



ΒΟΥΛΗ ΤΩΝ ΕΛΛΗΝΩΝ

Β΄ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΩΝ ΜΕΛΕΤΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΝΟΜΟΤΕΧΝΙΚΗΣ ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΣΧΕΔΙΩΝ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΩΝ ΝΟΜΩΝ

ΕΚΘΕΣΗ ΕΠΙ ΤΟΥ ΝΟΜΟΣΧΕΔΙΟΥ

«Επείγοντα μέτρα εφαρμογής του προγράμματος στήριξης της ελληνικής οικονομίας»

I. Γενικές παρατηρήσεις

A. Το υπό ψήφιση Νοσχ, το οποίο χαρακτηρίστηκε από την Κυβέρνηση ως κατεπείγον κατ' άρθρο 76 παράγραφος 4 του Συντάγματος, όπως διαμορφώθηκε μετά την επεξεργασία του από τη Διαρκή Επιτροπή Οικονομικών Υποθέσεων και τη Διαρκή Επιτροπή Κοινωνικών Υποθέσεων, αποτελείται από δύο κεφάλαια και 20 άρθρα. Ειδικότερα:

Με το κεφάλαιο Α΄ «Δημοσιονομικά και φορολογικά μέτρα εφαρμογής του προγράμματος» (άρθρα 1 έως 13) ρυθμίζονται, μεταξύ άλλων, τα ακόλουθα ζητήματα: Επαναπροσδιορίζεται το πεδίο εφαρμογής του κεφαλαίου Α΄ του ν. 3429/2005 «Δημόσιες επιχειρήσεις και οργανισμοί», ιδίως με την κατάργηση των εξαιρέσεων φορέων από το πεδίο εφαρμογής του, καθιερώνεται υποχρέωση των ως άνω δημόσιων επιχειρήσεων και οργανισμών να υποβάλλουν τριμηνιαίες οικονομικές καταστάσεις στην Ειδική Γραμματεία Δημοσίων Επιχειρήσεων και Οργανισμών του Υπουργείου Οικονομικών και επιβάλλονται κυρώσεις σε περίπτωση μη συμμόρφωσης, ενώ προβλέπεται η ανάλογη εφαρμογή των διατάξεων των άρθρων 15 έως 21 του ν. 3891/2010, που αφορά τον Ο.Σ.Ε., και στο πλεονάζον προσωπικό της εταιρείας Ελληνικά Αμυντικά Συστήματα ΑΒΕΕ (άρθρο 1). Αναπροσαρμόζονται οι αποδοχές των εργαζομένων σε δημόσιες επιχειρήσεις και ν.π.ι.δ. που υπάγονται στη Γενική Κυβέρνηση (άρθρο 2), επεκτείνονται οι ρυθμίσεις που αφορούν την εισοδηματική πολιτική του έτους 2010 και στο έτος 2011 και καταργούνται οι εξαιρέσεις από τον κανόνα μία πρόσληψη για κάθε πέντε αποχωρήσεις κατά τα έτη 2011 έως και 2013 (άρθρο 3).

Επίσης, προβλέπεται αύξηση του μειωμένου και του υπερμειωμένου συντελεστή φόρου προστιθέμενης αξίας (ΦΠΑ) από 11% σε 13%, και από 5,5% σε 6,5%, αντιστοίχως, και μετατάσσονται ορισμένα προϊόντα και υπηρεσίες

από τον μειωμένο στον υπερμειωμένο συντελεστή ΦΠΑ, αναστέλλεται αναδρομικώς, έως την 1-1-2013, η έναρξη ισχύος των διατάξεων για την επιβολή ειδικού φόρου στις τηλεοπτικές διαφημίσεις, η οποία, μετά από δύο παρατάσεις, άρχιζε να εφαρμόζεται την 1.10.2010, ενώ παρατείνεται μέχρι την 31-12-2011 η λήγουσα την 31-12-2010 προθεσμία, μετά την οποία παραγράφεται το δικαίωμα του Δημοσίου για την επιβολή φόρου σε υποθέσεις φορολογίας κεφαλαίου (άρθρο 4). Περαιτέρω, καταργείται η ισχύουσα σήμερα διαδικασία διάθεσης του πετρελαίου εσωτερικής καύσης (diesel) θέρμανσης, συμφώνως προς την οποία οι Διακινητές Πετρελαίου Θέρμανσης αγοράζουν το ανωτέρω προϊόν με τον συντελεστή της περ. ζ' της παραγράφου 1 του άρθρου 73 του Εθνικού Τελωνειακού Κώδικα (ν.2960/2001.) και το Δημόσιο τους επιστρέφει τη διαφορά μεταξύ του καταβληθέντος (412 ευρώ ανά χιλιόλιτρο) και του αναλογούντος (21 ευρώ ανά χιλιόλιτρο) φόρου μετά την ανάληψη, και προβλέπεται ότι οι ανωτέρω επιτηδευματίες θα αγοράζουν πλέον το ανωτέρω ενεργειακό προϊόν με τον ισχύοντα μειωμένο συντελεστή (21 ευρώ ανά χιλιόλιτρο).

Ακόμη ενσωματώνονται στο εσωτερικό μας δίκαιο (Εθνικός Τελωνειακός Κώδικας) οι ρυθμίσεις της Οδηγίας 2010/12/ΕΕ του Συμβουλίου της 16-2-2010 «για την τροποποίηση των οδηγιών 92/79/ΕΟΚ, 92/80/ΕΟΚ και 95/59/ΕΚ όσον αφορά τη δομή και τους συντελεστές του ειδικού φόρου κατανάλωσης που επιβάλλεται στα βιομηχανοποιημένα καπνά και της οδηγίας 2008/118/ΕΚ» (άρθρο 6), θεσπίζεται διαδικασία διαγραφής ληξιπρόθεσμων οφειλών προς το Δημόσιο, οι οποίες χαρακτηρίζονται ως ανεπίδεκτες είσπραξης (άρθρο 7), αυξάνεται ο ειδικός φόρος κατανάλωσης ενεργειακών προϊόντων στην ηλεκτρική ενέργεια από 2,5 σε 5 ευρώ ανά MWh για επιχειρηματική χρήση (με εξαίρεση τους καταναλωτές υψηλής τάσης) και μειώνεται από 5 σε 2,2 ευρώ ανά MWh για οικιακή χρήση, ενώ, επίσης, θεσπίζεται απαλλαγή από τον ανωτέρω φόρο της ηλεκτρικής ενέργειας που χρησιμοποιείται στη γεωργία (άρθρο 8), εισάγεται εξαίρεση από τα τεκμήρια απόκτησης περιουσιακών στοιχείων (άρθρο 17 περ. γ' του Κώδικα Φορολογίας Εισοδήματος) μέχρι την 31-12-2012 για την αγορά ή ανέγερση πρώτης κατοικίας, κατά το μέρος αυτής που δεν υπερβαίνει τα 120 τ.μ. κατ' επιφάνεια και τα 200.000 ευρώ κατ' αξία, προβλέπεται η απαλλαγή ή καταβολή μειωμένου τέλους ταξινόμησης για καινούρια επιβατικά αυτοκίνητα τα οποία πληρούν εκ κατασκευής τις προδιαγραφές της Οδηγίας 98/69/ΕΚ «φάση Β» [κατ' ακρίβεια της γραμμής Β' του πίνακα στο σημείο 5.3.1.4. του Παραρτήματος Ι της Οδηγίας 70/220/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 20-3-1970, όπως ισχύει] και τα οποία παραλαμβάνονται σε αντικατάσταση επιβατικών αυτοκινήτων παλαιάς τεχνολογίας για τα οποία έχει εκδοθεί άδεια κυκλοφορίας μέχρι την 31-12-1998 υπό την προϋπόθεση ότι αυτά αποσύρονται προς καταστροφή, ενώ αναδιарθρώνονται τα κλιμάκια επιβολής του φόρου πολυτελεί-

ας στα επιβατικά αυτοκίνητα (άρθρο 17 παρ. 1-2 του ν. 3833/2010) (άρθρο 9).

Περαιτέρω, ρυθμίζονται ζητήματα μισθοδοσίας του προσωπικού των Νομαρχιακών Αυτοδιοικήσεων, το οποίο, από 1.1.2011, καθίσταται προσωπικό των Περιφερειών ή των Δήμων, επιτρέπεται η σύναψη δημόσιων συμβάσεων με απευθείας ανάθεση από τους φορείς της Κεντρικής Διοίκησης, για ετήσια δαπάνη έως 60.000 ευρώ, χωρίς Φ.Π.Α., έως την 31.12.2013, στο πλαίσιο της εφαρμογής του προγράμματος στήριξης της ελληνικής οικονομίας, συμφώνως προς τον ν. 3845/2010 (παράγραφος 3) και παρατείνεται, έως την 31.12.2010, η προθεσμία υποβολής αίτησης από τον υπάλληλο που συμπληρώνει 35ετή δημόσια υπηρεσία να παραμείνει στην υπηρεσία για 3 ακόμη έτη και έως τη συμπλήρωση του 65ου έτους της ηλικίας του (παράγραφος 19 του άρθρου 10 του ν. 3863/2010) (άρθρο 10). Επίσης, ρυθμίζονται θέματα του Ελληνικού Στατιστικού Συστήματος και της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής (άρθρο 11), αναπροσαρμόζονται οι αποδοχές του προσωπικού της Αγροτικής Τράπεζας της Ελλάδος και των εταιρειών του ομίλου της (άρθρο 12) και ορίζεται ότι οι επιτυχόντες σε διαγωνισμό του ΑΣΕΠ της Αγροτικής Τράπεζας της Ελλάδος προσλαμβάνονται από το Ι.Κ.Α. (άρθρο 13).

