

ΝΕΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ

Με το **Νόμο 3846/2010** «Εγγυήσεις για την εργασιακή ασφάλεια και άλλες διατάξεις» (ΦΕΚ 66/Α΄ /11-05-2010) ο νομοθέτης εισάγει νέες σημαντικές διατάξεις αλλά και τροποποιήσεις σε υφιστάμενες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας που αφορούν κυρίως τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης, προκειμένου να διασφαλίζονται τα εργασιακά και ασφαλιστικά δικαιώματα των εργαζομένων αλλά και η αναγκαία ευελιξία στην αγορά εργασίας, συμβάλλοντας αφενός μεν στη διατήρηση των υφιστάμενων θέσεων εργασίας, αφετέρου δε στη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας της Ελληνικής Οικονομίας.

Αποδεικνύεται για ακόμη μία φορά ότι η εργατική νομοθεσία, παρουσιάζει μία συνεχόμενη δυναμική και επιφέρει ενίοτε ριζικές μεταβολές στο υπάρχον νομοθετικό πλαίσιο.

ΕΙΔΙΚΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Στο άρθρο 1, όπως αναφέρει στην εισηγητική έκθεση ο νομοθέτης, εισάγει τεκμήριο υπέρ της μισθωτής εργασίας, προκειμένου να ενδυναμωθεί η θέση όλων εκείνων που απασχολούνται με συμβάσεις παροχής υπηρεσιών ή έργου, ενώ στην πραγματικότητα υποκρύπτονται συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας.

Το πρώτον ο νομοθέτης θεσμοθέτησε με το άρθρο 1 του Ν. 2639/1998 (ΦΕΚ 205/Α΄/02-09-98)) «Ρύθμιση εργασιακών σχέσεων -σύσταση Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας και άλλες διατάξεις» ως ειδική μορφή απασχόλησης για παροχή υπηρεσιών ή έργου το **τεκμήριο, μαχητό** πάντοτε όπως έκρινε ήδη η νομολογία των Ελληνικών Δικαστηρίων, εάν η γραπτή συμφωνία μεταξύ εργοδότη και απασχολούμενου κατατίθετο εντός δεκαπέντε (15) ημερολογιακών ημερών στην οικεία Κοινωνική Επιθεώρηση Εργασίας, ότι δεν υποκρύπτεται σύμβαση εξαρτημένης εργασίας.

Ήδη ο νεότερος νομοθέτης αντικαθιστά το άρθρο 1 του Ν.2639/98 ως εξής: «η συμφωνία μεταξύ εργοδότη και απασχολούμενου για παροχή υπηρεσιών ή έργου, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, ιδίως στις περιπτώσεις αμοιβής κατά μονάδα εργασίας (φασόν), τηλεεργασίας, κατ' οίκον απασχόλησης, τεκμαίρεται ότι υποκρύπτει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, εφόσον η εργασία **παρέχεται αυτοπροσώπως, αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη για εννέα (9) συνεχείς μήνες**».

Το τροποποιημένο άρθρο 1 λοιπόν ορίζει σαφώς ότι εφόσον η απασχόληση σε σύμβαση έργου ή υπηρεσιών παρέχεται αυτοπροσώπως για εννέα συνεχείς μήνες και πάνω ισχύει το τεκμήριο ότι υπάρχει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας και άρα εφαρμόζονται όλες οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας. Με τη νέα διάταξη δεν απαιτείται πλέον γνωστοποίηση της γραπτής συμφωνίας εργοδότη και απασχολούμενου στο Σ.ΕΠ.Ε.

ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Το άρθρο 2 αντικαθιστά το άρθρο 38 του Νόμου 1892/1990 (ΦΕΚ 101/Α΄) όπως αντικαταστάθηκε και ίσχυε με το άρθρο 2 του Ν. 2639/98, θεσπίζοντας νέες διατάξεις υπέρ αυτής της κατηγορίας των εργαζομένων

καθώς και τροποποιήσεις υφιστάμενων διατάξεων που αποσκοπούν στην πληρέστερη προστασία τους και στον περιορισμό της εκμετάλλευσής τους, όπως προσδοκά ο νεότερος νομοθέτης στην εισηγητική έκθεση. Έτσι προβλέπονται α) ορισμοί του «εργαζόμενου μερικής απασχόλησης» και του «συγκρίσιμου εργαζόμενου με πλήρη απασχόληση» β) γενική διάταξη περί ίσης μεταχείρισης εργαζομένων με μερική απασχόληση σε σχέση με τους εργαζόμενους με πλήρη (κανονική) απασχόληση, προκειμένου η νομοθεσία μας να εναρμονιστεί πλήρως με την Οδηγία 97/81 του Συμβουλίου της 15/12/1997, «σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης».

Από την αρχή της σύμβασης ή σχέσης εργασίας ή κατά τη διάρκειά της ο εργοδότης και ο μισθωτός μπορούν με έγγραφη ατομική σύμβαση να συμφωνήσουν, ημερήσια ή εβδομαδιαία ή δεκαπενθήμερη ή μηνιαία εργασία, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, η οποία θα είναι μικρότερης διάρκειας από την κανονική (**μερική απασχόληση**). Η συμφωνία αυτή, εφόσον **μέσα σε οκτώ (8) ημερολογιακές ημέρες** από την κατάρτισή της δεν **γνωστοποιηθεί στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας**, τεκμαίρεται ότι καλύπτει σχέση εργασίας με πλήρη απασχόληση. Αρχικά στο άρθρο 2 του Ν.2639/98 προβλέπονταν προθεσμία δεκαπέντε (15) ημερολογιακών ημερών για τη γνωστοποίηση στο Σ.ΕΠ.Ε., υπάρχει δηλ. τώρα μείωση του χρόνου κατάθεσης της συμφωνίας.

Για την εφαρμογή των διατάξεων αυτών ορίζονται ως:

1) **«εργαζόμενος μερικής απασχόλησης»**, κάθε εργαζόμενος με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας, του οποίου οι ώρες εργασίας, υπολογιζόμενες σε ημερήσια, εβδομαδιαία, δεκαπενθήμερη ή μηνιαία βάση είναι λιγότερες από το κανονικό ημερήσιο ωράριο εργασίας του συγκρίσιμου εργαζόμενου με πλήρη απασχόληση,

2) **«συγκρίσιμος εργαζόμενος με πλήρη απασχόληση»**, κάθε εργαζόμενος πλήρους απασχόλησης, που απασχολείται στην ίδια επιχείρηση με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας και εκτελεί ίδια ή παρόμοια καθήκοντα, υπό τις αυτές συνθήκες απασχόλησης. Όταν στην επιχείρηση δεν υπάρχει συγκρίσιμος εργαζόμενος με πλήρη απασχόληση, η σύγκριση γίνεται με αναφορά στη συλλογική ρύθμιση στην οποία θα υπαγόταν ο εργαζόμενος αν είχε προσληφθεί με πλήρη απασχόληση. Οι εργαζόμενοι με σύμβαση ή σχέση εργασίας μερικής απασχόλησης δεν επιτρέπεται να αντιμετωπίζονται δυσμενώς σε σχέση με τους συγκρίσιμους εργαζόμενους με κανονική απασχόληση, εκτός εάν συντρέχουν αντικειμενικοί λόγοι οι οποίοι τη δικαιολογούν, όπως η διαφοροποίηση στο ωράριο εργασίας.

Διατηρούνται και διευρύνονται οι προστατευτικές διατάξεις υπέρ των εργαζομένων με μερική απασχόληση όπως το δικαίωμα άρνησης παροχής της όταν το μειωμένο ωράριο λαμβάνει χώρα κατά πάγιο τρόπο. Αναγνωρίζεται επιπλέον δικαίωμα του πλήρους απασχολούμενου, εφόσον έχει συμπληρώσει ένα ημερολογιακό έτος εργασίας στον ίδιο εργοδότη, με δικαίωμα επανόδου σε πλήρη απασχόληση. Με αυτή τη διάταξη δίνεται η δυνατότητα στους εργαζόμενους να αντιμετωπίσουν έκτακτες οικονομικές ανάγκες ή ανάγκες που προκύπτουν για εκπαιδευτικούς λόγους για όσο διάστημα διαρκούν αυτές, διατηρώντας δικαίωμα επανόδου σε κατάσταση πλήρους απασχόλησης. Ακόμη τροποποιείται ο τρόπος προσμέτρησης χρόνου προϋπηρεσίας μερικώς απασχολούμενου από οκτώ (8) ώρες εργασίας ανά ημέρα σε ίδιο χρόνο προϋπηρεσίας συγκρίσιμου εργαζόμενου

στην ίδια επιχείρηση δηλ. έξη ώρες και σαράντα λεπτά (6,40') ανά ημέρα εργασίας.

Οι αποδοχές των εργαζομένων με σύμβαση ή σχέση εργασίας μερικής απασχόλησης υπολογίζονται όπως και οι αποδοχές του συγκρίσιμου εργαζόμενου και αντιστοιχούν στις ώρες εργασίας της μερικής απασχόλησης.

Αρχικά εφόσον το ωράριο απασχόλησής τους ήταν μικρότερο των τεσσάρων (4) ωρών ημερησίως, οι αποδοχές των μερικώς απασχολουμένων μισθωτών προσαυξάνονται κατά επτάμισι τοις εκατό (7,5%). Με το άρθρο 17 παρ. 1 του Ν. 3899/2010 (ΦΕΚ 212 τεύχος Α /17-12-10) **ο νομοθέτης κατήργησε την προσαύξηση του 7,5%** και αφήνει τις αποδοχές του μερικώς απασχολουμένου να είναι ίσες αναλογικά με τις αποδοχές του συγκρίσιμου εργαζόμενου με πλήρη απασχόληση.

Αν παραστεί ανάγκη για πρόσθετη εργασία πέρα από τη συμφωνηθείσα μερική απασχόληση, ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να την παράσχει, εφόσον είναι σε θέση να το κάνει και η άρνησή του θα ήταν αντίθετη με την καλή πίστη. Ενώ αρχικά, όπως προβλέπει και το άρθρο 659 του Αστικού Κώδικα, ο εργαζόμενος που παρέχει πρόσθετη από τη συμφωνημένη εργασία δικαιούταν συμπληρωματικής αμοιβής με **προσαύξηση 10%** στο καταβαλλόμενο ωρομίσθιο του μερικώς απασχολουμένου, με το άρθρο 17 παρ. 1 του Ν. 3899/2010 **καταργήθηκε αυτή η προσαύξηση.**

Ο μερικώς απασχολουμένος μπορεί να αρνηθεί την παροχή εργασίας πέραν της συμφωνημένης, όταν αυτή η πρόσθετη εργασία λαμβάνει χώρα κατά συνήθη τρόπο.

Καταγγελία της σύμβασης εργασίας λόγω μη αποδοχής από τον μισθωτό εργοδοτικής πρότασης για μερική απασχόληση είναι άκυρη.

Οι μερικώς απασχολουμένοι μισθωτοί έχουν δικαίωμα ετήσιας κανονικής άδειας ανάπαυσης ή αναψυχής με αποδοχές και επίδομα αδειας, με βάση τις αποδοχές που θα ελάμβαναν εάν εργάζονταν κανονικά κατά το χρονικό διάστημα της αδειας τους, για τη διάρκεια της οποίας εφαρμόζονται αναλόγως οι διατάξεις των παραγράφων 1 και 2 του άρθρου 2 του Α.Ν. 539/1945 όπως τροποποιήθηκε και ισχύει σήμερα με το άρθρο 1 του Ν. 3302/2004 (ΦΕΚ 267/Α' /28-12-2004)

Σε κάθε περίπτωση, η απασχόληση κατά την Κυριακή ή άλλη ημέρα αργίας (προσαύξηση 75%), ως και η νυκτερινή εργασία (προσαύξηση 25%) συνεπάγεται την καταβολή της νόμιμης προσαύξησης.

Αν η μερική απασχόληση έχει καθοριστεί με ημερήσιο ωράριο μικρότερης διάρκειας από το κανονικό, η παροχή της συμφωνημένης εργασίας των μερικώς απασχολουμένων πρέπει να είναι συνεχόμενη και να παρέχεται μία φορά την ημέρα ανεξάρτητα αν η επιχείρηση έχει συνεχή ή μη ημερήσια λειτουργία π.χ. εμπορικό κατάστημα.

Το συνεχόμενο ημερήσιο ωράριο εργασίας δεν εφαρμόζεται μόνο στους οδηγούς αυτοκινήτων μεταφοράς μαθητών, νηπίων και βρεφών και στους συνοδούς αυτών που εργάζονται στα ιδιωτικά εκπαιδευτήρια, στους παιδικούς και βρεφονηπιακούς σταθμούς και στα νηπιαγωγεία, αλλά και στους καθηγητές που εργάζονται στα φροντιστήρια ξένων γλωσσών και μέσης εκπαίδευσης. Η εξαίρεση αυτή προβλέφθηκε αρχικά από το άρθρο 14 του Ν. 2747/1999 (ΦΕΚ 226/Α' /27-10-1999).

Ο μερικώς απασχολουμένος, επί προσφοράς εργασίας με ίσους όρους από μισθωτούς της ίδιας κατηγορίας, έχει δικαίωμα προτεραιότητας για

πρόσληψη σε θέση εργασίας πλήρους απασχόλησης στην ίδια επιχείρηση. Ο χρόνος της μερικής απασχόλησης λαμβάνεται υπόψη ως χρόνος προϋπηρεσίας όπως και για τον συγκρίσιμο εργαζόμενο. Για τον υπολογισμό της προϋπηρεσίας αυτής, μερική απασχόληση που αντιστοιχεί στον κανονικό (νόμιμο ή συμβατικό) ημερήσιο χρόνο του συγκρίσιμου εργαζόμενου αντιστοιχεί σε μία ημέρα προϋπηρεσίας.

Στους εργαζόμενους που καλύπτονται από σύμβαση ή σχέση εργασίας με μερική απασχόληση παρέχονται: α) δυνατότητες συμμετοχής στις δραστηριότητες της επαγγελματικής κατάρτισης που εφαρμόζει η επιχείρηση υπό συνθήκες ανάλογες με εκείνες που αφορούν τους εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης και αορίστου χρόνου, β) οι ίδιες κοινωνικές υπηρεσίες που υπάρχουν στη διάθεση των άλλων εργαζομένων στην επιχείρηση π.χ. παιδικούς σταθμούς, εκδρομές κτλ.

Ο πλήρως απασχολούμενος σε επιχειρήσεις πλέον των είκοσι (20) ατόμων, έχει δικαίωμα μετά τη συμπλήρωση ενός έτους εργασίας να ζητήσει τη μετατροπή της σύμβασης εργασίας του από πλήρη σε μερική απασχόληση, με δικαίωμα επανόδου σε πλήρη απασχόληση, με τους όρους εργασίας που είχε, εκτός αν η άρνηση του εργοδότη δικαιολογείται από τις επιχειρησιακές ανάγκες.

Ο εργαζόμενος στην αίτησή του πρέπει να προσδιορίζει τη διάρκεια της μερικής απασχόλησης δηλ. πόσες ώρες εργασίας την ημέρα και το είδος της. Αν ο εργοδότης δεν απαντήσει εγγράφως μέσα σε ένα μήνα από την αίτησή του, θεωρείται ότι το αίτημα του εργαζόμενου έχει γίνει δεκτό από αυτόν.

Ο εργοδότης έχει υποχρέωση να ενημερώνει τους εκπροσώπους των εργαζομένων για τον αριθμό των απασχολούμενων με μερική απασχόληση σε σχέση με την εξέλιξη του συνόλου των εργαζομένων, καθώς και για τις προοπτικές πρόσληψης εργαζομένων με πλήρη απασχόληση.

Γενικά για τους μερικώς απασχολούμενους εφαρμόζονται όλες οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας. Με επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας επιτρέπεται η συμπλήρωση ή τροποποίηση των ρυθμίσεων των προηγούμενων παραγράφων. Ήδη με το άρθρο 37 του Ν.4024/2011 ο νεότερος νομοθέτης επιτρέπει ευκολότερα την κατάρτιση Επιχ.ΣΣΕ.

Η κατά το άρθρο 2 μερική απασχόληση με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου επιτρέπεται και στις δημόσιες επιχειρήσεις, τους οργανισμούς και τους λοιπούς φορείς του ευρύτερου δημόσιου τομέα, όπως αυτός προσδιορίζεται από το άρθρο 14 του ν.2190/1994 (ΦΕΚ 28 /Α'), όπως ισχύει, με εξαίρεση το Δημόσιο, τους Ο.Τ.Α. πρώτου και δεύτερου βαθμού και τα Ν.Π.Δ.Δ., καθώς και στους φορείς για τους οποίους η μερική απασχόληση προβλέπεται από ειδικούς νόμους ή από διατάξεις κανονισμών που έχουν κυρωθεί με νόμο ή έχουν ισχύ νόμου. Για τη μερική απασχόληση σε επιχειρήσεις, οργανισμούς και φορείς του προηγούμενου εδαφίου, εφαρμόζονται οι διατάξεις του ν.2190/1994 (ΦΕΚ 28 Α'), όπως ισχύει, με εξαίρεση τις περιπτώσεις όπου για την αντιμετώπιση εκτάκτων ή επείγουσών αναγκών συμφωνείται με σύμβαση ορισμένου χρόνου διάρκειας μέχρι έξι (6) μηνών μερική απασχόληση που δεν υπερβαίνει τις τέσσερις (4) ώρες ημερησίως. Στην τελευταία περίπτωση η σχετική προκήρυξη αποστέλλεται πριν από τη δημοσίευσή της στο Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού (ΑΣΕΠ), το οποίο οφείλει να ελέγξει αυτήν από άποψη νομιμότητας μέσα σε δέκα (10) ημέρες. Οι ανωτέρω συμβάσεις που καταρτίζονται για την κάλυψη εκτάκτων ή επείγουσών αναγκών λήγουν

αυτοδικαίως με την πάροδο της συμφωνηθείσας διάρκειάς τους, χωρίς να απαιτείται για αυτό καμία άλλη διατύπωση, η δε για οποιονδήποτε λόγο ανανέωσή τους ή μετατροπή τους σε σύμβαση ή σχέση εργασίας αορίστου χρόνου απαγορεύεται και είναι αυτοδικαίως άκυρη.

Σε εποχικές ξενοδοχειακές και επισιτιστικές επιχειρήσεις οι έγγραφες ατομικές συμβάσεις μερικής απασχόλησης γίνονται για ημερήσια ή εβδομαδιαία περίοδο εργασίας.

ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Στο άρθρο 2 παρ. 3 του Ν.3846/2010 ορίζεται και αποσαφηνίζεται η **εκ περιτροπής απασχόληση ως η κατά πλήρες ωράριο εργασία για λιγότερες από τις κανονικές ημέρες την εβδομάδα ή λιγότερες εβδομάδες το μήνα ή λιγότερους μήνες το έτος ή και συνδυασμός αυτών**. Διατηρείται η διάταξη του άρθρου 2 παρ.2 του προηγούμενου Ν.2639/1998 με την οποία ο εργοδότης μπορεί να επιβάλει μονομερώς σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης σε περίπτωση περιορισμού της δραστηριότητας της επιχείρησής του. Η δυνατότητα όμως του εργοδότη να επιβάλει σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης μονομερώς αντί καταγγελίας σύμβασης εργασίας, **περιορίζεται για χρονικό διάστημα αρχικά μέχρι έξι (6) μήνες και με το άρθρο 17 παρ. 1 του Ν. 3899/2010 σε εννέα (9) μήνες στο ίδιο ημερολογιακό έτος**.

Ο νεότερος νομοθέτης δηλαδή επιμηκύνει από 6 σε 9 μήνες ανά ημερολογιακό έτος τη δυνατότητα να επιβάλλει μονομερώς ο εργοδότης σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης. Επίσης προστίθεται ως όρος το σύστημα αυτό **να επιβάλλεται αντί καταγγελίας**, προκειμένου δηλαδή να αποτραπούν οι απολύσεις των εργαζομένων, των οποίων μειώνεται το ωράριο. Ωστόσο, παραμένει ακόμα αδιευκρίνιστο εάν ο περιορισμός αυτός σημαίνει απαγόρευση των απολύσεων κατά τη διάρκεια ισχύος του συστήματος μειωμένης απασχόλησης. Περαιτέρω, προβλέπεται λεπτομερής διαδικασία διαβούλευσης και ενημέρωσης των εκπροσώπων των εργαζομένων, καλύπτοντας και περιπτώσεις επιχειρήσεων που δεν υπάρχουν εκπρόσωποι εργαζομένων ή απασχολείται μικρός αριθμός εργαζομένων.

Κατά την κατάρτιση της σύμβασης ή σχέσης εργασίας ή κατά τη διάρκειά της **ο εργοδότης και ο μισθωτός μπορούν με έγγραφη ατομική σύμβαση να συμφωνήσουν κάθε μορφή απασχόλησης εκ περιτροπής. Αν περιοριστούν οι δραστηριότητές του, ο εργοδότης μπορεί, αντί καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, να επιβάλει σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης στην επιχείρησή του, η διάρκεια της οποίας δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τους εννέα (9) μήνες στο ίδιο ημερολογιακό έτος, μόνο εφόσον προηγουμένως προβεί σε ενημέρωση και διαβούλευση με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων, σύμφωνα με τις διατάξεις του Π.Δ.240/2006 (ΦΕΚ 252/Α'16-11-2006) και του Ν.1767/1988 (ΦΕΚ 63/Α'/06-04-88).**

Κατά το Π.Δ. 240/2006 «περί θεσπίσεως γενικού πλαισίου ενημέρωσης και διαβούλευσης των εργαζομένων», σύμφωνα με την Οδηγία 2002/14/Ε.Κ., ο εργοδότης και οι εκπρόσωποι των εργαζομένων, εργάζονται με πνεύμα συνεργασίας, σεβόμενοι αμοιβαία τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των και λαμβάνοντας υπόψη τους τόσο τα συμφέροντα της επιχείρησης ή της εγκατάστασης όσο και εκείνα των εργαζομένων.

Ως ενημέρωση εννοείται η διαβίβαση στοιχείων από τον εργοδότη προς τους εκπροσώπους των εργαζομένων, προκειμένου να γνωρίσουν τα εκάστοτε θέματα προς συζήτηση και να τα εξετάσουν.

Ως διαβούλευση εννοείται η ανταλλαγή απόψεων και η καθιέρωση διαλόγου μεταξύ των εκπροσώπων των εργαζομένων και του εργοδότη.

Κατά το Ν.1767/1988 «συμβούλια εργαζομένων – κύρωση της 135 Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας» προβλέπεται ότι οι εργαζόμενοι κάθε επιχείρησης που απασχολεί τουλάχιστον πενήντα (50) άτομα, έχουν δικαίωμα να εκλέγουν και να συγκροτούν συμβούλιο εργαζομένων, για την εκπροσώπησή τους στην επιχείρηση.

Τα συμβούλια των εργαζομένων αποτελούνται από τρία (3) μέλη σε επιχειρήσεις που απασχολούν μέχρι 300 εργαζόμενους, πέντε (5) από 301 μέχρι 1000 εργαζόμενους και επτά (7) μέλη από 1001 και πάνω εργαζόμενους.

Οι συμφωνίες(εργοδότη-μισθωτού) ή οι αποφάσεις(εργοδότη) της παραγράφου αυτής γνωστοποιούνται μέσα σε οκτώ (8) ημέρες από την κατάρτιση ή τη λήψη τους στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας. **Ως εκπρόσωποι των εργαζομένων**, για την εφαρμογή της προηγούμενης παραγράφου **ορίζονται κατά την εξής σειρά προτεραιότητας:**

α) οι εκπρόσωποι από την πλέον αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης(η μεγαλύτερη σε μέλη), η οποία καλύπτει κατά το καταστατικό της εργαζόμενους, ανεξάρτητα από την κατηγορία, τη θέση ή την ειδικότητά τους,

β) οι εκπρόσωποι των υφιστάμενων συνδικαλιστικών οργανώσεων της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης,

γ) το συμβούλιο εργαζομένων,

δ) **εάν ελλείπουν συνδικαλιστικές οργανώσεις και συμβούλιο εργαζομένων, η ενημέρωση και διαβούλευση γίνεται με το σύνολο των εργαζομένων.** Η ενημέρωση μπορεί να γίνει με εφάπαξ ανακοίνωση σε εμφανές και προσιτό σημείο της επιχείρησης (π.χ. πίνακας ανακοινώσεων). Η διαβούλευση πραγματοποιείται σε τόπο και χρόνο που ορίζει ο εργοδότης.

Οι έγγραφες ατομικές συμβάσεις τόσο της μερικής όσο και της εκ περιτροπής απασχόλησης, που κατατίθενται στο Σ.ΕΠ.Ε., πρέπει να περιλαμβάνουν: α) τα στοιχεία ταυτότητας των συμβαλλομένων, β) τον τόπο παροχής της εργασίας, την έδρα της επιχείρησης ή τη διεύθυνση του εργοδότη, γ) **το χρόνο της απασχόλησης, τον τρόπο κατανομής και τις περιόδους εργασίας**, δ) τον τρόπο αμοιβής και ε) τους τυχόν όρους τροποποίησης της σύμβασης.

ΔΙΑΘΕΣΙΜΟΤΗΤΑ ΜΙΣΘΩΤΩΝ

Ο θεσμός της θέσης σε διαθεσιμότητα των εργαζομένων προβλέφθηκε αρχικά από το άρθρο 10 του ν.3198/1955 (ΦΕΚ 98/ Α'23-04-1955) και συμπληρώθηκε με το Ν.Δ. 206/1974. Με την θεσμοθέτηση της διάταξης του **άρθρου 4 του Ν.3846/2010 προβλέπεται διαδικασία διαβούλευσης με εκπροσώπους των εργαζομένων, ως μια πρόσθετη προϋπόθεση, πριν ο εργοδότης αποφασίσει την θέση σε διαθεσιμότητα όλου ή μέρους του προσωπικού της επιχείρησής του.** Έτσι δίνεται η δυνατότητα στους εργαζόμενους να ενημερώνονται έγκαιρα και με σαφήνεια για τους λόγους που επιβάλλουν την εφαρμογή της διαθεσιμότητας από πλευράς εργοδότη.

Επιπλέον προβλέπεται για πρώτη φορά η υποχρέωση του εργοδότη **να γνωστοποιεί εγγράφως στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας, στο Ι.Κ.Α. και στον Ο.Α.Ε.Δ. με οποιοδήποτε τρόπο**, τη σχετική δήλωσή του περί διαθεσιμότητας μέρους ή όλου του προσωπικού της επιχείρησής του. Ο νομοθέτης προβλέπει την γνωστοποίηση για να γνωρίζουν οι ελεγκτικοί μηχανισμοί του κράτους την σχετική απόφαση του εργοδότη και να πράττουν ανάλογα για την νομιμότητα ή μη της απόφασής του, σε περιπτώσεις καταγγελιών εργαζομένων ή σωματεία εργαζομένων.

Το άρθρο 4 ορίζει ότι επιχειρήσεις και εκμεταλλεύσεις, αν έχει περιοριστεί η οικονομική τους δραστηριότητα, μπορούν, **αντί της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας**, να θέτουν εγγράφως σε διαθεσιμότητα τους μισθωτούς τους, η οποία δεν μπορεί να υπερβεί συνολικά τους τρεις (3) μήνες ετησίως, μόνο εφόσον προηγουμένως προβούν σε διαβούλευση με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων σύμφωνα με τις διατάξεις του Π.Δ.240/2006 (ΦΕΚ 252/Α'/16-11-2006) και του Ν.1767/1988 (ΦΕΚ 63/Α'/06-04-88).

Αν στην επιχείρηση δεν υπάρχουν εκπρόσωποι εργαζομένων η ενημέρωση και η διαβούλευση γίνεται με το σύνολο των εργαζομένων. Η ενημέρωση μπορεί να γίνει με μία ανακοίνωση σε εμφανές και προσιτό σημείο της επιχείρησης π.χ. πίνακας ανακοινώσεων. Η διαβούλευση πραγματοποιείται σε τόπο και χρόνο που ορίζει ο εργοδότης.

Κατά τη διάρκεια της διαθεσιμότητας ο μισθωτός λαμβάνει το ήμισυ του μέσου όρου των τακτικών αποδοχών των δύο τελευταίων μηνών δηλαδή τις αποδοχές που θα ελάμβανε αν εργαζόταν κανονικά το διάστημα της διαθεσιμότητάς του (π.χ. προσαυξήσεις Κυριακών, νυκτερινών, υπερεργασίας, κ.τ.λ.), υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης. Επιπλέον ο εργαζόμενος δικαιούται από τον Ο.Α.Ε.Δ., εφόσον παραμένει άνεργος κατά την διάρκεια της διαθεσιμότητάς του, 10% του μέσου όρου των τακτικών αποδοχών των δύο τελευταίων μηνών, σύμφωνα με το άρθρο 20 του Ν. 1836/1989 (ΦΕΚ 79/Α'/14-03-1989) «Πρώθηση της απασχόλησης και της επαγγελματικής κατάρτισης». Επίσης καταβάλλονται κατά το ήμισυ και οι ασφαλιστικές εισφορές στους εργαζόμενους για όσο χρονικό διάστημα διαρκεί η διαθεσιμότητα.

Μετά την εξάντληση του τριμήνου, προκειμένου να τεθεί εκ νέου ο ίδιος εργαζόμενος σε διαθεσιμότητα πρέπει να περάσουν τουλάχιστον τρεις (3) μήνες κανονικής εργασίας. Θα πρέπει να σημειωθεί ότι ο εργοδότης μπορεί να θέτει όλο ή μέρος του προσωπικού σε διαθεσιμότητα ολόκληρο το διάστημα των τριών μηνών ή τμηματικά πάντοτε εγγράφως. Κατά το χρονικό διάστημα της διαθεσιμότητάς του ο μισθωτός δικαιούται να εργασθεί σε άλλη επιχείρηση εφόσον μπορεί και δεν έχει υποχρέωση να προσέρχεται στη αρχική επιχείρηση κατά το χρόνο της διαθεσιμότητάς του.

Για τη θέση των μισθωτών σε διαθεσιμότητα στις επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις κοινής ωφελείας που απασχολούν περισσότερους από πέντε χιλιάδες (5.000) μισθωτούς, απαιτείται έγκριση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, που χορηγείται με αίτηση του εργοδότη, μετά τη γνώμη της Ολομελείας του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας. Εάν μέσα σε ένα (1) μήνα από την υποβολή της αίτησης στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, δεν αποφανθεί ο Υπουργός, ο εργοδότης μπορεί και χωρίς έγκριση να θέσει σε διαθεσιμότητα τους μισθωτούς, τηρώντας τη διαδικασία και τις προϋποθέσεις.

Επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις της προηγούμενης παραγράφου που θέτουν σε διαθεσιμότητα τους μισθωτούς τους, κατά παράβαση των ανωτέρω διατάξεων, υποχρεούνται στην καταβολή πλήρων αποδοχών, έστω και αν οι μισθωτοί αποδέχθηκαν τη διαθεσιμότητα και δεν παρείχαν τις υπηρεσίες τους

ΒΙΒΛΙΟ ΑΔΕΙΩΝ

Όπως είναι γνωστό, σύμφωνα με το άρθρο 4 παρ. 3 του Α.Ν. 539/1945 όλοι οι εργοδότες πρέπει να τηρούν **βιβλίο αδειών**, χωρίς υποχρέωση θεώρησής του από την οικία Επιθεώρησης Εργασίας. **Στο άρθρο 6 του Νόμου 3762/2009** «Αναδιοργάνωση Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας κ.λ.π.» ο νομοθέτης τροποποίησε την παραπάνω παρ. 3 του άρθρου 4. **Έτσι κάθε εργοδότης οφείλει να τηρεί ειδικό βιβλίο, το οποίο δύναται να είναι και σε μορφή μηχανογραφημένων σελίδων.** Το ειδικό βιβλίο ή οι μηχανογραφημένες σελίδες πρέπει να φέρουν τα στοιχεία της επιχείρησης, **την ένδειξη βιβλίο αδειών** και να περιλαμβάνει τις στήλες: αύξων αριθμός, ονοματεπώνυμο του εργαζομένου, ειδικότητα, ημερομηνία πρόσληψης, προϋπηρεσία, χρονική διάρκεια της αδείας που δικαιούται, χρονολογία έναρξης και λήξης χορηγηθείσας αδείας, αποδοχές αδείας που καταβάλλονται σε κάθε μισθωτό, επίδομα αδείας, παρατηρήσεις και υπογραφή μισθωτού. Το βιβλίο αδειών πρέπει να διατηρείται από τον εργοδότη επί μια πενταετία και να τίθεται στη διάθεση των Επιθεωρητών Εργασίας κατά τη διάρκεια επιτόπιου ελέγχου, προκειμένου να εξακριβωθεί η σωστή τήρηση της κείμενης περί αδειών νομοθεσίας.

ΕΡΓΑΣΙΑ ΠΟΥ ΠΑΡΕΧΕΤΑΙ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΕΚΤΗ ΗΜΕΡΑ ΤΗΣ ΕΒΔΟΜΑΔΟΣ

Στις περιπτώσεις που έχει εφαρμογή η πενθήμερη εβδομάδα εργασίας, η απασχόληση κατά την έκτη ημέρα απαγορεύεται ρητά από το νόμο. Σε περίπτωση όμως έκτακτης απασχόλησης μέρους ή όλου του προσωπικού επιχείρησης κατά την έκτη εβδομαδιαία ημέρα ανάπαυσης, γεννάται δικαίωμα για καταβολή αποδοχών εκ μέρους του εργοδότη, που σύμφωνα με τη νομολογία των Ελληνικών Δικαστηρίων μέχρι τώρα στηρίζονταν στις αρχές περί αδικαιολογήτου πλουτισμού άρθρου 904 του Α.Κ (ΑΠ 66/2007, ΤΝΠ «ΝΟΜΟΣ», ΑΠ 633/2004, ΔΕΕ 2003, 323, ΑΠ 804/2003, ΔΕΝ 2003, 1389, ΑΠ 655/2002, ΕΕργΔ 63/1373, ΕφΔωδ 228/2006, ΤΝΠ «ΝΟΜΟΣ», ΑΠ 119/1997, ΔΕΝ 1998, 17, ΑΠ 1164/1995, ΔΕΝ 1995, 1366) και όχι υπερωριακής εργασίας (έγγραφο Υπουργείου Εργασίας αριθμ.πρωτ. 2294/4-5-2001). Η μη καταβολή προσαύξησης στην παράνομη αυτή απασχόληση εργαζομένου, ευνοούσε τον εργοδότη και η νομική επιστήμη σχεδόν ομόφωνα είχε κατακρίνει αυτή τη λύση.

Έτσι το άρθρο 8 του Ν.3846/2010 προς επίλυση του προβλήματος, θεσπίζει νέα συγκεκριμένη διάταξη: «Η εργασία, που παρέχεται την έκτη ημέρα της εβδομάδας, κατά παράβαση του συστήματος πενθήμερης εργασίας, ανεξάρτητα από τις προβλεπόμενες κυρώσεις, αμείβεται με το καταβαλλόμενο ημερομίσθιο προσαυξημένο κατά 30%. **Δεν υπάγονται στη διάταξη αυτή οι απασχολούμενοι σε ξενοδοχειακές και επισιτιστικές**

επιχειρήσεις.» Η εξαίρεση αυτή έγινε διότι στους κλάδους δραστηριότητας αυτούς υπάρχουν πολλές και συχνές αλλαγές ημερών ανάπαυσης και ωραρίου των μισθωτών.

Με τη νέα διάταξη εισάγεται για πρώτη φορά στην εργατική νομοθεσία ως βάση υπολογισμού προσαύξησης για αμοιβή πρόσθετης παρεχόμενης εργασίας το καταβαλλόμενο *ημερομίσθιο*. Κατά τη γραμματική ερμηνεία της διάταξης, τούτο σημαίνει ότι ο νομοθέτης επιχειρεί να αποσυνδέσει την αμοιβή για την εργασία την ημέρα αυτή από τις ώρες εργασίας, με αποτέλεσμα ο εργαζόμενος την έκτη ημέρα, εφόσον έχει συμφωνήσει να εργάζεται οκτώωρο, να πρέπει να λάβει το πλήρες ημερομίσθιο του οκτώωρου του προσαυξημένο κατά 30% ανεξάρτητα από τις ώρες που εργάστηκε. Ωστόσο, μία τέτοια στενή ερμηνευτική προσέγγιση έρχεται σε ευθεία αντίθεση τόσο με τις βασικές αρχές του εργατικού δικαίου, οι οποίες επιβάλλουν η αμοιβή να είναι ανάλογη με την παρεχόμενη εργασία (ποσοτικά) όσο και με την αρχή της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων, αφού εάν υιοθετηθεί η ερμηνεία αυτή τότε οι αποδοχές για την εργασία αυτή θα ήταν ίδιες τόσο για εκείνον που εργάστηκε δύο ώρες όσο και για εκείνο που εργάστηκε οκτώ ώρες.

Επομένως, είναι προφανές ότι ο νομοθέτης από παραδρομή αναφέρεται στο καταβαλλόμενο *ημερομίσθιο* και ότι βάση υπολογισμού της αμοιβής για την εργασία την έκτη ημέρα ανάπαυσης είναι το καταβαλλόμενο *ωρομίσθιο* του μισθωτού, οπότε η αμοιβή του θα αποτελεί συνάρτηση των ωρών εργασίας του την ημέρα εκείνη.

