ΠΑΝΤΙΣΡΑ
αντικαπιταλιστικη • ενημερωση

Κώστας Παπαδάκης



Πέρα από τις ήδη συζητημένες μεταβολές στα ζητήματα των ατομικών εργασιακών σχέσεων και της διευθέτησης του χρόνου υπερωριακής απασχόλησης, μια συστηματική μελέτη του νομοσχεδίου Χατζηδάκη αναδεικνύει και αποκαλύπτει ότι εκτός από αυτά, βασικός του στόχος είναι **η απαξίωση των εργατικών συνδικάτων,** ο περιορισμός των κατακτημένων δικαιωμάτων τους με το νόμο 1264/1982 και επόμενους, ο ποικίλος περιορισμός της αντιπροσωπευτικότητάς τους για σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας, η κατάργηση ή ο περιορισμός δημοκρατικών δικαιωμάτων και ελευθεριών, η δυσχέρανση του απεργιακού δικαιώματος και ο περιορισμός της προστασίας συνδικαλιστικών στελεχών.

Αναλυτικότερα, από τη σκοπιά αυτή:

1) Με το **άρθρο 56** καθίσταται δυνατή η επιβολή πρόσθετης εργασίας από εργοδότη σε εργαζόμενο μερικής απασχόλησης ακόμα και **σε ωράριο που δεν είναι συνεχόμενο με το συμφωνημένο ωράριο της ίδιας ημέρας (αυτό αλλάζει σε σχέση με το ισχύον άρθρο 38 ν. 19892/1990),** χωρίς να προβλέπεται οποιαδήποτε διαδικασία διαβούλευσης ή έγκρισης του συνδικαλιστικού σωματείου.

2) Στο **άρθρο 57** προβλέπεται η γνωστή δυνατότητα επιβολής **υπερωριακής απασχόλησης έως 3 ώρες ημερησίως** και μέχρι την συμπλήρωση 150 ωρών ετησίως, με προσαύξηση αμοιβής 40% για κάθε ώρα απασχόλησης. Είναι ήδη γνωστό ότι η ρύθμιση αυτή **αυξάνει τα προηγούμενα ανώτατα ετήσια όρια** υπερωριακής απασχόλησης (96 ώρες στις βιομηχανικές επιχειρήσεις και 120 στις άλλες), ενώ περιορίζει το ποσοστό της προσαύξησης **στο 40%, από 60%** που προβλεπόταν όταν γίνεται υπέρβαση των 120 ωρών ετησίως. Ακόμα, καθιστά δυνατή την απεριόριστη υπέρβαση ακόμα και αυτών των ανωτάτων ορίων, **με απόφαση του Γενικού Γραμματέα Εργασίας του Υπουργείου Εργασίας** (άρθρο 57 παρ. 6) **για τους μισθωτούς όλων ανεξαιρέτως των επιχειρήσεων**

και εργασιών, όχι δηλαδή συγκεκριμένων επιχειρήσεων φόρτου εποχιακής απασχόλησης κλπ, με προσαύξηση 60% για την επιπλέον των ορίων αυτών απασχόληση.

Είναι αναμφισβήτητο ότι με τέτοιας έκτασης απεριόριστη παροχή μονομερούς δικαιώματος επιβολής υπερωριακής εργασίας, **κανένας εργοδότης δεν έχει πια συμφέρον σε παράνομη υπερωριακή απασχόληση** και έτσι η απειλή αποζημίωσης προσαύξησης 120% από 80% που ίσχυε μέχρι τώρα, ελάχιστα φοβίζει πλέον τους εργοδότες, ενώ η ρύθμιση του παραγράφου 6, τόσο η απεριόριστη δυνατότητα χορήγησης άδειας υπερωριακής απασχόλησης, όσο και το ότι αυτό αποτελεί αρμοδιότητα του **Γενικού Γραμματέα Εργασίας και όχι της νεοσύστατης "Ανεξάρτητης Αρχής Εργασίας"** αποκαλύπτει το μέγεθος της εξουσίας που το κράτος επιθυμεί να παράσχει στους εργοδότες.

Η αποδυνάμωση του κύρους των εργατικών σωματείων έγκειται αφενός στο ότι η επιβολή υπερωριακής απασχόλησης παρέχεται **χωρίς να εξαρτάται από οποιαδήποτε διαβούλευση,** συναίνεση, έγκριση ή έστω παροχή γνώμης του αρμοδίου επιχειρησιακού ή κλαδικού σωματείου ή δευτεροβάθμιας ή τριτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης.

