



ΒΟΥΛΗ ΤΩΝ ΕΛΛΗΝΩΝ

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

ΕΚΘΕΣΗ ΕΠΙ ΤΟΥ ΝΟΜΟΣΧΕΔΙΟΥ

«Εγγυήσεις για την εργασιακή ασφάλεια και άλλες διατάξεις»

I. Γενικές παρατηρήσεις

Το φερόμενο προς συζήτηση Νοσχ, όπως διαμορφώθηκε μετά την επεξεργασία του από τη Διαρκή Επιτροπή Κοινωνικών Υποθέσεων, αποτελείται από τρία μέρη. Με τις διατάξεις του Μέρους Α΄ (άρθρα 1-14) υπό τον τίτλο «Εργασιακά θέματα» τροποποιούνται και συμπληρώνονται οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας που αφορούν στις ευέλικτες μορφές απασχόλησης, με τις διατάξεις του Μέρους Β΄ (άρθρα 15-22) υπό τον τίτλο «Θέματα κοινωνικής ασφάλισης» αντιμετωπίζονται επί μέρους κοινωνικοασφαλιστικά ζητήματα, ενώ με τις διατάξεις του Μέρους Γ΄ (άρθρα 23-35) υπό τον τίτλο «Λοιπές διατάξεις» ρυθμίζονται λοιπά θέματα αρμοδιότητας Υπουργείων Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης.

Κύρια στόχευση του Μέρους Α΄ του Νοσχ, όπως επισημαίνεται στην αιτιολογική έκθεση, είναι η παροχή αποτελεσματικών εγγυήσεων σε όσες περιπτώσεις οι υφιστάμενες ρυθμίσεις που διέπουν τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης δεν απέτρεψαν τη δημιουργία ανασφάλειας, η αποτελεσματική αντιμετώπιση των περιπτώσεων μη εφαρμογής των νόμιμων όρων εργασίας, η μείωση των ανισοτήτων στη μεταχείριση όσων εργάζονται με τις ελαστικές μορφές απασχόλησης, καθώς και η παρακώλυση προσφυγής στις μορφές αυτές απασχόλησης για διαφορετικούς σκοπούς από αυτούς για τους οποίους θεσπίσθηκαν.

Στο πλαίσιο αυτό, επαναπροσδιορίζεται το θεσμικό πλέγμα που διέπει τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης (σχετικώς με τη συζήτηση για την απορρύθμιση του Εργατικού Δικαίου και τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης, βλ., ενδεικτικώς, Ι. Κουκιάδη, Η αρχή της ελαστικότητας και η μετεξέλιξη του

Εργατικού Δικαίου, ΕΕργΔ, 1991, σελ. 1 επ., του ιδίου, Το Εργατικό Δίκαιο της ευελιξίας: Η άλλη πλευρά των ελαστικών σχέσεων εργασίας, ΕΕργΔ 2006, σελ. 385 επ., του ιδίου, Εργατικό Δίκαιο - Ατομικές Εργασιακές και το Δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας, 2009, σελ. 87-102, Αθ. Παπαϊωάννου, Η «απορρύθμιση» του Εργατικού Δικαίου και η «ελαστικότητα» των εργασιακών σχέσεων. Ο νέο-φιλελευθερισμός και η αμφισβήτηση του Εργατικού Δικαίου, ΕΕργΔ, 1991, σελ. 161 επ. και 193 επ., Γ. Λεβέντη, Το Εργατικό Δίκαιο στη σύγχρονη οικονομική συγκυρία [κρίση και προοπτικές], ΔΕΝ 1997, σελ. 353 επ., Δ. Τραυλό-Τζανετάτο, Η απορρύθμιση του χρόνου εργασίας - Επίκαιροι προβληματισμοί, ΕΕργΔ 1997, σελ. 865 επ.). Έτσι, μεταξύ άλλων, αντικαθίστανται: α) η παρ. 1 του άρθρου 1 του ν. 2639/1998 προκειμένου να αντιστραφεί το τεκμήριο της ανεξάρτητης εργασίας υπέρ της εξαρτημένης εργασίας (άρθρο 1), β) το άρθρο 38 του ν. 1892/1992, όπως αντικαταστάθηκε και ισχύει με το άρθρο 2 του ν. 2639/1998, σχετικώς με τις συμβάσεις μερικής απασχόλησης και την εκ περιτροπής εργασία (άρθρο 2), γ) τα άρθρα 20, 22 και 24 του ν. 2956/2001 σχετικώς με το καθεστώς εργασίας που διέπει τους μισθωτούς μέσω εταιρειών προσωρινής απασχόλησης (άρθρο 3), και δ) το άρθρο 10 του ν. 3198/1955, όπως συμπληρώθηκε με το άρθρο 1 του ν.δ. 206/1974, ως προς τις προϋποθέσεις εφαρμογής του θεσμού της διαθεσιμότητας (άρθρο 4). Περαιτέρω, ρυθμίζονται θέματα που αφορούν στο καθεστώς της τηλεργασίας (άρθρο 5) και αντικαθίσταται το άρθρο 2 του ν. 3385/2005, ρυθμίζεται δε εκ νέου η διαδικασία και ο τρόπος εισαγωγής του συστήματος διευθέτησης του χρόνου εργασίας (άρθρο 7).

Σημειώνεται ότι η ελαστικότητα (και, αντιστοίχως, η ευελιξία) ως ιδιότητα του εργατικού δικαίου δεν αποτελεί πρόσφατη ανακάλυψη. Απέκτησε όμως νέο περιεχόμενο τα τελευταία χρόνια υπό την έννοια της ρήξης με την προστατευτική λειτουργία του εργατικού δικαίου (βλ. Ι. Κουκιάδη, όπ. π., 2006, σελ. 385). Η ρήξη αυτή, κατά την άποψη μέρους της θεωρίας, εμφανίζεται ως το αναγκαίο και αναπόφευκτο τίμημα της πρόσδεσης της απασχόλησης στο άρμα της ανταγωνιστικότητας και της συνακόλουθης υποταγής της εργασίας στη λογική της ελεύθερης οικονομίας της αγοράς (βλ., ενδεικτικώς, Δ. Τραυλό-Τζανετάτο, όπ.π., σελ. 865 επ.). Αποτελεί, με άλλους λόγους, αποτέλεσμα των νέων κοινωνικών συσχετισμών, της πίεσης, δηλαδή, των δυνάμεων της αγοράς για την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας και τη μείωση του εργατικού κόστους (βλ. Γ. Κουζή, Εργασιακές σχέσεις και ευρωπαϊκή ενοποίηση. Ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας; 2001, σελ. 39). Κατ' άλλη άποψη, όμως, (βλ., αντί πολλών, Ι. Κουκιάδη, όπ. π., 2006, σελ. 386), οφείλεται στην εξέλιξη της παραγωγικής διαδικασίας της μεταβιομηχανικής εποχής, η οποία εισάγει την ευελιξία ως νέο στοιχείο του πα-

ραγωγικού συστήματος και προωθεί, ως αποτέλεσμα, σύστημα κανόνων στο οποίο κυριαρχούν οι αυτόνομες ρυθμίσεις, διαφοροποιημένες κατά μονάδα παραγωγής ή και σε μικρότερο επίπεδο (εξατομικευμένες) βάσει των αναγκών της παραγωγής (οργανωτική αρχή). Σε κάθε περίπτωση, πάντως, η εκτροπή από τα παραδοσιακά συστήματα εργασιακών σχέσεων και η αντικατάστασή τους από ευέλικτους και ελαστικούς μηχανισμούς ποικίλων μορφών («ατυπικές» μορφές απασχόλησης) αποτελεί οπισθοδρόμηση, η οποία επαναφέρει, έστω μερικώς, το καθεστώς που ρύθμιζε τις εργασιακές σχέσεις στα πρώτα χρόνια της βιομηχανικής επανάστασης, το οποίο χαρακτηζόταν από την κυριαρχία του δόγματος της συναλλακτικής ελευθερίας και το καθεστώς ανασφάλειας του εργαζομένου (βλ. Κ. Παπαδημητρίου, Η προσωρινή απασχόληση – Ο κατ' επάγγελμα δανεισμός εργαζομένων, 2007, σελ. 60 επ., ιδίως σελ. 63).

