

ΤΕΙ ΚΡΗΤΗΣ
Σ.Δ.Ο. - ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ



ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΤΙΤΛΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

«ΟΙ ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΜΕ ΤΟΝ Ν.4488/2017»



ΟΝΟΜΑΤΑ ΦΟΙΤΗΤΩΝ Α.Μ
ΣΧΟΙΝΑΡΑΚΗ ΑΘΑΝΑΣΙΑ 10261
ΣΗΦΑΚΗ ΜΑΡΙΝΑ 10331
ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ
ΒΑΣΙΛΑΚΗΣ ΕΜΜΑΝΟΥΗΛ

ΗΡΑΚΛΕΙΟ
ΑΠΡΙΛΙΟΣ 2018

Αφιερώνεται,

Στις οικογένειες μας και σε όλους όσους μας στήριξαν καθ' όλη την διάρκεια των σπουδών μας.

Ευχαριστίες,

Η εργασία αυτή αποτελεί την πτυχιακή μας εργασία στα πλαίσια των σπουδών μας στο Τμήμα Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής του Α.Τ.Ε.Ι. Ηρακλείου.

Μέσα από τις γραμμές που ακολουθούν θα θέλαμε να εκφράσουμε τις ειλικρινείς μας ευχαριστίες στο εκπαιδευτικό και διοικητικό προσωπικό του Α.Τ.Ε.Ι. Ηρακλείου καθώς και στους συμφοιτητές μας για τις γνώσεις και τις πλούσιες εμπειρίες που αποκομίσαμε τα χρόνια της φοιτητικής μας δραστηριότητας, και ιδιαίτερα τον επιβλέποντα καθηγητή κύριο Βασιλάκη Εμμανουήλ ,ο οποίος ήταν ένας εξαιρετικός καθοδηγητής ,για την άψογη συνεργασία και την πολύτιμή βοήθειά του καθ' όλη τη διάρκεια εκπόνησης της πτυχιακής μας εργασίας. Θα ήταν παράβλεψη μας να μην αναφερθούμε στους συνεργάτες του κ. Βασιλάκη Εμμανουήλ που με την σειρά τους βοήθησαν στην υλοποίηση της πτυχιακής αυτής εργασίας.

Τέλος θα θέλαμε να ευχαριστήσουμε όλους αυτούς που ανήκουν στο φιλικό και οικογενειακό μας περιβάλλον για την ηθική τους συμπαράσταση, την ενθάρρυνση, και οικονομική υποστήριξη που μας προσέφεραν όλα τα χρόνια των σπουδών μας και κατά την διάρκεια της ερευνάς και συγγραφής της πτυχιακής αυτής εργασίας.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Στο πρώτο κεφάλαιο παρατίθενται θεωρητικά στοιχεία σχετικά με την εργατική νομοθεσία και τα εργασιακά ζητήματα. Γίνεται συνοπτική βιβλιογραφική ανασκόπηση στις εργασιακές σχέσεις. Ακόμη, γίνεται εκτενής αναφορά στις εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα στις μέρες μας, καθώς και στην «τυπική» εργασιακή σχέση και στα μέτρα απορρύθμισης της εργασίας στον ιδιωτικό τομέα.

Στο δεύτερο κεφάλαιο γίνεται αναφορά στις αλλαγές στα εργασιακά και το ασφαλιστικό του νόμου ΥΠ' ΑΡΙΘΜ. 4488/2017 "Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις Δημοσίου και λοιπές ασφαλιστικές διατάξεις, ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων, δικαιώματα ατόμων με αναπηρίες και άλλες διατάξεις". Επίσης, παρατίθενται οι σημαντικότερες αλλαγές που περιέχει ο νόμος πλέον 4488/2017 μαζί με την ημερομηνία ισχύος της κάθε αλλαγής.

Τέλος, παρατίθενται τα συμπεράσματα που εξήχθησαν από την παρούσα πτυχιακή εργασία.

ABSTRACT

The first chapter contains theoretical data on labor law and labor issues. There is a brief bibliographical review of labor relations. In addition, there is an extensive reference to the labor relations in Greece nowadays, as well as to the "formal" employment relationship and the deregulation of labor in the private sector.

In the second chapter there is a reference to the changes in the employment and insurance law of the Ministry of the Interior. 4488/2017 Pensions and other insurance provisions, strengthening of workers' protection, rights of persons with disabilities and other provisions' '. It also lists the most significant changes to the law now in force 4488/2017 together with the date of validity of each change.

Finally, the conclusions drawn from this thesis are listed.

Περιεχόμενα

ΕΙΣΑΓΩΓΗ	7
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο	8
1.1 Εισαγωγή στην εργατική νομοθεσία.....	8
1.2 Βιβλιογραφική ανασκόπηση για τις εργασιακές σχέσεις.....	10
1.3 Οι εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα στις μέρες μας.....	14
1.3.1 Η «τυπική» εργασιακή σχέση.....	17
1.3.2 Μέτρα απορρύθμισης της εργασίας στον ιδιωτικό τομέα.....	20
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο	25
2.1 Αλλαγές στο ΕΡΓΑΝΗ - ΟΠΣ ΣΕΠΕ.....	25
2.1.1 Νέα κριτήρια για την προσωρινή διακοπή λειτουργίας σε περίπτωση διαπιστώσεων παραβάσεων.....	26
2.1.2 Παρατήρηση επιστημονικής ομάδας του κόμβου.....	27
2.1.3 Πίνακες προσωπικού.....	29
2.1.4 Υπερωρίες – υπερεργασία.....	29
2.1.5 Οικοδομικά και τεχνικά έργα.....	30
2.1.6 Ηλεκτρονική αναγγελία οικειοθελούς αποχώρησης μισθωτού, αλλαγή στην προθεσμία υποβολής, και άλλες σημαντικές αλλαγές.....	31
2.1.7 Εγγραφή των τεχνικών ασφαλείας και ιατρών εργασίας στην βάση δεδομένων το ΟΠΣ ΣΕΠΕ.....	32
2.1.8 Αποκλεισμός από δημόσιες συμβάσεις και χρηματοδοτήσεις λόγω παραβάσεων της εργατικής νομοθεσίας (βλ. άρθρο 39 και 40).	32
2.1.9 Διαβούλευση με εργαζόμενους.....	33
2.2 Αλλαγές στον Ε.Φ.Κ.Α.....	34
2.3 Συνοπτική παρουσίαση αλλαγών του 4488/2017 σε άλλους νόμους.....	36
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	43

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Οι εργασιακές σχέσεις αποτελούν το βαθμό στον οποίο οι εργαζόμενοι είναι ευχαριστημένοι από το επάγγελμά τους ή από τις σχέσεις μεταξύ των εργοδοτών και των εργαζομένων. Σχετίζεται με την αίσθηση της επίτευξης των στόχων και της επιτυχίας στην εργασία που έχει ένας εργαζόμενος. Ικανοποίηση από την εργασία σημαίνει ότι κάποιος απολαμβάνει τη δουλειά που κάνει, είναι αποδοτικός και ανταμείβεται για τις προσπάθειές του. Το θέμα των εργασιακών σχέσεων σχετίζεται με την εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων αποτελεί ένα από τα βασικά ζητήματα που αντιμετωπίζουν καθημερινά.

Η παγκόσμια κατάσταση στην οικονομία και γενικά οι διεθνείς εξελίξεις φαίνεται να επιδρούν σε θέματα της εργασιακής ικανοποίησης και των εργασιακών σχέσεων, αφού οι εργαζόμενοι νιώθουν ότι εργάζονται υπό συνθήκες αβεβαιότητας. Ο μισθός, η εκπαίδευση, οι προοπτικές εξέλιξης, οι καλές σχέσεις με τη διοίκηση δημιουργούν στον εργαζόμενο την αίσθηση ότι είναι ασφαλής, νιώθει ικανοποιημένος και έχει όλα τα εφόδια να παράγει, να δημιουργήσει και να αναπτύξει τις ικανότητές του, ικανοποιώντας παράλληλα μέσα από τη συνεργασία τις κοινωνικές του ανάγκες.

Στην παρούσα πτυχιακή εργασία αναφέρονται εκτενώς οι μεταβολές που επέφερε ο νόμος 4488/2017 στον εργασιακό τομέα καθώς και εκείνοι που ευνοούνται ή όχι από τις αλλαγές αυτές.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο

1.1 Εισαγωγή στην εργατική νομοθεσία

Εργασία ονομάζεται "η σκόπιμη σωματική και πνευματική απασχόληση του ανθρώπου, που αποβλέπει σε ένα παραγωγικό σκοπό". Άλλοι υποστηρίζουν ότι εργασία είναι η διαδικασία που πραγματοποιείται ανάμεσα στον άνθρωπο και την φύση όπου ο άνθρωπος με την δράση που μεσολαβεί, ρυθμίζει και ελέγχει την ανταλλαγή της ύλης μεταξύ αυτού και της φύσης. Εργασία ακόμη είναι η σωματική ή πνευματική ενέργεια για την παραγωγή έργου.

Η εργασία ουσιαστικά είναι αναπόφευκτη και έμφυτη στον άνθρωπο. Αποτελεί παγκόσμιο φαινόμενο που παρατηρείται σε όλες τις εποχές και σε όλες τις χώρες. Οι άνθρωποι είναι υποχρεωμένοι να συνεισφέρουν τις προσπάθειες τους για την πραγματοποίηση της κοινής ευδαιμονίας. Η εργασία είναι κοινωνικό λειτούργημα και ταυτόχρονα υποχρέωση κάθε ανθρώπου.

Η εργασία προσδιορίζεται από πολλούς επιστημονικούς κλάδους όπως η Οργάνωση και Διοίκηση και η Διοίκηση Προσωπικού, το Αστικό και το Εργατικό Δίκαιο, η Οικονομική Επιστήμη.

Εργατικό Δίκαιο ονομάζεται ένα σύνολο κανόνων δικαίου που ρυθμίζουν τις σχέσεις, οι οποίες δημιουργούνται μεταξύ του εργοδότη και του εργαζομένου, δηλαδή περιλαμβάνονται οι διατάξεις που καθορίζουν τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων καθώς επίσης και τις αντίστοιχες των εργοδοτών. Παράλληλα ρυθμίζει τις σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων των εργοδοτών και του Κράτους.

Οι βασικές αρχές του Εργατικού Δικαίου είναι: η απαγόρευση διακρίσεων και η ισότητα στην εργασία και το επάγγελμα, η απαγόρευση αναγκαστικής ή υποχρεωτικής εργασίας, η αρχή της εύνοιας & η ρήτρα της κατάχρησης δικαιώματος (Κουκιάδης, 2006).

Η σημασία του Εργατικού Δικαίου είναι μεγάλη, γιατί αυτό ενδιαφέρει ένα μεγάλο τμήμα του πληθυσμού της χώρας, ενώ συγχρόνως προσδιορίζει τον τρόπο χρησιμοποίησης της εργασίας – ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, της αμοιβής – ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑ – που αποτελεί τον κυριότερο συντελεστή της παραγωγής.

Ως σύμβαση εργασίας καλείται η συμφωνία βάσει της οποίας ένα ορισμένο άτομο που καλείται μισθωτός, αναλαμβάνει την υποχρέωση να παρέχει υπηρεσίες σε ένα φυσικό ή νομικό πρόσωπο – εργοδότης- έναντι συμφωνημένου μηνιαίου μισθού ή ημερομισθίου (Κουκιάδης, 2006).

Οι βασικότερες κατηγορίες συμβάσεων εργασίας είναι οι ακόλουθες:

1. Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας
2. Απασχόληση με δόκιμη
3. Φασόν, κατ' οίκον απασχόληση
4. Τηλεργασία
5. Περιστασιακή απασχόληση
6. Οικιακοί μισθωτοί
7. Μερική απασχόληση
8. Εκ περιτροπής απασχόληση

Από τις διατάξεις των άρθρων 648,652 ΑΚ και 6 του Ν. 765/943, που κυρώθηκε με την Π.Υ.Σ.324/1946 και διατηρήθηκε σε ισχύ με το άρθρο 38 του Εις. Ν.ΑΚ προκύπτει ότι, για τον χαρακτηρισμό της εργασίας, ως εξαρτημένης, ο οποίος γίνεται από το δικαστήριο, μετά από εκτίμηση όλων των συγκεκριμένων περιστάσεων, ανεξάρτητα από τον νομικό χαρακτήρα, που έδωσαν τα συμβαλλόμενα μέρη, απαιτείται όπως, αυτός που την παρέχει, τελεί κατά την εκτέλεση της ,κάτω από τις οδηγίες και τον έλεγχο του εργοδότη, ο οποίος καθορίζει τον τόπο, τον χρόνο και την έκταση της παροχής, μέσα στα συμβατικά ή νόμιμα όρια ,κατά τρόπο δεσμευτικό για τον μισθωτό, ο οποίος είναι υποχρεωμένος να υπακούει και ακολουθεί τις οδηγίες του εργοδότη.

