

Οδηγίες: Ο ειδικός γραμματέας του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας, Μιχάλης Χάλαρης, μας αναλύει τις δυνατότητες που έχουν επιχειρήσεις και εργαζόμενοι με τους νέους νόμους.

Τι έχει αλλάξει στην εργατική νομοθεσία την τελευταία διετία

Δευτέρα, 7 Νοεμβρίου 2011 07:00,
Αριθ. Μουσαύρης. Σελίδα: 34 2272 λέξεις, ΘΕΜΑ



Ο κ. Μιχάλης Χάλαρης επισημαίνει ότι ένα μεγάλο μέρος αλλαγών στην εργατική νομοθεσία εισήχθη με το νόμο 3846/2010, ο οποίος είναι προγενέστερος του μνημονίου.

Επιβεβλημένες θεωρεί ο ειδικός γραμματέας του ΣΕΠΕ, Μιχάλης Χάλαρης, τις νομοθετικές αλλαγές που έγιναν στον τομέα της εργατικής νομοθεσίας.

Οι αλλαγές που έχουν γίνει, την τελευταία διετία, αποτελούν έναν κορμό, επί του οποίου πρέπει να διανθιστεί η εργατική νομοθεσία - εκτιμά- αναγνωρίζοντας ότι η «παρουσία» του μνημονίου, του μεσοπρόθεσμου και των εφαρμοστικών νόμων βρίσκεται στο επίκεντρο των αλλαγών, ωστόσο εντάσσονται και αυτά ως νομοθετήματα σε ένα ευρύτερο νομοθετικό πλαίσιο, ο επανακαθορισμός του οποίου είχε ήδη ενεργοποιηθεί πριν από τη μνημονιακή συμφωνία, όπως αναφέρει.

Ο κ. Χάλαρης σημειώνει ότι ένα μεγάλο μέρος αλλαγών στην εργατική νομοθεσία εισήχθησαν με το νόμο 3846/2010, ο οποίος, είναι προγενέστερος του μνημονίου. Οι βασικές ρυθμίσεις της τελευταίας διετίας στην εργατική νομοθεσία, όπως καταγράφονται, έχουν ως εξής:

* Η επί εννέα μήνες κύρια ή κατά αποκλειστική απασχόληση αυτοαπασχόληση (μπλοκάκι) σε έναν εργοδότη αποτελεί τεκμήριο υπέρ της μισθωτής εργασίας. Με τη ρύθμιση αυτή, ο νομοθέτης επιθυμεί να «φρενάρει» την εργοδοτική προσπάθεια να αποποιηθεί των υποχρεώσεών της και να παρουσιάσει τους εργαζόμενούς της ως αυτοαπασχολούμενους. Προκειμένου να υπάρξει όμως μια ελεγχόμενη εξισορρόπηση της υπάρχουσας καταστάσεως και να μην οδηγηθούμε σε άλλα άκρα, το βάρος της αποδείξεως το έχει ο εργαζόμενος.

* Εισάγονται νέες διατάξεις για τους «ενοικιαζόμενους» εργαζομένους. Ωστόσο, το θέμα αυτό θα τύχει και περαπέρα επεξεργασίας με το νόμο 3899/2010, όπου ορίζεται ότι η ανώτατη διάρκεια δανεισμού εργαζομένου από Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης φτάνει στους 36 μήνες, δηλαδή διπλασιάζεται. Μετά τους 36 μήνες, βεβαίως, έχουμε μετατροπή της σύμβασης σε αορίστου χρόνου.

* Δίνεται η δυνατότητα μετατροπής της κανονικής εργασίας σε τηλεργασία και ρυθμίζεται το πλαίσιο λειπουργίας της.

* Η εκ περιπροπής εργασία επανακαθορίζεται δυναμικά, καθώς δίνεται η δυνατότητα στον εργοδότη που αντιμετωπίζει περιορισμό δραστηριοτήτων να προχωρήσει μονομερώς σε επιβολή εκ περιπροπής εργασίας σε όλη την επιχείρηση για διάστημα έξι μηνών εντός ενός ημερολογιακού έτους, προκειμένου να μην υπάρξουν απολύσεις. Να σημειώσουμε εδώ ότι με το νόμο 3899/2010 το εξάμηνο επεκτάθηκε σε εννεάμηνο, πάντα βεβαίως στη διάρκεια ενός ημερολογιακού έτους.

* Ο νόμος 3846/2010 έδωσε τη δυνατότητα απασχόλησης κάτω των τεσσάρων ωρών ημερησίως με αντίστοιχη προσαύξηση των αποδοχών κατά 7,5% και σε περίπτωση που ο εργαζόμενος εργαστεί πέραν των συμφωνημένων ωρών η προσαύξηση ανέρχεται στο 10%. Όμως, οι προσαυξήσεις αυτές καταργήθηκαν με το νόμο 3899/2010. Διατηρείται, ωστόσο, η θεσπιζόμενη με τον 3846/2010 προστασία του μερικώς απασχολούμενου εργαζόμενου με τη κατοχύρωση του δικαιώματός του για επάνοδο σε πλήρη απασχόληση, με εξαίρεση σε περίπτωση δικαιολογημένων αδυναμιών της επιχείρησης, και επίσης η προτεραιότητά του σε περίπτωση πρόσληψης από την επιχείρηση εργαζομένου με σχέση πλήρους απασχόλησης.

* Επανεισαγωγή της δυνατότητας επιβολής διαθεσιμότητας από την επιχείρηση σε περιπτώσεις που αντιμετωπίζει περιορισμό οικονομικής δραστηριότητας. Η διαθεσιμότητα μπορεί να φτάνει τους τρεις μήνες εντός ενός ημερολογιακού έτους, με την προϋπόθεση αυτοί να μην είναι διαδοχικοί.

* Προβλέπεται, σε περίπτωση σοβαρής ή επείγουσας ανάγκης της επιχείρησης, δυνατότητα κατάτμησης της άδειας σε περισσότερες περιόδους μέσα στο έτος.

* Με εξαίρεση τους εργαζόμενους στο χώρο του επισιτισμού και του τουρισμού σε περιπτώσεις πενθήμερης εργασίας που έχουμε απασχόληση κατά την έκτη ημέρα επέρχεται και προσαύξηση κατά 30%.

* Με το νόμο 3846/2010 το Ειδικό Βιβλίο Υπερωριών δεν απαιτείται πλέον θεώρηση από την αρμόδια υπηρεσία του Σ.ΕΠ.Ε., και πρέπει να διατηρείται από τον εργοδότη επί μια πενταετία από τη συμπλήρωσή του. Με την υποχρέωση τήρησης Βιβλίου Υπερωριών σε όλες τις επιχειρήσεις, δίνεται η δυνατότητα ορθότερης, πληρέστερης καταγραφής και ελέγχου από το Σ.ΕΠ.Ε. της υπερωριακής απασχόλησης όλων των εργαζομένων, ενώ χωρίς την υποχρέωση θεώρησή του, μειώνεται η γραφειοκρατία.

* Με το νόμο 3846/2010 προβλέπεται η σύσταση μητρώου συλλογικών συμβάσεων εργασίας, καταχώρηση κατά είδος και ανάρτηση σχετικού πίνακα με το κείμενό τους στην ιστοσελίδα του Υπουργείου και επίσης προβλέφθηκαν πρόστιμα για τους εργοδότες που απασχολούν μη νόμιμους μετανάστες.

* Επίσης, αναφορικά με το Σ.ΕΠ.Ε προβλέφθηκε η υποχρεωτικότητα της παρουσίας του εργοδότη στη συμφιλιωτική διαδικασία με πρόβλεψη κυρώσεων και ο μη αναστατικός χαρακτήρας της προσφυγής για την επιβολή των προστίμων.

* Με το νόμο 3899/2010 η διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου επεκτείνεται σε δώδεκα μήνες, αντί δύο ως ίσχυε. Στο διάστημα του έτους όλες οι συμβάσεις αιρίστου χρόνου λαμβάνονται ως δοκιμαστική περίοδος και κατά συνέπεια δεν εγείρουν ζήτημα αποζημίωσης του εργαζομένου σε περίπτωση διακοπής της συμβάσεως.

* Με το νόμο 3986/2011 ρυθμίζεται η αυτοδίκαιη μετατροπή, όταν έχουμε πρόωρη καταγγελία, μιας σύμβασης ορισμένου χρόνου σε αιρίστου, εφόσον υπάρχει σχετικός όρος στη σύμβαση. Αναφορικά, ωστόσο, με τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου, ιδιαίτερη σημασία έχουν οι ρυθμίσεις του ίδιου νόμου με τις οποίες επέρχονται ουσιώδεις αλλαγές στα προεδρικά διατάγματα 81/2003 και 180/2004, αναφορικά με τη μετατροπή της σύμβασης. Συγκεκριμένα, οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου μπορούν να διαρκούν και να ανανεώνονται διαδοχικά πλέον έως τρία έτη, χωρίς να απαιτείται η ύπαρξη αντικειμενικού λόγου για την υπέρβαση των ορίων αυτών.

* Ο νόμος 3845/2010, στο εργασιακό επίπεδο καθόρισε τους όρους απασχόλησης με συμβάσεις μαθητείας και ως ανώτατη διάρκεια το ένα έτος. Ρύθμισε τη δυνατότητας πρόσληψης ανέργων έως 24 ετών με σύμβαση απόκτησης εργασιακής εμπειρίας διάρκειας ενός έτους και με αποδοχές στο 80% του ορίου της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, ενώ απήλλαξε τους εργοδότες από την καταβολή των 80% του κατώτατου ορίου της οικείας ΣΣΕ και με τον επιπρόσθετο όρο ο εργοδότης να μην προβεί σε απόλυτη για το διάστημα που θα ισχύει η σύμβαση εργασίας και το οποίο δεν μπορεί να υπερβαίνει τα δυο έτη ακόμα και αν συναφθούν περισσότερες από μία συμβάσεις και επίσης να μην έχει προβεί σε απόλυτη κατά το τελευταίο τρίμηνο πριν από τη σύναψη της συμβάσεως.

* Σημαντικές αλλαγές, που ωστόσο δεν έχουν τύχει μεγάλης εφαρμογής, έχουμε και ως προς τα αποτελέσματα μιας καταγγελίας σύμβασης εργασίας καθώς μειώνεται σημαντικά ο χρόνος προειδοποίησης για την απόλυτη, γεγονός που θα είχε ως συνεπακόλουθο τη μείωση της αποζημίωσης, ενώ επίσης η αποζημίωση μπορεί πλέον να παρέχεται και σε δόσεις, οι οποίες, βεβαίως, δεν μπορεί να είναι μικρότερες των αποδοχών δυο μηνών.

* Στον αντίοδα θεσμοθετούνται αντικίνητρα για απολύσεις εργαζομένων πλησίον της σύνταξης μέσω των προγραμμάτων του ΟΑΕΔ. Τα αντικίνητρα αυτά εξειδικεύονται στο νόμο 3996/2011 για την αναμόρφωση του Σ.ΕΠ.Ε, όπου επέρχονται αλλαγές στο θέμα της αυτασφάλισης απολυμένων ηλικίας 55-64 ετών με συμμετοχή του εργοδότη και του ΟΑΕΔ στην κάλυψη των ασφαλιστικών εισφορών με κυριότερες την επέκταση της δυνατότητας υπαγωγής όσων δεν συμπεριλήφθησαν στα χρονικά όρια του 3863/2010, την προϋπόθεση των 4.500 ενσήμων, τον καθορισμό ως βάση υπολογισμού τις μηνιαίες εισφορές του βασικού μισθού της ΕΓΣΣΕ και την εισαγωγή κυρώσεων σε περίπτωση μη τήρησης των υποχρεώσεων του εργοδότη και την ακυρότητα της απόλυσης με ότι αυτό συνεπάγεται.

* Με το νόμο 3863/2010 αυξήθηκε το όριο ομαδικών απολύσεων, το οποίο πλέον ορίζεται σε έξι άτομα για επιχειρήσεις με προσωπικό 20-150 ατόμων και σε 5% και μέχρι 30 άτομα για επιχειρήσεις άνω των 150 εργαζομένων.

* Με το νόμο 3996/2011 (Σ.ΕΠ.Ε) θεσπίζεται αυξημένη προστασία της εργαζομένης μητέρας, καθώς η προστασία της από απόλυτη λόγω μητρότητας επεκτείνεται στους δεκαοκτώ μήνες από την ημέρα τοκετού.

* Με τον 3863/2010 ρυθμίστηκαν θέματα ΟΜΕΔ που καταργήθηκαν ωστόσο ρητά με τον 3899/2010, ο οποίος αντικατέστησε και σε πολλά σημεία τον 1876/1990 εισάγοντας τη δυνατότητα μονομερούς προσφυγής από τον εργοδότη, την αποκλειστική αρμοδιότητα του Μονομελούς Πρωτοδικείου για το κύρος των διαιτητικών αποφάσεων, την υποχρεωτική λήψη υπόψη για την έκδοση της διαιτητικής απόφασης των στοιχείων οικονομικών στοιχείων, τον περιορισμό της διαιτησίας στον καθορισμό του βασικού μισθού και την ενεργό συμμετοχή των εταίρων στην επιλογή και αξιολόγηση των μεσολαβητών και των διαιτητών. Με το νόμο 3871 βλέπουμε να ενισχύεται η πρόσφατη ΕΓΣΣΕ σε σχέση προς τις διαιτητικές αποφάσεις του ΟΜΕΔ που παράγουν ευνοϊκότερους μισθολογικούς όρους.

* Στο νόμο για την αναμόρφωση του Σ.ΕΠ.Ε 3996/2011 αναλαμβάνει το Σώμα αυξημένες συμφιλιωτικές αρμοδιότητες τόσο σε επίπεδο ατομικών όσο και σε επίπεδο συλλογικών διαφορών, οι οποίες μπορεί να οδηγήσουν σε δεσμευτικές για τα δύο μέρη αποφάσεις. Η εξωδικαστική επίλυση διαφορών είναι ένας στόχος και ένα ζητούμενο τόσο των εμπλεκόμενων μερών όσο και της Πολιτείας, και η Επιθεώρηση Εργασίας καλείται να έχει ενεργό ρόλο, ενώ υπάρχουν περιπτώσεις που κρίνεται σκόπιμο να ενεργοποιηθεί και η κεντρική υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας.

* Με το νόμο 3899/2010 έχουμε αναστολή του δικαιώματος στην απεργία για δέκα ημέρες και στην περίπτωση μονομερούς προσφυγής

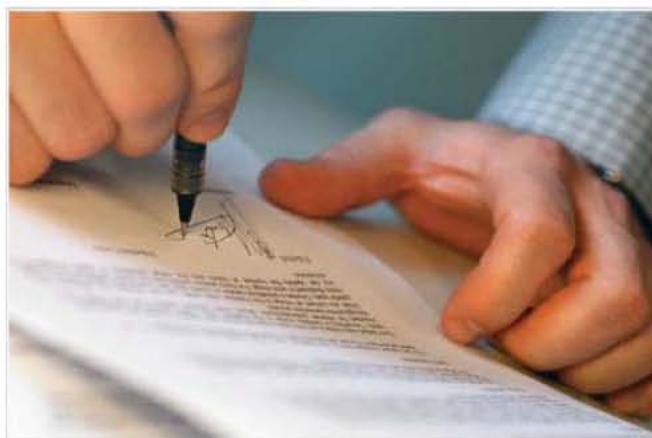
του εργοδότη στη διαπησία.

* Ο νόμος 3996/2011 για την αναμόρφωση του ΣΕΠΕ επισφραγίζει τον κεντρικό ρόλο που έχει για την Πολιτεία η εργατική νομοθεσία και ο έλεγχος της εφαρμογής της. Η διοικητική ανακατανομή του ΣΕΠΕ, η εσωτερική οργάνωση του και η λειτουργία τους ως ένα ισχυρό, ευέλικτο και ανεξάρτητο σώμα σε συνάρτηση με τη διεύρυνση των αρμοδιοτήτων και των δυνατοτήτων του Σώματος ήταν μια απόφαση της Πολιτείας που αναγνωρίζει τη σπουδαιότητα του ρόλου του στο σύγχρονο εργασιακό περιβάλλον. Στο ίδιο νομοσχέδιο υπογραμμίζεται και ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων με την ενεργή συμμετοχή τους στο ΣΚΕΕΕ.

* Εκτός από την αναμόρφωση του ΣΕΠΕ στο νόμο 3996/2011 έχουν ρυθμιστεί, μια σειρά άλλων θεμάτων που άπονται της εργατικής νομοθεσίας. Ένα από τα εργαλεία στα χέρια των ελεγκτών του ΣΕΠΕ θα είναι και η κάρτα εργασίας, όπου θα υπάρχει ηλεκτρονική καταγραφή και άμεση διασύνδεση με ΣΕΠΕ-ΙΚΑ-ΟΑΕΔ του ωραρίου κάθε εργαζομένου της επιχείρησης που θα εφαρμόζει, με κίνητρο ασφαλιστικές ελαφρύνσεις για εργοδότες και εργαζομένους, το μέτρο της κάρτας εργασίας. Το μέτρο αρχικά τουλάχιστον θα αφορά ορισμένες περιοχές και κλάδους.

* Στον 3996/2011 εισάγονται και κάποιες καινοτόμες προσεγγίσεις της χρηστικότητας των προστίμων με απαλλαγές και ελαφρύνσεις σε περιπτώσεις συμμόρφωσης και με τον όρο της μη υποτροπής τους για διάστημα έως τέσσερα έτη. Ειδικότερα, σε περίπτωση παραβάσεων όπως η μη καταβολή δεδουλευμένων, επιδομάτων εορτών και αδειας, αναδρομικών αποδοχών, προσαυξήσεων σε συνάρτηση με τον χρόνο εργασίας ή κλπ, εφόσον ο εργοδότης αποδεχθεί το διοικητικό πρόστιμο και αποπληρώσει πλήρως και ολοσχερώς τον εργαζόμενο εντός δύο μηνών έχει έκπτωση 80% επί του προστίμου. Με τον τρόπο αυτό επιχειρείται να προηγείται ως προς τη λεπούργια του προστίμου το όφελος του εργαζομένου με την αποπληρωμή του από τον εργοδότη. Άλλα ο εργοδότης τυγχάνει εκπτώσεως της τάξεως του 30% εφόσον αποδεχθεί το πρόστιμο και συμμορφωθεί εντός 15 ημερών από την κοινοποίηση της πράξης επιβολής προστίμου. Εισάγεται βεβαίως και άμεση επιβολή κυρώσεων σε αυταπόδεικτες παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας.

* Με τον 3996/2011 εισάγεται η υποχρέωση για άμεση ανακοίνωση στις αρμόδιες Υπηρεσίες κάθε νέας πρόσληψης, καθώς και των αλλαγών στη μισθοδοσία.



Σύναψη Ειδικής Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας

Με το νόμο 3899/2010 προβλέπεται για πρώτη φορά η δυνατότητα σύναψης Ειδικής Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, η οποία υπογράφεται μεταξύ της επιχείρησης και του επιχειρησιακού σωματείου, και σε περίπτωση απουσίας του τελευταίου, με το αντίστοιχο κλαδικό ή με την ομοσπονδία και μπορεί να έχει απόκλιση από την αντίστοιχη Κλαδική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, όχι όμως να είναι μικρότερης προστασίας από αυτά που ήδη προβλέπει η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας. Με το 3986/2011 εισάγεται και ο θεσμός της ένωσης προσώπων σε επιχειρησιακό επίπεδο.

Για τη σκοπιμότητα σύναψης ΕΕΣΣΕ γνωμοδοτεί, σύμφωνα με τον 3899/2010, εντός 20 ημερών το Συμβούλιο Κοινωνικών Εταίρων Επιθεώρησης Εργασίας, αρμοδιότητα την οποία διατηρεί το ΣΚΕΕΕ και με τον πρόσφατο νόμο 3996/2011, στον οποίο γενικότερα επιχειρείται μια αναβάθμιση και του ΣΚΕΕΕ. Ωστόσο, άμεσα κρίθηκε σκόπιμο να απεμπλακεί το ΣΚΕΕΕ από το γνωμοδοτικό αυτό έργο και να γίνει ακόμη πιο ευέλικτο το σχήμα των «αντισυμβαλλόμενων» κατά τη σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας. Έτσι, με το πολυνομοσχέδιο, έχουμε την κατάργηση των ειδικών επιχειρησιακών συμβάσεων, όπως αυτές είχαν προβλεφθεί στον 3899/2010 και την ισχυροποίηση των επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων.

Οι τελευταίες, με δυνατότητα υπογραφής όχι μόνο από τη συνδικαλιστική οργάνωση της επιχείρησης, αλλά και από ενώσεις προσώπων στις οποίες θα πρέπει να συμμετέχουν τουλάχιστον τα 3/5 των εργαζομένων της επιχείρησης θα υπερισχύουν σε περίπτωση συρροής με ομοιοεπαγγελματική ή κλαδική σύμβαση εργασίας, με βασική δικλίδια ασφαλείας τους όρους εργασίας των Εθνικών Συλλογικών Συμβάσεων, οι οποίοι εξακολουθούν να αποτελούν την απόλυτη βάση, ενώ σε περίπτωση διαφωνίας θα επιλαμβάνεται ο ΟΜΕΔ.

Δίνεται η δυνατότητα μετατροπής της κανονικής εργασίας σε τηλεργασία και ρυθμίζεται το πλαίσιο λεπούργιας της.



Επανακαθορίζεται η διευθέτηση του χρόνου εργασίας

Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας επανακαθορίζεται συνολικά με διατήρηση του ρόλου των συλλογικών συμβάσεων καθώς και των τετράμηνων και δωδεκάμηνων διευθετήσεων, κατάργηση της επιτροπής διευθέτησης του νόμου 3385/2005 και παραπομπή των υποθέσεων αυτών στον ΟΜΕΔ και εισαγωγή της δυνατότητας σύναψης κλαδικών και επιχειρησιακών συμβάσεων με περιεχόμενο εκτός του περιοριστικού πλαισίου που ισχυει.

Με τους νόμους 3863/2010 και 3986/2011 προχωράμε σε περαπέρα μεταρρυθμίσεις αναφορικά με τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας. Συγκεκριμένα, ο νόμος 3863/2010 αντικαθιστά το νόμο 3385/2010 και μειώνει την προσαύξηση της υπερεργασίας στο 20%, δηλαδή κατά 5% και της υπερωρίας για τις πρώτες 120 ώρες σε 40%, αντί 50% και για τις υπόλοιπες από 75% σε 60%. Αντιστοίχως, ο νόμος 3986 αντικαθιστά ρυθμίσεις του 3846/2010 που αφορούν τη διευθέτηση σε επιχειρήσεις με ωράριο 40 ωρών και παρέχει δυνατότητα χορήγησης ημερών ανάπαυσης ή ενός συνδυασμού ημερών ανάπαυσης και μειωμένων ωρών εργασίας, ενώ θέτει ως όριο κατά τις περιόδους αυξημένης απασχόλησης τις 10 ώρες ημερήσιων.

Στον ίδιο νόμο ορίζεται ότι πλέον η υπέρβαση του νομίμου ημερησίου ωραρίου δεν εμπίπτει στις διατάξεις του 3863/2010 για την υπερεργασία, ενώ αντιθέτως θα εμπίπτει σε αυτές η υπέρβαση των συμφωνηθέντων μειωμένων ωραρίων. Ως προς τον τύπο της διευθέτηση ρυθμίζεται η δυνατότητα εργασίας μέχρι και κατά δύο επιπλέον ώρες ημερησίως, όχι πλέον για τέσσερις, αλλά για έξι μήνες εντός διασπήματος δώδεκα μηνών. Σε κάθε περίπτωση οι ώρες εργασίας δεν μπορούν να υπερβαίνουν τις 48 ανά εβδομάδα και τις 40 κατά μέσο όρο την περίοδο του εξαμήνου. Επίσης με τον τελευταίο νόμο προβλέπεται ως εναλλακτική δυνατότητα η κατανομή 256 ωρών εντός ενός ημερολογιακού έτους σε χρονικές περιόδους έως 32 εβδομάδων και με αντίστοιχο μειωμένο αριθμό ωρών κατά το λοιπό διάστημα του ημερολογιακού έτους. Να σημειώσουμε, τέλος, ότι ο νόμος 3986/2011 δίνει τη δυνατότητα καθορισμό άλλου τρόπου διευθέτησης του χρόνου εργασίας με σύναψη επιχειρησιακών ή κλαδικών συμβάσεων.

ΑΡΗΣ ΜΟΥΣΟΥΡΗΣ - amous@naftemporiki.gr