



ΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΜΕΤΑ ΤΟ ΜΝΗΜΟΝΙΟ

ΠΑΝΟΡΑΜΑ ΤΗΣ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΗΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ 2010-2012

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Παναγιώτης Κυριακούλιας
Στέλεχος ΕΙΕΑΔ

ΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΜΕΤΑ ΤΟ ΜΝΗΜΟΝΙΟ
ΠΑΝΟΡΑΜΑ ΤΗΣ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΗΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ 2010-2012

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΣΗΜΕΙΩΜΑ

Εστιασμένη στις μεταρρυθμίσεις των εργασιακών σχέσεων που πραγματοποιήθηκαν την περίοδο 2010-2012, η μελέτη «Οι Εργασιακές Σχέσεις μετά το Μνημόνιο» κυκλοφορεί σε δύο ανεξάρτητες δημοσιεύσεις.

Το κείμενο (*Άρθρα και Μελέτες 2/2012*) περιέχει μια συστηματική επισκόπηση του συνόλου των νομοθετικών παρεμβάσεων κατά τη διάρκεια εφαρμογής των δύο Μνημονίων, οι οποίες αφορούν τη διαμόρφωση των αμοιβών των εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα, την επαναρρύθμιση των συλλογικών και ατομικών εργασιακών σχέσεων και γενικότερα τη λειτουργία της αγοράς εργασίας.

Το παρόν ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ (*Άρθρα και Μελέτες 3/2012*) κωδικοποιεί σε χρηστική μορφή τις σχετικές νομοθετικές παρεμβάσεις.

Δεδομένου του καταγιστικού ρυθμού αυτών των μεταρρυθμίσεων, πιστεύω ότι η μελέτη του κ. Π. Κυριακούλια θα αποδειχθεί πολλαπλά χρήσιμη σε όσους ασχολούνται, θεωρητικά ή/και πρακτικά, με θέματα εργασιακών σχέσεων.

Καθηγητής Κ. Π. Αναγνωστόπουλος
Πρόεδρος-Γενικός Διευθυντής

LABOUR RELATIONS AFTER THE MEMORANDUM

OVERVIEW OF LABOUR LEGISLATION REFORM 2010-2012

APPENDIX

Panagiotis Kyriakoulis

NILHR Research Staff

Summary

The following appendix presents in a comparative and abbreviated form the reforms in labour market legislation that were undertaken in the last two years in Greece, as a result of two successive Memoranda.

The tables contrast the provisions of labour market legislation as it existed until 2010, against the extended changes introduced thereafter. The first part of the appendix presents the changes introduced in the institutions and procedures of collective bargaining and in the framework of wage determination after Memorandum-2 of 2012. The second part presents the legislative reforms of labour relations and wage determination, at the collective and individual level, which were introduced after Memorandum-1.

ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ ΜΕΤΑ ΤΟ ΜΝΗΜΟΝΙΟ-2

A. ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ (ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ – ΜΙΣΘΟΙ)

ΙΣΧΥΣ ΕΓΣΣΕ ΚΑΤΩΤΑΤΟΣ ΜΙΣΘΟΣ ΕΓΣΣΕ	
ΠΡΙΝ ΤΟ ΜΝΗΜΟΝΙΟ	ΜΕΤΑ ΤΟ ΜΝΗΜΟΝΙΟ
Ν. 1876/90	ΜΝΗΜΟΝΙΟ-2
<p>Διαμόρφωση μισθών μέσω ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων του Ν. 1876/90</p> <p style="text-align: center;">ΕΘΝΙΚΗ ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΕΤΩΝ 2010-2012</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2010: Καμία αύξηση κατώτατων μισθών και ημερομισθίων • 2011: Αύξηση μισθών από 1-7-2011 κατά ποσοστό ίσο με τον μέσο ετήσιο ευρωπαϊκό πληθωρισμό (1,6%) • 2012: Αύξηση από 1-7-2012 κατά ποσοστό ίσο με τον μέσο ετήσιο ευρωπαϊκό πληθωρισμό • Κατώτατο εισαγωγικό ημερομίσθιο εργατοτεχνίτη (άγαμου χωρίς προϋπηρεσία): 38,57€ • Κατώτατος εισαγωγικός μισθός υπαλλήλου (άγαμου χωρίς προϋπηρεσία): 751,39 € • Τριετίες: (α) εργατοτεχνίτες, 5 τριετίες σε ποσοστό 5%, (β) υπάλληλοι, 3 τριετίες σε ποσοστό 10% • Επίδομα γάμου: 10% 	<p style="text-align: center;">Ν. 4046/12 ΚΑΙ ΠΥΣ Νο 6/29-2-2012</p> <p style="text-align: center;">Μείωση κατώτατων μισθών ΕΓΣΣΕ</p> <p style="text-align: center;">ΕΘΝΙΚΗ ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΕΤΩΝ 2010-2012</p> <ul style="list-style-type: none"> • Μείωση κατώτατων μισθών και ημερομισθίων της ΕΓΣΣΕ σε όλα τα επίπεδα κατά 22% από 14-2-2012 • Μείωση κατώτατων μισθών και ημερομισθίων της ΕΓΣΣΕ σε όλα τα επίπεδα για εργαζόμενους κάτω των 25 ετών κατά 32%* • Πάγωμα αποδοχών για όλο το χρονικό διάστημα εφαρμογής του προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής • Η άμεση προσαρμογή στα νέα μειωμένα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων, δεν προϋποθέτει τη σύμφωνη γνώμη του εργαζόμενου • Συμφωνίες των μερών, που υπολείπονται των νέων μειωμένων κατώτατων μισθών και ημερομισθίων, είναι αυτοδικαίως άκυρες ως προς τον όρο αυτό <p>Καταργούνται:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Ν. 3863/10 (άρθρο 73 παρ. 8 και 9): Αμοιβή 84% της ΕΓΣΣΕ σε περίπτωση πρόσληψης νεοεισερχομένων έως 25 ετών με αυτοδίκαιη ένταξη εργοδοτών σε προγράμματα ΟΑΕΔ για επιδότηση ασφαλιστικών εισφορών και σύμβαση μαθητείας ενός έτους με καταβολή 70% της ΕΓΣΣΕ – Ν. 3986/11 (άρθρο 43) για Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου νέων για απόκτηση επαγγελματικής εμπειρίας δύο (2) ετών για πρόσληψη νέων ηλικίας 18 -25 ετών για «απόκτηση επαγγελματικής εμπειρίας» με καταβολή μισθού στο 80%, αυτών που θα ελάμβανε ένας νεοπροσλαμβανόμενος, χωρίς προϋπηρεσία στην ειδικότητά του, χωρίς προϋπηρεσία σε σχέση με την οικεία συλλογική σύμβαση εργασίας (ομοιοεπαγγελματική, κλαδική, επιχειρησιακή ή εθνική γενική).

ΠΙΝΑΚΕΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΚΑΤΩΤΑΤΩΝ ΜΙΣΘΩΝ ΚΑΙ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΩΝ

ΠΡΙΝ ΤΟ ΜΝΗΜΟΝΙΟ

ΠΙΝΑΚΑΣ ΚΑΤΩΤΑΤΩΝ ΜΙΣΘΩΝ ΕΓΣΣΕ ετών 2010 – 2012
(Ισχυσε από 1-7-2011 μέχρι 13-2-2012)

ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟΙ ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΕΣ	€
Ημερομίσθιος άγαμος χωρίς προϋπηρεσία	33,57
Ημερομίσθιος άγαμος 1 τριετία	34,80
Ημερομίσθιος άγαμος 2 τριετίες	36,46
Ημερομίσθιος άγαμος 3 τριετίες	38,11
Ημερομίσθιος άγαμος 4 τριετίες	39,78
Ημερομίσθιος άγαμος 5 τριετίες	41,43
Ημερομίσθιος άγαμος 6 τριετίες	43,11
Ημερομίσθιος έγγαμος χωρίς προϋπηρεσία	36,92
Ημερομίσθιος έγγαμος 1 τριετίες	38,16
Ημερομίσθιος έγγαμος 2 τριετίες	39,83
Ημερομίσθιος έγγαμος 3 τριετίες	41,47
Ημερομίσθιος έγγαμος 4 τριετίες	43,14
Ημερομίσθιος έγγαμος 5 τριετίες	44,80
Ημερομίσθιος έγγαμος 6 τριετίες	46,47
ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ	€
Υπάλληλος άγαμος χωρίς προϋπηρεσία	751,39
Υπάλληλος άγαμος 1 τριετία	813,99
Υπάλληλος άγαμος 2 τριετίες	887,99
Υπάλληλος άγαμος 3 τριετίες	961,99
Υπάλληλος έγγαμος χωρίς προϋπηρεσία	826,54
Υπάλληλος έγγαμος 1 τριετίες	889,13
Υπάλληλος έγγαμος 2 τριετίες	963,13
Υπάλληλος έγγαμος 3 τριετίες	1.037,13

Πηγή: ΓΣΕΕ

ΜΕΤΑΤΟ ΜΝΗΜΟΝΙΟ

ΝΕΟΣ ΠΙΝΑΚΑΣ ΚΑΤΩΤΑΤΩΝ ΜΙΣΘΩΝ
(Ισχύει από μέχρι 14-2-2012 και για όλο το χρονικό διάστημα εφαρμογής του προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής)

ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟΙ ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΕΣ	Άνω 25 χρόνων (€)	Κάτω 25 χρόνων (€)
Ημερομίσθιος άγαμος χωρίς προϋπηρεσία	26,18	22,83
Ημερομίσθιος άγαμος 1 τριετία	27,49	23,97
Ημερομίσθιος άγαμος 2 τριετίες	28,80	25,11
Ημερομίσθιος άγαμος 3 τριετίες	30,11	-
Ημερομίσθιος άγαμος 4 τριετίες	31,42	-
Ημερομίσθιος άγαμος 5 τριετίες	32,73	-
Ημερομίσθιος άγαμος 6 τριετίες	34,03	-
Ημερομίσθιος έγγαμος χωρίς προϋπηρεσία	28,80	25,11
Ημερομίσθιος έγγαμος 1 τριετίες	30,11	26,25
Ημερομίσθιος έγγαμος 2 τριετίες	31,42	27,39
Ημερομίσθιος έγγαμος 3 τριετίες	32,73	-
Ημερομίσθιος έγγαμος 4 τριετίες	34,04	-
Ημερομίσθιος έγγαμος 5 τριετίες	35,35	-
Ημερομίσθιος έγγαμος 6 τριετίες	36,65	-
ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ	Άνω 25 χρόνων (€)	Κάτω 25 χρόνων (€)
Υπάλληλος άγαμος χωρίς προϋπηρεσία	586,08	510,95
Υπάλληλος άγαμος 1 τριετία	644,69	562,05
Υπάλληλος άγαμος 2 τριετίες	703,30	-
Υπάλληλος άγαμος 3 τριετίες	761,90	-
Υπάλληλος έγγαμος χωρίς προϋπηρεσία	644,69	562,05
Υπάλληλος έγγαμος 1 τριετίες	703,30	613,15
Υπάλληλος έγγαμος 2 τριετίες	761,91	-
Υπάλληλος έγγαμος 3 τριετίες	820,51	-

Πηγή: Υπουργείο Εργασίας, Ερμηνευτική Εγκύκλιος ΑΠ 4601/304/12-3-12
[Επεξεργασία: Π. Κυριακούλιας].

Σημείωση: Τα κατώτατα νόμιμα όρια μισθών και ημερομισθίων για τους νέους ηλικίας κάτω των 25 ετών, ισχύουν και για τους ήδη εργαζόμενους, ανεξαρτήτως κλάδου και ειδικότητας (κατάρτησης άρθρου 43 Ν. 3986/11 και κάθε αντίθετης διάταξης).

**ΧΡΟΝΟΣ ΙΣΧΥΟΣ ΤΗΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗ ΜΙΣΘΩΝ**

ΠΡΙΝ ΤΟ ΜΝΗΜΟΝΙΟ	ΜΕΤΑ ΤΟ ΜΝΗΜΟΝΙΟ
<p align="center">Ν. 1876/90 (Άρθρο 9)</p> <p>1. Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας συνάπτονται για ορισμένο ή αόριστο χρόνο. Κάθε συλλογική σύμβαση εργασίας, που προβλέπει διάρκεια ισχύος πέρα από ένα έτος, θεωρείται ότι έχει αόριστη διάρκεια. Η διάρκεια της ισχύος δεν μπορεί να είναι μικρότερη από ένα έτος (<u>καταργείται</u>).</p> <p>2. Η ισχύς της συλλογικής σύμβασης εργασίας αρχίζει από την ημέρα της κατάθεσής της στην αρμόδια υπηρεσία και λήγει με την πάροδο του χρόνου που συμφωνήθηκε ή με καταγγελία σύμφωνα με διατάξεις του νόμου αυτού (<u>ισχύει</u>).</p> <p>3. Τα συμβαλλόμενα μέρη μπορούν να ορίσουν για τη συλλογική σύμβαση εργασίας αναδρομική ισχύ έως την ημέρα της λήξης ή της καταγγελίας της προηγούμενης συλλογικής σύμβασης εργασίας, από την οποία αρχίζει να υπολογίζεται η διάρκειά της και, σε περίπτωση που δεν υπάρχει προηγούμενη συλλογική σύμβαση εργασίας, από την έναρξη των διαπραγματεύσεων (<u>ισχύει</u>).</p> <p>4. Οι κανονιστικοί όροι συλλογικής σύμβασης, που έληξε ή καταγγέλθηκε, εξακολουθούν να ισχύουν επί ένα εξάμηνο και εφαρμόζονται και στους εργαζόμενους που προσλαμβάνονται στο διάστημα αυτό, με την επιφύλαξη των διατάξεων της παρ. 2 του άρθρου 8 (<u>καταργείται</u>).</p>	<p align="center">ΜΝΗΜΟΝΙΟ-2</p> <p align="center">Ν. 4046/12 ΚΑΙ ΠΥΣ Νο 6/29-2-2012 (ΕΡΜΗΝΕΥΤΙΚΗ ΕΓΚΥΚΛΙΟΣ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (4601/304/12-3-2012))</p> <p>1. (Άρθρο 2 παρ. 1) 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) (άρθρο 2 παρ. 1)</p> <p>2. (Άρθρο 2 παρ. 2) Οι Συλλογικές συμβάσεις που βρίσκονται σε ισχύ, ήδη 24 μήνες μέχρι την 14.2.2012 ή και περισσότερο λήγουν στις 14.2.2013, εκτός και αν λήγουν ή καταγγελθούν νωρίτερα κατά τα οριζόμενα από το άρθρο 12 Ν. 1876/90 <i>Σχόλιο: Αφορά όσες ΣΣΕ έχουν συναφθεί μέχρι 14/2/2010</i></p> <p>3. (Άρθρο 3 παραγρ 3) Συλλογικές Συμβάσεις που την 14/12/2012 βρίσκονταν σε ισχύ για χρονικό διάστημα μικρότερο των 24 μηνών, λήγουν με τη συμπλήρωση τριών (3) ετών από την ημερομηνία έναρξης της ισχύος τους, εκτός αν καταγγελθούν νωρίτερα κατά τα οριζόμενα στο άρθρο 12 του Ν. 1876/90 .</p> <p>4.(Άρθρο 2 παρ. 4): 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</p>

ΧΡΟΝΟΣ ΙΣΧΥΟΣ ΤΗΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗ ΜΙΣΘΩΝ

5. Μετά την πάροδο του εξαμήνου οι υφιστάμενοι όροι εργασίας εξακολουθούν να ισχύουν μέχρις ότου λυθεί ή τροποποιηθεί η ατομική σχέση εργασίας (καταργείται).

σύμβασης που έχει ήδη λήξει ή καταγγελθεί, ισχύουν επί ένα τρίμηνο από την ισχύ του Ν. 4046/12. 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 βασικό ημερομίσθιο και (β) τα επιδόματα, ωρίμανσης, τέκνων, σπουδών και επικινδύνου εργασίας, εφόσον αυτά τα επιδόματα προβλέπονταν στις συλλογικές συμβάσεις που έληξαν ή καταγγέλθηκαν. Οι όροι αυτοί που διατηρούνται, εξακολουθούν να ισχύουν μέχρις ότου αντικατασταθούν από εκείνους της νέας συλλογικής σύμβασης εργασίας, ή της νέας ή της τροποποιημένης ατομικής σύμβασης. Κάθε άλλο προβλεπόμενο σε αυτές επίδομα παύει αμέσως να ισχύει. Η προσαρμογή των συμβάσεων στις διατάξεις του προηγούμενου εδαφίου γίνεται χωρίς να απαιτείται προηγούμενη σύμφωνη γνώμη των εργαζομένων.