3) Αφετέρου ότι από το επόμενο **(άρθρο 58),** το οποίο ορίζει τις προϋποθέσεις διευθέτησης του χρόνου εργασίας και χρονικού αντισταθμίσματος αντί καταβολής αμοιβής υπερωριακής απασχόλησης, να το συμφωνεί ατομικά ο εργαζόμενος, όταν δεν επέρχεται συμφωνία μεταξύ της συνδικαλιστικής οργάνωσης και του εργοδότη. Ενώ κανένας λόγος δεν γίνεται για την αξίωση του εργαζομένου **για ανάλογη προσαύξηση σε Δώρα** Χριστουγέννων και Πάσχα, **αποδοχές και επίδομα** άδειας λόγω της υπερωριακής απασχόλησης όταν η αξίωση αυτή διευθετείται.

Με τον τρόπο αυτό, ανοίγουν τον δρόμο σε κάθε εργοδότη **να μπλοκάρει και να υπονομεύει οποιαδήποτε σχετική συμφωνία με το σωματείο,** προκειμένου να αποδεσμεύεται από οποιαδήποτε συλλογική πίεση, να μεταφέρει το πεδίο πίεσης στην ατομική διαπραγμάτευση με τον κάθε εργαζόμενο δημιουργώντας **ρήγμα στη σχέση του με αυτό,** και ο τελευταίος να αποδεσμεύεται από τη συλλογική βούληση του σωματείου και να υποκύπτει στις πιέσεις του εργοδότη για διευθέτηση του χρόνου εργασίας.

Είναι άλλωστε χαρακτηριστικό ότι δεν αναφέρεται στο άρθρο 58 ούτε ποιος πρέπει να είναι ο χρόνος υποβολής του αιτήματος του εργαζομένου, αν δηλαδή προηγείται η έπεται της πραγματοποίησης της υπερωριακής απασχόλησης, ούτε **ποιος είναι εκείνος που επιλέγει το πρόγραμμα και τον χρόνο εκπλήρωσης του αντισταθμίσματος,** αν δηλαδή είναι ο εργαζόμενος εκείνος που θα αποφασίσει πότε θα δει την οικογένειά του αντί να πάρει τα

χρήματα, σε ποιο χρόνο και με ποιο ρυθμό θα πραγματοποιηθεί η εκπλήρωση του χρονικού αντισταθμίσματος.

Και είναι ακόμα χαρακτηριστικό (παράγραφος 2 του ίδιου άρθρου) ότι προβλέπεται ότι σε περίπτωση λύσης της σύμβασης εργασίας πριν την λήψη του χρονικού αντισταθμίσματος εργαζόμενου που λαμβάνει αποζημίωση για τις υπερβαίνουσες ώρες που έχει απασχοληθεί πλην όμως **δεν τίθεται αυτό ως όρος για το κύρος της καταγγελίας** από μέρους του εργοδότη ως μέσου λύσης της σύμβασης εργασίας, όπως βέβαια δεν τίθεται και γενικότερα όρος τέτοιος (βλ. παρακάτω).

4) Στο **άρθρο 60** πραγματοποιείται άλλη μια αυθαίρετη αποδόμηση κατακτημένου δικαιώματος, που είναι η εξάντληση της παροχής του χρόνου ετήσιας ανάπαυσης εντός του ημερολογιακού έτους στο οποίο αυτή αφορά (άρθρο 4 παρ. 1 α.ν. 539/1945), που μάλιστα είναι εξοπλισμένη και με απειλή αστικής ποινής (άρθρο 3 ΝΔ 3755/1957). Παρέχεται, προφανώς για την εκτόνωση της δυνατότητας διευθέτησης του χρόνου εργασίας και προς εξυπηρέτηση της, η δυνατότητα η δικαιούμενη κατ' έτος άδεια **να εξαντλείται μέχρι το πρώτο τρίμηνο του επομένου ημερολογιακού έτους.** Και ο παράγοντας αυτός, σε συνδυασμό με την παραπάνω εντατικοποίηση της υπερωριακής απασχόλησης και τη μετατροπή της αξίωσης αμοιβής για υπερωριακή απασχόληση σε τράπεζα χρόνου συμβάλλει στη μετατροπή της εργασίας του σε λάστιχο και ανατρέπει την ποιότητα ζωής του εργαζόμενου, και την ποιοτική ισορροπία του χρόνου ανάμεσα στην εργασία και στην ανάπαυση.

5) Στο **άρθρο 62** διευρύνονται και γίνονται κανόνας οι περιπτώσεις **εργασίας Κυριακών και αργιών,** με την προσθήκη μεγάλων παραγωγικών, εμπορικών, μεταφορικών και λοιπών κλάδων, είτε μονομερώς και αυτοδικαίως με απόφαση του εργοδότη (περιπτώσεις παραγράφου 1), είτε μετά από άδεια της Επιθεώρησης Εργασίας (περιπτώσεις παραγράφου 2 – και πάλι όχι της Ανεξάρτητης Αρχής) και εντάσσονται δεκάδες κατηγορίες επιχειρήσεων στην υποχρέωση ή τη δυνατότητα **υποχρέωσης εργασίας τις Κυριακές και τις αργίες.** Ούτε και εδώ προβλέπεται οποιαδήποτε προηγούμενη διαβούλευση με εργατικά σωματεία, έγκριση, έκφραση γνώμης κλπ, ή προσφυγή σε οποιαδήποτε επιτροπή. Άλλωστε, όπως θα δούμε παρακάτω, **η Επιτροπή του άρθρου 15 του ν. 1264/1982 καταργείται.**