Με το κεφάλαιο Β' (άρθρα 14 έως 19), υπό τον τίτλο «Ειδικές επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας, διαδικασία επίλυσης συλλογικών διαφορών, θέματα μερικής απασχόλησης, εκ περιτροπής εργασίας, προσωρινής απασχόλησης, δοκιμαστικής περιόδου και απλοποίηση διαδικασιών εφαρμογής εργατικής νομοθεσίας», εισάγεται η Ειδική Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (άρθρο 14), τροποποιείται η διαδικασία επίλυσης συλλογικών διαφορών με μεσολάβηση και διαιτησία, καθώς και η οργάνωση και λειτουργία του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ.) (άρθρο 15), καθιερώνεται διαδικασία αξιολόγησης της αποτελεσματικότητας του θεσμού της Μεσολάβησης και Διαιτησίας από τους κοινωνικούς εταίρους, τρία χρόνια μετά την έναρξη ισχύος του παρόντος (άρθρο 16), εισάγονται μεταβατικές ρυθμίσεις και αντιμετωπίζονται άμεσα λειτουργικά ζητήματα του Ο.ΜΕ.Δ. (άρθρο 17), ρυθμίζονται θέματα μερικής απασχόλησης, εκ περιτροπής εργασίας, προσωρινής απασχόλησης και δοκιμαστικής περιόδου απασχόλησης, η οποία επεκτείνεται στους 12 πρώτους μήνες της σύμβασης (άρθρο 18), ενώ ορίζεται η έναρξη ισχύος των διατάξεων του προτεινόμενου Νοσχ (άρθρο 20).

Β. Συμφώνως προς την παράγραφο 3 του άρθρου 85 του Κανονισμού της Βουλής, τα νομοσχέδια συνοδεύονται, υποχρεωτικώς, από έκθεση αξιολόγησης των συνεπειών της ρύθμισης και από έκθεση επί της δημόσιας διαβούλευσης που έχει προηγηθεί της κατάθεσής τους. Έκθεση αξιολόγησης και έκθεση δημόσιας διαβούλευσης δεν απαιτούνται εάν το νομοσχέδιο έχει χαρακτηριστεί από την Κυβέρνηση κατεπείγον, οπότε απαιτείται να συνοδεύεται από συνοπτική έκθεση αξιολόγησης, η οποία εν προκειμένω επισυ-

νάπτεται. Επισημαίνεται συναφώς ότι, συμφώνως προς τα τελευταία εδάφια της παραγράφου 5 του άρθρου 85 του Κανονισμού της Βουλής, για το περιεχόμενο των νομοσχεδίων που αφορούν τις εργασιακές σχέσεις, την κοινωνική ασφάλιση, τα φορολογικά μέτρα, καθώς και τη γενικότερη κοινωνικοοικονομική πολιτική, η Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (Ο.Κ.Ε.) διατυπώνει αιτιολογημένη γνώμη, συμφώνως προς το πρώτο εδάφιο της παραγράφου 2 του άρθρου 1 του ν. 2232/1994 (ΦΕΚ 140 Α΄), όπως ισχύει κάθε φορά, η οποία υποβάλλεται στον Πρόεδρο της Βουλής το αργότερο μέχρι την έναρξη της συζήτησής τους στην Ολομέλεια ή το Τμήμα Διακοπής των Εργασιών της Βουλής.

II. Παρατηρήσεις επί των επιμέρους άρθρων του Νοσχ

1. Επί του άρθρου 1 παράγραφος 4

Συμφώνως προς την παράγραφο 4 του άρθρου 1 του Νοσχ, τα άρθρα 15 έως 21 του ν. 3891/2010 «Αναδιάρθρωση, εξυγίανση και ανάπτυξη του ομίλου ΟΣΕ και της ΤΡΑΙΝΟΣΕ και άλλες διατάξεις για το σιδηροδρομικό τομέα», τα οποία αφορούν ιδίως ζητήματα πλεονάζοντος προσωπικού, εφαρμόζονται αναλόγως και στην εταιρεία «Ελληνικά Αμυντικά Συστήματα Ανώνυμη Βιομηχανική και Εμπορική Εταιρεία». Επισημαίνεται ότι ισχύουν εν προκειμένω οι παρατηρήσεις 7 έως 11 της Επιστημονικής Υπηρεσίας της Βουλής επί του Νοσχ αυτού.

2. Επί του άρθρου 2

Σχετικώς με τις ρυθμίσεις του άρθρου 2 του προτεινόμενου Νοσχ επισημαίνονται τα εξής (βλ. και έκθεση της Επιστημονικής Υπηρεσίας της Βουλής της 4.3.2010 επί του Νοσχ «Προστασία της εθνικής οικονομίας - Επείγοντα μέτρα για την αντιμετώπιση της δημοσιονομικής κρίσης»):

α) Ως προς τις μειώσεις και περικοπές αποδοχών, επιδομάτων και πάσης φύσεως απολαβών των απασχολουμένων με οποιαδήποτε σχέση εργασίας, καθώς και των απασχολουμένων με σύμβαση έμμισθης εντολής στους φορείς που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής του Κεφαλαίου Α΄ του ν. 3429/2005, σημειώνεται κατ' αρχάς ότι το άρθρο 1 του Πρώτου Πρόσθετου Πρωτοκόλλου (στο εξής Π.Π.Π.) της Ευρωπαϊκής Σύμβασης για την προστασία των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου και των Θεμελιωδών Ελευθεριών (στο εξής Ε.Σ.Δ.Α.), η οποία κυρώθηκε με το ν.δ. 53/1974 και έχει, συμφώνως προς το άρθρο 28 παρ. 1 του Συντάγματος, αυξημένη τυπική ισχύ, θεσπίζεται γενικός κανόνας, συμφώνως προς τον οποίο κατοχυρώνεται ο σεβασμός της περιουσίας του προσώπου. Στην έννοια της περιουσίας περιλαμβάνονται όχι μόνο τα εμπράγματα δικαιώματα, αλλά και όλα τα δικαιώματα περιουσιακής φύσεως και τα κεκτημένα οικονομικά δικαιώματα. Περιλαμβάνονται έτσι τα ενοχικά περιουσιακά δικαιώματα και οι απαιτήσεις, είτε αναγνω-

ρισμένες με δικαστική ή διαιτητική απόφαση είτε απλώς γεγεννημένες κατά το εθνικό δίκαιο, εφόσον υπάρχει νόμιμη προσδοκία, βάσει του ισχύοντος έως την προσφυγή στο δικαστήριο δικαίου, ότι μπορούν να ικανοποιηθούν δικαστικώς (βλ. πάγια νομολογία του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου, στο εξής Ε.Δ.Δ.Α., *Pressos Compania Naviera SA* κατά Βελγίου της 20.11.1995, *Pine Valley Development* κατά Ιρλανδίας της 2.11.1991, Γεωργιάδης κατά Ελλάδος της 28.3.2000, ΣτΕ 3739/1999, Ε.Δ.Κ.Α. 1999, σελ. 16).

Βάσει των ανωτέρω είχε κριθεί (ΔΕφΑθ 811/1999, ΔιΔικ 2000, σελ. 1140) ότι αντίκειται στην ανωτέρω διάταξη του Π.Π.Π. η κατάργηση, με το άρθρο 8 του ν. 2470/1997, ειδικής παροχής (αύξηση χρονοεπιδόματος) σε υπαλλήλους που είχαν υπηρετήσει σε παραμεθόριες περιοχές, και η οποία τους είχε δοθεί με το άρθρο 11 του ν. 287/1976, δηλαδή σταθερώς επί μια εικοσαετία. Επίσης, και ΑΠ[ΟΛ] 40/1998, ΑΠ 510/2002, 957/2002, ΑΠ 71/2003, 79/2003, καθώς και 1295/2004 και 104/2009 με τις οποίες κρίθηκε ότι η διάταξη του άρθρου 20 παρ. 15 του ν. 2556/1997, με την οποία καταργήθηκε δικαίωμα μισθολογικής προαγωγής υπαλλήλων, έρχεται σε αντίθεση με το άρθρο 1 του Π.Π.Π. της Ε.Σ.Δ.Α., διότι επιφέρει απόσβεση περιουσιακών ενοχικών δικαιωμάτων, και ως τέτοιο θεωρείται και το δικαίωμα μισθολογικής προαγωγής, στο μέτρο, όμως, που έχει γεννηθεί πριν από τη μεν νόμο κατάργησή του. Δέχθηκε, όμως, ο Άρειος Πάγος ότι ο περιορισμός των δικαιωμάτων αυτών μπορεί να γίνεται εφόσον αυτό επιβάλλεται από λόγους γενικότερου κοινωνικού ή δημόσιου συμφέροντος.

Την ύπαρξη της επιφύλαξης του γενικότερου κοινωνικού ή δημόσιου συμφέροντος δέχεται παγίως και το Συμβούλιο της Επικρατείας. Έτσι, προσφάτως (ΣτΕ 3151/2008, 982/2008, αδημοσίευτες στον νομικό τύπο) έκρινε ότι η κατάργηση της πρόσθετης αμοιβής του άρθρου 2 παρ. 3 του ν. 201/1975 με την παρ. 4 του άρθρου 10 του ν. 2470/1997 δεν παραβιάζει το άρθρο 1 του Π.Π.Π. της Ε.Σ.Δ.Α. «διότι η ανωτέρω Σύμβαση δεν κατοχυρώνει δικαίωμα σε διαρκή απόληψη αποδοχών ορισμένου ύψους (βλ. Ε.Δ.Δ.Α *ESKELINEN* κ.α. κατά Φιλανδίας, 19.4.2007, παρ. 94, πρβλ. *ASMUNDSSON* κατά Ισλανδίας, 30.3.2005, παρ. 39) και, συνεπώς, η κατάργηση της ανωτέρω πρόσθετης αμοιβής, στο πλαίσιο της σχετικής ελευθερίας του νομοθέτη για θέσπιση νέου μισθολογίου του προσωπικού της δημόσιας διοίκησης προς τον σκοπό της καλύτερης εξυπηρέτησης του δημόσιου συμφέροντος, δεν συνιστά αφαίρεση ή στέρηση περιουσιακού στοιχείου, κατά την έννοια της Σύμβασης».

