, κακότεχνο ή λίγο», αν όχι σοβαρές αμφιβολίες για τη δυνατότητα αποτελεσματικής εφαρμογής τους στην πράξη, εάν και εφόσον εκδοθούν οι σχετικές Υπουργικές Αποφάσεις.

Οι σημαντικότερες από αυτές (αναγγελία υπερωριών κλπ, ενημέρωση και διαβούλευση, αλλά και η τροπολογία του Υπουργείου για την ΥΑΕ) απαλείφθηκαν ή αποδυναμώθηκαν μέχρι την τελική ψήφιση του νομοσχεδίου, λόγω προχειρότητας, ασαφειών, ή και πιθανής αντίδρασης των θεσμών αλλά και μερίδας ισχυρών επιχειρηματικών συμφερόντων.

Πέραν αυτών, δεν πρέπει να μας διαφεύγει η «μεγάλη εικόνα» των εργασιακών προβλημάτων και ειδικότερα ότι :

- οι διατάξεις αυτές αποτελούν κυρίως περιπτώσιολογικές και μάλλον αποσπασματικές θεσμικές παρεμβάσεις, επικεντρωμένες στα θέματα ελέγχου εφαρμογής των υφιστάμενων -και ήδη αποψιλωμένων- εργασιακών κανόνων και ΣΣΕ, όπου διαπιστώνονται διαχρονικές, εμμένουσες και κραυγαλέες ελλείψεις συμμόρφωσης, ελέγχου και επιβολής κυρώσεων,
- οι διατάξεις αυτές είναι «σταγόνα στον ωκεανό» των υφιστάμενων, αλλά και των επερχόμενων, βάσει των μνημονιακών δεσμεύσεων της Κυβέρνησης, νομοθετικών ρυθμίσεων παραπέρα απορρύθμισης των εργασιακών κανόνων και των ΣΣΕ.

Η Κυβέρνηση αναλαμβάνει την πλήρη πατρότητα αυτών των εργασιακών ρυθμίσεων, δηλώνοντας ότι είχε για αυτές την έγκριση των θεσμών.

Η τελική μορφή του νομοσχεδίου, όπως ψηφίστηκε, μάλλον υποδηλώνει το αντίθετο, τουλάχιστον για τις διατάξεις με ιδιαίτερη πρακτική σημασία.

Συμπερασματικά, αυτές οι ρυθμίσεις είναι σταγόνα στον ωκεανό της εργασιακής απορρύθμισης και υποβάθμισης.

Την ίδια στιγμή, μεθοδεύονται ρυθμίσεις παραγκωνισμού έως και εκμηδένισης του σ.κ. της χώρας, σε όλα τα επίπεδα, με πρώτη αυτή της επιβολής του 50% +1 απαρτίας για τη λήψη απόφασης για απεργία (αφού όμως πρώτα αξιοποιήθηκε επικοινωνιακά το θετικό νομοσχέδιο και παρήλθαν οι κυβερνητικές εξαγγελίες στη ΔΕΘ...)

Η Κυβέρνηση αναλαμβάνει την πλήρη πατρότητα αυτών των εργασιακών ρυθμίσεων, δηλώνοντας ότι είχε γι' αυτές την έγκριση των θεσμών. Η τελική μορφή του νομοσχεδίου, όπως ψηφίστηκε, μάλλον υποδηλώνει το αντίθετο, τουλάχιστον για τις διατάξεις με ιδιαίτερη πρακτική σημασία.

Σε κάθε περίπτωση, δείχνουν τουλάχιστον απογοητευτικά τα περιθώρια στα οποία η Κυβέρνηση τολμά ή της επιτρέπεται να νομοθετήσει.

Τη στιγμή που η αγορά εργασίας στενάζει υπό το βάρος σωρείας συντριπτικών μνημονιακών εργασιακών και ασφαλιστικών ρυθμίσεων.

Τη στιγμή που το πλήθος των εκκρεμοτήτων που πρέπει να ρυθμιστούν, όπως τις καταγράφει πρόσφατα η ΓΣΕΕ και ακόμα πληρέστερα για τον κλάδο η ΟΤΟΕ, ήδη από το 2015, στην επιστολή της προς τον τότε Υπουργό Εργασίας.

Τη στιγμή που η ίδια αυτή Κυβέρνηση έχει αναλάβει και τόσες άλλες, νεοφιλελεύθερης έμπνευσης μνημονιακές δεσμεύσεις για τον ΟΜΕΔ, τον συνδικαλιστικό νόμο, τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, την κωδικοποίηση-αποψίλωση της εργατικής νομοθεσίας, ενόψει της τρίτης αξιολόγησης, που μόλις ξεκίνησε.

Για ακόμα μια φορά, γίνεται πολύ λόγος για το τίποτα, ενώ τελικά «τα καλύτερα ΔΕΝ έρχονται» για τον κόσμο της Εργασίας...

Ενημερωτικό Σημείωμα

Διατάξεις του Νόμου 4488/2017/ΦΕΚ137 Α'/13.09.2017 ειδικού
ενδιαφέροντος για τα εργασιακά

Α. Διατάξεις του ν. 4488/2017 που μας αφορούν άμεσα:

1. Υποβολή στοιχείων από τον εργοδότη στο σύστημα «Εργάνη»

Άρθρο 36:

Το άρθρο αυτό θεωρείται από τα σημαντικότερα του νομοσχεδίου, διότι **αναμορφώνει και διευρύνει τις ισχύουσες υποχρεώσεις τήρησης και υποβολής στοιχείων από τον εργοδότη στο σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ».**

Στο «ΕΡΓΑΝΗ» ήταν ήδη υποχρεωτική η τήρηση και ηλεκτρονική υποβολή στοιχείων για κάθε αλλαγή ή τροποποίηση του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, το αργότερο έως και την ημέρα αλλαγής ή τροποποίησης και σε κάθε περίπτωση πριν την ανάληψη της εργασίας από τον εργαζόμενο.

Με βάση τον ν. 4310/2014, όπως εγκαίρως είχε επισημάνει η Γραμματεία Εργασιακών Σχέσεων της ΟΤΟΕ, **η ίδια υποχρέωση δεν ίσχυε για τις υπερωρίες, που καταχωρούντο σε ειδικό βιβλίο, ενώ δεν καταχωρείτο καν η υπερεργασία.**

Με τις προηγούμενες διατάξεις οι υπερωρίες υποβάλλοντο στο ΕΡΓΑΝΗ **απολογιστικά**. Έτσι, οι υπερωρίες του προηγούμενου μήνα υποβάλλοντο ηλεκτρονικά μέσα στο πρώτο 15νθήμερο του επόμενου, με ό,τι αυτό συνεπάγεται για τη δυνατότητα πραγματικού ελέγχου των πραγματοποιηθεισών αλλά και την αποτροπή παράνομων-απλήρωτων υπερωριών, οι οποίες συνήθως δηλώνονται μόνο για την ημέρα του ελέγχου, ή σε πολύ μικρότερο βαθμό από τις πραγματικά πραγματοποιηθείσες και, βέβαια, δεν αμείβονται, με συνέπεια την απώλεια εισοδήματος, φόρων και εισφορών.

Με τη νέα διάταξη, ό,τι ισχύει για την ανακοίνωση κάθε τροποποίησης ωραρίου εργασίας, θα ισχύει και για τις υπερωρίες αλλά και για την υπερεργασία.

