ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ
ΓΕΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
Δ/νση Αμοιβής και Δ/νση Όρων Εργασίας

Ταχ. Δ/νση: **Πειραιώς 40**

Ταχ. Κώδικας: 101 82

Πληροφορίες: τηλ.2131516620,2131516284,
2131516385, 2131516447

Αθήνα 12 -3-2012

Αριθ. Πρωτ. 4601/304

ΕΓΚΥΚΛΙΟΣ

ΕΡΜΗΝΕΥΤΙΚΗ ΕΓΚΥΚΛΙΟΣ

ΘΕΜΑ : Ρύθμιση θεμάτων για την εφαρμογή της παρ. 6 του άρθρου 1 του ν. 4046/2012.

Με την 6η Πράξη του Υπουργικού Συμβουλίου (Α΄38), που δημοσιεύτηκε την 28η Φεβρουαρίου 2012, ρυθμίζεται κάθε αναγκαίο ζήτημα που αφορά τη « Διασφάλιση της ταχείας προσαρμογής της αγοράς εργασίας και ενίσχυση των θεσμών της αγοράς εργασίας». Με την ανωτέρω πράξη εξειδικεύονται θέματα που αφορούν τα νόμιμα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων, την αμοιβή των νέων ηλικίας κάτω των 25 ετών, τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, τη διαιτησία, την αναστολή αυξήσεων μισθών και ημερομισθίων, τη μετατροπή των συμβάσεων εργασίας που λήγουν με τη συμπλήρωση του ορίου ηλικίας ή με τη συμπλήρωση των προϋποθέσεων συνταξιοδότησης σε συμβάσεις αορίστου χρόνου και την κατάργηση των όρων εκείνων που υποκρύπτουν μονιμότητα ή εμπεριέχουν ρήτρες μονιμότητας.
Για την ενιαία αντιμετώπιση, ερμηνεία και εφαρμογή των αναφερομένων διατάξεων από τους υπαλλήλους του Υπουργείου μας, τους εργαζόμενους και εργοδότες, παρέχονται οι ακόλουθες οδηγίες :

ΑΡΘΡΟ 1

1. α. Τα κατώτατα νόμιμα όρια μισθών και ημερομισθίων καθορίζονται σε σχέση με τα κατώτατα όρια των μισθών και ημερομισθίων της από 15−7−2010 ισχύουσας Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, όπως αυτά προβλέπονταν και ίσχυαν την 1−1−2012, **μειωμένα κατά 22%.** Η μείωση αφορά το χρονικό διάστημα, από 14-2-2012 και μέχρι την ολοκλήρωση του προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής στα πλαίσια του μηχανισμού στήριξης των ΕΕ/ΕΚΤ/ΔΝΤ.

Για την εκ του νόμου εφαρμογή των νέων κατώτατων νόμιμων μισθών και ημερομισθίων δεν απαιτείται η σύμφωνη γνώμη των εργαζομένων. Τα μέρη μπορούν να συμφωνήσουν μικρότερα ποσοστά μείωσης, ή καθόλου μείωση, αλλά σε καμία περίπτωση μεγαλύτερη μείωση από το 22%, πέραν του οποίου η όποια συμφωνία είναι άκυρη.

Συγκεκριμένα:

Τα κατώτατα νόμιμα όρια μισθών και ημερομισθίων διαμορφώνονται ως εξής (η μείωση κατά 22% αφορά το βασικό μισθό ή ημερομίσθιο που προβλέπει η ισχύουσα ΕΓΣΣΕ):

- Βασικό ημερομίσθιο 26,18 ευρώ, για τον ανειδίκευτο άγαμο εργατοτεχνίτη.
- Βασικός μηνιαίος μισθός 586,08 ευρώ, για τον ανειδίκευτο άγαμο υπάλληλο.

