

ΓΝΩΜΗ ΤΗΣ Ο.Κ.Ε.

ΕΠΙ ΤΟΥ ΣΧ/Ν

«Τροποποίηση διατάξεων του Νόμου 1876/1990 – Αποκατάσταση και Αναμόρφωση του πλαισίου περί Συλλογικών Διαπραγματεύσεων, Μεσολάβησης και Διαιτησίας και άλλες διατάξεις»

ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ

Στις 21 Απριλίου 2015 ο Υπουργός Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, έστειλε στην Ο.Κ.Ε. προς γνωμοδότηση νομοσχέδιο με θέμα: **«Τροποποίηση διατάξεων του Νόμου 1876/1990 – Αποκατάσταση και Αναμόρφωση του πλαισίου περί Συλλογικών Διαπραγματεύσεων, Μεσολάβησης και Διαιτησίας και άλλες διατάξεις».**

Η Εκτελεστική Επιτροπή της Ο.Κ.Ε. συνέστησε Επιτροπή Εργασίας αποτελούμενη από την κα **Ρένα Μπαρδάνη**, την κα **Σοφία Δροσοπούλου** και τους κ.κ. **Νικόλαο Σκορίνη**, **Γεώργιο Τσατήρη**, **Φώτη Κολεβέντη** και **Κώστα Γκουτζαμάνη**.

Ως πρόεδρος της Επιτροπής Εργασίας ορίστηκε ο κ. **Γ. Τσατήρης**, μέλος της **Ε.Ε. της Ο.Κ.Ε.** Στις εργασίες της Επιτροπής Εργασίας μετείχαν ως εμπειρογνώμονες η κα **Σοφία Καζάκου**, η κα **Χρυσή Πουλάκου** και οι κ.κ. **Σταμάτης Βαρδαρός** και **Αντώνης Μέγγουλης**. Από πλευράς Ο.Κ.Ε. συμμετείχε και είχε τον επιστημονικό συντονισμό ο **Δρ. Αθανάσιος Παπαϊωάννου**, επιστημονικός συνεργάτης της **Ο.Κ.Ε.**

Η Επιτροπή Εργασίας ολοκλήρωσε τις εργασίες της σε τέσσερις (4) συνεδριάσεις, ενώ η Εκτελεστική Επιτροπή διαμόρφωσε την εισήγησή της προς την Ολομέλεια στη συνεδρίασή της στις 11 Μαΐου 2015.

Η Ολομέλεια της Ο.Κ.Ε., αφού ολοκλήρωσε τη συζήτηση για το θέμα στη συνεδρίαση της 12^{ης} Μαΐου 2015, διατύπωσε την υπ' αριθ. 306 Γνώμη της.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α΄

ΣΥΝΟΠΤΙΚΗ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΤΩΝ ΔΙΑΤΑΞΕΩΝ ΤΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ ΝΟΜΟΥ

Το υπό κρίση νομοσχέδιο τροποποιεί σε πολλές διατάξεις του ν. 1876/1990 με τίτλο «Ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις και άλλες διατάξεις» και ιδιαίτερα αναιρεί τροποποιήσεις του νόμου που είχαν ψηφισθεί κατά την τελευταία πενταετία.

Οι βασικότερες από τις ρυθμίσεις του υπό κρίση Νομοσχέδιο είναι οι εξής:

Με το **άρθρο 1** τροποποιείται το άρθρο 2 του ν. 1876/1990 που αφορά στο αντικείμενο της συλλογικής σύμβασης εργασίας. Συγκεκριμένα:

- Προστίθενται τα ζητήματα που αφορούν στα επαγγελματικά ταμεία ως θέμα για το οποίο μπορεί να υπάρξει ρύθμιση σε σ.σ.ε. (περίπτωση 3)
- Ορίζεται ότι ζητήματα επιχειρηματικής πολιτικής μπορούν να αποτελέσουν αντικείμενο συλλογικής διαπραγμάτευσης «στο μέτρο που αυτή επηρεάζει τις εργασιακές σχέσεις». Στην υφιστάμενη διάταξη, ένα θέμα επιχειρηματικής πολιτικής για να εμπίπτει στο ρυθμιστικό πεδίο μιας σ.σ.ε. θα έπρεπε να «επηρεάζει άμεσα» τις εργασιακές σχέσεις (περ. 4)
- Δίδεται η δυνατότητα να ρυθμίζονται θέματα που αφορούν στην ερμηνεία και «ενοχικών όρων» μιας σύμβασης ενώ μέχρι τώρα αυτό προβλεπόταν μόνο για τους «κανονιστικούς όρους» μιας σ.σ.ε. (περ. 5).

Το **άρθρο 2** τροποποιεί το άρθρο 3 του ν. 1876/1990 που αφορά στα είδη των σ.σ.ε. και την αντίστοιχη αρμοδιότητα σύναψής τους. Ειδικότερα:

- Ορίζεται ρητά ότι επιχειρησιακές σ.σ.ε. μπορούν να συνάψουν και ιδρύματα, οργανισμοί, σωματεία, σύλλογοι και λοιπά νομικά πρόσωπα μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα (παρ. 1, περ. γ).

- Προστίθεται η δυνατότητα σύναψης σ.σ.ε. σε επίπεδο ομίλου επιχειρήσεων (παρ. 1, περ. δ)
- Διαγράφεται από διάταξη για τις κλαδικές σ.σ.ε. η ειδική αναφορά που υπήρχε στο αρχικό κείμενο του νόμου και είχε προστεθεί με το ν. 3846/2010, άρθρο 31, παρ. 4 στον τραπεζικό κλάδο και στη δυνατότητα σύναψης κλαδικών σ.σ.ε. και από μεμονωμένους εργοδότες (παρ. 2, περ. 4).
- Καταργείται η δυνατότητα σύναψης σ.σ.ε. και από ενώσεις προσώπων (παρ. 2, περ. 5).

Το **άρθρο 3** αφορά στη διαδικασία διαπραγματεύσεις και το εκατέρωθεν δικαίωμα και υποχρέωση διαπραγμάτευσης που ρυθμίζονται με το άρθρο 4 του ν. 1876/1990.

Ειδικότερα:

- Στις επιχειρησιακές σ.σ.ε. θεσπίζεται υποχρέωση στην πλευρά που ασκεί το δικαίωμα διαπραγμάτευσης να κοινοποιεί το σχετικό έγγραφο και σε όλες τις αρμόδιες συνδικαλιστικές οργανώσεις της επιχείρησης
- Γίνονται οι αναγκαίες ρυθμίσεις εξειδίκευσης για τις περιπτώσεις των ομιλικών σ.σ.ε. (παρ. 3, 8 και 12)
- Εξειδικεύεται η υποχρέωση πληροφόρησης από πλευράς εργοδοσίας στις επιχειρησιακές σ.σ.ε. (παρ. 8)
- Απαγορεύεται στην εργοδοτική πλευρά η δυνατότητα να προσκομίσει στη φάση της μεσολάβησης και της διαιτησίας στοιχεία που δεν είχε προσκομίσει κατά τη φάση των απευθείας διαπραγματεύσεων (παρ. 9).

Με το **άρθρο 4** τροποποιείται το άρθρου 5 του ν. 1876/1990 που αφορά στη διαδικασία υπογραφής και θέσης σε ισχύ της σ.σ.ε.. Συγκεκριμένα, από 1.10.2015 οι σ.σ.ε. θα πρέπει να περιλαμβάνουν ρητά όσες διατάξεις παλαιότερων σ.σ.ε. παραμένουν σε ισχύ και να περιλαμβάνουν παράρτημα με πίνακα αποδοχών όπως διαμορφώνονται με τη νέα σ.σ.ε. (παρ. 2 και 3).

Το **άρθρο 5** αφορά στην ικανότητα σύναψης σ.σ.ε. που ρυθμίζεται με το άρθρο 6 του ν. 1876/1990. Πέραν των προσθηκών που καθίστανται αναγκαίες για τις ομιλικές σ.σ.ε., οι αλλαγές είναι οι εξής:

- Ορίζεται ότι η ικανότητα σύναψης σ.σ.ε. από εργοδοτική οργάνωση δεν μπορεί να αποκλεισθεί με καταστατική πρόβλεψη (παρ. 1, περ. α).
- Καθιερώνονται προϋποθέσεις με βάση τις οποίες, όταν δεν υπάρχουν κλαδικές εργοδοτικές οργανώσεις, είναι δυνατή η σύναψη τέτοιων συμβάσεων από μεμονωμένους εργοδότες (παρ. 1 περ. δ).

Με το **άρθρο 6** που αφορά στο άρθρο 8 του ν. 1876/1990 αποκαθίσταται η ενότητα των όρων της εγσσε και η καθολική εφαρμογή και των μισθολογικών της όρων που είχε απαγορευθεί με την υποαρ. ΙΑ 11 εδ. 1, 2^α του ν. 4093/2012.

Το **άρθρο 7** (άρθρο 9 του 1876/1990) αφορά στο χρόνο ισχύος των σ.σ.ε. και επαναφέρει τον κανόνα ότι οι ρυθμίσεις των σ.σ.ε. εξακολουθούν να ισχύουν και μετά τη λήξη του χρόνου ισχύος τους ή την καταγγελία τους μέχρι να υπογραφεί νέα σ.σ.ε. ή να περατωθεί η διαδικασία μεσολάβησης και διαιτησίας. Επαναφέρεται η εξάμηνη παράταση ισχύος των κανονιστικών όρων της σ.σ.ε. με δυνατότητα περαιτέρω παράτασης αν η διαφορά αχθεί στη μεσολάβηση και τη διαιτησία μέχρι την υπογραφή σ.σ.ε. ή την έκδοση δα. Επίσης, επαναφέρεται η μετενέργεια για το σύνολο των όρων εργασίας

Το **άρθρο 8** (άρθρο 10 παρ. 2 του ν. 1876/1990) 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.

Με το **άρθρο 9** (άρθρο 11 του ν. 1876/1990) επανέρχεται η δυνατότητα επέκτασης της ισχύος κλαδικής ή ομοιοεπαγγελματικής σ.σ.ε. με υπουργική απόφαση σε όλο τον κλάδο ή το επάγγελμα στο οποίο αυτές αφορούν εφ' όσον η επεκτεινόμενη σ.σ.ε. καλύπτει ήδη το 51% των εργαζομένων στον κλάδο ή το επάγγελμα. Η δυνατότητα αυτή είχε καταργηθεί με το ν. 4024/2011, άρθρο 37, παρ. 6.

Το **άρθρο 10** αντικαθιστά το άρθρο 15 του ν. 1876/1990¹ που αφορά στη μεσολάβηση. Οι ειδικότερες αλλαγές που επέρχονται είναι οι εξής:

- Η αίτηση για την υποβολή της συλλογικής διαφοράς σε διαδικασία μεσολάβησης κοινοποιείται και σε όλες τις αρμόδιες συνδικαλιστικές και εργοδοτικές οργανώσεις (παρ. 2).
- Δίνεται η δυνατότητα στο μεσολαβητή να θέσει ερωτήματα σε Σώμα Εμπειρογνομόνων (παρ. 5). Βλ. κατωτέρω. Αναδιατυπώνονται τα στοιχεία που λαμβάνει υπόψη ο μεσολαβητής με την προσθήκη κριτηρίων που αφορούν την πλευρά των εργαζομένων.
- 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 (παρ. 6).
- Επέρχονται ορισμένες μικρές μεταβολές στο χρονικό πλαίσιο ολοκλήρωσης της διαδικασίας μεσολάβησης (παρ. 7 και 9).

-Προσδιορίζονται τα θέματα που θα πρέπει να αναφέρονται στην πρόταση του μεσολαβητή, (παρ. 8).

Με το **άρθρο 11** αντικαθίσταται το άρθρο 16 του ν. 1876/1990 που αφορά στη δαιτησία. Με τις νέες ρυθμίσεις,

- αναδιατυπώνονται τα κριτήρια που λαμβάνει υπ' όψιν του ο δαιτητής για να εκδώσει την απόφασή του, με την προσθήκη κριτηρίων που αφορούν την πλευρά των εργαζομένων (παρ. 5)
- επέρχονται ορισμένες μικρής έκτασης αλλαγές στα χρονικά όρια έκδοσης της δαιτητικής απόφασης (παρ. 6).

¹ Εκ παραδρομής, ο συντάκτης του Νομοσχεδίου αναφέρει ότι το άρθρο 10 αντικαθιστά το άρθρο 14 του ν. 1876/1990. Το ορθό όμως είναι ότι αντικαθιστά το άρθρο 15.

Το **άρθρο 12** αντικαθιστά το άρθρο 17 του ν. 1876/1990 που αφορά στον Οργανισμό Μεσολάβησης και Διαιτησίας. Οι αλλαγές που επέρχονται είναι οι εξής:

- Αποτυπώνεται και στο νόμο η αύξηση των μελών του Δ.Σ. του ΟΜΕΔ από 7 σε 9 που είχε επέλθει με υπουργική απόφαση το 2013 (παρ. 3).
- Οι μεσολαβητές και οι διαιτητές εντάσσονται σε ενιαίο σώμα (παρ. 8).
- Ανακαθορίζονται τα τυπικά προσόντα των μεσολαβητών και των διαιτητών (παρ. 9).
- Ιδρύεται στο πλαίσιο του ΟΜΕΔ σώμα εμπειρογνομόνων που δεν μπορούν να υπερβαίνουν τους 30 (παρ. 10).
- Η επιλογή των μεσολαβητών, διαιτητών και μεσολαβητών γίνεται με πλειοψηφία των 2/3 των μελών του Δ.Σ. αντί της ομοφωνίας που απαιτείτο μέχρι σήμερα (παρ. 14 εδ. β).

Με το **άρθρο 13** (άρθρο 18 του ν. 1876/1990) που αφορά στους πόρους του ΟΜΕΔ ο καθορισμός του ύψους του τακτικού πόρου του Οργανισμού που προέρχεται από εισφορές δεν καθορίζεται απευθείας στο νόμο, όπως μέχρι τώρα, αλλά με υπουργική απόφαση.

Το **άρθρο 14** αφορά στο άρθρο 21 του ν. 1876/1990² με το οποίο ρυθμίζονται οι ποινικές κυρώσεις. Ειδικότερα:

- Προστίθεται στις διατάξεις των οποίων η παραβίαση συνεπάγεται ποινική κύρωση το άρθρο μόνο του ν. 435/1968 (παρ. 1).
- Προβλέπεται, πέραν της χρηματικής ποινής και η δυνατότητα επιβολής της ποινή της φυλάκισης έως 6 μηνών (παρ. 1)

^{2 2} Εκ παραδρομής, ο συντάκτης του Νομοσχεδίου αναφέρει ότι το άρθρο 14 αντικαθιστά το άρθρο 20 του ν. 1876/1990. Το ορθό όμως είναι ότι αντικαθιστά το άρθρο 21.

- Το κατώτατο όριο της χρηματικής ποινής αυξάνεται από 200.000 δραχμές σε 2.000 ευρώ (παρ. 1).
- Διευκρινίζεται ότι η διάταξη αυτή δεν αποκλείει την εφαρμογή άλλων διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας εφ' όσον προβλέπουν βαρύτερη κύρωση.

Το **άρθρο 15** προβλέπει την αύξηση του νόμιμου κατώτατου μισθού από 1.10.2015 σε 650 ευρώ (και του ημερομισθίου σε 29,05 ευρώ) και από 1.7.2016 σε 751,39 ευρώ (και του ημερομισθίου σε 33,57 ευρώ).