Σημειωτέον ότι το αρχικό σχέδιο νόμου προέβλεπε προσαύξηση εκατό τοις εκατό (100%). Άλλωστε είναι σύνηθες φαινόμενο με όρους επιχειρησιακής - εργοστασιακής Σ.Σ.Ε., ή συμφωνίας σωματείου εργαζομένων και εργοδότη, ή έθιμο, ή ατομική σύμβαση (Π.Δ. 156/94) κ.λ.π., να καταβάλλεται προσαύξηση στην παράνομη απασχόληση εβδομαδιαίας ημέρας ανάπαυσης (ρεπό), ώστε να υπάρχει κίνητρο απασχόλησης των εργαζομένων.

Σημειώνουμε επίσης ότι στην περίπτωση απασχόλησης μισθωτού κατά την έκτη ημέρα δεν υφίσταται υποχρέωση για χορήγηση αναπληρωματικής ημέρας ανάπαυσης (ρεπό) εντός της επομένης εβδομάδας (ΑΠ.878/1999, Εφετ. Αθηνών 8262/1995, Εφετ. Αθηνών 6466/1993, Εφετ. Αθηνών 5809/1985, Α.Π.4483/05 & Α.Π.3640/04).

Δεν αποτελεί υπερωριακή απασχόληση η κατά Κυριακή ή κατά άλλη ημέρα εβδομαδιαίας ανάπαυσης απασχόληση του μισθωτού (ΑΠ Ολομ. 387/69, ΑΠ 346/70, ΑΠ 124/98). Μόνο όταν η εργασία κατά τις Κυριακές και ημέρες εβδομαδιαίας ανάπαυσης παρέχεται πέραν του τυχόν προβλεπόμενου ανωτάτου ωραρίου της ημερήσιας εργασίας θεωρείται υπερωρία (διευκρινίζεται ότι με τις διατάξεις των άρθρων 1 και 9 παρ. 1 του ΝΔ 1037/1971 το ανώτατο όριο της νόμιμης ημερήσιας απασχόλησης ορίστηκε, για τους εργαζόμενους στα εμπορικά καταστήματα, σε οκτώ ώρες, ΑΠ 1017/2003 ΕΕργΔ 62.1277, ΑΠ 804/2003 ΔΕΝ 60.22, ΑΠ 1263/2002 ΕΛΛΔνη 44.163, ΑΠ 655/2002 ΔΕΝ 60.19, ΕφΠατρ 423/2006, ΑχαΝομ 2007, 516, ΕφΑΘ 5527/2003 ό.π., ΕφΠειρ 693/2003 ΔΕΕ 2004 σελ. 811. Βλ επίσης, **Δ. Ζερδελή, Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις**, 2007, σελ. 960).

Σε περίπτωση πάντως παράνομης απασχόλησης κατά την 6^η εβδομαδιαία ημέρα ανάπαυσης πέραν των οκτώ (8) ωρών την ημέρα, οφείλεται προσαύξηση κατά 80% (άρθρο 74 παρ. 10 Ν. 3863/10) στο νέο

καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο ήδη κατά 30%.

Παράδειγμα: εργαζόμενος με καταβαλλόμενο μισθό 1.000,00€:25=40 ημερομίσθιο:6,66=6,01€ ωρομίσθιο. Σε περίπτωση παράνομης απασχόλησης σε έκτη εβδομαδιαία ημέρα ανάπαυσης (ρεπό) 10 ωρών, δικαιούται να λάβει τις παρακάτω αποδοχές:

$8 \times 6,01 = 48,08 \text{€}$ $\times 30\% = 14,42 \text{€}$ $2 \times 6,01 = 12,02 \text{€}$ $\times 30\% = 3,61 \text{€}$,

$12,02 + 3,61 = 15,63 \text{€}$ $\times 80\% = 12,50 \text{€}$

Συνολικά δικαιούται $48,08 + 14,42 + 15,63 + 12,50 = \mathbf{90,63 \text{€}}$

ΒΙΒΛΙΟ ΥΠΕΡΩΡΙΩΝ

Το **Ειδικό Βιβλίο Υπερωριών** αρχικά προβλέπονταν από το άρθρο 9 του Π.Δ. 27/6-4/7/1932 (ΦΕΚ 212/Α'), όπως αντικαταστάθηκε με την παρ.1 του άρθρου 3 του Ν.Δ. 515/1970 (ΦΕΚ 95/Α') και αφορούσε μισθωτούς που απασχολούνταν σε Βιομηχανικές και Βιοτεχνικές μόνο Επιχειρήσεις.

Στο άρθρο 13 του Ν.3846/2010 ο νομοθέτης τροποποιεί τις παραπάνω διατάξεις και υποχρεώνει όλες τις επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις και εργασίες εν γένει που πρέπει να τηρούν με τη μορφή ημερολογίου ή μηχανογραφημένων σελίδων, που φέρουν τα στοιχεία της επιχείρησης και την ένδειξη «**Ειδικό Βιβλίο Υπερωριών**». Το Ειδικό Βιβλίο Υπερωριών δεν απαιτεί θεώρηση από την αρμόδια υπηρεσία του ΣΕΠΕ, όπως προβλέπονταν παλαιότερα και πρέπει να διατηρείται από τον εργοδότη επί μια πενταετία από τη συμπλήρωσή του, όπως ορίζει ο νόμος. Κατά την άποψή μας ορθότερο είναι να τηρείται τουλάχιστον δέκα χρόνια, λόγω της δεκαετούς παραγραφής της ασφαλιστικής νομοθεσίας, σε περίπτωση ελέγχων του ΙΚΑ. Κατά τα λοιπά, το εν λόγω Βιβλίο διέπεται από τις οικείες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας. Στο βιβλίο υπερωριών δεν αναγράφονται οι ώρες υπερεργασίας. Η συμπλήρωση μπορεί να γίνεται ανά σελίδα – μήνα ή διμηνία κ.λ.π. και καταγράφονται σε οριζόντια σειρά, ανά εργαζόμενο, σε διαφορετικές στήλες οι υπερωρίες νόμιμες (40%), επί πλέον νόμιμες (60%) και κατ' εξαίρεση ή μη νόμιμες ή παράνομες (80%).

Με την υποχρέωση τήρησης Βιβλίου Υπερωριών σε όλες τις επιχειρήσεις, δίνεται η δυνατότητα ορθότερης, πληρέστερης καταγραφής και ελέγχου από το Σ.Ε.Π.Ε. της υπερωριακής απασχόλησης όλων των εργαζομένων και χωρίς την υποχρέωση θεώρησής του, μειώνεται η γραφειοκρατία

. ΤΗΡΗΣΗ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Σύμφωνα με το άρθρο 7 του Ν.3762/2009 οι εργοδότες έχουν υποχρέωση να διατηρούν στο αρχείο τους επί μία διετία από την ημερομηνία λήξης τους αντίγραφα των συμβάσεων εργασίας, γνωστοποιήσεων και λοιπών εγγράφων, που υποχρεούνται να χορηγούν στους εργαζόμενους, σύμφωνα με το Π.Δ. 156/1994 και το άρθρο 2 του Ν. 3846/2010, σε έντυπη ή ηλεκτρονική μορφή.

Τόσο το βιβλίο αδειών, όσο και όλα τα στοιχεία του κάθε μισθωτού, π.χ. ατομικές συμβάσεις, κάρτα πρόσληψης, σελίδα ειδικού βιβλίου καταχώρησης νεοπροσλαμβανόμενου προσωπικού, τροποποιήσεις συμβάσεων (μερική και εκ περιτροπής απασχόληση), προγράμματα εργασίας, εκκαθαριστικά σημειώματα αποδοχών, άδεια άνευ αποδοχών,

διαθεσιμότητα, κ.λ.π. θα πρέπει, κατά την άποψή μας, να διατηρούνται δέκα έτη στο αρχείο της επιχείρησης, λόγω της δεκαετούς παραγραφής της Ασφαλιστικής Νομοθεσίας. Έτσι θα υπάρχει η δυνατότητα σε έκτακτο ή τακτικό έλεγχο του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ να αποδεικνύεται η πραγματική απασχόληση και ασφάλιση του προσωπικού των επιχειρήσεων.

ΜΕΤΑΤΡΟΠΗ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΣΕ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

Μετά την επέκταση της δοκιμαστικής χρονικής περιόδου των εργαζομένων από δύο (2) μήνες σε δώδεκα (12) με το Ν. 3899/10, με το άρθρο 40 του εφαρμοστικού Ν. 3986/2011 (ΦΕΚ 152/Α/ 01-07-2011) «Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2012–2015» ο νομοθέτης επέφερε σημαντική αλλαγή και στις συμβάσεις ορισμένου χρόνου.

Το άρθρο 40 ορίζει «Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, **η οποία περιλαμβάνει όρο για πρόωρη καταγγελία της** με εφαρμογή της ισχύουσας νομοθεσίας ως προς την αποζημίωση απόλυσης για τις συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου, κατά τις διατάξεις του Ν. 2112/1920, όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 74 παράγραφοι 2 και 3 του Ν. 3863/2010, μετατρέπεται αυτοδικαίως σε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου κατά την καταγγελία».

Έτσι ενώ μέχρι τώρα εάν ο εργοδότης απέλυε μισθωτό κατά τη διάρκεια της σύμβασης ορισμένου χρόνου, χωρίς να υπάρχει σπουδαίος λόγος, όφειλε να καταβάλει στον απολυόμενο αποδοχές και ασφαλιστικές εισφορές μέχρι τη λήξη του καθορισμένου χρόνου (άτακτη καταγγελία), τώρα εάν στη γραπτή σύμβαση ορισμένου χρόνου αναγράφεται όρος για πρόωρη καταγγελία σε εφαρμογή της κείμενης νομοθεσίας ως προς την αποζημίωση, θα μετατρέπεται αυτόματα σε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου και θα καταβάλλεται η νόμιμη αποζημίωση, εφόσον οφείλεται (π.χ. μέχρι 12 μήνες δεν δικαιούται αποζημίωση πλέον, σύμφωνα με το άρθρο 17 παρ.5 του Ν 3899/2010.)

ΔΙΑΔΟΧΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

Ως γνωστόν ο νομοθέτης εισήγαγε καταρχάς το Π.Δ 81/2003 (ΦΕΚ 77/Α /2033) με σκοπό να ενσωματώσει στο Ελληνικό Εργατικό Δίκαιο την περίφημη Κοιν. Οδηγία 99/70 Ε.Κ. του Συμβουλίου της 28 Ιουνίου 1999, που αφορούσε την Ευρωπαϊκή Κοινοτική συμφωνία πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου, με την οποία επιδιώκεται η βελτίωση της ποιότητας εργασίας ορισμένου χρόνου με την εφαρμογή της αρχής της μη διάκρισης σε σχέση με την εργασία αορίστου χρόνου και θεσπίζονται διατάξεις για να αποτραπεί τυχόν κατάχρηση που προκαλείται από τη χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου.

Επειδή όμως το Π.Δ. 81/2003 εξαιρούσε το δημόσιο και το ευρύτερο δημόσιο τομέα, δηλ. ο νομοθέτης τον εαυτό του, ήταν ασύμβατο με το γράμμα και το πνεύμα της Κοιν. Οδηγίας 99/70 Ε.Κ. Έτσι ο νεότερος νομοθέτης εξέδωσε αφενός μεν για τον ιδιωτικό τομέα το Π.Δ. 180/2004 (ΦΕΚ 160/Α /23-

08-2004) που τροποποίησε το προηγούμενο Π.Δ 81/03 και αφετέρου για το δημόσιο και το ευρύτερο δημόσιο τομέα το Π.Δ. 164/2004 (ΦΕΚ 134/Α / 19-07-04). Όλα αυτά τα Π.Δ. **εφαρμόζονται στους εργαζόμενους με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου. Δεν εφαρμόζονται:**

α) στις σχέσεις βασικής επαγγελματικής κατάρτισης και στη σύμβαση ή σχέση μαθητείας

β) στις συμβάσεις ή τις σχέσεις εργασίας που έχουν συναφθεί στο πλαίσιο ενός ειδικού προγράμματος κατάρτισης του δημοσίου (ΟΑΕΔ)

γ) στις συμβάσεις προσωρινής απασχόλησης του Ν. 2956/2001 όπως ισχύει

Με το άρθρο 41 του εφαρμοστικού Ν. 3986/2011 ο νεότερος νομοθέτης επαναρρυθμίζει το άρθρο 3 του Π.Δ. 180/2004 **και διευρύνει το χρόνο ισχύος των διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου από δύο έτη σε τρία.** Το τροποποιημένο άρθρο 3 αναφέρει:

«1. Η χωρίς περιορισμό ανανέωση συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου είναι επιτρεπτή, αν δικαιολογείται από έναν αντικειμενικό λόγο. **Αντικειμενικός λόγος υφίσταται ιδίως:** Αν δικαιολογείται από τη μορφή ή το είδος ή τη δραστηριότητα του εργοδότη ή της επιχείρησης, ή από ειδικούς λόγους ή ανάγκες, εφόσον τα στοιχεία αυτά προκύπτουν αμέσως ή εμμέσως από την οικεία σύμβαση, όπως η προσωρινή αναπλήρωση μισθωτού, η εκτέλεση εργασιών παροδικού χαρακτήρα, η προσωρινή σώρευση εργασίας, ή η ορισμένη διάρκεια βρίσκεται σε συνάρτηση με εκπαίδευση ή κατάρτιση, ή γίνεται με σκοπό τη διευκόλυνση μετάβασης του εργαζομένου σε συναφή απασχόληση ή γίνεται για την πραγματοποίηση συγκεκριμένου έργου ή προγράμματος ή συνδέεται με συγκεκριμένο γεγονός ή αναφέρεται στον τομέα των επιχειρήσεων αεροπορικών μεταφορών και των επιχειρήσεων που ασκούν δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών αεροδρομίου εδάφους και πτήσης.

2. Σε κάθε περίπτωση, οι λόγοι οι οποίοι δικαιολογούν την ανανέωση της σύμβασης ή σχέσης εργασίας ορισμένης χρονικής διάρκειας πρέπει να αναφέρονται στη σχετική συμφωνία των μερών, η οποία συνάπτεται εγγράφως, ή να προκύπτουν ευθέως από αυτήν. Αντίγραφο της συμφωνίας αυτής πρέπει να παραδίδεται στον εργαζόμενο αμελλητί μετά την έναρξη της προσφοράς της εργασίας του. Ο έγγραφος τύπος της ανωτέρω συμφωνίας δεν είναι απαραίτητος, όταν η ανανέωση της σύμβασης ή σχέσης εργασίας έχει εντελώς ευκαιριακό χαρακτήρα και δεν έχει διάρκεια μεγαλύτερη των δέκα (10) εργάσιμων ημερών.

3. Σε περίπτωση μη συνδρομής αντικειμενικού λόγου, όπως αυτός ορίζεται στην παράγραφο 1 του παρόντος και εφόσον η χρονική διάρκεια των διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου υπερβαίνει συνολικά τα τρία (3) έτη, τεκμαίρεται ότι με αυτές επιδιώκεται η κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης με συνέπεια τη μετατροπή αυτών σε συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας αορίστου χρόνου. Αν στο χρονικό διάστημα των τριών (3) ετών ο αριθμός των ανανεώσεων, σύμφωνα με την παράγραφο 4 του παρόντος άρθρου, διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας υπερβαίνει τις τρεις (3), τεκμαίρεται ότι με αυτές επιδιώκεται η κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης με συνέπεια τη μετατροπή των συμβάσεων αυτών σε συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας αορίστου χρόνου. Το βάρος της ανταπόδειξης σε κάθε περίπτωση φέρει ο εργοδότης.

4. **«Διαδοχικές» θεωρούνται οι συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου** που καταρτίζονται μεταξύ του ίδιου εργοδότη και του ίδιου εργαζόμενου, με τους ίδιους ή παρεμφερείς όρους εργασίας και δεν μεσολαβεί μεταξύ τους χρονικό διάστημα μεγαλύτερο των σαράντα πέντε (45) ημερών, στις οποίες συμπεριλαμβάνονται και οι μη εργάσιμες ημέρες. Προκειμένου περί ομίλου επιχειρήσεων για την εφαρμογή του προηγούμενου εδαφίου στην έννοια του όρου «ίδιου εργοδότη» περιλαμβάνονται και οι επιχειρήσεις του ομίλου.

5. Οι διατάξεις του παρόντος άρθρου εφαρμόζονται σε συμβάσεις ή ανανεώσεις συμβάσεων ή σχέσεις εργασίας που συνάπτονται μετά τη θέση σε ισχύ του παρόντος διατάγματος.» Δηλαδή η νέα τροποποίηση ισχύει και για όσες διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου προϋπήρχαν πριν την έκδοση του Ν. 3986/2011.

ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΜΗΤΡΟΗΤΑΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΗΣ ΜΗΤΕΡΑΣ

Η προστασία της εργαζόμενης μητέρας προ και μετά τον τοκετό στο Διεθνές Δίκαιο άρχισε από τον Ν.2274/1920, που κύρωσε την ψηφισθείσα στην Ουάσιγκτον Διεθνή Συνδιάσκεψη της Εργασίας το 1919. Αργότερα εκδόθηκε η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας (Δ.Σ.Ε.) με αριθμό 103/1952 που κυρώθηκε στο Ελληνικό Δίκαιο με τον Ν. 1302/1982 και προστάτευσε ευρύτερα τη μητρότητα.

Ο Έλληνας νομοθέτης στο άρθρο 15 του Ν. 1483/1984 (ΦΕΚ 153/Α/08-10-84) καθόριζε προστασία απαγόρευση απόλυσης εργαζόμενης μητέρας ένα έτος από τον τοκετό. Αργότερα με το άρθρο 142 του Ν. 3655/2008 (ΦΕΚ 58/Α /13-14-08) που καθόριζε ειδική άδεια προστασίας μητρότητας έξι μηνών (νέος εργοδότης ΟΑΕΔ) επέκτεινε ο νομοθέτης με το άρθρο 20 παρ 4 του Ν. 3896/2010 (ΦΕΚ 207/Α/08-12-10) την προστασία για τρεις (3) επί πλέον μήνες (συνολικά 15 μήνες) στην περίπτωση που η εργαζόμενη μητέρα κάνει χρήση του εξαμήνου που χορηγεί ο ΟΑΕΔ.

