



ΔΕΛΤΙΟ ΤΥΠΟΥ

21/6/2010

Υπόμνημα- Παρέμβαση της ΓΣΕΕ στο Συμβούλιο της Επικρατείας

Η ΓΣΕΕ απέστειλε σήμερα στο Συμβούλιο της Επικρατείας πολυσέλιδο υπόμνημα στο οποίο καταγράφονται τα σημεία του Προεδρικού διατάγματος για τις εργασιακές σχέσεις, τα οποία σύμφωνα με την Συνομοσπονδία αντιβαίνουν στις προβλέψεις του Συντάγματος.

Στο υπόμνημα γίνεται νομική τεκμηρίωση των επιχειρημάτων περί αντισυνταγματικότητας. Η ΓΣΕΕ έχει τονίσει από την πρώτη στιγμή ότι το Προεδρικό διάταγμα συνιστά ωμή συνταγματική παραβίαση και επαναλαμβάνει τις προθέσεις της να αντιπαλέψει το συγκεκριμένο νομοθέτημα με κάθε συνδικαλιστικό και νομικό τρόπο.

ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΤΥΠΟΥ ΚΑΙ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

Σας επισυνάπτουμε το σχετικό υπόμνημα

Αριθμ.Πρωτ.....

Αθήνα,

Σκ/ζχ/180610

ΕΝΩΠΙΟΝ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΤΗΣ ΕΠΙΚΡΑΤΕΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ Ε΄
(Επεξεργασίας Προεδρικών Διαταγμάτων)

ΥΠΟΜΝΗΜΑ

Της τριτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης με την επωνυμία «**ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΝΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΤΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ (Γ.Σ.Ε.Ε.)**», που εδρεύει στην Αθήνα, οδός Πατησίων αρ. 69 και εκπροσωπείται νόμιμα.

Θέμα: Αντισυνταγματικότητα των ρυθμίσεων του σχεδίου Προεδρικού Διατάγματος «Ρυθμίσεις Εργασιακών θεμάτων για τις ανάγκες εφαρμογής του προγράμματος σταθερότητας της Ελληνικής Οικονομίας»

Οι διατάξεις του σχεδίου Προεδρικού Διατάγματος που πρόκειται να τεθεί υπόψη του Δικαστηρίου σας, προς επεξεργασία, θίγουν τον πυρήνα συνταγματικά κατοχυρωμένων θεμελιωδών δικαιωμάτων και

ανατρέπουν θεσμικές ρυθμίσεις που ενσωματώνονται στο Σύνταγμα και σε σειρά αναγνωρισμένων Διεθνών Συμβάσεων και Συνθηκών.

Με το προκείμενο Προεδρικό Διάταγμα (που εκδόθηκε κατόπιν ευρείας εξουσιοδότησης του άρθρου 2 παρ. 9 του ν. 3845/2010) επιχειρείται α) η κατάλυση της συλλογικής αυτονομίας και της δυνατότητας καθορισμού των όρων εργασίας με συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή διαιτητικές αποφάσεις, β) η αύξηση του ορίου των ομαδικών απολύσεων, γ) η μείωση κατ' αποτέλεσμα της νόμιμης αποζημίωσης απόλυσης μέσω της διευκόλυνσης των εργοδοτών να καταγγέλλουν τις εργασιακές συμβάσεις με την τήρηση μειωμένου χρόνου προειδοποίησης, δ) η κατάργηση του κατώτατου μισθού που καθιερώνει η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας για τους νέους έως 21 ετών, για τους νέους από 21 – 25 ετών και τους μαθητευόμενους από 15-18 ετών. Με τις ρυθμίσεις αυτές, κατά προφανή παράβαση συνταγματικών κανόνων και των αρχών της αναλογικότητας, της αποτελεσματικότητας και της προσφορότητας των μέτρων επέρχεται απορρύθμιση του ισχύοντος προστατευτικού θεσμικού πλαισίου, ριζική ανατροπή του ισχύοντος κοινωνικού κεκτημένου και κατάργηση / τροποποίηση διατάξεων που λειτούργησαν ομαλά επί σειρά δεκαετιών (πχ. ν. 2112/1920, 1876/1990, ν. 1387/1983).

Η ΓΣΕΕ, ως η πλέον αντιπροσωπευτική τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση της χώρας, είναι το συμβαλλόμενο, από την πλευρά των εργαζομένων, μέρος στην κατάρτιση της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας ενώ εκπροσωπεί το σύνολο των εργαζομένων της χώρας, συνδικαλισμένων ή μη. Συνεπώς η οργάνωσή μας νομιμοποιείται στην υποβολή του παρόντος υπομνήματος, αφού με τις προωθούμενες ρυθμίσεις πλήττεται καίρια η συλλογική αυτονομία (22 παρ. 2 Σ), το δικαίωμα της συνδικαλιστικής ελευθερίας (23 παρ. 1 Σ) το κοινωνικό δικαίωμα εργασίας (22 παρ. 1 Σ) της ισότητας (4 παρ. 1 Σ), της ανθρώπινης αξιοπρέπειας (5 παρ. 1 Σ) ενώ παραβιάζονται η

αρχή του κοινωνικού κράτους δικαίου (25 παρ. 1 Σ) και σειρά άλλων θεμελιωδών δικαιωμάτων που περιγράφονται αναλυτικά παρακάτω. Όλες αυτές οι προσβολές, σύμφωνα με όσα εκτίθενται παρακάτω, υποσκάπτουν τη συνδικαλιστική λειτουργία και δράση της οργάνωσής μας, που υλοποιείται κυρίως μέσω της σύναψης ΕΓΣΣΕ και της εφαρμογής των διατάξεών της, ενώ συνεπιφέρουν δραματική μείωση του επιπέδου προστασίας και αποστέρηση εργασιακών δικαιωμάτων των εργαζομένων, που η οργάνωσή μας, σύμφωνα με το καταστατικό της και το ν. 1264/1982, εκπροσωπεί.

Ειδικότερα:

A. Άρθρο 3 του σχεδίου ΠΔ

«Διαδικασία προσφυγής στον Οργανισμό Μεσολάβησης και Διαιτησίας»

«Η διαδικασία προσφυγής στις υπηρεσίες Μεσολάβησης και Διαιτησίας του Ο.ΜΕ.Δ. καθορίζεται ως ακολούθως:

A) Μεσολάβηση

1. Τον ορισμό μεσολαβητή μπορεί να ζητήσει οποιοδήποτε από τα ενδιαφερόμενα μέρη.

2. Η διαδικασία της μεσολάβησης αρχίζει με την κατάθεση σχετικής αίτησης από τα ενδιαφερόμενα μέρη, που υποβάλλεται από κοινού ή χωριστά οπότε και κοινοποιείται στο άλλο μέρος και στην οποία αναφέρονται τα στοιχεία των μερών και των οριζόμενων εκπροσώπων τους, τα αιτήματα, οι λόγοι που τα δικαιολογούν ή οι λόγοι που καθιστούν αδύνατη την ικανοποίησή τους, οι τυχόν εναλλακτικές προτάσεις και αντιπροτάσεις και οποιοδήποτε στοιχείο το οποίο διευκολύνει τις διαπραγματεύσεις.

3. Ο μεσολαβητής και ο αναπληρωτής του επιλέγονται από τα μέρη από ειδικό κατάλογο μεσολαβητών, σε περίπτωση δε ασυμφωνίας τους ορίζονται με κλήρωση.

Για το σκοπό αυτό, ύστερα από 48 ώρες από την υποβολή της αίτησης, καλούνται τα μέρη να προσέλθουν σε καθορισμένη ώρα για την επιλογή μεσολαβητή και αναπληρωτή και, σε περίπτωση διαφωνίας, για την ανάδειξή του με κλήρωση.

Με τον ορισμό του μεσολαβητή και του αναπληρωτή του συντάσσεται πρακτικό ανάληψης της μεσολάβησης.

4. Ο μεσολαβητής καλεί τα μέρη σε συζητήσεις, προβαίνει σε κατ' ιδίαν ακρόαση των μερών, σε εξετάσεις προσώπων, σε πραγματογνωμοσύνη ή σε οποιαδήποτε έρευνα σχετική με τους όρους εργασίας ή την οικονομική κατάσταση της επιχείρησης, συνεπικουρούμενος από πραγματογνώμονες της επιλογής του.

5. Ο εργοδότης και κάθε αρμόδια υπηρεσία έχουν την υποχρέωση να δώσουν στο μεσολαβητή κάθε πληροφορία και να υποβοηθήσουν το έργο του.

Ειδικότερα για τους εργοδότες ισχύουν όσα περιγράφονται στην παρ. 4 του άρθρου 4 του ν. 1876/1990.

6. α) Αν τα μέρη δεν καταλήξουν σε συμφωνία μέσα σε προθεμία είκοσι (20) ημερολογιακών ημερών, ο μεσολαβητής έχει δικαίωμα να κοινοποιήσει σ' αυτά δική του πρόταση.

β) Αν τα μέρη δεν αποδεχτούν την πρόταση του μεσολαβητή μέσα σε πέντε (5) ημέρες από την κοινοποίησή της, θεωρείται ότι την απέρριψαν.

Η αποδοχή ή η απόρριψη της πρότασης κοινοποιείται και στο άλλο μέρος.

Η πρόταση του μεσολαβητή είναι δυνατό να δημοσιεύεται από αυτόν στον ημερήσιο και τον περιοδικό τύπο.

γ) Εφ' όσον η πρόταση γίνεται δεκτή, καλούνται τα ενδιαφερόμενα μέρη από το μεσολαβητή να την υπογράψουν, οπότε αυτή εξομοιώνεται με συλλογική σύμβαση εργασίας και εφαρμόζονται κατ' αναλογία όλες οι διατάξεις για τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

B) Διαιτησία

1. Προσφυγή στη διαιτησία μπορεί να γίνεται

α) **Σ' οποιοδήποτε στάδιο των διαπραγματεύσεων με κοινή συμφωνία των μερών.**

β) **Μονομερώς από οποιοδήποτε μέρος, εφ' όσον το άλλο αρνήθηκε τη μεσολάβηση.**

2. Η απόφαση του διαιτητή εξομοιώνεται με συλλογική σύμβαση εργασίας και ισχύει από την επομένη της υποβολής της αίτησης για μεσολάβηση.

3. Ο διαιτητής επιλέγεται με κοινή συμφωνία των μερών από ειδικό κατάλογο διαιτητών και, σε περίπτωση ασυμφωνίας, με κλήρωση και οφείλει να αναλάβει τα καθήκοντα του εντός πέντε (5) ημερών το αργότερο.

4. Ο διαιτητής μελετά όλα τα στοιχεία και πορίσματα που συγκεντρώθηκαν στο στάδιο της μεσολάβησης και έχει τα ίδια δικαιώματα με το μεσολαβητή.

5. Η διαιτητική απόφαση εκδίδεται σε δέκα (10) ημέρες από την ανάληψη των καθηκόντων του διαιτητή, αν προηγήθηκε μεσολάβηση, και σε διάστημα τριάντα (30) ημερών αν δεν προηγήθηκε.»

1. Κατάλυση της συλλογικής αυτονομίας

Με το Προεδρικό Διάταγμα "Ρυθμίσεις Εργασιακών Θεμάτων για τις ανάγκες εφαρμογής προγράμματος σταθερότητας της Ελληνικής Οικονομίας" στο άρθρο 3 Β εισάγεται, μεταξύ άλλων, και η ρύθμιση ότι «προσφυγή στη διαιτησία μπορεί να γίνεται α) σ' οποιοδήποτε στάδιο των διαπραγματεύσεων με κοινή συμφωνία των μερών, β) μονομερώς από οποιοδήποτε μέρος, εφ' όσον το άλλο αρνήθηκε τη μεσολάβηση».

Με τη σήμερα ισχύουσα ρύθμιση του ν. 1876/90 δικαίωμα μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία παρέχεται, εκτός από την περίπτωση β, και στις συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων, εφόσον αποδέχονται την πρόταση του μεσολαβητή που απορρίπτει ο εργοδότης (άρθρο 16 παρ. 1). Με τη νέα ρύθμιση η υποχρέωση της εργοδοτικής πλευράς θα εξαντλείται με τη συμμετοχή της στη διαδικασία μεσολάβησης, αφού στη συνέχεια θα μπορεί να αρνείται την πρόταση του μεσολαβητή,

ματαιώνοντας με τον τρόπο αυτό όχι μόνο τη δυνατότητα σύναψης μιας συλλογικής σύμβασης εργασίας αλλά και τη δυνατότητα έκδοσης διαιτητικής απόφασης. Το αποτέλεσμα θα είναι είτε το «πάγωμα» των αποδοχών, είτε η ανάδειξη της ατομικής διαπραγμάτευσης ως μοναδικού μέσου ρύθμισης των όρων εργασίας, όπου, βέβαια, η εργοδοτική πλευρά μπορεί να υπαγορεύει τη βούλησή της στο άλλο μέρος. Με την κατάργηση του δικαιώματος μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία γκρεμίζεται ο ακρογωνιαίος λίθος, χωρίς τον οποίο ούτε η συλλογική αυτονομία ούτε οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας μπορούν να υπάρξουν, λαμβανομένης υπόψη της ιδιοσυστασίας του συνδικαλισμού στη χώρα μας. Η αδυναμία σύναψης σσε και έκδοσης διαιτητικής απόφασης θα έχει ως αποτέλεσμα την επικράτηση των ατομικών συμφωνιών (που κατά κανόνα υπαγορεύει ο εργοδότης) κατά την κατάρτιση των εργασιακών σχέσεων, ιδίως μετά την πάροδο του χρόνου μετενέργειας (εξαμήνου) από τη λήξη ή την καταγγελία της προηγούμενης σσε ή δα.