Σημειώνεται εδώ ότι **η διεύρυνση των περιπτώσεων εργασίας σε Κυριακές και αργίες** αποτελεί παράγοντα έμμεσης εντατικοποίησης όλων των εργασιών στις επιχειρήσεις που συνδέονται και συναλλάσσονται με αυτές και έμμεσα ενισχύει τις ανάγκες πραγματοποίησης υπερωριακής εργασίας όπως αυτές οργανώνονται στα προηγούμενα άρθρα, αλλά και ασκεί

αφόρητη πίεση για επέκταση της εργασίας σε Κυριακές και αργίες προκειμένου να υπάρχει ταυτόχρονη λειτουργία των συνεργαζομένων και συναλλασσομένων επιχειρήσεων.

6) Η κατάργηση της διάκρισης μεταξύ υπαλλήλων και εργατοτεχνιτών **(άρθρο 63)** μόνο όσον αφορά την προθεσμία προμήνυσης και την καταγγελία των συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας φαντάζει διακηρυκτικά θεόσταλτη, αφού αποκαθιστά μια αδικία που υπάρχει εδώ και 91 χρόνια, αλλά πλέον αποτελεί κενό γράμμα και απλώς μια όμορφη βιτρίνα για την νομιμοποίηση των αυταρχικών ρυθμίσεων. Η διάκριση αυτή έπρεπε να είχε καταργηθεί από τότε που γεννήθηκε, καθώς τα προηγούμενα χρόνια ταλαιπωρήθηκε αρκετά η νομολογία των δικαστηρίων και οι παράγοντες των σχετικών δικών, προκειμένου να διευρύνονται κατά περίπτωση οι έννοιες των υπαλλήλων σε βάρος της έννοιας των εργατοτεχνιτών.

Εξάλλου, όπως έχει γίνει πλέον η προθεσμία προμήνυσης και υποχρέωσης αποζημίωσης μετά την συμπλήρωση του 12μήνου απασχόλησης του υπαλλήλου στον ίδιο εργοδότη, καθίσταται άνευ αντικειμένου η εξίσωση των εργατοτεχνιτών, αφού σπάνια κάποιοι από αυτούς εργάζονται επί 12 συνεχόμενους μήνες στον ίδιο εργοδότη ώστε να χρειαστεί να τύχουν των ευεργετημάτων αυτών.

7) Με το **άρθρο 65** θεσπίζονται (προσοχή, **περιοριστικά, όχι ενδεικτικά)** οι περιπτώσεις για τις οποίες μια καταγγελία σύμβασης εξαρτημένης εργασίας μπορεί να κριθεί άκυρη, και πάλι όχι αυτοδικαίως, αλλά με την καθιέρωση μαχητού τεκμηρίου με πλήρες δικαίωμα ανταπόδειξης στον εργοδότη (**παρ. 2**).

Αξίζει να σημειωθεί στο σημείο αυτό το εξής:

Ένα από τα ελάχιστα θετικά για το Εργατικό Δίκαιο που είχε επιχειρήσει η προηγούμενη κυβέρνηση ΣΥΡΙΖΑ λίγες μέρες πριν από τις εκλογές του 2019 **(άρθρο 48 ν 4611/2019** με ισχύ από 17.5.2019) είχε καθιερώσει **την αιτιολόγηση των καταγγελιών συμβάσεων εργασίας,** εκπληρώνοντας ένα μακρόχρονο αίτημα του εργατικού κινήματος και του νομικού κόσμου, και έτσι για πρώτη φορά στην Ελλάδα δημιουργήθηκε η δυνατότητα σ' έναν εργαζόμενο που ήθελε να προσβάλει την απόλυσή του, όχι μόνο να μη χρειάζεται να καταφεύγει στην αόριστη έννοια του άρθρου 281 Α.Κ., όταν η απόλυση πληρούσε τις προϋποθέσεις τυπικής νομιμότητας του άρθρου 5 του ν. 3198/1955, αλλά **μετέθετε το βάρος απόδειξης της νομιμότητας της αιτίας απόλυσης στον εργοδότη.**

Με το που έγινε κυβέρνηση η Νέα Δημοκρατία, με έναν από τους νέους νόμους της, στις 09.08.2019, κατήργησε την υποχρέωση αιτιολόγησης των απολύσεων (**άρθρο 117 ν.**

4623/2019).

