

ΠΡΟΣ

Τα Εργατικά Κέντρα και Ομοσπονδίες Δύναμης Γ.Σ.Ε.Ε.

**Θέμα: Συλλογικές διαπραγματεύσεις & Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας.
10 κρίσιμα σημεία.**

Συνάδελφοι,

Στις 17.12.2010 δημοσιεύθηκε ο ν. 3899/2010 (ΦΕΚ Α' 212) με τίτλο «Επείγοντα μέτρα εφαρμογής του Προγράμματος Στήριξης της ελληνικής οικονομίας», στον οποίο περιέχονται, τροποποιήσεις του ν. 1876/1990, νέο είδος ΣΣΕ, δηλ. η «ειδική επιχειρησιακή» ΣΣΕ και αλλαγές στη μεσολάβηση και τη διαιτησία του ΟΜΕΔ. Επίσης προβλέπονται τροποποιήσεις του ν. 3846/2010 ως προς τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης (μερική, εκ περιτροπής και προσωρινή απασχόληση, δοκιμαστική περίοδος).

Ενόψει της έναρξης του νέου έτους και δεδομένου ότι πολλές οργανώσεις μας θα κληθούν να αντιμετωπίσουν σημαντικά ζητήματα που θα προκύψουν από την εφαρμογή της νέας αυτής νομοθεσίας στις συλλογικές τους διαπραγματεύσεις και τη σύναψη ΣΣΕ, κρίνεται αρχικά σκόπιμο να διευκρινισθούν ορισμένα κρίσιμα ζητήματα και κυρίως να συντονισθεί η δράση μας προς την κατεύθυνση προστασίας των εργασιακών μας δικαιωμάτων.

1. Όλα τα είδη ΣΣΕ του Ν. 1876/1990 (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε., κλαδικές, ομοιοεπαγγελματικές, επιχειρησιακές) διατηρούνται σε ισχύ, άρα και η ικανότητα των αντίστοιχων συνδικαλιστικών οργανώσεων που είναι αρμόδιες να τις υπογράψουν.

2. Η διαδικασία συλλογικής διαπραγμάτευσης παραμένει η ίδια. **Αυτό σημαίνει ότι οι εργοδοτικές οργανώσεις (ή οι μεμονωμένοι εργοδότες) έχουν υποχρέωση να διαπραγματεύονται καλόπιστα και με πρόθεση να επιλυθεί η συλλογική διαφορά.** Επίσης έχουν υποχρέωση να προσκομίζουν στις διαπραγματεύσεις όλα τα στοιχεία που είναι απαραίτητα και αναγκαία για τη διευκόλυνση των διαπραγματεύσεων των υπό συζήτηση θεμάτων και αναφέρονται στην οικονομική κατάσταση, την οικονομική πολιτική και την πολιτική προσωπικού της επιχείρησης, του κλάδου ή του επαγγέλματος. Τα στοιχεία αυτά πρέπει να κατατίθενται στα πρακτικά των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

3. Το περιεχόμενο των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των ΣΣΕ παραμένει το ίδιο. Δηλαδή οι ΣΣΕ μπορούν να ρυθμίζουν όλους τους όρους παροχής της εργασίας (μισθολογικοί και λοιποί όροι).

Εξαιρέση εισάγεται στην περίπτωση προσφυγής στη διαιτησία, όπου μπορεί πλέον να προσφύγει μονομερώς και η εργοδοτική πλευρά. Με τις νέες διατάξεις ο διαιτητής περιορίζεται να κρίνει μόνο το βασικό ημερομίσθιο ή/και το βασικό μισθό, εκτιμώντας όλα τα στοιχεία και πορίσματα της μεσολάβησης, την οικονομική κατάσταση και την εξέλιξη της ανταγωνιστικότητας της παραγωγικής δραστηριότητας στην οποία αναφέρεται η συλλογική διαφορά.