β) Σχετικώς με την αναφορά στην παράγραφο 21 του υπό συζήτηση άρθρου ότι οι προτεινόμενες διατάξεις κατισχύουν κάθε γενικής ή ειδικής διάταξης ή ρήτρας ή όρου συλλογικής σύμβασης εργασίας ή διαιτητικής απόφασης επισημαίνεται ότι με τις διατάξεις του άρθρου 22 παρ. 2 και 3 του Συ-

ντάγματος καθιερώνεται ο θεσμός της συλλογικής αυτονομίας, δηλαδή η νομική ικανότητα των συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών να καθορίζουν τους όρους εργασίας και τα μεταξύ τους δικαιώματα και υποχρεώσεις, συνάπτοντας συμφωνίες (συλλογικές συμβάσεις εργασίας), οι οποίες έχουν χαρακτήρα κανόνα δικαίου (Π. Δαγτόγλου, Ατομικά Δικαιώματα, τ. Β', 1991, σελ. 858), ως αναγκαία προέκταση της συνδικαλιστικής ελευθερίας, που καθιερώνεται στο άρθρο 23 παρ. 1 του Συντάγματος.

Το ζήτημα της σχέσης μεταξύ νομοθετικής εξουσίας και συλλογικής αυτονομίας, δηλαδή το ζήτημα σε ποιο μέτρο είναι δυνατόν ο νομοθέτης να περιορίζει την ελευθερία σύναψης συλλογικών συμβάσεων, είναι από τα φλέγοντα θέματα, που έχουν απασχολήσει τη νομολογία και τη θεωρία (βλ. μεταξύ άλλων, Γ. Λεβέντη, Συλλογική αυτονομία και κρατικός παρεμβατισμός, 1981, Ι. Κουκιάδη, Εργατικό Δίκαιο – Συλλογικές εργασιακές σχέσεις, τ. 2, 1999, σελ. 17 επ.).

Γίνεται γενικώς δεκτό ότι το άρθρο 22 παρ. 2 του Συντάγματος (υπό τη συνδυασμένη μάλιστα ερμηνεία του με το άρθρο 23 παρ. 1) περιορίζει την παντοδυναμία του νομοθέτη καθόσον αφορά τη συλλογική αυτονομία και ότι η συλλογική διαπραγμάτευση οφείλει να αναγνωρισθεί ως ο κύριος ρυθμιστικός παράγων των εργασιακών σχέσεων (βλ. Γ. Λεβέντη, όπ.π., σελ. 39, Κ. Χρυσόγono, Ατομικά και Κοινωνικά Δικαιώματα, 2002, σελ. 485), η οποία υποχωρεί υπέρ της αποκλειστικής πολιτειακής ρύθμισης μόνο εφόσον συντρέχουν ειδικοί λόγοι, ενώ, εφόσον υπάρχει συλλογική σύμβαση εργασίας, αυτή δεν μπορεί να τροποποιηθεί ή να καταργηθεί με τυπικό νόμο (Π. Δαγτόγλου, όπ.π., σελ. 864 και 871). Τα ανωτέρω ενισχύονται τόσο από τις διατάξεις του άρθρου 8 της 151/1978 Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας (στο εξής ΔΣΕ) που κυρώθηκε με τον ν. 2405/1996, οι οποίες επιτάσσουν τον διακανονισμό των όρων απασχόλησης στη δημόσια διοίκηση με διαπραγματεύσεις ή διαδικασία περιβαλλόμενη από εγγυήσεις ανεξαρτησίας και αμεροληψίας, όσο και του άρθρου 5 της ΔΣΕ 154/1981 (κυρώθηκε με τον ν. 2403/1996), το οποίο απαιτεί να λαμβάνονται συμβατά με τις εθνικές συνθήκες μέτρα για την προώθηση της συλλογικής διαπραγμάτευσης, αλλά και από τη γενική διάταξη του άρθρου 2 της ΔΣΕ 98/1949 (η οποία κυρώθηκε με τον ν. 4205/1961), η οποία κατοχυρώνει το δικαίωμα εκούσιων συλλογικών διαπραγματεύσεων. Επίσης, τα άρθρα 6 και 12 του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη, ο οποίος κυρώθηκε με τον ν. 1426/1984, κατοχυρώνουν το δικαίωμα εκούσιας διαιτησίας για την επίλυση διαφορών εργασίας και το δικαίωμα συλλογικών διαπραγματεύσεων. Οι ανωτέρω συμβάσεις βοηθούν στην ερμηνεία των συνταγματικών διατάξεων και την ορθή εφαρμογή τους (βλ. Ι. Κουκιάδη, Εργατικό Δίκαιο – Συλλογικές εργασιακές σχέσεις, τ. 1, 1997, σελ. 29. Ομοίως, Κ. Χρυσόγono, όπ.π., σελ. 484-485).

Η Ολομέλεια του Συμβουλίου της Επικρατείας δέχθηκε, πράγματι, ότι με την ανωτέρω συνταγματική διάταξη «περιωρίσθη η υπό το κράτος των προγενεστέρων συνταγμάτων αναγνωριζόμενη παντοδυναμία του νομοθέτου» και ότι με αυτή «τίθεται φραγμός εις την παντοδυναμία του νομοθέτου κατά τη ρύθμισιν των εν λόγω θεμάτων, ούτως ώστε να καθίσταται αντίθετος προς την συνταγματικήν ταύτην διάταξιν η άσκησις της νομοθετικής αρμοδιότητος κατά τρόπο άγοντα εις πλήρη αποδυνάμωσιν του θεσμού», ενώ ειδικότερα για τις αποδοχές των εργαζομένων η Ολομέλεια δέχθηκε ότι ο καθορισμός των αποδοχών τους «δεν μπορεί να γίνει από το νόμο κατά τρόπο αποκλειστικό, να αφαιρεθεί δηλαδή από την ύλη της συλλογικής συμβάσεως» (ΣτΕ [ΟΛ] 632/1978, ΤοΣ 1978, σελ. 178).

Ωστόσο, το Δικαστήριο δέχεται ότι λόγοι γενικότερου κοινωνικού συμφέροντος, συνδεδόμενοι με τη λειτουργία της εθνικής οικονομίας, τηρουμένης δε της αρχής της αναλογικότητας, δικαιολογούν την αποκλειστική από τον νόμο ρύθμιση των αποδοχών είτε όλων των μισθωτών είτε κατηγοριών μισθωτών. Βάσει του σκεπτικού αυτού κρίθηκε ότι η απαγόρευση, με την πράξη νομοθετικού περιεχομένου της 18.10.1985, η οποία κυρώθηκε με τον νόμο 1584/1986, της συνομολόγησης και καταβολής αυξήσεων των αποδοχών των εργαζομένων για περισσότερο από δύο έτη (έως 31.12.1987), λόγω της ανάγκης λήψης έκτακτων μέτρων για την προστασία της εθνικής οικονομίας δεν αντίκειται στα άρθρα 23 παρ. 1 και 22 παρ. 2 του Συντάγματος (ΣτΕ [ΟΛ] 2287/1987, ΝοΒ 1987, σελ. 1096, ΕΔΔ 1987, σελ. 250, καθώς και ΣΤΕ 1975/1991, ΤοΣ 1991, σελ. 392).

γ) Τέλος, στο πεδίο της ιδιωτικού δικαίου σχέσης εργασίας των απασχολούμενων στους φορείς που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής του Κεφαλαίου Α' του ν. 3429/2005, και ειδικότερα σε ό, τι αφορά τις ατομικές συμβάσεις εργασίας, έχει εφαρμογή και η αρχή της ελευθερίας των συμβάσεων (ΑΚ 361), ως ειδικότερη εκδήλωση της αρχής της οικονομικής ελευθερίας (άρθρο 5 παρ. 1 Συντάγματος). Η αρχή της ελευθερίας των συμβάσεων καθιερώνει την ελευθερία των συμβαλλόμενων μερών να διαμορφώνουν τις εργασιακές και περιουσιακές τους σχέσεις όπως επιθυμούν, υπό τον όρο ότι δεν παραβιάζουν τον νόμο ή τα χρηστά ήθη και δεν ασκούν το δικαίωμά τους αυτό καθ' υπέρβαση των ορίων του, όπως αυτά ιδίως διαγράφονται συμφώνως προς την καλή πίστη, τα χρηστά ήθη και τον κοινωνικό και οικονομικό του σκοπό (βλ. Μιχ. Σταθόπουλο, Γενικό Ενοχικό Δίκαιο, Αθήνα – Θεσσαλονίκη, 2004, § 13 αρ. 5 επ., 58 επ., Απ. Γεωργιάδη, Ενοχικό Δίκαιο, Γενικό Μέρος, Αθήνα, 1999, αρ. 3 επ.).

«Με την ελευθερία των συμβάσεων, δεν συμβιβάζεται κατ' αρχήν, μεταγενέστερη επέμβαση του νομοθέτη, περιοριστική της ελευθερίας αυτής, εκτός από τις περιπτώσεις κατά τις οποίες η ελευθερία των συμβάσεων προσβάλλει τα δικαιώματα των άλλων ή ασκείται κατά παραβίαση του Συντάγματος ή

ενέχει προσβολή των χρηστών ηθών, καθώς επίσης και κατά τις περιπτώσεις που ασκείται προς βλάβη της εθνικής οικονομίας (άρθρα 5 παρ. 1, 25 παρ. 3 και 106 παρ. 2 του Συντάγματος)» (βλ. ΑΠ 1465/2001, ΕλλΔνη 2003, σελ. 986). Επομένως, νομοθετική ρύθμιση, η οποία παρεμβαίνει σε συμβατική σχέση για λόγους προστασίας της εθνικής οικονομίας, εισάγοντας ακόμη και βλαπτική μεταβολή της για το ένα μέρος, συνιστά, κατά την ανωτέρω κρίση του Αρείου Πάγου, εξαιρετικό δίκαιο, πρέπει όμως να μην παραβιάζει την αρχή της αναλογικότητας – περιοριζόμενη στο όλως αναγκαίο μέτρο – καθώς και τις αρχές της ισότητας και της ασφάλειας του δικαίου.

3. Επί του άρθρου 9 παράγραφος 5

Συμφώνως προς την παράγραφο 5 του προτεινόμενου άρθρου, «το τελευταίο εδάφιο της παραγράφου Β.1 του ν. 3172/2003 (Α΄ 197) αντικαθίσταται ως εξής:». Επισημαίνεται συναφώς ότι δεν προσδιορίζεται το άρθρο στο οποίο ανήκει η αντικαθιστάμενη παράγραφος Β.1. του ν. 3172/2003.