Σήμερα, το νομοσχέδιο Χατζηδάκη έρχεται να περιλάβει μια περιοριστική, όπως προανέφερα, απαρίθμηση αιτιών για τις οποίες είναι δυνατό να κριθεί άκυρη η καταγγελία μιας σύμβασης εργασίας, οι περισσότερες από τις οποίες προβλέπονται ήδη σε διάφορους ειδικούς νόμους και δεν αποτελούν δική της προσφορά στους εργαζόμενους.

Εκείνο που έχει σημασία είναι ότι:

α) εμμένει στη έλλειψη αιτιολόγησης των απολύσεων ευνοώντας αφάνταστα τον εργοδότη

β) περιορίζει τους λόγους απόλυσης μόνο σε αυτούς που περιλαμβάνονται στην παρ. 1 του άρθρου 65,

γ) επιτρέπει στον εργοδότη την ανταπόδειξη όλων αυτών και

δ) ανοίγει τον δρόμο για την ελαχιστοποίηση των συνεπειών της ακυρότητας απόλυσης, που μέχρι τώρα, όπως γνωρίζουμε, είναι η υποχρέωση του εργοδότη να επαναπροσλάβει τον εργαζόμενο, καθώς και να του καταβάλει τους μισθούς υπερημερίας από τον χρόνο που έγινε η άκυρη απόλυση μέχρι την με οποιονδήποτε τρόπο αποδοχή της εργασίας του ή την επακολουθούσα νόμιμη λύση της σύμβασης εργασίας του.

Αυτό το πραγματοποιεί ως εξής:

α) Θεσπίζει ως **αστική ποινή** για την ακυρότητα απόλυσης ποσό πρόσθετης αποζημίωσης τακτικών αποδοχών τριών μηνών έως ίσο με την οφειλόμενη αποζημίωση κατά τον χρόνο απόλυσης,

β) Δίνει τη δυνατότητα στο δικαστήριο, αντί οποιασδήποτε άλλης συνέπειας, να επιδικάζει την αστική αυτή ποινή υπέρ του εργαζομένου, ύστερα από αίτημα που υποβάλλεται από τον εργαζόμενο ή **από τον εργοδότη σε οποιοδήποτε στάδιο της δίκης σε πρώτο ή ακόμα και σε δεύτερο βαθμό δικαιοδοσίας.**

Πρόκειται για μια **ασύλληπτη εύνοια προς τους εργοδότες,** που ακόμα και όταν σε πρώτο βαθμό έχει κριθεί δικαστικά ως άκυρη μια απόλυση και έχουν υποχρεωθεί σε καταβολή μισθών υπερημερίας μεγάλων χρονικών διαστημάτων, τους δίνεται το δώρο να υποβάλλουν στο δεύτερο βαθμό αίτημα περιορισμού των υποχρεώσεών τους στα όρια της αστικής ποινής και αυτό να γίνεται δεκτό.

γ) Ακόμα, το νομοσχέδιο φυσικά ενθαρρύνει με κάθε τρόπο τους εργαζόμενους να επιλέγουν την περιορισμένη αστική ποινή αυτή διαλαμβάνοντας ειδική παράγραφο (παρ. 4) γι' αυτό, και

δ) Άξια λόγου είναι και η παράγραφος 6, η οποία απαγορεύει στον εργαζόμενο να ζητά σωρευτικά την ακύρωση της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας μετά των συνεπειών της και την αστική ποινή. Στην περίπτωση που σωρευθούν τα σχετικά αγωγικά αιτήματα, η αγωγή απορρίπτεται (στο σύνολό της) ως απαράδεκτη.

Αυτό αποτελεί μια τεράστια πίεση στον απολυμένο εργαζόμενο να περιορίσει το αίτημά του στην επιδίκαση της αστικής ποινής και να παραιτηθεί από το αίτημα απαγγελίας της ακυρότητας της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας και αποδοχών υπερημερίας.

Στην ουσία η διάταξη **ανοίγει τον δρόμο για να καταργηθεί** ως συνέπεια της ακυρότητας απόλυσης **η υποχρέωση επαναπρόσληψης και καταβολής αποδοχών υπερημερίας** και αντί αυτών να περιορισθούν σε μια μικρή αποζημίωση. Δεν διστάζει για τον σκοπό αυτόν να παρέχει **ανεπίτρεπτα δικονομικά επικουρικά βοηθήματα** στον εργοδότη και να ανοίγει τον δρόμο στα δικαστήρια να αυθαιρετούν.

Αλλά δεν αρκείται σε αυτό η **χορηγία νομικής βοήθειας στον εργοδότη:**

Το ίδιο άρθρο (65 παρ. 4) παρέχει την δυνατότητα στον εργοδότη να καλύπτει **οποιαδήποτε τυπική παράλειψη** του κύρους της καταγγελίας, δηλαδή την μη καταβολή πλήρους αποζημίωσης, την παράλειψη σύνταξης έγγραφης καταγγελίας ή και **καταχώρησής της στο ΙΚΑ μέσα σε προθεσμία 4 μηνών από την καταγγελία,** η οποία καθίσταται ανυπόστατη αν ακολουθήσει νέα καταγγελία με πλήρωση αυτών των προϋποθέσεων.

