



**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΠΑΤΡΩΝ**
UNIVERSITY OF PATRAS

ΣΧΟΛΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΤΟΥΡΙΣΜΟΥ

(πρώην Τμήμα Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής – Μεσολόγγι)

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**Η ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΤΩΝ ΜΝΗΜΟΝΙΩΝ ΣΤΗΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ
ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ. ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΕΣ
ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΚΑΙ ΔΙΚΑΣΤΙΚΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ.**



Πάυλος Γκέλης (ΑΜ:18055)

**ΕΠΟΠΤΕΥΟΥΣΑ : ΓΕΩΡΓΙΑΔΟΥ ΝΙΚΗ
ΕΠΙΚΟΥΡΗ ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ**

ΜΕΣΟΛΟΓΓΙ 2020

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Μετά την ένταξη της χώρας μας στην Ε.Ε και κυρίως από τις αρχές της δεκαετίας του 2000 επικράτησε γενική αισιοδοξία όσον αφορά την οικονομική ανάπτυξη και πρόοδο.

Η πραγματικότητα όμως ήταν τελείως διαφορετική και αυτό έγινε εμφανές μετά το έτος 2009.

Η κύρια αιτία ήταν η υπερχρέωση του κράτους προκειμένου να καλύψει τις ανάγκες του, δηλαδή τα έξοδα του ήταν μεγαλύτερα από τα έσοδα. Αυτό είχε σαν αποτέλεσμα να οδηγείται η χώρα στην χρεωκοπία.

Προκειμένου να αποφευχθεί η χρεωκοπία, η χώρα αναγκάστηκε να καταφύγει στους εταίρους της στην Ε.Ε αρχικά, και στο ΔΝΤ προκειμένου να αντλήσει κεφάλαια.

Υπέγραψε δανειακές συμβάσεις (μνημόνια), από τις οποίες είχε την υποχρέωση να εφαρμόσει μεταρρυθμίσεις σε όλους σχεδόν τους τομείς.

Έτσι ξεκίνησε μία περιπέτεια η οποία είχε σαν αποτέλεσμα την οικονομική υποβάθμιση της συντριπτικής πλειοψηφίας του λαού (μείωση μισθών και συντάξεων).

Εκτός των δυσμενών οικονομικών συνεπειών, οι δανειστές επέβαλλαν μεταβολές στην εργατική νομοθεσία, αλλάζοντας τις συλλογικές συμβάσεις.

Επίσης επενέβησαν στις αποζημιώσεις απολυόμενων μισθωτών, στα επιδόματα και σε πολλά άλλα θέματα. Γενικά λόγω των μνημονίων συνέβησαν θεαματικές εξελίξεις και αλλαγές.

Με την εργασία αυτή θα περιγραφούν οι συνέπειες των μνημονίων και η επίδρασή τους στους εργαζομένους που καταγγέλλεται η σύμβαση εργασίας τους.

Η περιγραφή των συνεπειών θα παρουσιαστεί χωριστά για το κάθε μνημόνιο, όπως επίσης και οι αρνητικές συνέπειες του εργασιακού τοπίου που διαμορφώθηκε.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η παρούσα εργασία διερευνά την επίδραση των μνημονίων στους όρους εργασίας και ιδίως στην καταγγελία της. Αρχικώς το πρώτο κεφάλαιο αναλύει τις βασικές έννοιες και τα βασικά χαρακτηριστικά της εξαρτημένης εργασίας, προκειμένου να εισαχθεί ο αναγνώστης στο πώς ιδρύεται, πώς λειτουργεί και πώς λύεται η σχέση εργασίας.

Στο δεύτερο κεφάλαιο παρατίθενται όλες οι επιμέρους διατάξεις των μνημονίων που επηρέασαν την εργατική νομοθεσία σε θέματα ατομικού και συλλογικού εργατικού δικαίου. Οι σπουδαιότερες αλλαγές επήλθαν με τους νόμους 3863/2010 (άρθρο 74), 3846/2010 (άρθρο 8), 3896/2010, 3996/2011, 4024/2011, 4046/2012 και 4052/2012. Στη συνέχεια ακολούθησε μια περίοδος « νηεμίας» στις εργασιακές ρυθμίσεις με μικρής σημασίας νομοθετικές μεταβολές, γεγονός βέβαια λογικό, αφού είχε προηγηθεί η άλωση του προστατευτικού πλαισίου της εργατικής νομοθεσίας. Μετά το 2015 και την υπογραφή του γ' μνημονίου υπήρξαν μεμονωμένες εργατικές διατάξεις για διάφορα θέματα όπως η κατάργηση του πενθημέρου για μεγάλες κατηγορίες εργαζομένων, η διευκόλυνση των ομαδικών απολύσεων, η διεύρυνση της έννοιας της μονομερούς βλαπτικής μεταβολής, η διατήρηση της περιορισμένης δεσμευτικότητας των ΣΣΕ κα.

Στο τρίτο κεφάλαιο γίνεται η αξιολόγηση των μνημονιακών ρυθμίσεων σε συνάρτηση με στατιστικά στοιχεία για την εξέλιξη της απασχόλησης και της ανεργίας στα αντίστοιχες χρονικές περιόδους, προκειμένου να διαπιστωθεί αν οι παραπάνω νομοθετικές μεταβολές και η διευκόλυνση των απολύσεων βοήθησαν στην απασχόληση ή συντέλεσαν σε μεγαλύτερη ανεργία.

Η εργασία μου ολοκληρώνεται με την παράθεση συμπερασμάτων για τη σημερινή κατάσταση (πραγματική και νομική) στην οποία βρίσκονται οι εργασιακές σχέσεις καθώς και με κάποιες προτάσεις που θα μπορούσαν να οδηγήσουν σε βελτίωση των όρων εργασίας.

SUMMARY

The present paper investigates the effect of the memorandums on working conditions and in particular on its termination. Initially, the first chapter analyzes the basic concepts and basic characteristics of dependent work in order to introduce the reader to how the relationship is established, how it works and how it is resolved.

The second chapter lists all the provisions of the Memoranda that affected labor law in matters of individual and collective labor law. The most important changes were made by Laws 3863/2010 (Article 74), 3846/2010 (Article 8), 3896/2010, 3996/2011, 4024/2011, 4046/2012 and 4052/2012. This was followed by a period of "lull" in labor regulations with minor legislative changes, which is reasonable, of course, after the fall of the protective framework of labor law. After 2015 and the signing of the 3rd Memorandum there have been individual labor provisions on a variety of issues such as the abolition of five days for large categories of workers, the facilitation of collective redundancies, the widening of the concept of unilateral harmful change, the maintenance of restrictive restraint.

The third chapter assesses the Memorandum on the basis of statistics on the evolution of employment and unemployment over the respective time periods in order to determine whether the above legislative changes and the facilitation of redundancies have contributed to employment or contributed to higher unemployment. My work concludes with conclusions on the current (real and legal) state of affairs in which the employment relationship is located as well as some suggestions that could lead to improved working conditions.

ΛΕΞΕΙΣ ΚΛΕΙΔΙΑ

- Μνημόνιο
- Εργασία
- Σύμβαση εργασίας
- Μισθός
- Εργοδότης
- Εργαζόμενος
- Απόλυση
- Καταγγελία
- Αποζημίωση

KEYWORDS

- Memorandum
- Work
- Employment contract
- Salary
- Employer
- Employee
- Dismissal
- Denouncement
- Compensation

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Κεφάλαιο 1 Σύμβαση εργασίας	Σελ. 8
1.1 Έννοια εργασίας-Σύμβαση εργασίας.....	Σελ. 8
1.2 Στοιχεία σύμβασης εργασίας.....	Σελ. 10
1.3 Το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη.....	Σελ.11
1.4 Υποχρεώσεις μισθωτού.....	Σελ.12
1.5 Υποχρεώσεις εργοδότη.....	Σελ.13
1.6 Λήξη σύμβασης εργασίας.....	Σελ.14
1.7 Προϋποθέσεις έγκυρης καταγγελίας.....	Σελ.15
1.8 Συνέπειες της καταγγελίας.....	Σελ.18
1.9 Είδη καταγγελίας.....	Σελ.19
1.10 Κριτική της έκτακτης ή άτακτης καταγγελίας.....	Σελ.20
1.11 Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου.....	Σελ.21
1.12 Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου.....	Σελ.23
Κεφάλαιο 2 Μεταβολές στην εργατική νομοθεσία ΜΕ ΤΑ	
ΜΝΗΜΟΝΙΑ	Σελ.28
2.1 Πρώτο Μνημόνιο.....	Σελ.29
2.2 Δεύτερο Μνημόνιο.....	Σελ.38
2.3 Τρίτο Μνημόνιο.....	Σελ.45
Κεφάλαιο 3 Αξιολόγηση των μνημονίων	Σελ.47
3.1 Γενικές Παρατηρήσεις.....	Σελ.47
3.2 Ειδικές Παρατηρήσεις.....	Σελ.50
Γενικά Συμπεράσματα-Προτάσεις	Σελ.61
Βιβλιογραφία	Σελ.65

ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

Α.Κ. Αστικός Κώδικας

Α.Δ.Ε.Δ.Υ. Ανώτατη Διοίκηση Εργαζόμενων Δημοσίων Υπαλλήλων

Β.Δ. Βασιλικό Διάταγμα

Γ.Σ.Ε.Ε Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος

Δ.Ε.Κ.Ο. Δημόσιες Επιχειρήσεις Κοινής Ωφέλειας

Ε.Φ.Κ.Α. Ενιαίος Φορέας Κοινωνικής Ασφάλισης

Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας

ΙΝ.Ε.ΓΣΕΕ Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.

Δ.Ε.Ν Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας

Δ.Ν.Τ. Διεθνές Νομισματικό Ταμείο

Ε.Κ.Τ. Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα

Ε.Ε.Κ. Επαγγελματική Εκπαίδευση-Κατάρτιση

Ε.Π.Μ Εθνικό Πρόγραμμα Μεταρρυθμίσεων

Ν.Π.Δ.Δ Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου

Ν.Π.Ι.Δ Νομικό Πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου

Ο.Α.Ε.Ε Οργανισμός Ασφάλισης Ελευθέρων Επαγγελματιών

Ο.Α.Ε.Δ Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού

Ο.ΜΕ.Δ. Οργανισμός Μεσολάβησης Διαιτησίας

Ο.Τ.Α. Οργανισμός Τοπικής Αυτοδιοίκησης

Π.Δ. Προεδρικό Διάταγμα

Σ.ΕΠ.Ε. Σώμα Επιθεωρητών Εργασίας

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το θέμα στο οποίο θα αναφερθούμε ' 'Η επίδραση των μνημονίων στην καταγγελία σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου-νομοθετικές ρυθμίσεις και δικαστικές πρακτικές' ', υπάγεται στο ευρύ επιστημονικό πεδίο του Δικαίου.

Συγκεκριμένα στο Εργατικό Δίκαιο και στις εξ' αυτού προερχόμενες εργασιακές σχέσεις.

Η πραγμάτευση του θέματος είναι σημαντική διότι αναφέρει και περιγράφει όλες τις έννοιες του όρου ' 'εργασία' '.

Επίσης περιγράφει υποχρεώσεις και δικαιώματα εργαζομένων και εργοδοτών όπως και όλες τις μεταβολές που συντελέστηκαν με την εφαρμογή των μνημονίων.

Θεωρώ σημαντικό για τον αναγνώστη να κατανοήσει τις έννοιες που περιγράφονται με απλό τρόπο στα κατωτέρω κεφάλαια :

1. Περιγράφεται η έννοια της εργασίας και της σύμβασης εργασίας. Οι υποχρεώσεις των συμβαλλόμενων, οι λόγοι λήξης της σύμβασης, όπως και οι συνέπειες.
2. Περιγράφονται οι μεταβολές στην εργατική νομοθεσία από τα μνημόνια.
3. Γίνεται αξιολόγηση των μνημονίων.
4. Αναφέρονται συμπεράσματα και προτάσεις

Κεφάλαιο 1: Σύμβαση εργασίας

1.1 Έννοια εργασίας – Σύμβαση εργασίας

Ως εργασία περιγράφεται η απασχόληση του ατόμου, κάθε μορφή δραστηριότητας με ορισμένο σκοπό. Παρόλα αυτά, το άρθρο 22 του συντάγματος ορίζει την εργασία ως μέσον βιοπορισμού αλλά και ψυχικής ικανοποίησης του ατόμου. Ο σκοπός της εργασίας μπορεί να είναι οποιοσδήποτε, αρκεί να μη διέπεται από ανήθικες και παράνομες πρακτικές. Το είδος της εργασίας δεν ενδιαφέρει και μπορεί να περιλαμβάνει πνευματική ή σωματική, να συνίσταται σε ενέργεια θετική ή απλή παρουσία σε ένα μέρος. Γενικά μπορεί να έχει οποιαδήποτε μορφή όπως για παράδειγμα η απασχόληση μοντέλου ή ο φύλακας που εργάζεται σε μια τράπεζα. Ως σύμβαση εξαρτημένης εργασίας μπορεί να προσδιοριστεί η συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου, στην βάση της οποίας ο εργαζόμενος αναλαμβάνει την βασική υποχρέωση να προσφέρει την εργασία του στον εργοδότη για ορισμένο ή αόριστο χρονικό διάστημα, με την εποπτεία και τον έλεγχο του, έναντι αμοιβής, που περιγράφεται ρητά ή σιωπηρά ανάμεσα τους. Με βάση τα παραπάνω, τα βασικά κεντρικά στοιχεία που προσδιορίζουν τη σύμβασης εργασίας, για τα οποία είναι αναγκαίο να υπάρχει συμφωνία των μερών, είναι δύο: η εργασία και ο μισθός. Από τα κεντρικότερα στοιχεία στον προσδιορισμό της έννοιας της εργασίας, είναι η διάκριση της σε εξαρτημένη και ανεξάρτητη, καθώς προϋπόθεση για την εφαρμογή του εργατικού δικαίου είναι η ύπαρξη εξαρτημένης εργασίας.

Στην περίπτωση αυτή, ο εργαζόμενος βρίσκεται σε σχέση εξαρτημένης εργασίας με το γραφείο, καθώς παρέχει τις υπηρεσίες του με βάση τις εντολές, τις οδηγίες, τον τόπο και τον χρόνο που του αναφέρει ο εργοδότης. Είναι σκόπιμο, βέβαια, σε κάθε περίπτωση να μελετάται η συγκεκριμένη ατομική συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου, ο τρόπος αμοιβής, εάν υπάρχει αποκλειστικότητα του εργοδότη και εάν η συγκεκριμένη ειδικότητα εργαζομένων εντάσσεται σε κάποιο ειδικό εργασιακό καθεστώς. Η διάκριση για το αν μια παρεχόμενη εργασία είναι εξαρτημένη ή όχι δεν είναι πάντοτε εύκολο να προσδιοριστεί. Η δυνατότητα προσδιορισμού των συνθηκών που προσδίδουν στην εργασία τον χαρακτήρα της εξάρτησης και τα κριτήρια γι' αυτό θα πρέπει να συνυπολογίζονται κάθε φορά. Η επιστημονική ανάλυση και η νομολογία στην Ελλάδα αναφέρονται στο κριτήριο της νομικής ή προσωπικής εξάρτησης, χωρίς να υπάρχει αυστηρή διάκριση ανάμεσα τους. Σημασία έχει ότι ο εργαζόμενος είναι

υποχρεωμένος να ακολουθεί τις οδηγίες και εντολές του εργοδότη και να υπόκειται στον έλεγχο του, στοιχείο που προσδίδει εξάρτηση. Ο προσδιορισμός του χαρακτήρα μιας εργασιακής σχέσης ως εξαρτημένης πηγάζει από τη συνδυαστική κάθε φορά συνδρομή μιας σειράς κριτηρίων, όπως το σταθερό ωράριο και τον προσδιοριζόμενο από τον εργοδότη τόπο παροχής της εργασίας, τη διάθεση των μέσων από τον εργοδότη, την προσδιοριζόμενη από τον εργοδότη μέθοδο εκτέλεσης της εργασίας, την ένταξη του εργαζομένου σε μια ιεραρχικά οργανωμένη υπηρεσία ή εκμετάλλευση, τη δυνατότητα πειθαρχικού ελέγχου, τον τρόπο και τη μέθοδο αμοιβής, τη φορολογική και κοινωνικο-ασφαλιστική μεταχείριση του εργαζομένου, την παροχή εργασίας σε συγκεκριμένο εργοδότη και όχι τη διάθεση του εργασιακού χρόνου του εργαζομένου σε περισσότερους εργοδότες.

Τα στοιχεία αυτά δεν είναι αναγκαίο να συμβαίνουν στον ίδιο χρόνο για κάθε εργασιακή σχέση προκειμένου να αναφερθεί ως εξαρτημένη, ούτε είναι δυνατόν να ιεραρχηθούν κατά σπουδαιότητα. Και αυτό διότι η σχέση εξαρτημένης εργασίας μπορεί να περιγράφει τόσο την εργασιακή σχέση ενός ανειδίκευτου εργάτη όσο και ενός υπαλλήλου σε ιεραρχικά διευθυντική θέση ή ακόμα και ενός κατ' οίκον εργαζομένου ή ενός "τήλε-εργαζόμενου" πωλητή. Πρόκειται για περιπτώσεις εργασιακών σχέσεων αντίθετων μεταξύ τους ως προς τον χαρακτήρα τους, ώστε σε ορισμένες περιπτώσεις κάποια από τα παραπάνω κριτήρια να εμφανίζονται ιδιαίτερα αδύναμα ή να μην υπάρχουν καθόλου. Σε αυτές τις οποίες ο μισθωτός δεν είναι δυνατόν να ενταχθεί σε μια συγκεκριμένη οργανωμένη υπηρεσία ή εκμετάλλευση.

Η καταχώρηση του εργαζομένου στο ασφαλιστικό φορέα (ΕΦΚΑ) περιγράφεται ως στοιχείο το οποίο, συνδυαστικά με τα υπόλοιπα στοιχεία, περιγράφει χαρακτηριστικά σχέσης εξαρτημένης εργασίας, ενώ η ασφάλιση του εργαζομένου σε άλλον κοινωνικοασφαλιστικό φορέα όπως για παράδειγμα ΟΑΕΕ δεν αρκεί από μόνη της για να περιγράψει τον χαρακτήρα της έννομης σχέσης ως σύμβασης εξαρτημένης εργασίας. Σύμφωνα με τη δικαστηριακή νομολογία, μια σχέση εξαρτημένης εργασίας υφίσταται όταν ο εργοδότης έχει το δικαίωμα της διεύθυνσης και εποπτείας της εργασίας και προσδιορίζει τον χρόνο, τον τόπο, τον τρόπο και τις λοιπές συνθήκες της παροχής της, ο δε εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να συμμορφώνεται.

(Βαρχαλαμά Ε. & Σταμάτη Α., 2012 «Ατομικές κα συλλογικές εργασιακές σχέσεις: Βασικά Στοιχεία και Έννοιες», εργασία και δια βίου εκπαίδευση προγράμματα δια βίου εκπαίδευσης ινστιτούτο εργασίας ΓΣΕΕ).

1.2 Στοιχεία σύμβασης εργασίας

1.2.1 Η ανάληψη υποχρέωσης για παροχή εργασίας

Αντικείμενο της σύμβασης εργασίας αποτελεί η εργασία, δηλαδή η εργασιακή δύναμη του ανθρώπου ως ενέργεια, όχι το αποτέλεσμα της. Υποχρέωση για παροχή εργασίας είναι εφικτό να αναλάβει ο κάθε άνθρωπος, ανεξάρτητα από το φύλο και κάθε είδους διάκριση. Η ελευθερία εργασίας και το δικαίωμα εργασίας απορρέει από τη φύση του κάθε ανθρώπου. Ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να παρέχει κατ' αρχήν τη συμφωνημένη στη βάση της σύμβασης εργασία. Αν η ατομική σύμβαση εργασίας προσδιορίζει την εργασία του κατά τρόπο ευρύ, τότε ο εργοδότης διαθέτει το δικαίωμα να εξειδικεύει και να προσδιορίζει τα ειδικότερα καθήκοντα του μισθωτού ασκώντας νόμιμα το διευθυντικό του δικαίωμα μέσα στο πλαίσιο της σύμβασης εργασίας. Ο εργοδότης μάλιστα έχει τη δυνατότητα να αναθέτει στο μισθωτό και καθήκοντα παρεμφερή ως προς τα συμφωνημένα με τη σύμβαση εργασίας του. Παρεμφερής είναι κάθε εργασία, η οποία είναι από τη φύση της συναφής με τη βασική εργασία του μισθωτού, όπως για παράδειγμα είναι η εργασία, η οποία προετοιμάζει, συμπληρώνει ή παρακολουθεί την κύρια εργασία του μισθωτού. Για παράδειγμα ο οδηγός αυτοκινήτου θα πρέπει να φροντίζει και για τον καθαρισμό ή τη συντήρηση του επαγγελματικού αυτοκινήτου.

1.2.2 Η αντιπαροχή

Βασικό στοιχείο της σύμβασης εργασίας είναι η καταβολή μισθού, άσχετα από τη μορφή που αυτή θα έχει.

Μορφές μισθού:

- α) Χρονικός μισθός: Προσδιορίζεται στη βάση του χρονικού διαστήματος που προσφέρεται η εργασία.

β) Μισθός κατά μονάδα εργασίας: Προσδιορίζεται στη βάση του αποτελέσματος της εργασίας, δηλαδή την απόδοση του μισθωτού όπως για παράδειγμα ο αριθμός των μονάδων που παράγει.

γ) Μισθός με ποσοστά στα κέρδη

δ) Φιλοδωρήματα: Όπως για παράδειγμα στην περίπτωση των σερβιτόρων σε καφενεία και εστιατόρια.

ε) Μεικτά συστήματα: Σε αυτή την περίπτωση που ένα τμήμα του μισθού είναι σταθερό και πάνω σε αυτό προκύπτουν μισθολογικά άλλα συστήματα υπολογισμού του μισθού-αμοιβή (Κουκιάδης, 2013).

1.3 Το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη

Βασικό στοιχείο της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αποτελεί το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη και ο τρόπος που αυτός το χρησιμοποιεί. Διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη αποτελεί η εξουσία που έχει στην κατοχή του ώστε μονομερώς, μέσω οδηγιών και εντολών, να προσδιορίζει την υποχρέωση του εργαζομένου προς εργασία, η οποία δεν ρυθμίζεται με διαφορετικό τρόπο, και να προσδιορίζει τους όρους αυτής στην βάση των αναγκών της εταιρίας.

Στην βάση των προαναφερθέντων ο όρος διευθυντικό δικαίωμα μπορεί να χρησιμοποιηθεί με δύο το λιγότερο διαφορετικές έννοιες: η πρώτη, η πιο ευρεία, προσδιορίζει γενική ελευθερία του εργοδότη να λαμβάνει κάθε μέτρο που σχετίζεται με την παροχή εργασίας και κρίνει σωστό για την οργάνωση της εταιρίας του. Κατά τη δεύτερη, την πιο ειδική περιγράφει το δικαίωμα του εργοδότη να καθορίζει μονομερώς τους όρους της εργασίας, στο μέτρο που προσδιορίζονται από άλλη πηγή.

Ο τόπος άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος είναι η εργοδοτική επιχείρηση-εκμετάλλευση και οι εργασιακές σχέσεις που διαδραματίζονται εντός αυτής. Επέκταση του διευθυντικού δικαιώματος πέρα του χώρου της εργοδοτικής επιχείρησης, δηλαδή στον χώρο της ιδιωτικής ζωής, και γενικότερα της εκτός εταιρίας και δραστηριότητας των εργαζομένων, δεν υφίσταται. Ο εργοδότης, κάνοντας χρήση του διευθυντικού δικαιώματος, δεν έχει τη δυνατότητα να αλλάξει μονομερώς τους όρους της ατομικής σύμβασης εργασίας. Η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος δεν θα πρέπει να θίγει τα θεμελιώδη δικαιώματα των εργαζομένων που προσδιορίζονται στην απασχόλησή τους, στη θέση τους στην επιχείρηση, στην

προσωπικότητά τους, στην ίση μεταχείριση κτλ. Ταυτόχρονα, είναι αναγκαίο να ισχύουν και οι ειδικές υποχρεώσεις που επιβάλλει η θέση του εργοδότη στην εταιρία, όπως η υποχρέωση της παροχής πρόνοιας. Όσο και αν η αναδιοργάνωση μιας επιχείρησης περιγράφεται από το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη, η παραγνώριση, κατά την άσκηση αυτή, της προσωπικότητας του εργαζόμενου αποτελεί κατάχρηση του δικαιώματος. Ο εργοδότης διαθέτει το δικαίωμα να προκαλεί ανακατατάξεις στο προσωπικό του, μεταθέσεις ή απολύσεις, επικαλούμενος την ανεπάρκεια ή την ακαταλληλότητα του εργαζόμενου και οικονομικοτεχνικούς λόγους, είναι αναγκαίο όμως πριν από κάθε ενέργειά του, να αναφέρει και να συνεκτιμήσει τους λόγους άρνησης των δυσμενών, κατά τον εργαζόμενο, εργασιακών όρων. Η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος που ξεπερνά τα προσδιοριζόμενα όρια της καλής πίστης, των χρηστών ηθών και του οικονομικού σκοπού του δικαιώματος (281ΑΚ) είναι καταχρηστική, δεν παράγει έννομες συνέπειες και δεν έχει οποιαδήποτε δεσμευτική ισχύ λόγω της μη εγκυρότητας της (Ληξουριώτης, 2019).

1.4 Υποχρεώσεις μισθωτού

Η βασική υποχρέωση του μισθωτού είναι η υποχρέωση να παρέχει την εργασία του. Ο μισθωτός ανταποκρίνεται στην υποχρέωση παροχής εργασίας, όταν παρέχει την εργασιακή του δύναμη στον τόπο και τον χρόνο που πρέπει, κατά τον τρόπο και το είδος που είναι υποχρεωμένος.

Εάν ο εργοδότης δεν κάνει ορθή χρήση της προσφερόμενης εργασίας για ένα χρονικό διάστημα δεν επηρεάζεται νομικά η θέση του μισθωτού και η εκπλήρωση της υποχρέωσής του. Για τον μισθωτό είναι αρκετό ότι παρέχει την εργασία του στη διάθεση του εργοδότη το χρονικό διάστημα που την οφείλει, και έχει τις σωματικές και πνευματικές του δυνάμεις σε ετοιμότητα, για να τις ενεργοποιήσει στο σύνολο της απασχόλησής του με συγκεκριμένη παροχή εργασίας ορισμένου είδους.

Στην περίπτωση μη εκπλήρωσης της υποχρέωσης για παροχή εργασίας, όπως όταν ο μισθωτός είτε απέχει, είτε απουσιάζει από την εργασία του, είτε όταν δεν προσφέρει

την εργασία του κατά τους όρους της συμβάσεώς του ή στον προσήκοντα τόπο ή χρόνο προβλέπονται τα ακόλουθα:

α) Σε περίπτωση που η μη εκπλήρωση της υποχρέωσης για παροχή εργασίας οφείλεται σε δόλο ή αμέλεια ή αδυναμία του μισθωτού, τότε ο εργοδότης έχει κατ' αρχήν το δικαίωμα να μην του καταβάλει το μισθό (άρθρ. 380 ΑΚ)}.

β) Σύμφωνα με το άρθρ. 657 § 1 ΑΚ, ο εργαζόμενος διατηρεί την δυνατότητα να απαιτεί να του καταβληθεί ο μισθός του, αν ύστερα από δεκαήμερη τουλάχιστον παροχή εργασίας εμποδίζεται να εργαστεί από σπουδαίο λόγο που δεν οφείλεται σε υπαιτιότητά του. Είναι αδιάφορο, αν ο σπουδαίος λόγος αναφέρεται στο πρόσωπο του εργαζομένου και γενικότερα στη δική του «σφαίρα» ή βρίσκεται έξω από αυτήν. Σημαντικά κωλύματα που δικαιολογούν τη χρήση του άρθρ. 657 § 1 ΑΚ αποτελούν η ασθένεια του εργαζομένου ή συγγενικού του προσώπου, ο θάνατος συγγενικού προσώπου, η λοχεία γυναικός, η εκπλήρωση καθηκόντων όπως για παράδειγμα η άσκηση εκλογικού δικαιώματος, η μαρτυρία ενώπιον δικαστηρίου, η διακοπή των συγκοινωνιών εξαιτίας σφοδρής χιονόπτωσης και η επικινδυνότητα των δρόμων κ. ά. Όταν ο εργαζόμενος δεν έχει την δυνατότητα λόγω σπουδαίου κωλύματος να προσφέρει την εργασία του, οφείλει να ενημερώνει την εργασία του.

γ) Αν πάλι η αδυναμία του μισθωτού περιέχει υπαίτιο δόλο ή αμέλεια, ο εργοδότης έχει τη δυνατότητα να μην καταβάλει το μισθό (άρθρ. 380, 657 ΑΚ) ή και να απαιτήσει αποζημίωση (άρθρ. 335, 362, 652 ΑΚ).

δ) Σε περίπτωση που η μη παροχή εργασίας προκύπτει σε υπερημερία του μισθωτού, πράγμα που συμβαίνει όταν καθυστερεί ή απέχει χωρίς δικαιολογία από την εργασία του, αν και είναι σε θέση να την προσφέρει, η αξίωση για το μισθό δεν υφίσταται (Λεοντάρη, 2010).

1.5 Υποχρεώσεις εργοδότη

α) Η βασική είναι η υποχρέωση της καταβολής του μισθού. Η υποχρέωση του εργοδότη για την καταβολή του μισθού αποτελεί τον θεμέλιο λίθο σε μια σύμβαση εργασίας. Η σχετική συμφωνία ανάμεσα στον εργοδότη και τον μισθωτό μπορεί να είναι ρητή ή σιωπηρή. Σε περίπτωση αμφιβολίας,

υποτίθεται ότι έχει συμφωνηθεί σιωπηρά μισθός και η εργασία αυτή στην βάση των συνηθισμένων περιστάσεων που προκύπτουν (άρθρ. 649 ΑΚ).

β) Καταβολή μισθού δίχως να υπάρχει παροχή εργασίας (άρθρ. 656 εδ. α' ΑΚ). Κατά το άρθρ. 656 εδ. α' ΑΚ, όταν ο εργοδότης είναι υπερήμερος ως προς την αποδοχή της εργασίας ή όταν, για λόγους που σχετίζονται με αυτόν και δεν οφείλονται σε ανωτέρα βία, αδυνατεί να αποδεχτεί την εργασία, ο μισθωτός έχει το δικαίωμα να ζητήσει το μισθό του, χωρίς να είναι αναγκασμένος να προσφέρει την εργασία του σε διαφορετικό χρόνο. Ο εργοδότης περιέρχεται σε υπερημερία, είτε όταν ο μισθωτός προσφέρει πραγματικά και με τον προσήκοντα τρόπο την εργασία του και αυτός δεν τη δέχεται ή δηλώνει ότι δεν τη δέχεται. Παράδειγμα τέτοιας περίπτωσης αποτελεί η άρνηση αποδοχής υπηρεσιών ύστερα από καταγγελία σύμβασης εργασίας, η οποία είναι άκυρη, είτε όταν δεν προβαίνει στην απαιτούμενη πράξη ή σύμπραξη για την εκτέλεση της εργασίας όπως για παράδειγμα όταν δεν παρέχει τα αναγκαία μηχανήματα, εργαλεία και α' ύλες

γ) Απαλλαγή του εργοδότη από την υποχρέωση καταβολής μισθού λόγω ανωτέρας βίας με βάση το άρθρο 656 ΑΚ., όταν ο λόγος που τον εμποδίζει να αποδεχτεί την εργασία του μισθωτού συνιστά ανωτέρα βία (Λεοντάρη, 2010).

1.6 Λήξη σύμβασης εργασίας

Αυτοδίκαιη λήξη

Η σχέση εργασίας λήγει αυτοδίκαια στην περίπτωση που δεν απαιτείται καταγγελία ή προειδοποίηση ή οποιαδήποτε άλλη ενέργεια από τα δυο μέρη που την αποτελούν, με τη λήξη του χρόνου διάρκειάς της, αν υπάρχει πρόβλεψη ορισμένου χρόνου στη σύμβαση εργασίας – σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου – (άρθρ. 669 §

1 ΑΚ). Αυτές οι περιπτώσεις περιγράφουν αποχώρηση λόγω ορίου ηλικίας ή και υπηρεσίας.

Αντίθετη σύμβαση

Η ατομική σύμβαση εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου είναι δυνατό να ολοκληρωθεί με τη σύναψη από τα μέρη αντίθετης συμφωνίας που σε αρκετές περιπτώσεις καλείται «εθελούσια έξοδος». Με την αντίθετη σύμβαση εργασίας ο μισθωτός παύει να προστατεύεται από το δίκαιο της καταγγελίας. Ο μισθωτός για να συνάψει αυτή τη σύμβαση, είναι αναγκαίο με αντικειμενική κρίση σοβαρά ανταλλάγματα από τον εργοδότη, στις περισσότερες περιπτώσεις προσφέρεται το ποσό της αποζημίωσης, που θα δικαιούτο ο μισθωτός, στην περίπτωση που ο εργοδότης προχωρούσε σε καταγγελία της σύμβασης εργασίας (Λεοντάρη, 2010).

1.7 Προϋποθέσεις έγκυρης καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου

Στη χώρα μας ο θεσμός της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας έως και το 1920 προσδιοριζόταν από τις διατάξεις του Ρωμαϊκού Δικαίου και των εθίμων, με τα οποία καμία σχεδόν αξία λόγου προστασία δεν προβλεπόταν για τους εργαζόμενους. Το 1911 και το 1913 έγιναν προσπάθειες για νομοθετική διευθέτηση ρύθμιση του ζητήματος, παρόλο που δεν κατάφεραν να επιτύχουν τα προσδοκώμενα αποτελέσματα για τον προσδιορισμό της εργασίας αορίστου χρόνου των υπαλλήλων, βάση του Ιταλικού Νόμου του 1917, ο οποίος υπερέβαλε σε προοδευτικότητα το πρότυπό του, κυρίως στον περιορισμό των λόγων της απρόθεσμης καταγγελίας και στην επιμήκυνση των προθεσμιών προειδοποίησης.

Βασική ιδέα αυτού του σχεδιασμού αποτέλεσε η προειδοποίηση και όχι η αποζημίωση. Το σχέδιο πέρασε από την τότε Βουλή χωρίς διεξοδική συζήτηση και αποτέλεσε το Νόμο 2112 της 11 Μαρτίου 1920. Οι διατάξεις του Νόμου αυτού επεκτάθηκαν από το Β.Δ. της 16-18 Ιουλίου 1920 σε κάθε σύνολο των κατηγοριών εργατών, τεχνιτών και υπηρετών. Το 1930, ο Νόμος 2112 δέχτηκε σημαντικές τροποποιήσεις με τον Νόμο 4558, μέσω του οποίου έγιναν σημαντικές τροποποιήσεις προς την αρχή της αποζημίωσης, η οποία αποτελούσε κύριο αίτημα της εργατικής τάξης. Ακόμα στο νόμο περιγράφονταν διάφορες ειδικές διατάξεις, που περιγράφαν

απαγορεύσεις της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας σε ορισμένες περιπτώσεις, όπως για παράδειγμα στις ομαδικές απολύσεις, στις απολύσεις στρατευμένων κ.λπ. Σημαντικό βήμα για την συμπλήρωση της Νομοθεσίας αποτέλεσε η εισαγωγή του Αστικού Κώδικα (Α.Κ.), ο οποίος περιέλαβε διατάξεις περί καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας, στην βάση του Γερμανικού Αστικού Κώδικα. Ιδιαίτερη σημασία έχει η εισαγωγή στον Α.Κ. της γενικής αρχής της απαγορεύσεως της καταχρηστικής ασκήσεως του δικαιώματος της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας (άρθρο 281). Ριζική αλλαγή στα περί καταγγελίας της σύμβασης εργασίας επέφερε το Ν.Δ. 424 του 1941, το οποίο τροποποιήθηκε με τον Α.Ν. 1038 του 1942, όπου έδινε το δικαίωμα στον μισθωτό "επί της θέσεώς του" και δεν επιτρεπόταν πλέον η καταγγελία της σύμβασης εργασίας παρά μόνο για κάποιο λόγο. Στη συνέχεια με το νόμο 44 του 1944 και τον νόμο 118 του 1945, ο οποίος εισήγαγε το σύστημα αποζημιώσεως, με αυστηρή διαδικασία απολύσεως με πολλές ακυρότητες. Στην συνέχεια ο Νόμος 3198 του 1955 επανέφερε σε ισχύ το Ν. 2112 του 1920 για τους υπαλλήλους, όπου έγινε καλύτερη η διαδικασία το σύστημα της καταβλητέας αποζημιώσεως. Πέραν των παραπάνω γενικών Νόμων, προκρίθηκε ένα πλήθος διατάξεων με τις οποίες επήλθαν τροποποιήσεις στο δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας για ένα σύνολο κατηγοριών επιχειρήσεων και μισθωτών (Κουκιάδης, 2013).

1.7.1 Έννοια και νομική φύση της καταγγελίας

Η καταγγελία είναι δικαίωμα το οποίο ασκείται με μονομερή απευθυντέα δήλωση βούλησης και επιφέρει, αμέσως από τη στιγμή που θα περιέλθει στο άλλο μέρος ή μετά την πάροδο ορισμένης προθεσμίας, τη λύση μιας διαρκούς έννομης σχέσης για το επόμενο χρονικό διάστημα. Εφόσον με την άσκηση της καταγγελίας επέρχεται μονομερώς και άμεσα η κατάργηση της έννομης σχέσης, η διαμόρφωση δηλαδή μιας νέας νομικής κατάστασης, η καταγγελία είναι κατά τη φύση της διαπλαστικό δικαίωμα. Κοινό χαρακτηριστικό γνώρισμα των διαπλαστικών δικαιωμάτων είναι ότι προσφέρουν στο φορέα τους μια νομική "εξουσία", δηλαδή τη δυνατότητά του να

επιφέρει έννομες συνέπειες μονομερώς και άμεσα, χωρίς τη συνεργασία και, ενδεχομένως, παρά την αντίθετη βούληση του προσώπου ή των προσώπων που πειράζει η εν' λόγω νομική μεταβολή. Το στοιχείο αυτό παρουσιάζεται ιδιαίτερα έντονα στα διαπλαστικά δικαιώματα που σχετίζονται με μια συμβατική σχέση (μη αυτοτελή) και η άσκησή τους επιφέρει την κατάργησή της. Στην κατηγορία αυτή διαπλαστικών δικαιωμάτων κατατάσσεται και η καταγγελία.

Το δικαίωμα καταγγελίας μπορεί να προέρχεται είτε από το νόμο είτε από τη σύμβαση. Ανάλογα με τη θεμελίωσή της, η καταγγελία λαμβάνει τα χαρακτηριστικά της νόμιμης και της συμβατικής μορφής. Ο αστικός κώδικας, σε επιμέρους διατάξεις, προσδιορίζει την καταγγελία ως λόγο λήξης διαρκών συμβάσεων ή συμβάσεων όπου η χρονική διάρκεια έχει βαρύνουσα σημασία. Η καταγγελία της αορίστου χρόνου συμβάσεως εργασίας είναι δικαιοπραξία αναιτιώδης και ως εκ τούτου δεν χρειάζεται αιτιολογία εκ μέρους του καταγγέλλοντος. Υπόκειται όμως στον περιορισμό του άρθρου 281Α.Κ. Η νομολογία κατά την εφαρμογή του κανόνα αυτού θεωρεί ως καταχρηστικώς ασκούμενο το δικαίωμα της καταγγελίας στο σύνολο σχεδόν των περιπτώσεων, με στόχο των περιορισμό σε σημαντικό βαθμό της υποτιθέμενης ελευθερίας της καταγγελίας. Άρα, η καταγγελία δεν χρειάζεται σε ένα πρώτο επίπεδο αιτιολογία. Εάν παρόλ' αυτά, περιέχει αιτιολογία, αυτό δεν την καθιστά αιτιώδη δικαιοπραξία, ώστε το κύρος της να σχετίζεται με την αλήθεια ή βασιμότητα της αιτιολογίας της. Είναι όμως δυνατόν η αιτιολογία αυτή να είναι χρήσιμη για την θεμελίωση της ένστασης καταχρήσεως δικαιώματος 281 Α.Κ. (Κουκιάδης, 2013).

1.7.2 Προϋποθέσεις εγκυρότητας της καταγγελίας

Τόσο κατά το νόμο 2112/1920, που αφορά την καταγγελία των συμβάσεων εργασίας μόνο όσων έχουν την ιδιότητα του υπαλλήλου, όσο και κατά το Π.Δ. της 16/18-7-1920, που σχετίζεται με τους εργατοτεχνίτες, αυτούς δηλαδή που εργάζονται χειρωνακτικά, αλλά και κατά το Ν.3198/1955, που ενοποίησε τις προϋποθέσεις έγκυρης απόλυσης και των δύο αυτών κατηγοριών εργαζόμενων, δύο ήταν οι κύριες προϋποθέσεις της εγκυρότητας της καταγγελίας:

- α) Η επίδοση έγγραφης ανακοίνωσης της καταγγελίας.
- β) Η καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης, στη βάση του Ν.3863/2010.

γ) Με το άρθρο 2 του Ν. 2556/1997 προστέθηκε και νέα σημαντική προϋπόθεση για το κύρος της καταγγελίας.

Συγκεκριμένα ορίστηκε ότι η καταγγελία της σχέσης εργασίας χαρακτηρίζεται έγκυρη εφόσον έχει πραγματοποιηθεί εγγράφως, έχει καταβληθεί η οφειλόμενη αποζημίωση και έχει καταχωρηθεί η απασχόληση του απολυόμενου στα τηρούμενα για το ΙΚΑ μισθολόγια ή έχει ασφαλιστεί ο απολυόμενος.

