

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΔΥΤΙΚΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**Η διαμόρφωση των αποδοχών των εργαζομένων στην
εποχή των μνημονίων**

ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΑ ΣΠΟΥΔΑΣΤΡΙΩΝ:

ΠΑΝΟΥΤΣΟΠΟΥΛΟΥ ΑΓΓΕΛΙΚΗ

ΜΠΕΚΙΡΗ ΜΑΡΙΑ

ΚΑΛΑΝΔΡΙΑ ΜΑΡΙΑ

ΕΠΟΠΤΕΥΟΥΣΑ ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ:

ΓΕΩΡΓΙΑΔΟΥ ΝΙΚΗ

ΠΑΤΡΑ – 2018

Πρόλογος

Από την έναρξη της παγκόσμιας οικονομικής το 2008 η ελληνική οικονομία βρέθηκε σε δύσκολη θέση καθώς είχε ήδη πάρα πολλά εσωτερικά προβλήματα.

Η Ελλάδα είχε δημιουργήσει ένα ιδιαίτερα υψηλό εξωτερικό χρέος το οποίο συνεχώς αυξανόταν εξαιτίας, μεταξύ άλλων, και του εύκολου δανεισμού της από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Τα δανειακά αυτά κεφάλαια δε χρησιμοποιήθηκαν από το κράτος για την αποπληρωμή των χρεών του αλλά δόθηκαν στην αγορά. Αποτέλεσμα αυτής της πρακτικής ήταν όχι μόνο να αυξηθεί η εγχώρια κατανάλωση, αλλά και οι εισαγωγές με παράλληλη σταδιακή μείωση των εξαγωγών. Η οικονομική κρίση πλήττει και τον τραπεζικό τομέα ενώ την ίδια εποχή, τόσο οι δημόσιες όσο και οι ιδιωτικές επενδύσεις μειώνονται δραματικά.

Οι ελληνικές κυβερνήσεις στα πλαίσια των συμφωνιών με τους δανειστές της, και προκειμένου να λάβουν την οικονομική στήριξη που χρειάζονταν ψήφισαν πολλές αλλαγές οι οποίες αφορούσαν κατά κύριο λόγο μέτρα λιτότητας που οδήγησαν σε συρρίκνωση του ατομικού και οικογενειακού εισοδήματος των μισθωτών και των συνταξιούχων ενώ ταυτόχρονα η ανεργία αυξήθηκε σε υψηλά επίπεδα. Με τη νομοθεσία της περιόδου αυτής απορυθμίστηκε η αγορά εργασίας σε μεγάλο βαθμό με τις επιπτώσεις να έχουν σε αρκετές περιπτώσεις αντίθετα αποτελέσματα από τα επιθυμητά και να δημιουργούν ένα νέο ασαφές εργασιακό περιβάλλον.

Περίληψη

Στην εργασία αυτή γίνεται μια προσπάθεια για αποτύπωση των επιπτώσεων των πολιτικών που υιοθετήθηκαν κατά την διάρκεια της οικονομικής κρίσης στις αποδοχές των εργαζομένων στην Ελλάδα.

Η εργασία ξεκινά με αναφορά σε εισαγωγικές έννοιες του εργατικού δικαίου αλλά και άλλες έννοιες όπως η εργασία ως αντικείμενο του εργατικού δικαίου και η έννοια της σύμβασης εργασίας. Ακολουθεί στο δεύτερο κεφάλαιο, μια εκτενής ανάλυση όσον αφορά τον μισθό, τις διακρίσεις του, τον ορισμό του βασικού μισθού και επιδομάτων αλλά και μια ανάλυση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μη καταβολής του μισθού.

Στο τρίτο κεφάλαιο αναφέρονται οι επιπτώσεις των μνημονιακών πολιτικών στις αποδοχές των εργαζομένων. Πιο συγκεκριμένα γίνεται χρονολογική αναφορά στις νομοθετικές παρεμβάσεις από το 2010 μέχρι και σήμερα που αφορούν τις αποδοχές των εργαζομένων. Σημαντικό μέρος του εν λόγω κεφαλαίου αποτελεί η αναφορά στις επιπτώσεις στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας αλλά και οι επιπτώσεις στους μισθούς των εργαζομένων.

Στο κεφάλαιο 4 γίνεται αναφορά σε άλλες επιπτώσεις των μνημονιακών πολιτικών όπως για παράδειγμα τις αλλαγές στην φορολογία και τις αλλαγές στην κοινωνική ασφάλιση. Τα στοιχεία αυτά στηρίζονται και μια στατιστική ανάλυση των στοιχείων των αποδοχών και της ανεργίας κατά την διάρκεια της οικονομικής κρίσης.

Τέλος ακολουθούν τα συμπεράσματα από την εργασία αυτή και η βιβλιογραφία.

Περιεχόμενα

Πρόλογος.....	2
Περίληψη.....	2
Περιεχόμενα πινάκων.....	5
Κεφάλαιο 1 – Εισαγωγικές έννοιες.....	6
1.1 Ορισμός εργατικού δικαίου	6
1.1.1 Πηγές εργατικού δικαίου	6
1.2 Η εργασία ως αντικείμενο του εργατικού δικαίου.....	7
1.3 Η έννοια της σύμβασης εργασίας	8
Κεφάλαιο 2- Η υποχρέωση καταβολής μισθού	11
2.1 Εισαγωγή.....	11
2.2 Διακρίσεις μισθού	11
2.3 Μισθός χωρίς παροχή εργασίας.....	12
2.4 Σύνθεση μισθού	13
2.4.1 Βασικός μισθός και επιδόματα	13
2.4.2 Τακτικές και έκτακτες αποδοχές.....	14
2.4.3 Οικειοθελείς παροχές.....	15
2.5 Χρόνος και τόπος καταβολής μισθού.....	15
2.6 Κρατήσεις επί του μισθού	15
2.7 Προστασία επί του μισθού.....	16
2.8 Δικαιώματα εργαζομένου σε περίπτωση μη καταβολής του μισθού του.....	16
2.9 Παραγραφή.....	17
Κεφάλαιο 3- Επιπτώσεις των μνημονιακών πολιτικών στις αποδοχές των εργαζομένων.....	18
3.1 Νομοθεσία πριν από το πρώτο μνημόνιο (Μάρτιος 2010)	18
3.1.1 Η διαμόρφωση των αποδοχών με ΣΣΕ / ΔΑ.....	18
3.2 Νομοθεσία στα πλαίσια του πρώτου μνημονίου (2010-11)	19
3.2.1 Επιπτώσεις στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας	23
3.3 Νομοθεσία στο πλαίσιο του δεύτερου μνημονίου (2012-14).....	25
3.3.1 Επιπτώσεις στους μισθούς των εργαζομένων.....	26
3.3.2 Επιπτώσεις στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας	27
3.3.3 Επιπτώσεις στο μη μισθολογικό κόστος της εργασίας	30
3.4 Νομοθεσία στο πλαίσιο του τρίτου μνημονίου (2015-2016)	30
3.4.1. Κατάργηση της μετενέργειας στις συμβάσεις εργασίας.....	31
3.4.2 Επανεξέταση των θεσμών της αγοράς εργασίας	31

3.4.3	Ενιαίο μισθολόγιο	34
3.4.4	Εφαρμογή των καλύτερων ευρωπαϊκών πρακτικών στα εργασιακά.....	34
3.5	Νομοθεσία στα πλαίσια του τέταρτου μνημονίου (2017-σήμερα).....	35
3.5.1	Επιπτώσεις στα εισοδήματα των εργαζομένων	35
3.5.2	Επιπτώσεις στα εργασιακά	36
Κεφάλαιο 4-	Άλλες επιπτώσεις των μνημονιακών πολιτικών	39
4.1	Αλλαγές στην φορολογία	39
4.2	Αλλαγές στην κοινωνική ασφάλιση	43
4.2.1.	Πρώτο μνημόνιο	44
4.2.2.	Μεσοπρόθεσμο πρόγραμμα	45
4.2.3.	Δεύτερο μνημόνιο	47
4.2.4.	Τρίτο μνημόνιο	47
4.2.5.	Τέταρτο μνημόνιο	48
4.2.6.	Η νομική ρύθμιση επί των αποδοχών σήμερα.....	48
4.3	Στατιστικά στοιχεία αποδοχών και ανεργίας κατά την διάρκεια της κρίσης.	52
4.4.	Η πορεία του πραγματικού μισθού στην Ελλάδα.....	57
Κεφάλαιο 5 –	Νομολογία.....	58
5.1.	Διευθυντικό δικαίωμα εργοδότη	58
5.2	Επίσχεση εργασίας	60
5.3	Καταγγελία συμβάσεως εργασίας αορίστου.	72
5.4	Λήξη χορήγησης επιδομάτων προβλεπόμενων σε Σ.Σ.Ε. ή Δ.Α. βάσει του ν. 4046/2012.	80
5.5	Εκ περιτροπής εργασία.....	82
Συμπεράσματα.....		90
Βιβλιογραφία.....		92
Ηλεκτρονικές πηγές		93

Περιεχόμενα πινάκων

Διάγραμμα 1 Σωρευτική μεταβολή κατώτατων πραγματικών μισθών στις χώρες της ΕΕ την περίοδο 2010-2014 (χιλιάδες ευρώ/έτος) - μεταβολή του κατώτατου μισθού των εργαζομένων (ΕΛ) και των νέων (ΕΛ<25 ετών) στην Ελλάδα. Πηγή: Eurostat	52
Διάγραμμα 2 Εξέλιξη της ανεργίας στην Ελλάδα την περίοδο 2009-2017 (% ανά έτος) Πηγή: Eurostat.....	53
Διάγραμμα 3 Εξέλιξη της ανεργίας στην Ελλάδα την περίοδο 2009-2017 και σύγκριση με άλλα κράτη του Ευρωπαϊκού Νότου, τον μ.ό. της Ευρωζώνης και της Ε.Ε. των 28 κρατών μελών Πηγή: Eurostat.....	53
Διάγραμμα 4 Εξέλιξη των ωρών εργασίας Ελλάδα και την Ε.Ε. την περίοδο 2010-2017 Πηγή: Eurostat.....	54
Διάγραμμα 5 Εξέλιξη του κατώτατου μισθού (σε εξαμηνιαία βάση) στην Ελλάδα την περίοδο 2010-2017 Πηγή: Eurostat	54
Διάγραμμα 6 Άμεσες ξένες επενδύσεις στην Ελλάδα την περίοδο 2005-2017 Πηγή: OECD	55

Κεφάλαιο 1 – Εισαγωγικές έννοιες

1.1 Ορισμός εργατικού δικαίου

Ο ορισμός του εργατικού δικαίου όπως αναφέρεται στο βιβλίο των Γ. Λεβέντη και Κ. Παπαδημητρίου «Ατομικό Εργατικό Δίκαιο» (2011)¹, είναι το σύνολο των κανόνων δικαίου, που ρυθμίζει τις σχέσεις που έχουν δημιουργηθεί από την παροχή εξαρτημένης εργασίας ή άλλης μορφής εργασίας από την μεριά των μισθωτών προς τον εργοδότη. Κατά συνέπεια περιλαμβάνει διατάξεις που ρυθμίζουν τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων. Πηγές του εργατικού δικαίου είναι το Σύνταγμα, ο Αστικός Κώδικας, οι Νόμοι, οι Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας, τα έθιμα, οι Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας, οι Διαιτητικές Αποφάσεις, κ.λπ.

Η τήρηση και η εφαρμογή των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας έχει ανατεθεί από το Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας με βάση τον Ν. 2639/98² στην Υπηρεσία με τίτλο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.Ε.Π.Ε).

1.1.1 Πηγές εργατικού δικαίου

Η σχέση εξαρτημένης εργασίας σύμφωνα και με την απόφαση με αρ.372/2014 του Άρειου Πάγου υπάρχει όταν οι συμβαλλόμενοι αποβλέπουν στην παροχή της εργασίας και στον μισθό, ανεξάρτητα από τον τρόπο πληρωμής του, και ο εργαζόμενος υπόκειται σε νομική και προσωπική εξάρτηση από τον εργοδότη. Βασικό χαρακτηριστικό της σχέσης αυτής είναι ότι υφίσταται για μεγάλο χρονικό διάστημα είτε αυτό είναι αόριστο είτε ορισμένο.

Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου ορίζεται αυτή της οποίας ο χρόνος λήξεως της είναι καθορισμένος εκ των προτέρων (ή προκύπτει από το είδος και το σκοπό της σύμβασης) ενώ σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου ορίζεται αυτή για την οποία δεν έχει καθοριστεί ο χρόνος λήξεως της εργασίας, ούτε συνάγεται από τη φύση της εργασίας ή του έργου ορισμένη χρονική διάρκεια. Από τα παραπάνω προκύπτει η διαρκής ανάγκη για την προσαρμογή των όρων εργασίας στις ολοένα και πιο συχνά μεταβαλλόμενες συνθήκες.

Οι νέοι όροι που έρχονται σε ισχύ καθορίζονται και τροποποιούνται με περισσότερα μέσα είτε κανονιστικής φύσεως, όπως το Σύνταγμα, οι διεθνείς συμβάσεις, ο νόμος, η συλλογική σύμβαση εργασίας, η διαιτητική απόφαση, ο κανονισμός εργασίας, είτε συμβατικής φύσεως όπως η πρακτική της εκμεταλλεύσεως ή επιχειρησιακή συνήθεια και η ατομική σύμβαση εργασίας. Επιπλέον μέσο διαμορφώσεως των όρων εργασίας είναι επίσης το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη και το δικαίωμα καταγγελίας της σύμβασεως εργασίας (τροποποιητική καταγγελία)³. Αξίζει να σημειωθεί ότι η δεύτερη περίπτωση διέπεται από την αρχή της προστασίας πράγμα που σημαίνει ότι ο εργαζόμενος προστατεύεται από ένα κατώτατο όριο που διέπει όλο το εργατικό

¹ Λεβέντης Γ. Παπαδημητρίου Κ. (2011), “Ατομικό Εργατικό Δίκαιο”, εκδ. Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας

² Ν. 2638/1998 «Οργάνωση και λειτουργία της Ναυτικής Εκπαίδευσης, μισθολογικές ρυθμίσεις για το προσωπικό αυτής και άλλες διατάξεις» (Α' 204) Εθνικό Τυπογραφείο

³ Λεβέντης Γ. Παπαδημητρίου Κ. (2011), “Ατομικό Εργατικό Δίκαιο”, εκδ. Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας

δίκαιο και συνεπώς οι όποιες αλλαγές είναι δυνατές μόνο προς το συμφέρον του και όχι προς το δυσμενέστερο.

Συνεπώς, εξάγεται το συμπέρασμα ότι οι μεν κανονιστικές πηγές καθορίζουν τα κατώτερα όρια προστασίας ενώ οι συμβατικές μπορούν να τα τροποποιήσουν μόνο προς όφελος των εργαζομένων.

Όπως αναφέρουν οι συγγραφείς η δεύτερη αρχή που ισχύει στο εργατικό δίκαιο είναι η αρχή της τάξεως κάτι που σημαίνει ότι για κάθε ρύθμιση των όρων εργασίας πρέπει να είναι δίκαιη και ενιαία και οι αντίστοιχοι όροι απλοί και τυποποιημένοι.

1.2 Η εργασία ως αντικείμενο του εργατικού δικαίου

Με τον όρο εργασία υπονοείται κάθε ανθρώπινη δραστηριότητα η οποία γίνεται για κάποιο συγκεκριμένο σκοπό και που έχει ως αποτέλεσμα κάποια οικονομική ωφέλεια. Προκειμένου μια δραστηριότητα να είναι και εργασία πρέπει να έχει δυο χαρακτηριστικά. Αρχικά θα πρέπει να γίνεται με τρόπο θεμιτό και νόμιμο και δεύτερον να προκύπτει οικονομικό όφελος.

Σύμφωνα με τα οριζόμενα στο εργατικό δίκαιο, ως εργασία θεωρείται η ανθρώπινη ενέργεια που θέτει ο μισθωτός στη διάθεση του εργοδότη για ορισμένο σκοπό και αφορά μόνο τη σχέση εξαρτημένης εργασίας.

Εξαρτημένη θεωρείται η εργασία, όταν αυτή παρέχεται κατά τους όρους του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη σύμφωνα με το οποίο είναι δικαίωμα του εργοδότη να ορίζει το πλαίσιο (χρόνο, τόπο, ένταση της εργασίας) εντός του οποίου θα εργαστεί ο υπάλληλος με την προϋπόθεση ότι αυτά είναι νόμιμα και δεν παραβαίνουν τις ισχύουσες συμβάσεις τις οποίες ο εκάστοτε εργοδότης είναι υποχρεωμένος να ακολουθήσει.

Με δεδομένο όμως ότι η διάκριση εξαρτημένης ή μη εργασίας είναι νομική, δημιουργείται το ζήτημα για το πόσο εμφανής είναι η διάκριση αυτή. Σημαντική λεπτομέρεια που διαχωρίζει το είδος της εργασίας είναι το πλαίσιο εντός του οποίου εντάσσεται η σχέση εργασίας. Με βάση το πλαίσιο αυτό κρίνεται αν υφίσταται σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ή άλλου είδους σύμβαση εργασίας. Ο καθορισμός της ύπαρξης εξαρτημένης ή μη σχέσης εργασίας απαιτεί να αναλυθούν όλοι οι όροι με βάση τους οποίους παρέχεται η εργασία και γενικά το πλαίσιο αυτής. Έτσι μπορεί κανείς να πει ότι η τελική απόφαση για την κατάταξη του είδους της εργασιακής σχέσης αποτελεί νομική απόφαση και όχι απόφαση που καθορίζεται με βάση συγκεκριμένα κριτήρια.

Κάτι ακόμα που αξίζει επισημάνσης είναι το γεγονός ότι για κάθε είδος εργασίας ο σκοπός και το είδος της δεν αποτελεί πεδίο ενδιαφέροντος του εργατικού δικαίου (με δεδομένο ότι δεν είναι παράνομη κατά οποιονδήποτε τρόπο). Έτσι το είδος της εργασίας μπορεί να είναι σωματική ή πνευματική, να συνίσταται σε ενέργεια θετική, απλή παρουσία σε ένα χώρο ή ακόμα και ετοιμότητα για εργασία. Δηλαδή ο εργαζόμενος να ασκήσει τα καθήκοντά του μόνο εφόσον υπάρξει ανάγκη και κληθεί γι αυτό (π.χ. υπηρεσίες εκτάκτου ανάγκης).

Τέλος, η εργασία μετριέται σε διάρκεια χρόνου καθώς αποτελεί αντικείμενο της εργασιακής σχέσης ως ενέργεια ορισμένης μορφής ανεξάρτητα από το αποτέλεσμα.

1.3 Η έννοια της σύμβασης εργασίας

Όπως αναφέρεται από την Ν. Γεωργιάδου (2012)⁴ Σύμφωνα με το άρθρο 648 παρ 1. Του Αστικού Κώδικα, η σύμβαση εργασίας είναι η συμφωνία με την οποία ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να παρέχει την εργασία του στον εργοδότη για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, ο δε εργοδότης έχει υποχρέωση να καταβάλει το συμφωνημένο μισθό.

Από τον ορισμό αυτό συνάγεται καταρχάς ο αμοτεροβαρής χαρακτήρας της σύμβασης εργασίας, η οποία θεσπίζει αμοιβαίες υποχρεώσεις και για τους δύο συμβαλλόμενους □ □ η υποχρέωση του εργαζομένου είναι η «παροχή εργασίας», ενώ η υποχρέωση του εργοδότη είναι η «αντιπαροχή μισθού».

Με τον όρο «σύμβαση εργασίας» προσδιορίζεται κυρίως η αρχική σύμβαση που συμφωνείται κατά την πρόσληψη του εργαζομένου, αλλά και κάθε μεταγενέστερη συμφωνία που συμπληρώνει ή τροποποιεί την αρχική.

Εργασία

Εργασία είναι κάθε απασχόληση του ανθρώπου, κάθε μορφή δραστηριότητας που στοχεύει στην παραγωγή κάποιου επιθυμητού ή επιβεβλημένου αποτελέσματος. Ο σκοπός της εργασίας μπορεί να είναι ο οποιοσδήποτε, αρκεί να μην είναι παράνομος ή ανήθικος. Το είδος της εργασίας είναι αδιάφορο, μπορεί να είναι πνευματική ή σωματική εργασία, μπορεί να συνίσταται σε ενέργεια θετική ή σε απλή παρουσία σ' ένα τόπο. Π.χ. εργασία συνιστά και η ακινησία του μοντέλου κατά την επίδειξη της μόδας.

Αντικείμενο της σύμβασης εργασίας δεν είναι μόνο η παροχή εργασίας, αλλά και η ετοιμότητα για παροχή εργασίας, δηλαδή η δέσμευση του ελεύθερου χρόνου του εργαζομένου, ώστε να είναι σε θέση να παρέχει την εργασία του, οπότε του ζητείται από τον εργοδότη. Σε ετοιμότητα βρίσκονται ο πυροσβέστης, ο εφημερεύων ιατρός, ο οδηγός ασθενοφόρου, ο υπάλληλος γραφείου τελετών κ.α. Υπάρχουν δύο τύποι ετοιμότητας: α) η γνήσια ετοιμότητα, κατά την οποία ο εργαζόμενος διατηρεί σε εγρήγορση τις σωματικές και πνευματικές του δυνάμεις (π.χ. ο νυκτοφύλακας δεν μπορεί να κοιμηθεί όσο διάστημα διαρκεί η φύλαξη) και β) η απλή ετοιμότητα, κατά την οποία ο εργαζόμενος βρίσκεται μεν σε μερική δέσμευση του ελεύθερου χρόνου του, αλλά δεν διατηρεί τις σωματικές και πνευματικές του δυνάμεις σε εγρήγορση (π.χ. μπορεί να αναπαύεται, να ασχολείται με τις δικές του υποθέσεις, να παραμένει στην οικία του αναμένοντας να τον ειδοποιήσουν, αν παραστεί ανάγκη κ.ο.κ.).

Στις διατάξεις του εργατικού δικαίου δεν υπάρχει κάθε μορφή εργασίας αλλά μόνο η λεγόμενη εξαρτημένη εργασία. Για τον προσδιορισμό της εξαρτημένης εργασίας έχουν προταθεί διάφορες θεωρίες. Στη χώρα μας έχει επικρατήσει η θεωρία της «προσωπικής» ή «νομικής» εξάρτησης σύμφωνα με την οποία εξαρτημένη είναι η εργασία που παρέχεται υπό τις εντολές και τις οδηγίες του εργοδότη, ο οποίος καθορίζει τον τόπο, τον τρόπο, το χρόνο και τις συνθήκες παροχής της, ο δε εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να συμμορφώνεται. Αντίθετα δεν υπάγονται στο εργατικό

⁴ Γεωργιάδου Νίκη (2012), Εισαγωγή στο Εργατικό Δίκαιο, Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας

δίκαιο μορφές ανεξάρτητης εργασίας, κατά τις οποίες ο παρέχων εργασία καθορίζει μόνος του τις συνθήκες της απασχόλησής του και δεν ελέγχεται από τον αποδέκτη της εργασίας του ως προς τον τρόπο, τον τόπο και το χρόνο παροχής της.

Ο Εργαζόμενος

Εργαζόμενος είναι το πρόσωπο που παρέχει με αμοιβή εξαρτημένη εργασία με σχέση ιδιωτικού δικαίου. Άρα δεν είναι εργαζόμενοι όσοι παρέχουν ανεξάρτητες υπηρεσίες (ελεύθεροι επαγγελματίες, εργολάβοι, αυτοαπασχολούμενοι), καθώς και όσοι συνδέονται με τον εργοδότη τους με σχέση δημοσίου δικαίου (δημόσιοι υπάλληλοι, για τους οποίους εφαρμόζεται το δημοσιοϋπαλληλικό δίκαιο).

Εργαζόμενος μπορεί να είναι μόνο φυσικό πρόσωπο. Πράγματι, το στοιχείο της εξάρτησης, επάνω στο οποίο βασίζεται ολόκληρο το εργατικό δίκαιο, είναι στενά συνυφασμένο με την ανθρώπινη προσωπικότητα. Αντίθετα, ανεξάρτητες υπηρεσίες μπορούν να παρέχονται και από νομικά πρόσωπα.

Ο Εργοδότης

Ο εργοδότης είναι ο αποδέκτης της εργασίας του εργαζομένου. Την ιδιότητα του εργοδότη μπορούν να έχουν φυσικά και νομικά πρόσωπα. Ως αντισυμβαλλόμενος στην ατομική σύμβαση εργασίας, ο εργοδότης έχει δικαίωμα να χρησιμοποιήσει την εργασία του εργαζομένου και ταυτόχρονα την υποχρέωση να καταβάλει τον αντίστοιχο μισθό.

Παράλληλα ο εργοδότης έχει και μια άλλη, λειτουργική ιδιότητα: Είναι ο φορέας των λειτουργικών εξουσιών μέσα στην επιχείρηση, δηλαδή ασκεί διεύθυνση, εποπτεία και έλεγχο επί των εργαζομένων. Όταν ο εργοδότης είναι νομικό πρόσωπο, η διευθυντική εξουσία ασκείται από τους νόμιμους εκπροσώπους του.

Η μεταβολή του προσώπου του εργοδότη δεν επηρεάζει κατά κανόνα τη σχέση εργασίας. Στην πραγματικότητα η σχέση εργασίας αποτελεί στοιχείο της επιχείρησης και ακολουθεί την επιχείρηση, οποιαδήποτε και αν είναι η τύχη της. Σε περίπτωση μεταβολής του προσώπου του εργοδότη λόγω π.χ. πώλησης της επιχείρησης, κληρονομικής διαδοχής κ.τ.λ., οι σχέσεις εργασίας λύεται με το θάνατο του εργοδότη, όταν τα συμβαλλόμενα μέρη είχαν αποβλέψει κυρίως στο πρόσωπο του εργοδότη. Π.χ. λύεται η σχέση εργασίας της αποκλειστικής νοσοκόμας με το θάνατο του ηλικιωμένου, τον οποίο είχε προσληφθεί για να φροντίζει.

Ο μισθός

Μισθός είναι η αντιπαροχή του εργοδότη προς τον εργαζόμενο για την παρεχόμενη εργασία, δηλαδή μισθός είναι το οικονομικό αντάλλαγμα της προσφερόμενης εργασίας. Ο μισθός είναι μία συνεχής και σταθερή παροχή, ανεξάρτητη από τον επιχειρηματικό κίνδυνο και τα κέρδη του εργοδότη (εκτός από την εξαιρετική περίπτωση που ο μισθός ορίζεται σε ποσοστά στα κέρδη).

Η εργασία πάντοτε παρέχεται με μισθό. Ακόμα και αν κατά την πρόσληψη δεν γίνεται λόγος για μισθό, θεωρείται ότι έχει συμφωνηθεί σιωπηρά η καταβολή μισθού.

Ο μισθός όμως δεν έχει μόνο οικονομική διάσταση αλλά παίρνει και κοινωνικές προεκτάσεις, καθώς αποτελεί το μέσο για να συντηρηθούν οι εργαζόμενοι και οικογένειές τους. Για το λόγο αυτό στην έννοια του μισθού περιλαμβάνονται και άλλες παροχές του εργοδότη, οι οποίες δεν αποτελούν το οικονομικό αντάλλαγμα της εργασίας αλλά δίνονται για την επαύξηση του εισοδήματος των εργαζομένων (π.χ. οικογενειακά επιδόματα, δώρα εορτών).

Η επιχείρηση / εκμετάλλευση

Επιχείρηση είναι η συνένωση σε οργανική ενότητα, προσώπων, τεχνικών μέσων και άυλων αγαθών για την επιδίωξη ορισμένου κερδοσκοπικού ή γενικότερα οικονομικού σκοπού. Οργανική ενότητα σημαίνει ακριβώς ότι τα πρόσωπα (δηλαδή εργοδότης και το εργατικό δυναμικό), τα τεχνικά μέσα (π.χ. εγκαταστάσεις, μηχανήματα, πρώτες ύλες κ.ο.κ.) και τα άυλα αγαθά (τεχνογνωσία) είναι κατά τέτοιο τρόπο οργανωμένα, ώστε να επιτυγχάνουν την πραγματοποίηση του σκοπού της επιχείρησης.

Στο εργατικό δίκαιο, εκτός από την έννοια της επιχείρησης, υπάρχει και η έννοια της εκμετάλλευσης. Εκμετάλλευση είναι η συνένωση σε οργανική ενότητα, προσώπων, τεχνικών μέσων ή εγκαταστάσεων και άυλων αγαθών προς επιδίωξη ορισμένου εργασιακού – τεχνικού (δηλαδή παραγωγικού) σκοπού. Στην εκμετάλλευση δηλαδή υλοποιείται το στάδιο της παραγωγής των αγαθών.

Όταν η επιχείρηση είναι οργανωμένη σε μια παραγωγική μονάδα, τότε οι έννοιες επιχείρηση και εκμετάλλευση συμπίπτουν. Στην περίπτωση αυτή η επιχείρηση είναι συγχρόνως και εκμετάλλευση. Π.χ. ένα ζαχαροπλαστείο πωλεί τα γλυκά που παρασκευάζει στο εργαστήριό του – είναι συγχρόνως επιχείρηση και εκμετάλλευση. Όταν όμως η επιχείρηση είναι οργανωμένη σε περισσότερες αυτόνομες παραγωγικές μονάδες, τότε επιχείρηση και εκμετάλλευση δεν ταυτίζονται, γιατί η επιχείρηση αποτελείται από περισσότερες εκμεταλλεύσεις. Π.χ. μία χημική εταιρία εμπορεύεται χημικά προϊόντα τα οποία παρασκευάζει στα εργοστάσιά της – είναι μία επιχείρηση με χωριστές εκμεταλλεύσεις.

Το κύριο χαρακτηριστικό της εκμετάλλευσης είναι λοιπόν η επίτευξη του παραγωγικού σκοπού που καθορίζει η επιχείρηση. Γι' αυτό η εκμετάλλευση εξαρτάται οικονομικά από την επιχείρηση, στην οποία ανήκει. Από κει και πέρα η εκμετάλλευση κινείται αυτοδύναμα. Έτσι, μία εκμετάλλευση μπορεί να σταματήσει - - π.χ. να κλείσει ένα εργοστάσιο -, ενώ η υπόλοιπη επιχείρηση να εξακολουθεί να λειτουργεί.

Κεφάλαιο 2- Η υποχρέωση καταβολής μισθού

2.1 Εισαγωγή

Στο κεφάλαιο αυτό γίνεται ανάλυση κάποιων βασικών εννοιών που αναφέρονται στην υποχρέωση καταβολής μισθού αλλά και τις διακρίσεις όπως αυτές αποτυπώνονται από την Ν. Γεωργιάδου (2012) στο βιβλίο της «Εισαγωγή στο Εργατικό Δίκαιο», εκδ. ΔΕΝ⁵. Ξεκινώντας, όπως αναφέρει η συγγραφέας, η υποχρέωση καταβολής του μισθού αποτελεί την κύρια υποχρέωση του εργοδότη που απορρέει από τη σύμβαση εργασίας.

Ο μισθός είναι ουσιώδες στοιχείο και δεν είναι μόνο το οικονομικό αντάλλαγμα της παρεχόμενης εργασίας, αλλά κυρίως το βιοποριστικό μέσο για τη συντήρηση του εργαζόμενου και της οικογένειάς του. Για το λόγο αυτό υπάρχουν πολλές νομοθετικές ρυθμίσεις, οι οποίες, προκειμένου να διασφαλίσουν ένα σταθερό εισόδημα για το βιοπορισμό του εργαζόμενου, προβλέπουν την καταβολή του μισθού ακόμη και χωρίς την παροχή εργασίας ή προβλέπουν μέτρα για την προστασία του μισθού ή ακόμη εντάσσουν στην έννοια του μισθού και παροχές, οι οποίες σαφώς δεν αποτελούν αντάλλαγμα για την παρεχόμενη εργασία (π.χ. επιδόματα γάμου, επιδόματα εορτών κ.τ.λ.).

2.2 Διακρίσεις μισθού

A) Ως προς το ύψος

Το ύψος του μισθού καθορίζεται κατά κανόνα στην ατομική σύμβαση εργασίας, οπότε γίνεται λόγος για συμβατικό μισθό. Τα συμβαλλόμενα μέρη είναι καταρχήν ελεύθερα να καθορίσουν το ύψος του μισθού με την αρχική τους συμφωνία ή με μεταγενέστερη. Η ελευθερία όμως αυτή υπόκειται σε περιορισμούς. Ο μισθός που συμφωνείται δεν επιτρέπεται να είναι μικρότερος από το μισθό που προβλέπουν οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή διαιτητικές αποφάσεις. Ο μισθός αυτός ονομάζεται νόμιμος μισθός και έχει το χαρακτήρα του κατώτατου ορίου αμοιβής, οι δε διατάξεις που τον καθορίζουν έχουν ισχύ νόμου άμεση και αναγκαστική. Επομένως, ο συμβατικός μισθός μπορεί να είναι μεγαλύτερος από το νόμιμο μισθό ή τουλάχιστον ίσος με το νόμιμο μισθό, αλλά ποτέ μικρότερος από αυτόν.

Τέλος, υπάρχει ο ειθισμένος μισθός που καταβάλλεται σε εργαζομένους με την ίδια ειδικότητα, τις ίδιες ιδιότητες και τα ίδια προσόντα στον ίδιο τόπο και με τις ίδιες συνθήκες για την ίδια εργασία. Ζήτημα πληρωμής με ειθισμένο μισθό μπορεί να τεθεί, όταν δεν έχει καθορισθεί μισθός με την ατομική σύμβαση εργασίας ούτε μπορεί ο εργαζόμενος να υπαχθεί σε κάποια συλλογική σύμβαση εργασίας, ώστε να λάβει το νόμιμο μισθό.

⁵ Γεωργιάδου Νίκη (2012), Εισαγωγή στο Εργατικό Δίκαιο, Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας

Β) Ως προς τη μορφή

Ο μισθός είναι κατά κανόνα χρηματικός, καθορίζεται δηλαδή σε χρηματικές μονάδες, μπορεί όμως να συμφωνηθεί και σε είδος. Μισθό σε είδος αποτελεί η παραχώρηση στον εργαζόμενο της κυριότητας ή της χρήσης ορισμένων πραγμάτων ή ακόμα η παροχή προς αυτόν ορισμένων υπηρεσιών. Π.χ. είναι μισθός σε είδος η χορήγηση τροφής, ενδυμασίας, κατοικίας, εισιτηρίων ελεύθερης κυκλοφορίας κ.α. Η παροχή θα πρέπει να χορηγείται ως αντάλλαγμα της εργασίας και όχι για άλλους λόγους. Έτσι, δεν αποτελούν μισθό παροχές σε είδος που καταβάλλονται για τη διευκόλυνση της εργασίας και γενικότερα για τη διευκόλυνση των λειτουργικών αναγκών της επιχείρησης (π.χ. χορήγηση κατοικίας σε νυχτοφύλακα) ή για λόγους προστασίας της υγείας των εργαζομένων (π.χ. χορήγηση κράνους).

Γ) Ως προς τον τρόπο υπολογισμού

α) Ο μισθός συνήθως υπολογίζεται με το χρόνο, είναι δηλαδή χρονικός μισθός. Βάση υπολογισμού μπορεί να είναι οποιαδήποτε χρονική μονάδα. Συνήθως είναι ο μήνας (μηνιαίος μισθός) ή η ώρα (ωρομίσθιο). Ο εργαζόμενος δικαιούται τόσο μισθό όσο ο χρόνος που απασχολήθηκε. Συγκεκριμένα ο αμειβόμενος με μηνιαίο μισθό δικαιούται το μισθό αυτό για κάθε μήνα, ανεξαρτήτως του αριθμού των εργάσιμων ημερών του μήνα, ενώ ο αμειβόμενος με ημερομίσθιο δικαιούται όσα ημερομίσθια, όσες οι ημέρες κατά τις οποίες προσέφερε εργασία (πλέον των έξι εξαιρετέων ημερών που είναι υποχρεωτικές αργίες).

β) Ο μισθός είναι δυνατόν να υπολογιστεί κατά μονάδα εργασίας, δηλαδή με το κομμάτι. Έτσι, ο μισθός είναι το γινόμενο του αριθμού των μονάδων που πραγματοποίησε ο εργαζόμενος, πολλαπλασιασμένο με το ποσό που έχει οριστεί ως αμοιβή για τη μονάδα αυτή.

γ) Ο μισθός μπορεί ακόμα να συνίσταται σε ποσοστό επί των κερδών της επιχείρησης, οπότε λαμβάνονται πρώτα καθαρά κέρδη όπως αναγράφονται στον ετήσιο ισολογισμό.

δ) Ιδιότυπος τρόπος αμοιβής του εργαζόμενου είναι η αμοιβή με φιλοδωρήματα. Στην περίπτωση αυτή ο εργαζόμενος παραπέμπεται να εισπράξει το μισθό του από τους πελάτες του εργοδότη.

Τέλος, είναι δυνατόν να συνδυάζονται δύο ή περισσότεροι τρόποι υπολογισμού του μισθού όπως π.χ. χρονικός μισθός με ποσοστά στα κέρδη ή με φιλοδωρήματα κ.ο.κ. Με όποιο σύστημα και αν υπολογίζεται η αμοιβή, ισχύουν πάντα τα κατώτατα όρια μισθών που προβλέπουν οι οικείες συλλογικές συμβάσεις και διαιτητικές αποφάσεις ως όρια ασφαλείας.

2.3 Μισθός χωρίς παροχή εργασίας

Το εργατικό δίκαιο προβλέπει περιπτώσεις κατά τις οποίες οφείλεται μισθός μολονότι δεν παρέχεται εργασία. Αυτές οι περιπτώσεις έχουν θεσμοθετηθεί για να εξασφαλίσουν στον εργαζόμενο ένα σταθερό εισόδημα που δεν θα επηρεάζεται από τους επιχειρηματικούς κινδύνους ή άλλα περιστατικά που είναι δυνατόν να εμποδίσουν την παροχή εργασίας.

A) Υπερμερία ή αδυναμία του εργοδότη να αποδεχθεί την εργασία που προσφέρει κανονικά ο εργαζόμενος. Π.χ. η τυχαία βλάβη των μηχανημάτων, η έλλειψη πρώτων υλών, η διακοπή του ηλεκτρικού ρεύματος είναι μερικά περιστατικά που καθιστούν αδύνατη την απασχόληση των εργαζομένων. Σ' αυτή την περίπτωση ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να καταβάλει το μισθό, αφού η αδυναμία του, ακόμα και αν δεν οφείλεται σε υπαιτιότητά του, εντάσσεται στη σφαίρα του γενικότερου επιχειρηματικού κινδύνου που διατρέχει. Ο εργοδότης απαλλάσσεται μόνο η αδυναμία του οφείλεται σε λόγους ανωτέρας βίας (π.χ. σεισμός, τρομοκρατική ενέργεια κ.τ.λ.)

B) Αδυναμία παροχής εργασίας από τον εργαζόμενο εξαιτίας ανυπαίτιου κωλύματος από σπουδαίο λόγο . Βλ. κεφ.1

Γ) Διαθεσιμότητα. Ο εργοδότης, όταν περιορίζεται η οικονομική του δραστηριότητα, και μόνον τότε, έχει τη δυνατότητα με έγγραφη δήλωση να θέτει το σύνολο ή τμήμα του προσωπικού σε διαθεσιμότητα, η οποία δεν υπερβαίνει τους τρεις μήνες. Κατά τη διάρκεια της διαθεσιμότητας καταβάλλονται στον εργαζόμενο οι μισές αποδοχές του, ενώ παράλληλα επιδοτείται από τον ΟΑΕΔ. Ακόμη μπορεί ο εργαζόμενος που βρίσκεται σε διαθεσιμότητα να εργαστεί αλλού, χωρίς να συμψηφίζονται οι αποδοχές της διαθεσιμότητας με το μισθό που λαμβάνει από τη δεύτερη εργασία του.

Δ) Κατά τη διάρκεια της άδειας ανανυχής ο εργαζόμενος λαμβάνει κανονικά τις αποδοχές του, μολονότι δεν εργάζεται. Για τη άδεια γίνεται λόγος αναλυτικά σε επόμενο κεφ.

2.4 Σύνθεση μισθού

2.4.1 Βασικός μισθός και επιδόματα

Ο μισθός είναι σύνθετη παροχή που αποτελείται από το βασικό μισθό και τα επιδόματα. Βασικός μισθός είναι το πάγιο ή συμφωνημένο ποσό αμοιβής, το οποίο δικαιούται ο εργαζόμενος για την παροχή της εργασίας του. Ο βασικός μισθός είναι συνήθως η βάση, πάνω στην οποία υπολογίζονται τα επιδόματα. Η καταβολή των επιδομάτων συνδέεται συνήθως με κάποια συγκεκριμένη αιτία ή συγκεκριμένο σκοπό. Π.χ. το επίδομα ανθυγιεινής εργασίας χορηγείται σε αντιστάθμισμα για τις δυσμενείς για την υγεία συνθήκες εργασίας, το επίδομα διαχειριστικών λαθών χορηγείται σε όσους διαχειρίζονται χρήματα (ταμίες) για την κάλυψη τυχόν ελλειμμάτων που είναι δυνατόν να προκύψουν από τη διαχείριση, το επίδομα θέσης χορηγείται σε εργαζομένους που κατέχουν ορισμένες υπεύθυνες θέσεις στην ιεραρχία της επιχείρησης. Εξάλλου, ανάλογα με την ειδικότητα ή τον κλάδο απασχόλησης του εργαζομένου, προβλέπονται εξειδικευμένα επιδόματα, όπως το επίδομα ισολογισμού για τους λογιστές και βοηθούς λογιστές, το επίδομα μεταφοράς χρημάτων για τους οδηγούς αυτοκινήτων χρηματοποστολών , το επίδομα ψύξεως για τους εργαζομένους που απασχολούνται σε ψυκτικούς θαλάμους κ.ο.κ.

Σύμφωνα με τις πρόσφατες νομοθετικές ρυθμίσεις, τα επιδόματα πλήρη χορηγούνται στους εργαζομένους όσο ισχύουν οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας που τα προβλέπουν καθώς και για τρεις (3) μήνες μετά τη λήξη της ισχύς τους. Με την πάροδο του τριμήνου και εφόσον εν τω μεταξύ δεν έχει συναφθεί νέα συλλογική σύμβαση εργασίας, εξακολουθούν να καταβάλλονται στους εργαζομένους, εκτός από το βασικό μισθό ή το βασικό ημερομίσθιο, μόνο τα επιδόματα ωρίμανσης, τέκνων, σπουδών και επικίνδυνου εργασίας, ενώ παύει αμέσως να ισχύει κάθε άλλο

προβλεπόμενο σε αυτές επίδομα. Η περικοπή των επιδομάτων γίνεται χωρίς να απαιτείται προηγούμενη σύμφωνη γνώμη των εργαζομένων (άρθρο 2 της ΠΥΣ 6/2012 σε συνδυασμό με τον Ν. 4046/2012). Έτσι σύμφωνα με τη νέα νομοθεσία ο εργοδότης δικαιούται να περικόπτει μονομερώς τα επιδόματα της συλλογικής σύμβασης εργασίας (όπως για παράδειγμα το επίδομα γάμου).

Παραμένουν όμως σε ισχύ τα κοινά για όλους τους εργαζομένους επιδόματα εορτών. Τα επιδόματα εορτών θεσμοθετήθηκαν προκειμένου να αντιμετωπίσουν οι εργαζόμενοι τις αυξημένες δαπάνες των Χριστουγέννων και του Πάσχα. Το επίδομα Χριστουγέννων είναι ίσο με ένα μηνιαίο μισθό και το επίδομα του Πάσχα ίσο με μισό μηνιαίο μισθό. Τα επιδόματα εορτών καταβάλλονται στο ακέραιο, εφόσον η εργασιακή σχέση έχει διαρκέσει, για μεν το επίδομα Πάσχα από 1.1. έως 30.4, για δε το επίδομα Χριστουγέννων από 1.5 έως 31.12 κάθε έτους. Όσοι εργαζόμενοι εργάστηκαν μικρότερο χρονικό διάστημα, δικαιούνται μικρότερο ποσό ανάλογο με τον χρόνο απασχόλησης τους.

Πιο συγκεκριμένα οι εργαζόμενοι αυτοί δικαιούνται:

i) Σαν επίδομα εορτών Χριστουγέννων ποσό ίσο με 2/25 του μηνιαίου μισθού ή δύο ημερομίσθια, ανάλογα με το συμφωνημένο τρόπο αμοιβής, για κάθε 19 ημέρες διάρκειας της σχέσης εργασίας τους.

ii) Σαν επίδομα εορτών Πάσχα, ποσό ίσο με 1/15 του μισού μηνιαίου μισθού ή ένα ημερομίσθιο, ανάλογα με το συμφωνημένο τρόπο αμοιβής, για κάθε ημέρες διάρκειας της σχέσης εργασίας τους.

Σημειωτέον ότι στον χρόνο διάρκειας της σχέσης εργασίας δεν συνυπολογίζονται οι ημέρες απουσίας των εργαζομένων λόγω άδειας άνευ αποδοχών, οι ημέρες αδικαιολόγητης απουσίας, οι ημέρες συμμετοχής σε απεργία, ενώ θεωρούνται ως χρόνος κανονικής εργασίας και συνυπολογίζονται για την εξεύρεση των δώρων οι ημέρες ασθενείας (για τις οποίες δεν υπήρξε επιδότηση από τον ασφαλιστικό οργανισμό), οι ημέρες υποχρεωτικής αποχής των γυναικών εργαζομένων πριν και μετά τον τοκετό (8 εβδομάδων πριν και 9 εβδομάδες μετά), αλλά και το επιπλέον διάστημα που χορηγείται ως παράταση της άδειας τοκετού, όταν ο τοκετός πραγματοποιείται σε χρόνο μεταγενέστερο από αυτόν που είχε πιθανολογηθεί.

Τα επιδόματα εορτών δεν επιτρέπεται να καταβληθούν σε είδος, αλλά μόνο σε χρήμα. Ως βάση για τον υπολογισμό τους λαμβάνονται οι πράγματι καταβαλλόμενες αποδοχές κατά την 10^η Δεκεμβρίου κάθε χρόνου (για τον επίδομα Χριστουγέννων) και κατά την 15^η ημέρα πριν από το Πάσχα (για το επίδομα Πάσχα). Ως καταβαλλόμενες αποδοχές νοείται το σύνολο των τακτικών αποδοχών του εργαζομένου (για την έννοια των τακτικών αποδοχών βλ. αμέσως παρακάτω). Τέλος, τα επιδόματα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα καταβάλλονται την 21^η Δεκεμβρίου και τη Μεγάλη Τετάρτη αντίστοιχα. Ο εργοδότης όμως μπορεί να τα παρακρατήσει μέχρι την 31^η Δεκεμβρίου ή την 30^η Απριλίου αντίστοιχα, χωρίς να μπορεί να τα καταβάλει αργότερα από τις ημερομηνίες αυτές.

2.4.2 Τακτικές και έκτακτες αποδοχές

Τακτικές είναι οι αποδοχές που καταβάλλονται σταθερά και μόνιμα ως αντάλλαγμα για την τακτικά παρεχόμενη εργασία. Στην έννοια των τακτικών αποδοχών υπάγεται κάθε παροχή του εργοδότη που χορηγείται τακτικά, τόσο δηλαδή ο κύριος μισθός όσο και τυχόν προσαυξήσεις, επιδόματα ή πρόσθετες συμπληρωματικές παροχές, επίσης τα επιδόματα εορτών, το επίδομα αδειάς κ.α. Έκτακτες αποδοχές είναι όσες δεν χορηγούνται τακτικά και σταθερά αλλά είτε εφάπαξ είτε σε άτακτα διαστήματα λόγω έκτακτης και περιστασιακής εργασίας (π.χ. αποζημίωση έκτακτης υπερωριακής εργασίας).

2.4.3 Οικειοθελείς παροχές

Ως οικειοθελείς χαρακτηρίζονται οι παροχές που χορηγεί ο εργοδότης προς τον εργαζόμενο οικειοθελώς, «εξ' ελευθεριότητος», χωρίς να υπάρχει υποχρέωση από τον νόμο ή από τη σύμβαση. Κατά κανόνα πρόκειται για παροχές που χορηγούνται εφάπαξ, με αφορμή κάποιο ιδιαίτερο γεγονός (π.χ. για τη συμπλήρωση ορισμένων ετών στην υπηρεσία, για την επίτευξη κάποιων στόχων της επιχείρησης). Αυτές οι παροχές καταρχήν δεν αποτελούν μισθό και μπορούν να παύσουν οποτεδήποτε ελεύθερα με απόφαση του εργοδότη. Όταν όμως μία «οικειοθελής» -στην αφετηρία της- παροχή καταβάλλεται τακτικά επί μακρό χρονικό διάστημα, τότε μπορεί να θεωρηθεί ότι έχει δημιουργηθεί μία σιωπηρή συμφωνία για τη συνέχιση της καταβολής της με τη μορφή του μισθού και στο μέλλον (επιχειρησιακή συνήθεια). Ο εργοδότης σ' αυτή την περίπτωση δεν μπορεί να παύσει την καταβολή της οικειοθελούς παροχής μονομερώς, εκτός εάν κατά την αρχική χορήγηση της είχε επιφυλάξει στον εαυτό του το δικαίωμα να την ανακαλέσει όποτε θέλει κατά την ελεύθερη κρίση του.

2.5 Χρόνος και τόπος καταβολής μισθού

Ο μισθός καταβάλλεται σε τακτικά χρονικά διαστήματα (π.χ. ο μηνιαίος μισθός στο τέλος του μήνα, ο εβδομαδιαίος στο τέλος της εβδομάδας κ.ο.κ.), εκτός αν υπάρχει διαφορετική συμφωνία ή συνήθεια. Η ημέρα που καταβάλλεται ο μισθός είναι δήλη ημέρα, υπό την έννοια ότι ο εργοδότης, αν δεν καταβάλει, καθίσταται αυτομάτως και εκτός από το μισθό οφείλει και τόκους υπερημερίας.

Τόπος καταβολής του μισθού είναι ο τόπος παροχής της εργασίας, εκτός αν υπάρχει διαφορετική συμφωνία ή συνήθεια. Όταν ο τόπος παροχής της εργασίας δεν είναι σταθερός, τότε ο μισθός πληρώνεται στον τόπο όπου είναι εγκατεστημένη η εργοδοτική επιχείρηση. Απαγορεύεται όμως η πληρωμή του μισθού μέσα σε κέντρα διασκέδασης, μπαρ, καπηλεία κ.τ.λ., λόγω του κινδύνου της αλόγιστης σπατάλης του, εκτός αν πρόκειται για τους εργαζομένους που εργάζονται σ' αυτά τα μέρη.