Αναλυτικός Πίνακας

ΚΑΤΩΤΑΤΑ ΟΡΙΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ 2012 ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΗΛΙΚΙΑΣ ΑΝΩ ΤΩΝ 25 ΕΤΩΝ

ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΕΣ

ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΒΑΣΙΚΟ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ ΑΠΌ 14/2/2012	ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΡΙΕΤΙΩΝ	ΕΠΙΔΟΜΑ ΓΑΜΟΥ	ΣΥΝΟΛΟ ΑΓΑΜΩΝ ΑΠΌ 14/2/2012	ΣΥΝΟΛΟ ΕΓΓΑΜΩΝ ΑΠΌ 14/2/2012
0- 3	26,18	0,00	2,62	26,18	28,80
3- 6	26,18	1,31	2,62	27,49	30,11
6- 9	26,18	2,62	2,62	28,80	31,42
9-12	26,18	3,93	2,62	30,11	32,73
12-15	26,18	5,24	2,62	31,42	34,04
15-18	26,18	6,55	2,62	32,73	35,35
18-ΑΝΩ	26,18	7,85	2,62	34,03	36,65

ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ

ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ ΑΠΌ 14/2/2012	ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΡΙΕΤΙΩΝ	ΕΠΙΔΟΜΑ ΓΑΜΟΥ	ΣΥΝΟΛΟ ΑΓΑΜΩΝ ΑΠΌ 14/2/2012	ΣΥΝΟΛΟ ΕΓΓΑΜΩΝ ΑΠΌ 14/2/2012
0- 3	586,08	0,00	58,61	586,08	644,69
3- 6	586,08	58,61	58,61	644,69	703,30
6- 9	586,08	117,22	58,61	703,30	761,91
9-ΑΝΩ	586,08	175,82	58,61	761,90	820,51

Ως προϋπηρεσία νοείται, κάθε υπηρεσία διανυθείσα από το μισθωτό σε οποιονδήποτε εργοδότη και με οποιαδήποτε ειδικότητα για τους εργατοτεχνίτες, για δε τους υπαλλήλους σε θέση παρεμφερή και ανάλογο, μετά τη συμπλήρωση του δεκάτου ογδόου (18^{ου}) ή του δεκάτου ενάτου (19$^{ου)}$ έτους της ηλικίας τους, αντίστοιχα.

β. Τα **κατώτατα νόμιμα όρια μισθών και ημερομισθίων για τους νέους ηλικίας κάτω των 25 ετών,** ανεξαρτήτως κλάδου και ειδικότητας, (δεδομένου ότι καταργήθηκε το αρ. 43 του ν. 3986/2011 και κάθε αντίθετη διάταξη) και για τους ήδη εργαζόμενους, διαμορφώνονται σε σχέση με τα κατώτατα όρια των μισθών και ημερομισθίων της από 15−7−2010 ισχύουσας Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, όπως αυτά προβλέπονταν και ίσχυαν κατά την 1−1−2012, **μειωμένα κατά 32%**. Η μείωση αφορά το χρονικό διάστημα, από 14-2-2012 και μέχρι την ολοκλήρωση του προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής στα πλαίσια του μηχανισμού στήριξης των ΕΕ/ΕΚΤ/ΔΝΤ.

Η παρ. 9 του άρθρου 74 του ν. 3863/2010 (Α΄ 115) τροποποιείται μόνο ως προς **την αμοιβή των μαθητευομένων,** η οποία ανέρχεται **πλέον στο 68%,** στα κατώτατα όρια των μισθών και ημερομισθίων της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, όπως αυτά προβλέπονταν και ίσχυαν την 1−1−2012 και κατά τα λοιπά εξακολουθεί να ισχύει η εν λόγω διάταξη.

Για την εκ του νόμου εφαρμογή των νέων κατώτατων νόμιμων μισθών και ημερομισθίων δεν απαιτείται η σύμφωνη γνώμη των εργαζομένων. Αυτό σημαίνει ότι τα μέρη μπορούν να συμφωνήσουν μικρότερα ποσοστά μείωσης, ή καθόλου μείωση, αλλά σε καμία περίπτωση μεγαλύτερη από το 32%, πέραν του οποίου η όποια συμφωνία είναι άκυρη.

Συγκεκριμένα:

Τα κατώτατα νόμιμα όρια μισθών και ημερομισθίων διαμορφώνονται ως εξής (η μείωση κατά 32% αφορά το βασικό μισθό ή ημερομίσθιο που προβλέπει η ισχύουσα ΕΓΣΣΕ):

• Βασικό ημερομίσθιο 22,83 ευρώ, για τον ανειδίκευτο άγαμο εργατοτεχνίτη.