Στο ίδιο άρθρο η καθυστέρηση δόσης της αποζημίωσης, όταν αυτή επιτρέπεται να χορηγείται σε δόσεις, καθώς και η μη καταχώρηση του εργαζομένου στα μισθολόγια του ΙΚΑ ή η μη ασφάλισή του, συνεπάγονται την ακυρότητα της καταγγελίας και ο διαδραμών χρόνος καλείται ως χρόνος υπηρεσίας για τον οποίο οφείλονται αποδοχές υπερημερίας και για τον οποίο χρόνο ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να καταβάλει το σύνολο των εισφορών προς το ΙΚΑ και τα λοιπά Ταμεία στα οποία είναι ασφαλισμένος ο μισθωτός, χωρίς να δικαιούται να αναζητήσει την αποζημίωση που τυχόν κατέβαλε. Τέλος, η καταγγελία είναι σπουδαία και σαφής και προσδιορίζει κατά τρόπο ασφαλή την θέληση του καταγγέλλοντος να λυθεί η σύμβαση εργασίας. Οπότε πρέπει να προσφέρει την *ημερομηνία της δηλώσεως* και την *προθεσμία* κατά την οποία λύεται η σύμβαση, αναμφίβολα καθορισμένη. Απαγορεύεται προσθήκη στην δικαιοπραξία όρου ή αιρέσεως. (Κουκιάδης, 2013).

1.8 Συνέπειες της καταγγελίας

Η καταγγελία διαθέτει άμεση διαπλαστική ενέργεια. Με την απόδοση της στον αντισυμβαλλόμενο λύεται για το μέλλον η έννομη σχέση είτε αμέσως είτε μετά από ορισμένο χρονικό διάστημα. Εκτός από τη λύση της σύμβασης, η καταγγελία μπορεί να συνοδεύεται και από άλλες συνέπειες, όπως για παράδειγμα να περιγράφει την υποχρέωση αποζημίωσης. Η υποχρέωση αποζημίωσης μπορεί να βαρύνει είτε τον αντισυμβαλλόμενο του καταγγέλλοντος (άρθρο 673 ΑΚ) είτε τον ίδιο τον καταγγέλλοντα (άρθρο 674 ΑΚ).

Κάποιες υποχρεώσεις, όπως η υποχρέωση του εργοδότη να παρέχει στον εργαζόμενο πιστοποιητικό εργασίας (ΑΚ 678), ή να παράσχει σ' αυτόν τον αναγκαίο ελεύθερο χρόνο για να αναζητήσει αλλού εργασία (ΑΚ 677), δεν συνδέονται μόνο με την καταγγελία, αλλά προκύπτουν και στην περίπτωση λύσης της σύμβασης με

διαφορετικό τρόπο, όπως για παράδειγμα με την παρέλευση του συμφωνημένου χρόνου.

Ακόμα, ορισμένες παρεπόμενες υποχρεώσεις των μερών είναι εφικτό, σε περιορισμένη έκταση, να εξακολουθούν να είναι σε ισχύ και μετά τη ολοκλήρωση της σύμβασης. Έτσι, η υποχρέωση του εργαζόμενου να μην αναφέρει σε τρίτους μυστικά της επιχείρησης, ως ειδικότερη εκδήλωση της απορρέουσας από την καλή πίστη υποχρέωσης πίστης, δεν ολοκληρώνεται με την καταγγελία της σύμβασης (Κουκιάδης Ι., (2013).

1.8.1 Η προστασία από την καταγγελία γενικά

Η σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, δηλαδή η σύμβαση της οποίας η διάρκεια δεν προσδιορίστηκε από τα μέρη ούτε προκύπτει από το είδος και το σκοπό της εργασίας, λύνεται από τον καθένα από τους συμβαλλόμενους με καταγγελία, η οποία συνιστά μονομερή απευθυντέα δήλωση βούλησης. Η καταγγελία περιγράφει στα μέλη τη δυνατότητα να ρυθμίσουν μονομερώς την έκταση και τη διάρκεια της συμβατικής δέσμευσής τους και επομένως αναπληρώνει, από άποψη λειτουργίας, το συμβατικό χρονικό περιορισμό, που περιγράφει τη σύμβαση ορισμένου χρόνου. Τα μέρη, με την σύναψη σύμβασης ορισμένου χρόνου με μικρή χρονική διάρκεια, θα μπορούσαν βέβαια να αποφύγουν μια διαρκή, "επ' αόριστον" συμβατική υποχρέωση. Αυτό όμως προϋποθέτει ότι τα μέρη και ιδίως ο εργοδότης είναι σε θέση, κατά την έναρξη της σύμβασης, να προσδιορίσουν την ακριβή διάρκεια των αναγκών που σκοπεύουν να καλύψουν με την σύμβαση. Πέραν αυτού, η σύμβαση αορίστου χρόνου προσφέρει στα μέρη την ικανότητα να αξιοποιήσουν κατά τον καλύτερο δυνατό τρόπο τις διαρκώς μεταβαλλόμενες συνθήκες της αγοράς, αφού, σε αντίθεση με τη σύμβαση ορισμένου χρόνου, προσφέρει την δυνατότητα αποδέσμευσης, με απλή δήλωση προς το άλλο μέρος, οποιαδήποτε χρονική στιγμή (Κουκιάδης, 2013).

1.9 Είδη καταγγελίας

Τα είδη των καταγγελιών που προβλέπει ο νόμος είναι η τακτική και η έκτακτη ή αλλιώς άτακτη.

Τακτική είναι η μορφή της καταγγελίας στην οποία προηγείται προμήνυση, δηλαδή προειδοποίηση του εργαζόμενου από τον εργοδότη πριν από την οριστική λήξη της εργασιακής τους σχέσης. Ο χρόνος πριν από τον οποίο πραγματοποιείται η

προειδοποίηση αυτή, έχει άμεση σχέση με το ποσό της αποζημίωσης που θα δοθεί στον μισθωτό.

Έκτακτη ή άτακτη, αντίθετα, είναι η μορφή της καταγγελίας κατά την οποία δεν πραγματοποιείται προειδοποίηση πριν από το χρόνο που διακρίνεται. Έκτακτη είναι πάντα η καταγγελία των συμβάσεων των εργατών. Σε αρκετές περιπτώσεις στην πράξη αυτό γίνεται και όταν πρόκειται για υπαλλήλους. Στη δεύτερη όμως αυτή περίπτωση μεταβάλλεται το ποσό της αποζημίωσης. Η έκτακτη κατά συνέπεια καταγγελία έχει ως αποτέλεσμα την άμεση λύση της σύμβασης εργασίας, ενώ η τακτική μετά τη λήξη της προθεσμίας, που τίθεται με την προμήνυση (Κουκιάδης, 2013).

1.10 Κριτική της έκτακτης ή άτακτης καταγγελίας

Όρια στη συμβατική ελευθερία των μερών της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας δεν βάζουν μόνο τα χρηστά ήθη, αλλά και οι αναγκαστικού δικαίου διατάξεις του δικαίου της καταγγελίας, με τις οποίες δεν θα πρέπει να έρχεται, άμεσα ή έμμεσα, σε αντίθεση η σχετική συμφωνία. Ο καθορισμός των περιστατικών που κατ' εξαίρεση επιτρέπουν την πρόωγη λύση της σύμβασης ορισμένου χρόνου, η συγκεκριμενοποίηση δηλαδή της έννοιας του σπουδαίου λόγου, αποτελεί αρμοδιότητα του δικαστή. Η συγκεκριμενοποίηση αυτή πραγματοποιείται ενόψει πάντοτε της ιδιαιτερότητας της υπό κρίση περίπτωσης στη βάση αντικειμενικών κριτηρίων, χωρίς να ενδιαφέρουν οι υποκειμενικές εκτιμήσεις και αντιλήψεις του τμήματος της συμφωνίας που κάνει την καταγγελία. Τις περιπτώσεις έκτακτης καταγγελίας της σύμβασης αορίστου χρόνου καθορίζει περιοριστικά ο νόμος 2112/1920 στο άρθρο 5§1. Το στοιχείο αυτό δεν λαμβάνεται υπόψη από τη νομολογία, η οποία επιφυλάσσει διαφορετική μεταχείριση στην καταγγελία της σύμβασης ορισμένου χρόνου που προέρχεται από τον εργοδότη για μόνο το λόγο ότι η άσκησή της δεν είναι ελεύθερη, αλλά προϋποθέτει την ύπαρξη ορισμένων λόγων που έχουν προσδιορίσει τα δυο μέρη.

Η συγκεκριμενοποίηση επομένως της έννοιας του κυρίου λόγου, τουλάχιστον στο χώρο της εξαρτημένης εργασίας, αποτελεί υπευθυνότητα του δικαστή και όχι των μερών. Η αναγνώριση σ' αυτά της εξουσίας να "κατασκευάζουν" λόγους έκτακτης καταγγελίας προσκρούει στις αναγκαστικού δικαίου διατάξεις των ν. 2112/1920 και 3198/1955. Ο προσδιορισμός από τα μέρη ορισμένων λόγων ως "σπουδαίων" δεν

χάνει εντελώς τη σημασία. Εφόσον πρόκειται για λόγους που κατά γενική κρίση θα ήταν εφικτό να δικαιολογήσουν σύμφωνα με την καλή πίστη τη λύση της σύμβασης πριν από τον προκαθορισμένο χρόνο, η αναφορά και ο εγγύτερος προσδιορισμός τους από τα μέρη εκφράζει τη βούλησή τους να αποδώσουν, εν όψη του είδους της συγκεκριμένης σύμβασης, σε ορισμένους λόγους σημαντικής βαρύτητας. Το στοιχείο αυτό ασφαλώς και επιβάλλει να συνυπολογιστεί από τον δικαστή κατά τη συνολική εκτίμηση των συνθηκών της υπό κρίση περίπτωσης και τη στάθμιση των συμφερόντων των δυο μερών. Οι ν. 2112/1920 και 3198/1955 βρίσκουν εφαρμογή αποκλειστικά σε συμβάσεις αορίστου χρόνου, γιατί μόνο σ' αυτές παρέχεται στα μέρη η δυνατότητα μονομερούς λύσης της σύμβασης με τακτική καταγγελία. Αντίθετα, δεν μπορεί να βρει εφαρμογή σε συμβάσεις ορισμένου χρόνου, γιατί αυτές ολοκληρώνονται αυτοδικαίως με την πάροδο της προσυμφωνημένης διάρκειας, χωρίς να είναι εφικτή η μονομερής λύση τους, αφού η σύναψη σύμβασης ορισμένου χρόνου προσδιορίζει ακριβώς τη δέσμευση των μερών για τη συμφωνημένη διάρκεια, δηλαδή παραίτηση από το δικαίωμα τακτικής καταγγελίας.

Ακόμα ένα ζήτημα των απολύσεων των μισθωτών, που μάλιστα διακρίνεται από έντονο κοινωνικό χαρακτήρα, είναι το πρόβλημα του ελέγχου και του περιορισμού των απολύσεων, είτε με τη δικαστική κρίση είτε με την απευθείας επέμβαση του νομοθέτη. Το πρόβλημα αυτό λύνεται στη συνέχεια, ύστερα από την μελέτη των προϋποθέσεων για την άσκηση του δικαιώματος της καταγγελίας στις δύο διαφορετικές μορφές της, της τακτικής και της έκτακτης (Ληξουριώτης, 2010).

1.11 Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου

Η σύμβαση αυτή λύεται κατά κύριο λόγο με την πάροδο του συμφωνημένου χρόνου. Εκτός όμως από την αυτόματη λύση της σύμβασης με την πάροδο της ορισμένης διάρκειας, που αποτελεί το φυσιολογικό και κύριο τρόπο λύσης της σύμβασης, ο νομοθέτης προσφέρει στα μέρη, κατ' εξαίρεση, τη δυνατότητα μονομερούς λύσης της σύμβασης πριν από την πάροδο της συμφωνημένης διάρκειας, στην περίπτωση που προκύψει σοβαρός λόγος. Ο νόμος πολύ σωστά αποφεύγει την ειδική απαρίθμηση των λόγων που δίδουν αυτή τη δυνατότητα της έκτακτης καταγγελίας και προτιμά να γίνεται χρήση της αόριστης έννοιας του "σπουδαίου λόγου". Ως σπουδαίος λόγος μπορεί να θεωρηθεί κάθε περιστατικό που, κατά

αντικειμενική κρίση με βάση την καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη, συντελεί ώστε να μην είναι πια ανεκτή η διατήρηση της σύμβασης έως το χρόνο της λήξης της.

Σπουδαίοι λόγοι για τον εργοδότη: Λόγοι που σχετίζονται με τη συμπεριφορά ή το πρόσωπο του εργαζομένου.

- α) Παράβαση της υποχρέωσης για παροχή της συμφωνημένης εργασίας.
- β) Παράβαση παρεπόμενων υποχρεώσεων και παραβίαση βασικών όρων της σύμβασης
- γ) Συμμετοχή σε μη νόμιμη απεργία
- δ) Αξιόποινη πράξη ή επίμεμπτη συμπεριφορά του εργαζόμενου στα πλαίσια της εργασίας του.
- ε) Διακοπή της επιχείρησης
- στ) Η εκτός υπηρεσίας συμπεριφορά
- ζ) Ασθένεια του εργαζόμενου
- η) "Εξαναγκασμένη" καταγγελία
- ι) Καταγγελία λόγω υποψίας
- κ) Η ανώτερη βία
- λ) Συνταξιοδότηση

Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου, η οποία προκύπτει από συμπεριφορά του εργαζομένου που περιγράφεται ως πειθαρχικό παράπτωμα, υπόκειται στην απαγόρευση της καταχρηστικής άσκησης και το δικαστήριο θα πρέπει να μελετά, με βάση την αρχή της αναλογικότητας, εάν ο εργοδότης θα είχε τη δυνατότητα εξίσου αποτελεσματικά να αποφύγει την απόλυση, επιβάλλοντας πειθαρχική ποινή εκ των προβλεπόμενων στον κανονισμό της επιχείρησής του. Άρα, η αδικαιολόγητη επιλογή του επαχθέστερου μέσου της καταγγελίας χαρακτηρίζεται και είναι καταχρηστική (Ληξουριώτης, 2010).

Λόγοι που αφορούν το πρόσωπο του καταγγέλλοντος εργοδότη.

Αυτό προκύπτει σαφώς κι από τη διάταξη του άρθρου 674 ΑΚ, η οποία ορίζει ότι "αν ο σπουδαίος λόγος, για τον οποίο ο εργοδότης έκανε την καταγγελία, οφείλεται σε μεταβολή των προσωπικών ή περιουσιακών του σχέσεων, το δικαστήριο μπορεί, κατά την κρίση του, να επιδικάσει στον εργαζόμενο εύλογη αποζημίωση".

α) Καταγγελία από τον εργαζόμενο στην περίπτωση που προκύπτει σοβαρός λόγος. Ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας οποιαδήποτε χρονική στιγμή επιθυμεί, είτε είναι ορισμένου είτε αορίστου χρόνου. Σπουδαίοι λόγοι για τον εργαζόμενο είναι οι ακόλουθοι:

β) Παράβαση εργοδότη τόσο στην καταβολή μισθού όσο και στις υπόλοιπες υποχρεώσεις του. Έχει αξίωση για αποζημίωση κατά του εργοδότη, με την προϋπόθεση ότι η καταγγελία της σύμβασης από την πλευρά του πραγματοποιήθηκε εγκαίρως. Η αποζημίωση αυτή είναι ίση με τους μισθούς που θα εισέπραττε έως ότου η νόμιμη λύση της σύμβασης έφτανε στο τέλος της, καθώς και κάθε άλλη ζημία την οποία υπέστη από την αθέτησή της και την καταγγελία που πρόεκυψε από αυτή.

γ) Μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας από τον εργοδότη.

δ) Υβριστική συμπεριφορά του εργοδότη ή βιαιοπραγία εναντίο του εργαζόμενου. Δικαιούται να απαιτήσει χρηματική ικανοποίηση της ηθικής του βλάβης.

Ασθένεια εργαζομένου, ο οποίος δεν είναι σε θέση να προσφέρει στο μέλλον την εργασία του (Λεοντάρη, 2010).

1.12 Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου

Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου περιγράφεται από το ν. 2112/1920 για ιδιωτικούς υπαλλήλους και στο β.δ. 16/18.7.1920 για εργατοτεχνίτες και υπηρέτες, όπως τα νομοθετήματα αυτά συμπληρώθηκαν και μεταβλήθηκαν από τους ν. 4558/1930 και ν. 3198/1955. Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας έχει υπάρξει για πολλά χρόνια κατά τη νομολογία και τους θεωρητικούς, αναιτιώδης δικαιοπραξία. Όμως με τον πρόσφατο νόμο 4611/2019 προβλέφθηκε ότι η καταγγελία θα θεωρείται έγκυρη μόνο όταν γίνεται για βάσιμο λόγο. Οι υπόλοιπες προϋποθέσεις έγκυρης καταγγελίας παρέμειναν ίδιες. Το έντυπο της καταγγελίας που χρησιμοποιείται στην πράξη και που απαιτεί ο νόμος να επιδίδεται στον απολυόμενο εργαζόμενο, έχει την ένδειξη της υπογραφής του εργαζόμενου με την έννοια ότι έλαβε γνώση και έλαβε την αποζημίωση που καταγράφεται σε αυτό. Στην περίπτωση που δεν επιδοθεί στον απολυόμενο ή ο εργαζόμενος αρνηθεί να παραλάβει το έντυπο

αυτό ή δεν συμφωνεί με τα στοιχεία που περιέχονται σε αυτό ή με το ύψος της αποζημίωσης που αναγράφεται σε αυτό, έχει το δικαίωμα να μην υπογράψει το έντυπο και να μην δεχτεί την αποζημίωση. Στην περίπτωση αυτή ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος, εφόσον επιμένει και δεν αποδέχεται τις απόψεις του εργαζόμενου, να του κοινοποιήσει με δικαστικό επιμελητή στον τόπο της μόνιμης κατοικίας του το έντυπο της καταγγελίας και την αποζημίωση να την καταθέσει για λογαριασμό του απολυθέντος στο Ταμείο Παρακαταθηκών και Δανείων (Λεβέντης, 2009).

Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αποτελεί δικαίωμα που διαθέτουν και τα δύο μέρη. Από τη σκοπιά του εργατικού δικαίου η καταγγελία της σύμβασης εργασίας που προκύπτει από τον μισθωτό συνηθίζεται να καλείται παραίτηση, για να διαχωρίζεται από την απόλυση. Οι προϋποθέσεις που ορίζει ο νόμος είναι σχετικά απλές και για αυτό δεν προκύπτουν μείζονα νομικά ζητήματα από την άσκηση του δικαιώματος καταγγελίας από τον μισθωτό. Στην παραίτηση το σημαντικότερο πρόβλημα που προκύπτει είναι τότε μία συμπεριφορά του μισθωτού, ο οποίος δεν εκφράζει ευθέως τη βούληση παραίτησης, συνιστά παραίτηση, πρόβλημα συνδεδεμένο με διάφορες καταστάσεις μη εκπλήρωσης της εργασίας και κυρίως με την αποχή από την εργασία. Ακόμη υπάρχουν περιπτώσεις που ο εργοδότης, προκειμένου να αποφύγει τις δεσμεύσεις από την καταγγελία της σύμβασης, προσπαθεί να ωθήσει την πρωτοβουλία της καταγγελίας στον μισθωτό, κυρίως με το να τον ανάγκασε να παραιτηθεί, ενώ ιδιαίτερη περίπτωση είναι η αποχώρηση λόγω συνταξιοδότησης. Τέλος, ένα βασικό ζήτημα που σχετίζεται με τις απολύσεις των μισθωτών, που μάλιστα διακρίνεται και από έντονο κοινωνικό χαρακτήρα, είναι το πρόβλημα του ελέγχου και του περιορισμού των απολύσεων, είτε με τη δικαστική κρίση είτε με την απευθείας επέμβαση του νομοθέτη. Το πρόβλημα αυτό αντιμετωπίζεται στη συνέχεια, ύστερα από την μελέτη των προϋποθέσεων για την άσκηση του δικαιώματος της καταγγελίας στις δύο διαφορετικές μορφές της, της τακτικής και της έκτακτης (Βλαστός, 2012).

1.12.1 Καταγγελία σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου από τον εργοδότη

A) Απόλυση με τακτική καταγγελία

Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου από την πλευρά του εργοδότη πρέπει να περιλαμβάνει, εκτός από την πρόσφατη ουσιαστική προϋπόθεση της ύπαρξης βάσιμου λόγου, κάποιες τυπικές προϋποθέσεις που είναι οι ακόλουθες:

α. Η τήρηση εγγράφου τύπου. Για να είναι έγκυρη η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου, θα πρέπει σε πρώτο επίπεδο να γίνεται έγγραφος. Δηλαδή, σε νομικό επίπεδο, να παραδοθεί στον μισθωτό έγγραφο για την απόλυσή του, γιατί διαφορετικά η καταγγελία θεωρείται χωρίς υπόσταση. Ο έγγραφος τύπος επιβλήθηκε σαν συστατικό στοιχείο κύρους της καταγγελίας, λόγω των σημαντικών συνεπειών που συνεπάγεται αυτή, τόσο για τον απολυόμενο μισθωτό όσο και για τον εργοδότη του. Σε αυτό το σημείο είναι αναγκαίο να επισημανθεί ότι η απόλυση μισθωτού που έγινε είναι άκυρη, έστω και αν καταβλήθηκε η νόμιμη αποζημίωση. Ακόμα η καταγγελία μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου (e-mail) δεν θεωρείται τήρηση του εγγράφου τύπου. Τέλος, δεν θεωρείται ισχυρή και δεν παράγει έννομα αποτελέσματα η καταγγελία σύμβασης εργασίας με την επίδειξη του εγγράφου της καταγγελίας ή την τοιχοκόλληση της απόλυσης στο χώρο της εταιρίας κ.λπ. Γιατί η απλή γνώση της απόλυσης δεν περιγράφει το γράμμα, το πνεύμα και το σκοπό του νόμου.