Δηλαδή τα σχετικά δεδομένα θα οφείλουν να υποβάλλονται στο ΕΡΓΑΝΗ¹ το αργότερο έως και την ημέρα που θα γίνει η υπερωρία-υπερεργασία και σε κάθε περίπτωση **πριν** την ανάληψη της εργασίας από τον εργαζόμενο. Αλλιώς προβλέπεται πρόστιμο έως 50.000 ευρώ για όποιον εργοδότη δεν δηλώσει στην «Εργάνη» κάθε αλλαγή ή τροποποίηση του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, καθώς και κάθε νόμιμη υπερωριακή απασχόληση των εργαζομένων.

Ας σημειωθεί ότι αυτή η **εύλογη** για την προάσπιση των συμφερόντων του δημοσίου και των εργαζομένων διάταξη έχει συναντήσει (τις αναμενόμενες, πάντως...) αντιδράσεις των εργοδοτών, οι οποίοι επικαλούνται τεχνικά και πρακτικά προβλήματα και βέβαια τον «έκτακτο» χαρακτήρα των υπερωριών.

Όπως όμως διαπιστώνεται από την εμπειρία μας στους χώρους εργασίας και τους ελέγχους του ΣΕΠΕ, αυτά δεν τους εμποδίζουν να καταφεύγουν στην πράξη **μαζικά και συστηματικά** στην συνήθως άτυπη, παράνομη και απλήρωτη υπερεργασία και υπερωρία, γιατί έχουν ισχυρό κίνητρο σε σχέση με το προβλεπόμενο πρόστιμο, αφού αυτές τους επιτρέπουν να εξοικονομούν σε μεγάλο βαθμό θέσεις εργασίας και να μειώνουν **παράνομα** το κόστος λειτουργίας τους, στρεβλώνοντας τον ανταγωνισμό σε βάρος των εργαζομένων τους, της κοινωνικής ασφάλισης και του κοινωνικού συνόλου, ακόμα και -αν όχι ιδίως- σε τομείς με ιδιαίτερη ανάπτυξη, όπως ο Τουρισμός .

Η τελικά ψηφισθείσα διάταξη εξακολουθεί ωστόσο να έχει τις αδυναμίες που επισήμανε και η Επιστημονική Υπηρεσία της Βουλής για το αντίστοιχο άρθρο 38 (αρχικό) του σ.ν. Ειδικότερα, προκύπτουν (και παραμένουν άλυτα) τα ακόλουθα **ερωτήματα**:

- Η υποχρέωση αναγγελίας υπερεργασίας, δηλαδή υπέρβασης του ημερήσιου ωραρίου μέχρι μία ώρα, ισχύει και για περιπτώσεις υπερεργασίας σαφώς μικρότερης της μιας ώρας ημερησίως, δηλαδή, έστω, κάποιων λεπτών;

¹ Για τη δυνατότητα ενημέρωσης του συστήματος σε πραγματικό χρόνο, η Υπουργός Εργασίας διαβεβαίωσε στη Βουλή ότι θα μπορεί, σε έκτακτες υπερωρίες, να γίνεται άμεση υποβολή στοιχείων ακόμα και με SMS. Μένει αυτό να το δούμε και ως πρακτική και ελέγξιμη δυνατότητα..

- Στη δεύτερη παράγραφο της διάταξης ορίζεται ότι επιβάλλονται κυρώσεις σε βάρος του εργοδότη, ο οποίος δεν τηρεί την υποχρέωση αναγγελίας της τροποποίησης του ωραρίου του εργαζόμενου ή της υπερωριακής απασχόλησής του. **Δεν αναφέρεται, όμως, ως περίπτωση επιβολής κύρωσης, η παράλειψη αναγγελίας της πραγματοποίησης της υπερεργασίας.** Εάν ήταν πρόθεση του νομοθέτη να επιβάλλονται κυρώσεις και για το θέμα αυτό, τούτο θα έπρεπε να αναφερθεί **ρητώς**. Ωστόσο **και στο τελικό κείμενο** -και παρά τις παρατηρήσεις της Επιστημονικής Υπηρεσίας της Βουλής- **αυτό δεν διορθώθηκε**. Συνεπώς η υποχρέωση αναγγελίας της υπερεργασίας έτσι όπως θεσπίζεται, χωρίς κυρώσεις, είναι πρακτικά **χωρίς αντίκρισμα**, αφού -πλέον σκόπιμα και εν γνώσει του Υπουργείου- δεν προβλέπονται κυρώσεις για την παράλειψη αυτή!

Άλλα σοβαρά ζητήματα που προκύπτουν από τη συγκεκριμένη διάταξη είναι κατά την άποψή μας τα εξής:

- δεν προκύπτει ρητώς από τη διάταξη ότι οι **αναγγελθείσες** υπερωρίες και υπερεργασία θα τεκμαίρεται, σε κάθε περίπτωση, ότι είναι και **πραγματοποιηθείσες**.

Σε διαφορετική περίπτωση ο κάθε εργοδότης θα μπορεί, εφόσον αποφύγει τον έλεγχο τη συγκεκριμένη ημέρα της αναγγελθείσας πραγματοποίησης, να ισχυρισθεί ότι τελικά «δεν πραγματοποιήθηκαν» ή «δεν πραγματοποιήθηκαν όλες» οι αρχικά αναγγελθείσες στο σύστημα υπερωρίες.

Αυτό άλλωστε γινόταν συστηματικά στο παρελθόν, όταν χορηγούντο από το Υπουργείο προκαταβολικά άδειες πραγματοποίησης υπερωριών στις μεγάλες επιχειρήσεις και τις Τράπεζες. **Μένει, λοιπόν, ανοιχτό το πώς θα διασφαλιστεί και αυτή η διάταξη να μη μείνει κενό γράμμα, όπως τόσες άλλες...**

- πολύ λιγότερο διασφαλίζεται ότι οι δηλωνόμενες στο ΕΡΓΑΝΗ υπερεργασία και υπερωρίες **όντως θα αμείβονται, ώστε να παρακρατούνται και οι σχετικοί φόροι και να αποδίδονται οι αναλογούσες ασφαλιστικές εισφορές.**

Για τους παραπάνω λόγους προτείνουμε (και θεωρούμε αναγκαίο αυτό να γίνει **με νομοθετική ρύθμιση** και όχι απλά με την ΥΑ υλοποίησης, αφού δεν υπάρχει

σχετική ρητή πρόβλεψη στο νόμο) **να προστεθεί πρόβλεψη, με βάση την οποία τα δεδομένα υπερωριών-υπερεργασίας με τα οποία «χρεώνεται» σε πραγματικό χρόνο μια επιχείρηση:**

α) να τεκμαίρεται ότι είναι και πραγματοποιηθείσες και

β) να διασταυρώνονται με τις δηλωμένες στους αντίστοιχους κωδικούς αμοιβές και εισφορές, στο τέλος της νόμιμα προβλεπόμενης περιόδου. Σε περίπτωση απόκλισης, δηλαδή μη καταβολής των κανονικά οφειλόμενων, να εντοπίζονται οι παραβάτες και να επιβάλλεται συμμόρφωση, μαζί με τις δέουσες κυρώσεις, οι οποίες πρέπει σε κάθε περίπτωση **να προβλεφθούν και για την υπερεργασία (και για τη μη αναγγελία της).**

Όλα αυτά όμως, όπως και η ίδια η εφαρμογή της διάταξης, βρίσκονται «στον αέρα», αν δεν ανατραπούν στη συνέχεια βάσει τυχόν ενστάσεων των «θεσμών» ή ισχυρών επιχειρηματικών συμφερόντων, καθόσον βάσει των εδαφίων γ και ε του τελικού άρθρου 36, **καμιά από τις θεσπισθείσες νέες υποχρεώσεις αναγγελίας υπερωρίας-υπερεργασίας δεν θα ισχύσει, εάν δεν εκδοθεί η σχετική Υπουργική Απόφαση που θα ορίσει τη διαδικασία καταχώρισης, τα στοιχεία «και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια».**

Η έγκαιρη διαμόρφωση και έκδοση της ΥΑ, αλλά και η πρόσθετη νομοθετική ρύθμιση για τη διόρθωση και συμπλήρωση των συνειδητών -πλέον- ατελειών των διατάξεων του άρθρου 37 είναι **κρίσιμο θέμα** για την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας και πρέπει να τύχει ιδιαίτερης προσοχής από τα συνδικάτα.

