

ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΙΣ ΝΕΕΣ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Ο Έλληνας Νομοθέτης με το άρθρο 37 του Ν.4024/2011 (ΦΕΚ Α' 226/27-10-2011) για το Μεσοπρόθεσμο Πλαίσιο Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2012-2015 επέφερε νέες ρυθμίσεις τροποποιώντας για δεύτερη φορά βασικές διατάξεις του Ν.1876/1990 «Ελεύθερες Συλλογικές Διαπραγματεύσεις» (ΦΕΚ Α' 27).

Οι πρώτες βασικές τροποποιήσεις επήλθαν με το άρθρο 14 «Διαδικασία Επίλυσης Συλλογικών Διαφορών» του Ν.3899/2010 (ΦΕΚ Α' 212/17-12-2010) που αντικατέστησε τα άρθρα 14,15,16 κ 17 του Ν.1876/1990 και αφορούν Μεσολάβηση, Διαιτησία και διοικητικά θέματα του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ.).

Έτσι δημιουργήθηκαν δύο αυτοτελή ειδικά σώματα 14 Μεσολαβητών και 12 Διαιτητών. Η σπουδαιότερη τροποποίηση αφορά την προσφυγή στη διαιτησία, που τώρα μπορεί να γίνεται σε οποιοδήποτε στάδιο της διαπραγμάτευσης με κοινή συμφωνία των δύο πλευρών, εργατικών και εργοδοτικών συνδικαλιστικών οργανώσεων και όχι μονομερώς, όπως προβλεπόταν αρχικά από την εργατική οργάνωση. Επιπλέον, προβλέπεται ότι με τη διαιτητική διαδικασία διαμορφώνονται μόνο οι αποδοχές του προσωπικού και όχι λοιποί όροι εργασίας.

Με τη δεύτερη νομοθετική ρύθμιση του άρθρου 37, τροποποιήθηκαν επιμέρους διατάξεις του Ν.1876/1990 με το αιτιολογικό της αποκέντρωσης των συλλογικών διαπραγματεύσεων, δίνοντας έμφαση στο επίπεδο της επιχείρησης, όπου εργοδότης ή εκπρόσωποί του και οι εργαζόμενοι γνωρίζουν τα πραγματικά επιχειρησιακά προβλήματα και αποφασίζουν μέσα στους κόλπους της.

Τρίτη νομοθετική ρύθμιση επήλθε με το Ν.4046/2012 (ΦΕΚ Α' 28/14-02-2012) «Έγκριση των Σχεδίων Συμβάσεων Χρηματοδοτικής Διευκόλυνσης της Ελλάδος» και την με αριθμό 6 Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου (Π.Υ.Σ. 6/2012, ΦΕΚ Α' 38/28-02-2012) που εκδόθηκε σύμφωνα με την παρ. 6 του άρθρου 1 του ανωτέρω νόμου. Οι ρυθμίσεις αυτές συνιστούν πλήρεις Κανόνες Δικαίου άμεσης εφαρμογής από 14/02/2012 και ισχύουν για τη χρονική διάρκεια του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιο-νομικής Στρατηγικής, δηλ. για τα έτη 2012 έως 2015. Με τις νομοθετικές αυτές διατάξεις ρυθμίζονται οι τρόποι με τους οποίους μπορούν να μειωθούν οι νόμιμες ή καταβαλλόμενες αποδοχές που κατέβαλλαν οι εργοδότες μέχρι τις 14/02/2012, ανεξάρτητα ποια

Σ.Σ.Ε. ή Δ.Α. εφαρμόζαν.

Θα πρέπει να διευκρινίσουμε ότι όλες οι ανωτέρω τροποποιητικές ρυθμίσεις πραγματοποιήθηκαν σε εκτέλεση του Ν.3845/2010 (ΦΕΚ Α' 65/6-5-2010) «Μέτρα για την εφαρμογή του μηχανισμού στήριξης της Ελληνικής οικονομίας από τα κράτη-μέλη της Ζώνης του Ευρώ και το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο», όπου αναφέρονται αναλυτικά στα 4 παραρτήματα- μνημόνια που συντάχθηκαν τα 2 πρώτα στις Βρυξέλλες 25η Μαρτίου και 11η Απριλίου 2010 στην αγγλική γλώσσα και τα άλλα δύο στην Ελλάδα αρχές Μαΐου 2010. Στο παράρτημα ΙΙΙ – μνημόνιο 3 αναφέρονται οι διαρθρωτικές πολιτικές που πρέπει να εφαρμοστούν προκειμένου να αυξηθεί η ανταγωνιστικότητα της ελληνικής οικονομίας και να εξέλθουμε γρήγορα από την κρίση. Να ενισχυθεί η αγορά εργασίας με τη μείωση των αποδοχών τόσο του δημόσιου όσο και ιδιωτικού τομέα ώστε να γίνουν πιο ευέλικτες και να καταστεί δυνατή η συγκράτηση του κόστους εργασίας για μια μεγάλη χρονική περίοδο. Μετά από διαπραγματεύσεις με τους κοινωνικούς εταίρους μέσα στο πλαίσιο της κοινοτικής νομοθεσίας, η κυβέρνηση θα μεταρρυθμίσει το νομοθετικό πλαίσιο για τις μισθολογικές διαπραγματεύσεις μαζί με την εξάλειψη της ασυμμετρίας στη Διαιτησία. Προβλεπόταν επίσης θέσπιση ελάχιστων αποδοχών για νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας, κυρίως νέων, σύστημα ελέγχου για την αδήλωτη εργασία, παράταση της περιόδου μαθητείας, διευκόλυνση απολύσεων (αύξηση αριθμού απολυμένων και μειώσεις αποζημίωσης), ευρύτερη χρήση της μερικής και εκ περιτροπής απασχόλησης, λαμβάνοντας υπόψη και το κοινωνικό δίκτυ ασφαλείας για τις πιο ευάλωτες κοινωνικές ομάδες. Ήδη, όλες αυτές οι σημαντικές αλλαγές, που αφαίρεσαν σημαντικές προστατευτικές διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας έχουν επέλθει με τους πρόσφατους νόμους 3833/2010, 3839/2010, 3842/2010, 3845/2010, 3846/2010, 3863/2010, 3865/2010, 3867/2010, 3871/2010, 3896/2010, 3899/2010, 3986/2011, 3996/2011, 4024/2011, 4046/2012 και Π.Υ.Σ. 6/2012, καθώς και το τελευταίο Μνημόνιο του Ν.4093/2012 (ΦΕΚ Α' 222/12-11-2012).

Σύμφωνα με τις τελευταίες διατάξεις και ειδικότερα την Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου με αριθμό 6 (Π.Υ.Σ. 6/2012) τα κατώτατα νόμιμα όρια μισθών και ημερομισθίων της Εθνικής Γενικής Σ.Σ.Ε. άνω των 25 ετών καθορίζονται σε σχέση με αυτά που προβλέπονταν και ίσχυαν την 1/1/2012, μειωμένα κατά 22%. Η μείωση αφορά το χρονικό διάστημα, από 14/2/2012 και μέχρι την ολοκλήρωση του προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής στα πλαίσια του μηχανισμού στήριξης των Ε.Ε./Ε.Κ.Τ./ Δ.Ν.Τ., το

2015 με τα μέχρι σήμερα δεδομένα.

Ως προϋπηρεσία θεωρείται, κάθε χρονικό διάστημα εργασίας του μισθωτού σε οποιονδήποτε εργοδότη και με οποιαδήποτε ειδικότητα για τους εργατοτεχνίτες από 18 ετών και πάνω, για δε τους υπαλλήλους σε θέση παρεμφερή που υπολογίζεται από το 19ο έτος της ηλικίας τους.

ΚΑΤΩΤΑΤΑ ΟΡΙΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ 2012 (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.) ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΗΛΙΚΙΑΣ ΑΝΩ ΤΩΝ 25 ΕΤΩΝ

ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΕΣ

ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΫΠΗ ΡΕΣΙΑΣ	ΒΑΣΙΚΟ ΗΜΕΡΟ ΜΙΣΘΙΟ ΑΠΟ 14/2/2012	ΕΠΙ ΔΟΜΑ ΤΡΙΕ ΤΙΩΝ	ΕΠΙΔΟ ΜΑ ΓΑΜΟΥ	ΣΥΝΟΛΟ ΑΓΑΜΩΝ ΑΠΟ 14/2/2012	ΣΥΝΟΛΟ ΑΓΑΜΩΝ ΑΠΟ 1/1/2012	ΣΥΝΟΛΟ ΕΓΓΑΜΩΝ ΑΠΟ 14/2/2012	ΣΥΝΟΛΟ ΕΓΓΑΜΩΝ ΑΠΟ 1/1/2012
0-3	26,18	0,00	2,62	26,18	33,57	28,80	36,92
3-6	26,18	1,31	2,62	27,49	34,80	30,11	38,16
6-9	26,18	2,62	2,62	28,80	36,43	31,42	39,83
9-12	26,18	3,93	2,62	30,11	38,11	32,73	41,47
12-15	26,18	5,24	2,62	31,42	39,78	34,04	43,14
15-18	26,18	6,55	2,62	32,73	41,43	35,35	44,80
18-ΑΝΩ	26,18	7,85	2,62	34,03	43,11	36,65	46,47

ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ

ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΫΠΗ ΡΕΣΙΑΣ	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ ΑΠΟ 14/2/2012	ΕΠΙΔΟ ΜΑ ΤΡΙΕ ΤΙΩΝ	ΕΠΙΔΟ ΜΑ ΓΑΜΟΥ	ΣΥΝΟΛΟ ΑΓΑΜΩΝ ΑΠΟ 14/2/2012	ΣΥΝΟΛΟ ΑΓΑΜΩΝ ΑΠΟ 1/1/2012	ΣΥΝΟΛΟ ΕΓΓΑΜΩΝ ΑΠΟ 14/2/2012	ΣΥΝΟΛΟ ΕΓΓΑΜΩΝ ΑΠΟ 1/1/2012
0-3	586,08	0,00	58,61	586,08	751,59	644,69	826,54
3-6	586,08	58,61	58,61	644,69	813,99	703,30	889,13
6-9	586,08	117,22	58,61	703,30	887,99	761,91	963,13
9-ΑΝΩ	586,08	175,82	58,61	761,90	961,99	820,51	1037,13

Τα κατώτατα νόμιμα όρια μισθών και ημερομισθίων της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. για τους νέους ηλικίας κάτω των 25 ετών, ανεξάρτητα από κλάδο (δηλ. κλάδου δραστηριότητας της επιχείρησης που εφαρμόζει την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.) και ειδικότητα (υπαλλήλου ή εργάτη) και για τους ήδη εργαζόμενους, δια-μορφώνονται σε σχέση με τα κατώτατα όρια των μισθών και ημερομισθίων που ίσχυαν κατά την 1/1/2012 μειωμένα κατά 32%. Η μείωση αφορά το χρονικό διάστημα από 14/2/2012 και μέχρι την ολοκλήρωση του προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής στα πλαίσια του

μηχανισμού στήριξης των Ε.Ε./Ε.Κ.Τ./Δ.Ν.Τ., ήτοι το 2015.

Για την εφαρμογή των νέων μειωμένων κατωτάτων νομίμων μισθών και ημερομισθίων δεν είναι απαραίτητη η σύμφωνη γνώμη των εργαζομένων. Αυτό σημαίνει ότι τα μέρη μπορούν να συμφωνήσουν μικρότερα ποσοστά μείωσης, ή καθόλου μείωση, αλλά σε καμία περίπτωση μεγαλύτερη από το 22% ή 32%, πέραν του οποίου η όποια συμφωνία είναι άκυρη και επιβάλλονται στους εργοδότες κυρώσεις από το Σ.Ε.Π.Ε. σύμφωνα με τα άρθρα 24 και 28 του Ν.3996/2011.

ΚΑΤΩΤΑΤΑ ΟΡΙΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ 2012 (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.) ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΗΛΙΚΙΑΣ ΜΕΧΡΙ 25 ΕΤΩΝ

ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΕΣ

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

ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ

ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΒΑΣΙΚΟ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ ΑΠΟ 14/2/2012	ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΡΙΕΤΙΩΝ	ΕΠΙΔΟΜΑ ΓΑΜΟΥ	ΣΥΝΟΛΟ ΑΓΑΜΩΝ ΑΠΟ 14/2/2012	ΣΥΝΟΛΟ ΕΓΓΑΜΩΝ ΑΠΟ 14/2/2012
0-3	510,95	0,00	51,10	510,95	562,05
3-6	510,95	51,10	51,10	562,05	613,15

Οι παραπάνω μειώσεις που επέφερε η Π.Υ.Σ. 6/2012 εφαρμόζονται όταν ο εργαζόμενος αμείβεται με βάση την Εθνική Γενική Σ.Σ.Ε.. Αν όμως αμείβεται με βάση άλλης Σ.Σ.Ε. ή Δ.Α. όπως π.χ. κλαδική, ομοιοεπαγγελματική, επιχειρησιακή, ή αν οι αποδοχές του έχουν καθορισθεί με ατομική σύμβαση εργασίας (Π.Δ.156/1994), ή αν προκύπτει από επιχειρησιακή συνήθεια ή έθιμο, τότε δεν επέρχεται μείωση των αποδοχών. Θα πρέπει να διευκρινιστεί ότι οι ανωτέρω ρυθμίσεις για μείωση των αποδοχών, δεν είναι υποχρεωτική για τον εργοδότη, αλλά του παρέχουν την δυνητική ευχέρεια να μειώσει τις αποδοχές. Σε περίπτωση που ο εργοδότης, παρά τη νομική δυνατότητα που του παρέχουν οι παραπάνω διατάξεις, δεν προχωρήσει σε μείωση των αποδοχών σε εύλογο χρονικό διάστημα από 14/2/2012, τότε για να έχει τη

δυνατότητα να προβεί, σε μεταγενέστερο χρονικό διάστημα, στις μειώσεις αυτές, θα πρέπει να διατηρήσει σαφή γραπτή επιφύλαξη. Αυτή η γραπτή επιφύλαξη, **είτε** καταγραφεί στη νέα τροποποιημένη ατομική σύμβαση εργασίας (Π.Δ.156/1994) **είτε** στο χορηγούμενο ανά μήνα αναλυτικό εκκαθαριστικό σημείωμα αποδοχών (άρθρο 5 του Ν.3227/2004) **ή και στα δύο αυτά νόμιμα έγγραφα, θα πρέπει να αναφέρεται ως οικειοθελή ή εξ ελευθεριότητας παροχή**, ώστε να διατηρήσει το δικαίωμα να περικόψει αυτήν την οικειοθελή παροχή, οποτεδήποτε στο μέλλον.

Σημειώνεται ότι οι παραπάνω μειώσεις μέχρι 22% και 32% αφορούν εργοδότες και εργαζόμενους που εφήρμοζαν την Εθνική Γενική Σ.Σ.Ε. κατά την άποψή μας και όπως όταν ορθά θα ερμηνεύεται από την εγκύκλιο του Υπ. Εργασίας με Α.Π. 4601/304/12-03-2012 και το έγγραφο με Α.Π. 1066/19-03-2012. Την ίδια άποψη, δηλαδή ότι οι μειώσεις αυτές επέρχονται αν οι εργαζόμενοι αμείβονται με βάση την Εθνική Γενική Σ.Σ.Ε. εξέφρασε προηγούμενα και ο Καθηγητής Εργατικού Δικαίου Νομικής Αθηνών κος **Γεώργιος Λεβέντης** (ΔΕΝ, τ. 1598/2012, σελ. 1597).

Με το άρθρο πρώτο του Ν.4093/2012 (ΦΕΚ/Α'/222/12-11-2012) περίπτωση 1, υποπαράγραφος ΙΑ.11., παρ. ΙΑ', ο νομοθέτης με τη διάταξη αυτή "θεσπίζει νέο σύστημα καθορισμού νόμιμου κατώτατου μισθού υπαλλήλων και ημερομισθίου εργατοτεχνιτών, το οποίο τίθεται σε ισχύ την 1/4/2013. Εντός του πρώτου τριμήνου του 2013 θεσπίζεται με πράξη υπουργικού συμβουλίου η διαδικασία διαμόρφωσης νομοθετικά καθορισμένου νόμιμου κατώτατου μισθού και κατώτατου ημερομισθίου για τους εργαζόμενους ιδιωτικού δικαίου όλης της χώρας, λαμβάνοντας υπόψη την κατάσταση και τις προοπτικές της ελληνικής οικονομίας, της αγοράς εργασίας (ιδίως ως προς τα ποσοστά ανεργίας και απασχόλησης) και τη διαβούλευση της κυβέρνησης με εκπροσώπους κοινωνικών εταίρων, εξειδικευμένους επιστημονικούς, ερευνητικούς και λοιπούς φορείς. Κατά το Α' τρίμηνο του 2014 το σύστημα αυτό αξιολογείται ως προς την απλότητα και αποτελεσματικότητα της εφαρμογής, τη μείωση της ανεργίας, την αύξηση της απασχόλησης και τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας".

Με τη διάταξη αυτή ο νομοθέτης δίνει τη δυνατότητα στην Κυβέρνηση να καθορίζει στις αρχές κάθε ημερολογιακού έτους, με Πράξη Νομοθετικού Περιεχομένου, τα κατώτατα όρια αποδοχών όλων των εργαζομένων με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, ανάλογα με τις συνθήκες της οικονομίας, της αγοράς εργασίας και της ανεργίας και αφού διαβουλευθεί με τους

κοινωνικούς εταίρους της χώρας δηλ. Σ.Ε.Β., Γ.Ε.Σ.Ε.Β.Ε., Ε.Σ.Ε.Ε. και Γ.Σ.Ε.Ε.. Ανεξάρτητα πάντως αν προκύψει συμφωνία με τους κοινωνικούς εταίρους η πολιτεία θα πρέπει να καθορίσει νομοθετικά τα εκάστοτε κατώτατα όρια αποδοχών.

Ο θεσμός του κατώτατου μισθού, όπως αναφέρει ο νομοθέτης στην εισηγητική του έκθεση, συνιστά μια κρίσιμη και αναγκαία παράμετρο για την εύρυθμη λειτουργία της αγοράς εργασίας, διότι αφενός διασφαλίζει ένα αξιοπρεπές όριο διαβίωσης για τους εργαζόμενους που αμείβονται με αυτόν και αφετέρου αποτελεί δικλείδα ασφαλείας έτσι ώστε να αποφεύγεται ο αθέμιτος ανταγωνισμός μεταξύ των επιχειρήσεων. Συνιστά την αφετηρία επί της οποίας συμφωνούνται μεταξύ των κοινωνικών εταίρων τα επίπεδα αμοιβών σε κλαδικό, ομοιοεπαγγελματικό και επιχειρησιακό επίπεδο και μπορούν να ορίζουν υψηλότερους, από τα κατώτερα, μισθολογικούς και μη κανονιστικούς όρους. Με την διάταξη αυτή ορίζεται ότι **ο κατώτατος μισθός θα παραμείνει σταθερός μέχρι η ανεργία να διαμορφωθεί σε ποσοστό κάτω του 10%.**

Με την περίπτωση 2α της υποπαραγράφου ΙΑ.11. αντικαθιστά το πρώτο εδάφιο της παρ. 1 του άρθρου 8 του Ν.1876/1990 ως εξής:

«Οι εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας καθορίζουν τους ελάχιστους μη μισθολογικούς όρους εργασίας, που ισχύουν για τους εργαζόμενους όλης της χώρας. Βασικοί μισθοί, βασικά ημερομίσθια, κάθε είδους προσαυξήσεις αυτών και γενικά κάθε άλλος μισθολογικός όρος, ισχύουν μόνο για τους εργαζόμενους που απασχολούνται από εργοδότες των συμβαλλομένων εργοδοτικών οργανώσεων και δεν επιτρέπεται να υπολείπονται του νόμιμου νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου.»

Με τη διάταξη αυτή ο νομοθέτης τροποποίησε την βασική αρχή του άρθρου 8 του Ν.1876/1990 που οι Εθνικές Γενικές Σ.Σ.Ε. καθόριζαν τους ελάχιστους όρους εργασίας για όλους τους εργαζόμενους της χώρας, καθώς και τους εργαζόμενους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου στο δημόσιο, το Ν.Π.Δ.Δ. και τους Ο.Τ.Α.. Είχαν δηλαδή την πλήρη υποστήριξη όλων των όρων (μισθολογικών και μη) εργασίας των εργαζομένων, ημεδαπών και αλλοδαπών εντός της Ελληνικής Επικράτειας. Με τη νέα διάταξη μόνο οι μη μισθολογικοί όροι εργασίας π.χ. καθορισμού άδειας αναψυχής, θανάτου, γέννησης τέκνου κ.τλ., εξακολουθούν να ισχύουν για όλους τους εργαζόμενους του ιδιωτικού τομέα και όχι του δημόσιου τομέα.

Οι βασικοί μισθοί και τα ημερομίσθια, οι προσαυξήσεις

αυτών και κάθε άλλος μισθολογικός όρος π.χ. προϋπηρεσία, επίδομα γάμου και οποιοδήποτε άλλο επίδομα, θα ισχύουν πλέον μόνο για τους εργαζόμενους που οι εργοδότες τους συμμετείχαν στις εργοδοτικές συνδικαλιστικές οργανώσεις που θα υπογράφουν την εκάστοτε Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.. Δηλαδή, **εάν ο εργοδότης μιας βιομηχανίας ή βιοτεχνίας δε συμμετέχει στον Σ.Ε.Β. ή την ΓΕ.Σ.Ε.Β.Ε. δεν θα είναι υποχρεωμένος να εφαρμόζει όλους τους μισθολογικούς όρους της εκάστοτε Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. αλλά οπωσδήποτε τα κατώτατα όρια αποδοχών της, δηλ. 586,08 και 26,18 για άνω των 25 ετών υπαλλήλων και εργατών αντίστοιχα ή 510,95 και 22,83 για κάτω των 25 ετών.**

Με την περίπτωση 2β της υποπαραγράφου ΙΑ.11. ο νομοθέτης προσθέτει στην παραγράφου 2 του άρθρου 3 του Ν.1876/1990 τις λέξεις «,σύμφωνα με τους όρους και τις προϋποθέσεις της παρ. 1 του άρθρου 8 του νόμου.» Έτσι ο νομοθέτης απελευθερώνει τις κλαδικές, επιχειρησιακές και εθνικές ή τοπικές ομοιοεπαγγελματικές Σ.Σ.Ε. να εφαρμόζουν όλους τους όρους των εκάστοτε Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. αλλά μόνο τις βασικές αποδοχές.

Με την περίπτωση 3 της υποπαραγράφου ΙΑ.11. ορίζεται “Μέχρι τη λήξη της περιόδου οικονομικής προσαρμογής που προβλέπουν τα Μνημόνια που προσαρτώνται στο Ν.4046/2012 (2013-2016) και οι επακολουθούσες τροποποιήσεις αυτών καθορίζεται ο νόμιμος κατώτατος μισθός υπαλλήλων και το ημερομίσθιο εργατοτεχνιτών ως εξής:

ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΚΑΤΩ ΤΩΝ 25 ΕΤΩΝ

ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΒΑΣΙΚΟ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ	ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΡΙΕΤΙΩΝ	ΣΥΝΟΛΟ
0-3	510,95	0,00	510,95
3-6	510,95	51,10	562,05

ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΕΣ ΚΑΤΩ ΤΩΝ 25 ΕΤΩΝ

ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΒΑΣΙΚΟ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ	ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΡΙΕΤΙΩΝ	ΣΥΝΟΛΟ
0-3	22,83	0,00	22,83
3-6	22,83	1,14	23,97
6-ΑΝΩ	22,83	2,28	25,11

ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΑΝΩ ΤΩΝ 25 ΕΤΩΝ

ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΡΙΕΤΙΩΝ	ΣΥΝΟΛΟ
0-3	586,08	0,00	586,08

3-6	586,08	58,61	644,69
6-9	586,08	117,22	703,30
9-ΑΝΩ	586,08	175,82	761,90

ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΕΣ ΑΝΩ ΤΩΝ 25 ΕΤΩΝ

ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΒΑΣΙΚΟ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ	ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΡΙΕΤΙΩΝ	ΣΥΝΟΛΟ
0-3	26,18	0,00	26,18
3-6	26,18	1,31	27,49
6-9	26,18	2,62	28,80
9-12	26,18	3,93	30,11
12-15	26,18	5,24	31,42
15-18	26,18	6,55	32,73
18-ΑΝΩ	26,18	7,85	34,03

Από το Ν.4093/2012 την από 19/11/2012 Π.Ν.Π. και τις εγκυκλίους Υπ. Εργασίας 25542/811/21-11-2012 και 26352/839/28-11-2012 συνάγεται ότι: α) Εργοδότες - επιχειρήσεις που είναι μέλη των εργοδοτικών οργανώσεων που συμβάλλονται στο πλαίσιο Εθνικών Γενικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας συνεχίζουν να δεσμεύονται τόσο από τους μη μισθολογικούς όρους όσο και από τους μισθολογικούς όρους της ισχύουσας Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. (Βασικός μισθός ή ημερομίσθιο + τριετίες + επίδομα γάμου).