1.2 Βιβλιογραφική ανασκόπηση για τις εργασιακές σχέσεις

Οι εργασιακές σχέσεις ερμηνεύονται από το Εργατικό Δίκαιο, για το οποίο ο Καποδίστριας (1933), αναφέρει, ότι "*έγινε δια τον εργάτην, είναι δίκαιον της τάξεως των εργατών, το οποίον της παρεχώρησε η ρεαλιστική νομοθεσία, ήτις δίδει εις εκάστην κοινωνική ταξίν έν νομικών ένδυμα, ανάλογων προς το ανάστημά της*". Όσον αφορά την καταγγελία στο Ελληνικό Δίκαιο, πρώτος ο Μομφεράτος κάνει λόγο, κάπως ευρύ, περί της καταγγελίας (μηνύσεως), ως μονομερούς δικαιοπραξίας. Στο γραπτό Ελληνικό Δίκαιο η δικαιοπραξία της καταγγελίας, εισήχθηκε πρώτα με το άρθρο 5 72, 3 του Ν.732/1916, που αφορούσε την μίσθωση ακινήτων. Ειδικά, προκειμένου περί συμβάσεως εργασίας, συναντάμε για πρώτη φορά την δικαιοπραξία της καταγγελίας στο προσχέδιο νόμου "*περί συμβάσεως εργασίας*" του 1913 (άρθρα 28-34).

Κατά τον Λεάνδρο (1959), η σταθερότητα της θέσεως αποτελεί, μαζί με το πρόβλημα του μεγέθους του μισθού, τα σημαντικότερα θέματα, τα οποία απασχολούν ζωηρά τον εργαζόμενο, ιδιαίτερα μάλιστα σε χώρες που μαστίζονται από χρόνια ανεργία και υποαπασχόληση, όπως είναι κατ' εξοχήν η Ελλάδα. Τον κίνδυνο της απώλειας της θέσης του, αισθάνεται βαθύτατα ο εργαζόμενος, λόγω των ποικίλων επιζήμιων συνεπειών, τις οποίες μπορεί να έχει αυτή γι'αυτόν. Γι'αυτό, μεταξύ των πρώτων διεκδικήσεων των εργαζομένων, περιλαμβάνεται η λήψη μέτρων για τη σταθερότητα της θέσης τους, χωρίς να εγκαταλείπεται όμως η κεντρική ιδέα, ότι ο εργοδότης είναι κύριος στην επιχείρησή του και μπορεί να θέτει τέρμα στη σύμβαση εργασίας, όταν οι υπηρεσίες του εργαζόμενου δεν τον ικανοποιούν πλέον, ή οι ανάγκες της επιχείρησης δεν δικαιολογούν την χρησιμοποίησή του, ή και όταν ακόμη αυτός θελήσει.

Σύμφωνα με τον (Κουκιάδης, 2006), η σύμβαση εργασίας μπορεί να λυθεί με οποιοδήποτε τρόπο με τον οποίο λύεται μια διαρκής ενοχική σύμβαση, όπως η αντίθετη συμφωνία, ο θάνατος εργαζομένου. Η σημαντικότερη όμως περίπτωση λύσης της σύμβασης εργασίας είναι η λύση με καταγγελία. Όταν αυτή γίνεται από τον εργοδότη συνιστά την απόλυση και όταν γίνεται από τον μισθωτό συνιστά την παραίτηση.

Καταγγελία είναι το δικαίωμα που έχει οποιοσδήποτε από τους συμβαλλόμενους

σε μια διαρκή σύμβαση, να λύνει αυτή τη σύμβαση για το μέλλον με τη μονομερή θέλησή του. Σύμφωνα με τον ίδιο συγγραφέα (2011), η καταγγελία της σύμβασης εργασίας για μεγάλο χρονικό διάστημα στο παρελθόν θεωρούνταν ότι αποτελούσε απόλυτο ή – αλλιώς – "διακριτικό" δικαίωμα του εργοδότη (*Droitdiscretionnaire*), είχε την απόλυτη εξουσία να διαλέγει τους συνεργάτες του, να διαμορφώνει τους όρους της εργασίας τους και να απαλλάσσεται από τους ανεπιθύμητους. Στο πρόδηλο, όμως, αυτό συμφέρον του εργοδότη αντιτάσσονται από τις σημερινές, κυρίως τις Ευρωπαϊκές, κοινωνίες εξίσου πρόδηλα συμφέροντα των μισθωτών και της οντότητας.

Η σύμβαση εργασίας, διακρίνεται σε ορισμένου χρόνου και αορίστου χρόνου. Η σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου λύεται είτε με την πάροδο του συμφωνημένου χρόνου, είτε με καταγγελία. Σύμφωνα με το άρθρο 672 Α.Κ είναι δυνατό να λυθεί η σχέση εργασίας πριν την πάροδο του ορισμένου χρόνου με καταγγελία αν υπάρχει σ π ο υ δ α ί ο ς λ ό γ ο ς (έκτακτη καταγγελία). Ομοίως, η σχέση εργασίας αορίστου χρόνου λύεται με καταγγελία [Αγαλλοπούλου(2007)].

Για την λύση της εργασιακής σχέσης μέσω άσκησης καταγγελίας, σύμφωνα με τον Ζερδελή (2002), η καταγγελία πρέπει να ασκείται με απευθυντέα στον αντισυμβαλλόμενο δήλωση βούλησης, με την οποία ο καταγγέλλων εκφράζει την βούλησή του να λύσει μονομερώς τη σύμβαση. Κατά κανόνα, η δήλωση της καταγγελίας είναι *άτυπη* (επομένως μπορεί να γίνει προφορικά, εγγράφως, ρητά ή σιωπηρά, ή να διαβιβαστεί στον αποδέκτη της με τη χρησιμοποίηση ενός ενδιάμεσου τρίτου προσώπου). Ο Α.Κ, σε όσες περιπτώσεις προβλέπει την καταγγελία ως τρόπο λύσης μιας διαρκούς έννομης σχέσης, δεν επιβάλλει γι' αυτή την τήρηση ορισμένου τύπου. Για την καταγγελία όμως της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, η οποία ρυθμίζεται από τους νόμους 2112/1920 και 3198/1955, επιβάλλεται ως προϋπόθεση του κύρους της η τήρηση του *έγγραφου* τύπου (5 § 3 ν.3198/1955).

Το διαπλαστικό δικαίωμα της καταγγελίας των συμβάσεων εργασίας, σύμφωνα με τον Καρατζά (2010), προκύπτει από τις διατάξεις των άρθρων 281, 361, 648, 562, 656 του Α.Κ και του άρθρου 7 του Ν. 2112/1920, όπου ο εργοδότης δικαιούται να ρυθμίζει οποιοδήποτε θέμα ανάγεται στην οργάνωση και τη λειτουργία της επιχείρησής του, καθορίζοντας το είδος, τον τόπο, τις συνθήκες εργασίας και

γενικά τους όρους παροχής αυτής, αν το δικαίωμά του αυτό δεν αποκλείεται ή δεν περιορίζεται, σε κάθε συγκεκριμένη περίπτωση, από ειδική διάταξη ή από όρο της ατομικής σύμβασης ή δεν υπερβαίνει τα όρια του άρθρου 281 του Α.Κ που αναφέρεται, στην καλή πίστη που πρέπει να διέπει την ικανοποίηση όλων των από το νόμο ή από τη σύμβαση αξιώσεων. Εξάλλου, σύμφωνα με τον Ζερδελή (2011), εκείνο το στοιχείο που χαρακτηρίζει τα διαπλαστικά δικαιώματα είναι ακριβώς η εξουσία του φορέα τους να επεμβαίνει μονομερώς στην έννομη σφαίρα ενός άλλου προσώπου. Το στοιχείο αυτό χαρακτηρίζει ιδιαίτερα έντονα τα διαπλαστικά δικαιώματα που συνδέονται με μια συμβατική σχέση (μη αυτοτελή) και η άσκηση τους επιφέρει την κατάργησή τους. Στην κατηγορία αυτή δικαιωμάτων ανήκει και η καταγγελία.

Με βάση τις θεωρητικές αυτές απόψεις ο Έλληνας νομοθέτης από το έτος 1920 με το Ν. 2112, που ισχύει μέχρι σήμερα με μικρές τροποποιήσεις ή συμπληρώσεις, ρύθμισε με ακραίες λεπτομέρειες τα της νόμιμης άσκησης του δικαιώματος της καταγγελίας της ατομικής σύμβασης αορίστου χρόνου, τόσο από την πλευρά του εργοδότη όσο και από την πλευρά του αντισυμβαλλόμενου μισθωτού, ορίζοντας τούτο ρητώς στο άρθρο 4 του νόμου αυτού.

Για την διαδικασία απόλυσης μισθωτών, ο Λαναράς (2011), αναφέρει ότι όταν πρόκειται για απόλυση μισθωτών που εργάζονται σε επιχειρήσεις και εκμεταλλεύσεις οι οποίες υπάγονται στην α σ φ ά λ ι σ η α ν ε ρ γ ί α ς, έχει εφαρμογή ο Ν. 3198/1955, όπως τροποποιήθηκε μεταγενέστερα, σε συνδυασμό, για όσους μεν έχουν την ιδιότητα του ιδιωτικού υπαλλήλου με το Ν. 2112/1920 "περί καταγγελίας της σύμβασης εργασίας των ιδιωτικών υπαλλήλων", για όσους δε έχουν την ιδιότητα του εργατοτεχνίτη με το Β.Δ. 16/18.7.1920 "επέκταση του ανωτέρω νόμου επί των εργατών, τεχνιτών και υπηρετών". Δηλαδή ο Ν. 3198/1955 εφαρμόζεται μόνο στο προσωπικό των επιχειρήσεων, εκμεταλλεύσεων κ.λπ., που είναι εγκατεστημένες σε περιοχή όπου έχει επεκταθεί η ασφάλιση ανεργίας (σήμερα σε όλη τη Χώρα), υπάγονται σ' αυτή και υποχρεούνται αντίστοιχα να καταβάλλουν (τόσο αυτές όσο και οι μισθωτοί), τις εισφορές του κλάδου ανεργίας.

Ο Λεοντάρης (2005), επισημαίνει ότι η λύση της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου επέρχεται αυτοδικαίως, ευθύς ως συμπληρωθεί ο χρόνος για τον οποίο

συνομολογήθηκε (άρθρο 669 Α.Κ.), εάν όμως, ο εργαζόμενος συνεχίσει να προσφέρει τις υπηρεσίες του και ο εργοδότης να αποδέχεται αυτές, μετά την συμπλήρωση του ορισμένου χρόνου, τότε η σύμβαση ανανεώνεται σιωπηρώς, μετατρέπομενη σε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου. Η σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου λύεται με καταγγελία αυτής από ένα των συμβαλλομένων μερών (εργοδότη ή εργαζόμενου).

Η Πουλάκου-Ευθυμιάτου (2007), τονίζει ότι η λύση της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου με καταγγελία, αποτελεί δικαίωμα τόσο του εργοδότη όσο και του εργαζόμενου και ασκείται οποτεδήποτε, εκτός εάν περιορίζεται από την ατομική σύμβαση εργασίας ή από διάταξη νόμου. Η άσκηση όμως αυτή δεν είναι απεριόριστη και ανεξέλεγκτη, δηλαδή δεν μπορεί να αποτελεί κατάχρηση του δικαιώματος αυτού.

