Αθήνα: 28-11-2012
Αριθμ. Πρωτ.: 26352/839

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΝΟΙΑΣ
ΓΕΝΙΚΗ Δ/ΝΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΑΜΟΙΒΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ &
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΟΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
Ταχ. Δ/νση: Πειραιώς 40
Τ.Κ.: 101 82, Αθήνα
ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ
Για το Κεφάλαιο Α΄,
Τηλ. 2131516074/093
Για τα Κεφάλαια Β΄ & Γ΄
Τηλ. 2131516073/075
Για το Κεφάλαιο Δ΄ παράγραφο Β΄
Τηλ.2131516620/281
Για το Κεφάλαιο Δ΄ παράγραφοι Α΄, Δ΄ & Ε΄
Τηλ. 2131516395/036
Για το Κεφάλαιο Δ΄ παράγραφο Γ΄
Τηλ. 2131516442/447

ΕΓΚΥΚΛΙΟΣ

ΕΡΜΗΝΕΥΤΙΚΗ ΕΓΚΥΚΛΙΟΣ

ΘΕΜΑ: ***Οδηγίες για την εφαρμογή των υποπαραγράφων ΙΑ.1 & ΙΑ.8 έως ΙΑ.14 του άρθρου πρώτου του ν. 4093/2012 «Έγκριση Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016 - Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής του ν. 4046/2012 και του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016» (ΦΕΚ 222/Α΄/12-11-2012).***

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α΄

1. ΥΠΟΠΑΡΑΓΡΑΦΟΣ ΙΑ.1: ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΟΝ ΟΑΕΔ

Ι. Ειδικές Επιδοτήσεις Ανεργίας

Στο άρθρο πρώτο, παράγραφος ΙΑ, υποπαράγραφος ΙΑ.1, περίπτωση Ι του ν.4093/12 εισάγονται από **1.1.2013 ουσιαστικές μεταβολές στις ειδικές επιδοτήσεις ανεργίας**.

Με βάση τις διατάξεις αυτές από 1.1.2013 καταργούνται οι ειδικές επιδοτήσεις ανεργίας. Συγκεκριμένα καταργούνται οι διατάξεις νόμων κατά το μέρος που αφορούν σε ειδικές επιδοτήσεις ανεργίας και ειδικές εισοδηματικές ενισχύσεις ανεργίας, καθώς και οι κανονιστικές και οι διοικητικές πράξεις, που εκδόθηκαν κατ' εξουσιοδότησή τους, ως ακολούθως: το άρθρο 43 του ν. 2778/1999 (Α΄ 295), το άρθρο 7 του ν. 2941/2001 (Α΄

201), οι παράγραφοι 2 και 3 του άρθρου 15 του ν. 3144/2003 (Α΄ 111), η παρ. 4 του άρθρου 14 του ν. 3385/2005 (Α΄ 210), τα άρθρα 10 και 11 του ν. 3408/2005 (Α΄ 272), το άρθρο 13 του ν. 3460/2006 (Α΄ 105), όπως αντικαταστάθηκε από το άρθρο 11 του ν. 3660/2008 (Α΄ 78),οι παράγραφοι 4 και 5 του άρθρου 69 του ν. 3518/2006 (Α΄ 272), το άρθρο 23 του ν. 3526/2007 (Α΄ 24), οι παράγραφοι 2 και 3 του άρθρου 1, καθώς και το άρθρο 2 του ν. 3667/2008 (Α΄ 114) ,το άρθρο 3 του ν. 3717/2008 (Α΄ 239), το άρθρο 75 του ν. 3746/2009 (Α΄ 27), το άρθρο 32 του ν. 3762/2009 (Α΄ 75) .

Όσοι κατά την 31.12.2012 λαμβάνουν ειδική επιδότηση ανεργίας βάσει των καταργούμενων διατάξεων, **από 1.1.2013 συνεχίζουν να επιδοτούνται με βάση τις κοινές περί ανεργίας διατάξεις** και να λαμβάνουν το βασικό μηνιαίο επίδομα σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 21 του ν.δ. 2961/1954 (Α΄ 197) όπως ισχύει, για χρονικό διάστημα που ανέρχεται **το ανώτατο σε δώδεκα μήνες**. Σε περίπτωση που η επιδότηση ανεργίας βάσει των καταργούμενων διατάξεων θα έληγε πριν την 31.12.2013, οι επιδοτούμενοι επιδοτούνται με βάση τις κοινές περί ανεργίας διατάξεις αλλά μόνο μέχρι την ημερομηνία λήξης της ειδικής επιδότησης που προβλεπόταν στις καταργούμενες διατάξεις.

Σε κάθε περίπτωση, καμία ειδική επιδότηση ανεργίας δεν καταβάλλεται μετά την 31.12.2012 και όσοι εντάσσονται στις κοινές περί ανεργίας διατάξεις ως πρώην επιδοτούμενοι ειδικών επιδοτήσεων ανεργίας, σε καμία περίπτωση δεν μπορούν να επιδοτηθούν εξ' αυτού του λόγου μετά την 31.12.2013.

ΙΙ. Επιδοτήσεις ανεργίας απολυμένων μισθωτών λόγω συγχώνευσης-μεταφοράς-συνένωσης επιχειρήσεων.

Στο άρθρο πρώτο, παράγραφος ΙΑ, υποπαράγραφος ΙΑ.1, περίπτωση ΙΙ του ν.4093/12 εισάγονται από **1.1.2013 ουσιαστικές μεταβολές στην επιδότηση λόγω ανεργίας απολυμένων μισθωτών λόγω συγχώνευσης-μεταφοράς-συνένωσης επιχειρήσεων.**

Από 1.1.2013 καταργούνται οι διατάξεις που αφορούν στην επιδότηση λόγω ανεργίας απολυμένων μισθωτών λόγω συγχώνευσης-μεταφοράς-συνένωσης επιχειρήσεων. Ειδικότερα, καταργούνται το άρθρο 6 του ν. 435/1976 (Α΄ 251) και το άρθρο 4 του ν. 3302/2004 (Α΄ 267).

Όσοι κατά την 31.12.2012 λαμβάνουν ειδική επιδότηση ανεργίας βάσει των καταργούμενων διατάξεων, από 1.1.2013 συνεχίζουν να επιδοτούνται με βάση τις κοινές περί ανεργίας διατάξεις και να λαμβάνουν το βασικό μηνιαίο επίδομα σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 21 του ν.δ. 2961/1954 (Α΄ 197) όπως ισχύει, για χρονικό διάστημα που ανέρχεται το ανώτατο σε δώδεκα μήνες. Σε περίπτωση που η επιδότηση ανεργίας βάσει των καταργούμενων διατάξεων θα έληγε πριν την 31.12.2013, οι επιδοτούμενοι

επιδοτούνται με βάση τις κοινές περί ανεργίας διατάξεις αλλά μόνο μέχρι την ημερομηνία λήξης της ειδικής επιδότησης που προβλεπόταν στις καταργούμενες διατάξεις.

Σε κάθε περίπτωση, καμία ειδική επιδότηση ανεργίας δεν καταβάλλεται μετά την 31.12.2012 και όσοι εντάσσονται στις κοινές περί ανεργίας διατάξεις ως πρώην επιδοτούμενοι ειδικών επιδοτήσεων ανεργίας, σε καμία περίπτωση δεν μπορούν να επιδοτηθούν εξ' αυτού του λόγου μετά την 31.12.2013.

ΙΙΙ. Μέτρα Κοινωνικής Πολιτικής Μακροχρονίων Ανέργων

Με το άρθρο πρώτο, παράγραφος ΙΑ, υποπαράγραφος ΙΑ.1, περίπτωση ΙΙΙ, εισάγονται από **1.1.2014 μεταβολές στο επίδομα μακροχρονίως ανέργων.** Η διάταξη προβλέπει ότι από 1.1.2014 Έλληνες υπήκοοι και υπήκοοι κρατών-μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, οι οποίοι είναι ασφαλισμένοι κατά της ανεργίας και ευρίσκονται σε διαρκή κατάσταση ανεργίας για χρονικό διάστημα μεγαλύτερο από δώδεκα (12) μήνες, δικαιούνται επίδομα μακροχρονίως ανέργου, εφόσον έχουν εξαντλήσει το δικαίωμα τακτικής επιδότησης ανεργίας και το ετήσιο οικογενειακό τους εισόδημα δεν υπερβαίνει το ποσό των 10.000 ευρώ, προσαυξανόμενο κατά 586,08 ευρώ για κάθε ανήλικο τέκνο της οικογένειας.

Με την ανωτέρω διάταξη διευρύνεται ο αριθμός των δικαιούχων καθώς διευρύνονται τα όρια ηλικίας, τα οποία ορίζονται από 20 - 66 ετών (από 45-65 που είναι σήμερα).

Με την προβλεπόμενη στη διάταξη υπουργική απόφαση των υπουργών Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας και Οικονομικών θα καθορισθούν και θα εξειδικευθούν η διαδικασία και ο τρόπος καταβολής της παροχής, οι όροι, οι προϋποθέσεις, τα απαιτούμενα δικαιολογητικά και κάθε άλλο θέμα σχετικά με την παροχή. Σύμφωνα με τη παρ. 1 του άρθρου 10 της Πράξη Νομοθετικού Περιεχομένου της 19-11-2012 (Α΄ 229), το ύψος της συνολικής δαπάνης για το επίδομα των μακροχρονίως ανέργων δεν μπορεί να υπερβαίνει το ποσό των 35 εκατομμυρίων ευρώ ετησίως.

Μέχρι την έναρξη ισχύος των νέων διατάξεων παραμένουν σε ισχύ οι διατάξεις της παρ. 1 του άρθρου 27 του ν.3016/2002 και της κοινής υπουργικής απόφασης των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και Οικονομικών με αριθμ. 31092/4-7-2002 (Β΄ 859), όπως η τελευταία έχει τροποποιηθεί και ισχύει με τις 31217/8-4-2003 (Β' 448) και 14080/513/11-1-2012 (Β' 657) όμοιες της.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β΄

ΥΠΟΠΑΡΑΓΡΑΦΟΣ ΙΑ.8. ΤΡΟΠΟΠΟΙΟΥΜΕΝΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΠΕΡΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΠΡΟΣΩΡΙΝΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Νέες ρυθμίσεις για τις Επιχειρήσεις Προσωρινής Απασχόλησης

Α. Επιχειρήσεις Προσωρινής Απασχόλησης

Με τις διατάξεις της υποπαραγράφου ΙΑ.8., του άρθρου πρώτου, του ν. 4093/2012 και τις αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας με αριθμ. 23863/506/2012 «Καθορισμός του ύψους, των όρων και προϋποθέσεων και της διαδικασίας κατάπτωσης των εγγυητικών επιστολών που καταθέτουν οι Επιχειρήσεις Προσωρινής Απασχόλησης» (Β΄ 2963) και με αριθμ. 25149/525/2012 «Ρύθμιση όρων, προϋποθέσεων και διαδικασίας για την εφαρμογή των διατάξεων του ν. 4052/2012 που αφορούν τις Επιχειρήσεις Προσωρινής Απασχόλησης» (Β΄ 3050), εισάγονται νέες ρυθμίσεις για τις Επιχειρήσεις Προσωρινής Απασχόλησης (ΕΠΑ).

Γενικά

Με τις ανωτέρω διατάξεις επέρχονται αλλαγές στους όρους και στις προϋποθέσεις για την άσκηση της δραστηριότητας της Προσωρινής Απασχόλησης (Ε.Π.Α.),ως εξής:

α. Καταργείται το ελάχιστο κεφάλαιο για την σύσταση ΕΠΑ, ακολουθούνται δε ως προς το κεφάλαιο οι γενικές διατάξεις του εμπορικού κώδικα ανάλογα με τη μορφή της επιχείρησης,

β. Τροποποιείται το ύψος των δύο εγγυητικών επιστολών για τη διασφάλιση των εργασιακών και ασφαλιστικών δικαιωμάτων των προσωρινά απασχολούμενων, το ύψος των οποίων ανέρχεται πλέον σε 60.000 ευρώ και 30.000 ευρώ αντίστοιχα[1],

γ. Καταργείται ο ελάχιστος αριθμός απασχολούμενων, η απαίτηση τεχνικού εξοπλισμού και ελάχιστου χώρου 150 τμ (κύρια εγκατάσταση) και 80τμ (για το κάθε υποκατάστημα) ως προς την κτιριακή υποδομή[2],

δ. Επεκτείνεται η δυνατότητα παροχής των παρεμφερών υπηρεσιών της κατάρτισης, της συμβουλευτικής και του επαγγελματικού προσανατολισμού από τις Επιχειρήσεις Προσωρινής Απασχόλησης[3]. Οι ως άνω δραστηριότητες ασκούνται σύμφωνα με τους όρους και τις προϋποθέσεις που θέτει το Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων, Πολιτισμού και Αθλητισμού.

---

[1] Υ.Α. με αριθμ. 23863/506 "Καθορισμός του ύψους, των όρων και προϋποθέσεων και της διαδικασίας κατάπτωσης των εγγυητικών επιστολών που καταθέτουν οι Επιχειρήσεις Προσωρινής Απασχόλησης" (Β΄ 2963)

[2] αριθμ. 25149/525 "Ρύθμιση όρων, προϋποθέσεων και διαδικασίας για την εφαρμογή των διατάξεων του ν. 4052/2012 που αφορούν τις Επιχειρήσεις Προσωρινής Απασχόλησης" (Β' 3050)

3 Υποπαράγραφος ΙΑ.8.1.του άρθρου πρώτου του ν. 4093/12 (Α΄ 222)

ε. Απλοποιείται η διαδικασία μεταβολής της έδρας της ΕΠΑ ή του υποκαταστήματός της καθώς στην περίπτωση αυτή πλέον απαιτείται μόνο η υποβολή των δικαιολογητικών που αφορούν τη μεταβολή και των προβλεπομένων δικαιολογητικών που είναι κατατεθειμένα στην αρμόδια υπηρεσία, αλλά έχει παρέλθει η ημερομηνία ισχύος τους.