Το **άρθρο 16** ορίζει ότι αποφάσεις του εργοδότη που θα ληφθούν εφεξής και «που έχουν ουσιώδη επίπτωση στην υπόσταση και το περιεχόμενο ατομικών συμβάσεων εργασίας και ελήφθησαν κατά παράβαση των υποχρεώσεων του άρθρου 4» του Π.Δ. 240/2006 για την ενημέρωση και τη διαβούλευση των εργαζομένων είναι άκυρες.

Το **άρθρο 17** αναφέρει τις καταργούμενες ρυθμίσεις και θεσπίζει μεταβατικές διατάξεις.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β΄

ΓΕΝΙΚΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ ΝΟΜΟΥ

Το υπό κρίση Σχέδιο Νόμου περιλαμβάνει μια σειρά από διατάξεις που αφορούν στα περισσότερα ζητήματα των συλλογικών εργασιακών σχέσεων στη χώρα μας και ειδικότερα στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και συμβάσεις καθώς επίσης και στη διαδικασία της μεσολάβησης και της διαιτησίας.

Δεδομένου οι διατάξεις αφορούν στον πυρήνα των εργασιακών σχέσεων είναι φυσικό οι διαφορετικές οπτικές γωνίες που έχει ο κάθε κοινωνικός φορέας να οδηγούν και σε αποκλίσεις ως προς την αξιολόγηση των επί μέρους διατάξεων του σχεδίου νόμου, αποκλίσεις που θα καταγραφούν στις κατ' άρθρον παρατηρήσεις.

Παρ' όλα αυτά όμως, η Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή θεωρεί θετική την επαναφορά της καθολικότητας του κεντρικότερου θεσμού συλλογικών εργασιακών σχέσεων στη χώρα μας που είναι η εθνική συλλογική σύμβαση εργασίας.

Η συλλογική αυτονομία που συνίσταται στη ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων μέσα από το διάλογο των κοινωνικών εταίρων χωρίς την κρατική παρέμβαση αποτελεί συνταγματική επιταγή η οποία υλοποιήθηκε με το ν. 1876/1990 και στη συνέχεια με τη συνειδητή και συνεπή προσπάθεια των εταίρων να ρυθμίζουν αυτόνομα τις μεταξύ τους σχέσεις χωρίς να προσφεύγουν σε έξωθεν παρεμβάσεις.

Στο πλαίσιο αυτό, η επαναφορά του θεσμού εθνικής της συλλογικής διαπραγμάτευσης και σύμβασης χωρίς περιορισμούς ως προς το αντικείμενό και τους όρους της αξιολογείται θετικά αφού αποτελεί αναγνώριση της ωριμότητας των κοινωνικών εταίρων που ακόμη και σε συνθήκες οικονομικής κρίσης το 2010 ήταν σε θέση να καταλήξουν σε μια σύμβαση αμοιβαία επωφελή, η οποία ελάμβανε υπ' όψιν και τις δύσκολες συνθήκες της οικονομίας. Ο καθορισμός ενός ελάχιστου μισθού και ημερομισθίου που να διασφαλίζει, κατ' ελάχιστον, μια αξιοπρεπή αμοιβή για κάθε εργαζόμενο αποτελεί βασική κοινωνική παραδοχή στη χώρα μας,

παραδοχή μάλιστα που αντανακλά και το σχετικό συνταγματικό πλαίσιο. Εξάλλου, ο καθορισμός ελάχιστων αποδοχών των εργαζομένων σε εθνικό επίπεδο υφίσταται ακόμη και σε χώρες που δεν διακρίνονται για ισχυρό προστατευτικό πλαίσιο στις εργασιακές τους σχέσεις, όπως οι ΗΠΑ, στις οποίες η έλλειψη συλλογικών εργασιακών σχέσεων σε εθνικό επίπεδο αναγκάζει το νομοθέτη να καθορίσει ο ίδιος το κατώτατο ωρομίσθιο.

Στη χώρα μας υπάρχουν συλλογικές εργασιακές σχέσεις αρθρωμένες σε εθνικό επίπεδο με φορείς που έχουν και μακρά ιστορία και εμπειρία και που, ιδιαίτερα μετά την καθιέρωση του 1876/1990, επέδειξαν ωριμότητα καταλήγοντας οι ίδιες σε εθνικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας χωρίς να προσφεύγουν αμέσως στη διαιτησία.

Από τη στιγμή λοιπόν, που ως κοινωνία και ως συνταγματική τάξη αποδεχόμαστε την ανάγκη να υπάρχει ένας κατώτατος μισθός και ημερομίσθιο που να ισχύει για κάθε εργαζόμενο, ανεξαρτήτως ειδίκευσης ή συνδικαλιστικής ένταξης, και για κάθε επιχείρηση, ανεξαρτήτως κλάδου, η ορθότερη επιλογή είναι ο καθορισμός να γίνεται από τα ίδια τα μέρη και όχι από το κράτος. Αυτό είναι καλύτερο όχι μόνο για τα συμβαλλόμενα μέρη αλλά και για την ίδια την οικονομία αφού τα μέρη γνωρίζουν καλύτερα από τη δημόσια διοίκηση τις αντοχές των επιχειρήσεων και τις ανάγκες των εργαζομένων.

Αλλά και σε ό,τι αφορά τις κλαδικές συμβάσεις εργασίας είναι, κατ' αρχήν, θετική η επαναφορά της δυνατότητας επέκτασής τους και στις επιχειρήσεις του κλάδου που δεν μετείχαν ή δεν εκπροσωπήθηκαν στις διαπραγματεύσεις υπό την προϋπόθεση ότι η σ.σ.ε. δεσμεύει ήδη εργοδότες που απασχολούν το 51% των εργαζομένων του κλάδου ή του επαγγέλματος. Με τον τρόπο, δεν είναι δυνατή η αυτο-εξαίρεση ορισμένων επιχειρήσεων από κλαδικές συμβάσεις στις οποίες μετέχουν άλλες ανταγωνιστικές τους και έτσι δε δίδεται ανταγωνιστικό πλεονέκτημα σε αυτές που θα νόθευε τον ανταγωνισμό ενώ, μεσοπρόθεσμα, θα οδηγούσε στην κατάργηση των κλαδικών συμβάσεων εργασίας.

Με τις θετικές αυτές αξιολογικές παρατηρήσεις πάνω στη βασική φιλοσοφία του σχεδίου νόμου, η Ο.Κ.Ε. προχωρεί στις κατ' άρθρον παρατηρήσεις.

Προηγουμένως όμως σε νομοτεχνικό επίπεδο, πρέπει να σημειωθεί θετικά η επιλογή του νομοθέτη να παραθέσει στο ίδιο το σχέδιο νόμου το πλήρες κείμενο της κάθε τροποποιούμενης διάταξης και να μην περιορισθεί στη συνήθη νομοθετική τακτική να παραθέτει μόνο τη φράση ή την πρόταση που προστίθεται σε μία διάταξη ή διαγράφεται από αυτή. Η επιλογή αυτή διευκολύνει τη συνολική κατανόηση του κάθε άρθρου του τροποποιούμενου νόμου. Παράλληλα, όμως, επισημαίνει ότι η νομοτεχνική αυτή πρακτική δεν ακολουθήθηκε στο άρθρο 17 («Καταργούμενες-Μεταβατικές διατάξεις») και κρίνεται σκόπιμο να τροποποιηθεί το εν λόγω ώστε να υπάρξει αναλυτική καταγραφή των καταργούμενων διατάξεων.