β. Η τήρηση ορισμένου χρόνου προειδοποίησης. Σύμφωνα με το άρθρο 74 παρ. 2 Ν.3863/2010, όπως μεταβλήθηκε από το άρθρο 17 παρ. 5 του Ν.3899/2010, η απασχόληση με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου περιγράφεται ως απασχόληση δοκιμαστικής περιόδου για τους πρώτους δώδεκα μήνες από την ημέρα ισχύος της και η οποία μπορεί να καταγγελθεί χωρίς να έχει προηγηθεί ειδοποίηση και χωρίς αποζημίωση απόλυσης, εκτός από την περίπτωση που υπάρχει συμφωνία το δυο μερών. Σύμβαση μισθωτού με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου, για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα από δώδεκα μήνες, είναι δυνατόν να καταγγελθεί κατόπιν προηγούμενης έγγραφης προειδοποίησης του εργοδότη.

γ. Η καταβολή ορισμένης αποζημίωσης. Την αποζημίωση την προέβλεψε για πρώτη φορά ο νόμος 2112/20 για τους υπαλλήλους, ενώ ακολούθως ο νόμος 3198/55 (άρθρ. 1) την επεξέτεινε και στους εργάτες. Το ποσό της

αποζημίωσης υπολογίζεται σε σχέση με την αρχαιότητα του μισθωτού και το ύψος του μισθού του.

δ. Η καταχώρηση της απασχόλησης στο τηρούμενο για το ΙΚΑ μισθολόγιο ή εν πάση περιπτώσει η ασφάλιση του μισθωτού.

Η αναγγελία της απόλυσης στον ΟΑΕΔ δεν αποτελεί τυπική προϋπόθεση, όμως αποτελεί διαδικαστική υποχρέωση του εργοδότη. Ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος με τη γενόμενη καταγγελία της σύμβασης εργασίας, εντός οκτώ (8) ημερών από την παράδοση στον εργαζόμενο του σχετικού εγγράφου της καταγγελίας της σύμβασης, να την αναγγείλει στον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.), καθώς και στο γραφείο Ευρέσεως Εργασίας (άρθρο 9ν. 3198/1955).

Απόλυση με έκτακτη καταγγελία

Εάν ο εργοδότης επιθυμεί, έχει τη δυνατότητα να προβεί σε απόλυση των υπαλλήλων του με άμεση καταγγελία της σύμβασης εργασίας, χωρίς δηλαδή προειδοποίηση. Στην περίπτωση αυτή, η αποζημίωση απόλυσης, προσδιορίζεται με βάση την νομοθεσία. Ο εργοδότης δικαιούται να καταγγείλει τη σύμβαση εργαζόμενου χωρίς προειδοποίηση και χωρίς αποζημίωση στις ακόλουθες περιπτώσεις:

α. Καταγγελίας λόγω αξιόποινης πράξης κατά την εκτέλεση των καθηκόντων

του, για την οποία υποβλήθηκε εναντίον του μήνυση ή απαγγέλθηκε κατηγορία για αδίκημα που έχει πλημμεληματικό χαρακτήρα. Εάν όμως ο εργαζόμενος απαλλαγεί, η σύμβαση εργασίας είναι και πάλι ισχυρή από την ημερομηνία της κοινοποίησης του βουλεύματος ή της δικαστικής απόφασης.

β. Καταγγελίας λόγω αντισυμβατικής συμπεριφοράς του εργαζομένου που έχει ως στόχο την πρόκληση της απόλυσής του.

γ. Καταγγελίας λόγω ανωτέρας βίας.

δ. Μη συμπλήρωσης δωδεκάμηνης εργασίας στον ίδιο εργοδότη.

ε. Παράλληλης ιδιότητας ιδιωτικού και δημοσίου υπαλλήλου.

στ. Πτώχευσης εργοδότη.

ζ. Άρνησης καταβολής εισφορών στο ΙΚΑ από τον εργαζόμενο.

Δεν υπάρχει διάταξη που να απαγορεύει την καταγγελία της αορίστου χρόνου

σύμβασης εργασίας κατά τη διάρκεια ασθένειας του μισθωτού. Η καταγγελία δικαιολογείται αν από την μακρά απουσία προκαλείται διατάραξη της λειτουργίας στο μέλλον (Α.Π. 1759/2002 – ΔΕΝ 2003 σελ. 670). Εξάλλου με βάση τον αστικό κώδικα (ΑΚ) είναι πιθανή η σύμβαση σε κάθε περίπτωση, οποτεδήποτε και χωρίς τήρηση προθεσμίας είτε από την πλευρά του εργοδότη είτε από την πλευρά του εργαζόμενου, στην περίπτωση, που προκύπτει σπουδαίος λόγος (Βλαστός, 2012).

Καταγγελία σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου από τον εργαζόμενο

Η καταγγελία από τον εργαζόμενο, ως μονομερής απευθυντέα δικαιοπραξία, έχει τα αποτελέσματά της από τη στιγμή που θα λάβει γνώση ο εργοδότης για την πρόθεση του εργαζόμενου να αποχωρήσει από την εργασία του. Και ενώ η βεβαιότητα της πρόθεσης αυτής διασφαλίζεται με την κοινοποίηση σχετικού εγγράφου προς τον εργοδότη, παρόλα αυτά, από τη νομολογία γίνεται δεκτό ότι όταν η καταγγελία που πραγματοποιείται από τον εργαζόμενο δεν απαιτείται για το κύρος της, να είναι εγγραφή. Δηλαδή, η παράλειψη του έγγραφου τύπου από τον εργαζόμενο, δεν την κάνει να είναι άκυρη, όπως συμβαίνει όταν η παράλειψη γίνεται από την πλευρά του εργοδότη, κατά ρητή και άμεση διάταξη του νόμου, και δημιουργεί μόνο αξίωση του εργοδότη να ζητήσει την αποζημίωση που ορίζεται για την περίπτωση αυτή, δηλαδή της μη προειδοποίησης εκ μέρους του εργαζόμενου για την πρόθεσή του να ολοκληρώσει την σύμβαση. Στο άρθρο 4 Ν.2112/1920 αναφέρεται ότι ο υπάλληλος που προτίθεται να λύσει τη σύμβαση εργασίας, θα πρέπει να καταγγείλει πριν από χρονικό διάστημα ίσο προς το μισό (1/2) του καθορισμένου για τον εργοδότη. Η παραπάνω προειδοποίηση ουδέποτε και σε καμία περίπτωση δεν υπερβαίνει τους μήνες. Ακόμα και όταν ο υπάλληλος δεν είναι σωστός στις υποχρεώσεις του για καταγγελία της σύμβασης εργασίας, η οφειλόμενη αποζημίωση δεν είναι δυνατόν να υπερβεί το ποσό από τις τακτικές αποδοχές του τριών μηνών.

Η δήλωση του μισθωτού προς τον εργοδότη, σε σχέση με τη λύση της εργασιακής σύμβασης, δεν υπόκειται σε οποιοδήποτε τύπο και συνεπώς μπορεί να γίνει άτυπα. Στην πράξη όμως, ούτε οι ανωτέρω προθεσμίες τηρούνται εκ μέρους των μισθωτών, αλλ' ούτε αποζημίωση καταβάλλεται ή ζητείται απ' αυτούς. Με αγωγή βέβαια είναι δυνατόν να πραγματοποιηθεί η είσπραξη της αποζημίωσης. Απαγορεύεται πάντως ο συμψηφισμός της αποζημίωσης με αποδοχές που οφείλονται στον μισθωτό εκ μέρους του εργοδότη. Αντίθετα, είναι νόμιμος ο συμψηφισμός με την οφειλόμενη από τον

εργοδότη στον μισθωτό, λόγω της αποχώρησής του, αποζημίωση μη χορηγηθείσας άδειας και επιδόματος άδειας(Βλαστός, 2012).

Καταγγελία σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου από τον εργαζόμενο

Εάν εργαζόμενος καταγγείλει την εργασιακή του σύμβαση ορισμένου χρόνου για σημαντικό λόγο που συνίσταται ή οφείλεται σε μη τήρηση της σύμβασης από τον εργοδότη, έχει αξίωση για αποζημίωση κατά του εργοδότη, υπό την προϋπόθεση ότι η καταγγελία της σύμβασης από την πλευρά του πραγματοποιήθηκε στο προβλεπόμενο χρονικό διάστημα. Αν ο σπουδαίος λόγος δεν είναι νόμιμος και γενικότερα το περιστατικό που επικαλείται ως λόγο ο μισθωτός είναι ανεπαρκές, η πρόωγη καταγγελία είναι άκυρη αναδρομικά από το χρόνο καταγγελίας με βάση τον αστικό κώδικα 174 και η λύση της σύμβασης δεν προκύπτει και ο μισθωτός θεωρείται υπερήμερος οφειλέτης. Η υπερημερία αυτή εξομοιώνεται με υπαίτια αδυναμία παροχής με τις αντίστοιχες συνέπειες. Η άποψη ότι ή έλλειψη σπουδαίου λόγου δεν οδηγεί σε ακυρότητα της καταγγελίας αλλά παρουσιάζει μόνο υποχρέωση για αποζημίωση δεν επικράτησε. Σε κάθε περίπτωση όταν ο λόγος που επικαλείται το ένα μέρος περιέχει στοιχεία αδικαιοπραξίας, παρέχεται το δικαίωμα στο άλλο μέρος να απαιτήσει αποζημίωση (Βλαστός, 2012).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 : Μεταβολές στην εργατική νομοθεσία ΜΕ ΤΑ ΜΝΗΜΟΝΙΑ

Στην συνέχεια παρουσιάζονται οι μνημονιακοί νόμοι, όπως αυτοί παρουσιάζονται στην ετήσια έκθεση 2014 του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ με τίτλο «Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση». Το ενδιαφέρον της έκθεσης προκύπτει από το γεγονός ότι διαθέτει συγκριτικά στοιχεία για το δημόσιο χρέος, την ανεργία και την εξέλιξη του μοναδιαίου κόστους εργασίας.

Οι μεταβολές στην εργατική νομοθεσία που με μια απλή ανάγνωση είναι ξεκάθαρη η στόχευση τους, περιγράφουν μόνο ένα μέρος της συνολικής εικόνας, η οποία είναι εφικτό να αποτυπωθεί με μεγαλύτερη ακρίβεια εάν αντιπαραβάλλονταν κωδικοποιημένες και οι τροποποιήσεις στη φορολογική νομοθεσία σε συνδυασμό με τις νομικές διεργασίες όσον αφορά την είσπραξη των οφειλών από το κράτος και τις

νομοθετικές ρυθμίσεις που ήταν προς ψήφιση και παρέμβαιναν για τη διευκόλυνση αναγκαστικής εκτέλεσης και πλειστηριασμών κατά των οφειλετών από τις τράπεζες.

2.1 Πρώτο Μνημόνιο

Ακολουθούν οι εργασιακές μεταβολές που περιγράφονταν στο πρώτο μνημόνιο (Μάρτιος 2010) με το νόμο (Ν.3833/2010).

Πάγωμα μισθών συνολικά στο δημόσιο τομέα για το οικονομικό έτος 2010.

Απαγόρευση και κατάργηση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας (ΣΣΕ) και ατομικών συμβάσεων στον δημόσιο τομέα που μεταβάλλουν την εισοδηματική πολιτική.

Κατίσχυση των διατάξεων για τη μείωση των αποδοχών στο δημόσιο τομέα έναντι των ισχυουσών ΣΣΕ.

Περιορισμός κατά 30% του 13ου και 14ου μισθού στο σύνολο του δημόσιου τομέα.

Περικοπή κατά 12% του συνόλου των επιδομάτων στο σύνολο του δημόσιου τομέα.

Περικοπές στις αποδοχές στον ευρύτερο δημόσιο τομέα σε ποσοστό 7%.

Περικοπή σε ποσοστό 30% του ανώτατου ορίου στις υπερωρίες που αφορούν το δημόσιο τομέα (αρ. 6).

Αναστολή των προσλήψεων και των διορισμών στο δημόσιο για το έτος 2010 που όμως δεν θα αφορούν την παιδεία, την υγεία και την ασφάλεια.

Υπολογισμό των προσλήψεων στην βάση της αρχής 1:5 για τις προσλήψεις και αποχωρήσεις στο δημόσιο που όμως δεν αφορούσαν την παιδεία, την υγεία και την ασφάλεια.

Περιορισμό κατά 30% των προσλήψεων προσωπικού με συμβάσεις αορίστου και ορισμένου χρόνου και έργου στο Δημόσιο για έτος 2010.

Τέλος με το νόμο Ν.3844/2010, θεσπίστηκε γενικό πλαίσιο για την απελευθέρωση των υπηρεσιών που αφορούσαν τα λεγόμενα κλειστά επαγγέλματα.

Ακολουθούν επιπλέον νομοθετικές παρεμβάσεις στην αγορά εργασίας στο πλαίσιο του πρώτου μνημονίου (2010-11) με βάση το νόμο Ν.3845/2010

Οι μηδενικές αυξήσεις του προηγούμενου χρόνου θα ισχύσουν και για το 2011 στο σύνολο του δημόσιου τομέα.

Μειώσεις στις αποδοχές των εργαζομένων στο ευρύτερο δημόσιο τομέα σε ποσοστό κατά 3%.

Προσδιορισμός του 13ου και του 14ου μισθού σε 500 ευρώ αντίστοιχα για το σύνολο των εργαζομένων του δημόσιου τομέα που έχουν μηνιαίες αποδοχές που δεν υπερβαίνουν τα 3.000 ευρώ.

Επιπλέον περιορισμός των επιδομάτων κατά 8% συνολικά στο δημόσιο τομέα.

Απασχόληση στο δημόσιο ανέργων από 55-64 ετών, μέσω γραφείων ενοικίωσης προσωπικού που θα δέχονται επιχορήγηση από τον κρατικό προϋπολογισμό.

Καθιέρωση της επιταγής επανένταξης των ανέργων με το ποσό της επιδότησης για την απασχόλησή τους από επιδοτούμενες επιχειρήσεις.

Ανάκληση της αρχής της ευνοϊκότερης ρύθμισης υπέρ των μισθωτών σε περίπτωση συρροής στις ΣΣΕ με δυνατότητα αρνητικής απόκλισης των ειδικότερων ΣΣΕ σε σχέση με τις γενικές ακόμη και έναντι της εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης εργασίας (ΕΓΣΣΕ).

Διαμόρφωση της σύμβασης απόκτησης εργασιακής εμπειρίας στον ιδιωτικό τομέα, που θα διαρκεί για ένα χρόνο σε νέους ανέργους μέχρι 24 ετών με αμοιβή του 80% του γενικού κατώτατου μισθού και με απαλλαγή των εργοδοτών από τις ασφαλιστικές εισφορές.

Ακολούθησαν οι νομοί Ν.3863/2010&Ν.3847/2010 που στα βασικά του σημεία ανέφερε.

Επαναπροσδιορισμό του 13ου και του 14ου μισθού σε 400 ευρώ αντίστοιχα συνολικά για όλους τους εργαζόμενους του δημόσιου τομέα με μηνιαίες αποδοχές που δεν ξεπερνούν τα 2500 ευρώ

Περιγραφή τις ειδικής σύμβασης μαθητείας για νέους ηλικίας από 15-18 ετών με αμοιβή το 70% του γενικού κατώτατου μισθού.

Οι προσλήψεις νεοεισερχομένων στην αγορά εργασίας ηλικίας 18-24 ετών θα γίνονται με αμοιβή το 84% του γενικού κατώτατου μισθού και οι ασφαλιστικές τους εισφορές θα καλύπτονται από τον ΟΑΕΔ.

Περιορισμός σε ποσοστό 20% του κόστους της υπερεργασίας και οποιασδήποτε μορφής υπερωριακής απασχόλησης.

Παροχή διευκολύνσεων σε ζητήματα που αφορούσαν τις ατομικές απολύσεις με περιορισμό μέχρι και κατά τα 3/4 του χρόνου προειδοποίησης (από 24 σε 6 μήνες) που στην ουσία περιλάμβανε χαμηλότερο κόστος απόλυσης (αρ. 74, παρ. 2).

Παροχή διευκολύνσεων των ατομικών απολύσεων με τον περιορισμό του ποσού προκαταβολής της αποζημίωσης από 6 σε 2 μισθούς, με την επέκταση των δόσεων από 3 τριμηνιαίες κατά ανώτατο όριο σε διμηνιαίες και με τον περιορισμό των ποσών των δόσεων από αντιστοιχία 3 μισθών σε 2.

Αύξηση του ορίου για την ένταξη στο καθεστώς των ομαδικών απολύσεων από 4 σε 6 μηνιαίως για τις επιχειρήσεις που έχουν από 20-150 εργαζόμενους και από 2% στο 5% για τις επιχειρήσεις άνω των 150 εργαζόμενων (το όριο του 2% ίσχυε για τις επιχειρήσεις άνω των 200 εργαζόμενων).

Εισαγωγή ειδικού ρυθμιστικού πλαισίου για τα καθεστάτα που αφορούν εργολαβία και υπεργολαβία.

Οι νόμοι Ν.3871/2010 & Ν.3899/2010 περιλάμβαναν.

Κατάργηση του περιεχομένου των διαιτητικών αποφάσεων που για την περίοδο 2010-12 προβλέπουν μισθολογικές αυξήσεις πέραν των οριζόμενων από την ΕΓΣΣΕ της αντίστοιχης περιόδου (αρ. 51).

Επέκταση του χρόνου της σύμβασης δοκιμής που η λήξη της δεν περιγράφει αναγκαία καταβολή αποζημίωσης από τους 2 στους 12 μήνες και διευκόλυνση των απολύσεων σε συμβάσεις που χαρακτηρίζονται αορίστου χρόνου που καταγγέλλονται στους 12 μήνες.

Αύξηση της συνολικής ανώτατης διάρκειας δανεισμού εργαζομένων από τους 18 στους 36 μήνες.

Αύξηση της ανώτατης διάρκειας της επιβαλλόμενης εκ περιτροπής εργασίας από 6 σε 9 μήνες για κάθε έτος .

Κατάργηση της προσαύξησης στο ωρομίσθιο της μερικής απασχόλησης αν ύπαρξη υπερωρία και απασχόληση με εβδομαδιαία εργασία που δεν υπερβαίνει τις 20 ώρες.

Εισαγωγή των ειδικών επιχειρησιακών ΣΣΕ που περιλάμβαναν διατάξεις που διάβρωναν τον κατώτατο κλαδικό μισθό (αρ.13).

Καθιέρωση της γνωμοδότησης του Συμβουλίου Κοινωνικού Ελέγχου της Επιθεώρησης Εργασίας που δεν ήταν δεσμευτική για την αναγκαιότητα υπογραφής ειδικών επιχειρησιακών ΣΣΕ.

Αναγνώριση παρόμοιας δυνατότητας μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία και στον εργοδότη όπως και στην εργατική πλευρά.

Επέκταση της αναστολής για 10 ημέρες του απεργιακού δικαιώματος και στην περίπτωση μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία από την πλευρά του εργοδότη.

Η διαιτησία αναλαμβάνει την αρμοδιότητα μόνο για τους βασικούς μισθούς και δεν διαθέτει δικαίωμα για τη συλλογική διαφορά.

Εστίαση στις αποφάσεις που σχετίζονται με το ΟΜΕΔ στην οικονομική κατάσταση, την ανταγωνιστικότητα και την παραγωγικότητα του κρινόμενου πεδίου της συλλογικής διαφοράς (αρ.14).

Καθιέρωση της ομοφωνίας ανάμεσα σε εργοδότες και συνδικάτα που συνθέτουν το ΔΣ του ΟΜΕΔ που αφορά την επιλογή των μεσολαβητών και των διαιτητών.

Προσαρμογή του δικαστικού ελέγχου των διαιτητικών αποφάσεων στο νέο πλαίσιο που προσδιορίζει την τυπική τους νομιμότητα.

Δεν θα υπάρξουν αυξήσεις στο σύνολο του δημόσιου τομέα.

Περιορισμός κατά 10% των αποδοχών των εργαζομένων στις ΔΕΚΟ σε αυτούς που έχουν αποδοχές πάνω από 1.800 ευρώ το μήνα.

Επιβολή μετατάξεων στις ΔΕΚΟ, κάτι το οποίο δεν προϋποθέτει την υποχρέωση διατήρησης των δικαιωμάτων που περιγράφονταν στην προηγούμενη θέση που κατείχε ο εργαζόμενος.

Κατίσχυση των μέτρων απορρύθμισης στον δημόσιο τομέα έναντι αντίθετου περιεχομένου ΣΣΕ και ΔΑ (αρ. 2, παρ.21).

Κατάργηση του συνόλου των εξαιρέσεων του κανόνα 1:5 που αφορούσε τις προσλήψεις και τις αποχωρήσεις στο δημόσιο τομέα.

Περιορισμός σε ποσοστό 15% στις προσλήψεις στο Δημόσιο που αφορούν τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου και έργου σε σύγκριση με το προηγούμενο έτος (2010) (αρ. 3, παρ.4).

