

Ενότητα 1^η: ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ
ΟΛΕΣ ΟΙ ΑΛΛΑΓΕΣ ΣΕ ΜΙΣΘΟΥΣ ΚΑΙ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ!

Πότε μειώνονται οι μισθοί; Πόση μείωση θα γίνει και ποιους αφορά; Πότε λήγουν οι συμβάσεις; Ποια επιδόματα καταργούνται; Πόσο μειώνεται το επίδομα ανεργίας;

Λάβετε ολοκληρωμένες απαντήσεις για όλα τα επίκαιρα εργατικά ζητήματα που προέκυψαν με το νέο μνημόνιο.

Συνοπτικά, αναφέρονται κάτωθι, όλες οι αλλαγές που περιλαμβάνονται στο άρθρο 1 του νέου μνημονίου, οι οποίες καθορίστηκαν με τον Ν.4046/14-02-2012, με τις πράξεις 6 & 7 του Υπουργικού Συμβουλίου και με την ερμηνευτική εγκύκλιο 4601/12-03-2012 του Υπουργείου Εργασίας & Κοινωνικής Ασφάλισης:

1. **Μείωση του βασικού μισθού της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. κατά 22%**
Άρθρο 1 (πράξη 6)
 - Από 14-2-2012 και μέχρι την ολοκλήρωση του προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής, τα κατώτατα διαμορφωμένα όρια μισθών και ημερομισθίων της από 15-7-2010 ισχύουσας Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, όπως αυτά προβλέπονταν και ίσχυαν κατά την 1-1-2012, μειώνονται κατά 22%.**Ερμηνευτική 4601 (άρθρο 1)**
 - Όλα τα κλιμάκια της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. εξισώνονται με το 1^ο κλιμάκιο ως προς τον βασικό μισθό. Σημειώνεται ότι το 1^ο κλιμάκιο του βασικού μισθού ήταν λίγο προσαυξημένο από όλα τα υπόλοιπα

2. **Μείωση του βασικού μισθού της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. για νέους < 25ετών κατά 32%**
Άρθρο 1 (πράξη 6)
 - Από 14-2-2012 και μέχρι την ολοκλήρωση του προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής μειώνονται κατά 32% τα κατώτατα διαμορφωμένα όρια μισθών και ημερομισθίων της από 15-7-2010 ισχύουσας Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, όπως αυτά προβλέπονταν και ίσχυαν κατά την 1-1-2012, για νέους, ηλικίας κάτω των 25 ετών.**Ερμηνευτική 4601 (άρθρο 1)**
 - Τα κατώτατα νόμιμα όρια μισθών και ημερομισθίων για τους νέους ηλικίας κάτω των 25 ετών, ισχύουν ανεξαρτήτως κλάδου και ειδικότητας και αφορούν όλες τις συμβάσεις και όχι μόνο την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.

3. **Πάγωμα τυχόν αυξήσεων στην Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.**

4. **Πάγωμα ωριμάνσεων (επιδόματα πολυετίας κ.λ.π.)**
Άρθρο 4 (πράξη 6)
 - 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 εργασίας, 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.

5. **Μείωση κατά 3 μήνες του διαστήματος μετενέργειας κλαδικών & ομοιοεπαγγελματικών συμβάσεων που έχουν λήξει.**
Άρθρο 2 (πράξη 6)
 - Οι κανονιστικοί όροι Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας που θα λήξει ή θα καταγγελθεί, εξακολουθούν να **ισχύουν επί ένα τρίμηνο** από τη λήξη ή την καταγγελία τους. Κανονιστικοί όροι Συλλογικής Σύμβασης που έχει ήδη λήξει ή καταγγελθεί ισχύουν για ένα τρίμηνο από την ισχύ του Ν. 4046/2012. Με την πάροδο του τριμήνου και

εφόσον εν τω μεταξύ δεν έχει συναφθεί νέα Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, εξακολουθούν να ισχύουν από τους κανονιστικούς αυτούς όρους αποκλειστικώς οι όροι εκείνοι που αφορούν α) τον βασικό μισθό ή το βασικό ημερομίσθιο και β) τα επιδόματα ωρίμανσης, τέκνων, σπουδών και επικινδύνου εργασίας, εφόσον τα επιδόματα αυτά προβλέπονταν στις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας που έληξαν ή καταγγέλλθηκαν, ενώ παύει αμέσως να ισχύει κάθε άλλο προβλεπόμενο σε αυτές επίδομα. Η προσαρμογή των συμβάσεων στις διατάξεις του προηγούμενου εδαφίου γίνεται χωρίς να απαιτείται προηγούμενη σύμφωνη γνώμη των εργαζομένων. Οι όροι του τρίτου εδαφίου που διατηρούνται, εξακολουθούν να ισχύουν μέχρις ότου αντικατασταθούν από εκείνους της νέας Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας ή της νέας ή της τροποποιημένης ατομικής σύμβασης.

Ερμηνευτική 4601 (άρθρο 2)

- Γ. Για τις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας που έχουν λήξει ή καταγγελθεί και μέχρι την 14.2.2012 έχει παρέλθει και το 6μηνο παράτασης ισχύος τους, όπως προέβλεπε η παρ. 5 του αρ. 9 του Ν. 1876/1990 , (που καταργήθηκε με το Ν. 4046/2012), δίνεται η παράταση του τριμήνου (14.2.2012 έως 14.5.2012) μόνο για τη σύναψη νέων Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας από τα μέρη, που έχουν το δικαίωμα αυτό σύμφωνα με το νόμο διότι:
 - ο Οι Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας που έχουν λήξει ή καταγγελθεί και μέχρι την 14.2.2012 έχει παρέλθει και το 6μηνο παράτασης ισχύος τους έχουν πάψει να παράγουν έννομα αποτελέσματα ως συλλογικές συμβάσεις και οι όροι τους έχουν απολέσει τον κανονιστικό χαρακτήρα τους, παραμένουν δε στις ατομικές συμβάσεις ως απλοί εννοχικοί όροι. Συνεπώς **δεν θα ήταν ποτέ δυνατή η «αναβίωσή» τους ως Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας, μια και έχει επέλθει στην πραγματικότητα η «υποκατάστασή» τους από ενεργές ατομικές συμβάσεις εργασίας.** Αυτό ενισχύεται και από το γεγονός ότι πολλές ατομικές συμβάσεις εργασίας που ενσωμάτωσαν όρους σ.σ.ε., που έληξαν ή καταγγέλλθηκαν και έχει περάσει για αυτές και το 6μηνο της παράτασης ισχύος τους, έχουν τροποποιηθεί με νέες συμφωνίες των μερών, πράγμα που θα οδηγούσε στην αυτόματη εκ νέου και εκ του νόμου τροποποίηση τους, αντίθετα από τη βούληση των συμβαλλομένων μερών. Αυτό θα αποτελούσε καταφανή παρέμβαση στην ατομική σύμβαση. Συνεπώς, για την ανωτέρω περίπτωση, η βούληση του νομοθέτη περιορίζεται στην επί τρίμηνο επαναδιαπραγμάτευση των σ.σ.ε που έληξαν ή καταγγέλλθηκαν και έχει παρέλθει και το 6μηνο της παράτασης ισχύος τους και αυτό εντός του διαστήματος από 14.2.2012 μέχρι 14.5.2012. Κατά τη διάρκεια του ανωτέρω διαστήματος, αλλά και μετά την εκπνοή του αν δεν συναφθεί νέα σ.σ.ε., για τους ήδη εργαζομένους, παραμένουν σεβαστές και ισχυρές οι ατομικές συμβάσεις εργασίας που έχουν ενσωματώσει στο περιεχόμενο τους τους όρους αυτών των σ.σ.ε. (που έληξαν ή καταγγέλλθηκαν και πέρασε και το εξάμηνο ισχύος τους) καθώς και οι όποιες τροποποιήσεις αυτών των ατομικών συμβάσεων εργασίας.
 - ο Από τα ανωτέρω συνάγεται **ότι και για τις περιπτώσεις νέων προσλήψεων κατά το διάστημα από 14.2.2012 μέχρι 14.5.2012**, οι προσλαμβανόμενοι σε νέο εργοδότη δεν μπορούν να «καρπωθούν» τα έννομα αποτελέσματα σ.σ.ε. που έληξαν ή καταγγέλλθηκαν και έχει περατωθεί και το 6μηνο της παράτασης ισχύος τους, μια και αυτές έχουν σταματήσει να τα παράγουν ως συλλογικές συμφωνίες και οι οποίες μόνο με ατομικές συμβάσεις μπορούν να μετουσιωθούν. Άρα για τους προσλαμβανόμενους σε νέο εργοδότη θα ισχύσουν ατομικές συμφωνίες, που αποτυπώνουν τη βούληση των μερών και πάντα εντός των νομίμων ορίων.

6. Κατάργηση βασικών επιδομάτων των κλαδικών συμβάσεων που έχουν λήξει, μετά το πέρας του 3μήνου μετενέργειας

Άρθρο 2 (πράξη 6)

- Με την πάροδο του τριμήνου και εφόσον εν τω μεταξύ δεν έχει συναφθεί νέα Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, εξακολουθούν να ισχύουν από τους κανονιστικούς αυτούς όρους αποκλειστικώς οι όροι εκείνοι που αφορούν α) τον βασικό μισθό ή το βασικό ημερομίσθιο και β) τα επιδόματα ωρίμανσης, τέκνων, σπουδών και επικινδύνου εργασίας, εφόσον τα επιδόματα αυτά προβλέπονταν στις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας που έληξαν ή καταγγέλλθηκαν, ενώ παύει αμέσως να ισχύει κάθε άλλο προβλεπόμενο σε αυτές επίδομα. Η προσαρμογή των συμβάσεων στις διατάξεις του προηγούμενου εδαφίου γίνεται χωρίς να απαιτείται προηγούμενη σύμφωνη γνώμη των εργαζομένων. Οι όροι του τρίτου εδαφίου που διατηρούνται, εξακολουθούν να ισχύουν μέχρις ότου αντικατασταθούν από εκείνους της νέας Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας ή της νέας ή της τροποποιημένης ατομικής σύμβασης.

Ερμηνευτική 4601 (άρθρο 2)

- Ως «**επίδομα ωρίμανσης**» νοούνται τα επιδόματα που καταβάλλονται για το σύνολο του χρόνου υπηρεσίας του εργαζομένου, που έχει διανυθεί στον ίδιο ή άλλο εργοδότη, δηλαδή της κάθε μισθολογικής κλίμακας (μονοετής, διετής, τριετής κτλ).
- Ως «**επίδομα σπουδών**», νοείται το αντίστοιχο επίδομα που χορηγείται με βάση τους τίτλους σπουδών τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, μεταπτυχιακούς τίτλους σπουδών, επαγγελματικής εκπαίδευσης, ημεδαπών ή μη εκπαιδευτικών ιδρυμάτων ή σχολών.
- Ως «**επίδομα επικινδύνου εργασίας**» νοούνται τα επιδόματα που χορηγούνται λόγω των συνθηκών εργασίας, που συνεπάγονται κίνδυνο για την σωματική ακεραιότητα και τη ζωή του εργαζομένου.

7. Οριοθέτηση διάρκειας συμβάσεων αορίστου χρόνου σε μέγιστο χρόνο τα 3 έτη. Λήξη συμβάσεων αορίστου χρόνου το αργότερο σε 1 έτος από την υπογραφή του νέου μνημονίου**Άρθρο 2 (πράξη 6)**

- Οι Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας συνάπτονται εφεξής για ορισμένο χρόνο ισχύος, η διάρκεια του οποίου δεν μπορεί να είναι μικρότερη από ένα (1) έτος και δεν μπορεί να υπερβαίνει τα τρία (3) έτη.
- Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας που βρίσκονται σε ισχύ, ήδη 24 μήνες μέχρι την 14-2-2012 ή και περισσότερο, λήγουν στις 14-2-2013.
- Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας που την 14-2-2012 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.

8. Αλλαγή της προσφυγής στον ΟΜΕΔ με δυνατότητα διαιτησίας μόνο για τους βασικούς μισθούς των συμβάσεων και με απαίτηση προσφυγής και των 2 μερών (εργοδοτών και εργαζομένων)**Άρθρο 3 (πράξη 6)**

- Από 14-2-2012 η προσφυγή στη διαιτησία, γίνεται αποκλειστικά με κοινή συμφωνία των μερών.
- Η προσφυγή στη διαιτησία περιορίζεται αποκλειστικά στον καθορισμό βασικού μισθού ή/και βασικού ημερομισθίου, και δεν επιτρέπεται να περιλαμβάνεται σε αυτήν κανένα άλλο ζήτημα αλλά ούτε και ρήτρες που διατηρούν κανονιστικούς όρους προηγούμενων Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας ή Διαιτητικών Αποφάσεων.

9. Μείωση εισφορών κατά 2% με κατάργηση των κλάδων Ο.Ε.Κ. & Ο.Ε.Ε. του ΙΚΑ εντός 6μήνου (πράξη 7)**10. Πρόβλεψη για επιπλέον μείωση εισφορών κατά 3% από 1/1/2013****11. Πρόβλεψη για επιπλέον μείωση της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.****Τι σημαίνουν όλα αυτά με πρακτικά παραδείγματα:**

1. Ο βασικός μισθός που ίσχυε μέχρι τις 14/2/2012 με την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, ήταν στα 751,39€ για άγαμο υπάλληλο χωρίς τέκνα και χωρίς προϋπηρεσία. Με τη μείωση κατά 22%, ο ίδιος μισθός θα μετατρέπεται στα 586,08€. Φυσικά οι παραπάνω αποδοχές είναι μικτές κάτι που σημαίνει ότι αν αφαιρεθούν οι ασφαλιστικές και φορολογικές κρατήσεις θα έχουμε το ακόλουθο αποτέλεσμα: 586,08€ - 96,70€ (ασφαλιστικές εισφορές εργαζομένου 16,5%) - 13,03€ (ΦΜΥ) = **476,35€**.
2. Υπάρχει **εξίσωση του βασικού μισθού όλων των κλιμακίων** με το 1^ο κλιμάκιο. Π.χ. με την παλιά Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. ο βασικός μισθός του 2^{ου} κλιμακίου ήταν 739,98 ενώ του 1^{ου} ήταν 751,39 (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2004). Πλέον εξισώνονται όλα τα κλιμάκια με το 1^ο, δηλαδή στα 586,08€

ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΜΟΙΒΩΝ Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.