Τέλος, τονίζεται ότι το γνωμοδοτικό έργο της Ο.Κ.Ε. και της εν γένει διαδικασίας διαβούλευσης θα διευκολυνόταν εάν είχε δοθεί στη δημοσιότητα και η αιτιολογική έκθεση του νομοσχεδίου που απηχεί το σκεπτικό του νομοθέτη.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ'

ΚΑΤ' ΑΡΘΡΟΝ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ

Άρθρο 1

Περιεχόμενο της συλλογικής σύμβασης εργασίας

Θετικά κρίνονται οι διατάξεις που αποσαφηνίζουν ότι αντικείμενο σ.σ.ε. μπορούν να αποτελέσουν και ζητήματα που αφορούν σε επαγγελματικά ταμεία καθώς και η ερμηνεία των ενοχικών όρων μιας σ.σ.ε. Ειδικά, όμως, η ίδρυση επαγγελματικού ταμείου αποτελεί ένα θέμα που από τη φύση του δε θα πρέπει να υπαχθεί στη αρμοδιότητα ενός τρίτου, δηλαδή του διαιτητή.

Διαφωνία υπήρξε ως προς τη διεύρυνση των ζητημάτων επιχειρηματικής πολιτικής που μπορούν να αποτελέσουν αντικείμενο σ.σ.ε.

Α Άποψη: Θεωρείται θετική η διεύρυνση του περιεχομένου της σ.σ.ε. σε ζητήματα επιχειρηματικής πολιτικής με την απάλειψη του όρου «άμεσα» από τη φράση

«ζητήματα σχετικά με την άσκηση της επιχειρηματικής πολιτικής στο μέτρο που αυτή επηρεάζει **άμεσα** τις εργασιακές σχέσεις».

Β Άποψη: Η διεύρυνση του αντικειμένου της σ.σ.ε. σε ζητήματα επιχειρηματικής πολιτικής με την απάλειψη του όρου «άμεσα» (που υπήρχε στο ν. 1876/1990) προκαλεί προβληματισμό καθώς μπορεί να δημιουργήσει πολλά προβλήματα ιδιαίτερα εάν λάβει κανείς υπ' όψιν του ότι τα ζητήματα αυτά θα επιλυθούν τελικά από ένα διαιτητή. Σκοπιμότερο είναι να αντιμετωπίζονται τέτοια ζητήματα στο πλαίσιο της απλής διαβούλευσης.

Άρθρο 2

Είδη συλλογικών συμβάσεων εργασίας και αρμοδιότητα σύναψής τους

Με την προσθήκη της λέξης «ιδίως» στη φράση «είδη συλλογικών συμβάσεων» εργασίας που είχε μέχρι τώρα ο ν. 1876/1990, η παράθεση των ειδών συλλογικής σύμβασης εργασίας καθίσταται ενδεικτική.

Δεδομένου ότι δεν είναι στη διάθεση της Ο.Κ.Ε. η αιτιολογική έκθεση δεν είναι δυνατόν να γίνει αντιληπτό γιατί ο νομοθέτης θέλησε να μετατρέψει σε ενδεικτική την απαρίθμηση των σ.σ.ε. στο νόμο.

Σε κάθε περίπτωση, η Ο.Κ.Ε. θεωρεί ότι θα πρέπει να διαγραφεί η λέξη «ιδίως» και, εάν ο νομοθέτης έχει κατά νου κάποια άλλα είδη σ.σ.ε., αυτό να αποτελέσει αντικείμενο κοινωνικού διαλόγου και, στη συνέχεια, να υπάρξει σχετική νομοθετική ρύθμιση.

Θετικά αξιολογείται η καθιέρωση της δυνατότητας σύναψης σ.σ.ε. με οργανισμούς, σωματεία, ν.π.ι.δ. κ.λπ. μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα.

Ως προς την καθιέρωση των ομίλικών σ.σ.ε. –και άσχετα με το πώς αξιολογεί κανείς το θεσμό– υπάρχουν πολλά δυσεπίλυτα ζητήματα που θα προκύψουν στην πράξη και ιδιαίτερα στην αντιπροσωπευτικότητα των οργανώσεων ή στις περιπτώσεις που οι εταιρίες ενός ομίλου δραστηριοποιούνται σε μη συναφή αντικείμενα. Θα πρέπει

να προηγηθεί κοινωνικός διάλογος και στη συνέχεια να ρυθμιστεί νομοθετικά το ζήτημα.

Στο θέμα της κατάργησης της δυνατότητας της ένωσης προσώπων να συνάπτουν σ.σ.ε. διατυπώθηκαν δύο απόψεις:

Α' Άποψη: Η διάταξη είναι θετική γιατί οι ενώσεις προσώπων αποτελούν «μορφώματα», που συστήνονται για ειδικό σκοπό από τα 3/5 τουλάχιστον των εργαζομένων της επιχείρησης, διαλύονται όταν πάψει να συντρέχει η προϋπόθεση της συμμετοχής των 3/5, ενώ οι εκπρόσωποί της δεν απολαμβάνουν καμιάς συνδικαλιστικής προστασίας, γεγονός που δεν τους επιτρέπει να λειτουργήσουν με ανεξαρτησία έναντι του εργοδότη. Επιπλέον οι εκπρόσωποι τους δεν διαθέτουν τις απαραίτητες εγγυήσεις και την αντιπροσωπευτικότητα που διαθέτουν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, γεγονός που αναιρεί την ίδια των έννοια των συλλογικών διαπραγματεύσεων και συμβάσεων. Σχετικές ανησυχίες για τον κίνδυνο υπονόμησης της αντιπροσωπευτικότητας των συνδικαλιστικών οργανώσεων έχει εκφράσει και η Επιτροπή Συνδικαλιστικής Ελευθερίας της Δ.Ο.Ε.³ ενώ η Επιτροπή Εμπειρογνομώνων της ΔΟΕ έχει τονίσει ότι το πρόβλημα αποκτά μεγαλύτερες διαστάσεις στην Ελλάδα όπου το 90% του εργατικού δυναμικού απασχολείται σε μικρές επιχειρήσεις και συνεπώς οι ενώσεις προσώπων θα αποκτήσουν προτεραιότητα ως διαπραγματευτικοί εταίροι.⁴

Β' Άποψη: Δεδομένου ότι ο νόμος επαναφέρει την αρχή της ευνοϊκότερης διάταξης για τον εργαζόμενο σε περίπτωση συρροής σ.σ.ε. δεν υπάρχει κίνδυνος να θιγούν δικαιώματα των εργαζομένων αφού, σε κάθε περίπτωση, θα υπερισχύσει η ευνοϊκότερη ρήτρα της κλαδικής σ.σ.ε.. Αντίθετα, η δυνατότητα σύναψης σ.σ.ε. από ενώσεις προσώπων θα διευκολύνει τη δημιουργία διαύλων διαλόγου στις μικρές

³ 365η Έκθεση (2012) της Επιτροπής Συνδικαλιστικής Ελευθερίας (υπόθεση 2820).

⁴ Παρατήρηση που υιοθετήθηκε το 2012 και δημοσιεύθηκε στην 102^η Σύνοδο της Διεθνούς Διάσκεψης Εργασίας (2013), Σύμβαση περί Συνδικαλιστικού Δικαιώματος και Συλλογικών Διαπραγματεύσεων, 1949 (αρ. 98).

και μεσαίες επιχειρήσεις κάτι που θα είναι αμοιβαία επωφελές. Ουσιαστικά, η ένωση προσώπων θα μπορεί να συνάψει σ.σ.ε. μόνο εκεί που δεν υπάρχει εκπροσώπηση από συνδικαλιστική οργάνωση και μόνο προς όφελος των εργαζομένων σε σχέση με την κλαδική.