Το δικαϊκό μας σύστημα, εμφορούμενο τόσο από τη συνταγματική θωράκιση της συλλογικής αυτονομίας και των ΣΣΕ (άρθρα 22 παρ.2 και 23 παρ.1 Σ) και τη διεθνή κανονιστική προστασία των θεσμών αυτών (Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας 87 (1948) για τη συνδικαλιστική ελευθερία (Ν.Δ. 4204/1961) και 98 (1949) για το δικαίωμα οργάνωσης και συλλογικής διαπραγμάτευσης (Ν.Δ. 4205/1961), το άρθρο 8 του Διεθνούς Συμφώνου για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Μορφωτικά Δικαιώματα (Ν. 1532/1985) κλπ), όσο και από τη νομολογιακή ασπίδα υπέρ της άμεσης και αναγκαστικής ισχύος των διατάξεων των ΣΣΕ (ΑΠ 74/2009 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 11/2008 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, ΕφΘεσ 1042/2008 Αρμ 2008.1074, ΟΛΑΠ 1/2007 ΕΕργΔ 2009.356, ΕφΛαρ 746/2002 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 1351/2001 Δ/νη 2003.753, ΑΠ 176/2001 ΕΕργΔ 2002.728, ΑΠ 1426/1998 ΕΕΝ 2000.147) έχει αναγνωρίσει ως φορέα ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων, παράλληλα με τον κοινό νομοθέτη, και τον «επαγγελματικό»

νομοθέτη, φορέα της συλλογικής αυτονομίας και έχει αποδώσει κανονιστική ενέργεια στους όρους των ΣΣΕ. Ο νόμος 1876/1990 για τις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις, που αποτελεί εκτελεστικό του άρθρου 22 παρ.2 του Συντάγματός μας νόμο, περιέχει σύστημα διατάξεων αναγκαστικών κανόνων δικαίου, υποχρεωτικών για τα συμβαλλόμενα μέρη (συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών ή ο μεμονωμένος εργοδότης), προκειμένου να καθορίσει το κανονιστικό περιεχόμενο των ΣΣΕ. Ως εκ τούτου οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών (ή ο μεμονωμένος εργοδότης) ασκούν κατά τη σύναψη των ΣΣΕ νομοθετική (κανονιστική) εξουσία, παραχωρούμενη σε αυτές από τη διάταξη του άρθρου 22παρ.2Σ, δηλαδή είναι φορείς δημόσιας εξουσίας κατά παραχώρηση από το Κράτος και συνεπώς οι ΣΣΕ, ως προς το κανονιστικό τους μέρος έχουν ισχύ ουσιαστικού νόμου (ΑΠ 176/2001 ΕΛΔ 2001.1594, ΔΕΝ 2001 . 1164 – ΑΠ 178/2001 ΕΛΔ 2001.1598) .

*Η μονομερής προσφυγή στη διαιτησία σύμφωνα με το άρθρο 16 παρ. 1 ν. 1876/90 αποτελεί μια σταθμισμένη επιλογή του νομοθέτη που υπηρετεί τη συλλογική αυτονομία. **Χωρίς το δικαίωμα μονομερούς προσφυγής ούτε η συλλογική αυτονομία μπορεί να λειτουργήσει αποτελεσματικά.** Αυτή την πανηγυρική αναγνώριση έκανε το σύνολο του πολιτικού κόσμου, όταν ο ν. 1876/90 ψηφίστηκε από όλα τα κόμματα της τότε Βουλής και στηρίχθηκε, επιπλέον, ομόθυμα από τις εργοδοτικές και εργατικές οργανώσεις. Άλλωστε το δικαίωμα μονομερούς προσφυγής αποτελεί την εξαίρεση στο νομοθετημένο κανόνα της συμφωνημένης προσφυγής (άρθρο 16 παρ. 1 στ. α΄) και αποτελεί την εύλογη κύρωση στην κακόπιστη διαπραγματευτική συμπεριφορά του μέρους που είτε αρνείται εντελώς τη μεσολάβηση για την επίτευξη της σύναψης μιας συλλογικής σύμβασης εργασίας, είτε αρνείται την πρόταση του μεσολαβητή που υποβάλλεται για τον ίδιο σκοπό. Η πανηγυρικότερη αναγνώριση των σκοπών και της*

νομιμότητας της μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία έχει γίνει από την **πλήρη Ολομέλεια του Αρείου Πάγου και μάλιστα με την ομόφωνη απόφασή της 25/2004** (ΕΕργΔ 2004, 984), η οποία ακολουθείται παγίως από όλα τα δικαστήρια της χώρας. Είναι αυτόδηλο ότι είναι σπάνιο φαινόμενο η ομοφωνία σε ανώτατο δικαστήριο τόσο πολυμελούς σύνθεσης, όπως η πλήρης Ολομέλεια του Αρείου Πάγου, που επετεύχθη με την απόφαση 25/2004. Το δικαστήριο αποφάνθηκε ότι η ανάθεση με το ν. 1876/90 κανονιστικής εξουσίας (για έκδοση διαιτητικών αποφάσεων για τη ρύθμιση όρων εργασίας με ισχύ ουσιαστικού νόμου) σε όργανα νομικού προσώπου ιδιωτικού δικαίου είναι σύμφωνη με τα άρθρα 22 παρ. 2, 43 παρ. 2 και 8 Σ και το διεθνές συμβατικό δίκαιο. Έκρινε περαιτέρω ότι «... με τις διατάξεις διαιτησίας του ίδιου νόμου και μάλιστα εκείνη του άρθρου 16 παρ. 1γ που προβλέπει **δικαίωμα μονομερούς προσφυγής της συνδικαλιστικής οργάνωσης των εργαζομένων στη διαιτησία** δεν παραβιάζεται η αρχή της ισότητας (4 παρ. 1 Σ), διότι αυτή έχει ενταχθεί σε ένα πλέγμα διατάξεων που εξασφαλίζουν σε καθένα των δύο παραγόντων (εργαζόμενους και εργοδότες) δυνατότητες και ευχέρειες ισορροπίας στη λειτουργία των αντιθέτων συμφερόντων αυτών χάριν του γενικού συμφέροντος της εργασιακής ειρήνης. Καθόσον ο νόμος καθιέρωσε καταρχήν τον κανόνα της εκούσιας διαιτησίας (άρθρο 16 παρ. 1 περ. α) και κατ' εξαίρεση χορήγησε δικαίωμα μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία: α) σε οποιοδήποτε μέρος, όταν το άλλο αρνήθηκε τη μεσολάβηση (άρθρο 16 παρ. 1 περ. β), β) στη συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζομένων, εφόσον αποδέχθηκε την πρόταση του μεσολαβητή, που απέρριψε ο εργοδότης (άρθρο 16 παρ. 1 περ. γ') και γ) στην εργοδοτική πλευρά, ειδικά για τις επιχειρησιακές σσε, καθώς και τις συμβάσεις των επιχειρήσεων και οργανισμών κοινής ωφέλειας, αν αποδέχθηκε την πρόταση του μεσολαβητή που απέρριψε η πλευρά των εργαζομένων (άρθρο 16 παρ. 1 περ. δ). Για τη μονομερή μάλιστα προσφυγή στη διαιτησία της συνδικαλιστικής οργάνωσης των

εργαζομένων αξίωσε η οργάνωση αυτή να έχει αποδεχθεί την πρόταση του μεσολαβητή (που ως τρίτος και αντικειμενικός προτείνει δική του στο πλαίσιο των προτάσεων των δύο μερών), ενώ αναστέλλεται η άσκηση του δικαιώματος της απεργίας για διάστημα δέκα (10) ημερών από την ημέρα της προσφυγής»¹.

Σύμφωνα με τις προηγηθείσες αναπτύξεις η προωθούμενη ρύθμιση του άρθρου 3 του προεδρικού διατάγματος αναφορικά με τη διαιτησία του ν. 1876/90, που αναιρεί τη δυνατότητα κατάρτισης σε και έκδοσης διαιτητικής απόφασης, **είναι αντίθετη στο Σύνταγμα και ειδικά στο άρθρο 22 παρ. 2 αυτού, που κατοχυρώνει τη συλλογική αυτονομία** και ορίζει ότι *«με νόμο καθορίζονται οι γενικοί όροι εργασίας, που συμπληρώνονται από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας συναπτόμενες με ελεύθερες διαπραγματεύσεις και, αν αυτές αποτύχουν, με κανόνες που θέτει η διαιτησία»*.

Η συνταγματική αυτή επιταγή περιορίζει την παντοδυναμία του νομοθέτη αναγνωρίζοντας τις συλλογικές διαπραγματεύσεις ως κύριο ρυθμιστικό παράγοντα των όρων των εργασιακών σχέσεων. Ο κρατικός νομοθέτης αφού προβεί στη θεσμική διάπλαση ενός πλαισίου γενικών όρων εργασίας, οφείλει να λειτουργεί μόνο επικουρικά στις περιπτώσεις που η συλλογική αυτονομία δεν λειτουργεί. Η επικουρικότητα της κρατικής ρύθμισης αποτελεί έναν από τους βασικούς όρους για τη λειτουργία της συλλογικής αυτονομίας (Α. Καζάκου, *Η Διαιτησία Συλλογικών Διαφορών Συμφερόντων*, 1998, σελ./ 37).

2. Αντίθεση σε Διεθνείς Συμβάσεις εργασίας

Η προωθούμενη ρύθμιση του άρθρου 3 Β του προεδρικού διατάγματος είναι συνακόλουθα αντίθετη και με τις Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας

¹ Για την αναλυτική πραγμάτευση των ζητημάτων αυτών βλ. Α. Καζάκου, Συλλογική αυτονομία, δικαίωμα μονομερούς προσφυγής σε διαιτησία και Δ.Ο.Ε. – Ζητήματα ουσιαστικού και δικονομικού δικαίου, ΕΕργΔ 2004, 385 επ. και 449 επ.

(ΔΣΕ) 98, που κυρώθηκε με το νδ 4205/61 και την 154, που κυρώθηκε με το ν. 2403/1996. Κρίσιμη για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις διάταξη είναι αυτή του άρθρου 4 της ΔΣΕ 98: «Δέον να λαμβάνονται , εφόσον είναι τούτο αναγκαίον, μέτρα ανταποκρινόμενα εις τας εθνικάς συνθήκας διών να ενισχύηται και να προωθηται η εις ευρυτάτην κλίμακα ανάπτυξης και χρησιμοποίησις διαδικασιών διών εργοδότη και εργοδοτικάί οργανώσεις αφ ενός και οργανώσεις εργαζομένων αφετέρου να έρχωνται εκουσίως εις διαπραγματεύσεις δια την, δια συλλογικών συμβάσεων , ρύθμισιν των όρων απασχολήσεως».

Στη νομολογία των δικαστηρίων μας κυριάρχησε η άποψη ότι το ελληνικό δίκαιο είναι εναρμονισμένο με το περιεχόμενο του άρθρου 4 της ΔΣΕ 98 (ό,τι γίνεται δεκτό για τη ΔΣΕ 98 ισχύει και για την ΔΣΕ 154, η οποία αποβλέπει στην ενίσχυση των προσπαθειών για την υλοποίηση των σκοπών που περιέχονται στο άρθρο 4 της ΔΣΕ 98 και στη διευκρίνιση ορισμένων διατάξεών της). Τη θέση αυτή ακολουθεί και η Ολομέλεια του δικαστηρίου σας με τις αποφάσεις 632/1987 και 2289/1987 με τις οποίες κρίθηκε ότι η κατευθυντήρια υπόδειξη του άρθρου 4 της ΔΣΕ 98 έχει υλοποιηθεί με το άρθρο 22 παρ. 2 του Συντάγματος και έχει καταστεί ήδη μέρος του εσωτερικού ελληνικού δικαίου και σύμφωνα με το άρθρο 28 παρ. 1 του Συντάγματος έχει ανώτερη τυπική ισχύ από τον κοινό νόμο. Η νομολογία αυτή παγιώθηκε και με νεώτερες αποφάσεις του Δικαστηρίου σας (ΟλΣτΕ 4555/96, 4556/964561-4569/1996, ΕΕργΔ 1997, 197 επ) που επανέλαβε ότι το άρθρο 4 ΔΣΕ 98 καθώς και τα άρθρα 2, 8 και 11 ΔΣΕ 87 και τα άρθρα 5 και 6 του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη αποτελούν υποδείξεις που έχουν ήδη πραγματοποιηθεί με το Σύνταγμα του 1975 με το οποίο κατοχυρώνονται τόσο η ελευθερία των συλλογικών διαπραγματεύσεων (άρθρο 22 παρ. 2) όσο και η ελεύθερη άσκηση του συνδικαλιστικού δικαιώματος (άρθρο 23 παρ. 1).