Περιορισμός σε ποσοστό 10% των αποδοχών των εργαζομένων στον όμιλο της ΑΤΕ που υπερβαίνουν τα 1800 ευρώ.

Δυο ακόμη νόμοι οι Ν.3907/2011 και Ν.3920/2011, που περιλάμβαναν ρυθμίσεις για την εργατική νομοθεσία οι οποίες ήταν:

Τη δυνατότητα χορήγησης άδειας εργασίας για απασχόληση υπηκόων τρίτων χωρών που διέμεναν στη χώρα χωρίς νόμιμα έγγραφα και των οποίων έχει αναβληθεί η απομάκρυνσή τους, μετά από τον εντοπισμό και την προσωρινή στέγασή τους με τη συμβολή του Δημοσίου. Χορήγηση της σχετικής άδειας ταυτόχρονα με τον ορισμό των τομέων και των περιοχών απασχόλησης, του εργασιακού και ασφαλιστικού καθεστώτος που την συνοδεύουν προσδιορίζοντας και περιγράφοντας τους όρους εργασιακού και κοινωνικού dumping.

Κατάργηση των ισχυουσών ΣΣΕ και των κανονισμών προσωπικού που αφορούν τους φορείς των αστικών συγκοινωνιών.

Εκκίνηση των διαδικασιών που αφορούν τις συλλογικές διαπραγματεύσεις των αστικών συγκοινωνιών για καινούργιο περιεχόμενο ΣΣΕ και τους κανονισμούς που αφορούν το προσωπικό.

Απαγόρευση προσφυγής της εργατικής πλευράς στον ΟΜΕΔ σε περιπτώσεις αδιεξόδου των συλλογικών διαπραγματεύσεων για καινούργια ΣΣΕ και κανονισμούς προσωπικού που σχετίζονται με τις αστικές συγκοινωνίες.

Μέσα από νομική επιβολή να υπάρξει επιβολή του περιεχομένου των εργασιακών σχέσεων σε περίπτωση αδιεξόδου των συλλογικών διαπραγματεύσεων στις αστικές συγκοινωνίες.

Εφαρμογή εκ νέου του νόμου που αφορά τις συλλογικές διαπραγματεύσεις με βάση το νέο εργασιακό καθεστώς που έχει συμφωνηθεί ή με νόμο που επιβάλλεται και αφορά τις αστικές συγκοινωνίες.

Κατίσχυση των ρυθμίσεων για τις μετατάξεις του πλεονάζοντος προσωπικού στις αστικές συγκοινωνίες έναντι κάθε αντίθετου νόμου ή ΣΣΕ.

Ακόμα με τους νομούς Ν.3979/2011& Ν.3986/2011, για τις εργασιακές σχέσεις προβλεπόταν:

Αύξηση των ωρών εργασίας στο δημόσιο τομέα από 37,5 σε 40 ώρες.

Άρση του σπουδαίου λόγου σε περίπτωση πρόωρης καταγγελίας που αφορούν τις μακροχρόνιες συμβάσεις ορισμένου χρόνου.

Μεγέθυνση της ανώτατης διάρκειας των συμβάσεων ορισμένου χρόνου έπειτα από τρεις διαδοχικές ανανεώσεις από τους 24 στους 36 μήνες.

Καθιέρωση άνευ ορίων δυνατότητας ανανέωσης των συμβάσεων ορισμένου χρόνου σε περιπτώσεις αντικειμενικού λόγου όπως αυτός προκύπτει από μια ευρύτατη ενδεικτική απαρίθμηση.

Εφαρμογή της δυνατότητας πρόσληψης νέων ηλικίας 18-25 ετών για απόκτηση επαγγελματικής εμπειρίας με αμοιβή το 80% του γενικού κατώτατου μισθού για διάστημα έως και 2 χρόνων.

Επέκταση του χρόνου υπέρβασης του ημερήσιου ωραρίου από 4 σε 6 μήνες σε περίπτωση ετήσιας ελαστικής διευθέτησης του χρόνου εργασίας.

Ύπαρξη δυνατότητας συμφωνιών για ελαστική διευθέτηση του εργάσιμου χρόνου στις επιχειρήσεις, στην περίπτωση απουσίας των συνδικάτων και των συμβουλίων των εργαζομένων, και με ενώσεις προσώπων στις οποίες διακρίνεται συμμετοχή κάτω του 20% των εργαζομένων για τις επιχειρήσεις άνω των 20 εργαζομένων και του 15% αντίστοιχα για τις επιχειρήσεις κάτω των 20 εργαζόμενων.

Εδραίωση της εθελοντικής μετατροπής της πλήρους απασχόλησης σε μερική στο δημόσιο τομέα με περιορισμό έως και το μισό του ωραρίου για διάστημα 5 ετών (αρ. 37, παρ. 5).

Εφαρμογή του καθεστώτος εργασιακής εφεδρείας στο δημόσιο τομέα με καταβολή του 60% του βασικού μισθού για το προσωπικό που χαρακτηρίζεται ως πλεονασματικό.

Καθιέρωση της δυνατότητας αποχώρησης με εθελούσια έξοδο των υπαγόμενων στο καθεστώς της εργασιακής εφεδρείας στο Δημόσιο.

Επέκταση της σχέσης 1 προς 5 για τις προσλήψεις και τις αποχωρήσεις που αφορούν το δημόσιο έως το 2015.

Καθιέρωση της σχέσης 1 προς 10 ανάμεσα στις προσλήψεις και αποχωρήσεις στο δημόσιο για το 2011.

Περικοπή των προσλήψεων με σύμβαση ορισμένου χρόνου και έργου στο δημόσιο στο μισό για το 2011 και κατά 10% για την περίοδο 2012-15.

Περιορισμός της επιδότησης των ανέργων σε 450 ημερήσια επιδόματα ανά 4ετία από το 2011 και σε 400 από το 2012-15.

Οι νόμοι Ν.4024/2011 & Ν.3996/2011 προσδιόριζαν:

Την καθιέρωση της σύμβασης εργασίας ειδικού σκοπού για τα προγράμματα κοινωφελούς εργασίας στο Δημόσιο μέσω τρίτων, 5μηνιας διάρκειας και με αμοιβές κάτω από τα γενικά κατώτατα όρια έως και 625 ευρώ μηνιαίως.

Εισαγωγή της προσυνταξιοδοτικής διαθεσιμότητας με το 60% του βασικού μισθού σε περίπτωση που καταργούνταν οι οργανικές θέσεις

στο δημόσιο και αυτοδίκαιη απόλυση για όσους ξεπερνούσαν το ηλικιακό όριο των 55 ετών και τα 35 χρόνια προϋπηρεσίας με την ολοκλήρωση του έτους 2013.

Ρύθμιση ειδικών συνθηκών για την εργασιακή εφεδρεία στο δημόσιο για εργαζόμενους με σχέση ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου για διάστημα 1εως 2 χρόνων πριν από την οριστική αποχώρηση και με την καταβολή του 60% του βασικού μισθού .

Μετακίνηση εργαζομένων μέσα από καθεστώς διαθεσιμότητας στο δημόσιο για την συμπλήρωση θέσεων τακτικού προσωπικού κατά 10% και κατά 30% για θέσεις που αφορούν προσωρινή απασχόληση.

Εισαγωγή του ενιαίου μισθολογίου στο Δημόσιο με όρους που προσδιορίζονταν από γενικότερη υποβάθμιση.

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.

Αναγνώριση της δυνατότητας υπογραφής επιχειρησιακών ΣΣΕ στην περίπτωση που είναι απών το σωματείο και από ένωση προσώπων που εκπροσωπεί τα 3/5 του προσωπικού της εταιρίας (αρ. 37, παρ.1).

Αναστολή της επέκτασης εφαρμογής των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ έως και την ολοκλήρωση του έτους 2013.

2.2 Δεύτερο Μνημόνιο

Στην συνέχεια θα αναφερθούμε στην εργατική νομοθεσία που ψηφίστηκε σύμφωνα με τις επιταγές του δεύτερου μνημονίου.

Ο νόμος Ν.4046/2012 περιελάμβανε τις ακόλουθες εργασιακές μεταβολές:

Ξεκίνησε η εφαρμογή περιορισμού του γενικού κατώτατου μισθού κατά 22% με νόμο που καταργούσε την ΕΓΣΣΕ 2010-12.

Περιορισμός του γενικού κατώτατου μισθού σε ποσοστό 32% με νόμο για τους νέους κάτω των 25 ετών αλλά και για τους μαθητευόμενους.

Άμεση προσαρμογή στα νέα γενικά κατώτατα όρια των μισθών χωρίς να είναι αναγκαία η συναίνεση του εργαζόμενου.

Προσαρμογή της ΕΓΣΣΕ από τον Ιούλιο του 2012 που αφορούσε τον κατώτατο μισθό και ευθυγράμμιση της με τα επίπεδα των συγκρίσιμων με την Ελλάδα κρατών.

Περιορισμός του μοναδιαίου κόστους εργασίας σε ποσοστό 15% στην περίοδο που είναι σε ισχύ το μνημόνιο.

Περιορισμός του χρόνου μετενέργειας της ΣΣΕ, μετά από τη λήξη της, από 6 σε 3 μήνες, με διατήρηση μόνο του βασικού μισθού και των επιδομάτων που σχετίζονται με την ωρίμανση, τα τέκνα, τις σπουδές και την επικίνδυνη εργασία και με δυνατότητα διαπραγμάτευσής τους με ατομικές συμβάσεις και κατάργηση του συνόλου των υπολοίπων ρυθμίσεων της προηγούμενης ΣΣΕ, και σε αυτή την περίπτωση δεν είναι αναγκαία η συνεννόηση του εργαζομένου και του εργοδότη.

Κατάργηση του δικαιώματος για μονομερή προσφυγή στη διαιτησία μετά από την άρνηση της πρότασης του μεσολαβητή και καθιέρωση της από κοινού προσφυγής σε αυτήν.

Μείωση της επίδρασης της διαιτητικής απόφασης στον προσδιορισμό του βασικού μισθού και ημερομισθίου με βάση τις οικονομικές συνθήκες, την αύξηση της ανταγωνιστικότητας και την ανάγκη

περιορισμού του μοναδιαίου κόστους εργασίας στο χρονικό διάστημα του δεύτερου μνημονίου.

Κατάργηση των ρητρών που συντηρούν τους κανονιστικούς όρους προηγούμενων ΣΣΕ και ΔΑ (επιδόματα, παροχές) σε καταστάσεις που καταφεύγουν στη διαιτησία.

Πάγωμα των αυξήσεων σε μισθούς και ωριμάνσεις έως ότου υπάρξει μείωση του ποσοστού ανεργίας στη χώρα κάτω από το 10%, από το 21% που ήταν κατά την περίοδο της απόφασης.

Προσδιορισμός της 3ετίας ως ανώτατης διάρκειας των ΣΣΕ.

Λύση των συμβάσεων στη βάση του ορίου ηλικίας ή συνταξιοδότησης στον ευρύτερο δημόσιο τομέα με βάση τα όσα ισχύουν για τη λύση των συμβάσεων αορίστου χρόνου στον ιδιωτικό τομέα.

Κατάργηση των νόμων, των κανονιστικών αποφάσεων, των ΣΣΕ, των κανονισμών εργασίας, των οργανισμών προσωπικού και των αποφάσεων διοίκησης που προσδιορίζουν όρους ή ρήτρες μονιμότητας στον ευρύτερο δημόσιο τομέα.

Ακολούθως με το Ν. 4052/2012 & Ν. 4093/2012 (αρθρ. 1) περιγράφονται οι αποφάσεις για τις εργασιακές σχέσεις που αφορούσαν:

Επαναπροσδιορισμό των ιδιωτικών γραφείων εύρεσης εργασίας στη βάση απελευθέρωσης της λειτουργίας τους.

Επαναπροσδιορισμό του δανεισμού εργαζομένων μέσω γραφείων προσωρινής απασχόλησης στη βάση απελευθέρωσης της λειτουργίας τους .

Κατάργηση του 13ου και 14ου μισθού συνολικά στο δημόσιο τομέα.

Περικοπές των ειδικών μισθολογίων που αφορούν το δημόσιο τομέα.

Έναρξη του θεσμού της διαθεσιμότητας ετήσιας διάρκειας και με καταβολή του 75% του μισθού στον δημόσιο τομέα λόγω κατάργησης θέσεων που αφορά το μόνιμο προσωπικό και για προσωπικό με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου και με κατάληξη την απόλυση σε περιπτώσεις μη ένταξης του προσωπικού σε άλλη θέση απασχόλησης στο δημόσιο τομέα.

Εφαρμογή υποχρεωτικής μετάταξης σε περίπτωση κατάργησης θέσεων στο Δημόσιο και σε θέσεις κατώτερου εργασιακού περιεχομένου για τους υπαλλήλους που είναι μετατασσόμενοι.

Προσδιορισμό της αργίας στο δημόσιο τομέα στο πλαίσιο πειθαρχικής και ποινικής διαδικασίας με όρους επιβαρυντικούς για την εργασία.

Κατάργηση των θέσεων εργασίας που σχετίζονται με συμβάσεις αορίστου χρόνου στον δημόσιο τομέα.

Καθιέρωση της σχέσης προσλήψεων και αποχωρήσεων 1 προς 5 στον δημόσιο τομέα στο σύνολό του με ταυτόχρονη περαιτέρω μείωση των θέσεων προσωρινής απασχόλησης στο δημόσιο.

Εφαρμογή νέων περιορισμών στις προσλήψεις με συμβάσεις ορισμένου χρόνου και έργου στο Δημόσιο.

Απελευθέρωση των όρων σύστασης γραφείων ενοικίασεως εργασίας.

Περιορισμό του χρόνου ανανέωσης της ενοικίασης προσωπικού από τις 45 στις 23 ημέρες για τη μετατροπή της σύμβασης σε σύγκριση με τις αορίστου χρόνου με τον έμμεσο εργοδότη.

Προσδιορισμό του γενικού κατώτατου μισθού με υπουργική απόφαση και κατάργηση της σχετικής αρμοδιότητας από την εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας.

Κατάργηση της συνολικής εφαρμογής της εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης εργασίας ως προς τους μισθολογικούς όρους οι οποίοι βρίσκουν εφαρμογή μόνο στις επιχειρήσεις και σε μέλη των εργοδοτικών οργανώσεων που την προσυπογράφουν.

Δυνατότητα διάβρωσης του περιεχομένου των μισθολογικών ορίων της εθνικής συλλογικής σύμβασης με ειδικότερες συλλογικές συμβάσεις έως τα όρια του γενικού κατώτατου μισθού που περιγράφονται με νόμο.

Περιορισμό των τριετιών κατά ανώτατο όριο σε τρεις με ποσοστό 10% για κάθε τριετία.

Διακοπή μέχρι νεοτέρας των αυξήσεων των επιδομάτων τριετίας έως ότου η ανεργία μειωθεί κάτω από το 10%.

Κατάργηση των επιδομάτων για τους κατώτατους μισθούς εκτός από τα επιδόματα που αφορούν τριετίας τα οποία χορηγούνται υπό προϋποθέσεις.

Μείωση του χρόνου προειδοποίησης που αφορούν τις απολύσεις στην περίπτωση των συμβάσεων αορίστου χρόνου με ανώτατο όριο τους 4 μήνες.

Μείωση των αποζημιώσεων απόλυσης σε 12 μισθούς για προϋπηρεσία έως και 16 χρόνια με ένα επιπλέον μισθό, υπό προϋποθέσεις, ανά επιπλέον έτος προϋπηρεσίας με ανώτατο μηνιαίο όριο τα 2000 ευρώ.

Κατάργηση του πενθήμερου στα καταστήματα και ρύθμιση της 5ήμερης και 6ήμερης εβδομαδιαίας εργασίας με συνολικό χρόνο 40 ωρών με συλλογικές συμβάσεις.

Περιορισμό του χρόνου ημερήσιας ανάπαυσης σε 11 συνεχείς ώρες σε συνολικό χρονικό διάστημα 24 ωρών.

Δυνατότητα αναγγελίας της υπερωριακής απασχόλησης προς την Επιθεώρηση Εργασίας και 2 ημέρες μετά από την υλοποίησή της.

Αναστολή των προσλήψεων που αφορούσε τους ΟΤΑ έως το 2016.

Επιπλέον ρυθμίσεις στις εργασιακές σχέσεις έφεραν οι νομοί του 2013 Ν. 4147/13, Ν. 4152/13, Ν. 4172/13 και Ν. 4177/13

Διαδικασίες έναρξης των συμβάσεων ορισμένου χρόνου και μίσθωσης έργου για κάλυψη των θέσεων που αφορούσαν τους ΟΤΑ με τη συμμετοχή τρίτων.

Έμμεση διάβρωση του νόμιμου γενικού κατώτατου μισθού σε περιπτώσεις 5μηνιας κοινωφελούς εργασίας στο Δημόσιο μέσω συμφωνιών με τρίτους φορείς και οι αμοιβές αυτών να είναι έως και 490 ευρώ μηνιαίως και μέχρι 427 ευρώ για άτομα κάτω των 25 ετών για τους «ωφελούμενους» ανέργους.

Απόλυση εργαζόμενων με διαδικασίες επειγόντως για άτομα που είχαν σχέση ιδιωτικού δικαίου σε ΝΠΙΔ του Δημοσίου σε περίπτωση που πρόεκυπτε κατάργηση των θέσεων στις οποίες εργάζονταν.

Επαναρρύθμιση του καθεστώτος διαθεσιμότητας με την κατάργηση θέσεων εργασίας συνολικά του δημόσιου τομέα με διάρκεια 8 μηνών και με την καταβολή του 75% των αποδοχών, και ακολούθως απόλυση με την ολοκλήρωσή της.

Εφαρμογή της κινητικότητας συνολικότερα στο δημόσιο τομέα με μετατάξεις και μεταφορά προσωπικού υπό την προϋπόθεση της πλήρωσης των προβλεπόμενων προϋποθέσεων, και σε περίπτωση μη αποδοχής της νέας θέσης να υπάρχει απόλυση.

Θεσμοθέτηση των όρων διαμόρφωσης του γενικού κατώτατου μισθού με υπουργική απόφαση μετά από 3μερή διαβούλευση.

Κατάργηση της Κυριακής ως αργίας για τα εμπορικά καταστήματα για 7 Κυριακές σε κάθε ημερολογιακό έτος και με τη δυνατότητα περαιτέρω επέκτασης μετά από παρέμβαση του αρμόδιου αντιπεριφερειάρχη.

Για το 2014 ο νομός Ν. 4254/14 σε σχέση με την εργατική νομοθεσία προσδιόριζε:

Διερευνητικές προσπάθειες για εφαρμογή της κατάργησης της Κυριακής ως αργίας για τα καταστήματα για όλο το έτος σε 3 τουριστικές περιοχές με υπουργική απόφαση.

Προσδιορισμό της αποζημίωσης απόλυσης και της ένταξης σε καθεστώς επιδότησης λόγω ανεργίας για τους μόνιμους υπαλλήλους και τους εργαζόμενους με σχέση αορίστου χρόνου στο Δημόσιο που εισήλθαν σε διαθεσιμότητα λόγω κατάργησης θέσης. Το ποσό της αποζημίωσης διορθώνεται μέσω μερικού συμψηφισμού με τις αποδοχές κατά την διάρκεια της διαθεσιμότητας και δεν μπορεί να είναι πάνω από 15.000 ευρώ.

Ακόμα μεγαλύτερη μείωση των εργοδοτικών ασφαλιστικών εισφορών σε ποσοστό 3,9 μονάδες.

Μείωση των περιορισμών που αφορούν την απαγόρευση ατομικών απολύσεων από τους 6 στους 3 μήνες για οικονομοτεχνικούς λόγους και ομαδικών απολύσεων από τους 12 στους 6 μήνες σε περίπτωση προσφυγής της επιχείρησης στον δανεισμό εργαζομένων της ίδιας ειδικότητας.

Εφαρμογή του δανεισμού εργαζομένων οικοδόμων σε έργα προϋπολογισμού που ξεπερνούν τα 10 εκατομμύρια ευρώ του στενού αλλά και τους ευρύτερου δημοσίου.

Κατάργηση των περιορισμών που αφορούν έκτακτες, πρόσκαιρες και εποχικές ανάγκες για τη χρήση δανειζόμενου προσωπικού.

Περιορισμό του ποσού των τριετιών για προγενέστερη προϋπηρεσία των προσλαμβανόμενων μακροχρόνια ανέργων που είναι άνω των 25 χρόνων που λαμβάνουν τον γενικό κατώτατο μισθό (ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, 2014).

2.3 Τρίτο Μνημόνιο

Στο τρίτο μνημόνιο περιγραφόταν η δέσμευση της κυβέρνησης να καταργήσει την τροπολογία της 2/7/2015 και να επαναφέρει στην ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων τις συλλογικές συμβάσεις μετά τη λήξη τους, στο τρίμηνο και όχι στο εξάμηνο. Για την αδήλωτη εργασία ήταν ότι μέχρι το τέλος του 2015 υπήρχαν δεσμεύσεις για έγκριση ενός ολοκληρωμένου σχεδίου καταπολέμησης του ζητήματος και θα υπάρχει διασύνδεση του συστήματος Εργάνη με την Εφορία και το ΙΚΑ. Αναλυτικότερα οι παρεμβάσεις στην αγορά εργασίας από την εφαρμογή του τρίτου μνημονίου ήταν αναλυτικότερα τα ακόλουθα:

1. Επανεξέταση των θεσμών της αγοράς εργασίας: Τα χρόνια των μνημονίων όπως περιγράφηκε και σε προηγούμενες ενότητες έχουν γίνει σημαντικές μεταβολές στους ελληνικούς θεσμούς που διαμορφώνουν την αγορά εργασίας και στα συστήματα διαπραγμάτευσης που ορίζουν το μισθοδοτικό καθεστώς, με στόχο να γίνει η αγορά εργασίας πιο ευέλικτη. Οι ελληνικές αρχές έχουν δεσμευτεί να εφαρμόσουν τις βέλτιστες πρακτικές της ΕΕ στην αγορά εργασίας και να ενισχύσουν τον εποικοδομητικό διάλογο ανάμεσα στους κοινωνικούς εταίρους. Η προσέγγιση στοχεύει εκτός από την εξισορρόπηση της ευελιξίας με τη δικαιοσύνη για εργαζόμενους και εργοδότες, αλλά και να συνυπολογίσει το πολύ υψηλό επίπεδο ανεργίας και την ανάγκη επιδίωξης βιώσιμης και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξης, καθώς και κοινωνικής δικαιοσύνης. Η κυβέρνηση έχει δεσμευτεί στην κατάργηση, ως προαπαιτούμενο, της νομοθεσίας της μεταβατικής περιόδου των συμφωνιών, η οποία ψηφίστηκε με το άρθρο 72 του Νόμου 4331/2015 της 2ας Ιουλίου 2015.

2. Επανεξέταση ορισμένων υφιστάμενων πλαισίων της αγοράς εργασίας: Έως τον Οκτώβριο του 2015 η κυβέρνηση θα διαμόρφωνε ένα πλαίσιο διαβούλευσης με επικεφαλής μια ομάδα ανεξάρτητων εμπειρογνομόνων με σκοπό τον επαναπροσδιορισμό ορισμένων στοιχείων της αγοράς εργασίας, όπως αυτά των ομαδικών απολύσεων, της συλλογικής δράσης και των συλλογικών διαπραγματεύσεων, συνυπολογίζοντας τις βέλτιστες πρακτικές σε διεθνές και ευρωπαϊκό επίπεδο. Ακόμα συμβολή στη διαδικασία διαβούλευσης που προαναφέρθηκε θα προσφερθεί 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 που σχετίζονται με τις ομαδικές απολύσεις, τη συλλογική δράση και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις με τις βέλτιστες πρακτικές που ορίζει η ευρωπαϊκή ένωση. Δεν θα πραγματοποιηθεί καμία μεταβολή στο τρέχον πλαίσιο συλλογικών διαπραγματεύσεων πριν από την ολοκλήρωση της επανεξέτασης. Οι μεταβολές στις πολιτικές για την αγορά εργασίας δεν θα πρέπει να συνεπάγονται την επιστροφή σε παλαιότερα πλαίσια πολιτικής, τα οποία δε συμβάδιζαν με τους στόχους της προώθησης μιας βιώσιμης και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξης.

3. Αδήλωτη εργασία: Με την ολοκλήρωση του 2015, οι αρχές θα έπρεπε να έχουν εγκρίνει ένα ολοκληρωμένο σχέδιο δράσης για την καταπολέμηση της αδήλωτης και της ατελώς δηλωμένης εργασίας, με στόχο την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας των νόμιμων εταιρειών, της προστασίας των εργαζόμενων και να αυξηθούν τα έσοδα από τη φορολογία και την κοινωνική ασφάλιση. Αυτό θα περιλάμβανε τη βελτίωση της διακυβέρνησης της Επιθεώρησης Εργασίας και θα προσφερόταν συγκεκριμένη τεχνική βοήθεια. Αρχικά τα όργανα που ασχολούνται με την αδήλωτη εργασία θα έπρεπε να διασυνδεθούν με το σύστημα πληροφοριών ΕΡΓΑΝΗ και την Εφορία και το Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων με σκοπό τον εντοπισμό της αδήλωτης εργασίας.

4. Επαγγελματική κατάρτιση: Ακόμα με βάση τον προϋπολογισμό του 2016 και με στόχο τον εκσυγχρονισμό και την επέκταση της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης (ΕΕΚ), και με βάση τη μεταρρύθμιση που εγκρίθηκε το 2013 (Νόμος 4186/2013), η κυβέρνηση μέχρι το τέλος του 2015 θα έπρεπε να:

i) διαμορφώσει ένα σύγχρονο πλαίσιο ποιότητας για την ΕΕΚ/μαθητεία.

ii) κατασκευάσει ένα σύστημα που θα προσδιορίζει τις ανάγκες σε επίπεδο δεξιοτήτων και μια διαδικασία αναβάθμισης των προγραμμάτων και της πιστοποίησης.

iii) δρομολογήσει πιλοτικές συμπράξεις με περιφερειακές αρχές και εργοδότες το 2015-16.

iv) αναπτύξει ένα σχέδιο δράσης και εφαρμογής του Υπουργείου Εργασίας, του Υπουργείου Παιδείας και του ΟΑΕΔ, με στόχο την παροχή του απαιτούμενου αριθμού θέσεων μαθητείας για το σύνολο των σπουδαστών 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.

v) διασφαλίσει μεγαλύτερη συμμετοχή των εργοδοτών και μεγαλύτερη χρησιμοποίηση της ιδιωτικής χρηματοδότησης. Το ακαδημαϊκό έτος 2015-16 θα έπρεπε να υπάρξουν περιφερειακές συμπράξεις δημόσιου-ιδιωτικού τομέα.

5. Ανάπτυξη ικανοτήτων: Μεσοπρόθεσμα, κρίθηκε αναγκαίο να αυξηθεί η δυναμική του Υπουργείου Εργασίας σε σχέση με τη διαμόρφωση, την εφαρμογή και την παρακολούθηση των πολιτικών, με στόχο την αύξηση της ικανότητάς του να υλοποιεί μεταρρυθμίσεις στον τομέα της κοινωνικής πρόνοιας και ενεργητικές πολιτικές που σχετίζονται με την αγορά εργασίας, καθώς και να επιτυγχάνει την εμπροσθοβαρή χρηματοδότηση από τα διαρθρωτικά ταμεία. Αυτό θα περιλαμβάνει τη καλύτερευση των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης με την ολοκλήρωση της αναδιοργάνωσης του ΟΑΕΔ. Η ισχύουσα εργατική νομοθεσία θα γίνει πιο απλή και θα εξορθολογιστεί μέσω της κωδικοποίησής της σε έναν Κώδικα Εργατικής Νομοθεσίας με το τέλος του 2016.

6. Τεχνική βοήθεια: Για την καλύτερη εφαρμογή του προγράμματος μεταρρυθμίσεων, συμπεριλαμβανομένων της μεταρρύθμισης της αγοράς εργασίας, της ΕΕΚ και της ανάπτυξης ικανοτήτων του Υπουργείου Εργασίας, οι αρχές μέσα από τη χρήση της τεχνικής βοήθειας, επωφελούμενες μεταξύ άλλων από την εμπειρογνομοσύνη διεθνών οργανισμών, όπως ο ΟΟΣΑ και η ΔΟΕ (<https://www.news247.gr/oikonomia/ergasia/to-3o-mnimonio-allazei-tin-agora-ergasias-poiēs-oi-allages-sta-programmata-apascholisis.6367909.html>).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 : ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΩΝ ΜΝΗΜΟΝΙΩΝ

3.1 ΓΕΝΙΚΕΣ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ

Συμπερασματικά μετά το 2009 και το ξέσπασμα της κρίσης χρέους η Ελλάδα δέχτηκε την εφαρμογή οριζόντιων μέτρων λιτότητας που στα εργασιακά ζητήματα οι περισσότερες διακρίνονταν από μια μονιμότητα. Τα μέτρα αυτά περιόρισαν και υποβάθμισαν σε μεγάλο βαθμό τους μισθούς και τις συντάξεις, επιδρώντας σε αρκετές περιπτώσεις ακόμη και στα ακραία όρια που προσδιόριζαν την αξιοπρεπή διαβίωση. Παράλληλα, υπονομεύθηκε απ' ευθείας ο θεσμός των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων και η δυνατότητα συλλογικών ρυθμίσεων που βασίζονταν επί μια εικοσαετία στον επικουρικό μηχανισμό της διαιτησίας του ΟΜΕΔ. Πέραν του νομοθετικού πεδίου, η πλήρης απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων στη χώρα μας συντελέστηκε με την διάλυση του συνόλου του προστατευτικού πλέγματος κανόνων και δικαιωμάτων. Την εικόνα της θεσμικής καταστροφής ολοκλήρωσε η υποβάθμιση του ΣΕΠΕ τόσο σε ανθρώπινο δυναμικό όσο και σε υλικά μέσα, η οποία δυσκολεύει την υλοποίηση του ελεγκτικού του έργου σε μια εποχή που είναι σημαντική και επιβεβλημένη η ουσιαστική και αποτελεσματική ενίσχυσή του.

Το χρονικό διάστημα 2010-2016, τόσο μέσω της προσφυγής της ΓΣΕΕ στα εθνικά δικαστήρια, όσο και με την κατάθεση καταγγελιών τόσο από τη Συνομοσπονδία όσο και από οργανώσεις-μέλη της σε ευρωπαϊκά και διεθνή ελεγκτικά όργανα, επισημάνθηκε ότι τα οικονομικά επιχειρήματα στα οποία στηρίχτηκαν για την εφαρμογή της πολιτικής της εσωτερικής υποτίμησης στην Ελλάδα δεν έχουν καμιά λογική βάση αιτιολόγησης ούτε την καθολική και πολλαπλή παρέμβαση του κράτους στην άσκηση των θεμελιωδών δικαιωμάτων των εργαζομένων ούτε την αποτυχία του κράτους να είναι συνεπές σε πρακτικό επίπεδο στις υποχρεώσεις του με το σεβασμό τόσο στο ελληνικό Σύνταγμα όσο και στα διεθνή πρότυπα που προστατεύουν την εργασία, τα οποία είναι δεσμευτικά για τη χώρα στη βάση των σχετικών διεθνών συμβάσεων. Όλες οι κυβερνήσεις της περιόδου 2010-2016 υπερέβησαν κατά πολύ αυτό που αναφέρεται ως αναγκαίο και αποδεκτό όριο σεβασμού των θεμελιωδών δικαιωμάτων των εργαζομένων, καθώς τα μονομερή μέτρα που πάρθηκαν εναντίον τους:

- α) Εισηγάγαν και έθεσαν σε εφαρμογή ανεπίτρεπτους θεσμικούς περιορισμούς στο σύστημα ελεύθερων συλλογικών

διαπραγματεύσεων, με τρομερές επεμβάσεις στην ΕΓΣΣΕ και στις κλαδικές ΣΣΕ, οι οποίες για δεκαετίες λειτουργούσαν στην εθνική έννομη τάξη ως ο πάγιος και αποτελεσματικός μηχανισμός που προσδιόριζε τα κατώτατα όρια αποδοχών και τις ώρες εργασίας.

β) Προκάλεσαν την ωμή παρέμβαση στον πυρήνα της ελεύθερης συνδικαλιστικής δράσης και εκπροσώπησης των εργαζομένων μέσω των σωματείων και των δημοκρατικά εκλεγμένων εκπροσώπων τους, αναθέτοντας σε κακέκτυπα μορφώματα εκπροσώπησης (τις «Ενώσεις Προσώπων») την αρμοδιότητα και την ευθύνη διαμόρφωσης επιχειρησιακής ΣΣΕ δεσμευτικής για το σύνολο των εργαζομένων.

γ) Δεν έχουν προσδιορισμένο και περιορισμένο χρονικό διάστημα, αλλά είναι μόνιμα, παρά το γεγονός ότι τα προγράμματα σταθεροποίησης περιγράφονταν με σαφή χρονικά όρια και διάρκεια.

δ) Διακρίνονται ως δυσανάλογα και ακατάλληλα, και έχουν εφαρμοστεί χωρίς να μελετηθεί η επάρκεια χρόνου και τα στοιχεία σε σύγκριση με άλλες εναλλακτικές λύσεις.

ε) Είναι άνισα και ευνοούν τις διακρίσεις σε βάρος των εργαζομένων, ιδιαίτερα των πιο ευάλωτων, ανατρέποντας όχι μόνο τα δικαιώματά τους, αλλά και όλη τους τη ζωή επαγγελματική, προσωπική και οικογενειακή. Ακόμα, η ΓΣΕΕ έχει στην κατοχή της συγκεκριμένα στοιχεία, έχει φέρει στην επιφάνεια το σωρευτικό αποτέλεσμα και τις επιπτώσεις των μέτρων που εφαρμόστηκαν, τα οποία αποδεδειγμένα συντέλεσαν στις βασικές επιδιώξεις των μνημονιακών πολιτικών που είναι τα ακόλουθα:

στ) Η περαιτέρω αποδυνάμωση του θεσμικού ρόλου και της ρυθμιστικής παρέμβασης των συνδικάτων, στην οποία οδήγησαν οι κρατικές παρεμβάσεις στο πλαίσιο των ΣΣΕ και σε θεμελιώδεις αρχές του εργατικού δικαίου (κατάργηση καθολικότητας ΕΓΣΣΕ, κατάργηση υποχρεωτικότητας και περιορισμός μετενέργειας των κλαδικών και των ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ, κατάργηση της αρχής ευνοϊκότερης ρύθμισης).

ζ) Η κυριαρχία του διευθυντικού δικαιώματος σε μια αγορά εργασίας η οποία είναι ταυτόχρονα εξαιρετικά ευέλικτη και χωρίς προστασία για τους εργαζομένους, καθώς έχουν καταργηθεί όλες οι ουσιαστικές θεσμικές εγγυήσεις για

την παροχή αξιοπρεπούς εργασίας σε σταθερές θέσεις πλήρους απασχόλησης αορίστου χρόνου.

η) Η αποδυνάμωση της δομής και της λειτουργίας των συνδικάτων και συνακόλουθα της συνοχής της συλλογικής εκπροσώπησης, καθώς τόσο ο σκοπός όσο και η επίπτωση των μέτρων είναι να επηρεάσουν αρνητικά την πρόθεση των εργαζομένων να αναπτύξουν συνδικαλιστική δράση και να γίνουν μέλη συνδικάτων, όταν η διαπραγματευτική δύναμη και ο ρόλος τους στην προστασία και στην προώθηση των οικονομικών, των εργασιακών και των κοινωνικοασφαλιστικών δικαιωμάτων έχει υπονομευτεί σοβαρά. Επισημαίνεται βέβαια ότι, καθ' όλη τη διάρκεια της περιόδου εφαρμογής των Μνημονίων, ο διεθνής δανεισμός της χώρας από το 2010 έως και σήμερα, ο τριμερής κοινωνικός διάλογος έχει διαπιστωμένα εκφυλιστεί σε μια εξαιρετικά συνοπτική, συνήθως όψιμα ενημερωτική και συνεπώς εικονική διαδικασία, η οποία καταδεικνύει το εύρος της διαρκούς και ανεπίτρεπτης παρέμβασης των διεθνών δανειστών της χώρας και των ελληνικών κυβερνήσεων στη συλλογική αυτονομία των αντιπροσωπευτικών οργανώσεων των εργαζομένων και των εργοδοτών εμπεδώνοντας ένα περιβάλλον ακύρωσης της κοινωνικής σύμπραξης.

INE-ΓΣΣΕ, (2017). Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση Ετήσια Έκθεση 2017

3.2 ΕΙΔΙΚΕΣ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ

3.2.1 Οι αποδοχές στα χρόνια των μνημονίων

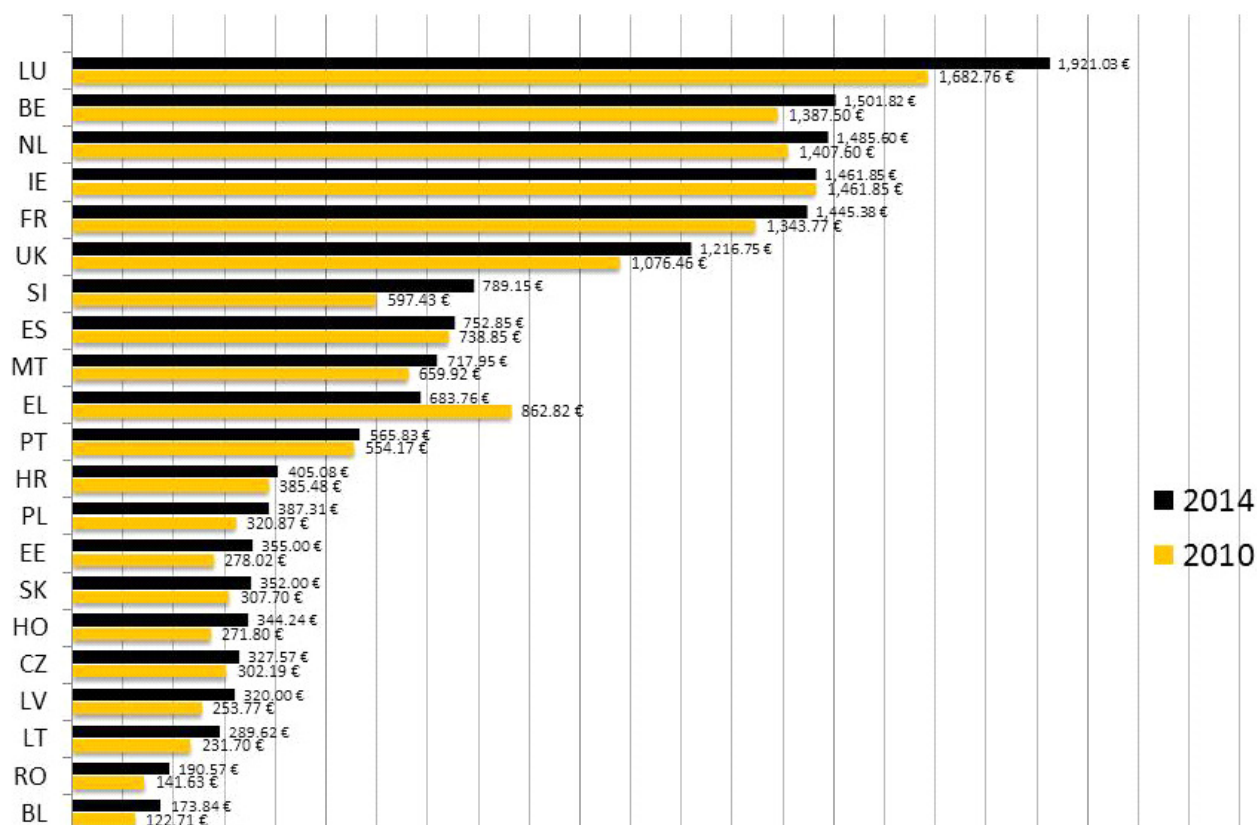
Σε σχέση με τη διαμόρφωση των μισθών, κατά την περίοδο των μνημονίων μέσα σε περίπου τρία χρόνια ο βασικός μισθός δεν ξεπερνούσε τα 586 ευρώ μεικτά και αυτό στην επίσημη αποτύπωση, διότι, αν λάβουμε ως δεδομένο πως οι εργοδοτικές αυθαιρεσίες επέβαλαν δικούς του κανόνες, παρείχαν πολύ μικρότερους μισθούς σε σχέση με τα νόμιμα.

Όπως περιγράφηκε και στο προηγούμενο κεφάλαιο για τους κάτω των 25 ετών, διαμορφώθηκε μια πολύ πιο δύσκολη κατάσταση. Ο πρώτος μεικτός μισθός ήταν 510,95 ευρώ έναντι των 751,39 ευρώ σε περιπτώσεις πλήρους απασχόλησης. Ο έγγαμος εργαζόμενος, άνω των 25 ετών, που δεν διέθετε προϋπηρεσία, έφτασε να

πληρώνεται με 644,70 από 826,54 ευρώ μεικτά, την ίδια στιγμή που ο άγαμος υπάλληλος που διέθετε προϋπηρεσία έφτασε τα 586,08 από 751,39 ευρώ μεικτά.

Οι επιχειρήσεις, μέσα σε αυτό το περιβάλλον που διαμορφωνόταν κατέφυγαν στην πρόσληψη νέων με χαμηλότερες αμοιβές ή σε συμβάσεις μαθητείας και την εφαρμογή ελαστικών ωραρίων εργασίας με λιγότερες ώρες σε περιπτώσεις που περιοριζόταν η ζήτηση, ενώ υπήρχαν ελάχιστα εμπόδια για αυτούς στην περίπτωση που ήθελαν να μετατρέψουν το δωρο σε 4ωρο σε κάποιους ή στο σύνολο των υπαλλήλων τους (<http://www.pints.gr/2015/03/18/90305/>).

Διάγραμμα 2.1: Κατώτατοι μισθοί στην Ε.Ε.