β) Εργοδότες-επιχειρήσεις, που δεν είναι μέλη των αντίστοιχων εργοδοτικών οργανώσεων που συμβάλλονται στο πλαίσιο Εθνικών Γενικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας συνεχίζουν να δεσμεύονται από τους μη μισθολογικούς όρους της ισχύουσας Ε.Γ.Σ.Σ.Ε., αλλά δεν δεσμεύονται, από την 12.11.2012 (ημερομηνία δημοσίευσης του νόμου) από τους μισθολογικούς όρους που η ισχύουσα ΕΓΣΣΕ ορίζει.

Οι προσαυξήσεις που προβλέπονται στους παραπάνω πίνακες λόγω προϋπηρεσίας καταβάλλονται σε εργαζόμενο με προϋπηρεσία σε οποιονδήποτε εργοδότη και με οποιαδήποτε ειδικότητα, για μεν τους εργατοτεχνίτες μετά τη συμπλήρωση του 18ου έτους της ηλικίας τους, για δε τους υπαλλήλους μετά τη συμπλήρωση του 19ου έτους της ηλικίας τους και ισχύουν για την συμπληρωθείσα υπηρεσία που είχαν μέχρι τις 14/2/2012.

Πέραν της μηνιαίας τακτικής προσαύξησης λόγω προϋπηρεσίας καμία άλλη προσαύξηση δεν θα περιλαμβάνεται στο νομοθετικά καθορισμένο κατώτατο μισθό και ημερομίσθιο.

Μέχρις ότου η ανεργία διαμορφωθεί σε ποσοστό κάτω

του 10% αναστέλλεται η προσαύξηση του νομοθετικά καθορισμένου νόμιμου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου για προϋπηρεσία, που συμπληρώνεται μετά την 14/2/2012. Ο περιορισμός αυτός προβλέπονταν ήδη με το άρθρο 4 της Π.Υ.Σ. 6/2012.

Ατομικές συμβάσεις εργασίας και συλλογικές συμβάσεις εργασίας κάθε είδους δεν επιτρέπεται να ορίζουν μηνιαίες τακτικές αποδοχές ή ημερομίσθιο πλήρους απασχόλησης κατώτερο από το νομοθετικά καθορισμένο κατώτατο μισθό και ημερομίσθιο.

Οι ανωτέρω νεότερες νομοθετικές διατάξεις δεν απαγορεύουν τους εργοδότες ούτε να συνεχίζουν να χορηγούν αποδοχές πάνω από τα κατώτατα όρια της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. ούτε και στο μέλλον, σε νέες προσλήψεις, να συνεχίζουν να χορηγούν επιπλέον αποδοχές, όπως επίδομα γάμου ή συμπλήρωση χρόνου εργασίας (Ζετία) ή κάθε είδους επιδόματα κ.τλ. μετά τις 14/2/2012. Αυτό μπορεί να εφαρμόζεται ελεύθερα και με Εθνικές Γενικές, Κλαδικές, Ομοιοεπαγγελματικές και Επιχειρησιακές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας. **Είναι δηλαδή δυνατή η εφαρμογή αυτών των διατάξεων από τους εργοδότες για τους παλαιούς ή τους νέους εργαζόμενους, διότι ο νομοθέτης θέτει όρια κατωτάτων αποδοχών και όχι περιορισμό ευνοϊκότερων οικονομικών ρυθμίσεων.**

Στην περίπτωση 4 της υποπαραγράφου ΙΑ.11. ο νομοθέτης αναφέρει ότι: “Κάθε αναφορά της ισχύουσας νομοθεσίας γενικά στον ελάχιστο μισθό ή στο ελάχιστο ημερομίσθιο της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.) νοείται ο νόμιμος νομοθετημένος κατώτατος μισθός και κατώτατο ημερομίσθιο”. Σε περιπτώσεις δηλαδή όπου από προϋπάρχουσες νομοθετικές διατάξεις προβλέπονται προσαυξήσεις π.χ. για νυχτερινή απασχόληση 25% ή Κυριακή και αργία 75% θα υπολογίζονται στα εκάστοτε κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων.

Σύμφωνα με την Εθνική Γενική Σ.Σ.Ε. 2008 - 2009 (Π.Κ. Υπ. Απασχόλησης 13/18-04-2008) παραμένουν μέχρι τρεις (3) οι τριετίες που δικαιούνται οι υπάλληλοι που αμείβονται με την εκάστοτε Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. Η προϋπηρεσία υπολογίζεται στον ίδιο ή σε οποιονδήποτε εργοδότη, με οποιαδήποτε ιδιότητα και προσαυξάνεται με ποσοστό 10% στον εκάστοτε βασικό μισθό της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε..

Σύμφωνα με το άρθρο 2 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2008 - 2009 (Π.Κ. Υπ. Απασχόλησης 13/18-4-2008), στους εργατοτεχνίτες-τριες που συμπληρώνουν 18ετή εργασία στον ίδιο εργοδότη ή σε οποιονδήποτε εργοδότη, με οποιαδήποτε ιδιότητα και δεν

υπάγονται σε άλλη ειδικότερη ρύθμιση (Σ.Σ.Ε., Δ.Α. ή Υ.Α.) χορηγείται από 1/1/2008 και έκτη τριετία ποσοστού 5%. Δηλαδή στις αποδοχές που υπολογίζονται σύμφωνα με την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. για εργατοτεχνίτες-τριες υπάρχουν μέχρι έξι (6) τριετίες με ποσοστό 5% επί του βασικού ημερομισθίου της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε..

Με τον Ν.4046/2012, την Π.Υ.Σ. 6/2012 και το Ν.4093/2012 δεν έχει επέλθει αλλαγή ως προς τις τριετίες υπαλλήλων και εργατών της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε..

Οι Κοινωνικοί Εταίροι στο προοίμιο της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε./15-07-2010 των ετών 2010-2011-2012 αναφέρουν ότι είναι πρωταρχικής σημασίας η διασφάλιση των επί δεκαετίες χορηγουμένων από τους εργοδότες επιδομάτων εορτών (Δώρα) Χριστουγέννων και Πάσχα και επιδόματος αδείας (γνωστά ως 13ος και 14ος μισθός) και συμφωνήσαν ρητά ότι αποτελούν τακτικές αποδοχές. Στο άρθρο 1 αναφέρονται για τα επιδόματα εορτών (Δώρα) Πάσχα και Χριστουγέννων που καταβάλλονται στο ακέραιο εφόσον η εργασιακή σχέση διήρκεσε καθ' όλη τη χρονική περίοδο αντίστοιχα (δηλαδή από 01/01 έως 30/04 και από 01/05 έως 31/12 αντίστοιχα).

Τα ποσά που καταβάλλονται είναι ίδια με την Κ.Υ. Απόφαση 19040/1981. Γενικές ή ειδικές διατάξεις νόμων, διαταγμάτων, Υπ. αποφάσεων, Σ.Σ.Ε., Δ.Α., Κανονισμών εργασίας και λοιπών κανονιστικών πράξεων, που καθορίζουν ευνοϊκότερους τρόπους υπολογισμού υπερισχύουν και διατηρούνται σε ισχύ.

Στο άρθρο 2 αναφέρονται για το επίδομα αδείας, που στην ουσία παραμένει ίδιο με το άρθρο 3 παρ. 16 του Ν.4504/1966, παρ' όλες τις λανθασμένες διατυπώσεις της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.. Οι αποδοχές που καταβάλλονται είτε "15 ημερών" είτε "ενός δεκαπενθημέρου" ισούται με "μισό μισθό", δηλαδή 12,5/25 για όσους αμείβονται με μισθό και 13 ημερομίσθια για όσους αμείβονται με ημερομίσθιο ή ωρομίσθιο ή κατ' αποκοπή αποδοχές, όπως στην πράξη υπολογίζονταν πάντοτε.

Σύμφωνα με το άρθρο 4 της Π.Υ.Σ. 6/2012 (ΦΕΚ Α' 28/28-02-2012) από 14/02/2012 και την περί-πτωση 3, υποπαράγραφος ΙΑ.11., παρ. ΙΑ' του άρθρου πρώτου του Ν.4093/2012 και μέχρι το ποσοστό της ανεργίας να διαμορφωθεί κάτω του 10% πανελλαδικά, αναστέλλεται η εφαρμογή όρων Σ.Σ.Ε., Δ.Α., Υπ. Αποφάσεων, ή διοικητικών πράξεων κανονιστικού χαρακτήρα, που προβλέπουν αυ-τόματη αύξηση των αποδοχών των εργαζομένων, λόγω συμπλήρωσης μεγαλύτερου χρόνου υπηρεσίας (επίδομα ωρίμανσης), όπως π.χ. αλλαγή μισθολογικής κλίμακας, επίδομα τριετίας, επίδομα πολυετίας κ.λπ..

Δεν είναι υποχρεωτική για τους εργοδότες η διάταξη αυτή,

έχουν όμως την δυνητική ευχέρεια να την εφαρμόσουν, δηλαδή να μην χορηγούν στο μέλλον την αύξηση που προβλέπεται όταν οι εργαζό-μενοι συμπληρώνουν κάποιο καθοριζόμενο χρόνο εργασίας, μετά τις 14/02/2012 χωρίς να στερούνται όμως και του δικαιώματος να χορηγούν την αύξηση αυτή μελλοντικά στους εργαζόμενους ανεξάρτητα από την διάταξη του άρθρου 4 (Εγκ. Υπ. Εργασίας 4601/304/12-03-2012).

ΚΗΡΥΞΗ ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΗΣ Σ.Σ.Ε. Η Δ.Α.

Με την παράγραφο 6 του άρθρου 37 του Ν.4024/2011 (Φ.Ε.Κ. Α' 226/27-10-2011) ο νεώτερος νομοθέτης τροποποιεί τις παρ. 2 και 3 του άρθρου 11 του Ν.1876/1990 και αναστέλλει την δυνατότητα του Υπουργού Εργασίας, με απόφασή του, ύστερα από γνώμη του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας (Α.Σ.Ε.), να κηρύσσει γενικά ως υποχρεωτική για όλους τους εργαζόμενους του κλάδου ή επαγγέλματος Σ.Σ.Ε. ή Δ.Α., για τη χρονική διάρκεια του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρα-τηγικής, δηλ. για τα έτη 2012 - 2015.

Για να κηρυχθούν Σ.Σ.Ε. ως υποχρεωτικές, θα πρέπει ήδη οι εργοδότες να απασχολούν το 51% των εργαζομένων στον κλάδο ή το επάγγελμα. Συνεπώς, για όσο διάστημα διαρκεί η αναστολή μη κήρυξης ως υποχρεωτικές, Κλαδικές και Ομοιοεπαγγελματικές Σ.Σ.Ε. ή Δ.Α. θα δεσμεύουν μόνο τους εργαζόμενους και τους εργοδότες που είναι μέλη των συμβαλλομένων συνδικαλιστικών οργα-νώσεων, ενώ οι μη συμμετέχοντες εργαζόμενοι και εργοδότες δεν δεσμεύονται από αυτές. Γι' αυτό άλλωστε εντός του 2011 δεν κηρύχθηκαν ως υποχρεωτικές από τον Υπουργό Εργασίας Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας ή Διαιτητικές Αποφάσεις, που έτσι κι αλλιώς ελάχιστες εκδόθηκαν (Σχετ. Ερμηνευτική Εγκύκλιος Υπ. Εργασίας Αρ. Πρωτ. 819/50/16-01-2012, ΑΔΑ:ΒΟΝ5Λ-66Φ).

ΧΡΟΝΟΣ ΙΣΧΥΟΣ Σ.Σ.Ε. Η Δ.Α.

Σύμφωνα με το άρθρο 2 της ΠΥΣ. 6/2012 (ΦΕΚ Α' 28/28-02-2012) οι Σ.Σ.Ε. ή Δ.Α. συνάπτονται ή συμφωνούνται ή καταρτίζονται πλέον για ορισμένο χρόνο ισχύος, η διάρκεια του οποίου δεν μπορεί να είναι μικρότερη από ένα (1) έτος και μεγαλύτερη από τρία (3) έτη.

Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας ή Δ.Α. που βρίσκονταν σε ισχύ 24 μήνες μέχρι την 14/02/2012 ή και περισσότερο θα λήξουν στις 14/02/2013, εκτός εάν καταγγελθούν νωρίτερα.

Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας ή Δ.Α. που στις 14/02/2012 βρίσκονταν σε ισχύ για χρονικό διάστημα μικρότερο των 24 μηνών, λήγουν με τη συμπλήρωση τριών (3) ετών από την ημερομηνία έναρξης ισχύος τους, εκτός και αν καταγγελθούν νωρίτερα σύμφωνα με το άρθρο 12 του Ν.1876/1990 (ΦΕΚ Α' 27).

ΕΠΕΚΤΑΣΗ ΙΣΧΥΟΣ Σ.Σ.Ε. Η Δ.Α.

Με την παράγραφο 7 του άρθρου 37 του Ν.4024/2011 (ΦΕΚ Α' 226/27-10-2011) ο νεώτερος νομοθέτης αντικαθιστά την παρ. 3 του άρθρου 11 του Ν.1876/1990 και ορίζει ότι η επέκταση ισχύος Κλαδικής και Ομοιοεπαγγελματικής Σ.Σ.Ε. ή Δ.Α. για τους μη συμμετέχοντες συνδικαλιστικούς φορείς θα αρχίζει από την ημερομηνία δημοσίευσης της απόφασης του Υπουργού Εργασίας στην Εφημερίδα της Κυβέρνησης και όχι από την ημερομηνία που έχει υποβληθεί η αίτηση της συνδικαλιστικής οργάνωσης των εργαζομένων, όπως προβλέπονταν μέχρι τότε. Έτσι, δύσκολα θα γίνεται επέκταση ισχύος Σ.Σ.Ε. ή Δ.Α. και αν συμβεί αυτό θα είναι μετά από αρκετό χρονικό διάστημα (Σχετ. Ερμηνευτική Εγκύκλιος Υπ. Εργασίας Αρ. Πρωτ. 819/50/16-01-2012, ΑΔΑ:ΒΟΝ5Λ-66Φ).

ΕΦΑΡΜΟΣΤΕΑ Σ.Σ.Ε. Η Δ.Α. ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΣΥΡΡΟΗΣ

Σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 10 του Ν.1876/1990, αν η σχέση εργασίας ρυθμίζεται από περισσότερες Σ.Σ.Ε. ή Δ.Α., εφαρμόζεται η πιο ευνοϊκή για τον εργαζόμενο. Η σύγκριση γίνεται σε δύο ενότητες: α) ενότητα αποδοχών και β) λοιπά θέματα. Στην παρ. 2 του άρθρου 10, όμως, αναφέρεται ρητά και καθοριστικά ότι "κλαδική ή επιχειρησιακή Σ.Σ.Ε. υπερισχύει σε περίπτωση συρροής με ομοιοεπαγγελματική Σ.Σ.Ε.". Έτσι ανεξάρτητα από το ύψος των αποδοχών σ' αυτή την περίπτωση μπορεί να υπερισχύσει και Σ.Σ.Ε. ή Δ.Α. με τις λιγότερες αποδοχές, διότι έτσι όριζε ο νόμος.

Με την παρ. 5 του άρθρου 37 του Ν.4024/2011 (ΦΕΚ Α' 226/27-10-2011) ο νεώτερος νομοθέτης τροποποιεί μια βασική διάταξη που ίσχυε 21 χρόνια, αυτή του άρθρου 10 Ν.1876/1990.

Με το νέο εδάφιο που προσθέτει ο νομοθέτης στην παρ. 2 του άρθρου 10 ορίζει ότι όσο διαρκεί η εφαρμογή του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής, δηλ. για τα έτη 2012 - 2015, η **Επιχειρησιακή Σ.Σ.Ε. υπερισχύει σε περίπτωση συρροής της Κλαδικής Σ.Σ.Ε. και αν ακόμη περιέχει δυσμενέστερους όρους εργασίας για τους μισθωτούς. Πρόκειται εδώ για κατάργηση της αρχής της**

ευνοϊκότερης ρύθμισης. Δηλαδή υπερισχύει η επιχειρησιακή, ανεξάρτητα από τους όρους που αναφέρει και ανταποκρίνεται στις ανάγκες και οικονομικές συνθήκες της επιχείρησης. Πάντως η νέα διάταξη αναφέρει ότι δεν μπορεί να έχει δυσμενέστερους όρους εργασίας για τους μισθωτούς από τους όρους εργασίας της εκάστοτε Εθνικής Γενικής Σ.Σ.Ε.. Εδώ θα πρέπει να σημειώσουμε ότι παρόλο που σύμφωνα με το άρθρο δεύτερο παρ. 7 του Ν.3845/2010 (α' μνημόνιο) οι όροι Κλαδικής, Ομοιοεπαγγελματικής και Επιχειρησιακής Σ.Σ.Ε. μπορούν να αποκλίνουν έναντι των αντίστοιχων όρων Εθνικής Γενικής Σ.Σ.Ε., αυτό δεν εφαρμόσθηκε στην πράξη μέχρι τώρα (Σχετ. Ερμηνευτική Εγκύκλιος Υπ. Εργασίας Αρ. Πρωτ. 819/50/16-01-2012, ΑΔΑ:ΒΟΝ5Λ-66Φ).

ΧΡΟΝΟΣ ΠΑΡΑΤΑΣΗΣ ΙΣΧΥΟΣ Σ.Σ.Ε. Η Δ.Α. ΠΟΥ ΕΛΗΞΕ Η ΚΑΤΑΓΓΕΛΘΗΚΕ

Σύμφωνα με το άρθρο 2 της Π.Υ.Σ. 6/2012 (ΦΕΚ Α' 28/28-02-2012) οι κανονιστικοί ή θεσμικοί όροι Σ.Σ.Ε. ή Δ.Α., που θα λήξει ή θα καταγγελθεί, κατά το χρονικό διάστημα από ένα (1) έως τρία (3) έτη, εξακολουθούν να ισχύουν για ένα τρίμηνο από τη λήξη ή την καταγγελία τους, αντί έξι (6) μήνες που ίσχυε πριν (άρθρο 9 Ν.1876/1990). Αυτό σημαίνει ότι για τους ήδη εργαζόμενους εξακολουθούν να ισχύουν επί τρίμηνο οι όροι της Σ.Σ.Ε. ή Δ.Α. που έληξε ή καταγγέλθηκε, ενώ για τους νέους εργαζόμενους, που θα προσληφθούν κατά τη διάρκεια του τριμήνου, οι όροι της Σ.Σ.Ε. ή Δ.Α. που έληξε ή καταγγέλθηκε, ισχύουν μόνο εφόσον και τα δύο μέρη ανήκουν στις συνδικαλιστικές οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων που την υπέγραψαν (παρ. 2 του άρθρου 8 του Ν.1876/1990).

Η επέκταση ισχύος για ένα τρίμηνο Σ.Σ.Ε. ή Δ.Α. που έληξε ή καταγγέλθηκε αποβλέπει στην επαναδιαπραγμάτευση μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, ώστε να επιτευχθεί συμφωνία για κατάρτιση νέας Σ.Σ.Ε. ή Δ.Α.. Μετά την πάροδο του τριμήνου πλέον αρχίζει η φάση της μετενέργειας, δηλαδή παύει να είναι ενεργή η Σ.Σ.Ε. ή Δ.Α. (δεν ισχύει), κατά την οποία οι όροι της Σ.Σ.Ε. ή Δ.Α. δεν έχουν πλέον αναγκαστική ισχύ, αλλά εξακολουθούν να επηρεάζουν την ατομική σύμβαση εργασίας, μέχρι να τροποποιηθεί με νέα (Εγκ. Υπ. Εργασίας 4601/304/12-03-2012).

ΙΣΧΥΣ «ΚΑΝΟΝΙΣΤΙΚΩΝ Η ΘΕΣΜΙΚΩΝ ΟΡΩΝ» ΕΡΓΑΣΙΑΣ Σ.Σ.Ε. Η Δ.Α. ΠΟΥ ΕΛΗΞΕ

Κατ' αρχήν η νομολογία του Αρείου Πάγου 277/2009 ερμηνεύοντας το Ν.1876/1990 δέχεται ότι οι όροι εργασίας που ρυθμίζει η Σ.Σ.Ε. ή Δ.Α. μπορούν να τροποποιηθούν με νεότερη Συλλογική Σύμβαση ή Διαιτητική Απόφαση (διαδοχή Σ.Σ.Ε.). Διαδοχή Σ.Σ.Ε. υπάρχει όταν νεότερη χρονικά Σ.Σ.Ε. αντικαθιστά ή τροποποιεί προγενέστερη του ίδιου είδους και του ίδιου πεδίου ισχύος. Η τροποποίηση αυτή μπορεί να γίνει τόσο υπέρ όσο και εις βάρος των εργαζομένων, δηλαδή υπερισχύει η αρχή της τάξης και όχι η αρχή προστασίας της ευνοϊκότερης ρύθμισης.

Μετά τις απανωτές τροποποιήσεις του Ν.1876/1990 με τα μνημόνια, των Ν.4046/2012, την Π.Υ.Σ. 6/2012 και τον Ν.4093/2012 έχουν επέλθει σημαντικές αλλαγές και στο ερώτημα εάν ο εργοδότης μπορεί μονομερώς να περικόψει τους μη μισθολογικούς όρους (κανονιστικούς ή θεσμικούς), όπως 5νθήμερο, ωράρια, επιπλέον των νομίμων άδεια, παροχές σε είδος κ.λπ., έχουν αναφερθεί διαφορετικές απόψεις από έγκριτους νομικούς στο χώρο του εργατικού δικαίου.

Στην άποψη ότι η μονομερής περικοπή του εργοδότη δεν αφορά τους κανονιστικούς όρους και συνεχίζουν να ισχύουν συντάσσονται οι:

- α) Υπουργείο Εργασίας** με τα Έγγραφα 1076/20-03-2012, 10274/744/25-05-2012 και 7224/483/07-05-2012,
- β) Νομική Υπηρεσία της Γ.Σ.Σ.Ε.** με την Εγκύκλιο 6/2012,
- γ) Γ.Κατρούγκαλος** (Επιθ. Εργατικού Δικαίου 2012 σελ. 637),
- δ) Ι.Πίκουλας** (ΔΕΝ τ. 1598/2012 σελ.232).

Στην άποψη ότι η μονομερής περικοπή αφορά και τους κανονιστικούς όρους συντάσσονται οι:

- α) Ιωάννης Κουκιάδης** (Επιθ. Εργατικού Δικαίου 2012 σελ. 647),
- β) Γεώργιος Λεβέντης** (Επιθ. Εργατικού Δικαίου 2012 σελ. 669),
- γ) Κωνσταντίνος Παπαδημητρίου** (Επιθ. Εργατικού Δικαίου 2012 σελ. 699),
- δ) Γ. Θεοδόσης** (Επιθ. Εργατικού Δικαίου 2012 σελ. 583)

Με την πρώτη άποψη συντάσσεται και ο υπογράφων το βιβλίο και θεωρεί ότι η νέα νομολογία των ελληνικών δικαστηρίων θα επιλύσει την βασική αυτή διαφορά απόψεων.

Βέβαια, μετά τη λήξη ή καταγγελία Σ.Σ.Ε. ή Δ.Α. και το πέρας του τριμήνου πλέον και εφόσον δεν έχει συμφωνηθεί νέα Σ.Σ.Ε., μπορεί να γίνει οποιαδήποτε ρύθμιση των όρων εργασίας ακόμη και των θεσμικών, εκτός εάν έχουν ρυθμιστεί με νόμο η υπερκείμενο κανόνα δικαίου, με συμφωνία των μερών. Δηλαδή

εργοδότης και εργαζόμενοι μπορούν να συμφωνήσουν ελεύθερα τους όρους εργασίας και όχι ο εργοδότης μονομερώς να επιβάλλει (Εγγ. Υπ. Εργασίας 9551/668/18-05-2012).

Ήδη ο νομοθέτης με το τελευταίο μνημόνιο του Ν.4093/2012 στην περίπτωση 1 της υποπαρα-γράφου ΙΑ.14. της παρ. ΙΑ' ορίζει ότι: "Με Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας μπορούν να καθορίζονται ζητήματα που αφορούν τις ημέρες εβδομαδιαίας απασχόλησης εργαζομένων στα καταστήματα για συνολικό εβδομαδιαίο συμβατικό ωράριο 40 ωρών".

ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΜΕΤΕΝΕΡΓΕΙΑ

Σύμφωνα με το άρθρο 2 παρ. 4 της Π.Υ.Σ. 6/2012 (ΦΕΚ Α' 28/28-02-2012) μετά την πάροδο της τρίμηνης παράτασης ισχύος Σ.Σ.Ε. ή Δ.Α. αρχίζει η φάση της μετενέργειας, δηλαδή παύει να είναι ενεργή η Σ.Σ.Ε. ή Δ.Α. (δεν ισχύει), κατά την οποία οι όροι της Σ.Σ.Ε. ή Δ.Α. δεν έχουν πλέον αναγκαστική ισχύ, αλλά εξακολουθούν να επηρεάζουν την ατομική σύμβαση εργασίας, μέχρι να τροποποιηθεί με νέα.

Αν δεν συμφωνηθεί από τους κοινωνικούς εταίρους νέα Σ.Σ.Ε. ή Δ.Α. κατά το διάστημα του τριμήνου, τότε μετά το πέρας του τριμήνου, που αρχίζει η φάση της μετενέργειας, **ο εργοδότης έχει δικαίωμα μονομερώς να συνεχίσει να καταβάλλει αποκλειστικά το βασικό μισθό ή ημερομίσθιο της Σ.Σ.Ε. ή Δ.Α. που έληξε ή καταγγέλθηκε και τα τέσσερα επιδόματα ωρίμανσης, τέκνων, σπουδών και επικινδύνου εργασίας, εφόσον αυτά προβλέπονταν.** Αντίθετα δεν οφείλει να συνεχίσει να καταβάλλει τα λοιπά επιδόματα που προβλέπονταν από την Σ.Σ.Ε. ή Δ.Α., π.χ. πρόσθετες οικονομικές παροχές, πριμ αποδοτικότητας ή επίτευξης στόχων, επιδόματα θέσης, διαχειριστικών λαθών, επίδομα Η/Υ, ξένης γλώσσας κ.λπ..

Κατά το χρονικό διάστημα της μετενέργειας μπορούν οι κοινωνικοί εταίροι με συμφωνία, που καταγράφεται στην ατομική σύμβαση εργασίας, να προβούν σε μειώσεις των καταβαλλομένων αποδοχών για τους ήδη εργαζόμενους, μέχρι τα κατώτατα όρια μισθών ή ημερομισθίων της εκάστοτε Εθνικής Γενικής Σ.Σ.Ε.. Στις αποδοχές αυτές, υπολογίζονται ο χρόνος προϋπηρεσίας σε οποιονδήποτε εργοδότη με οποιαδήποτε ειδικότητα και το επίδομα γάμου όσο θα προβλέπεται. Το ίδιο μπορεί να συμβεί και με νέες προσλήψεις εργαζομένων, δηλαδή ελεύθερη συμφωνία για τις αποδοχές μέχρι τα κατώτατα όρια της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε..

Για τις Σ.Σ.Ε. ή Δ.Α. που έληξαν ή καταγγέλθηκαν πριν τις 14/8/2011 και έχουν διανύσει το δμηνο παράτασης ισχύος τους,

όπως προέβλεπε ο Ν.1876/1990, και μέχρι σήμερα δεν έχει υπογραφεί νέα Σ.Σ.Ε. ή Δ.Α., τότε, από το χρονικό σημείο που έληξε το εξάμηνο παράτασης ισχύος τους, **οι κανονιστικοί όροι της αντίστοιχης Σ.Σ.Ε. ή Δ.Α., που εφήρμοζε ο εργοδότης, έχουν μεταβληθεί σε συμβατικούς όρους ατομικής συμφωνίας ενδοτικού χαρακτήρα (ενοχικοί όροι) μπορούν να μεταβληθούν μόνο με την σύμφωνη γνώμη των εργαζομένων.** Π.χ. η Διαιτητική Απόφαση 51/2010 της κλαδικής σύμβασης παροχής υπηρεσιών ίσχυε από 1/1/2010 έως 31/12/2010 και δεν είχε κηρυχθεί υποχρεωτική, έπαυσε δε να ισχύει ως συλλογική σύμβαση μετά το πέρας του 6μήνου στις 30/6/2011. Η Διαιτητική Απόφαση 45/2009 της ομοιοεπαγγελματικής σύμβασης λογιστών και βοηθών λογιστών που κηρύχθηκε και υποχρεωτική, ίσχυε από 1/1/2009 μέχρι 31/12/2009 και καταγγέλθηκε 13/1/2010, δηλ. έπαυσε να ισχύει μετά την παράταση του 6μήνου στις 30/6/2010.

Και στις δύο περιπτώσεις οι ήδη υπάρχοντες εργαζόμενοι της αντίστοιχης επιχείρησης, εξακολουθούσαν να αμείβονται με τις αντίστοιχες Δ.Α., ανεξάρτητα εάν ήταν υποχρεωμένοι να την εφαρμόζουν ή όχι οι εργοδότες, έχουν παύσει να παράγουν έννομα αποτελέσματα ως συλλογικές συμβάσεις και οι όροι τους έχουν απολέσει τον κανονιστικό χαρακτήρα τους, παραμένουν όμως στις ατομικές συμβάσεις ως απλοί ενοχικοί όροι και μπορούν να τροποποιηθούν μόνο με νέες συμφωνίες των μερών. Οι εργαζόμενοι που θα προσλαμβάνονταν μετά την λήξη του 6μήνου (περίοδος μετενέργειας), θα μπορούσαν να αμείβονται με ελεύθερη συμφωνία μέχρι τα κατώτατα όρια της τότε Ε.Γ.Σ.Σ.Ε., εφόσον δεν έχει προκύψει νέα Σ.Σ.Ε. ή Δ.Α. (Εγκ. Υπ. Εργασίας 4601/304/ 12-03-2012).

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΕΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Με την παρ. 1 του άρθρου 37 του Ν.4024/2011 (ΦΕΚ Α' 226/27-10-2011) επήλθε η αντικατάσταση της παρ. 5 άρθρου 3 του Ν.1876/1990 και απλοποιήθηκε η αντιπροσώπευση των εργαζομένων για τη σύναψη επιχειρησιακής Σ.Σ.Ε., ανεξάρτητα από τον αριθμό των εργαζομένων της επιχείρησης. Έτσι, ενώ αρχικά οι Επιχ. Σ.Σ.Ε. μπορούσαν να συμφωνηθούν από τα επιχειρησιακά σωματεία των εργαζομένων και εφόσον δεν υπήρχαν αυτά, από τις πρωτοβάθμιες κλαδικές συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων, **τώρα συνάπτονται κατά σειρά προτεραιότητας από:**

α) Την Συνδικαλιστική Οργάνωση της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης που καλύπτει τους εργαζόμενους, ανεξάρτητα

από την κατηγορία, τη θέση ή την ειδικότητά τους στην επιχείρηση. Αν υπάρχουν περισσότερα επιχειρησιακά ή εργοστασιακά σωματεία τότε ικανότητα για κατάρτιση Επιχ. Σ.Σ.Ε. έχει η πλέον αντιπροσωπευτική οργάνωση, εκείνη δηλαδή που έχει τα περισσότερα εγγεγραμμένα μέλη (άρθρο 6 παρ. 1α του Ν.1876/1990).

β) Αν δεν υπάρχει συνδικαλιστική εργατική οργάνωση στην επιχείρηση τότε καταρτίζεται από την Ένωση Προσώπων. Η Ένωση Προσώπων αρχικά προβλέφθηκε από το άρθρο 1 παρ. 3 εδάφιο α' περιπτ. γγ του Ν.1264/1982 (ΦΕΚ Α' 79/01-07-1982) ως πρωτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση και δημιουργούνται μία για κάθε εκμετάλλευση, επιχείρηση, δημόσια υπηρεσία κ.λπ. από δέκα (10) του-λάχιστον εργαζόμενους με ιδρυτική πράξη την οποία καταθέτουν στον Γραμματέα του αρμόδιου Ειρηνοδικείου της έδρας της επιχείρησης και κοινοποιούν άμεσα στον εργοδότη. Ο συνολικός αριθμός των εργαζομένων δεν πρέπει να υπερβαίνει τους σαράντα (40) και δεν υπάρχει σωματείο με τους μισούς τουλάχιστον ως μέλη του. Εάν, μετά τη σύσταση της Ένωσης Προσώπων δεν συντρέχει μία από τις παραπάνω προϋποθέσεις, διαλύεται χωρίς άλλη διατύπωση η Ένωση Προσώπων. Η ιδρυτική πράξη της Ένωσης Προσώπων πρέπει να αναφέρει απαραίτητα το σκοπό για τον οποίο ιδρύθηκε, δύο εκπροσώπους της και τη διάρκεια της ζωής της που δεν μπορεί να υπερβαίνει το εξάμηνο. Και για τις Ενώσεις Προσώπων ισχύουν τα θέματα απεργίας, μητρώου μελών, εγγραφή σε ανώτερη συνδικα-λιστική οργάνωση, γενικές συνελεύσεις κ.λπ., όπως και για τις υπόλοιπες συνδικαλιστικές οργανώσεις Πρωτοβάθμιες, Δευτεροβάθμιες και Τριτοβάθμιες του Ν.1264/1982.

Με τις αλλαγές που επήλθαν στο άρθρο 37 η Ένωση Προσώπων ιδρύεται ανεξάρτητα από τον αριθμό των εργαζομένων (από δύο και πάνω κατά την άποψή μας) στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση, χωρίς η διάρκειά της να έχει χρονικό περιορισμό, ανεξάρτητα από την κατηγορία, τη θέση ή την ειδικότητά τους στην επιχείρηση και να συμμετέχουν οπωσδήποτε τα 3/5 των εργαζομένων δηλ. στους 10 εργαζόμενους στη Ένωση Προσώπων να συμμετέχουν τουλάχιστον οι 6 κ.ο.κ.. Κατά την άποψή του καθηγητή Νομικής Αθηνών και Γεωργίου Λεβέντη, «ανεξάρτητα από τον αριθμό των εργαζομένων στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση, δεν είναι πλέον αναγκαία η συμμετοχή δέκα (10) εργαζομένων, αλλά αρκεί η συμμετοχή των 3/5 του συνολικού αριθμού των εργαζομένων στην επιχείρηση.» (ΔΕΝ τ. 1591/2011 σελ. 1449). Κατά την άποψη του Υπουργείου Εργασίας

(Ερμηνευτική Εγκύκλιος Υπ. Εργασίας Αρ. Πρωτ. 819/50/16-01-2012, ΑΔΑ:ΒΟΝ5Λ-66Φ) θα πρέπει να υπάρχουν τουλάχιστον πέντε εργαζόμενοι για την σύσταση ένωσης προσώπων.

Εάν μετά τη σύσταση της Ένωσης Προσώπων για το σκοπό κατάρτισης της Επιχ. Σ.Σ.Ε., πάψει να συντρέχει η προϋπόθεση της συμμετοχής των 3/5 των εργαζομένων στην επιχείρηση, η Ένωση Προσώπων διαλύεται χωρίς άλλη διατύπωση.

γ) Εάν δεν υφίστανται οι δύο προηγούμενες οργανώσεις, από τις αντίστοιχες Πρωτοβάθμιες Κλαδικές Οργανώσεις των εργαζομένων και τον εργοδότη ή τους εκπροσώπους του.

Θα πρέπει να σημειώσουμε ότι εφόσον ο εργοδότης δεσμεύεται από Επιχ. Σ.Σ.Ε., οι κανονιστικοί όροι εργασίας ισχύουν υποχρεωτικά για όλους τους εργαζόμενους της επιχείρησης, ανεξάρτητα αν συμφωνούν ή όχι (άρθρο 8 παρ.3 του Ν.1876/1990). (Σχετ. Ερμηνευτική Εγκύκλιος Υπ. Εργασίας Αρ. Πρωτ. 819/50/16-01-2012, ΑΔΑ:ΒΟΝ5Λ-66Φ).

Ήδη ο νομοθέτης με το τελευταίο μνημόνιο του Ν.4093/2012 της υποπαραγράφου ΙΑ.14. και τις εγκυκλίους Υπ. Εργασίας 25542/811/21-11-2012 και 26352/839/28-11-21012 ορίζει ότι:

Για τις Επιχειρησιακές Σ.Σ.Ε. που θα συναφθούν μετά τις 12/11/2012, θα πρέπει να εξετάζεται εάν ο εργοδότης που πρόκειται να συνάψει επιχειρησιακή Σ.Σ.Ε. είναι μέλος ή όχι εργοδοτικής οργάνωσης που συμβάλλεται στο πλαίσιο Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.. Εάν μεν είναι μέλος των οργανωτικών οργανώσεων που συμβάλλονται δεσμεύεται τόσο από τους μη μισθολογικούς όρους, όσο και από τους μισθολογικούς όρους της ισχύουσας Ε.Γ.Σ.Σ.Ε..

Άρα δεν επιτρέπεται η συγκεκριμένη επιχειρησιακή Σ.Σ.Ε. να περιέχει όρους δυσμενέστερους από εκείνους που προβλέπονται στην ισχύουσα Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. ή από εκείνους που θα προβλέπονται από την εκάστοτε ισχύουσα/ες Εθνική/ές Γενική/ές Συλλογική/ές Σύμβαση/εις Εργασίας.

Εάν ο εργοδότης που θα συνάψει επιχειρησιακή Σ.Σ.Ε. μετά τις 12/11/2012, δεν είναι μέλος των εργοδοτικών οργανώσεων που συμβάλλονται στην Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. δεσμεύεται μόνο από τους μη μισθολογικούς όρους της ισχύουσας Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. και κάθε Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. που θα συναφθεί στο μέλλον και θα προβλέπει τέτοιους όρους, αλλά δεν δεσμεύεται από τους μισθολογικούς όρους αυτών.

Σε κάθε περίπτωση αν τα συμβαλλόμενα μέρη αποφασίσουν ρητά στο πλαίσιο μιας επιχειρησιακής Σ.Σ.Ε. μισθολογικούς όρους όμοιους με εκείνους της εκάστοτε ισχύουσας Ε.Γ.Σ.Σ.Ε., ανεξάρτητα από το αν δεσμεύονται ή όχι από αυτή, ισχύουν γι' αυτούς τα συμφωνημένα.

Για επιχειρησιακές Σ.Σ.Ε. που έχουν συναφθεί μέχρι την 12/11/2012, σύμφωνα με τους όρους της παρ. 1 και 5 του άρθρου 37 του Ν.4024/2011 και περιλαμβάνεται ως «όρος» η υπαγωγή των εργαζομένων στους μισθολογικούς όρους της ισχύουσας Ε.Γ.Σ.Σ.Ε., ισχύουν τα εξής:

α) Εάν ο εργοδότης που έχει συνάψει την επιχειρησιακή Σ.Σ.Ε. μέχρι την 12/11/2012, είναι μέλος των εργοδοτικών οργανώσεων, δεσμεύεται τόσο από τους μη μισθολογικούς όσο και από τους μισθολογικούς όρους της ισχύουσας Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. δηλ. βασικός μισθός ή ημερομίσθιο + τριετίες + επίδομα γάμου.

β) Για τις περιπτώσεις εργοδοτών που έχουν συνάψει επιχειρησιακή Σ.Σ.Ε. από την 27/10/2011 και μέχρι την 12/11/2012 και δεν είναι μέλη των εργοδοτικών οργανώσεων που συμβάλλονται στο πλαίσιο της ισχύουσας Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. (Σ.Ε.Β., Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε., Ε.Σ.Ε.Ε.), εφόσον υφίσταται σχετική βούληση των συμβαλλομένων μερών μπορούν να προσαρμόσουν τους προβλεπόμενους μισθολογικούς όρους στα όρια του νόμιμου νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομίσθιου του Ν.4093/2012 (Βασικός μισθός ή ημερομίσθιο + τριετίες), με σύναψη τροποποιητικής επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας.

ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ ΕΚΠΡΟΣΩΠΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ - ΕΡΓΟΔΟΤΗ

Εκτός από παλαιές διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, όπως Ν.1264/1982, Ν.1387/1983, Ν.1767/1988, Ν.1876/1990, Π.Δ.178/2002, εκδόθηκε το Π.Δ.240/2006 (ΦΕΚ Α' 252/ 16-11-2006) που προσαρμόζει στην Ελληνική Νομοθεσία την Κοινοτική Οδηγία 2002/14ΕΚ "Περί θεσπίσεως γενικού πλαισίου ενημερώσεως και διαβουλεύσεως των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα". Με το Π.Δ. καθορίζονται οι πρακτικές λεπτομέρειες ενημέρωσης και διαβούλευσης και αποτελεσματικότητάς τους ώστε ο εργοδότης και οι εκπρόσωποι των εργαζομένων να λειτουργούν με πνεύμα συνεργασίας, αμοιβαιότητας και να λαμβάνουν υπόψη τους τόσο τα συμφέροντα της επιχείρησης ή εγκατάστασης όσο και εκείνα των εργαζομένων.

Το Π.Δ. αυτό, εφαρμόζεται σε επιχειρήσεις που απασχολούν τουλάχιστον πενήντα (50) και σε εγκαταστάσεις που απασχολούν τουλάχιστον είκοσι (20) εργαζόμενους. Η ενημέρωση και διαβούλευση καλύπτουν θέματα σχετικά με την εξέλιξη των δραστηριοτήτων, της οικονομικής κατάστασης, τη διάρθρωση και πιθανή εξέλιξη της απασχόλησης, τα μέτρα πρόληψης υγείας και ασφάλειας, την περίπτωση που απειλείται η απασχόληση καθώς

και πιθανές αποφάσεις που θα επιφέρουν ουσιαστικές μεταβολές στην οργάνωση της εργασίας ή στις συμβάσεις των εργαζομένων. Η ενημέρωση πρέπει να πραγματοποιείται στον κατάλληλο χρόνο, τρόπο και περιεχόμενο, ώστε να μπορούν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων να εξετάζουν τα θέματα και να προετοιμάζονται για διαβουλεύσεις. Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων απολαμβάνουν, κατά την άσκηση των καθηκόντων τους, την προβλεπόμενη από τις ισχύουσες διατάξεις προστασία, εγγυήσεις και διευκολύνσεις, ώστε να επιτελούν απερίσκεπτοι τα καθήκοντά τους. Ο χρόνος των εκπροσώπων των εργαζομένων για την εκπλήρωση αυτών των καθηκόντων του Π.Δ. είναι με αποδοχές και δεν πρέπει να εμποδίζεται η ομαλή λειτουργία της επιχείρησης. Για κάποιες παραβάσεις ενημέρωσης και διαβούλευσης και της προστασίας των εκπροσώπων των εργαζομένων επιβάλλονται οι διοικητικές κυρώσεις (πρόστιμα) του άρθρου 24 του Ν.3996/2011 από το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (έγγραφο Υπ. Εργασίας 913/49/18-01-2011).

ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ. ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ

Ο νεότερος νομοθέτης με το άρθρο 17, παρ. 5 του Ν.3899/17-12-2010, σε εφαρμογή του επικαιροποιημένου μνημονίου με το Ν.3845/2010, μεγιστοποίησε το δοκιμαστικό διάστημα εργασίας των δύο (2) μηνών που προβλέπονταν από νομοθετικές διατάξεις του 1920 σε δώδεκα (12) μήνες. **Ο νομοθέτης εδώ τροποποίησε βασικές διατάξεις του εργατικού δικαίου, οι οποίες εφαρμόζονταν προς όφελος των εργαζομένων επί ενενήντα έτη.** Έτσι αποδυναμώνει τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου, ανεξάρτητα από το χρόνο ισχύος των και μειώνει το κόστος της εργασίας, αφαιρώντας την υποχρέωση του εργοδότη να καταβάλλει αποζημίωση. Αυτό σημαίνει ότι σε κάθε πρόσληψη εργαζομένου (υπαλλήλου ή εργάτη) με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου και καταγγελία της σύμβασης εργασίας εντός των δώδεκα μηνών, δεν οφείλεται αποζημίωση. Ο κάθε εργοδότης με την καταγγελία της σύμβασης εργασίας εντός του 12μήνου οφείλει να χορηγήσει έγγραφο καταγγελίας σύμβασης εις τριπλούν (Ο.Α.Ε.Δ., εργοδότη και εργαζόμενο), χωρίς καταβολή αποζημίωσης και να την καταθέσει στον Ο.Α.Ε.Δ. εντός 8 ημερολογιακών ημερών. Με τον τρόπο αυτό ο εργαζόμενος έχει την δυνατότητα να λάβει επίδομα ανεργίας από τον Ο.Α.Ε.Δ., εφόσον πληροί τις προϋποθέσεις.

Όσον αφορά την ερμηνεία της διάταξης του άρθρου 17 παρ.

5α του Ν.3899/2010 (ΦΕΚ Α' 212), που προσέθεσε το εδάφιο στο άρθρο 74 παρ. 2 του Ν.3863/2010, υπάρχουν διαφορετικές απόψεις για το εάν δηλαδή το 12μηνο χρονικό διάστημα δοκιμαστικής περιόδου, που δεν οφείλεται αποζημίωση, αφορά μόνο τους υπαλλήλους ή και τους εργατοτεχνίτες.

1) Σύμφωνα με τον Ομότιμο Καθηγητή Α.Π.Θ. κο Ιωάννη Κουκιάδη (εργασία ΔΕΝ, τ. 1577/2011, σελ. 401), τον Καθηγητή Α.Π.Θ. κο Δημήτριο Ζερδελή (ημερίδα ΕΔΕΚΑ και Δικ. Συλλόγου Λαρί-σης 6 και 7/5/2011) και τον Χρήστο Καρατζά (εργασία ΔΕΝ τ.1577/2011, σελ 403, Νομικός – Σύμβουλος Εργασιακών Σχέσεων, πρώην μεσολαβητής και πρώην Τμηματάρχης Υπ. Εργασίας) η τροποποίηση του άρθρου 74 αφορά αποκλειστικά την καταγγελία σύμβασης των υπαλλήλων και είχε ως σκοπό να ενθαρρύνει την καταγγελία με προειδοποίηση με βασικό στόχο την μείωση του κόστους των απολύσεων. Στο καθεστώς καταγγελίας των συμβάσεων εργασίας των εργατοτεχνιτών δεν επέφερε καμία αλλαγή. Αυτό δικαιολογείται και από το γεγονός ότι στους εργατοτεχνίτες δεν προβλέπεται προειδοποίηση, το ύψος της καταβαλλόμενης αποζημίωσης είναι χαμηλό και ο αριθμός των ημερομισθίων της οφειλόμενης αποζημίωσης για τους εργατοτεχνίτες επαναπροσδιορίζεται συχνά από τους κοινωνικούς εταίρους (Γ.Σ.Σ.Ε., Σ.Ε.Β., Γ.Ε.Σ.Ε.Β.Ε., Ε.Σ.Σ.Ε.). Με αυτή τη άποψη συντάσσεται και ο υπογράφων το παρόν βιβλίο.

2) Σύμφωνα με την άποψη του Υπουργείου Εργασίας με διάφορα έγγραφα (π.χ. Αρ. Πρωτ. 1661/65/ 04-03-2011), του Δελτίου Εργατικής Νομοθεσίας (Χρυσούλα Πετίνη - Πηνιώτη, Δικηγόρος, ΔΕΝ τ. 1573/2011 σελ. 88, 1574/2011 σελ. 178) και του Καθηγητή Νομικής Αθηνών κου Γεωργίου Λεβέντη η παραπάνω τροποποίηση αφορά και τους εργατοτεχνίτες («όπου ο νόμος δεν διακρίνει, δεν επιτρέπεται να κάνουμε ούτε εμείς διάκριση»).

ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

Το ύψος της οφειλόμενης αποζημίωσης υπολογίζεται βάση του τελευταίου συνεχή χρόνου υπηρεσίας ή εργασίας στον εργοδότη που τον απολύει, με εξαρτημένη σχέση εργασίας αορίστου χρόνου. Βάση υπολογισμού της οφειλόμενης αποζημίωσης, σε περίπτωση καταγγελίας σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου, εργατών και υπαλλήλων είναι οι τακτικές αποδοχές του τελευταίου μήνα πριν την απόλυση, υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης, για όσους έχουν σταθερό μισθό και για

όσους έχουν κυμαινόμενες αποδοχές (μισθό, ποσοστά κ.λπ.) ο μέσος όρος του τελευταίου διμήνου. Εκτός της αποζημίωσης οι μισθωτοί δικαιούνται και προσαύξηση με ποσοστό 1/6 (2 μισθούς: 12 μήνες) στο σύνολο της οφειλόμενης αποζημίωσης, λόγω συνυπολογισμού των επιδομάτων εορτών (Δώρα) Χριστουγέννων και Πάσχα (Α.Π. 32/1962, 369/1967) και του επιδόματος αδείας (Α.Π. 326/1966 και 317/1970). Εξαίρεση αποτελεί η παράγραφος ΙΑ.12/3 του Ν.4093/2012, η οποία για τα έτη προϋπηρεσίας από 17 μέχρι 28 και άνω η οφειλόμενη αποζημίωση υπαλλήλου υπολογίζεται με τις τακτικές αποδοχές του τελευταίου μήνα υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης που δεν υπερβαίνουν το πόσο των δύο χιλιάδων (2.000) ευρώ.

Σε περίπτωση καταγγελίας σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου τεχνιτών, εργατοτεχνιτών ή εργατών, δεν εφαρμόζονται οι διατάξεις περί προειδοποίησης καταγγελίας, αλλά καταβάλλεται άμεσα όλο το ποσό της οφειλόμενης αποζημίωσης ανάλογα με το χρόνο απασχόλησής του στον εργοδότη και όπως φαίνεται στον πίνακα:

ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΩΝ
Β.Δ.16/18-07-1920, Ν.3198/1955, Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2004 και 2006,
άρθρο 17, παρ. 5 του Ν.3899/2010

Χρόνος υπηρεσίας	Αποζημίωση
Από 1 έτος συμπληρωμένο έως 2 έτη	7 ημερομίσθια
Από 2 έτη συμπληρωμένα έως 5 έτη	15 ημερομίσθια
Από 5 έτη συμπληρωμένα έως 10 έτη	30 ημερομίσθια
Από 10 έτη συμπληρωμένα έως 15 έτη	60 ημερομίσθια
Από 15 έτη συμπληρωμένα έως 20 έτη	100 ημερομίσθια
Από 20 έτη συμπληρωμένα έως 25 έτη	120 ημερομίσθια
Από 25 έτη συμπληρωμένα έως 30 έτη	145 ημερομίσθια
Από 30 έτη συμπληρωμένα και άνω	165 ημερομίσθια

Για κάθε αριθμό ημερομισθίων αποζημίωσης προστίθεται το 1/6 αυτών

Εκτός της αποζημίωσης οι εργατοτεχνίτες δικαιούνται και προσαύξηση με ποσοστό 1/6 (2 μισθούς: 12 μήνες) στο σύνολο της οφειλόμενης αποζημίωσης, λόγω συνυπολογισμού των επιδομάτων εορτών (Δώρα) Χριστουγέννων και Πάσχα (Α.Π. 32/1962, 369/1967) και του επιδόματος αδείας (Α.Π. 326/1966 και 317/1970).

ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ ΑΠΟΛΥΣΗΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥ ΜΕ ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Κατ' αρχήν η υποχρέωση καταβολής αποζημίωσης σε περίπτωση απόλυσης εργαζομένου υφίσταται εφόσον ο εργαζόμενος έχει συμπληρώσει δώδεκα (12) μήνες απασχόληση στον εργοδότη από τον οποίο απολύεται. Το ποσό της αποζημίωσης που οφείλεται στους απολυόμενους μισθωτούς είναι συνάρτηση της προϋπηρεσίας που είχε ο εργαζόμενος στον συγκεκριμένο εργοδότη. Ως βάση υπολογισμού των αποδοχών θα ληφθούν υπόψη οι αποδοχές του τελευταίου πριν από την καταγγελία σύμβασης εργασιακού μηνός. Επισημαίνεται ότι, η αποζημίωση πρέπει να υπολογίζεται με βάση τις πραγματικά καταβαλλόμενες αποδοχές και όχι βάσει των νόμιμων ή του τεκμαρτού ημερομισθίου.

Ως τελευταίος μήνας, σύμφωνα με το με αριθμό 112/10-2-1987 έγγραφο Υπ. Εργασίας, νοείται το χρονικό διάστημα που έχει σαν τέλος την ημερομηνία καταγγελίας σύμβασης του εργαζομένου και αρχή την αντίστοιχη ημερομηνία του προηγούμενου μήνα. Δηλαδή, για τον υπολογισμό της αποζημίωσης σαν τελευταίος μήνας για την καταγγελία σύμβασης θεωρείται ο εργασιακός και όχι ο ημερολο-γιακός.

Προκειμένου για μισθωτούς, οι οποίοι απασχολούνται με σύμβαση μερικής απασχόλησης, π.χ. επί δύο, τρεις κ.λπ. ώρες την ημέρα ή περιοδικώς κατά μήνα ή την εβδομάδα (εκ περιτροπής απασχόληση), η αποζημίωση υπολογίζεται βάσει των μειωμένων αποδοχών, η οποία αποτελεί και την τακτική απασχόλησή τους ή βάσει των αποδοχών που αντιστοιχούν στις ημέρες που εργάστηκαν κατά τον τελευταίο μήνα. Δηλαδή, ο μισθός θα αντιπροσωπεύει τις αποδοχές για όσες μέρες ή ώρες εργάζεται ανά μήνα και κυρίως τον τελευταίο, με τον περιορισμό της περίπτωσης 3 της υποπαραγράφου ΙΑ.12., της παρ. ΙΑ' του Ν.4093/2012 (ΦΕΚ Α' 222/12-11-2012).

ΕΦΑΠΑΞ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΣΕ ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΗΣΗ

Σύμφωνα με το άρθρο 2 του Ν.3846/2010 ο εργοδότης μπορεί, αν περιοριστούν οι δραστηριότητές του, αντί καταγγελία της σύμβασης εργασίας, να επιβάλλει σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης στην επιχείρησή του μέχρι 9 μήνες κάθε ημερολογιακό έτος, μόνο εφόσον προηγουμένως προβεί σε ενημέρωση και διαβούλευση με τους νόμιμους εκπροσώπους των

εργαζομένων.

Σε περίπτωση που σε εργαζόμενο έχει επιβληθεί εκ περιτροπής εργασία και αποχωρεί επειδή έχει συμπληρώσει τις προϋποθέσεις πλήρους σύνταξης γήρατος η αποζημίωση θα υπολογιστεί με βάση τις αποδοχές τις οποίες ελάμβανε ο εργαζόμενος υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης και όχι τις μειωμένες της εκ περιτροπής (Έγγραφο Υπ. Εργασίας 3967/108/17-02-2012 και Κ.Υ. Σ.ΕΠ.Ε. 30288/02-03-2012).

ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΜΕ ΠΡΟΕΙΔΟΠΟΙΗΣΗ ΚΑΙ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ

Η εργοδοτική καταγγελία μπορεί να ασκηθεί με δύο τρόπους: με προειδοποίηση ή χωρίς, ανάλογα με τη βούληση του εργοδότη. Σε περίπτωση προειδοποίησης της καταγγελίας υπαλλήλου καταβάλλεται το ήμισυ της πλήρους αποζημίωσης (άρθρο 4, Ν.3198/55, άρθρο 74, Ν.3863/2010 και άρθρο 17, παρ. 5, Ν.3899/2010 και περίπτωση 1, υποπαράγραφος ΙΑ.12., παρ. ΙΑ' του άρθρου πρώτου του Ν.4093/2012). Ειδικότερα, ο Ν.2112/1920, που θέσπισε αρχικά την υποχρέωση τήρησης ορισμένης προθεσμίας, προέβλεψε συγχρόνως τη δυνατότητα του εργοδότη να εξαγοράζει την υποχρέωση αυτή, καταβάλλοντας αποζημίωση ίση με τις αποδοχές που θα έπαιρνε ο εργαζόμενος κατά το διάστημα που θα διαρκούσε η προθεσμία προειδοποίησης, η έκταση της οποίας εξαρτώνταν από το χρόνο υπηρεσίας του εργαζομένου (άρθρο 3). Με άλλα λόγια, αναγνώρισε την άμεση ή απρόθεσμη καταγγελία, αρκεί να καταβάλλεται στον εργαζόμενο η παραπάνω αποζημίωση.

Σήμερα μετά και τις τροποποιήσεις που υπέστη ο Ν.2112/1920, κυρίως από τους Ν.3198/1955, Ν.3863/2010, Ν.3899/2010 και Ν.4093/2012, η καταγγελία χωρίς προθεσμία είναι η μοναδική μορφή καταγγελίας που προβλέπει η νομοθεσία για τους εργάτες, αφού ο χρόνος προειδοποίησης μετατράπηκε υποχρεωτικά σε αποζημίωση, και η πλέον συχνή για τους υπαλλήλους.

Σύμφωνα με άρθρο 74, παρ. 2 του Ν.3863/2010, όπως συμπληρώθηκε με το άρθρο 17, παρ. 5 του Ν.3899/2010 και αντικαταστάθηκε με την υποπαράγραφο ΙΑ.12., της παρ. ΙΑ' του άρθρου πρώτου του Ν.4093/2012, **ο νομοθέτης καθορίζει τους νέους χρόνους προειδοποίησης καταγγελίας σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου υπαλλήλων και το αναλογούν ποσό οφειλόμενης αποζημίωσης, όπως φαίνονται στον παρακάτω πίνακα:**

ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΜΕ Ή ΧΩΡΙΣ ΠΡΟΕΙΔΟΠΟΙΗΣΗ.

ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΧΩΡΙΣ ΠΡΟΕΙΔΟΠΟΙΗΣΗ		ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΜΕ ΠΡΟΕΙΔΟΠΟΙΗΣΗ		
(Άρθρο 1, Ν.2112/1920) (Άρθρο πρώτο - ΙΑ.12 Ν.4093/2012)		(Άρθρο 74, παρ. 2, Ν.3863/2010) (Άρθρο 17, παρ. 5, Ν.3899/2010) (Άρθρο πρώτο - ΙΑ.12 Ν.4093/2012)		
Χρόνος εργασίας στον ίδιο εργοδότη	Ποσό αποζημί- ωσης	Χρόνος εργασίας στον ίδιο εργοδότη	Χρόνος προειδο- ποίησης αποζημί- ωσης	Ποσό
1 συμπληρ. έτος - 4 έτη	2 μήνες	1 έτος συμπλ.- 2 έτη	1 μήνα	1 μισθός
4 συμπλ. έτη - 6 έτη	3 μήνες	2 έτη συμπλ.- 4 έτη	2 μήνες	1 μισθός
6 συμπλ. έτη - 8 έτη	4 μήνες	4 έτη συμπλ.- 5 έτη	2 μήνες	1,5 μισθός
8 συμπλ. έτη - 10 έτη	5 μήνες	5 έτη συμπλ.- 6 έτη	3 μήνες	1,5 μισθός
10 συμπλ. έτη	6 μήνες	6 έτη συμπλ.- 8 έτη	3 μήνες	2 μισθούς
11 συμπλ. έτη	7 μήνες	8 έτη συμπλ.-10 έτη	3 μήνες	2,5 μισθούς
12 συμπλ. έτη	8 μήνες	10 έτη συμπλ.- 11 έτη	4 μήνες	3 μισθούς
13 συμπλ. έτη	9 μήνες	11 έτη συμπλ.- 12 έτη	4 μήνες	3,5 μισθούς
14 συμπλ. έτη	10 μήνες	12 έτη συμπλ.- 13 έτη	4 μήνες	4 μισθούς
15 συμπλ. έτη	11 μήνες	13 έτη συμπλ.- 14 έτη	4 μήνες	4,5 μισθούς
16 συμπλ. έτη	12 μήνες	14 έτη συμπλ.- 15 έτη	4 μήνες	5 μισθούς
		15 έτη συμπλ.- 16 έτη	4 μήνες	5,5 μισθούς
		16 έτη συμπλ.- 17 έτη	4 μήνες	6 μισθούς
Χρόνος εργασίας που έχει συμπληρωθεί την 12/11/2012 από 17 έτη και πάνω	Υπολογισμός αποζημίωσης με τακτικές αποδοχές όχι πάνω από 2.000,00 ευρώ το μήνα	Χρόνος εργασίας που έχει συμπληρωθεί την 12/11/2012 από 17 έτη και πάνω	Χρόνος προειδο- ποίησης	Υπολογισμός αποζημίω- σης με τακτικές αποδοχές όχι πάνω από 2.000,00 ευρώ το μήνα
17 συμπλ. έτη	+1 μήνα	17 έτη συμπλ.- 18 έτη	4 μήνες	6,5 μισθούς
18 συμπλ. έτη	+2 μήνες	18 έτη συμπλ.- 19 έτη	4 μήνες	7 μισθούς

19 συμπλ. έτη	+3 μήνες	19 έτη συμπλ.- 20 έτη	4 μήνες	7,5 μισθούς
20 συμπλ. έτη	+4 μήνες	20 έτη συμπλ.- 21 έτη	4 μήνες	8 μισθούς
21 συμπλ. έτη	+5 μήνες	21 έτη συμπλ.- 22 έτη	4 μήνες	8,5 μισθούς
22 συμπλ. έτη	+6 μήνες	22 έτη συμπλ.- 23 έτη	4 μήνες	9 μισθούς
23 συμπλ. έτη	+7 μήνες	23 έτη συμπλ.- 24 έτη	4 μήνες	9,5 μισθούς
24 συμπλ. έτη	+8 μήνες	24 έτη συμπλ.- 25 έτη	4 μήνες	10 μισθούς
25 συμπλ. έτη	+9 μήνες	25 έτη συμπλ.- 26 έτη	4 μήνες	10,5 μισθούς
26 συμπλ. έτη	+10 μήνες	26 έτη συμπλ.- 27 έτη	4 μήνες	11 μισθούς
27 συμπλ. έτη	+11 μήνες	27 έτη συμπλ.- 28 έτη	4 μήνες	11,5 μισθούς
28 συμπλ. έτη	+12 μήνες	28 έτη συμπλ. και άνω	4 μήνες	12 μισθούς

Εκτός της αποζημίωσης οι μισθωτοί δικαιούνται και προσαύξηση με ποσοστό 1/6 (2 μισθούς:12 μήνες) στο σύνολο της οφειλόμενης αποζημίωσης, λόγω συνυπολογισμού των επιδομάτων εορτών (Δώρα) Χριστουγέννων και Πάσχα (Α.Π. 32/1962, 369/1967) και του επιδόματος αδείας (Α.Π. 326/1966 και 317/1970), μέχρι όμως τους 12 μήνες αποζημίωση για 16 έτη συμπληρωμένα απασχό-ληση, ανεξάρτητα από το ύψος των καταβαλλομένων τακτικών αποδοχών με μόνο περιορισμό το ποσό “πλαφόν” των 6.283,20 ευρώ (άρθρο 5 Ν.3198/1955 και τις περιπτώσεις 1 και 2 της υποπαραγράφου ΙΑ.12. της παρ. ΙΑ’ του άρθρου πρώτου του Ν.4093/2012).

Με τις τροποποιημένες διατάξεις, όπως αναφέρει στην εισηγητική του έκθεση ο νομοθέτης, που αφορούν θέματα καταγγελίας της σύμβασης ή σχέσης εργασίας αορίστου χρόνου ιδιωτικών υπαλλήλων, προβλέπονται ρυθμίσεις με τις οποίες επιδιώκεται η προώθηση της ευελιξίας στην αγορά εργα-σίας με στόχο τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων. Με τις εν λόγω ρυθμίσεις επιχειρείται μεταξύ άλλων η άμβλυνση των εμποδίων στην κινητικότητα των εργαζομένων, ούτως ώστε η ενδεχόμενη αύξησή της να οδηγήσει σε μείωση της ανεργίας δίνοντας στην οικονομία την ώθηση που χρειάζεται.

Σύμφωνα με το Ν.4093/2012 (ΦΕΚ Α’ 222/12-11-2012), την Π.Ν.Π. (ΦΕΚ Α’ 229/19-11-2012) και τις Εγκυκλίου Υπ. Εργασίας 25542/811/21-11-2012 και 26352/839/28-11-2012 **ο χρόνος έγγραφης προειδοποίησης ισχύει από την επομένη ημέρα της γνωστοποίησής της προς τον εργαζόμενο και λήγει με τη λήξη της προθεσμίας προειδοποίησης, οπότε και επέρχεται η λύση της σχέσης ή σύμβασης εργασίας.**

Η σύμφωνα με την παράγραφο 1 του άρθρου 9 του Ν.3198/1955 (ΦΕΚ Α’ 98), όπως ισχύει, προθεσμία των οκτώ (8)

ημερών σχετικά με την εκπλήρωση της υποχρέωσης του εργοδότη να αναγγείλει την ενεργηθείσα καταγγελία στον Ο.Α.Ε.Δ., αρχίζει από την επομένη ημέρα της γνωστοποίησης της έγγραφης προειδοποίησης προς τον εργαζόμενο (άρθρο 241 Α.Κ.).

Εργοδότης που καταγγέλλει με προειδοποίηση σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού υπαλλήλου αορίστου χρόνου, καταβάλλει το ήμισυ της αποζημίωσης απόλυσης για καταγγελία χωρίς προειδοποίηση ιδιωτικού υπαλλήλου με σχέση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου.

Η διάταξη της περίπτωσης 3 της υποπαραγράφου ΙΑ.12 του άρθρου πρώτου του νόμου 4093/2012, όπως τροποποιήθηκε από την παράγραφο 10 του άρθρου 10 της από 19/11/2012 Π.Ν.Π., αφορά ιδιωτικούς υπαλλήλους με σχέση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου που στις 12/11/2012, έχουν συμπληρώσει δεκαεπτά (17) έτη υπηρεσίας και άνω στον ίδιο εργοδότη δικαιούνται, επιπλέον αποζημίωση που αυξάνεται κατά ένα μηνιαίο μισθό για κάθε επιπλέον έτος υπηρεσίας μέχρι και 12 μηνιαίους μισθούς.

Ειδικότερα:

α) Χρόνος υπηρεσίας, για τον υπολογισμό της ανωτέρω αποζημίωσης, είναι εκείνος που συμπλήρωσε ο εργαζόμενος στον ίδιο εργοδότη στις 12/11/2012, οποτεδήποτε κι αν απολυθεί.

β) Ο υπολογισμός της επιπλέον αυτής αποζημίωσης γίνεται βάσει των τακτικών αποδοχών του τελευταίου μήνα, πριν την καταγγελία της σύμβασης εργασίας, υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης, χωρίς να **λαμβάνονται υπόψη τακτικές αποδοχές κατά το ποσό που υπερβαίνουν τις δύο χιλιάδες (2.000) ευρώ.**

Συνεπώς, την επιπλέον αποζημίωση, την δικαιούνται μόνο εργαζόμενοι που στις 12/11/2012, συμπλήρωσαν στον ίδιο εργοδότη υπηρεσία 17 ετών και άνω και **ότι η υπηρεσία που θα διανύσουν στον ίδιο εργοδότη μετά την 12/11/2012 δε θα συνεχίσει να προσμετράται για τον υπολογισμό της αποζημίωσής τους.** Δηλαδή η επιπλέον αυτή αποζημίωση θα παγιωθεί στον αριθμό των μισθών στον οποίο έχει ανέλθει την 12/11/2012, οποτεδήποτε κι αν απολυθούν οι ιδιωτικοί υπάλληλοι με σχέση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου με υπηρεσία στον ίδιο εργοδότη άνω των 17 ετών, μετά από αυτή την ημερομηνία, καθώς ο μεταγενέστερος χρόνος υπηρεσίας τους δε θα λαμβάνεται πλέον υπόψη.

Ο νομοθέτης διατυπώνει ρητή εξαίρεση από το σύστημα υπολογισμού της ανωτέρω αποζημίωσης ως προς τους ιδιωτικούς

υπαλλήλους που πληρούν τις προϋποθέσεις για λήψη πλήρους σύνταξης γήρατος, κατά τα προβλεπόμενα στο δεύτερο εδάφιο του άρθρου 8 του Ν.3198/1955, όπως ισχύει. **Δηλαδή με τις νέες διατάξεις δεν αλλάζει τίποτα για τον υπολογισμό αποζημίωσης (εφάπαξ) ιδιωτικών υπαλλήλων που πληρούν τις προϋποθέσεις για λήψη πλήρους σύνταξης γήρατος.** Αυτό άλλωστε φαίνεται και από την μη αναφορά του Ν.4093/2012 στο άρθρο 5 παρ. 1 του Ν.435/1976. Εξακολουθεί όμως για τον υπολογισμό αυτής της αποζημίωσης να λαμβάνονται υπόψη οι τακτικές αποδοχές του τελευταίου μήνα, πριν την καταγγελία της σύμβασης εργασίας, υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης με μόνο περιορισμό το πλαφόν της παρ. 1 του άρθρου 5 του Ν.3198/1955 (ΦΕΚ Α' 98) δηλαδή 6.283,20 ευρώ που ισχύουν σήμερα ($26,18 \times 8 \times 30 = 6.283,20$ ευρώ).

Αξίζει να σημειωθεί ότι μετά τις τελευταίες νομοθετικές ρυθμίσεις δεν επήλθε μεταβολή του άρθρου 8, εδάφιο δεύτερο του Ν.3198/1955, που ορίζει ότι σε περίπτωση αποχώρησης από την εργασία υπαλλήλου με τη συγκατάθεση του εργοδότη, καταβάλλεται το ήμισυ απροειδοποίητης αποζημίωσης μετά από 15 χρόνια εργασίας.

Το άρθρο 5 παρ. 1 του Ν.3198/1955 ορίζει ότι λαμβάνονται υπόψη οι τακτικές αποδοχές του εργαζομένου κατά τον τελευταίο μήνα [σύμφωνα με την ορθότερη άποψη, ως μήνας νοείται το διάστημα εργασίας ενός μηνός (εργασιακός μήνας) και όχι ο ημερολογιακός μήνας, κατά τον οποίο έλαβε χώρα η καταγγελία. Βλ. Μον. Πρωτ. Θεσ. 187/1991, **Ι. Κουκιάδη, Εργατ. Δίκ. (β' έκδ.)**, σελ. 708] πριν από την απόλυση υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης. Εάν επομένως ο εργαζόμενος κατά το κρίσιμο διάστημα, για λόγους που αφορούν το πρόσωπό του ή το πρόσωπο του εργοδότη, δεν απασχολήθηκε ή δεν απασχολήθηκε πλήρως, ο υπολογισμός της αποζημίωσης δεν θα γίνει με βάση τις μειωμένες αποδοχές που πράγματι έλαβε ή που δικαιούται, αλλά με βάση τις αποδοχές που θα δικαιούνταν, αν απασχολούνταν κανονικά (Α.Π. 1297/1985, Α.Π. 402/1987, Εφ. Θεσ. 1963/1991, Πρωτ. Αθηνών. 25886/1966 και **Παναγιώτου, Ε Εργ. Δ. 1987**, 896). Ως πλήρης απασχόληση δεν νοείται εκείνη που εξαντλεί το νόμιμο ωράριο, αλλά εκείνη που αντιστοιχεί στο συμφωνημένο ή συνήθη χρόνο εργασίας στη συγκεκριμένη περίπτωση (Βλ. Α.Π. 50/1960, Αγραφιώτη η καταγγελία, σελ. 79, Βλαστός Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ΙΙ, σελ. 1257). Περιορισμός υπάρχει μόνο: α) σύμφωνα με την περίπτωση 3 της υποπα-ραγράφου ΙΑ.12. της παρ. ΙΑ' του άρθρου πρώτου του Ν.4093/2012 (ΦΕΚ Α' 222/12-11-2012) και β) το "πλαφόν" του άρθρου 5 παρ. 1 του Ν.3998/1955

(ποσό 6.283,20 ευρώ σήμερα).

Μισθωτός με σχέση ή σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, που συμπληρώνει συνεχή δεκαπενταετή (15ετή) υπηρεσία στον ίδιο εργοδότη και αποχωρεί με την συγκατάθεσή του, προ της αποχώρησης (γραφτή, προφορική, ρητή ή σιωπηρή Α.Π. 372/1982), δικαιούται το ήμισυ της οφειλόμενης νόμιμης αποζημίωσης απροειδοποίητης καταγγελίας (άρθρο 8, εδάφ.1, Ν.3198/1955, Α.Π. 351/1964). Και μετά το Ν.4093/2012 εξακολουθεί να ισχύει χωρίς μετατροπή η παρούσα διάταξη καταβολής του 1/2 της νόμιμης αποζημίωσης.

ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥ ΧΩΡΙΣ ΠΡΟΕΙΔΟΠΟΙΗΣΗ

Υποχρέωση καταβολής αποζημίωσης του απολυόμενου μισθωτού γεννάται σε σύμβαση ή σχέση εργα-σίας αορίστου χρόνου, εφόσον αυτός έχει συμπληρώσει περισσότερους από δώδεκα (12) μήνες εργασίας στον εργοδότη από τον οποίο απολύεται (άρθρο 17, παρ. 5 του Ν.3899/2010). Το ποσό της αποζημίωσης που οφείλεται στους απολυόμενους μισθωτούς είναι συνάρτηση της προϋπηρεσίας που είχε ο εργαζόμενος στον συγκεκριμένο εργοδότη. Συγκεκριμένα, όταν η προϋπηρεσία υπαλλήλου βρίσκεται μεταξύ ενός (συμπληρωμένου) έτους και τεσσάρων ετών, η αποζημίωση ισούται με τις τακτικές αποδοχές δύο μηνών και το 1/6 αυτών. Στο σημείο αυτό πρέπει να γίνουν οι εξής επισημάνσεις:

- Το ποσό της αποζημίωσης δεν υπόκειται σε ασφαλιστικές εισφορές.

- Για να υπολογισθούν οι αποδοχές ενός μήνα (που θα δοθούν σαν αποζημίωση), πολλαπλασιάζονται οι μηνιαίες αποδοχές επί δεκατέσσερα (14) και το γινόμενο που προκύπτει διαιρείται με το δώδεκα (12) ή εναλλακτικά: Ποσό αποζημίωσης = [Μηνιαίος μισθός + (1/6 x Μηνιαίος μισθός)] x τον αριθμό των μισθών που δικαιούται ο εργαζόμενος (Α.Π. 32/1962, 369/1997 για Δώρα Χριστου-γέννων και Πάσχα και Α.Π. 326/1966 και 317/1970).

- Ως βάση υπολογισμού των αποδοχών θα ληφθούν υπόψη οι τακτικές αποδοχές του τελευταίου πριν από την καταγγελία σύμβασης εργασιακού μηνός (άρθρο 5, παρ. 1, Ν.3198/1955, **Κουκιάδη Εργατικό Δίκαιο Β'** έκδοση, σελ. 708, Μον. Πρωτ. Θεσ/νίκης 187/1991). Περιορισμός υπάρχει μόνο: α) σύμφωνα με την περίπτωση 3 της υποπαραγράφου ΙΑ.12. της παρ. ΙΑ' του άρθρου πρώτου του Ν.4093/2012 (ΦΕΚ Α' 222/12-11-2012) και β)

το “πλαφόν” του άρθρου 5 παρ. 1 του Ν.3998/1955 (ποσό 6.283,20 ευρώ σήμερα).

Σε ότι αφορά το φόρο της αποζημίωσης καταγγελίας σύμβασης, σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 14 του Κ.Φ.Ε., από 23/4/2010 και μετά υπολογίζεται, με βάση την παρακάτω κλίμακα:

Κλιμάκιο (ευρώ)	αποζημίωσης	Φορολογικός (%)	συντελεστής
0-60.000		0%	
60.001-100.000		10%	
100.001-150.000		20%	
150.001 και άνω		30%	

Ο φόρος παρακρατείται κατά την πληρωμή της αποζημίωσης στον δικαιούχο.

Η αποζημίωση των μισθωτών που αμείβονται με ποσοστά, κατ’ αποκοπή ή κατά μονάδα παραγόμενης εργασίας (σερβιτόροι, κουρείς, οδηγοί ταξί κ.λπ.), υπολογίζεται βάσει του μέσου όρου των αποδοχών που έλαβαν στους δύο τελευταίους μήνες, πριν από την καταγγελία της σύμβασης εργασίας τους, με καθεστώς πλήρους απασχόλησης.

Για τους μισθωτούς που αμείβονται με τακτικές μηνιαίες αποδοχές, η αποζημίωση υπολογίζεται με βάση τον τελευταίο μήνα.

Ως τελευταίος μήνας, σύμφωνα με το με αριθμό 112/10-2-1987 έγγραφο Υπ. Εργασίας, νοείται το χρονικό διάστημα που έχει σαν τέλος την ημερομηνία καταγγελίας σύμβασης του εργαζομένου και αρχή την αντίστοιχη ημερομηνία του προηγούμενου μήνα. Δηλαδή για τον υπολογισμό της αποζημίωσης σαν τελευταίος μήνας για την καταγγελία σύμβασης θεωρείται ο εργασιακός και όχι ο ημερολογιακός. Με την ίδια λογική υπολογίζεται το χρονικό διάστημα και στο δίμηνο. Π.χ. εάν καταγγελθεί η σχέση εργα-σίας στις 10/8/2012 θα υπολογισθούν ως αποζημίωση οι τακτικές αποδοχές του εργασιακού μηνός από 10/7/2012 έως 10/8/2012 και από 10/6/2012 έως 10/8/2012 αντίστοιχα.

Προκειμένου για μισθωτούς, οι οποίοι απασχολούνται συνεχώς με σύμβαση μερικής απασχόλησης, π.χ. επί δύο, τρεις κ.λπ. ώρες την ημέρα ή περιοδικώς ανά μήνα ή την εβδομάδα (εκ περιτροπής απασχόληση), η αποζημίωση υπολογίζεται βάσει των μειωμένων αποδοχών, η οποία αποτελεί και την τακτική

απασχόλησή τους ή βάσει των αποδοχών που αντιστοιχούν στις ημέρες που εργάστηκαν κατά τον τελευταίο εργασιακό μήνα.

ΚΑΤΑΒΟΛΗ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΑΠΡΟΕΙΔΟΠΟΙΗΤΗΣ ΑΠΟΧΩΡΗΣΗΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ

Από τις διατάξεις της κείμενης νομοθεσίας, προβλέπεται η υποχρέωση των μισθωτών να προειδοποιήσουν τον εργοδότη για την αποχώρησή τους από την εργασία, γιατί διαφορετικά υποχρεούνται να καταβάλουν αποζημίωση, χωρίς βέβαια να επέρχεται ακυρότητα της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας από τη μη καταβολή της. Οι σχετικές διατάξεις επί του θέματος έχουν ως εξής: α) Άρθρο 4, Ν.2112/ 1920: "Ο υπάλληλος που προτίθεται να λύσει τη σύμβαση εργασίας, οφείλει να την καταγγείλει πριν από χρονικό διάστημα ίσο προς το μισό ($1/2$) του καθορισμένου για τον εργοδότη. Πάντως, η ανωτέρω προειδο-ποίηση ουδέποτε και σε καμία περίπτωση δεν υπερβαίνει τους τρεις (3) μήνες. Επίσης, και όταν ο υπάλληλος δεν τηρήσει την υποχρέωσή του για καταγγελία της σύμβασης εργασίας, η οφειλόμενη αποζημίωση δεν μπορεί να υπερβεί το ποσό που αντιστοιχεί στις τακτικές αποδοχές του τριών μηνών", β) Άρθρο 7, Β.Δ.16/18-7-1920: "Ο εργάτης, τεχνίτης, υπηρέτης, κ.λπ. που προτίθεται να λύσει τη σύμβαση εργασίας, οφείλει να την καταγγείλει κατόπιν προθεσμίας, η οποία είναι ίση με την καθορισμένη για τον εργοδότη. Σε περίπτωση παράβασης της ανωτέρω υποχρέωσης, η οφειλόμενη αποζημίωση ανέρχεται στο μισό ($1/2$) της καθορισμένης για τον εργοδότη".

Να σημειωθεί, βέβαια, ότι οι παραπάνω διατάξεις έχουν καταστεί ανενεργές εδώ και δεκαετίες. Η δήλωση του μισθωτού προς τον εργοδότη, σχετικά με τη λύση της εργασιακής σύμβασης, δεν υπόκειται σε οποιοδήποτε τύπο και συνεπώς μπορεί να γίνει και προφορικά ή να συνάγεται από τις περιστάσεις. Στην πράξη όμως, ούτε οι ανωτέρω προθεσμίες τηρούνται εκ μέρους των μισθωτών, αλλ' ούτε αποζημίωση καταβάλλεται ή ζητείται από αυτούς. Με αγωγή, βέβαια, είναι δυνατόν να επιδιωχθεί η είσπραξη της αποζημίωσης. Απαγορεύεται πάντως ο συμψηφισμός της ανωτέρω αποζημίωσης, με δεδουλευμένες αποδοχές που οφείλονται στο μισθωτό εκ μέρους του εργοδότη. Αντίθετα, είναι δυνατός ο συμψηφισμός με την οφειλόμενη από τον εργοδότη στο μισθωτό, λόγω της αποχώρησής του, αποζημίωση αδείας και επιδόματος αδείας (Εφετ. Θεσ/νίκης 2209/1982, υπ' αριθμόν 4621/16-12-2005 έγγραφο Υπουργείου Απασχόλησης, Μον. Πρωτ. Θεσ/νίκης 15013/1995). Σχετικές είναι και οι διατάξεις των άρθρων

1 και 3 του Ν.2112/1920, του άρθρου 1 του Ν.4558/1930 και του άρθρου 5 του Ν.3198/1955.

ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΤΜΗΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΒΟΛΗΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ

Η τμηματική καταβολή της οφειλόμενης αποζημίωσης σε περίπτωση καταγγελίας σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου εργαζομένου αφορά μόνο τους υπαλλήλους και όχι τους εργατοτεχνίτες κατά ρητή διάταξη των νόμων. Αρχικά με ρητή διάταξη του άρθρου 2 του Ν.3198/1955, εφόσον το ποσό της οφειλόμενης αποζημίωσης δεν υπερέβαινε τις αποδοχές έξι (6) μηνών, ο εργοδότης υποχρεούταν να την καταβάλει ολόκληρη την ημέρα λύσης της εργασιακής σχέσης. Εάν όμως το ποσό της αποζημίωσης ήταν μεγαλύτερο των αποδοχών έξι (6) μηνών, τότε ο εργοδότης μπορούσε να καταβάλει, την ημέρα της απόλυσης, μέρος της αποζημίωσης ίση με τις αποδοχές έξι (6) μηνών, το δε υπόλοιπο σε τριμη-νιαίες δόσεις, κάθε μία δόση ίση με τις αποδοχές 3 μηνών, εκτός εάν η τελευταία δόση αφορούσε μικρότερο ποσό.

Με το άρθρο 74, παρ. 3 του Ν.3863/2010 (ΦΕΚ Α' 115/15-07-2010) ο νομοθέτης ρυθμίζει κατά τρόπο διάφορο τον τρόπο καταβολής της αποζημίωσης με ή χωρίς προειδοποίηση. Όπως αναφέρεται στην εισηγητική έκθεση, σκοπός της διάταξης αυτής είναι η διευκόλυνση ως προς τον χρόνο καταβολής της αποζημίωσης των επιχειρήσεων που αντιμετωπίζουν σοβαρά οικονομικά προβλήματα, λόγω της οικονομικής κρίσης, που θέλουν να μειώσουν το προσωπικό τους, για να μην οδηγηθούν στο οριστικό κλείσιμο.

Όταν η αποζημίωση λόγω καταγγελίας της σύμβασης εργασίας υπερβαίνει τις αποδοχές δύο (2) μηνών, ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλει κατά την απόλυση μέρος της αποζημίωσης που αντιστοιχεί στις αποδοχές δύο (2) μηνών. Το υπόλοιπο ποσό καταβάλλεται σε διμηνιαίες δόσεις, καθεμία από τις οποίες δεν μπορεί να είναι κατώτερη από τις αποδοχές δύο (2) μηνών, εκτός και αν το ποσό που υπολείπεται για την εξόφληση του συνόλου της αποζημίωσης είναι μικρότερο. Η πρώτη δόση καταβάλλεται την επομένη της συμπλήρωσης διμήνου από την απόλυση.

Έχει, βέβαια, ο εργοδότης το δικαίωμα να καταβάλλει όλο το ποσό της αποζημίωσης με την καταγγελία της σύμβασης εργασίας.

ΟΜΑΔΙΚΕΣ ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ

Περί ομαδικών απολύσεων βασικός νόμος στο Εθνικό Εργατικό Δίκαιο είναι ο **N.1387/83 (ΦΕΚ 110/Α΄/19-8-83) “έλεγχος ομαδικών απολύσεων κι άλλες διατάξεις”**, που αποτελεί τη συνέχεια και την προέκταση των προηγηθέντων διατάξεων του Α.Ν. 99/67 «Περί ελέγχου ομαδικών απολύσεων και τροποποιήσεως και συμπληρώσεως του Ν. 2112/20». Ο νόμος αυτός τροποποιήθηκε από τους Νόμους 2736/99 και 2874/2000.

Οι διατάξεις του νόμου αυτού έχουν κριθεί ότι είναι σύμφωνες με τις συνταγματικές επιταγές (Μον. Πρωτ. Πατρών 762/84, Μον. Πρωτ. Λαμίας 114/85) διότι έχουν λάβει υπόψη τους τα Δικαστήρια τα εξής:

α) Οι διατάξεις αυτές θεσπίσθηκαν για λόγους γενικότερου κοινωνικού συμφέροντος, το οποίο συνιστά η εξασφάλιση της απασχόλησης μεγάλου αριθμού μισθωτών από ενδεχόμενη αδικαιολόγητη απόλυση αυτών εκ μέρους του εργοδότη.

β) Η υπαγωγή του δικαιώματος αυτού του εργοδότη στον έλεγχο των αρμοδίων κρατικών οργάνων (Σ.Ε.Π.Ε. - Δικαστήρια) , περιέχει ακριβώς την εκτίμηση, στη συγκεκριμένη περίπτωση κάθε φορά και προς χάρη του γενικότερου κοινωνικού συμφέροντος των αντιτιθέμενων συμφερόντων (εργοδότη και εργαζομένων), για να επιτευχθεί η εξισορρόπηση τούτων, χωρίς για το λόγο αυτό να μπορεί να θεωρηθεί υπέρμετρος περιορισμός της οικονομικής ή επαγγελματικής δραστηριότητας αυτού.

Καίτοι η καταγγελία της εργασιακής σχέσης αποτελεί μονομερή αναιτιώδη δικαιοπραξία υπόκειται σε περιορισμούς του δικαιώματος του εργοδότη όταν προβαίνει σε απολύσεις που θεωρούνται από τον νόμο ομαδικές, διότι οι ομαδικές απολύσεις διαταράσσουν την εργασιακή και κοινωνική γαλήνη και δημιουργούν προβλήματα στους απολυόμενους μισθωτούς που βρίσκονται ξαφνικά άνεργοι καθώς και στο κράτος που, σύμφωνα με το άρθρο 22 παρ. 1 του Συντάγματος, υποχρεούται να εξασφαλίζει προϋποθέσεις απασχόλησης των πολιτών. Έτσι ο νομοθέτης για την πρόληψη της ανεργίας και την αποφυγή κοινωνικών αναταραχών θέσπισε **διατάξεις που αφορούν τον έλεγχο των ομαδικών απολύσεων**, οι οποίες **είναι δημοσίας τάξεως κανόνες δικαίου**, υπό την έννοια ότι, με Σ.Σ.Ε. ή Δ.Α. ή Κανονισμό Εργασίας ή Ατομική Σύμβαση, δεν μπορεί να αποκλειστεί ή να περιοριστεί η προστασία του μισθωτού από τις διατάξεις αυτές.

Με το Ν. 1387/83 ενσωματώθηκε επίσης στο Ελληνικό Εργατικό Δίκαιο η Κοιν. Οδηγία με αριθμό 75/129, όπως έχει ήδη τροποποιηθεί με τη νεώτερη Κοιν. Οδηγία 92/56 και το 1998 το Συμβούλιο Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων εξέδωσε νεότερη Οδηγία 98/59 η οποία κωδικοποίησε τις δύο προηγούμενες Οδηγίες.

ΕΝΝΟΙΑ ΟΜΑΔΙΚΩΝ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ

Σύμφωνα με το άρθρο 1 Ν.1387/83 και την Κοιν. Οδηγία **ομαδικές απολύσεις θεωρούνται** όσες γίνονται από επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις, που απασχολούν περισσότερους από είκοσι (20) εργαζόμενους, για λόγους που δεν αφορούν το πρόσωπο των απολυομένων και **υπερέβαιναν αρχικά κάθε ημερολογιακό μήνα τα όρια ως εξής:**

α. Πέντε (5) εργαζόμενοι για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις, που απασχολούσαν είκοσι (20) έως πενήντα (50) άτομα

β. Ποσοστό 2-3% του προσωπικού και μέχρι 30 άτομα ανά μήνα για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις, που απασχολούσαν πάνω από πενήντα (50) εργαζόμενους. Το ποσοστό αυτό καθορίζονταν για κάθε ημερολογιακό εξάμηνο και ανάλογα με τις συνθήκες της αγοράς εργασίας με απόφαση του Υπουργού Εργασίας, η οποία εκδίδονταν μετά από γνώμη του Α.Σ.Ε. (Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας), όπως απόφ. Υπ. Εργασίας 33937/1111/01-12-2009 ποσοστό 2% για το Α' εξάμηνο 2010.

Αργότερα ο νομοθέτης με το άρθρο 9 του Ν. 2874/00 (ΦΕΚ 286/Α'/29-12-2000), τα όρια πέρα από τα οποία οι απολύσεις θεωρούνταν ομαδικές καθορίζονταν σε τέσσερις (4) εργαζόμενους, προκειμένου για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που στην αρχή του μήνα απασχολούσαν είκοσι (20) έως διακόσιους (200) εργαζόμενους. Για τις επιχειρήσεις που απασχολούσαν περισσότερους από διακόσιους (200) εργαζόμενους εξακολουθούσε να ισχύει το άρθρο 1 παρ. 2 του Ν. 1387/83, δηλ. 2-3% του προσωπικού και μέχρι τριάντα (30) άτομα το ανώτερο.

Με την ρύθμιση αυτή είχε επιτευχθεί η εξομάλυνση – ο εξορθολογισμός των ορίων των ομαδικών απολύσεων. Μέχρι τότε οι επιχειρήσεις με λιγότερους από πενήντα (50) απασχολούμενους μπορούσαν να απολύουν πέντε (5) εργαζόμενους κάθε μήνα χωρίς υποχρέωση εφαρμογής της διαδικασίας για τις ομαδικές απολύσεις. Ωστόσο, σε επιχειρήσεις που απασχολούσαν από πενήντα (50) μέχρι διακόσιους (200), η ισχύς του ορίου του 2% (απόφαση Υπουργού Εργασίας) είχε ως αποτέλεσμα ο αριθμός των επιτρεπομένων απολύσεων να κυμαίνονταν από 1-4 εργαζόμενους το μήνα, ανάλογα το μέγεθός τους. Αυτό

δημιουργούσε στρεβλώσεις στον ανταγωνισμό μεταξύ μεγάλων και μικρών επιχειρήσεων και δυσχέραινε την κινητικότητα του εργατικού δυναμικού. Επί πλέον λύθηκε και το πρόβλημα του ακριβή αριθμού των απολυομένων εργαζομένων σχετικά με τα δεκαδικά του ποσοστού 2%, που δεν το είχαν επιλύσει οι μέχρι τότε αποφάσεις των Δικαστηρίων.

Ο νεότερος νομοθέτης με το άρθρο 74 παρ. 1 του Ν. 3863/10 τροποποίησε τις προηγούμενες διατάξεις και τις καθόρισε ως εξής:

α) **Μέχρι έξι (6) εργαζόμενους** για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν είκοσι (20) έως εκατόν πενήντα (150) εργαζόμενους.

β) Ποσοστό **πέντε τοις εκατό (5%)** του προσωπικού και μέχρι τριάντα (30) εργαζόμενους για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις, που απασχολούν πάνω από εκατόν πενήντα (150) εργαζόμενους.

Για τους εργαζόμενους μεγάλης ηλικίας με σκοπό την άμβλυνση των αρνητικών επιπτώσεων σε περίπτωση απολύσεων, θεσπίστηκαν ουσιαστικά και συγκεκριμένα μέτρα προστασίας των. Τα νέα μέτρα επικεντρώνονται στην υποχρέωση του εργοδότη να αναλαμβάνει με συγκεκριμένους όρους το 80% ή το 50% του κόστους αυτασφάλισης απολυομένου για τρία (3) χρόνια, ενώ το υπόλοιπο κόστος θα αναλάβει μέσα από ειδικά προγράμματα ο Ο.Α.Ε.Δ.

Έτσι στην παρ. 4 άρθρο 74 αναφέρεται ότι εργαζόμενοι ηλικίας 55 έως 64 ετών των οποίων η σύμβαση εργασίας καταγγέλλεται, ανεξάρτητα αν πρόκειται για ομαδικές ή μεμονωμένες απολύσεις, εφόσον παραμένουν άνεργοι, έχουν το δικαίωμα της αυτασφάλισης, η οποία ασκείται εντός διμήνου από την καταγγελία, στην οποία υποχρεούται ο εργοδότης που τους απέλυσε να συμμετέχει με:

α) Το πενήντα τοις εκατό (50%) του κόστους της αυτασφάλισης για ασφαλισμένους ηλικίας 55 ετών έως 60 ετών και για χρονικό διάστημα μέχρι τρία (3) χρόνια.

β) Το ογδόντα τοις εκατό (80%) του κόστους της αυτασφάλισης για ασφαλισμένους 60 ετών συμπληρωμένων έως 64 ετών και για χρονικό διάστημα μέχρι τρία (3) χρόνια.

Με σκοπό την κάλυψη του λοιπού κόστους αυτασφάλισης των ασφαλισμένων της παραγράφου 4 του παρόντος άρθρου ο ΟΑΕΔ μπορεί να καταρτίζει και να υλοποιεί ειδικά προγράμματα οικονομικής ενίσχυσης.

Επιπλέον καθορίζεται για πρώτη φορά μέγιστο επιτρεπτό ποσοστό απολύσεων δέκα τοις εκατό (10%) του συνολικού

αριθμού των απολυομένων, ηλικίας 55 έως 64 ετών. Τυχόν κλάσμα στρογγυλοποιείται στον πλησιέστερο ακέραιο.

Οι δύο όροι «**εκμετάλλευση**» και «**επιχείρηση**» είναι γνωστοί εδώ και πολλά χρόνια στο Ελληνικό Εργατικό Δίκαιο και τη νομολογία των Δικαστηρίων.

Με τον όρο «**εκμετάλλευση**» εννοείται η συνένωση σε οργανική ενότητα, προσώπων, τεχνικών μέσων ή εγκαταστάσεων και αγαθών, προς επιδίωξη ορισμένου παραγωγικού σκοπού. Βασικό χαρακτηριστικό της έννοιας της εκμετάλλευσης είναι η οργανική ενότητα, που πρέπει να υπάρχει μεταξύ των προσώπων και των μέσων παραγωγής, ώστε να διασφαλίζεται η πραγματοποίηση του εργασιακού – τεχνικού σκοπού.

Με τον όρο «**επιχείρηση**» προστίθεται στην έννοια της εκμετάλλευσης, πέραν από τον παραγωγικό σκοπό (εργασιακό – τεχνικό), ο επιδιωκόμενος απώτερος σκοπός, κατά την οικονομική θεωρεία, το κέρδος. Δηλαδή η επιχείρηση είναι η συνένωση των τριών συντελεστών παραγωγής (προσώπων, τεχνικών μέσων και αγαθών) προς επιδίωξη ορισμένου κέρδους ή γενικά οικονομικού σκοπού.

Όταν η επιχείρηση είναι οργανωμένη σαν μια παραγωγική μονάδα, οι έννοιες «επιχείρηση» και «εκμετάλλευση» συμπίπτουν. Όταν όμως η επιχείρηση είναι οργανωμένη κατά τρόπο αποκεντρικό, δηλαδή αποτελείται από πολλές αυτόνομες παραγωγικές μονάδες, τότε επιχείρηση και εκμετάλλευση δεν ταυτίζονται, διότι η επιχείρηση αποτελείται από περισσότερες εκμεταλλεύσεις. Σε αυτές τις περιπτώσεις η διάκριση μεταξύ επιχείρησης και εκμετάλλευσης αποκτά βαρύνουσα σημασία.

ΕΞΑΙΡΕΣΕΙΣ ΤΟΥ ΝΟΜΟΥ 1387/83

Σύμφωνα με το άρθρο 2 του Ν. 1387/83 και άρθρο 1 παρ. 2 της Κοιν. Οδηγίας 75/129 **οι διατάξεις του νόμου αυτού δεν εφαρμόζονται:**

α. **Στους εργαζόμενους με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου ή με σύμβαση εργασίας που συνδέεται με την εκτέλεση ορισμένου έργου ή συγκεκριμένων εργασιών** αυτού, εκτός αν οι απολύσεις γίνουν πριν από τη λήξη της σύμβασης εργασίας ή την αποπεράτωση του έργου ή συγκεκριμένων εργασιών αυτού.

β. Στο προσωπικό του Δημοσίου, των Ο.Τ.Α. και των Ν.Π.Δ.Δ., που απασχολείται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου.

γ. Στους εργαζόμενους που απολύονται από εργοληπτικές επιχειρήσεις, λόγω διακοπής ή αναστολής των εργασιών από

αιτίες, που οφείλονται αποδεδειγμένα στον κύριο του έργου, όταν αυτός είναι το Δημόσιο ή Ν.Π.Δ.Δ.

δ. Στα πληρώματα των πλοίων

ε. Σύμφωνα με το άρθρο 1 παρ. 2 εδαφ. δ της Κοιν. Οδηγίας 75/129 ΕΟΚ, σε συνδυασμό με το άρθρο 15 Ν. 2736/1999, όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 9 Ν. 2874/2000, ορίζεται ότι σε ομαδικές απολύσεις που προκαλούνται από τη διακοπή της δραστηριότητας της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης κατόπιν δικαστικής απόφασης δεν εφαρμόζεται η διαδικασία ενημέρωσης και διαβούλευσης, όπως προβλέπεται από τις παραγράφους 2, 3 και 4 του άρθρου 5 του Ν. 1387/83.

Θα πρέπει να σημειωθεί εδώ, όσον αφορά την ακυρότητα των ομαδικών απολύσεων, τη χαρακτηριστική περίπτωση της ξαφνικής διακοπής δραστηριότητας (κλείσιμο) της επιχείρησης «GOOD YEAR HELLAS Α.Ε» στη Θεσσαλονίκη τον Ιούλιο 1996, με απόφαση εργοδότη χωρίς προηγούμενη διαβούλευση και ενημέρωση. Η προδικαστική απόφαση του Δικαστηρίου Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (ΔΕΚ) της 07/09/2006 (Α' τμήμα), C-187, C-188, C-189 και C-190/2005, σε προδικαστική ερώτηση που υπέβαλλε 17/03/05 ο Άρειος Πάγος με τις αποφάσεις αντίστοιχα 24, 25, 26 και 27 της Τακτικής Ολομέλειας.

Από τις αποφάσεις του ΔΕΚ των ανωτέρω περιπτώσεων συνάγεται σαφώς ότι σε περίπτωση ομαδικών απολύσεων που προκαλούνται από τη διακοπή της λειτουργίας της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης **δεν εφαρμόζονται μόνο οι διατάξεις των παραγράφων 2, 3, και 4 του άρθρου 5 Ν. 1387/83, εφαρμόζονται όμως όλες οι υπόλοιπες διατάξεις του.** Έτσι σε περίπτωση διακοπής λειτουργίας επιχείρησης ή εκμετάλλευσης ο εργοδότης οφείλει, πριν προχωρήσει σε απόλυση του προσωπικού, να προβεί σε διαβούλευση και ενημέρωση με τους εκπροσώπους των εργαζομένων και να υποβάλλει στον Περιφερειάρχη (πρώην Νομάρχη), στην. Επιθεώρηση. Εργασιακών Σχέσεων ή στον Υπουργό Εργασίας ανάλογα, αντίγραφα των εγγράφων της διαβούλευσης. Δηλαδή η Οδηγία 75/129 εφαρμόζεται και στις ομαδικές απολύσεις λόγω οριστικής παύσης της λειτουργίας επιχείρησης ή εκμετάλλευσης, που αποφασίζεται μόνο από τον εργοδότη, χωρίς να έχει προηγηθεί σχετική δικαστική απόφαση.

ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΓΙΑ ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ

Ο εργοδότης, πριν προχωρήσει σε ομαδικές απολύσεις, οφείλει να προβεί σε διαβουλεύσεις με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, με σκοπό να ερευνηθεί η δυνατότητα αποφυγής ή μείωσης των απολύσεων και των δυσμενών συνεπειών τους.

Η διαδικασία των ομαδικών απολύσεων, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία περιλαμβάνει δύο φάσεις:

1. Τη φάση της διαβούλευσης και πληροφόρησης των εκπροσώπων των εργαζομένων και
2. Τη φάση της παρέμβασης της διοίκησης

Η Οδηγία υποχρεώνει τον εργοδότη να προβαίνει έγκαιρα σε διαβουλεύσεις με τους εκπροσώπους των εργαζομένων ώστε να αξιοποιήσουν τις δυνατότητες που υπάρχουν, προκειμένου να αποφευχθούν ή να μειωθούν οι ομαδικές απολύσεις. Για να είναι ουσιαστικές και χρήσιμες οι διαβουλεύσεις και να εκφράσουν εποικοδομητικές προτάσεις οι εργαζόμενοι, θα πρέπει προηγουμένως ο εργοδότης να παρέχει σωστές και χρήσιμες πληροφορίες κάθε είδους που θα ζητηθούν.

Σύμφωνα με το άρθρο 15 του Ν. 2736/99 (ΦΕΚ 172/ Α'/26-08-1999) ο εργοδότης οφείλει:

α) να παρέχει στους εκπροσώπους των εργαζομένων όλες τις χρήσιμες πληροφορίες και

β) να τους ανακοινώνει εγγράφως τα εξής:

- Τους λόγους για τους οποίους σχεδιάζει απολύσεις.
- Τον αριθμό και τις κατηγορίες των εργαζομένων που πρόκειται να απολυθούν .
- Τον αριθμό και τις κατηγορίες των συνήθως απασχολούμενων εργαζομένων.
- Το χρονικό διάστημα που πρόκειται να γίνουν οι απολύσεις.
- Τα κριτήρια για την επιλογή των εργαζομένων που θα απολυθούν.

Οι παραπάνω υποχρεώσεις του εργοδότη εφαρμόζονται ανεξάρτητα αν οι απόφαση για τις ομαδικές απολύσεις λαμβάνεται από τον εργοδότη ή από επιχείρηση που ελέγχει τον εργοδότη.

Για παραβάσεις των υποχρεώσεων της ενημέρωσης, διαβούλευσης και κοινοποίησης, δεν λαμβάνεται υπόψη, ως δικαιολογία, το επιχείρημα του εργοδότη ότι η επιχείρηση που έλαβε την απόφαση για ομαδικές απολύσεις δεν του γνωστοποίησε τις αναγκαίες πληροφορίες.

Αντίγραφα των εγγράφων αυτών υποβάλλονται από τον εργοδότη στον Νομάρχη και στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας του Σ.Ε.Π.Ε. Εάν η επιχείρηση ή η εκμετάλλευση έχει υποκαταστήματα σε περισσότερους Νομούς, τα παραπάνω αντίγραφα υποβάλλονται στον Υπουργό Εργασίας και στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας του τόπου της εκμετάλλευσης ή του υποκαταστήματος, όπου προβλέπεται να γίνουν οι απολύσεις.

Η Δημόσια Αρχή δεν έχει, κατά την έννοια της Οδηγίας, το δικαίωμα να παρεμβαίνει στη λήψη απόφασης για ομαδικές απολύσεις, αλλά διαδραματίζει απλά το ρόλο της ενημέρωσης.

ΕΚΠΡΟΣΩΠΟΙ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Για τη διεξαγωγή των διαβουλεύσεων ως εκπρόσωποι των εργαζομένων θεωρούνται οι νόμιμοι εκπρόσωποι του Σωματίου των εργαζομένων στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση που έχει μέλη τουλάχιστον το 70% των εργαζομένων, καθώς και την πλειοψηφία αυτών που απολύονται.

Εάν υπάρχουν περισσότερα από ένα Σωματεία, χωρίς κανένα να καλύπτει το 70% των εργαζομένων και την πλειοψηφία αυτών που απολύονται, ως εκπρόσωποι των εργαζομένων θεωρούνται αυτοί που υποδεικνύονται αναλογικά από τις διοικήσεις των Σωματείων, με κοινή δήλωσή τους προς τον εργοδότη.

Εάν δεν υπάρχει επιχειρησιακό Σωματείο, οι εργαζόμενοι εκπροσωπούνται από τριμερή επιτροπή για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν 20 – 50 εργαζόμενους και πενταμελή επιτροπή για αυτές που απασχολούν περισσότερους από 50 εργαζόμενους.

Τα μέλη της επιτροπής εκλέγονται με μυστική ψηφοφορία από τη Γενική Συνέλευση των εργαζομένων που συνέρχεται μέσα σε επτά (7) ημέρες από τη σχετική πρόσκληση του εργοδότη. Η πρόσκληση ορίζει το θέμα, την ημέρα, την ώρα και τον τόπο της συνέλευσης και κοινοποιείται στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας. Για τη διεξαγωγή της ψηφοφορίας, απαιτείται η σχετική πλειοψηφία των παρόντων που πρέπει να είναι τουλάχιστον το 51% των εργαζομένων της επιχείρησης. Εάν δεν επιτευχθεί η εκλογή της επιτροπής, οι εκπρόσωποι των εργαζομένων ορίζονται την επομένη της συνέλευσης από το πλέον αντιπροσωπευτικό Εργατικό Κέντρο της περιοχής.

Εάν δεν αναδειχθούν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων κατά την προηγούμενη διαδικασία, οι εργαζόμενοι εκπροσωπούνται από τριμελή ή πενταμελή επιτροπή από εργαζόμενους που έχουν

το περισσότερο χρόνο υπηρεσίας στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση.

ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΟΜΑΔΙΚΩΝ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ

Η προθεσμία των διαβουλεύσεων μεταξύ εργαζομένων και εργοδότη είναι είκοσι ημέρες και αρχίζει από την πρόσκληση του εργοδότη προς τους εκπροσώπους των εργαζομένων. Το αποτέλεσμα των διαβουλεύσεων καταγράφεται σε πρακτικό που υπογράφεται από τα δύο μέρη και υποβάλλεται από τον εργοδότη στον Περιφερειάρχη (πρώην Νομάρχη) ή στον Υπουργό Εργασίας.

Εάν υπάρξει συμφωνία των μερών, οι ομαδικές απολύσεις πραγματοποιούνται και ισχύουν μετά από δέκα ημέρες.

Εάν δεν υπάρξει συμφωνία των μερών, ο Νομάρχης ή ο Υπουργός, με αιτιολογημένη απόφαση που εκδίδεται μέσα σε δέκα ημέρες από την ημερομηνία υποβολής του πρακτικού και αφού λάβει υπόψη τα στοιχεία του φακέλου και συνεκτιμήσει τις συνθήκες της αγοράς εργασίας, την κατάσταση της επιχείρησης, καθώς και το συμφέρον της εθνικής οικονομίας, μπορεί είτε να παρατείνει για είκοσι (20) ακόμη ημέρες τις διαβουλεύσεις, είτε να μην εγκρίνει όλες ή μέρος των απολύσεων. Πριν από την έκδοση της απόφασης, ο Νομάρχης ή ο Υπουργός μπορούν να ζητούν γνωμοδότηση επιτροπών του Υπουργείου Εργασίας (ΑΣΕ) ή Νομών και προσώπων που διαθέτουν ειδικές γνώσεις στο θέμα.

Ο εργοδότης μπορεί να πραγματοποιήσει ομαδικές απολύσεις στην έκταση που καθορίζει η ανωτέρω απόφαση. Εάν δεν εκδοθεί τέτοια απόφαση μέσα στις προβλεπόμενες προθεσμίες, οι ομαδικές απολύσεις πραγματοποιούνται στην έκταση που δέχτηκε ο εργοδότης κατά τις διαβουλεύσεις.

ΑΚΥΡΟΤΗΤΑ ΟΜΑΔΙΚΩΝ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ - ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ

Κατά το άρθρο 6 του Ν. 1387/83, που έχει εναρμονιστεί με την οδηγία 75/129 της 17/2/75 του Συμβουλίου Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων της Ε.Ο.Κ. «Περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των Κρατών μελών, που αφορούν τις ομαδικές απολύσεις», όπως τροποποιήθηκε και ισχύει, σύμφωνα δε με το άρθρο 5 της οποίας δεν θίγεται η ευχέρεια των Κρατών μελών να εφαρμόζουν ή να εκδίδουν νομοθετικές, κανονιστικές ή διοικητικές διατάξεις περισσότερο ευνοϊκές για τους εργαζόμενους, ορίζει ότι **οι ομαδικές απολύσεις που γίνονται κατά παράβαση του νόμου αυτού είναι άκυρες**. Η παραπάνω κοινοτική οδηγία ισχύει για τη χώρα μας από 1/1/83.

Συνεπώς, είναι άκυρες οι ομαδικές απολύσεις των εργαζομένων, είτε γιατί ο εργοδότης δεν τήρησε τις προβλεπόμενες από το νόμο διαδικασίες, είτε γιατί δεν εγκρίθηκε η πραγματοποίηση του συνόλου ή μέρους των σχεδιαζόμενων απολύσεων. Όσοι δε εργαζόμενοι επιθυμούν να εργασθούν, διατηρούν το δικαίωμα για τη λήψη του μισθού, βάσει του άρθρου 656 του Α.Κ. (υπερμερία εργοδότη) μέχρι να επέλθει νόμιμη λύση της σχέσης εργασίας με άλλο νόμιμο τρόπο.

Σε περίπτωση ακυρότητας των ομαδικών απολύσεων, νομικά άκυρες είναι όλες οι απολύσεις και όχι μόνο αυτές που υπερβαίνουν το ποσοστό που καθόριζε η Υπουργική Απόφαση ανά εξάμηνο ή το νέο ποσοστό 5% ή 6 εργαζόμενοι ανά μήνα τώρα. Την ακυρότητα των απολύσεων έχουν δικαίωμα να ζητήσουν μόνο οι απολυόμενοι, με αγωγή ενώπιον του αρμοδίου δικαστηρίου, που κοινοποιείται στον εργοδότη, εντός ανατρεπτικής προθεσμίας τριών μηνών από την ημερομηνία λύσης της εργασιακής σχέσης, βάσει του άρθρου 6 παραγρ. 1 του Ν. 3198/55 (ΦΕΚ 98/Α'/23-4-55) με αίτημα επιδίκαση μισθών υπερμερίας (Α.Κ. 656). Οι εργαζόμενοι, παρότι είναι άκυρη η απόλυσή τους, έχουν το δικαίωμα να αποδεχθούν την απόλυση σαν έγκυρη και να θεωρήσουν ότι έληξε η σύμβασή τους, λαμβάνοντας τη νόμιμη αποζημίωση.

Στις ομαδικές απολύσεις εφαρμόζονται όμως οι κείμενες διατάξεις, οι σχετικές με την έγκυρη λύση της εργασιακής σχέσης και την καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης. Αυτό σημαίνει ότι **για να είναι έγκυρες οι απολύσεις επιβάλλεται**, να τηρηθούν και οι διατάξεις του Ν. 3198/55 (ΦΕΚ 98/Α'/23-4-55), του Ν. 2112/20 (ΦΕΚ 67/Α'/18-3-20) και Β.Δ. 16/18-7-20 (ΦΕΚ 158/Α'/18-7-20) που ορίζουν **το έγγραφο της καταγγελίας σύμβασης εργασίας και την καταβολή νόμιμης αποζημίωσης** καθώς και την εντός οκταήμερου αναγγελία της καταγγελίας στην αρμόδια υπηρεσία του Ο.Α.Ε.Δ. (ΚΠΑ2).

ΩΡΑΡΙΟ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΧΡΟΝΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ.

Το άρθρο 23 του Ν.2224/1994 (ΦΕΚ Α' 112), όπως αυτό αντικαταστάθηκε με το άρθρο 12 του Ν.3377/2005, σύμφωνα με το οποίο καθιερώνεται, σε εθνική κλίμακα, ενιαίο πλαίσιο ωραρίου λειτουργίας των καταστημάτων κάθε είδους, με εξαίρεση αυτά που αναφέρονται στο άρθρο 42 του Ν.1892/1990 (ΦΕΚ Α' 101) και στο άρθρο 14 του Ν.2224/1994 (ΦΕΚ Α' 34). Το ανωτέρω πλαίσιο **ωραρίου λειτουργίας καθορίζεται για τις καθημερινές ημέρες**

μέχρι την 21.00 ώρα και το Σάββατο μέχρι την 20.00 ώρα για όλους τους μήνες του έτους. Η έναρξη λειτουργίας αρχίζει από 05.00 ώρα.

Το πλαίσιο ωραρίου της προηγούμενης παραγράφου μπορεί, ανάλογα με τις συνθήκες και τις ανάγκες της περιοχής, να παρατείνεται κατά χρόνο σε όλο το νομό ή σε ορισμένη περιοχή αυτού, με αποφάσεις των οικείων περιφερειακών συμβουλίων, που δημοσιεύονται στον ημερήσιο και τοπικό τύπο, π.χ. σε τουριστική περιοχή, χερσαία ζώνη τουριστικού λιμένα (π.χ. Πειραιά, Θεσσαλονίκη άρθρου 164 Ν.4070/2012), σε σταθμούς αυτοκινήτων ΚΤΕΛ ή σε σιδηροδρομικούς σταθμούς. Οι παραπάνω αποφάσεις λαμβάνονται ύστερα από γνώμη όλων των κατά περίπτωση ενδιαφερόμενων οργανώσεων των εργοδοτών και των εργαζόμενων, κατά τα προβλεπόμενα στη σχετική νομοθεσία, που παρέχεται μέσα σε αποκλειστική προθεσμία είκοσι (20) ημερών από τη σχετική πρόσκληση. Αν παρέλθει άπρακτη η προθεσμία αυτή, οι αποφάσεις των περιφερειακών συμβουλίων εκδίδονται, χωρίς τις ανωτέρω γνώμες.

Να σημειωθεί ότι σύμφωνα με το άρθρο 7 παρ. 1 του Ν.Δ.1037/1971 (ΦΕΚ Α' 235) που αντικαταστάθηκε με την περίπτωση 1α της υποπαραγράφου ΙΑ.10. της παρ. ΙΑ' του Ν.4093/2012 (ΦΕΚ Α' 222/12-11-2012) κατά τις ώρες μη λειτουργίας των καταστημάτων απαγορεύεται κάθε συναλλαγή εντός αυτών, όχι όμως και απασχόληση προσωπικού που προβλέπονταν αρχικά από το 1971.

Με την νέα ρύθμιση αυτή διαφοροποιείται με ορθολογικό τρόπο το ωράριο λειτουργίας των καταστημάτων από τα χρονικά όρια εργασίας. Έτσι οι εργαζόμενοι στα καταστήματα μπορούν να απασχολούνται μέσα στα πλαίσια των καθηκόντων τους που προβλέπονται από τις ατομικές τους σύμβαση και τηρουμένων των σχετικών διατάξεων για τα χρονικά όρια εργασίας.

Έτσι αποδεσμεύεται το ωράριο λειτουργίας των καταστημάτων εν γένει με το ωράριο απασχόλησης προσωπικού. Μπορεί δηλαδή με τη λήξη του ωραρίου λειτουργίας, π.χ. 21.00 μ.μ. να παύσει η συναλλαγή με το κοινό αλλά το προσωπικό να συνεχίζει να απασχολείται π.χ. για τακτοποίηση προϊόντων σε ράφια, απογραφή και λοιπές εργασίες (Εγκύκλιος Υπ. Εργασίας 25542/811/21-11-2012).

Σύμφωνα με το άρθρο 164 του Ν.4070/2012 (ΦΕΚ Α' 82/10-04-2012) «Ρυθμίσεις ηλεκτρονικών επικοινωνιών, μεταφορών, δημοσίων έργων και άλλες διατάξεις» που προσέθεσε παράγραφο 4 στο άρθρο 23 του Ν.2224/1994 (ΦΕΚ Α' 112) τα ωράρια

λειτουργίας των εμπορικών καταστημάτων δεν εφαρμόζονται όταν λειτουργούν μέσα στη χερσαία ζώνη τουριστικών λιμένων (π.χ. λιμάνι Πειραιά, Θεσσαλονίκης κ.λπ.). Το ωράριο λειτουργίας των καταστημάτων αυτών μπορεί να διευρύνεται για την εξυπηρέτηση των αναγκών των τουριστικών σκαφών από τον φορέα διαχείρισης των λιμανιών ύστερα από γνωστοποίηση προς την αρμόδια υπηρεσία της Γενικής Γραμματείας Τουρισμού.

ΔΙΑΚΕΚΟΜΜΕΝΟ (ΣΠΑΣΤΟ) ΩΡΑΡΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΕ ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΑ ΣΥΝΕΧΟΥΣ Η ΜΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ

Αρχικά δεν επιτρέπονταν σε συνεχές ημερήσιο ωράριο λειτουργίας καταστημάτων διακεκομμένο (σπαστό) ωράριο εργαζομένων, σύμφωνα με το άρθρο 42 του Ν.1892/1990 και τις ερμηνευτικές εγκύκλιες οδηγίες - διαταγές, του Υπουργείου Εργασίας, με αριθμούς 2346/28-09-1990 και 3130/ 02-02-2005, εφόσον τα εμπορικά καταστήματα λειτουργούσαν όλες τις ώρες της ημέρας, το ωράριο εργασίας του προσωπικού έπρεπε να ήταν συνεχές και όχι διακεκομμένο (σπαστό).

Το ίδιο ισχύει ρητά και για τους εργαζόμενους μερικής απασχόλησης σύμφωνα με την παρ. 5 του άρθρου 2 του Ν.2639/1998 αρχικά, όπως αντικαταστάθηκε από το άρθρο 2, παρ. 7 του Ν.3846/2010 **"η παροχή της συμφωνημένης εργασίας των μερικώς απασχολούμενων πρέπει να είναι συνεχόμενη και να παρέχεται μία φορά την ημέρα"**. Εξαίρεση αποτελεί και δεν εφαρμόζεται 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, καθώς επίσης και στους καθηγητές που εργάζονται στα φροντιστήρια ξένων γλωσσών και μέσης εκπαίδευσης. Η διάταξη αυτή δεν τροποποιήθηκε με τον Ν.4093/2012 του τελευταίου μνημονίου.

Με την τροποποίηση της παρ. 6 του άρθρου 42 του Ν.1892/1990, **σύμφωνα με το Ν.4093/2012** (ΦΕΚ Α' 222/12-11-2012) περίπτωση 2, υποπαράγραφος ΙΑ.10., παρ. ΙΑ', **το διακεκομμένο ωράριο (σπαστό) εργασίας μισθωτών επιτρέπεται και σε καταστήματα ανεξάρτητα από τον ημερήσιο χρόνο λειτουργίας**. Έτσι επιτρέπεται σε όλα τα είδη καταστημάτων, ανεξάρτητα αν λειτουργούν σε συνεχές ή διακεκομμένο ημερήσιο ωράριο, να απασχολούν το προσωπικό που έχει πλήρες ημερήσιο ωράριο εργασίας π.χ. 8 ώρες και όχι με μερική απασχόληση, σε διακεκομμένο (σπαστό) ωράριο, που η διακοπή μεσημβρινής ανάπαυσης δε πρέπει να είναι μικρότερη

από 3 ώρες. Η εφαρμογή αυτού του διακεκομμένου ωραρίου πρέπει να γίνεται εφόσον προβλέπεται σε ατομικές συμβάσεις εργασίας.

Από την 12/11/2012, ημερομηνία δημοσίευσης του Ν.4093/2012, είναι δυνατόν στο πλαίσιο της οργάνωσης του ημερήσιου χρόνου εργασίας να καθορίζεται μεσημβρινή ανάπαυση τουλάχιστον τριών ωρών και για τους εργαζομένους καταστημάτων των οποίων η ημερήσια λειτουργία ακολουθεί συνεχές ωράριο (Εγκύκλιος Υπ. Εργασίας 25542/811/21-11-2012).

Στην περίπτωση αυτή, θα πρέπει να υπάρχει ρητός όρος στη σύμβαση εργασίας, για την εφαρμογή διακεκομμένου ωραρίου εργασίας, προκειμένου να παρέχεται ασφάλεια δικαίου για τον εργαζόμενο. Η οργάνωση του ημερήσιου χρόνου εργασίας, κατ' αυτόν τον τρόπο, από τον εργοδότη, υπόκειται στον περιορισμό του άρθρου 281 του Αστικού Κώδικα.

Η απασχόληση των εργαζομένων στα καταστήματα θα πρέπει να εντάσσεται εντός του πλαισίου των καθηκόντων που προβλέπονται από τις συμβάσεις εργασίας τους και τηρουμένων των σχετικών ρυθμίσεων για τα χρονικά όρια εργασίας. Οι ρυθμίσεις αυτές μπορούν να αφορούν τις εβδομαδιαίες αναπαύσεις, το ημερήσιο διάλειμμα, την ημερήσια ανάπαυση κ.λπ..

ΕΛΑΧΙΣΤΗ ΑΝΑΠΑΥΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΕ ΒΑΡΔΙΕΣ

Σύμφωνα με το άρθρο 3 του Π.Δ.88/1989 (ΦΕΚ Α' 94) "Ελάχιστες προδιαγραφές για την οργάνωση του χρόνου εργασίας σε συμμόρφωση με την Κοιν. Οδηγία 93/104/ΕΚ", που προέβλεπε ελάχιστη ανάπαυση 12 συνεχείς ώρες από βάρδια σε βάρδια, με το άρθρο πρώτο του Ν.4093/2012 περίπτωση 2, υποπαράγραφος ΙΑ.14., παρ. ΙΑ' αντικαταστάθηκε και ορίζει πλέον, για κάθε περίοδο είκοσι τεσσάρων (24) ωρών, η ελάχιστη ανάπαυση δεν μπορεί να είναι μικρότερη από έντεκα (11) συνεχείς ώρες. Είναι γνωστό ότι η περίοδος σύγκρισης των είκοσι τεσσάρων (24) ωρών αρχίζει από 00:01 και λήγει στις 24:00. Με τη ρύθμιση αυτή αυξάνεται η ευελιξία στην παραγωγική διαδικασία των επιχειρήσεων και ιδιαίτερα αυτών που έχουν ανάγκη από ορθολογική εναλλαγή βαρδιών των εργαζομένων (Εγκύκλιος Υπ. Εργασίας 25542/811/21-11-2012).

ΚΑΝΟΝΙΚΗ ΑΔΕΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ - ΚΑΤΑΤΜΗΣΗ

Βασική νομοθετική διάταξη περί άδειας εργαζομένων είναι ο Α.Ν.539/1945, ο οποίος τροποποιήθηκε μεταγενέστερα αρκετές φορές. Η άδεια κατ' αρχήν χορηγούνταν αυτούσια, σε αλληπάλληλες εργάσιμες ημέρες, δηλαδή κατά κανόνα δίνονταν ολόκληρη σε κάθε ημερολογιακό έτος, εκτός από τον πρώτο και δεύτερο χρόνο εργασίας, κατά το οποίο μπορούσε να χορηγηθεί τμηματικά.

Κατ' εξαίρεση επιτρέπονταν η κατάτμηση της άδειας με τις προϋποθέσεις του άρθρου 7 της από 26/01/1977 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. που κυρώθηκε με το άρθρο 8 του Ν.549/1977, δηλαδή σε περίπτωση ιδιαίτερα σοβαρής και επείγουσας ανάγκης της επιχείρησης ή μετά από αίτηση του μισθωτού λόγω δικαιολογημένης αιτίας και οπωσδήποτε μετά από έγκριση της αρμόδιας Κοινωνικής Επιθεώρησης Εργασίας.

Ήδη με το άρθρο 6 του Ν.3846/2010 ο νομοθέτης τροποποίησε τις προηγούμενες διατάξεις και επιτρέπει, κατ' εξαίρεση, την κατάτμηση του χρόνου αδείας εντός του αυτού ημερολογιακού έτους σε τμήματα με δύο τρόπους:

α) Εξαιτίας ιδιαίτερα σοβαρής ή επείγουσας ανάγκης της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης και μετά από έγκριση της οικείας Επιθεώρησης Εργασίας αρχικά σε δύο περιόδους. Σε κάθε περίπτωση η μία περίοδος της άδειας δεν μπορεί να περιλαμβάνει λιγότερες των έξι (6) εργάσιμων ημερών επί εξαημέρου εβδομαδιαίας εργασίας και των πέντε (5) εργάσιμων ημερών επί πενθημέρου ή προ-κειμένου περί ανηλίκων των δώδεκα (12) εργάσιμων ημερών. Ήδη με το άρθρο πρώτο του Ν.4093/2012 (ΦΕΚ Α' 222/12-11-2012) περίπτωση 3, υποπαράγραφος ΙΑ.14. παρ. ΙΑ' καταργήθηκε η έγκριση από την αρμόδια επιθεώρηση εργασίας του Σ.Ε.Π.Ε., δηλαδή ο εργοδότης μόνος του μπορεί να εφαρμόσει αυτή τη παράγραφο (Εγκύκλιος Υπ. Εργασίας 25542/811/21-11-2012).

