



# ΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΜΕΤΑ ΤΟ ΜΝΗΜΟΝΙΟ

## ΠΑΝΟΡΑΜΑ ΤΗΣ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΗΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ 2010-2012

Παναγιώτης Κυριακούλιας  
Στέλεχος ΕΙΕΑΔ

**ΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΜΕΤΑ ΤΟ ΜΝΗΜΟΝΙΟ**  
ΠΑΝΟΡΑΜΑ ΤΗΣ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΗΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ 2010-2012

## ΣΗΜΕΙΩΜΑ

Εστιασμένη στις μεταρρυθμίσεις των εργασιακών σχέσεων που πραγματοποιήθηκαν την περίοδο 2010-2012, η μελέτη «Οι Εργασιακές Σχέσεις μετά το Μνημόνιο» κυκλοφορεί σε δύο ανεξάρτητες δημοσιεύσεις.

Το ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ (*Άρθρα και Μελέτες 3/2012*) κωδικοποιεί σε χρηστική μορφή τις σχετικές νομοθετικές παρεμβάσεις.

Το ανά χείρας κείμενο (*Άρθρα και Μελέτες 2/2012*) περιέχει μια συστηματική επισκόπηση του συνόλου των νομοθετικών παρεμβάσεων κατά τη διάρκεια εφαρμογής των δύο Μνημονίων, οι οποίες αφορούν τη διαμόρφωση των αμοιβών των εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα, την επαναρρύθμιση των συλλογικών και ατομικών εργασιακών σχέσεων και γενικότερα τη λειτουργία της αγοράς εργασίας.

Δεδομένου του καταγιστικού ρυθμού αυτών των μεταρρυθμίσεων, πιστεύω ότι η μελέτη του κ. Π. Κυριακούλια θα αποδειχθεί πολλαπλά χρήσιμη σε όσους ασχολούνται, θεωρητικά ή/και πρακτικά, με θέματα εργασιακών σχέσεων.

Καθηγητής Κ. Π. Αναγνωστόπουλος  
Πρόεδρος-Γενικός Διευθυντής

# LABOUR RELATIONS AFTER THE MEMORANDUM

## OVERVIEW OF LABOUR LEGISLATION REFORM 2010-2012

Panagiotis Kyriakoulis  
NILHR Research Staff

### Summary

Over the past 22 months (May 2010, March 2012) Greece has been witnessing an unprecedented, in terms of scale and speed, process of legislative reform in the field of labour relations, especially as regards the state's involvement in:

- (a) The mechanisms of wage determination in the private sector of economy through free collective bargaining between the social partners,
- (b) The formation and management of the individual labour relations / job contracts, as well as the content and the scope of collective agreements regarding working conditions
- (c) The broader functioning of the labour market

The present study classifies and summarises the whole series of the legislative interventions in the Greek labour market that took place within the context of the two consecutive binding agreements on economic and financial policy, known as "Memorandum" between Greece and the so-called "Troika" (the International Monetary Fund,, the European Union and the European Central Bank.

These reforms in fact overturn Greece's system of labour relations, as it was established after the World War II through labour legislation and collective bargaining agreements.

As a result, these changes form a completely new labour market model, with a declared aim to restore the competitiveness of the economy by drastically reducing the cost of labour ("internal devaluation") and the legal imposition of comprehensive flexibility in industrial relations.

This flexibilisation process has its origins in the early 90s, when measures of labour flexibility had been introduced and institutionalized in Greece with a gradual but steady manner. By the end of the 2009 and in the eve of the economic crisis, which quickly evolved into a debt crisis along with the uncontrolled increase of the budget deficit, it is the starting point for government's policies aimed at implementing strict fiscal austerity with reduced public spending and increased public revenues.

By May 2010, the legislative interference in the labour relations is evolving at an accelerated, almost relentless pace as a result of Greece's accession to the mechanism of financial support and the resulting binding agreement on economic and financial policy

(Memorandum-1).

The state's intervention in labour relations is culminating with the enactment of Law 4046/12 (Memorandum-2), which includes several additional measures to accelerate the so-called "structural changes" in the labour market, a substantial component of which are new interventions towards the reduction of wages in the private sector and the final changes in the fundamental principles and rules of the collective bargaining system.

The study is in fact a chronicle of the legal transformation of the Greek labour relations system during the past 2 years, from a quite protective model for the workers towards an over-flexible system.

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	6
2. ΤΟ ΜΝΗΜΟΝΙΟ ΚΑΙ ΟΙ ΔΕΣΜΕΥΣΕΙΣ ΤΟΥ.....	6
2.1 Στοχεύσεις του Μνημονίου.....	6
2.2 Οι δεσμεύσεις του Μνημονίου στις εργασιακές σχέσεις.....	8
2.2.1 Μνημόνιο-1.....	9
2.2.2 Πρώτο επικαιροποιημένο πρόγραμμα.....	10
2.2.3 Δεύτερο επικαιροποιημένο πρόγραμμα.....	10
2.2.4 Τρίτο επικαιροποιημένο πρόγραμμα.....	11
2.2.5 Τέταρτο επικαιροποιημένο πρόγραμμα.....	11
2.2.6 Μνημόνιο-2.....	11
3. ΟΙ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΣΤΟ ΔΙΚΑΙΟ ΤΩΝ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ.....	14
3.1 Εισαγωγή.....	14
3.2 Απόκλιση όρων συλλογικών συμβάσεων.....	14
3.3 (α) Εκπροσώπηση εργοδοτών στον κλάδο των Τραπεζών, (β) Ηλεκτρονικό Μητρώο Συλλογικών Ρυθμίσεων.....	15
3.4 Απαγόρευση μισθολογικών αυξήσεων.....	15
3.5 (α) Μεσολάβηση και Διαιτησία, (β) Λειτουργία του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (ΟΜΕΔ).....	16
3.6 Θεσμοθέτηση ειδικών επιχειρησιακών ΣΣΕ.....	19
3.7 (α) Κατάργηση ειδικών επιχειρησιακών ΣΣΕ, (β) ΣΣΕ με ενώσεις προσώπων, (γ) Υπερίσχυση επιχειρησιακών ΣΣΕ, (δ) Συρροή, επέκταση, κατάργηση και αναστολή διατάξεων Ν. 1876/90.....	20
3.8 Συμφιλίωση.....	23
3.9 Κατίσχυση νομοθετικών διατάξεων έναντι ΣΣΕ στον ευρύτερο Δημόσιο Τομέα.....	24
3.10 (α) Μείωση κατώτατων μισθών ΕΓΣΣΕ, (β) Διάρκεια, παράταση, μετενέργεια ΣΣΕ, (γ) Πάγωμα αυξήσεων και ωριμάνσεων, (δ) Κατάργηση μονιμότητας σε ΔΕΚΟ, (ε) Κατάργηση μονομερούς προσφυγής στη Διαιτησία.....	25
4. ΟΙ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΣΤΟ ΔΙΚΑΙΟ ΤΩΝ ΑΤΟΜΙΚΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ.....	28
4.1 Εισαγωγή.....	28
4.2 Ειδικές μορφές απασχόλησης.....	28
4.3 Μερική απασχόληση.....	29
4.4 Καθιέρωση και επέκταση της μερικής απασχόλησης στον δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα.....	31
4.5 Εκ περιτροπής εργασία.....	32
4.6 Συμβάσεις ορισμένου χρόνου – Δοκιμαστική περίοδος εργασίας.....	33
4.7 Προσωρινή απασχόληση (Απασχόληση μέσω εταιρειών προσωρινής απασχόλησης - «δανεισμός εργαζομένων».....	33
4.8 Συμβάσεις εργολαβίας εταιρειών παροχής υπηρεσιών και ρυθμίσεις για την προστασία των εργαζομένων.....	36
4.9 (α) Συμβάσεις απόκτησης εργασιακής εμπειρίας, (β) Συμβάσεις μαθητείας.....	37
4.10 Διευθέτηση χρόνου εργασίας.....	39
4.11 Διαθεσιμότητα μισθωτών.....	41
4.12 Ατομικές και ομαδικές απολύσεις – Αποζημίωση απόλυσης.....	42
4.13 Ετήσια άδεια εργαζομένων – Κατάτμηση αδείας.....	43
5. ΕΠΙΛΟΓΟΣ.....	44
ΑΝΑΦΟΡΕΣ.....	45

# Οι Εργασιακές Σχέσεις μετά το Μνημόνιο

Παναγιώτης Κυργιακούλιας

Στέλεχος ΕΙΕΑΔ, [p.kyriakoulis@iead.gr](mailto:p.kyriakoulis@iead.gr)

## 1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Κατά τους τελευταίους 22 μήνες (Μάιος 2010, Μάρτιος 2012) συντελείται στη χώρα μας μια άνευ προηγούμενου σε εύρος και ταχύτητα νομοθετική παρέμβαση στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων.

Η παρούσα μελέτη ταξινομεί και παρουσιάζει συνοπτικά το σύνολο των νομοθετικών παρεμβάσεων που επισυνέβησαν κατά τη διάρκεια εφαρμογής των δύο Μνημονίων και οι οποίες αναφέρονται (α) στον τρόπο διαμόρφωσης των μισθών και του εισοδήματος των εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα· (β) στην επαναρρύθμιση των συλλογικών και ατομικών εργασιακών σχέσεων· και (γ) στην εν γένει λειτουργία της αγοράς εργασίας (απασχόληση – ανεργία).

Οι αλλαγές αυτές ανατρέπουν, ουσιαστικά και κατά τρόπο ραγδαίο, το ατομικό και συλλογικό εργατικό δίκαιο, όπως αυτό θεσμοθετήθηκε μεταπολεμικά, μέσω της εργατικής νομοθεσίας και των συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

Ως αποτέλεσμα, διαμορφώνουν ένα εντελώς νέο εργασιακό πρότυπο, διακηρυγμένος στόχος του οποίου είναι η ανάκτηση της ανταγωνιστικότητας της οικονομίας μέσω της δραστικής μείωσης του κόστους εργασίας («εσωτερική υποτίμηση») και της καθιέρωσης νομοθετικά μιας εκτεταμένης ευελιξίας στις εργασιακές σχέσεις. Επισημαίνεται ότι ήδη από τις αρχές της δεκαετίας του '90 εισάγονται και θεσμοθετούνται στη χώρα μας, με σταδιακό μεν αλλά σταθερό τρόπο, ρυθμίσεις για τη διευκόλυνση της ευελιξίας της εργασίας.

Η εκδήλωση από το τέλος του 2009 της οικονομικής κρίσης στη χώρα μας, η οποία εξελίχθηκε γρήγορα σε κρίση δανεισμού ταυτόχρονα με τη

διόγκωση του δημοσιονομικού ελλείμματος, αποτελεί το χρονικό σημείο αφετηρίας για τη λήψη από την Πολιτεία αυστηρών δημοσιονομικών μέτρων λιτότητας προκειμένου να μειωθούν οι δημόσιες δαπάνες και να αυξηθούν τα δημόσια έσοδα.

Στη συνέχεια όμως, από τον Μάιο του 2010, η νομοθετική παρέμβαση στις εργασιακές σχέσεις εξελίσσεται με επιταχυνόμενο, σχεδόν καταγιστικό ρυθμό, ως απόρροια της ένταξης της Ελλάδας στον μηχανισμό χρηματοοικονομικής στήριξης από τα κράτη-μέλη της ζώνης του Ευρώ και του Διεθνούς Νομισματικού Ταμείου (ΔΝΤ) και τη συνεπαγόμενη δεσμευτική συμφωνία οικονομικής και χρηματοπιστωτικής πολιτικής (Μνημόνιο-1).

Η παρέμβαση κορυφώνεται με την ψήφιση του Ν. 4046/12 (Μνημόνιο-2), ο οποίος, πλην της έγκρισης για τη μείωση του δημοσίου χρέους (PSI) και της νέας δανειακής σύμβασης, περιλαμβάνει σειρά μέτρων για την επιτάχυνση των λεγόμενων «διαρθρωτικών αλλαγών», συστατικό μέρος των οποίων είναι νέες παρεμβάσεις στην κατεύθυνση της μείωσης των μισθών στον ιδιωτικό τομέα και της οριστικής αλλαγής θεμελιωδών αρχών και κανόνων του δικαίου των συλλογικών συμβάσεων στη χώρα μας.

## 2. ΤΟ ΜΝΗΜΟΝΙΟ ΚΑΙ ΟΙ ΔΕΣΜΕΥΣΕΙΣ ΤΟΥ

### 2.1 Στοιχεύσεις του Μνημονίου

Με την ένταξη της χώρας στον μηχανισμό χρηματοοικονομικής στήριξης τον Μάιο του 2010 και την υπογραφή του «Μνημονίου» τίθεται σε εφαρμογή ένα αυστηρό πρόγραμμα δημοσιονομικής προσαρμογής, με στόχο τη μείωση των δημοσίων δαπανών και την αύξηση των δημοσίων ε-

σόδων. Η πορεία υλοποίησης του προγράμματος εποπτεύεται, αξιολογείται και αναδιαμορφώνεται σε τρίμηνη βάση, από την τριμερή εποπτεία των εταίρων–δανειστών της χώρας («Τρόικα») σε συνεργασία με την ελληνική Κυβέρνηση, η οποία με τη σειρά της αναλαμβάνει τις σχετικές δεσμεύσεις εφαρμογής του.

Συστατικά μέρη του προγράμματος είναι η λήψη μέτρων για τη δημοσιονομική προσαρμογή ή εξυγίανση, τη ρύθμιση και εποπτεία του χρηματοπιστωτικού τομέα, και την εφαρμογή «διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων» που θα καταστήσουν την ελληνική οικονομία «ανταγωνιστική».

Μέρος αυτών των «διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων» είναι και η συνεχής παρέμβαση στη λειτουργία της αγοράς εργασίας του ιδιωτικού τομέα και ειδικότερα στο πεδίο των ατομικών και συλλογικών εργασιακών σχέσεων, όπως αυτές έχουν διαμορφωθεί μέσω της εργατικής νομοθεσίας και των συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

Διακηρυγμένος στόχος, όπως καθαρά διαφαίνεται από το Μνημόνιο και τις επικαιροποιήσεις του, είναι η «ανάκτηση» της ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας μέσω της μείωσης/ συμπίεσης του εργασιακού κόστους και της εφαρμογής της αρχής της ευελιξίας στις εργασιακές σχέσεις.

Εργαλεία προς αυτή την κατεύθυνση είναι, κατά κανόνα, οι συνεχείς νομοθετικές παρεμβάσεις στο σύνολο σχεδόν του ατομικού και συλλογικού εργατικού δικαίου.

Στο επίκεντρο των μεταρρυθμίσεων του Μνημονίου βρίσκεται καταρχάς, η σταδιακή μεν αλλά με ταχείς ρυθμούς (λόγω και των πιεστικών συνθηκών), μείωση με διοικητικά-νομοθετικά μέτρα του κόστους εργασίας στον ιδιωτικό τομέα, με κορύφωση τον Ν. 4046/12 (Μνημόνιο-2) και την ΠΥΣ Αριθμ. 6/28-2-2012 με την οποία επέρχεται δραστική και οριζόντια μείωση των κατώτατων μισθών της ΕΓΣΣΕ, καθώς και μείωση των μισθών των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

Ταυτόχρονα, οι μεταρρυθμίσεις του Μνημονίου αναπτύσσονται και επιδιώκουν τη μόνιμη επίτευξη της ευελιξίας στην αγορά εργασίας και τις εργασιακές σχέσεις, και ειδικότερα στη διευκόλυνση:

ση:<sup>1</sup>

- της ευελιξίας του μεγέθους της απασχόλησης –διευκόλυνση απολύσεων–προσλήψεων και μείωση του σχετικού κόστους αυτών
- της ευελιξίας του περιεχομένου της απασχόλησης –ευέλικτες μορφές εργασίας: προσωρινή και μερική απασχόληση, δανεισμός εργαζομένων, απασχόληση με τη μορφή «παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών», τηλεργασία
- της ευελιξίας στην οργάνωση του εργασιμου χρόνου –διευθέτηση του χρόνου εργασίας, υπολογισμός του εργασιμου χρόνου σε ετήσια βάση, περιορισμός υπερωριών
- της ευελιξίας στη διαμόρφωση των αποδοχών –μείωση των κατώτατων μισθών με διαφοροποίηση ως προς την ηλικία, το επίπεδο ανεργίας σε τοπικό, κλαδικό ή εθνικό επίπεδο, διαμόρφωση αποδοχών σε επίπεδο επιχείρησης και όχι κλάδου ή επαγγέλματος και, κατά συνέπεια, αποκέντρωση του επιπέδου της συλλογικής διαπραγμάτευσης.

Οι εν λόγω νομοθετικές παρεμβάσεις ενισχύουν και τις δύο διαστάσεις της ευελιξίας, οι οποίες στη σχετική βιβλιογραφία έχουν αποτυπωθεί με τους όρους «εσωτερική ευελιξία» και «εξωτερική ευελιξία», όπου η πρώτη αναφέρεται στην ευελιξία της εργασίας και η δεύτερη στην ευελιξία των συμβάσεων εργασίας.<sup>2</sup>

Ωστόσο, ιδιαίτερη έμφαση και σε σχέση με την εφαρμογή του Μνημονίου, πρέπει να δοθεί στην (μέσα σε σύντομο χρονικό διάστημα) επιβολή της αλλαγής του ελληνικού προτύπου διαμόρφωσης των όρων αμοιβής και συνθηκών εργασίας, με αποκέντρωση από το επίπεδο του κλάδου, στο επίπεδο της επιχείρησης.<sup>3</sup> Το γεγονός αυτό συνε-

<sup>1</sup> Βλ. σχ. Γ. Κουζής (2010). «Η ευελιξία στο επίκεντρο του νέου εργασιακού προτύπου», *Εφημερίδα «Η Αυγή»*, 02/05/2010.

<sup>2</sup> Για μια αναλυτική εξέταση της έννοιας της ευελιξίας και την τυπολογία της σε (α) εσωτερική, της εργασίας, (β) σε εξωτερική, των συμβάσεων εργασίας και του συνδυασμού της με ποιοτικά και ποσοτικά χαρακτηριστικά, βλ. Γαβρόγλου (2006).

<sup>3</sup> Για την άποψη ότι οι επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας αποτελούν το πλέον σωστό επίπεδο διαμόρφωσης των μισθών βλ. Βαγιανός



πάγεται αλλαγή της όλης φιλοσοφίας πάνω στην οποία οικοδομήθηκε τα τελευταία τουλάχιστον 20 χρόνια το σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων στη χώρα μας, και αποτυπώθηκε με την (διακομματική και κατόπιν κοινωνικής συμφωνίας εργοδοτών και εργαζομένων) ψήφιση του Ν. 1876/90 περί «ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων».<sup>4</sup>

Στο πλαίσιο αυτό, και κατά τη διάρκεια της εφαρμογής του Μνημονίου, το ζήτημα της τελικής επίλυσης της συλλογικής διαφοράς ως προς τη διαμόρφωση των όρων αμοιβής και εργασίας μέσα από τη διεξαγωγή Διαιτησίας/ έκδοσης Διαιτητικής Απόφασης (ΔΑ) που θα έχει κανονιστική ισχύ, καθίσταται κυρίαρχο και τίθεται υπό αμφισβήτηση, υπό την έννοια ότι η Διαιτησία αυτή θα πρέπει να είναι, πρώτον, «συμμετρική» (δηλαδή να έχουν το δικαίωμα προσφυγής σε αυτήν και τα δύο μέρη) και, δεύτερον, να είναι «εθελοντική» –να γίνεται δηλαδή με κοινή συμφωνία των οργανώσεων των εργοδοτών και εργαζομένων και όχι με μονομερή προσφυγή των μερών, το οποίο ίσχυε με τον Ν. 1876/90 υπέρ των εργαζομένων και διασφάλιζε ότι στο τέλος θα υπήρχε επίλυση της συλλογικής διαφοράς με ρύθμιση που θα διασφάλιζε την εφαρμογή ελάχιστων συλλογικών όρων αμοιβής και εργασίας.<sup>5</sup>

και Μεγήρ (2011).

<sup>4</sup> Η βασική φιλοσοφία του συστήματος διαμόρφωσης των μισθών και όρων εργασίας στη χώρα μας, λόγω και της δομής της ελληνικής οικονομίας (όπου η μικρή και μεσαία επιχείρηση κυριαρχεί), ήταν κυρίως η δημιουργία «ίσων όρων ανταγωνισμού» ως προς το κόστος εργασίας, μέσα από το νομοθετικό μηχανισμό της υπερίσχυσης της κλαδικής/ομοιοεπαγγελματικής ΣΣΕ και την εφαρμογή της αρχής της «ευνοϊκότερης ρύθμισης», γεγονός που συνεπάγεται ότι η ΣΣΕ σε επίπεδο επιχείρησης μπορεί να είναι μόνο ευνοϊκότερη για τον εργαζόμενο. Αυτή η αρχή τίθεται υπό αμφισβήτηση και ανατρέπεται τελικά από την εφαρμογή του Μνημονίου.

<sup>5</sup> Στο σημείο αυτό, ιδιαίτερη αξία έχει η αναφορά στην έκθεση του απολογισμού του έργου του ΟΜΕΔ κατά τη 18-ετή λειτουργία του (1992-2010). Σύμφωνα με την έκθεση, με τη διαδικασία της μεσολάβησης έχουν υπογραφεί 1.120 ΣΣΕ (που αντι-

Άμεσα συνδεδεμένη με το ζήτημα αυτό, είναι και η δυνατότητα του Υπουργού Εργασίας (μετά από σχετική γνωμοδότηση του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας-ΑΣΕ) της κήρυξης ως γενικά υποχρεωτικής για το σύνολο των εργοδοτών/επιχειρήσεων μιας ΣΣΕ ή ΔΑ, εφόσον αυτή καλύπτει το 51% των εργαζομένων στον κλάδο ή επάγγελμα που αναφέρεται (παρ. 2 του άρθρου 11 του Ν. 1876/90).

Η δυνατότητα αυτή αμφισβητείται καθόλη τη διάρκεια εφαρμογής του Μνημονίου και τελικά ανατρέπεται με το άρθρο 37 του Ν. 4024/2011, τουλάχιστον ενόσω διαρκεί το πρόγραμμα δημοσιονομικής προσαρμογής.

Με τον τρόπο αυτό, σταδιακά και ταχέως, συντελείται η συνολική μεταρρύθμιση του συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων στη χώρα μας στην κατεύθυνση της αποκέντρωσης και της ευελιξίας.

## 2.2 Οι δεσμεύσεις του Μνημονίου στις εργασιακές σχέσεις

Προκειμένου να γίνει καλύτερα αντιληπτό το συνολικό πλαίσιο της μεταρρύθμισης των ατομικών και συλλογικών εργασιακών σχέσεων, έχει ιδιαίτερη αξία να παρουσιαστεί στην πορεία της η σταδιακή, αν και με υπαναχωρήσεις, ανάληψη των δεσμεύσεων της κυβέρνησης για τις «διρθρωτικές προσαρμογές στην αγορά εργασίας»,

στοιχούν στο 20%) επί του συνόλου των 5.553 ΣΣΕ και έχουν εκδοθεί μόνο 997 Διαιτητικές Αποφάσεις, δηλαδή ποσοστό μόλις 14,7% στο σύνολο των 6.971 συλλογικών ρυθμίσεων (ΣΣΕ και ΔΑ) της περιόδου αναφοράς. Τα στατιστικά αυτά στοιχεία, σύμφωνα με την εκτίμηση του ΟΜΕΔ, επιβεβαιώνουν πλήρως «τον εξαιρετικό και επικουρικό χαρακτήρα της Διαιτησίας και αποδεικνύουν ότι η συντριπτική πλειοψηφία των συλλογικών διαφορών επιλύεται σε ποσοστό άνω του 85% με απευθείας διαπραγματεύσεις των μερών ή με μεσολαβητική συμφωνία. Ειδικά δε στον ιδιωτικό τομέα, το ποσοστό των ΔΑ στο διάστημα αναφοράς (1992-2010), κυμάνθηκε σε ακόμα χαμηλότερα επίπεδα, από 7% έως 12,7% ετησίως, μολοντί ο αριθμός των συλλογικών ρυθμίσεων αυξήθηκε σημαντικά με κύριο χαρακτηριστικό την αύξηση των επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων, βλ. σχ. ΟΜΕΔ (2010).

όπως αυτές αποτυπώνονται στα κείμενα του πρώτου Μνημονίου (Μάιος 2010), στις επικαιροποιήσεις του και καταλήγουν τελικά στην υιοθέτηση, μέσα σε «δραματικές οικονομικές και χρηματοπιστωτικές συνθήκες» συνδεδεμένες με τον κίνδυνο χρεοκοπίας της χώρας, του δεύτερου Μνημονίου που αποτυπώνεται στον Ν. 4046/2012.

### 2.2.1 Μνημόνιο-1

#### Μάιος 2010

Θα πρέπει να επισημανθεί ότι, στο Μνημόνιο-1 (Μάιος 2010)<sup>6</sup> και σε γενικό επίπεδο, η εισοδηματική πολιτική καθώς και η πολιτική κοινωνικής προστασίας, εντάσσονται στην ευρύτερη προσπάθεια δημοσιονομικής προσαρμογής και την επανάκτηση της ανταγωνιστικότητας της οικονομίας.

Ειδικότερα τίθενται οι στόχοι της προσαρμογής των εισοδημάτων σε βιώσιμα επίπεδα, της μείωσης του πληθωρισμού σε επίπεδα κάτω του μέσου όρου της Ευρωζώνης, και της μεταρρύθμισης του ασφαλιστικού συστήματος στην κατεύθυνση της μείωσης των δαπανών για συντάξεις και κοινωνική προστασία.

Ως προς τις εργασιακές σχέσεις στον ιδιωτικό τομέα, στο Κεφάλαιο Γ' περί διαρθρωτικών πολιτικών υπό τον τίτλο «ενίσχυση της αγοράς εργασίας και της εισοδηματικής πολιτικής», τίθεται ο στόχος της ευέλικτης διαμόρφωσης των μισθών (σε εναρμόνιση με τη μείωση των μισθών στον δημόσιο τομέα), ώστε να καταστεί δυνατή η συγκράτηση του κόστους εργασίας για μια εκτεταμένη περίοδο.

Στην κατεύθυνση αυτή αναλαμβάνεται η δέσμευση για διαβουλεύσεις με τους κοινωνικούς εταίρους με στόχο τη μεταρρύθμιση του νομοθετικού πλαισίου για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις στον ιδιωτικό τομέα και με ιδιαίτερη αναφορά στην «εξάλειψη της ασυμμετρίας στη Διαιτησία».

Επιπρόσθετα, η Κυβέρνηση δεσμεύεται να προχωρήσει στη θέσπιση νομοθετικού πλαισίου για τους μισθούς των νεοεισερχομένων στην αγορά

εργασίας, την καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας και τον εκσυγχρονισμό των θεσμών της αγοράς εργασίας.

Ως προς το τελευταίο σημείο, αναλαμβάνονται δεσμεύσεις όσον αφορά την αναθεώρηση του πλαισίου προστασίας της απασχόλησης και την προώθηση μέτρων, όπως: διεύρυνση του χρόνου της μαθητείας, αναθεώρηση των διατάξεων περί ομαδικών απολύσεων και διευκόλυνση της επέκτασης της μερικής απασχόλησης.

Στην εξειδίκευση των ανωτέρω δεσμεύσεων, στο Παράρτημα IV του Μνημονίου, τα μέτρα που προωθούνται σε σχέση με τους μισθούς και τις εργασιακές σχέσεις και το χρονοδιάγραμμα εφαρμογής τους έχουν ως εξής:

- Έναρξη διαβουλεύσεων με κοινωνικούς εταίρους (Ιούνιος 2010) για την αλλαγή του θεσμικού πλαισίου των συλλογικών διαπραγματεύσεων.
- Αναθεώρηση της νομοθεσίας για την προστασία της απασχόλησης (Δεκέμβριος 2010) με: (α) παράταση της περιόδου μαθητείας στο ένα έτος, (β) μείωση του συνολικού επιπέδου των αποζημιώσεων για όλους τους εργαζόμενους (υπαλλήλους και εργατοτεχνίτες), (γ) αύξηση ορίου για τις ομαδικές απολύσεις, ειδικά στις μεγάλες επιχειρήσεις, (δ) εφαρμογή μέτρων που θα διασφαλίσουν ότι οι κατώτατοι μισθοί (ΕΓΣΣΕ) θα παραμείνουν αμετάβλητοι σε ονομαστική αξία επί 3 έτη, (ε) μέτρα για τη διευκόλυνση της χρήσης των συμβάσεων εργασίας προσωρινής απασχόλησης και μερικής απασχόλησης (Δεκέμβριος 2010).
- «Αναθεώρηση κατώτατου μισθολογίου» (Δεκέμβριος 2010), με θέσπιση νομοθεσίας (κατόπιν διαβούλευσης με κοινωνικούς εταίρους) για διαμόρφωση μισθών, κάτω αυτών της ΕΓΣΣΕ για ιδιαίτερες κοινωνικές ομάδες, ανέργους, μακροχρόνια ανέργους.
- Αναθεώρηση νομοθεσίας συλλογικών συμβάσεων με στόχο τη συγκράτηση μισθών (Δεκέμβριος 2010) μέσω: (α) της θεσμοθέτησης τοπικών συμφώνων απασχόλησης με μισθούς κατώτερους αυτών των κλαδικών συμβάσεων, (β) της διευκόλυνσης εφαρμογής συστημάτων «μεταβλητών απολαβών» σε επίπεδο επιχει-

<sup>6</sup> Ν. 3845/10

- ρησης, ούτως ώστε οι μισθοί να αντικατοπτρίζουν την παραγωγικότητα, (γ) της τροποποίησης των διατάξεων περί Διαιτησίας.
- Αύξηση της ευελιξίας του ωραρίου εργασίας (Δεκέμβριος 2010) με: αναθεώρηση της νομοθεσίας για τον χρόνο εργασίας και τον υπολογισμό της σε ετήσια βάση με ταυτόχρονη μείωση των αμοιβών για υπερωριακή εργασία.
  - Καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας (Ιούνιος 2011) με: (α) ενίσχυση της νομοθεσίας για την επιβολή της δήλωσης των νέων απασχολούμενων, (β) επαρκή στελέχωση της Επιθεώρησης Εργασίας και θέσπιση ποσοτικών στόχων ελέγχων.
  - Επανεξέταση των μέτρων και των πολιτικών που αναφέρονται στο «δίκτυο» κοινωνικής προστασίας (Ιούνιος 2011) με στόχο να κατευθύνονται στις πλέον ευάλωτες ομάδες.