• Βασικός μηνιαίος μισθός 510,95 ευρώ, για τον ανειδίκευτο άγαμο υπάλληλο .

Αναλυτικός Πίνακας

ΚΑΤΩΤΑΤΑ ΟΡΙΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ 2012 ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΗΛΙΚΙΑΣ ΜΕΧΡΙ 25 ΕΤΩΝ

ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΕΣ

ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΒΑΣΙΚΟ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ ΑΠΌ 14/2/2012	ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΡΙΕΤΙΩΝ	ΕΠΙΔΟΜΑ ΓΑΜΟΥ	ΣΥΝΟΛΟ ΑΓΑΜΩΝ ΑΠΌ 14/2/2012	ΣΥΝΟΛΟ ΕΓΓΑΜΩΝ ΑΠΌ 14/2/2012
0- 3	22,83	0,00	2,28	22,83	25,11
3- 6	22,83	1,14	2,28	23,97	26,25
6- ΑΝΩ	22,83	2,28	2,28	25,11	27,39

ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ

ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ ΑΠΌ 14/2/2012	ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΡΙΕΤΙΩΝ	ΕΠΙΔΟΜΑ ΓΑΜΟΥ	ΣΥΝΟΛΟ ΑΓΑΜΩΝ ΑΠΌ 14/2/2012	ΣΥΝΟΛΟ ΕΓΓΑΜΩΝ ΑΠΌ 14/2/2012
0- 3	510,95	0,00	51,10	510,95	562,05
3- ΑΝΩ	510,95	51,10	51,10	562,05	613,15

γ. Τα ανωτέρω νόμιμα όρια μισθών και ημερομισθίων αποτελούν τα κατώτατα όρια και οποιαδήποτε άλλη συμφωνία που υπολείπεται αυτών είναι αυτοδικαίως άκυρη και οι παραβάτες εργοδότες υφίστανται τις κυρώσεις των άρθρων 24 και 28 του ν.3996/2011.

ΑΡΘΡΟ 2

1. Από 14-02-12 οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας **συνάπτονται για ορισμένο χρόνο ισχύος, η διάρκεια του οποίου δεν μπορεί να είναι μικρότερη από ένα (1) έτος και δεν μπορεί να υπερβαίνει τα τρία (3) έτη.**

2. Οι συλλογικές συμβάσεις που βρίσκονται σε ισχύ, ήδη 24 μήνες μέχρι την 14-2-12 ή και περισσότερο, λήγουν μετά την παρέλευση ενός έτους, ήτοι στις 14-

2-13, εκτός κι αν λήγουν ή καταγγελθούν νωρίτερα, κατά τα οριζόμενα στο άρθρο 12 του ν. 1876/1990, το οποίο δεν καταργήθηκε. Συνεπώς οι συμβάσεις αυτές δεν θεωρούνται, αλλά ούτε έχουν μετατραπεί σε συμβάσεις ορισμένου χρόνου (παρ. 1 αρ 12 ν. 1876/1990).

3. Οι συλλογικές συμβάσεις **που δεν έχουν καταγγελθεί και βρίσκονται σε ισχύ, για χρονικό διάστημα μικρότερο των 24 μηνών μέχρι την 14-2-12,** λήγουν το αργότερο εντός τριών (3) ετών από την ημερομηνία έναρξης ισχύος τους, εκτός κι αν λήξουν ή καταγγελθούν νωρίτερα, κατά τα οριζόμενα στο άρθρο 12 του ν. 1876/1990, το οποίο δεν καταργήθηκε.

4. **Α.** Οι κανονιστικοί όροι συλλογικής σύμβασης, που **θα λήξει ή θα καταγγελθεί**, εξακολουθούν να ισχύουν **για ένα τρίμηνο** από τη λήξη ή την καταγγελία τους. Αυτό σημαίνει ότι για τους ήδη εργαζόμενους εξακολουθούν να ισχύουν επί τρίμηνο οι όροι της συλλογικής σύμβασης που έληξε ή καταγγέλθηκε, ενώ για τους προσλαμβανόμενους κατά τη διάρκεια του τριμήνου, μετά τη λήξη ή την καταγγελία της σ.σ.ε., οι όροι της συλλογικής σύμβασης, που έληξε ή καταγγέλθηκε ισχύουν μόνο εφόσον ικανοποιούνται τα οριζόμενα στην παρ. 2 του άρθρου 8 του ν. 1876/1990.

Β. Οι κανονιστικοί όροι συλλογικής σύμβασης που <u>έχει</u> ήδη λήξει ή καταγγελθεί μέχρι την 14-02-12 ισχύουν για ένα τρίμηνο, δηλαδή μέχρι την 14-05-12: Νοούνται οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας οι οποίες έληξαν ή καταγγέλθηκαν εντός του τελευταίου εξαμήνου πριν την έναρξη ισχύος του ν. 4046/2012 και αυτές ισχύουν για ένα τρίμηνο 14.2.2012 έως 14.5.2012.

Μετά την ισχύ του ν. 4046/12, για τις σ.σ.ε. που έχουν λήξει ή καταγγελθεί και το διάστημα από 14.2.2012 μέχρι 14.5.2012, αποτελεί για αυτές το β΄ τρίμηνο επί του 6μηνου της παράτασης ισχύος τους, συνεχίζουν να ισχύουν μέχρι 14.5.2012. Αν όμως αποτελεί το α΄ τρίμηνο του 6μηνου που διατρέχεται και δεδομένου ότι η θέσπιση 3μηνης διάρκειας παράτασης υφίσταται από 14.2.2012, τότε αυτή η σ.σ.ε από 14.5.2012 δεν ισχύει, και άρα μετά το πέρας του τριμήνου αυτού εφαρμόζεται και για αυτές τις σ.σ.ε. η παρ. 4 του αρ. 2 της 6/28.2.2012 ΠΥΣ, εκτός κι αν εν τω μεταξύ συναφθεί νέα σ.σ.ε.

[Μέχρι την 14.2.2012 ίσχυαν τα κάτωθι:

(ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ 1). *Ως προς τους εργοδότες και εργαζόμενους που ήταν μέλη των συνδικαλιστικών οργανώσεων που είχαν υπογράψει μια σ.σ.ε., που δεν είχε κηρυχθεί υποχρεωτική και η σ.σ.ε. αυτή έληγε ή καταγγελλόταν τότε<u>: Κατά τη διάρκεια της 6μηνης παράτασης</u>, η σ.σ.ε. ίσχυε για τους ήδη εργαζόμενους, αλλά και για τους νεοπροσληφθέντες εντός του 6μηνου (παρ. 4 του αρ. 9 σε συνδυασμό με την παρ. 2 του αρ. 8 του ν. 1876/1990).*

(ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ 2) *Ως προς τους εργοδότες που δεν ήταν μέλη των εργοδοτικών οργανώσεων που είχαν υπογράψει μια σ.σ.ε, <u>αλλά καλύπτονταν μέσω του θεσμού της επέκτασης (κήρυξη υποχρεωτικής)</u> από τους κανονιστικούς όρους της επεκταθείσης σ.σ.ε*

και η σ.σ.ε. αυτή έληγε ή καταγγελλόταν τότε : Κατά τη διάρκεια της 6μηνης παράτασης, η επεκταθείσα σ.σ.ε. ίσχυε για τους ήδη εργαζόμενους, αλλά και για τους νεοπροσληφθέντες εντός του 6μηνου (παρ. 4 του αρ. 9 σε συνδυασμό με την παρ. 2 του αρ. 8 του ν. 1876/1990).

(ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ 3)** Ως προς τους εργοδότες και τους εργαζόμενους που **δεν** ήταν μέλη των συνδικαλιστικών οργανώσεων που είχαν υπογράψει μια σ.σ.ε και η σ.σ.ε **δεν** επεκτάθηκε τότε: Ο μισθός και το ημερομίσθιο καθορίζονταν με βάση την αρχή της ελεύθερης συμφωνίας μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου με κατώτατο όριο τους μισθούς και τα ημερομίσθια της εκάστοτε ισχύουσας Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, όπως αυτά ίσχυαν. **Το ίδιο καθεστώς ισχύει και μετά την 14.2.2012 γι αυτήν την περίπτωση.]

Γ. Για τις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας που έχουν λήξει ή καταγγελθεί και μέχρι την 14.2.2012 έχει παρέλθει και το 6μηνο παράτασης ισχύος τους, όπως προέβλεπε η παρ. 5 του αρ. 9 του ν. 1876/1990, (που καταργήθηκε με το ν. 4046/2012), δίνεται η παράταση του τριμήνου (14.2.2012 έως 14.5.2012) μόνο για τη σύναψη νέων Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας από τα μέρη, που έχουν το δικαίωμα αυτό σύμφωνα με το νόμο διότι:

α. Οι Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας που έχουν λήξει ή καταγγελθεί και μέχρι την 14.2.2012 έχει παρέλθει και το 6μηνο παράτασης ισχύος τους έχουν πάψει να παράγουν έννομα αποτελέσματα ως συλλογικές συμβάσεις και οι όροι τους έχουν απολέσει τον κανονιστικό χαρακτήρα τους, παραμένουν δε στις ατομικές συμβάσεις ως απλοί ενοχικοί όροι. Συνεπώς δεν θα ήταν ποτέ δυνατή η «αναβίωσή» τους ως Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας, μια και έχει επέλθει στην πραγματικότητα η «υποκατάστασή» τους από ενεργές ατομικές συμβάσεις εργασίας. Αυτό ενισχύεται και από το γεγονός ότι πολλές ατομικές συμβάσεις εργασίας που ενσωμάτωσαν όρους σ.σ.ε., που έληξαν ή καταγγέλθηκαν και έχει περάσει για αυτές και το 6μηνο της παράτασης ισχύος τους, έχουν τροποποιηθεί με νέες συμφωνίες των μερών, πράγμα που θα οδηγούσε στην αυτόματη εκ νέου και εκ του νόμου τροποποίηση τους, αντίθετα από τη βούληση των συμβαλλομένων μερών. Αυτό θα αποτελούσε καταφανή παρέμβαση στην ατομική σύμβαση. Συνεπώς, για την ανωτέρω περίπτωση, η βούληση του νομοθέτη περιορίζεται στην επί τρίμηνο επαναδιαπραγμάτευση των σ.σ.ε που έληξαν ή καταγγέλθηκαν και έχει παρέλθει και το 6μηνο της παράτασης ισχύος τους και αυτό εντός του διαστήματος από 14.2.2012 μέχρι 14.5.2012. Κατά τη διάρκεια του ανωτέρω διαστήματος, αλλά και μετά την εκπνοή του αν δεν συναφθεί νέα σ.σ.ε., για τους ήδη εργαζόμενους, παραμένουν σεβαστές και ισχυρές οι ατομικές συμβάσεις εργασίας που έχουν ενσωματώσει στο περιεχόμενό τους τούς όρους αυτών των σ.σ.ε. (που έληξαν ή καταγγέλθηκαν και πέρασε και το εξάμηνο ισχύος τους) καθώς και οι όποιες τροποποιήσεις αυτών των ατομικών συμβάσεων εργασίας.

β. Από τα ανωτέρω συνάγεται **ότι και για τις περιπτώσεις νέων προσλήψεων κατά το διάστημα από 14.2.2012 μέχρι 14.5.2012**, οι προσλαμβανόμενοι σε νέο εργοδότη δεν μπορούν να «καρπωθούν» τα έννομα αποτελέσματα σ.σ.ε. που έληξαν ή καταγγέλθηκαν και έχει περατωθεί και το 6μηνο της παράτασης ισχύος τους, μια και αυτές έχουν σταματήσει να τα παράγουν ως συλλογικές συμφωνίες και οι οποίες μόνο με ατομικές συμβάσεις μπορούν να μετουσιωθούν. Άρα για τους προσλαμβανόμενους σε νέο εργοδότη θα ισχύσουν ατομικές συμφωνίες, που αποτυπώνουν τη βούληση των μερών και πάντα εντός των νομίμων ορίων.

5. Όταν παρέλθει το τρίμηνο από τη λήξη ή την καταγγελία της σ.σ.ε και δεν συναφθεί νέα σ.σ.ε, τότε όλοι οι κανονιστικοί όροι που αφορούν επιδόματα παύουν να ισχύουν, συνεχίζουν όμως να ισχύουν αποκλειστικά αυτοί που αφορούν αφενός το βασικό μισθό/ημερομίσθιο (της σ.σ.ε. που έληξε ή καταγγέλθηκε) και αφετέρου τα επιδόματα ωρίμανσης, τέκνων, σπουδών και επικινδύνου εργασίας, εφόσον τα επιδόματα αυτά προβλέπονταν στις σ.σ.ε που έληξαν ή καταγγέλθηκαν.

Έτσι **για τους ήδη εργαζόμενους**, εξακολουθούν να ισχύουν οι κανονιστικοί όροι που αφορούν το βασικό μισθό ή ημερομίσθιο, και τα επιδόματα ωρίμανσης, τέκνων, σπουδών και επικινδύνου εργασίας, εφόσον προβλέπονταν. Επειδή η συγκεκριμένη προσαρμογή ορίζεται από το νόμο, δεν απαιτείται σύμφωνη γνώμη των εργαζομένων. Οποιοδήποτε άλλο επίδομα που προβλέπεται παύει να ισχύει.

Οι όροι του προηγούμενου εδαφίου που διατηρούνται (βασικός μισθός ή ημερομίσθιο, τα επιδόματα ωρίμανσης, τέκνων, σπουδών και επικινδύνου εργασίας) παραμένουν μέχρις ότου αντικατασταθούν από τους όρους νέας συλλογικής σύμβασης εργασίας. Με τη νέα συλλογική σύμβαση εργασίας τα μέρη μπορούν να διαπραγματευτούν και όρους πέραν των ανωτέρω.

Όσον αφορά τη σύναψη νέας ή τροποποιημένης ατομικής σύμβασης εργασίας, εργοδότες και εργαζόμενοι μπορούν **να συμφωνήσουν** αμοιβές τουλάχιστον στο ύψος των μισθών και ημερομισθίων της παρ. 1 α του άρθρου 1 της παρούσης εγκυκλίου.

Ως «επίδομα ωρίμανσης» νοούνται τα επιδόματα που καταβάλλονται για το σύνολο του χρόνου υπηρεσίας του εργαζομένου, που έχει διανυθεί στον ίδιο ή άλλο εργοδότη, δηλαδή της κάθε μισθολογικής κλίμακας (μονοετής, διετής, τριετής κτλ).

Ως «επίδομα σπουδών», νοείται το αντίστοιχο επίδομα που χορηγείται με βάσει τους τίτλους σπουδών τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, μεταπτυχιακούς τίτλους σπουδών, επαγγελματικής εκπαίδευσης, ημεδαπών ή μη εκπαιδευτικών ιδρυμάτων ή σχολών.

Ως «επίδομα επικινδύνου εργασίας» νοούνται τα επιδόματα που χορηγούνται λόγω των συνθηκών εργασίας, που συνεπάγονται κίνδυνο για την σωματική ακεραιότητα και τη ζωή του εργαζομένου.

6. Οι διατάξεις των παρ. 1, 4 και 5 του άρθρου 9 του ν. 1876/90 (Α΄27) παύουν να ισχύουν.

7. Τα ανωτέρω (ερμηνεία του αρ. 2 της με αριθμό 6/ 28.2.2012 ΠΥΣ) ισχύουν για όλες τις σ.σ.ε. (κλαδικές, ομοιοεπαγγελματικές, τοπικές ή εθνικές, επιχειρησιακές), ανεξάρτητα αν έχουν κυρωθεί ή όχι με νόμο, και ανεξάρτητα από το αν έχουν τη μορφή Υπουργικής Απόφασης, διοικητικής πράξης κανονιστικού χαρακτήρα, κλπ., καθώς και για τις Διαιτητικές Αποφάσεις.

ΑΡΘΡΟ 3

1. Η παράγραφος 2 του άρθρου 16 του ν. 1876/90 (Α΄27), όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 14 του ν.3899/10 (Α΄212), καταργείται. Εάν οι συλλογικές διαπραγματεύσεις για την υπογραφή σ.σ.ε αποτύχουν, η προσφυγή στη διαιτησία είναι δυνατή μόνο εάν συναινούν και τα δύο συμβαλλόμενα μέρη, δηλαδή με κοινή συμφωνία των μερών και όχι μονομερώς. Εξακολουθεί να ισχύει η αναστολή της άσκησης του δικαιώματος της απεργίας για διάστημα δέκα (10) ημερών από την ημέρα προσφυγής, στις περιπτώσεις προσφυγής στη Διαιτησία (παρ. 8 του άρθρου 16 του ν. 1876/90).

2. Η προσφυγή στη διαιτησία γίνεται μόνο για θέματα που αφορούν τον καθορισμό βασικού μισθού ή/και ημερομισθίου. Δεν περιλαμβάνεται κανένας άλλος κανονιστικός όρος ή ρήτρα διατήρησης κανονιστικών όρων προηγούμενων Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας ή Διαιτητικών Αποφάσεων, κι αν υπάρξει, τότε αυτός ο όρος ή ρήτρα δεν παράγει έννομο αποτέλεσμα.

3. Ο διαιτητής μελετά όλα τα στοιχεία τα οποία συγκεντρώθηκαν κατά τη διαδικασία της Διαιτησίας, σύμφωνα με το αρ. 16 του ν. 1876/90, όπως αυτός ισχύει, μεταξύ των οποίων είναι και τα οικονομικά και χρηματοοικονομικά στοιχεία που συγκεντρώθηκαν κατά τη διαδικασία της Διαιτησίας και κυρίως λαμβάνει υπόψη του τις οικονομικές συνθήκες, την πρόοδο στην μείωση του κενού ανταγωνιστικότητας, τη μείωση του μοναδιαίου κόστους εργασίας κατά τη διάρκεια του προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής της χώρας στα πλαίσια του μηχανισμού στήριξης των ΕΕ/ΕΚΤ/ΔΝΤ και την παραγωγική δραστηριότητα στον επαγγελματικό κλάδο που σχετίζεται με τη διαφορά.

4. Προσφυγές που έχουν κατατεθεί μονομερώς μέχρι την 14.2.2012 και δεν έχει εκδοθεί διαιτητική απόφαση, τίθενται στο αρχείο . Όσες έχουν κατατεθεί με κοινή συμφωνία των μερών εξετάζονται σύμφωνα με όσα αναφέρονται στις παρ. 2 και 3 του παρόντος άρθρου (αρ. 3 της 6ης Πράξης του Υπουργικού Συμβουλίου/28.2.12).

ΑΡΘΡΟ 4

Από 14-02-12, και μέχρι το ποσοστό της ανεργίας να διαμορφωθεί κάτω του 10%, **αναστέλλεται η εφαρμογή όρων** συλλογικών συμβάσεων εργασίας, διαιτητικών αποφάσεων, Υπουργικών Αποφάσεων ή διοικητικών πράξεων κανονιστικού χαρακτήρα, **που προβλέπουν αύξηση των αποδοχών** των εργαζομένων, δηλαδή των μισθών ή ημερομισθίων ή του βασικού μισθού, περιλαμβανομένων της υπηρεσιακής ωρίμανσης καθώς και του επιδόματος πολυετίας, χρόνου εργασίας, τριετίας, πενταετίας κλπ.

ΑΡΘΡΟ 5

1. Οι συμβάσεις εργασίας εργαζομένων σε επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις, **περιλαμβανομένων** και των επιχειρήσεων, εταιρειών ή οργανισμών που υπάγονται ή είχαν υπαχθεί οποτεδήποτε κατά το παρελθόν στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, όπως αυτός είχε οριοθετηθεί κάθε φορά με τις διατάξεις της παραγράφου 6 του άρθρου 1 του Ν. 1256/1982 (Α΄ 65) ή με τις διατάξεις του άρθρου 51 του Ν. 1892/1990 (Α΄ 101), που περιέχουν όρους για τη λήξη αυτών των συμβάσεων με τη συμπλήρωση κάποιου ορίου ηλικίας ή με τη συμπλήρωση των προϋποθέσεων συνταξιοδότησης των εργαζομένων, **από την 14-2-2012,** ημερομηνία δημοσίευσης του νόμου 4046/2012, μετατρέπονται σε συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου, με άμεση ισχύ. Επομένως σε περίπτωση καταγγελίας των ως άνω συμβάσεων, μετά την 14.2.2012, εφαρμογή έχουν οι διατάξεις της ισχύουσας εργατικής νομοθεσίας για τις συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου.

2. Διατάξεις νόμων ή κανονιστικών αποφάσεων, καθώς και όροι Συλλογικών Συμβάσεων και Διαιτητικών Αποφάσεων, Κανονισμών Εργασίας Προσωπικού, Οργανισμών Προσωπικού και αποφάσεων Διοίκησης Επιχειρήσεων, που θεσπίζουν ρήτρες μονιμότητας ή δεσμευτικούς όρους που υποκρύπτουν μονιμότητα, καταργούνται.

Σύμφωνα με τη διάταξη της παρ. 2 του αρ. 5 της υπ. αρ 6/28.2.2012 ΠΥΣ οι ρήτρες αυτές ή οι όροι αυτοί καταργούνται στην περίπτωση που παρεκκλίνουν από τους γενικούς κανόνες της εργατικής νομοθεσίας . Εκτός από αυτή την περίπτωση η ΠΥΣ διακρίνει και άλλη μία κατά την οποία οι ρήτρες αυτές ή οι όροι αυτοί καταργούνται και συγκεκριμένα, όταν εκτός από την παρέκκλιση από τους γενικούς κανόνες του εργατικού δικαίου, συντρέχει η εφαρμογή τους να είναι αναλογική ή ευθεία με διατάξεις του Κώδικα περί Δημοσίων Υπαλλήλων. Η τελευταία περίπτωση μπορεί να λειτουργεί και μόνη της προκειμένου να θεωρηθεί μία ρήτρα ως ρήτρα μονιμότητας ή ως υποκρύπτουσα μονιμότητα.

Συνεπώς κατά τα ανωτέρω, **ως «ρήτρες μονιμότητας» ή ως «όροι που υποκρύπτουν μονιμότητα»** θα μπορούσαν να θεωρηθούν ιδίως οι ρήτρες ή οι

όροι εκείνοι που ορίζουν ότι η λήξη συμβάσεων εργασίας πραγματοποιείται με τη συμπλήρωση κάποιου ορίου ηλικίας ή με τη συμπλήρωση των προϋποθέσεων συνταξιοδότησης του εργαζομένου. Επίσης θα μπορούσαν να θεωρηθούν και όλοι εκείνοι οι ειδικοί εργασιακοί όροι που διασφαλίζουν τη σταθερότητα στη θέση εργασίας, όπως είναι οι υπηρεσιακές μετακινήσεις, οι μετατάξεις, οι αποσπάσεις, οι μεταθέσεις, οι τοποθετήσεις, η κατάληψη πάσης φύσεως θέσεως ευθύνης και η ανάκληση αυτής και γενικά οποιοσδήποτε άλλος όρος που μπορεί με τρόπο αναλογικό ή με ευθεία εφαρμογή να παραπέμπει στις διατάξεις του Κώδικα περί Δημοσίων Υπαλλήλων.

Τα ανωτέρω εφαρμόζονται και στις επιχειρήσεις, εταιρείες ή οργανισμούς που υπάγονται ή είχαν υπαχθεί οποτεδήποτε κατά το παρελθόν στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, όπως αυτός είχε οριοθετηθεί κάθε φορά με τις διατάξεις της παραγράφου 6 του άρθρου 1 του Ν. 1256/1982 (Α΄ 65) ή με τις διατάξεις του άρθρου 51 του Ν. 1892/1990 (Α΄ 101).

Η ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ

ΑΝΝΑ ΣΤΡΑΤΙΝΑΚΗ

ΕΣΩΤΕΡΙΚΗ ΔΙΑΝΟΜΗ

1. Γραφ. κ. Υπουργού
2. Γραφ. Κας Γεν. Γραμματέως
3. Γραφείο κ. Ειδικού Γρ/τεα Σ.ΕΠ.Ε (με την παράκληση να κοινοποιηθεί στις τοπικές υπηρεσίες του Σ.ΕΠ.Ε)
4. Γραφ. κ. Πρ/νου Γεν.Δ/νσης Εργασίας
5. Δ/νση Δ3/Α
6. Δ/νση Δ2/Α