Άρθρο 3

Διαδικασία διαπραγματεύσεων- δικαίωμα και υποχρέωση για διαπραγμάτευση

Ως προς τον αποκλεισμό της δυνατότητας του εργοδότη να επικαλεστεί στη διαδικασία της μεσολάβησης και της διαιτησίας, στοιχεία που δεν προσκόμισε στη φάση της διαπραγμάτευση διατυπώθηκαν δύο απόψεις:

Α' Απόψη: Με τη ρύθμιση αυτή ενισχύεται η καλόπιστη διαπραγμάτευση και η υποχρέωση πλήρους και ακριβούς πληροφόρησης της εργατικής πλευράς εκ μέρους της εργοδοτική αφού δημιουργείται ένα ισχυρό αντικίνητρο προς την εργοδοτική πλευρά για να μην αποκρύψει χρήσιμα στοιχεία για το διάλογο.

Β' Απόψη: Η απαγόρευση αυτή, πέρα από το ότι είναι άδικη και αδικαιολόγητη, στερεί από τον εκάστοτε μεσολαβητή ή διαιτητή τα στοιχεία εκείνα που θα τον βοηθήσουν στη διατύπωση προσφορότερων λύσεων. Επίσης, σύμφωνα με την αρχή της ισότητας των όπλων, η υποχρέωση παροχής και προσκόμισης πληροφοριών θα πρέπει να ισχύει και για την πλευρά των εργαζομένων.

Ανεξάρτητα, πάντως από την ανωτέρω διαφορά απόψεων, θα πρέπει να διευκρινισθεί ρητά ότι η απαγόρευση αυτή δεν ισχύει για στοιχεία που αντικειμενικά δεν υπήρχαν στη διάθεση του εργοδότη κατά τη φάση των διαπραγματεύσεων και προέκυψαν μεταγενέστερα.

Άρθρο 4

Διαδικασία υπογραφής και θέση σε ισχύ της σ.σ.ε.

Εκφράσθηκαν δύο απόψεις σχετικά με τις παρ. 2 και 3 στις οποίες καθιερώνεται η υποχρέωση επανάληψης σε κάθε σ.σ.ε. των όρων των προηγούμενων συμβάσεων

που παραμένουν σε ισχύ καθώς και της επισύναψης πινάκων με τους κατώτατους μισθούς και επιδόματα έτσι όπως διαμορφώνονται με τη νέα σ.σ.ε.

Α' Άποψη: Η διάταξη αξιολογείται θετικά καθώς αφ' ενός θα συμβάλει στην ασφάλεια δικαίου και αφ' ετέρου θα διευκολύνει όσους προσφεύγουν στις διατάξεις των σ.σ.ε. για να διαπιστώσουν τις εκατέρωθεν υποχρεώσεις και δικαιώματα. Η διάταξη αποτελεί ένα μικρό αλλά απαραίτητο βήμα προς την κατεύθυνση της κωδικοποίησης του Εργατικού Δικαίου. Είναι σημαντικό να μπορεί να βρίσκει κανείς απαντήσεις σε ζητήματα που αφορούν την απασχόλησή του διαβάζοντας απευθείας την ισχύουσα σ.σ.ε. και να καταφεύγει σε τρίτους μόνο σε περίπτωση ιδιαίτερης δυσκολίας. Για να είναι μάλιστα πιο αποτελεσματική, θα πρέπει να καθιερωθεί τεκμήριο μη ισχύος όταν μία παλαιά διάταξη δεν επαναλαμβάνεται.

Β' Άποψη: Η διάταξη θα δημιουργήσει προβλήματα στις συλλογικές διαπραγματεύσεις αλλά και στην κατάρτιση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και τη διατύπωση των «διατηρητικών ρητρών», που στερεότυπα αναφέρονται στις συλλογικές ρυθμίσεις, βάσει των οποίων τα μέρη της συλλογικής διαφοράς «κτίζουν/αποθησαυρίζουν» στους ήδη διαμορφωμένους όρους εργασίας και δεν εκκινούν από ρυθμιστικό κενό και από μηδενική βάση. Ο καθορισμός των διατάξεων που εξακολουθούν να ισχύουν σε βάθος 2,3 ή και 4 δεκαετιών που συνάπτονται αλληλοδιαδόχως σ.σ.ε. σε πολλούς κλάδους και επαγγέλματα καθώς και η προσάρτηση των αναλυτικών πινάκων αποδοχών αποτελεί έργο εξαιρετικά περίπλοκο από τεχνική άποψη και θα προσθέσει με βεβαιότητα διαπραγματευτική τριβή και αμφισβητήσεις. Αντίθετα, το όφελος θα είναι μικρό αφού οι εφαρμοστές των σ.σ.ε. –εργοδότες, συνδικαλιστικές ενώσεις, επιθεώρηση εργασίας, δικηγόροι- είναι εξοικειωμένοι με την αλληλουχία των σ.σ.ε. και μπορούν να δώσουν απάντηση σε όποια απορία. Σε κάθε περίπτωση, η όποια κωδικοποίηση θα πρέπει να είναι ενδεικτική και να μη θίγει το κύρος της λεγόμενης διατηρητικής ρήτρας που θα πρέπει να παραμείνει.

Άρθρο 5

Ικανότητα για σύναψη σ.σ.ε.

Έχουν διατυπωθεί δύο απόψεις σχετικά με τη διάταξη (παρ. 1 περ. α') που ορίζει ότι η ικανότητα των εργοδοτικών οργανώσεων για σύναψη σ.σ.ε. είναι ανεξάρτητη από την ύπαρξη ή μη σχετικής ή αντίθετης πρόβλεψης στο καταστατικό τους.

Α' Άποψη: Η ρύθμιση είναι θετική καθώς διευκρινίζει κάτι που θα έπρεπε να είναι αυτονόητο, δηλαδή ότι εάν μια οργάνωση είναι εργοδοτική –και αυτό κρίνεται από το σύνολο των διατάξεων του καταστατικού της και των εκπροσωπούμενων από αυτή συμφερόντων- δεν μπορεί να αποφύγει την υποχρέωσή της να διαπραγματευτεί με μια απλή διάταξη στο καταστατικό της. Η ικανότητα σύναψης σ.σ.ε. 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. Μια τέτοια διάταξη δεν μπορεί να απαγορεύσει στον διαιτητή να κρίνει την ουσία της υπόθεσης.

Β' Άποψη: Μία τέτοια ρύθμιση αποτελεί παρέμβαση στα εσωτερικά των οργανώσεων και κατά τούτο προσκρούει στις διατάξεις του άρθρου 5 παρ. 1 και 3 για την ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητας και του άρθρου 12 παρ. 1, που θεμελιώνει το δικαίωμα του συνεταιρίζεσθαι, του οποίου ειδικότερη έκφανση είναι η ίδρυση συνδικαλιστικής οργάνωσης και η συμμετοχή σε αυτή. Οι εν λόγω συνταγματικές διατάξεις προστατεύουν τη συνδικαλιστική ελευθερία όχι μόνο θετικά, ήτοι το δικαίωμα ίδρυσης συνδικαλιστικής οργάνωσης, αλλά και αρνητικά, δηλαδή το δικαίωμα τόσο του εργαζόμενου όσο και του εργοδότη για αποχή τους από κάθε συνδικαλιστική οργάνωση. Κανείς δεν μπορεί να απαγορεύσει σε μια οργάνωση επιχειρήσεων να είναι ένας καθαρά επιχειρηματικός σύνδεσμος και όχι μια εργοδοτική οργάνωση. Εξ άλλου, η απουσία μιας τέτοιας ρύθμισης δε θα αποτρέψει τη σύναψη σ.σ.ε. σε κλαδικό επίπεδο, όπως δείχνει να φοβάται ο νομοθέτης, αφού υπάρχει ρητή πρόβλεψη (άρθρο 5, παρ. 1 περ. δ') που προβλέπει τη σύναψη κλαδικών σ.σ.ε. όταν δεν υπάρχουν εργοδοτικές οργανώσεις του

κλάδου. Για τον ίδιο λόγο αξιολογείται αρνητικά και η διάταξη του άρθρου 3, παρ. 4 με την οποία καταργείται η ειδική για τον τραπεζικό κλάδο διάταξη που αφορούσε στη σύναψη κλαδικής σύμβασης από μεμονωμένους εργοδότες.