Το ζήτημα της προώθησης ευέλικτων μορφών απασχόλησης με ταυτόχρονη κατοχύρωση ελάχιστων δικαιωμάτων για τους απασχολούμενους τέθηκε στο επίκεντρο της κανονιστικής παρέμβασης και των οργάνων της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Ο Κοινοτικός Χάρτης των θεμελιωδών δικαιωμάτων των εργαζομένων διακήρυξε ήδη από το 1989 την ανάγκη λήψης σχετικών μέτρων και οδήγησε στην υιοθέτηση της Οδηγίας 91/383/ΕΚ (ΕΕ L 206 της 29.7.1991, σ. 19 έως 21), η οποία αφορά στην υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου και προσωρινής απασχόλησης μέσω πρακτορείων «δανεισμού» εργαζομένων. Η Οδηγία αυτή εφάρμοσε για πρώτη φορά την αρχή της ίσης μεταχείρισης των δύο αυτών κατηγοριών «ατυπικώς» απασχολούμενων και των άλλων εργαζομένων στην εταιρεία που είναι ο χρήστης. Εν συνεχεία εκδόθηκαν δύο ευρωπαϊκές συμφωνίες για τη μερική απασχόληση και τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου, αντιστοίχως, οι οποίες κυρώθηκαν με κοινοτικές Οδηγίες (Οδηγία 97/81 ΕΚ της 15.12.1997 σχετικώς με τη συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης, ΕΕ L 14 της 20.1.1998, σελ. 9 έως 14 και Οδηγία 99/70/ΕΚ της 28.6.1999 σχετικώς με τη συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου, ΕΕ L 175 της 10.7.1999, σελ. 43-48), καθώς και συμφωνίας-πλαίσιο για την τηλεργασία που υπογράφηκε από τους ευρωπαϊκούς κοινωνικούς εταίρους την 16.7.2002. Τέλος, το 2008 εκδόθηκε η Οδηγία 2008/104/ΕΚ της 19.11.2008 περί της εργασίας μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης (ΕΕ L 327 της 5.12.2008 σελ. 9-14). Οι ανωτέρω συμφωνίες και οδηγίες λαμβάνουν υπόψη τους την ανάπτυξη που παρουσιάζουν οι «ατυπικές» μορφές απασχόλησης στην Ευρώπη και συμβάλλουν στη θέσπιση κοινοτικού νομοθετικού πλαισίου γενικών αρχών και ελάχιστων προδιαγραφών, με το οποίο κατοχυρώνονται στην ευρωπαϊκή έννομη τάξη ορισμένες «ατυπικές» μορ-

φές απασχόλησης

Εν συνεχεία, με διατάξεις του Μέρους Α΄ του Νσχ, ορίζεται, μεταξύ άλλων, ότι η εργασία που παρέχεται την έκτη ημέρα της εβδομάδας κατά παράβαση του πενθημέρου, αμείβεται με το καταβαλλόμενο ημερομίσθιο προσαυξημένο κατά 30% (άρθρο 8), ενισχύονται ορισμένες αρμοδιότητες του Σ.ΕΠ.Ε. (άρθρο 9), καθορίζονται νέες διοικητικές κυρώσεις για τους εργοδότες που παραβαίνουν την εργατική νομοθεσία και ορίζεται ότι η αρμόδια υπηρεσία του Σ.ΕΠ.Ε. βεβαιώνει όλο το ποσό του επιβληθέντος προστίμου, αντί ποσοστού 20% επ' αυτού που ισχύει σήμερα (άρθρο 11), προβλέπεται η ανάρτηση στον δικτυακό τόπο του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης όλων των συλλογικών συμβάσεων εργασίας (άρθρο 12), και αντικαθίσταται η παρ. 3 του άρθρου 86 του ν. 3386/2005 προκειμένου να μεταφερθεί στο Σ.ΕΠ.Ε. η αρμοδιότητα επιβολής προστίμου στους εργοδότες που απασχολούν παρανόμως υπηκόους τρίτων χωρών (άρθρο 14).

Με τις διατάξεις του Μέρους Β΄ (άρθρα 15 έως 22) ρυθμίζονται θέματα Κοινωνικής Ασφάλισης. Συγκεκριμένως, θεσπίζεται η δυνατότητα χορήγησης προσυνταξιοδοτικής βεβαίωσης και σε ασφαλισμένους που έχουν υπαχθεί στην ασφάλιση περισσότερων του ενός ασφαλιστικών φορέων (άρθρο 15), αναγνωρίζεται η ιδιότητα της αναπηρίας 80% και άνω για ορισμένες παθήσεις ως αορίστου χρόνου (άρθρο 16), καθορίζεται η διαδικασία υποβολής νέας Ασφαλιστικής Περιοδικής Δήλωσης σε περίπτωση μη καταβολής των οφειλόμενων ασφαλιστικών εισφορών (άρθρο 17), και τροποποιείται η διαδικασία ελέγχου των δαπανών υγείας των Φορέων Κοινωνικής Ασφάλισης και επιβολής κυρώσεων (άρθρο 18) Περαιτέρω, με τις διατάξεις των άρθρων 19 και 20 επανακαθορίζεται η οργανωτική διάρθρωση του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ και των υπόλοιπων Ασφαλιστικών Φορέων, αντιστοίχως, ενώ με τις διατάξεις του άρθρου 21 ρυθμίζονται ζητήματα οικονομικής διαχείρισης του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ σε σχέση με τον Κλάδο Ειδικού Κεφαλαίου του πρώην Ταμείου Ασφάλισης Προσωπικού Ο.Τ.Ε., καθώς και ζητήματα δαπανών διοίκησης και χορήγησης προσωπικών δανείων των Φορέων Κοινωνικής Ασφάλισης. Τέλος, με τις διατάξεις του άρθρου 22 προσαρμόζεται το ελληνικό δίκαιο προς το άρθρο 20 της Οδηγίας 2003/41/ΕΚ (ΕΕ L 235 της 23.9.2003, σ. 10 έως 21) σχετικώς με τη διασυννομιότητα των ιδρυμάτων επαγγελματικής συνταξιοδότησης και τίθενται οι επενδυτικοί κανόνες που εφαρμόζονται σε περίπτωση διασυννομιότητας μόνο στο τμήμα του ενεργητικού του ιδρύματος που αντιστοιχεί στις δραστηριότητες, οι οποίες πραγματοποιούνται στην ελληνική επικράτεια και ασκούν διασυννομιότητα.