(μείωση 22%)

ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ**ΝΕΑ**

ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ 1/7/2011	ΠΟΣΟΣΤΟ ΜΕΙΩΣΗΣ	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ 14/2/2012	ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΡΙΕΤΙΑΣ	ΕΠΙΔΟΜΑ ΓΑΜΟΥ	ΣΥΝΟΛΟ ΑΓΑΜΩΝ	ΣΥΝΟΛΟ ΕΓΓΑΜΩΝ
0-3	751,39	22,00%	586,08	0,00	58,61	586,08	644,69
3-6	739,98	22,00%	586,08	58,61	58,61	644,69	703,30
6-9	739,98	22,00%	586,08	117,22	58,61	703,30	761,90
9 & ΑΝΩ	739,98	22,00%	586,08	175,82	58,61	761,90	820,51

ΠΑΛΙΑ

ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ 1/5/2009	ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΥΞΗΣΗΣ ΑΠΟ 1/7/2011	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ 1/7/2011	ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΡΙΕΤΙΑΣ	ΕΠΙΔΟΜΑ ΓΑΜΟΥ	ΣΥΝΟΛΟ ΑΓΑΜΩΝ	ΣΥΝΟΛΟ ΕΓΓΑΜΩΝ
0-3	739,56	1,60%	751,39	0,00	75,14	751,39	826,53
3-6	728,33	1,60%	739,98	74,00	75,14	813,98	889,12
6-9	728,33	1,60%	739,98	148,00	75,14	887,98	963,12
9 & ΑΝΩ	728,33	1,60%	739,98	221,99	75,14	961,97	1.037,11

ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΕΣ**ΝΕΑ**

ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΒΑΣΙΚΟ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ 01/07/2011	ΠΟΣΟΣΤΟ ΜΕΙΩΣΗΣ	ΒΑΣΙΚΟ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ 14/02/2012	ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΡΙΕΤΙΑΣ	ΕΠΙΔΟΜΑ ΓΑΜΟΥ	ΣΥΝΟΛΟ ΑΓΑΜΩΝ	ΣΥΝΟΛΟ ΕΓΓΑΜΩΝ
0-3	33,57	22,00%	26,18	0,00	2,62	26,18	28,80
3-6	33,15	22,00%	26,18	1,31	2,62	27,49	30,11
6-9	33,15	22,00%	26,18	2,62	2,62	28,80	31,42
9-12	33,15	22,00%	26,18	3,93	2,62	30,11	32,73
12-15	33,15	22,00%	26,18	5,24	2,62	31,42	34,03
15-18	33,15	22,00%	26,18	6,55	2,62	32,73	35,34
18 & ΑΝΩ	33,15	22,00%	26,18	7,85	2,62	34,03	36,65

ΠΑΛΙΑ

ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΒΑΣΙΚΟ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ 1/5/2009	ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΥΞΗΣΗΣ ΑΠΟ 1/7/2011	ΒΑΣΙΚΟ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ 1/7/2011	ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΡΙΕΤΙΑΣ	ΕΠΙΔΟΜΑ ΓΑΜΟΥ	ΣΥΝΟΛΟ ΑΓΑΜΩΝ	ΣΥΝΟΛΟ ΕΓΓΑΜΩΝ
0-3	33,04	1,60%	33,57	0,00	3,36	33,57	36,93
3-6	32,63	1,60%	33,15	1,66	3,36	34,81	38,16
6-9	32,63	1,60%	33,15	3,32	3,36	36,47	39,82
9-12	32,63	1,60%	33,15	4,97	3,36	38,12	41,48
12-15	32,63	1,60%	33,15	6,63	3,36	39,78	43,14
15-18	32,63	1,60%	33,15	8,29	3,36	41,44	44,79
18 & ΑΝΩ	32,63	1,60%	33,15	9,95	3,36	43,10	46,45

3. Ο δε βασικός μισθός της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας για εργαζόμενο κάτω των 25 ετών, μετά τη μείωση του 32% διαμορφώνεται ως εξής:
 $510,95\text{€} - 84,31\text{€}$ (ασφαλιστικές εισφορές εργαζομένου 16,5%) = **426,64€**

ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΜΟΙΒΩΝ Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.
(μείωση 32%)

ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ

ΝΕΑ

ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ 1/7/2011	ΠΟΣΟΣΤΟ ΜΕΙΩΣΗΣ	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ 14/2/2012	ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΡΙΕΤΙΑΣ	ΕΠΙΔΟΜΑ ΓΑΜΟΥ	ΣΥΝΟΛΟ ΑΓΑΜΩΝ	ΣΥΝΟΛΟ ΕΓΓΑΜΩΝ
0-3	751,39	32,00%	510,95	0,00	51,10	510,95	562,05
3& ΑΝΩ	739,98	32,00%	510,95	51,10	51,10	562,05	613,14

ΠΑΛΙΑ

ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ 1/5/2009	ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΥΞΗΣΗΣ ΑΠΟ 1/7/2011	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ 1/7/2011	ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΡΙΕΤΙΑΣ	ΕΠΙΔΟΜΑ ΓΑΜΟΥ	ΣΥΝΟΛΟ ΑΓΑΜΩΝ	ΣΥΝΟΛΟ ΕΓΓΑΜΩΝ
0-3	739,56	1,60%	751,39	0,00	75,14	751,39	826,53
3-6	728,33	1,60%	739,98	74,00	75,14	813,98	889,12

ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΕΣ**ΝΕΑ**

ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΒΑΣΙΚΟ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ 01/07/2011	ΠΟΣΟΣΤΟ ΜΕΙΩΣΗΣ	ΒΑΣΙΚΟ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ 14/02/2012	ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΡΙΕΤΙΑΣ	ΕΠΙΔΟΜΑ ΓΑΜΟΥ	ΣΥΝΟΛΟ ΑΓΑΜΩΝ	ΣΥΝΟΛΟ ΕΓΓΑΜΩΝ
0-3	33,57	32,00%	22,83	0,00	2,28	22,83	25,11
3-6	33,15	32,00%	22,83	1,14	2,28	23,97	26,25
6 & ΑΝΩ	33,15	32,00%	22,83	2,28	2,28	25,11	27,40

ΠΑΛΙΑ

ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΒΑΣΙΚΟ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ 1/5/2009	ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΥΞΗΣΗΣ ΑΠΟ 1/7/2011	ΒΑΣΙΚΟ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ 1/7/2011	ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΡΙΕΤΙΑΣ	ΕΠΙΔΟΜΑ ΓΑΜΟΥ	ΣΥΝΟΛΟ ΑΓΑΜΩΝ	ΣΥΝΟΛΟ ΕΓΓΑΜΩΝ
0-3	33,04	1,60%	33,57	0,00	3,36	33,57	36,93
3-6	32,63	1,60%	33,15	1,66	3,36	34,81	38,16
6-9	32,63	1,60%	33,15	3,32	3,36	36,47	39,82

4. Το πάγωμα των αυξήσεων σημαίνει πολύ απλά ότι δεν πρόκειται να υπάρξει **καμία αύξηση στις πιο πάνω αποδοχές** για διάστημα κατ' ελάχιστο 3^{ωv} ετών.
5. Το πάγωμα των ωριμάνσεων για τις κλαδικές συλλογικές συμβάσεις σημαίνει ότι **δεν πρόκειται να χορηγηθεί καμία αύξηση λόγω συμπλήρωσης ετών (Ζετίες) προϋπηρεσίας**. Θα πρέπει να διευκρινιστεί ότι υπάρχουν αρκετά επιδόματα τα οποία συνδέονται με την ωρίμανση:

Ενδεικτικά αναφέρουμε ότι σε κάποιες συμβάσεις (π.χ. σύμβαση Οδηγών Φορτηγών Αυτοκινήτων όλης της Χώρας) υπάρχουν 2 επιδόματα που συνδέονται με την ωρίμανση τα οποία είναι: Επίδομα Ζετίας & Επίδομα Πολυετίας στον ίδιο Εργοδότη.

6. Μέχρι σήμερα ίσχυε ότι σε περίπτωση λήξης ή καταγγελίας μιας σύμβασης (κλαδικής ή ομοιοεπαγγελματικής) αυτή συνέχιζε να ισχύει για διάστημα 6 μηνών. Σε περίπτωση που δεν υπήρχε κάποια ανανέωση της σύμβασης τότε υπήρχε η δυνατότητα να υπογραφεί νέα ατομική σύμβαση εργασίας μέχρι τα όρια της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. Πλέον το διάστημα αυτό μειώνεται σε 3 μήνες. Μάλιστα δίνεται **3μηνη παράταση μέχρι τις 14/05/2012** για όσες συμβάσεις έχουν λήξει και έχει παρέλθει και το διάστημα μετενέργειας. Αν στο μεσοδιάστημα από 14/2/2012 μέχρι και 14/05/2012 δεν υπάρχει συμφωνία για υπογραφή νέας συλλογικής σύμβασης τότε, παρέχεται το δικαίωμα στον εργοδότη χωρίς υπογραφή εργαζομένου, να προβεί σε κατάργηση όλων (πλην των 4^{ωv}) επιδομάτων.

Σημείωση: Για όσες συμβάσεις έχουν λήξει και έχει παρέλθει και το 6μηνο μετενέργειας πριν τις 14/2/2012, π.χ. Σύμβαση Λογιστών, δεν υπάρχει η δυνατότητα κατάργησης επιδομάτων μετά τις 14/5/2012 καθώς οι συμβάσεις αυτές έχουν αντικατασταθεί από ατομικές συμβάσεις και συμφωνίες και όπως λέει η ερμηνευτική: **δεν θα ήταν ποτέ δυνατή η «αναβίωσή» τους ως Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας, μια και έχει επέλθει στην πραγματικότητα η «υποκατάστασή» τους από ενεργές ατομικές συμβάσεις εργασίας.**

7. **Η κατάργηση των επιδομάτων θα γίνεται άμεσα και μετά τη λήξη του 3μήνου, ενώ θα συνεχίσουν να ισχύουν μόνο τα ακόλουθα επιδόματα:**
- ο Ωρίμανσης (Πολυετίας, Προϋπηρεσίας, Υπηρεσίας κ.λ.π.)
 - ο Τέκνων
 - ο Εκπαίδευσης (Σπουδών ΑΕΙ, ΤΕΙ κ.λ.π.)
 - ο Βαρέων Επαγγελματών (Ανθυγιεινής Εργασίας)

Δηλαδή διαπιστώνουμε ότι καταργείται το Επίδομα Γάμου (10%) και πλήθος άλλων βασικών επιδομάτων όπως επίδομα Η/Υ, υπευθυνότητας, διαχειριστικών λαθών, ταμειακό, προϊσταμένου, ξένων γλωσσών κ.λ.π.

Επίσης θα πρέπει να τονιστεί ότι το επίδομα ωρίμανσης παραμένει αλλά πλέον δεν αυξάνεται. Δηλαδή αν γίνει σήμερα κάποια πρόσληψη, ο εργαζόμενος θα λάβει το επίδομα με βάση τα έτη προϋπηρεσίας του, ωστόσο πέραν τούτου δεν θα δοθεί καμία αύξηση ύστερα από συμπλήρωση επιπλέον ετών.

Ωστόσο το πιο σπουδαίο από όλα τα παραπάνω είναι ότι η **μείωση του μισθού της κλαδικής (που έχει λήξει) θα προκύπτει αυτόματα χωρίς να απαιτείται η συναίνεση του εργαζομένου.** Αυτή θα είναι αναγκαία μόνο για υπογραφή νέας ατομικής σύμβασης εργασίας με αποδοχές κατώτερες της κλαδικής και μέχρι τα όρια της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.

8. Η οριοθέτηση της λήξης των συλλογικών συμβάσεων εντός 3 ετών παρασύρει πλήθος κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών συμβάσεων που ήταν αορίστου χρόνου διάρκειας. Επιπλέον, ο όρος για λήξη όλων των συμβάσεων που έχουν συμπληρώσει 24 μήνες, σε 1 έτος από την υπογραφή του μνημονίου, δηλαδή **στις 14/02/2013** διαμορφώνει ημερομηνία λήξης για όλες όσες συνεχίζουν και ισχύουν. Αυτό, συνεπάγεται τη βίαιη μείωση των μισθών όλων σχεδόν των εργαζομένων είτε στα όρια του βασικού μισθού της κλαδικής σύμβασης είτε και πιο κάτω διαμέσου της υπογραφής νέας ατομικής σύμβασης εργασίας.

Σημειώνεται ότι για όσες συνεχίζουν και ισχύουν, δεν είναι δεδομένο ότι θα λήξουν τις συγκεκριμένες ημερομηνίες καθώς υπάρχει πάντοτε η πιθανότητα καταγγελίας αυτών από ένα από τα δύο μέρη των εταίρων.

Στο τέλος του άρθρου παρατίθεται αναλυτικός πίνακας με την κατάσταση όλων των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας και με αναλυτικές πληροφορίες τόσο για την ημερομηνία λήξης αυτών όσο και για το πέρασ του 3μήνου διαστήματος μετενέργειας

9. Πλέον οποιαδήποτε προσφυγή στον Οργανισμό Μεσολάβησης & Διαιτησίας, θα αφορά την εξεύρεση λύσης που θα καθορίζει μόνο τους βασικούς μισθούς και όχι τυχόν λοιπά επιδόματα και άλλες αξιώσεις. Επιπλέον για να υπάρξει διαιτησία, θα απαιτείται προσφυγή και των 2 κοινωνικών εταίρων. Δηλαδή εργοδοτών και εργαζομένων.

1. Νομοθετικό Πλαίσιο, Ν.4093 12/11/2012

Απόλυση & Προειδοποίηση

- **Πλαφόν στους μισθούς αποζημίωσης απόλυσης.** Η μείωση των μισθών αποζημίωσης απόλυσης για έμμισθους εργαζόμενους, θα επηρεάσει εργαζόμενους με πάνω από 12 έτη υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη. Συγκεκριμένα, θα υπάρξει πλαφόν στους 12 μισθούς αποζημίωσης (για 16 χρόνια προϋπηρεσίας) ενώ για κάθε μισθό μετά τα 16 έτη, θα χορηγείται ως αποζημίωση το ποσό των 2.000€. Επιπλέον θα πρέπει να σημειωθεί ότι για όσους βρίσκονται μετά τα 16 έτη υπηρεσίας, παγώνει το δικαίωμα σε μισθούς αποζημίωσης και δεν συνεχίζει να ωριμάζει. Φυσικά και είναι αντιληπτό ότι το μέτρο είναι φωτογραφικό για συγκεκριμένες μεγάλες επιχειρήσεις (π.χ. τράπεζες) που θα υποχρεωθούν το επόμενο διάστημα (και λόγω συγχωνεύσεων) να προβούν σε απολύσεις ή εθελούσιες εξόδους.

Στον **πίνακα 1**, όλες οι αλλαγές στην κλίμακα αποζημίωσης απόλυσης

ΠΙΝΑΚΑΣ 1

ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΑΠΟΛΥΣΗΣ ΧΩΡΙΣ ΠΡΟΕΙΔΟΠΟΙΗΣΗ			
ΤΙ ΙΣΧΥΕΙ		ΤΙ ΘΑ ΙΣΧΥΣΕΙ	
Έτη Εργασίας	Μισθοί Αποζημίωσης	Έτη Εργασίας	Μισθοί Αποζημίωσης
1 - 4 έτη	2 μισθοί	1 - 4 έτη	2 μισθοί (+ 1/6)
4 - 6	3	4 - 6	3 (+ 1/6)
6 - 8	4	6 - 8	4 (+ 1/6)
8 - 10	5	8 - 10	5 (+ 1/6)
> 10	6	> 10	6 (+ 1/6)
> 11	7	> 11	7 (+ 1/6)
> 12	8	> 12	8 (+ 1/6)
> 13	9	> 13	9 (+ 1/6)
> 14	10	> 14	10 (+ 1/6)
> 15	11	> 15	11 (+ 1/6)
> 16	12	> 16	12 (+ 1/6)
> 17	13	> 17	12 (+ 1/6) + 2000€
> 18	14	> 18	12 (+ 1/6) + 4000€
> 19	15	> 19	12 (+ 1/6) + 6000€
> 20	16	> 20	12 (+ 1/6) + 8000€
> 21	17	> 21	12 (+ 1/6) + 10000€
> 22	18	> 22	12 (+ 1/6) + 12000€
> 23	19	> 23	12 (+ 1/6) + 14000€
> 24	20	> 24	12 (+ 1/6) + 16000€
> 25	21	> 25	12 (+ 1/6) + 18000€
> 26	22	> 26	12 (+ 1/6) + 20000€
> 27	23	> 27	12 (+ 1/6) + 22000€

> 28	24	> 28	12 (+ 1/6) + 24000€
------	----	------	---------------------

- **Νέα όρια Προειδοποίησης Απόλυσης.** Με τη χρήση της προειδοποίησης παρέχεται η δυνατότητα σε κάθε εργοδότη να μειώσει κατά 50% το ποσό της αποζημίωσης απόλυσης. Το ανώτατο όριο μηνών προειδοποίησης ήταν μέχρι σήμερα οι 6 μήνες για πάνω από 20 έτη υπηρεσίας. Με το νέο καθεστώς το διάστημα αυτό μειώνεται σε 4 μήνες με κλιμάκωση με βάση τα έτη υπηρεσίας.