4. Οι κανόνες δέσμευσης από τις ΣΣΕ παραμένουν οι ίδιοι. Αυτό σημαίνει ότι:

α) οι Εθνικές Γενικές ΣΣΕ καθορίζουν τους ελάχιστους όρους εργασίας που ισχύουν για όλους τους εργαζόμενους στην ελληνική επικράτεια ανεξάρτητα από το εάν είναι μέλη ή όχι σωματείων,

β) οι επιχειρησιακές ΣΣΕ δεσμεύουν όλους τους εργαζόμενους της επιχείρησης,

γ) οι κλαδικές και οι ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ δεσμεύουν τους εργαζόμενους και τους εργοδότες που είναι μέλη των συμβαλλόμενων οργανώσεων. Ως εκ τούτου είναι κρίσιμο να ενισχυθεί η μαζικότητα της συμμετοχής των εργαζομένων στις συνδικαλιστικές οργανώσεις.

5. Διατηρείται σε ισχύ η επέκταση των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ με την κήρυξή τους ως γενικά υποχρεωτικών για όλους τους εργαζόμενους του κλάδου και του επαγγέλματος, εφόσον οι αντίστοιχες ΣΣΕ δεσμεύουν ήδη εργοδότες που απασχολούν το 51% των εργαζομένων του κλάδου ή του επαγγέλματος. Συνεπώς, διασφαλίζουμε το δικαίωμά μας να υποβάλουμε σχετικό αίτημα στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης για την έκδοση της σχετικής Υπουργικής Απόφασης, η οποία θα εγκρίνει την επέκταση είτε από την ημερομηνία έκδοσής της, είτε από την ημερομηνία υποβολής της αίτησης.

6. Οι κανόνες συρροής συνεχίζουν να ισχύουν. Δηλαδή εάν μια σχέση εργασίας ρυθμίζεται από περισσότερες ισχύουσες ΣΣΕ:

α) εφαρμόζεται η πιο ευνοϊκή για τον εργαζόμενο, με σύγκριση και επιλογή των διατάξεων που εφαρμόζονται στις ενότητες των αποδοχών και των λοιπών θεμάτων,

β) η κλαδική ή η επιχειρησιακή ΣΣΕ υπερισχύουν σε περίπτωση συρροής με ομοιοεπαγγελματική ΣΣΕ.

Εξαιρέση στον παραπάνω κανόνα εισάγεται μόνο για το νέο είδος της ειδικής επιχειρησιακής ΣΣΕ (βλ. παρακάτω).

7. Οι κανονιστικοί όροι των ΣΣΕ έχουν άμεση και αναγκαστική ισχύ. Αυτό έχει ως συνέπεια οι όροι των ατομικών συμβάσεων εργασίας να επικρατούν μόνο εφόσον είναι ευνοϊκότεροι για τους εργαζόμενους, με την **εξαιρέση** της ειδικής επιχειρησιακής ΣΣΕ (βλ. παρακάτω).

Επίσης εξακολουθεί να ισχύει η απαγόρευση για παραίτηση των εργαζομένων από την προστασία που τους παρέχουν οι όροι των ΣΣΕ που καλύπτουν τη σχέση εργασίας τους.

8. Οι ΣΣΕ συνάπτονται για ορισμένο ή αόριστο χρόνο. Κάθε ΣΣΕ που προβλέπει διάρκεια ισχύος πέρα από ένα έτος, θεωρείται ότι έχει αόριστη διάρκεια. Η διάρκεια ισχύος της δεν μπορεί να είναι μικρότερη από ένα έτος.

Εφόσον μια ΣΣΕ λήξει ή καταγγελθεί, οι κανονιστικοί της όροι εξακολουθούν να ισχύουν για ένα εξάμηνο και εφαρμόζονται και στους εργαζόμενους που προσλαμβάνονται κατά το διάστημα αυτό.

9. Κατά τη διάρκεια των διαπραγματεύσεων διατηρείται το δικαίωμά μας για απεργιακές κινητοποιήσεις.

Εξαιρέση αποτελεί η απαγόρευση απεργιακών κινητοποιήσεων για διάστημα δέκα (10) ημερών από την ημέρα προσφυγής στη διαιτησία του ΟΜΕΔ, όχι μόνο στην περίπτωση που προσφεύγει η πλευρά των εργαζομένων, αλλά πλέον και στην περίπτωση μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία από την εργοδοτική πλευρά.

10. Στις επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από 50 εργαζόμενους (ή σε εγκαταστάσεις που απασχολούν πάνω από 20 εργαζόμενους), ακόμα και **πριν την έναρξη συλλογικών διαπραγματεύσεων για την υπογραφή ΣΣΕ, οι εργοδότες έχουν υποχρέωση να ενημερώνουν έγκαιρα και πλήρως**, να παρέχουν τις σχετικές πληροφορίες στους εκπροσώπους των εργαζομένων, να διαβουλεύονται και να απαντούν αιτιολογημένα σε αυτούς για:

α) την εξέλιξη των δραστηριοτήτων και της οικονομικής κατάστασης της επιχείρησης,

β) την κατάσταση, τη διάρθρωση και την πιθανή εξέλιξη της απασχόλησης μέσα στην επιχείρηση, καθώς και τα μέτρα πρόληψης που ενδεχομένως προβλέπονται σε περίπτωση ιδίως που η απασχόληση απειλείται,

γ) τις αποφάσεις που μπορούν να επιφέρουν ουσιαστικές μεταβολές στην οργάνωση της εργασίας ή στις συμβάσεις εργασίας.

Η μη συμμόρφωση των εργοδοτών στην υποχρέωσή τους αυτή ελέγχεται από την Επιθεώρηση Εργασίας και επισύρει διοικητικές κυρώσεις.

Η ειδική επιχειρησιακή ΣΣΕ (ειδική ΕΣΣΕ)

1. Πρόκειται για **νέα μορφή επιχειρησιακής ΣΣΕ**, που εισήχθη με το ν. 3899/2010 (άρθρο 13).

2. Μπορεί να συναφθεί και σε επιχειρήσεις με λιγότερους από 50 εργαζόμενους, από το επιχειρησιακό σωματείο και όπου αυτό δεν υπάρχει, οι εργαζόμενοι εκπροσωπούνται από την κλαδική τους οργάνωση ή την αντίστοιχη ομοσπονδία.

3. Προκειμένου να συναφθεί ειδική ΕΣΣΕ, **πρέπει να κατατεθεί από τα μέρη (εργοδότη – σωματείο/ομοσπονδία) κοινή αιτιολογική έκθεση** στο Συμβούλιο Κοινωνικού Ελέγχου Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.Κ.Ε.Ε.Ε.), που διατυπώνει απλή γνώμη για τη σκοπιμότητά της.

4. Στο πλαίσιο της ειδικής ΕΣΣΕ είναι δυνατόν οι μισθοί να αποκλίνουν από την αντίστοιχη κλαδική ΣΣΕ μέχρι το κατώφλι της Εθνικής Γενικής ΣΣΕ.

5. Η ειδική ΕΣΣΕ μπορεί να περιέχει ρυθμίσεις για τον αριθμό των θέσεων εργασίας, καθώς και για λοιπούς όρους, όπως μερική απασχόληση, εκ περιτροπής εργασία, διαθεσιμότητα, διάρκεια εφαρμογής, περιλαμβανομένων τυχόν όρων για τη διαδικασία επανόδου στην κανονική εφαρμογή της προηγούμενης (ευνοϊκότερης) επιχειρησιακής ΣΣΕ ή των κλαδικών ΣΣΕ.

6. Μολονότι δεν περιλαμβάνεται διάταξη για απαγόρευση (εκ του νόμου) των απολύσεων κατά τη διάρκεια ισχύος της ειδικής ΕΣΣΕ, **μπορεί να αντιταχθεί στις εργοδοτικές προτάσεις η διασφάλιση όλων των θέσεων εργασίας και των όρων που αυτή παρέχεται.**

7. Δεν προβλέπεται απαγόρευση από το νόμο ταυτόχρονης εφαρμογής ελαστικών μορφών απασχόλησης και ειδικής ΕΣΣΕ. Θέματα αναγκαστικής μερικής απασχόλησης, εκ περιτροπής εργασίας και διαθεσιμότητας μπορούν απλά να ρυθμίζονται με την ειδική ΕΣΣΕ, αλλά προφανώς ο εργοδότης θα επιδιώκει να διατηρήσει το διευθυντικό του δικαίωμα για μονομερή επιβολή τους. Από τις διατάξεις αυτές θα μπορούσε να γεννηθεί ερμηνευτικό ζήτημα, εάν μπορούν να τροποποιούνται επί το χειρότερο οι σχετικές ρυθμίσεις του νόμου (πχ για ομαδικές απολύσεις, διαθεσιμότητα, εκ περιτροπής εργασία κλπ). **Κατά την άποψη της Γ.Σ.Ε.Ε. για τα θέματα αυτά, μόνο ευνοϊκότερες ρυθμίσεις μπορούν να συμφωνηθούν.**