2. Αρμοδιότητες και διαδικασίες ελέγχου από το ΣΕΠΕ

Άρθρο 31:

-για τον αποτελεσματικό έλεγχο στους χώρους εργασίας, προστίθεται **για τους ευρισκόμενους στον χώρο εργασίας, πέραν της επίδειξης των ήδη προβλεπόμενων στοιχείων, η υποχρέωση να επιδεικνύουν αστυνομική ταυτότητα ή άλλο έγγραφο που να αποδεικνύει την ταυτοπροσωπία**, εφόσον αυτό τους ζητηθεί κατά τη διάρκεια ελέγχου από επιθεωρητές εργασίας του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ).

-οι κυρώσεις που ήδη προβλέπονται για παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας², πλέον θα επιβάλλονται, πέραν του εργοδότη, και σε **οποιοδήποτε τρίτο** αρνείται την είσοδο και την πρόσβαση ή την παροχή στοιχείων ή πληροφοριών κ.λπ. κατά τη διάρκεια ελέγχου.

Σκοπός των διατάξεων είναι να διευκολυνθούν οι έλεγχοι του ΣΕΠΕ για την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας και των ΣΣΕ, τον έλεγχο της ασφαλιστικής κάλυψης των εργαζομένων και την καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας.

Άρθρο 35 :

Ορίζεται η δυνατότητα επιβολής από το ΣΕΠΕ των νόμιμα προβλεπόμενων διοικητικών κυρώσεων, σε περίπτωση μη αναγραφής εργαζόμενου στον πίνακα προσωπικού, η οποία διαπιστώνεται σε ελέγχους της ΥΠΟΑΔΗΕ (Υπηρεσία Οικονομικής Αστυνομίας και Δίωξης Ηλεκτρονικού Εγκλήματος), μετά από διαβίβαση της σχετικής έκθεσης στο ΣΕΠΕ .

3. Λοιπές εργασιακές ρυθμίσεις

Άρθρο 41: Πίνακες προσωπικού.

Πέραν των σχετικά οριζόμενων στον ν. 2874/2000 για τους πίνακες προσωπικού (υποβολή και επικαιροποίηση ωραρίων, προσλήψεις, ανάρτηση στο χώρο εργασίας κλπ.) **προβλέπεται η υποχρέωση του εργοδότη να χορηγεί αντίγραφο και σε κάθε εργαζόμενο** για ενημέρωσή του, ιδιαίτερα για τα χρονικά όρια και την οργάνωση της εργασίας του. Εάν ο εργαζόμενος απασχολείται εκτός της έδρας η του παραρτήματος της εταιρείας, του χορηγείται απόσπασμα του πίνακα.

Θυμίζουμε ότι παράβαση της υποχρέωσης αναγραφής εργαζομένου στον πίνακα προσωπικού επιφέρει πρόστιμο μέχρι 50.000 ευρώ.

Άρθρα 42-43: Ενημέρωση και διαβούλευση με εκπροσώπους των εργαζομένων.

Με τα άρθρα αυτά τροποποιούνται για πρώτη φορά διατάξεις του Π.Δ. 240/2006, με το οποίο προσαρμόστηκε η Ελληνική νομοθεσία στην Οδηγία 2002/14/ΕΚ «περί θεσπίσεως γενικού πλαισίου ενημερώσεως και διαβουλεύσεως των εργαζομένων στην Ε.Ε».

² Πρόστιμο από 500 έως 50.000 ευρώ για όποιον εργοδότη ή και τρίτο αρνηθεί την πρόσβαση των κλιμακίων του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας (ΣΕΠΕ) ή την παροχή στοιχείων ή πληροφοριών.

Με το **άρθρο 42** θεσπίζεται, για λόγους διαφάνειας, η **υποχρέωση καταγραφής σε πρακτικό** τόσο της **ενημέρωσης** που παρέχει ο εργοδότης, όσο και των **αποτελεσμάτων** των διαβουλεύσεων. Στην αρχική μορφή του σ.ν. το πρακτικό έπρεπε να υπογράφεται από τον εργοδότη και τους εκπροσώπους των εργαζομένων.³ Στην τελική μορφή του νόμου **απαλείφθηκε** η υποχρέωση να συνυπογράφεται το πρακτικό από τα μέρη.

Με το **άρθρο 43** προβλέπεται **έγγραφος τύπος** στις συλλογικές συμφωνίες που καθορίζουν πρακτικές λεπτομέρειες και ειδικούς όρους της διαδικασίας διαβούλευσης και ενημέρωσης, ώστε αυτές να καθορίζονται ρητώς.

Με το **άρθρο 45 του αρχικού νομοσχεδίου** **προβλεπόταν** ρητώς **ποινή ακυρότητας** σε περιπτώσεις **ουσιαστικής** μεταβολής των συμβάσεων εργασίας με απόφαση του εργοδότη, αν δεν είχαν προηγηθεί οι νόμιμες διαδικασίες ενημέρωσης και διαβούλευσης με τους εκπροσώπους των εργαζομένων.

Αυτό κατά την αιτιολογική Έκθεση θεωρείτο επιβεβλημένο διότι συνήθως τα διοικητικά πρόστιμα δεν αποτρέπουν επαρκώς τους παραβάτες, επικαλείτο μάλιστα και σύσταση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την επιβολή της ακυρότητας ως ποινής, σε όφελος βέβαια των υφιστάμενων δικαιωμάτων των εργαζομένων. Διευκρινιζόταν, πάντως, ότι δεν θίγονται τα δικαιώματα που απορρέουν από το άρθρο 7 ν. 2112/1920⁴

Όπως είχαμε επισημάνει εξαρχής, η διάταξη αυτή, εφόσον μπορούσε να εφαρμοστεί, με την απαραίτητη πάντως αποσαφήνιση της έννοιας της «ουσιαστικής μεταβολής των συμβάσεων εργασίας», θα είχε ιδιαίτερη σημασία για τη διαφάνεια, τον έλεγχο και ενδεχόμενα την αποτροπή μονομερών βλαπτικών αποφάσεων από τον εργοδότη.

³Σύμφωνα με το Π.Δ, ως εκπρόσωποι των εργαζομένων θεωρούνται τόσο οι συνδικαλιστικοί εκπρόσωποι, όσο και τα συμβούλια εργαζομένων, κατά περίπτωση. **Δεν απαιτείται οι εκπρόσωποι να είναι μόνο του πλέον αντιπροσωπευτικού σωματείου.**

⁴Σύμφωνα με το άρθρο 7 παρ. 1 του ν. 2112/1920 η μονομερής από τον εργοδότη και δυσμενής για τον μισθωτό μεταβολή των όρων της σύμβασης εργασίας δε συνεπάγεται άνευ ετέρου τη λύση της, αλλά παρέχει το δικαίωμα στον μισθωτό είτε να θεωρήσει την μεταβολή αυτή ως άτακτη καταγγελία της σύμβασης από μέρους του εργοδότη και να ζητήσει την καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης, είτε εμμένοντας στην σύμβαση να αξιώσει την τήρηση των όρων της και την αποδοχή της εργασίας του από τον εργοδότη σύμφωνα με το πριν την μεταβολή περιεχόμενο της σύμβασης και σε περίπτωση άρνησης του εργοδότη να αποδεχθεί την εργασία αυτή να ζητήσει μισθούς υπερημερίας.

Όμως, στην τελική μορφή του σ.ν. όπως ψηφίστηκε, η διάταξη αυτή αποσύρθηκε, μετά από έντονες επικρίσεις τόσο της εργοδοτικής πλευράς, για λόγους προφανείς, όσο και της Επιστημονικής Υπηρεσίας της Βουλής⁵.

Κατά την άποψή μας είναι ωστόσο **επιτακτικά απαραίτητο αλλά και αναγκαία προϋπόθεση ορθής εφαρμογής της αντίστοιχης Οδηγίας Ε.Ε**, σύμφωνα και με τη σύσταση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, **να αρθούν οι ασάφειες, που μέχρι σήμερα ευνοούν κυρίως τον κακόπιστο και αρνούμενο την ενημέρωση και διαβούλευση εργοδότη, με το να οριοθετηθεί με σαφήνεια η έννοια της ουσιαστικής μεταβολής των όρων εργασίας ή και άλλοι ασαφείς όροι.**

Εάν πραγματικά η Κυβέρνηση θέλει να εφαρμόσει και όχι απλά να αξιοποιήσει επικοινωνιακά αλλά μετά να «κάψει» μια τόσο σημαντική για τη συμμόρφωση στην Οδηγία διάταξη, μια από τις σημαντικότερες διατάξεις, άλλωστε, των ελάχιστων θετικών εργασιακών της ρυθμίσεων, θα πρέπει να λύσει όλα τα προβλήματα ασάφειας-αοριστίας που επισημαίνει η Επιστημονική Υπηρεσία της Βουλής και να

⁵ Όπως χαρακτηριστικά αναφέρεται στην Έκθεση της τελευταίας, σελ.21-22 (σ.σ. οι υπογραμμίσεις δικές μας), «...Εν προκειμένω, όμως, θα μπορούσε να διερωτηθεί κανείς κατά πόσον, υπό τη συγκεκριμένη διατύπωση της προτεινόμενης διάταξης, αυτή η ερμηνευτική προσέγγιση προκύπτει με σαφήνεια, καθώς στη διάταξη αυτή αναφέρεται, χωρίς διάκριση, ότι η κατά παράβαση των σχετικών διατάξεων μεταβολή «είναι άκυρη». Περαιτέρω προκύπτει προβληματισμός ως προς τις περιπτώσεις στις οποίες θα προκύπτει μια τέτοια ακυρότητα, δεδομένου ότι οι εργοδοτικές υποχρεώσεις ενημέρωσης και διαβούλευσης οι οποίες προβλέπονται στο άρθρο 4 του π.δ. 240/2006, και των οποίων η μη τήρηση άγει σε ακυρότητα των εργοδοτικών αποφάσεων, υπό τη συγκεκριμένη διατύπωση της διάταξης, δεν είναι απολύτως συγκεκριμένες, αλλά ενέχουν σημαντικό βαθμό αοριστίας τόσο ως προς το περιεχόμενο, όσο και ως προς τη διαδικασία της διαβούλευσης. Έτσι, ορίζεται στη διάταξη του άρθρου 4 του π.δ. 240/2006 ότι «2. Η ενημέρωση και διαβούλευση καλύπτουν: α) την ενημέρωση σχετικά με την πρόσφατη και την πιθανή εξέλιξη των δραστηριοτήτων και της οικονομικής κατάστασης της επιχείρησης ή της εγκατάστασης. β) την ενημέρωση και τη διαβούλευση σχετικά με την κατάσταση, τη διάρθρωση και την πιθανή εξέλιξη της απασχόλησης μέσα στην επιχείρηση ή εγκατάσταση, καθώς και τα μέτρα πρόληψης που ενδεχομένως προβλέπονται σε περίπτωση ιδίως που η απασχόληση απειλείται. γ) την ενημέρωση και τη διαβούλευση σχετικά με αποφάσεις που μπορούν να επιφέρουν ουσιαστικές μεταβολές στην οργάνωση της εργασίας ή στις συμβάσεις εργασίας, συμπεριλαμβανομένων όσων καλύπτονται από τις ισχύουσες διατάξεις του ν. 1387/1983 "Έλεγχος ομαδικών απολύσεων και άλλες διατάξεις" (ΦΕΚ 110 Α') και του π.δ. 178/2002 "Μέτρα σχετικά με την προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταθίβασης επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων, ή τμημάτων εγκαταστάσεων ή επιχειρήσεων, σε συμμόρφωση προς την Οδηγία 98/50/ΕΚ του Συμβουλίου" (ΦΕΚ 162 Α'). 3. Η ενημέρωση πραγματοποιείται κατά τον κατάλληλο χρόνο, τρόπο και περιεχόμενο, ώστε να μπορούν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων να προβαίνουν στη δέουσα εξέταση και να προετοιμάζονται ενδεχομένως για διαβουλεύσεις. 4. Η διαβούλευση πραγματοποιείται: α) κατά τον κατάλληλο χρόνο, τρόπο και περιεχόμενο, β) στο ενδεδειγμένο επίπεδο διεύθυνσης και εκπροσώπησης ανάλογα με το θέμα που συζητείται, γ) βάσει των σχετικών πληροφοριών που παρέχει ο εργοδότης, σύμφωνα με το άρθρο 2 σημείο στ' και της γνώμης που έχουν δικαίωμα να διατυπώσουν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων, δ) κατά τρόπον ώστε οι εκπρόσωποι των εργαζομένων να μπορούν να συναντήσουν τον εργοδότη και να λαμβάνουν αιτιολογημένη απάντηση στη γνώμη που ενδεχομένως διατύπωσαν ε) προκειμένου να επιτευχθεί συμφωνία...». Ειδικότερα, στην εν λόγω διάταξη περιλαμβάνονται φράσεις ή όροι, όπως «τα μέτρα πρόληψης που ενδεχομένως προβλέπονται», «κατά τον κατάλληλο χρόνο, τρόπο και περιεχόμενο, ώστε να μπορούν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων να προβαίνουν στη δέουσα εξέταση και να προετοιμάζονται ενδεχομένως για διαβουλεύσεις», «στο ενδεδειγμένο επίπεδο διεύθυνσης και εκπροσώπησης», «κατά τρόπον ώστε να λαμβάνουν αιτιολογημένη απάντηση στη γνώμη που ενδεχομένως διατύπωσαν». Συνεπώς, σε πολλές περιπτώσεις υπάρχει εύλογη αμφιβολία ως προς την συγκεκριμένη έκταση και το ακριβές περιεχόμενο των υποχρεώσεων ενημέρωσης και διαβούλευσης. Έτσι, μπορεί να προκύψει στη συνέχεια και αντίστοιχη αμφιβολία κατά πόσον αυτές οι υποχρεώσεις τηρήθηκαν με απόλυτη συνέπεια. Όμως, η ασφάλεια δικαίου, ειδικά όταν προβλέπεται να προκύψει η σημαντική συνέπεια της ακυρότητας των εργοδοτικών αποφάσεων, απαιτεί οι εργοδοτικές υποχρεώσεις των οποίων η παραβίαση άγει σε ακυρότητα, να είναι απολύτως συγκεκριμένες και σαφείς. Ομοίως, προκύπτει προβληματισμός ως προς τις περιπτώσεις κατά τις οποίες η μεταβολή αυτή στη σύμβαση εργασίας είναι «ουσιαστική», ώστε να μπορεί να θεωρηθεί, όπως ορίζεται στην προτεινόμενη διάταξη, ως άκυρη.

