

**ΘΕΣΕΙΣ ΤΗΣ ΟΛΟΜΕΛΕΙΑΣ ΤΩΝ ΠΡΟΕΔΡΩΝ ΤΩΝ  
ΔΙΚΗΓΟΡΙΚΩΝ ΣΥΛΛΟΓΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ  
ΕΠΙ ΤΟΥ Ν/ΣΧ ΓΙΑ ΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ**

Η Ολομέλεια των Προέδρων των Δικηγορικών Συλλόγων Ελλάδος, μετά από μελέτη του επικείμενου να ψηφισθεί νομοσχεδίου του Υπουργείου Εργασίας, επισημαίνει τα εξής σημεία, τα οποία δημιουργούν έντονο προβληματισμό, δεδομένου ότι η εφαρμογή τους τόσο αυτοτελώς όσο και συνδυαστικά, οδηγεί στην πλήρη εμπορευματοποίηση της εργασίας, αντί για την διατήρηση της κοινωνικής συνοχής :

1.- Η κατάργηση του ΣΕΠΕ και η αντικατάστασή του από ανεξάρτητη αρχή, καίτοι φαινομενικά μοιάζει με αναβάθμιση, δημιουργεί έντονα ερωτήματα αναφορικά προς την συμμόρφωση του νέου θεσμού με τις Διεθνείς Συμβάσεις (ιδία την Δ.Σ.Ε. 81 κυρωθείσα με το ν.3249/55), αναφορικά προς την αποσύνδεση του Υπουργείου Εργασίας από τον έλεγχο εφαρμογής της εργασιακής-ασφαλιστικής νομοθεσίας, αναφορικά προς την επικάλυψη αρμοδιοτήτων με τον Συνήγορο του Πολίτη και με την Εθνική Αρχή Διαφάνειας. Θεωρούμε ότι η μεγαλύτερη και καλύτερη στελέχωση του ΣΕΠΕ (το οποίο απολαμβάνει της εμπιστοσύνης των εργαζομένων) θα οδηγούσε στην αύξηση της αποτελεσματικότητάς του, η οποία τώρα αμφισβητείται.

2.- Έως τώρα, αν μία καταγγελία κρινόταν ως άκυρη, ο εργαζόμενος είχε το δικαίωμα επιστροφής στην εργασία του και λήψης μισθών υπερημερίας. Πλέον ο εργοδότης, ακόμα και αν παράνομα απέλυσε τον εργαζόμενο της επιχείρησης, δεν θα έχει την υποχρέωση επαναπρόσληψης, αλλά θα μπορεί να δώσει ορισμένους μισθούς, ως αστική ποινή, και μόνο στην περίπτωση που το επιτρέπει η οικονομική κατάσταση της επιχείρησης. Ωστόσο παρέχεται η δυνατότητα στον

εργαζόμενο να ζητήσει, επιλεκτικά, μισθούς υπερημερίας τεσσάρων (4) μηνών, άλλως να ζητήσει την επαναπρόσληψή του, μέσω της δικαστικής διαδικασίας, στην οποία εφαρμόζεται οιοσδήποτε αντιστροφή του βάρους της απόδειξης. Επιπλέον, ο εργοδότης θα έχει στη διάθεσή του προθεσμία τεσσάρων μηνών προκειμένου να τηρήσει σωστά τις διατυπώσεις ώστε να μην κηρυχθεί άκυρη η απόλυση του εργαζόμενου. Η όντως υπαρκτή καθυστέρηση στην έκδοση δικαστικής απόφασης και η εξ αυτής επιβάρυνση του εργοδότη που άκυρα απέλυσε, δεν είναι επαρκής λόγος κατάργησης του δικαιώματος επαναπρόσληψης.

3.- Σύμφωνα με έρευνες της ΓΣΕΕ το 52% των εργαζομένων εργάζεται παραπάνω από το κανονικό και το 40% δεν αμείβεται για τις υπερωρίες του. Οι διατάξεις που ίσχυαν μέχρι σήμερα απέκλειαν την ατομική διαπραγμάτευση για τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας και την επέτρεπαν μόνο σε συγκεκριμένες περιπτώσεις με συγκεκριμένη χρονική διάρκεια και πάντα στο πλαίσιο συλλογικών συμβάσεων και ρυθμίσεων κλαδικού ή επιχειρησιακού χαρακτήρα.