Εξάλλου η πλήρης Ολομέλεια του Αρείου Πάγου με την ομόφωνη (!) απόφαση 25/2004 έκρινε ότι **«... οι υποδείξεις (του άρθρου 6 της δσε 154/1981 για την εκούσια διαιτησία), καθόσον αφορά την ελληνική έννομη τάξη, έχουν υλοποιηθεί με το Σύνταγμα που κατοχυρώνει την ελευθερία των συλλογικών διαπραγματεύσεων και την ελεύθερη άσκηση του συνδικαλιστικού δικαιώματος, αλλά και με το ν. 1876/90, δεδομένου ότι ο θεσμός της υποχρεωτικής διαιτησίας δεν επιβάλλεται ως αποκλειστικό σύστημα διαιτησίας και δεν εκτοπίζει το βασικό στόχο, δηλαδή την προτεραιότητα των συλλογικών διαπραγματεύσεων, αλλά ενεργοποιείται μόνο κατ' εξαίρεση σε περίπτωση που αυτές (διαπραγματεύσεις) αποτύχουν. Παρέπεται απ' αυτά, ότι οι διατάξεις του ν. 1876/90 και μάλιστα εκείνη του άρθρου 16 παρ. 1 όχι μόνο δεν αντίκεινται στο άρθρο 6 της 154 δσε, αλλά εναρμονίζονται πλήρως προς αυτό, αφού επιδιώκουν την ειρηνική επίλυση των συλλογικών διαφορών σε κλίμα συμφιλίωσης, χωρίς οξύτητες και πιέσεις...».**

Στο πλαίσιο αυτό η κατάργηση της μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία του άρθρου 16 παρ. 1 του ν. 1876/90 που προωθείται με το άρθρο 3 του σχεδίου ΠΔ, παραβιάζει, εκτός από το Σύνταγμα , και τις παραπάνω διεθνείς συμβάσεις εργασίας

3. Η συλλογική αυτονομία ως παράγοντας διασφάλισης της βιοποριστικής λειτουργίας του μισθού

Σκοπός της συλλογικής αυτονομίας όπως και των συνδικαλιστικών ελευθεριών είναι η διαφύλαξη και προαγωγή των οικονομικών και εργασιακών συμφερόντων των εργαζομένων. Η υλοποίηση του σκοπού αυτού καθίσταται ανέφικτη όταν δεν είναι δυνατή η σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας. Χωρίς την περιοδική αναπροσαρμογή των όρων εργασίας και ιδίως των μισθολογικών , όταν η οικονομική και εισοδηματική πολιτική προσδιορίζονται σε ετήσια

βάση, οδηγούμαστε σε «πάγωμα» των αποδοχών και μείωση του πραγματικού εισοδήματος των εργαζομένων. Στο πλαίσιο αυτό με την επιχειρούμενη κατάργηση του επικουρικού μηχανισμού στήριξης της συλλογικής αυτονομίας που παρέχει η μονομερής προσφυγή του άρθρου 16 παρ. 1 του ν. 1876/1990, πλήττεται στον πυρήνα της η συλλογική αυτονομία, η οποία δεν μπορεί να λειτουργήσει με δεδομένα τα ελλείμματα διαπραγματευτικής ισότητας των μερών των συλλογικών διαφορών στη χώρα μας . Συνακόλουθα, αυτό έχει ως συνέπεια, μεταξύ άλλων, να αναιρείται και η βιοποριστική λειτουργία του μισθού και κατ'επέκταση να πλήττεται η εθνική οικονομία που στηρίζεται στη δυνατότητα κατανάλωσης όλων (Α. Καζάκου *Συλλογική αυτονομία , δικαίωμα μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία και ΔΟΕ, ΕΕργΔ , 2004, σελ. 457*)

Σε ό,τι αφορά το επίπεδο μισθών και ημερομισθίων στην Ελλάδα θα πρέπει να υπογραμμίσουμε, γενικά, ότι αυτό δεν αποτελεί ανταγωνιστικό μειονέκτημα αλλά μάλλον πλεονέκτημα για τις ελληνικές επιχειρήσεις. Αυτό αποτελεί παραδοχή και της Εθνικής Συνομοσπονδίας Ελληνικού Εμπορίου (Ε.Σ.Ε.Ε.), και της Γενικής Συνομοσπονδίας Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδας (Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.) και του Συνδέσμου Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (Σ.Ε.Β.), οι οποίοι δια των προέδρων τους έχουν διατυπώσει τη γνώμη ότι οι μισθοί στην Ελλάδα δεν είναι υψηλοί, αν εξαιρέσει κανείς κάποιες κλαδικές ρυθμίσεις. Αλλά βεβαίως ούτε αυτή η επιφύλαξη μπορεί να δικαιολογήσει την κατάλυση του συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων που ισορροπεί στη διαιτησία του Ο.ΜΕ.Δ. και έχει ***ως πιλότο την κεντρική διαπραγμάτευση για την εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας, δρώντα υποκείμενα της οποίας είναι όλες οι κορυφαίες συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών.***

Τέλος, ένα ισορροπημένο σύστημα διαπραγμάτευσης, όπως το δικό μας, προστατεύει και τον υγιή ανταγωνισμό των ελληνικών επιχειρήσεων μεταξύ τους, αφού δεν επιτρέπει την απόκτηση ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος μέσω του ανταγωνισμού συμπίεσης *ad infinitum* του μισθολογικού κόστους.

4. Παραβίαση της συνδικαλιστικής ελευθερίας (23 παρ. 1 Σ)

Επιπρόσθετα, με την κατάλυση της συλλογικής αυτονομίας πλήττεται και η συνδικαλιστική ελευθερία, που κατοχυρώνει το άρθρο 23 παρ. 1 του Συντάγματος (*«το κράτος λαμβάνει τα προσηκόντα μέτρα για τη διασφάλιση της συνδικαλιστικής ελευθερίας και την ανεμπόδιστη άσκηση των συναφών με αυτή δικαιωμάτων εναντίον κάθε προσβολής τους μέσα στα όρια του νόμου»*). Όπως είναι γνωστό, σκοπός των συνδικαλιστικών οργανώσεων είναι η προαγωγή των εργασιακών, οικονομικών, ασφαλιστικών, κοινωνικών και συνδικαλιστικών συμφερόντων των εργαζομένων (άρθρο 4 ν. 1264/1982). Κορυφαία εκδήλωση άσκησης των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων και ελευθεριών αλλά και υλοποίηση της συνδικαλιστικής δράσης αποτελεί η δυνατότητα των συνδικαλιστικών οργανώσεων για σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας και η τήρησή τους από τα αντισυμβαλλόμενα μέρη. Με άλλα λόγια, το δικαίωμα των ελεύθερων διαπραγματεύσεων με σκοπό την σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας ή την έκδοση διαιτητικών αποφάσεων, αποτελεί κύρια εκδήλωση της συνδικαλιστικής ελευθερίας.

Η κατάλυση της συλλογικής αυτονομίας, όπως είναι φυσικό, πλήττει καίρια και το συνταγματικό δικαίωμα της άσκησης της συνδικαλιστικής ελευθερίας εκ μέρους των συνδικαλιστικών οργανώσεων.

5. Παραβίαση της αρχής της αναλογικότητας.

Η κατάργηση της μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία δεν αποτελεί καν υποχρέωση που έχει αναλάβει η χώρα μας με το περιβόητο μνημόνιο, στο οποίο (άρθρο 2 παρ. 9 εδ. α΄ του ν. 3845/2010) γίνεται αναφορά σε ρυθμίσεις που αφορούν «τη διαδικασία προσφυγής στον Οργανισμό Μεσολάβησης και Διαιτησίας» ούτε, βέβαια, σχετίζεται με το δημοσιονομικό μας πρόβλημα. Άλλωστε, ακόμη και αν είχε αναληφθεί τέτοια υποχρέωση, αυτή θα ερχόταν σε ευθεία αντίθεση με το Σύνταγμα της χώρας μας, το οποίο υπερισχύει του μνημονίου. Στο πλαίσιο αυτό, είναι αυτονόητο ότι με τις προωθούμενες ρυθμίσεις παραβιάζεται και η αρχή της αναλογικότητας και της προσφορότητας των μέτρων, αφού οι προωθούμενες ρυθμίσεις επιφέρουν τροποποιήσεις μόνιμου χαρακτήρα, χωρίς μάλιστα η έκταση, ένταση και διάρκεια του περιορισμού/κατάλυσης της συλλογικής αυτονομίας να βρίσκεται σε αντιστοιχία με τον επιδιωκόμενο σκοπό, που είναι η λήψη μέτρων δημοσιονομικής πολιτικής για την αντιμετώπιση του δημοσιονομικού προβλήματος της χώρας και την εφαρμογή του προγράμματος σταθερότητας της ελληνικής οικονομίας.

B. Άρθρο 7 σχεδίου ΠΔ

«Όροι απασχόλησης και αμοιβή νεοεισερχομένων στην αγορά εργασίας ηλικίας κάτω των 25 ετών»

«1. Το κατώτατο ημερομίσθιο και ο κατώτατος μισθός, των νέων ηλικίας κάτω των 25 ετών, που εισέρχονται στην αγορά εργασίας για πρώτη φορά, καθορίζονται ως εξής:

α) Για τους νέους ηλικίας έως είκοσι ενός (21) ετών ποσοστό ογδόντα (80) τοις εκατό του κατωτάτου ορίου μισθού ή ημερομισθίου της οικείας συλλογικής ρύθμισης και σε περίπτωση που δεν υφίσταται τέτοια της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε).

β) Για τους νέους ηλικίας από είκοσι ενός (21) ετών έως είκοσι πέντε (25) ετών ποσοστό ογδόντα πέντε (85) τοις εκατό του κατωτάτου ορίου μισθού ή ημερομισθίου της οικείας συλλογικής ρύθμισης και σε περίπτωση που δεν υφίσταται τέτοια της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε).

Το υπολειπόμενο ποσό αναπλήρωσης του κατωτάτου ορίου μισθού ή ημερομισθίου των εδαφίων (α) και (β) και το αντίστοιχο ποσό ασφάλισης, δύναται να καταβάλλεται από τον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ).

2. Στους ανωτέρω εργαζόμενους, καταβάλλονται και τα επιδόματα που προβλέπονται κάθε φορά από την οικεία συλλογική ρύθμιση ή από την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε).

3. Κατά τα λοιπά εφαρμόζονται οι διατάξεις της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας.

4. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης καθορίζονται, η διαδικασία, ο τρόπος καταβολής του ποσοστού αναπλήρωσης που χορηγείται από τον ΟΑΕΔ, η κάλυψη των ασφαλιστικών εισφορών του ποσοστού αναπλήρωσης και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια.»

1. Με τη ρύθμιση αυτή καταλύεται και πάλι η συλλογική αυτονομία (άρθρο 22 παρ. 2 Συντάγματος) , αναιρείται η λειτουργία του νόμιμου μισθού, και καταργείται η έννοια του κατώτατου μισθού που καθιερώνεται με την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας

Η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.) «είναι το αποφασιστικότερο μέσο ρύθμισης όρων εργασίας με βάση τις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις μεταξύ των κορυφαίων οργανώσεων εκπροσώπησης εργοδοτικών και εργατικών συμφερόντων. **Η θεσμική και πολιτική επιρροή της πηγάζει από την νομική δεσμευτικότητά της**, που καλύπτει όλες τις εργασιακές σχέσεις στον ευρύτερο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα, περιλαμβανομένων και των δημοσίων υπηρεσιών του Κράτους, για τους εργαζόμενους με εξαρτημένη σχέση εργασίας, **καθώς επίσης και από την ολοένα διευρυνόμενη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στις οικονομικές και κοινωνικές εξελίξεις**. Η Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. στη χώρα μας έχει ιδιαίτερη βαρύτητα από πλευράς οικονομικού και θεσμικού περιεχομένου, καθώς διασφαλίζει τον κατώτερο μισθό και το κατώτερο ημερομίσθιο, διαμορφώνει δηλαδή μία βάση ασφαλείας για χιλιάδες εργαζόμενους / ες με τα ελάχιστα όρια γενικής κοινωνικής προστασίας που ορίζει. Συγχρόνως αποτελεί **μία κατευθυντήρια γραμμή για τις κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας**, αφού συμπυκνώνει στο 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.

Με την κατάργηση του γενικού κατώτατου ορίου νόμιμων αποδοχών που επιχειρείται με το άρθρο 7 ΠΔ προσβάλλεται η αρχή του κοινωνικού κράτους (άρθρο 25 παρ. 1 Σ) και καταλύεται το κοινωνικό δικαίωμα στην εργασία που κατοχυρώνεται στο άρθρο 22 παρ. 1 α του Συντάγματος

Άλλες χώρες, που δε διαθέτουν ένα ισορροπημένο σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων και διαιτησίας όπως το δικό μας, προχωρούν, στη θεσμοθέτηση κρατικών – διοικητικών μηχανισμών για τον καθορισμό ελάχιστων μισθών για όσους εργαζόμενους δεν καλύπτονται από συλλογικές ρυθμίσεις (συλλογικές συμβάσεις και διαιτητικές αποφάσεις). Αυτή είναι η περίπτωση του Ηνωμένου Βασιλείου, όπου το 1998 θεσμοθετήθηκε Διοικητική Επιτροπή για τον καθορισμό ελάχιστων μισθών όσων εργαζομένων δεν καλύπτονται από συλλογικές συμβάσεις εργασίας (περίπου 3 εκατ. εργαζόμενοι). Πρόκειται για ένα σύστημα κρατικό και απολύτως ετερόνομο. Στη Γερμανία από την άλλη πλευρά για την αντιμετώπιση του ίδιου προβλήματος βρίσκεται, εδώ και δέκα χρόνια περίπου, στην πολιτική ατζέντα το ζήτημα της θεσμοθέτησης ελάχιστων μισθών με νόμο. Και στις δύο περιπτώσεις η ανάγκη προστασίας των εργαζομένων και της βιοποριστικής λειτουργίας του μισθού οδηγεί σε λύσεις που ναι μεν συμβάλλουν συγχρόνως και στη διατήρηση ενός υγιούς οικονομικού κύκλου, αλλά έχουν το μειονέκτημα ότι είναι έντονα κρατικιστικές.