Ήδη ο νεότερος νομοθέτης με το άρθρο 36 του Ν. 3996/2011 βελτίωσε το χρόνο προστασίας της μητέρας εργαζόμενης ως εξής:

«1. Απαγορεύεται και είναι απόλυτα άκυρη η καταγγελία της σύμβασης ή σχέσης εργασίας εργαζόμενης από τον εργοδότη της, τόσο κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της όσο και **για το χρονικό διάστημα δεκαοκτώ (18) μηνών μετά τον τοκετό ή κατά την απουσία της για μεγαλύτερο χρόνο, λόγω ασθένειας που οφείλεται στην κύηση ή τον τοκετό**, εκτός εάν υπάρχει σπουδαίος λόγος για καταγγελία. Η προστασία από την καταγγελία της σύμβασης ή σχέσης εργασίας ισχύει τόσο έναντι του εργοδότη, στον οποίο η τεκούσα προσλαμβάνεται, χωρίς να έχει προηγουμένως απασχοληθεί αλλού, πριν συμπληρώσει δεκαοκτώ (18) μήνες από τον τοκετό ή το μεγαλύτερο χρόνο που προβλέπεται στην παρούσα, όσο και έναντι του νέου εργοδότη, στον οποίο η τεκούσα προσλαμβάνεται και μέχρι τη συμπλήρωση

των ανωτέρω χρόνων. Ως σπουδαίος λόγος δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να θεωρηθεί ενδεχόμενη μείωση της απόδοσης στην εργασία της εγκύου που οφείλεται στην εγκυμοσύνη.»

2. Η αληθής έννοια του άρθρου 142 του ν. 3655/2008 είναι ότι στο πεδίο εφαρμογής αυτού εμπίπτει η μητέρα που είναι ασφαλισμένη του ΙΚΑ – ΕΤΑΜ, εργάζεται με σχέση εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις του ιδιωτικού τομέα και για την εναλλακτική χρήση του μειωμένου ωραρίου ως άδειας για φροντίδα του παιδιού καλύπτεται αποκλειστικά και μόνο από τις ρυθμίσεις της εκάστοτε ισχύουσας Εθν.Γεν.Σ.Σ.Ε., σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο πρώτο παράγρ. ΙΑ' υποπαρ.ΙΑ.11 του Ν.4093/2012 (ΦΕΚ Α'/222/12-11-2012).

3. Το πέμπτο εδάφιο του άρθρου 142 του ν. 3655/2008 αντικαθίσταται ως ακολούθως: «Ο χρόνος της ειδικής άδειας προστασίας της μητρότητας λογίζεται ως χρόνος ασφάλισης στους κλάδους κύριας σύνταξης και ασθένειας του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, καθώς και στους οικείους φορείς επικουρικής ασφάλισης, οι δε προβλεπόμενες εισφορές υπολογίζονται επί του κατά περίπτωση αναφερόμενου παραπάνω ποσού, από το οποίο ο ΟΑΕΔ παρακρατεί την προβλεπόμενη εισφορά ασφαλισμένου και την αποδίδει στους αρμόδιους φορείς μαζί με την προβλεπόμενη εισφορά εργοδότη που βαρύνει τον ΟΑΕΔ. Ο χρόνος ασφάλισης, που έχει διανυθεί από την έναρξη ισχύος των διατάξεων του άρθρου **θεωρείται χρόνος ασφάλισης στον Κλάδο Ασθένειας σε είδος και σε χρήμα του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ.**»

ΥΠΕΡΕΡΓΑΣΙΑ – ΝΟΜΙΜΗ ΚΑΙ ΚΑΤ' ΕΞΑΙΡΕΣΗ ΥΠΕΡΩΡΙΑ

Με το **Νόμο 3385/2005** “Ρυθμίσεις για την προώθηση της απασχόλησης, την ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής και άλλες διατάξεις” (ΦΕΚ 210 / τεύχος Α' της 19-08-2005), ο νομοθέτης εισήγαγε νέες σημαντικές αλλαγές στην κείμενη εργατική νομοθεσία. Αποδεικνύεται για ακόμη μία φορά ότι η εργατική νομοθεσία, παρουσιάζει μία συνεχόμενη δυναμική και επιφέρει ενίοτε ριζικές μεταβολές στο υπάρχον νομοθετικό πλαίσιο, όπως προκύπτει άλλωστε και με **το νέο Νόμο 3863/2010** (ΦΕΚ 115/Α/15-07-2010) «Νέο Ασφαλιστικό Σύστημα και συναφείς διατάξεις, ρυθμίσεις στις εργασιακές σχέσεις»

Ανεξάρτητα εάν η πρακτική εφαρμογή των Νόμων 3385 /2005 και 3863/2010, πετύχει τους επιδιωκόμενους στόχους του δηλ. την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας, την ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας κυρίως των μικρομεσαίων επιχειρήσεων, της Ελληνικής Οικονομίας γενικότερα και άρα

την αύξηση της απασχόλησης θα προσπαθήσουμε παρακάτω να αναλύσουμε τις διατάξεις των νομοθετημάτων.

ΧΡΟΝΙΚΑ ΟΡΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ – ΕΠΑΝΑΦΟΡΑ ΤΗΣ ΥΠΕΡΕΡΓΑΣΙΑΣ ΝΕΑ ΑΜΟΙΒΗ ΤΗΣ ΥΠΕΡΩΡΙΑΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Όπως είναι γνωστό ο προηγούμενος νομοθέτης με το άρθρο 4 του Νόμου 2874/00 κατήργησε ως γενικό μέτρο την έννοια και τον όρο **"υπερεργασία"** (από 41η έως 48η ώρα) και εισήγαγε την έννοια της ιδιόρρυθμης υπερωρίας για τρεις (3) ώρες (41^η, 42^η και 43^η) καθόρισε δε και την αντίστοιχη αμοιβή ίση με το εκάστοτε καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 50% από 25% που ίσχυε πριν με το καθεστώς της υπερεργασίας.

Με την Εθνική Γενική Σ.Σ.Ε. του 2004-5 (Π.Κ.Υ.Α.16/28-05-2004) οι κοινωνικοί εταίροι (Βιομήχανοι, Βιοτέχνες, Έμποροι και εκπρόσωποι της Γ.Σ.Ε.Ε.), συμφώνησαν ελεύθερα και αβίαστα κατά το Ν. 1876/1990 «Ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις» (ΦΕΚ 27 / τεύχος Α' / 08-03-90), στο άρθρο 6 «να υποβάλλουν κοινό αίτημα στην Κυβέρνηση για την απαλλαγή από την υποχρέωση αναγγελίας και λήψης άδειας για υπερωρίες που αφορούν την 44^η και 45^η ώρα της εβδομάδας, διατηρουμένου του ισχύοντος ύψους της αμοιβής τους» χωρίς όμως να τεθεί ποτέ τέτοιο κοινό αίτημα όπως κι άλλες προτάσεις από ειδικές μικτές επιτροπές εμπειρογνομόνων που προβλέπονται από την ανωτέρω Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2004-5.

Έτσι λοιπόν ο νεώτερος νομοθέτης θεωρώντας στην εισηγητική έκθεση του νόμου ότι οι ανορθολογικές ρυθμίσεις του Ν. 2874/00, παρήγαγαν αρνητικά αποτελέσματα στην απασχόληση, στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις και στην οικονομία γενικότερα, προχώρησε στη ρύθμιση του άρθρου 1 στοχεύοντας στον εξορθολογισμό όλου του νομοθετικού πλαισίου των υπερωριών. Επανέφερε τον παλαιό και δοκιμασμένο για πολλά χρόνια θεσμό της υπερεργασίας που είχε εισαχθεί στο Ελληνικό Εργατικό Δίκαιο με το άρθρο 3 της από 26/02/1975 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. με τον τρόπο μείωσης του εβδομαδιαίου συμβατικού ή συλλογικού ωραρίου εργασίας από 48 ώρες σε 45 αρχικά και αργότερα σε 40 ώρες.

Στην εισηγητική έκθεση του Ν. 3863/10 ο νομοθέτης αναφέρει τους λόγους για τις αναγκαίες διαρθρωτικές μεταρρυθμίσεις στην αγορά εργασίας, όπως αυτές καταγράφονται στο παράρτημα 3 του Ν. 3845/2010 (ΦΕΚ 65/Α/06-05-2010) «Μέτρα για την εφαρμογή του μηχανισμού στήριξης της Ελληνικής οικονομίας από τα Κράτη – μέλη της Ζώνης του ευρώ και το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο», προκειμένου να επιτευχθεί αύξηση της παραγωγικότητας και ανταγωνιστικότητας, καθιστά επιτακτική την αναδιαμόρφωση της αμοιβής της υπερωριακής εργασίας προκειμένου να προσαρμοστεί στα νέα δεδομένα. Έτσι λοιπόν η προσαύξηση της οφειλόμενης αμοιβής για την υπερεργασία, νόμιμη και επί πλέον νόμιμη υπερωρία, καθώς και κατ' εξαίρεση ή παράνομη υπερωρία μειώνεται κατά 20%. Ειδικότερα με τη ρύθμιση αυτή, ο νομοθέτης θεωρεί, ότι διαρθρώνεται με διαφορετικό τρόπο και ορθολογικοποιείται η αμοιβή της υπερωριακής εργασίας για να ανταποκριθεί στις πρόσφατες εξελίξεις της οικονομικής κατάστασης της χώρας.

Η παρ. 1 του άρθρου 1 όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 74 παρ. 10 Ν. 3863/10 ορίζει ότι «Σε επιχειρήσεις στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας έως σαράντα (40) ώρες την εβδομάδα, ο εργαζόμενος μπορεί να απασχολείται πέντε (5) επιπλέον ώρες την εβδομάδα κατά την κρίση του εργοδότη (υπερεργασία). Οι ώρες αυτές υπερεργασίας (41^η, 42^η, 43^η, 44^η, 45^η ώρα) αμείβονται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 20% (πριν 25%) και δεν συνυπολογίζονται στα επιτρεπόμενα, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις, όρια υπερωριακής απασχόλησης. Για όσους εργαζομένους ισχύει σύστημα εργασίας έξι (6) εργάσιμων ημερών την εβδομάδα η, σύμφωνα με το προηγούμενο εδάφιο, υπερεργασία ανέρχεται σε οκτώ (8) ώρες την εβδομάδα (από 41^η έως 48^η ώρα)».

Σημειώνουμε ότι είναι ορθότερα διατυπωμένη η διάταξη για «επιχειρήσεις στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας έως σαράντα (40) ώρες την εβδομάδα» και δεν αφήνει αμφισβητήσεις ή προβληματισμούς όπως συνέβαινε με το άρθρο 4 του Ν. 2874/2000, που ανέφερε «σε επιχειρήσεις στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας σαράντα (40) ώρες την εβδομάδα», διότι υπάρχουν Σ.Σ.Ε. ή Δ.Α. οι οποίες προβλέπουν για ορισμένες κατηγορίες επιχειρήσεων και εργαζομένων εβδομαδιαίο ωράριο εργασίας μικρότερο των 40 ωρών, όπως για τις τράπεζες 37,5 ώρες, τους οικοδόμους 38 και 45', τους ηλεκτροτεχνίτες καταστημάτων 38 και τις ασφαλιστικές εταιρείες 39.

Ο νομοθέτης εισήγαγε μία διάκριση μεταξύ επιχειρήσεων που εφαρμόζουν εβδομαδιαίο ωράριο εργασίας πέντε (5) ημερών και εβδομαδιαίο ωράριο εργασίας έξι (6) ημερών. Στην πρώτη περίπτωση ορίζεται ως υπερεργασία πέντε (5) ώρες (41^η, 42^η, 43^η, 44^η και 45^η ώρα) και στη δεύτερη περίπτωση ορίζεται ως υπερεργασία οκτώ (8) ώρες (από 41^η έως 48^η ώρα). Η προσαύξηση όμως στο καταβαλλόμενο εκάστοτε ωρομίσθιο του μισθωτού είναι ίδια και για τις δύο περιπτώσεις 20% (πριν 25%) από 50% που ίσχυε παλαιότερα με την ιδιόρρυθμη υπερωρία των τριών (3) ωρών (41^η, 42^η και 43^η) για όλες τις επιχειρήσεις.

Η υπερεργασία είτε των 5 ωρών είτε των 8 ωρών και στις δύο περιπτώσεις δεν προσμετράτε στα επιτρεπόμενα όρια υπερωριακής απασχόλησης που εγκρίνονται από τις οικείες Κοινωνικές Επιθεωρήσεις Εργασίας του Σ.ΕΠ.Ε., στα πλαίσια της κείμενης εργατικής νομοθεσίας.

Ο νομοθέτης σαφώς ορίζει ότι ο εργοδότης έχει την ευχέρεια, κατά την κρίση του, ασκώντας το διευθυντικό δικαίωμα να ζητήσει από τους μισθωτούς να απασχοληθούν για τις ώρες της υπερεργασίας, εντός του εβδομαδιαίου ωραρίου εργασίας, χωρίς έγκριση άδειας δημόσιας αρχής δηλ. της Επιθεώρησης Εργασίας του Σ.ΕΠ.Ε., ούτε σχετικής αναγγελίας προς αυτή. Οι μισθωτοί είναι υποχρεωμένοι αντίστοιχα, να παρέχουν τη ζητηθείσα από τον εργοδότη εργασία, εντός των νομίμων ορίων της υπερεργασίας σε εβδομαδιαία βάση.

Στην παρ. 3 του άρθρου 1, όπως αντικαταστάθηκε από το άρθρο 74 παρ. 10 Ν. 3863/10, ο νομοθέτης ορίζει ότι «Μισθωτοί απασχολούμενοι υπερωριακά δικαιούνται για κάθε ώρα νόμιμης υπερωρίας και μέχρι τη συμπλήρωση εκατόν είκοσι (120) ωρών ετησίως αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 40% (πριν 50%). Η αμοιβή για την πέρα των εκατόν είκοσι (120) ωρών ετησίως νόμιμη

υπερωριακή απασχόληση είναι το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο **κατά 60%** (πριν 75%)».

Νόμιμη υπερωριακή απασχόληση είναι εκείνη, η οποία πραγματοποιείται μετά από άδεια της Επιθεώρησης Εργασίας του ΣΕΠΕ, ή κατόπιν εμπρόθεσμης αναγγελίας προς αυτή, όταν πρόκειται περί βιομηχανικών και βιοτεχνικών επιχειρήσεων βάσει του ΝΔ 515/70 (ΦΕΚ 95/Α΄/22-4-70), και πάντοτε μέσα στα τασσόμενα από το Νόμο ετήσια όρια, ή χωρίς άδεια της αρμόδιας αρχής όταν αυτά ορίζονται ευθέως από το Νόμο, με τη συνδρομή όμως, των νομίμων προϋποθέσεων.

Για την πλέον των νομίμων ωρών υπερωριακής εργασίας που εγκρίνει το Σ.ΕΠ.Ε., ο εργοδότης μπορεί να ζητήσει την έγκριση του Υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας, που χορηγείται ύστερα από γνώμη του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας (Α.Σ.Ε.) (άρθρο 1 του Ν.Δ. 264/1973-ΦΕΚ 342/Α΄ /31-12-73), στην περίπτωση που εξαντλήθηκε το ανώτατο όριο υπερωριών που μπορεί να χορηγεί το Σ.ΕΠ.Ε.

Στην παρ. 4 του άρθρου 1 ορίζεται ότι «Κάθε ώρα υπερωρίας, για την πραγματοποίηση της οποίας δεν τηρούνται οι προβλεπόμενες από το νόμο διατυπώσεις και διαδικασίες έγκρισης, χαρακτηρίζεται εφεξής κατ' εξαίρεση υπερωρία».

Στην παραγρ. 5 όπως τροποποιήθηκε καθορίζει ως συνολική αποζημίωση που δικαιούται ο εργαζόμενος για κάθε ώρα κατ' εξαίρεση υπερωρίας που παράσχει δηλ. της μη νόμιμης ή παράνομης και είναι ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο με 80% (πριν 100%).

Κάνοντας μία σύγκριση σχετικά με τις προσαυξήσεις των ωρών υπερεργασίας, ιδιόρρυθμης, νόμιμης και παράνομης υπερωρίας, διαπιστώνουμε τα εξής:

Διαπιστώνουμε επίσης ότι ο νεώτερος νομοθέτης, διατηρεί το όφελος

Είδος υπερωρίας	Πριν την 31/3/2001	Μετά την 1/4/2001 Ν. 2874/00	Νόμος 3385/2005 από 1/10/2005	Νόμος 3863/2010 από 11/05/10
Υπερεργασία	25%	50%	25%	20%
Ιδιόρρυθμη	25%	50%		
Νόμιμη	25-50%	50%	50%	40%
Πλέον των 120 ωρών νόμιμης	75%	75%	75%	60%
Κατ' εξαίρεση ή παράνομη	100%	150%	100%	80%

του μισθωτού σε κάθε περίπτωση που παρέχει υπερεργασία ή νόμιμη ή παράνομη υπερωρία διότι **η αμοιβή του υπολογίζεται στο εκάστοτε καταβαλλόμενο ωρομίσθιο** και την αντίστοιχη προσαύξηση και όχι στο νόμιμο ωρομίσθιο που ίσχυε πριν του άρθρου 4 του Ν. 2874/00 κατά τη νομολογία των Ελληνικών Δικαστηρίων.

Στην παρ. 2 του άρθρου 1 ο νομοθέτης **εισαγάγει δύο διαφορετικά νόμιμα εβδομαδιαία ωράρια εργασίας**, διότι διαχωρίζει τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν σύστημα πενθήμερης και εξαήμερης απασχόλησης. Ρητά αναφέρει ότι η πέραν των 45 ή 48 ωρών αντίστοιχα πενθημέρου και εξαήμερου εβδομαδιαίας απασχόλησης του μισθωτού, θεωρείται υπερωριακή

απασχόληση ως προς όλες τις νόμιμες συνέπειες, διατυπώσεις και διαδικασίες έγκρισης. Έτσι ενώ δεν προκύπτει ευθέως αλλά υπονοείται από την ανωτέρω διάταξη εμμέσως, πλην όμως σαφώς, ότι το **νόμιμο εβδομαδιαίο ωράριο για τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν σύστημα πενθήμερης εργασίας είναι 45 ώρες και για τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν σύστημα εξαήμερης εργασίας είναι 48 ώρες**. Επανέρχεται δηλ. για τις επιχειρήσεις εξαήμερης απασχόληση το νόμιμο εβδομαδιαίο ωράριο των 48 ωρών που ίσχυε από τη Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. της 26/2/75.

Όσον αφορά το νόμιμο ημερήσιο ωράριο εργασίας διατηρούνται σε ισχύ οι ρυθμίσεις του δηλαδή το εννιάωρο (9 ώρες) επί πενθήμερου και το οκτάωρο (8 ώρες) επί εξαήμερου (Α.Π 119/97) όπως ρητά αναφέρει η νέα νομοθετική ρύθμιση. Σημειώνεται ότι το νόμιμο ημερήσιο ωράριο εργασίας δεν άλλαξε ούτε με το άρθρο 4 του Ν.2874/00 ούτε με το άρθρο 1 του Ν. 3385/05 και άρθρο 74 Ν. 3863/10, παραμένει δε το ίδιο για μεγάλο χρονικό διάστημα. Ωστόσο πρέπει να διευκρινιστεί ότι με τις διατάξεις των άρθρων 1 και 9 παρ. 1 του ΝΔ 1037/1971 το ανώτατο όριο της νόμιμης ημερήσιας απασχόλησης ορίστηκε, για τους εργαζόμενους στα εμπορικά καταστήματα, σε οκτώ (8) ώρες, (ΑΠ 1017/2003 ΕΕργΔ 62.1277, ΑΠ 804/2003 ΔΕΝ 60.22, ΑΠ 1263/2002 ΕΛΛΔνη 44.163, ΑΠ 655/2002 ΔΕΝ 60.19, ΕφΠατρ 423/2006, ΑχαΝομ 2007, 516, ΕφΑΘ 5527/2003 ό.π., ΕφΠειρ 693/2003 ΔΕΕ 2004 σελ. 811. Βλ επίσης, **Δ. Ζερδελή, Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, 2007, σελ. 960**).

ΕΝΝΟΙΑ ΥΠΕΡΩΡΙΑΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Ως υπερωριακή απασχόληση (ή υπερωριακή εργασία ή υπερωρία) θεωρείται εκείνη η οποία παρέχεται πέραν του καθοριζόμενου από το νόμο ή άλλη κατ' εξουσιοδότηση αυτού κανονιστική διάταξη, για κάθε κατηγορία μισθωτών, ανωτάτου ωραρίου ημερήσιας εργασίας (ΑΠ 119/97, ΑΠ 257/99, ΑΠ Ολομ. 387/69).

Για την υπερωριακή απασχόληση πρέπει να έχουμε υπέρβαση του ανωτάτου νομίμου ωραρίου εργασίας της ημέρας και όχι της εβδομάδας. Κατά συνέπεια, δεν χωρεί συμψηφισμός των καθημερινών υπερωριών προς τυχόν μη πραγματοποιηθέντα χρόνο εργασίας σε άλλες εργάσιμες ημέρες της ίδιας εβδομάδας (ΑΠ 346/70, ΣΕ 2138/76, ΑΠ 257/99, ΑΠ 24/2000).

Σημειώνεται ότι συμψηφισμός των τυχόν υπερωριών σε κάποιο χρονικό διάστημα επιτρέπεται νόμιμα πλέον μόνο στο χρονικό διάστημα που έχει συμφωνηθεί διευθέτηση χρόνου εργασίας, όπως θα αναλύσουμε παρακάτω.

Η υπέρβαση του ημερήσιου ωραρίου εργασίας που καθορίζεται με ατομική σύμβαση εργασίας (Π.Δ.156/94) ή ΣΣΕ ή ΔΑ ή με κανονισμό εργασίας συμβατικής ισχύος, δεν θεωρείται υπερωριακή απασχόληση (ΑΠ 257/99).

Ανώτατο νόμιμο ημερήσιο ωράριο εργασίας και μετά την ισχύ του **Ν.3385/2005 και Ν.3863/2010** εξακολουθεί να είναι το εννιάωρο επί 5νθήμερου και το οκτάωρο επί 6ημέρου (ΑΠ 119/97).

Δεν αποτελεί υπερωριακή απασχόληση η κατά Κυριακή ή κατά άλλη ημέρα εβδομαδιαίας ανάπαυσης απασχόληση του μισθωτού (ΑΠ Ολομ. 387/69, ΑΠ 346/70, ΑΠ 124/98). Μόνο όταν η εργασία κατά τις Κυριακές και

ημέρες εβδομαδιαίας ανάπαυσης παρέχεται πέραν του τυχόν προβλεπόμενου ανωτάτου ωραρίου της ημερήσιας εργασίας θεωρείται υπερωρία. 06, 212, ΑΠ 1520/2003, ΕΕργΔ 2004, 1429) **καθόλα έγκυρη είναι και η συμφωνία περί προκαταβολής της αποζημίωσης για υπερωριακή εργασία που πρόκειται να παρασχεθεί στο μέλλον και καταλογισμού της προκαταβληθείσας στην αμοιβή για την πράγματι παρασχεθείσα υπερωριακή εργασία (ΑΠ 1129/2007, ΔΕΝ 2007, 899).**

Επίσης, βάσει της παραγρ. 1 του άρθρου 2 του ΝΔ 515/70, κάθε αξίωση των μισθωτών για αμοιβή υπερωριακής απασχόλησης και αν ακόμη φέρει τα στοιχεία του αδικαιολόγητου πλουτισμού, υπόκειται σε **πενταετή** παραγραφή, η οποία αρχίζει από τη λήξη του έτους μέσα στο οποίο έχει γεννηθεί αυτή.

Τα ποσοστά αποζημίωσης για υπερωριακή εργασία θεσπίζονται αναφορικά προς την ημερήσια διάρκεια της εργασίας, οφειλόμενα εάν ο μισθωτός απασχολήθηκε πάνω από τα επιτρεπόμενα ανώτατα όρια της ημερήσιας εργασίας (ΑΠ Ολομ, 387/69, ΑΠ 595/69). Ως ημερήσια εργασία νοείται η παρεχόμενη μέσα στην ίδια ημέρα, ως ημέρα δε λαμβάνεται υπόψη η κατά το **πολιτικό** ημερολόγιο, δηλαδή το διάστημα 24 ωρών από μεσονύκτιο σε μεσονύκτιο (ΑΠ 217/51, Εφετ. Αθηνών 670/72).

Οι διατάξεις περί αμοιβής της υπερωριακής εργασίας έχουν εφαρμογή σε όλους τους μισθωτούς, οι οποίοι απασχολούνται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου σε οποιονδήποτε εργοδότη, ανεξαρτήτως της ιδιότητάς του. Έτσι έχουν εφαρμογή και επί του με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου υπηρετούντος προσωπικού του Δημοσίου, ΝΠΔΔ και ΟΤΑ (ΑΠ 364/58, ΝΣΚ 1061/56, ΝΣΚ 713/62, άρθρο 13 ΠΔ 410/88).

Οι διατάξεις περί υπερωριών δεν εφαρμόζονται επί προσώπων που κατέχουν θέση διεύθυνσης ή εποπτείας ή εμπιστοσύνης, καθόσον επί των προσώπων αυτών δεν ισχύουν οι διατάξεις περί χρονικών ορίων εργασίας (ΑΠ 75/70, Εφετ. Αθηνών 1867/71).

Επί απλής ετοιμότητας προς εργασία δεν οφείλονται υπερωριακές αποζημιώσεις (Εφετ. Αθηνών 3372/71, ΑΠ 640/70, ΑΠ 1208/95).

Για την υπερωριακή απασχόληση του προσωπικού των αλλοδαπών επιχειρήσεων που λειτουργούν στην Ελλάδα, προβλέπουν οι διατάξεις του Ν. 4171/61, ΑΝ 89/67 και ΑΝ 378/68.

Προκειμένου περί ανειδίκευτων εργατών, η κατά το ΝΔ 515/70 υπερωριακή απασχόληση πέραν των 120 ωρών ετησίως, επιτρέπεται μόνο κατόπιν προηγούμενης άδειας της αρμόδιας υπηρεσίας του ΣΕΠΕ (Κοινωνική Επιθεώρηση Εργασίας), η οποία παρέχεται, εφόσον, κατά την αντίστοιχη περίοδο, δεν υπάρχουν διαθέσιμοι άνεργοι στα κατά τόπους Κέντρα Προώθησης Απασχόλησης (Κ.Π.Α.) του ΟΑΕΔ ή στις αντίστοιχες τοπικές Υπηρεσίες Απασχόλησης αυτού.

Σε περίπτωση μη πραγματοποίησης ή διακοπής υπερωρίας, για την οποία επιδόθηκε έγγραφη αναγγελία στην αρμόδια Αρχή ή εκδόθηκε άδεια από αυτήν, ο οικείος εργοδότης υποχρεούται να αναγγείλει την εν λόγω μη πραγματοποιηθείσα υπερωρία μέσα σε ένα 24ωρο στην ίδια Αρχή, διαφορετικά θεωρείται ότι έχει πραγματοποιηθεί η υπερωρία (στοιχείο 11 άρθρου 3 ΝΔ 515/70).

Οι οικιακοί μισθωτοί και μετά τον Ν. 1876/90 (ΦΕΚ 27/Α' 8-3-90) "ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις κι άλλες διατάξεις", εξακολουθούν

να μην υπάγονται στις διατάξεις περί υπερωριών (ΑΠ 964/98). Οι διατάξεις περί υπερωριών δεν έχουν εφαρμογή επί γεωργικών εργασιών, έκτος αν ασκούνται από οργανωμένη επιχείρηση (Εφετ. Πειραιώς 1043/95).

Επί Δανεισμού Υπηρεσιών Μισθωτού, τις αμοιβές υπερωριών οφείλει ο δανειζόμενος εργοδότης (Τριμ. Εφετ. Θράκης 290/95).

Δεν είναι σύννομη η υπερωριακή εργασία υπαλλήλου μητέρας, που έχει μειωμένο ημερήσιο ωράριο εργασίας για τη φροντίδα παιδιού (έγγραφο 1501/3.6.98 Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων).

ΝΟΜΙΜΗ ΚΑΙ ΚΑΤ' ΕΞΑΙΡΕΣΗ (ΠΑΡΑΝΟΜΗ) ΥΠΕΡΩΡΙΑΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Νόμιμη υπερωριακή απασχόληση είναι εκείνη, ή οποία πραγματοποιείται κατόπιν αδείας της αρμοδίας Αρχής (αρμοδίας Επιθεώρησης Εργασίας του ΣΕΠΕ), ή κατόπιν εμπρόθεσμης αναγγελίας προς αυτή, όταν πρόκειται περί βιομηχανικών και βιοτεχνικών επιχειρήσεων βάσει του ΝΔ 515/70 (ΦΕΚ 95/Α' /22-4-70), και πάντοτε μέσα στα τασσόμενα από το Νόμο ετήσια όρια, ή χωρίς άδεια της αρμόδιας αρχής όταν αυτά ορίζονται ευθέως από το Νόμο, με τη συνδρομή, όμως, των νομίμων προϋποθέσεων.

Κατ' εξαίρεση (μη νόμιμη ή παράνομη) υπερωριακή απασχόληση είναι εκείνη η οποία πραγματοποιείται, είτε χωρίς άδεια της αρμόδιας Αρχής ή χωρίς αναγγελία προς αυτήν ή με εκπρόθεσμη αναγγελία, είτε επί πλέον των επιτρεπομένων από το Νόμο, για κάθε κατηγορία μισθωτών, ανωτάτων ορίων υπερωριακής απασχόλησης (ημερησίων και ετησίων), έστω και αν υπάρχει άδεια της αρμόδιας Αρχής.

ΑΜΟΙΒΗ ΥΠΕΡΩΡΙΑΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΚΥΡΙΑΚΗ, ΤΙΣ ΕΞΑΙΡΕΣΙΜΕΣ ΕΟΡΤΕΣ ΚΑΙ ΤΗ ΝΥΚΤΑ

Για την παρεχόμενη υπερωριακή εργασία κατά τις Κυριακές και εξαιρέσιμες εορτές, κατά το άρθρο 2 του ΝΔ 3755/57 (ΦΕΚ 182/Α' / 17-9-57), όπως τροποποιήθηκε με το ΝΔ 147/73 (ΦΕΚ 219/Α' / 20-9-73), καταβάλλεται αμοιβή η οποία καταβάλλεται και για την κατά τις εργάσιμες ημέρες παρεχόμενη εργασία, υπολογιζόμενη, όμως, επί αποδοχών προσαυξημένων με την προβλεπόμενη για εργασία που παρέχεται κατά τις Κυριακές και τις εξαιρέσιμες ημέρες, προσαύξηση 75% (Εφετ. Αθηνών 3410/72, Πολ. Πρωτ. Αθηνών 2861/72).

Η απασχόληση κατά την Κυριακή, μέσα στα πλαίσια του κανονικού καθημερινού ωραρίου εργασίας (δηλαδή του 8ώρου) δεν συνιστά υπερωρία, διότι η εργασία κατά την Κυριακή δεν συνυπολογίζεται στην εβδομαδιαία εργασία και στις εργάσιμες ημέρες της εβδομάδος δεν περιλαμβάνεται και η ημέρα της εβδομαδιαίας ανάπαυσης (ΑΠ 124/98).

Σε περίπτωση παροχής υπερωρίας κατά τις Κυριακές και εξαιρέσιμες εορτές και νύκτες, καταβάλλονται όλες οι κατά νόμο οφειλόμενες προσαυξήσεις, ο υπολογισμός, όμως, της καθεμιάς από αυτές γίνεται ξεχωριστά (ΑΠ 238/63, Ολομ. ΑΠ 3, 4, 5/99).

Ως νύκτα θεωρείται το χρονικό διάστημα από 22.00 ώρας μέχρι 06.00 ώρας και ως Κυριακή, το χρονικό διάστημα από της 24.00 ώρας του Σαββάτου προς Κυριακή μέχρι της ώρας 24.00 της Κυριακής προς Δευτέρα.

Διευκρινίζεται ότι οι προσαυξήσεις 25% και 75% λόγω νυκτερινής εργασίας και εργασίας κατά την Κυριακή και εξαιρέσιμες ημέρες, αντίστοιχα, υπολογίζονται επί του νομίμου ημερομισθίου και όχι επί του τυχόν καταβαλλόμενου υπέρτερου ημερομισθίου (Υπ. Αποφάσεις αριθμ. 8900/46, 18310/46 και 25825/51).

ΣΥΜΨΗΦΙΣΜΟΣ - ΠΑΡΑΙΤΗΣΗ – ΠΑΡΑΓΡΑΦΗ

Στα άρθρα 1 παρ.2 και 2 παρ.2 της κατ' εξουσιοδότηση του Ν. 28/1944 εκδοθείσας 25.825/1951 αποφάσεως των Υπουργών Οικονομικών και Εργασίας με την οποία αυθεντικός ερμηνεύθηκαν οι 8.900/1946 και 18.310/1946 Υπουργικές αποφάσεις, που προβλέπουν την προσαύξηση των αποδοχών των κατά τις Κυριακές και εξαιρέτέες ημέρες και κατά τις νύκτες εργαζόμενων μισθωτών, ορίσθηκε ότι οι χορηγούμενες προσαυξήσεις για τις εργασίες αυτές δεν συμψηφίζονται προς τις τυχόν καταβαλλόμενες αποδοχές, που είναι ανώτερες των θεσπισμένων ελαχίστων ορίων μισθών και ημερομισθίων. Όπως όμως, ορθώς, ερμηνεύτηκαν οι διατάξεις αυτές από τη νομολογία (Ολ.ΑΠ 87/1971, ΑΠ 1321/2006, ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 1221/2005, ΔΕΝ 2005, ΑΠ 930/1990, ΕΕργΔ 1992, 279, ΑΠ 825/1984, ΔΕΝ 1985, 376, ΑΠ 433/1976, 662) ο όρος αυτός απαγορεύει μόνον τον καταλογισμό μονομερώς από τον εργοδότη των οφειλόμενων προσαυξήσεων από την παρασχεθείσα εργασία κατά τις Κυριακές, τις εξαιρέτέες ημέρες και τις νύκτες, στις υπέρτερες των νομίμων αποδοχές, **δεν απαγορεύει δε και τη συνομολόγηση μεταξύ μισθωτού και εργοδότη συμφωνίας, όπως στις καταβαλλόμενες υπέρτερες αποδοχές συμψηφίζεται και κάθε τυχόν προσαύξηση από τέτοια αξίωση. Η συμφωνία αυτή δεν αντίκειται στις διατάξεις των άρθρων 3,174, 664 και 679 ΑΚ εφόσον οι μεγαλύτερες αποδοχές καλύπτουν τις νόμιμες αποδοχές μετά των προσαυξήσεων για την παρασχεθείσα κατά τα Σάββατα, τις Κυριακές και εξαιρέτέες ημέρες και νύκτες εργασία (Ολ. ΑΠ 930/1990 ΕΕΝ 1991 309, ΕΕργΔ 1992.279, ΔΕΝ 1991.692, Ελλ.Δ/νη 32.554).**

Περαιτέρω, σύμφωνα με την πάγια νομολογία του Αρείου Πάγου (ΑΠ 1129/2007, ΔΕΝ 2007, 899, ΑΠ 1534/2004, ΔΕΝ 2005, 452, ΕφΔωδ 91/2007, ΤΝΠ «ΝΟΜΟΣ») **καθόλα έγκυρη και νόμιμη είναι και η συμφωνία για καταλογισμό (συμψηφισμό) των αξιώσεων από εργασία κατά το Σάββατο στις ανώτερες των νομίμων καταβαλλόμενες αποδοχές.**

Σύμφωνα με τη νομολογία (ΑΠ 1129/2007, ΔΕΝ 2007, 899ΑΠ 1218/2003, ΕΕργΔ 2004, 1426, ΑΠ 119/1997, ΔΕΝ 1998, 17 ΑΠ 1204/1990, ΕΕργΔ 1991, 1033, ΑΠ 1284/1985, ΕΕργΔ 45, 583, ΕφΘεσς 2193/2005, ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ) είναι έγκυρη η συμφωνία για την κάλυψη της **υπερεργασιακής αμοιβής** (και της αμοιβής για ιδιόρρυθμη υπερωρία) από τη διαφορά ανάμεσα στις καταβαλλόμενες και στις νόμιμες αποδοχές. Επίσης, σύμφωνα με τη νομολογία (ΑΠ 1269/2005, ΝοΒ 2006, 212, ΑΠ 1520/2003, ΕΕργΔ 2004, 1429) καθόλα έγκυρη είναι και η συμφωνία **περί προκαταβολής της αποζημίωσης για υπερωριακή εργασία που πρόκειται να παρασχεθεί στο μέλλον και καταλογισμού της προκαταβληθείσας στην αμοιβή για**

την πράγματι παρασχεθείσα υπερωριακή εργασία (ΑΠ 1129/2007, ΔΕΝ 2007, 899).

ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΑΝΩΤΑΤΩΝ ΟΡΙΩΝ ΥΠΕΡΩΡΙΑΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Όπως είναι γνωστό η χώρα μας εναρμονίστηκε με τις διατάξεις της οδηγίας 93/104/ΕΟΚ με το Π.Δ. 88/99 “Ελάχιστες προδιαγραφές για την οργάνωση του χρόνου εργασίας” (ΦΕΚ 94/Α’/13-5-99).

Σύμφωνα με το άρθρο 6 του ως άνω Π.Δ/τος, ο χρόνος της εβδομαδιαίας εργασίας των μισθωτών, δεν μπορεί να υπερβαίνει ανά περίοδο το πολύ τεσσάρων (4) μηνών τις σαράντα οκτώ (48) ώρες κατά μέσο όρο, συμπεριλαμβανομένων των υπερωριών.

Από τις παραπάνω διατάξεις σε συνδυασμό με αυτές του Ν. Δ/τος 515/70, του άρθρου 18 του Π.Δ/τος 8 Απριλίου 1932 “περί κωδικοποίησης των διατάξεων των νόμων περί χρονικών ορίων εργασίας εις τα καταστήματα” και των αυτοτελών διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας με τις οποίες καθορίζονται τα όρια υπέρβασης των νομίμων ωρών εργασίας και οι λόγοι πραγματοποίησης της υπερωριακής εργασίας των εργαζομένων **κατά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας**, συμπεραίνεται, ότι η αναγγελία υπερωριακής εργασίας εντός των νομίμων ορίων, που ανήκει στην αρμοδιότητα του Σ.ΕΠ.Ε., θα πρέπει να γίνεται, τηρουμένων αυστηρά των διατάξεων που καθορίζουν τους λόγους χορήγησής τους, σε συνδυασμό με τους περιορισμούς που καθορίζονται από το Π.Δ/γμα 88/99.

Με αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας (π.χ. για το Α’ εξάμηνο 2013 απόφαση Αρ.Πρωτ.25956/826/05-12-2012-ΦΕΚ 3242/Β’/05-12-12) καθορίζονται τα ανώτατα νόμιμα όρια υπερωριακής απασχόλησης των εργαζομένων στις Βιομηχανικές, Βιοτεχνικές επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις και εργασίες **(Δημοσίου και Ιδιωτικού Τομέα) για κάθε ημερολογιακό εξάμηνο, στις τριάντα (30) ώρες :**

Για τις επιχειρήσεις που λειτουργούν όλο το 24ωρο με εναλλασσόμενες ομάδες (βάρδιες) σε περιπτώσεις έκτακτης ασθένειας ή αυθαίρετης απουσίας εργαζόμενου κάποιας ομάδας, μπορεί για την κάλυψη της θέσης του εργαζόμενου που απουσιάζει και για χρονικό διάστημα μέχρι πέντε (5) ημέρες στον ίδιο μήνα, να απασχοληθούν υπερωριακά μέχρι τέσσερις (4) ώρες την ημέρα και εντός των πλαισίων των παραγρ. 1 και 2 αντίστοιχα εργαζόμενοι της ίδιας ειδικότητας των άλλων ομάδων εργασίας **με αναγγελία προς την αρμόδια υπηρεσία (Σ.ΕΠ.Ε.) την επόμενη ημέρα της απουσίας.**

Οι διατάξεις της απόφασης αυτής, δεν εφαρμόζονται στο προσωπικό των αρτοποιείων, των αυτοκινήτων, των επιχειρήσεων που δεν υπάγονται στις διατάξεις του Π.Δ/τος της 27.6/4-7-1932 καθώς και επί των επιχειρήσεων στις οποίες οι διατάξεις «περί οκταώρου» επεκτάθηκαν με τη μορφή αυτοτελών ρυθμίσεων χωρίς αναφορά στις διατάξεις του Π.Δ/τος της 27.6/4-7-1932.

Με τον τρόπο αυτό αυξήθηκε σταδιακά από δεκαπέντε (15) ώρες που ήταν μέχρι το Α’ εξάμηνο 2001 σε εικοσιπέντε (25) και από το Α’ εξάμηνο του 2007 σε τριάντα (30) ώρες, δηλαδή εξήντα (60) ώρες ανά έτος. Έτσι μειώθηκε η διαφορά-ψαλίδα μεταξύ εργαζομένων Βιομηχανίας και Βιοτεχνίας σε

σύγκριση με τους εργαζομένους των άλλων κλάδων Εμπορίου και Παροχής Υπηρεσιών και των οδηγών, που δικαιούνται μέχρι εκατόν είκοσι (120) ώρες ετησίως. Κατά την άποψη του υπογράφοντα θα πρέπει για λόγους ίσης μεταχείρισης να μειωθεί ακόμη περισσότερο η παρούσα διαφορά των νομίμων υπερωριών.

Από τις συνδυασμένες διατάξεις του άρθρου 18 του από 8 Απριλίου 1932 Π.Δ. “Περί κωδικοποιήσεως των διατάξεων των Νόμων περί χρονικών ορίων εργασίας εις τα καταστήματα κ.λ.π.” (ΦΕΚ 114/Α’/13-4-32) και της παρ. 3 του άρθρου 7 του Α.Ν. 547/37 “Περί τροποποιήσεως και συμπληρώσεως τινών εργατικών νόμων” (ΦΕΚ 98/Α’/ 19-3-37) προκύπτει ότι **το νόμιμο ωράριο του υπαλληλικού προσωπικού των Γραφείων Ανωνύμων Εταιρειών (εκτός των βιομηχανικών) είναι επτάωρο (7) σε ημερήσια βάση και σαράντα δύο (42) ωρών σε εβδομαδιαία βάση.**

Για απασχόληση πέραν των νομίμων ωρών εβδομαδιαίας εργασίας (42 ωρών στην προκειμένη περίπτωση), επιτρέπεται υπέρβαση μέχρι δύο (2) ωρών ημερησίως και για χρονικό διάστημα όχι μεγαλύτερο των εξήντα (60) εργάσιμων ημερών κατ’ έτος δηλαδή 120 ωρών συνολικά. Οι παραπάνω διατάξεις ισχύουν και για το εργατοτεχνικό προσωπικό των Ανωνύμων Εταιριών, μη βιομηχανικών (έγγραφο 2575/21-12-95 Υπουργείου Εργασίας)

Υπέρβαση της νόμιμης υπερωριακής εργασίας μπορεί να γίνει σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν.Δ. 264/73 (ΦΕΚ 342/Α’/ 31-12-73), όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 74 παρ. 11 του Ν. 3863/10 ύστερα από απόφαση του Υπουργού Εργασίας & Κοινωνικής Ασφάλισης, μετά από γνώμη του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας (Α.Σ.Ε.), δύναται να χορηγείται κατά περίπτωση άδεια υπερωριακής απασχόλησης των μισθωτών όλων των επιχειρήσεων.

Η έγκριση καθ’ υπέρβαση υπερωριακής εργασίας, υποβάλλεται στην αρμόδια Διεύθυνση Όρων Εργασίας του Υπουργείου Εργασίας και δίνεται (εγκύκλιος Υπουργείου Εργασίας αριθμ. 3169/23-12-99) μόνο για περιπτώσεις:

α) επειγούσης φύσεως εργασία, η εκτέλεση της οποίας κρίνεται απολύτως επιβαλλόμενη ως μη επιδεχόμενη αναβολή,

β) εξαιρετικώς επείγουσα ανάγκη της εξυπηρέτησης των Ενόπλων Δυνάμεων, του Δημοσίου και των Ν.Π.Δ.Δ., αναγραφόμενων των ατόμων που θα απασχοληθούν, του χρόνου απασχόλησης και της ειδικότητάς των. Για την ανωτέρω υπερωριακή απασχόληση το ωρομίσθιο των μισθωτών καταβάλλεται αυξημένο κατά 60% (πριν 75%).

Υπενθυμίζουμε δε και τα παρακάτω λαμβάνοντας υπόψη τις απορίες και ερωτήσεις που τίθενται από ενδιαφερόμενους στις Κοινωνικές Επιθεωρήσεις Εργασίας του Σ.Ε.Π.Ε.

1. Στις μέχρι εκατόν είκοσι (120) ώρες νόμιμης υπερωρίας, δεν συμπεριλαμβάνονται οι πέντε (5) ή οκτώ (8) ώρες υπερεργασίας εβδομαδιαίως.

2. Η πέραν των τριάντα (30) ωρών υπερωριακής εργασίας, Α και Β εξαμήνου κάθε έτους και οι πάνω από 120, εφόσον έχει δοθεί για αυτές άδεια από την αρμόδια Υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας, σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν.Δ. 264/73, όπως ισχύει, αμείβεται με προσαύξηση 60% (πριν 75%).

3. Η αμοιβή τόσο για την υπερεργασία, νόμιμη και κατ' εξαίρεση (μη νόμιμη ή παράνομη) υπερωρία υπολογίζεται πλέον με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο και όχι με το νόμιμο όπως είχε δεχθεί η νομολογία.

Στις περιπτώσεις που έχει εφαρμογή η πενήνήμερη εβδομάδα εργασίας, η απασχόληση κατά την έκτη ημέρα απαγορεύεται. Για την αμοιβή σε περίπτωση απασχόλησης, βλέπε παρακάτω άρθρο 8 Ν.3846/2010.

Σύμφωνα με την απόφαση του Αρείου Πάγου 1160/2011, εάν χορηγηθεί άδεια υπερωριακής απασχόλησης, από την Διεύθυνση Όρων Εργασίας του Υπουργείου Εργασίας, σύμφωνα με το Ν.Δ.264/1973, πέρα από τα επιτρεπόμενα ανώτατα όρια υπερωρίας, η απασχόληση καθίσταται νόμιμη καθ' όλη τη χρονική διάρκειά της χωρίς να απαιτείται επίδοση έγγραφης αναγγελίας στην Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων. Οι αποφάσεις χορήγησης της άδειας θα πρέπει να αναφέρουν τη συγκεκριμένη επιχείρηση ή υπηρεσία του Δημοσίου - Ν.Π.Δ.Δ., τον αριθμό των εργαζομένων, τον αριθμό των ωρών της ανά μήνα υπερωριακής απασχόλησης και το χρονικό διάστημα ισχύος. Δεν απαιτείται να προσδιορίζονται ονομαστικά οι μέλλοντες να εργαστούν μισθωτοί. Δεν ελέγχεται από τα δικαστήρια η ύπαρξη ή μη επείγουσας ανάγκης πραγματοποίησης υπερωρίας, αλλά εκτιμάται αποκλειστικά από την αρμόδια υπηρεσία του Υπουργείου που τη χορηγεί.

Με τη νέα ρύθμιση του τελευταίου μνημονίου, περίπτωση 2 της υποπαραγράφου ΙΑ.13. της παρ.ΙΑ' του άρθρου πρώτου του Ν.4093/12-11-2012, επιτρέπεται να αναγγέλλεται στην οικεία Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων του ΣΕΠΕ, το αργότερο εντός της επομένης ημέρας από την έναρξη της υπερωριακής απασχόλησης. Αντίγραφο της αναγγελίας τηρείται στον τόπο παροχής της εργασίας και αναγράφεται στο Βιβλίο Υπερωριών.

ΕΡΓΟ ΚΑΙ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ Σ.ΕΠ.Ε ΕΛΕΓΚΤΙΚΗ ΚΑΙ ΥΠΟΣΤΗΡΙΣΚΤΙΚΗ ΔΡΑΣΗ

Το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.) είναι ένας ενιαίος, ισχυρός και σύγχρονος ελεγκτικός μηχανισμός του Κράτους που συστάθηκε αρχικά ως Υπηρεσία με το άρθρο 6 του Ν.2639/98 στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και υπάγεται απευθείας στον Υπουργό Εργασίας. Επίσης συστάθηκε μία θέση μετακλητού Ειδικού Γραμματέα (άρθρο 53 του Π.Δ. 63/2005), ο οποίος προΐσταται της Υπηρεσίας αυτής.

Ήδη ο νεότερος νομοθέτης με το Ν. 3996/2011 (ΦΕΚ 170/Α /05-08-2011) «Αναμόρφωση του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας, ρυθμίσεις θεμάτων κοιν. ασφάλισης και άλλες διατάξεις» διευρύνει το έργο, τις αρμοδιότητες, τη δράση και τις επιβαλλόμενες κυρώσεις των παραβατών εργοδοτών. Ο νομοθέτης στην εισηγητική-αιτιολογική έκθεση αναφέρει ότι οι συνθήκες στην αγορά εργασίας μεταβάλλονται συνεχώς και καθιστούν επιτακτική την ανάγκη παρακολούθησης και επικαιροποίησης του νομοθετικού πλαισίου. Παράλληλα ο έλεγχος της εφαρμογής της ισχύουσας κάθε φορά εργατικής νομοθεσίας αποτελεί υποχρέωση της πολιτείας και διαμορφώνει κανόνες δικαίου προς όφελος του συνόλου των εργαζομένων και των επιχειρήσεων. Σε περιόδους κρίσης, όπως αυτή που διανύει η χώρα μας, οι παραβιάσεις της εργατικής νομοθεσίας πολλαπλασιάζονται και καθίσταται εντονότερη η ανάγκη ενίσχυσης των μηχανισμών ελέγχου, η αποτελεσματική λειτουργία των οποίων προστατεύει σε μεγάλο βαθμό τους εργαζόμενους από

αυθαιρεσίες του εργοδότη ενώ ταυτόχρονα διασφαλίζει, με την εφαρμογή ενιαίων κανόνων, τον υγιή ανταγωνισμό μεταξύ των επιχειρήσεων.

Έργο του Σ.ΕΠ.Ε. σύμφωνα με το άρθρο 2 είναι:

1. α) Η επίβλεψη και ο έλεγχος της εφαρμογής των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας, β) η έρευνα της ασφαλιστικής κάλυψης, γ) της παράνομης απασχόλησης των εργαζομένων, δ) η συμφιλίωση και επίλυση των εργατικών διαφορών, ε) καθώς και η παροχή πληροφοριών σε εργαζόμενους και εργοδότες σχετικά με τα πλέον αποτελεσματικά μέσα για την τήρηση των κείμενων διατάξεων.

2. Για την εκτέλεση του έργου του, το Σ.ΕΠ.Ε. έχει τις εξής αρμοδιότητες:

α. Επιθεωρεί και ελέγχει τους χώρους εργασίας με κάθε πρόσφορο μέσο, προβαίνει σε κάθε είδους αναγκαία εξέταση και έλεγχο σε όλες τις επιχειρήσεις και εκμεταλλεύσεις πρωτογενούς, δευτερογενούς και τριτογενούς τομέα και γενικότερα σε κάθε ιδιωτικό ή δημόσιο χώρο εργασίας ή εκμετάλλευσης ή χώρο όπου πιθανολογείται ότι απασχολούνται εργαζόμενοι, εκτός από τις περιπτώσεις που ορίζεται διαφορετικά από ειδικές διατάξεις, όπως της παραγράφου 5 του άρθρου 2 και της παραγράφου 4 του άρθρου 69 του Ν. 3850/2010, και επιβλέπει την τήρηση και εφαρμογή:

αα) των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας της σχετικής ιδίως με τους όρους και τις συνθήκες εργασίας, τα χρονικά όρια εργασίας, την αμοιβή ή άλλες παροχές, την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων, τους ειδικούς όρους και συνθήκες εργασίας των ευπαθών ομάδων εργαζομένων (όπως ανήλικοι, νέοι, γυναίκες σε κατάσταση εγκυμοσύνης ή λοχείας, άτομα με αναπηρία), καθώς και ειδικών κατηγοριών εργαζομένων,

ββ) των όρων κάθε είδους συλλογικών συμβάσεων εργασίας,

γγ) των διατάξεων της ασφαλιστικής νομοθεσίας της σχετικής με την ασφαλιστική κάλυψη των εργαζομένων, την αδήλωτη εργασία και την παράνομη απασχόληση,

δδ) των διατάξεων σχετικά με τη νομιμότητα της απασχόλησης των εργαζομένων υπηκόων τρίτων χωρών και

εε) της νομοθεσίας για την προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας.

β. Ερευνά, ανακαλύπτει, εντοπίζει και διώκει, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, παράλληλα και ανεξάρτητα από άλλες Αρχές και Οργανισμούς, τους παραβάτες των υποπεριπτώσεων αα έως εε της περίπτωσης α'.

γ. Καταγράφει, αξιολογεί και αναφέρει προς τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης τις ελλείψεις ή τις παραλείψεις που δεν καλύπτονται από την ισχύουσα εργατική νομοθεσία, καθώς και τα προβλήματα που δημιουργούνται κατά την εφαρμογή της νομοθεσίας και ενημερώνει σχετικά τις καθ' ύλην αρμόδιες υπηρεσίες του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης.

δ. Ερευνά οποιαδήποτε ώρα κατά τη διάρκεια της ημέρας ή της νύχτας τους χώρους εργασίας, όταν κρίνει αναγκαίο, χωρίς προειδοποίηση προς τον εργοδότη, και έχει ελεύθερη πρόσβαση σε οποιοδήποτε από τα βιβλία, μητρώα, έγγραφα, αρχεία και κάθε άλλου είδους στοιχείο που τηρούνται από την επιχείρηση, λαμβάνει αντίγραφα, καθώς και έχει πρόσβαση στη δομή της παραγωγικής διαδικασίας. Προβαίνει σε δειγματοληψίες και αναλύσεις δειγμάτων από τους χώρους εργασίας,

λαμβάνει φωτογραφίες ή μαγνητοσκοπεί και προβαίνει σε μετρήσεις επιβλαβών φυσικών, χημικών και βιολογικών παραγόντων στο περιβάλλον εργασίας, με σκοπό τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και την προστασία της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων και τον εντοπισμό νέων και αναδυόμενων κινδύνων που προκαλούνται από την εισαγωγή νέων τεχνολογιών και τις αλλαγές στην οργάνωση της εργασίας. Στον εργοδότη που αρνείται την κατά τα προηγούμενα εδάφια είσοδο και πρόσβαση ή την παροχή στοιχείων ή πληροφοριών ή παρέχει ανακριβείς πληροφορίες ή στοιχεία, επιβάλλονται οι διοικητικές κυρώσεις της περίπτωσης Α' της παραγράφου 1 του άρθρου 24.

ε. Ερευνά τα αίτια και τις συνθήκες των σοβαρών και θανατηφόρων εργατικών ατυχημάτων και επαγγελματικών ασθενειών, προτείνει μέτρα για την πρόληψή τους, συντάσσει σχετικές εκθέσεις με επισήμανση των παραβάσεων της εργατικής νομοθεσίας που εμπλέκονται σε αυτά και σχετίζονται με την ασφάλεια και υγεία των εργαζομένων με σκοπό την αποφυγή επανάληψής τους και υποβάλλει μηνυτήρια αναφορά όταν προκύπτουν ευθύνες.

στ. Εξετάζει κάθε καταγγελία και αίτημα που υποβάλλεται σε αυτό και παρεμβαίνει άμεσα στους χώρους εργασίας.

ζ. Ελέγχει την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην εργασία και απασχόληση και ειδικότερα του Ν.3896/2010 καθώς και την τήρηση των διατάξεων για την προστασία της μητρότητας και των διατάξεων συμφιλίωσης επαγγελματικού, οικογενειακού και προσωπικού βίου και ειδικότερα του Ν. 1483/1984.

η. Ελέγχει την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού λαμβάνοντας υπόψη και τις περιπτώσεις πολλαπλής διάκρισης σύμφωνα με όσα ειδικότερα προβλέπονται στο άρθρο 19 του Ν. 3304/2005

θ. Αναπτύσσει δράσεις στο πλαίσιο του σχεδιασμού και της υλοποίησης έργων ηλεκτρονικής διακυβέρνησης του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, λαμβάνοντας υπόψη και τις ανάγκες των ατόμων με αναπηρία, προκειμένου να εκσυγχρονιστεί η λειτουργία του, να υποστηρίζεται αποτελεσματικότερα το έργο του και να διευκολύνονται εργοδότες και εργαζόμενοι στις συναλλαγές τους με το Σ.ΕΠ.Ε..

ι. Ελέγχει στο πλαίσιο άσκησης των αρμοδιοτήτων του για την ασφάλεια και υγεία των εργαζομένων στους χώρους εργασίας την εφαρμογή της κείμενης νομοθεσίας περί απαγορεύσεως του καπνίσματος του Ν. 3730/2008 και του Ν. 3868/2010 και σε περίπτωση παραβιάσεώς της, επιβάλλει στις επιχειρήσεις τις κυρώσεις που προβλέπονται.

ια. Κυρώνει, εγκρίνει ή απορρίπτει τους εσωτερικούς κανονισμούς εργασίας επιχειρήσεων, κατά τις διατάξεις του Ν Δ. 3789/1957, εγκρίνει ή απορρίπτει παράπονα οργανώσεων εργαζομένων κατά διατάξεων κανονισμών εργασίας σύμφωνα με την παρ. 3 του άρθρου 2 του Ν Δ 3789/1957 και επεκτείνει την υποχρέωση κύρωσης εσωτερικών κανονισμών σε επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις και εργασίες που απασχολούν προσωπικό ανώτερο των σαράντα ατόμων.

ιβ. Συντρέπει συμβουλευτικά και εφόσον ζητηθεί, εργαζόμενους και εργοδότες για τη διεξαγωγή συλλογικών διαπραγματεύσεων και επίλυση συλλογικών και ατομικών διαφορών εργασίας.

ΙΥ. Υποστηρίζει τους εργοδότες και εργαζομένους με την παροχή πληροφοριών, συμβουλών και υποδείξεων προς αυτούς, σχετικά με τα πλέον αποτελεσματικά μέτρα για την τήρηση των κείμενων διατάξεων.

ΙΔ. Συντάσσει την ετήσια έκθεση, σύμφωνα με τις υποχρεώσεις της Χώρας μας που απορρέουν από την υπ' αριθμ. 81 Διεθνή Σύμβαση Εργασίας (N. 3249/1955), την οποία ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης ανακοινώνει και αποστέλλει στο Διεθνές Γραφείο Εργασίας. Προβαίνει, στα πλαίσια του έργου του, στη συστηματική συλλογή και επεξεργασία των στατιστικών στοιχείων σχετικά με τα εργατικά ατυχήματα και τις επαγγελματικές ασθένειες, σε συνεργασία με τη Γενική Διεύθυνση Συνθηκών και Υγιεινής της Εργασίας (Γ.Δ.Σ.Υ.Ε.) και την Ελληνική Στατιστική Αρχή και σύμφωνα με την ευρωπαϊκή μεθοδολογία και νομοθεσία και κατά τα πρότυπα και τα πορίσματα της EUROSTAT.

ΙΕ. Συνεργάζεται και ανταλλάσσει στοιχεία και πληροφορίες με τις αρμόδιες υπηρεσίες των Γενικών Διευθύνσεων Διοικητικής Υποστήριξης, Εργασίας και Συνθηκών Υγιεινής της Εργασίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, οργανώσεις κοινωνικών εταίρων, επιστημονικούς φορείς στον τομέα της εργασίας, καθώς και συναφείς υπηρεσίες του εξωτερικού.

ΙΣΤ. Ενημερώνει και συνεργάζεται με τον Συνήγορο του Πολίτη, για διάφορες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

ΣΥΜΦΙΛΙΩΤΙΚΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ – ΕΠΙΛΥΣΗ ΔΙΑΦΟΡΩΝ

Ο νομοθέτης δημιουργεί Συμφιλιωτή Εργατικών Διαφορών, ο οποίος θα είναι ένας Επιθεωρητής Εργασιακών Σχέσεων με αυξημένα προσόντα. Στόχος του θα είναι η εξεύρεση λύσης αποδεκτής από τα ενδιαφερόμενα μέρη, η οποία θα αποτυπώνεται σε πρακτικό με δεσμευτική ισχύ, μέσω της κατά το δυνατόν προσέγγισης των απόψεών τους προς το συμφέρον εργαζομένων και εργοδοτών και την εφαρμογή της κείμενης νομοθεσίας. Μέσω του θεσμού αυτού, υλοποιείται και η από μακρού χρόνου απαίτηση για πρόβλεψη ευέλικτων διοικητικών διαδικασιών προκειμένου να αποφεύγονται οι ατέρμονοι και πολυέξοδοι δικαστικοί αγώνες και να αποφορτίζονται τα δικαστήρια από υποθέσεις που δύνανται να επιλυθούν ευκολότερα και αποτελεσματικότερα. Σύμφωνα με το άρθρο 3:

1. Το Σ.ΕΠ.Ε. παρεμβαίνει συμφιλιωτικά, μετά την υποβολή σχετικού αιτήματος **και εφόσον προηγηθεί έλεγχος**, για την επίλυση συλλογικών και ατομικών εργατικών διαφορών. Συμφιλιωτική διαδικασία δεν διεξάγεται για υποθέσεις αρμοδιότητας του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ.), όπως αυτές καθορίζονται στο Ν. 1876/1990 .

2. Εργατικές διαφορές είναι κάθε είδους διαφωνίες μεταξύ εργαζομένου ή εργαζομένων και εργοδότη, που πηγάζουν από τη σχέση εργασίας σε σχέση με την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας.

3. Για την επίλυση και διευθέτηση των εργατικών διαφορών, ο εργαζόμενος ή περισσότεροι εργαζόμενοι που επικαλούνται κοινό συμφέρον, ο εργοδότης, καθένας χωριστά ή από κοινού, καθώς και οι οικείες συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων ή των εργοδοτών έχουν δικαίωμα να ζητήσουν την παρέμβαση Συμφιλιωτή Εργατικών Διαφορών.

4. Η συμφιλιωτική διαδικασία διεξάγεται από Συμφιλιωτή, ο οποίος είναι Επιθεωρητής Εργασίας που έχει τα αυξημένα προσόντα του άρθρου 4 και υπηρετεί στο τοπικό Τμήμα Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων, στο οποίο υποβάλλεται η αίτηση. Η εργατική διαφορά μπορεί να παραπεμφθεί στην αρμόδια Περιφερειακή Διεύθυνση ή στην Κεντρική Υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας.

5. Σε τοπικό επίπεδο, η συμφιλιωτική διαδικασία διεξάγεται ενώπιον του Συμφιλιωτή που ορίζεται από τον αρμόδιο Προϊστάμενο Τμήματος ή από τον αρμόδιο Προϊστάμενο Περιφερειακής Διεύθυνσης, σε περιφερειακό επίπεδο αντίστοιχα ενώπιον του Συμφιλιωτή που ορίζεται από τον αρμόδιο Προϊστάμενο της Περιφερειακής Διεύθυνσης και σε εθνικό επίπεδο σύμφωνα με την παράγραφο 6.

6. Η αρμόδια Διεύθυνση του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης επιλαμβάνεται περιπτώσεων συμφιλίωσης εργατικών διαφορών εθνικού επιπέδου, ιδίως όταν είναι ορατό το ενδεχόμενο διατάραξης της εργασιακής ειρήνης, με συνέπεια την απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων και σοβαρές επιπτώσεις στην εθνική οικονομία. Στις περιπτώσεις αυτές μπορεί να καλείται στη συμφιλιωτική διαδικασία και ένας εκπρόσωπος από το Υπουργείο Ανάπτυξης, Ανταγωνιστικότητας και Ναυτιλίας ή από άλλο συναρμόδιο Υπουργείο.

7. Ο Συμφιλιωτής έχει ως στόχο την εφαρμογή και τήρηση της κείμενης νομοθεσίας και την προσέγγιση των απόψεων των μερών για την επίλυση των εργατικών διαφορών προς τη διασφάλιση της εργασιακής ειρήνης, την κοινωνική ισορροπία και το συμφέρον εργαζομένων και εργοδοτών.

8. Η διαδικασία της Συμφιλίωσης και επίλυσης εργατικών διαφορών αρχίζει με την κατάθεση σχετικής αίτησης από τα ενδιαφερόμενα μέρη, η οποία υποβάλλεται από κοινού ή χωριστά. Όταν η αίτηση υποβάλλεται χωριστά, γνωστοποιείται με κάθε πρόσφορο μέσο και στο άλλο μέρος με μέριμνα του Συμφιλιωτή, μέσα σε προθεσμία τριών εργάσιμων ημερών. Στην αίτηση αναφέρονται τα στοιχεία των μερών και των οριζόμενων εκπροσώπων τους, τα αιτήματα, οι λόγοι που τα δικαιολογούν ή οι λόγοι που καθιστούν αδύνατη την ικανοποίησή τους, οι απόψεις των μερών σχετικά με την υπάρχουσα μεταξύ τους διαφωνία και γενικά κάθε στοιχείο που διευκολύνει τις διαπραγματεύσεις ενώπιον του Συμφιλιωτή. Ο αρμόδιος Προϊστάμενος Τμήματος ή Περιφερειακής Διεύθυνσης κατά περίπτωση, μέσα σε τρεις εργάσιμες ημέρες από την παραλαβή της αίτησης, αναθέτει την παροχή υπηρεσιών συμφιλίωσης σε Συμφιλιωτή. Όταν η αρμόδια υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης επιλαμβάνεται της διεξαγωγής της συμφιλιωτικής διαδικασίας, ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης μπορεί σε εξαιρετικές περιπτώσεις να συγκροτήσει με απόφασή του Επιτροπή Συμφιλίωσης, με την οποία ορίζει αρμόδιο εισηγητή για τη συγκέντρωση των αναγκαίων στοιχείων.

9. Ο Συμφιλιωτής καλεί τα μέρη σε ενώπιόν του συζήτηση, στην οποία αυτά υποχρεούνται να παρασταθούν αυτοπροσώπως είτε με νόμιμο εκπρόσωπο είτε με άλλο εξουσιοδοτημένο πρόσωπο, προβαίνει σε ακρόαση αυτών, εκτιμά όλα τα αποδεικτικά μέσα που τίθενται ενώπιόν του και το πόρισμα του διενεργηθέντος ελέγχου, υποβάλλει προτάσεις, εφόσον κρίνει ότι με τον τρόπο αυτόν είναι δυνατόν να επιλυθεί η διαφορά, μπορεί να ζητά οποιοδήποτε στοιχείο κρίνει απαραίτητο για την επίλυση της διαφοράς και τη

διαμόρφωση της κρίσης του, ερευνά τους όρους εργασίας και την οικονομική κατάσταση της επιχείρησης, προβαίνει σε εξέταση προσώπων, ζητά τη συνδρομή εμπειρογνομόνων, άλλων Συμφιλιωτών ή Επιθεωρητών Εργασίας και υπηρεσιακών παραγόντων συναρμόδιων φορέων και γενικά πράττει καθετί που θεωρεί αναγκαίο για τη διατύπωση της πρότασής του. Ο Συμφιλιωτής προσπαθεί να επιτύχει την προσέγγιση των απόψεων των μερών το συντομότερο δυνατόν για τον τερματισμό της διένεξης, προτείνοντας λύσεις για την επίτευξη συμφωνίας, τις οποίες μπορούν να αποδεχτούν τα μέρη και να επιλύσουν τις διαφορές. **Εάν απουσιάζει ένα από τα μέρη χωρίς εύλογη αιτία**, ο Συμφιλιωτής καταγράφει τις απόψεις του παρισταμένου μέρους και θεσπίζεται μαχητό τεκμήριο για την αλήθεια των πραγματικών ισχυρισμών αυτού. Συγχρόνως ο Συμφιλιωτής μπορεί να **επιβάλει στο απόν μέρος τις διοικητικές κυρώσεις** που προβλέπονται στο άρθρο 24 ύστερα από παροχή εγγράφων εξηγήσεων. **Ο Συμφιλιωτής διατυπώνει αιτιολογημένη γνώμη επί αυτών.**

10. Στο τέλος της συμφιλιωτικής διαδικασίας, η οποία δεν μπορεί να διαρκέσει περισσότερο από είκοσι (20) ημερολογιακές ημέρες από την ημερομηνία της συζήτησης, συντάσσεται πρακτικό που υπογράφεται από τα ενδιαφερόμενα μέρη και το Συμφιλιωτή. Στο πρακτικό αναγράφονται οι απόψεις των μερών, οι προτάσεις που διατυπώθηκαν από τα μέρη, η αιτιολογημένη γνώμη και πρόταση του Συμφιλιωτή, οι διοικητικές κυρώσεις της παραγράφου 13, αν τα μέρη αθετήσουν ή παραβιάσουν τη συμφωνία, οι λόγοι για τους οποίους οι προτάσεις του Συμφιλιωτή δεν έγιναν αποδεκτές από τα μέρη και στο τέλος βεβαιώνεται και αποτυπώνεται η συμφωνία ή η διαφωνία τους. Σε περίπτωση εύρεσης κοινώς αποδεκτής λύσης για την επίλυση της διαφοράς, περιγράφονται με σαφήνεια οι όροι και οι επί μέρους συμφωνίες. Το υπογεγραμμένο πρακτικό έχει δεσμευτική ισχύ για τα μέρη και παράγει έννομες συνέπειες. Σε καμία περίπτωση ο συμβιβασμός αυτός δεν μπορεί να οδηγήσει σε παραίτηση από δικαιώματα, τα οποία πηγάζουν από κανόνες δημοσίας τάξεως. Σε περίπτωση που ζητηθεί, το πρακτικό χορηγείται και σε γραφή Braille ή άλλες προσβάσιμες από άτομα με αναπηρία μορφές.

11. Ο Συμφιλιωτής υποχρεούται σε διατύπωση αιτιολογημένης γνώμης και πρότασης επί του πρακτικού της παραγράφου 10. Εάν ο Συμφιλιωτής αδυνατεί να μορφώσει γνώμη ή πρόταση, λόγω της ασάφειας των παρατιθέμενων πραγματικών περιστατικών ή της ελλείψεως των αναγκαίων αποδεικτικών μέσων, τότε αρκείται στη διατύπωση πλήρους και επαρκώς αιτιολογημένης γνώμης περί της αδυναμίας του αυτής. Αν οι παραβιάσεις επισύρουν ποινική κύρωση κατά την κείμενη νομοθεσία, ο Συμφιλιωτής υποβάλλει μήνυση ή μηνυτήρια αναφορά προς τον αρμόδιο Εισαγγελέα. Η προσφυγή στη συμφιλιωτική διαδικασία δεν αναστέλλει την επιβολή διοικητικών κυρώσεων του άρθρου 24.

12. Κατά τη διάρκεια της συμφιλιωτικής διαδικασίας μπορούν να παρίστανται συνολικά μέχρι πέντε εκπρόσωποι από κάθε ενδιαφερόμενο μέρος και επιπλέον αυτών έχουν δικαίωμα παράστασης οι νομικοί σύμβουλοι του κάθε μέρους. Στο στάδιο αυτό και ανάλογα με το επίπεδο στο οποίο διενεργείται η Συμφιλίωση, μπορούν να παρίστανται κατ' επιλογήν του κάθε μέρους εκπρόσωποι της πρωτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης ή της δευτεροβάθμιας ή ομοιοεπαγγελματικής τοιαύτης ή του Εργατικού Κέντρου της περιοχής ή της Γ.Σ.Ε.Ε. εκ μέρους των εργαζομένων, καθώς και εκπρόσωποι της συνδικαλιστικής οργάνωσης εκ μέρους του εργοδότη ή των

εργοδοτών. Κατά τη διάρκεια της συμφιλιωτικής διαδικασίας μπορεί επιπλέον να παρίσταται διερμηνέας νοηματικής γλώσσας από το Μητρώο Διερμηνέων Νοηματικής Γλώσσας της Ομοσπονδίας Κωφών Ελλάδος, για την υποστήριξη κωφού ή βαρήκοου ατόμου, καθώς και μεταφραστής για την υποστήριξη αλλοδαπού.

13. Σε περίπτωση που εάν κάποιος από τα μέρη παραβιάσει τη συμφωνία ή δεν τηρήσει όρο της συμφωνίας που αποτυπώθηκε στο Πρακτικό, τότε ο αρμόδιος Προϊστάμενος Τμήματος ή Διεύθυνσης επιβάλλει τις διοικητικές κυρώσεις του άρθρου 24.

14. Κατά της πράξης επιβολής διοικητικών κυρώσεων μπορεί να ασκηθεί προσφυγή σύμφωνα με τα όσα ορίζονται ειδικότερα στο άρθρο 24. Η προθεσμία για την άσκηση της προσφυγής και η άσκηση της προσφυγής δεν αναστέλλουν την εκτέλεση της απόφασης επιβολής διοικητικών κυρώσεων. Κατά τα λοιπά, εφαρμόζονται οι διατάξεις του άρθρου 24.

15. Η πιο πάνω διαδικασία ενώπιον του Συμφιλιωτή ακολουθείται και σε περίπτωση που τα συμβαλλόμενα μέρη προσφύγουν σε εθνικό επίπεδο στην αρμόδια Διεύθυνση του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης σύμφωνα με την παράγραφο 6.

ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΕΣ ΚΥΡΩΣΕΙΣ ΓΙΑ ΠΑΡΑΒΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ

Οι έλεγχοι - επιθεωρήσεις των χώρων εργασίας είναι από τις βασικότερες δράσεις των Επιθεωρητών Εργασίας, γιατί με τις επιτόπιες επισκέψεις στις επιχειρήσεις διαπιστώνεται άμεσα ο βαθμός εφαρμογής των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας. Η επιβολή κυρώσεων είναι η κατάληξη των ενεργειών των Επιθεωρητών Εργασίας, όταν διαπιστώνονται σοβαρές παραλείψεις της εργατικής νομοθεσίας ή όταν διαπιστώνεται άρνηση των εργοδοτών να συμμορφωθούν στις υποδείξεις των Επιθεωρητών Εργασίας μετά τη διενέργεια ελέγχων.

Σύμφωνα με το άρθρο 23 του Ν. 3996/2011 το Σ.ΕΠ.Ε. στο πλαίσιο της κατασταλτικής του δράσης:

Αν διαπιστώσει παραβίαση των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας και των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, **είτε** χορηγεί κατά την κρίση του εύλογη προθεσμία για συμμόρφωση προς τις εν λόγω διατάξεις **είτε** λαμβάνει άμεσα διοικητικά μέτρα και επιβάλλει τις προβλεπόμενες διοικητικές κυρώσεις ή και προσφεύγει στη δικαιοσύνη για την επιβολή των ποινικών κυρώσεων κατά περίπτωση σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις.

Αν διαπιστώσει παραβάσεις της ασφαλιστικής νομοθεσίας, ενημερώνει άμεσα τον αρμόδιο ασφαλιστικό φορέα.

Επιβάλλει στις επιχειρήσεις τα πρόστιμα που προβλέπονται από την κείμενη νομοθεσία, αν διαπιστωθεί ότι στους χώρους εργασίας δεν τηρούνται οι διατάξεις **περί απαγορεύσεως του καπνίσματος**.

