

ΔΕΛΤΙΟ ΤΥΠΟΥ ΓΣΕΕ

21/5/2015

ΕΠΙΣΤΟΛΗ ΓΣΕΕ ΣΤΟΝ ΥΠΟΥΡΓΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΟ ΝΟΜΟΣΧΕΔΙΟ ΓΙΑ ΤΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ

Επιστολή στον Υπουργό Εργασίας απέστειλε η ΓΣΕΕ, με τις παρατηρήσεις της Συνομοσπονδίας σχετικά με το περιεχόμενο του νομοσχεδίου για τα εργασιακά .

Το νομοσχέδιο σύμφωνα με τη ΓΣΕΕ κινείται σε θετική κατεύθυνση ,το πεδίο κρίσης όμως για τη Συνομοσπονδία είναι η νομοθέτηση και η υλοποίηση των ρυθμίσεων.

ΓΡΑΦΕΙΟ ΤΥΠΟΥ ΚΑΙ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

Σας επισυνάπτουμε τη σχετική επιστολή

ΠΡΟΣ

***Τον Υπουργό Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης
& Κοινωνικής Αλληλεγγύης
κ. Πάνο Σκουρλέτη***

Θέμα: *Παρατηρήσεις στο Σχέδιο Νόμου «Τροποποίηση διατάξεων του Νόμου 1876/1990 – Αποκατάσταση και Αναμόρφωση του πλαισίου περί Συλλογικών Διαπραγματεύσεων, Μεσολάβησης και Διαιτησίας και άλλες διατάξεις»*

Κύριε Υπουργέ,

Με τις ρυθμίσεις του Σχεδίου Νόμου «Τροποποίηση διατάξεων του Νόμου 1876/1990 – Αποκατάσταση και Αναμόρφωση του πλαισίου περί Συλλογικών Διαπραγματεύσεων, Μεσολάβησης και Διαιτησίας και άλλες διατάξεις» αποκαθίσταται το πλαίσιο των συλλογικών διαπραγματεύσεων και της διαδικασίας Μεσολάβησης και Διαιτησίας του ΟΜΕΔ, που είχαν δεχθεί καίριο πλήγμα με σειρά μνημονιακών νομοθετικών μέτρων (ιδίως Ν. 3899/2010, Ν. 4024/2011, Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου 6/2012, Ν. 4093/2012 , Ν. 4303/2014) .

Με την ΠΥΣ 6/2012 επήλθε βίαια μια πρωτοφανής κρατική παρέμβαση στο περιεχόμενο και τη διάρκεια της ισχύουσας τότε ΕΓΣΣΕ (2010-2012), ενώ

συγχρόνως καταλύθηκε ένας ολόκληρος μηχανισμός αυτορρύθμισης και προστασίας που κατοχυρώνει το Σύνταγμα με το άρθρο 22 παρ. 2. και μάλιστα με προκλητική περιφρόνηση του δημόσιου και κοινωνικού διαλόγου. Η προσβολή της συλλογικής αυτονομίας που επέφερε η ΠΥΣ 6/2012 υπήρξε καταλυτική, αφού δεν περιορίστηκε στη μείωση μισθών και την κατάργηση όρων εργασίας, αλλά κατέστρεψε την ισορροπία του συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων και διαιτησίας, γεγονός που επιβεβαιώνεται και από τα στατιστικά στοιχεία του ΟΜΕΔ.

Με το ν. 4093/2012 θεσπίστηκε νέο σύστημα νομοθετικού καθορισμού του κατώτατου μισθού και ημερομισθίου και αφαιρέθηκε βίαια η εξουσία ρύθμισης όρων εργασίας από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις (και μάλιστα τις κορυφαίες) υπέρ του κρατικού νομοθέτη. Παράλληλα, με την αντικατάσταση του άρθρου 8 παρ. 1 του ν. 1876/90, οι εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας καθορίζουν πλέον, με γενική εφαρμογή στους εργαζόμενους όλης της χώρας, μόνο τους μη μισθολογικούς όρους εργασίας. Μπορούν ακόμη να ρυθμίζουν και μισθολογικούς όρους, βασικούς μισθούς και προσαυξήσεις τους σε επίπεδα πάνω από την κρατική ρύθμιση, με ισχύ όμως μόνο στους εργαζόμενους που απασχολούνται σε εργοδότες των συμβαλλόμενων εργοδοτικών οργανώσεων.

Με το σχέδιο νόμου ικανοποιείται το πάγιο αίτημα της ΓΣΕΕ ,αλλά και των εργοδοτικών οργανώσεων, για την αποκατάσταση της καθολικότητας ισχύος και δεσμευτικότητας της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.) ως προς όλους τους όρους της , μισθολογικούς και μη.