2. Παραβίαση της αρχής της επικουρικότητας της κρατικής ρύθμισης (άρθρα 7-8 σχεδίου ΠΔ)

Επιπλέον, η εφαρμογή των εκάστοτε οριζομένων κατώτατων ορίων μισθών και ημερομισθίων της ΕΓΣΣΕ και στους μαθητευόμενους εργατοτεχνίτες και τους υπαλλήλους που έχουν συμπληρώσει το 15^ο έτος της ηλικίας τους αποτελεί, από το 1990, αντικείμενο ρύθμισης και

περιεχόμενο των Εθνικών Γενικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας, που ορίζουν ότι «τα ανωτέρω συνολικά κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων εφαρμόζονται αντιστοίχως και για τους μαθητευόμενους εργατοτεχνίτες καθώς και για τους υπαλλήλους που έχουν συμπληρώσει το 15^ο έτος της ηλικίας τους, αναλόγως με το ωράριο απασχόλησής τους» [Όμοιες ρυθμίσεις σε Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.: 1990 άρθρο 1 στοιχ. γ', 1991-1992 άρθρο 1 στοιχ. γ', 1993 άρθρο 1 παρ.2 γ', 1994-1995 άρθρο 1 παρ.2γ', 1996-1997 άρθρο1 παρ.3, 1998-1999 άρθρο 1 στοιχ.γ', 2000-2001 άρθρο 1 στοιχ.γ', 2002-2003 άρθρο 1 στοιχ.Δ '.]

Στο πλαίσιο αυτό, η ρύθμιση των άρθρων 7 παρ. 1 και 8 του ΠΔ, εκτός των άλλων, καταλύει ανεπίτρεπτα αντίστοιχο όρο των Εθνικών Γενικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας από το 1990 και εξής. Σύμφωνα με την **αρχή της επικουρικότητας της κρατικής ρύθμισης**, που, όπως προαναφέρθηκε, απορρέει από τη συνταγματική κατοχύρωση της συλλογικής αυτονομίας (άρθρο 22 παρ.2 Σ) , ο κρατικός νομοθέτης , αφού προβεί στη θεσμική διάπλαση ενός πλαισίου γενικών όρων εργασίας, οφείλει να **λειτουργεί μόνο επικουρικά** στις περιπτώσεις που η συλλογική αυτονομία δεν λειτουργεί. Η πρωτεύουσα σημασία της συλλογικής αυτονομίας για τη ρύθμιση όρων εργασίας αναδεικνύεται και στην περίπτωση συρροής συλλογικής σύμβασης εργασίας με νόμο. Έτσι, ευνοϊκότεροι όροι σ.σ.ε. υπερισχύουν των νόμων, εκτός αν πρόκειται για διατάξεις αναγκαστικού δικαίου με αμφιμερή ενέργεια (άρθρο 7 παρ. 3 ν. 1876/1990) [Α. Καζάκου, *Η Διαιτησία Συλλογικών Διαφορών Συμφερόντων*, 1998, σελ. 37 επ.].

Ούτε βέβαια η επίκληση λόγων δημοσίου συμφέροντος μπορεί να νομιμοποιήσει την κατάλυση θεμελιωδών διατάξεων του Συντάγματος (άρθρα 22 παρ. 2 και 23 παρ. 1) για τους εξής λόγους:

Καταρχήν αποτελεί κοινή διαπίστωση ότι η κατάλυση της συλλογικής αυτονομίας και των συνδικαλιστικών ελευθεριών δεν σχετίζεται με το δημοσιονομικό πρόβλημα της χώρας ή το δημόσιο χρέος. Ούτε το μέτρο συμβάλλει με οποιονδήποτε τρόπο στην ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας της

οικονομίας , αφού οι μισθοί στην Ελλάδα, κατά γενική ομολογία, δεν είναι υψηλοί.

Αλλά , εντελώς επικουρικά, ακόμη και αν η επίκληση λόγων δημοσίου συμφέροντος ήταν βάσιμη, η όποια επέμβαση στη συλλογική αυτονομία , θα έπρεπε να συνιστά μέτρο όλως εξαιρετικό, να μην υπερβαίνει μια εύλογη χρονική περίοδο και να συνοδεύεται από επαρκείς εγγυήσεις για την προστασία του επιπέδου ζωής των εργαζομένων (σχετικό και το πόρισμα της Επιτροπής Συνδικαλιστικής Ελευθερίας που εγκρίθηκε στην 132^η σύνοδο του ΔΣ της ΔΟΕ, το Μάρτιο του 1986)

Στην προκειμένη περίπτωση, όπως είναι γνωστό, ο περιορισμός της συλλογικής αυτονομίας, που φαίνεται ότι προωθείται ως μέτρο μόνιμου χαρακτήρα, συνεπάγεται πάγωμα των αποδοχών και, στη περίπτωση των άρθρων 7 και 8 του σχεδίου του ΠΔ, μείωσή τους κάτω από τα νόμιμα όρια της ΕΓΣΣΕ, δεν συνοδεύτηκε από αντίστοιχα μέτρα παγώματος των τιμών, αλλά αντίθετα, με το ν. 3845/2010 επήλθε, μέσω αύξησης του Φόρου Προστιθέμενης Αξίας, περαιτέρω αύξηση των τιμών των καταναλωτικών αγαθών, των καυσίμων και των τιμολογίων των υπηρεσιών . Συνακόλουθα, είναι σαφές ότι τα μέτρα που ελήφθησαν είναι μέτρα μονομερούς λιτότητας και δυσανάλογα επαχθή σε βάρος των εργαζομένων.

3. Η προωθούμενη ρύθμιση του σχεδίου ΠΔ είναι, επιπλέον, αντισυνταγματική γιατί έρχεται σε ευθεία αντίθεση με τη συνταγματικά επιβαλλόμενη υποχρέωση του Κράτους για την **προστασία της παιδικής ηλικίας και της νεότητας (άρθρο 21 παρ.1 και 3 Σ)** Με την προωθούμενη ρύθμιση εισάγεται αντισυνταγματική διάκριση σε δύο επίπεδα (νέοι εργαζόμενοι έως 21 ετών και νέοι εργαζόμενοι από 21 έως 25 ετών) σε βάρος των νέων που εισέρχονται στην αγορά εργασίας, καθώς η μείωση των ήδη χαμηλών κατωτάτων ορίων μισθού και λοιπών όρων εργασίας δεν μπορεί να θεωρηθεί αποτελεσματικό μέτρο προστασίας της νεότητας και των νέων που εισέρχονται στην αγορά εργασίας. Αντίθετα η απορρύθμιση του ισχύοντος κατώτατου

προστατευτικού θεσμικού πλαισίου και η έλλειψη αντισταθμιστικών εγγυήσεων θα έχει πολλαπλές, παράλληλες και παράπλευρες συνέπειες σε βάρος των νεοεισερχομένων νεαρής ηλικίας στην αγορά εργασίας, ώστε η επιδιωκόμενη αύξηση της απασχολησιμότητάς τους, και όχι της πρόσβασής τους σε πλήρη και ισότιμα σταθερή εργασία να τους καταστήσει περισσότερο ευάλωτους στην οικονομική εκμετάλλευση και τελικά την κοινωνική τους περιθωριοποίηση.

4. Περαιτέρω έρχεται σε ευθεία αντίθεση με την συνταγματική προστασία του **δικαιώματος εργασίας**, που κατοχυρώνεται στο άρθρα 22 παρ. 1 και 5 Σ, το οποίο περικλείει την αξίωση έναντι του Κράτους για τη δημιουργία συνθηκών πλήρους απασχόλησης για όλους τους πολίτες ανεξαρτήτως ηλικίας, την αξίωση για εξασφάλιση θέσης ανάλογα με τις ικανότητες του ενδιαφερομένου και την αξίωση απασχόλησης με όρους και συνθήκες που διασφαλίζουν την αξιοπρέπεια των εργαζομένων (*Ι. Κουκιάδη, Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, 2005, σελ. 43 επ*) . Στο κοινωνικό δικαίωμα εργασίας εμπεριέχεται η αξίωση για «ηθική και υλική εξύψωση του εργαζόμενου αγροτικού και αστικού πληθυσμού» και για την κοινωνική ασφάλιση των εργαζομένων.

Η υποχρέωση αυτή του Κράτους συνιστά το θεμέλιο για την ερμηνεία της σχετικής νομοθεσίας², η οποία δεν μπορεί παρά να αποσκοπεί στη λήψη μέτρων που ευνοούν όχι μόνο την εύρεση οποιασδήποτε εργασίας, αλλά και την προστασία και τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας, ώστε η ηθική και η υλική εξύψωση όλων των πολιτών χωρίς διακρίσεις να είναι εφικτή.

Το Κράτος έχει την υποχρέωση να σέβεται το δικαίωμα στην εργασία με αξιοπρεπείς όρους, δηλαδή να απέχει από τη λήψη μέτρων

² Π.Δ. Δαγτόγλου, *Ατομικά Δικαιώματα*, τ. Β΄, Εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα - Κομοτηνή, 2005, σελ. 946 επ. και Κ.Χ. Χρυσόγονος, *Ατομικά και Κοινωνικά Δικαιώματα*, Εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα - Κομοτηνή, 2002, σελ. 522 επ.

που παρεμποδίζουν την απόλαυση του δικαιώματος, να το προστατεύει, δηλαδή να επαγρυπνά, ώστε να μη προσβάλλεται το δικαίωμα από τρίτους και τέλος, να εκπληρώνει ή να πραγματώνει το δικαίωμα, δηλαδή να διευκολύνει ή να καθιστά δυνατή την άσκηση του δικαιώματος με συγκεκριμένα μέσα³. **Η αδυναμία εξασφάλισης πλήρους απασχόλησης ή ιδανικών συνθηκών εργασίας δεν μπορεί να αποτελεί για το Κράτος μέσο διαφυγής από την υποχρέωση επιδίωξης της προστασίας του δικαιώματος στην εργασία με συγκεκριμένα μέτρα, τα οποία παρά το γενικό τους χαρακτήρα επιδέχονται αποτελεσματικής και μετρήσιμης αξιολόγησης.**

5. Εξάλλου, στο πλαίσιο της υποχρέωσής του να προστατεύει το δικαίωμα σε ίση και δίκαιη αμοιβή (άρθρο 22 παρ.1 και 4 παρ.1-2 Σ), ώστε να εξασφαλίζει σε όλους εργαζόμενους ένα αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης, το Κράτος οφείλει όχι μόνο να μην επιτρέπει τις παραβάσεις, αλλά και να απέχει από την εισαγωγή άνισης μεταχείρισης που σχετίζεται με το νόμιμο ύψος αμοιβών και εν προκειμένω, την αμοιβή των νεοεισερχομένων στην αγορά εργασίας έως 25 ετών με αμοιβή και όρους εργασίας δυσμενέστερους από αυτούς που έχουν καθορίζονται ως κατώτατα όρια προστασίας από τη Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας.

Επισημαίνεται ότι οι ως άνω υποχρεώσεις του Κράτους για την εξασφάλιση αξιοπρεπούς εργασίας με δίκαιη και ίση αμοιβή και όρους εργασίας απορρέουν τόσο από το Σύνταγμα όσο και από τη διεθνή δέσμευση της χώρας και του εθνικού δικαίου από τους σχετικούς κανόνες του διεθνούς και του κοινοτικού δικαίου, οι οποίοι βάσει του Συντάγματος (άρθρο 28 παρ.1) έχουν υπερνομοθετική ισχύ, όπως πχ από:

³ Βλ. την ανάλυση της Επιτροπής του ΔΣΟΚΠΔ του ΟΗΕ στο Γενικό Σχόλιο Αρ. 14, Το δικαίωμα στο καλύτερο δυνατό επίπεδο υγείας, E/C.12/2000/4 (11/08/2000), παρ. 33-37.

- Τον Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης της 7^{ης}/12/2000 (2007/C 303/01), στον οποίο παραπέμπει και προσδίδει νομικό κύρος όμοιο με των Ιδρυτικών Συνθηκών η Συνθήκη της Λισαβόνας⁴ (άρθρο 6 ΣΕΕ), και συγκεκριμένα τα άρθρα του 15 παρ.1 (δικαίωμα ελεύθερης επιλογής και άσκησης επαγγέλματος), 20 (ισότητα έναντι του νόμου), άρθρο 21 (απαγόρευση διακρίσεων με ρητή αναφορά στις διακρίσεις λόγω ηλικίας), άρθρο 31 (δικαίωμα σε δίκαιες και πρόσφορες συνθήκες εργασίας), άρθρο 32 (προστασία των νέων στην εργασία τους από την οικονομική εκμετάλλευση), άρθρο 54 (απαγόρευση κατάχρησης δικαιώματος και επιβολής περιορισμών ευρύτερων από των επιτρεπομένων στον Χάρτη).