Σύμφωνα με το άρθρο 24 στον εργοδότη που παραβαίνει τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας επιβάλλεται, ύστερα από προηγούμενη πρόσκληση για παροχή εξηγήσεων, όπως είναι συνταγματικά κατοχυρωμένο το δικαίωμα προηγούμενης ακρόασης:

Α. Πρόστιμο για καθεμία παράβαση από πεντακόσια (500) ευρώ μέχρι πενήντα χιλιάδες (50.000) ευρώ με αιτιολογημένη πράξη είτε του

αρμόδιου Προϊσταμένου Τμήματος Επιθεώρησης, κατόπιν σχετικής εισήγησης του Επιθεωρητή Εργασίας που διενήργησε τον έλεγχο είτε του αρμόδιου Προϊσταμένου Περιφερειακής Διεύθυνσης Επιθεώρησης, κατόπιν σχετικής εισήγησης του αντίστοιχου Προϊσταμένου Τμήματος Επιθεώρησης, που διενήργησε τον έλεγχο είτε του Ειδικού Επιθεωρητή Εργασίας που διενήργησε τον έλεγχο.

α) Ειδικά, αν παραβιάζεται η εργατική νομοθεσία για καταβολή: **αα)** δεδουλευμένων αποδοχών, **ββ)** επιδομάτων εορτών και αδειάς, **γγ)** αναδρομικών αποδοχών (ως παραβίαση όρων Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, Διαιτητικής Απόφασης ή Υπουργικής Απόφασης), **δδ)** αποδοχών διαθεσιμότητας, **εε)** προσαυξήσεων για εργασία κατά Κυριακές και αργίες, **στστ)** προσαυξήσεων για εργασία κατά τη νύκτα, **ζζ)** αποζημίωσης για απασχόληση εκτός έδρας, **ηη)** μισθών – ημερομισθίων βάσει Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, Διαιτητικής Απόφασης ή Υπουργικής Απόφασης ή βάσει ατομικής συμφωνίας, **θθ)** αμοιβής εργασίας που παρέχεται κατά την έκτη ημέρα της εβδομάδας με προσαύξηση σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις κατά παράβαση πενθημέρου, **ii)** επιδόματος γάμου σε χήρους, διαζευγμένους και άγαμους γονείς, εάν ο εργοδότης, μέσα σε προθεσμία εξήντα ημερών από την κοινοποίηση της απόφασης επιβολής του προστίμου, συμμορφωθεί με τις υποδείξεις του Επιθεωρητή Εργασίας που διενήργησε τον έλεγχο, αποδεικνύει ότι συμμορφώθηκε και εφαρμόζει εφεξής τις διατάξεις της κείμενης εργατικής νομοθεσίας που αναφέρονται στην παρούσα παράγραφο, εξαιτίας της παράβασης των οποίων του επεβλήθη το πρόστιμο, καθώς και ότι έχει εξοφλήσει πλήρως και ολοσχερώς τον εργαζόμενο, τότε το διοικητικό πρόστιμο που επιβλήθηκε αρχικώς μειώνεται κατά **ογδόντα τοις εκατό (80%)** με αιτιολογημένη πράξη του οργάνου που το επέβαλε. Η επανάληψη κάποιας εκ των υπό αα' έως ii' παραβάσεων μέσα σε διάστημα τεσσάρων ετών από τη διενέργεια του αρχικού ελέγχου θεωρείται υποτροπή και συνεπάγεται μη χορήγηση της έκπτωσης του ογδόντα τοις εκατό (80%). Πλήρης και ολοσχερής εξόφληση προς τον εργαζόμενο αποδεικνύεται μόνο με προσκόμιση αποδεικτικού τράπεζας, το οποίο περιλαμβάνει: **α.** το όνομα του καταθέτη εργοδότη, **β.** το όνομα του δικαιούχου του λογαριασμού, εργαζομένου, **γ.** την αιτιολογία κατάθεσης και **δ.** την ημερομηνία κατάθεσης. Αποσπάσματα πάγιων εντολών μέσω ηλεκτρονικής τραπεζικής δεν γίνονται δεκτά. Αν υπάρχει αδυναμία κατάθεσης σε τραπεζικό λογαριασμό για οποιονδήποτε λόγο, η πλήρης και ολοσχερής εξόφληση αποδεικνύεται μόνο με προσκόμιση γραμματίου δημόσιας κατάθεσης στο Ταμείο Παρακαταθηκών και Δανείων, το οποίο πρέπει να περιέχει τα στοιχεία α' έως δ' του προηγούμενου εδαφίου. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης μπορεί να τροποποιείται το ποσοστό της μείωσης και να εντάσσονται σταδιακά και άλλες παραβάσεις στην παρούσα παράγραφο.

β) Για όλες τις υπόλοιπες περιπτώσεις παραβίασης διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας – πλην αυτών της υποπερίπτωσης α' και της παρ. 3 του άρθρου 26 – εάν ο εργοδότης αποδεχτεί το πρόστιμο, παραιτηθεί από την άσκηση των προβλεπόμενων ένδικων βοηθημάτων και το καταβάλει μέσα σε προθεσμία δεκαπέντε ημερών από την κοινοποίηση της απόφασης επιβολής του, τότε έχει έκπτωση τριάντα τοις εκατό (30%) επί του προστίμου. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης είναι δυνατόν να τροποποιείται το ποσοστό της έκπτωσης.

Β. Προσωρινή διακοπή της λειτουργίας συγκεκριμένης παραγωγικής διαδικασίας ή τμήματος ή τμημάτων ή του συνόλου της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης στις περιπτώσεις α' και β' της παρ. 3 του άρθρου 23, για χρονικό διάστημα μέχρι τριών ημερών με αιτιολογημένη πράξη του αρμόδιου Προϊσταμένου Περιφερειακής Διεύθυνσης Επιθεώρησης και κατόπιν προηγούμενης προσκλήσεως του εργοδότη για παροχή εξηγήσεων. Επίσης, με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, ύστερα από αιτιολογημένη εισήγηση του αρμόδιου Επιθεωρητή Εργασίας ή του αρμόδιου Προϊσταμένου Διεύθυνσης, μπορεί να επιβληθεί στον εργοδότη προσωρινή διακοπή της λειτουργίας για διάστημα μεγαλύτερο από τρεις ημέρες ή και οριστική διακοπή της λειτουργίας συγκεκριμένης παραγωγικής διαδικασίας ή τμήματος ή τμημάτων ή του συνόλου της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης. Η εκτέλεση των διοικητικών κυρώσεων προσωρινής και οριστικής διακοπής γίνεται από την αρμόδια αστυνομική αρχή.

2. Η επανάληψη από τον ίδιο εργοδότη της ίδιας ή συναφούς παράβασης της εργατικής νομοθεσίας, καθώς και παράβασης που αφορά στην παράνομη απασχόληση αλλοδαπών ή στην αδήλωτη εργασία μέσα σε διάστημα τεσσάρων ετών από τη διενέργεια του αρχικού ελέγχου θεωρείται υποτροπή και έχει ως συνέπεια, πέραν των λοιπών διοικητικών κυρώσεων, και τον αποκλεισμό του εν λόγω εργοδότη από δημόσιους διαγωνισμούς για χρονικό διάστημα από τρεις μήνες μέχρι τρία έτη. Ειδικά για τις εταιρείες παροχής υπηρεσιών καθαρισμού ή φύλαξης (εργολάβοι), όπως αυτές αναφέρονται στην παρ. 1 του άρθρου 68 του ν. 3863/2010), όταν συμβάλλονται με το Δημόσιο, τα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.), τους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης (ΟΤΑ) και τους φορείς και οργανισμούς του δημόσιου τομέα, όπως αυτός προσδιορίζεται από τις οικείες διατάξεις, εφαρμόζονται οι διατάξεις του άρθρου 68 του ν. 3863/2010.

3. Για την επιβολή των παραπάνω διοικητικών κυρώσεων συνεκτιμώνται η οικονομική ωφέλεια που αποκομίζει ο εργοδότης συνεπεία της παραβίασης της εργατικής νομοθεσίας, όταν αυτό είναι εφικτό, η σοβαρότητα της παράβασης, η τυχόν επαναλαμβανόμενη μη συμμόρφωση στις υποδείξεις των αρμόδιων οργάνων, οι παρόμοιες παραβάσεις για τις οποίες έχουν επιβληθεί κυρώσεις στο παρελθόν, ο βαθμός υπαιτιότητας, ο αριθμός των εργαζομένων, το μέγεθος της επιχείρησης, ο αριθμός των εργαζομένων που θίγονται και η υπαγωγή της επιχείρησης σε μία από τις κατηγορίες Α', Β', Γ' του άρθρου 10 του Ν 3850/2010.

4. Προκειμένου περί των κάτωθι ευθέως αποδεικνυόμενων παραβιάσεων της νομοθεσίας, επιβάλλεται κατά περίπτωση διοικητική κύρωση της παρ. 1 περίπτωση Α' ή/και της παρ. 3 του άρθρου 26, μόλις αυτές διαπιστωθούν κατά δέσμια αρμοδιότητα του Επιθεωρητή Εργασίας που διενήργησε τον έλεγχο:

α. στις περιπτώσεις της παρ. 3 του άρθρου 26 και β. στις εξής περιπτώσεις: αα. μη ανάρτηση πίνακα προσωπικού και προγράμματος ωρών εργασίας, ββ. μη επίδειξη βιβλίου αδειών, γγ. μη επίδειξη ειδικού βιβλίου υπερωριών, δδ. μη επίδειξη βιβλίου ημερήσιων δελτίων απασχολούμενου προσωπικού οικοδομικών και τεχνικών έργων, εε. μη ανάρτηση κανονισμού εργασίας σε υπόχρεες επιχειρήσεις, στστ. μη επίδειξη εντύπων όρων ατομικών συμβάσεων εργασίας του προσωπικού, ζζ. μη επίδειξη

εκκαθαριστικών σημειωμάτων αποδοχών προσωπικού για το τελευταίο τουλάχιστον τρίμηνο, ηη. μη χρήση ή/και μη χορήγηση Μέσων Ατομικής Προστασίας (ΜΑΠ) σε οικοδομικές εργασίες, θθ. μη επίδειξη της απαιτούμενης άδειας σε χειριστές Μηχανημάτων Έργου, ιι. μη επίδειξη πιστοποιητικού απαλλαγής από επικίνδυνα αέρια σε ναυπηγοεπισκευαστικές εργασίες, ιια. μη επίδειξη πιστοποιητικού ελέγχου ανυψωτικών μηχανημάτων, ιββ. μη επίδειξη του βιβλίου δρομολογίων των οδηγών φορτηγών αυτοκινήτων και οδηγών τουριστικών λεωφορείων και ιγγ. μη επίδειξη του βιβλιαρίου εργασίας των οδηγών τουριστικών λεωφορείων. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης καθορίζεται κάθε θέμα σχετικό με την εφαρμογή της παρούσας παραγράφου, η συμπλήρωση των παραβάσεων όσο και η εισαγωγή εξαιρέσεων από αυτή.

5. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης κατηγοριοποιούνται οι παραβάσεις, καθορίζεται και ανακαθορίζεται το ύψος του προστίμου σε περίπτωση παραβίασης της εργατικής νομοθεσίας, καθώς και το ύψος του προστίμου του εδαφίου γ' της παρ. 9 του άρθρου 3 και προσδιορίζονται συγκεκριμένα ποσά ανά παράβαση της περίπτωσης Β' της παραγράφου 4.

6. Η πράξη επιβολής προστίμου κατά τα ανωτέρω κοινοποιείται με απόδειξη στον παραβάτη. **Κατά της πράξης επιβολής προστίμου ασκείται προσφυγή ουσίας μέσα σε εξήντα ημέρες από την κοινοποίησή της ενώπιον του Διοικητικού Πρωτοδικείου.** Μέσα στην ίδια προθεσμία η προσφυγή **κοινοποιείται** με μέριμνα του προσφεύγοντος και **με ποινή απαραδέκτου στην αρμόδια υπηρεσία του Σ.Ε.Π. Ε..** Η προθεσμία για την άσκηση της προσφυγής και η άσκηση αυτής **δεν αναστέλλουν την εκτέλεση της πράξης επιβολής προστίμου.** Η αρμόδια υπηρεσία του Σ.Ε.Π.Ε. βεβαιώνει το ποσό του επιβληθέντος προστίμου, το οποίο εισπράττεται από την αρμόδια Δημόσια Οικονομική Υπηρεσία ως δημόσιο έσοδο. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομικών και Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης μπορεί να ρυθμίζονται τα σχετικά θέματα για την εφαρμογή της παραγράφου αυτής.

7. Οι επιχειρήσεις υποχρεούνται να τηρούν στο χώρο εργασίας και να επιδεικνύουν ανά πάσα στιγμή στους Επιθεωρητές Εργασίας τα έντυπα ατομικών όρων εργασίας του προσωπικού (άρθρα 2, 3, 4 του Π Δ 156/1994), το βιβλίο αδειών (άρθρο 4 παρ. 3 του Α Ν. 539/1945), το ειδικό βιβλίο υπερωριών (άρθρο 9 του Π Δ. 27.6-4.7.1932 και άρθρο 13 του ν. 3846/2010) και τα εκκαθαριστικά σημειώματα αποδοχών του προσωπικού (άρθρο 18 παρ. 1 του Ν. 1082/1980 και 5 του Ν 3227/2004) για το τελευταίο τουλάχιστον τρίμηνο. Το πιστοποιητικό ελέγχου ανυψωτικών μηχανημάτων πρέπει να βρίσκεται πάνω στο Μηχάνημα Έργου στο οποίο διενεργείται ο έλεγχος, όπως προβλέπεται από τις κείμενες διατάξεις, και ο χειριστής Μηχανήματος Έργου είναι υποχρεωμένος να φέρει την άδεια του χειριστή. Το πιστοποιητικό απαλλαγής από επικίνδυνα αέρια που προβλέπεται από την ισχύουσα νομοθεσία πρέπει να βρίσκεται πάνω στο πλοίο στο οποίο εκτελούνται οι ναυπηγοεπισκευαστικές εργασίες. Η μη τήρηση των παραπάνω υποχρεώσεων από την επιχείρηση επισύρει τις διοικητικές κυρώσεις του παρόντος άρθρου.

8. Με αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης μπορεί να τροποποιούνται τα όρια του προστίμου που προβλέπεται από την περίπτωση Α' της παραγράφου 1.

9. Η υπ' αριθμ. 2063/Δ1/632/2011 απόφαση της Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης πρόκειται να αντικατασταθεί με νέα απόφαση Υπουργού που θα ρυθμίζει κατά τρόπο διάφορο την κατηγοριοποίηση, τη διαδικασία, τα κριτήρια και το ύψος των επιβαλλόμενων προστίμων. Μετά την έκδοση των υπουργικών αποφάσεων του παρόντος άρθρου καταργείται κάθε αντίθετη διάταξη που ρυθμίζει κατά τρόπο διαφορετικό την κατηγοριοποίηση των προστίμων, τα κριτήρια, το ύψος και τη διαδικασία επιβολής αυτών.

10. Οι πράξεις επιβολής διοικητικών κυρώσεων των Επιθεωρητών Εργασιακών Σχέσεων **διαβιβάζονται στο Σώμα Δίωξης Οικονομικού Εγκλήματος (Σ.Δ.Ο.Ε.)** για τις περαιτέρω νόμιμες ενέργειες αυτού.

11. Η περίπτωση β' του δεύτερου εδαφίου της παραγράφου 6 του άρθρου 68 του ν. 3863/2010 αντικαθίσταται ως ακολούθως: «β) επιφέρει, από τον χρόνο επιβολής της δεύτερης κύρωσης, τον αποκλεισμό του εν λόγω εργολάβου από δημόσιους διαγωνισμούς για χρονικό διάστημα από τρεις μήνες μέχρι τρία έτη, ανάλογα με τη σοβαρότητα της παράβασης, τη συνεκτίμηση της οικονομικής ωφέλειας που αποκομίζει ο εργολάβος, συνεπεία της παραβίασης της κείμενης νομοθεσίας, όταν αυτό είναι εφικτό, του βαθμού της υπαιτιότητας, του αριθμού των εργαζομένων που θίγονται και του μεγέθους της επιχείρησης».

ΚΟΙΝΟΠΟΙΗΣΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΚΥΡΩΣΕΩΝ

Σύμφωνα με το άρθρο 27. η επίδοση των διοικητικών κυρώσεων (πρόστιμα) που εκδίδει το Σ.Ε.Π.Ε

1. γίνεται με την παράδοση των εγγράφων αυτών με κάθε πρόσφορο μέσο και αποδεικνύεται με σχετική απόδειξη παραλαβής του εγγράφου. Για την επίδοση των πράξεων αυτών εφαρμόζονται το άρθρο 19 του Κώδικα Διοικητικής Διαδικασίας (Ν. 2690/1999) και τα άρθρα 47 έως 57 του Κώδικα Διοικητικής Δικονομίας (Ν. 2717/99) σχετικά με τις επιδόσεις.

2. Η επίδοση μπορεί να γίνει και με συστημένη επιστολή, η λήψη της οποίας βεβαιώνεται με τη σχετική απόδειξη παραλαβής.

3. Αν δεν είναι δυνατή για οποιονδήποτε λόγο η επίδοση των πιο πάνω πράξεων, ο επιδίδων πέρα από τις ενέργειες που προβλέπονται από την κείμενη νομοθεσία, τοιχοκολλά επιπλέον την πράξη σε ειδική πινακίδα του οικείου τοπικού Τμήματος του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας, συντάσσοντας γι' αυτό σχετική έκθεση.

Με τους τρόπους αυτούς αποφεύγεται η μη επίδοση των κυρώσεων.

ΠΟΙΝΙΚΕΣ ΚΥΡΩΣΕΙΣ ΑΡΘΡΟΥ 28

1. Κάθε εργοδότης, που παραβαίνει τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας τις σχετικές με τους όρους και τις συνθήκες εργασίας και συγκεκριμένα τα χρονικά όρια εργασίας, υπό την επιφύλαξη των παραγράφων 5 και 6 του άρθρου 31 του Νόμου. 3904/2010, την καταβολή δεδουλευμένων, την αμοιβή, την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων ή την καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης απόλυσης, τιμωρείται με **ποινή**

φυλάκισης τουλάχιστον έξι μηνών ή με χρηματική ποινή τουλάχιστον εννιακοσίων (900) ευρώ ή και με τις δύο αυτές ποινές.

2. Ειδικές διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας που προβλέπουν βαρύτερη ποινική μεταχείριση εξακολουθούν να ισχύουν.

Ειδικά για την επιβολή μήνυσης από τους Επιθεωρητές Εργασίας, σε περίπτωση μη καταβολής της νόμιμης αποζημίωσης, όταν ο εργοδότης καταγγέλλει την σύμβαση ή σχέση εργασίας, τέθηκε για πρώτη φορά με πρόταση του υπογράφοντα, για να αποφευχθεί η χρονοβόρα και δαπανηρή διαδικασία του απολυομένου μισθωτού ενώπιον των αστικών δικαστηρίων.