Με άλλα λόγια δηλαδή, δίνει τη δυνατότητα στον εργοδότη να "δασκαλευτεί" από την αγωγή που θα του έχει κοινοποιηθεί αφού η προθεσμία προσβολής του κύρους της καταγγελίας είναι τρίμηνη, άρα μικρότερη από την τετράμηνη, η από τυχόν προσφυγή στην Επιθεώρηση Εργασίας (πλέον στην Ανεξάρτητη Αρχή) και να διορθώσει τα λάθη του και να αποσβήσει τις συνέπειες της ακυρότητας της προηγούμενης απόλυσης, θεραπεύοντας τα σφάλματα με μια νέα απόλυση.

Οι ρυθμίσεις αυτές, σύμφωνα με την μεταβατική διάταξη του άρθρου 80 παρ. 4 του νομοσχεδίου, εφαρμόζονται για καταγγελίες που γίνονται μετά την δημοσίευση του

παρόντος νόμου.

Η πλήρης ευτυχία του εργοδότη!

8) Με το **άρθρο 82,** ύστερα από τις εταιρείας, φεύγουν και τα συνδικαλιστικά σωματεία έστω και από την αρχειοθετική (όπως έχει καταντήσει) αρμοδιότητα των Πρωτοδικείων, και πλέον εγγράφονται στο Γενικό Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων (ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε.), κατά τα πρότυπα του ΓΕ.ΜΗ. των εμπορικών εταιρειών.

Με αυτόν τον τρόπο, το **κράτος αποκτά τον έλεγχο και την εποπτεία των συνδικαλιστικών σωματείων** όλων των βαθμίδων που υπάρχουν, ενώ η υποχρέωση εγγραφής αποτελεί προϋπόθεση όχι μόνο για την **χρηματοδότηση των σωματείων** από όποιες πηγές επιτρέπεται, αλλά τόσο για την διαπραγματευτική ικανότητα σύναψης Σ.Σ.Ε, όσο και για τη **νόμιμη ενάσκηση της κήρυξης απεργίας,** αλλά και τη **νόμιμη ενάσκηση κάθε δικαιώματος** και διευκόλυνσης της συνδικαλιστικής οργάνωσης, καθώς και για την **προστασία των στελεχών της απέναντι σε απόλυση και μετάθεση** (όπως αυτά έχουν κουτσουρευτεί από τις παρακάτω αναφερόμενες ρυθμίσεις). Η επιδίωξη, λοιπόν, **κρατικού ελέγχου και εξάρτησης** των συνδικαλιστικών σωματείων είναι προφανής.

9) Με το **άρθρο 84** καταργείται το εδάφιο 2 της παρ. 4 το οποίο επέτρεπε εργοδοτικές παροχές στα πρωτοβάθμια σωματεία για τη βελτίωση των υποδομών τους. Αυτό, με τη σειρά του, καταργεί τη δυνατότητα διεκδίκησης π.χ. παροχής χώρων γραφείων για τα σωματεία στους τόπους εργασίας τους.

10) Με το **άρθρο 85** (Γενική Συνέλευση συνδικαλιστικών οργανώσεων) επεκτείνεται ο περιορισμός στην εγκυρότητα λήψης αποφάσεων, που έτσι κι αλλιώς είχε θεσπίσει η προηγούμενη κυβέρνηση του ΣΥΡΙΖΑ με το άρθρο 11 του ν. 4512/2018 το οποίο είχε καθιερώσει την υποχρέωση ψήφου του 1/2 τουλάχιστον των οικονομικά τακτοποιημένων μελών ως **προϋπόθεση για τη νόμιμη κήρυξη απεργίας.**

Με το άρθρο αυτό, σε όλα τα όρια απαρτίας που προϋπήρχαν καθώς και στον όρο του 1/2 για την κήρυξη απεργίας **προστίθεται στη φυσική ψήφο και η εξ αποστάσεως ψήφος.**

Καταργείται, συνεπώς, κάθε δυνατότητα αμεσότητας των γενικών συνελεύσεων και επισφραγίζεται η αδυναμία, ιδίως των πρωτοβαθμίων σωματείων να προχωρούν σε κήρυξη απεργίας.

11) Η δυνατότητα ηλεκτρονικής ψηφοφορίας αντί ψηφοφορίας με φυσική παρουσία

περιλαμβάνεται και στο επόμενο άρθρο (86) με το οποίο τροποποιείται το άρθρο 13 του ν. 1264/1982. Ας σημειωθεί ότι στις περιπτώσεις της **εξ αποστάσεως ψηφοφορίας δεν καθιερώνεται καμία διασφάλιση της ταυτοπροσωπίας** των ψηφοφόρων και ιδίως **διασφάλιση της μυστικότητας της ψήφου.**

12) Το **άρθρο 87** περιορίζει σημαντικά το πεδίο **προστασίας της συνδικαλιστικής δράσης** που προβλέπεται μέχρι σήμερα από το άρθρο 14 του ν. 1264/1982, καθώς περιορίζεται η έκταση της προστασίας **α)** σε 5 αντί για 7 μέλη διοίκησης του σωματείου που έχει έως 200 μέλη **β)** σε 7 από 9 η προστασία διοίκησης σωματείου που έχει από 200 έως 1000 μέλη και **γ)** 9 αντί για 11 οργάνωσης που έχει περισσότερα από 1000 μέλη.