2.6 Κρατήσεις επί του μισθού

Ο μισθός που αναφέρεται στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή στην ατομική σύμβαση είναι μικτός. Από το ποσό αυτό αφαιρούνται οι ασφαλιστικές εισφορές του εργαζομένου και ο φόρος εισοδήματος.

2.7 Προστασία επί του μισθού

Η φύση του μισθού ως βιοποριστικού μέσου συντήρησης του εργαζομένου οδήγησε το νομοθέτη στη θέσπιση ορισμένων μέτρων που σκοπό έχουν να εξασφαλίσουν την είσπραξη από τον εργαζόμενο των αποδοχών του κατά τρόπο σίγουρο και γρήγορο. Τα μέτρα αυτά είναι τα εξής:

A) Απαγόρευση του συμψηφισμού του μισθού

Απαγορεύεται να συμψηφιστεί ο μισθός με απαιτήσεις του εργοδότη από οποιαδήποτε αιτία, εκτός αν ο εργοδότης έχει απαίτηση από ζημία που του προξένησε με δόλο ο εργαζόμενος κατά την εκτέλεση της εργασίας.

B) Απαγόρευση κατάσχεσης του μισθού

Απαγορεύεται η κατάσχεση του μισθού στα χέρια του εργοδότη, εκτός από ποσοστό $\frac{1}{2}$ του μισθού για την ικανοποίηση απαιτήσεων διατροφής από το νόμο ή από διάταξη τελευταίας βουλήσεως ή για συνεισφορά στις ανάγκες της οικογένειας και ποσοστό $\frac{1}{4}$ του μισθού για χρέη προς το Δημόσιο.

Γ) Απαγόρευση εκχώρησης

Εφόσον οι ακατάσχετες απαιτήσεις είναι ανεκχώρητες (ΑΚ 464), η απαίτηση για μισθό είναι ανεκχώρητη προς την κατεύθυνση του εργοδότη. Οι εξαιρέσεις από την απαγόρευση της κατάσχεσης ισχύουν και στην περίπτωση της απαγόρευσης της εκχώρησης.

Δ) Προνομιακή κατάταξη των μισθολογικών απαιτήσεων κατά την αναγκαστική εκτέλεση.

Εάν ο εργοδότης έχει πολλά χρέη, υπάρχει κίνδυνος η περιουσία του να μην επαρκεί για την εξόφληση όλων των δανειστών του μεταξύ των οποίων είναι και οι εργαζόμενοι. Για την αποτροπή αυτού του κινδύνου θεσπίστηκε στη πολιτική μας δικονομία ειδική διάταξη, σύμφωνα με την οποία οι μισθολογικές αξιώσεις των εργαζομένων ικανοποιούνται προνομιακά σε σχέση με αξιώσεις άλλων δανειστών σε περίπτωση εκποίησης και πλειστηριασμού περιουσιακών στοιχείων του εργοδότη και διανομής του εκπλειστηριάσματος.

Ε) Απαγόρευση παραίτησης από το νόμιμο μισθό

Η παραίτηση του εργαζομένου από τα κατώτατα όρια των νομίμων αποδοχών του είναι άκυρη και δεν παράγει έννομες συνέπειες. Αυτή η ρύθμιση κρίθηκε απαραίτητη, επειδή ο εργαζόμενος λόγω της θέσεώς του εύκολα θα μπορούσε να χειραγωγηθεί από την εργοδοτική πλευρά και να προβεί σε δηλώσεις ή να συρθεί σε συμφωνίες που δεν ανταποκρίνονται στη θέλησή του. Είναι όμως επιτρεπτή η παραίτηση από αποδοχές που υπερβαίνουν τα κατώτατα όρια.

2.8 Δικαιώματα εργαζομένου σε περίπτωση μη καταβολής του μισθού του

A) Άσκηση αγωγής

Ο εργαζόμενος, όταν δεν του καταβάλλονται οι οφειλόμενες αποδοχές του, έχει δικαίωμα να ασκήσει αγωγή κατά του εργοδότη στο αρμόδιο δικαστήριο, το οποίο δικάζει κατά την ειδική διαδικασία διαφορών. Εκτός από τις οφειλόμενες αποδοχές του, ο εργαζόμενος μπορεί να ζητήσει τόκους υπερημερίας, από τη δήλη ημέρα έπρεπε να καταβληθούν οι αποδοχές.

Β) Επίσχεση εργασίας

Ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να αρνηθεί την παροχή εργασίας του, έως ότου ο εργοδότης εξοφλήσει τις οφειλόμενες αποδοχές. Το δικαίωμα αυτό ασκείται με δήλωση του εργαζομένου από τον εργοδότη, η οποία μπορεί να είναι προφορική ή καλύτερα έγγραφη και πρέπει να αναφέρει με σαφήνεια τους λόγους για τους οποίους γίνεται. Από την περιέλευση της δήλωσης στον εργοδότη, ο τελευταίος περιέρχεται σε κατάσταση υπερημερίας και είναι υποχρεωμένος να καταβάλει τους μισθούς στον εργαζόμενο για όσο διάστημα διαρκεί η επίσχεση εργασίας. Η υπερημερία του εργοδότη παύει είτε με την καταβολή των οφειλόμενων αποδοχών είτε μετά από σχετική συμφωνία με τον εργαζόμενο.

Γ) Υποβολή μήνυσης

Κατά τη νομοθεσία η μη εμπρόθεσμη καταβολή των αποδοχών αποτελεί ποινικό αδίκημα και τιμωρείται με φυλάκιση και χρηματική ποινή. Μπορεί λοιπόν ο εργαζόμενος να υποβάλει μήνυση κατά του εργοδότη, ώστε να ασκηθεί σε βάρος του ποινική δίωξη για το αδίκημα της μη καταβολής αποδοχών.

Δ) Υποβολή αίτησης πτωχεύσεως

Εάν η μη πληρωμή των αποδοχών του εργαζομένου εντάσσεται σε μια γενικότερη κακή οικονομική κατάσταση της εργοδοτικής επιχείρησης, η οποία έχει παύσει τις πληρωμές της και σε άλλους εργαζομένους ή άλλους δανειστές, τότε ο εργαζόμενος μπορεί να ζητήσει να κηρυχθεί ο εργοδότης, εφόσον είναι έμπορος, σε πτώχευση.

Ε) Αποχώρηση με αποζημίωση

Η μη καταβολή ή μη καθυστερημένη καταβολή αποδοχών, ιδίως όταν είναι επαναλαμβανόμενη, συνιστά βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας του εργαζομένου, η οποία εξομοιώνεται με καταγγελία εκ μέρους του εργοδότη, δηλαδή με απόλυση. Ο εργαζόμενος μπορεί λοιπόν να αποχωρήσει από την εργασία του θεωρώντας ότι απολύθηκε και να διεκδικήσει με αγωγή, εκτός από τους οφειλόμενους μισθούς, και την αποζημίωση απόλυσης.

2.9 Παραγραφή

Η αξίωση για το μισθό υπόκειται σε πενταετή παραγραφή, η οποία αρχίζει από τη λήξη του έτους στο οποίο έγινε δυνατή η δικαστική επιδίωξη της απαίτησης και συμπληρώνεται στις 31 Δεκεμβρίου του πέμπτου έτους. Στην ίδια παράγραφο υπόκεινται και οι αξιώσεις από υπερωριακή εργασία. Ωστόσο, οι μισθολογικές αξιώσεις των εργαζομένων που εργάζονται στο Δημόσιο με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου, υπόκεινται σε διετή παραγραφή.

Κεφάλαιο 3- Επιπτώσεις των μνημονιακών πολιτικών στις αποδοχές των εργαζομένων

3.1 Νομοθεσία πριν από το πρώτο μνημόνιο (Μάρτιος 2010)

Η πρώτη εφαρμογή μέτρων που είχαν αντίκτυπο στις αποδοχές των εργαζομένων αφορούσε αρχικά τους εργαζόμενους του δημόσιου τομέα. Πιο συγκεκριμένα, με το ν.3833/2010 ο οποίος ψηφίστηκε το Μάρτιο του 2010, λήφθηκαν μέτρα με σκοπό την μείωση των δημοσιονομικών ελλειμμάτων. Αυτά τα μέτρα είχαν ως περιεχόμενο το πάγωμα μισθών στο σύνολο του δημόσιου τομέα για το 2010 όπως αναφέρεται στο άρθρο 3 του νόμου αυτού αλλά και άλλα επώδυνα μέτρα. Σε αυτά συγκαταλέγεται η κατίσχυση των διατάξεων της παραγράφου 4 και 5 του αρ.1 για τη μείωση των αποδοχών στο δημόσιο τομέα έναντι των ισχυουσών ΣΣΕ. Επιπλέον ο 13^{ος} και 14^{ος} μισθός μειώθηκαν κατά 20% ενώ το επίδομα αδείας κατά 30% αντίστοιχα για το σύνολο των υπαλλήλων του δημόσιου τομέα (αρ.1, παρ.2). Επίσης περικοπές υπήρξαν και στα επιδόματα τα οποία μειώθηκαν κατά 12% (αρ.1, παρ.2) ενώ και οι αποδοχές δεν έμειναν αμετάβλητες καθώς στο προσωπικό με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου καθώς και των εργαζομένων χωρίς εξαίρεση, σε Νομικά Πρόσωπα Ιδιωτικού Δικαίου (Ν.Π.Ι.Δ.), που ανήκουν στο κράτος "σε Ν.Π.Δ.Δ. ή σε Ο.Τ.Α." ή επιχορηγούνται τακτικά από τον Κρατικό Προϋπολογισμό "σε ποσοστό τουλάχιστον 50% του προϋπολογισμού τους" μειώθηκαν κατά 7% (αρ.1, παρ.4 και 5). Μειώσεις υπήρξαν και στις υπερωρίες των οποίων το ανώτατο όριο μειώθηκε κατά 30% σύμφωνα με το αρ. 66 το εν λόγω νόμου.

Πέρα όμως από το καθαρά μισθολογικό κόστος το οποίο υπέστησαν οι εργαζόμενοι του δημοσίου τομέα υπήρξαν επιπτώσεις και στην απασχόληση καθώς ψηφίστηκε αναστολή των προσλήψεων και των διορισμών στο δημόσιο για το 2010 με εξαίρεση την παιδεία, την υγεία και την ασφάλεια (αρ.10) αλλά και η αρχή 1:5 όσον αφορά τις προσλήψεις και αποχωρήσεις. Από τον κανόνα αυτό εξαιρέθηκαν η παιδεία, η υγεία και η ασφάλεια (αρ.11, παρ.1,2). Τέλος οι προσλήψεις προσωπικού με συμβάσεις είτε ορισμένου είτε αορίστου χρόνου περιορίστηκαν κατά 30% για το έτος 2010 (αρ.11, παρ.6).

Ένας ακόμα νόμος που ψηφίστηκε το 2010 και είχε αντίκτυπο σε διάφορους επαγγελματικούς κλάδους ήταν ο νόμος 3844/2010 ο οποίος αφορούσε την προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας στην οδηγία 2006/123/EK του ευρωπαϊκού κοινοβουλίου και του συμβουλίου σχετικά με τις υπηρεσίες στην εσωτερική αγορά. Ο νόμος αυτός θέσπισε ένα γενικό πλαίσιο για την απελευθέρωση των υπηρεσιών και των κλειστών επαγγελμάτων.

3.1.1 Η διαμόρφωση των αποδοχών με ΣΣΕ / ΔΑ

Σύμφωνα με Το Σύνταγμα της Ελλάδας και πιο συγκεκριμένα του άρθρου 22 παρ. 2 που αναφέρεται στην προστασία της εργασίας, «Με νόμο καθορίζονται οι γενικοί όροι εργασίας, που

συμπληρώνονται από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας συναπτόμενες με ελεύθερες διαπραγματεύσεις και, αν αυτές αποτύχουν, με τους κανόνες που θέτει η διαιτησία». Με βάση αυτή τη συνταγματική διάταξη ψηφίστηκε ο Ν.1876/1990, σύμφωνα με τις διατάξεις του οποίου ρυθμιζόταν μέχρι πρόσφατα οι ελεύθερες διαπραγματεύσεις. Επίσης, στο αρ.3 του εν λόγω νόμου, γίνεται πρόβλεψη για τα είδη των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, τα οποία είναι:

α) οι εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας, οι οποίες αφορούν τους εργαζόμενους όλης της χώρας,

β) οι κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας που αφορούν στους εργαζόμενους περισσοτέρων ομοειδών ή συναφών εκμεταλλεύσεων ή επιχειρήσεων ορισμένης πόλης ή περιφέρειας ή και όλης της χώρας, οι επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας, που αφορούν στους εργαζόμενους μίας εκμετάλλευσης ή επιχείρησης,

γ) οι εθνικές ομοιοεπαγγελματικές που αφορούν στους εργαζόμενους ορισμένου επαγγέλματος και των συναφών ειδικοτήτων όλης της χώρας και

δ) οι τοπικές ομοιοεπαγγελματικές που αφορούν στους εργαζόμενους ορισμένου επαγγέλματος ή και των συναφών ειδικοτήτων συγκεκριμένης πόλης ή περιφέρειας.⁶

Όσον αφορά τις επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας (Ε.Σ.Σ.Ε.) αυτές αφορούν τους εργαζομένους μιας συγκεκριμένης εκμετάλλευσης ή επιχείρησης, ανεξάρτητα από το επάγγελμα ή την ειδικότητα τους (άρθρο 3 § 1 περ.γ Ν 1876/1990). Προκειμένου να συναφθεί μια τέτοια σύμβαση λάμβαναν μέρος στις συνομιλίες οι συνδικαλιστικές οργανώσεις της επιχείρησης που καλύπτουν τους εργαζομένους και εφόσον αυτές έλλειπαν οι αντίστοιχες πρωτοβάθμιες κλαδικές οργανώσεις και ο εργοδότης (άρθρο 3 § 5 ν. 1876/1990). Η όροι της εκάστοτε Ε.Σ.Σ.Ε. ήταν υποχρεωτικοί για όλο το προσωπικό της επιχείρησης.

Σκοπός μιας Ε.Σ.Σ.Ε. είναι να είναι δυνατή η ισότιμη και ενιαία ρύθμιση όλων των ζητημάτων της εργασίας για όλο το προσωπικό της εκάστοτε επιχείρησης. Στη περίπτωση συρροής κλαδικής ή επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας με ομοιοεπαγγελματική συλλογική σύμβαση εργασίας, ο νόμος 1876/1990 και πιο συγκεκριμένα το άρ.10 παρ. 2 έδινε προβάδισμα στην ισχύουσα κλαδική ή επιχειρησιακή Σ.Σ.Ε. Στην περίπτωση της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. δεν υπήρχε περίπτωση συρροής διότι με αυτήν καθορίζονταν οι ελάχιστοι όροι εργασίας για το σύνολο των εργαζομένων στην Ελλάδα, όροι που δυσμενέστεροί τους δεν μπορούν να συμφωνηθούν.

3.2 Νομοθεσία στα πλαίσια του πρώτου μνημονίου (2010-11)

Παρόλο που οι νόμοι που αναφέρθηκαν ακριβώς πριν θεωρήθηκαν από μεγάλη μερίδα των πολιτών και των ΜΜΕ ως σοβαρό πλήγμα στις αποδοχές των εργαζομένων εντούτοις όπως αποδείχθηκε και στην πράξη τα χειρότερα όσον αφορά τους εργαζομένους έπονταν και πιο συγκεκριμένα ξεκίνησαν με την ψήφιση του πρώτου μνημονίου ή όπως αναφέρεται επίσημα ο Ν.3845/2010 «Μέτρα για την εφαρμογή του μηχανισμού στήριξης της ελληνικής οικονομίας από τα κράτη-μέλη της Ζώνης του ευρώ και το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο» και ακολούθησαν

⁶ Κουκιάδης, Εργατικό Δίκαιο-Συλλογικές εργασιακές σχέσεις, 2009 σ.107 επ.

ψηφίσει πολλών νόμων οι οποίοι διαμόρφωσαν ένα ριζικά αλλαγμένο τοπίο στα εργασιακά σε σχέση με ότι ίσχυε έως τότε με πολύ δυσμενή αποτελέσματα για το σύνολο σχεδόν των εργαζομένων σε Δημόσιο και ιδιωτικό τομέα.

Στην συνέχεια θα αναλυθούν τα άρθρα του νόμου τα οποία αφορούν τους εργαζομένους και τις αποδοχές τους. Ξεκινώντας με το αρ.3 οι μηδενικές αυξήσεις για το σύνολο των υπαλλήλων του δημόσιου τομέα που αρχικά ψηφίστηκαν με τον ν. 3833/2010 επεκτάθηκαν και για το 2011. Επιπλέον υπήρξε περαιτέρω μείωση των αποδοχών των δημοσίων υπαλλήλων κατά 3% (αρ 3, παρ.4). Το δώρο Χριστουγέννων ορίστηκε στα 500 ευρώ, το δώρο Πάσχα στα 250 ευρώ ενώ το επίδομα αδείας στα 250 ευρώ για τους δημοσίους υπαλλήλους οι οποίοι αμείβονται με λιγότερα από 3.000 ευρώ (αρ. 3, παρ.6). Όσον αφορά τα επιδόματα, σύμφωνα με το αρ 3. παρ 1. και αυτά μειώθηκαν κατά 8%.

Όσον αφορά την απασχόληση νομοθετήθηκαν κάποιες διατάξεις όπως η απασχόληση στο Δημόσιο ηλικιωμένων ανέργων (55-64 ετών) (αρ. 2, παρ.5) και καθιερώθηκε η επιταγή επανένταξης των ανέργων (αρ. 3, παρ. 3). Αξίζει να αναφερθεί ότι καταργήθηκε η ισχύς της ευνοϊκότερης ρύθμισης υπέρ των μισθωτών σε περίπτωση συρροής στις ΣΣΕ ενώ νομοθετήθηκε η δυνατότητα να υπάρχει αρνητική απόκλιση των ειδικότερων ΣΣΕ έναντι των γενικών ακόμη και έναντι της ΕΓΣΣΕ (αρ. 2, παρ.7). Τέλος καθιερώθηκε η σύμβαση απόκτησης εργασιακής εμπειρίας στον ιδιωτικό τομέα, για άνεργους εγγεγραμμένους στον ΟΑΕΔ ηλικίας μέχρι 24 ετών για τους οποίους ορίζεται ότι δύνανται να εργαστούν σε ιδιωτικές επιχειρήσεις και γενικά εργοδότες, συνάπτοντας σύμβαση απόκτησης εργασιακής εμπειρίας διάρκειας μέχρι 12 μηνών κατά τη διάρκεια της οποίας, οι ακαθάριστες αποδοχές τους αντιστοιχούν στο 80% του κατώτατου βασικού μισθού (ή βασικού ημερομισθίου) όπως ορίζεται κάθε φορά από την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας. Για τους εν λόγω εργαζόμενους οι ασφαλιστικές εισφορές αποδίδονται στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ από τον ΟΑΕΔ (αρ .2, παρ.6).

Το νόμο αυτό ακολούθησε ο Ν.3847/2010 κατά τον οποίο εκ νέου μειώθηκαν τα δώρα Πάσχα και Χριστουγέννων σε 400 ευρώ για όλους τους συνταξιούχους οι οποίοι αμείβονται με κάτω από 2500 ευρώ (αρ. 1, παρ.1). Πιο συγκεκριμένα το κείμενο του νόμου αναφέρει:

Τα επιδόματα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα και το επίδομα αδείας που προβλέπονται από οποιαδήποτε γενική ή ειδική διάταξη νόμου ή κανονιστική πράξη για τους συνταξιούχους και βοηθηματούχους του Δημοσίου γενικά χορηγούνται εφόσον ο δικαιούχος έχει υπερβεί το 60ό έτος της ηλικίας του και το συνολικό ποσό της μηνιαίας καταβαλλόμενης σύνταξης δεν υπερβαίνει τα δύο χιλιάδες πεντακόσια (2.500) ευρώ, το ύψος τους δε καθορίζεται ως εξής:

- α) Το επίδομα εορτών Χριστουγέννων, τετρακόσια (400) ευρώ.
- β) Το επίδομα εορτών Πάσχα, διακόσια (200) ευρώ.
- γ) Το επίδομα αδείας, διακόσια (200) ευρώ.

Ο επόμενος νόμος που είχε επίδραση στα εργασιακά ήταν ο Ν.3863/2010. Με αυτό το νόμο έγινε δυνατή η σύμβαση μαθητείας για άτομα νεαρής ηλικίας (15 έως 18 ετών) οι οποίοι θα λαμβάνουν ως αμοιβή το 70% του γενικού κατώτατου μισθού (αρ.74, παρ. 9). ενώ με τον ίδιο νόμο οι νεοεισερχόμενοι στην αγορά εργασίας (18-24 ετών) θα λαμβάνουν ως αμοιβή το 84%

του γενικού κατώτατου μισθού ενώ οι ασφαλιστικές εισφορές θα καλύπτονται από τον ΟΑΕΔ (αρ. 74, παρ. 8). Όσον αφορά τις υπερωρίες η διατύπωση του νόμου αναφέρει ότι (αρ. 74, παρ. 10).

«Σε επιχειρήσεις στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας έως σαράντα (40) ώρες την εβδομάδα, ο εργαζόμενος μπορεί να απασχολείται πέντε (5) επιπλέον ώρες την εβδομάδα κατά την κρίση του εργοδότη (υπερεργασία). Οι ώρες αυτές υπερεργασίας (41η, 42η, 43η, 44η, 45η ώρα) αμείβονται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά είκοσι τοις εκατό (20%) και δεν συνυπολογίζονται στα επιτρεπόμενα, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις, όρια υπερωριακής απασχόλησης. Για όσους εργαζομένους ισχύει σύστημα εργασίας έξι (6) εργάσιμων ημερών την εβδομάδα η σύμφωνα με το προηγούμενο εδάφιο υπερεργασία ανέρχεται σε οκτώ (8) ώρες την εβδομάδα (από 41η έως 48η ώρα).»

«Μισθωτοί απασχολούμενοι υπερωριακά δικαιούνται για κάθε ώρα νόμιμης υπερωρίας και μέχρι τη συμπλήρωση εκατόν είκοσι (120) ωρών ετησίως αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά σαράντα τοις εκατό (40%). Η αμοιβή για την πέραν των εκατόν είκοσι (120) ωρών ετησίως νόμιμη υπερωριακή απασχόληση είναι το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά εξήντα τοις εκατό (60%).»

«Για κάθε ώρα κατ' εξαίρεση υπερωρίας ο μισθωτός δικαιούται αποζημίωση ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά ογδόντα τοις εκατό (80%).»

Με τον νόμο αυτό έγιναν τροποποιήσεις όσον αφορά το πλαίσιο για τις απολύσεις τόσο σε ατομικό όσο και σε ομαδικό επίπεδο. Πιο συγκεκριμένα, μειώθηκε κατά ο χρόνος προειδοποίησης για τις ατομικές απολύσεις από 24 σε 6 μήνες κάτι που όπως είναι λογικό έχει αντίκτυπο και στο ποσό της αποζημίωσης (αρ. 74, παρ. 2) ενώ ταυτόχρονα έγιναν τροποποιήσεις στο τρόπο καταβολής της αποζημίωσης αλλά και το ύψος αυτής. (αρ.74, παρ. 2). Συνεχίζοντας με τις αλλαγές που αφορούν το καθεστώς των ομαδικών απολύσεων, το όριο αυξήθηκε από 4 σε 6 μηνιαίως για τις επιχειρήσεις από 20-150 εργαζόμενους ενώ για τις επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από 150 εργαζόμενους από 2% το ποσοστό ανέβηκε στο 5% (αρ.74, παρ.1).

Συνεχίζοντας, με την ψήφιση ο Ν.3871/2010 καταργήθηκε το περιεχόμενο των διαιτητικών αποφάσεων που για την περίοδο 2010-12 προβλέπουν μισθολογικές αυξήσεις πέραν των οριζόμενων από την ΕΓΣΣΕ της αντίστοιχης περιόδου (αρ. 51).

Ο Ν.3899/2010⁷ που ακολούθησε περιείχε έναν μεγάλο αριθμό τροποποιήσεων στην υφιστάμενη έως τότε εργατική νομοθεσία οι οποίες χειροτέρεψαν κατά πολύ τις εργασιακές συνθήκες στην Ελλάδα. Αρχικά με τον νόμο αυτό οι αυξήσεις στο Δημόσιο τομέα μηδενίστηκαν σύμφωνα με τα οριζόμενα στο αρ. 3 παρ. 1 ενώ μειώθηκαν οι αποδοχές των εργαζομένων στις ΔΕΚΟ κατά 10% για όσους αμείβονταν με πάνω από 1.800 ευρώ το μήνα (αρ. 2, παρ, 18). Επιπλέον οι εργαζόμενοι στις ΔΕΚΟ μπορούσαν πλέον να μεταταχθούν υποχρεωτικά δίχως όμως να διατηρούν τα δικαιώματα της θέσης που απασχολούνταν έως τότε. (αρ. 2, παρ.22). Στην συνέχεια, εφαρμόστηκε η κατίσχυση των μέτρων απορρύθμισης στον δημόσιο τομέα έναντι

⁷ Ν. 3899/2010 Επείγοντα μέτρα εφαρμογής του προγράμματος στήριξης της ελληνικής οικονομίας (ΦΕΚ Α 212/17-12-2010)

αντίθετου περιεχομένου ΣΣΕ και ΔΑ με το αρ. 2, παρ.21. και ταυτόχρονα καταργήθηκαν οι όλες οι εξαιρέσεις που αφορούσαν τον κανόνα 1 προς 5 όσον αφορά τις προσλήψεις σε σχέση με τις αποχωρήσεις στον δημόσιο τομέα (αρ. 3, παρ.1). Πέρα από τους μόνιμους με τον νόμο αυτό επιπτώσεις υπέστησαν και οι συμβασιούχοι καθώς όπως ορίστηκε , περιορίζονται οι προσλήψεις συμβασιούχων ορισμένου χρόνου στο Δημόσιο κατά 15% σε σχέση με την προηγούμενη χρονιά (2010) σύμφωνα με το αρ. 3, παρ.4.

Με τον νόμο αυτό έγινε για πρώτη φορά δυνατή η υπογραφή νέων ειδικών επιχειρησιακών ΣΣΕ με περιεχόμενο διάβρωσης του κατώτατου κλαδικού μισθού (αρ.13) ενώ στο ίδιο άρθρο προβλέπεται και η δυνατότητα γνωμοδότησης εντός είκοσι ημερών του Συμβουλίου Κοινωνικού Ελέγχου της Επιθεώρησης Εργασίας για την εφαρμογή της σύμβασης αλλά και για την παράτασή της.

Σύμφωνα με το άρθρο που ακολουθεί, (αρ.14) στην περίπτωση που οι συλλογικές διαπραγματεύσεις αποτύχουν, τα ενδιαφερόμενα μέρη μπορούν προσφύγουν στη διαιτησία ενώ σύμφωνα με το άρθρο αυτό όσον αφορά την διαιτησία αυτή είναι πλέον αρμόδια για το καθορισμό του βασικού ημερομισθίου ή /και του βασικού μισθού. Επιπλέον στην παρ.8 αναφέρεται ότι στην περίπτωση προσφυγής στην διαιτησία, αναστέλλεται για 10 ημέρες το δικαίωμα της απεργίας.

Συνεχίζοντας με το αρ.17, καταργείται η προσαύξηση στο ωρομίσθιο της μερικής απασχόλησης σε περίπτωση υπερωρίας και απασχόλησης με εβδομαδιαία εργασία κάτω των 20 ωρών (παρ. 1 και 2) ενώ επεκτείνεται η διάρκεια της σύμβασης δοκιμής της οποίας η λήξη δεν επιφέρει και αποζημίωση για τον εργαζόμενο, στους 12 μήνες και ταυτόχρονα η σύμβαση μισθωτού με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου με διάρκεια πέραν των 12 μηνών και έως δυο χρόνια με έγγραφη προειδοποίηση 1 μήνα πριν την απόλυση (αρ.17, παρ.5α). Ταυτόχρονα προβλέπεται επέκταση της ανώτατης διάρκειας της εκ περιτροπής εργασίας από 6 σε 9 μήνες ανά ημερολογιακό έτος (αρ. 17, παρ.3).

Ο επόμενος νόμος στα πλαίσια του πρώτου μνημονίου ήταν ο Ν.3920/2011 ο οποίος αφορούσε το προσωπικό των αστικών συγκοινωνιών. Στο άρθρο 12 γίνεται αναφορά στην κατάργηση όλων των ισχυουσών ΣΣΕ ενώ επιπλέον καθορίζεται η έναρξη της διαδικασίας για καθορισμό νέων ΣΣΕ στις αστικές συγκοινωνίες δίχως όμως να δίνεται η δυνατότητα προσφυγής στον ΟΜΕΔ από την πλευρά της εργοδοσίας σε περίπτωση που δεν μπορεί να συμφωνηθεί νέα ΣΣΕ αλλά και κανονισμός προσωπικού για τις αστικές συγκοινωνίες. Τέλος ρυθμίζεται λεπτομερώς ο τρόπος με τον οποίο θα γίνονται οι μετατάξεις του πλεονάζοντος προσωπικού στις αστικές συγκοινωνίες έναντι κάθε αντίθετου νόμου ή ΣΣΕ.

Με τον Ν.3979/2011 και το αρ. 41 αυξήθηκε ο χρόνος εργασίας (εβδομαδιαίος) των εργαζομένων στον Δημόσιο τομέα στις 40 ώρες από 37,5 που ίσχυε έως τότε.

Ο επόμενος νόμος ήταν ο Ν.3986/2011 ο οποίος επέφερε σημαντικές αλλαγές στην εργατική νομοθεσία όσον αφορά τον δημόσιο τομέα. Με τον νόμο αυτό έγινε δυνατή η εθελοντική μεταβολή της πλήρους απασχόλησης σε μερική με αντίστοιχη μείωση του ωραρίου έως και 50% για χρόνια (αρ. 37, παρ. 5) ενώ με την παρ. 7 έγινε εισαγωγή του καθεστώτος της εργασιακής εφεδρείας στον δημόσιο τομέα. Όσοι εργαζόμενοι βρίσκονταν σε καθεστώς εφεδρείας θα λάμβαναν το 60% του βασικού μισθού. (αρ. 37, παρ. 7). Ταυτόχρονα έγινε δυνατή η αποχώρηση

μέσω εθελουσίας εξόδου στις υπηρεσίες του Δημοσίου τομέα στις οποίες εφαρμόζεται το καθεστώς της εργασιακής εφεδρείας. Στην συνέχεια και πιο συγκεκριμένα στο αρ 37.παρ.3 έγινε επέκταση της σχέσης 1 προς 5 για τις προσλήψεις και τις αποχωρήσεις στο Δημόσιο μέχρι το 2015 ενώ για το έτος 2011 αυτή η σχέση διαμορφώθηκε στο 1 προς 10. Όσον αφορά τις προσλήψεις με συμβάσεις ορισμένου χρόνου και έργου στο Δημόσιο, αυτές μειώθηκαν κατά 50% για το έτος 2011 και 10% για τα έτη 2012 έως 2015.

Όσον αφορά τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου, με το νόμο αυτό είναι δυνατόν να ανανεώνονται χωρίς όρια οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου σε περίπτωση αντικειμενικού λόγου όπως αυτός προκύπτει από μια ευρύτατη ενδεικτική απαρίθμηση (αρ. 41, παρ.1,2) και επιπλέον επεκτάθηκε η ανώτατη διάρκεια των συμβάσεων ορισμένου χρόνου η οποία φορά 3 διαδοχικές ανανεώσεις και πλέον μετά από 3 διαδοχικές ανανεώσεις αυξήθηκε από τους 24 στους 36 μήνες (αρ.41, παρ.3).

Τέλος επεκτείνεται ο χρόνος υπέρβασης του ημερήσιου ωραρίου από 4 σε 6 μήνες σε περίπτωση ετήσιας ελαστικής διευθέτησης του χρόνου εργασίας (αρ. 42) και δίνεται η δυνατότητα σύναψης συμφωνιών για ελαστική διευθέτηση του εργασιμου χρόνου στις επιχειρήσεις, με συμφωνία του εργοδότη με συνδικαλιστική οργάνωση στην επιχείρηση που αφορά τα μέλη της ή συμφωνία του εργοδότη και του συμβουλίου των εργαζομένων ή συμφωνία του εργοδότη και ένωσης προσώπων.

Ο τελευταίος νόμος που είχε σχέση με το πρώτο μνημόνιο ήταν ο Ν.4024/2011⁸. Το πιο σημαντικό σημείο του νόμου αυτού ήταν άρθρα 12 έως 32 με βάση τα οποία εισήχθη στο Δημόσιο νέο ενιαίο μισθολόγιο που όμως περιείχε συνολικά μισθολογική υποβάθμιση των υπαλλήλων.

Επιπλέον, τέθηκε σε ισχύ το πλαίσιο της προσυνταξιοδοτικής διαθεσιμότητας όπου ο υπάλληλος θα λαμβάνει το 60% του βασικού του μισθού σε περίπτωση που καταργηθεί η οργανική του θέση στο Δημόσιο, ενώ θα απολύονται αυτοδίκαια όσοι συμπληρώνουν τα 55 έτη και 35 χρόνια προϋπηρεσίας στο τέλος του 2013 (αρ. 33). Όσον αφορά τους εργαζόμενους με σχέση ιδιωτικού

Επιπλέον σύμφωνα με το αρ. 37 αναγνωρίζεται και η δυνατότητα υπογραφής επιχειρησιακών ΣΣΕ σε περίπτωση απουσίας σωματείου και από ένωση προσώπων που εκπροσωπεί τα 3/5 του προσωπικού της επιχείρησης (αρ. 37, παρ.1) ενώ με το ίδιο άρθρο νομοθετείται η κατίσχυση των επιχειρησιακών έναντι των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ σε περίπτωση συρροής και ανεξάρτητα από το περιεχόμενό τους με την τυπική κατάργηση αλλά την ουσιαστική διατήρηση του περιεχομένου αρνητικής απόκλισης των ειδικών επιχειρησιακών ΣΣΕ (αρ. 37, παρ. 5) και αναστέλλεται η επέκταση εφαρμογής των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ μέχρι το τέλος του 2013 (αρ. 37, παρ.6).

3.2.1 Επιπτώσεις στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας

⁸ Ν. 4024/2011 «Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις, ενιαίο μισθολόγιο-βαθμολόγιο, εργασιακή εφεδρεία και άλλες διατάξεις εφαρμογής του μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής στρατηγικής 2012-2015» ΦΕΚ Α226/21-09-2011

Οι πρώτες επιπτώσεις στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας επήλθαν στις επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας με την ψήφιση του Ν. 3899/2010. Αν και όπως έχει αναφερθεί ψηφίστηκαν ως αναγκαίες για την προσαρμογή των επιχειρήσεων στις συνθήκες της αγοράς και με απώτερο σκοπό την διατήρηση των θέσεων εργασίας, την βελτίωση της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων.

Εντούτοις, όπως αναφέρει στην εργασία της η Παλιοτζήκα (2014) σχολιάζοντας τα ευρήματα του Μετζητάκου (2012), ότι προστέθηκε στα είδη των ΣΣΕ του άρθρου 3 του Ν. 1876/1990, ένας νέος τύπος επιχειρησιακής συλλογικής συμβάσεως («παρ. 5^Α») με τον τίτλο «ειδική επιχειρησιακή ΣΣΕ» (άρθρο 13), για την οποία όμως δεν γίνεται καμία περαιτέρω διευκρίνιση για το αν πρόκειται περί νέας αυτοτελούς ιδιαίτερης και ξεχωριστής ρυθμίσεως που αντικαθιστά ή λειτουργεί παράλληλα με την αντίστοιχη του άρθρου 3 παρ.1 του ν. 1876/1990.

Κοινά αποδεκτό είναι πάντως το γεγονός ότι ανεξάρτητα από το τι ορίζεται ως ειδική επιχειρησιακή ΣΣΕ, ο κύριος στόχος της ειδικότερης αυτής ρυθμίσεως υπήρξε η υποβάθμιση της των υφιστάμενων έως εκείνη την περίοδο επιχειρησιακών ΣΣΕ, αφού πλέον «μπορεί να περιέχει επαχθέστερους όρους αμοιβής και εργασίας έναντι των «κλαδικών» ΣΣΕ του παραπάνω νόμου, όχι όμως και δυσμενέστερους των αντιστοίχων της εθνικής γενικής ΣΣΕ.» (Μετζητάκος , 2012)

Συνεχίζοντας με τις επιπτώσεις του Ν. 4024/2011, όπως ήδη αναφέρθηκε με το άρθρο 37 του νόμου αυτού, καταργηθήκαν οι προαναφερθείσες ρυθμίσεις περί ειδικής επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης του άρθρου 13 ν. 3899/2010, και επαναδιατυπώθηκαν οι διατάξεις περί επιχειρησιακής Σ.Σ.Ε. και απλοποιήθηκαν οι διατάξεις που αφορούν στην ικανότητα σύναψής τους. Τα κύρια χαρακτηριστικά της διάταξης αυτής είναι ότι πλέον διευρύνεται η αρμοδιότητα και ικανότητα σύναψης επιχειρησιακής Σ.Σ.Ε. τόσο από πλευρά των εργοδοτών όσο και από αυτή των εργαζομένων και καταργείται η αρχή της εύνοιας αναφορικά με την συρροή μεταξύ επιχειρησιακής και κλαδικής Σ.Σ.Ε. έως την 31-12-2015.

3.3 Νομοθεσία στο πλαίσιο του δευτέρου μνημονίου (2012-14)

Μετά τον τελευταίο νόμο που ψηφίστηκε στα πλαίσια του πρώτου μνημονίου το φθινόπωρο του 2011, και με δεδομένο ότι είχαν προηγηθεί τόσο η ψήφιση του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Προσαρμογής 2012-2015 (Ν. 3985/11) αλλά και η ψήφιση του Ν. 3986/11 που περιέχει τα «επείγοντα μέτρα εφαρμογής», το υφιστάμενο πρόγραμμα παρουσίασε προβλήματα στην εφαρμογή του τα οποία δεν αποτελούν αντικείμενο ανάλυσης της παρούσας εργασίας και δεν θα ήταν υπερβολικό να ειπωθεί πως επί της ουσίας «πάγωσε» μέχρι και τις αποφάσεις του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου της 26^{ης}-27^{ης} Οκτωβρίου και την εφαρμογή του προγράμματος PSI για τη μείωση δημοσίου χρέους και τη σύναψη νέας δανειακής σύμβασης ύψους 130 δισ. €

Προκειμένου να είναι σε θέση τόσο η Ελλάδα όσο και οι φορείς εποπτείας της να εφαρμόσουν το πρόγραμμα αυτό και μετά από έντονες διαπραγματεύσεις που προηγήθηκαν, ψηφίστηκε ο Ν.4046/2012⁹, στον οποίο περιέχονται το σύνολο των δεσμεύσεων της χώρας για την αναδιάρθρωση του χρέους και ανταλλαγής των ελληνικών ομολόγων (PSI), το νέο και αναθεωρημένο πρόγραμμα δημοσιονομικής προσαρμογής έως το 2015, τα μέτρα για τον χρηματοπιστωτικό τομέα, καθώς και το πρόγραμμα των διαρθρωτικών αλλαγών μέρος του οποίου αποτελούν και οι παρεμβάσεις στην αγορά εργασίας και τους μισθούς.

Οι παρεμβάσεις αυτές αναφέρονται στο άρθρο 1 παρ.6 ως εξής: «Οι ρυθμίσεις που περιλαμβάνονται στο Κεφάλαιο Ε' «Διαρθρωτικές Μεταρρυθμίσεις», παράγραφοι 28 και 29 του Μνημονίου Οικονομικής και Χρηματοπιστωτικής Πολιτικής και στο Κεφάλαιο 4 «Διαρθρωτικές Μεταρρυθμίσεις για την Ενίσχυση της Ανάπτυξης» παράγραφος 4.1. «Διασφάλιση της ταχείας προσαρμογής της αγοράς εργασίας και ενίσχυση των θεσμών της αγοράς εργασίας» του Μνημονίου Συνεννόησης στις Συγκεκριμένες Προϋποθέσεις Οικονομικής Πολιτικής, τα σχέδια των οποίων εγκρίνονται κατά την παράγραφο 2 και προσαρτώνται ως παράρτημα V στον παρόντα νόμο, συνιστούν πλήρεις κανόνες δικαίου άμεσης εφαρμογής. Με αποφάσεις του Υπουργικού Συμβουλίου ρυθμίζεται κάθε αναγκαίο ζήτημα για την εφαρμογή της παρούσας παραγράφου»

Από την παραπάνω διατύπωση γίνεται σαφές ότι το σύνολο των διατάξεων του νόμου αυτού είναι άμεσα εφαρμόσιμο και αφορά τις δεσμεύσεις που αναλαμβάνει η Κυβέρνηση στα πλαίσια του Μνημονίου, ενώ στις 29-2-2012 εκδόθηκε και η Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου υπ. αριθ.6, η οποία αφορά τις αλλαγές στους κατώτατους μισθούς και τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

⁹ Ν. 4046 /2012 (ΦΕΚ Α' 28/14-02-2012) «Έγκριση των Σχεδίων Συμβάσεων Χρηματοδοτικής Διευκόλυνσης μεταξύ του Ευρωπαϊκού Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας (Ε.Τ.Χ.Σ.), της Ελληνικής Δημοκρατίας και της Τράπεζας της Ελλάδος, του Σχεδίου του Μνημονίου Συνεννόησης μεταξύ της Ελληνικής Δημοκρατίας, της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και της Τράπεζας της Ελλάδος και άλλες επείγουσες διατάξεις για τη μείωση του δημοσίου χρέους και τη διάσωση της εθνικής οικονομίας.»

Στα κείμενα του δευτέρου μνημονίου αναφέρεται η δέσμευση της Κυβέρνησης να λάβει συγκεκριμένα μέτρα για τη βελτίωση της αγοράς εργασίας, καθώς ως τότε οι στρεβλώσεις που υπήρχαν στην αγορά εργασίας οδηγούσαν σε μισθούς που δεν ανταποκρίνονταν στις πραγματικές δυνατότητες της οικονομίας αλλά και στην έξαρση της ανασφάλιστης εργασίας.

Στο κείμενο γίνεται λόγος για μέτρα τα οποία στοχεύουν σε μείωση του ανά μονάδα κόστους εργασίας περίπου κατά 15% με στόχο τόσο την προστασία της απασχόλησης αλλά και την εξάλειψη του κενού ανταγωνιστικότητας.

Συνολικά μπορούμε να πούμε ότι όσον αφορά τις εργασιακές σχέσεις, τα μέτρα αυτά μπορούν να χωριστούν σε τρεις επιμέρους κατηγορίες οι οποίες αναλύονται στην συνέχεια.

3.3.1 Επιπτώσεις στους μισθούς των εργαζομένων

Ξεκινώντας με τον Ν.4046/2012 έγιναν σημαντικές παρεμβάσεις όσον αφορά τον κατώτατο μισθό. Πιο συγκεκριμένα ο γενικός κατώτατος μισθός που καθορίζεται από την εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας μειώθηκε κατά 22% σε όλα τα επίπεδα βάσει της προϋπηρεσίας, της οικογενειακής κατάστασης και των ημερήσιων/μηνιαίων μισθών και ταυτόχρονη κατάργηση της ΕΓΣΣΕ 2010-12 ενώ η μείωση του γενικού κατώτατου μισθού για τους νέους μέχρι 25 ετών και για τους μαθητευόμενους ήταν στο 32%. Η προσαρμογή των μισθών στα νέα αυτά όρια ήταν άμεση και χωρίς τη συναίνεση του εργαζόμενου (ΠΥΣ αρ. 1, παρ.3). Επιπλέον ψηφίστηκε το πάγωμα του κατώτατου μισθού μέχρι το τέλος της περιόδου του προγράμματος.

Ακόμα ψηφίστηκε η προσαρμογή της ΕΓΣΣΕ από τον Ιούλιο του 2012 για τον κατώτατο μισθό με ευθυγράμμισή τους με τα επίπεδα των συγκρίσιμων με την Ελλάδα χωρών (αρ.1, παρ.6 Ν. 4046/12) όπως για παράδειγμα η Πορτογαλία. Η λογική πίσω από τα μέτρα αυτά είναι ότι έτσι θα καταπολεμηθεί η ανεργία των νέων και η ανασφάλιστη εργασία.

Οι επόμενες σημαντικές επιπτώσεις για τους εργαζόμενους (του δημοσίου τομέα) επήλθαν μέσω της ψήφισης του Ν. 4093/2012. Στο αρ.1 προβλέπεται η κατάργηση του 13ου και 14ου μισθού στο σύνολο του δημόσιου τομέα (υποπαρ. Γ1, εδ.1) αλλά και άλλες περικοπές ειδικών μισθολογίων του δημόσιου τομέα (υποπαρ. Γ1, εδ.13-39).

Στις ακόλουθες διατάξεις του νόμου αυτού καθορίζεται ένας γενικός κατώτατος μισθός μέσω μιας υπουργικής απόφασης και καταργείται η σχετική αυτή αρμοδιότητα από την εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας (υποπαρ. ΙΑ. 11, εδ.1), ενώ δίνεται η δυνατότητα διάβρωσης του περιεχομένου των μισθολογικών ορίων της εθνικής συλλογικής σύμβασης με ειδικότερες συλλογικές συμβάσεις μέχρι τα όρια του γενικού κατώτατου μισθού που προσδιορίζεται με νόμο (υποπαρ. ΙΑ. 11, εδ. 2β,2ζ).

Οι αυξήσεις που οφείλονται σε τριετίες περιορίζονται κατ' ανώτατο όριο σε τρεις με ποσοστό 10% για κάθε τριετία (υποπαρ. ΙΑ. 11, εδ. 3γ). Ακολούθως αναστέλλονται όλες οι αυξήσεις των επιδομάτων τριετίας έως ότου η ανεργία υποχωρήσει κάτω από το 10% (υποπαρ. ΙΑ. 11, εδ.στ) ενώ καταργούνται και τα επιδόματα για τους κατώτατους μισθούς εκτός από τα επιδόματα τριετίας που χορηγούνται όμως υπό προϋποθέσεις (υποπαρ. ΙΑ. 11, εδ. ε).

Ο επόμενος νόμος που αφορά το δεύτερο μνημόνιο και τις υποχρεώσεις που απορρέουν από αυτό είναι ο Ν. 4152/13. Σύμφωνα με το νόμο αυτό και άρθρο 1 αυτού γίνεται έμμεση διάβρωση του νόμιμου γενικού κατώτατου μισθού για 5μηνη κοινωφελή εργασία στο Δημόσιο μέσω τρίτων φορέων (δανεισμός) με αμοιβές μέχρι 490 ευρώ μηνιαίως (και μέχρι 427 ευρώ για τους νέους έως 25 ετών) για τους «ωφελούμενους» ανέργους (παρ. ΙΔ. υποπαρ.5)

Ακολούθησε ο Ν. 4172/13 μέσω του οποίου θεσμοθετούνται οι όροι με τους οποίους διαμορφώνεται ο γενικός κατώτατος μισθός με υπουργική απόφαση μετά από διαβούλευση:

Α) της Κυβέρνησης με την τεχνική και επιστημονική υποστήριξη, εξειδικευμένων επιστημονικών, ερευνητικών και συναφών φορέων και εμπειρογνομόνων, σε θέματα οικονομίας και ιδίως οικονομίας της εργασίας, κοινωνικής πολιτικής καθώς και εργασιακών σχέσεων

Β) της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδος (Γ.Σ.Ε.Ε.) και τις λοιπές δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις κλαδικές ή ομοιοεπαγγελματικές που εκπροσωπούν εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα σε εθνικό επίπεδο που προτείνονται από τη Γ.Σ.Ε.Ε. και καλούνται από την Επιτροπή Συντονισμού της διαβούλευσης,

Γ) εκ μέρους των οργανώσεων των εργοδοτών ευρείας εκπροσώπησης εργοδοτικές οργανώσεις, μεταξύ των οποίων, ο Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (Σ.Ε.Β.), η Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών, Βιοτεχνών, Εμπόρων Ελλάδος (Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.), η Εθνική Συνομοσπονδία Ελληνικού Εμπορίου (Ε.Σ.Ε.Ε.), ο Σύνδεσμος Ελληνικών Τουριστικών Επιχειρήσεων (Σ.Ε.Τ.Ε.) και λοιπές εργοδοτικές οργανώσεις που προτείνονται από αυτούς και καλούνται από την Επιτροπή Συντονισμού της διαβούλευσης. (αρ.103).

3.3.2 Επιπτώσεις στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας

Οι συνέπειες του Ν.4046/2012 για τους εργαζομένους όπως είναι φυσικό δεν περιορίστηκαν μόνο στο μισθολογικό μέρος αλλά επεκτάθηκαν και στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

Αρχικά καθιερώθηκε η ζετία ως ανώτατη διάρκεια των ΣΣΕ (ΠΥΣ αρ. 2, παρ.1) ενώ οι συλλογικές συμβάσεις που υπάρχουν ήδη για 24 μήνες ή περισσότερο, θα λήξουν όχι αργότερα από 1 έτος από τη ψήφιση του νόμου, και ταυτόχρονα έγινε και μείωση του χρόνου μετενέργειας της ΣΣΕ, μετά από τη λήξη της, από 6 σε 3 μήνες, με διατήρηση πλέον μόνο του βασικού μισθού και των επιδομάτων ωρίμανσης, τέκνων, σπουδών και επικίνδυνης εργασίας και με δυνατότητα διαπραγματεύσεώς τους με ατομικές συμβάσεις και κατάργηση όλων των υπολοίπων ρυθμίσεων της προηγούμενης ΣΣΕ χωρίς τη συναίνεση του εργαζόμενου (ΠΥΣ αρ. 2, παρ. 4) μέχρι να αντικατασταθεί από όρους που καθορίζονται με μια νέα συλλογική συμφωνία ή σε νέα ατομική σύμβαση.

Ακολούθως έγινε άρση της μονιμότητας στο δημόσιο τομέα μέσω κατάργησης των νόμων, των κανονιστικών αποφάσεων, των ΣΣΕ, των κανονισμών εργασίας, των οργανισμών προσωπικού και των αποφάσεων διοίκησης που καθιερώνουν όρους ή ρήτρες μονιμότητας στον ευρύτερο

δημόσιο τομέα (ΠΥΣ αρ. 5, παρ.2). Με την διάταξη αυτή μεταμορφώνει τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου (οι οποίες ορίζονται ως έχουσες λήξη κατά το όριο ηλικίας ή τη σύνταξη), σε συμβάσεις αορίστου χρόνου με βάση τα ισχύοντα ως προς τη λύση των συμβάσεων αορίστου χρόνου στον ιδιωτικό τομέα (ΠΥΣ αρ. 5, παρ.1).