8. Ορίζεται στο νόμο ότι οι ειδικές ΕΣΣΕ λαμβάνουν υπόψη την ανάγκη προσαρμογής των επιχειρήσεων στις συνθήκες της αγοράς, με στόχο τη δημιουργία ή τη διατήρηση των θέσεων εργασίας, καθώς και τη βελτίωση της παραγωγικότητας και ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων. Δεδομένου ότι:

α) η έναρξη συλλογικής διαπραγμάτευσης από τον εργοδότη για τη σύναψη ειδικής ΣΣΕ θα έχει στόχο τη μείωση του επιπέδου προστασίας των εργαζομένων στην επιχείρηση (μισθοί και όροι εργασίας),

β) ο εργοδότης έχει υποχρέωση από το ν. 1876/1990 να προσκομίζει στις διαπραγματεύσεις όλα τα στοιχεία που είναι απαραίτητα για τη διευκόλυνση των διαπραγματεύσεων των υπό συζήτηση θεμάτων **και αναφέρονται στην οικονομική κατάσταση, την οικονομική πολιτική και την πολιτική προσωπικού της επιχείρησης,**

γ) ο εργοδότης έχει υποχρέωση ειδικά για τα θέματα της αλλαγής στη διάρθρωση του προσωπικού, τη μείωση ή την αύξηση του αριθμού των εργαζομένων και τη θέση σε καθεστώς διαθεσιμότητας ή εκ περιτροπής εργασίας να μην αιφνιδιάζει, αλλά να πληροφορεί τους εκπροσώπους των εργαζομένων πριν την εφαρμογή των σχετικών αποφάσεών του,

η έλλειψη όλων των ανωτέρω στοιχείων, δικαιολογεί πλήρως την άρνησή μας να εμπλακούμε σε συνομιλόηση όρων εργασίας δυσμενέστερων από αυτούς που ήδη δεσμεύουν τον εργοδότη που καλεί σε διαπραγμάτευση ειδικής ΕΣΣΕ.

9. Διασφαλίζεται η **υπερίσχυση της Εθνικής Γενικής ΣΣΕ ως προς όλες τις διατάξεις της**, δηλαδή τις κατώτατες υποχρεωτικές αποδοχές (βασικός μισθός, επίδομα γάμου, τριετίες) και τις θεσμικές ρυθμίσεις των κατώτατων όρων εργασίας.

10. Θεσπίζεται **ακυρότητα της ειδικής ΕΣΣΕ**, υπερημερία του εργοδότη και ποινικές κυρώσεις με αυτόφωρη διαδικασία για μείωση των αποδοχών των εργαζομένων κατά παράβαση των συμφωνημένων στο πλαίσιο της ειδικής ΕΣΣΕ. Επίσης, αποζημίωση απόλυσης σε περίπτωση ακυρότητας με βάση τις αποδοχές της κλαδικής ΣΣΕ (παρόλο που θα έπρεπε να υπολογίζεται με τις αποδοχές που ίσχυαν πριν τη μείωσή τους, που πιθανόν να ήταν μεγαλύτερες της κλαδικής).

Συνάδελφοι,

Η μαζικοποίηση των σωματείων μας είναι προτεραιότητα και ο συντονισμός των ενεργειών μας για την αντιμετώπιση κάθε προσπάθειας παραβίασης των δικαιωμάτων των εργαζομένων είναι εξαιρετικά κρίσιμος. Στην κατεύθυνση αυτή σας καλούμε να διανείμετε την Εγκύκλιο αυτή σε όλα τα σωματεια μέλη σας με την επισήμανση άμεσης ενημέρωσής τους για προβλήματα κατά τη διάρκεια συλλογικής διαπραγμάτευσης για τη σύναψη ΣΣΕ, ώστε να μπορείτε έγκαιρα να ειδοποιήσετε τη Γ.Σ.Ε.Ε. και τη Νομική της Υπηρεσία και να γίνουν οι ενδεδειγμένες ενέργειες.

Συναδελφικά,

Ο Πρόεδρος

Ο αν. Γεν. Γραμματέας

Γιάννης Παναγόπουλος

Στάθης Ανέστης