5. (Άρθρο 2 παρ. 5): Οι διατάξεις των παρ. 1, 4, και 5 του άρθρου 9 του Ν. 1876/90 καταργούνται

6. (Άρθρο 2 παρ. 6): Οι διατάξεις του παρόντος άρθρου ισχύουν και για τις Διαιτητικές Αποφάσεις

ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΜΟΝΟΜΕΡΟΥΣ ΠΡΟΣΦΥΓΗΣ ΣΤΗ ΔΙΑΙΤΗΣΙΑ ΠΕΡΙΧΟΜΕΝΟ ΔΙΑΙΤΗΤΙΚΗΣ ΑΠΟΦΑΣΗΣ

ΠΡΙΝ ΤΟ ΜΝΗΜΟΝΙΟ	ΜΕΤΑ ΤΟ ΜΝΗΜΟΝΙΟ
N. 1876/90 (όπως είχε διαμορφωθεί από N. 3899/10)	N. 4046 και ΠΥΣ ΝΟ 6/28-2012
<ul style="list-style-type: none"> • Είναι δυνατή η προσφυγή στη Διαιτησία <u>μονομερώς</u> στις εξής περιπτώσεις: (α) από οποιοδήποτε μέρος, εφόσον το άλλο μέρος αρνήθηκε τη Μεσολάβηση, ή (β) από οποιοδήποτε μέρος μετά την υποβολή της πρότασης Μεσολάβησης, εφόσον και τα δύο μέρη προσήλθαν και συμμετείχαν στη διαδικασία Μεσολάβησης. • Η προσφυγή στη Διαιτησία περιορίζεται στον καθορισμό βασικού ημερομισθίου ή/και βασικού μισθού. Για τα λοιπά θέματα μπορεί να συνεχιστεί οποτεδήποτε η συλλογική διαπραγμάτευση προκειμένου να συναφθεί συλλογική σύμβαση εργασίας. • Ο διαιτητής μελετά όλα τα στοιχεία και πορίσματα, που συγκεντρώθηκαν στο στάδιο της Μεσολάβησης, <i>την οικονομική κατάσταση και την εξέλιξη της ανταγωνιστικότητας της παραγωγικής δραστηριότητας, στην οποία αναφέρεται η συλλογική διαφορά</i>, και έχει τα ίδια δικαιώματα με τον μεσολαβητή. <i>Το ίδιο ισχύει και για την Επιτροπή Διαιτησίας.</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Από 14-2-2012, η προσφυγή στη διαιτησία, γίνεται αποκλειστικά με <u>κοινή συμφωνία των μερών</u> • Η διαιτησία περιορίζεται αποκλειστικά στον καθορισμό του βασικού μισθού / ημερομισθίου και δεν επιτρέπεται να περιλαμβάνεται σε αυτήν κανένα άλλο ζήτημα, αλλά ούτε ρήτρες που διατηρούν κανονιστικούς όρους προηγούμενων ΣΣΕ ή Δ.Α. • Μεταξύ των στοιχείων, που λαμβάνει υπόψη του ο διαιτητής ή η επιτροπή διαιτησίας, περιλαμβάνονται και οικονομικά και χρηματοοικονομικά στοιχεία, που συγκεντρώθηκαν κατά τη διαδικασία της διαιτησίας και κυρίως οι οικονομικές συνθήκες, η πρόοδος στη μείωση του κενού ανταγωνιστικότητας, η μείωση του μοναδιαίου κόστους εργασίας κατά τη διάρκεια του προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής της χώρας και η παραγωγική δραστηριότητα στον επαγγελματικό κλάδο που σχετίζεται με τη διαφορά • Προσφυγές που έχουν κατατεθεί στον ΟΜΕΔ και μέχρι σήμερα δεν έχει εκδοθεί ΔΑ, αν μεν έχουν κατατεθεί μονομερώς δεν συζητούνται και τίθενται στο αρχείο, ενώ αν έχουν κατατεθεί με κοινή συμφωνία των μερών κρίνονται σύμφωνα με τις διατάξεις..

ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΜΕ «ΡΗΤΡΑ ΜΟΝΙΜΟΤΗΤΑΣ» (ΔΕΚΟ - ΤΡΑΠΕΖΕΣ)	
ΠΡΙΝ ΤΟ ΜΝΗΜΟΝΙΟ	ΜΕΤΑ ΤΟ ΜΝΗΜΟΝΙΟ
<p style="text-align: center;">Διατάξεις νόμων - Κανονισμοί Εργασίας – ΣΣΕ – Αποφάσεις Διοικήσεων Επιχειρήσεων</p> <ul style="list-style-type: none"> - Μη δυνατότητα καταγγελίας σύμβασης εργασίας (απόλυσης) πριν παρέλευση των ετών για συνταξιοδότηση 	<p style="text-align: center;">Ν. 4046/12 και ΠΥΣ Νο 6 / 29-2-2012 Άρθρο 5</p> <ul style="list-style-type: none"> - Από 14-2-2012, συμβάσεις εργασίας εργαζομένων που προβλέπεται να λήγουν με τη συμπλήρωση ορίου ηλικίας ή με τη συμπλήρωση προϋποθέσεων συνταξιοδότησης, νοούνται ως συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου και σε περίπτωση λύσης αυτών, εφαρμόζονται οι διατάξεις του Ν. 2112/20, όπως ισχύει. Οι διατάξεις εφαρμόζονται και σε επιχειρήσεις, εταιρείες ή οργανισμούς που υπάγονται ή είχαν υπαχθεί οποτεδήποτε κατά το παρελθόν στον ευρύτερο δημόσιο τομέα (όπως αυτός είχε οριοθετηθεί με τους Ν. 1256/82 και Ν. 1892/90). - Από 14-2-2012, διατάξεις νόμων ή κανονιστικών αποφάσεων, καθώς και όροι ΣΣΕ και ΔΑ, Οργανισμών προσωπικού και αποφάσεων διοικήσεων επιχειρήσεων, που θεσπίζουν όρους οι οποίοι υποκρύπτουν μονιμότητα ή ρήτρες μονιμότητας, παρεκκλίνοντας από τους γενικούς κανόνες της εργατικής νομοθεσίας, ή/και προβλέπουν την εφαρμογή, αναλογική ή ευθεία, του Κώδικα Περί Δημοσίων Υπαλλήλων καταργούνται. Οι διατάξεις εφαρμόζονται και σε επιχειρήσεις, εταιρείες ή οργανισμούς που υπάγονται ή είχαν υπαχθεί οποτεδήποτε κατά το παρελθόν στον ευρύτερο δημόσιο τομέα (όπως αυτός είχε οριοθετηθεί με τους Ν. 1256/82 και Ν. 1892/90).

ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ ΜΕΤΑ ΤΟ ΜΝΗΜΟΝΙΟ-1

Α. ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ (ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ – ΜΙΣΘΟΙ)

ΕΙΔΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΑ ΣΥΝΑΨΗΣ ΤΟΥΣ	
ΠΡΙΝ ΤΟ ΜΝΗΜΟΝΙΟ	ΜΕΤΑ ΤΟ ΜΝΗΜΟΝΙΟ
N. 1876/90 (Άρθρο 3)	N. 3899/10 (άρθρο 13) N. 3846/10 (άρθρο 31)
Είδη συλλογικών συμβάσεων εργασίας	Είδη συλλογικών συμβάσεων εργασίας
<ul style="list-style-type: none"> - Εθνικές γενικές ΣΣΕ συνάπτονται από τις τριτοβάθμιες οργανώσεις των εργαζομένων και τις αναγνωριζόμενες ως ευρύτερης εκπροσώπησης οργανώσεις των εργοδοτών ή πανελλήνιας έκτασης. - Κλαδικές ΣΣΕ (πόλης, περιφέρειας ή και όλης της χώρας), συνάπτονται από πρωτοβάθμιες ή δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις που καλύπτουν εργαζόμενους ανεξάρτητα από το επάγγελμα ή την ειδικότητά τους, ομοειδών ή συναφών επιχειρήσεων του ίδιου κλάδου και από εργοδοτικές οργανώσεις ειδικά όμως για τους εργαζόμενους στις τράπεζες, σε περίπτωση που δεν υπάρχουν εργοδοτικές οργανώσεις του κλάδου, από μεμονωμένους εργοδότες που εκπροσωπούνται με κοινό εξουσιοδοτημένο εκπρόσωπο ή εκπροσώπους, εφόσον αυτοί οι εργοδότες καλύπτουν τουλάχιστον το 70% των εργαζομένων στον κλάδο. - Επιχειρησιακές ΣΣΕ (σε επιχειρήσεις άνω των 50 εργαζομένων) συνάπτονται από συνδικαλιστικές οργανώσεις της επιχείρησης που καλύπτουν τους εργαζόμενους, ανεξάρτητα από την κατηγορία, τη θέση ή την ειδικότητά τους και, εφόσον αυτές ελλείπουν, από τις αντίστοιχες πρωτοβάθμιες κλαδικές οργανώσεις και από τον εργοδότη. 	<ul style="list-style-type: none"> - Οι κλαδικές ΣΣΕ συνάπτονται από πρωτοβάθμιες ή δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις που καλύπτουν εργαζομένους ανεξάρτητα από το επάγγελμα ή την ειδικότητά τους, ομοειδών ή συναφών επιχειρήσεων του ίδιου κλάδου και από εργοδοτικές οργανώσεις. Ειδικά για τους εργαζομένους στον κλάδο των Τραπεζών οι κλαδικές συμβάσεις δύνανται να συνάπτονται και από μεμονωμένους εργοδότες, οι οποίοι εκπροσωπούνται με κοινό εξουσιοδοτημένο εκπρόσωπο ή εκπροσώπους, εφόσον οι καλούμενοι ή καλούμενες για διαπραγματεύσεις εργοδότες είτε καλύπτουν τουλάχιστον το εβδομήντα τοις εκατό (70%) των εργαζομένων στον κλάδο είτε είναι οι τουλάχιστον πέντε (5) μεγαλύτεροι εργοδότες, με κριτήριο τους εργαζομένους που απασχολούν. Οι λοιποί εργοδότες δικαιούνται να μετέχουν στις διαπραγματεύσεις και να υπογράψουν τη συλλογική σύμβαση. Σε περίπτωση μη ορισμού κοινού εκπροσώπου ή εκπροσώπων από τους εργοδότες ή άρνησης προσέλευσης στις διαπραγματεύσεις ή αποτυχίας των διαπραγματεύσεων εφαρμόζονται οι διατάξεις των άρθρων 14, 15 και 16 του Ν. 1876/1990." <p style="text-align: center;">N.3899/10 (άρθρο 13) – <u>ΚΑΤΑΡΓΗΘΗΚΕ ΜΕ ΤΟ ΑΡΘΡΟ 37 ΤΟΥ Ν. 4024</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Ειδικές επιχειρησιακές ΣΣΕ (σε επιχειρήσεις ανεξαρτήτως μεγέθους απασχόλησης), που συνάπτονται μεταξύ εργοδότη και αντίστοιχου επιχειρησιακού σωματείου και αν δεν υπάρχει με τα αντίστοιχα κλαδικά σωματεία η με την αντίστοιχη ομοσπονδία. <ul style="list-style-type: none"> • Με τις ειδικές επιχειρησιακές ΣΣΕ είναι δυνατή η απόκλιση των αποδοχών και συνθηκών εργασίας από αυτές της αντίστοιχης κλαδικής ΣΣΕ και όχι πάντως κατώτερων από το επίπεδο της ΕΓΣΣΕ

ΕΙΔΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΑ ΣΥΝΑΨΗΣ ΤΟΥΣ

- Οι ειδικές επιχειρησιακές ΣΣΕ υπερισχύουν από τις αντίστοιχες κλαδικές ΣΣΕ, χωρίς περιορισμούς (κατάργηση συρροής και επέκτασης ΣΣΕ)
- Περιεχόμενο: πλην αποδοχών μπορεί να ρυθμίζουν αριθμό θέσεων εργασίας, όρους και προϋποθέσεις μερικής απασχόλησης, εκ περιτροπής εργασίας, διαθεσιμότητας και διάρκεια ισχύος
- Προαπαιτούμενο: Υποβολή αιτιολογικής έκθεσης από εργοδότη και σωματείο προς το Συμβούλιο Κοινωνικού Ελέγχου Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΚΕΕΕ) για γνωμοδότηση εντός 20 ημερών.

N. 4024/11 (άρθρο 37)

Η παρ. 5 του άρθρου 3 του Ν. 1876/1990 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 αν εφαρμόζεται η περίπτωση γγ' του εδαφίου α' της παραγράφου 3 του άρθρου 1 του Ν. 1264/82 (Α' 79)».***

ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΥΠΟΓΡΑΦΗΣ ΚΑΙ ΘΕΣΗ ΣΕ ΙΣΧΥ ΤΗΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΠΡΙΝ ΤΟ ΜΝΗΜΟΝΙΟ

**Ν. 1876/10
(Άρθρο 5 παρ. 6)**

Μητρώο Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας

Στην κεντρική υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας τηρείται γενικό μητρώο, στο οποίο καταχωρίζονται της οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας κατά είδος, και εκδίδεται ειδικό δελτίο, στο οποίο δημοσιεύονται αυτούσια τα κείμενα όλων των συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

ΜΕΤΑ ΤΟ ΜΝΗΜΟΝΙΟ

**Ν. 3846/10
(Άρθρο 12)**

Μητρώο Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας

Στην κεντρική υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης τηρείται γενικό μητρώο, στο οποίο καταχωρίζονται της οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας κατά είδος και τα κείμενα αυτά αναρτώνται αυτούσια στον δικτυακό τόπο του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης

ΙΚΑΝΟΤΗΤΑ ΓΙΑ ΣΥΝΑΨΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΠΡΙΝ ΤΟ ΜΝΗΜΟΝΙΟ

N. 1876/90
(Άρθρο 6, παρ. 1)

Ικανότητα για σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας έχουν:

α. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών όλων των βαθμίδων στο πεδίο της δραστηριότητάς της. Ειδικότερα για την παρ. 3 του άρθρου 3 του νόμου αυτού, από την πλευρά των εργαζομένων, ικανότητα για σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας έχει η πλέον αντιπροσωπευτική τριτοβάθμια 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 που απασχολεί πενήντα (50) τουλάχιστον εργαζόμενους.

«γ. Για τους εργαζομένους 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.»

(σ.σ. Η παράγραφος γ' προστέθηκε με το άρθρο 12 του Ν.2336/1995 (Α 189/12-9-1995)

N. 1876/90
(Άρθρο 6, παρ. 3)

3. Για τη νομιμοποίηση των εκπροσώπων των συνδικαλιστικών οργανώσεων εφαρμόζονται οι σχετικές διατάξεις των καταστατικών της.

ΜΕΤΑ ΤΟ ΜΝΗΜΟΝΙΟ

N. 4024/11
(Άρθρο 37 παρ.3)

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 της, **καθώς και οι ενώσεις προσώπων** με τους όρους και τις προϋποθέσεις της παρ. 5 του άρθρου 3 του νόμου αυτού. Ειδικότερα για την παρ. 3 του άρθρου 3 του νόμου αυτού, από την πλευρά των εργαζομένων, ικανότητα για σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας έχει η πλέον αντιπροσωπευτική τριτοβάθμια 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 εργαζομένους 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.»