Το Μέρος Γ΄ (άρθρα 23 έως 35) περιλαμβάνει διατάξεις που αφορούν στις εταιρείες «Επαγγελματική Κατάρτιση Α.Ε.» και «Παρατηρητήριο Απασχόλη-

σης – Ερευνητική Πληροφορική Α.Ε.» (άρθρο 23), μεταβατικές διατάξεις σχετικώς με την εφαρμογή του άρθρου 3 (άρθρο 24), κατάλογο των καταργούμενων διατάξεων (άρθρο 34), καθώς και διατάξεις αρμοδιότητας, κατά κύριο λόγο, του Υπουργείου Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης. Συγκεκριμένως, με τις διατάξεις του άρθρου 25 ανατίθενται, μεταξύ άλλων, αρμοδιότητες καταγραφής, είσπραξης και εκτέλεσης πληρωμών στα δημόσια νομικά πρόσωπα και υπηρεσίες που λειτουργούν με τη μορφή ν.π.ι.δ. ή ν.π.δ.δ. και τελούν υπό την εποπτεία του Υπουργείου Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, και ρυθμίζονται ζητήματα της Επιτροπής Προμηθειών Υγείας. Με το άρθρο 26 επανακαθορίζονται οι προϋποθέσεις της υπαγωγής στην ασφάλιση ορισμένων κατηγοριών επαγγελματιών, βιοτεχνών και εμπόρων. Περαιτέρω, παρατείνεται εκ νέου η προθεσμία προσαρμογής των ιδιωτικών κλινικών στις ρυθμίσεις των διατάξεων του π.δ. 235/2000 και του συνημμένου σε αυτό παραρτήματος (άρθρο 27), όπως παρατείνεται και η προθεσμία προσαρμογής των Ιδιωτικών Φορέων Παροχής Υπηρεσιών Πρωτοβάθμιας Φροντίδας Υγείας στις ρυθμίσεις του π.δ. 84/2001 (άρθρο 30), και θεσπίζεται δέσμη υποχρεώσεων των ιδιωτικών κλινικών, σχετικών με τη διάθεση φαρμακευτικών προϊόντων (άρθρο 28). Με τις διατάξεις του άρθρου 29 θεσπίζονται κανόνες και προϋποθέσεις για την ίδρυση και λειτουργία των Ιδιωτικών Φορέων Παροχής Υπηρεσιών Πρωτοβάθμιας Φροντίδας Υγείας, ενώ με τις διατάξεις του άρθρου 31 θεσμοθετείται η υποχρέωση των ιδιωτικών Μονάδων Χρόνιας Αιμοκάθαρσης σε καταβολή προς το Δημόσιο του 5% των νοσηλίων που εισπράττουν. Με τις διατάξεις του άρθρου 32 επανακαθορίζονται οι όροι και οι προϋποθέσεις σύναψης κλαδικών συμβάσεων για τους εργαζομένους στον κλάδο των τραπεζών. Τέλος, με τις διατάξεις του άρθρου 33 ρυθμίζονται ζητήματα που αφορούν τις συνέπειες μη τήρησης εκ μέρους των θεραπόντων ιατρών των υποχρεώσεων τους σχετικώς με τη συνταγογράφηση, καθώς επίσης και των φαρμακοποιών κατά την εκτέλεση των συνταγών, και ρυθμίζονται ειδικότερες λεπτομέρειες σχετικές με τις διαδικασίες συνταγογράφησης και εκτέλεσης των συνταγών.

II. Παρατηρήσεις επί των επιμέρους άρθρων του Νοσ

1.Επί του άρθρου 1

Ένα από τα σημαντικότερα ζητήματα του σύγχρονου εργατικού δικαίου είναι αυτό του χαρακτηρισμού μιας σχέσης εργασίας ως εξαρτημένης εργασίας ή ως ανεξαρτήτων υπηρεσιών. Στην πρώτη περίπτωση εφαρμόζονται οι κανόνες του Εργατικού Δικαίου, ενώ στη δεύτερη όχι. Για τον σκοπό του χαρακτηρισμού αυτού η έννομη τάξη χρησιμοποιεί τον μηχανισμό των νόμιμων

τεκμηρίων Ο μηχανισμός αυτός συνδέεται με την κατανομή του βάρους απόδοξης και στοχεύει στη διευκόλυνση της οικονομικής θέσης ορισμένων διαδίκων, συνάγοντας συμπεράσματα από γνωστά πράγματα για άγνωστα. Στο εργατικό δίκαιο, μάλιστα, ο οικονομικός μηχανισμός του βάρους της απόδοξης έχει ιδιαίτερη κοινωνική διάσταση, εφόσον καταλήγει, αναλόγως με το ποιο από τα μέρη επιβαρύνεται οικονομικώς, σε ενδυνάμωση ή αποδυνάμωση της εργοδοτικής εξουσίας (Βλ. Κ. Παπαδημητρίου, Το πρόβλημα του βάρους της απόδοξης στις εργατικές διαφορές, Δίκη 1987, σ. 209, Α. Άνθιμο, Η κατανομή του βάρους της απόδοξης στη διαδικασία των εργατικών διαφορών, Δίκη 1997, σ. 1004 επ.).

Έτσι, με τη ισχύουσα διάταξη του άρθρου 1 του ν. 2639/1998, της οποίας την τροποποίηση προτείνει το υπό ψήφιση ΝΣΧ, έχει εισαχθεί στο ελληνικό εργατικό δίκαιο τεκμήριο για τον νομικό χαρακτηρισμό της σχέσης εργασίας. Προβλέπεται, δηλαδή, υπό ορισμένες προϋποθέσεις (έγγραφο κατάρτιση της σύμβασης, κοινοποίηση την Επιθεώρηση Εργασίας), τεκμήριο υπέρ του ανεξάρτητου χαρακτήρα της σχέσης εργασίας. Το αρνητικό αυτό τεκμήριο μπορεί να ανατραπεί μόνο εάν ο απασχολούμενος αποδείξει πλήρως ότι συντρέχουν τα κριτήρια παροχής εξαρτημένης εργασίας. Το ανωτέρω αρνητικό τεκμήριο δεν εφαρμόζεται, όμως, όταν ο εν ευρεία εννοία εργαζόμενος προσφέρει τις υπηρεσίες του αποκλειστικώς ή κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη.

Με την υπό ψήφιση διάταξη αφενός, καταργείται το τεκμήριο υπέρ της ανεξάρτητης εργασίας και αφετέρου, εισάγεται το αντίθετο τεκμήριο υπέρ της εξαρτημένης εργασίας. Προβλέπεται, έτσι, ότι, εφόσον η εργασία παρέχεται αυτοπροσώπως, αποκλειστικώς ή κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη για εννέα συνεχείς μήνες, τεκμαίρεται ότι η συμφωνία υποκρύπτει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας. Ο εργοδότης, πάντως, διατηρεί τη δυνατότητα να ανατρέψει το τεκμήριο, αποδεικνύοντας σε ότι η εργασία παρέχεται υπό συνθήκες ανεξαρτησίας και δεν αποτελεί σχέση εξαρτημένης εργασίας.

Θα ήταν όμως δυνατόν να τεθεί το ερώτημα εάν οι προτεινόμενες ρυθμίσεις θα εφαρμοσθούν και στις ήδη συναφθείσες συμβάσεις παροχής υπηρεσιών ή έργου ή μόνο σε αυτές που θα καταρτισθούν μετά τη θέση σε ισχύ των προτεινόμενων ρυθμίσεων. Θα ήταν, ίσως, σκόπιμο να διευκρινισθεί αυτό.

2.Επί του άρθρου 2

Με την προτεινόμενη ρύθμιση αντικαθίσταται το άρθρο 38 του ν. 1892/1992, όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 2 του ν. 2639/1998, σχετικώς με τις συμβάσεις μερικής απασχόλησης και την εκ περιτροπής εργασία.

