

ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ ΣΤΟ ΣΧΕΔΙΟ ΝΟΜΟΥ ΤΟΥ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Στο κείμενο γίνεται αναφορά μόνο σε θέματα του προτεινόμενου Νομοσχεδίου, που άμεσα ή έμμεσα αφορούν στο Δημόσιο, τα Ν.Π.Δ.Δ. και τους Ο.Τ.Α.

Στο Πρώτο μέρος του Νομοσχεδίου εισάγονται ρυθμίσεις, που αφορούν στην κύρωση της υπ' αριθμ.: 190 Διεθνούς Συμβάσεως Εργασίας (Δ.Σ.Ε.) για την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον χώρο της εργασίας. Στο νομοσχέδιο ενσωματώνεται το σύνολο των διατάξεων της ως άνω Διεθνούς Συμβάσεως.

Στο Δεύτερο μέρος του Νομοσχεδίου υιοθετούνται μέτρα για την παρενόχληση και την βία στην εργασία. Στο άρθρο 3 προβλέπεται, ότι, οι διατάξεις αυτές αφορούν αποκλειστικά και μόνο τους εργαζόμενους στον Ιδιωτικό Τομέα. Έτσι, φαίνεται, ότι απουσιάζουν διατάξεις για την αποτροπή της παρενόχλησης και της βίας στην εργασία για το Δημόσιο, τα Ν.Π.Δ.Δ. και τους Ο.Τ.Α. καθώς και τα Ν.Π.Ι.Δ.

Με το Τρίτο μέρος του Νομοσχεδίου επέρχεται η ενσωμάτωση της Κοινοτικής Οδηγίας 2019/1158 για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους εργαζόμενους γονείς και φροντιστές. Οι διατάξεις του μέρους αυτού εφαρμόζονται και στους εργαζόμενους στο Δημόσιο, στους Ο.Τ.Α., στα Ν.Π.Δ.Δ. και στον ευρύτερο Δημόσιο Τομέα, με οποιαδήποτε μορφή ή σχέση απασχόλησης.

Με το άρθρο 27 προβλέπεται η χορήγηση άδειας πατρότητας δεκατεσσάρων (14) ημερών, η οποία λαμβάνεται κατά την γέννηση του τέκνου. Η άδεια μπορεί να χορηγηθεί είτε δύο (2) ημέρες πριν την αναμενόμενη ημερομηνία τοκετού και δώδεκα (12) ημέρες εντός τριάντα (30) ημερών από την γέννηση του τέκνου είτε μετά την ημερομηνία γέννησης, χωρίς να εξαρτάται από προηγούμενη προϋπηρεσία ή άλλη προϋπόθεση. Ομοίως χορηγείται και σε περίπτωση υιοθεσίας τέκνου έως οκτώ (8) ετών.

Στο άρθρο 28 προβλέπεται γονική άδεια, η οποία χορηγείται σε κάθε γονέα. Έχει διάρκεια τεσσάρων (4) μηνών και μπορεί να χρησιμοποιηθεί είτε συνεχόμενα, είτε τμηματικά. Προϋπόθεση είναι η απασχόληση για ένα (1) έτος στον εργοδότη (συνεχόμενα ή με διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου). Σε περίπτωση που και οι δύο (2) γονείς απασχολούνται στον ίδιο εργοδότη, δηλώνουν με κοινή δήλωση τους, ποιος εκ των δύο (2) γονέων θα κάνει πρώτος χρήση του δικαιώματος αδείας και για πόσο χρονικό διάστημα. Οι δύο (2) πρώτοι μήνες της άδειας είναι επιδοτούμενοι από τον Ο.Α.Ε.Δ., ενώ σε περίπτωση που δεν υπάρχει συμφωνία με τον εργοδότη, οι άλλοι δύο (2) μήνες είναι χωρίς την καταβολή αποδοχών. Ο χρόνος απουσίας μπορεί να αναγνωρισθεί ως συντάξιμος με εξαγορά ως πλασματικός χρόνος.

Η διατύπωση του άρθρου 28 αναμένεται να προκαλέσει σημαντικές δυσερμηνείες, ιδιαίτερα όσον αφορά στους εργαζόμενους του Δημοσίου. Υπενθυμίζεται, ότι οι μητέρες υπάλληλοι του Δημοσίου, των Ν.Π.Δ.Δ. και των Ο.Τ.Α. δικαιούνται άδεια μητρότητας με πλήρεις αποδοχές δύο (2) μήνες πριν (άδεια κύησης) και τρεις (3) μήνες μετά (άδεια λοχείας) τον τοκετό, ενώ άδεια δύο (2) ημερών χορηγείται στον πατέρα υπάλληλο, σε περίπτωση γέννησης τέκνου. Επιπροσθέτως, στο άρθρο 53 του Ν.3528/2007, προβλέπεται ότι ο χρόνος εργασίας του γονέα υπαλλήλου μειώνεται κατά δύο (2) ώρες ημερησίως, εφόσον έχει τέκνα ηλικίας έως δύο (2) ετών και κατά μία (1) ώρα, εφόσον έχει τέκνα ηλικίας από δύο (2) έως τεσσάρων (4) ετών. Ο γονέας υπάλληλος δικαιούται εννέα (9) μήνες άδεια με αποδοχές για ανατροφή παιδιού, εφόσον δεν κάνει χρήση του κατά το προηγούμενο εδάφιο μειωμένου ωραρίου. Αν και οι δύο (2) γονείς είναι υπάλληλοι, με κοινή τους δήλωση που κατατίθεται στις υπηρεσίες τους, καθορίζεται ποιος από τους δύο θα κάνει χρήση του μειωμένου ωραρίου ή της άδειας ανατροφής, εκτός αν με την ανωτέρω κοινή τους δήλωση καθορίσουν χρονικά διαστήματα που ο καθένας θα κάνει χρήση, αλλά πάντοτε διαδοχικώς και μέσα στα χρονικά όρια της προηγούμενης παραγράφου.

Στην παρ.2 του άρθρου 51 του Υ.Κ. προβλέπεται περαιτέρω άδεια άνευ αποδοχών, η οποία χορηγείται στον φυσικό, θετό και ανάδοχο γονέα υποχρεωτικά, όταν πρόκειται για ανατροφή παιδιού ηλικίας έως και έξι (6) ετών ή έως οκτώ (8) ετών εφόσον η υιοθεσία δεν έχει ολοκληρωθεί μέχρι την ηλικία των έξι (6) ετών. Διάστημα τριών (3) μηνών από την άδεια άνευ αποδοχών έως πέντε (5) ετών της παρ.2 του άρθρου 51 του Υ.Κ., που δύναται να λάβει Δημόσιος Υπάλληλος για ανατροφή τέκνου ηλικίας έως έξι (6) ετών, χορηγείται χωρίς γνώμη Υπηρεσιακού Συμβουλίου και με πλήρεις αποδοχές στην περίπτωση γέννησης τρίτου (3^{ου}) παιδιού και άνω.

Στο άρθρο 29 προβλέπεται άδεια φροντιστή, η οποία αφορά σε εργαζόμενους, που έχουν συμπληρώσει έξι (6) μήνες απασχόλησης

διάρκειας μέχρι πέντε (5) εργασίμων ημερών κάθε ημερολογιακό έτος. Δεδομένου, ότι η εν λόγω διάταξη αφορά και στο Δημόσιο, γεννάται θέμα εάν αυτή αντικαθιστά τις ήδη υφιστάμενες άδειες, οι οποίες ιδιαίτερα για ορισμένα νοσήματα, όπως οι νεοπλασίες συζύγου ή τέκνου, είναι πολύ πιο ευνοϊκές.

Με το άρθρο 30 προβλέπεται άδεια δύο (2) φορές ετησίως και έως μία εργάσιμη ημέρα για λόγους ανωτέρας βίας, που συνδέονται με επείγοντα οικογενειακά προβλήματα. Με το άρθρο 31 εισάγεται η δυνατότητα στον εργαζόμενο να ζητήσει την εφαρμογή ευέλικτων μορφών εργασίας για λόγους φροντίδας. Με τον τρόπο αυτό, ωστόσο, εισάγονται ευέλικτες μορφές απασχόλησης στο Δημόσιο, τα Ν.Π.Δ.Δ. και τους Ο.Τ.Α., όπως ενδεικτικά η τηλεργασία.

Με το άρθρο 48 εισάγεται προστασία του εργαζόμενου πατέρα από απόλυση για διάστημα έξι (6) μηνών μετά τον τοκετό, εκτός και εάν υπάρχει σπουδαίος λόγος για την καταγγελία της σύμβασης.

Με το κεφάλαιο Δ' εισάγονται ρυθμίσεις Συλλογικού Εργατικού Δικαίου.

Στο άρθρο 81 τροποποιείται το άρθρο 1, παρ.2 του Ν.1264/1982 κατά τρόπο, ώστε να προβλέπεται πλέον η εγγραφή ένωσης προσώπων αντί για τα αρμόδια Δικαστήρια στο Γενικό Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων.

Με το άρθρο 82 καταργείται το Ειδικό Βιβλίο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων και πλέον τηρείται το Γενικό Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων. Μόνο από την εγγραφή στο εν λόγω Μητρώο αποκτάται νομική προσωπικότητα εκ μέρους των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων, ενώ η εγγραφή στο Μητρώο και η χορήγηση όλων των στοιχείων, που προβλέπει το άρθρο 82 του Νομοσχεδίου αποτελεί προϋπόθεση για την λήψη οποιασδήποτε επιχορήγησης, την λήψη απόφασης για απεργία, την ικανότητα της συνδικαλιστικής οργάνωσης να συνάπτει Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας, την χορήγηση συνδικαλιστικών διευκολύνσεων και τέλος την προστασία των συνδικαλιστικών στελεχών. Ειδικά, για τις υφιστάμενες συνδικαλιστικές οργανώσεις, η υποχρέωση καταγραφής στο Μητρώο εκκινεί από την 1-1-2022.

Με το άρθρο 83 τροποποιείται το άρθρο 3 του Ν.1264/1982 και προβλέπεται πλέον η τήρηση των βιβλίων των συνδικαλιστικών οργανώσεων ψηφιακά, ενώ παρέχεται το δικαίωμα σε οποιονδήποτε έχει έννομο συμφέρον να λάβει γνώσει των στοιχείων, που τηρούνται από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις.

Με το άρθρο 84 τροποποιείται το άρθρο 5 του Ν.1264/1982 και εισάγεται απόλυτη απαγόρευση λήψης οποιασδήποτε παροχής από εργοδότες, καθώς καταργείται η προβλεπόμενη εξαίρεση της χορήγησης παροχών του εργοδότη για την εξυπηρέτηση κοινωφελών σκοπών της

μοναδικής πρωτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης, στην οποία ανήκουν οι εργαζόμενοι σ' αυτόν, ή εφόσον υπάρχουν περισσότερες, ισομερώς σε όλες.

Στο άρθρο 85 εισάγεται τροποποίηση των παρ.2 και 3 του άρθρου 8 του Ν.1264/1982 κατά τρόπο, ώστε να προβλέπεται πλέον για την ύπαρξη απαρτίας της Γενικής Συνελεύσεως των οργανώσεων και η εξ αποστάσεως παρουσία των Μελών των Σωματείων. Επιπροσθέτως, εισάγεται υποχρέωση στις οργανώσεις να διασφαλίζουν την συμμετοχή στην Γενική Συνέλευση εξ αποστάσεως. Ρητώς προβλέπεται ότι το Καταστατικό οφείλει να διασφαλίζει τους τρόπους εξ αποστάσεως συμμετοχής κάθε Μέλους, που το επιθυμεί. Απαγορεύεται δε η λήψη απόφασης για κήρυξη απεργίας, χωρίς να διασφαλίζεται η πραγματική δυνατότητα εξ αποστάσεως συμμετοχής σε όποιο Μέλος το επιθυμεί. Οι αποφάσεις της Γενικής Συνέλευσης λαμβάνονται με την σχετική πλειοψηφία των φυσικών και εξ αποστάσεως παρόντων.

Με το άρθρο 86 τροποποιείται το άρθρο 13 του Ν.1264/1982 κατά τρόπο, ώστε η ψηφοφορία να λαμβάνει χώρα είτε ηλεκτρονικά εξ αποστάσεως, είτε με φυσική παρουσία, ενώ τα πρακτικά διαλογής και καταμέτρησης των ηλεκτρονικών ψήφων εισάγονται στο Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων.

Με το άρθρο 87 τροποποιείται το άρθρο 14 του Ν.1264/1982 κατά τρόπο, ώστε μειώνεται ο αριθμός των συνδικαλιστικών στελεχών, που προστατεύονται από απόλυση, ως εξής:

- α. Εάν η οργάνωση έχει ως διακόσια (200) Μέλη προστατεύονται πέντε (5) αντί για επτά (7) Μέλη της Διοίκησης.
- β. Εάν η οργάνωση έχει ως χίλια (1.000) Μέλη προστατεύονται, επτά (7) αντί για εννέα (9) Μέλη και,
- γ. Εάν η οργάνωση έχει περισσότερα από χίλια (1.000) Μέλη προστατεύονται εννέα (9) αντί για ένδεκα (11) Μέλη της Διοικήσεως. Επίσης προβλέπεται, ότι σε περίπτωση ύπαρξης περισσότερων συνδικαλιστικών οργανώσεων στον ίδιο εργοδότη ο αριθμός των προστατευόμενων συνδικαλιστών δεν μπορεί να υπερβαίνει το διπλάσιο των ανωτέρω οριζόμενων συνδικαλιστών.

Ομοίως, μειώνεται η προστασία των πρώτων είκοσι ενός (21) Ιδρυτικών Μελών της υπό σύσταση συνδικαλιστικής οργάνωσης της επιχείρησης, ή της εκμετάλλευσής, ή του επαγγελματικού κλάδου απασχόλησης, αφού ενώ προβλέπονταν κλιμακωτή προστασία, εφόσον η επιχείρηση στην οποία εργάζονται απασχολεί από 80 μέχρι 150 εργαζομένους, 25 Μέλη αν απασχολεί πάνω από 150, 30 Μέλη αν απασχολεί πάνω από 300 και 40 Μέλη εάν απασχολεί πάνω από 500 εργαζομένους. Εφόσον οι εργαζόμενοι είναι πάνω από 40 και μέχρι 80, προστατεύονται μέχρι επτά (7) Ιδρυτικά Μέλη κατά την τάξη υπογραφής της

ιδρυτικής πράξης. Πλέον, προβλέπεται η προστασία αποκλειστικά και μόνο των πρώτων είκοσι ενός (21) Ιδρυτικών Μελών μόνο εφόσον στον ίδιο εργοδότη απασχολούνται ογδόντα (80) εργαζόμενοι και όλες οι άλλες διαβαθμίσεις εξαλείφονται.

Πέραν, ωστόσο, των ως άνω ελαχίστων συνδικαλιστικών διευκολύνσεων, που προβλέπει ο Ν.1264/1982, όπως μεταγενεστέρως τροποποιήθηκε, το άρθρο 18 του ιδίου Νόμου προβλέπει:

«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 υπερισχύουν».

Η παροχή, συνεπώς, προσθέτων διευκολύνσεων (πέραν των ελαχίστων, που περιγράφονται ανωτέρω) κατόπιν συμφωνίας μεταξύ εργοδότη και εργαζομένων, όχι μόνο δεν απαγορεύεται εκ του Νόμου αλλά αντιθέτως έχει αναγνωριστεί από την νομολογία, ως παράγουσα έννομα αποτελέσματα. Συγκεκριμένα, το Εφετείο Θεσσαλονίκης, στην υπ' αριθμ.: **1425/1988 Απόφασή 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.Ι, 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 Απόφασή της.

Η δυνατότητα, εξάλλου, νόμιμης παροχής πρόσθετων συνδικαλιστικών διευκολύνσεων, υφίσταται και στην περίπτωση των εργαζομένων στο Δημόσιο, καθώς κάτι τέτοιο ευθέως προκύπτει από τον συνδυασμό των άρθρου 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.) διατύπωσε 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. Πράγματι, εφόσον εκ της ανωτέρω διατάξεως δεν ορίζεται η τήρηση ορισμένου τύπου για την έγκυρη σύναψη της εν λόγω συμφωνίας, δύναται να συναχθεί, ότι αυτό συνάπτεται καθ' οιονδήποτε κατά περίπτωση πρόσφορο τρόπο, αρκεί να καθίσταται ευχερής η απόδειξη της υπάρξεως της, ώστε να μην προκύπτουν αμφισβητήσεις κατά την εφαρμογή της».**

Με βάση τα ανωτέρω, είναι προφανές, ότι πολύ περισσότερο μπορούν να ρυθμιστούν επί τω βέλτιω, οι όροι και οι προϋποθέσεις χορήγησης συνδικαλιστικών αδειών μέσω Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (Σ.Σ.Ε.).

Με τις προτεινόμενες διατάξεις ομοίως επέρχεται μεταβολή και στο είδος των εν λόγω αδειών (ως αμειβόμενες ή μη). Με το άρθρο 22, παρ.5 του Ν.1400/1983, ωστόσο, προβλέφθηκε ειδικά για τους Δημοσίους Υπαλλήλους «5. Για τους υπαγόμενους στο άρθρο 30 του Ν.1264/1982 υπαλλήλους, οι από το άρθρο 17 του ίδιου Νόμου προβλεπόμενες συνδικαλιστικές άδειες είναι με αποδοχές». Παράλληλα καταργείται η παρ. 10 του άρθρου 14 του Ν.1264/1982, που προέβλεπε, ότι η καταγγελία της Σύμβασης Εργασίας των συνδικαλιστικών στελεχών επιτρέπεται μόνο

- α. Όταν κατά τη σύναψη της σύμβασης εργασίας με τον εργοδότη ο εργαζόμενος τον εξαπάτησε παρουσιάζοντας ψεύτικα πιστοποιητικά ή βιβλιάρια για να προσληφθεί ή να λάβει μεγαλύτερη αμοιβή.
- β. Όταν ο εργαζόμενος απεκάλυψε βιομηχανικά ή εμπορικά μυστικά ή ζήτησε ή δέχτηκε αθέμιτα πλεονεκτήματα, κυρίως προμήθειες από τρίτους.
- γ. Όταν ο εργαζόμενος προκάλεσε σωματικές βλάβες ή εξύβρισε σοβαρά ή απείλησε τον εργοδότη ή τον εκπρόσωπό του.
- δ. Όταν ο εργαζόμενος επίμονα και αδικαιολόγητα αρνήθηκε να εκτελέσει την εργασία για την οποία έχει προσληφθεί.
- ε. Όταν ο εργαζόμενος τέλεσε κλοπή ή υπεξαίρεση σε βάρος του εργοδότη ή του εκπροσώπου του.
- στ. Όταν ο εργαζόμενος δεν προσέρχεται αδικαιολόγητα στην εργασία του για διάστημα μεγαλύτερο των τριών (3) ημερών. Παράλληλα, καταργείται η Επιτροπή Προστασίας Συνδικαλιστικών Στελεχών, αφού στην διάταξη του άρθρου 99 καταργείται το άρθρο 15 του Ν.1264/1982.

Στο άρθρο 88 καταργείται η υποχρέωση για ύπαρξη πίνακα ανακοινώσεων στον χώρο της εργασίας και προβλέπεται πλέον η δημιουργία ιστοτόπου, τα έξοδα για την δημιουργία του οποίου επιβαρύνουν τον εργοδότη.

Με το άρθρο 89 μεταβάλλεται το καθεστώς των συνδικαλιστικών αδειών. Εισάγεται υποχρέωση ενημέρωσης πριν την χρήση της συνδικαλιστικής άδειας το αργότερο κατά την εβδομάδα, που προηγείται της λήψης της συνδικαλιστικής άδειας και σε περίπτωση επείγουσας περίπτωσης ο χρόνος μειώνεται στις 48 ώρες.

Με το άρθρο 90 προβλέπεται, ότι απαιτείται 24ωρη προειδοποίηση ακόμα πριν την πραγματοποίηση ολιγόωρων στάσεων εργασίας. Με το άρθρο 91 προβλέπεται πλέον, ότι οι υπηρεσίες αποκομιδής απορριμμάτων ανήκουν στις επιχειρήσεις, Δημοσίου χαρακτήρα ή Κοινής Ωφέλειας.

Προβλέπεται η υποχρέωση της συνδικαλιστικής οργάνωσης να προστατεύει το δικαίωμα των εργαζομένων, που δεν συμμετέχουν σε απεργία, να προσέρχονται και να αποχωρούν από την εργασία τους. Σε περίπτωση μη τήρησης των όρων που εισάγονται στο άρθρο 92 του Νομοσχεδίου, η απεργία μπορεί να διακοπεί με απόφαση που λαμβάνεται σύμφωνα με το άρθρο 22, παρ.4 του Ν.1264/1982.

Στο άρθρο 93 εισάγεται υποχρέωση διενέργειας δημοσίου διαλόγου για τα αιτήματα της απεργίας. Η πρόσκληση σε δημόσιο διάλογο πρέπει να επιδοθεί στον εργοδότη τουλάχιστον ταυτόχρονα με την προκήρυξη της απεργίας. Όσο διαρκεί ο διάλογος αναστέλλεται το δικαίωμα της απεργίας μεταξύ άλλων και στις περιπτώσεις των κλάδων αποκομιδής λυμάτων και απορριμμάτων.

Στους κλάδους αυτούς απαιτείται ομοίως ο ορισμός προσωπικού αντιμετώπισης των στοιχειωδών αναγκών του κοινωνικού συνόλου κατά την διάρκεια της απεργίας. Οι στοιχειώδεις ανάγκες ορίζονται ως τουλάχιστον το 1/3 της συνήθως παρεχόμενης υπηρεσίας. Σε περίπτωση, που δεν οριστεί προσωπικό ασφαλείας και προσωπικό στοιχειώδους λειτουργίας, δεν επιτρέπεται η κήρυξη απεργίας.

Με το άρθρο 96 προβλέπεται, ότι οι Εθνικές Γενικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.) καθορίζουν τους μη μισθολογικούς όρους απασχόλησης και εφαρμόζονται και στους εργαζόμενους στο Δημόσιο, τα Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.) και τους Ο.Τ.Α.

Παραμένω στη διάθεσή σας για κάθε διευκρίνιση.

Με εκτίμηση,

Μαρία Μαγδαληνή Τσίπρα

Δικηγόρος