N. 4024/11
(Άρθρο 37 παρ. 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»

ΣΥΡΡΟΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΡΥΘΜΙΣΕΩΝ / ΑΡΧΗ ΕΥΝΟΪΚΟΤΕΡΗΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ	
ΠΡΙΝ ΤΟ ΜΝΗΜΟΝΙΟ	ΜΕΤΑ ΤΟ ΜΝΗΜΟΝΙΟ
<p style="text-align: center;">N. 1876/90 (Άρθρο 10)</p> <p>1. Αν η σχέση εργασίας ρυθμίζεται από περισσότερες ισχύουσες συλλογικές συμβάσεις εργασίας, εφαρμόζεται η πιο ευνοϊκή για τον εργαζόμενο. Η σύγκριση και η επιλογή των διατάξεων γίνεται κατά τις παρακάτω ενότητες: α) ενότητα αποδοχών, β) λοιπά θέματα.</p> <p>2. Κλαδική ή επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας υπερισχύει σε περίπτωση συρροής με ομοιοεπαγγελματική συλλογική σύμβαση εργασίας.</p>	<p style="text-align: center;">N. 3845/10 (άρθρο 2 παραγρ, 7)</p> <p>Οι όροι των Ομοιοεπαγγελματικών και Επιχειρησιακών Συμβάσεων Εργασίας μπορούν να αποκλίνουν έναντι των αντίστοιχων όρων Κλαδικών Συμβάσεων Εργασίας, καθώς και των Εθνικών Γενικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας και οι όροι των Κλαδικών Συμβάσεων Εργασίας μπορούν να αποκλίνουν έναντι των αντίστοιχων όρων Εθνικών Γενικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας. <i>[Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης μπορεί να ρυθμίζεται κάθε αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή των διατάξεων της παραγράφου της]</i></p> <p style="text-align: center;">N. 4024/11 (Άρθρο 37 παρ. 5)</p> <p>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 της εργαζόμενους από τους όρους εργασίας εθνικών συλλογικών συμβάσεων, σύμφωνα με την παράγραφο 2 του άρθρου 3 του νόμου αυτού.»</p>

ΠΡΟΣΧΩΡΗΣΗ ΚΑΙ ΕΠΕΚΤΑΣΗ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΣΣΕ	
ΠΡΙΝ ΤΟ ΜΝΗΜΟΝΙΟ	ΜΕΤΑ ΤΟ ΜΝΗΜΟΝΙΟ
N. 1876/90 (Άρθρο 11) Προσχώρηση και επέκταση εφαρμογής	N. 4024/11 (Άρθρο 37 παρ. 6) Προσχώρηση και επέκταση εφαρμογής
<p>παρ. 2 Με απόφασή του, που εκδίδεται μετά από γνώμη του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας, ο Υπουργός Εργασίας μπορεί να επεκτείνει και να κηρύξει γενικώς υποχρεωτική για όλους της εργαζόμενους του κλάδου ή επαγγέλματος συλλογική σύμβαση εργασίας, η οποία δεσμεύει ήδη εργοδότες που απασχολούν το 51% των εργαζομένων του κλάδου ή επαγγέλματος.</p> <p>Ειδικότερα η επέκταση ομοιοεπαγγελματικής συλλογικής σύμβασης εργασίας δεσμεύει όλους της εργαζόμενους του επαγγέλματος, ανεξάρτητα από το είδος της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης, με την επιφύλαξη της παρ. 2 του άρθρου 10.</p> <p>παρ. 3 Την επέκταση μπορεί να ζητήσει και αρμόδια συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζομένων ή των εργοδοτών με αίτησή της, που υποβάλλει στον Υπουργό Εργασίας. Η επέκταση ισχύει από την ημερομηνία της έκδοσης της απόφασης του Υπουργού και, στην περίπτωση που υπάρχει αίτηση, από την ημερομηνία της υποβολής της.</p>	<p>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.</p> <p style="text-align: center;">N. 4024/11 (Άρθρο 37 παρ. 7)</p> <p>Η παρ. 3 του άρθρου 11 του Ν. 1876/90 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.»</p>

ΣΥΜΦΙΛΙΩΣΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΔΙΑΦΟΡΩΝ

ΠΡΙΝ ΤΟ ΜΝΗΜΟΝΙΟ

Ν. 1876/90 (Άρθρο 13) Συμφιλίωση

Για οποιοδήποτε θέμα που προκαλεί διένεξη με αφορμή τη σχέση εργασίας, και αν ακόμη δεν αποτελεί αντικείμενο συλλογικής σύμβασης, μπορεί να ζητηθεί για τη διευθέτησή του, από τις οικείες συνδικαλιστικές οργανώσεις ή και από τον εργοδότη ατομικά, η παρέμβαση συμφιλιωτή.

Ο συμφιλιωτής προσπαθεί να επιτύχει την προσέγγιση των απόψεων των μερών το συντομότερο δυνατό για τον τερματισμό της διένεξης. Στο τέλος της συμφιλιωτικής διαδικασίας συντάσσεται πρωτόκολλο που υπογράφεται από τα ενδιαφερόμενα μέρη και το συμφιλιωτή, στο οποίο βεβαιώνεται η συμφωνία ή η διαφωνία των μερών.

Σε περίπτωση που η διένεξη προκύψει κατά τις διαπραγματεύσεις για τη σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας και η συμφιλιωτική διαδικασία καταλήξει σε συμφωνία, ακολουθεί η σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας.

Ο Υπουργός Εργασίας ή ο υπάλληλος που εξουσιοδοτείται από αυτόν ορίζει ως συμφιλιωτή έναν από τους υπαλλήλους της αρμόδιας κεντρικής υπηρεσίας του Υπουργείου Εργασίας ή της επιθεώρησης εργασίας της νομαρχίας.

ΜΕΤΑ ΤΟ ΜΝΗΜΟΝΙΟ

Ν. 3996/11 (Άρθρο 3)

Συμφιλιωτική διαδικασία – Επίλυση διαφορών

Βασικά σημεία

1. Το Σ.Ε.Π.Ε. παρεμβαίνει συμφιλιωτικά, μετά την υποβολή σχετικού αιτήματος και εφόσον προηγηθεί έλεγχος, για την επίλυση συλλογικών και ατομικών εργατικών διαφορών. Συμφιλιωτική διαδικασία δεν διεξάγεται για υποθέσεις αρμοδιότητας του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ.).
2. Εργατικές διαφορές: κάθε είδους διαφωνίες μεταξύ εργαζομένου ή εργαζομένων και εργοδότη, για τη σχέση εργασίας, την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας, των συλλογικών ρυθμίσεων, των όρων ατομικών συμβάσεων εργασίας κ.ο.κ.
3. Για την επίλυση και διευθέτηση των εργατικών διαφορών, ο εργαζόμενος ή ο εργοδότης, χωριστά ή από κοινού, καθώς και οι οικείες συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων ή των εργοδοτών έχουν δικαίωμα να ζητήσουν την παρέμβαση Συμφιλιωτή Εργατικών Διαφορών. Η συμφιλιωτική διαδικασία διεξάγεται από Συμφιλιωτή, ο οποίος είναι Επιθεωρητής Εργασίας.
4. Η αρμόδια Διεύθυνση του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης επιλαμβάνεται περιπτώσεων συμφιλίωσης εργατικών διαφορών εθνικού επιπέδου,
5. Ο Συμφιλιωτής καλεί τα μέρη σε ενώπιόν του συζήτηση, προσπαθεί να επιτύχει την προσέγγιση των απόψεων των μερών προτείνοντας λύσεις για την επίτευξη συμφωνίας, τις οποίες μπορούν να αποδεχτούν τα μέρη και να επιλύσουν τις διαφορές. Στο τέλος της συμφιλιωτικής διαδικασίας, συντάσσεται πρακτικό που υπογράφεται από τα ενδιαφερόμενα μέρη και το Συμφιλιωτή.
6. Κατά τη διάρκεια της συμφιλιωτικής διαδικασίας μπορούν να παρίστανται συνολικά μέχρι πέντε εκπρόσωποι από κάθε ενδιαφερόμενο μέρος και επιπλέον αυτών έχουν δικαίωμα παράστασης οι νομικοί σύμβουλοι του κάθε μέρους. (εκπρόσωποι της πρωτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης ή της δευτεροβάθμιας ή του Εργατικού Κέντρου της περιοχής ή της Γ.Σ.Ε.Ε. εκ μέρους των εργαζομένων, καθώς και εκπρόσωποι της συνδικαλιστικής οργάνωσης εκ μέρους του εργοδότη ή των εργοδοτών.
7. Σε περίπτωση που εάν κάποιο από τα μέρη παραβιάσει τη συμφωνία ή δεν τηρήσει όρο της συμφωνίας που αποτυπώθηκε στο Πρακτικό, τότε ο αρμόδιος Προϊστάμενος Τμήματος ή Διεύθυνσης επιβάλλει τις διοικητικές κυρώσεις του άρθρου 24.

ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗ / ΔΙΑΙΤΗΣΙΑ	
ΠΡΙΝ ΤΟ ΜΝΗΜΟΝΙΟ	ΜΕΤΑ ΤΟ ΜΝΗΜΟΝΙΟ
<p>Ν. 1876/90 Άρθρο 14: Μεσολάβηση – Διαιτησία</p>	<p>Ν.3899/10 (άρθρο 14) Άρθρο 14: Μεσολάβηση - Διαιτησία (αντικατάσταση άρθρου 14 Ν. 1876/90 ως εξής:)</p>
<p>1. Αν οι διαπραγματεύσεις των μερών αποτύχουν, τα ενδιαφερόμενα μέρη μπορούν να ζητήσουν τις υπηρεσίες μεσολαβητή ή να προσφύγουν στη διαιτησία.</p> <p>2. Οι όροι της προσφυγής και η όλη διαδικασία καθορίζονται με τη συνομολόγηση σχετικών ρητρών στις συλλογικές συμβάσεις ή, σε περίπτωση που δεν συνομολογήθηκαν τέτοιες ρήτρες, με κοινή συμφωνία των μερών που διαπραγματεύονται. Αν λείπουν παρόμοιες συμφωνίες, εφαρμόζονται οι διατάξεις του νόμου αυτού.</p>	<p>1. Αν οι συλλογικές διαπραγματεύσεις αποτύχουν τα ενδιαφερόμενα μέρη έχουν δικαίωμα να ζητήσουν τις υπηρεσίες Μεσολάβησης ή να προσφύγουν στη Διαιτησία.</p> <p>2. Οι όροι της προσφυγής στη Μεσολάβηση και Διαιτησία και η όλη διαδικασία καθορίζονται με τη συνομολόγηση σχετικών ρητρών στις συλλογικές συμβάσεις ή σε περίπτωση που δεν συνομολογήθηκαν τέτοιες ρήτρες, με κοινή συμφωνία των μερών που διαπραγματεύονται. Αν λείπουν παρόμοιες συμφωνίες, εφαρμόζονται οι διατάξεις του νόμου αυτού.</p> <p>3. Οι υπηρεσίες Μεσολάβησης και Διαιτησίας γενικώς και αυτές που παρέχονται από τους μεσολαβητές και διαιτητές Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ.) βασίζονται στις αρχές της ορθής κρίσης, της αντικειμενικότητας και της αμεροληψίας.</p>
<p>Άρθρο 15: Μεσολάβηση</p>	<p>Άρθρο 15: Μεσολάβηση (αντικατάσταση άρθρου 15 Ν. 1876/90 ως εξής:)</p>
<p>1. Τον ορισμό μεσολαβητή μπορεί να ζητήσει οποιοδήποτε από τα ενδιαφερόμενα μέρη.</p> <p>2. Η διαδικασία της μεσολάβησης αρχίζει με την κατάθεση σχετικής αίτησης από τα ενδιαφερόμενα μέρη, που υποβάλλεται από κοινού ή χωριστά. Η αίτηση, στη δεύτερη περίπτωση, κοινοποιείται και στο άλλο μέρος. Στην αίτηση αναφέρονται τα στοιχεία των μερών και των οριζόμενων εκπροσώπων τους, τα αιτήματα, οι λόγοι που τα δικαιολογούν ή οι λόγοι που καθιστούν αδύνατη την ικανοποίησή τους, οι τυχόν εναλλακτικές προτάσεις και αντιπροτάσεις και οποιοδήποτε στοιχείο το οποίο διευκολύνει τις διαπραγματεύσεις.</p> <p>3. Ο μεσολαβητής επιλέγεται από τα μέρη από ειδικό κατάλογο μεσολαβητών. Σε περίπτωση ασυμφωνίας ο μεσολαβητής ορίζεται με κλήρωση. Για το σκοπό αυτόν, ύστερα από 48 ώρες από την υποβολή της αίτησης, καλούνται τα μέρη να προσέλθουν για την επιλογή μεσολαβητή και, σε περίπτωση διαφωνίας, για την ανάδειξή του με κλήρωση. Με την ίδια διαδικασία ορίζεται και ο αναπληρωματικός του μεσολαβητή. Με τον ορισμό του μεσολαβητή συντάσσεται πρακτικό ανάληψης της μεσολάβησης.</p>	<p>1. Τον ορισμό μεσολαβητή μπορεί να ζητήσει οποιοδήποτε από τα ενδιαφερόμενα μέρη.</p> <p>2. Η διαδικασία της Μεσολάβησης αρχίζει με την κατάθεση σχετικής αίτησης από τα ενδιαφερόμενα μέρη, που υποβάλλεται από κοινού ή χωριστά. Η αίτηση, στη δεύτερη περίπτωση, κοινοποιείται και στο άλλο μέρος. Στην αίτηση αναφέρονται η πρόσκληση που απευθύνει το ένα μέρος προς το άλλο, τα στοιχεία των μερών και των οριζόμενων εκπροσώπων τους, οι προτάσεις ή τα αιτήματα, οι λόγοι που τα δικαιολογούν, οι τυχόν εναλλακτικές προτάσεις και αντιπροτάσεις και οποιοδήποτε στοιχείο, το οποίο διευκολύνει τις διαπραγματεύσεις.</p> <p>3. Ο μεσολαβητής επιλέγεται από τα μέρη από τον ειδικό κατάλογο μεσολαβητών. Σε περίπτωση ασυμφωνίας των μερών ο μεσολαβητής ορίζεται με κλήρωση. Για το σκοπό αυτόν, ύστερα από 48 ώρες από την υποβολή της αίτησης, η αρμόδια υπηρεσία του Ο.ΜΕ.Δ. καλεί τα μέρη να προσέλθουν σε καθορισμένο τόπο και ώρα για την επιλογή μεσολαβητή και σε περίπτωση διαφωνίας για την ανάδειξη του με κλήρωση. Η κλήρωση διεξάγεται ενώπιον του</p>

ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗ / ΔΙΑΙΤΗΣΙΑ

4. Ο μεσολαβητής καλεί τα μέρη σε συζητήσεις, προβαίνει σε κατ' ιδίαν ακρόαση των μερών, σε εξετάσεις προσώπων, σε πραγματογνωμοσύνη ή σε οποιαδήποτε έρευνα σχετική με τους όρους εργασίας ή την οικονομική κατάσταση της επιχείρησης, συνεπικουρούμενος από πραγματογνώμονες της επιλογής του.

5. Ο εργοδότης και κάθε αρμόδια υπηρεσία έχουν την υποχρέωση να δώσουν στο μεσολαβητή κάθε πληροφορία και να υποβοηθήσουν το έργο του. Ειδικότερα για τους εργοδότες ισχύουν όσα περιγράφονται στην παρ. 4 του άρθρου 4 αυτού του νόμου.

6. α) Αν τα μέρη δεν καταλήξουν σε συμφωνία μέσα σε προθεσμία είκοσι (20) ημερολογιακών ημερών, ο μεσολαβητής έχει δικαίωμα να υποβάλει σ' αυτά δική του πρόταση. β) Αν τα μέρη δεν γνωστοποιήσουν την αποδοχή της πρότασης του μεσολαβητή μέσα σε πέντε (5) ημέρες από την κοινοποίησή της, θεωρείται ότι την απέρριψαν. Η αποδοχή ή η απόρριψη της πρότασης κοινοποιείται και στο άλλο μέρος. Η πρόταση του μεσολαβητή είναι δυνατό να δημοσιεύεται από αυτόν στον ημερήσιο και τον περιοδικό τύπο. γ) Εφόσον η πρόταση γίνεται δεκτή, καλούνται τα ενδιαφερόμενα μέρη από το μεσολαβητή να την υπογράψουν, *οπότε αυτή εξομοιώνεται με συλλογική σύμβαση εργασίας και εφαρμόζονται κατ' αναλογία όλες οι διατάξεις για τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας.*

Άρθρο 16: Διαιτησία

1. Προσφυγή στη διαιτησία μπορεί να γίνεται:

α) Σ' οποιοδήποτε στάδιο των διαπραγματεύσεων με κοινή συμφωνία των μερών. β) Μονομερώς από οποιοδήποτε μέρος, εφόσον το άλλο μέρος αρνήθηκε τη μεσολάβηση. γ) Μονομερώς από συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων, εφόσον αποδέχονται την πρόταση του μεσολαβητή που απορρίπτει ο εργοδότης. δ) Ειδικώς για τις επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις καθώς και τις συμβάσεις των επιχειρήσεων και οργανισμών κοινής ωφέλειας δικαίωμα προσφυγής στη διαιτησία έχει το μέρος που αποδέχεται την πρόταση

Προέδρου του Ο.Μ.Ε.Δ. ή του οριζομένου από αυτόν εκπροσώπου του και κάθε μέρος έχει το δικαίωμα για μια φορά να εκφράσει την άρνηση του για το κληρωθέν πρόσωπο. Με την ίδια διαδικασία ορίζεται και ο αναπληρωματικός του μεσολαβητή. Μετά τον ορισμό του μεσολαβητή συντάσσεται πρακτικό ανάληψης της Μεσολάβησης. Ο μεσολαβητής οφείλει να αναλάβει τα καθήκοντα του εντός πέντε (5) εργάσιμων ημερών το αργότερο από τον ορισμό του.