Η απόλυση του μισθωτού αποτελεί έσχατο μέσο (ultimaratio) και πρέπει να χρησιμοποιείται μόνο εφόσον δεν είναι δυνατή η συνέχιση της σχέσης εργασίας με διαφορετικούς, ακόμη και δυσμενέστερους για τον εργαζόμενο όρους, σύμφωνα με τον Βελέντζα (2008). Η καταγγελία που δεν χρησιμοποιείται ως έσχατο μέσο θεωρείται καταχρηστική. Η άσκηση του δικαιώματος αυτού *δεν είναι ανέλεγκτη*, αλλά υπόκειται στους περιορισμούς του ΑΚ 281, οπότε, εφόσον η καταγγελία έγινε κατά κατάχρηση του σχετικού δικαιώματος ή υπερβαίνει τ' αντικειμενικά όρια που τίθενται από τον ΑΚ 281, είναι άκυρη ως καταχρηστική και θεωρείται σα να μην έγινε (ΑΚ 174, 180). Εξάλλου σύμφωνα με τον Ν. 3899/2010 Άρθρο 17, παρ.3, αν περιοριστούν οι δραστηριότητες του ο εργοδότη, 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 τον Αγραφιώτη (1900z), κατά το ακολουθούμενο σύστημα Δικαίου μας, η κατά κατάχρηση δικαιώματος ενεργηθείσα καταγγελία της εργασιακής σχέσης είναι άκυρη και θεωρείται ως ουδέποτε γενομένη, σε περίπτωση δε άρνησης της προσφερόμενης εργασίας του μισθωτού, ο εργοδότης περιέρχεται σε υπερημερία και οφείλει τον μισθό, χωρίς ο μισθωτός να υποχρεούται στην παροχή

εργασίας σε άλλο χρόνο. Η εργασιακή όμως σχέση είναι σχέση εντελώς προσωπική, δημιουργεί προσωπικό δεσμό μεταξύ εργοδότη και μισθωτού και ειδικές υποχρεώσεις μεταξύ τους, δικαιολογημένες από το προσωπικό αυτό στοιχείο που υπεισέρχεται στη σχέση αυτή, όπως π.χ. πίστης από τη μία πλευρά, πρόνοιας από την άλλη κ.λπ. Η αναγκαστική επομένως παρά την βούληση του ενός εκ των δύο μερών, παράταση της ζωής της σχέσης, η οποία κατά το ουσιαστικό περιεχόμενό της είναι νεκρή, αφού δεν συντρέχουν τα στοιχεία εκείνα, τα οποία είναι απαραίτητα για την λειτουργία της, δημιουργεί πολλά προβλήματα.

Όπως αναφέρει ο Λεβέντης, Γ. (2009), και σε δίκαια άλλων κρατών, η καταγγελία θεσπίζεται με ρητές διατάξεις ως έσχατο μέσο για την αντιμετώπιση των αναγκών της εκμεταλλεύσεως, π.χ. σύμφωνα με τα άρθρο 1 § 2 του Γερμ. KschG η καταγγελία είναι κοινωνικά αδικαιολόγητη και επομένως άκυρη αν δεν επιβάλλεται από επιτακτικές ανάγκες της εκμεταλλεύσεως.

1.3 Οι εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα στις μέρες μας

Ο στρόβιλος των τεχνολογικών εξελίξεων και η επικείμενη οικονομική κρίση σε πολύ μεγαλύτερο βαθμό είναι οι δύο βασικοί πυλώνες που συντελούν στην αλλαγή της εργασίας και των εργασιακών σχέσεων. Οι αλλαγές που συντελούνται στην ελληνική αγορά εργασίας με αφορμή την οικονομική κρίση και τα μνημόνια «για τη στήριξη της ελληνικής οικονομίας» που οδηγούν στην απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων δεν συνιστούν κεραυνό εν αιθρία. Πρόκειται για αλλαγές στο εργασιακό πεδίο που συντελούνται κατά την τελευταία 20ετία στην Ελλάδα με σταδιακές και συμπληρωματικές παρεμβάσεις με άξονα την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας και τη μείωση του εργασιακού κόστους και με βασικό εργαλείο την εισαγωγή μιας μεγάλης ποικιλίας μέτρων για την ενθάρρυνση και την ανάπτυξη της ευελιξίας της εργασίας. Οι πολιτικές αυτές, άλλωστε, εντάσσονται στο πλαίσιο της κρατούσας πολιτικής στο επίπεδο της Ευρωπαϊκής Ένωσης η οποία υιοθετεί την ανάγκη της ριζικής μεταρρύθμισης της ευρωπαϊκής αγοράς εργασίας με διακηρυγμένο στόχο την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας και της απασχόλησης. Παράλληλα δημιουργούν μια νέα κατάσταση στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων που, υπό την επίδραση των νεοφιλελεύθερων δοξασιών, οδηγούν στην απορρύθμιση του μεταπολεμικού εργασιακού προτύπου που

συντελείται και με όρους επαναρύθμισης του περιεχομένου της εργασίας. Στο πλαίσιο της νέας αυτής αντίληψης για τη λειτουργία της αγοράς εργασίας και των εργασιακών σχέσεων, σύμφωνα με την οποία η ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων ανάγεται σε κυρίαρχη αξία σε βάρος των εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων, το εργατικό δίκαιο αντιμετωπίζεται ως εμπόδιο απέναντι στην υλοποίηση των ως άνω στόχων.

Οι συντελούμενες αλλαγές στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων εκδηλώνονται σε 4 βασικούς άξονες του περιεχομένου της μισθωτής εργασίας (<http://rnbnet.gr/details.php?id=5705>):

- την υποβάθμιση του ρόλου της πλήρους και σταθερής απασχόλησης υπέρ των ευέλικτων μορφών εργασίας που συνεπάγονται περιορισμένες αμοιβές και δικαιώματα:

-Εξελίξεις στο περιεχόμενο της έννοιας της εξάρτησης, θεμελιακού στοιχείου για την αναγνώριση του χαρακτήρα της μισθωτής σχέσης εργασίας. Αυτές επιδρούν στην ανάπτυξη της αυτονομίας του εκτελεστικού ρόλου του εργαζόμενου την οποία επιτρέπει το αυξημένο επίπεδο επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης του και που συμβάλλει στην χαλάρωση των ιεραρχικών δομών των επιχειρήσεων. Επιπλέον δημιουργείται μία γκρίζα ζώνη ανάμεσα στη μισθωτή εξαρτημένη και στην ανεξάρτητη εργασία, με τάση αύξησης της δεύτερης σε βάρος της πρώτης, με καταχρηστικούς, συχνά, όρους και σοβαρότατες επιπτώσεις στον τομέα της προστασίας της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας.

-Εξελίξεις στο περιεχόμενο των μορφών απασχόλησης με άξονα της ευελιξία (π.χ. μερική, προσωρινή) που συνεπάγεται περιορισμένο επίπεδο εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων αναπτύσσοντας το φαινόμενο της ανασφάλειας σε μια ευρεία κατηγορία μισθωτών δεύτερης ταχύτητας, παράλληλα με τον επικίνδυνα διογκωμένο αριθμό των ανέργων.

-Εξελίξεις ως προς τον αριθμό των εμπλεκόμενων στο περιεχόμενο μιας συμβατικής εργασιακής σχέσης μέσα από πολλαπλές μορφές κατάτμησης της εργοδοτικής ιδιότητας (π.χ. «δανεισμός» προσωπικού)

- στην αποδιάρθρωση του τρόπου διαμόρφωσης των συλλογικών συμβάσεων και του τρόπου καθορισμού των αποδοχών:

-Εξελιξείς αναφορικά με το πεδίο εκπροσώπησης του κεφαλαίου και της εργασίας. Σε αυτά τα πλαίσια εκδηλώνεται η μείωση της επιρροής των εργατικών συνδικάτων παράλληλα με την πολυπλοκότητα των επιμέρους μορφών εκπροσώπησης των μισθωτών (π.χ. επιτροπές επιχείρησης, επιτροπές βάσης κ.λπ.) ενώ διατηρείται το σημαντικό έλλειμμα εκπροσώπησης στο χώρο της εργοδοσίας, ιδιαίτερα στις μικρομεσαίου μεγέθους επιχειρήσεις.

-Ανάπτυξη του θεσμού της συλλογικής διαπραγμάτευσης μέσα από την διεύρυνση της σχετικής θεματολογίας προς νέα αντικείμενα (π.χ. διατήρηση της απασχόλησης, πορεία και οργάνωση της επιχείρησης) αλλά και του πεδίου εφαρμογής των συλλογικών συμβάσεων (π.χ. σε μισθωτούς εργαζομένους)

-Αλλαγές στο πεδίο της διαπραγμάτευσης με προσανατολισμό την αποκέντρωση και με άξονα την επιχείρηση ,σε απόκλιση της φορντιστικής παράδοσης που έθετε ως επίκεντρο της τον κλάδο.

- στην ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας με την απόλυτη προσαρμογή του στις ανάγκες της επιχείρησης:

-Αλλαγές που επέρχονται από την κρίση του προτύπου μαζικής παραγωγής και που διαμορφώνει η ευέλικτη οργάνωση της εργασίας, με την ανάπτυξη των ευέλικτων πολιτικών διαχείρισης του εργάσιμου χρόνου σε συνδυασμό με την ανάπτυξη της μερικής απασχόλησης και την εξατομίκευση της έννοιας του χρόνου εργασίας.

-Ανάπτυξη του φαινομένου της ουσιαστικής επιμήκυνσης του εργάσιμου χρόνου πέραν των νόμιμων ή συμβατικών ορίων, μέσα από την «ολοκληρωτική» αφιέρωση του εργαζομένου στην διάθεση του εργοδότη και την εντατικοποίηση του ρυθμού εργασίας. Σε αυτά τα πλαίσια καθίσταται δυσδιάκριτη η έννοια του ελεύθερου και του εργάσιμου χρόνου όταν μάλιστα ανθρώπινες δραστηριότητες, εκτός συμβατικού χρόνου εργασίας, επενδύονται και διατίθενται για την άσκηση επαγγελματικής δραστηριότητας (π.χ. εκπαίδευση, μελέτη), όταν η φύση και το περιεχόμενο (π.χ. τόπος) της εργασίας δημιουργούν συγχύσεις ως προς την διάκριση της εργασιακής, οικογενειακής και κοινωνικής ζωής, ή όταν, τέλος,

σημαντικά τμήματα του εργατικού δυναμικού διατηρούν τη συνεχή διαθεσιμότητά τους απέναντι σε ενδεχόμενη πρόσκληση του εργοδότη για ανάληψη εργασίας (π.χ. διαλείπουσα εργασία). Πρόκειται για εξελίξεις που αμφισβητούν έντονα την έννοια της ελεύθερης διάθεσης από τον εργαζόμενο του μη επαγγελματικού χρόνου του.

-Μείωση του αναγκαίου χρόνου εργασίας για την παραγωγή των αγαθών μέσα από τη χρήση της νέας τεχνολογίας και την αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας.

- τέλος στην άμβλυση των όρων προστασίας από τις απολύσεις

1.3.1 Η «τυπική» εργασιακή σχέση

Η αμφισβήτηση της «τυπικής» και κανονικής εργασιακής σχέσης που αποτέλεσε το εργασιακό πρότυπο που κυριάρχησε στον ανεπτυγμένο βιομηχανικά κόσμο για μεγάλο χρονικό διάστημα, ιδιαίτερα μετά τον Β' παγκόσμιο πόλεμο, συνιστά σήμερα το βασικό χαρακτηριστικό της πορείας και εξέλιξης των σύγχρονων εργασιακών σχέσεων. Το πρότυπο της «τυπικής» εργασιακής σχέσης το οποίο δέχεται σήμερα πολλαπλές πιέσεις και αλλοιώσεις, περιλαμβάνει τα ακόλουθα στοιχεία:

1. Εξαρτημένη μισθωτή εργασία σύμφωνα με την οποία η μισθωτή σχέση προαπαιτεί την ύπαρξη εξάρτησης του εργαζόμενου από τον εργοδότη που αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση για την υπαγωγή της συμβατικής σχέσης στην εργατική νομοθεσία. Η στοιχειοθέτηση εξαρτημένης εργασίας δομείται στην συνύπαρξη των κριτηρίων που ορίζει η νομική επιστήμη και που είναι τα εξής:

-οικονομική εξάρτηση του μισθωτού έναντι του εργοδότη,

-προσδιορισμός του τόπου παραγωγής της εργασίας από τον εργοδότη που αναφέρεται στον χώρο της επιχείρησης

-προσδιορισμός του χρόνου παροχής της εργασίας από τον εργοδότη,

-τρόπος παροχής της εργασίας σύμφωνα με τις εντολές του εργοδότη,

-άσκηση εποπτείας και ελέγχου επί της παρεχόμενης εργασίας στα πλαίσια του διευθυντικού εργοδοτικού δικαιώματος (Κουζής, 2001).

2. Σταθερή απασχόληση, σύμφωνα με την οποία η διάρκεια της εργασιακής σχέσης είναι αόριστη εφ' όσον η έναρξη της τοποθετείται στην πρόσληψη του μισθωτού και η λήξη της στην ημερομηνία συνταξιοδότησής του.
3. Πλήρης απασχόληση, σύμφωνα με την οποία ο εργάσιμος χρόνος ανταποκρίνεται στα ισχύοντα συμβατικά ή νόμιμα πλαίσια ως προς το πλήρες ωράριο απασχόλησης.
4. Σταθερότητα ωραρίου απασχόλησης ως προς την ημερήσια και εβδομαδιαία διάρκεια της εργασίας
5. Εξασφάλιση αμοιβής τουλάχιστον ίσης με τα ισχύοντα κατώτατα νόμιμα όπως ορίζουν οι οικείες συλλογικές συμβάσεις εργασίας
6. Υπαγωγή της εργασιακής σχέσης στα πλαίσια της προστασίας της ασφαλιστικής και εργατικής νομοθεσίας για την κατοχύρωση θεμελιωδών κοινωνικών και εργασιακών δικαιωμάτων.