Με το νομοσχέδιο προβλέπεται ότι για έξι συνεχόμενους μήνες οι εργαζόμενοι θα υποχρεώνονται σε δεκάωρη εργασία και θα αμείβονται για οκτώ ώρες, ενώ οι επιχειρήσεις και οι εργοδότες, το ίδιο διάστημα της δεκάωρης εργασίας και το επόμενο με μειωμένο ωράριο, που θα χορηγούνται άδειες ή ρεπό, θα έχουν τη δυνατότητα επιβολής επιπλέον υπερωριών, αφού με το νομοσχέδιο αυξάνονται στο υπερδιπλάσιο οι υπερωρίες που θα μπορεί να επιβάλει σε ετήσια βάση ο εργοδότης. Επομένως οι εργαζόμενοι θα εργάζονται περισσότερες ώρες εργασίας και θα έχουν μικρότερες απολαβές, καθώς το ελαστικό ωράριο σε συνδυασμό με την αύξηση του πλαφόν υπερωρίας θα μειώσει το κόστος εργασίας για τις επιχειρήσεις σε βάρος των εργαζομένων. Όλα δε αυτά με ατομικές συμβάσεις, που φυσικά δεν μπορούν να λειτουργήσουν, αφού ένας

εργοδότης και ένας εργαζομένους δεν ξεκινούν από την ίδια αφετηρία, ούτε οι συμφωνίες τους μπορεί να αποτελούν προϊόν ελεύθερης και επί ίσοις όροις διαπραγμάτευση.

Το ετήσιο πλαφόν των υπερωριών διπλασιάζεται και θα φτάνει τις 150 ώρες, όταν σήμερα το ανώτατο όριο είναι 96 ώρες για τους εργαζόμενους στις βιομηχανίες και 120 ώρες για τους εργαζόμενους στους υπόλοιπους κλάδους της οικονομίας. Επιπλέον, στις επιχειρήσεις στις οποίες εφαρμόζεται το συμβατικό ωράριο εργασίας έως 40 ώρες την εβδομάδα, ο εργαζόμενος μπορεί να απασχολείται πέντε επιπλέον ώρες την εβδομάδα κατά την κρίση του εργοδότη.

Θεσπίζεται η δυνατότητα του εργοδότη να χορηγεί στον εργαζόμενο άδεια άνευ αποδοχών όταν δεν τον χρειάζεται, δηλαδή θα τον απολύει και θα τον ξαναπροσλαμβάνει, όταν τον έχει ανάγκη.

Όλες οι ρυθμίσεις αυτές οδηγούν στον μεγαλύτερο βαθμό έντασης της εργασίας των ήδη απασχολουμένων με χαμηλότερες αποδοχές.

4.- Προστίθενται πολλοί νέοι τομείς στην επιτρεπόμενη εργασία της Κυριακής (τροφοδοσία, οι εφοδιαστικές αλυσίδες, τα φάρμακα, τα κέντρα δεδομένων, οι εξωσχολικές δράσεις, η μηχανογράφηση, οι εξετάσεις έκδοσης διπλωμάτων, όπως και οι βιομηχανικές μονάδες), με αποτέλεσμα τη διατάραξη της οικογενειακής και της κοινωνικής συνοχής, ενώ και η πλήρης κατάργηση βρίσκεται επί θύραις.