4. Ο μεσολαβητής καλεί τα μέρη σε συζητήσεις, προβαίνει σε κατ' ιδίαν ακρόαση των μερών, σε εξέταση της οικονομικής κατάστασης και της εξέλιξης της ανταγωνιστικότητας, της παραγωγικής δραστηριότητας στην οποία αναφέρεται η συλλογική διαφορά, σε εξετάσεις προσώπων και σε οποιαδήποτε έρευνα σχετική με τους όρους εργασίας, συνεπικουρούμενος από έναν ή περισσότερους πραγματογνώμονες της επιλογής του.

5. Η εργοδοτική πλευρά και κάθε αρμόδια υπηρεσία έχουν την υποχρέωση να δώσουν στον μεσολαβητή κάθε πληροφορία και να υποβοηθήσουν το έργο του. Ειδικότερα για την εργοδοτική πλευρά ισχύουν όσα περιγράφονται στην παρ. 4 του άρθρου 4 του Ν. 1876/1990.

6. (α) Αν τα μέρη δεν καταλήξουν σε συμφωνία μέσα σε προθεσμία είκοσι (20) εργάσιμων ημερών από την επομένη της ημέρας ανάληψης των καθηκόντων του μεσολαβητή, ο μεσολαβητής έχει δικαίωμα να υποβάλει σε αυτά δική του πρόταση. (β) Αν τα μέρη δεν γνωστοποιήσουν εγγράφως την αποδοχή της πρότασης του μεσολαβητή μέσα σε πέντε (5) εργάσιμες ημέρες από την κοινοποίηση της, θεωρείται ότι την απέρριψαν. Η αποδοχή ή η απόρριψη της πρότασης κοινοποιείται και στο άλλο μέρος. Η πρόταση του μεσολαβητή είναι δυνατόν να δημοσιεύεται από αυτόν στον ημερήσιο ή /και στον περιοδικό τύπο. (γ) Εφόσον η πρόταση γίνεται δεκτή ο μεσολαβητής καλεί τα μέρη για την υπογραφή συλλογικής σύμβασης εργασίας

Άρθρο 16: Διαιτησία

(αντικατάσταση άρθρου 16 Ν. 1876/90 ως εξής:)

1. Η προσφυγή στη Διαιτησία μπορεί να γίνεται σε οποιοδήποτε στάδιο των διαπραγματεύσεων με κοινή συμφωνία των μερών.

2. Είναι δυνατή η προσφυγή στη Διαιτησία **μονομερώς** στις εξής περιπτώσεις:

(α) από οποιοδήποτε μέρος, εφόσον το άλλο μέρος αρνήθηκε τη Μεσολάβηση, ή

(β) **από οποιοδήποτε μέρος μετά τη υποβολή της πρότασης Μεσολάβησης, εφόσον και τα δύο μέρη προσήλθαν και συμμετείχαν στη διαδικασία Μεσολάβησης.**

ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗ / ΔΙΑΙΤΗΣΙΑ

του μεσολαβητή που απορρίπτει το άλλο μέρος.

2. Στις περιπτώσεις του εδαφίου (γ) προσφυγής των εργαζομένων στη διαιτησία αναστέλλεται η άσκηση του δικαιώματος της απεργίας για διάστημα δέκα (10) ημερών από την ημέρα της προσφυγής.

3. Η απόφαση του διαιτητή εξομοιώνεται με συλλογική σύμβαση εργασίας και ισχύει από την επομένη της υποβολής της αίτησης για μεσολάβηση.

4. Ο διαιτητής επιλέγεται με κοινή συμφωνία των μερών από ειδικό κατάλογο διαιτητών και, σε περίπτωση ασυμφωνίας, με κλήρωση και οφείλει να αναλάβει τα καθήκοντά του εντός πέντε (5) ημερών το αργότερο.

5. Ο διαιτητής μελετά όλα τα στοιχεία και πορίσματα που συγκεντρώθηκαν στο στάδιο της μεσολάβησης και έχει τα ίδια δικαιώματα με το μεσολαβητή.

6. Η διαιτητική απόφαση εκδίδεται σε δέκα (10) ημέρες από την ανάληψη των καθηκόντων του διαιτητή, αν προηγήθηκε μεσολάβηση, και σε διάστημα τριάντα (30) ημερών αν δεν προηγήθηκε.

3. Η προσφυγή στη Διαιτησία περιορίζεται στον καθορισμό βασικού ημερομισθίου ή/και βασικού μισθού. Για τα λοιπά θέματα μπορεί να συνεχιστεί οποτεδήποτε η συλλογική διαπραγμάτευση προκειμένου να συναφθεί συλλογική σύμβαση εργασίας.

4. Η Διαιτησία διεξάγεται από έναν διαιτητή και στην περίπτωση μονομερούς προσφυγής στη Διαιτησία, είναι δυνατόν να ζητηθεί από ένα εκ των μερών η συγκρότηση τριμελούς Επιτροπής Διαιτησίας. Ο διαιτητής ή οι διαιτητές της τριμελούς Επιτροπής Διαιτησίας, οι αναπληρωτές τους, καθώς και ο ορισμός ενός εκ των διαιτητών ως Προέδρου της τριμελούς Επιτροπής Διαιτησίας, επιλέγονται με κοινή συμφωνία των μερών από ειδικό κατάλογο διαιτητών και σε περίπτωση ασυμφωνίας με κλήρωση. Για το σκοπό αυτόν, ύστερα από σαράντα οκτώ (48) ώρες από την προσφυγή στη Διαιτησία, η αρμόδια υπηρεσία του Ο.ΜΕ.Δ. καλεί τα μέρη να προσέλθουν σε καθορισμένο τόπο και ώρα για την επιλογή διαιτητή ή Επιτροπής Διαιτησίας και τον Πρόεδρο της. Η κλήρωση διεξάγεται ενώπιον του Προέδρου του Ο.ΜΕ.Δ. ή του οριζόμενου από αυτόν εκπροσώπου του και κάθε μέρος έχει το δικαίωμα για μια φορά να εκφράσει την άρνηση του για το κληρωθέν πρόσωπο. Ο διαιτητής και οι διαιτητές της τριμελούς Επιτροπής Διαιτησίας οφείλουν να αναλάβουν τα καθήκοντα τους εντός πέντε (5) εργάσιμων ημερών το αργότερο από τον ορισμό τους. Η απόφαση της Επιτροπής Διαιτησίας λαμβάνεται ομόφωνα ή κατά πλειοψηφία.

5. Ο διαιτητής μελετά όλα τα στοιχεία και πορίσματα, που συγκεντρώθηκαν στο στάδιο της Μεσολάβησης, την οικονομική κατάσταση και την εξέλιξη της ανταγωνιστικότητας της παραγωγικής δραστηριότητας, στην οποία αναφέρεται η συλλογική διαφορά, και έχει τα ίδια δικαιώματα με τον μεσολαβητή. Το ίδιο ισχύει και για την Επιτροπή Διαιτησίας.

6. Η απόφαση της Διαιτησίας εξομοιώνεται με συλλογική σύμβαση εργασίας και ισχύει από την επομένη της υποβολής της αίτησης για Μεσολάβηση.

7. Η διαιτητική απόφαση εκδίδεται σε δέκα (10) εργάσιμες ημέρες από την ανάληψη των καθηκόντων του Διαιτητή ή της Επιτροπής Διαιτησίας, αν προηγήθηκε Μεσολάβηση, και σε διάστημα τριάντα (30) εργάσιμων ημερών, αν δεν προηγήθηκε.

8. Στις περιπτώσεις προσφυγής στη Διαιτησία αναστέλλεται η άσκηση του δικαιώματος της απεργίας για διάστημα δέκα (10) ημερών από την ημέρα προσφυγής.

9. Οι διαφορές για το κύρος των διαιτητικών αποφάσεων υπάγονται στην αποκλειστική αρμοδιότητα του Μονομελούς Πρωτοδικείου κατά το άρθρο 16 στοιχείο 5 του Κώδικα

ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗ / ΔΙΑΙΤΗΣΙΑ

Πολιτικής Δικονομίας και εκδικάζονται κατά τη διαδικασία των άρθρων 663 του ίδιου Κώδικα. Η σχετική αγωγή εγείρεται από τα συμμετέχοντα στη συλλογική διαφορά μέρη η δε εκδοθησομένη απόφαση ισχύει για όλα τα δεσμευόμενα από τη διαιτητική απόφαση μέρη. Η δικάσιμος ορίζεται υποχρεωτικά εντός σαράντα πέντε (45) εργάσιμων ημερών από την κατάθεση της αγωγής, ανεξάρτητα από πόσες υποθέσεις έχει η δικάσιμος. Η έφεση ασκείται εντός δεκαπέντε (15) εργάσιμων ημερών από την επίδοση της απόφασης και η δικάσιμος της έφεσης ορίζεται υποχρεωτικά εντός τριάντα (30) ημερών από την κατάθεση της, η επίδοση της οποίας γίνεται δεκαπέντε (15) ημέρες πριν από τη συζήτηση.

**ΣΥΣΤΑΣΗ ΚΑΙ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΟΜΕΔ
ΣΩΜΑ ΜΕΣΟΛΑΒΗΤΩΝ – ΔΙΑΙΤΗΤΩΝ**

ΠΡΙΝ ΤΟ ΜΝΗΜΟΝΙΟ

N. 1876/90

Άρθρο 17: Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας

1. Ιδρύεται νομικό πρόσωπο ιδιωτικού δικαίου με την επωνυμία "Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας", με έδρα την Αθήνα. "Ο Οργανισμός είναι ανεξάρτητος φορέας και λειτουργεί στο πλαίσιο των διατάξεων αυτού του νόμου και των κανονιστικών πράξεων, που εκδίδονται με εξουσιοδότησή του κατά παρέκκλιση των διατάξεων, που αφορούν το δημόσιο τομέα". Ο Οργανισμός διοικείται από ενδεκαμελές διοικητικό συμβούλιο που αποτελείται από: (α) έναν καθηγητή οποιασδήποτε βαθμίδας οικονομικού μαθήματος ή εργασιακών σχέσεων τμήματος Α.Ε.Ι., (β) έναν καθηγητή οποιασδήποτε βαθμίδας εργατικού δικαίου νομικού τμήματος Α.Ε.Ι., (γ) έναν επιστήμονα που υποδεικνύεται από το Δ.Σ. της ΕΔΕΚΑ, ειδικευμένο στις εργασιακές σχέσεις, (δ) ανά έναν εκπρόσωπο του ΣΕΒ, της ΓΣΕΒΕ και της Ένωσης Εμπορικών Συλλόγων Ελλάδας, (ε) τρεις εκπροσώπους της Γ.Σ.Ε.Ε., (στ) έναν εκπρόσωπο του Υπουργείου Εργασίας, (ζ) ένα πρόσωπο αναγνωρισμένου κύρους και έμπειρο σε θέματα εργασιακών σχέσεων, που ορίζεται κατά πλειοψηφία από τα υπόλοιπα μέλη στην πρώτη, μετά την υπόδειξη από τους φορείς και πριν τη συγκρότηση σε σώμα, συνεδρίασή τους. Για τον ορισμό των μελών των περιπτώσεων (α) και (β) η υπόδειξη γίνεται από τις συγκλήτους των Πανεπιστημίων Αθηνών και Θεσσαλονίκης με πρόταση των αντίστοιχων πρυτάνεων. Για όλες τις περιπτώσεις η υπόδειξη από τους αρμόδιους φορείς πρέπει να γίνει μέσα σε προθεσμία 15 ημερών από τη σχετική προς τούτο πρόσκληση. Σε περίπτωση που δεν γίνει υπόδειξη μέσα στην παραπάνω προθεσμία, η υπόδειξη των μελών των περιπτώσεων (α) και (β) γίνεται από τον Υπουργό Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων και το διοικητικό συμβούλιο συγκροτείται με όσα μέλη τελικά υπεδείχθησαν. Τα υπό τα στοιχεία δ' και ε' μέλη δεν μπορούν να είναι μέλη των οργάνων διοίκησης συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων και των εργοδοτών. Ένα μέλος του εδαφίου δ' και ένα του εδαφίου ε' πρέπει να είναι επιστήμονας οικονομολόγος. "Το Διοικητικό Συμβούλιο συγκροτείται σε σώμα με απόφαση του Υπουργού Εργασίας. Με την ίδια απόφαση ορίζεται ο πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου του Οργανισμού και ο αναπληρωτής του πρόεδρου, ο οποίος μετέχει στις συνεδριάσεις του Δ.Σ. με δικαίωμα λόγου αλλά χωρίς δικαίωμα ψήφου. Ο Πρόεδρος του Δ.Σ. εκλέγεται από τα τακτικά μέλη αυτού". Η θητεία του διοικητικού συμβουλίου είναι τετραετής. Ο επαναδιορισμός των μελών είναι δυνατός.

ΜΕΤΑ ΤΟ ΜΝΗΜΟΝΙΟ

14 Ν.3899/10 (άρθρο 14)

**Άρθρο 17: Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας
(αντικατάσταση άρθρου 16 Ν. 1876/90 ως εξής:)**

1. Ο Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ.) είναι ανεξάρτητος φορέας και λειτουργεί σύμφωνα με τις διατάξεις του παρόντος, των προεδρικών διαταγμάτων και των κανονιστικών πράξεων, που εκδίδονται κατ' εξουσιοδότηση του άρθρου 18 παρ. 2 του Ν. 1876/1990, καθώς και των αποφάσεων του Διοικητικού Συμβουλίου του κατά παρέκκλιση των διατάξεων που αφορούν το δημόσιο τομέα.

2. Σκοπός του Ο.ΜΕ.Δ. είναι η υποστήριξη των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων με την παροχή υπηρεσιών Μεσολάβησης και Διαιτησίας προς τις εργατικές και εργοδοτικές οργανώσεις και μεμονωμένους εργοδότες. Για την εκπλήρωση αυτού του σκοπού, ιδίως: α) οργανώνει υπηρεσίες διοικητικής υποστήριξης της Μεσολάβησης και της Διαιτησίας, β) διεξάγει ενημερωτικά και εκπαιδευτικά προγράμματα, που απευθύνονται κυρίως σε εκπροσώπους συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων και οργανώσεις εργοδοτών για θέματα συλλογικών διαπραγματεύσεων, εργασιακών σχέσεων και οικονομίας της εργασίας γ) εκπονεί επιστημονικές έρευνες και μελέτες για θέματα συναφή με τους σκοπούς του και δ) συντάσσει ετήσια έκθεση του έργου του, η οποία υποβάλλεται προς τα Διοικητικά Συμβούλια των: α) Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος (ΓΣΕΕ), β) Σύνδεσμο Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (ΣΕΒ), γ) Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών, Βιοτεχνών, Εμπόρων Ελλάδος (ΓΣΕΒΕΕ), δ) Εθνική Συνομοσπονδία Ελληνικού Εμπορίου (ΕΣΕΕ) και καθώς επίσης προς τον Υπουργό Οικονομικών και τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης.

