



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟ ΕΠΙΜΕΛΗΤΗΡΙΟ
ΑΘΗΝΩΝ

Πανεπιστημίου 44 & Χαρ. Τρικούπη, Αθήνα 106 79
Τηλ: (+30) 210-3380200

THE HELLENIC REPUBLIC
ATHENS' CHAMBER OF TRADESMEN

44 Panepistimiou st. & Har. Trikoupi, Athens 10679

Tel: (+30) 210-3380200
Site: www.eea.gr Email: eea@eea.gr

Αθήνα, 25.05.2021

Αρ. Πρωτ.: 3856

Προς: Υπουργό Εργασίας και
Κοινωνικών Υποθέσεων
-κ. Κωστή Χατζηδάκη
ypourg_erg@yeka.gr

Κοιν.: Υπουργό Οικονομικών
-κ. Χρήστο Σταϊκούρα
ministeroffice@minfin.gr

Υπουργό Ψηφιακής
Διακυβέρνησης
-κ. Κυριάκο Πιερρακάκη
sec@mindigital.gr

Θέμα: «Παρέμβαση – Βασικές θέσεις Επαγγελματικού Επιμελητηρίου Αθηνών επί του σχεδίου νόμου «Για την Προστασία της Εργασίας -Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» -Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον χώρο της εργασίας - Κύρωση της Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για το Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία – Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής»

Αξιότιμε κ. Υπουργέ,

Το Επαγγελματικό Επιμελητήριο Αθηνών βρίσκεται αδιάλειπτα με σημαντική και αποδεδειγμένη δράση κοντά στην Πολιτεία, προσπαθώντας να αποτελέσει «γέφυρα» μεταξύ των κυβερνητικών φορέων και των Μελών του, ήτοι των μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων, μεταφέροντας καίρια και ουσιώδη πρακτικά ζητήματα, που απασχολούν τους επιχειρηματίες, ασκώντας ουσιώδεις παρεμβάσεις, προτείνοντας λύσεις, υποδεικνύοντας τυχόν προβληματικές επί σχεδίων νόμων και μεταρρυθμίσεων, με μοναδικό στόχο την πρόληψη και την έναρξη έγκαιρου διαλόγου προς αποφυγή μεταρρυθμίσεων, οι οποίες θα δυσχεράνουν τόσο τη λειτουργία των επιχειρήσεων όσο και το έργο της Πολιτείας.

Ούτως, χαιρετίζουμε το παρόν σχέδιο νόμου και την προσπάθεια εκσυγχρονισμού του ελληνικού εργατικού δικαίου με την εισαγωγή ρυθμίσεων, οι οποίες ανταποκρίνονται σε συνθήκες εργασίας, που αρμόζουν σε ένα σύγχρονο κράτος δικαίου.

Ωστόσο, από την αναλυτική επισκόπηση των προτεινόμενων διατάξεων προκύπτουν ορισμένα ζητήματα, για τα οποία επιδιόκουμε με την παρούσα να σας ενημερώσουμε, ανοίγοντας πιθανώς ένα παράθυρο επικοινωνιακής συζήτησης μεταξύ ημών και της Πολιτείας προς επίτευξη τέτοιων ρυθμίσεων, οι οποίες θα



προσπίζουν τα δικαιώματα των εργαζομένων, προφυλάσσοντας όμως παράλληλα και τα δικαιώματα των εργοδοτών.

Προ πάσης άλλης παρατήρησης, οφείλουμε να τονίσουμε ότι το Επαγγελματικό Επιμελητήριο Αθηνών στηρίζει τις εκσυγχρονιστικές διατάξεις του παρόντος σχεδίου νόμου, που αφορούν στην ενίσχυση των γονικών αδειών, μέσω της θέσπισης χορήγησης αδειας πατρότητας, αλλά και εκείνες, που θεμελιώνουν την απαγόρευση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία, δημιουργώντας ένα πλέγμα προστασίας των καταγγελλόντων και ένα μηχανισμό πρόληψης και έγκαιρης αντιμετώπισης από πλευράς εργοδοσίας τέτοιων περιστατικών.

Ωστόσο, επί ορισμένων εκ των προτεινόμενων με το σχέδιο νόμου ρυθμίσεων, εκφράζουμε κατωτέρω συνοπτικά τους προβληματισμούς μας, ως αυτοί μας μεταφέρονται και από τα ίδια τα Μέλη του Επιμελητηρίου, θεωρώντας αναγκαία την αξιολόγησή τους από την Πολιτεία, καθώς εκφράζουν το σύνολο των επιχειρήσεων και θέτουν επί τάπητος πρακτικά ζητήματα, που θα κληθούμε να αντιμετωπίσουμε με την εφαρμογή του υπό διαβούλευση νομοσχεδίου.

Αρχικά και σε ό,τι αφορά τις εισαγόμενες ρυθμίσεις περί της υποχρεωτικής εισαγωγής και λειτουργίας συστήματος υποστήριξης ψηφιακών καρτών εργασίας στον ιδιωτικό τομέα (άρθρ. 74 επ. σχεδίου νόμου) δημιουργούνται με μία πρώτη ανάγνωση σημαντικές απορίες ως την εφαρμογή της εν λόγω διάταξης. Σε πρακτικό επίπεδο, ο επιχειρηματίας εύλογα διερωτάται ποιος θα επωμιστεί το οικονομικό κόστος της εγκατάστασης και λειτουργίας των απαιτούμενων συστημάτων εντός της επιχείρησης; Υπάρχει μέριμνα για την οικονομική ενίσχυση των επιχειρήσεων για την υποστήριξη μιας υποδομής, όπως η προτεινόμενη, ή θα γίνεται με ίδια δαπάνη; Έχει αποφασιστεί η υλοποίηση του εν λόγω μέτρου μέσω του Ταμείου Ανάκαμψης, όπως φημολογείται και στην καταφατική περίπτωση, υπό ποιες προϋποθέσεις;

Γίνεται αντιληπτό ότι είναι απαραίτητη η προηγούμενη ενημέρωση των επιχειρήσεων για τον τρόπο με τον οποίο θα κληθούν να ενσωματώσουν την εν λόγω ρύθμιση, καθώς με τα σημερινά δεδομένα προκύπτει αναντίρρητα η αδυναμία του μεγαλύτερου μέρους των επιχειρήσεων να ανταποκριθούν στα επιπρόσθετα λειτουργικά έξοδα, που θα «γεννηθούν» αν κληθούν να καλύψουν το κόστος ίδια δαπάνη. Στη δε περίπτωση της ενίσχυσης μέσω του Ταμείου Ανάκαμψης ομοίως πρέπει προηγουμένως να εξειδικευτούν οι όροι, καθώς σε περίπτωση που οι επιχειρήσεις κληθούν να καταβάλουν πρώτες το κόστος και εν συνεχεία να λάβουν την αντίστοιχη δαπάνη από το Κράτος με τη μορφή επιδότησης, τότε θα παρατηρήσουμε ένα μεγάλο μέρος των επιχειρήσεων να μην ανταποκρίνονται στις εν λόγω νομοθετικές επιταγές εξαιτίας οικονομικής δυσπραγίας και κατακόρυφης πτώσης του τζίρου τους εξαιτίας της πολύμηνης διακοπής των δραστηριοτήτων τους, διακινδυνεύοντας έτσι να τους επιβληθούν υπέρογκες κυρώσεις. Για την περίπτωση, λοιπόν, κατά την οποία οι επιχειρήσεις κληθούν να καταβάλουν ίδια δαπάνη σε ένα πρώτο στάδιο τα έξοδα εγκατάστασης των συστημάτων, προτείνουμε να αφαιρεθεί το εν λόγω κόστος από τις ασφαλιστικές εισφορές των εργαζομένων, ώστε να μπορούν οι επιχειρήσεις να σταθμίσουν τη δαπάνη αυτή και να μη ζημιωθούν περισσότερο.

Όπως πολύ καλά γνωρίζετε, βρισκόμαστε ακόμη εν μέσω πανδημίας και οι οικονομικές συνέπειες της υγειονομικής αυτής κρίσης είναι μπροστά μας. Η επιχείρηση, λοιπόν, ενδέχεται με την εφαρμογή της εν λόγω ρύθμισης να κληθεί, πέραν των λοιπών της εξόδων, να καλύψει τις δαπάνες εγκατάστασης των απαιτούμενων συστημάτων. Ακόμη όμως και αν επιδοτηθεί για την εγκατάσταση, μένει αδιευκρίνιστο αν θα επωμίζεται η επιχείρηση το κόστος συντήρησης των συστημάτων, αλλά και όσες δαπάνες τυχόν προκύπτουν κατά τη λειτουργία τους (ενδεικτικά αντικατάσταση απωλεισθείσας κάρτας εργασίας από τον εργαζόμενο, κ.λπ.).

Βεβαίως, γνωρίζουμε πολύ καλά ότι το εν λόγω μέτρο εφαρμόζεται ήδη τόσο από φορείς του Δημοσίου, όσο και από ορισμένες ιδιωτικές επιχειρήσεις, οι οποίες όμως είναι κατά κύριο λόγο πολυεθνικές επιχειρήσεις, με μεγάλη οικονομική δυναμική, που όμως αριθμητικά είναι πολύ λιγότερες εν σχέσει με το σύνολο των λοιπών επιχειρήσεων, οι οποίες είναι μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις και ως επί το πλείστον οικογενειακές. Η θέσπιση, λοιπόν, της καθολικής χρήσης στον ιδιωτικό τομέα ψηφιακής κάρτας εργασίας θεωρούμε ότι πρέπει να συνοδεύεται από την ταυτόχρονη επίλυση με σειρά ρυθμίσεων του ως άνω πολύ κρίσιμου για τη βιωσιμότητα των επιχειρήσεων ερωτήματος.

Ακόμη ένα πρακτικό ζήτημα ανακύπτει εδώ ως προς την εφαρμογή του εν λόγω μέτρου. Η φύση της εργασίας πολλών εργαζομένων είναι τέτοια, ώστε απαιτείται η μετάβασή τους σε εξωτερικές εργασίες (συναλλαγές με φορείς του Δημοσίου, Τράπεζες, επαφή με πελάτες – προμηθευτές, κ.λπ.), οπότε συχνά αντί να ξεκινήσουν την εργασία τους από την έδρα της επιχείρησης ή το υποκατάστημα αυτής, μεταβαίνουν πρώτα στην εξωτερικές εργασίες και ύστερα προσέρχονται στον κύριο τόπο εργασίας τους. Σε αυτές, λοιπόν, τις περιπτώσεις πώς μπορεί να εφαρμοστεί η χρήση της ψηφιακής κάρτας εργασίας; Θα υποχρεούται ο εργαζόμενος να προσέλθει πρώτα στον τόπο εργασίας, προκειμένου να ξεκινήσει η καταγραφή του ωραρίου και εν συνεχεία να εκτελέσει τυχόν εξωτερικές εργασίες; Είναι σαφές ότι η υποχρέωση αυτή οδηγεί στην απώλεια σημαντικού παραγωγικού



χρόνου εργασίας και αλλοιώνει τις παρεχόμενες υπηρεσίες από τον εργαζόμενο, ο οποίος προβαίνει σε επιπλέον μετακινήσεις, οι οποίες μπορούν να αποφευχθούν.

Και για το ζήτημα αυτό πληροφορούμαστε ότι εξετάζεται η δημιουργία ψηφιακής εφαρμογής μέσω κινητών συσκευών και τάμπλετ, αλλά δημιουργούνται ζητήματα για το πώς θα μπορεί να ελέγχεται ότι η όποια δήλωση στην εφαρμογή ανταποκρίνεται στην πραγματική εργασία, που παρέχεται, ειδικά όταν αυτή πραγματοποιείται εκτός έδρας της επιχείρησης και πόσο εύαλτος θα είναι ο εργοδότης σε τυχόν έλεγχο των αρμοδίων αρχών, όταν η εφαρμογή θα βρίσκεται π.χ. στο κινητό του εργαζόμενου και η δήλωση θα γίνεται υπ' ευθύνη του; Τι θα συμβεί αν ο εργαζόμενος εργάζεται σε εξωτερικές εργασίες και ξεχάσει να εισέλθει στην εφαρμογή και να δηλώσει την έναρξη και τη λήξη του ωραρίου του; Πώς θα μπορεί ο εργοδότης να προλάβει τυχόν παραβάσεις και να μην βρεθεί αντιμέτωπος με δυσμενέστερες διοικητικές κυρώσεις; Και τούτο βεβαίως σε συνδυασμό με την εξαιρετικά επαχθή κατά την κρίση μας ρύθμιση του άρθρου 74 παρ. 4 περί επιβολής προστίμου στην επιχείρηση (στον εργοδότη), ποσού 10.500,00 € ανά εργαζόμενο για τη μη ενεργοποίηση ψηφιακής κάρτας, όπως και το λουκέτο (προσωρινή διακοπή λειτουργίας) στην επιχείρηση για διάστημα 15 ημερών στην περίπτωση υποτροπής, παραβίασης δηλαδή της εν λόγω ρύθμισης, η οποία διαπιστώνεται σε 3 ελέγχους εντός 12 μηνών. Είναι σαφές, υπό το πνεύμα των ανωτέρω, το αίτημά μας περί επαναξιολόγησης των διοικητικών κυρώσεων, που επιβάλλονται από τη μη συμμόρφωση προς τις επιταγές των εν λόγω διατάξεων, σταθμίζοντας από τη μία τη ζημία, που υφίσταται η επιχείρηση με την επιβολή των κυρώσεων αυτών και από την άλλη, τον επιδιωκόμενο σκοπό της διάταξης, ο οποίος μπορεί να επιτευχθεί και με επεικέστερα διοικητικά πρόστιμα.

Τέλος, προβληματισμός «γεννάται» και ως προς την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, καθώς ελλοχεύει ο κίνδυνος να χρησιμοποιείται η ψηφιακή κάρτα εργασίας ως ένα μέσο ελέγχου από πλευράς εργοδότη της παρουσίας – απουσίας του εργαζομένου, των διαλειμμάτων του, κ.λπ. Τα δεδομένα, λοιπόν, που αποθηκεύονται στην ψηφιακή κάρτα εργαζομένου πιθανώς να χρησιμοποιούνται από το εργοδότη ως λόγος απόλυσης, αλλά και από την αντίθετη πλευρά ο εργαζόμενος που απολύθηκε, θα μπορεί να επικαλείται ως λόγο απόλυσης τη χρησιμοποίηση των στοιχείων, που καταγράφονται στην ψηφιακή κάρτα, ισχυριζόμενος παραβίαση των προσωπικών του δεδομένων. Αμφότερες οι περιπτώσεις είναι αντιληπτό ότι αποτελούν ζήτημα απόδειξης και μπορούν να δημιουργήσουν χρόνιες δικαστικές διενέξεις μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών.

Επιπροσθέτως, αναφορικά με τη θεσπιζόμενη ατομική διευθέτηση του χρόνου εργασίας από τον ίδιο τον εργαζόμενο και τις υπερωρίες, επισημαίνουμε τα ακόλουθα. Παρά το γεγονός ότι το καθεστώς της διευθέτησης του χρόνου εργασίας προϋπήρχε και μπορούσε να εφαρμοστεί, όπως και έχει συμβεί σε μεγάλες επιχειρήσεις με συλλογικές συμβάσεις, με την εισαγωγή της διάταξης του προτεινόμενου άρθρου 58 εισάγεται ρύθμιση στο άρθρο 41 του Ν. 1892/1990 σύμφωνα με την οποία η διευθέτηση μετατίθεται και στον εργαζόμενο, ο οποίος μπορεί υποβάλλοντας σχετικό αίτημα στον εργοδότη του να ρυθμίσει το ωράριο εργασίας του και να εξασφαλίσει αν το επιθυμεί περισσότερες ημέρες άδειας, 4ήμερη απασχόληση κ.λπ. Στη δε περίπτωση, όπου ο εργοδότης ζητήσει τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας και ο εργαζόμενος αρνηθεί, θεσπίζεται ακυρότητα της απόλυσης λόγω άρνησης διευθέτησης του χρόνου εργασίας. Τι γίνεται όμως στην περίπτωση, που ο εργαζόμενος ζητήσει από τον εργοδότη τη διευθέτηση του ωραρίου και ο τελευταίος αρνηθεί λόγω των συνθηκών, που τυχόν επικρατούν στη δεδομένη χρονική περίοδο στην επιχείρησή του (π.χ. απώλεια προσωπικού, αυξημένη εμπορική κίνηση, κ.λπ.) λόγω των οποίων δε θα μπορεί να κάνει δεκτό το σχετικό αίτημα; Θα καθίσταται έτσι εύαλτος σε καταγγελίες εργαζομένων; Πώς προστατεύεται η θέση του;

Επιπλέον, εκφράζουμε τις επιφυλάξεις μας ως προς τη ρύθμιση των υπερωριών, εξομοίωσή του δηλαδή στη βιομηχανία και τις λοιπές δραστηριότητες και την αύξηση των ορίων τους σε 150 ώρες ετησίως (σήμερα είναι 96 στη βιομηχανία και 120 στους λοιπούς κλάδους), καθώς πρέπει να ληφθεί υπ' όψιν το γεγονός ότι με αυτόν τον τρόπο αυτό διπλασιάζονται και οι ώρες εργασίας και ουδόλως ενισχύεται η αύξηση των θέσεων εργασίας και η πρόσληψη νέου προσωπικού, υπέρ των οποίων τασσόμαστε πάντοτε.

Εν συνεχεία, είμαστε υπέρ της καθιέρωσης αδειών και δικαιωμάτων και για τους δύο γονείς προς εξισορρόπηση του ρόλου τους στην οικογένεια, όμως επί της θέσπισης τετράμηνης άδειας για κάθε έναν γονέα, διαπιστώνουμε την επιδότηση της άδειας αυτής από τον ΟΑΕΔ για τους δύο από τους τέσσερις μήνες. Για τους άλλους δύο ποιος καλύπτει τη δαπάνη, με δεδομένο ότι οι επιχειρήσεις πλήττονται σφόδρα σήμερα εξαιτίας των συνεπειών της υγειονομικής κρίσης και δεν μπορούν να ανταποκριθούν στα πάγια έξοδά τους στον παρόντα χρόνο, πόσω μάλλον να κληθούν να καλύψουν έξοδα εγκατάστασης νέων συστημάτων κατά τα ανωτέρω και έξοδα κάλυψης γονικών αδειών.