4. Επί του άρθρου 10

α) Συμφώνως προς την παράγραφο 1 του άρθρου 10 του Νσχ, η μισθοδοσία του προσωπικού που υπηρετεί στις Νομαρχιακές Αυτοδιοικήσεις την 31.12.2010 και το οποίο, από 1.1.2011, είτε καθίσταται αυτοδικαίως προσωπικό των Περιφερειών (άρθρο 255 του ν. 3852/2010 ΦΕΚ Α΄ 87), είτε μετατάσσεται στους Δήμους (άρθρο 257 του ν. 3852/2010) καταβάλλεται από τον κρατικό προϋπολογισμό, έως τον Απρίλιο του 2011. Έως την 30.6.2011, η τακτοποίηση των ως άνω πληρωμών γίνεται με μεταφορά των αντίστοιχων ποσών από τους Κεντρικούς Αυτοτελείς Πόρους των Περιφερειών (άρθρο 260 του ν. 3852/2010) και των Δήμων (άρθρο 260 του ν. 3852/2010) αντιστοίχως. Επισημαίνεται ότι, συμφώνως προς το άρθρο 256, η μετάταξη προσωπικού από τις κρατικές περιφέρειες προς τις αιρετές περιφέρειες ολοκληρώνεται με τη δημοσίευση των αναγκαίων διαπιστωτικών πράξεων στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως την 1.7.2011. Για την πληρότητα της ρύθμισης, συνεπώς, θα ήταν σκόπιμη η ρύθμιση της τακτοποίησης της μισθοδοσίας και του προσωπικού αυτού, για το χρονικό διάστημα μετά την 1.7.2011, από τους Κεντρικούς Αυτοτελείς Πόρους των Περιφερειών, κατά τα ανωτέρω.

β) Με την προτεινόμενη ρύθμιση της παραγράφου 3 του άρθρου 10 του Νσχ επιτρέπεται στους φορείς της Κεντρικής Διοίκησης η σύναψη δημόσιων συμβάσεων (εκτός από τις μελέτες τεχνικών έργων) με διαπραγμάτευση, έως την 31.10.2013, για ετήσια δαπάνη έως του ποσού των 60.000 ευρώ, χωρίς Φ.Π.Α. Από το ποσό αυτό και έως τις 100.000 ευρώ διενεργείται πρόχειρος διαγωνισμός από τριμελή επιτροπή. Συμφώνως προς το άρθρο 2 του ν. 3871/2010 (ΦΕΚ Α΄ 141), ως φορείς της Κεντρικής Διοίκησης νοούνται η

Προεδρία της Δημοκρατίας, τα Υπουργεία οι Αποκεντρωμένες Διοικήσεις, καθώς και οι Ανεξάρτητες Αρχές.

Συναφώς επισημαίνονται τα ακόλουθα: Οι περιορισμοί του ευρωπαϊκού δικαίου, καθώς και οι περιορισμοί της εθνικής νομοθεσίας που συνιστούν ενσωμάτωση οδηγιών και αφορούν τη διαδικασία σύναψης των δημόσιων συμβάσεων και τις διατυπώσεις διαφάνειας, δεν μπορούν να ρυθμισθούν διαφορετικώς ή να εξαιρεθούν από τον κοινό νομοθέτη. Τα προβλεπόμενα ποσά στην ως άνω προτεινόμενη διάταξη δεν υπερβαίνουν τα κατώτατα ποσοτικά όρια δημόσιων συμβάσεων της οδηγίας 2004/17/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 31ης Μαρτίου 2004 «περί συντονισμού των διαδικασιών σύναψης συμβάσεων στους τομείς του ύδατος, της ενέργειας, των μεταφορών και των ταχυδρομικών υπηρεσιών» (ΕΕ L 134 της 30.4.2004, σ. 1 έως 113), η οποία ενσωματώθηκε στην ελληνική έννομη τάξη με το π.δ. 59/2007 «Προσαρμογή της Ελληνικής Νομοθεσίας στις διατάξεις της Οδηγίας 2004/17/EK "περί συντονισμού των διαδικασιών σύναψης συμβάσεων στους τομείς του ύδατος, της ενέργειας, των μεταφορών και των ταχυδρομικών υπηρεσιών" (ΦΕΚ Α' 63), της οδηγίας 2004/18/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 31ης Μαρτίου 2004 «περί συντονισμού των διαδικασιών σύναψης δημόσιων συμβάσεων έργων, προμηθειών και υπηρεσιών» (ΕΕ L 134 της 30.4.2004, σ. 114 έως 240), η οποία ενσωματώθηκε με το π.δ. 60/2007 «Προσαρμογή της Ελληνικής Νομοθεσίας στις διατάξεις της Οδηγίας 2004/18/EK "περί συντονισμού των διαδικασιών σύναψης δημοσίων συμβάσεων έργων, προμηθειών και υπηρεσιών", όπως τροποποιήθηκε με την Οδηγία 2005/51/EK της Επιτροπής και την Οδηγία 2005/75/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 16ης Νοεμβρίου 2005» (ΦΕΚ Α' 64) και το άρθρο 2 παρ. 1 του Κανονισμού 2083/2005 της Επιτροπής, της 19ης Δεκεμβρίου 2005, «για την τροποποίηση των οδηγιών 2004/17/EK και 2004/18/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου όσον αφορά τα κατώτατα όρια εφαρμογής τους κατά τη διαδικασία συνάψεως συμβάσεων» (ΕΕ L 333 της 20.12.2005, σ. 28 έως 29).

Ωστόσο, κατά τη νομολογία του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης οι διατάξεις περί ανάθεσης των δημόσιων συμβάσεων με διαπραγμάτευση αποτελούν εξαιρετικό δίκαιο και πρέπει ως εκ τούτου να ερμηνεύονται στενώς (βλ. αποφάσεις του ΔΕΚ επί των υποθέσεων C-24/91, Επιτροπή κατά Ισπανίας, C-318/94 Επιτροπή κατά Γερμανίας κλπ., όπως επίσης και γνωμοδότηση του Α' Τμήματος του ΝΣΚ 470/2007). Περαιτέρω, ανεξαρτήτως του ζητήματος του κατωφλίου, οι αρχές της διαφάνειας, της προστασίας του ελεύθερου ανταγωνισμού, της απαγόρευσης των διακρίσεων, της ίσης μεταχείρισης, της αμεροληψίας και της περιοριστικής ερμηνείας των παρεκκλίσεων αποτελούν γενικές αρχές του ευρωπαϊκού δικαίου, οι οποίες, πέρα από τη νομολογιακή τους θεμελίωση, έχουν αποκτήσει και ειδικό κανονιστικό

περιεχόμενο (βλ. Ε. Τροβά/Π. Σκουρή, Το κοινοτικό δίκαιο των δημόσιων συμβάσεων, 2009, σελ. 221 επ.).

5. Επί του άρθρου 12

Ως προς την προτεινόμενη μείωση από 1.1.2011 κατά ποσοστό 10% των συνολικών μηνιαίων αποδοχών που υπερβαίνουν το ποσό των 1.800 ευρώ των εργαζομένων στην Αγροτική Τράπεζα της Ελλάδος, καθώς και των εργαζομένων στις εταιρείες μετοχικού ενδιαφέροντος της Αγροτικής Τράπεζας της Ελλάδος, στις οποίες η τράπεζα κατέχει είτε μόνη είτε από κοινού με άλλες θυγατρικές της ποσοστό μετοχικού κεφαλαίου τους μεγαλύτερο του 50%, επισημαίνονται οι ίδιοι προβληματισμοί που αναφέρονται στην παρατήρηση επί του άρθρου 2 του Νσχ. Περαιτέρω, εφόσον μετά την εφαρμογή της περικοπής αυτής, οι συνολικές μηνιαίες αποδοχές υπολείπονται του ορίου των 1.800 ευρώ, ερωτάται εάν η ανωτέρω μείωση διενεργείται μέχρι του ποσού αυτού, ή εάν, αντιθέτως, ο εργαζόμενος θα λαμβάνει μικρότερο ποσό. Στην περίπτωση αυτή, εγείρεται προβληματισμός, με βάση την αρχή της ίσης μεταχείρισης, ως προς τους εργαζομένους με μηνιαίες αποδοχές κατά τι λιγότερες των 1.800 ευρώ, οι οποίες δεν περικόπτονται.

6. Επί του άρθρου 14

α) Επί του πρώτου εδαφίου της πρώτης παραγράφου

Με την υπό ψήφιση διάταξη προβλέπεται η «ειδική επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας» ως νέα κατηγορία συλλογικής σύμβασης, η οποία προστίθεται σε εκείνες που ήδη προβλέπονται στο άρθρο 3 του ν. 1876/1990, και τροποποιείται η διάταξη του άρθρου 10 ν. 1876/1990 που ρυθμίζει τα ζητήματα της συρροής συλλογικών συμβάσεων.

Συρροή υπάρχει όταν η εργασιακή σχέση εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής περισσότερων συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Το άρθρο 10 του νόμου 1876/1990 επιλύει το ζήτημα της συρροής, ορίζοντας ότι εάν η εργασιακή σχέση ρυθμίζεται από περισσότερες ισχύουσες συλλογικές συμβάσεις, εφαρμόζεται η πιο ευνοϊκή για τον εργαζόμενο. Συνεπώς, η αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης είναι που οδηγεί στην επιλογή της εφαρμοστέας συλλογικής σύμβασης (πλην της περίπτωσης συρροής ομοιοεπαγγελματικής σ.σ.ε. με επιχειρησιακή ή κλαδική). Στη διάταξη του άρθρου 2 παρ. 7 του νόμου 3845/2010 ορίστηκε, εν συνεχεία, ότι οι όροι των «επιχειρησιακών Συμβάσεων Εργασίας» μπορούν να αποκλίνουν έναντι των αντίστοιχων όρων Κλαδικών Συμβάσεων Εργασίας, καθώς και των «Γενικών Εθνικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας». Ορίστηκε, επίσης, ότι οι όροι των Κλαδικών Συμβάσεων Εργασίας μπορούν να αποκλίνουν έναντι των αντίστοιχων όρων «Γενικών Εθνικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας».