Η επόμενη σημαντική διάταξη ήταν αυτή που αφορούσε το πάγωμα των μισθολογικών ωριμάνσεων που προβλέπονται είτε από νόμο είτε από συλλογικές συμβάσεις και μέσω των οποίων γίνονται αυτόματες αυξήσεις μισθών με βάση τον χρόνο εργασίας ενός υπαλλήλου. Η διάταξη αυτή εφαρμόζεται μέχρι τη μείωση του ποσοστού ανεργίας στη χώρα κάτω από το 10%, από το 21% που βρίσκεται κατά την περίοδο της σχετικής ρύθμισης και με τάσεις συνεχούς ανόδου (ΠΥΣ αρ. 4).

Η τελευταία σημαντική διάταξη του νόμου αυτού όσον αφορά τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας ήταν αυτή αφαιρούσε το δικαίωμα της μονομερούς προσφυγής σε διαιτησία από την πλευρά του εργαζόμενου. Πλέον για να γίνει μια αίτηση δεκτή στην διαιτησία έπρεπε να συναινούν και τα δύο συμβαλλόμενα μέρη (ΠΥΣ αρ. 3, παρ.1).

Στις επόμενες δυο παραγράφους της διάταξης αυτής ορίζεται η κατάργηση των ρητρών που διατηρούν τους κανονιστικούς όρους προηγούμενων ΣΣΕ και ΔΑ (επιδόματα, παροχές) σε περίπτωση προσφυγής στη διαιτησία (ΠΥΣ αρ. 3, παρ.2) καθώς και ότι η διαιτητική απόφαση περιορίζεται στον καθορισμό του βασικού μισθού και ημερομισθίου και δεν επιτρέπεται οι διαιτητές να εισάγουν κάποια διάταξη για μπόνους, επιδόματα ή άλλες αποζημιώσεις λαμβάνοντας πάντα υπόψη τις ισχύουσες οικονομικές συνθήκες και με απώτερο σκοπό την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας και την ανάγκη μείωσης του μοναδιαίου κόστους εργασίας κατά την περίοδο του δεύτερου μνημονίου (ΠΥΣ αρ. 3, παρ. 2,3).

Ο επόμενος νόμος που ψηφίστηκε ήταν ο Ν. 4052/2012 ο οποίος περιείχε διατάξεις για την ρύθμιση θεμάτων που αφορούσαν τα ιδιωτικά γραφεία εύρεσης εργασίας και πιο συγκεκριμένα όρων για την απελευθέρωση της λειτουργίας τους (αρ. 98-112) αλλά και των γραφείων προσωρινής απασχόλησης με όρους απελευθέρωσης της λειτουργίας τους (αρ.113-133).

Στην συνέχεια με τον Ν. 4093/2012 έγινε εισαγωγή του θεσμού της διαθεσιμότητας η οποία διαρκούσε για ένα χρόνο και κατά την διάρκεια της οποίας ο εργαζόμενος έπαιρνε του 75% του μισθού στον δημόσιο τομέα. Αυτό εφαρμόζόταν στην περίπτωση κατάργησης θέσεων για μόνιμο προσωπικό και για προσωπικό με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου. Η διαθεσιμότητα οδηγούσε στην απόλυση σε περίπτωση μη ένταξης του προσωπικού σε άλλη θέση απασχόλησης εντός του δημόσιου τομέα (υποπαρ. Ζ .2). Επιπλέον, εφαρμόστηκε η υποχρεωτική μετάταξη σε περίπτωση κατάργησης θέσεων στο Δημόσιο και σε θέσεις κατώτερου εργασιακού περιεχομένου για τους μετατασσόμενους υπαλλήλους (υποπαρ. Ζ.1) ενώ καθιερώθηκε και η αργία στο πλαίσιο πειθαρχικής και ποινικής διαδικασίας με όρους επιβαρυντικούς για την εργασία (υποπαρ. Ζ3).

Σημαντικό στοιχείο αποτέλεσε και η κατάργηση θέσεων εργασίας για συμβάσεις αορίστου χρόνου στον δημόσιο τομέα (υποπαρ. Ζ.4) αλλά και η καθιέρωση της σχέσης προσλήψεων και αποχωρήσεων (1:5) στον δημόσιο τομέα στο σύνολό του με παράλληλη περαιτέρω μείωση των θέσεων προσωρινής απασχόλησης στο Δημόσιο ενώ τέθηκαν και πρόσθετοι περιορισμοί στις προσλήψεις με συμβάσεις ορισμένου χρόνου και έργου στο Δημόσιο (υποπαρ. Ζ.5) ενώ

συγκεκριμένα για τους ΟΤΑ έγινε αναστολή των προσλήψεων μέχρι το 2016 (υποπαρ. ΣΤ1. εδ.3).

Όσον αφορά τις απολύσεις, μειώθηκε ο χρόνος προειδοποίησης στην περίπτωση των συμβάσεων αορίστου χρόνου με ανώτατο όριο τους 4 μήνες (υποπαρ. ΙΑ.12. εδ. 1) ενώ μειώθηκαν και οι αποζημιώσεις απόλυσης σε 12 μισθούς για προϋπηρεσία 16 ετών με ένα επιπλέον μισθό, υπό προϋποθέσεις, ανά επιπλέον έτος προϋπηρεσίας με ανώτατο μηνιαίο όριο τα 2000 ευρώ (υποπαρ. ΙΑ.12, εδ.2-3).

Όσον αφορά το ωράριο εργασίας, καταργήθηκε το πενθήμερο στα καταστήματα και ψηφίστηκε ρύθμιση της 5ήμερης και 6ήμερης εβδομαδιαίας εργασίας για όριο 40 ωρών ανά εβδομάδα με συλλογικές συμβάσεις (υποπαρ. ΙΑ.14, εδ.1) ενώ αντίστοιχα μειώθηκε ο χρόνος ημερήσιας ανάπαυσης σε 11 συνεχείς ώρες σε συνολικό χρονικό διάστημα 24 ωρών (υποπαρ. ΙΑ. 14,εδ.2) ενώ με το Ν. 4177/13 καταργείται η αργία της Κυριακής στα εμπορικά καταστήματα για 7 Κυριακές ανά έτος και με τη δυνατότητα περαιτέρω διεύρυνσης με απόφαση του αρμόδιου αντιπεριφερειάρχη (αρθρ.16). Τέλος όσον αφορά το ωράριο εργασίας με τον Ν. 4254/14 γίνεται πιλοτική εφαρμογή της κατάργησης της Κυριακής αργίας για τα καταστήματα για ολόκληρο το έτος σε 3 τουριστικές περιοχές με απόφαση του Υπουργού ανάπτυξης (αρ.1, παρ.ΣΤ,υποπαρ.ΣΤ.5, εδ.1α).

Με το Ν. 4152/2013 γίνεται δυνατή η άμεση απόλυση των εργαζόμενων με σχέση ιδιωτικού δικαίου σε ΝΠΔ του Δημοσίου σε περίπτωση κατάργησης των θέσεων στις οποίες υπηρετούν (παρ. ΣΤ, υποπαρ.12).

Ακολούθησε ο Ν. 4172/13 μέσω του οποίου γίνεται περαιτέρω ρύθμιση του καθεστώτος της διαθεσιμότητας στο δημόσιο διάρκειας 8 μηνών, με κατάργηση θέσεων εργασίας στο σύνολο του δημόσιου τομέα, την καταβολή του 75% των αποδοχών και τέλος την απόλυση του υπαλλήλου μετά από τη λήξη της (αρ.90). Επιπλέον εφαρμόζεται η κινητικότητα για όλους τους δημοσίους υπαλλήλους, με μετατάξεις και μεταφορά προσωπικού υπό την προϋπόθεση της πλήρωσης των προβλεπόμενων προϋποθέσεων ειδάλλως επέρχεται η απόλυση του υπαλλήλου (αρ.91).

Με τον Ν. 4254/14 καθιερώνεται η αποζημίωση λόγω απόλυσης αλλά και η ένταξη σε καθεστώς επιδότησης λόγω ανεργίας για τους μόνιμους υπαλλήλους και τους εργαζόμενους με σχέση αορίστου χρόνου στο Δημόσιο που τέθηκαν σε διαθεσιμότητα λόγω κατάργησης θέσης τους με προϋποθέσεις ωστόσο για το ύψος της αποζημίωσης που θα λάβουν(αρ. 1, παρ. Θ). Επιπλέον απελευθερώνονται αρκετοί από τους περιορισμούς των ατομικών απολύσεων από τους 6 στους 3 μήνες για οικονομοτεχνικούς λόγους και ομαδικών απολύσεων από τους 12 στους 6 μήνες για την προσφυγή των επιχειρήσεων στον δανεισμό εργαζομένων της ίδιας ειδικότητας (αρ.1,παρ.ΙΑ,) και μειώνονται στο μισό το ποσό των τριετιών για προηγούμενη προϋπηρεσία των προσλαμβανόμενων μακροχρόνια ανέργων άνω των 25 χρόνων που αμείβονται με τον γενικό κατώτατο μισθό (αρ.1, παρ.ΙΑ,).

3.3.3 Επιπτώσεις στο μη μισθολογικό κόστος της εργασίας

Το μη μισθολογικό κόστος είναι ένα νέο κομμάτι το οποίο υπέστη μεταβολές προκειμένου να ενισχυθεί η απασχόληση αλλά και να υιοθετηθούν κοινοί κανόνες όσον αφορά την φορολογική επιβάρυνση των εργοδοτών στην Ελλάδα σε σχέση με άλλες συγκρίσιμες χώρες της ευρωπαϊκής ένωσης. Όπως αναφέρεται στο αρ.1, παρ.6 Ν.4046/12 η μείωση του μοναδιαίου κόστους εργασίας θα πρέπει να φτάσει το 15% κατά τη διάρκεια ισχύος του μνημονίου.

Επιπλέον η Κυβέρνηση υποχρεώνεται να θεσπίσει νομοθεσία για τη μείωση των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης για τους εργοδότες στο ΙΚΑ κατά 5% με τέτοιο τρόπο ώστε να αυτή η μείωση να μην έχει δημοσιονομική επίπτωση και μόνο όταν έχουν ληφθεί τα απαραίτητα μέτρα για να καλυφθούν οι μειώσεις στα έσοδα. Τα μέτρα για τη χρηματοδότηση των μειώσεων θα νομοθετηθούν σε δύο στάδια.

Αρχικά θα πρέπει να νομοθετηθεί το κλείσιμο των μικρών ταμείων ειδικού σκοπού που ασχολούνται με κοινωνικές δαπάνες μικρής προτεραιότητας (ΟΕΚ, ΟΕΕ) εντός 6 μηνών και εν συνεχεία θα πρέπει να προσαρμόσει τις συντάξεις υιοθετώντας μέτρα για την προστασία των χαμηλοσυνταξιούχων και διευρύνοντας τη βάση για τη είσπραξη εισφορών ενώ ταυτόχρονα θα πρέπει ως πρόσθετο μέτρο, να ετοιμαστεί από την κυβέρνηση σε συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους μια αναλογιστική μελέτη σχετικά με το υπερβολικό κόστος κοινωνικής ασφάλισης και να δημιουργήσει έναν κατάλογο με συγκεκριμένα μέτρα ώστε να μειωθεί το κόστος δίχως όμως δημοσιονομική επιβάρυνση. Τέλος, με τον Ν. 4254/14 μειώνονται ακόμα περισσότερο οι εργοδοτικές ασφαλιστικές εισφορές κατά 3,9% (αρ. 1, παρ. ΙΑ).

3.4 Νομοθεσία στο πλαίσιο του τρίτου μνημονίου (2015-2016)

Όπως είδαμε έως τώρα, τα τελευταία χρόνια οι αλλαγές στην αγορά εργασίας και στα συστήματα διαπραγμάτευσης των μισθών ήταν πολύ μεγάλες και με τρόπο ώστε να καταστεί η αγορά εργασίας πιο ευέλικτη. Οι ελληνικές αρχές προέβησαν στις κινήσεις αυτές καθώς έχουν δεσμευτεί να ακολουθήσουν τις πρακτικές της ΕΕ όσον αφορά τους θεσμούς της αγοράς εργασίας. Με την παραπάνω στόχευση κρίσιμο σημείο είναι να υπάρξει ισορροπία στην ευελιξία της αγοράς εργασίας με τρόπο δίκαιο για εργαζόμενους και εργοδότες, αλλά και λαμβάνοντας υπόψιν το πολύ υψηλό επίπεδο ανεργίας και την ανάγκη επιδίωξης ανάπτυξης, καθώς και κοινωνικής δικαιοσύνης.

Παρόλα τα μέτρα που είχαν ληφθεί έως τώρα η οικονομική κρίση στην Ελλάδα και τα αποτελέσματα της δεν μπορούσαν να υποχωρήσουν. Αυτή η κατάσταση οδήγησε τον Αύγουστο του 2015 στην ψήφιση του Ν. 4336 / 2015 «Συνταξιοδοτικές διατάξεις – Κύρωση του Σχεδίου Σύμβασης Οικονομικής Ενίσχυσης από τον Ευρωπαϊκό Μηχανισμό Σταθερότητας και ρυθμίσεις για την υλοποίηση της Συμφωνίας Χρηματοδότησης» μέσα στον οποίο περιείχε την παράγραφο Γ.: «Συμφωνία δημοσιονομικών στόχων και διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων» το οποίο έγινε γνωστό ως «Μνημόνιο Συνεννόησης για τριετές πρόγραμμα του ΕΜΣ» (ή Μνημόνιο 3).

Επανερχόμενοι στο Ν. 4336 / 2015 στις διαρθρωτικές πολιτικές για την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας και της ανάπτυξης όπως αναφέρονται στην παρ. 4 του Μνημονίου

Συνεννόησης περιέχονται και οι απαιτούμενες αλλαγές στην αγορά εργασίας και τον ανθρώπινο κεφάλαιο (παρ. 4.1). Συνοπτικά αυτές είναι:

Η κατάργηση του νόμου για τη μετενέργεια στις συμβάσεις εργασίας (Ν.4331/2015 αρ.72)

Υιοθέτηση των καλύτερων πρακτικών στην Ε.Ε. για το μη μισθολογικό κόστος στο Δημόσιο (επιδόματα, οδοιπορικά κ.λπ.) με εφαρμογή από 1ης Ιανουαρίου 2016

Αναδιάρθρωση του ενιαίου μισθολογίου του Δημοσίου που θα εφαρμοστεί από 1/1/2016 και θέσπιση νέων ανώτατων ορίων για τη μισθολογική δαπάνη του Δημοσίου έως το 2019

Εκκίνηση της συζήτησης με ανεξάρτητους φορείς για εφαρμογή των καλύτερων ευρωπαϊκών πρακτικών στα εργασιακά χωρίς να γίνει καμία αλλαγή στις συλλογικές διαπραγματεύσεις έως το τέλος του έτους

Αυτές παρατίθενται αναλυτικά όπως περιέχονται στο κείμενο του νόμου και περιέχουν τα εξής¹⁰:

3.4.1. Κατάργηση της μετενέργειας στις συμβάσεις εργασίας

«Η κυβέρνηση έχει δεσμευτεί να καταργήσει, ως προαπαιτούμενο, τη νομοθεσία της μεταβατικής περιόδου των συμφωνιών η οποία θεσπίστηκε με το άρθρο 72 του νόμου 4331/2015 της 2ας Ιουλίου 2015»

3.4.2 Επανεξέταση των θεσμών της αγοράς εργασίας

Έως τον Οκτώβριο του 2015 η κυβέρνηση θα δρομολογήσει διαδικασία διαβούλευσης με επικεφαλής μια ομάδα ανεξάρτητων εμπειρογνομόνων με σκοπό την επανεξέταση ορισμένων υφιστάμενων πλαισίων της αγοράς εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των ομαδικών απολύσεων, της συλλογικής δράσης και των συλλογικών διαπραγματεύσεων, λαμβανομένων υπόψη των βέλτιστων πρακτικών σε διεθνές και ευρωπαϊκό επίπεδο. Περαιτέρω συμβολή στη διαδικασία διαβούλευσης που περιγράφεται ανωτέρω θα παρασχεθεί από διεθνείς οργανισμούς, συμπεριλαμβανομένης της ΔΟΕ. Η οργάνωση, οι όροι εντολής και τα χρονοδιαγράμματα θα συμφωνηθούν με τα θεσμικά όργανα. Μετά την ολοκλήρωση της διαδικασίας επανεξέτασης, οι αρχές θα ευθυγραμμίσουν τα πλαίσια για τις ομαδικές απολύσεις, τη συλλογική δράση και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις με τις βέλτιστες πρακτικές στην ΕΕ. Δεν θα πραγματοποιηθεί καμία αλλαγή στο τρέχον πλαίσιο συλλογικών διαπραγματεύσεων πριν από την ολοκλήρωση της επανεξέτασης. Οι αλλαγές στις πολιτικές για την αγορά εργασίας δεν θα πρέπει να συνεπάγονται την επιστροφή σε παλαιότερα πλαίσια πολιτικής, ασύμβατα με τους στόχους της προώθησης μιας βιώσιμης και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξης.

¹⁰ ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘ. 4336. Συνταξιοδοτικές διατάξεις – Κύρωση του Σχεδίου Σύμβασης Οικονομικής Ενίσχυσης από τον Ευρωπαϊκό Μηχανισμό Σταθερότητας και ρυθμίσεις για την υλοποίηση της Συμφωνίας Χρηματοδότησης. (ΦΕΚ Α' 94/14-08-2015)

Αδήλωτη εργασία

Έως τον Δεκέμβριο του 2015, οι αρχές θα έχουν εγκρίνει ένα ολοκληρωμένο σχέδιο δράσης (βασικό παραδοτέο) για την καταπολέμηση της αδήλωτης και της ατελώς δηλωμένης εργασίας, προκειμένου να ενισχυθεί η ανταγωνιστικότητα των νόμιμων εταιρειών, να προστατευτούν οι εργαζόμενοι και να αυξηθούν τα έσοδα από τη φορολογία και την κοινωνική ασφάλιση. Αυτό θα περιλαμβάνει τη βελτίωση της διακυβέρνησης της Επιθεώρησης Εργασίας και θα παρέχει συγκεκριμένη τεχνική βοήθεια. Ως πρώτο βήμα, οι αρχές θα προβούν στη διασύνδεση του συστήματος πληροφοριών ΕΡΓΑΝΗ με την Εφορία και το Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων με σκοπό τον εντοπισμό της αδήλωτης εργασίας.

Επαγγελματική κατάρτιση

Επιπλέον, σύμφωνα με τον προϋπολογισμό του 2016 και προκειμένου να επιτύχει τον εκσυγχρονισμό και την επέκταση της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης (ΕΕΚ), και με βάση τη μεταρρύθμιση που εγκρίθηκε το 2013 (ν. 4186/2013), η κυβέρνηση, έως τον Δεκέμβριο του 2015 (βασικό παραδοτέο):

- i) θα θεσπίσει ένα σύγχρονο πλαίσιο ποιότητας για την ΕΕΚ/μαθητεία,
- ii) θα δημιουργήσει ένα σύστημα για τον προσδιορισμό των αναγκών σε επίπεδο δεξιοτήτων και μια διαδικασία αναβάθμισης των προγραμμάτων και της πιστοποίησης,
- iii) θα δρομολογήσει πιλοτικές συμπράξεις με περιφερειακές αρχές και εργοδότες το 2015-2016 και
- iv) θα χαράξει ολοκληρωμένο σχέδιο εφαρμογής του Υπουργείου Εργασίας, του Υπουργείου Παιδείας και του ΟΑΕΔ, με σκοπό την παροχή του απαιτούμενου αριθμού θέσεων μαθητείας για όλους τους σπουδαστές της επαγγελματικής εκπαίδευσης (ΕΠΑΣ και ΙΕΚ) έως το 2016 και για το 33% τουλάχιστον του συνόλου των σπουδαστών της τεχνικής δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ΕΠΑΛ) έως το 2016-2017 και
- v) θα διασφαλίσει μεγαλύτερη συμμετοχή των εργοδοτών και μεγαλύτερη χρήση της ιδιωτικής χρηματοδότησης. Το ακαδημαϊκό έτος 2015-2016 θα λειτουργήσουν περιφερειακές συμπράξεις δημόσιου-ιδιωτικού τομέα.

Ανάπτυξη ικανοτήτων

Μεσοπρόθεσμα, θα ενισχυθεί η ικανότητα του Υπουργείου Εργασίας όσον αφορά τη χάραξη, εφαρμογή και παρακολούθηση των πολιτικών, προκειμένου να αυξηθεί η ικανότητά του να υλοποιεί μεταρρυθμίσεις στον τομέα της κοινωνικής πρόνοιας και ενεργητικές πολιτικές για την αγορά εργασίας, καθώς και να επιτυγχάνει την εμπροσθοβαρή χρηματοδότηση από τα διαρθρωτικά ταμεία. Αυτό θα περιλαμβάνει τη βελτίωση των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης με την ολοκλήρωση της αναδιοργάνωσης του ΟΑΕΔ. Η ισχύουσα εργατική νομοθεσία θα απλουστευθεί και θα εξορθολογιστεί μέσω της κωδικοποίησής της σε έναν Κώδικα Εργατικής Νομοθεσίας έως τα τέλη του 2016 (βασικό παραδοτέο).

Τεχνική βοήθεια

Για την αποτελεσματική εφαρμογή του προγράμματος μεταρρυθμίσεων, συμπεριλαμβανομένων της μεταρρύθμισης της αγοράς εργασίας, της E- EK και της ανάπτυξης ικανοτήτων του Υπουργείου Εργασίας, οι αρχές θα κάνουν χρήση της τεχνικής βοήθειας, επωφελούμενες μεταξύ άλλων από την εμπειρογνομosύνη διεθνών οργανισμών, όπως ο ΟΟΣΑ και η ΔΟΕ. Εκπαίδευση. Οι αρχές θα διασφαλίσουν τον περαιτέρω εκσυγχρονισμό του τομέα της εκπαίδευσης σύμφωνα με τις βέλτιστες πρακτικές της ΕΕ και αυτό θα τροφοδοτήσει την προγραμματισμένη ευρύτερη στρατηγική ανάπτυξης.

Οι αρχές, σε συνεργασία με τον ΟΟΣΑ και ανεξάρτητους εμπειρογνώμονες, θα επικαιροποιήσουν, έως τον Απρίλιο του 2016, την αξιολόγηση του ελληνικού εκ- παιδευτικού συστήματος που εκπόνησε ο ΟΟΣΑ το 2011. Η εν λόγω επανεξέταση θα καλύπτει όλα τα επίπεδα εκ- παίδευσης, συμπεριλαμβανομένων των δεσμών μεταξύ έρευνας και εκπαίδευσης και της συνεργασίας μεταξύ πανεπιστημίων, ερευνητικών ιδρυμάτων και επιχειρήσεων με σκοπό την ενίσχυση της καινοτομίας και της επιχειρηματικότητας (βλ. επίσης ενότητα 4.2).

Μεταξύ άλλων, η επανεξέταση θα αξιολογήσει την υλοποίηση της μεταρρύθμισης του «Νέου Σχολείου», το περιθώριο περαιτέρω εξορθολογισμού (των τάξεων, σχολείων και πανεπιστημίων), τη λειτουργία και διακυβέρνηση των ιδρυμάτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, την αποδοτικότητα και αυτονομία των δημόσιων εκπαιδευτικών μονάδων και την αξιολόγηση και διαφάνεια σε όλα τα επίπεδα. Η επανεξέταση θα προτείνει συστάσεις σύμφωνα με τις βέλτιστες πρακτικές των χωρών του ΟΟΣΑ. Με βάση τις συστάσεις της επανεξέτασης, οι αρχές θα εκπονήσουν επικαιροποιημένο εκπαιδευτικό σχέδιο δράσης και θα υποβάλουν προτάσεις για δράσεις το αργότερο έως τον Μάιο του 2016, οι οποίες θα εγκριθούν έως τον Ιούλιο του 2016, και εφόσον είναι δυνατόν, τα μέτρα θα πρέπει να τεθούν σε ισχύ πριν από το ακαδημαϊκό έτος 2016-2017.

Ειδικότερα, οι αρχές δεσμεύονται να ευθυγραμμίσουν τον αριθμό διδακτικών ωρών ανά μέλος του προσωπικού, καθώς και την αναλογία μαθητών ανά τάξη και ανά εκπαιδευτικό, με τις βέλτιστες πρακτικές των χωρών του ΟΟΣΑ, το αργότερο έως τον Ιούνιο του 2018. Η αξιολόγηση των εκπαιδευτικών και των σχολικών μονάδων θα συνάδει με το γενικό σύστημα αξιολόγησης της δημόσιας διοίκησης. Οι αρχές θα διασφαλίσουν τη δίκαιη μεταχείριση όλων των φορέων παροχής εκπαίδευσης, συμπεριλαμβανομένων των ιδιωτικών ιδρυμάτων, καθορίζοντας ελάχιστα πρότυπα.

Συνεχίζοντας με την παρ. 4.2 στην οποία αναφέρονται οι διαρθρωτικές πολιτικές στην αγορά προϊόντων και του επιχειρηματικού περιβάλλοντος τα πιο σημαντικά όσον αφορά τον εργασιακό τομέα είναι τα παρακάτω όπως περιέχονται στο κείμενο του νόμου:

Οι αρχές θα εντείνουν τις προσπάθειές τους για να υλοποιήσουν βασικές πρωτοβουλίες και μεταρρυθμιστικές προτάσεις, καθώς και για να εμπλουτίσουν το πρόγραμμα με περαιτέρω φιλόδοξες μεταρρυθμίσεις οι οποίες θα στηρίζουν την επιστροφή της χώρας στη βιώσιμη ανάπτυξη, θα προσελκύσουν επενδύσεις και θα δημιουργήσουν θέσεις εργασίας.

Ως προαπαιτούμενα, οι αρχές θα θεσπίσουν νομοθεσία με σκοπό να ανοίξουν τα κλειστά επαγγέλματα των συμβολαιογράφων, αναλογιστών και κλητήρων. Όσον αφορά τα νομοθετικά κατοχυρωμένα επαγγέλματα, προκειμένου να αποφευχθούν

αδικαιολόγητοι και δυσανάλογοι περιορισμοί, η κυβέρνηση θα υποβάλει, έως τον Οκτώβριο του 2015, το προεδρικό διάταγμα σχετικά με τις αποκλειστικές δραστηριότητες των πολιτικών μηχανικών και των συναφών επαγγελμάτων (βασικό παραδοτέο) και θα εγκρίνει τις συστάσεις εξωτερικού συμβούλου έως τον Δεκέμβριο του 2015 (βασικό παραδοτέο) και τις συστάσεις της διυπουργικής επιτροπής, με βάση άλλες πρόσφατες εκθέσεις έως τον Φεβρουάριο του 2016.

3.4.3 Ενιαίο μισθολόγιο

Οι αλλαγές που πρέπει να γίνουν στα πλαίσια του ενιαίου μισθολογίου αναφέρονται στην υποπαράγραφο 5.1 (Δημόσια Διοίκηση) της παρ.5 που έχει τίτλο «Ένα σύγχρονο κράτος και μια σύγχρονη διοίκηση». Εκεί αναφέρεται ότι έως τον Οκτώβριο του 2015, οι αρχές θα προβούν σε μεταρρύθμιση του ενιαίου μισθολογίου, με ισχύ από 1ης Ιανουαρίου 2016, καθορίζοντας τις βασικές παραμέτρους με δημοσιονομικά ουδέτερο τρόπο, με βάση τους συμφωνηθέντες στόχους για τα μισθολογικά κονδύλια και με συστηματική εφαρμογή σε ολόκληρο τον δημόσιο τομέα, περιλαμβανομένης της αποσυμπίεσης της μισθολογικής κατανομής σε ολόκληρο το μισθολογικό φάσμα σε συνάρτηση με τις δεξιότητες, τις επιδόσεις και τις αρμοδιότητες και την θέση του προσωπικού (βασικό παραδοτέο) και σε ευθυγράμμιση των αδειών με τις βέλτιστες πρακτικές που επικρατούν στην ΕΕ.

Έως το 2018 το τρέχον «κλαδικό» σύστημα θα υποστεί μεταρρύθμιση με σκοπό μια βελτιωμένη δομή με περιγραφές καθηκόντων η οποία και θα αντανάκλαται στο μισθολόγιο. Οι αρχές θα θεσπίσουν νομοθεσία έως τον Νοέμβριο του 2015 για την έκδοση όλης της δευτερογενούς νομοθεσίας για την εφαρμογή της μεταρρύθμισης του μισθολογίου και έως τον Ιούνιο του 2016 για τον εξορθολογισμό των ειδικών μισθολογίων με ισχύ το 2017.

3.4.4 Εφαρμογή των καλύτερων ευρωπαϊκών πρακτικών στα εργασιακά

Με το τρίτο μνημόνιο η Ελληνική κυβέρνηση ανέλαβε επιπλέον δεσμεύσεις όσον αφορά τις εργασιακές σχέσεις σύμφωνα και με την Απόφαση της Συνόδου των Αρχηγών των Κρατών Μελών της Ευρωζώνης της 12.7.2015, που αναλυτικά προβλέπει¹¹ : «Η Ελληνική Κυβέρνηση πρέπει, ιδίως, σε συμφωνία με τους Θεσμούς: όσον αφορά στην αγορά εργασίας, να πραγματοποιήσει αυστηρή αναθεώρηση και εκσυγχρονισμό των συλλογικών διαπραγματεύσεων, της βιομηχανικής δράσης και, σε εναρμόνιση με τη σχετική οδηγία της Ε.Ε. και τη βέλτιστη πρακτική, των ομαδικών απολύσεων, σύμφωνα με το χρονοδιάγραμμα και την προσέγγιση που συμφωνήθηκε με τους Θεσμούς. Στο πλαίσιο αυτής της αναθεώρησης, οι πολιτικές της αγοράς

¹¹ Βλ. σχετικά το προοίμιο του Ν. 4334/2015 «Επείγουσες ρυθμίσεις για τη διαπραγμάτευση και σύναψη συμφωνίας με τον Ευρωπαϊκό Μηχανισμό Στήριξης».

εργασίας θα πρέπει να εναρμονισθούν με διεθνείς και ευρωπαϊκές βέλτιστες πρακτικές και θα πρέπει να αποφευχθεί επιστροφή σε πολιτικές του παρελθόντος που δεν είναι συμβατές με τους στόχους της προώθησης μιας ανάπτυξης βιώσιμης και χωρίς αποκλεισμούς»

3.5 Νομοθεσία στα πλαίσια του τέταρτου μνημονίου (2017-σήμερα)

Η τέταρτη κατά σειρά συμφωνία μεταξύ της Ελληνικής κυβέρνησης και των θεσμών που συμμετέχουν στα συμφωνηθέντα προγράμματα στήριξης της Ελληνικής οικονομίας επήλθε με την νομοθέτηση του Ν.4472/2017¹² το Μάιο του 2017.

Εν συντομία τα μέτρα που ψηφίστηκαν αφορούσαν κατά κύριο λόγο μισθωτούς, συνταξιούχους και τους κατ' επάγγελμα αγρότες. Τα μέτρα αυτά φτάνουν σε ύψος τα 4,6 δισ. ευρώ για τη διετία 2019-2020, ενώ το 2021 θα φτάσουν στα 4,9 δισ. Ευρώ. Ταυτόχρονα ψηφίστηκαν αντίμετρα ύψους 4,1 δισ. ευρώ.

Από τα παραπάνω μέτρα τα 2,5 δισ. ευρώ θα αφορούν μειώσεις στις συντάξεις και από τη μείωση του αφορολογήτου. Στα μέτρα αυτά υπάρχουν και προβλέψεις για τα πρωτογενή πλεονάσματα όπου προβλέπεται σταδιακά μέχρι και το 2021 πρωτογενές πλεόνασμα 3,5% του ΑΕΠ. Πιο συγκεκριμένα, για το 2017 προβλέπεται πρωτογενές πλεόνασμα 1,9% του ΑΕΠ ενώ το 2018 προβλέπεται πλεόνασμα 3,53% του ΑΕΠ με στόχο την επίτευξη πλεονάσματος 3,5% του ΑΕΠ.

Το 2019 υπάρχει πρόβλεψη για πρωτογενές πλεόνασμα 4%, έχοντας όμως ενσωματώσει και την πρόσθετη πρόβλεψη για μέτρα 1,3% (καθαρά 1% του ΑΕΠ) από την περικοπή συντάξεων. Το 2020 υπάρχει η πρόβλεψη για πρωτογενές πλεόνασμα 4,01% του ΑΕΠ με επιπλέον προβλέψεις και για περικοπές των συντάξεων και αφορολογήτου ενώ τέλος το 2021 χωρίς τη λήψη νέων μέτρων προβλέπεται πλεόνασμα 4,3% του ΑΕΠ.

3.5.1 Επιπτώσεις στα εισοδήματα των εργαζομένων

Πιο αναλυτικά ανά άρθρο του Ν 4472/2017 προβλέπονται τα εξής:

¹² ΦΕΚ 74/Α/19.05.2017 ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘΜ. 4472 Συνταξιοδοτικές διατάξεις Δημοσίου και τροποποίηση διατάξεων του ν. 4387/2016, μέτρα εφαρμογής των δημοσιονομικών στόχων και μεταρρυθμίσεων, μέτρα κοινωνικής στήριξης και εργασιακές ρυθμίσεις, Μεσοπρόθεσμο Πλαίσιο Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2018-2021 και λοιπές διατάξεις.

Στο αρ. 6 παρ 1 το οποίο αναφέρεται στο επίδομα παιδιού αυξάνονται οι διαθέσιμες πιστώσεις του Ενιαίου Επιδόματος Στήριξης Τέκνων, όπως αυτό προβλέπεται στην υποπαράγραφο ΙΑ.2 του ν. 4093/2012 (Α'222), έως και διακόσια εξήντα εκατομμύρια (260.000.000) ευρώ με ταυτόχρονη ρύθμιση των περιουσιακών και εισοδηματικών κριτηρίων για τις κατηγορίες των δικαιούχων, τα κριτήρια διαμονής, τα αρμόδια για την αναγνώριση και την καταβολή του επιδόματος όργανα, η διαδικασία και οι προϋποθέσεις χορήγησης του επιδόματος, τα απαραίτητα δικαιολογητικά για την αναγνώριση των δικαιούχων και τέλος το ύψος του καταβλητέου επιδόματος ανά κατηγορία δικαιούχων.

Σε αντίθεση με το γενικότερο κλίμα των μέτρων μικρές αυξήσεις δόθηκαν σε κάποιες κατηγορίες προσωπικού στο Δημόσιο, και αυτές συνολικά διαμορφώνονται από 15,8 δισ. το 2016 σε 16,3 δισ. το 2017 και στα 17,3 δισ. το 2021 (+1,5 δισ. σε 5 χρόνια). Επιπλέον προβλέπονται προσλήψεις ελαφρώς μεγαλύτερου αριθμού υπαλλήλων από τις αποχωρήσεις για τα έτη 2020 και 2021. Οι προσλήψεις τα έτη αυτά θα είναι 9.000 και 8.500 αντίστοιχα ενώ οι αποχωρήσεις 8.200 και 7.500 αντίστοιχα,

Στα ειδικά μισθολόγια, τα οποία ρυθμίζονται στο Μέρος ΣΤ' αυξάνονται όσα επιδόματα δεν καταργούνται. Σε κάθε περίπτωση όμως διατηρείται τουλάχιστον ένα επίδομα ενώ αν προκύψει αύξηση τότε αυτή χορηγείται σε χρονικό διάστημα τεσσάρων ετών. Στην περίπτωση που υπάρξει μείωση αποδοχών, η διαφορά θα διατηρείται ως «προσωπική» κάτι που σημαίνει ότι οι υπάλληλοι δεν θα παίρνουν αυξήσεις μέχρι μελλοντικά μέχρι να καλυφθεί η διαφορά.

Για τους Ιατρούς του δημόσιου τομέα αλλάζει ο τρόπος υπολογισμού των εφημεριών ενώ κάποιες περαιτέρω βελτιώσεις γίνονται και στα επιδόματα ειδικών καθηκόντων των διπλωματών. Αυξήσεις γίνονται και σε κάποια επιδόματα (διδασκαλίας και έρευνας) των Πανεπιστημιακών

3.5.2 Επιπτώσεις στα εργασιακά

Ξεκινώντας με το άρθρο 7, αναφέρονται τα «μέτρα ενίσχυσης της εργασίας» όπου αναφέρονται δράσεις που έχουν ως σκοπό την ενίσχυση και την τόνωση της αγοράς εργασίας μέσω θέσπισης προγραμμάτων εργασίας σε στοχευμένες ομάδων ανέργων εγγεγραμμένων στα μητρώα του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.). Τα προγράμματα αυτά μπορούν να έχουν ως αντικείμενο μία ή περισσότερες από τις κατωτέρω δράσεις:

α) Προγράμματα εύρεσης εργασίας, συμβουλευτικής και καθοδήγησης.

β) Επέκταση του προγράμματος «Εγγύηση για τη νεολαία» με έμφαση στους νέους που βρίσκονται εκτός απασχόλησης, εκπαίδευσης ή κατάρτισης.

γ) Προγράμματα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας μέσω κατάρτισης και πρακτικής άσκησης, με έμφαση στον ιδιωτικό τομέα, τα οποία θα συνοδεύονται από την απαραίτητη πιστοποίηση των αποκτούμενων δεξιοτήτων.

δ) Προγράμματα κοινωφελούς εργασίας με έμφαση στην αναβάθμιση δεξιοτήτων, προσανατολισμένα στην επανένταξη ευάλωτων κοινωνικών ομάδων, στοχεύοντας ιδίως τους δικαιούχους του Κοινωνικού Εισοδήματος Αλληλεγγύης (Κ.Ε.Α.).

Για τα παραπάνω προγράμματα εργασίας ο Ο.Α.Ε.Δ. επιχορηγείται με ποσά συνολικού ύψους έως και 260 εκατ. ευρώ κατ' έτος.

Πιο σημαντικές είναι ωστόσο τα περιεχόμενα του μέρους Β' στο οποίο περιλαμβάνεται το σύνολο των εργασιακών ρυθμίσεων. Όσον αφορά την επαναφορά της επεκτασιμότητας και της ευνοϊκότερης ρύθμισης, δηλαδή των συλλογικών συμβάσεων αλλάζει η διατύπωση και ενώ η αρχική ανέφερε ότι αυτές αναστέλλονται ως την ολοκλήρωση του τρέχοντος προγράμματος, η νέα διατύπωση αναφέρει ότι επανέρχονται υπό την προϋπόθεση επιτυχούς ολοκλήρωσης του προγράμματος. Πιο συγκεκριμένα στο άρθρο 16 το οποίο αναφέρεται στις «Ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις» και πιο συγκεκριμένα στο τελευταίο εδάφιο της παρ. 2 του άρθρου 10 του ν. 1876/1990 (Α'27) η φράση «Όσο διαρκεί η εφαρμογή του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής» αντικαθίσταται με τη φράση Έως το τέλος του Προγράμματος Οικονομικής Προσαρμογής»

Στην παρ. 6 του άρθρου 37 του ν. 4024/2011(Α' 226) με το οποίο ρυθμίζονται οι συλλογικές διαπραγματεύσεις, η φράση «όσο διαρκεί η εφαρμογή του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής» αντικαθίσταται με τη φράση «έως το τέλος του Προγράμματος Οικονομικής Προσαρμογής» επεκτείνοντας την αναστολή της εφαρμογής των διατάξεων των παρ. 2 και 3 του αρ. 11 του ν.1876/1990 όπου με απόφαση του Υπουργού μετά από γνώμη του Α.Σ.Ε. μπορούσε να επεκτείνει και να κηρύξει υποχρεωτική για όλους τους εργαζομένους μια συλλογική σύμβαση εργασίας (επέκταση ομοιοεπαγγελματικής σύμβασης εργασίας) ενώ στην παρ.3 αναφέρεται ότι η εν λόγω παράταση μπορούσε να ζητήσει και η αρμόδια συνδικαλιστική οργάνωση.

Συνεχίζοντας στο άρθρο 17 γίνονται αλλαγές όσον αφορά τις ομαδικές απολύσεις οι οποίες θα γίνονται εφεξής πιο εύκολα ενώ μειώνεται σημαντικά ο ρόλος του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας καθώς σύμφωνα με την Αιτιολογική Έκθεση, διευκρινίζεται ότι «σε περίπτωση προσφυγής κατά του κύρους των απολύσεων, η αρνητική απόφαση του ΑΣΕ μπορεί να ληφθεί υπόψη από το δικαστήριο», κάτι που σημαίνει ότι η απόφαση του ΑΣΕ δεν είναι δεσμευτική.

Πιο συγκεκριμένα όπως αναφέρεται και στο κείμενο του νόμου, στο άρθρο 3 του ν. 1387/1983 (Α' 110) προστίθεται παράγραφος 4 ως εξής: «4. Στο πλαίσιο των διαβουλεύσεων με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, ο εργοδότης μπορεί να θέσει υπ' όψιν των εργαζομένων κοινωνικό πλάνο για τους υπό απόλυση εργαζόμενους, δηλαδή μέτρα άμβλυνσης των επιπτώσεων της απόλυσης, όπως ποσά για κάλυψη αυτασφάλισης, διαθέσιμα ποσά μέσω εταιρικής κοινωνικής ευθύνης για κατάρτιση και συμβουλευτική για επανένταξη στην αγορά εργασίας, ενέργειες για την αξιοποίηση ειδικών προγραμμάτων από τον Ο.Α.Ε.Δ. αντιμετώπισης της επαπειλούμενης ανεργίας των υπό απόλυση εργαζομένων, καθώς και δυνατότητες, μεθόδους και κριτήρια για την κατά προτεραιότητα επαναπρόσληψή τους.».

Επιπλέον η προθεσμία των διαβουλεύσεων μεταξύ των εργαζομένων και του εργοδότη ορίζεται στις τριάντα (30) ημέρες και αρχίζει από την πρόσκληση του εργοδότη για διαβουλεύσεις στους κατά το προηγούμενο άρθρο εκπροσώπους των εργαζομένων.

Κεφάλαιο 4- Άλλες επιπτώσεις των μνημονιακών πολιτικών

4.1 Αλλαγές στην φορολογία

Όπως είναι λογικό, μέσα στα πλαίσια της γενικής οικονομικής κρίσης οι αλλαγές στην φορολογία κρίθηκαν αναγκαίες προκειμένου το κράτος να καταφέρει να βελτιώσει την απόδοση του και να εισπράττει περισσότερα χρήματα για να καλύψει τις ανάγκες του. Μέσα σε αυτό το πλαίσιο, ήδη από τον κρατικό προϋπολογισμό του 2010¹³ υπήρξαν κάποιες επεμβάσεις οι οποίες όπως θα δούμε στην συνέχεια έγιναν πάρα πολύ συχνές και σε μεγάλη έκταση. Πιο συγκεκριμένα το 2010 οι κύριες φορολογικές επεμβάσεις που εφαρμόστηκαν με διάφορες νομοθετικές πράξεις ήταν οι παρακάτω:

- Φορολόγηση μερισμάτων βάσει της φορολογίας εισοδήματος φυσικών προσώπων
- Χαμηλή φορολόγηση των αδιανέμητων κερδών των επιχειρήσεων ώστε να δοθεί επενδυτικό κίνητρο στις επιχειρήσεις
- Φορολόγηση των συναλλαγών οι οποίες διεξάγονται με offshore εταιρείες
- Κατάργηση φοροαπαλλαγών
- Κατάργηση της αυτοτελούς φορολόγησης
- Αύξηση του συντελεστή ΕΤΑΚ (ενιαίο τέλος ακινήτων)
- Επιβολή έκτακτης εισφοράς στις επιχειρήσεις
- Αύξηση του ΦΠΑ στους αγρότες από 7% στο 11% επί των πωλήσεων.

Το 2011 οι ανάγκες για αυξημένα φορολογικά έσοδα οδήγησαν στην λήψη επιπλέον μέτρων στο πλαίσιο του προγράμματος διάσωσης της ελληνικής οικονομίας (μνημόνιο 1). Έτσι υπήρξε μία σειρά από νομοθετικές παρεμβάσεις με κύριο χαρακτηριστικό την αύξηση των εσόδων μέσω των έμμεσων φόρων. Έτσι όπως αποτυπώνονται τα κύρια μέτρα στον κρατικό προϋπολογισμό του 2011¹⁴ και εφαρμόστηκαν στην συνέχεια με διάφορες νομοθετικές πράξεις είναι τα παρακάτω:

¹³ Προϋπολογισμός 2010 : http://minfin.gr/proupologismos/-/asset_publisher/qmnb5pyzdGAQ/content/url-node-6974?inheritRedirect=false

¹⁴ Προϋπολογισμός 2011: http://minfin.gr/proupologismos/-/asset_publisher/qmnb5pyzdGAQ/content/url-node-6973?inheritRedirect=false

- Θέσπιση ενιαίας φορολογικής κλίμακα για τα φυσικά πρόσωπα
- Αύξηση συντελεστών φορολόγησης στα ανώτερα φορολογικά κλιμάκια για τα φυσικά πρόσωπα.
- Σύνδεση αφορολόγητου με τις δαπάνες
- Κατάργηση φοροαπαλλαγών και αυτοτελούς φορολόγησης
- Σύνδεση αφορολόγητου με την προσκόμιση αποδείξεων
- Διαχωρισμός διανεμόμενων από τα μη διανεμόμενα κέρδη των επιχειρήσεων ώστε τα διανεμόμενα να φορολογούνται με αυξημένο συντελεστή σύμφωνα με την κλίμακα εισοδήματος φυσικών προσώπων, ενώ τα μη διανεμόμενα κέρδη να φορολογούνται με μειωμένο συντελεστή.
- Κίνητρα για επαναπατρισμό κεφαλαίων μέσω της επιβολής φόρου 5% ή 8% σε περίπτωση παραμονής τους στο εξωτερικό
- Επιβολή φόρου ακίνητης περιουσίας φυσικών προσώπων με συντελεστή, από 0,1% έως 1% για ακίνητη περιουσία αντικειμενικής αξίας άνω των 400.000 ευρώ με ταυτόχρονη κατάργηση του ΕΤΑΚ.
- Επιβολή έκτακτης εισφοράς στη μεγάλη ακίνητη περιουσία φυσικών προσώπων αξίας άνω των 400.000 ευρώ, για το έτος 2009, με προοδευτικό συντελεστή από 0,1% έως 0,9%
- Αύξηση συντελεστών ΦΠΑ από 19%, 9% και 4,5% αντίστοιχα σε 23%, 11% και 5,5% από 1/7/2010
- Αύξηση ειδικών φόρων κατανάλωσης σε καύσιμα, αλκοόλ και καπνικά προϊόντα
- Επέκταση επιβολής του ΦΠΑ σε δραστηριότητες που ως τώρα εξαιρούνταν.
- Φορολόγηση των offshore με συντελεστή 15%

Το 2012 το μοτίβο των μέτρων δεν άλλαξε και κινήθηκε εκ νέου στην αύξηση των φορολογικών εσόδων με ταυτόχρονη διεύρυνση της φορολογικής βάσης. Έτσι σύμφωνα με το κείμενο του προϋπολογισμού του 2012¹⁵ τα κυριότερα μέτρα που ψηφίστηκαν και εφαρμόστηκαν στην συνέχεια με διάφορες νομοθετικές πράξεις ήταν:

¹⁵ Προϋπολογισμός 2012: http://minfin.gr/proupologismos/-/asset_publisher/qmnb5pyzdGAO/content/url-node-6972?inheritRedirect=false

- Δημιουργία νέας κλίμακας αφορολόγητου ορίου στις 5.000 ευρώ με παράλληλη αύξηση του κατά 2.000 ευρώ για κάθε παιδί.
- Μείωση των εκπιπτόμενων δαπανών
- Καθιέρωση της ειδικής εισφοράς κοινωνικής αλληλεγγύης στα φυσικά πρόσωπα (1% έως 4% επί των εισοδημάτων της προηγούμενης χρονιάς)
- Επιβολή νέων ειδικών εισφορών στα αυτοκίνητα (φόρος πολυτελείας)
- Επιβολή τέλους επιτηδεύματος σε ελεύθερους επαγγελματίες.
- Εισαγωγή κλίμακας φόρου ακίνητης περιουσίας με παράλληλη μείωση του αφορολόγητου ορίου ακίνητης περιουσίας στα 200.000 ευρώ.
- Εισαγωγή ειδικού τέλους ακινήτων, μέσω των λογαριασμών της Δ.Ε.Η για τις ηλεκτροδοτούμενες επιφάνειες.
- Αύξηση τελών κυκλοφορίας κατά 10%
- Αύξηση ΦΠΑ από 13% σε 23% σε είδη ποτών και εστίασης.

Με δεδομένο ότι το οικονομικό κλίμα δεν βελτιωνόταν αλλά αντιθέτως συνεχώς χειροτέρευε και η οικονομική κρίση πλέον επηρέαζε κάθε τμήμα της κοινωνίας, τα φορολογικά μέτρα που λήφθηκαν και το 2013 ήταν εισπρακτικού χαρακτήρα με θεσμοθέτηση και επιμέρους μέτρων για την βελτίωση της είσπραξης των φόρων από το κράτος. Τα μέτρα αυτά συμπεριλήφθηκαν στο κρατικό προϋπολογισμό του 2013¹⁶ και εν συνεχεία εφαρμόστηκαν μέσω της νομοθέτησής τους. Τα κυριότερα από αυτά είναι τα παρακάτω:

- Αύξηση της φορολογικής βάσης μέσω αλλαγών στο Κώδικα Φορολογίας Εισοδήματος
- Αλλαγές και μείωση φοροαπαλλαγών.
- Ενεργοποίηση του ηλεκτρονικού περιουσιολογίου.
- Μέτρα για την αντιμετώπιση του φαινομένου της μεταφοράς ενδοομικών κερδών από την Ελλάδα σε άλλα κράτη με χαμηλότερους φορολογικούς συντελεστές.
- Τοποθέτηση συστημάτων εισροών - εκροών καυσίμων.
- Αντικατάσταση του ΕΕΤΗΔΕ και του ΦΜΑΠ από νέο φόρο ακινήτων.
- Μεταβολή της κλίμακας του φόρου μεταβίβασης.

¹⁶ Προϋπολογισμός 2013: http://minfin.gr/proupologismos/-/asset_publisher/qmnb5pyzdGAQ/content/url-node-6971?inheritRedirect=false

Το 2014 κατ' αντιστοιχία με τα προηγούμενα έτη τα κυριότερα φορολογικά μέτρα ήταν τα παρακάτω:¹⁷

- Εισαγωγή νέου Ενιαίου Φόρου Ακινήτων με ταυτόχρονη κατάργηση του ΕΕΤΑ και ΦΑΠ
- Μέτρα για την καταπολέμηση της φοροδιαφυγής.
- Μέτρα για την καταπολέμηση της λαθρεμπορίας και νοθείας καυσίμων

Το 2015¹⁸, με την οικονομία να δοκιμάζεται για 6^η συνεχόμενη χρονιά, ήταν η πρώτη φορά που οι νομοθετικές ρυθμίσεις οι οποίες ψηφίστηκαν βελτίωναν ελαφρώς το φορολογικό πλαίσιο προς όφελος των φυσικών προσώπων αλλά και των εταιριών. Τα κυριότερα φορολογικά μέτρα ήταν τα εξής:

- Μείωση φορολογικών συντελεστών για μισθωτούς και συνταξιούχους με εισόδημα μέχρι 23.000 ευρώ
- Μείωση του ανώτατου συντελεστή φορολογίας μισθωτών και συνταξιούχων από 45% σε 42%
- Μείωση του ειδικού τέλους ακινήτων κατά 15% μέσω αντικατάστασης του ΕΕΤΗΔΕ με το ΕΕΤΑ
- Μείωση του φόρου μεταβίβασης ακινήτων στο 3%
- Μείωση του ειδικού φόρου κατανάλωσης στο πετρέλαιο θέρμανσης κατά 30%

¹⁷ Προϋπολογισμός 2014: http://www.minfin.gr/proupologismos/-/asset_publisher/qmnb5pyzdGAQ/content/url-node-6693?inheritRedirect=false

¹⁸ Προϋπολογισμός 2015: http://minfin.gr/proupologismos/-/asset_publisher/qmnb5pyzdGAQ/content/url-node-6852?inheritRedirect=false

Το 2016 οι αλλαγές ήταν πιο περιορισμένες και αφορούσαν μέτρα για την βελτίωση της εισπραξιμότητας όπως η ψήφιση του Ν. 4320/2015 που αφορά τη ρύθμιση των 100 δόσεων, την βελτίωση του Κώδικα Φορολογίας Εισοδήματος (ΚΦΕ) ώστε να μην επιβαρυνθούν με φόρο τεκμηρίων τα άτομα με εισόδημα μέχρι 9.500 ευρώ και τέλος την διατήρηση των μειωμένων συντελεστών της Ειδικής Εισφοράς Αλληλεγγύης κατά 30% για εισοδήματα έως 30.000 ευρώ, ενώ αντίθετα στα ανώτερα εισοδήματα οι συντελεστές αυξάνονται.

Στα πλαίσια του Ν.4472/2017 γνωστού και ως «μνημόνιο 4» έχουν ψηφιστεί κάποια μέτρα που αφορούν την πενταετία 2017-2021. Αναλύοντας κατ' έτος τα μέτρα αυτά έχουν ως εξής:

- Μείωση του ΦΠΑ στα αγροτικά εφόδια από το 24% στο 13% και κατάργηση της έκπτωσης από το φορολογητέο ποσό της βουλευτικής αποζημίωσης των δαπανών άσκησης του λειτουργήματος του βουλευτή.
- Κατάργηση της έκπτωσης κατά 10% επί του φόρου στις ιατρικές δαπάνες
- Την κατάργηση της έκπτωσης φόρου κατά 1,5% που ισχύει για την εκκαθάριση των φορολογικών δηλώσεων μισθωτών και συνταξιούχων.
- Αύξηση της εισφοράς για τους ελεύθερους επαγγελματίες μέσω του υπολογισμού των εισφορών στις ακαθάριστες αποδοχές
- Κατάργηση της έκπτωσης που ισχύει για τη βουλευτική αποζημίωση με αποτέλεσμα πρόσθετα έσοδα 44 εκατ. ευρώ.

Το 2020 προβλέπεται η μείωση της έκπτωσης φόρου κατά 650 ευρώ στα εισοδήματα που θα αποκτηθούν το 2020 για μισθωτούς συνταξιούχους και κατ' επάγγελμα αγρότες με στόχο την αύξηση των εσόδων κατά 1,92 δισ. ευρώ το 2020 και 2,05 δισ. ευρώ το 2021. Σε περίπτωση που η χώρα επιτύχει τους στόχους που έχουν τεθεί, έχουν προαποφασιστεί και αντίμετρα όπως:

- Μείωση του ΕΝΦΙΑ κατά 30%
- Μείωση του πρώτου φορολογικού συντελεστή για τα φυσικά πρόσωπα από το 22% στο 20 %
- Μείωση του φορολογικού συντελεστή για τις επιχειρήσεις από το 29% στο 26%

Το 2021 είναι ένα έτος χωρίς αποφασισμένα μέτρα, αλλά και πάλι από το 2020 θα πρέπει το ΔΝΤ να πιστοποιήσει την επίτευξη πρωτογενούς πλεονάσματος 3,5% του ΑΕΠ για να συνεχίσουν να εφαρμόζονται τα αντίμετρα¹⁹.

4.2 Αλλαγές στην κοινωνική ασφάλιση

¹⁹ Πηγή: <http://www.enikonomia.gr/economy/152880,o-logariasmos-tou-sympliomatikou-mnimoniou-gia-misthotous-kai-sy.html>

4.2.1. Πρώτο μνημόνιο

Πέρα από τις αλλαγές που έχουν παρουσιαστεί έως τώρα οι οποίες αφορούν τους εργαζόμενους, σημαντικές ήταν οι επιπτώσεις των μνημονιακών πολιτικών και στην κοινωνική ασφάλιση. Στην ενότητα αυτή παρουσιάζονται οι κυριότερες αλλαγές, συγκεντρωμένες ανά νόμο με χρονολογική σειρά.

Ξεκινώντας το έτος 2010 οπότε και ψηφίστηκε το επονομαζόμενο «πρώτο Μνημόνιο», η πρώτη νομοθετική ρύθμιση που αφορούσε θέματα κοινωνικής ασφάλισης ήταν ο Ν. 3845/2010 ο οποίος ψηφίστηκε την 6^η Μαΐου. Σύμφωνα με τον νόμο αυτό, έγιναν συνολικές περικοπές στα επιδόματα αδειάς, Πάσχα και Χριστουγέννων για τους συνταξιούχους που είναι κάτω των 60 ετών και για τους συνταξιούχους που έχουν σύνταξη πάνω από 2500 ευρώ (Αρ. 2 παρ. 10-14). Για τους υπόλοιπους συνταξιούχους τα επιδόματα αδειάς, Πάσχα και Χριστουγέννων (Αρ. 2 παρ. 10-14) α) μειώθηκαν κατά σειρά ως εξής: Το επίδομα εορτών Χριστουγέννων 400 ευρώ, το επίδομα Πάσχα 200 ευρώ και τέλος το επίδομα αδειάς 200 ευρώ.

Συνεχίζοντας, με τον Ν.3846/2010 της 11^{ης} Μαΐου με τίτλο «Εγγυήσεις για την εργασιακή ασφάλεια και άλλες διατάξεις», οι κύριες αλλαγές που ψηφίστηκαν είναι η αναδρομική ένταξη από την 1.8.2008, του Κλάδου Ειδικού Κεφαλαίου του πρώην Ταμείου Ασφάλισης Προσωπικού ΟΤΕ, ως αυτοτελής λογαριασμός στον Κλάδο Σύνταξης του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ με πλήρη οικονομική και λογιστική αυτοτέλεια. (αρ. 21 του Ν.3846/2010). Επιπλέον, εισέρχεται ρύθμιση σύμφωνα με την οποία, επαγγελματίες, βιοτέχνες, έμποροι που έχουν την έδρα τους και ασκούν τη δραστηριότητά τους σε πόλεις, χωριά ή οικισμούς κάτω των 2.000 κατοίκων ή κάτω των 1.000 κατοίκων στους Νομούς Αττικής, Βοιωτίας, Εύβοιας, Κορινθίας, Αχαΐας και Θεσσαλονίκης, σύμφωνα με την τελευταία απογραφή πριν την έναρξη επαγγέλματος, υπάγονται από 1.1.2003 στην υποχρεωτική ασφάλιση του Οργανισμού Ασφάλισης Ελευθέρων Επαγγελματιών (Ο.Α.Ε.Ε.), εφόσον ο μέσος όρος των εισοδημάτων των τριών (3) πρώτων ετών από την έναρξη επαγγέλματος, όπως προκύπτουν από τα εκκαθαριστικά σημειώματα φόρου εισοδήματος της αρμόδιας Δ.Ο.Υ., υπερβαίνει το 400πλάσιο του εκάστοτε ισχύοντος ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη. Το ίδιο ισχύει από την 1.1.2007 και για τους επαγγελματίες, βιοτέχνες και εμπόρους που κατοικούν μόνιμα σε νησιά με πληθυσμό κάτω των 3.100 κατοίκων (αρ. 25 του Ν.3846/2010).

Με τον Ν.3847/2010, γίνεται επανακαθορισμός των επιδομάτων εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα και του επιδόματος αδειάς για τους συνταξιούχους και βοηθηματούχους του Δημοσίου και πιο συγκεκριμένα αναφέρεται ότι «τα επιδόματα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα και το επίδομα αδειάς που προβλέπονται από οποιαδήποτε γενική ή ειδική διάταξη νόμου ή κανονιστική πράξη για τους συνταξιούχους και βοηθηματούχους του Δημοσίου γενικά χορηγούνται εφόσον ο δικαιούχος έχει υπερβεί το 60ό έτος της ηλικίας του και το συνολικό ποσό της μηνιαίας καταβαλλόμενης σύνταξης δεν υπερβαίνει τα δύο χιλιάδες πεντακόσια (2.500) ευρώ, το ύψος τους δε καθορίζεται ως εξής: α) Το επίδομα εορτών Χριστουγέννων, τετρακόσια (400) ευρώ. β) Το επίδομα εορτών Πάσχα, διακόσια (200) ευρώ. γ) Το επίδομα αδειάς, διακόσια (200) ευρώ.» (Άρθρο Μόνο).

Ίσως οι πιο σημαντικές αλλαγές εκείνης της περιόδου επήλθαν με την ψήφιση του Ν. 3863/2010, «Νέο Ασφαλιστικό Σύστημα και συναφείς διατάξεις, ρυθμίσεις στις εργασιακές Σχέσεις». Σύμφωνα με τον νόμο αυτό έγιναν πολύ σοβαρές αλλαγές σε συνταξιοδοτικά θέματα καθώς όλες σχεδόν οι διατάξεις του είναι πλέον επιβαρυντικές για τους εργαζόμενους αλλά και τους συνταξιούχους. Πιο συγκεκριμένα, με τα άρθρα 1-4 γίνονται δομικές αλλαγές σε συνταξιοδοτικά θέματα ενώ κατοχυρώνεται η βασική και η αναλογική σύνταξη. Η βασική σύνταξη ορίζεται στα 360 ευρώ την οποία λαμβάνει ο εκάστοτε συνταξιούχος στα 65 έτη του, ενώ επιπλέον η κρατική χρηματοδότηση περιορίζεται μόνο σε αυτό το ποσό. (αρ. 2, 37). Σύμφωνα με το άρθρο 10 αυξάνονται τα έτη ασφάλισης στα 40 έτη ενώ αντίστοιχα αυξάνονται τα όρια ηλικίας συνταξιοδότησης στα 60 έτη για πρόωγη σύνταξη και στα 65 για πλήρη σύνταξη σε όλα τα ασφαλιστικά ταμεία που προέβλεπαν ευνοϊκότερες διατάξεις τόσο για τους άνδρες όσο και για τις γυναίκες (αρ. 10) ενώ επιβάλλεται και τριετές πάγωμα συντάξεων, μέχρι 01/01/2014 (αρ. 11 παρ. 1). Στο νόμο αυτό καθιερώθηκαν και οι ποινές πρόωρης συνταξιοδότησης με σκοπό να δοθούν αντικίνητρα για αποχωρήσεις ενώ αυξήθηκαν και οι καταβαλλόμενες ασφαλιστικές εισφορές ενώ πλέον διαμορφώθηκε ένα πρωτόγνωρο πλαίσιο κατά το οποίο καταβάλλονται εισφορές για περισσότερα έτη και με πολύ χαμηλότερη ανταπόδοση.

Ένα ακόμα πλήγμα για τους συνταξιούχους ήταν η ονομαζόμενη «Εισφορά Αλληλεγγύης Συνταξιούχων» μέσω της οποίας περικόπτονται οι συντάξεις άνω των 1400 ευρώ με κλιμακούμενη εισφορά 3% έως και 10% επί της σύνταξης (αρ.38). Τέλος υπάρχουν και αρκετές “κρυφές” μειώσεις σε συνδυασμό με τους μειωμένους συντελεστές αναπλήρωσης για όσους συνταξιοδοτούνται με το νέο σύστημα (3 παρ. 1). Τα παραπάνω μέτρα έχουν ως μακροπρόθεσμο στόχο τον περιορισμό των συνταξιοδοτικών δαπανών, ώστε να αυξηθούν μόνο κατά 2,5% του ΑΕΠ μέχρι το 2060 (αρ. 11) ενώ οι μειώσεις των συντάξεων θα γίνονται πλέον αυτόματα από το 2014 και μετά σύμφωνα με τις μεταβολές του ΑΕΠ και του δείκτη τιμών καταναλωτή.(αρ. 11). Επιπλέον στο αρ. 11 γίνεται αναφορά στην αυτόματη αύξηση των ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης βάσει της αύξησης του προσδόκιμου ζωής. Η σύνδεση των ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης με το προσδόκιμο ζωής θα γίνεται ανά δεκαετία με πρώτη εφαρμογή το 2021. Αλλαγές επήλθαν και στον πίνακα με τα Βαρέα και Ανθυγιεινά Επαγγέλματα (αρ.17) ενώ οι συνταξιούχοι που επιθυμούν να επανέλθουν στην εργασία τους αναστέλλεται η σύνταξή τους (αρ. 16). Τέλος, από το 2011 οι νέοι δημόσιοι υπάλληλοι εντάσσονται συνταξιοδοτικά στο ΙΚΑ όπως και οι συνταξιούχοι του NAT από το 2013 ενώ γίνονται και βήματα προς την ενοποίηση των συστημάτων φορέων υγείας (αρ.28, 29, 30, 31, 32).

Τελευταίος νόμος στα πλαίσια του πρώτου μνημονίου είναι ο Ν. 3819/2011 με τίτλο «Διαρθρωτικές αλλαγές στο σύστημα υγείας και άλλες διατάξεις» ρυθμίζονται θέματα για την λειτουργία και τις αρμοδιότητες του ΕΟΠΠΥ (αρ. 17-33), ενώ μειώνονται τα επιδόματα για τις τρίτεκνες και πολύτεκνες οικογένειες (αρ. 42,43).

4.2.2. Μεσοπρόθεσμο πρόγραμμα

Ο πρώτος νόμος που ψηφίστηκε στα πλαίσια του μεσοπρόθεσμου προγράμματος ήταν ο Ν. 3996/2011 με τίτλο «Αναμόρφωση του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας, ρυθμίσεις θεμάτων Κοινωνικής Ασφάλισης και άλλες διατάξεις». Με αυτό το νόμο υιοθετείται ο θεσμός της κάρτας εργασίας με μείωση 10% των ασφαλιστικών εισφορών ενώ εισάγονται και αυστηρότερα

εισοδηματικά και ηλικιακά κριτήρια για τη λήψη του ΕΚΑΣ (αρ.34). Ο νόμος αυτός επιφέρει αλλαγές και στον πρόσφατο 3863/2010 όσον αφορά τα πλασματικά έτη ασφάλισης και την αναγνώρισή τους (αρ. 39-41). Λόγω των μαζικών συνταξιοδοτήσεων που ακολούθησε η αλλαγή της νομοθεσίας, είχε δημιουργηθεί το πρόβλημα να συσσωρεύονται συνταξιοδοτικά αιτήματα που λόγω του όγκου των αιτήσεων οδηγούσαν σε πολύ μεγάλα διαστήματα κατά τα οποία ο εργαζόμενος δεν λάμβανε σύνταξη κάτι που δημιουργήσε σοβαρά προβλήματα με κοινωνικές προεκτάσεις. Γι αυτό το λόγο στο νόμο που αναλύεται εδώ, επιταχύνεται η διαδικασία απονομής συντάξεων και δίνεται η δυνατότητα απονομής προσωρινών συντάξεων (αρ.38). Τέλος γίνεται αναφορά σε θέματα όπως η αξιοποίηση κινητής και ακίνητης περιουσίας ασφαλιστικών ταμείων (αρ. 79) όπως και άλλα θέματα όπως οι ρυθμίσεις οφειλών ΙΚΑ και ΟΑΕΕ (αρ. 63, 64) και η επιδότηση ασφαλιστικής εισφοράς ανέργων από ΟΑΕΔ (αρ. 66).

Ακολούθησε ο Ν.4002/2011 που ρύθμιζε θέματα συνταξιοδότησης των στρατιωτικών με πιο χαρακτηριστικά τις αλλαγές στην αναγνώριση των πλασματικών ετών ασφάλισης (αρ. 1 παρ. 4 του Ν.4002/2011), την αύξηση του ορίου ηλικίας (αρ. 1 παρ. 10 του Ν.4002/2011) και τέλος την αύξηση των ετών ασφάλισης (αρ. 1 παρ. 10 του Ν.4002/2011).

Ακολούθησε ο Ν. 4024/2011 με τίτλο «Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις, ενιαίο μισθολόγιο – βαθμολόγιο, εργασιακή εφεδρεία και άλλες διατάξεις εφαρμογής του μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής στρατηγικής 2012–2015». Σύμφωνα με το άρθρο 1 του νόμου αυτού και αφορά τους δημοσίους υπαλλήλους που τέθηκαν σε καθεστώς διαθεσιμότητας, ο χρόνος προσυνταξιοδοτικής διαθεσιμότητας είναι συντάξιμος. Μεγάλη μείωση στις συντάξεις επήλθε από 1-11-2011 στους συνταξιούχους του Δημοσίου κάτω των 55 ετών με ποσό κύριας σύνταξης άνω των 1000 € οι οποίοι είδαν τις συντάξεις τους να μειώνονται κατά 40% ενώ για όσους ήταν άνω των 55 ετών, η κύρια σύνταξη τους –αν υπερβαίνει τα 1200 € μειώνεται κατά 20%. (αρ. 2). Μειώσεις έγιναν και στα εφάπαξ των δημοσίων υπαλλήλων και πιο συγκεκριμένα όσων παραιτήθηκαν από 1-1-2010 μέχρι 31-12-2010, με την μείωση να φτάνει στο 15% ενώ όσοι παραιτούνται από 1-1-2011 και μετά, το ποσό του εφάπαξ βοηθήματος που χορηγεί το Ταμείο, μειώνεται κατά 20%.

Μειώσεις έγιναν και στις επικουρικές συντάξεις καθώς από 1.11.2011, το τμήμα της μηνιαίας επικουρικής σύνταξης, το οποίο, μετά την τυχόν παρακράτηση της Ειδικής Εισφοράς Συνταξιούχων Επικουρικής Ασφάλισης της παραγράφου 13 του άρθρου 44 του ν. 3986/2011, υπερβαίνει το ποσό των 150 ευρώ, μειώνεται κατά ποσοστό 30%. Από τις ανωτέρω μειώσεις δεν έμειναν ανεπηρέαστοι και οι συνταξιούχοι του ευρύτερου δημόσιου τομέα (ΔΕΚΩ κλπ) το ποσό της μηνιαίας επικουρικής σύνταξης μειώνεται κατά ποσοστό 15% και για τους συνταξιούχους του Μ.Τ.Π.Υ. κατά ποσοστό 20%.

Επιπλέον εφαρμόζεται πενταετές πάγωμα συντάξεων ιδιωτικού τομέα μέχρι 01/01/2016 (αρ.2 παρ 10) και για ίδιο διάστημα του δημόσιου τομέα (αρ. 1 παρ 2) ενώ αποδεσμεύεται η αναπροσαρμογή των συντάξεων από την αναπροσαρμογή των μισθών των εν ενεργεία υπαλλήλων από 1-1-2016 αντί της 1-1-2014 που προέβλεπε ο Ν.3865/2010. Τέλος, η σύνταξη όσων παραιτηθούν από την εφαρμογή του νέου μισθολογίου μέχρι 31-12-2015 θα λάβουν σύνταξη σύμφωνα με τις συντάξιμες αποδοχές του παλιού μισθολογίου, δίχως όμως μισθολογικές ωριμάνσεις.

4.2.3. Δεύτερο μνημόνιο

Στα πλαίσια του δεύτερου μνημονίου το οποίο ψηφίστηκε το 2012, έγιναν επιπλέον μειώσεις στις παροχές της κοινωνικής ασφάλισης. Πιο συγκεκριμένα με τον Ν. 4051/2012 μειώθηκαν οι κύριες συντάξεις άνω των 1300 ευρώ κατά το ποσό που υπερβαίνουν τα 1300 ευρώ ενώ επιπλέον μειώθηκαν κατά 7% οι συντάξεις του ΝΑΤ αλλά και οι επικουρικές συντάξεις του ΕΤΕΑΜ. Τέλος αποφασίστηκε η μείωση της κρατικής χρηματοδότησης για ΤΑΠ-ΟΤΕ, ΔΕΗ και Υπουργείο Εργασίας.

Ο δεύτερος νόμος που ψηφίστηκε, ήταν ο 4052/2012, του οποίου τα κύρια σημεία είναι η σύσταση του ενιαίου ταμείου επικουρικής ασφάλισης γνωστού και ως ΕΤΕΑ (αρ. 35, 36, 37) το οποίο θα χρηματοδοτείται κατά 3% από εισφορές των ασφαλισμένων και 3% από αυτές των εργοδοτών ενώ επιπλέον καταργείται η κρατική χρηματοδότηση των επικουρικών συντάξεων (αρ. 42 παρ.1). Επιπλέον σύμφωνα με το αρ. 3 παρ 2 συγχωνεύεται η περιουσία ελλειμματικών και πλεονασματικών ταμείων.

Συνεχίζοντας με τον τελευταίο νόμο ο οποίος περιείχε αλλαγές στην κοινωνική ασφάλιση, τον Ν.4075/2012, ψηφίστηκε ο καθορισμός ενός ενιαίου ποσοστού πρόσθετων ειδικών εισφορών, για το ΙΚΑ σε ποσοστό 7%

επί των αποδοχών των ασφαλισμένων, ανεξάρτητα αν είναι νέοι ή παλιοί ασφαλισμένοι. Ακολουθώντας, έγινε και η προσαρμογή της νομοθεσίας στην Οδηγία 2010/18/ΕΕ σύμφωνα με την οποία οι εργαζόμενοι δικαιούνται γονική άδεια κατά τη γέννηση ή την υιοθεσία ενός παιδιού ισότιμα και για τα δυο φύλα, για περίοδο 4 μηνών ενώ το δικαίωμα αυτό αφορά κάθε παιδί ξεχωριστά (αρ. 48,49,40,51,52,53,54). Τέλος ρυθμίζονται θέματα οφειλών προς το ΙΚΑ-ΕΤΑΜ (αρ. 23, 24, 25).

4.2.4. Τρίτο μνημόνιο

Με βάση το 3ο Μνημόνιο (Ν. 4336/15 ΦΕΚ Α 94 της 14/08/2015)) οι συντάξεις δέχτηκαν επιπλέον σοβαρά πλήγματα και σημαντικές μειώσεις τόσο σε κύριες όσο και σε επικουρικές συντάξεις. Αυτό έγινε τόσο μέσω της αύξησης των εισφορών υπέρ ΕΟΠΥΥ στις κύριες όσο και μέσω της επιβολής εισφοράς στις επικουρικές.

Ο νόμος 4336/2015 επιφέρει επιπλέον αλλαγές στα όρια ηλικίας πρόωρης και πλήρους συνταξιοδότησης σε δημόσιο και ιδιωτικό τομέα ως εξής: Ξεκινώντας με τους ασφαλισμένους του Δημοσίου και τα όρια ηλικίας από το 2022 και μετά ισχύουν τα γενικά όρια ηλικίας συνταξιοδότησης για όλους τους ασφαλισμένους ενώ για το διάστημα από 2015 έως 2021 αυξάνονται τα όρια ηλικίας για όσους είχαν συμπληρώσει 25ετία έως το 2012. Όσον αφορά τον υπολογισμό της σύνταξης των δημοσίων υπαλλήλων, διευρύνεται η εφαρμογή του τρόπου υπολογισμού της σύνταξης Ν. 3865/2010 ενώ το κατώτατο όριο σύνταξης δεν έχει εφαρμογή για όσους συνταξιοδοτούνται πριν από τα 67 έτη και τέλος προσαυξάνεται κατά 10% το ποσοστό μείωσης της σύνταξης.

Όσον αφορά τους ιδιωτικούς υπαλλήλους, ο νόμος 4336/2015 επιφέρει και για αυτούς αλλαγές στα όρια ηλικίας πρόωρης και πλήρους συνταξιοδότησης. Στόχευση του νέου αυτού νόμου είναι να τεθούν από το 2023 ως νέα όρια ηλικίας συνταξιοδότησης για κάθε κατηγορία ασφαλισμένων ιδιωτικού τομέα:

α) το 62ο έτος της ηλικίας με 40 έτη ή 12.000 ημέρες ασφάλισης και

β) το 67ο έτος της ηλικίας με 4.500 ημέρες ή 15 έτη ασφάλισης

Οι αλλαγές αυτές επηρεάζουν κυρίως τις πρόωρες συνταξιοδοτήσεις καθώς πλέον οι εργαζόμενοι οι οποίοι είχαν «κατοχυρώσει» δικαίωμα σύνταξης αλλά δεν είχαν συμπληρώσει τα απαιτούμενα ηλικιακά όρια πλέον δεν μπορούν να πάρουν σύνταξη. (αρ.1, υποπαρ. Ε2, Ε3 και συνημμένοι πίνακες)

Τέλος μειώνονται τα κατώτερα όρια συντάξεων και πλέον το νέο κατώτατο όριο που θα χρησιμοποιείται για τους υπολογισμούς της σύνταξης από την 1η Ιανουαρίου 2011 και μετά θα είναι τα 392 ευρώ από 486 ευρώ που ίσχυε έως σήμερα ενώ και αυτό το ποσό θα χορηγείται μόνο με τη συμπλήρωση του 67ου έτους.

4.2.5. Τέταρτο μνημόνιο

Οι τελευταίες παρεμβάσεις έγιναν με τον Ν. 4472/ 2017 με τίτλο «Συνταξιοδοτικές διατάξεις Δημοσίου και τροποποίηση διατάξεων του ν. 4387/2016, μέτρα εφαρμογής των δημοσιονομικών στόχων και μεταρρυθμίσεων, μέτρα κοινωνικής στήριξης και εργασιακές ρυθμίσεις, Μεσοπρόθεσμο Πλαίσιο Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2018-2021 και λοιπές διατάξεις.»

Σύμφωνα με το άρθρο 2 του νόμου αυτού καταργείται για τους υφιστάμενους συνταξιούχους η προσωπική διαφορά από 1/1/2019 και πλέον οι παλαιοί συνταξιούχοι ευθυγραμμίζονται με τους νέους. Έτσι οι απώλειες μπορούν να φτάσουν μέχρι και το 18% κύριας και επικουρικής σύνταξης. Επιπλέον καταργούνται τα επιδόματα συζύγου και παιδιών καταργούνται ξεχωριστά και δεν συνυπολογίζονται στο 18%, πράγμα που σημαίνει ότι οι μειώσεις θα είναι ακόμα μεγαλύτερες ενώ επιπλέον προβλέπεται και ταυτόχρονο πάγωμα όλων των συντάξεων μέχρι το 2021.

4.2.6. Η νομική ρύθμιση επί των αποδοχών σήμερα

Το Μάρτιο του 2018 υπεγράφη η νέα Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, η οποία βέβαια πλέον έχει χάσει σημαντικό μέρος της δύναμής της αφού δεν ορίζει τον κατώτατο μισθό. Πλέον περιορίζεται μόνο στους θεσμικούς όρους εργασίας (που περιλαμβάνουν επίδομα γάμου, άδειες, κ.ά), για τα οποία οι κοινωνικοί εταίροι συμφώνησαν στη διατήρησή τους ως έχουν.

Έτσι με τη νέα σύμβαση διασφαλίζεται η ισχύς των όρων εργασίας που θεσπίστηκαν με προηγούμενες ΕΓΣΣΕ, όπως είναι η διατήρηση του επιδόματος γάμου, του 13ου και 14ου μισθού στον ιδιωτικό τομέα, και των τριετιών -ωριμάνσεων- που όμως έχουν «παγώσει», έως ότου η καταγεγραμμένη ανεργία μειωθεί κάτω από 10%.

Με ανοικτή δε τη διαπραγμάτευση με τους θεσμούς για την επαναφορά του καθεστώτος των συλλογικών συμβάσεων οι κοινωνικοί εταίροι δηλώνουν έτοιμοι να αναλάβουν δράση.

Ειδικότερα, συμφωνήθηκε πως εάν κατά τη διάρκεια ισχύος της παρούσας σύμβασης, με οποιοδήποτε τρόπο, αρθεί η περιοριστική διάταξη, που έχει επιβληθεί με νομοθετική παρέμβαση και δίνει την αρμοδιότητα του περιεχομένου της ΕΓΣΣΕ 2010-2011-2012 στην Κυβέρνηση, τότε θα ξεκινήσουν άμεσες διαπραγματεύσεις μεταξύ ΓΣΕΕ και ΕΣΕΕ, ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕ, ΣΕΤΕ για τον καθορισμό των μισθολογικών όρων της σύμβασης ΕΓΣΣΕ.

Επίσης εργοδότες και εργαζόμενοι συμφώνησαν να μελετήσουν το ενδεχόμενο σύστασης Επαγγελματικού Ταμείου Ασφάλισης στον ιδιωτικό τομέα. Τα δύο μέρη αποφάσισαν τη σύσταση ομάδων μελέτης για το θέμα αυτό όπως και για διάφορα θέματα της αγοράς και των επιχειρήσεων.

Ειδικότερα, τα συμβαλλόμενα μέρη αναλαμβάνουν πρωτοβουλία να αναζωογονήσουν τον κοινωνικό διάλογο, διμερή και τριμερή, αντιμετωπίζοντας παράλληλα σημαντικά υπαρκτά προβλήματα του κόσμου της παραγωγής και της εργασίας.

Στο πλαίσιο αυτό συμφώνησαν να συστήσουν κοινές τεχνικές ομάδες μελέτης για τα ακόλουθα θέματα:

- Επανεκκίνηση επιχειρήσεων – διάσωση θέσεων εργασίας με αναζήτηση τεχνικής υποστήριξης και χρηματοδότησης από φορείς της εργασίας και της επιχειρηματικότητας (ΕΙΒ/ΕΙΦ, ΕΒΡΔ, ΙΛΟ κλπ).
- Ταμείο Επαγγελματικής Ασφάλισης.
- Χάραξη κατευθυντήριων γραμμών για αποτελεσματικές συλλογικές διαπραγματεύσεις και να αναλάβουν κοινά έργα για τα ακόλουθα θέματα: • το Μέλλον της Εργασίας • την Επαγγελματική Κατάρτιση.

Η σύμβαση επίσης προβλέπει ότι, οι ευνοϊκότεροι όροι εργασίας που καθορίζονται από νόμους, διατάγματα, υπουργικές αποφάσεις, συλλογικές συμβάσεις εργασίας, πάγωμα προσαυξήσεων τριετιών, διαιτητικές αποφάσεις, εσωτερικούς κανονισμούς, έθιμα, πρακτική της επιχείρησης ή ατομικές συμβάσεις εργασίας, θα συνεχίσουν να υπερισχύουν.

Όσον αφορά τη ρύθμιση του κατώτατου μισθού σε συγκεκριμένο ποσό, υπήρξαν νεώτερες εξελίξεις μετά την λήξη του Προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής.

Ειδικότερα το Σεπτέμβριο 2018 κατατέθηκε στη Βουλή η τροπολογία για τον κατώτατο μισθό. Όπως αναφέρεται στην αιτιολογική έκθεση, με τις διατάξεις του άρθρου 103 του ν. 4172/2013

(Α' 167), καθορίζεται η διαδικασία διαμόρφωσης του κατώτατου μισθού και ημερομισθίου για τους εργαζόμενους ιδιωτικού δικαίου όλης της χώρας. Στο πλαίσιο της σχετικής διαδικασίας, προβλέπεται η κατά στάδια διεξαγωγή διαβούλευσης μεταξύ των κοινωνικών εταίρων και της κυβέρνησης, και η συμμετοχή εξειδικευμένων επιστημονικών, ερευνητικών και συναφών φορέων και εμπειρογνομόνων, σε θέματα οικονομίας και, ιδίως, οικονομίας της εργασίας, κοινωνικής πολιτικής, καθώς και εργασιακών σχέσεων.

Η διαδικασία της διαβούλευσης συντονίζεται από την Επιτροπή Συντονισμού, η οποία συγκροτείται ειδικά για το σκοπό αυτό, και αποτελείται από τον πρόεδρο του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (ΟΜΕΔ) ως πρόεδρο, ένα πρόσωπο κύρους ως εκπρόσωπο του υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης και ένα πρόσωπο κύρους ως εκπρόσωπο του υπουργού Οικονομικών.

Ειδικότερα, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 103 του ν. 4172/2013, προβλέπονται τα ακόλουθα στάδια με ρητά προβλεπόμενα χρονοδιαγράμματα:

α) Εντός του τελευταίου δεκαημέρου του Φεβρουαρίου κάθε έτους: Αποστολή έγγραφης πρόσκλησης από την Επιτροπή Συντονισμού προς εξειδικευμένους επιστημονικούς ερευνητικούς και λοιπούς φορείς για τη σύνταξη έκθεσης αξιολόγησης του ισχύοντος κατώτατου μισθού και ημερομισθίου με εκτιμήσεις για την προσαρμογή τους στις επίκαιρες οικονομικές συνθήκες.

β) Έως την 31η Μαρτίου κάθε έτους: Υποβολή της έκθεσης των φορέων στην Επιτροπή Συντονισμού.

γ) Σχηματισμός φακέλου από την Επιτροπή Συντονισμού με τις ανωτέρω εκθέσεις των εξειδικευμένων επιστημονικών και ερευνητικών φορέων και των παραγόντων διαφοροποίησης του κατώτατου μισθού και ημερομισθίου και αποστολή του προς τους εκπροσώπους των κοινωνικών εταίρων για τη διατύπωση της γνώμης τους, με υποβολή υπομνήματος και της κατά την κρίση τους τεκμηρίωσης για την αναπροσαρμογή του ισχύοντος νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου.

δ) Έως την 15η Απριλίου κάθε έτους: Διαβίβαση από την Επιτροπή Συντονισμού του υπομνήματος και της τεκμηρίωσης κάθε διαβουλευόμενου προς τους λοιπούς εκπροσώπους των κοινωνικών εταίρων, με πρόσκληση για προφορική διαβούλευση, σε σχέση με την τυχόν αναπροσαρμογή του κατώτατου μισθού και ημερομισθίου.

ε) Έως την 30ή Απριλίου κάθε έτους: Διαβίβαση όλων των υπομνημάτων και της τεκμηρίωσης των διαβουλευομένων, καθώς και της έκθεσης ή των εκθέσεων των εξειδικευμένων επιστημονικών και ερευνητικών φορέων στο Κέντρο Προγραμματισμού και Οικονομικών Ερευνών (ΚΕΠΕ) προς σύνταξη από αυτό του σχεδίου πορίσματος διαβούλευσης, σε συνεργασία με πενταμελή επιτροπή, που συγκροτείται για το σκοπό αυτό.

στ) Έως την 31η Μαΐου κάθε έτους: Ολοκλήρωση του σχεδίου του πορίσματος διαβούλευσης από το ΚΕΠΕ, διαβίβασή του αμελλητί στην Επιτροπή Συντονισμού προς διαπίστωση της ολοκλήρωσης της διαδικασίας και υποβολή του στον υπουργό Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης και στον υπουργό Οικονομικών.

ζ) Ανάρτηση του σχεδίου του πορίσματος διαβούλευσης, καθώς και όλων των εκθέσεων, υπομνημάτων και τεκμηριώσεων, στην ιστοσελίδα του υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης.

η) Εντός του τελευταίου δεκαπενθημέρου του Ιουνίου κάθε έτους: Εισήγηση του υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, στο υπουργικό συμβούλιο του κατώτατου μισθού και του κατώτατου ημερομισθίου, λαμβάνοντας υπόψη το πόρισμα διαβούλευσης.

θ) Έκδοση απόφασης του υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, μετά από τη σύμφωνη γνώμη του υπουργικού συμβουλίου, με την οποία καθορίζονται ο κατώτατος μισθός και το κατώτατο ημερομίσθιο.

Όπως ρητά ορίζεται στην παρ. 2 του άρθρου 103 του ν. 4172/2013, η ανωτέρω διαδικασία τίθεται σε ισχύ με τη λήξη των προγραμμάτων δημοσιονομικής προσαρμογής. Το τελευταίο πρόγραμμα έληξε στις 20 Αυγούστου του 2018, οπότε η διαδικασία έχει ήδη τεθεί νομικά σε ισχύ. Εντούτοις, οι ρητά προβλεπόμενες ημερομηνίες για την υλοποίηση της διαδικασίας και των ενδιάμεσων σταδίων της, μεταθέτουν χρονικά τη δυνατότητα ενεργοποίησής της.

«Δεδομένης της λήξης και του τελευταίου προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής την 20ή Αυγούστου του 2018 και της συνακόλουθης θέσης του μηχανισμού διαμόρφωσης του κατώτατου μισθού και ημερομισθίου σε ισχύ, αλλά και της επιτακτικής ανάγκης για τον επανακαθορισμό τους σε επίπεδα που θα ανταποκρίνονται στα βελτιωμένα δεδομένα της οικείας διαδικασίας» επισημαίνεται στην αιτιολογική έκθεση.

«Προς το σκοπό αυτό και για την εκκίνηση της διαδικασίας εντός του έτους 2018, με την προτεινόμενη διάταξη, τίθενται ειδικά χρονοδιαγράμματα για την έναρξη και την ολοκλήρωση της διαδικασίας, έτσι ώστε αυτή να ξεκινήσει εντός του τελευταίου δεκαήμερου του μηνός Σεπτεμβρίου του 2018 και να ολοκληρωθεί εντός του τελευταίου δεκαπενθημέρου του μηνός Ιανουαρίου του 2019.

Ακολουθεί δε, κατά τα προβλεπόμενα στην περ. β' της παρ. 7 του άρθρου 103 του ν. 4172/2013, η έκδοση απόφασης του υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, μετά από τη σύμφωνη γνώμη του υπουργικού συμβουλίου, με την οποία καθορίζονται ο κατώτατος μισθός και το κατώτατο ημερομίσθιο.

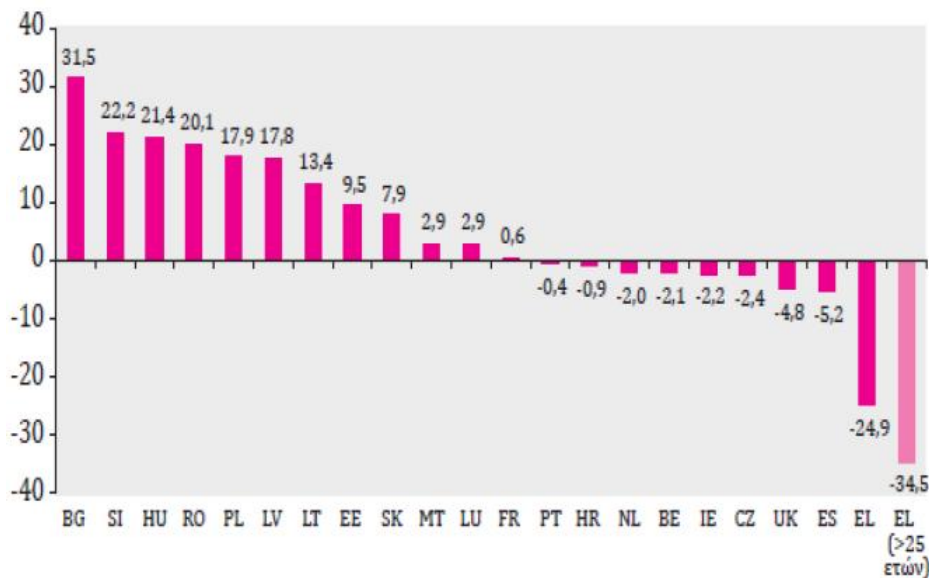
Σημειώνεται ότι, με την προτεινόμενη διάταξη, διατηρούνται όλα τα ενδιάμεσα στάδια της διαδικασίας του άρθρου 103 του ν. 4172/2013 και προβλέπονται ισόχρονα διαστήματα διάρκειας κάθε επιμέρους σταδίου, δίχως να επέρχεται ουδεμία αλλαγή, πέραν των ρητώς προβλεπόμενων ημερομηνιών.

Τέλος, διευκρινίζεται ότι η προτεινόμενη διάταξη αφορά στην εκκίνηση του μηχανισμού, ειδικά και μόνο για το έτος 2018, ενώ από τα επόμενα έτη θα εφαρμόζονται κανονικά οι ημερομηνίες που τίθενται από το άρθρο 103 του ν. 4172/2013» τονίζεται στην αιτιολογική έκθεση.

4.3 Στατιστικά στοιχεία αποδοχών και ανεργίας κατά την διάρκεια της κρίσης.

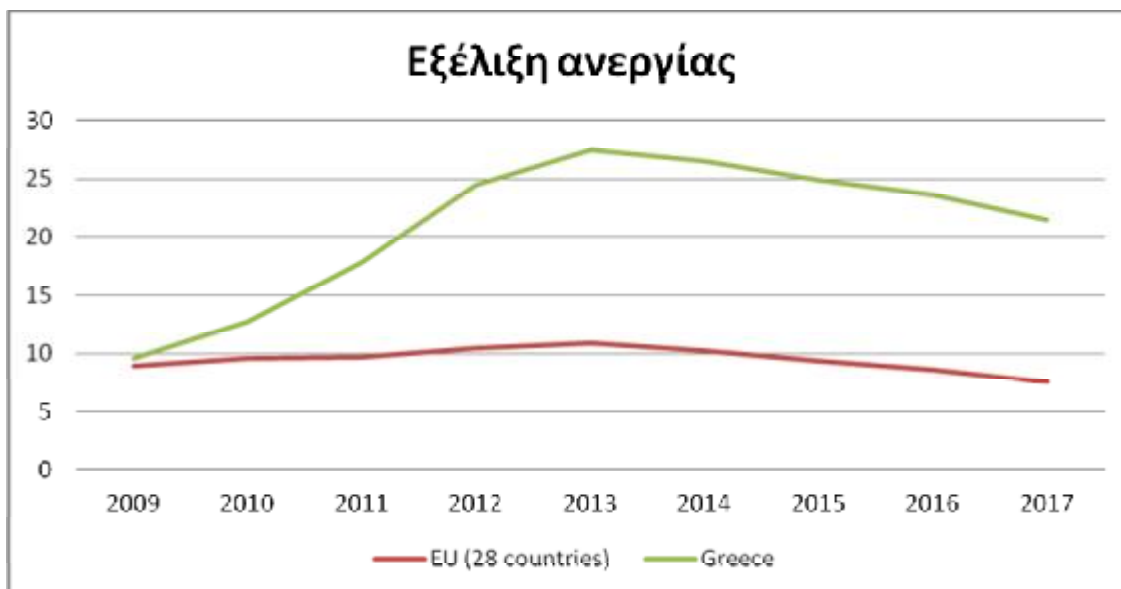
Από την έναρξη της οικονομικής κρίσης στην Ελλάδα, η οικονομία της χώρας έχει πληγεί σημαντικά σχεδόν σε όλους τους τομείς της. Η βαθιά ύφεση σε συνδυασμό με την μεγάλη αύξηση της ανεργίας και την μείωση των κατώτατων μισθών αποτελούν την αποτύπωση των κύριων χαρακτηριστικών της. Τα αποτελέσματα αυτά όπως είναι λογικό επηρέασαν σε μεγάλο βαθμό τους Έλληνες πολίτες, οι οποίοι βίωσαν μειώσεις μισθών και συντάξεων, ανεργία, και πτώση του βιοτικού τους επιπέδου σε μια περίοδο που η άμεση και η έμμεση φορολογία έχουν οδηγήσει σε αδυναμία πληρωμών των υποχρεώσεων των νοικοκυριών.

Επιπλέον, τα υψηλά επίπεδα δημόσιου ελλείμματος και χρέους, το οποίο αρχικά ήταν 300 δις (129% του ΑΕΠ στα τέλη του 2009) και πλέον ξεπερνά το 180% του ΑΕΠ αποτυπώνουν το μέγεθος της πτώσης του ΑΕΠ αλλά και την αναγκαιότητα για άμεσες μεταρρυθμίσεις. Δεν θα ήταν υπερβολή να πει κανείς ότι η χώρα έφτασε στα πρόθυρα της κατάρρευσης και της χρεοκοπίας. Αυτές οι περικοπές των δημόσιων δαπανών, η αύξηση της φτώχειας και η περιθωριοποίηση οδηγούν σε κοινωνικό αποκλεισμό όλο και περισσότερων ομάδων (Tzanatos & Monogios, 2013, Ifanti *et al.*, 2013).



Διάγραμμα 1 Σωρευτική μεταβολή κατώτατων πραγματικών μισθών στις χώρες της ΕΕ την περίοδο 2010-2014 (χιλιάδες ευρώ/έτος) - μεταβολή του κατώτατου μισθού των εργαζομένων (EL) και των νέων (EL<25 ετών) στην Ελλάδα. Πηγή: Eurostat

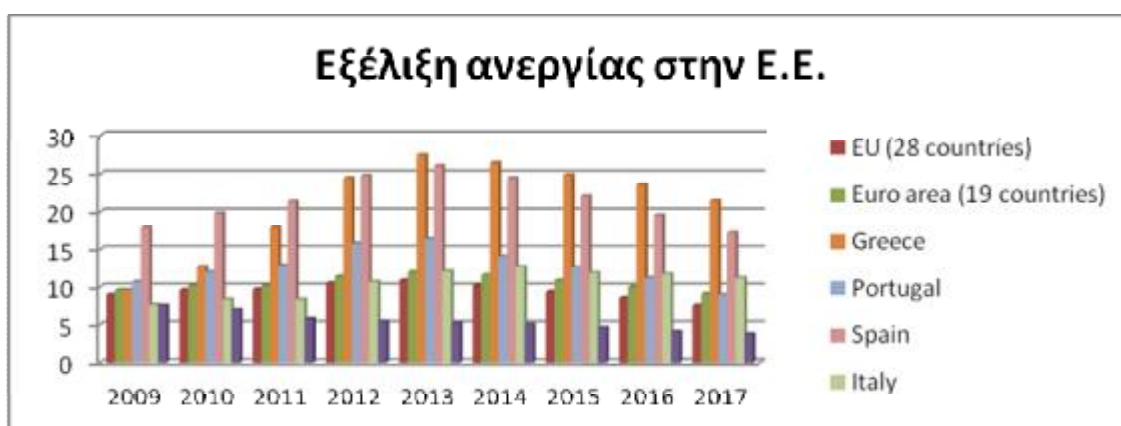
Όπως ήδη έχει αναφερθεί, βασικό χαρακτηριστικό της οικονομικής κρίσης είναι η ραγδαία άνοδος της ανεργίας σε ιστορικά υψηλά επίπεδα, ενώ αν και έχει παρουσιάσει μια μείωση παραμένει μέχρι και σήμερα σε πολύ υψηλά επίπεδα. Η μείωση του εισοδήματος των νοικοκυριών συνοδεύτηκε από μια έξαρση της ανεργίας που στα τέλη του 2013 ξεπέρασε το 27,3%, με τη χώρα μας να παρουσιάζει διαχρονικά το υψηλότερο ποσοστό ανεργίας στην ΕΕ, όπως φαίνεται και στο παρακάτω διάγραμμα. Στο διάγραμμα αυτό παρουσιάζεται η εξέλιξη της ανεργίας στην Ελλάδα και την Ε.Ε. κατά την περίοδο 2009-2017 παρατηρεί κανείς την ραγδαία αύξηση της ανεργίας στην Ελλάδα η οποία έφτασε κοντά στο 30% σε αντίθεση με την Ε.Ε. όπου ήταν σχεδόν σταθερή σε επίπεδα γύρω από το 10%.



Διάγραμμα 2 Εξέλιξη της ανεργίας στην Ελλάδα την περίοδο 2009-2017 (% ανά έτος) Πηγή: Eurostat

Ταυτόχρονα, οι μακροπρόθεσμα άνεργοι ξεπέρασαν το 67%.

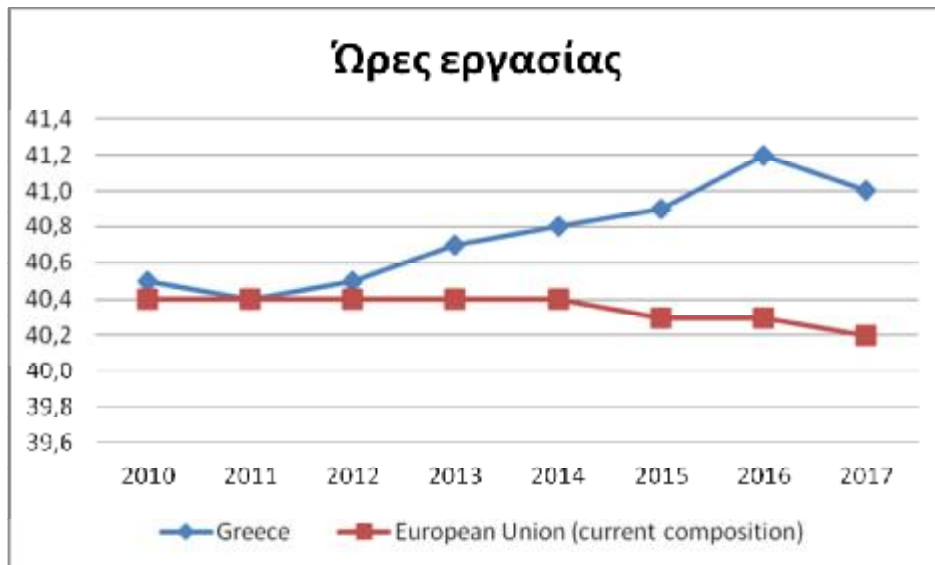
Το πρόβλημα της ανεργίας είχε πέραν των όσων αναφέρθηκαν ήδη και άλλη μια σημαντική αρνητική προέκταση. Αυτή είναι το γεγονός ότι αποτέλεσε «κίνητρο» για αρκετά βίαιες προσαρμογές και αλλαγές στην εργατική νομοθεσία με αποτέλεσμα την εφαρμογή νέων νομοθετικών ρυθμίσεων που μεταξύ άλλων, περιλάμβαναν περικοπές συντάξεων, αύξηση του ορίου ηλικίας για συνταξιοδότηση, μειώσεις στο κατώτατο μισθό των εργαζόμενων, καθιέρωση και αύξηση των ελαστικών μορφών απασχόλησης, αναστολή αυξήσεων των αποδοχών μέσω μισθολογικών ωριμάνσεων και άλλα μέτρα που αποσκοπούσαν στην ενθάρρυνση των επενδύσεων και τη μείωση της ανεργίας.



Διάγραμμα 3 Εξέλιξη της ανεργίας στην Ελλάδα την περίοδο 2009-2017 και σύγκριση με άλλα κράτη του Ευρωπαϊκού Νότου, τον μ.ό. της Ευρωζώνης και της Ε.Ε. των 28 κρατών μελών Πηγή: Eurostat

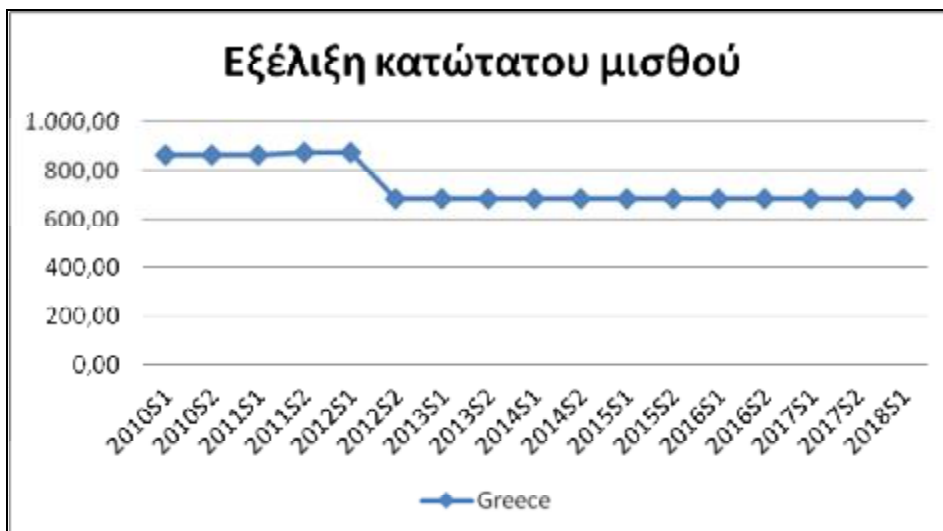
Σε σύγκριση με άλλες χώρες του Ευρωπαϊκού Νότου οι οποίες βίωσαν και αυτές τις επιπτώσεις της παγκόσμιας οικονομικής κρίσης, βλέπουμε ότι μόνο η Ελλάδα και η Ισπανία επηρεάστηκαν

σε μεγάλο βαθμό. Η Ελλάδα ωστόσο παρουσίασε χειρότερη επίδοση μεταξύ όλων των χωρών δείχνοντας ότι η ύφεση ήταν βαθιά και διαρκής όπως φαίνεται και στο παραπάνω διάγραμμα.



Διάγραμμα 4 Εξέλιξη των ωρών εργασίας Ελλάδα και την Ε.Ε. την περίοδο 2010-2017 Πηγή: Eurostat

Την περίοδο της οικονομικής κρίσης και των αλλαγών στον εργασιακό χώρο, η ανεργία αυξήθηκε ενώ και οι ώρες εργασίας των εργαζομένων παρέμειναν σε επίπεδα υψηλότερα από άλλες χώρες. Τη περίοδο 2010-2017 οι Έλληνες εργαζόμενοι εργάζονται σε εβδομαδιαία βάση περισσότερες ώρες από τους Υπόλοιπους Ευρωπαίους. Μάλιστα η τάση αυτή ήταν αυξανόμενη μέχρι και το 2016 οπότε και εμφάνισε μια μικρή μείωση.



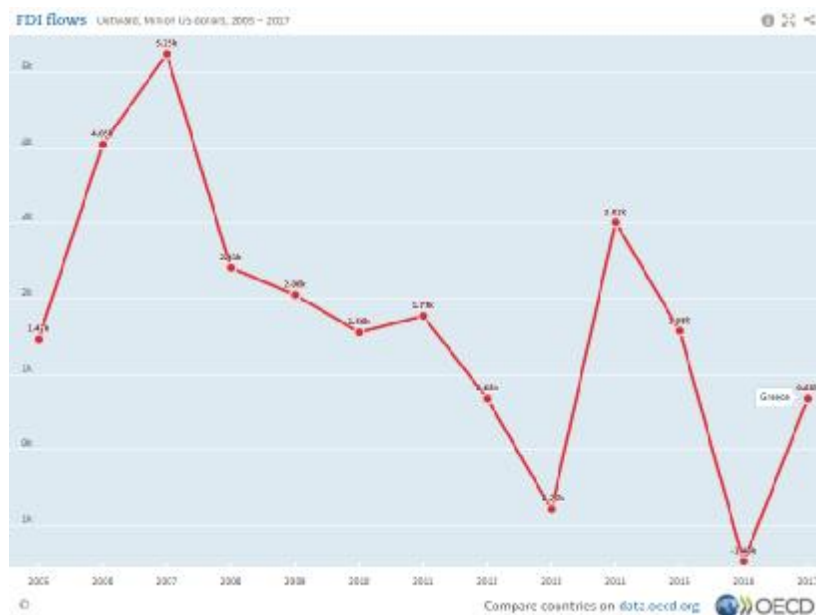
Διάγραμμα 5 Εξέλιξη του κατώτατου μισθού (σε εξαμηνιαία βάση) στην Ελλάδα την περίοδο 2010-2017 Πηγή: Eurostat

Από τον παραπάνω πίνακα φαίνεται η απότομη και μεγάλη πτώση του κατωτάτου μισθού που μέχρι και σήμερα παραμένει στα ίδια επίπεδα. Από τα προηγούμενα δυο διαγράμματα εξάγεται το συμπέρασμα ότι κατά τη περίοδο της οικονομικής κρίσης, μία περίοδο που μειώθηκε το

εισόδημα των εργαζόμενων στην Ελλάδα, εμφανίζεται ταυτόχρονα και μεγάλη εργασιακή «καταπόνηση» (ώρες εργασίας /εργαζόμενο) των εργαζομένων. Ωστόσο αυτό το αποτέλεσμα δεν συνάντησε τις αναμενόμενες κοινωνικές αντιδράσεις καθώς κυριάρχησε η άποψη πως μια δουλειά έστω και όχι καλά αμειβόμενη είναι καλύτερη από την απώλεια της. Όσον αφορά το ΑΕΠ, σε περιόδους κρίσης είναι «αναμενόμενο» να μειωθεί το ΑΕΠ, να αυξηθεί το δημόσιο χρέος -ως ποσοστό του ΑΕΠ -και να αυξηθεί η ανεργία. Υπό παρόμοιες συνθήκες, σε άλλες χώρες υπήρξαν διάφορες αντιδράσεις που συμπεριλάμβαναν την υποτίμηση του εθνικού νομίσματος, καθιστώντας με αυτόν τον τρόπο μικρότερο το χρέος ως ποσοστό του ΑΕΠ, αλλά αυτή η επιλογή δεν ήταν διαθέσιμη σε μια χώρα της Ευρωζώνης. Άλλες πολιτικές που εφαρμόστηκαν συμπεριλάμβαναν τη μείωση των αποδοχών και γενικά του εργατικού κόστους ώστε να αυξηθεί η προσέλκυση επενδύσεων και να αυξηθεί η παραγωγικότητα και ανταγωνιστικότητα της οικονομίας μέσω της αύξησης της παραγωγικότητας του ανθρώπινου δυναμικού²⁰.

Πέραν των όσων ήδη αναφέρθηκαν σημαντική πτώση παρατηρήθηκε και σε άλλους τομείς όπως οι επενδύσεις, η κατανάλωση κλπ. Ειδικά όσον αφορά τις επενδύσεις, υπάρχουν αποτρεπτικοί παράγοντες όπως οι περιορισμένες δυνατότητες χρηματοδότησης από χρηματοπιστωτικά ιδρύματα.

Επιπλέον, οι συνθήκες αβεβαιότητας σε πολιτικό και οικονομικό επίπεδο σε συνδυασμό με τις συνεχείς αλλαγές στο φορολογικό και θεσμικό περιβάλλον λειτουργίας των επιχειρήσεων απομάκρυναν τις ξένες επενδύσεις, με αποτέλεσμα να υπάρχει δραματική πτώση τους, όπως φαίνεται και στο παρακάτω γράφημα.



Διάγραμμα 6 Άμεσες ξένες επενδύσεις στην Ελλάδα την περίοδο 2005-2017 Πηγή: OECD

²⁰ Αναστασίου, Σιασιάκος, Τούντας, Φιλιππίδης, (2016), «Αγορά Εργασίας και Απασχόληση κατά την Περίοδο της Οικονομικής Κρίσης στην Ελλάδα» Ελληνικό Ινστιτούτο Οικονομικών της Εκπαίδευσης & Διά Βίου Μάθησης της Έρευνας & Καινοτομίας

Οι επενδύσεις είναι μια παράμετρος της κρίσης η οποία είναι ιδιαίτερα κρίσιμη, κυρίως όσον αφορά την αναστροφή του υπάρχοντος αρνητικού κλίματος. Η προσέλκυση ξένων επενδυτών αλλά και των Ελληνικών επενδυτικών σχημάτων είναι απαραίτητη προκειμένου να δημιουργηθούν νέες θέσεις εργασίας και να μειωθεί η ανεργία.

Για την αντιμετώπιση της απαιτείται η συνολική ανάληψη δράσης όπως για παράδειγμα η επαγγελματική κατάρτιση των ανέργων. Μέσω αυτής θα μπορέσουν οι άνεργοι να αποκτήσουν προσόντα ώστε να έχουν ευκαιρίες στην αγορά εργασίας. Αυτή η μορφή παρέμβασης στην αγορά εργασίας φαίνεται να αποκτά ιδιαίτερη σημασία σε μακροχρόνιες περιόδους υψηλής ανεργίας σε μια παγκοσμιοποιημένη αγορά²¹

²¹ Αναστασίου, Σιασιάκος, Τούντας, Φιλιπίδης, (2016), «Αγορά Εργασίας και Απασχόληση κατά την Περίοδο της Οικονομικής Κρίσης στην Ελλάδα» Ελληνικό Ινστιτούτο Οικονομικών της Εκπαίδευσης & Διά Βίου Μάθησης της Έρευνας & Καινοτομίας

4.4. Η πορεία του πραγματικού μισθού στην Ελλάδα

Τα στοιχεία από την επεξεργασία των αναλυτικών περιοδικών δηλώσεων που υποβάλλουν οι εργοδότες στο ΙΚΑ δείχνουν ότι χρόνο με τον χρόνο, ο μέσος μισθός στην Ελλάδα υποχωρεί σε ολοένα και χαμηλότερα επίπεδα. Μπορεί μερικές χιλιάδες να βρίσκουν δουλειά και να γλιτώνουν προσωρινά από τις συνθήκες απόλυτης ανέχειας, ωστόσο ακόμη και η εύρεση μιας θέσης εργασίας δεν φέρνει τη ... λύτρωση. Και πώς θα μπορούσε όταν ο μέσος μισθός για την πλήρη απασχόληση έχει υποχωρήσει πλέον στα 1196 ευρώ μεικτά ενώ για την μερική απασχόληση έχει «βουλιάξει» πλέον για πρώτη φορά κάτω και από τα 400 ευρώ (σ.σ 397,67 ευρώ ήταν η μέση μεικτή αμοιβή τον περασμένο Νοέμβριο).

Ο μέσος μισθός στην Ελλάδα υποχώρησε τον Νοέμβριο του 2016 έναντι του 2015 παρά το γεγονός ότι ο συνολικός αριθμός των ασφαλισμένων αυξήθηκε. Αυτό σημαίνει ότι οι δουλειές που ανοίγουν είναι με λίγα λεφτά με αποτέλεσμα να υποχωρεί ο μέσος όρος. Έτσι, τον Νοέμβριο του 2015 το ΙΚΑ μετρούσε 1828900 ασφαλισμένους οι οποίοι τον Νοέμβριο του 2016 αυξήθηκαν σε 1.925.391. Όμως ο μέσος μισθός υποχώρησε από τα 974 ευρώ πέρυσι, στα 954 ευρώ φέτος. Ο μέσος μισθός των ανδρών έπεσε από τα 1083 στα 1056 ευρώ και ο μέσος μισθός των γυναικών από τα 852 στα 837 ευρώ. Τέτοιο μέσο μισθό, είχε να καταγράφει το ΙΚΑ από πριν το 2004. Και σε μισθολογικό επίπεδο, γυρίζουμε στα... χρόνια της δραχμής.

Το δεύτερο εξαιρετικά ανησυχητικό στοιχείο είναι η... επέλαση της μερικής απασχόλησης. Τον Νοέμβριο του 2015, το ΙΚΑ μέτρησε 519.359 μερικώς απασχολούμενους οι οποίοι τον Νοέμβριο του 2016 αυξήθηκαν σε 585.572. Όσο για το μισθό τους, περιορίστηκε στα 397,67 ευρώ από 401,16 ευρώ τον Νοέμβριο του 2015. Το καλοκαίρι του 2011 και του 2012, οι μερικώς απασχολούμενοι έπαιρναν πάνω από 600 ευρώ. Με τη μείωση όμως του κατώτατου μισθού στα 586 ευρώ (ή στα 511 ευρώ για τους νέους κάτω των 25 ετών) άνοιξε ο δρόμος για την κατακύλα των μισθών.

Είναι κοινό μυστικό ότι πίσω από τις 585.572 δηλωμένες θέσεις μερικής απασχόλησης κρύβονται χιλιάδες περιπτώσεις εισφοροδιαφυγής. Οι εργοδότες, επιλέγουν να δηλώνουν τον εργαζόμενο ως 4ωρης απασχόλησης καθώς με αυτό τον τρόπο αποφεύγουν και την καταβολή φόρου μισθωτών υπηρεσιών (σ.σ στα 400 ευρώ δεν γίνεται καμία παρακράτηση φόρου ούτε θα γίνεται μετά τη μείωση του αφορολογήτου) ενώ αποδίδουν στο ΙΚΑ ποσά της τάξεως των... 120 ευρώ τον μήνα.

Ο εργαζόμενος μπορεί να δουλεύει περισσότερες από τέσσερις ώρες αλλά την υπόλοιπη αμοιβή του την εισπράττει με μαύρα. Ο μόνος τρόπος για να εντοπιστεί η συγκεκριμένη παράβαση, είναι με τις... εφόδους στον χώρο εργασίας εκτός του δηλωθέντος ωραρίου. Πόσοι έλεγχοι να γίνουν όμως και σε ποιους; Το σύνολο των εργοδοτών είναι πλέον 247.212. Οι μεγάλοι εργοδότες είναι 31.453 (σ.σ είναι αυτοί που απασχολούν πάνω από 10 άτομα ο καθένας και συνολικά 1.361.619 άτομα στο σύνολο). Είναι γεγονός ότι οι μεγάλοι εργοδότες δίνουν υψηλότερους μισθούς σε σχέση με τους μικρομεσαίους. Και εκεί όμως, υπάρχουν πάνω από 512.000 εργαζόμενοι εκ των οποίων οι 238.448 μερικής απασχόλησης. Όσο για τους μισθούς που προσφέρουν οι μικρομεσαίοι εργοδότες; 615 ευρώ κατά μέσο όρο. Περίπου 802 ευρώ στην πλήρη απασχόληση και μόλις 343 ευρώ στην μερική (Τσίρος, thetoc.gr).

Κεφάλαιο 5 – Νομολογία

Στο κεφάλαιο αυτό παρουσιάζονται κάποιες δικαστικές αποφάσεις όσον αφορά διάφορα εργοδοτικά θέματα. Οι αποφάσεις για να γίνουν πιο κατανοητές από τον αναγνώστη παρουσιάζονται σε 4 μέρη. Αρχικά παρατίθεται ο αριθμός της απόφασης και το δικαστήριο ενώ ακολουθεί το νομικό μέρος όπου παρουσιάζεται η νομοθεσία που εφαρμόστηκε. Στην συνέχεια παρουσιάζονται τα πραγματικά περιστατικά και τέλος η κρίση του δικαστηρίου.

5.1. Διευθυντικό δικαίωμα εργοδότη

ΠΡΩΤΟΔΙΚΕΙΟ ΑΘΗΝΩΝ ΤΜΗΜΑ ΕΡΓΑΤΙΚΩΝ ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΑΡΙΘΜΟΣ ΑΠΟΦΑΣΗΣ 590/2018

Η δικαστική απόφαση που παρουσιάζεται εδώ αφορά την τοποθέτηση εργαζομένου ως προϊσταμένου τμήματος κατά παράλειψη άλλου μισθωτού. Εξετάστηκε επίσης πότε μπορεί να θεωρηθεί καταχρηστική άσκηση διευθυντικού δικαιώματος και μονομερής βλαπτική η μεταβολή των όρων εργασίας, αλλά και οι δυνατότητες του μισθωτού στην περίπτωση αυτή. Επιπλέον εξετάζεται η μείωση των αποδοχών των εργαζομένων, βάσει απόφασης της εργοδοτικής επιχείρησης στο πλαίσιο οικονομικού εξορθολογισμού των δαπανών της, χωρίς κίνδυνο των θέσεων εργασίας και χωρίς η μείωση αυτή να απειλεί την αξιοπρεπή διαβίωση τούτων. Η μείωση αυτή που επήλθε γενικά και όχι μόνον σε ένα τμήμα της επιχείρησης, στο οποίο και εργάζονταν και οι ενάγοντες, λόγω αντικειμενικών οικονομικών προβλημάτων και προκειμένου να διασφαλιστούν οι θέσεις εργασίας και η συνέχιση της λειτουργίας της, δεν συνιστά μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας των τελευταίων, των οποίων οι αποδοχές υπέστησαν περικοπή.

Στην εν λόγω υπόθεση αποδείχθηκαν τα ακόλουθα πράγματικά περιστατικά: Ο πρώτος των εναγόντων προσελήφθη στην εναγομένη την 16-01-1995 ως μηχανικός παραγωγής και διοίκησης με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, με ασφάλιση ΤΣΜΕΔΕ και ΙΚΑ, πλήρες ωράριο και σήμερα κατέχει τη θέση του Διευθυντή Προσωπάρχη και Υπεύθυνου Συντονισμού Διοικητικών και Οικονομικών Υπηρεσιών Μεταλλείων Εύβοιας με μηνιαίες τακτικές αποδοχές, τον μήνα Ιούνιο του έτους 2016, ύψους 5.185,50 ευρώ μεικτά. Ο δεύτερος των εναγόντων προσελήφθη στην εναγομένη την 21-04-1994 ως μηχανικός μεταλλείων - μεταλλουργός με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου με ασφάλιση ΤΣΜΕΔΕ και ΙΚΑ, πλήρες ωράριο και σήμερα κατέχει τη θέση του Διευθυντή Μεταλλείων Νοτίου Ελλάδος και Διευθυντή Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία, ενώ ταυτόχρονα τυγχάνει μέλος του Δ.Σ της εναγομένης, με μηνιαίες τακτικές αποδοχές, τον Ιούνιο του έτους 2016, ύψους 5.826,75 ευρώ μεικτά. Ο τρίτος των εναγόντων προσελήφθη στην εναγομένη την 12-09-1988 ως μεταλλειολόγος - μεταλλουργός μηχανικός με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, με ασφάλιση ΤΣΜΕΔΕ και ΙΚΑ και πλήρες ωράριο και σήμερα κατέχει τη θέση του Διευθυντή Μεταλλείων Βορείου Ελλάδας με μηνιαίες τακτικές αποδοχές που ανέρχονταν τον Ιούνιο του έτους 2016 στο ποσό των 6.174,10 ευρώ μεικτά. Από τον Ιούλιο του έτους 2016 κι εντεύθεν η εναγομένη εφάρμοσε, δυνάμει της υπ` αριθμ. 6/16-06-2016 απόφασης της

διοίκησης «κόφτη» στις μηνιαίες αποδοχές όλων των υπαλλήλων με αποτέλεσμα αυτές να ανέλθουν και για τους τρεις ενάγοντες στο ποσό των 4.750,00 ευρώ. Οι ανωτέρω περικοπές έλαβαν χώρα στο πλαίσιο ενός γενικότερου οικονομικού εξορθολογισμού και εξισορρόπησης των δαπανών της εναγομένης, χωρίς να διακυβευθούν θέσεις εργασίας και χωρίς να απειληθεί η αξιοπρεπής διαβίωση των εργαζομένων της. Ειδικότερα, η ως άνω απόφαση της διοίκησης που απεστάλη σε όλες τις Διευθύνσεις, Τμήματα και Υπηρεσίες της εναγομένης προέβλεπε ρητά τα εξής : «Λόγω της συνεχιζόμενης πτώσης των τιμών του Νί σε επίπεδα κάτω των 10.000,00 ευρώ για χρονικό διάστημα σχεδόν ενός έτους, σας ενημερώνουμε για τα ακόλουθα, τα οποία θα ισχύουν από 1η Ιουλίου 2016: 1. Ορίζεται ως ανώτατο όριο ακαθάριστων αμοιβών για όλο το Προσωπικό το ποσό αμοιβής του Προέδρου και του διευθύνοντος Συμβούλου. 2. Περιορίζεται ο αριθμός των ετοιμοτήτων σε έναν μόνο μηχανικό ανά μεταλλείο όταν απαιτείται. Η Διεύθυνση του ΣΕΛ να εξετάσει τη δυνατότητα περιορισμού των ετοιμοτήτων ως προς τον αριθμό και τον τρόπο της αποζημίωσης. 3. Αναστέλλεται για τρεις μήνες από σήμερα η απευθείας αγορά υλικών μέσω των τοπικών επιτροπών ΓΔΒ πλην αυτών που έχουν σχέση με την ασφάλεια. 4. Αναστέλλονται οι εργασίες συντήρησης των οικισμών πλην εκείνων που αναφέρονται σε συνθήκες υγιεινής (αποκομιδή σκουπιδιών κ.λ.π.), το πλεονάζον προσωπικό δε που απασχολείται εκεί να μετακινηθεί σε παραγωγικές θέσεις εργασίας. 5. Να αξιοποιηθούν στο μέγιστο δυνατό βαθμό τα υπάρχοντα stock μεταλλευμάτων, λιγνιτών και γαιανθράκων, οι δε αποκαλύψεις - μεταφορές να καλύπτουν απλώς το μηνιαίο πρόγραμμα παραγωγής. 6. Να επανεξεταστούν από μηδενική βάση όλα τα δρομολόγια των πούλμαν - ταξί, κλπ. 7. Να επανεξεταστεί από όλους τους χώρους η διάθεση των κινητών τηλεφώνων και να γίνεται αυστηρή παρακολούθηση του κόστους για τηλέφωνα, fax, κλπ. 8. Μειώνεται κατά 50% το πλαφόν για καύσιμα στους δικαιούχους υπηρεσιακών αυτοκινήτων. 9. Να επανεξεταστεί η απασχόληση των πόσης φύσεως εργολαβιών. 10. Αναστέλλονται για τρεις μήνες οι προμήθειες υλικών και ανταλλακτικών. 11. Μηδενίζονται οι υπερωρίες, υπερεργασίες και απασχόληση κατά τα σαββατοκύριακα σε όλα τα εργοτάξια της Εταιρίας. 12. Μηδενίζονται για διάστημα τριών μηνών όλες οι δαπάνες Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης. 13. Περιορίζονται στο ελάχιστο δυνατό οι εκτός έδρας μετακινήσεις του προσωπικού και επιπλέον καταργείται η εκτός έδρας αποζημίωση για τα μονοήμερα ταξίδια. 14. Αναστέλλεται για τρεις μήνες η συμμετοχή του προσωπικού σε εκπαιδευτικά σεμινάρια». Περαιτέρω, σύμφωνα με το με αριθμ. πρωτ. ../09-08-2016 υπηρεσιακό σημείωμα με θέμα «Διευκρινήσεις επί της Απόφασης της Διοίκησης 06/16-06-2016» ξεκαθαρίσθηκε ότι ορίζεται ανώτατο όριο ακαθάριστων αμοιβών για όλο το προσωπικό το ποσό της αμοιβής του Προέδρου και του Διευθύνοντος Συμβούλου και σε συνέχεια προφορικών οδηγιών που δόθηκαν διευκρινίστηκε ότι, πρακτικά και ουσιαστικά, εισόγεται κόφτης στις μηνιαίες αποδοχές από το ύψος των 4.750,00 ευρώ και άνω. Από τον κόφτη αυτόν εξαιρούνται το πριμ παραγωγής σε όλες του τις μορφές και οι προσαυξήσεις που το αφορούν, το επίδομα αδειάς, το επίδομα ισολογισμού και οι τυχόν αποζημιώσεις μη ληφθείσας αδειάς και ρεπό. Αναλυτικότερα, αρχικά υπολογίζεται η μηνιαία μισθοδοσία του κάθε εργαζόμενου σύμφωνα με τα προς της παραπάνω απόφασης της Διοίκησης ισχύοντα. Στη συνέχεια, στο σύνολο των αποδοχών (εκτός των εξαιρέσιμων) εφαρμόζεται ο κόφτης των 4.750,00 ευρώ. Το τυχόν άνω του κόφτη προκύπτον ποσό καταχωρείται με αρνητικό πρόστιμο (ως λοιπή αποδοχή) στον κωδικό ... «ΜΕΙΩΣΗ ΜΕ ΑΠΟΦ. ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ Νο 06/16-06- 2016». Επί του ποσού των 4.750,00 ευρώ πλέον των εξαιρέσιμων του κόφτη αποδοχών υπολογίζονται οι αναλογούσες κρατήσεις και εισφορές. Εκ των ανωτέρω αποδεικνύεται ότι η εναγομένη προέβη

σε μία γενικότερη περικοπή δαπανών κι εξόδων κι όχι μόνον στην περικοπή ενός μόνον τμήματος αποδοχών μέρους του προσωπικού, λόγω της συνεχιζόμενης πτώσης του τιμών του Νϊ σε επίπεδα κάτω των 10.000,00 ευρώ ανά τόνο παραγόμενου προϊόντος, με αποτέλεσμα να υφίσταται η ανάγκη λήψης οικονομικών μέτρων συνολικά, προκειμένου να διασφαλιστούν οι θέσεις εργασίας του προσωπικού της εναγομένης, αλλά κι η απρόσκοπτη λειτουργία της στο σύνολό της. Παρά τη συνεχιζόμενη μέχρι και σήμερα παραγωγική της λειτουργία έχουν συσσωρευθεί ληξιπρόθεσμες οφειλές προς προμηθευτές κι εργολάβους, οι οποίες σε συνδυασμό με την πτώση της παραγωγής της εναγομένης κατά 2.000,00 τόνους κατά το έτος 2017, καθιστά αναγκαία την περικοπή εξόδων και μισθών. Σύμφωνα, δε, με τον επικαλούμενο και προσκομιζόμενο ισολογισμό της εταιρίας της εναγομένης επί της 27ης εταιρικής χρήσης που αφορά το έτος 2016 προκύπτει ότι η εταιρία ήδη από το έτος 2014 κλείνει με ζημιολύστες χρήσεις μέγιστου παθητικού, με αποκορύφωμα το έτος 2016, με υποχρεώσεις κατά το έτος 2016, ύψους 459.444.926,93 ευρώ (έναντι αντίστοιχου ποσού 411.216.083,17 ευρώ το έτος 2015), με ζημίες 272.772.121,37 ευρώ το έτος 2016 (έναντι αντίστοιχου ποσού, ύψους 217.250.888,21 ευρώ το έτος 2015) και με σταθερές προβλέψεις για παροχές στους εργαζόμενους το ποσό των 40.000.000,00 ευρώ για τα έτη 2015 και 2016.

Σύμφωνα με την κρίση του δικαστηρίου, για όλους τους ανωτέρω λόγους, η Διοίκηση της εταιρίας προέβη στην περικοπή των μηνιαίων αποδοχών των εναγόντων, καθ' ενάσκηση του διευθυντικού κι εργοδοτικού της δικαιώματος, χωρίς να υφίσταται μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας των τελευταίων και χωρίς να υπερβαίνει προφανώς τα όρια που επιβάλλουν η καλή πίστη ή τα χρηστά ήθη ή ο κοινωνικός ή οικονομικός σκοπός του ανωτέρω δικαιώματος της κι άρα πρέπει να απορριφθεί η υπό κρίση ως ουσία αβάσιμη και να επιβληθούν τα δικαστικά έξοδα της εναγομένης σε βάρος των εναγόντων, όπως ορίζεται στο διατακτικό της παρούσας.

5.2 Επίσχεση εργασίας

Αριθμός 114/2017

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ ΤΟΥ ΑΡΕΙΟΥ ΠΑΓΟΥ

Β2' Πολιτικό Τμήμα

Πληρεξουσιότητα σε δικηγόρο για την εκπροσώπησή του στον Άρειο Πάγο μετά την 1.1.2016. Έννοια και περιορισμοί του δικαιώματος επισχέσεως εργασίας. Καταχρηστική η άσκηση του δικαιώματος επίσχεσης εργαζόμενης σε κομμωτήριο, λόγω καθυστέρησης καταβολής τεσσάρων μισθών της, δεδομένου ότι εργαζόταν επί 20 και πλέον έτη εκεί, χωρίς καμία προηγούμενη καθυστέρηση στην καταβολή των αποδοχών της, η οποία έγινε, το πρώτον, εξαιτίας της οικονομικής κρίσης, που έπληξε πραγματικά την εργοδότη, αφού αναγκάστηκε να σταματήσει τη λειτουργία ενός καταστήματός της μεταφέροντας τους περισσότερους υπαλλήλους της σε άλλα καταστήματά της και χωρίς να προβεί σε απολύσεις εργαζομένων της,

κάλεσε τους υπαλλήλους της σε διαβούλευση για την εφαρμογή του συστήματος της εκ περιτροπής απασχόλησης και πρότεινε σε άλλους και στην ενάγουσα, να συνάψουν σύμβαση μερικής απασχόλησης, την οποία δεν δέχτηκε η τελευταία, αντιθέτως προέβη σε δήλωση επίσχεσης και περαιτέρω δεν δέχτηκε να επιστρέψει στην εργασία της μετά τη διαβεβαίωση της εργοδότης της ότι θα της κατέβαλε έναν οφειλόμενο μισθό, ούτε όμως και μετά την πρόσκληση της τελευταίας να προσέλθει στο λογιστήριο για να εισπράξει όλες τις οφειλόμενες δεδουλευμένες αποδοχές της. Η απόφαση που έκρινε αντιθέτως έσφαλε εφόσον δεν διαλαμβάνει κρίση σχετικά με το εάν η καθυστέρηση στην καταβολή των μισθών ήταν αξιόλογη, εάν η εργοδότης ήταν ή όχι αξιόπιστη και εάν καθυστέρουσε να πληρώσει τις υποχρεώσεις της και έναντι άλλων οφειλετών της, αν η καθυστέρηση στην πληρωμή οφείλεται σε υπαιτιότητα της εργοδότης και όχι σε δικαιολογημένη ταμειακή της δυσχέρεια και αν η στάση της προκάλεσε ή όχι δυσανάλογη ζημία στην εργαζόμενη σε σχέση με το επιδιωκόμενο με την επίσχεση αποτέλεσμα. (Αναιρεί την υπ' αριθμ. 2030/2014 απόφαση ΜονΕΦΑθηνών). (Ομοιες οι υπ' αριθμ. 115/2017 και 116/2017 αποφάσεις ΑΠ).

Στην προκείμενη περίπτωση, το Εφετείο Αθηνών, με την προσβαλλόμενη απόφασή του, κρίνοντας επί εφέσεως της αναιρεσίβλητης-εργαζόμενης, επί αγωγής αυτής για την καταβολή των αποδοχών της από την υπερημερία της αναιρεσειούσας-εργοδότης της, στην οποία αυτή περιήλθε κατά το χρονικό διάστημα της επίσχεσης εργασίας της εξαιτίας της μη καταβολής ληξιπρόθεσμων απαιτήσεών της, αλλά και μετά από τη λήξη της επίσχεσης, δέχθηκε, όπως από αυτή προκύπτει, ανελέγκτως τα ακόλουθα, σε σχέση με τους ερευνώμενους αναιρετικούς λόγους: Ότι με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, που καταρτίστηκε στην Αθήνα στις 31/1/1986 μεταξύ των διαδίκων, η ενάγουσα προσλήφθηκε από την εναγομένη για να εργασθεί ως βοηθός κομμωτή σε ένα από τα κομμωτήρια που διατηρούσε η εργοδότης στην περιοχή των Αθηνών. Ο μηνιαίος μισθός της συμφωνήθηκε σε ποσοστό 25% επί της παραγωγής της και, εφόσον υπολειπόταν, συμφωνήθηκε να της καταβάλλεται ο μισθός που θα καθοριζόταν από την εκάστοτε ισχύουσα εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας. Την 1-7-2005 οι όροι της εργασιακής σύμβασης των διαδίκων μεταβλήθηκαν και καθορίστηκε η ειδικότητα της ενάγουσας ως κομμωτριάς και ως τόπος παροχής της εργασίας της ορίστηκε το κομμωτήριο που διατηρούσε η εναγομένη στην ...- Αθήνα, διατηρουμένου του δικαιώματος της εναγομένης να μεταφέρει την ενάγουσα σε οποιοδήποτε άλλο από τα τρία κομμωτήρια που είχε στην Αθήνα. Ότι οι αποδοχές της ενάγουσας καθορίστηκαν σε ποσοστό 40% επί της παραγωγής της και προβλέφθηκε ότι σε κάθε περίπτωση ο μισθός της δεν θα ήταν κατώτερος από τον προβλεπόμενο στην εκάστοτε ισχύουσα εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας, τον Ιούλιο δε του 2011 ο μηνιαίος συμβατικός μισθός της καθορίστηκε τουλάχιστον στο ποσό των 1.161,75 ευρώ. Ότι η εναγομένη εταιρεία ιδρύθηκε τη δεκαετία του 1950 και δραστηριοποιείται στο χώρο της κομμωτικής και των συναφών υπηρεσιών. Ότι διατηρεί κομμωτήρια στην Αττική και συγκεκριμένα επί της οδού ... στο Σύνταγμα, επί της οδού ... στο κέντρο της Αθήνας, επί της Πλατείας ... στο ... και επί της Λεωφόρου ... στο Ότι λόγω της μακροχρόνιας υψηλής ποιότητας των παρεχομένων υπηρεσιών της είχε αποκτήσει φήμη και πελατεία. Το έτος 2009, λόγω της ύφεσης που άρχισε να πλήττει την ελληνική οικονομία, παρουσίασε μείωση του κύκλου εργασιών της και οικονομική δυσχέρεια στην κάλυψη των λειτουργικών εξόδων της επιχείρησής της. Ότι, επειδή η μείωση του κύκλου εργασιών συνεχίστηκε με επίταση και τα έτη 2010 -2011, από τον Αύγουστο του έτους 2010 άρχισε να

καθυστερεί την καταβολή των δεδουλευμένων αποδοχών του προσωπικού της κατά ένα μήνα περίπου και περί τα μέσα του έτους 2011 σταμάτησε τη λειτουργία του καταστήματος, που διατηρούσε στην οδό Ότι, από το προσωπικό που απασχολούσε στο συγκεκριμένο κατάστημα, απέλυσε ορισμένους εργαζόμενους, τους περισσότερους, όμως, τους μετέφερε στα άλλα τρία κομμωτήριά της. Ότι στις 30 Νοεμβρίου 2011, αποσκοπώντας να μειώσει το κόστος μισθοδοσίας του προσωπικού της κατά το επερχόμενο έτος 2012 χωρίς να προβεί σε περαιτέρω απολύσεις εργαζομένων, με έγγραφη ανακοίνωσή της κάλεσε όλους τους υπαλλήλους της σε διαβούλευση, προκειμένου να εφαρμόσει το σύστημα της εκ περιτροπής απασχόλησής τους για τους επόμενους εννέα μήνες, επιφυλασσόμενη να λάβει και κάθε άλλο μέτρο που θα έκρινε αναγκαίο για την επιβίωση της επιχείρησής της. Επίσης, το Δεκέμβριο του 2011 πρότεινε σε ορισμένους μισθωτούς της, μεταξύ των οποίων ήταν και η ενάγουσα, να συνάψουν σύμβαση εξαρτημένης εργασίας μερικής απασχόλησης με ανάλογη μείωση των αποδοχών τους, η πρότασή της όμως αυτή δεν έγινε αποδεκτή τουλάχιστον από την ενάγουσα. Εν τω μεταξύ κατέβαλε με καθυστέρηση άλλοτε τριών και άλλοτε τεσσάρων μηνών τις δεδουλευμένες αποδοχές του προσωπικού της, στο οποίο κατέβαλε τον μισθό του Αυγούστου του 2011 το Δεκέμβριο του ίδιου έτους, καταβάλλοντας μέσα στον ίδιο μήνα (εμπρόθεσμα) και το Δώρο Χριστουγέννων. Έτσι, την 1/1/2012 όφειλε στην ενάγουσα τους δεδουλευμένους μισθούς των μηνών Σεπτεμβρίου, Οκτωβρίου και Νοεμβρίου καθώς και το μεγαλύτερο τμήμα του μισθού του Δεκεμβρίου, αφού εκκρεμούσε μόνο η εκκαθάριση της διαφοράς που τυχόν υπήρχε μεταξύ του οφειλομένου ποσοστού επί της παραγωγής της και του συμφωνηθέντος μισθού της. Εξαιτίας της καθυστέρησης αυτής, η ενάγουσα από κοινού με άλλες οκτώ συναδέλφους της στις 2/1/2012 κοινοποίησε στην έδρα της εναγομένης την με ίδια ημερομηνία εξώδικη δήλωση επίσχεσης εργασίας, στην οποία ανέφερε ότι η εργασία της αποτελούσε το αποκλειστικό μέσο συντήρησης και διαβίωσής της, με συνέπεια το χρονικό διάστημα από το Σεπτέμβριο μέχρι και το Δεκέμβριο του 2011, που δεν πληρώθηκε, αν και εργάστηκε κανονικά, να καταφύγει στην ανάλωση των ελάχιστων αποταμιεύσεών της και στο δανεισμό της από συγγενικά και φιλικά της πρόσωπα για να καλύψει τις στοιχειώδεις βιολογικές της ανάγκες. Επίσης, την κάλεσε μέχρι και την 3/1/2012 να της καταβάλει τους οφειλόμενους δεδουλευμένους μισθούς, τους οποίους υπολόγισε στο ελάχιστο συμφωνηθέν ποσό των 1.161,75 ευρώ το μήνα και της δήλωσε ότι σε περίπτωση μη καταβολής από 4/1/2012 θα ασκήσει το δικαίωμα της επίσχεσης εργασίας, αρνούμενη να παρέχει την εργασία της από την ημερομηνία αυτή (δηλαδή από 4/1/2012) και μέχρις ότου εξοφληθούν οι αποδοχές της. Ότι η εναγομένη απάντησε στη πιο πάνω δήλωση με την από 4/1/2012 εξώδικη απάντηση - διαμαρτυρία -δήλωση μετ' επιφυλάξεως δικαιωμάτων, που κοινοποίησε στην ενάγουσα στις 5/1/2012, ισχυριζόμενη ότι η καθυστέρηση στην καταβολή των μισθών δεν είναι μακροχρόνια και σημαντική και δεν δικαιολογεί την εκ μέρους της ενάγουσας (και των οκτώ συναδέλφων της) επίσχεση εργασίας, η οποία είναι καταχρηστική, ότι η καθυστέρηση αυτή οφείλεται σε εξαιρετικά δυσμενείς περιστάσεις και ότι η εν γένει συμπεριφορά της οφείλεται σε κακοβουλία της με σκοπό ιδίως να εισπράξει την αποζημίωση απόλυσης. Με το ίδιο έγγραφο η εναγομένη δήλωσε ότι η αποχή της ενάγουσας από την εργασία της ήταν αδικαιολόγητη, ότι η συνέχισή της συνιστά αντισυμβατική εκ μέρους της συμπεριφορά, που την καθιστά υπερήμερη ως προς την παροχή εργασίας και, τέλος, την κάλεσε να προσέλθει και να αναλάβει εργασία την επομένη από τη λήψη της επιστολής της, δηλώνοντας ότι άλλως θα θεωρήσει ότι κατήγγειλε η ίδια τη σύμβαση εργασίας της. Οτι μετά την κοινοποίηση της από 4/1/2012 δήλωσης της

εναγομένης, η ενάγουσα, (καθώς και οι λοιπές οκτώ συνάδελφοί της) συνέχισε την επίσχεση εργασίας της και στις 9/1/2012 κοινοποίησε στην εναγομένη την από 5/1/2012 εξώδικη απάντηση- πρόσκληση, στην οποία δήλωσε ότι εμμένει στην επίσχεση εργασίας της, η οποία δεν συνιστά εκ μέρους της καταγγελία της εργασιακής της σύμβασης, αλλά αποτελεί ενάσκηση νόμιμου δικαιώματος, μέχρις ότου η εναγομένη της καταβάλει τους δεδουλευμένους μισθούς. Στη συνέχεια, στις 11/1/2012, η εναγομένη επέδωσε στην ενάγουσα την από 9/1/2012 εξώδικη απάντηση -διαμαρτυρία- δήλωση μετ' επιφυλάξεως δικαιωμάτων, με την οποία δήλωσε ότι έναντι των οφειλομένων θα της κατέβαλε το μισθό του Σεπτεμβρίου 2011 μόλις θα προσερχόταν προς ανάληψη εργασίας και για τους υπόλοιπους οφειλόμενους μισθούς των μηνών Οκτωβρίου 2011, Νοεμβρίου 2011, καθώς και για το μισθό του Δεκεμβρίου 2011 μετά την εκκαθάρισή του, τη διαβεβαίωσε ότι θα προβεί "σε κάθε δυνατή νόμιμη ενέργεια" προκειμένου να την εξοφλήσει το συντομότερο. Με το ίδιο έγγραφο, μεταξύ άλλων, την κάλεσε να προσέλθει να αναλάβει εργασία, δηλώνοντας κατά λέξη ότι "άλλως θα θεωρήσουμε ότι καταγγείλατε οριστικά και αμετάκλητα εσείς τη σύμβαση εργασίας σας και μάλιστα χωρίς να τηρήσετε την εκ του νόμου προθεσμία, και θα ασκήσουμε παν νόμιμο δικαίωμά μας". Ότι στις 12/1/2012 η ενάγουσα, (καθώς και οι λοιπές οκτώ συνάδελφοί της) δεν προσήλθε να εργασθεί, αλλά συνέχισε την άσκηση του δικαιώματος επίσχεσης της εργασίας της, αφού με το τελευταίο έγγραφο της εναγομένης δηλωνόταν σαφώς η πρόθεσή της να μην καταβάλει το σύνολο των δεδουλευμένων και μη καταβληθέντων μισθών της. Απάντησε, όμως, στην εργοδότηριά της με την από 12/1/2012 κοινή με τις συναδέλφους της εξώδικη πρόσκληση, που στις 16/1/2012 κοινοποιήθηκε στην εναγομένη, δηλώνοντας ότι εμμένει στην από 4/1/2011 επίσχεση εργασίας, η οποία δεν συνιστά αδικαιολόγητη απουσία και "πολλώ μάλλον δεν συνιστά εκ μέρους μας καταγγελία της σύμβασης εργασίας μας" και καλώντας την εργοδότηρια να εκπληρώσει τις υποχρεώσεις της, προκειμένου να επανέλθει στην εργασία της και να αναλάβει τα καθήκοντά της. Ακολούθησε η από 17/1/2012 "εξώδικη απάντηση -διαμαρτυρία- δήλωση μετ' επιφυλάξεως δικαιωμάτων" της εναγομένης, που επιδόθηκε στην ενάγουσα στις 18/1/2012, με την οποία, για πρώτη φορά, εκαλούντο η ενάγουσα και οι συνάδελφοί της που ασκούσαν επίσχεση εργασίας να προσέλθουν στο λογιστήριο της εργοδότηριας σε συγκεκριμένες ημερομηνίες για να εισπράξουν τις δεδουλευμένες αποδοχές των μηνών Σεπτεμβρίου, Οκτωβρίου, Νοεμβρίου και Δεκεμβρίου 2011. Ειδικότερα, η εναγομένη δεσμευόταν να καταβάλει στην ενάγουσα στις 24/1/2012 το μισθό του Σεπτεμβρίου του 2011, στις 7/2/2012 το μισθό του Οκτωβρίου 2011, στις 13/3/2012 το μισθό του Νοεμβρίου 2011 και στις 17/4/2012 το μισθό του Δεκεμβρίου του 2011. Στο έγγραφό της αυτό, η εναγομένη, αν και με λεπτομέρεια εξέθετε την πρόταση που της είχε κάνει για εκ περιτροπής εργασία και παρέθετε το ακριβές κείμενο της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας μερικής απασχόλησης, που είχε προτείνει να το υπογράψουν ορισμένοι από τους υπαλλήλους της, συμφωνώντας στην αλλαγή των εργασιακών τους όρων, καθώς και το κείμενο της από 30/11/2011 "ανακοίνωσης μετά ενημερώσεως και προσκλήσεως σε διαβούλευση", που είχε απευθύνει προς το σύνολο των εργαζομένων στα καταστήματά της (κομμωτήρια), δεν περιέλαβε και την από 13/1/2012 "αναγγελία οικειοθελούς αποχώρησης μισθωτού", την οποία υπέγραψε μόνο αυτή και την ίδια ημερομηνία κατέθεσε στον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού και στην οποία δήλωσε στον ως άνω αρμόδιο Οργανισμό ότι η ενάγουσα απασχολήθηκε στην επιχείρησή της μέχρι τις 13/1/2012 με την ειδικότητα "κομμωτής", οπότε αποχώρησε οικειοθελώς. Απαντώντας στην από 18/1/2012 εξώδικη δήλωση της εναγομένης, η ενάγουσα σε κοινή

"εξώδικη απάντηση- πρόσκληση" με τις λοιπές οκτώ συναδέλφους της, που στις 20/1/2012 επιδόθηκε στην εναγομένη, δήλωσε στην τελευταία ότι, επειδή καλόπιστα πιστεύει ότι θα τηρήσει την υπόσχεσή της για εξόφληση των δεδουλευμένων αποδοχών της στις προαναφερθείσες ημερομηνίες και ότι στο μέλλον θα τηρήσει την υποχρέωσή της για έγκαιρη καταβολή της μισθοδοσίας της, στις 24/1/2012 διακόπτει την επίσχεση εργασίας της και αναλαμβάνει τα καθήκοντά της αμέσως μετά την καταβολή του μισθού του Σεπτεμβρίου του 2011 από το λογιστήριο της εργοδότης. Η εναγομένη, όμως, με την από 22/1/2012 εξώδικη δήλωσή της, που επιδόθηκε στον πληρεξούσιο δικηγόρο της ενάγουσας στις 23/1/2012, αρνήθηκε να αποδεχθεί την εργασία της, επικαλούμενη την πλημμελή εκτέλεση των καθηκόντων της, τη μειωμένη απόδοσή της και κατά λέξη ότι "η αδικαιολόγητη προβαλλόμενη δυσπιστία σας που ήταν όψιμη και μαρτυρούσε για ακόμη μία φορά την έλλειψη εκ μέρους σας του απαραίτητου και ελάχιστου πνεύματος συνεργασίας, η μόνιμη άρνησή σας να επιδείξετε την τόσο απαραίτητη για την παρούσα συγκυρία και αληθώς για πρώτη φορά ζητηθείσα εκ μέρους της εταιρείας μας καλή πίστη, συμπεριφορά πόρρω απέχουσα από αυτήν της συντριπτικής πλειοψηφίας του προσωπικού μας, σε συνδυασμό και με την παγιωθείσα μειωμένη απόδοσή σας, επισφραγίσατε τη στάση σας και επιβεβαίωσε τη βούλησή σας για τη λύση της εργασιακής σχέσης". Παρά την τελευταία εξώδικη δήλωση της εργοδότης, στις 24/1/2012 η ενάγουσα εμφανίστηκε στο κατάστημα - κομμωτήριο της εναγομένης, που βρίσκεται στην Πλατεία ... στην Αθήνα για να εργασθεί, αλλά δεν της επιτράπηκε η είσοδος από τον υπεύθυνο του καταστήματος, ο οποίος ενήργησε κατ' εντολή της εναγομένης. Δέχεται περαιτέρω το Εφετείο, ότι την ίδια ημέρα η ενάγουσα προσέφυγε στο τμήμα Κοινωνικής Επιθεώρησης Ανατολικού Τομέα Αθηνών και κατέθεσε αίτηση για να ορισθεί ημερομηνία συζήτησης της εργατικής διαφοράς μεταξύ αυτής και της εναγομένης, που αφορούσε στη μη καταβολή των μισθών Οκτωβρίου, Νοεμβρίου και Δεκεμβρίου 2011 και στη μη αποδοχή της εργασίας της μετά την διακοπή της επίσχεσης εργασίας, στην οποία προέβη λόγω της υπόσχεσης της εργοδότης για τμηματική καταβολή των οφειλομένων δεδουλευμένων μισθών της. Ότι η διαφορά αυτή συζητήθηκε στις 27/1/2012 και κατ' αυτή οι διάδικοι, που εκπροσωπήθηκαν από τους πληρεξούσιους δικηγόρους τους, ενέμειναν στις θέσεις που είχαν διατυπώσει στις εξώδικες δηλώσεις που είχαν ανταλλάξει μεταξύ τους το διάστημα από 3/1/2012 μέχρι και 23/1/2012, τις επανέλαβαν δε και με τις από 25/1/2012 εξώδικες δηλώσεις, που εκ νέου αντάλλαξαν. Ότι η ενάγουσα, που είναι έγγαμη και μητέρα δύο παιδιών, κάλυπτε τις βιοτικές της ανάγκες με το μισθό που εισέπραττε από την εργασία της στην εναγομένη. Ότι η τελευταία από τις αρχές του έτους 2011 είχε προγραμματίσει συστηματικά να καθυστερεί την καταβολή των δεδουλευμένων αποδοχών της ενάγουσας, όπως και όλου του προσωπικού της, και μόνο όσοι εργαζόμενοι είχαν ζητήσει κάποια καταβολή μισθού πριν από την προγραμματισμένη καθυστέρηση ή κάποια οικονομική ενίσχυση γενικώς λόγω πιεστικών οικονομικών αναγκών των ίδιων ή της οικογένειάς τους η εταιρεία ικανοποιούσε το αίτημά τους, ενώ ως μόνη εξόφληση των οφειλομένων μισθών αναφέρει η μάρτυρας Θ. Φ. την περίπτωση του εργαζόμενου Α. Π., επειδή χρειαζόταν χρήματα για νοσηλεία σε νοσοκομείο. Ότι, ο ισχυρισμός της εναγομένης ότι η ενάγουσα επί αρκετό χρονικό διάστημα παρουσίαζε μειωμένη απόδοση, επιδείκνυε μη επαγγελματική συμπεριφορά σε πελάτες και άσκησε το δικαίωμα επίσχεσης εργασίας για να διαταράξει την εργασιακή ειρήνη με στόχο να εξαναγκάσει την εργοδότη να καταγγείλει την εργασιακή τους σύμβαση και να της καταβάλει την αποζημίωση απόλυσης, αν και επιβεβαιώνεται από τις ένορκες βεβαιώσεις κυρίως των Α.

Λ. και Α. Κ., που εργάζονταν στο ίδιο κατάστημα με την ενάγουσα, δεν αποδείχθηκε ως ουσιαστικά βásiμος, διότι, εάν της άσκησης του δικαιώματος επίσχεσης εργασίας είχε προηγηθεί μειωμένη απόδοση και αντιεπαγγελματική συμπεριφορά της ενάγουσας, με σκοπό τον εξαναγκασμό της εργοδότης να την απολύσει και να της καταβάλει την σχετική αποζημίωση, αυτό θα είχε επισημανθεί άμεσα στην από 4/1/2012 απάντηση της εναγομένης στην από 2/1/2012 έγγραφη αναγγελία της επίσχεσης εργασίας της ενάγουσας, στην από 9/1/2012 εξώδικη απάντησή της, στην οποία χαρακτηριστικά αναφέρει ότι "ουδέποτε σας θίξαμε καθ' οιονδήποτε τρόπο ως εργαζόμενες και ως προσωπικότητες" και στην από 17/1/2012 εξώδικη απάντησή της, η οποία, μάλιστα, συντάχθηκε και κοινοποιήθηκε στην ενάγουσα μετά τη δήλωση της εναγομένης στον αρμόδιο ΟΑΕΔ περί οικειοθελούς αποχώρησης της πρώτης. Ότι, ο ισχυρισμός της εναγομένης περί αδιαφορίας, πλημμελούς εκτέλεσης των καθηκόντων της ενάγουσας και δηλώσεων της τελευταίας "ας απολυθώ να τελειώνουμε", κρίνεται οψιγενής και μη αληθής, διότι περιέχεται για πρώτη φορά στην από 22/1/2012 εξώδικη δήλωσή της, με την οποία απαντά στην από 19/1/2012 έγγραφη γνωστοποίηση της ενάγουσας ότι στις 24/1/2012, και μετά την καταβολή του μισθού του Σεπτεμβρίου του 2011, θα διέκοπτε την επίσχεση και θα επανερχόταν στην εργασία της. Εξάλλου, αν και τον ισχυρισμό αυτό επιβεβαιώνουν ένορκα, ως έχουσες προσωπική γνώση, οι προαναφερθείσες υπάλληλοι της, οι τελευταίες δεν καταθέτουν συγκεκριμένα πραγματικά περιστατικά για να τον θεμελιώσουν, αλλά αρκούνται να επαναλαμβάνουν τους όψιμους ισχυρισμούς της εργοδότης τους και η ως άνω αντισυμβατική συμπεριφορά της ενάγουσας δεν περιγράφεται στην ένορκη κατάθεση του μάρτυρα της εναγομένης Α. Π., ο οποίος επί δέκα οκτώ έτη απασχολείται ως υπεύθυνος στο κατάστημα της ..., στο οποίο εργαζόταν και η ενάγουσα, αφού ο συγκεκριμένος μάρτυρας δεν κατέθεσε για αδιαφορία της, για πλημμελή εκτέλεση των καθηκόντων της και για άσκηση εκ μέρους της του δικαιώματος της επίσχεσης εργασίας αποσκοπώντας να διαταράξει την εργασιακή ειρήνη και να εξαναγκάσει την εργοδότη να την απολύσει και να της καταβάλει αποζημίωση. Σύμφωνα, λοιπόν, με τα παραπάνω γεγονότα, τα οποία αποδεικνύονται εναργώς από όλα τα προαναφερθέντα αποδεικτικά μέσα, όταν στις 4/1/2012 η ενάγουσα άσκησε το δικαίωμα επίσχεσης εργασίας, είχε ληξιπρόθεσμη αξίωση κατά της εναγομένης, σχετική με την παροχή της εργασίας της, δηλαδή είχε αξίωση για την καταβολή των ελάχιστων συμφωνηθέντων και δεδουλευμένων μισθών που αφορούσαν το διάστημα από 1/9/2011 μέχρι 31/12/2011. Επομένως, μέσα στα όρια που επιβάλλουν η καλή πίστη και τα χρηστά συναλλακτικά ήθη είχε το δικαίωμα να αρνηθεί την εκπλήρωση της δικής της παροχής, απέχοντας από την εργασία της, ώσπου η εναγομένη-εργοδότη να της καταβάλει τους ληξιπρόθεσμους μισθούς, οι οποίοι ήταν η κύρια πηγή του εισοδήματός της και τους οποίους η εναγομένη προγραμματισμένα και συστηματικά (και όχι εξαιτίας πρόσκαιρης δυσπραξίας) καθυστέρουσε να της δώσει στα πλαίσια της προσπάθειάς της να διαχειρισθεί τα σοβαρά οικονομικά προβλήματα που αντιμετώπιζε επί ένα και πλέον έτος. Κατά συνέπεια, η επίσχεση εργασίας, στην οποία η ενάγουσα προέβη το διάστημα από 4/1/2012 μέχρι και 23/1/2012, δεν υπερβαίνει προφανώς τα όρια που θέτουν η καλή πίστη και τα χρηστά συναλλακτικά ήθη, καθώς και ο κοινωνικός και οικονομικός σκοπός του συγκεκριμένου δικαιώματος. Επιπλέον, από τα ίδια αποδεικτικά μέσα, δεν αποδείχθηκε ότι η ενάγουσα κατήγγειλε σιωπηρώς τη μεταξύ των διαδίκων εργασιακή σύμβαση, εμμένοντας στην επίσχεση εργασίας και αρνούμενη να παρέχει τις υπηρεσίες της και μετά την από 9/1/2012 "εξώδικη απάντηση-διαμαρτυρία-δήλωση μετ' επιφυλάξεως δικαιωμάτων" της

εναγομένης, με την οποία την καλούσε να προσέλθει και να αναλάβει εργασία την επομένη από τη λήψη της, αφού η εναγομένη, όπως η ίδια δήλωνε, δεν εκπλήρωνε την υποχρέωση που τη βάρυνε ως εργοδότη, δηλαδή δεν προέβαινε στην καταβολή όλων των ληξιπρόθεσμων μισθών που όφειλε στην ενάγουσα, αλλά της προσέφερε μόνο το μισθό του μηνός Σεπτεμβρίου 2011. Συνακόλουθα, το διάστημα από 4/1/2012 μέχρι 23/1/2012, που η ενάγουσα προέβη σε επίσχεση εργασίας, η εναγομένη, που κατά τη διάρκειά της δεν κατέβαλε τις καθυστερούμενες αποδοχές, κατέστη υπερήμερη και οφείλει να καταβάλει στην ενάγουσα τις αποδοχές της σαν να εργαζόταν κανονικά. Ότι η υπερημερία της αυτή συνεχίστηκε και το διάστημα από 24/1/2012, που η ενάγουσα προσήλθε για να εργασθεί, αλλά αυτή δεν αποδέχθηκε τις προσηκόντως προσφερόμενες υπηρεσίες της, μέχρι και τις 30/5/2012, διότι, όπως προαναφέρθηκε, η μεταξύ των διαδίκων σύμβαση δεν καταγγέλθηκε από την ενάγουσα. Κατόπιν τούτου, για μισθούς υπερημερίας του ως άνω διαστήματος η εναγομένη οφείλει να καταβάλει στην ενάγουσα το ποσό των 5.808,75 ευρώ (δηλαδή 1.161,75 ευρώ το μήνα X 5 μήνες). Επίσης, οφείλει να της καταβάλει για δώρο Πάσχα του έτους 2012 το ποσό 605,08 ευρώ (δηλαδή 1.161,75 X 1/2 X 1,041666) και για επίδομα αδείας του ιδίου έτους το ποσό των 580,87 ευρώ και συνολικά οφείλει να της δώσει 6.994,70 ευρώ. Με βάση τις παραδοχές αυτές η προσβαλλόμενη απόφαση, αφού δέχθηκε κατ' ουσία την έφεση της ήδη αναιρεσίβλητης κατά της πρωτόδικης απόφασης, η οποία έκρινε ουσιαστικά βάσιμη την ένσταση της εναγομένης περί καταχρηστικής ασκήσεως του δικαιώματος της ενάγουσας για επίσχεση εργασίας και κατόπιν τούτου ότι δεν δικαιούται μισθούς υπερημερίας, εξαφάνισε την πρωτοβάθμια απόφαση και έκανε δεκτή την αγωγή, αναγνωρίζοντας ότι η ενάγουσα άσκησε νόμιμα το διάστημα από 4-1-2012 έως 23-1-2012 το δικαίωμα επίσχεσης εργασίας, ότι δεν έχει λυθεί η σύμβαση εργασίας αυτής και υποχρέωσε την εναγομένη να απασχολεί πραγματικά την ενάγουσα στη θέση εργασίας που κατείχε πριν την άσκηση της επίσχεσης εργασίας και επιδίκασε στην ενάγουσα για μισθούς υπερημερίας, δώρο Πάσχα και επίδομα αδείας του έτους 2012 το συνολικό ποσό των 6.884,87 ευρώ. Με την κρίση του αυτή το Εφετείο παραβίασε ευθέως και εκ πλαγίου την ουσιαστικού δικαίου διάταξη του άρθρου 281 ΑΚ, αφού αφενός μεν προέβη σε εσφαλμένη ερμηνεία και εφαρμογή της ανωτέρω ουσιαστικού δικαίου διατάξεως, αφετέρου δε διέλαβε στην προσβαλλόμενη απόφασή του ασαφείς και ανεπαρκείς αιτιολογίες ως προς το κρίσιμο για την έκβαση της δίκης ζήτημα της καταχρηστικής ή μη άσκησης του δικαιώματος της επίσχεσης εργασίας από μέρος της αναιρεσίβλητης, με αποτέλεσμα να είναι ανέφικτος ο αναιρετικός έλεγχος ως προς την ορθή εφαρμογή της ως άνω διατάξεως. Ειδικότερα, το Εφετείο παραβίασε με εσφαλμένη ερμηνεία και εφαρμογή τη διάταξη του άρθρου 281 ΑΚ, διότι από τις ανέλεγκτες παραδοχές της προσβαλλόμενης απόφασης ότι: α) η αναιρεσίβλητη εργαζόταν στην αναιρεσείουσα εταιρεία από το έτος 1986 και ουδέποτε μέχρι τον Αύγουστο του έτους 2010 είχε η τελευταία καθυστερήσει την καταβολή των αποδοχών της, β) εξαιτίας της οικονομικής κρίσης, που έπληξε τη χώρα από το έτος 2009, η αναιρεσείουσα παρουσίασε από το έτος 2010 μείωση του κύκλου εργασιών της και οικονομική δυσχέρεια στην κάλυψη των εξόδων λειτουργίας της, γ) το έτος 2011 αναγκάστηκε να σταματήσει τη λειτουργία του καταστήματός της επί της οδού ... στο Σύνταγμα και από τους εργαζόμενους που απασχολούσε σ' αυτό κατήγγειλε τις συμβάσεις ορισμένων εργαζομένων της και μετέφερε τους υπόλοιπους, που ήταν και οι περισσότεροι, στα άλλα τρία καταστήματά της, δ) το Νοέμβριο του έτους 2011, προκειμένου να μειώσει το κόστος μισθοδοσίας του προσωπικού της κατά το επερχόμενο έτος 2012, χωρίς να προβεί σε απολύσεις άλλων

εργαζομένων της, με έγγραφη ανακοίνωσή της κάλεσε τους υπαλλήλους της σε διαβούλευση για την εφαρμογή του συστήματος της εκ περιτροπής απασχόλησης για τους επόμενους εννέα μήνες, ε) το Δεκέμβριο του έτους 2011 πρότεινε σε ορισμένους μισθωτούς της, μεταξύ των οποίων και στην αναιρεσίβλητη, να συνάψουν σύμβαση μερικής απασχόλησης με ανάλογη μείωση των αποδοχών τους και αυτή δεν έγινε αποδεκτή από την τελευταία, στ) στις 2-1-2012, που επιδόθηκε η δήλωση επίσχεσης εργασίας στην αναιρεσεύουσα, η τελευταία είχε καθυστέρηση στην καταβολή των αποδοχών της αναιρεσίβλητης των μηνών Σεπτεμβρίου, Οκτωβρίου, Νοεμβρίου 2011, μέρους των αποδοχών του Δεκεμβρίου 2011, οι οποίες δεν ήταν ληξιπρόθεσμες, αφού κατά τα συμφωνηθέντα έπρεπε να εξοφληθούν μέσα στο πρώτο τετραήμερο του επόμενου μήνα (Ιανουαρίου 2012), ενώ είχε καταβάλει εμπρόθεσμα το δώρο Χριστουγέννων 2011, ζ) η αναιρεσίβλητη, που είναι έγγαμη με δύο τέκνα από το Σεπτέμβριο μέχρι το Δεκέμβριο του έτους 2011, που δεν πληρώθηκε, κατέφυγε στην ανάλωση των ελάχιστων αποταμιεύσεων της και στο δανεισμό της από συγγενικά και φιλικά πρόσωπα για να καλύψει τις στοιχειώδεις βιοτικές ανάγκες της, η) αυτή, με τη δήλωση επίσχεσης κάλεσε την αναιρεσεύουσα να της καταβάλει τις οφειλόμενες αποδοχές την επόμενη ημέρα από την επίδοση της εξώδικης δήλωσης επίσχεσης, δηλαδή στις 3-1-2012, δηλώνοντάς της ότι σε περίπτωση μη καταβολής των οφειλομένων θα ασκήσει από τις 4-1-2012 το δικαίωμα της επίσχεσης εργασίας, θ) στις 11-1-2012 η αναιρεσεύουσα δήλωσε στην αναιρεσίβλητη ότι μόλις θα προσέρχονταν για εργασία θα της κατέβαλε το μισθό του Σεπτεμβρίου 2011 και για τους υπόλοιπους μισθούς τη διαβεβαίωνε ότι θα προβεί σε κάθε δυνατή και νόμιμη ενέργεια προκειμένου να την εξοφλήσει το συντομότερο, ι) στις 12-1-2012 η αναιρεσίβλητη δεν προσήλθε να εργασθεί, αλλά συνέχισε την επίσχεση εργασίας, αφού με το τελευταίο έγγραφο της αναιρεσεύουσας δηλωνόταν σαφώς η πρόθεσή της να μην καταβάλει το σύνολο των δεδουλευμένων και μη καταβληθέντων μισθών της, ια) στις 18-1-2012 για πρώτη φορά καλείται η αναιρεσίβλητη να προσέλθει στο λογιστήριο της αναιρεσεύουσας σε συγκεκριμένες ημερομηνίες για να εισπράξει τις δεδουλευμένες αποδοχές των ως άνω μηνών και συγκεκριμένα στις 24-1-2012 το μισθό του Σεπτεμβρίου 2011, στις 7-2-2012 το μισθό του Οκτωβρίου 2011, στις 13-3-2012 το μισθό του Νοεμβρίου 2011 και στις 17-4-2012 το μισθό του Δεκεμβρίου 2011 και ιβ) η εναγομένη από τις αρχές του 2011 είχε προγραμματίσει συστηματικά και όχι από πρόσκαιρη δυσπραξία να καθυστερεί την καταβολή των δεδουλευμένων αποδοχών της ενάγουσας, όπως και όλου του προσωπικού της, αποβλέποντας να διαχειριστεί καλύτερα τα σοβαρά οικονομικά της προβλήματα, που διαρκούσαν επί ένα έτος, δεν δικαιολογείται η σχετική κρίση της ότι η άσκηση του δικαιώματος επισχέσεως της ενάγουσας δεν παρίσταται καταχρηστική, ως μη υπερβαίνουσα προφανώς τα αντικειμενικά όρια που επιβάλλουν η καλή πίστη, τα χρηστά ήθη και ο κοινωνικός και οικονομικός σκοπός του δικαιώματος (άρθρο 281 ΑΚ). Περαιτέρω, η προσβαλλόμενη απόφαση δεν διαλαμβάνει με σαφήνεια τα εξής ουσιώδη για την έκβαση της δίκης ως προς την καταχρηστική ή μη άσκηση του δικαιώματος επισχέσεως της ενάγουσας περιστατικά, ήτοι: 1) αν η αναιρεσίβλητη ειδοποίησε την αναιρεσεύουσα για την πρόθεσή της να ασκήσει το δικαίωμα για επίσχεση εργασίας πριν τις 2-1-2012, που της επέδωσε την εξώδικη δήλωση, με την οποία της δήλωσε ότι από 4-1-2012 ασκεί το δικαίωμα επίσχεσης και γι' αυτό παύει να παρέχει τις υπηρεσίες της στην αναιρεσεύουσα, ώστε να δώσει σ' αυτή εύλογο χρόνο να τακτοποιήσει τις οικονομικές της εκκρεμότητες, 2) αν είναι χρονικά αξιόλογη η καθυστέρηση καταβολής μέχρι τις 2-1-2012 των αποδοχών των μηνών Σεπτεμβρίου- Νοεμβρίου 2011 και εν όψει της παραδοχής ότι η

εξόφληση του Δεκεμβρίου έπρεπε να γίνει στο πρώτο τετραήμερο του Ιανουαρίου 2012, αφού προηγουμένως υπολογίσει η αναιρεσείουσα το ποσοστό επί της παραγωγής της αναιρεσίβλητης του μηνός Δεκεμβρίου, πράγμα το οποίο δεν μπορούσε να γίνει μέχρι τις 3-1-2012, 3) από τότε έγινε τρίμηνη και τετράμηνη η καθυστέρηση στην καταβολή των μηνιαίων αποδοχών της αναιρεσίβλητης, η οποία αρχικά ήταν μηνιαία, 4) αν είναι ή όχι αξιόχρη και αξιόπιστη η αναιρεσείουσα εταιρεία, στην οποία η αναιρεσίβλητη απασχολείται από το έτος 1986 και εφόσον αυτή δεν καθυστερούσε τις αποδοχές του προσωπικού της μέχρι και τον Αύγουστο του έτους 2010, που άρχισε να τις καθυστερεί κατά ένα μήνα περίπου, και αργότερα, που της καθυστερούσε από ένα έως τέσσερις μήνες, λόγω της οικονομικής κρίσης που έπληξε την ελληνική οικονομία και είχε ως αποτέλεσμα τη μείωση του κύκλου εργασιών της και την οικονομική δυσχέρεια στην κάλυψη των εξόδων λειτουργίας της, 5) αν η αναιρεσείουσα καθυστερούσε να πληρώσει τις υποχρεώσεις της και έναντι άλλων οφειλετών της, όπως τους προμηθευτές της, το ΙΚΑ και το Δημόσιο, 6) αν η αντιπαροχή της αναιρεσείουσας εργοδότης είναι ή όχι σημαντική με βάση όχι μόνο τις ανάγκες της αναιρεσίβλητης αλλά και με βάση τις λοιπές συνθήκες της συγκεκριμένης περίπτωσης, 7) αν η καθυστέρηση στην πληρωμή των ανωτέρω αναφερόμενων αποδοχών οφείλεται σε υπαιτιότητα της αναιρεσείουσας και όχι σε δικαιολογημένη ταμειακή της δυσχέρεια, καθόσον η αναφορά της προσβαλλόμενης απόφασης ότι ' ' είχε προγραμματίσει συστηματικά να καθυστερεί την καταβολή των δεδουλευμένων αποδοχών της ενάγουσας, όπως και όλου του προσωπικού της ' ' δεν καταδεικνύει τι ακριβώς δέχεται η προσβαλλόμενη απόφαση ως προς το ζήτημα αυτό και ιδίως αν μπορούσε η αναιρεσείουσα να είναι εμπρόθεσμη στην εκπλήρωση των υποχρεώσεών της, παρά τις οικονομικές αντιξοότητες που προήλθαν από την οικονομική κρίση, και παρά ταύτα από κακοβουλία δεν ήταν συνεπής στις υποχρεώσεις της και 8) αν η στάση της αναιρεσίβλητης προκάλεσε ή όχι δυσανάλογη ζημία στην αναιρεσείουσα σε σχέση με το επιδιωκόμενο με την επίσχεση αποτέλεσμα. Επομένως, ο πρώτος λόγος του κυρίου δικογράφου, κατά το πρώτο σκέλος, από τον αριθμό 19 του άρθρου 559 ΚΠολΔ, και ο μοναδικός λόγος των από 21-9-2016 πρόσθετων λόγων αναίρεσης, από τον αριθμό 1 εδ. α' του άρθρου 559 ΚΠολΔ, με τους οποίους επισημαίνεται η ευθεία παραβίαση της προαναφερόμενης διάταξης και η έλλειψη νόμιμης βάσης της προσβαλλόμενης απόφασης ως προς το κρίσιμο ζήτημα της καταχρηστικής ή μη άσκησης του δικαιώματος επίσχεσης από μέρος της ενάγουσας- αναιρεσίβλητης, πρέπει να γίνουν δεκτοί ως βάσιμοι. Όσον αφορά το δεύτερο σκέλος του πρώτου λόγου αναίρεσης, από τον αριθμό 19 του άρθρου 559 ΚΠολΔ, κατά το οποίο υπάρχει έλλειψη νόμιμης βάσης ή ανεπάρκεια αιτιολογιών στην προσβαλλόμενη απόφαση σχετικά με το ουσιώδες για την έκβαση της δίκης ζήτημα της οικειοθελούς αποχώρησης της αναιρεσίβλητης από την εργασία της από τις 13-1-2012, επειδή δεν επικαλείται: α) κλονιστικά γεγονότα, αναγκαία για την εξακολούθηση της ένδικης σύμβασης εργασίας σχέσης εμπιστοσύνης, όπως η υποβολή μηνύσεως από μέρος της αναιρεσίβλητης κατά του νομίμου εκπροσώπου της αναιρεσείουσας, οι ύβρεις κατ' αυτού και η δημιουργία επεισοδίων έξω από το κομμωτήριο, παρουσία πελατών, β) περιστατικά για τη μειωμένη απόδοση της αναιρεσίβλητης σε σχέση με άλλες συναδέλφους της, εκτεινόμενα σε βάθος χρόνου, που δεν αποτελούν στιγμιαίες εκδηλώσεις συμπεριφοράς αυτής, αλλά μια παγιωμένη από καιρό στάση, η οποία βρίσκεται σε πλήρη διάσταση με τη μεμονωμένη και προσχηματική δήλωση αυτής στο εξώδικο ότι επιθυμεί τη συνέχιση της εργασιακής σχέσης της με την αναιρεσείουσα και γ) γιατί έπρεπε τα γεγονότα της μειωμένης απόδοσης και της

αντιεπαγγελματικής συμπεριφοράς της αναιρεσίβλητης να τα περιλάβει η αναιρεσείουσα στις εξώδικες από 4-1-2012, 9-1-2012 και 17-

1-2012 δηλώσεις της προς την αναιρεσίβλητη, αυτό (σκέλος) είναι απορριπτέο ως απαράδεκτο, πρωτίστως διότι δεν επικαλείται η αναιρεσείουσα τον κανόνα ουσιαστικού δικαίου που παραβιάσθηκε ως προς την απόρριψη του ισχυρισμού της αναιρεσείουσας περί σιωπηρής καταγγελίας της σύμβασης εργασίας από μέρους της αναιρεσίβλητης σε σχέση με την εφαρμογή του οποίου υπάρχει έλλειψη νόμιμης βάσης, αλλά και διότι οι αιτιάσεις αυτές, σχετικά με την ανάλυση και στάθμιση των αποδεικτικών μέσων, που αφορούν στο πιο πάνω κρίσιμο ζήτημα και τα επί του αντιθέτου επιχειρήματα της αναιρεσείουσας, που έχουν σχέση με το τελικό αποδεικτικό πόρισμα, στο οποίο κατέληξε το δικαστήριο και βρίσκονται, κατά την αναιρεσείουσα, σε αντίθεση με τους ισχυρισμούς που πρόβαλε στο δικαστήριο της ουσίας, είναι απορριπτέες ως απαράδεκτες, αφού το από τις αποδείξεις πόρισμα εκτίθεται με σαφήνεια, πειστικότητα και κατά λογική ακολουθία τρόπο στην προσβαλλόμενη απόφαση, πέραν του ότι μέσω των προαναφερόμενων επιχειρημάτων της αναιρεσείουσας πλήττεται πλέον η ουσία αποκλειστικά της υπόθεσης, που δεν υπόκειται σε αναιρετικό έλεγχο. Επομένως, το δεύτερο σκέλος του πρώτου λόγου αναίρεσης, είναι απορριπτέο ως απαράδεκτο.

5. Κατά τη διάταξη του άρθρου 559 αριθμός 11 περ.γ Κ.Πολ.Δ. λόγος αναίρεσης παρέχεται αν το δικαστήριο δεν έλαβε υπόψη του αποδεικτικά μέσα που οι διάδικοι επικαλέστηκαν και προσκόμισαν είτε προς άμεση απόδειξη είτε για τη συναγωγή δικαστικών τεκμηρίων. Κατά την έννοια της πιο πάνω διάταξης για την ίδρυση του λόγου αυτού αναίρεσης αρκεί και μόνη η ύπαρξη αμφιβολιών για τη λήψη υπόψη από το δικαστήριο προσκομισθέντων με επίκληση αποδεικτικών μέσων, τα οποία το δικαστήριο έχει υποχρέωση να λαμβάνει υπόψη κατά τις συνδυασμένες διατάξεις των άρθρων 335, 338, 339 και 346 Κ.Πολ.Δ. (Ολ.Α.Π. 2/2008). Περαιτέρω, μεταξύ των αποδεικτικών μέσων, η μη λήψη υπόψη των οποίων ιδρύει το λόγο αναίρεσης του άρθρου 559 αριθμός 11 περ.γ' Κ.Πολ.Δ., περιλαμβάνεται και η ομολογία, δικαστική ή εξώδικη (άρθρα 339 και 352 Κ.Πολ.Δ.). Η κρίση του δικαστηρίου της ουσίας περί του αν συνάγεται εξώδικη ομολογία, η οποία κατά το άρθρο 352 παρ. 2 Κ.Πολ.Δ. εκτιμάται ελεύθερα, από έγγραφα τα οποία επικαλέστηκαν και προσκόμισαν οι διάδικοι, αποτελεί κρίση περί τα πράγματα και ως εκ τούτου δεν υπόκειται στον έλεγχο του Αρείου Πάγου (άρθρο 561 παρ.1 Κ.Πολ.Δ.), ενώ εξάλλου δεν ιδρύεται λόγος αναίρεσης από το άρθρο 559 αριθμός 11 περ.γ' Κ.Πολ.Δ. αν από την προσβαλλόμενη απόφαση προκύπτει ότι το δικαστήριο της ουσίας έλαβε υπόψη του το έγγραφο από το οποίο, σύμφωνα με το λόγο αναίρεσης, συνάγεται ομολογία (Α.Π 447/2015, 156/2014, 1322/2014, 297/2009). Στην προκειμένη περίπτωση, με το δεύτερο λόγο της κρινόμενης αίτησης αναίρεσης, η αναιρεσείουσα αποδίδει στην προσβαλλόμενη απόφαση την πλημμέλεια ότι δεν έλαβε υπόψη την εξώδικη ομολογία της αναιρεσίβλητης, ότι ήταν αληθές το περιεχόμενο της δήλωσης οικειοθελούς αποχώρησης αυτής από την εργασία της, την οποία (δήλωση) κατέθεσε η αναιρεσείουσα στον ΟΑΕΔ, η δε εξώδικη αυτή ομολογία συνάγεται από το γεγονός ότι η αναιρεσίβλητη αποδέχθηκε την Εισαγγελική Διάταξη με αριθμό ΕΓ-53-13/157/ 54Δ/13, με την οποία τέθηκε στο αρχείο για λόγους ουσιαστικούς η έγκληση της αναιρεσίβλητης σε βάρος του νομίμου εκπροσώπου της αναιρεσείουσας για το έγκλημα της ψευδούς αναφοράς στην αρχή, καθόσον κρίθηκε με την εν λόγω Εισαγγελική Διάταξη ότι η υποβολή προς τον ΟΑΕΔ της από 13-1- 2012 δήλωσης οικειοθελούς αποχώρησης δεν ήταν ψευδής και η αναιρεσίβλητη δεν άσκησε προσφυγή κατ'

αυτής εντός τριμήνου, όπως είχε δικαίωμα, αποδεχθείσα έτσι την αλήθεια του ως άνω γεγονότος. Και ότι αυτή επικαλέστηκε με τις προτάσεις της ενώπιον του Εφετείου την επίμαχη εξώδικη ομολογία της αναιρεσίβλητης, η οποία είναι ουσιώδης για την έκβαση της δίκης, σχετικά με τον ισχυρισμό της ότι η αναιρεσίβλητη αποχώρησε οικειοθελώς από την εργασία της στις 13-1- 2002. Από την παραδεκτή επισκόπηση της προσβαλλόμενης απόφασης, στην οποία διαλαμβάνεται ότι για το σχηματισμό του αποδεικτικού της πορίσματος έγινε εκτίμηση από το Εφετείο, εκτός των άλλων, και "των εγγράφων, τα οποία νόμιμα επικαλούνται και προσκομίζουν οι διάδικοι" , σε συνδυασμό με το αιτιολογικό αυτής, δεν δημιουργούνται αμφιβολίες ότι δεν ελήφθη υπόψη από το Εφετείο η ανωτέρω Εισαγγελική Διάταξη. Η κρίση δε του δικαστηρίου της ουσίας περί του αν συνάγεται εξώδικη ομολογία από έγγραφο, που επικαλούνται και προσκομίζουν οι διάδικοι, ανάγεται σε πράγματα και ως εκ τούτου δεν υπόκειται σε αναιρετικό έλεγχο, ενώ δεν ιδρύεται λόγος αναίρεσης από τον αριθμό 11 γ' του άρθρου 559 ΚΠολΔ, όταν με αυτόν προβάλλεται μη λήψη υπόψη εξώδικης ομολογίας αν από την απόφαση προκύπτει ότι το δικαστήριο έλαβε υπόψη και συνεκτίμησε και το ανωτέρω έγγραφο, από το οποίο, κατά τον αναιρετικό λόγο, συνάγεται εξώδικη ομολογία. Συνεπώς, ο ανωτέρω δεύτερος λόγος αναίρεσης είναι αβάσιμος.

6. Παραμόρφωση περιεχομένου εγγράφου, που ιδρύει τον αναιρετικό λόγο από τον αριθμό 20 του άρθρου 559 ΚΠολΔ, υπάρχει όταν το δικαστήριο της ουσίας από εσφαλμένη ανάγνωση αποδεικτικού εγγράφου δέχθηκε ως περιεχόμενό του κάτι διαφορετικό από το πραγματικό. Δηλαδή ότι περιέχει περιστατικά προφανώς διάφορα από εκείνα που πράγματι περιλαμβάνει, όχι δε και όταν από το περιεχόμενο του εγγράφου, το οποίο το δικαστήριο ορθώς ανέγνωσε, συνάγει αποδεικτικό πόρισμα διαφορετικό από εκείνο που ο αναιρεσείων θεωρεί ορθό, αφού στην περίπτωση αυτή πρόκειται για παράπονο αναγόμενο στην εκτίμηση πραγματικών περιστατικών, που εκφεύγει από τον αναιρετικό έλεγχο. Παραμόρφωση εγγράφου συνιστά πάντως και η παράλειψη του δικαστηρίου να αναγνώσει μέρος του εγγράφου, όταν το μέρος αυτό είναι κρίσιμο για την ουσία της υπόθεσης, δηλαδή για να θεμελιώνεται ο λόγος αναίρεσης από τον αριθμό 20 του άρθρου 559 ΚΠολΔ θα πρέπει το δικαστήριο της ουσίας να έχει στηρίξει το αποδεικτικό του πόρισμα αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο στο έγγραφο που φέρεται ότι παραβιάσθηκε κατά το περιεχόμενό του. Δεν αρκεί έτσι ότι το συνεκτίμησε απλώς με άλλα αποδεικτικά μέσα, χωρίς να εξάρει το περιεχόμενό του σε σχέση με το αποδεικτικό πόρισμα στο οποίο κατέληξε και το οποίο, εξάλλου, θα πρέπει να είναι επιζήμιο για τον αναιρεσείοντα αναφορικά με πράγματα που έχουν ουσιώδη επιρροή στην έκβαση της δίκης (Ολ ΑΠ 2/2008, 1/1999, ΑΠ 1056/2014, 1663/2013).

Στην προκείμενη περίπτωση, με τον τρίτο λόγο αναίρεσης από τον αριθμό 20 του άρθρου 559 ΚΠολΔ, αποδίδεται στο Εφετείο η πλημμέλεια ότι με την προσβαλλόμενη απόφασή του παραμόρφωσε το περιεχόμενο των παρακάτω εγγράφων :α) της από 9-1-2012 εξώδικης δήλωσής της προς την αναιρεσίβλητη, που, ενώ στο ως άνω έγγραφο, κατά την παρατιθέμενη αυτολεξεί περικοπή του, η αναιρεσείουσα απευθυνόμενη προς την αναιρεσίβλητη εκθέτει ότι ' εις ένδειξη ειλικρινούς εκ μέρους της εταιρείας μας διάθεσης θα σας καταβάλουμε έναντι των οφειλομένων την μισθοδοσία του μηνός Σεπτεμβρίου 2011 σε εκάστη εξ υμών άμα τη εμφανίσει στις εγκαταστάσεις μας προς ανάληψη εργασίας... Για το υπόλοιπο των οφειλομένων μισθοδοσιών μηνών Οκτωβρίου 2011 και Νοεμβρίου 2011 και της μισθοδοσίας

μηνός Δεκεμβρίου 2011 μετά την εκκαθάρισή της, σας διαβεβαιώνουμε και πάλι ότι θα προβούμε σε κάθε δυνατή και νόμιμη ενέργεια προκειμένου να σας εξοφλήσουμε το συντομότερο ' ' , το Εφετείο, με την προσβαλλόμενη απόφασή του, συνήγαγε ότι από το έγγραφο αυτό αποδείχθηκε ότι η αναιρεσείουσα δήλωνε ότι δεν θα προέβαινε στην καταβολή όλων των ληξιπρόθεσμων μισθών που όφειλε στην αναιρεσίβλητη, αφού της πρόσφερε μόνο το μισθό του μηνός Σεπτεμβρίου 2011 και β) της από 22-1-2012 εξώδικης δήλωσης της αναιρεσείουσας προς την αναιρεσίβλητη, στην οποία εκθέτει, κατά την παρατιθέμενη αυτολεξεί περικοπή , ότι ' ' οι διαλαμβανόμενοι στις εξωδίκους σας ισχυρισμοί σας αυτοαναιρούνται και αυτοδιαψεύδονται, ευρίσκονται δε σε πλήρη αναντιστοιχία με τις ενέργειές σας και την πραγματική κατάσταση της μόνιμης πλέον, όπως εξελίχθηκε, μη παροχής εργασίας εκ μέρους σας στην εταιρεία μας. Η εταιρεία ουδέν άλλο σας οφείλει εκ της κατά τα ανωτέρω λυθείσης σχέσεως εργασίας, πέραν των αναλυομένων για την κάθε μία εξ υμών στην από 17-1-2012 εξώδικο της εταιρείας μας, ποσά που κι εσείς συνομολογήσατε ως αληθή και πραγματικά δηλώνοντας ότι αυτά τα ποσά αποδέχeste να εισπράξετε κατά τον συμφωνηθέντα χρόνο και τόπο ' ' , το Εφετείο όμως, με την προσβαλλόμενη απόφασή του, συνήγαγε ότι από το έγγραφο αυτό αποδείχθηκε ότι ' ' η εναγομένη με την από 22- 1-2012 εξώδικη δήλωσή της, που επιδόθηκε στον πληρεξούσιο δικηγόρο της ενάγουσας στις 23-1- 2012, αρνήθηκε να αποδεχθεί την εργασία της (ενάγουσας), επικαλούμενη την πλημμελή εκτέλεση των καθηκόντων της, τη μειωμένη απόδοσή της ...' ' , ενώ από το έγγραφο αυτό, κατά την άποψη της αναιρεσείουσας, προκύπτει ότι η ίδια η αναιρεσίβλητη κατήγγειλε την σύμβαση εργασίας της, απέχοντας από την εργασία της και αγνοώντας τις επανειλημμένες εκκλήσεις της να επανέλθει στη θέση εργασίας της και ότι δεν υπάρχει άλλη εκκρεμής οφειλή πέραν όσων είχε αναγνωρίσει η αναιρεσείουσα με προηγούμενες εξώδικες δηλώσεις της. Όμως, εν όψει της αναιρετικής εμβέλειας των λόγων που έγιναν δεκτοί, από τους αριθμούς 1 και 19 του άρθρου 559 ΚΠολΔ, που εκτείνεται και καλύπτει το δια του σκέλους με το στοιχείο α' πληττόμενο κεφάλαιο της προσβαλλόμενης απόφασης, παρέλκει η έρευνα αυτού. Το υπό στοιχείο β' σκέλος του τρίτου λόγου είναι απορριπτέο ως αβάσιμο, διότι το Εφετείο, εκτιμώντας και αξιολογώντας το περιεχόμενο της από 22-1-2012 εξώδικης δήλωσης μαζί με τα άλλα αποδεικτικά μέσα, ορθά διέγνωσε το περιεχόμενό του και απλά κατέληξε σε αποδεικτικό πόρισμα διαφορετικό από εκείνο που η αναιρεσείουσα θεωρεί ως ορθό, ενώ, εξάλλου, τη σχετική του κρίση το Εφετείο δεν τη στήριξε αποκλειστικά ή κύρια στο έγγραφο αυτό. Συνεπώς, ο τρίτος λόγος του κυρίου δικογράφου, κατά το δεύτερο σκέλος, από τον αριθμό 20 του άρθρου 559 ΚΠολΔ, είναι απορριπτέος ως αβάσιμος.

7. Εν όψει όλων αυτών πρέπει, κατά μερική παραδοχή της αίτησης αναίρεσης και κατά παραδοχή του πρόσθετου λόγου αναίρεσης, να αναιρεθεί εν μέρει η προσβαλλόμενη απόφαση, να παραπεμφθεί η υπόθεση κατά το μέρος τούτο, κατά το οποίο χρειάζεται διευκρινίσεις, στο δικαστήριο που εξέδωσε την αναιρούμενη απόφαση, εφόσον αυτό μπορεί να συγκροτηθεί από άλλο δικαστή (άρθρο 580 παρ. 3 ΚΠολΔ) και να καταδικασθεί η αναιρεσίβλητη σε μέρος των δικαστικών εξόδων της αναιρεσείουσας (άρθρα 178 παρ. 1, 183 και 191 παρ. 2 ΚΠολΔ), κατά τα ειδικότερα οριζόμενα στο διατακτικό.

5.3 Καταγγελία συμβάσεως εργασίας αορίστου.

Αριθμός 412/2017

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ ΤΟΥ ΑΡΕΙΟΥ ΠΑΓΟΥ
Β2' Πολιτικό Τμήμα

Καταγγελία συμβάσεως εργασίας αορίστου. Πότε ασκείται καταχρηστικά. Περίπτωση αγωγής νοσηλευτριών σε ιδιωτική κλινική αντικείμενο της οποίας ήταν, πέραν της καταβολής διαφορών στις αποδοχές τους, η αναγνώριση της ακυρότητας ή μη της καταγγελίας των συμβάσεών τους και όχι η εγκυρότητα ή μη της επίσχεσης εργασίας σύμφωνα με τα αναφερόμενα διηγηματικά στο δικόγραφό τους, αφού δεν είχαν περιλάβει σχετικό κεφάλαιο. Ορθώς το Δικαστήριο έκρινε ότι οι ενάγουσες απολύθηκαν καταχρηστικά, από λόγους εκδίκησης της εναγομένης, επειδή επεδίωξαν με επίσχεση εργασίας τη διασφάλιση των νομίμων δικαιωμάτων τους. Η κρίση περί της εγκυρότητας της επίσχεσης εργασίας, ήταν πλεοναστική και δεν απαιτείτο για τη στήριξη του διατακτικού της απόφασης, γι' αυτό δεν κλονίζεται η ανωτέρω κρίση. Μετενέργεια συλλογικών συμβάσεων εργασίας και επιδόματα μετά τη θέσπιση του ν. 4046/2012. Επίδομα επικίνδυνης και ανθυγιεινής εργασίας. Το επίδομα επικίνδυνης εργασίας δεν περιλαμβάνεται στην έννοια του επιδόματος ανθυγιεινής εργασίας, του οποίου παύει η καταβολή, μετά την πάροδο του τριμήνου, μόνο όμως για τους υπαλλήλους του Δημοσίου, νπδδ και ΟΤΑ, όχι δε και για το νοσηλευτικό προσωπικό που απασχολείται σε ιδιωτικές κλινικές, για το οποίο παύει η καταβολή και κατά τη διάρκεια της μετενέργειας. (Αναιρεί την υπ' αριθμ. 1502/2015 ΜονΕφΘεσσαλονίκης).

Στη προκειμένη περίπτωση με την από 21.2.2013 και με αριθ. κατάθ. .../2013 αγωγή οι ενάγουσες και ήδη αναιρεσίβλητες ισχυρίσθηκαν ότι, δυνάμει συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, προσελήφθηκαν από την εναγομένη και ήδη αναιρεσεύουσα ανώνυμη εταιρεία που διατηρεί και εκμεταλλεύεται ιδιωτική γενική κλινική στη πόλη της Θεσσαλονίκης, οι δύο πρώτες στις 20.2.2007, η τρίτη στις 1.10.1992 και η τέταρτη στις 10.10.1991, προκειμένου να απασχοληθούν ως νοσηλεύτριες στην ανωτέρω κλινική επί οκτώ ώρες ημερησίως και πέντε ημέρες εβδομαδιαίως με βάση μηνιαίο πρόγραμμα απασχόλησης που κατατίθετο στην Επιθεώρηση Εργασίας. Ότι, αν και αυτές παρείχαν την εργασία τους από την πρόσληψή τους με ζήλο και εργατικότητα, από τις αρχές του Οκτωβρίου 2011 η εναγομένη εταιρεία άρχισε να καθυστερεί τις καταβολές των δεδουλευμένων αποδοχών τους, που κατά τις μεταξύ τους συμφωνίες έπρεπε να καταβάλλονται την 10η ημέρα του επομένου ημερολογιακού μήνα από εκείνον της παροχής της εργασίας των, από δε τον Ιανουάριο του έτους 2012 σταμάτησε να καταβάλλει παντελώς τις δεδουλευμένες αποδοχές των, παρά τις οχλήσεις και διαμαρτυρίες των, με συνέπεια να αναγκασθούν αυτές να ασκήσουν το Μάιο του 2012 αίτηση ασφαλιστικών μέτρων, οπότε η εναγομένη αναγκάσθηκε να καταβάλει αυτές την προτεραιότητα της δικασίμου. Ότι στη συνέχεια η εναγομένη και πάλι άρχισε να μην καταβάλει τις δεδουλευμένες αποδοχές των επομένων μηνών, με συνέπεια τον Οκτώβριο του έτους 2012

αυτές, μαζί με άλλους συναδέλφους των, να ασκήσουν νέα αίτηση ασφαλιστικών μέτρων, ζητώντας τη προσωρινή επιδίκαση των δεδουλευμένων αποδοχών τους των μηνών Ιουνίου, Ιουλίου, Αυγούστου και μέρους του Σεπτεμβρίου 2012, επί της οποίας εκδόθηκε στη συνέχεια η με αριθ. 7005/2012 απόφαση που επιδίκασε προσωρινά μέρος των απαιτήσεων των εργαζομένων. Ότι εντωμεταξύ οι ενάγουσες, λόγω των ανωτέρω οφειλών προς αυτές από τον μήνα Ιούνιο 2012 και για το επόμενο χρονικό διάστημα, απέστειλαν εξώδικες δηλώσεις προς την εναγομένη εργοδότη εταιρεία, η μεν πρώτη στις 16.10.2012 δηλώνοντας ότι θα προβεί για την αιτία αυτή σε επίσχεση εργασίας από 26.10.2012, οι δε λοιπές στις 8.11.2012 δηλώνοντας ότι θα προβούν για την αιτία αυτή σε επίσχεση εργασίας από 9.11.2012, πλην όμως λόγω των υποσχέσεων της εναγομένης ότι μέχρι τις 12.11.2012 θα καταβάλει μέρος των οφειλών της αυτές ανέβαλαν τη πραγματοποίηση της επίσχεσης εργασίας, δηλώνοντας ότι θα προβούν σε αυτήν εκ νέου από 20.11.2012, εφόσον δεν τηρηθούν οι υποσχέσεις. Ότι πράγματι η εναγομένη κατέβαλε στις 12 και 23 Νοεμβρίου τις οφειλόμενες αποδοχές του μηνός Ιουνίου και μέρους του Ιουλίου 2012, οι δε ενάγουσες διέκοψαν την επίσχεση εργασίας και επέστρεψαν στις εργασίες τους στις 23.11.2012. Ότι επειδή η εναγομένη αρνήθηκε να εκτελέσει εκουσίως την ανωτέρω δικαστική απόφαση για το υπόλοιπο των απαιτήσεων τους, αυτές προέβησαν σε κατάσχεση εις χείρας της Τράπεζας Πειραιώς ως τρίτης καταθετικού λογαριασμού της εναγομένης, κατά της οποίας η τελευταία άσκησε ανακοπή και αίτηση αναστολής, ενώ άσκησαν πλέον τακτική αγωγή προς οριστική επιδίκαση των οφειλομένων αποδοχών τους, της οποίας ορίσθηκε δικάσιμος η 5.3.2013.

Ότι μετά την έναρξη της διαδικασίας της αναγκαστικής εκτέλεσης και προκειμένου να τις εκδικηθεί διότι διεκδίκησαν τις οφειλόμενες δεδουλευμένες αποδοχές των και να τρομοκρατήσει τους υπόλοιπους υπαλλήλους συναδέλφους τους, η εναγομένη προέβη στην καταγγελία των συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας αυτών, κοινοποιώντας με δικαστικό επιμελητή το έγγραφο της καταγγελίας στις 24.12.2012 στην πρώτη εξ αυτών, στις 31.12.2012 στη δεύτερη και τρίτη εξ αυτών, και μάλιστα ενώ η τελευταία βρισκόταν σε κανονική άδεια αναψυχής (με συνέπεια να αναγκασθεί να κοινοποιήσει στην τελευταία νέα καταγγελία στις 4.1.2013) και στην τέταρτη εξ αυτών στις 30.1.2013. Με βάση το ιστορικό αυτό οι ενάγουσες ζήτησαν με την αγωγή τους: Α) να αναγνωρισθεί η ακυρότητα των ανωτέρω καταγγελιών της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου αυτών α) λόγω μη καταβολής της νόμιμης αποζημίωσης, αλλά μικροτέρας κατά 469,80 ευρώ για καθεμία από τις δύο πρώτες, κατά 6.727,62 ευρώ για τη τρίτη και κατά 4.656,09 ευρώ για την τέταρτη εξ αυτών, β) λόγω καταχρηστικότητας στην άσκηση αυτής κατά τα προεκτεθέντα, γ) αναφορικά με τη τρίτη εξ αυτών, λόγω της κοινοποίησης της καταγγελίας σε χρόνο που αυτή βρισκόταν σε κανονική άδεια και δ) αναφορικά με τις τρεις πρώτες εξ αυτών, λόγω παραβίασης του κατά το νόμο περί ομαδικών απολύσεων προβλεπόμενου ανωτάτου ορίου απολύσεων, να υποχρεωθεί η εναγομένη να τις "επαναπροσλάβει" στην ίδια θέση και με τους ίδιους όρους και συνθήκες εργασίας όπως και προηγουμένως με απειλή χρηματικής ποινής και να υποχρεωθεί να τους καταβάλει τις αποδοχές υπερημερίας από την καταγγελία των ανωτέρω συμβάσεων μέχρι τις 30.6.2013, άλλως και επικουρικά σε περίπτωση που οι ανωτέρω καταγγελίες κριθούν έγκυρες τις ως άνω διαφορές στην αποζημίωση απόλυσης αυτών, Β) να υποχρεωθεί η εναγομένη να τους καταβάλει το επίδομα τροφοκατοικίας που δεν κατέβαλε για το διάστημα από 1.1.2008 έως 31.6.2012, Γ) να υποχρεωθεί η εναγομένη να καταβάλει στις πρώτη και δεύτερη εξ αυτών

τις προκύπτουσες στις αποδοχές τους διαφορές λόγω μη συνυπολογισμού για το χρονικό διάστημα από 1.1.2008 έως 30.5.2012 στο επίδομα προϋπηρεσίας (τριετίες) και του χρόνου σπουδών αυτών στο ΤΕΙ Νοσηλευτικής Θεσσαλονίκης, τον οποίο αυτές είχαν γνωστοποιήσει κατά τη πρόσληψή τους στην εναγομένη, προσκομίζοντας και το πτυχίο αυτών, Δ) να υποχρεωθεί η εναγομένη να καταβάλει στη τρίτη και τέταρτη εξ αυτών, των οποίων η σύμβαση καταγγέλθηκε εντός του έτους 2013, τις αποδοχές και το επίδομα αδειάς του έτους 2013 και Ε) να υποχρεωθεί η εναγομένη να τους καταβάλει τις δεδουλευμένες αποδοχές του μηνός Δεκεμβρίου 2012 και στην τέταρτη εξ αυτών και τις δεδουλευμένες αποδοχές του μηνός Ιανουαρίου 2013. Επομένως αντικείμενο της ανοιγείσας με την πιο πάνω αγωγή δίκης ήταν, πέραν του κεφαλαίου των διαφορών για διάφορες αιτίες στις δεδουλευμένες αποδοχές των εναγουσών, η ακυρότητα ή μη της καταγγελίας των συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας αυτών και οι εκ της ακυρότητας απορρέουσες συναφείς υποχρεώσεις της εναγομένης εργοδότης εταιρείας για την εκ νέου απασχόλησή τους και την καταβολή αποδοχών υπερημερίας για το διάστημα μέχρι 30.6.2013 (επικουρικά δε η καταβολή των διαφορών στην αποζημίωση καταγγελίας), και όχι η εγκυρότητα ή μη της επίσχεσης εργασίας σύμφωνα με τα κατά άνω αναφερόμενα διηγηματικά στο ως άνω δικόγραφο, αφού η αγωγή δεν περιείχε σχετικό κεφάλαιο. Για το λόγο αυτό άλλωστε η εναγομένη εργοδότης εταιρεία κατά τη προφορική συζήτηση της αγωγής ενώπιον του πρωτοβαθμίου Δικαστηρίου, αλλά και με τις πρωτόδικες προτάσεις της, ουδέν ανέφερε σχετικά με το κύρος ή μη της επίσχεσης εργασίας των εναγουσών, όπως προκύπτει από τα ταυτάριθμα με την οριστική απόφαση 7312/14.10.2013 πρακτικά συνεδρίασης του Μονομελούς Πρωτοδικείου Θεσσαλονίκης, όπου διαλαμβάνονται αναλυτικά οι προς απόκρουση της αγωγής ισχυρισμοί της εναγομένης και από τις προτάσεις της, που επισκοπεί ο Άρειος Πάγος (άρθ. 561 παρ.2 του ΚΠολΔ). Ούτε επίσης στο δικόγραφο της έφεσης αυτής ή στις ενώπιον του δευτεροβαθμίου δικαστηρίου προτάσεις της διέλαβε κάτι το σχετικό, αναφορικά με την εγκυρότητα ή μη της επίσχεσης εργασίας. Το δευτεροβάθμιο δικαστήριο, επιλαμβανόμενο της υπόθεσης κατόπιν αντιθέτων εφέσεων των διαδίκων, με τη προσβαλλομένη απόφασή του και με επικύρωση κατά το σχετικό κεφάλαιο της εκκαλουμένης οριστικής απόφασης του Πρωτοβαθμίου Δικαστηρίου έκρινε ότι οι ως άνω καταγγελίες πράγματι έλαβαν χώρα από λόγους εκδίκασης της εναγομένης προς τις ενάγουσες, διότι αυτές επεδίωξαν με νόμιμη επίσχεση εργασίας, αλλά και με τις αναγραφόμενες στην απόφαση δικαστικές και εξώδικες ενέργειες τη διασφάλιση των νομίμων δικαιωμάτων τους, απορρίπτοντας ως αβάσιμους κατ' ουσία τους και πρωτοδίκως προβληθέντες αρνητικούς ισχυρισμούς της εναγομένης, ότι οι εν λόγω καταγγελίες οφείλονταν στη πλημμελή εκ μέρους των εναγουσών παροχή της εργασίας των λόγω της καθυστέρησης στη καταβολή των αποδοχών τους, και στη συνέχεια δέχθηκε ότι οι καταγγελίες αυτές ήταν άκυρες ως καταχρηστικές με συνέπεια η εναγομένη να έχει περιέλθει σε υπερημερία ως προς την αποδοχή των υπηρεσιών των εναγουσών και να οφείλει σε αυτές μισθούς υπερημερίας, απορρίπτοντας έτσι τον περί του αντιθέτου λόγο έφεσης της εναγομένης και ήδη αναιρεσείουσας εταιρείας ως κατ' ουσία αβάσιμο και δεχόμενο ως κατ' ουσία βάσιμη την αγωγή κατά το σχετικό κεφάλαιο. Και ναι μεν το δευτεροβάθμιο δικαστήριο διέλαβε στο σκεπτικό του παραδοχές περί της εγκυρότητας της εκ μέρους των εναγουσών λαβούσας χώρα επίσχεσης εργασίας, πλην όμως η κρίση του αυτή ήταν πλεοναστική και δεν απαιτείτο για τη στήριξη του διατακτικού της αναιρεσιβαλλομένης απόφασης, αφού το δευτεροβάθμιο δικαστήριο επιδίκασε στις αναιρεσίβλητες αποδοχές υπερημερίας για το χρόνο από της

καταγγελίας έως τις 30.6.2013, όχι λόγω της ανωτέρω επίσκεψης εργασίας, η οποία άλλωστε κατά τις παραδοχές του Εφετείου είχε ήδη λήξει πολύ πριν λάβει χώρα η καταγγελία των συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου των εναγουσών, αλλά λόγω της ακυρότητας της καταγγελίας των ανωτέρω συμβάσεων ως καταχρηστικής και συγκεκριμένα ως λαβούσας χώρα από λόγους εκδίκησης εκ μέρους της εναγομένης εταιρείας, αιτιολογία η οποία άλλωστε επαρκεί για την στήριξη του διατακτικού της προσβαλλομένης απόφασης.

Εν προκειμένω με τον δεύτερο από τους αριθμούς 1 και 19 του άρθρου 559 του ΚΠολΔ λόγο αναίρεσης (αλλά και από τον αριθμό 8) η αναιρεσείουσα εταιρεία προσάπτει στη προσβαλλομένη απόφαση τη πλημμέλεια ότι εσφαλμένως και με αντιφατική αιτιολογία έκρινε νόμιμη την επίσκεψη εργασίας των εναγουσών και ήδη αναιρεσιβλήτων, ενώ έπρεπε κατά τις παραδοχές της να την κρίνει παράνομη ως καταχρηστική, εφόσον δέχθηκε ότι την επίδικη περίοδο ο ΕΟΠΠΥ όφειλε στην εναγομένη σημαντικά ποσά και κατά συνέπεια έπρεπε να αχθεί στο συμπέρασμα ότι η καθυστέρηση στην καταβολή των αποδοχών αυτών οφειλόταν στις ως άνω απρόβλεπτες περιστάσεις, ενώ επίσης δεν απήντησε στον ισχυρισμό αυτής ότι η εναγομένη ήταν πλήρως αξιόπιστη και αξιόχρηη και κατά συνέπεια οι αναιρεσιβλήτες θα λάμβαναν τις οφειλόμενες αποδοχές των, αφού το Δημόσιο και οι κοινωνικοασφαλιστικοί φορείς καταβάλλουν, έστω και με καθυστέρηση, τις οφειλές τους προς τρίτους. Περαιτέρω με τον τρίτο από τους αριθμούς 1 και 19 του άρθρου 559 του ΚΠολΔ λόγο αναίρεσης (αλλά και από τον αριθμό 8) η αναιρεσείουσα εταιρεία προσάπτει στη προσβαλλομένη απόφαση τη πλημμέλεια ότι δεν απάντησε στο επιχείρημα της αναιρεσιβλήτης, ότι εξαιτίας της καθυστέρησης της αποπληρωμής των οφειλών του ΕΟΠΠΥ προς αυτήν θα εξακολουθούσαν να υφίστανται καθυστερήσεις στην αποπληρωμή των δεδουλευμένων αποδοχών των εναγουσών μέχρι την ομαλοποίηση των πληρωμών εκ μέρους του ΕΟΠΠΥ, με συνέπεια τη πρόκληση τριβών μεταξύ των διαδίκων που καθιστούσε αδύνατη την ομαλή και χωρίς τριγμούς συνέχιση της εργασιακής σχέσης των αναιρεσιβλήτων στην επιχείρησή της και συνακόλουθα καθιστούσαν αναγκαία την καταγγελία των συμβάσεων εργασίας. Οι ανωτέρω λόγοι πρέπει να απορριφθούν ως απαράδεκτοι, ο μὲν δεύτερος ως αλυσιτελής, εφόσον οι επικαλούμενες σε αυτόν πλημμέλειες δεν επιδρούν στο διατακτικό της προσβαλλομένης απόφασης περί καταχρηστικότητας και κατά συνέπεια ακυρότητας της καταγγελίας των συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας των αναιρεσιβλήτων, ο δε τρίτος ως μη ιδρυόμενος, αφού συνίσταται σε (πραγματικό) επιχείρημα της αναιρεσείουσας υπέρ των απόψεών της, κατά το μέρος δε που ήθελε εκτιμηθεί ότι με τους λόγους αυτούς πλήττεται η επί της ουσίας ανέλεγκτη κρίση του δευτεροβαθμίου δικαστηρίου, αυτοί είναι απορριπτέοι ως απαράδεκτοι (άρθρο 561 παρ.1 του ΚΠολΔ). Με τη διάταξη του άρθρου 2 παρ. 4 της υπ' αριθ. 6/28.2.2012 Πράξης Υπουργικού Συμβουλίου (ΦΕΚ Α 38), [εφεξής Π.Υ.Σ.] που εκδόθηκε κατ' εξουσιοδότηση του άρθρου 1 παρ. 6 του Ν. 4046/2012 "Έγκριση των Σχεδίων Συμβάσεων Χρηματοδοτικής Διευκόλυνσης μεταξύ του Ευρωπαϊκού Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας (ΕΤΧΣ), της Ελληνικής Δημοκρατίας και της Τράπεζας της Ελλάδος, του Σχεδίου του Μνημονίου Συνεννόησης μεταξύ της Ελληνικής Δημοκρατίας, της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και της Τράπεζας της Ελλάδος και άλλες επείγουσες διατάξεις για τη μείωση του δημοσίου χρέους και τη διάσωση της εθνικής οικονομίας" (ΦΕΚ Α 28) και στο πλαίσιο της χορηγηθείσας εξουσιοδότησης (ΟλστΕ 2307/2014) ορίζεται ότι: "Οι κανονιστικοί όροι Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας που θα λήξει ή θα καταγγελθεί εξακολουθούν να ισχύουν επί ένα τρίμηνο από τη λήξη ή τη καταγγελία τους.

Κανονιστικοί όροι Συλλογικής Σύμβασης που έχει ήδη λήξει ή καταγγελθεί ισχύουν για ένα τρίμηνο από την ισχύ του Ν. 4046/2012. Με την πάροδο του τριμήνου και εφόσον εντωμεταξύ δεν έχει συναφθεί νέα Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, εξακολουθούν να ισχύουν από τους κανονιστικούς όρους εργασίας αποκλειστικώς εκείνοι οι όροι που αφορούν α) το βασικό μισθό ή το βασικό ημερομίσθιο και β) τα επιδόματα ωρίμανσης, τέκνων, σπουδών και επικινδύνου εργασίας, εφόσον τα επιδόματα αυτά προβλέπονταν στις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας που έληξαν ή καταγγέλθηκαν, ενώ παύει αμέσως να ισχύει κάθε άλλο προβλεπόμενο σε αυτές επίδομα. Η προσαρμογή των συμβάσεων στις διατάξεις του προηγούμενου εδαφίου γίνεται χωρίς να απαιτείται προηγούμενη σύμφωνη γνώμη των εργαζομένων. Οι όροι του τρίτου εδαφίου εξακολουθούν να ισχύουν μέχρις ότου αντικατασταθούν από εκείνους της νέας Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας ή της νέας ή τροποποιημένης ατομικής σύμβασης". Με τη διάταξη της παρ. 6 του ιδίου άρθρου ορίσθηκε ότι οι διατάξεις του παρόντος άρθρου ισχύουν και για τις Διαιτητικές Αποφάσεις. Από τις ως άνω διατάξεις προκύπτει ότι κατά το στάδιο της μετενέργειας, ήτοι κατά τη χρονική περίοδο μετά τη πάροδο του προβλεπόμενου ως άνω τριμήνου, οι κανονιστικοί όροι Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας ή εξομοιούμενων με αυτές Διαιτητικών Αποφάσεων που αφορούν το βασικό μισθό και τα ανωτέρω επιδόματα εξακολουθούν να ισχύουν ως προσωρινά πλέον ενσωματωμένοι ενοχικοί όροι των ήδη εν ισχύει ατομικών συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας (ΑΠ 453/2010), ενώ παύουν αμέσως να ισχύουν ρυθμίσεις που προβλέπουν τη καταβολή οποιουδήποτε άλλου επιδόματος. Μεταξύ των επιδομάτων που διατηρήθηκαν είναι και το προβλεπόμενο στην έχουσα λήξει συλλογική ρύθμιση επίδομα επικίνδυνης εργασίας, δηλαδή η πρόσθετη παροχή που έχει ως λόγο καταβολής της την παροχή εργασίας που συνεπάγεται κίνδυνο για τη ζωή ή τη σωματική ακεραιότητα του εργαζομένου. Επομένως στην έννοια του επιδόματος επικίνδυνης εργασίας δεν περιλαμβάνεται και το προβλεπόμενο στην έχουσα λήξει συλλογική ρύθμιση επίδομα ανθυγιεινής εργασίας, το οποίο έχει ως αιτία καταβολής το εργασιακό περιβάλλον στο οποίο παρέχεται η εργασία, το οποίο (περιβάλλον) ειδικά για το νοσηλευτικό προσωπικό διαφοροποιείται από το κοινό εργασιακό περιβάλλον και απαιτεί από το προσωπικό τη τήρηση με σχολαστικότητα των κανόνων υγιεινής και ασφάλειας προκειμένου να επιτευχθεί το έργο της ίασης των νοσηλευόμενων ασθενών, δεν επάγεται όμως κίνδυνο για τη ζωή ή σωματική ακεραιότητα του νοσηλευτικού προσωπικού. Του εν λόγω επιδόματος ανθυγιεινής εργασίας παύει επομένως η καταβολή, μετά την πάροδο του κατά τα ανωτέρω τριμήνου, κατ' εφαρμογή της άνω διάταξης της παρ. 4 του άρθρου 2 της υπ' αριθ. 6/2012 Π.Υ.Σ. Η ερμηνευτική αυτή εκδοχή προκύπτει και από τις σχετικές διατυπώσεις, που περιλαμβάνονται στην παράγραφο 28 του Μνημονίου Οικονομικής και Χρηματοπιστωτικής Πολιτικής και στο κεφάλαιο 4 με τίτλο "Διαρθρωτικές Μεταρρυθμίσεις για την ενίσχυση της Ανάπτυξης" παρ.4.1 του Μνημονίου Συνεννόησης στις Συγκεκριμένες Προϋποθέσεις Οικονομικής Πολιτικής που έχουν ενσωματωθεί ως παράρτημα V στο Ν. 4046/2012 και συνιστούν πλήρεις κανόνες δικαίου άμεσης εφαρμογής (άρθρο 1 παρ.6 του Νόμου αυτού), όπου γίνεται λόγος για "επίδομα επικινδυνότητας" (στο πρωτότυπο αγγλικό κείμενο "hazardous") και "επίδομα βαρέων επαγγελματών" (στο πρωτότυπο αγγλικό κείμενο "hazardous professions"). Αντίθετη ερμηνευτική εκδοχή ότι στο νόμο δεν υφίσταται ουσιαστικά διάκριση μεταξύ επιδόματος επικίνδυνης και επιδόματος ανθυγιεινής εργασίας δεν μπορεί να συναχθεί από τις διατάξεις των άρθρων 5 παρ.1 ΙΙΙ α και 2 του Ν. 754/1978 "Περί ρυθμίσεως των αποδοχών των δημοσίων υπαλλήλων, πολιτικών και στρατιωτικών, των υπαλλήλων ΝΠΔΔ, ως και άλλων τινών συναφών

διατάξεων" σε συνδυασμό με τις διατάξεις των άρθρων 1 παρ. 1 Α περ. α και 2 παρ. 1 κεφ. IV περ. α εδάφια αα και γγ και β εδάφιο ββ του Π.Δ/τος 904/1978 (ΦΕΚ Α 217), με τις οποίες διατηρήθηκε σε ισχύ το επίδομα "επικίνδυνης και ανθυγιεινής εργασίας" σε συγκεκριμένες κατηγορίες προσωπικού αρμοδιότητας Υπουργείου Κοινωνικών Υπηρεσιών ή άλλων Υπουργείων και συγκεκριμένα σε ακτινολόγους και ακτινοθεραπευτές ιατρούς, εμφανιστές χειριστές ακτινολογικών μηχανημάτων και αδελφές νοσοκόμους που απασχολούνται σε κέντρα ή σταθμούς αιμοδοσίας, του άρθρου 4 του Ν. 1031/1982 "Περί του υπηρετούντος νοσηλευτικού και παραϊατρικού προσωπικού εις υπηρεσίας Αιμοδοσίας Νοσηλευτικών ιδρυμάτων ΝΔ 2592/1953", με το οποίο χορηγήθηκε το εν λόγω επίδομα "επικίνδυνης και ανθυγιεινής εργασίας" σε όλο το προσωπικό που απασχολείται στα εν λόγω κέντρα και σταθμούς, των άρθρων 40, 41 παρ. 1 και 2 και 43 του Ν. 1193/1981 "Περί της εξ αφροδισίων νόσων προστασίας και ρυθμίσεων συναφών θεμάτων", με τις δύο πρώτες των οποίων χορηγήθηκε το εν λόγω επίδομα "επικίνδυνης και ανθυγιεινής εργασίας" στους παρασκευαστές των αμιγών μικροβιολογικών εργαστηρίων και του ΚΕΕΦ (άρθ. 40), στο πάσης φύσεως μόνιμο νοσηλευτικό προσωπικό και τους φυσικοθεραπευτές που απασχολούνται σε σανατόρια και φυματολογικές κλινικές ή διαγνωστικά κέντρα, νοσοκομεία λοιμωδών νοσημάτων και αιμοδυναμικά εργαστήρια (εδάφιο ββ της περ. α του κεφ. IV της παρ. 1 του άρθ. 2 του ως άνω 904/1978 Π. Δ/τος) και στους χημικούς, βιοχημικούς, φυσικούς και χημικούς - μηχανικούς των εργαστηρίων βιοχημείας και ιστοχημείας (άρθ. 41 παρ. 1 και 2 αντιστοίχως) και με τη τρίτη των οποίων χορηγήθηκε επίδομα "ανθυγιεινής εργασίας" στις επισκέπτριες αδελφές, τις αδελφές νοσοκόμους και τις μαίες των κλάδων ΑΡ1, ΑΡ2 και ΑΡ3 του Υπουργείου Κοινωνικών Υπηρεσιών, του άρθρου 14 παρ.1 και 2 του Ν. 1505/1984 "Αναδιάρθρωση μισθολογίου προσωπικού της Δημόσιας Διοίκησης και άλλες συναφείς διατάξεις" (στις διατάξεις του οποίου υπάγονται κατά το άρθρο 1 αυτού οι μόνιμοι και δόκιμοι υπάλληλοι του Δημοσίου και των ΝΠΔΔ και το μόνιμο και δόκιμο προσωπικό των ΟΤΑ), με την οποία ορίσθηκε ότι τα επιδόματα επικίνδυνης και ανθυγιεινής εργασίας που προβλέπονται από τις διατάξεις του Π. Δ/τος 904/1978 και 2 του Ν. 1160/1981 (η τελευταία αφορούσε τη χορήγηση του ανωτέρω επιδόματος επικίνδυνης και ανθυγιεινής εργασίας και στο προσωπικό των ΑΕΙ που απασχολείται αποκλειστικά σε αντίστοιχα εργαστήρια ή κλινικές των ανωτέρω εκπαιδευτικών ιδρυμάτων ή σε εργαστήρια ιατροδικαστικής και τοξικολογίας ή περιγραφικής ανατομικής και στους επόπτες δημόσιας υγείας του κλάδου ΑΡ 6 του Υπουργείου Κοινωνικών Υπηρεσιών) εξακολουθούν να καταβάλλονται με τις ίδιες προϋποθέσεις και στα ποσά που είχαν διαμορφωθεί κατά τη δημοσίευση του Νόμου αυτού, ακόμη και στις περιπτώσεις που ο δικαιούχος δεν απασχολείται στο αντικείμενο ή σε χώρο που κατά τις οικείες διατάξεις δικαιολογεί την καταβολή του, και των παραγράφων 1 περ. Α υποπ. α και 2 περ.α της υπ' αριθ. οικ2/16519/ 0022/24.2.2012 Κοινής Υπουργικής Απόφασης "Καθορισμός επιδόματος επικίνδυνης και ανθυγιεινής εργασίας της παρ.1 του άρθρου 15 του Ν. 4024/2011" (ΦΕΚ Β 465), που εκδόθηκε κατ' εξουσιοδότηση του άρθρου αυτού και προέβλεψε τη χορήγηση επιδόματος "επικίνδυνης και ανθυγιεινής εργασίας" ύψους 150 ευρώ μηνιαίως στους μόνιμους, δόκιμους και με σχέση ιδιωτικού δικαίου υπαλλήλους του Δημοσίου, ΝΠΔΔ και ΟΤΑ Α' και Β' βαθμού με ειδικότητα προσωπικού νοσηλευτικής υπηρεσίας, απασχολούμενου σε Νοσοκομεία, Μονάδες Κοινωνικής Φροντίδας της χώρας, ΕΚΑΒ, Κέντρα Υγείας και σε ΝΠΔΔ του Τομέα Πρόνοιας και αγροτικά ιατρεία που υπάγονται στα Δημόσια Νοσοκομεία. Και τούτο διότι οι ανωτέρω διατάξεις τυγχάνουν εφαρμογής στις συγκεκριμένες κατηγορίες προσωπικού

του στενού δημόσιου τομέα (Δημόσιο, ΝΠΔΔ και ΟΤΑ) στους οποίους χορηγούν το χαρακτηριζόμενο από αυτές ως "επίδομα επικίνδυνης και ανθυγιεινής εργασίας" και κατά συνέπεια δεν μπορεί να τύχουν εφαρμογής, ούτε και αναλόγως, επί του νοσηλευτικού προσωπικού του απασχολούμενου σε ιδιωτικές κλινικές. Επομένως το Εφετείο με τη προσβαλλομένη απόφασή του εσφαλμένως έλαβε υπόψη του και εφάρμοσε τις διατάξεις αυτές, προκειμένου να καταλήξει στο συμπέρασμα ότι του επιδόματος ανθυγιεινής εργασίας δικαιούται και το νοσηλευτικό προσωπικό που απασχολείται σε ιδιωτικές κλινικές και κατά τη διάρκεια του σταδίου της μετενέργειας. Επί του εν λόγω προσωπικού αντιθέτως εφαρμόζονται οι σχετικές ρυθμίσεις των οικείων συλλογικών συμβάσεων εργασίας ή διαιτητικών αποφάσεων, υπό τους περιορισμούς του άρθρου 2 παρ.4 της υπ' αριθ. 6/2012 Π.Υ.Σ. μετά τη λήξη τους, με την επιφύλαξη ευνοϊκότερων ρυθμίσεων της ατομικής σύμβασης εξαρτημένης εργασίας. Ειδικότερα με τις διατάξεις της από 17.5.2005 Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας για τους όρους αμοιβής και εργασίας του προσωπικού των Ιδιωτικών Κλινικών όλης της χώρας (πράξη καταθ. Υπ. Απασχ. και Κοιν. Προστασίας .../25.5.2005), που κηρύχθηκε υποχρεωτική με την υπ' αριθ. 12969/7.10.2005 Απόφαση του Υπουργού Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας (ΦΕΚ Β 1415), της οποίας οι διατάξεις - ρυθμίσεις διατηρήθηκαν σε ισχύ με το άρθρο 5 παρ.2 από 22.6.2009 ομοίας Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (πράξη καταθ. Υπ. Απασχ. και Κοιν. Προστασίας 39/13.7.2009) και στη συνέχεια με το άρθρο 2 του κεφαλαίου Δ της υπ' αριθμό 20/2011 ομοίας Διαιτητικής Απόφασης (πρ. κατάθ. Υπ. Εργ. και Κοιν. Ασφάλισης 12/22.11.2011), της οποίας κατά τις παραδοχές της προσβαλλομένης απόφασης η ισχύς έληξε με καταγγελία στις 1.3.2012, γίνεται σαφής διαφοροποίηση μεταξύ επιδόματος ανθυγιεινής εργασίας που χορηγείται σε πολλές κατηγορίες προσωπικού (ακόμη και σε περιπτώσεις που οι συνθήκες εργασίας δεν το δικαιολογούν ή το δικαιολογούν οριακά) και επιδόματος επικίνδυνης εργασίας, που χορηγείται σπανιότερα και για συγκεκριμένες ειδικότητες εργαζομένων στις ιδιωτικές κλινικές. Ειδικότερα η χορήγηση του επιδόματος ανθυγιεινής εργασίας με βάση τις οικείες ρυθμίσεις της πρώτης από τις πιο πάνω συλλογικής σύμβασης εργασίας προβλέπεται για όλες σχεδόν τις ειδικότητες ιατρικού προσωπικού [άρθ. 3 κεφ. I (ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ) παρ 2 εδ. ια], για το νοσηλευτικό προσωπικό [άρθ. 3 κεφ. II (ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ) παρ 2 εδ. β5], για τους φυσικοθεραπευτές (άρθ. 3 κεφ. IV (ΠΑΡΑΪΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ) περ. Α παρ 2.5], για τους αρχιμαγείρους, μαγείρους και βοηθούς αυτών, ως και για τους λατζέρηδες, ράπτες, κουρείς και ταξινόμους [άρθ. 3 κεφ. VI περ. Α, Β, Γ, Δ παρ 2.2], για τους θυρωρούς, κλητήρες, οδηγούς ανελκυστήρων, φύλακες, νυκτοφύλακες, για τους καθαριστές, τραπεζοκόμους, θαλαμηπόλους, πλύντες, σιδερώτριες, κλιβανιστές, αποστειρωτές [άρθ. 3 κεφ. VI περ. Ε, ΣΤ παρ 2.2), για τους τεχνίτες υδραυλικούς και εργαζομένους στα καλοριφέρ, για τους ξυλουργούς συντηρητές και για τους εργατοτεχνίτες οικοδόμους και βοηθούς αυτών [άρθ. 3 κεφ. VI περ. Ζ, παρ. 2,2, περ. Η παρ 2.4 και περ. Θ παρ. 2.2). Αντιθέτως η χορήγηση του επιδόματος επικίνδυνης εργασίας με βάση τις οικείες ρυθμίσεις της εν λόγω συλλογικής σύμβασης εργασίας προβλέπεται μόνο για τους συντηρητές ιατρικών μηχανημάτων που απασχολούνται με τη συντήρηση μηχανημάτων σε τμήματα ακτινοθεραπείας (κοβάλτιο) ή τμήματα πυρηνικής ιατρικής (γ - κάμερα) [άρθ. 3 κεφ. III (ΛΟΙΠΕΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ) περ. I παρ 2 εδ. τελ.]. Επίσης προβλέπεται η χορήγηση χωριστού επιδόματος επικίνδυνης εργασίας και χωριστού επιδόματος ανθυγιεινής εργασίας στους χειριστές ακτινολογικών μηχανημάτων [άρθ. 3 κεφ. IV (ΠΑΡΑΪΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ) περ. Α παρ 2.3 και 2.4], ως και η χορήγηση επιδόματος "επικίνδυνης και ανθυγιεινής εργασίας" (ένα

επίδομα) στους παρασκευαστές και βοηθούς εργαστηρίων που απασχολούνται σε εργαστήρια ιστοτόπων, μικροβιολογίας, κυτταρολογίας, αιματολογίας, αιμοδοσίας, ενδοκρινολογίας, μονάδων τεχνητού νεφρού και στους χειριστές ηλεκτροεγκεφαλογραφικών μηχανημάτων, αξονικών και μαγνητικών τομογράφων και ακτινοθεραπευτικών μηχανημάτων [άρθ. 3 κεφ. IV περ. Γ παρ 2.4], στους παρασκευαστές και βοηθούς τμημάτων βιοχημείας και ιστοχημείας παθολογοανατομικών εργαστηρίων [άρθ. 3 κεφ. IV περ. Γα παρ 2.4] , στους βιοχημικούς, βιολόγους και κλινικούς χημικούς [άρθ. 3 κεφ. IV περ. Δ παρ 2.5] και στους οδηγούς ασθενοφόρων [άρθ. 3 κεφ. V (ΟΔΗΓΟΙ ΑΣΘΕΝΟΦΟΡΩΝ) παρ 2.5]. Επομένως με βάση τις ανωτέρω ρυθμίσεις η καταβολή του επιδόματος επικίνδυνης εργασίας είτε αυτοτελώς, είτε ως επίδομα επικίνδυνης και ανθυγιεινής εργασίας προβλέπεται για ειδικότητες εργαζομένων σε ιδιωτικές κλινικές, των οποίων η εργασία επάγεται κινδύνους για τη ζωή ή τη σωματική ακεραιότητα αυτών. Σημειώνεται ότι η περαιτέρω αναφερόμενη στη προσβαλλομένη απόφαση του Εφετείου από 28.6.2012 Συλλογική Σύμβαση Εργασίας μεταξύ του Συνδέσμου Ελληνικών Κλινικών με έδρα την Αθήνα και της Ομοσπονδίας Συλλόγων Νοσηλευτικών Ιδρυμάτων Ελλάδας (ΟΣΝΙΕ) (πράξη κατάθ. Υπ. Εργ. .../2.7.2012), που προβλέπει τη χορήγηση επιδόματος "επικίνδυνης και ανθυγιεινής εργασίας" και στους νοσηλευτές, δεν μπορεί να τύχει εφαρμογής στην ένδικη υπόθεση, αφού δεν διαλαμβάνεται παραδοχή περί της εφαρμογής της εν λόγω συλλογικής σύμβασης εργασίας στις επίδικες σχέσεις και ειδικότερα περί της ιδιότητας της αναιρεσείουσας ως μέλους εργοδοτικής συνδικαλιστικής οργάνωσης που μετείχε ως συμβαλλόμενο μέρος σε αυτήν. Τέλος η από την αναιρεσίβλητη επίκληση της νεώτερης υπ' αριθ. 2/53212/0022/15.7.2014 Κοινής Υπουργικής Απόφασης (ΦΕΚ Β 2012), με την οποία χορηγήθηκε επίδομα επικίνδυνης και ανθυγιεινής εργασίας, ύψους 150 ευρώ μηνιαίως και σε νοσηλευτές και νοσοκόμους είναι αλυσιτελής, διότι η εν λόγω απόφαση αφορά το με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου και ορισμένου χρόνου προσωπικό των νομικών προσώπων ιδιωτικού δικαίου των ΟΤΑ, το οποίο δεν κάλυπτε η προηγούμενη υπ' αριθ. οικ2/16519/ 0022/24.2.2012 Κοινή Υπουργική Απόφαση. Ωσαύτως και η επίκληση από αυτήν της πρόσφατης υπ' αριθμό 1/2015 Διαιτητικής Απόφασης, που αφορά και την αναιρεσείουσα ως μέλους εργοδοτικής συνδικαλιστικής οργάνωσης που υπέγραψε αυτήν, με την οποία χορηγήθηκε επίδομα "επικίνδυνης ή ανθυγιεινής εργασίας" και στους νοσηλευτές είναι αλυσιτελής, διότι η ισχύς αυτής δεν αφορά το κρίσιμο μέχρι 30.6.2013 χρονικό διάστημα. Επομένως είναι βάσιμος ο από τον αριθμό 1 του άρθρου 559 του ΚΠολΔ πρώτος λόγος αναίρεσης του κυρίως δικογράφου, με τον οποίο προσάπτεται στη προσβαλλομένη απόφαση η πλημμέλεια ότι συνυπολόγισε εσφαλμένα στις αποδοχές υπερημερίας των εναγουσών και ήδη αναιρεσίβλητων και το προβλεπόμενο από τις ως άνω συλλογικές ρυθμίσεις επίδομα ανθυγιεινής εργασίας του νοσηλευτικού προσωπικού των ιδιωτικών κλινικών και έτσι παραβίασε τη διάταξη του άρθρου 2 παρ. 4 της υπ' αριθ. 6/2012 Π.Υ.Σ. Επισημαίνεται ότι ο με τις νομότυπα κατατεθείσες είκοσι και πλέον ημέρες πριν από την αρχική δικάσιμο προτάσεις της αναιρεσίβλητης (άρθ. 570 παρ.1 του ΚΠολΔ) ισχυρισμός της αναιρεσίβλητης περί απαραδέκτου του ανωτέρω λόγου αναίρεσης κατ' εφαρμογή του άρθρου 562 παρ.2 του ΚΠολΔ, επειδή στο αναιρετήριο δεν γίνεται μνεία της προβολής στο δικαστήριο της ουσίας εκ μέρους της εναγομένης και ήδη αναιρεσείουσας εταιρείας των σχετικών ισχυρισμών, είναι αβάσιμος, διότι οι επικαλούμενες εν λόγω αιτιάσεις περί συνυπολογισμού ή μη του επιδόματος ανθυγιεινής εργασίας στις αποδοχές υπερημερίας αυτών αφορούν εφαρμογή διατάξεων ουσιαστικού δικαίου, τη συνδρομή ή μη των οποίων ερευνά αυτεπαγγέλτως το

δικαστήριο της ουσίας κατ' εφαρμογή της αρχής *jura novit curia*, ανεξαρτήτως της ενώπιον του προβολής σχετικών ισχυρισμών εκ μέρους των διαδίκων. Κατ' ακολουθία των ανωτέρω πρέπει κατά παραδοχή του πρώτου λόγου αναίρεσης να αναιρεθεί η προσβαλλομένη απόφαση κατά το κεφάλαιο που αφορά επιδίκαση αποδοχών υπερημερίας των αναιρεσιβλήτων με συνυπολογισμό σε αυτές και του επιδόματος ανθυγιεινής εργασίας, απορριπτομένης της αίτησης αναίρεσης κατά τα λοιπά, και να παραπεμφθεί η υπόθεση κατά το μέρος αυτό προς περαιτέρω εκδίκαση στο ίδιο Εφετείο, αφού είναι δυνατή η συγκρότηση του από άλλο δικαστή. Τέλος πρέπει να συμψηφισθούν στο σύνολό τους τα δικαστικά έξοδα των διαδίκων, εφόσον η ερμηνεία των κανόνων δικαίου που εφαρμόστηκαν ήταν ιδιαίτερα δυσχερής (άρθρα 179, 183 του ΚΠολΔ).

5.4 Λήξη χορήγησης επιδομάτων προβλεπόμενων σε Σ.Σ.Ε. ή Δ.Α. βάσει του ν. 4046/2012

Αριθμός 507/2017

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ ΤΟΥ ΑΡΕΙΟΥ ΠΑΓΟΥ B2` Πολιτικό Τμήμα

Στην έννοια του επιδόματος επικίνδυνης εργασίας δεν περιλαμβάνεται και το επίδομα ανθυγιεινής εργασίας, το οποίο έχει ως αιτία καταβολής το εργασιακό περιβάλλον στο οποίο παρέχεται η εργασία και το οποίο, ειδικά για το νοσηλευτικό προσωπικό διαφοροποιείται από το κοινό εργασιακό περιβάλλον. Του εν λόγω επιδόματος ανθυγιεινής εργασίας παύει, επομένως, η καταβολή, μετά την πάροδο του τριμήνου, κατ' εφαρμογή της άνω διάταξης της παρ. 4 του άρ. 2 της Π.Υ.Σ. 6/2012 για το νοσηλευτικό προσωπικό που απασχολείται σε ιδιωτικές κλινικές και κατά τη διάρκεια του σταδίου της μετενέργειας. Επί του εν λόγω προσωπικού αντιθέτως εφαρμόζονται οι σχετικές ρυθμίσεις των οικείων σ.σ.ε. ή Δ.Α., υπό τους περιορισμούς του άρ. 2 παρ.4 της υπ' αριθ. 6/2012 Π.Υ.Σ. μετά τη λήξη της μετενέργειας, με την επιφύλαξη ευνοϊκότερων ρυθμίσεων της ατομικής σύμβασης εξαρτημένης εργασίας. Η καταβολή του επιδόματος επικίνδυνης εργασίας είτε αυτοτελώς, είτε ως επίδομα επικίνδυνης και ανθυγιεινής εργασίας προβλέπεται για ειδικότητες εργαζομένων σε ιδιωτικές κλινικές, των οποίων η εργασία επάγεται κινδύνους για τη ζωή ή τη σωματική ακεραιότητα αυτών. (Αναιρεί την υπ' αριθμ. 8262/2015 ΜονΠρΘεσσαλονίκης).

Στην προκειμένη περίπτωση το Μονομελές Πρωτοδικείο (που δίκασε ως δευτεροβάθμιο δικαστήριο) δέχθηκε, με την προσβαλλόμενη απόφασή του και τα ακόλουθα: Ότι οι πέμπτη, έβδομος, όγδοη, εικοστός τέταρτος και εικοστός έβδομος των εναγόντων (πρόκειται αντίστοιχα κατά σειρά για τους τρίτη, τέταρτο πέμπτη, εικοστό και εικοστό τρίτο των αναιρεσιβλήτων), βάσει ειδικής συμφωνίας με την εναγομένη έλαβαν μηνιαίο μισθό υπέρτερο του νομίμου. Η ειδική αυτή συμφωνία επιβεβαιώνεται από τις προσκομιζόμενες από τους ενάγοντες αποδείξεις πληρωμής προηγούμενων του επιδικού χρονικού διαστήματος μηνών και συγκεκριμένα των μηνών Σεπτεμβρίου 2011, Φεβρουαρίου - Απριλίου 2012 για την πέμπτη ενάγουσα, Ι. Γ., Μαρτίου Απριλίου 2012, για τον έβδομο ενάγοντα, Ι. Θ., των μηνών Οκτωβρίου - Δεκεμβρίου 2011, Φεβρουαρίου - Απριλίου 2012, για την όγδοη ενάγουσα Σ. Ι., Σεπτεμβρίου - Δεκεμβρίου

2011, Φεβρουαρίου - Απριλίου 2012 για τον εικοστό τέταρτο ενάγοντα Χ. Σ. και Ιουλίου 2011, Ιανουαρίου Απριλίου 2012 για τον εικοστό έβδομο ενάγοντα Ε. Χ., σύμφωνα με τις οποίες οι εν λόγω ενάγοντες ελάμβαναν κάθε μήνα μισθό που ανέρχονταν σε 1.350,10 ευρώ, 1.568,14 ευρώ, 1.094,74 ευρώ, 1.000 ευρώ και 1080 ευρώ μικτά, αντίστοιχα, χωρίς αυξομειώσεις του σταθερού αυτού ποσού. Ο επαναφερόμενος με τον τρίτο λόγο εφέσεως ισχυρισμός της εναγομένης ότι το σύνολο του προσωπικού της αμείβεται βάσει των νομίμων αποδοχών και δεν συνήφθη συμφωνία υπέρτερη των νομίμων αποδοχών με τους ενάγοντες αυτούς ελέγχεται ως αβάσιμος δεδομένου ότι δεν επιβεβαιώθηκε από κανένα αποδεικτικό στοιχείο, ο δε μάρτυρας της εναγομένης κατέθεσε σχετικά ότι " οι μισθοί τους είναι υπολογισμένοι βάσει της συλλογικής σύμβασης της παλαιάς" μολοντί η πέμπτη ενάγουσα προσελήφθη με τη ειδικότητα της υπαλλήλου γραφείου την 3-2-

2011, ο έβδομος ενάγων με την ιδιότητα του συντηρητή - ηλεκτρολόγου στις 24-6-2006, η όγδοη ενάγουσα με την ειδικότητα της νοσηλεύτριας στις 18-4-2011, και ο εικοστός έβδομος με την ειδικότητα του υπαλλήλου κυλικείου στις 1-6-2010. Επομένως ο λόγος αυτός της εφέσεως πρέπει να απορριφθεί ως αβάσιμος. Με τον τρίτο λόγο της κρινόμενης αναίρεσης - εκ του άρθρου 560 αριθμ. 1 ΚΠολΔ ψέγεται το Πρωτοδικείο ότι ερμήνευσε εσφαλμένα το περιεχόμενο των συμβάσεων εργασίας που συνδέει την αναιρεσείουσα - εναγομένη με τους αναιρεσιβλήτους - ενάγοντες προσδίδοντας σε αυτές περιεχόμενο που δεν είχαν και θεωρώντας ότι προέβλεπαν αμοιβές που ουδέποτε είχαν συμφωνηθεί μεταξύ τους χωρίς να αναφέρονται στην αίτηση αναίρεσεως το κενό στις συμβάσεις εργασίας που συνέδεε αυτή με τους αναιρεσιβλήτους καθώς και σε ποιούς εκ των αναιρεσιβλήτων αναφέρεται ο ως άνω λόγος . Ο λόγος αυτός όμως είναι αβάσιμος, διότι όπως προκύπτει από το παρατεθέν απόσπασμα της αποφάσεως, το Μονομελές Πρωτοδικείο Θεσσαλονίκης με την προσβαλλόμενη παρά τη μη ρητή αναφορά του στους κανόνες των διατάξεων των άρθρων 173 και 200 του Α.Κ., κατέληξε στο αποδεικτικό του πόρισμα , περί του συμφωνηθέντος υπέρτερου του νομίμου μισθού μεταξύ της εναγομένης και των ως άνω συγκεκριμένων τεσσάρων εναγόντων, που αναφέρονται στην προσβαλλόμενη εφαρμόζοντας πράγματι τους κανόνες αυτούς και συνεκτιμώντας την όλη συμπεριφορά των μερών και το σύνολο του αποδεικτικού υλικού. Επομένως και ο αναιρετικός αυτός λόγος πρέπει να πρέπει να απορριφθεί προέχοντας ως αβάσιμος, ανεξαρτήτως της αοριστίας του αφού δεν αναφέρεται ύπαρξη κενού ή όχι στις μεταξύ της αναιρεσείουσας και των αναιρεσιβλήτων και ποίων συμβάσεις εργασίας.

7.- Τέλος και ο τέταρτος και ο τελευταίος λόγος της αναίρεσης (εκ του άρθρου 560 αρ. 1 ΚΠολΔ) πρέπει να απορριφθεί προεχόντως λόγω της αοριστίας του αφού είναι ασαφές ποιο είναι το συγκεκριμένο ερμηνευτικό ή υπαγωγικό σφάλμα σχετικούς με τη φερόμενη ως παραβιασθείσα ουσιαστική διάταξη αναφορικά με το δικαίωμα των τριών κατονομαζομένων αναιρεσιβλήτων να αξιώσουν την καταβολή επιδόματος τέκνων. Τούτο διότι δεν καθορίζεται ούτε η συγκεκριμένη διάταξη του ουσιαστικού δικαίου που παραβιάστηκε, ούτε και το αποδιδόμενο στην απόφαση νομικό σφάλμα ως προς την ερμηνεία και την εφαρμογή του ουσιαστικού νόμου, επιπροσθέτως δε, και δεδομένου ότι το δικαστήριο, που εξέδωσε την προσβαλλόμενη, ερεύνησε την υπόθεση στην ουσία της, δεν εκτίθενται στον αναιρετικό αυτό λόγο αλλ' ούτε και στην αίτηση αναίρεσης εν γένει και οι κρίσιμες σχετικές παραδοχές, δηλαδή τα πραγματικά περιστατικά που έγιναν δεκτά, υπό τα οποία και συντελέστηκε η προσβαλλόμενη παραβίαση του ουσιαστικού δικαίου, όπως θα έπρεπε (βλ.Ολομ. Α.Π. 20/2005 Ελ.Δ/νη 2005 σελ. 710).

Κατ' ακολουθία των ανωτέρω πρέπει να κηρυχθεί απαράδεκτη η συζήτηση της αναίρεσης και των πρόσθετων λόγων αυτής ως προς τους αναιρεσιβλήτους 1η ,14°, 16°, και 17°, και να

αναιρεθεί ως προς όλους τους άλλους κατά παραδοχή του πρώτου λόγου αναίρεσης η προσβαλλόμενη απόφαση και να παραπεμφθεί η υπόθεση για περαιτέρω εκδίκαση στο ίδιο δικαστήριο, του οποίου είναι εφικτή η συγκρότηση από άλλον δικαστή (άρθρο 580 παρ. 3 ΚΠολΔ). Τέλος πρέπει να συμψηφισθούν στο σύνολο τους τα δικαστικά έξοδα των διαδικών, εφόσον η ερμηνεία των κανόνων δικαίου που εφαρμόστηκαν ήταν ιδιαίτερα δυσχερής (άρθρα 179, 183 του ΚΠολΔ)

5.5 Εκ περιτροπής εργασία

Αριθμός 771/2017

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ ΤΟΥ ΑΡΕΙΟΥ ΠΑΓΟΥ

Β2' Πολιτικό Τμήμα

Βασικά της γνωρίσματα, μορφές που μπορεί να λάβει, προϋποθέσεις για τη νομιμότητα της μονομερούς επιβολής της, καθώς και ορθός τρόπος εφαρμογής της. Δεν είναι επιτρεπτή η μονομερής επιβολή της κατά πλήρες ημερήσιο ωράριο για τις ίδιες συγκεκριμένες ημέρες την εβδομάδα σε μισθωτούς της επιχείρησης, αφού στη περίπτωση αυτή ελλείπει το στοιχείο της εναλλάξ παροχής εργασίας. Ουσιαστικές και τυπικές προϋποθέσεις του περιορισμού της δραστηριότητας της επιχείρησης, για την επιβολή συστήματος εκ περιτροπής εργασίας. Η τήρηση της υποχρέωσης ενημέρωσης και διαβούλευσης αφορά όλες τις επιχειρήσεις, στις οποίες ο εργοδότης προτίθεται να επιβάλει το μέτρο αυτό, ανεξαρτήτως του αριθμού των εργαζομένων σε αυτές ή αν αυτές απασχολούν μικρότερο αριθμό εργαζομένων από τον προβλεπόμενο για την εφαρμογή τους στο άρ. 3 του Π.Δ/τος 240/2006 και στο άρ. 1 του Ν.1767/1988. Η νόμιμη επιβολή συστήματος εκ περιτροπής εργασίας δεν συνιστά μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας. Δικαιώματα εργαζομένου στην περίπτωση μη νόμιμης επιβολής του. Ακυρότητα συμβάσεως εργασίας λόγω έλλειψης βιβλιαρίου υγείας ή λόγω μη θεώρησης αυτού επί επισιτιστικών καταστημάτων. Συνέπειες της ακυρότητας. Αν μετά την απόκτηση του βιβλιαρίου υγείας ή τη θεώρησή του, εξακολουθεί η παροχή της εργασίας, θεωρείται ότι επικυρώθηκε η άκυρη σύμβαση. Για το ορισμένου του σχετικού δικογράφου με το οποίο αξιώνονται μισθολογικές διαφορές, δεν απαιτείται να αναφέρεται η ύπαρξη βιβλιαρίου υγείας. Επίδειξη εγγράφων στο πλαίσιο εκκρεμούς δίκης. Δεν ιδρύεται ο από τον αριθμ. 1 του άρ. 559 ΚΠολΔ λόγος αναίρεσης στη περίπτωση της παραβίασης των δικονομικού χαρακτήρα διατάξεων των άρ. 450 και 452 του ΚΠολΔ. Περιστατικά. (Απορρίπτει την υπ' αριθμ. 253/2015 ΜονΕφΠατρών).

Στην κρινόμενη περίπτωση, το δευτεροβάθμιο δικαστήριο, όπως προκύπτει από την προσβαλλόμενη απόφασή του δέχθηκε κατά την αναιρετικά ανέλεγκτη κρίση του ότι η εναγομένη και ήδη αναιρεσείουσα ανώνυμη εταιρεία, η οποία διατηρεί επιχείρηση παρασκευής, συσκευασίας και εμπορίας προϊόντων μαντολατοποιίας (μαντολάτου, μάντολας και παστελιού) και συγκεκριμένα παρασκευαστήριο και κατάστημα διάθεσης των προϊόντων αυτών στη πόλη της Ζακύνθου, προσέλαβε τους ενάγοντες και ήδη αναιρεσίβλητους με συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, προκειμένου να εργασθούν ο πρώτος αρχικά ως εργάτης στο παρασκευαστήριο και στη συνέχεια κυρίως ως πωλητής στο κατάστημα και δευτερευόντως ως εργάτης στο παρασκευαστήριο και η δεύτερη ως ταμίας. Ότι αμφότεροι ήταν εφοδιασμένοι με τα απαιτούμενα από το νόμο και προσηκόντως θεωρημένα βιβλιάρια υγείας, επί πλέον δε ο πρώτος

εξ αυτών ήταν κάτοχος ειδικού δελτίου ταυτότητας ομογενούς, που του παρείχε δικαίωμα ελεύθερης πρόσβασης στην αγορά εργασίας. Ότι η ανωτέρω ειδικότητα του πρώτου ενάγοντος ως υπαλλήλου/πωλητή για την οποία δεν διέθετε μεν θεωρητικές γνώσεις, αλλά του είχε ανατεθεί λόγω της ευδόκιμης εργασίας του στην επιχείρηση και της πείρας που είχε αποκτήσει στο αντικείμενο, αποδεικνύεται από τα αναγραφόμενα στη προσβαλλομένη απόφαση αποδεικτικά στοιχεία (τιμολόγια πώλησης και αποδείξεις που ο ίδιος είχε εκδώσει και φέρουν την υπογραφή του σε συνδυασμό με τις καταθέσεις των μαρτύρων ανταπόδειξης και απόδειξης και τις ένορκες βεβαιώσεις τρίτων) και δεν αναιρούνται από τη κατάθεση της μάρτυρος ανταπόδειξης, εργάτριας στο παρασκευαστήριο, η οποία στο σημείο αυτό κρίνεται αόριστη και μη πειστική. Ότι στις 16.2.2011 η εναγομένη αποφάσισε, λόγω περιορισμού της επιχειρηματικής της δραστηριότητας, να επιβάλει στους εργαζομένους αυτής το σύστημα της εκ περιτροπής εργασίας για το χρονικό διάστημα από 17.2.2011 έως 30.4.2011, κοινοποιώντας σε αυτούς την από 10.2.2011 ανακοίνωσή της και την από 16.2.2011 απόφασή της, με την οποία τους καλούσε να εργάζονται κάθε Δευτέρα και Πέμπτη της εβδομάδας από τις 8.00 έως τις 16.00. Ότι η κατά τα ανωτέρω μονομερής επιβολή της εκ περιτροπής απασχόλησης δεν έλαβε χώρα νομίμως, διότι δεν προηγήθηκε διαβούλευση με το σύνολο των εργαζομένων (αφού δεν υπήρχαν στην επιχείρηση συνδικαλιστικές οργανώσεις ή συμβούλια εργαζομένων). Ότι δεν αποδείχθηκε ότι η εναγομένη κάλεσε τους εργαζομένους σε ενημέρωση και διαβούλευση και ότι οι τελευταίοι αρνήθηκαν, όπως αβασίμως αυτή ισχυρίζεται, αφού η από 10.2.2011 έγγραφη κοινοποίηση, με την οποία απλώς ανακοινώνεται η επιβολή του εν λόγω συστήματος, δεν αποτελεί έγγραφη πρόσκληση σε διαβούλευση, ενώ προφορική πρόσκληση που επικαλέσθηκε η εναγομένη δεν αποδείχθηκε από κανένα αποδεικτικό στοιχείο. Ότι, επομένως, η κατά τα ανωτέρω μονομερής επιβολή της εκ περιτροπής απασχόλησης αποτέλεσε πράγματι μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων των ατομικών συμβάσεων εργασίας αορίστου χρόνου αμφοτέρων των εναγομένων και δη παράνομη μείωση του χρόνου και του ωραρίου εργασίας των, που ήταν άκυρη. Ότι, επομένως, για αμφοτέρους τους ενάγοντες εξακολούθησε να ισχύει από τις 17.2.2011 έως τις 30.4.2011 το καθεστώς της πλήρους απασχόλησης. Ότι με τις από 17.2.2011 εξώδικες δηλώσεις τους προς την εναγομένη, οι ενάγοντες διαμαρτυρήθηκαν για την ως άνω παράνομη μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας τους και προσέφυγαν στην Επιθεώρηση Εργασίας και συντάχθηκε το /2011 δελτίο εργατικής διαφοράς. Ότι μετά τη δήλωσή τους ότι δεν αποδέχονται την ως άνω μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας τους, οι ενάγοντες εξακολούθησαν να προσφέρουν πραγματικώς και προσηκόντως την εργασία τους, σύμφωνα με τους όρους που ίσχυαν πριν τη μεταβολή. Ότι η εναγομένη, λόγω των προβλημάτων που είχαν δημιουργηθεί στην εργασιακή σχέση, προέβη στις 2.5.2011 σε προφορική καταγγελία των επίδικων εργασιακών συμβάσεων αορίστου χρόνου των εναγόντων, δίχως να τους καταβάλει τη νόμιμη αποζημίωση και συγκεκριμένα δεν τους επέτρεψε την είσοδο στην επιχείρηση. Ότι αντιθέτως δεν αποδείχθηκε ότι οι ενάγοντες ήσαν εκείνοι που κατήγγειλαν δήθεν τις εργασιακές συμβάσεις, βλάπτοντας την ποιότητα των παραγομένων προϊόντων, με αποτέλεσμα μάλιστα κάποιοι πελάτες να τα επιστρέφουν ως ακατάλληλα, παραβαίνοντας τις εντολές της εργοδότης τους και τελικά αποχωρώντας οικειοθελώς αυθαίρετα και αδικαιολόγητα από την εργασία τους στις 28.4.2011, όπως αβασίμως ισχυρίστηκε η εναγομένη. Ότι οι εν λόγω αιτιάσεις, τις οποίες είχε διαλάβει η εναγομένη στις από 14.4.2011 και 29.4.2011 εξώδικες δηλώσεις - διαμαρτυρίες της, που επέδωσε στους ενάγοντες στις 18.4.2011 και 29.4.2011, έγιναν σκοπίμως, προκειμένου να αποφύγει αυτή την καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης απόλυσης. Ότι επομένως οι εν λόγω καταγγελίες ήταν άκυρες, διότι έγιναν χωρίς να τηρηθεί γι' αυτές ο νόμιμος συστατικός τύπος του ιδιωτικού εγγράφου και χωρίς να καταβληθεί η νόμιμη αποζημίωση απόλυσης. Ότι στη συνέχεια στις 7.11.2011 επιδόθηκαν στους ενάγοντες και νέες έγγραφες πλέον καταγγελίες των

επίδικων εργασιακών συμβάσεων αορίστου χρόνου από την εναγομένη, ενώ συγχρόνως η τελευταία προσέφερε πραγματικώς και προσηκόντως στους ενάγοντες τη νόμιμη αποζημίωση απόλυσης. Ότι μετά την άρνηση των εναγόντων να εισπράξουν αυτήν και την συνακόλουθη περιέλευση αυτών σε υπερημερία δανειστή, η εναγομένη προέβη σε δημόσια κατάθεση των νομίμων αποζημιώσεων στο Ταμείο Παρακαταθηκών και Δανείων. Ότι αιτία των ως άνω νέων απολύσεων δεν ήταν λόγοι εχθρότητας και εκδίκησης σε βάρος των εναγόντων, όπως οι τελευταίοι αβασίμως ισχυρίστηκαν, αλλά οικονομοτεχνικοί λόγοι και ειδικότερα η ανάγκη μείωσης του προσωπικού, για λόγους οικονομιών που επιβαλλόταν από τις συγκεκριμένες συνθήκες οικονομικής κρίσης που αντιμετώπιζε η επιχείρηση της εναγομένης και συγκεκριμένα από τη σημαντική μείωση των εσόδων της επιχείρησης κατά το έτος 2011, που κατέστησε αναγκαία την απόλυση τριών εκ των τεσσάρων μισθωτών αυτής και τη διατήρηση μόνο της τεχνίτριας που εργαζόταν στο παρασκευαστήριο. Ότι κατά τη διάρκεια της απασχόλησής των στην επιχείρηση της κατά το επίδικο χρονικό διάστημα των ετών 2007 έως 2010 ο πρώτος των εναγόντων απασχολείτο την μεν χειμερινή περίοδο από 16.9 έως 14.6 κάθε έτους από τις 8.00 έως τις 16.00 από Δευτέρα έως Σάββατο, ήτοι επί οκτώ (8) ώρες ημερησίως, τη δε θερινή περίοδο από 15.6 έως 15.9 κάθε έτους από τις 8.00 έως τις 21.00 όλες τις ημέρες της εβδομάδας και τις Κυριακές και αργίες, ήτοι επί δέκα τρεις (13) ώρες ημερησίως, παρέχοντας έτσι κατά τη θερινή περίοδο από Δευτέρα έως Παρασκευή υπερεργασιακή απασχόληση πέντε (5) ωρών την εβδομάδα και παράνομη υπερωριακή απασχόληση είκοσι (20) ωρών την εβδομάδα. Ότι η κατά τις ώρες αυτές απασχόληση του πρώτου ενάγοντος αποδεικνύεται από τιμολόγια πώλησης, που είχαν εκδοθεί από αυτόν και φέρουν την υπογραφή του, σε διάφορες ώρες πρωινές, μεσημεριανές και απογευματινές έως τις 20.30 και επιβεβαιώνονται από τη σαφή και κατηγορηματική κατάθεση του μάρτυρα απόδειξης. Ότι εξ άλλου και κατά τα διδάγματα της κοινής πείρας το κατάστημα της εναγομένης κατά τη θερινή - τουριστική περίοδο παρέμενε ανοικτό όλες τις ημέρες της εβδομάδας από το πρωί έως το βράδυ. Ότι από τις υπογραφές του πρώτου ενάγοντος στο βιβλίο παρουσίας προσωπικού, όπου ως ωράριο εργασίας αυτού αναγράφεται το νόμιμο ωράριο, δεν επάγεται παραίτηση αυτού από τα νόμιμα δικαιώματά του, η οποία σε κάθε περίπτωση θα ήταν άκυρη. Ότι η δεύτερη ενάγουσα προσελήφθη αρχικά από 1.6.2007 υπό καθεστώς μερικής απασχόλησης και από 1.7.2007 υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης και εργαζόταν ως ταμίας όλες τις ημέρες που το κατάστημα ήταν ανοικτό από τις 12.00 έως τις 20.00 από Δευτέρα έως Σάββατο τη χειμερινή περίοδο από 16.9 έως 14.6 κάθε έτους και όλες τις ημέρες της εβδομάδας, περιλαμβανομένων των Κυριακών και αργιών, τη θερινή περίοδο από 15.6 έως 14.9 κάθε έτους, ήτοι επί οκτώ (8) ώρες ημερησίως. Ότι αυτό προκύπτει από όλα τα αποδεικτικά στοιχεία και ιδίως από την από 30.8.2009 έκθεση επιτόπιου ελέγχου του ΙΚΑ στο κατάστημα της εναγομένης, κατά την οποία το κατάστημα βρέθηκε ανοικτό ημέρα Κυριακή και βρέθηκε να απασχολείται εντός αυτού η δεύτερη ενάγουσα. Ότι η εναγομένη κατέβαλλε στον πρώτο ενάγοντα κατά τη χειμερινή περίοδο από τον Οκτώβριο έως και το Μάιο το ποσό των 675 ευρώ μηνιαίως, τους μήνες Ιούνιο και Σεπτέμβριο το ποσό των 951 ευρώ μηνιαίως και τους μήνες Ιούλιο και Αύγουστο το ποσό των 1.200 ευρώ μηνιαίως καθ' όλη τη διάρκεια της χρονικής περιόδου από 1.1.2007 έως 31.12.2010, ενώ στη δεύτερη ενάγουσα καθ' όλη τη διάρκεια της απασχόλησης αυτής το ποσό των 600 ευρώ μηνιαίως. Με τις ανωτέρω παραδοχές και με βάση τις νόμιμες αποδοχές που ορίζονταν από τις διατάξεις των από 7.9.2006, από 30.7.2008 και από 4.3.2011 Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας των εργαζομένων σε εμπορικές επιχειρήσεις που είχαν κηρυχθεί γενικά υποχρεωτικές, το δευτεροβάθμιο δικαστήριο, απορρίπτοντας ως αβάσιμες τις αντίθετες εφέσεις των διαδίκων, επικύρωσε την ομοίως αποφανθείσα οριστική απόφαση του Πρωτοβαθμίου Δικαστηρίου, η οποία κατά μερική παραδοχή των από 19.11.2011 και 23.11.2012 αγωγών ως ουσιαστικά βασίμων, είχε

αναγνωρίζει ότι η μεταβολή των όρων εργασίας των εναγόντων με μονομερή απόφαση της εναγομένης στις 16.2.2011 ήταν άκυρη, ότι η αρχική καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου των εναγόντων στις 2.5.2011 ήταν άκυρη και είχε επί πλέον αναγνωρίσει την υποχρέωση της εναγομένης να καταβάλει α) στον πρώτο των εναγόντων το συνολικό ποσό των 25.089,08 ευρώ για διαφορές μεταξύ νομίμων και καταβληθεισών αποδοχών καθ' όλη τη χρονική περίοδο της απασχόλησής του από τον Ιανουάριο του έτους 2007 έως και τον Δεκέμβριο του έτους 2010, ως και για αμοιβή υπερεργασίας, αμοιβή παράνομων υπερωριών τις καθημερινές και παρανόμων υπερωριών τις Κυριακές και αμοιβή Κυριακών και της αργίας της 15/8, κατά τις οποίες απασχολήθηκε χωρίς να του παρασχεθεί αναπληρωματική ημέρα ανάπαυσης, ως και για αμοιβή της τοπικής αργίας της 24/8, κατά τη διάρκεια της θερινής περιόδου από 15.6 έως 15.9 κάθε έτους και β) στην δεύτερη των εναγόντων το συνολικό ποσό των 16.722,91 ευρώ για διαφορές μεταξύ νομίμων και καταβληθεισών αποδοχών καθ' όλη τη χρονική περίοδο της απασχόλησής του από τον Ιούλιο του έτους 2007 έως και τον Δεκέμβριο του έτους 2010 και για αμοιβή Κυριακών και της αργίας της 15/8, κατά τις οποίες απασχολήθηκε χωρίς να της παρασχεθεί αναπληρωματική ημέρα ανάπαυσης, ως και για αμοιβή της τοπικής αργίας της 24/8, κατά τη διάρκεια της θερινής περιόδου από 15.6 έως 15.9 κάθε έτους, ενώ δεν είχε επιδικάσει περαιτέρω αμοιβή για εργασία αυτών κατά τη διάρκεια των Σαββάτων, λόγω έλλειψης σχετικού αιτήματος.

Με τη κρίση του αυτή το δευτεροβάθμιο δικαστήριο διέλαβε σαφείς, πλήρεις και χωρίς αντιφάσεις αιτιολογίες και δεν παραβίασε ευθέως ή εκ πλαγίου τις διατάξεις των άρθρων 38 παρ. 3 εδ.δ του Ν. 1892/1990 όπως τροποποιηθείς ισχύει, 5 παρ.3 Ν. 3198/1955, 1 και 3 Ν. 2112/1920, 174, 180 του ΑΚ και συνεπώς οι περί του αντιθέτου πρώτος κατά το δεύτερο και τρίτο αυτού σκέλος και δεύτερος κατά το πρώτο αυτού σκέλος από τους αριθμούς 1 και 19 του άρθρου 559 του ΚΠολΔ λόγοι αναίρεσης πρέπει να απορριφθούν ως αβάσιμοι. Ειδικότερα: α) η εκ μέρους των εναγόντων και ήδη αναιρεσιβλήτων γνώση των οικονομικών προβλημάτων της επιχείρησης της εναγομένης και ήδη αναιρεσειούσας εταιρείας και η ιδιότητα αυτής ως μικρής οικογενειακής μονάδας δεν αίρει την υποχρέωση ενημέρωσης εκ μέρους αυτής και διαβούλευσης του εκπροσώπου αυτής με το σύνολο των εργαζομένων πριν την επιβολή μονομερώς του μέτρου της εκ περιτροπής εργασίας, σύμφωνα δε με τις παραδοχές της προσβαλλομένης τοιαύτη ενημέρωση δεν είχε λάβει χώρα, ούτε και προφορικά. Επισημαίνεται δε ότι η επιβολή μέτρου εργασίας του ως άνω προσωπικού για συγκεκριμένες ημέρες της εβδομάδας (Δευτέρα και Πέμπτη κατά τις παραδοχές της προσβαλλομένης απόφασης) δεν συνιστά κατά νόμο επιτρεπτό "σύστημα εκ περιτροπής εργασίας", αφού δεν περιέχει το στοιχείο της εναλλαγής εργασίας και αργίας (μη εργασίας) μεταξύ των μισθωτών της επιχείρησης της αναιρεσειούσας και κατά συνέπεια το μέτρο αυτό δεν μπορούσε σε κάθε περίπτωση να επιβληθεί νομίμως μονομερώς, β) δεν υφίσταται αντίφαση μεταξύ της παραδοχής ότι η αναιρεσειούσα εταιρεία αρχικά (2.5.2011) κατήγγειλε ακύρωσ τις συμβάσεις εργασίας των αναιρεσιβλήτων, διαλαμβάνοντας στις εξώδικες δηλώσεις της αναληθείς ισχυρισμούς για πλημμελή εκπλήρωση της εργασίας των αναιρεσιβλήτων και για εκ μέρους αυτών οικειοθελή αποχώρηση από την εργασία τους προκειμένου να αποφύγει την καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης και της παραδοχής ότι έξι μήνες μετά (7.11.2011) κατήγγειλε εγκύρωσ τις συμβάσεις εργασίας των αναιρεσιβλήτων καταβάλλοντας σε αυτούς με δημόσια κατάθεση τη νόμιμη αποζημίωση, ούτε επίσης η προσβαλλομένη απόφαση όφειλε να διευκρινίσει ποία ήταν τα προβλήματα που είχαν δημιουργηθεί στις σχέσεις μεταξύ των μερών πριν την πρώτη καταγγελία, αφού μόνο το γεγονός της μη τήρησης των τυπικών προϋποθέσεων για την εγκυρότητα της πρώτης καταγγελίας που δέχθηκε το δευτεροβάθμιο δικαστήριο αρκούσε να καταστήσει άκυρη την εν λόγω αρχική

καταγγελία. Η δε περαιτέρω αιτίαση ότι αντιφατικά η προσβαλλομένη απόφαση δέχθηκε παραλλήλως ότι η από 7.11.2011 δεύτερη καταγγελία έλαβε χώρα από λόγους εκδίκησης, προκειμένου να απαλλαγεί η αναιρεσείουσα από τους αναιρεσίβλητους, και ότι αυτή έλαβε χώρα για οικονομοτεχνικούς λόγους στηρίζεται επί αναληθούς προϋπόθεσης, αφού η προσβαλλομένη απόφαση διαλαμβάνει ρητή παραδοχή ότι η καταγγελία αυτή δεν έγινε από λόγους εκδίκησης. Οι ίδιοι λόγοι κατά το μέρος που πλήττουν την αναιρετικά ανέλεγκτη κρίση του δευτεροβαθμίου δικαστηρίου, ως προς τις επικαλούμενες συνθήκες υπό τις οποίες έλαβε χώρα εκ μέρους της αναιρεσείουσας εταιρείας η επιβολή μέτρου εκ περιτροπής εργασία στους αναιρεσίβλητους, ως προς την επικαλούμενη εκ μέρους των τελευταίων αποδοχή του εν λόγω μέτρου της μειωμένης απασχόλησης μετά την επιβολή του και ως προς την επικαλούμενη οικειοθελή αποχώρηση αυτών από την εργασία τους στις 28.4.2011, με αναφορά μάλιστα σε επί μέρους αποδεικτικά μέσα, οι λόγοι αυτοί είναι अपαράδεκτοι, εφ' όσον με αυτούς πλήττεται η αναιρετικά ανέλεγκτη επί της ουσίας κρίση του δευτεροβαθμίου δικαστηρίου. Περαιτέρω ο δεύτερος κατά το δεύτερο αυτού σκέλος λόγος αναίρεσης από τον αριθμό 19 του άρθρου 559 του ΚΠολΔ, με το οποίο προσάπτεται στη προσβαλλομένη απόφαση η πλημμέλεια ότι δεν αιτιολογεί επαρκώς το αποδεικτικό της πόρισμα σχετικά με τις ώρες εργασίας των αναιρεσιβλήτων, με βάση τα επικαλούμενα σε αυτήν αποδεικτικά στοιχεία είναι αβάσιμος, εφόσον τυχόν ελλείψεις αναγόμενες μόνο στην ανάλυση και στάθμιση των αποδεικτικών μέσων και γενικότερα ως προς την αιτιολόγηση του αποδεικτικού πορίσματος, αν αυτό διατυπώνεται σαφώς, όπως στη προκειμένη περίπτωση, δεν συνιστούν ανεπαρκείς αιτιολογίες και δεν ιδρύουν το λόγο αυτό. Κατά το μέρος δε που με αυτόν και με αναφορά ειδικά σε επί μέρους αποδεικτικά στοιχεία πλήττεται η αναιρετικά ανέλεγκτη κρίση του δικαστηρίου της ουσίας, ως προς τη χρονική διάρκεια ημερήσιας απασχόλησης των αναιρεσιβλήτων, ο λόγος αυτός είναι απαράδεκτος.

Κατά τη διάταξη του άρθρου 559 αριθ. 11 περίπτ. γ του ΚΠολΔ αναίρεση επιτρέπεται και εάν το δικαστήριο δεν έλαβε υπόψη αποδεικτικά μέσα που οι διάδικοι επικαλέστηκαν και προσκόμισαν. Εξάλλου από τις διατάξεις των άρθρων 335, 338 έως 340 και 346 του ίδιου Κώδικα συνάγεται ότι το δικαστήριο της ουσίας, προκειμένου να διαγνώσει την αλήθεια των πραγματικών ισχυρισμών που ασκούν ουσιώδη επιρροή στην έκβαση της δίκης, υποχρεούται να λάβει υπόψη του όλα τα αποδεικτικά μέσα που νόμιμα επικαλούνται και προσκομίζουν οι διάδικοι. Δεν επιβάλλεται όμως η διενέργεια ειδικής μνείας ή ξεχωριστής αξιολόγησης ενός εκάστου αποδεικτικού στοιχείου στην δικαστική απόφαση. Δεν αποκλείεται βεβαίως το δικαστήριο της ουσίας να μνημονεύσει και εξάρει μερικά από τα αποδεικτικά μέσα, λόγω της κατά την ελεύθερη κρίση του μεγαλύτερης σημασίας τους, αρκεί για τον αναιρετικό έλεγχο να προκύπτει με βεβαιότητα το ότι από τη γενική, κατ' είδος αναφορά στα αποδεικτικά μέσα, καθίσταται βέβαιο ότι συνεκτιμήθηκαν όλα τα αποδεικτικά μέσα που υποβλήθηκαν στη κρίση του δικαστηρίου της ουσίας, χωρίς κανένα να παραληφθεί (Ολ ΑΠ 8/2016, Ολ ΑΠ 42/2002). Για να ιδρυθεί ο ανωτέρω λόγος αρκεί, παρά τη βεβαίωση του δευτεροβαθμίου δικαστηρίου ότι λήφθηκαν όλα τα αποδεικτικά μέσα, (στα οποία περιλαμβάνονται και τα έγγραφα, οι ένορκες βεβαιώσεις και οι καταθέσεις των εξετασθέντων μαρτύρων), να καταλείπονται με βάση το όλο περιεχόμενο της προσβαλλομένης απόφασης αμφιβολίες για το αν το συγκεκριμένο αποδεικτικό μέσο λήφθηκε και συνεκτιμήθηκε μαζί με τις υπόλοιπες αποδείξεις για το σχηματισμό δικανικής πεποίθησης επί ενός ουσιώδους ισχυρισμού (ΟλΑΠ 2/2008, ΑΠ 322/2011, ΑΠ 371/2009). Στη προκειμένη περίπτωση με τον τρίτο από τον αριθμό 11 περ.γ του άρθρου 559 του ΚΠολΔ λόγο αναίρεσης η αναιρεσείουσα προσάπτει στη προσβαλλομένη απόφαση τη πλημμέλεια ότι δεν έλαβε υπόψη της

τα έγγραφα που αυτή προσκόμισε ανταποδεικτικά και επικαλέσθηκε τόσο με τις πρωτόδικες προτάσεις της, όσο και με τις προτάσεις ενώπιον του δευτεροβαθμίου δικαστηρίου και συγκεκριμένα, το βιβλιάριο παρουσίας προσωπικού (παρουσιολόγιο) που οι αναιρεσίβλητοι υπέγραψαν κατά την είσοδο και την αποχώρησή τους από την επιχείρηση της αναιρεσεύουσας, το ειδικό βιβλίο νεοπροσλαμβανομένων προσωπικού, τον πίνακα προσωπικού και ωρών εργασίας, μηνιαίες αποδείξεις πληρωμής και εκκαθάρισης - καταβολής αποδοχών, δηλώσεις φόρου εισοδήματος, αναλυτικές περιοδικές δηλώσεις ΙΚΑ, βεβαιώσεις καταβολής αποδοχών και παρακράτησης φόρου, από τα οποία προέκυπτε η χρονική διάρκεια απασχόλησης των αναιρεσιβλήτων που ήταν διαλείπουσα και δεν υπερέβαινε τις 40 ώρες την εβδομάδα από Δευτέρα έως Σάββατο, ενώ η τυχόν υπερεργασιακή απασχόληση αυτών σε περιόδους που αυτό κρίθηκε αναγκαίο λόγω αυξημένης τουριστικής κίνησης δεν υπερέβη τις οκτώ ώρες και αμείφθηκε κανονικά, ούτε την ένορκη κατάθεση της εξετασθείσας στο ακροατήριο μάρτυρος ανταπόδειξης Π. Μ. ή τις ένορκες βεβαιώσεις των μαρτύρων Κ. Χ. και Μ. Κ. που αποδείκνυαν τους ισχυρισμούς της αναιρεσεύουσας ως προς την ιδιότητα του πρώτου των αναιρεσιβλήτων ως εργάτη, ως προς τη διάρκεια ημερήσιας απασχόλησης των αναιρεσιβλήτων στην επιχείρηση της αναιρεσεύουσας και ως προς τις ημέρες της εβδομάδας που απασχολούνται, ως προς τις πληρωμές των δεδουλευμένων αποδοχών αυτών, ως προς τις συνθήκες επιβολής του μέτρου της εκ περιτροπής εργασίας και ως προς την οικειοθελή αποχώρηση των αναιρεσιβλήτων σε συνδυασμό με την εκ μέρους τους πλημμελή παροχή της εργασίας των.

Από τη βεβαίωση όμως που περιέχεται στη προσβαλλομένη απόφαση (φύλλο 6ο δεύτερη σελίδα αυτής) ότι λήφθηκαν υπόψη οι ένορκες καταθέσεις των μαρτύρων που εξετάστηκαν πρωτοδίκως με επιμέλεια αμφοτέρων των αντιδίκων, οι οποίες περιέχονται στα προσκομιζόμενα με επίκληση και ταυτάριθμα με την εκκαλουμένη πρακτικά του Πρωτοβάθμιου Δικαστηρίου (...), οι επαναπροσκομιζόμενες μετ' επικλήσεως με αριθ. .../13.2.2013 και .../13.2.2013 ένορκες βεβαιώσεις των Χ. Κ. και Κ. Κ. ενώπιον της συμβολαιογράφου Ζακύνθου Ζ. Β. και όλα ανεξαιρέτως τα έγγραφα, που οι διάδικοι επικαλούνται και νόμιμα προσκομίζουν σε συνδυασμό με το πλήρες και χωρίς αντιφάσεις και κενά ανωτέρω περιεχόμενο της προσβαλλομένης απόφασης, δεν καταλείπεται καμιά αμφιβολία ότι το δευτεροβάθμιο δικαστήριο έλαβε υπόψη του την κατάθεση της πρωτοδίκως εξετασθείσας στο ακροατήριο μάρτυρος ανταπόδειξης Π. Μ., για την οποία μάλιστα κάνει ειδική μνεία στο σκεπτικό του, τις ως άνω ένορκες βεβαιώσεις και τα ανωτέρω έγγραφα, το πρώτο των οποίων μάλιστα (βιβλίο παρουσίας προσωπικού) ρητώς μνημονεύει στο σκεπτικό του, τις οποίες συνεκτίμησε με τις λοιπές αποδείξεις, προκειμένου να καταλήξει στο αποδεικτικό του πόρισμα.

Επομένως ο περί του αντιθέτου τρίτος λόγος αναιρέσης πρέπει να απορριφθεί ως αβάσιμος. Ο ίδιος λόγος κατά το μέρος που αναφέρεται ότι από το περιεχόμενο των ανωτέρω αποδεικτικών στοιχείων, που διαλαμβάνεται στο αναιρετήριο, αποδεικνύεται η βασιμότητα των σχετικών ισχυρισμών της αναιρεσεύουσας σε αντίθεση με τις κατ' ουσία εσφαλμένες παραδοχές της προσβαλλομένης απόφασης κατά τα αντίστοιχα κεφάλαια των αγωγών, πρέπει να απορριφθεί ως απαράδεκτος, κατά το άρθρο 561 παρ.1 του ΚΠολΔ, διότι υπό την επίφαση του αναιρετικού λόγου της μη λήψης υπόψη των πιο πάνω αποδεικτικών στοιχείων πλήττεται η επί της ουσίας της διαφοράς ανέλεγκτη αναιρετικά κρίση του δευτεροβαθμίου δικαστηρίου. Κατά τη διάταξη του άρθρου 559 αριθ. 8 του ΚΠολΔ, λόγος αναιρέσης ιδρύεται και όταν το δικαστήριο παρά το νόμο έλαβε υπόψη πράγματα που δεν προτάθηκαν ή δεν έλαβε υπόψη πράγματα που προτάθηκαν και έχουν ουσιώδη επίδραση στην έκβαση της δίκης. Κατά την έννοια της διάταξης αυτής ως "πράγματα" θεωρούνται οι πραγματικοί ισχυρισμοί που έχουν αυτοτελή ύπαρξη και τείνουν στη

θεμελίωση, κατάλυση ή παρακώλυση ουσιαστικού ή δικονομικού δικαιώματος που ασκήθηκε είτε ως επιθετικό είτε ως αμυντικό μέσο και άρα στηρίζουν το αίτημα αγωγής, ανταγωγής, ένστασης η αντένστασης, ως και οι λόγοι έφεσης (ΟΛΑΠ 25/2003, ΟΛΑΠ 22/2005, ΑΠ 75/2016). Δεν συνιστούν όμως "πράγματα" οι αιτιολογημένες αρνήσεις των ισχυρισμών του αντιδίκου του αναιρεσειόντος, ούτε οι ισχυρισμοί αυτού που αποτελούν επιχειρήματα ή συμπεράσματα των διαδίκων ή του δικαστηρίου, τα οποία συνάγονται από την εκτίμηση των αποδείξεων ή από τον νόμο, ακόμη και αν προτείνονται ως λόγοι έφεσης, αλλά ούτε και οι απαράδεκτοι ή αβάσιμοι κατά νόμο ισχυρισμοί (Ολ ΑΠ 3/1997, ΟΛΑΠ 469/1984, ΑΠ 75/2016, ΑΠ 126/2016, ΑΠ 415/2014, ΑΠ 200/2013, ΑΠ 430/2011, ΑΠ 178/2011). Περαιτέρω ο εκ του άνω αριθμού λόγος αναίρεσης δεν ιδρύεται, εάν το δικαστήριο που δίκασε έλαβε υπόψη του προταθέντα ισχυρισμό και τον απέρριψε για οποιοδήποτε λόγο, τυπικό ή ουσιαστικό (Ολ.Α.Π. 25/2003, ΟΛΑΠ 12/1991). Τοιαύτη περίπτωση απόρριψης του σχετικού ισχυρισμού συντρέχει και όταν το δικαστήριο της ουσίας αντιμετωπίζει και απορρίπτει κατ' ουσία εκ του πράγματος τον προβληθέντα ισχυρισμό, με την παραδοχή ως αποδειχθέντων γεγονότων αντιθέτων προς εκείνα που συνιστούν την ιστορική βάση του εν λόγω ισχυρισμού (ΟΛΑΠ 11/1996, ΑΠ 200/2013, ΑΠ 178/2011, ΑΠ 232/2009), έστω και εάν η απόρριψή του δεν είναι ρητή (ΑΠ 1434/2010). Στη προκειμένη περίπτωση με τον τέταρτο από τον αριθμό 8 του άρθρου 559 του ΚΠολΔ λόγο αναίρεσης η αναιρεσειούσα εταιρεία προσάπτει στη προσβαλλομένη απόφαση την πλημμέλεια ότι δεν έλαβε υπόψη τον ισχυρισμό αυτής ότι ο πρώτος των αναιρεσιβλήτων, ο οποίος προσελήφθη από αυτήν στις 1.10. 1995, απασχολείτο ως εργάτης στο παρασκευαστήριο μαντολάτου και παστελιού αυτής, η δε από αυτόν υπογραφή ορισμένων παραστατικών αυτής υπήρξε όλως περιστασιακή και δεν του προσέδωσε την ιδιότητα του υπαλλήλου, ενόψει μάλιστα του ότι αυτός κατά τη πρόσληψή του ήταν ηλικίας 15 - 16 ετών, δεν είχε γραμματικές γνώσεις ως απόφοιτος δημοτικού και αλβανικής υπηκοότητας για να τοποθετηθεί ως υπάλληλος, ούτε την αναγκαία προς τούτο εμπειρία, η δε ιδιότητα αυτού ως εργάτη αναγραφόταν στο ειδικό βιβλίο καταχώρησης νεοπροσλαμβανομένου προσωπικού, στον πίνακα των ωρών εργασίας και στις αποδείξεις πληρωμής και βεβαιώσεις αποδοχών που του είχε χορηγήσει. Ο λόγος αυτός πρέπει να απορριφθεί ως αβάσιμος, διότι το δευτεροβάθμιο δικαστήριο δέχθηκε κατά την αναιρετικά ανέλεγκτη κρίση του ότι ο πρώτος των αναιρεσιβλήτων αρχικά εργαζόταν ως εργάτης και στη συνέχεια εργαζόταν κυρίως ως πωλητής στο κατάστημα της αναιρεσειούσας και δευτερευόντως ως εργάτης στο παρασκευαστήριο, του είχαν δε ανατεθεί καθήκοντα υπαλλήλου, παρά την έλλειψη θεωρητικών γνώσεων, λόγω της ευδόκιμης υπηρεσίας του στην επιχείρηση της ενάγουσας και της πείρας που είχε αποκτήσει στο αντικείμενο, όπως προέκυψε από τα αναγραφόμενα στη προσβαλλομένη απόφαση αποδεικτικά στοιχεία. Επομένως το δευτεροβάθμιο δικαστήριο έλαβε υπόψη τον αυτοτελή ισχυρισμό της αναιρεσειούσας περί της ιδιότητας του πρώτου αναιρεσιβλήτου ως εργάτη, τον οποίο απέρριψε εκ του πράγματος ως ουσιαστικά αβάσιμο, με τη παραδοχή γεγονότων αντιθέτων προς όσα υποστήριζε η αναιρεσειούσα. Ο ίδιος λόγος που υπό την επίφαση της από τον αριθμό 8 του άρθρου 559 του ΚΠολΔ αναιρετικής πλημμέλειας πλήττεται η επί της ειδικότητας του πρώτου των αναιρεσιβλήτων ως υπαλλήλου αναιρετικά ανέλεγκτη κρίση του δικαστηρίου της ουσίας, ο λόγος αυτός είναι απαράδεκτος.

Κατά τη διάταξη του αριθμού 20 του άρθρου 559 του ΚΠολΔ αναίρεση επιτρέπεται και εάν το δικαστήριο παραμόρφωσε το περιεχόμενο εγγράφου με το να δεχθεί πραγματικά γεγονότα προφανώς διαφορετικά από εκείνα που αναφέρονται στο έγγραφο αυτό. Ο ανωτέρω λόγος ιδρύεται μόνο όταν το δικαστήριο της ουσίας υπέπεσε, ως προς το έγγραφο, σε διαγνωστικό λάθος αναγόμενο στην ανάγνωση του εγγράφου (σφάλμα ανάγνωσης), με τη παραδοχή ότι περιέχει περιστατικά προδήλως διαφορετικά από εκείνα που πράγματι το έγγραφο αυτό

περιελάμβανε, όχι δε και όταν από το περιεχόμενο του εγγράφου, το οποίο σωστά ανέγνωσε, συνάγει αποδεικτικό πόρισμα διαφορετικό από εκείνο που ο αναιρεσείων θεωρεί ορθό. Στην τελευταία περίπτωση πρόκειται για παράπονο αναφερόμενο στην εκτίμηση πραγματικών γεγονότων, που εκφεύγει κατά το άρθρο 561 παρ 1 του ιδίου Κώδικα του αναιρετικού ελέγχου. Πάντως για να θεμελιωθεί ο προαναφερόμενος λόγος αναίρεσης θα πρέπει το δικαστήριο της ουσίας να έχει στηρίξει το αποδεικτικό του πόρισμα αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο στο έγγραφο που φέρεται ότι παραμορφώθηκε, όχι δε όταν το έχει συνεκτιμήσει απλώς, μαζί με άλλα αποδεικτικά μέσα, χωρίς να εξαιρεί το έγγραφο, αναφορικά με το πόρισμα στο οποίο κατέληξε για την ύπαρξη ή μη του αποδεικτέου γεγονότος (ΟΛΑΠ 2/2008). Για τη θεμελίωση του ως άνω αναιρετικού λόγου απαιτείται η προσκομιδή από τον αναιρεσείοντα στον Άρειο Πάγο του εγγράφου, το οποίο κατά τους ισχυρισμούς του φέρεται ότι παραμορφώθηκε, προκειμένου να εκτιμηθεί, σύμφωνα με το άρθρο 561 παρ.2 του ΚΠολΔ, το περιεχόμενο του ως προς τη διαπίστωση του σφάλματος ανάγνωσης από το δικαστήριο της ουσίας. Διαφορετικά ο λόγος αυτός είναι αβάσιμος, ως αναπόδεικτος (ΑΠ 1414/2010, ΑΠ 533/2009). Για να είναι δε ορισμένος και συνεπώς παραδεκτός ο ανωτέρω λόγος αναίρεσης πρέπει να αναγράφονται στο αναιρετήριο α) το έγγραφο που παραμορφώθηκε, κατά τρόπο που να προκύπτει η ταυτότητά του, β) το αληθινό περιεχόμενο του εγγράφου (κατά λέξη παρατιθέμενο), γ) το διαφορετικό περιεχόμενο που το δικαστήριο της ουσίας δέχθηκε ότι έχει το έγγραφο αυτό, ούτως ώστε από τη σύγκριση του αληθινού περιεχομένου του εγγράφου με εκείνο που φέρεται να δέχθηκε η προσβαλλομένη απόφαση να υπάρχει η δυνατότητα κρίσης από τον Άρειο Πάγο περί της ύπαρξης διαγνωστικού σφάλματος κατά την ανάγνωση του εγγράφου, δ) ο ουσιώδης ισχυρισμός, για την απόδειξη ή ανταπόδειξη του οποίου χρησιμοποιήθηκε το έγγραφο, ε) η επιρροή που είχε η λανθασμένη ανάγνωση του εγγράφου στο διατακτικό της απόφασης, δηλαδή το επιζήμιο για τον αναιρεσείοντα συμπέρασμα, στο οποίο κατέληξε το δικαστήριο εξαιτίας της παραμόρφωσης του εγγράφου (ΑΠ 333/2011, ΑΠ 113/2010, ΑΠ 1573/2006).

Στη προκειμένη περίπτωση με τον πέμπτο και τελευταίο από τον αριθμό 20 του άρθρου 559 του ΚΠολΔ λόγο αναίρεσης η αναιρεσείουσα εταιρεία προσάπτει στη προσβαλλομένη απόφαση τη πλημμέλεια ότι προέβη σε παραμόρφωση του περιεχομένου της από 30.8.2009 έκθεσης επιτόπιου ελέγχου του ΙΚΑ στο κατάστημα, προκειμένου να καταλήξει στο εσφαλμένο συμπέρασμα ότι η δεύτερη των αναιρεσιβλήτων που βρέθηκε στο κατάστημα κατά το χρόνο του ελέγχου εργαζόταν σε αυτό και τις Κυριακές, αν και στο έγγραφο αυτό δεν αναγράφεται ότι αυτή βρέθηκε να εργάζεται. Ο λόγος αυτός, ανεξαρτήτως της αοριστίας του συνισταμένης προεχόντως στο ότι δεν διαλαμβάνεται στον αναιρετικό λόγο το ακριβές κατά λέξη περιεχόμενο της πιο πάνω έκθεσης επιτοπίου ελέγχου του ΙΚΑ, πρέπει να απορριφθεί ως αβάσιμος (αναπόδεικτος), εφόσον η αναιρεσείουσα εταιρεία δεν προσκομίζει προς απόδειξη της βασιμότητας αυτού το έγγραφο αυτό. Μη υπάρχοντος άλλου λόγου, πρέπει να απορριφθεί στο σύνολό της η αίτηση αναίρεσης. Τέλος πρέπει να καταδικασθεί η αναιρεσείουσα εταιρεία στη πληρωμή των δικαστικών εξόδων των αναιρεσιβλήτων, που παρέστησαν και κατέθεσαν προτάσεις, λόγω της ήττας αυτής (άρθ. 176, 183 του ΚΠολΔ).

Συμπεράσματα

Συνολικά από την εργασία αυτή έγινε σαφές ότι κατά τη περίοδο της οικονομικής κρίσης που βιώνει η χώρα μας, καταγράφηκαν μεγάλες μειώσεις αποδοχών, και σημαντικές αλλαγές στην εργατική νομοθεσία, με κυριότερη την κατάργηση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Επιπλέον όσον αφορά την κοινωνική ασφάλιση η αύξηση των ορίων συνταξιοδότησης καθώς και οι μειώσεις των συντάξεων, μειώνουν το επίπεδο διαβίωσης των συνταξιούχων και επιπλέον χειροτερεύουν τις πιθανότητες εύρεσης εργασίας από τους ανέργους. Όλες αυτές οι αλλαγές όπως είναι φυσικό έφεραν σημαντικές αλλαγές και μειώσεις όλων των άλλων οικονομικών δεδομένων όπως η κατανάλωση, η ευημερία, οι αποταμιεύσεις κλπ.

Η μεγάλη περίοδος οικονομικής ύφεσης και ανεργίας στην Ελλάδα παρουσιάζει αλλά και οι ραγδαίες αλλαγές στον εργασιακό χώρο επιφέρουν αλλαγές οι οποίες θα εμποδισθούν και θα αποτυπωθούν την οικονομία μακροπρόθεσμα, ανεξάρτητα από τις μεσοπρόθεσμες πολιτικές και οικονομικές εξελίξεις. Στόχος είναι να αλλάξει το «παραγωγικό μοντέλο» της χώρας με πρακτικές μειωμένου κόστους σε επίπεδο κοινωνικής ασφάλισης και μισθολογικού κόστους, τόσο για τον δημόσιο τομέα όσο και για τον ιδιωτικό τομέα.

Με βάση την μέση μισθολογική δαπάνη η μείωση των μέσων ακαθάριστων ονομαστικών αποδοχών στο Δημόσιο υπολογίζεται σωρευτικά για τα χρόνια της κρίσης σε 30%-55% ενώ σε ότι αφορά στον κατώτατο μισθό της ΕΓΣΕΕ οι σωρευτικές απώλειες σε πραγματικούς όρους, ανέρχονται σε άνω του 40%. Χαρακτηριστικό είναι ότι ο κατώτατος μισθός σε πραγματικούς όρους είχε ήδη επανέλθει σε επίπεδα προ του 1984 από το έτος 2011, πριν δηλαδή την εφαρμογή του Μνημονίου 2²².

Τα δικαιώματα των εργαζομένων αλλά και το βιοτικό τους επίπεδο μειώθηκαν στο όνομα της βελτίωσης της ανταγωνιστικότητας και για την προσέλκυση επενδύσεων και της προσδοκίας για τον μετασχηματισμό της οικονομίας σε ένα μοντέλο εξωστρεφούς ανάπτυξης²³ όπως ήδη αναφέρθηκε. Ωστόσο η ακραία απορρύθμιση της αγοράς εργασίας λειτούργησε μόνο ως υφεσιακός μηχανισμός και συνέβαλε στην αποεπένδυση και στην επιδείνωση της διαρθρωτικής ανταγωνιστικότητας της χώρας σε αντίθεση με τους στόχους των πολιτικών που υιοθετήθηκαν.

Έτσι, και παρά την μείωση του ποσοστού ανεργίας τα τελευταία χρόνια (η οποία προκύπτει από την αύξηση των ελαστικών μορφών εργασίας) αυτό εξακολουθεί να είναι υψηλό με εμφανή αποτελέσματα στο σύνολο της κοινωνίας. Συνεπώς η νομοθεσία που εφαρμόστηκε φαίνεται να έχει «πετύχει» μόνο ως προς την αύξηση των ελαστικών μορφών απασχόλησης και τη μείωση του κόστους εργασίας.

Όσον αφορά τις δικαστικές αποφάσεις που εξετάστηκαν, αυτές αφορούσαν το διευθυντικό δικαίωμα από πλευράς εργοδότη, περιστατικά επίσχεσης εργασίας, περιστατικά καταγγελίας συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου, περιστατικά λήξης χορήγησης επιδομάτων προβλεπόμενων σε Σ.Σ.Ε. ή Δ.Α. βάσει του ν. 4046/2012 καθώς και περιστατικά εκ περιτροπής εργασίας. Αυτές οι αποφάσεις αφορούν περιπτώσεις αντιδικίας η οποία προέκυψε λόγω των

²² Συλλογικές διαπραγματεύσεις, νέοι όροι διαμόρφωσης των αποδοχών και μισθολογικές εξελίξεις στην εποχή των μνημονίων Α. Καψάλης, Χ. Τριανταφύλλου, ΙΝΕ ΓΣΕΕ

²³ Ετήσια Έκθεση ΙΝΕ ΓΣΕΕ, (2017), «Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση»

επιπτώσεων της οικονομικής κρίσης όπως για παράδειγμα στην περίπτωση της περικοπής των μηνιαίων αποδοχών των εργαζομένων καθ' ενάσκηση του διευθυντικού κι εργοδοτικού της δικαιώματος, για την οποία το δικαστήριο έκρινε ότι δεν υφίσταται μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας των τελευταίων ενώ υπάρχουν και περιπτώσεις κοινού εργατικού δικαίου όπως η περίπτωση οι ενάγουσες απολύθηκαν καταχρηστικά, από λόγους εκδίκησης της εναγομένης επιχείρησης, επειδή επεδίωξαν με επίσχεση εργασίας τη διασφάλιση των νομίμων δικαιωμάτων τους.

Οι κοινές περιπτώσεις όπου παραβιάζονται τα δικαιώματα των εργαζομένων, σε συνδυασμό με την μεγάλη απορρύθμιση της αγοράς εργασίας καθιστούν πολύ πιθανή την καταπάτηση των δικαιωμάτων τους από κάποιους εργοδότες, με δεδομένο ότι η υφιστάμενη οικονομική κρίση έχει οδηγήσει σε αύξηση του ποσοστού ανεργίας και πολλοί εργαζόμενοι φοβούνται μήπως χάσουν την δουλειά τους ύστερα από μια πιθανή αντιπαράθεση με τον εργοδότη τους.

Συνολικά συμπεραίνει κανείς ότι, είναι απαραίτητη η λήψη άμεσων μέτρων παρέμβασης στην αγορά εργασίας, προκειμένου να αντιμετωπιστούν οι αρνητικές συνέπειες αφενός της ανεργίας και αφετέρου της δημιουργίας ενός υγιούς πλαισίου απασχόλησης, με δικαιώματα για τους εργαζόμενους που θα τους εξασφαλίζουν μια σταθερή απασχόληση με αμοιβή ικανή να τους παρέχει ένα καλό επίπεδο διαβίωσης. Έτσι θα δημιουργηθεί η δυναμική για ανάπτυξη του συνόλου της οικονομίας η οποία όλα αυτά τα χρόνια βρίσκεται σε ύφεση.

Βιβλιογραφία

1. Αναστασίου, Σιασιάκος, Τούντας, Φιλλιπίδης , (2016), «Αγορά Εργασίας και Απασχόληση κατά την Περίοδο της Οικονομικής Κρίσης στην Ελλάδα» Ελληνικό Ινστιτούτο Οικονομικών της Εκπαίδευσης & Διά Βίου Μάθησης της Έρευνας & Καινοτομίας.
2. Γεωργιάδου Νίκη (2012), Εισαγωγή στο Εργατικό Δίκαιο, Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας
3. Ετήσια Έκθεση ΙΝΕ ΓΣΕΕ, (2017), «Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση»
4. Κουκιάδης, Εργατικό Δίκαιο-Συλλογικές εργασιακές σχέσεις, 2009 σ.107 επ.
5. Λεβέντης Γ. Παπαδημητρίου Κ. (2011), “Ατομικό Εργατικό Δίκαιο” , εκδ. Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας
6. Λεβέντης Γ. Παπαδημητρίου Κ. (2011), “Ατομικό Εργατικό Δίκαιο” , εκδ. Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας
7. Ν. 2638/1998 «Οργάνωση και λειτουργία της Ναυτικής Εκπαίδευσης, μισθολογικές ρυθμίσεις για το προσωπικό αυτής και άλλες διατάξεις» (Α' 204) Εθνικό Τυπογραφείο
8. Ν. 3899/2010 Επείγοντα μέτρα εφαρμογής του προγράμματος στήριξης της ελληνικής οικονομίας (ΦΕΚ Α 212/17-12-2010)
9. Ν. 4024/2011 «Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις, ενιαίο μισθολόγιο-βαθμολόγιο, εργασιακή εφεδρεία και άλλες διατάξεις εφαρμογής του μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής στρατηγικής 2012-2015» ΦΕΚ Α226/21-09-2011
10. Ν. 4046 /2012 (ΦΕΚ Α' 28/14-02-2012) «Έγκριση των Σχεδίων Συμβάσεων Χρηματοδοτικής Διευκόλυνσης μεταξύ του Ευρωπαϊκού Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας (Ε.Τ.Χ.Σ.), της Ελληνικής Δημοκρατίας και της Τράπεζας της Ελλάδος, του Σχεδίου του Μνημονίου Συνεννόησης μεταξύ της Ελληνικής Δημοκρατίας, της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και της Τράπεζας της Ελλάδος και άλλες επείγουσες διατάξεις για τη μείωση του δημοσίου χρέους και τη διάσωση της εθνικής οικονομίας.»
11. Ν. 4334/2015 «Επείγουσες ρυθμίσεις για τη διαπραγμάτευση και σύναψη συμφωνίας με τον Ευρωπαϊκό Μηχανισμό Στήριξης».
12. Ν. 4472/2017 Συνταξιοδοτικές διατάξεις Δημοσίου και τροποποίηση διατάξεων του ν. 4387/2016, μέτρα εφαρμογής των δημοσιονομικών στόχων και μεταρρυθμίσεων, μέτρα κοινωνικής στήριξης και εργασιακές ρυθμίσεις, Μεσοπρόθεσμο Πλαίσιο Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2018-2021 και λοιπές διατάξεις (ΦΕΚ 74/Α/19.05.2017).
13. Ν. 4336/2015 Συνταξιοδοτικές διατάξεις – Κύρωση του Σχεδίου Σύμβασης Οικονομικής Ενίσχυσης από τον Ευρωπαϊκό Μηχανισμό Σταθερότητας και ρυθμίσεις για την υλοποίηση της Συμφωνίας Χρηματοδότησης. (ΦΕΚ Α' 94/14-08-2015)
14. Συλλογικές διαπραγματεύσεις, νέοι όροι διαμόρφωσης των αποδοχών και μισθολογικές εξελίξεις στην εποχή των μνημονίων Α. Καψάλης, Χ. Τριανταφύλλου, ΙΝΕ ΓΣΕΕ

Ηλεκτρονικές πηγές

1. Κρατικός Προϋπολογισμός 2010 : http://minfin.gr/proupologismos/-/asset_publisher/qmnb5pyzdGAQ/content/url-node-6974?inheritRedirect=false
2. Κρατικός Προϋπολογισμός 2011: http://minfin.gr/proupologismos/-/asset_publisher/qmnb5pyzdGAQ/content/url-node-6973?inheritRedirect=false
3. Κρατικός Προϋπολογισμός 2012: http://minfin.gr/proupologismos/-/asset_publisher/qmnb5pyzdGAQ/content/url-node-6972?inheritRedirect=false
4. Κρατικός Προϋπολογισμός 2013: http://minfin.gr/proupologismos/-/asset_publisher/qmnb5pyzdGAQ/content/url-node-6971?inheritRedirect=false
5. Κρατικός Προϋπολογισμός 2014: http://www.minfin.gr/proupologismos/-/asset_publisher/qmnb5pyzdGAQ/content/url-node-6693?inheritRedirect=false
6. Κρατικός Προϋπολογισμός 2015: http://minfin.gr/proupologismos/-/asset_publisher/qmnb5pyzdGAQ/content/url-node-6852?inheritRedirect=false
7. Ο λογαριασμός του συμπληρωματικού μνημονίου για μισθωτούς και συνταξιούχους
Πηγή: <http://www.enikonomia.gr/economy/152880,o-logariasmos-tou-sympliromatikou-mnimoniou-gia-misthotous-kai-sy.html>