Περαιτέρω, ειδικά επί των ρυθμίσεων για την απαγόρευση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία, υπέρ των οποίων επαναλαμβάνουμε ότι τασσόμαστε ήδη από το προοίμιο της παρούσας, διαπιστώνουμε την υποχρεωτικότητα από πλευράς εργοδότη να σταματά και να αντιμετωπίζει περιστατικά βίας ή παρενόχλησης, να ενημερώνει τους εργαζόμενους σχετικά με τους κινδύνους τα μέτρα, τις υποχρεώσεις και τα δικαιώματά τους, αλλά και να συνδράμει τις αρμόδιες αρχές κατά την εξέταση συναφών καταγγελιών, ενώ ειδικά για τις επιχειρήσεις, που απασχολούν πάνω από 20 άτομα, θεσπίζεται η υποχρέωση καθιέρωσης εταιρικής πολιτικής για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης. Πώς όμως ελέγχεται ο εργοδότης για την εφαρμογή των ανωτέρω; Απαιτείται να εξειδικευθεί ποιος είναι ο αρμόδιος να κρίνει και να καθορίσει ποια είναι η ορθή εταιρική πολιτική για την αντιμετώπιση τέτοιων ζητημάτων, η εφαρμογή της οποίας δε θα επιφέρει τυχόν πρόστιμο στις επιχειρήσεις. Απαιτείται, δηλαδή, να εξειδικευθούν οι προϋποθέσεις και οι όροι υπό τους οποίους θα διαμορφώνεται η εν λόγω εταιρική πολιτική, ώστε να μην επιβάλλονται αυθαίρετα πρόστιμα στις επιχειρήσεις, ήτοι να δοθεί σαφής ορισμός περί της έννοιας της εταιρικής πολιτικής, να διευκρινιστεί αν θα υπάρχει εσωτερικό αρμόδιο όργανο της επιχείρησης και με ποια σχέση εργασίας αυτό θα απασχολείται, αν τυχόν θα εκλέγεται ή θα διορίζεται, ποιος ο ακριβής ρόλος του, κ.λπ.

Τέλος, ως προς τη μετατροπή του ΣΕΠΕ από Ανεξάρτητη Αρχή και τη θεσμική αυτή αναβάθμιση, υπό το παρόν σχέδιο νόμου, παρατηρείται η θέσπιση μεταξύ άλλων διαδικασία άμεσης επιβολής προστίμων από την Ανεξάρτητη Αρχή, όταν διαπιστώνεται ότι απασχολείται εργαζόμενος που δεν έχει δηλωθεί, ή όταν διαπιστώνονται παραβάσεις σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας. Μάλιστα, στην παρουσίαση του σχεδίου νόμου από το Υπουργείο γίνεται αναφορά στην άμεση επιβολή προστίμων ΧΩΡΙΣ ΑΚΡΟΑΣΗ ΕΡΓΟΔΟΤΗ (άρθρ. 121). Η ρύθμιση αυτή προσκρούει στο συνταγματικώς κατοχυρωμένο δικαίωμα της προηγούμενης ακρόασης του διοικούμενου, ως ορίζεται στο άρθρο 20 παρ. 2 του Συντάγματος. Είναι προφανές ότι μία τέτοια ρύθμιση κρίνεται αντισυνταγματική, αντίθετη με θεμελιώδεις αρχές του κράτους δικαίου, αποστερεί από το διοικούμενο το συνταγματικώς κατοχυρωμένο δικαίωμά του της προηγούμενης ακρόασης, ήτοι τη δυνατότητά του να προβάλλει τους ισχυρισμούς του και να εναντιωθεί στην επιβληθείσα σε βάρος του διοικητική κύρωση προασπίζοντας τα συμφέροντά του. Συνεπώς, η τυχόν εφαρμογή μίας τέτοιας ρύθμισης, όχι μόνον δεν αντιπροσωπεύει τον εκσυγχρονισμό, που επιδιώκεται με το εν λόγω νομοσχέδιο, αλλά αντιθέτως αποτελεί βήμα προς τα πίσω και ευθεία παραβίαση του Συντάγματος.

Τούτων δοθέντων, είμαστε βέβαιοι ότι το Υπουργείο σας θα επιληφθεί άμεσα των ζητημάτων, που τίθενται από το Επαγγελματικό Επιμελητήριο Αθηνών και τα οποία θα κληθεί να αντιμετωπίσει το σύνολο των μελών του κατά την εφαρμογή του εν λόγω νόμου. Παραμένουμε στη διάθεσή σας για οιοδήποτε διάλογο αναφορικά με τα ανωτέρω, προκειμένου να ολοκληρωθεί ο εκσυγχρονισμός του εργασιακού καθεστώτος με τρόπους και μέσα επιβληθητικά αφενός ως προς τη λειτουργία και το ρόλο της επιχείρησης αφετέρου ως προς τις συνθήκες εργασίας των εργαζομένων.

Μετα τιμής,

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ

