

ΑΡΘΡΟ



Ρυθμίσεις για μείωση του εργοδοτικού κόστους

Η

Ο εργοδότης μπορεί να συμφωνήσει αμοιβαία με κάθε εργαζόμενο ή με το σύνολο των εργαζομένων την εκ περιτροπής εργασία. Εκ περιτροπής εργασία είναι η απασχόληση του εργαζομένου στην επιχείρηση λιγότερες ημέρες από τις εργάσιμες ημέρες της επιχείρησης, αλλά κατά πλήρες ωράριο, π.χ. όταν ο εργαζόμενος απασχολείται 3 ημέρες την εβδομάδα.

Ο εργοδότης μπορεί να επιβάλει μονοήμερο το σύστημα της εκ περιτροπής απασχόλησης στους εργαζομένους για χρονικό διάστημα μέχρι 9 μήνες μέσα στο ίδιο ημερολογιακό έτος (α. 2 παρ. 3 του ν. 3846/2010 όπως αντικαταστάθηκε με το α. 17 παρ. 3 του ν. 3899/2010). Για την επιβολή του συστήματος της εκ περιτροπής εργασίας από τον εργοδότη στους εργαζόμενους, απαιτείται:

α) να υπάρχει περιορισμός των δραστηριοτήτων της εταιρείας, την οποία οφείλει να αποδείξει ο εργοδότης,

β) να έχει προηγηθεί ενημέρωση των εργαζομένων, η οποία γίνεται με ανακοίνωση σε εμφανές σημείο της επιχείρησης και ηροσιτό από όλους τους εργαζομένους (στην ανακοίνωση πρέπει να γίνεται αναφορά στον περιορισμό των δραστηριοτήτων της εταιρείας, την ανάγκη επιβολής της εκ περιτροπής εργασίας, τα χρονικά όρια αυτής) και γ) να έχει προηγηθεί διαβούλευση του εργοδότη με τους εργαζομένους (ο χρόνος και ο τόπος της διαβούλευσης ορίζεται από τον εργοδότη, αλλά θα πρέπει να χρονικά διδοτητα μεταξύ της ανακοίνωσης και της διαβούλευσης να επαρκεί για την προετοιμασία των εργαζομένων). Η διαβούλευση δεν απαιτείται να καταλήξει σε συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου και ο εργοδότης μπορεί να επιβάλει μονοήμερος την εκ περιτροπής εργασία.

Επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας

Ο εργοδότης μπορεί να συνάψει με τους εργαζομένους τα λεγόμενα «επιχειρησιακά συλλογικά σύμβαση». Για την υπογραφή τέτοιων συμβάσεων, οι εργαζόμενοι πρέπει να εκπροσωπούνται, κατά σειρά προτεραιότητας, από συνδικαλιστικές οργανώσεις ή, σε περίπτωση που δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση, από ένωμα προσόχων (η οποία συνίσταται τουλάχιστον από τα 3/5 των εργαζομένων στην επιχείρηση, ανεξάρτητα από το συνολικό αριθμό που απασχολούνται σε αυτήν, αλλά και ανεξάρτητα από τη θέση, την κατηγορία ή την ειδικότητα τους) ή, τέλος, από τις ισχυρούς πρωτοβάθμιες κλαδικές οργανώσεις. Οι επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις δεσμεύουν όλους τους εργαζομένους, υπερισχύουν σε περίπτωση σύρραξης με κλαδικά συλλογικά σύμβαση και, πάντως, δεν επιτρέπεται να περιέχουν όρους δυσμενέστερους για τους εργαζομένους από την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (α. 3 παρ. 5 ν. 1876/1990 όπως αντικαταστάθηκε με α. 37 παρ. 1 ν. 4024/2011).

Νόμος 4046/2012 και παράρτη 6 / 28.2.2012 Υπουργικού Συμβουλίου

Μείωση των κατώτατων ορίων αποδοχών των εργαζομένων της ΕΠΣΣΕ.

Μείωση των κατώτατων ορίων των μισθών και των ημερομισθίων

της ισχύουσας Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (ΕΠΣΣΕ), κατά ποσοστό 22% για τους εργαζομένους δικτικής άνω των 25 ετών και κατά 32% για τους νέους δικτικής κάτω των 25 ετών. Ετσι, με τις νέες ρυθμίσεις, ο κατώτερος μισθός του απεικτεμένου υπαλλήλου ορίσθηκε στο ποσό των 586,08 ευρώ και του εργάτη στο ποσό των 26,18 ευρώ ημερησίως.

