

**ΠΟΛΥΝΟΜΟΣΧΕΔΙΟ ΓΙΑ ΤΟ ΕΝΙΑΙΟ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΟ ΚΑΙ ΤΗΝ
ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΕΦΕΔΡΕΙΑ:
ΝΕΑ ΑΝΤΕΡΓΑΤΙΚΗ ΛΑΙΛΑΠΑ, ΟΧΙ ΟΜΩΣ Η ΤΕΛΕΥΤΑΙΑ***

Εισαγωγή

Το πολυνομοσχέδιο που συζητείται αυτές τις ημέρες στο κοινοβούλιο αποτελεί ένα νέο χτύπημα της κυβέρνησης και της τρόικας στα δικαιώματα και στα εισοδήματα των εργαζομένων της χώρας. Ως προς αυτήν την διάσταση δεν αποτελεί παρά την φυσιολογική συνέχεια των πολιτικών που με συνέπεια εφαρμόζει η κυβέρνηση την τελευταία διετία και σίγουρα δεν συνιστά την τελευταία αντιλαϊκή παρέμβαση των πολιτικών και των οικονομικών ελίτ, όσο διατηρούνται στην εξουσία.

Το συγκεκριμένο πολυνομοσχέδιο είναι τύποις και ουσία αντισυνταγματικό, νομικά παράτυπο και κοινωνικά από-νομιμοποιημένο. Αποτελεί, ίσως, το καλύτερο παράδειγμα για την αξία που προσδίδει στο ίδιο το Σύνταγμα της η άρχουσα αστική τάξη, έτσι ώστε να προκαλεί, πλέον, βάσιμες επιφυλάξεις στους ταξικούς αντίπαλους της αστικής δημοκρατίας περί την πολιτική ορθότητα της κάθε φορά επίκλησης και απόδειξης της αντισυνταγματικότητας των άρθρων και των νόμων της.

Εντούτοις, ιδίως σε κοινοβουλευτικό επίπεδο, αλλά όχι μόνον, δεν στερείται χρησιμότητας η σε κάθε ευκαιρία επισήμανση ότι ο θεμελιωδέστερος νόμος του κράτους καταπατάται με υπερηφάνεια από τους επιφανείς συνταγματολόγους του συστήματος, όταν αυτό, όπως συμβαίνει σήμερα στην Ελλάδα, κινδυνεύει να χάσει την κυριαρχία του πάνω στις υποτελείς τάξεις. Και αυτό, ακριβώς για να καταδειχθεί η κατεπείγουσα αναγκαιότητα σύνταξης του δικού μας εργατικού καταστατικού χάρτη στην κατεύθυνση της ανατροπής της καθεστηκυίας τάξης και του ισχύοντος πολιτεύματός της.

Στο παρόν σημείωμα επιχειρείται μια πρώτη αποκωδικοποίηση των ανατροπών που επέρχονται σε ατομικά και συλλογικά δικαιώματα και ένας βεβιασμένος σχολιασμός των συνεπειών στις ζωές των εργαζομένων του δημοσίου και του ιδιωτικού τομέα.

* Καψάλης Αποστόλης, 15/10/2011. Το παρόν αποτελεί μια πρώτη προσέγγιση και απόπειρα ανάλυσης των βασικών ζητημάτων που ανακύπτουν με το σ/ν. Δεδομένου ότι μέχρι την τελευταία στιγμή της ψήφισής του θα υποβάλλονται νέες τροπολογίες από την κυβέρνηση, το παρόν αναφέρεται στο τελικό κείμενο του σ/ν, όπως αυτό έχει διαμορφωθεί με τις (τρεις) τροπολογίες που κατατέθηκαν μέχρι την Παρασκευή 14/10/2011.

Εάν η κυβέρνηση τηρούσε την συνταγματικά προβλεπόμενη διαδικασία, όπως αυτή περιγράφεται στο κανονισμό του χοιροστασίου (για να θυμηθούμε τον χαρακτηρισμό ενός εκ των επαναστατών των αρχών του προηγούμενου αιώνα), ίσως να είχαμε την δυνατότητα να μελετήσουμε εκτενέστερα το πλήθος των αντεργατικών διατάξεων του πολυνομοσχεδίου και να εντοπίσουμε εγκαίρως και στην ολότητά τους τις επιπτώσεις στα δικαιώματά μας...

Κατ' αρχήν, εντοπίζονται ορισμένες κραυγαλέες παραβιάσεις του Συντάγματος ως προς την ουσία, αλλά και την κοινοβουλευτική διαδικασία υιοθέτησής του (πρώτη ενότητα).

Εν συνεχεία, αναλύονται το τρίτο και το τέταρτο κεφάλαιο του πολυνομοσχεδίου, έπειτα από μια πρώτη ανάγνωση (στην δεύτερη και τρίτη αντίστοιχα ενότητα του παρόντος σημειώματος), όμως είναι βέβαιο ότι το περιεχόμενό του θα απασχολεί για πολύ καιρό το κοινωνικό σύνολο, ιδίως αφού ψηφιστεί. Εφόσον, βέβαια ψηφιστεί...

I. Η ΑΝΤΙΣΥΝΤΑΓΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΤΟΥ ΠΟΛΥΝΟΜΟΣΧΕΔΙΟΥ

Το εν λόγω πολυνομοσχέδιο αποτελεί ένα μωσαϊκό αντισυνταγματικών διατάξεων που εντοπίζονται στο σύνολο του κειμένου του. Εκτός από αυτές που ξεχωρίζουν για την προκλητικότητά τους και παρουσιάζονται στην ενότητα αυτή, στις επόμενες ενότητες και στα επιμέρους άρθρα, γίνεται επίσης αναφορά σε περιπτώσεις παραβίασης άρθρων και αρχών του Συντάγματος.

A. Άρθρο 1: Ρύθμιση Συνταξιοδοτικών θεμάτων Δημοσίου¹

Σύμφωνα με το Άρθρο 73 παρ. 2 του Συντάγματος : “Νομοσχέδια που αναφέρονται οπωσδήποτε στην απονομή σύνταξης και στις προϋποθέσεις της υποβάλλονται μόνο από τον Υπουργό Οικονομικών ύστερα από γνωμοδότηση του Ελεγκτικού Συνεδρίου· αν πρόκειται για συντάξεις που επιβαρύνουν τον προϋπολογισμό οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης ή άλλων νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου, υποβάλλονται από τον αρμόδιο Υπουργό και τον Υπουργό Οικονομικών. Τα νομοσχέδια για συντάξεις πρέπει να είναι ειδικά· δεν επιτρέπεται, με ποινή την ακυρότητα, να αναγράφονται διατάξεις για συντάξεις σε νόμους που αποσκοπούν στη ρύθμιση άλλων θεμάτων”.

Από την παραπάνω συνταγματική διάταξη προκύπτει ότι δεν επιτρέπεται η ένταξη θεμάτων που αναφέρονται σε απονομή σύνταξης και σε προϋποθέσεις της σε πολυνομοσχέδια, στα οποία ρυθμίζεται πληθώρα άσχετων θεμάτων, πχ. Φορολογικού χαρακτήρα.

Εντούτοις, το Ελεγκτικό Συνέδριο δέχεται ότι η αυτή η επιταγή του Συντάγματος τηρείται όταν οι συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις εμπεριέχονται σε ιδιαίτερο και αυτοτελές κεφάλαιο νομοσχεδίου, που περιλαμβάνει και άλλου περιεχομένου διατάξεις στα λοιπά κεφάλαιά του.

Το προκείμενο σ/ν πάσχει αντισυνταγματικότητας στις συνταξιοδοτικού περιεχομένου διατάξεις του, επειδή το ξεχωριστό μεν κεφάλαιο του πολυνομοσχεδίου δεν είναι αυτοτελές, δηλαδή, οι διατάξεις του ξεχωριστού κεφαλαίου συνταξιοδοτικού χαρακτήρα παραπέμπουν συστηματικά -ρητά αλλά και έμμεσα- σε

¹ Επεξεργασία Κουμαριανός Βαγγέλης.

άλλα κεφάλαια του σ/ν, που δεν έχουν συνταξιοδοτικό χαρακτήρα, αλλά μισθολογικό ή εν γένει εργασιακό.

B. Άρθρο 33: Κατάργηση κενών οργανικών θέσεων και προσυνταξιοδοτική διαθεσιμότητα

Ο τρόπος με τον οποίο καταργούνται συλλήβδην οι κενές οργανικές θέσεις σε δημόσιες υπηρεσίες είναι πασιδηλα αντισυνταγματικός. Ο λόγος για τον οποίο δημιουργούνται οι οργανικές θέσεις στο δημόσιο είναι η εξυπηρέτηση συγκεκριμένης ανάγκης ή η διασφάλιση ειδικότερης δημόσιας παροχής προς τους πολίτες, δηλαδή προς το κοινωνικό σύνολο.

Η κατάργηση οργανικών θέσεων είναι μεν νομικά επιτρεπτή, αλλά επιβάλλεται να δικαιολογείται αντικειμενικά, όπως ακριβώς και η θέσπισή τους, δηλαδή να προκύπτει σαφώς ότι η διατήρησή τους δεν εξυπηρετεί τον κοινωνικό και υπηρεσιακό σκοπό για τον οποίο προβλέφθηκαν. Με άλλα λόγια εκείνο το οποίο θεσπίζεται και καταργείται είναι η οργανική θέση και το αντικείμενό της και όχι το υποκείμενο το οποίο την καλύπτει (δημόσιος υπάλληλος).