Επίσης, περιορίζεται η προστασία των ιδρυτικών μελών της πρώτης υπό σύσταση συνδικαλιστικής οργάνωσης σε 21 μέλη, εφόσον στην επιχείρηση εργάζονται περισσότεροι από 80 εργαζόμενοι, καταργεί τους αυξημένους αριθμούς προστασίας συνδικαλιστικών στελεχών σε περιπτώσεις που στην επιχείρηση εργάζονται περισσότεροι (25 όταν πρόκειται για 150 έως 300, 30 όταν πρόκειται για 300 έως 500, 40 όταν πρόκειται για πάνω από 500 ή και 7 όταν πρόκειται για λιγότερους από 80 και λιγότερους από 40.

Ακόμη, με την παρ. 9 του άρθρου 87 καταργείται ο όρος συγκατάθεσης του σωματείου προκειμένου για μετάθεση συνδικαλιστικών στελεχών, ενώ περιορίζεται και αυτή καθαυτή η απαγόρευση μετάθεσης, αφού πλέον δεν εξαρτάται η ισχύς της, όπως μέχρι τώρα, από την απόφαση της Επιτροπής του άρθ. 15 του ν. 1264/1982, το οποίο άλλωστε καταργείται ολόκληρο (άρθ. 99 παρ. 4 νομοσχεδίου), αφού η μετάθεση αυτή επιτρέπεται όταν κρίνεται (προφανώς από τον εργοδότη και, αν διαφωνεί ο εργαζόμενος, από το δικαστήριο πια κι όχι από την Επιτροπή) *απολύτως αναγκαία για την λειτουργία της επιχείρησης ή επιβεβλημένη από λόγους προστασίας της υγείας.*

Επίσης, με την επόμενη παράγραφο 10 του άρθρου 87 καθίσταται δυνατή και η **καταγγελία της σχέσης εργασίας των ” προστατευομένων προσώπων”,** αφού αυτή καθίσταται δυνατή **χωρίς τη συγκατάθεση του σωματείου** και οι προϋποθέσεις υπό τις οποίες επιτρέπεται **διευρύνονται πολύ,** αφού καταργείται ο κατάλογος της περιοριστικής απαρίθμησης των σπουδαίων λόγων που καθιστούσαν επιτρεπτή την απόλυση, παρότι και αυτός είχε ήδη διευρυνθεί με το άρθρο 18 ν. 4472/2017 της κυβέρνησης ΣΥΡΙΖΑ και, πλέον, με το νομοσχέδιο Χατζηδάκη, επιτρέπεται υπό τους όρους της παρ. 1 του άρθ. 15 του ν. 1483/1984, δηλαδή γίνεται αναλογική εφαρμογή των απολύσεων σε περιπτώσεις μητρότητας και εγκυμοσύνης και για τους συνδικαλιστές.

13) Με το επόμενο **άρθρο 88** περιορίζονται σημαντικά οι επιτρεπτές δραστηριότητες των σωματείων που έχουν τον τίτλο “Δημοκρατία στους τόπους εργασίας”:

α) καταργείται το **δικαίωμα του σωματείου να διατηρεί πίνακα ανακοινώσεων** στους χώρους εργασίας, εφόσον διατηρεί ιστότοπο, για τον οποίο μάλιστα υποχρεώνει τον εργοδότη με τα έξοδα σχεδιασμού, λειτουργίας και συντήρησής του (παρ. 2), ενώ

β) καταργείται το **δικαίωμα διανομής ανακοινώσεων** σε κοινόχρηστους χώρους, χώρους εστίασης και υπαίθριους χώρους του τόπου εργασίας (παρ. 6).

14) Με το **άρθρο 89** περιορίζεται ο αριθμός ημερών συνδικαλιστικής άδειας και καταργείται η διαμεσολάβηση της Επιτροπής του άρθρου 15 σε περίπτωση άρνησης του εργοδότη να εγκρίνει συνδικαλιστική άδεια (πράγμα που σημαίνει ότι απομένει μόνο η προσβολή της διαφωνίας αυτής στο δικαστήριο.

15) Με το **άρθρο 90** περιορίζεται **η δυνατότητα κήρυξης απεργίας αλληλεγγύης προς εργαζομένους** σε άλλες επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις και είναι δυνατό να κηρύσσεται από μια πιο αντιπροσωπευτική τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση.