Η μείωση των αποδοχών των εργαζομένων που αμειβονται με βάση την ΕΠΣΣΕ αποτελεί δικαίωμα του εργοδότη, που ασκείται μονομερώς και δεν απαιτείται τροποποίηση της σύμβασης εργασίας του εργαζομένου.

Μείωση αποδοχών - Επιδόματα

Το σύστημα των επιδομάτων Συμβάσεων Εργασίας και μείωση αποδοχών εργαζομένων / κατάργηση επιδομάτων: Όταν αφορά τους εργαζομένους που αμειβονται βάσει Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, η οποία έχει κληρωθεί υποχρεωτικά, μετά τη λήξη ή την καταγγελία της ΣΣΕ και εφόσον δεν έχει συναφθεί νέα ΣΣΕ (εντός της 3μηνης μετενέργειας) ή δεν έχει τροποποιηθεί η αμοιβαία σύμβαση εργασίας του εργαζομένου, εξακολουθούν να ισχύουν ως περιεχόμενο πλέον της αμοιβαίας σύμβασης εργασίας κάθε εργαζομένου (όχι διαδοχά άμεσα και αναγκαστικά με τοχύ νόμοι), μόνο εκτός οι κανονιστικοί όροι που αφορούν α) το βασικό μισθό ή το βασικό ημερομίσθιο (της ΣΣΕ που έληξε ή καταγγέλθηκε) και β) τα

Της Μαγδαληνής Φ. Μαυρουδή*
* Η κα Μαυρουδή είναι δικηγόρος στην δικηγορική εταιρεία «Δίκων Σκουζός & Συνεργάτες» - mail@taxilaw.gr

Αποζημιώσεις υπαλλήλων	
Χρόνος υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη	Ποσό αποζημίωσης
1 έτος συμπληρωμένο έως 4 έτη:	2 μηνών
4 έτη συμπληρωμένα έως 6 έτη:	3 μηνών
6 έτη συμπληρωμένα έως 8 έτη:	4 μηνών
8 έτη συμπληρωμένα έως 10 έτη:	5 μηνών
10 έτη συμπληρωμένα:	6 μηνών
11 έτη συμπληρωμένα:	7 μηνών
12 έτη συμπληρωμένα:	8 μηνών
13 έτη συμπληρωμένα:	9 μηνών
14 έτη συμπληρωμένα:	10 μηνών
15 έτη συμπληρωμένα:	11 μηνών
16 έτη συμπληρωμένα και άνω:	12 μηνών

επιδοματα ωριμότητας, τέκνων, σπουδών και επικίνδυνου εργασίας που διατηρούνται, εφόσον προβλέπονταν στις ΣΣΕ που έληξαν ή καταγγέλθηκαν. Για την κατάργηση των επιδομάτων δεν απαιτείται η σύμφωνη γνώμη του εργαζομένου, αλλά γίνεται μονομερώς από τον εργοδότη. Οι κανονιστικοί όροι, που διατηρούνται, σύμφωνα με τα ανωτέρω, παραμένουν σε ισχύ έως ότου αντικατασταθούν από τους όρους νέας ΣΣΕ ή έως τη σύναψη νέας/τροποποιημένης αμοιβαίας σύμβασης εργασίας.

Αν οι αποδοχές του εργαζομένου, οι οποίες προβλέπονται από την αμοιβαία σύμβαση εργασίας του, είναι ανώτερες από αυτές που προβλέπονται στη Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΣΣΕ), δύναιται της οποίας αμειβεται και η οποία εξακολουθεί να είναι σε ισχύ, ο εργοδότης μπορεί να έρθει σε συμφωνία με τον εργαζόμενο περί τροποποίησης της αμοιβαίας σύμβασης εργασίας του και μείωσης του μισθού του ως τα κατώτερα όρια της ΣΣΕ.

Αν η ΣΣΕ, δυνάμει της οποίας αμειβεται ο εργαζόμενος, λήξει ή καταγγελθεί, μπορεί ο εργοδότης να συμφωνήσει με κάθε εργαζόμενο την υπογραφή νέας ή τροποποιημένης αμοιβαίας σύμβασης εργασίας για μείωση των αποδοχών του, έως και τα όρια της ΕΠΣΣΕ. Και σε αυτή την περίπτωση, όμως, απαιτείται η σύμφωνη γνώμη του εργαζομένου, ο οποίος έχει το δικαίωμα να αρνηθεί και να αμεινεται στους όρους της αμοιβαίας σύμβασης εργασίας του.