Σε κάθε περίπτωση πάντως, η παρ. δ' θα πρέπει να αναδιατυπωθεί αφού σε μια πρώτη ανάγνωση δίνει την εντύπωση –προφανώς εσφαλμένη- ότι δεν συνάπτονται κλαδικές σ.σ.ε. εάν συμμετέχουν στη διαπραγμάτευση πάνω από 10 εργοδότες. Θα πρέπει στη φράση «μέχρι 10 εργοδότες» να αντικατασταθεί το «μέχρι» από τη λέξη «τουλάχιστον».

Άρθρο 6

Δέσμευση

Θετικά αξιολογείται η διάταξη (παρ. 1) με την οποία επαναφέρεται η καθολικότητα της ε.γ.σ.σ.ε., σύμφωνα με το σκεπτικό που αναφέρθηκε στη Γενική Αξιολόγηση.

Άρθρο 7

Παράταση ισχύος-Μετενέργεια

Α' Άποψη: Θετικά κρίνεται η επαναφορά της εξάμηνης παράτασης της ισχύος της σ.σ.ε. μετά η λήξη ή την καταγγελία της με δυνατότητα περαιτέρω παράτασής της σε περίπτωση προσφυγής στη διαιτησία.

Β' Άποψη: Από τη στιγμή που ο νομοθέτης επιλέγει να παρατείνει τους όρους μιας σ.σ.ε. επί εξάμηνο, δεν υπάρχει λόγος να προσθέσει ότι η ισχύς τους παρατείνεται και για όσο χρόνο διαρκεί η μεσολάβηση και η διαιτησία καθ' όσον έτσι καταργείται η έννοια της μετενέργειας.

Άρθρο 8

Συρροή

Ως προς την επαναφορά της της αρχής της ισχύος της ευνοϊκότερης διάταξης για τον εργαζόμενο σε περίπτωση συρροής σ.σ.ε. (με την εξαίρεση που ίσχυε και με την αρχική διάταξη του 1876/1990, δηλαδή ότι η επιχειρησιακή υπερισχύει της ομοιοεπαγγελματικής σ.σ.ε.) διατυπώθηκαν δύο απόψεις:

Α' Άποψη: Η αρχή της ισχύος της ευνοϊκότερης για τον εργαζόμενο διάταξης είναι μια πάγια αρχή πάνω στην οποία στηρίζεται όλο το Εργατικό Δίκαιο. Η επαναφορά της –μετά την κατάργησή της το 2011- αποτελεί ένα μέτρο ισορροπίας της προστασίας που προσφέρουν στον εργαζόμενο οι κλαδικές σ.σ.ε. αφού η ισορροπία δυνάμεων σε επίπεδο επιχείρησης είναι συνήθως ευνοϊκότερη για τον εργοδότη από ό,τι σε κλαδικό επίπεδο.

Β' Άποψη: Η αρχή της εύνοιας δεν πρέπει να έχει εφαρμογή στην περίπτωση της επιχειρησιακής σ.σ.ε. διότι αναιρεί την απαραίτητη ευελιξία από τις επιχειρήσεις και απειλείται η βιωσιμότητά τους. Σε περίπτωση συρροής σ.σ.ε., πρέπει να υπερισχύει εκείνη που βρίσκεται πλησιέστερα στη ρυθμιζόμενη σχέση εργασίας και αυτή είναι η επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας. Άλλωστε, η υπεροχή της επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας έναντι της κλαδικής δεν θεωρήθηκε αντίθετη προς τις διεθνείς συμβάσεις από την αρμόδια επιτροπή της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας.

Οι συμβαλλόμενοι σε επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση ξέρουν τα προβλήματα, την κατάσταση της μονάδας τους και τα ρίσκα που αναλαμβάνουν για τις θέσεις εργασίας. Όπως έχει δείξει η πρακτική, μία επιχείρηση που ευημερεί ξεπερνάει σε παροχές την κλαδική. Αν όμως η επιχείρηση βρίσκεται σε άσχημη οικονομική συγκυρία, πρέπει να έχει τη δυνατότητα να συμφωνήσει παροχές που θα επιτρέψουν την επιβίωσή της. Πρέπει δε να σημειωθεί ότι σε όλες τις υπόλοιπες ευρωπαϊκές χώρες δίδεται η δυνατότητα στις επιχειρήσεις να αποκλίνουν με επιχειρησιακή σ.σ.ε. από τις λοιπές κλαδικές και ομοιοεπαγγελματικές ρυθμίσεις.

Άρθρο 9

Προσχώρηση και επέκταση εφαρμογής

Η διάταξη κρίνεται κατ' αρχήν θετικά αλλά διατυπώθηκαν δύο ειδικότερες απόψεις:

Α' Άποψη: Για τους λόγους που αναφέρθηκαν στη Γενική Αξιολόγηση, θετικά αξιολογείται η επαναφορά της διάταξης (παρ. 2) με την οποία είναι δυνατή η επέκταση της ισχύος μιας σ.σ.ε. στο σύνολο των εργαζομένων ενός κλάδου ή επαγγέλματος εφ' όσον η επεκτεινόμενη σ.σ.ε. δεσμεύει ήδη εργοδότες που απασχολούν το 51% των εργαζομένων του κλάδου ή του επαγγέλματος.

Β' Άποψη: Χρειάζεται μελέτη για την επέκταση των κλαδικών και ιδίως των ομοιοεπαγγελματικών συμβάσεων ώστε να μην επαναληφθούν τα μειονεκτήματα του παρελθόντος, δηλ. α) ο ανεπαρκής έλεγχος των δεσμευόμενων από μία συλλογική σύμβαση εργαζομένων και β) η επέκταση κλαδικών συλλογικών συμβάσεων, που στην πραγματικότητα, δεν αναφέρονταν σε συγκεκριμένο παραγωγικό κλάδο.

Ακόμη πιο προβληματική είναι η επέκταση των ομοιοεπαγγελματικών συμβάσεων και διαιτητικών αποφάσεων οι οποίες καλύπτουν εργαζόμενους σε τελείως ανόμοιες μεταξύ τους επιχειρήσεις και σε επιχειρήσεις με πολύ διαφορετική οικονομική κατάσταση. Δεδομένου ότι ο θεσμός της επέκτασης δεσμεύει επιχειρήσεις που δεν έλαβαν μέρος στη συλλογική διαπραγμάτευση, πρέπει να σέβεται τις ακόλουθες αρχές :

- Το ποσοστό κάλυψης εργαζομένων να είναι ηυξημένο και όχι μόνο 51%.
- Να μην κηρύσσονται υποχρεωτικές οι διαιτητικές αποφάσεις ή, τουλάχιστον, να μην ισχύει επέκταση διαιτητικής απόφασης σε εργασιακές σχέσεις που ήδη καλύπτονται από συλλογική σύμβαση εργασίας (βλ. και ΣτΕ 2307/2014 που έκρινε ότι η υποχρεωτική διαιτησία έχει επικουρικό χαρακτήρα σε σχέση με τη συλλογική σύμβαση εργασίας).

Άρθρο 10

Μεσολάβηση

Θετικά αξιολογείται η καθιέρωση της δυνατότητας του μεσολαβητή να ζητήσει τη συνδρομή του Σώματος Εμπειρογνομόνων.

Άρθρο 11

Διαιτησία

Κατ' αρχήν, οι κοινωνικοί εταίροι διατηρούν τις διαφορές απόψεών τους ως προς το εάν η διαιτησία θα πρέπει να είναι ένα μέσο επίλυσης διαφορών που θα χρησιμοποιείται μόνο μετά από κοινή συμφωνία των μερών ή και μονομερώς.

Στην παράγραφο 9 του νομοσχέδιο ορίζεται ότι οι διαιτητικές αποφάσεις προσβάλλονται μόνο ως προς το κύρος τους στα αρμόδια Μονομελή Πρωτοδικεία.

Επί του θέματος διατυπώθηκαν δύο απόψεις:

Α' Άποψη: Είναι ορθή η επιλογή να μην είναι δυνατή η προσβολή του περιεχομένου της σ.σ.ε. στα δικαστήρια. Τα δικαστήρια δεν μπορούν να υποκαταστήσουν τα μέρη ή το μεσολαβητή ή το διαιτητή. Η απαίτηση όμως της παρ. 8 να είναι "πλήρης και τεκμηριωμένη" η διαιτητική απόφαση, αυτονόητη άλλωστε υποχρέωση για το διαιτητή, ενδεχομένως να αποτελέσει αφορμή, σε συνδυασμό με την υποχρέωση λήψης υπόψη συγκεκριμένων στοιχείων, για να εμπλακούν τα δικαστήρια στην ουσία των διαφορών με την αμφισβήτηση του εάν είναι «πλήρης και τεκμηριωμένη» η διαιτητική απόφαση ή έχουν ληφθεί υπόψη τα στοιχεία. Θα πρέπει να υπάρξει σχετική διευκρίνιση στο νόμο.

Β' Άποψη: Δεδομένου ότι πρόκειται για διαιτησία που προκλήθηκε μετά από μονομερή προσφυγή σε αυτή, θα πρέπει να υπάρχει η δυνατότητα ακύρωσης μιας διαιτητικής απόφασης εάν αυτή δεν έχει πλήρη και τεκμηριωμένη αιτιολογία. Παράλληλα, τα δικαστήρια πρέπει να έχουν την ευχέρεια να κρίνουν εάν έχουν ληφθεί υπόψη για την κατάρτιση της διαιτητικής απόφασης τα κριτήρια της παραγράφου 5, όπως η εξέλιξη της ανταγωνιστικότητας και της παραγωγικής

δραστηριότητας, η οικονομική κατάσταση των μερών κλπ. Τα Μονομελή Πρωτοδικεία που εκδικάζουν εργατικές διαφορές έχουν αρκετή εμπειρία για να διαπιστώσουν εάν η αιτιολογία πάσχει. Σε κάθε περίπτωση, η υπόθεση θα επανέλθει στο διαιτητή για να εκδώσει νέα απόφαση όπου θα λαμβάνει υπ' όψιν την ακυρωτική απόφαση του δικαστηρίου.

Άρθρο 12-13

Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας

Αξιολογείται θετικά η ένταξη των μεσολαβητών και των διαιτητών σε ενιαίο σώμα (άρθρο 12 παρ 8) καθώς και η δημιουργία του σώματος Εμπειρογνωμόνων (παρ. 10).

Επιφυλάξεις εκφράζονται ως προς την κατάργηση της αρχής της ομοφωνίας α) στην εκλογή του Προέδρου με τον αναπληρωτή του και β) στην επιλογή μεσολαβητών και διαιτητών και την καθιέρωση της προϋπόθεσης έγκρισης μόνο από τα 2/3 των μελών του Δ.Σ. Η αρχή της ομοφωνίας λειτούργησε ομαλά από τότε που καθιερώθηκε και θα πρέπει να διατηρηθεί. Συναφώς, θα πρέπει να απαιτείται ομοφωνία και για την επιλογή των εμπειρογνωμόνων. Σε κάθε πάντως περίπτωση θα πρέπει να διαφυλαχθεί η αρχή της ομοφωνίας σε ό,τι αφορά την επιλογή Προέδρου.

Με την ευκαιρία του (ανα)καθορισμού των προσόντων των μεσολαβητών, διαιτητών (άρθρο 12 παρ. 9) και εμπειρογνωμόνων (παρ. 10) τονίζεται η ανάγκη να προστεθεί –έστω ως συνεκτιμώμενο προσόν- η άριστη γνώση μιας ξένης γλώσσας. Πολλά από τα κρίσιμα στοιχεία για την αξιολόγηση της οικονομικής κατάστασης είναι δυνατόν να είναι σε ξένη γλώσσα και η γνώση της θα αποτελεί σημαντικό βοήθημα για τον μεσολαβητή/διαιτητή ή για τον εμπειρογνώμονα.

Επίσης, σε ό,τι αφορά τα προσόντα των μεσολαβητών/διαιτητών, η εμπειρία στην «κοινωνιολογία της εργασίας» θεωρείται υπερβολικά περιοριστική ως προσόν. Ορθότερο θα ήταν να αντικατασταθεί από την εμπειρία στις «εργασιακές σχέσεις».

Στο άρθρο 13 παραπέμπεται σε υπουργική απόφαση το ζήτημα του καθορισμού του ύψους του τακτικού πόρου υπέρ του ΟΜΕΔ. Η παραπομπή σε υπουργική απόφαση και μάλιστα χωρίς χρονικό όριο για την έκδοσή της προκαλεί ανασφάλεια. Η αναβάθμιση του ΟΜΕΔ δεν μπορεί παρά να περνάει μέσα από τη διασφάλιση της οικονομικής του αυτάρκειας. Θα πρέπει, όπως γινόταν και μέχρι τώρα, το ύψος του πόρου να καθορίζεται από το νόμο και μόνο η τυχόν τροποποίησή του να είναι δυνατή με υπουργική απόφαση.

Άρθρο 14

Ως προς την πρόβλεψη ποινής φυλάκισης (πέραν της χρηματικής ποινής), διατυπώθηκαν δύο απόψεις:

Α' Άποψη: *: Η απαξία της παραβίασης όρων συλλογικών ρυθμίσεων είναι τέτοια, ώστε η πρόβλεψη της δυνατότητας επιβολής ποινής φυλάκισης μέχρι έξι μηνών κρίνεται δικαιολογημένη χάριν της αποτελεσματικότητας και της αποτρεπτικότητας των κυρώσεων. Πρέπει να ληφθεί υπ' όψιν η έκταση της παραβίασης της εργατικής νομοθεσίας και των εργασιακών δικαιωμάτων, ατομικών και συλλογικών. Όπως είναι γνωστό, η απλήρωτη εργασία στην Ελλάδα γιγαντώνεται και περίπου 1.200.000 εργαζόμενοι, το ένα τρίτο δηλαδή του οικονομικά ενεργού πληθυσμού, μένουν απλήρωτοι από 3 έως 15 μήνες, σύμφωνα με στοιχεία των ελεγκτικών αρχών και του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ.*

Β' Άποψη: *Κάθε βήμα προς την περαιτέρω ποινικοποίηση μιας διαδικασίας που είναι κατ' εξοχήν οικονομική, της συλλογικής διαπραγμάτευσης υπονομεύει το ίδιο το βάθος της διαδικασίας, δηλαδή την αμοιβαία καλή πίστη. Εξ άλλου, στις περισσότερες εάν όχι όλες τις περιπτώσεις, η παραβίαση θα τιμωρείται ποινικά και από άλλη διάταξη της εργατικής νομοθεσίας.*

Άρθρο 15

Αύξηση του κατώτατου μισθού και ημερομισθίου των υπαλλήλων και εργατοτεχνιτών της χώρας

Η Ο.Κ.Ε. παρατηρεί ότι η νομοθετική παρέμβαση το 2012 με την οποία καθορίστηκαν τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων ήταν εσφαλμένη και έξω από κάθε θεσμικό πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων στη χώρα μας. Κατά συνέπεια, θα πρέπει να αναζητηθεί λύση ώστε να αρθούν οι συνέπειες αυτής της εξωθεσμικής και στρεβλωτικής παρέμβασης και να αποκατασταθεί η ομαλή λειτουργία της ε.γ.σ.σ.ε. Γι αυτό, και άσχετα με τις επί μέρους διαφορές απόψεων ως προς τη λύση που τελικά επιλέγει ο συντάκτης του νομοσχεδίου, πρέπει να καταστεί σαφές ότι οριστική λύση στο θέμα μπορεί να δώσει μόνο μια νέα ε.γ.σ.σ.ε. για την οποία θα πρέπει να προβλεφθεί θα έχει υπέρτερη ισχύ από την όποια πρόβλεψη του νομοθέτη στο υπό συζήτηση νομοθέτημα.

Επί τη συγκεκριμένης διάταξης διατυπώθηκαν τρεις απόψεις:

Α' Άποψη: Η αποκατάσταση του κατώτατου μισθού και ημερομισθίου στο ύψος που αυτό προβλεπόταν από τη ε.γ.σ.σ.ε. που είχε υπογραφεί το 2010 και μειώθηκε αυθαίρετα από το νομοθέτη το 2012 αποτελεί στοιχειώδη πράξη αποκατάστασης της συλλογικής αυτονομία, προστασίας των χαμηλόμισθων που δεινοπαθούν τα τελευταία χρόνια αλλά και αναγκαίο προαπαιτούμενο για την αποκατάσταση της διαδικασίας της εθνικής συλλογικής σύμβασης εργασίας. Μάλιστα, η αποκατάσταση αυτή του κατώτατου μισθού και ημερομισθίου ανεξαρτήτως ηλικίας, όπως είχε διαμορφωθεί με την ΕΓΣΣΕ του 2010-2012, συμπεριλαμβανομένων των τριετιών, θα πρέπει να γίνει άμεσα και εφ' άπαξ και όχι σταδιακά σε δύο φάσεις ενώ θα πρέπει να είναι και ολοκληρωμένη: η μη επαναφορά του συστήματος προσαύξησης του κατώτατου μισθού με βάση τις τριετίες, αφαιρεί από τη ρύθμιση την αποκαταστατική της λειτουργία και μειώνει σημαντικά τον αριθμό των εργαζομένων που θα ωφεληθούν από την εισαγόμενη ρύθμιση. Επίσης, θα πρέπει να υπενθυμίσουμε και το απαράδεκτο των ηλικιακών διακρίσεων, κάτι που είχε τονισθεί και από την Επιτροπή Συνδικαλιστικής Ελευθερίας της ΔΟΕ, 365^H Έκθεση

(2012) και την Ευρωπαϊκή Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων του Συμβουλίου της Ευρώπης, 66/2011.

Β' Άποψη: Η αποκατάσταση των κατώτατων αποδοχών, εκτός από πράξη κοινωνικής δικαιοσύνης, θα είναι επωφελής για την αγορά, καθώς θα αυξήσει το διαθέσιμο προς κατανάλωση εισόδημα και θα ενισχύσει έτσι την βιωσιμότητα των μικρομεσαίων επιχειρήσεων. Η σχετική προσαρμογή πρέπει να γίνει σε δύο στάδια, όπως προσδιορίζει σχετικά το σχέδιο νόμου, χωρίς προς το παρόν να επεκταθεί και στην επαναφορά του υπολογισμού των ωριμάνσεων. Η λύση αυτή προτείνεται προκειμένου να αποφευχθεί το «οικονομικό σοκ» που θα προκληθεί στις μικρομεσαίες ιδίως επιχειρήσεις από την απότομη αύξηση των αποδοχών, καθώς δεν είναι σίγουρο ότι θα μπορέσουν να την απορροφήσουν ομαλά, χωρίς να προκύψουν κίνδυνοι για την συνέχιση τόσο των εργασιακών σχέσεών τους όσο και της ίδιας της λειτουργίας τους.

Γ' Άποψη: Η αποκατάσταση της συλλογικής αυτονομίας δε θα πρέπει να γίνεται επιλεκτικά. Από τη στιγμή που ο νομοθέτης επιλέγει να εμπιστευθεί το θεσμό της εθνικής συλλογικής διαπραγμάτευσης θα πρέπει να είναι συνεπής και να αφήσει το θεσμό να δώσει τους καρπούς του. Αντ' αυτού έρχεται αυθαίρετα και αυξάνει το κατώτατο μισθό και ημερομίσθιο στα επίπεδα που είχαν καθορισθεί το 2010 αγνοώντας πώς τίποτε στην οικονομία και στις αντοχές των επιχειρήσεων δεν είναι το ίδιο, σήμερα, πέντε χρόνια μετά, δεδομένου μάλιστα ότι υπάρχουν κλάδοι της οικονομίας όπου το εργατικό κόστος έχει αποφασιστική σημασία για την επιβίωση τους. Οι επιχειρήσεις και οι κλάδοι αυτοί βρίσκονται εκτεθειμένες σε σοβαρό κίνδυνο καθώς οι πελάτες τους, εντός και εκτός Ελλάδας, δεν θα δεχθούν τη μετακύλιση του πρόσθετου κόστους. Θα πρέπει να αποσυρθεί αυτή η διάταξη και να αφεθούν τα μέρη να ρυθμίσουν το θέμα με γνώμονα την οικονομική πραγματικότητα του 2015.

Άρθρο 16

Για την πρόβλεψη της ακυρότητας των εργοδοτικών αποφάσεων για τις οποίες τηρείται το άρθρο 8 του Π.Δ. 240/2006 για την ενημέρωση και διαβούλευση των εργαζομένων, κρίνεται ότι το θέμα θα πρέπει να αποτελέσει αντικείμενο ειδικού κοινωνικού διαλόγου, λαμβανομένου υπ' όψιν άλλωστε ότι το όλο ζήτημα δεν εμπίπτει στο πεδίο του ν. 1876/1990 στο οποίο αφορά και το υπό κρίση νομοσχέδιο, δηλαδή τις συλλογικές εργασιακές σχέσεις αλλά τις ατομικές συμβάσεις εργασίας.

Άρθρο 17

Καταργούμενες – Μεταβατικές διατάξεις

Δεδομένου του εύρους των επερχόμενων μεταβολών, και προς μεγαλύτερη ασφάλεια δικαίου, καλό θα ήταν να προσδιορισθούν αναλυτικότερα οι διατάξεις που καταργούνται (βλ. παρ. 2 «καθώς και κάθε άλλη διάταξη που ρυθμίζει διαφορετικά από τον παρόντα νόμο καταργείται.»).

Τέλος, από μέλη της Ο.Κ.Ε. κατατέθηκαν και οι εξής παρατηρήσεις για το θέμα των σ.σ.ε. στις ΔΕΚΟ και της εφαρμογής του ενιαίου μισθολογίου σε αυτές:

Α' Αποψη : Την τελευταία πενταετία επιβλήθηκε νομοθετικά μείωση των αποδοχών, κατάργηση των ΣΣΕ που καθόριζαν τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στο σύνολο των επιχειρήσεων του ευρύτερου δημόσιου τομέα (ΔΕΚΟ) και υπερέβαιναν τα καθοριζόμενα ανώτατα κατά περίπτωση όρια αποδοχών, καθιερώθηκε πλαφόν και εν τέλει, αντιστοιχήθηκαν οι αποδοχές τους με αυτές των εργαζομένων στο στενό 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 το Σχέδιο Νόμου, πρέπει να ισχύσει και στις ΔΕΚΟ, μέσω της κατάργησης των μνημονιακών μέτρων που εφαρμόστηκαν για την κατάλυση τους.

Β' Άποψη: Το ζήτημα ξεφεύγει από το αντικείμενο του υπό κρίση νομοσχεδίου και είναι ιδιαίτερα σοβαρό για να αντιμετωπισθεί ευκαιριακά με μια διάταξη σε άσχετο νομοσχέδιο. Οι ΔΕΚΟ είναι βέβαια επιχειρήσεις αλλά έχουν και έντονα τα χαρακτηριστικά του δημοσίου κάτι που θα πρέπει να λαμβάνει υπ' όψιν οποιαδήποτε συζήτηση για το μισθολογικό τους καθεστώς.