

### ΠΡΟΣ

**Τα Εργατικά Κέντρα  
και Ομοσπονδίες  
Δύναμης Γ.Σ.Ε.Ε.**

**Να διανεμηθεί σε όλες  
τις πρωτοβάθμιες οργανώσεις  
και τους εργαζόμενους**

### **Θέμα: Επείγουσα Εγκύκλιος για κρίσιμα ζητήματα συλλογικών διαπραγματεύσεων και ΣΣΕ.**

*Συναδέλφισσες και Συνάδελφοι,*

Από τις αρχές του 2010, η εργατική τάξη της χώρας έχει γίνει διαρκής στόχος επιθέσεων με διαδοχικά μέτρα, τα οποία κορυφώθηκαν με το πρόσφατο πολυνομοσχέδιο, πλέον Νόμο 4024/2011 (ΦΕΚ Α'226/27-10-2011) για τις «Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις, ενιαίο μισθολόγιο – βαθμολόγιο, εργασιακή εφεδρεία και άλλες διατάξεις εφαρμογής του μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής στρατηγικής 2012–2015».

Με έναν ορυμαγδό αυθαίρετων, άδικων, επώδυνων και πολύπλευρων μέτρων μόνιμου χαρακτήρα και σε πλήρη αντίθεση με τη συνταγματική τάξη της χώρας και τη δέσμευσή της από διεθνείς συμβάσεις που προστατεύουν τα εργασιακά δικαιώματα, αποδομούν κάθε έννοια κοινωνικής προστασίας και ισότητας, φιμώνουν την ελεύθερη συνδικαλιστική δράση και εξουδετερώνουν τους μηχανισμούς συλλογικής δράσης και τους υποστηρικτικούς θεσμούς για την αποτελεσματική προστασία και προώθηση των συμφερόντων των εργαζομένων, με στόχο να τους αφήσουν στο έλεος της ατομικής διαπραγμάτευσης.

Παράλληλα με τις αγωνιστικές κινητοποιήσεις και την αμφισβήτηση των μέτρων σε κάθε επίπεδο (συνδικαλιστικό, πολιτικό νομικό), η Γ.Σ.Ε.Ε. έχει ήδη κινηθεί σε διεθνές επίπεδο με την κατάθεση Προσφυγής επείγοντος χαρακτήρα στη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας. Επίσης είναι διαρκής και θα ενταθεί στο άμεσα προσεχές διάστημα ο συνδικαλιστικός και νομικός συντονισμός των ενεργειών για την παραβίαση των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας.

Στο πλαίσιο αυτό, σας αποστέλλεται η παρούσα Επείγουσα Εγκύκλιος για την παροχή διευκρινήσεων πάνω σε κρίσιμα ζητήματα που προκύπτουν από την εφαρμογή των ρυθμίσεων του άρθρου 37 του ν. 4024/2011, με το οποίο υπό τον τίτλο «Ρυθμίσεις Συλλογικών Διαπραγματεύσεων» επιβάλλονται τα ακόλουθα:

α) η δυνατότητα υπογραφής επιχειρησιακής ΣΣΕ από συλλογικά μορφώματα «εικονικής» εκπροσώπησης των εργαζομένων («ενώσεις προσώπων»),

- β) η δυνατότητα σύναψης επιχειρησιακής ΣΣΕ και από επιχειρήσεις που απασχολούν λιγότερα από 50 άτομα (οι οποίες κατ'έξοχήν καλύπτονταν από τις κλαδικές ΣΣΕ),
- γ) η «αναστολή» της αρχής της εύνοιας για όσο χρόνο διαρκεί το μεσοπρόθεσμο πλαίσιο δημοσιονομικής στρατηγικής και η κατίσχυση της επιχειρησιακής ΣΣΕ σε περίπτωση συρροής με κλαδική ΣΣΕ (καταργείται η «ειδική επιχειρησιακή» ΣΣΕ),
- δ) η «αναστολή» της διαδικασίας επέκτασης της ισχύος των κλαδικών και των ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ μέσω της κήρυξής τους ως γενικά υποχρεωτικών για όσο χρόνο διαρκεί το μεσοπρόθεσμο πλαίσιο δημοσιονομικής στρατηγικής.