Αποζημίωση απόλυσης ιδιωτικών υπαλλήλων με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου που ισχύει μετά τη δημοσίευση του νέου νόμου (σύμφωνα με όσα προβλέπονται στο ψηφισθέν της 7.11.2012 νομοσέδσιο, 3ο Μνημόνιο)

1. Εργοδότης που καταγγέλλει τη σύμβαση εργασίας του εργαζομένου χωρίς έγγραφη προηγούμενη προειδοποίηση, υποχρεούται να του καταβάλει τη νόμιμη αποζημίωση, σύμφωνα με τον πίνακα.

Για τον υπολογισμό της νόμιμης αποζημίωσης, λαμβάνεται υπόψη το σύνολο των τακτικών αποδοχών του τελευταίου μήνα, υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης.

2. Από τη δημοσίευση του νέου νόμου, η καταγγελία της σύμβασης εργασίας ιδιωτικού υπαλλήλου, διάρκειας πέραν των 12 μηνών, γίνεται με έγγραφη προειδοποίηση προς τον εργαζόμενο και ο εργοδότης οφείλει να καταβάλει στον εργαζόμενο το ήμισυ της προβλεπόμενης από το νόμο αποζημίωσης.

α) Για υπαλλήλους που απασχολούνται από δώδεκα (12) «συντηρημένους» μήνες έως δύο (2) έτη, απαιτείται προειδοποίηση ενός (1) μηνός πριν την απόλυση.

β) Για υπαλλήλους που απασχολούνται από δύο (2) έτη συμπληρωμένα έως πέντε (5) έτη, απαιτείται προειδοποίηση δύο (2) μηνών πριν την απόλυση.

γ) Για υπαλλήλους που απασχολούνται από πέντε (5) έτη συμπληρωμένα έως δέκα (10) έτη, απαιτείται προειδοποίηση τριών (3) μηνών πριν την απόλυση.

δ) Για υπαλλήλους που απασχολούνται από δέκα (10) έτη συμπληρωμένα και άνω, απαιτείται προειδοποίηση τεσσάρων (4) μηνών πριν την απόλυση.

3. Για υπαλλήλους που απασχολούνται στον ίδιο εργοδότη και έχουν συμπληρώσει ήδη 17 χρόνια προϋπηρεσίας, προβλέπεται επιπλέον αποζημίωση απόλυσης, σύμφωνα με τα κατωτέρω:

- Για 17 έτη προϋπηρεσίας συμπληρωμένα: 1 μηνός αποζημίωση
- Για 18 έτη προϋπηρεσίας συμπληρωμένα: 2 μηνών αποζημίωση
- Για 19 έτη προϋπηρεσίας συμπληρωμένα: 3 μηνών αποζημίωση
- Για 20 έτη προϋπηρεσίας συμπληρωμένα: 4 μηνών αποζημίωση
- Για 21 έτη προϋπηρεσίας συμπληρωμένα: 5 μηνών αποζημίωση
- Για 22 έτη προϋπηρεσίας συμπληρωμένα: 6 μηνών αποζημίωση
- Για 23 έτη προϋπηρεσίας συμπληρωμένα: 7 μηνών αποζημίωση
- Για 24 έτη προϋπηρεσίας συμπληρωμένα: 8 μηνών αποζημίωση

νόμ αποζημίωση

■ Για 25 έτη προϋπηρεσίας συμπληρωμένα: 9 μηνών αποζημίωση

■ Για 26 έτη προϋπηρεσίας συμπληρωμένα: 10 μηνών αποζημίωση

■ Για 27 έτη προϋπηρεσίας συμπληρωμένα: 11 μηνών αποζημίωση

■ Για 28 έτη προϋπηρεσίας και άνω: 12 μηνών αποζημίωση

Τρόπος καταβολής αποζημίωσης

Ο εργοδότης, ο οποίος καταγγέλλει τη σύμβαση εργασίας του εργαζομένου, υποχρεούται να καταβάλει κατά την απόλυσή του μέρος της αποζημίωσης που αντιστοιχεί στις αποδοχές δύο (2) μηνών, όταν η αποζημίωση υπερβαίνει τις αποδοχές των 2 μηνών. Το υπόλοιπο ποσό καταβάλλεται σε διμηνιαίες δόσεις, καθεμία από τις οποίες δεν μπορεί να είναι κατώτερη από τις αποδοχές δύο (2) μηνών, εκτός και αν το ποσό που υπολείπεται για την εξόφληση του συνόλου της αποζημιώσεως είναι μικρότερο (ν. 3863/2010). [ΣΔ:7062574]