5.- Με σειρά διατάξεων περιορίζεται δραστικά η δυνατότητα των συνδικάτων να υπογράφουν συλλογικές συμβάσεις εργασίας, αλλά και να προκηρύσσουν απεργιακές κινητοποιήσεις διεκδικώντας καλύτερες αμοιβές σε εθνικό ή κλαδικό επίπεδο. Το συνταγματικό δικαίωμα της απεργίας πρέπει να απολαμβάνει σεβασμού και προστασίας όχι μόνο ως προς την υπόστασή του, αλλά και ως προς την αποτελεσματικότητά της

άσκησής του. Εν προκειμένω όμως ο στόχος του νομοθέτη δεν είναι να προστατεύσει αυτό, αλλά τη λειτουργία της επιχείρησης. Γι' αυτό προβλέπεται το υψηλότερο ποσοστό του 33% των εργαζομένων ως προσωπικό ασφαλείας, γεγονός που καθιστά ανενεργή οποιαδήποτε προσπάθεια απεργιακής κινητοποίησης.

6.- Η κήρυξη νόμιμης απεργίας, καθίσταται πλέον σχεδόν αδύνατη με την πληθώρα των όρων και των προϋποθέσεων που πρέπει να πληρούνται, ενώ καθίσταται παντί τρόπο υπόλογη η συνδικαλιστική οργάνωση που κηρύσσει απεργία ακόμη και για ψυχολογική βία εις βάρος όσων δεν συμμετέχουν, από τρίτους, μη ανήκοντες δηλαδή στην συνδικαλιστική οργάνωση αυτή !! Ουσιαστικά, το συνταγματικό δικαίωμα της απεργίας υποχωρεί μπροστά στην λειτουργία της επιχείρησης.

7. Ο εργαζόμενος θα «χτυπά» την κάρτα του, όταν ξεκινά και όταν τελειώνει την εργασία του. Η κάρτα θα συνδέεται απευθείας με online σύστημα του ΕΡΓΑΝΗ II και, με τον τρόπο αυτόν, θα καταγράφεται αμέσως και σε πραγματικό χρόνο η απασχόληση του εργαζομένου.

Στην πράξη, ο εργαζόμενος θα «χτυπά» την κάρτα του όταν ξεκινά και όταν τελειώνει την εργασία του, καθ' υπόδειξη, επειδή οι ελεγκτικοί μηχανισμοί αποδυναμώνονται συνεχώς.

Πέρα τούτων όμως, υφίστανται και ορθές ρυθμίσεις του νομοσχεδίου, όπως η εξίσωση των αποζημιώσεων απόλυσης των εργατοτεχνιτών με εκείνες των υπαλλήλων, η ενσωμάτωση Ευρωπαϊκής Οδηγίας με αυξημένη άδεια πατρότητας σε 14 εργάσιμες, η δίμηνη επιδοτούμενη από τον ΟΑΕΔ γονική άδεια στον πατέρα και όχι μόνο στη μητέρα, η προστασία και του νέου πατέρα από την απόλυση για 6 μήνες από τη γέννηση του τέκνου, η θέσπιση αυστηρών μέτρων για τη βία και τη

σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία, χάνουν σημαντικά από την αξία τους.

Η Ολομέλεια των Προέδρων των Δικηγορικών Συλλόγων Ελλάδος, διαφωνεί με τον προσανατολισμό των πιο πάνω διατάξεων και ζητεί την απόσυρση τους, να ακολουθήσει δε διάλογος με όλους τους κοινωνικούς φορείς λόγω της μείζονος σημασίας του νομοσχεδίου.

Κλείνοντας, δεν μπορεί να μείνει ασχολίαστο το γεγονός ότι (ανεξαρτήτως των καταστάσεων της πανδημίας) η απονομή της δικαιοσύνης στον τομέα των εργατικών διαφορών εξακολουθεί και είναι σημαντικά βραδεία, λαμβάνοντας υπ' όψιν και την κοινωνική και οικονομική ευαισθησία των συγκεκριμένων ζητημάτων.

Τέλος, πρέπει να επισημανθεί και να τύχει της δέουσας προσοχής, ότι και η δικαστηριακή αντιμετώπιση των αιτημάτων προσωρινής και γρήγορης δικαστικής προστασίας είναι πολύ ισχνή για τους εργαζόμενους, καθιστώντας ακόμα πιο ανασφαλή την καθημερινή παροχή εργασίας, και τη γενικότερη θέση τους.