16) Με το **άρθρο 92,** παρέχεται σημαντική προστασία στους απεργοσπάστες, αφού υποχρεώνονται οι συνδικαλιστικές οργανώσεις να κηρύσσουν απεργία που προστατεύει τα δικαιώματα των εργαζομένων που δεν συμμετέχουν σε αυτήν από την άσκηση οποιασδήποτε σωματικής ή ψυχολογικής βίας σε βάρος τους, και μάλιστα καθιερώνεται και λόγος διακοπής της απεργίας με δικαστική απόφαση (οι γνωστές *“παράνομες και καταχρηστικές απεργίες”* με δίκες express) σε περίπτωση μη τήρησης και σε περίπτωση παραβίασης της υποχρέωσης αυτής.

17) Με το **άρθρο 93,** υποχρεώνονται όσες συνδικαλιστικές οργανώσεις κηρύσσουν απεργία στο Δημόσιο, τους ΟΤΑ, τα ΝΠΣΣ και σε φορείς, υπηρεσίες, οργανισμούς και επιχειρήσεις του δημοσίου τομέα να υποβάλουν στον ΟΜΕΔ αίτηση διεξαγωγής δημοσίου διαλόγου για τα αιτήματα της απεργίας.

Η υποχρέωση αυτή βεβαίως υπήρχε και πριν (άρθρο 3 ν. 2224/1994), αυτό που προστίθεται τώρα είναι όμως ότι, ενόσω διαρκεί ο δημόσιος διάλογος αναστέλλεται η άσκηση του δικαιώματος απεργίας στις επιχειρήσεις αυτές και απαγορεύεται η άσκηση αγωγής ενώπιον των αρμοδίων δικαστηρίων για θέματα σχετικά με την εν λόγω απεργία. Στο μέχρι τώρα ισχύον νομοθετικό καθεστώς προβλέπεται το ακριβώς αντίθετο (παρ. 4 σε συνδυασμό με

παρ. 5 άρθ. 3 ν. 2224/1994.

18) Με το **άρθρο 94** προβλέπεται ότι στις περιπτώσεις απεργιών εργαζομένων επιχειρήσεων για τις οποίες προβλέπεται η υποχρέωση προσωπικού ασφαλείας, πλέον **απαιτείται και η διάθεση και πρόσθετου προσωπικού** πέραν του προσωπικού ασφαλείας **για την αντιμετώπιση στοιχειωδών αναγκών του κοινωνικού συνόλου κατά την διάρκεια της απεργίας,** του λεγόμενου "προσωπικού ελάχιστης εγγυημένης υπηρεσίας" το οποίο ορίζεται **τουλάχιστον ως το 1/3 της συνήθως παρεχόμενης υπηρεσίας.** Η συνδικαλιστική οργάνωση που κηρύσσει την απεργία οφείλει να γνωστοποιεί εγγράφως στον εργοδότη τα ονόματα των εργαζομένων τα οποία διαθέτει ως προσωπικό στοιχειώδους λειτουργίας, το οποίο μάλιστα καθορίζεται κατά την παράγραφο 4 με ειδική συμφωνία μεταξύ της πιο αντιπροσωπευτικής συνδικαλιστικής οργάνωσης της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης και του εργοδότη, ο οποίος πλέον αποκτά το δικαίωμα να επιλέγει ποιοι απεργούν και ποιοι όχι.

Φυσικά, θεωρείται **ανεπίτρεπτη και παράνομη η απεργία** που κηρύσσεται χωρίς να έχει καθοριστεί προηγουμένως όχι μόνο το προσωπικό ασφαλείας, αλλά και το προσωπικού στοιχειώδους λειτουργίας, καθώς και η πραγματική διάθεση αυτού στο διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη.

19) Με το **άρθρο 95,** εξαρτάται η ικανότητα σύναψης Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας από τη νομιμοποίηση των σχετικών συνδικαλιστικών οργανώσεων με την εγγραφή τους στο Μητρώο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε.

20) Αξιοσημείωτη ακόμη η προσθήκη στο **άρθρο 98** παρ. 3, σύμφωνα με την οποία η **άσκηση αγωγής δικαστικού ελέγχου** διαιτητικής απόφασης ακόμα και σε δεύτερο βαθμό εκδοθείσης από την Πολυμελή Επιτροπή Διαιτησίας, **αναστέλλει την ισχύ της προσβαλλόμενης συλλογικής σύμβασης εργασίας** ή της διαιτητικής απόφασης μέχρι την έκδοση αμετάκλητης δικαστικής απόφασης επί της αγωγής.

