

ΘΕΜΑ: Ολυμπιακή Αεροπορία

Προκειμένου να αντιμετωπισθεί η ενδημική κρίση της Ολυμπιακής Αεροπορίας προβάλλει ως λύση η προώθηση ενός νέου προγράμματος εξυγίανσης της Εταιρείας με δραστική τροποποίηση των εργασιακών σχέσεων και συμπίεση των αποδοχών των εργαζομένων.

A. Οι βασικές παράμετροι του προγράμματος εξυγίανσης

1. Το άρθρο 31 παρ. 8 του ν. 2579/1998 (ΦΕΚ 31 Α) προβλέπει τη θέσπιση νέου Κανονισμού Εργασίας για την Ολυμπιακή Αεροπορία εντός αποκλειστικής προθεσμίας δύο μηνών από τη δημοσίευση του νόμου, ενώ το πρόγραμμα εξυγίανσης που προτείνει το Υπουργείο Μεταφορών επεκτείνεται και στη μείωση των τακτικών αποδοχών των εργαζομένων. Στη συνέχεια σκιαγραφούνται οι βασικές παράμετροι του προγράμματος.

2. Με την επεξεργασία του νέου Κανονισμού Εργασίας ρυθμίζονται σε νέα βάση τα κυριότερα ζητήματα των εργασιακών σχέσεων στην Ολυμπιακή Αεροπορία. Εκτός αυτού, προβλέπεται η μείωση των τακτικών αποδοχών των εργαζομένων στα επίπεδα που ίσχυαν την 31^η Δεκεμβρίου 1995. Οι τακτικές αποδοχές προσαξάνονται πάντως κατά το ποσοστό αυξήσεων που προβλέπουν οι Εθνικές Γενικές Συλλογικές Συμβάσεις για τα έτη 1996 και 1997. Επισημαίνεται, τέλος, ότι η ισχύς του νέου Κανονισμού θα οδηγήσει στην περαιτέρω μείωση των αποδοχών των εργαζομένων (αποδοχές συνδεδεμένες με τη ρύθμιση του χρόνου εργασίας, επιδόματα και άλλες παροχές).

B. Ο νέος κανονισμός εργασίας

1. Όπως είχε διευκρινισθεί και ενόψει της ψήφισης της παραπάνω διάταξης, η έγκριση Κανονισμού Εργασίας με νόμο στην περίπτωση αποτυχίας των συλλογικών διαπραγματεύσεων είναι κατά βάση συνταγματικά θεμιτή, όταν εξυπηρετείται, όπως

ενπροκειμένω, το δημόσιο συμφέρον. Τη θέση αυτή αποδέχεται παγίως η νομολογία των δικαστηρίων.

2. Κατά την επεξεργασία του νέου Κανονισμού πρέπει ωστόσο να εξετασθεί μήπως ορισμένες επιμέρους ρυθμίσεις του θέτουν ζήτημα συνταγματικότητάς τους καθώς επίσης και συμβατότητάς τους προς κοινοτικούς κανόνες, όπως λ.χ. η αντίθεση διατάξεών του για τον περιοδικό υπολογισμό του χρόνου εργασίας προς την Κοινοτική Οδηγία περί χρόνου εργασίας.

3. Ορισμένες ρυθμίσεις του Κανονισμού Εργασίας θα έχουν επιπτώσεις στη διαμόρφωση των αποδοχών των εργαζομένων διαμέσου της μείωσης του χρόνου υπερωριακής απασχόλησης, των αργιών, των αναπαύσεων, της νυχτερινής απασχόλησης, του διακεκομμένου χρόνου απασχόλησης κ.λπ. Υπό την έννοια αυτή, μεταβάλλεται το μισθολογικό καθεστώς των εργαζομένων, ανεξαρτήτως της μείωσης των τακτικών αποδοχών των εργαζομένων ή του «παγώματός» τους. Οι ρυθμίσεις αυτές δεν φαίνεται καταρχήν να αντίκεινται προς το Σύνταγμα. Στην περίπτωση αμφισβήτησης της νομιμότητας μεμονωμένων διατάξεων και τυχόν τελεσφόρησης δικαστικών αγώνων, το κύρος του Κανονισμού Εργασίας διατηρείται στις βασικές ρυθμίσεις του αλώβητο.

Γ. «Πάγωμα» των τακτικών αποδοχών

Το «πάγωμα» των τακτικών αποδοχών των εργαζομένων για ορισμένη χρονική περίοδο, στην εξεταζόμενη περίπτωση για μία τριετία, δεν θέτει θέμα συνταγματικότητας της ρύθμισης. Τούτο έχει ήδη κριθεί - υπό ορισμένες προϋποθέσεις που συντρέχουν ενπροκειμένω - στη νομολογία του Συμβουλίου της Επικρατείας και του Αρείου Πάγου με αφορμή την εισοδηματική πολιτική του 1985.

Δ. Μείωση των τακτικών αποδοχών

1. Το σημαντικότερο πρόβλημα συνίσταται ασφαλώς στη μείωση των τακτικών αποδοχών των εργαζομένων. Αν η μείωση γίνει αποδεκτή από τους κοινωνικούς εταίρους με τη σύναψη συλλογικής σύμβασης, δεν τίθεται φυσικά κανένα απολύτως πρόβλημα. Αντίθετα, αν η προοπτική αυτή αποδειχθεί ατελέσφορη, η παρέμβαση του νομοθέτη καθίσταται αναγκαία.

2. Η παρέμβαση θα μπορούσε να προσλάβει δύο μορφές :

Είτε α) με τον προσδιορισμό της μείωσης του ύψους των αποδοχών ευθέως ex lege και την κατάργηση παράλληλα υφισταμένων συλλογικών ρυθμίσεων, είτε β) με την αναγνώριση στην Ολυμπιακή Αεροπορία της δυνατότητας άμεσης και χωρίς προϋποθέσεις καταγγελίας όλων των επιχειρησιακών και συλλογικών συμφωνιών και ρυθμίσεων και, εν συνεχεία, πρότασης μονομερούς τροποποίησης των ατομικών συμβάσεων εργασίας. Η σχετική πρόταση προβλέπει, μεταξύ των άλλων, μείωση των τακτικών αποδοχών κάτω από τα διαμορφωμένα σήμερα με τις ανωτέρω επιχειρησιακές συμφωνίες και ρυθμίσεις όρια.

3. Η πρώτη μορφή νομοθετικής παρέμβασης φαίνεται να θέτει πρόβλημα συνταγματικότητα, στο μέτρο που καταλαμβάνει το «σκλήρο πυρήνα» της συλλογικής αυτονομίας (άρθρο 22 παρ. 2 Συντ.). Υπό την εξεταζόμενη εκδοχή, το πρόβλημα δεν έχει απασχολήσει ακόμη τη νομολογία των δικαστηρίων. Γι' αυτό και δεν είναι εύκολο να γίνει ασφαλής εκτίμηση της έκβασης μίας δικαστικής κρίσης.

4. Κατά μία άποψη, η λύση αυτή θα ήταν δυνατόν, ως εξυπηρετούσα το δημόσιο συμφέρον, να θεωρηθεί σύμφωνη με το Σύνταγμα. Τούτο συνέβη, τηρουμένων των αναλογιών, και σε άλλες περιπτώσεις («πάγωμα» μισθών των εργαζομένων και προβληματικές επιχειρήσεις). Αξίζει να σημειωθεί ότι οι σχετικές διαφορές υπάγονται στη δικαιοδοσία των πολιτικών δικαστηρίων, θα εκδικασθούν δε σε τρεις διακριτούς βαθμούς δικαιοδοσίας με αβέβαιη την έκβαση και διατήρηση επί μακρόν της δικαστικής εκκρεμότητας.

Εξάλλου, η συνταγματικότητα του ζητήματος μπορεί να εξετασθεί παρεμπιπτόντως, με αφορμή την κρίση των δικαστηρίων για τη νομιμότητα απεργιών των εργαζομένων στην Ολυμπιακή ή εκδίκασης αιτήσεων ασφαλιστικών μέτρων, με τις οποίες θα επιδιώκεται η προσωρινή καταβολή των σχετικών μισθολογικών διαφορών. Δεν αποκλείεται επίσης η πλευρά των εργαζομένων να προχωρήσει σε επίσχεση εργασίας. Είναι έτσι προφανές ότι στο εν λόγω σενάριο η πρωτοβουλία των διαδικασιών βρίσκεται κυρίως στα χέρια των εργαζομένων.

5. Ενόψει αυτών, δεν αποκλείεται το ενδεχόμενο ματαίωσης ουσιαστικά του προγράμματος εξυγίανσης. Οι σχετικοί κίνδυνοι πρέπει γι' αυτό να εκτιμηθούν με μεγάλη προσοχή. Η εξεταζόμενη λύση δεν φαίνεται να αντίκειται προς τους κανόνες του κοινοτικού δικαίου, ιδίως δε προς τους κανόνες της Οδηγίας για τις ομαδικές απολύσεις. Πρέπει, τέλος, να εξετασθεί η συμβατότητά της με τις κρίσιμες

ενπροκειμένω συμβάσεις του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας που έχει κυρώσει η Ελλάδα και οι οποίες δεν έχουν αξιοποιηθεί ως τώρα από τα δικαστήρια με βάση την επιταγή του άρθρου 28 παρ. 1 Συντ. (υπεροχή των διεθνών συμβατικών κανόνων έναντι διατάξεων της κοινής ελληνικής νομοθεσίας).

6. Βασική παράμετρος της δεύτερης μορφής (βλ. παραπάνω Δ 2) είναι και η πρόσκληση των εργαζομένων για σύναψη ατομικών συμβάσεων εργασίας με νέο περιεχόμενο. Η μορφή αυτή παρουσιάζει τα εξής πλεονεκτήματα. Κινείται καταρχήν στο πλαίσιο της συνταγματικά προστατευόμενης συλλογικής αυτονομίας και παρέχει έδαφος για τη νόμιμη άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος από τη διοίκηση της Εταιρείας. Εκτός αυτού, επιφυλάσσει σ' αυτήν μεγαλύτερα περιθώρια πρωτοβουλίας κινήσεων.

Συγκεκριμένα, ο νομοθέτης πρέπει να προβλέψει : α. Δυνατότητα της Ολυμπιακής να καταγγείλει τις επιχειρησιακές συλλογικές συμφωνίες, β. Υποβολή πρότασης προς τους εργαζομένους για τροποποίηση των ατομικών εργασιακών τους σχέσεων, γ. Έναρξη διαπραγματεύσεων με το πλέον αντιπροσωπευτικό σωματείο της επιχείρησης με αντικείμενο την αποφυγή των απολύσεων, και δ. Σύναψη νέων ατομικών συμβάσεων βάσει της αρχικής πρότασης ή του αποτελέσματος που προέκυψε από την παραπάνω διαπραγμάτευση.

7. Η λύση αυτή εξελίσσεται σε βραχύ χρονικό διάστημα, το οποίο δεν πρέπει να υπερβαίνει συνολικά τις οκτώ ημέρες. Κατά το διάστημα αυτό οι εργαζόμενοι εξακολουθούν να παρέχουν τις υπηρεσίες τους με τους όρους που ίσχυαν πριν από την καταγγελία της σύμβασης. Μετά την υπογραφή των ατομικών συμβάσεων εργασίας διευκρινίζεται αφενός ποιοί παραμένουν στην Εταιρεία και με ποιούς όρους παρέχουν τις υπηρεσίες τους και αφετέρου ποιοί απολύονται και δικαιούνται αποζημίωσης. Είναι προφανές ότι δυνατότητα δικαστικής αμφισβήτησης των συναφών ρυθμίσεων θα έχουν εφεξής μόνον οι απολυόμενοι, επικαλούμενοι - υπό δεδομένα, που δεν είναι δυνατόν να προσδιορισθούν με ακρίβεια εκ των προτέρων - την παραβίαση της συνταγματικά προστατευόμενης συλλογικής αυτονομίας ή την περιγραφή της Οδηγίας για τις ομαδικές απολύσεις.

8. Στα σημεία αυτά εντοπίζονται κυρίως οι νομικοί κίνδυνοι που συνδέονται με την αποδοχή της εν λόγω λύσης, ιδίως δε το ενδεχόμενο ικανοποίησης αξιώσεων για καταβολή μισθών υπερημερίας. Ο σχετικός κίνδυνος είναι πάντως αισθητά αυξημένος στην πρώτη λύση.

9. Η παραπάνω λύση προσφέρεται προς αντιμετώπιση του θέματος της μετενέργειας των συλλογικών συμβάσεων εργασίας (δηλ. της διατήρησης της ισχύος των όρων Σ.Σ.Ε για ορισμένο χρονικό διάστημα μετά την καταγγελία αυτής επί των ατομικών συμβάσεων που σήμερα είναι έξι μήνες, άρθρο 9 παρ. 4 ν. 1876/1990). Προσφέρεται επίσης, σε μεγάλο βαθμό, και προς αντιμετώπιση του ζητήματος της συμβατότητας της ρύθμισης με την κοινοτική οδηγία περί ομαδικών απολύσεων.

Ε. Έκδοση Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου

Η λύση που θα επιλεγεί πρέπει, λόγω της ιδιαιτερότητάς της, να προωθηθεί με νομοσχέδιο σύμφωνα με την κατεπείγουσα διαδικασία (άρθρο 76 παρ. 4 Συντ. και άρθρο 109 ΚτΒ). Ακραία πρέπει να θεωρηθεί η επένδυσή της σε πράξη νομοθετικού περιεχομένου. Η προώθησή της με τη συνήθη νομοθετική διαδικασία είναι, και αν ακόμη αυτή συμπιεσθεί χρονικά, εντελώς απρόσφορη. Πρέπει πάντως να σημειωθεί ότι το άρθρο 31 παρ. 8 του ν. 2579/1998 προβλέπει την έγκριση με νόμο (και όχι πράξη νομοθετικού περιεχομένου) του Κανονισμού Εργασίας μετά την παρέλευση διμήνου από την ισχύ του νόμου (δηλαδή μετά την 17^η Απριλίου 1998). Εκτός αυτού, η εν λόγω διάταξη προσδιορίζει το εύρος της νομοθετικής παρέμβασης στις εργασιακές σχέσεις και όχι στο μισθολογικό καθεστώς των εργαζομένων.

Αθήνα, 23 Μαρτίου 1998

dis.Γ/Olympiaki.doc/22.3.98
/p.1-5/md,rp (Γ5)