15 Μαΐου 2012

Υπουργείο Εργασίας για τη μετενέργεια: Ο εργοδότης νομιμοποιείται, δύναται και όχι υποχρεούται
ΓΣΕΕ: Οι υπόλοιποι θεσμικοί όροι εξακολουθούν να ισχύουν

Θέμα: Η εξέλιξη των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας και η εφαρμογή της μετενέργειας

Με αφορμή τη δημόσια συζήτηση που γίνεται για το θέμα των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας και της μετενέργειας είναι απαραίτητο να διευκρινιστεί ότι:

1. Η ημερομηνία της 15ης Μαΐου για τη λήξη του τριμήνου και την εφαρμογή της μετενέργειας αφορά 10 Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας από τις 151 που υπάρχουν συνολικά. Πρόκειται για τις συλλογικές συμβάσεις που έληξαν ή καταγγέλθηκαν από τις 14/8/2012 και μέχρι τις 14/2/2012 διανύοντας το εξάμηνο παράτασης ισχύος τους, το οποίο προέβλεπε ο ν. 1876/1990. Αν μέχρι τις 14/05/2012 δεν συνάφθηκε νέα Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, τότε ο εργοδότης νομιμοποιείται, δηλαδή δύναται και όχι υποχρεούται, να προσαρμόσει τους μισθούς στο βασικό μισθό της κλαδικής σύμβασης συν τα τέσσερα προβλεπόμενα επιδόματα, χωρίς τη σύμφωνη γνώμη του εργαζομένου. Σε κάθε περίπτωση οποτεδήποτε μπορεί να υπογραφεί νέα Συλλογική Σύμβαση Εργασίας.

2. Για τις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας που έληξαν ή κατηγγέλθησαν μετά τις 14.2.2012, 25 τον αριθμό (στοιχεία μέχρι την 11.5.2012) τρέχει το 3μηνο όπως προβλέπεται με το ν. 4046/2012 και την αντίστοιχη Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου, από την ημερομηνία καταγγελίας ή λήξης τους. Αν αυτό παρέλθει άπρακτο τότε ο εργοδότης νομιμοποιείται, δηλαδή δύναται και όχι υποχρεούται, να προσαρμόσει τους μισθούς στο βασικό μισθό της κλαδικής σύμβασης συν τα 4 προβλεπόμενα επιδόματα, χωρίς τη σύμφωνη γνώμη του εργαζομένου. Σε κάθε περίπτωση οποτεδήποτε μπορεί να υπογραφεί νέα Συλλογική Σύμβαση Εργασίας.

3. Για τις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας που έληξαν ή κατηγγέλθησαν πριν τις 14.8.2011 και έχουν διανύσει το 6μηνο παράτασης ισχύος τους, όπως προέβλεπε ο ν. 1876/1990, 43 τον αριθμό (στοιχεία μέχρι την 11.5.2012) και μέχρι σήμερα δεν έχει υπογραφεί νέα Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, τότε, από το χρονικό σημείο που έληξε το εξάμηνο παράτασης ισχύος τους, οι κανονιστικοί όροι της αντίστοιχης Συλλογικής Σύμβασης

Εργασίας έχουν μεταβληθεί σε συμβατικούς όρους ατομικής συμφωνίας και μεταβάλλονται μόνο με τη σύμφωνη γνώμη των συμβαλλομένων μερών. Σε κάθε περίπτωση οποτεδήποτε μπορεί να υπογραφεί νέα Συλλογική Σύμβαση Εργασίας. Άρα γι' αυτήν την τελευταία περίπτωση ο ν. 4046/2012 και η αντίστοιχη Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου, θα έχουν εφαρμογή μετά τη νέα σύναψη Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας.

4. Τέλος, σήμερα είναι σε ισχύ 73 κλαδικές συμβάσεις. Για τις 73 αυτές συμβάσεις που δεν έχουν λήξει και δεν έχουν καταγγελθεί, συνεχίζεται το υφιστάμενο καθεστώς με ότι προβλέπεται στους όρους των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας για τις αμοιβές.

