

Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης & Συμβουλευτικής Εργαζομένων

 Ιούνιος 2017

Εργασιακά Θέματα

Η υπ' αριθμ. 4/25-5-2017 Εγκύκλιος της ΓΣΕΕ για τις εργασιακές ρυθμίσεις του Ν. 4472/2017



INE - ΓΣΕΕ



www.inegsee.gr



info@inegsee.gr



Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.

Επιχειρησιακό Πρόγραμμα
Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού,
Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση
Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης



Περιεχόμενα

σελ.

3

Εισαγωγικά

σελ.

4-7

Η υπ' αριθμ. 4/25-5-2017
Εγκύκλιος της ΓΣΕΕ για
τις εργασιακές ρυθμίσεις
του Ν. 4472/2017

σελ.

8-11

Άρθρα 16, 17, 18, 19 και
20 (Μέρος Β' Εργασιακές
Ρυθμίσεις) του Ν.
4472/2017

Το Δίκτυο Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής Υποστήριξης και Ενδυνάμωσης Εργαζομένων και Ανέργων στο πλαίσιο των δράσεών του για ουσιαστική ενημέρωση σχετικά με τις εξελίξεις στο διαρκώς μεταβαλλόμενο περιβάλλον των εργασιακών σχέσεων και με αφορμή την πρόσφατη ψήφιση του Ν. 4472/2017 «Συνταξιοδοτικές διατάξεις Δημοσίου και τροποποίηση διατάξεων του ν. 4387/2016, μέτρα εφαρμογής των δημοσιονομικών στόχων και μεταρρυθμίσεων, μέτρα κοινωνικής στήριξης και εργασιακές ρυθμίσεις, Μεσοπρόθεσμο Πλαίσιο Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2018-2021 και λοιπές διατάξεις», που επέφερε μεταξύ άλλων νέες σημαντικές αλλαγές σε βασικές διατάξεις του εργατικού δικαίου, κοινοποιεί την υπ' αριθμ. 4/25-5-2017 Εγκύκλιο της ΓΣΕΕ, που απεστάλη σε όλα τα Εργατικά Κέντρα και τις Ομοσπονδίες μέλη της.

Με την Εγκύκλιο αυτή επιχειρείται ένας πρώτος νομικός σχολιασμός για τις νέες ρυθμίσεις που αφορούν:

- στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας (άρθρο 16 «Ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις»)
- στη διαδικασία των ομαδικών απολύσεων (άρθρο 17 «Έλεγχος ομαδικών απολύσεων»)
- στη διεύρυνση των λόγων απόλυσης των εκλεγμένων συνδικαλιστικών εκπροσώπων (άρθρο 18)
- στις συνδικαλιστικές άδειες (άρθρο 19) και
- στην ενίσχυση της εργοδοτικής προστασίας σε περίπτωση απεργιακής κινητοποίησης των εργαζομένων (άρθρο 20).

Το περιεχόμενο της Εγκυκλίου μπορεί να αποτελέσει καταρχήν ένα εργαλείο, προκειμένου να υπάρξει έγκυρη ενημέρωση για τις τροποποιήσεις της νομοθεσίας που επηρεάζουν ή ενδέχεται να επηρεάσουν τους όρους εργασίας των εργαζομένων.

Το κείμενο της Εγκυκλίου ακολουθεί παράρτημα με αυτούσια παράθεση των εν λόγω άρθρων του Ν. 4472/2017 «*Συνταξιοδοτικές διατάξεις Δημοσίου και τροποποίηση διατάξεων του ν. 4387/2016, μέτρα εφαρμογής των δημοσιονομικών στόχων και μεταρρυθμίσεων, μέτρα κοινωνικής στήριξης και εργασιακές ρυθμίσεις, Μεσοπρόθεσμο Πλαίσιο Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2018-2021 και λοιπές διατάξεις*».

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

Γ.Σ.Ε.Ε.

