

**ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΚΡΗΤΗΣ  
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ  
ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ**



**"Οι εργασιακές αλλαγές και η απεικόνισή τους μετά τις τελευταίες νομοθετικές ρυθμίσεις: Πώς και σε ποια κατεύθυνση οι μεταβολές αυτές έχουν επηρεάσει το κόστος λειτουργίας των επιχειρήσεων καθώς επίσης και το βιοτικό επίπεδο των εργαζομένων"**

**ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**

**Πετράκη Άννα Μαρία Α.Μ. 9300  
Σερμετζιάδη Ειρήνη Α.Μ. 9367**

**Επιβλέπων Καθηγητής Εφαρμογών: κος Τριάρχης Δημήτριος**

**Ηράκλειο  
Οκτώβριος, 2015**

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

<b>ΕΙΣΑΓΩΓΗ - ΣΚΟΠΟΣ.....</b>	<b>5</b>
<b>ΠΡΟΛΟΓΟΣ.....</b>	<b>7</b>
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 .....</b>	<b>8</b>
<b>ΒΑΣΙΚΕΣ ΕΝΝΟΙΕΣ – ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΕΡΓΟΖΟΜΕΝΩΝ .....</b>	<b>8</b>
1.1 Διάκριση Μεταξύ Μισθωτών, Υπαλλήλων και Εργατών .....	8
1.2 Διευθυντικό Δικαίωμα .....	10
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 .....</b>	<b>12</b>
<b>ΜΙΣΘΟΣ – ΥΠΕΡΩΡΙΕΣ - ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ .....</b>	<b>12</b>
2.1 Περί Μισθοδοσίας .....	12
2.2 Οι Ελάχιστες Αποδοχές Σύμφωνα με την Ισχύουσα Νομοθεσία.....	15
2.3 Ωράριο Εργασίας .....	20
2.4 Υπερβάσεις Ωραρίου Εργασίας και Βιβλίο Υπερωριών.....	26
2.5 Λογιστικός Υπολογισμός Μισθού και Ημερομισθίου.....	28
2.6 Νόμιμη Άδεια και Επίδομα Αδείας.....	30
2.7 Άδεια με Σύμβαση Ορισμένου Χρόνου .....	33
2.8 Άδεια Ασθένειας .....	34
2.9 Άδεια Γάμου – Άδεια Γέννησης Τέκνου .....	35
2.10 Άδεια Εγκυμοσύνης – Τοκετού .....	35
2.11 Άδεια Χωρίς Αποδοχές.....	37
2.12 Άδεια Γονικής Ανατροφής.....	38
2.13 Βιβλίο Αδειών .....	39
2.14 Επίδομα Εξ Ελευθεριότητας .....	39
2.15 Επιδόματα Πάσχα και Χριστουγέννων .....	40
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 .....</b>	<b>42</b>
<b>ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ .....</b>	<b>42</b>
3.1 ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ .....	42
3.1.1 Τι είναι οι Συμβάσεις .....	42
3.1.2 Ικανότητα Σύναψης Σύμβασης – Ακυρότητα Σύμβασης .....	43
3.2 ΕΙΔΗ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ.....	47
3.2.1 ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ .....	47
3.2.1.1 Διάκριση Συλλογικών Συμβάσεων ανά εμπλεκόμενο Φορέα .....	47

3.2.1.2 Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας .....	47
3.2.1.3 Κλαδικές και Ομοιοεπαγγελματικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας .....	48
3.2.1.4 Επιχειρησιακές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας.....	52
3.2.2 ΑΤΟΜΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ.....	55
3.2.2.1 Ως προς το είδος απασχόλησης.....	55
3.2.2.1.1 Σύμβαση Εξαρτημένης Εργασίας και Σύμβαση Ανεξαρτήτων Υπηρεσιών.....	55
3.2.2.1.2 Σύμβαση Εξαρτημένης Εργασίας και Σύμβαση Έργου .....	56
3.2.2.1.3 Σύμβαση Εργασίας Ορισμένου και Αορίστου Χρόνου .....	56
3.2.2.1.4 Σύμβαση Εργασίας με Δοκιμή .....	57
3.2.2.1.5 Σύμβαση Εργασίας Μαθητευομένου .....	57
3.2.2.1.6 Σύμβαση Ετοιμότητας προς Εργασία .....	57
3.2.2.1.7 Σύμβαση Δανεισμού Εργαζομένου.....	58
3.2.2.1.8 Σύμβαση Μερικής Απασχόλησης και εκ Περιτροπής Εργασίας.....	58
3.2.2.1.9 Σύμβαση Προσωρινής Απασχόλησης .....	59
3.2.2.1.10 Τηλεργασία .....	59
3.2.3 ΟΜΑΔΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ .....	60
3.2.3.1 Ομαδική Σύμβαση Εργασίας.....	60
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 .....</b>	<b>61</b>
<b>ΣΥΡΡΟΗ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ .....</b>	<b>61</b>
4.1 Συρροή Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας .....	61
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5 .....</b>	<b>63</b>
<b>ΣΗΜΑΝΤΙΚΕΣ ΑΛΛΑΓΕΣ ΠΟΥ ΕΧΟΥΝ ΕΠΕΛΘΕΙ ΜΕ ΤΑ ΜΝΗΜΟΝΙΑ .....</b>	<b>63</b>
5.1 Οι Αλλαγές που Έφεραν τα Μνημόνια στον Εργασιακό Τομέα .....	63
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6 .....</b>	<b>78</b>
<b>ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ.....</b>	<b>78</b>
6.1 Επιπτώσεις στους Εργαζόμενους.....	78
6.2 Επιπτώσεις στις Επιχειρήσεις .....	81
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7 .....</b>	<b>86</b>
<b>ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ .....</b>	<b>86</b>
<b>ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ .....</b>	<b>88</b>
<b>ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ .....</b>	<b>93</b>

## **ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ ΠΙΝΑΚΩΝ**

Πίνακας 1: Κατώτατα Όρια Αποδοχών Υπαλλήλων Ηλικίας έως 25 Ετών.....	17
Πίνακας 2: Κατώτατα Όρια Αποδοχών Εργατοτεχνιτών Ηλικίας έως 25 Ετών .....	18
Πίνακας 3: Κατώτατα Όρια Αποδοχών Υπαλλήλων Ηλικίας 25 Ετών και Άνω .....	18
Πίνακας 4: Κατώτατα Όρια Αποδοχών Εργατοτεχνιτών Ηλικίας 25 Ετών και Άνω.....	19
Πίνακας 5: Αποζημίωση Υπερωριακής Απασχόλησης.....	22
Πίνακας 6: Ποσοστά Υπερωριών και Υπερεργασιών.....	27
Πίνακας 7: Αποζημίωση Αδείας και Επίδομα Αδείας.....	32
(για όσους απολύονται ή αποχωρούν εντός του 1 <sup>ου</sup> ή 2 <sup>ου</sup> ημερολογιακού έτους) .....	32

## **ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ**

Διάγραμμα 1: Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας 2008-2010 .....	52
Διάγραμμα 2: Κόστος Εργασίας 1999- 2014.....	83
Διάγραμμα 3: Εξέλιξη του σχετικού κόστους εργασίας ανά μονάδα προϊόντος έναντι των χωρών της ζώνης του ευρώ .....	84

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ - ΣΚΟΠΟΣ

Τα τελευταία χρόνια που η οικονομική κρίση πλήττει τη πλειοψηφία των χωρών, η Ελλάδα διανύει μιας από τις σημαντικότερες και χειρότερες στιγμές στην οικονομία της, η οποία επέφερε και επιφέρει ραγδαίες αλλαγές και εξελίξεις σε διαφόρους κοινωνικούς και οικονομικούς τομείς. Συνεχώς, από την τηλεόραση και από το ραδιόφωνο μεταδίδονται ειδήσεις σχετικά με τις αλλαγές στον εργασιακό τομέα.

Η Ελλάδα καταφεύγοντας στην λήψη εξωτερικής βοήθειας από τους διεθνείς οικονομικούς μηχανισμούς (Διεθνές Νομισματικό Ταμείο, Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα κ.τ.λ.), δεσμεύτηκε να λάβει τα απαραίτητα μέτρα για την μείωση του δημόσιου ελλείμματος και του χρέους της. Από το 2010 και μετά όπου και υπογράφηκε το πρώτο από τα τρία Μνημόνια, πολλές ήταν οι αλλαγές και οι μεταρρυθμίσεις που αφορούσαν τον εργασιακό τομέα.

Όλα αυτά δεν θα μπορούσαν να αφήσουν ανεπηρέαστο τον εργασιακό τομέα, ο οποίος κυρίως από το 2010, έχει δεχθεί σωρεία αλλαγών και μεταρρυθμίσεων. Κεκτημένα δικαιώματα των εργαζομένων τα οποία είχαν αποκτηθεί μετά από χρόνια διαπραγματεύσεων, καταργήθηκαν στα πλαίσια εφαρμογής των Μνημονίων, οι αλλαγές αφορούν εξολοκλήρου τον εργασιακό τομέα και δεν περιορίζονται μόνο στον δημόσιο ή στον ιδιωτικό.

Η έννοια και η ισχύς των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας, υπό την μορφή που είχαν πριν την έναρξη εφαρμογής των Μνημονίων, πλέον δεν υφίσταται. Το ίδιο ισχύει και για τον κατώτατο μισθό των εργαζομένων ο οποίος πλέον ορίζεται από την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας. Πολλά επιδόματα καταργήθηκαν και επιπλέον στα πλαίσια ανάπτυξης της ανταγωνιστικότητας θεσπίστηκαν νέες διατάξεις υπέρ των επιχειρήσεων. Οι αρχές στις οποίες βασιζόταν η λειτουργία του δημόσιου εργασιακού τομέα υπέστησαν αλλαγές εις βάθος, έτσι ώστε να περιοριστούν τα δημόσια έξοδα.

Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι οι αναλυτικού παρουσίαση όλων των νομοθετικών μεταρρυθμίσεων που συνέβησαν κατά τα τελευταία χρόνια στο πλαίσιο της ανάπτυξης της ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας. Καθώς επίσης και των επιπτώσεων που επέφεραν στις επιχειρήσεις αλλά και στο βιοτικό επίπεδο των

εργαζομένων οι οποίοι βρέθηκαν να «μετρούν» απώλειες από κερτημένα δικαιώματα χρόνων και να καλούνται να συμβιβαστούν αλλά και να προσαρμοστούν στις νέες συνθήκες εργασίας με ότι αυτό συνεπάγεται.

## ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Στην παρούσα εργασία παρουσιάζονται όλες οι τροποποιήσεις και οι εργασιακές αλλαγές που έγιναν κατά τα τελευταία χρόνια στην Ελλάδα, αλλά και οι το πώς έχουν αυτές επηρεάσει το κόστος λειτουργίας των επιχειρήσεων, καθώς και το βιοτικό επίπεδο των εργαζομένων.

Ειδικότερα, στο πρώτο κεφάλαιο παρουσιάζονται βασικές έννοιες οι οποίες σχετίζονται με τον εργασιακό χώρο, στο δεύτερο κεφάλαιο παρατίθενται όλες οι μορφές συμβάσεων εργασίας, στο τρίτο κεφάλαιο αναφέρονται όλες οι αλλαγές που σχετίζονται με την μισθοδοσία των εργαζομένων, στο τέταρτο κεφάλαιο παρουσιάζονται οι αλλαγές στα επιδόματα και στις άδειες των εργαζομένων, στο πέμπτο κεφάλαιο γίνεται αναφορά στις επιδράσεις που είχαν οι εργασιακές αλλαγές στο κόστος των επιχειρήσεων, ενώ στο έκτο κεφάλαιο οι επιπτώσεις στο βιοτικό επίπεδο των εργαζομένων.

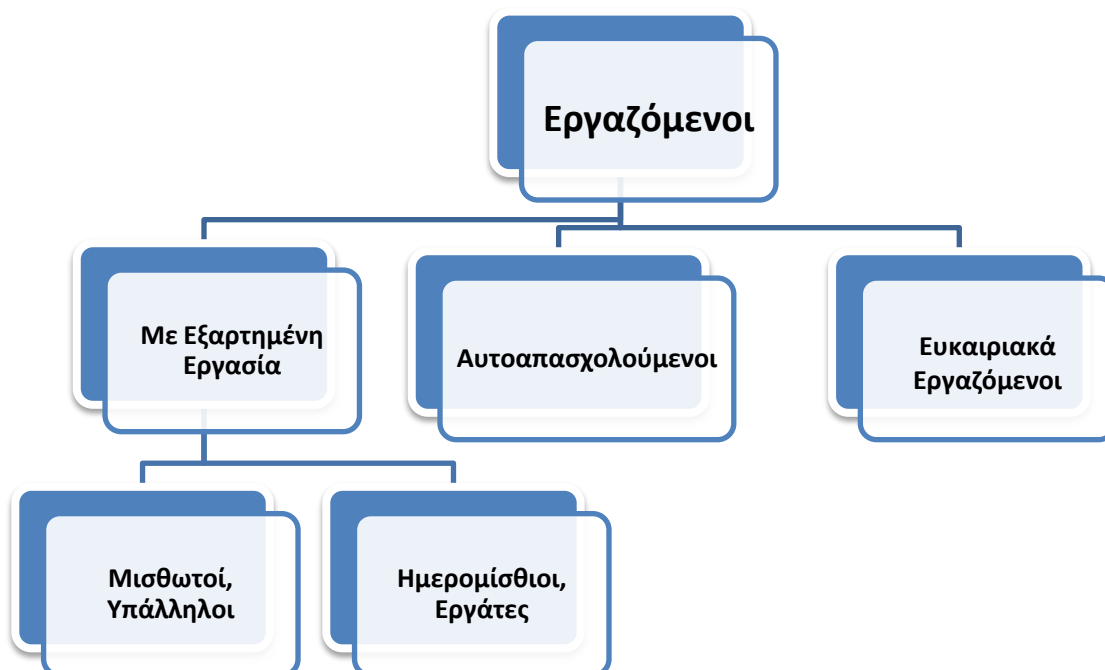
## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

### ΒΑΣΙΚΕΣ ΕΝΝΟΙΕΣ – ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

#### 1.1 Διάκριση Μεταξύ Μισθωτών, Υπαλλήλων και Εργατών

Ο διαχωρισμός μεταξύ των διαφορετικών ομάδων εργαζομένων κρίνεται απαραίτητος, λόγω του ότι υπάρχουν περιπτώσεις και στην νομοθεσία, αλλά και σε εργασιακά θέματα που η κάθε ομάδα έχει διαφορετική αντιμετώπιση τόσο από την πλευρά των παροχών, όσο και από τις απολαβές. Οι τρεις διαφορετικές ομάδες εργαζομένων είναι: οι εργαζόμενοι με εξαρτημένη εργασία (δηλαδή σε όσους έχουν υπογράψει κάποιο είδος σύμβασης), οι αυτοαπασχολούμενοι (εδώ κατατάσσονται οι ελεύθεροι επαγγελματίες) και οι ευκαιριακά εργαζόμενοι (δηλαδή σε όσους δεν έχουν μια μόνιμη εργασία και αναζητούν οποιοδήποτε είδους εργασίας για το ημερομίσθιο). Παρακάτω παρουσιάζεται η σχηματική απεικόνιση του εν λόγω διαχωρισμού των εργαζομένων.

Σχήμα 1: Διαχωρισμός Εργαζομένων





## Μισθωτοί/Υπάλληλοι

1. **Μισθωτοί:** είναι όσοι απασχολούνται κατά κύριο επάγγελμα ως υπάλληλοι. Μισθωτοί δεν θεωρούνται όσοι προσφέρουν ευκαιριακή εργασία κατά τον ελεύθερο τους χρόνο, ενώ έχουν άλλο επάγγελμα ως κύριο, έστω και αν η εργασία αυτή βασίζεται σε σύμβαση εξαρτημένης εργασίας.

2. **Υπάλληλοι:** είναι όσοι μισθωτοί παρέχουν αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο πνευματική εργασία, καθώς επίσης και οι μισθωτοί οι οποίοι έχουν εξειδικευμένη εμπειρία, με θεωρητική μόρφωση και ιδίως με ανάπτυξη πρωτοβουλίας και ανάληψης ευθύνης κατά την εκτέλεση της εργασίας.

Υπάρχουν όμως και εξαιρέσεις όπου με συγκεκριμένη διάταξη νόμου ή με ανάλογη δικαστηριακή νομολογία, ορισμένες κατηγορίες μισθωτών έχουν την υπαλληλική ιδιότητα. Ένας μισθωτός ο οποίος ασχολείται με την είσπραξη και την εξόφληση λογαριασμών εκτός γραφείου θεωρείται κλητήρας και όχι υπάλληλος.

Αν ένας εργαζόμενος χαρακτηρίζεται ως υπάλληλος ή ως εργάτης εξαρτάται από το είδος της εργασίας που παρέχει, είθισται οι υπάλληλοι να προσφέρουν πνευματική εργασία σε αντίθεση με τους εργάτες οι οποίοι προσφέρουν σωματική εργασία. Επίσης ο χαρακτηρισμός ενός εργαζομένου δεν εξαρτάται από τη αναγράφεται στην σύμβαση εργασίας ή από τον τρόπο πληρωμής του ή από τα τυπικά προσόντα που διαθέτει δηλαδή από τον τίτλο σπουδών, τις ξένες γλώσσες, την προϋπηρεσία κ.τ.λ.

Όταν για την εκτέλεση των εργασιών απαιτείται εξειδικευμένη εμπειρία, θεωρητική μόρφωση και ανάπτυξη πρωτοβουλίας, τότε υπερτερεί το πνευματικό στοιχείο οπότε ο εργαζόμενος χαρακτηρίζεται ως υπάλληλος. Για παράδειγμα ο τεχνίτης ζαχαροπλαστικής ο οποίος επιτελεί την εργασία του με υπευθυνότητα και αναπτύσσει πρωτοβουλία, έχει την ιδιότητα του υπαλλήλου.

## Εργάτες

**Εργάτες:** είναι οι εργαζόμενοι οι οποίοι παρέχουν κατ' αποκλειστικότητα και κατά κύριο λόγο σωματική εργασία και συνήθως αμείβονται με ημερομίσθιο. Αυτό που ισχύει κατά γενική παραδοχή είναι ότι όταν ένας εργαζόμενος δεν μπορεί να ενταχθεί στην κατηγορία των υπαλλήλων, τότε εντάσσεται στην κατηγορία των εργατών<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup>(Καραγιάννης -Καραγιάννη – Καραγιάννης, 2015, σελ. 7-8)

## 1.2 Διευθυντικό Δικαίωμα

Ως διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη ορίζεται «η εξουσία του εργοδότη να προσδιορίζει και να εξειδικεύει την υποχρέωση προς παροχή εργασίας του μισθωτού καθορίζοντας το είδος, τον τόπο, τον τρόπο και το χρόνο εργασίας με σκοπό την προσφορότερη οργάνωση και λειτουργία της εκμεταλλεύσεως και την κατά το δυνατόν καλύτερη αξιοποίηση της εργασίας»<sup>2</sup>.

Το διευθυντικό δικαίωμα είναι άρρηκτα συνδεδεμένο με την εξαρτημένη εργασία και τα όρια άσκησης του είναι ανάλογα την περίπτωση της επιχείρησης και ανάλογα την εργασιακή σχέση, άλλοτε είναι ευρύτερα και άλλοτε στενότερα. Η έννοια και η ανάγκη ύπαρξης του διευθυντικού δικαιώματος είναι απόρροια της εξαρτημένης σχέσης εργασίας, κατά την οποία ο εργαζόμενος θέτει την εργασιακή του δύναμη στην διάθεση του εργοδότη. Ο κάθε εργοδότης οφείλει να ασκεί το διευθυντικό δικαίωμα έχοντας πάντα ως γνώμονα την αρχή της ίσης μεταχείρισης.

Σχετικά με την θεμελίωση του διευθυντικού δικαιώματος οι απόψεις διίστανται. Από την μια, πολλές φορές το διευθυντικό δικαίωμα συνδέεται με την ιδιοκτησία των μέσων παραγωγής την οποία την κατέχει ο εργοδότης, οπότε αυτός έχει και τον επιχειρηματικό κίνδυνο σχετικά με την λειτουργία της επιχείρησης αλλά και τον κίνδυνο για την σωστή αξιοποίηση της εργασίας του μισθωτού. Υπάρχει και η άποψη ότι η θεμελίωση του διευθυντικού δικαιώματος προκύπτει από την νομοθεσία. Η επικρατέστερη άποψη επί του θέματος είναι η συμβατική θεωρία, με βάση την οποία η θεμελίωση του διευθυντικού δικαιώματος απορρέει από την ατομική σύμβαση εργασίας. Το διευθυντικό δικαίωμα μπορεί να μεταβιβαστεί, στους εκπροσώπους του εργοδότη, συνήθως στους διευθύνοντες υπαλλήλους αλλά και στους προϊσταμένους των εργαζομένων.

Ως δεδομένο και αυτονόητο κατά την σύναψη μια εξαρτημένης συμβάσεως εργασίας είναι το γεγονός ότι ο εργοδότης έχει το δικαίωμα εντός των πλαισίων της συμβάσεως, να δίνει οδηγίες και εντολές κατά την διάρκεια εκτέλεσης της εργασίας και ο εργαζόμενος έχει την υποχρέωση να τις ακολουθεί.

---

<sup>2</sup>Λεβέντης – Παπαδημητρίου, 2011, σελ. 708

Σε κάθε περίπτωση το διευθυντικό δικαίωμα πρέπει να ασκείται εντός των ορίων της σύμβασης εργασίας και κατά δίκαιη κρίση σύμφωνα με τα όσα ορίζονται στις διατάξεις των άρθρων 371 και 372 του Αστικού Κώδικα.

Σε καμία περίπτωση δεν επιτρέπεται η καταχρηστική άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος από τον εργοδότη όπως ορίζεται και στο άρθρο 281 του Αστικού Κώδικα

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

### ΜΙΣΘΟΣ – ΥΠΕΡΩΡΙΕΣ - ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ

#### **2.1 Περί Μισθοδοσίας**

Ο κάθε εργοδότης είναι υποχρεωμένος να καταβάλει στον εργαζόμενο μισθό, ο οποίος έχει συμφωνηθεί κατά την σύναψη της σύμβασης εργασίας, η υποχρέωση αυτή αποτελεί την αντιπαροχή του εργοδότη για την παροχή εργασίας εκ μέρους του εργαζόμενου. Σε κάθε περίπτωση δεν είναι υποχρεωτικό να έχει συμφωνηθεί ρητά ο μισθός, λόγω του ότι το άρθρο 649 του Αστικού Κώδικα αναφέρει ότι «αν η εργασία κατά τις συνηθισμένες περιστάσεις παρέχεται μόνο με μισθό, λογίζεται ότι σιωπηρά έχει συμφωνηθεί μισθός».

Ως γνωστό πέρα την νομική έννοια του μισθού, υπάρχει αντίστοιχα και η κοινωνική, κατά την οποία ο μισθός του κάθε εργαζομένου αποτελεί το βασικό μέσο βιοπορισμού και αξιοπρεπούς διαβίωσης τόσο του ιδίου, όσο και της οικογένειάς του.

Ο μισθός είναι ένας παράγοντας του γενικότερου οικονομικού πλαισίου και το ύψος του συνδέεται άμεσα με τον τρόπο κατανομής του παραγόμενου κοινωνικού πλούτου. Πολλές φορές το κράτος παρεμβαίνει για να περιορίσει τις μισθολογικές αυξήσεις, έτσι ώστε να μπορεί να καταπολεμήσει τον πληθωρισμό.

Ως μισθός θεωρούνται αποκλειστικά και μόνο οι παροχές που καταβάλλονται από τον εργοδότη ως οικονομικό αντάλλαγμα για την εργασία που παρέχει ο εργαζόμενος. Ως μισθός δεν θεωρούνται:

- «Οι παροχές που χορηγούνται για την εξυπηρέτηση των λειτουργικών αναγκών της επιχείρησης, για λόγους υγιεινής και ασφάλειας ή που αποτελούν σύμπραξη του εργοδότη στην εκτέλεση της εργασίας.
- Οι παροχές οι οποίες συνδέονται με την αποκατάσταση πραγματικών δαπανών τις οποίες πραγματοποίησε ο μισθωτός χάριν της εκτελέσεως εργασίας.
- Οι παροχές που χορηγούνται από καθαρά χαριστική πρόθεση, χωρίς να συνδέονται με συμβατική δέσμευση, εκτός εάν μετά από τακτική και μακροχρόνια καταβολή σχηματισθεί πρακτική της εκμετάλλευσής.

- Οι παροχές που χορηγούνται εν όψει της λύσεως της σχέσης εργασίας, όπως η αποζημίωση καταγγελίας της σύμβασης εργασίας»<sup>3</sup>.

Κατά πλειοψηφία οι υπάλληλοι αμείβονται με μηνιαίο μισθό, ο οποίος διακρίνεται<sup>4</sup>:

1. Σε κανονικό ή νόμιμο ή βασικό μισθό: που προκύπτει από τις Συλλογικές Συμβάσεις ή τις Υπουργικές Αποφάσεις και αποτελείται από τον βασικό μισθό και από τα διάφορα επιδόματα τα οποία προβλέπονται από τις Συλλογικές Συμβάσεις, όπως για παράδειγμα οι πολυετίες, το ανθυγιεινό της εργασίας κ.τ.λ.
2. Σε πραγματικό ή συμβατικό ή καταβαλλόμενο μισθό: που προκύπτει από την συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου και αποτελείται από τον νόμιμο μισθό, προσαυξημένο με τα οικιοθελή επιδόματα.
3. Τα φιλοδωρήματα, τα οποία καταβάλλονται από τους πελάτες στους σερβιτόρους, θεωρούνται μισθός, όταν είναι τακτικά και η είσπραξη του είναι σίγουρη, εφόσον έχει συμφωνηθεί ο τρόπος αυτός αμοιβής μεταξύ του εργοδότη και του εργαζόμενου<sup>5</sup>, ενώ σε περιπτώσεις που τα εισπράττει ο εργαζόμενος χωρίς να έχει την συγκατάθεση του εργοδότη τότε δεν είναι μισθός<sup>6</sup>.

Οι εργατοτεχνίτες αμείβονται με ημερομίσθιο και διακρίνεται:

1. Κανονικό ή νόμιμο ή βασικό ημερομίσθιο: που προκύπτει από τις Συλλογικές Συμβάσεις και συμπεριλαμβάνει και όλα τα επιδόματα, όπως για παράδειγμα το επίδομα ανθυγιεινής εργασίας.
2. Σε πραγματικό ή συμβατικό ή καταβαλλόμενο ημερομίσθιο: που προκύπτει μετά από συμφωνία μεταξύ του εργαζόμενου και του εργοδότη και είναι πάντα ίσο ή μεγαλύτερο από το νόμιμο ημερομίσθιο.

Όλες οι επιχειρήσεις που απασχολούν εργάτες και υπαλλήλους οφείλουν στο τέλος κάθε μήνα, να συντάξουν μισθοδοτική κατάσταση στην οποία περιέχονται τα ονοματεπώνυμα των εργαζομένων, οι ακαθάριστες μηνιαίες αποδοχές για τον κάθε εργαζόμενο ξεχωριστά, οι κρατήσεις για τους ασφαλιστικούς οργανισμούς (π.χ. ΙΚΑ), η

---

<sup>3</sup>Λεβέντης – Παπαδημητρίου, 2011, σελ. 521

<sup>4</sup>Καραγιάννης- Καραγιάννη- Καραγιάννης, 2015, σελ. 64

<sup>5</sup>Αρ. Π. 177/01, Εγγρ. Υπ. Εργ. 1985/80

<sup>6</sup>Αρ. Π. 13/92

παρακράτηση για Φόρο Μισθωτών Υπηρεσιών και το καθαρό πληρωτέο ποσό, το οποίο είναι και το τελικό ποσό που εισπράττει ο εργαζόμενος.

Οι ακαθάριστες μηνιαίες αποδοχές είναι οι αποδοχές που συμφωνήθηκαν μεταξύ του μισθωτού και του εργοδότη και σε αυτές συμπεριλαμβάνονται τα ποσά που καταβάλλονται στον εργαζόμενο κατά τακτά χρονικά διαστήματα, ως αντάλλαγμα της εξαρτημένης εργασίας που προσφέρει στον εργοδότη.

Σχετικά με την νυχτερινή απασχόληση, όλοι οι εργαζόμενοι (υπάλληλοι και εργατοτεχνίτες) ασχέτως αν η απασχόληση τους είναι συνεχής ή έκτακτη, όταν εργάζονται νυχτερινές ώρες, δηλαδή από τις 10 μ.μ. μέχρι τις 6π.μ., ή όταν ένας μέρος της εργασίας του παρέχεται χρονική διάστημα εντός των προαναφερθέντων ορών, τότε οι νόμιμες αποδοχές των νυχτερινών ωρών προσαυξάνονται κατά 25%.

Όλοι οι μισθωτοί που απασχολούνται την Κυριακή ή σε επίσημη αργία δικαιούνται προσαύξηση 75% επί των νόμιμων ημερήσιων αποδοχών<sup>7</sup>. Έως τώρα η Κυριακή θεωρούνταν ημέρα αργίας για όλους τους εργαζομένους και όλα τα καταστήματα κατά την Κυριακή ήταν κλειστά, ο Νόμος 4254/2014, έφερε μια σημαντική «πιλοτική» αλλαγή η οποία βασίστηκε στην άρση των εμποδίων για τον ανταγωνισμό, και αφορά την απελευθέρωση της λειτουργίας όλων των εμπορικών καταστημάτων, ανεξαρτήτου μεγέθους, τις Κυριακές για ένα χρόνο, σε τρεις τουριστικές περιοχές της χώρας<sup>8</sup>.

Με βάση την νομοθεσία όλοι οι εργαζόμενοι που απασχολούνται πρόσκαιρα εκτός έδρας και πρόκειται να διανυκτερεύσουν δικαιούνται, ανεξάρτητα από τις ώρες που θα απασχοληθούν, την αποζημίωση, τα έξοδα κίνησης και τα οδοιπορικά έξοδα για το ταξίδι, πέρα από το κανονικό τους ημερομίσθιο ή τον ημερήσιο μισθό. Εξαιρούνται τα πρόσωπα που έχουν θέση εποπτείας ή διεύθυνσης, καθώς και οι οδηγοί τουριστικών λεωφορείων. Εκτός έδρας αποζημίωση καταβάλλεται στον εργαζόμενο και σε περίπτωση που δεν διανυκτερεύσει, αν έχει συμφωνηθεί εκ των προτέρων με τον εργοδότη του<sup>9</sup>.

---

<sup>7</sup>Καραγιάννης- Καραγιάννη – Καραγιάννης, 2015, σελ. 101

<sup>8</sup>υποπαράγραφος ΣΤ.5

<sup>9</sup>Καραγιάννης- Καραγιάννη – Καραγιάννης, 2015, σελ. 357

## 2.2 Οι Ελάχιστες Αποδοχές Σύμφωνα με την Ισχύουσα Νομοθεσία

Τα όσα προβλεπόταν στην Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας δεν άλλαξαν με τον Νόμο 4046/2012 και την Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου 6/28.02.2012, όμως μέσω των διατάξεων τους υπήρξε ενσωμάτωση των συμφωνιών που είχαν γίνει με τους κοινωνικούς εταίρους και οι οποίες είχαν ως αποτέλεσμα τη μείωση των κατώτατων αποδοχών και το πάγωμα των αυξήσεων που προβλέπονταν από την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασία, όμως εξακολουθούσαν να ισχύουν εκτός από το βασικό μισθό τα επιδόματα ωρίμανσης (τριετίες) και το επίδομα γάμου.

