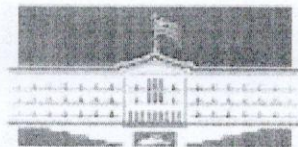


Αριθμ. Πρωτ. ΑΝΑΦΟΡΩΝ: 287
Ημερομ. Κατάθεσης: 27/9/2023



ΒΟΥΛΗ ΤΩΝ ΕΛΛΗΝΩΝ
ΓΙΩΡΓΟΣ ΚΑΡΑΣΜΑΝΗΣ
τ. Υπουργός Αγροτικής Ανάπτυξης και Τροφίμων
Βουλευτής Ν. ΠΕΛΛΑΣ – ΝΕΑ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ

ΑΝΑΦΟΡΑ
Του Βουλευτή Πέλλας Γεωργίου Καρασμάνη

**Προς τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης
κ. Άδωνι Γεωργιάδη**

**ΘΕΜΑ : Επιστολή πολίτη με την οποία ζητά την αλλαγή ή την απόσυρση
διατάξεων στο επικείμενο Σχέδιο Νόμου του Υπουργείου για την εργασία**

ΚΑΤΑΘΕΤΩ

σαν αναφορά, την επιστολή πολίτη με την οποία ζητά την αλλαγή ή την απόσυρση διατάξεων στο επικείμενο Σχέδιο Νόμου του Υπουργείου για την εργασία.

Παρακαλώ τον αρμόδιο κ. Υπουργό, να απαντήσει σύμφωνα με τον κανονισμό της Βουλής.

Αθήνα, 21-09-2023
Ο Αναφέρων Βουλευτής

Γεώργιος Καρασμάνης
Βουλευτής Πέλλας

Προβλήματα στο ΣχΝ για τους όρους εργασίας

Τετ 20/9/2023 4:49 μμ

Προς:Καρασμάνης Γεώργιος <karasg@parliament.gr>;

Καλησπέρα αγαπητέ κ. Καρασμάνη,

Είμαι κάτοικος Σκύδρας Πέλλας και ιδιωτικός υπάλληλος σε ρόλο πληροφορικής

Υπάρχουν σημαντικά προβλήματα στο επικείμενο ΣχΝ για την εργασία που χρήζουν αλλαγής ή απόσυρσης διατάξεων.

Έχουν τοποθετηθεί εμπειρισττωμένα η ΓΣΕΕ:

<https://gsee.gr/deltia-typou/keimeno-theseon-kai-protaseon-tis-gsee-epi-tou-ergasiakou-nomoschediou/>

Αλλά και η ΕΕΔΑ, το επίσημο συμβουλευτικό όργανο της πολιτείας σε θέματα δικαιωμάτων:

<https://nchr.gr/ta-nea-mas/1646-paratiriseis-tis-eeda-epi-tou-sxediou-nomou-tou-ypourgeiou-ergasias-kai-koinonikis-asfalisis.html>

Παρακαλώ ζητήστε από τους συνεργάτες σας να τα ελέγξουν και αναμένω να τα μεταφέρετε στο επισπεύδον Υπουργείο και στην Ολομέλεια της Βουλής. Παρακαλώ ενημερώστε με για νεότερα αν μπορείτε.

Με εκτίμηση,

ΚΕΙΜΕΝΟ ΘΕΣΕΩΝ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΩΝ ΤΗΣ ΓΣΕΕ ΕΠΙ ΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΝΟΜΟΣΧΕΔΙΟΥ

Κείμενο με τις παρατηρήσεις της ΓΣΕΕ για το Εργασιακό Νομοσχέδιο, κατέθεσε η Συνομοσπονδία στην Επιτροπή Κοινωνικών Υποθέσεων στη Βουλή.

Στο κείμενο, τεκμηριώνονται οι θέσεις και οι διαφωνίες της ΓΣΕΕ.

Ακολουθεί το σχετικό κείμενο

Προς:

• ΠΡΟΕΔΡΟ της ΒΟΥΛΗΣ των ΕΛΛΗΝΩΝ

κ. Κωνσταντίνο Αν. Τασούλα

(Με την παράκληση να διαβιβαστεί στους Βουλευτές όλων των κομμάτων)

Κοινοποίηση:

• Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης

κ. Άδωνι – Σπυρίδωνα Γεωργιάδη

• Υφυπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης

κ. Βασίλειο – Πέτρο Σπανάκη

• Υφυπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης

κ. Παναγιώτη Τσακλόγλου

• Γενική Γραμματέα Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης

κα Άννα Στρατινάκη

Σκ/14092023

Θέμα: Παρατηρήσεις και προτάσεις στο Σχέδιο Νόμου (ΣχΝ) του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης με τίτλο «Για την ενίσχυση της εργασίας-Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019. Απλοποίηση ψηφιακών διαδικασιών και ενίσχυση της Κάρτας Εργασίας – Αναβάθμιση της επιχειρησιακής λειτουργίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και της Επιθεώρησης Εργασίας.»

1) Πεδίο εφαρμογής (Άρθρο 3 του ΣχΝ)

Με το ΣχΝ εξαιρούνται από το πεδίο εφαρμογής προστατευτικών διατάξεων της Οδηγίας κατηγορίες εργαζομένων, όπως εργαζόμενοι στο δημόσιο τομέα, οικόσιτοι μισθωτοί κ.λπ. Οι εξαιρέσεις αυτές ισχύουν γενικά χωρίς να προσδιορίζονται στο ΣχΝ οι «αντικειμενικά δικαιολογημένες περιπτώσεις / περιστάσεις» που τις επιβάλουν, όπως προβλέπει η Οδηγία στο άρθρο 1 παρ. 6.

Πρόταση: Για λόγους προστασίας των εργαζομένων και αποτελεσματικής εφαρμογής των κανόνων ενσωμάτωσης απαιτείται η απόσυρση των εξαιρέσεων, ώστε το πεδίο εφαρμογής των προστατευτικών διατάξεων της Οδηγίας να καλύπτει το μεγαλύτερο δυνατό εύρος εργαζομένων και υπηρεσιών.

2) Δοκιμαστική Περίοδος

(Άρθρα 4 και 19 του ΣχΝ)

Με το ΣχΝ δεν μειώνεται η δοκιμαστική περίοδος από δώδεκα (12) σε έξι (6) κατ' ανώτατο όριο μήνες, αφού με το άρθρο 19 του ΣχΝ προστίθεται στον Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου νέο άρθρο 325Α, σύμφωνα με το οποίο διατηρείται σε ισχύ η ρύθμιση ότι «η απασχόληση με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου για τους πρώτους δώδεκα μήνες από την ημέρα ισχύος της μπορεί να καταγγελθεί χωρίς προειδοποίηση και χωρίς αποζημίωση απόλυσης εκτός κι αν άλλο συμφωνήσουν τα μέρη». Το χρονικό διάστημα της δοκιμαστικής περιόδου (έως έξι μήνες) που εισάγει το ΣχΝ προσμετράται στον χρόνο των 12 μηνών.

Με τον τρόπο αυτό, οι πιο πάνω ρυθμίσεις του ΣχΝ

• παραβιάζουν την Οδηγία που υποχρεώνει ρητά σε δοκιμαστική περίοδο όχι μεγαλύτερη των έξι μηνών, αφού η δοκιμαστική περίοδος και ο χρόνος αναμονής για την υπαγωγή στις προστατευτικές διατάξεις του δικαίου της καταγγελίας ταυτίζονται σε σχέση με τον επιδιωκόμενο σκοπό.

• η πολιτεία εξακολουθεί να είναι υπόλογη στα όργανα ελέγχου του Συμβουλίου της Ευρώπης για παραβίαση του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη

Πρόταση:

- Να καταργηθούν οι διατάξεις για τη θέσπιση της 12μηνιας δοκιμαστικής περιόδου, να καθοριστεί η διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου όπως προβλεπόταν αρχικά, στους 2 μήνες και με ισχύ μόνο στις σχέσεις εργασίας αορίστου και όχι ορισμένου χρόνου.
- Να απαλειφθεί η πρόβλεψη του ΣχΝ για αυτοδίκαιη λύση της σύμβασης υπό δοκιμή, σε περίπτωση που η δοκιμαστική υπηρεσία του εργαζομένου δεν είναι επιτυχής. Η σύμβαση υπό δοκιμή να λύνεται με τον τρόπο που λύνονται όλες οι συμβάσεις εργασίας.

3) Απασχόληση σε περισσότερους εργοδότες – παράλληλη απασχόληση (Άρθρο 9 του ΣχΝ)

Δυνατότητα παροχής εργασίας και σε άλλους εργοδότες έχει ο εργαζόμενος και στο ισχύον μέχρι σήμερα δίκαιο, με τον αυτονόητο όρο ότι η απασχόλησή του σε περισσότερους εργοδότες δεν μπορεί να παραβιάσει τον ανώτατο επιτρεπόμενο νόμιμο χρόνο ημερήσιας και εβδομαδιαίας απασχόλησης. Αυτό που προσθέτει η Οδηγία είναι η υποχρέωση του εργοδότη να μην απαγορεύει την παράλληλη απασχόληση του εργαζόμενου.

Πρόταση:

- Επιπλέον, για λόγους προστασίας των εργαζομένων και αποφυγής καταχρηστικών πρακτικών, θα πρέπει να υπάρξει ρητή πρόβλεψη στο νόμο για την απαγόρευση παροχής εργασίας σε περισσότερους εργοδότες, που είναι, όπως και ο αρχικός εργοδότης, εταιρίες του ίδιου ομίλου. Πρέπει στο νόμο να γίνεται σαφές ότι θα προβλέπονται κυρώσεις που θα αναγράφονται στο ποινολόγιο του Υπουργείου Εργασίας.
- Θα πρέπει να διασφαλίζεται, μέσω εντατικών ελέγχων, ότι δεν παραβιάζεται το ανώτατο όριο όχι μόνο της ημερήσιας, αλλά και της εβδομαδιαίας διάρκειας εργασίας των εργαζομένων, που δεν μπορεί να υπερβαίνει ανά περίοδο το πολύ 4 μηνών τις 48 ώρες κατά μέσο όρο, συμπεριλαμβανομένων των υπερωριών.

4) Συμβάσεις κατά παραγγελία (Άρθρο 10 του ΣχΝ)

Η Οδηγία όχι μόνο δεν επιβάλλει την καθιέρωση σύμβασης μηδενικών ωρών, αλλά αποδοκιμάζει ρητά την υιοθέτησή της κατά τη διαδικασία ενσωμάτωσης της Οδηγίας (προοίμιο, αρ. 47).