ΕΓΚΥΚΛΙΟΣ υπ' αριθμ. 4

Αθήνα, 25 /5/2017

ΠΡΟΣ

Τα Εργατικά Κέντρα και Ομοσπονδίες μέλη ΓΣΕΕ

ΕΠΕΙΓΟΝ

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

Συνάδελφοι, Συναδέλφισσες

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

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

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

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



Άρθρο 16

«Ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις»

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



Άρθρο 17

«Έλεγχος ομαδικών απολύσεων»

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

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

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

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

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

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

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

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

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



Άρθρο 18

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

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



Άρθρο 19

«Συνδικαλιστικές άδειες»

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



Άρθρο 20

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

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

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

Με συναδελφικούς χαιρετισμούς

Ο Πρόεδρος
Γιάννης Παναγόπουλος

Ο Γεν. Γραμματέας
Νικόλαος Κιουτσούκης

«Συνταξιοδοτικές διατάξεις Δημοσίου και τροποποίηση διατάξεων του ν. 4387/2016, μέτρα εφαρμογής των δημοσιονομικών στόχων και μεταρρυθμίσεων, μέτρα κοινωνικής στήριξης και εργασιακές ρυθμίσεις, Μεσοπρόθεσμο Πλαίσιο Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2018-2021 και λοιπές διατάξεις».

ΜΕΡΟΣ Β' ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ



Άρθρο 16

«Ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις»

1. Στο τελευταίο εδάφιο της παρ. 2 του άρθρου 10 του ν. 1876/1990 (Α'27) η φράση «Όσο διαρκεί η εφαρμογή του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής» αντικαθίσταται με τη φράση «Έως το τέλος του Προγράμματος Οικονομικής Προσαρμογής».
2. Στην παρ. 6 του άρθρου 37 του ν. 4024/2011(Α' 226) η φράση «όσο διαρκεί η εφαρμογή του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής.» αντικαθίσταται με τη φράση «έως το τέλος του Προγράμματος Οικονομικής Προσαρμογής».



Άρθρο 17

«Έλεγχος ομαδικών απολύσεων»

1. Στο άρθρο 3 του ν. 1387/1983 (Α' 110) προστίθεται παράγραφος 4 ως εξής:

«4. Στο πλαίσιο των διαβουλεύσεων με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, ο εργοδότης μπορεί να θέσει υπ' όψιν των εργαζομένων κοινωνικό πλάνο για τους υπό απόλυση εργαζόμενους, δηλαδή μέτρα άμβλυνσης των επιπτώσεων της απόλυσης, όπως ποσά για κάλυψη αυτασφάλισης, διαθέσιμα ποσά μέσω εταιρικής κοινωνικής ευθύνης για κατάρτιση και συμβουλευτική για επανένταξη στην αγορά εργασίας, ενέργειες για την αξιοποίηση ειδικών προγραμμάτων από τον Ο.Α.Ε.Δ. αντιμετώπισης της επαπειλούμενης ανεργίας των υπό απόλυση εργαζομένων, καθώς και δυνατότητες, μεθόδους και κριτήρια για την κατά προτεραιότητα επαναπρόσληψή τους.».
2. Η παρ. 3 του άρθρου 3 του ν. 1387/1983 αντικαθίσταται ως εξής:

«3. Αντίγραφα των εγγράφων αυτών υποβάλλονται από τον εργοδότη στο Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας (Α.Σ.Ε.).».
3. Το άρθρο 5 του ν. 1387/1983 αντικαθίσταται ως εξής:

«1. Η προθεσμία των διαβουλεύσεων μεταξύ των εργαζομένων και του εργοδότη είναι τριάντα (30) ημέρες και αρχίζει από την πρόσκληση του εργοδότη για διαβουλεύσεις στους κατά το προηγούμενο άρθρο εκπροσώπους των εργαζομένων. Το αποτέλεσμα των διαβουλεύσεων διατυπώνεται σε πρακτικό που υποβάλλεται από τον εργοδότη στο Α.Σ.Ε.. Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων μπορούν να καταθέτουν στο Α.Σ.Ε. υπόμνημα επί των διαβουλεύσεων.

2. Αν υπάρξει συμφωνία των μερών, οι ομαδικές απολύσεις πραγματοποιούνται σύμφωνα με το περιεχόμενο της συμφωνίας και ισχύουν δέκα (10) ημέρες από την ημερομηνία υποβολής του πρακτικού διαβούλευσης στο Α.Σ.Ε..