στ. Η παράγραφος 3 του άρθρου 117 του ν. 4052/2012 ορίζει ότι η διάρκεια της τοποθέτησης του μισθωτού στον έμμεσο εργοδότη, στην οποία περιλαμβάνονται και οι ενδεχόμενες ανανεώσεις που γίνονται εγγράφως, δεν επιτρέπεται να είναι μεγαλύτερη των τριάντα έξι (36) μηνών. Σε περίπτωση υπέρβασης των χρονικών ορίων η υπάρχουσα σύμβαση μετατρέπεται σε σύμβαση αορίστου χρόνου με τον έμμεσο εργοδότη.

Με την περίπτωση 4 της υποπαραγράφου ΙΑ.8 του άρθρου πρώτου του ν. 4093/2012, αντικαθίσταται η παράγραφος 4 α) του άρθρου 117 του ν. 4052/2012 και προβλέπεται ότι σε περίπτωση συνέχισης της απασχόλησης του μισθωτού από έμμεσο εργοδότη μετά τη λήξη της διάρκειας της αρχικής τοποθέτησης και τυχόν νόμιμων ανανεώσεων της ακόμα και με νέα τοποθέτηση, χωρίς να μεσολαβεί διάστημα είκοσι τριών (23) ημερολογιακών ημερών, θεωρείται ότι πρόκειται για σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου μεταξύ του μισθωτού και του έμμεσου εργοδότη.

Διαδικασία άσκησης της δραστηριότητας-επαγγέλματος Επιχείρησης Προσωρινής Απασχόλησης

Μετά την εισαγωγή των ανωτέρω ρυθμίσεων η διαδικασία άσκησης του επαγγέλματος-δραστηριότητας των ΕΠΑ έχει ως εξής:

1. Ο ενδιαφερόμενος για να ασκήσει τη δραστηριότητα της προσωρινής απασχόλησης υποβάλει αναγγελία έναρξης άσκησης του επαγγέλματος-δραστηριότητας της ΕΠΑ σύμφωνα με τις διατάξεις της παρ. 2 του άρθρου 123 του ν. 4052/2012 στη Διεύθυνση Απασχόλησης, της Γενικής Διεύθυνσης Εργασίας, του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας, εφεξής «αρμόδια Διοικητική Αρχή». Η ανωτέρω αναγγελία πραγματοποιείται από τον ενδιαφερόμενο ή με εξουσιοδότηση αυτού και συνοδεύεται από φάκελο περιέχοντα τα απαιτούμενα δικαιολογητικά επιδίδεται δε στον αιτούντα Βεβαίωση Υποβολής Αναγγελίας, εφόσον ο υποβληθείς φάκελος είναι πλήρης. Σε περίπτωση που ο φάκελος δεν είναι πλήρης αποστέλλεται έγγραφο από τη Διεύθυνση Απασχόλησης για την προσκόμιση των ελλειπόντων δικαιολογητικών.

Τα απαιτούμενα δικαιολογητικά για την άσκηση του επαγγέλματος-δραστηριότητας ΕΠΑ προβλέπονται από την Υπουργική Απόφαση αριθμ. 25149/525/2012 "Ρύθμιση όρων, προϋποθέσεων και διαδικασίας για την εφαρμογή των διατάξεων του ν. 4052/2012 που αφορούν τις Επιχειρήσεις Προσωρινής Απασχόλησης" (Β΄3050) και είναι τα εξής:

Βεβαίωση από την αρμόδια ΔΟΥ για τη έναρξη επιτηδεύματος, τα απαραίτητα έγγραφα σχετικά με τη σύσταση της εταιρείας σε περίπτωση νομικού προσώπου (καταστατικό, ΦΕΚ-ανάλογα με τη νομική μορφή-κλπ),Πιστοποιητικό Φορολογικής Ενημερότητας, Πιστοποιητικό Ασφαλιστικής Ενημερότητας, Αντίγραφο Ποινικού Μητρώου για το φυσικό πρόσωπο, τους εταίρους των Ομόρρυθμων Εταιρειών (Ο.Ε.), των Ετερόρρυθμων Εταιρειών (Ε.Ε.), τον διαχειριστή της Εταιρείας Περιορισμένης Ευθύνης (ΕΠΕ), και τα μέλη του Δ.Σ. της Ανώνυμης Εταιρείας (Α.Ε.). Ως προς την κτιριακή υποδομή, α) αντίγραφο τίτλου ιδιοκτησίας ή μισθωτηρίου συμβολαίου, β) πιστοποιητικό πυρασφάλειας ή ισοδύναμο έγγραφο που διασφαλίζει την πυρασφάλεια του χώρου, γ) πιστοποιητικό που εκδίδεται από διπλωματούχο (πτυχιούχο) πολιτικό μηχανικό με άδεια ασκήσεως επαγγέλματος και πιστοποιεί ότι πληρούνται κατά περίπτωση: Οι απαιτήσεις της παρ. 2 του παραρτήματος Ι και ΙΙ του Π.Δ., 16/1996 και οι απαιτήσεις της παρ. 22 του Παραρτήματος Ι ή της παρ. 21 του παραρτήματος ΙΙ του Π.Δ. 16/1996, δ) δήλωση ότι έχει προβεί στη προβλεπόμενη από το Π.Δ. 105/1995 σήμανση ασφάλειας ή και υγείας στην εργασία.

2. Η Αρμόδια Διοικητική Αρχή, μετά τη λήψη των παραπάνω δικαιολογητικών, προβαίνει στις προβλεπόμενες διαδικασίες και ελέγχους με σκοπό τη διαπίστωση συνδρομής όλων των απαραίτητων προϋποθέσεων για τη νόμιμη άσκηση του επαγγέλματος-δραστηριότητας της ΕΠΑ. Συγκεκριμένα η Δ/νση Απασχόλησης ελέγχει την πληρότητα του φακέλου. Εάν ο φάκελος είναι πλήρης προωθείται στη συνέχεια για επιτόπιο έλεγχο και αξιολόγηση. Ο επιτόπιος έλεγχος ανατίθεται σε τριμελείς Επιτροπές που απαρτίζονται από υπαλλήλους του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.Ε.Π.Ε.), εκ των οποίων οι δύο είναι Επιθεωρητές Εργασιακών Σχέσεων και ο ένας είναι Επιθεωρητής Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία. Σκοπός του επιτόπιου ελέγχου είναι η επαλήθευση των στοιχείων του φακέλου και η σύνταξη έκθεσης αξιολόγησης, αφού προηγηθεί συνέντευξη των ελεγκτών με τον νόμιμο εκπρόσωπο της επιχείρησης. Η Επιτροπή ελέγχου υποβάλλει στη Διεύθυνση Απασχόλησης του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας, ύστερα από τη διενέργεια του επιτόπιου ελέγχου, αιτιολογημένη έκθεση ελέγχου και αξιολόγησης για την πιστοποίηση συνδρομής των νομίμων προϋποθέσεων.

Ο Προϊστάμενος της Διεύθυνσης Απασχόλησης αφού λάβει υπόψη την έκθεση ελέγχου και αξιολόγησης και όλα τα σχετικά στοιχεία, εφόσον δε συντρέχει λόγος απαγόρευσης άσκησης της δραστηριότητας, καλεί τον ενδιαφερόμενο να καταθέσει εντός 10 ημερών τις εγγυητικές επιστολές, σύμφωνα με τα οριζόμενα στην υπ' αριθμ. 23863/506/2012 απόφαση του Υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας (Β΄ 2963). Η άσκηση της δραστηριότητας της Προσωρινής Απασχόλησης, τόσο για την

κεντρική εγκατάσταση όσο και για τα υποκαταστήματα της επιχείρησης, προϋποθέτει την καταβολή παραβόλου 147 ευρώ υπέρ του Δημοσίου, το οποίο εισπράττεται από την αρμόδια Δημόσια Οικονομική Υπηρεσία (Δ.Ο.Υ.) ως δημόσιο έσοδο, και υποβάλλεται από τον ενδιαφερόμενο στη Διεύθυνση Απασχόλησης του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας.

Η απαιτούμενη διαδικασία ολοκληρώνεται το αργότερο εντός τριών μηνών από την ημερομηνία υποβολής της Αναγγελίας ή της πλήρους υποβολής όλων των προβλεπόμενων νομίμων δικαιολογητικών. Μετά την ολοκλήρωση του ελέγχου και της πιστοποίησης της συνδρομής των νομίμων προϋποθέσεων ο ενδιαφερόμενος ενημερώνεται αμελλητί για τη δυνατότητα άσκησης της δραστηριότητας χωρίς να είναι αναγκαία η παρέλευση του τριμήνου. Το έγγραφο-βεβαίωση αντικαθιστά την άδεια για την άσκηση του επαγγέλματος-δραστηριότητας της ΕΠΑ, το οποίο δίδεται από την αρμόδια Διοικητική Αρχή, εφόσον πληρούνται όλες οι νόμιμες προϋποθέσεις και προκειμένου αυτός να τις επιδεικνύει.

Στην περίπτωση που δεν πληρούνται οι νόμιμες προϋποθέσεις ή δεν προκύπτει η συνδρομή τους από τα υποβληθέντα στοιχεία ή μη εμπρόθεσμης προσκόμισης των εγγυητικών επιστολών ο προϊστάμενος της Διεύθυνσης Απασχόλησης του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας απαγορεύει την άσκηση της εν λόγω δραστηριότητας, εντός του τριμήνου από την υποβολή της σχετικής αναγγελίας συνοδευομένης από φάκελο περιέχοντα τα πλήρη δικαιολογητικά, ενημερώνοντας σχετικά τον ενδιαφερόμενο. Κατά της απόφασης αυτής, χωρεί άσκηση από τον ενδιαφερόμενο ενδικοφανούς προσφυγής εντός προθεσμίας τριάντα ημερών από την ημερομηνία κοινοποίησης της απόφασης, ενώπιον της Ειδικής Επιτροπής Ιδιωτικών Υπηρεσιών Απασχόλησης.

Η δραστηριότητα ασκείται ελευθέρως μετά την παρέλευση του τριμήνου εφόσον δεν έχει εκδοθεί απόφαση απαγόρευσης άσκησης της δραστηριότητας από την αρμόδια διοικητική αρχή.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ΄

ΥΠΟΠΑΡΑΓΡΑΦΟΣ Ι.Α.9. ΤΡΟΠΟΠΟΙΟΥΜΕΝΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΠΕΡΙ ΙΔΙΩΤΙΚΩΝ ΓΡΑΦΕΙΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ιδιωτικά Γραφεία Ευρέσεως Εργασίας

Με τις διατάξεις της υποπαραγράφου ΙΑ.9, του άρθρου πρώτου, του ν. 4093/2012 και της Κοινής Υπουργικής Απόφασης με αριθμ. 23633/43/2012 «Διασυνοριακή παροχή υπηρεσιών ιδιωτικών Γραφείων Ευρέσεως Εργασίας (Ι.Γ.Ε.Ε.) στην ελληνική επικράτεια, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 17 του Ν. 3844/2010» (Β΄ 3079), και της Κοινής

Υπουργικής Απόφασης με αριθμ. 23502/42/2012 «Απλούστευση και ένταξη στα Κέντρα Εξυπηρέτησης Πολιτών (ΚΕΠ) που λειτουργούν ως Ενιαία Κέντρα Εξυπηρέτησης (ΕΚΕ) διαδικασιών αρμοδιότητας του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας σε εκτέλεση των διατάξεων του Ν. 3844/2010» (Β΄ 3064), εισάγονται νέες ρυθμίσεις για τα Ιδιωτικά Γραφεία Ευρέσεως Εργασίας.

Γενικά

Με τις ανωτέρω διατάξεις επέρχονται αλλαγές στους όρους και στις προϋποθέσεις για την άσκηση της δραστηριότητας της μεσολάβησης των Ιδιωτικών Γραφείων Ευρέσεως Εργασίας (ΙΓΕΕ) ως εξής:

α. Διευρύνεται το αντικείμενο των Ιδιωτικών Γραφείων Ευρέσεως Εργασίας αφού επιτρέπεται πέρα των διαμεσολαβήσεων για τη σύναψη συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας να ασκούν και τις παρεμφερείς με το αντικείμενο τους δραστηριότητες της συμβουλευτικής και του επαγγελματικού προσανατολισμού. Οι ως άνω δραστηριότητες ασκούνται σύμφωνα με τους όρους και τις προϋποθέσεις που θέτει το Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων, Πολιτισμού και Αθλητισμού.

β. Μειώνεται ο χρόνος της απαιτούμενης επαγγελματικής εμπειρίας για τον διευθυντή του ΙΓΕΕ από τα τέσσερα στα δύο χρόνια. Διευκολύνεται η άσκηση της δραστηριότητας των διαμεσολαβήσεων ούτως ώστε σε περίπτωση που και άλλοι εργαζόμενοι πέρα από τον διευθυντή του ΙΓΕΕ έχουν τα προσόντα που προβλέπονται για το διευθυντή (είτε το απαιτούμενο πτυχίο, είτε εμπειρία σε θέματα ανθρώπινου δυναμικού), να μπορούν και αυτοί να διενεργούν διαμεσολαβήσεις.

γ. Καταργείται ο απαιτούμενος τεχνικός εξοπλισμός και ο ελάχιστος χώρος των 75 τμ. που απαιτείτο για την κύρια εγκατάσταση και των 40 τμ που απαιτείτο για το υποκατάστημα του ΙΓΕΕ. Σε κάθε περίπτωση το ΙΓΕΕ πρέπει να διαθέτει έναν επαγγελματικό χώρο, ιδιόκτητο ή μισθωμένο, αυτόνομο για τους σκοπούς του, ώστε να προστατεύονται τα προσωπικά δεδομένα των αναζητούντων εργασία και των εργοδοτών.

δ. Διευκολύνεται η διαδικασία άσκησης της δραστηριότητας του ΙΓΕΕ σε υποκατάστημα, καθώς ο ενδιαφερόμενος υποβάλει στη Δ/νση Απασχόλησης, από τα απαιτούμενα δικαιολογητικά, μόνο αυτά που αναφέρονται αποκλειστικά στο υποκατάστημα και αυτά που έχει καταθέσει ήδη στην ανωτέρω αρχή για την κύρια εγκατάσταση ή για άλλο υποκατάστημα αλλά έχει παρέλθει η ημερομηνία ισχύος τους. Το ίδιο ισχύει και στην μεταβολή της έδρας του ΙΓΕΕ ή του υποκαταστήματος.

ε. Προβλέπεται η δυνατότητα υποβολής της αναγγελίας έναρξης της δραστηριότητας και μέσω των Ενιαίων Κέντρων Εξυπηρέτησης (ΕΚΕ)[4]

[4] Κοινή Υπουργική Απόφαση με αριθμ. 23502/42/2012 «Απλούστευση και ένταξη στα Κέντρα Εξυπηρέτησης Πολιτών (ΚΕΠ) που λειτουργούν ως Ενιαία Κέντρα Εξυπηρέτησης (ΕΚΕ) διαδικασιών αρμοδιότητας του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας σε εκτέλεση των διατάξεων του Ν. 3844/2010» (Β΄63)

στ. Προβλέπεται η δυνατότητα διασυνοριακής παροχής υπηρεσιών ΙΓΕΕ[5] από ΙΓΕΕ εγκαταστημένα σε άλλες χώρες μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης χωρίς να αποκτήσουν απαραίτητα εγκατάσταση στην Ελλάδα, γνωστοποιώντας ή υποβάλλοντας σχετική δήλωση στη Διεύθυνση Απασχόλησης του Υπουργείου Εργασίας Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας είτε απευθείας, είτε μέσω των Ενιαίων Κέντρων Εξυπηρέτησης.

Διαδικασία άσκησης της δραστηριότητας-επαγγέλματος Ιδιωτικού Γραφείου Ευρέσεως Εργασίας

Μετά την εισαγωγή των ανωτέρω ρυθμίσεων η διαδικασία άσκησης του επαγγέλματος-δραστηριότητας των ΙΓΕΕ έχει ως εξής:

1. Ο ενδιαφερόμενος να ασκήσει τη δραστηριότητα της μεσολάβησης υποβάλει αναγγελία έναρξης άσκησης του επαγγέλματος-δραστηριότητας του ΙΓΕΕ σύμφωνα με τις διατάξεις της παρ. 1 του άρθρου 103 του ν. 4052/2012 στην Διεύθυνση Απασχόλησης, της Γενικής Διεύθυνσης Εργασίας, του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας, εφεξής «αρμόδια Διοικητική Αρχή». Η ανωτέρω αναγγελία πραγματοποιείται από τον ενδιαφερόμενο ή με εξουσιοδότηση αυτού και συνοδεύεται από φάκελο περιέχοντα τα απαιτούμενα δικαιολογητικά επιδίδεται δε στον αιτούντα Βεβαίωση Υποβολής Αναγγελίας εφόσον ο υποβληθείς φάκελος είναι πλήρης. Σε περίπτωση που ο φάκελος δεν είναι πλήρης αποστέλλεται έγγραφο από τη Διεύθυνση Απασχόλησης για την προσκόμιση των ελλειπόντων δικαιολογητικών.

Τα απαιτούμενα δικαιολογητικά για την άσκηση του επαγγέλματος-δραστηριότητας ΙΓΕΕ προβλέπονται στο άρθρο 101 του Ν. 4052/2012 όπως τροποποιήθηκε και ισχύει με τις περιπτώσεις 4, 5, 6, 7 και 8 της υποπαραγράφου ΙΑ.9, και είναι τα εξής:

Βεβαίωση από την αρμόδια ΔΟΥ για τη έναρξη επιτηδεύματος, σε περίπτωση νομικού προσώπου πρέπει να κατατίθεται επικυρωμένο φωτοαντίγραφο του καταστατικού του με τις τυχόν τροποποιήσεις, Πιστοποιητικό Φορολογικής Ενημερότητας, Πιστοποιητικό Ασφαλιστικής Ενημερότητας, Αντίγραφο Ποινικού Μητρώου για το φυσικό πρόσωπο, ή τον νόμιμο εκπρόσωπο του νομικού προσώπου που υποβάλλει την αναγγελία έναρξης δραστηριότητας-επαγγέλματος ΙΓΕΕ. Ως προς την κτιριακή υποδομή: α) αντίγραφο τίτλου ιδιοκτησίας ή μισθωτηρίου συμβολαίου, β) πιστοποιητικό πυρασφάλειας ή ισοδύναμο έγγραφο που διασφαλίζει την πυρασφάλεια του χώρου. Ως προς τον διευθυντή του ΙΓΕΕ, α) επικυρωμένο αντίγραφο του πτυχίου του ν. 4052/2012, β) Υπεύθυνη δήλωση του άρθρου 8, του Ν. 1599/1986 (Α' 75) και της παραγράφου 3 του άρθρου 3, του Ν. 2690/1999 (Α' 45) του Διευθυντή του Ι.Γ.Ε.Ε. στην οποία θα αναφέρεται η επαγγελματική

[5] Κοινή Υπουργική Απόφαση με αριθμ. 23633/43/2012 «Διασυνοριακή παροχή υπηρεσιών ιδιωτικών Γραφείων Ευρέσεως Εργασίας (Ι.Γ.Ε.Ε.) στην ελληνική επικράτεια, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 17 του Ν. 3844/2010» (Β΄ 3079)

εμπειρία του, σε περίπτωση που αυτός διαθέτει πτυχίο της περίπτωσης β' της παραγράφου 2 του άρθρου 100 του Ν. 4052/2012 και η οποία θα συνοδεύεται από τα παρακάτω δικαιολογητικά απόδειξης της διετούς επαγγελματικής εμπειρίας, i) επικυρωμένα αποδεικτικά της απαιτούμενης επαγγελματικής εμπειρίας για τον Διευθυντή (πιστοποιητικά ή βεβαιώσεις προϋπηρεσίας εργοδοτών- επιχειρήσεων, βεβαίωση κύριου ασφαλιστικού φορέα **ή** επικυρωμένη φωτοτυπία των δελτίων ασφαλιστικών εισφορών **ή** των Αναλυτικών Περιοδικών Δηλώσεων (ΑΠΔ) για το χρονικό διάστημα που αναφέρεται στις βεβαιώσεις των επιχειρήσεων, βεβαίωση από την οικεία Επιθεώρηση Εργασίας **ή** απόσπασμα θεωρημένου Πίνακα Προσωπικού απ΄ αυτήν **ή** αναγγελία πρόσληψης στον ΟΑΕΔ από τις επιχειρήσεις που χορήγησαν την βεβαίωση προϋπηρεσίας), ii) βεβαίωση του ασφαλιστικού φορέα ή φωτοτυπία του ασφαλιστικού βιβλιάριου και έναρξη επιτηδεύματος από την αρμόδια ΔΟΥ, στην περίπτωση που ο Διευθυντής του Ι.Γ.Ε.Ε. δεν απασχολήθηκε κατά το παρελθόν με σύμβαση εξαρτημένης εργασία, iii) ή κάθε άλλο ισοδύναμο πιστοποιητικό από το κράτος εγκατάστασης του Ι.Γ.Ε.Ε., γ) αναγγελία πρόσληψης από τον ΟΑΕΔ και πίνακα προσωπικού και ωρών εργασίας από την οικεία Επιθεώρηση Εργασίας, με την προσκόμιση των οποίων αποδεικνύεται η πρόσληψη του προσωπικού του Ι.Γ.Ε.Ε.

Από τα ανωτέρω δικαιολογητικά ο πίνακας προσωπικού αναζητείται υπηρεσιακά από την Διεύθυνση Απασχόλησης από την Επιθεώρηση Εργασίας ενώ και το αντίγραφο ποινικού μητρώου και τα πιστοποιητικά φορολογικής και ασφαλιστικής ενημερότητας αναζητούνται αυτεπάγγελτα.

2. Η Αρμόδια Διοικητική Αρχή, μετά τη λήψη των παραπάνω δικαιολογητικών, προβαίνει στις προβλεπόμενες διαδικασίες και ελέγχους με σκοπό τη διαπίστωση συνδρομής όλων των απαραίτητων προϋποθέσεων για τη νόμιμη άσκηση του επαγγέλματος-δραστηριότητας του ΙΓΕΕ.

Η προαναφερόμενη διαδικασία ολοκληρώνεται το αργότερο εντός τριών μηνών από την ημερομηνία υποβολής της Αναγγελίας ή της πλήρους υποβολής όλων των προβλεπόμενων νομίμων δικαιολογητικών, μετά δε την ολοκλήρωση του ελέγχου και της πιστοποίησης της συνδρομής των νομίμων προϋποθέσεων ο ενδιαφερόμενος ενημερώνεται αμελλητί για τη δυνατότητα άσκησης της δραστηριότητας. Το έγγραφο-βεβαίωση αντικαθιστά την άδεια για την άσκηση του επαγγέλματος-δραστηριότητας του ΙΓΕΕ, το οποίο θα δίδεται από την Αρμόδια Διοικητική Αρχή, εφόσον πληρούνται όλες οι νόμιμες προϋποθέσεις και προκειμένου αυτός να τις επιδεικνύει.

Στην περίπτωση που δεν πληρούνται οι νόμιμες προϋποθέσεις ή δεν προκύπτει η συνδρομή τους από τα υποβληθέντα στοιχεία ο προϊστάμενος της Διεύθυνσης Απασχόλησης του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας απαγορεύει την άσκηση της εν λόγω δραστηριότητας, εντός τριμήνου από την

υποβολή της σχετικής αναγγελίας συνοδευομένης από φάκελο περιέχοντα τα πλήρη δικαιολογητικά, ενημερώνοντας σχετικά τον ενδιαφερόμενο. Κατά της απόφασης αυτής, χωρεί άσκηση από τον ενδιαφερόμενο ενδικοφανούς προσφυγής εντός προθεσμίας τριάντα ημερών από την ημερομηνία κοινοποίησης της απόφασης, ενώπιον της Ειδικής Επιτροπής Ιδιωτικών Υπηρεσιών Απασχόλησης.

Επισημαίνεται ότι τόσο για την κεντρική εγκατάσταση όσο και για τα υποκαταστήματα της επιχείρησης, τίθεται η προϋπόθεση καταβολής παραβόλου 147 ευρώ υπέρ του Δημοσίου, το οποίο εισπράττεται από την αρμόδια Δημόσια Οικονομική Υπηρεσία (Δ.Ο.Υ.) ως δημόσιο έσοδο, και υποβάλλεται από τον ενδιαφερόμενο στην Διεύθυνση Απασχόλησης του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας.

Με την παρέλευση του τριμήνου και εφόσον δεν έχει εκδοθεί απαγόρευση άσκησης της δραστηριότητας η δραστηριότητα ασκείται ελευθέρως.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ΄

(ΙΑ. 10 έως και ΙΑ. 14)

Α. Υποπαράγραφος ΙΑ. 10 του άρθρου πρώτου του ν. 4093/2012: Ρυθμίσεις για την ενδυνάμωση της αγοράς εργασίας και προώθηση της απασχόλησης – Χρονικά όρια λειτουργίας των καταστημάτων και εργασίας του προσωπικού αυτών

Α.1) Περίπτωση 1α της υποπαραγράφου ΙΑ.10 του άρθρου πρώτου του ν. 4093/2012: Αποσύνδεση ωραρίου εργασίας εργαζομένων σε καταστήματα από το ωράριο λειτουργίας καταστημάτων.

Με τη διάταξη της περίπτωσης 1α της υποπαραγράφου ΙΑ.10 του άρθρου πρώτου του ν. 4093/2012 αποσυνδέεται το ωράριο εργασίας των εργαζομένων στα καταστήματα, από τις ώρες λειτουργίας των καταστημάτων**.** Ως εκ τούτου, αίρεται **από την 12/11/2012**, ημερομηνία δημοσίευσης του ν.4093/2012, η απαγόρευση της απασχόλησης των εργαζομένων κατά τις ώρες που δεν λειτουργούν τα καταστήματα. Οι ώρες λειτουργίας των καταστημάτων ρυθμίζονται από τις διατάξεις των άρθρων 12 και 13 του ν. 3377/2005 (Α΄ 202). **Κατά τα λοιπά η απασχόληση των εργαζομένων στα καταστήματα διέπεται από όλες τις σχετικές διατάξεις που αφορούν τα χρονικά όρια εργασίας τους. Σε περίπτωση παραβίασης των διατάξεων αυτών, εφαρμόζονται όλες οι ρυθμίσεις που προβλέπουν την επιβολή κυρώσεων από τις οικείες Κοινωνικές Επιθεωρήσεις Εργασίας.**

Α.2) Περίπτωση 1β της υποπαραγράφου ΙΑ.10 του άρθρου πρώτου του ν. 4093/2012: Μεσημβρινή ανάπαυση (διακεκομμένο ωράριο εργασίας) απασχολούμενων σε καταστήματα συνεχούς ημερήσιας λειτουργίας.

1. Με την περίπτωση 1β της υποπαραγράφου ΙΑ.10 του άρθρου πρώτου του ν. 4093/2012 καταργείται η διάταξη της παραγράφου 2 του άρθρου 7 του ν.δ/τος 1037/1971 (Α' 235) που είχε ως εξής: «*2.Η επί 10λεπτον καθυστέρησις της λήξεως της λειτουργίας του καταστήματος προς εξυπηρέτησιν πελατών, ευρισκομένων εντός αυτού δεν αποτελεί παράβασιν των διατάξεων του παρόντος*».

Επίσης, καταργείται η παρ.7α του ίδιου ν.δ/τος, που προστέθηκε με το άρθρο 244 του ν.4072/2012 (Α' 86) και η οποία είχε ως εξής: «*Με την επιφύλαξη των λοιπών διατάξεων του παρόντος νόμου, στα εμπορικά καταστήματα λιανικής πώλησης επιτρέπεται η μετά το πέρας του νομίμου ωραρίου λειτουργίας τους απασχόληση επί τριάντα λεπτά της ώρας ενός εργαζόμενου υπεύθυνου ταμείων και μέχρι τριών εργαζόμενων ταμιών αποκλειστικά και μόνο για ταμειακή και λογιστική τακτοποίηση, υπό την προϋπόθεση ότι το κατάστημα είναι κλειστό και δεν εξυπηρετούνται πελάτες. Οι εργαζόμενοι αυτοί, κατά τις μέρες της ως άνω απασχόλησης τους, προσέρχονται στην εργασία τους τριάντα λεπτά της ώρας αργότερα από την τυπική έναρξη του ωραρίου τους. Στις καταστάσεις προσωπικού και στα προγράμματα ωρών εργασίας και απασχόλησης προσωπικού που υποβάλλονται στις αρμόδιες υπηρεσίες, αναγράφονται επακριβώς το ονοματεπώνυμο του εργαζόμενου, η ειδικότητα με την οποία απασχολείται, καθώς και οι ημερομηνίες και ώρες της κατά τα παραπάνω απασχόλησης. Οι διοικητικές και ποινικές κυρώσεις που προβλέπονται στην κείμενη νομοθεσία και αφορούν το ωράριο λειτουργίας των καταστημάτων, το ωράριο των εργαζόμενων και την υποβολή των καταστάσεων προσωπικού και των προγραμμάτων εργασίας, εφαρμόζονται και όταν παραβιάζονται οι διατάξεις του παρόντος άρθρου*».

Παραμένει σε ισχύ η παράγραφος 6 του άρθρου 42 του ν.1892/1990 (Α' 101), η οποία προβλέπει ότι οι εργαζόμενοι των καταστημάτων που λειτουργούν με διακεκομμένο ωράριο, δικαιούνται μεσημβρινή ανάπαυση που δεν μπορεί να είναι μικρότερη των τριών ωρών.

2. Περαιτέρω, με τη διάταξη της περίπτωσης 2 της υποπαραγράφου ΙΑ.10 του άρθρου πρώτου του ν. 4093/2012 «θεραπεύεται» το νομικό κενό που προέκυπτε από την υπ. αριθ. 2346/29-9-90 Εγκύκλιο του Υπουργείου Εργασίας σχετικά με τη δυνατότητα υιοθέτησης διακεκομμένου ωραρίου εργασίας απασχολουμένων σε καταστήματα που εφαρμόζουν συνεχές ωράριο ημερήσιας λειτουργίας**. 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 (παρ. 6 του αρ. 42 του ν. 1892/1990), και για τους εργαζομένους καταστημάτων των οποίων η ημερήσια λειτουργία ακολουθεί συνεχές ωράριο.

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.λ.π.

Β. Υποπαράγραφος ΙΑ.11. του πρώτου άρθρου του Ν. 4093/2012: Νέο Σύστημα Διαμόρφωσης Νόμιμου Κατώτατου Μισθού και Κατώτατου Ημερομισθίου για τους Εργαζόμενους όλης της Χώρας (Διάταξη Πλαίσιο). Κατώτατος Νόμιμος Μισθός και Ημερομίσθιο για τους Εργαζόμενος Ιδιωτικού Δικαίου όλης της Χώρας.

Β.1) Περίπτωση 1 της υποπαραγράφου ΙΑ.11 του άρθρου πρώτου του Ν. 4093/2012

Με την περίπτωση 1 της υποπαραγράφου ΙΑ.11 του άρθρου πρώτου του ν. 4093/2012 θεσπίζεται νέο σύστημα καθορισμού του νόμιμου κατώτατου μισθού υπαλλήλων και ημερομισθίου εργατοτεχνιτών, **νομοθετικώς ορισμένου,** το οποίο τίθεται σε ισχύ την 1.4.2013.

Με Πράξη του Υπουργικού Συμβουλίου η οποία θα πρέπει να ορισθεί εντός του α΄ τριμήνου του 2013, κατά τα οριζόμενα στο νόμο, **θα ορίζεται η διαδικασία διαμόρφωσης του νομοθετικώς καθορισμένου νόμιμου κατώτατου μισθού και κατώτατου ημερομισθίου για τους εργαζόμενους ιδιωτικού δικαίου όλης της χώρας.** Η διαδικασία αυτή θα πρέπει να λάβει υπόψη την κατάσταση και τις προοπτικές της Ελληνικής οικονομίας, της αγοράς εργασίας (ιδίως ως προς τα ποσοστά ανεργίας και απασχόλησης). Στη διαδικασία αυτή θα πρέπει να προβλέπεται η διαβούλευση της κυβέρνησης με εκπροσώπους κοινωνικών εταίρων, εξειδικευμένους επιστημονικούς, ερευνητικούς και λοιπούς φορείς.

Κατά το α΄ τρίμηνο του 2014 το σύστημα θα πρέπει σύμφωνα με το Ν. 4093/2012 να αξιολογηθεί ως προς την απλότητα και την αποτελεσματικότητα εφαρμογής του, τη συμβολή του στη μείωση της ανεργίας, την αύξηση της απασχόλησης και τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας.

ΑΚΥΡΟ

Β.2) Περίπτωση 3 της υποπαραγράφου ΙΑ.11 του άρθρου πρώτου του Ν. 4093/2012

Με την περίπτωση 3 της υποπαραγράφου ΙΑ.11 του άρθρου πρώτου του Ν. 4093/2012 ορίζεται ότι, μέχρι τη λήξη της περιόδου οικονομικής προσαρμογής που προβλέπουν τα μνημόνια που προσαρτώνται στο Ν. 4046/2012 (Α΄28) και οι επακόλουθες τροποποιήσεις αυτών, **ο νόμιμος κατώτατος μισθός υπαλλήλων και το ημερομίσθιο των εργατοτεχνιτών καθορίζονται ως εξής:**

α) Για τους υπαλλήλους ηλικίας 25 ετών και άνω, ο κατώτατος μισθός ορίζεται στα 586,08 ΕΥΡΩ και για τους εργατοτεχνίτες ηλικίας 25 ετών και άνω, το κατώτατο ημερομίσθιο ορίζεται στα 26,18 ΕΥΡΩ.

Ο κατά τα ως άνω κατώτατος μισθός των υπαλλήλων ηλικίας 25 ετών και άνω, προσαυξάνεται με ποσοστό 10% για κάθε τριετία προϋπηρεσίας και έως τρεις τριετίες και συνολικά 30% για προϋπηρεσία 9 ετών και άνω και το κατώτατο ημερομίσθιο των εργατοτεχνιτών ηλικίας 25 ετών και άνω, προσαυξάνεται με ποσοστό 5% για κάθε τριετία προϋπηρεσίας και έως έξι τριετίες και συνολικά 30%. για προϋπηρεσία 18 ετών και άνω, σύμφωνα με τους όρους και τις προϋποθέσεις των περιπτώσεων γ΄ και ε΄ της παρούσας (Β2 παραγράφου).

ΑΝΑΛΥΤΙΚΟΣ ΠΙΝΑΚΑΣ

ΚΑΤΩΤΑΤΑ ΟΡΙΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΗΛΙΚΙΑΣ 25 ΕΤΩΝ ΚΑΙ ΑΝΩ

ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ

ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΡΙΕΤΙΩΝ	ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΟΔΟΧΩΝ
0- έως 3	586,08	0,00	586,08
3 συμπληρωμένα - έως 6	586,08	58,61	644,69
6 συμπληρωμένα - έως 9	586,08	117,22	703,30
9 συμπληρωμένα -ΑΝΩ	586,08	175,82	761,90

ΑΚΥΡΟ

ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΕΣ

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

β) Για τους υπαλλήλους ηλικίας κάτω των 25 ετών, ο κατώτατος μισθός ορίζεται στα 510,95 ΕΥΡΩ, και για τους εργατοτεχνίτες ηλικίας κάτω των 25 ετών το κατώτατο ημερομίσθιο ορίζεται σε 22,83 ΕΥΡΩ

Ο κατά τα ως άνω κατώτατος μισθός των υπαλλήλων ηλικίας κάτω των 25 ετών προσαυξάνεται με ποσοστό 10% για μια τριετία προϋπηρεσίας και για προϋπηρεσία 3 ετών και άνω και το κατώτατο ημερομίσθιο των εργατοτεχνιτών ηλικίας κάτω των 25 ετών προσαυξάνεται με ποσοστό 5% για κάθε τριετία προϋπηρεσίας και έως δύο τριετίες συνολικά 10% για προϋπηρεσία 6 ετών και άνω, σύμφωνα με τους όρους και τις προϋποθέσεις των περιπτώσεων γ΄ και ε΄ της παρούσας (Β2 παραγράφου)

ΑΝΑΛΥΤΙΚΟΣ ΠΙΝΑΚΑΣ

ΚΑΤΩΤΑΤΑ ΟΡΙΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΗΛΙΚΙΑΣ ΜΕΧΡΙ 25 ΕΤΩΝ

ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ

ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΡΙΕΤΙΩΝ	ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΟΔΟΧΩΝ
0- έως 3	510,95	0,00	510,95
3 συμπληρωμένα - ΑΝΩ	510,95	51,10	562,05

ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΕΣ

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

γ) Οι ως άνω προσαυξήσεις προϋπηρεσίας καταβάλλονται σε εργαζόμενο με προϋπηρεσία σε οιονδήποτε εργοδότη και με οποιαδήποτε ειδικότητα, για μεν τους εργατοτεχνίτες μετά τη συμπλήρωση του 18^{ου} έτους της ηλικίας τους, για δε τους υπαλλήλους μετά τη συμπλήρωση του 19^{ου} έτους της ηλικίας τους και ισχύουν για την προϋπηρεσία που έχει συμπληρωθεί / αποκτηθεί μέχρι την 14.2 2012.

δ) Πέραν της μηνιαίας τακτικής προσαύξησης λόγω προϋπηρεσίας καμία άλλη προσαύξηση δεν περιλαμβάνεται στο νομοθετικώς καθορισμένο κατώτατο μισθό και ημερομίσθιο.

ε) Έως ότου η ανεργία διαμορφωθεί σε ποσοστό κάτω του 10%, **αναστέλλεται** η προσαύξηση του νομοθετικώς καθορισμένου νόμιμου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου για προϋπηρεσία, που συμπληρώνεται μετά την 14.2.2012, ημερομηνία δημοσίευσης του Ν. 4046/2012, όπως ορίζει η παράγραφος 6 του άρθρου 1 του νόμου αυτού καθώς και το άρθρο 4 της ΠΥΣ 6/2012 (Α΄38), το οποίο επακριβώς αναφέρει τα εξής: «Από 14-2-2012 και μέχρι το ποσοστό της ανεργίας να διαμορφωθεί σε ποσοστό κάτω του 10%, αναστέλλεται η ισχύς διατάξεων νόμων, κανονιστικών πράξεων, Συλλογικών Συμβάσεων ή Διαιτητικών Αποφάσεων, οι οποίες προβλέπουν αυξήσεις μισθών ή ημερομισθίων, περιλαμβανομένων και εκείνων περί υπηρεσιακών ωριμάνσεων, με μόνη προϋπόθεση την πάροδο συγκεκριμένου χρόνου εργασίας, όπως ενδεικτικά το επίδομα πολυετίας, το επίδομα χρόνου υπηρεσίας, το επίδομα τριετίας και το επίδομα πενταετίας. Για την εφαρμογή του προηγούμενου εδαφίου λαμβάνεται υπόψη ο μέσος όρος του εθνικού ποσοστού ανεργίας των τελευταίων τεσσάρων τριμήνων, όπως αυτός αποτυπώνεται στην Έρευνα Εργατικού Δυναμικού της ΕΛ.ΣΤΑΤ.» **Με την ανωτέρω διάταξη αναστέλλεται η ισχύς διατάξεων νόμων, κανονιστικών πράξεων, Συλλογικών Συμβάσεων ή Διαιτητικών Αποφάσεων, οι οποίες προβλέπουν αυξήσεις μισθών ή**

ΑΚΥΡΟ

ημερομισθίων, περιλαμβανομένων και εκείνων περί υπηρεσιακών ωριμάνσεων, με μόνη προϋπόθεση την πάροδο συγκεκριμένου χρόνου εργασίας, όπως ενδεικτικά ορίζεται από την εν λόγω διάταξη το επίδομα τριετίας.

Β.3) Περιπτώσεις 2α, 2β και 4 της υποπαραγράφου ΙΑ.11 του άρθρου πρώτου του Ν. 4093/2012 .

Ι.i) Με την περ. 2α της υποπαραγράφου ΙΑ.11 του άρθρου πρώτου του Ν.4093/2012, αντικαταστάθηκε η παρ.1 του άρθρου 8 του Ν. 1876/90 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 συμβαλλόμενων εργοδοτικών οργανώσεων και δεν επιτρέπεται να υπολείπονται του νομίμου νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου.*** »

Ι.ii) Με την περ. 2β της υποπαραγράφου ΙΑ.11 του πρώτου άρθρου του Ν. 4093/2012 τροποποιήθηκε η διάταξη της παρ. 2 του άρθρου 3 του Ν. 1876/90 η οποία διαμορφώνεται ως εξής :

«Οι κλαδικές, επιχειρησιακές και εθνικές ή τοπικές ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις δεν επιτρέπεται να περιέχουν όρους εργασίας δυσμενέστερους για τους εργαζόμενους από τους όρους εργασίας των εθνικών γενικών συλλογικών συμβάσεων, ***σύμφωνα με τους όρους και τις προϋποθέσεις της παρ. 1 του άρθρου 8 του νόμου.» και***

Ι.iii) με την περ. 4 της υποπαραγράφου ΙΑ. 11 του πρώτου άρθρου του Ν. 4093/2012, ορίζεται ότι :

«κάθε αναφορά της ισχύουσας νομοθεσίας γενικά στον ελάχιστο μισθό ή στο ελάχιστο ημερομίσθιο της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (ΕΓΣΣΕ) νοείται ο νόμιμος νομοθετημένος κατώτατος μισθός και κατώτατο ημερομίσθιο.»

ΑΚΥΡΟ

Από τον συνδυασμό των ανωτέρω διατάξεων και από 12-11-2012, ημερομηνία δημοσίευσης του Ν. 4093/2012, συνάγονται ότι ισχύουν τα εξής :

Ι.1.) Όροι και προϋποθέσεις δεσμευτικότητας των Εθνικών Γενικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας σύμφωνα με το ν. 4093/2012.

1α) Εργοδότες – επιχειρήσεις που είναι μέλη των εργοδοτικών οργανώσεων που συμβάλλονται στο πλαίσιο Εθνικών Γενικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας και εν προκειμένω στο πλαίσιο της ισχύουσας Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας και συγκεκριμένα των εν προκειμένω εργοδοτικών οργανώσεων που την υπογράφουν, ήτοι των Σ.Ε.Β., Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε., Ε.Σ.Ε.Ε., **συνεχίζουν να δεσμεύονται τόσο από τους μη μισθολογικούς όρους όσο και από τους μισθολογικούς όρους της ισχύουσας ΕΓΣΣΕ (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 και εν προκειμένω της ισχύουσας ΕΓΣΣΕ, και συγκεκριμένα των εν προκειμένω εργοδοτικών οργανώσεων που την υπογράφουν, ήτοι των Σ.Ε.Β., Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε., Ε.Σ.Ε.Ε., **συνεχίζουν** να **δεσμεύονται από τους μη μισθολογικούς όρους της ισχύουσας ΕΓΣΣΕ, αλλά δε δεσμεύονται, από την 12.11.2012 (ημερομηνία δημοσίευσης του νόμου) από τους μισθολογικούς όρους που η ισχύουσα ΕΓΣΣΕ ορίζει.**

Από την 12.11.2012 οι συγκεκριμένοι εργοδότες – επιχειρήσεις δεσμεύονται από το νομοθετημένο νόμιμο κατώτατο μισθό και ημερομίσθιο που ορίζεται από τις περ. 1 και 3 της υποπαραγράφου ΙΑ.11 του άρθρου πρώτου του Ν. 4093/2012. (Βασικός μισθός ή ημερομίσθιο + τριετίες).

Ι.2.) Έννομα αποτελέσματα που προκύπτουν από τον συνδυασμό των διατάξεων των περιπτώσεων 2α, 2β και 4 της υποπαραγράφου ΙΑ.11 του άρθρου πρώτου του Ν. 4093/12, με την παρ. 5 του άρθρου 37 του Ν. 4024/11 (Κατώτερο όριο δεσμευτικότητας των επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων εργασίας, ως προς τους προβλεπόμενους από αυτές μη- μισθολογικούς και μισθολογικούς όρους. Αποσαφήνιση του ορίου κάτω από το οποίο δεν πρέπει να είναι οι προβλεπόμενοι όροι τους δυσμενέστεροι για τους εργαζόμενους στην επιχείρηση).

Τα έννομα αποτελέσματα που προκύπτουν από τον συνδυασμό των θεσπιζομένων διατάξεων των περιπτώσεων 2α, 2β και 4 της υποπαραγράφου ΙΑ.11 του

άρθρου πρώτου του Ν. 4093/2012, με την παρ. 5 του άρθρου 37 του Ν. 4024/2011 είναι τα κάτωθι :

α) Για τις Επιχειρησιακές ΣΣΕ <u>που θα συναφθούν</u> μετά τη δημοσίευση του Ν. 4093/12, δηλαδή μετά τις 12-11-2012, <u>θα πρέπει να εξετάζεται εάν ο εργοδότης - επιχείρηση που πρόκειται να συνάψει επιχειρησιακή ΣΣΕ είναι μέλος ή όχι εργοδοτικής οργάνωσης που συμβάλλεται στο πλαίσιο Εθνικών Γενικών Συλλογικών Συμβάσεων εργασίας και εν προκειμένω στο πλαίσιο της ισχύουσας Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας και συγκεκριμένα των εν προκειμένω εργοδοτικών οργανώσεων που την υπογράφουν ήτοι των Σ.Ε.Β., Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε., Ε.Σ.Ε.Ε.</u>

ι) Εάν μεν ο εργοδότης – επιχείρηση που θα συνάψει επιχειρησιακή σσε μετά τις 12-11-2012, είναι μέλος των εργοδοτικών οργανώσεων που συμβάλλονται στο πλαίσιο Εθνικών Γενικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας και εν προκειμένω στο πλαίσιο της ισχύουσας Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, και συγκεκριμένα των εν προκειμένω εργοδοτικών οργανώσεων που την υπογράφουν, ήτοι των Σ.Ε.Β., Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε., Ε.Σ.Ε.Ε, **δεσμεύεται τόσο από τους μη μισθολογικούς όρους, όσο και από τους μισθολογικούς όρους της ισχύουσας ΕΓΣΣΕ.**

<u>Συνεπώς δεν επιτρέπεται η συγκεκριμένη επιχειρησιακή σσε να περιέχει όρους δυσμενέστερους από εκείνους που προβλέπονται στην ισχύουσα ΕΓΣΣΕ ή από εκείνους που θα προβλέπονται από εκάστοτε ισχύουσα/ες Εθνική/ές Γενική/ές Συλλογική/ές Σύμβαση/εις Εργασίας .</u>

ιι) Εάν ο εργοδότης – επιχείρηση <u>που θα συνάψει</u> επιχειρησιακή σσε μετά τις 12-11-2012, δεν είναι μέλος των εργοδοτικών οργανώσεων που συμβάλλονται στο πλαίσιο Εθνικών Γενικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας και εν προκειμένω στο πλαίσιο της ισχύουσας Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας και συγκεκριμένα των εν προκειμένω εργοδοτικών οργανώσεων που την υπογράφουν, ήτοι των Σ.Ε.Β., Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε., Ε.Σ.Ε.Ε, **δεσμεύεται <u>μόνο</u> από τους μη μισθολογικούς όρους της ισχύουσας ΕΓΣΣΕ και κάθε *Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας που θα συναφθεί στο μέλλον και θα προβλέπει τέτοιους όρους*, αλλά δε δεσμεύεται από τους μισθολογικούς όρους αυτών.**

<u>Συνεπώς *δεν επιτρέπεται η συγκεκριμένη επιχειρησιακή σσε* να περιέχει όρους μισθολογικούς δυσμενέστερους για τους εργαζόμενους στην επιχείρηση, από εκείνους που προβλέπονται από το νόμιμο νομοθετημένο κατώτατο μισθό και ημερομίσθιο, όπως ορίζεται στις περιπτώσεις 1 και 3 της υποπαραγράφου ΙΑ.11 του άρθρου πρώτου του Ν. 4093/12.</u>

ΑΚΥΡΟ

iii) Σε κάθε περίπτωση αν τα συμβαλλόμενα μέρη αποφασίσουν ρητά στο πλαίσιο μιας επιχειρησιακής ΣΣΕ μισθολογικούς όρους όμοιους με εκείνους της εκάστοτε ισχύουσας ΕΓΣΣΕ/ ή ισχύουσες Εθνικές Γενικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας, ανεξάρτητα από το αν δεσμεύονται ή όχι από αυτή / ές (σύμφωνα με την προηγηθείσα ανάλυση υπό ι και ιι), ισχύουν γι' αυτούς τα συμφωνημένα.

β) <u>Για επιχειρησιακές ΣΣΕ που έχουν συναφθεί μέχρι την 12-11-2012</u>, <u>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 ΕΓΣΣΕ, ισχύουν τα εξής:</u>

ι) Εάν ο εργοδότης – επιχείρηση που έχει συνάψει την επιχειρησιακή σσε <u>μέχρι την 12-11-2012</u>, είναι μέλος των εργοδοτικών οργανώσεων που συμβάλλονται στο πλαίσιο της ισχύουσας ΕΓΣΣΕ (Σ.Ε.Β., Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε., Ε.Σ.Ε.Ε.), **δεσμεύεται τόσο από τους μη μισθολογικούς όσο και από τους μισθολογικούς όρους της ισχύουσας ΕΓΣΣΕ. (Βασικός μισθός ή ημερομίσθιο + τριετίες + επίδομα γάμου). Άρα σε κάθε περίπτωση οι προβλεπόμενοι από τη συγκεκριμένη επιχειρησιακή σσε όροι (μισθολογικοί ή μη) εξακολουθούν να μην πρέπει να είναι δυσμενέστεροι για τους εργαζόμενους στην επιχείρηση από εκείνους που προβλέπονται στην ισχύουσα ΕΓΣΣΕ.**

ιι) Για τις περιπτώσεις εργοδοτών – επιχειρήσεων που έχουν συνάψει επιχειρησιακή σσε <u>από την 27.10.2011</u> (ημερομηνία δημοσίευσης του ν. 4024/2011) και <u>μέχρι την 12-11-2012 (</u>ημερομηνία δημοσίευσης του ν. 4093/2012) και δεν είναι μέλη των εργοδοτικών οργανώσεων που συμβάλλονται στο πλαίσιο της ισχύουσας ΕΓΣΣΕ (Σ.Ε.Β., Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε., Ε.Σ.Ε.Ε.), *και δεδομένων των διατάξεων της υποπαραγράφου ΙΑ.11 του άρθρου πρώτου του Ν. 4093/12*, **εφόσον υφίσταται σχετική βούληση των συμβαλλομένων μερών, που έχουν συνάψει την συγκεκριμένη επιχειρησιακή σσε, να προσαρμόσουν άμεσα τους προβλεπόμενους μισθολογικούς όρους στα όρια του νόμιμου νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομίσθιου του ν. 4093/2012 *(Βασικός μισθός ή ημερομίσθιο + τριετίες),* μπορούν να προβούν σε σύναψη τροποποιητικής επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας.** Σε κάθε περίπτωση πάντως αν αυτή η επιχειρησιακή σσε λήξει ή καταγγελθεί και παρέλθει το διάστημα των 3 μηνών παράτασης ισχύος της (ν.4046/12 και 6/12 ΠΥΣ), και εξακολουθεί ο εργοδότης – επιχείρηση να μην είναι μέλος των εργοδοτικών οργανώσεων που συμβάλλονται στο πλαίσιο ΕΓΣΣΕ, τότε ο εργοδότης – επιχείρηση δεσμεύεται από το νόμιμο, νομοθετημένο κατώτατο μισθό και ημερομίσθιο *(Βασικός μισθός ή ημερομίσθιο + τριετίες)*.

Ι.3) Ειδικότερα ως προς την υποχρέωση καταβολής του επιδόματος γάμου

α) Οι εργοδότες - επιχειρήσεις <u>που δεσμεύονται από ισχύουσες</u> κλαδικές, ομοιοεπαγγελματικές ή επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας (σύμφωνα με τις παρ. 2 και 3 του άρ. 8 του Ν. 1876/1990, όπως ισχύει μετά τον ν. 4093/2012), **<u>που προβλέπουν επίδομα γάμου, υποχρεούνται στην καταβολή του</u>.**

β) Από την 12.11.2012 (ημερομηνία δημοσίευσης του Ν. 4093/2012) εργοδότες-επιχειρήσεις που δεν δεσμεύονται από ισχύουσες κλαδικές, ομοιοεπαγγελματικές ή επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας (σύμφωνα με τους όρους και τις προϋποθέσεις των παρ. 2 και 3 του αρ. 8 του ν. 1876/1990, σε συνδυασμό με την παρ. 2 του άρ. 3 του ν. 1876/1990, όπως το τελευταίο τροποποιήθηκε με το ν. 4093/2012) ή δεν είναι μέλη των εργοδοτικών οργανώσεων που συμβάλλονται στο πλαίσιο της ισχύουσας ΕΓΣΣΕ ήτοι των Σ.Ε.Β., Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε., Ε.Σ.Ε.Ε *(σύμφωνα με τους όρους και τις προϋποθέσεις της υποπαραγράφου ΙΑ.11 του άρθρου πρώτου του Ν. 4093/2012)*, δύνανται, χωρίς να υποχρεούνται, να συνεχίζουν κανονικά την καταβολή του επιδόματος γάμου.