β) **Η κατάτμηση του χρόνου αδείας επιτρέπεται και σε περισσότερες των δύο περιόδων, από τις οποίες η μια πρέπει να περιλαμβάνει τουλάχιστον δώδεκα (12) εργάσιμες ημέρες επί εξαημέρου εβδομαδιαίας εργασίας και δέκα (10) εργάσιμες ημέρες (2 εβδομάδες), επί πενθημέρου, ή προκειμένου περί ανηλίκων δώδεκα (12) εργάσιμες ημέρες, μετά από έγγραφη αίτηση του μισθω-τού προς τον εργοδότη. Η αίτηση αυτή για την οποία δεν απαιτείται έγκριση από την αρμόδια υπηρεσία του Σ.Ε.Π.Ε., διατηρείται στην επιχείρηση επί πέντε (5) έτη και πρέπει να είναι στη διάθεση των Επιθεωρητών Εργασίας**

κατά τον επιτόπιο έλεγχο. Οι ρυθμίσεις της παραγράφου αυτής διέπονται κατά τα λοιπά, από τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας για την άδεια. Κατά την άποψή μας αρκεί να έχει υποβληθεί στην αρχή κάθε ημερολογιακού έτους μία γραπτή αίτηση του εργαζομένου για τμηματική χορήγηση, ώστε να πληρείται η προϋπόθεση του νόμου.

Ειδικά, σε περιπτώσεις επιχειρήσεων που απασχολούν τακτικό και εποχικό προσωπικό (π.χ. ξενοδοχεία κάτω από 9 μήνες λειτουργίας ανά ημερολογιακό έτος) και παρουσιάζουν ιδιαίτερη σώρευση εργασίας που οφείλεται στο είδος ή στο αντικείμενο εργασιών τους, σε συγκεκριμένη χρονική περίοδο του έτους, για το τακτικό προσωπικό, ο εργοδότης δύναται να χορηγεί το τμήμα της αδείας των 10 εργασίμων ημερών επί πενθημέρου ή 12 επί εξαημέρου, οποτεδήποτε εντός του ημερολογιακού έτους.

Με τη διάταξη αυτή ο εργοδότης μπορεί να προσδιορίζει τη χορήγηση της αναλογούσας κανονικής αδείας των εργαζομένων του σε χρονική περίοδο που δεν υπάρχει σώρευση εργασίας δηλ. σε χειμερινή περίοδο, κατ' εξαίρεση των γενικών διατάξεων περί αδείας.

Ο υπογράφων επανειλημμένα τα τελευταία χρόνια κατέθεσε προτάσεις τροποποιήσεις των κείμενων διατάξεων περί αδείας και ιδιαίτερα κατάτμησης αυτής, στις εκάστοτε διοικήσεις του Υπουργείου μας. Έτσι μετά το άρθρο 1 του Ν.3302/2004, το άρθρο 6 του Ν.3846/2010 και τον Ν.4093/2012 η Ελληνική Εργατική Νομοθεσία είναι αφενός μεν συμβατή με την περίφημη Κοιν. Οδ. 93/104 και αφετέρου έχει προσαρμοστεί στα πραγματικά σημερινά εργασιακά δεδομένα της κοινωνίας μας. Οι εργαζόμενοι μπορούν να σχεδιάζουν την εργασιακή και ιδιωτική ζωή τους και οι επιχειρήσεις μπορούν να οργα-νώνουν ανάλογα με τις επιχειρησιακές και παραγωγικές ανάγκες το χρόνο απασχόλησης και τη ρύθμιση των δικαιου-μένων ημερών αδείας των μισθωτών τους.

ΑΔΕΙΑ ΓΑΜΟΥ

Σύμφωνα με το άρθρο 6 της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας του 1993, όπως αυτό συμπληρώθηκε με το άρθρο 10 της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας του 2000, "εργαζόμενοι και εργαζόμενες που συνάπτουν γάμο, δικαιούνται να πάρουν άδεια γάμου έξι (6) εργά-σιμων ημερών για όσους εργάζονται εξαήμερο και πέντε (5) εργάσιμων ημερών για όσους εργάζονται πενθήμερο, με αποδοχές, η οποία δεν συμψηφίζεται με την ετήσια κανονική άδεια που προβλέπεται από

τον Α.Ν.539/1945".

Σε περίπτωση βέβαια, που προβλέπεται ευνοϊκότερη ρύθμιση στην οικεία Σ.Σ.Ε. ή Δ.Α. ή συμφωνία ή ατομική σύμβαση εργασίας, αυτή υπερισχύει.

Σε αυτό το σημείο, κρίνεται απαραίτητο να γίνουν δύο χρήσιμες επισημάνσεις:

α) Δεν γίνεται κάποια διάκριση ανάμεσα σε θρησκευτικό και πολιτικό γάμο.

β) Δεν ορίζεται ελάχιστος χρόνος υπηρεσίας στον τελευταίο εργοδότη, προκειμένου να χορηγηθεί η συγκεκριμένη άδεια.

Τέλος, να αναφερθεί ότι η συγκεκριμένη άδεια πρέπει κατ' αρχάς να χορηγείται το χρονικό διάστημα του γάμου του μισθωτού και όχι σε κάποια "τυχαία" χρονική στιγμή, ενώ δεν προβλέπεται και η επιμήκυνση της κανονικής αδείας αναψυχής λόγω αδείας γάμου.

Το Ν.Σ.Κ. του Υπουργείου Εργασίας με την Γνωμοδότηση 203/2008 δέχεται ότι σε συμφωνία των μερών (εργοδότη - εργαζομένου) μπορεί να χορηγηθεί σε εύλογο χρόνο πριν ή μετά τον γάμο, σύμφωνα με την καλή πίστη.

ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΑΛΛΟΔΑΠΩΝ ΤΡΙΤΩΝ ΧΩΡΩΝ ΕΚΤΟΣ Ε.Ε.

Η Ελληνική Εργατική Νομοθεσία ενσωμάτωσε στο Εθνικό της Δίκαιο την Κοιν. Οδηγία 2009/52/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 18/06/2009 «σχετικά με την επιβολή ελαχίστων προτύπων όσον αφορά τις κυρώσεις και τα μέτρα κατά των εργοδοτών που απασχολούν παράνομα διαμένοντες πολίτες τρίτων χωρών», η οποία απαγορεύει την απασχόληση παράνομα διαμενόντων πολιτών τρίτων χωρών με στόχο την καταπολέμηση της παράνομης μετανάστευσης, με το Ν.4052/2012 (ΦΕΚ Α' 41/01-03-2012).

Σκοπός του παρόντος νόμου σύμφωνα με το άρθρο 77, είναι η προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας στην Οδηγία 2009/52/ΕΚ, η οποία απαγορεύει την απασχόληση παράνομα διαμενόντων πολιτών τρίτων χωρών δηλαδή εκτός Ε.Ε. με στόχο την καταπολέμηση της παράνομης μετανάστευσης.

Στο άρθρο 78 αναφέρονται οι παρακάτω έννοιες:

α) «πολίτης τρίτης χώρας», κάθε πρόσωπο που δεν είναι πολίτης της Ευρωπαϊκής Ένωσης και στερείται του κοινοτικού δικαιώματος ελεύθερης κυκλοφορίας, σύμφωνα με τη Συνθήκη Σένγκεν,

β) «παράνομα διαμένων πολίτης τρίτης χώρας», ο πολίτης

τρίτης χώρας που βρίσκεται στην Ελληνική Επικράτεια ο οποίος δεν πληροί ή δεν πληροί πλέον τις προϋποθέσεις διαμονής σε αυτήν,

γ) «απασχόληση», η άσκηση δραστηριοτήτων που καλύπτουν οποιαδήποτε μορφή εργασίας,

δ) «παράνομη απασχόληση», η απασχόληση παράνομα διαμένοντος πολίτη τρίτης χώρας,

ε) «εργοδότης», κάθε φυσικό ή νομικό πρόσωπο ή ένωση προσώπων, συμπεριλαμβανομένων των επιχειρήσεων προσωρινής απασχόλησης, για λογαριασμό των οποίων λαμβάνει χώρα η απασχόληση,

στ) «υπεργολάβος», οποιοδήποτε φυσικό ή νομικό πρόσωπο ή ένωση προσώπων στο οποίο ανατίθεται η εκτέλεση ενός μέρους ή του συνόλου των υποχρεώσεων σύμβασης,

ζ) «νομικό πρόσωπο», κάθε νομική οντότητα που αναγνωρίζεται ως νομικό πρόσωπο βάσει του ελληνικού δικαίου, πλην κρατών ή δημόσιων φορέων κατά την άσκηση της κρατικής εξουσίας, καθώς και διεθνών οργανισμών δημοσίου δικαίου,

η) «επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης», το φυσικό ή νομικό πρόσωπο το οποίο, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία, κατάρτιζε συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας με προσωρινά απασχολούμενους,

θ) «ιδιαίτερα καταχρηστικοί όροι εργασίας», όροι εργασίας, συμπεριλαμβανομένων όσων οφείλονται σε διακρίσεις λόγω φύλου ή άλλες διακρίσεις, οι οποίοι είναι κατάφωρα δυσανάλογοι προς τους όρους εργασίας των νόμιμα απασχολούμενων εργαζομένων, έχοντας επίπτωση, για παράδειγμα, στην υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων και προσβάλλουν την ανθρώπινη αξιοπρέπεια,

ι) «αποδοχές πολίτη τρίτης χώρας που διαμένει παράνομα», το ημερομίσθιο ή ο μισθός ή οποιοδήποτε άλλο αντάλλαγμα, σε μετρητά ή σε είδος, που λαμβάνει ο εργαζόμενος άμεσα ή έμμεσα, σε σχέση με την απασχόλησή του, από τον εργοδότη του, που ισοδυναμεί με τις απολαβές εργαζομένων παρόμοιου επιπέδου οι οποίοι εργάζονται με σχέση νόμιμης εργασίας.

Σύμφωνα με το άρθρο 79 είναι πολύ σημαντικό να σημειωθεί ότι:

1. Απαγορεύεται η απασχόληση παράνομα διαμενόντων πολιτών τρίτων χωρών.

2. Η παράβαση αυτής της απαγόρευσης υπόκειται στις κυρώσεις και τα μέτρα που ορίζονται στις διατάξεις του παρόντος νόμου.

Ο Υπουργός Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας

εξέδωσε εγκύκλιο με Αρ. Πρωτ. 1315/31-08-2012 στην οποία αναφέρει ότι η χώρα μας παρουσιάζει διαχρονικά, εντός της Ε.Ε., ένα από τα υψηλότερα επίπεδα παραοικονομίας και αδήλωτης εργασίας. Πρόσφατα, επίσημα στοιχεία της Ε.Ε. εκτιμούν ότι η αδήλωτη εργασία στην Ελλάδα ανέρχεται στο 25%, ενώ άλλες μελέτες με διαφορετικές μεθοδολογικές προσεγγίσεις καταλήγουν σε ακόμη μεγαλύτερα ποσοστά. Η έκταση του φαινομένου αυτού έχει δυσμενείς και πολυεπίπεδες επιπτώσεις καθώς υποβαθμίζει - πρώτα και κύρια - τα δικαιώματα και την προστασία των ίδιων των εργαζομένων, αποδυναμώνει τα δημόσια έσοδα και τη χρηματοδοτική επάρκεια του ασφαλιστικού συστήματος, νοθεύει τον υγιή ανταγωνισμό μεταξύ των επιχειρήσεων και υπονομεύει κύρια τις αναπτυξιακές προοπτικές της ελληνικής οικονομίας.

Είναι κατανοητό ότι, δεδομένης της σφοδρής οικονομικής κρίσης στην οποία έχει περιέλθει τα τελευταία χρόνια η ελληνική οικονομία, η καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας και γενικότερα κάθε μορφής παραβατικότητας στην ελληνική αγορά εργασίας αποτελεί ουσιαστική προϋπόθεση για την έξοδο από την κρίση. Δεν είναι μόνο ζήτημα οικονομικής αποτελεσματικότητας ή νομικής τάξης, είναι και θέμα κοινωνικής δικαιοσύνης. Γι' αυτό ακριβώς το λόγο η αποκατάσταση της νομιμότητας στην αγορά εργασίας αποτελεί κορυφαία προτεραιότητα της κυβέρνησης και του αρμόδιου Υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας.

Στο πλαίσιο αυτό, καλεί τους Επιθεωρητές Εργασίας του Σ.Ε.Π.Ε. να συμμετάσχουν ενεργά στην κοινή προσπάθεια για την «εθνική μάχη» κατά της αδήλωτης εργασίας, αξιοποιώντας στο έπακρο την υπηρεσιακή τους αρμοδιότητα, εμπειρία και προσόντα που διαθέτουν. Τους καλεί επίσης να προβούν στην πλήρη και αυστηρή εφαρμογή της υφιστάμενης νομοθεσίας για την αδήλωτη εργασία (Ν.3996/2011) και την απασχόληση παράνομα διαμενόντων πολιτών τρίτων χωρών (Ν.4052/2012), με την εντατικοποίηση των σχετικών ελέγχων και την επιβολή των προβλεπόμενων κυρώσεων.

ΠΟΙΝΙΚΕΣ ΚΥΡΩΣΕΙΣ Σ.Ε.Π.Ε. ΓΙΑ ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ ΠΟΥ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΝ ΠΑΡΑΝΟΜΑ ΑΛΛΟΔΑΠΟΥΣ ΤΡΙΤΗΣ ΧΩΡΑΣ ΕΚΤΟΣ Ε.Ε.

Στον εργοδότη που παραβαίνει τις διατάξεις του άρθρου 79 του Ν.4052/2012 (ΦΕΚ Α' 41) σύμφωνα με το άρθρο 88 του παρόντος νόμου όταν:

1. α) απασχολεί εκ προθέσεως παράνομα διαμένοντες

πολίτες τρίτων χωρών των οποίων η απασχόληση συνεχίζεται ή επαναλαμβάνεται συστηματικά,

β) απασχολεί εκ προθέσεως ταυτόχρονα σημαντικό αριθμό παράνομα διαμενόντων πολιτών τρίτων χωρών,

γ) απασχολεί εκ προθέσεως παράνομα διαμένοντες πολίτες τρίτων χωρών των οποίων η απασχόληση συνοδεύεται με ιδιαίτερα καταχρηστικούς όρους εργασίας, **τιμωρείται, ανεξάρτητα από την επιβολή διοικητικών κυρώσεων, με ποινή φυλάκισης τουλάχιστον πέντε (5) μηνών.**

2. Όποιος απασχολεί παράνομα **διαμένοντες ανηλίκους**, που είναι πολίτες τρίτων χωρών, **τιμωρείται με ποινή φυλάκισης τουλάχιστον έξι (6) μηνών.**

3. Όταν η απασχόληση παράνομα διαμένοντος πολίτη τρίτης χώρας έχει διαπραχθεί από εργοδότη, ο οποίος χρησιμοποιεί την εργασία ή τις υπηρεσίες παράνομα διαμένοντος πολίτη τρίτης χώρας, γνωρίζοντας ότι είναι θύμα εμπορίας ανθρώπων, επιβάλλεται σε αυτόν η προβλεπόμενη ποινή της παραγράφου 3 του άρθρου 323Α Π.Κ., εκτός αν για τον ίδιο απασχολούμενο και την ίδια πράξη έχει ήδη ασκηθεί σε βάρος του εργοδότη ποινική δίωξη ή έχει ήδη καταδικασθεί βάσει του ίδιου άρθρου του Π.Κ..

4. Η ποινική δίωξη ασκείται σε κάθε περίπτωση αυτεπαγγέλτως.

5. Το Σ.ΕΠ.Ε. υποβάλλει, εφόσον συντρέχει μία από τις περιπτώσεις των παραγράφων 1, 2 και 3, μηνυτήρια αναφορά στις αρμόδιες εισαγγελικές αρχές.

ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΕΣ ΚΥΡΩΣΕΙΣ ΓΙΑ ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ ΠΟΥ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΝ ΠΑΡΑΝΟΜΑ ΑΛΛΟΔΑΠΟΥΣ ΤΡΙΤΩΝ ΧΩΡΩΝ ΕΚΤΟΣ Ε.Ε.

Σε περίπτωση που διαπιστωθεί μετά από επιτόπιο έλεγχο επιθεωρητών εργασίας στην επιχείρηση παρά-βαση της απαγόρευσης απασχόλησης αλλοδαπού τρίτης χώρας του άρθρου 79 του Ν.4052/2012 (ΦΕΚ Α' 41), επιβάλλεται στον εργοδότη, με αιτιολογημένη έκθεση και δυνατότητα παροχής γραπτών εξηγή-σεων σε εύλογο μικρό χρονικό διάστημα **χρηματική κύρωση πέντε χιλιάδων (5.000) ευρώ για κάθε παράνομα απασχολούμενο εργαζόμενο πολίτη τρίτης χώρας.**

Σε περίπτωση υποτροπής του εργοδότη, μέσα σε διάστημα τεσσάρων (4) ετών από τη διενέργεια του αρχικού επιτόπιου ελέγχου, διπλασιάζεται το ύψος της χρηματικής κύρωσης ανά εργαζόμενο.

Με κοινή υπουργική απόφαση των Υπουργών Εσωτερικών, Αγροτικής Ανάπτυξης και Τροφίμων και Εργασίας μπορεί να επαναπροσδιορίζεται το ύψος της ως άνω επιβαλλόμενης χρηματικής κύρωσης.

Ο εργοδότης υποχρεούται στην καταβολή των πραγματικών εξόδων που ενδεχομένως επιβαρύνθηκε το Δημόσιο για την επιστροφή των παρανόμως απασχολούμενων πολιτών τρίτης χώρας στις περιπτώσεις που διατάσσεται διαδικασία αναγκαστικής επιστροφής στη χώρα καταγωγής ή προέλευσης.

Με κοινή υπουργική απόφαση των Υπουργών Εσωτερικών, Προστασίας του Πολίτη, Εργασίας και του Υπουργού Οικονομικών προσδιορίζονται τα όργανα και ο τρόπος βεβαίωσης και είσπραξης των εξόδων που αναφέρονται στο προηγούμενο εδάφιο.

Κατά της πράξης επιβολής χρηματικής κύρωσης ασκείται προσφυγή μέσα σε εξήντα (60) ημέρες από την κοινοποίησή της ενώπιον του Διοικητικού Πρωτοδικείου. Μέσα στην ίδια προθεσμία η προσφυγή κοινο-ποιείται με μέριμνα του προσφεύγοντος και επί ποινή απαραδέκτου στην αρμόδια υπηρεσία του Σ.ΕΠ.Ε.. Η προθεσμία για την άσκηση της προσφυγής και η άσκηση αυτής δεν αναστέλλουν την εκτέλεση της πράξης επιβολής χρηματικής κύρωσης. Η αρμόδια υπηρεσία του Σ.ΕΠ.Ε. βεβαιώνει το ποσό του επιβληθέντος προστίμου. Οι παραπάνω χρηματικές κυρώσεις και τα έξοδα επιστροφής εισπράττονται με τη διαδικασία είσπραξης των δημοσίων εσόδων.

ΕΠΙΠΛΕΟΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΕΣ ΚΥΡΩΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ ΠΟΥ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΝ ΠΑΡΑΝΟΜΑ ΑΛΛΟΔΑΠΟ ΤΡΙΤΗΣ ΧΩΡΑΣ ΕΚΤΟΣ Ε.Ε.

Στους εργοδότες που παραβαίνουν τις διατάξεις του άρθρου 79 του Ν.4052/2012 (ΦΕΚ Α' 41) επιβάλλονται και οι παρακάτω υπόλοιπες διοικητικές κυρώσεις πέραν της χρηματικής κύρωσης του άρθρου 85:

Α. Από την αρμόδια κάθε φορά Δημόσια Αρχή:

α) αποκλεισμός από όλες ή ορισμένες δημόσιες παροχές, ενισχύσεις ή επιδοτήσεις, (π.χ. Ο.Α.Ε.Δ., Ι.Κ.Α. κ.λπ.), συμπεριλαμβανομένων των κονδυλίων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, για διάστημα μέχρι τα πέντε έτη,

β) αποκλεισμός από όλες τις δημόσιες συμβάσεις, του άρθρου 1 της Οδηγίας 2004/18/ΕΚ, περί συντονισμού των διαδικασιών σύναψης δημόσιων συμβάσεων έργων, προμηθειών και υπηρεσιών, για διάστημα μέχρι πέντε έτη,

γ) προσωρινή ή οριστική ανάκληση της άδειας

λειτουργίας των εγκαταστάσεων στις οποίες έχει διαπραχθεί η παράβαση.

Β. α) Προσωρινή διακοπή της λειτουργίας συγκεκριμένης παραγωγικής διαδικασίας ή τμήματος ή τμημάτων ή του συνόλου της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης στις οποίες έχει διαπραχθεί η παράβαση για χρονικό διάστημα μέχρι τρεις (3) ημέρες, με αιτιολογημένη πράξη του Προϊσταμένου της αρμόδιας Περιφερειακής Διεύθυνσης Επιθεώρησης Εργασιακών σχέσεων του Σ.ΕΠ.Ε.,

β) προσωρινή άνω των τριών ημερών ή οριστική διακοπή της λειτουργίας συγκεκριμένης παραγωγικής διαδικασίας ή τμήματος ή τμημάτων ή του συνόλου της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης στις οποίες έχει διαπραχθεί η παράβαση με απόφαση του Υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας ύστερα από αιτιολογημένη εισήγηση του αρμοδίου Επιθεωρητή Εργασίας ή του Προϊσταμένου της αρμόδιας Περιφερειακής Διεύθυνσης Επιθεώρησης εργασιακών σχέσεων του Σ.ΕΠ.Ε.. Στη πρακτική εφαρμογή αυτής της παραγράφου (Ββ) έγιναν διακοπές λειτουργίας για πέντε (5) ημέρες δύο (2) επιχειρήσεων υγειονομικού ενδιαφέροντος - (εστιατόρια, καφετέριες) στη Πάρο και τρεις (3) στη Λευκάδα. Ιδιαίτερα δε της Λευκάδος ήταν εισήγηση του υπογράφοντος.

Σύμφωνα με το άρθρο 86 του Ν.4052/2012 (ΦΕΚ Α' 41) όλοι οι παράνομα απασχολούμενοι αλλοδαποί τρίτων χωρών δικαιούνται τα νόμιμα δικαιώματα από την παράνομη αυτή απασχόληση, όπως προβλέπεται στην Ελληνική Εργατική Νομοθεσία σαν να ήταν νόμιμα εργαζόμενοι.

Μπορούν να προσφεύγουν στα αρμόδια πολιτικά δικαστήρια και στις αρμόδιες αρχές (Σ.ΕΠ.Ε., Ι.Κ.Α., Ο.Α.Ε.Δ., Συνδικάτα κ.λπ.) για τη διεκδίκηση των οφειλομένων και την εν γένει διεκδίκηση των νομίμων δικαιωμάτων τους, και να εκτελούν τις σχετικές δικαστικές αποφάσεις κατά των εργοδοτών τους, ακόμα και αν έχουν επιστρέψει ή έχουν υποχρεωθεί να επιστρέψουν στη χώρα τους.

Οι παράνομα απασχοληθέντες αλλοδαποί τρίτων χωρών μπορούν να εισπράξουν και να εξαγάγουν, με βάση τις διαδικασίες που ορίζει η εκάστοτε ισχύουσα νομοθεσία, όλες τις καθυστερούμενες αποδοχές, που αποκτώνται δικαστικά ή εξώδικα από τους εργοδότες τους. Στις περιπτώσεις όπου οι αλλοδαποί έχουν επιστρέψει ή έχουν υποχρεωθεί να επιστρέψουν στη χώρα τους ή την καταγωγή τους, κάθε ποσό, που πραγματικά δικαιούνται ως καθυστερούμενες αποδοχές, κατατίθεται στο Ταμείο Παρακαταθηκών και Δανείων υπέρ του δικαιούχου ή/και των

καθολικών και ειδικών διαδόχων του. Εισπράττονται από τους κατά περίπτωση δικαιούχους ή από τον νόμιμο πληρεξούσιό τους, ο οποίος και επιμελείται, εφόσον συντρέχει περίπτωση, για την αποστολή των χρημάτων στον τόπο της κατοικίας τους ή της διαμονής τους. Τα έξοδα αποστολής μπορούν να αναζητηθούν από τον εργοδότη με κάθε νόμιμο τρόπο.

ΚΑΤΑΘΕΣΗ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΟ Σ.ΕΠ.Ε.

Σύμφωνα με το άρθρο 16 παρ.1 του Ν.2874/2000, κάθε εργοδότης υποχρεούται το χρονικό διάστημα από 15/09 μέχρι 15/11 κάθε έτους να καταθέτει με οποιοδήποτε τρόπο στο αρμόδιο Τμήμα Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων (Τ.Ε.Ε.Σ.) εις διπλούν πίνακα ωρών εργασίας προσωπικού (πρόγραμμα εργασίας). Ο τρόπος με τον οποίο μπορούν να κατατεθούν είναι α) ηλεκτρονικά από 15/10/2012 προαιρετικά και υποχρεωτικά από 1/3/2013, β) με fax και γ) με την προσωπική παρουσία εργοδότη ή εκπροσώπου του.

