

Αθήνα, 6.3.2012

### **ΕΝΗΜΕΡΩΤΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ**

**ΘΕΜΑ: Μεταβολές στις εργασιακές σχέσεις βάσει του Ν. 4046/2012 και της Πράξης 6 της 28.2.2012 του Υπουργικού Συμβουλίου**

Με την Πράξη 6 της 28.2.2012 του Υπουργικού Συμβουλίου ρυθμίσθηκαν θέματα για την εφαρμογή της παρ. 6 του άρθρου 1 του Ν. 4046/2012, που αφορά τις διαρθρωτικές ρυθμίσεις στις εργασιακές σχέσεις. Παρακάτω αναφέρονται οι σοβαρότερες, όσον αφορά τις εργοληπτικές επιχειρήσεις, από τις ρυθμίσεις αυτές και η επίδρασή τους στις υφιστάμενες και μελλοντικές εργασιακές σχέσεις:

- **Άρθρο 1 Πράξης 6**

#### **Ρυθμίσεις:**

Από 14.2.2012 και μέχρι την ολοκλήρωση του προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής μειώνονται κατά 22% τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων της από 15.7.2010 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε., όπως αυτά προβλέπονταν και ίσχυαν κατά την 1.1.2012.

Επίσης από 14.2.2012 και μέχρι την ολοκλήρωση του προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής μειώνονται κατά 32% τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων της από 15.7.2010 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε., όπως αυτά προβλέπονταν και ίσχυαν κατά την 1.1.2012, για νέους κάτω των 25 ετών.

Η άμεση προσαρμογή στα νέα μειωμένα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων δεν προϋποθέτει τη σύμφωνη γνώμη των εργαζομένων.

#### **Παρατηρήσεις:**

Οι ανωτέρω ρυθμίσεις αφορούν αποκλειστικά τους εργαζόμενους που υπάγονται στην Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. και όχι σε κάποια κλαδική ή ομοιοεπαγγελματική σύμβαση εργασίας. Για τους εργαζόμενους της τελευταίας αυτής κατηγορίας, που αποτελούν το σύνολο σχεδόν των απασχολούμενων στις εργοληπτικές επιχειρήσεις, ισχύουν όσα αναφέρονται κατωτέρω για τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

Ερμηνευτικά ζητήματα γεννώνται σχετικά με την πρόβλεψη περί μη σύμφωνης γνώμης των εργαζομένων για τις αναπροσαρμογές αυτές. Ειδικότερα, ζήτημα τίθεται αν ο εργοδότης μπορεί να τροποποιήσει μονομερώς το περιεχόμενο της εργασιακής σύμβασης ή η αναπροσαρμογή αυτή, μολονότι έγκυρη, δύναται να θεωρηθεί ως μονομερής βλαπτική μεταβολή με όλες τις εκ του νόμου συνέπειες αυτής (δηλ. μπορεί να εκληφθεί από τον εργαζόμενο ως απόλυση).

Περαιτέρω, ζήτημα τίθεται αν οι ανωτέρω ρυθμίσεις καταλαμβάνουν και εργαζόμενους που αμείβονται με υψηλότερες αμοιβές από αυτές της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. και οι οποίες είναι ανεξάρτητες των κατωτάτων ορίων της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε..

Οι εκ του προχείρου απαντήσεις μου στα ανωτέρω ερωτήματα έχουν ως εξής:

- 1) Όσον αφορά τις εργασιακές σχέσεις των οποίων ο μισθός ορίζεται βάσει του εκάστοτε ισχύοντος κατώτερου μισθού της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. ή σε συνάρτηση με αυτόν (π.χ. 20% άνω του κατώτερου μισθού ή ορισμένο ποσό πάνω απ' αυτόν), η μονομερής αναπροσαρμογή δεν δύναται να εκληφθεί και ως μονομερής βλαπτική μεταβολή. Εργαζόμενος που δεν συμφωνεί και αποχωρήσει από την εργασία, δεν δύναται να την επικαλεσθεί ως αιτία απολύσεως και θεωρείται ως οικειοθελώς αποχωρήσας.
- 2) Όσον αφορά τις εργασιακές σχέσεις των οποίων οι απολαβές υπερβαίνουν αυτές της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. χωρίς να συναρτώνται καθ' οιονδήποτε τρόπο με αυτές, κατά την άποψή μου, η μονομερής μεταβολή δεν είναι καν επιτρεπτή. Ο εργοδότης δεν δύναται να μειώσει μονομερώς τις απολαβές, εάν δε το πράξει, αυτό δύναται να εκληφθεί ως άρνηση καταβολής μισθού. Οι περιπτώσεις αυτές είναι ελάχιστες και αφορούν κυρίως στελέχη επιχειρήσεων των οποίων οι εν γένει απολαβές υπερβαίνουν κατά πολύ αυτές της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. και η διαμόρφωσή τους γίνεται με τελείως ανεξάρτητα κριτήρια.

## • Άρθρο 2

### Ρυθμίσεις:

Σ.Σ.Ε. συνάπτονται εφεξής για ορισμένο χρόνο ισχύος, η διάρκεια του οποίου δεν μπορεί να είναι μικρότερη από ένα (1) έτος και δεν μπορεί να υπερβαίνει τα τρία (3) έτη.

Σ.Σ.Ε. που βρίσκονται σε ισχύ, ήδη 24 μήνες μέχρι την 14.2.2012 ή/και περισσότερο, λήγουν στις 14.2.2013.

Σ.Σ.Ε. που την 14.2.2012 βρίσκονταν σε ισχύ για χρονικό διάστημα μικρότερο των 24 μηνών, λήγουν με τη συμπλήρωση τριών (3) ετών από την ημερομηνία έναρξης ισχύος τους, εκτός και αν καταγγελθούν νωρίτερα κατά τα οριζόμενα στο άρθρο 12 του Ν. 1876/1990.

Οι κανονιστικοί όροι Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας που θα λήξει ή θα καταγγελθεί, εξακολουθούν να ισχύουν επί ένα τρίμηνο από τη λήξη ή την καταγγελία τους. Κανονιστικοί όροι Συλλογικής Σύμβασης που έχει ήδη λήξει ή καταγγελθεί ισχύουν για ένα τρίμηνο από την ισχύ του ν. 4046/2012. Με την πάροδο του τριμήνου και εφόσον εν τω μεταξύ δεν έχει συναφθεί νέα Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, εξακολουθούν να ισχύουν από τους κανονιστικούς αυτούς όρους αποκλειστικώς οι όροι εκείνοι που αφορούν α) τον βασικό μισθό ή το βασικό ημερομίσθιο και β) τα επιδόματα ωρίμανσης, τέκνων, σπουδών και επικινδύνου εργασίας, εφόσον τα επιδόματα αυτά προβλέπονταν στις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας που έληξαν ή καταγγέλλθηκαν, ενώ παύει αμέσως να ισχύει κάθε άλλο προβλεπόμενο σε αυτές επίδομα. Η προσαρμογή των συμβάσεων στις διατάξεις του προηγούμενου εδαφίου γίνεται χωρίς να απαιτείται προηγούμενη σύμφωνη γνώμη των εργαζομένων. Οι όροι του τρίτου εδαφίου που διατηρούνται, εξακολουθούν να ισχύουν μέχρις ότου αντικατασταθούν από εκείνους της νέας Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας ή της νέας ή της τροποποιημένης ατομικής σύμβασης.

### **Παρατηρήσεις:**

#### **ΣΣΕ που έχουν λήξει ή καταγγελθεί κατά τις 14.02.12**

Το τρίμηνο από την ισχύ του Ν. 4046/2012 λήγει την 15.5.2012. Μέχρι τότε οι υπάρχουσες εργασιακές σχέσεις που διέπονται από Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας συνεχίζονται αδιατάρακτες ως έχουν.

Όταν παρέλθει το τρίμηνο περικόπτονται αυτοδικαίως εκ του νόμου όλα τα επιδόματα πλην των τεσσάρων ως άνω αναφερομένων (Βλ. όμως και παρακάτω παρατηρήσεις σχετικά με το επίδομα ωρίμανσης).

Ο βασικός μισθός, όπως καθορίζεται από τη Σ.Σ.Ε., παραμένει ο ίδιος και ο εργοδότης δεν μπορεί να προβεί σε μονομερή μείωσή του. Μπορεί, όμως, να συμφωνήσει τη μείωσή του με τον εργαζόμενο, όχι όμως κάτω από τα κατώτερα όρια της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε., όπως αυτά έχουν μειωθεί ανωτέρω. Το ίδιο μπορεί να γίνει και με τα τέσσερα επιδόματα που διατηρήθηκαν.

Για τους νεοπροσλαμβανόμενους εργαζόμενους μετά την 15.5.2012 ισχύει ό,τι συμφωνηθεί, υπό την προϋπόθεση πάντα ότι δεν θα

υπολείπεται των νέων κατωτέρων ορίων της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.. Εάν, όμως, συναφθεί νέα Σ.Σ.Ε. που τους καταλαμβάνει, υπάγονται σ' αυτήν.

ΣΣΕ που είναι σε ισχύ κατά τις 14.02.12 για χρονικό διάστημα μικρότερο των 24 μηνών

Λήγουν με τη συμπλήρωση 3 ετών από την ημερομηνία έναρξης ισχύος τους, εκτός και αν καταγγελθούν νωρίτερα κατά τα οριζόμενα στο άρθρο 12 του Ν. 1876/1990, οπότε από την ημερομηνία καταγγελίας ισχύουν για ένα ακόμη τρίμηνο και εν συνεχεία ό,τι αναφέρεται στο αμέσως προηγούμενο εδάφιο.

- **Άρθρο 3**

**Ρυθμίσεις:**

Η μονομερής προσφυγή στη διαιτησία καταργείται από 14.2.2012. Επομένως, καμία εργοδοτική οργάνωση δεν μπορεί να υποχρεωθεί πλέον σε σύναψη Σ.Σ.Ε..

Προσφυγές που έχουν κατατεθεί στον ΟΜΕΔ και μέχρι σήμερα δεν έχει εκδοθεί διαιτητική απόφαση, αν μεν έχουν κατατεθεί μονομερώς δεν συζητούνται και τίθενται στο αρχείο, ενώ αν έχουν κατατεθεί με κοινή συμφωνία των μερών, κρίνονται εντός του πλαισίου που καθορίζει το άρθρο (δηλαδή η διαιτητική απόφαση περιορίζεται αποκλειστικά στον καθορισμό του βασικού μισθού ή/και βασικού ημερομισθίου).

Γενικώς δε, πλέον οι διαιτητικές αποφάσεις θα περιορίζονται αποκλειστικά στον καθορισμό του βασικού μισθού ή/και βασικού ημερομισθίου.

- **Άρθρο 4**

**Ρυθμίσεις:**

Από 14-2-2012 και μέχρι το ποσοστό της ανεργίας να διαμορφωθεί σε ποσοστό κάτω του 10%, αναστέλλεται η ισχύς διατάξεων νόμων, κανονιστικών πράξεων, Συλλογικών Συμβάσεων ή Διαιτητικών Αποφάσεων, οι οποίες προβλέπουν αυξήσεις μισθών ή ημερομισθίων,

περιλαμβανομένων και εκείνων περί υπηρεσιακών ωριμάνσεων, με μόνη προϋπόθεση την πάροδο συγκεκριμένου χρόνου εργασίας, όπως ενδεικτικά το επίδομα πολυετίας, το επίδομα χρόνου εργασίας, το επίδομα τριετίας και το επίδομα πενταετίας. Για την εφαρμογή του προηγούμενου εδαφίου λαμβάνεται υπόψη ο μέσος όρος του εθνικού ποσοστού ανεργίας των τελευταίων τεσσάρων τριμήνων, όπως αυτός αποτυπώνεται στην Έρευνα Εργατικού Δυναμικού της ΕΛ.ΣΤΑΤ.

### **Παρατηρήσεις:**

Η διάταξη αυτή φαίνεται να αντίκειται προς αυτή του άρθρου 2 που διατηρεί το επίδομα ωριμάνσεως. Ωστόσο, η συγκεκριμένη διάταξη είναι ειδικότερη και υπερισχύει αυτής του άρθρου 2, δεδομένου ότι θα εφαρμόζεται για όσο χρόνο το ποσοστό ανεργίας παραμένει άνω του 10%. Επομένως, η διάταξη του άρθρου 2 περί διατηρήσεως του επιδόματος ωριμάνσεως θα πρέπει να θεωρηθεί ότι αναστέλλεται μέχρι την πτώση του ποσοστού ανεργίας κάτω του 10%.

Με εκτίμηση,

Σταμάτης Σ. Σταμόπουλος.