Β) ΠΡΟΤΑΣΗ:

Προκειμένου λοιπόν να ενισχυθεί η προστασία των εργαζομένων και να αποτραπούν καταχρηστικές εργοδοτικές συμπεριφορές:

- Οι συμβάσεις αυτές να συνάπτονται αποκλειστικά για την κάλυψη έκτακτων αναγκών, ώστε να μην υπονομεύονται οι μόνιμες θέσεις εργασίας
- Οι συμβάσεις αυτές να μην υπερβαίνουν το 10% των απασχολούμενων της επιχείρησης
- Να καθοριστεί στο νόμο ανώτατη χρονική διάρκεια της περιόδου αναφοράς το 15ήμερο
- Οι ώρες εργασίας μέσα στην περίοδο αναφοράς να ανέρχονται κατ' ελάχιστο στις 24 εβδομαδιαίως, με δυνατότητα των μερών να καθορίσουν (μόνο) μεγαλύτερο αριθμό ωρών εργασίας
- Από τις ελάχιστες ώρες εργασίας που θα καθορίζει ο νόμος ή τις τυχόν περισσότερες που θα καθορίζουν τα μέρη, το 1/2 αυτών να είναι αμειβόμενες, ακόμη και αν δεν παρασχεθεί η εργασία για λόγους που θα αφορούν τον εργοδότη, ο οποίος θα φέρει έτσι, έστω και εν μέρει, τις συνέπειες της υπερημερίας του.
- Σε περίπτωση που συμφωνηθεί μικρότερος αριθμός αμειβόμενων ωρών εργασίας από το 1/2 που ορίζει ο νόμος, ο όρος αυτός της συμφωνίας θα είναι ανίσχυρος και θα υπερισχύει ο νόμος. Δεν θα επέρχεται ως κύρωση η ακυρότητα της σύμβασης εργασίας (που βλάπτει τον εργαζόμενο, αφού αυτός θα μπορεί να αναζητήσει τον μισθό του με βάση τον αδικαιολόγητο πλουτισμό, γεγονός που θα τον αποστερεί από σειρά μισθολογικών παροχών)
- Να καθοριστεί στο νόμο ότι η εργασία των εργαζομένων εάν παρεμβάλλονται διακοπές τότε αυτές θα αμείβονται με βάση τις εκάστοτε προβλέψεις περί διακοπής θέσης εργασίας.

5) Μετάβαση σε άλλη μορφή απασχόλησης(Άρθρο 11 ΣχΝ)

Η διάταξη όπως είναι διατυπωμένη δημιουργεί τον κίνδυνο το αίτημα του εργαζόμενου για τροποποίηση της σύμβασής του (ώστε να απασχολείται εφεξής με πιο προβλέψιμους και ασφαλείς όρους) να μη τύχει εξέτασης από τον εργοδότη ή ο τελευταίος να αρνηθεί, χωρίς ουσιαστικό λόγο, να το ικανοποιήσει. Η εξαίρεση που εισάγει η διάταξη υπέρ των πολύ μικρών, μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων, οι οποίες μπορούν να απαντούν στα σχετικά αιτήματα των εργαζομένων μέσα σε 2 μήνες (αντί για 1), αφορά τη συντριπτική πλειονότητα των ελληνικών επιχειρήσεων, αφού σε ποσοστό περίπου 99,9 % οι επιχειρήσεις στην Ελλάδα είναι μικρο-μεσαίες (ΜμΕ). Ακόμη, ο χρόνος των 2 μηνών για την απάντηση του εργοδότη είναι μεγάλος, ιδίως αν λάβουμε υπόψη το πλήθος των μη τυπικών σχέσεων εργασίας, οι οποίες

ενδεχομένως να έχουν στο διάστημα αυτό λήξει.

Πρόταση:Για την αποτροπή των κινδύνων αυτών και χάριν μεγαλύτερης προστασίας των εργαζομένων, το ΣχΝ πρέπει

- να καθορίσει συγκεκριμένους λόγους και κριτήρια, με τη συνδρομή των οποίων μπορεί ο εργοδότης να αρνηθεί την ικανοποίηση του αιτήματος του εργαζομένου.
- Σε κάθε περίπτωση και για όλες τις επιχειρήσεις πρέπει να απαιτείται αιτιολογημένη γραπτή απάντηση του εργοδότη, είτε αυτός είναι φυσικό είτε νομικό πρόσωπο.
- Η προθεσμία εντός της οποίας πρέπει ο εργοδότης να απαντήσει στο αίτημα του εργαζομένου να οριστεί το 15ήμερο ενιαία για όλες τις επιχειρήσεις

6) Συνέπειες παράλειψης του εργοδότη ως προς τη χορήγηση αναγκαίων εγγράφων. Δικαίωμα επανόρθωσης , προστασία από δυσμενή μεταχείριση (Άρθρα 14, 15 και 16 του ΣχΝ)

Με το ΣχΝ προβλέπεται ότι όταν ο εργοδότης παραλείπει να χορηγήσει στον εργαζόμενο αναγκαία έγγραφα και να ανταποκριθεί στο αίτημα του εργαζομένου για παροχή πληροφοριών, ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να υποβάλει καταγγελία ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας. Επιπλέον σε περίπτωση δυσμενούς μεταχείρισης σε βάρος εργαζομένων λόγω καταγγελίας που υπέβαλαν κατά του εργοδότη τους ή την κίνηση διαδικασιών για τη συμμόρφωσή του με τις υποχρεώσεις του , το ΣχΝ απειλεί τον τελευταίο με διοικητικές κυρώσεις

Η κύρωση που προκρίνει το ΣχΝ στερείται αποτελεσματικότητας, δεδομένου ότι η καταγγελία του εργαζόμενου στην Επιθεώρηση Εργασίας δεν οδηγεί σε επανόρθωση και μάλιστα ικανοποιητική και αποτελεσματική, όπως απαιτεί η Οδηγία, αφού όπως είναι γνωστό, η διαδικασία που ακολουθείται από την Επιθεώρηση Εργασίας δεν καταλήγει σε αποτελέσματα με υποχρεωτικό χαρακτήρα για τον εργοδότη.

