

Ενδεικτικές μεταβολές στις εργασιακές σχέσεις του Ιδιωτικού Τομέα υπό το νέο Νόμο

Ειδικές Επιχειρησιακές ΣΣΕ (Άρθρο13)

- Μπορούν να αποκλίνουν από τις κλαδικές, όχι όμως και κάτω από τα όρια των Εθνικών Γενικών ΣΣΕ.
- Δεν ισχύουν γι' αυτές οι κανόνες περί συρροής των ΣΣΕ και η αρχή της εύνοιας (ά. 10 ν. 1876/90).
- Δεν ισχύουν γι' αυτές οι διατάξεις περί επέκτασης της ισχύος των ΣΣΕ (ά. 11 §§ 2, 3, 4 του ν. 1876/90).
- Μπορούν (εκτός από όρους αμοιβής και εργασίας) να ρυθμίζουν και θέματα σχετικά με τον αριθμό των θέσεων εργασίας, τους όρους και τις προϋποθέσεις μερικής απασχόλησης, εκ περιτροπής εργασίας και διαθεσιμότητας, καθώς και οι όροι εφαρμογής τους περιλαμβανομένης και της διάρκειάς του.
- Μπορούν να καταρτίζονται και από εργοδότη που απασχολεί λιγότερους από 50 εργαζόμενους, με αντισυμβαλλόμενο το επιχειρησιακό σωματείο και, αν δεν υπάρχει τέτοιο, με το αντίστοιχο κλαδικό ή ομοσπονδία.
- Προϋπόθεση για την σύναψη και την εφαρμογή τους είναι η προηγούμενη υποβολή στο Συμβούλιο Κοινωνικού ελέγχου Επιθεώρησης εργασίας (ΣΚΕΕ) εκ μέρους των μερών από κοινού αιτιολογικής έκθεσης των λόγων που δικαιολογούν την πρόθεσή τους για κατάρτιση Ειδικής ΕΣΣΕ. Το ΣΚΕΕ γνωμοδοτεί για τη σκοπιμότητα της κατάρτισής της μέσα σε 20 μέρες.
- Σε περίπτωση παράβασης των όρων του άρθρου η Ειδική ΕΣΣΕ είναι άκυρη και, σε περίπτωση απόλυσης, η αποζημίωση υπολογίζεται με βάση τις αποδοχές της κλαδικής.

Μεσολάβηση - Διαιτησία (Άρθρο 14)

Επί των όρων μονομερούς προσφυγής στη Διαιτησία

Υπό το καθεστώς του ν. 1876/90, η μονομερής προσφυγή στη Διαιτησία ήταν δυνατή,

- Από οποιοδήποτε μέρος, εάν το άλλο αρνήθηκε τη Μεσολάβηση.
- Από εργατικές συνδικαλιστικές οργανώσεις που αποδέχθηκαν την πρόταση του Μεσολαβητή που απορρίπτει ο εργοδότης.
- Ειδικά για τις Επιχειρησιακές ΣΣΕ και τις ΣΣΕ επιχειρήσεων και οργανισμών κοινής ωφέλειας, από οποιοδήποτε μέρος δέχθηκε την πρόταση του Μεσολαβητή την οποία απέρριψε το άλλο μέρος.

Υπό το καθεστώς του νέου νόμου, μονομερής προσφυγή στη Διαιτησία μπορεί να γίνει,

- Από οποιοδήποτε μέρος εφόσον το άλλο αρνήθηκε τη Μεσολάβηση.
- Από οποιοδήποτε μέρος μετά την υποβολή της πρότασης της μεσολάβησης, εφόσον και τα δύο μέρη προσήλθαν και συμμετείχαν στη διαδικασία της Μεσολάβησης (Αφορά όλα τα είδη ΣΣΕ και όχι πλέον μόνο τις επιχειρησιακές ή τις ΣΣΕ σε επιχειρήσεις και οργανισμούς κοινής ωφέλειας - Δεν προϋποτίθεται αποδοχή της πρότασης του Μεσολαβητή ως ένδειξη καλής πίστης).

