

Προς Μέλη

ΘΕΜΑ: ΔΙΕΥΚΡΙΝΙΣΤΙΚΗ ΕΓΚΥΚΛΙΟΣ ΓΙΑ ΤΟ ΝΕΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

Κύριοι,

Με την δημοσίευση της Πράξης του Υπουργικού Συμβουλίου 6/2012 και της ερμηνευτικής της εγκυκλίου υπ' αριθμ. 4601/304/2012, ολοκληρώθηκαν οι τροποποιήσεις επάνω στα εργασιακά θέματα, που επιβάλλει το δεύτερο μνημόνιο, όπως κυρώθηκε μέσα από το ν. 4046/2012.

Ενόψει του νέου εργασιακού περιβάλλοντος, το οποίο έχει πλέον διαμορφωθεί στην χώρα, σας γνωστοποιούμε τα κάτωθι:

1. Με το νόμο 4024/2011, ανεστάλη το δικαίωμα του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης να επεκτείνει με Υπουργική Απόφαση την ισχύ των συλλογικών συμβάσεων και να τους δίνει γενική εφαρμογή. Είναι ίσως η πιο δραματική από τις τροποποιήσεις που έφερε το μνημόνιο. Από την στιγμή που παύει η γενική εφαρμογή, τότε η σύμβαση ισχύει ειδικά για τα μέλη των οργανώσεων που υπογράφουν την συλλογική σύμβαση. Έκτοτε, έχουν παρουσιαστεί φαινόμενα αποχώρησης μελών από τις εργοδοτικές οργανώσεις, ώστε να μην ισχύει η σύμβαση για αυτά. Η συγκεκριμένη κίνηση αποχώρησης, που εν πολλοίς παρακινείται από τα λογιστήρια των εργοδοτών, δεν είναι επωφελής για κανέναν, ούτε για τους αποχωρούντες. Η ιστορία έχει δείξει ότι το λεγόμενο «διευθυντικό δικαίωμα», δηλαδή η δυνατότητα του εργοδότη να προχωρεί σε αναπροσαρμογές μισθών χωρίς την ταυτόχρονη διαπραγμάτευση και την σύμφωνη γνώμη των εργαζόμενων, επιφυλάσσεται εντέλει μόνο για τα μέλη των συγκροτημένων οργανώσεων. Όλοι οι άλλοι, έχοντας πλέον ατομικές σχέσεις εργασίας, πρέπει για την τροποποίησή τους να λάβουν την έγγραφη σύμφωνη γνώμη του εργαζόμενου. Πάντως, ως γενική αρχή, ακόμη και όταν κάποιος είναι μέλος εργοδοτικής οργάνωσης που υπογράφει συλλογική σύμβαση, δεν είναι υποχρεωμένος να εφαρμόσει την σύμβαση, παρά μόνο εάν και ο εργαζόμενος ή οι εργαζόμενοι του ανήκουν στην οικεία εργατική οργάνωση. Αν δεν ανήκουν, τότε δεν δεσμεύεται ο ιατρός εργοδότης τους, άσχετα εάν ανήκει ή όχι σε εργοδοτικό ιατρικό σωματείο.
2. Με τις διατάξεις της ΠΥΣ 6/2012, για τα (προφανώς λίγα) ιατρεία, εργαστήρια ή διαγνωστικά κέντρα που απασχολούν ανειδίκευτο προσωπικό, το οποίο καλύπτεται από την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας και όχι από την κλαδική σύμβαση, παρέχεται άμεσο δικαίωμα μείωσης μισθών. Οι μειώσεις είναι 22% για τους κατώτατους μισθούς και 32% για τους αντίστοιχους, που παίρνουν οι εργαζόμενοι κάτω των 25 ετών. Συνακόλουθα, ο βασικός μισθός του νέου ανειδίκευτου υπαλλήλου καθορίζεται στα 586,08 € και του αντίστοιχου κάτω των 25 ετών στα 510,95 €. Οι μειώσεις γίνονται με διευθυντικό δικαίωμα, δηλαδή χωρίς την σύμφωνη γνώμη του εργαζόμενου. Επίσης, δεν είναι υποχρεωτικές για τον εργοδότη. Το συγκεκριμένο δικαίωμα δεν είναι διαρκές. Όποιος εργοδότης δεν το ασκήσει άμεσα, μετά θα πρέπει να λάβει την στις 14-2-2012, ημέρα άμεσης ισχύος του νέου μνημονίου (ν. 4046/2012). σύμφωνη γνώμη του εργαζόμενου του.
3. Η συλλογική σύμβαση που διέπει τα μέλη μας καταγγέλθηκε την 15 Μαρτίου 2012. Σύμφωνα με τις διατάξεις της ΠΥΣ, από την καταγγελία της σύμβασης αρχίζει να μετράει ένα τρίμηνο, εντός του οποίου η σύμβαση λειτουργεί σαν να ίσχυε, πράγμα που σημαίνει ότι τόσο οι παλιοί εργαζόμενοι όσο και οι νεοπροσλαμβανόμενοι καλύπτονται από τις διατάξεις της. Μετά την πάροδο των 3 μηνών, δηλαδή στις 15 Ιουνίου 2012, αρχίζει η μετενέργεια, δηλαδή οι παλιοί εργαζόμενοι «μεταφέρουν» στις συμβάσεις τους τον βασικό μισθό της κλαδικής σύμβασης, προσαυξανόμενο κατά 4 επιδόματα, δηλαδή ωρίμανσης, τέκνων, σπουδών και επικίνδυνης εργασίας. Η προσαρμογή αυτή γίνεται με διευθυντικό δικαίωμα και όπως προαναφέραμε, επιφυλάσσεται μόνο για όσους είναι οργανωμένοι στις εργοδοτικές οργανώσεις. Και αυτό το δικαίωμα δεν είναι διαρκές. Όποιος εργοδότης δεν το ασκήσει άμεσα, μετά θα πρέπει να λάβει την σύμφωνη γνώμη του εργαζόμενου

του. Μετά την πάροδο του τριμήνου, οι νεοπροσλαμβανόμενοι μπορούν να ξεκινήσουν με κατώφλι την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (παραπάνω υπό στοιχείο 2).

- Για την εφαρμογή των παραπάνω, το επίδομα ωρίμανσης υπολογίζεται όπως πάγωσε στις 14-2-2012, ημέρα άμεσης ισχύος του νέου μνημονίου (ν. 4046/2012). Περαιτέρω εξέλιξη των ωριμάνσεων δεν επιτρέπεται.
 - Το επίδομα σπουδών περιλαμβάνει την ύπαρξη πτυχίου ή επαγγελματικής καθαρά εκπαίδευσης (πανεπιστημίου, ΤΕΙ, επαγγελματικής σχολής κλπ.). Δεν περιλαμβάνει άλλα επιδόματα προσόντων που πιστοποιούνται με πτυχίο, όπως γλώσσας, χειρισμού ηλεκτρονικού υπολογιστή κλπ.
 - Σε ότι αφορά το επίδομα επικίνδυνης εργασίας, οι συλλογικές συμβάσεις συνήθως προβλέπουν 3 επιδόματα αυτής της φύσης: ειδικών συνθηκών, ειδικών κινδύνων και ανθυγιεινής εργασίας. Από την εγκύκλιο 4601/304/12-3-2012 δεν προκύπτει ρητά ποιό από αυτά παραμένει σε ισχύ. Απλά αναφέρεται ότι «ως επίδομα επικινδύνου εργασίας νοούνται όλα τα επιδόματα που συνεπάγονται κίνδυνο για την σωματική ακεραιότητα και την ζωή του εργαζόμενου». Αυτά όμως αποδεικνύονται μόνο στους τόπους εργασίας ανάλογα με τις συνθήκες που ισχύουν εκεί, οπότε δεν μπορεί να προκύψει χωρίς αμφιβολία, ποιό από τα 3 επιδόματα παραμένει ή αν παραμένουν όλα. Είναι κάτι που θα ορίσει ο εργοδότης και θα κριθεί τελικά από τα δικαστήρια. Στα πλαίσια της δικής μας σύμβασης, η επιλογή που προσφέρει την μεγαλύτερη ασφάλεια είναι η «ονομαστική», δηλαδή η διατήρηση του επιδόματος επικινδυνότητας.
4. Εναλλακτικά, μπορούν τα μέλη να προχωρήσουν σε μεγαλύτερες μειώσεις, υπογράφοντας με το προσωπικό τους επιχειρησιακές συμβάσεις. Η λύση αυτή προτείνεται για όσους εργοδότες αντιμετωπίζουν μεγάλο οικονομικό πρόβλημα και η δραστική μείωση μισθών είναι ανάμεσα στις πρώτες προτεραιότητές τους, προκειμένου να επιβιώσουν. Η υπογραφή επιχειρησιακής σύμβασης μπορεί να καθορίσει ύψος μισθών μέχρι το ύψος της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης, μετά δε την απόδοση δικαιώματος υπογραφής και στις ημεπίσημες ενώσεις προσώπων εργαζομένων (και όχι μόνο στα εργατικά σωματεία, που προβλεπόταν παλιά), η κατάρτισή της είναι εύκολη, σύντομη και σχετικά ανέξοδη.
 5. Η υποχρεωτικότητα της διαιτησίας στην πράξη καταργείται, υπό την έννοια ότι προσφυγή στην διαιτησία μπορεί να γίνει μόνο μετά από κοινή συμφωνία των μερών και όχι μόνο με μονομερή πρωτοβουλία είτε των εργαζομένων, είτε των εργοδοτών.

Για κάθε εξέλιξη σχετικά με τις συνεννοήσεις που γίνονται τόσο με τις λοιπές εργοδοτικές οργανώσεις όσο και με τις οργανώσεις των εργαζομένων, θα σας κρατήσουμε ενήμερους.

Συναδελφικά,

Ο Πρόεδρος

Ο Γεν. Γραμματέας

Λ. Αναγνώστου

Ι. Κλεινάκης