Τα παραπάνω χαρακτηριστικά συνθέτουν το πρότυπο της εργασιακής σχέσης την «κανονική» ή «τυπική» εργασιακή σχέση που με νομικούς όρους μεταφράζεται στη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, αόριστης διάρκειας, πλήρους και σταθερού ωραρίου απασχόλησης περιβαλλόμενη τον μανδύα της προστασίας της εργατικής νομοθεσίας. Οι πολλαπλές πιέσεις που ασκούνται απέναντι στο πρότυπο αυτό επιφέρουν σοβαρές αλλοιώσεις στο περιεχόμενό του, με άμεσο αποτέλεσμα την έντονη κρίση της «τυπικής» εργασιακής σχέσης και την αμφισβήτηση του κυρίαρχου ρόλου της στην αγορά εργασίας, επίσης επιφέρουν σοβαρότατες αλλαγές στο πεδίο της εργατικής νομοθεσίας και στο επίπεδο προστασίας που αυτή παρέχει στην μισθωτή εργασία που αποτελεί τη αδύνατη πλευρά της συμβατικής σχέσης. Η εξέλιξη αυτή και το περιεχόμενο που την διέπει έχει σαν αποτέλεσμα την απορρύθμιση της εργατικής νομοθεσίας και την άμβλυνση του περιεχόμενου της προστασίας για τον εργαζόμενο μισθωτό (Κουζής, 2001).

Η κρίση και το μνημόνιο είναι η αφορμή μίας μεθοδευμένης παρέμβασης απέναντι στην εργασία. Η χρησιμοποιούμενη μέθοδος έχει ως αφετηρία τον δημόσιο τομέα, ο οποίος, εκτός από την κακόβουλη απαξίωση που δέχεται προκειμένου να

παραχωρήσει έδαφος στα ιδιωτικά συμφέροντα και παράλληλα με την εύλογη αποσιώπηση των αιτιών των παθογενειών του ,υφίσταται σοβαρές απώλειες στο επίπεδο της απασχόλησης, των αμοιβών και των ευρύτερων εργασιακών δικαιωμάτων υπό την επίκληση της μείωσης των δημόσιων ελλειμμάτων. Με την δημιουργία όρων κοινωνικού αυτοματισμού και τεχνητών διαιρέσεων ανάμεσα στους εργαζόμενους μεθοδεύεται, διαμέσου των παρεμβάσεων στο εργασιακό καθεστώς του δημοσίου τομέα, η γενικότερη υποβάθμιση των όρων εργασίας. Με αυτόν τον τρόπο δημιουργείται το κατάλληλο κλίμα και υπό την επίκληση του χρέους και της χαμηλής ανταγωνιστικότητας, για την επιβολή μέτρων απορρύθμισης και περιστολής των εργασιακών δικαιωμάτων στις ιδιωτικές επιχειρήσεις. Έτσι λοιπόν, οι εργαζόμενοι στον ιδιωτικό τομέα όχι μόνο στερούνται των όποιων συγκριτικών αναφορών για τη διεκδίκηση της βελτίωσης της θέσης τους και της σύγκλισης με τους συναδέλφους τους στο δημόσιο με όρους γενικής αναβάθμισης, αλλά, αντίθετα, καλούνται να αποδεχθούν και περαιτέρω υποβαθμίσεις, όταν το θεσμικά περισσότερο προστατευμένο εργασιακό καθεστώς, με τα υψηλά ποσοστά συνδικαλισμού του δημοσίου τομέα υφίστανται πρωτοφανή και ραγδαία υποχώρηση. Στο πλαίσιο αυτό επιτυγχάνεται η δραματική ,και με πολλαπλές επιπτώσεις συρρίκνωση της δημόσιας απασχόλησης με την καθιέρωση της σχέσης 1:10 μεταξύ προσλήψεων και αποχωρήσεων που συμπληρώνεται και με απολύσεις υπό τους ψευδεπίγραφους θεσμούς της προ συνταξιοδοτικής διαθεσιμότητας, της εργασιακής εφεδρείας (με το 60% του βασικού μισθού) και της ετήσιας (ή και 8μηνιας όπως σχεδιάζεται) διαθεσιμότητας (με 75% των αποδοχών) που ισοδυναμεί ουσιαστικά με απόλυση την στιγμή που η συνταγματική αρχή της μονιμότητας βάλλεται με το επιχείρημα της κατάργησης οργανισμών και οργανικών θέσεων (Κουζής, 2001).

Η μείωση της απασχόλησης στο δημόσιο, συνοδεύεται με το πάγωμα μισθών, την οριζόντια περικοπή αποδοχών, τη σταδιακή μείωση και κατάργησης του 13ου και 14ου μισθού και την καθιέρωση του ενιαίου μισθολογίου με όρους γενικής υποβάθμισης. Τα μέτρα αυτά οδηγούν σε πρωτοφανείς εισοδηματικές απώλειες στον δημόσιο τομέα σε βαθμό που σε ορισμένες κατηγορίες υπερβαίνουν και το 40% σε διάστημα μόλις δύο ετών. Σε αυτά τα μέτρα προστίθενται η κατάργηση των κανονισμών προσωπικού και η ουσιαστική κατάργηση των συλλογικών συμβάσεων και της ρήτρας «μονιμότητας» στον ευρύτερο δημόσιο τομέα που εξισώνει του

όρους απόλυσης με τα αντίστοιχα ισχύοντα στον ιδιωτικό τομέα , η συνολική αύξηση του ωραρίου στο δημόσιο από τις 37,5 στις 40 ώρες με διατήρηση του ύψους των αποδοχών (Κουζής, 2001).

1.3.2 Μέτρα απορρύθμισης της εργασίας στον ιδιωτικό τομέα

Οι αλλαγές στο περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων στην ιδιωτική σφαίρα της οικονομίας συντελείται σε ευρύτατη κλίμακα και σε βαθμό που αυτές περιλαμβάνουν τους κεντρικούς πυλώνες του εργατικού δικαίου τι οποίο, στο εξής, υφίσταται σοβαρές αλλοιώσεις στον χαρακτήρα του ως εργαλείου προστασίας του αδύναμου πόλου της εργασιακής σχέσης με την αποδυνάμωση της εργασίας και την παράλληλη ενίσχυση της εργοδοτικής πλευράς. Επί της ουσίας ενισχύεται η ευέλικτη εργασία σε βάρος της πλήρους και σταθερής απασχόλησης, η απελευθέρωση των ωραρίων η άμβλυνση των περιορισμών και η διευκόλυνση των απολύσεων και τέλος η αποδιάρθρωση των συλλογικών συμβάσεων και του τρόπου διαμόρφωσης των μισθών. Ο πυρήνας των παρεμβάσεων που αποσκοπεί στην αποτελεσματική και μέσο-μακροπρόθεσμη συρρίκνωση των δαπανών («κόστους») εργασίας εστιάζεται στην απορρύθμιση των όρων διαμόρφωσης των μισθών και του συστήματος των συλλογικών συμβάσεων. Οι συντελούμενες αλλαγές στο πεδίο αυτό περιλαμβάνουν μία δέσμη παρεμβάσεων που όχι μόνο αποδιαρθρώνουν το σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων και επίλυσης των συλλογικών διαφορών αλλά επιφέρουν και ένα συνολικό πλήγμα στο επίπεδο των μισθών συμπιέζοντας τα γενικά κατώτατα όρια και ωθώντας τα μεσαία μισθολογικά επίπεδα προς τα αντίστοιχα κατώτατα.

Ειδικότερα:

- ❖ Καταργείται η εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας ως μέσο διαμόρφωσης του γενικού κατώτατου μισθού ,αρμοδιότητα που επαφίεται στον νόμο που με τη σειρά του επιτυγχάνει τη μείωση των κατώτατων μισθολογικών ορίων από τα 751 ευρώ μικτών αποδοχών ,ως προϊόν συλλογικής ρύθμισης, στα 586 ευρώ αντίστοιχα. Επιπλέον, οι γενικές κατώτατες αμοιβές συμπιέζονται περαιτέρω με την καθιέρωση χαμηλότερης αμοιβής για τους νέους μέχρι 25 ετών στα 510 ευρώ.

- ❖ Καταργείται η βασική αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης για τον εργαζόμενο σε περίπτωση συρροής των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και με αποτέλεσμα την κατίσχυση δυσμενέστερων συλλογικών συμβάσεων. Με αυτό τον τρόπο παρέχεται η δυνατότητα ώστε να διαβρώνεται το περιεχόμενο της εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης από κλαδικές ή επιχειρησιακές συμβάσεις καθώς και το περιεχόμενο των κλαδικών από ειδικότερες επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Προκειμένου δε να ενισχυθεί ο απορρυθμιστικός ρόλος των επιχειρησιακών συμβάσεων καθιερώνεται η δημιουργία υβριδίων συλλογικότητας (ενώσεις προσώπων) με περιορισμένη προστασία απέναντι στην εργοδοτική αυθαιρεσία και με αποτέλεσμα την εκτόξευση του αριθμού των επιχειρησιακών ρυθμίσεων σε διάστημα ενός έτους από 140 σε 970 και με κύριο περιεχόμενο την συμπίεση των αμοιβών στα όρια του κατώτατου μισθού μετά από τις ασκούμενες πιέσεις της εργοδοσίας.
- ❖ Καταργείται ο θεσμός της επέκτασης της εφαρμογής της εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης όταν προβλέπει μισθολογικούς όρους ευνοϊκότερους από τα προβλεπόμενα νέα γενικά κατώτατα όρια μισθών που προκύπτουν με νομοθετική παρέμβαση, περιορίζοντας την εφαρμογή της στα μέλη των εργοδοτικών οργανώσεων που την συνυπογράφουν. Με αυτή τη ρύθμιση υποβαθμίζεται ο ρόλος της εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης και της ΓΣΕΕ που την υπογράφει από πλευράς συνδικάτων ενώ παράλληλα δημιουργούνται όροι ώστε επιχειρήσεις να αποχωρούν από τις κορυφαίες εργοδοτικές οργανώσεις (ΣΕΒ, ΕΣΕΕ, ΓΣΕΒΕΕ) προκειμένου να μη δεσμεύονται από το περιεχόμενο των συλλογικών συμβάσεων που αυτές υπογράφουν αρκούμενες στα γενικά κατώτατα μισθολογικά όρια που ορίζονται πλέον με τον νόμο. Τέλος, με τους νέους αυτούς όρους διαμόρφωσης των μισθών πολλαπλασιάζονται οι διαφορετικές μισθολογικές ταχύτητες ενώ αίρεται ο καθολικός χαρακτήρας της εφαρμογής του επιδόματος γάμου που είναι προϊόν της εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης και θα ισχύει σε όσες επιχειρήσεις δεσμεύονται από αυτήν.
- ❖ Αναστέλλεται ο θεσμός της επέκτασης των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών συμβάσεων με τη συνεπαγόμενη εφαρμογή τους στο σύνολο του κλάδου όταν οι εκπροσωπούμενες στην υπογραφή αυτών των

συμβάσεων απασχολούν την πλειοψηφία των απασχολούμενων στον κλάδο. Η ρύθμιση αυτή οδηγεί στην διάρρηξη των στοιχειωδών όρων συνοχής ανάμεσα στους εργαζόμενους του ίδιου κλάδου, πλήττει τον ρόλο των κλαδικών συνδικάτων, ενθαρρύνει τον αθέμιτο ανταγωνισμό ανάμεσα στις επιχειρήσεις και τέλος ενισχύει το φαινόμενο αποχώρησης επιχειρήσεων από τις εργοδοτικές ενώσεις προκειμένου να μην υποβάλλονται σε δεσμεύσεις από συλλογικές ρυθμίσεις.

