

Γ.Σ.Ε.Ε.

ΕΓΚΥΚΛΙΟΣ υπ' αριθμ. 4

Αθήνα, 25/5/2017

ΠΡΟΣ

Τα Εργατικά Κέντρα και Ομοσπονδίες
μέλη Γ.Σ.Ε.Ε.

ΕΠΕΙΓΟΝ

Θέμα: Ενημέρωση Νομικής Υπηρεσίας ΓΣΕΕ για τις εργασιακές ρυθμίσεις του Ν. 4472/2017 «Συνταξιοδοτικές διατάξεις Δημοσίου και τροποποίηση διατάξεων του ν. 4387/2016, μέτρα εφαρμογής των δημοσιονομικών στόχων και μεταρρυθμίσεων, μέτρα κοινωνικής στήριξης και εργασιακές ρυθμίσεις, Μεσοπρόθεσμο Πλαίσιο Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2018-2021 και λοιπές διατάξεις».

Συνάδελφοι, Συναδέλφισσες

Λόγω της πληθώρας των σχετικών ερωτημάτων που θέτουν οι Οργανώσεις μας, η Νομική Υπηρεσία της ΓΣΕΕ θέτει υπόψη σας τα παρακάτω:

Όπως είναι γνωστό, εισήχθη προς ψήφιση στη Βουλή, με τη διαδικασία του επείγοντος, το εφαρμοστικό πολυνομοσχέδιο των μνημονιακών δεσμεύσεων για την ολοκλήρωση της δεύτερης αξιολόγησης του «τρέχοντος προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής της χώρας» με τίτλο «Συνταξιοδοτικές διατάξεις Δημοσίου και τροποποίηση διατάξεων του ν.4387/2016, Μέτρα εφαρμογής των δημοσιονομικών στόχων και μεταρρυθμίσεων, Μέτρα κοινωνικής στήριξης και εργασιακές ρυθμίσεις, Μεσοπρόθεσμο Πλαίσιο Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2018-2021 και λοιπές διατάξεις».

Ο σχετικός νόμος 4472/2017 δημοσιεύθηκε στην Εφημερίδα της Κυβέρνησης την 19^η Μαΐου 2017 (ΦΕΚ Α'74).

Ειδικότερα για το Μέρος Β' του Ν. 4472/2017 με τον τίτλο «Εργασιακές Ρυθμίσεις», για το οποίο μας ζητούνται διευκρινίσεις, δηλαδή για τα άρθρα 16 έως 20, χωρίς να υποτιμάται η βαρύτητα των υπόλοιπων ρυθμίσεων του νόμου σε βάρος των εργαζομένων και των συνταξιούχων, προβαίνουμε σε έναν πρώτο νομικό σχολιασμό και επισυνάπτουμε αυτούσιες τις σχετικές διατάξεις νόμου.

Άρθρο 16

«Ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις»

Ορίζεται ότι η αναστολή της αρχής της ευνοϊκότερης ρύθμισης και της επεκτασιμότητας της εφαρμογής των ΣΣΕ (= κήρυξής τους ως γενικά υποχρεωτικών), που είχε επιβληθεί με το άρθρο 37 παρ. 5 και 6 του ν. 4024/2011, θα ισχύουν μέχρι το τέλος του Προγράμματος Οικονομικής Προσαρμογής, αντί του μέχρι σήμερα οριζόμενου Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής. Επισημαίνεται ότι ο νόμος δεν ορίζει συγκεκριμένη καταληκτική ημερομηνία λήξης του παγώματος των παραπάνω αρχών της ευνοϊκότερης ρύθμισης και της επεκτασιμότητας της εφαρμογής των ΣΣΕ

Άρθρο 17

«Έλεγχος ομαδικών απολύσεων»

Με το άρθρο 17 του ΣχΝ καταργείται η διοικητική έγκριση των ομαδικών απολύσεων από τον Υπουργό Εργασίας, ενώ καταργείται και η αντίστοιχη αρμοδιότητα των Περιφερειαρχών (Νομαρχών) .

Το ΑΣΕ (στο οποίο δημιουργείται «Τμήμα Ελέγχου Ομαδικών Απολύσεων» , με ισομερή τριμερή εκπροσώπηση κράτους, εργαζομένων και εργοδοτών) έχει την αρμοδιότητα απλώς να διαπιστώνει αν τηρήθηκαν οι υποχρεώσεις του εργοδότη για ενημέρωση και διαβούλευση με τους εκπροσώπους των εργαζομένων καθώς και η υποχρέωση κοινοποίησης των σχετικών εγγράφων. Η μόνη δυνατότητα που έχει το ΑΣΕ , σε περίπτωση μη τήρησης των υποχρεώσεων του εργοδότη, είναι είτε να παρατείνει τις διαβουλεύσεις είτε να τάξει προθεσμία στον εργοδότη για εκπλήρωση των υποχρεώσεων του .