Λόγω της άμεσης ανάγκης για έγκαιρη αποστολή των παρακάτω διευκρινήσεων, αυτές έχουν γενικό χαρακτήρα. Σε κάθε όμως περίπτωση που θέσετε υπόψη μας συγκεκριμένες περιπτώσεις για τις οποίες χρειασθούν εξειδικευμένες πληροφορίες, αυτές θα απαντηθούν σε συνεργασία με τη Νομική μας Υπηρεσία.

---

#### **A. Γενικές αρχές συλλογικών διαπραγματεύσεων και ΣΣΕ με βάση το ν. 1876/1990.**

---

1. Η έναρξη συλλογικών διαπραγματεύσεων και η σύναψη των προβλεπόμενων από το ν. 1876/1990 συλλογικών συμβάσεων εργασίας (ΣΣΕ) όλων των ειδών (εθνική γενική ΣΣΕ, κλαδικές, ομοιοεπαγγελματικές, επιχειρησιακές ΣΣΕ) αποτελεί δικαίωμα των οργανώσεών μας που είναι αρμόδιες να τις υπογράψουν, με σκοπό τη συνολική προστασία και την προαγωγή των εργασιακών συμφερόντων των εργαζομένων.

**2. Οι εργοδοτικές οργανώσεις (ή οι μεμονωμένοι εργοδότες) έχουν υποχρέωση να διαπραγματεύονται καλόπιστα και με πρόθεση να επιλυθεί η συλλογική διαφορά.** Έχουν εξίσου υποχρέωση να προσκομίζουν στις διαπραγματεύσεις όλα τα στοιχεία που είναι απαραίτητα και αναγκαία για τη διευκόλυνση των διαπραγματεύσεων των υπό συζήτηση θεμάτων και αναφέρονται στην οικονομική κατάσταση, την οικονομική πολιτική και την πολιτική προσωπικού της επιχείρησης, του κλάδου ή του επαγγέλματος. Τα στοιχεία αυτά πρέπει να κατατίθενται στα πρακτικά των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Επίσης πρέπει να χορηγούνται κατά το στάδιο επίλυσης της συλλογικής διαφοράς ενώπιον του Ο.ΜΕ.Δ. είτε σε επίπεδο Μεσολάβησης, είτε σε επίπεδο Διαιτησίας.

Σημειώνεται επίσης ότι στις επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από 50 εργαζόμενους (ή σε εγκαταστάσεις που απασχολούν πάνω από 20 εργαζόμενους), ακόμα και **πριν την έναρξη συλλογικών διαπραγματεύσεων για την υπογραφή ΣΣΕ, οι εργοδότες έχουν υποχρέωση να ενημερώνουν έγκαιρα και πλήρως, να παρέχουν τις σχετικές πληροφορίες στους εκπροσώπους των εργαζομένων, να διαβουλεύονται και να απαντούν αιτιολογημένα σε αυτούς για:**

- α) την εξέλιξη των δραστηριοτήτων και της οικονομικής κατάστασης της επιχείρησης,
- β) την κατάσταση, τη διάρθρωση και την πιθανή εξέλιξη της απασχόλησης μέσα στην επιχείρηση, καθώς και τα μέτρα πρόληψης που ενδεχομένως προβλέπονται σε περίπτωση ιδίως που η απασχόληση απειλείται,
- γ) τις αποφάσεις που μπορούν να επιφέρουν ουσιαστικές μεταβολές στην οργάνωση της εργασίας ή στις συμβάσεις εργασίας.

Η μη συμμόρφωση των εργοδοτών στην υποχρέωσή τους αυτή ελέγχεται από την Επιθεώρηση Εργασίας και επισύρει διοικητικές κυρώσεις.

**3. Οι Εθνικές Γενικές ΣΣΕ καθορίζουν τους ελάχιστους όρους εργασίας που ισχύουν για όλους τους εργαζόμενους στην ελληνική επικράτεια, ανεξάρτητα από το εάν είναι μέλη σωματείων.** Κανένα από τα υπόλοιπα είδη των ΣΣΕ δεν μπορεί να περιέχει όρους

δυσμενέστερους από την ισχύουσα Εθνική Γενική ΣΣΕ, η οποία υπερισχύει ως προς όλες τις διατάξεις της, δηλαδή τις συνολικές κατώτατες υποχρεωτικές αποδοχές (βασικός μισθός, επίδομα τριετίας, επίδομα γάμου) και τις θεσμικές ρυθμίσεις των κατωτάτων όρων εργασίας που είναι σε ισχύ μέχρι σήμερα.

Για τα υπόλοιπα είδη των ΣΣΕ και τα ζητήματα που προκύπτουν γίνεται αναφορά παρακάτω στο στοιχείο Β΄.

**4. Οι ΣΣΕ, το περιεχόμενο των οποίων καλύπτει το σύνολο των θεμάτων που προβλέπονται από το ν. 1876/1990 (άρθρο 2, όπως ισχύει), μπορούν να ρυθμίζουν όλους τους όρους παροχής της εργασίας (μισθολογικοί και λοιποί όροι).** Ειδικά οι επιχειρησιακές ΣΣΕ, μπορούν να περιέχουν ρύθμιση για τη διασφάλιση όλων των θέσεων εργασίας και των εργαζομένων που απασχολούνται σε αυτές κατά το χρόνο υπογραφής τους.

Με ΣΣΕ εξομοιώνεται και η πρόταση του Μεσολαβητή, εφόσον σ'αυτή συμφωνήσουν τα ενδιαφερόμενα μέρη και υπογράψουν ΣΣΕ (άρθρο 15 παρ.6, όπως ισχύει), καθώς και η Διαιτητική Απόφαση (άρθρο 16 παρ.6, όπως ισχύει).

Σ'ό,τι αφορά στη Διαιτητική Απόφαση, και ειδικότερα στα ζητήματα που έχουν προκύψει με τη νέα διάταξη του άρθρου 16 παρ.3 (περιορισμός της διαιτητικής απόφασης μόνο στο βασικό μισθό/ημερομίσθιο, ν. 3899/2010) και τους εργοδοτικούς τακτικισμούς που στοχεύουν να βρουν «ευήκοα ώτα» για τη μη ενσωμάτωση στις Δ.Α. της «**ρήτρας διατήρησης**»<sup>1</sup>, σημειώνουμε τα ακόλουθα:

**Είναι δεδομένη η ασυμβατότητα της σχετικής διάταξης με το Σύνταγμα και δεσμευτικές Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας,** όλα δε τα σχετικά μας επιχειρήματα έχουν ήδη διατυπωθεί στην Προσφυγή της Γ.Σ.Ε.Ε. στη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας και ενώπιον των Δικαστηρίων. Μη συμπεριλαμβανοντας τη «ρήτρα διατήρησης» στις Δ.Α., οι Διαιτητές όχι μόνο δεν απέχουν από τη ρύθμιση των υπόλοιπων θεμάτων που περιέχει η εκάστοτε συλλογική ρύθμιση, αλλά τουναντίον (με βάση τα όσα αναφέρονται παρακάτω στο στοιχείο Β΄) τα ρυθμίζουν επί το δυσμενέστερο, παρεμβαίνοντας αναγκαστικά και παράνομα στο περιεχόμενο των ΣΣΕ.

**5. Συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων της ίδιας επιχείρησης, του κλάδου ή του επαγγέλματος έχουν δικαίωμα παρέμβασης** στις συλλογικές διαπραγματεύσεις που τους αφορούν (άρθρο 4 παρ.5).

**6. Κατά τη διάρκεια των συλλογικών διαπραγματεύσεων και κατά το χρόνο προσφυγής στη Μεσολάβηση του Ο.ΜΕ.Δ., και εφόσον η εργοδοτική πλευρά λειτουργεί κακόπιστα, παρελκυστικά και με απώτερο στόχο τον «εγκλωβισμό» της συλλογικής διαφοράς στο στάδιο της Διαιτησίας, στάση που απαγορεύεται από το νόμο, υπάρχει το δικαίωμά μας για απεργιακές κινητοποιήσεις.**

---

<sup>1</sup> Η λεγόμενη διατηρητική ρήτρα που απαραίτητα πρέπει να διεκδικείται ως ρήτρα της διαιτητικής απόφασης είναι η εξής:

**«Όλες οι διατάξεις προηγούμενων Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας και αντίστοιχων με αυτή Διαιτητικών Αποφάσεων, συλλογικών συμφωνιών και επιχειρησιακής συνήθειας εφόσον δεν έχουν καταργηθεί ή τροποποιηθεί, εξακολουθούν να ισχύουν και αποτελούν ενιαίο σύνολο».**

---

## **Β. Κρίσιμα ζητήματα σχετικά με τις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας από την εφαρμογή του άρθρου 37 ν. 4024/2011.**

---

### **1. Αοριστία ως προς τη διάρκεια ισχύος του άρθρου 37 του ν. 4024/2011.**

Δημιουργείται σοβαρό ερμηνευτικό ζήτημα για τη διάρκεια ισχύος του άρθρου 37 και ειδικότερα των διατάξεών του (παρ.5 για την αναστολή της αρχής της εύνοιας και την κατίσχυση των επιχειρησιακών ΣΣΕ και παρ.6 για την αναστολή της επέκτασης ισχύος των ΣΣΕ) που συνδέουν ρητά την ισχύ τους με τη διάρκεια του μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής στρατηγικής 2012 έως 2015.

### **2. Το άρθρο 37 δεν έχει αναδρομική εφαρμογή.**

Με δεδομένο ότι δεν περιέχεται ρήτρα αναδρομικότητας, όλες οι ΣΣΕ που έχουν ήδη συναφθεί μέχρι την 27<sup>η</sup>/10/2011 (ημερομηνία δημοσίευσης του ν. 4204/2011) και το χρονικό πεδίο ισχύος τους καταλαμβάνει το 2011 ή/και χρονικό διάστημα μετά το 2011, θεωρούμε ότι συνεχίζουν να παράγουν κανονιστική δέσμευση για τους εργαζόμενους και τους εργοδότες που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής τους με βάση τις αρχές που περιέχονται στο ν. 1876/1990. Συγκεκριμένα:

α) Οι επιχειρησιακές ΣΣΕ ισχύουν για το σύνολο του προσωπικού της επιχείρησης και για το νεοπροσλαμβανόμενο προσωπικό.

β) Οι κλαδικές και οι ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ, που έχουν ήδη κηρυχθεί γενικά υποχρεωτικές ισχύουν για το σύνολο των εργαζομένων και των εργοδοτών/επιχειρήσεων του κλάδου (κλαδικές), για το σύνολο των εργαζομένων του επαγγέλματος, ανεξαρτήτως του είδους της επιχείρησης (ομοιοεπαγγελματικές) και για τους νεοπροσλαμβανόμενους.

γ) Οι κλαδικές και οι ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ, που δεν έχουν κηρυχθεί γενικά υποχρεωτικές, ισχύουν για τα μέλη των οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών που δεσμεύονται από αυτές και για τους νεοπροσλαμβανόμενους που είναι μέλη των αντίστοιχων οργανώσεων.

**3. Όλες οι ΣΣΕ που πληρούν τις ανωτέρω προϋποθέσεις μέχρι τη δημοσίευση του ν.4024/2011, δηλαδή μέχρι την 27<sup>η</sup>/10/2011 συνεχίζουν να παράγουν κανονιστική (άμεση και αναγκαστική) δέσμευση για όλο το χρονικό διάστημα ισχύος τους και κατά την εφαρμογή τους διέπονται πλήρως από την αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης, που προβλέπεται από τα άρθρα 7 και 11 του ν. 1876/1990, δηλαδή:**

- οι όροι των ατομικών συμβάσεων εργασίας υπερισχύουν από τους κανονιστικούς όρους ΣΣΕ, μόνο εφόσον παρέχουν μεγαλύτερη προστασία στους εργαζόμενους, απαγορεύοντας ταυτόχρονα και την παραίτηση του εργαζόμενου από την προστασία αυτή,
- κλαδική ή επιχειρησιακή ΣΣΕ υπερισχύει σε περίπτωση συρροής με ομοιοεπαγγελματική ΣΣΕ,
- αν η σχέση εργασίας εμπίπτει ταυτόχρονα στο πεδίο εφαρμογής μιας κλαδικής και μιας επιχειρησιακής ΣΣΕ, εφαρμόζεται η πιο ευνοϊκή για τον εργαζόμενο, ενώ η σύγκριση και η επιλογή των εφαρμοζόμενων διατάξεων γίνεται στις προβλεπόμενες από το νόμο ενότητες (ενότητα αποδοχών και λοιπά θέματα).

- ειδικά για τις κλαδικές ΣΣΕ που έχουν κηρυχθεί υποχρεωτικές μέχρι την 27<sup>η</sup>/10/2011 και το χρονικό πεδίο εφαρμογής τους καταλαμβάνει το 2011 ή/και χρονικό διάστημα μετά το 2011, είναι παράνομη οποιαδήποτε απόκλιση από τους όρους τους με επιχειρησιακή ΣΣΕ που επιχειρείται να υπογραφεί κατά το χρονικό διάστημα ισχύος τους.