Οι σημαντικότερες αλλαγές επήλθαν με τον Νόμο 4093/2012 με τον οποίο θεσπίστηκε το σύστημα καθορισμού του νόμιμου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου<sup>10</sup>, με ισχύ από 1/4/2013. Συγκεκριμένα η δεύτερη παράγραφος του άρθρου 7 αναφέρει «οι εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας καθορίζουν τους ελάχιστους μη μισθολογικούς όρους εργασίας, που ισχύουν για τους εργαζόμενους όλης της χώρας. Βασικοί μισθοί, βασικά ημερομίσθια, κάθε είδους προσαυξήσεις αυτών και γενικά κάθε άλλος μισθολογικός όρος, ισχύουν μόνο για τους εργαζόμενους που απασχολούνται από εργοδότες των συμβαλλομένων εργοδοτικών οργανώσεων και δεν επιτρέπεται να υπολείπονται του νόμιμου νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου».

Στην τρίτη παράγραφο του άρθρου 7 του Νόμου 4093/2012 ορίζονται οι αλλαγές στους μισθούς και συγκεκριμένα αναφέρεται ότι «μέχρι τη λήξη της περιόδου οικονομικής προσαρμογής που προβλέπουν τα Μνημόνια που προσαρτώνται στο ν. 4046/2012 και οι επακολουθούσες τροποποιήσεις αυτών καθορίζεται ο νόμιμος κατώτατος μισθός υπαλλήλων και το ημερομίσθιο εργατοτεχνιτών ως εξής:

(α) Για τους υπάλληλους άνω των 25 ετών ο κατώτατος μισθός ορίζεται 586,08 ευρώ και για τους εργατοτεχνίτες άνω των 25 ετών το κατώτατο ημερομίσθιο ορίζεται σε 26,18 ευρώ.

(β) Για τους υπάλληλους κάτω των 25 ετών ο κατώτατος μισθός ορίζεται 510,95 ευρώ και για τους εργατοτεχνίτες κάτω των 25 ετών το κατώτατο ημερομίσθιο ορίζεται σε 22,83 ευρώ.

---

<sup>10</sup>άρθρο 7, παράγραφος 1

(γ) i) Ο κατά τα άνω κατώτατος μισθός των υπαλλήλων άνω των 25 ετών προσαυξάνεται με ποσοστό 10% για κάθε τριετία προϋπηρεσίας και έως τρεις τριετίες και συνολικά 30% για προϋπηρεσία 9 ετών και άνω και το κατώτατο ημερομίσθιο των εργατοτεχνιτών άνω των 25 ετών προσαυξάνεται με ποσοστό 5% για κάθε τριετία προϋπηρεσίας και έως έξι τριετίες και συνολικά 30% για προϋπηρεσία 18 ετών και άνω.

ii) Ο κατά τα άνω κατώτατος μισθός των υπαλλήλων κάτω των 25 ετών προσαυξάνεται με ποσοστό 10% για μία τριετία προϋπηρεσίας και για προϋπηρεσία 3 ετών και άνω και το κατώτατο ημερομίσθιο των εργατοτεχνιτών κάτω των 25 ετών προσαυξάνεται με ποσοστό 5% για κάθε τριετία προϋπηρεσίας και έως δύο τριετίες και συνολικά 10% για προϋπηρεσία 6 και άνω ετών.

δ) Οι ως άνω προσαυξήσεις προϋπηρεσίας καταβάλλονται σε εργαζόμενο με προϋπηρεσία σε οποιονδήποτε εργοδότη και με οποιαδήποτε ειδικότητα, για μεν τους εργατοτεχνίτες μετά τη συμπλήρωση του 18ου έτους της ηλικίας τους, για δε τους υπαλλήλους μετά τη συμπλήρωση του 19ου έτους της ηλικίας τους και ισχύουν για την συμπληρωθείσα υπηρεσία την 14.2.2012

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

στ) Έως ότου η ανεργία διαμορφωθεί σε ποσοστό κάτω του 10% αναστέλλεται η προσαύξηση του νομοθετικώς καθορισμένου νόμιμου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου για προϋπηρεσία, που συμπληρώνεται μετά την 14.2.2012.

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

Σε περίπτωση που για τους εργαζόμενους (μισθωτούς και εργατοτεχνίτες), εφαρμόζεται η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, τότε το ελάχιστο ποσό που μπορεί να οριστεί από τους εργοδότες ως «ακαθάριστες αποδοχές», νοείται το ποσό το οποίο ανακοινώνεται στις αρχές κάθε χρόνου (εντός του α' τριμήνου) από το Υπουργείο Εργασίας σε σχετικούς πίνακες με τις αποδοχές αυτές.



Για επιπλέον προσαυξήσεις του ελάχιστου μισθού και ημερομισθίου, ως προϋπηρεσία θεωρείται κάθε υπηρεσία που έχει πραγματοποιηθεί από τον εργαζόμενο σε οποιοδήποτε εργοδότη και με οποιαδήποτε ειδικότητα, για τους εργατοτεχνίτες μετά την συμπλήρωση του 18<sup>ου</sup> χρόνου της ηλικίας τους, για τους υπαλλήλους μετά την συμπλήρωση του 19<sup>ου</sup> χρόνου της ηλικίας τους και ισχύουν για την συμπληρωθείσα προϋπηρεσία μέχρι τις 14/2/12. Η προσαύξηση για προϋπηρεσία η οποία συμπληρώνεται μετά από τις 14/2/12, αναστέλλεται έως ότου διαμορφωθεί η ανεργία σε ποσοστό κάτω από 10%.

Μια σημαντική αλλαγή επήλθε με τον Νόμο 4254/2014 και αφορά την μείωση κατά 50% του επιδόματος προϋπηρεσίας για τους μακροχρόνια ανέργους (άνω των δώδεκα μηνών), που προσλαμβάνονται ως υπάλληλοι. Η συγκεκριμένη ρύθμιση σχετίζεται με τους μακροχρόνιους ανέργους που η ηλικία τους είναι πάνω από των 25 ετών και η μείωση του κόστους των τριετιών θα ισχύει έως το 2017 και η μείωση θα είναι 5% για την πρώτη τριετία, 10% για την δεύτερη και έως 15% για την συμπλήρωση της 9ετίας.

Το επίδομα γάμου έχει θεσμικό και καθολικό χαρακτήρα και ισχύει για όλους ανεξαιρέτως τους εργοδότες οι οποίοι συνεβλήθησαν και ανήκουν άμεσα ή έμμεσα στην Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας. Το επίδομα γάμου ορίζεται στο 10% από τον βασικό μισθό<sup>11</sup>.

Στους πίνακες που ακολουθούν αναφέρονται οι νέοι μισθοί σύμφωνα με τα όσα ορίζονται στον Νόμο 4093/2012, τόσο για τους εργαζόμενους κάτω των 25 ετών, όσο και για τους εργαζόμενους άνω των 25 ετών και θα εφαρμόζονται μέχρι και 31/3/17.

**Πίνακας 1: Κατώτατα Όρια Αποδοχών Υπαλλήλων Ηλικίας έως 25 Ετών**

<b>Χρόνια Προϋπηρεσίας</b>	<b>Βασικός Μισθός</b>	<b>Επίδομα Τριετιών</b>	<b>Σύνολο Αποδοχών</b>
Από 0 έως 3	510,95	0,00	510,95
Από 3 και άνω	510,95	51,10	562,05

<sup>11</sup>Καραγιάννης- Καραγιάννη – Καραγιάννης, 2015, σελ.69

**Πίνακας 2: Κατώτατα Όρια Αποδοχών Εργατοτεχνιτών Ηλικίας έως 25 Ετών**

<b>Χρόνια Προϋπηρεσίας</b>	<b>Βασικός Ημερομίσθιο</b>	<b>Επίδομα Τριετιών</b>	<b>Σύνολο Αποδοχών</b>
Από 0 έως 3	22,83	0,00	22,83
Από 3 Συμπληρωμένα μέχρι 6	22,83	1,14	23,97
Από 6 Συμπληρωμένα και άνω	22,83	2,28	25,11

**Πίνακας 3: Κατώτατα Όρια Αποδοχών Υπαλλήλων Ηλικίας 25 Ετών και Άνω**

<b>Χρόνια Προϋπηρεσίας</b>	<b>Βασικός Μισθός</b>	<b>Επίδομα Τριετιών</b>	<b>Σύνολο Αποδοχών</b>
Από 0 έως 3	586,08	0,00	586,08
Από 3 Συμπληρωμένα μέχρι 6	586,08	58,61	644,69
Από 6 Συμπληρωμένα μέχρι 9	586,08	117,22	703,30
Από 9 Συμπληρωμένα και άνω	586,08	175,82	761,90

**Πίνακας 4: Κατώτατα Όρια Αποδοχών Εργατοτεχνιτών Ηλικίας 25 Ετών και Άνω**

<b>Χρόνια Προϋπηρεσίας</b>	<b>Βασικός Ημερομίσθιο</b>	<b>Επίδομα Τριετιών</b>	<b>Σύνολο Αποδοχών</b>
Από 0 έως 3	26,18	0,00	26,18
Από 3 Συμπληρωμένα μέχρι 6	26,18	1,31	27,49
Από 6 Συμπληρωμένα μέχρι 9	26,18	2,62	28,80
Από 9 Συμπληρωμένα μέχρι 12	26,18	3,93	30,11
Από 12 Συμπληρωμένα μέχρι 15	26,18	5,24	31,42
Από 15 Συμπληρωμένα μέχρι 18	26,18	6,55	32,73
Από 18 Συμπληρωμένα και άνω	26,18	7,85	34,03

Να σημειωθεί ότι σύμφωνα με το άρθρο 42 του Νόμου 4024/2011, «στο εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες που αποκτούν οι αμοιβόμενοι με μηνιαίο μισθό, συνταξιούχοι από φορείς κύριας ασφάλισης, αμοιβόμενοι με ημερομίσθιο, οι οποίοι παρέχουν υπηρεσίες με σχέση μίσθωσης εργασίας πάνω από ένα έτος στον ίδιο εργοδότη ή με σχέση μίσθωσης εργασίας αορίστου χρόνου, οι αξιωματικοί και το κατώτερο πλήρωμα του εμπορικού ναυτικού που παρέχουν υπηρεσίες σε εμπορικά κατώτερο πλήρωμα του εμπορικού ναυτικού που παρέχουν υπηρεσίες σε εμπορικά

πλοία<sup>12</sup>, διενεργείται παρακράτηση από τους εργοδότες ή από τους φορείς που καταβάλουν κύριες συντάξεις, έναντι της ειδικής εισφοράς αλληλεγγύης».

Μια σημαντική αλλαγή έφερε η υποπαράγραφος ΙΑ.5 του Νόμου 4254/2014, σύμφωνα με την οποία πλέον ο εργαζόμενος δεν απαιτείται να υπογράψει στο αποδεικτικό χορήγησης του εκκαθαριστικού σημειώματος. Συγκεκριμένα η υποπαράγραφος ΙΑ.5 «η παράγραφος 1 του άρθρου 18 του ν.1082/1980 (Α' 250) αντικαθίσταται ως εξής:«1. Φυσικά ή νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου υποχρεούνται, κατά την εξόφληση των αποδοχών του προσωπικού να χορηγούν εκκαθαριστικό σημείωμα, ή σε περίπτωση εφαρμογής μηχανογραφικού συστήματος, ανάλυση μισθοδοσίας. Οι πάσης φύσεως αποδοχές του προσωπικού και οι επ' αυτών κρατήσεις θα πρέπει να απεικονίζονται αναλυτικά. Δεν απαιτείται υπογραφή του εργαζόμενου σε αποδεικτικό χορήγησης του εκκαθαριστικού σημειώματος. Η παραβίαση της ανωτέρω υποχρέωσης του εργοδότη συνεπάγεται τις διοικητικές κυρώσεις του άρθρου 24 του ν. 3996/2011 (Α' 170), όπως ισχύει.»»

### **2.3 Ωράριο Εργασίας**

Ο όρος «ωράριο εργασίας» χρησιμοποιείται για να περιγράψει το χρονικό διάστημα κατά το οποίο ο μισθωτός προσφέρει την εργασία του στον εργοδότη, είτε πρόκειται για εβδομαδιαία εργασία είτε για ημερήσια. Από το ωράριο εργασίας εξαιρούνται:

- Ο χρόνος μετάβασης στην εργασία, άσχετα αν πραγματοποιείται με όχημα της επιχείρησης.
- Ο χρόνος για το χτύπημα της κάρτας.
- Ο χρόνος για την προετοιμασία του εργαζομένου, όπως για παράδειγμα η αλλαγή της ενδυμασίας.
- Τα διαλλείματα, ο χρόνος ανάπαυσης και ο χρόνος για τα γεύματα.

Υπάρχει μια εξαίρεση σχετικά με τα καταστήματα που λειτουργούν από τις 12μ.μ. μέχρι και τις 4μ.μ., στην κατηγορία αυτή κατατάσσονται για παράδειγμα τα club, τα cafe-barκ.τ.λ.,στα οποία είτε υπάρχουν δύο βάρδιες οι οποίες γίνονται από διαφορετικά άτομα, είτε αν το μαγαζί κλείνει νωρίτερα από τις 4μ.μ. (π.χ. 1μ.μ.),

---

<sup>12</sup>εκτός από μισθούς, συντάξεις κ.τ.λ. σε ολικώς τυφλούς ή με 80% αναπηρία, άρθρο 14, παρ. 2ε Νόμος 4172/2013

υπάρχει μόνο μια βάρδια, σε αυτή την περίπτωση οι εργαζόμενοι δικαιούνται διάλειμμα είκοσι λεπτών, το οποίο δίνεται συνήθως στο μέσο του ημερήσιου χρόνου απασχόλησης και θεωρείται εργάσιμος χρόνος, δηλαδή για αυτό το διάλειμμα ο εργαζόμενος πληρώνεται κανονικά χωρίς κάποια μείωση στο ημερομίσθιο του.

Γενικά, πέρα από την παραπάνω περίπτωση, ο κάθε εργοδότης υποχρεούται να παρέχει στον εργαζόμενο διάλειμμα τουλάχιστον δεκαπέντε λεπτών, όταν ο χρόνος εργασίας είναι μεγαλύτερος από έξι ώρες την μέρα, όμως ο χρόνος του διαλλείματος δεν μετρείται στο ωράριο εργασίας.

Στην εξαήμερη απασχόληση το ωράριο εργασίας διακρίνεται σε:

- Νόμιμο ωράριο σύμφωνα με τα όσα ορίζει το τέταρτο άρθρο του νόμου 2874/00, είναι έως οχτώ ώρες ημερησίως και έως σαράντα οχτώ ώρες την εβδομάδα.
- Συμβατικό ωράριο το οποίο καθορίζεται από τις συλλογικές ή από τις ατομικές συμβάσεις εργασίας και είναι πάντα μικρότερο από το νόμιμο ωράριο. Στις μέρες μας το συμβατικό ωράριο είναι σαράντα ώρες την εβδομάδα.
- Σύμφωνα με την εγκύκλιος επί των σχετικών διατάξεων του Ν.2874/2000 που αφορούν θέματα αρμοδιότητας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, ο εργοδότης έχει το δικαίωμα να απασχολήσει τον εργαζόμενο για τρεις επιπλέον ώρες πέρα από το συμβατικό ωράριο. Με τις προϊσχύουσες διατάξεις το όριο υπερεργασίας και ιδιόρρυθμης υπερωρίας ήταν 48 ώρες, με τον νέο Νόμο εργασία πάνω από 43 ώρες θεωρείται υπερωρία.

Η πέρα των 43 ωρών απασχόληση των μισθωτών θεωρείται υπερωριακή απασχόληση ως προς όλες τις νόμιμες συνέπειες, διατυπώσεις και διαδικασίες έγκρισης. «Οι μισθωτοί που απασχολούνται υπερωριακά, σε οποιοδήποτε εργοδότη ανεξάρτητα από το συμβατικό ωράριο εργασίας τους δικαιούνται, τόσο για κάθε ώρα ιδιόρρυθμης υπερωριακής απασχόλησης όσο και για κάθε ώρα νόμιμης υπερωριακής απασχόλησης μέχρι την συμπλήρωση 120 ωρών ετησίως, αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 50%»<sup>13</sup>.

Οι μισθωτοί σε κάθε περίπτωση μη νόμιμης υπερωριακής απασχόλησης δικαιούνται αποζημίωση ίση με το 250% του καταβαλλόμενου ωρομισθίου για κάθε

---

<sup>13</sup>Εγκύκλιος επί των σχετικών διατάξεων του Ν.2874/2000 που αφορούν θέματα αρμοδιότητας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, άρθρο 4

ώρα μη νόμιμης υπερωρίας (δηλαδή 150 % προσαύξηση του ωρομισθίου). Στον πίνακα που ακολουθεί παρουσιάζεται η αποζημίωση υπερωριακής απασχόλησης:

**Πίνακας 5: Αποζημίωση Υπερωριακής Απασχόλησης**

Ώρες	Προσαύξηση
40 - 43 ώρες	+50%
43 - 45,6 ώρες *	+50%
45,6 - 48 ώρες	+75%
48+ ώρες	+150% = «παράνομες»

(\* όταν ο εργαζόμενος συμπληρώσει 120 ώρες ετησίως σε υπερωρίες)

Το ανώτατο όριο ημερήσιας εργασίας για απασχόληση έξι ημερών είναι 8 ώρες, από αυτό εξαιρούνται οι υπάλληλοι των γραφείων των Ανώνυμων Εμπορικών Εταιρειών, το οποίο το ωράριο εργασίας είναι μέχρι 7 ώρες ανά ημέρα, δηλαδή 42 ώρες την εβδομάδα αντί 48 ώρες.

Σε μερικές περιπτώσεις λόγω ειδικών συμφωνιών ή λόγω ειδικών συλλογικών συμβάσεων μπορούν να ισχύουν συμβατικά ωράρια εργασίας μικρότερα των 40 ωρών ανά εβδομάδα, αυτό χαρακτηρίζεται ως απλή πρόσθετη εργασία και αμείβεται με απλό ημερομίσθιο.

Υπάρχουν και περιπτώσεις κατά τις οποίες οι μισθωτοί απασχολούνται πέντε μέρες αντί για έξι στην εργασία τους και συνήθως αναπαύονται Σάββατο και Κυριακή ή ανάλογα με την συμφωνία που έχουν κάνει με τον εργοδότη, όμως οι εν λόγω μισθωτοί για το ΙΚΑ λογούνται ότι δουλεύουν έξι μέρες. Έτσι το ωράριο εργασίας που δεν συμπληρώνουν την έκτη μέρα, κατανέμεται στις υπόλοιπες πέντε εργάσιμες μέρες και επομένως αυξάνεται η ημερήσια εργασία.

Για όσους έχουν συμβατικό ωράριο δηλαδή σαράντα ώρες ανά εβδομάδα, δύναται να απασχολούνται εννιά ώρες την ημέρα και στο σύνολο έως και σαράντα πέντε ώρες ανά εβδομάδα, για τις οποίες λαμβάνουν την κανονική πληρωμή που τους αναλογεί για τις σαράντα ώρες και για τις πέντε επιπλέον ώρες εργασίας, αμείβονται με την προσαύξηση της υπερεργασίας δηλαδή με 20%. Αν εργαστούν περισσότερο από σαράντα πέντε ώρες την εβδομάδα, τότε θα πρέπει να αμειφθούν με την

προσαύξηση που αντιστοιχεί στην νόμιμη υπερωρία (εκτενής αναφορά για τις υπερωρίες υπάρχει σε επόμενη ενότητα της παρούσας εργασίας).

Για μισθωτούς οι οποίοι απασχολούνται με πενθήμερη εργασία, αν χρειαστεί να απασχοληθούν εκτάκτως και το Σάββατο, που θεωρείται μέρα ανάπαυσης ή όποια άλλη μέρα έχει συμφωνηθεί ως μέρα ανάπαυσης με τον εργοδότη (εξαιρούνται οι εργαζόμενοι σε ξενοδοχεία και επισιτιστικές επιχειρήσεις σύμφωνα με το άρθρο 8 του Νόμου 3846/10), τότε η εργασία θεωρείται άκυρη και πέρα από τις προβλεπόμενες κυρώσεις, η εργασία που παρέχεται κατά την ημέρα ανάπαυσης αμείβεται με το καταβαλλόμενο ημερομίσθιο προσαυξημένο κατά 30%<sup>14</sup>.

### **Παράδειγμα**

Στο παρών παράδειγμα περιγράφεται η αμοιβή ενός μισθωτού, όταν εργασθεί σε μια ημέρα ανάπαυσης. Έστω ένας μισθωτός «Α» που εργάζεται σε μια εταιρεία «Κ Α.Ε.» για πέντε μέρες και σαράντα ώρες την εβδομάδα. Κάποια εβδομάδα ζητήθηκε από τον μισθωτό «Α» να εργασθεί έκτακτα στις εξής μέρες και ώρες:

- Από Δευτέρα έως και Σάββατο 12 ώρες ανά ημέρα και
- την Κυριακή 8 ώρες

Ο συγκεκριμένος μισθωτός αμείβεται με 50 € την μέρα και το ωρομίσθιο του είναι 7,5€ ( $50 \times (6\text{ημ.} / 40 \text{ ώρες}) = 50 \times 0,15 = 7,5\text{€}$ ). Το ζητούμενο είναι να προσδιοριστούν οι ώρες που θα αμειφθεί ο «Α» και επίσης η αμοιβή που θα λάβει για αυτές τις ώρες.

#### **ι. Υπολογισμοί σε Ώρες Εργασίας**

<b>A) Απασχόληση στο Πενθήμερο</b>		<b>B) Απασχόληση το Σάββατο</b>	
Κανονική Απασχόληση	40 ώρες	Κανονική Απασχόληση	8 ώρες
Υπερεργασία (45-40=5 ώρες)	5 ώρες	Υπερωρίες (προσαύξηση 30% λόγω Σαββάτου και επιπλέον προσαύξηση 40% λόγω υπερωρίας)	4 ώρες
Υπερωρίες (60-45=15 ώρες)	15 ώρες		
<b>Σύνολο ωρών</b>	<b>60 ώρες</b>	<b>Σύνολο</b>	<b>12 ώρες</b>

<sup>14</sup>αρθρ.8, Νόμος 3846/2010

πενθήμερου			
<b>Γ) Απασχόληση την Κυριακή</b>		Κανονική Απασχόληση Κυριακής	8 ώρες

ii. Υπολογισμοί σε Αμοιβή Εργασίας

<b>Αμοιβή Απασχόλησης στο Πενθήμερο</b>	
Κανονική Απασχόληση (40 ώρες X 7,5 € = 300 €)	300 €
Αμοιβή Υπερεργασίας (5 ώρες X 7,5€ X 1,20 = 45€)	45€
Αμοιβή Υπερωρίας (15 ώρες X 7,5 X 1,40 = 157,50 €)	157,50 €
<b>Σύνολο Αμοιβής Πενθημέρου</b>	<b>502,50 €</b>

<b>Αμοιβή Απασχόλησης Σαββάτου</b>	
Κανονική Απασχόληση (8 ώρες X 7,5€ X 1,30 = 78 €)	78 €
Αμοιβή Υπερωρίας (4 ώρες X 7,5€ X 1,30 X 1,40 = 54,60€)	54,60€
<b>Σύνολο Αμοιβής Σαββάτου</b>	<b>132,60€</b>

<b>Αμοιβή Απασχόλησης Κυριακής</b>	
Κανονική Απασχόληση (8 ώρες X 7,5€ = 60€)	60€
Αμοιβή Προσαύξησης Κυριακής (8 ώρες X 7,5€ X 0,75 = 45€)	45€
<b>Σύνολο Αμοιβής για Κυριακή</b>	<b>105€</b>

<b>Συνολική Εβδομαδιαία Αμοιβή</b>
------------------------------------



Αμοιβή Πενθημέρου	502,50 €
Αμοιβή Σαββάτου	132,60€
Αμοιβή Κυριακής	105€
Συνολική Αμοιβή Εβδομάδας	<b>740,10€</b>

Για το συγκεκριμένο παράδειγμα ισχύουν τα εξής:

- Η προσαύξηση της υπερεργασίας είναι 20% και για την υπερωρία θεωρείται ότι είναι 40%
- Για την έκτακτη απασχόληση του Σαββάτου, αρχικά προσαυξάνεται το πραγματικό ωρομίσθιο με 30% και μετά με βάση το προσαυξημένο ημερομίσθιο υπολογίζεται η υπερωρία, καθώς και η προσαύξηση της υπερωρίας με ποσοστό 40% ή 60% ανάλογα.
- Η προσαύξηση για την Κυριακή είναι 75%.

Όμως σε αρκετές περιπτώσεις μπορεί να υπάρξει αυξομείωση του χρόνου εργασίας μέσα στο ίδιο έτος, για την ρύθμιση τέτοιων θεμάτων εφαρμόζονται όσα ορίζονται στο άρθρο 41 του Νόμου 1892/90, του άρθρου 2 του Νόμου 3385/05, του άρθρου 7 του Νόμου 3846/10 και του άρθρου 42 του Νόμου 3986/11. Σύμφωνα με αυτά τα άρθρα εφαρμόζονται τα εξής:

1. Για επιχειρήσεις που έχουν συμβατικό ωράριο έως σαράντα ώρες την εβδομάδα, μπορούν για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα να απασχολούν τον εργαζόμενο για δύο ώρες, επιπλέον του οχτάωρου, κάθε μέρα. Όμως οι επιπλέον των σαράντα ωρών την εβδομάδα θα πρέπει να αφαιρούνται από τις ώρες εργασίας μιας άλλης χρονικής περιόδου. Υπάρχει η δυνατότητα αντί την αφαίρεση των ωρών εργασίας, να δοθεί στον εργαζόμενο μια ημέρα ανάπαυσης. Όμως η χρονική περίοδος αυξημένης ή μειωμένης απασχόλησης δεν θα πρέπει να είναι μεγαλύτερη από τους έξι μήνες ανά ημερολογιακό έτος.
2. Για επιχειρήσεις που εφαρμόζουν συμβατικό ωράριο σαράντα ώρες την εβδομάδα, αντί να εφαρμόσουν όσα αναφέρθηκαν στην προηγούμενη παράγραφο, μπορούν να συμφωνήσουν σε μια διαφορετική κατανομή των 256 ωρών εργασίας που αντιστοιχούν σ' ένα έτος, σε κάθε περίπτωση η

αύξηση των ωρών εργασίας σε συγκεκριμένες χρονικές περιόδους δεν μπορεί να υπερβαίνει τις 32 εβδομάδες ανά έτος.

#### **2.4 Υπερβάσεις Ωραρίου Εργασίας και Βιβλίο Υπερωρών**

Οι υπερβάσεις του ωραρίου εργασίας ανάλογα με το είδος του ωραρίου που αφορούν, χωρίζονται σε δύο κατηγορίες, στην υπερεργασία – υπερεργασιακή απασχόληση και στην πρόσθετη χρονικά εργασία.

Όπως ορίζεται στην παράγραφο 10 του άρθρου 74 του Νόμου 3863/2010, με το οποίο αντικαταστάθηκε η πρώτη παράγραφος του άρθρου 1 του Νόμου 3385/2005, «σε επιχειρήσεις στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας έως σαράντα (40) ώρες την εβδομάδα, ο εργαζόμενος μπορεί να απασχολείται πέντε (5) επιπλέον ώρες την εβδομάδα κατά την κρίση του εργοδότη (υπερεργασία). Οι ώρες αυτές υπερεργασίας (41η, 42η, 43η, 44η, 45η ώρα) αμείβονται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά είκοσι τοις εκατό (20%) και δεν συνυπολογίζονται στα επιτρεπόμενα, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις, όρια υπερωριακής απασχόλησης. Για όσους εργαζομένους ισχύει σύστημα εργασίας έξι (6) εργάσιμων ημερών την εβδομάδα ή σύμφωνα με το προηγούμενο εδάφιο υπερεργασία ανέρχεται σε οκτώ (8) ώρες την εβδομάδα (από 41η έως 48η ώρα).»

Ως Υπερεργασία ή Υπερεργασιακή Απασχόληση, νοείται η απασχόληση που πραγματοποιείται πέρα του καθορισμένου συμβατικού εβδομαδιαίου ωραρίου των σαράντα ωρών, το οποίο καθορίζεται από το άρθρο 6 της από 14/2/84 Εθνική <γενικής Συλλογικής Συμβάσεως Εργασίας<sup>15</sup>.

Ως Πρόσθετη Χρονικά Εργασία, νοείται η απασχόληση που πραγματοποιείται πέρα του μικρότερου των σαράντα ωρών τυχόν καθορισμένου συμβατικού εβδομαδιαίου ωραρίου εργασίας και μέχρι να συμπληρωθούν οι σαράντα ώρες εργασίας την εβδομάδα, ή του τυχόν καθορισμένου συμβατικού ημερήσιου ωραρίου απασχόλησης και μέχρι να συμπληρωθούν οι σαράντα ώρες εργασίας την εβδομάδα<sup>16</sup>.

Όταν πρόκειται για εργασία μισθωτού που εκτείνεται πέρα από το νόμιμο ωράριο εργασίας τότε καλείται ως Υπερωρία ή Υπερωριακή Απασχόληση. Η

<sup>15</sup>Λεβέντης– Παπαδημητρίου, 2011, σελ. 401

<sup>16</sup>Λεβέντης– Παπαδημητρίου, 2011, σελ. 405

νομοθεσία θέτει συγκεκριμένες προϋποθέσεις σύμφωνα με τις οποίες επιτρέπεται η υπερωριακή απασχόληση των μισθωτών, όταν ακολουθούνται αυτές οι προϋποθέσεις τότε γίνεται λόγος για νόμιμη υπερωριακή απασχόληση. Αυτές οι προϋποθέσεις διαφέρουν ανάλογα με το είδος της επιχείρησης ή την ειδικότητα των μισθωτών και έχουν σχέση με:

1. το αν υπάρχει συγκεκριμένος λόγος που να δικαιολογεί την υπερωριακή εργασία,
2. το καθορισμό συγκεκριμένων χρονικών ορίων υπερβάσεως σε σχέση με το νόμιμο ωράριο,
3. με την τήρηση συγκεκριμένων διατυπώσεων.

Στον πίνακα που ακολουθεί παρατίθενται τα ποσοστά των υπερωριών και υπερεργασιών.

**Πίνακας 6: Ποσοστά Υπερωριών και Υπερεργασιών**

<b>Είδος (Νόμος 3863/2010)</b>	<b>Ποσοστά</b>
Υπερεργασία Πενθημέρου (41 <sup>η</sup> – 45 <sup>η</sup> ώρα)	20%
Υπερεργασία Εξαημέρου (41 <sup>η</sup> – 48 <sup>η</sup> ώρα)	20%
Νόμιμη Υπερωρία (έως 120 ώρες το χρόνο)	40%
Νόμιμη Υπερωρία (πάνω από 120 ώρες τον χρόνο)	60%
Κατ' Εξαίρεση ή παράνομη Υπερωρία	80%

Με την παράγραφο Β του άρθρου 55 του Νόμου 4310/2014, επανήλθε ξανά σε ισχύ η διάταξη του άρθρου 80 του Νόμου 4144/2013 για το Ειδικό Βιβλίο Υπερωριών. Από 8/12/2014 σταμάτησε η καταχώρηση των υπερωριών στο Ειδικό Βιβλίο Τροποποίησης Ωραρίου και Υπερωριών, το οποίο καταργήθηκε και καταχωρούνται πλέον σε αθεώρητο βιβλίο υπερωριών όπως προβλεπόταν στο άρθρο 80 του Νόμου 4144/2013.