Όπως είναι γνωστό, η Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. στη χώρα μας έχει ιδιαίτερη βαρύτητα από πλευράς οικονομικού και θεσμικού περιεχομένου, καθώς διασφαλίζει τον κατώτατο μισθό και το κατώτατο ημερομίσθιο, διαμορφώνει δηλαδή μία βάση ασφαλείας για χιλιάδες εργαζόμενους/ες με τα ελάχιστα όρια γενικής οικονομικής και κοινωνικής προστασίας που ορίζει. Το δίκτυο αυτό ασφαλείας για τα ελάχιστα όρια αμοιβής και εργασίας, ως όρια ελάχιστης κοινωνικής προστασίας υπέρ όλων των εργαζομένων ενισχύεται από το γεγονός ότι τα λοιπά είδη συλλογικών συμβάσεων εργασίας (κλαδικές, επιχειρησιακές, ομοιοεπαγγελματικές) δεν μπορούν να περιέχουν ρυθμίσεις δυσμενέστερες από αυτές της εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης εργασίας. Συγχρόνως η ΕΓΣΣΕ αποτελεί **μία κατευθυντήρια γραμμή για τις κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας**, αφού συμπυκνώνει σε εθνικό επίπεδο τις ιδιαίτερες οικονομικές και κοινωνικές συνθήκες μέσα στο ευρύτερο Ευρωπαϊκό πλαίσιο. Η Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. διαδραματίζει επίσης σημαντικό ρόλο στην αποτύπωση ρυθμίσεων κοινωνικού χαρακτήρα που ενδυναμώνουν και ενισχύουν την κοινωνική πολιτική και ιδίως τις πολιτικές απασχόλησης.

Ωστόσο, πρέπει να ληφθεί νομοθετική μέριμνα **για την αποκατάσταση των ελεύθερων συλλογικών συμβάσεων και στο χώρο των Δημόσιων Επιχειρήσεων και Οργανισμών.** Με τα μνημονιακά νομοθετήματα της τελευταίας πενταετίας επιβλήθηκε μείωση των αποδοχών, κατάργηση των

ΣΣΕ που καθόριζαν τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στο σύνολο των επιχειρήσεων του ευρύτερου δημόσιου τομέα και υπερέβαιναν τα καθοριζόμενα ανώτατα κατά περίπτωση όρια αποδοχών, η επιβολή πλαφόν στις ήδη μειωμένες αποδοχές τους και η αντιστοίχιση, κατ' ανώτατο όριο, των αποδοχών τους με αυτές των εργαζομένων στο Δημόσιο τομέα. Οι εν λόγω ρυθμίσεις αγνόησαν πλήρως το πραγματικό γεγονός της διαφορετικής σύνθεσης του μισθού και της εφαρμογής διαφορετικού συστήματος αμοιβής στις επιχειρήσεις αυτές, που βασίζεται τόσο στην επιχειρηματική ή/και παραγωγική δραστηριότητα τους όσο και στα επαγγελματικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων τους και τις ειδικές συνθήκες εργασίας (πχ λόγω επικινδυνότητας ή λόγω του ανθυγιεινού αυτής). Οι συλλογικές ρυθμίσεις που εφαρμόστηκαν επί σειρά ετών στις επιχειρήσεις του ευρύτερου δημόσιου τομέα, υπήρξαν, εκτός όλων των άλλων, προσαρμοσμένες στα ιδιωτικο-οικονομικά και παραγωγικά χαρακτηριστικά τους. **Στο πλαίσιο αυτό, η αποκατάσταση των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων, που εισάγει με το Σχέδιο Νόμου, πρέπει να ισχύσει και στις ΔΕΚΟ, μέσω της κατάργησης των μνημονιακών μέτρων που εφαρμόστηκαν για την κατάλυση τους.**

Οι λοιπές βελτιώσεις του ισχύοντος νομικού πλαισίου

Με το Σχέδιο Νόμου επέρχονται σημαντικές βελτιώσεις του ισχύοντος νομικού πλαισίου των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Αναφέρουμε ενδεικτικά τις εξής :

A) Διευρύνεται το περιεχόμενο των σσε με τη δυνατότητα ρύθμισης ζητημάτων σχετικών με την άσκηση της επιχειρηματικής πολιτικής στο μέτρο που αυτή επηρεάζει με οποιονδήποτε τρόπο (όχι μόνο άμεσα όπως στην προϊσχύσασα ρύθμιση) τις εργασιακές σχέσεις ή ζητημάτων που αφορούν στην ερμηνεία όλων των όρων (και όχι μόνο των κανονιστικών) της σσε.