Εν προκειμένω, η κατάργηση των οργανικών θέσεων γίνεται:

πρώτον, με μαζικό και γενικευμένο τρόπο και όχι κατά περίπτωση,

δεύτερον, με μη αντικειμενικά κριτήρια περί την μη χρησιμότητα/ αναγκαιότητα διατήρησης μιας συγκεκριμένης θέσης, αλλά στην βάση εν πολλοίς αυθαίρετων κριτηρίων, όπως είναι το 55^ο έτος της ηλικίας ή η συμπλήρωση της 35ετίας,

τρίτον, με τρόπο ώστε να τραυματίζεται η ισορροπία της δημόσιας υπηρεσίας και της δημόσιας λειτουργίας εν γένει εφόσον αφενός, καταργούνται θέσεις και πολύτιμα απορρέοντα εξ αυτών καθήκοντα και αφετέρου, απολύονται εξαιρετικά έμπειροι και χρήσιμοι δημόσιοι υπάλληλοι, έτσι ώστε να υπονομεύεται ευθέως η κοινωνική αποτελεσματικότητα της δημόσιας υπηρεσίας που παρέχεται από τους φορείς στους οποίους ανήκουν.

Ως εκ τούτου από την συνδυασμένη ερμηνεία από την μια, της αρχής της μονιμότητας των δημοσίων υπαλλήλων (άρθρο 103 του Σ.) και από την άλλη, της αρχής της αξιοκρατίας που απορρέει από την συνταγματική αρχή του κράτους δικαίου και καθιερώνεται από την νομολογία του Συμβουλίου της Επικρατείας,

προκύπτει σαφώς η αντισυνταγματικότητα του πνεύματος και του γράμματος ολόκληρου του άρθρου 33 του σ/ν.

Γ. Άρθρο 34 παρ. 5-7: απόλυση εργαζομένων στους υπό κατάργηση ή συγχώνευση φορείς

Στα άρθρα αυτά στην πραγματικότητα το δημόσιο υποβάλλει τους εργαζόμενους αυτούς, ως δήθεν πλεονάζον προσωπικό, σε σοβαρές συνέπειες εξαιτίας της μη εκπλήρωσης των δικών του υποχρεώσεων. Ειδικότερα, αναφέρεται ότι εφόσον μέχρι την καθορισμένη ημερομηνία δεν εκδοθούν και δεν υλοποιηθούν οι προβλεπόμενες Υπουργικές αποφάσεις και τα Προεδρικά Διατάγματα, οι εργαζόμενοι πρέπει να απολυθούν.

Με τις διατάξεις αυτές παραβιάζεται, τόσο η αρχή της αξιοκρατίας, όσο και η αρχή της εμπιστοσύνης στο κράτος δικαίου.

Δ. Κανονισμός της Βουλής και άρθρο 4 του σ/ν

Ο κανονισμός της Βουλής παραβιάζεται με τρόπο κατάφορα αντισυνταγματικό με δύο τρόπους.

Κατά πρώτον, με την παραβίαση της προθεσμίας της μιας εβδομάδας πριν από την δεύτερη ανάγνωση του νομοσχεδίου με προφανή στόχο να συντομεύσει ο χρόνος για τον δημόσιο διάλογο, άρα για την κατανόηση των ολέθριων συνεπειών του σ/ν, αλλά και για να συγκαλυφθεί η ανεπάρκεια της κυβέρνησης, που για άλλη μια φορά εισάγει προς ψήφιση ένα πολύ πρόχειρο και ελλιπέστατο σ/ν.

Κατά δεύτερον, με την υπαγωγή στο άρθρο 4 του σ/ν των υπαλλήλων της Βουλής. Τα ζητήματα που αφορούν στις εργασιακές σχέσεις των εργαζομένων της Βουλής δεν μπορούν να θιγούν παρά μόνον στην περίπτωση τροποποίησης του κανονισμού της Βουλής κατά τον τρόπο που προβλέπεται στο Σύνταγμα.

Συνεπώς, εφόσον δεν διασφαλίζεται η εξαίρεση των υπαλλήλων από την κινητικότητα, την εφεδρεία, τον τρόπο αποζημίωσης των υπερωριών κλπ παραβιάζεται η συνταγματική αρχή της αυτονομίας της Βουλής και ειδικότερα του άρθρου 65 παρ. 1 και 6 του Συντάγματος.

Ε. Συλλογική αυτονομία (άρθρα, 29 παρ. 4, 31 παρ. 7 34 παρ. 9, και άρθρο 37)

Το πνεύμα και το γράμμα του άρθρου 37 του σ/ν παραβιάζει ευθέως την συνταγματική αρχή της συλλογικής αυτονομίας, όπως αυτή απορρέει από το άρθρο 22 παρ. 2 του Συντάγματος, το οποίο ορίζει:

«Με νόμο καθορίζονται οι γενικοί όροι εργασίας, που συμπληρώνονται από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας συναπτόμενες με ελεύθερες διαπραγματεύσεις και, αν αυτές αποτύχουν, με τους κανόνες που θέτει η διαιτησία».

Η συγκεκριμένη συνταγματική ρύθμιση δεν προβλέφθηκε μόνο για λόγους προαγωγής των δικαιωμάτων των εργαζομένων, αλλά κυρίως επειδή κάθε εργασιακός χώρος, κλάδος και επάγγελμα συγκεντρώνει θεσμικές ιδιαιτερότητες και ανάγκες, οι οποίες επιβάλλουν μια κατάλληλη και εξειδικευμένη ρύθμιση, που μόνο οι γνώστες αυτών των συνθηκών μπορούν να επιτύχουν. Και αυτοί τεκμαίρεται ότι είναι οι δύο συμβαλλόμενες πλευρές και όχι ο αλάνθαστος νομοθέτης.

Ταυτόχρονα, η συρρίκνωση και η νόθευση της δυνατότητας να ρυθμίζονται οι όροι εργασίας με ελεύθερες και ανόθευτες συλλογικές διαπραγματεύσεις, ανάμεσα σε ανεξάρτητους και ισότιμα κατοχυρωμένους φορείς, υπό την έννοια των συνδικαλιστικών οργάνων των δύο μερών της εργασιακής σχέσης, καταλήγουν είτε να ενισχύεται διαπραγματευτικά ο ήδη ισχυρός πόλος της εργασιακής σχέσης (εργοδότης) σε επίπεδο επιχειρησιακό ή κλαδικό, είτε να μετατοπίζεται η διαπραγμάτευση κατ' ουσία στο ατομικό επίπεδο.

Η συγκεκριμένη εξέλιξη γίνεται απολύτως κατανοητή, εφόσον η εν λόγω διάταξη του άρθρου 37 του σ/ν νοηθεί ως συνέχεια προηγούμενων νομοθετικών παρεμβάσεων της τελευταίας διετίας, οι οποίες βάλλουν τον πυρήνα, τόσο των συλλογικών ελευθεριών, όσο και της διαιτησίας.

Στην ίδια ακριβώς επιδίωξη στοχεύουν και οι διατάξεις των άρθρων 29 παρ. 4, 31 παρ. 9 και 34 παρ. 9, οι οποίες ρητώς προβλέπουν ότι τα οριζόμενα στο σ/ν, είτε δεν μπορούν να αποτελέσουν αντικείμενο συλλογικών διαπραγματεύσεων, είτε απλά κατισχύουν κάθε γενικής ή ειδικής διάταξης ή ρήτρας ή όρου συλλογικής σύμβασης εργασίας και διαιτητικής απόφασης, που τελεί ήδη σε ισχύ.

II. ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ Σ/Ν

Κατάργηση οργανικών θέσεων, προσυνταξιοδοτική διαθεσιμότητα, εργασιακή εφεδρεία (άρθρα 33-35)

Το σχέδιο νόμου περιλαμβάνει τρεις κατ' αρχήν βασικές κατηγορίες εργαζομένων, οι οποίοι πλήττονται σε πρώτη φάση από την διαδικασία μαζικών και πρόωρων απομακρύνσεων από την εργασία τους στον δημόσιο και στον ευρύτερο δημόσιο τομέα. Πρέπει, όμως, να διευκρινιστεί ότι το σ/ν διέπεται από μια τάση ομογενοποίησης του εργασιακού καθεστώτος όλων των εργαζομένων στο δημόσιο, ήδη από το τέλος του 2011.

Στις αρχές του επομένου έτους αναμένεται να ξεκινήσει η δεύτερη φάση της ανακατανομής των οργανικών θέσεων, ύστερα από εισήγηση της οικείας επιτροπής αναδιοργάνωσης, και θα διαρκέσει μέχρι το τέλος του 2012, ενώ σε κάθε περίπτωση έως το τέλος του 2013 θα έχει ολοκληρωθεί η διοικητική μεταρρύθμιση στην βάση ειδικής αξιολόγησης των αναγκών και των δυνατοτήτων των δημόσιων υπηρεσιών από ανεξάρτητους εξωτερικούς συμβούλους, δηλαδή από ιδιώτες.