Από τα παραπάνω προκύπτει το συμπέρασμα ότι η 15η Μαΐου αποτελεί την ημερομηνία έναρξης εφαρμογής του νέου πλαισίου και της μετενέργειας και όχι την καταληκτική ημερομηνία. Επομένως τα περί αυτόματης μείωσης του μισθού για το σύνολο των εργαζομένων του ιδιωτικού τομέα δεν ανταποκρίνονται στην πραγματικότητα.

Γ.Σ.Ε.Ε. ΕΓΚΥΚΛΙΟΣ υπ' αριθμ. 6 Αθήνα, 14/5/2012

Θέμα: Επείγουσα ενημέρωση για ζητήματα που αφορούν την από 14-5-2012 εφαρμογή της «μετενέργειας» της αντεργατικής Π.Υ.Σ. αρ. 6 της 28.2.2012

Συνάδελφοι,
Τα αντισυνταγματικά, άδικα και απρόσφορα μέτρα που έχουν ληφθεί από το ν. 3845/2010 και μετά, με αποκορύφωμα την Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου ν.6/2012, εφαρμόζονται σε ένα διαπιστωμένο περιβάλλον ερμηνευτικής σύγχυσης. Η σύγχυση αυτή επιτείνεται διαρκώς από ερμηνευτικές προσεγγίσεις (επίσημες ή μη), που έρχονται στο φως της δημοσιότητας με προφανή στόχο, μέσω της ολοένα και πιο στενής ερμηνείας των διατάξεων, την ενίσχυση του ανέλεγκτου χαρακτήρα του διευθυντικού "δικαιώματος" των εργοδοτών και την εξάλειψη των υποχρεώσεών τους προς τους εργαζομένους.

Μέσα στο διαπιστωμένο αυτό περιβάλλον ερμηνευτικής σύγχυσης, σε αρκετές περιπτώσεις σκόπιμης, η 14η Μαΐου 2012 (3 μήνες μετά τη θέση σε ισχύ της Π.Υ.Σ. αρ. 6 της 28.2.2012) προβάλλεται ως ορόσημο γενικευμένης και καθολικής έναρξης ισχύος της μισθολογικής μετενέργειας της ΠΥΣ. Στο πλαίσιο αυτό προωθείται η ερμηνεία ότι, σε περίπτωση που δεν

έχει υπογραφεί νέα αντίστοιχη ΣΣΕ, όλοι οι λοιποί όροι της ΣΣΕ που έχει λήξει (εκτός του βασικού μισθού και των 4 προβλεπόμενων επιδομάτων) παύουν αυτόματα να ισχύουν ως όροι των ατομικών συμβάσεων εργασίας των εργαζομένων.

Προκειμένου να ενημερωθούν άμεσα τα σωματεία μέλη σας και οι εργαζόμενοι θέτουμε υπόψη σας την άποψη της Νομικής μας Υπηρεσίας για τα ακόλουθα κρίσιμα σημεία:

1. Ως προς το θέμα της άμεσης γενικής εφαρμογής της περιορισμένης μισθολογικής μετενέργειας από την 14η Μαΐου 2012.
Συνεχίζουν να ισχύουν και να παράγουν την κανονιστική τους ισχύ, δεσμεύοντας τους εργοδότες και τους εργαζόμενους που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής τους,
• όλες οι ΣΣΕ με ισχύ πάνω από ένα (1) έτος, ακόμα κι εάν είχαν ημερομηνία λήξης, αλλά συνεχίζουν να εφαρμόζονται. Αυτές οι ΣΣΕ θεωρούνται αόριστης διάρκειας και λύνονται, ως τέτοιες, μόνο με καταγγελία. Εάν δεν καταγγελθούν, συνεχίζουν να ισχύουν μέχρι την αναγκαστική τους λήξη που επιβάλλεται, ανεπίτρεπτα και παράνομα, από την ΠΥΣ ν.6 (1).

• οι ΣΣΕ, που βρίσκονται σε διαδικασία επαναδιαπραγμάτευσής τους, ύστερα από νομότυπη καταγγελία τους, και δεν έχει παρέλθει το 3μηνο (πλέον) της παράτασης της κανονιστικής τους ισχύος.

• τυχόν διεξαγωγή διαβουλεύσεων και ενημερωτικών συναντήσεων μεταξύ των συμβαλλόμενων μερών σε μία ΣΣΕ που είναι σε ισχύ, για τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων του κλάδου ή του επαγγέλματος ή της επιχείρησης, δεν οδηγεί σε κατάργηση της ΣΣΕ αυτής, η οποία συνεχίζει να παράγει κανονικά και πλήρως τη κανονιστική της δέσμευση.

2. Ως προς το θέμα του περιεχομένου της μετενέργειας μετά τις ρυθμίσεις της Π.Υ.Σ. αρ. 6 της 28.2.2012 .(2)

Η παραπληροφόρηση που επιχειρείται να προωθηθεί το διάστημα αυτό σχετίζεται με την απάντηση στο ερώτημα εάν «σε περίπτωση που καταγγελθεί μια ΣΣΕ και δεν υπογραφεί εντός τριμήνου νέα ΣΣΕ, οι θεσμικοί όροι της καταγγελθείσας ΣΣΕ συνεχίζουν να αποτελούν όρους των ατομικών συμβάσεων των εργαζομένων».
Η απάντησή μας στο ερώτημα αυτό είναι:

Μετά το πέρας του τριμήνου (πλέον) της παράτασης της κανονιστικής ισχύος της ΣΣΕ μετά την καταγγελία της, είναι στην ευχέρεια του εργοδότη να διατηρήσει τους μισθολογικούς όρους της ΣΣΕ στο ίδιο ύψος ή να «επωφεληθεί» από τη ρύθμιση της παρ.4 του άρθρου 2 της ΠΥΣ 6/2012, μειώνοντας την αμοιβή στο βασικό μισθό της μισθολογικής κατηγορίας κάθε εργαζόμενου με τα τέσσερα προβλεπόμενα επιδόματα συν το επίδομα γάμου, που αποτελεί γενικό κατώτατο όρο εργασίας ρητά προβλεπόμενο από την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε., ως κατώτατο όριο προστασίας των εργαζομένων συνταγματικά προστατευόμενο (άρθρα 21 και 22 Συντάγματος).
Εφόσον δεν υπογραφεί νέα ΣΣΕ, στο πεδίο εφαρμογής της οποίας να εμπίπτουν και τα δύο μέρη (εργοδότης και εργαζόμενοι), οι λοιποί όροι εργασίας, δηλαδή όλοι οι υπόλοιποι όροι εκτός της αμοιβής, μετενεργούν στο σύνολό τους ως ενοχικοί όροι των ατομικών συμβάσεων των εργαζομένων που υπάγονταν στο πεδίο εφαρμογής της λήξασας ΣΣΕ, για όσο χρόνο αυτή είχε κανονιστική ισχύ. Αυτοί οι όροι μπορούν να τροποποιηθούν μόνο με συμφωνία του εργαζόμενου και όχι μονομερώς από τον εργοδότη.

Η απάντηση αυτή τεκμηριώνεται κυρίως από τα ακόλουθα:
• Στο πλαίσιο της εκτέλεσης της σύμβασης εργασίας, οι υποχρεώσεις του εργοδότη δεν εξαντλούνται με την καταβολή του μισθού, αλλά συνδέονται αναπόσπαστα και με άλλες υποχρεώσεις του, όπως την υποχρέωση πρόνοιας, η οποία του επιβάλλει να λαμβάνει τα κατάλληλα μέτρα και να φροντίζει την προστασία και την προαγωγή της προσωπικότητας των εργαζομένων.
• Βάσει του ν. 1876/1990 (άρθρο 2), κανονιστικό μέρος μιας ΣΣΕ μπορεί να αποτελέσει το σύνολο των εργασιακών θεμάτων αμοιβαίου ενδιαφέροντος εργοδοτών και εργαζομένων, ατομικών ή συλλογικών, εργασιακών ή ασφαλιστικού περιεχομένου, που αναφέρονται άμεσα ή έμμεσα στις εργασιακές σχέσεις.
• Η ευρύτητα του περιεχομένου των όρων των ΣΣΕ προκύπτει και από τη νομική αντιμετώπιση της συρροής περισσότερων ΣΣΕ για τη ρύθμιση των όρων μιας ατομικής σύμβασης εργασίας. Κατά τη ρητή διατύπωση του νόμου (άρθρο 10 παρ.1 εδ.β΄του ν. 1876/1990) η σύγκριση των ΣΣΕ που συρρέουν γίνεται κατά τις ακόλουθες ενότητες: α) ενότητα αποδοχών και β) λοιποί όροι. Η παρ.1 του άρθρου 10 του ν. 1876/1990 είναι σε πλήρη ισχύ και δεν επηρεάζεται από το γεγονός ότι η διάταξη της παρ.2 του ίδιου άρθρου για τη συρροή κλαδικής και επιχειρησιακής ΣΣΕ έχει ανασταλεί για «όσο διαρκεί η εφαρμογή του μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής στρατηγικής» με την παρ.5 του μνημειώδους άρθρου 37 του ν. 4024/2011.
• Σημειώνεται επίσης ότι το γεγονός ότι με ΣΣΕ μπορεί να ρυθμισθεί ο Κανονισμός Εργασίας, η κατάρτιση του οποίου αποτελεί εκ του νόμου υποχρέωση των επιχειρήσεων, καταδεικνύει ότι στο κανονιστικό περιεχόμενο ΣΣΕ εντάσσονται ευρύτατα θέματα που αφορούν στη διαμόρφωση και διατήρηση ενιαίας τάξεως, ομοιομορφίας και ίσης μεταχείρισης στην εκμετάλλευση/επιχείρηση.
• Ως «μετενέργεια» νοείται η απορρόφηση στις ατομικές συμβάσεις εργασίας των εργαζομένων, με ενδοτική ισχύ, των όρων της ΣΣΕ στο πεδίο εφαρμογής της οποίας (οι εργαζόμενοι) υπάγονταν και η οποία έχει λήξει και δεν έχει αντικατασταθεί από νεώτερη. Η

μετενέργεια λειτουργεί ως αναγκαίος συμπληρωματικός θεσμός στην τρίμηνη (πλέον) παράταση της κανονιστικής ισχύος της ΣΣΕ που έχει νομότυπα λήξει. Σκοπός των αλληλοσυμπληρωματικών αυτών θεσμών είναι η απαιτούμενη προστασία των εργαζομένων από την εργοδοτική εξουσία μονομερούς επιβολής οποιουδήποτε δυσμενούς όρου, αλλά και από την εργοδοτική τακτική υπονόμευσης των συλλογικών διαπραγματεύσεων για την αποφυγή σύναψης ΣΣΕ.
• Η μετενέργεια στο σύνολο των εργασιακών όρων εργασίας που περιέχονταν σε ΣΣΕ, όπως και η «ρήτρα διατήρησης» στις ΣΣΕ προηγούμενων μη μισθολογικών συλλογικών ρυθμίσεων, αποτελούν συνήθεις θεσμούς του εργατικού δικαίου και εφαρμόζονται σε αρκετές χώρες παγκοσμίως. Οι θεσμοί αυτοί είναι σύμφωνοι με τις εγγυήσεις που τίθενται από τη δεσμευτική για την Ελλάδα Διεθνή Σύμβαση Εργασίας αρ.98 (κύρωση με ν. 4205/1961). Στις εγγυήσεις της ΔΣΕ 98 εντάσσεται η αποφυγή νομικού κενού και η διασφάλιση συνέχειας στη ρύθμιση των όρων και συνθηκών εργασίας των εργαζομένων σε ατομικό επίπεδο, αλλά και η προστασία των εργαζομένων από την αναγκαστική και αυτόματη διακινδύνευση της συλλογικής τους εκπροσώπησης, που θα οδηγούσε σε κατάργηση της ελεύθερης και ανεξάρτητης βούλησής τους .
• Στις κατευθυντήριες δεσμεύσεις που περιέχονται στα συνημμένα στο ν. 4046/2012 Μνημόνιο Οικονομικών και Χρηματοπιστωτικών Πολιτικών (στοιχείο Ε.28-29) και στο Μνημόνιο Συνεννόησης στις Συγκεκριμένες Προϋποθέσεις Οικονομικής Πολιτικής (στοιχείο 4) περιέχεται η δέσμευση λήψης άμεσων μέτρων για τη μείωση των ονομαστικών μισθών, για την οποία ρητά, ανάμεσα σε άλλα, αναφέρεται:

- «θα λάβουμε και προκαταρκτικά μέτρα για να επιτρέψουμε μια μείωση στους ονομαστικούς μισθούς»

- «η κυβέρνηση σκοπεύει να στοχεύσει σε μια μείωση του ανά μονάδα κόστους εργασίας κατά περίπου 15 τοις εκατό κατά τη διάρκεια του προγράμματος»

- Συγχρόνως, η Κυβέρνηση θα προωθήσει την ομαλή διαπραγμάτευση των μισθών στα διάφορα επίπεδα και θα καταπολεμήσει την αδήλωτη εργασία.

- «Διαρθρωτικά μέτρα για το επίπεδο των συλλογικών συμβάσεων. Τα βασικά μέτρα που θα νομοθετήσουμε (ως προαπαιτούμενες ενέργειες) περιλαμβάνουν:

- Διάρκεια των συλλογικών συμβάσεων και αναθεώρηση της ‘μετενέργειας’ των συλλογικών συμβάσεων. Οι αλλαγές θα ορίζουν ότι: (i) όλες οι συλλογικές συμβάσεις θα πρέπει να

έχουν μια μέγιστη διάρκεια 3 ετών, (ii) οι συλλογικές συμβάσεις που υπάρχουν ήδη για 24 μήνες ή περισσότερο θα λήξουν όχι αργότερα από 1 έτος από την ψήφιση του νόμου, (iii) η περίοδος χάριτος μετά την λήξη της σύμβασης μειώνεται από τους 6 στους 3 μήνες, και (iv) σε περίπτωση κατά την οποία δεν είναι δυνατή η επίτευξη μιας νέας συλλογικής σύμβασης μετά από προσπάθειες τριών μηνών, η αμοιβή θα επανέλθει στον βασικό μισθό συν τα παρακάτω γενικά επιδόματα (αρχαιότητας σε υπηρεσία, τέκνου, εκπαίδευσης και επικινδυνότητας). Αυτό θα συνεχίσει να ισχύει μέχρι να αντικατασταθεί από όρους που καθορίζονται σε μια νέα συλλογική συμφωνία ή σε νέα ή ατομική σύμβαση».

Είναι προφανές ότι οι μνημονιακές δεσμεύσεις και αντίστοιχα οι ρυθμίσεις της Π.Υ.Σ. αρ. 6 της 28.2.2012 διέπονται από τη ρητή δέσμευση μείωσης των αμοιβών της εργασίας και για τους εργαζομένους ιδιωτικού δικαίου μέσω της παρέμβασης του κράτους στους σχετικούς μισθολογικού περιεχομένου όρους των ΣΣΕ και όχι των λοιπών όρων εργασίας (αυτούς που συνήθως ονομάζουμε ως «θεσμικούς» όρους). Φυσικά, η κακή διατύπωση (όχι μόνο αυτών) των διατάξεων, αφήνει περιθώρια σκόπιμων παρερμηνειών, ειδικά στο ζήτημα των μετενέργειας των όρων ΣΣΕ που έχει λήξει, προκειμένου να τεθούν σε αμφισβήτηση συνολικά οι όροι παροχής εργασίας και η ενιαία προστασία των εργαζομένων από τις σχετικές συλλογικές ρυθμίσεις.