Πρόταση :Για λόγους προστασίας των εργαζομένων και για τη συμμόρφωση με τις επιταγές της Οδηγίας προς τα κράτη μέλη να προβλέπουν αποτελεσματικές, αναλογικές και αποτρεπτικές κυρώσεις σε περίπτωση παραβίασης των υποχρεώσεων που απορρέουν από την οδηγία, πρέπει να θεσπιστούν ευνοϊκά τεκμήρια υπέρ των εργαζομένων, όπως προκρίνει και η οδηγία (π.χ. ότι ο εργαζόμενος έχει εργασιακή σχέση αορίστου χρόνου, ότι δεν υπάρχει καμία δοκιμαστική περίοδος ή ότι ο εργαζόμενος κατέχει θέση πλήρους απασχόλησης, σε περίπτωση που λείπουν οι σχετικές πληροφορίες).

7) Καταχώρηση αλλαγής ωραρίου και υπερωριών στο Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ II από επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που έχουν ενταχθεί στην ψηφιακή κάρτα εργασίας (Άρθρο 22 ΣχΝ)

Με την ρύθμιση του άρθρου 22 του ΣχΝ οι εργοδότες των οποίων οι επιχειρήσεις έχουν ενταχθεί στο σύστημα μέτρησης του χρόνου εργασίας με τη χρήση ψηφιακής κάρτας, απαλλάσσονται από την υποχρέωση να προ-δηλώνουν στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ II τις αλλαγές ή την τροποποίηση του ωραρίου εργασίας πριν από την έναρξη πραγματοποίησής τους.

Πρόταση:Διατήρηση του κανόνα της προ-δήλωσης των αλλαγών και των τροποποιήσεων του ωραρίου και της οργάνωσης του χρόνου εργασίας , πριν την έναρξη πραγματοποίησής τους. Μόνο έτσι μπορεί να διενεργηθεί ουσιαστικός έλεγχος από τους Επιθεωρητές εργασίας , να διαπιστωθούν οι παραβάσεις και να επιβληθούν κυρώσεις στους παραβάτες.

8) Διαδικασία υποβολής στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ II των περιπτώσεων λύσης της σύμβασης εργασίας (Άρθρο 23 του ΣχΝ)

Σύμφωνα με το ΣχΝ, η αυθαίρετη απουσία του εργαζομένου για διάστημα μεγαλύτερο των 5 ημερών μπορεί να θεωρηθεί καταγγελία της σύμβασης εργασίας από πλευράς του.

Υπάρχουν περιπτώσεις, που η απουσία του εργαζόμενου είναι δικαιολογημένη, όταν, ενδεικτικά, οφείλεται σε ανυπαίτια αδυναμία παροχής εργασίας, πχ ασθένεια , ή σε άσκηση δικαιώματος, πχ επίσχεση εργασίας κ.ά. Στο ισχύον σήμερα δίκαιο, με βάση και τη σχετική νομολογία των δικαστηρίων, η παρέλευση ορισμένου χρόνου αποχής από την εργασία δεν μπορεί να εξομοιωθεί με παραίτηση / καταγγελία του εργαζομένου, όταν δεν αποδεικνύεται η σαφής βούλησή του να καταγγείλει τη σχέση εργασίας (βλ. ΟΛΑΠ 32/1088). Συναφώς, θα πρέπει να προηγείται διάγνωση για το δικαιολογημένο ή μη της απουσίας, η οποία

μπορεί να γίνει μόνο από το δικαστήριο. Η χρήση της διάταξης από τους εργοδότες μπορεί να οδηγήσει σε καταχρηστικές πρακτικές, που μπορεί να οδηγήσουν τους εργαζόμενους σε απώλεια θέσεων εργασίας τους.
Πρόταση: Να αποσυρθεί η διάταξη για τους παραπάνω λόγους.

9) Επιχειρησιακός Συντονισμός με την Επιθεώρηση εργασίας (Άρθρο 25 του ΣχΝ)

Το ΣχΝ συμπληρώνει τις αρμοδιότητες της Επιθεώρησης εργασίας η οποία θα υποχρεούται να ελέγχει την εφαρμογή των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας «όπως αυτές ερμηνεύονται από τις εγκυκλίους των αρμοδίων οργάνων»

Μετά την απόσχιση του ΣΕΠΕ από τον επιχειρησιακό έλεγχο και εποπτεία του Υπουργείου Εργασίας και τη μετατροπή της σε ανεξάρτητη αρχή, επιχειρείται ποδηγέτησή της με τη θέσπιση υποχρέωσης των Επιθεωρητών να ακολουθούν την ερμηνεία που δίδουν τα όργανα του Υπουργείου Εργασίας μέσω των εγκυκλίων τους. Από πούθενά δεν προκύπτει, στο σήμερα ισχύον καθεστώς για το ΣΕΠΕ, ότι μπορεί να επιβληθεί υποχρέωση συμμόρφωσης με εγκυκλίους του Υπουργείου Εργασίας.

Πρόταση: Η Επιθεώρηση Εργασίας πρέπει να επανέλθει οργανικά στον επιχειρησιακό έλεγχο και την ευθύνη του Υπουργείου Εργασίας

10) Δυνατότητα συμφωνίας περί διευθέτησης του χρόνου εργασίας μεταξύ του εργοδότη και του εργαζόμενου (Άρθρο 28 του ΣχΝ)

Επαναδιατυπώνεται η διάταξη του άρθρου 192 παρ. 6 για τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας, με συμφωνία εργοδότη εργαζόμενου. Καταργείται η πρόβλεψη για υποβολή αίτησης εκ μέρους του εργαζομένου, η οποία ούτως ή άλλως δεν είχε αξία δεδομένου ότι, λόγω της υπάρχουσας εγγενούς ανισότητας στη σχέση εργαζόμενου – εργοδότη, σε καμιά περίπτωση, ιδίως σε συνθήκες αυξημένης επισφάλειας, ο εργαζόμενος δεν θα μπορούσε κατά κανόνα να αρνηθεί την πρόταση του εργοδότη να υποβάλει αίτημα διευθέτησης του χρόνου εργασίας, αφού στο επίπεδο αυτό -και μάλιστα χωρίς τη μεσολάβηση συνδικαλιστικής οργάνωσης- ο εργοδότης είναι κυρίαρχος και θα μπορεί να επιβάλει τη θέλησή του στον εργαζόμενο.

Πρόταση : Κατάργηση της δυνατότητας διευθέτησης με ατομική συμφωνία εργοδότη – εργαζόμενου

11) Ποινικοποίηση απεργίας (Άρθρο 31 του ΣχΝ)

Το ΣχΝ εισάγει ρύθμιση με την οποία ποινικοποιείται η υπεράσπιση της αποτελεσματικής άσκησης του απεργιακού δικαιώματος από τους απεργούς και τη συνδικαλιστική τους οργάνωση, ιδίως για την απόκρουση παράνομων ενεργειών του εργοδότη κατά της αποτελεσματικής άσκησης του δικαιώματος απεργίας, όπως είναι η απαγορευόμενη πρόσληψη απεργοσπαστών κατά τη διάρκεια μιας απεργίας και γενικά οι παράνομες απεργοσπαστικές πρακτικές των εργοδοτών.

Η διάταξη αυτή, μάλιστα, σε επίπεδο κυρώσεων είναι αυστηρότερη από την αντίστοιχη ποινική διάταξη που περιείχε ο ν. 330/ 1976

Η απόλειψη της άσκησης «ψυχολογικής βίας» από την αντικειμενική υπόσταση του αδικήματος δεν μεταβάλλει τα πράγματα, δεδομένου ότι το ΣχΝ θεωρεί ποινικά κολάσιμη την παρεμπόδιση όσων επιθυμούν να εργαστούν «με οποιοδήποτε τρόπο» από τους απεργούς.

Πρόταση: Απόσυρση της διάταξης γιατί προσβάλλει τον πυρήνα του συνταγματικά προστατευόμενου δικαιώματος της απεργίας (άρθρο 23 παρ. 2 Σ)

Για τη ΓΣΕΕ

Ο Πρόεδρος

Ο Γενικός Γραμματέας

Γιάννης Παναγόπουλος

Νικόλαος Φωτόπουλος

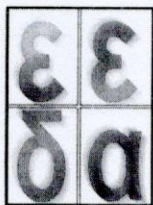
ΓΡΑΦΕΙΟ ΤΥΠΟΥ ΚΑΙ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

Παρατηρήσεις της ΕΕΔΑ επί του σχεδίου νόμου του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης

Κείμενο παρατηρήσεων της Εθνικής Επιτροπής για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου (ΕΕΔΑ) στο Σχέδιο Νόμου του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης με τίτλο «Για την ενίσχυση της εργασίας - Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 - Απλοποίηση ψηφιακών διαδικασιών και ενίσχυση της Κάρτας Εργασίας - Αναβάθμιση της επιχειρησιακής λειτουργίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και της Επιθεώρησης Εργασίας».

Σύνοψη των παρατηρήσεων της ΕΕΔΑ επί του ανωτέρω Σχεδίου Νόμου.

Διαβάστε τη σχετική Έκθεση της Επιστημονικής Υπηρεσίας της Βουλής



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΕΘΝΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΓΙΑ ΤΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΟΥ

Νεοφύτου Βάμβα 6, 106 74 Αθήνα
Τ: 2107233221-2, W: www.nchr.gr, E: info@nchr.gr

Παρατηρήσεις στο Σχέδιο Νόμου του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης με τίτλο «Για την ενίσχυση της εργασίας - Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 - Απλοποίηση ψηφιακών διαδικασιών και ενίσχυση της Κάρτας Εργασίας - Αναβάθμιση της επιχειρησιακής λειτουργίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και της Επιθεώρησης Εργασίας.»*

Σύνοψη

Η Εθνική Επιτροπή Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (ΕΕΔΑ) ο ανεξάρτητος Εθνικός Θεσμός Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (ΕΘΑΔ) στην Ελλάδα, έχει από την ίδρυσή της διαρκές έμπρακτο ενδιαφέρον για την κατάσταση των εργασιακών δικαιωμάτων στην Ελλάδα ιδίως στο πλαίσιο διαδοχικών κρίσεων (οικονομική, υγειονομική) και λήψης εκτεταμένων περιοριστικών μέτρων, επισημαίνοντας επανειλημμένα, υπό το φως των θεμελιωδών αρχών της προστασίας της αξιοπρεπούς εργασίας και της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων, την ανάγκη αξιολόγησης του αντικτύπου τους, πριν την προώθηση περαιτέρω ευέλικτων και επισφαλών εργασιακών ρυθμίσεων.

Στην Έκθεσή της η ΕΕΔΑ τονίζει ότι **i)** το ισχύον μέχρι σήμερα εθνικό πλαίσιο για το δικαίωμα ενημέρωσης του εργαζόμενου για τους ουσιώδεις όρους εργασίας του είναι ήδη σε σημαντικό βαθμό σε συμμόρφωση με τις αντίστοιχες ουσιαστικές υποχρεώσεις της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152 και **ii)** από αυτήν τη σκοπιά οι διατάξεις του Σχεδίου Νόμου που αφορούν στην ενσωμάτωση της Οδηγίας αυτής πρέπει να αξιολογηθούν υπό το φως της γενικής αρχής του ενωσιακού δικαίου για την απαγόρευση υποβάθμισης της προστασίας που παρέχεται ήδη στο εθνικό δίκαιο κάθε Κράτους Μέλους (**non regression principle**), η οποία αποτυπώνεται ρητά στο άρθρο 20 παρ. 1 της Οδηγίας. Ειδικά για την υποβάθμιση του εθνικού πλαισίου προστασίας ως προς τον ουσιώδη όρο του χρόνου εργασίας των εργαζομένων, η ΕΕΔΑ επισημαίνει το στοιχείο 47 του Προοιμίου της Οδηγίας που αναφέρει ότι «Η εφαρμογή της παρούσας Οδηγίας δεν μπορεί να χρησιμεύει για τη μείωση των υφιστάμενων δικαιωμάτων που καθορίζονται στον συγκεκριμένο τομέα με την ισχύουσα εθνική ή ενωσιακή νομοθεσία, ούτε να συνιστά βάσιμη δικαιολογία για την υποβάθμιση του γενικού επιπέδου προστασίας των εργαζομένων στον τομέα που καλύπτεται από την παρούσα οδηγία. Ειδικότερα, δεν θα πρέπει να χρησιμοποιείται ως βάση για την καθιέρωση συμβάσεων μηδενικών ωρών εργασίας ή άλλων παρόμοιων συμβάσεων εργασίας».

Στην Έκθεσή της η ΕΕΔΑ περιέχει ειδικότερες παρατηρήσεις, όπως:

Σε ότι αφορά το πεδίο εφαρμογής των ρυθμίσεων της Οδηγίας (άρθρο 3 ΣχΝ), η ΕΕΔΑ διατυπώνει παρατηρήσεις για τις διατάξεις του ΣχΝ που εισάγουν εξαιρέσεις, επισημαίνοντας ότι οι ρυθμίσεις για την ενσωμάτωσή τους πρέπει να είναι κατάλληλες και να επικουρούν το βασικό σκοπό της Οδηγίας, ώστε να προστατεύονται οι εργαζόμενοι με κάθε σύμβαση ή σχέση εργασίας, ιδίως οι πιο ευάλωτοι, ως προς το δικαίωμα ενημέρωσης των όρων εργασίας τους.

Σχετικά με την υποχρέωση παροχής πληροφοριών για τον χρόνο, το περιεχόμενο και τα μέσα ενημέρωσης (άρθρα 5-8 ΣχΝ), η ΕΕΔΑ παραθέτει το εθνικό πλαίσιο ρυθμίσεων που συνιστά ουσιαστική συμμόρφωση της εθνικής νομοθεσίας και πρακτικής με το μεγαλύτερο μέρος των ουσιαστικών διατάξεων της Οδηγίας, όπως οι ρυθμίσεις που αφορούν την υποχρεωτική (μέχρι σήμερα) προαναγγελία των βασικών όρων εργασίας στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ, ανάμεσα στους οποίους και ο χρόνος εργασίας, ο οποίος πρέπει να είναι εκ των προτέρων γνωστός. Η υποχρέωση αυτή γνωστοποίησης των όρων εργασίας πριν την έναρξη της απασχόλησης του εργαζόμενου, η οποία μεταβάλλεται ουσιαστικά με τις προωθούμενες ρυθμίσεις, συνδέεται ουσιωδώς με την αποτελεσματική άσκηση του ελεγκτικού έργου της Επιθεώρησης Εργασίας. Η ΕΕΔΑ αποτιμά αρνητικά το γεγονός ότι οι εν λόγω διατάξεις απομειώνουν την προστασία που ήδη παρέχεται από το εθνικό δίκαιο στους εργαζόμενους, με πρόσθετες συνέπειες σε βάρος

* Το παρόν κείμενο Παρατηρήσεων υιοθετήθηκε από την Ολομέλεια της ΕΕΔΑ στις 19 Σεπτεμβρίου 2023.

ευάλωτων κατηγοριών (πχ αλλοδαποί εργαζόμενοι, εργαζόμενοι με αναπηρία), ενώ εκφράζει την ανησυχία της ότι εγείρουν ζήτημα ασφάλειας και συνοχής δικαίου, καθώς και κινδύνου εφαρμογής αντιφατικών και αλληλοεπικαλυπτόμενων διοικητικών και λοιπών διαδικασιών.