Το Ειδικό Βιβλίο Υπερωριών ισχύει για όλες τις επιχειρήσεις και σε αυτό καταχωρούνται μόνο οι νόμιμες υπερωρίες και όχι η υπερεργασία και θα πρέπει να

υπάρχει και η υπογραφή του εργαζομένου. Το συγκεκριμένο βιβλίο διατηρείται από τον εργοδότη για μια πενταετία από τη συμπλήρωσή του και να τίθεται στη διάθεση των ελεγκτικών οργάνων, προς έλεγχο. Στο Ειδικό Βιβλίο Υπερωριών αναγράφονται σε ξεχωριστές στήλες:

- α) το ονοματεπώνυμο και η ειδικότητα του μισθωτού,
- β) η τροποποίηση που επέρχεται στο ωράριο εργασίας,
- γ) η αιτία για την οποία πραγματοποιείται η υπερωριακή απασχόληση,
- δ) η ημερομηνία πραγματοποίησης της υπέρβασης,
- ε) η ώρα έναρξης και λήξης της υπέρβασης,
- στ) η υπογραφή του εργαζόμενου (Σχετικό Υπόδειγμα παρουσιάζεται στο Παράρτημα της παρούσας εργασίας).

Σύμφωνα με την παράγραφο ΣΤ του άρθρου 80 του Νόμου 4144/2013, «ο εργοδότης υποχρεούται να γνωστοποιεί στο ΣΕΠΕ ηλεκτρονικά, στο πληροφοριακό σύστημα του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας, «ΕΡΓΑΝΗ» , εντός του πρώτου δεκαπενθημέρου κάθε μήνα, το σύνολο των νομίμων υπερωριών, που πραγματοποιήθηκαν, ανά εργαζόμενο, κατά τον προηγούμενο μήνα.»

Για κάθε παράβαση ή μη σωστή τήρηση των οριζόμενων διατάξεων για το Ειδικό Βιβλίο Υπερωριών θα επιβάλλονται κατά των παραβατών εργοδοτών, ύστερα από τον σχετικό έλεγχο των ελεγκτικών οργάνων του ΣΕΠΕ τα πρόστιμα που προβλέπονται στα άρθρα 24 και 28 του Νόμου 3996/2011, όπως ισχύει σήμερα δηλαδή από 300,00 ευρώ το ελάχιστο μέχρι 50.000 ευρώ για κάθε παράβαση<sup>17</sup>.

## **2.5 Λογιστικός Υπολογισμός Μισθού και Ημερομισθίου**

### Τρόπος Υπολογισμού Μισθού

- Ανεξάρτητα με τις εργάσιμες μέρες που έχει ο κάθε μήνας, πάντα ως δεδομένο είναι ότι οι εργάσιμες μέρες για τον κάθε μήνα είναι 25, όπως ορίζει η παράγραφος 1<sup>α</sup> του άρθρου 18 του Κανονισμού ΙΚΑ, Αρ. Π. 1741/84. Αν ο υπάλληλος δεν εργάστηκε για μια μέρα τότε ο μισθός για τον συγκεκριμένο μήνα θα είναι:

---

<sup>17</sup>taxheaven, 16-01-2014

**Πραγματικός Μισθός/25 μέρες x 24 μέρες = α €**

όπου α ο μισθός σε ευρώ για τον μην που απουσίαζε μια μέρα

- Αν ο υπάλληλος εργαστεί και μια Κυριακή ή μια νόμιμη αργία, η αμοιβή για την Κυριακή (ή την νόμιμη αργία) θα περιλαμβάνει και την προσαύξηση 75%, που υπολογίζεται πάνω από τον νόμιμο μισθό, τότε ο μισθός για τον μήνα αυτό θα είναι:

**Πραγματικός Μισθός x 26 μέρες / 25 Μέρες= β €**

όπου β ο μισθός σε ευρώ για τον μήνα που εργάστηκε επιπλέον μια Κυριακή

- Αν ο υπάλληλος την Κυριακή ή την νόμιμη αργία απασχοληθεί επιπλέον και υπερωριακά, τότε για τις επιπλέον ώρες θα πρέπει να λάβει και αμοιβή για υπερωριακή εργασία. Η προσαύξηση για την υπερωριακή εργασία μπορεί να είναι 40% ή 60% , όπως φαίνεται στον Πίνακα 6, και υπολογίζεται πάνω στο ωρομίσθιο που έχει ήδη προσαυξηθεί με την προσαύξηση του 75% για την Κυριακή.
- Αν ένας υπάλληλος απασχολείται με υπερωριακή εργασία την νύχτα, σε αυτή την περίπτωση η προσαύξηση για την υπερωρία υπολογίζεται επί του ωρομισθίου το οποίο έχει ήδη προσαυξηθεί κατά 25% λόγω νύχτας.
- Αν ένας υπάλληλος απασχολείται με υπερωριακή εργασία κατά τις νυχτερινές ώρες Κυριακής ή νόμιμης αργίας, τότε η προσαύξηση της υπερωριακής εργασίας υπολογίζεται επί του ωρομισθίου το οποίο έχει ήδη προσαυξηθεί και με τις δύο προσαυξήσεις, δηλαδή 25% (προσαύξηση νύχτας) + 75% (προσαύξηση Κυριακής) = 100% .

### Τρόπος Υπολογισμού Ημερομισθίου

- Ο κάθε εργατοτεχνίτης αμείβεται μόνο για τις μέρες που εργάζεται. Αν εργαστεί Κυριακή τότε το ημερομίσθιο του θα αυξηθεί κατά 75% πάνω στο νόμιμο ημερομίσθιο.
- Αν για παράδειγμα ο εργατοτεχνίτης δεν εργάστηκε για πέντε ώρες και ο εργοδότης θέλει να του μειώσει το ημερομίσθιο, τότε θα γίνουν οι παρακάτω υπολογισμοί:

Πραγματικό Ημερομίσθιο x 6 Μέρες= β € , όπου β είναι το πραγματικό εβδομαδιαίος μισθός,

β/ 40 ώρες= γ €, όπου γ η πραγματική αμοιβή για κάθε ώρα εργασίας

γ x 5 ώρες= δ €, όπου δ το ποσό που θα μειωθεί από το πραγματικό ημερομίσθιο, οπότε ο εργατοτεχνίτης θα πάρει: Πραγματικό Ημερομίσθιο – δ= ε €

### **2.6 Νόμιμη Άδεια και Επίδομα Αδείας**

Σύμφωνα με το δεύτερο άρθρο του Αναγκαστικού Νόμου 539/45 «Περί χορηγήσεως και έτος εις τους μισθωτούς αδειών μετ' αποδοχών»,

«1α. Κάθε μισθωτός από την έναρξη της εργασίας του σε υπόχρεη επιχείρηση και μέχρι την συμπλήρωση δώδεκα (12) μηνών συνεχούς απασχόλησης, δικαιούται να λάβει ποσοστό της ετήσιας κανονικής άδειας με αποδοχές κατ' αναλογία με τον χρόνο εργασίας που έχει συμπληρώσει στην ίδια υπόχρεη επιχείρηση. Το ποσοστό αυτό υπολογίζεται με βάση την ετήσια άδεια 24 εργάσιμων ημερών ή αν στην επιχείρηση εφαρμόζεται σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας 20 εργάσιμων ημερών, χωρίς να υπολογίζεται σε αυτές η ημέρα της εβδομάδας κατά την οποία δεν απασχολούνται οι μισθωτοί λόγω του εφαρμοζόμενου συστήματος εργασίας.

β. Ο εργοδότης υποχρεούται μέχρι την λήξη του πρώτου ημερολογιακού έτους, εντός του οποίου προσελήφθη ο μισθωτός να χορηγεί σε αυτόν την παραπάνω αναλογία της κανονικής άδειας. Κατά το δεύτερο ημερολογιακό έτος, ο μισθωτός δικαιούται να λάβει την ετήσια κανονική άδεια με αποδοχές, η οποία αναλογεί στον χρόνο απασχόλησης του στην υπόχρεη επιχείρηση και υπολογίζεται σύμφωνα με το δεύτερο εδάφιο της περίπτωσης α'. Η άδεια αυτή επαυξάνεται κατά μια (1) εργάσιμη μέρα για κάθε έτος απασχόλησης επιπλέον του πρώτου μέχρι τις είκοσι έξι (26) εργάσιμες

ημέρες αν στην επιχείρηση εφαρμόζεται σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας ή μέχρι τις είκοσι δύο (22) εργάσιμες ημέρες αν στην επιχείρηση εφαρμόζεται σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας. Για κάθε ένα από τα επόμενα ημερολογιακά έτη, ο μισθωτός δικαιούται να λάβει από την 1η Ιανουαρίου έκαστου έτους, την κανονική ετήσια άδεια με αποδοχές, η οποία υπολογίζεται σύμφωνα με το προηγούμενο εδάφιο. Η ετήσια άδεια με αποδοχές, καθώς και το επίδομα αδείας, εκτός από τις διατάξεις του νόμου αυτού διέπονται και από τις λοιπές συναφείς διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

2. Σε περίπτωση διαλείπουσας εργασίας ή εκ περιτροπής εργασίας, ο μισθωτός δικαιούται, μετά την συμπλήρωση δωδεκάμηνης σχέσης εργασίας στη επιχείρηση, κάθε ημερολογιακό έτος, άδεια με αποδοχές ίση με το ένα δωδέκατο της αδείας που προβλέπεται από αυτό το νόμο ή άλλη ειδικότερη διάταξη, για κάθε μήνα απασχόλησης από την πρόσληψη του, αν η άδεια χορηγείται για πρώτη φορά, ή από την λήψη της αδείας του προηγούμενου έτους, μέχρι την ημέρα έναρξης της αδείας. Για την εφαρμογή του προηγούμενου εδαφίου ως μήνας λογίζονται 25 μέρες απασχόλησης. Αν προκύπτει κατά τον υπολογισμό αυτής της παραγράφου, κλάσμα χρόνου αδείας, που υπερβαίνει τη μισή μέρα, το κλάσμα στρογγυλοποιείται σε ολόκληρη μέρα».

Ο κάθε εργαζόμενος εκτός από τις αποδοχές που λαμβάνει κατά την περίοδο της αδείας του δικαιούται και ένα συγκεκριμένο ποσό που ονομάζεται επίδομα αδείας. Το συγκεκριμένο επίδομα το δικαιούνται όλοι οι εργαζόμενοι ως δώρο αδείας, το οφειλόμενο σε κάθε περίπτωση επίδομα αδείας είναι ίσο με τις αποδοχές αδείας, δεν μπορεί όμως να υπερβεί τον μισό μισθό για τους υπαλλήλους ή τα 13 ημερομίσθια για τους εργάτες.

Το επίδομα αδείας προκαταβάλλεται με την έναρξη της αδείας, το ποσό του επιδόματος αδείας καταβάλλεται εξολοκλήρου από τον εργοδότη και απαγορεύεται η κατάτμηση του. Αν ο εργοδότης δεν καταβάλει το επίδομα αδείας έως το τέλος του έτους, αυτό δεν παίρνει την προσαύξηση του 100%. Αν ο εργοδότης δεν δεχτεί να καταβάλει το προβλεπόμενο επίδομα αδείας, τότε τιμωρείται μόνο μετά από μήνυση, με φυλάκιση έως έξι μήνες ή με χρηματικό πρόστιμο.

Σε περίπτωση που ο εργαζόμενος αποχωρήσει ή απολυθεί από την επιχείρηση, εντός των δύο πρώτων ημερολογιακών ετών από την ημερομηνία πρόσληψης του,

τότε δικαιούται να λάβει και άδεια και επίδομα αδείας σε περίπτωση που δεν τα έχει λάβει ήδη σύμφωνα με τον πίνακα που ακολουθεί. Σε περίπτωση που ο μισθωτός απολυθεί εντός του πρώτου ημερολογιακού έτους, δικαιούται να πάρει άδεια 2 ημερομίσθια ανά μήνα απασχόλησης και άλλα 2 ημερομίσθια ανά μήνα απασχόλησης ως επίδομα αδείας (με περιορισμό όμως του επιδόματος να μην υπερβαίνει το μισό μισθό ή τα 13 ημερομίσθια). Σε περίπτωση που ο μισθωτός απολυθεί εντός του τρίτου ή εντός των επόμενων ημερολογιακών ετών, δικαιούται να πάρει ολόκληρη την ετήσια άδεια του και το επίδομα αδείας. Αν όμως απολυθεί κατά την 1 Ιανουαρίου που είναι ημέρα αργίας, τότε δεν δικαιούται ούτε άδεια ούτε επίδομα αδείας για το συγκεκριμένο ημερολογιακό έτος, το οποίο ξεκινάει από αυτή την ημερομηνία και μετά, λόγω του ότι δεν έχει εργαστεί καμία ημερολογιακή ημέρα για το συγκεκριμένο έτος.

**Πίνακας 7: Αποζημίωση Αδείας και Επίδομα Αδείας**  
(για όσους απολύονται ή αποχωρούν εντός του 1<sup>ου</sup> ή 2<sup>ου</sup> ημερολογιακού έτους)

Μήνες Συνεχούς Υπηρεσίας στον Ίδιο Εργοδότη	Επιχειρήσεις, παντός είδους (με εξαήμερο ή πενθήμερο), υπάλληλοι, εργατοτεχνίτες ανήλικοι και σπουδαστές (Νόμος 1346/83)			
	Αποδοχές Αδείας		Επίδομα Αδείας	
	Μισθός	Ημερομίσθιο	Μισθός	Ημερομίσθιο
1 Μήνας	2/25	2	2/25	2
2 Μήνες	4/25	4	4/25	4
3 Μήνες	6/25	6	6/25	6
4 Μήνες	8/25	8	8/25	8
5 Μήνες	10/25	10	10/25	10
6 Μήνες	12/25	12	12/25	12
7 Μήνες	14/25	14	½ Μισθό	13
8 Μήνες	16/25	16	½ Μισθό	13
9 Μήνες	18/25	18	½ Μισθό	13



10 Μήνες	20/25	20	½ Μισθό	13
11 Μήνες	22/25	22	½ Μισθό	13
12 Μήνες	24/25	24	½ Μισθό	13

Πηγή: Καραγιάννης - Καραγιάννη – Καραγιάννης, 2015, σελ. 308

### Παράδειγμα

Έστω ένα υπάλληλος που εργάστηκε μέσα σε διάστημα ενός ημερολογιακού έτους 50 μέρες διακεκομμένα και μετά απολύθηκε. Με βάση των παραπάνω πίνακα ο υπάλληλος δικαιούται άδεια 4/25 και άλλα 4/25 του μισθού του, ως επίδομα αδείας. Λόγω του ότι για 50 μέρες πραγματικής απασχόλησης τα ημερομίσθια αδείας και επιδόματος αδείας είναι 4, γιατί σε κάθε 25 μέρες αντιστοιχούν 2 ημερομίσθια οπότε στις 50 μέρες αντιστοιχούν 4.

### **2.7 Άδεια με Σύμβαση Ορισμένου Χρόνου**

Οι εργαζόμενοι που απασχολούνται με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, όπως είναι για παράδειγμα οι εποχιακοί υπάλληλοι, έχουν το δικαίωμα να πάρουν άδεια, με τον ίδιο τρόπο που παίρνουν άδεια οι μισθωτοί που λήγει η σύμβαση εργασίας του, δηλαδή όπως αναφέρθηκε και στην προηγούμενη ενότητα, δικαιούνται να πάρουν δύο ημερομίσθια για κάθε μήνα απασχόλησης, όπως παρουσιάζεται και στον πίνακα 7. Επομένως ο μισθωτός με σύμβαση ορισμένου χρόνου μπορεί να πάρει τμηματικά την άδεια που δικαιούται καθώς και το επίδομα αδείας, κατά το πρώτο και το δεύτερο ημερολογιακό έτος από την πρόσληψη του, όπως ορίζεται και στον Νόμο 3302/2004. Σχετικά με τους ανήλικους και τους σπουδαστές και αυτοί δικαιούνται να λάβουν την ίδια άδεια, όπως τους μισθωτούς.

Όταν ένας μισθωτός ζητήσει άδεια ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να του την παρέχει εντός δύο μηνών, σε περίπτωση που ο εργοδότης αρνηθεί να παρέχει άδεια στον μισθωτό, τότε αυτός δεν μπορεί να θέσει μόνος του τον εαυτό του σε άδεια γιατί αυτό θεωρείται οικειοθελής αποχώρηση. Σύμφωνα με την νομοθεσία ο εργοδότης οφείλει να δώσει άδεια το λιγότερο στο μισό του προσωπικού που έχει υπό την απασχόληση του, εντός των καλοκαιρινών μηνών, δηλαδή από την 1<sup>η</sup> Μαΐου έως και 30 Σεπτεμβρίου.

Σε περίπτωση που ο ίδιος ο μισθωτός δεν ζητήσει την άδεια του, τότε ο εργοδότης υποχρεούται να του την δώσει μέσα στο ημερολογιακό έτος που την δικαιούται και όχι σε επόμενο έτος. Μόνο σε περίπτωση που ο μισθωτός πάρει την του κατά το τέλος του ημερολογιακού έτους και οι μέρες που έχει δεν συμπληρώνονται λόγω λήξης του έτους, τότε μπορεί να συνεχίσει την άδεια του μέχρι να καλύψει τις μέρες που του απομένουν, στις αρχές του επόμενου έτους<sup>18</sup>.

## **2.8 Άδεια Ασθένειας**

Αν ένας μισθωτός έχει εργαστεί σε μια επιχείρηση πάνω από δέκα εργάσιμες μέρες και στην συνέχεια αρρωστήσει τότε δικαιούται να πάρει άδεια ασθένειας μετ' αποδοχών. Οι μέρες που θα απουσιάζει λόγω ασθένειας μπορούν να είναι μέχρι να καλυφθεί το μισό του μηνιαίου μισθού για τους υπαλλήλους και τα δεκατρία ημερομίσθια για τους εργάτες οι οποίοι δουλεύουν για λιγότερο από ένα χρόνο στον ίδιο εργοδότη. Για όσους δουλεύουν για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα του ενός χρόνου στον ίδιο εργοδότη, οι μέρες άδειας ασθένειας μπορούν να είναι συνολικά τόσες όσες να καλύψουν ένα ολόκληρο μισθό για τους υπαλλήλους και είκοσι έξι ημερομίσθια για τους εργάτες.

Αν ένας εργαζόμενος, ανεξάρτητα αν πρόκειται για υπάλληλο ή για εργάτη, αρρωστήσει για πρώτη φορά από μια έως και τρεις εργάσιμες μέρες, τότε μπορεί να λάβει από τον εργοδότη σαν ακαθάριστες αποδοχές είτε το μισό είτε το ένα εικοστό πέμπτο (1/25) του πραγματικού του μισθού. Σε περίπτωση που ασθενήσει για δεύτερη φορά έως και τρεις εργάσιμες μέρες εντός του ίδιου έτους, τότε ο εργοδότης οφείλει να του δώσει ξανά το μισό ή το ένα εικοστό πέμπτο του μισθού του.

Για τις τρεις εργάσιμες μέρες που μπορεί να ασθενήσει ο εργαζόμενος δεν έχει το δικαίωμα να πάρει κανένα επίδομα από το ΙΚΑ. Όμως αν ένας εργαζόμενος αρρωστήσει πάνω από τρεις μέρες τότε δικαιούται να λάβει τα εξής:

1. Για την πρώτη φορά που θα αρρωστήσει πάνω από τρεις μέρες μέσα στον ίδιο χρόνο, μπορεί να πάρει:
  - Από τον εργοδότη για τις πρώτες τρεις μέρες το μισό του ημερομισθίου του σε περίπτωση που είναι εργάτης ή το μισό του ενός

---

<sup>18</sup>Καραγιάννης- Καραγιάννη- Καραγιάννης, 2015, σελ. 233 -234

εικοστού πέμπτου του μισθού του αν είναι υπάλληλος, για την κάθε εργάσιμη μέρα που λόγω ασθενείας δεν εργάστηκε.

- Για τις περισσότερες των τριών μερών που δεν εργάστηκε, δικαιούται να λάβει επίδομα ασθενείας από το ΙΚΑ και την διαφορά μόνο από τις ακαθάριστες αμοιβές των ημερών αυτών, εφόσον πρώτα αφαιρεθεί το επίδομα ασθενείας του ΙΚΑ στις μέρες αυτές.
2. Για την επόμενη φορά που θα αρρωστήσει ο εργαζόμενος (2<sup>η</sup>, 3<sup>η</sup> κ.τ.λ.), εντός του ίδιου χρόνου (πάνω από τρεις μέρες), τότε δικαιούται<sup>19</sup>:
- Το επίδομα ασθενείας του ΙΚΑ για όλες τις εργάσιμες μέρες.
  - Την διαφορά από τις ακαθάριστες αμοιβές των ημερών ασθένειας, εφόσον πρώτα αφαιρεθεί το επίδομα του ΙΚΑ, την οποία θα την λάβει από τον εργοδότη.

## **2.9 Άδεια Γάμου – Άδεια Γέννησης Τέκνου**

Όλοι οι εργαζόμενοι μπορεί βάσει νόμου μπορούν να πάρουν άδεια γάμου είτε συνάψουν θρησκευτικό είτε πολιτικό γάμο, χωρίς να έχει σημασία ο χρόνος υπηρεσίας στον τελευταίο εργοδότη. Αν ο εργαζόμενος απασχολείται με πενθήμερη εργασία τότε δικαιούται να λάβει πέντε εργάσιμες μέρες με αποδοχές, ως άδεια γάμου, ενώ να απασχολείται με εξαήμερο δικαιούται να πάρει έξι εργάσιμες μέρες. Η άδεια γάμου δεν μπορεί να συμψηφιστεί με την νόμιμη ετήσια άδεια.

Αν ο εργαζόμενος δεν ζητήσει την άδεια γάμου τότε δεν μπορεί να την πάρει ετεροχρονισμένα, ούτε έχει το δικαίωμα να ζητήσει χρηματική αποζημίωση. Σε περίπτωση γέννησης παιδιού, ο πατέρας μπορεί να πάρει δύο μέρες άδεια με αποδοχές<sup>20</sup>.

## **2.10 Άδεια Εγκυμοσύνης – Τοκετού**

Κάθε εργαζόμενη γυναίκα με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, δικαιούται να λάβει την νόμιμη άδεια εγκυμοσύνης ή μητρότητας (τοκετού- λοχείας), ανεξαρτήτως του χρονικού διαστήματος που απασχολείται στην επιχείρηση και της εργασίας που παρέχει.

---

<sup>19</sup>Καραγιάννης- Καραγιάννη- Καραγιάννης, 2015, σελ. 367-369

<sup>20</sup>Καραγιάννης- Καραγιάννη- Καραγιάννης, 2015, σελ. 342

Όπως ορίζει η Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας του 2000, «η συνολική άδεια μητρότητας ορίζεται σε 17 εβδομάδες, από τις οποίες οι 8 εβδομάδες (δηλαδή 56 μέρες) θα λαμβάνονται υποχρεωτικά πριν από την πιθανή ημέρα τοκετού (άδεια τοκετού) και οι υπόλοιπες 9 εβδομάδες (οι υπόλοιπες 63 μέρες) μετά τον τοκετό (άδεια λοχείας)». Η ημέρα για τον τοκετό είναι η αφετηρία της προθεσμίας για τις πριν και μετά μέρες της άδειας της εγκυμοσύνης. Σε περίπτωση που η εγκυμονούσα υποβληθεί σε προγεννητικό έλεγχο και οι εξετάσεις γίνουν σε εργάσιμες ώρες, λαμβάνει κανονικά την αμοιβή της για αυτές τις ώρες. Κατά τις περιπτώσεις που το παιδί γεννηθεί νεκρό ή πεθάνει κατά την ώρα του τοκετού, τότε χορηγείται κανονικά ή άδεια λοχείας (9 εβδομάδες).

Ο εργοδότης που δίνει στην εγκυμονούσα την άδεια τοκετού, υποχρεούται να τις δώσει και τις αποδοχές για την άδεια ασθένειας, εφόσον αφαιρέσει τα επιδόματα τα επιδόματα κυοφορίας και λοχείας και όχι το επίδομα τοκετού.

Η έγκυος λαμβάνει από την επιχείρηση 13 ημερομίσθια ή το μισό του μισθού της αν δεν έχει συμπληρώσει δώδεκα μήνες εργασίες στην ίδια επιχείρηση, ή 26 ημερομίσθια ή ένα ολόκληρο μισθό για εργαζόμενη που έχει εργαστεί για περισσότερο από δώδεκα μήνες στην ίδια επιχείρηση, εφόσον αφαιρεθούν τα επιδόματα κυοφορίας και λοχείας του ΙΚΑ που αντιστοιχούν σε αυτό το διάστημα. Αυτό σημαίνει ότι ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να καταβάλει στο ΙΚΑ τις ασφαλιστικές εισφορές που υπολογίζονται επί του συνόλου των αποδοχών και όχι μόνο για το ποσό που απομένει μετά την αφαίρεση των ποσών που καταβλήθηκαν από τον ασφαλιστικό οργανισμό<sup>21</sup>. Μετά την γέννα του παιδιού η κάθε γυναίκα έχει τις εξής επιλογές:

- Για 30 μήνες από την ημέρα λήξης της άδειας λοχείας, μπορεί να εργάζεται για μία ώρα λιγότερο κάθε μέρα και να λαμβάνει πλήρεις αποδοχές.
- Για τους πρώτους 12 μήνες μπορεί να εργάζεται για δύο ώρες λιγότερο και για τους επόμενους 6 μήνες να εργάζεται κατά μια ώρα λιγότερο. Το ίδιο δικαίωμα έχουν και οι γυναίκες που εργάζονται λιγότερες μέρες ανά εβδομάδα και έχουν πλήρες ωράριο εργασίας (εκ περιτροπής εργασία).

---

<sup>21</sup>άρθρα 657 -658 Αστικού Κώδικα

Επίσης το ίδιο δικαίωμα έχουν και οι γυναίκες που εργάζονται με μειωμένη απασχόληση.

Μειωμένο ωράριο εργασίας εναλλακτικά από την μητέρα, μπορεί να λάβει και ο πατέρας (άδεια θηλασμού και φροντίδας των παιδιών), εφόσον πρώτα προσκομίσει στον εργοδότη του βεβαίωση του εργοδότη της μητέρας. Για να γίνει η μείωση του ωραρίου λόγω λοχείας θα πρέπει να αποσταλεί ηλεκτρονικά στο ΣΕΠΕ το έντυπο Ε4 «Συμπληρωματικός Ωραρίου» ή να γίνει καταχώρηση σε παρατήρηση στον «Πίνακα Προσωπικού» (Ε4).

Εκτός από τους εγγάμους και οι άγαμοι γονείς έχουν το δικαίωμα να λάβουν την άδεια φροντίδας του παιδιού και σε αυτή την περίπτωση ισχύει ότι εναλλακτικά με την μητέρα μπορεί να ζητήσει την άδεια ο πατέρας του παιδιού.

Ο εργοδότης απαγορεύεται να απολύσει την έγκυο γυναίκα από την στιγμή που αντιλήφθηκε ότι είναι έγκυος και μέχρι να περάσουν 18 μήνες από τον τοκετό, αυτό το διάστημα μπορεί να πάρει παράταση μόνο αν η εργαζόμενη αρρωστήσει και αυτό να οφείλεται στην κύηση ή στον τοκετό. Σε κάθε περίπτωση η απόλυση εγκύου είναι άκυρη ακόμα και αν ο εργοδότης δεν έχει λάβει γνώση της εγκυμοσύνης. Αν η σύμβαση εργασίας είναι ορισμένου χρόνου, τότε η απαγόρευση για την απόλυση ισχύει μέχρι να λήξει η ημερομηνία που ορίζει η σύμβαση εργασίας.

Μόνο σε περίπτωση ύπαρξης σπουδαίου λόγου για καταγγελία, όπως για παράδειγμα η μη συμμόρφωση της εγκύου με τις οδηγίες του εργοδότη, ή αμελής ή πλημμελής εκτέλεσης της εργασίας π.χ. λόγω ψυχικών προβλημάτων, ο εργοδότης μπορεί να απολύσει έγκυο εργαζόμενη. Αν ο εργοδότης προχωρήσει στην απώληση εγκύου γυναίκας, θα πρέπει να κάνει γραπτή καταγγελία και επίσης να προβεί σε ηλεκτρονική κοινοποίηση στον Ο.Α.Ε.Δ. του εντύπου Ε6. Αν το παιδί πεθάνει τότε ο εργοδότης μπορεί νόμιμα να απολύσει την εργαζόμενη και πριν περάσει το διάστημα των 18 μηνών μετά τον τοκετό.

### **2.11 Άδεια Χωρίς Αποδοχές**

Μετά από συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου, ο εργαζόμενος εάν το ζητήσει μπορεί να λάβει άδεια χωρίς αποδοχές, είτε σε περίπτωση που έχει εξαντληθεί η νόμιμη άδεια που δικαιούται, είτε έχει συμφωνηθεί να πάρει άδεια σε

συγκεκριμένες ημερομηνίες, και υπάρξει ανάγκη ο εργαζόμενος να πάρει άδεια επιπλέον μέρες εκτός των καθορισμένων ημερομηνιών.

Οι μέρες που ο εργαζόμενος θα λάβει άδεια χωρίς αποδοχές δεν μπορούν να συμψηφιστούν με τις ημέρες της κανονικής άδειας και επιπλέον ο εργοδότης δεν καταβάλλει εισφορές στο ΙΚΑ. Ο εργαζόμενος για να λάβει άδεια χωρίς αποδοχές οφείλει να καταθέσει προς τον εργοδότη υπογεγραμμένη γραπτή αίτηση, την οποία ένα και εφόσον την εγκρίνει ο εργοδότης θα πρέπει και ο ίδιος με την σειρά του να την υπογράψει, έτσι ώστε να μην δημιουργηθεί θέμα αμφισβήτησης.

Σε περίπτωση ασθένειας μελών της οικογένειας του μισθωτού ο εργοδότης οφείλει να δώσει άδεια χωρίς αποδοχές, συγκεκριμένα αν ο μισθωτός προστατεύει ένα παιδί μπορεί να λάβει άδεια χωρίς αποδοχές για έξι εργάσιμες μέρες, αν προστατεύει δύο παιδιά οχτώ εργάσιμες μέρες και αν προστατεύει τρία παιδιά δεκατέσσερις εργάσιμες μέρες. Αν και οι δύο γονείς εργάζονται για την ίδια επιχείρηση, τότε και οι δύο έχουν το δικαίωμα να λάβουν την παραπάνω άδεια.

Σημαντικό είναι ότι όταν ένας εργαζόμενος έχει λάβει άδεια χωρίς αποδοχές απαγορεύεται από τον νόμο κατά το διάστημα της εν λόγω άδειας να εργαστεί για άλλο εργοδότη<sup>22</sup>.

## **2.12 Άδεια Γονικής Ανατροφής**

Ο κάθε γονέας μέχρι το παιδί του να φτάσει την ηλικία των έξι ετών, δικαιούται να λαμβάνει γονική άδεια ανατροφής παιδιού, έτσι ώστε να μπορεί να εκπληρώσει τις υποχρεώσεις ανατροφής του παιδιού. Όμως για να μπορέσει ένας γονέας να λάβει την εν λόγω άδεια θα πρέπει να έχει συμπληρώσει ένα χρόνο συνεχόμενης ή διακεκομμένης εργασίας στον ίδιο εργοδότη, εκτός αν ορίζεται διαφορετικά από την νομοθεσία ή από την Συλλογική Σύμβαση Εργασίας.

Η γονική άδεια ανατροφής είναι ατομικό δικαίωμα κάθε γονέα χορηγείται εφάπαξ ή τμηματικά, δεν μπορεί να μεταβιβαστεί και είναι άδεια χωρίς αποδοχές. Χορηγείται εγγράφως για περίοδο τουλάχιστον τεσσάρων μηνών. Σε περίπτωση που ο γονέας έχει περισσότερα του ενός παιδιού το δικαίωμα για την λήψη γονικής άδειας

---

<sup>22</sup>Καραγιάννης- Καραγιάννη- Καραγιάννης, 2015, σελ. 341

ανατροφής είναι αυτοτελές για το καθένα, αρκεί από την λήψη άδειας για το προηγούμενο παιδί να έχει μεσολαβήσει ένα χρόνος πραγματικής εργασίας<sup>23</sup>.

Σύμφωνα με το άρθρο 51 του Νόμου 4075/2012, «στο φυσικό, θετό ή ανάδοχο γονέα παιδιού ηλικίας έως 18 ετών συμπληρωμένων, το οποίο πάσχει από νόσημα που απαιτεί μεταγγίσεις αίματος και παραγώγων του ή αιμοκάθαρση, από νεοπλασματική ασθένεια, ή χρήζει μεταμόσχευσης χορηγείται ειδική γονική άδεια, διάρκειας δέκα εργάσιμων ημερών κατ' έτος, με αποδοχές, έπειτα από αίτησή του, κατά απόλυτη προτεραιότητα. Στο φυσικό, θετό και ανάδοχο γονέα, σε περίπτωση νοσηλείας του παιδιού λόγω ασθένειας ή ατυχήματος που καθιστά αναγκαία την άμεση παρουσία του εργαζόμενου, χορηγείται γονική άδεια νοσηλείας, και μέχρι την ηλικία των 18 ετών αυτού συμπληρωμένων, χωρίς αποδοχές, εφόσον έχει εξαντλήσει τη γονική άδεια ανατροφής του άρθρου 51, για όσο διάστημα διαρκεί η νοσηλεία και σε κάθε περίπτωση όχι πέραν των τριάντα εργάσιμων ημερών κατ' έτος.»

### **2.13 Βιβλίο Αδειών**

Σε κάθε επιχείρηση ο λογιστής υποχρεούται να τηρεί ένα αθεώρητο βιβλίο στο οποίο περιέχονται οι άδειες των εργαζομένων της επιχείρησης και καλείται «βιβλίο αδειών» και τηρείται σε μηχανογραφημένη μορφή. Στο βιβλίο αδειών ο λογιστής καταχωρεί το ονοματεπώνυμο του εργαζόμενου, το έτος γέννησης του, την ειδικότητα του, την ημερομηνία πρόσληψης του, το ποσό της άδειας, το χρόνο χορήγησης και την διάρκεια της άδειας κ.τ.λ. Κάθε φορά που ο μισθωτός λαμβάνει την άδεια που του αντιστοιχεί, οφείλει να υπογράψει στο βιβλίο αδειών.

Ο εργοδότης οφείλει να διατηρεί στην επιχείρηση το βιβλίο αδειών για πέντε χρόνια και να τίθεται στην διάθεση της Επιθεώρησης Εργασίας, αν ζητηθεί κατά την διάρκεια επιτόπιου ελέγχου<sup>24</sup>.

### **2.14 Επίδομα Εξ Ελευθεριότητας**

Το επίδομα εξ ελευθεριότητας είναι οποιοδήποτε ποσό το οποίο δεν προβλέπεται από Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, παρόλα αυτά χορηγείται οικιοθελώς από τον εργοδότη στον εργαζόμενο. Το συγκεκριμένο ποσό δεν μπορεί να

---

<sup>23</sup>αρ. 50, Νόμος 4075/2012

<sup>24</sup>Καραγιάννης- Καραγιάννη- Καραγιάννης, 2015, σελ. 247

περικοπέιμονομερώς από τον εργοδότη, εκτός αν υπάρχει αντίστοιχη πρόβλεψη στη σύμβαση που έχει συνάψει με τον εργαζόμενο.

Επιδόματα εξ ελευθεριότητας, νοούνται και τα επιδόματα τα οποία προβλέπονται από Συλλογικές Συμβάσεις που ο εργοδότης συνεχίζει να τα παρέχει στους εργαζόμενους και μετά την πάροδο ενός τριμήνου από την λήξη της σύμβασης<sup>25</sup>.

## **2.15 Επιδόματα Πάσχα και Χριστουγέννων**

Όλοι οι εργαζόμενοι στον ιδιωτικό τομέα δικαιούνται επιδόματα εορτών, εφόσον έχουν εξαρτημένη σχέση εργασίας, ανεξάρτητα αν:

- Εργάζονται με καθεστώς ολικής ή μερικής απασχόλησης.
- Έχουν σύμβαση ορισμένου ή αορίστου χρόνου.
- Εργάζονται εκ περιτροπής.
- Εργάζονται με μπλοκάκι ή κάποια άλλη σύμβαση.
- Το χρονικό διάστημα που παρέχουν την εργασία τους στον εργοδότη.

Το επίδομα γιορτών Πάσχα (δώρο Πάσχα), αν ο μισθωτός έχει εργαστεί από 1/1 – 30/4 το λαμβάνει στο ακέραιο, το ίδιο ισχύει και για το επίδομα γιορτών Χριστουγέννων (δώρο Χριστουγέννων) εφόσον ο μισθωτός έχει εργαστεί από 1/5-31/12 του αντίστοιχου χρόνου. Το επίδομα γιορτών Πάσχα ισούται με το μισό του μηνιαίου μισθού για τους μισθωτούς και με 15 ημερομίσθια για όσους εργάζονται με ημερομίσθιο. Το επίδομα γιορτών Χριστουγέννων ισούται με ένα ολόκληρο μισθό για τους μισθωτούς και με 25 ημερομίσθια για όσους εργάζονται με ημερομίσθιο. Αν το χρονικό διάστημα που παρέχει ο εργαζόμενος την εργασία του προς τον μισθωτό είναι μικρότερο από τα προαναφερθέντα χρονικά όρια, τότε θα λάβει ένα τμήμα από το επίδομα των εορτών.

Τα επιδόματα εορτών υπολογίζονται επί των πραγματικών αποδοχών που λαμβάνει ο εργαζόμενος και παρέχονται μόνο σε χρήμα και όχι σε είδος. Το δώρο Χριστουγέννων καταβάλλεται στους εργαζόμενους την 21<sup>η</sup> Δεκεμβρίου και το δώρο Πάσχα την Μεγάλη Τετάρτη. Ο εργοδότης έχει προθεσμία μέχρι τέλος Φεβρουαρίου

---

<sup>25</sup>Πρακτικό Βοήθημα για Εργατικά Θέματα, 2014, σελ. 175



για να καταβάλει το δώρο Χριστουγέννων στους εργαζόμενους και έως τέλος Ιουνίου για να καταβάλλει το δώρο του Πάσχα. Επιδόματα εορτών δεν δικαιούνται:

- Οι εργάτες που απασχολούνται σε γεωργικές και κτηνοτροφικές εργασίες και οι εργάτες θαλάσσης.
- Οι εργαζόμενοι κατ' οίκον σε κωμοπόλεις με πληθυσμό μικρότερο από 6.000 κατοίκους.
- Οι φορτοεκφορτωτές.
- Οι αμοιβόμενοι με ποσοστά.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

### ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

#### **3.1 ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

##### **3.1.1 Τι είναι οι Συμβάσεις**

Γενικά ως Σύμβαση Εργασίας ορίζεται η γραπτή ή η προφορική συμφωνία, σύμφωνα με την οποία ένα ορισμένο άτομο (υπάλληλος, εργάτης κ.τ.λ.) που καλείται μισθωτός, αναλαμβάνει την υποχρέωση να παρέχει τις υπηρεσίες του για ορισμένο ή για αόριστο χρόνο, σ' ένα φυσικό ή νομικό πρόσωπο που καλείται εργοδότης, έναντι συμφωνημένου μισθού ή ημερομισθίου. Σύμφωνα με το δεύτερο άρθρο του Νόμου 1876/90, η Συλλογική Σύμβαση Εργασίας μπορεί να ρυθμίζει:

- «Ζητήματα σχετικά με τη σύναψη, τους όρους λειτουργίας και τη λήξη των ατομικών συμβάσεων εργασίας που εμπίπτουν στο πεδίο ισχύος της.
- Ζητήματα που αφορούν την άσκηση του συνδικαλιστικού δικαιώματος στην επιχείρηση, την παροχή συνδικαλιστικών διευκολύνσεων και τον τρόπο παρακράτησης των συνδικαλιστικών εισφορών και της απόδοσής τους στις δικαιούχες οργανώσεις.
- Ζητήματα κοινωνικής ασφάλισης, εκτός από τα συνταξιοδοτικά, εφ' όσον δεν έρχονται σε αντίθεση με τη συνταγματική τάξη και την πολιτική των δημόσιων φορέων κοινωνικής ασφάλισης. "Στην έννοια των συνταξιοδοτικών θεμάτων, που δεν μπορεί να αποτελέσουν περιεχόμενο συλλογικής σύμβασης εργασίας, περιλαμβάνονται και η μεταβολή, αμέσως ή εμμέσως, της σχέσης ασφαλιστρού εργαζομένου και εργοδότη, η μεταβίβαση του βάρους εν όλω ή εν μέρει τακτικών εισφορών ή εισφορών για αναγνώριση προϋπηρεσιών από τον ένα στον άλλο καθώς και η σύσταση ειδικών ταμείων ή λογαριασμών, που χορηγούν περιοδικές παροχές συντάξεων ή εφάπαξ βοήθημα με επιβάρυνση του εργοδότη".
- Ζητήματα σχετικά με την άσκηση της επιχειρηματικής πολιτικής στο μέτρο που αυτή επηρεάζει άμεσα τις εργασιακές σχέσεις.
- Ζητήματα που αφορούν την ερμηνεία των κανονιστικών όρων της συλλογικής σύμβασης εργασίας.

- Ζητήματα που προβλέπονται στο άρθρο 12 του ν. 1767/1988<sup>26</sup> μεεπιφύλαξη και των αρμοδιοτήτων των συμβουλίων των επιχειρήσεων.
- Τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των συμβαλλόμενων μερών.
- Ζητήματα σχετικά με τις διαδικασίες και τους όρους συλλογικής διαπραγμάτευσης, μεσολάβησης και διαιτησίας.
- Η συλλογική σύμβαση εργασίας μπορεί να περιέχει ρήτρα ειρήνης σχετικά με τα ζητήματα που ρυθμίζει.
- «Με επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας ζητήματα σχετικά με την επαναρρύθμιση ή συμπλήρωση των διατάξεων των παραγράφων 1-6 του άρθρου 38 για τη μερική απασχόληση καθώς και των παραγράφων 1, 2, 3 και 7 του άρθρου 40 για τις πρόσθετες ομάδες εργασίας του νόμου για τον εκσυγχρονισμό και την ανάπτυξη<sup>27</sup>»».

### **3.1.2 Ικανότητα Σύναψης Σύμβασης – Ακυρότητα Σύμβασης**

Σύμφωνα με την τρίτη παράγραφο του άρθρου 37 του Νόμου 4024/11, η οποία αντικατέστησε την πρώτη παράγραφο του άρθρου 6 του Νόμου 1876/1990, «ικανότητα για σύναψη Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας έχουν:

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

Ειδικότερα για την παράγραφο 3 του άρθρου 3 του νόμου αυτού, από την πλευρά των εργαζομένων, ικανότητα για σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας έχει η πλέον αντιπροσωπευτική 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 εργαζόμενους σε δικηγορικά, σε συμβολαιογραφικά και άλλα γραφεία η σχετική συλλογική σύμβαση θα υπογράφεται ή η διαιτητική διαδικασία θα διεξάγεται

<sup>26</sup>ΦΕΚ Α' 63

<sup>27</sup>προσθ. Από την παρ. 8 του άρθρου 40 του Ν. 1892/90, ΦΕΚ Α' 101

μεταξύ της συνδικαλιστικής οργάνωσης των εργαζομένων και του οικείου Ν.Π.Δ.Δ., στο οποίο υπάγονται οι εργοδότες.»

Για όλη την διάρκεια εφαρμογής του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής καταργούνται οι παράγραφοι 2 και 3 του άρθρου 11 του Νόμου 1876/90 οι οποίες ανέφεραν:

«2. Με απόφασή, που εκδίδεται μετά από γνώμη του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας, ο Υπουργός Εργασίας μπορεί να επεκτείνει και να κηρύξει γενικώς υποχρεωτική για όλους τους εργαζόμενους του κλάδου ή επαγγέλματος συλλογική σύμβαση εργασίας, η οποία δεσμεύει ήδη εργοδότες που απασχολούν το 51% των εργαζομένων του κλάδου ή επαγγέλματος. Ειδικότερα η επέκταση ομοιοεπαγγελματικής συλλογικής σύμβασης εργασίας δεσμεύει όλους τους εργαζόμενους του επαγγέλματος, ανεξάρτητα από το είδος της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης, με την επιφύλαξη της παρ. 2 του άρθρου 10.

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 υποβολής της».

Ο λόγος για τον οποίο καταργήθηκαν οι συγκεκριμένες διατάξεις μέχρι την λήξη του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής, είναι γιατί έτσι θα γίνει η εφαρμογή των προβλεπόμενων διατάξεων σχετικά με τις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας και τους νέους μισθούς.

Για να μπορέσει να γίνει η σύναψη μιας Σύμβασης Εργασίας θα πρέπει οι συμμετέχοντες να έχουν δικαιοπρακτική ικανότητα. Σύμφωνα με τα όσα ορίζει ο Αστικός Κώδικας «ικανός για δικαιοπραξία είναι όποιος έχει συμπληρώσει το 18<sup>ο</sup> έτος της ηλικίας του», δηλαδή όποιος έχει ενηλικιωθεί. Όμως και άτομα τα οποία έχουν συμπληρώσει το 15<sup>ο</sup> έτος της ηλικίας τους, αν έχουν την γενική συναίνεση των ατόμων που ασκούν την επιμέλεια τους, μπορούν να συνάψουν Σύμβαση Εργασίας ως εργαζόμενοι. Όμως η νομοθεσία απαγορεύει σε άτομα που δεν έχουν

συμπληρώσει το 15<sup>ο</sup> έτος της ηλικίας τους να απασχοληθούν σε οποιαδήποτε εργασία<sup>28</sup>.

Για να μπορεί να υπάρξει κατάρτιση της Σύμβασης Εργασίας θα πρέπει να υπάρχει δήλωση βουλήσεως έγκυρη, πραγματική και σοβαρή, που σημαίνει ότι κατά το χρόνο δήλωσης βουλήσεως το άτομο που την εκφράζει θα πρέπει να έχει συνείδηση των πράξεων του και να μην βρίσκεται σε ψυχική ή διανοητική διαταραχή. Επίσης φαινομενική δήλωση βουλήσεως είναι άκυρη. Άκυρη είναι επίσης όταν η βούληση των συμβαλλομένων προέκυψε με πλάνη, απάτη ή με απειλή.

Η Σύμβαση Εργασίας είναι άκυρη όταν το περιεχόμενο της προσκρούει σε αναγκαστικούς κανόνες ή όταν απουσιάζουν βασικές προϋποθέσεις ή ιδιότητες, οι οποίες επιβάλλονται από αναγκαστικούς κανόνες. Για παράδειγμα όταν ένας εργαζόμενος δεν έχει απαιτούμενο από τον Νόμο πτυχίο ή άδεια ασκήσεως επαγγέλματος, ή για αλλοδαπούς όταν δεν έχουν την νόμιμη άδεια εργασίας ή παραμονής για εργασίας κ.τ.λ. Για να μπορέσει ο εκάστοτε εργοδότης να προβεί στην λύση μιας άκυρης σύμβασης εργασίας που βρίσκεται σε ισχύ, πρέπει να κάνει έγγραφη καταγγελία της συμβάσεως και ταυτόχρονη καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης.

Ο κάθε εργοδότης υποχρεούται να πληροφορεί εγγράφως των εργαζόμενο για τους ουσιώδεις όρους εργασίας, οι οποίοι προκύπτουν από την σύμβαση ή την σχέση εργασίας, αυτό ορίζει το Προεδρικό Διάταγμα 156/1994 με το οποίο εναρμονίσθηκε η Οδηγία 91/533/Ε.Ο.Κ. Κατά κανόνα η νομοθεσία δεν επιβάλλει την έγγραφη σύναψη της Συμβάσεως Εργασίας οπότε με το Προεδρικό Διάταγμα 156/1994 επιδιώκεται η εξασφάλιση ενός αποδεικτικού μέσου έτσι ώστε να υπάρχει διαφάνεια στους εργασιακούς όρους. Ο εργοδότης οφείλει να ενημερώνει τον εργαζόμενο για τους όρους και τις συνθήκες εργασίας που ισχύουν, όπως καθορίζονται από τον νόμο ή από την μεταξύ τους συμφωνία, η γνωστοποίηση αυτή γίνεται με την παράδοση στον εργαζόμενο γραπτής σύμβασης εργασίας ή άλλου εγγράφου που θα περιλαμβάνει όλα τα απαραίτητα στοιχεία. Το έγγραφο αυτό μπορεί να δοθεί στον εργαζόμενο το

---

<sup>28</sup>αρ.2, παρ.1, Νόμος 1837/89

αργότερο σε δύο μήνες από την έναρξη εργασίας. Τα γενικά στοιχεία που περιλαμβάνονται στην συγκεκριμένη γνωστοποίηση είναι<sup>29</sup>:

- i. «Τα στοιχεία ταυτότητας των συμβαλλομένων.
- ii. Τον τύπο παροχής της εργασίας, την έδρα της επιχείρησης ή τη διεύθυνση κατοικίας του εργοδότη. Εάν η εργασία παρέχεται σε περισσότερους τόπους, πρέπει να αναγράφεται ο κύριος τόπος παροχής εργασίας.
- iii. Τη θέση ή την ειδικότητα του εργαζομένου, τον βαθμό του, την κατηγορία της απασχόλησης του καθώς και το αντικείμενο της εργασίας του.
- iv. Την ημερομηνία έναρξης της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας και την διάρκεια της, αν καταρτίζεται για ορισμένο χρόνο. Ο εργοδότης υποχρεούται έτσι να ενημερώσει τον εργαζόμενο μισθωτό σχετικά με την ύπαρξη όρου δυνάμει του οποίου ο μισθωτός υποχρεούται να παρέχει υπερωριακή εργασία, εφόσον απλώς κληθεί για αυτό από τον εργοδότη.
- v. Την διάρκεια της άδειας με αποδοχές που δικαιούται ο εργαζόμενος καθώς και τον τρόπο και τον χρόνο χορήγησης της.
- vi. Το ύψος της αποζημίωσης που οφείλεται και τις προθεσμίες που πρέπει να τηρούν εργοδότης και εργαζόμενος, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία σε περίπτωση λύσης της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας με καταγγελία.
- vii. Τις πάσης φύσεως αποδοχές που δικαιούται ο εργαζόμενος και την περιοδικότητα καταβολής τους. Θα πρέπει έτσι να αναφέρεται όχι μόνο ο βασικός μισθός αλλά και όλες οι λοιπές παράμετροι που καθορίζουν την συνολική αμοιβή.
- viii. Την διάρκεια της κανονικής ημερήσιας και εβδομαδιαίας απασχόλησης του εργαζομένου.
- ix. Αναφορά της συλλογικής ρύθμισης που έχει εφαρμογή και καθορίζει τους ελάχιστους όρους αμοιβής και εργασίας του εργαζομένου».

---

<sup>29</sup>Λεβέντης – Παπαδημητρίου, 2011, σελ. 326

## **3.2 ΕΙΔΗ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ**

### **3.2.1 ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ**

#### **3.2.1.1 Διάκριση Συλλογικών Συμβάσεων ανά εμπλεκόμενο Φορέα**

Ο Νόμος 1876/90 μετά τις τροποποιήσεις που επέφερε ο Νόμος 3899/10, ρυθμίζει όλες τις σχετικές λεπτομέρειες για τις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας. Σύμφωνα με την πρώτη παράγραφο του άρθρου 3 του νόμου 1876/90, οι Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας διακρίνονται σε:

1. Σε εθνικές γενικές, που αφορούν τους εργαζόμενους όλης της χώρας.
2. Σε κλαδικές, που αφορούν τους εργαζόμενους περισσότερων ομοειδών ή συναφών εκμεταλλεύσεων ή επιχειρήσεων ορισμένης πόλης ή περιφέρειας ή και όλης της χώρας.
3. Σε επιχειρησιακές, που αφορούν τους εργαζόμενους μιας εκμετάλλευσης ή επιχείρησης.
4. Σε εθνικές ομοιοεπαγγελματικές που αφορούν τους εργαζόμενους ορισμένου επαγγέλματος και των συναφών προς το επάγγελμα αυτό ειδικοτήτων όλης της χώρας.
5. Σε τοπικές ομοιοεπαγγελματικές, που αφορούν τους εργαζόμενους ορισμένου επαγγέλματος ή και των συναφών ειδικοτήτων συγκεκριμένης πόλης ή περιφέρειας.
6. Σε ειδικές επιχειρησιακές, οι οποίες εισήχθησαν με το άρθρο 13 του Νόμου 3899/10, περαιτέρω αναφορά θα υπάρξει σε επόμενη ενότητα της παρούσας εργασίας.

#### **3.2.1.2 Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας**

Αρχικά θα πρέπει να δοθεί ο ορισμός της Εθνικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.) η οποία υπογράφεται από την Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας (Γ.Σ.Ε.Ε.) και από τις εργοδοτικές οργανώσεις και καθορίζει τους ελάχιστους όρους εργασίας, μισθών και ημερομισθίων στον ιδιωτικό τομέα. Επομένως οι αποδοχές των μισθωτών δεν μπορεί σε καμία περίπτωση, να είναι κατώτερες από τις αποδοχές που καθορίζονται στην Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας. Οι όροι εργασίας που περιλαμβάνονται στην Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας αφορούν και τους εργαζόμενους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, ορισμένου ή αορίστου

χρόνου, που απασχολούνται στο Δημόσιο, τα νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου και τους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης.

Οι Εθνικές Γενικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας συνάπτονται από τις τριτοβάθμιες οργανώσεις των εργαζομένων και τις αναγνωριζόμενες ως ευρύτερης εκπροσώπησης οργανώσεις των εργοδοτών ή πανελλήνιας έκτασης, όπως αναφέρεται την τρίτη παράγραφο του τρίτου άρθρου του Νόμου 1876/90.

Τα τελευταία χρόνια λόγω της οικονομικής κρίσης και των δεσμεύσεων που έχει υπογράψει η Ελλάδα, πολλά πράγματα έχουν αλλάξει και στην Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας. Πριν από την έναρξη ισχύος του Νόμου 4093/2012 «Έγκριση Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013–2016 – Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής του ν. 4046/2012 και του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013–2016.», η Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας περιλάμβανε το ελάχιστο όριο καθορισμού των όρων εργασίας είτε αυτοί σχετιζόνταν με μισθολογικά είτε με μη μισθολογικά ζητήματα και δεν υπήρχε δυνατότητα να συμφωνηθούν όροι εργασίας που να υπολείπονται τους όρους που εμπεριέχονταν στην Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (παρατίθεται στο Παράρτημα).

### **3.2.1.3 Κλαδικές και Ομοιοεπαγγελματικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας**

Οι Κλαδικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας αφορούν τους εργαζομένους περισσότερων ομοειδών ή συναφών επιχειρήσεων ή εκμεταλλεύσεων (ενός δηλαδή συγκεκριμένου κλάδου παραγωγής) ορισμένης πόλης ή περιφέρειας ή όλης της χώρας. 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. Για να υπαχθεί μια ορισμένη εργασιακή σχέση σε συγκεκριμένη κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας θα πρέπει πρώτα η επιχείρηση να χαρακτηριστεί ως εντασσόμενη για τον εν λόγω κλάδο, για τον χαρακτηρισμό της επιχείρησης λαμβάνεται υπόψη το αντικείμενο της επιχειρηματικής δραστηριότητας καθώς και η μορφή της.

Σύμφωνα με την τέταρτη παράγραφο του τρίτου άρθρου του Νόμου 1876/90, Οι κλαδικές συμβάσεις 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 για τους εργαζόμενους στον Τραπεζικό κλάδο, οι Κλαδικές Συμβάσεις δύναται να συνάπτονται και από μεμονωμένους εργοδότες που εκπροσωπούνται από ένα κοινό εξουσιοδοτημένο εκπρόσωπο ή εκπροσώπους, αν οι καλούμενοι ή καλούντες για διαπραγματεύσεις ή καλύπτουν το λιγότερο το 70% των εργαζομένων στον κλάδο ή είναι τουλάχιστον πέντε μεγαλύτεροι εργοδότες, με κριτήριο τους εργαζόμενους που απασχολούν. Οι υπόλοιποι εργοδότες έχουν το δικαίωμα να συμμετέχουν στις διαπραγματεύσεις και να υπογράψουν την Συλλογική Σύμβαση.

Όπως προαναφέρθηκε οι Ομοιοεπαγγελματικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας αφορούν σχέσεις εργασίας των μισθωτών οι οποίοι παρέχουν συγκεκριμένο είδος εργασίας, ρυθμίζουν τις εργασιακές σχέσεις των εργαζομένων στο ίδιο επάγγελμα και των συναφών με αυτό ειδικοτήτων, ανεξάρτητα με το αντικείμενο δραστηριότητας της επιχείρησης στην οποία απασχολούνται.

Δηλαδή ενώ οι Κλαδικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας σχετίζονται με το αντικείμενο της επιχειρηματικής δραστηριότητας που ασκείται από την επιχείρηση και διαχωρίζονται σύμφωνα με αυτό, οι Ομοιοεπαγγελματικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας σχετίζονται με το είδος της εργασίας που παρέχουν οι μισθωτοί και όχι με την επιχειρηματική δραστηριότητα που ασκεί η επιχείρηση.

Στο τρίτο άρθρο του Νόμου 1876/90, γίνεται διάκριση των Ομοιοεπαγγελματικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας σε δύο κατηγορίες, όπως έχει προαναφερθεί, στις Εθνικές Ομοιοεπαγγελματικές που αφορούν τους εργαζόμενους ορισμένου επαγγέλματος και των συναφών προς το επάγγελμα αυτό ειδικοτήτων όλης της χώρας και στις Τοπικές Ομοιοεπαγγελματικές, που αφορούν τους εργαζόμενους ορισμένου επαγγέλματος ή και των συναφών ειδικοτήτων συγκεκριμένης πόλης ή περιφέρειας.

Οι μεν Εθνικές Ομοιοεπαγγελματικές συνάπτονται από την πλευρά των εργαζομένων από δευτεροβάθμιες ή πρωτοβάθμιες ομοιοεπαγγελματικές συνδικαλιστικές οργανώσεις πανελληνίας έκτασης και από την πλευρά των εργοδοτών, συνάπτονται από εργοδοτικές οργανώσεις ευρύτερης εκπροσώπησης ή πανελληνίας έκτασης, ενώ οι Τοπικές Ομοιοεπαγγελματικές Συλλογικές Συμβάσεις συνάπτονται από ομοιοεπαγγελματικές συνδικαλιστικές οργανώσεις των

εργαζομένων, πρωτοβάθμιες ή δευτεροβάθμιες, τοπικού χαρακτήρα και από εργοδοτικές οργανώσεις<sup>30</sup>.

Μεγάλες ανατροπές υπήρξαν στις Κλαδικές Συμβάσεις και γενικά στις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας, μετά την εφαρμογή του Μνημονίου. Πολλές Κλαδικές Συμβάσεις «πάγωσαν» από τον Φεβρουάριο του 2012 λόγω των μνημονιακών ρυθμίσεων, οι εν λόγω ρυθμίσεις επέτρεπαν στους εκπροσώπους των κοινωνικών εταίρων να συμφωνούν μεταξύ τους μόνο για το ύψος του κατώτατου μισθού και τους απαγόρευαν να υπογράφουν συμβάσεις για οποιοδήποτε άλλο λόγο, αυτό είχε ως αποτέλεσμα στους 55 από τους 90 σημαντικότερους κλάδους της ελληνικής οικονομίας να μην υπογραφεί καμιά Κλαδική Σύμβαση Εργασίας.

Το τοπίο αυτό άλλαξε μετά από απόφαση του Συμβουλίου της Επικρατείας το 2014. Συγκεκριμένα στις 24 Ιουνίου του 2014 το Συμβούλιο της Επικρατείας (ΣΤΕ) με την απόφαση υπ' αριθμόν 2307/2014, έκανε δεκτή την αίτηση ακύρωσης της ΓΣΕΕ και ακύρωσε τις διατάξεις του άρθρου 3 παρ. 1,2 και 4 της ΠΥΣ 6/2012 (2ο Μνημόνιο), ως αντίθετες στο άρθρο 22 παρ. 2 του Συντάγματος. Με την απόφαση του Συμβουλίου της Επικρατείας ακυρώθηκαν οι εξής διατάξεις:

- το δικαίωμα προσφυγής στη διαιτησία αποκλειστικά με κοινή συμφωνία των μερών<sup>31</sup>

-την προσφυγή στη διαιτησία είχε περιορισθεί αποκλειστικά στον καθορισμό βασικού μισθού ή/και βασικού ημερομισθίου με απαγόρευση ρύθμισης οποιουδήποτε άλλου ζητήματος, ακόμη και διατηρητικών ρητρών<sup>32</sup>, ενώ εκκρεμείς προσφυγές στον ΟΜΕΔ αν μεν είχαν κατατεθεί μονομερώς ετίθεντο στο αρχείο, ενώ αν είχαν κατατεθεί με κοινή συμφωνία κρίνονταν σύμφωνα με τις ρυθμίσεις της ΠΥΣ 6/2012<sup>33</sup>.

Οι ανωτέρω διατάξεις είχαν ως συνέπεια να καταργηθεί η δυνατότητα μονομερούς προσφυγής στον Οργανισμό Μεσολάβησης και Διαιτησίας (ΟΜΕΔ), επομένως όταν η ηγεσία μίας εργατικής και μίας εργοδοτικής ένωσης κάθονταν στο τραπέζι των συλλογικών διαπραγματεύσεων μετά τη λήξη της κλαδικής σύμβασης και

---

<sup>30</sup> άρθρ.3, παρ. 6&7, Νόμος 1876/90

<sup>31</sup> άρθρο 3 παρ. 1, Π.Υ.Σ. αρ.6 28/2/12

<sup>32</sup> άρθρο 3 παρ. 2

<sup>33</sup> άρθρο 3 παρ. 4 , Π.Υ.Σ. αρ.6 28/2/12

προέκυπτε μια διαφωνία μεταξύ των δύο πλευρών, μη μπορώντας να προσφύγουν στον Οργανισμό Μεσολάβησης και Διαιτησίας, οι διαπραγματεύσεις έληξαν άδοξα, με αποτέλεσμα να μην υπογράφεται καμία Συλλογική Σύμβαση που να σχετίζεται με τον κατώτατο κλαδικό μισθό, ούτε κάποιο άλλο εργασιακό δικαίωμα.