*Παράδειγμα 1: Μια κλαδική ΣΣΕ με χρονικό πεδίο ισχύος τη διετία 2010-2011 ή την τριετία 2010-2012 έχει κηρυχθεί γενικά υποχρεωτική με Υπουργική Απόφαση που έχει εκδοθεί έως την 27<sup>η</sup>/10/2011. Κατά το διάστημα που ισχύει για όλους τους εργαζόμενους του κλάδου αυτή η ΣΣΕ, αφενός δεν μπορεί να υπογραφεί νόμιμα καμία επιχειρησιακή ΣΣΕ που να περιέχει όρους δυσμενέστερους, αφετέρου θα είναι παράνομη σε ατομικό επίπεδο η επιβολή από τον εργοδότη οποιασδήποτε μονομερούς μείωσης των αποδοχών ή επιδείνωσης των λοιπών όρων εργασίας του εργαζομένου κατά παρέκκλιση από τους όρους αυτής της κλαδικής ΣΣΕ. Επίσης απαγορεύεται κατά το διάστημα αυτό στις επιχειρήσεις του κλάδου η αμοιβή και η απασχόληση των νεοπροσλαμβανομένων από αυτές, με όρους δυσμενέστερους από αυτήν την κλαδική ΣΣΕ.*

#### **4. ΣΣΕ που έχει λήξει η κανονιστική τους ισχύς και διαμόρφωση των όρων εργασίας.**

Η άμεση και αναγκαστική ισχύς των κανονιστικών όρων μιας ΣΣΕ στο πεδίο εφαρμογής της ισχύει είτε για το προβλεπόμενο από αυτές χρονικό διάστημά ισχύος τους, είτε για αόριστο χρόνο, εφόσον δεν προβλέπεται συγκεκριμένη ημερομηνία λήξης ή εφόσον η ΣΣΕ δεν καταγγελθεί ή δεν αρχίσουν νόμιμα συλλογικές διαπραγματεύσεις για την κατάρτιση νέας ΣΣΕ. Εφόσον η ΣΣΕ καταγγελθεί από κάποιον από τα συμβαλλόμενα μέρη ή εφόσον ξεκινήσουν νόμιμα συλλογικές διαπραγματεύσεις για την κατάρτιση νέας ΣΣΕ, τότε συνεχίζουν να παράγουν την **ίδια κανονιστική δέσμευση για ένα εξάμηνο ακόμα**. Κατά τα διαστήματα αυτά οι κανονιστικοί όροι των ΣΣΕ έχουν άμεση και αναγκαστική ισχύ με τις συνέπειες που αναφέρονται παραπάνω (σημείο Β.3).

Μετά την παρέλευση του εξαμήνου, οι όροι εργασίας που περιέχουν οι ΣΣΕ αποτελούν όρους της ατομικής εργασίας του εργαζομένου που καλυπτόταν από αυτές («μετενέργεια»), με συνέπεια οποιαδήποτε μονομερής τροποποίησή τους από τον εργοδότη επί το δυσμενέστερο συνιστά μονομερή βλαπτική μεταβολή. Σε περίπτωση δε που ο εργοδότης προσλάβει νέο προσωπικό, μπορεί μεν να μην δεσμεύεται άμεσα και αναγκαστικά από ΣΣΕ, **δεσμεύεται όμως από την αρχή της ίσης μεταχείρισης** για την απασχόληση των νέων αυτών εργαζομένων με ίσους όρους αμοιβής, εργασίας και ασφάλισης σε σχέση με το υπόλοιπο προσωπικό.

**Οι εργαζόμενοι πρέπει να διευκολυνθούν με κάθε τρόπο από τις Ομοσπονδίες, τα Εργατικά Κέντρα και τα σωματεία τους, ώστε να ενημερωθούν για τους μισθολογικούς και θεσμικούς όρους, που περιέχονταν σε ΣΣΕ υποχρεωτικής εφαρμογής μέχρι σήμερα, οι οποίοι, εφόσον τους καλύπτουν, συνεχίζουν πλέον, μετά το πέρας του 6μηνου, να είναι σε ισχύ ως όροι των ατομικών τους συμβάσεων εργασίας.** Πρέπει να καταστεί γνωστό και σαφές σε όλους τους εργαζόμενους, ειδικά σ' αυτούς που δεν είναι μέλη των αντίστοιχων κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών οργανώσεων, ότι η απαγόρευση στον εργοδότη να τροποποιήσει μονομερώς και δυσμενέστερα τους όρους εργασίας αίρεται εφόσον είτε ατομικά είτε συλλογικά συμφωνηθεί η τροποποίηση αυτή.

*Παράδειγμα 2: Σε μία επιχείρηση είχε υπογραφεί ΣΣΕ ετήσιας διάρκειας για το 2010 και δεν έχει γίνει καταγγελία της, ούτε έχουν αρχίσει διαπραγματεύσεις για την υπογραφή νέας ΣΣΕ. Η ΣΣΕ αυτή έχει μετατραπεί σε αορίστου χρόνου και οι κανονιστικοί της όροι συνεχίζουν να έχουν άμεση και αναγκαστική ισχύ. Εάν είχαν, όμως, αρχίσει συλλογικές διαπραγματεύσεις για την κατάρτιση νέας ΣΣΕ, οι οποίες δεν ολοκληρώθηκαν μέσα στο 2011, ενώ ταυτόχρονα εξέπνευσε και το βμηνο της συνέχισης της δεσμευτικής ισχύος, οι όροι της επιχειρησιακής ΣΣΕ ισχύουν ως όροι των ατομικών συμβάσεων των εργαζομένων της επιχείρησης και δεν μπορούν νόμιμα να τροποποιηθούν επί το δυσμενέστερο μονομερώς από τον εργοδότη.*

*Παράδειγμα 3: Μια επιχείρηση συγκεκριμένου κλάδου, μη μέλος της εργοδοτικής οργάνωσης που συμβάλλεται στην κλαδική ΣΣΕ, δεσμευόταν κατά το 2010 από την κλαδική ΣΣΕ εξαιτίας της κήρυξης της ως γενικά υποχρεωτικής. Το 2011 η κλαδική ΣΣΕ δεν κηρύχθηκε γενικά υποχρεωτική. Οι όροι της κλαδικής ΣΣΕ του έτους 2010, έχουν καταστεί όροι των ατομικών συμβάσεων του προσωπικού που απασχολεί και δεν μπορούν νόμιμα να τροποποιηθούν επί το δυσμενέστερο μονομερώς από τον εργοδότη.*

*Παράδειγμα 4: Μια επιχείρηση, μη μέλος της αντίστοιχης εργοδοτικής οργάνωσης, απασχολεί προσωπικό που υπάγεται στο πεδίο εφαρμογής ομοιοεπαγγελματικής ΣΣΕ που έχει κηρυχθεί κατά το 2011 γενικά υποχρεωτική. Εφόσον δεν έχει λήξει με οποιονδήποτε νόμιμο τρόπο η κανονιστική ισχύς της ΣΣΕ αυτής και εφόσον δεν υπογραφεί επιχειρησιακή ΣΣΕ που να καλύπτει ρητά τις επαγγελματικές αυτές ειδικότητες, η ομοιοεπαγγελματική αυτή ΣΣΕ δεσμεύει άμεσα και αναγκαστικά τον εργοδότη και απαγορεύει την δυσμενή τροποποίηση των όρων αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων αυτών. Σε περίπτωση λήξης της κανονιστικής ισχύος της ομοιοεπαγγελματικής αυτής ΣΣΕ (και εφόσον δεν έχει υπογραφεί επιχειρησιακή ΣΣΕ), οι όροι της ομοιοεπαγγελματικής ΣΣΕ του 2011 θα έχουν καταστεί όροι των ατομικών συμβάσεων του συγκεκριμένου προσωπικού και δεν μπορούν νόμιμα να τροποποιηθούν επί το δυσμενέστερο μονομερώς από τον εργοδότη.*

---

### **Γ. Κρίσιμα ζητήματα σχετικά με τη συνδικαλιστική εκπροσώπηση των εργαζομένων από την εφαρμογή του άρθρου 37 του ν. 4024/2011.**

---

1. Με βάση τις αρχές εκπροσώπησης και λειτουργίας των συνδικαλιστικών οργανώσεων του ν. 1264/1982, οι εργαζόμενοι επιλέγουν ελεύθερα την εκπροσώπησή τους σε πρωτοβάθμιο επιχειρησιακό, κλαδικό ή ομοιοεπαγγελματικό επίπεδο και αναδεικνύουν για τριετή θητεία και μέσω του προβλεπόμενου δημοκρατικού συστήματος εκλογών τους εκπροσώπους τους στα διοικητικά συμβούλια των σωματείων τους και των υπερκείμενων οργανώσεων.

2. Η συνδικαλιστική δράση για την προστασία των συλλογικών συμφερόντων και τη βελτίωση των όρων εργασίας των εργαζομένων είναι μια διαρκής συμμετοχική διαδικασία και επιβάλλει στους εκπροσώπους των εργαζομένων το καθήκον και την ευθύνη άσκησης του έργου αυτού απέναντι στην εργοδοσία. Γι'αυτό και ο ν. 1264/1982 προβλέπει αφενός συγκεκριμένες υποχρεώσεις του εργοδότη και αντίστοιχα δικαιώματα υπέρ των σωματείων (δικαίωμα μηνιαίας ενημέρωσης και διαβούλευσης

για τα ζητήματα που απασχολούν τους εργαζόμενους, χορήγηση πινάκων ανακοινώσεων και διανομή ανακοινώσεων, διενέργεια γενικών συνελεύσεων, γραφείο στον τόπο εργασίας, συμμετοχή στους ελέγχους που διενεργεί το Σ.Ε.Π.Ε., συνδικαλιστικές άδειες), αφετέρου προστατεύει τους εκπροσώπους των εργαζομένων από εργοδοτικά αντίποινα για τη συνδικαλιστική δράση και κυρίως από την απόλυση.

**3. Οι παραπάνω εγγυήσεις υπέρ της δημοκρατικής εκλογής των εκπροσώπων των εργαζομένων και της ελεύθερης και ανεμπόδιστης συνδικαλιστικής δράσης δεν ισχύουν για τις ενώσεις προσώπων.**

Η εμμονή της πρόωθησης της σύναψης δυσμενών για τους εργαζόμενους επιχειρησιακών ΣΣΕ ακόμα και σε επιχειρήσεις με ελάχιστους εργαζόμενους, «ανακάλυψε» το ξεχασμένο αυτό συλλογικό μόρφωμα του ν. 1264/1982 για τις επιχειρήσεις που απασχολούσαν έως σαράντα (40) εργαζόμενους, το οποίο ήταν μέχρι σήμερα σε αχρησία, λόγω του εντελώς επικουρικού του χαρακτήρα (μη ίδρυση εάν ήδη υπάρχει σωματείο), της βραχύβιας (6 μήνες) διάρκειάς του λόγω του περιορισμένου πεδίου δράσης του. Η «ένωση προσώπων» του ν. 1264/1982 δεν είχε αρμοδιότητα για σύναψη ΣΣΕ.

**4. Στην κατεύθυνση αυτή είναι κρίσιμη η ενημέρωση όλων των εργαζομένων ότι:**

α) Οι εργοδότες θα σπεύσουν να επωφεληθούν από αυτή τη σημαντική έλλειψη μέσω και προστασίας των «ενώσεων προσώπων» και όχι μόνο θα εμπλέξουν , υπό την απειλή κυρίως της απόλυσης, τους εκπροσώπους τους σε σύναψη συμφωνιών σε βάρος του συνόλου των εργαζομένων της επιχείρησης (μελών και μη μελών της «ένωσης προσώπων»), αλλά και θα είναι σε θέση να επωφελούνται διαρκώς από τα αποδυναμωμένα συνδικαλιστικά τους μέσα και την ανύπαρκτη συνδικαλιστική τους προστασία.

β) Εφόσον σε μία επιχείρηση υπάρχει επιχειρησιακό σωματείο, το Διοικητικό του Συμβούλιο αποτελεί τους νόμιμους «εκπροσώπους των εργαζομένων» για την άσκηση από τη νομοθεσία συλλογικών δικαιωμάτων απέναντι στον εργοδότη και δεν μπορεί να συσταθεί η «ένωση προσώπων» του άρθρου 37 με τα 3/5 του προσωπικού για υπογραφή επιχειρησιακής ΣΣΕ. Ειδικά στην παρούσα συγκυρία, επισημαίνεται το κρίσιμο δικαίωμα που αναγνωρίζεται από το ΠΔ 240/2006 αποκλειστικά στους «νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων» και επιβάλλει στον εργοδότη την έγκαιρη και κατάλληλη ενημέρωση και διαβούλευση μαζί τους πριν από τη λήψη κρίσιμων εργοδοτικών αποφάσεων (πχ επιβολή εκ περιτροπής εργασίας και διαθεσιμότητας, ομαδικές απολύσεις, μεταβίβαση επιχείρησης).

γ) Η μόνη δημοκρατική και αποτελεσματική εκπροσώπηση είναι μέσω των σωματείων, που έχουν όλες τις εγγυήσεις και τις διευκολύνσεις ελεύθερης συνδικαλιστικής δράσης που προβλέπει η νομοθεσία. Επίσης οι εκπρόσωποι των εργαζομένων στα Δ.Σ. των σωματείων είναι διαρκώς εκτεθειμένοι στον έλεγχο των γενικών συνελεύσεων των σωματείων σε κάθε περίπτωση που κριθεί ότι λειτουργούν σε βάρος των συμφερόντων των εργαζομένων. Εφόσον οι εργαζόμενοι, που δεν είναι ήδη οργανωμένοι σε σωματεία (επιχειρησιακά, κλαδικά, ομοιοεπαγγελματικά), θέλουν να εκφραστούν συλλογικά πρέπει να βοηθηθούν να ιδρύσουν συνδικαλιστικές οργανώσεις και να προωθήσουν με τα προβλεπόμενα μέσα τη συλλογική προστασία των συναδέλφων τους στους χώρους δουλειάς.

Συναδέλφισσες και συναδέλφοι,

Η μαζικοποίηση των σωματείων μας είναι προτεραιότητα και ο συντονισμός των ενεργειών μας για την αντιμετώπιση κάθε προσπάθειας παραβίασης των δικαιωμάτων των εργαζομένων είναι εξαιρετικά κρίσιμος.

Στην κατεύθυνση αυτή, καλούμε τις δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις (Ομοσπονδίες και Εργατικά Κέντρα):

- **να ενημερώνετε τους εργαζόμενους να μην συναινούν στη μονομερή από τον εργοδότη δυσμενή τροποποίηση των όρων εργασίας τους.** Κι αυτό γιατί είναι παράνομη η μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας τους, που επιχειρείται από τους εργοδότες με την άσκηση πίεσης για την υπογραφή ατομικών συμβάσεων υπό την απειλή της απόλυσης. Οι εργαζόμενοι πρέπει να ενθαρρύνονται να σας ενημερώνουν, ώστε να υπάρχει δυνατότητα άμεσης συνδικαλιστικής παρέμβασης για την αποτροπή αυτών των παράνομων και καταχρηστικών πρακτικών.
- **να έχετε στη διάθεσή σας και για την ενημέρωση των εργαζομένων τις ΣΣΕ, που είναι σε ισχύ, ειδικά αυτές που έχουν κηρυχθεί μέχρι σήμερα γενικά υποχρεωτικές.** Σχετική ενημέρωση παρέχεται από τις ιστοσελίδες του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης ([www.ypakp.gr](http://www.ypakp.gr)), του Ο.ΜΕ.Δ. ([www.omed.gr](http://www.omed.gr)) και του Εθνικού Τυπογραφείου για τα τεύχη Β' ([www.et.gr](http://www.et.gr)), αλλά και από τα αρμόδια Τμήματα του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και τις κατά τόπους Επιθεωρήσεις Εργασίας,
- **να διανείμετε την Εγκύκλιο αυτή σε όλα τα πρωτοβάθμια σωματεία μέλη σας, με την επισήμανση άμεσης ενημέρωσής σας για προβλήματα που θα προκύψουν από τις εργοδοτικές προσπάθειες μείωσης του επιπέδου προστασίας των εργαζομένων, ώστε, μέσα από εσάς, να ειδοποιηθεί η Γ.Σ.Ε.Ε. και η Νομική της Υπηρεσία και να γίνει ο έγκαιρος και κατάλληλος συντονισμός των ενδεδειγμένων ενεργειών.**

Με συναδελφικούς χαιρετισμούς

Ο Πρόεδρος

Ο Γεν. Γραμματέας

Γιάννης Παναγόπουλος

Νικόλαος Κιουτσούκης