- ❖ Αναστέλλονται οι αυξήσεις και οι ωριμάνσεις των μισθών από τα πολυετείς επιδόματα έως ότου η ανεργία μειωθεί κάτω από το 10%
- ❖ Περιορίζεται ο χρόνος έλευσης της μετενέργειας που συνεπάγεται την σύντμηση του χρόνου ισχύος των συλλογικών συμβάσεων από τους 6 στους 3 μήνες μετά από τη λήξη ή την καταγγελία τους. Η σύντμηση αυτή συνοδεύεται και από τον περιορισμό των οικονομικών όρων που μετενεργούν (στον βασικό μισθό και σε 5 επιδόματα) που σημαίνει ότι με την έλευση της μετενέργειας και από την στιγμή που δεν υπογράφεται νέα συλλογική σύμβαση, υπάρχει σοβαρό το ενδεχόμενο να εξατομικευτεί με δυσμενέστερους όρους η μισθολογική κατάσταση των εργαζομένων.
- ❖ Υποβαθμίζεται ο ρόλος του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (ΟΜΕΔ) ως μέσου επίλυσης των συλλογικών διαφορών σε περίπτωση αδιεξόδου των συλλογικών διαπραγματεύσεων για την υπογραφή συλλογικών συμβάσεων εργασίας.
- ❖ Η χαλάρωση του πλαισίου προστασίας από τις απολύσεις, ιδιαίτερα σε μία περίοδο έξαρσης της κρίσης και της ανεργίας, αποτελεί μία ακόμη κεντρικής σημασίας παρέμβαση.
- ❖ Η επέκταση της δοκιμαστικής σύμβασης από τους 2 στους 12 μήνες με συνέπεια την στοιχειοθέτηση δικαιώματος στην αποζημίωση λόγω απόλυσης μετά από απασχόληση ενός έτους στον ίδιο εργοδότη και την προσθήκη ενός επιπλέον μέτρου στο πεδίο ενίσχυσης της εργασιακής επισφάλειας. Η μείωση του ύψους της καταβαλλόμενης αποζημίωσης λόγω απόλυσης σε βαθμό που το ανώτατο ποσό της να μειώνεται κατά το ήμισυ και να αντιστοιχεί σε 12μισθούς αντί 24 μισθών που ίσχυε πριν από

την περίοδο της κρίσης.

- ❖ Η διευκόλυνση των επιχειρήσεων στην καταβολή των αποζημιώσεων απόλυσης μέσα από τα μέτρα που μειώνουν την προκαταβολή της ώστε αυτή να αντιστοιχεί σε 2 μισθούς έναντι των 6 μισθών και που παράλληλα αυξάνουν τον αριθμό των δόσεων και μειώνουν τα ελάχιστα ποσά της καταβαλλόμενης δόσης.
- ❖ Η μείωση του χρόνου προειδοποίησης πριν από την απόλυση σε βαθμό που η ανώτατη διάρκεια του να συρρικνώνεται στο 1/6, από τους 24 στους 4 μήνες, μέτρο που ευνοεί την εν λόγω διαδικασία απόλυσης
- ❖ Η αύξηση του ορίου για την προστασία από τις ομαδικές απολύσεις παρέχοντας τη δυνατότητα των ελευθέρων ανά μήνα απολύσεων (από τις 4 στις 6 για τις επιχειρήσεις των 20-150 εργαζομένων και από το 2% στο 5% για τις μεγαλύτερες σε μέγεθος επιχειρήσεις.
- ❖ Η επιβολή πολιτικών διαχείρισης του εργάσιμου χρόνου από τους εργοδότες συνοδεύεται με όρους περαιτέρω μείωσης του εργασιακού κόστους και περιορισμό των νεκρών χρόνων κατά την διάρκεια του ωραρίου εργασίας. Σε αυτό το πλαίσιο εντάσσονται:
 - I. Η μείωση του κόστους υπέρβασης του συμβατικού ωραρίου με τη συμπίεση κατά 20% του συνολικού κόστους της.
 - II. Η διευκόλυνση της εφαρμογής ελαστικών διευθετήσεων του συνολικού χρόνου εργασίας με συλλογικές ρυθμίσεις που συνοδεύονται από μέτρα αυξομείωσης των ημερήσιων και εβδομαδιαίων ωραρίων εντός του έτους, προκειμένου να προσαρμόζονται απόλυτα στις ανάγκες των επιχειρήσεων και να αποφεύγεται η καταβολή του κόστους των υπερωριών. Η ενίσχυση των ελαστικών ωραρίων επιτυγχάνεται μέσα από την εισαγωγή του θεσμού των ενώσεων προσώπων που συνιστούν καρικατούρες συλλογικότητας με μειωμένη προστασία σε σχέση με τα σωματεία απέναντι στις εργοδοτικές πιέσεις. Η ισχύς αυτών των συμφωνιών απαιτεί την εκπροσώπηση του 25% του προσωπικού για τις επιχειρήσεις άνω των 20 εργαζομένων και το 15% για τις μικρότερες επιχειρήσεις. Το μέτρο αυτό, που αποσκοπεί στην περαιτέρω μείωση του

κόστους λειτουργίας των επιχειρήσεων, ενισχύει τους επαγγελματικούς κινδύνους από τα παρατεταμένα και φορτωμένα ωράρια εργασίας και την αποδιάρθρωση της κοινωνικής και οικογενειακής ζωής των εργαζομένων.

- III. Η κατάργηση του πενθημέρου στα καταστήματα και η εφαρμογή της εξαήμερης εργασίας οδηγεί στην απόλυτη προσαρμογή των 40 ωρών εργάσιμου χρόνου στις ανάγκες των επιχειρήσεων κατά το διάστημα της εβδομάδας.
- IV. Η λήψη μέτρων για την ενίσχυση των ευέλικτων μορφών εργασίας αποτελεί μία ακόμη σημαντική παράμετρο των μέτρων του μνημονίου που θέτει σε περαιτέρω αμφισβήτηση της τυπικής εργασίας που αναφέρεται στην πλήρη και σταθερή απασχόληση. Ιδιαίτερα έμφαση δύνανται στην ανάπτυξη και στην επέκταση της ανώτατης διάρκειας της προσωρινής απασχόλησης και των διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου πέραν των 2 ετών, στους 36 μήνες, όπως ακριβώς συμβαίνει με την ανώτατη διάρκεια ενοικιαζόμενων που τριπλασιάζεται (από τους 12 στους 36 μήνες). Επιπλέον, επεκτείνεται η ετήσια διάρκεια της εκ περιτροπής εργασίας (3ήμερα-4ήμερα) στους 9 μήνες (ΣΕΠΕ 2012).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο

Στο κεφάλαιο αυτό παρουσιάζονται οι αλλαγές στα εργασιακά και το ασφαλιστικό του νόμου ΥΠ' ΑΡΙΘΜ. 4488/2017 ‘Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις Δημοσίου και λοιπές ασφαλιστικές διατάξεις, ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων, δικαιώματα ατόμων με αναπηρίες και άλλες διατάξεις’.

Στη συνέχεια παρατίθενται οι σημαντικότερες αλλαγές που περιέχει ο νόμος πλέον 4488/2017 μαζί με την ημερομηνία ισχύος της κάθε αλλαγής. Κάποιες αλλαγές ισχύουν από τη δημοσίευση του νόμου στο Φ.Ε.Κ. (13.9.2017) ενώ κάποιες άλλες μετά τη δημοσίευση των σχετικών αποφάσεων (<https://www.taxheaven.gr/news/news/view/id/36755>).

2.1 Αλλαγές στο ΕΡΓΑΝΗ - ΟΠΣ ΣΕΠΕ

- Προβλέπεται η υποχρεωτική επίδειξη αστυνομικής ταυτότητας ή άλλου αποδεικτικού της ταυτοπροσωπίας εγγράφου, από τους ευρισκόμενους στο χώρο εργασίας, εφόσον αυτό τους ζητηθεί κατά την διάρκεια ελέγχου από επιθεωρητές εργασίας του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ). Οι προβλεπόμενες κυρώσεις για παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας επιβάλλονται (πέραν του εργοδότη που ισχύει) και σε οποιονδήποτε τρίτο αρνείται την είσοδο και πρόσβαση ή την παροχή στοιχείων ή πληροφοριών κ.λπ. κατά τη διάρκεια ελέγχου (βλ. άρθρο 31).

Έναρξη ισχύος: Οι νέες διατάξεις του άρθρου 31 ισχύουν από τη δημοσίευση του νόμου στο Φ.Ε.Κ, ήτοι από 13.9.2017 (<https://www.taxheaven.gr/news/news/view/id/36755>).

- Επανακαθορίζονται οι διαδικασίες και οι προϋποθέσεις προσωρινής ή οριστικής διακοπής της λειτουργίας μιας επιχείρησης, ή εκμετάλλευσης ή τμήματός της ή στοιχείου του εξοπλισμού της, όταν κριθεί από τους

διενεργούντες τον έλεγχο επιθεωρητές του ΣΕΠΕ ότι υπάρχουν παραβάσεις που εγκυμονούν άμεσο ή σοβαρό κίνδυνο για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζόμενων. Ορίζονται, στο πλαίσιο των διοικητικών κυρώσεων για παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας, οι περιπτώσεις για τις οποίες επιβάλλεται προσωρινή διακοπή της λειτουργίας συγκεκριμένης παραγωγικής διαδικασίας ή τμήματος ή τμημάτων ή του συνόλου της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης, η διάρκεια αυτής και τα όργανα που την επιβάλλουν και την εκτελούν (βλ. άρθρο 32).

Έναρξη ισχύος: Οι νέες διατάξεις του άρθρου 32 ισχύουν από τη δημοσίευση του νόμου στο Φ.Ε.Κ ήτοι από 13.9.2017 (<https://www.taxheaven.gr/news/news/view/id/36755>).

2.1.1 Νέα κριτήρια για την προσωρινή διακοπή λειτουργίας σε περίπτωση διαπιστώσεων παραβάσεων

- Προσωρινή διακοπή της λειτουργίας συγκεκριμένης παραγωγικής διαδικασίας ή τμήματος ή τμημάτων ή του συνόλου της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης για χρονικό διάστημα μέχρι τριών (3) ημερών, εφόσον επιβληθούν σε βάρος του εργοδότη τρεις (3) πράξεις επιβολής προστίμου για παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας που χαρακτηρίζονται, σύμφωνα με την υ.α. 2063/Δ1632/2011 (Β' 266), ως «υψηλής» ή «πολύ υψηλής» σοβαρότητας και οι οποίες διαπιστώνονται αθροιστικά σε τρεις (3) διενεργούμενους ελέγχους σε διαφορετικές ημερομηνίες, μέσα σε χρονικό διάστημα δύο (2) ετών (<https://www.taxheaven.gr/news/news/view/id/36755>).
- Προσωρινή διακοπή της λειτουργίας συγκεκριμένης παραγωγικής διαδικασίας ή τμήματος ή τμημάτων ή του συνόλου της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης για χρονικό διάστημα τεσσάρων (4) μέχρι πέντε (5) ημερών, εφόσον επιβληθούν σε βάρος του εργοδότη τέσσερις (4) ή περισσότερες πράξεις επιβολής προστίμου για παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας που χαρακτηρίζονται, σύμφωνα με την υ.α. 2063/Δ1632/2011, ως «υψηλής» ή «πολύ υψηλής» σοβαρότητας και οι οποίες διαπιστώνονται αθροιστικά σε τέσσερις (4)

διενεργούμενους ελέγχους σε διαφορετικές ημερομηνίες, μέσα σε χρονικό διάστημα δύο (2) ετών (<https://www.taxheaven.gr/news/news/view/id/36755>).

- Προσωρινή διακοπή της λειτουργίας συγκεκριμένης παραγωγικής διαδικασίας ή τμήματος ή τμημάτων ή του συνόλου της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης για χρονικό διάστημα μέχρι τριών (3) ημερών, εφόσον επιβληθούν σε βάρος του εργοδότη δύο (2) ή περισσότερες πράξεις επιβολής προστίμου για αδήλωτη εργασία και οι οποίες διαπιστώνονται αθροιστικά σε δύο (2) διενεργούμενους ελέγχους σε διαφορετικές ημερομηνίες, μέσα σε χρονικό διάστημα δύο (2) ετών. Σε περιπτώσεις που η επιχείρηση διατηρεί τμήματα, εκμεταλλεύσεις ή υποκαταστήματα σε διαφορετικούς τόπους, το μέτρο της προσωρινής διακοπής λειτουργίας λαμβάνεται για το αντίστοιχο τμήμα ή εκμετάλλευση ή υποκατάστημα, του τελευταίου χρονολογικά διενεργούντος ελέγχου που επισύρει πράξη επιβολής προστίμου «υψηλής» ή «πολύ υψηλής» σοβαρότητας (βλ. άρθρο 33) (<https://www.taxheaven.gr/news/news/view/id/36755>).
- Με τις ίδιες ποινές τιμωρείται και ο εργοδότης που παραβιάζει την πράξη ή την απόφαση περί προσωρινής ή οριστικής διακοπής λειτουργίας της συγκεκριμένης παραγωγικής διαδικασίας ή τμήματος ή τμημάτων ή του συνόλου της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης ή στοιχείου του εξοπλισμού της, που του έχει επιβληθεί ως διοικητική κύρωση για παραβιάσεις της εργατικής νομοθεσίας (βλ. άρθρο 34).

Έναρξη ισχύος: Οι νέες διατάξεις του άρθρου 34 ισχύουν από τη δημοσίευση του νόμου στο Φ.Ε.Κ., ήτοι από 13.9.2017 (<https://www.taxheaven.gr/news/news/view/id/36755>).

2.1.2 Παρατήρηση επιστημονικής ομάδας του κόμβου

Σχετικά με την προσωρινή διακοπή της παραγωγικής διαδικασίας ή τμήματος ή τμημάτων ή του συνόλου της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης αξίζει να σημειωθούν οι παρακάτω παρατηρήσεις: Σε ανάλογη διάταξη που υφίσταται στο φορολογικό πλαίσιο και στις παραβάσεις μη έκδοσης στοιχείων, με την ΠΟΛ.1074/2017 καθορίστηκαν οι κατηγορίες των υπόχρεων για τους οποίους αντί της αναστολής λειτουργίας των παραγράφων 1 και 3 του άρθρου 13Α του ν.2523/1997, όπως ισχύει,

επιβάλλεται η ειδική χρηματική κύρωση της παραγράφου 8 του ιδίου άρθρου, οι οποίοι είναι οι εξής(<https://www.taxheaven.gr/news/news/view/id/36755>):

- Ιατροί και οδοντίατροι όλων των ειδικοτήτων και εταιρείες που παρέχουν ιατρικές και οδοντιατρικές υπηρεσίες.
- Φυσιοθεραπευτές και ασκούντες παραϊατρικά επαγγέλματα και εταιρείες που παρέχουν τέτοιες υπηρεσίες.
- Κλινικές ή θεραπευτήρια.
- Οίκοι ευγηρίας.
- Λοιπά καταλύματα για άτομα που χρήζουν νοσοκομειακής ή άλλης φροντίδας ή κοινωνικής μέριμνας.
- Εκπαιδευτήρια, σχολές, φροντιστήρια, εργαστήρια ελευθέρων σπουδών, παιδικοί-βρεφονηπιακοί σταθμοί και κάθε άλλης φύσης δραστηριότητες με χαρακτήρα διδακτικό ή επαγγελματικής κατάρτισης.
- Ξενοδοχεία, ξενώνες, επιπλωμένα δωμάτια-διαμερίσματα-κατοικίες.
- Οργανωμένες τουριστικές κατασκηνώσεις (camping).
- Δικηγόροι και εταιρίες δικηγόρων.
- Λογιστές, φοροτεχνικοί και εταιρείες που παρέχουν τέτοιες υπηρεσίες.
- Επιχειρήσεις ενοικίασης αυτοκινήτων, μοτοσυκλετών, μοτοποδηλάτων, σκαφών και αεροσκαφών.

Λοιπές περιπτώσεις υπόχρεων για την επιβολή της ειδικής χρηματικής κύρωσης της παραγράφου 8 του άρθρου 13Α του ν.2523/1997.

Αντί της αναστολής λειτουργίας των παραγράφων 1 και 3 του άρθρου 13Α του ν.2523/1997, η ειδική χρηματική κύρωση της παραγράφου 8 του εν λόγω άρθρου επιβάλλεται και σε περιπτώσεις για τις οποίες συντρέχουν οι διαπιστώσεις που επισύρουν το μέτρο της αναστολής λειτουργίας των παραγράφων 1 και 3 του άρθρου 13Α του ν.2523/1997 και αφορούν σε οικονομικές δραστηριότητες που πραγματοποιούνται σε χώρο διάφορο της σταθερής ή μόνιμης δηλωθείσας εγκατάστασης του υπόχρεου ή ασκούνται με κάθε είδους τροχοφόρα, πλωτά ή λοιπά μέσα, μεταφορικά ή μη, ή άλλα εν γένει μέσα άσκησης δραστηριότητας, καθώς και σε περιπτώσεις υπόχρεων για τις οποίες οι κατά τα παραπάνω διαπιστώσεις λαμβάνουν χώρα κατά τους ελέγχους που πραγματοποιούνται σε υπαίθριες ή μη

εκθέσεις, αγορές, εμποροπανηγύρεις και λαϊκές αγορές» (<https://www.taxheaven.gr/news/news/view/id/36755>).

2.1.3 Πίνακες προσωπικού

Ορίζεται ο τρόπος και το όργανο επιβολής των προβλεπόμενων διοικητικών κυρώσεων στην περίπτωση μη αναγραφής εργαζόμενου στον ισχύοντα πίνακα προσωπικού, σύμφωνα με το άρθρο 16 του ν. 2874/2000. Θεσμοθετείται δηλαδή η δυνατότητα επιβολής προστίμου από τον Προϊστάμενος της κατά τόπον αρμόδιας Υπηρεσίας του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας, σε περίπτωση διαβίβασης έκθεσης ελέγχου του αρμόδιου ελεγκτικού οργάνου της ΥΠΟΑΔΗΕ, με την οποία διαπιστώθηκε η παράβαση της υποχρέωσης αναγραφής εργαζομένου στον πίνακα προσωπικού, δίχως την ανάγκη διενέργειας δεύτερου επιτόπιου ελέγχου από τα αρμόδια όργανα του ΣΕΠΕ. (βλ. άρθρο 35).

Έναρξη ισχύος: Οι νέες διατάξεις του άρθρου 35 ισχύουν από τη δημοσίευση του νόμου στο Φ.Ε.Κ., ήτοι από 13.9.2017.

(<https://www.taxheaven.gr/news/news/view/id/36755>).

Σε αρκετές περιπτώσεις, ο πίνακας εργαζομένων απουσιάζει από τις επιχειρήσεις και δεν αναγράφονται οι εργαζόμενοί τους, ίσως επειδή δεν είναι νόμιμα ασφαλισμένοι από τον εργοδότη τους. Τέτοιες περιπτώσεις συχνά συναντώνται σε χώρους εστίασης (π.χ. καφετέριες, εστιατόρια κλπ).

2.1.4 Υπερωρίες – υπερεργασία

Είναι πλέον υποχρεωτική στο «ΕΡΓΑΝΗ» η τήρηση στοιχείων όπως κάθε αλλαγή ή τροποποίηση του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, καθώς και η υπερεργασία και η νόμιμη κατά την ισχύουσα νομοθεσία υπερωριακή απασχόληση των εργαζομένων κ.λπ.. Ο εργοδότης υποχρεούται να καταχωρεί στο πληροφοριακό σύστημα του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης «ΕΡΓΑΝΗ » κάθε αλλαγή ή τροποποίηση του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας των εργαζομένων, το αργότερο έως και την ημέρα αλλαγής ή τροποποίησης του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, και σε κάθε περίπτωση πριν την ανάληψη υπηρεσίας από τους εργαζομένους, καθώς και την

υπερεργασία και τη νόμιμη κατά την ισχύουσα νομοθεσία υπερωριακή απασχόληση πριν την έναρξη πραγματοποίησής της.

Αν διαπιστωθεί από τα αρμόδια ελεγκτικά όργανα τροποποίηση ωραρίου εργασίας εργαζομένου ή υπερωριακή του απασχόληση χωρίς αυτή να έχει γνωστοποιηθεί κατά τα ανωτέρω πριν την έναρξη πραγματοποίησής της, επιβάλλονται με πράξη του αρμόδιου οργάνου σε βάρος του εργοδότη κυρώσεις, σύμφωνα με τα άρθ. 24 και 28 του ν. 3996/2011 (βλ. άρθρο 36).

Έναρξη ισχύος: Οι νέες διατάξεις του άρθρου 36 ισχύουν μετά τη δημοσίευση απόφασης του Υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης με την οποία θα καθορίζεται η διαδικασία καταχώρισης, τα στοιχεία που γνωστοποιούνται και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή του παρόντος (<https://www.taxheaven.gr/news/news/view/id/36755>).

Η μεταβολή αυτή ευνοεί σαφώς την πλευρά του εκάστοτε εργαζομένου ο οποίος απασχολείται περισσότερες ώρες από τις προβλεπόμενες από τον νόμο και από τη σύμβαση εργασίας που έχει συμφωνήσει με τον εργοδότη του, χωρίς αυτές να πληρώνονται ή να δηλώνονται από τον εργοδότη. Παραδείγματος χάρη, σε πολλά επαγγέλματα όπως στο επάγγελμα του εργάτη οι υπερωρίες δε δηλώνονται πουθενά από τον εργοδότη με συνέπεια να μην αναγνωρίζεται η επιπλέον εργασία που προσφέρει.

2.1.5 Οικοδομικά και τεχνικά έργα

Στο ΟΠΣ – ΣΕΠΕ, η τήρηση των στοιχείων του απασχολούμενου προσωπικού σε οικοδομική εργασία ή τεχνικό έργο κρίνεται απαραίτητη και υποχρεωτική. Αντίγραφο του εντύπου της ως άνω αναγγελίας για κάθε ημέρα απασχόλησης τηρείται στον τόπο εκτέλεσης του έργου με ευθύνη του εργοδότη και τίθεται στη διάθεση των ελεγκτικών οργάνων, προς έλεγχο, οσάκις ζητείται. Σε περίπτωση που δεν τηρηθεί η άνω υποχρέωση, επιβάλλονται οι διοικητικές κυρώσεις του άρθ. 24 του ν. 3996/2011 (Α' 170). Για τους σκοπούς του παρόντος, ως εργοδότης θεωρείται ο εργολάβος και ο υπεργολάβος που έχουν αναλάβει την επιτέλεση της οικοδομικής εργασίας ή του τεχνικού έργου (βλ. άρθρο 37).

Έναρξη ισχύος: Οι νέες διατάξεις του άρθρου 37 ισχύουν μετά τη δημοσίευση απόφασης του Υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης με την οποία θα καθορίζεται η διαδικασία της αναγγελίας, τα στοιχεία που περιλαμβάνει, καθώς και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια (<https://www.taxheaven.gr/news/news/view/id/36755>).

2.1.6 Ηλεκτρονική αναγγελία οικειοθελούς αποχώρησης μισθωτού, αλλαγή στην προθεσμία υποβολής, και άλλες σημαντικές αλλαγές

Ο εργοδότης έχει υποχρέωση να αναγγέλλει, με ηλεκτρονική υποβολή των σχετικών εντύπων που προβλέπονται στην υ.α. 295/2014 (Β' 2390) στο πληροφοριακό σύστημα του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης «ΕΡΓΑΝΗ», κάθε περίπτωση οικειοθελούς αποχώρησης μισθωτού ή καταγγελίας σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου ή λήξης σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου το αργότερο τέσσερις (4) εργάσιμες ημέρες από την ημέρα αποχώρησης του μισθωτού ή καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου ή λήξης της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου, αντίστοιχα. Η αναγγελία οικειοθελούς αποχώρησης του μισθωτού θα πρέπει να συνοδεύεται υποχρεωτικά, είτε από ηλεκτρονικά σαρωμένο έντυπο υπογεγραμμένο από τον εργοδότη και τον εργαζόμενο, είτε από εξώδικη δήλωση του εργοδότη προς τον εργαζόμενο, με την οποία τον πληροφορεί πως έχει καταχωρήσει οικειοθελής αποχώρησή του και ότι εκείνη θα ανακοινωθεί στο πληροφοριακό σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ». Στην τελευταία περίπτωση, η εξώδικη δήλωση του εργοδότη επιδίδεται στον εργαζόμενο το αργότερο τέσσερις (4) εργάσιμες ημέρες από την οικειοθελή του αποχώρηση και η αναγγελία γίνεται την επόμενη εργάσιμη ημέρα από την επίδοση της εξώδικης δήλωσης. Αν ο εργοδότης δεν τηρήσει εμπρόθεσμα τις υποχρεώσεις αναγγελίας οικειοθελούς αποχώρησης, συμπεριλαμβανομένης της υποβολής των συνοδευτικών εγγράφων της παρούσας, η σύμβαση εργασίας θεωρείται ότι λύθηκε με άτακτη καταγγελία του εργοδότη (βλ. άρθρο 38).

Προσοχή: Το χρονικό περιθώριο υποβολής μέσα σε 4 εργάσιμες ημέρες ισχύει και σε περιπτώσεις καταγγελίας σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου ή λήξης σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου. Επίσης, η νέα διάταξη αναφέρεται σε εργάσιμες ημέρες και όχι ημερολογιακές όπως ίσχυε μέχρι σήμερα.

Έναρξη ισχύος: Οι νέες διατάξεις του άρθρου 38 ισχύουν από τη δημοσίευση του νόμου στο Φ.Ε.Κ., ήτοι από 13.9.2017(<https://www.taxheaven.gr/news/news/view/id/36755>).