επαναφέρει το ταχύτερο μια πληρέστερη διάταξη στη Βουλή, αλλά και να ορίσει - όπως ελπίζουμε να έχει δικαίωμα...-ένα **σαφέστερο πλαίσιο** για το περιεχόμενο και τη διαδικασία διαβούλευσης στη χώρα μας. Το πλαίσιο αυτό θα μπορεί να εξειδικεύεται και να βελτιώνεται περαιτέρω με συμφωνίες των μερών στο ανάλογο επίπεδο.

Άρθρα 44-46: Θέματα προστασίας της οικογένειας

-με το άρθρο 44 επεκτείνονται, σύμφωνα και με διατάξεις Οδηγιών Ε.Ε, τα επιδόματα του άρθρου 6 παρ. 1 ν. 4097/2012 για τις **αυτοαπασχολούμενες** φυσικές μητέρες, καθώς και οι άδειες μητρότητας και σε όσες αυτοαπασχολούμενες υιοθετούν τέκνο μέχρι 2 ετών, καθώς και σε όσες από αυτές εμπλέκονται σε διαδικασία παρένθετης μητρότητας.

-με το **άρθρο 45** η δεκαήμερη άδεια με αποδοχές που προβλέπεται από την παρ. 1 άρθρου 51 ν. 4075/2012 για φυσικούς, θετούς ή ανάδοχους γονείς παιδιών που πάσχουν από νόσημα που απαιτεί μεταγγίσεις κλπ, επεκτείνεται αντίστοιχα και στους γονείς (φυσικούς, θετούς, αναδόχους) παιδιών μέχρι και 18 ετών συμπληρωμένων, που πάσχουν από βαριά νοητική στέρηση, από σύνδρομο Down ή από αυτισμό.

- για λόγους ίσης μεταχείρισης, με το **άρθρο 46** η προστασία από απόλυση, βάσει του άρθρου 15 ν.1483/1984 όπως ισχύει,⁶ για τις φυσικές μητέρες **επεκτείνεται** και στις εργαζόμενες σε διαδικασία υιοθεσίας παιδιού μέχρι 6 ετών, με αφετηρία την τοποθέτηση του παιδιού στην οικογένεια, καθώς και στις εργαζόμενες που εμπλέκονται σε διαδικασία παρένθετης μητρότητας (στις κυοφορούσες αλλά και στις τεκμαιρόμενες, με αφετηρία για τις δεύτερες τη γέννηση του παιδιού).

⁶ Η παρ.1 του άρθρου 15 αντικαταστάθηκε με την παρ.1 του άρθρου 36 του Ν.3996/2011 (ΦΕΚ Α' 170/08-05-2011), σύμφωνα και με το άρθρο 91 του ίδιου νόμου, παρατίθεται όπως ισχύει από 05/08/2011 και μετά.

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

Ως σπουδαίος λόγος δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να θεωρηθεί ενδεχόμενη μείωση της απόδοσης στην εργασία της εγκύου που οφείλεται στην εγκυμοσύνη.

2. Ο Νόμος 1302/1982 (ΦΕΚ 133 τ. Α'), ο Νόμος 1414/84 (ΦΕΚ 10 τ. Α'), όπως και κάθε διάταξη που αναφέρεται στην προστασία της μητρότητας εφαρμόζεται και στους εργαζόμενους με σχέση έμμισθης εντολής.»

4. Διατάξεις για την εκδίκαση εργατικών διαφορών.

Με τα [άρθρα 47-49](#) προστίθενται διατάξεις στον Κώδικα Πολιτικής Δικονομίας (Κ.Πολ.Δ.), καθώς και στον Εισαγωγικό του Νόμο, που αφορούν :

- στην ταχεία συζήτηση των αγωγών και την άσκηση των τακτικών ένδικων μέσων επί διαφορών για άκυρη απόλυση, μισθούς υπερημερίας και καθυστερούμενους μισθούς. Ειδικότερα η συζήτησή τους προσδιορίζεται υποχρεωτικά μέσα σε εξήντα ημέρες από την κατάθεσή τους (και επί αναβολής μέσα σε 30 ημέρες), ενώ η απόφαση δημοσιεύεται υποχρεωτικά μέσα σε τριάντα (30) ημέρες από τη συζήτηση. (**Άρθρο 47**).

Στο μέτρο που τα δικαστήρια έχουν αποδεδειγμένα τη δυνατότητα να ανταποκρίνονται άμεσα στην κρίση περί νομιμότητας απεργιών, Δ.Α. κλπ, είναι τουλάχιστον αυτονόητη η ένταξη σε διαδικασίες ταχείας εκδίκασης και αυτών των εργατικών διαφορών, που είναι απόλυτα αναγκαίες για τους εργαζόμενους, ενώ δεν νοείται να εκκρεμούν ούτε για τους εργοδότες, ειδικά στις σημερινές συνθήκες. **Το ιδανικό θα ήταν το σύνολο των εργατικών διαφορών να εισάγεται, με ταχείες διαδικασίες, σε ειδικά Εργατοδικεία, όπως επανειλημμένα έχουμε προτείνει και όπως ισχύει σε άλλες χώρες της Ε.Ε.**

- στη δυνατότητα έκδοσης, με ταχείες διαδικασίες, διαταγής πληρωμής οφειλόμενου μισθού, κατά τις διατάξεις των άρθρων 623 έως 636 του Κ.Πολ.Δ., εφόσον η σύναψη της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας και το ύψος του μισθού αποδεικνύονται **με δημόσιο ή ιδιωτικό έγγραφο** ή με απόφαση ασφαλιστικών μέτρων, η οποία εκδόθηκε μετά από ομολογία ή αποδοχή της αίτησης του οφειλέτη. [\(Άρθρο 48\)](#) ⁷

Στην τελική μορφή του ψηφισθέντος νομοσχεδίου προστέθηκε, πάντως, νομοτεχνική βελτίωση η οποία προβλέπει την υποχρέωση έγγραφης **όχλησης του εργοδότη από τον εργαζόμενο, που να επιδίδεται με δικαστικό επιμελητή τουλάχιστον 15 ημέρες πριν** από την υποβολή από τον εργαζόμενο αίτησης για έκδοση διαταγής πληρωμής υπέρ του εργαζομένου για δεδουλευμένες αποδοχές.

- στην ενιαία ρύθμιση του καταβλητέου δικαστικού ενσήμου για το σύνολο των εργατικών διαφορών **(Άρθρο 49)**.

⁷ Ας σημειωθεί ότι η Υπουργός Εργασίας υποστήριξε στη Βουλή ότι με τη διαταγή πληρωμής θα δεσμεύεται η προσωπική περιουσία του εργοδότη. Αυτό όμως, όπως γνωρίζουμε, ισχύει μόνο για προσωπικές επιχειρήσεις και ομόρρυθμους εταίρους. Όλοι οι υπόλοιποι (ετερόρρυθμοι, ΑΕ, ΕΠΕ) υπέχουν ευθύνη μόνο κατά το μερίδιο της συμμετοχής τους στην Εταιρεία και όχι με την προσωπική τους περιουσία.

B. ΛΟΙΠΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ Ν 4488/2017 ΓΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ

Άρθρα 32-34:

-τροποποιούνται και συμπληρώνονται οι ισχύουσες διατάξεις του ν. 3996/2011 (άρθρα 23 και 24), για τη **διαδικασία και τις προϋποθέσεις προσωρινής ή οριστικής διακοπής της λειτουργίας μιας επιχείρησης.**

-προστίθεται η **δυνατότητα να διακοπεί προσωρινά η λειτουργία και εκμετάλλευσης ή τμήματός της ή στοιχείου του εξοπλισμού της**, όταν οι διενεργούντες τον έλεγχο επιθεωρητές του ΣΕΠΕ κρίνουν ότι υπάρχουν παραβάσεις, που εγκυμονούν **άμεσο ή σοβαρό κίνδυνο** για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζόμενων.

-προστίθεται στους λόγους της προσωρινής διακοπής λειτουργίας και η **σοβαρότητα του κινδύνου, διαζευκτικά με την αμεσότητα.**

-προβλέπεται ότι **η διάρκεια της προσωρινής διακοπής λειτουργίας, ως κύρωση, θα είναι μέχρι την πλήρη συμμόρφωση του εργοδότη και την άρση των παραβάσεων που διαπιστώθηκαν.**

-εάν η επιχείρηση δεν συμμορφώνεται ή παραβιάζει την προσωρινή διακοπή, το ΣΕΠΕ μπορεί να εισηγηθεί στον Υπουργό Εργασίας την επιβολή **οριστικής διακοπής** της λειτουργίας της.

- προβλέπεται ότι ο χρόνος προσωρινής ή οριστικής διακοπής λογίζεται ως κανονικός χρόνος εργασίας για όλα τα δικαιώματα των εργαζομένων.

- καθορίζονται **κριτήρια** (σοβαρότητα παράβασης, συμπεριφορά-υποτροπή εργοδότη), αποσαφηνίζονται διαδικασίες και όργανα επιβολής, με κύριο γνώμονα η κύρωση της προσωρινής διακοπής της λειτουργίας συγκεκριμένης παραγωγικής διαδικασίας ή τμήματος ή τμημάτων ή του συνόλου της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης, να είναι **ανάλογη** της σοβαρότητας ή/και της επανάληψης των παραβάσεων. Σε κάθε περίπτωση, προϋποθέτουν **αιτιολογημένη εισήγηση** του αρμόδιου επιθεωρητή εργασίας στον περιφερειακό Δ/ντή του ΣΕΠΕ που επιβάλλει την κύρωση.

- ορίζεται ότι οι ποινικές κυρώσεις του άρθρου 28 του Ν.3996/2011 (τουλάχιστον 6μηνη φυλάκιση ή/και πρόστιμο τουλάχιστον 900 ευρώ) επιβάλλονται και στους

εργοδότες που παραβιάζουν την πράξη ή την απόφαση περί προσωρινής ή οριστικής διακοπής, που έχει επιβληθεί με βάση τα παραπάνω.

Περαιτέρω, **στην τελική μορφή του άρθρου 33** στο ψηφισθέν σ.ν. :

-διευκρινίστηκε ότι οι τέσσερις (και ανάλογα με την περίπτωση 3 ή και 2, προκειμένου για παραβάσεις αδήλωτης εργασίας)⁸ διαπιστωμένες από το ΣΕΠΕ σοβαρές εργασιακές παραβάσεις, οι οποίες θα μπορούσαν να οδηγήσουν σε αναστολή λειτουργίας των επιχειρήσεων ή καταστημάτων ή τμημάτων αυτών, πρέπει να αφορούν αθροιστικά σε τέσσερις (ή αντίστοιχα 3 ή 2) διαφορετικούς ελέγχους (σε διαφορετικές χρονικές στιγμές) μέσα σε μια διετία και όχι τέσσερις (ή αντίστοιχα τρεις ή δυο) διαφορετικές παραβάσεις διαπιστωμένες από τον ίδιο έλεγχο.

-στην περίπτωση που η επιχείρηση έχει πολλά καταστήματα σε διαφορετικούς τόπους, διευκρινίστηκε ότι το κλείσιμο επιβάλλεται σε εκείνο το τμήμα, εκμετάλλευση ή υποκατάστημα όπου με βάση τον τελευταίο έλεγχο εμφάνισε παράβαση που επισύρει πράξη επιβολής προστίμου υψηλής ή πολύ υψηλής σοβαρότητας.

Άρθρο 37:

-αφορά στη για πρώτη φορά θέσπιση υποχρέωσης ηλεκτρονικής αναγγελίας του απασχολούμενου προσωπικού σε οικοδομικά ή τεχνικά έργα στο Ολοκληρωμένο Πληροφοριακό Σύστημα του Σ.Ε.Π.Ε.(ΟΠΣ - ΣΕΠΕ).

-για πρώτη φορά, επίσης, διευκρινίζεται ότι για τους σκοπούς του ελέγχου εργοδότης θεωρείται **ο εργολάβος ή και ο υπεργολάβος** που έχει αναλάβει την εκτέλεση της οικοδομικής εργασίας ή του τεχνικού έργου και όχι ο κύριος αυτού, ο οποίος άλλωστε δεν απασχολεί το συγκεκριμένο προσωπικό ούτε ασκεί επ' αυτού διευθυντικό δικαίωμα.

Και για την ισχύ του συγκεκριμένου άρθρου, απαιτείται η έκδοση Υ.Α, με ό,τι αυτό συνεπάγεται...

Άρθρο 38 :

⁸ Διακοπή μέχρι 3 ημέρες για 3 διαδοχικές πράξεις επιβολής προστίμου, διακοπή 4 μέχρι 5 ημερών για 4 πράξεις επιβολής προστίμου και διακοπή μέχρι 3 ημέρες για 2 πράξεις επιβολής προστίμου για αδήλωτη εργασία εντός της διετίας.

- αλλάζει η διαδικασία ηλεκτρονικής αναγγελίας από τον εργοδότη για κάθε περίπτωση οικειοθελούς αποχώρησης μισθωτού ή καταγγελίας σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου ή λήξης σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου στο σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ». Αντί για 8 ημέρες που ίσχυε προηγουμένως, τώρα προβλέπεται να ολοκληρώνεται το αργότερο **μέσα σε 4 εργάσιμες ημέρες** από την ημέρα αποχώρησης του μισθωτού/καταγγελίας ή λήξης της σύμβασης εργασίας ή έργου, έναντι 2 μόνον ημερών στην αρχική μορφή του νομοσχεδίου.⁹

-ειδικότερα, **για την επιτυχή καταχώρηση της οικειοθελούς αποχώρησης απαιτείται πλέον και η υπογραφή του μισθωτού ή εναλλακτικά εξώδικη δήλωση του εργοδότη.** Έτσι ο εργαζόμενος λαμβάνει γνώση εγκαίρως, ώστε να ασκήσει τα δικαιώματά του αμφισβήτησης της δηλωθείσας οικειοθελούς αποχώρησης ή και ένταξης στο σύστημα παροχών ΟΑΕΔ πριν παρέλθει η ισχύουσα τρίμηνη προθεσμία. Επίσης, δεν θα μπορεί πλέον ο εργοδότης να απασχολεί απλήρωτο τον εργαζόμενο για διάστημα 8 ημερών, στο τέλος μόνο του οποίου υποχρεούτο να δηλώσει στον ΟΑΕΔ την οικειοθελή αποχώρηση, την καταγγελία σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου ή τη λήξη σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου στο σύστημα.

-εάν δεν τηρηθούν τα παραπάνω και εμπρόθεσμα, θεωρείται ότι έγινε **άτακτη καταγγελία** της σύμβασης εργασίας από τον εργοδότη.

Άρθρα 39 & 40:

Στην **αρχική μορφή του σ.ν.**, με το τότε (ενιαίο) άρθρο 41 :

-προβλεπόταν, για πρώτη φορά, η δυνατότητα αποκλεισμού ενός οικονομικού φορέα από τη συμμετοχή σε διαδικασία σύναψης δημοσίων συμβάσεων ή προγραμμάτων χρηματοδότησης, σε περίπτωση κατά την οποία διαπράττει «σοβαρό επαγγελματικό παράπτωμα».

-ως σοβαρό επαγγελματικό παράπτωμα ορίζετο η επιβολή εντός της προηγούμενης **διετίας** (προηγουμένως ίσχυε τριετία) από την αίτηση συμμετοχής σε πρόγραμμα/δημόσια σύμβαση, 3 πράξεων επιβολής προστίμου από το ΣΕΠΕ για

⁹ Η Επιστημονική Υπηρεσία της Βουλής είχε εξαρχής εκφράσει έντονο προβληματισμό κατά πόσον θα είναι ευχερές να τηρηθούν με συνέπεια οι προβλεπόμενες από τον νόμο σύντομες προθεσμίες (δύο ημέρες για την επίδοση και μιας ημέρας επί πλέον για την αναγγελία στο αρχικό σ.ν.), των οποίων η παραβίαση γεννά για τον εργαζόμενο το δικαίωμα καταβολής αποζημίωσης.

σοβαρές παραβιάσεις εργατικής νομοθεσίας (ΥΑ2063/Δ1632/2011) ή 2 για αδήλωτη εργασία.¹⁰

Αυτό κρίθηκε αναγκαίο ώστε να δοθούν κίνητρα στους εργοδότες να τηρούν τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας. Άλλωστε, ήδη σε παλαιότερες ρυθμίσεις προβλεπόταν αποκλεισμός, λόγω μη πληρωμής φόρων και ασφαλιστικών εισφορών (άρθρο 73 ν.4412/2016), αλλά και αποκλεισμός από δημόσια έργα για σοβαρές παραβιάσεις της εργατικής νομοθεσίας.

- σε περίπτωση που κατά την εκτέλεση του έργου/προγράμματος θα διαπιστωθούν σοβαρές παραβιάσεις της εργατικής κλπ. νομοθεσίας, από τον ανάδοχο ή τον όποιο υπεργολάβο του, η υποτροπή θα οδηγούσε σε έκπτωσή τους από το έργο ή το πρόγραμμα.

- παράλληλα, θεσπιζόταν η υποχρέωση οι υπεύθυνοι των φορέων/προγραμμάτων να αναζητούν τα πιστοποιητικά επιβολής προστίμου. Εάν ωστόσο η αρμόδια Διεύθυνση Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων δεν τα απέστειλε εντός 15 ημερών, τότε **τεκμαίρετο** ότι η επιχείρηση δεν έχει διαπράξει κάποιο παράπτωμα... (σ.σ. Κατανοητή η ανάγκη περιορισμού της γραφειοκρατίας, πώς όμως θα αποτραπούν περιπτώσεις σκόπιμου, επιλεκτικού ή και αθέλητου «ξεπλύματος» του κατά τα άλλα παραβάτη υποψήφιου, λόγω παράλειψης ή αδυναμίας της αρμόδιας Υπηρεσίας;)

- οριζόταν ότι η πλήρης τήρηση της εργατικής-ασφαλιστικής και νομοθεσίας ΥΑΕ όφειλε να περιλαμβάνεται σε ειδικό όρο, αλλιώς η σύμβαση ανάθεσης θα ήταν άκυρη.

Στην **τελική μορφή του ψηφισθέντος νομοσχεδίου**, το παλαιό άρθρο 41 άλλαξε άρθρον, με τις μεν διατάξεις του που αφορούν στον αποκλεισμό από δημόσια έργα, χρηματοδοτήσεις και προμήθειες να παραπέμπονται να ενταχθούν σε ειδικό νομοσχέδιο για τις δημόσιες συμβάσεις, ενώ στο σχετικό τελικό **άρθρο 39** μένουν, σε σχέση με την ήδη ισχύουσα νομοθεσία (ν.3996/2011 και ν.4144/2013) μόνον οι

¹⁰ Σύμφωνα με την παρ. 2 άρθρου 24 ν. 3996/2011, όπως τροποποιήθηκε με την [παρ. 6ν του άρθρου 23 του Ν.4144/2013](#) (ΦΕΚ Α' 88/18-04-2013) και σύμφωνα με το [άρθρο 82 του ίδιου νόμου](#) και ισχύει από 18/4/2013 και μετά.

«2. Η επιβολή σε βάρος του εργοδότη δύο ή περισσότερων πράξεων επιβολής προστίμου κατ' εφαρμογή του παρόντος άρθρου για παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας που χαρακτηρίζονται ως «υψηλής» ή «πολύ υψηλής» σοβαρότητας από τις εκάστοτε ισχύουσες διατάξεις, μέσα σε χρονικό διάστημα τριών ετών πριν από τη λήξη της προθεσμίας για την υποβολή προσφοράς στο πλαίσιο διαγωνισμού για τη σύναψη δημόσιας σύμβασης επιφέρει, πέραν των λοιπών διοικητικών κυρώσεων, τον αποκλεισμό του εργοδότη από τη σύναψη της δημόσιας σύμβασης, με απόφαση της εκάστοτε αναθέτουσας αρχής. Ειδικά στην περίπτωση των εταιρειών παροχής υπηρεσιών καθαρισμού ή/και φύλαξης εφαρμόζονται οι διατάξεις του άρθρου 68 του Ν. 3863/2010.»

διευκρινιστικές διατάξεις περί επιβολής προστίμων (να προκύπτουν αθροιστικά από ελέγχους σε διαφορετικές χρονικές στιγμές κλπ), η υποχρέωση αναζήτησης πιστοποιητικού από το ΣΕΠΕ για την προηγούμενη διετία πριν τη λήξη της προθεσμίας υποβολής προσφοράς, ή περαιτέρω διευκρινιστικές διατάξεις για τις παραβάσεις αποκλεισμού εταιριών καθαρισμού και φύλαξης.

Στο **νέο άρθρο 40**, που αφορά πλέον ειδικά στον αποκλεισμό επιχειρήσεων από την ένταξη σε πρόγραμμα ή την υπαγωγή σε καθεστώς ενίσχυσης τα οποία χρηματοδοτούνται από εθνικούς ή ενωσιακούς πόρους,

-διατηρούνται οι περισσότερες από τις διατάξεις που προέβλεπε το αρχικό άρθρο 41 του νομοσχεδίου. Προστέθηκε ωστόσο η **προϋπόθεση οι επιβληθείσες από το ΣΕΠΕ κυρώσεις να έχουν τελεσίδικη και δεσμευτική ισχύ.**

-προβλέπεται, επίσης, ρητώς ότι οι προσκλήσεις των φορέων διαχείρισης πρέπει υποχρεωτικά να περιέχουν όρους για τη μη ύπαρξη κυρώσεων της παρ. 1 του άρθρου 40 καθώς και για την τήρηση της νομοθεσίας ΥΑΕ και πρόληψης επαγγελματικού κινδύνου. (σ.σ. Στο αρχικό αυτά οριζόταν να περιλαμβάνονται σε ειδικό όρο της σύμβασης ανάθεσης, αλλιώς η σύμβαση ανάθεσης θα ήταν άκυρη.)

- ορίζεται ότι, μέχρι τη διασύνδεση των πληροφοριακών συστημάτων του Υπουργείου, ο ενδιαφερόμενος οφείλει να υποβάλει υπεύθυνη δήλωση, ότι δεν του έχουν επιβληθεί οι προβλεπόμενες στην παρ. 1 του άρθρου 40 κυρώσεις κατά την προηγούμενη διετία.

-λοιπές διαδικαστικές λεπτομέρειες για τις κυρώσεις και τη διαδικασία επιβολής τους παραπέμπονται σε ΚΥΑ με το Υπουργείο Ανάπτυξης, **οι δε διατάξεις του άρθρου δεν ισχύουν, παρά μόνο μετά την έκδοση της ΚΥΑ αυτής.**

Κατά την άποψή μας, το θέμα της πρόσβασης των επιχειρήσεων σε δημόσιες συμβάσεις, προμήθειες, χρηματοδοτήσεις, προγράμματα κλπ. είναι ιδιαίτερα σοβαρό.

Στην εποχή των ψηφιακών τεχνολογιών και των mega-δεδομένων, είναι πλέον **τεχνικά εφικτό αλλά και οικονομικά και κοινωνικά επιβεβλημένο** (κατάποληση αθέμιτου ανταγωνισμού, αν μη τι άλλο...) να διασταυρώνονται τα δεδομένα

σοβαρών φορολογικών, περιβαλλοντικών και ασφαλιστικών παραβάσεων με τα δεδομένα του ΣΕΠΕ.

Ειδικότερα **προτείνουμε να θεσπιστεί ένα είδος ολοκληρωμένου point-system «συμμόρφωσης και κοινωνικής υπευθυνότητας»** για όλες τις επιχειρήσεις, **με πρώτες και κύριες αυτές που διεκδικούν δημόσια έργα, δημόσιες προμήθειες και πάσης φύσεως επιδοτούμενα προγράμματα της Ε.Ε.**

Τα δεδομένα αυτά είναι εύλογο να εκκαθαρίζονται εντός 3ετίας ή 5ετίας, εφόσον βέβαια η επιχείρηση δεν γίνει υπότροπος, θα πρέπει δε για λόγους **διαφάνειας και κοινωνικής λογοδοσίας** αυτά τα δεδομένα να δημοσιοποιούνται ως παράρτημα στις ετήσιες εκθέσεις του Συνηγόρου του Πολίτη ή της Αρχής Ανταγωνισμού.

Γ. Τροπολογίες που κατατέθηκαν, αλλά δεν ενσωματώθηκαν στο τελικά ψηφισθέν νομοσχέδιο.

Από βουλευτές της Συμπολίτευσης κατατέθηκαν **2 τροπολογίες**, που αφορούσαν:

-**στο δικαίωμα παράστασης του απλήρωτου εργαζομένου στις δίκες ως πολιτική αγωγή.** Να παρέχεται, δηλαδή, το δικαίωμα δήλωσης παράστασης πολιτικής αγωγής σε εργαζόμενους στους οποίους οφείλονται δεδουλευμένοι μισθοί ή/και η προβλεπόμενη αποζημίωση απόλυσης. Μέχρι σήμερα οι εργαζόμενοι μπορούσαν να παρίστανται μόνο ως μάρτυρες κατηγορίας, χωρίς δικαίωμα να έχουν δικηγόρο- συνήγορο.

-**στις επισχές εργασίας.** Ειδικότερα, σε περίπτωση καθυστέρησης καταβολής δεδουλευμένων αποδοχών, όριζε ότι η επίσχεση εργασίας δεν θα μπορούσε πλέον να θεωρηθεί από τον εργοδότη ως οικειοθελής αποχώρηση του εργαζομένου από την εργασία του ή ως σιωπηρή καταγγελία της εργασιακής σύμβασης από τον εργαζόμενο.

(σ.σ. Κατά την ισχύουσα νομοθεσία, η άσκηση του δικαιώματος της επίσχεσης εργασίας ελεγχόταν από τα δικαστήρια , ως προς την καταχρηστικότητα, με κριτήρια:

-τον **χρόνο καθυστέρησης** της καταβολής του μισθού και την πραγματική ή μη **αδυναμία** του εργοδότη να τον καταβάλει

- τη **διάρκεια της επίσχεσης εργασίας.** Αν η επίσχεση είχε μεγάλη διάρκεια, συνήθως θεωρείτο οικειοθελής αποχώρηση/ σιωπηρή παραίτηση των εργαζομένων.

Με την τροπολογία θα εξέλπιε η δυνατότητα η επίσχεση εργασίας να θεωρείται οικειοθελής αποχώρηση ή σιωπηρή παραίτηση των εργαζόμενων, με απόφαση Δικαστηρίου.)

Οι τροπολογίες αυτές δεν έγιναν τελικά αποδεκτές.

Επίσης, **από το ίδιο το Υπουργείο κατατέθηκε Τροπολογία, η οποία ωστόσο αποσύρθηκε στη συνέχεια.**

Η τροπολογία, ιδιαίτερης σημασίας για την εφαρμογή διατάξεων ΥΑΕ, αφορούσε:

- στην αποσαφήνιση του περιεχομένου που καλύπτει η έννοια του δόλου του εργοδότη της παρ. 2 άρθρου 34 Α.Ν. 3846/1951, σχετικά με την υποχρέωση αποζημίωσης εργαζόμενου σε περίπτωση εργατικού ατυχήματος.
- στη δημιουργία, επιτέλους, **ηλεκτρονικών βάσεων καταχώρισης δεδομένων τεχνικών ασφαλείας και ιατρών εργασίας** που λειτουργούν στο πλαίσιο του Ολοκληρωμένου Πληροφοριακού Συστήματος του ΣΕΠΕ.¹¹

Αθήνα, 28/9/2017

¹¹ Το β' σκέλος της τροπολογίας εντάχθηκε στο άρθρο 119 του ν. 4488/2017. Και γι' αυτό το σημαντικό για την εφαρμογή της νομοθεσίας ΥΑΕ στον κλάδο θέμα, θα πρέπει να αναμένουμε την έκδοση Υ.Α.