B) Οι επιχειρησιακές σσε αφορούν και εργαζόμενους ιδρυμάτων, οργανισμών, σωματείων, συλλόγων και λοιπών νομικών προσώπων μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα.

Γ) Καταργείται η ικανότητα των ενώσεων προσώπων να συνάπτουν επιχειρησιακές σσε, ικανότητα και δυνατότητα που τα τελευταία χρόνια είχε χρησιμοποιηθεί ως όχημα μείωσης μισθών.

Δ) Καθιερώνεται, ως ιδιαίτερο είδος, η ομιλική σσε.

Ε) Στις επιχειρησιακές σσε το έγγραφο της πρόσκλησης για διαπραγματεύσεις κοινοποιείται επιπλέον και σε όλες τις (συν)αρμόδιες συνδικαλιστικές οργανώσεις της επιχείρησης.

Στ) Ενισχύεται η καλόπιστη διαπραγματεύση και η υποχρέωση πλήρους και ακριβούς πληροφόρησης της εργατικής πλευράς εκ μέρους της εργοδοτικής, με την απαγόρευση λήψης υπόψη στοιχείων που προσκομίζει η εργοδοτική πλευρά για πρώτη φορά στη μεσολάβηση και διαιτησία, τα οποία κατά παράβαση της πιο πάνω υποχρέωσής της δεν προσκόμισε κατά τις απευθείας διαπραγματεύσεις. Ακόμη, προβλέπεται η επιβολή διοικητικών κυρώσεων στον εργοδότη εάν δεν παράσχει τις απαιτούμενες πληροφορίες κατά το στάδιο της μεσολάβησης, με απόφαση της Επιθεώρησης Εργασίας και μετά από πρόταση του μεσολαβητή

Ζ) Διατυπώνεται ρητά ότι η ικανότητα των εργοδοτικών οργανώσεων για σύναψη σσε είναι ανεξάρτητη από την ύπαρξη ή μη σχετικής ή αντίθετης πρόβλεψης στο καταστατικό τους. Η ικανότητα σύναψης σσε αποτελεί, όπως είναι γνωστό, νομικό χαρακτηρισμό με βάση αναγκαστικού δικαίου διατάξεις του Συντάγματος (άρθρο 22 παρ. 2) και του ν. 1876/90 και δεν μπορεί να απεμποληθεί μέσω διάταξης του καταστατικού καθώς δεν είναι αντικείμενο της βούλησης του αντίστοιχου φορέα.

Η) Οι κανονιστικοί όροι σσε που έληξε ή καταγγέλθηκε, εξακολουθούν να ισχύουν για ένα εξάμηνο και εφαρμόζονται και στους εργαζόμενους που προσλαμβάνονται στο διάστημα αυτό. Η παράταση εκτείνεται και πέραν του εξαμήνου σε περίπτωση προσφυγής στη διαδικασία της μεσολάβησης ή της διαιτησίας και μέχρι την υπογραφή σσε ή την έκδοση διαιτητικής απόφασης.

Θ) Αποκαθίσταται η μετενέργεια του συνόλου των όρων της σσε μετά την πάροδο του δμήνου ή των τυχόν παρατάσεων του.

Ι) Αποκαθίσταται η αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης και καταργείται η πρόβλεψη του ν. 4024/2011, άρθρο 37 παρ. 7, σύμφωνα με την οποία η επιχειρησιακή σ.σ.ε. υπερίσχυε κλαδικών ή ομοιοεπαγγελματικών σ.σ.ε. κατά παρέκκλιση της αρχής της ισχύος της ευνοϊκότερης για τον εργαζόμενο διάταξης.

ΙΑ) Αποκαθίσταται η δυνατότητα επέκτασης και κήρυξης γενικά υποχρεωτικών κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών σσε.

ΙΒ) Προβλέπεται η επιβολή διοικητικών κυρώσεων στον εργοδότη εάν δεν παράσχει τις απαιτούμενες πληροφορίες κατά το στάδιο της μεσολάβησης, με απόφαση της Επιθεώρησης Εργασίας και μετά από πρόταση του μεσολαβητή (ά 10 παρ. 6).

ΙΓ) Αυστηροποιούνται οι ποινικές κυρώσεις του άρθρου 21 του ν. 1876/1990 και προβλέπεται ότι εργοδότης ή εκπρόσωποι αυτού που παραβιάζουν όρους ισχύουσας ΣΣΕ ή ΔΑ ή ΥΑ τιμωρούνται πλέον εκτός από χρηματική ποινή και με ποινή φυλάκισης μέχρι έξι μηνών. Ακόμη, η ποινική προστασία επεκτείνεται και σε περίπτωση παραβίασης ΚΥΑ που εκδίδονται σε περιπτώσεις που είναι ανέφικτη η σύναψη σσε, λόγω έλλειψης εργοδοτικής οργάνωσης (άρθρο μόνο του Ν. 435/1968).