Σε κάθε περίπτωση, ακόμη δηλαδή και αν ο εργοδότης δεν τηρήσει τις υποχρεώσεις του, οι ομαδικές απολύσεις θα πραγματοποιηθούν σε 60 μέρες από την κοινοποίηση του πρακτικού διαβούλευσης (και 90 μέρες από την πρόσκληση για διαβουλεύσεις, η προθεσμία για τις οποίες είναι 30 μέρες).

Λόγω κατάργησης του υπουργικού βέτο έχουν απαλειφθεί από τη νέα ρύθμιση τα 3 κριτήρια που συνεκτιμούσε ο Υπουργός (προκειμένου να παρατείνει τις διαβουλεύσεις ή να μην εγκρίνει ολικά ή μερικά τις ομαδικές απολύσεις) : α) συνθήκες της αγοράς εργασίας, β) κατάσταση της επιχείρησης γ) συμφέρον της εθνικής οικονομίας.

Η «χαλάρωση» του ελέγχου των ομαδικών απολύσεων πρέπει να συνεκτιμηθεί ιδίως υπό το πρίσμα της απουσίας κοινωνικού πλάνου προστασίας των απολυμένων . Το κοινωνικό πλάνο δεν αποτελεί ούτε υποχρέωση του εργοδότη, ο οποίος έχει απλώς ευχέρεια να το θέσει υπόψη των εργαζομένων .

Επιπλέον, η διαπίστωση από το ΑΣΕ ότι ο εργοδότης τήρησε τις (περιορισμένες) υποχρεώσεις του μπορεί να δυσχεράνει τη δικαστική διεκδίκηση των εργαζομένων και τη διάγνωση της ακυρότητας των ομαδικών απολύσεων από τα δικαστήρια.

Το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΔΕΕ) στην πρόσφατη απόφασή του C-201/15 της 21ης Δεκεμβρίου 2016, έκρινε ότι η ρύθμιση του ν. 1387/1983 περί διοικητικής έγκρισης των ομαδικών απολύσεων δεν αντιτίθεται στην οδηγία 98/59/ΕΚ. Το ΔΕΕ έκρινε ακόμη ότι τα προαναφερόμενα τρία (3) κριτήρια, που συνεκτιμούσε ο Υπουργός Εργασίας, με εξαίρεση το κριτήριο του «συμφέροντος της εθνικής οικονομίας», που δεν έγινε αποδεκτό, πρέπει να εξειδικευθούν και αποσαφηνιστούν, ώστε να μην καθίσταται η οδηγία 98/59/ΕΚ χωρίς πρακτική αποτελεσματικότητα.

Ο Έλληνας νομοθέτης αξιοποίησε την αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης που κατοχυρώνεται και στο κοινοτικό δίκαιο για να δημιουργήσει ένα προστατευτικότερο για τους εργαζομένους περιβάλλον. Οι προστατευτικές ρυθμίσεις (ακυρότητα των απολύσεων για τις οποίες δεν τηρούνται οι προϋποθέσεις του νόμου, προηγούμενη έγκριση των ομαδικών απολύσεων από το αρμόδιο κρατικό όργανο) δικαιολογούνται ιδιαιτέρως από το γεγονός ότι στην Ελλάδα έχουμε μια, εν πολλοίς, κρατικοδίαιτη επιχειρηματικότητα, ενώ οι περισσότερες επιχειρήσεις στηρίζουν τη γέννηση και τη λειτουργία τους στο τραπεζικό δανεισμό (από τα χρήματα του κοινωνικού συνόλου). Το ποσοστό ιδίων κεφαλαίων σε σχέση με τα δανεισμένα υπολείπεται σημαντικά σε σύγκριση με τους μέσους όρους των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Δεν θα πρέπει ακόμη να λησμονούμε ότι οι κάθε είδους περιορισμοί της επιχειρηματικής ελευθερίας, διοικητικοί, φορολογικοί, ποινικοί κ.λπ. είναι σύμφυτοι όχι μόνο με την επιχειρηματική αλλά και με κάθε είδους ελευθερία. Όπως είναι γνωστό, σε περιορισμούς κάθε είδους δεν υποβάλλεται μόνο η διακοπή αλλά και η έναρξη επιχειρηματικής δραστηριότητας, π.χ. με την έκδοση των αναγκαίων για τη λειτουργία μιας επιχείρησης αδειών.

Άρθρο 18

Διευρύνεται ο κλειστός κατάλογος των λόγων για τους οποίους επιτρέπεται η απόλυση των προστατευόμενων από την απόλυση συνδικαλιστικών στελεχών. Στον κατάλογο προστίθεται και οι περιπτώσεις α) τέλεσης κλοπής ή υπεξαίρεσης σε βάρος του εργοδότη ή του εκπροσώπου του. και β) αδικαιολόγητης αποχής από την εργασία για διάστημα μεγαλύτερο των τριών (3) ημερών.

Πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι ο περιορισμένος αριθμός των επιτρεπόμενων λόγων απόλυσης του άρθρου 14 παρ. 10 του ν. 1264/1982 έχει ήδη «χαλαρώσει» εξαιτίας της στάσης της νομολογίας των Δικαστηρίων, τα οποία μέσω της ευρείας χρήσης του άρθρου 281 ΑΚ (απαγόρευση κατάχρησης δικαιώματος) ουσιαστικά έχουν περιορίσει ουσιαστικά την προστασία του νόμου

Άρθρο 19

«Συνδικαλιστικές άδειες»

Στο άρθρο 19 του ΣχΝ αποτυπώνονται σε ενιαίο άρθρο οι βασικές ρυθμίσεις για τις συνδικαλιστικές άδειες των εργαζομένων ιδιωτικού δικαίου και των δημοσίων υπαλλήλων.

Άρθρο 20

Οι σύντομες προθεσμίες που ισχύουν για τις απεργιακές διαφορές επεκτείνονται και στις διαφορές από την εφαρμογή του άρθρου 656 ΑΚ σε περίπτωση κήρυξης απεργίας στην επιχείρηση.

Δομικό χαρακτηριστικό του ελληνικού δικαίου της απεργίας είναι η απαγόρευση της ανταπεργίας, του αντίπαλου δηλαδή προς την απεργία δικαιώματος της εργοδοτικής πλευράς. Το άρθρο 22 παρ. 2 ν. 1264/82 ορίζει ότι «απαγορεύεται η ανταπεργία (λοκ-άουτ)». Η απαγόρευση αποτελεί κεκτημένη νομική θέση του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος και δεν απαντάται σε άλλα δίκαια πλην του πορτογαλικού.

Ενώ όμως ο νόμος απαγορεύει ρητά την ανταπεργία, ωστόσο, μέσω μιας ειδικής ερμηνευτικής εκδοχής για τον κίνδυνο λειτουργίας της εκμετάλλευσης, το άρθρο 656 ΑΚ λειτουργεί ως υποκατάστατο της ανταπεργίας, καταστρατηγώντας την απαγόρευση του άρθρου 22 παρ. 2 ν. 1264/82. Γιατί λειτουργικά ισοδύναμο προς την απαγορευόμενη ανταπεργία μέσο είναι η μετακύλιση του κινδύνου λειτουργίας της εκμετάλλευσης στους εργαζομένους σε περίπτωση μερικής απεργίας, απεργίας δηλαδή στην οποία δεν συμμετέχουν όλοι οι εργαζόμενοι, ή απεργίας σε τρίτη επιχείρηση, ή σε περίπτωση απεργίας με τη μορφή στάσεων εργασίας για το διάστημα μεταξύ δύο στάσεων εργασίας, που καθιστούν αδύνατη τη λειτουργία της επιχείρησης ή την αποδοχή της εργασίας των μη απεργών (άρθρο 656 ΑΚ). Κατά την μάλλον κρατούσα στη νομολογία των δικαστηρίων (όχι όμως και στη θεωρία) αλλά μη ορθή άποψη, σε περίπτωση απεργίας η αδυναμία του εργοδότη να απασχολήσει τους μη απεργούς ή το ασύμφορο της λειτουργίας της εκμετάλλευσης λόγω της απεργίας καταλογίζεται στην εργατική πλευρά, (στη σφαίρα ευθύνης των εργαζομένων) και έτσι ο εργοδότης αποφεύγει τον χαρακτηρισμό του ως υπερήμερου δανειστή. Έτσι απαλλάσσεται από την υποχρέωση πληρωμής μισθών υπερημερίας κατά το άρθρο 656 ΑΚ στους μη απεργούς που δεν τους απασχολεί αν και προσφέρουν πραγματικά και με τον προσήκοντα τρόπο τις υπηρεσίες τους. Μετακυλιέται έτσι σ' αυτούς ο μισθολογικός κίνδυνος και η απεργία καταλογίζεται στη σφαίρα κινδύνου των εργαζομένων.

Με συναδελφικούς χαιρετισμούς

Ο Πρόεδρος

Ο Γεν. Γραμματέας

Γιάννης Παναγόπουλος

Νικόλαος Κιουτσούκης