- 3.** Αν δεν υπάρξει συμφωνία των μερών, το Α.Σ.Ε., με αιτιολογημένη απόφαση που εκδίδει εντός αποκλειστικής προθεσμίας δέκα (10) ημερών από την ημερομηνία υποβολής του πρακτικού διαβούλευσης, διαπιστώνει αν τηρήθηκαν οι υποχρεώσεις του εργοδότη προς ενημέρωση και διαβούλευση με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, καθώς και η υποχρέωση κοινοποίησης των σχετικών εγγράφων, σύμφωνα με το άρθρο 3. Για το σκοπό αυτόν, το Α.Σ.Ε. μπορεί να καλεί και να ακούει τόσο τους κατά το άρθρο 4 εκπροσώπους των εργαζομένων και τον ενδιαφερόμενο εργοδότη όσο και πρόσωπα που διαθέτουν ειδικές γνώσεις πάνω σε επιμέρους τεχνικά θέματα. Αν το Α.Σ.Ε. κρίνει πως οι ανωτέρω υποχρεώσεις του εργοδότη τηρήθηκαν, οι απολύσεις ισχύουν είκοσι (20) ημέρες από την έκδοση της απόφασης. Σε αντίθετη περίπτωση, το Α.Σ.Ε. παρατείνει τις διαβουλεύσεις των μερών ή τάσσει προθεσμία στον εργοδότη, ώστε εκείνος να προβεί στις απαραίτητες ενέργειες προς εκπλήρωση των ανωτέρω υποχρεώσεων. Αν το Α.Σ.Ε., με νέα απόφαση, διαπιστώσει πως τηρήθηκαν οι υποχρεώσεις του εργοδότη, οι απολύσεις ισχύουν είκοσι (20) ημέρες από την έκδοση της απόφασης. Σε κάθε περίπτωση, οι απολύσεις ισχύουν εξήντα (60) ημέρες από την κοινοποίηση του πρακτικού διαβούλευσης της παραγράφου 1.
- 4.** Σε ομαδικές απολύσεις που προκαλούνται από τη διακοπή της δραστηριότητας της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης, κατόπιν δικαστικής απόφασης, δεν εφαρμόζονται οι παράγραφοι 2 και 3.».
4. Η περίπτωση 2 της υποπαραγράφου ΙΙ.Δ του άρθρου 186 του ν. 3852/2010 (Α' 87) καταργείται.
5. Στην παρ. 3 του άρθρου 25 του π.δ. 368/1989 (Α'163) προστίθεται περίπτωση στ' ως εξής:
- «στ) Τμήμα Ελέγχου Ομαδικών Απολύσεων».
6. Στο άρθρο 25 του π.δ. 368/1989 προστίθεται νέα παράγραφος 7B ως εξής:
- «7B. Το Τμήμα Ελέγχου Ομαδικών Απολύσεων απαρτίζεται από:
- α)** Τον Γενικό Γραμματέα του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης ως Πρόεδρο, με αναπληρωτή του τον προϊστάμενο της Γενικής Διεύθυνσης Εργασίας και Ένταξης στην Απασχόληση.
- β)** Τον προϊστάμενο της Διεύθυνσης Απασχόλησης του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης με τον αναπληρωτή του.
- γ)** Έναν (1) εκπρόσωπο του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης με τον αναπληρωτή του, που ορίζονται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης.
- δ)** Έναν (1) εκπρόσωπο του Υπουργείου Οικονομίας και Ανάπτυξης με τον αναπληρωτή του, που ορίζονται με απόφαση του Υπουργού Οικονομίας και Ανάπτυξης.
- ε)** Έναν (1) εκπρόσωπο του Υπουργείου Οικονομικών με τον αναπληρωτή του, που ορίζονται με απόφαση του Υπουργού Οικονομικών.
- στ)** Πέντε (5) εκπροσώπους της Γ.Σ.Ε.Ε. με τους αναπληρωτές τους.
- ζ)** Έναν (1) εκπρόσωπο του Σ.Ε.Β. με τον αναπληρωτή του.
- η)** Έναν (1) εκπρόσωπο της Ε.Σ.Ε.Ε. με τον αναπληρωτή του.
- θ)** Έναν (1) εκπρόσωπο της Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε. με τον αναπληρωτή του.
- ι)** Έναν (1) εκπρόσωπο του Σ.Ε.Τ.Ε. με τον αναπληρωτή του.
- ια)** Έναν (1) εκπρόσωπο με τον αναπληρωτή του, που υποδεικνύονται από κοινού από τον Σ.Ε.Β., την Ε.Σ.Ε.Ε., τη Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε. και τον Σ.Ε.Τ.Ε.».