Σε ό,τι αφορά στην πρώτη φάση, η οποία άρχεται από της δημοσίευσης του νόμου και ολοκληρώνεται στο τέλος του 2011, το πολυνομοσχέδιο κατατάσσει τους υπό απόλυσή ή υπό υποχρεωτική προ-συνταξιοδότηση μισθωτούς σε τρεις μεγάλες κατηγορίες: τους δημοσίους υπαλλήλους, τους εργαζόμενους με σχέσεις εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου (ΙΔΑΧ) στους υπό συγχώνευση φορείς του Νόμου 4002/2011 και τους εργαζόμενους με σχέσεις εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου (ΙΔΑΧ) στο Δημόσιο, σε ΝΠΔΔ και στους ΟΤΑ.

Ειδικότερα για τις κατηγορίες αυτές προβλέπονται τα εξής:

A. Δημόσιοι υπάλληλοι (Άρθρο 33: Κατάργηση κενών οργανικών θέσεων και προσυνταξιοδοτική διαθεσιμότητα).

Κατ' αρχήν, καταργούνται όλες οι κενές οργανικές θέσεις εργασίας με καθεστώς δημόσιας απασχόλησης στο δημόσιο, στους ΟΤΑ και στα λοιπά ΝΠΔΔ. Από την θεσμική συρρίκνωση της δημόσιας απασχόλησης εξαιρούνται (προς το παρόν) οι περιπτώσεις ήδη εγκεκριμένων προσλήψεων, οι θέσεις για τις οποίες έχουν ήδη εκδοθεί πράξεις προκήρυξης, το νοσηλευτικό και παραϊατρικό προσωπικό δημοσίων νοσηλευτικών ιδρυμάτων, οι γιατροί του ΕΣΥ (άρα όχι και των ασφαλιστικών

ταμείων) το εκπαιδευτικό προσωπικό ανώτατης βαθμίδας εκπαίδευσης και ο διπλωματικός κλάδος καθώς και οι εξομοιούμενοι με αυτόν βαθμολογικά και μισθολογικά κλάδοι του Υπουργείου Εξωτερικών.

Στην περίπτωση που οι κενές οργανικές υπερβαίνουν το 60% του συνόλου των θέσεων (ανά υπουργείο, νπδδ ή ΟΤΑ) ο αριθμός των θέσεων κατά κατηγορία και κλάδο θα προσδιοριστεί με ΚΥΑ που θα εκδοθεί εντός δύο μηνών από την έναρξη ισχύος του νόμου.

A.α. Αυτοδίκαιη απόλυση και προσυνταξιοδοτική εφεδρεία

Σε αυτοδίκαιη απόλυση υπόκεινται οι εργαζόμενοι δύο υποκατηγοριών δημοσίων υπαλλήλων:

α) Όσοι υπάλληλοι είχαν θεμελιώσει ασφαλιστικό δικαίωμα, αλλά παραμένουν στην υπηρεσία τους, δυνάμει σχετικής δυνατότητας που απορρέει από εν ισχύ σχετικούς νόμους **απολύονται αυτοδικαίως** (πλήρη συνταξιοδότηση) εντός μηνός από την έναρξη ισχύος του πολυνομοσχεδίου (άρθρο 33 παρ. β, εδ. β').

β) **Αυτοδίκαιη απόλυση** προβλέπεται και για όσους υπαλλήλους συμπληρώνουν **σωρευτικά**, πρώτον το 55^ο έτος της ηλικίας τους κατ' ελάχιστο όριο και δεύτερον, τουλάχιστον 35ετία πραγματικής και συντάξιμης δημόσιας υπηρεσίας, οποτεδήποτε αυτή η διπλή προϋπόθεση εκπληρωθεί μέχρι την 31^η/12/2013 (άρθρο 33 παρ. γ).

Οι οργανικές θέσεις των αυτοδικαίως απολυομένων και των δύο κατηγοριών καταργούνται εντός μηνός από την δημοσίευση του νόμου.

Εφόσον, η προηγούμενη διπλή προϋπόθεση προκειμένου για δημοσίους υπαλλήλους της δεύτερης υποκατηγορίας πληρούται «σήμερα», ο εργαζόμενος απολύεται αυτοδικαίως με πλήρη σύνταξη. Όμως, για όσους δημοσίους υπαλλήλους της δεύτερης υποκατηγορίας η διπλή αυτή προϋπόθεση δεν πληρούται άμεσα, αλλά αναμένεται να πληρωθεί έως 31/12/2011 και μέχρις ότου συμβεί αυτό, αυτοί τίθενται σε **προσυνταξιοδοτική εφεδρεία** από της κατάργησης της θέσης τους, άρα εντός μηνός από την δημοσίευση του νόμου.

A.β. Συνέπειες της προσυνταξιοδοτικής εφεδρείας

Ως προσυνταξιοδοτική εφεδρεία θεωρείται η θέση σε *διαθεσιμότητα λόγω επικείμενης συνταξιοδότησης* και κατά την διάρκειά της παύει η άσκηση όλων των καθηκόντων του υπαλλήλου, ο οποίος παύει να εργάζεται.

Για όσο διαρκεί η διαθεσιμότητα καταβάλλεται στον απολυμένο αποκλειστικά το 60% του βασικού μισθού που ελάμβανε πριν την είσοδο σε προσυνταξιοδοτική εφεδρεία χωρίς κανένα άλλο επίδομα.

Ο χρόνος της διαθεσιμότητας λογίζεται ως συντάξιμος χρόνος και προσμετράται στην λοιπή συντάξιμη υπηρεσία ενώ, ο εργαζόμενος μένει στάσιμος βαθμολογικά και μισθολογικά μέχρι την συνταξιοδότησή του.

Ως πραγματική και δημόσια υπηρεσία θεωρείται *«κάθε υπηρεσία που έχει παρασχεθεί στο δημόσιο, ΝΠΔΔ και ΟΤΑ με σχέση εργασίας δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου ή που αναγνωρίζεται ως πραγματική και δημόσια υπηρεσία με βάση ειδικές διατάξεις, ενώ ο χρόνος στράτευσης πριν την έναρξη της υπαλληλικής σχέσης δεν προσμετράται (ΥΚ άρθρο 155 παρ. 4)»* καθώς και κάθε άλλη υπηρεσία που έχει αναγνωριστεί για μισθολογική εξέλιξη με εξαίρεση, όμως, την προηγούμενη προϋπηρεσία που πραγματοποιήθηκε εκτός δημοσίου για τους ασφαλισμένους πριν την 1^η/1/1983.

Τέλος, με την αυτοδίκαιη απόλυση ή την θέση σε διαθεσιμότητα καταργείται η θέση του κλάδου και την κατηγορίας στην οποία ανήκε ο υπάλληλος και μειώνεται αντίστοιχα ο προβλεπόμενος αριθμός οργανικών θέσεων στους οικείους οργανισμούς.

Α.γ. Ασφάλιση και Συνταξιοδότηση εφέδρου (άρθρο 33 σε συνδυασμό με το άρθρο 1)

Κατά την διάρκεια της εφεδρείας ο απολυμένος εξακολουθεί να ασφαρίζεται πλήρως, ενώ οι αναλογούσες εισφορές ασφαλισμένου και εργοδότη καταβάλλονται από το δημόσιο και υπολογίζονται με βάση τις συντάξιμες αποδοχές, όπως αυτές είχαν διαμορφωθεί κατά την προηγούμενη της έναρξης ισχύος του νόμου.

Για όσους έχουν εξέλθει από τη υπηρεσία τους μέχρι 31/10/2011 η οικογενειακή παροχή καταβάλλεται με βάση όσα προβλέπονται στον νόμο 3205/2003 για τα μισθολογικά ζητήματα των δημοσίων υπαλλήλων. Για όσους όμως εξέρχονται από το δημόσιο μετά την 1^η/1/2011 η οικογενειακή παροχή υπολογίζεται με βάση το άρθρο 17 του πολυνομοσχεδίου (νέος υπολογισμός οικογενειακής παροχής).

Ο συγκεκριμένος αυτός τρόπος υπολογισμού της σύνταξης (δηλαδή με βάση τις συντάξιμες αποδοχές, όπως αυτές είχαν διαμορφωθεί έως την προηγούμενη της έναρξης ισχύος του πολυνομοσχεδίου) θα εφαρμόζεται μέχρι 31 Δεκεμβρίου του 2015. Υπό την έννοια αυτήν δεν επηρεάζονται από τον (επί το δυσμενέστερον) νέο καθορισμό των αποδοχών τους με βάση το νέο μισθολόγιο, όσοι συνταξιοδοτηθούν μέχρι το τέλος του 2015.

Αδ. Εξαιρέσεις από την προσυνταξιοδοτική εφεδρεία

Ορισμένες κατηγορίες εξαιρούνται από την ουσιαστική εφαρμογή των όρων προσυνταξιοδοτικής διαθεσιμότητας

Ποιο είναι αυτοί που εξαιρούνται: όλοι οι εκπαιδευτικοί, το νοσηλευτικό-παραϊατρικό προσωπικό των δημοσίων ιδρυμάτων και οι ιατροί ΕΣΥ, οι υπάλληλοι του διπλωματικού κλάδου και των εξομοιούμενων με αυτόν βαθμολογικά και μισθολογικά κλάδων του Υπουργείου Εξωτερικών, οι θρησκευτικοί λειτουργοί, οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι και οι φύλακες φυλακών, οι ένστολοι πυροσβέστες, οι προϊστάμενοι Γενικής Διεύθυνσης, όσοι ο/η σύζυγος τους έχει ήδη υπαχθεί σε προσυνταξιοδοτική διαθεσιμότητα ή σε εφεδρεία σε υπό συγχώνευση φορέα, οι ανάπηροι με 67% αναπηρία, οι πολύτεκνοι εφόσον βαρύνονται φορολογικά για τα τέκνα και οι συγγενείς μελών με 67% αναπηρία..