Επισημαίνονται τα εξής σε σχέση με τις προτεινόμενες διατάξεις:

α) Διευρύνεται η προστασία των μερικώς απασχολουμένων και η μη δυσμενής διάκρισή τους έναντι των συγκρίσιμων εργαζομένων πλήρους απασχόλησης με την υιοθέτηση από το Νοσχ γενικής διάταξης με περιεχόμενο ανάλογο της ρήτρας 4 παρ. 1 της Οδηγίας 97/81 ΕΚ της 15.12.1997, σχετικώς με την απαγόρευση των διακρίσεων μεταξύ μερικώς και πλήρως απασχολουμένων, καθώς και του ορισμού της έννοιας του «συγκρίσιμου εργαζομένου με πλήρη απασχόληση», κατ' αναφορά προς την ρήτρα 3 παρ. 2 της Οδηγίας. Κατ' αυτόν τον τρόπο, ολοκληρώνεται η ενσωμάτωση στο εθνικό μας δίκαιο της ανωτέρω Οδηγίας, η οποία, κατά μεγάλο μέρος, ενσωματώθηκε με τον ν. 2639/1998.

β) Επί της παραγράφου 1:

Ο έγγραφος τύπος επιβάλλεται, όπως και στην ισχύουσα ρύθμιση, ως συστατικός και, συνεπώς, η μη τήρησή του καθιστά τη σύμβαση μερικής απασχόλησης άκυρη. Η ακυρότητα αυτή πλήττει μόνο τον όρο για μερική απασχόληση και όχι τη σύμβαση εργασίας. Αυτή θεωρείται έγκυρη ως σύμβαση με κανονικό ωράριο, με αποτέλεσμα να αποκλείεται όχι μόνον η μονομερής επιβολή της μερικής απασχόλησης, αλλά και η δυνατότητα σιωπηρής αποδοχής της (βλ. Ι. Κουκιάδη, όπ.π., 2009, σελ. 455). Έχει όμως κριθεί προσφάτως (ΑΠ 1770/2002, ΔΕΝ 2003, σελ. 738, ΑΠ 330/2008, ΕΕργΔ 2009, σελ. 363) ότι, όταν πρόκειται για σύμβαση εργασίας που καταρτίζεται για πρώτη φορά, τότε πρόκειται για απόλυτη ακυρότητα, η σύμβαση είναι εξ ολοκλήρου άκυρη και ο μισθωτός έχει αξίωση αδικαιολόγητου πλουτισμού. Η θέση αυτή έχει χαρακτηρισθεί από εκπροσώπους της θεωρίας (βλ., ενδεικτικώς, Ι. Κουκιάδη, όπ. π., 2009, σελ. 456, Δ. Ζερδελή, Εργατικό Δίκαιο-Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, 2007, σελ. 609) ως προβληματική, γιατί εξουδετερώνει την εγγύηση του νόμου, εφόσον, ουσιαστικώς, καθιστά επωφελέστερη τη θέση του εργοδότη που δεν τηρεί τον τύπο.

γ) Επί της παραγράφου 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, η μία ουσιαστική και η δεύτερη διαδικαστική. Πρώτον, πρέπει να υπάρχει ουσιαστικός περιορισμός της δραστηριότητας της επιχείρησης. Αν δεν συντρέχει τέτοιος περιορισμός, η επιβολή της εκ περιτροπής εργασίας είναι παράνομη. Δεύτερον, πρέπει να προηγηθεί διαβούλευση με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, χωρίς όμως να είναι απαραίτητο να εξασφαλισθεί και η συμφωνία τους. Πρέπει να σημειωθεί ότι, μέχρι το 1998, απαι-

τείτο και η έγκριση της αρμόδιας Επιθεώρησης Εργασίας, προϋπόθεση η οποία καταργήθηκε με το άρθρο 2 του ν. 2639/1998 και αντικαταστάθηκε με υποχρέωση απλής γνωστοποίησης σε αυτήν της εργοδοτικής απόφασης.

Με την υπό ψήφιση διάταξη προτείνεται η θέσπιση ανώτατου χρονικού ορίου ως προς τη διάρκεια της εκ περιτροπής εργασίας, η οποία δεν θα πρέπει να υπερβαίνει τους έξι μήνες ανά ημερολογιακό έτος.

δ) Επί της παραγράφου 9:

Με την προτεινόμενη ρύθμιση ορίζεται ότι οι αποδοχές των μερικώς απασχολούμενων θα πρέπει να μην είναι αναλογικώς κατώτερες όχι μόνο από αυτές που προβλέπονται σε κανονιστικές διατάξεις, αλλά και από τις αποδοχές του «συγκρίσιμου εργαζομένου», δηλαδή από τις αποδοχές που ορίζονται και με ατομικές συμβατικές ρυθμίσεις ή που καταβάλλονται οικειοθελώς.

ε) Επί της παραγράφου 11:

Σε περίπτωση που ο εργαζόμενος πλήρους απασχόλησης απασχολείται επί πλέον του προβλεπόμενου από τις οικείες συλλογικές συμβάσεις εργασίας χρόνου εργασίας, προβλέπεται η καταβολή σε αυτόν πρόσθετης αμοιβής προσαυξημένης κατά 25% (40 έως 45 ώρες εβδομαδιαίως). Αντιθέτως, σε περίπτωση που εργαζόμενος μερικής απασχόλησης απασχολείται επί πλέον του προβλεπόμενου από την ατομική σύμβαση εργασίας (μειωμένου) χρόνου, δεν προβλέπεται, με τις ισχύουσες διατάξεις, η καταβολή προσαυξημένης αμοιβής, αλλά μόνο του απλού ωρομισθίου (Βλ. Β. Δούκα, Μερική απασχόληση, 2004, σ. 356). Με το δεύτερο εδάφιο της υπό ψήφιση διατάξεως επιδιώκεται η θέσπιση προσαύξησης κατά 10% σε περίπτωση που ο μερικώς απασχολούμενος παρέχει εργασία πέραν της συμφωνημένης.

Με τη ισχύουσα διάταξη της παραγράφου 9 του άρθρου 38 του ν. 1892/1990 προβλέπεται ότι ο εργοδότης δεν έχει αξίωση για παροχή εργασίας πέρα από τη συμφωνημένη, όταν ο εργαζόμενος έχει άλλη απασχόληση ή βαρύνεται με οικογενειακές υποχρεώσεις. Στο πρώτο εδάφιο της προτεινόμενης διάταξης προβλέπεται ότι ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να παράσχει την πρόσθετη αυτή απασχόληση «αν είναι σε θέση να το κάνει και η άρνησή του δεν αντίκειται στην καλή πίστη». Προφανώς όμως ο εργαζόμενος θα οφείλει να παράσχει την πρόσθετη αυτή εργασία, εάν η άρνησή του θα αντίκειται στην καλή πίστη, και όχι το αντίθετο. Άλλωστε, αντίστοιχη είναι η ρύθμιση του άρθρου 659 ΑΚ στο οποίο ορίζεται, γενικότερα και όχι μόνο στην περίπτωση της μερικής απασχόλησης, ότι «αν παρουσιαστεί ανάγκη για εργασία πέρα από τη συμφωνημένη ή τη συνηθισμένη, ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να την παράσχει, αν είναι σε θέση να το κάνει και η άρνησή του θα ήταν αντίθετη με την καλή πίστη». Συνεπώς προτείνεται η αντι-

κατάσταση της φράσης «η άρνησή του δεν αντίκειται στην καλή πίστη» από τη φράση «η άρνησή του θα ήταν αντίθετη με την καλή πίστη».

Ομοίως, στο τρίτο εδάφιο της προτεινόμενη διάταξης προβλέπεται επίσης ότι ο μερικώς απασχολούμενος μπορεί να αρνηθεί την παροχή εργασίας πέρα από τη συμφωνημένη «όταν η μερική απασχόληση λαμβάνει χώρα κατά συνήθη τρόπο». Τίθεται όμως ερώτημα ως προς τις προϋποθέσεις οι οποίες συνιστούν «συνήθη τρόπο» παροχής της μερικής απασχόλησης, οι οποίες επιτρέπουν να αρνηθεί ο εργαζόμενος την παροχή εργασίας πέρα από τη συμφωνημένη. Θα ήταν έτσι ίσως σκόπιμο να διευκρινισθούν αυτές οι προϋποθέσεις. Εάν όμως σκοπός της διάταξης είναι να μην επιτρέπεται η παροχή εργασίας πέραν της συμφωνημένης κατά πάγιο τρόπο, όπως φαίνεται να προκύπτει από την αιτιολογική έκθεση του Νοσχ, σκόπιμο θα ήταν αντικατασταθεί η φράση «όταν η μερική απασχόληση» από τη φράση «όταν αυτή η πρόσθετη εργασία».

στ) Επί της παραγράφου 12:

Με την υπό ψήφιση διάταξη επιδιώκεται η θέσπιση, για πρώτη φορά, δικαιώματος των εργαζομένων με πλήρη απασχόληση να μετατρέψουν μονομερώς τη σχέση εργασίας τους σε μερικής απασχόλησης. Ως προϋποθέσεις για την άσκηση αυτού του δικαιώματος προβλέπονται στην υπό ψήφιση διάταξη η απασχόληση από την επιχείρηση περισσότερων των είκοσι εργαζομένων και το ότι δεν πρέπει να παραβλάπτονται οι υπηρεσιακές ανάγκες. Ο εργαζόμενος, συμφώνως προς την προτεινόμενη διάταξη, έχει το δικαίωμα να επανέλθει, αργότερα, στην πλήρη απασχόληση.

Στην υπό ψήφιση διάταξη προβλέπεται ότι ο μισθωτός πρέπει να ορίζει στην αίτησή του «τη διάρκεια της μερικής απασχόλησης και το είδος». Τίθεται όμως το ερώτημα εάν ως διάρκεια της μερικής απασχόλησης νοείται η διάρκεια (ημερήσια, εβδομαδιαία κ.λπ.) του χρόνου απασχόλησης ή η διάρκεια της αιτούμενης μετατροπής. Επίσης, λαμβανομένου υπόψη ότι στην αιτιολογική έκθεση του προτεινομένου Νοσχ αναφέρεται ότι με την εν λόγω διάταξη δίνεται η δυνατότητα στους εργαζομένους να αντιμετωπίσουν «έκτακτες οικογενειακές ανάγκες ή ανάγκες που προκύπτουν για εκπαιδευτικούς λόγους και για όσο διάστημα διαρκούν αυτές», σκόπιμο θα ήταν ίσως να προβλεφθεί στην υπό ψήφιση διάταξη ότι πρέπει να προσδιορίζονται στη σχετική αίτηση του εργαζομένου οι λόγοι της μετατροπής και η διάρκεια της μετατροπής. Προτείνεται, πάντως, υπό οποιαδήποτε εκδοχή, για λόγους αρτιότερης νομοτεχνικής διατύπωσης, η αντικατάσταση της λέξης «το είδος» με τις λέξεις «το είδος της».

3.Επί του άρθρου 3

Με την εν λόγω διάταξη τροποποιούνται τα άρθρα 20, 22 και 24 του ν. 2956/2001 σχετικώς με το καθεστώς εργασίας που διέπει τους μισθωτούς μέσω εταιρειών προσωρινής απασχόλησης (για τον θεσμό της προσωρινής απασχόλησης, βλ., ιδίως, Κ. Παπαδημητρίου, Η προσωρινή απασχόληση, (Ο κατ' επάγγελμα δανεισμός εργαζομένων), 2007, *passim* καθώς και Έκθεση της Επισημονικής Υπηρεσίας της Βουλής της 15.10.2001 επί του Νοσχ «Αναδιοργάνωση Υπηρεσιών ΟΑΕΔ και άλλες διατάξεις»). Προσωρινή απασχόληση είναι η ιδιαίτερη μορφή εργασιακής σχέσης στην οποία ο εργαζόμενος δεν προσλαμβάνεται από τον εργοδότη του (εταιρεία προσωρινής απασχόλησης) για να απασχοληθεί στη δική του επιχείρηση, αλλά στην επιχείρηση ενός άλλου ή άλλων προσώπων, με τα οποία αυτός (ο εργοδότης) συνάπτει συμβάσεις παραχώρησης προσωπικού.

α) Επί της παραγράφου 4 του άρθρου 20 ν. 2956/2001, όπως προτείνεται να αντικατασταθεί:

Υπό τις ισχύουσες διατάξεις ο εργοδότης μπορεί οποτεδήποτε να προσφύγει στη προσωρινή απασχόληση, χωρίς αυτή η επιλογή του να πρέπει να συνδέεται με συγκεκριμένους λόγους, οι οποίοι να έχουν εκ των προτέρων προσδιορισθεί από τον νομοθέτη. Με τον τρόπο αυτό, η προσωρινή απασχόληση δεν διατηρεί εξαιρετικό, αλλά κανονικό/τακτικό χαρακτήρα. Είναι δυνατόν, περαιτέρω, ο έμμεσος εργοδότης να εναλλάσσει απεριορίστως και διαδοχικώς στην ίδια θέση εργασίας διαφορετικούς προσωρινώς απασχολούμενους.

Με την προτεινόμενη ρύθμιση επιχειρείται να συνδεθεί η προσφυγή στη προσωρινή απασχόληση αποκλειστικώς με συγκεκριμένους λόγους, που ανάγονται στη λειτουργική δραστηριότητα της επιχείρησης. Ορίζεται, έτσι, ότι η παραχώρηση μισθωτού σε έμμεσο εργοδότη επιτρέπεται μόνο για συγκεκριμένους λόγους που δικαιολογούνται από έκτακτες, πρόσκαιρες ή εποχιακές ανάγκες. Συνεπώς, η προσωρινή απασχόληση περιορίζεται σε εκείνες τις περιπτώσεις, στις οποίες υπάρχει ανάγκη άμεσης εξεύρεσης εργατικού δυναμικού. Σημειώνεται ότι αντίστοιχη ρύθμιση απαντά και στο γαλλικό δίκαιο (L.124-4-1 Code du travail), όπως και στο Βέλγιο, στην Πορτογαλία, στην Ισπανία και στο Λουξεμβούργο (βλ., ιδίως, Κ. Παπαδημητρίου, *οπ.π.*, σελ. 91 επ.).

β) Επί των παραγράφων 2 και 4 του άρθρου 22 ν. 2956/2001, όπως προτείνεται να αντικατασταθεί:

Οι αποδοχές του εργαζομένου κατά τη διάρκεια της παραχώρησής του στον έμμεσο εργοδότη, συμφώνως προς την ισχύουσα και προτεινόμενη προς τροποποίηση διάταξη του πρώτου εδαφίου της παραγράφου 2 του αρ-

θρου 22 του ν. 2956/2001, «δεν μπορεί να είναι κατώτερες από τις προσδιοριζόμενες από τις κλαδικές ή ομοιοεπαγγελματικές ή επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις που ισχύουν για το προσωπικό του έμμεσου εργοδότη, και σε κάθε περίπτωση δεν μπορεί να είναι κατώτερες από τις προβλεπόμενες στην εκάστοτε Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας». Η εν λόγω ρύθμιση αποσκοπεί στο να κατοχυρώσει την αρχή της ίσης μεταχείρισης μεταξύ των προσωρινώς απασχολούμενων και των μισθωτών της επιχείρησης του έμμεσου εργοδότη.