### 2.2.2 Πρώτο επικαιροποιημένο πρόγραμμα Αύγουστος 2010

Στο πρώτο επικαιροποιημένο πρόγραμμα του Μνημονίου που υποβλήθηκε στις 6-8-2010 και σε ό,τι αφορά τις διαρθρωτικές μεταρρυθμίσεις στην αγορά εργασίας και την ενίσχυση των θεσμών της αγοράς εργασίας, επαναδιατυπώνονται στόχοι και αναλαμβάνονται δεσμεύσεις (οι περισσότερες εκ των οποίων πρέπει να υλοποιηθούν κατά το 3<sup>ο</sup> τρίμηνο του 2010) ώστε να προωθηθεί:

- Η θέσπιση νομοθετικών μέτρων (μετά από διαβούλευση) ώστε να μειωθεί η αμοιβή της υπερωριακής εργασίας και να υπάρξουν αυξημένες δυνατότητες διευθέτησης του χρόνου εργασίας.
- Η επέκταση της δοκιμαστικής περιόδου απασχόλησης στο ένα (1) έτος και η θέσπιση μέτρων ως προς τη διευκόλυνση της χρήσης της προσωρινής απασχόλησης και της μερικής απασχόλησης.
- Η υπερίσχυση των επιχειρησιακών ΣΣΕ έναντι των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ.
- Η κατάργηση της επέκτασης των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας σε εργοδότες και επιχειρήσεις που «δεν εκπροσωπούνται στις διαπραγματεύσεις», δηλαδή η κατάργηση των διατάξεων περί κήρυξης των ΣΣΕ ως γενικά υποχρεωτικών.
- Η λήψη νομοθετικών πρωτοβουλιών, οι οποίες θα εισάγουν συμμετρία στο σύστημα διαιτησίας, ενώ ταυτόχρονα θα ενδυναμώσουν την ανεξαρτησία και τη «διαφάνειά» της με τροποποίηση του Ν. 1876/90. Ειδικότερα αναλαμβάνεται η δέσμευση για δικαίωμα μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία και από τα δύο μέρη (εργοδότες-εργαζόμενοι) στην περίπτωση διαφωνίας με την πρόταση του Μεσολαβητή, την εισαγωγή αντικειμενικών και διαφανών κριτηρίων κατά τη διεξαγωγή της διαιτησίας και έκδοσης της ΔΑ με έμφαση στο κόστος εργασίας σε σχέση με την ανταγωνιστικότητα, καθώς και στην ενίσχυση της ανεξαρτησίας του σώματος των διαιτητών.
- Η ενδυνάμωση της Επιθεώρησης Εργασίας (επαρκής στελέχωση με εξειδικευμένο προσωπικό, ποσοτικοί στόχοι ελέγχων), καθώς και θέσπιση νομοθετικών μέτρων για την καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας.

### 2.2.3 Δεύτερο επικαιροποιημένο πρόγραμμα Νοέμβριος 2010

Ως προς τις διαρθρωτικές μεταρρυθμίσεις στην αγορά εργασίας, στο δεύτερο επικαιροποιημένο πρόγραμμα του Μνημονίου επαναλαμβάνονται και συγκεκριμενοποιούνται προηγούμενες δεσμεύσεις (οι οποίες δεν υλοποιήθηκαν από την 1<sup>η</sup> επικαιροποίηση) αλλά αναλαμβάνονται και νέες.

Οι στόχοι/δεσμεύσεις προς υλοποίηση που τίθενται στο 2<sup>ο</sup> επικαιροποιημένο πρόγραμμα είναι:

- Τροποποιήσεις του Ν. 1876/90 (άρθρο 10) που αφορούν στην υπερίσχυση των επιχειρησιακών ΣΣΕ έναντι των κλαδικών και επιχειρησιακών ΣΣΕ.
- Η άρση του αριθμητικού κριτηρίου των 50 εργαζομένων για σύναψη επιχειρησιακής ΣΣΕ (Ν. 1876/90 άρθρο 6.1.β).
- Η κατάργηση της δυνατότητας επέκτασης των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ, σε επιχειρήσεις μη μέλη των εργοδοτικών συνδέσμων (Ν. 1876/90 άρθρα 11.2 και 11.3).
- Η διασφάλιση της «συμμετρίας» ως προς το δικαίωμα προσφυγής στη διαιτησία.
- Η αναδιοργάνωση του ΟΜΕΔ με διασφάλιση

ανεξαρτησίας του από την Κυβέρνηση, η σύσταση νέου Δ.Σ. του ΟΜΕΔ αποτελούμενου αποκλειστικά από τις οργανώσεις των εργοδοτών και των εργαζομένων και με ομοφωνία στην επιλογή ανεξάρτητου Προέδρου.

- Η επέκταση της χρονικής περιόδου για την προσωρινή απασχόληση, με τροποποίηση της σχετικής νομοθεσίας.
- Η κατάργηση του αυξημένου ωρομισθίου για τους μερικώς απασχολούμενους.
- Η θέσπιση ενός πιο ευέλικτου συστήματος διευθέτησης του χρόνου εργασίας και του συστήματος εργασίας με βάρδιες με τροποποίηση του Ν. 3846/10.

#### 2.2.4 Τρίτο επικαιροποιημένο πρόγραμμα Φεβρουάριος 2011

Στο τρίτο επικαιροποιημένο πρόγραμμα, οι δεσμεύσεις και επαναδεσμεύσεις, που αφορούν τις διαρθρωτικές μεταρρυθμίσεις στην αγορά εργασίας, περιλαμβάνουν:

- Την επέκταση του χρονικού διαστήματος σύναψης συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου και την ευελιξία στη διευθέτηση του χρόνου εργασίας, τροποποιώντας τη σχετική νομοθεσία.
- Την απλοποίηση της νομοθεσίας για σύσταση εργατικών σωματείων στο επίπεδο της επιχείρησης.
- Την προώθηση, παρακολούθηση και αξιολόγηση της πορείας των ειδικών επιχειρησιακών συμβάσεων,<sup>7</sup> τη διασφάλιση ώστε να μην υπάρχει τυπικό ή ουσιαστικό κώλυμα που θα παρεμποδίζει τη σύναψή τους, αλλά και αυτές να συμβάλλουν «στην ευθυγράμμιση των μισθών με την εξέλιξη της παραγωγικότητας σε επίπεδο επιχείρησης». Προς τον σκοπό αυτό, αναλαμβάνεται να εκπονηθεί σχετική έκθεση αξιολόγησης.
- Την ανάληψη δέσμευσης ώστε να προωθηθεί οιαδήποτε αλλαγή απαιτηθεί στη νομοθεσία για τις συλλογικές συμβάσεις, στην κατεύθυνση της διευκόλυνσης της μισθολογικής ευελιξίας σε επίπεδο επιχείρησης, έως τον Ιούλιο

του 2011.

#### 2.2.5 Τέταρτο επικαιροποιημένο πρόγραμμα Ιούλιος 2011

Στο 4<sup>ο</sup> επικαιροποιημένο πρόγραμμα περιέχονται αναφορές σε προηγούμενες, μη υλοποιηθείσες, καθώς και νέες δεσμεύσεις, ως προς τις διαρθρωτικές μεταρρυθμίσεις στην αγορά εργασίας και οι οποίες ειδικότερα αναφέρονται:

- Στην τροποποίηση της νομοθεσίας για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου με τη συμπερίληψη θέσπισης ειδικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου για τους νέους με μισθό κατώτερο από τα ελάχιστα της ΕΓΣΣΕ.
- Στην απλοποίηση της νομοθεσίας για σύσταση εργατικού σωματείου σε επίπεδο επιχείρησης.
- Στην ολοκλήρωση της μεταρρύθμισης για την ενδυνάμωση της Επιθεώρησης Εργασίας με προσδιορισμό ποσοτικών στόχων ελέγχων, καθώς και στην αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας του σχετικού νόμου με σκοπό την αναμόρφωση του ΣΕΠΕ, έξι μήνες μετά την ψήφιση του σχετικού νόμου.<sup>8</sup>
- Στην εκπόνηση πιλοτικής μελέτης με αντικείμενο τις χρηματοοικονομικές επιπτώσεις στο σύστημα της κοινωνικής ασφάλισης μιας ενδεχόμενης μείωσης κατά 10% των ασφαλιστικών εισφορών στις επιχειρήσεις που θα καθιερώσουν την κάρτα εργασίας.
- Στην επανάληψη της δέσμευσης που αφορά την αξιολόγηση της προόδου του θεσμού των ειδικών επιχειρησιακών ΣΣΕ, στη διευκόλυνση της σύναψής τους και στη νομοθέτηση τυχόν αναγκαίων αλλαγών στο σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων

#### 2.2.6 Μνημόνιο-2 Φεβρουάριος 2012

Όμως από το φθινόπωρο του 2011, και αφού έχουν μεσολαβήσει στις 1-7-2011 η ψήφιση του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Προσαρμογής 2012-2015 (Ν. 3985/11) και η ψήφιση του Ν. 3986/11 που περιέχει τα «επείγοντα μέτρα

<sup>7</sup> Θεσπίστηκαν με τον Ν. 3899/10 και καταργήθηκαν μεταγενέστερα με τον Ν. 4024/11.

<sup>8</sup> Ο Νόμος 3996/10 για την αναμόρφωση του ΣΕΠΕ δημοσιεύτηκε στο ΦΕΚ στις 5-8-2011.



εφαρμογής», το πρόγραμμα τελικά περιέρχεται σε εμπλοκή, που θα αρθεί αρχικά με τις αποφάσεις του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου της 26<sup>ης</sup>-27<sup>ης</sup> Οκτωβρίου για τη μείωση δημοσίου χρέους (PSI) και τη σύναψη νέας δανειακής σύμβασης ύψους 130 δισ. €.

Για την υλοποίηση των ανωτέρω, η χώρα εισέρχεται σε νέες διαπραγματεύσεις με την τριμερή εποπτεία, η τελική κατάληξη των οποίων αποτυπώνεται συνολικά στον Ν. 4046/12, ο οποίος εμπεριέχει το σύνολο των δεσμεύσεων της χώρας για την αναδιάρθρωση του χρέους και ανταλλαγής των ελληνικών ομολόγων (PSI), το νέο και αναθεωρημένο πρόγραμμα δημοσιονομικής προσαρμογής έως το 2015, τα μέτρα για τον χρηματοπιστωτικό τομέα, καθώς και το πρόγραμμα των διαρθρωτικών αλλαγών μέρος του οποίου αποτελούν και οι παρεμβάσεις στην αγορά εργασίας και τους μισθούς.

Οι παρεμβάσεις αυτές υιοθετούνται νομοθετικά με τη διατύπωση της παρ. 6 του άρθρου 1 του Ν. 4046/12 στην οποία αναφέρεται:

*«Οι ρυθμίσεις που περιλαμβάνονται στο Κεφάλαιο Ε' «Διαρθρωτικές Μεταρρυθμίσεις», παράγραφοι 28 και 29 του Μνημονίου Οικονομικής και Χρηματοπιστωτικής Πολιτικής και στο Κεφάλαιο 4 «Διαρθρωτικές Μεταρρυθμίσεις για την Ενίσχυση της Ανάπτυξης» παράγραφος 4.1. «Διασφάλιση της ταχείας προσαρμογής της αγοράς εργασίας και ενίσχυση των θεσμών της αγοράς εργασίας» του Μνημονίου Συνεννόησης στις Συγκεκριμένες Προϋποθέσεις Οικονομικής Πολιτικής, τα σχέδια των οποίων εγκρίνονται κατά την παράγραφο 2 και προσαρτώνται ως παράρτημα V στον παρόντα νόμο, συνιστούν πλήρεις κανόνες δικαίου άμεσης εφαρμογής. Με αποφάσεις του Υπουργικού Συμβουλίου ρυθμίζεται κάθε αναγκαίο ζήτημα για την εφαρμογή της παρούσας παραγράφου»*

Με τον τρόπο αυτό, καθίσταται άμεσα εφαρμοστέο το σύνολο των κειμένων–δεσμευτικών ενεργειών που αναλαμβάνει η Κυβέρνηση και αναφέρονται στα σχετικά παραρτήματα του Μνημονίου, ενώ στις 29-2-2012 εκδίδεται και η Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου Αριθμ. 6 , που αφορά την εφαρμογή των μέτρων στους κατώτατους μισθούς

και τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

Στο ανωτέρω πλαίσιο, στα κείμενα του Μνημονίου γίνεται αναφορά στη δέσμευση της Κυβέρνησης να λάβει σειρά μέτρων «για τη βελτίωση της αγοράς εργασίας», θέτοντας ως αιτιολογητική βάση το επιχείρημα ότι οι «αγκυλώσεις» στην αγορά εργασίας εμποδίζουν την προσαρμογή των μισθών στις οικονομικές συνθήκες και οδηγούν την απασχόληση στη μαύρη εργασία.

Στο κείμενο γίνεται λόγος για μέτρα τα οποία στοχεύουν σε μείωση του ανά μονάδα κόστους εργασίας περίπου κατά 15%<sup>9</sup> με στόχο «την προσαρμογή της απασχόλησης» και την «εξάλειψη του κενού ανταγωνιστικότητας».

Στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων, τα μέτρα αυτά αφορούν τρεις γενικές κατηγορίες παρεμβάσεων ως εξής (σ.σ. διατηρούνται οι ακριβείς διατυπώσεις του κειμένου του Μνημονίου Οικονομικών και Χρηματοπιστωτικών Πολιτικών):

1/ Διαρθρωτικά μέτρα για το επίπεδο των συλλογικών συμβάσεων.

- Διάρκεια των συλλογικών συμβάσεων και αναθεώρηση της «μετενέργειας»: (i) όλες οι συλλογικές συμβάσεις θα πρέπει να έχουν μέγιστη διάρκεια 3 ετών, (ii) οι συλλογικές συμβάσεις που υπάρχουν ήδη για 24 μήνες ή περισσότερο, θα λήξουν όχι αργότερα από 1 έτος από τη ψήφιση του νόμου, (iii) η περίοδος χάριτος μετά τη λήξη της σύμβασης μειώνεται από τους 6 στους 3 μήνες και (iv) σε περίπτωση κατά την οποία δεν είναι δυνατή η επίτευξη μιας νέας συλλογικής σύμβασης μετά από προσπάθειες τριών μηνών, η αμοιβή θα επανέλθει στο βασικό μισθό συν τα παρακάτω γενικά επιδόματα (αρχαιότητας σε υπηρεσία, τέκνου, εκπαίδευσης και επικινδυνότητας). Αυτό θα συνεχίσει να ισχύει μέχρι να αντικατασταθεί από όρους

<sup>9</sup> Ήδη σε σχετική πρόσφατη μελέτη του ΕΙΕΑΔ (Γαβρόγλου, 2012) έχει τεκμηριωθεί ότι το κόστος εργασίας στην οικονομία συνολικά υποχώρησε κατά 14,3% (κατά την περίοδο α' τρίμηνο 2010 έως γ' τρίμηνο 2011), και ακόμα περισσότερο στον ιδιωτικό τομέα με «πρωταθλητή» τον κλάδο ξενοδοχείων–εστιατορίων, όπου η σχετική μείωση στο ίδιο χρονικό διάστημα ανέρχεται σε 32,5%.

που καθορίζονται με μια νέα συλλογική συμφωνία ή σε νέα ατομική σύμβαση.

- Άρση της «μονιμότητας» σε όλες τις παραδοσιακές συμβάσεις σε όλες τις εταιρείες. Η νέα νομική διάταξη θα μεταμορφώσει αυτομάτως τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου (οι οποίες ορίζονται ως έχουσες λήξη κατά το όριο ηλικίας ή τη σύνταξη), σε συμβάσεις αορίστου χρόνου για τις οποίες ισχύουν οι κανονικές διαδικασίες απόλυσης.
- Πάγωμα της «ωρίμανσης» που προβλέπεται από το νόμο και/ή τις συλλογικές συμβάσεις (και αναφέρεται σε όλες τις αυτόματες αυξήσεις των μισθών με βάση τον χρόνο), μέχρι η ανεργία να πέσει κάτω από 10%.
- Εξάλειψη της μονομερούς προσφυγής σε διαιτησία, επιτρέποντας αιτήσεις για τη διαιτησία μόνο εάν συναινούν και τα δύο συμβαλλόμενα μέρη. Την ίδια στιγμή, με νόμο η εγκύκλιο θα διευκρινιστεί ότι (i) δεν επιτρέπεται οι διαιτητές να εισάγουν κάποια διάταξη για μπόνους, επιδόματα ή άλλες αποζημιώσεις και ως εκ τούτου μπορούν να αποφαινόμενοι μόνο για το βασικό μισθό και (ii) θα πρέπει επίσης να λαμβάνονται υπόψη τα οικονομικά και χρηματοπιστωτικά ζητήματα με τα νομικά.

2/ Προσαρμογή του κατώτατου μισθού. Αυτό θα βοηθήσει να διασφαλιστεί ότι, καθώς προσαρμόζεται η οικονομία και οι συμβάσεις συλλογικής διαπραγμάτευσης ανταποκρίνονται στις αλλαγές, οι επιχειρήσεις και οι υπάλληλοι δεν θα βρεθούν δεσμευμένοι σε ένα κατώτατο όριο (και ένα όριο το οποίο είναι πολύ υψηλό σε διεθνή σύγκριση).

- (Η Κυβέρνηση θα νομοθετήσει) (i) άμεση επανευθυγράμμιση του επιπέδου του κατώτατου μισθού που καθορίζεται από την εθνική γενική συλλογική σύμβαση κατά 22% σε όλα τα επίπεδα βάσει της προϋπηρεσίας, της οικογενειακής κατάστασης και των ημερήσιων/μηνιαίων μισθών (ii) το πάγωμα του κατώτατου μισθού μέχρι το τέλος της περιόδου του προγράμματος (iii) επιπλέον μείωση 10% του κατώτατου μισθού για τους νέους, η οποία θα ισχύει γενικά και χωρίς περιοριστικούς όρους (για τα άτομα κάτω των 25 ετών). Τα μέτρα αυτά θα δώσουν τη δυνατότητα μείωσης του κατώτατου

του μισθού σε σχέση με τους ανταγωνιστές μας (Πορτογαλία, Κεντρική και Νοτιοανατολική Ευρώπη). Το μέτρο αυτό θα βοηθήσει στην αντιμετώπιση της υψηλής ανεργίας των νέων, την απασχόληση των ατόμων στα περιθώρια της αγοράς εργασίας και θα ενθαρρύνει την αλλαγή από τον ανεπίσημο στον επίσημο τομέα εργασίας

- Μαζί με τους κοινωνικούς εταίρους θα συνταχθεί ένα σαφές χρονοδιάγραμμα για τη λεπτομερή αναμόρφωση της εθνικής συλλογικής σύμβασης έως το τέλος Ιουλίου 2012. Αυτό θα ευθυγραμμίσει το πλαίσιο του κατώτατου μισθού της Ελλάδας με εκείνο συγκρίσιμων κρατών και θα του επιτρέψει να εκπληρώσει τη βασική του λειτουργία, δηλαδή τη διασφάλιση ενός ενιαίου δικτύου ασφαλείας για όλους του υπαλλήλους

3/ Προσαρμογή του μη μισθολογικού κόστους εργασίας. Για να βοηθήσει (η Κυβέρνηση) τη μείωση του μη μισθολογικού κόστους και την ενθάρρυνση της απασχόλησης θα ευθυγραμμίσει το φορολογικό βάρος στην εργασία στην Ελλάδα με αυτό συγκρίσιμων ευρωπαϊκών χωρών:

- (Η Κυβέρνηση) θα θεσπίσει νομοθεσία για τη μείωση των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης για τους εργοδότες στο ΙΚΑ κατά 5 ποσοστιαίες μονάδες και θα λάβει μέτρα ώστε να διασφαλιστεί ότι η μείωση αυτή δεν θα έχει δημοσιονομική επίπτωση. Οι εισφορές θα μειωθούν μόνο όταν έχουν ληφθεί τα απαραίτητα μέτρα για να καλυφθούν οι μειώσεις στα έσοδα. Τα μέτρα για τη χρηματοδότηση των μειώσεων θα νομοθετηθούν σε δύο στάδια. Πρώτον, ως προαπαιτούμενη δράση, (η κυβέρνηση) θα υιοθετήσει νομοθεσία για να κλείσουν μικρά ταμεία ειδικού σκοπού που ασχολούνται με κοινωνικές δαπάνες μικρής προτεραιότητας (ΟΕΚ, ΟΕΕ) με μια μεταβατική περίοδο που δεν θα ξεπερνά τους 6 μήνες. Δεύτερον, έως τέλος Σεπτεμβρίου, (η κυβέρνηση) θα προσαρμόσει τις συντάξεις (προστατεύοντας τους χαμηλοσυνταξιούχους) και θα διευρύνει τη βάση για τη είσπραξη εισφορών.
- Ως πρόσθετο μέτρο, έως το τέλος Σεπτεμβρίου,

(η κυβέρνηση) θα ετοιμάσει σε συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους μια αναλογιστική μελέτη σχετικά με τον πρώτο πυλώνα επαγγελματικών συνταξιοδοτικών ταμείων σε εταιρείες με υπερβολικό κόστος κοινωνικής ασφάλισης (σε σχέση με συγκρίσιμες επιχειρήσεις ή βιομηχανίες που καλύπτονται από το ΙΚΑ) και θα οριστικοποιήσει έναν κατάλογο με συγκεκριμένες προτάσεις για την εξάλειψη αυτής της διαφοράς με δημοσιονομικά ουδέτερο τρόπο.

4/ Επόμενες ενέργειες. (Η κυβέρνηση) θα επισκοπή σε συνεχή βάση τα αποτελέσματα αυτών των μέτρων στην αγορά εργασίας και στο ανά μονάδα κόστος εργασίας και, εάν χρειαστεί, θα λάβει πρόσθετα διορθωτικά μέτρα για να διευκολυνθεί η συλλογική διαπραγματεύση, ώστε να διασφαλιστεί η ευκαμψία μισθών και υψηλότερη απασχόληση. Εάν μέχρι το τέλος του 2012, τα αποτελέσματα στην αγορά δεν έχουν αποτέλεσμα, (η κυβέρνηση) θα εξετάσει τη περίπτωση πιο άμεσων παρεμβάσεων.

### 3. ΟΙ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΣΤΟ ΔΙΚΑΙΟ ΤΩΝ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ

#### 3.1 Εισαγωγή

Καθ' όλη τη διάρκεια της εφαρμογής του Μνημονίου-1, από τον Μάιο του 2010 και ακόμα περισσότερο μετά την υιοθέτηση του Μνημονίου-2, από τον Φεβρουάριο 2012, σημειώνονται εξαιρετικά σημαντικές ανατροπές στο ισχύον δίκαιο των συλλογικών διαπραγματεύσεων και του μηχανισμού διαμόρφωσης των όρων αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας.

Οι βασικότερες από τις αλλαγές αυτές περιλαμβάνουν τη δυνατότητα απόκλισης των όρων μεταξύ των συλλογικών συμβάσεων ως προς την αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης, την απαγόρευση χορήγησης αυξήσεων πέραν αυτών της ΕΓΣΣΕ, αλλαγές στη διαδικασία και το περιεχόμενο των θεσμών της Μεσολάβησης και της Διαιτησίας, τη λειτουργία του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ), καθώς και την ενδυνάμωση του θεσμού της Συμφιλίωσης

Με την προσφυγή της χώρας στον μηχανισμό της χρηματοοικονομικής στήριξης από την Τρόικα και την ανάληψη δεσμεύσεων για την «αναθεώρηση» της νομοθεσίας που διέπει τις συλλογικές διαπραγματεύσεις στη χώρα μας από το 1990, επιχειρείται σταδιακά, η αποκέντρωσή τους, από το επίπεδο κλάδου/επαγγέλματος στο επίπεδο της επιχείρησης, αλλά και περαιτέρω στο επίπεδο της ατομικής διαμόρφωσης των όρων αμοιβής και εργασίας μεταξύ εργοδότη και μισθωτού.

Η κορύφωση των συνεχών και κλιμακούμενων παρεμβάσεων στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων, των συλλογικών συμβάσεων και του μηχανισμού διαμόρφωσης των μισθών, συντελείται με την ψήφιση του Ν. 4046/12, στον οποίο περιλαμβάνονται οι δεσμεύσεις της χώρας για λήψη δραστησικών μέτρων ως προς τη μείωση των μισθών και τις ανατροπές στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

Έχει ιδιαίτερη αξία στη συνέχεια να περιγραφούν και να αναλυθούν με χρονολογική σειρά οι νομοθετικές παρεμβάσεις που, ανατρέπουν σταδιακά αλλά με ταχείς ρυθμούς, το προ Μνημονίου θεσμοθετημένο καθεστώς και μηχανισμό διαμόρφωσης των μισθών μέσω ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων, διαμορφώνοντας ένα εντελώς νέο και διαφορετικό τοπίο.

#### 3.2 Απόκλιση όρων συλλογικών συμβάσεων Ν. 3845/10

Η «προαναγγελία» της εκτεταμένης ανατροπής στο δίκαιο των συλλογικών συμβάσεων εμπεριέχεται ήδη στον «αρχικό Νόμο του Μνημονίου» (Ν. 3845/10, άρθρο 2 παραγρ, 7), ο οποίος αναφέρει:

*«Οι όροι των Ομοιοεπαγγελματικών και Επιχειρησιακών Συμβάσεων Εργασίας μπορούν να αποκλίνουν έναντι των αντίστοιχων όρων Κλαδικών Συμβάσεων Εργασίας, καθώς και των Εθνικών Γενικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας και οι όροι των Κλαδικών Συμβάσεων Εργασίας μπορούν να αποκλίνουν έναντι των αντίστοιχων όρων Εθνικών Γενικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης μπορεί να ρυθμίζεται κάθε αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή των διατάξεων της παραγράφου αυτής»*

Η ανωτέρω ρύθμιση, καταργεί επί της ουσίας μια θεμελιώδη αρχή της οποίας ο βασικός πυρήνας αφορά την εφαρμογή της αρχής της «ευνοϊκότερης ρύθμισης», όπως αυτή αποτυπώνεται στο άρθρο 10 του Ν. 1876/1990<sup>10</sup> περί «συρροής»<sup>11</sup> των συλλογικών συμβάσεων σύμφωνα με την οποία: (1) Αν η σχέση εργασίας ρυθμίζεται από περισσότερες ισχύουσες συλλογικές συμβάσεις εργασίας, εφαρμόζεται η πιο ευνοϊκή για τον εργαζόμενο. (2) Η σύγκριση και η επιλογή των διατάξεων γίνεται κατά τις παρακάτω ενότητες: α/ ενότητα αποδοχών, β/ λοιπά θέματα. Επίσης, ο Ν. 1876/90 προέβλεπε ότι η κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας υπερισχύει σε περίπτωση συρροής με ομοιοεπαγγελματική συλλογική σύμβαση εργασίας.

Τέλος, με τον Ν. 3845/10 εισάγεται και θεσμοθετείται για πρώτη φορά και επαναλαμβάνεται σε μεταγενέστερα νομοθετικά κείμενα σε εφαρμογή του Μνημονίου, και η κατίσχυση της νομοθεσίας αναφορικά με τον προσδιορισμό των όρων αμοιβής και εργασίας σε εργαζομένους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου στο δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα (ΝΠΙΔ και ΔΕΚΟ), έναντι των συλλογικών συμβάσεων εργασίας ή των διαιτητικών αποφάσεων, των οποίων αντίθετες διατάξεις καταργούνται.

### 3.3 (α) Εκπροσώπηση εργοδοτών στον κλάδο των Τραπεζών, (β) Ηλεκτρονικό Μητρώο Συλλογικών Ρυθμίσεων

#### N. 3846/10

Στον Ν. 3846/10 (άρθρο 31) εμπεριέχονται αλλαγές σε σχέση με τον Ν. 1876/90, αναφορικά με τις ειδικές διατάξεις που διέπουν την εκπροσώπηση της εργοδοτικής πλευράς στον κλάδο των τραπεζών προς διαπραγμάτευση και σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας. Υπό το καθεστώς του Ν. 1876/90 και ειδικά για τον κλάδο των τραπεζών, υπήρχε διάταξη σύμφωνα με την οποία ήταν (κατά παρέκκλιση) δυνατή η συλλογική διαπραγμάτευση από μεμονωμένους εργοδότες (τράπεζες)

<sup>10</sup> Ν. 1876/90.

<sup>11</sup> Για το ζήτημα της συρροής σε σχέση και με τη μεταγενέστερη θεσμοθέτηση των ειδικών επιχειρησιακών ΣΣΕ βλ. Πίκουλας (2011).

με κοινό εξουσιοδοτημένο προς τούτο εκπρόσωπο ή εκπροσώπους, υπό την προϋπόθεση ότι οι καλούμενοι ή καλούντες σε διαπραγματεύσεις εργοδότες καλύπτουν το 70% των εργαζομένων. Με τη νέα ρύθμιση του Ν. 3846/10, προστέθηκε η εναλλακτική δυνατότητα της νομιμοποίησης της συμμετοχής των πέντε (5) μεγαλύτερων εργοδοτών, με κριτήριο τους εργαζόμενους που απασχολούν, με την ταυτόχρονη χορήγηση δικαιώματος των υπόλοιπων εργοδοτών να μετέχουν στις διαπραγματεύσεις και να υπογράφουν τη συλλογική σύμβαση εργασίας. Επίσης, ορίστηκε ρητά ότι, σε περίπτωση μη ορισμού κοινού εκπροσώπου ή εκπροσώπων από τους εργοδότες ή άρνησης προσέλευσης στις διαπραγματεύσεις ή αποτυχίας των διαπραγματεύσεων εφαρμόζονται οι διατάξεις των άρθρων 14, 15 και 16 του Ν. 1876/1990 (δηλαδή επίλυση της συλλογικής διαφοράς μέσω των διαδικασιών Μεσολάβησης και Διαιτησίας).<sup>12</sup>

Πέραν αυτού, με τον Ν. 3846/10, θεσμοθετείται η σύσταση και τήρηση ηλεκτρονικού γενικού Μητρώου, στην κεντρική υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας, στο οποίο οφείλονται να καταχωρίζονται όλες οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας κατά είδος και τα κείμενα αυτά αναρτώνται αυτούσια στο δικτυακό τόπο του Υπουργείου, έναντι της πρότερης υποχρέωσης για έκδοση έντυπου σχετικού δελτίου.