Από τι εξαιρούνται: οι εν λόγω κατηγορίες δεν απολύονται αυτοδικαίως σε καμία από τις δύο υποπεριπτώσεις αυτοδίκαιης απόλυσης που αναλύθηκαν νωρίτερα, ενώ ακόμη και αν προβλέπεται να συμπληρώσουν 35ετία και 55 έτος ηλικίας μέχρι 31/12/2011 δεν τίθενται σε προσυνταξιοδοτική εφεδρεία μέχρι το χρονικό σημείο εκπλήρωσης αυτών των προϋποθέσεων. Όμως οι κενές θέσεις των κλάδων τους καταργούνται, εκτός και αν εμπίπτουν ταυτόχρονα και στην εξαίρεση που αφορά στην κατάργηση των κενών οργανικών θέσεων (της παραγράφου 1α του άρθρου 33).

Α.ε. Μέριμνα για τους δανειολήπτες

Στην παράγραφο 11 του άρθρου 33 προβλέπεται η έκδοση υπουργικής απόφασης σχετικά με την αποπληρωμή στεγαστικών ή άλλων συναφών δανείων που έχουν ληφθεί από υπαλλήλους που τίθενται σε προσυνταξιοδοτική εφεδρεία. Προφανώς, οι αντικειμενικοί λόγοι που δυσχεραίνουν την εξόφληση τέτοιων δανείων από τους σε εφεδρεία υπαλλήλους ισχύουν για το σύνολο των δημοσίων υπαλλήλων, οι οποίοι είδαν το οικογενειακό οικονομικό τους προγραμματισμό να ανατρέπεται με σειρά

νομοθετικών παρεμβάσεων από τον Ν. 3833/2010 μέχρι και το εν λόγω πολυνομοσχέδιο.

Για λόγους στοιχειώδους λογικής αλλά και σεβασμού της συνταγματικά κατοχυρωμένης αρχής της ίσης μεταχείρισης επιβάλλεται η λήψη ανάλογης μέριμνας για το σύνολο των δανειοληπτών, είτε είναι δημόσιοι υπάλληλοι, είτε όχι.

Α.στ. Δικαίωμα απασχόλησης υπαλλήλου σε διαθεσιμότητα και αυτοδίκαιη απόλυση

Στο κείμενο τροπολογίας που κατατέθηκε προβλέπεται ότι ο σε εφεδρεία εβρισκόμενος υπάλληλος έχει δικαίωμα να εργάζεται ως μισθωτός ή ως ελεύθερος επαγγελματίας, όμως το ποσό που λαμβάνει κατά την διάρκεια της διαθεσιμότητας (60% του βασικού μισθού) περικόπτεται κατά το μέρος που οι πάσης φύσης αποδοχές από την απασχόληση του υπερβαίνουν τις αποδοχές που ελάμβανε κατά την είσοδό του σε εφεδρεία.

Με κοινή υπουργική απόφαση θα οριστούν τα ζητήματα υπολογισμού των αποδοχών σε μηνιαία βάση, καθώς επίσης το ζήτημα των ασφαλιστικών εισφορών και ο τελικός δικαιούχος φορέας των εισφορών.

Κατ' αρχήν, η τροπολογία από μόνη της συνιστά μια ακόμη απόδειξη ότι η θέση σε προσυνταξιοδοτική διαθεσιμότητα είναι μια (αυτοδίκαιη) απόλυση, μια δηλαδή απόλυση εκ του νόμου. Άμεση συνέπεια αυτής είναι η αδυναμία του εργαζόμενου να εργάζεται στην υπηρεσία του, να εξελίσσεται μισθολογικά και βαθμολογικά, ενώ η θέση του καταργείται άμεσα και μειώνεται ο αντίστοιχος αριθμός των οργανικών θέσεων, με επίσης άμεσες επιπτώσεις στο πεδίο των προσλήψεων στον δημόσιο τομέα.

✓ Πρόκειται, μάλλον για ακαριαία απόλυση και όχι για μακρόσυρτη απόλυση. Μακρόσυρτη είναι η παράλληλη έναρξη μιας περιόδου (ανώτερης διάρκειας 2 ετών) προσυνταξιοδότησης, δηλαδή αναστολής της καταβολής της σύνταξης (μη άμεση πρόσβαση στο δικαίωμα καταβολής της σύνταξης). Υπό την έννοια αυτή, η παρόλα αυτά συνέχιση της καταβολής του συνόλου των εισφορών του υπαλλήλου είναι προβληματική διότι τίθεται το ερώτημα στην βάση ποιας εργασιακής σχέσης καταβάλλονται αυτές οι εισφορές, όταν στην πραγματικότητα πρόκειται για μια διακοπείσα/καταγγελλείσα δημοσιοϋπαλληλική σχέση.

Αν θεωρηθεί ως αυτόματη και άμεση η απόλυση του υπαλλήλου, τότε η καταβολή του ποσού που αντιστοιχεί στο 60% του βασικού μισθού, μόνον ως αποζημίωση απόλυσης μπορεί να χαρακτηριστεί με αποτέλεσμα το ποσό αυτό να πρέπει να τύχει της φορολογικής ή άλλης αντιμετώπισης στην οποία υπόκειται μια αποζημίωση λόγω απόλυσης. Μάλιστα, το ποσό αυτό της αποζημίωσης δεν είναι καθορισμένο με ακρίβεια, αλλά μεταβάλλεται ανάλογα με τον αριθμό των μηνών που υπολείπονται μέχρι να συμπληρωθεί το διπλό όριο της εφεδρείας (35ετία και 55^ο έτος ηλικίας).

Όμως, εφόσον πρόκειται για απόλυση, ανεξάρτητα εάν για πρώτη φορά αφορά σε μόνιμους δημόσιους υπαλλήλους, η αποζημίωση απόλυσης κατ' αναλογία και για λόγους ίσης μεταχείρισης θα πρέπει να υπολογιστεί έστω με τον ως άνω τρόπο και να καταβληθεί ταυτόχρονα με την καταγγελία της εργασιακής σχέσης και μάλιστα στο σύνολό της (ή έστω με τους όρους που προβλέπονται από τον αντεργατικό νόμο 3863/2010 αναφορικά με την τμηματική καταβολή σε δίμηνες δόσεις κλπ).

Εφόσον πρόκειται για αποζημίωση απόλυσης το εν λόγω συνολικό ποσό (60% του βασικού μισθού επί τον αριθμό των μηνών πριν την συνταξιοδότηση) δεν επιτρέπεται να συμψηφίζεται με οποιαδήποτε άλλη εισοδηματική πηγή και δη με τα χρήματα που ο απολυμένος τυχόν λαμβάνει από την εργασία του κατά την διάρκεια της εφεδρείας.

Υπό την έννοια αυτή, η παράλειψη στο αρχικό σ/ν της ρητής πρόβλεψης του δικαιώματος προς απασχόληση (που προστέθηκε με την τροπολογία) ήταν σκανδαλώδης, νομικά αστεία και δηλωτική της προχειρότητας που χαρακτηρίζει τα κυβερνητικά επιτελεία στην προσπάθειά τους να περιβάλλουν με νομικό τύπο τις επιταγές των οικονομικών ελίτ στους οποίους υπάγονται.

✓ Αν το ποσό που καταβάλλεται κατά την διάρκεια της εφεδρείας δεν θεωρηθεί αποζημίωση απόλυσης, τότε δεν υπάρχει απόλυση. Και εφόσον δεν υπάρχει απόλυση η διαθεσιμότητα δεν μπορεί να ειπωθεί παρά σαν (*ιδιόμορφη*) προαναγγελία απόλυσης δημοσίου υπαλλήλου. Σε μια τέτοια περίπτωση, όμως, κατά την διάρκεια της προμήνυσης της απόλυσης η εργασιακή σχέση δεν διακόπτεται και ο εργαζόμενος έχει αξίωση να συνεχίσει να εργάζεται κανονικά (με ό,τι αυτό συνεπάγεται) και να αμείβεται κανονικά (έστω με βάση τα προβλεπόμενα στο νέο μισθολόγιο/ φτωχολόγιο) μέχρι την απόλυση/ συνταξιοδότησή του.

✓ Πρακτικά, η πρόβλεψη του συμψηφισμού των αποδοχών από την ενδεχόμενη εργασία του απολυμένου με το μηνιαίο ποσό της εφεδρείας καθίσταται

άνευ αντικειμένου, δεδομένου ότι με τις σημερινές συνθήκες που επικρατούν στην αγορά εργασίας, εφόσον ο απολυμένος βρει δουλειά, αυτή λογικά θα αμείβεται με μισθούς πείνας κατά πολύ μάλιστα χαμηλότερους από αυτούς που έφτασε ο υπάλληλος να παίρνει μετά από 33 χρόνια δουλειάς στο δημόσιο.

Εντούτοις, σε κάθε περίπτωση εφόσον ψηφιστεί η εν λόγω διάταξη, θα αποτελεί στην καλύτερη περίπτωση ακόμη μια θεσμική προτροπή προς την αδήλωτη και ανασφάλιστη εργασία, δεδομένου ότι ο απολυμένος θα είναι αυτός που πρώτος θα εισηγείται στον εργοδότη του (ή θα εφαρμόσει ο ίδιος εφόσον αυταπασχοληθεί) την αδήλωτη απασχόληση για να μην έχει επιπτώσεις στο ύψος της αποζημίωσης ή σε άλλα τυχόν επίπεδα, όπως η κοινωνική ασφάλιση.

Εάν η Κυβέρνηση δεν είχε επενδύσει στην καταστροφή των ασφαλιστικών ταμείων και στην εν γένει κατάλυση της μονιμότητας, θα είχε προβλέψει στην συγκεκριμένη περίπτωση, έστω, ορισμένα κίνητρα για την πλήρη νομική κάλυψη της εργασίας των απολυμένων κατά την διάρκεια της εφεδρείας τους.

Ένα από αυτά θα μπορούσε να είναι για παράδειγμα ο υπολογισμός του 50% των εισφορών που αντιστοιχούν στην νέα απασχόληση στις συντάξιμες αποδοχές του υπαλλήλου και η καταβολή του υπόλοιπου 50% σε ειδικό λογαριασμό του ΟΑΕΔ για την παροχή επιδόματος ανεργίας σε μακροχρόνια ανέργους. Ενδεχομένως, μια τέτοια πρόταση θα μπορούσε να συνοδεύεται και από φορολογικά κίνητρα (ή αντικίνητρα) για τον εργοδότη, ιδίως εάν επρόκειτο για μικρομεσαία επιχείρηση προκειμένου να μην καταφύγει στην αδήλωτη απασχόληση.

✓ Τέλος, ένα ακόμη ζήτημα που προκύπτει είναι το κατά πόσο η μισθωτή εργασιακή σχέση που πιθανόν συναφθεί κατά την διάρκεια της εφεδρείας θα είναι εκ του νόμου ορισμένου χρόνου και μάλιστα προκαθορισμένης διάρκειας, ίσης με αυτήν της προσυνταξιοδοτικής διαθεσιμότητας. Ο απολυμένος τελεί υπό επικείμενη συνταξιοδότηση, η οποία θα τελεσθεί σε διάστημα από έναν έως 24 μήνες.

Επιτρέπεται ο απολυμένος υπάλληλος να συνάψει σχέση εργασίας αορίστου χρόνου και εφόσον συμβεί κάτι τέτοιο με ποιόν ακριβώς τρόπο τερματίζεται (και με ποιές συνέπειες) αυτή η εργασιακή σχέση προκειμένου να συνταξιοδοτηθεί; Θα είχε νόημα να προβλεφθεί η δυνατότητα συνέχισης της εργασιακής σχέσης (με παύση καταβολής των εισφορών από το δημόσιο όπως προβλέπει το άρθρο 1 του σ/ν) με παράλληλη ανάληψη των εισφορών της νέας εργασιακής σχέσης από τα δύο μέρη και με την

δυνατότητα του εργαζομένου να συνταξιοδοτηθεί οποτεδήποτε υποβάλλοντας την παραίτησή του στον νέο εργοδότη; Σε αυτήν την περίπτωση θα έπρεπε να προβλεφθεί μια περίοδος προειδοποίησης του νέου εργοδότη για την πρόθεσή του εργαζομένου να παραιτηθεί και να συνταξιοδοτηθεί;

Είναι μερικά από τα ερωτήματα που μένουν αναπάντητα και που πρόκειται να απασχολήσουν τον κόσμο της εργασίας το επόμενο διάστημα.

A.ζ. Μονιμότητα δημοσίων υπαλλήλων

Η δυνατότητα απόλυσης δημοσίων υπαλλήλων αντιβαίνει στην συνταγματικά κατοχυρωμένη αρχή της μονιμότητας των δημοσίων υπαλλήλων. Η κατάργηση όλων των κενών οργανικών σχέσεων και η απόλυση υπαλλήλων αποτελούν τα δύο σκέλη της πρώτης φάσης ομαδικών απολύσεων στο δημόσιο χωρίς κανένα ποσοστιαίο περιορισμό, έστω της τάξης του 5% του συνόλου των υπαλλήλων ανά φορέα και ανά μήνα, όπως ισχύει στον ιδιωτικό τομέα.

Εκτός από τις ανυπολόγιστες συνέπειες στην ποιότητα των παρεχομένων στους πολίτες υπηρεσιών, οι εν λόγω ομαδικές απολύσεις αναμένεται να έχουν σημαντικές κοινωνικές συνέπειες ειδικότερα σε περιοχές της χώρας με μεγάλα προβλήματα στην οικονομία και στην αγορά εργασίας τους.

Οι λόγοι που παραδοσιακά επιβάλλουν νομικούς περιορισμούς στις ομαδικές απολύσεις ισχύει πολλαπλάσιες φορές στην περίπτωση του τρίτου κεφαλαίου του πολυνομοσχεδίου, το οποίο προβλέπει μαζικές απολύσεις και για επιπλέον δύο κατηγορίες εργαζομένων στον ευρύτερο δημόσιο τομέα με σχέσεις εργασίας ιδιωτικού δικαίου.

B. Εργαζόμενοι με σχέσεις εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου (ΙΔΑΧ) στους υπό συγχώνευση ή κατάργηση φορείς με βάση τον Νόμο 4002/2011 (άρθρο 34 παρ. 5 έως 7 του σ/ν)

Σε καθεστώς εργασιακής εφεδρείας εντάσσονται με την έναρξη ισχύος του νόμου οι εργαζόμενοι με συμβάσεις ΙΔΑΧ στους φορείς που καταργούνται, ενώ ταυτόχρονα καταργείται και η σχετική διάταξη του νόμου 4002/2011, η οποία προέβλεπε είτε την δυνατότητα μετάταξης ή μεταφοράς τους σε άλλους φορείς για την κάλυψη κενών οργανικών θέσεων, είτε δια την δημιουργία προσωποπαγών θέσεων.

Επίσης, σε καθεστώς εργασιακής εφεδρείας εντάσσονται από 1/1/2012 οι εργαζόμενοι με συμβάσεις εργασίας ΙΔΑΧ στους φορείς που συγχωνεύονται ή λύνονται, εφόσον δεν έχει ολοκληρωθεί η διαδικασία μεταφοράς τους έως 30/11/2011.

Επιπλέον, σε καθεστώς εργασιακής εφεδρείας και με απόφαση του φορέα υποδοχής, η οποία εκδίδεται έως 31/12/2011, εντάσσονται εργαζόμενοι ΥΕ και ΔΕ σε αριθμό ίσο με τον αντίστοιχο των κατηγοριών αυτών που μεταφέρονται στους φορείς υποδοχής με βάση τον Νόμο 4002/2011.

Αυτό ισχύει, εφόσον η απόφαση του οργάνου διοίκησης του φορέα υποδοχής εκδοθεί έως 31/12/2011. Σε διαφορετική περίπτωση θα θεωρείται πλεονάζον όλο το προσωπικό ΥΕ και ΔΕ του φορέα υποδοχής και θα τεθεί αυτοδικαίως σε καθεστώς εργασιακής εφεδρείας (με την επιφύλαξη των εξαιρέσεων του νέου άρθρου 37 παρ. 7 του 3986).

Κριτήριο ένταξης στην εργασιακή εφεδρεία είναι η προϋπηρεσία στον φορέα προέλευσης ή υποδοχής, εντασσομένων σε εργασιακή εφεδρεία όσων έχουν λιγότερη προϋπηρεσία.

Β.α Εργασιακή Εφεδρεία

Η εργασιακή εφεδρεία στην οποία υπόκεινται οι συγκεκριμένοι εργαζόμενοι είναι ρητά η εργασιακή εφεδρεία που προβλέπεται με τον εφαρμοστικό νόμο (Ν. 3986/2011). Η σχετική διάταξη (άρθρο 37 παρ. 7 του ν. 3986/2011) αντικαθίσταται με την πρώτη παράγραφο του άρθρου 34 του πολυνομοσχεδίου.

Έτσι, στο νέο άρθρο 37 παρ. 7 προβλέπεται ότι η ένταξη σε καθεστώς εργασιακής εφεδρείας λογίζεται ως προαναγγελία απόλυσης για κάθε έννομη συνέπεια και οι αποδοχές που καταβάλλονται στους εν εφεδρεία εργαζόμενους συμψηφίζονται με την αποζημίωση λόγω απόλυσης που τυχόν οφείλεται κατά την λήξη της εργασιακής εφεδρείας.

Ποιό είναι το ποσό που καταβάλλεται κατά την εφεδρεία και το οποίο αποκαλείται «αποδοχές»; Είναι μηνιαίως ένα ποσό το οποίο υπολογίζεται στο 60% του βασικού μισθού που ο εργαζόμενος ελάμβανε κατά τον χρόνο εισόδου του στο καθεστώς εργασιακής εφεδρείας και καταβάλλεται κατ' ανώτατο όριο για 12 μήνες.

