

Το Δικαστήριο της ΕΕ, απαντώντας σε ερώτηση Εφετείου της Πολωνίας, έκρινε αυθαίρετη τη μονομερή αλλαγή των όρων αμοιβής από τους εργοδότες, εξοπλίζοντας έτσι νομικά και τους Έλληνες εργαζομένους να διεκδικήσουν δεδουλευμένα και αποζημιώσεις

Ευρωπαϊκό φρένο στις περικοπές μισθών

Ρεπορτάζ
ΓΙΑΝΝΗΣ ΦΩΣΚΟΛΟΣ

Ισχυρά νομικά όπλα σε εργαζομένους που μένουν απλήρωτοι και διεκδικούν δεδουλευμένα ή εξαναγκάζονται να υποστούν μονομερώς σημαντικό «ψαλίδι» στον μισθό τους δίνει απόφαση-βόμβα του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Απαντώντας σε προδικαστικό ερώτημα Εφετείου της Πολωνίας, το Ευρωδικαστήριο θεμελιώνει ισχυρό δεδικασμένο, καταλήγοντας πως η μαζική μη καταβολή μισθών ή το οριζόντιο «μαχαίρι» σε επιχειρήσεις άνω των 20 ατόμων δεν μπορεί να επιβάλλεται αυθαίρετα από την πλευρά του εργοδότη.

Αντίθετα πρέπει -αν διαφωνούν με τα μέτρα οι εργαζόμενοι- πριν από τη βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας να εφαρμόζεται η διαδικασία των ομαδικών απολύσεων (διαβουλεύσεις κ.λπ.). Στην ουσία, η ομαδική μη καταβολή μισθών ή η σημαντική περικοπή τους εξισώνεται με ομαδικές απολύσεις. Αυξάνεται έτσι σε μεγάλο βαθμό το ρίσκο νομικής επιπλοκής για τον εργοδότη που αυθαίρετα δεν καταβάλλει νόμιμους μισθούς ή αποφασίζει να ψαλιδίσει σημαντικό τμήμα τους χωρίς να έχει προηγουμένως διαβουλευθεί με τους εργαζομένους και χωρίς να έχει ακολουθήσει όλες τις προβλεπόμενες για τις ομαδικές απολύσεις διαδικασίες. Ο «αυθαίρετος εργοδότης» κινδυνεύει να υποχρεωθεί να καταβάλει όχι μόνο τα δεδουλευμένα αλλά και τους μισθούς υπερημερίας, όπως επίσης και διοικητικά πρόστιμα που θα επιβληθούν, περί παραβίασης του νόμου των ομαδικών απολύσεων.

Η απόφαση περιγράφεται ως «πολύ σημαντική» από Έλληνες εργατολόγους, καθώς ισχυροποιεί την πιθανότητα δικαίωσης των εργαζομένων που συλλογικά θα στραφούν στη Δικαιοσύνη. «Η απόφαση διευκολύνει την ομαδική αντίδραση των εργαζομένων, επικα-

λούμενη την παραβίαση εκ μέρους του εργοδότη του νόμου περί ομαδικών απολύσεων», εξηγεί ο δικηγόρος-εργατολόγος, Γιάννης Καρούζος. Ο ίδιος υπενθυμίζει πως στην Ελλάδα πρόσφατα θεσπίστηκε διάταξη που προβλέπει ότι η αξιολογη καθυστέρηση των δεδουλευμένων, ανεξαρτήτως της αιτίας, θεωρείται «μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας» (αρ. 56 Ν. 4487/2017). Συνεπώς μπορεί να εξισωθεί (με βάση και προγενέστερο θεσμικό πλαίσιο), με μονομερή καταγγελία σύμβασης για τον εργαζόμενο, ο οποίος δικαιούται να αποχωρήσει ζητώντας δεδουλευμένα και αποζημίωση. Η απόφαση του Ευρωδικαστηρίου έρχεται να διευρύνει τη φαρέτρα απέναντι στην εργοδοτική αυθαιρεσία...

Το ιστορικό

Ολα ξεκίνησαν το 2013, όταν 10 εργαζόμενοι του νοσοκομείου του Λοτζ, της τρίτης μεγαλύτερης πόλης της Πολωνίας, στράφηκαν νομικά κατά της διοίκησης του νοσηλευτικού ιδρύματος επειδή τους επιβλήθηκε μονομερώς μείωση μισθών 15%. Εργάζονταν με πλήρες ωράριο βάσει συμβάσεων εργασίας αορίστου χρόνου. Από το 2009 οι οικονομικές απώλει-

Στην ουσία, η ομαδική μη καταβολή μισθών ή η σημαντική περικοπή τους εξισώνεται με ομαδικές απολύσεις

ες του νοσοκομείου αυξάνονταν διαρκώς και το 2013 αποφασίστηκε αντί για «λουκέτο» και εκκαθάριση -που θα συνεπαγόταν κατάργηση άνω των 100 θέσεων εργασίας- να λάβει τη μορφή εμπορικής εταιρείας. Κατά τη μετατροπή δεν προβλέφθηκε μείωση των θέσεων εργασίας, προκειμένου να διατηρηθεί σε ισχύ η σύμβαση παροχής υπηρεσιών που είχε συνάψει με το Εθνικό Ταμείο Υγείας. Αντ' αυτού το νοσοκομείο πρότεινε σε όλους τους εργαζομένους προσωρινή περικοπή μισθού 15%.

Περίπου το 20% των εργαζομένων αποδέχθηκε την περικοπή. Στους υπόλοιπους κοινοποιήθηκε τροποποιητική καταγγελία με αντικείμενο τη μεταβολή των όρων εργασίας και αμοιβής λόγω της «υπαγορευόμενης από τη δυσχερή οικονομική κατάσταση ανάγκης αναδιαρθρώσεως των δαπανών προσωπικού». Με το έγγραφο αυτό προτεινόταν στους εργαζομένους η περικοπή μισθού έως την 1η Φεβρουαρίου 2015.

Οι εργαζόμενοι προσέφυγαν στη Δικαιοσύνη, ζητώντας από το Πρωτοδικείο του Λοτζ να κρίνει ανίσχυρη τη μεταβολή των όρων εργασίας και αμοιβής τους. Η αγωγή τους απορρίφθηκε με το σκεπτικό πως το νοσοκομείο, μολονότι διεξήγαγε ατομικές διαβουλεύσεις με την επιχειρησιακή συνδικαλιστική οργάνωση, δεν σχεδίαζε ομαδικές απολύσεις και γι' αυτό δεν κίνησε τη διαδικασία. Οι εργαζόμενοι άσκησαν έφεση και το Εφετείο υπέβαλε ερώτημα στο Ευρωπαϊκό Δικαστήριο.

Η απάντηση ήρθε πριν από λίγα 24ωρα. Το Ευρωδικαστήριο, «πατώντας» και σε παλαιότερη απόφασή του (η εκ μέρους του εργοδότη ουσιαστική μεταβολή, μονομερώς και εις βάρος του εργαζομένου, ουσιαστικών στοιχείων

της σύμβασης εργασίας του για λόγους που δεν έχουν σχέση με το πρόσωπό του εμπίπτει στην έννοια της απόλυσης), αποφαινεται πως: «Η μονομερής εκ μέρους του εργοδότη μεταβολή, εις βάρος των εργαζομένων, των όρων αμοιβής

τους, η οποία σε περίπτωση μη αποδοχής της από τον εργαζόμενο συνεπάγεται λύση της σύμβασης εργασίας, μπορεί να χαρακτηριστεί απόλυση. Ο δε εργοδότης οφείλει να διεξαγάγει τις προβλεπόμενες διαβουλεύσεις (σ.σ.: για τις ομαδικές απολύσεις) όταν προτίθεται να προβεί στη μονομερή μεταβολή των όρων αμοιβής, στο μέτρο που πληρούνται οι προϋποθέσεις της οδηγίας αυτής» (σ.σ.: δηλαδή τα αριθμητικά κριτήρια για τις ομαδικές απολύσεις) ●

Η απόφαση του Ευρωδικαστηρίου περιγράφεται ως «πολύ σημαντική» από Έλληνες εργατολόγους, καθώς ισχυροποιεί την πιθανότητα δικαίωσης των εργαζομένων που συλλογικά θα στραφούν στη Δικαιοσύνη



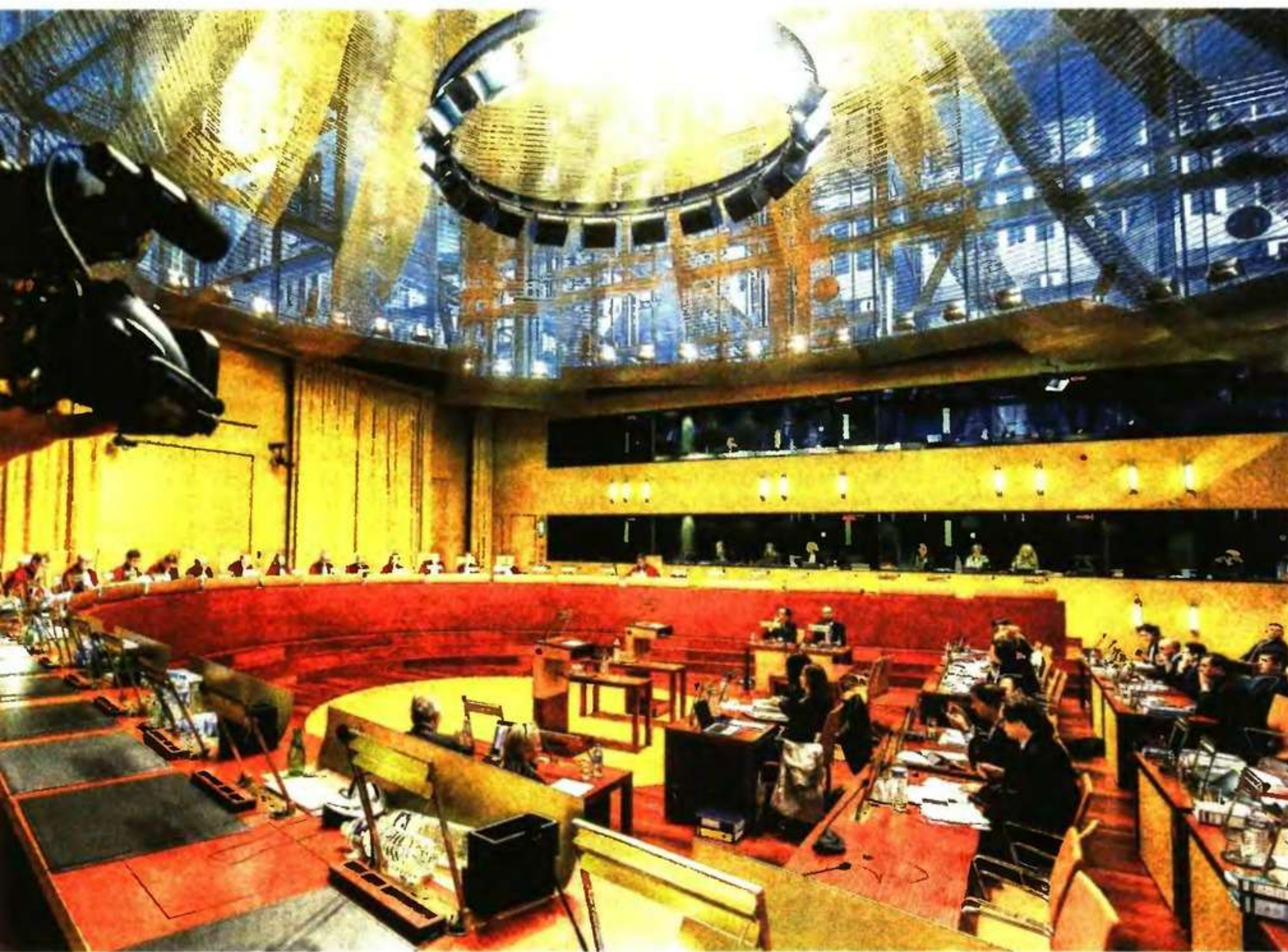
ΤΟ ΣΚΕΠΤΙΚΟ

Το ΔΕΕ διατυπώνει μια επικύλαξη και αναπέμπει στο Εφετείο της Πολωνίας να αποφασίσει. Ο μισθός συνιστά «ουσιώδες στοιχείο της σύμβασης εργασίας» και «μια περικοπή 15% θα μπορούσε να χαρακτηριστεί ουσιώδης μεταβολή», αλλά επικυλύσσεται αν η προσωρινή περικοπή πρέπει να χαρακτηριστεί ως «ουσιώδης μεταβολή» και άρα «απόλυση». Σε κάθε περίπτωση η διαδικασία έπρεπε να ακολουθηθεί εφόσον υπήρχαν μονομερείς τροποποιητικές καταγγελίες συμβάσεων και άρα κίνδυνος ομαδικών απολύσεων.



«ΚΟΥΜΠΩΝΕΙ»

Η απόφαση του ΔΕΕ «κουμπώνει» με πρόσφατη διάταξη, που θεωρεί ρητά βλαπτική μεταβολή την αξιολογη καθυστέρηση δεδουλευμένων, όπως και με τον νόμο 4488 που προώθησε στη Βουλή η υπουργός Εργασίας Εφη Αχτσιόγλου, διαμορφώνοντας ένα αποτελεσματικότερο δίκτυο προστασίας για τους εργαζομένους.



EPA/JYLIEN WARNAND

Η ΑΠΩΣΗ

Του
**ΓΙΑΝΝΗ
ΚΑΡΟΥΖΟΥ**

**Αποτελεί
δεδικασμένο**

«Η απόφαση του Δικαστηρίου της ΕΕ αποτελεί πολύ ισχυρό δεδικασμένο για τις υποθέσεις στη χώρα μας εργαζομένων οι οποίοι παραμένουν απλήρωτοι για αξιόλογο χρονικό διάστημα ή εξαναγκάζονται σε μείωση μισθών με μονομερή απόφαση του εργοδότη. Και τούτο διότι όλες αυτές οι πρακτικές συνιστούν κατά την ευρωπαϊκή νομολογία "απόλυση". Αν οι εν λόγω συμπεριφορές του εργοδότη αφορούν έναν συγκεκριμένο αριθμό εργαζομένων, προβλεπόμενο με σαφήνεια από τον νόμο, τότε συνιστούν, κατά την επίμαχη απόφαση, "ομαδικές απολύσεις". Συνεπώς αν δεν έχουν τηρηθεί οι σχετικές διατυπώσεις του νόμου, οι μονομερείς ενέργειες του εργοδότη είναι άκυρες. Αυτό πρακτικά μπορεί να σημαίνει πως ο εργοδότης θα υποχρεωθεί να καταβάλει όχι μόνο τα δεδουλευμένα, αλλά και τους μισθούς υπερημερίας από την ημέρα που προέβη σε μια τέτοια συμπεριφορά, καθώς επίσης και τα διοικητικά πρόστιμα που θα επιβληθούν για την παραβίαση του νόμου περί ομαδικών απολύσεων. Στη χώρα μας μόλις πρόσφατα θεσπίστηκε διάταξη που προβλέπει ότι το ανεξόφλητο των δεδουλευμένων αποδοχών συνιστά κατ' ουσίαν απόλυση για τον εργαζόμενο, ο οποίος δικαιούται να αποχωρήσει εκ του λόγου αυτού από την επιχείρηση και να ζητήσει δεδουλευμένα και αποζημίωση. Η τριτογενής απόφαση του Δικαστηρίου της ΕΕ διευκολύνει την ομαδική αντίδραση των εργαζομένων σε συλλογικό επίπεδο, επικαλούμενη την παραβίαση, εκ μέρους του εργοδότη, του θεσμικού πλαισίου περί ομαδικών απολύσεων».

Ποιους προστατεύει η απόφαση

Σύμφωνα με τις ισχύουσες σήμερα διατάξεις, η διαδικασία για τις ομαδικές απολύσεις ενεργοποιείται στην Ελλάδα αν απολυθούν:

- έως 6 εργαζόμενοι ανά μήνα, εφόσον η επιχείρηση απασχολεί 20-150 άτομα
- ποσοστό 5% (και έως 30 εργαζόμενοι) ανά μήνα, εφόσον η επιχείρηση απασχολεί περισσότερα από 151 άτομα.

Σύμφωνα και με τη σχετική Κοινοτική Οδηγία του 1998, οι τρόποι λήξης της σύμβασης εργασίας που γίνονται με πρωτοβουλία του εργοδότη για έναν ή περισσότερους λόγους, οι οποίοι δεν έχουν σχέση με το πρόσωπο των εργαζομένων, εξομοιώνονται με τις απολύσεις, υπό τον όρο ότι οι απολύσεις είναι τουλάχιστον πέντε.

Το Δικαστήριο της ΕΕ αποφάνθηκε πως η μονομερής μεταβολή των όρων αμοιβής που συνεπάγεται λύση της σύμβασης εργασίας αν ο εργαζόμενος δεν αποδεχθεί το «ψαλίδι»

μπορεί να χαρακτηριστεί απόλυση. Η ίδια απόφαση πάει ένα βήμα παραπέρα και επισημαίνει πως αν αυτή η βλαπτική μεταβολή επιβάλλεται μαζικά σε πλήθος εργαζομένων, το οποίο εμπίπτει στα όρια των ομαδικών απολύσεων, ο εργοδότης οφείλει να διεξαγάγει τις προβλεπόμενες διαβουλεύσεις.

Πάνω από 20 άτομα

Συνεπώς το νέο νομικό όπλο του ΔΕΕ μπορούν να χρησιμοποιήσουν εργαζόμενοι εταιρείες που απασχολεί πάνω από 20 άτομα, αρκεί η μείωση του μισθού ή η καθυστέρηση δεδουλευμένων να αφορά όλους ή τουλάχιστον το 5% του προσωπικού και να επιβάλλεται μονομερώς, χωρίς δηλαδή την αποδοχή των εργαζομένων. Έτσι αν οι εργαζόμενοι που υπέστησαν το «ψαλίδι» είναι περισσότεροι από 5% και διαφωνούν όλοι με το μέτρο, μπορούν να διεκδικήσουν ακύρωσή του.

Η διοικητική διαδικασία των ομαδικών απολύσεων μετατράπηκε με πρόσφατο μνημονιακό νόμο και διαρκεί μέχρι και 2 μήνες. Το νέο πλαίσιο ορίζει αρχική προθεσμία 30 ημερών για διαβουλεύσεις μεταξύ εργαζομένων και εργοδότη, αρχής γενομένης από την πρόσκληση του εργοδότη στους εκπροσώπους των εργαζομένων. Τη διαδικασία παρακολουθεί το Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας, στο οποίο κατατίθενται υπομνήματα.

Συνεπώς αν εργοδότης επιχείρησης άνω των 20 ατόμων προβαίνει μαζικά σε βλαπτικές μεταβολές των όρων εργασίας των υπαλλήλων του -μειώσεις μισθών, ανεξόφλητα δεδουλευμένα κ.ά.- χωρίς διαβουλεύσεις και χωρίς τη διοικητική διαδικασία των ομαδικών απολύσεων, τότε αυτοί διατηρούν το δικαίωμα -αν διαφωνούν με το «επιχειρησιακό πλάνο»- να στραφούν νομικά εναντίον του, εκμεταλλευόμενοι την πρόσφατη απόφαση του ΔΕΕ.

15%

οριζόντιο «ψαλίδι» στον μισθό τους έπρεπε να αποδεχθούν οι εργαζόμενοι του νοσοκομείου Λοτζ



«Ο εργοδότης θα υποχρεωθεί να καταβάλει τα δεδουλευμένα και τους μισθούς υπερημερίας από την ημέρα που προέβη σε μια τέτοια συμπεριφορά»

Γιάννης Καρούζος,
Δικηγόρος - Εργατολόγος

4.517

συμβάσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης μετατράπηκαν σε εκ περιτροπής απασχόληση με μονομερή απόφαση του εργοδότη εντός του πρώτου 8μήνου του 2017 στην Ελλάδα