Πηγή: Eurostat

3.2.2 Απολύσεις: στο στόχαστρο οι δημόσιοι υπάλληλοι

Στη βάση των μνημονικών δεσμεύσεων που είχε αναλάβει το ελληνικό δημόσιο ήταν αναγκασμένο από το 2012 έως και το 2015 να απολύσει 150.000 υπαλλήλους με τους στόχους να κάνουν ένα ανθρώπινο δυναμικό στο ελληνικό δημόσιο 300.000-400.000 εργαζόμενων.

Το μέτρο αυτό αποτέλεσε σημαντική μεταρρυθμιστική πρόκληση για το σύνολο των κυβερνήσεων και στις περισσότερες των περιπτώσεων αυτή που μπλόκαρε την ολοκλήρωση των αξιολογήσεων.

Οι πρώτες απολύσεις τελικά πραγματοποιήθηκαν το 2013 από την κυβέρνηση Σαμαρά και ήταν πολύ λιγότερες σε σχέση με τις αιτήσεις και τους στόχους των δανειστών που ήταν 25.000. Έτσι, το Μάρτιο του ίδιου έτους, τα κλιμάκια της τρόικας αποχώρησαν χωρίς την ύπαρξη συμφωνίας με την κυβέρνηση για την αθέτηση της δέσμευσης να απολύσει τους 25.000 δημόσιους υπαλλήλους.

Έπειτα από δυο μήνες, η τρόικα επέστρεψε συμβιβαζόμενη να γίνουν έστω 4.000 απολύσεις μέχρι την ολοκλήρωση του έτους. Στα πλαίσια της διαμόρφωσης μιας πιο ήπιας εφαρμογής του μέτρου, τέθηκε σε εφαρμογή η διαθεσιμότητα, η οποία περιέγραφε ότι οι υπάλληλοι που απομακρύνθηκαν από τις θέσεις εργασίας τους θα λάμβαναν το 60% του μισθού τους.

Οι απολύσεις που έγιναν και οι διαθεσιμότητες που πρόέκυψαν κυρίως από τον ευρύτερο δημόσιο τομέα, ήταν από την ΕΡΤ, τους σχολικούς φύλακες, από υπάλληλους στους δήμους, καθηγητές, διοικητικούς υπάλληλους στα πανεπιστήμια και τους υπάλληλους σε εταιρείες ΝΠΔΔ αλλά και υπάλληλους από ορισμένα Υπουργεία.

Συνολικά οι απολύσεις αυτές έφτασαν τους 10.000 υπάλληλους, μεταξύ των οποίων 2.300 σχολικοί φύλακες μέσω κατάργησης της ειδικότητας, 789 διοικητικοί υπάλληλοι πανεπιστημίων, καταργήθηκε η δημοτική αστυνομία ενώ απολύθηκαν και περίπου 2.500 εργαζόμενοι της ΕΡΤ.

Δυστυχώς, ο ακριβής αριθμός των δημοσίων υπαλλήλων που απολύθηκαν δεν μπορεί να είναι ακριβής και η ανακρίβεια αυτή πηγάζει από τη διστακτικότητα της κυβέρνησης να ολοκληρώσει τη συμφωνία με την τρόικα, γεγονός που είχε ως αποτέλεσμα να υπάρξουν νέες απαιτήσεις για απολύσεις από την πλευρά των

δανειστών, όσο και της επαναπρόσληψης ορισμένων για κάποιους από αυτούς(<http://www.pints.gr/2015/03/18/90305/>).

3.2.3 Η ανεργία στην Ελλάδα σε σχέση με τις υπόλοιπες χώρες της Ε.Ε.

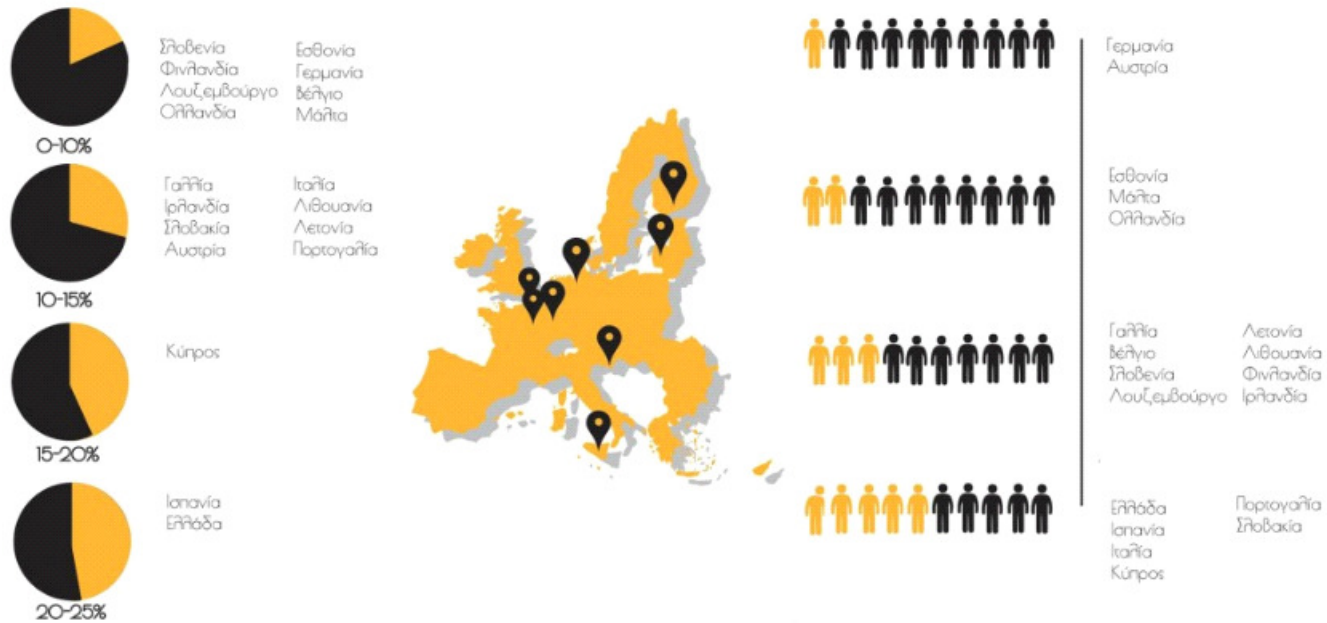
Η κρίση χρέους έδρασε με πολύ μεγάλη ένταση στις χώρες της Ευρωζώνης με αποτέλεσμα η ανεργία να πάρει εκρηκτικές διαστάσεις και στην χώρα μας να ξεπεράσει το 25%. Η μείωση της συνολικής απασχόλησης, διόγκωσε το δημοσιονομικό βάρος και έστησε εμπόδια στη βιωσιμότητα του κοινωνικο-ασφαλιστικού συστήματος στο σύνολο των καλύψεών του, όπως αυτό περιγράφεται για συντάξεις, υγεία και ανεργία.

Έτσι ήρθαν στην επιφάνεια μέσα από τα υψηλά επίπεδα ανεργίας οι σημαντικές ανισότητες στην αγορά εργασίας ανάμεσα στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Ορισμένες χώρες όπως η Νορβηγία, η Γερμανία, η Σουηδία επηρεάστηκαν μόνο συγκυριακά και σύντομα επανήλθαν σε χαμηλά επίπεδα ανεργίας, ενώ σε άλλες χώρες, όπως για παράδειγμα η Ελλάδα, η Ισπανία και η Ουγγαρία κατέγραψαν σημαντική αύξηση στα ποσοστά ανεργίας πράγμα που διόγκωσε τις κοινωνικές ανισότητες και εντάσεις (ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, (2014), Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση.).

Διάγραμμα 2.2: Η ανεργία στην ευρωζώνη

Γενική ανεργία

Ανεργία των νέων



Πηγή: Eurostat

3.2.4 Επιπτώσεις στην αγορά εργασίας-

Η ένταση της οικονομικής κρίσης και τα μνημονιακά μέτρα διαμόρφωσαν μια πρωτόγνωρη κατάσταση στην αγορά εργασίας και διαμόρφωσαν ένα πρωτοφανές εργασιακό τοπίο, έντονα διαφοροποιημένο σε σχέση με την προγενέστερη κατάσταση πριν από την εκδήλωση της κρίσης και την υπογραφή των μνημονιακών υποχρεώσεων (INE/ΓΣΕΕ 2014). Τα αποτελέσματα των μνημονιακών υποχρεώσεων περιγράφονται για τα δυο πρώτα μνημόνια ακολούθως:

α) Η εκτόξευση της ανεργίας σε ποσοστά κοντά στο 30% το 2014, περιγράφει πολύ πειστικά τις επιπτώσεις της κρίσης και των μνημονιακών μέτρων. Αν σε αυτό συνυπολογιστούν και οι 150-180 χιλιάδες που μετανάστευσαν στο εξωτερικό κατά την περίοδο της κρίσης, ο αριθμός της πραγματικής ανεργίας είναι συντηρητικός. Στην κατηγορία των ανέργων οι μακροχρόνια άνεργοι συνθέτουν την πλειοψηφία, το 75% από το 58% πριν το ξέσπασμα της κρίσης, ενώ στην κατηγορία των νέων ηλικίας έως 25 ετών η ανεργία εκτοξεύεται από το 29% στο 60% μέσα σε μια

πενταετία και παρά τα μέτρα μείωσης του εργασιακού κόστους της ηλικιακής αυτής κατηγορίας, μέσω της ψήφισης του υποκατώτατου μισθού, η κατάσταση είναι ακόμα χειρότερη. Τέλος είναι αναγκαίο να αναφερθεί ότι η επιδότηση της ανεργίας στην Ελλάδα προσδιορίζεται ως πολύ χαμηλή τόσο σε ύψος όσο και σε διάρκεια, ως ειδικότερη ένδειξη του ελλειμματικού κοινωνικού κράτους, αφού αυτή δεν αντιστοιχεί σε ποσοστό αναπλήρωσης του απολεσθέντος μισθού, αλλά στο 57% του γενικού κατώτατου, ενώ η ανώτατη διάρκεια δεν ξεπερνά τον 1 χρόνο, μη καλύπτοντας τους μακροχρόνια ανέργους και περιγράφεται από ένα σημαντικό πλήθος περιορισμών για τη χορήγηση του επιδόματος ανεργίας. Στα μνημονιακά μέτρα περιλαμβανόταν και η δημιουργία όρων ατομικής επιδότησης της ανεργίας βάση της οποίας ο άνεργος επιδοτείται κατ' ανώτατο όριο 400 ώρες σε διάστημα τριετίας. Οι εξελίξεις αυτές προσδιορίζουν μια δραματική μείωση του ποσοστού των επιδοτούμενων ανέργων που περιγράφεται από μονοψήφια ποσοστά.

Κουζής, Γ. (2017). Η Κρίση και τα Μνημόνια Ισοπεδώνουν την Εργασία. *Κοινωνική Πολιτική*, 6, 7-20.

β) Η συμπίεση των μισθών αποτελούσε από τα κεντρικότερα στοιχεία των μνημονικών υποχρεώσεων που κυμαίνεται από 15% έως και 60%. Αυτή προέκυψε μέσα από τις οριζόντιες περικοπές των αποδοχών στον δημόσιο τομέα αλλά και τις μειώσεις των μισθών στον ιδιωτικό τομέα οφειλόμενη στην αναδιάρθρωση των συλλογικών συμβάσεων, στην εξατομίκευση των αμοιβών και στην μετατροπή της πλήρους απασχόλησης σε ευέλικτη εργασία. Στον ιδιωτικό τομέα υπολογίζεται ότι οι μεσοσταθμικές μισθολογικές μειώσεις που καταγράφονται μέσω επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων και ατομικών συμβάσεων εργασίας κυμαίνονταν από 22% έως 24% αντίστοιχα, υπερβαίνοντας κατά πολύ το μνημονιακό στόχο μείωσης του μοναδιαίου κόστους εργασίας κατά 15%. Τέλος, με βάση τα στοιχεία του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας ότι οι μισθοί κατά το 90% των συμβάσεων εργασίας διαμορφώνονται στη βάση της ατομικής διαπραγμάτευσης αντί της συλλογικής λόγω των καθοριστικής σημασίας μεταβολών της αποδιάρθρωσης των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Η δραματική αυτή συρρίκνωση των μισθών σχετίζεται με την υπέρμετρη ενίσχυση της θέσης της εργοδοσίας με την παροχή της διευκόλυνσης των απολύσεων και της μεταβολής των συμβάσεων σε ευέλικτη και χαμηλότερης αμοιβής εργασία.

γ) Η τεραστία υποχώρηση της πλήρους απασχόλησης υπέρ της ευελιξίας που ξεπερνά το 50 % των καινούργιων συμβάσεων συνοδεύεται κατά την περίοδο των μνημονίων και από τις πρακτικές μετατροπής των συμβάσεων πλήρους σε μερικής απασχόλησης κατά 350% και σε εκ περιτροπής εργασία, μέσα από τον περιορισμό των ημερών εργασίας ανά εβδομάδα, που στην περίπτωση που το μέτρο επιβάλλεται μονομερώς από τον εργοδότη η σχετική αύξηση έφτασε το 1.300%. Η εξέλιξη αυτή συμβάλλει στη συρρίκνωση των αμοιβών έως και 60% και ταυτόχρονη μείωση μισθών και ωραρίων απασχόλησης εφόσον το 15% των συμβάσεων εκ περιτροπής εργασίας παραπέμπει σε απασχόληση μιας ημέρας την εβδομάδα αυξάνοντας την εργασιακή ανασφάλεια και επισφάλεια.

δ) Στο πλαίσιο της εργασιακής ανασφάλειας λογίζεται και η εκτίναξη, κατά την τελευταία τετραετία, του ποσοστού που περιγράφει την ανασφάλιστη εργασία από το 22% στο 40% με ένα σύνολο παρενεργειών τόσο στο επίπεδο των μισθών όσο και στα οικονομικά των ασφαλιστικών ταμείων.

ε) Η εκτόξευση της ανεργίας, η βίαιη συρρίκνωση των μισθών, η φορολογική αφαίμαξη των μέσων και χαμηλών εισοδημάτων αλλά και ο περιορισμός των παροχών από την αποδυνάμωση και του ασθενικού ελληνικού κράτους πρόνοιας στην αύξηση από το 21% στο 33% του ποσοστού της φτώχειας, κατά 27% των αστέγων την τελευταία 4ετία από την έναρξη της κρίσης και την εφαρμογή των μνημονίων.

στ) Η επιδείνωση της κατάστασης στην αγορά εργασίας συνέβαλε ώστε ένα σημαντικό τμήμα του εργατικού δυναμικού να αναζήτησε απασχόληση στο εξωτερικό. Σύμφωνα με το δίκτυο Europass 350.000 βιογραφικά συμπληρώθηκαν για μετανάστευση στο εξωτερικό ενώ ήδη 200.000 έχουν ήδη μεταναστεύσει κατά την περίοδο της κρίσης. Σημαντικό είναι να αναφερθεί ότι η μεγάλη πλειοψηφία των ενδιαφερομένων είναι ειδικευμένο εργατικό δυναμικό, φαινόμενο που, εκτός από τις κοινωνικές επιπτώσεις αποτελεί και σημαντική παραγωγική απώλεια για την Ελλάδα την περίοδο των μνημονίων που έχει επενδύσει στην εκπαίδευσή του, με αποτέλεσμα η ελληνική αγορά εργασίας να έχει απολέσει ένα ιδιαίτερα παραγωγικό και εξειδικευμένο δυναμικό ενώ παράλληλα είναι υποδοχέας μεγάλου κύματος μεταναστών που επί το πλείστον είναι ανειδίκευτοι.

ζ) Η απορρύθμιση του εργατικού δικαίου είναι από τα σημαντικότερα ζητήματα που υπήρξαν από την έναρξη εφαρμογής των μνημονίων. Η εξέλιξη αυτή είναι απορία της

αποδιάρθρωσης του συστήματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των συλλογικών συμβάσεων που συντέλεσε στην προοπτική εξατομίκευσης των εργασιακών σχέσεων, της ελαστικοποίησης του εργάσιμου χρόνου, της χαλάρωσης της προστασίας του εργαζόμενου από την απόλυση και τον περιορισμό του ρόλου της σταθερής και πλήρους απασχόλησης.

η) Η αποδυνάμωση του ρόλου των συλλογικών συμβάσεων και αυτού που αφορούσε τις κεντρικές διαπραγματεύσεις συντέλεσε στην αποδυνάμωση του συνδικαλιστικού κινήματος και κυρίως των κεντρικών και κλαδικών οργανώσεων μεταφέροντας τη διαπραγμάτευση μέσα στην εταιρία στοιχείο που δυνάμωσε τη διαπραγματευτική ικανότητα των εργοδοτών.

θ) Η δημιουργία των προϋποθέσεων για την κατασκευή ενός νέου εργασιακού τοπίου που στόχευε στην παγίωση ενός νέου εργασιακού περιβάλλοντος με αμοιβές και δικαιώματα που οδηγούν σε «βαλκανιοποίηση» των εργασιακών σχέσεων, στοιχείο που αποτέλεσε μνημονιακή δέσμευση κυρίως μέσα από το δεύτερο μνημόνιο, ώστε οι μισθοί στην Ελλάδα να συγκλίνουν με τους μισθούς των υπόλοιπων χωρών των Βαλκανίων.

ι) Το εργασιακό καθεστώς στον ευρύτερο δημόσιο τομέα έχει μετριαστεί αισθητά συγκριτικά με τις προ μνημονίου εποχές. Ακόμα, οι ιδιωτικοποιήσεις που πραγματοποιήθηκαν διαμόρφωσαν νέες εργασιακές σχέσεις για τους εργαζόμενους σε αυτές τις επιχειρήσεις και του ενέταξαν σε καθεστώς ιδιωτικού τομέα που πλέον λειτουργεί με σαφώς χειρότερους όρους σε σύγκριση με τα αντίστοιχα ισχύοντα πριν από τα μνημονιακά μέτρα. Οι πρώην εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα του 2009 αποτελούν εργαζόμενους ιδιωτικοποιημένων επιχειρήσεων και σε συντομότερο χρονικό διάστημα άλλαξαν εργασιακούς όρους και υποβαθμίστηκαν σταδιακά.

Κουζής Γ.,(2016). Η Κρίση και τα Μνημόνια Ισοπεδώνουν την Εργασία, Πάντειο Πανεπιστήμιο.

Η απορρύθμιση της εργασίας στο Δημόσιο διαμόρφωσε ένα έδαφος ώστε να προκύψει μια συνολικότερη και εκτεταμένη απορρύθμιση της εργασίας στον ιδιωτικό τομέα με την περαιτέρω ενίσχυση της ευέλικτης και επισφαλούς εργασίας, την διευκόλυνση των απολύσεων, την ελαστικοποίηση των ωραρίων και την

αποδιάρθρωση του συστήματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων αναλυτικότερα (INE/ΓΣΕΕ, 2013) :

α) Ο περιορισμός της απασχόλησης στον δημόσιο τομέα διαμορφώθηκε με τη σταδιακή καθιέρωση της σχέσης 1:5 και 1:10 μεταξύ προσλήψεων και αποχωρήσεων, με την κατάργηση θέσεων εργασίας, την εφαρμογή του μέτρου της διαθεσιμότητας, της προσυνταξιοδοτικής διαθεσιμότητας, της εργασιακής εφεδρείας στοιχείο που χαρακτηρίζεται ως έμμεση απόλυση, και με τον περιορισμό των θέσεων προσωρινής απασχόλησης που σε σημαντικό βαθμό κάλυπταν πάγιες ανάγκες. Τα μέτρα αυτά συνδυαστικά με την αυστηροποίηση του πειθαρχικού ελέγχου και την επέκταση του θεσμού της αυτόματης αργίας και την εισαγωγή συστήματος αξιολόγησης με προσδιορισμένο εκ των προτέρων του ποσοστού των παραγωγικών και αντιπαραγωγικών υπαλλήλων, διαμόρφωσαν ένα κλίμα εργασιακής ανασφάλειας στο δημόσιο τομέα ενόψει και της υλοποίησης της μνημονιακής δέσμευσης για περαιτέρω μειώσεις προσωπικού κατά 150.000 για την τριετία 2012-15. Οι εξελίξεις αυτές περιγράφουν ένα ποσοστό απασχόλησης στο Δημόσιο κατά 22%, με τη συμπίεσή του στο 16% ώστε να υπολείπεται αισθητά των αντίστοιχων μεγεθών που υπάρχουν στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες. Ταυτόχρονα πραγματοποιήθηκε μια μείωση αποδοχών που έφτασε το 20%-55% μέσα από άμεσες νομοθετικές παρεμβάσεις στους μισθούς και στα επιδόματα αλλά και την κατάργηση συλλογικών συμβάσεων και κανονισμών προσωπικού με εστίαση στην άρση της πρόσθετης προστασίας από τις απολύσεις για τους εργαζόμενους με σχέση ιδιωτικού δικαίου. Ακόμα αυξήθηκε το εβδομαδιαίο ωράριο εργασίας από τις 37,5 στις 40 ώρες σε πλήρη αντιστοίχιση με τα ισχύοντα στον ιδιωτικό τομέα επιβαρύνοντας τους εργαζόμενους με πρόσθετα καθήκοντα και εντατικοποίηση των ρυθμών εργασίας απόρροια του περιορισμού του προσωπικού. Εκείνη την περίοδο αναμένονταν να ψηφιστούν μέτρα που θα κινούνταν προς τη συνολική ευθυγράμμιση των εργασιακών καθεστώτων μεταξύ δημόσιου και ιδιωτικού τομέα, που ανάμεσα στα άλλα σχεδιάζεται η καθιέρωση εισαγωγικού μισθού στο Δημόσιο στα παρόμοια επίπεδα με τα κατώτατα όρια μισθών που νομοθετούνται για τις ιδιωτικές εταιρίες.

β) Η διευκόλυνση των απολύσεων υπολείφθηκε σε μια περίοδο όπου η ανεργία βρισκόταν σε έξαρση διογκώνοντας το αίσθημα της εργασιακής ανασφάλειας. Η μείωση της προστασίας των εργαζομένων τόσο στο πεδίο των ατομικών όσο και στο πεδίο των ομαδικών απολύσεων αποτέλεσε ένα ακόμη πλήγμα στο βασικό πυρήνα του εργατικού δικαίου. Με τα υιοθετηθέντα μέτρα που επιβλήθηκαν με το πρώτο μνημόνιο περιορίζεται το κόστος των απολύσεων μέσω της σύντμησης από τους 24 στους 4 μήνες του ανώτατου χρόνου προειδοποίησης σε περίπτωση καταγγελίας των συμβάσεων, και με τη μείωση στο μισό των αποζημιώσεων απόλυσης για τους εργαζόμενους με μεγάλη προϋπηρεσία που από 24 έπεσε στους 12 μήνες, με αποτέλεσμα να περιορίζεται το κόστος των απολύσεων μέχρι και 14 μισθούς για τους εργαζόμενους που εντάσσονται σε αυτή την κατηγορία. Ταυτόχρονα διευκολύνονται οι εργοδότες στην καταβολή της αποζημίωσης απόλυσης σε περισσότερες και χαμηλότερες δόσεις σε σύγκριση με την προγενέστερη κατάσταση περιορίζοντας και το όριο της τμηματικής εξόφλησης της αποζημίωσης από τους μισθούς των 6 μηνών στους 2 μήνες. Ακόμα επεκτείνεται από τους 2 στους 12 μήνες ο ελάχιστος χρόνος απασχόλησης που είναι αναγκαίος για την υποχρέωση καταβολής αποζημίωσης από τον εργοδότη μετά από την καταγγελία της σύμβασης εργασίας αόριστης διάρκειας. Ολοκληρώνοντας, σε σχέση με το όριο για τις ομαδικές απολύσεις, αυτό αυξάνεται από 4 σε 6 εργαζόμενους για τις επιχειρήσεις που απασχολούν από 20-150 εργαζόμενους και από 2% σε 5% για αυτές μεγαλύτερου μεγέθους, ενώ με υπουργική απόφαση παύει να ισχύει ως διαδικασία έγκρισης ποσοστού απολύσεων που υπερβαίνουν τα εν λόγω όρια.

γ) Η αύξηση των ευέλικτων και επισφαλών μορφών απασχόλησης αποτέλεσε τον πυρήνα ποικίλων ρυθμίσεων του πρώτου μνημονίου. Σε αυτές θα πρέπει να συνυπολογιστεί και η άρση των περιορισμών στην προσφυγή της ενοικίασης εργαζομένων, η επέκταση από τους 18 στους 36 μήνες του ανώτατου χρόνου δανεισμού των εργαζομένων ταυτόχρονα με την επέκταση της εφαρμογής του θεσμού στον δημόσιο τομέα, η επέκταση από τα 2 στα 3 έτη του ανώτατου χρόνου ανανεώσεων των συμβάσεων προσωρινής απασχόλησης, η επέκταση από τους 6 στους 9 μήνες για κάθε έτος της διάρκειας της εκ περιτροπής εργασίας(4ήμερα, 3ήμερα) και η κατάργηση των

προσαυξήσεων στην αμοιβή της μερικής απασχόλησης στις περιπτώσεις των υπερωριών και της εργασίας μικρότερης των 20 ωρών σε μια εβδομάδα.

δ) Με το πρώτο μνημόνιο αίρεται ο πυρήνας του εργατικού δικαίου, δηλαδή εκείνης της ευνοϊκότερης ρύθμισης υπέρ του εργαζόμενου, μέσα από τη νομοθετική αναγνώριση της δυνατότητας να διαμορφώνονται επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις με δυσμενέστερο περιεχόμενο που να έχουν σημαντικότερη υπόσταση από αυτές των αντίστοιχων κλαδικών. Με το δεύτερο μνημόνιο περιορίζεται ο γενικός κατώτατος μισθός, κατά 22% και κατά 32% για τους νέους κάτω των 25 ετών, με νομοθετική πράξη παύει να ισχύει ο ρόλος της εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης ως εργαλείου διαμόρφωσης των κατώτατων αποδοχών σύμβασης που αντικαταστάθηκε με υπουργική απόφαση, καθώς και την καταβολή επιδομάτων πολυετίας σε προσλαμβανόμενους μακροχρόνια ανέργους που αμείβονται με τον κατώτατο μισθό. Ακόμα ανεστάλησαν οι αυξήσεις με συλλογικούς όρους σε βασικούς μισθούς, ωριμάνσεις και επιδόματα πολυετίας μέχρι το ποσοστό της ανεργίας πέσει κάτω από 10%, που με βάση τις εκτιμήσεις των ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, είναι πολύ δύσκολο να συμβεί με τις παρούσες συνθήκες πριν από το 2036. Είναι αναγκαίο να αναφερθεί ότι οι πρόσφατες μεταβολές στο σύστημα των συλλογικών συμβάσεων δεν έχουν επιρροή μόνο στους γενικούς κατώτατους μισθούς αλλά, σε συνδυασμό με μέτρα του πρώτου και του δεύτερου μνημονίου, συνέβαλαν στη διολίσθηση των μέσων μισθών προς τα κατώτατα επίπεδα των αποδοχών της μισθωτής εργασίας. Στοιχεία που προωθούνται μέσα από τις ακόλουθες ρυθμίσεις:

ε) Με τη νομοθετική πράξη πραγματοποιείται πάγωμα των αυξήσεων στις ωριμάνσεις των μισθών.

στ) Με την αναστολή της επέκτασης της εφαρμογής των κλαδικών και ομοιεπαγγελματικών συμβάσεων συνολικά στους εργαζόμενους του κλάδου και του επαγγέλματος που συμβάλλει στο να αποχωρούν οι επιχειρήσεις από τις εργοδοτικές οργανώσεις που υπογράφουν σχετικές συλλογικές συμβάσεις που τις δεσμεύουν, και άλλες να μην είναι υποχρεωμένες να τις εφαρμόζουν υπογράφοντας ατομικές συμβάσεις που τις δεσμεύουν μόνο για τα γενικά κατώτατα όρια.

ζ) Με την παροχή της δυνατότητας υπογραφής επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων που θα διαθέτουν ως κατώτατο όριο τον γενικό κατώτατο μισθό μη δεσμευόμενες από τις αντίστοιχες κλαδικών συμβάσεων εισάγοντας τη δυνατότητα υπογραφής επιχειρησιακών συμβάσεων με το αντίστοιχο περιεχόμενο με ενώσεις προσώπων εργαζομένων, μια μορφή συλλογικής μορφής χωρίς την συνδικαλιστική προστασία που προσφέρει ο νόμος και που ενθαρρύνει τη δημιουργία τους από την εργοδοσία προκειμένου να βρίσκουν εφαρμογή οι συλλογικές συμφωνίες για τη μείωση των μισθών

η) Με την μείωση του χρόνου επέλευσης της μετενέργειας των συλλογικών συμβάσεων σε περίπτωση λήξης ή καταγγελίας τους από 6 σε 3 μήνες. Μέσα σε αυτό το πλαίσιο περιορίζεται η κανονιστική ισχύς του περιεχομένου των συλλογικών συμβάσεων και η μετενέργεια στους ατομικούς όρους εργασίας αφορά, στο εξής, μόνο τον βασικό μισθό και τα επιδόματα τέκνων, εκπαίδευσης, πολυετίας και επικίνδυνης εργασίας. Οι όροι αυτοί όντας διαπραγματεύσιμοι με νέες ατομικές συμβάσεις συνέβαλαν στην εσπευσμένη αποδοχή των συνδικάτων να υπογράψουν συλλογικές συμβάσεις πριν από την ολοκλήρωση του τριμήνου υπό την πίεση των όρων που θέτει η εργοδοσία με στόχο να μην προκύψει εξατομίκευση των αμοιβών.

θ) Με την κατάργηση της δυνατότητας μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία σε περίπτωση που δεν υπάρξει συμφωνία μεσολάβησης. Η εξέλιξη αυτή έχει ως αποτέλεσμα τον ακόμα μεγαλύτερο περιορισμό του ρόλου της διαιτησίας να επιλύει οριστικά τις συλλογικές διαφορές, χωρίς να προσφέρει ουσιαστικά στην διαδικασία επίλυσης τους, ενισχύοντας την ανασφάλεια των εργαζομένων. Ακόμα η διαιτησία χάνει το δικαίωμα να επιλαμβάνεται επί του συνόλου της συλλογικής διαφοράς και περιορίζεται στο να έχει λόγο μόνο για το όριο του βασικού μισθού ανά επίπεδο διαπραγμάτευσης.

ι) Η διόγκωση των όρων ευελιξίας και ελαστικοποίησης του εργάσιμου χρόνου ήταν ένα ακόμα από τα χαρακτηριστικά των ασκούμενων μνημονιακών πολιτικών. Στα μέτρα αυτά περιγράφονταν οι ρυθμίσεις για τον

περιορισμό του κόστους της υπέρβασης του ωραρίου της ημερήσιας και εβδομαδιαίας απασχόλησης κατά 20% σε σχέση με την υπερεργασία και την υπερωριακή εργασία, η κατάργηση της πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας στα καταστήματα, η αύξηση της δυνατότητας εφαρμογής της κυριακάτικης εργασίας σε όλη τη χώρα, η διευκόλυνση της εφαρμογής της ελαστικής διευθέτησης του χρόνου εργασίας με την αυξομείωση των ωρών εργασίας στη βάση των αναγκών των εταιριών μέσα από συλλογικές συμφωνίες με τις ενώσεις προσώπων που μεταφράζονται με τη συναίνεση 4 τουλάχιστον εργαζόμενων για τις επιχειρήσεις που διαθέτουν προσωπικό κάτω από 20 άτομα.

(Κουζής, Γ. (2017). Η Κρίση και τα Μνημόνια Ισοπεδώνουν την Εργασία. *Κοινωνική Πολιτική*, 6, 7-20. 3ο Μνημόνιο στην αγορά εργασίας),

ΓΕΝΙΚΑ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ - ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

Στόχος της παρούσας εργασίας ήταν να γίνει μια προσέγγιση και παρουσίαση των επιπτώσεων της εφαρμογής των μνημονίων στις εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα. Η διερεύνηση των παρεμβάσεων κι αλλαγών που πραγματοποιήθηκαν στις εργασιακές σχέσεις, λόγω των επιτακτικών θεσμικών μεταρρυθμίσεων στα πλαίσια του προγράμματος οικονομικής προσαρμογής που δέχτηκε να εφαρμόσει η Ελλάδα καθώς και η παρουσίαση των επιπτώσεων των εν λόγω μεταρρυθμίσεων και αλλαγών στο ανθρώπινο δυναμικό.

Όπως παρουσιάστηκε στα προηγούμενα κεφάλαια οι μεταβολές και οι παρεμβάσεις στο εργατικό δίκαιο προέκυψαν υπό το βάρος των προγραμμάτων δημοσιονομικής προσαρμογής, που υλοποιούνται από την Ε.Ε., Δ.Ν.Τ. και Ε.Κ.Τ. (Κυριακούλιας, 2013.Εργασία και απασχόληση στην Ελλάδα, Ετήσια Έκθεση 2012, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού).

Οι παρεμβάσεις που πρόέκυψαν ως αποτελέσματα της εφαρμογής των μνημονιακών απαιτήσεων ήταν πρωτόγνωρες και καθολικές για το σύνολο των εργαζομένων τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα (Υπουργείο Οικονομικών, ΕΠΜ 2014). Είναι δεδομένο με βάση τα όσα παρουσιάστηκαν ότι το εργατικό δίκαιο έχει μεταβληθεί. Η εστίαση που υπήρχε στις προμνημονιακές περιόδους στον εργαζόμενο έχει μεταβληθεί και το εργατικό δίκαιο διέπεται από την

εστίαση στον ανταγωνισμό και τη διαμόρφωση ενός πλαισίου διευκολύνσεων στην επιχειρηματική λειτουργία.

Οι φιλόδοξες αυτές μεταρρυθμίσεις στην αγορά εργασίας ενδέχεται να αντιστρέψουν τα αρνητικά δεδομένα εφόσον τεθούν σε πλήρη εφαρμογή. Η επέκταση της επαγγελματικής εκπαίδευσης, η βελτίωση της ποιότητας της εκπαίδευσης, της κατάρτισης, της μαθητείας, προκειμένου να υπάρξει μεγέθυνση στο επίπεδο δεξιοτήτων, καθώς και ο εξορθολογισμός και ο εκσυγχρονισμός της δημόσιας διοίκησης εστιάζουν στην ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας, στη βιώσιμη ανάπτυξη και την απασχόληση. Οι διαρθρωτικές μεταρρυθμίσεις αναφέρονταν από τους εμπνευστές ως ζωτικής σημασίας για τη καλύτερευση των θεσμών της αγοράς εργασίας.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή σημειώνει την πρόοδο της Ελλάδας απέναντι στα κοινωνικά και οικονομικά προβλήματα, που αντιμετωπίζει, τα δημόσια οικονομικά της καταγράφουν βελτίωση, καθώς παρατηρείται οικονομική ανάκαμψη, όπως και οι διαρθρωτικές μεταρρυθμίσεις βάσει των Μνημονίων που εφαρμόστηκαν. Οι μακροχρόνιες και δημοσιονομικές εξελίξεις αναφέρουν θετικές ενδείξεις μέσα από τις μεταρρυθμιστικές προσπάθειες και οι θυσίες του ελληνικού λαού και των εργαζομένων αρχίζουν να αποδίδουν καρπούς (Υπουργείο Οικονομικών (2011). Εθνικό Πρόγραμμα Μεταρρυθμίσεων ΕΠΜ 2011- 2014).

Τα αποτελέσματα της προσπάθειας ανάκαμψης της ελληνικής οικονομίας, που προφανώς έχουν επίδραση στον τομέα της εργασίας με τις προκλήσεις και τα εμπόδια εξακολουθούν να υπάρχουν με συνέπεια οι αρμόδιοι φορείς να καλούνται να εφαρμόσουν μέτρα για την προώθηση της απασχόλησης. Ακόμα, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή αναφέρει ότι τα μεταρρυθμιστικά σχέδια της Ελλάδας στο Πλαίσιο του Προγράμματος Προσαρμογής είναι εκτενή και φιλόδοξα, οι κίνδυνοι υλοποίησης εξακολουθούν να είναι σημαντικοί και η πλήρης δέσμευση από τις αρχές είναι πολύ σημαντική ώστε να παγιωθούν οι βελτιώσεις, που έχουν προκύψει κατά αυτούς.

Σε ένα περιβάλλον τόσο ευμετάβλητο, που απαιτεί επιτυχείς κι άμεσες λύσεις για την επίτευξη προσαρμογής του ανθρώπινου δυναμικού στα νέα οικονομικά, κοινωνικά και εργασιακά δεδομένα (Παϊδούση, Χ.2013. Εργασία και απασχόληση στην Ελλάδα. Ετήσια Έκθεση 2012, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού).

Η ανωτέρω φιλόδοξη πολιτική, με τα τρέχοντα δεδομένα της χώρας, δείχνει ανέφικτη και πολύ δύσκολα εφαρμόσιμη.

Παρόλο, που η Ελλάδα έχει σημειώσει πρόοδο στο πλαίσιο του προγράμματος οικονομικής προσαρμογής απαιτούνται περαιτέρω προσπάθειες, όσο και αν αυτά τα αποτελέσματα επιδέχονται πολλές κριτικές και αμφισβητήσεις (www.europa.eu). Η βελτίωση της ποιότητας και των συνθηκών εργασίας αξιολογείται ως σημαντική τόσο για το ανθρώπινο δυναμικό όσο και για την αύξηση της παραγωγικότητας. Αποδεχόμενοι ότι η αύξηση του παραγόμενου πλούτου μίας χώρας επικεντρώνεται στην αύξηση της απασχόλησης και στην αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας προσδιορίζεται το επίπεδο ανάπτυξης της χώρας (Γαβρόγλου, Σ.01/2013. Εργασία και απασχόληση στην Ελλάδα. Ετήσια Έκθεση 2012. Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού).

Συνεπώς, η αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας προϋποθέτει πολιτικές αναβάθμισης της οργάνωσης της εργασίας, την ενεργό συμμετοχή εργαζόμενων, την αύξηση των ιδιωτικών και δημοσίων επενδύσεων σε νέες τεχνολογίες και υποδομές, την ενίσχυση της εκπαίδευσης και την συσχέτιση της με την επαγγελματική κατάρτιση και δια βίου μάθηση. Σύμφωνα με την έκθεση του Παγκόσμιου Οικονομικού Φόρουμ (WEF), που δημοσιεύτηκε το Σεπτέμβριο 2014, η θέση της Ελλάδας ανέβηκε στην 81η θέση το έτος 2014 ανάμεσα σε 144 χώρες από την 91η το περυσινό έτος στην κατάταξη της Παγκόσμιας Έκθεσης Ανταγωνιστικότητας. Η αναβάθμιση αυτή προκύπτει μέσα από την «ελαστικοποίηση» των εργασιακών σχέσεων και του σταδιακού ανοίγματος της αγοράς εργασίας.

Η ελληνική οικονομία δεν έχει καταφέρει να περάσει τα εμπόδια, που πρέπει να ξεπεράσει, και δεν μπορεί να χαρακτηριστεί ως ιδιαίτερος ανταγωνιστική. Μέσα σε αυτή την προσπάθεια αναζήτησης της ανταγωνιστικότητας, τα εργασιακά δικαιώματα είναι στο κεντρικό πυρήνα αυτής της πορείας. Μέσα σ' ένα διαρκώς μεταβαλλόμενο περιβάλλον που μεταβάλλεται η φύση της εργασίας οι αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις είναι για πολλούς επιβεβλημένες ώστε να διασφαλιστεί η προστασία καθώς και η βελτίωσή τους. Η μελέτη για τη βελτίωση πρέπει να γίνει μέσα από σημαντική έρευνα και τον προσδιορισμό των παραγόντων που επιδρούν πάνω της καθώς και μέσα από τη διαδικασία των διαπραγματεύσεων με τους κοινωνικούς εταίρους, ώστε να διασφαλιστεί στο μεγαλύτερο δυνατό βαθμό η ενίσχυση της πλήρους

απασχόλησης, ο έλεγχος της ευελιξίας στην απασχόληση καθώς και η εύστοχη μεταρρύθμιση της εργατικής νομοθεσίας. Είναι αναγκαία η εφαρμογή ενός παραγωγικού μοντέλου ανάπτυξης, το οποίο θα ενισχύσει την καινοτομία και την ανάπτυξη εστιάζοντας στην άσκηση πολιτικής την μισθωτή απασχόληση με αξιοποίηση των συγκριτικών πλεονεκτημάτων και δημιουργία νέων προοπτικών (Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ 2014. Ενημέρωση, 217).

Ένα σημαντικό ζήτημα που επανέρχεται διαρκώς είναι η διαμόρφωση ενός ισχυρού προστατευτικού δικτύου ασφάλειας για τους εργαζόμενους, και κατ' επέκταση η προστασία της απασχόλησης καθώς και η καλύτερευση ποιότητας του εκπαιδευτικού συστήματος και η τήρηση της εργατικής νομοθεσίας. Είναι αναγκαία η επανεξέταση των προτεραιοτήτων καθώς και ο προσδιορισμός επιλογών σε ευρωπαϊκό επίπεδο της οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής, ώστε να προκύψει ένα μείγμα δυναμικών και κοινωνικών στοιχείων στη βάση σύγχρονων και μελλοντικών προοπτικών της εργασίας με τις τεχνολογικές και τις παραγωγικές εξελίξεις.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Βαρχαλαμάς Ε. κ Σταματης Α. 2012 "Ατομικές και συλλογικές εργασιακές σχέσεις"
- Κουκιάδης 2013 "Εργατικό Δίκαιο"
- Λεοντάρης Μ. 2010 "Εργατικό Δίκαιο"
- Ληξουριώτης 2010 "Εργασιακές Σχέσεις"
- Λεβέντης 2009 "Αποζημίωση Καταγγελίας Σύμβασης Εργασίας"
- Βλαστός 2012 "Αποζημίωση Καταγγελίας Σύμβασης Εργασίας"
- ΙΝΕ-ΓΣΕΕ 2017 "Ελληνική οικονομία και απασχόληση"
- Κουζής Γ. 2017 "Κοινωνική πολιτική κρίση και Μνημόνια"
- Παϊδούσης Χ. 2013 "Εργασίας και απασχόληση στην Ελλάδα"
- Καρατζάς Χ. 2014 "Οι Εργασιακές Σχέσεις"
- Καραγιάννης Δ. 2000 "Εργατικά-Ασφαλιστικά"
- Νομική Βιβλιοθήκη Δικηγορικού Συλλόγου Αθηνών