Η ΕΕΔΑ επισημαίνει περαιτέρω ότι **η παροχή έννομης προστασίας, η προστασία από αντίποινα και το δικαίωμα επανόρθωσης** (άρθρα 14-18 ΣχΝ), το οποίο συνδέεται με το δικαίωμα προς αποζημίωση, πρέπει να διασφαλίζονται με σαφείς και κατάλληλες διατάξεις ενσωμάτωσης των αντίστοιχων απαιτήσεων και ρυθμίσεων της Οδηγίας. Διατυπώνει παρατηρήσεις ως προς το περιεχόμενο και το περιορισμένο πεδίο εφαρμογής των προωθούμενων διατάξεων συστήνοντας τη δυνατότητα αξιοποίησης συναφών διατάξεων που ήδη ισχύουν στην εθνική έννομη τάξη, μεταφέροντας μάλιστα συναφείς ρυθμίσεις του ενωσιακού δικαίου. Τα δικαιώματα αυτά είναι κρίσιμα και η απρόσκοπτη πρόσβαση σε αυτά είναι εξαιρετικά σημαντική, κυρίως σε περιπτώσεις που οι εργαζόμενοι είναι εκτεθειμένοι σε μεγαλύτερο κίνδυνο καταχρηστικών συμπεριφορών και παραβιάσεων, όπως είναι οι συμβάσεις μη γνωστού χρόνου εργασίας.

Σχετικά με το **διάστημα της δοκιμαστικής περιόδου** (άρθρα 4 και 11 ΣχΝ), η ΕΕΔΑ υπενθυμίζει ότι η Ελλάδα είναι υπόλογη ήδη από το 2017 για τη μη λήψη μέτρων αποκατάστασης της αναγνωρισθείσας παραβίασης του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη (άρθρο 4 παρ. 4) για τη μη καταβολή αποζημίωσης σε περίπτωση απόλυσης του εργαζομένου κατά τους 12 πρώτους μήνες απασχόλησης, που θεωρούνται δοκιμαστική περίοδος βάσει της ισχύουσας νομοθεσίας. Με το ΣχΝ ο περιορισμός αυτός διατηρείται, ενώ η δοκιμαστική περίοδος που ορίζεται στους 6 μήνες, αναγνωρίζεται ως αυτοτελής σύμβαση, με αυτοδίκαιη μάλιστα λήξη, εάν δεν θεωρηθεί επιτυχής η υπηρεσία του εργαζομένου. Οι ρυθμίσεις αυτές του ΣχΝ δεν είναι συμβατές με την Οδηγία που υποχρεώνει ρητά σε δοκιμαστική περίοδο όχι μεγαλύτερη των 6 μηνών, αφού η δοκιμαστική περίοδος και ο χρόνος αναμονής για την υπαγωγή στις προστατευτικές διατάξεις του δικαίου της καταγγελίας ταυτίζονται σε σχέση με τον επιδιωκόμενο από αυτές σκοπό. Η ΕΕΔΑ επεξηγεί την υποβάθμιση του εθνικού επιπέδου προστασίας μέσω της διάταξης αυτής, εστιάζοντας ιδιαίτερα στον όρο «αυτοδίκαιη» στη λήξη της δοκιμαστικής περιόδου και τις συνέπειές της σε σειρά δικαιωμάτων των εργαζομένων (όπως πχ την απώλεια στην επιδότηση ανεργίας).

Με διατάξεις του ΣχΝ εισάγονται στην εθνική νομοθεσία για πρώτη φορά οι **συμβάσεις εργασίας μη καθορισμένου, πλήρως ή εν μέρει, χρόνου εργασίας («συμβάσεις κατά παραγγελία»)** (άρθρα 6, 9, 10 ΣχΝ), με αφορμή την ενσωμάτωση των διατάξεων της Οδηγίας για το δικαίωμα ενημέρωσης των εργαζομένων για το περιεχόμενο τέτοιων συμβάσεων. Η ΕΕΔΑ παρατηρεί την υποβάθμιση, μέσω των διατάξεων αυτών, του εθνικού επιπέδου προστασίας των εργαζομένων και εξηγεί τις συνέπειες της κατάργησης της υποχρέωσης γνωστοποίησης και δήλωσης εκ των προτέρων του χρόνου εργασίας του εργαζομένου σε θεμελιώδη δικαιώματά του, εργασιακά και κοινωνικοασφαλιστικά.

Παρατηρήσεις υποβάλλει επίσης η ΕΕΔΑ για την περαιτέρω ελαστικοποίηση του ρυθμιστικού πλαισίου για το χρόνο εργασίας, την ημερήσια και την εβδομαδιαία διάρκειά του και τη νομιμότητα των υπερβάσεων του μέσω των προωθούμενων ρυθμίσεων του ΣχΝ για την **πολλαπλή απασχόληση, την απασχόληση των εργαζομένων την έκτη ημέρα στις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν σύστημα πενθήμερης εργασίας, την επέκταση των εξαιρέσεων από τον κανόνα της αργίας της Κυριακής, την αναγνώριση της δυνατότητας του εργοδότη να ζητά από τον εργαζόμενο την ατομική διευθέτηση του χρόνου εργασίας του και την εξαίρεση των επιχειρήσεων που εντάσσονται στο σύστημα της ψηφιακής κάρτας εργασίας από την υποχρέωση δήλωσης των μεταβολών στο ωράριο εργασίας του προσωπικού τους** (άρθρα 17, 22, 25, 26, 27, 28 ΣχΝ).

Η ΕΕΔΑ διατυπώνει την ανησυχία της ως προς τον αντίκτυπο και κυρίως τη διακινδύνευση σε θεμελιώδη δικαιώματα των εργαζομένων, όπως η υγεία και η ασφάλειά τους, που έχει το σύνολο αυτών των προωθούμενων διατάξεων που εισάγουν κρίσιμες μεταβολές στο ρυθμιστικό πλαίσιο για το χρόνο εργασίας.