21) Κλείνοντας, όπως προαναφέρθηκε, με το άρθρο 99, καταργούνται οι τριμερείς (α΄ και β΄ βαθμού) Επιτροπές κρίσης, μεταθέσεων, απολύσεων συνδικαλιστών και άλλων συνδικαλιστικών διαφορών του **άρθρου 15** του **ν. 1264/1982.**

22) Αξιοσημείωτο είναι επίσης το γεγονός ότι στην περιγραφή των αρμοδιοτήτων της συνιστώμενης Ανεξάρτητης Αρχής Επιθεώρησης Εργασίας, δεν περιλαμβάνεται η υποχρέωσή της για οποιαδήποτε σχέση και διαβούλευση με τις συνδικαλιστικές οργανώσεις των

εργαζομένων, παρά μόνο με κρατικές και διοικητικές αρχές, ενώ φυσικά λείπει και ο κοινωνικός έλεγχος, **αφού εκείνοι που τους επιλέγουν** τον τόσο τον Πρόεδρο, όσο και τα μέλη του Συμβουλίου Διοίκησής της, **είναι ex officio διορισμένοι κρατικοί παράγοντες,** ενώ θεσπίζεται η **έλλειψη ασυμβίβαστου των μελών της Διοίκησης** της Αρχής αυτής με την άσκηση οποιουδήποτε δημοσίου λειτουργήματος ή την άσκηση καθηκόντων σε οποιαδήποτε θέση του Δημοσίου, ΟΤΑ ΝΠΔΔ κλπ (άρθ. 106 παρ. 10), πράγμα το οποίο επιβεβαιώνει τον εξαρτημένο χαρακτήρα της παρά τις διακηρύξεις περί λειτουργικής ανεξαρτησίας του άρθρου 102.

Εκείνο που είναι βέβαιο είναι ότι η .....Κυβέρνηση είναι εκείνη που απεξαρτάται από την υποχρέωση παροχής προστασίας στην τήρηση των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας, συνεχίζοντας μια διαχρονική και διεθνή τακτική καπιταλιστικών κυβερνήσεων απεμπόλησης στοιχειωδών συνταγματικών κρατικών υποχρεώσεων είτε προς Ανεξάρτητες Αρχές, είτε προς Μ.Κ.Ο., και την αποξένωση από την υποχρέωση εκπλήρωσής τους, με εξαίρεση βέβαια το είδος των αρμοδιοτήτων τις οποίες το αστικό κράτος επιθυμεί να διατηρήσει (βλ. παραπάνω για υπερωρίες Κυριακές και αργίες, που βέβαια αποτελούν στον σκληρό πυρήνα των εργοδοτικών δικαιωμάτων που η κυβέρνηση δεν εμπιστεύεται ούτε στην “Ανεξάρτητη Αρχή Εργασίας”).

Η προσέγγιση αυτή δεν διεκδικεί πληρότητα. Αποτελεί μια πρώτη αποτίμηση ορισμένων μόνο βασικών όψεων του μεγαλύτερου σε έκταση αποδόμησης ατομικών και συλλογικών εργασιακών δικαιωμάτων που γνωρίσαμε εγχειρήματος.

Ο πόλεμος της κυβέρνησης ενάντια στις κατακτήσεις της μεταπολίτευσης μαίνεται. Απαξιώνει τα σωματεία, περιορίζει τα δικαιώματα και τη δράση τους, τα απομονώνει από τα μέλη τους, περιορίζει μέχρι κατάργησης το δικαίωμα στην απεργία, υπερασπίζεται τους απεργοσπάστες και προωθεί τη γραφειοκρατικοποίηση του εργατικού συνδικαλισμού. Οργανώνει την εντατικοποίηση της απλήρωτης εργασίας και την εργοδοτική αυθαιρεσία απέναντι στον εργαζόμενο στο ωράριο, τις Κυριακές και αργίες, τις υπερωρίες, τη διευθέτηση, διευκολύνει τις απολύσεις και μειώνει τις συνέπειες της ακυρότητάς τους.

Θέλει να εκδικηθεί την κοινωνία για τη ριζοσπαστικοποίησή της ιδίως στα των μνημονίων, το εργατικό κίνημα και τα συνδικάτα, ιδίως τα πρωτοβάθμια για τους αγώνες και τις νίκες του και να μετατρέψει την ήττα του ΣΥΡΙΖΑ σε συντριβή όλων των παραπάνω. Και τώρα που το κείμενό του δημοσιοποιήθηκε και έληξε η μονόπλευρη προπαγάνδα Χατζηδάκη στα Μ.Μ.Ε. οι προθέσεις αποκαλύπτονται, και όσο συνειδητοποιούνται ευρύτερα οι ρυθμίσεις του νομοσχεδίου τα προσωπεία πέφτουν και η σύγκρουση προδιαγράφεται αναπόφευκτη και

φυσικά αναγκαία.

Δεν θα τους αφήσουμε. Στο χέρι μας είναι να νικήσουμε. Αποδείξαμε πολλές φορές και παλιά και πρόσφατα ότι μπορούμε. Το ν/σ δεν πρέπει να γίνει νόμος.

Αθήνα, 16.5.2021
Κώστας Παπαδάκης