Ταυτόχρονα, με νέα υποπαράγραφο που εισάγεται με τροπολογία της περασμένης εβδομάδας στο άρθρο 37 παρ. 7 του εφαρμοστικού νόμου, προβλέπεται ό,τι ακριβώς

και για τους εν εφεδρεία δημοσίους υπαλλήλους αναφορικά με το δικαίωμα άσκησης μισθωτής ή ελεύθερης επαγγελματικής δραστηριότητας κατά την διάρκεια της εφεδρείας (βλέπε ανωτέρω Α.στ.).

Τέλος, για το προσωπικό που εντάσσεται σε εργασιακή εφεδρεία καταβάλλονται από τον φορέα προέλευσης (ή εάν αυτός έχει καταργηθεί από τον ΟΑΕΔ) το σύνολο των εισφορών για πλήρη κοινωνικοασφαλιστική κάλυψη, οι οποίες υπολογίζονται επί των τακτικών αποδοχών που ελάμβανε ο εργαζόμενος κατά το χρόνο ένταξης σε εφεδρεία, όπως επίσης και η τυχόν οφειλόμενη αποζημίωση λόγω απόλυσης.

Β.β. Απολύσεις χωρίς αποζημίωση

Κατόπιν όσων προηγήθηκαν συμπεραίνονται τα εξής: οι εργαζόμενοι που με τον έναν ή τον άλλο τρόπο εντάσσονται σε εργασιακή εφεδρεία λόγω κατάργησης ή συγχώνευσης του φορέα στον οποίο απασχολούνται, απολύονται χωρίς αποζημίωση σε 12 μήνες από τη θέση τους σε εφεδρεία.

Πρώτον, απολύονται στο τέλος της εφεδρείας εφόσον η εφεδρεία λογίζεται ρητά ως προαναγγελία απόλυσης για κάθε έννομη συνέπεια, άρα και για την τύχη της σύμβασης εργασίας τους.

Δεύτερον, δεν θα λάβουν ουσιαστικά αποζημίωση απόλυσης διότι το μειωμένο ποσό που θα λαμβάνουν μηνιαίως για όλη την διάρκεια της εφεδρείας αφαιρείται από το ποσό της αποζημίωσης λόγω απόλυσης. Για να γίνει κατανοητό αυτό πρέπει να απαντηθούν τα εξής δύο βασικά ερωτήματα:

Β.β.α. Ποιό ποσό δικαιούνται να λαμβάνουν κατά την εφεδρεία

Οι εν εφεδρεία δικαιούνται να λαμβάνουν έως 12 μήνες το 60% του βασικού μισθού που ελάμβαναν κατά το χρόνο εισόδου τους στην εφεδρεία και εφόσον κατά τον χρόνο εισόδου τους στην εφεδρεία θα ισχύει το νέο μισθολόγιο/ φτωχολόγιο, με βάση αυτούς τους νέους βασικούς μισθούς θα υπολογιστεί το μηνιαίο ποσό της εφεδρείας.

Εάν ο νομοθέτης επιθυμούσε άλλη μεταχείριση, θα όριζε με σαφήνεια ότι βάση υπολογισμού θα αποτελούσε ο βασικός μισθός, όπως αυτός είχε διαμορφωθεί πριν από την είσοδο σε εφεδρεία, όπως ακριβώς διευκρίνισε με την ίδια τροπολογία για την περίπτωση των δημοσίων υπαλλήλων (Βλ. ανωτέρω Α.β.).

Β.β.β. Ποιο είναι το ποσό της αποζημίωσης που δικαιούνται λόγω της απόλυσης

Θεωρητικά η νομοθεσία που αφορά στην αποζημίωση απόλυσης των εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα ισχύει και για την συγκεκριμένη περίπτωση. Κατ' αρχήν, εφόσον η εφεδρεία είναι προαναγγελία απόλυσης, κατ' εφαρμογή του νόμου 3863/2010 συνεπάγεται μείωση και του ποσού της οφειλόμενης αποζημίωσης κατά τουλάχιστον 50%, δεδομένου ότι σε κάθε περίπτωση υπάρχει υπέρβαση ακόμη και του ορίου των 6 μηνών για προειδοποίηση εργαζομένων με προϋπηρεσία άνω των 20 ετών, όπως προβλέπεται στον νόμο αυτό.

Ζήτημα ερμηνείας παραμένει το πώς υπολογίζεται η αποζημίωση απόλυσης και ειδικότερα ποιός θεωρείται τελευταίος μισθός: α) ο μισθός που λάμβανε ο εργαζόμενος πριν την εφεδρεία, β) ο μισθός που θα ελάμβανε κατά την είσοδο σε εφεδρεία με βάση το νέο μισθολόγιο αν δεν έμπαινε σε εφεδρεία ή γ) το 60% του βασικού μισθού κατά την είσοδο σε εφεδρεία (με το νέο μισθολόγιο);

Επιπλέον, το ποσό της αποζημίωσης (όποιο και να είναι τελικά αυτό) πρέπει να συμψηφιστεί και με το ποσό που θα λάβει ο εργαζόμενος κατά την διάρκεια της εφεδρείας.

Μάλιστα, εάν η μείωση 50% (λόγω προειδοποίησης απόλυσης) επέλθει στο ποσό που θα απομείνει μετά την αφαίρεση του ποσού της εφεδρείας, ενδεχομένως ο εργαζόμενος να πάρει κάποια ελάχιστα χρήματα. Εάν, όμως, η εν λόγω μείωση κατά 50% υπολογιστεί πριν την αφαίρεση του ποσού της εφεδρείας, τότε ενδεχομένως ο εργαζόμενος να οφείλει και χρήματα στον φορέα του εξαιτίας της απόλυσής του!

Γι' αυτό τον λόγο το σ/ν έπειτα από την τροπολογία αναφέρεται για τυχόν οφειλόμενη αποζημίωση λόγω απόλυσης, γιατί ακριβώς έχει ληφθεί υπόψιν ότι η μεγάλη πλειοψηφία των απολυομένων δεν θα λάβει αποζημίωση απόλυσης.

Φυσικά δεν τίθεται σε καμία περίπτωση ζήτημα εξέτασης της δυνατότητας καταβολής του ποσού της αποζημίωσης (εάν υπάρχει) σε δόσεις (Ν. 3863/2010) δεδομένου ότι δεν είναι σαφές και ποιός ακριβώς είναι ο μισθός βάσης υπολογισμού της αποζημίωσης απόλυσης.

Αξίζει τέλος να σημειωθεί ότι, εφόσον ο εργαζόμενος απασχοληθεί ή αυταπασχοληθεί κατά την διάρκεια της εφεδρείας του, το μηνιαίο ποσό της εφεδρείας θα μειωθεί στο ποσοστό που οι αποδοχές του υπερβαίνουν το ποσό που ελάμβανε κατά την είσοδό του σε εφεδρεία, με την παράδοση συνέπεια να αυξηθεί με αυτόν τον τρόπο το ποσό της αποζημίωσης που θα δικαιούται να λάβει στο τέλος της εφεδρείας.

Με βάση όσα προηγήθηκαν οι εν εφεδρεία εργαζόμενοι των φορέων που συγχωνεύονται ή καταργούνται απολύονται στην πραγματικότητα χωρίς αποζημίωση. Και στην περίπτωση αυτήν δεν πρόκειται για μακρόσυρτη απόλυση, αλλά για ακαριαία απόλυση συνδυασμένη με μια θεσμικής φύσης **κομπίνα** αποφυγής της καταβολής της αποζημίωσης απόλυσης (βλ. επίσης ανωτέρω Α.στ).

Επίσης, δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να θεωρηθεί ότι πρόκειται για τμηματική καταβολή της αποζημίωσης διότι ο εργαζόμενος, εφόσον μάλιστα, ο προηγούμενος υπολογισμός γίνει εξ αρχής, δεν θα λάβει καθόλου (ή θα λάβει ελάχιστα) χρήματα ήδη από τον πρώτο μήνα της εφεδρείας του!

Περιττό είναι να αναφερθεί ότι η συγκεκριμένη κατηγορία εργαζομένων βρίσκεται σε δυσμενέστερη θέση από οποιονδήποτε άλλο εργαζόμενο του ιδιωτικού τομέα απολύεται αυτήν την εποχή, διότι εκτός της μη καταβολής αποζημίωσης, επιπλέον δεν θα μπορούν για δώδεκα μήνες να εγγραφούν στον ΟΑΕΔ και να λαμβάνουν έστω το επίδομα ανεργίας κατά το δωδεκάμηνο αυτό. Άλλωστε, δεν διευκρινίζεται εάν ο απολυμένος έφεδρος εργαζόμενος αποκτά με την λήξη της οικείας περιόδου δικαίωμα εγγραφής στον ΟΑΕΔ.

Β.γ. Θεσμικά ακόλουθα της εφεδρείας

Σύμφωνα λοιπόν με το νέο άρθρο 37 παρ. 7 του 3986 το προσωπικό που τίθεται σε εργασιακή εφεδρεία:

α) εντάσσεται σε πίνακες του ΑΣΕΠ με αντικειμενικά και αξιοκρατικά κριτήρια που θα οριστούν με π.δ. και με βάση τους πίνακες αυτούς: 1) μπορεί να μεταφέρεται σε φορείς του δημοσίου του Νόμου 3812/2009 για πλήρωση σε ποσοστό 10% επί των προσλήψεων με βάση το μέτρο προσλήψεων του Νόμου 3833/2010, 2) να προσλαμβάνεται κατά προτεραιότητα έως το 30% επί του συνόλου των προσλήψεων για ορισμένου χρόνου απασχόληση στο δημόσιο τομέα και 3) κατ' απόλυτη προτεραιότητα να προσλαμβάνεται με σχέση εργασίας μερικής απασχόλησης. Σε αυτές τις περιπτώσεις διακόπτεται η καταβολή των αποδοχών της εργασιακής εφεδρείας.

β) λαμβάνει πλήρεις ασφαλιστικές εισφορές αντίστοιχες του μισθού που ελάμβανε κατά τον χρόνο εισόδου του σε καθεστώς εφεδρείας από τον φορέα προέλευσης ή από τον ΟΑΕΔ αν αυτός καταργείται.

B.δ. Εξαιρέσεις

Εξαιρούνται από την υπαγωγή σε εφεδρεία: ο/η σύζυγος εργαζομένου που τελεί ήδη σε διαθεσιμότητα ή σε εργασιακή εφεδρεία, οι ανάπηροι ή οι συγγενείς μελών με ποσοστό αναπηρίας 67% και οι πολύτεκνοι εφόσον βαρύνονται φορολογικά για τα τέκνα.

Γ. Εργαζόμενοι με σχέσεις εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου (ΙΔΑΧ) σε Δημόσιο, ΝΠΔΔ, ΟΤΑ (άρθρο 34 παρ. 2 έως 4)

Καταργούνται όλες οι κενές οργανικές θέσεις εργασίας εργαζομένων με σχέσεις εργασίας ΙΔΑΧ στο δημόσιο, στους ΟΤΑ και στις επιχειρήσεις τους, στα ΝΠΔΔ που ανήκουν στο κράτος ή σε ΝΠΔΔ ή σε ΟΤΑ (και δημόσιες επιχειρήσεις ύδρευσης και αποχέτευσης) [κατά την έννοια: α) επίτευξης κρατικού ή δημόσιου σκοπού β) εποπτείας ή διορισμού και ελέγχου της πλειοψηφίας της διοίκησής τους γ) επιχορηγούνται τακτικά σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις από πόρους των ως άνω φορέων κατά 50% τουλάχιστον του ετήσιου προϋπολογισμού τους] και τέλος στις δημόσιες επιχειρήσεις και ΑΕ που υπάγονται στο καθεστώς των ΔΕΚΟ. Κατά μια άποψη η διάταξη αφορά αυτή αφορά τόσο στις εισηγμένες, όσο και στις μη εισηγμένες ΔΕΚΟ.

Εξαιρούνται οι περιπτώσεις ήδη εγκεκριμένων προσλήψεων και οι θέσεις για τις οποίες έχουν ήδη εκδοθεί πράξεις προκήρυξης,

Γ.α. Αυτοδίκαιη λύση της σχέσης εργασίας

Η σύμβαση εργασίας ΙΔΑΧ των εργαζομένων στους ως άνω φορείς λύεται αυτοδικαίως εκ του νόμου όταν συντρέξουν στο πρόσωπό τους έως 31/12/2011 οι προϋποθέσεις συνταξιοδότησης για λήψη πλήρους σύνταξης που αντιστοιχούν σε 35 χρόνια ασφάλισης. Προφανώς, ο όρος αυτός είναι αρκετός χωρίς να απαιτείται η συμπλήρωση ενός προκαθορισμένου ορίου ηλικίας, εφόσον συγκεντρώνονται όλες οι προϋποθέσεις για πλήρη σύνταξη που αντιστοιχεί σε 35 χρόνια ασφάλισης και στο κάθε φορά απαιτούμενο όριο ηλικίας σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία.

Το όριο ηλικίας καθώς και οι ημέρες ασφάλισης που αντιστοιχούν σε 35 χρόνια ασφάλισης αυτήν την στιγμή (2011) είναι 10.800 έτη και 58 έτη ηλικίας και για τα υπόλοιπα έτη οι ημέρες ασφάλισης (Η.Α.) και τα ελάχιστα όρια ηλικίας καθορίζονται ως εξής:

2011: 10.800 Η.Α και 58 έτη

2012: 11.100 Η.Α και 59 έτη

2013:11.400 Η.Α και 60 έτη

Οι εργαζόμενοι αυτοί εντός μηνός από την έναρξη ισχύος του νόμου τίθενται σε εργασιακή εφεδρεία μέχρι την λύση της σχέσης εργασίας τους. Πριν την εξέταση των όρων της εφεδρείας έχει αξία να διερευνηθεί, τί ακριβώς συνεπάγεται η λύση της σχέσης εργασίας σε συνδυασμό με το χρονικό σημείο θεμελίωσης του δικαιώματος για πλήρη σύνταξη.

✓ Ο νόμος, λοιπόν, αναφέρει (μετά την τροπολογία που κατατέθηκε) ότι η σύμβασή των εν λόγω εργαζομένων λύεται αυτοδικαίως όταν συντρέξει η ως άνω αποκλειστική προϋπόθεση, ενώ το αρχικό κείμενο ανέφερε «με την κτήση του δικαιώματος εξόδου που αντιστοιχεί σε 35 χρόνια ασφάλισης».

Κατά πρώτον, η εν λόγω αναδιατύπωση συνεπάγεται ότι η εργασιακή σχέση δεν λύεται με την έναρξη ισχύος του νόμου, οπότε θεμελιώνεται νομικά το συνταξιοδοτικό δικαίωμα, όπως περιγράφεται με τα οριζόμενα στην τροπολογία, αλλά όταν συμπληρωθούν οι προϋποθέσεις για πλήρη σύνταξη.

Κατά δεύτερον, η αρχική διατύπωση αναφορικά με το δικαίωμα εξόδου, άφηνε να εννοηθεί ότι θεμελιώνεται και το δικαίωμα εξόδου με μειωμένη σύνταξη, ενώ η νέα διατύπωση περιορίζει το εν λόγω δικαίωμα σε αυτό που αντιστοιχεί στην λήψη πλήρους σύνταξης.

Τέλος, δεν ορίζεται ακριβώς στην βάση ποιου ποσού θα υπολογιστεί η σύνταξη δεδομένου ότι δεν υπάρχει ευθεία παραπομπή στο άρθρο 1 του σ/ν που ρητά λαμβάνει ως βάση υπολογισμού τις αποδοχές που είχαν διαμορφωθεί πριν την έναρξη ισχύος του πολυνομοσχεδίου.

Γ.β. Εργασιακή εφεδρεία

Σε αντίθεση με ό,τι ισχύει για την περίπτωση των εργαζομένων στους υπό κατάργηση και υπό συγχώνευση φορείς (άρθρο 34 παρ. 5-7 σ/ν) εν προκειμένω δεν γίνεται ευθεία και ρητή παραπομπή στον νέο άρθρο 37 παρ. 7 του ν. 3986/2011-εφαρμοστικού νόμου (όπως αντικαταστάθηκε με την πρώτη παράγραφο του άρθρου 34 του σ/ν).

Η μόνη διευκρίνιση που γίνεται αφορά στην ανώτερη διάρκεια της εφεδρείας για την περίπτωση αυτών των εργαζομένων, η οποία δεν μπορεί να υπερβαίνει τους 24 μήνες.

Εφόσον θεωρηθεί ότι κατ' αναλογία εφαρμόζεται και γι' αυτούς τους εργαζόμενους το άρθρο 37 παρ. 7 του ν. 3986/2011, τότε ισχύει ό,τι έχει αναφερθεί προηγουμένως (βλ. ανωτέρω Β.γ.) σε σχέση με το ποσό που καταβάλλεται κατά την εφεδρεία, το δικαίωμα παράλληλης απασχόλησής τους κοκ. Όμως σε μια τέτοια εκδοχή, πολλά ερωτήματα παραμένουν αναπάντητα, όπως, ιδίως, εάν διατηρούν τα θεσμικά φύσης επακόλουθα της εφεδρείας, όπως η δυνατότητα πρόσληψης με μερική απασχόληση ή με σύμβαση ορισμένου χρόνου.

Δ. Γενικές διατάξεις για το άρθρο 34

Για τους εργαζομένους με συμβάσεις ΙΔΑΧ που εισάγονται σε εφεδρεία οι διατάξεις του άρθρου 34 κατισχύουν κάθε αντίθετης διάταξης σε συλλογική σύμβαση εργασίας ή σε ατομική συμφωνία. Πρόκειται για την συχνά επαναλαμβανόμενη τα τελευταία περίπου δύο χρόνια αντισυνταγματική διάταξη της κατάργησης συμφωνηθέντων όρων συλλογικών συμβάσεων εργασίας με νόμο.

Επίσης, προβλέπεται και για αυτούς τους εργαζόμενους όπως και για τους δημοσίους υπαλλήλους η έκδοση απόφασης για την τύχη των δανείων που έχουν λάβει πριν από την ψήφιση του πολυνομοσχεδίου (Βλ. ανωτέρω Α.ε).

Ε. Αναδιοργάνωση Δημόσιων Υπηρεσιών (άρθρο 35)

Στο άρθρο αυτό τίθενται οι βάσεις για την μελλοντική περαιτέρω απαξίωση του δημόσιου τομέα και για την πλήρη απορρύθμιση της δημόσιας απασχόλησης, έργο το οποίο αναλαμβάνουν οι Επιτροπές Αναδιοργάνωσης Δημοσίων Υπηρεσιών σε κάθε Υπουργείο με καθήκον την ανακατανομή των οργανικών θέσεων, την ανακάλυψη πλεονάζοντος προσωπικού κοκ.