γ) Σε κάθε περίπτωση και ανεξάρτητα από την παραγωγή δεσμευτικότητας /υποχρεωτικότητας καταβολής του επιδόματος γάμου, ως ανωτέρω αναλύεται , ισχύουν οι διατάξεις του ν. 4046/12 και 6/12 ΠΥΣ, και ειδικότερα, και εν προκειμένω, η διάταξη της παρ. 4 του αρ. 2 της 6/12 ΠΥΣ, κατά την οποία το επίδομα γάμου, όταν είναι κανονιστικός όρος μιας οποιασδήποτε σσε δεν μετενεργεί και άρα δεν περιλαμβάνεται στους συμβατικούς πλέον όρους της ατομικής σύμβασης, όταν λήξει ή καταγγελθεί η σσε και παρέλθει και το τρίμηνο της παράτασης ισχύος της, με αποτέλεσμα μόνο με βούληση των μερών στο πλαίσιο σύναψης νέας σσε ή σύναψης ατομικής σύμβασης μπορεί εκ νέου να συμφωνείται.

ΙΙ) <u>Σε κάθε περίπτωση με Εθνικές Γενικές, Κλαδικές, Ομοιοεπαγγελματικές και Επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας, μπορούν να συμφωνούνται ελευθέρως από τα συμβαλλόμενα μέρη μισθολογικοί όροι οποιουδήποτε είδους και ύψους</u> (Βασικοί μισθοί, ημερομίσθια, προσαύξηση ωριμάνσεων, παντός είδους επιδόματα κλπ).

Οι μισθολογικοί αυτοί όροι σε κάθε περίπτωση όμως δεν μπορούν να είναι δυσμενέστεροι από τους προβλεπόμενους μισθολογικούς όρους του νόμιμου νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομίσθιου, όπως ορίζεται στις περιπτώσεις 1 και 3 της υποπαραγράφου ΙΑ.11 του άρθρου πρώτου του Ν. 4093/2012.

Τέλος ακόμη και όροι ατομικών συμβάσεων δεν επιτρέπεται να ορίζουν μηνιαίες τακτικές αποδοχές ή ημερομίσθιο πλήρους απασχόλησης κατώτερο από το

ΑΚΥΡΟ

νομοθετικώς καθορισμένο κατώτατο μισθό και ημερομίσθιο (περίπτωση 3ζ της υποπαραγράφου ΙΑ.11 του άρθρου πρώτου του Ν. 4093/2012.)

Γ. <u>Υποπαράγραφος ΙΑ.12 του άρθρου πρώτου του ν. 4093/2012: Αποζημίωση απόλυσης ιδιωτικών υπαλλήλων με σχέση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου.</u>

<u>1. Αποζημίωση απόλυσης ιδιωτικών υπαλλήλων με σχέση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου σε περίπτωση καταγγελίας με προειδοποίηση.</u>

Με τη διάταξη της περίπτωσης 1 της υποπαραγράφου ΙΑ.12 του άρθρου πρώτου του Ν. 4093/2012, όπως τροποποιήθηκε από την παράγραφο 9 του άρθρου 10 της από 19-11-2012 Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου (Α΄ 229) αντικαθίστανται, η διάταξη του άρθρου 1 του ν.2112/1920 (Α΄ 67), όπως τροποποιήθηκε και ισχύει και το εδάφιο Β΄ της παραγράφου 2 του άρθρου 74 του ν.3863/2010 (Α΄ 115), όπως αυτό τροποποιήθηκε από το εδάφιο β΄ της παρ. 5 του άρθρου 17 του ν.3899/2010 (Α΄ 212).

Με τη νέα διάταξη καθορίζονται μικρότερα, σε σχέση με το προϊσχύον νομικό καθεστώς, χρονικά διαστήματα προειδοποίησης, σε περίπτωση καταγγελίας με προειδοποίηση, σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου ιδιωτικών υπαλλήλων που έχουν συμπληρώσει δέκα πέντε (15) έτη υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη και άνω.

Πιο συγκεκριμένα τα νέα χρονικά διαστήματα προειδοποίησης σε περίπτωση **καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου ιδιωτικού υπαλλήλου με προειδοποίηση (***τακτική καταγγελία)* διαμορφώνονται ως εξής:

- **Για υπαλλήλους που έχουν υπηρετήσει στον ίδιο εργοδότη από δώδεκα (12) μήνες συμπληρωμένους έως δύο (2) έτη, το χρονικό διάστημα προειδοποίησης ανέρχεται στον ένα (1) μήνα πριν την απόλυση.**

- **Για υπαλλήλους που έχουν συμπληρώσει δύο (2) έτη υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη μέχρι πέντε (5) έτη, το χρονικό διάστημα προειδοποίησης ανέρχεται στους δύο (2) μήνες πριν την απόλυση.**

- **Για υπαλλήλους που έχουν συμπληρώσει πέντε (5) έτη υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη μέχρι δέκα (10) έτη, το χρονικό διάστημα προειδοποίησης ανέρχεται στους τρεις (3) μήνες πριν την απόλυση.**

● Για υπαλλήλους που έχουν συμπληρώσει δέκα (10) έτη υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη και άνω, το χρονικό διάστημα προειδοποίησης ανέρχεται στους τέσσερις (4) μήνες πριν την απόλυση.

Περαιτέρω, με τη διάταξη της ίδιας περίπτωσης 1 της υποπαραγράφου ΙΑ.12 του άρθρου πρώτου του ν.4093/2012, προσδιορίζεται επακριβώς ο χρόνος έναρξης ισχύος της έγγραφης προειδοποίησης, που τοποθετείται ***από την επομένη της γνωστοποίησής της προς τον εργαζόμενο.*** Ως εκ τούτου: **α.** Η *προσμέτρηση του χρόνου προειδοποίησης* ξεκινά 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 εργασίας, **β.** Η σύμφωνα με την παράγραφο 1 του άρθρου 9 του ν.3198/55 (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.*, άρχεται από την επομένη ημέρα της γνωστοποίησης της έγγραφης προειδοποίησης προς τον εργαζόμενο (άρθρο 241 ΑΚ).

Εργοδότης που καταγγέλλει με προειδοποίηση σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού υπαλλήλου, κατά τα ανωτέρω, καταβάλλει στον απολυόμενο, *κατά τη λύση της σύμβασης εργασίας, που επέρχεται με τη συμπλήρωση του χρονικού διαστήματος προειδοποίησης που ορίζει η διάταξη*, το ήμισυ **της αποζημίωσης απόλυσης για καταγγελία χωρίς προειδοποίηση ιδιωτικού υπαλλήλου με σχέση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου και η οποία ορίζεται ρητώς** στις περιπτώσεις 2 και 3 της Υποπαραγράφου ΙΑ.12 του άρθρου πρώτου του νόμου 4093/2012.

2. <u>Αποζημίωση απόλυσης</u> <u>ιδιωτικών υπαλλήλων με σχέση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου σε περίπτωση καταγγελίας χωρίς προειδοποίηση.</u>

Η διάταξη της περίπτωσης 2 της Υποπαραγράφου ΙΑ.12 του άρθρου πρώτου του νόμου 4093/2012, αντικαθιστά την παράγραφο 1 του άρθρου 3 του ν. 2112/1920 (Α΄67), όπως ίσχυε, και αναδιαμορφώνεται το πλαίσιο υπολογισμού του ποσού της αποζημίωσης απόλυσης ιδιωτικών υπαλλήλων με σχέση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου. Ως εκ τούτου το ύψος της αποζημίωσης απόλυσης, σε περίπτωση καταγγελίας σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου ιδιωτικού υπαλλήλου χωρίς προειδοποίηση, (εκτός αν οφείλεται μεγαλύτερη αποζημίωση βάσει σύμβασης ή εθίμου), διαμορφώνεται ως εξής:

ΠΙΝΑΚΑΣ Ι: ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΧΩΡΙΣ ΠΡΟΕΙΔΟΠΟΙΗΣΗ	
Χρόνος υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη	**Ποσό αποζημίωσης**
12 μήνες συμπληρωμένοι έως 4 έτη	2 μηνών
4 έτη συμπληρωμένα έως 6 έτη	3 μηνών
6 έτη συμπληρωμένα έως 8 έτη	4 μηνών
8 έτη συμπληρωμένα έως 10 έτη	5 μηνών
10 έτη συμπληρωμένα	6 μηνών
11 έτη συμπληρωμένα	7 μηνών
12 έτη συμπληρωμένα	8 μηνών
13 έτη συμπληρωμένα	9 μηνών
14 έτη συμπληρωμένα	10 μηνών
15 έτη συμπληρωμένα	11 μηνών
16 έτη συμπληρωμένα και άνω	12 μηνών

Για τον υπολογισμό της ανωτέρω αποζημίωσης λαμβάνονται υπόψη οι τακτικές αποδοχές του τελευταίου μήνα, πριν την καταγγελία της σύμβασης εργασίας, υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης.

Τέλος ισχύει το δεύτερο εδάφιο της παραγράφου 1 του άρθρου 5 του ν. 3198/1955 (Α΄98) στο οποίο αναφέρεται ότι κατά τον υπολογισμό της αποζημίωσης απόλυσης δε λαμβάνονται υπόψη οι τακτικές αποδοχές του τελευταίου μήνα κατά το ποσό που υπερβαίνουν το οκταπλάσιο του ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη πολλαπλασιαζόμενο επί τον αριθμό 30.

3. Αποζημίωση απόλυσης ιδιωτικών υπαλλήλων με σχέση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, οι οποίοι στις 12-11-2012 έχουν συμπληρώσει δεκαεπτά (17) έτη υπηρεσίας και άνω στον ίδιο εργοδότη.

Ι. 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 Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου (Α' 229), αφορά ιδιωτικούς υπαλλήλους με σχέση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου **που στις 12-11-2012,** ημερομηνία δημοσίευσης του νόμου 4093/2012, **έχουν συμπληρώσει δεκαεπτά (17) έτη υπηρεσίας και άνω στον ίδιο εργοδότη.**

Έτσι, αυτή η κατηγορία των εργαζομένων, **εκτός της προβλεπόμενης κατά τα ανωτέρω αποζημίωσης,** σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασής τους, **οποτεδήποτε και αν απολυθούν, δικαιούται, 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, ημερομηνία δημοσίευσης του νόμου 4093/2012, 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.***

Η επιπλέον αυτή αποζημίωση διαμορφώνεται ως ακολούθως:

ΠΙΝΑΚΑΣ ΙΙ: ΕΠΙΠΛΕΟΝ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ	
Χρόνος υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη (στις 12-11-2012)	**Ποσό αποζημίωσης**
17 έτη συμπληρωμένα	**1** μηνός
18 έτη συμπληρωμένα	**2** μηνών
19 έτη συμπληρωμένα	**3** μηνών
20 έτη συμπληρωμένα	**4** μηνών
21 έτη συμπληρωμένα	**5** μηνών
22 έτη συμπληρωμένα	**6** μηνών
23 έτη συμπληρωμένα	**7** μηνών
24 έτη συμπληρωμένα	**8** μηνών
25 έτη συμπληρωμένα	**9** μηνών
26 έτη συμπληρωμένα	**10** μηνών
27 έτη συμπληρωμένα	**11** μηνών
28 έτη συμπληρωμένα και άνω	**12** μηνών

Άμεσα συνάγεται ότι την επιπλέον αποζημίωση της περίπτωσης 3 της υποπαραγράφου ΙΑ.12 του άρθρου πρώτου του νόμου του Ν.4093/2012, την δικαιούνται μόνο εργαζόμενοι οι οποίοι στις 12-11-2012, ημερομηνία δημοσίευσης του ν. 4093/2012, 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.

II. Υπολογισμός της επιπλέον αποζημίωσης ιδιωτικών υπαλλήλων που πληρούν τις προϋποθέσεις για λήψη πλήρους σύνταξης γήρατος.

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 (Α΄ 98), όπως ισχύει,

Συγκεκριμένα για τον υπολογισμό αυτής της αποζημίωσης λαμβάνονται υπόψη οι τακτικές αποδοχές του τελευταίου μήνα, πριν τη λύση της σύμβασης εργασίας, υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης.

Η εξαίρεση, από το σύστημα υπολογισμού της ανωτέρω αποζημίωσης ιδιωτικών υπαλλήλων που πληρούν τις προϋποθέσεις για λήψη πλήρους σύνταξης γήρατος, αναφέρεται μόνο στο ποσό των αποδοχών που λαμβάνονται υπόψη, ενώ χρόνος υπηρεσίας που λαμβάνεται υπόψη για τον υπολογισμό της αποζημίωσης αυτής, *είναι εκείνος που συμπλήρωσε ο εργαζόμενος στον ίδιο εργοδότη στις 12-11-2012, ημερομηνία δημοσίευσης του νόμου 4093/2012, οποτεδήποτε κι αν αποχωρήσει ή απομακρυνθεί λόγω συμπλήρωσης προϋποθέσεων για λήψη πλήρους σύνταξης γήρατος*.