- τη Διεθνή Σύμβαση Εργασίας (ΔΣΕ) 122⁵ (1964) για την πολιτική της απασχόλησης και συγκεκριμένα το άρθρο 1 (επιδίωξη και εφαρμογή σαν πρωταρχικό στόχο ενεργητικών μέτρων πολιτικής που θα αποβλέπουν την προώθηση της πλήρους, παραγωγικής και ελεύθερα επιλεγμένης απασχόλησης χωρίς διακρίσεις με συνδυασμό των οικονομικών και κοινωνικών στόχων) και το άρθρο 3 (υποχρέωση ουσιαστικής διαβούλευσης με τους εκπροσώπους των εργαζομένων με σκοπό να λαμβάνονται πλήρως υπόψη η πείρα και οι απόψεις τους).

- το Διεθνές Σύμφωνο για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Πολιτιστικά Δικαιώματα (ΔΣΟΚΠΔ)⁶ και συγκεκριμένα το άρθρο 6 παρ.2 (υποχρέωση του Κράτους για τη λήψη μέτρων για την εξασφάλιση σταθερής οικονομικής, κοινωνικής και μορφωτικής ανάπτυξης και πλήρους αποδοτικής απασχόλησης, με όρους που να εξασφαλίζουν στα άτομα την απόλαυση των βασικών πολιτικών και οικονομικών ελευθεριών).

⁴ Βλ. Ν. 3671/2008 (Α΄129) για την κύρωση της Συνθήκης της Λισαβόνας που τροποποιεί τη Συνθήκη για την Ευρωπαϊκή Ένωση, τη Συνθήκη περί ιδρύσεως της Ευρωπαϊκής Κοινότητας και ορισμένες συναφείς πράξεις (2008/C 115/01). Η Συνθήκη της Λισαβόνας τέθηκε σε ισχύ την 1^η Δεκεμβρίου 2009.

⁵ κύρωση με ΝΔ 1423/1984

⁶ Η Ελλάδα έχει κυρώσει το ΔΣΟΚΠΔ με το Ν. 1532/1985 (ΦΕΚ Α΄25)

- τον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη (ΕΚΧ)⁷ και συγκεκριμένα το άρθρο 1 (υποχρέωση του Κράτους να εξασφαλίζει αποτελεσματικά και με δίκαιους όρους την πλήρη απασχόληση των εργαζομένων), το άρθρο 4 (υποχρέωση του Κράτους να εξασφαλίζει ένα αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης), το άρθρο 30 (δυνατότητα παρέκκλισης από τις ρυθμίσεις του ΕΚΧ μόνο σε περίπτωση πολέμου ή δημόσιου κινδύνου που απειλεί τη ζωή του έθνους) και το άρθρο 31 (υποχρέωση αποτελεσματικής εφαρμογής διατάξεων του ΕΚΧ και επιβολής μόνο των αναγκαίων περιορισμών στα προστατευόμενα δικαιώματα για αυστηρά περιορισμένους λόγους που αφορούν την εγγύηση του σεβασμού των δικαιωμάτων και ελευθεριών και των λοιπών προσώπων ή για την προστασία της δημόσιας τάξης, της εθνικής ασφάλειας, της δημόσιας υγείας ή των χρηστών ηθών).

- την Οδηγία 2000/78/ΕΚ⁸ για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία και την καταπολέμηση των διακρίσεων, ανάμεσα σε άλλα, λόγω ηλικίας στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας, προκειμένου να υλοποιηθεί η αρχή της ίσης μεταχείρισης στα κράτη μέλη και συγκεκριμένα στο άρθρα 3 και 6 (απαγόρευση διακρίσεων λόγω ηλικίας στους όρους αμοιβής και εργασίας, εκτός εάν αυτή η επιβαλλόμενη διάκριση είναι, αντικειμενικά, προς το συμφέρον των ευάλωτων ηλικιακά ομάδων και όχι σε βάρος τους με μείωση του γενικά προβλεπόμενου κατωτάτου ορίου προστασίας).

- την Οδηγία 94/33/ΕΚ⁹ για την προστασία των νέων κατά την εργασία και συγκεκριμένα το άρθρο 1 παρ.3 (υποχρέωση του Κράτους να προστατεύει τους νέους από την οικονομική εκμετάλλευση και από κάθε

⁷ Η Ελλάδα έχει κυρώσει τον ΕΚΧ με το Ν. 1426/1984 (ΦΕΚ Α΄ 32), ενώ έχει υπογράψει απλώς τον αναθεωρημένο ΕΚΧ, ο οποίος υιοθετήθηκε στις 03.05.1996.

⁸ Η Οδηγία 2000/78/ΕΚ ενσωματώθηκε στην εθνική έννομη τάξη με το Ν. 3304/2005 (Α΄16)

⁹ Η Οδηγία 94/33/ΕΚ, ενσωματώθηκε στην εθνική έννομη τάξη με το ΠΔ 62/1998 (Α΄67).

είδος εργασίας που ενδέχεται να βλάψει την ασφάλεια, την υγεία ή τη φυσική, την ψυχολογική, την ηθική ή την κοινωνική τους ανάπτυξη ή να θέσει σε κίνδυνο την εκπαίδευσή τους) .

Γ. Άρθρο 4 σχεδίου ΠΔ

«Αύξηση ορίου ομαδικών απολύσεων»

*«1. Τα όρια, των εδαφίων (α) και (β) της παραγράφου 2 του ν.1387/83 (Α΄110) ,όπως ισχύει, πέρα από τα οποία οι απολύσεις θεωρούνται ομαδικές, καθορίζονται ως εξής:
α) Μέχρι έξι (6) εργαζόμενους για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν είκοσι (20) έως εκατόν πενήντα (150) εργαζόμενους .
β) Ποσοστό πέντε (5) τοις εκατό του προσωπικού και μέχρι τριάντα (30) εργαζόμενους για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις, που απασχολούν πάνω από εκατόν πενήντα (150) εργαζόμενους.»*

Η ελληνική νομοθεσία για τις ομαδικές απολύσεις αποτελεί μεταφορά στο εσωτερικό δίκαιο των οδηγιών 75/129/ΕΟΚ και της μεταγενέστερης 92/56/ΕΟΚ

Η οδηγία 75/129 μεταφέρθηκε στην ελληνική έννομη τάξη με το ν. 1387/1983, ενώ οι τροποποιήσεις που επέφερε η οδηγία 92/56 μεταφέρθηκαν στην ελληνική έννομη τάξη με τους νόμους 2736/1999 και 2874/2000

Είναι αξιοσημείωτο ότι σύμφωνα με το άρθρο 5 της οδηγίας, αυτή **δεν θίγει την ευχέρεια των κρατών μελών να εφαρμόζουν ή να εκδίδουν νομοθετικές , κανονιστικές ή διοικητικές διατάξεις περισσότερο ευνοϊκές για τους εργαζομένους**

Στην εκτενή αναφορά του στον επιδιωκόμενο σκοπό της επίμαχης οδηγίας 75/129 το ΔΕΚ, τονίζει , σε σειρά αποφάσεών του, ότι, όπως προκύπτει από την πρώτη αιτιολογική της σκέψη, **η οδηγία αποσκοπεί στην ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων σε περίπτωση ομαδικών απολύσεων** . Η επίμαχη οδηγία εκδόθηκε βάσει των άρθρων 100 και 117 της πρ. Συνθήκης ΕΟΚ , εκ των οποίων το δεύτερο αφορά την υποχρέωση των κρατών μελών να προαγάγουν τη βελτίωση των όρων διαβίωσης και εργασίας του εργατικού δυναμικού

κατά τρόπο που να επιτρέπει την εναρμόνισή τους με στόχο την πρόοδο

Υπό το πρίσμα του επιδιωκόμενου με την οδηγία 75/129 σκοπού μάλιστα το ΔΕΚ έδωσε ιδιαίτερα ευρεία ερμηνεία στην έννοια της «επιχείρησης», που χρησιμοποιείται στην οδηγία, προκειμένου να περιορίσει κατά το δυνατό τις περιπτώσεις μη υπαγωγής ομαδικών απολύσεων στην επίμαχη οδηγία λόγω του νομικού χαρακτηρισμού της έννοιας αυτής σε εθνικό επίπεδο (απόφαση Rockfon C 449/93, σκέψεις 31 και 32)

Το ΔΕΚ επισημαίνει ακόμη ότι, κατά πάγια νομολογία του, η υποχρέωση των κρατών μελών να επιτύχουν το προβλεπόμενο από την οδηγία αποτέλεσμα, προκειμένου να συμμορφωθούν προς το άρθρο 249, τρίτο εδάφιο ΣυνθΕΚ, **επιβάλλεται σε όλες τις εθνικές αρχές, περιλαμβανομένων των εθνικών δικαστηρίων . Οι αρχές αυτές όταν καλούνται να ερμηνεύσουν και να εφαρμόσουν τις διατάξεις του εθνικού δικαίου υποχρεούνται να το πράττουν, στο μέτρο του δυνατού, υπό το πρίσμα του γράμματος και του σκοπού της οδηγίας , ώστε να επιτευχθεί το αποτέλεσμα που αυτή επιδιώκει.**

Στο πλαίσιο των σκέψεων αυτών το Δικαστήριο διαπίστωσε (με απόφασή του που εκδόθηκε στις 7 Σεπτεμβρίου 2006 επί των συνεκδικαζομένων υποθέσεων C-187/05, C-188/05, C-189/05, C-190/05, με την οποία αποφάνθηκε επί προδικαστικού ερωτήματος που του απηύθυνε η Ολομέλεια του Αρείου Πάγου σε σχέση με το ζήτημα της ομαδικής απόλυσης 360 εργαζομένων της εταιρίας Goodyear Ελλάς ΑΒΕΕ τον Ιούλιο του 1996 στη Θεσσαλονίκη μετά από κλείσιμο του εκεί εργοστασίου της) ότι κατά παράβαση του σκοπού της οδηγίας 75/129, η νομολογία των ελληνικών δικαστηρίων εξαιρεί από την επιδιωκόμενη με την εν λόγω οδηγία προστασία πολυάριθμες περιπτώσεις διακοπής των δραστηριοτήτων επιχειρήσεως, οι οποίες συνεπάγονται μαζικές απολύσεις εργαζομένων και στις οποίες η ανάγκη προστασίας των εργαζομένων αυτών είναι επιτακτική. Μια τέτοια προσέγγιση, η οποία δεν συνάδει επίσης προς την απαίτηση ομοιόμορφης

εφαρμογής της οδηγίας 75/129, καθιστά σε μεγάλο βαθμό την οδηγία αυτή άνευ αντικειμένου.

Με την προωθούμενη αύξηση του ορίου των ομαδικών απολύσεων παραβιάζεται ευθέως ο σκοπός της κοινοτικής οδηγίας γιατί παραγνωρίζεται το πραγματικό γεγονός ότι στην Ελλάδα η συντριπτική πλειοψηφία των επιχειρήσεων είναι μικρές και μεσαίες. Ο κοινοτικός νομοθέτης είχε, προφανώς, ως μοντέλο ρύθμισης τη μεγάλη επιχείρηση ή τουλάχιστον ένα σύστημα στο οποίο συνυπάρχουν ισόρροπα μεγάλες, μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις. Στην ελληνική πραγματικότητα η επιχειρηματικότητα υλοποιείται, στη συντριπτική πλειοψηφία της, μέσω μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων, στις οποίες απασχολείται και το συντριπτικό μέρος των εργαζομένων της χώρας. Με την προωθούμενη αύξηση του ορίου των ομαδικών απολύσεων **ένας τεράστιος αριθμός εργαζομένων στη χώρα μας θα βρεθεί εκτός προστατευτικού πλαισίου των κοινοτικών οδηγιών και του εθνικού δικαίου** ενσωμάτωσής τους στην ελληνική έννομη τάξη, αφού οι εργοδότες τους θα μπορούν να τους απολύουν στο εξής χωρίς τη τήρηση της διαδικασίας και χωρίς κανέναν από τους περιορισμούς που θέτει ο Ν.1387/83.

Με τον τρόπο αυτό δεν καταστρατηγείται μόνο ο σκοπός του κοινοτικού δικαίου, αλλά, επιπλέον, καταλύεται και η αρχή της αποτελεσματικότητας του κοινοτικού και του εθνικού δικαίου, αφού έτσι μένει εκτός προστατευτικής εμβέλειας του νόμου μεγάλος αριθμός εργαζομένων. Αυτό ενισχύεται ιδίως από το γεγονός ότι στη χώρα μας οι απολύσεις δεν είναι αιτιολογημένες, με αποτέλεσμα η καταγγελία της σύμβασης εργασίας να αφήνεται κατά ένα μεγάλο μέρος της στο διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη.

Συνακόλουθα, η επίμαχη ρύθμιση του σχεδίου του ΠΔ παραβιάζει, μεταξύ άλλων, το κοινωνικό δικαίωμα εργασίας (22 παρ. 1 Σ), την αρχή του κοινωνικού κράτους (25 παρ. 1 Σ) τα άρθρα 2 παρ. 1 Σ, 5 παρ. 1 Σ, για την προστασία της αξίας και της αξιοπρέπειας του ανθρώπου, ενώ ισχύουν και εδώ, για την ταυτότητα του νομικού και πραγματικού λόγου, όλα τα παραπάνω αναφερόμενα για την παράβαση της αρχής της αναλογικότητας και της προσφορότητας του μέτρου .

Δ. Άρθρο 5 σχεδίου ΠΔ

«Ύψος και τρόπος καταβολής αποζημίωσης.»