3. Ως προς το θέμα των εργοδοτικών πιέσεων για περιορισμό των εκκρεμών συλλογικών διαπραγματεύσεων μόνο σε μισθολογικά ζητήματα.

Μέσα σ’αυτό εξαιρετικά δυσχερές περιβάλλον, πολλές Οργανώσεις ή σωματεία, που συμβάλλεσθε σε ΣΣΕ, δέχεστε σημαντικές πιέσεις συμμετοχής σε διαβουλεύσεις για την κατάρτιση νέων ΣΣΕ με πιέσεις μείωσης του επιπέδου προστασίας που μέχρι σήμερα διασφαλιζόταν για τους εργαζόμενους, υπό την απειλή καταγγελίας των ΣΣΕ από την εργοδοτική πλευρά και ενεργοποίησης των αντεργατικών ρυθμίσεων της ΠΥΣ ν. 6/2012. Μάλιστα σε περιπτώσεις εκκρεμών διαδικασιών συλλογικών διαπραγματεύσεων για την κατάρτιση νέας ΣΣΕ, έχουν περιέλθει σε γνώση μας καταγγελίες για εργοδοτικές πρακτικές παρέλκυσης της διαδικασίας και οδήγησής της τελικά σε αδιέξοδο και σε μη ρύθμιση, με το επιχείρημα ότι οι νέες διατάξεις για τη μετενέργεια καταργούν των σύνολο των θεσμικών όρων, οπότε δεν υπάρχει υποχρέωση της εργοδοτικής πλευράς να συζητήσει ή να διαπραγματευθεί για ζητήματα που αφορούν λοιπούς όρους της ΣΣΕ.
Βάσει του νόμου, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις για την κατάρτιση ΣΣΕ αποτελούν δικαίωμα, αλλά και υποχρέωση των συμβαλλόμενων στη ΣΣΕ μερών, οφείλουν δε να γίνονται καλόπιστα και με πρόθεση να λυθεί η συλλογική διαφορά (άρθρο 4 παρ.1 &3 ν. 1876/1990).
Η υποχρέωση της εργοδοτικής οργάνωσης (ή του μεμονωμένου εργοδότη) για καλόπιστη διαπραγμάτευση επιβάλλει, ανάμεσα σε άλλα, τη χορήγηση προς τους εργαζόμενους όχι

μόνο των αιτούμενων οικονομικών στοιχείων, αλλά και των στοιχείων πολιτικής προσωπικού της επιχείρησης, καθώς και την αιτιολόγηση των εργοδοτικών προτάσεων ή/και αντιπροτάσεων (άρθρο 4 παρ.4 ν. 1876/1990).
Αντίστοιχα, η εργοδοτική υποχρέωση χορήγησης στοιχείων όχι μόνο για τα μισθολογικά ζητήματα, αλλά και για κάθε υπό διαπραγμάτευση θέμα που αφορά λοιπούς όρους εργασίας ισχύει και κατά το στάδιο της Μεσολάβησης στον Ο.ΜΕ.Δ. (άρθρο 15 παρ.4-5 ν. 1876/1990, όπως ισχύει).
Όλα αυτά τα ζητήματα, όπως και η στάση που τα μέρη τηρούν κατά τη διάρκεια των συλλογικών διαπραγματεύσεων, αποτελούν περιεχόμενο των πρακτικών, τα οποία, βάσει του νόμου, τηρούνται κατά τη διάρκεια των συλλογικών διαπραγματεύσεων.
Με βάση λοιπόν και τα όσα αναφέρονται και στο σημείο 2. της Εγκυκλίου, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις για την κατάρτιση ΣΣΕ καλύπτουν όλα τα ζητήματα που τα διαπραγματευόμενα μέρη θέτουν προς διαπραγμάτευση, δηλαδή όχι μόνο μισθολογικά ζητήματα, αλλά εξίσου και αυτά που αφορούν στη ρύθμιση όλων των θεμάτων που αναφέρονται ως νόμιμο περιεχόμενο της ΣΣΕ.

4. Ζητούμε από τις Υπηρεσίες του Σ.ΕΠ.Ε., στις οποίες κοινοποιείται η παρούσα, να μη διστάζουν να επικοινωνούν με τις οργανώσεις μας που συμβάλλονται σε ΣΣΕ, αλλά και με τη Γ.Σ.Ε.Ε., ώστε να διευκολύνονται ως προς τη κατανόηση της κάθε περίπτωσης.
Ζητούμε εκ νέου να συνεχίζουν να περιφρουρούν τα ελάχιστα ίχνη νομιμότητας που έχουν απομείνει, να αρνηθούν να εφαρμόσουν αντισυνταγματικές διατάξεις και να προβούν σε αυστηρούς ελέγχους και επιβολή προστίμων σε εργοδότες που παραβιάζουν υποχρεώσεις τους και δικαιώματα των εργαζομένων.

Με συναδελφικούς χαιρετισμούς

Ο Πρόεδρος Ο Γεν. Γραμματέας

Γιάννης Παναγόπουλος Νικόλαος Κιουτσούκης
1. Στις ΣΣΕ που βρίσκονται σε ισχύ 24 μήνες και περισσότερο την 14η-2-2012, η ΠΥΣ αναφέρει ως αναγκαστική λήξη την 14η-2-2013.
Στις ΣΣΕ που βρίσκονται σε ισχύ λιγότερο από 24 μήνες την 14η-2-2012, η ΠΥΣ αναφέρει ως αναγκαστική λήξη την παρέλευση 3 ετών από την έναρξή τους.
Από αυτές τις ΣΣΕ, όσες είχαν επεκταθεί με την κήρυξή τους ως γενικά υποχρεωτικών χωρίς να έχουν καταγγελθεί, συνεχίζουν να ισχύουν για το σύνολο των εργαζομένων και των εργοδοτών του κλάδου ή του επαγγέλματος που καλύπτουν, και όχι μόνο για τα καλυπτόμενα μέλη των συμβαλλόμενων οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων.
Σημειώνεται ότι συμπεριλαμβάνονται και τα μη μέλη στην εκ του νόμου παράταση της

ισχύος της ΣΣΕ που επεκτάθηκε, όπως και στη μετενέργεια των όρων της ως όρων της ατομικής τους σύμβασης, μέχρι να συναφθεί νέα ΣΣΕ ή να συναινέσουν (τα μη μέλη) σε μεταβολή των όρων της ατομικής τους σύμβασης.
Τα ως άνω αναφερόμενα, ισχύουν για ΣΣΕ που είχαν συναφθεί πριν την 14-2-2012.

2 Ως προς τη διάρκεια της παράτασης της κανονιστικής ισχύος των ΣΣΕ σε περίπτωση λήξης της και τη μετενέργεια των όρων της ΣΣΕ, το άρθρο 2 παρ.4 της ΠΥΣ ν.6/2012, αναφέρει ότι:
«4. 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 καταγγέλθηκαν. Οι όροι του προηγούμενου εδαφίου που διατηρούνται, εξακολουθούν να ισχύουν μέχρις ότου αντικατασταθούν από εκείνους της νέας Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας ή της νέας ή της τροποποιημένης ατομικής σύμβασης. Κάθε άλλο προβλεπόμενο σ' αυτές επίδομα παύει αμέσως να ισχύει. Η προσαρμογή των συμβάσεων στις διατάξεις του προηγούμενου εδαφίου γίνεται χωρίς να απαιτείται προηγούμενη σύμφωνη γνώμη των εργαζομένων».