7. Στο άρθρο 25 του π.δ. 368/1989 προστίθεται νέα παράγραφος 17 ως εξής:

«17. Στην αρμοδιότητα του Τμήματος Ελέγχου Ομαδικών Απολύσεων ανήκει ο έλεγχος σχεδιαζόμενων ομαδικών απολύσεων κατά τα οριζόμενα στο άρθρο 5 του ν. 1387/1983 (Α' 110).».



Άρθρο 18

Στην παρ. 10 του άρθρου 14 του ν. 1264/1982 (Α' 79) προστίθενται περιπτώσεις ε' και στ' ως εξής:

- «ε) Όταν ο εργαζόμενος τέλεσε κλοπή ή υπεξαίρεση σε βάρος του εργοδότη ή του εκπροσώπου του.
- στ) Όταν ο εργαζόμενος δεν προσέρχεται αδικαιολόγητα στην εργασία του για διάστημα μεγαλύτερο των τριών (3) ημερών.».



Άρθρο 19

«Συνδικαλιστικές άδειες»

1. Το άρθρο 17 του ν. 1264/1982 (Α' 79) αντικαθίσταται ως εξής:

«1. Ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να διευκολύνει τα μέλη των Διοικητικών Συμβουλίων, των Ελεγκτικών Επιτροπών και τους αντιπροσώπους των πρωτοβάθμιων στις δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις κατά την άσκηση των καθηκόντων τους. Την ίδια υποχρέωση έχει για τα Διοικητικά Συμβούλια, τις Ελεγκτικές Επιτροπές και τους αντιπροσώπους των δευτεροβάθμιων στις τριτοβάθμιες, όπως και για τα Διοικητικά Συμβούλια και τις Ελεγκτικές Επιτροπές των τριτοβάθμιων οργανώσεων.

2. Ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να παρέχει άδεια απουσίας:

α) στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της πιο αντιπροσωπευτικής τριτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης για όσο χρόνο διαρκεί η θητεία τους, β) στον Πρόεδρο και στον Γενικό Γραμματέα των Εργατικών Κέντρων και Ομοσπονδιών, εφόσον οι υπαγόμενες σε αυτά οργανώσεις έχουν πάνω από 10.000 ψηφίσαντα μέλη, για όσο χρόνο διαρκεί η θητεία τους, γ) στον Πρόεδρο των Εργατικών Κέντρων και των Ομοσπονδιών, εφόσον οι υπαγόμενες σε αυτά πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν από 1.501 μέχρι 10.000 ψηφίσαντα μέλη, για όσο χρόνο διαρκεί η θητεία του,

δ) στον Πρόεδρο των Εργατικών Κέντρων και των Ομοσπονδιών, εφόσον οι υπαγόμενες σε αυτά πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν μέχρι 1.500 ψηφίσαντα μέλη, δεκαπέντε (15) ημέρες το μήνα, ε) στον Αντιπρόεδρο, τον Γενικό Γραμματέα και τον Ταμία των Διοικητικών Συμβουλίων των πιο αντιπροσωπευτικών δευτεροβάθμιων οργανώσεων δεκαπέντε (15) ημέρες το μήνα, στ) στα υπόλοιπα μέλη των Διοικητικών Συμβουλίων των πιο αντιπροσωπευτικών δευτεροβάθμιων οργανώσεων εννέα (9) ημέρες το μήνα, ζ) στον Πρόεδρο, τον Αντιπρόεδρο, τον Γενικό Γραμματέα των πρωτοβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων πέντε (5) ημέρες το μήνα, αν τα μέλη της οργάνωσης είναι 500 και πάνω, η) στον Πρόεδρο, τον Αντιπρόεδρο, τον Γενικό Γραμματέα των πρωτοβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων τρεις (3) ημέρες το μήνα, αν τα μέλη της οργάνωσης είναι λιγότερα από 500,

θ) στους αντιπροσώπους στις δευτεροβάθμιες και τριτοβάθμιες οργανώσεις, για όλη τη διάρκεια συνεδρίων που συμμετέχουν,

ι) στα μέλη της Εκτελεστικής Επιτροπής και της Γραμματείας της Συνομοσπονδίας Ευρωπαϊκών Συνδικάτων για όσο χρόνο διαρκεί η θητεία τους.

3. Οι αναφερόμενες στην παράγραφο 2 άδειες απουσίας περιορίζονται σε τριάντα (30) μέρες το χρόνο για τα μέλη της Εκτελεστικής Επιτροπής ή αλλιώς του Προεδρείου των μη αντιπροσωπευτικών τριτοβάθμιων οργανώσεων, καθώς και για τον Πρόεδρο του Διοικητικού Συμβουλίου, προκειμένου για την αμέσως επόμενη, της πιο αντιπροσωπευτικής, δευτεροβάθμια οργάνωση, εφόσον αυτή έχει τόσα ψηφίσαντα μέλη όσα αναφέρονται στις περιπτώσεις β' και γ', και στο 1/3 του αναφερόμενου στις περιπτώσεις δ', ε' στ', ζ' και η' χρόνου, προκειμένου για την αμέσως επόμενη, της πιο αντιπροσωπευτικής, οργάνωση για τα αντίστοιχα συνδικαλιστικά στελέχη.

4. Ο χρόνος απουσίας των εργαζομένων κατά τις διατάξεις των προηγούμενων παραγράφων θεωρείται χρόνος πραγματικής εργασίας για όλα τα δικαιώματα που απορρέουν από την εργασιακή και ασφαλιστική σχέση. Οι ημέρες απουσίας των εργαζομένων που αναφέρονται στις περιπτώσεις α', β', γ' και δ' της παραγράφου 2 είναι με αποδοχές, που καταβάλλονται από τον εργοδότη τους. Οι ημέρες απουσίας των εργαζομένων που αναφέρονται στις περιπτώσεις ε', στ', ζ', η', θ' και ι' της παραγράφου 2, καθώς και των εργαζομένων της παραγράφου 3 είναι χωρίς αποδοχές. Στην περίπτωση αυτή οι ασφαλιστικές εισφορές των συνδικαλιστικών στελεχών για το χρόνο της συνδικαλιστικής άδειάς τους καταβάλλονται από την οργάνωσή τους.
5. Για κάθε διαφωνία σχετική με την εφαρμογή των διατάξεων αυτού του άρθρου αποφασίζει, ύστερα από αίτηση της μιας ή της άλλης πλευράς, η Επιτροπή του άρθρου 15.
6. Οι διατάξεις των προηγούμενων παραγράφων εφαρμόζονται και για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις των υπαλλήλων του άρθρου 30. Όπου οι διατάξεις αυτές αναφέρονται σε εργατικά κέντρα καταλαμβάνουν και τα νομαρχιακά τμήματα που υπάγονται στην Α.Δ.Ε.Δ.Υ.».

2. Στο άρθρο 18 του ν. 1264/1982 προστίθεται παράγραφος 3 ως εξής:

«3. Το άρθρο αυτό ισχύει τόσο για υπαλλήλους των φορέων του δημοσίου τομέα, όπως αυτός είχε οριοθετηθεί με την παρ. 6 του άρθρου 1 του ν. 1256/1982 (Α' 65), όσο και για μισθωτούς που απασχολούνται με σχέση εξαρτημένης εργασίας στον ιδιωτικό τομέα.».

3. Οι παράγραφοι 3 και 4 του άρθρου 6 του ν. 2224/1994 (Α' 112) καταργούνται.



Άρθρο 20

Στο άρθρο 22 του ν. 1264/1982 (Α' 79) προστίθεται παράγραφος 5 ως εξής:

«5. Με τη διαδικασία της παραγράφου 4 και τηρουμένων των ίδιων ως άνω προθεσμιών εκδικάζονται οι διαφορές που απορρέουν από την εφαρμογή του άρθρου 656 του Αστικού Κώδικα σε περίπτωση κήρυξης απεργίας στην επιχείρηση.».



Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.

Εμ. Μπενάκη 71Α, Τ.Κ. 10681, Αθήνα, Τηλ: 210 3327710, Fax: 210 3304452



INE - ΓΣΕΕ



www.inegsee.gr



info@inegsee.gr