Η ρύθμιση αυτή αφορά, όμως, μόνο στις νόμιμες, δηλαδή τις κατώτερες, αποδοχές και όχι τις υπόλοιπες εργοδοτικές παροχές.

Με την παράγραφο 2 της προτεινόμενης διάταξης επιβάλλεται η πλήρης αντιστοίχιση των εν γένει όρων εργασίας τακτικών και προσωρινώς απασχολούμενων. Ορίζεται, έτσι, σε αυτή ότι οι όροι εργασίας των εργαζομένων με σύμβαση ή σχέση εργασίας προσωρινής απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων και των αποδοχών, κατά τη διάρκεια της τοποθέτησής τους στον έμμεσο εργοδότη, είναι αυτοί που θα εφαρμόζονταν αν οι εργαζόμενοι είχαν προσληφθεί απ' ευθείας από τον εν λόγω εργοδότη για να καταλάβουν την ίδια θέση.

Περαιτέρω, η ισότητα μεταχείρισης για τους ίδιους λόγους δεν περιορίζεται στις αποδοχές, αλλά περιλαμβάνει και τις κάθε είδους παροχές που χορηγούνται στους μισθωτούς της επιχείρησης. Για τον λόγο αυτό ορίζεται εν συνεχεία στην παράγραφο 4 της προτεινόμενης διάταξης ότι στους εργαζομένους μέσω εταιρειών προσωρινής απασχόλησης σε έμμεσο εργοδότη παρέχονται με τους ίδιους όρους που ισχύουν οι ίδιες κοινωνικές υπηρεσίες, ιδίως δε στα κυλικά, τους παιδικούς σταθμούς και τα μεταφορικά μέσα που υπάρχουν στη διάθεση των άμεσα εργαζομένων στον έμμεσο εργοδότη, εκτός εάν αντικειμενικοί λόγοι δικαιολογούν διαφορετική μεταχείριση.

Επισημαίνεται ότι οι ανωτέρω ρυθμίσεις εκπληρώνουν και υποχρέωση της Πολιτείας που προκύπτει από την Οδηγία 2008/104/ΕΚ της 19.11.2008, στην οποία καθιερώνεται με το άρθρο 3 Β παρ. 2 η αρχή της ίσης μεταχείρισης γενικώς ως προς τους βασικούς όρους εργασίας.

γ) Επί της παραγράφου 6 του άρθρου 22 ν. 2956/2001, όπως προτείνεται να αντικατασταθεί:

Με τις προτεινόμενες ρυθμίσεις διαφοροποιούνται οι προϋποθέσεις που αφορούν στην επιτρεπόμενη διάρκεια της προσωρινής απασχόλησης. Ενώ με τις ισχύουσες διατάξεις επιτρέπεται μόνο μια ανανέωση και δεν επιτρέπεται η συνολική διάρκεια να ξεπεράσει τους 16 μήνες (βλ. Κ. Παπαδημητρίου, όπ.π, σελ. 142 επ.), με τις προτεινόμενες διατάξεις μεταβάλλονται οι προϋποθέσεις αυτές.

Με την παράγραφο 6 του προτεινόμενου άρθρου 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. Μειώνεται, έτσι, η συνολική διάρκεια της παραχώρησης από δέκα έξι (16) σε δώδεκα (12) μήνες, αλλά δεν τίθεται περιορισμός ως προς τον αριθμό των ανανεώσεων, όπως προβλέπεται στην ισχύουσα σήμερα διάταξη. Προβλέπεται, όμως, ότι, κατ' εξαίρεση, επιτρέπεται η υπέρβαση της διάρκειας αυτής, με μέγιστο όριο τους δέκα οκτώ (18) μήνες, σε περίπτωση που πρόκειται να αναπληρωθεί μισθωτός του οποίου η σύμβαση, για οποιοδήποτε λόγο, είναι σε αναστολή.

δ) Επί της παραγράφου 7 του άρθρου 22 ν. 2956/2001, όπως προτείνεται να αντικατασταθεί:

Στην ισχύουσα, και προτεινόμενη προς τροποποίηση, διάταξη του άρθρου 22 του ν. 2956/2001 δεν προσδιορίζεται ποιο χρονικό διάστημα πρέπει να μεσολαβήσει μεταξύ δύο παραχωρήσεων ή μεταξύ δύο ανανεώσεων, έτσι ώστε οι παραχωρήσεις να μην θεωρηθούν διαδοχικές.

Στην προτεινόμενη διάταξη ρυθμίζεται για πρώτη φορά το ενδεχόμενο αυτό, που αποτελεί ρύθμιση η οποία θα μπορούσε να οδηγήσει σε καταστράτηγηση της προστατευτικής νομοθεσίας (βλ. ιδίως Κ. Παπαδημητρίου, όπ. π., σελ. 149 επ.). Προβλέπεται, έτσι, στην προτεινόμενη προς ψήφιση διάταξη ότι, αν συνεχίζεται η απασχόληση του προσωρινώς απασχολούμενου από τον έμμεσο εργοδότη μετά τη λήξη της διάρκειάς της και της τυχόν ανανέωσής της με σύναψη νέας σύμβασης εργασίας, χωρίς να μεσολαβεί χρονικό διάστημα σαρανταπέντε (45) (ημερολογιακών) ημερών, θεωρείται ότι πρόκειται για σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου μεταξύ του μισθωτού και του έμμεσου εργοδότη.

Θα μπορούσε, πάντως, να διερωτηθεί κανείς με ποιον τρόπο θα συναφθεί μεταξύ έμμεσου εργοδότη και προσωρινώς απασχολούμενου νέα σύμβαση εργασίας, εφόσον η σχέση τους εκδηλώνεται με τη μορφή της παραχώρησης από την εταιρεία προσωρινής απασχόλησης και όχι με τη μορφή σύμβασης εργασίας. Η συνέχιση της απασχόλησης στον έμμεσο εργοδότη, η οποία φανερώνει καταστράτηγηση, θα εκδηλωθεί είτε με νέα παραχώρηση είτε με απλή συνέχιση της απασχόλησης. Για λόγους αρτιότερης νομοτεχνικής διατύπωσης προτείνεται, επομένως, να αντικατασταθεί η φράση «αν συνεχίζεται η απασχόληση του μισθωτού από τον έμμεσο εργοδότη μετά τη λήξη της διάρκειάς της και της τυχόν ανανέωσής της με σύναψη νέας σύμβασης εργασίας» από τη φράση «αν συνεχίζεται η απασχόληση του μισθωτού από τον έμμεσο εργοδότη μετά τη λήξη της διάρκειας της αρχικής παραχώρησης και των τυχόν νόμιμων ανανεώσεών της, ακόμη και με νέα πα-

ραχώρηση».

ε) Επί του άρθρου 24 του ν. 2956/2001, όπως προτείνεται να αντικατασταθεί:

Ως προς τις απαγορεύσεις προσφυγής στη μερική απασχόληση, το Νοσχ ορίζει ορισμένες νέες περιπτώσεις.

Στην πρώτη παράγραφο της προτεινόμενης διάταξης ορίζεται ότι η απασχόληση μισθωτού σε έμμεσο εργοδότη με σύμβαση προσωρινής απασχόλησης θα απαγορεύεται όχι μόνον, όπως ορίζεται υπό το ισχύον νομικό καθεστώς, όταν ο έμμεσος εργοδότης στο προηγηθέν χρονικό διάστημα είχε πραγματοποιήσει ομαδικές απολύσεις, πράγμα που αποτελεί μάλλον σπάνια περίπτωση, αλλά και όταν πραγματοποιήθηκαν απολύσεις εργαζομένων της ίδιας ειδικότητας για οικονομοτεχνικούς λόγους.

Επίσης, για πρώτη φορά προβλέπονται δύο νέες απαγορεύσεις. Η πρώτη αφορά την περίπτωση κατά την οποία η εργασία είναι επικίνδυνη για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων, λόγω της φύσης της. Αντίστοιχη απαγόρευση προβλέπεται και σε άλλες έννομες τάξεις (βλ. ιδίως Κ. Παπαδημητρίου, όπ.π., σελ. 96 επ.) και αποβλέπει στο να μην αποστέλλονται οι προσωρινώς απασχολούμενοι σε εργασίες στις οποίες απαιτείται ιδιαίτερη εμπειρία και προσοχή. Η δεύτερη απαγόρευση, η οποία προβλέπεται στην τέταρτη παράγραφο της προτεινόμενης διάταξης, αφορά στην περίπτωση που ο απασχολούμενος υπάγεται στις ειδικές διατάξεις περί ασφαλίσεων εργατοτεχνιτών οικοδόμων.

4.Επί του άρθρου 5

Με τις προτεινόμενες διατάξεις ρυθμίζονται θέματα που αφορούν στο καθεστώς της τηλεργασίας. Η τηλεργασία, δηλαδή η εργασία που εκτελείται από απόσταση μέσω ηλεκτρονικών υπολογιστών συνδεδεμένων με το κέντρο της επιχείρησης, αποτελεί μορφή εργασίας η οποία συνεχώς αναπτύσσεται. Αναμένεται, μάλιστα, να επεκταθεί η προσφυγή σε αυτήν, στον βαθμό που μειώνεται το κόστος των τηλεπικοινωνιών, αλλά και απομακρύνονται πολλές από τις επιφυλάξεις που στο παρελθόν είχαν διαπιστωθεί (βλ., αναλυτικότερα, Κ. Παπαδημητρίου, Πληροφορική-Εργασία-Εργατικό Δίκαιο, 1987). Παρουσιάζει πλεονεκτήματα, αλλά και ορισμένα μειονεκτήματα, πολλά από τα οποία γίνεται προσπάθεια να περιορισθούν με ειδικές ρυθμίσεις. Μάλιστα, στο πλαίσιο της ευρωπαϊκής διαπραγμάτευσης συνήφθη η συμφωνία πλαίσιο για την τηλεργασία την 16.7.2002, η οποία είχε αποστολή να αποτελέσει τη βάση για την περαιτέρω σε εθνικό επίπεδο συλλογική διαπραγμάτευση.

Όπως είναι γνωστό, η χώρα μας ενσωμάτωσε, με την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε

2006/2007, την ευρωπαϊκή συμφωνία για την τηλεργασία, πλην όμως σε μεγάλο βαθμό δεν υπήρξε εξειδίκευση των ρυθμίσεών της. Με την υπό ψήφιση διάταξη εισάγονται βελτιώσεις, οι οποίες στοχεύουν στο να είναι περισσότερο λειτουργική και αποτελεσματική η προστασία των τηλεεργαζομένων. Σημειώνεται ότι η εφαρμογή της ευρωπαϊκής συμφωνίας-πλαίσιο ενισχύει, με τις ρυθμίσεις που περιέχει, τον καταρχήν χαρακτηρισμό μιας συμφωνίας για παροχή τηλεργασίας ως σύμβασης εξαρτημένης εργασίας (βλ. Ι. Κουκιάδη, όπ.π., 2009, σελ. 265), γεγονός που ενισχύεται, επί πλέον, και με το τεκμήριο του άρθρου 1 του προτεινόμενου Νοχ.

5.Επί του άρθρου 7

Με την προτεινόμενη διάταξη αντικαθίσταται το άρθρο 2 του ν. 3385/2005 και προβλέπεται ότι η διευθέτηση του χρόνου εργασίας καθορίζεται, εφεξής, με επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή με συμφωνίες του εργοδότη και του επιχειρησιακού σωματείου ή του εργοδότη και του συμβουλίου των εργαζομένων ή του εργοδότη και των ενώσεων προσώπων. Σε επιχειρήσεις στις οποίες δεν υπάρχουν επιχειρησιακά σωματεία ή συμβούλια εργαζομένων ή ενώσεις προσώπων ή οι οποίες απασχολούν λιγότερους από είκοσι (20) εργαζομένους, προβλέπεται ότι η συμφωνία διευθέτησης του χρόνου εργασίας γίνεται μεταξύ του εργοδότη και του αντίστοιχου κλαδικού σωματείου ή της αντίστοιχης ομοσπονδίας, εφόσον δε δεν επιτευχθεί συμφωνία, το θέμα μπορεί να παραπέμπεται στον Ο.ΜΕ.Δ.. Υπενθυμίζεται ότι, με την ισχύουσα διάταξη (άρθρο 2 παρ. 6 του ν. 3385/2005), η διευθέτηση του χρόνου εργασίας ρυθμίζεται από μεικτό σύστημα συνδυασμού συλλογικών συμφωνιών και διοικητικής παρέμβασης, στο οποίο τον κύριο λόγο έχουν οι εργοδότες και η δημόσια διοίκηση, όπως και ότι η προτεινόμενη ρύθμιση επαναφέρει, ως επί το πλείστον, τις ρυθμίσεις του προϊσχύσαντος ν. 2874/2000 (για τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας, βλ. αντί πολλών, Γ. Λεβέντη, Διευθέτηση χρόνου εργασίας, ΔΕΝ, 2005, σελ. 1204).

Σε σχέση με τις προτεινόμενες ρυθμίσεις παρατηρούνται τα εξής:

α) Τόσο στο πρώτο σύστημα διευθέτησης του χρόνου εργασίας, με περίοδο δηλαδή αναφοράς που δεν υπερβαίνει τους τέσσερις μήνες, όσο και στο δεύτερο σύστημα, της ετήσιας βάσης, ορίζεται ότι: «Ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να αρνηθεί την παροχή της επιπλέον αυτής εργασίας, αν δεν είναι σε θέση να την εκτελέσει και η άρνησή του δεν είναι αντίθετη με την καλή πίστη. Η άρνηση του εργαζομένου να παράσχει την επιπλέον εργασία δε συνιστά λόγο καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του» (παρ. 1 εδ. 2 και 3, καθώς και παρ. 2 εδ. 2 και 3 του άρθρου 7 του Νοχ). Εν προκειμένω, τίθεται το ερώτημα εάν αυτή η ειδική απαγόρευση καταγγελίας αφορά σε κάθε περι-

πτωση που ο εργαζόμενος αρνείται να παράσχει εργασία (γεγονός που θα σήμαινε ότι η παροχή της επί πλέον εργασίας εξαρτάται από τη συναίνεσή του) ή εάν, αντιθέτως, αφορά μόνο την περίπτωση που η άρνησή του «δεν είναι αντίθετη με την καλή πίστη». Υπό τη δεύτερη εκδοχή θα ήταν ίσως σκόπιμο να αντικατασταθεί η φράση «η άρνηση του εργαζομένου» από τη φράση «αυτή η άρνηση του εργαζομένου» (βλ. και Έκθεση της Επισημονικής Υπηρεσίας της 25.7.2005 επί του Νοσχ «Ρυθμίσεις για την προώθηση της απασχόλησης, την ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής και άλλες διατάξεις»,

β) Με την παράγραφο 10 παρέχεται η δυνατότητα σε συνδικαλιστικές οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων (και κατ' ιδίαν εργοδότες στην περίπτωση των επιχειρήσεων) να καθορίζουν οποιοδήποτε άλλο σύστημα διεύθυνσης επιθυμούν, ακόμη και διαφορετικό από εκείνο που προβλέπεται στις παραγράφους 1 έως 5 του υπό ψήφιση άρθρου.

γ) Με την παρ. 11 παρέχεται η δυνατότητα στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης να ρυθμίζει, μεταξύ άλλων, τον τρόπο κατάθεσης των συμφωνιών και την επιβολή κυρώσεων σε περίπτωση μη τήρησής τους. Δεδομένου ότι ο ν. 1876/1990 (άρθρα 5, 9 και 16) προβλέπει ότι οι συμφωνίες διεύθυνσης του χρόνου εργασίας που θα περιβληθούν τον τύπο συλλογικής σύμβασης εργασίας ή διαιτητικής απόφασης κατατίθενται στις κατά τόπους Επιθεωρήσεις Εργασίας και στην κεντρική Υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας, δημιουργείται προβληματισμός ως προς το εάν η διαδικασία κατάθεσής τους μπορεί να μεταβληθεί με υπουργική απόφαση, έστω και αν τέτοιο δικαίωμα παρέχεται κατ' εξουσιοδότηση νόμου, και

δ) Η διεύθυνση του χρόνου εργασίας, ως ευέλικτο σύστημα εργασιακών σχέσεων, αποτέλεσε αντικείμενο διαδοχικών νομοθετημάτων (άρθρο 41 ν. 1892/1990, άρθρο 3 ν. 2639/1998, άρθρο 5 ν. 2874/2000), με κατάληξη το ισχύον σύστημα το οποίο οργανώνεται από το άρθρο 2 του ν. 3385/2005.

6.Επί του άρθρου 8

Υπό το ισχύον νομικό καθεστώς, η υπέρβαση του εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας με εργασία κατά την έκτη ημέρα δεν αποτελεί υπερεργασία ούτε υπερωρία. Η εργασία αυτή αμείβεται με τις διατάξεις περί αδικαιολόγητου πλουτισμού και, στον μισθωτό, δεν καταβάλλεται καμιά προσαύξηση, ενώ αυτό συμβαίνει στην περίπτωση που διαπιστώνεται ημερήσια υπέρβαση του ωραρίου (ενδεικτικώς ΑΠ 1058/1986, ΕΕργΔ 46, 619. Βλ., επίσης, αναλυτικώς σε Ι. Κουκιάδη, Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές εργασιακές σχέσεις, 2009, 428 επ.). Μάλιστα, είναι δυνατόν να καταβάλλεται και ακόμη μικρότερη αμοιβή, διότι, για τον υπολογισμό της αμοιβής του μισθωτού κατά τις διατάξεις του αδικαιολόγητου πλουτισμού, δεν λαμβάνονται υπόψη, συμφώνως

προς τη νομολογία, οι προσωπικές περιστάσεις του μισθωτού (προϋπηρεσία, οικογενειακά βάρη), ενώ ως βάση της αμοιβής λαμβάνεται το νόμιμο (κατώτατο) ημερομίσθιο, και όχι το καταβαλλόμενο. Στην προτεινόμενη διάταξη ορίζεται ότι η εργασία που παρέχεται την έκτη ημέρα της εβδομάδας αμείβεται με το καταβαλλόμενο ημερομίσθιο προσαυξημένο κατά 30 %.

7.Επί του άρθρου 15

Συμφώνως προς τη δεύτερη παράγραφο του άρθρου 47 του ν. 2676/1999, όπως αυτό προτείνεται να τροποποιηθεί με το υπό συζήτηση Νοσχ, η προσυνταξιοδοτική βεβαίωση που χορηγούν οι ασφαλιστικοί φορείς «αποτελεί εκτελεστή πράξη της Διοίκησης και υπόκειται στις διοικητικές προσφυγές που προβλέπονται από τη νομοθεσία». Επισημαίνεται, εν προκειμένω, ότι διοικητικές προσφυγές αποτελούν, κατ' άρθρα 24 και 25 του Κώδικα Διοικητικής Διαδικασίας (ν. 2690/1999), οι απλές διοικητικές προσφυγές (αιτήσεις θεραπείας ή ιεραρχικές προσφυγές), οι ειδικές διοικητικές προσφυγές και οι ενδικοφανείς προσφυγές, που υποβάλλονται ενώπιον των αρμόδιων διοικητικών αρχών, και, βεβαίως, διακρίνονται από το ένδικο βοήθημα της προσφυγής (άρθρα 63 επ. του Κώδικα Διοικητικής Δικονομίας, ν. 2717/1999), που ασκείται ενώπιον των αρμόδιων διοικητικών δικαστηρίων.

8.Επί του άρθρου 16

Συμφώνως προς τις διατάξεις της παρ. 1 του άρθρου 16, «η διάρκεια της αναπηρίας» σε ποσοστό 80% και άνω για ορισμένες παθήσεις «καθορίζεται επ' αόριστον». Θα ήταν ενδεχομένως προτιμότερη η διατύπωση: «Η διάρκεια της αναπηρίας [...] ορίζεται ως αορίστου χρόνου», τόσο για το πρώτο όσο και για το δεύτερο εδάφιο της παρ. 1 του άρθρου 16. Επίσης, η παράθεση των παθήσεων στο πρώτο εδάφιο της παρ. 1 θα μπορούσε να αναδιατυπωθεί ως εξής: «α) Σύνδρομο Down [...], δ) νεφρική ανεπάρκεια τελικού σταδίου, ε) τυφλότητα, στ) παραπληγία ή τετραπληγία ή ζ) έχουν υποβληθεί σε μεταμόσχευση [...]».

9.Επί του άρθρου 20 παρ. 5

Συμφώνως προς τα τελευταία δύο εδάφια της παρ. 7 του άρθρου 20 του ν. 2556/1997, όπως αυτό προτείνεται να τροποποιηθεί με το υπό συζήτηση Νοσχ, ο δικηγόρος στον οποίο έχει ανατεθεί η εκπροσώπηση υπαλλήλου Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης, θα λάβει από τον Φορέα αυτό την αμοιβή που αντιστοιχεί στα «ισχύοντα κατώτερα όρια αμοιβών του Κώδικα περί Δικηγόρων». Για λόγους νομικής ακριβολογίας, θα ήταν προτιμότερο να γίνεται αναφορά στα «ισχύοντα ελάχιστα όρια αμοιβών, όπως αυτά καθορίζονται με

Κοινή Υπουργική Απόφαση». Περαιτέρω, ορίζεται ότι «Το σύνολο της αμοιβής καταβάλλεται με την προσκόμιση των αποδείξεων καταβολής του οικείου δικηγορικού συλλόγου [...]». Θα ήταν ενδεχομένως σκόπιμο να αντικατασταθεί το εδάφιο αυτό ως εξής: «Το σύνολο της αμοιβής καταβάλλεται με την προσκόμιση των γραμματίων προείσπραξης του οικείου δικηγορικού συλλόγου [...]».

Αθήνα, 26.4.2010

Οι εισηγητές

Δημήτρης Κανελλόπουλος (I, II 2α,β, 5)

Προϊστάμενος του Τμήματος Διεθνών και Αμυντικών Μελετών

Μαριάνθη Καλυβιώτου (I, II 7,8,9)

Ειδικοί Επιστημονικοί Συνεργάτες

Ο προϊστάμενος του Τμήματος

Μελετών, Οικονομίας και Περιβάλλοντος

Κώστας Παπαδημητρίου (II 1, 2γ,δ,ε,στ, 3, 4, 6)

Αν. Καθηγητής της Νομικής Σχολής

του Πανεπιστημίου Αθηνών

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