ΙΔ) Καταργείται η δυνατότητα άσκησης έφεσης κατά των διαιτητικών αποφάσεων, ενώπιον Πενταμελούς Δευτεροβάθμιας Επιτροπής Διαιτησίας, που μας έφερε πίσω σε ένα σύστημα που προσομοιάζει με το προγενέστερο του Ν. 1876/1990 καθεστώς με την καθιέρωση ενός νέου σταδίου κρίσης, από όργανο, στο οποίο την πλειοψηφία έχουν ανώτατοι δικαστές και σύμβουλος του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους .

Η μονομερής προσφυγή στη Διαιτησία

Η μονομερής προσφυγή στη διαιτησία, όπως είναι γνωστό, είχε ήδη αναβιώσει, ως αποτέλεσμα της ακύρωσης του άρθρου 3 παρ. 1 και 2 της ΠΥΣ 6/2012 με την απόφαση 2307/2014 της Ολομέλειας του Συμβουλίου της Επικρατείας, μετά από άσκηση αίτησης ακύρωσης της ΓΣΕΕ. Το Ανώτατο Δικαστήριο δέχθηκε με την απόφασή του ότι το άρθρο 3 παρ. 1 της ΠΥΣ 6/2012 με το οποίο ορίστηκε ότι η προσφυγή στη διαιτησία προϋποθέτει σε κάθε περίπτωση συμφωνία των μερών αντίκειται στο άρθρο 22 παρ. 2 του Συντάγματος. Σύμφωνα με την απόφαση του ΣτΕ, από το γράμμα και το σκοπό της συνταγματικής αυτής διάταξης **επιβάλλεται στο νομοθέτη να θεσπίσει σύστημα διαιτησίας, ως επικουρική διαδικασία επίλυσης των συλλογικών διαφορών εργασίας σε περίπτωση αποτυχίας των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Η ενεργοποίηση της διαδικασίας αυτής δεν προϋποθέτει τη συναίνεση και των δύο μερών της συλλογικής διαφοράς, αλλά σύμφωνα με τη συνταγματική αυτή διάταξη αρκεί προς τούτο η θέληση έστω του ενός μέρους.**

Η Ολομέλεια του Συμβουλίου της Επικρατείας έκρινε ακόμη ότι η διάταξη του άρθρου 3 παρ. 2 της ΠΥΣ καθώς και η αντίστοιχη διάταξη του άρθρου 14 του ν. 3899/2010, σύμφωνα με τις οποίες η δυνατότητα υπαγωγής στη διαιτησία είχε περιοριστεί αποκλειστικά στον καθορισμό του βασικού μισθού ή/και βασικού ημερομισθίου προσκρούει ομοίως στο άρθρο 22 παρ. 2 του Συντάγματος, το οποίο με την αδιάστικτη διατύπωσή του δεν καταλείπει περιθώριο για εξαίρεση σημαντικού μέρους της συλλογικής διαφοράς από τη ρυθμιστική εξουσία του διαιτητικού οργάνου. Οι ίδιοι λόγοι που επιβάλλουν, σύμφωνα με την απόφαση του ΣτΕ, στον νομοθέτη να προβλέπει τη δυνατότητα μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία καθιστούν αναγκαία την εξασφάλιση της δυνατότητας να άγεται από το μέρος που προσφεύγει στη διαιτησία, ενώπιον του διαιτητικού οργάνου προς επίλυση το σύνολο της συλλογικής διαφοράς, ώστε να μην παραμείνει αρρύθμιστο σε συλλογικό επίπεδο σημαντικό μέρος της συλλογικής διαφοράς.

Η συνταγματικότητα και νομιμότητα του συστήματος της διαιτησίας του ν. 1876/90 (υπό την αρχική του μορφή), κρίθηκε ήδη με την ομόφωνη απόφαση με αρ. 25/2004 της πλήρους Ολομέλειας του Αρείου Πάγου. Η ομοφωνία αυτή, φαινόμενο εξαιρετικά σπάνιο για την Ολομέλεια και μάλιστα την πλήρη Ολομέλεια του Αρείου Πάγου, φανερώνει πόσο πολύ έχει εγγραφεί στη συνείδηση των κοινωνιών του εργατικού δικαίου η λειτουργία της διαιτησίας. Η διαιτησία και για την πλήρη Ολομέλεια του

Αρείου Πάγου 25/2004 αποτελεί το πλήρες υποκατάστατο της συλλογικής αυτονομίας των μερών, όταν οι διαπραγματεύσεις τους αποτυγχάνουν και καθίσταται επιτακτική η ανάγκη θέσπισης συλλογικών ρυθμίσεων, προκειμένου να αποφευχθεί ο κίνδυνος «επιστροφής» της ρύθμισης των όρων εργασίας στον εργοδότη και την υπαγόρευση του περιεχομένου ατομικών συμβάσεων εργασίας. Με την έννοια αυτή η διαιτησία στο άρθρο 22 παρ. 2 Σ έχει πλήρη προστασία τόσο ως επικουρικός μηχανισμός της συλλογικής αυτονομίας, για την παρώθηση των συνδικαλιστικών οργανώσεων να φτάσουν στη σύναψη μιας συλλογικής σύμβασης, όσο και αυτοτελώς ως μέσο για να φτάσουμε σε συλλογική ρύθμιση των όρων εργασίας και να αποτρέψουμε τη μονομερή (από τον εργοδότη) διαμόρφωση του περιεχομένου των όρων εργασίας. Σύμφωνα με το σκεπτικό της πλήρους Ολομέλειας του Αρείου Πάγου 25/2004 ο διαιτητής αντλεί την εξουσία του απευθείας από το Σύνταγμα και το νόμο, η μονομερής προσφυγή σ' αυτόν εναρμονίζεται πλήρως προς το άρθρο 6 της ΔΣΕ 154 και το σύνταγμα και σκοπός του όλου συστήματος του άρθρου 22 παρ. 2 Σ (συλλογική αυτονομία και διαιτησία) είναι η ειρηνική επίλυση των διαφορών.

Λοιπές Παρατηρήσεις

Όπως προαναφέραμε, το Σχέδιο Νόμου κινείται γενικά σε θετική κατεύθυνση, που εναρμονίζεται διαχρονικά με τις διεκδικήσεις της ΓΣΕΕ και αποκαθιστά τη συλλογική αυτονομία, που κατοχυρώνει το Σύνταγμα (άρθρο 22). Ωστόσο, υποβάλλουμε τις παρακάτω παρατηρήσεις, που αφορούν σε ειδικές διατάξεις του Σχεδίου Νόμου:

1) Με το άρθρο 15 του ΣχΝ αυξάνεται σταδιακά ο νομοθετημένος κατώτατος μισθός και ορίζεται ότι από 1-10-2015 οι μισθοί των υπαλλήλων ανεξαρτήτως ηλικίας ορίζονται στα 650 ευρώ και τα ημερομίσθια των εργατοτεχνιτών στα 29,05 ευρώ. Από την 1-7-2016 οι μισθοί των υπαλλήλων ανεξαρτήτως ηλικίας ορίζονται στα 751,39 ευρώ και τα ημερομίσθια των εργατοτεχνιτών στα 33,57 ευρώ.

Με το ΣχΝ μένουν εκτός νομοθετικής ρύθμισης οι τριετίες, όπως αυτές είχαν διαμορφωθεί διαχρονικά μέσω των ΕΓΣΣΕ μέχρι τη νομοθετική επέμβαση που έγινε με την ΠΥΣ 6/2012, με αποτέλεσμα να αφήνονται να ρυθμιστούν από τα μέρη, από μηδενική βάση.

Η ΓΣΕΕ υποστηρίζει την **άμεση αποκατάσταση του κατώτατου μισθού και ημερομισθίου ανεξαρτήτως ηλικίας**, όπως είχε διαμορφωθεί με την ΕΓΣΣΕ του 2010-2012, **συμπεριλαμβανομένων των τριετιών**. Η σταδιακή μόνο αύξηση του μισθού / ημερομισθίου που γίνεται με το Σχέδιο Νόμου δεν αποκαθιστά την τρωθείσα με την ΠΥΣ 6/2012 εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας με τη νομοθέτηση ενός *actus contrarius*, της κατάργησης δηλαδή της νομοθετικής μείωσης. Η άμεση και πλήρης αποκατάσταση του κατώτατου μισθού αποτελεί στοιχειώδη υποχρέωση της πολιτείας απέναντι στους εργαζόμενους, των οποίων οι αποδοχές έχουν τα τελευταία χρόνια, στο όνομα της «ανταγωνιστικότητας της οικονομίας» κυριολεκτικά καταρρεύσει.

Ακόμη, η ανάγκη πλήρους αποκατάστασης του κατώτατου μισθού και ημερομισθίου στα επίπεδα προ της ΠΥΣ 6/2012, είναι το αποτέλεσμα κατάργησης ενός νομοθετήματος με το οποίο καταλύθηκε ένας ολόκληρος μηχανισμός αυτορρύθμισης και προστασίας που κατοχυρώνει το σύνταγμα με το άρθρο 22 παρ. 2. Επιπλέον θα αποτελέσει βήμα για την ανάκτηση της βιοποριστικής λειτουργίας του μισθού, που έχει πληγεί καίρια με την εφαρμογή μνημονιακών μέτρων.

2) Με το άρθρο 4 του ΣχΝ αντικαθίσταται το άρθρο 5 του ν. 1876/1990 και ορίζεται στις παραγράφους 2 και 3 ότι από 1-10-2015 οι ΣΣΕ πρέπει να περιλαμβάνουν ρητά το περιεχόμενο των κανονιστικών όρων που διατηρούνται σε ισχύ και να προσαρτάται σ αυτές υποχρεωτικά ως αναπόσπαστο τμήμα παράτημα πίνακα αποδοχών.

Με τον τρόπο αυτό τίθενται ανυπέρβλητα προσκόμματα στη διατύπωση των «διατηρητικών ρητρών», που στερεότυπα αναφέρονται στις συλλογικές ρυθμίσεις, βάσει των οποίων τα μέρη της συλλογικής διαφοράς «κτίζουν/αποθησαυρίζουν» τους ήδη διαμορφωμένους όρους εργασίας και δεν εκκινούν από ρυθμιστικό κενό και από μηδενική βάση. Οι διατηρητικές ρήτρες που αναφέρονται ως ακροτελεύτιοι όροι στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και διαιτητικές αποφάσεις, για διατήρηση όσων όρων δεν καταργούνται ρητά, καθώς και των ευνοϊκότερων όρων άλλων ρυθμίσεων, επιτρέπουν την «αποθησαύριση» όσων όρων εργασίας έχουν κατακτηθεί σε δεκαετίες διαπραγματεύσεων και ρυθμίσεων, με την επιφύλαξη, βέβαια, της μη τροποποίησής τους με τη διάδοχη συλλογική ρύθμιση. Ακόμη και όταν η επόμενη συλλογική ρύθμιση είναι δυσμενέστερη της προηγούμενης, το δυσμενέστερο περιεχόμενο της προκύπτει από τη σύγκριση με το σύνολο των αποθησαυρισμένων όρων εργασίας και όχι από μια σύγκριση με μηδενική βάση. Με την έννοια αυτή αποθησαυρίζεται η ενέργεια και το προστατευτικό αποτέλεσμα από την άσκηση της συλλογικής αυτονομίας και τη διαιτησία, που εγγυάται το σύνταγμα με το άρθρο 22 παρ. 2.

Η υποχρέωση αναγραφής των ισχυόντων και διατηρούμενων κανονιστικών όρων **θα θέσει ουσιαστικά και διαδικαστικά εμπόδια** στην ισχύ - αποθησαύριση όρων προηγούμενων συλλογικών ρυθμίσεων, αφού η διαπραγματεύσή τους θα εκκινεί ουσιαστικά από μηδενική βάση και θα αποτελεί το μέσο για την απαλλαγή των εργοδοτών από κανονιστικές τους υποχρεώσεις.

Επιπλέον η «κωδικοποίηση» - αναγραφή των διατηρούμενων κανονιστικών όρων αποτελεί, εκτός όλων των άλλων, έργο περίπλοκο και από τεχνική άποψη, που θα δημιουργήσει στα συμβαλλόμενα μέρη πρόσθετα βάρη και εμπόδια, τα οποία θα είναι συχνά ανυπέρβλητα και θα λειτουργήσουν ως τροχοπέδη στην κατάρτιση συλλογικών συμβάσεων.

Στο πλαίσιο της αποτελεσματικής λειτουργίας του θεσμού των συλλογικών διαπραγματεύσεων, ως παράγοντα που εγγυάται τη θέσπιση συλλογικών

ρυθμίσεων η πιο πάνω υποχρέωση των παραγράφων 2 και 3 του άρθρου 4 του ΣχΝ θεωρούμε ότι πρέπει να απαλειφθεί.

3) Απαγόρευση ελέγχου της ουσιαστικής κρίσης του διαιτητή : Όπως είναι γνωστό, ο διαιτητής με την απόφασή του επιλύει συλλογικές διαφορές συμφερόντων. Ο διαιτητής δεν εφαρμόζει προϋπάρχοντα κανόνα δικαίου, αλλά δημιουργεί νέο. Η φύση και ο σκοπός της διαιτησίας, όπως προκύπτουν από τις ρυθμίσεις του ν. 1876/1990 και τη συνταγματική προστασία της (άρθρο 22 του Συντάγματος) οδηγούν στο συμπέρασμα ότι ο δικαστικός έλεγχος της διαιτησίας πρέπει να είναι περιορισμένος. **Η προστασία της διαιτησίας από το άρθρο 22 του Συντάγματος επιβάλλει να εξαιρείται από το δικαστικό έλεγχο η ουσιαστική κρίση του διαιτητή.** Δεν επιτρέπεται δηλαδή να ελέγχει το δικαστήριο αν ο διαιτητής καλώς ή κακώς επέβαλε μισθολογικές αυξήσεις ή μειώσεις. Η θεωρία και η πάγια νομολογία των δικαστηρίων μας δέχεται ότι η ουσιαστική κρίση του διαιτητή είναι καθεαυτήν ουσιαστικά ανέλεγκτη. Στο πλαίσιο αυτό δεν επιτρέπεται ούτε ο έλεγχος από το δικαστήριο των στοιχείων που στηρίζουν την ουσιαστική κρίση του διαιτητή, γιατί ένας τέτοιος έλεγχος θα ισοδυναμούσε με έλεγχο της ουσιαστικής κρίσης του διαιτητή, που επιχειρήθηκε με το ν. 4303/2014.

Στο άρθρο 11 του σχεδίου νόμου (που αντικαθιστά το άρθρο 16 του ν. 1876/1990) διατηρείται η δέσμευση της κρίσης του διαιτητή από τα στοιχεία, τα οποία αναδιατυπώνονται, χωρίς, πάντως, την απόλυτη μονομέρεια που εισήγαγε η ΠΥΣ 6/2012 υπέρ της εργοδοτικής πλευράς. Επιπλέον, διατηρείται η υποχρέωση πλήρους και τεκμηριωμένης αιτιολογίας της διαιτητικής απόφασης, όρος αυτονόητος, άλλωστε, καθόλη την εφαρμογή του ν. 1876/1990, παρόλο που δεν διατυπωνόταν ρητά στην αρχική μορφή του Νόμου. Ωστόσο, η υποχρέωση αιτιολόγησης των διαιτητικής απόφασης έχει διατυπωθεί ρητά στον Κανονισμό Κατάστασης Μεσολαβητών – Διαιτητών και δεσμεύει πλήρως τους Διαιτητές.

Η υποχρέωση λήψης υπόψη του καταλόγου των στοιχείων που ορίζονται στο Σχέδιο Νόμου¹ σε συνδυασμό με την -αυτονόητη άλλωστε - υποχρέωση για πλήρη και τεκμηριωμένη αιτιολογία της διαιτητικής απόφασης, ενδέχεται να δημιουργήσουν το πρόσχημα για τον έλεγχο της

¹ Τα στοιχεία αυτά είναι τα πορίσματα, η έκθεση του Σώματος των Εμπειρογνομόνων, στοιχεία ή πληροφορίες σχετικά με την εξέλιξη της ανταγωνιστικότητας και της παραγωγικής δραστηριότητας στην οποία αναφέρεται η συλλογική διαφορά, το πραγματικό εισόδημα και την αγοραστική δύναμη των εργαζομένων και την εν γένει οικονομική κατάσταση των μερών, που συγκεντρώθηκαν στο στάδιο της μεσολάβησης ή κατά τη διαδικασία της διαιτησίας

ουσιαστικής κρίσης του διαιτητή. Για το λόγο αυτό, δηλαδή την αποτροπή του κινδύνου για τυχόν εκτεταμένο δικαστικό έλεγχο του ουσιαστικού περιεχομένου της διαιτητικής απόφασης θεωρούμε αναγκαία την εξής προσθήκη στην παράγραφο 11 του άρθρου 11 του σχεδίου Νόμου: **«Απαγορεύεται ο δικαστικός έλεγχος της ουσιαστικής κρίσης της διαιτητικής απόφασης»**

4) Στο άρθρο 2 του Σχεδίου Νόμου, που αντικαθιστά το άρθρο 3 του Ν. 1876/1990 και στην απαρίθμηση των ειδών των σσε η λέξη «ιδίως», αν δεν οφείλεται σε παραδρομή του συντάκτη, πρέπει να διαγραφεί γιατί καταργεί το *numerus clausus* των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και ενδέχεται να δημιουργήσει ζητήματα πολυδιάσπασης των συλλογικών διαπραγματεύσεων και ρυθμίσεων.

5) Το άρθρο 9 του Ν. 1876/1990 όπως αντικαθίσταται από το άρθρο 7 του ΣχΝ ορίζει, για το **χρόνο ισχύος της σσε**, ότι «*οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας συνάπτονται για ορισμένο ή αόριστο χρόνο. Η διάρκεια της ισχύος δεν μπορεί να είναι μικρότερη από ένα έτος*». Ωστόσο, η αντικαθιστώμενη διάταξη, όπως ίσχυε πριν την κατάργησή της με το άρθρο 2 παρ. 5 της ΠΥΣ 6/2012, όριζε, επιπλέον, ότι «*κάθε συλλογική σύμβαση εργασίας, που προβλέπει διάρκεια ισχύος πέρα από ένα έτος, θεωρείται ότι έχει αόριστη διάρκεια*». Αυτό είχε ως συνέπεια ότι μετά την πάροδο έτους η σσε μπορούσε, ως αορίστου χρόνου, να καταγγελθεί με τακτική καταγγελία, χωρίς δηλαδή την επίκληση σημαντικής μεταβολής των συνθηκών που υπήρχαν κατά την κατάρτισή της.