### 3.4 Απαγόρευση μισθολογικών αυξήσεων N. 3871/10

Εν τω μεταξύ, στο μεσοδιάστημα και προκειμένου να μην εκδοθούν τυχόν Διαιτητικές αποφάσεις του ΟΜΕΔ, οι οποίες θα προέβλεπαν τυχόν μισθολογικές αυξήσεις (σε επιχειρησιακές, ομοιοεπαγγελματικές ή κλαδικές ΣΣΕ), ανώτερες αυτών που προέβλεπε η τότε ισχύουσα ΕΓΣΣΕ ετών 2010-

<sup>12</sup> Οι ειδικές διατάξεις για την εκπροσώπηση των εργοδοτών στον κλάδο των τραπεζών εντάχθηκαν στον Ν. 1876/90 κατόπιν αιτήματος της Ομοσπονδίας Τραπεζοϋπαλληλικών Οργανώσεων Ελλάδος (ΟΤΟΕ) και εξαιτίας του γεγονότος ότι η Ένωση Ελληνικών Τραπεζών (ΕΕΤ) δεν είναι εργοδοτική οργάνωση και ως εκ τούτου δεν έχει την αρμοδιότητα διαπραγμάτευσης και σύναψης κλαδικής ΣΣΕ.



2012,<sup>13</sup> στον Ν. 3871/10 (άρθρο 51), θεσπίστηκε ειδική ρύθμιση σύμφωνα με την οποία, από 17-8-2010 (ημερομηνία δημοσίευσης του Νόμου στο ΦΕΚ), οι εκδοθεισόμενες με τη διαδικασία του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (ΟΜΕΔ) διαιτητικές αποφάσεις, προς επίλυση συλλογικών διαφορών, «δεν ισχύουν και δεν παράγουν κανένα νομικό αποτέλεσμα, εφόσον χορηγούν καθ' οιονδήποτε τρόπο μισθολογικές αυξήσεις για το 2010 και το πρώτο εξάμηνο του 2011. Επίσης δεν ισχύουν και δεν παράγουν κανένα νομικό αποτέλεσμα, εφόσον χορηγούν καθ' οιονδήποτε τρόπο μισθολογικές αυξήσεις για το διάστημα από 1-7-2011 έως 31-12-2012, πέραν αυτών που ορίζονται στην ΕΓΣΣΕ.

Επιπρόσθετα, ο Ν. 3871/10 όρισε ρητά ότι οι διαιτητικές αποφάσεις που εκδόθηκαν μετά την ημερομηνία ισχύος του Ν. 3845/2010 (6-5-2010), και χορηγούσαν καθ' οιονδήποτε τρόπο μισθολογικές αυξήσεις, πέραν αυτών που προβλέπονται στην ΕΓΣΣΕ, υπόκεινται σε έφεση εντός δεκαπέντε (15) ημερών από τη δημοσίευση του νόμου εκ μέρους των μερών που συμμετείχαν στη σχετική συλλογική διαφορά ή εκ μέρους του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, ενώπιον των διαιτητών του ΟΜΕΔ με τριμελή σύνθεση, η οποία αναδεικνύεται κατά τις διατάξεις του Ν. 1876/1990.

Τέλος, οι προηγούμενοι περιορισμοί αφορούν και

<sup>13</sup> Η ΕΓΣΣΕ των ετών 2010-2012, προέβλεπε τη χορήγηση αυξήσεων στους κατώτατους μισθούς και ημερομίσθια ως εξής: (α) Από 1-7-2011, αύξηση των κατώτατων ορίων μισθών και ημερομισθίων, όπως αυτά έχουν διαμορφωθεί στις 31-12-2009 με βάση την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. των ετών 2008-2009, κατά ποσοστό ίσο με το ποσοστό της ετήσιας μεταβολής του ευρωπαϊκού πληθωρισμού για το έτος 2010, (β) Από 1-7-2012, αύξηση των κατώτατων ορίων μισθών και ημερομισθίων, όπως αυτά έχουν διαμορφωθεί την 1η Ιουλίου 2011, με βάση την περίπτωση (α) κατά ποσοστό ίσο με το ποσοστό της ετήσιας μεταβολής του ευρωπαϊκού πληθωρισμού για το έτος 2011. Ως «ευρωπαϊκός πληθωρισμός» λαμβάνεται το ποσοστό μέσης ετήσιας μεταβολής έναντι του προηγούμενου έτους του Εναρμονισμένου Δείκτη Τιμών Καταναλωτή (Harmonised index of consumer prices) της Ευρωζώνης, όπως αυτός ανακοινώνεται από την Eurostat.

την απαγόρευση υποβολής πρότασης από Μεσολαβητή για υπογραφή ΣΣΕ («μεσολαβητική συμφωνία») για χορήγηση τυχόν μισθολογικών αυξήσεων που θα υπερβαίνουν τα καθοριζόμενα όρια για την τριετία 2010-2011-2012 (ΕΓΣΣΕ).

Υπό την έννοια αυτή, η συγκεκριμένη νομοθετική παρέμβαση του Ν. 3871/10, εντασσόμενη στο συνολικό πλαίσιο των δεσμευτικών συμφωνιών με την Τρόικα για μείωση του εργασιακού κόστους, προσέδωσε τη συγκεκριμένη χρονική στιγμή αυξημένη τυπική ισχύ στην τότε ισχύουσα ΕΓΣΣΕ, απαγορεύοντας τη χορήγηση μισθολογικών αυξήσεων ανώτερων αυτών της ΕΓΣΣΕ σε κάθε είδους ΣΣΕ (επιχειρησιακή, ομοιοεπαγγελματική, κλαδική), η οποία θα χορηγείτο μέσω ΟΜΕΔ, είτε με «μεσολαβητική συμφωνία», είτε με έκδοση Διαιτητικής Απόφασης.

Τυχόν χορήγηση ανώτερων αυξήσεων, καθίστατο δυνατή μόνο με απευθείας συλλογικές διαπραγματεύσεις και υπογραφή ΣΣΕ ανάμεσα στα μέρη, χωρίς να είναι δυνατή ούτε η χρήση της Μεσολάβησης, ούτε της Διαιτησίας.

### **3.5 (α) Μεσολάβηση και Διαιτησία, (β) Λειτουργία του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (ΟΜΕΔ)**

Κατά τη διάρκεια του Μνημονίου σημειώνονται εκτεταμένες νομοθετικές παρεμβάσεις στον μηχανισμό επίλυσης των συλλογικών εργασιακών διαφορών, δηλαδή του θεσμού της Μεσολάβησης και Διαιτησίας, καθώς και στην οργάνωση και λειτουργία του αρμόδιου Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (ΟΜΕΔ), όπως αυτοί είχαν συσταθεί και λειτουργούσαν επί μια εικοσαετία περίπου με τον Ν. 1876/90.

#### **N. 3863/10**

Μια πρώτη απόπειρα νομοθετικής επαναρρύθμισης των θεμάτων αυτών σημειώνεται με τον Ν. 3863/10 (άρθρο 73), η οποία όμως καταργήθηκε και επαναδιαμορφώθηκε με τον μεταγενέστερο Ν. 3899/10.

Επί της ουσίας ο Ν. 3863/10, λόγω δεσμεύσεων προς την τριμερή εποπτεία (Τρόικα), προχώρησε

στην εξαγγελία έκδοσης Προεδρικού Διατάγματος εντός τριών (3) μηνών από τη δημοσίευση του νόμου (15-7-2010) που αφορά τη ρύθμιση σειράς θεμάτων τα οποία άπτονται της λειτουργίας και των αρμοδιοτήτων του ΟΜΕΔ κατά τη διαδικασία Μεσολάβησης και Διαιτησίας, κατόπιν και σχετικής γνωμοδότησης του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας.

Τα θέματα προς επανεξέταση και επαναρρύθμιση που προσδιορίστηκαν στο νομοθετικό κείμενο αφορούσαν:

α/ τον τρόπο επίλυσης των συλλογικών διαφορών μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων, με βάση τις αρχές της ορθής κρίσης, της αντικειμενικότητας και της αμεροληψίας,

β/ τη δυνατότητα, τον τρόπο και τις περιπτώσεις προσφυγής των ενδιαφερόμενων μερών στη μεσολάβηση και τη διαιτησία, με βάση την αρχή της ίσης μεταχείρισης των μερών,

γ/ τον καθορισμό ξεχωριστών σωμάτων μεσολαβητών και διαιτητών με την ομόφωνη γνώμη των προέδρων της ΓΣΕΕ, του ΣΕΒ, της ΓΣΕΒΕΕ και της ΕΣΣΕ ή τους από αυτούς οριζόμενων, νομίμων αντικαταστατών τους,

δ/ τον καθορισμό των προσόντων των μεσολαβητών και των διαιτητών, τον τρόπο διορισμού τους και της τυχόν ανανέωσης της θητείας τους,

ε/ τον τρόπο επιλογής των διαιτητών σε περίπτωση συμφωνίας ή ασυμφωνίας των ενδιαφερόμενων μερών,

στ/ τις περιπτώσεις κατά τις οποίες η εκδιδόμενη διαιτητική απόφαση θα προσβάλλεται ενώπιον των αρμόδιων πολιτικών δικαστηρίων,

ζ/ τον σκοπό, την οργάνωση, τη διοίκηση, τη λειτουργία, τη διαχείριση και την περιουσία του ΟΜΕΔ, κάθε ζήτημα σχετικό με τη λειτουργία του, καθώς και κάθε άλλο σχετικό θέμα τεχνικού ή λεπτομερειακού χαρακτήρα.

Ωστόσο, σημαντικότερη πρακτική συνέπεια των διατάξεων του άρθρου 73 του Ν.3863/10 ήταν η για σχετικά μακρό χρονικό διάστημα αναστολή της λειτουργίας του ΟΜΕΔ (περίπου έως τα τέλη του 2010) ως προς την επίλυση των συλλογικών διαφορών. Το ζήτημα ρυθμίστηκε τελικώς με τη

ψήφιση του Ν. 3899/10 (και όχι με έκδοση Π.Δ.).

### Ν. 3899/10

Εν τέλει, η επαναρρύθμιση της όλης διαδικασίας Μεσολάβησης και Διαιτησίας και της λειτουργίας και των αρμοδιοτήτων του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας, δεν πραγματοποιήθηκε με Π.Δ. όπως προέβλεπε ο πρότερος Ν.3863/10, αλλά με νομοθετική ρύθμιση του Ν. 3899/10. ο οποίος αντικατέστησε πλήρως θεμελιώδη άρθρα του Ν. 1876/90 και συγκεκριμένα τα άρθρα 14, 15, 16 και 17.

Βάσει των νομοθετικών αυτών ρυθμίσεων και σε σχέση με το προϋπάρχον καθεστώς, οι θεμελιώδεις αλλαγές που επήλθαν σε σχέση με τα προαναφερόμενα είναι οι ακόλουθες:

#### 1. Ως προς τη διαδικασία Μεσολάβησης και Διαιτησίας:

α/ η χορήγηση δυνατότητας προσφυγής στη διαδικασία της Διαιτησίας μονομερώς και στην εργοδοτική πλευρά, μετά την υποβολή της πρότασης του Μεσολαβητή και εφόσον αυτή προσήλθε και συμμετείχε στη διαδικασία της μεσολάβησης. Υπό την έννοια αυτή, στην περίπτωση κατά την οποία η πρόταση του Μεσολαβητή για σύναψη ΣΣΕ δεν γίνει αποδεκτή από την εργοδοτική πλευρά, έχει και αυτή πλέον το δικαίωμα της προσφυγής στη Διαιτησία, ενώ υπό το προηγούμενο καθεστώς, η μονομερής προσφυγή στη διαιτησία ήταν δικαίωμα των συνδικαλιστικών οργανώσεων, υπό τον όρο ότι είχαν αποδεχτεί την πρόταση του μεσολαβητή και την είχαν απορρίψει οι εργοδότες.<sup>14</sup>

<sup>14</sup> Επισημαίνεται ότι, ειδικά για τις επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις καθώς και τις συμβάσεις των επιχειρήσεων και οργανισμών κοινής ωφέλειας, δικαίωμα προσφυγής στη διαιτησία εξακολουθούσε, και με τις έως τότε ισχύουσες διατάξεις του Ν. 3899/10, να έχει το μέρος το οποίο αποδέχεται την πρόταση του μεσολαβητή που απορρίπτει το άλλο μέρος. Τελικώς, το δικαίωμα μονομερούς προσφυγής στη Διαιτησία καταργήθηκε με τον Ν. 4046/12 και η άσκησή του συνολικά και για όλες τις κατηγορίες των ΣΣΕ είναι πλέον δυνατή μόνο με κοινή συμφωνία των μερών.

β/ Το περιεχόμενο της Διαιτητικής Απόφασης περιορίζεται αποκλειστικά και μόνο στον καθορισμό του βασικού μισθού (έναντι του συνόλου των όρων αμοιβής και εργασίας που προέβλεπε ο Ν. 1876/90). Τα λοιπά, πλην βασικού μισθού θέματα, δηλαδή τυχόν επιδόματα, οικονομικές ή άλλου είδους παροχές καθώς και τυχόν θεσμικές ρυθμίσεις, μπορούν να είναι αντικείμενο μόνο συλλογικής σύμβασης και όχι Διαιτητικής Απόφασης, οι διαπραγματεύσεις της οποίας μπορεί να συνεχίζεται εκ παραλλήλου.

γ/ Απαιτείται τόσο για την έκδοση μεσολαβητικής πρότασης, όσο και για την έκδοση Διαιτητικής Απόφασης, εξέταση και τεκμηρίωση που να αναφέρεται στην (γενικότερη) οικονομική κατάσταση, στην εξέλιξη της ανταγωνιστικότητας και της παραγωγικής δραστηριότητας στην οποία αναφέρεται η συλλογική διαφορά. Για τον λόγο αυτό χορηγείται το δικαίωμα στους μεσολαβητές-διαιτητές να προβαίνουν σε εξετάσεις προσώπων και σε οποιαδήποτε έρευνα σχετική με τους όρους εργασίας, συνεπικουρούμενοι από έναν ή περισσότερους πραγματογνώμονες της επιλογής τους.

δ/ Οι διαφορές που αφορούν το κύρος των διαιτητικών αποφάσεων υπάγονται στην αποκλειστική αρμοδιότητα του Μονομελούς Πρωτοδικείου, με σχετική αγωγή που εγείρεται από τα συμμετέχοντα στη συλλογική διαφορά μέρη, η δε εκδοθείσα απόφαση ισχύει για όλα τα δεσμευόμενα από τη διαιτητική απόφαση μέρη. Επίσης, ορίζεται η υποχρέωση ορισμού δικασίμου υποχρεωτικά εντός 45 εργάσιμων ημερών από την κατάθεση της αγωγής και ανεξάρτητα από πόσες υποθέσεις έχει η δικάσιμος. Η έφεση ασκείται εντός 15 εργάσιμων ημερών από την επίδοση της απόφασης και η δικάσιμος της έφεσης ορίζεται υποχρεωτικά εντός 30 ημερών από την κατάθεση της.

ε/ Η εισαγωγή του θεσμού της τριμελούς διαιτησίας (έναντι της μονοπρόσωπης υπό το προηγούμενο καθεστώς) στις περιπτώσεις της μονομερούς προσφυγής, εφόσον αυτό ζητηθεί από ένα εκ των μερών.

## 2. Ως προς τη σύσταση, λειτουργία και αρμοδιότητες του ΟΜΕΔ και του Σώματος Μεσολαβητών-Διαιτητών:

α/ Η διοίκηση του ΟΜΕΔ αποτελείται από επταμελές (7) Διοικητικό Συμβούλιο<sup>15</sup> τριετούς θητείας και με δυνατότητα επαναδιορισμού μέλους ή μελών επί μια επιπλέον τριετία και αποτελούμενου: (i) από τρεις (3) εκπροσώπους της ΓΣΕΕ, (ii) από έναν (1) εκπρόσωπο των τριών οργανώσεων των εργοδοτών που συνυπογράφουν την ΕΓΣΣΕ (ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΣΕ) και (iii) από τον Πρόεδρο (και τον αναπληρωτή του), που επιλέγεται με ομόφωνη απόφαση των εκπροσώπων των οργανώσεων των εργοδοτών και εργαζομένων (σε ειδική συνεδρίαση που συγκαλείται από τον Υπουργό Εργασίας και πριν τη συγκρότηση του ΔΣ του ΟΜΕΔ σε σώμα). Σύμφωνα με τον νόμο, ο Πρόεδρος και ο αναπληρωτής του πρέπει να είναι πρόσωπα αναγνωρισμένου κύρους και έμπειρα σε θέματα εργασιακών σχέσεων ή οικονομίας της εργασίας ή εργατικού δικαίου.

β/ Τοποθετείται στο Δ.Σ. του ΟΜΕΔ ως παρατηρητής και χωρίς δικαίωμα ψήφου εκπρόσωπος του Υπουργού Εργασίας.

γ/ Προβλέπεται η συγκρότηση δύο (2) αυτοτελών ειδικών σωμάτων Μεσολαβητών και Διαιτητών, με ανώτατο αριθμό θέσεων τα 38 άτομα, εκ των οποίων τα 12 είναι Διαιτητές. Με απόφαση του Δ.Σ. και ανάλογα με τις παρουσιαζόμενες ανάγκες μπορεί να αυξομειώνεται ο αριθμός κάθε σώματος, χωρίς όμως να είναι δυνατή η υπέρβαση του ανώτατου συνολικού ορίου των 38 ατόμων.

δ/ Ορίζεται η (με ομόφωνη απόφαση των μελών

<sup>15</sup> Υπό το προηγούμενο καθεστώς, το Δ.Σ. του ΟΜΕΔ απαρτιζόταν από 11 μέλη ως εξής: α) έναν καθηγητή οποιασδήποτε βαθμίδας οικονομικού μαθήματος ή εργασιακών σχέσεων τμήματος Α.Ε.Ι., β) έναν καθηγητή οποιασδήποτε βαθμίδας εργατικού δικαίου νομικού τμήματος Α.Ε.Ι., γ) έναν επιστήμονα που υποδεικνύεται από το Δ.Σ. της ΕΔΕΚΑ, ειδικευμένο στις εργασιακές σχέσεις, δ) ανά έναν εκπρόσωπο του ΣΕΒ, της ΓΣΕΒΕ και της ΕΣΣΕ, ε) τρεις εκπροσώπους της ΓΣΕΕ., στ) έναν εκπρόσωπο του Υπουργείου Εργασίας, ζ) ένα πρόσωπο αναγνωρισμένου κύρους και έμπειρο σε θέματα εργασιακών σχέσεων, που ορίζεται κατά πλειοψηφία από τα υπόλοιπα μέλη στην πρώτη, μετά την υπόδειξη από τους φορείς και πριν τη συγκρότηση σε σώμα, συνεδρίασή τους.

του Δ.Σ. ΟΜΕΔ και όχι κατά πλειοψηφία, όπως στο προηγούμενο καθεστώς), επιλογή μεσολαβητών-διαιτητών, σύμφωνα με τα προσόντα που καθορίζει ο νόμος. Η θητεία τους είναι τριετής, ανανεώσιμη και με δυνατότητα μεταβολής της ιδιότητάς τους, κατόπιν επανάκρισής τους, πάντα με ομόφωνη απόφαση του Δ.Σ.

ε/ Προβλέπεται η υποβολή έκθεσης αξιολόγησης της αποτελεσματικότητας του θεσμού του ΟΜΕΔ από τους κοινωνικούς εταίρους με την παρέλευση τριετίας από την εφαρμογή του νόμου και την υποβολή προτάσεων διατήρησης, κατάργησης ή τροποποίησης του θεσμικού πλαισίου.

### 3.6 Θεσμοθέτηση ειδικών επιχειρησιακών ΣΣΕ<sup>16</sup>

Κατά τη διάρκεια της εφαρμογής του Μνημονίου και ως αποτέλεσμα της διαπραγμάτευσης/δεσμεύσης απέναντι στην τριμερή εποπτεία με στόχο τη διευκόλυνση της σύναψης συλλογικών συμβάσεων εργασίας σε επίπεδο επιχείρησης, οι οποίες θα μπορούν να υπερισχύουν ευνοϊκότερων κλαδικών ή ομοιοεπαγγελματικών συμβάσεων, επιχειρείται η θεσμοθέτηση μιας πρόσθετης κατηγορίας συλλογικής σύμβασης εργασίας, η οποία ονομάζεται «ειδική επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση».<sup>17</sup>

Η διάταξη αυτή (που αποδείχθηκε θνησιγενής) προέβλεπε καταρχάς τη δυνατότητα σύναψης ει-

δικής επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης ακόμα και σε επιχειρήσεις κάτω των 50 απασχολούμενων (καταργώντας τον σχετικό περιορισμό του Ν. 1876/90),<sup>18</sup> την οποία όμως από πλευράς εργαζομένων θα μπορούσαν να συνομολογήσουν είτε: (α) το (τυχόν) υπάρχον ή συσταθέν σωματείο εργαζομένων της επιχείρησης και (β) το αντίστοιχο κλαδικό σωματείο ή ομοσπονδία εργαζομένων, στην περίπτωση ελλείψεως επιχειρησιακού σωματείου.

Ο νόμος προέβλεπε τη δυνατότητα καθορισμού αμοιβών και όρων εργασίας μέσω της ειδικής επιχειρησιακής ΣΣΕ, κατώτερων αυτών των αντίστοιχων κλαδικών ή ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ και την υπερίσχυσή τους έναντι αυτών, όχι όμως και έναντι της ΕΓΣΣΕ (η οποία και προσδιορίστηκε ως το κατώτατο επίπεδο καθορισμού των όρων αμοιβής και εργασίας, το οποίο θα μπορούσε να συναφθεί με ειδική επιχειρησιακή ΣΣΕ).

Για τον λόγο αυτό, ορίστηκε η κατάργηση στην περίπτωση αυτή, τόσο των διατάξεων περί συρροής και υποχρέωσης της τήρησης εκ μέρους του εργοδότη της ευνοϊκότερης για τον μισθωτό ΣΣΕ), όσο και των σχετικών διατάξεων, που αφορούν την επέκταση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας (άρθρα 10 και 11 παρ. 2, 3, 4 Ν. 1876/90)<sup>19</sup>

<sup>16</sup> Για τη διαχρονική θεσμική-νομοθετική εξέλιξη των συλλογικών συμβάσεων εργασίας στις επιχειρήσεις από το 1995 έως και σήμερα, βλ. Μετζητάκος (2012α).

<sup>17</sup> Η προσπάθεια αυτή δεν έφερε τα αναμενόμενα αποτελέσματα και η ειδική επιχειρησιακή ΣΣΕ του Ν. 3899/10 καταργήθηκε με τις διατάξεις του άρθρου 37 του Ν. 4024/2011, ο οποίος προέβλεψε την απευθείας υπερίσχυση των επιχειρησιακών συμβάσεων εργασίας έναντι όλων των υπολοίπων, συναπτόμενων ακόμα και σε επιχειρήσεις κάτω των 50 απασχολούμενων από σωματεία εργαζομένων, ακόμα και αν αυτές περιλαμβάνουν δυσμενέστερους μισθολογικούς και εργασιακούς όρους, και έδωσε τη δυνατότητα σύναψης επιχειρησιακών ΣΣΕ σε επιχειρήσεις κάτω των 50 ατόμων μέσω της σύστασης «ενώσεως προσώπων» για αυτόν τον σκοπό (βλ. παρακάτω).

<sup>18</sup> Σύμφωνα με τα μέχρι τότε ισχύοντα του άρθρου 3 παρ. 5 του Ν. 1876/90, οι επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις μπορούσαν να συνάπτονται από συνδικαλιστικές οργανώσεις της επιχείρησης που καλύπτουν τους εργαζόμενους, ανεξάρτητα από την κατηγορία, τη θέση ή την ειδικότητά τους και, εφόσον αυτές ελλείπουν, από τις αντίστοιχες πρωτοβάθμιες κλαδικές οργανώσεις και από τον εργοδότη.

<sup>19</sup> Οι σχετικές διατάξεις των παρ. 2, 3, 4 του άρθρου 11 του Ν. 1876/90 προέβλεπαν τα εξής: (α) παρ. 2: Με απόφασή του, που εκδίδεται μετά από γνώμη του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας, ο Υπουργός Εργασίας μπορεί να επεκτείνει και να κηρύξει γενικώς υποχρεωτική για όλους τους εργαζόμενους του κλάδου ή επαγγέλματος συλλογική σύμβαση εργασίας, η οποία δεσμεύει ήδη εργοδότες που απασχολούν το 51% των εργαζομένων του κλάδου ή επαγγέλματος. Ειδικότερα η επέκταση ομοιοεπαγγελματικής συλλογικής σύμβασης εργασίας δεσμεύει όλους τους εργαζόμενους του επαγγέλμα-



Επιπρόσθετα, χορηγήθηκε η δυνατότητα με την ειδική επιχειρησιακή ΣΣΕ να ρυθμίζονται ο αριθμός των θέσεων εργασίας, οι όροι και οι προϋποθέσεις μερικής απασχόλησης, της εκ περιτροπής εργασίας και της διαθεσιμότητας, καθώς και κάθε άλλος όρος εφαρμογής, περιλαμβανομένης της διάρκειάς τους.

Για την κατάρτιση της ειδικής επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης, ο Ν. 3899/10 έθετε ως προϋπόθεση την από κοινού υποβολή αιτιολογικής έκθεσης ως προς τους λόγους που δικαιολογούν την πρόθεση του εργοδότη και του σωματείου των εργαζομένων να προχωρήσουν στη σύναψη της, και να την υποβάλλουν προς γνωμοδότηση (και όχι έγκριση) ως προς τη σκοπιμότητά της προς το Συμβούλιο Κοινωνικού Έλεγχου Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΚΕΕΕ), το οποίο με τη σειρά τους είχε την υποχρέωση γνωμοδότησης μέσα σε 20 ημέρες.

Όπως επισημάνθηκε παραπάνω, στην πράξη ανέκυψε σημαντική δυσκολία ως προς την καθιέρωση του θεσμού της ειδικής επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας, κυρίως λόγω της απουσίας βούλησης/άρνησης των επιχειρησιακών ή κλαδικών σωματείων να προχωρήσουν σε τέτοιου είδους συμβάσεις που ως τελικό στόχο είχαν τη διαμόρφωση αποδοχών σε επίπεδα κατώτερα αυτών των αντίστοιχων κλαδικών ή ομοιοεπαγγελματικών συλλογικών συμβάσεων.

Στην πορεία και με δεδομένη την πίεση εκ μέρους της τριμερούς εποπτείας με στόχο να υπάρξει α-

---

τος, ανεξάρτητα από το είδος της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης, με την επιφύλαξη της παρ. 2 του άρθρου 10' (β) παρ. 3: Την επέκταση μπορεί να ζητήσει και αρμόδια συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζομένων ή των εργοδοτών με αίτησή της, που υποβάλλει στον Υπουργό Εργασίας. Η επέκταση ισχύει από την ημερομηνία της έκδοσης της απόφασης του Υπουργού και, στην περίπτωση που υπάρχει αίτηση, από την ημερομηνία της υποβολής της' (γ) παρ. 4: για τους εργαζόμενους στη γεωργία, κτηνοτροφία και συναφείς εργασίες καθώς και για τους κατ' οίκον εργαζόμενους, οι παραπάνω διατάξεις για την προσχώρηση και επέκταση συλλογικής σύμβασης εργασίας ισχύουν για τις συμβάσεις που συνάπτονται αντίστοιχα στους κλάδους αυτούς.

ποκέντρωση του επιπέδου συλλογικής διαπραγμάτευσης στο επίπεδο της επιχείρησης, ο θεσμός της ειδικής επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης καταργείται με τον Ν.4024/11 (άρθρο 37) και θεσμοθετείται η διευκόλυνση της σύναψης επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων ανεξαρτήτως του αριθμού των απασχολούμενων στην επιχείρηση, μέσω της «ένωσης προσώπων», καθώς και η πλήρης και χωρίς προϋποθέσεις υπερίσχυση της, έναντι όλων των άλλων τύπων συλλογικής σύμβασης, έστω και εάν εμπεριέχουν δυσμενέστερους όρους για τους εργαζόμενους.

### **3.7 (α) Κατάργηση ειδικών επιχειρησιακών ΣΣΕ, (β) ΣΣΕ με ενώσεις προσώπων, (γ) Υπερίσχυση επιχειρησιακών ΣΣΕ, (δ) Συρροή, επέκταση, κατάργηση και αναστολή διατάξεων Ν. 1876/90**

#### [Ν. 4024/11](#)

Ωστόσο, οι σημαντικότερες κατά την περίοδο εφαρμογής του Μνημονίου-1 ανατροπές αναφορικά με το δίκαιο των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και ειδικότερα ως προς τα θέματα που αφορούν την ικανότητα σύναψης ΣΣΕ, τη συρροή, την επέκταση, την κατάργηση και την αναστολή διατάξεων, σημειώνονται με την ψήφιση του Ν. 4024/2011 (άρθρο 37),<sup>20</sup> που αλλάζει δραστικά το τοπίο των συλλογικών εργασιακών σχέσεων, όπως αυτό διαμορφώθηκε την τελευταία 20ετία.

Η συγκεκριμένη διατύπωση της σχετικής διάταξης του Ν. 4024/11 (άρθρο 37 παρ. 1), έχει ως εξής:

*Η παρ. 5 του άρθρου 3 του ν. 1876/1990 αντικαθίσταται ως εξής:*

*«5. Οι επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις συνάπτονται, κατά σειρά προτεραιότητας, από συνδικαλιστικές οργανώσεις της επιχείρησης που καλύπτουν τους εργαζόμενους ή, σε περίπτωση που δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση στην επιχείρηση, από ένωση προσώπων, και πάντως ανεξάρτητα από την κατηγορία, τη θέση ή την ειδικότητα των εργαζομένων στην επιχείρηση και, εφόσον αυτές*

---

<sup>20</sup> Για ανάλυση των διατάξεων του Ν. 4024/11 ως προς τις μεταρρυθμίσεις στο δίκαιο των ΣΣΕ, βλ. σχ. Λεβέντης (2011) και Γαμβρούδης (2012).

ελλείπουν, από τις αντίστοιχες πρωτοβάθμιες κλαδικές οργανώσεις και από τον εργοδότη. Η ένωση προσώπων του προηγούμενου εδαφίου συστήνεται τουλάχιστον από τα τρία πέμπτα (3/5) των εργαζομένων στην επιχείρηση, ανεξαρτήτως του συνολικού αριθμού εργαζομένων σε αυτήν και χωρίς η διάρκειά της να υπόκειται σε χρονικό περιορισμό. Εάν μετά την τυχόν σύσταση ένωσης προσώπων για το σκοπό της παραγράφου αυτής, πάψει να συντρέχει η προϋπόθεση της συμμετοχής των τριών πέμπτων (3/5) των εργαζομένων στην επιχείρηση, η οποία απαιτείται για τη σύστασή της, διαλύεται, χωρίς άλλη διατύπωση. Για δε τα λοιπά θέματα που αφορούν την ένωση προσώπων εξακολουθεί αν εφαρμόζεται η περίπτωση γγ' του εδαφίου α' της παραγράφου 3 του άρθρου 1 του Ν. 1264/82 (Α' 79)».

Βάσει των παραπάνω, ο Ν. 4024/2011 αλλάζει ριζικά το καθεστώς των συλλογικών συμβάσεων καθώς:

α/ Προχωρά στην κατάργηση των ειδικών επιχειρησιακών ΣΣΕ (που είχαν θεσμοθετηθεί μόλις πριν από 11 μήνες με το άρθρο 13 του Ν. 3899/10), οι οποίες, όπως επισημάνθηκε και παραπάνω, αποδείχθηκαν θνησιγενείς εξαιτίας του γεγονότος ότι μέσω αυτών υπήρχε μεν η δυνατότητα καθορισμού αποδοχών που θα υπολείποντο από τα ισχύοντα κατώτατα όρια των κλαδικών ΣΣΕ, η αρμοδιότητα όμως σύναψής τους αποδιδόταν στα επιχειρησιακά σωματεία (όπου αυτά υπήρχαν) και ελλείπει αυτών στα αντίστοιχα πρωτοβάθμια κλαδικά σωματεία ή τις κλαδικές ομοσπονδίες, τα οποία στην πράξη ουδέποτε εισήλθαν στη διαδικασία σύναψης δυσμενέστερης σε σχέση με την αντίστοιχη κλαδική ΣΣΕ, πλην εξαιρετικών περιπτώσεων. Είναι χαρακτηριστικό ότι στην 11μηνη πορεία του, ο θεσμός των ειδικών επιχειρησιακών ΣΣΕ δεν υπερέβη τη σύναψη έξι (6) τέτοιου είδους συμφωνιών.<sup>21</sup>

<sup>21</sup> Οι ειδικές επιχειρησιακές ΣΣΕ της περιόδου αυτής έχουν αναρτηθεί στον δικτυακό ιστότοπο του Υπουργείου Εργασίας ([www.ypakp.gr](http://www.ypakp.gr)) και στις οποίες συμφωνούνται μειώσεις στις βασικές ή στις καταβαλλόμενες αποδοχές από 12% έως 20%, ενώ σε δύο περιπτώσεις οι αποδοχές επανακαθορίζο-

β/ Παρέχει τη δυνατότητα πλέον σύναψης επιχειρησιακής ΣΣΕ, εκτός από το σωματείο εργαζομένων και στη λεγόμενη «Ένωση Προσώπων» (ελλείπει του πρώτου). Το σημαντικό είναι ότι η «Ένωση Προσώπων» του Ν. 4024/11, μπορεί να συσταθεί από τα 3/5 των εργαζομένων στην επιχείρηση, ανεξαρτήτως του συνολικού αριθμού εργαζομένων σε αυτήν και χωρίς η διάρκειά της να υπόκειται σε χρονικό περιορισμό. Θα πρέπει να επισημανθεί ότι η συγκεκριμένη «Ένωση Προσώπων των 3/5» που έχει αρμοδιότητα τη σύναψη επιχειρησιακής ΣΣΕ, είναι εντελώς διακριτή<sup>22</sup> από την «Ένωση Προσώπων των 10 ατόμων», της οποίας τη λειτουργία προβλέπει ο Ν. 1264/82<sup>23</sup> και

νται στα όρια της ΕΓΣΣΕ.

<sup>22</sup> Γαμβρούδης (2012).

<sup>23</sup> Ο Ν. 1264/82 αναγνωρίζει για πρώτη φορά τις ενώσεις προσώπων ως συνδικαλιστικές οργανώσεις. Οι ενώσεις προσώπων δεν έχουν νομική προσωπικότητα και ιδρύονται με συστατική πράξη που κατατίθεται στον γραμματέα του αρμόδιου Ειρηνοδίκου, στην περιφέρεια του οποίου βρίσκεται η εκμετάλλευση και κοινοποιείται στον εργοδότη. Οι προϋποθέσεις για τη σύσταση ενώσεως προσώπων είναι οι εξής: (α) Επιτρέπεται η ίδρυση μιας μόνο ενώσεως προσώπων σε κάθε εκμετάλλευση. Στην περίπτωση που μια επιχείρηση αποτελείται από περισσότερες εκμεταλλεύσεις, τότε επιτρέπεται η ίδρυση μίας μόνο ενώσεως προσώπων για όλη την επιχείρηση με τις περισσότερες εκμεταλλεύσεις. (β) Επιτρέπεται η ίδρυση μόνο σε εκμεταλλεύσεις που δεν απασχολούν πάνω από 40 μισθωτούς. Αν μια επιχείρηση αποτελείται από περισσότερες εκμεταλλεύσεις, πάλι ο συνολικός αριθμός των εργαζομένων στην επιχείρηση δεν πρέπει να είναι μεγαλύτερος των 40, για να είναι δυνατή η σύσταση ενώσεως προσώπων. (γ) Επιτρέπεται η ίδρυση ενώσεως προσώπων σε μια εκμετάλλευση ή επιχείρηση μόνο εφόσον δεν υπάρχει εργατικό σωματείο που να έχει ως μέλη του το μισό τουλάχιστον προσωπικό της. Για την ίδρυση συνδικαλιστικής ενώσεως απαιτούνται 10 τουλάχιστον εργαζόμενοι. Η ιδρυτική πράξη της Ενώσεως προσώπων πρέπει οπωσδήποτε να αναφέρει τον σκοπό της, επίσης πρέπει να αναφέρει και τη διάρκειά της που δεν μπορεί να υπερβαίνει το εξάμηνο (Για τις ενώσεις προσώπων ισχύουν οι εξής διατάξεις του Ν.1264/82: άρθρο 3 παρ1α, άρθρο 7 παρ. 1, παρ. 5, παρ. 6, παρ. 7, παρ. 8 και άρθρο 20 παρ. 1).

η οποία έχει ως σκοπό την εκπροσώπηση εν γένει των εργαζομένων σε επιχειρήσεις κάτω των 40 εργαζομένων και έχει διάρκεια αντιπροσωπευτικής ισχύος μόνο για 6 μήνες.

γ/ «Απελευθερώνει» τη σύναψη ΣΣΕ σε επίπεδο επιχείρησης (με την άρση οιασδήποτε αριθμητικού περιορισμού, ως προς τον αριθμό των απασχολούμενων) δίνοντας κατά συνέπεια τη δυνατότητα κάλυψης με επιχειρησιακή συμφωνία που υπερισχύει έναντι όλων των άλλων συλλογικών ρυθμίσεων, στο σύνολο των επιχειρήσεων της χώρας, επιτυγχάνοντας τον στόχο της αποκέντρωσης της συλλογικής διαπραγμάτευσης.

δ/ «Δυσκολεύει» την εμπλοκή του κλαδικού σωματείου των εργαζομένων, ως προς την αρμοδιότητα διαπραγμάτευσης και σύναψης επιχειρησιακής ΣΣΕ, με απόδοση δικαιώματος προτεραιότητας για τον σκοπό αυτό στην «Ένωση Προσώπων 3/5».

ε/ Αλλάζει δραστικά και μάλλον οριστικά το πρότερο καθεστώς «συρροής επιχειρησιακής ΣΣΕ. με κλαδική ΣΣΕ., με την εισαγωγή συγκεκριμένης ρύθμισης που προβλέπει ότι (παρ. 5 άρθρου 37 Ν. 4024/2011): «Όσο διαρκεί η εφαρμογή του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής (2012-2015, Ν. 3986/2011), η επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας υπερισχύει σε περίπτωση συρροής με κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας και πάντως δεν επιτρέπεται να περιέχει όρους εργασίας δυσμενέστερους για τους εργαζόμενους από τους όρους εργασίας εθνικών συλλογικών συμβάσεων, σύμφωνα με την παράγραφο 2 του άρθρου 3 του νόμου αυτού». Μετά τη ρύθμιση αυτή, η επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας υπερισχύει, σε περίπτωση συρροής, τόσο της ομοιοεπαγγελματικής, όσο και της κλαδικής, έστω κι αν περιέχει δυσμενέστερες για τους εργαζόμενους διατάξεις.

στ) Θεσμοθετεί την αναστολή κήρυξης κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ ως γενικώς υποχρεωτικών.<sup>24</sup> Σύμφωνα με την παράγραφο 6 του

άρθρου 37 του Ν. 4024/2011, η εφαρμογή των διατάξεων των παρ. 2 και 3 του άρθρου 11 του Ν. 1876/90, που αναφέρονται στην κήρυξη ως γενικώς υποχρεωτικών των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας με απόφαση του Υπουργού Εργασίας, αναστέλλεται, όσο διαρκεί η εφαρμογή του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής (δηλαδή τα έτη 2012-2015). Αφού, λοιπόν, δεν θα μπορούν να κηρυχθούν ως γενικώς υποχρεωτικές οι κλαδικές και ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας, αυτές θα δεσμεύουν και θα ισχύουν μόνον για τους εργαζόμενους και εργοδότες που είναι μέλη των συμβαλλομένων συνδικαλιστικών οργανώσεων. *Πρακτικό αποτέλεσμα της διάταξης αυτής θα είναι, σε μεγάλο βαθμό, η μη συμμετοχή ή η αποχώρηση επιχειρήσεων από τους αντίστοιχους εργοδοτικούς συνδέσμους, προκειμένου να μη δεσμεύονται από τις κλαδικές ή ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ. Αυτό επίσης ενέχει τον κίνδυνο μιας εκτεταμένης οργανωτικής αποδιάρθρωσης/αποδυνάμωσης των εργοδοτικών οργανώσεων ή ακόμα και την επιβίωσή τους.*

ζ/ Για τη διευκόλυνση, προφανώς, της κατάρτισης

---

Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής, η επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας υπερισχύει σε περίπτωση Συρροής με κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας και πάντως δεν επιτρέπεται να περιέχει όρους εργασίας δυσμενέστερους για τους εργαζόμενους από τους όρους εργασίας εθνικών συλλογικών συμβάσεων, σύμφωνα με την παράγραφο 2 του άρθρου 3 του νόμου αυτού». Κατά συνέπεια αναστέλλεται η δυνατότητα του Υπουργού Εργασίας, να κηρύσσει γενικώς υποχρεωτικές τις ΣΣΕ και για τα μη μέλη των συμβληθέντων οργανώσεων, εφόσον οι απασχολούμενοι των συμβληθέντων σε μια ΣΣΕ (ή δεσμευόμενοι από μια Διαιτητική Απόφαση) εργοδοτικών οργανώσεων υπερέβαιναν το 50% των απασχολούμενων του κλάδου. Η αναστολή αυτή θα ισχύει για όσο χρονικό διάστημα θα διαρκεί η εφαρμογή του μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής προσαρμογής (2015). Εάν στο μέλλον αρθεί η συγκεκριμένη απαγόρευση και αναστολή, ο Υπουργός Εργασίας θα μπορεί να επεκτείνει την ισχύ των ΣΣΕ, όχι από την ημέρα υποβολής της αίτησης, όπως ίσχυε πριν από τον Ν. 4024/11, αλλά από τότε που είχε δημοσιευτεί η απόφασή του.

<sup>24</sup> Η συγκεκριμένη διάταξη του άρθρου 37 (παρ. 6) έχει ως εξής: «Στην παράγραφο 2 του άρθρου 10 του Ν. 1876/1990 προστίθεται εδάφιο ως εξής: «Όσο διαρκεί η εφαρμογή του Μεσοπρόθεσμου

των επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων, θεσμοθετείται η επιτάχυνση της διαδικασίας ίδρυσης εργατικών σωματείων και συντομεύεται στο ελάχιστο ο χρόνος για την έκδοση της σχετικής δικαστικής απόφασης, που εγκρίνει ή απορρίπτει τη σχετική αίτηση.<sup>25</sup>

### 3.8 Συμφιλίωση

#### N. 3996/11

Κατά τη διάρκεια της περιόδου εφαρμογής του Μνημονίου, επιχειρείται επίσης μια εκτεταμένη μεταρρύθμιση στον θεσμό της Συμφιλίωσης, δηλαδή στη διαδικασία επίλυσης των ατομικών ή συλλογικών εργασιακών διαφορών με παρέμβαση της Πολιτείας μέσω των αρμόδιων υπηρεσιών της Επιθεώρησης Εργασίας

Σύμφωνα με το πρότερο νομοθετικό καθεστώς του Ν. 1876/90, ο θεσμός της Συμφιλίωσης, αφορούσε οποιοδήποτε θέμα προκαλεί διένεξη με αφορμή τη σχέση εργασίας, και αν ακόμη αυτή δεν αποτελεί αντικείμενο συλλογικής σύμβασης. Ταυτόχρονα δινόταν η δυνατότητα να ζητηθεί για τη διευθέτησή του προβλήματος, από τις οικείες συνδικαλιστικές οργανώσεις ή και από τον εργοδότη ατομικά, η παρέμβαση συμφιλιωτή του Υπουργείου Εργασίας, είτε κεντρικά, είτε στο αποκεντρωμένο επίπεδο της οικείας Επιθεώρησης Εργασίας.

Ο συμφιλιωτής είχε ως καθήκον να προσπαθήσει να επιτύχει την προσέγγιση των απόψεων των μερών το συντομότερο δυνατό με σκοπό τον τερματισμό της διένεξης. Στο τέλος της συμφιλιωτικής διαδικασίας συντασσόταν πρωτόκολλο που υπογραφόταν από τα ενδιαφερόμενα μέρη και τον συμφιλιωτή, στο οποίο βεβαιωνόταν η συμφωνία ή η διαφωνία των μερών.

<sup>25</sup> Για τον λόγο αυτό, προστέθηκε με την παρ. 8 του άρθρου 37 του Ν. 4024/2011 το εδάφιο β' στην παράγραφο του άρθρου 787 του Κώδικα Πολιτικής Δικονομίας, που έχει ως εξής: «Η συζήτηση της αίτησης ορίζεται υποχρεωτικά εντός δέκα (10) ημερών, το δε δικαστήριο αποφαινεται οριστικά αμέσως και δέχεται ή απορρίπτει την αίτηση. Η απόφασή του δημοσιεύεται σε δημόσια συνεδρίαση μετά το πέρας της ακροαματικής διαδικασίας ή το αργότερο εντός 48 ωρών».

Στις περιπτώσεις κατά τις οποίες η διένεξη προέκυπτε κατά τις διαπραγματεύσεις για τη σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας και η συμφιλιωτική διαδικασία κατέληγε σε συμφωνία, ακολουθούσε η σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας. Ο Υπουργός Εργασίας όριζε ως συμφιλιωτή έναν από τους υπαλλήλους της αρμόδιας κεντρικής υπηρεσίας του Υπουργείου Εργασίας ή της επιθεώρησης εργασίας της νομαρχίας.

Με άλλα λόγια, υπό το καθεστώς του Ν. 1876/90, ο θεσμός της Συμφιλίωσης είχε ως στόχο να λειτουργήσει τόσο στην υποβοήθηση της «εξωδικαστικής» επίλυσης τυχόν ατομικών ή συλλογικών διαφορών μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων με την παρέμβαση της Πολιτείας, αλλά και ως ένα στάδιο, πριν την προσφυγή στις διαδικασίες μεσολάβησης και διαιτησίας του ΟΜΕΔ, για τη σύναψη ΣΣΕ.

Ουσιαστικά στην πράξη ο θεσμός λειτούργησε κυρίως ως προς το πρώτο του σκέλος (δηλαδή επίλυση εργασιακών διαφορών πλην της σύναψης ΣΣΕ) και λιγότερο ως προς το δεύτερο σκέλος του, δηλαδή τη διευκόλυνση σύναψης ΣΣΕ μέσω της συμφιλιωτικής διαδικασίας, με κυριότερο χαρακτηριστικό παράδειγμα αυτό της κλαδικής ΣΣΕ στον χώρο των Τραπεζών.

Με τον Ν. 3996/2011 αναδιαμορφώνεται και επεκτείνεται ο θεσμός της Συμφιλίωσης βασικά στοιχεία του οποίου είναι τα εξής:

α/ Δεν είναι πλέον δυνατή η διεξαγωγή συμφιλιωτικής διαδικασίας για υποθέσεις αρμοδιότητας του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ.).

β/ Εισάγονται αυξημένες και αναλυτικά καταγεγραμμένες αρμοδιότητες, καθώς και διαδικασίες συμφιλίωσης των δύο μερών σε επίπεδο Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας (ΣΕΠΕ) για ζητήματα επίλυσης τόσο ατομικών, όσο και συλλογικών εργασιακών διαφορών.

γ/ Ως εργατικές διαφορές ορίζονται οι κάθε είδους διαφωνίες μεταξύ εργαζομένου ή εργαζομένων και εργοδότη, που πηγάζουν από τη σχέση εργασίας σε σχέση με την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας, των όρων συλλογικών ρυθμίσεων ή κανονισμών εργασίας, καθώς και όρων ατο-



μικών συμβάσεων εργασίας, όπως είναι οι διαφορές που αφορούν την καταβολή των πάσης φύσεως αποδοχών, τη χρονική διάρκεια και τη μορφή της σύμβασης εργασίας, την τήρηση του ωραρίου και τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας, τη χορήγηση των αδειών, την απασχόληση ειδικών κατηγοριών μισθωτών, την αρχή της ισότητας και της ίσης μεταχείρισης.

δ/ Κατά τη διάρκεια της συμφιλιωτικής διαδικασίας μπορούν να παρίστανται συνολικά μέχρι πέντε εκπρόσωποι από κάθε ενδιαφερόμενο μέρος και επιπλέον αυτών έχουν δικαίωμα παράστασης οι νομικοί σύμβουλοι του κάθε μέρους. Στο στάδιο αυτό και ανάλογα με το επίπεδο στο οποίο διενεργείται η Συμφιλίωση, μπορούν να παρίστανται κατ' επιλογήν του κάθε μέρους εκπρόσωποι της πρωτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης ή της δευτεροβάθμιας ή ομοιοεπαγγελματικής ή του Εργατικού Κέντρου της περιοχής ή της Γ.Σ.Ε.Ε. εκ μέρους των εργαζομένων, καθώς και εκπρόσωποι της συνδικαλιστικής οργάνωσης εκ μέρους του εργοδότη ή των εργοδοτών. Κατά τη διάρκεια της συμφιλιωτικής διαδικασίας μπορεί επιπλέον να παρίσταται διερμηνέας νοηματικής γλώσσας από το Μητρώο Διερμηνέων Νοηματικής Γλώσσας της Ομοσπονδίας Κωφών Ελλάδος, για την υποστήριξη κωφού ή βαρήκοου ατόμου, καθώς και μεταφραστής για την υποστήριξη αλλοδαπού.

ε/ Προβλέπεται υπό όρους η εμπλοκή της ηγεσίας/διοίκησης του υπουργείου Εργασίας στις διαδικασίες συμφιλίωσης, ενώ της εργατικής υπόθεσης επιλαμβάνεται η αρμόδια διεύθυνση του Υπουργείου Εργασίας, εφόσον αυτή συνιστά διαφορά «εθνικού επιπέδου».

στ/ Η νέα διαδικασία συμφιλίωσης δύναται να καταλήξει σε δεσμευτικό πρακτικό επίλυσης της εργατικής διαφοράς, και μάλιστα σε περίπτωση που εάν κάποιο από τα μέρη παραβιάσει τη συμφωνία ή δεν τηρήσει όρο της συμφωνίας που αποτυπώθηκε στο Πρακτικό, τότε ο αρμόδιος Προϊστάμενος Τμήματος ή Διεύθυνσης επιβάλλει τις προβλεπόμενες στο άρθρο 24 του Ν. 3996/11 σχετικές διοικητικές κυρώσεις.

### 3.9 Κατίσχυση νομοθετικών διατάξεων έναντι ΣΣΕ στον ευρύτερο Δημόσιο Τομέα

Ήδη πριν από την ένταξη της χώρας στον χρηματοδοτικό Μηχανισμό Στήριξης και την υπογραφή του Μνημονίου, κατά τη θέσπιση διατάξεων (με το Ν. 3833/10), που προέβλεπαν τη δραστηκή μείωση των αποδοχών, αμοιβών και επιδομάτων των εργαζομένων στον στενό (κατά 12%) και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα (κατά 7%), εισάγονται ρυθμίσεις που προβλέπουν την ακύρωση των συλλογικών συμβάσεων ή συλλογικών συμφωνιών, βάσει των οποίων αμείβονταν οι εργαζόμενοι με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου στον ευρύτερο δημόσιο τομέα.

Με την παρ. 5 του άρθρου 1 του Ν.3833/10, ορίζεται ότι η προβλεπόμενη μείωση των πάσης φύσεως τακτικών αποδοχών, επιδομάτων, αποζημιώσεων κ.λπ., των εργαζομένων με ιδιωτικού σχέσης εργασίας σε ΝΠΙΔ που ανήκουν στο κράτος ή επιχορηγούνται τακτικά από τον Κρατικό Προϋπολογισμό ή είναι δημόσιες επιχειρήσεις κατά την έννοια του Ν. 3429/2005, κατισχύει κάθε γενικής ή ειδικής διάταξης ή ρήτρας ή όρου συλλογικής σύμβασης εργασίας, διαιτητικής απόφασης ή ατομικής σύμβασης εργασίας ή συμφωνίας.

Επιπρόσθετα, το άρθρο 3 του ίδιου Ν. 3833/10, απαγορεύει μέχρι 31-12-2010 τη συνομολόγηση αυξήσεων με ρήτρα ή όρο συλλογικής σύμβασης εργασίας ή με Διαιτητική Απόφαση ή ακόμα και με ατομική σύμβαση εργασίας. Η απαγόρευση αυτή καλύπτει κάθε είδους αύξηση στις αποδοχές των εργαζομένων, δηλαδή τους μισθούς, τα ημερομίσθια, τα ωρομίσθια, τα επιδόματα, τα βοηθήματα ή τις οποιοσδήποτε άλλες παροχές προς αυτούς (μπόνους κ.λπ.), κατά οποιονδήποτε τρόπο και με οποιαδήποτε μορφή ή ονομασία επιχειρείται, είτε με αύξηση υφιστάμενων είτε με θέσπιση ή συνομολόγηση νέων τέτοιων αποδοχών ή παροχών. Από την απαγόρευση αυτή εξαιρούνται μόνο οι ήδη προβλεπόμενες από νόμο, κανονιστική πράξη, συλλογική σύμβαση εργασίας, διαιτητική απόφαση, καταστατικό ή κανονισμό εργασίας, αυξήσεις αποδοχών που συνδέονται με την οικογενειακή κατάσταση ή τη μισθολογική ή υπηρεσιακή εξέλιξη των εργαζομένων.

Δηλαδή, και σε σχέση με τα συνολικώς οριζόμενα

για την εισοδηματική πολιτική του έτους 2010 (μείωση μισθών) καθώς και την εισοδηματική πολιτική του 2011, ήδη προ Μνημονίου καταργείται κάθε αντίθετη διάταξη, έστω και αν αυτή προβλέπεται από συλλογική ρύθμιση (συλλογική σύμβαση ή διαιτητική απόφαση) ή/και ατομική σύμβαση.

Οι ίδιες ακριβώς διατάξεις περί κατίσχυσης του Νόμου έναντι των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και των διαιτητικών αποφάσεων, επαναλαμβάνονται και στον αρχικό νόμο του Μνημονίου (Ν. 3845/10), με τον οποίο επιβλήθηκαν περαιτέρω μειώσεις των αποδοχών των εργαζομένων στο δημόσιο (κατά 8%) και στον ευρύτερο δημόσιο τομέα και τους εργαζόμενους ιδιωτικού δικαίου (κατά 3%), καθώς και η δραστική μείωση των δώρων Χριστουγέννων-Πάσχα και του επιδόματος αδείας.

Ίδια ρύθμιση, επαναλαμβάνεται και στον Ν. 3899/10, όπου οι οριζόμενες μειώσεις αποδοχών (κατά 10% στις ΔΕΚΟ) κατισχύουν οποιασδήποτε άλλης διάταξης ή ρήτρας στο πλαίσιο οιασδήποτε συλλογικής ρύθμισης των όρων αμοιβής και εργασίας.

Πέραν τούτων, θα πρέπει να επισημανθεί και η θέσπιση ειδικών/εξαιρετικών διατάξεων αναφορικά με τις διαδικασίες και τις ρυθμίσεις του συλλογικού εργατικού δικαίου, που θεσπίζονται με τον Ν. 3920/11 για την αναδιάρθρωση των αστικών συγκοινωνιών στην Αττική, και οι οποίες αφορούν: (α) την κατάργηση της ισχύος όλων των σε ισχύ διατάξεων συλλογικών συμβάσεων ή κανονισμών εργασίας στους συγχωνευθέντες φορείς των συγκοινωνιών, (β) την εισαγωγή της δυνατότητας σύναψης νέας συλλογικής ρύθμισης των όρων αμοιβής και εργασίας μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων με τις δύο (2) πλέον αντιπροσωπευτικές οργανώσεις<sup>26</sup> ανά νεοσύστατο φορέα

<sup>26</sup> Η έννοια της πλέον αντιπροσωπευτικής συνδικαλιστικής οργάνωσης, προκειμένου αυτή να έχει την ικανότητα σύναψης συλλογικής σύμβασης εργασίας στο πεδίο της δραστηριότητάς τους σε σχέση με τους εργαζόμενους που (εκ του καταστατικού της) εκπροσωπεί, προσδιορίζεται από τον Ν. 1876/90 (άρθρο 6 παρ. 2), στον οποίο αναφέρεται ότι το κριτήριο της αντιπροσωπευτικότητας είναι ο αριθ-

και μέσα σε ένα περιοριστικό χρονικό διάστημα 30 ημερών, (γ) τη νομοθετική ρύθμιση των όρων αμοιβής και εργασίας στην περίπτωση μη συμφωνίας μεταξύ σωματείων και εργαζομένων και διοικήσεων, (δ) την επαναφορά των προβλεπόμενων από το νομοθετικό πλαίσιο των συλλογικών διαπραγματεύσεων (Ν. 1876/90 και τροποποιήσεις αυτού), διαδικασιών εφόσον ολοκληρωθεί η παραπάνω εξαιρετική διαδικασία.

### **3.10 (α) Μείωση κατώτατων μισθών ΕΓΣΣΕ, (β) Διάρκεια, παράταση, μετενέργεια ΣΣΕ, (γ) Πάγωμα αυξήσεων και ωριμάνσεων, (δ) Κατάργηση μονιμότητας σε ΔΕΚΟ, (ε) Κατάργηση μονομερούς προσφυγής στη Διαιτησία**

[Ν. 4046/12, ΠΥΣ Αριθμ. 6/29-2-2012](#)

Όπως επισημάνθηκε και παραπάνω, η πλέον πρόσφατη διοικητική/κρατική παρέμβαση στο σύνολο της διαμόρφωσης των εργασιακών σχέσεων στον ιδιωτικό τομέα και κυρίως η παρέμβαση στον πυρήνα του μηχανισμού διαμόρφωσης των κατώτατων μισθών ασφαλείας της ΕΓΣΣΕ, αλλά και της διαμόρφωσης των μισθών σε επίπεδο κλάδων (κλαδικές ΣΣΕ), συντελείται με τη ψήφιση του Ν. 4046/12 (Μνημόνιο-2) και την, σε εφαρμογή αυτού, σχετική Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου.

Όπως επίσης προαναφέρθηκε, η παρέμβαση αυτή στον σκληρό πυρήνα των εργασιακών σχέσεων, συνιστά καταρχάς προαπαιτούμενο για την έγκριση του νέου δανείου και την αναδιάρθρωση του δημοσίου χρέους, ενώ σε δεύτερο επίπεδο αφορά την επιμονή των εταίρων-δανειστών (η οποία γίνεται αποδεκτή από την Πολιτεία) για άσκηση πολιτικών «εσωτερικής υποτίμησης», θεωρούμενες ως προϋπόθεση για την ανάκτηση της ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας.

Αναφορικά με τα μέτρα, όπως αυτά εξειδικεύονται ως προς τον τρόπο εφαρμογής τους από την προαναφερθείσα ΠΥΣ, οι ανατροπές που συντελούνται στο εργασιακό πλαίσιο του ιδιωτικού τομέα και οι επιπτώσεις τους είναι οι εξής:

μός των εργαζομένων που ψήφισε στις τελευταίες εκλογές για ανάδειξη διοίκησης

## 1. Προσαρμογή κατώτατου μισθού – Νέα μειωμένα κατώτατα όρια αποδοχών ΕΓΣΣΕ

Με τη ψήφιση του Ν. 4046/12 και την ΠΥΣ Αριθμ. 6/29-2-2012 συντελείται με διοικητικό τρόπο μια οριζόντια και υψηλότερη περικοπή των ισχυόντων κατώτατων ορίων μισθών και ημερομισθίων, όπως αυτά είχαν διαμορφωθεί από την υπογραφή από 15-7-2010 ΕΓΣΣΕ ετών 2010-2012.

Συγκριμένα από 14-2-2012 και για όλο το διάστημα του προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής επέρχονται:

- Μείωση των κατώτατων μισθών και ημερομισθίων κατά 22%.<sup>27</sup>
- Μείωση των κατώτατων μισθών και ημερομισθίων για νέους κάτω των 25 ετών κατά 32%. Τα μειωμένα κατά 32% όρια των μισθών, ισχύουν και για όσους εργάζονται με σύμβαση μαθητείας.
- Οι μειώσεις αυτές δεν προϋποθέτουν τη σύμφωνη γνώμη των εργαζομένων και κατά συνέπεια μπορούν να επιβληθούν μονομερώς από τον εργοδότη, χωρίς αυτό να συνιστά βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας.
- Συμφωνίες μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου που υπολείπονται των νέων μειωμένων κατώτατων μισθών είναι άκυρες.

Στο σημείο αυτό θα πρέπει να επισημανθεί ότι στον Ν. 4046/12 και στο σχετικό παράρτημα του Μνημονίου περί οικονομικής και χρηματοπιστωτικής πολιτικής, έχει αναληφθεί η δέσμευση της Κυβέρνησης (μαζί με τους κοινωνικούς εταίρους, όπως αναφέρεται σχετικά) να συνταχθεί ένα σαφές χρονοδιάγραμμα για τη «λεπτομερή αναμόρφωση της Εθνικής Συλλογικής Σύμβασης έως το τέλος Ιουλίου 2012, θέτοντας ως στόχο τη σύγκλιση του κατώτατου μισθού με τους αντίστοιχους των ανταγωνιστικών χωρών.

## 2. Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (κλαδικές,

<sup>27</sup> Η εφαρμογή των νέων κατώτατων ορίων αφορά όλα τα επίπεδα αυτής. Πρόκειται για ένα μέτρο γενικευμένης και οριζόντιας μείωσης μισθών, δηλαδή η μείωση αφορά όλα τα διαμορφωμένα μισθολογικά κλιμάκια της ΕΓΣΣΕ (αγάμων, εγγάμων και τριετιών προϋπηρεσίας).

## ομοιοεπαγγελματικές, επιχειρησιακές)

### α. Χρόνος ισχύος ΣΣΕ

α/ Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας δεν μπορούν εφεξής να έχουν αόριστη διάρκεια ισχύος και προσδιορίζεται ελάχιστος χρόνος ισχύος το ένα (1) έτος και μέγιστος χρόνος τα τρία (3) έτη. Υπό το προηγούμενο καθεστώς του Ν. 1876/90 (άρθρο 9), κάθε ΣΣΕ που προέβλεπε διάρκεια ισχύος πέραν του έτους θεωρούνταν ότι έχει αόριστη διάρκεια.

β/ Όσες ΣΣΕ βρίσκονται σε ισχύ, ήδη 24 μήνες μέχρι τη 14-2-2012 ή και περισσότερο, λήγουν στις 14-2-2013

γ/ Όσες ΣΣΕ, που την 14-2-2012 βρίσκονταν σε ισχύ για χρονικό διάστημα μικρότερο των 24 μηνών, λήγουν με τη συμπλήρωση τριών (3) ετών από την ημερομηνία έναρξης ισχύος τους, εκτός και αν καταγγελθούν νωρίτερα κατά τα οριζόμενα στο άρθρο 12 του ν. 1876/1990.

### β. Μετενέργεια ΣΣΕ<sup>28</sup>

α/ Οι κανονιστικοί όροι ΣΣΕ, η οποία θα λήξει ή θα καταγγελθεί, εξακολουθούν να ισχύουν επί ένα τρίμηνο από τη λήξη ή την καταγγελία τους. Κανονιστικοί όροι Συλλογικής Σύμβασης, που έχει ήδη λήξει ή καταγγελθεί, ισχύουν επί ένα τρίμηνο

<sup>28</sup> Σύμφωνα με τη λεγόμενη αρχή της μετενέργειας, οι ενοχικές υποχρεώσεις των μερών εξακολουθούν να ισχύουν και μετά την κατάργηση της ΣΣΕ. Οι παρ. 4 και 5 του άρθρου 9 του Ν. 1876/1990 όριζαν ότι «οι κανονιστικοί όροι συλλογικής σύμβασης, που έληξε ή καταγγέλθηκε, εξακολουθούν να ισχύουν επί ένα εξάμηνο και εφαρμόζονται και στους εργαζόμενους που προσλαμβάνονται στο διάστημα αυτό. Μετά την πάροδο του εξαμήνου οι υφιστάμενοι όροι εργασίας εξακολουθούν να ισχύουν μέχρις ότου λυθεί ή τροποποιηθεί η ατομική σχέση εργασίας». Σκοπός του μέτρου αυτού της προσωρινής παράτασης της ισχύος των Σ.Σ.Ε. μετά τη λήξη ή την καταγγελία τους, είναι να μην παραμένουν οι μισθωτοί που υπάγονται σε αυτές χωρίς την προστασία τους, μέχρις ότου προκύψει μία νέα συλλογική συμφωνία, αλλά όχι πέρα των 6 μηνών, καθώς και να δοθεί στα μέρη ο χρόνος να συνεχίσουν τις διαπραγματεύσεις τους για υπογραφή της νέας Σ.Σ.Ε. χωρίς συνέπειες για τα μέχρι τότε ισχύοντα. Βλ. Καρατζάς (2010).

από την ισχύ του Ν. 4046/2012.

β/ Με την πάροδο του τριμήνου και εφόσον εν τω μεταξύ δεν έχει συναφθεί νέα ΣΣΕ, εξακολουθούν να ισχύουν από τους κανονιστικούς αυτούς όρους αποκλειστικώς όσοι αφορούν: (1) τον βασικό μισθό ή το βασικό ημερομίσθιο και (2) τα επιδόματα ωρίμανσης, τέκνων, σπουδών και επικινδύνου εργασίας, εφόσον τα επιδόματα αυτά προβλέπονταν στις ΣΣΕ που έληξαν ή καταγγέλθηκαν. Ο βασικός μισθός<sup>29</sup> και τα τέσσερα (4) επιδόματα που διατηρούνται, εξακολουθούν να ισχύουν μέχρις ότου αντικατασταθούν από εκείνα της νέας ΣΣΕ ή της νέας ή της τροποποιημένης ατομικής σύμβασης.

γ/ Κάθε άλλο προβλεπόμενο σε αυτές επίδομα παύει αμέσως να ισχύει. Η προσαρμογή των συμβάσεων στις διατάξεις αυτές γίνεται χωρίς να απαιτείται προηγούμενη σύμφωνη γνώμη των εργαζομένων.

### 3. Αναστολή αυξήσεων μισθών και αυξήσεων από μισθολογικές/υπηρεσιακές ωριμάνσεις

Με το άρθρο 4 της ΠΥΣ Αριθμ. 6/29-2-2012 αναστέλλεται από 14-2-2012 (και μέχρι το ποσοστό της ανεργίας να διαμορφωθεί σε ποσοστό κάτω του 10%), οποιαδήποτε αύξηση σε μισθούς και ημερομίσθια, καθώς και οποιαδήποτε μισθολογική αύξηση που προβλέπουν οι ΣΣΕ. ΔΑ κ.λπ. και αφορούν τη λεγόμενη υπηρεσιακή ωρίμανση των εργαζομένων, δηλαδή τη συμπλήρωση ενός χρονικού διαστήματος στο επάγγελμα, ειδικότητα ή στον ίδιο εργοδότη και την αυτόματη «μετακίνηση» του σε μεγαλύτερο μισθολογικό κλιμάκιο (επίδομα πολυετίας, τριετίας, πενταετίας κ.ο.κ.).<sup>30</sup>

<sup>29</sup> Ως βασικός μισθός εννοείται αυτός της κλαδικής, ομοιοεπαγγελματικής ή επιχειρησιακής ΣΣΕ, κατ' αντιδιαστολή με τον κατώτατο μισθό της ΕΓΣΣΕ.

<sup>30</sup> Από τον συνδυασμό των ρυθμίσεων περί χρόνου ισχύος των ΣΣΕ, της μετενέργειας και του παγώματος των αυξήσεων και των «ωριμάνσεων, η πρακτική συνέπεια της ρύθμισης αυτής θα είναι η ταχεία δραστηκή μείωση των αποδοχών όλων των εργαζομένων, είτε στα όρια του βασικού μισθού της κλαδικής σύμβασης, είτε και πιο κάτω διαμέσου νέας ατομικής (τροποποιητικής) σύμβασης εργασίας.

### 4. Κατάργηση της μονομερούς προσφυγής στη Διαιτησία - Απαγόρευση ένταξης «ρήτρας» διατήρησης όρων προγενέστερων ΣΣΕ ή Δ.Α.

Με το άρθρο 3 της ΠΥΣ Αριθμ. 6/29-2-2012:

α/ Καταργείται το δικαίωμα των συνδικαλιστικών οργανώσεων και των εργοδοτών να προσφεύγουν μονομερώς στη Διαιτησία, όπως πρόσφατα αυτό είχε επαναρθμιστεί με τις διατάξεις του Ν. 3899/10. Εφεξής, η προσφυγή στη Διαιτησία και για όλα τα επίπεδα των ΣΣΕ, μπορεί να γίνει μόνο με κοινή συμφωνία των οργανώσεων των εργαζομένων και των εργοδοτών.

γ/ Αναδιαμορφώνεται σε ακόμα αυστηρότερη βάση και η πρότερη διάταξη περί περιεχομένου της Δ.Α. και ορίζεται πλέον ότι η Δ.Α. θα περιλαμβάνει αποκλειστικά και μόνο τον καθορισμό του βασικού μισθού/ημερομισθίου, ενώ απαγορεύεται ρητά η αναφορά σε Δ.Α. της λεγόμενης «ρήτρας διατήρησης», του όρου δηλαδή ο οποίος προβλέπει τη διατήρηση σε ισχύ κανονιστικών όρων προηγούμενων ΣΣΕ ή ΔΑ (κάτι το οποίο δεν ήταν σαφές στον Ν. 3899/10).

δ/ Για την τεκμηρίωση της Δ.Α., η ΠΥΣ αναφέρει ότι ο Διαιτητής ή η Επιτροπή Διαιτησίας θα πρέπει να αναφέρονται στα οικονομικά και χρηματοοικονομικά στοιχεία που συγκεντρώνονται κατά τη διαδικασία της Διαιτησίας με έμφαση στις οικονομικές συνθήκες, την πρόοδο που συντελείται ως προς τη μείωση του «κενού ανταγωνιστικότητας» καθόλη τη διάρκεια του προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής της χώρας, καθώς και στην παραγωγική δραστηριότητα του επαγγελματικού κλάδου που αφορά η συλλογική διαφορά.

ε/ Τέλος, κατά τη δημοσίευση του νόμου, οι κατατεθείσες στον ΟΜΕΔ αιτήσεις για Δ.Α. με μονομερή προσφυγή (και εφόσον δεν έχει ήδη εκδοθεί Δ.Α.) τίθενται αναγκαστικά στο αρχείο, άρα δεν επιλύεται η συλλογική διαφορά, ενώ για τις τυχόν από κοινού αιτήσεις προσφυγής στη Διαιτησία, εφαρμόζονται οι διατάξεις της ΠΥΣ.

### 5. Κατάργηση της «ρήτρας μονιμότητας» σε συμβάσεις «ορισμένου χρόνου» (Δημόσιες



### Επιχειρήσεις και Οργανισμοί - ΔΕΚΟ<sup>31</sup>

Ο Ν. 4046/12 και η ΠΥΣ περιλαμβάνουν και ρητή διάταξη για τη μετατροπή (από 14-2-2012) όλων εκείνων των συμβάσεων εργασίας που έχουν πρόβλεψη να λήγουν, είτε με τη συμπλήρωση ενός ορίου ηλικίας, είτε με τη συμπλήρωση των προϋποθέσεων συνταξιοδότησης (και για τις οποίες συνεπώς δεν υπήρχε η δυνατότητα καταγγελίας τους –παρά μόνο για σπουδαίο λόγο– από τον εργοδότη πριν τη λήξη του προσδιοριζόμενου χρόνου), σε συμβάσεις αορίστου χρόνου, άρα και της δυνατότητας καταγγελίας τους σύμφωνα με τα οριζόμενα περί αποζημίωσης του Ν. 2112/20, όπως τροποποιήθηκε επί Μνημονίου-1 με τους Ν. 3863/10 και Ν. 3899/10 .

Στην κατεύθυνση αυτή καταργούνται όλες οι προηγούμενες διατάξεις νόμων, κανονιστικών αποφάσεων, όροι ΣΣΕ ή ΔΑ, οργανισμών προσωπικού και αποφάσεις διοικήσεων επιχειρήσεων, που θεσπίζουν ή υποκρύπτουν μονιμότητα ή ρήτρες μονιμότητας παρεκκλίνοντας από τους γενικούς κανόνες της εργατικής νομοθεσίας, ή/και προβλέπουν οιαδήποτε ευθεία ή αναλογική εφαρμογή του Δημοσιουπάλληλικού Κώδικα. Η ρύθμιση αυτή συμπεριλαμβάνει οποιεσδήποτε επιχειρήσεις ή οργανισμούς που υπάγονται ή είχαν υπαχθεί κατά το παρελθόν στον δημόσιο τομέα.

Η διάταξη αυτή ουσιαστικά αφορά τις συμβάσεις εργασίας των εργαζομένων στις ΔΕΚΟ και σε ορισμένες Τράπεζες, οι οποίοι εφεξής είναι δυνατόν να απολυθούν όπως και οι εργαζόμενοι στον ιδιωτικό τομέα.

## **4. ΟΙ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΣΤΟ ΔΙΚΑΙΟ ΤΩΝ ΑΤΟΜΙΚΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ**

### **4.1 Εισαγωγή**

Κατά τη διάρκεια εφαρμογής του Μνημονίου συντελούνται με σειρά νόμων εκτεταμένες μεταρρυθμίσεις στο σύνολο σχεδόν του δικαίου των

ατομικών σχέσεων εργασίας, στην κατεύθυνση της διευκόλυνσης και καθιέρωσης της ευελιξίας. Κύριο γενικό χαρακτηριστικό τους είναι η ενδυνάμωση του διευθυντικού δικαιώματος και η υποχώρηση των προστατευτικών διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας για την αποφυγή της μονομερούς βλαπτικής μεταβολής των όρων εργασίας (δηλ. ενδυναμώνεται το δικαίωμα του εργοδότη να μεταβάλλει ή να τροποποιεί χωρίς τη συγκατάθεση του εργαζόμενου τους όρους εργασίας του).

Τα κυριότερα πεδία, στα οποία εισάγονται νομοθετικές νέες ρυθμίσεις ή/και επαναρρυθμίσεις είναι: (α) οι ειδικές μορφές απασχόλησης (συμβάσεις παροχής υπηρεσιών/έργου, τηλεργασία, κατ'οίκον απασχόληση), (β) η μερική απασχόληση, (γ) η εκ περιτροπής εργασία, (δ) οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου, (ε) η προσωρινή απασχόληση, (στ) οι συμβάσεις εργολαβίας, (ζ) οι συμβάσεις μαθητείας-απόκτησης επαγγελματικής εμπειρίας, (η) η διευθέτηση του χρόνου εργασίας, (θ) η διαθεσιμότητα των μισθωτών, (ι) το καθεστώς απολύσεων – αποζημιώσεων.

### **4.2 Ειδικές μορφές απασχόλησης** **N. 3846/10**

Με τον Ν. 3846/10 (άρθρο 1), οι ειδικές μορφές απασχόλησης, που αφορούν τη συμφωνία μεταξύ εργοδότη και απασχολούμενου για εργασία με τη μορφή της «παροχής υπηρεσιών» και «έργου», καθώς και τις περιπτώσεις αμοιβής κατά «μονάδα εργασίας» (φασόν), τηλεργασίας και της κατ'οίκον απασχόλησης, μπορούν να θεωρηθούν ότι υποκρύπτουν εξαρτημένη εργασία υπό την προϋπόθεση πλέον ότι η εργασία παρέχεται αυτοπροσώπως, αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη για εννέα (9) συνεχείς μήνες.

Με τη νομοθετική αυτή τροποποίηση της προϋπάρχουσας ρύθμισης (Ν. 2639/98 άρθρο 1, παρ. 1) η οποία είχε καταστήσει ως επιβεβλημένη για τον εργοδότη την υποχρέωση γνωστοποίησης της σύμβασης ως τέτοιας εντός 15 ημερών στην Επιθεώρηση Εργασίας, απαλείφεται και εφεξής καθίσταται ευκολότερη, ελαστικότερη και λιγότερο αυστηρή ως προς τα νομικά και τυπικά προαπαιτούμενα, η σύναψη των ειδικών αυτών μορφών

<sup>31</sup> Για τα νομικά ζητήματα της καταγγελίας συμβάσεων εργασίας με ρήτρα «μονιμότητας», βλ. Μπακόπουλος (2011).

απασχόλησης.

Το πρακτικό αποτέλεσμα της νομοθετικής αυτής αλλαγής είναι ότι η πραγματική εξακρίβωση του γεγονότος, εάν η απασχόληση ενός ατόμου με μια από τις παραπάνω ειδικές μορφές απασχόλησης συνιστά ή όχι εξαρτημένη εργασία (και κατά συνέπεια εφαρμογή των δικαιωμάτων που απορρέουν από αυτήν), μετατοπίζει το βάρος της απόδειξης από τον εργοδότη στον εργαζόμενο και στο γεγονός εάν ο απασχολούμενος εργάζεται αποκλειστικά και αυτοπροσώπως στον ίδιο εργοδότη επί εννέα (9) συνεχείς μήνες.<sup>32</sup>

Κατά συνέπεια, εάν η απασχόληση αυτή είναι μικρότερη των 9 μηνών ή εάν παρασχεθεί με διακεκομμένο τρόπο («χρονικό σπάσιμο της σύμβασης») δεν δημιουργεί τεκμήριο «εξάρτησης».

Πέραν αυτών, θα πρέπει να επισημανθεί ότι ο Ν. 3846/10 (άρθρο 5) περιέχει επιπρόσθετες ρυθμίσεις ως προς την τηλεργασία<sup>33</sup> και ειδικότερα ως προς τον τρόπο σύναψης και το πλαίσιο λειτουργίας της σύμβασης εργασίας για τηλεργασία, καθώς και τη δυνατότητα μετατροπής της κανονικής εργασίας σε τηλεργασία.

Σύμφωνα με τις νέες αυτές ρυθμίσεις, ο εργοδότης κατά την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας για τηλεργασία, υποχρεώνεται να παραδίδει γραπτώς στον εργαζόμενο μέσα σε οκτώ (8) ημέρες, το σύνολο των πληροφοριών που αναφέρονται στην εκτέλεση της εργασίας (ιεραρχική σύνδεση με προϊσταμένους, λεπτομερή καθήκοντα, τρόπος υπολογισμού αμοιβής, τρόπος μέτρησης του χρόνου εργασίας, αποκατάσταση κόστους που προκαλείται από την παροχή της, όπως τηλεπικοινωνίες, εξοπλισμός, βλάβες συσκευών κ.ο.κ.). Επίσης, εάν στη σύμβαση περιέχεται συμφωνία για «τηλε-ετοιμότητα», θα πρέπει να ορίζονται τα χρονικά της όρια και οι προθεσμίες ανταπόκρισης του εργαζόμενου.

Στις περιπτώσεις κατά τις οποίες η κανονική ερ-

γασία μετατρέπεται σε τηλεργασία, καθορίζεται περίοδος προσαρμογής τριών (3) μηνών, κατά την οποία (και με προθεσμία ειδοποίησης 15 ημερών), οποιοδήποτε από τα μέρη μπορεί να θέσει τέλος στην τηλεργασία και ο εργαζόμενος να επιστρέψει στην εργασία του και σε θέση αντίστοιχη με αυτήν που κατείχε.

Κατά την τηλεργασία, ο εργοδότης αναλαμβάνει το κόστος που προκαλείται στον εργαζόμενο από την τηλεργασία και ιδίως το κόστος των τηλεπικοινωνιών, την παροχή τεχνικής υποστήριξης καθώς και τα κόστη επισκευής-συντήρησης των συσκευών και εξοπλισμού.

Με συλλογική σύμβαση εργασίας, μπορούν να εξειδικεύεται η ρύθμιση των παραπάνω θεμάτων.

Τέλος, ο εργοδότης υποχρεώνεται να τον πληροφορεί γραπτώς εντός δύο (2) μηνών για το πρόσωπο και τα στοιχεία επικοινωνίας των εκπροσώπων των εργαζομένων στην επιχείρηση.<sup>34</sup>

#### 4.3 Μερική απασχόληση

[Ν. 3846/2010, Ν. 3899/2010](#)

Κατά τη διάρκεια εφαρμογής του Μνημονίου σημειώνονται δύο συνεχείς νομοθετικές παρεμβάσεις (Ν. 3846/10 και Ν. 3899/10) με στόχο την περαιτέρω (σε σχέση με το προϋπάρχον καθεστώς του Ν. 2639/98), διευκόλυνση της σύναψης συμβάσεων μερικής απασχόλησης, την κατάργηση της μικρής προσαύξησης της αμοιβής (ωρομισθίου) των μερικώς απασχολούμενων και τη διεύρυνση του διευθυντικού δικαιώματος για την αξίωση παροχής εργασίας πέραν των συμφωνημένων ωρών εργασίας. Τέλος, εισάγεται και καθιερώνεται η προαιρετική μερική απασχόληση στον στενό δημόσιο τομέα (Δημόσιο, ΝΠΔΔ, ΟΤΑ).

Ως μερική απασχόληση νοείται η ημερήσια ή εβδομαδιαία ή δεκαπενθήμερη ή μηνιαία εργασία, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, η οποία είναι μικρότερης διάρκειας από την κανονική, δηλαδή

<sup>32</sup> Γαμβρούδης (2012).

<sup>33</sup> Σημειώνεται ότι, για πρώτη φορά, η τηλεργασία αναγνωρίστηκε ως ειδική μορφή απασχόλησης με τον Ν. 2639/98, ενώ με την ΕΓΣΣΕ ετών 2006-2007 υπογράφηκε μεταξύ ΓΣΕΕ και εργοδοτικών οργανώσεων, η Συμφωνία-Πλαίσιο για την τηλεργασία.

<sup>34</sup> Θα πρέπει πάντως να επισημανθεί ότι ο χαρακτηρισμός της εργασιακής σχέσης του τηλεεργαζόμενου ως εξαρτημένης είναι εξαιρετικά δύσκολος, αφού δεν υπάρχει αυτοπρόσωπη παρουσία του εργαζόμενου στον χώρο της επιχείρησης και η ελεγκτική δυνατότητα του εργοδότη είναι μικρότερη.

την πλήρη απασχόληση. Θα πρέπει να επισημανθεί, ωστόσο, ότι στην εργασιακή πρακτική, η μερική απασχόληση αναφέρεται συνήθως στην ημερήσια εργασία με ωράριο μικρότερο από αυτήν του πλήρους συμβατικού<sup>35</sup> ωραρίου εργασίας και συνήθως η απασχόληση κάτω των 6 ωρών.

Σύμφωνα με το νέο θεσμικό πλαίσιο, η προϋπόθεση της έγγραφης ατομικής σύμβασης (δηλαδή συμφωνία του εργαζόμενου) διατηρείται ως προϋπόθεση για τη νόμιμη κατάρτιση σύμβασης εργασίας με μερική απασχόληση είτε κατά την πρόσληψη, είτε για τη μετατροπή της από πλήρη σε μερική. Ο εργοδότης υποχρεούται να τη γνωστοποιήσει στην Επιθεώρηση Εργασίας εντός οκτώ (8) ημερών (έναντι 15 ημερών του Ν. 2639/98), ειδάλλως τεκμαίρεται ότι πρόκειται για σχέση «πλήρους απασχόλησης».

<sup>35</sup> *Ωράριο εργασίας* θεωρείται ο αριθμός των ωρών που επιτρέπεται να προσφέρει ο εργαζόμενος τις υπηρεσίες του σε ημερήσια και εβδομαδιαία βάση. Νόμιμο ωράριο είναι εκείνο που καθορίζεται με διάταξη νόμου ή κατόπιν εξουσιοδοτήσεως νόμου. Οι διατάξεις αυτές ορίζουν μόνο το ανώτατο όριο νόμιμης απασχόλησης των μισθωτών και είναι υποχρεωτικές. Το ανώτατο όριο νόμιμης απασχόλησης των εργαζομένων είναι 48 ώρες την εβδομάδα και 8 ώρες την ημέρα για εξαήμερη απασχόληση και 9 ώρες την ημέρα για πενήνήμερη απασχόληση. *Συμβατικό ωράριο εργασίας* είναι αυτό που καθορίζεται είτε με ΣΣΕ, είτε με ατομική ΣΕ, είτε με κανονισμό εργασίας που έχει συμβατική ισχύ.

Για παράδειγμα αν ο νόμος ορίζει εβδομαδιαία απασχόληση 48 ώρες, η Εθνική Γενική ΣΣΕ 40 ώρες και η ατομική ΣΕ ενός εργαζόμενου ορίζει 35 ώρες, τότε το νόμιμο ωράριο είναι αυτό των 48 ωρών, ενώ το συμβατικό είναι τόσο των 40 ωρών όσο και των 35 ωρών και θα ισχύσει το τελευταίο ως ευνοϊκότερο.

Μετά την από 14-2-1984 Εθνική Γενική ΣΣΕ, καθιερώθηκε από 1-1-1984 η εβδομάδα των 40 εργασιμων ωρών για τους εργαζόμενους που απασχολούνται σε οποιοδήποτε εργοδότη σε ολόκληρη τη χώρα με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου. Έτσι το ανώτατο συμβατικό ημερήσιο ωράριο σήμερα είναι 8 ώρες για όσους απασχολούνται πενήνήμερο και 6,40 ώρες για όσους απασχολούνται σε εξαήμερη βάση.

Τα βασικά σημεία των μέχρι σήμερα νομοθετικών ρυθμίσεων περί μερικής απασχόλησης σύμφωνα με τις συνδυασμένες διατάξεις του Ν. 3846/2010 και του Ν. 3899/2010 είναι:

- 1 Εισάγονται και προσδιορίζονται οι έννοιες: (α) «εργαζόμενος μερικής απασχόλησης» είναι εκείνος του οποίου οι ώρες εργασίας, υπολογιζόμενες σε ημερήσια, εβδομαδιαία, δεκαπενθήμερη ή μηνιαία βάση είναι λιγότερες από το κανονικό ωράριο του συγκρίσιμου εργαζόμενου με πλήρη απασχόληση και (β) «συγκρίσιμος εργαζόμενος με πλήρη απασχόληση» είναι εκείνος της πλήρους απασχόλησης που εργάζεται στην ίδια επιχείρηση και εκτελεί ίδια ή παρόμοια καθήκοντα, υπό τις αυτές συνθήκες. Όταν δε στην επιχείρηση δεν υπάρχει «συγκρίσιμος εργαζόμενος με πλήρη απασχόληση», τότε η σύγκριση γίνεται με αναφορά στη συλλογική ρύθμιση (Συλλογική Σύμβαση Εργασίας ή Διαιτητική Απόφαση), στην οποία θα υπαγόταν ο εργαζόμενος εάν είχε προσληφθεί με πλήρη απασχόληση.
- 2 Καθίσταται μη επιτρεπτή η δυσμενής αντιμετώπιση του μερικώς απασχολούμενου έναντι του πλήρως απασχολούμενου, με την υποσημείωση όμως ότι αυτή μπορεί να υπάρξει εάν συντρέχουν αντικειμενικοί λόγοι, οι οποίοι τη δικαιολογούν (όπως η διαφοροποίηση στο ωράριο εργασίας).
- 3 Η μερική απασχόληση με μικρότερο του κανονικού ωραρίου ημερησίως πρέπει να είναι συνεχόμενη και να παρέχεται μία φορά την ημέρα (απαγορεύεται δηλαδή το «σπάσιμο» του ωραρίου), με τις εξαιρέσεις όμως των οδηγών μεταφοράς μαθητών, νηπίων κ.λπ. και συνολικών που εργάζονται σε ιδιωτικά εκπαιδευτήρια, παιδικούς σταθμούς και βρεφονηπιακούς σταθμούς, καθώς και των καθηγητών στα φροντιστήρια ξένων γλωσσών και μέσης εκπαίδευσης. Σε εποχικές ξενοδοχειακές και επισιτιστικές επιχειρήσεις, οι έγγραφες ατομικές συμβάσεις γίνονται για ημερήσια ή εβδομαδιαία περίοδο εργασίας.
- 4 Διατηρείται το ανεπίτρεπτο και άκυρο της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, στην περίπτωση μη αποδοχής του μισθωτού της εργοδοτικής πρότασης για σύμβαση μερικής απα-

σχόλησης. Ταυτόχρονα, όμως, καθίσταται επιτρεπτή η μετατροπή της σχέσης από πλήρη σε μερική εφόσον (α) τη ζητήσει ο εργαζόμενος που έχει συμπληρώσει ένα (1) ημερολογιακό έτος εργασίας στην επιχείρηση, και (β) το απασχολούμενο προσωπικό είναι άνω των (20) ατόμων. Ο εργαζόμενος διατηρεί το δικαίωμα της επανόδου σε πλήρη απασχόληση, όμως ο εργοδότης μπορεί να την αρνηθεί επικαλούμενος «επιχειρησιακές ανάγκες».

- 5 Διατηρείται η αρχή της ίσης μεταχείρισης ως προς τις αποδοχές των μερικώς απασχολούμενων, οι οποίες δεν πρέπει να υπολείπονται από τις αντίστοιχες που καταβάλλονται στους «συγκρίσιμους» εργαζόμενους. Όμως, με τον Ν. 3899/2010 (άρθρο 17) καταργείται η προσαύξηση της αμοιβής (ωρομισθίου) κατά 10% για όσους εργάζονται πέραν του συμφωνηθέντος με τον εργοδότη ωρών μερικής απασχόλησης (η οποία είχε θεσμοθετηθεί με τον Ν. 3846/10), καθώς και η προσαύξηση του ωρομισθίου κατά 7,5%<sup>36</sup> για όσους εργάζονται κάτω των 4 ωρών ημερησίως, η οποία είχε προβλεφθεί αρχικά από τον Ν. 2639/98 και διατηρήθηκε με τον Ν. 3846/10.
- 6 Σημαντική επίσης ως προς τη ρύθμιση της μερικής απασχόλησης είναι η προσθήκη του Ν. 3846/2010, σύμφωνα με την οποία ο μερικώς απασχολούμενος υποχρεώνεται να παράσχει πρόσθετη εργασία (πέραν των συμφωνημένων με τον εργοδότη ωρών) εφόσον είναι σε θέση να το κάνει, η δε άρνησή του θα ήταν αντίθετη στην αρχή της καλής πίστης. Η άρνηση παροχής πρόσθετης εργασίας πέραν της συμφωνημένης είναι δυνατή όταν αυτή «λαμβάνει χώρα κατά συνήθη τρόπο» (δηλαδή όταν πρόκειται για συστηματική πρακτική του εργοδότη)
- 7 Διατηρείται το δικαίωμα προτεραιότητας των μερικώς απασχολούμενων (οι οποίοι προσφέρουν την εργασία τους με ίσους όρους από μισθωτούς της ίδιας κατηγορίας) για πρόσληψη σε θέση εργασίας πλήρους απασχόλησης στην ίδια επιχείρηση, με τον χρόνο της μερι-

κής απασχόλησης να θεωρείται ως χρόνος προϋπηρεσίας, όπως και για τον συγκρίσιμο εργαζόμενο. Για τον υπολογισμό της προϋπηρεσίας αυτής, μερική απασχόληση, που αντιστοιχεί στον κανονικό ημερήσιο χρόνο του συγκρίσιμου εργαζόμενου, αντιστοιχεί σε μία ημέρα προϋπηρεσίας.

- 8 Στα πλαίσια της εφαρμογής της ισότητας, στους εργαζόμενους μερικής απασχόλησης παρέχονται αναλογικά (α) δυνατότητα συμμετοχής στα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης και (β) οι κοινωνικές υπηρεσίες που υπάρχουν και διατίθενται στους υπόλοιπους εργαζόμενους.
- 9 Όπως και στο προηγούμενο καθεστώς (Ν. 2639/98), ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να ενημερώνει τους εκπροσώπους των εργαζομένων για τον αριθμό των μερικώς απασχολούμενων σε σχέση με την εξέλιξη του συνόλου των εργαζομένων, ενώ καθίσταται δυνατή και υπερισχύει η συμπλήρωση ή τροποποίηση των νομοθετικών ρυθμίσεων, με επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας.

#### 4.4 Καθιέρωση και επέκταση της μερικής απασχόλησης στον δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα

##### [Ν. 3846/10](#)

Παράλληλα με την επαναρρύθμιση της μερικής απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα, επαναβεβαιώνεται με τον Ν. 3846/10 η παλαιότερη ρύθμιση του Ν. 2639/98, σύμφωνα με την οποία δίνονταν η δυνατότητα εφαρμογής της μερικής απασχόλησης, και για τους εργαζόμενους με σχέση ιδιωτικού δικαίου στις δημόσιες επιχειρήσεις, στους οργανισμούς και στους λοιπούς φορείς του ευρύτερου δημόσιου τομέα (όπως αυτός προσδιορίζεται από τον Ν. 2190/1994).

Επιπρόσθετα και σε ό,τι αφορά τους εργαζόμενους στον «στενό» δημόσιο τομέα, δηλαδή το τακτικό προσωπικό που απασχολείται στο Δημόσιο, σε Ν.Π.Δ.Δ. και στους Ο.Τ.Α. α' και β' βαθμού, καθιερώνεται με τον Ν. 3986/11 (άρθρο 37), η προαιρετική μερική απασχόληση. Σύμφωνα με τις σχετικές διατάξεις, ο εργαζόμενος μπορεί να ζητήσει με αίτησή του τη μείωση των ωρών εργασίας

<sup>36</sup> Η προσαύξηση 7,5% για την αμοιβή του ωρομισθίου απασχόλησης κάτω των 4 ωρών, αρχικά θεσμοθετήθηκε με το άρθρο 7 του Ν. 2874/90



ας του μέχρι και 50%, με ανάλογη μείωση των αποδοχών του, για χρονική διάρκεια μέχρι πέντε (5) έτη. Με την αίτησή του, ο υπάλληλος προσδιορίζει εάν επιθυμεί τη μείωση της ημερήσιας απασχόλησης ή των εργάσιμων ημερών. Σε κάθε περίπτωση, ως χρόνος πραγματικής και συντάξιμης δημόσιας υπηρεσίας για κάθε νόμιμη συνέπεια, υπολογίζεται μόνο ο χρόνος πραγματικής απασχόλησης.

#### 4.5 Εκ περιτροπής εργασία

##### N. 3846/10

Κατά τη διάρκεια του Μνημονίου επαναρρυθμίζονται νομοθετικά οι όροι και προϋποθέσεις της εφαρμογής της εκ περιτροπής εργασίας στις επιχειρήσεις, με κύριες αλλαγές την ενίσχυση της δυνατότητας μονομερούς επιβολής της (από τον εργοδότη) υπό την προϋπόθεση της πρότερης διαβούλευσης, τη διεύρυνση της χρονικής της διάρκειας, καθώς και τη δυνατότητα συνδυαστικής της εφαρμογής για την παροχή εργασίας κατά λιγότερες ημέρες, βδομάδες ή μήνες.

Ο Ν. 3846/10, σε σχέση με τον προϊσχύοντα Ν. 2639/98, προσδιορίζει με περισσότερο αναλυτικό τρόπο την εκ περιτροπής απασχόληση, η οποία αφορά την απασχόληση κατά λιγότερες ημέρες την εβδομάδα ή κατά λιγότερες εβδομάδες τον μήνα ή κατά λιγότερους μήνες το έτος ή και ο συνδυασμός αυτών κατά πλήρες ημερήσιο ωράριο εργασίας.

Πλην της δυνατότητας για ελεύθερη έγγραφη ατομική συμφωνία, ο εργοδότης στην περίπτωση του περιορισμού των δραστηριοτήτων της επιχείρησης, μπορεί αντί απολύσεων, να επιβάλλει σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης

Η χρονική της διάρκεια αρχικά προβλεπόταν (Ν. 3846/10) να είναι 6 μήνες το ημερολογιακό έτος, όμως τελικά διευρύνθηκε στους 9 μήνες, σύμφωνα με τη μεταγενέστερη πρόβλεψη του Ν. 3899/10 (άρθρο 17 παρ. 3).

Κατά συνέπεια, η εκ περιτροπής εργασία μπορεί κατά ανώτατο όριο να εφαρμοστεί μέχρι και 18 συνεχόμενους μήνες (δηλαδή τους τελευταίους 9 μήνες του πρώτου έτους εφαρμογής και τους 9 πρώτους μήνες του δεύτερου έτους).

Για την εφαρμογή, ωστόσο, του συστήματος εκ περιτροπής εργασίας, προαπαιτείται διαδικασία διαβούλευσης και ενημέρωσης με τους εκπροσώπους των εργαζομένων.

Δικαιοδοτική αρμοδιότητα ορίζεται να έχουν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων με την εξής σειρά προτεραιότητας: (α) οι εκπρόσωποι του πλέον αντιπροσωπευτικού επιχειρησιακού σωματείου, το καταστατικό του οποίου καλύπτει το σύνολο των εργαζομένων, (β) οι εκπρόσωποι των υφιστάμενων συνδικαλιστικών οργανώσεων της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης, (γ) το συμβούλιο εργαζομένων (εφόσον υπάρχει). Στην περίπτωση κατά την οποία δεν υπάρχουν συνδικαλιστικές οργανώσεις ή συμβούλιο εργαζομένων, η διαβούλευση γίνεται με το σύνολο των εργαζομένων.

Η ενημέρωση μπορεί να γίνει με εφάπαξ ανακοίνωση σε εμφανές και προσιτό σημείο της επιχείρησης, η δε διαβούλευση πραγματοποιείται σε τόπο και χρόνο που ορίζει ο εργοδότης.

Τα αποτελέσματα της συμφωνίας ή των αποφάσεων πρέπει να γνωστοποιούνται εντός οκτώ (8) ημερών από την κατάρτιση ή τη λήψη τους στην οικεία επιθεώρηση εργασίας.

Παρότι ο Ν. 3846/2010 και ο μεταγενέστερος Ν. 3899/2010 δεν αναφέρονται ρητώς στις περιπτώσεις κατά τις οποίες υπάρχει έλλειψη συμφωνίας και αποτυχία των διαβουλεύσεων, εντούτοις γίνεται αποδεκτή η ενεργοποίηση του συστήματος της εκ περιτροπής εργασίας μετά την παρέλευση των 8 ημερών.<sup>37</sup>

Είναι σημαντικό να επισημανθεί ότι, αναφορικά με τη διαδικασία της διαβούλευσης για την εφαρμογή συστήματος εκ περιτροπής εργασίας, θα πρέπει να ακολουθούνται οι διαδικασίες που ορίζει το Π.Δ. 240/2006, στόχος του οποίου είναι ο καθορισμός των ελάχιστων απαιτήσεων που αφορούν το δικαίωμα ενημέρωσης και διαβούλευσης των εργαζομένων στις επιχειρήσεις ή εγκαταστάσεις που δραστηριοποιούνται μέσα στην ελληνική επικράτεια.

<sup>37</sup> Γαμβρούδης (2012).

#### 4.6 Συμβάσεις ορισμένου χρόνου – Δοκιμαστική περίοδος εργασίας [Ν. 3896/10](#), [Ν. 3899/10](#)

Κατά τη διάρκεια της εφαρμογής του Μνημονίου εισάγονται μεταρρυθμίσεις του καθεστώτος εργασίας των εργαζομένων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, όπως αυτό είχε καθιερωθεί με το Π.Δ. 180/2004<sup>38</sup> (τροποποίηση του Π.Δ. 81/2003), στην κατεύθυνση της επέκτασης της νόμιμης διάρκειας των συμβάσεων ορισμένου χρόνου στα 3 (από 2) έτη.

Υπό το προηγούμενο καθεστώς (Π.Δ. 180/2004), στην περίπτωση κατά την οποία η χρονική διάρκεια των διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, υπερέβαινε συνολικά τα δύο (2) έτη, τεκμαιρόταν ότι με αυτή επιδιώκεται η κάλυψη παγίων και διαρκών αναγκών της επιχείρησης με συνέπεια την αυτοδίκαιη μετατροπή αυτών σε συμβάσεις αορίστου χρόνου. Ανώτερος αριθμός των ανανεώσεων των συμβάσεων ορισμένου χρόνου οριζόταν οι τρεις (3) εντός των δύο ετών, ενώ για να θεωρηθούν οι συμβάσεις ως «διαδοχικές», θα έπρεπε το χρονικό όριο της σύναψής ανάμεσα στις δύο συμβάσεις να είναι λιγότερο των 45 ημερών, διαφορετικά η σύμβαση εθεωρείτο ως «νέα».

Με τη νέα νομοθεσία, όλα τα παραπάνω στοιχεία παραμένουν, πλην της ανώτατης διάρκειας η οποία, όπως προαναφέρθηκε, επεκτείνεται στα τρία (3) έτη.

Επιπρόσθετα, στον Ν. 3896/10, περιέχεται διάταξη για εκείνες τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου, στις οποίες υφίσταται όρος ο οποίος αναφέρεται σε πρόωρη καταγγελία της σύμβασης εργασίας και υφίσταται υποχρέωση καταβολής αποζημίωσης σύμφωνα με τα οριζόμενα από τη σχετική νομοθεσία για τις συμβάσεις αορίστου χρόνου (Ν. 2112/20, όπως τροποποιήθηκε με τον Ν.

<sup>38</sup> Το Π.Δ. 180/2004 εφαρμόζεται στους εργαζόμενους με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου, οι οποίοι απασχολούνται στον ιδιωτικό τομέα, περιλαμβανομένων και των ανωνύμων εταιρειών που είναι εισηγμένες στο ΧΑΑ και δεν εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του Π.Δ. 164/2004 (αφορά το δημόσιο τομέα)

3863/10). Στην περίπτωση αυτή, κατά την καταγγελία της σύμβασης εργασίας από τον εργοδότη αυτή αυτοδίκαια μετατρέπεται σε αορίστου χρόνου.

Το πρακτικό αποτέλεσμα της διάταξης αυτής είναι η παροχή δυνατότητας στο μέρος που καταγγέλλει μια σύμβαση ορισμένου χρόνου πρόωρα, (πριν δηλαδή τη λήξη του χρόνου που συμφωνήθηκε), να μην καταβάλει αποζημίωση στο άλλο μέρος, αφού με τη μετατροπή της σε σύμβαση αορίστου χρόνου εκ του νόμου, θα έχει εφαρμογή η διάταξη της παρ. 5α του άρθρου 17 του Ν. 3899/2010, που ορίζει «ότι οι συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου κατά τους πρώτους 12 μήνες θεωρούνται ως συμβάσεις δοκιμής και λύονται χωρίς προειδοποίηση και χωρίς την καταβολή αποζημίωσης»<sup>39</sup>.

Πέραν των ανωτέρω, θα πρέπει να επισημανθεί ότι με μεταγενέστερη ρύθμιση του Ν. 3899/10 (άρθρο 17 παρ. 5α), θεσμοθετείται η διεύρυνση της περιόδου κατά την οποία η απασχόληση του μισθωτού, θεωρείται ως «δοκιμαστική περίοδος» από δύο (2) σε δώδεκα (12) μήνες, και στη διάρκεια της οποίας ο εργοδότης μπορεί να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας (αορίστου χρόνου) χωρίς προειδοποίηση και χωρίς αποζημίωση απόλυσης, εκτός και αν υπάρχει διαφορετική συμφωνία των μερών. Επί της ουσίας, με τη ρύθμιση αυτή εισάγεται μια «ιδιότυπη» μορφή εργασίας ορισμένου χρόνου ετήσιας διάρκειας.

#### 4.7 Προσωρινή απασχόληση (Απασχόληση μέσω εταιρειών προσωρινής απασχόλησης - «δανεισμός εργαζομένων»

[Ν. 3845/10](#), [Ν. 3846/10](#), [Ν. 3899/10](#)

Κατά τη διάρκεια εφαρμογής του Μνημονίου, με τους Ν. 3845/10, Ν. 3846/10 και 3899/10 επαναρυθμίζονται τα θέματα της λειτουργίας των εταιρειών προσωρινής απασχόλησης (ΕΠΑ)<sup>40</sup> και των

<sup>39</sup> Βλ. σχ. Καρατζάς (2011).

<sup>40</sup> Θα πρέπει αρχικώς να επισημανθεί ότι στην Ελλάδα, με τη θέσπιση του Ν. 2639/98, είχε ήδη καταστεί επιτρεπτό σε ιδιώτες να παρέχουν υπηρεσίες απασχόλησης για ορισμένα επαγγέλματα μέσω της

εργασιακών δικαιωμάτων των προσωρινά απασχολούμενων μέσω των ΕΠΑ, διευρύνεται το αντικείμενο δραστηριότητάς τους, εισάγονται ορισμένες νέες προστατευτικές διατάξεις για τους εργαζόμενους υπό το καθεστώς «δανεισμού» κυρίως όμως διευρύνεται με δύο διαδοχικές ρυθμίσεις, η μέγιστη δυνατή διάρκεια του μισθωτού στον έμμεσο εργοδότη από 16 μήνες (8 συν 8 μήνες δυνατότητας ανανέωσης της σύμβασης σύμφωνα με το πρότερο καθεστώς του Ν. 2956/01), σε 18 μήνες και στη συνέχεια σε 36 μήνες.

Ο δανεισμός εργαζομένων<sup>41</sup> αναφέρεται στην πρόσληψη και αμοιβή του μισθωτού από τον (άμεσο) εργοδότη, αλλά προσφέρει προσωρινά την εργασία του σε έναν δεύτερο (τον έμμεσο) εργοδότη. Διακρίνεται στον γνήσιο και τον κατ' επάγγελμα δανεισμό εργαζομένων.

Ο γνήσιος δανεισμός εργαζομένων (ή συμπωματικός ή ευκαιριακός ή δανεισμός αλληλεγγύης) αποτελεί συνήθη πρακτική ανάμεσα σε θυγατρικές εταιρίες.

Η εργασία διαμέσου ΕΠΑ είναι ο κατ' επάγγελμα δανεισμός εργαζομένων και η εργασιακή σχέση περιλαμβάνει τρία μέρη: την εταιρία προσωρινής απασχόλησης, τον εργαζόμενο διαμέσου ΕΠΑ και τον έμμεσο εργοδότη ή αλλιώς χρήστρια επιχείρηση.

Στη χώρα μας, ο κατ' επάγγελμα δανεισμός θεσμοθετήθηκε με τον Ν. 2956/2001, στον οποίο προβλέπεται η δυνατότητα σύστασης και λειτουργίας των ΕΠΑ, και επιπροσθέτως περιγράφονται τα εργασιακά δικαιώματα των «προσωρινά απασχολούμενων».

---

σύστασης ιδιωτικών γραφείων συμβούλων εργασίας (ΙΓΣΕ). Αντικείμενο των ΙΓΣΕ είναι η εξεύρεση θέσεων εργασίας «... σε ημεδαπούς ή αλλοδαπούς, ιδίως σε καλλιτέχνες ακροάματος και θεάματος, σε πρόσωπα εποπτείας ή διεύθυνσης ή εμπιστοσύνης, σε λογιστές, φοροτεχνικούς, σε προσωπικό καθαριότητας, σε εργαζομένους σε οικοδομές και στις τεχνικές εργασίες, σε ξεναγούς, μοντέλα, αποκλειστικούς νοσοκόμους, πρόσωπα φροντίδας ηλικιωμένων και οικόσιτο προσωπικό» (άρθ. 5 Ν. 2639/1998).

<sup>41</sup> Για την έννοια του «δανεισμού εργαζομένων», βλ. Γεώργια (2007).

Το αντικείμενο δραστηριότητας των ΕΠΑ αναφέρεται στην παροχή εργασίας από τους δικούς τους μισθωτούς, είτε αυτοί εργάζονται με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου και παραχωρούνται για εργασία σε άλλον εργοδότη (έμμεσος) με τη μορφή της προσωρινής απασχόλησης, και για περιορισμένο χρονικό διάστημα.

Η νομοθεσία (Ν. 2956/01 και στη συνέχεια ο Ν. 3846/10) αναφέρουν ότι οι ΕΠΑ έχουν τις υποχρεώσεις και τα δικαιώματα του εργοδότη και δεν επιτρέπεται να ασκούν άλλη δραστηριότητα εκτός από: (α) μεσολάβηση για εξεύρεση θέσης εργασίας με τη χορήγηση προς τούτο ειδικής άδειας<sup>42</sup> και (β) την αξιολόγηση ανθρώπινου δυναμικού, εφόσον πληρούν τις προϋποθέσεις που τίθενται από τις οικείες διατάξεις. Επιπρόσθετα, και ως προς το κύριο έργο των ΕΠΑ, με το νέο θεσμικό πλαίσιο του Ν. 3846/10 (άρθρο 3), εισάγεται νέα διάταξη σύμφωνα με την οποία, η παραχώρηση του μισθωτού επιτρέπεται μόνο για συγκεκριμένους λόγους που δικαιολογούνται από έκτακτες, πρόσκαιρες ή εποχιακές ανάγκες.

Πέραν τούτων, όμως, με νομοθετική διάταξη του Ν. 3845/10 (άρθρο 2 παρ. 5), παρέχεται η δυνατότητα στον ΟΑΕΔ να επιχορηγεί τις ΕΠΑ για την πρόσληψη επιδοτούμενων ή μακροχρόνια ανέργων ηλικίας 55 έως και 64 ετών, για εργασία στο δημόσιο τομέα,<sup>43</sup> με προγράμματα εργασίας που καταρτίζονται με απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, Εσωτερικών, Δημοσίας Διοίκησης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης και Οικονομικών, μετά από γνώμη του Διοικητικού Συμβουλίου του ΟΑΕΔ. Η επιλογή των ΕΠ γίνεται από τον ΟΑΕΔ, σύμφωνα με τις διατάξεις περί κρατικών προμηθειών και η αμοιβή τους βαρύνει τον προϋπολογισμό του ΟΑΕΔ.

Για την εφαρμογή των προγραμμάτων αυτών δεν έχει εφαρμογή επί μια τριετία, η απαγόρευση χρήσης προσωρινής απασχόλησης των φορέων

---

<sup>42</sup> Κατά τη διαδικασία του ΠΔ 160/99 που αφορά την άδεια λειτουργίας των ΙΓΣΕ και όπως αυτό τροποποιήθηκε από το άρθρο 5 του Ν. 3144/2003.

<sup>43</sup> Όπως αυτός ορίζεται από το άρθρο 51 του Ν. 1892/1990 (ΦΕΚ 101 Α').

που υπάγονται στις διατάξεις περί προσλήψεων μέσω ΑΣΕΠ (Ν. 2190/1994 και Ν. 2527/97)

Ως προς την κατοχύρωση των εργασιακών δικαιωμάτων των προσωρινά απασχολούμενων, ο Ν. 3846/10 επαναρρυθμίζει το προϊσχύον καθεστώς του Ν. 2956/01. Έτσι, πλην των στοιχείων που θα πρέπει οπωσδήποτε να περιλαμβάνει η έγγραφη σύμβαση εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου) μεταξύ ΕΠΑ και μισθωτού και στην οποία αναφέρονται οι όροι εργασίας, η διάρκεια, οι όροι παροχής της εργασίας στον/στους έμμεσο/έμμεσους εργοδότες, οι όροι αμοιβής και ασφάλισης του μισθωτού, προστίθενται και οι λόγοι της παραχώρησης του εργαζόμενου.

Οστόσο, και σε ό,τι αφορά τις αποδοχές των προσωρινά απασχολούμενων, στο προηγούμενο καθεστώς του Ν. 2956/01 υπήρχε αναφορά ότι το ύψος των αποδοχών του μισθωτού, δεν μπορεί να είναι κατώτερο από τις κλαδικές ή ομοιοεπαγγελματικές ή επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις, που ισχύουν και εφαρμόζονται για το προσωπικό του έμμεσου εργοδότη και σε κάθε περίπτωση όχι κατώτερες από την εκάστοτε ισχύουσα ΕΓΣΣΕ. Η νέα νομοθετική ρύθμιση (Ν. 3846/10) εισάγει διαφορετική διατύπωση ορίζοντας ότι

- όταν ο μισθωτός δεν παρέχει την εργασία του σε έμμεσο εργοδότη (άρα εργάζεται ή είναι στη διάθεση της ΕΠΑ), οι αποδοχές του δεν μπορεί να είναι κατώτερες από αυτές της ΕΓΣΣΕ και
- κατά τη διάρκεια της τοποθέτησης του μισθωτού στον έμμεσο εργοδότη, οι όροι εργασίας και οι αποδοχές του είναι τουλάχιστον αυτές που θα εφαρμόζονταν εάν οι εργαζόμενοι είχαν προσληφθεί απευθείας από τον έμμεσο εργοδότη για να καταλάβουν την ίδια θέση.

Στις περιπτώσεις κατά τις οποίες δεν είναι δυνατή η μνεία του συγκεκριμένου έμμεσου εργοδότη ή ο προσδιορισμός του χρόνου απασχόλησης, επαναλαμβάνεται και στον Ν. 3846/10 η υποχρέωση αναφοράς στην ατομική σύμβαση του πλαισίου των όρων και συνθηκών για την παροχή εργασίας του μισθωτού, και απαγορεύεται η οιαδήποτε οικονομική επιβάρυνση.

Όμως, η πλέον σημαντική επαναρρύθμιση των

θεμάτων της προσωρινής απασχόλησης μέσω ΕΠΑ, αφορά τη διεύρυνση της μέγιστης δυνατής διάρκειας της απασχόλησης του μισθωτού στον έμμεσο εργοδότη. Με το προϊσχύον καθεστώς του Ν. 2956/01 η διάρκεια της απασχόλησης δεν μπορούσε να υπερβαίνει τους 8 μήνες, με τη δυνατότητα ανανέωσης επιπλέον 8 μηνών, ενώ σε περίπτωση συνέχισης της απασχόλησης του μισθωτού από τον έμμεσο εργοδότη μετά τη λήξη της διάρκειάς της (και της τυχόν ανανέωσης) για διάστημα μεγαλύτερο των 2 μηνών, η σύμβαση εργασίας εθεωρείτο ότι μετατρέπεται αυτοδίκαια σε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου μεταξύ του μισθωτού και του έμμεσου εργοδότη.

Με τις διατάξεις του Ν. 3846/10, η μέγιστη διάρκεια της απασχόλησης μαζί με τις ενδεχόμενες ανανεώσεις της ορίστηκε σε 12 μήνες καθώς και η κατ' εξαίρεση υπέρβασή της με μέγιστο όριο τους 18 μήνες, στην περίπτωση κατά την οποία ο προσωρινά απασχολούμενος αναπληρώνει μισθωτό του οποίου η σύμβαση για οιονδήποτε λόγο είναι σε αναστολή (ασθένεια, εγκυμοσύνη κ.λπ.).

Με τη νεότερη ρύθμιση του Ν. 3899/10, η διάρκεια της απασχόλησης των προσωρινά απασχολούμενων επεκτάθηκε (μαζί με τις ενδεχόμενες ανανεώσεις) στους 36 μήνες και χωρίς την προϋπόθεση της κατ' εξαίρεσης υπέρβασης λόγω αναπλήρωσης μισθωτού.

Επιπλέον, με τον Ν. 3846/2010 θεσμοθετείται χρονικό διάστημα 45 ημερών, το οποίο πρέπει να μεσολαβεί μετά τη λήξη της διάρκειας της αρχικής σύμβασης (και των τυχόν νόμιμων ανανεώσεων της) του μισθωτού από τον έμμεσο εργοδότη, προκειμένου αυτή να μη θεωρηθεί ότι πρόκειται για σύμβαση αορίστου χρόνου μεταξύ μισθωτού και έμμεσου εργοδότη. Υπό την έννοια αυτή, είναι πλέον νόμιμη η σύναψη νέας σύμβασης προσωρινής απασχόλησης στον ίδιο έμμεσο εργοδότη μισθωτού, εφόσον τηρείται το χρονικό όριο των 45 ημερών. Στην διάταξη αυτή δεν υπάγονται οι εργαζόμενοι σε ξενοδοχειακές και επισιτιστικές επιχειρήσεις, όταν αυτοί «παραχωρούνται» για εργασία σε ολιγοήμερες κοινωνικές εκδηλώσεις.

Ως προς τα δικαιώματα των προσωρινά απασχολούμενων, διατηρείται και με τη νέα νομοθεσία η ακυρότητα τυχόν όρου/ρήτρας στις ατομικές



συμβάσεις με την οποία απαγορεύεται άμεσα ή έμμεσα: (α) η μόνιμη απασχόληση του προσωρινά εργαζόμενου και (β) η παρεμπόδιση των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων ή η βλάβη των ασφαλιστικών του δικαιωμάτων.

Για την απασχόληση προσωρινά εργαζόμενου, είναι απαραίτητη η σύναψη έγγραφης σύμβασης μεταξύ ΕΠΑ και έμμεσου εργοδότη, στην οποία πρέπει να ορίζονται μια σειρά από στοιχεία, όπως ο τρόπος αμοιβής και ασφάλισης και οι λόγοι παραχώρησης. Ο έμμεσος εργοδότης οφείλει να γνωστοποιεί στην ΕΠΑ και αυτή με τη σειρά της στον υποψήφιο μισθωτό, τα απαιτούμενα επαγγελματικά προσόντα ή ικανότητες, την τυχόν ειδική ιατρική παρακολούθηση, τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της προς κάλυψη θέσης εργασίας, καθώς και τους τυχόν κινδύνους που εγκυμονεί η εργασία.

Η ΕΠΑ και ο έμμεσος εργοδότης είναι «αλληλεγγύως και εις ολόκληρον έκαστος υπεύθυνοι» έναντι του προσωρινά απασχολούμενου για την ικανοποίηση των μισθολογικών δικαιωμάτων και την καταβολή των ασφαλιστικών του εισφορών, εκτός εάν με τη σύμβαση μεταξύ ΕΠΑ και έμμεσου εργοδότη, υπόχρεος είναι η ΕΠΑ, και ότι τα δικαιώματα του προσωρινά απασχολούμενου μπορούν να ικανοποιηθούν από την κατάπτωση σχετικών εγγυητικών επιστολών του άρθρου 23 του Ν. 2956/01 (επικουρική ευθύνη έμμεσου εργοδότη).

Η νέα νομοθεσία διευρύνει επίσης τις περιπτώσεις απαγόρευσης της εργασίας με προσωρινή απασχόληση. Έτσι, απαγορεύεται η απασχόληση μισθωτού: (α) όταν με αυτή αντικαθίστανται εργαζόμενοι που ασκούν το δικαίωμα της απεργίας, (β) όταν ο έμμεσος εργοδότης το προηγούμενο εξάμηνο είχε πραγματοποιήσει απολύσεις εργαζομένων της ίδιας ειδικότητας για οικονομοτεχνικούς λόγους ή το προηγούμενο δωδεκάμηνο ομαδικές απολύσεις, (γ) όταν ο έμμεσος εργοδότης υπάγεται στις διατάξεις του Ν. 2190/94 (προσλήψεις μέσω ΑΣΕΠ) και του τροποποιητικού αυτού Ν. 2527/97 (άρθρο 1 παρ. 3), (δ) όταν η εργασία εγκυμονεί ιδιαίτερους κινδύνους για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων βάσει σχετικών υπουργικών αποφάσεων και (ε) όταν ο απασχολούμενος υπάγεται στις ειδικές διατάξεις περι-

ασφαλίσεως εργατοτεχνιτών οικοδόμων.<sup>44</sup>

#### 4.8 Συμβάσεις εργολαβίας εταιρειών παροχής υπηρεσιών και ρυθμίσεις για την προστασία των εργαζομένων

##### N. 3863/10

Κατά τη διάρκεια εφαρμογής του Μνημονίου, θεσπίζονται επίσης διατάξεις με τον Ν. 3863/10 (άρθρο 68), που αναφέρονται στις υποχρεώσεις του Δημοσίου, των ΝΠΔΔ και των ΟΤΑ να ζητούν, σε περίπτωση ανάθεσης ή προκήρυξης διαγωνισμού για παροχή υπηρεσιών φύλαξης ή καθαρισμού, από τις εργολαβικές εταιρείες στοιχείων με στόχο τη διασφάλιση των δικαιωμάτων των απασχολούμενων στις εν λόγω εταιρείες εργαζομένων.

Έτσι και προκειμένου μια προσφορά εργολαβίας να είναι σύννομη και να γίνει αποδεκτή, θα πρέπει υποχρεωτικά να αναφέρει: (α) τον αριθμό των εργαζομένων που θα απασχοληθούν στην εργολαβία, (β) τις ημέρες και ώρες εργασίας του προσωπικού, (γ) τη συλλογική σύμβαση εργασίας στην οποία υπάγονται οι εργαζόμενοι και βάσει της οποίας αμείβονται (με επισύναψη αντιγράφου αυτής), (δ) το ύψος του προϋπολογιζόμενου ποσού που αφορά τις πάσης φύσεως νόμιμες αποδοχές των εργαζομένων, (ε) το ύψος των ασφαλιστικών εισφορών με βάση τα προϋπολογισθέντα ποσά, (στ) τα τετραγωνικά μέτρα καθαρισμού ανά άτομο, όταν πρόκειται για καθαρισμό χώρων.

Η μη αναφορά στα παραπάνω αποτελεί στοιχείο αποκλεισμού από την αναδοχή, ενώ στο κείμενο της σύμβασης παροχής υπηρεσιών όλα τα παραπάνω στοιχεία θα πρέπει να είναι ουσιώδεις όροι της και με ειδική διάταξη για την τήρηση των διατάξεων της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας καθώς και της νομοθεσίας περί υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων και πρόληψης του επαγγελματικού κινδύνου.

Επίσης, προβλέπεται η δυνατότητα ανάθεσης του έργου ή μέρους αυτού από τον κύριο ανάδοχο σε υπεργολάβο με έγγραφη ενημέρωση της αρμόδι-

<sup>44</sup> Τα σημεία (β), (γ), (δ) και (ε) προστέθηκαν στον Ν. 3846/10.

ας υπηρεσίας που κάνει χρήση της σύμβασης εργολαβίας.

Σημαντικό στοιχείο ως προς την προστασία των εργαζομένων αποτελεί η ρύθμιση για ανάληψη εκ μέρους του εργολάβου και του (τυχόν) υπεργολάβου της ευθύνης «αλληλεγγύως και εις ολόκληρον», έναντι των εργαζομένων για την καταβολή της πάσης φύσεως αποδοχών και ασφαλιστικών εισφορών. Όμως, θα πρέπει να επισημανθεί ότι η ρητή καθ' ολοκληρίαν και αλληλέγγυα ευθύνη θεσπίζεται μόνο μεταξύ εργολάβου και τυχόν υπεργολάβου και όχι μεταξύ εργολάβου και του αναθέτοντα το έργο και αποδέκτη των υπηρεσιών (δημόσιας υπηρεσίας).

Στις περιπτώσεις παραβάσεων των όρων της σύμβασης εργολαβίας, ο Ν. 3863/10 προβλέπει την καταγγελία της σύμβασης μεταξύ αναθέτοντα και εργολάβου, με την υποχρέωση όμως του αναθέτοντα να καταβάλλει στους εργαζόμενους τις δεδουλευμένες αποδοχές τους και τις ασφαλιστικές τους εισφορές.

Επίσης, ο Ν. 3863/10 θεσπίζει την υποχρέωση και στις επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα που απασχολούν πάνω από 50 άτομα και υποχρεώνονται από την κείμενη νομοθεσία, τον οργανισμό ή τον κανονισμό τους, να προβαίνουν σε πρόσκληση εκδήλωσης ενδιαφέροντος για την ανάθεση της υπεργολαβίας με τους όρους και τις προϋποθέσεις που θέτει η σχετική διάταξη του νόμου, αλλά σε κάθε περίπτωση οι συμβάσεις ανάθεσης υπεργολαβίας και προκειμένου να είναι σύννομες θα πρέπει να περιλαμβάνουν οπωσδήποτε τις παραπάνω πρόνοιες ως προς την εφαρμογή της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας, της νομοθεσίας περί υγιεινής και ασφάλειας, της ευθύνης εις ολόκληρον και αλληλεγγύως μεταξύ εργολάβου-υπεργολάβου και της υποχρέωσης καταβολής των δεδουλευμένων αποδοχών των εργαζομένων και των ασφαλιστικών εισφορών.

Τέλος, ο νόμος προβλέπει κυρώσεις και έκπτωση του εργολάβου σε περίπτωση παραβίασης της εργατικής νομοθεσίας. Συγκεκριμένα, όταν οι ελεγκτικοί μηχανισμοί της Επιθεώρησης Εργασίας και του ΙΚΑ διαπιστώνουν κατά τους σχετικούς ελέγχους παραβάσεις που αφορούν την αδήλωτη εργασία, την παράνομη απασχόληση αλλοδαπών ή

γενικότερες παραβάσεις του εργατικού δικαίου, έχουν υποχρέωση έγγραφης ενημέρωσης του αναθέτοντα το έργο/αποδέκτη των υπηρεσιών ως προς τις κυρώσεις (πρόστιμα) που επέβαλλαν.

Σε περίπτωση δεύτερης κύρωσης στον εργολάβο από τα ίδια όργανα, θεωρείται υποτροπή και οδηγεί υποχρεωτικά και σε ό,τι αφορά τις δημόσιες υπηρεσίες (α) στην καταγγελία της σύμβασης εργολαβίας, και (β) τον αποκλεισμό του επί τριετία από τους δημόσιους διαγωνισμούς.

#### 4.9 (α) Συμβάσεις απόκτησης εργασιακής εμπειρίας, (β) Συμβάσεις μαθητείας<sup>45</sup>

[Ν. 3845/10, Ν. 3863/10, Ν. 3986/11](#)

##### Σύμβαση απόκτησης εργασιακής εμπειρίας ενός (1) έτους

Κατά τη διάρκεια εφαρμογής του Μνημονίου από τον Μάιο του 2010 και μέχρι την εφαρμογή του Μνημονίου-2 (Φεβρουάριος 2012), εισάγονται με νομοθετικές ρυθμίσεις μια σειρά από διατάξεις, που ως στόχο έχουν τον καθορισμό κατώτατων μισθών και ημερομισθίων, χαμηλότερων αυτών που προβλέπει η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΕΓΣΣΕ) και αναφέρονται σε νεοεισερχόμενους και νέους στην αγορά εργασίας, καθώς και σε εργαζόμενους υπό καθεστώς μαθητείας.

Διακηρυγμένος στόχος της μεταρρύθμισης είναι η διευκόλυνση των προσλήψεων και της εισόδου στην αγορά εργασίας των νέων με τη σύναψη σύμβασης απασχόλησης για απόκτηση εργασιακής εμπειρίας, σύμβαση πρώτης απασχόλησης και μαθητείας.

Σε πρώτη φάση, με τον αρχικό νόμο του Μνημονίου (Ν. 3845/2010) εισάγονται διατάξεις οι οποίες επιτρέπουν την απασχόληση ανέργων ηλικίας έως 24 ετών με σύναψη «σύμβασης απόκτησης εργασιακής εμπειρίας», διάρκειας 12 μηνών των οποίων οι «ακαθάριστες» αποδοχές μπορούν

<sup>45</sup> Σημειώνεται ότι τελικά οι διατάξεις αυτές καταργήθηκαν με το Μνημόνιο-2 (Ν. 4046/12 και ΠΥΣ Αριθμ. 6/28-2-2012 και τη θέσπιση νέων γενικών κατώτατων αμοιβών με μείωση κατά 32% των μισθών της ΕΓΓΣΕ για νέους κάτω των 25 ετών.

να αντιστοιχούν στο 80% του κατώτατου βασικού μισθού ή βασικού ημερομισθίου, όπως ορίζεται κάθε φορά από την ΕΓΣΣΕ.

Στην περίπτωση αυτή, πρόκειται για σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου ετήσιας διάρκειας και με αποδοχές κατώτερες κατά 20% του μισθού της ΕΓΣΣΕ. Μετά το πέρας της σύμβασης αυτής, ο Ν. 3845/10 ορίζει ότι είναι δυνατή η συνέχιση της απασχόλησης τους, με δυνατότητα επιπλέον ένταξης σε προγράμματα του ΟΑΕΔ, εφόσον η σύμβαση απόκτησης εργασιακής εμπειρίας μετατραπεί σε κανονική σύμβαση εργασίας.

Η ρύθμιση αυτή, επί της ουσίας δίνει τη δυνατότητα στις επιχειρήσεις να συνεχίσουν την απασχόληση των εργαζομένων με «σύμβαση απόκτησης εργασιακής εμπειρίας», επωφελοόμενες την ένταξή τους σε προγράμματα του ΟΑΕΔ, που επιδοτούν την καταβολή των ασφαλιστικών εισφορών.<sup>46</sup>

Σύμβαση πρώτης απασχόλησης (καταργήθηκε με την ΠΥΣ Νο 6 (ΦΕΚ 38/Α/29-2-2012))

Σε σχέση με τα παραπάνω, σε μεταγενέστερο νό-

<sup>46</sup> Σε εφαρμογή της παραπάνω νομοθετικής διάταξης, εκδόθηκαν κατά σειρά: (α) η υπ. αριθμ. 13251/531 ΚΥΑ (ΦΕΚ 1655/ Β' - 18-10-2010), (β) η υπ. αριθμ. 1194/70 ΚΥΑ (ΦΕΚ 118/ Β', 8-2-2011 και (γ) Αριθμ. 15624/563, ΦΕΚ 2910/Β, 22-12-2011, για τους όρους και προϋποθέσεις συμμετοχής εργαζομένων και επιχειρήσεων στο σχετικό πρόγραμμα του ΟΑΕΔ, του οποίου η χρηματοδότηση εντάχθηκε στο ΕΣΠΑ. Για το στάδιο Α' της περιόδου των 12 μηνών της σύμβασης εργασίας απόκτησης εργασιακής εμπειρίας, ο ΟΑΕΔ καλύπτει το ποσό των ασφαλιστικών εισφορών, όπως αυτό υπολογίζεται επί των ακαθαρίστων αποδοχών του 80% του κατώτατου βασικού μισθού ή επί των ακαθαρίστων μηνιαίων αποδοχών του 80% του κατώτατου ημερομισθίου, όπως ορίζεται κάθε φορά από την ΕΓΣΣΕ. Κατά τη λήξη του Α' σταδίου και εφόσον οι επιχειρήσεις μετατρέψουν την σύμβαση απόκτησης εργασιακής εμπειρίας σε σύμβαση εργασίας, μπορούν να επιχορηγηθούν για επιπλέον 12 μήνες με την υποχρέωση να διατηρήσουν τον νέο για επιπλέον έξι (6) μήνες δίχως επιχορήγηση. Το ποσό και η διάρκεια της επιχορήγησης για το Β' στάδιο ορίζεται το ποσό που αντιστοιχεί στο 70% των μηνιαίων ασφαλιστικών εισφορών (εργοδοτών και εργαζομένων).

μο (Ν. 3863/10, άρθρο 74 παρ. 8), εισάγεται και διαφορετική δυνατότητα για τις επιχειρήσεις σε ό,τι αφορά την πρόσληψη νέων σε ηλικία εργαζομένων και συγκεκριμένα η δυνατότητα πρόσληψης νεοεισερχομένων στην αγορά εργασίας («σύμβαση πρώτης απασχόλησης») για άτομα ηλικίας κάτω των 25 ετών. Στην περίπτωση αυτή, οι επιχειρήσεις καταβάλλουν το 84% του κατώτατου βασικού μισθού, όπως αυτό καθορίζεται από την εκάστοτε ισχύουσα ΕΓΣΣΕ και ταυτόχρονα υπάρχει η πρόνοια για αυτοδίκαια ένταξή τους σε προγράμματα του ΟΑΕΔ για την επιχορήγηση των ασφαλιστικών εισφορών τους στην κύρια και επικουρική ασφάλιση και υπό τον όρο ότι οι εργοδότες θα καταβάλλουν στους νεοπροσλαμβανόμενους, ως μέρος των καθαρών αποδοχών τους, ποσό αντίστοιχο με εκείνο που ο ΟΑΕΔ αναλαμβάνει να καταβάλει στους ανωτέρω ασφαλιστικούς φορείς, προκειμένου να καλύψει τις ασφαλιστικές εισφορές που βαρύνουν τους νεοπροσλαμβανόμενους. Στην περίπτωση αυτή, η νομοθετική διάταξη δεν αναφέρει χρονικό διάστημα ισχύος είτε της σύμβασης εργασίας, είτε της επιχορήγησης των επιχειρήσεων, παραπέμποντας στην έκδοση σχετικής Υπουργικής Απόφασης

Σύμβαση μαθητείας (καταργήθηκε με την ΠΥΣ Αριθμ. 6 /29-2-2012)

Ακόμα, με τον Ν. 3863/10 (άρθρο 74 παρ. 9), εισάγονται και νέες μισθολογικές και ασφαλιστικές ρυθμίσεις για τους νέους ηλικίας 15-18 ετών, οι οποίοι μπορούν να απασχοληθούν με ειδική σύμβαση μαθητείας, διάρκειας μέχρι ενός (1) έτους και με στόχο την απόκτηση δεξιοτήτων. Στην περίπτωση αυτή, οι μαθητευόμενοι λαμβάνουν το εβδομήντα τοις εκατό (70%) του κατώτατου ημερομισθίου ή μισθού της ΕΓΣΣΕ και ασφαλιζονται στον κλάδο ασφάλισης ασθενείας σε είδος και ένα τοις εκατό (1%) κατά του κινδύνου ατυχήματος.<sup>47</sup>

<sup>47</sup> Για τους έχοντες συμπληρώσει το 16ο έτος ηλικίας η μαθητεία δεν μπορεί να υπερβαίνει τις οκτώ (8) ώρες την ημέρα και τις σαράντα (40) ώρες την εβδομάδα. 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 αναγνωρισμέ-

Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου νέων για απόκτηση επαγγελματικής εμπειρίας δύο (2) ετών (καταργήθηκε με την ΠΥΣ Αριθμ. 6/29-2-2012)

Σε μεταγενέστερη φάση, ο Ν. 3986/11 (άρθρο 43), εισάγει και μια επιπλέον ρύθμιση που αφορά τη δυνατότητα των εργοδοτών να προχωρούν στην πρόσληψη νέων ηλικίας 18-25 ετών για «απόκτηση επαγγελματικής εμπειρίας» με σύμβαση ορισμένου χρόνου έως και 24 μηνών διάρκειας.

Οι αποδοχές της κατηγορίας αυτής των εργαζομένων ορίζονται έως 20% μικρότερες από τις προβλεπόμενες για νεοπροσλαμβανόμενο, χωρίς προϋπηρεσία της ειδικότητάς τους, όπως αυτή ορίζεται στην οικεία συλλογική σύμβαση εργασίας (ομοιοεπαγγελματική, κλαδική, επιχειρησιακή ή εθνική γενική).

Επιπρόσθετα, μέσα στο διάστημα αυτό των 24 μηνών από τη σύναψη της πρώτης σύμβασης αυτής της μορφής, είναι σύνηθες και η σύναψη περισσότερων της μίας σύμβασης εργασίας στον ίδιο ή και σε άλλο εργοδότη (με τους παραπάνω όρους).

Ωστόσο, τίθεται υποχρέωση εκ μέρους των εργοδοτών που συνάπτουν συμβάσεις εργασίας αυτής της μορφής, να μην έχουν προβεί κατά τους τελευταίους 3 μήνες πριν από τη σύναψη συμβάσεων απόκτησης εργασιακής εμπειρίας σε μείωση του προσωπικού που απασχολούν, αλλά ούτε να προβούν σε μείωση του προσωπικού που απασχολούν κατά τη διάρκεια ισχύος των συμβάσεων απόκτησης επαγγελματικής εμπειρίας. Αντίστοιχη υποχρέωση τίθεται και για τις εποχικές επιχειρήσεις, οι οποίες δεν θα πρέπει να έχουν προβεί σε μείωση του εποχικού προσωπικού που απασχολούν σε σχέση με τον αντίστοιχο μήνα του προηγούμενου έτους

---

νες από το κράτος, δεν μπορεί να μαθητεύουν περισσότερο από έξι (6) ώρες την ημέρα και τριάντα (30) ώρες την εβδομάδα. Απαγορεύεται η μαθητεία να πραγματοποιείται από την 22α ώρα μ.μ. έως και την 6η π.μ. της επόμενης ημέρας. Τα άτομα αυτά, με εξαίρεση τις διατάξεις για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων, δεν υπόκεινται στις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

#### 4.10 Διευθέτηση χρόνου εργασίας

##### N. 3846/10, N. 3986/11

Όπως προαναφέρθηκε, η δυνατότητα των επιχειρήσεων να προχωρούν με εύκολο, γρήγορο και ευέλικτο τρόπο στη διαχείριση, κατανομή και γενικά αυξομείωση του συνολικού εργασιμού χρόνου, σχετίζεται με τη δυνατότητα υπολογισμού του συμβατικού χρόνου εργασίας σε μεγαλύτερα διαστήματα από αυτά της ημερήσιας ή εβδομαδιαίας απασχόλησης.

Αυτό επιτρέπει την εφαρμογή επί ένα διάστημα αυξημένου ημερήσιου ωραρίου εργασίας (πέραν του 8ωρου) με αντιστάθμισμα συνήθως μειωμένο ημερήσιο ωράριο σε επόμενο διάστημα, διατηρώντας τον ίδιο μέσο όρο χρόνου εργασίας και τον ίδιο μισθό, ο οποίος δεν επιβαρύνεται με την καταβολή υπερωριών και άλλων τυχόν προσαυξήσεων λόγω πρόσθετης παροχής εργασίας.

Η διαχείριση αυτή ονομάζεται *διευθέτηση του χρόνου εργασίας* και η πρώτη απόπειρα νομοθετικής καθιέρωσής της γίνεται με τον Ν. 1892/90. Εν συνεχεία, θα υπάρξουν συνεχείς και αλληπάληλες νομοθετικές παρεμβάσεις (Ν. 2639/98, Ν. 2874/2000, Ν. 3385/05) για τη ρύθμιση «της διευθέτησης του χρόνου εργασίας» λόγω σημαντικών δυσκολιών εφαρμογής της στην πράξη, κυρίως λόγω της προϋπόθεσης να εφαρμόζεται με συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εκπροσώπων των εργαζομένων και όχι με μονομερή επιβολή.

Κατά τη διάρκεια εφαρμογής του Μνημονίου, σημειώνεται επαναρρύθμιση της διευθέτησης του χρόνου εργασίας με δύο (2) ακόμα νομοθετικές παρεμβάσεις, η πρώτη με τον Ν. 3846/10 (άρθρο 7) και η πλέον πρόσφατη με τον Ν. 3986/11 (άρθρο 42).

Σύμφωνα με το νέο θεσμικό πλαίσιο του Ν. 3986/11, εισάγονται νέες δυνατότητες και επαναρρυθμίζονται τα δύο συστήματα διευθέτησης του χρόνου εργασίας που είχαν θεσπιστεί με τον πρότερο Ν. 3846/10.

Οι κύριες διαφοροποιήσεις μεταξύ των δύο νόμων έγκεινται:

α/ Στην απάλειψη της ύπαρξης των προϋποθέσεων της σώρευσης εργασίας που οφείλεται στη



φύση, στο είδος ή στο αντικείμενο των εργασιών της επιχείρησης, είτε σε ασυνήθεις ή απρόβλεπτους λόγους, ως τέτοιων που να δικαιολογούν τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας και την παροχή επιπλέον ωρών εργασίας και τις οποίες προέβλεπε ο Ν. 3846/10.

β/ Στην κατάργηση με τον Ν. 3896/11 (της προβλεπόμενης από τον Ν. 3846/10), κατά τις περιόδους της μειωμένης απασχόλησης της αυξημένης αμοιβής για παροχή υπερεργασίας και υπερωρίας (προσαύξηση ωρομισθίου της υπερεργασίας εργασίας κατά 30% για τις 5 πρώτες ώρες της πενήμερης ή τις 8 πρώτες ώρες της εξαήμερης απασχόλησης, της νόμιμης υπερωρίας κατά 75% και της κατ' εξαίρεση υπερωρίας κατά 100%). Η αποζημίωση πλέον της υπερεργασίας και της υπερωρίας υπολογίζεται με βάση τα ήδη μειωμένα (σε σχέση με τον πρότερο Ν. 3385/2005) ποσοστά του Ν. 3863/10, δηλαδή 20% προσαύξηση ωρομισθίου υπερεργασίας, 40% για τις πρώτες 120 ώρες υπερωριακής εργασίας και 60% για τις πλέον των 120 ωρών παροχή υπερωριακής εργασίας).

γ/ Στην απόλυση των ρυθμίσεων του Ν. 3846/10 ως προς τη δυνατότητα συμμετοχής του κλαδικού σωματείου εργαζομένων ή της αντίστοιχης ομοσπονδίας σε διαπραγματεύσεις για τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας σε όσες επιχειρήσεις δεν έχουν επιχειρησιακό σωματείο ή συμβούλιο εργαζομένων ή ένωση προσώπων ή απασχολούν λιγότερους από 20 εργαζόμενους, αλλά και της παραπομπής του θέματος από τον ενδιαφερόμενο στις διαδικασίες Μεσολάβησης και Διαιτησίας του ΟΜΕΔ. Αντίθετα, ο Ν. 3986/11 περιορίζει τη δυνατότητα διαπραγμάτευσης της διευθέτησης του χρόνου εργασίας μόνο στις εντός της επιχείρησης μορφές εκπροσώπησης των εργαζομένων (επιχειρησιακό σωματείο, συμβούλιο εργαζομένων, ένωση προσώπων). Ως προς την ένωση προσώπων δε, αυτή μπορεί να συστήνεται (προκειμένου να διαπραγματευτεί τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας) από το 25% των εργαζομένων στις επιχειρήσεις άνω των 20 ατόμων και από το 15% των εργαζομένων στις επιχειρήσεις κάτω των 20 εργαζομένων.<sup>48</sup>

### **Συστήματα διευθέτησης του χρόνου εργασίας ως ισχύουν (Ν. 3986/11)**

Το πρώτο σύστημα διευθέτησης του χρόνου εργασίας προβλέπει ότι:

α/ Στις επιχειρήσεις που εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας έως 40 ωρών εβδομαδιαίως, επιτρέπεται για μια χρονική περίοδο (περίοδος αυξημένης απασχόλησης) η απασχόληση του εργαζόμενου για 2 ώρες την ημέρα επιπλέον των 8 ωρών.

β/ Οι επιπλέον ώρες εργασίας αφαιρούνται από τις ώρες εργασίας άλλης χρονικής περιόδου (περίοδος μειωμένης απασχόλησης).

γ/ Αντί της μείωσης των ωρών εργασίας, επιτρέπεται η χορήγηση στον εργαζόμενο ανάλογης ημερήσιας ανάπαυσης (ρεπό) ή συνδυασμός μειωμένων ωρών εργασίας και ημερών ανάπαυσης.

δ/ Διευρύνεται (σε σχέση με τον Ν. 3846/10) το χρονικό διάστημα των περιόδων αυξημένης και μειωμένης απασχόλησης και από 4 μήνες αυξάνεται σε 6 μήνες σε διάστημα 12 μηνών (έτος αναφοράς).

Το δεύτερο σύστημα διευθέτησης του χρόνου εργασίας προβλέπει ότι:

Στις επιχειρήσεις που εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας έως 40 ωρών εβδομαδιαίως, επιτρέπεται να συμφωνείται (με επιχειρησιακή συμφωνία) ότι μέχρι 256 ώρες εργασίας από τον συνολικό χρόνο απασχόλησης εντός ενός (1) ημερολογιακού έτους, κατανομονται με αυξημένο αριθμό ωρών σε ορισμένες χρονικές περιόδους, που δεν μπορούν να υπερβαίνουν τις 32 εβδομάδες ετησίως και με αντιστοίχως μειωμένο αριθμό ωρών κατά το λοιπό διάστημα του ημερολογιακού έτους.

Κατά τα λοιπά και στα δύο (2) συστήματα διευθέ-

---

ρύθμιση του άρθρου 37 του Ν. 4024/11, η διευθέτηση του χρόνου εργασίας μπορεί να αποτελέσει αντικείμενο ρύθμισης με επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση και από την ένωση προσώπων για τη σύσταση της οποίας αρκούν πλέον τα (3/5) των εργαζομένων στην επιχείρηση, ανεξαρτήτως του συνολικού αριθμού εργαζομένων σε αυτήν και χωρίς η διάρκεια της να υπόκειται σε χρονικό περιορισμό.

<sup>48</sup> Θα πρέπει να σημειωθεί ότι με τη μεταγενέστερη

τησης του χρόνου εργασίας:

α/ Διατηρείται το δικαίωμα του εργαζόμενου να αρνηθεί την παροχή της επιπλέον εργασίας, αν δεν είναι σε θέση να την εκτελέσει και η άρνησή του δεν είναι αντίθετη με την καλή πίστη. Επίσης, η άρνηση του εργαζόμενου δεν συνιστά λόγο καταγγελίας της σύμβασης εργασίας.

β/ Οι υφιστάμενες προστατευτικές διατάξεις για τον χρόνο υποχρεωτικής ανάπαυσης των μισθωτών έχουν πλήρη εφαρμογή κατά την περίοδο της αυξημένης απασχόλησης.

γ/ Ο μέσος όρος των ωρών εβδομαδιαίας εργασίας κατά την περίοδο του εξαμήνου (περίοδος αναφοράς), πλην των ωρών υπερεργασίας και νόμιμης υπερωρίας είναι οι 40 ώρες (ή οι ώρες του μικρότερου συμβατικού ωραρίου).

δ/ Οι συνολικές ώρες εργασίας την εβδομάδα δεν μπορούν να υπερβαίνουν τις 48 ώρες, κατά μέσο όρο, καθόλη την περίοδο αναφοράς των 6 μηνών.

ε/ Κατά την περίοδο αυξημένης απασχόλησης, η ημερήσια απασχόληση του εργαζόμενου δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τις 10 ώρες. Όμως, στις περιπτώσεις της υπέρβασης του νόμιμου ημερησίου ωραρίου εργασίας (με ανώτατο όριο τις 10 ώρες) καθώς και της υπέρβασης των 40 ωρών εβδομαδιαίως δεν εφαρμόζονται οι διατάξεις περί αμοιβής της υπερεργασίας της υπερωριακής απασχόλησης του Ν. 3863/10.<sup>49</sup>

ζ/ Κατά την περίοδο δε της μειωμένης απασχόλησης, η υπέρβαση του συμφωνηθέντος μειωμένου ωραρίου εργασίας επιτρέπεται κατ' εξαίρεση και αμείβεται σύμφωνα με τα οριζόμενα για την αμοιβή της υπερεργασίας μειωμένα ποσοστά προσαύξησης του ωρομισθίου του Ν. 3863/10.

η/ Στις περιπτώσεις κατά τις οποίες σημειώνεται

αποχώρηση ή απόλυση του εργαζόμενου, και κατά συνέπεια δεν εφαρμόζεται ή δεν ολοκληρώνεται η διευθέτηση του χρόνου εργασίας, έχουν πλήρη εφαρμογή όλες οι προστατευτικές διατάξεις που αναφέρονται στις συνέπειες υπέρβασης του ημερησίου και εβδομαδιαίου ωραρίου εργασίας.

θ/ Οι διατάξεις για τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας εφαρμόζονται και για τις εποχιακές επιχειρήσεις και για τους εργαζόμενους με σύμβαση εργασίας διάρκειας μικρότερου του ενός (1) έτους.

ι/ Τέλος, με επιχειρησιακές ή και κλαδικές συμβάσεις μπορεί να καθορίζεται άλλο σύστημα διευθέτησης του χρόνου εργασίας ανάλογα με τις ιδιαιτερότητες του κλάδου ή της επιχείρησης

#### 4.11 Διαθεσιμότητα μισθωτών

##### N. 4846/10

Η δυνατότητα του εργοδότη να θέτει σε κατάσταση διαθεσιμότητας τους μισθωτούς για ορισμένο χρονικό διάστημα με ταυτόχρονη περικοπή μέρους των αποδοχών τους, λόγω περιορισμού της οικονομικής δραστηριότητας της επιχείρησης, είχε θεσμοθετηθεί με το άρθρο 10 του Ν. 3198/1955 και το Ν.Δ. 206/74.

Σύμφωνα με το παλαιό θεσμικό καθεστώς, το μέγιστο συνολικό διάστημα της ένταξης του μισθωτού σε καθεστώς διαθεσιμότητας δεν μπορούσε να υπερβεί τους τρεις (3) μήνες ετησίως, ενώ ο μισθωτός κατά το διάστημα αυτό δικαιούταν να λαμβάνει το 50% του μέσου όρου των τακτικών αποδοχών των δύο (2) τελευταίων μηνών, υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης.

Κατά τη διάρκεια εφαρμογής του Μνημονίου, νομοθετούνται αλλαγές (Ν. 3846/10) για την ένταξη των μισθωτών σε καθεστώς διαθεσιμότητας από τον εργοδότη, στην κατεύθυνση της πιο ευέλικτης χρήσης του τρίμηνου διαθεσιμότητας εντός του ημερολογιακού έτους, αλλά και στην αποφυγή της εξάμηνης συνεχόμενης χρήσης της με δύο (2) συνεχόμενες φορές: στο τελευταίο τρίμηνο του έτους και στο πρώτο τρίμηνο του αμέσως επόμενου.

Έτσι, με τις νέες διατάξεις του Ν. 3846/10, η χρο-

<sup>49</sup> Το άρθρο 74 παρ. 10 του Ν. 3863/10 αντικατέστησε τις διατάξεις του προϊσχύοντος Ν. 3385/2005 ως προς την αποζημίωση της υπερεργασίας και της υπερωρίας, με μείωση της προσαύξησης του ωρομισθίου της υπερεργασίας από 25% στο 20% και του αντίστοιχου της υπερωρίας από 50% στο 40% για τις πρώτες 120 ώρες υπερωριακής εργασίας και από 75% στο 60% για τις πλέον των 120 ωρών παροχή υπερωριακής εργασίας.

νική διάρκεια της διαθεσιμότητας και δεν μπορεί να υπερβεί τους τρεις μήνες ανά ημερολογιακό έτος, όμως οι μήνες αυτοί μπορεί να είναι συνεχόμενοι ή με διακοπές. Αυτό σημαίνει πως ο μισθωτός μπορεί να βρεθεί πολλές φορές σε διαθεσιμότητα μέσα στο ίδιο ημερολογιακό έτος, αλλά το σύνολο των ημερών διαθεσιμότητας δεν επιτρέπεται να ξεπερνά τους τρεις μήνες. Επίσης μετά την εξάντληση του τριμήνου, και προκειμένου να τεθεί εκ νέου ο ίδιος εργαζόμενος σε καθεστώς διαθεσιμότητας απαιτείται να μεσολάβησει διάστημα τουλάχιστον τριών μηνών<sup>50</sup>.

Τέλος, για την ένταξη σε καθεστώς διαθεσιμότητας, πρέπει να προηγείται διαβούλευση με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων, σύμφωνα με τις διατάξεις του Π.Δ. 240/2006 και του Ν. 1767/1988 και, ελλείψει αυτών, με το σύνολο των εργαζομένων.

#### 4.12 Ατομικές και ομαδικές απολύσεις – Αποζημίωση απόλυσης

##### N. 3863/10

Κατά τη διάρκεια του Μνημονίου, σημαντικές αλλαγές επισυμβαίνουν και στο καθεστώς των προϋποθέσεων των ατομικών και ομαδικών απολύσεων των μισθωτών με κύριες αλλαγές (Ν. 3863/10):<sup>51</sup>

α/ Τη δραστική μείωση του χρόνου προειδοποίησης για απόλυση και εμμέσως τη διευκόλυνση για μειωμένο ύψος της αποζημίωσης μέσω της έγγραφης προειδοποίησης του μισθωτού,

β/ την κατάργηση της πρότερης υποχρέωσης εκ μέρους του εργοδότη για καταβολή του συνόλου

της αποζημίωσης ή σε περίπτωση υπέρβασης 6 μηνιαίων αποδοχών, την καταβολή αυτών και στη συνέχεια την καταβολή του υπολοίπου της αποζημίωσης σε τριμηνιαίες δόσεις, ύψους 3 μισθών έκαστη,

γ/ τη θεσμοθέτηση «αυτασφάλισης ταυτόχρονα με τη θέσπιση «αντικινήτρων» απολύσεων εργαζομένων κοντά στο όριο της συνταξιοδότησης με τη συμμετοχή του εργοδότη στην «αυτασφάλιση» των μισθωτών και τον ορισμό ανώτατου επιτρεπόμενου ποσοστού 10% απόλυσης αυτής της κατηγορίας των εργαζομένων,

δ/ την αύξηση του ορίου των ομαδικών απολύσεων.

Πιο συγκεκριμένα, με τον Ν. 3863/10 μειώνεται σημαντικά σε σχέση με το προϋπάρχον καθεστώς (Ν. 2112/20 και Ν. 3198/55) απόλυσης με προειδοποίηση των εργαζομένων με υπαλληλική σχέση (και όχι των εργατοτεχνιτών<sup>52</sup>) ως εξής: (α) από 1 έτος<sup>53</sup> έως 2 έτη εργασίας, προειδοποίηση 2 μηνών, (β) από 2 έτη συμπληρωμένα έως 5 έτη, προειδοποίηση 2 μηνών, (γ) από 5 έτη συμπληρωμένα έως 10 έτη, προειδοποίηση 3 μηνών, (δ) από 10 έτη συμπληρωμένα έως 15 έτη, προειδοποίηση 4 μηνών, (ε) από 15 έτη συμπληρωμένα έως 20 έτη, προειδοποίηση 5 μηνών και (στ) από 20 έτη συμπληρωμένα και άνω, προειδοποίηση 6 μηνών.

Στην περίπτωση της απόλυσης με προειδοποίηση, η καταβαλλόμενη αποζημίωση είναι η μισή από αυτήν που θα ελάμβανε ο εργαζόμενος, εάν η καταγγελία της σχέσης εργασίας του πραγματοποιούνταν χωρίς έγγραφη προειδοποίηση.<sup>54</sup>

<sup>50</sup> Εφόσον μέσα στο ημερολογιακό έτος ο μισθωτός συμπληρώσει τρεις μήνες σε διαθεσιμότητα, θα πρέπει να περάσουν τρεις μήνες, από την τελευταία ημερομηνία λήξης της διαθεσιμότητας του, για να τεθεί εκ νέου σε διαθεσιμότητα στο επόμενο ημερολογιακό έτος. Για παράδειγμα, αν η συμπλήρωση του τριμηνιαίου διαστήματος διαθεσιμότητας, ενός μισθωτού, είναι στις 30 Νοεμβρίου 2011 τότε ο συγκεκριμένος μισθωτός μπορεί να τεθεί εκ νέου σε διαθεσιμότητα την 1η του Μαρτίου 2012.

<sup>51</sup> Για μια αναλυτική επισκόπηση των αλλαγών βλ. Μετζητάκος (2012).

<sup>52</sup> Για την απόλυση των εργατοτεχνιτών βλ. Κουκιάδης (2011).

<sup>53</sup> Σημειώνεται ότι το ένα (1) έτος της δοκιμαστικής περιόδου, στη διάρκεια της οποίας ο εργοδότης μπορεί να απολύσει τον εργαζόμενο χωρίς την καταβολή αποζημίωσης, θεσμοθετήθηκε αμέσως μετά με τον Ν. 3899/10.

<sup>54</sup> Έτσι για παράδειγμα για την απόλυση εργαζόμενου υπαλλήλου με 20 έτη εργασίας, ο χρόνος προειδοποίησης απόλυσης ήταν με το παλιό καθεστώς 16 μήνες και σήμερα 6 μήνες. Η δε αποζημίωσή του είναι αποδοχές 8 μηνών, έναντι 16 μηνιαίων απο-

Ταυτόχρονα, με τον ίδιο νόμο καταργείται η υποχρέωση του εργοδότη για άμεση καταβολή ολόκληρου του ποσού της αποζημίωσης και θεσμοθετείται σύστημα καταβολής της αποζημίωσης με δόσεις. Όταν η αποζημίωση λόγω της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας υπερβαίνει τις αποδοχές δύο (2) μηνών, ο εργοδότης υποχρεώνεται να καταβάλλει κατά την απόλυση μέρος της αποζημίωσης που αντιστοιχεί στις αποδοχές των δύο (2) μηνών, ενώ το υπόλοιπο ποσόν καταβάλλεται σε διμηνιαίες δόσεις, εκάστη εκ των οποίων δεν μπορεί να είναι κατώτερη από τις αποδοχές δύο μηνών. Η πρώτη δόση καταβάλλεται την επομένη της συμπλήρωσης διμήνου από την απόλυση.

Παράλληλα και όπως επισημάνθηκε παραπάνω αναφορικά με την αποζημίωση της απόλυσης των υπαλλήλων, ο Ν. 3899/10 (άρθρο 17) θεσμοθετεί τη διεύρυνση της «δοκιμαστικής περιόδου» απασχόλησης των εργαζομένων από δύο (2) σε δώδεκα (12) μήνες, στη διάρκεια της οποίας ο εργοδότης μπορεί να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας (αορίστου χρόνου) χωρίς προειδοποίηση και χωρίς αποζημίωση απόλυσης, εκτός και αν υπάρχει διαφορετική συμφωνία των μερών.

Πέραν τούτων, ο Ν. 3863/10 θεσπίζει το μέτρο της «αυτασφάλισης» των απολυμένων εργαζομένων ηλικίας 55-64 ετών και με παράλληλο «αντικίνητρο» για την αποτροπή των απολύσεων αυτής της κατηγορίας εργαζομένων τη συμμετοχή του εργοδότη στο κόστος της, καθώς και στη θέσπιση ορίου σε ποσοστό 10% επί του συνόλου των απολυμένων μιας επιχείρησης.

Συγκεκριμένα, για τους εργαζόμενους αυτής της ηλικιακής κατηγορίας και ανεξάρτητα από το εάν η απόλυσή τους είναι μεμονωμένη ή εντάσσεται στις ομαδικές απολύσεις, προβλέπεται το δικαίωμα της «αυτασφάλισης», το οποίο ασκείται εντός διμήνου από την απόλυση και για την οποία ο εργοδότης υποχρεώνεται να συμμετέχει σε αυτήν: (α) με το 50% του κόστους της αυτασφάλισης για ασφαλισμένους ηλικίας 55-60 ετών και για χρο-

κό διάστημα έως τρία (3) έτη και (β) με το 80% του κόστους της αυτασφάλισης για ασφαλισμένους 60-64 ετών και για χρονικό διάστημα μέχρι τρία (3) χρόνια. Επίσης, δίνεται η δυνατότητα στον ΟΑΕΔ (ή/και ΛΑΕΚ) μέσω ειδικών προγραμμάτων να αναλαμβάνει το υπολειπόμενο κόστος του ασφαλισμένου σε ποσοστό 50 ή 20%, αλλά και να εντάσσει τους απολυμένους της παραπάνω ηλικιακής σε ειδικά προγράμματα εργασίας μακροχρόνια ανέργων στον δημόσιο τομέα κατά παρέκκλιση της σχετικής νομοθεσίας του άρθρου 1 του Ν. 3812/2009.

Ως προς τις ομαδικές απολύσεις, η διαδικασία των οποίων ορίζεται από τον Ν. 1387/1983, το νέο θεσμικό πλαίσιο του Ν. 3863/10 αυξάνει τα όρια (του προηγούμενου Ν. 2874/2000), πέρα από τα οποία, οι απολύσεις θεωρούνται ως ομαδικές, ως εξής: (α) για επιχειρήσεις που απασχολούν από 20 έως 150 άτομα, επιτρέπονται 6 απολύσεις μηνιαίως και (β) για επιχειρήσεις που απασχολούν άνω των 150 εργαζομένων, ορίζεται ποσοστό 5% του προσωπικού που μπορεί να απολυθεί ανά μήνα και ανώτατο όριο 30 εργαζόμενους.

Υπό το προηγούμενο νομοθετικό καθεστώς (Ν. 2874/2000 άρθρο 9), το οποίο αντικατέστησε τις πρότερες σχετικές του Ν. 1387/1983), το όριο του αριθμού των εργαζομένων πέραν του οποίου οι απολύσεις θεωρούνταν ομαδικές είχε οριστεί: (α) σε 4 εργαζόμενους, προκειμένου για επιχειρήσεις που απασχολούν από 20 έως 200 εργαζόμενους και (β) σε ποσοστό 2-3% του προσωπικού και μέχρι και 30 άτομα για τις επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερους από 200 εργαζόμενους. Το ποσοστό στο παραπάνω πλαίσιο καθοριζόταν κάθε εξάμηνο με απόφαση του Υπουργού Εργασίας. Επί σειρά ετών με τις ανά εξάμηνο αποφάσεις το ποσοστό καθοριζόταν σταθερά στο 2%.

#### 4.13 Ετήσια άδεια εργαζομένων – Κατάτμηση αδειας

##### [Ν. 3846/10](#)

Σύμφωνα με το πριν το Μνημόνιο νομοθετικό καθεστώς (Ν. 549/77 που κύρωσε την από 26/1/1977 ΕΓΣΣΕ), η κατάτμηση της ετήσιας άδειας των εργαζομένων απαγορευόταν, πλην συγκεκριμένων περιπτώσεων, όπως η ύπαρξη ιδιαί-

---

δοχών, που θα ελάμβανε στην περίπτωση απόλυσης χωρίς προειδοποίηση (βλ. σχετικό πίνακα στο Παράρτημα της παρούσας εργασίας, ΕΙΕΑΔ, Άρθρα και Μελέτες 3/2012).



τερα σοβαρής και επείγουσας ανάγκης της επιχείρησης ή μετά από αίτηση του μισθωτού λόγω δικαιολογημένης αιτίας και μετά από έγκριση της οικείας Επιθεώρησης Εργασίας.

Με τον Ν. 3846/10 επαναρρυθμίζεται το καθεστώς της χορήγησης της ετήσιας άδειας, στην κατεύθυνση της διευκόλυνσης της κατάταμής της σε περισσότερες των δύο (2) περιόδων, μετά από αίτηση του εργαζόμενου και χωρίς την έγκριση της Επιθεώρησης Εργασίας.

Συγκεκριμένα, δίνεται η δυνατότητα της κατ' εξαίρεση κατάταμησης του χρόνου αδειας εντός του ίδιου ημερολογιακού έτους, εφόσον υφίσταται ιδιαίτερα σοβαρή ή επείγουσα ανάγκη της επιχείρησης, και μετά από έγκριση της οικείας Επιθεώρησης Εργασίας. Επιπρόσθετα, η πρώτη περίοδος της αδειας ορίζεται ότι δεν μπορεί να είναι λιγότερη των έξι (6) εργάσιμων ημερών (επί εξαήμερης εργασίας) και πέντε (5) εργάσιμων ημερών (επί πενθήμερης εργασίας).

Επιπροσθέτως, η κατάταμηση του χρόνου αδειας επιτρέπεται και σε περισσότερες των δύο περιόδων, από τις οποίες η μια πρέπει να περιλαμβάνει τουλάχιστον δώδεκα (12) εργάσιμες ημέρες επί εξαήμερης εβδομαδιαίας εργασίας και δέκα (10) εργάσιμες ημέρες, επί πενθήμερης, ή προκειμένου περί ανηλίκων δώδεκα (12) εργάσιμες ημέρες, μετά από έγγραφη αίτηση του μισθωτού προς τον εργοδότη. Η αίτηση αυτή για την οποία δεν απαιτείται έγκριση από την αρμόδια υπηρεσία του ΣΕΠΕ, διατηρείται στην επιχείρηση επί πέντε (5) έτη και πρέπει να είναι στη διάθεση των Επιθεωρητών Εργασίας.

## 5. Επιλογος

Η εφαρμογή του Μνημονίου-1 και των συνεχών επικαιροποιήσεών του, καθώς και του Μνημονίου-2, συνεπάγεται για την κυβέρνηση την ανάληψη

και ταχεία υλοποίηση (εκτός άλλων πεδίων πολιτικής) και στο πεδίο της εργατικής νομοθεσίας/αγοράς εργασίας, μιας σειράς δεσμεύσεων για μεταρρυθμίσεις ως προϋπόθεση για τη συνέχιση της χρηματοοικονομικής στήριξης από την τριμερή εποπτεία (ΕΕ, ΕΚΤ, ΔΝΤ). Οι μεταρρυθμίσεις αυτές παίρνουν τη μορφή επείγουσών νομοθετικών παρεμβάσεων, συχνά χωρίς να προηγηθεί ουσιαστική διαβούλευση, αξιολόγηση των κοινωνικοοικονομικών επιπτώσεων ή τριμερής κοινωνικός διάλογος.

Αναμφισβήτητα, πρόκειται για μια ραγδαία και γενικευμένη εισαγωγή ενός δυσμενούς εργασιακού προτύπου για τον πόλο της μισθωτής εργασίας που κατατείνει στην ελαχιστοποίηση των μισθών και τη μεγιστοποίηση της ευελιξίας. Κατά πόσο η επιβολή ενός τέτοιου εργασιακού προτύπου, και μάλιστα σε συνθήκες βαθιάς ύφεσης, μπορεί να λειτουργήσει ενισχυτικά για την ανταγωνιστικότητα της οικονομίας μένει να αποδειχθεί.

Πέρα από τη συζήτηση και τη θέση που μπορεί κάποιος να πάρει ως προς την αναγκαιότητα ή μη επιβολής τέτοιας έκτασης και περιεχομένου νομοθετικών παρεμβάσεων στις εργασιακές σχέσεις προκειμένου να αποφευχθεί η χρεοκοπία της χώρας, θα πρέπει ταυτόχρονα να τεθεί στη δημόσια συζήτηση το ερώτημα εάν και κατά πόσο αυτές οι παρεμβάσεις ανατρέπουν ή εκθεμελιώνουν τον ίδιο τον θεσμό των ελευθέρων συλλογικών διαπραγματεύσεων, ο οποίος αναμφισβήτητα από το 1990 και μετά συνέβαλε σε ένα ελάχιστο επίπεδο προστασίας της εργασίας και στην εδραίωση της εργασιακής ειρήνης, υποκαθιστώντας τις έντονα συγκρουσιακές εργασιακές σχέσεις που είχαν κυριαρχήσει επί πολλές δεκαετίες στη χώρα.

## ΑΝΑΦΟΡΕΣ

### ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΑ ΚΕΙΜΕΝΑ

- N. 2112/20** (ΦΕΚ 67/Α/18-3-1920), «Περί υποχρεωτικής καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας ιδιωτικών υπαλλήλων»
- N. 3198/55** (ΦΕΚ 98 /Α/23-4-1955), «Περί τροποποίησης και συμπλήρωσης των περι καταγγελίας της σχέσεως εργασίας διατάξεις»
- N. 1264/82.**(ΦΕΚ 79/Α/1-7-1982), «Για τον εκδημοκρατισμό του συνδικαλιστικού κινήματος και τη κατοχύρωση των συνδικαλιστικών ελευθεριών των εργαζομένων»
- N. 1387/83** (ΦΕΚ110/Α/18/19-8-1983), «Έλεγχος ομαδικών απολύσεων και άλλες διατάξεις»
- N. 1767/1988** ( ΦΕΚ 63/Α/6-4-1988), «Συμβούλια εργαζομένων και άλλες εργατικές διατάξεις - Κύρωση της 135 διεθνούς σύμβασης. εργασίας»
- N. 1876/90** (ΦΕΚ 27/Α/8-3-1990), «Ελεύθερες Συλλογικές Διαπραγματεύσεις και άλλες διατάξεις»
- N. 1892/90** (ΦΕΚ 101/Α/3-7-1990), «Για τον εκσυγχρονισμό και την ανάπτυξη και άλλες διατάξεις»
- N. 2639/98** (ΦΕΚ 205/Α/2-9-1998), «Ρύθμιση εργασιακών σχέσεων, σύσταση σώματος Επιθεώρησης Εργασίας και άλλες διατάξεις»
- N. 2874/00** (ΦΕΚ 286/Α/29-12-2000), «Πρωώθηση της απασχόλησης και άλλες διατάξεις»
- N. 2956/01** (ΦΕΚ 258/Α/6-11-2001), «Αναδιάρθρωση ΟΑΕΔ και άλλες διατάξεις»
- N. 3144/03** (ΦΕΚ 111/Α/8-5-2003), «Κοινωνικός Διάλογος για την προώθηση της απασχόλησης και της κοινωνικής προστασίας και άλλες διατάξεις»
- N. 3385/05** (ΦΕΚ 210/Α/19-8-2005), «Ρυθμίσεις για την προώθηση της απασχόλησης, την ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής και άλλες διατάξεις»
- N. 3429/05** (ΦΕΚ314/4/-27-1202005), «Οργάνωση, λειτουργία, διοίκηση και κρατική εποπτεία των δημόσιων επιχειρήσεων και οργανισμών
- N. 3833/10** (ΦΕΚ 40/Α/15-3-2010), «Προστασία της εθνικής οικονομίας – επείγοντα μέτρα για την αντιμετώπιση της δημοσιονομικής κρίσης»
- N. 3845/10** (ΦΕΚ 65/Α/6-5-2010), «Μέτρα για την εφαρμογή του μηχανισμού στήριξης της ελληνικής οικονομίας από τα κράτη μέλη της ζώνης του Ευρώ και το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο»
- N. 3846/10** (ΦΕΚ 66/Α/11-5-2010), «Εγγυήσεις για την εργασιακή ασφάλεια και άλλες διατάξεις»
- N. 3863/10** (ΦΕΚ 115/Α/15-7-2010), «Νέο ασφαλιστικό σύστημα και συναφείς διατάξεις, ρυθμίσεις στις εργασιακές σχέσεις»
- N. 3871/10** (ΦΕΚ 141/Α/17-8-2010), «Δημοσιονομική Διαχείριση και ευθύνη»
- N. 3896/10** (ΦΕΚ 207/Α/8-2-2010), «Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης – Εναρμόνιση της κείμενης νομοθεσίας με την Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006 και άλλες συναφείς διατάξεις»
- N. 3899/10** (ΦΕΚ 212/Α/17-12-2010), «Επείγοντα μέτρα εφαρμογής του προγράμματος στήριξης της ελληνικής οικονομίας»
- N. 3920/11** (ΦΕΚ 33/Α/3-3-2011), «Εξυγίανση, αναδιάρθρωση και ανάπτυξη των αστικών συγκοινωνιών Περιφέρειας Αττικής και άλλες διατάξεις»
- N. 3979/11** (ΦΕΚ 138/Α/16-6-2011), «Για την ηλεκτρονική διακυβέρνηση και λοιπές διατάξεις»
- N. 3986/11** (ΦΕΚ 152/Α/1-7-2011), «Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2012 – 2015»
- N. 3996/11** (ΦΕΚ 138/Α/5-8-2011), «Αναμόρφωση του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας, ρυθμίσεις θεμάτων Κοινωνικής Ασφάλισης και άλλες διατάξεις»
- N. 4024/11**(ΦΕΚ 246/Α/27-11-2011), «Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις, ενιαίο μισθολόγιο – βαθμολόγιο, εργασιακή εφεδρεία και άλλες διατάξεις εφαρμογής του μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής στρατηγικής 2012–2015».
- N. 4046/12** (ΦΕΚ 28/Α/14-2-2012), «Έγκριση των Σχεδίων Συμβάσεων Χρηματοδοτικής Διευκόλυνσης μεταξύ του Ευρωπαϊκού Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας (Ε.Τ.Χ.Σ.), της Ελληνικής Δημοκρατίας και της Τράπεζας της Ελλάδος, του Σχεδίου του Μνημονίου Συνεννόησης μεταξύ της Ελληνικής Δημοκρατίας, της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και της Τράπεζας της Ελλάδος και άλλες επείγουσες διατάξεις για τη μείωση του δημοσίου χρέους και τη διάσωση της εθνικής οικονομίας.»

### ΠΡΟΕΔΡΙΚΑ ΔΙΑΤΑΓΜΑΤΑ

- Π.Δ. 160/1999** (ΦΕΚ 157/Α/3-8-1999), «Όροι προϋποθέσεις και διαδικασία για τη σύσταση και λειτουργία των Ιδιωτικών Γραφείων Συμβούλων Εργασίας»
- Π.Δ. 180/2004** (ΦΕΚ 160/Α/23-8-2004), Τροποποίηση του Π.Δ. 81/2003 «Ρυθμίσεις για τους εργαζομένους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου
- Π.Δ. 240/2006** (ΦΕΚ 252/Α/16-11-2006), «Περί θεσπίσεως γενικού πλαισίου ενημερώσεως και

διαβουλεύσεως των εργαζομένων» σε εφαρμογή της Οδηγίας 2002/14/ΕΚ της 11.3.2002 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου (Ε.Ε.Λ 80/ 23.3.2002)

## ΠΗΓΕΣ

### Μνημόνιο-1

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι: ΔΗΛΩΣΗ ΤΩΝ ΑΡΧΗΓΩΝ ΚΡΑΤΩΝ ΚΑΙ ΚΥΒΕΡΝΗΣΕΩΝ ΤΗΣ ΖΩΝΗΣ ΤΟΥ ΕΥΡΩ (Βρυξέλλες 25 Μαρτίου 2010). Προσβάσιμο στο:

[http://www.minfin.gr/content-api/f/binaryChannel/minfin/datastore/98/cc/2d/98cc2d8690f94cbae24a27fc2ff48134edabc9be/application/pdf/2010\\_05\\_04\\_Parartima1.pdf](http://www.minfin.gr/content-api/f/binaryChannel/minfin/datastore/98/cc/2d/98cc2d8690f94cbae24a27fc2ff48134edabc9be/application/pdf/2010_05_04_Parartima1.pdf)

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ: Δήλωση για την στήριξη της Ελλάδας από τα κράτη μέλη της Ευρωζώνης (Βρυξέλλες, 11 Απριλίου 2010). Προσβάσιμο στο:

[http://www.minfin.gr/content-api/f/binaryChannel/minfin/datastore/38/14/d/3814d2b76bff3b8647b7d005b2b24392cb44b8b3/application/pdf/2010\\_05\\_04\\_Parartima2.pdf](http://www.minfin.gr/content-api/f/binaryChannel/minfin/datastore/38/14/d/3814d2b76bff3b8647b7d005b2b24392cb44b8b3/application/pdf/2010_05_04_Parartima2.pdf)

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙΙ: ΕΛΛΑΔΑ – ΜΝΗΜΟΝΙΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΑΙ ΧΡΗΜΑΤΟΠΙΣΤΩΤΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ, 3 Μαΐου 2010. Προσβάσιμο στο:

[http://www.minfin.gr/content-api/f/binaryChannel/minfin/datastore/49/f/3/d/49f3d3776759a6bafebc0cdb877aed48fcd58114/application/pdf/2010\\_05\\_04\\_Parartima3.pdf](http://www.minfin.gr/content-api/f/binaryChannel/minfin/datastore/49/f/3/d/49f3d3776759a6bafebc0cdb877aed48fcd58114/application/pdf/2010_05_04_Parartima3.pdf)

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙV: ΕΛΛΑΔΑ - Μνημόνιο Συνεννόησης στις ΣΥΓΚΕΚΡΙΜΕΝΕΣ ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ (3 Μαΐου 2010).

Προσβάσιμο στο:  
[http://www.minfin.gr/content-api/f/binaryChannel/minfin/datastore/30/69/42/306942dfdaab4b4d164160fa55e1ba6f1e27eb18/application/pdf/2010\\_05\\_04\\_Parartima4.pdf](http://www.minfin.gr/content-api/f/binaryChannel/minfin/datastore/30/69/42/306942dfdaab4b4d164160fa55e1ba6f1e27eb18/application/pdf/2010_05_04_Parartima4.pdf)

GREECE —Memorandum of Economic and Financial Policies, Athens, August 6, 2010 (1<sup>ο</sup> επικαιροποιημένο πρόγραμμα). Προσβάσιμο στο:  
<http://www.minfin.gr/content-api/f/binaryChannel/minfin/datastore/d8/4e/34/d84e340dfc9bb18ddb836375c1612696d0210d31/application/pdf/Revised+MoU+FINAL.pdf>

GREECE—Memorandum of Economic and Financial Policies, Athens, November 22, 2010 (2<sup>ο</sup> επικαιροποιημένο πρόγραμμα). Προσβάσιμο στο:  
<http://www.minfin.gr/content-api/f/binaryChannel/minfin/datastore/16/4c/7e/164c7ef08062d862c37b23ea986ac434d5f62791/application/pdf/MoU+ENGLISH.pdf>

Ελλάδα – Μνημόνιο Συνεννόησης για τις

Συγκεκριμένες Προϋποθέσεις Οικονομικής Πολιτικής (3<sup>ο</sup> επικαιροποιημένο Μνημόνιο), Αθήνα 11 Φεβρουαρίου 2011 (ανεπίσημη μετάφραση).

Προσβάσιμο στο :

[http://www.minfin.gr/content-api/f/binaryChannel/minfin/datastore/e3/e0/8c/e3e08cdd8784725dcf865146739c7c1addb67975/application/pdf/MoU\\_+25\\_2\\_2011.pdf](http://www.minfin.gr/content-api/f/binaryChannel/minfin/datastore/e3/e0/8c/e3e08cdd8784725dcf865146739c7c1addb67975/application/pdf/MoU_+25_2_2011.pdf)

GREECE- Memorandum of Economic and Financial Policies, Αθήνα Ιούλιος 2011. Προσβάσιμο στο:  
[http://www.minfin.gr/content-api/f/binaryChannel/minfin/datastore/48/eb/58/48eb58a83e38a8aa17a93a27dcb0c689945e67b7/application/pdf/rev\\_4th\\_engl.pdf](http://www.minfin.gr/content-api/f/binaryChannel/minfin/datastore/48/eb/58/48eb58a83e38a8aa17a93a27dcb0c689945e67b7/application/pdf/rev_4th_engl.pdf)

### Μνημόνιο-2

**N. 4046/12** (ΦΕΚ 28/Α/14-2-2012) «Έγκριση των Σχεδίων Συμβάσεων Χρηματοδοτικής Διευκόλυνσης μεταξύ του Ευρωπαϊκού Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας (Ε.Τ.Χ.Σ.), της Ελληνικής Δημοκρατίας και της Τράπεζας της Ελλάδος, του Σχεδίου του Μνημονίου Συνεννόησης μεταξύ της Ελληνικής Δημοκρατίας, της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και της Τράπεζας της Ελλάδος και άλλες επείγουσες διατάξεις για τη μείωση του δημοσίου χρέους και τη διάσωση της εθνικής οικονομίας.» Προσβάσιμο στο:  
[http://www.et.gr/images/stories/eidika\\_themata/A\\_28\\_2012.pdf](http://www.et.gr/images/stories/eidika_themata/A_28_2012.pdf)

### ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

Βαγιανός Δ. και Μεγίρη Κ. (2011). «Οι επιχειρησιακές συμβάσεις είναι η σωστή λύση». Προσβάσιμο στο:  
<http://greekeconomistsforreform.com/wp-content/uploads/OPED-CMDV-blog-Greek.pdf>

ΙΝΕ-ΓΣΕΕ (2011). *Ετήσια Έκθεση για την οικονομία και την Απασχόληση*. ΙΝΕ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Αθήνα.

Γαβρόγλου Στ. (2006). *Όψεις ευελιξίας στην Ελλάδα και την Ευρώπη*. Εκδόσεις ΠΑΕΠ, Αθήνα.

Γαβρόγλου Στ. (2012). «Το κόστος εργασίας στην Ελλάδα πριν και μετά το Μνημόνιο». Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού (ΕΙΕΑΔ), Άρθρα και Μελέτες 1/2012, Ιανουάριος, Αθήνα. Προσβάσιμο στο:  
[http://www.eiead.gr/publications/docs/\\_1-2012.pdf](http://www.eiead.gr/publications/docs/_1-2012.pdf)

Γαμβρούδης Β. (2012). «Οι αλλαγές στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας μετά τον Ν. 4024/11». *Επιθεώρησης Ασφαλιστικού και Εργατικού Δικαίου*, τ. 450, Ιανουάριος: 20-23.

Γεώργια Α. (2007). «Δανεισμός εργαζομένων: Η

- ανάπτυξη του φαινομένου στην ΕΕ και η εφαρμογή του στην Ελλάδα», *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, Αθήνα, 2007, Απρίλιος-Μάιος-Ιούνιος.
- Καρατζάς Χ. (2010). *Οι εργασιακές σχέσεις μετά τις ρυθμίσεις των νέων εργατικών νόμων 2010*. Εκδόσεις ΠΙΜ Εργασιακή, Αθήνα.
- Κουζής Γ. (2011). «Το εργασιακό τοπίο στην Ελλάδα μετά από το Μνημόνιο». Περιοδικό ΙΝΕ ΓΣΕΕ- ΑΔΕΔΥ *ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ*, τ. 181, Μάρτιος: 6-11.
- Κουκιάδης Ι. (2011). «Η απόλυση των εργατοτεχνιτών μετά τη ρύθμιση του άρθρου 17 του Ν. 3899/10». *ΔΕΝ*, τ. 1577: 401-402.
- Λαναράς Κ. (2011). *Εργατική και Ασφαλιστική Νομοθεσία: Εφαρμογή, Νομολογία, ερμηνεία*. Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα – Θεσσαλονίκη, Νέα Έκδοση.
- Λεβέντης Γ. (2011). «Οι πρόσφατες ρυθμίσεις του Ν. 4024/11 για τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας». *ΔΕΝ*, τ. 1591: 1449-1450.
- Μετζητάκος Απ. (2012α). «Οι συλλογικές Συμβάσεις στο χώρο της επιχειρήσεως». *ΔΕΝ*, τ. 1595: 14-25.
- Μετζητάκος Απ. (2012β). «Μεταβολές στο δίκαιο της Καταγγελίας της Συμβάσεως Εργασίας». *Επιθεώρησης Ασφαλιστικού και Εργατικού Δικαίου*, τ. 542, Μάρτιος: 209-232.
- Μπακόπουλος Κ. (2011). «Οι οικονομοτεχνικοί λόγοι ως αιτία καταγγελίας συμβάσεων ορισμένου χρόνου, ιδίως συμβάσεων που διέπονται από κανονισμό εργασίας με όριο ηλικίας». *ΔΕΝ*, τ. 1583: 849-860.
- ΟΜΕΔ (2010). *Απολογισμός Έργου Ο.ΜΕ.Δ, 1992-2010*. Εκδόσεις Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας, Αθήνα. Προσβάσιμο στο: <http://www.omed.gr/el/files/Report2010.pdf> )
- Πίκουλας Γ. (2011). «Κανόνες συρροής των ΣΣΕ κατά τις συνδυασμένες διατάξεις α) των άρθρων 3 παρ. 2, 8 παρ. 1 και 10 του Ν. 1876/1900, β) της παρ. 7 του δεύτερου άρθρου του Ν. 3845/10 και γ) του άρθρου 13 του Ν. 3899/10». *ΔΕΝ*, τ. 1575: 193-200.



### **Συντακτική Επιτροπή**

Καθηγητής Κ. Π. Αναγνωστόπουλος Πρόεδρος-Γενικός Διευθυντής

Σ. Π. Γαβρόγλου, PhD Διευθυντής

Ο. Καμινιώτη, PhD Διευθύντρια

Χ. Παϊδούση, PhD Διευθύντρια

### **Ρήτρα μη ευθύνης**

Άρθρα, μελέτες, σχόλια κ.λπ. εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις του συντάκτη ή των συντακτών τους. Περιεχόμενα αυτής της έκδοσης μπορούν να αναπαραχθούν εν μέρει, εξαιρουμένων των εμπορικών σκοπών, εφόσον υπάρξει ρητή αναφορά στην πηγή. Για την αναπαραγωγή ολόκληρου του εγγράφου απαιτείται προηγούμενη άδεια από το ΕΙΕΑΔ.

**ΕΘΝΙΚΟ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ & ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ**

**ΚΩΣΤΗ ΠΑΛΑΜΑ 6-8**

**111 41 ΑΘΗΝΑ**

**ΤΗΛ.: 210-2120700**

**ΦΑΞ: 210-2285122**

**e-mail: [info@eiead.gr](mailto:info@eiead.gr)**

**[www.eiead.gr](http://www.eiead.gr)**