Περαιτέρω, στο ζήτημα της υποχρέωσης των ανεξάρτητων αρχών και συγκεκριμένα της Επιθεώρησης Εργασίας να ελέγχουν κατά τη διεξαγωγή του ελεγκτικού τους έργου την εφαρμογή των ερμηνευτικών εγκυκλίων των κατά περίπτωση αρμοδίων οργάνων (άρθρο 24



ΣχΝ), η ΕΕΔΑ παρατηρεί ότι η προωθούμενη ρύθμιση φαίνεται να παραγνωρίζει την έννοια και τη λειτουργία των εγκυκλίων στην ελληνική έννομη τάξη.

Σχετικά με την προωθούμενη ρύθμιση για τον καθορισμό **όρων και προϋποθέσεων άσκησης καθηκόντων ιατρού εργασίας** (άρθρο 30 ΣχΝ), η ΕΕΔΑ σημειώνει την κρισιμότητα της ειδικότητας αυτής και την ανάγκη να διασφαλίζεται ουσιαστικά ο ρόλος τους στην εφαρμογή των κανόνων υγείας και ασφάλειας κατά την παροχή εργασίας, όπου και εάν αυτή παρέχεται.

Η ΕΕΔΑ, επίσης, εκφράζει την έντονη ανησυχία της για την **ποινικοποίηση πράξεων και την πρόβλεψη αυξημένης ποινικής απαξίας σε αυτές, όταν διαπράττονται από απεργούς ή τους εκλεγμένους συνδικαλιστικούς τους εκπροσώπους στο πλαίσιο απεργιακής κινητοποίησης** (άρθρο 31 ΣχΝ). Η ΕΕΔΑ παρατηρεί ότι ο νομοθέτης για πρώτη φορά, σταθμίζοντας ο ίδιος την έκταση της συνταγματικής προστασίας, επεμβαίνει με το οπλοστάσιο του ποινικού δικαίου για την προστασία της άσκησης ενός συνταγματικού δικαιώματος σε βάρος της άσκησης ενός άλλου, που εξίσου προστατεύεται συνταγματικά. Επισημαίνει εξίσου ότι οι υφιστάμενοι περιορισμοί δεν παρεμποδίζουν απλώς την νόμιμη άσκηση του δικαιώματος απεργίας, αλλά οδηγούν σε κατάλυσή του κατά παραβίαση του διεθνούς, Ευρωπαϊκού και Ενωσιακού δικαίου και του άρθρου 23 παρ. 2 του Συντάγματος.

Ως προς την προωθούμενη διάταξη για την αναγνώριση ως αυτοτελούς παραβίασης από τους εργοδότες της μη συμμόρφωσής τους με τα **έκτακτα μέτρα που εκδίδονται από τις αρμόδιες αρχές για την αντιμετώπιση φυσικών ή τεχνολογικών καταστροφών ή έκτακτων καιρικών φαινομένων** (άρθρο 32 ΣχΝ), η ΕΕΔΑ, θεωρεί ότι κινείται σε θετική κατεύθυνση, ωστόσο διατυπώνει την ανάγκη προώθησης σταθερού πλαισίου κανόνων πολιτικής προστασίας. Η ανάγκη αυτή επιβεβαιώνεται διαρκώς και επιβεβαιώθηκε και πρόσφατα δυστυχώς από τα **δραματικά γεγονότα**, τη σοβαρή διακινδύνευση αλλά και την απώλεια ζωών από τις **ακραίες συνθήκες** ψύχους, παγετού και καύσωνα, τις πρόσφατες πυρκαγιές και την κακοκαιρία Daniel που συγκλόνισαν τη χώρα μας. Η ΕΕΔΑ δίνει ιδιαίτερη έμφαση στον έγκαιρο συντονισμό όχι μόνο για την κατάλληλη αντιμετώπιση αλλά και την πρόληψη μέσω της γνώσης των στοιχειωδών κανόνων πολιτικής προστασίας.

Τέλος και σε ό,τι αφορά τη λήψη μέτρων ενσωμάτωσης του ενωσιακού δικαίου, καθώς και εφαρμοστικών μέτρων των διεθνών Συμβάσεων που σχετίζονται με την προστασία και προώθηση των δικαιωμάτων του ανθρώπου, η ΕΕΔΑ καλεί την Πολιτεία πρωτίστως να εξετάζει και να συνεκτιμά το ισχύον εθνικό νομοθετικό πλαίσιο προστασίας και μετά να προβαίνει στην τυχόν υιοθέτηση ρυθμίσεων που το ενισχύουν.



Η Εθνική Επιτροπή για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου (ΕΕΔΑ) είναι το ανεξάρτητο συμβουλευτικό όργανο της ελληνικής Πολιτείας και ο Εθνικός Θεσμός σε θέματα προστασίας Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων. Έχει συσταθεί με βάση τους κανόνες των Ηνωμένων Εθνών, τις «Αρχές των Παρισίων και διέπεται από τον Ν 4780/2021. Σε αυτήν μετέχουν πρόσωπα οριζόμενα από σαράντα δύο φορείς (ανεξάρτητες Αρχές, πανεπιστημιακές σχολές νομικών και πολιτικών επιστημών, συνδικαλιστικές οργανώσεις, ΜΚΟ, πολιτικά κόμματα και υπουργεία).