«1. Σύμβαση μισθωτού με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου, διάρκειας πέραν των δύο μηνών, δύναται να καταγγελλεί κατόπιν προηγούμενης έγγραφης προειδοποίησης του εργοδότη, ως εξής:

- α) Για υπαλλήλους που έχουν υπηρετήσει από δύο (2) μήνες ως δέκα (10) χρόνια, απαιτείται προειδοποίηση ένας (1) μήνας πριν την απόλυση,
- β) Για υπαλλήλους που έχουν υπηρετήσει από δέκα (10) χρόνια συμπληρωμένα ως δεκαπέντε (15) χρόνια, απαιτείται προειδοποίηση δύο (2) μηνών πριν την απόλυση
- γ) Για υπαλλήλους που έχουν υπηρετήσει από δεκαπέντε (15) χρόνια συμπληρωμένα ως είκοσι (20) χρόνια, απαιτείται προειδοποίηση τριών (3) μηνών πριν την απόλυση
- δ) Για υπαλλήλους που έχουν υπηρετήσει από είκοσι (20) χρόνια συμπληρωμένα και άνω, απαιτείται προειδοποίηση τεσσάρων (4) μηνών πριν τη λύση της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας.

Εργοδότης ο οποίος δεν κάνει χρήση της δυνατότητας έγγραφης προειδοποίησης καταβάλλει στον απολυόμενο την αποζημίωση που προβλέπεται από τις οικείες διατάξεις των νόμων 2112/20 και 3198/55.

Εργοδότης που προειδοποιεί εγγράφως τον εργαζόμενο κατά τα ανωτέρω, καταβάλλει στον απολυόμενο την αποζημίωση, που προβλέπεται από τις οικείες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας για τα χρόνια εργασίας που έχει συμπληρώσει ο απολυόμενος, σε περίπτωση καταγγελίας κατόπιν προειδοποίησης.

2. Όταν η αποζημίωση λόγω καταγγελίας της σύμβασης εργασίας υπερβαίνει τις αποδοχές δύο (2) μηνών, ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλλει κατά την απόλυση μέρος της αποζημίωσης που αντιστοιχεί στις αποδοχές δύο μηνών. Το υπόλοιπο ποσό καταβάλλεται σε διμηνιαίες δόσεις κάθε μία από τις οποίες δεν μπορεί να είναι κατώτερη από τις αποδοχές δύο μηνών, εκτός και αν το ποσό που υπολείπεται για την εξόφληση του συνόλου της αποζημίωσης είναι μικρότερο. Η πρώτη δόση καταβάλλεται την επομένη της συμπλήρωσης διμήνου από την απόλυση. Κάθε άλλη ρύθμιση που είναι αντίθετη με την παρούσα καταργείται.»

1. Το περιεχόμενο του άρθρου 648 ΑΚ για τις θεμελιώδεις υποχρεώσεις των συμβαλλομένων (παροχή εργασίας – καταβολή μισθού) εμπλουτίζεται με τις εγγυήσεις του Συντάγματος για το κοινωνικό δικαίωμα εργασίας (άρθρο 22 παρ. 1 εδ. α΄) την ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητας (άρθρο 5 παρ. 1) και την αξιοπρέπεια του ανθρώπου (άρθρο 2 παρ. 1)

Η υποχρέωση καταβολής αποζημίωσης σε περίπτωση απόλυσης αποτελεί υλοποίηση του κοινωνικού δικαιώματος εργασίας άρθρο 22 1^α Σ

Με την προωθούμενη ρύθμιση επέρχεται, κατ' αποτέλεσμα, μείωση της νόμιμης αποζημίωσης απόλυσης στο μισό, εφόσον η

δραματική μείωση του χρόνου προειδοποίησης, ουσιαστικά, καθιστά εφικτές και διευκολύνει τις απολύσεις με προειδοποίηση, με συνέπεια να μειώνεται στο μισό το ποσό της καταβλητέας αποζημίωσης. Με τον τρόπο αυτό υποβαθμίζεται σοβαρά το δικαίωμα εργασίας (22 παρ. 1 Σ) όσο και η ελευθερία ανάπτυξης της προσωπικότητας (5 παρ. 1 Σ) και η αξιοπρέπεια (2 παρ. 1 Σ) των μισθωτών, μια υποβάθμιση που δημιουργεί ζήτημα ευθείας αντίθεσης προς το Σύνταγμα. Γιατί οι συνταγματικοί κανόνες δεν αποτελούν μόνο κριτήρια ελέγχου των κοινών νόμων, αλλά και εφαρμοστέους ουσιαστικούς κανόνες, αφού το περιεχόμενό τους νοηματοδοτεί τις διατάξεις των κοινών νόμων (Α. Καζάκου, *Το Δικαίωμα απασχόλησης και η απαγόρευση της προσωρινής δικαστικής προστασίας του*, 1992, σελ. 123)

2. Η προαναφερθείσα ρύθμιση είναι αντίθετη και στο **άρθρο 1 εδ. α΄ του Πρώτου Πρόσθετου Πρωτοκόλλου της ΕΣΔΑ**, το οποίο ορίζει ότι *«παν φυσικόν ή νομικόν πρόσωπον δικαιούται σεβασμού της περιουσίας του. Ουδείς δύναται να στερηθεί της ιδιοκτησίας αυτού ει μη δια λόγους δημοσίας ωφελείας και υπό τους προβλεπομένους υπό του νόμου και των γενικών αρχών του διεθνούς δικαίου όρους»*.

Επειδή στη σχέση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου θεμελιώνεται, πράγματι, ένα ενοχικό δικαίωμα στη θέση εργασίας. Το δικαίωμα αυτό έχει αντικείμενο την προστασία των κάθε είδους δικαιωμάτων που συνδέονται και απορρέουν από το χαρακτήρα της σύμβασης. Επειδή τα δικαιώματα που συνδέονται με την ύπαρξη σχέσης εξαρτημένης εργασίας, είτε πρόκειται για *sui generis* ενοχικά δικαιώματα έναντι του εργοδότη που αφορούν τη θέση εργασίας, είτε πρόκειται, γενικά, για κεκτημένες νομικές θέσεις (*fest erworbene Rechtsposition*), είτε πρόκειται για μια νομική κατάσταση, προσβάλλονται με την επιχειρούμενη ρύθμιση, στο βαθμό που αυτή ισοδυναμεί με απαλλοτρίωση δικαιωμάτων που απορρέουν από τη σχέση εργασίας. Το νομοθετικό πλαίσιο, που ρυθμίζει το ύψος και την καταβολή της αποζημίωσης απόλυσης, συνιστά υλοποίηση του κοινωνικού δικαιώματος εργασίας (**άρθρο 22 παρ. 1 εδ. α΄ Σ**) το οποίο στην

προκειμένη περίπτωση προσβάλλεται. Συνακόλουθα παραβιάζονται και τα άρθρα 2 παρ. 1 και 5 παρ. 1 Σ.

Όπως έκρινε και η Ολομέλεια του Αρείου Πάγου 40/1998 (Δ 1998, 229, όπου και σύμφωνο σχόλιο Κ. Μπέη. Για την ανάλυση της θεμελιώδους απόφασης της ΟΛΑΠ βλ. Α. Καζάκο, Για το ζήτημα της ερμηνείας στο Εργατικό Δίκαιο, ΕΕργΔ 2001, 1041 επ.), η νομοθετική κατάργηση απαιτήσεων από αδικοπραξία για καταβολή αποζημίωσης ή χρηματικής ικανοποίησης λόγω ηθικής βλάβης από προσβολή της προσωπικότητας, αντιβαίνει στα άρθρα 2 παρ. 1 και 5 παρ. 1 Σ: «Ο σεβασμός της (της αξίας του ανθρώπου) αναγορεύεται σε ύπατο κριτήριο της έκφρασης και της δράσης των οργάνων της Πολιτείας. Στην αξία του ανθρώπου περιλαμβάνεται πρωτίστως η ανθρώπινη προσωπικότητα, ως εσωτερικό συναίσθημα τιμής και ως κοινωνική αναγνώριση υπόληψης ... **Όταν ορισμένη πολιτειακή πράξη μειώνει ή καταργεί σε συγκεκριμένη περίπτωση την προστασία που παρέχεται από την κοινή νομοθεσία (άρθρα 34, 57, 59, 932 ΑΚ), αίροντας έτσι στην περίπτωση αυτή τη γενικώς αναγνωρισμένη διασφάλιση της προσωπικότητας έναντι προσβολών κατ' αυτής, η πράξη αυτή αντιβαίνει στο άρθρο 2 παρ. 1 Σ και είναι ανίσχυρη ως αντισυνταγματική ... το περιεχόμενο του συγκεκριμένου ατομικού δικαιώματος εμποδίζει το νομοθέτη να υποβιβάσει σε συγκεκριμένη περίπτωση το υφιστάμενο επίπεδο προστασίας» (ΟΛΑΠ 40/1998, ό.π.).**

Όμως η Ολομέλεια του Αρείου Πάγου προχώρησε και σε μια επάλληλη θεμελίωση της απόφασής της: Η νομοθετική απόσβεση - κατάργηση ενοχικών απαιτήσεων, δικαιωμάτων κ.λ.π. αντίκειται και στην Ευρωπαϊκή Σύμβαση για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου και ειδικότερα στο Πρώτο Πρόσθετο Πρωτόκολλο αυτής της Σύμβασης. Σύμφωνα με τη θεμελιώδη απόφαση της Ολομέλειας του ΑΠ, η απόσβεση αστικών απαιτήσεων λόγω ηθικής βλάβης, που αποτελούν από τη γέννησή τους στοιχεία της περιουσίας των προσβληθέντων, είναι ασυμβίβαστη και προς τη διάταξη του άρθρου 1 του Πρώτου Πρόσθετου Πρωτοκόλλου της Ευρωπαϊκής Σύμβασης για την προστασία των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου και των θεμελιωδών ελευθεριών (ΕυρΣΔΑ - κύρωση της Σύμβασης και του Πρωτοκόλλου με το ν.δ. 53/1974 = αυξημένη τυπική ισχύς έναντι των κοινών νόμων κατά το άρθρο 28 παρ. 1 Σ),

αφού τείνει σε αδικαιολόγητη αποστέρηση περιουσιακού στοιχείου των δικαιούχων, χωρίς να συντρέχουν λόγοι δημόσιας ωφέλειας.

Οι ίδιοι ακριβώς λόγοι προστασίας συντρέχουν και εδώ. Το δικαίωμα των εργαζομένων στη λήψη της αποζημίωσης απόλυσης αποτελεί στοιχείο της περιουσίας τους και κατά τούτο προστατεύεται από την ΕΣΔΑ. Κάθε άμεση ή έμμεση απόσβεση, κατάργηση, προσβολή του καθώς και η μεταβολή του τρόπου καταβολής της προσβάλλει το δικαίωμα περιουσίας που εγγυάται η Σύμβαση και είναι για το λόγο αυτό ανίσχυρη.

Θα πρέπει, επίσης, να υπογραμμιστεί ότι με την απόφαση 40/1998 της ΟΛΑΠ επιβεβαιώνεται και νομολογιακά ότι συνταγματική προστασία έχουν και τα ενοχικά και γενικώς τα περιουσιακά και όχι μόνο τα εμπράγματα δικαιώματα. Αξιοσημείωτο είναι επίσης και το ότι ο Άρειος Πάγος υιοθετεί τον ευρύ ορισμό της έννοιας της περιουσίας με βάση το Πρώτο Πρόσθετο Πρωτόκολλο. Η προστασία της περιουσίας, την οποία το πρόσωπο μόνο για λόγους δημόσιας ωφέλειας μπορεί να στερηθεί, καλύπτει όλα τα δικαιώματα “περιουσιακής φύσης” και επιπλέον και τα κεκτημένα “οικονομικά συμφέροντα”. Για την προστασία αυτή δεν είναι απαραίτητο να έχει ανοίξει ήδη και να εκκρεμεί δίκη για το δικαίωμα ή το κεκτημένο οικονομικό συμφέρον. Αρκεί να έχει γεννηθεί κατά το εθνικό δίκαιο, εφόσον υπάρχει νόμιμη προσδοκία, με βάση το ισχύον, μέχρι την προσφυγή στο δικαστήριο, δίκαιο, ότι μπορεί το περιουσιακής φύσης δικαίωμα να ικανοποιηθεί δικαστικά. Με τις αποφάνσεις του αυτές ο Άρειος Πάγος εναρμονίζεται με την πάγια νομολογία του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου Δικαιωμάτων του Ανθρώπου, στην οποία ρητά αναφέρεται.

Αυτονόητο είναι ότι και η συγκεκριμένη ρύθμιση όπως και το σύνολο των διατάξεων του σχεδίου ΠΔ παραβιάζουν την αρχή της αναλογικότητας και της προσφορότητας, αφού όπως έχουμε ήδη αναφέρει οι σαρωτικές προσβολές εργασιακών δικαιωμάτων, που έχουν και συνταγματική θωράκιση, δεν τελούν σε αντιστοιχία με τον επιδιωκόμενο σκοπό, που είναι η λήψη μέτρων δημοσιονομικής

πολιτικής για την αντιμετώπιση του δημοσιονομικού προβλήματος της χώρας και την εφαρμογή του προγράμματος σταθερότητας της ελληνικής οικονομίας, είναι μονομερή και δεν συνοδεύονται από μέτρα προστασίας των θιγόμενων ομάδων.