2.1.7 Εγγραφή των τεχνικών ασφαλείας και ιατρών εργασίας στην βάση δεδομένων το ΟΠΣ ΣΕΠΕ.

Η ανάθεση καθηκόντων από τις επιχειρήσεις σε αυτές τις δύο ειδικότητες θα πραγματοποιείται αποκλειστικά και μόνο μέσω των εγγεγραμμένων στην ηλεκτρονική αυτή βάση. (Βλέπε άρθρο 119)

Έναρξη ισχύος: Η διαδικασία και οι λοιπές λεπτομέρειες θα εξειδικευτούν με απόφαση του υπ. Εργασίας (<https://www.taxheaven.gr/news/news/view/id/36755>).

2.1.8 Αποκλεισμός από δημόσιες συμβάσεις και χρηματοδοτήσεις λόγω παραβάσεων της εργατικής νομοθεσίας (βλ. άρθρο 39 και 40).

Έναρξη ισχύος: Οι νέες διατάξεις του άρθρου 39 ισχύουν δυο (2) μήνες μετά τη δημοσίευση του παρόντος νόμου (ήτοι από 13.11.2017) και δεν καταλαμβάνουν διαδικασίες που έχουν ήδη ξεκινήσει, κατά την έννοια των άρθρων 61, 120, 290 και 330 του ν. 4412/2016. Οι διατάξεις του άρθρου 40 μετά από απόφαση των Υπουργών Οικονομίας και Ανάπτυξης, Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης (<https://www.taxheaven.gr/news/news/view/id/36755>):

- ◆ Ο εργοδότης υποχρεούται να εφοδιάζει τους εργαζόμενους με αντίγραφο της κατάστασης προσωπικού ή απόσπασμα αυτής όταν απασχολούνται εκτός της έδρας ή του παραρτήματος της επιχείρησης. Με την διάταξη αυτή προβλέπεται η υποχρέωση εφοδιασμού των εργαζομένων με αντίγραφο ή απόσπασμα του πίνακα προσωπικού όταν εργάζονται εκτός της έδρας της επιχείρησης ή του παραρτήματός της και δεν έχουν πρόσβαση στα παραπάνω αναφερόμενα στοιχεία, ώστε να εξαλειφθούν περιπτώσεις πλημμελούς ενημέρωσης των εργαζομένων για κρίσιμες παραμέτρους της απασχόλησης

τους όπως τα χρονικά όρια εργασίας και να διασφαλίζεται η ίση ενημέρωση όλων των εργαζομένων της επιχείρησης (βλ. άρθρο 41).

Έναρξη ισχύος: Οι νέες διατάξεις του άρθρου 41 ισχύουν από τη δημοσίευση του νόμου στο Φ.Ε.Κ. ήτοι από 13.9.2017.

- ◆ Η ενημέρωση που παρέχει ο εργοδότης και τα αποτελέσματα των διαβουλεύσεων καταγράφονται σε πρακτικό. Με τις νέες διατάξεις εισάγεται η υποχρέωση τήρησης πρακτικού, με σκοπό τη διασφάλιση της διαφάνειας των διαβουλεύσεων και την σαφή και αδιαμφισβήτητη αποτύπωση των απόψεων των μερών. Κατ' αυτόν τον τρόπο, οι εργαζόμενοι αποκτούν πρόσβαση στα στοιχεία, τα οποία διαβίβασε ο εργοδότης στους εκπροσώπους τους, και στις απόψεις που διατυπώθηκαν από τα συμμετέχοντα μέρη. Έτσι, λαμβάνουν πλήρη γνώση της κατάστασης και πορείας της επιχείρησης, καθώς και των επιχειρηματικών αποφάσεων του εργοδότη, ενώ, παράλληλα, είναι σε θέση να ελέγχουν αποτελεσματικά τις απόψεις των εκπροσώπων τους. Η συγκεκριμένη διάταξη που επιτάσσει την ύπαρξη πρακτικού διαβούλευσης εξυπηρετεί την ανάγκη ενημέρωσης και της σοβαρής και υπεύθυνης διαβούλευσης μεταξύ των μερών, εξασφαλίζει την πληρότητα της διαδικασίας διαβούλευσης, διασφαλίζει τη διαφάνεια των διαβουλεύσεων (βλ. άρθρο 42).

Σημείωση: Το πρακτικό δεν υπογράφεται από τον εργοδότη και τους εκπροσώπους των εργαζομένων.

Έναρξη ισχύος: Οι νέες διατάξεις του άρθρου 42 ισχύουν από τη δημοσίευση του νόμου στο Φ.Ε.Κ., ήτοι από 13.9.2017(<https://www.taxheaven.gr/news/news/view/id/36755>).

2.1.9 Διαβούλευση με εργαζόμενους.

Οι κοινωνικοί εταίροι μπορούν, στο κατάλληλο επίπεδο, συμπεριλαμβανομένου του επιπέδου της επιχείρησης ή της εγκατάστασης, να καθορίζουν ελεύθερα και οποιαδήποτε στιγμή, μέσω γραπτής συμφωνίας, τις πρακτικές λεπτομέρειες ενημέρωσης καθώς και διαβούλευσης των εργαζομένων. Η τροποποίηση αυτή έχει ως στόχο την ενίσχυση του κοινωνικού διαλόγου αλλά και τη δόμηση μιας σχέσης

εμπιστοσύνης ορίζοντας ρητά τις λεπτομέρειες για την ενημέρωση και διαβούλευση (βλ. άρθρο 43).

Έναρξη ισχύος: Οι νέες διατάξεις του άρθρου 43 ισχύουν από τη δημοσίευση του νόμου στο Φ.Ε.Κ. ήτοι από 13.9.2017 (<https://www.taxheaven.gr/news/news/view/id/36755>).

2.2 Αλλαγές στον Ε.Φ.Κ.Α.

- ◆ Παρέχεται η δυνατότητα στους αυτοαπασχολούμενους και ελεύθερους επαγγελματίες να επιλέξουν ως βάση υπολογισμού των εισφορών τους ποσό μεγαλύτερο από το μηνιαίο εισόδημα τους με την επιφύλαξη του ανώτατου ορίου ασφαλιστέου μηνιαίου εισοδήματος. Στην περίπτωση αυτή το ύψος της βάσης υπολογισμού, ο κλάδος υπέρ του οποίου θα εισφέρει, καθώς και το χρονικό διάστημα εφαρμογής της επιλέγεται από τους ασφαλισμένους με την ως άνω αίτησή τους, με την επιφύλαξη για το ανώτατο όριο ασφαλιστέου μηνιαίου εισοδήματος (στην περίπτωση αυτή δεν εφαρμόζεται η ρύθμιση του άρθρου 98 του ν.4387/2016)). Η εφαρμογή της νέας βάσης υπολογισμού αρχίζει από την πρώτη του επόμενου μήνα υποβολής της αίτησης και παύει να ισχύει και πριν τη παρέλευση του ορισθέντος σύμφωνα με τα ανωτέρω χρονικού διαστήματος αυτοδικαίως, οποτεδήποτε προκύψει ανώτερη βάση υπολογισμού βάσει του μηνιαίου εισοδήματος σε σχέση με την επιλεγείσα, καθώς και από τον επόμενο μήνα από την ανάκληση της αίτησης ή την υποβολή νέας αίτησης εκ μέρους του ασφαλισμένου. (βλ. άρθρο 11 παρ. 1, 2)

Έναρξη ισχύος: Για την εφαρμογή των νέων αυτών διατάξεων αναμένεται η απόφαση του Υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης με την οποία θα καθορίζεται κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή της διάταξης αυτής (<https://www.taxheaven.gr/news/news/view/id/36755>).

- ◆ Διευθετούνται οι περιπτώσεις αμφισβητήσεων της υπαγωγής ενός προσώπου στη ρύθμιση του άρθρου 39 παρ. 9 του ν. 4387/2016 (μπλοκάκια). Σε περιπτώσεις που ο αντισυμβαλλόμενος αμφιβάλλει ως προς την υποχρέωσή

του να καταβάλλει τις εισφορές που του αναλογούν κατ' ανάλογη εφαρμογή του άρθρου 38 του ν. 4387/2016 και να υποβάλλει ΑΠΔ, η επίλυση της σχετικής διαφοράς θα διενεργηθεί από τα αρμόδια όργανα του Ε.Φ.Κ.Α. (βλ. άρθρο 11 παρ. 3).

Έναρξη ισχύος: Για την εφαρμογή των νέων αυτών διατάξεων και τη σχετική διαδικασία αναμένεται η απόφαση του Υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης (<https://www.taxheaven.gr/news/news/view/id/36755>).

- ◆ Επανακαθορίζεται η διαδικασία συμψηφισμού και επιστροφής των αχρεωστήτων καταβληθεισών εισφορών στον ΕΦΚΑ (ελ. επαγγελματιών και μισθωτών) λαμβάνοντας υπόψη τους νέους κανόνες καταβολής εισφορών από 1.1.2017 (βλ. άρθρο 15)

Έναρξη ισχύος: Για την εφαρμογή των νέων αυτών διατάξεων αναμένεται η απόφαση του Υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης με την οποία θα καθορίζεται η διαδικασία συμψηφισμού και επιστροφής των εισφορών και κάθε άλλο αναγκαίο ζήτημα για την εφαρμογή της διάταξης αυτής (<https://www.taxheaven.gr/news/news/view/id/36755>).

- ◆ Υπάγονται, από 1.1.2017 και εφεξής, στην ασφάλιση του ΕΦΚΑ, σύμφωνα με τις σχετικές νομοθετικές ρυθμίσεις του πρώην Τομέα Σύνταξης Μηχανικών και Εργοληπτών Δημόσιων Έργων (ΤΣΜΕΔΕ) και του πρώην Τομέα Ασφάλισης Νομικών (ΤΑΝ) του ΕΤΑΑ:
 1. οι αυτοαπασχολούμενοι, που είναι εγγεγραμμένοι ή θα εγγραφούν στο Τεχνικό Επιμελητήριο Ελλάδας (ΤΕΕ),
 2. οι δικηγόροι που είναι εγγεγραμμένοι ή θα εγγραφούν στους οικείους δικηγορικούς συλλόγους και ασκούν ελεύθερο επάγγελμα, από την ημερομηνία έναρξης του επαγγέλματος στην αρμόδια Δ.Ο.Υ. και μέχρι τη διακοπή της επαγγελματικής τους δραστηριότητας.

- ◆ Με τη νέα διάταξη επιτυγχάνεται η αποσύνδεση της υποχρέωσης υπαγωγής στην ασφάλιση του ΕΦΚΑ (πρ. ΕΤΑΑ -ΤΣΜΕΔΕ ή πρ. ΕΤΑΑ - ΤΑΝ) από την ιδιότητα του εγγεγραμμένου στο Τεχνικό Επιμελητήριο Ελλάδος (ΤΕΕ) ή του εγγεγραμμένου στον οικείο δικηγορικό σύλλογο, αντίστοιχα. Ασφαλιστικές εισφορές που έχουν καταβληθεί και αφορούν σε περίοδο ασφάλισης από 1.1.2017 έως την ισχύ της υπό ψήφιση ρύθμισης, συμψηφίζονται ή επιστρέφονται, πλην των ασφαλιστικών εισφορών για υγειονομική περίθαλψη. Τα ανωτέρω πρόσωπα που έχουν υπαχθεί στην ασφάλιση του ΕΦΚΑ μέχρι την ισχύ του υπό ψήφιση νόμου και για τα οποία προκύπτει, διακοπή της ασφάλισής τους στον ΕΦΚΑ, μπορούν προαιρετικά να συνεχίσουν την ασφάλισή τους για το σύνολο των κλάδων ασφάλισης στους οποίους υπάγονταν μέχρι τη διακοπή της υποχρεωτικής τους ασφάλισης. Στην περίπτωση αυτή η μηνιαία ασφαλιστική εισφορά υπολογίζεται με βάση το προβλεπόμενο από το άρθρο 39 του ν.4387/2016 κατώτατο όριο μηνιαίου εισοδήματος για τους ασφαλισμένους άνω 5ετίας (βλ. άρθρο 20).

Έναρξη ισχύος: Οι νέες διατάξεις του άρθρου 20 ισχύουν από 1.1.2017(<https://www.taxheaven.gr/news/news/view/id/36755>).

2.3 Συνοπτική παρουσίαση αλλαγών του 4488/2017 σε άλλους νόμους

Με το νόμο 4488/2017 επέρχονται αλλαγές στους παρακάτω νόμους (<https://www.taxheaven.gr/news/news/view/id/36756>):

- 1483/1984 ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘ. 1483 Προστασία και διευκόλυνση των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις — Τροποποιήσεις και βελτιώσεις εργατικών νόμων.
 - Άρθρο 15
- 3655/2008 ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘ. 3655 Διοικητική και οργανωτική μεταρρύθμιση του Συστήματος Κοινωνικής Ασφάλισης και λοιπές ασφαλιστικές διατάξεις.
 - Άρθρο 142

- 3850/2010 ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘ. 3850 Κύρωση του Κώδικα νόμων για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων
 - Άρθρο 9Α
- 3863/2010 ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘ. 3863 Νέο Ασφαλιστικό Σύστημα και συναφείς διατάξεις, ρυθμίσεις στις εργασιακές σχέσεις.
 - Άρθρο 68
- 2874/2000 ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘ. 2874 Προώθηση της απασχόλησης και άλλες διατάξεις
 - Άρθρο 16
- Π.Δ. 240/2006 Π.Δ. 240 "Περί θεσπίσεως γενικού πλαισίου ενημερώσεως και διαβουλεύσεως των εργαζομένων, σύμφωνα με την Οδηγία 2002/14/ΕΚ της 11.3.2002 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου (Ε.Ε.Λ 80/23.3.2002)"
 - Άρθρο 4
 - Άρθρο 5
- 1846/1951 ΑΝΑΓΚ. ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘ. 1846/1951 "Περί Κοινωνικών Ασφαλίσεων"
 - Άρθρο 27
- 3986/2011 ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘ. 3986 Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2012 - 2015 - [Ειδική εισφορά αλληλεγγύης στα φυσικά πρόσωπα - Τέλος επιτηδεύματος]
 - Άρθρο 44
- 1545/1985 ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘ. 1545 Εθνικό σύστημα προστασίας από την ανεργία και άλλες διατάξεις. [Επίδομα ανεργίας]
 - Άρθρο 7
- 3996/2011 ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘ. 3996 Αναμόρφωση του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας, ρυθμίσεις θεμάτων Κοινωνικής Ασφάλισης και άλλες διατάξεις.

- Άρθρο 2
- Άρθρο 23
- Άρθρο 24
- Άρθρο 28
- Π.Δ. 27.6/4.7/1932/1932 Π.Δ. 27.6/4.7/1932 "Περί κωδικοποίησης και συμπλήρωσης των περί οκταώρου εργασίας διατάξεων."
 - Άρθρο 13
- 4052/2012 ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘ. 4052 Νόμος αρμοδιότητας Υπουργείων Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης και Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης για εφαρμογή του νόμου «Έγκριση των Σχεδίων Συμβάσεων... [Σύσταση Ενιαίου Ταμείου Επικουρικής Ασφάλισης (Ε.Τ.Ε.Α.) - Ιδιωτικά Γραφεία Ευρέσεως Εργασίας (Ι.Γ.Ε.Ε.) - Επιχειρήσεις Προσωρινής Απασχόλησης (Ε.Π.Α.)]
 - Άρθρο 42
- 4075/2012 ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘ. 4075 Θέματα Κανονισμού Ασφάλισης ΙΚΑ ΕΤΑΜ, Ασφαλιστικών Φορέων, προσαρμογή της νομοθεσίας στην Οδηγία 2010/18/ΕΕ και λοιπές διατάξεις.
 - Άρθρο 51
- 4144/2013 ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘ. 4144 Αντιμετώπιση της παραβατικότητας στην Κοινωνική Ασφάλιση και στην αγορά εργασίας και λοιπές διατάξεις αρμοδιότητας ...
 - Άρθρο 15
 - Άρθρο 35
 - Άρθρο 80
 - Άρθρο 66
- 4170/2013 ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘ. 4170 Ενσωμάτωση της Οδηγίας 2011/16/ΕΕ, ρύθμιση θεμάτων της ΕΛ.Τ.Ε., αναμόρφωση Οργανισμού του Ν.Σ.Κ. και άλλες διατάξεις

- Άρθρο 62
- 4174/2013 ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘ. 4174 Φορολογικές διαδικασίες και άλλες διατάξεις
 - Άρθρο 15
- 4310/2014 Νόμος 4310/2014 Έρευνα, Τεχνολογική Ανάπτυξη και Καινοτομία και άλλες διατάξεις. (Ενημέρωση ΕΡΓΑΝΗ σε περίπτωση αλλαγής ή τροποποίησης του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας)
 - Άρθρο 55
- 4387/2016 ΝΟΜΟΣ 4387/2016 Ενιαίο Σύστημα Κοινωνικής Ασφάλειας - Μεταρρύθμιση ασφαλιστικού-συνταξιοδοτικού συστήματος - Ρυθμίσεις φορολογίας εισοδήματος και τυχερών παιγνίων και άλλες διατάξεις.
 - Άρθρο 5
 - Άρθρο 7
 - Άρθρο 8
 - Άρθρο 28
 - Άρθρο 29
 - Άρθρο 30
 - Άρθρο 31
 - Άρθρο 34
 - Άρθρο 38
 - Άρθρο 39
 - Άρθρο 40
 - Άρθρο 52
 - Άρθρο 57
 - Άρθρο 71
 - Άρθρο 104

- Άρθρο 111
- 4412/2016 Νόμος 4412/2016 Δημόσιες Συμβάσεις Έργων, Προμηθειών και Υπηρεσιών (προσαρμογή στις Οδηγίες 2014/24/ΕΕ και 2014/25/ΕΕ)
 - Άρθρο 73
 - Άρθρο 80
 - Άρθρο 305
 - Άρθρο 335
- 4465/2017 Νόμος 4465/2017 Ενσωμάτωση στην εθνική νομοθεσία της Οδηγίας 2014/92/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 23ης Ιουλίου 2014 για τη συγκρισιμότητα των τελών που συνδέονται με λογαριασμούς πληρωμών, την αλλαγή λογαριασμού πληρωμών και την πρόσβαση σε λογαριασμούς πληρωμών με βασικά χαρακτηριστικά και άλλες διατάξεις.
 - Άρθρο 51

Ο νόμος αυτός περιέχει σχετικές διατάξεις με φορολογικό ενδιαφέρον σε θέματα που αναφέρονται σε άλλους νόμους. Αναλυτικά σχετικές διατάξεις προστέθηκαν στους παρακάτω νόμους (<https://www.taxheaven.gr/news/news/view/id/36756>):

- Σχετική διάταξη προστέθηκε στο άρθρο 76 του νόμου 4387/2016
- Σχετική διάταξη προστέθηκε στο άρθρο 11 του νόμου 2874/2000
- Σχετική διάταξη προστέθηκε στο άρθρο 153 του νόμου 4472/2017
- Σχετική διάταξη προστέθηκε στο άρθρο 155 του νόμου 4472/2017
- Σχετική διάταξη προστέθηκε στο άρθρο 44 του νόμου 3863/2010
- Σχετική διάταξη προστέθηκε στο άρθρο 6 του νόμου 4387/2016
- Σχετική διάταξη προστέθηκε στο άρθρο 45 του νόμου 4052/2012

- Σχετική διάταξη προστέθηκε στο άρθρο 45Α του νόμου 4052/2012

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Οι κυριότερες μεταβολές που επέφερε ο νόμος 4488/2017 μπορούν να αναφερθούν συνοπτικά ως εξής:

1. Νέα κριτήρια για την προσωρινή διακοπή λειτουργίας σε περίπτωση διαπιστώσεων παραβάσεων.
2. Ο εργοδότης υποχρεούται να καταχωρεί στο πληροφοριακό σύστημα του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης «ΕΡΓΑΝΗ» κάθε αλλαγή ή τροποποίηση του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας των εργαζομένων, το αργότερο έως και την ημέρα αλλαγής ή τροποποίησης του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας.
3. Η αναγγελία οικειοθελούς αποχώρησης του μισθωτού θα πρέπει να συνοδεύεται υποχρεωτικά είτε από ηλεκτρονικά σαρωμένο έντυπο υπογεγραμμένο από τον εργοδότη και τον εργαζόμενο είτε από εξώδικη δήλωση του εργοδότη προς τον εργαζόμενο, με την οποία τον πληροφορεί πως έχει χωρίσει οικειοθελώς αποχώρησή του και ότι εκείνη θα ανακοινωθεί στο πληροφοριακό σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ».
4. Κρίνεται απαραίτητος ο εφοδιασμός των εργαζομένων με αντίγραφο ή απόσπασμα του πίνακα προσωπικού όταν εργάζονται εκτός της έδρας της επιχείρησης.
5. Οι εργαζόμενοι πλέον λαμβάνουν πλήρη γνώση της κατάστασης και πορείας της επιχείρησης.
6. Οι κοινωνικοί εταίροι μπορούν, στο κατάλληλο επίπεδο, συμπεριλαμβανομένου του επιπέδου της επιχείρησης ή της εγκατάστασης, να καθορίζουν ελεύθερα και οποιαδήποτε στιγμή, μέσω γραπτής συμφωνίας, τις πρακτικές λεπτομέρειες ενημέρωσης καθώς και διαβούλευσης των εργαζομένων.
7. Δίνεται η δυνατότητα στους αυτοαπασχολούμενους και τους ελεύθερους επαγγελματίες να επιλέξουν ως βάση υπολογισμού των εισφορών τους ποσό μεγαλύτερο από το μηνιαίο εισόδημα τους με την επιφύλαξη του ανώτατου ορίου ασφαλιστέου μηνιαίου εισοδήματος.

Εύλογα, λοιπόν, οδηγούμαστε στο συμπέρασμα πως ο εν λόγω νόμος ευνοεί την θέση των εργαζόμενων εφόσον ο εργοδότης υποχρεούται να δηλώνει την οποιαδήποτε μεταβολή ωραρίου εργασίας. Σε μια εποχή όπου η υπέρβαση του προκαθορισμένου ωραρίου εργασίας, και μάλιστα χωρίς επιπλέον αμοιβή, αποτελεί σύνηθες φαινόμενο. Ο νόμος αυτός λοιπόν, έρχεται να καλύψει τα κενά του Ελληνικού εργασιακού τομέα. Αυτό, γιατί η παράβαση του νόμου, που θέλει ακριβή αναφορά για την οποιαδήποτε αύξηση ωραρίου επιφέρει κυρώσεις στους ίδιους τους εργοδότες. Εξίσου σημαντική είναι η ρύθμιση του νόμου σχετικά με την αδήλωτη εργασία. Μια ρύθμιση ικανή να μειώσει τέτοιου είδους φαινόμενα στον Ελλαδικό χώρο. Με πρωταρχικό παράδειγμα, οι εργαζόμενοι σε χώρους εστίασης, όπου παρατηρούνται κυρίως φαινόμενα αδήλωτης εργασίας, ευνοούνται και εξασφαλίζονται γι' αυτούς τα νόμιμα δικαιώματα που καθορίζει η ασφάλιση τους.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Αγαλλοπούλου Π. (2007), Εισαγωγή στο Εργατικό Δίκαιο, 3η έκδοση, Εκδόσεις Σάκκουλα
- Αγραφιώτης Ζ. (1900z), Η καταγγελία της Σχέσεως Εξηρητημένης Εργασίας Αορίστου Χρόνου, Εκδόσεις Σάκκουλα
- Βελέντζας Γ. (2008), Στοιχεία Εργατικού Δικαίου & Δικαίου Κοινωνικής Ασφάλισης, Εκδόσεις Ius
- Ζερδελής Δ. (2011), Εργατικό δίκαιο Ατομικές εργασιακές Σχέσεις, Εκδόσεις Σάκκουλα
- Καρατζάς Χ. (2010), Οι Εργασιακές Σχέσεις, ΠΙΜ Εργασιακή
- Κουζής Γ. Εργασιακές Σχέσεις και Ευρωπαϊκή Ενοποίηση, Ευελιξία και Απορύθμιση ή Αναβάθμιση της Εργασίας. μελέτες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2001
- Κουκιάδης Ι. (2006), Εργατικό Δίκαιο – Επιτομή, Εκδόσεις Σάκκουλα
- Κουκιάδης Ι. (2011), Εργατικό Δίκαιο - Επιτομή, Β' έκδοση, Εκδόσεις Σάκκουλα
- Λαναράς Κ. (2011), Νομοθεσία Εργατική και Ασφαλιστική, Εκδόσεις Σάκκουλα
- Λεάνδρος Π. (1959), Η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας, Αθήνα 1959
- Λεβέντης Γ. (2009), Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, Εκδόσεις Σάκκουλα
- Λεοντάρης Μ. (2005), Εργατικό Δίκαιο, Εκδόσεις Πάμισος
- Πουλάκου-Ευθυμιάτου Α. (2007), Εργατικό Δίκαιο, Εκδόσεις Σάκκουλα
- Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας, (2013), Ετήσια Έκθεση Πεπραγμένων, Έτους 2012, Αθήνα
- <http://rnbnet.gr/details.php?id=5705>
- <https://www.taxheaven.gr/news/news/view/id/36755>