Επί του αντικείμενου της Διαιτησίας.

Ρυθμιστικό αντικείμενο της Διαιτησίας αποτελεί μόνο ο καθορισμός βασικού μισθού / βασικού ημερομισθίου (ερώτημα εάν μπορεί να αποτελεί αντικείμενό της η ενσωμάτωση των επιδομάτων στο βασικό μιστό).

Επί της διαδικασίας της Διαιτησίας

Σε περίπτωση μονομερούς προσφυγής στη Διαιτησία είναι δυνατό να ζητηθεί από ένα εκ των μερών η συγκρότηση τριμελούς Επιτροπής Διαιτησίας,

με ορισμό των Διαιτητών και του Προέδρου της Επιτροπής από τα μέρη ή με κλήρωση.

Επί της αναστολής του δικαιώματος της απεργίας κατά τη Διαιτησία.

Υπό το καθεστώς του ν. 1876/90 (ά. 16 παρ. 2 του ν. 1876/90), σε περίπτωση μονομερούς προσφυγής των εργαζομένων στη Διαιτησία αναστελλόταν το δικαίωμα της απεργίας για 10 ημέρες.

Με το νέο νόμο, το δικαίωμα της απεργίας αναστέλλεται για 10 ημέρες, ανεξάρτητα από το ποιο μέρος προσέφυγε στη Διαιτησία. Έτσι ο εργοδότης θα μπορεί να προσφεύγει κατά τα ανωτέρω στη Διαιτησία (και μάλιστα χωρίς να έχει αποδεχθεί την πρόταση του Μεσολαβητή) με αποκλειστικό σκοπό να αποτρέψει την απεργία.

Μερική απασχόληση (Άρθρο 17 §§ 1, 2)

Υπό το μέχρι τώρα ισχύον καθεστώς, οι αποδοχές των μερικώς απασχολούμενων με ημερήσιο ωράριο κάτω των τεσσάρων ωρών προσαυζάνονταν κατά 7,5 %. Με το νέο νόμο η προσαύξηση αυτή καταργείται και οι αποδοχές των μερικώς απασχολούμενων υπολογίζονται κατ' απόλυτη αναλογία με αυτές των πλήρως απασχολούμενων.

Υπό το μέχρι τώρα ισχύον καθεστώς ο μερικώς απασχολούμενος, σε περίπτωση πρόσθετης (πέραν του μειωμένου ωραρίου του), δικαιούταν προσαύξηση 10%. Υπό το νέο νόμο, η προσαύξηση αυτή καταργείται.

Εκ περιτροπής απασχόληση (Άρθρο 17 § 3)

Υπό το μέχρι τώρα ισχύον καθεστώς, η επιβολή συστήματος εκ περιτροπής απασχόλησης δεν μπορούσε να υπερβεί τους έξι (6) μήνες ανά έτος. Με το νέο νόμο το όριο αυτό αυξάνεται στους εννέα (9) μήνες.

Δανεισμός εργαζομένου σε έμμεσο εργοδότη (Άρθρο 17 § 4)

Υπό το μέχρι τώρα ισχύον καθεστώς, η παραχώρηση εργαζομένου από Εταιρίες Προσωρινής Απασχόλησης σε έμμεσο εργοδότη δεν μπορούσε να υπερβεί το έτος και, κατ' εξαίρεση, τους 18 μήνες. Με το νέο νόμο το όριο αυτό αυξάνεται σε 36 μήνες.

«Απασχόληση 12μηνης δοκιμαστικής περιόδου» (Άρθρο 17 § 5)

Η απασχόληση με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου λογίζεται ως απασχόληση δοκιμαστικής περιόδου για τους πρώτους δώδεκα (12) μήνες και μπορεί να καταγγελθεί χωρίς προειδοποίηση και χωρίς αποζημίωση, εκτός εάν άλλως συμφωνήσουν τα μέρη.