3. Ο Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας διοικείται από επταμελές διοικητικό συμβούλιο, που αποτελείται από: (α) έναν εκπρόσωπο του ΣΕΒ, έναν της ΓΣΕΒΕΕ και έναν της ΕΣΕΕ, με τους αναπληρωτές τους, (β) τρεις εκπροσώπους της ΓΣΕΕ, με τους αναπληρωτές τους και (γ) τον Πρόεδρο, με τον αναπληρωτή του, που επιλέγονται με ομόφωνη απόφαση των μελών των περιπτώσεων α' και β, η οποία απόφαση λαμβάνεται σε συνεδρίαση, η οποία συγκαλείται από τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, πριν τη συγκρότηση του Διοικητικού Συμβουλίου σε σώμα. Ο Πρόεδρος και ο αναπληρωτής του πρέπει να είναι

ΣΥΣΤΑΣΗ ΚΑΙ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΟΜΕΔ ΣΩΜΑ ΜΕΣΟΛΑΒΗΤΩΝ – ΔΙΑΙΤΗΤΩΝ

2. Οι μεσολαβητές και οι διαιτητές αποτελούν ειδικό σώμα. Ασκούν δημόσιο λειτουργήμα χωρίς να έχουν την ιδιότητα του δημόσιου υπαλλήλου και απολαμβάνουν πλήρους ανεξαρτησίας κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους, τα οποία οφείλουν να εκτελούν με αντικειμενικότητα. Στον Οργανισμό προσλαμβάνονται με τριετή θητεία που είναι ανανεώσιμη. Προκειμένου να ανανεωθεί η θητεία τους μετά την πρώτη τριετία επανακρίνονται σύμφωνα με τα όσα ορίζει ο ειδικός κανονισμός. Οι υποψήφιοι μεσολαβητές και διαιτητές πρέπει: (α) να έχουν συμπληρώσει το 30ό έτος της ηλικίας τους, (β) να έχουν πτυχίο Α.Ε.Ι. νομικών ή οικονομικών επιστημών ή συναφών σπουδών, (γ) να έχουν αποδεδειγμένη εμπειρία σε θέματα εργασιακών σχέσεων. Προτιμώνται όσοι από τους υποψήφιους έχουν μεταπτυχιακούς τίτλους σπουδών και σχετικές δημοσιεύσεις ιδίως σε θέματα εργασιακών σχέσεων. Το διοικητικό συμβούλιο μπορεί με κανονισμό να καθορίσει επί πλέον προσόντα από όσα αναφέρονται. Ο διορισμός γίνεται μετά δημόσια προκήρυξη των θέσεων. Οι ενδιαφερόμενοι υποβάλλουν υποβιβαστικό σημείωμα, τους τίτλους σπουδών, τις σχετικές δημοσιεύσεις και ότι άλλο καθορίζεται με την προκήρυξη. Το διοικητικό συμβούλιο καλεί τους ενδιαφερόμενους σε συνέντευξη, μελετά τους φακέλους των υποψηφίων και επιλέγει τους ικανότερους.

8. «Με προεδρικά διατάγματα, που εκδίδονται με πρόταση του Υπουργού Εργασίας, έπειτα από σύμφωνη γνώμη του διοικητικού συμβουλίου του οργανισμού, ρυθμίζεται κάθε λεπτομέρεια που αφορά τις παραγράφους 1 και 2 του άρθρου αυτού». Μεταξύ των άλλων ρυθμίζεται ο αριθμός των θέσεων των μεσολαβητών και διαιτητών και του διοικητικού ή άλλου προσωπικού. Οι διατάξεις των προεδρικών αυτών διαταγμάτων, που αφορούν στη συγκρότηση του διοικητικού συμβουλίου και στις διαδικασίες προκήρυξης και διορισμού μεσολαβητών και διαιτητών, ισχύουν μόνο για την πρώτη θητεία του διοικητικού συμβουλίου. Τρεις μήνες πριν από τη λήξη της θητείας του διοικητικού συμβουλίου, εκδίδεται νέο Π.Δ. με πρόταση του Υπουργού Εργασίας και με σύμφωνη γνώμη του διοικητικού συμβουλίου του οργανισμού.

σ.σ. : Στο πρώτο εδάφιο της παρ. 1 προστέθηκε διάταξη με την παρ. 1 του άρθρου 7 Ν. 2224/1994. Η παρ. 3 τίθεται όπως αντικαταστάθηκε με την παρ. 1 του άρθρου 7 Ν. 2224/1994. Το εδάφιο 7 της παρ. 1 τίθεται όπως αντικαταστάθηκε με την παρ. 5 του άρθρου 6 Ν. 2336/1995 (ΦΕΚ Α' 189), του οποίου εδαφίου η ισχύς αρχίζει από 12.09.1995.

πρόσωπα αναγνωρισμένου κύρους και έμπειρα σε θέματα εργασιακών σχέσεων ή οικονομίας της εργασίας ή του εργατικού δικαίου.

4. Στο διοικητικό συμβούλιο του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας συμμετέχει ως παρατηρητής και χωρίς δικαίωμα ψήφου, ένας εκπρόσωπος του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, με τον αναπληρωτή του, κάτοχος πτυχίου πανεπιστημίου με εμπειρία στα εργασιακά θέματα.

5. Για τις περιπτώσεις α' και β' της παραγράφου 3, η υπόδειξη από τους αρμόδιους φορείς γίνεται μέσα σε προθεσμία δεκαπέντε (15) ημερών από την πρόσκληση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης

6. Το Διοικητικό Συμβούλιο συγκροτείται σε σώμα με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης. Με την ίδια απόφαση ορίζεται ο Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου καθώς και ο αναπληρωτής του από τα τακτικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

7. (α) Η θητεία του Διοικητικού Συμβουλίου είναι τριετής. Ο επαναδιορισμός των τακτικών μελών είναι δυνατός για μία ακόμη συνεχόμενη τριετία, (β) Σε περίπτωση παραίτησης ή θανάτου μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, το Διοικητικό Συμβούλιο βρίσκεται σε νόμιμη συγκρότηση και είναι δυνατή η συμμετοχή του αναπληρωματικού μέλους ως τακτικού. Εάν ελλείπει τακτικό μέλος, ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης καλεί με τη διαδικασία της παραγράφου 5 αυτού του άρθρου, τον φορέα από τον οποίο προέρχεται το ελλείπον μέλος να ορίσει άλλο πρόσωπο για το υπόλοιπο της θητείας του ελλείποντος μέλους.

8. (α) Οι μεσολαβητές και οι διαιτητές αποτελούν δύο αυτοτελή ειδικά σώματα.

Ο ανώτατος αριθμός θέσεων μεσολαβητών και διαιτητών για όλη τη χώρα είναι τριάντα οκτώ (38) εκ των οποίων δώδεκα (12) είναι διαιτητές. Με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου ανάλογα με τις παρουσιαζόμενες ανάγκες μπορεί να αυξομειώνεται ο αριθμός κάθε σώματος, χωρίς υπέρβαση του ανωτάτου ορίου των τριάντα οκτώ (38) θέσεων. (β) Οι μεσολαβητές και οι διαιτητές ασκούν δημόσιο λειτουργήμα χωρίς να έχουν την ιδιότητα του δημοσίου υπαλλήλου και απολαμβάνουν πλήρους ανεξαρτησίας κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους, τα οποία οφείλουν να εκτελούν με αντικειμενικότητα και έχουν υποχρέωση να τηρούν τον Κώδικα Δεοντολογίας του Σώματος Μεσολαβητών Διαιτητών, που εκδίδεται με ομόφωνη απόφαση των επτά (7) μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

ΣΥΣΤΑΣΗ ΚΑΙ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΟΜΕΔ ΣΩΜΑ ΜΕΣΟΛΑΒΗΤΩΝ – ΔΙΑΙΤΗΤΩΝ

9. (α) Οι υποψήφιοι μεσολαβητές πρέπει: i/ να έχουν συμπληρώσει το 35ο έτος της ηλικίας τους, ii/ να έχουν πτυχίο πανεπιστημίου, νομικών ή οικονομικών επιστημών ή συναφών σπουδών, iii/ να έχουν πενταετή αποδεδειγμένη εμπειρία σε θέματα εργασιακών σχέσεων. (β) Οι υποψήφιοι διαιτητές πρέπει: i/ να έχουν συμπληρώσει το 45ο έτος της ηλικίας τους, ii/ να έχουν πτυχίο πανεπιστημίου, νομικών ή οικονομικών επιστημών ή συναφών σπουδών, iii/ να έχουν δεκαετή αποδεδειγμένη εμπειρία σε θέματα εργασιακών σχέσεων. (γ) Συνεκτιμώνται πρόσθετα προσόντα των υποψηφίων, όπως μεταπτυχιακοί τίτλοι σπουδών και σχετικές δημοσιεύσεις, ιδίως σε θέματα εργασιακών σχέσεων. Το Διοικητικό Συμβούλιο μπορεί με κανονισμό να καθορίσει επιπλέον προσόντα από όσα αναφέρονται.

10. Οι μεσολαβητές και οι διαιτητές προσλαμβάνονται με τριετή θητεία, η οποία είναι ανανεώσιμη με δυνατότητα μεταβολής της ιδιότητας του μεσολαβητή ή του διαιτητή κατά την προηγούμενη θητεία τους. Προκειμένου να ανανεωθεί η θητεία τους επανακρίνονται σύμφωνα με όσα ορίζει ειδικός κανονισμός με αιτιολογημένη απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου, η οποία λαμβάνεται με ομόφωνη απόφαση των επτά (7) μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

11. (α) Ο διορισμός γίνεται μετά από δημόσια προκήρυξη των θέσεων των μεσολαβητών και των θέσεων των διαιτητών. Οι ενδιαφερόμενοι υποβάλλουν βιογραφικά σημειώματα, τίτλους σπουδών, σχετικές δημοσιεύσεις και δήλωση σε ποιο από τα δύο σώματα προτιμούν να ενταχθούν, καθώς και ό,τι άλλο καθορίζεται με την προκήρυξη. (β) Το Διοικητικό Συμβούλιο μετά από μελέτη των φακέλων των υποψηφίων και ενδεχόμενη προφορική συνέντευξη επιλέγει τους ικανότερους με ομόφωνη απόφαση των επτά (7) μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

12. Με προεδρικά διατάγματα, που εκδίδονται με πρόταση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, έπειτα από σύμφωνη γνώμη του Διοικητικού Συμβουλίου του Ο.ΜΕ.Δ. που εκφράζεται με ομόφωνη απόφαση των επτά (7) μελών του Διοικητικού Συμβουλίου ρυθμίζεται κάθε λεπτομέρεια, που αφορά τα θέματα των παραγράφων 3 έως 11 του άρθρου αυτού, περιλαμβανομένου του αριθμού των θέσεων μεσολαβητών διαιτητών και του διοικητικού ή άλλου προσωπικού του Ο.ΜΕ.Δ..

**ΣΥΣΤΑΣΗ ΚΑΙ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΟΜΕΔ
ΣΩΜΑ ΜΕΣΟΛΑΒΗΤΩΝ – ΔΙΑΙΤΗΤΩΝ**

Πρόσθετες διατάξεις περί ΟΜΕΔ του Ν. 3899/10

Άρθρο 15

Μετά την παρέλευση τριών (3) ετών από τη ισχύ του παρόντος, οι κοινωνικοί εταίροι που συμβάλλονται για την κατάρτιση της εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης εργασίας αξιολογούν την αποτελεσματικότητα του θεσμού Μεσολάβηση και Διαιτησία και προτείνουν προς τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης τη διατήρηση, κατάργηση ή τροποποίηση των ρυθμίσεών τους.

ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ ΜΕΤΑ ΤΟ ΜΝΗΜΟΝΙΟ-1

Β. ΑΤΟΜΙΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

**ΕΙΔΙΚΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ: ΣΥΜΒΑΣΗ ΠΑΡΟΧΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ Ή ΕΡΓΟΥ (ΑΥΤΟΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ),
ΑΜΟΙΒΗ ΚΑΤΑ ΜΟΝΑΔΑ (ΦΑΣΟΝ), ΚΑΤ' ΟΙΚΟΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ**

ΠΡΙΝ ΤΟ ΜΝΗΜΟΝΙΟ

N. 2639/98

- Υποχρέωση για έγγραφη κατάρτιση και γνωστοποίηση της συμφωνίας για παροχή εργασίας, εντός 15 ημερών, στην Επιθεώρηση Εργασίας, προκειμένου αυτή να μην θεωρηθεί εξαρτημένη
- Το προηγούμενο τεκμήριο δεν ισχύει, εφόσον ο απασχολούμενος παρέχει εργασία αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη
- Υποχρέωση υποβολής εντός 9 μηνών από τη δημοσίευση του νόμου στην Επιθεώρηση Εργασίας συγκεντρωτικής κατάστασης με τις συμφωνίες παροχής υπηρεσιών ή έργου, σε περίπτωση δε παράλειψης υποβολής τεκμαίρεται εξαρτημένη σχέση εργασίας

ΜΕΤΑ ΤΟ ΜΝΗΜΟΝΙΟ

N. 3846/10

- Για την απόδειξη εξαρτημένης εργασίας απαιτείται η αυτοπρόσωπη αποκλειστική ή κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη παροχή εργασίας για εννέα (9) συνεχείς μήνες
- Απαλοιφή υποχρέωσης για έγγραφη συμφωνία και γνωστοποίηση στην επιθεώρηση εργασίας εντός 15 ημερών
- Κατά συνέπεια μικρότερος των 9 μηνών χρόνος παροχής εργασίας ή διακεκομμένος αυτής δεν δημιουργεί τεκμήριο «εξάρτησης»
- Το βάρος της απόδειξης μετατίθεται στην εργατική πλευρά
- Η αναγνώριση της σχέσης εργασίας ως εξαρτημένης ανήκει στην κρίση των δικαστηρίων
- **Ειδικότερη ρύθμιση για τηλεργασία**
 - Υποχρέωση εργοδότη για γραπτή ενημέρωση εντός 8 ημερών του εργαζόμενου για το σύνολο των πληροφοριών που αναφέρονται στην εκτέλεση της εργασίας
 - Περίοδος προσαρμογής τριών (3) μηνών από την μετατροπή της κανονικής εργασίας σε τηλεργασία, κατά την οποία οποιοδήποτε από τα μέρη (με προθεσμία ειδοποίησης 15 ημερών), μπορεί να θέσει τέλος στην τηλεργασία και επιστροφή μισθωτού σε αντίστοιχη θέση.
 - Κάλυψη κόστους του τηλεεργαζόμενου από εργοδότη, παροχή τεχνικής υποστήριξης, κάλυψη δαπανών επισκευής συντήρησης συσκευών.
 - Δυνατότητα εξειδίκευσης των θεμάτων τηλεεργασίας με συλλογικές συμβάσεις εργασίας
 - Ο εργοδότης υποχρεούται εντός 2 μηνών να ενημερώσει τον τηλεεργαζόμενο για εκπρόσωπο εργαζομένων στην επιχείρηση

ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	
ΠΡΙΝ ΤΟ ΜΝΗΜΟΝΙΟ	ΜΕΤΑ ΤΟ ΜΝΗΜΟΝΙΟ
N. 2639/98	N. 3846/10 και N 3899/10
<ul style="list-style-type: none"> • Κατοχύρωση και ενίσχυση της δυνατότητας για σύναψη συμβάσεων μερικής απασχόλησης σε σχέση με τον Ν. 1892/90 • Έγγραφο τύπος ατομικής σύμβασης και υποχρέωση γνωστοποίησης στην Επιθεώρηση Εργασίας εντός δεκαπέντε (15) ημερών, διαφορετικά τεκμαίρεται πλήρης απασχόληση • Εισαγωγή αρχής ίσης και αναλογικής μεταχείρισης • Δικαίωμα εργαζόμενου για μη αποδοχή πρόσθετης εργασίας πλην της συμφωνημένης, λόγω άλλης απασχόλησης ή οικογενειακών υποχρεώσεων • Η παροχή της συμφωνημένης εργασίας των μερικώς απασχολούμενων πρέπει να είναι συνεχόμενη και να παρέχεται μία φορά την ημέρα, <i>πλην εξαιρέσεων (οδηγοί και συνοδοί παιδικών σταθμών, καθηγητές φροντιστηρίων κ.λπ.)</i> • Σε εποχικές ξενοδοχειακές και επισιτιστικές επιχειρήσεις, οι έγγραφες ατομικές συμβάσεις, κατά την παρ. 1 του παρόντος, γίνονται για ημερήσια ή εβδομαδιαία περίοδο εργασίας • Εισαγωγή θεσμού μερικής απασχόλησης για εργαζόμενους ιδιωτικού τομέα στις δημόσιες επιχειρήσεις και οργανισμούς ευρύτερου δημόσιου τομέα 	<ul style="list-style-type: none"> • Γενική περαιτέρω ενίσχυση της διευκόλυνσης της σύναψης συμβάσεων μερικής απασχόλησης σε σχέση με το Ν. 2639/98. • Έγγραφο τύπος ατομικής σύμβασης και υποχρέωση γνωστοποίησης στην Επιθεώρηση Εργασίας εντός οκτώ (8) ημερών, διαφορετικά τεκμαίρεται πλήρης απασχόληση • Διατήρηση αρχής ίσης και αναλογικής μεταχείρισης και εισαγωγή έννοιας «εργαζόμενου μερικής απασχόλησης» και «συγκρίσιμου εργαζόμενου με πλήρη απασχόληση» • Υποχρέωση μισθωτού για παροχή πρόσθετης εργασίας πέραν του συμπεφωνημένου ωραρίου, υπό την προϋπόθεση να μην γίνεται κατά συστηματικό τρόπο. • Δικαίωμα αίτησης του εργαζόμενου που έχει συμπληρώσει ένα (1) χρόνο εργασίας για μερική απασχόληση σε επιχειρήσεις άνω των 20 ατόμων και με δικαίωμα επανόδου σε πλήρη απασχόληση, πλην των περιπτώσεων επίκλησης από τον εργοδότη επιχειρησιακών αναγκών. • Θεσμοθέτηση (Ν.3846/10) και εν συνεχεία κατάργηση (Ν. 3899/10) της προσαύξησης της αμοιβής (ωρομίσθιο) κατά 7,5% για τους απασχολούμενους κάτω των 4 ωρών και κατά 10% για κάθε ώρα εργασίας πέραν της συμφωνημένης • Εισαγωγή του θεσμού της προαιρετικής μερικής απασχόλησης στο δημόσιο, ΝΠΔΔ και ΟΤΑ, με δυνατότητα μείωσης ωρών εργασίας (ημερήσια απασχόληση ή εργασίμων ημερών) μέχρι και 50% και ανάλογη μείωση αποδοχών καθώς και υπολογισμού ως συντάξιμου του μειωμένου χρόνου απασχόλησης (Ν. 3986/11)

ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ (ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΤΟΜΕΑ)

ΠΡΙΝ ΤΟ ΜΝΗΜΟΝΙΟ

Π.Δ. 180/2004 (τροποποίηση του Π.Δ. 81/2003)

- Η χωρίς περιορισμό ανανέωση συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου είναι επιτρεπτή, αν δικαιολογείται από έναν αντικειμενικό λόγο
- Οι λόγοι, οι οποίοι δικαιολογούν την ανανέωση της σύμβασης ορισμένου χρόνου, πρέπει να αναφέρονται στη σχετική συμφωνία των μερών ή να προκύπτουν ευθέως από αυτήν
- Εάν η χρονική διάρκεια των διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου υπερβαίνει συνολικά τα δύο (2) έτη, τεκμαίρεται ότι με αυτές επιδιώκεται η κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών της επιχείρησης με συνέπεια τη μετατροπή αυτών σε συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου
- Αν στο χρονικό διάστημα των δύο (2) ετών, ο αριθμός των ανανεώσεων υπερβαίνει τις τρεις (3) τεκμαίρεται ότι με αυτές επιδιώκεται η κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών της επιχείρησης, με συνέπεια τη μετατροπή αυτών σε συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου
- Το βάρος της απόδειξης φέρει ο εργοδότης
- «Διαδοχικές» θεωρούνται οι συμβάσεις που καταρτίζονται μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου με τους ίδιους ή παρεμφερείς όρους εργασίας και δεν μεσολαβεί μεταξύ τους χρονικό διάστημα μεγαλύτερο των 45 ημερών (στην έννοια του εργοδότη περιλαμβάνεται και ο «όμιλος επιχειρήσεων»)

ΜΕΤΑ ΤΟ ΜΝΗΜΟΝΙΟ

Ν. 3986/90, Ν. 3899/10

- Η χωρίς περιορισμό ανανέωση συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου είναι επιτρεπτή, αν δικαιολογείται από έναν αντικειμενικό λόγο
- Οι λόγοι οι οποίοι δικαιολογούν την ανανέωση της σύμβασης ορισμένου χρόνου πρέπει να αναφέρονται στη σχετική συμφωνία των μερών ή να προκύπτουν ευθέως από αυτήν
- Εάν, η χρονική διάρκεια των διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου υπερβαίνει συνολικά τα τρία (3) έτη, τεκμαίρεται ότι με αυτές επιδιώκεται η κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών της επιχείρησης με συνέπεια τη μετατροπή αυτών σε συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου
- Αν στο χρονικό διάστημα των τριών (3) ετών, ο αριθμός των ανανεώσεων υπερβαίνει τις τρεις (3) τεκμαίρεται ότι με αυτές επιδιώκεται η κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών της επιχείρησης με συνέπεια τη μετατροπή αυτών σε συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου
- Το βάρος της απόδειξης φέρει ο εργοδότης
- «Διαδοχικές» θεωρούνται οι συμβάσεις που καταρτίζονται μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου με τους ίδιους ή παρεμφερείς όρους εργασίας και δεν μεσολαβεί μεταξύ τους χρονικό διάστημα μεγαλύτερο των 45 ημερών (στην έννοια του εργοδότη περιλαμβάνεται και ο «όμιλος επιχειρήσεων»)

Μετατροπή σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου σε αορίστου χρόνου.

Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, η οποία περιλαμβάνει όρο για πρόωρη καταγγελία με εφαρμογή της ισχύουσας νομοθεσίας ως προς την αποζημίωση απόλυσης για τις συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου (Ν. 2112/20 και 3863/10), μετατρέπεται αυτοδικαίως σε αορίστου χρόνου κατά την καταγγελία της.

Σχόλιο: Αφορά την παροχή δυνατότητας στο μέρος που καταγγέλλει μία σύμβαση ορισμένου χρόνου πρόωρα, (πριν δηλαδή τη λήξη του χρόνου που συμφωνήθηκε), να μην καταβάλει αποζημίωση στο άλλο μέρος, αφού με την μετατροπή της σε σύμβαση αορίστου χρόνου εκ του νόμου, θα έχει εφαρμογή η διάταξη της παρ. 5α του άρθρου 17 του Ν. 3899/10, που ορίζει «ότι οι συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου κατά τους πρώτους 12 μήνες θεωρούνται ως συμβάσεις δοκιμής και λύονται χωρίς προειδοποίηση και χωρίς την καταβολή αποζημίωσης»).

«Ιδιότυπη» σύμβαση εργασίας ορισμένου ετήσιας διάρκειας

Διεύρυνση δοκιμαστικής περιόδου απασχόλησης χωρίς υποχρέωση καταβολής αποζημίωση στους 12 μήνες (Ν. 3899/10 άρθρο 17)

ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	
ΠΡΙΝ ΤΟ ΜΝΗΜΟΝΙΟ	ΜΕΤΑ ΤΟ ΜΝΗΜΟΝΙΟ
N. 2639/98	N. 3846/10 και N. 3899/10
<ul style="list-style-type: none"> Καθιέρωση της δυνατότητας εφαρμογής της εκ περιτροπής απασχόλησης με συμφωνία ή απόφαση του εργοδότη λόγω περιορισμού οικονομικής δραστηριότητας της επιχείρησης, χωρίς αναφορά στη διάρκεια της και το χρονικό της συνδυασμό. Γενική αναφορά σε υποχρέωση διαβούλευσης με εκπροσώπους των εργαζομένων, χωρίς επακριβή προσδιορισμό της μορφής της εκπροσώπησης των εργαζομένων (σωματείο, επιχειρησιακό ή κλαδικό) για συμμετοχή στη διαβούλευση. 	<ul style="list-style-type: none"> Περαιτέρω διευκόλυνση της εφαρμογής της εκ περιτροπής εργασίας, με ενίσχυση διευθυντικού δικαιώματος για την επιβολή της, προσδιορισμός 9μηνου διάρκειάς της εντός του ημερολογιακού έτους και δυνατότητα συνδυασμού του εργάσιμου χρόνου λιγότερων ημερών εργασίας την εβδομάδα, το μήνα κλπ Ακριβής προσδιορισμός και της εκπροσώπησης των εργαζομένων για διαβούλευση και της προτεραιότητας τους ως προς το δικαίωμα διαβούλευσης, με αναφορά για σωματείο εντός της επιχείρησης ή συμβούλιο εργαζομένων (και έμμεση απαγόρευση εμπλοκής κλαδικού σωματείου ή ομοσπονδίας)

**ΠΡΟΣΩΡΙΝΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ
ΕΤΑΙΡΕΙΕΣ ΠΡΟΣΩΡΙΝΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ**

ΠΡΙΝ ΤΟ ΜΝΗΜΟΝΙΟ

N. 2956/01

Εταιρείες προσωρινής απασχόλησης, όροι και σύσταση λειτουργίας

Αντικείμενο δραστηριότητας:

- Μεσολάβηση για εξεύρεση θέσης εργασίας σε μισθωτούς για προσωρινή απασχόληση και για περιορισμένο χρονικό διάστημα σε άλλον (έμμεσο εργοδότη),
- Αξιολόγηση ή και κατάρτιση ανθρώπινου δυναμικού

Κατοχύρωση εργασιακών δικαιωμάτων προσωρινά απασχολουμένων

1. Ύψος αποδοχών του μισθωτού

- Δεν μπορεί να είναι κατώτερο από τις κλαδικές ή ομοιοεπαγγελματικές ή επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις, που ισχύουν και εφαρμόζονται για το προσωπικό του έμμεσου εργοδότη, και σε κάθε περίπτωση όχι κατώτερες από την εκάστοτε ισχύουσα ΕΓΣΣΕ

ΜΕΤΑ ΤΟ ΜΝΗΜΟΝΙΟ

N. 3845/10, N. 3846/10 και N. 3899/10

Εταιρείες προσωρινής απασχόλησης, όροι και σύστασης λειτουργίας

Αντικείμενο δραστηριότητας:

- Μεσολάβηση για εξεύρεση θέσης εργασίας σε μισθωτούς για προσωρινή απασχόληση και για περιορισμένο χρονικό διάστημα σε άλλον (έμμεσο εργοδότη),
- Αξιολόγηση ή και κατάρτιση ανθρώπινου δυναμικού
- Δυνατότητα επιχορήγησης των ΕΠΑ από ΟΑΕΔ για πρόσληψη επιδοτούμενων ή μακροχρόνια ανέργων ηλικίας 55 έως και 64 ετών, για εργασία στο δημόσιο τομέα (όπως αυτός ορίζεται από το άρθρο 51 του Ν. 1892/1990 (ΦΕΚ 101 Α'),), με προγράμματα εργασίας που καταρτίζονται με απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης και Οικονομικών, μετά από γνώμη του Διοικητικού Συμβουλίου του ΟΑΕΔ. (N. 3845/10)

Αιτιολόγηση χρήσης προσωρινής απασχόλησης:

Η παραχώρηση του μισθωτού επιτρέπεται μόνο για συγκεκριμένους λόγους που δικαιολογούνται από έκτακτες, πρόσκαιρες ή εποχιακές ανάγκες (N. 3846/10).

Κατοχύρωση εργασιακών δικαιωμάτων προσωρινά απασχολουμένων

1. Ύψος αποδοχών του μισθωτού

- Όταν ο μισθωτός δεν παρέχει την εργασία του σε έμμεσο εργοδότη, οι αποδοχές του δεν μπορεί να είναι κατώτερες από αυτές της ΕΓΣΣΕ και
- Κατά τη διάρκεια της τοποθέτησης του μισθωτού στον έμμεσο εργοδότη, οι όροι εργασίας και οι αποδοχές του, είναι τουλάχιστον αυτές που θα εφαρμόζονταν εάν οι εργαζόμενοι είχαν προσληφθεί απευθείας από τον έμμεσο εργοδότη για να καταλάβουν την ίδια θέση.

ΠΡΟΣΩΡΙΝΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΕΤΑΙΡΕΙΕΣ ΠΡΟΣΩΡΙΝΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

2. Διάρκεια απασχόλησης

- Δεν μπορεί να υπερβαίνει τους 8 μήνες, με τη δυνατότητα ανανέωσης επί πλέον 8 μηνών (σύνολο 16 μήνες), ενώ σε περίπτωση συνέχισης της απασχόλησης του μισθωτού από τον έμμεσο εργοδότη μετά τη λήξη της διάρκειάς της (και της τυχόν ανανέωσης) για διάστημα μεγαλύτερο 2 μηνών, η σύμβαση εργασίας θεωρείται ότι μετατρέπεται αυτοδίκαια σε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου μεταξύ του μισθωτού και του έμμεσου εργοδότη.

3. Απαγόρευση προσωρινής απασχόλησης

Όταν

- με αυτή αντικαθίστανται εργαζόμενοι που ασκούν το δικαίωμα της απεργίας,
- ο έμμεσος εργοδότης το προηγούμενο έτος είχε πραγματοποιήσει ομαδικές απολύσεις εργαζομένων στις ίδιες ειδικότητες,
- ο έμμεσος εργοδότης υπάγεται στις διατάξεις του Ν. 2190/94 ή στις διατάξεις της παρ. 3 άρθρου 1 Ν. 2527/97.

2. Διάρκεια απασχόλησης

- **N. 3846/10:** η μέγιστη διάρκεια της απασχόλησης μαζί με τις ενδεχόμενες ανανεώσεις της ορίζεται σε 12 μήνες καθώς και η κατ' εξαίρεση υπέρβασής της με μέγιστο όριο τους 18 μήνες, στην περίπτωση κατά την οποία ο προσωρινά απασχολούμενος αναπληρώνει μισθωτό του οποίου η σύμβαση για οιονδήποτε λόγο είναι σε αναστολή (π.χ. ασθένεια, εγκυμοσύνη κλπ).
- **N. 3899/10:** η μέγιστη διάρκεια της απασχόλησης των ορίζεται (μαζί με τις ενδεχόμενες ανανεώσεις) στους 36 μήνες και χωρίς την προϋπόθεση της κατ' εξαίρεσης υπέρβασης λόγω αναπλήρωσης μισθωτού.
- Θεσμοθετείται (Ν. 3846/10) χρονικό διάστημα 45 ημερών, το οποίο πρέπει να μεσολαβεί μετά τη λήξη διάρκειας της αρχικής σύμβασης (και των τυχόν νόμιμων ανανεώσεων της) του μισθωτού από τον έμμεσο εργοδότη, προκειμένου αυτή να μη θεωρηθεί ότι πρόκειται για σύμβαση αορίστου χρόνου μεταξύ μισθωτού και έμμεσου εργοδότη.
 - στη διάταξη αυτή δεν υπάγονται οι εργαζόμενοι σε ξενοδοχειακές και επισιτιστικές επιχειρήσεις, όταν αυτοί «παραχωρούνται» για εργασίας σε ολιγοήμερες κοινωνικές εκδηλώσεις.

3. Απαγόρευση προσωρινής απασχόλησης

Όταν

- με αυτή αντικαθίστανται εργαζόμενοι που ασκούν το δικαίωμα της απεργίας,
- ο έμμεσος εργοδότης το προηγούμενο εξάμηνο είχε πραγματοποιήσει απολύσεις εργαζομένων της ίδιας ειδικότητας για οικονομοτεχνικούς λόγους ή το προηγούμενο δωδεκάμηνο ομαδικές απολύσεις,
- ο έμμεσος εργοδότης υπάγεται στις διατάξεις του Ν. 2190/94 ή στις διατάξεις της παρ. 3 άρθρου 1 Ν. 2527/97 (υπό αναστολή για μια τριετία 2010-2012 με το Ν. 3845/10)
- η εργασία εγκυμονεί ιδιαίτερους κινδύνους για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων βάσει σχετικών υπουργικών αποφάσεων
- ο απασχολούμενος υπάγεται στις ειδικές διατάξεις περί ασφαλίσεως εργατοτεχνιτών οικοδόμων

ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΟΛΑΒΙΑΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ ΠΑΡΟΧΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ (ΤΗΡΗΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ)

ΠΡΙΝ ΤΟ ΜΝΗΜΟΝΙΟ

ΜΕΤΑ ΤΟ ΜΝΗΜΟΝΙΟ

Ν. 3863/10

Υποχρέωση Δημοσίου, ΝΠΔΔ ΟΤΑ να ζητούν (και επί ποινή αποκλεισμού)

- Σε περίπτωση ανάθεσης ή προκήρυξης διαγωνισμού για παροχή υπηρεσιών φύλαξης ή καθαρισμού, από τις εργολαβικές εταιρείες στοιχείων με στόχο τη διασφάλιση των δικαιωμάτων των εργαζομένων.
 - τον αριθμό των εργαζομένων που θα απασχοληθούν στην εργολαβία,
 - τις ημέρες και ώρες εργασίας του προσωπικού,
 - τη συλλογική σύμβαση εργασίας στην οποία υπάγονται οι εργαζόμενοι και βάσει της οποίας αμείβονται (με επισύναψη αντιγράφου αυτής),
 - το ύψος του προϋπολογιζόμενου ποσού που αφορά τις πάσης φύσης νόμιμες αποδοχές των εργαζομένων,
 - το ύψος των ασφαλιστικών εισφορών με βάση τα προϋπολογισθέντα ποσά, στ) τα τετραγωνικά μέτρα καθαρισμού ανά άτομο, όταν πρόκειται για καθαρισμό χώρων.
- Όλα τα παραπάνω στοιχεία είναι ουσιώδεις όροι της σύμβασης εργολαβίας και πρέπει να περιλαμβάνει ειδική διάταξη για την τήρηση των διατάξεων της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας καθώς και της νομοθεσίας περί υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων και πρόληψης του επαγγελματικού κινδύνου.
- Δυνατότητα ανάθεσης του έργου ή μέρους αυτού από τον κύριο ανάδοχο σε υπεργολάβο με έγγραφη ενημέρωση της αρμόδιας υπηρεσίας που κάνει χρήση της σύμβασης εργολαβίας.
- Ανάλυση εκ μέρους του εργολάβου και του (τυχόν) υπεργολάβου της ευθύνης «αλληλεγγύως και εις ολόκληρον», έναντι των εργαζομένων για την καταβολή της πάσης φύσεως αποδοχών και ασφαλιστικών εισφορών (δεν αφορά τη σχέση μεταξύ εργολάβου και του αναθέτοντα το έργο (δημόσιας υπηρεσίας).
- Στις περιπτώσεις παραβάσεων, καταγγελία της σύμβασης και υποχρέωση του αναθέτοντα να καταβάλλει στους εργαζόμενους τις δεδουλευμένες αποδοχές τους και να καταβάλλει τις ασφαλιστικές τους εισφορές.
- Υποχρέωση στις επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα που απασχολούν πάνω από 50 άτομα, να προβαίνουν σε πρόκληση εκδήλωσης ενδιαφέροντος για την ανάθεση της υπεργολαβίας με τους όρους και τις προϋποθέσεις που θέτει ο νόμος. Οι συμβάσεις ανάθεσης υπεργολαβίας πρέπει να περιλαμβάνουν πρόνοιες για την εφαρμογή της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας, της νομοθεσίας περί υγιεινής και ασφάλειας, της ευθύνης εις ολόκληρον και αλληλεγγύως μεταξύ εργολάβου – υπεργολάβου και της υποχρέωσης καταβολής των δεδουλευμένων αποδοχών των εργαζομένων και των ασφαλιστικών εισφορών.

ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΟΛΑΒΙΑΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ ΠΑΡΟΧΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ (ΤΗΡΗΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ)

- Κυρώσεις από ΣΕΠΕ και ΙΚΑ και έκπτωση του εργολάβου σε περίπτωση της παραβίασης της εργατικής νομοθεσίας (αδήλωτη εργασία, παράνομη απασχόληση αλλοδαπών, παραβίαση εργατικής νομοθεσίας. Σε περίπτωση δεύτερης κύρωσης στον εργολάβο από τα ίδια όργανα, θεωρείται υποτροπή και οδηγεί υποχρεωτικά και σε ότι αφορά τις δημόσιες υπηρεσίες: α) στην καταγγελία της σύμβασης εργολαβίας, β) τον αποκλεισμό του επί τριετία από τους δημόσιους διαγωνισμούς.

ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	
ΠΡΙΝ ΤΟ ΜΝΗΜΟΝΙΟ	ΜΕΤΑ ΤΟ ΜΝΗΜΟΝΙΟ
N. 3385/05 (σε αντικατάσταση του N. 2874/00, N. 2639/98, και N. 1892/90)	N. 3986/11 (σε αντικατάσταση του N. 3846/10)
<p>Θεσμοθέτηση δύο (2) συστημάτων διευθέτησης:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Πρόσθετη απασχόληση 2 ωρών ημερησίως πέραν του 8ωρου, <u>επί 4 μήνες</u> κατά ημερολογιακό έτος (περίοδος αυξημένης απασχόλησης) και αντίστοιχη μειωμένη απασχόληση (περίοδος μειωμένης απασχόλησης) • Κατανομή έως και 256 ωρών εργασίας από το συνολικό χρόνο απασχόλησης εντός ενός (1) ημερολογιακού έτους, με αυξημένο ωράριο εργασίας σε ορισμένες χρονικές περιόδους που δεν μπορούν να υπερβαίνουν τις 32 εβδομάδες και με αντιστοίχως μειωμένο αριθμό ωρών κατά το λοιπό διάστημα. – Δυνατότητα χορήγησης αδειάς ανάπαυσης αντί μειωμένων ωρών εργασίας ή και συνδυασμός των δύο. – Προϋπόθεση για εφαρμογή διευθέτησης: σώρευση εργασίας που οφείλεται στη φύση, στο είδος ή στο αντικείμενο των εργασιών της επιχείρησης, είτε σε ασυνήθεις ή απρόβλεπτους λόγους – Κατά τη διευθέτηση ο μέσος όρος ωρών εβδομαδιαίας εργασίας κατά το 4μηνο (περίοδος αναφοράς) παραμένει 40 ώρες. – Ανώτατος εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας δεν μπορεί να υπερβαίνει τις 10 ώρες ημερησίως και τις 48 εβδομαδιαίως. – Δεν χορηγείται προσαύξηση αμοιβής (υπερεργασίας – υπερωρία) κατά την περίοδο αυξημένης απασχόλησης. – Επιτρέπεται κατ' εξαίρεση η υπερεργασία – υπερωρία κατά την περίοδο της μειωμένης απασχόλησης η οποία αμειβεται με προσαύξηση ωρομισθίου: 25% για την υπερεργασία (5 πρώτες ώρες επί 5νθημερου εργασίας και 8 πρώτες ώρες επί 6ημερου εργασίας), 50% για νόμιμη υπερωρία έως 120 ώρες ετησίως, 75% πλέον των 120 ωρών και 100% για κάθε ώρα «κατ' εξαίρεση» υπερωρίας(πρώην «παράνομη») 	<p>Διατήρηση των βασικών στοιχείων των δύο (2) συστημάτων διευθέτησης:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Πρόσθετη απασχόληση 2 ωρών ημερησίως πέραν του 8ωρου, για 6 μήνες κατά ημερολογιακό έτος (περίοδος αυξημένης απασχόλησης) και αντίστοιχη μειωμένη απασχόληση (περίοδος μειωμένης απασχόλησης) • Κατανομή έως και 256 ωρών εργασίας από το συνολικό χρόνο απασχόλησης εντός ενός (1) ημερολογιακού έτους, με αυξημένο ωράριο εργασίας σε ορισμένες χρονικές περιόδους που δεν μπορούν να υπερβαίνουν τις 32 εβδομάδες και με αντιστοίχως μειωμένο αριθμό ωρών κατά το λοιπό διάστημα. – Δυνατότητα χορήγησης αδειάς ανάπαυσης αντί μειωμένων ωρών εργασίας ή και συνδυασμός των δύο. – Κατάργηση προϋπόθεσης για εφαρμογή διευθέτησης: σώρευση εργασίας που οφείλεται στη φύση, στο είδος ή στο αντικείμενο των εργασιών της επιχείρησης, είτε σε ασυνήθεις ή απρόβλεπτους λόγους – Κατά τη διευθέτηση ο μέσος όρος ωρών εβδομαδιαίας εργασίας κατά το 4μηνο (περίοδος αναφοράς) παραμένει 40 ώρες. – Ανώτατος εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας δεν μπορεί να υπερβαίνει τις 10 ώρες ημερησίως και τις 48 εβδομαδιαίως. – Δεν χορηγείται προσαύξηση αμοιβής (υπερεργασίας – υπερωρία) κατά την περίοδο αυξημένης απασχόλησης. – Επιτρέπεται κατ' εξαίρεση η υπερεργασία – υπερωρία κατά την περίοδο της μειωμένης απασχόλησης η οποία αμειβεται με προσαύξηση ωρομισθίου: 20% για την υπερεργασία (5 πρώτες ώρες επί 5νθημερου εργασίας και 8 πρώτες ώρες επί 6ημερου εργασίας), 40% για νόμιμη υπερωρία έως 120 ώρες ετησίως, 60% πλέον των 120 ωρών και 80% για κάθε ώρα «κατ' εξαίρεση» υπερωρίας (πρώην «παράνομη»)

ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Δικαίωμα άρνησης μισθωτού αν δεν είναι σε θέση να εκτελέσει την πρόσθετη εργασία και η άρνηση αυτή δε συνιστά λόγο καταγγελίας σύμβασης εργασίας

Διαδικασία διαπραγμάτευσης

Για το πρώτο σύστημα διευθέτησης): συμφωνία μεταξύ εργοδότη και της πλέον αντιπροσωπευτικής συνδικαλιστικής οργάνωσης της επιχείρησης ή του συμβουλίου εργαζομένων ή ένωση προσώπων του Ν. 1264/82. Ελλείψει των παραπάνω απαιτείται κοινό έγγραφο αίτημα συνόλου εργαζομένων και εργοδότη προς την συστηνόμενη (με το Ν. 3385/05), *Επιτροπή Διευθέτησης του Χρόνου Εργασίας*.

Σε περίπτωση αποτυχίας διαπραγματεύσεων (10ημερη διαδικασία), δυνατότητα αιτήματος του εργοδότη για έγκριση της διευθέτησης από την *Επιτροπή Διευθέτησης του Χρόνου Εργασίας εντός 3 ημερών. Δυνατότητα παρέμβασης με υπόμνημα του σωματείου ή συμβουλίου εργαζομένων ή εργατικού κέντρου*.

Διαδικασία διαπραγμάτευσης (για το δεύτερο σύστημα διευθέτησης): μόνο με συμφωνία μεταξύ εργοδότη και αντιπροσωπευτικής επιχειρησιακής συνδικαλιστικής οργάνωσης ή συμβουλίου εργαζομένων.

Δυνατότητας εφαρμογής σε (α) εποχιακές επιχειρήσεις και (β) εργαζόμενους με σύμβαση εργασίας μικρότερης του έτους.

Σύσταση σε κάθε νομό Επιτροπής Διευθέτησης Χρόνου Εργασίας, αποτελούμενης από: (α) έναν (1) κοινωνικό επιθεωρητή, (β) δύο (2) εκπροσώπους εργαζομένων από το Εργατικό Κέντρο, (γ) δύο (2) εκπροσώπους εργοδοτών από τις οικείες τοπικές εργοδοτικές ενώσεις.

Δικαίωμα άρνησης μισθωτού αν δεν είναι σε θέση να εκτελέσει την πρόσθετη εργασία και η άρνηση αυτή δε συνιστά λόγο καταγγελίας σύμβασης εργασίας

Νέα διαδικασία διαπραγμάτευσης:

α) Κατάργηση διατάξεων Ν. 3385/05 (επιτροπές διευθέτησης χρόνου εργασίας) ΚΑΘΩΣ και απόλυση των ρυθμίσεων του Ν. 3846/10 ως προς τη δυνατότητα συμμετοχής του κλαδικού σωματείου εργαζομένων ή της αντίστοιχης ομοσπονδίας σε διαπραγματεύσεις για τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας σε όσες επιχειρήσεις δεν έχουν επιχειρησιακό σωματείο ή συμβούλιο εργαζομένων ή ένωση προσώπων ή απασχολούν λιγότερους από 20 εργαζόμενους, αλλά και της παραπομπής του θέματος από τον ενδιαφερόμενο στις διαδικασίες Μεσολάβησης και Διαιτησίας του ΟΜΕΔ.

β) Ο Ν. 3986/11, περιορίζει τη δυνατότητα διαπραγμάτευσης της διευθέτησης του χρόνου εργασίας μόνο στις εντός της επιχείρησης μορφές εκπροσώπησης των εργαζομένων (επιχειρησιακό σωματείο, συμβούλιο εργαζομένων, ένωση προσώπων). Ως προς την ένωση προσώπων δε, αυτή μπορεί να συστήνεται (προκειμένου να διαπραγματευτεί τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας) από το 25% των εργαζομένων στις επιχειρήσεις άνω των 20 ατόμων και από το 15% των εργαζομένων στις επιχειρήσεις κάτω των 20 εργαζομένων. [2]

Δυνατότητας εφαρμογής σε α) εποχιακές επιχειρήσεις και β) εργαζόμενους με σύμβαση εργασίας μικρότερης του έτους.

Κατάργηση Επιτροπών Διευθέτησης Χρόνου Εργασίας με το Ν. 3846/10

[2] Θα πρέπει να σημειωθεί ότι με τη μεταγενέστερη ρύθμιση του άρθρου 37 του Ν. 4024/11, η διευθέτηση του χρόνου εργασίας μπορεί να αποτελέσει αντικείμενο ρύθμισης με επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση και από την ένωση προσώπων για τη σύσταση της οποίας αρκούν πλέον τα (3/5) των εργαζομένων στην επιχείρηση, ανεξαρτήτως του συνολικού αριθμού εργαζομένων σε αυτήν και χωρίς η διάρκεια της να υπόκειται σε χρονικό περιορισμό.

ΔΙΑΘΕΣΙΜΟΤΗΤΑ ΜΙΣΘΩΤΩΝ	
ΠΡΙΝ ΤΟ ΜΝΗΜΟΝΙΟ	ΜΕΤΑ ΤΟ ΜΝΗΜΟΝΙΟ
Ν. 3198/55 (άρθρο 10) και Ν.Δ. 206/74	Ν.3846/10 (άρθρο 4) Αντικατάσταση του άρθρου 10 του Ν.3198/1955
<p>1. Οι επιχειρήσεις και εκμεταλλεύσεις σε περίπτωση περιορισμού της οικονομικής τους δραστηριότητας δύνανται αντί της καταγγελίας των συμβάσεως εργασίας να θέτουν εγγράφως σε διαθεσιμότητα τους μισθωτούς, η οποία δε δύναται να υπερβεί συνολικά τους τρεις μήνες ετησίως. Στην περίπτωση αυτή ο μισθωτός λαμβάνει το ήμισυ του μέσου όρου των τακτικών αποδοχών των δύο τελευταίων μηνών, υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησως.</p> <p>2. Προκειμένου για επιχειρήσεις η εκμεταλλεύσεις κοινής ωφελείας, που απασχολούν άνω των 5.000 μισθωτών, για τη διαθεσιμότητα απαιτείται έγκριση του Υπουργού Εργασίας, η οποία χορηγείται με αίτηση του εργοδότη, μετά από γνώμη της Ολομέλειας του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας. Εάν εντός ενός μηνός από την υποβολή της αίτησης δεν αποφανθεί ο Υπουργός Εργασίας, ο εργοδότης δύναται και χωρίς την έγκρισή του να θέσει σε διαθεσιμότητα τους .</p>	<p>1. Οι επιχειρήσεις και εκμεταλλεύσεις, αν έχει περιοριστεί η οικονομική τους δραστηριότητα, μπορούν, αντί τους καταγγελίας τους σύμβασης εργασίας, να θέτουν εγγράφως σε διαθεσιμότητα τους μισθωτούς τους, η οποία δεν μπορεί να υπερβεί συνολικά τους τρεις (3) μήνες ετησίως, μόνο εφόσον προηγουμένως προβούν σε διαβούλευση με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων σύμφωνα με τους διατάξεις του π.δ. 240/06 (ΦΕΚ 252 Α) και του Ν. 1767/1988 (ΦΕΚ 63 Α).</p> <p>Αν στην επιχείρηση δεν υπάρχουν εκπρόσωποι εργαζομένων η ενημέρωση και η διαβούλευση γίνεται με το σύνολο των εργαζομένων. Η ενημέρωση μπορεί να γίνει με εφάπαξ ανακοίνωση σε εμφανές και προσιτό σημείο τους επιχείρησης. Η διαβούλευση πραγματοποιείται σε τόπο και χρόνο που ορίζει ο εργοδότης. Κατά τη διάρκεια τους διαθεσιμότητας ο μισθωτός λαμβάνει το ήμισυ του μέσου όρου των τακτικών αποδοχών των δύο τελευταίων μηνών, υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης. Μετά την εξάντληση του τριμήνου, προκειμένου να τεθεί εκ νέου ο τους εργαζόμενος σε διαθεσιμότητα απαιτείται και η παρέλευση τουλάχιστον τριών (3) μηνών. Ο εργοδότης υποχρεούται να γνωστοποιεί τους οικείες Υπηρεσίες του ΣΕΠΕ, του ΙΚΑ και του ΟΑΕΔ με οποιονδήποτε τρόπο τη σχετική δήλωση περί διαθεσιμότητας, μέρους ή του συνόλου του προσωπικού του.</p> <p>2. Για τη θέση των μισθωτών σε διαθεσιμότητα τους επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις κοινής ωφελείας που απασχολούν περισσότερους από 5.000 μισθωτούς, απαιτείται έγκριση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, που χορηγείται με αίτηση του εργοδότη, μετά τη γνώμη της Ολομελείας του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας. Εάν μέσα σε ένα (1) μήνα από την υποβολή της αίτησης, δεν αποφανθεί ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, ο εργοδότης μπορεί και χωρίς έγκριση να θέσει σε διαθεσιμότητα τους μισθωτούς.</p> <p>3. Επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις της προηγούμενης παραγράφου που θέτουν σε διαθεσιμότητα τους μισθωτούς τους, κατά παράβαση των ανωτέρω διατάξεων, υποχρεούνται στην καταβολή πλήρων αποδοχών, έστω και αν οι μισθωτοί αποδέχθηκαν τη διαθεσιμότητα και δεν παρείχαν τους υπηρεσίες τους.»</p>