Συνεχίζει να ισχύει το δεύτερο εδάφιο της παραγράφου 1 του άρθρου 5 του ν. 3198/1955 (Α΄ 98) στο οποίο αναφέρεται ότι κατά τον υπολογισμό της αποζημίωσης απόλυσης δε λαμβάνονται υπόψη οι τακτικές αποδοχές του τελευταίου μήνα κατά το ποσό που υπερβαίνουν το οκταπλάσιο του ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη πολλαπλασιαζόμενο επί τον αριθμό 30.

Κατόπιν των ανωτέρω, ο συγκεντρωτικός πίνακας αποζημίωσης απόλυσης ιδιωτικών υπαλλήλων διαμορφώνεται ως εξής:

ΣΥΓΚΕΝΤΡΩΤΙΚΟΣ ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΩΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ					
Καταγγελία χωρίς προειδοποίηση			**καταγγελία με προειδοποίηση.**		
Χρόνος υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη	**Ποσό αποζημιώσεως**	**Επιπλέον ποσό αποζημιώσεως**	**χρόνος προειδο-ποίησης**	**Ποσό αποζημιώσεως**	**Επιπλέον ποσό αποζημιώσεως**
1 έτος συμπλ. έως **2** έτη	**2** μηνών		**1** μήνας	**1** μηνός	
2 έτη συμπλ. έως **4** έτη	**2** μηνών		**2** μήνες	**1** μηνός	
4 έτη συμπλ.έως **5** έτη	**3** μηνών		**2** μήνες	**1 1/2** μηνός	
5 έτη συμπλ.έως **6** έτη	**3** μηνών		**3** μήνες	**1 1/2** μηνός	
6 έτη συμπλ.έως **8** έτη	**4** μηνών		**3** μήνες	**2** μηνών	
8 έτη συμπλ έως **10** έτη	**5** μηνών		**3** μήνες	**2 1/2** μηνών	
10 έτη συμπληρωμένα	**6** μηνών		**4** μήνες	**3** μηνών	
11 έτη συμπληρωμένα	**7** μηνών		**4** μήνες	**3 1/2** μηνών	
12 έτη συμπληρωμένα	**8** μηνών		**4** μήνες	**4** μηνών	
13 έτη συμπληρωμένα	**9** μηνών		**4** μήνες	**4 1/2** μηνών	
14 έτη συμπληρωμένα	**10** μηνών		**4** μήνες	**5** μηνών	
15 έτη συμπληρωμένα	**11** μηνών		**4** μήνες	**5 1/2** μηνών	
16 έτη συμπληρωμένα και άνω	**12** μηνών		**4** μήνες	**6** μηνών	
Χρόνος υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη (αφορά ιδιωτ. υπαλλήλους που την 12-11-2012 έχουν συμπληρώσει 17 έτη και άνω)		**Κατά τον κάτωθι υπολογισμό δε λαμβάνονται υπόψη οι τακτικές αποδοχές κατά το ποσό που υπερβαίνουν τα 2.000 ευρώ**			**Κατά τον κάτωθι υπολογισμό δε λαμβάνονται υπόψη οι τακτικές αποδοχές κατά το ποσό που υπερβαίνουν τα 2.000 ευρώ**
17 έτη συμπληρωμένα	**12** μηνών	**+ 1** μηνός	**4** μήνες	**6** μηνών	**+ 1/2** μηνός
18 έτη συμπληρωμένα	**12** μηνών	**+ 2** μηνών	**4** μήνες	**6** μηνών	**+ 1** μηνός
19 έτη συμπληρωμένα	**12** μηνών	**+ 3** μηνών	**4** μήνες	**6** μηνών	**+ 1 1/2** μηνός
20 έτη συμπληρωμένα	**12** μηνών	**+ 4** μηνών	**4** μήνες	**6** μηνών	**+ 2** μηνών
21 έτη συμπληρωμένα	**12** μηνών	**+ 5** μηνών	**4** μήνες	**6** μηνών	**+ 2 1/2** μηνών
22 έτη συμπληρωμένα	**12** μηνών	**+ 6** μηνών	**4** μήνες	**6** μηνών	**+ 3** μηνών
23 έτη συμπληρωμένα	**12** μηνών	**+ 7** μηνών	**4** μήνες	**6** μηνών	**+ 3 1/2** μηνών
24 έτη συμπληρωμένα	**12** μηνών	**+ 8** μηνών	**4** μήνες	**6** μηνών	**+ 4** μηνών
25 έτη συμπληρωμένα	**12** μηνών	**+ 9** μηνών	**4** μήνες	**6** μηνών	**+ 4 1/2** μηνών
26 έτη συμπληρωμένα	**12** μηνών	**+ 10** μηνών	**4** μήνες	**6** μηνών	**+ 5** μηνών
27 έτη συμπληρωμένα	**12** μηνών	**+ 11** μηνών	**4** μήνες	**6** μηνών	**+ 5 1/2** μηνών
28 έτη συμπληρωμένα και άνω	**12** μηνών	**+ 12** μηνών	**4** μήνες	**6** μηνών	**+ 6** μηνών

Δ. Υποπαράγραφος ΙΑ.13 του άρθρου πρώτου του ν.4093/2012: Απλοποίηση Διαδικασιών και Μείωση Διοικητικών Βαρών που αφορούν το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας.

Δ. 1) Περίπτωση 1 της υποπαραγράφου ΙΑ.13 του άρθρου πρώτου του ν.4093/2012: Συμπληρωματικοί πίνακες προσωπικού.

Με τη διάταξη της περίπτωσης 1 της υποπαραγράφου ΙΑ.13 του άρθρου πρώτου του ν. 4093/2012, με την οποία αντικαθίσταται η παράγραφος 4 του άρθρου 30 του ν.3996/2011, **επέρχεται αλλαγή στο χρονικό διάστημα εντός του οποίου οι εργοδότες υποχρεούνται να γνωστοποιούν αλλαγές και τροποποιήσεις στο ωράριο και την οργάνωση του χρόνου εργασίας που αφορούν εργαζόμενους της επιχείρησής τους.**

Το διάστημα αυτό δύναται να εκτείνεται το αργότερο έως 2 εργάσιμες ημέρες από την ημέρα πραγματοποίησης των αλλαγών.

Οι εργοδότες σε κάθε περίπτωση μπορούν να γνωστοποιούν στην αρμόδια Κοινωνική Επιθεώρηση Εργασίας με συμπληρωματικούς πίνακες, αλλαγές ή τροποποιήσεις ωραρίων ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας και πριν την ημέρα πραγματοποίησης των σχετικών αλλαγών ή τροποποιήσεων.

Σε ότι αφορά την υποχρέωση υποβολής συμπληρωματικών πινάκων, ως προς τις υπόλοιπες περιπτώσεις που προβλέπει η παρούσα διάταξη, ουσιαστικά επαναλαμβάνονται με την διάταξη αυτή τα όσα ήδη ισχύουν στις ρυθμίσεις της παραγράφου 4 του άρθρου 30 του ν.3996/2011 και συνεπώς εξακολουθούν να εφαρμόζονται τα προβλεπόμενα στην αρ. πρωτ. 17227/32/2012 (Β΄ 2346) Απόφαση του Υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας.

Δ.2) Περίπτωση 2 της υποπαραγράφου ΙΑ.13 του άρθρου πρώτου του ν. 4093/2012: Υποχρεωτική Αναγγελία Υπερωριακής Απασχόλησης στο ΣΕΠΕ.

Με τη διάταξη της περίπτωσης 2 της υποπαραγράφου ΙΑ.13 του άρθρου πρώτου του ν. 4093/2012, επιδιώκεται η, **κατά ενιαίο τρόπο**, υιοθέτηση της διαδικασίας υποχρεωτικής αναγγελίας της υπερωριακής απασχόλησης εκ μέρους του εργοδότη, προς την οικεία Κοινωνική Επιθεώρηση Εργασίας, για όλες τις επιχειρήσεις.

Η **υποχρεωτική αναγγελία,** ως τρόπος νομιμοποίησης και γνωστοποίησης στην αρμόδια υπηρεσία του ΣΕΠΕ **της υπερωριακής απασχόλησης προβλεπόταν, ρητά, για το προσωπικό των βιομηχανικών, βιοτεχνικών επιχειρήσεων, ή εργασιών εν γένει** (αρ. 9 του Π.Δ. 27/6/4-7-1932 (Α΄212), όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 3 του Ν.Δ. 515/70 (Α΄ 95).

Με την νομοθετική πρόβλεψη της περίπτωσης 2 της υποπαραγράφου ΙΑ.13 του άρθρου πρώτου του ν. 4093/2012, **η παραπάνω διαδικασία επεκτείνεται και για το προσωπικό των επιχειρήσεων που δεν υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής του Ν.Δ. 515/70 όπως αυτό τροποποίησε τις διατάξεις του Π.Δ. 27/6/4-7-32.**

Ειδικότερα, **από την 12/11/2012**, ημερομηνία δημοσίευσης του ν. 4093/2012, **είναι επιτρεπτή η υπέρβαση του νομίμου ημερήσιου ωραρίου έως 2 ώρες ημερησίως και μέχρι 120 ώρες το έτος, ως υπερωριακής απασχόλησης, για το προσωπικό των επιχειρήσεων που δεν υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής του Ν.Δ. 515/70, όπως αυτό τροποποίησε τις διατάξεις του Π.Δ. 27/6/4-7-32, μετά από υποχρεωτική αναγγελία των ωρών αυτών στην αρμόδια Κοινωνική Επιθεώρηση Εργασίας.** Η αναγγελία αυτή θα πρέπει να **λαμβάνει χώρα πριν ή το αργότερο κατά την ημέρα πραγματοποίησης της υπερωριακής απασχόλησης**. Σε περιπτώσεις εξαιρετικού χαρακτήρα και εφόσον προκύπτουν επείγουσες ανάγκες της επιχείρησης είναι επιτρεπτή η αναγγελία προς την Κοινωνική Επιθεώρηση Εργασίας το αργότερο κατά την επόμενη **εργάσιμη** ημέρα από την έναρξη της υπερωριακής απασχόλησης. Αντίγραφο της αναγγελίας των υπερωριών θα πρέπει να τηρείται στον τόπο εργασίας.

Η υπερωριακή απασχόληση, που αναγγέλλεται κατά τα παραπάνω, θα πρέπει να καταγράφεται υποχρεωτικά και στο Ειδικό Βιβλίο Υπερωριών το οποίο προβλέπεται να τηρείται στην επιχείρηση σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 3 του Ν.Δ. 515/70 καθώς και στο άρθρο 13 του ν. 3846/2010.

Επισημαίνεται ότι το ημερήσιο όριο των 2 ωρών και το ετήσιο των 120 ωρών αποτελούν το ανώτατο όριο υπερωριακής εργασίας μέχρι του οποίου μπορούν να αναγγέλλουν οι εργοδότες που απασχολούν προσωπικό και το οποίο μπορούσε, σύμφωνα με το προηγούμενο νομικό καθεστώς, να εργαστεί υπερωριακώς μόνον μετά από έγκριση της οικείας Κοινωνικής Επιθεώρησης Εργασίας (π.χ. προσωπικό γραφείων, επιχειρήσεων Α.Ε.).

Τέλος, ευνόητο είναι ότι για την αμοιβή της υπερωριακής απασχόλησης που αναγγέλλεται από τον εργοδότη, έως 2 ώρες ημερησίως και 120 ώρες ετησίως, ισχύ έχουν οι διατάξεις της παραγράφου 10 του άρθρου 74 του ν.3863/2010 (Α΄ 115), **δεδομένου ότι η αλλαγή της διαδικασίας (αντί προέγκρισης, υποχρεωτική αναγγελία), ουδεμία μεταβολή προκαλεί στο καθεστώς υπολογισμού της αμοιβής για την νόμιμη και την παράνομη υπερωρία** .

Ειδικότερα, για κάθε ώρα υπερωριακής απασχόλησης που αναγγέλλεται, κατά τα ανωτέρω, από τον εργοδότη προς την οικεία Κοινωνική Επιθεώρηση Εργασίας και μέχρι 120 ώρες ετησίως, ο μισθωτός δικαιούται αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 40%, είτε η υπερωριακή απασχόληση αναγγελθεί <u>πριν ή το αργότερο κατά την ημέρα πραγματοποίησης, είτε</u> αναγγελθεί <u>κατά την **επόμενη εργάσιμη** ημέρα από την έναρξη της υπερωριακής απασχόλησης, σε περίπτωση κάλυψης επειγουσών αναγκών της επιχείρησης.</u>

Σε περίπτωση κατά την οποία δεν αναγγελθεί η υπερωριακή απασχόληση από τον εργοδότη, σύμφωνα με την ανωτέρω διαδικασία, η υπερωριακή απασχόληση είναι παράνομη και οφείλεται στο μισθωτό αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 80%.