E. Η από 10-6-2010 απόφαση της Εθνικής Επιτροπής για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου (ΕΕΔΑ)

Επειδή, ήδη, η Εθνική Επιτροπή για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου (ΕΕΔΑ), στο πλαίσιο του θεσμικού της ρόλου ως συμβουλευτικού οργάνου της Πολιτείας σε θέματα προστασίας των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου, στην πρόσφατη απόφασή της, της 10^{ης}-6-2010, **διατύπωσε την ανάγκη διαρκούς σεβασμού των θεμελιωδών δικαιωμάτων** κατά την άσκηση της στρατηγικής εξόδου της οικονομίας και της κοινωνίας από την κρίση του εξωτερικού χρέους. Η ΕΕΔΑ λαμβάνοντας, μεταξύ άλλων, υπόψη

- 1) τη δέσμευση της Πολιτείας από το συνταγματικό πλαίσιο για την προστασία των θεμελιωδών δικαιωμάτων του ανθρώπου,
- 2) τη διεθνή και κοινοτική κατοχύρωση των δικαιωμάτων του ανθρώπου και τις θεμελιώδεις αρχές που δεσμεύουν την Ελλάδα, ως κράτος μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης, του Συμβουλίου της Ευρώπης και του ΟΗΕ,
- 3) τη νομολογιακή ασπίδα που έχει διαμορφωθεί σε εθνικό, αλλά και σε οικουμενικό επίπεδο, όπως και στο επίπεδο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, υπέρ της πλήρους και ισότιμης απόλαυσης όλων των ανθρωπίνων δικαιωμάτων που επιβάλλουν:

- i) τον απαρέγκλιτο σεβασμό της αρχής της αναλογικότητας κατά τη λήψη μέτρων που αποσκοπούν στην εξυπηρέτηση του δημοσίου συμφέροντος, ακόμα και όταν οι συνθήκες εν καιρώ ειρήνης είναι ιδιαίτερος δυσχερείς ή/και έκτακτες, ώστε τα μέτρα, να μην είναι μονομερή, άνισα και δυσανάλογα επαχθή σε βάρος μερίδας του πληθυσμού και ειδικότερα των πιο

ευάλωτων κοινωνικών ομάδων, με σοβαρό και μόνιμο αντίκτυπο στην απόλαυση των θεμελιωδών τους δικαιωμάτων (άρθρο 25 § 1 Συντάγματος),

- ii) το σεβασμό της αρχής της αναγκαιότητας και της προσφορότητας του μέτρου σε μία δημοκρατική κοινωνία που σέβεται και θωρακίζει την ανθρώπινη αξία και αξιοπρέπεια και δεν παρεκκλίνει από την αρχή της ισότητας, ούτε από την αρχή συμβολής κάθε πολίτη στα δημόσια βάρη ανάλογα με τις δυνάμεις του (άρθρο 4 §§ 1 και 5 Συντάγματος),
- iii) τη προώθηση της κοινωνικής δικαιοσύνης κατά την άσκηση της οικονομικής πολιτικής με όρους διαφάνειας και μέσω του διαρκούς σεβασμού των θεμελιωδών δικαιωμάτων και την έγκαιρη παρέμβαση της Πολιτείας για τη διασφάλιση της κοινωνικής ειρήνης και της κοινωνικής συνοχής (άρθρο 25 § 4 Συντάγματος).
- iv) το σεβασμό της αρχής της εμπιστοσύνης των πολιτών προς τη Δημόσια Διοίκηση, που αποτελεί συνισταμένη των αρχών του κοινωνικού κράτους δικαίου, της αναλογικότητας και της συντεταγμένης διακυβέρνησης (άρθρα 1 και 25 § 1 Συντάγματος),
- v) την υποχρέωση του κράτους τόσο με δικές του προσπάθειες όσο και με τη διεθνή βοήθεια και συνεργασία, να εξασφαλίζει προοδευτικά, με όλα τα διαθέσιμα μέσα, την πλήρη άσκηση των οικονομικών και κοινωνικών δικαιωμάτων (άρθρο 2 § 1 του Διεθνούς Συμφώνου για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Πολιτιστικά Δικαιώματα – Ν. 1532/1985),
- vi) την υλοποίηση, μέσω της διεθνούς συνεργασίας, των αμοιβαία αλληλοεξαρτώμενων στόχων για ειρήνη, ασφάλεια, ανάπτυξη και σεβασμό των ανθρωπίνων δικαιωμάτων,

Η ΕΕΔΑ διατύπωσε προς την Πολιτεία :

1) την έντονη ανησυχία της, η οποία έχει ήδη διατυπωθεί σε προγενέστερες αποφάσεις της, ότι οι εξελίξεις στο εθνικό οικονομικό περιβάλλον, όπως επιτείνονται από τις διεθνείς οικονομικές πιέσεις και την απροθυμία των διεθνών πιστωτών να βρεθούν σταθερές και μακροχρόνιες λύσεις στην κρίση χρέους, οδηγούν πλέον σε υπαρκτή διατάραξη των κοινωνικών ισορροπιών σε βάρος των ανθρωπίνων δικαιωμάτων με πολλαπλές, αλυσιδωτές και παράλληλες επιπτώσεις στην εγγύηση απόλαυσης των κοινωνικών δικαιωμάτων μέσω της διακινδύνευσης των ατομικών δικαιωμάτων και το αντίστροφο·

2) τη σταθερότητα της θέσης της ότι η προστασία των θεμελιωδών δικαιωμάτων δεν πρέπει να τυγχάνει περιθωριακής ή ανύπαρκτης προσοχής στις διαδικασίες που αφορούν την στρατηγική εξόδου από την κρίση δανεισμού, πολύ περισσότερο αφού είναι θεμιτή και νομιμοποιημένη η πραγματική επίδραση και ωφέλεια των μέτρων υπέρ του κοινωνικού συνόλου και η εξυπηρέτηση του εθνικού συμφέροντος με όρους οικονομικής βιωσιμότητας, κοινωνικής αποτελεσματικότητας και αειφορίας, που θα εγγυώνται την ανάκαμψη και την ανάπτυξη υπό όρους ισότητας και κοινωνικής δικαιοσύνης·

3) την πεποίθησή της ότι οι διεθνείς υποχρεώσεις που βαρύνουν τη χώρα στο πεδίο της προστασίας των ατομικών και κοινωνικών δικαιωμάτων οφείλουν, ειδικά μέσα στη σημερινή δύσκολη οικονομική και κοινωνική συγκυρία, να τηρούνται στο ακέραιο, σύμφωνα και με την επιταγή του Συντάγματος περί της υπεροχής των κυρούμενων με νόμο διεθνών Συνθηκών έναντι κάθε αντίθετου προς αυτές εθνικού νόμου (άρθρο 28 § 1 Συντάγματος). Η τήρηση των υποχρεώσεων αυτών από την Πολιτεία επιβάλλεται, επίσης, και για λόγους συμμετρίας προς τις υποχρεώσεις των διεθνών οικονομικών οργανισμών με τους οποίους η χώρα μας συνεργάζεται για την έξοδο της από την κρίση του εξωτερικού

χρέους, να σέβονται, και αυτοί, τα διεθνώς κατοχυρωμένα ατομικά και κοινωνικά δικαιώματα (Έκθεση του Ανεξάρτητου Εμπειρογνώμονα των Ηνωμένων Εθνών για τις επιπτώσεις του εξωτερικού χρέους και των διεθνών οικονομικών υποχρεώσεων των κρατών στο σύνολο των δικαιωμάτων του ανθρώπου, 12 Αυγούστου 2009, § 30).

4) Για την ΕΕΔΑ, ο σεβασμός από την Πολιτεία των θεμελιωδών δικαιωμάτων κατά την άσκηση των εξουσιών των οργάνων της στο πεδίο της εξόδου από την κρίση του εξωτερικού χρέους, είναι επιτακτικά επιβεβλημένος από :

i) *το Διεθνές Σύμφωνο για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Πολιτιστικά Δικαιώματα*, όπως ερμηνεύεται από την Επιτροπή των Ηνωμένων Εθνών που εποπτεύει την εφαρμογή του, σύμφωνα με την οποία σε περιόδους δραματικής μείωσης των οικονομικών πόρων λόγω οικονομικής ύφεσης κάθε κράτος πρέπει να προσπαθεί με όλες τις δυνάμεις του να διασφαλίζει την ευρύτερη δυνατή απόλαυση των θεμελιωδών δικαιωμάτων και να προστατεύει τα ευάλωτα μέλη της κοινωνίας με στοχευμένα προγράμματα σχετικά χαμηλού κόστους (Γενικό Σχόλιο υπ' αριθμό 3 της Επιτροπής, §§ 11-12) ·

ii) *τις Συμβάσεις της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας αρ. 87 (N. 4204/1961) και αρ. 98 (N. 4205/1961) και τη νομολογία της Επιτροπής Συνδικαλιστικής Ελευθερίας*, σύμφωνα με την οποία στις περιπτώσεις που μία κυβέρνηση θεωρεί, στο πλαίσιο εφαρμογής πολιτικής οικονομικής σταθεροποίησης, ότι οι μισθοί δεν μπορούν να καθορίζονται ελεύθερα μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων, θα πρέπει ο περιορισμός να επιβάλλεται ως εξαιρετικό μέτρο, στο βαθμό του απολύτως αναγκαίου και για εύλογο χρονικό διάστημα, καθώς και να συνοδεύεται από κατάλληλες εγγυήσεις προστασίας του βιοτικού επιπέδου των εργαζομένων (Συλλογή αποφάσεων της Επιτροπής, 2006, § 1024).

iii) την Ευρωπαϊκή Σύμβαση των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου του 1950 (ΝΔ 53/1974) και τη νομολογία του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου Δικαιωμάτων του Ανθρώπου, από την οποία μεταξύ άλλων προκύπτει ότι μια δραστική μείωση κοινωνικής παροχής, συνδεδεμένη με την τροποποίηση των κανόνων βάσει των οποίων η παροχή είχε υπολογιστεί, ενδέχεται να στοιχειοθετεί παράβαση των διατάξεων της Σύμβασης (αποφάσεις του Δικαστηρίου στις υποθέσεις *Kjartan Asmundsson κατά Ισλανδίας* της 12.10.2004, *Goudswaard-Van der Lans κατά Κάτω-Χωρών* της 22.9.2005 και *Buchheit & Meiberg κατά Γερμανίας* της 2.2.2006) ·

iv) τον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη του 1961 (N. 1426/1984) και τη νομολογία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής Κοινωνικών Δικαιωμάτων, από την οποία μεταξύ άλλων προκύπτει ότι όταν ένα κράτος οφείλει να σταθμίσει αλληλοσυγκρουόμενα συμφέροντα προκειμένου να διαθέσει κατά προτεραιότητα δημόσιους πόρους, τα μέτρα που πράγματι λαμβάνει θα πρέπει, σε αναφορά με τις επικρατούσες κοινωνικές συνθήκες, να πληρούν απαραίτητως τρία κριτήρια : να ισχύουν για εύλογο χρονικό διάστημα, να συμβάλλουν με μετρήσιμο τρόπο στην πρόοδο και να χρησιμοποιούν αριστοποιημένα τους δημόσιους πόρους που διατίθενται (αποφάσεις της Επιτροπής στις προσφυγές 13/2002 της 4.11.2003, § 53 και 31/2005 της 18.10.2006, § 35).

ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ ΑΥΤΟΥΣ

ΖΗΤΑΜΕ

Να γνωμοδοτήσει το Δικαστήριό Σας, για τους παραπάνω αναφερόμενους λόγους, ότι στο σύνολό τους οι ρυθμίσεις του σχεδίου Προεδρικού Διατάγματος «*Ρυθμίσεις Εργασιακών θεμάτων για τις*

ανάγκες εφαρμογής του προγράμματος σταθερότητας της Ελληνικής Οικονομίας» παραβιάζουν θεμελιώδη δικαιώματα που προστατεύονται από το Σύνταγμα , τις Διεθνείς και Ευρωπαϊκές Συμβάσεις και Συνθήκες.

Για τη Γ.Σ.Ε.Ε.

Ο Πρόεδρος

Ο Γεν. Γραμματέας

Γιάννης Παναγόπουλος

Γιώργος Τσαλικάκης

ΑΡΘΡΟ 3 - Διαδικασία προσφυγής στον Οργανισμό Μεσολάβησης και Διαιτησίας

Η διαδικασία προσφυγής στις υπηρεσίες Μεσολάβησης και Διαιτησίας του Ο.ΜΕ.Δ. καθορίζεται ως ακολούθως:

A) Μεσολάβηση

1. Τον ορισμό μεσολαβητή μπορεί να ζητήσει οποιοδήποτε από τα ενδιαφερόμενα μέρη.
2. Η διαδικασία της μεσολάβησης αρχίζει με την κατάθεση σχετικής αίτησης από τα ενδιαφερόμενα μέρη, που υποβάλλεται από κοινού ή χωριστά οπότε και κοινοποιείται στο άλλο μέρος και στην οποία αναφέρονται τα στοιχεία των μερών και των οριζόμενων εκπροσώπων τους, τα αιτήματα, οι λόγοι που τα δικαιολογούν ή οι λόγοι που καθιστούν αδύνατη την ικανοποίησή τους, οι τυχόν εναλλακτικές προτάσεις και αντιπροτάσεις και οποιοδήποτε στοιχείο το οποίο διευκολύνει τις διαπραγματεύσεις.
3. Ο μεσολαβητής και ο αναπληρωτής του επιλέγονται από τα μέρη από ειδικό κατάλογο μεσολαβητών, σε περίπτωση δε ασυμφωνίας τους ορίζονται με κλήρωση.