Από 1^η/1/2012 τίθεται σε εφαρμογή η διαδικασία αξιολόγησης των οργανικών μονάδων και του προσωπικού, η οποία θα διενεργείται με αξιοκρατικά-επιστημονικά κριτήρια από εξωτερικούς συμβούλους και ολοκληρώνεται το αργότερο έως 31/12/2012. Η αξιολόγηση αυτή υπό την εποπτεία του ΑΣΕΠ θα ολοκληρώσει το έργο της καταστροφής του δημοσίου τομέα μέχρι το αργότερο την 31/12/2013.

Σε όλα αυτά δεν υπάρχει η παραμικρή πρόβλεψη, όχι βέβαια για συμφωνία ή για διαβούλευση με τα συνδικάτα των εργαζομένων, αλλά ούτε καν για ενημέρωση τους όταν μάλιστα πρόκειται για αλλαγές στον δημόσιο τομέα προγραμματισμένες για τα επόμενα χρόνια και όχι για κατεπείγουσες μεταρρυθμίσεις με σκοπό δήθεν την εκταμίευση της 6^{ης} δόσης ενός παράνομου δανείου.

III. ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ Σ/Ν

Συλλογικές διαπραγματεύσεις, κλαδικές-επιχειρησιακές συμβάσεις, αρχή ευνοϊκότερης ρύθμισης

(άρθρα 36-37)

A. Κοινωνική εργασία (άρθρο 36)

Ο ΑΣΕΠ αναλαμβάνει την ομαλή εφαρμογή των προγραμμάτων κοινωνικού εργαζομένου στα πλαίσια του ΕΣΠΑ (2007-2013), τα οποία ως προς τη διαδικασία επιλογής των συμμετεχόντων/ επωφελομένων θα εποπτεύονται από το ΑΣΕΠ.

B. Συλλογικές διαπραγματεύσεις (άρθρο 37)

Πέντε πολύ σημαντικές αλλαγές εισάγονται στο δίκαιο των συλλογικών εργαζομένου σχέσεων:

B.α. Ενώσεις προσώπων και επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργαζομένου

Οι επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις δύνανται να υπογράφονται εκτός από το επιχειρησιακό σωματείο και από ενώσεις προσώπων και μόνο εν απουσία επιχειρησιακού συνδικάτου ή ένωσης προσώπων από το οικείο πρωτοβάθμιο κλαδικό σωματείο.

Η ένωση προσώπων συστήνεται από τουλάχιστον τα 3/5 των εργαζομένου στην επιχείρηση, ανεξάρτητα από περιορισμό στον συνολικό αριθμό των εργαζομένου στην επιχείρηση. Άρα και σε επιχειρήσεις που απασχολούν λιγότερο από 21 άτομα είναι δυνατή η σύναψη επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης και από ένωση προσώπων των 12 ατόμων.

Η ένωση προσώπων, εάν μετά την σύστασή της δεν αποτελείται από τα 3/5 των εργαζομένου στην επιχείρηση διαλύεται χωρίς άλλη διατύπωση.

Υπενθυμίζεται ότι με τον εφαρμοστικό νόμο (Νόμος 3986/2011) ενώσεις προσώπων στις οποίες συμμετέχει σε κάθε επιχείρηση το 25% των εργαζομένου (σε περιπτώσεις επιχειρήσεων έως 20 άτομα) και το 15% των εργαζομένου (για επιχειρήσεις άνω των 20 ατόμων) μπορούν να συνομολογούν συμφωνία με τον εργοδότη για την διευθέτηση του χρόνου εργαζομένου.

Άγνωστη παραμένει συνεπώς η τύχη των συγκεκριμένων ενώσεων προσώπων και η εξακολούθηση της δυνατότητας σύστασή τους (αποκλειστικά;) για την διευθέτηση του χρόνου εργασίας στην επιχείρηση.

Τέλος, επιτρέπεται ρητά η σύναψη επιχειρησιακής σσε σε οποιαδήποτε επιχείρηση ανεξάρτητα από τον αριθμό των εργαζομένων σε αυτήν.

B.β. Ειδικές επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις

Η σχετική διάταξη που προέβλεπε στον Ν. 3899/2010 τις ειδικές επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις καταργείται. Άλλωστε, με την ουσιαστική κατάργηση των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων και της αρχής της ευνοϊκότερης ρύθμισης όλες οι επιχειρησιακές σσε θα αποδειχθούν εκ των πραγμάτων ειδικές.

B.γ Συρροή συλλογικών συμβάσεων εργασίας

Η επιχειρησιακή σσε υπερισχύει πλέον σε περίπτωση συρροής με κλαδική ή ομοιο-επαγγελματική σσε έως το όριο των προβλεπομένων στην ΕΓΣΣΕ, άρα έως το όριο των 751 ευρώ, επιφέροντας έτσι οριστική και ρητή ανατροπή της αρχής της ευνοϊκότερης ρύθμισης.

B.δ. Αναστολή επέκτασης των κλαδικών σσε και αλλαγή της ημερομηνίας ισχύος της επέκτασης τους

Η επέκταση των κλαδικών συμβάσεων εργασίας αναστέλλεται, όχι πλέον έως 31/12/2013, αλλά σύμφωνα με την τροπολογία στο σ/ν ,για όσο διάστημα διαρκεί η εφαρμογή του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής.

Η αναστολή της δυνατότητας επέκτασης των κλαδικών σσε συνεπάγεται ότι από την έναρξη ισχύος του σ/ν όσες κλαδικές σσε υποβληθούν για επέκταση στον υπουργό δεν επιτρέπεται να επεκτείνονται.

Επίσης, με την εν λόγω ρύθμιση δίνεται η χαριστική βολή στις κλαδικές σσε γιατί, εφόσον δεν θα επεκτείνονται, κανένας εργοδότης δεν θα θέλει να υπογράψει κλαδική σσε την στιγμή μάλιστα που μπορεί πλέον: α) με ή άνευ επιχειρησιακής σσε να απασχολεί εργαζόμενους με τις κατώτατες αμοιβές της ΕΓΣΣΕ και β) να έχει εξασφαλισμένες αυξήσεις στα όρια του 1,6% ή του 2,6% και «παγωμένα» επ'

αόριστον τα υπόλοιπα μισθολογικά και θεσμικά ζητήματα, μέσω της νέας νομοθεσίας που διέπει τον ΟΜΕΔ και τις διαιτητικές αποφάσεις.

Έτσι, προκειμένου να αποφεύγεται η διαπραγμάτευση σε κλαδικό επίπεδο και να περιορίζεται πλέον αποκλειστικά σε επιχειρησιακό και σε ατομικό επίπεδο, οι ενώσεις των εργοδοτών δεν θα προσέρχονται καν σε διάλογο, ενώ εφόσον κάποιες από αυτές για οποιοδήποτε λόγο προσέρχονται σε διάλογο, οι εργοδότες-μέλη τους θα αποχωρούν από αυτές, δεδομένου ότι, ελλείψει του κινδύνου επέκτασης, δεν έχουν κανένα λόγο, ούτε να αναγνωρίζουν-αναβαθμίζουν θεσμικά και πολιτικά τα κλαδικά σωματεία και τις ομοσπονδίες, ούτε να δεσμεύονται από ενδεχομένως επωφελείς για τους εργαζόμενους όρους.

Παράλληλα, αντικαθίσταται η ισχύς της επέκτασης των κλαδικών σσε (όταν τελειώσει η περίοδος της αναστολής και ξανα-επιτραπεί η επέκταση τους) όχι πλέον από την ημερομηνία έκδοσης της απόφασης του υπουργού εργασίας για την επέκταση της κλαδικής σσε ή από την ημερομηνία της υποβολής της σχετική αίτησης του σωματείου, αλλά από την δημοσίευσή της στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

Β.ε. Ταχείες διαδικασίες σύστασης σωματείων

Με παρέμβαση στην διαδικασία της εκούσιας δικαιοδοσίας και στις σχετικές διατάξεις του ΚΠολΔ εισάγονται διαδικασίες-εξπρές για την σύσταση (επιχειρησιακών) σωματείων. Έτσι, η συζήτηση για την σύσταση σωματείου πρέπει να γίνεται κατ' απόλυτη προτεραιότητα και το αργότερο μέσα σε δέκα ημέρες, ενώ η σχετική απόφαση δημοσιεύεται αμέσως με την ολοκλήρωση της συζήτησης ή το αργότερο εντός 48 ωρών. Οι λόγοι για την επιτάχυνση της σύστασης σωματείων είναι παραπάνω από προφανείς.

Ξαφνικά, η άλλη πλευρά σπεύδει να ικανοποιήσει ένα μέτρο επιτάχυνσης της δικαστικής διαδικασίας σύστασης σωματείων, το οποίο αποτελούσε επί μακρόν αίτημα των συνδικάτων, σήμερα που έχει εξασφαλιστεί ότι η συλλογική διαπραγμάτευση από μέσο αναβάθμισης της εργασίας καταντά όχημα απορρύθμισης της εργατικής νομοθεσίας.