Στην υπό ψήφιση διάταξη ορίζεται ότι οι ειδικές επιχειρησιακές συμβάσεις «υπερισχύουν σε σχέση με τις αντίστοιχες κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας χωρίς περιορισμούς». Συνεπώς, οι κάθε είδους όροι των ειδικών επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων εργασίας εφαρμόζονται, έστω και αν είναι δυσμενέστεροι εκείνων των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας, με όριο τα επίπεδα της εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης εργασίας. Αντιστοίχως ορίζεται ότι οι ρυθμίσεις του άρθρου 10 ν. 1876/1990 δεν εφαρμόζονται, όπως δεν εφαρμόζονται και οι ρυθμίσεις του άρθρου 11 του ίδιου νόμου για την επέκταση εφαρμογής συλλογικών συμβάσεων εργασίας, δηλαδή την κήρυξή τους ως γενικώς υποχρεωτικών για όλους τους υπαγόμενους εργαζομένους, ανεξαρτήτως της ιδιότητάς τους ως μελών της συνδικαλιστικής οργάνωσης. Εν προκειμένω, όμως, τίθεται το ερώτημα για τη σημασία μια τέτοιας αναφοράς ως προς τις διατάξεις που αφορούν την επέκταση εφαρμογής. Εφόσον, δηλαδή, στην υπό ψήφιση διάταξη ορίζεται ότι δεν ισχύουν οι κανόνες της συρροής και εφαρμόζεται οπωσδήποτε, συμφώνως προς τη διάταξη της παραγράφου 3 του άρθρου 8 ν. 1876/1990, η ειδική επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας, και μάλιστα σε όλους τους εργαζομένους στην επιχείρηση, δεν τίθεται ζήτημα επέκτασης εφαρμογής κάποιων συλλογικών συμβάσεων, ούτε ζήτημα αποτελεσμάτων μιας τέτοιας επέκτασης.

Για τη σύναψη αυτών των «ειδικών επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων εργασίας» δεν τίθεται περαιτέρω καμιά ειδικότερη προϋπόθεση, ούτε τάσσονται ειδικοί όροι για την εφαρμογή τους, πλην εκείνων που θα συνομολογηθούν και θα ορισθούν ειδικώς και συγκεκριμένως στο κείμενο αυτής της σύμβασης. Είναι, επίσης, δυνατόν μια «ειδική επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας» να ανανεώνεται ετησίως, χωρίς περιορισμό του αριθμού των ανανεώσεων αυτών. Μοναδικός όρος που τίθεται είναι η, κατά την τρίτη παράγραφο του προτεινόμενου άρθρου, σύνταξη «αιτιολογικής εκθέσεως» προς το Συμβούλιο Κοινωνικού Ελέγχου Επιθεώρησης Εργασίας ως προς τους λόγους που δικαιολογούν την κατάρτιση της εν λόγω σύμβασης. Το Συμβούλιο αυτό απλώς γνωμοδοτεί και δεν απαιτείται η σύμφωνη γνώμη του. Εν όψει των ανωτέρω, για λόγους αρτιότερης νομοθετικής διατύπωσης, προτείνεται η αντικατάσταση της φράσης «γνωμοδοτεί για τη σκοπιμότητα της κατάρτισής της, μέσα σε αποκλειστική προθεσμία 20 ημερών μετά την πάροδο της οποίας τεκμαίρεται η χορήγησή της» από τη φράση «γνωμοδοτεί για τη σκοπιμότητα της κατάρτισής της, μέσα σε αποκλειστική προθεσμία 20 ημερών, μετά την πάροδο της οποίας είναι δυνατή η υπογραφή της «ειδικής επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας» και χωρίς την έκφραση της γνώμης αυτής».

Τέλος, τίθεται το ερώτημα εάν με τις προτεινόμενες διατάξεις καταργεί-

ται η διάταξη του άρθρου 2 παρ. 7 του νόμου 3845/2010 στο σύνολό της, στην οποία ορίζεται γενικότερα ότι οι όροι των «επιχειρησιακών Συμβάσεων Εργασίας» μπορούν να αποκλίνουν έναντι των αντίστοιχων όρων Κλαδικών Συμβάσεων Εργασίας, καθώς και των «Γενικών Εθνικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας», και ότι οι όροι των Κλαδικών Συμβάσεων Εργασίας μπορούν να αποκλίνουν έναντι των αντίστοιχων όρων «Γενικών Εθνικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας».

β) Επί του δευτέρου εδαφίου της πρώτης παραγράφου

Στην προτεινόμενη διάταξη ορίζεται ότι, με την ειδική επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας, μπορούν να ρυθμίζονται «ο αριθμός των θέσεων εργασίας, όροι και προϋποθέσεις μερικής απασχολήσεως, εκ περιτροπής εργασίας και διαθεσιμότητας, καθώς και κάθε άλλος όρος εφαρμογής της, περιλαμβανομένης της διάρκειάς τους». Με την ανωτέρω διάταξη διευρύνεται η δυνατότητα ρύθμισης στο επίπεδο της επιχείρησης ως προς τα ανωτέρω ζητήματα, ακόμη και αν αυτά ρυθμίζονται ήδη από το νομοθέτη. Θα μπορούσε όμως να τεθεί το ερώτημα εάν αυτή η ρυθμιστική αρμοδιότητα γνωρίζει περιορισμούς και σε ποιο βαθμό, εάν, δηλαδή, επί παραδείγματι, μπορεί να αυξηθεί η διάρκεια της διαθεσιμότητας και να επιβληθεί όχι μόνο μέχρι τρεις μήνες, αλλά για πολύ περισσότερους ή εάν είναι δυνατόν να μην καταβάλλεται στους υπό καθεστώς διαθεσιμότητας εργαζομένους το ήμισυ των αποδοχών κ.λπ. Εν ολίγοις, τίθεται το ερώτημα εάν η ρυθμιστική αυτή δυνατότητα είναι δυνατόν να αφορά και κατάργηση ρυθμίσεων του νόμου, τροποποιώντας τον απεριόριστως επί τα χείρω για όσους εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του.

Επίσης, τίθεται το ερώτημα ως προς το περιεχόμενο της ρύθμισης του αριθμού των θέσεων εργασίας, εάν, δηλαδή, δύναται να περιλαμβάνει απαγόρευση μείωσης του αριθμού των θέσεων εργασίας ή και κατάργηση των θέσεων αυτών, κατά παρέκκλιση των διατάξεων για τις ομαδικές απολύσεις.

γ) Επί της δεύτερης παραγράφου

Κατά την προτεινόμενη διάταξη, «ειδική επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας» είναι δυνατόν να καταρτισθεί και σε επιχειρήσεις που απασχολούν λιγότερους από πενήντα εργαζομένους. Περαιτέρω προβλέπεται ότι, από πλευράς εργαζομένων, η ειδική επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας υπογράφεται με «το αντίστοιχο επιχειρησιακό σωματείο και αν δεν υπάρχει με το αντίστοιχο κλαδικό σωματείο ή με την αντίστοιχη ομοσπονδία». Για λόγους αρτιότερης νομοτεχνικής διατύπωσης και προκειμένου η προτεινόμενη διάταξη να αντιστοιχεί προς την ορολογία που ήδη υιοθετείται στον ν. 1876/1990 (άρθρο 3), προτείνεται η αντικατάσταση της φρά-

σης «το αντίστοιχο επιχειρησιακό σωματείο και αν δεν υπάρχει με το αντίστοιχο κλαδικό σωματείο ή με την αντίστοιχη ομοσπονδία» από τη φράση «τη συνδικαλιστική οργάνωση της επιχείρησης, και αν αυτή δεν υπάρχει, με την αντίστοιχη πρωτοβάθμια ή δευτεροβάθμια κλαδική συνδικαλιστική οργάνωση εργαζομένων».

7. Επί του άρθρου 15

α) Με το υπό ψήφιση άρθρο προτείνεται, μεταξύ άλλων, τροποποίηση του νομοθετικού καθεστώτος προσφυγής στη διαιτησία, η οποία αποτελεί έναν από τους κύριους τρόπους επίλυσης συλλογικών διαφορών εργασίας. Η διαιτητική διαδικασία, ως μηχανισμός ρυθμιστικής τάξης των εργασιακών σχέσεων, διέπεται από τις διατάξεις των άρθρων 22 παρ. 2 και 23 παρ. 1 του Συντάγματος, το οποίο προβλέπει τη δημιουργία διαιτητικών οργάνων, με σκοπό να διευκολύνεται η επίλυση των συλλογικών διαφορών εργασίας, υπό την προϋπόθεση, όμως, ότι η διαιτησία διαδραματίζει αποκλειστικώς επικουρικό ρόλο σε σχέση με τη συλλογική διαπραγμάτευση ή λειτουργεί ως κύρωση, στην περίπτωση, επί παραδείγματι, κατά την οποία ένα μέρος δεν εκπληρώνει την προβλεπόμενη από τον νόμο υποχρέωσή του να διαπραγματευθεί. Κατά τη νομολογία, ο κοινός νομοθέτης έχει, καταρχήν, ευχέρεια επιλογής συστήματος διαιτησίας (ΑΠ (Ολομ) 25/2004, ΔΕΝ 2004, 1399. ΣΤΕ 3204/1998, ΔΕΝ 1999, 13. ΣΤΕ 2620/1991, ΕΕργΔ 1991, 924).

Συμφώνως προς το άρθρο 16 ν. 1876/1990, όπως ισχύει σήμερα, προσφυγή στη διαιτησία είναι δυνατή με κοινή συμφωνία των μερών (προαιρετική διαιτησία), σε οποιοδήποτε στάδιο των διαπραγματεύσεων. Περαιτέρω, μονομερής προσφυγή στη διαιτησία είναι δυνατή, υπό ορισμένες προϋποθέσεις συνδεδεμένες με τη συμπεριφορά συγκεκριμένου μέρους κατά τη διάρκεια της μεσολάβησης (αποδοχή της διαδικασίας της μεσολάβησης ή της πρότασης του μεσολαβητή). Με τη διάταξη του ν. 1876/1990, της οποίας προτείνεται η τροποποίηση, προβλέπονται τρεις περιπτώσεις μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία: α) Από οποιαδήποτε πλευρά, (εργοδοτική ή εργασιακή), εφόσον η άλλη αρνήθηκε τη μεσολάβηση. Η προσφυγή στη διαιτησία έχει, εν προκειμένω, προφανώς χαρακτήρα κύρωσης. β) Μόνο από εργατικές συνδικαλιστικές οργανώσεις, επί συλλογικών διαφορών που αφορούν σύναψη εθνικών γενικών, κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών σ.σ.ε., εφόσον αποδέχονται την πρόταση του μεσολαβητή και η εργοδοτική πλευρά την απορρίπτει γ) Επί επιχειρησιακών σ.σ.ε. και συμβάσεων των επιχειρήσεων και οργανισμών κοινής ωφελείας είναι δυνατή η μονομερής προσφυγή στη διαιτησία από οποιοδήποτε μέρος (εργοδοτικό ή εργασιακό), το οποίο αποδέχεται την πρόταση του μεσολαβητή που απορρίπτει το άλλο μέρος.

Η ανωτέρω ρύθμιση του ν. 1876/1990, η οποία επιτρέπει τη μονομερή προ-

σφυγή στη διαιτησία, έχει κριθεί από τη νομολογία ότι συνάδει προς τις διατάξεις του Συντάγματος και των Διεθνών Συμβάσεων Εργασίας της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (Δ.Ο.Ε.) (ΑΠ (Ολομ) 25/2004, ΔΕΝ 2004, 1399. ΣτΕ 3204/1998, ΔΕΝ 1999, 13. ΣτΕ 4555/1996, ΔΕΝ 1997, 441), εφόσον η εν λόγω προσφυγή χωρεί μετά την εξάντληση όλων των προσπαθειών για συμβιβαστική επίλυση της διαφοράς (βλ., αναλυτικώς, Ι. Κουκιάδη, Εργατικό Δίκαιο, Συλλογικές εργασιακές σχέσεις, τ. 2, σελ. 376 επ., Γ. Λεβέντη, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 2007, σελ. 575 επ., Κ. Παπαδημητρίου, Συλλογικές εργασιακές σχέσεις και επίλυση διαφορών εργασίας, σελ. 128 επ., Α. Καζάκο, Η διαιτησία συλλογικών συμφερόντων κατά το ν. 1876/90, 1998, σελ. 116 επ.). Αντιθέτως, κατά την Επιτροπή Συνδικαλιστικής Ελευθερίας της Δ.Ο.Ε. (332η Έκθεση – υποθ. 2261/2003), προσφυγή σε υποχρεωτική διαιτησία επιτρέπεται μόνο στις περιπτώσεις των λεγόμενων «αναγκαιών» υπηρεσιών, οι οποίες εξυπηρετούν βασικές ανάγκες του κοινωνικού συνόλου. Τέλος, σε σχέση με τη δυνατότητα του νομοθέτη να διαμορφώνει τον θεσμό της διαιτησίας, γίνεται δεκτό στη νομολογία ότι είναι κατ' αρχάς ελεύθερος να διαμορφώνει το σύστημα διαιτησίας που εκείνος κρίνει σκόπιμο (ΑΠ (Ολομ) 25/2004, ΔΕΝ 2004, 1399. ΣτΕ 3204/1998, ΔΕΝ 1999, 13. ΣτΕ 2620/1991, ΕΕργΔ 1991, 924).

β) Με την προς ψήφιση ρύθμιση επεκτείνεται και επί επιχειρησιακών σ.σ.ε. η δυνατότητα της εργοδοτικής πλευράς να προσφεύγει μονομερώς στη διαιτησία, δυνατότητα άλλωστε που ισχύει και για τις υπόλοιπες συλλογικές διαφορές εργασίας. Συνεπώς, για όλες τις συλλογικές διαφορές υφίσταται δικαίωμα και των δύο πλευρών να προσφεύγουν μονομερώς στη διαιτησία.

Υπό το ισχύον καθεστώς του ν. 1876/1990, η μονομερής προσφυγή στη διαιτησία προϋποθέτει προηγούμενη αποδοχή της πρότασης του μεσολαβητή, ως εκδήλωση καλής πίστης, αλλά και ως αποτελεσματικό μέτρο που ωθεί και τα δύο μέρη να αποδεχθούν την πρόταση του μεσολαβητή (βλ. Κ. Παπαδημητρίου, όπ. π., σελ. 113, Ι. Κουκιάδη, όπ. π., σελ. 365, Α. Καζάκο, όπ. π., σελ. 278, Γ. Λεβέντη, όπ. π., σελ. 562, κατά τον οποίο, μάλιστα, η άνευ αποδοχής της πρότασης του μεσολαβητή προσφυγή στη διαιτησία θα υπέσκαπτε τη σημασία και τον ρόλο της μεσολάβησης). Με την προτεινόμενη διάταξη δεν προβλέπεται η αποδοχή της πρότασης του μεσολαβητή ως προϋπόθεση για την προσφυγή στη διαιτησία. Συνεπώς, οποιοδήποτε μέρος θα έχει πλέον τη δυνατότητα να προσφεύγει μονομερώς στη διαιτησία, έστω και αν έχει απορρίψει την πρόταση του μεσολαβητή.

γ) Υπό το ισχύον καθεστώς, δεν τίθεται περιορισμός ως προς τα ζητήματα που θα μπορούσαν να ρυθμισθούν με διαιτητική απόφαση. Με την προτεινόμενη νέα παρ. 3 του άρθρου 16, η εν λόγω ρύθμιση περιορίζεται στον καθο-

ρισμό του βασικού μισθού ή ημερομισθίου και δεν αφορά τα υπόλοιπα θέματα που αναφέρονται στο άρθρο 2 του ν. 1876/1990, ως περιεχόμενο σ.σ.ε..

Εν τούτοις, στις περισσότερες σήμερα ισχύουσες ρυθμίσεις, ο βασικός μισθός ή το βασικό ημερομίσθιο αποτελεί τμήμα μόνο των αποδοχών των εργαζομένων (μικρότερο ή μεγαλύτερο κατά περίπτωση). Τίθεται, συνεπώς, το ερώτημα εάν με την προτεινόμενη ρύθμιση παρέχεται δυνατότητα ενσωμάτωσης, με διαιτητική απόφαση, στον βασικό μισθό, ποσοστιαίων ή σε απόλυτο αριθμό αναφερόμενων («δραχμικών») επιδομάτων, τα οποία προβλέπονται σε ισχύουσες συλλογικές ρυθμίσεις. Σε καταφατική περίπτωση, θα καθιστούσε σαφέστερη την προς ψήφιση ρύθμιση αντικατάσταση της φράσης, «η προσφυγή στη διαιτησία περιορίζεται στον καθορισμό βασικού ημερομισθίου ή/και βασικού μισθού», από τη φράση, «η προσφυγή στη διαιτησία περιορίζεται στον καθορισμό των μηνιαίων ή ημερήσιων κατωτάτων ορίων σε χρήμα αποδοχών των εργαζομένων». Αντιθέτως, υπό την εκδοχή ότι, κατά την έννοια του προτεινόμενου άρθρου, η εν λόγω ενσωμάτωση δεν είναι δυνατή, η καταγγελία μιας ισχύουσας σ.σ.ε. από οποιαδήποτε πλευρά θα έχει ως αποτέλεσμα ότι τα ανωτέρω επιδόματα θα μπορούν να προβλεφθούν εκ νέου μόνο με σ.σ.ε., εάν δε αποτύχουν οι συλλογικές διαπραγματεύσεις, δεν θα μπορούν να προβλεφθούν με διαιτητική απόφαση, με συνέπεια τη μείωση των νόμιμων αποδοχών των εργαζομένων.

Περαιτέρω, τίθεται το ερώτημα εάν ο κατά τα προηγηθέντα περιορισμός αφορά και την περίπτωση που τα μέρη έχουν προσφύγει στη διαιτησία με κοινή συμφωνία, συμφώνως προς την πρώτη παράγραφο του άρθρου 16 ν. 1876/1990.

Τέλος, ασαφές παραμένει το κατά πόσον με την προτεινόμενη ρύθμιση τροποποιείται η διάταξη της παραγράφου 4 του άρθρου 12 του ν. 1767/1988, όπως τροποποιήθηκε από το άρθρο 8 του ν. 2224/1994, κατά την οποία, σε περίπτωση διαφωνίας μεταξύ εργοδότη και συμβουλίου εργαζομένων επί θεμάτων για τα οποία προβλέπεται συναπόφαση (π.χ. Κανονισμός εργασίας, Κανονισμός υγιεινής και ασφάλειας), η διαφορά επιλύεται με τη διαδικασία της μεσολάβησης και διαιτησίας. Εάν πρόθεση του νομοθέτη είναι να συνεχίσει να υφίσταται αυτή η δυνατότητα, σκόπιμο θα ήταν να προστεθούν και τα ζητήματα αυτά στα θέματα που μπορούν, κατά την προτεινόμενη διάταξη, να ρυθμισθούν με διαιτησία. Σε αντίθετη περίπτωση, προβληματισμός γεννάται ως προς τη ρύθμιση των εν λόγω ζητημάτων επί διαφωνίας, ιδίως όταν η ρύθμισή τους είναι υποχρεωτική (π.χ., υποχρεωτικός Κανονισμός Εργασίας σε επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερα από 70 άτομα). Θα παραπέμπεται, δηλαδή, πλέον το ζήτημα στη μονομερή ρύθμιση από τον εργοδότη ή, παρά την ανωτέρω νομική υποχρέωση, θα μπορεί να παραμένει αρρυθμιστο;

δ) Με το προτεινόμενο άρθρο τροποποιείται η παράγραφος 4 του άρθρου 16 ν. 1876/1990. Υπό το ισχύον καθεστώς, το όργανο της διαιτησίας είναι μονοπρόσωπο. Με την προς ψήφιση διάταξη, το έργο της διαιτησίας μπορεί να ανατίθεται, με αίτηση οποιουδήποτε μέρους, και σε τριμελή Επιτροπή Διαιτησίας.

ε) Κατά τη διάταξη της παραγράφου 8 του άρθρου 16 ν. 1876/1990, όπως προτείνεται να τροποποιηθεί, αναστέλλεται η άσκηση του δικαιώματος της απεργίας για διάστημα δέκα ημερών από την ημέρα προσφυγής στη διαιτησία. Υπό το ισχύον καθεστώς προβλέπεται επίσης η αναστολή του δικαιώματος απεργίας, μόνον όμως όταν προσφεύγουν μονομερώς οι εργαζόμενοι στη διαιτησία, και μάλιστα μόνο στις περιπτώσεις που ο νόμος προβλέπει ως προνόμιό τους τη μονομερή αυτή προσφυγή. Στην περίπτωση αυτή η αναστολή της απεργίας μπορεί να θεωρηθεί ως αντιστάθμισμα της επιλογής των εργαζομένων να προσφύγουν μονομερώς στη διαιτησία και να μην ακολουθήσουν την οδό των συλλογικών διαπραγματεύσεων (βλ. Κ. Παπαδημητρίου, σ. 133, Ι. Κουκιάδη, όπ. π, σ. 367, ο οποίος τονίζει ότι η επιλογή αφήνεται στη συνδικαλιστική οργάνωση).

Με την προτεινόμενη διάταξη η αναστολή του δικαιώματος απεργίας θα ισχύει σε κάθε περίπτωση, ακόμη δηλαδή και όταν την προσφυγή στη διαιτησία επιχειρεί μονομερώς η εργοδοτική πλευρά. Εν προκειμένω, δημιουργείται προβληματισμός ως προς το συμβατό της ρύθμισης προς το άρθρο 23 του Συντάγματος, το οποίο κατοχυρώνει την ελεύθερη άσκηση του δικαιώματος της απεργίας. Πράγματι, δεν θα μπορεί να αποκλεισθεί το ενδεχόμενο κάποια εργοδοτική πλευρά να προσφύγει μονομερώς στη διαιτησία με κύριο σκοπό να ανασταλεί η άσκηση του δικαιώματος απεργίας από την εργατική πλευρά.

στ) Υπό το ισχύον καθεστώς δεν υπάρχει ειδική ρύθμιση για την επίλυση αμφισβητήσεων του κύρους των διαιτητικών αποφάσεων, χωρίς όμως αυτό να σημαίνει ότι δεν χωρεί δικαστικός έλεγχος κατά τις γενικές διατάξεις. Υποστηρίζεται έτσι ευρέως ότι ο έλεγχος αυτός αφορά την εξωτερική νομιμότητα της διαιτητικής απόφασης και όχι την κατ' ουσίαν κρίση του διαιτητή (βλ. Ι. Κουκιάδη, όπ., σ. 432 επ., Κ. Παπαδημητρίου, όπ., σ. 151).

Κατά τη διάταξη της παραγράφου 9 του άρθρου 16 ν. 1876/1990, όπως προτείνεται να τροποποιηθεί, οι σχετικές διαφορές θα αφορούν «το κύρος των διαιτητικών αποφάσεων». Δημιουργείται, όμως, προβληματισμός ως προς την έκταση και τα κριτήρια του δικαστικού ελέγχου. Μάλιστα, ο προβληματισμός αυτός ενισχύεται, καθόσον στη διάταξη της παραγράφου 5 του προτεινόμενου άρθρου ορίζεται ότι ο διαιτητής μελετά «την οικονομική κατάσταση και την εξέλιξη της ανταγωνιστικότητας της παραγωγικής δραστηριότητας στην οποία αναφέρεται η συλλογική διαφορά». Ερωτάται, επομέ-

νως, εάν ο έλεγχος αφορά πλέον μόνο την εξωτερική νομιμότητα και την παραβίαση των ακραίων ορίων της ευθυκρισίας ή εάν αντιθέτως υπεισέρχεται και σε εκτιμήσεις ως προς τη λύση που δόθηκε στο στάδιο της διαιτησίας (βλ. Α. Καζάκο, όπ., σ. 388, ο οποίος σημειώνει ότι ο διαιτητής δεν εφαρμόζει προϋφιστάμενο κανόνα δικαίου, αλλά δημιουργεί νέο δίκαιο, και ότι η «δικαστικοποίηση» της συλλογικής διαφοράς θα αναιρούσε τη λειτουργία της διαιτησίας).

Επιπροσθέτως, για λόγους αρτιότερης νομοτεχνικής διατύπωσης προτείνεται, στο πρώτο εδάφιο της προτεινομένης διάταξης, η αντικατάσταση της φράσης «Η σχετική αγωγή εγείρεται» από τη φράση «Η σχετική αγωγή ασκείται», ώστε να συμβαδίζει με την ορολογία του ΚΠολΔ (βλ. άρθρο 215).

Εξ άλλου, κατά τη διάταξη του άρθρου 495 ΚΠολΔ το ένδικο μέσο της έφεσης ασκείται με δικόγραφο που κατατίθεται στη γραμματεία του δικαστηρίου που έχει εκδώσει την προβαλλόμενη απόφαση (εν προκειμένω Μονομελές Πρωτοδικείο). Όμως, συμφώνως προς το άρθρο 498 ΚΠολΔ, κάθε διάδικος μπορεί μετά την άσκηση του ένδικου μέσου, να ζητήσει, προσκομίζοντας αντίγραφο του, από τη γραμματεία του Δικαστηρίου προς το οποίο απευθύνεται (Εφετείο), τον προσδιορισμό δικασίμου, ώστε να φέρει για συζήτηση την υπόθεση με κλήση. Δηλαδή, ο προσδιορισμός της δικασίμου γίνεται μετά την κατάθεση του ένδικου μέσου με φροντίδα του «επιμελεστέρου» των διαδίκων, χωρίς να τάσσεται προθεσμία. Εν προκειμένω, τίθεται το ερώτημα πώς θα ορισθεί, όπως αναφέρει η προτεινόμενη διάταξη, η δικασίμος της έφεσης υποχρεωτικώς εντός τριάντα ημερών από την ημερομηνία κατάθεσής της, σε περίπτωση που κανείς διάδικος δεν επιμεληθεί του προσδιορισμού της, καθώς επίσης με ποιο τρόπο η επίδοση θα γίνει δεκαπέντε ημέρες πριν από τη συζήτηση και πώς η δικάσιμος θα ορισθεί ταυτοχρόνως εντός τριάντα ημερών, όταν η αίτηση για προσδιορισμό γίνει, επί παραδείγματι, την εικοστή ημέρα από την ημερομηνία κατάθεσής της. Υπό το φως των ανωτέρω, τίθεται το ερώτημα εάν πρόθεση του νομοθέτη, εν όψει του σκοπού επιτάχυνσης της δίκης, είναι να προσδιορίζεται η δικάσιμος της έφεσης υποχρεωτικώς εντός τριάντα ημερών από την ημερομηνία κατάθεσης της αίτησης προσδιορισμού δικασίμου.

ζ) Συμφώνως προς την ισχύουσα διάταξη της παραγράφου 7 του άρθρου 17 ν. 1876/1990, το Διοικητικό Συμβούλιο του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ.) αποτελείται από τρεις εκπροσώπους εργοδοτικών και τρεις εκπροσώπους εργατικών οργανώσεων, έναν εκπρόσωπο του Υπουργείου Εργασίας, έναν εκπρόσωπο της Εταιρείας Δικαίου της Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, δύο Καθηγητές Πανεπιστημίου, (έναν εργατικού δικαίου και έναν οικονομικού μαθήματος ή εργασιακών σχέσεων) και ένα πρόσωπο ευρύτερης αποδοχής που εκλέγεται από τα προηγούμενα δέκα μέλη.

Με την προτεινόμενη διάταξη της παρ. 3 του άρθρου 17 του ν. 1876/1990, ο αριθμός των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου περιορίζεται από ένδεκα σε επτά. Δεν θα συμμετέχουν πλέον ως μέλη οι εμπειρογνώμονες δύο Καθηγητές Πανεπιστημίου, ο εκπρόσωπος της Εταιρείας Δικαίου της Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και ο εκπρόσωπος του Υπουργείου Εργασίας, αλλά μόνον οι εκπρόσωποι των εργοδοτικών και εργατικών οργανώσεων, όπως και ένα πρόσωπο αναγνωρισμένου κύρους επιλεγόμενο από τα συμμετέχοντα μέρη. Ο εκπρόσωπος του Υπουργείου Εργασίας θα συμμετέχει πάντως ως παρατηρητής (παρ. 4). Τέλος, δεν αποκλείεται οι εκπρόσωποι των εργοδοτικών και εργατικών οργανώσεων να είναι μέλη των οργάνων διοίκησής τους, ενώ σχετική απαγόρευση προβλέπεται στην ισχύουσα σήμερα ρύθμιση της παραγράφου 1 του άρθρου 17 ν. 1876/1990.

Εξ άλλου, υπό το ισχύον καθεστώς, οι μεσολαβητές - διαιτητές αποτελούν ενιαίο σώμα. Με την προτεινόμενη διάταξη της παραγράφου 8 εδ. α' της νέας παρ. 17 του ν. 1876/1990 προβλέπεται η δημιουργία δύο αυτοτελών σωμάτων, ενός που θα αποτελείται από τους μεσολαβητές και ενός άλλου που θα αποτελείται από τους διαιτητές.

Περαιτέρω, στις παραγράφους 8 εδ. β', 10, 11 εδ. β' και 12 της προτεινόμενης διάταξης αναφέρεται ότι τα σχετικά ζητήματα ρυθμίζονται με «ομόφωνη απόφαση των επτά μελών του Διοικητικού Συμβουλίου». Λαμβανομένου όμως υπόψη ότι το εν λόγω Διοικητικό Συμβούλιο είναι επταμελές, δημιουργείται το ερώτημα εάν πρόθεση του νομοθέτη είναι να μην είναι δυνατόν να ληφθεί απόφαση, όταν ένα μέλος (και το αναπληρωματικό του) δεν παρευρίσκονται στη σχετική συνεδρίαση. Εάν ναι, προτείνεται, για λόγους αρτιότερης νομοτεχνικής διατύπωσης, η φράση «ομόφωνη απόφαση των επτά μελών του Διοικητικού Συμβουλίου» να αντικατασταθεί από τη φράση «ομόφωνη απόφαση Διοικητικού Συμβουλίου παρόντων όλων των μελών του». Εάν όχι, προτείνεται η φράση αυτή να αντικατασταθεί από τη φράση «ομόφωνη απόφαση Διοικητικού Συμβουλίου».

8. Επί του άρθρου 16

Στην υπό ψήφιση διάταξη αναφέρεται ότι μετά την παρέλευση τριών ετών από την ισχύ του νόμου θα πραγματοποιηθεί αξιολόγηση του προτεινόμενου θεσμικού πλαισίου επίλυσης συλλογικών διαφορών εργασίας, με σκοπό να αποφανθούν οι «κοινωνικοί εταίροι» για τη διατήρηση, την κατάργηση ή την τροποποίηση των ρυθμίσεων. Δεν προκύπτει όμως ποιος θα αναλάβει την πρωτοβουλία έναρξης της διαδικασίας, ποιος θα είναι οι συνέπειες στην περίπτωση που ουδείς αναλάβει την πρωτοβουλία αυτή και ποιος θα είναι οι συνέπειες στην περίπτωση που τα αναφερόμενα μέρη διαφωνήσουν ως προς την αποτελεσματικότητα του θεσμού.

9. Επί του άρθρου 18 παράγραφος 1

Με το άρθρο 7 του ν. 2874/2000, το οποίο τροποποίησε το άρθρο 38 του ν. 1892/1990, προβλέφθηκε ότι οι αποδοχές των μερικώς απασχολούμενων μισθωτών προσαυξάνονται κατά επτάμισι τοις εκατό (7,5%), εφόσον το ωράριο απασχόλησής τους είναι μικρότερο των τεσσάρων (4) ωρών ημερησίως. Με την προτεινόμενη διάταξη επιδιώκεται η κατάργηση της προσαύξησης αυτής, οπότε οι μερικώς απασχολούμενοι επί λιγότερες από 4 ώρες ημερησίως θα αμείβονται πλέον κατ' απόλυτη αναλογία με τους πλήρως απασχολούμενους.

10. Επί του άρθρου 18 παράγραφος 2

Υπό το ισχύον καθεστώς, σε περίπτωση που εργαζόμενος πλήρους απασχόλησης εργάζεται επιπλέον του οριζόμενου χρόνου εργασίας, προβλέπεται η καταβολή σε αυτόν πρόσθετης αμοιβής προσαυξημένης κατά 25 % (40-45 ώρες εβδομαδιαίως). Περαιτέρω, σε περίπτωση που εργαζόμενος μερικής απασχόλησης απασχολείται επιπλέον του προβλεπόμενου από την ατομική σύμβαση εργασίας (μειωμένου) χρόνου, ορίστηκε για πρώτη φορά με τη διάταξη της παραγράφου 11 του άρθρου 38 του ν. 1892/1990, όπως τροποποιήθηκε από τον ν. 3846/2010, ότι δικαιούται προσαύξησης ύψους 10 %. Με την προτεινόμενη διάταξη επιδιώκεται η κατάργηση της προσαύξησης αυτής, οπότε ο μερικώς απασχολούμενος, ο οποίος θα προσφέρει επί πλέον εργασία, θα δικαιούται πλέον μόνο το απλό ωρομίσθιο.

11. Επί του άρθρου 18 παράγραφος 3

Σε περίπτωση περιορισμού της οικονομικής δραστηριότητας της επιχείρησης ο εργοδότης μπορεί να επιβάλει μονομερώς σύστημα εκ περιτροπής της εργασίας, δηλαδή εναλλαγής περιόδων απασχόλησης και μη απασχόλησης.

Δύο προϋποθέσεις προβλέπονται για την επιβολή της εκ περιτροπής εργασίας, μία ουσιαστική και μία διαδικαστική. Πρώτον, πρέπει να υπάρχει ουσιαστικός περιορισμός της δραστηριότητας της επιχείρησης. Δεύτερον, πρέπει να προηγηθεί διαβούλευση με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, χωρίς όμως να είναι απαραίτητο να εξασφαλισθεί και η συμφωνία τους. Σημειωτέον ότι μέχρι το 1998 απαιτείτο και η έγκριση της αρμόδιας Επιθεώρησης Εργασίας, προϋπόθεση η οποία καταργήθηκε με το άρθρο 2 του ν. 2639/1998, οπότε και αντικαταστάθηκε με υποχρέωση απλής γνωστοποίησης σε αυτήν της εργοδοτικής απόφασης.

Με τη διάταξη της παραγράφου 3 του άρθρου 2 του ν. 1892/1990, όπως τροποποιήθηκε από τον ν. 3846/2010, θεσπίστηκε ανώτατο χρονικό όριο ως προς τη διάρκεια της εκ περιτροπής εργασίας, η οποία δεν πρέπει να υπερβαίνει τους έξι μήνες ανά ημερολογιακό έτος.

Με την υπό ψήφιση διάταξη προτείνεται η αύξηση του ανώτατου χρονικού ορίου διάρκειας της εκ περιτροπής εργασίας, η οποία πλέον δεν θα πρέπει να υπερβαίνει τους εννέα μήνες ανά ημερολογιακό έτος.

Τέλος, δεδομένου ότι το άρθρο 2 του ν. 3846/2010 τροποποίησε το άρθρο 38 του ν. 1892/1990, σκόπιμο θα ήταν να αναγραφεί στην κεφαλίδα της τρίτης παραγράφου του άρθρου 18 ότι τροποποιείται το τέταρτο εδάφιο της παραγράφου 3 του άρθρου 38, όπως αντικαταστάθηκε από το άρθρο 2 Ν 3846/2010.

12. Επί του άρθρου 18 παράγραφος 4

Με τις προτεινόμενες ρυθμίσεις διαφοροποιούνται οι προϋποθέσεις που αφορούν στην επιτρεπόμενη διάρκεια παραχώρησης εργαζομένου από εταιρείες προσωρινής απασχόλησης σε έμμεσους εργοδότες. Υπό την αρχική διατύπωση του άρθρου 22 του ν. 2956/2001 επιτρεπόταν μόνο μια ανανέωση και η συνολική διάρκεια δεν επιτρεπόταν να ξεπεράσει τους 16 μήνες (βλ. Κ. Παπαδημητρίου, Η προσωρινή απασχόληση, σελ. 142 επ.).

Υπό τη νέα διατύπωση της διάταξης, όπως αυτή τροποποιήθηκε από τη διάταξη του άρθρου 3 ν. 3846/2010, προβλέπεται ότι η συνολική διάρκεια της απασχόλησης του μισθωτού από τον έμμεσο εργοδότη, περιλαμβανομένων και των ανανεώσεων, δεν επιτρέπεται να είναι μεγαλύτερη από δώδεκα μήνες και ότι, κατ' εξαίρεση, επιτρέπεται η υπέρβαση της διάρκειας αυτής, με μέγιστο όριο τους 18 μήνες, σε περίπτωση που πρόκειται να αναπληρωθεί μισθωτός του οποίου η σύμβαση, για οποιοδήποτε λόγο, είναι σε αναστολή.

Με την προτεινόμενη διάταξη αυξάνεται το χρονικό όριο δανεισμού εργαζομένων από εταιρείες προσωρινής απασχόλησης σε 36 μήνες, στους οποίους θα περιλαμβάνονται και οι τυχόν ανανεώσεις.

13. Επί του άρθρου 18 παράγραφος 5

Υπό το ισχύον καθεστώς στην περίπτωση εργαζομένου με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, ο οποίος έχει συμπληρώσει προϋπηρεσία δύο μηνών (έως δύο ετών), απαιτείται, εάν πρόκειται να καταγγελθεί η σύμβαση εργασίας του, να προηγηθεί προειδοποίηση ενός μηνός. Και εάν μεν προηγηθεί προειδοποίηση, ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλει αποζημίωση μισού μηνός για εργαζόμενο που έχει υπηρετήσει δύο μήνες έως ένα έτος και ενός μηνός για εργαζόμενο που έχει υπηρετήσει από ένα έτος μέχρι τέσσερα έτη. Εάν δεν έχει προηγηθεί προειδοποίηση, ο εργοδότης πρέπει να καταβάλει αποζημίωση ενός μηνός για εργαζόμενο που έχει υπηρετήσει δύο χρόνια έως ένα έτος και δύο μηνών για εργαζόμενο που έχει υπηρετήσει από ένα έτος μέχρι τέσσερα έτη.

Με την υπό ψήφιση διάταξη προτείνεται να μην καταβάλλεται αποζημίωση καταγγελίας και να μην υπάρχει υποχρέωση προειδοποίησης σε περίπτωση που ο εργοδότης καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας εντός δώδεκα μηνών από την έναρξη της εργασιακής σχέσης.

Αθήνα, 13 Δεκεμβρίου 2010

Οι εισηγητές
Αθηνά Κοντογιάννη
Επιστημονική Συνεργάτις
Δημήτρης Κανελλόπουλος
Προϊστάμενος του Τμήματος
Διεθνών και Αμυντικών Μελετών
Γιώργος Φωτόπουλος
Ειδικόί Επιστημονικόί Συνεργάτες

Ο προϊστάμενος του Τμήματος
Μελετών Οικονομίας, Περιβάλλοντος και Τεχνολογίας
Κώστας Παπαδημητρίου
Αν. Καθηγητής της Νομικής Σχολής του Πανεπιστημίου Αθηνών
(Για τις παρατηρήσεις επί των άρθρων 14 έως 18)

Ο προϊστάμενος του Α΄ Τμήματος
Νομοτεχνικής Επεξεργασίας
Ξενοφών Παπαρρηγόπουλος
Αν. Καθηγητής
του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας

Ο προϊστάμενος της Β΄ Διεύθυνσης
Επιστημονικών Μελετών
Αστέρης Πλιάκος
Αν. Καθηγητής του Οικονομικού
Πανεπιστημίου Αθηνών

Ο Πρόεδρος του Επιστημονικού Συμβουλίου
Κώστας Μαυριάς
Καθηγητής της Νομικής Σχολής του Πανεπιστημίου Αθηνών