Παράδειγμα: Σήμερα εργαζόμενος με 25 έτη υπηρεσίας και με μισθό 2500€ θα λάμβανε ως αποζημίωση = 61250 (2500€ X 21 μισθούς αποζημίωσης X 14/12 προσαύξηση δώρων & επιδόματος αδείας). Αν υπήρχε προειδοποίηση πριν από την απόλυση, αυτή θα έπρεπε να γίνει 6 μήνες νωρίτερα, για να λάβει ο εργαζόμενος την μισή αποζημίωση. Δηλαδή θα λάμβανε 6 μισθούς = 15000€ (μεικτές αποδοχές) + 30625€ (2500€ X 10,5 μισθούς αποζημίωσης X 14/12) = 45625€.

Με τα νέα δεδομένα θα λάβει 12 μισθούς αποζημίωσης X 2500€ X 14/12 = 35000€ + 18000€ (9 μισθούς X 2000€ πλαφόν) = 53000€. Αν υπάρξει προειδοποίηση αυτή θα πρέπει να γίνει 4 μήνες νωρίτερα, για να λάβει ο εργαζόμενος την μισή αποζημίωση. Δηλαδή θα λάβει 4 μισθούς = 10000€ + 17500€ (2500€ X 6 μισθούς αποζημίωσης X 14/12) + 9000€ (2.000€ πλαφόν X 4,5 μισθούς αποζημίωσης) = 36500€. Δηλαδή η απώλεια για απόλυση χωρίς προειδοποίηση θα είναι 8250€ ενώ με προειδοποίηση η απώλεια θα είναι 9125€.

ΣΗΜ. Θα πρέπει ωστόσο να σημειωθεί ότι αν κάποιος π.χ. σήμερα συμπληρώνει 25 έτη προϋπηρεσίας, παγώνει το δικαίωμα του στα προαναφερόμενα, χωρίς να αυξάνονται στη συνέχεια οι μισθοί ανάλογα με την προϋπηρεσία του. Δηλαδή όταν θα κλείσει τα 26 έτη θα συνεχίζει να δικαιούται τα παραπάνω και τίποτα περισσότερο.

Στον πίνακα 2, αποτυπώνονται οι αλλαγές στους μήνες προειδοποίησης

ΠΙΝΑΚΑΣ 2

ΠΡΟΕΙΔΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟΛΥΣΗΣ*		
Έτη Εργασίας	Μήνες Προειδοποίησης (ΠΑΛΑΙΟ ΚΑΘΕΣΤΩΣ)	Μήνες Προειδοποίησης (ΝΕΟ ΚΑΘΕΣΤΩΣ)
1 - 2 έτη	1 μήνας	1 μήνας
2 - 5	2	2
5 - 10	3	3
10 - 15	4	4
15 - 20	5	4
> 20	6	4

- * Διευκρινίζεται ότι αν μια απόλυση γίνει με προειδοποίηση, τότε οι μισθοί αποζημίωσης που αναφέρονται στον πίνακα 1 μειώνονται κατά 50%

Νόμιμη βήμερη εργασία – Περικολή Υπερωριών – Ωράριο Καταστημάτων

- **Διευθέτηση ωραρίου σε εβδομαδιαία βάση.** Έτσι θα παρέχεται η ευχέρεια στον εργοδότη (μέσα από επιχειρησιακή ή κλαδική σύμβαση) να διαμορφώνει ένα εβδομαδιαίο ωράριο χωρίς να υπολογίζει το ημερήσιο ωράριο και χωρίς την υποχρέωση χορήγησης προσαυξήσεων λόγω υπερεργασίας είτε λόγω υπερωρίας.

Παράδειγμα: Ο εργοδότης μπορεί να επιβάλλει το εξής ωράριο: ΔΕ – 10 ώρες, ΤΡ – 6 ώρες, ΤΕ – 10 ώρες, ΠΕ – 6 ώρες, ΠΑ – 8 ώρες χωρίς να είναι υποχρεωμένος να χορηγήσει επιπλέον προσαύξηση. Αν το συγκεκριμένο ωράριο εφαρμοζόταν μέχρι χθες θα υπήρχε υποχρέωση του εργοδότη για χορήγηση αποδοχών για υπερωρίες με προσαύξηση από 40% έως 80% του ωρομισθίου του εργαζομένου.

- **βήμερο αντί για 5ήμερο.** Μέχρι σήμερα, ανεξαρτήτου της φύσης της εργασίας, για το σύνολο των εργαζομένων ήταν υποχρεωτική η 5ήμερη εργασία. Ωστόσο με τα νέα μέτρα θα είναι εφικτή η επιβολή βήμερης εργασίας αρκεί να διατηρείται το 40ωρο. Η διάταξη αυτή λύνει τα χέρια των επιχειρήσεων συνεχούς λειτουργίας (εμπορικά καταστήματα, super market κ.λ.π.) οι οποίες είναι γεγονός ότι εκπροσωπούν πάνω από το 50% των εργαζομένων. Αυτό φυσικά συνεπάγεται ότι θα παρέχεται η δυνατότητα επιβολής εργασίας (μέσα από επιχειρησιακή ή κλαδική σύμβαση) κατά το Σάββατο χωρίς να δίνεται η προσαύξηση του 30% αν το εβδομαδιαίο ωράριο δεν ξεπερνάει τις 40 ώρες.

Παράδειγμα: Ο εργοδότης μπορεί να επιβάλλει το εξής ωράριο: ΔΕ – 6 ώρες, ΤΡ – 6 ώρες, ΤΕ – 6 ώρες, ΠΕ – 6 ώρες, ΠΑ – 8, ΣΑ – 8 ώρες χωρίς να είναι υποχρεωμένος να χορηγήσει προσαύξηση κατά 30% της απασχόλησης του Σαββάτου. Μέχρι σήμερα, πέραν της προσαύξησης του 30%, η απασχόληση κατά την 6^η ημέρα ήταν παράνομη!

- **Αποσύνδεση ωραρίου εργαζομένων από το ωράριο λειτουργίας των καταστημάτων.** Διαφοροποιείται το ωράριο των εργαζομένων στα εμπορικά καταστήματα από τις ώρες λειτουργίας των καταστημάτων. Μέχρι σήμερα, με δεδομένο ότι υπήρχε υποχρέωση ταύτισης του ωραρίου του εργαζόμενου, με το ωράριο λειτουργίας της επιχείρησης, αναγκάζονταν οι εργοδότες να δηλώνουν ως έναρξη της εργασίας του εργαζόμενου, τη έναρξη λειτουργίας της επιχείρησης (π.χ. 8 η ώρα το πρωί) και ως λήξη την αντίστοιχη λήξη της λειτουργίας της επιχείρησης (π.χ. 9 η ώρα το βράδυ). Ωστόσο ήταν ευρέως γνωστό ότι κάτι τέτοιο δηλώνονταν μόνο στα χαρτιά (προς Σ.ΕΠ.Ε.) καθώς ήταν αδιανόητο να προσέρχονται οι υπάλληλοι (π.χ. πωλητές super market) ακριβώς την ώρα που άνοιγε η επιχείρηση. Με το νέο πολυνομοσχέδιο παρέχεται η δυνατότητα (χωρίς τον περιορισμό της 1ας ώρας πριν και μετά) για ορθή και νόμιμη διαμόρφωση διαφορετικού ωραρίου.

Παράδειγμα: Εργαζόμενος στο Super Market X, ήταν υποχρεωμένος να αναλάβει εργασία, όχι πριν τις 08.00 και να αποχωρήσει όχι μετά τις 21.00. Πλέον θα μπορεί να εργάζεται ωράριο 07.00 – 15.00 ή ωράριο 14.00 – 22.00

Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. – Επίδομα Γάμου – Ωριμάνσεις

- **Νέος κατώτατος μισθός από 1/4/2013** ο οποίος θα διαμορφωθεί με Νομοθετική Πράξη (όπως συνέβη στις 14/2/2012) και όχι με συμφωνία των κοινωνικών εταίρων. Στον συγκεκριμένο μισθό θα υπάρχει προσαύξηση μόνο για 3ετίες (επίδομα ωρίμανσης) όπως αυτές είχαν διαμορφωθεί στις 14/2/2012 όπου και είχαν παγώσει. Δηλαδή από τις 14/2/2012 δεν μετράει η υπηρεσία στον εργοδότη και παραμένει παγωμένη σε εκείνη την ημερομηνία. Με τη συγκεκριμένη διάταξη είναι πολύ πιθανό να υπάρξει περαιτέρω μείωση του κατώτατου μισθού ενώ μάλιστα υπάρχει πρόβλεψη και για αντίστοιχη αναπροσαρμογή στις αρχές του 2012.

- **Κατάργηση του Επιδόματος Γάμου και από την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε από 1/4/2013.** Η εφαρμογή του συγκεκριμένου μέτρου θα επιφέρει ακόμη μεγαλύτερη μείωση στον κατώτατο μισθό

για έγγαμους καθώς το επίδομα γάμου θα παρέχεται μόνο εφόσον υπάρξει συμφωνία των εργοδοτικών οργανώσεων και της Γ.Σ.Ε.Ε. η οποία ωστόσο θα δεσμεύει μόνο τα μέλη τους. Αυτό φυσικά ισχύει και σήμερα για το πλήθος των συμβάσεων που έχουν λήξει αλλά και για όσες ανανεώθηκαν αλλά δεν κηρύχθηκαν υποχρεωτικές. Ωστόσο θα λάβει σάρκα και οστά και στην Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. η οποία άλλωστε καλύπτει το μεγαλύτερο μέρος των εργαζομένων (μετά τη σχεδόν εξάλειψη όλων των κλαδικών συμβάσεων).

Παράδειγμα: Έγγαμος εργαζόμενος ο οποίος αμείβεται με την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. και λαμβάνει σήμερα 644,69€ (μεικτές αποδοχές) θα λαμβάνει 586,08€ καθώς δεν θα του χορηγείται το επίδομα γάμου.

Στη συνέχεια, παρουσιάζεται όλη η μισθολογική εξέλιξη του κατώτατου μισθού, όπως αυτός διαμορφώθηκε στις 14/2/2012 και όπως αυτός θα διαμορφωθεί την 1/4/2013

ΠΡΟ 14/2/2012

ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ 1/7/2011	ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΡΙΕΤΙΑΣ	ΕΠΙΔΟΜΑ ΓΑΜΟΥ	ΣΥΝΟΛΟ ΑΓΑΜΩΝ	ΣΥΝΟΛΟ ΕΓΓΑΜΩΝ
0 - 3	751,39	0	75,14	751,39	826,53
3 - 6	739,98	74	75,14	813,98	889,12
6 - 9	739,98	148	75,14	887,98	963,12
9 & ΑΝΩ	739,98	221,99	75,14	961,97	1.037,11

14/2/2012

ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ 14/2/2012	ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΡΙΕΤΙΑΣ	ΕΠΙΔΟΜΑ ΓΑΜΟΥ	ΣΥΝΟΛΟ ΑΓΑΜΩΝ	ΣΥΝΟΛΟ ΕΓΓΑΜΩΝ
0 - 3	586,08	0	58,61	586,08	644,69
3 - 6	577,18	57,72	58,61	634,9	693,51
6 - 9	577,18	115,44	58,61	692,62	751,22
9 & ΑΝΩ	577,18	173,15	58,61	750,33	808,94

1/4/2013

ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ 14/2/2012	ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΡΙΕΤΙΑΣ	ΕΠΙΔΟΜΑ ΓΑΜΟΥ	ΣΥΝΟΛΟ ΑΓΑΜΩΝ	ΣΥΝΟΛΟ ΕΓΓΑΜΩΝ
0 - 3	586,08	0	0	586,08	586,08
3 - 6	577,18	57,72	0	634,9	634,9
6 - 9	577,18	115,44	0	692,62	692,62
9 & ΑΝΩ	577,18	173,15	0	750,33	750,33

Ασφαλιστικές Διατάξεις

- **Κατάργηση εργοδοτικής εισφοράς ΙΚΑ (1,1%) υπέρ Ο.Ε.Κ. & Ο.Ε.Ε.** Η διάταξη περί κατάργησης των εργοδοτικών εισφορών υπέρ Ο.Ε.Κ. & Ο.Ε.Ε. (1,1%), η οποία είχε προβλεφθεί να εφαρμοστεί από την 1/9/2012 και η εφαρμογή της καταργήθηκε στις 18/10/2012, επανέρχεται στο προσκήνιο με το νέο πολυνομοσχέδιο και έχει πλέον υποχρεωτική εφαρμογή από 1η Νοεμβρίου 2012. Αυτό σημαίνει ότι από την κατάργηση των 2 οργανισμών, θα αποκομίσει ωφέλεια ο εργοδότης (και όχι ο εργαζόμενος), καθώς θα μειωθούν κατά 1,1% οι εισφορές που θα καταβάλλει στο ΙΚΑ. Στο πολυνομοσχέδιο υπάρχει πρόβλεψη για να φτάσει η συγκεκριμένη μείωση στο 5%. Ουδείς ωστόσο γνωρίζει το πώς και το πότε θα γίνει κάτι τέτοιο.
- **Αύξηση ασφαλιστικών εισφορών και για παλαιούς ασφαλισμένους.** Μέχρι σήμερα υπήρχε πλαφόν 2432,25€ στις εισφορές των εργαζομένων που είχαν ασφαλιστεί για 1η φορά πριν το 1993. Συγκεκριμένα υπήρχε ημερήσιο πλαφόν επί της ανώτατης ασφαλιστικής κλάσης του ΙΚΑ (97,29€). Δηλαδή πέραν του συγκεκριμένου ποσού δεν υπολογίζονταν εισφορές. Για τους νέους ασφαλισμένους το πλαφόν εισφορών ήταν 5543,55€ μηνιαία (χωρίς δηλαδή υπολογισμό ανά ημέρα). **Πλέον το πλαφόν των παλαιών ασφαλισμένων εξισώνεται με αυτό των νέων. Δηλαδή αντί για 97,29€ ανά ημέρα ($97,29 \times 25 = 2432,25\text{€}$), το πλαφόν μετατρέπεται μηνιαία (ανεξαρτήτου ημερών ασφάλισης) στα 5546,80€ (και όχι στα 5543,55€), όσο δηλαδή και των νέων ασφαλισμένων. Ωστόσο το ΙΚΑ δεν έχει βγάλει ακόμη εγκύκλιο για την μετατροπή από τα 5543,55 στα 5546,80 ενώ είναι πολύ πιθανόν το πλαφόν να παραμείνει ημερήσιο για τους παλαιούς εργαζόμενους.** Με την εξίσωση του πλαφόν των παλαιών ασφαλισμένων με τους νέους θα υπάρξει απώλεια από το καθαρό εισόδημα για όσους λαμβάνουν αποδοχές μεγαλύτερες των 2432,25€. *Παράδειγμα: Εργαζόμενος με 30 έτη εργασίας και αποδοχές 3500€ είχε μέχρι σήμερα παρακράτηση εισφορών 401,32€ ($2432,25 \times 16,5\%$). Με τη νέα ρύθμιση θα του γίνεται παρακράτηση = 577,50€.*

- **Θέμα: Προθεσμία καταβολής ασφαλιστικών εισφορών ΙΚΑ – ΕΤΑΜ**

Αθήνα, 4 Φεβρουαρίου 2013

Δελτίο Τύπου

Προθεσμία καταβολής ασφαλιστικών εισφορών

Από τη Διοίκηση του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ ανακοινώνεται ότι μετά από σχετικό έγγραφο της Γενικής Γραμματείας Κοινωνικών Ασφαλίσεων του Υπουργείου Εργασίας Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας, και εν αναμονή επικείμενης νομοθετικής μεταρρύθμισης στο σύστημα είσπραξης ασφαλιστικών εισφορών υπέρ ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, η καταβολή των ασφαλιστικών εισφορών μισθολογικών περιόδων από 1/1/2013 και εφεξής θα πραγματοποιηθούν με βάση τις προθεσμίες του προϊσχύοντος νομικού πλαισίου κατά τα γνωστά μέχρι νεωτέρας οδηγίας.

**ΑΠΟ ΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ
ΤΟΥ ΙΚΑ-ΕΤΑΜ**

Ενότητα 2^η: Άρθρο 37

Άρθρο 37 Ρυθμίσεις Συλλογικών Διαπραγματεύσεων

1. Η παρ. 5 του άρθρου 3 του Ν. 1876/1990 (Α' 27) αντικαθίσταται ως εξής:

«5. Οι επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις συνάπτονται, κατά σειρά προτεραιότητας, από συνδικαλιστικές οργανώσεις της επιχείρησης που καλύπτουν τους εργαζόμενους ή, σε περίπτωση που δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση στην επιχείρηση, από ένωση προσώπων, και πάντως ανεξάρτητα από την κατηγορία, τη θέση ή την ειδικότητα των εργαζομένων στην επιχείρηση και, εφόσον αυτές ελλείπουν, από τις αντίστοιχες πρωτοβάθμιες κλαδικές οργανώσεις και από τον εργοδότη.

Η ένωση προσώπων του προηγούμενου εδαφίου συστήνεται τουλάχιστον από τα τρία πέμπτα (3/5) των εργαζομένων στην επιχείρηση, ανεξαρτήτως του συνολικού αριθμού εργαζομένων σε αυτήν και χωρίς η διάρκειά της να υπόκειται σε χρονικό περιορισμό. Εάν μετά την τυχόν σύσταση ένωσης προσώπων για το σκοπό της παραγράφου αυτής, πάψει να συντρέχει η προϋπόθεση της συμμετοχής των τριών πέμπτων (3/5) των εργαζομένων στην επιχείρηση, η οποία απαιτείται για τη σύστασή της, διαλύεται, χωρίς άλλη διατύπωση. Για δε τα λοιπά θέματα που αφορούν την ένωση προσώπων εξακολουθεί να εφαρμόζεται η περίπτωση γγ' του εδαφίου α' της παραγράφου 3 του άρθρου 1 του Ν. 1264/1982 (Α' 79).»

ΣΧΟΛΙΟ

ΑΡΘΡΟ 1 / ΝΟΜΟΣ 1264/1982

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις διακρίνονται σε πρωτοβάθμιες, δευτεροβάθμιες και τριτοβάθμιες.

Α) Πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις είναι :

Αα) τα σωματεία, ββ) τα τοπικά παραρτήματα συνδικαλιστικών οργανώσεων ευρύτερης περιφέρειας ή πανελλαδικής έκτασης, που προβλέπονται από τα καταστατικά τους και μόνο για το δικαίωμα να γίνουν μέλη του αντίστοιχου εργατικού κέντρου.

Γγ) Οι ενώσεις προσώπων, μία για κάθε εκμετάλλευση, επιχείρηση δημόσια υπηρεσία, Ν.Π.Δ.Δ. ή ΟΤΑ, που συνιστούν δέκα (10) τουλάχιστον εργαζόμενοι με ιδρυτική πράξη την οποία καταθέτουν στο γραμματέα του αρμόδιου Ειρηνοδικείου και κοινοποιούν στον εργοδότη, εφόσον ο συνολικός αριθμός των εργαζομένων δεν υπερβαίνει τους σαράντα (40) και δεν υπάρχει σωματείο με τους μισούς τουλάχιστον ως μέλη του. Εάν, μετά την τυχόν σύσταση της ένωσης προσώπων, πάψει να συντρέχει μία από τις πιο πάνω προϋποθέσεις, η ένωση προσώπων διαλύεται, χωρίς άλλη διατύπωση. Η ιδρυτική πράξη της ένωσης προσώπων πρέπει να αναφέρει απαραίτητα το σκοπό της, δύο εκπροσώπους της και τη διάρκεια της που δεν υπερβαίνει το εξάμηνο.

Για τις ενώσεις προσώπων εκτός από το άρθρο 20 παρ. 1 εδαφ. γ' εφαρμόζονται ανάλογα και οι διατάξεις για τα σωματεία των άρθρων 3 παρ. 1^α, 7 παρ. 1, 5, 6, 7 και 8 του νόμου αυτού.

Για την εκλογή των εκπροσώπων της ένωσης προσώπων επιμελείται τριμελής εφορευτική επιτροπή.

Β) Δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις είναι οι Ομοσπονδιακές και τα Εργατικά Κέντρα. Οι Ομοσπονδιακές είναι ενώσεις δύο (2) τουλάχιστον σωματείων

του ίδιου ή συναφών κλάδων οικονομικής δραστηριότητας ή του ίδιου

Ή συναφών επαγγελματικών.

Τα Εργατικά Κέντρα είναι ενώσεις δύο (2) τουλάχιστον σωματείων και τοπικών παραρτημάτων που έχουν την έδρα τους μέσα στην περιφέρεια του αντίστοιχου Εργατικού Κέντρου ανεξάρτητα από τον τόπο απασχόλησης των μελών τους.

Γ) Τριτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις (συνμοσπονδίες) είναι ενώσεις Ομοσπονδιών και Εργατικών Κέντρων.

ΑΡΘΡΟ 3 / ΝΟΜΟΣ 1264/1982

ΒΙΒΛΙΑ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ

1. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις τηρούν τα ακόλουθα βιβλία, που αριθμούνται και θεωρούνται από το Γραμματέα του Πρωτοδικείου της έδρας τους πριν αρχίσουν να χρησιμοποιούνται:

Α) **Μητρώο μελών**, όπου αναγράφονται αριθμημένα το ονοματεπώνυμο, το επάγγελμα, η διεύθυνση κατοικίας, ο αριθμός του δελτίου ταυτότητας, ο αριθμός του εκλογικού συνδικαλιστικού βιβλιαρίου και μέχρι την έκδοση του ο αριθμός του ασφαλιστικού βιβλιαρίου υγείας, το Ταμείο ασφάλισης και οι χρονολογίες εγγραφής και διαγραφής κάθε μέλους. Προκειμένου για νομικά πρόσωπα αναγράφονται η επωνυμία, η έδρα, οι αριθμοί και οι χρονολογίες των δικαστικών αποφάσεων έγκρισης ή τροποποίησης των καταστατικών τους, οι χρονολογίες εγγραφής και διαγραφής τους, ο αριθμός των γραμμένων μελών τους και αυτών που πήραν μέρος στις τελευταίες εκλογές.

Β) **Πρακτικών συνεδριάσεων Γενικών Συνελεύσεων των μελών.**

Γ) **Πρακτικών συνεδριάσεων διοίκησης.**

Δ) **Ταμείου**, όπου καταχωρίζονται κατά χρονολογική σειρά όλες οι εισπράξεις και πληρωμές.

Ε) **Περιουσίας**, όπου καταγράφονται όλα τα κινητά και ακίνητα περιουσιακά στοιχεία της οργάνωσης.

2. Γραμμάτια εισπράξεων αριθμούνται και θεωρούνται από την Ελεγκτική Επιτροπή, πριν από την χρησιμοποίησή τους.

2. Η παράγραφος 5Α, που προστέθηκε στο **άρθρο 3 του Ν. 1876/1990**, με τη διάταξη του **άρθρου 13 του Ν. 3899/2010** (Α' 212), καταργείται.

Με την παρ. 2 καταργήθηκαν οι Ειδικές Επιχειρησιακές ΣΣΕ που προστέθηκαν ως παρ.. 5 Α' του άρθρου 3 Ν. 1876/90 με το άρθρο 13 του Ν. 3899/2010.

3. Η **παρ. 1 του άρθρου 6 του Ν. 1876/1990** αντικαθίσταται ως εξής:

«1. Ικανότητα για σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας έχουν:

α. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών όλων των βαθμίδων στο πεδίο της δραστηριότητάς τους, καθώς και οι ενώσεις προσώπων με τους όρους και τις προϋποθέσεις της παραγράφου 5 του άρθρου 3 του νόμου αυτού.

Ειδικότερα για την παράγραφο 3 του άρθρου 3 του νόμου αυτού, από την πλευρά των εργαζομένων, ικανότητα για σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας έχει η πλέον αντιπροσωπευτική τρίτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση. Για τις υπόλοιπες συλλογικές συμβάσεις εργασίας του άρθρου 3 αυτού του νόμου, από την πλευρά των εργαζομένων, ικανότητα για σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας έχει η πλέον αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζομένων στο πεδίο ισχύος της συλλογικής σύμβασης εργασίας.

β. Κάθε εργοδότης για τους εργαζόμενους που απασχολεί στην επιχείρησή του.

γ. Για τους εργαζόμενους σε δικηγορικά, σε συμβολαιογραφικά και άλλα γραφεία η σχετική συλλογική σύμβαση θα υπογράφεται ή η διαιτητική διαδικασία θα διεξάγεται μεταξύ της συνδικαλιστικής οργάνωσης των εργαζομένων και του οικείου Ν.Π.Δ.Δ., στο οποίο υπάγονται οι εργοδότες.»

4. Η **παρ. 3 του άρθρου 6 του Ν. 1876/1990** αντικαθίσταται ως εξής:

«3.α. Για τη νομιμοποίηση των εκπροσώπων των συνδικαλιστικών οργανώσεων εφαρμόζονται οι σχετικές διατάξεις των καταστατικών τους.

β. Για τη νομιμοποίηση των εκπροσώπων της ένωσης προσώπων της περίπτωσης α' της παραγράφου 1, εφαρμόζονται οι ρυθμίσεις της ιδρυτικής της πράξης.»

5. Στην **παράγραφο 2 του άρθρου 10 του Ν. 1876/1990** προστίθεται εδάφιο ως εξής:

«Όσο διαρκεί η εφαρμογή του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής η επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας υπερισχύει σε περίπτωση Συρροής με κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας και πάντως δεν επιτρέπεται να περιέχει όρους εργασίας δυσμενέστερους για τους εργαζόμενους από τους όρους εργασίας εθνικών συλλογικών συμβάσεων, σύμφωνα με την παράγραφο 2 του άρθρου 3 του νόμου αυτού.»

6. Η εφαρμογή των διατάξεων των **παραγράφων 2 και 3 του άρθρου 11 του Ν.1876/1990** αναστέλλεται όσο διαρκεί η εφαρμογή του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής.

7. Η **παρ. 3 του άρθρου 11 του Ν.1876/1990** αντικαθίσταται ως εξής:

«3. Την επέκταση μπορεί να ζητήσει και αρμόδια συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζομένων ή των εργοδοτών με αίτησή της, που υποβάλλει στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης. Η επέκταση ισχύει από την ημερομηνία της δημοσίευσης της απόφασης του Υπουργού στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.»

8. Στην **παρ. 1 του άρθρου 787 του Κ.Πολ,Δ.** προστίθεται εδάφιο β' ως εξής:

«Η συζήτηση της αίτησης ορίζεται υποχρεωτικά εντός δέκα (10) ημερών, το δε δικαστήριο αποφαινεται οριστικά αμέσως και δέχεται ή απορρίπτει την αίτηση. Η απόφασή του δημοσιεύεται σε δημόσια συνεδρίαση μετά το πέρας της ακροαματικής διαδικασίας ή το αργότερο εντός 48 ωρών.»

Ενότητα 3^η: Μερική Απασχόληση**N.3846/2010****ΝΕΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ**

Με το **Νόμο 3846/2010** «Εγγυήσεις για την εργασιακή ασφάλεια και άλλες διατάξεις» εισάγονται νέες σημαντικές διατάξεις αλλά και τροποποιήσεις σε υφιστάμενες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας που αφορούν κυρίως τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης, προκειμένου να διασφαλίζονται τα εργασιακά και ασφαλιστικά δικαιώματα των εργαζομένων αλλά και η αναγκαία ευελιξία στην αγορά εργασίας, συμβάλλοντας αφενός μεν στη διατήρηση των υφιστάμενων θέσεων εργασίας, αφετέρου δε στη βελτίωση του εργασιακού περιβάλλοντος με παράλληλη ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας.

ΕΙΔΙΚΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Η συμφωνία μεταξύ εργοδότη και απασχολούμενου για παροχή υπηρεσιών ή έργου, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, ιδίως στις περιπτώσεις αμοιβής κατά μονάδα εργασίας (φασόν), τηλεργασίας, κατ' οίκον απασχόλησης, τεκμαίρεται ότι υποκρύπτει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, εφόσον η εργασία παρέχεται αυτοπροσώπως, αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη για εννέα (9) συνεχείς μήνες και άρα εφαρμόζονται όλες οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

ΜΕΡΙΚΗ & ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ**A) ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ**

Το άρθρο 2 αντικαθιστά το άρθρο 2 του Νόμου 2639/1998, θεσπίζοντας νέες διατάξεις υπέρ της κατηγορίας εργαζομένων με καθεστώς μερικής απασχόλησης. Για την εφαρμογή των διατάξεων αυτών ορίζονται ως:

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

2) **«συγκρίσιμος εργαζόμενος με πλήρη απασχόληση»**, κάθε εργαζόμενος πλήρους απασχόλησης, που απασχολείται στην ίδια επιχείρηση με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας και εκτελεί ίδια ή παρόμοια καθήκοντα, υπό τις αυτές συνθήκες απασχόλησης. Όταν στην επιχείρηση δεν υπάρχει συγκρίσιμος εργαζόμενος με πλήρη απασχόληση, η σύγκριση γίνεται με αναφορά στη συλλογική ρύθμιση στην οποία θα υπαγόταν ο εργαζόμενος αν είχε προσληφθεί με πλήρη απασχόληση.

Εκ περιτροπής απασχόληση θεωρείται η απασχόληση κατά λιγότερες ημέρες την εβδομάδα ή κατά λιγότερες εβδομάδες το μήνα ή κατά λιγότερους μήνες το έτος ή και συνδυασμός αυτών κατά πλήρες ημερήσιο ωράριο εργασίας.

Διευρύνονται οι προστατευτικές διατάξεις υπέρ των εργαζομένων με μερική απασχόληση με τη θέσπιση διάταξης περί δικαιώματος προσαυξημένης αμοιβής 10% σε περίπτωση που αυτοί καλούνται να παρέχουν εργασία. **Αν παραστεί ανάγκη για πρόσθετη εργασία** πέρα από τη συμφωνηθείσα μερική απασχόληση, ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να την παράσχει, εφόσον είναι σε θέση να το κάνει και η άρνησή του θα ήταν αντίθετη με την καλή πίστη. ~~Ακόμη τροποποιείται ο τρόπος προσμέτρησης χρόνου προϋπηρεσίας μερικώς απασχολούμενου από οκτώ (8) ώρες εργασίας ανά ημέρα σε ίδιο χρόνο προϋπηρεσίας συγκρίσιμου εργαζόμενου στην ίδια επιχείρηση δηλ. έξι ώρες και σαράντα λεπτά (6 40') ανά ημέρα εργασίας.~~

Οι αποδοχές των εργαζομένων με σύμβαση ή σχέση εργασίας μερικής απασχόλησης υπολογίζονται όπως και οι αποδοχές του συγκρίσιμου εργαζόμενου και αντιστοιχούν στις ώρες εργασίας της μερικής απασχόλησης. ~~Εφόσον το ωράριο απασχόλησής τους είναι μικρότερο των τεσσάρων (4) ωρών ημερησίως, οι αποδοχές των μερικώς απασχολούμενων μισθωτών προσαυξάνονται κατά (7,5%).~~ Η προσαύξηση αυτή προβλέφθηκε αρχικά από το άρθρο 7 του Ν.2874/2000.

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

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

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

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

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

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

B) ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Στο άρθρο 2 παρ. 3 του Ν.3846/2010 ορίζεται η **εκ περιτροπής απασχόληση ως η κατά πλήρες ωράριο εργασία για λιγότερες από τις κανονικές ημέρες την εβδομάδα ή λιγότερες εβδομάδες το μήνα ή λιγότερους μήνες το έτος ή και συνδυασμός αυτών.** Διατηρείται η διάταξη του άρθρου 2 παρ.2 του προηγούμενου

N.2639/1998 με την οποία ο εργοδότης μπορεί να επιβάλει μονομερώς σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης σε περίπτωση περιορισμού της δραστηριότητας της επιχείρησής του. **Η δυνατότητα όμως του εργοδότη να επιβάλει σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης μονομερώς αντί καταγγελίας σύμβασης εργασίας, περιορίζεται για χρονικό διάστημα μέχρι έξι (6) μήνες στο ίδιο ημερολογιακό έτος.** Επίσης προβλέπεται αναλυτικά η διαδικασία διαβούλευσης και ενημέρωσης των εκπροσώπων των εργαζομένων, καλύπτοντας και περιπτώσεις επιχειρήσεων που δεν υπάρχουν εκπρόσωποι εργαζομένων ή απασχολείται μικρός αριθμός εργαζομένων.

Κατά την κατάρτιση της σύμβασης ή σχέσης εργασίας ή κατά τη διάρκειά της **ο εργοδότης και ο μισθωτός μπορούν με έγγραφη ατομική σύμβαση να συμφωνήσουν κάθε μορφή απασχόλησης εκ περιτροπής. Αν περιοριστούν οι δραστηριότητές του, ο εργοδότης μπορεί, αντί καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, να επιβάλει σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης στην επιχείρησή του,** η διάρκεια της οποίας δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τους έξι (6) μήνες στο ίδιο ημερολογιακό έτος, μόνο εφόσον προηγουμένως προβεί σε ενημέρωση και διαβούλευση με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων, σύμφωνα με τις διατάξεις του Π.Δ.240/2006 και του Ν.1767/1988.

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

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

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

γ) το συμβούλιο εργαζομένων,

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

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

ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

1. Η παράγραφος 9 του άρθρου 38 του ν. 1892/1990, όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 2 του ν. 3846/2010, αντικαθίσταται ως εξής:

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

2. Η παράγραφος 11 του άρθρου 38 του ν.1892/1990, όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 2 του ν. 3846/2010, αντικαθίσταται ως εξής:

Αν παραστεί ανάγκη για πρόσθετη εργασία πέρα από τη συμφωνηθείσα, ο μερικώς απασχολούμενος εργαζόμενος έχει υποχρέωση να την παράσχει, αν είναι σε θέση να το κάνει και η άρνησή του θα ήταν αντίθετη με την καλή πίστη. Ο μερικώς απασχολούμενος μπορεί να αρνηθεί την παροχή εργασίας πέραν της συμφωνημένης, όταν αυτή η πρόσθετη εργασία λαμβάνει χώρα κατά συνήθη τρόπο.»

ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

3. Το τέταρτο εδάφιο της παραγράφου 3 του άρθρου 2 του ν. 3846/2010 αντικαθίσταται ως εξής:

Αν περιοριστούν οι δραστηριότητές του ο εργοδότης μπορεί, αντί καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, να επιβάλλει σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης στην επιχείρησή του, η διάρκεια της οποίας δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τους εννέα (9) μήνες στο ίδιο ημερολογιακό έτος, μόνο εφόσον προηγουμένως προβεί σε ενημέρωση και διαβούλευση με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων, σύμφωνα με τις διατάξεις του π.δ. 260/2006 και του ν. 1767/1988.»

4. Η παράγραφος 6 του άρθρου 22 του ν. 2956/2001, όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 3 του ν. 3846/2010, αντικαθίσταται ως εξής:

Η διάρκεια της απασχόλησης του μισθωτού από τον έμμεσο εργοδότη, στην οποία περιλαμβάνονται και οι ενδεχόμενες ανανεώσεις που γίνονται εγγράφως, δεν επιτρέπεται να είναι μεγαλύτερη από τους τριάντα έξι (36) μήνες. Σε περίπτωση υπέρβασης των χρονικών ορίων, που τίθενται από την παρούσα παράγραφο, επέρχεται μετατροπή της υπάρχουσας σύμβασης σε σύμβαση αορίστου χρόνου με τον έμμεσο εργοδότη.»

Ενότητα 4^η: Ηλεκτρονική Υποβολή Εντύπων

Με την υπ' αριθ. 17227/32/22.8.2012 (ΦΕΚ 2346Β'/22-8-2012 και ΑΔΑ: Β4ΓΩΛ-ΩΥΣ) Απόφαση του Υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας ρυθμίζεται η διαδικασία της ηλεκτρονικής υποβολής εντύπων αρμοδιότητας του ΣΕΠΕ και του ΟΑΕΔ.

Ειδικότερα:

Άρθρο 1: Ηλεκτρονική υποβολή εντύπων

Θεσπίζεται υποχρέωση ηλεκτρονικής υποβολής στο Πληροφοριακό Σύστημα του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας (στο εξής: ΠΣ ΣΕΠΕ-ΟΑΕΔ) με την επιφύλαξη του άρθ. 8 παρ. α' και β' (βλ. κατωτέρω σελ. 4) και διευκρινίζεται ότι η ΥΑ αφορά τη διαδικασία της ηλεκτρονικής υποβολής (και όχι τη διαδικασία της κατάθεσης με προσέλευση στις αρμόδιες Υπηρεσίες του ΣΕΠΕ ή του ΟΑΕΔ, όπως ίσχυε έως σήμερα και θα ισχύει και κατά τη μεταβατική περίοδο) με την εξαίρεση του άρθ. 4 παρ. γ περ. 2 (βλ. κατωτέρω σελ. 3).

Για να έχουν πρόσβαση στο ΠΣ ΣΕΠΕ-ΟΑΕΔ οι εξωτερικοί χρήστες θα επισκέπτονται τη διεύθυνση eservices.yeka.gr.

Άρθρο 2: Ηλεκτρονικά υποβαλλόμενα έντυπα

Απαριθμούνται τα επτά (7) έντυπα που υποβάλλονται ηλεκτρονικά εκ των οποίων οι πίνακες προσωπικού (Ε4), οι αναγγελίες υπερωριακής απασχόλησης (Ε8) και οι αιτήσεις για την έγκριση υπερωριακής απασχόλησης (Ε9) είναι έντυπα αρμοδιότητας ΣΕΠΕ.

Οι αναγγελίες πρόσληψης (Ε3), οι αναγγελίες οικειοθελούς αποχώρησης μισθωτού (Ε5), οι καταγγελίες σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου (Ε6) και οι βεβαιώσεις-δηλώσεις εργοδότη για συμβάσεις ορισμένου χρόνου ή έργου (Ε7) είναι έντυπα αρμοδιότητας ΟΑΕΔ.

Τα έντυπα που επισυνάπτονται στην ΥΑ ουσιαστικά αποτελούν τις φόρμες που συμπληρώνονται κατά την ηλεκτρονική υποβολή. Εάν επιλεγεί η κατάθεση με προσέλευση του υπόχρεου στην αρμόδια Υπηρεσία, εξακολουθούν να χρησιμοποιούνται τα έντυπα που χρησιμοποιούνταν έως σήμερα.

Άρθρο 3: Διαδικασία ηλεκτρονικής υποβολής εντύπων

Πρόσβαση στο ΠΣ ΣΕΠΕ-ΟΑΕΔ έχουν μόνο οι εργοδότες οι οποίοι έχουν απογραφεί στο ΙΚΑ, δηλ. είναι εγγεγραμμένοι στα αντίστοιχα μητρώα εργοδοτών, και θα χρησιμοποιούν τον ίδιο συνδυασμό ονόματος και κωδικού χρήστη που έχουν στο ΟΠΣ ΙΚΑ-ΕΤΑΜ. Η γνωστοποίηση τυχόν μεταβολών στοιχείων των εργοδοτών στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ καθορίζεται από τις σχετικές διατάξεις και γίνεται μέσα στις προβλεπόμενες προθεσμίες. Με την ολοκλήρωση της ηλεκτρονικής υποβολής εκτυπώνεται αντίγραφο στο οποίο έχει αποδοθεί αυτόματα και αποτυπώνεται ο

αριθμός πρωτοκόλλου και η ημερομηνία υποβολής. Οι εργοδότες χρησιμοποιούν τα αντίγραφα αυτά, αφού προηγουμένως έχουν νομίμως υπογραφεί και σφραγισθεί, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις πχ τα αναρτούν, τα τηρούν στο αρχείο τους, τα επιδεικνύουν, κοκ. Η επισύναψη του ηλεκτρονικά σαρωμένου εντύπου με τις υπογραφές εργοδότη και εργαζόμενου ή με την έκθεση επίδοσης του δικαστικού επιμελητή είναι υποχρεωτική όταν υποβάλλεται καταγγελία σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου (έντυπο Ε6), ενώ είναι προαιρετική όταν υποβάλλεται αναγγελία οικειοθελούς αποχώρησης μισθωτού (έντυπο Ε5).

Σε περίπτωση κατά την οποία κάποιο έντυπο δεν μπορεί να υποβληθεί ηλεκτρονικά λόγω αδυναμίας συμπλήρωσης υποχρεωτικού πεδίου (πχ έλλειψη ΑΦΜ εργαζομένου) ή λόγω αδυναμίας επισύναψης του ηλεκτρονικά σαρωμένου εντύπου σχετικά με το έντυπο Ε6, θα ακολουθείται η διαδικασία της κατάθεσης με προσέλευση στην αρμόδια Υπηρεσία, μέσα στις νόμιμες προθεσμίες.

Άρθρο 4: Προθεσμία και ημερομηνία ηλεκτρονικής υποβολής

Κατά την ηλεκτρονική υποβολή των εντύπων ισχύουν οι καθοριζόμενες από τις κείμενες διατάξεις προθεσμίες.

Επισημαίνεται πως κατά την ηλεκτρονική υποβολή, **η αναγγελία πρόσληψης (έντυπο Ε3), υποβάλλεται το αργότερο έως και την ίδια ημέρα της πρόσληψης και πάντως πριν από την ανάληψη υπηρεσίας από τον εργαζόμενο.** Εάν επιλεγεί η κατάθεση με προσέλευση στην αρμόδια Υπηρεσία του ΟΑΕΔ, εξακολουθεί να ισχύει, κατά τη μεταβατική περίοδο, η προθεσμία των οχτώ (8) ημερών.

Ειδικά για τους νέους εργοδότες προβλέπεται ειδική προθεσμία τριών (3) εργασίμων ημερών από την πρόσληψη για να υποβάλουν ηλεκτρονικά το έντυπο Ε3, αφού προηγουμένως έχουν απογραφεί στην αρμόδια Υπηρεσία του ΙΚΑ (και τους έχει χορηγηθεί όνομα και κωδικός χρήστη).

Σε περίπτωση μεταβολής των αποδοχών, ο εργοδότης υποβάλλει ηλεκτρονικά τον πίνακα προσωπικού συμπληρωμένο μόνο ως προς τα στοιχεία της μεταβολής (τροποποιητικός αποδοχών, βλ. σχετικά τις οδηγίες για τη συμπλήρωση του Ε4) εντός δεκαπέντε (15) ημερών από τη μεταβολή.

Σε περίπτωση αλλαγής ή τροποποίησης του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, ο εργοδότης υποβάλλει ηλεκτρονικά τον πίνακα προσωπικού συμπληρωμένο μόνο ως προς τα στοιχεία της αλλαγής ή της τροποποίησης (τροποποιητικός ωραρίου, βλ. σχετικά τις οδηγίες για τη συμπλήρωση του Ε4), το αργότερο ως και την ίδια ημέρα αλλαγής του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας και πάντως πριν από την ανάληψη υπηρεσίας από τον εργαζόμενο.

Στο πλαίσιο της απλούστευσης διαδικασιών και δεδομένης της διασύνδεσης του ΠΣ ΣΕΠΕ-ΟΑΕΔ με το ΙΚΑ, καταργείται η υποχρέωση κατάθεσης συμπληρωματικού πίνακα προσωπικού στις Υπηρεσίες του ΣΕΠΕ όταν η επιχείρηση ή εκμετάλλευση αλλάξει νόμιμο εκπρόσωπο, ακόμη και ως προς τους εργοδότες που επιλέγουν τη διαδικασία της κατάθεσης με προσέλευση στην αρμόδια Υπηρεσία του ΣΕΠΕ. Σημειώνεται ότι η κατάργηση αφορά τη σχετική υποχρέωση ενώπιον των Υπηρεσιών του ΣΕΠΕ ενώ εξακολουθεί να υφίσταται ενώπιον των Υπηρεσιών του ΙΚΑ σύμφωνα με τις σχετικές διατάξεις.

Ως ημερομηνία υποβολής των εντύπων θεωρείται η ημερομηνία επιτυχούς ηλεκτρονικής καταχώρησης αυτών στο σύστημα με αυτόματη απόδοση στον αποστολέα - εργοδότη μοναδικού αριθμού πρωτοκόλλου.

Κατά τη μεταβατική περίοδο, οι Υπηρεσίες του ΣΕΠΕ και του ΟΑΕΔ εξακολουθούν να τηρούν, όπως έκαναν έως σήμερα, τα πρωτόκολλα που αφορούν τα έντυπα που κατατίθενται με προσέλευση.

Κατά την πρώτη φάση της ηλεκτρονικής υποβολής, διορθώσεις θα γίνονται μόνο με προσέλευση στην αρμόδια Υπηρεσία του ΣΕΠΕ ή του ΟΑΕΔ και προσκόμιση ή/και κατάθεση των σχετικών στοιχείων τα οποία θα ελέγχονται κατά περίπτωση.

Επισημαίνεται ότι κατά τη μεταβατική περίοδο δεν είναι δυνατή η ηλεκτρονική υποβολή σε περίπτωση παρέλευσης των προβλεπόμενων προθεσμιών, αλλά ακολουθείται η διαδικασία της κατάθεσης με προσέλευση στην αρμόδια Υπηρεσία του ΣΕΠΕ ή/και του ΟΑΕΔ.

Άρθρο 5: Πρόσβαση και Διαχείριση

Σχετικά με τα δικαιώματα πρόσβασης και διαχείρισης στα υποβαλλόμενα έντυπα θα εκδοθούν συγκεκριμένες οδηγίες οι οποίες, μεταξύ άλλων, θα αφορούν τον ορισμό των εσωτερικών χρηστών, τον προσδιορισμό ρόλων και αρμοδιοτήτων καθώς και την απόδοση κωδικών.

Άρθρο 6: Συγκρότηση ομάδας διαχείρισης

Με την υπ' αριθ. πρωτ. 16511/Δ1.4909/12-9-2012 απόφαση του Υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας (ΑΔΑ: Β4ΘΞΛ-8ΟΡ) συγκροτήθηκε η ομάδα διαχείρισης του ΠΣ αποτελούμενη από υπαλλήλους της Κεντρικής Υπηρεσίας του Υπουργείου, του ΣΕΠΕ, του ΟΑΕΔ και του ΙΚΑ.

Άρθρο 7: Κυρώσεις

Προβλέπεται ρητώς πως οι κείμενες διατάξεις για την επιβολή ποινικών και διοικητικών κυρώσεων καθώς και για τα όργανα επιβολής αυτών ισχύουν αναλόγως και για τη διαδικασία ηλεκτρονικής υποβολής.

Άρθρο 8: Μεταβατικές διατάξεις

Καθορίζεται μεταβατική περίοδος έως τις 28/2/2013 κατά τη διάρκεια της οποίας η διαδικασία της ηλεκτρονικής υποβολής των εντύπων είναι προαιρετική. Διευκρινίζεται, επίσης, ότι ακόμη και μετά από την ηλεκτρονική υποβολή οιοδήποτε έντυπο, οι εργοδότες μπορούν να επιλέξουν την κατάθεση με προσέλευση στην αρμόδια Υπηρεσία του ΣΕΠΕ ή/και του ΟΑΕΔ. Πχ μπορούν να υποβάλουν ηλεκτρονικά στις 16/10/2012 την αναγγελία πρόσληψης (έντυπο Ε3) και στις 20/11/2012 να προσέλθουν στην αρμόδια Υπηρεσία του ΣΕΠΕ και να καταθέσουν πίνακα προσωπικού.

Άρθρο 9: Ισχύς της απόφασης

Η έναρξη ισχύος της Απόφασης ορίζεται στις 15/10/2012 και ρητώς προβλέπεται ότι από τη δημοσίευση της ΥΑ καταργείται η υπ' αριθ. 14827/22/24.7.2012 απόφαση του Υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας (ΦΕΚ 2240B/2-8-2012).

Ενότητα 5^η: Πρακτικό Γραφείο

1. Μισθός – Ημερομίσθιο – Ωρομίσθιο

Για την αναγωγή του μηνιαίου μισθού σε ημερομίσθιο διαιρείται ο μισθός δια του 25. Αυτό προκύπτει στο ότι κατά μέσον όρο και κατά κανόνα οι εργαζόμενοι απασχολούνται επί εικοσιπέντε (25) ημέρες ανά μήνα (Α.Π. 1741/84). Η σκέψη αυτή στηρίζεται και σε διάφορες διατάξεις, όπως Υ.Α. 8900/46, 21091/46, 22825/51 και στο άρθρο 5 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 1975, όπου η αμοιβή μιας ημέρας αντιστοιχεί στο 1/25 του μισθού. **Για τον υπολογισμό του ωρομισθίου διαιρούμε το 1/25 του μισθού (ημερομίσθιο) δια του 40/6 ή 6,66,** δηλ. σαράντα (40) ώρες εργασία την εβδομάδα δια των έξι (6) ημερών, όπου αντιστοιχούν οι καταβαλλόμενες αποδοχές ανεξάρτητα εάν εργάζεται πέντε (5) ή έξι (6) ημέρες την εβδομάδα. Σημειώνεται ότι ο αριθμητής (δηλαδή το 40) καθορίζεται από την εκάστοτε Σ.Σ.Ε. Υπάρχει δηλαδή περίπτωση να πρόκειται για διαφορετικό αριθμό (π.χ. 37,5) αν τόσες είναι οι νόμιμες ώρες εβδομαδιαίας απασχόλησης που προβλέπει η εκάστοτε σύμβαση.

2. Ημέρες Εργασίας και Ημέρες Ασφάλισης

Οι ημέρες εργασίας είναι αυτές κατά τις οποίες ο εργαζόμενος παρέχει κανονικά την εργασία του.

Οι ημέρες ασφάλισης είναι οι ημέρες για τις οποίες ο εργαζόμενος ασφαλιζεται και προκύπτουν από τις πραγματικές ημέρες εργασίας του. Οι ημέρες ασφάλισης είναι ακέραιος αριθμός. Για τον υπολογισμό των ημερών ασφάλισης έχουμε τις ακόλουθες περιπτώσεις:

- Για κάθε 3 ημέρες πλήρους (8ωρο) εργασίας μέσα στην ίδια εβδομάδα, προκύπτει 1 επιπλέον ημέρα ασφάλισης
- Για έμμισθο εργαζόμενο είναι maximum 25 ανά μήνα αν ο εργαζόμενος εργαστεί όλο το μήνα (ανεξαρτήτου αν ο μήνας έχει 20,21,22,23 εργάσιμες ημέρες)
- Για ημερομίσθιο & ωρομίσθιο εργαζόμενο πλήρους απασχόλησης, οι ημέρες ασφάλισης σε ένα μήνα μπορούν να φτάσουν μέχρι 27
- Για εργαζόμενο μερικής απασχόλησης και μειωμένο ωράριο (είτε η εργασία είναι καθημερινή είτε όχι), οι ημέρες ασφάλισης είναι όσες και οι ημέρες εργασίας (εκτός ελαχίστων περιπτώσεων όπου ο εργαζόμενος εργάζεται 1 ώρα την ημέρα και το πηλίκο των αποδοχών προς τις ημέρες εργασίας είναι μικρότερο της 1ης ασφαλιστικής κλάσης)
- Για εργαζόμενο μερικής απασχόλησης με πλήρες ωράριο για λιγότερες ημέρες την εβδομάδα, ισχύει ο κανόνας: αν οι ημέρες εργασίας είναι ≥ 3 τότε +1 ημέρα ασφάλισης

- Στην μερική απασχόληση το ΙΚΑ δεν αναγνωρίζει παραπάνω από 22 ημέρες ασφάλισης

Περίπτωση παράβασης προς ΙΚΑ για τον υπολογισμό μισθοδοσίας Έμμισθου Μερικής Απασχόλησης με καθημερινή εργασία

Έστω υπάλληλος έμμισθος του οποίου ο Νόμιμος Μισθός πλήρους απασχόλησης είναι 1000€. Ο εργαζόμενος απασχολείται καθημερινά 4 ώρες και ο εργοδότης του χορηγεί μηνιαία 500€ χρησιμοποιώντας ως βάση την αναλογία των 4 ωρών.

Σύμφωνα με οδηγίες από Επιθεωρήσεις Εργασίας ισχύει το ακόλουθο:

Δηλαδή: Ωρομίσθιο 6€ X 4 ώρες την ημέρες X 5 ημέρες την εβδομάδα X 4,166 = 500€

ΘΕΜΑ: Όροι αμοιβής εργαζομένων ως προσωπικό ασφαλείας σε Ιδιωτικές Επιχειρήσεις Παροχής Υπηρεσιών Ασφαλείας.

ΣΧΕΤ.: Το με ημερομηνία 11/12/2012 ερώτημά σας που μας απεστάλη μέσω Ηλεκτρονικού ταχυδρομείου

Αναφορικά με τα ερωτήματα που διαλαμβάνετε στο σχετικό με το θέμα έγγραφό σας, σας κάνουμε γνωστά τ' ακόλουθα:

Ο υπολογισμός του μισθού γίνεται βάσει του ωρομισθίου (μισθός X 0,006 - πολλαπλασιασμό του 1/25 του μηνιαίου μισθού επί x 6 / 40 - ή ημερομίσθιο X 0,15 - ημερομίσθιο x 6 / 40- κατά περίπτωση), αναγόμενου σε εβδομαδιαίες αποδοχές και στη συνέχεια σε μηνιαίες, διά του πολλαπλασιασμού με 4,1666. Ο συντελεστής 4,1666 εξάγεται αν διαιρέσουμε τις 25 εργάσιμες ημέρες του μηνός διά των 6 ημερών απασχολήσεως εβδομαδιαίως.

Στο ίδιο αποτέλεσμα καταλήγουμε και με τον απ' ευθείας υπολογισμό του μηνιαίου μισθού των πλήρως απασχολούμενων (40 ώρες εβδομαδιαίως) επί τόσα τεσσαρακοστά, όσες είναι οι ώρες της εβδομαδιαίας απασχολήσεως.

Σύμφωνα με οδηγίες του ΙΚΑ ο ορθός υπολογισμός είναι ο ακόλουθος:

Μισθός : 25 = Ημερομίσθιο
 Ημερομίσθιο X 6/40 = Ωρομίσθιο

Άρα σε μήνα όπου οι ημέρες εργασίας είναι π.χ. 23 οι αποδοχές του διαμορφώνονται ως εξής:

Ωρομίσθιο X Ώρες Εργασίας Ανά Ημέρα X Ημέρες Εργασίας Μήνα:
 6€ X 4 X 23 = 552€

Από τη διαφορά των 552€ - 500€ = 52€ το ΙΚΑ ζητάει διαφορές για καταβολή εισφορών

3. Λύση εργασιακής σχέσης πριν τη λήξη σύμβασης ορισμένου χρόνου. Όρος περί πρόωρης καταγγελίας.

Επειδή πρόκειται για σύμβαση ορισμένου χρόνου η λύση της εργασιακής σχέσης εφόσον υπάρχει σπουδαίος λόγος μπορεί να συμβεί. Εάν όμως η εργασιακή σχέση λυθεί με υπαιτιότητα του εργοδότη (άτακτη καταγγελία), οφείλει η επιχείρηση να καταβάλλει όλες τις αποδοχές και τις εισφορές μέχρι τη λήξη της σύμβασης ορισμένου χρόνου.

Πάντως, σε κάθε περίπτωση, εφόσον συμφωνήσει και ο εργαζόμενος, υπογράφεται οικειοθελής αποχώρηση και κατατίθεται εντός 8 ημερών στον αρμόδιο Ο.Α.Ε.Δ..

ΟΡΟΙ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ (από 1/7/2011)
Μέχρι 4 συμβάσεις ή 3 ανανεώσεις
Μέχρι 36 μήνες η μέγιστη διάρκεια όλων των συμβάσεων
Αν διάστημα που μεσολαβεί =< 45 ημερών => διαδοχική σύμβαση

ΜΕΤΑΤΡΟΠΗ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΣΕ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

Με το άρθρο 40 του εφαρμοστικού Νόμου 3986/2011 (ΦΕΚ 152/Α/ 01-07-2011) «Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2012–2015» ο νομοθέτης επέφερε σημαντική αλλαγή στις συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Το άρθρο 40 ορίζει «Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, η οποία περιλαμβάνει όρο για πρόωρη καταγγελία της με εφαρμογή της ισχύουσας νομοθεσίας ως προς την αποζημίωση απόλυσης για τις συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου, κατά τις διατάξεις του Ν. 2112/1920, όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 74 παράγραφοι 2 και 3 του Ν. 3863/2010, μετατρέπεται αυτοδικαίως σε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου κατά την καταγγελία».

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

4. Πίνακας Ημερών Αδειας

Έμμισθοι & Ημερομίσθιοι μέχρι 10 έτη στον ίδιο εργοδότη ή μέχρι 12 έτη συνολικής προϋπηρεσίας				
ΕΤΗ	ΔΙΚΑΙΟΥΜΕΝΕΣ ΗΜΕΡΕΣ ΑΔΕΙΑΣ		ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΑΔΕΙΑΣ	ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΕΠΙΔΟΜΑΤΟΣ ΑΔΕΙΑΣ
ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΑΚΑ ΕΤΗ	5ήμερη απασχόληση	6ήμερη απασχόληση	Για κάθε τύπο απασχόλησης	Για κάθε τύπο απασχόλησης

1^ο ημερολογιακό έτος	20/12 επί μήνες απασχόλησης (1,67 ημέρες ανά μήνα) Προσοχή: Γίνεται στρογγυλοποίηση του τελικού γινομένου π.χ. 1,66 + 1,66 = 3,32 = 3 και όχι 2+2 = 4	24/12 επί μήνες απασχόλησης (2 ημέρες για κάθε μήνα) Προσοχή: Γίνεται στρογγυλοποίηση του τελικού γινομένου	2 ημερομίσθια (24/12) για κάθε μήνα απασχόλησης ή 2/25 μισθού	Ποσό ίσο με τις αποδοχές αδειάς μέχρι τα 13 ημερομίσθια ή μέχρι το ½ των μηνιαίων αποδοχών
2^ο ημερολογιακό έτος	20/12 επί μήνες απασχόλησης μέχρι τη συμπλήρωση 12μήνου απασχόλησης (1,67 ημέρες για κάθε μήνα) & 21/12 επί μήνες απασχόλησης μετά τη συμπλήρωση 12μήνου απασχόλησης (1,75 ημέρες για κάθε μήνα) Προσοχή: Γίνεται στρογγυλοποίηση του τελικού γινομένου	24/12 επί μήνες απασχόλησης (2 ημέρες για κάθε μήνα) μέχρι τη συμπλήρωση 12μήνου απασχόλησης & 25/12 επί μήνες απασχόλησης μετά τη συμπλήρωση 12μήνου απασχόλησης (2,08 ημέρες για κάθε μήνα) Προσοχή: Γίνεται στρογγυλοποίηση του τελικού γινομένου	2 ημερομίσθια (24/12) για κάθε μήνα απασχόλησης ή 2/25 μισθού μέχρι τη συμπλήρωση 12μήνου απασχόλησης & 2,08 ημερομίσθια (25/12) για κάθε μήνα απασχόλησης ή 2/25 μισθού μέχρι τη συμπλήρωση 12μήνου απασχόλησης	Ποσό ίσο με τις αποδοχές αδειάς μέχρι τα 13 ημερομίσθια ή μέχρι το ½ των μηνιαίων αποδοχών

3ο ημερολογιακό έτος	22 ημέρες	26 ημέρες	26 ημερομίσθια ή 1 μηνιαίο μισθό	13 ημερομίσθια ή μηνιαίων αποδοχών	1/2
-------------------------------------	-----------	-----------	-------------------------------------	---------------------------------------	-----

Βιβλίο Αδειών – Χορήγηση Αδείας - Αποζημίωση Αδείας λόγω μη χορήγησης

Σχετικά με την ορθή ενημέρωση του βιβλίου αδειών σημειώνεται ότι υπάρχει υποχρέωση αναγραφής τόσο των ημερών αδείας όσο και των αποδοχών αδείας που συνοδεύουν αυτές. Ωστόσο απαιτείται ιδιαίτερη προσοχή καθώς είναι υποχρεωτική η αναγραφή και των αποδοχών του Επιδόματος Αδείας που έλαβε ο εργαζόμενος για την άδειά του. Επίσης είναι υποχρεωτική και η αναγραφή της Αποζημίωσης Αδείας (σε περίπτωση μη χορήγησης) ανεξαρτήτως αν υπάρχει υπαιτιότητα εργοδότη.