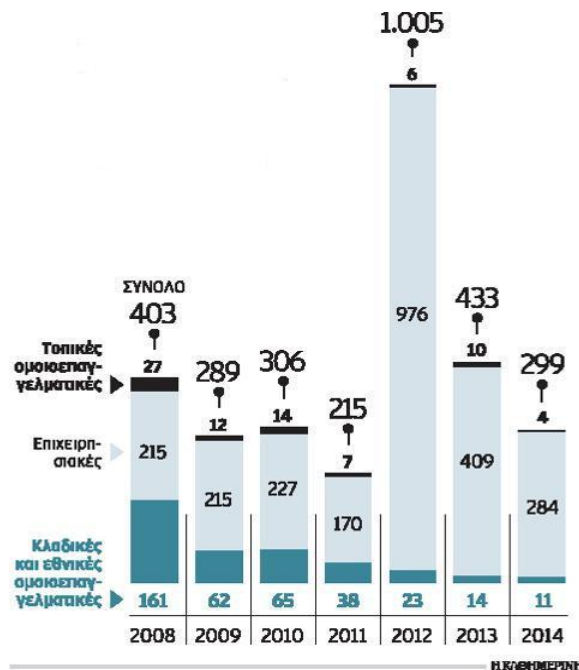
Η πρόβλεψη της ΓΣΕΕ ήταν ότι αμέσως μετά την απόφαση του Συμβουλίου της Επικρατείας η οποία επιτρέπει την μονομερή προσφυγή στον Οργανισμό Μεσολάβησης και Διαιτησίας, ακόμα και για ζητήματα τα οποία δεν σχετίζονται με τον κατώτατο κλαδικό μισθό θα οδηγούσε στην ανανέωση των 55 Κλαδικών Συμβάσεων οι οποίες δεν είχαν υπογραφεί μετά την ψήφιση του δεύτερου Μνημονίου.

Το μεγαλύτερο μειονέκτημα που επέφερε το δεύτερο Μνημόνιο στις Συλλογικές και κατά συνέπεια στις Κλαδικές Συμβάσεις σύμφωνα με την ΓΣΕΕ, ήταν ότι με την κατάργηση της δυνατότητας της μονομερούς προσφυγής στον Οργανισμό Μεσολάβησης και Διαιτησίας, άρχισε η σύναψη επιχειρησιακών και ατομικών συμβάσεων που προέβλεπαν κατά κανόνα χαμηλότερους μισθούς και όρους εργασίας, σε σύγκριση με όσα προέβλεπαν οι προηγούμενες κλαδικές συμβάσεις ή όσα θα μπορούσαν να προβλέψουν οι νέες<sup>34</sup>. Στο διάγραμμα που ακολουθεί παρουσιάζονται οι Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας από το 2008 έως και το 2014.

---

<sup>34</sup>e-forologia, 23/9/14

**Διάγραμμα 1: Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας 2008-2010**



Όπως παρατηρείται και από το παραπάνω διάγραμμα υπάρχει ραγδαία μείωση τόσο στις Κλαδικές και Εθνικές Ομοιοεπαγγελματικές όσο και στις Τοπικές Ομοιοεπαγγελματικές Συμβάσεις. Το 2008 οι Κλαδικές και Εθνικές Ομοιοεπαγγελματικές Συμβάσεις ήταν 161 ενώ το 2014 μόλις 11, αντίστοιχα το 20078 οι Τοπικές Ομοιοεπαγγελματικές Συμβάσεις ήταν 27 , ενώ το 2014 μόλις 4. Οι πλειοψηφία των συμβάσεων πλέον έχει υποκατασταθεί από Ατομικές και Επιχειρησιακές Συμβάσεις, με τις οποίες καθορίζονται χαμηλότεροι μισθοί.

Οι 11 Κλαδικές Συμβάσεις που βρισκόταν σε ισχύ το 2014, κάλυπταν το 7-10% των μισθωτών, όταν το 2008 σχεδόν το σύνολο των μισθωτών στον ιδιωτικό τομέα καλυπτόταν από τις 161 Κλαδικές και Ομοιοεπαγγελματικές Συμβάσεις. Σύμφωνα με το Εθνικό Ινστιτούτο που βρίσκεται υπό την εποπτεία του υπουργείου Εργασίας, επισημαίνεται ότι ο θεσμός των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας Εθνικού, Κλαδικού και Ομοιοεπαγγελματικού επιπέδου τείνει να καταστεί ανενεργός.

### 3.2.1.4 Επιχειρησιακές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας

Η πέμπτη παράγραφος του τρίτου άρθρου του Νόμου 1876/90 που αναφερόταν στις Επιχειρησιακές Συλλογικές Συμβάσεις, αντικαταστάθηκε από την πρώτη παράγραφο του άρθρου 37 του Νόμου 4024/11, που αναφέρει «οι επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις συνάπτονται, κατά σειρά προτεραιότητας, από

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

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

Γίνεται σαφές ότι πλέον διευκολύνεται η σύναψη Επιχειρησιακών Συμβάσεων και ειδικότερα μετά τις αλλαγές που εισήχθησαν με το άρθρο 37 του Νόμου 4024, στον Νόμο 1876/90. Δεδομένου ότι η σύναψη Επιχειρησιακών Συμβάσεων μπορεί να γίνεται και από ένωση προσώπων η οποία συστήνεται τουλάχιστον από τα 3/5 των εργαζομένων στην επιχείρηση, υπάρχει πάντα το ενδεχόμενο εικονικών συστάσεων ενώσεων προσώπων εργαζομένων τα οποία μπορεί να έχουν «καλές» σχέσεις με τον εργοδότη ή τους εργοδότες της επιχείρησης, με ότι αυτό μπορεί να συνεπάγεται για τους υπόλοιπους εργαζόμενους αλλά και για την ίδια την επιχείρηση.

Σε κάθε περίπτωση οι Επιχειρησιακές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας δεν μπορούν να έχουν δυσμενέστερους όρους εργασίας για τους εργαζόμενους, ούτε να έχουν χαμηλότερο κατώτατο μισθό από αυτό που προβλέπεται στην Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας. Μετά από την υπογραφή της Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας οι όποιοι επιπλέον εργασιακοί όροι αλλά και η μείωση των αποδοχών ισχύουν για το σύνολο του προσωπικού. Για να υπάρξει επιλεκτική μείωση αποδοχών σε συγκεκριμένους εργαζόμενους ή σε συγκεκριμένη ειδικότητα εργαζομένων, θα πρέπει απαραίτητως να εφαρμόζονται οι διατάξεις του νόμου 3896/11, περί ισότητας, αρχή ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων.

Στο άρθρο 37 δεν υπάρχει διάταξη η οποία να προβλέπει ή να περιορίζει την διάρκεια εφαρμογής της Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, κάτι το οποίο σύμφωνα με την ΓΣΕΕ «δημιουργεί σοβαρό ερμηνευτικό ζήτημα για τη διάρκεια ισχύος του άρθρου 37 και ειδικότερα των διατάξεών του<sup>35</sup> που συνδέουν ρητά την ισχύ τους με τη διάρκεια του μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής στρατηγικής 2012 έως 2015.»

Όσο διαρκεί η εφαρμογή του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής η επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας υπερισχύει σε περίπτωση Συρροής με κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας και πάντως δεν επιτρέπεται να περιέχει όρους εργασίας δυσμενέστερους για τους εργαζόμενους από τους όρους εργασίας εθνικών συλλογικών συμβάσεων<sup>36</sup>.

Το άρθρο 13 του Νόμου 3899/10 εισήγαγε την Ειδική Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, συγκεκριμένα αναφέρει, «με επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας, οι αποδοχές και οι συνθήκες εργασίας είναι δυνατόν να αποκλίνουν από αυτές της αντίστοιχης κλαδικής συλλογικής σύμβασης εργασίας και όχι πάντως κατώτερα από το επίπεδο της εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης εργασίας. Στην περίπτωση αυτή, η επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας, η οποία μπορεί να ανανεώνεται, ονομάζεται «ειδική επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας». Οι ειδικές επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας υπερισχύουν από τις αντίστοιχες κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας, χωρίς περιορισμούς. Τα προβλεπόμενα στο άρθρο 10 για τη συρροή και τα προβλεπόμενα στις παραγράφους 2, 3 και 4 του άρθρου 11 για την επέκταση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας δεν ισχύουν για τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας της παρούσας παραγράφου. Οι ειδικές επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας λαμβάνουν υπόψη την ανάγκη προσαρμογής των επιχειρήσεων στις συνθήκες της αγοράς, με στόχο τη δημιουργία ή τη διατήρηση των θέσεων εργασίας, καθώς και τη βελτίωση της παραγωγικότητας και ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων.»

Η Ειδική Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας μπορεί να ορίζει των αριθμό θέσεων εργασίας, τους όρους και τις προϋποθέσεις μερικής απασχόλησης, εκ

---

<sup>35</sup>παρ.5 για την αναστολή της αρχής της εύνοιας και την κατίσχυση των επιχειρησιακών ΣΣΕ και παρ.6 για την αναστολή της επέκτασης ισχύος των ΣΣΕ

<sup>36</sup>αρ. 37, παρ.5, Νόμος 4024/11

περιτροπής εργασίας και διαθεσιμότητας, επίσης μπορεί να ορίζεται και ο χρόνος διάρκειας τους.

Σύμφωνα με το Διάγραμμα 1 οι Ειδικές Επιχειρησιακές Συμβάσεις παρουσιάζουν πολύ μεγάλη αύξηση από το 2008, σε σύγκριση με τις υπόλοιπες Συλλογικές Συμβάσεις Εργασία. Το 2008 ο αριθμός των Επιχειρησιακών Συμβάσεων ήταν 215, ενώ το 2012 ο ίδιος αριθμός εκτοξεύτηκε στις 976 από τις συνολικά 1005 Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας που έγιναν το 2012. Το 2014 ο συνολικός αριθμός Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας μειώθηκε στις 299, εκ των οποίων η συντριπτική πλειοψηφία αντιστοιχούσε σε Επιχειρησιακές Συμβάσεις (284). Ο λόγος για αυτή την ραγδαία αύξηση, είναι η ευελιξία αλλά και οι δυνατότητες που προσφέρονται στην εκάστοτε επιχείρηση από την σύναψη μιας Επιχειρησιακής Σύμβασης, όπως για παράδειγμα ο καθορισμός του μισθού, καθώς και των όρων εργασίας.

### **3.2.2 ΑΤΟΜΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ**

#### **3.2.2.1 Ως προς το είδος απασχόλησης**

##### **3.2.2.1.1 Σύμβαση Εξαρτημένης Εργασίας και Σύμβαση Ανεξαρτήτων Υπηρεσιών**

Η όποια μορφή εργασίας μπορεί να προσφέρεται είτε υπό συνθήκες εξαρτήσεως είτε χωρίς, κατά την πρώτη περίπτωση υπάρχει η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας για την οποία εφαρμόζονται οι κανόνες του εργατικού δικαίου, το οποίο οφείλεται στην ανάγκη για ειδική προστασία του εργαζομένου όταν βρίσκεται κάτω από συνθήκες εξαρτήσεως. Ενώ στην δεύτερη περίπτωση όπου δεν υπάρχει εξαρτημένη σύμβαση εργασίας, αλλά άλλου είδους σχέση, όπως για παράδειγμα σύμβαση ανεξάρτητων υπηρεσιών, εφαρμόζονται οι διατάξεις του Αστικού Κώδικα ή άλλες διατάξεις.

Η σύμβαση ανεξάρτητων υπηρεσιών παρουσιάζει αρκετές ομοιότητες με την σύμβαση εξαρτημένης εργασίας και στους δύο τύπους συμβάσεων το ένα συμβαλλόμενο μέρος αναλαμβάνει την υποχρέωση να παρέχει την εργασία του στο άλλο μέρος για ορισμένο ή αόριστο χρονικό διάστημα έναντι μισθού, όπως ορίζεται στο άρθρο 648 του Αστικού Κώδικα.

Η κύρια διαφορά μεταξύ των δύο τύπων συμβάσεων είναι ότι στην σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ο εργοδότης δεσμεύει τον εργαζόμενο, σύμφωνα με συγκεκριμένες οδηγίες, για τον τρόπο, τον χρόνο και τον τόπο παροχής των

υπηρεσιών του. Ο εργαζόμενος υποχρεούται να ακολουθεί τις οδηγίες, καθώς και να δέχεται την άσκηση ελέγχου από τον εργοδότη έτσι ώστε να μπορεί να διαπιστώνει κατά πόσο ο εργαζόμενος συμμορφώνεται με τις οδηγίες. Από την άλλη πλευρά με την σύμβαση ανεξάρτητων υπηρεσιών ο εργαζόμενος δεν δεσμεύεται από τις οδηγίες του λήπτη της εργασίας σχετικά με τον χρόνο, τον τόπο και τον τρόπο παροχής της εργασίας, οφείλει μόνο να προσφέρει την εργασία του τηρώντας τους όρους που προβλέπει η σύμβαση.

#### **3.2.2.1.2 Σύμβαση Εξαρτημένης Εργασίας και Σύμβαση Έργου**

Όπως προαναφέρθηκε με την σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ο εργαζόμενος αναλαμβάνει την υποχρέωση να παρέχει την εργασία του με βάση τις οδηγίες του εργοδότη, χωρίς όμως ο εργαζόμενος να βαρύνεται για τα αποτελέσματα της εργασίας του. Στην σύμβαση έργου, σύμφωνα με το άρθρο 681 του Αστικού Κώδικα, ο εργολάβος αναλαμβάνει την υποχρέωση να εκτελέσει ένα έργο και ο εργοδότης οφείλει να καταβάλει την συμφωνημένη αμοιβή προς τον εργολάβο. Αντικείμενο της σύμβασης έργου είναι το έργο αυτό καθ' εαυτό, δηλαδή το αποτέλεσμα από την επίτευξη της εργασίας, κάτι το οποίο συνεπάγεται ότι τον κίνδυνο του έργου τον έχει ο εργολάβος, μέχρι να γίνει η παράδοση του στον εργοδότη, όπως ορίζει και το άρθρο 698 του Αστικού Κώδικα. Το γεγονός αυτό αποτελεί και την ουσιαστική διαφορά μεταξύ της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας και της σύμβασης έργου.

#### **3.2.2.1.3 Σύμβαση Εργασίας Ορισμένου και Αορίστου Χρόνου**

Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας είναι αορίστου χρόνου όταν οι συμβαλλόμενοι δεν έχουν καθορίσει ορισμένη διάρκεια για την παροχή της εργασίας, ούτε η διάρκεια αυτή προκύπτει από το είδος και τον σκοπό της εργασίας<sup>37</sup>, επίσης αορίστου χρόνου θεωρείται και η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας της οποίας η λύση εξαρτάται από την επέλευση ενός αβέβαιου μελλοντικού γεγονότος. Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου λύεται μετά από καταγγελία όπως ορίζει η δεύτερη παράγραφος του άρθρου 669 του Αστικού Κώδικα.

---

<sup>37</sup>αρ. 669, παρ.2 Αστικός Κώδικας



Αντίθετα ορισμένου χρόνου νοείται η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας για την οποία οι συμβαλλόμενοι έχουν εξαρχής συμφωνήσει για την χρονική της διάρκεια. Μετά το πέρας του προκαθορισμένου χρόνου η σύμβαση ορισμένου χρόνου παύει αυτοδικαίως, χωρίς να χρειάζεται καταγγελία ή προειδοποίηση ή οποιαδήποτε άλλη ενέργεια από τα συμβαλλόμενα μέλη<sup>38</sup>.

#### **3.2.2.1.4 Σύμβαση Εργασίας με Δοκιμή**

Η σύμβαση εργασίας με δοκιμή υφίσταται όταν ο εργοδότης απασχολεί τον εργαζόμενο για μια συγκεκριμένη χρονική περίοδο, η οποία καλείται δοκιμαστική περίοδος, με σκοπό να διαπιστώσει αν ο εργαζόμενος διαθέτει τις απαραίτητες γνώσεις και ικανότητες για την συγκεκριμένη θέση εργασίας. Το σημαντικό χαρακτηριστικό του συγκεκριμένου τύπου σύμβασης είναι η ευχερέστερη λύση της είτε κατά την διάρκεια, είτε κατά την λήξη της δοκιμαστικής περιόδου.

#### **3.2.2.1.5 Σύμβαση Εργασίας Μαθητευομένου**

Η σύμβαση εργασία μαθητευομένου σε αντίθεση με την σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, κατά την οποία παρέχεται εργασία από τον μισθωτό έναντι αμοιβής, αποσκοπεί στην εκπαίδευση ή στην επιστημονική προαγωγή και ειδίκευση του μαθητευομένου. Τα συμβαλλόμενα μέρη συνήθως συνάπτουν μικτούς τύπους συμβάσεων που αποβλέπουν τόσο στην παροχή εργασίας έναντι αμοιβής, όσο και στην εκπαίδευση ή στην επιστημονική προαγωγή και ειδίκευση του μαθητευομένου.

#### **3.2.2.1.6 Σύμβαση Ετοιμότητας προς Εργασία**

Η εν λόγω σύμβαση εργασίας δεν αφορά αποκλειστικά και μόνο την παροχή εργασίας αλλά και την ετοιμότητα προς παροχή εργασίας, που σημαίνει την δέσμευση του ελεύθερου χρόνου του εργαζομένου και την διάθεση της εργασιακής του δύναμης προς τον εργοδότη, έτσι ώστε να την χρησιμοποιήσει όποτε εκείνος κρίνει σκόπιμο.

---

<sup>38</sup>αρ. 669, παρ. 1, Αστικός Κώδικας

### **3.2.2.1.7 Σύμβαση Δανεισμού Εργαζομένου**

Η σύμβαση δανεισμού εργαζομένου, συνάπτεται μεταξύ του εργοδότη και ενός τρίτου και έχει ως περιεχόμενο ότι ο εργαζόμενος θα παραχωρείται στον τρίτο για εργασία, δηλαδή ο εργαζόμενος κατά την διάρκεια του δανεισμού θα παρέχει την εργασία του στον τρίτο, όμως για να γίνει αυτό θα πρέπει να υπάρχει και η σύνεση του εργαζομένου, η οποία παρέχεται είτε με την αρχική σύμβαση εργασίας, είτε ετεροχρονισμένα εν όψει συγκεκριμένου δανεισμού.

### **3.2.2.1.8 Σύμβαση Μερικής Απασχόλησης και εκ Περιορισμένης Εργασίας**

Η σύμβαση μερικής απασχόλησης ισχύει όταν μεταξύ του εργαζόμενου και του εργοδότη συμφωνείται ότι, ο εργαζόμενος θα παρέχει την εργασία του στον εργοδότη για μικρότερη χρονική διάρκεια από την κανονική και θα λαμβάνει αντίστοιχα και μικρότερη αμοιβή.

Το άρθρο 38 του Νόμου 1892/1990 όπως αντικαταστάθηκε από την πρώτη παράγραφο του δεύτερου άρθρου του Νόμου 3846/2010 ορίζει ότι, «κατά την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας ή κατά τη διάρκειά της ο εργοδότης και ο μισθωτός μπορούν με έγγραφη ατομική σύμβαση να συμφωνήσουν, ημερήσια ή εβδομαδιαία ή δεκαπενθήμερη ή μηνιαία εργασία, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, η οποία θα είναι μικρότερης διάρκειας από την κανονική (μερική απασχόληση). Η συμφωνία αυτή, εφόσον μέσα σε οκτώ (8) ημέρες από την κατάρτισή της δεν γνωστοποιηθεί στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας, τεκμαίρεται ότι καλύπτει σχέση εργασίας με πλήρη απασχόληση.»

Ως βάση για τον προσδιορισμό της μερικής απασχόλησης λαμβάνεται η κανονική απασχόληση, η οποία είναι η πλήρης απασχόληση του συγκρίσιμου εργαζομένου. Οι αποδοχές των εργαζομένων με σύμβαση ή σχέση εργασίας μερικής απασχόλησης υπολογίζονται όπως και οι αποδοχές του συγκρίσιμου εργαζομένου και αντιστοιχούν στις ώρες εργασίας της μερικής απασχόλησης<sup>39</sup>. Στην δεύτερη παράγραφο του άρθρου 2 του Νόμου 3846/2010, διασαφηνίζονται οι εξής όροι:

- «εργαζόμενος μερικής απασχόλησης», κάθε εργαζόμενος με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας, του οποίου οι ώρες εργασίας, υπολογιζόμενες

---

<sup>39</sup>αρ. 38, παρ.9, Νόμος 1892/1990, όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 2 του Νόμου 3846/2010

σε ημερήσια, εβδομαδιαία, δεκαπενθήμερη ή μηνιαία βάση είναι λιγότερες από το κανονικό ωράριο εργασίας του συγκρίσιμου εργαζόμενου με πλήρη απασχόληση,

- «συγκρίσιμος εργαζόμενος με πλήρη απασχόληση», κάθε εργαζόμενος πλήρους απασχόλησης, που απασχολείται στην ίδια επιχείρηση με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας, και εκτελεί ίδια ή παρόμοια καθήκοντα, υπό τις αυτές συνθήκες. Όταν στην επιχείρηση δεν υπάρχει συγκρίσιμος εργαζόμενος με πλήρη απασχόληση, η σύγκριση γίνεται με αναφορά στη συλλογική ρύθμιση στην οποία θα υπαγόταν ο εργαζόμενος αν είχε προσληφθεί με πλήρη απασχόληση. Οι εργαζόμενοι με σύμβαση ή σχέση εργασίας μερικής απασχόλησης δεν επιτρέπεται να αντιμετωπίζονται δυσμενώς σε σχέση με τους συγκρίσιμους εργαζόμενους με κανονική απασχόληση, εκτός εάν συντρέχουν αντικειμενικοί λόγοι οι οποίοι τη δικαιολογούν, όπως η διαφοροποίηση στο ωράριο εργασίας.

Εκ περιτροπής εργασία θεωρείται όταν ο εργαζόμενος απασχολείται κατά πλήρες ωράριο, αλλά κατά λιγότερες μέρες την εβδομάδα ή κατά λιγότερες εβδομάδες τον μήνα ή κατά λιγότερους μήνες το έτος ή και σε συνδυασμό αυτών<sup>40</sup>.

### **3.2.2.1.9 Σύμβαση Προσωρινής Απασχόλησης**

Σύμφωνα με την δεύτερη παράγραφο του άρθρου 20 του Νόμου 2956/2001 «ως προσωρινή απασχόληση νοείται η εργασία, η οποία παρέχεται σε άλλον εργοδότη (έμμεσος εργοδότης) για περιορισμένο χρονικό διάστημα από μισθωτό, ο οποίος συνδέεται με τον εργοδότη του (άμεσος εργοδότης) με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου».

### **3.2.2.1.10 Τηλεργασία**

Η τηλεργασία βασίζεται στην παροχή εργασίας με την χρήση τεχνολογιών πληροφορικής, αυτό ουσιαστικά σημαίνει ότι μια εργασία η οποία θα μπορούσε να εκτελεστεί στις εγκαταστάσεις μιας επιχείρησης, εκτελείται εκτός των εγκαταστάσεων της επιχείρησης. Είναι μια νέα συνεχώς αναπτυσσόμενη μορφή

---

<sup>40</sup>αρθρ. 38, παρ. 3, Νόμος 1892/90 όπως τροποποιήθηκε από το αρ. 2 του Νόμου 3846/2010

εργασίας. Η νέα αυτή μορφή εργασίας παρουσιάζει πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα, τα οποία μειώνονται μέσω ειδικών ρυθμίσεων.

Η τηλεργασία μπορεί να αποτελεί εξαρτημένη εργασία ή να έχει μπορεί να έχει άλλη μορφή συμβάσεως όπως ανεξάρτητων υπηρεσιών. Σε κάθε περίπτωση όμως όπως ορίζεται στην πρώτη παράγραφο του άρθρου 5 του Νόμου 3846/2010, «ο εργοδότης όταν καταρτίζει σύμβαση εργασίας για τηλεργασία, υποχρεούται να παραδίδει γραπτώς στον εργαζόμενο, μέσα σε οκτώ (8) ημέρες, το σύνολο των πληροφοριών που αναφέρονται στην εκτέλεση της εργασίας και ειδικότερα ως προς την ιεραρχική σύνδεση με τους προϊσταμένους του στην επιχείρηση, τα λεπτομερή καθήκοντά του, τον τρόπο υπολογισμού της αμοιβής, τον τρόπο μέτρησης του χρόνου εργασίας, την αποκατάσταση του κόστους που προκαλείται από την παροχή της (τηλεπικοινωνίες, εξοπλισμός, βλάβες συσκευών κ.λπ.). Αν στη σύμβαση περιέχεται συμφωνία για τηλε-ετοιμότητα ορίζονται τα χρονικά της όρια και οι προθεσμίες ανταπόκρισης του μισθωτού.»

### **3.2.3 ΟΜΑΔΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ**

#### **3.2.3.1 Ομαδική Σύμβαση Εργασίας**

Η ομαδική σύμβαση εργασίας συνάπτεται μεταξύ του εργοδότη και περισσότεροι του ενός εργαζομένου. Χαρακτηριστικό του συγκεκριμένου τύπου συμβάσεως είναι το γεγονός ότι η εργασία των εργαζομένων παρέχεται ως σύνολο προς τον εργοδότη, δηλαδή δεν είναι δυνατόν η εργασία κάθε εργαζομένου να παρέχεται ανεξάρτητα, αυτό έχει και ως συνέπεια οι εργαζόμενοι να αμείβονται και ως ομάδα<sup>41</sup>. Με βάση το άρθρο 361 του Αστικού Κώδικα σχετικά με την ελευθερία των συμβάσεων, οι συμβαλλόμενοι δικαιούνται να συνάπτουν ομαδικές συμβάσεις εργασίας.

---

<sup>41</sup>Λεβέντης– Παπαδημητρίου, 2011, σελ. 241

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

### ΣΥΡΡΟΗ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ

#### **4.1 Συρροή Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας**

Όπως ορίζεται στο άρθρο 10 του Νόμου 1876/90 «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».

Σε περίπτωση που οι ρυθμίσεις της κάθε σύμβασης δεν επικαλύπτονται, που σημαίνει ότι οι ρυθμίσεις που περιλαμβάνονται σε κάθε σύμβαση αφορούν διαφορετικά ζητήματα, τότε δεν υπάρχει θέμα αποκλειστικής εφαρμογής μιας εκ των δύο συμβάσεων. Έτσι γίνεται εφαρμογή και των δύο συμβάσεων και οι διατάξεις της μιας συμπληρώνουν τις διατάξεις της άλλης.

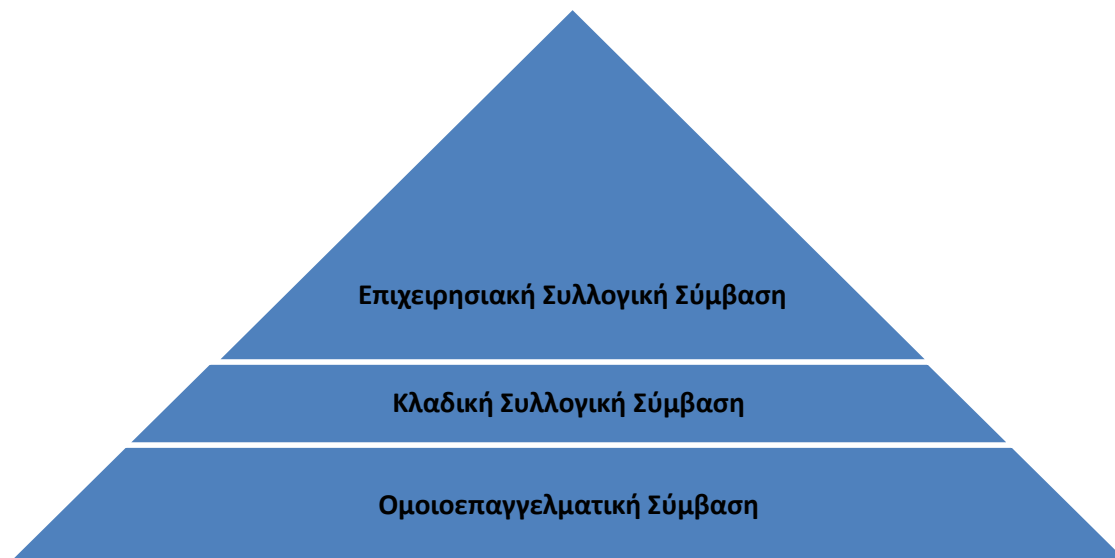
Εκτός του ότι ο Νόμος ορίζει την εφαρμογή της ευνοϊκότερης ρύθμισης για τον εργαζόμενο σε περίπτωση συρροής κλαδικής ή επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης-εργασίας και ομοιοεπαγγελματικής, είτε πρόκειται για εθνική είτε για τοπική, υπερισχύουν οι κλαδικές ή επιχειρησιακές<sup>42</sup>. Όμως σύμφωνα με το άρθρο 37 του Νόμου 4024/2011 «όσο διαρκεί η εφαρμογή του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής η επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας υπερισχύει σε περίπτωση συρροής με κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας και πάντως δεν επιτρέπεται να περιέχει όρους εργασίας δυσμενέστερους για τους εργαζόμενους από τους όρους εργασίας εθνικών συλλογικών συμβάσεων, σύμφωνα με την παράγραφο 2 του άρθρου 3 του νόμου αυτού».

Στο σχήμα που ακολουθεί παρουσιάζεται η ισχύς των συμβάσεων σύμφωνα με τα σημερινά δεδομένα, όπως είναι ξεκάθαρο η σύμβαση που υπερισχύει βάσει των τωρινών δεδομένων, είναι η Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας.

---

<sup>42</sup>αρ. 10, παρ.2, Νόμος 1876/90

## Σχήμα 2: Ισχύς Συμβάσεων



Όπως έχει αναφερθεί πλέον, ο νομοθετικά καθορισμένος μισθός και ημερομίσθιο, είναι το ελάχιστο όριο αποδοχών κάτω από το οποίο δεν επιτρέπεται να ορίζουν οι κάθε είδους Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας.

### Παραδείγματα Συρροής

- Έστω ένας οδηγός ο οποίος καλύπτεται από την Ομοιοεπαγγελματική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας των οδηγών και επιπλέον από την Κλαδική Συλλογική Σύμβαση για τις εμπορικές επιχειρήσεις. Σε αυτή την περίπτωση υπερισχύει η Κλαδική Σύμβαση, όπως ορίζει ο νόμος, ακόμα και αν περιέχει δυσμενέστερους όρους για τον εργαζόμενο (οδηγό) από την Ομοιοεπαγγελματική Σύμβαση.
- Έστω ένας εργάτης σε καπνοβιομηχανία ο οποίος καλύπτεται από την Κλαδική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας και επιπλέον από την Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας που ισχύει για την επιχείρηση που εργάζεται. Σε αυτή την περίπτωση και μέχρι την λήξη του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής, υπερισχύει η Επιχειρησιακή Σύμβαση, ακόμα και αν περιέχει δυσμενέστερους όρους για τον εργαζόμενο.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

### ΣΗΜΑΝΤΙΚΕΣ ΑΛΛΑΓΕΣ ΠΟΥ ΕΧΟΥΝ ΕΠΕΛΘΕΙ ΜΕ ΤΑ ΜΝΗΜΟΝΙΑ

#### **5.1 Οι Αλλαγές που Έφεραν τα Μνημόνια στον Εργασιακό Τομέα**

Κατά την περίοδο 2010- 2014 λόγω οικονομικής κρίσης και της εφαρμογής των Μνημονίων, υπήρξαν βασικές αλλαγές στον εργασιακό τομέα τόσο στον δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό. Στην συνέχεια παρατίθενται όλες οι νομοθετικές αλλαγές που συνέβησαν κατά την περίοδο 2010- 2014, όπως αυτές παρουσιάζονται στην Ετήσια Έκθεση του Ινστιτούτου Εργασίας για το έτος 2014.