Για το σκοπό αυτό, ύστερα από 48 ώρες από την υποβολή της αίτησης, καλούνται τα μέρη να προσέλθουν σε καθορισμένη ώρα για την επιλογή μεσολαβητή και αναπληρωτή και, σε περίπτωση διαφωνίας, για την ανάδειξή του με κλήρωση.

Με τον ορισμό του μεσολαβητή και του αναπληρωτή του συντάσσεται πρακτικό ανάληψης της μεσολάβησης.

4. Ο μεσολαβητής καλεί τα μέρη σε συζητήσεις, προβαίνει σε κατ' ιδίαν ακρόαση των μερών, σε εξετάσεις προσώπων, σε πραγματογνωμοσύνη ή σε οποιαδήποτε έρευνα σχετική με τους όρους εργασίας ή την οικονομική κατάσταση της επιχείρησης, συνεπικουρούμενος από πραγματογνώμονες της επιλογής του.

5. Ο εργοδότης και κάθε αρμόδια υπηρεσία έχουν την υποχρέωση να δώσουν στο μεσολαβητή κάθε πληροφορία και να υποβοηθήσουν το έργο του.

Ειδικότερα για τους εργοδότες ισχύουν όσα περιγράφονται στην παρ. 4 του άρθρου 4 του ν. 1876/1990.

6. α) Αν τα μέρη δεν καταλήξουν σε συμφωνία μέσα σε προθεμία είκοσι (20) ημερολογιακών ημερών, ο μεσολαβητής έχει δικαίωμα να κοινοποιήσει σ' αυτά δική του πρόταση.

β) Αν τα μέρη δεν αποδεχτούν την πρόταση του μεσολαβητή μέσα σε πέντε (5) ημέρες από την κοινοποίησή της, θεωρείται ότι την απέρριψαν.

Η αποδοχή ή η απόρριψη της πρότασης κοινοποιείται και στο άλλο μέρος.

Η πρόταση του μεσολαβητή είναι δυνατό να δημοσιεύεται από αυτόν στον ημερήσιο και τον περιοδικό τύπο.

γ) Εφ' όσον η πρόταση γίνεται δεκτή, καλούνται τα ενδιαφερόμενα μέρη από το μεσολαβητή να την υπογράψουν, οπότε αυτή εξομοιώνεται με συλλογική σύμβαση εργασίας και εφαρμόζονται κατ' αναλογία όλες οι διατάξεις για τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

Β) Διαιτησία

1. Προσφυγή στη διαιτησία μπορεί να γίνεται

α) Σ' οποιοδήποτε στάδιο των διαπραγματεύσεων με κοινή συμφωνία των μερών.

β) Μονομερώς από οποιοδήποτε μέρος, εφ' όσον το άλλο αρνήθηκε τη μεσολάβηση.

2. Η απόφαση του διαιτητή εξομοιώνεται με συλλογική σύμβαση εργασίας και ισχύει από την επομένη της υποβολής της αίτησης για μεσολάβηση.

3. Ο διαιτητής επιλέγεται με κοινή συμφωνία των μερών από ειδικό κατάλογο διαιτητών και, σε περίπτωση ασυμφωνίας, με κλήρωση και οφείλει να αναλάβει τα καθήκοντα του εντός πέντε (5) ημερών το αργότερο.

4. Ο διαιτητής μελετά όλα τα στοιχεία και πορίσματα που συγκεντρώθηκαν στο στάδιο της μεσολάβησης και έχει τα ίδια δικαιώματα με το μεσολαβητή.

5. Η διαιτητική απόφαση εκδίδεται σε δέκα (10) ημέρες από την ανάληψη των καθηκόντων του διαιτητή, αν προηγήθηκε μεσολάβηση, και σε διάστημα τριάντα (30) ημερών αν δεν προηγήθηκε.

ΑΡΘΡΟ 4 - Αύξηση ορίου ομαδικών απολύσεων

1. Τα όρια, των εδαφίων (α) και (β) της παραγράφου 2 του ν.1387/83 (Α' 110) ,όπως ισχύει, πέρα από τα οποία οι απολύσεις θεωρούνται ομαδικές, καθορίζονται ως εξής:

α) Μέχρι έξι (6) εργαζόμενους για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν είκοσι (20) έως εκατόν πενήντα (150) εργαζόμενους .

β) Ποσοστό πέντε (5) τοις εκατό του προσωπικού και μέχρι τριάντα (30) εργαζόμενους για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις, που απασχολούν πάνω από εκατόν πενήντα (150) εργαζόμενους.

ΑΡΘΡΟ 5 - Ύψος και τρόπος καταβολής αποζημίωσης

1. Σύμβαση μισθωτού με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου, διάρκειας πέραν των δύο μηνών, δύναται να καταγγελθεί κατόπιν προηγούμενης έγγραφης προειδοποίησης του εργοδότη, ως εξής:

α) Για υπαλλήλους που έχουν υπηρετήσει από δύο (2) μήνες ως δέκα (10) χρόνια, απαιτείται προειδοποίηση ένας (1) μήνας πριν την απόλυση,

β) Για υπαλλήλους που έχουν υπηρετήσει από δέκα (10) χρόνια συμπληρωμένα ως δεκαπέντε (15) χρόνια, απαιτείται προειδοποίηση δύο (2) μηνών πριν την απόλυση

γ) Για υπαλλήλους που έχουν υπηρετήσει από δεκαπέντε (15) χρόνια συμπληρωμένα ως είκοσι (20) χρόνια , απαιτείται προειδοποίηση τριών (3) μηνών πριν την απόλυση

δ) Για υπαλλήλους που έχουν υπηρετήσει από είκοσι (20) χρόνια συμπληρωμένα και άνω, απαιτείται προειδοποίηση τεσσάρων (4) μηνών πριν τη λύση της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας.

Εργοδότης ο οποίος δεν κάνει χρήση της δυνατότητας έγγραφης προειδοποίησης καταβάλλει στον απολυόμενο την αποζημίωση που προβλέπεται από τις οικείες διατάξεις των νόμων 2112/20 και 3198/55.

Εργοδότης που προειδοποιεί εγγράφως τον εργαζόμενο κατά τα ανωτέρω, καταβάλλει στον απολυόμενο την αποζημίωση, που προβλέπεται από τις οικείες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας για τα χρόνια εργασίας που έχει συμπληρώσει ο απολυόμενος, σε περίπτωση καταγγελίας κατόπιν προειδοποίησης.

2. Όταν η αποζημίωση λόγω καταγγελίας της σύμβασης εργασίας υπερβαίνει τις αποδοχές δύο (2) μηνών, ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλλει κατά την απόλυση μέρος της αποζημίωσης που αντιστοιχεί στις αποδοχές δύο μηνών. Το υπόλοιπο ποσό καταβάλλεται σε διμηνιαίες δόσεις κάθε μία από τις οποίες δεν μπορεί να είναι κατώτερη από τις αποδοχές δύο μηνών, εκτός και αν το ποσό που υπολείπεται για την εξόφληση του συνόλου της αποζημίωσης είναι μικρότερο. Η πρώτη δόση καταβάλλεται την επομένη της συμπλήρωσης διμήνου από την απόλυση. Κάθε άλλη ρύθμιση που είναι αντίθετη με την παρούσα καταργείται.

ΑΡΘΡΟ 6 - Μέτρα αποτροπής απολύσεων εργαζομένων μεγάλης ηλικίας

1. Εργαζόμενοι μεγάλης ηλικίας των οποίων η σύμβαση εργασίας καταγγέλλεται και βρίσκονται σε στάδιο πριν τη συνταξιοδότηση, ανεξάρτητα αν πρόκειται για ομαδικές ή μεμονωμένες απολύσεις, εφόσον είναι αδύνατη η τοποθέτησή τους σε θέση εργασίας κατά τη διάρκεια της επιδότησης ανεργίας από τον ΟΑΕΔ, έχουν το δικαίωμα της αυτασφάλισης, στην οποία υποχρεούται ο εργοδότης να συμμετέχει με :

α) Το πενήντα (50) τοις εκατό του κόστους για ασφαλισμένους 57-60 ετών.

β) Το ογδόντα (80) τοις εκατό του κόστους για ασφαλισμένους 60-64 ετών.

2. Με απόφαση του Διοικητή του ΟΑΕΔ, μετά από γνώμη της Επιτροπής Διαχείρισης του ΛΑΕΚ, ο ΟΑΕΔ μπορεί να καλύπτει το λοιπό κόστος αυτασφάλισης των ασφαλισμένων της παρ.1.

3. Με σκοπό τη διατήρηση των θέσεων εργασίας των εργαζομένων ηλικίας 57-64 ετών, ο ΟΑΕΔ με απόφαση του Διοικητή του, μετά από γνώμη της Επιτροπής Διαχείρισης του ΛΑΕΚ, μπορεί να επιδοτεί έως είκοσι (20) τοις εκατό του κόστους των εργοδοτικών ασφαλιστικών εισφορών.

4. (α) Στις περιπτώσεις του άρθρου 2 του παρόντος, ο αριθμός των απολυομένων ηλικίας 55 έως 64 ετών, δεν μπορεί να υπερβαίνει το δέκα (10) τοις εκατό του συνολικού αριθμού των απολυομένων. Τυχόν κλάσμα στρογγυλοποιείται στον πλησιέστερο ακέραιο.

(β) Στις περιπτώσεις του άρθρου 2 του παρόντος, θα πρέπει να λαμβάνεται μέριμνα ώστε μεταξύ των απολυομένων να μην παραβιάζεται η αρχή της ίσης μεταχείρισης λόγω ηλικίας.

5. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης ρυθμίζεται κάθε αναγκαία λεπτομέρεια εφαρμογής του παρόντος άρθρου.

ΑΡΘΡΟ 7 - Όροι απασχόλησης και αμοιβή νεοεισερχομένων στην αγορά εργασίας, ηλικίας κάτω των 25 ετών

1. Το κατώτατο ημερομίσθιο και ο κατώτατος μισθός, των νέων ηλικίας κάτω των 25 ετών, που εισέρχονται στην αγορά εργασίας για πρώτη φορά, καθορίζονται ως εξής:

α) Για τους νέους ηλικίας έως είκοσι ενός (21) ετών ποσοστό ογδόντα (80) τοις εκατό του κατώτατου ορίου μισθού ή ημερομισθίου της οικείας συλλογικής ρύθμισης και σε περίπτωση που δεν υφίσταται τέτοια της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε).

β) Για τους νέους ηλικίας από είκοσι ενός (21) ετών έως είκοσι πέντε (25) ετών ποσοστό ογδόντα πέντε (85) τοις εκατό του κατωτάτου ορίου μισθού ή ημερομισθίου της οικείας συλλογικής ρύθμισης και σε περίπτωση που δεν υφίσταται τέτοια της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε).

Το υπολειπόμενο ποσό αναπλήρωσης του κατωτάτου ορίου μισθού ή ημερομισθίου των εδαφίων (α) και (β) και το αντίστοιχο ποσό ασφάλισης, δύναται να καταβάλλεται από τον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ).

2. Στους ανωτέρω εργαζόμενους, καταβάλλονται και τα επιδόματα που προβλέπονται κάθε φορά από την οικεία συλλογική ρύθμιση ή από την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε).

3. Κατά τα λοιπά εφαρμόζονται οι διατάξεις της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας.

4. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης καθορίζονται, η διαδικασία, ο τρόπος καταβολής του ποσοστού αναπλήρωσης που χορηγείται από τον ΟΑΕΔ, η κάλυψη των ασφαλιστικών εισφορών του ποσοστού αναπλήρωσης και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια.

ΑΡΘΡΟ 8 - Σύμβαση μαθητείας

Μεταξύ εργοδοτών και ατόμων που έχουν συμπληρώσει το 15ο έτος μέχρι και το 18ο έτος της ηλικίας τους, δύνανται να καταρτίζονται ειδικές συμβάσεις μαθητείας, μέχρι ενός (1) έτους, με σκοπό την απόκτηση δεξιοτήτων. Οι εν λόγω μαθητευόμενοι λαμβάνουν το εβδομήντα (70) τοις εκατό του κατωτάτου ημερομισθίου ή μισθού της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε) και ασφαρίζονται στον κλάδο ασφάλισης ασθενείας σε είδος και 1% κατά του κινδύνου ατυχήματος. Όσοι δεν έχουν συμπληρώσει το 16ο έτος της ηλικίας τους, καθώς και όσοι φοιτούν σε γυμνάσια, λύκεια κάθε τύπου ή τεχνικές επαγγελματικές σχολές δημόσιες ή ιδιωτικές αναγνωρισμένες από το κράτος, δεν μπορεί να μαθητεύουν περισσότερο από έξι (6) ώρες την ημέρα και τριάντα (30) ώρες την εβδομάδα. Για τους έχοντες συμπληρώσει το 16ο έτος η μαθητεία δεν μπορεί να υπερβαίνει τις οκτώ (8) ώρες την ημέρα και τις σαράντα (40) την εβδομάδα. Απαγορεύεται η μαθητεία να πραγματοποιείται από την 22α ώρα μ.μ. έως και την 6η π.μ. Τα άτομα αυτά, με εξαίρεση τις διατάξεις για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων, δεν υπόκεινται στις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.