Ειδικότερα, σύμφωνα με το έγγραφο 31767/30-12-2010 της Κεντρικής Υπηρεσίας του Σ.ΕΠ.Ε., οι αρμόδιες Υπηρεσίες είναι:

1) Για τις ενιαίες επιχειρήσεις (μία οικονομική οντότητα) το Τμήμα Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων της περιοχής όπου λειτουργεί η επιχείρηση.

2) Για τις επιχειρήσεις που διαθέτουν και υποκαταστήματα, για μεν τους εργαζόμενους της έδρας της επιχείρησης αρμόδιο είναι το Τ.Ε.Ε.Σ. της περιοχής της έδρας της, για τους εργαζόμενους των υποκαταστημάτων το Τ.Ε.Ε.Σ. της περιοχής όπου λειτουργεί το υποκατάστημα.

3) Όταν οι εργαζόμενοι προσφέρουν τις υπηρεσίες σε περιοχές εκτός της έδρας της επιχείρησης, π.χ. φύλακες, καθαρίστριες περιοδεύοντες πωλητές, ιατρικοί επισκέπτες κ.λπ. χωρίς να διαθέτουν υποκαταστήματα στις περιοχές αυτές, αρμόδιο είναι το Τ.Ε.Ε.Σ. της περιοχής της έδρας. Σημειώνεται ότι στο τόπο εργασίας κάθε εργαζομένου θα πρέπει να υπάρχει αντίγραφο (φωτοτυπία) του αναλυτικού πίνακα προσωπικού (βάρδιες) και κάθε στοιχείο που αποδεικνύει την εργασιακή σχέση του εργαζομένου.

ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΥΠΟΒΟΛΗ ΕΝΤΥΠΩΝ Σ.ΕΠ.Ε. ΚΑΙ Ο.Α.Ε.Δ. ΣΤΟ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΤΟΥ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Εδώ και πολύ καιρό πρόθεση του Υπουργείου Εργασίας ήταν να πραγματοποιηθεί ηλεκτρονική διασύνδεση μεταξύ των υπηρεσιών του Ι.Κ.Α., Ο.Α.Ε.Δ., Σ.ΕΠ.Ε. και λοιπές υπηρεσίες του, αλλά δεν κα-τορθώθηκε μέχρι σήμερα να πραγματοποιηθεί, παρ' όλο που προβλέπονταν αρχικά πρώτη εφαρμογή 1/09/2011. Παρ' όλο που η αρχική Υπουργική Απόφαση του Υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας με αρ. πρωτ. 14827/22/24-07-2012 προέβλεπε εφαρμογή από 1/09/2012 η νεότερη με Αρ.Πρωτ.17227/32/2012 (ΦΕΚ Β' 2346/22-08-2012) εφαρμόζεται από τις 15/10/2012.

Σύμφωνα λοιπόν με την παραπάνω Υπουργική Απόφαση που εκδόθηκε μετά την νομοθετική εξουσιοδότηση των άρθρων 18 και 30 του Ν.3996/2011 οι εργοδότες υποχρεούνται να υποβάλλουν ηλε-κτρονικά, τα παρακάτω έντυπα (Ε3 έως Ε9) στο Πληροφοριακό Σύστημα του Υπουργείου Εργασίας (<https://eservices.yeka.gr>), Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας (ΠΣ Σ.ΕΠ.Ε. - Ο.Α.Ε.Δ.), το οποίο δια-συνδέεται με το ΟΠΣ Ο.Α.Ε.Δ. και το ΟΠΣ Ι.Κ.Α. – Ε.Τ.Α.Μ..

Τα υποβαλλόμενα ηλεκτρονικά έντυπα είναι:

- **E3. Αναγγελία πρόσληψης,**
- **E4. Πίνακας προσωπικού,**
- **E5. Αναγγελία οικειοθελούς αποχώρησης μισθωτού,**
- **E6. Καταγγελία σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου,**
- **E7. Βεβαίωση - Δήλωση εργοδότη για συμβάσεις ορισμένου χρόνου ή έργου,**
- **E8. Αναγγελία υπερωριακής απασχόλησης και**
- **E9. Αίτηση για την έγκριση υπερωριακής απασχόλησης.**

Σύμφωνα με την Απόφαση του Υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας με αρ. πρωτ. 17227/32/2012 (ΦΕΚ Β' 2346/22-08-2012) ο εργοδότης υποβάλλει τα έντυπα με τη χρήση ηλεκτρονικής μεθόδου επικοινωνίας, μέσω διαδικτύου, στο ΠΣ του Υπουργείου Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.-Ο.Α.Ε.Δ.-Ι.Κ.Α.-Ε.Τ.Α.Μ.) ακολουθώντας τις σχετικές οδηγίες που υπάρχουν σε ηλεκτρονικό σύστημα.

Δυνατότητα πρόσβασης στο ανωτέρω ΠΣ έχουν μόνο οι εργοδότες, οι οποίοι είναι εγγεγραμμένοι στα μητρώα εργοδοτών του Ι.Κ.Α.-Ε.Τ.Α.Μ., χρησιμοποιώντας τον ίδιο συνδυασμό ονόματος και κωδικού χρήστη που έχουν στο ΟΠΣ Ι.Κ.Α.-Ε.Τ.Α.Μ..

Με την ολοκλήρωση της ηλεκτρονικής υποβολής του

εντύπου στο σύστημα εκτυπώνεται αντίγραφο αυτού στο οποίο αποδίδεται και αποτυπώνεται αριθμός πρωτοκόλλου και ημερομηνία υποβολής του και αποτελεί για τον εργοδότη αποδεικτικό υποβολής του, το οποίο χρησιμοποιείται νόμιμα.

Η διαδικασία ολοκλήρωσης της ηλεκτρονικής υποβολής του εντύπου Ε6 (καταγγελία σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου) υλοποιείται σε δύο στάδια: Ο εργοδότης, αρχικά, συμπληρώνει την ηλεκτρονική φόρμα του εντύπου Ε6, την εκτυπώνει και μετά αφού τεθούν οι υπογραφές ιδιόχειρα του εργοδότη και του εργαζομένου, ο εργοδότης ολοκληρώνει την ηλεκτρονική υποβολή επισυνάπτοντας το αρχείο του ηλεκτρονικά σαρωμένου εντύπου με τις προαναφερθείσες υπογραφές.

Σε περίπτωση μη υπογραφής του εντύπου Ε6, ο εργοδότης επισυνάπτει το αρχείο της ηλεκτρονικά σαρωμένης έκθεσης επίδοσης του δικαστικού επιμελητή.

Κατά την ηλεκτρονική υποβολή του εντύπου Ε5 (αναγγελία οικειοθελούς αποχώρησης μισθωτού), η επισύναψη του αρχείου του ηλεκτρονικά σαρωμένου εντύπου με την υπογραφή του εργαζομένου είναι προαιρετική, όπως ορίζει ο νόμος.

Η ορθότητα και η ακρίβεια των στοιχείων που συμπληρώνονται στα πεδία όλων των εντύπων καθώς και η τήρηση των διατάξεων σχετικά με την υπογραφή του εργαζομένου αποτελούν ευθύνη του εργοδότη ή του εξουσιοδοτημένου από αυτόν προσώπου.

Το έντυπο Ε3 (αναγγελία πρόσληψης), υποβάλλεται ηλεκτρονικά το αργότερο έως και την ίδια ημέρα της πρόσληψης και πάντως πριν από την ανάληψη υπηρεσίας από τον εργαζόμενο. Οι νέοι εργοδότες, οι οποίοι προβαίνουν σε πρόσληψη για πρώτη φορά, μπορούν να υποβάλλουν ηλεκτρονικά το έντυπο Ε3 εντός τριών εργασίμων (3) ημερών από την πρόσληψη, αφού προηγουμένως έχουν απογραφεί στην αρμόδια Υπηρεσία του Ι.Κ.Α. - Ε.Τ.Α.Μ..

Κατά την υποβολή των εντύπων του άρθρο 30 παρ. 4 του Ν.3996/2011 ο εργοδότης υποβάλλει ηλεκτρονικά το έντυπο Ε4 (πίνακας προσωπικού) συμπληρωμένο μόνο ως προς τα στοιχεία i) της μεταβολής των αποδοχών εντός δεκαπέντε (15) ημερών από τη μεταβολή και ii) της αλλαγής ή τροποποίησης του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας την ίδια ημέρα ή το αργότερο εντός δύο (2) εργάσιμων ημερών από την ημέρα αλλαγής ή τροποποίησης του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας (παρ. ΙΑ.13/1 του Ν.4093/2012).

2) Η υποχρέωση κατάθεσης συμπληρωματικού πίνακα προσωπικού στις Υπηρεσίες του Σ.Ε.Π.Ε., όταν η επιχείρηση ή

εκμετάλλευση αλλάξει νόμιμο εκπρόσωπο, καταργείται και ως προς τους εργοδότες που επιλέγουν τη διαδικασία της κατάθεσης με προσέλευση στην αρμόδια Υπηρεσία του Σ.ΕΠ.Ε..

Σαν ημερομηνία υποβολής των εντύπων θεωρείται η ημερομηνία επιτυχούς ηλεκτρονικής καταχώ-ρησης αυτών στο σύστημα με αυτόματη απόδοση στον αποστολέα - εργοδότη μοναδικού αριθμού πρωτοκόλλου. Οι διορθώσεις μπορούν να γίνουν με νέα ηλεκτρονική υποβολή με την προϋπόθεση ότι δεν έχει παρέλθει η νόμιμη προθεσμία υποβολής που ορίζει ο νόμος.

Σε περίπτωση παρέλευσης των προβλεπόμενων προθεσμιών, ηλεκτρονική υποβολή δεν είναι δυνατή κατά τη μεταβατική περίοδο, αλλά ακολουθείται η διαδικασία της κατάθεσης με προσέλευση στην αρμόδια Υπηρεσία του Σ.ΕΠ.Ε. ή του Ο.Α.Ε.Δ..

Οι αρμόδιες Υπηρεσίες του Υπουργείου Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.), του ΟΑΕΔ και του Ι.Κ.Α. - Ε.Τ.Α.Μ. έχουν πρόσβαση και διαχειρίζονται τα υποβληθέντα έντυπα. Σύμφωνα με την Απόφαση του Υπουργού Εργασίας, ανάλογα ισχύουν και για την διαδικασία ηλεκτρονικής υποβολής των νομίμων εντύπων (Ε3 έως Ε9) οι διατάξεις για την επιβολή ποινικών και διοικητικών κυρώσεων.

Κατά το διάστημα της μεταβατικής περιόδου, η οποία ορίζεται μέχρι τις 28/02/2013, η διαδικασία της ηλεκτρονικής υποβολής των εντύπων είναι προαιρετική. Μέχρι τη λήξη της μεταβατικής περιόδου, οι εργοδότες μπορούν να επιλέξουν τη διαδικασία της κατάθεσης με προσέλευση στην αρμόδια Υπηρεσία του Σ.ΕΠ.Ε. ή του Ο.Α.Ε.Δ., ακόμη και μετά την ηλεκτρονική υποβολή οποιουδήποτε εντύπου. **Από 1/3/2013 εφαρμόζεται υποχρεωτικά η διαδικασία της ηλεκτρονικής υποβολής των εντύπων για όλους τους εργοδότες.**

ΤΗΡΗΣΗ ΚΑΙ ΧΟΡΗΓΗΣΗ ΗΜΕΡΗΣΙΩΝ ΒΙΒΛΙΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΔΡΟΜΟΛΟΓΙΩΝ ΚΑΙ ΠΟΙΟΣ ΕΠΙΒΑΛΛΕΙ ΤΑ ΠΡΟΣΤΙΜΑ ΣΤΑ ΚΤΕΛ.

Από το συνδυασμό των διατάξεων των παρ. 1 και 2 του άρθρου 27 του Π.Δ.246/2006 και άρθρο πρώτο του Ν.4093/2012 περίπτωση 3, υποπαράγραφος ΙΑ.13., παρ. ΙΑ' προκύπτει υποχρέωση τήρησης και υποβολής, για κάθε λεωφορείο, Ημερήσιου Βιβλίου Εργασίας Προσωπικού και Δρομολογίων, το οποίο κατατίθεντο και υποβάλλονταν για θεώρηση στο Σ.ΕΠ.Ε. με αποφάσεις Διοικητικών Συμβουλίων ή άλλων εντεταλμένων οργάνων εκάστου ΚΤΕΛ.

Ήδη καταργήθηκε η κατάθεση και θεώρηση από το Σ.ΕΠ.Ε. με το άρθρο πρώτο του Ν.4093/2012 περίπτωση 3, υποπαράγραφος ΙΑ.13.παραγρ.ΙΑ'. Για την κανονική τήρηση και συμπλήρωση των Ημερήσιων Βιβλίων Εργασίας και Δρομολογίων σύμφωνα με τις διατάξεις του Π.Δ.246/2006 ευθύνονται αναλόγως τις περιπτώσεις ο Σταθμάρχης, ο Ελεγκτής, ο οδηγός, ο εισπράκτορας και για δε την προμήθεια, ο πρόεδρος του ΚΤΕΛ, ή ο προς τούτο εντεταλμένος υπάλληλος, ή ο ιδιοκτήτης του λεωφορείου ανάλογα με την αρμοδιότητα εκάστου.

Η μη τήρηση των βιβλίων δρομολογίων με την προαναφερθείσα διαδικασία συνιστά παράβαση του κανονισμού, και καθιστά αδύνατη την άσκηση ελέγχου από τα αρμόδια όργανα και επισύρει τις διοικητικές κυρώσεις του άρθρου 24 του Ν.3996/2011 από το Σ.ΕΠ.Ε.

ΟΙ ΙΔΙΟΚΤΗΤΕΣ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΩΝ ΛΕΩΦΟΡΕΙΩΝ (ΠΟΥΛΜΑΝ)-ΒΙΒΛΙΟ ΔΡΟΜΟΛΟΓΙΩΝ.

Σύμφωνα με την παρ. 1 της με αριθμό 128/1986 Απόφαση Υπ. Εργασίας (ΦΕΚ Β' 73/28-02-1986) και άρθρο 2 Απόφαση Υπ. Εργασίας 51266/1975 (ΦΕΚ Β' 1458) οι ιδιοκτήτες των τουριστικών λεωφορείων ή οι νόμιμοι εκπρόσωποί τους, υποχρεούνται να τηρούν Βιβλίο Δρομολογίων για κάθε τουριστικό λεωφορείο, ανεξάρτητα εάν οδηγείται από τον ιδιοκτήτη ή υπάλληλο οδηγό. Ο αριθμός των σελίδων του Βιβλίου Δρομολογίων πρέπει να επαρκεί για απασχόληση τουλάχιστον τριών (3) μηνών. Σε περίπτωση που ο εργοδότης επιθυμεί τη τήρηση του Βιβλίου για περισσότερα τρίμηνα, έχει την δυνατότητα να το πραγματοποιεί (έγγραφο Υπ. Απασχ. 31575/08-05-2009).

Η θεώρηση του Βιβλίου Δρομολογίων καταργήθηκε με το άρθρο πρώτο του Ν.4093/2012 περίπτωση 3, υποπαράγραφος ΙΑ.13., παρ. ΙΑ'. Η κατάργηση, για όλες τις περιπτώσεις, θεώρησης των Βιβλίων Δρομολογίων λεωφορείων ΚΤΕΛ, πούλμαν και φορτηγών αυτοκινήτων στο Σ.ΕΠ.Ε. έγινε για να αποφευχθεί η γραφειοκρατία τόσο των υπηρεσιών όσο και η ταλαιπωρία των ιδιοκτητών των αυτοκινήτων. Σύμφωνα με το άρθρο 3 της με αριθμό 51266/1975 (ΦΕΚ Β' 1458/10-12-1975) Απόφασης Υπ. Απασχόλησης οι ιδιοκτήτες ή εκπρόσωποι των τουριστικών λεωφορείων, υποχρεούνται να εφοδιάζουν τον οδηγό και βοηθό αυτού, με Βιβλιάρια Εργασίας, τα οποία θεωρούνται από την αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας κάθε 1η του μηνός. Στα Βιβλιάρια πρέπει να αναγράφονται το ονοματεπώνυμο του οδηγού, ο αριθμός του διπλώματος οδήγησης, ο αριθμός άδειας κυκλοφορίας

του αυτοκινήτου και οι ημέρες εβδομαδιαίας ανάπαυσης (ρεπό) αυτού. Επισημαίνεται ότι στο Βιβλιάριο Εργασίας πρέπει να αναγράφονται ευκρινώς τα στοιχεία της επιχείρησης, η ημερομηνία (ολογράφως και αριθμητικώς) και η ημέρες των ρεπό π.χ. ημέρα Πέμπτη, 18/06/2009. Σε περίπτωση δρομολογίων διαρκείας πέραν της εβδομάδος, η χορήγηση της εβδομαδιαίας ανάπαυσης των οδηγών μετατίθεται σε άλλη εβδομάδα από την άφιξη στην έδρα του και πρέπει να γνωστοποιείται γραπτά στην Επιθεώρηση Εργασίας προ της αλλαγής των ρεπό. Ευνόητο είναι ότι εφόσον οι ιδιοκτήτες των τουριστικών λεωφορείων οδηγούν οι ίδιοι τα λεωφορεία τους για λογαριασμό των τουριστικών γραφείων, υποχρεούνται και οι ίδιοι να τηρούν Βιβλιάρια Εργασίας με το ονοματεπώνυμό τους.

Σύμφωνα με το άρθρο 21, παρ. 8 του Ν.3144/2003 οι ιδιοκτήτες ή συνιδιοκτήτες φορτηγών αυτοκινήτων καθώς και τα μέλη της οικογένειάς τους εφόσον οδηγούν αυτοί τα φορτηγά αυτοκίνητά τους δεν έχουν υποχρέωση να τηρούν βιβλία δρομολογίων (άρθρο 2, Π.Δ.882/1980 και άρθρο 1 Π.Δ.93/1986). Επίσης όσοι εργαζόμενοι οδηγούν το φορτηγό της επιχείρησης και δεν έχουν την ειδικότητα του οδηγού δεν υποχρεούνται να τηρούν βιβλίο δρομολογίων.

ΒΙΒΛΙΟ ΔΡΟΜΟΛΟΓΙΩΝ ΑΥΤΟΚΙΝΗΤΩΝ ΙΔΙΩΤΙΚΗΣ ΧΡΗΣΗΣ.

Σύμφωνα με το άρθρο 14 του Β.Δ.28/1/1938 (ΦΕΚ Α' / 35) και το άρθρο 5 του Β.Δ/τος 14 Αυγούστου 1950 (ΦΕΚ Α' 202/08-09-1950), όπως αυτό αντικαταστάθηκε με το άρθρο 1 του Π.Δ.98/1980, οι κύριοι ή Δ/ντες των επιχειρήσεων ή εκμεταλλεύσεων που έχουν αυτοκίνητα ιδιωτικής χρήσεως όπου απασχολούνται οδηγοί (άρθρο 2), υποχρεούνται να εφοδιάζουν τα ανωτέρω αυτοκίνητα με ειδικό Βιβλίο Δρομολογίων, το οποίο πρέπει να συντάσσεται σύμφωνα με το καθοριζόμενο υπόδειγμα που ορίζει η απόφαση του Υπουργού Εργασίας (Υ.Α. 1372/1980). **Η υποχρέωση θεώρησης του Βιβλίου Δρομολογίων στο αρμόδιο Σ.ΕΠ.Ε. καταργήθηκε με την περίπτωση 3 της υποπαραγράφου ΙΑ.13. της παρ. ΙΑ' του Ν.4093/2012.**

Πριν από κάθε εκκίνηση από την οποιαδήποτε αφετηρία, για εκτέλεση δρομολογίου ή οποιαδήποτε μετάβαση για τον τόπο του προορισμού ή επιστροφή από αυτόν, ο οδηγός του αυτοκινήτου υποχρεούται να σημειώνει ευκρινώς και με ακρίβεια στο βιβλίο δρομολογίων και στην οικεία στήλη, την ώρα εκκίνησης, την ώρα άφιξης, το είδος του φορτίου, τον τόπο προορισμού και λοιπά στοιχεία. Το ανωτέρω βιβλίο φυλάσσεται εντός του αυτοκινήτου

από τον οδηγό, ο οποίος υποχρεούται να το έχει πάντα πρόχειρο και να το επιδεικνύει στα όργανα της Επιθεώρησης Εργασίας και τα Αστυνομικά Όργανα που ενεργούν έλεγχο. Οι κύριοι των αυτοκινήτων υποχρεούνται να φυλάσσουν επιμελώς τα αντίτυπα των βιβλίων δρομολογίων, επί μια διετία από την τελευταία εγγραφή και να τα θέτουν στην διάθεση των αρμόδιων οργάνων που ενεργούν τον έλεγχο.

Οι κύριοι και Δ/ντές των επιχειρήσεων ή οι εξουσιοδοτημένοι υπάλληλοι τους ευθύνονται για την προμήθεια και παράδοση, επί αποδείξει, του βιβλίου δρομολογίων στον οδηγό, καθώς και για τη φύλαξη για μια διετία των αντιτύπων του βιβλίου αυτού. Ο οδηγός του αυτοκινήτου ευθύνεται για την τήρηση και συμπλήρωση του βιβλίου δρομολογίων σύμφωνα με τις διατάξεις του οικείου Β.Δ/τος.

Εξαίρεση από τις ανωτέρω ρυθμίσεις προβλέπεται στο άρθρο 21, παρ. 8 και 9 του Ν.3144/2003 στις εξής περιπτώσεις:

Α) Δεν υποχρεούνται να τηρούν βιβλίο δρομολογίων οι ιδιοκτήτες, οι συνιδιοκτήτες και τα μέλη της οικογένειας τους, όταν οδηγούν αυτοκίνητα ιδιωτικής χρήσης.

Β) Δεν υποχρεούνται να τηρούν βιβλίο δρομολογίων οι εργαζόμενοι με σχέση ή σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου, οι οποίοι δεν έχουν προσληφθεί με την ειδικότητα του οδηγού αλλά με άλλη ειδικότητα, για την υποβοήθηση της οποίας οδηγούν αυτοκίνητο ιδιωτικής χρήσης (π.χ. λογιστής, ηλεκτρολόγος, υδραυλικός, περιοδεύων πωλητής κ.λπ.).

ΠΡΟΣΛΗΨΗ ΟΙΚΟΔΟΜΩΝ - ΑΠΟΔΟΧΕΣ.

Η διαδικασία πρόσληψης οικοδόμου προβλέπει κατάθεση της κάρτας πρόσληψης στον Ο.Α.Ε.Δ., εντός 8 ημερολογιακών ημερών, πρόκειται για σύμβαση ορισμένου χρόνου, έως την ολοκλήρωση του έργου, ενώ δεν υπάρχει υποχρέωση κατάθεσης προγράμματος ωρών εργασίας ούτε και τήρηση του Ειδικού Βιβλίου Καταχώρησης Νεοπροσλαμβανομένου Προσωπικού (έγγραφο Υπ. Εργασίας Σ.ΕΠ.Ε.- Κ.Υ. 23/10/2000).

Υπάρχει, ωστόσο, υποχρέωση τήρησης των Ημερήσιων Δελτίων Βιβλίου Απασχολούμενου Προσωπικού (άρθρο 33 του Ν.1836/1989 και Απόφαση Υπουργείου Εργασίας 1801/1989,- ΦΕΚ Β'569/2-8-1989), το οποίο διατίθεται στο εμπόριο και στη συνέχεια θεωρούνταν από την αρμόδια Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων. Ήδη με την περίπτωση 4 της υποπαραγράφου ΙΑ.13. της παρ. ΙΑ' του άρθρου πρώτου του Ν.4093/2012 (ΦΕΚ Α' 222/12-11-2012) **καταργήθηκε η θεώρηση του Βιβλίου**

Ημερησίων Δελτίων Απασχολούμενου Προσωπικού οικοδομικών εργασιών και τεχνικών έργων από την οικεία Επιθεώρηση Εργασίας Εργασιακών Σχέσεων, ώστε να αποφεύγεται η γραφειοκρατία για την υπηρεσία και τους πολίτες.

Επίσης, υπάρχει υποχρέωση τήρησης του Βιβλίου Μέτρων Ασφάλειας και Υγείας, το οποίο προηγουμένως πρέπει να θεωρηθεί από το Κέντρο Πρόληψης Επαγγελματικού Κινδύνου (ΚΕ.Π.Ε.Κ.) ή την Επιθεώρηση Υγείας και Ασφάλειας της Εργασίας της περιοχής του έργου.

Σε ότι αφορά την αμοιβή τους, σχετική είναι η Συλλογική Σύμβαση Εργασίας που αφορά τους όρους αμοιβής και συνθηκών εργασίας των Εργατοτεχνιτών Οικοδόμων και των Συναφών Κλάδων όλης της Χώρας (Π.Κ.87/25-07-2008), ενώ θα πρέπει να αναφερθεί ότι οι ημέρες ασφάλισης κάθε μήνα είναι οι πραγματικές ημέρες απασχόλησης.