#### **Μέτρα πριν από την εφαρμογή του 1<sup>ου</sup> Μνημονίου**

##### **A) Νόμος 3833/2010**

- Πάγωμα μισθών στο σύνολο του δημόσιου τομέα για το 2010<sup>43</sup>.
- Απαγόρευση και κατάργηση των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας και ατομικών συμβάσεων στον δημόσιο τομέα που ανατρέπουν την εισοδηματική πολιτική<sup>44</sup>.
- Κατίσχυση των διατάξεων για τη μείωση των αποδοχών στο δημόσιο τομέα έναντι των ισχυουσών ΣΣΕ<sup>45</sup>.
- Μείωση κατά 30% του 13ου και 14ου μισθού στο σύνολο του δημόσιου τομέα<sup>46</sup>.
- Μείωση κατά 12% του συνόλου των επιδομάτων στο σύνολο του δημόσιου τομέα<sup>47</sup>.
- Μείωση των αποδοχών στον ευρύτερο δημόσιο τομέα κατά 7%<sup>48</sup>.
- Μείωση κατά 30% του ανώτατου ορίου των υπερωριών στον δημόσιο τομέα<sup>49</sup>.
- Αναστολή των προσλήψεων και των διορισμών στο δημόσιο για το 2010 με εξαίρεση την παιδεία, την υγεία και την ασφάλεια<sup>50</sup>.

---

<sup>43</sup>αρ.3

<sup>44</sup>αρ.3, παρ.1

<sup>45</sup>αρ.1, παρ.5

<sup>46</sup>αρ.1, παρ.2

<sup>47</sup>αρ.1, παρ.2

<sup>48</sup>αρ.1, παρ.7

<sup>49</sup>αρ. 6

- Καθιέρωση της αρχής 1:5 για τις προσλήψεις και αποχωρήσεις στο Δημόσιο με εξαίρεση την παιδεία, την υγεία και την ασφάλεια<sup>51</sup>.
- Μείωση κατά 30% των προσλήψεων προσωπικού με συμβάσεις αορίστου και ορισμένου χρόνου και έργου στο Δημόσιο για το 2010<sup>52</sup>.

#### **B) Νόμος 3844/2010**

- Θέσπιση γενικού πλαισίου για την απελευθέρωση των υπηρεσιών και των κλειστών επαγγελμάτων.

#### **Νομοθεσία στο πλαίσιο του πρώτου μνημονίου (2010-11)**

##### **A) Νόμος 3845/2010**

- Επέκταση των μηδενικών αυξήσεων στο σύνολο του δημόσιου τομέα και για το 2011<sup>53</sup>.
- Περαιτέρω μείωση των αποδοχών στον ευρύτερο δημόσιο τομέα κατά 3%<sup>54</sup>.
- Καθορισμός του 13ου και του 14ου μισθού σε 500 ευρώ αντίστοιχα για το σύνολο των εργαζόμενων του δημόσιου τομέα που αμείβονται με μηνιαίες αποδοχές κάτω από τα 3.000 ευρώ<sup>55</sup>.
- Περαιτέρω μείωση των επιδομάτων κατά 8% στο σύνολο του δημόσιου τομέα<sup>56</sup>.
- Απασχόληση στο Δημόσιο ηλικιωμένων ανέργων (55-64 ετών) μέσω γραφείων ενοικίασης προσωπικού που επιχορηγούνται από το κράτος<sup>57</sup>.
- Καθιέρωση της επιταγής επανένταξης των ανέργων με το ποσό της επιδότησης για την απασχόλησή τους από επιδοτούμενες επιχειρήσεις<sup>58</sup>.
- Άρση της αρχής της ευνοϊκότερης ρύθμισης υπέρ των μισθωτών σε περίπτωση συρροής στις ΣΣΕ με δυνατότητα αρνητικής απόκλισης των ειδικότερων ΣΣΕ έναντι των γενικών ακόμη και έναντι της ΕΓΣΣΕ<sup>59</sup>.

---

<sup>50</sup>αρ.10

<sup>51</sup>αρ.11, παρ.1,2

<sup>52</sup>αρ.11, παρ.6

<sup>53</sup>αρ. 3

<sup>54</sup>αρ 3,παρ.4

<sup>55</sup>αρ. 3, παρ.6

<sup>56</sup>αρ. 3, παρ.1

<sup>57</sup>αρ. 2, παρ.5

<sup>58</sup>αρ. 3, παρ. 3



- Καθιέρωση της σύμβασης απόκτησης εργασιακής εμπειρίας στον ιδιωτικό τομέα, διάρκειας 1 έτους σε νέους ανέργους μέχρι 24 ετών με αμοιβή του 80% του γενικού κατώτατου μισθού και με απαλλαγή των εργοδοτών από τις ασφαλιστικές εισφορές<sup>60</sup>.

#### Β) Νόμος 3847/2010

- Επανακαθορισμός του 13ου και του 14ου μισθού σε 400 ευρώ αντίστοιχα για το σύνολο των εργαζόμενων του δημόσιου τομέα με μηνιαίες αποδοχές κάτω από τα 2500 ευρώ<sup>61</sup>.

#### Γ) Νόμος 3863/2010

- Καθιέρωση της ειδικής σύμβασης μαθητείας για νέους ηλικίας 15-18 ετών με αμοιβή το 70% του γενικού κατώτατου μισθού<sup>62</sup>.
- Καθιέρωση της δυνατότητας πρόσληψης νεοεισερχομένων στην αγορά εργασίας ηλικίας 18-24 ετών με αμοιβή το 84% του γενικού κατώτατου μισθού και κάλυψη των ασφαλιστικών εισφορών από τον ΟΑΕΔ<sup>63</sup>.
- Μείωση κατά 20% του κόστους της υπερεργασίας και κάθε μορφής υπερωριακής απασχόλησης<sup>64</sup>.
- Διευκόλυνση των ατομικών απολύσεων με τη μείωση μέχρι και κατά ¼ του χρόνου προειδοποίησης (από 24 σε 6 μήνες) που συνεπάγεται χαμηλότερο κόστος απόλυσης<sup>65</sup>.
- Διευκόλυνση των ατομικών απολύσεων με τον περιορισμό του ποσού προκαταβολής της αποζημίωσης από 6 σε 2 μισθούς, με την επέκταση των δόσεων από 3 τριμηνιαίες κατά ανώτατο όριο σε διμηνιαίες και με την μείωση των ποσών των δόσεων από αντιστοιχία 3 μισθών σε 2<sup>66</sup>.
- Αύξηση του ορίου για την ένταξη στο καθεστώς των ομαδικών απολύσεων από 4 σε 6 μηνιαίως για τις επιχειρήσεις από 20-150 εργαζόμενους, και από 2% στο

---

<sup>59</sup>αρ. 2, παρ.7

<sup>60</sup>αρ. 2, παρ.6

<sup>61</sup>αρ. 1, παρ.1

<sup>62</sup>αρ.74, παρ. 9

<sup>63</sup>αρ. 74, παρ. 8

<sup>64</sup>αρ. 74, παρ. 10

<sup>65</sup>αρ. 74, παρ. 2

<sup>66</sup>αρ.74, παρ. 2

5% για τις επιχειρήσεις άνω των 150 εργαζόμενων (το όριο του 2% ίσχυε για τις επιχειρήσεις άνω των 200 εργαζόμενων<sup>67</sup>.

- Εισαγωγή ειδικού ρυθμιστικού πλαισίου για το καθεστώς της εργολαβίας και της υπεργολαβίας<sup>68</sup>.
- Εισαγωγή πλαισίου μεταρρύθμισης του ΟΜΕΔ<sup>69</sup>.

#### Δ) Νόμος 3871/2010

- Κατάργηση του περιεχομένου των διαιτητικών αποφάσεων που για την περίοδο 2010-12 προβλέπουν μισθολογικές αυξήσεις πέραν των οριζόμενων από την ΕΓΣΣΕ της αντίστοιχης περιόδου<sup>70</sup>.

#### Η) Νόμος 3899/2010

- Επέκταση της διάρκειας της σύμβασης δοκιμής που η λήξη της δεν συνεπάγεται καταβολή αποζημίωσης από τους 2 στους 12 μήνες και διευκόλυνση των απολύσεων σε συμβάσεις αορίστου χρόνου που καταγγέλλονται στους 12 μήνες<sup>71</sup>.
- Επέκταση της συνολικής ανώτατης διάρκειας δανεισμού εργαζομένων από τους 18 στους 36 μήνες<sup>72</sup>.
- Επέκταση της ανώτατης διάρκειας της επιβαλλόμενης εκ περιτροπής εργασίας από 6 σε 9 μήνες ανά ημερολογιακό έτος<sup>73</sup>.
- Κατάργηση της προσαύξησης στο ωρομίσθιο της μερικής απασχόλησης σε περίπτωση υπερωρίας και απασχόλησης με εβδομαδιαία εργασία κάτω των 20 ωρών<sup>74</sup>.
- Εισαγωγή των ειδικών επιχειρησιακών ΣΣΕ με περιεχόμενο διάβρωσης του κατώτατου κλαδικού μισθού<sup>75</sup>.

---

<sup>67</sup>αρ.74, παρ.1

<sup>68</sup>αρ. 68

<sup>69</sup>αρ.73

<sup>70</sup>αρ. 51

<sup>71</sup>αρ.17, παρ.5α

<sup>72</sup>αρ. 17, παρ.4

<sup>73</sup>αρ. 17, παρ.3

<sup>74</sup>αρ. 17, παρ.1, 2

<sup>75</sup>αρ.13

- Καθιέρωση της (μη δεσμευτικής) γνωμοδότησης του Συμβουλίου Κοινωνικού Ελέγχου της Επιθεώρησης Εργασίας για την αναγκαιότητα υπογραφής ειδικών επιχειρησιακών ΣΣΕ<sup>76</sup>.
- Αναγνώριση της ίδιας δυνατότητας μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία και στον εργοδότη όπως και στην εργατική πλευρά<sup>77</sup>.
- Επέκταση της αναστολής για 10 ημέρες του απεργιακού δικαιώματος και στην περίπτωση μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία από την εργοδοτική πλευρά<sup>78</sup>.
- Η διαιτησία είναι πλέον αρμόδια μόνο για τους βασικούς μισθούς, αντί για το σύνολο, της συλλογικής διαφοράς<sup>79</sup>.
- Επισήμανση της ιδιαίτερης έμφασης των αποφάσεων στο πλαίσιο του ΟΜΕΔ στην οικονομική κατάσταση, την ανταγωνιστικότητα και την παραγωγικότητα του κρινόμενου πεδίου της συλλογικής διαφοράς<sup>80</sup>.
- Καθιέρωση της ομοφωνίας ανάμεσα σε εργοδότες και συνδικάτα που συνθέτουν το ΔΣ του ΟΜΕΔ για την επιλογή των μεσολαβητών και των διαιτητών<sup>81</sup>.
- Προσαρμογή του δικαστικού ελέγχου των διαιτητικών αποφάσεων στο νέο πλαίσιο της τυπικής τους νομιμότητας<sup>82</sup>.
- Επιβολή μηδενικών αυξήσεων στο σύνολο του δημόσιου τομέα<sup>83</sup>.
- Μείωση κατά 10% των αποδοχών στις ΔΕΚΟ για όσους αμείβονται με αποδοχές άνω των 1.800 ευρώ μηνιαίως<sup>84</sup>.
- Επιβολή μετατάξεων στις ΔΕΚΟ χωρίς την υποχρέωση διατήρηση των δικαιωμάτων της προηγούμενης θέσης απασχόλησης<sup>85</sup>.

---

<sup>76</sup>αρ.13

<sup>77</sup>αρ.14

<sup>78</sup>αρ.14

<sup>79</sup>αρ.14

<sup>80</sup>αρ.14

<sup>81</sup>αρ. 14

<sup>82</sup>αρ.14

<sup>83</sup>αρ. 3, παρ. 1

<sup>84</sup>αρ. 2, παρ. 18

<sup>85</sup>αρ. 2, παρ.22

- Κατίσχυση των μέτρων απορρύθμισης στον δημόσιο τομέα έναντι αντίθετου περιεχομένου ΣΣΕ και ΔΑ<sup>86</sup>.
- Κατάργηση όλων των εξαιρέσεων του κανόνα 1:5 για τη σχέση προσλήψεων και αποχωρήσεων στον δημόσιο τομέα<sup>87</sup>.
- Περιορισμός κατά 15% στις προσλήψεις στο Δημόσιο με σύμβαση ορισμένου χρόνου και έργου σε σχέση με το 2010<sup>88</sup>.
- Μείωση κατά 10% των αποδοχών των εργαζομένων στον όμιλο της ΑΤΕ όσων υπερβαίνουν τα 1800 ευρώ μηνιαίως<sup>89</sup>.

#### Ε) Νόμος 3907/2011

- Δυνατότητα χορήγησης άδειας εργασίας για απασχόληση υπηκόων τρίτων χωρών που βρίσκονται παράνομα στη χώρα και των οποίων έχει αναβληθεί η απομάκρυνσή τους, μετά από τον εντοπισμό και την προσωρινή στέγασή τους με φροντίδα του Δημοσίου. Χορήγηση της σχετικής άδειας παράλληλα με τον ορισμό των τομέων και των περιοχών απασχόλησης, του εργασιακού και ασφαλιστικού καθεστώτος που την συνοδεύουν διαμορφώνοντας όρους εργασιακού και κοινωνικού dumping<sup>90</sup>.

#### ΣΤ) Νόμος 3920/2011

- Κατάργηση των ισχυουσών ΣΣΕ και των κανονισμών προσωπικού στους φορείς των αστικών συγκοινωνιών<sup>91</sup>.
- Έναρξη διαδικασίας συλλογικών διαπραγματεύσεων στις αστικές συγκοινωνίες για νέο περιεχόμενο ΣΣΕ και κανονισμών προσωπικού<sup>92</sup>.
- Απαγόρευση προσφυγής της εργατικής πλευράς στον ΟΜΕΔ σε περίπτωση αδιεξόδου των συλλογικών διαπραγματεύσεων για νέα ΣΣΕ και κανονισμούς προσωπικού στις αστικές συγκοινωνίες<sup>93</sup>.
- Επιβολή με νόμο του περιεχομένου των εργασιακών σχέσεων σε περίπτωση αδιεξόδου των συλλογικών διαπραγματεύσεων στις αστικές συγκοινωνίες<sup>94</sup>.

---

<sup>86</sup>αρ. 2, παρ.21

<sup>87</sup>αρ. 3, παρ.1

<sup>88</sup>αρ. 3, παρ.4

<sup>89</sup>αρ. 11

<sup>90</sup>αρθρ.37, παρ.5

<sup>91</sup>αρ.12, παρ.1

<sup>92</sup>αρ. 12, παρ. 2,3

<sup>93</sup>αρ. 12, παρ. 6

- Επανεφαρμογή του νόμου για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις με βάση το νέο εργασιακό καθεστώς που έχει συμφωνηθεί ή με νόμο επιβληθεί στις αστικές συγκοινωνίες<sup>95</sup>.
- Κατίσχυση των ρυθμίσεων για τις μετατάξεις του πλεονάζοντος προσωπικού στις αστικές συγκοινωνίες έναντι κάθε αντίθετου νόμου ή ΣΣΕ<sup>96</sup>.

#### Z) Νόμος 3979/2011

- Αύξηση του εβδομαδιαίου ωραρίου στον δημόσιο τομέα από 37,5 σε 40 ώρες<sup>97</sup>.

#### H) Νόμος 3986/2011

- Άρση του σπουδαίου λόγου σε περίπτωση πρόωρης καταγγελίας στις μακροχρόνιες συμβάσεις ορισμένου χρόνου (πχ. τράπεζες)<sup>98</sup>.
- Επέκταση της ανώτατης διάρκειας των συμβάσεων ορισμένου χρόνου μετά από 3 διαδοχικές ανανεώσεις από τους 24 στους 36 μήνες<sup>99</sup>.
- Καθιέρωση της χωρίς όρια δυνατότητας ανανέωσης των συμβάσεων ορισμένου χρόνου σε περίπτωση αντικειμενικού λόγου όπως αυτός προκύπτει από μια ευρύτατη ενδεικτική απαρίθμηση<sup>100</sup>.
- Εισαγωγή της δυνατότητας πρόσληψης νέων ηλικίας 18-25 ετών για απόκτηση επαγγελματικής εμπειρίας με αμοιβή το 80% του γενικού κατώτατου μισθού για διάστημα μέχρι 2 ετών<sup>101</sup>.
- Επέκταση του χρόνου υπέρβασης του ημερήσιου ωραρίου από 4 σε 6 μήνες σε περίπτωση ετήσιας ελαστικής διευθέτησης του χρόνου εργασίας<sup>102</sup>.
- Παροχή της δυνατότητας συμφωνιών για ελαστική διευθέτηση του εργάσιμου χρόνου στις επιχειρήσεις, όταν απουσιάζουν τα συνδικάτα και τα συμβούλια εργαζομένων, και με ενώσεις προσώπων στις οποίες συμμετέχει το 20% των

---

<sup>94</sup>αρ. 12, παρ.4

<sup>95</sup>αρ. 12, παρ.7

<sup>96</sup>αρ.12

<sup>97</sup>αρ.41

<sup>98</sup>αρ. 40

<sup>99</sup>αρ.41, παρ.3

<sup>100</sup>αρ. 41, παρ.1,2

<sup>101</sup>αρ. 43

<sup>102</sup>αρ. 42

εργαζομένων για τις επιχειρήσεις άνω των 20 εργαζομένων και το 15% αντίστοιχα για τις επιχειρήσεις κάτω των 20 εργαζόμενων<sup>103</sup>.

- Καθιέρωση της εθελοντικής μετατροπής της πλήρους απασχόλησης σε μερική στον δημόσιο τομέα με μείωση έως και 50% του ωραρίου για διάστημα 5 ετών<sup>104</sup>.
- Εισαγωγή του καθεστώτος της εργασιακής εφεδρείας στον δημόσιο τομέα με καταβολή του 60% του βασικού μισθού για το πλεονάζον προσωπικό<sup>105</sup>.
- Καθιέρωση της δυνατότητας αποχώρησης με εθελούσια έξοδο των υπαγόμενων στο καθεστώς της εργασιακής εφεδρείας στο Δημόσιο<sup>106</sup>.
- Επέκταση της σχέσης 1:5 προσλήψεων και αποχωρήσεων στο Δημόσιο μέχρι το 2015<sup>107</sup>.
- Καθιέρωση της σχέσης 1:10 μεταξύ προσλήψεων και αποχωρήσεων στο Δημόσιο για το 2011<sup>108</sup>.
- Περιορισμός των προσλήψεων με σύμβαση ορισμένου και έργου στο Δημόσιο κατά 50% για το 2011 και κατά 10% για την περίοδο 2012-15<sup>109</sup>.
- Μείωση της επιδότησης των ανέργων σε 450 ημερήσια επιδόματα ανά 4ετία από το 2011 και σε 400 από το 2012-15.

#### Θ) Νόμος 3996/2011

- Καθιέρωση της σύμβασης εργασίας ειδικού σκοπού για τα προγράμματα κοινωφελούς εργασίας στο Δημόσιο μέσω τρίτων (έμμεσος δανεισμός), 5μηνιαίας διάρκειας και με αμοιβές κάτω από τα γενικά κατώτατα όρια μέχρι 625 ευρώ μηνιαίως μέσω<sup>110</sup>.

#### Ι) Νόμος 4024/2011

- Εισαγωγή της προσυνταξιοδοτικής διαθεσιμότητας με το 60% του βασικού μισθού σε περίπτωση κατάργησης των οργανικών θέσεων στο Δημόσιο και

---

<sup>103</sup> αρ. 42, παρ. 6

<sup>104</sup> αρ. 37, παρ. 5

<sup>105</sup> αρ. 37, παρ. 7

<sup>106</sup> αρ. 37, παρ. 7

<sup>107</sup> αρ. 37, παρ. 3

<sup>108</sup> αρ. 37, παρ. 3

<sup>109</sup> αρ. 37, παρ. 3

<sup>110</sup> αρθρ. 89, παρ.Α, εδ.1-3

αυτοδίκαιη απόλυση για όσους συμπληρώνουν τα 55 έτη και 35 χρόνια προϋπηρεσίας στο τέλος του 2013<sup>111</sup>.

- Ειδική ρύθμιση της εργασιακής εφεδρείας στο Δημόσιο για εργαζόμενους με σχέση ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου για διάστημα 1-2 χρόνων πριν από την οριστική αποχώρηση και με την καταβολή του 60% του βασικού μισθού<sup>112</sup>.
- Μετακίνηση εργαζομένων υπό καθεστώς διαθεσιμότητας στο Δημόσιο για την πλήρωση θέσεων τακτικού προσωπικού κατά 10% και κατά 30% για θέσεις προσωρινής απασχόλησης<sup>113</sup>.
- Εισαγωγή του ενιαίου μισθολογίου στο Δημόσιο με όρους συνολικής υποβάθμισης<sup>114</sup>.
- Κατίσχυση των επιχειρησιακών έναντι των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας σε περίπτωση συρροής και ανεξάρτητα από το περιεχόμενό τους με την τυπική κατάργηση αλλά την ουσιαστική διατήρηση του περιεχομένου αρνητικής απόκλισης των ειδικών επιχειρησιακών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας<sup>115</sup>.
- Αναγνώριση της δυνατότητας υπογραφής επιχειρησιακών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας περίπτωση απουσίας σωματείου και από ένωση προσώπων που εκπροσωπεί τα 3/5 του προσωπικού της επιχείρησης<sup>116</sup>.
- Αναστολή της επέκτασης εφαρμογής των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας μέχρι το τέλος του 2013<sup>117</sup>.

### **Νομοθεσία στο Πλαίσιο του 2<sup>ου</sup> Μνημονίου (2012-2014)**

#### **A) Νόμος 4046/2012<sup>118</sup>**

- Μείωση του γενικού κατώτατου μισθού κατά 22% με νόμο και κατάργηση της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας 2010-12<sup>119</sup>.

---

<sup>111</sup>αρ. 33

<sup>112</sup>αρ. 34

<sup>113</sup>αρ.34, παρ.1

<sup>114</sup>αρ. 12-32

<sup>115</sup>αρ. 37, παρ. 5

<sup>116</sup>αρ. 37, παρ.1

<sup>117</sup>αρ. 37, παρ.6

<sup>118</sup>ΠΥΣ ως εφαρμογή του αρθρ. 1, παρ.6

<sup>119</sup>ΠΥΣαρ.1, παρ.1

- Μείωση του γενικού κατώτατου μισθού κατά 32% με νόμο για τους νέους μέχρι 25 ετών και για τους μαθητευόμενους<sup>120</sup>.
- Άμεση προσαρμογή στα νέα γενικά κατώτατα όρια των μισθών χωρίς τη συναίνεση του εργαζόμενου<sup>121</sup>.
- Προσαρμογή της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας από τον Ιούλιο του 2012 για τον κατώτατο μισθό με ευθυγράμμισή τους με τα επίπεδα των συγκρίσιμων με την Ελλάδα χωρών<sup>122</sup>.
- Μείωση του μοναδιαίου κόστους εργασίας κατά 15% κατά τη διάρκεια ισχύος του μνημονίου<sup>123</sup>.
- Μείωση του χρόνου μετενέργειας της Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, μετά από τη λήξη της, από 6 σε 3 μήνες, με διατήρηση πλέον μόνο του βασικού μισθού και των επιδομάτων ωρίμανσης, τέκνων, σπουδών και επικίνδυνης εργασίας και με δυνατότητα διαπραγμάτευσής τους με ατομικές συμβάσεις και κατάργηση όλων των υπολοίπων ρυθμίσεων της προηγούμενης Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας χωρίς τη συναίνεση του εργαζόμενου<sup>124</sup>.
- Κατάργηση του δικαιώματος για μονομερή προσφυγή στη διαιτησία μετά από την άρνηση της πρότασης του μεσολαβητή και καθιέρωση της από κοινού προσφυγής σε αυτήν<sup>125</sup>.
- Περιορισμός της διαιτητικής απόφασης στον καθορισμό του βασικού μισθού και ημερομισθίου με βάση τις οικονομικές συνθήκες, την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας και την ανάγκη μείωσης του μοναδιαίου κόστους εργασίας κατά την περίοδο του δεύτερου μνημονίου<sup>126</sup>.
- Κατάργηση των ρητρών που διατηρούν τους κανονιστικούς όρους προηγούμενων ΣΣΕ και ΔΑ (επιδόματα, παροχές) σε περίπτωση προσφυγής στη διαιτησία<sup>127</sup>.

---

<sup>120</sup>ΠΥΣαρ.1, παρ. 2

<sup>121</sup>ΠΥΣ αρ. 1, παρ.3

<sup>122</sup>αρ.1,παρ.6 Ν. 4046/12

<sup>123</sup>αρ.1, παρ.6 Ν.4046/12

<sup>124</sup>ΠΥΣ αρ. 2, παρ. 4

<sup>125</sup>ΠΥΣ αρ. 3, παρ.1

<sup>126</sup>ΠΥΣ αρ. 3, παρ. 2,3

<sup>127</sup>ΠΥΣαρ. 3, παρ.2



- Πάγωμα των αυξήσεων σε μισθούς και ωριμάνσεις μέχρι τη μείωση του ποσοστού ανεργίας στη χώρα κάτω από το 10%, από το 21% που βρίσκεται κατά την περίοδο της σχετικής ρύθμισης και με τάσεις συνεχούς ανόδου<sup>128</sup>.
- Καθιέρωση της 3ετίας ως ανώτατης διάρκειας των ΣΣΕ<sup>129</sup>.
- Λύση των συμβάσεων με βάση το όριο ηλικίας ή συνταξιοδότησης στον ευρύτερο δημόσιο τομέα με βάση τα ισχύοντα ως προς τη λύση των συμβάσεων αορίστου χρόνου στον ιδιωτικό τομέα<sup>130</sup>.
- Κατάργηση των νόμων, των κανονιστικών αποφάσεων, των ΣΣΕ, των κανονισμών εργασίας, των οργανισμών προσωπικού και των αποφάσεων διοίκησης που καθιερώνουν όρους ή ρήτρες μονιμότητας στον ευρύτερο δημόσιο τομέα<sup>131</sup>.

#### B) Νόμος 4052/2012

- Επαναρρύθμιση των ιδιωτικών γραφείων εύρεσης εργασίας με όρους απελευθέρωσης της λειτουργίας τους<sup>132</sup>.
- Επαναρρύθμιση του δανεισμού εργαζομένων μέσω γραφείων προσωρινής απασχόλησης με όρους απελευθέρωσης της λειτουργίας τους<sup>133</sup>.

#### Γ) Νόμος 4093/2012<sup>134</sup>

- Κατάργηση του 13ου και 14ου μισθού στο σύνολο του δημόσιου τομέα<sup>135</sup>.
- Περικοπές ειδικών μισθολογιών του δημόσιου τομέα<sup>136</sup>.
- Εισαγωγή του θεσμού της διαθεσιμότητας ετήσιας διάρκειας και με καταβολή του 75% του μισθού στον δημόσιο τομέα λόγω κατάργησης θέσεων για μόνιμο προσωπικό και για προσωπικό με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου και με κατάληξη την απόλυση σε περίπτωση μη ένταξης του προσωπικού σε άλλη θέση απασχόλησης εντός του δημόσιου τομέα<sup>137</sup>.

---

<sup>128</sup> ΠΥΣ αρ. 4

<sup>129</sup> ΠΥΣ αρ. 2, παρ.1

<sup>130</sup> ΠΥΣ αρ. 5, παρ.1

<sup>131</sup> ΠΥΣ αρ. 5, παρ.2

<sup>132</sup> αρ. 98-112

<sup>133</sup> αρ.113-133

<sup>134</sup> αρθρ. 1

<sup>135</sup> υποπαρ. Γ1, εδ.1

<sup>136</sup> υποπαρ. Γ1, εδ.13-39

<sup>137</sup> υποπαρ. Ζ .2

- Εφαρμογή της υποχρεωτικής μετάταξης σε περίπτωση κατάργησης θέσεων στο Δημόσιο και σε θέσεις κατώτερου εργασιακού περιεχομένου για τους μετατασσόμενους υπαλλήλους<sup>138</sup>.
- Καθιέρωση της αργίας στον δημόσιο τομέα στο πλαίσιο πειθαρχικής και ποινικής διαδικασίας με όρους επιβαρυντικούς για την εργασία<sup>139</sup>.
- Κατάργηση θέσεων εργασίας για συμβάσεις αορίστου χρόνου στον δημόσιο τομέα<sup>140</sup>.
- Καθιέρωση της σχέσης προσλήψεων και αποχωρήσεων (1:5) στον δημόσιο τομέα στο σύνολό του με παράλληλη περαιτέρω μείωση των θέσεων προσωρινής απασχόλησης στο Δημόσιο<sup>141</sup>.
- Πρόσθετοι περιορισμοί στις προσλήψεις με συμβάσεις ορισμένου χρόνου και έργου στο Δημόσιο<sup>142</sup>.
- Απελευθέρωση των όρων σύστασης γραφείων ενοικιάσεως εργασίας<sup>143</sup>
- Περιορισμός του χρόνου ανανέωσης της ενοικίασης προσωπικού από τις 45 στις 23 ημέρες για τη μετατροπή της σύμβασης σε σχέση αορίστου χρόνου με τον έμμεσο εργοδότη<sup>144</sup>.
- Απελευθέρωση των όρων σύστασης των ιδιωτικών γραφείων εύρεσης εργασίας και διεύρυνση του ρόλου τους<sup>145</sup>.
- Καθορισμός του γενικού κατώτατου μισθού με υπουργική απόφαση και κατάργηση της σχετικής αρμοδιότητας της εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης εργασίας<sup>146</sup>.
- Κατάργηση της καθολικότητας εφαρμογής της εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης εργασίας ως προς τους μισθολογικούς όρους οι οποίοι

---

<sup>138</sup> υποπαρ. Ζ.1

<sup>139</sup> υποπαρ. Ζ3

<sup>140</sup> υποπαρ. Ζ.4

<sup>141</sup> υποπαρ. Ζ.5

<sup>142</sup> υποπαρ. Ζ.5

<sup>143</sup> υποπαρ. ΙΑ.8

<sup>144</sup> υποπαρ. ΙΑ. 8, εδ. 4

<sup>145</sup> υποπαρ. ΙΑ.9.

<sup>146</sup> υποπαρ. ΙΑ. 11, εδ.1

εφαρμόζονται μόνο στις επιχειρήσεις / μέλη των εργοδοτικών οργανώσεων που την προσυπογράφουν<sup>147</sup>.

- Δυνατότητα διάβρωσης του περιεχομένου των μισθολογικών ορίων της εθνικής συλλογικής σύμβασης με ειδικότερες συλλογικές συμβάσεις μέχρι τα όρια του γενικού κατώτατου μισθού που προσδιορίζεται με νόμο<sup>148</sup>.
- Περιορισμός των τριετιών κατά ανώτατο όριο σε τρεις με ποσοστό 10% για κάθε τριετία<sup>149</sup>.
- Αναστολή των αυξήσεων των επιδομάτων τριετίας έως ότου η ανεργία υποχωρήσει κάτω από το 10%<sup>150</sup>.
- Κατάργηση των επιδομάτων για τους κατώτατους μισθούς εκτός από τα επιδόματα τριετίας που χορηγούνται υπό προϋποθέσεις<sup>151</sup>.
- Μείωση του χρόνου προειδοποίησης για τις απολύσεις στην περίπτωση των συμβάσεων αορίστου χρόνου με ανώτατο όριο τους 4 μήνες<sup>152</sup>.
- Μείωση των αποζημιώσεων απόλυσης σε 12 μισθούς για προϋπηρεσία 16 ετών με ένα επιπλέον μισθό, υπό προϋποθέσεις, ανά επιπλέον έτος προϋπηρεσίας με ανώτατο μηνιαίο όριο τα 2000 ευρώ<sup>153</sup>.
- Κατάργηση του πενθήμερου στα καταστήματα και ρύθμιση της 5ήμερης και 6ήμερης εβδομαδιαίας εργασίας για συνολικό χρόνο 40 ωρών με συλλογικές συμβάσεις<sup>154</sup>.
- Μείωση του χρόνου ημερήσιας ανάπαυσης σε 11 συνεχείς ώρες σε συνολικό χρονικό διάστημα 24 ωρών<sup>155</sup>.
- Δυνατότητα αναγγελίας της υπερωριακής απασχόλησης προς την Επιθεώρηση Εργασίας και 2 ημέρες μετά από την πραγματοποίησή της<sup>156</sup>.
- Αναστολή των προσλήψεων στους ΟΤΑ μέχρι το 2016<sup>157</sup>.

---

<sup>147</sup>υποπαρ. ΙΑ. 11, εδ. 2α

<sup>148</sup>υποπαρ. ΙΑ. 11, εδ. 2β,2ζ

<sup>149</sup>υποπαρ. ΙΑ. 11, εδ. 3γ

<sup>150</sup>υποπαρ. ΙΑ. 11, εδ. στ

<sup>151</sup>υποπαρ. ΙΑ. 11, εδ. ε

<sup>152</sup>υποπαρ. ΙΑ.12. εδ. 1

<sup>153</sup>υποπαρ. ΙΑ.12, εδ.2-3

<sup>154</sup>υποπαρ. ΙΑ.14, εδ.1

<sup>155</sup>υποπαρ. ΙΑ. 14,εδ.2

<sup>156</sup>υποπαρ. ΙΑ 13, εδ.2

Δ) Νόμος 4147/13

- Εφαρμογή συμβάσεων ορισμένου χρόνου και μίσθωσης έργου για κάλυψη αναγκών στους ΟΤΑ μέσω τρίτων (αρ. 4).

Ε) Νόμος 4152/13 (αρθρ. 1)

- Έμμεση διάβρωση του νόμιμου γενικού κατώτατου μισθού για 5μηνη κοινωφελή εργασία στο Δημόσιο μέσω τρίτων φορέων (δανεισμός) με αμοιβές μέχρι 490 ευρώ μηνιαίως (και μέχρι 427 ευρώ για τους νέους έως 25 ετών) για τους «ωφελομένους» ανέργους (παρ. ΙΔ. υποπαρ.5).
- Άμεση απόλυση των εργαζόμενων με σχέση ιδιωτικού δικαίου σε ΝΠΙΔ του Δημοσίου σε περίπτωση κατάργησης των θέσεων στις οποίες υπηρετούν (παρ. ΣΤ, υποπαρ.12).

ΣΤ) Νόμος 4172/13

- Επαναρρύθμιση του καθεστώτος διαθεσιμότητας με την κατάργηση θέσεων εργασίας στο σύνολο του δημόσιου τομέα διάρκειας 8 μηνών και με την καταβολή του 75% των αποδοχών, και συνεπαγόμενη απόλυση μετά από τη λήξη της (αρθρ.90).
- Εφαρμογή της κινητικότητας στο σύνολο του δημόσιου τομέα με μετατάξεις και μεταφορά προσωπικού υπό την προϋπόθεση της πλήρωσης των προβλεπόμενων προϋποθέσεων ώστε σε αντίθετη περίπτωση να απολύεται (αρθρ.91).
- Θεσμοθέτηση των όρων διαμόρφωσης του γενικού κατώτατου μισθού με υπουργική απόφαση μετά από 3μερή διαβούλευση (αρθρ.103).

Ζ) Νόμος 4177/13

- Κατάργηση της Κυριακής αργίας στα εμπορικά καταστήματα για 7 Κυριακές ανά έτος και με τη δυνατότητα περαιτέρω διεύρυνσης με απόφαση του αρμόδιου αντιπεριφερειάρχη (αρθρ.16).

Η) Νόμος 4254/14

- Πιλοτική εφαρμογή της κατάργησης της Κυριακής αργίας για τα καταστήματα για ολόκληρο το έτος σε 3 τουριστικές περιοχές με απόφαση του Υπουργού ανάπτυξης (αρ. 1, παρ.ΣΤ,υποπαρ.ΣΤ.5, εδ.1α).

---

<sup>157</sup>υποπαρ. ΣΤ1. εδ.3

- Καθιέρωση αποζημίωσης απόλυσης και ένταξης σε καθεστώς επιδότησης λόγω ανεργίας για τους μόνιμους υπαλλήλους και τους εργαζόμενους με σχέση αορίστου χρόνου στο Δημόσιο που τέθηκαν σε διαθεσιμότητα λόγω κατάργησης θέσης. Το ποσό της αποζημίωσης υπόκειται σε μερικό συμψηφισμό με τις αποδοχές κατά την διάρκεια της διαθεσιμότητας και δεν μπορεί να υπερβαίνει το όριο των 15.000 ευρώ<sup>158</sup>.
- Περαιτέρω μείωση των εργοδοτικών ασφαλιστικών εισφορών κατά 3,9 μονάδες<sup>159</sup>.
- Μείωση των περιορισμών σχετικά με την απαγόρευση ατομικών απολύσεων από τους 6 στους 3 μήνες για οικονομοτεχνικούς λόγους και ομαδικών απολύσεων από τους 12 στους 6 μήνες για την προσφυγή των επιχειρήσεων στον δανεισμό εργαζομένων της ίδιας ειδικότητας<sup>160</sup>.
- Εφαρμογή του δανεισμού εργαζομένων οικοδόμων σε έργα προϋπολογισμού άνω των 10 εκ ευρώ του στενού και ευρύτερου Δημοσίου<sup>161</sup>.
- Κατάργηση των περιορισμών περί εκτάκτων, πρόσκαιρων και εποχικών αναγκών για τη χρήση δανειζόμενου προσωπικού<sup>162</sup>.
- Μείωση στο ήμισυ του ποσού των τριετιών για προηγούμενη προϋπηρεσία των προσλαμβανόμενων μακροχρόνια ανέργων άνω των 25 χρόνων που αμείβονται με τον γενικό κατώτατο μισθό<sup>163</sup>.

---

<sup>158</sup> αρ. 1, παρ. Θ, υποπαρ.Θ1, εδ.2,4α

<sup>159</sup> αρ. 1, παρ. ΙΑ, υποπαρ.ΙΑ.3,εδ.1

<sup>160</sup> αρ.1,παρ.ΙΑ, υποπαρ.ΙΑ4, εδ.1β

<sup>161</sup> αρ. 1, παρ. ΙΑ,υποπαρ.ΙΑ4, εδ.2ε

<sup>162</sup> αρ. 1, παρ. ΙΑ, υποπαρ.ΙΑ4, εδ.3

<sup>163</sup> αρ. 1, παρ. ΙΑ, υποπαρ.ΙΑ7, εδ.1γ

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6

### ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ

#### **6.1 Επιπτώσεις στους Εργαζόμενους**

Η πολιτική λιτότητας που ακολουθείτε στην Ελλάδα κατά τα τελευταία χρόνια καθώς και οι μνημονιακές διαρθρωτικές ρυθμίσεις στον εργασιακό τομέα, συνέβαλαν στην ραγδαία μείωση του βιοτικού επιπέδου του πληθυσμού της χώρας, αυτό είχε ως συνέπεια την εξάπλωση της φτώχειας και της ανασφάλειας.

Η οικονομική κρίση καθώς και οι μνημονιακές πολιτικές έχουν δραματικές επιπτώσεις στην απασχόληση, στην ανεργία, στους όρους εργασίας και στις αποδοχές τόσο των ανδρών όσο και των γυναικών. Όμως όπως υποστηρίζει η Καραμεσίνη σ' ένα άρθρο της, οι ανατροπές στον εργασιακό τομέα επέφεραν πλήρη αντιστροφή της τάσης των προηγούμενων δεκαετιών συνεχούς ποσοτικής και ποιοτικής βελτίωσης της θέσης των γυναικών στην αμειβομένη εργασία.

Μεταξύ του 2008 και 2013 η γυναικεία απασχόληση μειώθηκε κατά 19% και επιπλέον το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών μειώθηκε κατά δέκα ποσοστιαίες μονάδες και έφτασε στο ίδιο επίπεδο που βρισκόταν κατά το 1998. Το αντίστοιχο ποσοστό μείωσης της απασχόλησης των ανδρών κατά το ίδιο χρονικό διάστημα ήταν 22,3%. Η διαφορά αυτή οφείλεται στο γεγονός ότι κατά τα πρώτα δύο έτη της οικονομικής κρίσης επλήγησαν περισσότερο ο κλάδος της μεταποίησης και των κατασκευών, στους οποίους οι πλειοψηφία των εργαζομένων ήταν άντρες, ενώ ο κλάδος των υπηρεσιών ο οποίος είναι ως επί το πλείστον γυναικοκρατούμενος με ποσοστό 79%, σημείωσε μικρή υποχώρηση.

Το πρώτο μνημόνιο έφερε συρρίκνωση των εισοδημάτων των εργαζομένων και της ζήτησης για εργασία, ενώ ταυτόχρονα σημειώθηκαν αθρόες απολύσεις στους κλάδους του εμπορίου και των ιδιωτικών υπηρεσιών, παράλληλα ο δημόσιος τομέας προχώρησε σε μεγάλες μειώσεις των συμβασιούχων και σταμάτησε τις προσλήψεις, πριν περάσει στις εφεδρείες, τις διαθεσιμότητες και, τελευταία, τις απολύσεις.

Το μεγάλο ποσοστό ανεργίας, η ανασφάλεια της εργασίας, οι χαμηλές αποδοχές, τα ευέλικτα ωράρια εργασίας και οι επιχειρησιακές συμβάσεις προς όφελος των εργοδοτών, επιφέρουν ακόμα ένα πλήγμα στο βιοτικό επίπεδο των

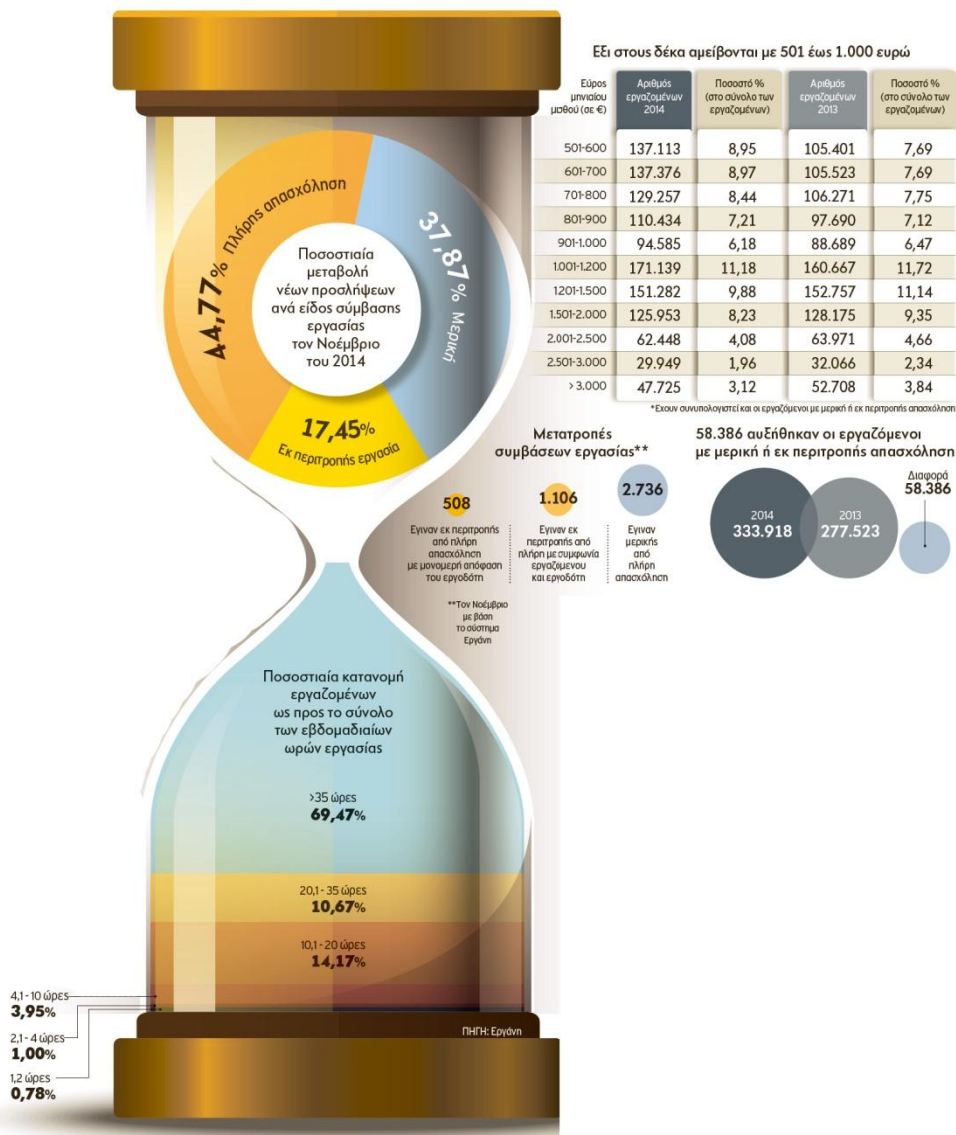
εργαζομένων. Πολλοί είναι αυτοί και ιδιαίτερα νέοι άνθρωποι που καταφεύγουν να ζουν με τους γονείς τους ακόμα και αν εργάζονται, γιατί δεν μπορούν να ανταπεξέλθουν οικονομικά. Πολλά νέα ζευγάρια δεν έχουν την δυνατότητα της συγκατοίκησης και της δημιουργίας οικογένειας, για οικονομικούς λόγους. Οι γάμοι έχουν μειωθεί κατά 12% κατά την διετία 2010-2012 και οι γεννήσεις για την ίδια χρονική περίοδο μειώθηκαν κατά 12,5%.

Επιπτώσεις, υπάρχουν και εντός των οικογενειών, οι οποίες καθημερινά έρχονται αντιμέτωπες με το άγχος να μπορέσουν να ανταπεξέλθουν στις ολοένα και αυξανόμενες ανάγκες του σπιτιού και των μελών τις οικογένειας, ενώ τα έσοδα τους μειώνονται. Όλα αυτά επιφέρουν επιπλέον προβλήματα και εντάσεις μεταξύ των συζύγων.

Σύμφωνα με την Ετήσια Επισκόπηση της Ανάπτυξης από τη Ευρωπαϊκή Επιτροπή, «η φτώχεια των εργαζομένων και η κοινωνική πόλωση είναι σε άνοδο σε πολλά κράτη μέλη. Το 2011, οι φτωχοί εργαζόμενοι αντιπροσώπευαν το ένα τρίτο των ενηλίκων σε ηλικία εργασίας που κινδυνεύουν από φτώχεια. Το 2010, το 8,4% των απασχολούμενων ατόμων ζούσαν κάτω από το όριο της φτώχειας και ο κίνδυνος ήταν σημαντικά υψηλότερος για τις οικογένειες με εξαρτώμενα τέκνα (10,7%). Ο αριθμός των φτωχών εργαζομένων αυξήθηκε μεταξύ των γυναικών, αλλά παραμένει υψηλότερος για τους άνδρες. Μεταξύ 2006 και 2010, η φτώχεια των εργαζομένων αυξήθηκε σημαντικά στο ένα στα τρία κράτη μέλη, συμπεριλαμβανομένων και των πλέον εύπορων κρατών μελών με ανθεκτικότερες οικονομίες και αγορές εργασίας. Παράγοντες όπως η προσαρμογή των μισθών, η μείωση των ωρών εργασίας, οι ρυθμίσεις εργασίας με μειωμένο ωράριο, και η αύξηση των συμβάσεων μερικής και προσωρινής απασχόλησης έχουν ενδεχομένως συμβάλει σε αυτό.»

Οι πλειοψηφία των εργοδοτών πλέον επιλέγει ευέλικτες μορφές απασχόλησης, εφόσον βάσει νόμου του δίνεται αυτό το δικαίωμα, και επομένως επιλέγουν εκ περιτροπής ή μερική απασχόληση. Στο σχήμα που ακολουθεί παρουσιάζεται η κατάσταση που επικρατεί στην αγορά εργασίας.

### Σχήμα 3: Κατάσταση στην Αγορά Εργασίας



Το οχτάωρο πλέον αποτελεί παρελθόν για όποιον επιθυμεί να βρει δουλειά, μόνο το 44% των νέων προσλήψεων είναι για πλήρη απασχόληση, το 37,87% των νέων προσλήψεων αφορά θέσεις εργασίας με μερική απασχόληση και το 17,45% εκ περιτροπής εργασίας. Ακόμα και οι συμβάσεις παλαιότερων εργαζομένων αντικαθίστανται με νέες συμβάσεις για μερική απασχόληση ή εκ περιτροπής εργασία. Το Νοέμβριο του 2014 2.736 συμβάσεις μετατράπηκαν από πλήρη σε μερική απασχόληση, ενώ 1.106 συμβάσεις μετατράπηκαν σε εκ περιτροπής εργασία με συμφωνία μεταξύ του εργοδότη και του εργαζομένου και 508 με μονομερή απόφαση



του εργοδότη. Πλέον το 30% του συνόλου των εργαζομένων δουλεύει λιγότερες από 35 ώρες την εβδομάδα και συγκεκριμένα:

- Το 10,67% απασχολείται από 20,1 έως 35 ώρες.
- Το 14,17% εργάζεται από 10,1 έως 20 ώρες.
- Το 3,95% δουλεύει από 4,1 έως 10 ώρες.
- Το 1,78% εργάζεται κάτω από 4 ώρες την εβδομάδα.

Σύμφωνα με τα στοιχεία που παρατίθενται στο παραπάνω σχήμα οι έξι στους δέκα εργαζόμενους δε πληρώνονται πάνω από 1000 μηνιαίως. Το 8,95% των εργαζομένων λαμβάνει 500- 600€ μηνιαίως, και μόνο ένας στους δέκα λαμβάνει πλέον μισθό άνω των 2000€. Σύμφωνα με το Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ πάνω από 850.000 εργαζόμενοι είναι απλήρωτοι για διάστημα μεγαλύτερο των τεσσάρων μηνών, ενώ μειώνονται συνεχώς οι κλαδικές συμβάσεις. Τουλάχιστον επτά στους δέκα εργαζομένους έχουν υπογράψει ατομική σύμβαση, ενώ μέσα σε τέσσερα χρόνια υπήρξαν σχεδόν 1.500 επιχειρησιακές συμβάσεις, με τις μειώσεις στις αποδοχές να είναι από 10% έως και 40%, οι μέσες ετήσιες μεικτές αποδοχές στην Ελλάδα ανά απασχολούμενο είναι μικρότερες από αυτές της Σλοβενίας και της Κύπρου και διαμορφώνονται στα 21.93€. Οι αντίστοιχες αποδοχές είναι περίπου 35.000€ στην Ισπανία, 39.000€ στη Γερμανία, 49.000€ στη Γαλλία και 45.000€ στην Ιρλανδία.

## **6.2 Επιπτώσεις στις Επιχειρήσεις**

Στα προηγούμενα κεφάλαια της παρούσας εργασίας έγινε αναφορά και παρουσίαση όλων των εργασιακών αλλαγών που συνέβησαν κατά τα τελευταία χρόνια. Επί σειρά ετών η ελληνική αγορά εργασίας χαρακτηριζόταν από ακαμψία και από το υψηλό κόστος εργασίας σε σύγκριση με την παραγωγικότητα, αυτό είχε ως συνέπεια την χαμηλή ανταγωνιστικότητα της οικονομίας της Ελλάδας. Η προσπάθεια αναδιάρθρωσης της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα ξεκίνησε με την υπογραφή του πρώτου Μνημονίου.

Πριν την εφαρμογή του νέου νομοθετικού πλαισίου για τον εργασιακό τομέα, η ελληνική αγορά εργασίας χαρακτηριζόταν από ακαμψία, υπό την έννοια ότι βάσει νόμου υπήρχαν μια σειρά από περιορισμούς, ως προς τους εργοδότες, οι οποίοι τους εμπόδιζαν να προσαρμόσουν άμεσα και χωρίς υπέρμετρο κόστος, το επίπεδο

απασχόλησης στις εκάστοτε συνθήκες ζήτησης. Το σύστημα καθορισμού των μισθών δεν διευκόλυνε τη εναρμόνιση του κόστους εργασίας με την εξέλιξη της παραγωγικότητας.

Πριν τις εργασιακές αλλαγές υπήρχαν πολλοί περιορισμοί σχετικά με τις ώρες απασχόλησης των εργαζομένων, σε περίπτωση αλλαγής του ωραρίου εργασίας θα έπρεπε να ενημερωθεί δύο μέρες πριν η Επιθεώρηση Εργασίας, οπότε δεν υπήρχε ευελιξία στην αναμόρφωση του ωραρίου. Ο χρόνος και το κόστος σε περίπτωση απόλυσης ήταν υψηλό και το ποσοστό για ομαδικές απολύσεις ήταν περιοριστικό.

Πριν τις αλλαγές στην νομοθεσία «οι συνθήκες και το κόστος απασχολήσεως διαμορφώνονταν από ένα δαιδαλώδες, γραφειοκρατικό και, κυρίως, δύσκαμπτο σύστημα επιχειρησιακών, κλαδικών και εθνικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας, με τρόπο που προστάτευε τα κεκτημένα των ήδη απασχολούμενων χωρίς μέριμνα για αυτούς που ευρίσκονταν εκτός αγοράς εργασίας. Επιπλέον, οι συλλογικές συμβάσεις δεν ελάμβαναν υπόψη τις επικρατούσες συνθήκες της οικονομίας, ούτε καν τις ιδιαιτερότητες των επιμέρους κλάδων, καθώς στις κλαδικές διαπραγματεύσεις, παραδείγματος χάριν, δεν εκπροσωπούντο όλες οι επιχειρήσεις.»

Αδιαμφισβήτητα πληθώρα των νομοθετικών τροποποιήσεων έγινε με στόχο την ανάπτυξη της ανταγωνιστικότητας για την Ελλάδα. Οι πλειοψηφία των μεταρρυθμίσεων και των αλλαγών επέφεραν μείωση του κόστους των επιχειρήσεων, με σημαντικότερο στοιχείο που οδήγησε σε αυτό, την μείωση του κόστους εργασίας.

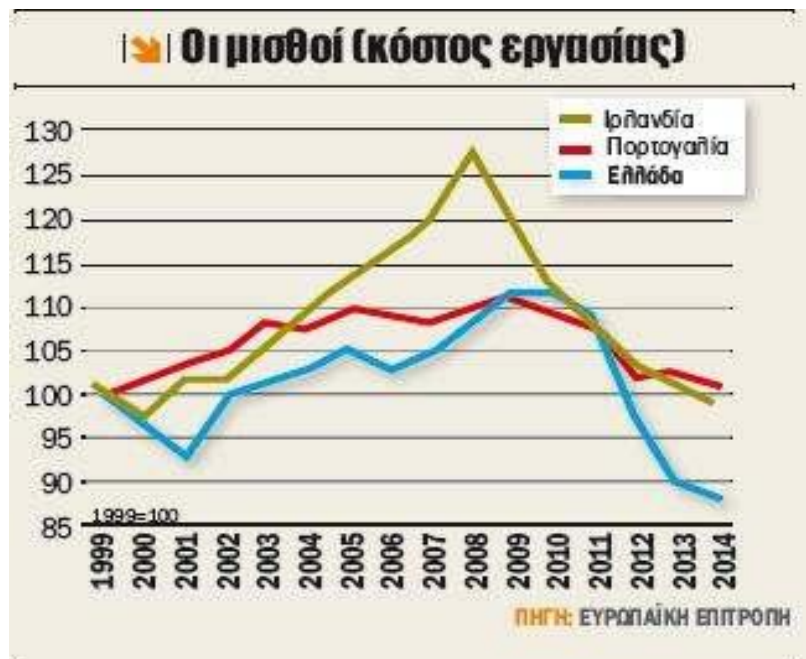
Χαρακτηριστική είναι η αναφορά στην έντυπη έκδοση της εφημερίδας «Η Καθημερινή» στις 18/9/12, αναφέρει χαρακτηριστικά «μέσα σε ένα χρόνο, το ωριαίο κόστος εργασίας στην Ελλάδα (δηλαδή το τι κοστίζει στην επιχείρηση η παραγωγή των προϊόντων για κάθε ώρα) μειώθηκε κατά 11,5% συνολικά, όταν στην Ευρωζώνη αυξήθηκε κατά 1,5% και στην Ε.Ε. των 27 χωρών αυξήθηκε κατά 1,4%. Η πτωτική αυτή πορεία του κόστους εργασίας συμβάλλει στην ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας των ελληνικών επιχειρήσεων και κατ' επέκταση των ελληνικών προϊόντων και της οικονομίας. Σύμφωνα με τα στοιχεία της Eurostat, το ωριαίο κόστος εργασίας στην Ελλάδα μειώθηκε συνολικά (μισθολογικό και μη μισθολογικό κόστος) κατά το πρώτο τρίμηνο του έτους κατά 11,5% σε σχέση με το ίδιο περυσινό διάστημα. Μόνο το μισθολογικό κόστος υποχώρησε κατά 10,9%, ενώ το μη μισθολογικό κόστος κατά 12,5%. Επίσης, στις επιχειρήσεις το συνολικό κόστος εργασίας μειώθηκε κατά 8,9%

μέσα σε ένα χρόνο, ενώ στον μη επιχειρηματικό κόσμο το κόστος εργασίας υποχώρησε κατά 15,7%, αντανakλώντας τις μεγάλες μειώσεις στις αμοιβές των δημοσίων υπαλλήλων. Μάλιστα, από τα στοιχεία της Eurostat προκύπτει ότι η μεγαλύτερη μείωση στο κόστος εργασίας έχει επέλθει στον κλάδο των κατασκευών (18,4%) και ακολουθεί ο τομέας της βιομηχανίας (11,1%) και των υπηρεσιών (7,4%).

Αξίζει να σημειωθεί ότι οι μειώσεις αυτές αποκτούν μεγαλύτερη σημασία εξαιτίας της αντίθετης πορείας που ακολουθεί η Ευρωζώνη. Στο πρώτο τρίμηνο του έτους το ωριαίο κόστος εργασίας στην Ευρωζώνη αυξήθηκε 1,5% και στο δεύτερο τρίμηνο του 2012 κατά 1,6%, ενώ στην Ε.Ε. των 27 χωρών τα αντίστοιχα ποσοστά ήταν 1,4% και 1,8%. Δηλαδή, το «κενό» ανταγωνιστικότητας μειώνεται.»

Όλες οι παρεμβάσεις που απαιτούνταν από τα Μνημόνια σχετικά με την αγορά εργασίας, στην Ελλάδα έγιναν και με το παραπάνω, σύμφωνα με μετρήσεις το μοναδιαίο κόστος εργασίας στην Ελλάδα παρουσιάζει την μεγαλύτερη πτώση σε σχέση με κάθε άλλο κράτος που εφαρμόζει την πολιτική του Μνημονίου. Στο διάγραμμα που ακολουθεί παρουσιάζεται η πορεία του κόστους εργασίας σε χώρες όπου εφαρμόζεται η πολιτική του Μνημονίου από το 1999 έως και το 2014.

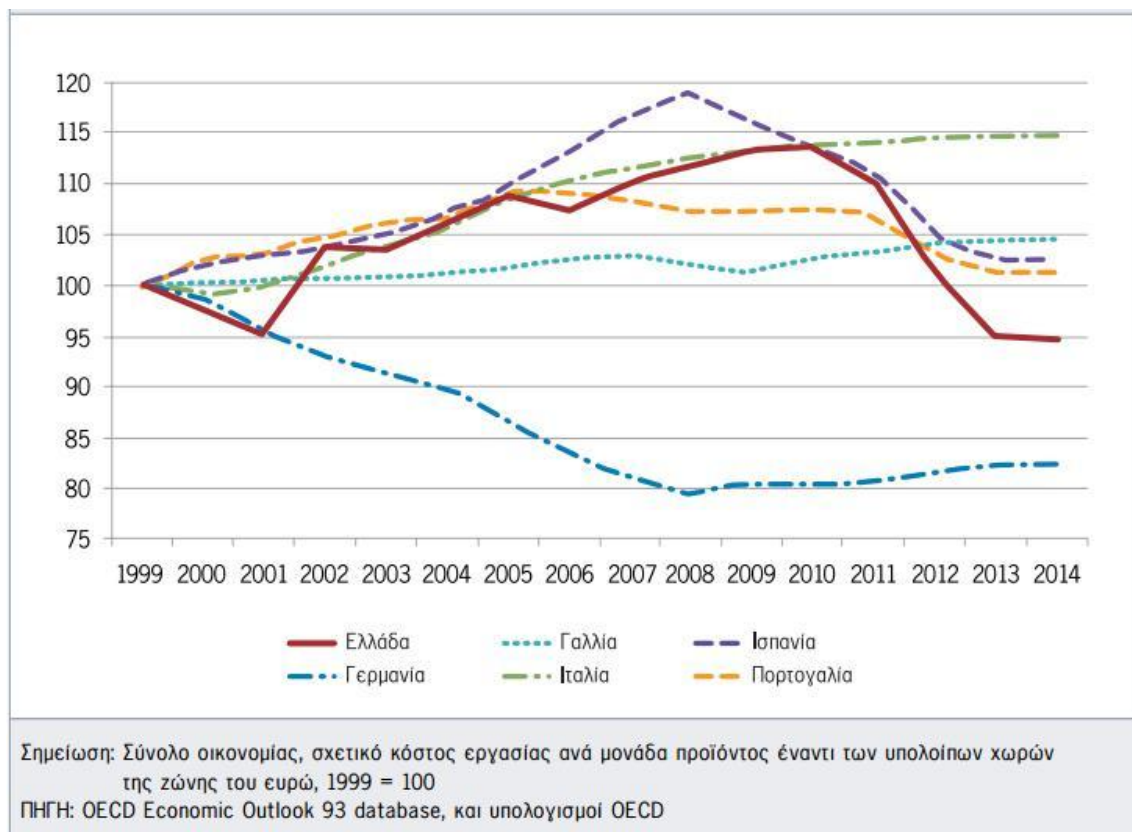
**Διάγραμμα 2: Κόστος Εργασίας 1999- 2014**



Όπως παρατηρείται και στο παραπάνω διάγραμμα, το κόστος εργασίας στην Ελλάδα από το 2010 παρουσίασε μεγάλη πτωτική πορεία, ενώ και το 2014 παρέμεινε πολύ χαμηλά επίπεδα σε σύγκριση με το κόστος εργασίας στην Ιρλανδία και στην Πορτογαλία. Ο λόγος που η πτώση του κόστους εργασίας ξεκίνησε από το 2010 και συνεχίζεται έως σήμερα, όπως έχει προαναφερθεί, οφείλεται στις μεταρρυθμίσεις που εφαρμόστηκαν στον εργασιακό τομέα.

Στο διάγραμμα που ακολουθεί απεικονίζεται η εξέλιξη του σχετικού κόστους εργασίας στο σύνολο της ελληνικής οικονομίας ανά μονάδα προϊόντος έναντι των χωρών της ζώνης του ευρώ. Η εξέλιξη αυτή είναι συνέπεια, όπως προαναφέρθηκε, των νομοθετικών παρεμβάσεων στην αγορά εργασίας, σε σχέση με τους μισθούς και όπως παρατηρείται από το 2010 υπάρχει σημαντική βελτίωση της ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας βάσει του κόστους εργασίας ανά μονάδα προϊόντος και αυτό δείχνει τη μεγάλη προσαρμογή της χώρας ως προς αυτό τον δείκτη.

**Διάγραμμα 3: Εξέλιξη του σχετικού κόστους εργασίας ανά μονάδα προϊόντος έναντι των χωρών της ζώνης του ευρώ**



Η κάθε επιχείρηση και ο κάθε εργοδότης πλέον μπορεί να επικαλεστεί μια σειρά από νομοθετικές διατάξεις τις οποίες του παρέχει το κράτος, έτσι ώστε η σύμβαση εργασίας που θα συνάπτει με τον εκάστοτε εργαζόμενο ή εργαζόμενους να είναι προς όφελος του.

Επιπλέον, οι επιχειρήσεις μετά τις αλλαγές στον εργασιακό τομέα, έχουν αποκτήσει ορισμένες «δικλίδες» τις οποίες μπορούν να θέσουν σε εφαρμογή αναλόγως των περιστάσεων που καλούνται να αντιμετωπίσουν, όπως για παράδειγμα κατά την περίπτωση που τα έσοδα τους μειωθούν και δεν μπορούν να απασχολούν εργαζόμενους με πλήρες ωράριο. Οι «δικλίδες» αυτές είναι:

- Για όλη την διάρκεια εφαρμογής των προβλεπόμενων διατάξεων των Μνημονίων, οι επιχειρησιακές συμβάσεις υπερισχύουν των κλαδικών, κατά την περίπτωση συρροής.
- Μπορεί να εφαρμόζεται εκ περιτροπής εργασία ή ακόμα και τηλεργασία.
- Κατάργηση της Κυριακής ως αργία, στα εμπορικά καταστήματα, για 7 Κυριακές τον χρόνο.
- Σε περίπτωση περιορισμού των δραστηριοτήτων του εργοδότη, βάσει νόμου μπορεί να επιβληθεί σύστημα εκ περιτροπής εργασίας.

Από τον Ιανουάριο έως και τον Νοέμβριο του 2014, οι αναγγελίες προσλήψεων ανήλθαν στις 1.450.703, παρουσιάζοντας σε ετήσια βάση αύξηση κατά 39,57%. Οι αποχωρήσεις για την ίδια χρονική περίοδο ανήλθαν στις 1.350.747, από τις οποίες οι 811.575 ήταν αποτέλεσμα καταγγελιών συμβάσεων αορίστου χρόνου ή λήξεων συμβάσεων ορισμένου χρόνου. Παράλληλα υπήρξαν 539.172 οικειοθελείς αποχωρήσεις. Στο σύνολο το ισοζύγιο της εν λόγω χρονικής περιόδου ήταν θετικό και διαμορφώθηκε στις 99.956 νέες θέσεις εργασίας. Ωστόσο, ήταν λίγο χαμηλότερα από το αντίστοιχο ισοζύγιο του πρώτου εντεκαμήνου για το 2013, που ήταν επίσης θετικό κατά 113.489 νέες θέσεις εργασίας.

Το 2013 ο αριθμός των επιχειρήσεων που απασχολούσαν έστω και έναν μισθωτό εργαζόμενο ήταν 196.695. Ενώ το 2014 αυξήθηκαν στις 214.409 (ποσοστό 9%), δηλαδή δημιουργήθηκαν μέσα σε έναν χρόνο 17.714 νέες επιχειρήσεις που απασχολούν τουλάχιστον έναν εργαζόμενο. Το 89,6% από αυτές τις επιχειρήσεις είναι πολύ μικρές, καθώς απασχολούν έως 10 εργαζομένους. Το 45,5% -δηλαδή περίπου οι μισές επιχειρήσεις- δραστηριοποιούνται στο εμπόριο και στις υπηρεσίες εστίασης.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7

### ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Στην Ελλάδα μετά την εφαρμογή του πρώτου Μνημονίου σημειώθηκαν σημαντικές αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις και γενικά στην αγορά εργασίας. Οι σημαντικότερες διαρθρωτικές αλλαγές στην αγορά εργασίας σχετίζονταν με το επίπεδο των αποδοχών και το θεσμικό πλαίσιο διαμόρφωσης τους. Το βασικότερο επιχείρημα για τις αλλαγές στον εργασιακό τομέα ήταν η αύξηση της ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας μέσω του περιορισμού των δυσκαμψιών και περιορισμών στην αγορά εργασίας.

Το νέο νομικό πλαίσιο που αφορούσε την αγορά εργασίας, όπως διαμορφώθηκε από όλους τους σχετικούς νόμους οι οποίοι ψηφίστηκαν στα πλαίσια εφαρμογής των Μνημονίων, περιείχε μειώσεις στον κατώτατο μισθό και ημερομίσθιο, εκ περιτροπή εργασία, μετατροπή πλήρους απασχόλησης σε μερική απασχόληση, διάκριση των κατώτατων αμοιβών που προσδιορίζονται νομοθετικά και των αμοιβών μετά από διαπραγμάτευση, διαθεσιμότητα των μισθωτών, μείωση του κόστους καταγγελίας συμβάσεως εργασίας, ρυθμίσεις σχετικά με την διαδικασία επίλυσης συλλογικών διαφορών, διευκόλυνση για την σύναψη επιχειρησιακών συμβάσεων, περικοπή της υπερωριακής απασχόλησης, περικοπή και μειώσεις επιδομάτων, καθώς και άλλες μεταρρυθμίσεις οι οποίες αναφέρθηκαν εκτενέστερα στην παρούσα εργασία.

Ένα από τα αποτελέσματα που επέφεραν οι διαρθρωτικές αλλαγές στον εργασιακό τομέα σε σχέση με το επίπεδο των αποδοχών, το θεσμικό πλαίσιο διαμόρφωσης τους και την οικονομική ύφεση, υπήρξε ο επηρεασμός στην προσφορά και στην ζήτηση στην αγορά εργασίας, κάτι το οποίο συνδέεται άμεσα με τα ποσοστά απασχόλησης και τα ποσοστά ανεργίας.

Μέσω της εφαρμογής των διαρθρωτικών αλλαγών στον εργασιακό τομέα, βασική επιδίωξη ήταν να υπάρξει διατήρηση των ανταγωνιστικών θέσεων εργασίας και να υπάρξει δημιουργία νέων θέσεων εργασίας στο πλαίσιο της θεμελίωσης και της ανάπτυξης μιας νέας, διεθνώς ανταγωνιστικής ελληνικής οικονομίας.

Οι διαρθρωτικές αλλαγές που έγιναν συνέβαλαν στην εξάλειψη δυσλειτουργικών χαρακτηριστικών τα οποία δεν βοηθούσαν στην προσαρμογή των επιχειρήσεων στην νέα οικονομικά κατάσταση. Όμως η βελτίωση της ανταγωνιστικότητας δεν θα πρέπει πλέον να βασίζεται μονό στην μείωση των ονομαστικών αποδοχών, αλλά και στην βελτίωση της παραγωγικότητας της εργασίας.

Η μείωση του κόστους εργασίας ανά μονάδα προϊόντος, η οποία οφείλεται στην μείωση των αποδοχών, δεν καθιστά απαραίτητως ανταγωνιστική μια χώρα. Είναι γεγονός πως πολλές χώρες με χαμηλό κόστος εργασίας δεν είναι απαραίτητα και ανταγωνιστικές, λόγω του ότι παρουσιάζουν χαμηλούς ρυθμούς ανάπτυξης και επιπλέον έχουν απώλεια μεριδίων στο διεθνές εμπόριο. Όπως για παράδειγμα είναι η Βουλγαρία, χώρα στην οποία το κόστος εργασίας είναι πολύ χαμηλό, αλλά ως οικονομία δεν είναι ανταγωνιστική.

Για να μπορέσει μια χώρα να είναι ανταγωνιστική, και συγκεκριμένα η Ελλάδα, θα πρέπει μετά τις μειώσεις μισθών που έχουν ήδη επιβληθεί να υπάρξει ενίσχυση της παραγωγικότητας και ειδικότερα προσαρμογή της παραγωγής αγαθών και υπηρεσιών.

## **ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ**

### **ΕΝΤΥΠΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ**

1. Καζάκος Α. – Ζερδελής Δ. – Δούκα Β., 1/2015, "Σύγχρονη Νομοθεσία: Εργατική Νομοθεσία, Βασικά Νομοθετήματα", Εκδόσεις ΣΑΚΚΟΥΛΑ Αθήνα- Θεσσαλονίκη
2. Καραγιάννης Ι.- Καραγιάννη Αι. – Καραγιάννης Δ., 2015, "Εργατικά, Μισθοδοσίες, Ασφαλιστικά , Παραδείγματα Δηλώσεις στην Πράξη", 18<sup>η</sup> Έκδοση, Εκδόσεις Καραγιάννη Θεσσαλονίκη
3. Λεβέντης Γ. – Παπαδημητρίου Κ., 2011, "Ατομικό Εργατικό Δίκαιο", Εκδόσεις ΜΕΜΦΙΣ Α.Ε. Αθήνα

### **ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ**

1. Αστικός Κώδικας  
<http://www.ministryofjustice.gr/site/kodikos/%CE%95%CF%85%CF%81%CE%B5%CF%84%CE%AE%CF%81%CE%B9%CE%BF/%CE%91%CE%A3%CE%A4%CE%99%CE%9A%CE%9F%CE%A3%CE%9A%CE%A9%CE%94%CE%99%CE%9A%CE%91%CE%A3/tabid/225/language/el-GR/Default.aspx>
2. "Εγκύκλιος επί των σχετικών διατάξεων του Ν.2874/2000 που αφορούν θέματα αρμοδιότητας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων", Αθήνα, 22/3/2001  
[http://www.eltadm.gr/eltapdm/n2874\\_200.pdf](http://www.eltadm.gr/eltapdm/n2874_200.pdf)
3. Έντυπη Έκδοση Εφημερίδας «Η ΚΑΘΗΜΕΡΙΝΗ», 18/9/2012, "Μείωση κόστους εργασίας και αύξηση ανταγωνιστικότητας"  
<http://www.kathimerini.gr/468451/article/oikonomia/ellhnikh-oikonomia/meiwsh-kostouy-ergasias-kai-ay3hsh-antagwnistikothtas>
4. Εφημερίδα «ΤΟ ΒΗΜΑ», "Η Απελευθέρωση της Αγοράς Εργασίας ως Μοχλός Επανεκκίνησης της Οικονομίας"  
<http://www.tovima.gr/files/1/2013/05/09/alpha95.pdf>



5. Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 28/11/2012, "ΣΧΕΔΙΟ ΚΟΙΝΗΣ ΕΚΘΕΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ που συνοδεύει την ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ Ετήσια επισκόπηση της ανάπτυξης 2013 "  
[http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/ags2013\\_emplr\\_el.pdf](http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/ags2013_emplr_el.pdf)
6. Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, 2014, "Ετήσια Έκθεση 2014: Η Ελληνική Οικονομία και η Απασχόληση"  
[http://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2014/09/EKTESH\\_16-27082014.pdf](http://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2014/09/EKTESH_16-27082014.pdf)
7. Ιστοσελίδα Politika-GR, "Πως το μνημόνιο απογείωσε Ιρλανδία, Πορτογαλία, Κύπρο - Γιατί σέρνεται στην Ελλάδα"  
[http://politika-gr.blogspot.gr/2015/01/blog-post\\_58.html](http://politika-gr.blogspot.gr/2015/01/blog-post_58.html)
8. Ιστοσελίδα Radio1d, 28/12/2014, "Πάνω από τις μισές νέες προσλήψεις αφορούν... ευέλικτες μορφές εργασίας"  
<http://www.radio1d.gr/news/epikairothta/91820-pano-apo-tis-mises-nees-proslipseis-aforoy-n-eveliktes-morfes-ergasias>
9. Ιστοσελίδα e-forologia, 23/9/14, "Το ΣΤΕ ξεπαγώνει πάνω από 40 κλαδικές συμβάσεις εργασίας"  
<http://www.e-forologia.gr/cms/viewContents.aspx?id=165231>
10. Ιστοσελίδα taxheaven, 16-01-2014 , "Το νέο Βιβλίο Τροποποίησης Ωραρίου Εργασίας και Υπερωριών των Εργαζομένων"  
<http://www.taxheaven.gr/laws/circular/view/id/18019>
11. Καραμεσίνη Μ., 26/3/14, "Τέσσερα χρόνια μνημόνια: επιπτώσεις και αντιστάσεις από τη μεριά των γυναικών"  
<http://rnbnet.gr/details.php?id=12132>
12. Νόμος 3846/2010, "Εγγυήσεις για την εργασιακή ασφάλεια και άλλες διατάξεις"  
[http://www.poeeyte.gr/rapt/files/nomoi/3846\\_10.pdf](http://www.poeeyte.gr/rapt/files/nomoi/3846_10.pdf)
13. Νόμος 1892/90, "Για τον εκσυγχρονισμό και την ανάπτυξη και άλλες διατάξεις"  
[http://www.ydmed.gov.gr/wp-content/uploads/20120726\\_org\\_n1892\\_1990\\_feka101.pdf](http://www.ydmed.gov.gr/wp-content/uploads/20120726_org_n1892_1990_feka101.pdf)
14. Νόμος 3385/05, "Ρυθμίσεις για την προώθηση της απασχόλησης, την ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής και άλλες διατάξεις"

<http://www.e-forologia.gr/lawbank/document.aspx?digest=AB9C53377813A800.1D031AEA53&version=2005/08/19>

15. Νόμος 3986/11, "Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2012–2015"

[http://www.minfin.gr/sites/default/files/law\\_files/N.3986.pdf](http://www.minfin.gr/sites/default/files/law_files/N.3986.pdf)

16. Νόμος 4046/2012, "Έγκριση των Σχεδίων Συμβάσεων Χρηματοδοτικής Διευκόλυνσης μεταξύ του Ευρωπαϊκού Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας (Ε.Τ.Χ.Σ.), της Ελληνικής Δημοκρατίας και της Τράπεζας της Ελλάδος, του Σχεδίου του Μνημονίου Συνεννόησης μεταξύ της Ελληνικής Δημοκρατίας, της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και της Τράπεζας της Ελλάδος και άλλες επείγουσες διατάξεις για τη μείωση του δημοσίου χρέους και τη διάσωση της εθνικής οικονομίας."

<http://www.taxheaven.gr/laws/law/index/law/411>

17. Νόμος 4093/2012, "Έγκριση Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013–2016 – Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής του ν. 4046/2012 και του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013–2016."

<http://www.taxheaven.gr/laws/law/index/law/474>

18. Νόμος 1837/89, "Για την προστασία των ανηλίκων κατά την απασχόληση και άλλες διατάξεις"

[http://www.elinyae.gr/el/lib\\_file\\_upload/85a-89.1111151916855.pdf](http://www.elinyae.gr/el/lib_file_upload/85a-89.1111151916855.pdf)

19. Νόμος 1876/90, "Ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις και άλλες διατάξεις"

[http://www.omed.gr/el/index.php?module=pagemaster&PAGE\\_user\\_op=view\\_page&PAGE\\_id=20&](http://www.omed.gr/el/index.php?module=pagemaster&PAGE_user_op=view_page&PAGE_id=20&)

20. Νόμος 3899/10, "Επείγοντα μέτρα εφαρμογής του προγράμματος στήριξης της ελληνικής οικονομίας."

<http://www.kepea.gr/uplds1/File/ergasiakos3899.pdf>

21. Νόμος 4024/11, "Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις, ενιαίο μισθολόγιο βαθμολόγιο, εργασιακή εφεδρεία και άλλες διατάξεις εφαρμογής του μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής στρατηγικής 2012-2015."

[http://www.taxheaven.gr/laws/law/index/law/396#load\\_article\\_11686](http://www.taxheaven.gr/laws/law/index/law/396#load_article_11686)

22. Νόμος 3896/2010, "Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσηςμεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης – Εναρμόνιση της κείμενης νομοθεσίας με την Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006 και άλλες συναφείς διατάξεις."
- [http://www.ggka.gr/epagelmatika/nomos%203896\\_2010%20\(isotita\).pdf](http://www.ggka.gr/epagelmatika/nomos%203896_2010%20(isotita).pdf)
23. Νόμος 3863/2010, "Νέο Ασφαλιστικό Σύστημα και συναφείς διατάξεις, ρυθμίσεις στις εργασιακές σχέσεις"
- <http://www.poeota.gr/download/N.3863-2010.pdf>
24. Νόμος 4144/2013, "Αντιμετώπιση της παραβατικότητας στην Κοινωνικής Ασφάλιση και στην αγορά εργασίας και λοιπές διατάξεις αρμοδιότητας του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας."
- <http://www.taxheaven.gr/laws/law/index/law/508>
25. Νόμος 4310/2014, "Έρευνα, Τεχνολογική Ανάπτυξη και Καινοτομία και άλλες διατάξεις."
- [http://www.esos.gr/sites/default/files/articles-legacy/n.4310\\_etak\\_klp.pdf](http://www.esos.gr/sites/default/files/articles-legacy/n.4310_etak_klp.pdf)
26. Νόμος 4254/2014, "Μέτρα στήριξης και ανάπτυξης της ελληνικής οικονομίας στο πλαίσιο εφαρμογής του ν. 4046/2012 και άλλες διατάξεις."
- [http://www.depa.gr/uploads/files/ethniko\\_el/N4254\\_7%204%2014\\_FEK85.pdf](http://www.depa.gr/uploads/files/ethniko_el/N4254_7%204%2014_FEK85.pdf)
27. Νόμος 3302/2004, "Ρύθμιση Ετήσιας Άδειας Εργαζομένων και Άλλες Διατάξεις"
- <http://www.ypakp.gr/uploads/files/2536.pdf>
28. Νόμος 4075/2012, "Θέματα Κανονισμού Ασφάλισης ΙΚΑ – ΕΤΑΜ, Ασφαλιστικών Φορέων, προσαρμογή της νομοθεσίας στην Οδηγία 2010/18/ΕΕ και λοιπές διατάξεις"
- <http://www.kepea.gr/uplsv/File/test/n%204075.pdf>
29. Παπαπέτρου Ευ., "Η ελληνική αγορά εργασίας στα χρόνια της κρίσης Πρόσφατες εξελίξεις και προοπτικές"
- <http://62.1.43.74/5Ekdosis/UplPDFs//sylltomos14/353-380%20Papapetrou%202014.pdf>
30. Πρακτικό Βοήθημα για Εργατικά Θέματα, 2014, Εκδόσεις Λογιστική και Νομική Ενημέρωση
- <http://astbooks.eu/ergatika-2015/index.html#1/z>

31. Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου (Π.Υ.Σ.), "Ρύθμιση θεμάτων για την εφαρμογή της παρ. 6 του άρθρου 1 του ν.4046/2012."

<http://www.e-forosimv.gr/details.asp?ID=12042&cat=17>

32. Προεδρικό Διάταγμα 156/1994, "Υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώνει τον εργαζόμενο για τους όρους που διέπουν τη σύμβαση ή τη σχέση εργασίας"

<http://www.taxheaven.gr/laws/law/index/law/308>

33. Σαλούρου Ρ. εφημερίδα «Η ΚΑΘΗΜΕΡΙΝΗ» ηλεκτρονική έκδοση, 2/11/14,"«Είδος προς εξαφάνιση» οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας"

<http://www.kathimerini.gr/790324/article/oikonomia/ellhnikh-oikonomia/eidos-pros-e3afanish-oi-syllogikes-symvaseis-ergasias>

34. Υπόδειγμα Ειδικό Βιβλίο Υπερωριών

<https://drive.google.com/file/d/0B5AY8nHM3p4ESUd2UUZ5Qlczc3c/view>

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Υπόδειγμα Ειδικού Βιβλίου Υπερωρών

**ΕΙΔΙΚΟ ΒΙΒΛΙΟ ΥΠΕΡΩΡΙΩΝ (άρθρ. 80 Ν. 4144/2013)**

*ή στοιχεία επιχείρησης*

<b>Επωνυμία:</b> .....	<b>Αντικείμενο δραστηριότητας:</b> .....
<b>Διεύθυνση:</b> .....	<b>ΑΦΜ:</b> .....
<b>Νόμ. Εκπρόσωπος:</b> .....	<b>Μήνας:</b> ..... <b>Έτος:</b> .....

Χώρος σφραγίδας

Όνοματεπώνυμο Εργαζόμενο	Ειδικότητα	Κανονικό ωράριο εργασίας		Αιτία υπερωριακής απασχόλησης	Ημερομηνία υπερβασής ωραρίου	Ώρες νόμιμης υπερωριακής		Υπογραφή εργαζόμενου
		Έναρξη	Λήξη			Έναρξη	Λήξη	
.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....

ergasiaka.gr.net

## ΕΘΝΙΚΗ ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ 2014

Στην Αθήνα, σήμερα 26 Μαρτίου 2014, οι υπογράφωντες την παρούσα Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, αφενός:

α) Δημήτριος Δασκαλόπουλος, Πρόεδρος ΣΕΒ και Χαρίτων Κυριαζής Εκτελεστικός Αντιπρόεδρος και Πρόεδρος της Εκτελεστικής Επιτροπής του ΣΕΒ συνδέσμου επιχειρήσεων και βιομηχανιών και εκπρόσωποι αυτού

β) Γεώργιος Καββαθάς, Πρόεδρος και Γεώργιος Κουράσης, Γενικός Γραμματέας της Γενικής Συνομοσπονδίας Επαγγελματιών, Βιοτεχνών και Εμπόρων Ελλάδας (Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.) και εκπρόσωποι αυτής,

γ) Βασίλειος Κορκίδης, Πρόεδρος και Γεώργιος Καρανίκας, Γενικός Γραμματέας της Εθνικής Συνομοσπονδίας Ελληνικού Εμπορίου (Ε.Σ.Ε.Ε.) και εκπρόσωποι αυτής,

δ) Ανδρέας Ανδρεάδης, Πρόεδρος και Γεώργιος Βερνίκος, Γενικός Γραμματέας του Συνδέσμου Ελληνικών Τουριστικών Επιχειρήσεων (Σ.Ε.Τ.Ε.) και εκπρόσωποι αυτού και αφετέρου Γιάννης Παναγόπουλος, Πρόεδρος και Νικόλαος Κιουτσούκης Γενικός Γραμματέας της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδας (Γ.Σ.Ε.Ε.) και εκπρόσωποι αυτής, όλοι νόμιμα εξουσιοδοτημένοι, συμφωνούν τα εξής:

### ΠΡΟΟΙΜΙΟ

Τα συμβαλλόμενα μέρη δηλώνουν κατηγορηματικά την ομόφωνη και ανεπιφύλακτη απόφασή τους να κρατήσουν ενεργό το θεσμό των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και ν' αποκαταστήσουν το ρόλο της Εθνικής Γενικής συλλογικής σύμβασης εργασίας (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.), παρά τα εμπόδια της πρωτοφανούς για τη χώρα ύφεσης και του ασφυκτικού νομικού πλαισίου που επέβαλε σοβαρούς περιορισμούς στη συλλογική αυτονομία.

Τα συμβαλλόμενα μέρη επαναβεβαιώνουν τη δέσμευσή τους για υλοποίηση δράσεων, που θα συμβάλουν στη μείωση της εφιαλτικής για τη χώρα ανεργίας, την πάταξη της ανασφάλιστης και αδήλωτης εργασίας, τη μετενέργεια, την επαναφορά της πλήρους και καθολικής ισχύος της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε., την επεκτασιμότητα των συλλογικών συμβάσεων για λόγους ίσης μεταχείρισης και αποφυγής αθέμιτου ανταγωνισμού των επιχειρήσεων.

Στο πλαίσιο αυτό, τα συμβαλλόμενα μέρη συμφωνούν να παρέμβουν στον σχεδιασμό και την υλοποίηση του Εθνικού Στρατηγικού Πλαισίου Αναφοράς της Προγραμματικής Περιόδου 2014-2020, με τη σύναψη μιας Εθνικής Προγραμματικής

Συμφωνίας για την οικονομική και κοινωνική ανασυγκρότηση της Ελλάδας και τη συγκρότηση δικτύου συνεργασίας μεταξύ τους, στη βάση των παρακάτω θεματικών ενότητων:

1. Απασχόληση – Εκπαίδευση – Κατάρτιση
2. Κοινωνική Προστασία
3. Ανταγωνιστικότητα
4. Επιχειρηματικότητα - Καινοτομία

Τέλος, τα μέρη συμφωνούν να επεξεργαστούν πρόταση σύμπραξής τους με τον ΟΑΕΔ με στόχο τη συντονισμένη οργάνωση δράσεων σχετικά με την απασχόληση των νέων (π.χ. μαθητεία, πρακτική άσκηση, εγγύηση για τη νεολαία, νεανική επιχειρηματικότητα κλπ).

#### **ΑΡΘΡΟ 1**

1. Προωθείται η υλοποίηση Κοινών Δράσεων των συμβαλλομένων μερών, με τεχνική υποστήριξη από το Γραφείο Διασύνδεσης Αθηνών της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, που περιλαμβάνει τις εξής ενότητες:

- α) την αποτύπωση της παρούσας κατάστασης και τη διερεύνηση της αποτελεσματικότητας των δομών του τριμερούς κοινωνικού διαλόγου,
- β) την ενίσχυση των διαδικασιών και της αποτελεσματικότητας του κλαδικού επιπέδου διαπραγμάτευσης,
- γ) τη συμμετοχή τους στην εφαρμογή ποιοτικών και βιώσιμων εφαρμογών επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης και ειδικότερα μαθητείας και την διαμόρφωση πλαισίου αποτροπής και ελέγχου των καταχρηστικών πρακτικών και
- δ) την καταπολέμηση των διακρίσεων που απαγορεύονται από το νόμο στις εργασιακές σχέσεις.

2. Τα συμβαλλόμενα μέρη συμφωνούν στην άμεση αξιοποίηση και προώθηση προς την Πολιτεία των πορισμάτων (ενδιάμεσων και τελικών) των ως άνω Κοινών Δράσεων, όπως αυτά θα αποτυπωθούν από την προβλεπόμενη Ομάδα Διοίκησης, Ελέγχου Ποιότητας και Επεξεργασίας των Θέσεων Πολιτικής, στην οποία μετέχουν όλοι οι φορείς ισότιμα.

## **ΑΡΘΡΟ 2**

### **ΓΟΝΙΚΗ ΑΔΕΙΑ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ ΠΑΙΔΙΟΥ**

#### **(ΜΕΙΩΜΕΝΟ ΩΡΑΡΙΟ)**

Ο εργαζόμενος πατέρας έχει αυτοτελές δικαίωμα και με τις ίδιες προϋποθέσεις χρήσης τής προβλεπόμενης από τις Εθνικές Γενικές ΣΣΕ άδειας φροντίδας παιδιού (μειωμένο ωράριο), χορηγούμενου του δικαιώματος και σε περίπτωση που η μητέρα είναι αυτοαπασχολούμενη.

Στην περίπτωση που και οι δύο γονείς είναι μισθωτοί, με κοινή τους δήλωση που κατατίθεται στους αντίστοιχους εργοδότες τους, καθορίζεται η επιλογή τους για το ποιος από τους δύο θα κάνει χρήση της γονικής άδειας φροντίδας παιδιού (μειωμένο ωράριο), εκτός αν με κοινή τους δήλωση καθορίσουν χρονικά διαστήματα που ο καθένας κάνει χρήση μέσα στα χρονικά όρια ισχύος του δικαιώματος αυτού.

Η άσκηση του ως άνω δικαιώματος ισχύει από την υπογραφή της παρούσης.

## **ΑΡΘΡΟ 3**

Τα συμβαλλόμενα μέρη αποφασίζουν ότι όλοι οι θεσμικοί όροι εργασίας, που θεσπίστηκαν με τις προηγούμενες Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. και τις αντίστοιχες Διαιτητικές Αποφάσεις, όπως ίσχυαν κατά τη διαδοχή τους, αποτελούν ενιαίο σύνολο και εξακολουθούν να ισχύουν.

## **ΑΡΘΡΟ 4**

Ευνοϊκότεροι όροι εργασίας που προβλέπονται από νόμους, διατάγματα, υπουργικές αποφάσεις, συλλογικές συμβάσεις, διαιτητικές αποφάσεις, εσωτερικούς κανονισμούς, έθιμα, πρακτική της επιχείρησης ή ατομικές συμβάσεις εργασίας, υπερισχύουν.

## **ΑΡΘΡΟ 5**

Τα συμβαλλόμενα μέρη ρητώς συμφωνούν ότι, εάν κατά τη διάρκεια ισχύος της παρούσας Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. με οποιονδήποτε τρόπο αρθεί οποιαδήποτε περιοριστική διάταξη, που έχει επιβληθεί με νομοθετική παρέμβαση στο περιεχόμενο της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2010-2011-2012, τότε θα ξεκινήσουν άμεσες διαπραγματεύσεις για τον καθορισμό των μισθολογικών όρων της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.

## **ΑΡΘΡΟ 6**

Η ισχύς της παρούσας αρχίζει την 1<sup>η</sup> Ιανουαρίου 2014 και λήγει την 31<sup>η</sup> Δεκεμβρίου 2014, εκτός αν ορίζεται διαφορετικά. Με κοινή συμφωνία των μερών η



ισχύς της παρούσας Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. δύναται να παραταθεί για ένα ακόμη έτος, με τους ίδιους όρους.

ΟΙ ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΟΙ

Για τη Γ.Σ.Ε.Ε.

Ο Πρόεδρος

Ο Γεν. Γραμματέας

Ι. Παναγόπουλος Ν. Κιουτσούκης

Για το Σ.Ε.Β.

Ο Πρόεδρος

Ο Εκτ. Αντιπρόεδρος

Δ. Δασκαλόπουλος

Χ. Κυριαζής

Για τη Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.

Ο Πρόεδρος

Ο Γεν. Γραμματέας

Γ. Καββαθάς Γ. Κουράσης

Για την Ε.Σ.Ε.Ε.

Ο Πρόεδρος

Ο Γεν. Γραμματέας

Β. Κορκίδης

Γ. Καρανίκας

Για τον Σ.Ε.Τ.Ε.

Ο Πρόεδρος

Ο Γεν. Γραμματέας

Αν. Ανδρεάδης

Γ. Βερνίκος