Η πρακτική συνέπεια της προωθούμενης ρύθμισης είναι ότι με τη δυνατότητα κατάρτισης της σσε ως ορισμένου χρόνου (πχ ενός, δύο, τριών ετών κλπ) η καταγγελία της πριν την συμφωνημένη λήξη της είναι δυνατή μόνο με έκτακτη καταγγελία, δηλαδή με επίκληση σημαντικής μεταβολής των συνθηκών που υπήρχαν κατά την κατάρτισή της.

6) Με το άρθρο 16 του Σχεδίου προβλέπεται ως κύρωση για την παράβαση εκ μέρους του εργοδότη των υποχρεώσεών του που απορρέουν από το άρθρο 4 του ΠΔ 240/2006 (ενημέρωση – διαβούλευση) η ακυρότητα των αποφάσεων που λαμβάνονται κατά παράβαση των πιο πάνω υποχρεώσεων. Ωστόσο η προϋπόθεση που τίθεται από την προωθούμενη διάταξη, δηλαδή οι αποφάσεις αυτές του εργοδότη να έχουν **ουσιώδη** επίπτωση στην υπόσταση και το περιεχόμενο ατομικών συμβάσεων εργασίας, αφαιρεί σε μεγάλο βαθμό την αναγκαία αποτελεσματικότητα της κύρωσης. Επιπλέον με την εισαγωγή της αόριστης αυτής νομικής έννοιας (ουσιώδης επίπτωση) παρέχεται η δυνατότητα, μέσω νομικών ερμηνειών, να ματαιώνεται η πιο πάνω κύρωση. Προτείνεται η κύρωση της ακυρότητας να επέρχεται για οποιαδήποτε απόφαση του εργοδότη που λαμβάνεται κατά παράβαση των υποχρεώσεών του από το ΠΔ 240/2006 και έχει επίπτωση στην υπόσταση και το περιεχόμενο ατομικών συμβάσεων εργασίας.

7) Στο άρθρο 13 του Σχεδίου Νόμου δεν καθορίζεται το ποσοστό του τακτικού πόρου του ΟΜΕΔ, ο προσδιορισμός το οποίου προβλέπεται να γίνει με απόφαση του Υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, η οποία εκδίδεται ύστερα από γνώμη του Διοικητικού Συμβουλίου του ΟΑΕΔ. Τίθεται ζήτημα **χρηματοδότησης και πόρων του ΟΜΕΔ**, δεδομένου ότι αναμένεται να αυξηθεί το λειτουργικό κόστος του Οργανισμού με τη πρόβλεψη του Σχεδίου Νόμου ενιαίου σώματος 50 Μεσολαβητών – Διαιτητών καθώς και (νέου) σώματος 30 Εμπειρογνομώνων. Επίσης, στο άρθρο 12 του Σχεδίου Νόμου, σε ό,τι αφορά τα προσόντα των μεσολαβητών/διαιτητών, η εμπειρία στην «κοινωνιολογία της εργασίας» θεωρείται περιοριστική ως προσόν.

8) Κρίνεται αναγκαία, με τις μεταβατικές διατάξεις του Σχεδίου Νόμου, **η επαναφορά της ρήτρας μονιμότητας** και των παρόμοιων προστατευτικών για τους εργαζόμενους ρητρών που κατάργησε το άρθρο 5 παρ. 2 της Π.Υ.Σ. 6/2012. Πρόκειται για την αποκατάσταση της συλλογικής αυτονομίας που επλήγη βαρύτερα από τη νομοθετική κατάργηση ουσιαστικών όρων εργασίας που είχαν θεσπιστεί με συλλογική σύμβαση εργασίας, καθώς και για την προστασία της δικαιολογημένης εμπιστοσύνης όλων των εργαζομένων που επλήγησαν από την καταργητική ρύθμιση, η οποία είχε, ουσιαστικά, γνήσια αναδρομική ισχύ, αφού ανέτρεψε αναδρομικά το ήδη θεμελιωμένο καθεστώς προστασίας των εργαζομένων.

Με τιμή

Ο Πρόεδρος

Ο Γεν. Γραμματέας

Γιάννης Παναγόπουλος

Νικόλαος Κιουτσούκης