<u>Δ.3) Περίπτωση 3 της υποπαραγράφου ΙΑ.13 του άρθρου πρώτου του ν. 4093/2012: Κατάργηση Θεώρησης Βιβλίου Δρομολογίων</u>

Με την περίπτωση 3 της υποπαραγράφου ΙΑ.13 του άρθρου πρώτου του ν. 4093/2012 **και υπό το πρίσμα της μείωσης των διοικητικών βαρών σε σχέση με διαδικασίες που αφορούν το Σ.ΕΠ.Ε., <u>καταργείται από την 12/11/2012</u>**, ημερομηνία δημοσίευσης του ν. 4093/2012, **η θεώρηση του Βιβλίου Δρομολογίων σε όσες περιπτώσεις αυτή προβλεπόταν από τις σχετικές διατάξεις.**

<u>Ειδικότερα, καταργείται η θεώρηση του Βιβλίου Δρομολογίων για τα φορτηγά αυτοκίνητα, τα τουριστικά λεωφορεία καθώς και τα λεωφορεία του ΚΤΕΛ , αλλά όμως για τις κατηγορίες αυτές οχημάτων **παραμένει σε ισχύ η υποχρεωτική τήρηση του εν λόγω Βιβλίου υπό τις λοιπές προϋποθέσεις που προβλέπουν, ανά κατηγορία οχημάτων, οι σχετικές ρυθμίσεις.**</u>

Δ.4) Περίπτωση 4 της υποπαραγράφου ΙΑ.13 του άρθρου πρώτου του ν. 4093/2012: Κατάργηση υποχρέωσης θεώρησης Βιβλίου Ημερησίων Δελτίων Απασχολούμενου Προσωπικού στην εκτέλεση οικοδομικών εργασιών και τεχνικών έργων:

Στο πλαίσιο της μείωσης του διοικητικού βάρους των επιχειρήσεων και υπό το πρίσμα της μείωσης των διοικητικών βαρών σε σχέση με διαδικασίες που αφορούν το Σ.ΕΠ.Ε., καταργείται από την 12-11-2012, ημερομηνία δημοσίευσης του ν. 4093/2012, **η θεώρηση από την οικεία Κοινωνική Επιθεώρηση Εργασίας του Βιβλίου Ημερησίων Δελτίων Απασχολούμενου Προσωπικού στην εκτέλεση οικοδομικών εργασιών και τεχνικών έργων,** η τήρηση του οποίου προβλέπεται από τη διάταξη του άρθρου μόνου της Υ.Α. 1801/1989 (Β΄ 569), όπως ισχύει. Καταργείται λοιπόν η υποχρέωση θεώρησης του σχετικού Βιβλίου από την οικεία Κοινωνική Επιθεώρηση Εργασίας, **ενώ εξακολουθεί να ισχύει η υποχρέωση τήρησής του υπό τις προϋποθέσεις που προβλέπονται στην εν λόγω Υ.Α..**

Ε. Υποπαράγραφος ΙΑ.14 του άρθρου πρώτου του ν. 4093/2012: Χρονικά όρια εργασίας

Ε.1) Περίπτωση 1 της υποπαραγράφου ΙΑ.14 του άρθρου πρώτου του ν. 4093/2012: Οργάνωση εβδομαδιαίας 40ωρης εργασίας εργαζομένων σε καταστήματα, με τον ίδιο τρόπο που ακολουθείται και στους λοιπούς κλάδους οικονομικής δραστηριότητας.

Με την διάταξη της περίπτωσης 1 της υποπαραγράφου ΙΑ.14 του άρθρου πρώτου του ν. 4093/2012, **αντικαθίσταται η διάταξη της παραγράφου 4 του άρθρου 42 του Ν. 1892/90 η οποία προέβλεπε την υποχρεωτική οργάνωση της εβδομαδιαίας 40ωρης εργασίας σε πενθήμερη βάση, για τους εργαζόμενους στα καταστήματα (η έννοια των οποίων καθορίζεται στο αρ.1 του Ν.Δ. 1037/71).**

Με τη νέα ρύθμιση παρέχεται η δυνατότητα στους εκπροσώπους εργοδοτών και εργαζομένων σε επιχειρήσεις - καταστήματα, να καθορίζουν μέσω Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας (ΣΣΕ) τις ημέρες εβδομαδιαίας απασχόλησης των εργαζομένων σε αυτά. Οι ΣΣΕ αυτές δύναται να είναι οποιουδήποτε είδους, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στις σχετικές ρυθμίσεις.

Περαιτέρω, με τη διαδικασία αυτή επεκτείνεται ουσιαστικά και στα καταστήματα η δυνατότητα που προβλέπεται για τους λοιπούς κλάδους οικονομικής δραστηριότητας να καθορίζουν με ΣΣΕ το σύστημα ημερών εβδομαδιαίας απασχόλησης σε πενθήμερο ή να το διατηρούν εξαήμερο.

Η πρόβλεψη αυτή στηρίζεται στο νομικό υπόβαθρο της ΕΓΣΣΕ της 26-02-1975, η οποία κυρώθηκε με το ν.133/1975 (Α΄ 189), καθώς επίσης και της διάταξης της παρ. 1 του άρθρου 2 της Πράξεως Νομ. Περιεχομένου της 29/12/1980, η οποία κυρώθηκε με το ν.1157/81 (Α' 126), και προβλεπόταν **ως δυνητικό το σύστημα οργάνωσης του εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας, με πενθήμερο**,.

Οι ΣΣΕ που συνάπτονται και ρυθμίζουν θέματα ημερών εβδομαδιαίας απασχόλησης θα πρέπει να τηρούν τις σχετικές διατάξεις του Π.Δ. 88/99 (Α΄ 94), το οποίο ενσωμάτωσε την Οδηγία 93/104/ΕΚ και οι οποίες αποτελούν τις ελάχιστες προδιαγραφές της οργάνωσης του χρόνου εργασίας και ειδικότερα στα θέματα της ημερήσιας και εβδομαδιαίας ανάπαυσης, καθώς και των ανωτάτων ορίων απασχόλησης. Το εν λόγω Π.Δ το οποίο έχει ως σκοπό την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων αποτελεί δίκαιο με υπερεθνική ισχύ, εφόσον ενσωμάτωσε κοινοτική Οδηγία.

Η δυνατότητα ρύθμισης θεμάτων ημερών εβδομαδιαίας απασχόλησης για τους εργαζόμενους σε καταστήματα, με την διαδικασία των ΣΣΕ **αφορά το συνολικό ανώτατο συμβατικό ωράριο 40 ωρών εβδομαδιαίως.**

Σε περίπτωση κατά την οποία δεν υφίσταται ΣΣΕ, με την οποία καθορίζεται πενθήμερη εβδομαδιαία εργασία για τους εργαζόμενους σε καταστήματα, των οποίων η έννοια καθορίζεται στο αρ.1 του Ν.Δ. 1037/71, εφαρμογή έχουν οι γενικές ρυθμίσεις για την εξαήμερη εβδομαδιαία εργασία, σε συνδυασμό με τα προβλεπόμενα περί **δυνητικού συστήματος οργάνωσης του εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας, με πενθήμερο, όπως αυτό προβλεπόταν και ισχύει από** την ΕΓΣΣΕ της 26-02-1975, η οποία κυρώθηκε με το ν.133/1975 (Α΄ 189), καθώς επίσης και τις οικείες διατάξεις για τις ημέρες επιτρεπτής λειτουργίας καταστημάτων.

Ε.2) Περίπτωση 2 της υποπαραγράφου ΙΑ.14 του άρθρου πρώτου του ν. 4093/2012: Ο εντός των ορίων της Κοινοτικής Οδηγίας 93/104/ΕΚ (νυν 2003/88/ΕΚ) χρόνος ημερήσιας ανάπαυσης.

Με την περίπτωση 2 της υποπαραγράφου ΙΑ.14 του άρθρου πρώτου του ν. 4093/2012, με την οποία αντικαταστάθηκε το άρθρο 3 του Π.Δ. 88/1999 (Α' 94), **καθιερώνεται για κάθε περίοδο είκοσι τεσσάρων (24) ωρών, ελάχιστη ημερήσια ανάπαυση έντεκα (11) συνεχών ωρών αντί των δώδεκα (12) ωρών που προέβλεπε η προηγούμενη ρύθμιση**. Η περίοδος αυτή των είκοσι τεσσάρων (24) ωρών έχει ως έναρξη την 00.01' και λήξη την 24.00' ώρα.

Η ελάχιστη ημερήσια αυτή ανάπαυση, η οποία προβλέπεται ρητώς από την Οδηγία 93/104/ΕΚ (νυν 2003/88/ΕΚ) ισχύει και για τις περιπτώσεις των βαρδιών έτσι όπως αυτές προβλέπονται ως σύστημα εργασίας στο Π.Δ. 88/99. Ως εκ τούτου, σε εργαζόμενο που απασχολείται με σύστημα βαρδιών θα πρέπει από τη λήξη της μιας βάρδιας μέχρι την έναρξη της επόμενης, να μεσολαβεί ημερήσια ανάπαυση 11 συνεχών ωρών, χωρίς να περιορίζεται από την περίοδο των είκοσι τεσσάρων (24) ωρών που έχει ως έναρξη την 00.01' και λήξη την 24.00' ώρα.

Ε.3) Περίπτωση 3 της υποπαραγράφου ΙΑ.14 του άρθρου πρώτου του ν. 4093/2012: Διαδικασία χορήγησης αδείας .

Η διάταξη της περίπτωσης 3 της υποπαραγράφου ΙΑ.14 του άρθρου πρώτου του ν. 4093/2012 **συμπληρώνει** το άρθρο 8 του Ν.549/77 κατά το μέρος που κύρωσε το άρθρο 7 της από 26-1-1977 ΕΓΣΣΕ και όπως είχε τροποποιηθεί με το άρθρο 6 του Ν.3846/10 και προβλέπει συνολικά πλέον τα εξής:

α) Είναι επιτρεπτή από τον εργοδότη η κατάτμηση του χρόνου αδείας εξαιτίας ιδιαίτερα σοβαρής ή επείγουσας ανάγκης που προκύπτει στο πλαίσιο της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης. Η κατάτμηση μπορεί να γίνει σε δυο περιόδους εντός του αυτού ημερολογιακού έτους. Η πρώτη περίοδος της άδειας που χορηγείται με αυτό τον τρόπο δεν μπορεί να είναι μικρότερη των έξι (6) εργάσιμων ημερών επί εξαημέρου εβδομαδιαίας εργασίας και των πέντε (5) εργάσιμων ημερών επί πενθημέρου ή δώδεκα (12) εργάσιμων ημερών εάν πρόκειται για ανήλικο εργαζόμενο.

β) ι) Επιτρέπεται η κατάτμηση του χρόνου αδείας και σε περισσότερες των δυο περιόδων. Η διαδικασία αυτή, η οποία προβλέπει έγγραφη αίτηση του εργαζομένου προς τον εργοδότη, θα πρέπει να περιλαμβάνει την χορήγηση ενιαίου τμήματος αδείας δέκα (10) εργασίμων ημερών επί πενθημέρου ή δώδεκα (12) εργάσιμων ημερών επί εξαημέρου εβδομαδιαίας εργασίας ή δώδεκα (12) εργασίμων ημερών, εάν πρόκειται για ανήλικο εργαζόμενο. Η παραπάνω διαδικασία υπάγεται στις σχετικές διατάξεις της

νομοθεσίας για την άδεια, οι οποίες προβλέπουν τη χορήγηση αδείας ή τμήματος αδείας από τον εργοδότη στον εργαζόμενο μετά από συνεννόηση των δυο μερών (άρ.4 του ΑΝ 539/45 όπως ισχύει).

β . ιι) Νέα διάταξη η οποία συμπληρώθηκε με το ν. 4093/2012

Σε περιπτώσεις επιχειρήσεων που απασχολούν τακτικό προσωπικό με συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου και έκτακτο–εποχικό προσωπικό με συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου και παρουσιάζουν, σε συγκεκριμένη χρονική περίοδο του έτους, μεγάλη σώρευση εργασίας εξαιτίας του είδους ή του αντικειμένου εργασιών τους, ο εργοδότης μπορεί, με απόφασή του, να χορηγεί στο τακτικό προσωπικό το ενιαίο τμήμα των 10 ή 12 εργάσιμων ημερών αδείας, επί πενθημέρου ή εξαημέρου αντίστοιχα, σε οποιοδήποτε χρονικό σημείο του ημερολογιακού έτους, εντός του οποίου πρέπει να χορηγηθεί η άδεια και ιδιαιτέρως σε σημείο κατά το οποίο έχει μειωθεί η ιδιαίτερη ένταση εργασίας. Η συγκεκριμένη απόφαση του εργοδότη για τη χορήγηση του τμήματος αδείας των δυο (2) εργάσιμων εβδομάδων, καθώς και η αίτηση του εργαζομένου για κατάτμηση αδείας **δεν απαιτούν έγκριση** από την Κοινωνική Επιθεώρηση Εργασίας, αλλά διατηρούνται επί πέντε (5) έτη στην επιχείρηση και είναι στην διάθεση των Επιθεωρητών Εργασίας.

Όλες οι παραπάνω ρυθμίσεις υπάγονται σε όλες τις σχετικές ρυθμίσεις της νομοθεσίας για την άδεια.

.....

Η ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ

ΑΝΝΑ ΣΤΡΑΤΙΝΑΚΗ

ΕΣΩΤΕΡΙΚΗ ΔΙΑΝΟΜΗ

1. Γραφ. κ. Υπουργού
2. Γραφ. κ. Υφυπουργού
3. Γραφ. κας Γεν. Γραμματέως
4. Γραφείο κ. Ειδικού Γρ/τεα Σ.ΕΠ.Ε. (με την παράκληση να κοινοποιηθεί στις τοπικές υπηρεσίες του Σ.ΕΠ.Ε.)
5. Γραφ. Κ. Πρ/νου Γεν. Δ/νσης Εργασίας
6. Δ/νση Δ3/Α
7. Δ/νση Δ2/Α, Β
8. Δ/νση Δ4/Α,Γ