Ο εργαζόμενος δικαιούται προσαύξηση 100% επί των αποδοχών αδείας, αν η μη πραγματοποίηση της άδειας οφείλεται **σε πταίσμα του εργοδότη**, έστω και σε ελαφρά αμέλειά του και όχι αν οφείλεται σε συμφωνία εργοδότη – εργαζομένου. Η ελαφρά αμέλεια αποδεικνύεται μόνο όταν υπάρχει απόδειξη (γραπτή) ότι ο εργαζόμενος ζήτησε την άδειά του και ο εργοδότης δεν την χορήγησε.

Εδώ θα πρέπει να διευκρινιστεί ότι η άδεια θα πρέπει να χορηγηθεί μέχρι 31/12 και όχι να εξαντληθεί μέχρι 31/12 κάθε έτους. Όπερ σημαίνει ότι έχει τη δυνατότητα ο εργοδότης να χορηγήσει την άδεια στον εργαζόμενο ακόμη και την 31^η/12 χωρίς να υπάρχει πρόβλημα αν αυτή εξαντληθεί μέσα στο επόμενο έτος.

3. Ασθένεια, Λοχεία, Προστασία Μητρότητας (Ν. 3655/08), Στράτευση, Εργατικό Ατύχημα

Ασθένεια

Ως ανυπαίτιο κώλυμα θεωρείται το συμβάν που χωρίς να οφείλεται σε υπαιτιότητα του εργαζομένου, τον εμποδίζει να παρέχει την εργασία του. Οι σπουδαιότεροι λόγοι ανυπαίτιου κωλύματος είναι α) η ασθένεια, β) το ατύχημα, γ) η κυοφορία-λοχεία δ) η ανάκληση των εφέδρων για μετεκπαίδευση ε) η απουσία προς άσκηση των υπό νόμων καθηκόντων (εκλογέα κλπ) και στ) θάνατος ή ασθένεια μέλους οικογένειας. Εμείς θα ασχοληθούμε με τη πρώτη περίπτωση την ασθένεια.

Ο μισθωτός έχει αξιώσεις από τον εργοδότη του μετά το πέρας των 10 ημερών από την ημερομηνία πρόσληψής του. Έτσι κατά το χρόνο ασθένειάς του ο μισθωτός για το πρώτο εργασιακό έτος δικαιούται αποδοχές που αντιστοιχούν στις εργάσιμες μέρες ενός 15νθημέρου (πχ 13 ημερομίσθια για αμειβομένου με ημερομίσθιο ή του μισού μηνιαίου μισθού για τους αμειβομένους με μισθό). Για το δεύτερο εργασιακό έτος και για κάθε επόμενο, δικαιούται τις αποδοχές που αντιστοιχούν στις εργάσιμες μέρες ενός μήνα.

Για τις 3 πρώτες μέρες της ασθένειας ο μισθωτός δικαιούται να λάβει το μισό ημερομίσθιο από τον εργοδότη. Από την 4η μέρα και μετά θα επιδοτηθεί από τον

ασφαλιστικό φορέα του και ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλει το υπόλοιπο των αποδοχών του μέχρις ότου συμπληρωθεί το 15^ο ημερολόγιο (πρώτο εργασιακό έτος) ή ο μήνας (δεύτερο και μετά εργασιακό έτος). Δηλαδή μέσα στο πρώτο εργασιακό έτος ο μισθωτός αν οι μέρες ασθένειας του υπερβούν τις 13, τότε δεν έχει καμία αξίωση για τις πάνω από τις 13 ημέρες (συνολικά στο έτος) από τον εργοδότη του. Ενώ από το δεύτερο και μετά εργασιακό έτος το όριο είναι ο μήνας.

Κατά το χρόνο αποχής λόγω ασθένειας οι μέρες απουσίας θεωρούνται ως χρόνος εργασίας και υποχρέωσης ασφάλισης στον ασφαλιστικό φορέα. Πάντα μέσα στα χρονικά όρια του 15^{ου} ημερολογίου ή του μήνα ανάλογα με το χρόνο παροχής εργασίας. Ο υπολογισμός των εισφορών κατά το χρόνο απουσίας λόγω ασθένειας υπολογίζεται στο ποσό των αποδοχών που ο εργοδότης οφείλει στο μισθωτό μετά την αφαίρεση του επιδόματος ασθένειας που εισέπραξε από τον ασφαλιστικό φορέα.

Είναι επίσης σημαντικό ο μισθωτός να γνωρίζει τα όρια της βραχείας άδειας ασθένειας που καθορίζονται ανάλογα με τα έτη υπηρεσίας στον εργοδότη. Αυτά είναι τα εξής: μέχρι 4 έτη είναι 1 μήνας, από 4 έως 10 έτη είναι 3 μήνες, από 10 έως 15 έτη είναι 4 μήνες και πέρα των 15 ετών 6 μήνες. Τα όρια αυτά αφορούν την άδεια που μπορεί να πάρει ο μισθωτός λόγω ασθένειας.

1^ο Παράδειγμα Ασθενείας

Εργαζόμενος έμμισθος πλήρους απασχόλησης με 1000€ μηνιαίο μισθό ο οποίος προσλήφθηκε 01/02/08 και ασθένησε από 01/03/10 έως και 14/03/10 και επιδοτήθηκε από το ΙΚΑ για 11 ημέρες με ποσό επιδότησης 220€. Πόσες ημέρες ασθένεια δικαιούται; Πόσες από αυτές είναι <3^{ων} και πόσες >3^{ων}. Πόσες είναι οι αποδοχές του εργαζόμενου; Σε ποιο ποσό θα υπολογιστούν εισφορές;

Για το διάστημα από 01/03 - 03/03 θα χρεωθούν 3 ημέρες ως 3^{ημέρες} αναμονής για τις οποίες ο εργαζόμενος θα λάβει ως αποδοχές το 1/2 του ημερομισθίου $40 * 3 * \frac{1}{2} = 60€$

Για το διάστημα από 04/03 - 14/03 θα χρεωθούν 9 ημέρες > 3^{ων} ημερών καθώς θα αφαιρεθούν οι 2 Κυριακές που υπάρχουν στο συγκεκριμένο διάστημα. Ωστόσο το ποσό της επιδότησης θα ληφθεί υπ' όψιν ολόκληρο. Άρα $9 * 40 = 360€ - 220€$ (επιδότηση) = 140€. Οι εισφορές θα υπολογιστούν στα 60€ για τις 3 πρώτες ημέρες και στα 360€ για τις υπόλοιπες 9 ημέρες

2^ο Παράδειγμα Ασθενείας

Υπάλληλος που προσελήφθη με καθεστώς πλήρους απασχόλησης την 16η/5^{ου}/2008 απουσιάζει από την εργασία του λόγω ασθένειας, από 3/5/2009 έως 2/9/2010. Πώς υπολογίζεται η άδεια και το επίδομα αδείας του συγκεκριμένου εργαζόμενου για το χρονικό διάστημα της απουσίας του;

Στην περίπτωση αυτή ως βραχείας διάρκειας ασθένεια θεωρείται το χρονικό διάστημα που ως αφετηρία έχει την 3η/5^{ου}/2006 και ολοκληρώνεται ύστερα από έναν μήνα, ανεξαρτήτως αν η ολοκλήρωσή του (του ενός μήνα) πραγματοποιείται κατά το δεύτερο εργασιακό έτος. Εφόσον η ασθένεια μέχρι τις 2/9/06 είναι συνεχόμενη, τότε για ολόκληρο

το χρονικό διάστημα της απουσίας λόγω ασθένειας, δικαιούται άδεια και επίδομα αδείας μόνο για το χρονικό διάστημα του ενός μήνα που προαναφέρθηκε.

Εφόσον όμως η ασθένεια από 3/5/2006 έως 2/9/2006 δεν είναι συνεχόμενη, αλλά η μία άδεια διαδέχεται την άλλη, τότε για το 1^ο εργασιακό έτος θα μετρηθεί το διάστημα από 3/5/06 έως και 2/6/06 και για το 2^ο εργασιακό έτος θα υπολογιστεί άλλος ένας (1) μήνας ασθένειας βραχείας διάρκειας, για τον οποίο και θα υπολογιστεί, επίσης, άδεια και επίδομα αδείας.

Η ίδια αντιμετώπιση υπάρχει και ως προς το διάστημα της επιδότησης από τον εργοδότη.

Ετεροχρονισμένη Ασθένεια

Είναι σύνηθες φαινόμενο η καθυστέρηση προσκόμισης δικαιολογητικών ασθένειας (με ή χωρίς επιδότηση ΙΚΑ) κάτι που δυσχεραίνει την ορθή εξαγωγή και υπολογισμό μισθοδοσίας για το εργαζόμενο ή και για το σύνολο αυτών. Η διαδικασία η οποία προτείνεται και είναι απολύτως σύννομη από τις υπηρεσίες του ΙΚΑ είναι η ακόλουθη (μέσω παραδείγματος):

Έστω εργαζόμενος με μισθό 2000€ και με ασθένεια μέσα στον Ιανουάριο (25 - 29/1) με 3ημερο αναμονής (25 - 27/1) και 2 ημέρες > 3ων ημερών με επιδότηση 40€. Ο εργαζόμενος προσκομίζει το χαρτί ασθένειας στα μέσα Φλεβάρη. Ο υπεύθυνος μισθοδοσίας θα πρέπει να ακολουθήσει την κάτωθι διαδικασία:

Ο υπολογισμός μισθοδοσίας του Ιανουαρίου θα πρέπει να γίνει με μειωμένα ασφαλιστικά ημερομίσθια:

Ιανουάριος = $2000\text{€} / 25\text{ημ} = 80\text{€}$ (νόμιμο ημερομίσθιο) $\times 20$ (πραγματοποιηθέντα ημερομίσθια) = 1600€

Φεβρουάριος = 80€ (νόμιμο ημερομίσθιο) $\times 25$ (πραγματοποιηθέντα ημερομίσθια) + 3ημ (ασθενείας < 3ων ημ Ιανουαρίου) $\times 80\text{€}$ + 2ημ (ασθενείας > 3ων ημ) = $2000\text{€} + 120\text{€} + 160\text{€} = 2280\text{€} - 40\text{€}$ (επιδότηση) = 2240€

Στην ΑΠΔ πέραν της εγγραφής της μισθοδοσίας με τύπο αποδοχών = 01 θα πρέπει να γίνει ακόμη μία εγγραφή με τύπο αποδοχών = 08 (ασθένεια) με ημερομηνίες Ιανουαρίου (από 25/1 έως 29/1)

Αφαίρεση Επιδόματος Μητρότητας

Σημειώνεται ότι στις παροχές της ειδικής άδειας μητρότητας χορηγείται και ποσό για το Επίδομα Αδείας (αναλογικά) κάτι που συνεπάγεται την αφαίρεση του συγκεκριμένου ποσού από το καταβαλλόμενο Επίδομα Αδείας από τον εργοδότη για εργαζόμενους οι οποίοι ανήκουν σε 3ο η >3ου ημερολογιακό έτος (περιπτώσεις στις οποίες το Επίδομα Αδείας χορηγείται εξ' ολοκλήρου από την 1η ημέρα απασχόλησης στο έτος). Για 1ο η 2ο ημερολογιακό έτος όπου το Επίδομα Αδείας χορηγείται αναλογικά δεν υπάρχει τέτοια ανάγκη

Προστασία από απόλυση λόγω μητρότητας

Άρθρο 36 Προστασία από απόλυση λόγω μητρότητας – Ν.3996/2010

Απαγορεύεται και είναι απόλυτα άκυρη η καταγγελία της σύμβασης ή σχέσης εργασίας εργαζόμενης από τον εργοδότη της, τόσο κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της όσο και για το χρονικό διάστημα δεκαοκτώ (18) μηνών

μετά τον τοκετό ή κατά την απουσία της για μεγαλύτερο χρόνο, λόγω ασθένειας που οφείλεται στην κύηση ή τον τοκετό, εκτός εάν υπάρχει σπουδαίος λόγος για καταγγελία. Η προστασία από την καταγγελία της σύμβασης ή σχέσης εργασίας ισχύει τόσο έναντι του εργοδότη, στον οποίο η τεκούσα προσλαμβάνεται, χωρίς να έχει προηγουμένως απασχοληθεί αλλού, πριν συμπληρώσει δεκαοκτώ (18) μήνες από τον τοκετό ή το μεγαλύτερο χρόνο που προβλέπεται στην παρούσα, όσο και έναντι του νέου εργοδότη, στον οποίο η τεκούσα προσλαμβάνεται και μέχρι τη συμπλήρωση των ανωτέρω χρόνων.

4. Υπερεργασία, Υπερωρίες, Προσαυξήσεις, Πρόσθετες Αποδοχές, 6^η ημέρα (N.3385/05 & 3863/10)

Νυχτερινά – Αργίες

Σχετική με την αμοιβή νυχτερινής απασχόλησης είναι η υπ' αριθμόν 18310/1946 Κοινή Υπουργική Απόφαση (με τις μεταγενέστερες τροποποιήσεις που έχει δεχθεί), σύμφωνα με την οποία "Στους πάσης φύσεως μισθωτούς των επιχειρήσεων και εργασιών γενικά, συνεχούς ή μη λειτουργίας, εάν απασχολούνται κατά τις νυχτερινές ώρες (δηλαδή από τη 10η βραδινή μέχρι και την 6η πρωινή), καταβάλλονται οι εκάστοτε κανονικές αποδοχές του ωρομίσθιου αυξημένες κατά 25%.

Θα πρέπει να αναφερθεί **ότι η προσαύξηση του 25% για την παροχή νυχτερινής εργασίας** υπολογίζεται για όλους τους μισθωτούς (υπαλλήλους, εργατοτεχνίτες) **επί του νόμιμου ημερομίσθιου ή του 1/25 του νόμιμου μηνιαίου μισθού**, ανάλογα με τον τρόπο πληρωμής, που προβλέπεται για κάθε κατηγορία απ' αυτούς και όχι επί των τυχόν μεγαλύτερων αποδοχών που καταβάλλονται από τον εργοδότη.

Διευκρινίζεται ότι σαν νόμιμος μισθός ή ημερομίσθιο θεωρείται ο μηνιαίος μισθός ή το ημερομίσθιο που προβλέπεται από την οικεία συλλογική σύμβαση, διαιτητική ή υπουργική απόφαση κλπ., καθώς επίσης και τα κάθε είδους επιδόματα, όπως λ.χ. πολυετίας, οικογενειακών βαρών, αντίτιμου τροφής, ανθυγιεινής εργασίας κλπ., τα οποία όμως και αυτά (επίδοματα) προβλέπονται από Σ.Σ.Ε. ή Δ.Α.

Όσον αφορά την αμοιβή των Κυριακών και των αργιών, ισούται με το νόμιμο ημερομίσθιο, προσαυξημένο κατά 75%, ανεξαρτήτως αν η απασχόληση είναι νόμιμη ή παράνομη και υπολογίζεται επί των νομίμων αποδοχών (άρθρο 2 του Ν.435/1976).

Τέλος, αν η παροχή της νυχτερινής εργασίας συμπέσει με Κυριακή ή αργία καταβάλλεται επιπλέον της προσαύξησης 25% και η προσαύξηση του 75%. Παρόλο, βέβαια που οφείλονται και οι δυο προσαυξήσεις, ο υπολογισμός της κάθε μιας γίνεται αυτοτελώς και συνεπώς τόσο η προσαύξηση του 25% όσο και η προσαύξηση του 75% υπολογίζεται χωριστά στο νόμιμο μισθό ή ημερομίσθιο που αναλογεί.

Υπερεργασία - Υπερωρίες

Υπερεργασία

Το θέμα των υπερωριών διευκρινίζεται απόλυτα στο άρθρο 74 για τη Ρύθμιση θεμάτων εργασιακών σχέσεων του πρόσφατου Ν.3863/2010, όπου αντικαθιστά τις παραγράφους 1, 3 και 5 του άρθρου 1 του Ν. 3385/2005 (ΦΕΚ 210 Α'). Συγκεκριμένα, σύμφωνα με την παράγραφο 10 του άρθρου 74 του Ν 3863/2010 αναφέρεται ότι ` σε επιχειρήσεις στις

οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας έως σαράντα (40) ώρες την εβδομάδα, ο εργαζόμενος μπορεί να απασχολείται πέντε (5) επιπλέον ώρες την εβδομάδα κατά την κρίση του εργοδότη (υπερεργασία). Οι ώρες αυτές υπερεργασίας (41η, 42η, 43η, 44η, 45η ώρα) αμείβονται με το **καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά είκοσι τοις εκατό (20%)** και δεν συνυπολογίζονται στα επιτρεπόμενα, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις, όρια υπερωριακής απασχόλησης. Για όσους εργαζομένους ισχύει σύστημα εργασίας έξι (6) εργάσιμων ημερών την εβδομάδα η σύμφωνα με το προηγούμενο εδάφιο υπερεργασία ανέρχεται σε οκτώ (8) ώρες την εβδομάδα (από 41η έως 48η ώρα).'

Ενώ με τον παλιότερο Ν.3385/2005, το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξανόταν κατά 25% αντί για 20% που ισχύει σήμερα, για υπερεργασία.

ΠΡΟΣΟΧΗ: Αν ένας εργαζόμενος εργαστεί σε μία ημέρα 9 ώρες ωστόσο το σύνολο των ωρών της εβδομάδας δεν υπερβεί τις 40 ώρες τότε η 9^η ώρα θα θεωρηθεί κανονική απασχόληση και όχι υπερεργασία

Υπερωρίες

Επιπλέον αντικαταστήθηκε η παράγραφος 3 του Ν.3385 όπου όριζε τα ποσοστά για τη νόμιμη υπερωρία 50% και για τη νόμιμη υπερωρία 75% ως ακολούθως σύμφωνα με τον 3863/2010 'Μισθωτοί απασχολούμενοι υπερωριακά δικαιούνται για κάθε ώρα νόμιμης υπερωρίας και μέχρι τη συμπλήρωση εκατόν είκοσι (120) ωρών ετησίως αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά σαράντα τοις εκατό (40%). Η αμοιβή για την πέραν των εκατόν είκοσι (120) ωρών ετησίως νόμιμη υπερωριακή απασχόληση είναι το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά εξήντα τοις εκατό (60%).»

Η πέραν των σαράντα πέντε (45) ωρών την εβδομάδα απασχόληση του μισθωτού στις επιχειρήσεις της παραγράφου 1 θεωρείται υπερωριακή απασχόληση ως προς όλες τις νόμιμες συνέπειες, διατυπώσεις και διαδικασίες έγκρισης. Για όσους εργαζομένους ισχύει σύστημα εργασίας έξι (6) εργάσιμων ημερών την εβδομάδα, υπερωριακή απασχόληση θεωρείται η εργασία πέραν των σαράντα οκτώ (48) ωρών την εβδομάδα. Σε κάθε περίπτωση διατηρούνται σε ισχύ οι ρυθμίσεις για το νόμιμο ημερήσιο ωράριο εργασίας, δηλαδή εννέα (9) και οκτώ (8) ώρες αντίστοιχα.

ΠΡΟΣΟΧΗ: Υπερωρία υπολογίζεται από την 10^η ώρα και επάνω. Δηλαδή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπερωρία η 9^η ώρα καθώς αυτή πιθανώς να είναι υπερεργασία. Επιπλέον τονίζεται ότι οι ώρες υπερωρίας δεν υπολογίζονται για να συμπληρωθεί το 40ωρο της εβδομάδας. Δηλαδή αν ένας εργαζόμενος εργαστεί για 2 ημέρες X 16 ώρες τότε οι κανονικές του ώρες θα είναι οι 9 από κάθε ημέρα => 18 ώρες και οι ώρες υπερωρίας του είναι οι υπόλοιπες 7 από κάθε ημέρα => 14 ώρες. Άρα βλέπουμε ότι υπερωρία υπολογίζεται ανεξαρτήτου κανονικών ωρών εν αντιθέσει με τον υπολογισμό των ωρών υπερεργασίας

6η ημέρα

Όσον αφορά το Σάββατο, εφόσον η επιχείρηση ακολουθεί το εξαήμερο σύστημα απασχόλησης δεν τίθεται θέμα προσαύξησης (εκτός αν πρόκειται για υπερωριακή απασχόληση) όταν όμως η επιχείρηση λειτουργεί Δευτέρα-Παρασκευή (πενθήμερο), σύμφωνα με το Άρθρο 8 -Εργασία που παρέχεται την έκτη ημέρα της εβδομάδος κατά

παράβαση του πενθημέρου- του Ν.3846/2010 'η εργασία, που παρέχεται την έκτη ημέρα της εβδομάδος, κατά παράβαση του συστήματος πενθήμερης εργασίας, ανεξάρτητα από τις προβλεπόμενες κυρώσεις, αμείβεται με το καταβαλλόμενο ημερομίσθιο προσαυξημένο κατά 30%. Δεν υπάγονται στη διάταξη αυτή οι απασχολούμενοι σε ξενοδοχειακές και επισιτιστικές επιχειρήσεις'. Σε αντίθεση με το άρθρο 904 Α.Κ που όριζε ότι η αμοιβή της παραπάνω ημέρας γίνεται σύμφωνα με τις αρχές του αδικαιολόγητου πλουτισμού και δεν αποτελεί ούτε υπερεργασία ούτε υπερωρία.

Κατ' εξαίρεση

Επίσης αντικαταστάθηκε η παράγραφος 5 του Ν.3385 που όριζε ότι για κάθε ώρα κατ' εξαίρεση υπερωρίας ο μισθωτός δικαιούται αποζημίωση ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 100% με την παράγραφο 10 του Ν. 3863/2010 ως εξής: 'Για κάθε ώρα κατ' εξαίρεση υπερωρίας ο μισθωτός δικαιούται αποζημίωση ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά ογδόντα τοις εκατό (80%).» Κάθε ώρα υπερωρίας, για την πραγματοποίηση της οποίας δεν τηρούνται οι προβλεπόμενες από το νόμο διατυπώσεις και διαδικασίες έγκρισης, χαρακτηρίζεται εφεξής κατ' εξαίρεση υπερωρία (δηλαδή μη νόμιμη ή παράνομη υπερωρία).

Παράδειγμα 1^ο: Έστω εργαζόμενος 5ήμερης απασχόλησης ο οποίος απασχολείται καθημερινά με το ακόλουθο ωράριο: Δε 7ωρ – Τρ 7ωρ – Τε 9ωρ – Πε 10ωρ – Πα 9ωρ

Τα αποτελέσματα της εβδομαδιαίας ωρομέτρησης είναι τα ακόλουθα:

40 ώρες κανονικής απασχόλησης + 1 ώρα υπερεργασία + 1 ώρα υπερωρία

Παράδειγμα 2^ο: Έστω εργαζόμενος με νόμιμο μισθό 500 ευρώ και συμφωνηθεί 1000 ευρώ. Αν δουλέψει 10 ώρες Κυριακή, 10 ώρες νυχτερινά, 10 ώρες υπερεργασία και 10 ώρες κατ' εξαίρεση υπερωρία τότε ποιες θα είναι οι αποδοχές προσαυξήσεων και υπερωριών του; (5B)

Ωρομίσθιο Νομίμου Μισθού = $500 / 25 \times 6/40 = 3\text{€}$

Ωρομίσθιο Συμφων. Μισθού = $1000 / 25 \times 6/40 = 6\text{€}$

5. Συμψηφισμός – Παραίτηση - Παραγραφή

Στα άρθρα 1 παρ.2 και 2 παρ.2 της κατ' εξουσιοδότηση του Ν. 28/1944 εκδοθείσας 25.825/1951 αποφάσεως των Υπουργών Οικονομικών και Εργασίας με την οποίαν αυθεντικός ερμηνεύθηκαν οι 8.900/1946 και 18.310/1946 Υπουργικές αποφάσεις, που πρόβλεπον την προσαύξηση των αποδοχών των κατά τις Κυριακές και εξαιρετέες ημέρες και κατά τις νύκτες εργαζόμενων μισθωτών, ορίσθηκε ότι οι χορηγούμενες προσαυξήσεις για τις εργασίες αυτές δεν συμψηφίζονται προς τις τυχόν καταβαλλόμενες αποδοχές, που είναι ανώτερες των θεσπισμένων ελαχίστων ορίων μισθών και ημερομισθίων. Όπως όμως, ορθώς, ερμηνεύτηκαν οι διατάξεις αυτές από τη νομολογία (Ολ.ΑΠ 87/1971, ΑΠ 1321/2006, ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 1221/2005, ΔΕΝ 2005, ΑΠ 930/1990, ΕΕργΔ 1992, 279, ΑΠ 825/1984, ΔΕΝ 1985, 376, ΑΠ 433/1976, 662) ο όρος αυτός απαγορεύει μόνον τον καταλογισμό μονομερώς από τον εργοδότη των οφειλόμενων προσαυξήσεων από την

παρασχεθείσα εργασία κατά τις Κυριακές, τις εξαιρετέες ημέρες και τις νύκτες, στις υπέρτερες των νομίμων αποδοχές, **δεν απαγορεύει δε και τη συνομολόγηση μεταξύ μισθωτού και εργοδότη συμφωνίας, όπως στις καταβαλλόμενες υπέρτερες αποδοχές συμψηφίζεται και κάθε τυχόν προσαύξηση από τέτοια αξίωση. Η συμφωνία αυτή δεν αντίκειται στις διατάξεις των άρθρων 3,174, 664 και 679 ΑΚ εφόσον οι μεγαλύτερες αποδοχές καλύπτουν τις νόμιμες αποδοχές μετά των προσαυξήσεων για την παρασχεθείσα κατά τα Σάββατα, τις Κυριακές και εξαιρετέες ημέρες και νύκτες εργασία (Ολ. ΑΠ 930/1990 ΕΕΝ 1991 309, ΕΕργΔ 1992.279, ΔΕΝ 1991.692, Ελλ.Δ/νη 32.554).**

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

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

6. Αποζημίωση Απόλυσης

Υποχρέωση καταβολής αποζημίωσης του απολυόμενου μισθωτού γεννάται, εφόσον αυτός έχει συμπληρώσει περισσότερους από 12 μήνες εργασίας 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. 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 εργαζόμενος

•Ως βάση υπολογισμού των αποδοχών θα ληφθούν υπόψη οι αποδοχές του τελευταίου πριν από την απόλυση εργασιακού μηνός.

Ο φόρος υπολογίζεται με συντελεστή είκοσι τοις εκατό (10%) στο καθαρό ποσό της αποζημίωσης μετά την αφαίρεση ποσού εξήντα χιλιάδων (60.000) ευρώ σύμφωνα με το άρθρο 5 του Νέου Φορολογικού Νόμου 3842/10(ΦΕΚ 58/23-4-2010), αντί είκοσι χιλιάδων (20.000) ευρώ που ίσχυε με προηγούμενη φορολογική νομοθεσία και παρακρατείται κατά την πληρωμή της στο δικαιούχο.

Όταν η αποζημίωση λόγω καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, σύμφωνα με τον Ν. 3863 /2010 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.

Η αποζημίωση των μισθωτών που αμείβονται με ποσοστά, κατ' αποκοπή ή κατά μονάδα παραγόμενης εργασίας, **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 αποδοχές, η αποζημίωση υπολογίζεται με βάση τον τελευταίο μήνα.

Ως τελευταίος μήνας, σύμφωνα με το υπ' αρ. 112/10.2.87 έγγραφο Υπ. Εργασίας, νοείται το χρονικό διάστημα που έχει σαν τέλος την ημερομηνία απόλυσης του εργαζόμενου και αρχή την αντίστοιχη ημερομηνία του προηγούμενου μήνα. Δηλαδή για τον υπολογισμό της αποζημίωσης αν τελευταίος μήνας για την απόλυση θεωρείται ο εργασιακός και όχι ο ημερολογιακός. Με την ίδια λογική υπολογίζεται το χρονικό διάστημα και στο δίμηνο.

Προκειμένου για μισθωτούς, οι οποίοι απασχολούνται συνεχώς με μειωμένο ωράριο, π.χ. επί δύο, τρεις, κ.λπ. ώρες την ημέρα ή περιοδικώς κατά μήνα ή την εβδομάδα, **η αποζημίωση υπολογίζεται βάσει των μειωμένων αποδοχών**, η οποία αποτελεί και την τακτική απασχόληση τους ή βάσει των αποδοχών που αντιστοιχούν στις ημέρες που εργάστηκαν κατά τον τελευταίο μήνα.

Επιπρόσθετα, σύμφωνα με τον ίδιο νόμο τα όρια των εδαφίων α' και β' της παραγράφου 2 του Ν.1387/1983 (ΦΕΚ 110 Α'), πέρα από τα οποία οι απολύσεις θεωρούνται ομαδικές, καθορίζονται 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.