**ΜΕΜΟΝΩΜΕΝΕΣ / ΑΤΟΜΙΚΕΣ ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ
ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΙΣ ΑΠΟΛΥΣΗΣ**

ΠΡΙΝ ΤΟ ΜΝΗΜΟΝΙΟ

Ν. 2112/20 και Ν. 3198/55

Απόλυση με έγγραφη προειδοποίηση υπαλλήλου

Προϋπηρεσία στον εργοδότη	Καταγγελία σύμβασης μετά από προειδοποίηση (μήνες)	Τακτικές αποδοχές αποζημίωσης μετά από προειδοποίηση	Τακτικές αποδοχές αποζημίωσης χωρίς προειδοποίηση
2 μήνες συμπληρ. - 1έτος	1 μήνας	½ μηνός	1 μήνα
1 έτος συμπληρ.	2 μήνες	1 μηνός	2 μηνών
2 έτη συμπληρ.	2 μήνες	1 μηνός	2 μηνών
3 έτη συμπληρ.	2 μήνες	1 μηνός	2 μηνών
4 έτη συμπληρ.	3 μήνες	1,5 μηνών	3 μηνών
5 έτη συμπληρ.	3 μήνες	1,5 μηνών	3 μηνών
6 έτη συμπληρ.	4 μήνες	2 μηνών	4 μηνών
7 έτη συμπληρ.	4 μήνες	2 μηνών	4 μηνών
8 έτη συμπληρ.	5 μήνες	2,5 μηνών	5 μηνών
9 έτη συμπληρ.	5 μήνες	2,5 μηνών	5 μηνών
10 έτη συμπληρ.	6 μήνες	3 μηνών	6 μηνών
11 έτη συμπληρ.	7 μήνες	3,5 μηνών	7 μηνών
12 έτη συμπληρ.	8 μήνες	4 μηνών	8 μηνών
13 έτη συμπληρ.	9 μήνες	4,5 μηνών	9 μηνών
14 έτη συμπληρ.	10 μήνες	5 μηνών	10 μηνών
15 έτη συμπληρ.	11 μήνες	5,5 μηνών	11 μηνών
16 έτη συμπληρ.	12 μήνες	6 μηνών	12 μηνών
17 έτη συμπληρ.	13 μήνες	6,5 μηνών	13 μηνών
18 έτη συμπληρ.	14 μήνες	7 μηνών	14 μηνών
19 έτη συμπληρ.	15 μήνες	7,5 μηνών	15 μηνών
20 έτη συμπληρ.	16 μήνες	8 μηνών	16 μηνών
21 έτη συμπληρ.	17 μήνες	8,5 μηνών	17 μηνών
22 έτη συμπληρ.	18 μήνες	9 μηνών	18 μηνών
23 έτη συμπληρ.	19 μήνες	9,5 μηνών	19 μηνών

ΜΕΤΑ ΤΟ ΜΝΗΜΟΝΙΟ

Ν. 3863/10, Ν. 3899/10

Απόλυση με έγγραφη προειδοποίηση υπαλλήλου

Προϋπηρεσία στον εργοδότη	Καταγγελία σύμβασης μετά από προειδοποίηση (μήνες)	Τακτικές αποδοχές αποζημίωσης μετά από προειδοποίηση	Τακτικές αποδοχές αποζημίωσης χωρίς προειδοποίηση
Έως 1 έτος	-	Χωρίς αποζημίωση	Χωρίς αποζημίωση
1 έτος συμπληρ.	1 μήνας	1 μηνός	2 μηνών
2 έτη συμπληρ.	2 μήνες	1 μηνός	2 μηνών
3 έτη συμπληρ.	2 μήνες	1 μηνός	2 μηνών
4 έτη συμπληρ.	2 μήνες	1,5 μηνών	3 μηνών
5 έτη συμπληρ.	3 μήνες	1,5 μηνών	3 μηνών
6 έτη συμπληρ.	3 μήνες	2 μηνών	4 μηνών
7 έτη συμπληρ.	3 μήνες	2 μηνών	4 μηνών
8 έτη συμπληρ.	3 μήνες	2,5 μηνών	5 μηνών
9 έτη συμπληρ.	3 μήνες	2,5 μηνών	5 μηνών
10 έτη συμπληρ.	4 μήνες	3 μηνών	6 μηνών
11 έτη συμπληρ.	4 μήνες	3,5 μηνών	7 μηνών
12 έτη συμπληρ.	4 μήνες	4 μηνών	8 μηνών
13 έτη συμπληρ.	4 μήνες	4,5 μηνών	9 μηνών
14 έτη συμπληρ.	4 μήνες	5 μηνών	10 μηνών
15 έτη συμπληρ.	5 μήνες	5,5 μηνών	11 μηνών
16 έτη συμπληρ.	5 μήνες	6 μηνών	12 μηνών
17 έτη συμπληρ.	5 μήνες	6,5 μηνών	13 μηνών
18 έτη συμπληρ.	5 μήνες	7 μηνών	14 μηνών
19 έτη συμπληρ.	5 μήνες	7,5 μηνών	15 μηνών
20 έτη συμπληρ.	6 μήνες	8 μηνών	16 μηνών
21 έτη συμπληρ.	6 μήνες	8,5 μηνών	17 μηνών
22 έτη συμπληρ.	6 μήνες	9 μηνών	18 μηνών
23 έτη συμπληρ.	6 μήνες	9,5 μηνών	19 μηνών

**ΜΕΜΟΝΩΜΕΝΕΣ / ΑΤΟΜΙΚΕΣ ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ
ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΙΣ ΑΠΟΛΥΣΗΣ**

24 έτη συμπληρ.	20 μήνες	10 μηνών	20 μηνών
25 έτη συμπληρ.	21 μήνες	10,5 μηνών	21 μηνών
26 έτη συμπληρ.	22 μήνες	11 μηνών	21 μηνών
27 έτη συμπληρ.	23 μήνες	11,5 μηνών	23 μηνών
28 έτη και άνω	24 μήνες	12 μηνών	24 μηνών

* Στα ποσά αποζημίωσης, ο απολυόμενος δικαιούται επιπλέον 1/6 ως άδεια και επίδομα αδείας

Καταβολή αποζημίωσης (Ν. 3198/55 άρθρο 2)

Όταν η αποζημίωση είναι μεγαλύτερη από τις αποδοχές 6 μηνών, ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλλει κατά την απόλυση την αποζημίωση που αντιστοιχεί στις **αποδοχές 6 μηνών**.

Το υπόλοιπο ποσό καταβάλλεται σε τριμηνιαίες δόσεις, οι οποίες δεν μπορεί να είναι μικρότερες από τις αποδοχές τριών (3 μηνών) εκτός εάν το ποσό που υπολείπεται για την εξόφληση του συνόλου της αποζημίωσης είναι μικρότερο.

Δοκιμαστική περίοδος απασχόλησης χωρίς υποχρέωση καταβολής αποζημίωσης:
2 μήνες
(Ν. 2112/20 άρθρο 1)

24 έτη συμπληρ.	6 μήνες	10 μηνών	20 μηνών
25 έτη συμπληρ.	6 μήνες	10,5 μηνών	21 μηνών
26 έτη συμπληρ.	6 μήνες	11 μηνών	21 μηνών
27 έτη συμπληρ.	6 μήνες	11,5 μηνών	23 μηνών
28 έτη και άνω	6 μήνες	12 μηνών	24 μηνών

* Στα ποσά αποζημίωσης, ο απολυόμενος δικαιούται επιπλέον 1/6 ως άδεια και επίδομα αδείας

Καταβολή αποζημίωσης

Όταν η αποζημίωση είναι μεγαλύτερη από τις αποδοχές 2 μηνών, ο εργοδότης υποχρεώνεται να καταβάλλει την αποζημίωση, που αντιστοιχεί στις αποδοχές 2 μηνών.

Το υπόλοιπο ποσό καταβάλλεται σε διμηνιαίες δόσεις, οι οποίες δεν μπορεί να είναι μικρότερες από τις αποδοχές των 2 μηνών, εκτός εάν το ποσό που υπολείπεται για την εξόφληση του συνόλου της αποζημίωσης είναι μικρότερο.

Αυτασφάλιση απολυμένων ηλικίας 55-64 ετών

Για τους εργαζόμενους αυτής της ηλικιακής κατηγορίας και ανεξάρτητα από το εάν η απόλυσή τους είναι μεμονωμένη ή εντάσσεται στις ομαδικές απολύσεις, προβλέπεται το δικαίωμα της «αυτασφάλισης», το οποίο ασκείται εντός διμήνου από την απόλυση και για την οποία ο εργοδότης υποχρεώνεται να συμμετέχει σε αυτήν:

α) με το 50% του κόστους της αυτασφάλισης για ασφαλισμένους ηλικίας 55-60 ετών και για χρονικό διάστημα ως τρία (3) έτη και β) με το 80% του κόστους της αυτασφάλισης για ασφαλισμένους 60-64 ετών και για χρονικό διάστημα μέχρι τρία (3) χρόνια.

Επίσης, δίνεται η δυνατότητα στον ΟΑΕΔ (ή/και ΛΑΕΚ) μέσω ειδικών προγραμμάτων να αναλαμβάνει το υπολειπόμενο κόστος του ασφαλισμένου σε ποσοστό 50 ή 20%, αλλά και να εντάσσει τους απολυμένους της παραπάνω ηλικιακής σε ειδικά προγράμματα εργασίας μακροχρόνια ανέργων στο δημόσιο τομέα κατά παρέκκλιση της σχετικής νομοθεσίας του άρθρου 1 του Ν. 3812/09.

Δοκιμαστική περίοδος απασχόλησης χωρίς υποχρέωση καταβολής αποζημίωσης:
12 μήνες
(Ν. 3899/10 άρθρο 17)

ΜΕΜΟΝΩΜΕΝΕΣ / ΑΤΟΜΙΚΕΣ ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΙΣ ΑΠΟΛΥΣΗΣ	
ΟΜΑΔΙΚΕΣ ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ (ΌΡΙΑ)	
ΠΡΙΝ ΤΟ ΜΗΝΗΜΟΝΙΟ	ΜΕΤΑ ΤΟ ΜΗΝΗΜΟΝΙΟ
N, 2874/00	N. 3863/10
<ul style="list-style-type: none"> • Μέχρι (4) εργαζόμενοι για επιχειρήσεις που απασχολούν 20-200 άτομα • Ποσοστό 2-3% του προσωπικού και μέχρι 30 άτομα για επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από 200 άτομα (κατόπιν σχετικής απόφασης από τον Υπουργό Εργασίας, εκδιδόμενη ανά εξάμηνο) <p><i>Σημείωση:</i> ο αριθμός απολύσεων για επιχειρήσεις που απασχολούν έως 20 άτομα είναι ελεύθερος</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Μέχρι 6 εργαζόμενους για επιχειρήσεις που απασχολούν 20 – 150 άτομα • Ποσοστό 5% του προσωπικού και μέχρι 30 εργαζόμενους για επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από 150 εργαζόμενους <p><i>Σημείωση:</i> ο αριθμός απολύσεων για επιχειρήσεις που απασχολούν ως 20 άτομα είναι ελεύθερος</p>

ΕΤΗΣΙΑ ΑΔΕΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ – ΚΑΤΑΤΜΗΣΗ ΑΔΕΙΑΣ	
ΠΡΙΝ ΤΟ ΜΝΗΜΟΝΙΟ	ΜΕΤΑ ΤΟ ΜΝΗΜΟΝΙΟ
ΕΓΣΣΕ 1977 (Άρθρο 7) – Κυρώθηκε με Ν. 249/77	Ν. 3846/10
<p>Κατάτμηση αδειίας</p> <ul style="list-style-type: none"> • Επιτρέπεται κατ' εξαίρεση η κατάτμηση του χρόνου αδειίας σε δυο περιόδους, εξ αιτίας σοβαρής ή επείγουσας ανάγκης της επιχείρησης ή με αίτηση του μισθωτού, λόγω δικαιολογημένης και μετά από έγκριση και για τις δύο περιπτώσεις από την οικεία Επιθεώρηση Εργασίας. 	<p>Κατάτμηση αδειίας</p> <ul style="list-style-type: none"> • Επιτρέπεται κατ' εξαίρεση η κατάτμηση του χρόνου αδειίας σε δυο περιόδους, εξ αιτίας σοβαρής ή επείγουσας ανάγκης της επιχείρησης ή με αίτηση του μισθωτού, λόγω δικαιολογημένης και μετά από έγκριση και για τις δύο περιπτώσεις από την οικεία Επιθεώρηση Εργασίας. • Σε κάθε περίπτωση, η πρώτη περίοδος της αδειίας δεν μπορεί να περιλαμβάνει λιγότερες από έξι (6) εργάσιμες ημέρες (εξαήμερη εργασία) ή δώδεκα (12) εργάσιμες ημέρες (πενθήμερη εργασία) • Επιπρόσθετα όμως, η κατάτμηση, είναι επιτρεπτή, μετά από αίτηση του μισθωτού και χωρίς να απαιτείται έγκριση από την Επιθεώρηση Εργασίας και για περισσότερες των 2 περιόδους, από τις οποίες η μία (1) από αυτές δεν μπορεί να είναι μικρότερη των δώδεκα (12) εργάσιμων ημερών (επί δήμερης εργασίας) καθώς και όσων είναι ανήλικοι εργαζόμενοι ή δέκα (10) εργάσιμων ημερών (επί πενήμερης εργασίας).
ΑΜΟΙΒΗ ΓΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑ ΠΟΥ ΠΑΡΕΧΕΤΑΙ ΤΗΝ 6Η ΗΜΕΡΑ ΤΗΣ ΕΒΔΟΜΑΔΑΣ ΚΑΤΑ ΠΑΡΑΒΑΣΗ ΤΟΥ ΠΕΝΘΗΜΕΡΟΥ	
ΕΓΣΣΕ 1975, Ν. 133/75, Νομολογία	Ν. 3846/10
<ul style="list-style-type: none"> • Όταν η απασχόληση κατά την 6η μέρα είναι έκτακτη, τότε οι ώρες της έκτης ημέρας αντιμετωπίζονται ως υπερωρίες και προστίθενται στις ώρες τις εβδομάδας, όμως όταν η απασχόληση κατά την 6η ημέρα είναι τακτική, τότε θεωρείται ως καταστρατήγηση του 5νθημέρου από τον εργοδότη, η εργασία αυτή δεν αμείβεται ως υπερωρία αλλά με απλό ωρομίσθιο 	<ul style="list-style-type: none"> • Η εργασία, που παρέχεται την έκτη ημέρα της εβδομάδος, κατά παράβαση του συστήματος πενήμερης εργασίας, ανεξάρτητα από τις προβλεπόμενες κυρώσεις, αμείβεται με το καταβαλλόμενο ημερομίσθιο προσαυξημένο κατά 30%. • Στη διάταξη δεν υπάγονται οι εργαζόμενοι στις ξενοδοχειακές και επισιτιστικές επιχειρήσεις

Συντακτική Επιτροπή

Καθηγητής Κ. Π. Αναγνωστόπουλος Πρόεδρος-Γενικός Διευθυντής
Σ. Π. Γαβρόγλου, PhD Διευθυντής
Ο. Καμινιώτη, PhD Διευθύντρια
Χ. Παϊδούση, PhD Διευθύντρια

Ρήτρα μη ευθύνης

Άρθρα, μελέτες, σχόλια κ.λπ. εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις του συντάκτη ή των συντακτών τους. Περιεχόμενα αυτής της έκδοσης μπορούν να αναπαραχθούν εν μέρει, εξαιρουμένων των εμπορικών σκοπών, εφόσον υπάρξει ρητή αναφορά στην πηγή. Για την αναπαραγωγή ολόκληρου του εγγράφου απαιτείται προηγούμενη άδεια από το ΕΙΕΑΔ.

ΕΘΝΙΚΟ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ & ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

ΚΩΣΤΗ ΠΑΛΑΜΑ 6-8

111 41 ΑΘΗΝΑ

ΤΗΛ.: 210-2120700

ΦΑΞ: 210-2285122

e-mail: info@eiead.gr

www.eiead.gr



ΕΘΝΙΚΟ
ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ
ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ
ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ
ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ
