

ΓΝΩΜΟΔΟΤΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ

I. Επί του ερωτήματος, που ετέθη.

Μου ζητήθηκε να γνωμοδοτήσω, επί του κάτωθι ερωτήματος.

«Η ψήφιση του Ν.4472/2017 και συγκεκριμένα του άρθρου 19 αυτού, αναφορικά με τις συνδικαλιστικές άδειες, ασκεί επιρροή στο ήδη υφιστάμενο, βάσει Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας, που έχουν καταρτισθεί από την Π.Ο.Ε.-Ο.Τ.Α., καθεστώς χορήγησης συνδικαλιστικών αδειών;».

II. Επί των εφαρμοστέων διατάξεων.

Το άρθρο 19 του Ν.4472/2017 τροποποίησε διατάξεις του Ν.1264/1982 αναφορικά με το καθεστώς χορήγησης συνδικαλιστικών αδειών εν γένει. Συγκεκριμένα, το εν λόγω άρθρο προβλέπει: «1. Το άρθρο 17 του Ν.1264/1982 (Α` 79) αντικαθίσταται ως εξής:

«1. Ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να διευκολύνει τα μέλη των Διοικητικών Συμβουλίων, των Ελεγκτικών Επιτροπών και τους αντιπροσώπους των πρωτοβάθμιων στις δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις κατά την άσκηση των καθηκόντων τους. Την ίδια υποχρέωση έχει για τα Διοικητικά Συμβούλια, τις Ελεγκτικές Επιτροπές και τους αντιπροσώπους των δευτεροβάθμιων στις τριτοβάθμιες, όπως και για τα Διοικητικά Συμβούλια και τις Ελεγκτικές Επιτροπές των τριτοβάθμιων οργανώσεων.

2. Ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να παρέχει άδεια απουσίας:

α. στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της πιο αντιπροσωπευτικής τριτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης για όσο χρόνο διαρκεί η θητεία τους,

β. στον Πρόεδρο και στον Γενικό Γραμματέα των Εργατικών Κέντρων και Ομοσπονδιών, εφόσον οι υπαγόμενες σε αυτά οργανώσεις έχουν πάνω από 10.000 ψηφίσαντα μέλη, για όσο χρόνο διαρκεί η θητεία τους,

γ. στον Πρόεδρο των Εργατικών Κέντρων και των Ομοσπονδιών, εφόσον οι υπαγόμενες σε αυτά πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν από 1.501 μέχρι 10.000 ψηφίσαντα μέλη, για όσο χρόνο διαρκεί η θητεία του,

δ. στον Πρόεδρο των Εργατικών Κέντρων και των Ομοσπονδιών, εφόσον οι υπαγόμενες σε αυτά πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν μέχρι 1.500 ψηφίσαντα μέλη, δεκαπέντε (15) ημέρες το μήνα,

ε. στον Αντιπρόεδρο, τον Γενικό Γραμματέα και τον Ταμία των Διοικητικών Συμβουλίων των πιο αντιπροσωπευτικών δευτεροβάθμιων οργανώσεων δεκαπέντε (15) ημέρες το μήνα,

στ. στα υπόλοιπα μέλη των Διοικητικών Συμβουλίων των πιο αντιπροσωπευτικών δευτεροβάθμιων οργανώσεων εννέα (9) ημέρες το μήνα,

ζ. στον Πρόεδρο, τον Αντιπρόεδρο, τον Γενικό Γραμματέα των πρωτοβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων πέντε (5) ημέρες το μήνα, αν τα Μέλη της οργάνωσης είναι 500 και πάνω,

η. στον Πρόεδρο, τον Αντιπρόεδρο, τον Γενικό Γραμματέα των πρωτοβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων τρεις (3) ημέρες το μήνα, αν τα Μέλη της οργάνωσης είναι λιγότερα από 500,

θ. στους Αντιπροσώπους στις δευτεροβάθμιες και τριτοβάθμιες οργανώσεις, για όλη τη διάρκεια συνεδρίων που συμμετέχουν,

ι. στα Μέλη της Εκτελεστικής Επιτροπής και της Γραμματείας της Συνομοσπονδίας Ευρωπαϊκών Συνδικάτων για όσο χρόνο διαρκεί η θητεία τους.

3. Οι αναφερόμενες στην παρ.2 άδειες απουσίας περιορίζονται σε τριάντα (30) μέρες το χρόνο για τα Μέλη της Εκτελεστικής Επιτροπής ή αλλιώς του Προεδρείου των μη αντιπροσωπευτικών τριτοβάθμιων οργανώσεων, καθώς και για τον Πρόεδρο του Διοικητικού Συμβουλίου, προκειμένου για την αμέσως επόμενη, της πιο αντιπροσωπευτικής, δευτεροβάθμια οργάνωση, εφόσον αυτή έχει τόσα ψηφίσαντα Μέλη όσα αναφέρονται στις περιπτώσεις β` και γ`, και στο 1/3 του αναφερόμενου στις περιπτώσεις δ`, ε` στ`, ζ` και η` χρόνου, προκειμένου για την αμέσως επόμενη, της πιο αντιπροσωπευτικής, οργάνωση για τα αντίστοιχα συνδικαλιστικά στελέχη.

4. Ο χρόνος απουσίας των εργαζομένων κατά τις διατάξεις των προηγούμενων παραγράφων θεωρείται χρόνος πραγματικής εργασίας για όλα τα δικαιώματα που απορρέουν από την εργασιακή και ασφαλιστική σχέση. Οι ημέρες απουσίας των εργαζομένων που αναφέρονται στις περιπτώσεις α`, β`, γ` και δ` της παραγράφου 2 είναι με αποδοχές, που καταβάλλονται από τον εργοδότη τους. Οι ημέρες απουσίας των εργαζομένων που αναφέρονται στις περιπτώσεις ε`, στ`, ζ`, η`, θ` και ι` της παραγράφου 2, καθώς και των εργαζομένων της παρ.3 είναι χωρίς αποδοχές. Στην περίπτωση αυτή οι ασφαλιστικές εισφορές των συνδικαλιστικών στελεχών για το χρόνο της συνδικαλιστικής άδειάς τους καταβάλλονται από την οργάνωσή τους.

5. Για κάθε διαφωνία σχετική με την εφαρμογή των διατάξεων αυτού του άρθρου αποφασίζει, ύστερα από αίτηση της μιας ή της άλλης πλευράς, η Επιτροπή του άρθρου 15.

6. Οι διατάξεις των προηγούμενων παραγράφων εφαρμόζονται και για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις των υπαλλήλων του άρθρου 30. Όπου οι διατάξεις αυτές αναφέρονται σε Εργατικά Κέντρα καταλαμβάνουν και τα Νομαρχιακά Τμήματα που υπάγονται στην Α.Δ.Ε.Δ.Υ.». 2. Στο άρθρο 18 του Ν.1264/1982 προστίθεται παρ.3 ως εξής: «3. Το άρθρο αυτό ισχύει τόσο για υπαλλήλους των φορέων του δημοσίου τομέα, όπως αυτός είχε οριοθετηθεί με την παρ. 6 του άρθρου 1 του ν. 1256/1982 (Α` 65), όσο και για μισθωτούς που απασχολούνται με σχέση εξαρτημένης εργασίας στον ιδιωτικό τομέα.». 3. Οι παράγραφοι 3 και 4 του άρθρου 6 του Ν.2224/1994 (Α` 112) καταργούνται».

Ο Ν.2738/1999 παρέχει την δυνατότητα κατάρτισης Συλλογικών Συμβάσεων στο Δημόσιο και στα Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου, αποτελώντας ουσιαστικά εκτελεστικό του Συντάγματος Νόμο. Στους Ιδιωτικού Δικαίου υπαλλήλους του Δημοσίου εφαρμογής τυγχάνουν οι διατάξεις του Ν.1876/1990. Σύμφωνα με το άρθρο 3 του Ν.2738/1999, οι Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας ρυθμίζουν τους όρους και τις συνθήκες απασχόλησης των υπαλλήλων, ενώ περιεχόμενο των Συλλογικών Συμβάσεων μπορεί να αποτελέσουν ζητήματα που αφορούν:

α. Την τοποθέτηση, μετακίνηση, μετάθεση, απόσπαση και μετάταξη.

β. Την εκπαίδευση και επιμόρφωση (προεισαγωγική, εισαγωγική και προαγωγική εκπαίδευση, επαγγελματική-κλαδική ή γενική, διαρκή επιμόρφωση).

γ. Τα μέτρα Υγιεινής και Ασφάλειας, εφόσον δεν θίγονται κανόνες αναγκαστικού δικαίου.

δ. Την Κοινωνική Ασφάλιση, εκτός από τα συνταξιοδοτικά.

ε. Την άσκηση των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων, την παροχή συνδικαλιστικών διευκολύνσεων και τον τρόπο παρακράτησης των συνδικαλιστικών εισφορών και της απόδοσής τους στις συνδικαλιστικές οργανώσεις.

στ. Τα θέματα αδειών γενικώς.

ζ. Τα θέματα του χρόνου απασχόλησης, υπό την προϋπόθεση ότι δεν περιορίζεται ή παραβλάπτεται η παροχή υπηρεσιών προς τους πολίτες ή δεν τίθενται σε κίνδυνο η ασφάλεια, η υγεία προσώπων ή η προάσπιση των Δημόσιων συμφερόντων.

η. Την ερμηνεία των όρων των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας.

Το άρθρο 4 του ως άνω Νόμου προβλέπει, τα εξής επίπεδα Συλλογικών Διαπραγματεύσεων:

α. Γενικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας, που ρυθμίζουν ζητήματα που προβλέπονται στην παρ.2 του άρθρου 3 και καταρτίζονται ύστερα από διαπραγματεύσεις που διεξάγονται μεταξύ της πλέον αντιπροσωπευτικής τριτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης των πιο πάνω υπαλλήλων και του Δημοσίου σε κεντρικό επίπεδο.

β. Ειδικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας, που μπορούν να ρυθμίζουν όλα τα ζητήματα, που προβλέπονται στην παρ. 2 του άρθρου 3, τα οποία από τη φύση τους χρειάζονται ειδικότερη αντιμετώπιση ή αφορούν στις ιδιομορφίες και τις ιδιαίτερες συνθήκες εργασίας. Οι συμβάσεις αυτές καταρτίζονται ανά Υπουργείο και εποπτευόμενο Ν.Π.Δ.Δ. και αυτοτελείς Δημόσιες Υπηρεσίες ή ανά ομάδα ομοειδών Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου ή ομάδα διοικητικής αποκεντρωμένων υπηρεσιών ή ομάδα αυτοδιοικούμενων κατά τόπο Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου, ύστερα από διαπραγματεύσεις που διεξάγονται μεταξύ των αρμόδιων οργάνων του Δημοσίου και της πλέον αντιπροσωπευτικής δευτεροβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης.

γ. Ρυθμίσεις επί μέρους λεπτομερειακών εργασιακών θεμάτων, που προκύπτουν σε συγκεκριμένο χώρο εργασίας και δεν συνεπάγονται ιδιαίτερη οικονομική επιβάρυνση, μπορούν να αποτελέσουν αντικείμενο διαλόγου μεταξύ της οικείας πρωτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης των υπαλλήλων του χώρου εργασίας και του αρμόδιου για το χώρο εργασίας οργάνου που εκπροσωπεί το Δημόσιο.

Αντίστοιχα, για τους εργαζόμενους Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου στο Δημόσιο, εφαρμογής τυγχάνει η διάταξη του άρθρου 19 του Ν.1876/1990 σε συνδυασμό προς το άρθρο 2 αυτού, που ρυθμίζει το περιεχόμενο των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας. Έτσι, η Συλλογική Σύμβαση Εργασίας μπορεί να ρυθμίζει: **Ζητήματα που αφορούν την άσκηση του συνδικαλιστικού δικαιώματος στην επιχείρηση, την παροχή συνδικαλιστικών διευκολύνσεων και τον τρόπο παρακράτησης των συνδικαλιστικών εισφορών και της απόδοσής τους στις δικαιούχες οργανώσεις καθώς και κάθε ζήτημα, που αφορά τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των μερών, που καταρτίζουν την Σ.Σ.Ε., μεταξύ αυτών και τον χρόνο παροχής εργασίας και αδειών.**

Εκ των ανωτέρω διατάξεων προκύπτει, ότι Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας τόσο για τους μονίμους όσο και για τους Ιδιωτικού Δικαίου εργαζόμενους στο Δημόσιο είναι απολύτως επιτρεπτές και μέσω αυτών μπορούν να ρυθμίζονται ζητήματα, όπως ο χρόνος εργασίας καθώς και κάθε άλλο ζήτημα, που άπτεται της εργασιακής σχέσης και περιγράφεται στον Νόμο.

Σύμφωνα με το άρθρο 18 του Ν.1264/1982 εξάλλου, προβλέπεται: "1. Οι διατάξεις των άρθρων 14, 15, 16, 17 αποτελούν ελάχιστα συνδικαλιστικά δικαιώματα. 2. Ρυθμίσεις ευνοϊκότερες για την άσκηση των δικαιωμάτων αυτών που έχουν ήδη αποκτηθεί ή θα αποκτηθούν με συμφωνία μισθωτών και εργοδοτών ή με Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας ή Διαιτητικές Αποφάσεις υπερσχύουν".

Η παροχή, συνεπώς, προσθέτων διευκολύνσεων (πέραν των ελαχίστων, που περιγράφονται ανωτέρω), κατόπιν συμφωνίας μεταξύ εργοδότη και εργαζομένων ή κατόπιν Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας, όχι μόνο δεν απαγορεύεται εκ του Νόμου, που ρητώς παρέχει δικαίωμα Συλλογικής Διαπραγμάτευσης για τα θέματα των συνδικαλιστικών αδειών αλλά αντιθέτως έχει αναγνωριστεί από την νομολογία ως παράγουσα έννομα αποτελέσματα. Συγκεκριμένα, το **Εφετείο Θεσσαλονίκης**, στην υπ' αριθμ.: **1425/1988 απόφαση του ΑΡΜ/1988 (588), ΔΕΝ/1989 (295)** δέχτηκε, ως απολύτως ισχυρή και δεσμευτική για τον εργοδότη σχετική συμφωνία, που μεταβάλλει επί τω βελτίω το καθεστώς των παρεχόμενων συνδικαλιστικών διευκολύνσεων Έτσι έκρινε: "Από το συνδυασμό των διατάξεων των άρθρων 6 παρ.1, 16 έως 7 και 18 του Ν.1264/1982 "για τον εκδημοκρατισμό του συνδικαλιστικού κινήματος και την κατοχύρωση των συνδικαλιστικών ελευθεριών των εργαζομένων", συνάγεται ότι, καταρχήν, οι συνεδριάσεις και συναντήσεις των μελών του Δ.Σ. ενός εργατικού σωματείου με τον εργοδότη γίνονται εκτός χρόνου απασχόλησης, για να μην παρακωλύεται η εργασία, εκτός αν έχει γίνει αντίθετη ρύθμιση, υπό τη μορφή

κεκτημένου δικαιώματος μισθωτών και εργοδότη η με συλλογικές συμβάσεις εργασίας η διαιτητικές αποφάσεις (βλ. άρθρ.18 Ν.1264/1982), οπότε οι παραπάνω συνεδριάσεις και συναντήσεις γίνονται εντός χρόνου απασχόλησης και ο εργοδότης οφείλει να καταβάλει το ανάλογο ωρομίσθιο και του χρόνου αυτού". Τούτο ομοίως, κρίθηκε εκ του αποτελέσματος εκ της οριζόμενης στο άρθρο 15 του Ν.1264/1982 Επιτροπής, στην υπ' αριθμ.: 5/2001 απόφαση της.

Η δυνατότητα, εξάλλου, νομίμου παροχής πρόσθετων συνδικαλιστικών διευκολύνσεων, υφίσταται και στην περίπτωση των εργαζομένων στο Δημόσιο, καθώς κάτι τέτοιο ευθέως προκύπτει από τον συνδυασμό των άρθρων 18 και 30 του Ν.1264/1982. Την ίδια στιγμή έχει πλήρως αναγνωριστεί με την υπ' αριθμ.: **41/2001 Γνωμοδότηση του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους (Τμήμα Δ')**, το οποίο κλήθηκε να απαντήσει αναφορικά με την παροχή συνδικαλιστικών διευκολύνσεων, πέραν των ελαχίστων, που προβλέπει ο Νόμος, σε εργαζόμενους στον Ο.Γ.Α. Στο πλαίσιο αυτό, το Νομικό Συμβούλιο του Κράτους (Ν.Σ.Κ.) διετύπωσε την όλως βάσιμη θέση του, ότι παρά το γεγονός, ότι η συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενων για παροχή προσθέτων συνδικαλιστικών διευκολύνσεων δεν μπορεί να αποτελεί κανονιστική ρύθμιση, **«συνιστά, εντούτοις, συμφωνία μεταξύ εργαζομένων και Διοικήσεως, κατά την έννοια της προτεθείσης διατάξεως του άρθρου 18 του Ν.1264/1982»**.

Από τις ανωτέρω διατάξεις συνάγεται, ότι ο Ν.1264/1982, όπως έχει τροποποιηθεί αποτελεί το ελάχιστο των συνδικαλιστικών διευκολύνσεων και εγγυήσεων ενώ σύμφωνα με τις διατάξεις των Ν.1876/1990 και 2738/1999 οι συνδικαλιστικές διευκολύνσεις, μεταξύ των οποίων εντάσσονται και οι συνδικαλιστικές άδειες μπορούν να αποτελούν αντικείμενο Συλλογικής Διαπραγμάτευσης. Σε περίπτωση, δε ύπαρξης ευνοϊκότερων ρυθμίσεων αυτές υπερισχύουν έναντι των διατάξεων του Ν.1264/1982.

Η Π.Ο.Ε.-Ο.Τ.Α. έχει συνάψει την από 1 Αυγούστου 2014 Συλλογική Σύμβαση Εργασίας έτους 2013 στο άρθρο 4 της οποίας σε συνδυασμό προς το παράρτημα Ι, προβλέπεται και ρυθμίζεται με ειδικό τρόπο, η χορήγηση συνδικαλιστικών αδειών των εργαζομένων Μελών της. Η ως άνω Σ.Σ.Ε. αφορά στους εργαζόμενους με σχέση εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου, όλων των κατηγοριών και ειδικοτήτων, που απασχολείται στους Δήμους, στους Συνδέσμους, στα Ιδρύματα και στα Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου των Δήμων και Οργανισμών που εξαρτώνται και επιχορηγούνται από τους Δήμους με συμβάσεις εργασίας Αορίστου ή Ορισμένου Χρόνου. Αντιστοίχως, για τους μονίμους υπαλλήλους, Μέλη της Π.Ο.Ε.-Ο.Τ.Α., έχει καταρτισθεί και ισχύει μετά την κύρωση της με απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών η υπ' αριθμ.: 48558/3-8-2009 (Φ.Ε.Κ.-ΤΕΥΧΟΣ Β'-ΑΡΙΘΜ. ΦΥΛΛΟΥ 1632/6-8-2009) Ειδική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, **«για όρους χορήγησης των συνδικαλιστικών αδειών στους υπαλλήλους των Ο.Τ.Α. Α' Βαθμού και Ν.Π.Δ.Δ. αυτών»**. Αμφότερες οι Συλλογικές Συμβάσεις, που προαναφέρθηκαν είναι σε ισχύ και στον βαθμό, που εισάγουν ευνοϊκότερες ρυθμίσεις έναντι του Ν.1264/1982 υπερισχύουν έναντι οποιασδήποτε άλλης

διατάξεως Νόμου, τόσο βάσει του άρθρου 18 του Ν.1264/1982 όσο και βάσει της εν γένει διαπνέουσας το εργατικό δίκαιο, αρχής της εύνοιας.

III. Επί της απαντήσεως, που αρμόζει στο ερώτημα.

Μετά ταύτα, η απάντηση, που αρμόζει στο ερώτημα, που μου τέθηκε είναι, ότι η εφαρμογή του άρθρου 19 του Ν.4472/2017 ουδόλως επηρεάζει τις ήδη ισχύουσες Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας, που διέπουν το καθεστώς χορήγησης συνδικαλιστικών αδειών στους εργαζόμενους Μέλη της Π.Ο.Ε.-Ο.Τ.Α.

Παραμένω στην διάθεση σας για κάθε διευκρίνιση.

Αθήνα, Τετάρτη 5 Ιουλίου 2017

Με εκτίμηση

Μαρία Μαγδαληνή Τσίπρα

Δικηγόρος-Εργατολόγος