



**ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΚΑΙ
ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ
ΘΕΜΑΤΙΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ ΔΕΟ 10
«ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ ΔΙΚΑΙΟΥ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ»**

**ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ ΣΤΗ ΡΥΘΜΙΣΗ ΤΩΝ
ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ
2010-2016**

**ΣΥΜΠΛΗΡΩΜΑΤΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΥΛΙΚΟ ΣΤΟΝ
ΤΟΜΟ Γ'
«ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ – ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ»**

Δρ. Γαβριήλ Αμίτσης
Δικηγόρος Αθηνών
Αναπληρωτής Καθηγητής Δικαίου Κοινωνικής Ασφάλειας
Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων ΤΕΙ Αθήνας
ΣΕΠ ΔΕΟ 10

ΑΘΗΝΑ, ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 2017

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	3
Η ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 2010-2016.....	6
Α. Η ΡΥΘΜΙΣΗ ΤΩΝ ΑΤΟΜΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	9
Β. ΟΙ ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	11
Γ. Η ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	14
Δ. Ο ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΤΟΥ ΚΑΤΩΤΑΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ.....	17
Ε. Η ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	21
ΣΤ. Η ΕΠΙΛΥΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΤΙΚΩΝ ΔΙΑΦΟΡΩΝ	24
Ζ. ΟΙ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	31

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

(α) Ως Εργατικό Δίκαιο ορίζεται «το σύνολο των κανόνων δικαίου, οι οποίοι ρυθμίζουν όλες τις σχέσεις που διαμορφώνονται με αφορμή την παροχή εξαρτημένης εργασίας προς κάποιον εργοδότη»¹, δηλαδή:

- ⇒ τις ατομικές σχέσεις που δημιουργούνται μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου στο πλαίσιο παροχής εξαρτημένης εργασίας (ατομικό εργατικό δίκαιο - ιστορικά το πρώτο αντικείμενο του εργατικού δικαίου)
- ⇒ τις συλλογικές σχέσεις που δημιουργούνται μεταξύ των κοινωνικών εταίρων με αφορμή την παροχή εξαρτημένης εργασίας (συλλογικό εργατικό δίκαιο)
- ⇒ την απασχόληση ως ενιαίο φαινόμενο μισθωτών και υποψηφίων μισθωτών και ανέργων, που περιλαμβάνει κανόνες που αναφέρονται στη διευκόλυνση ή την διασφάλιση στην άσκηση του δικαιώματος για ανεύρεση εργασίας ή στην οργάνωση γενικά της αγοράς εργασίας (μετεξέλιξη του εργατικού δικαίου σε δίκαιο της απασχόλησης)
- ⇒ τις σχέσεις δημοσίου δικαίου που αναπτύσσονται με αφορμή την παροχή εξαρτημένης εργασίας ανάμεσα στους εργαζομένους ή στους εργοδότες από τη μια μεριά και στο κράτος ή κάποιο ΝΠΔΔ από την άλλη (δίκαιο υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας, δίκαιο προστασίας ειδικών ομάδων, όπως ανήλικοι, άτομα με αναπηρίες, γυναίκες σε περίοδο εγκυμοσύνης και λοχείας, στρατευμένοι κλπ.)
- ⇒ την λειτουργία δημόσιων φορέων που ασκούν και εποπτεύουν την εφαρμογή της κρατικής κοινωνικής πολιτικής (διοικητικό εργατικό δίκαιο)
- ⇒ την ειδική διαδικασία για την επίλυση ατομικών διαφορών εργασίας (εργατικό δικονομικό δίκαιο)
- ⇒ την οργάνωση και ανάπτυξη των πολιτικών της αγοράς εργασίας.

Εξαιτίας της πολυμορφίας και της ευρύτητας του αντικειμένου των σχετικών ρυθμίσεων, το Εργατικό Δίκαιο αποτελεί μικτό κλάδο του δικαίου με υπεροχή κατ' αντικείμενο άλλοτε των στοιχείων ιδιωτικού δικαίου και άλλοτε δημοσίου δικαίου, παρουσιάζοντας υψηλή επιστημονική συνάφεια με άλλους επιμέρους υπο-κλάδους, και ιδίως:

- με το **Αστικό Δίκαιο** (ιδίως ως προς τους κανόνες που διέπουν τις συμβάσεις και τις ενοχικές σχέσεις)
- με το **Συνταγματικό Δίκαιο** (ιδίως ως προς τις βασικές συνταγματικές αρχές για τις εργασιακές σχέσεις και τα συναφή κοινωνικά δικαιώματα)
- με το **Διοικητικό Δίκαιο** (ιδίως ως προς τις εργοδοτικές υποχρεώσεις δημοσίου δικαίου και τις διοικητικές αρχές εποπτείας της αγοράς εργασίας και προώθησης πολιτικών απασχόλησης και ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού).

Επίσης, το Εργατικό Δίκαιο παρουσιάζει υψηλή επιστημονική συνάφεια και με το **Δίκαιο της Κοινωνικής Ασφάλειας**². Ειδικότερα, για μακρό χρονικό διάστημα το

¹ Βλ. ενδεικτικά Ι. Κουκιάδης, *Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο της Ευελιξίας της Εργασίας*, 2012, σ. 19.

² Η κοινωνική ασφάλεια στην Ελλάδα προσεγγίζεται δογματικά ως ο κύριος στόχος του εθνικού μοντέλου κοινωνικής προστασίας, ο οποίος εξυπηρετείται μέσω δύο συστημάτων: του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης για την προστασία των εργαζομένων και του συστήματος κοινωνικής πρόνοιας για την κάλυψη των ατόμων που βρίσκονται σε κατάσταση ανάγκης

Δίκαιο Κοινωνικής Ασφάλειας εξεταζόταν στα πλαίσια του Εργατικού Δικαίου καθώς ο θεσμός της κοινωνικής ασφάλισης εφαρμόστηκε αρχικά σε όσους παρείχαν εξαρτημένη εργασία. Με την πάροδο του χρόνου, το Δίκαιο Κοινωνικής Ασφάλειας απέκτησε μία σχετική αυτοτέλεια σε σχέση με το Εργατικό Δίκαιο και σήμερα θεωρούνται και τα δύο επιμέρους τμήματα του **Κοινωνικού Δικαίου**, δηλαδή μιας γενικότερης κατηγορίας κανόνων που ρυθμίζουν τις τεχνικές κοινωνικής προστασίας των πολιτών³.

Τέλος, ενόψει της οικονομικής παγκοσμιοποίησης και της συνακόλουθης διεθνοποίησης του εργατικού δικαίου, ένα σημαντικό μέρος των εργασιακών σχέσεων είτε παρουσιάζουν στοιχεία **αλλοδαπότητας**⁴ είτε ρυθμίζονται **με κανόνες υπερεθνικής προέλευσης** (Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας⁵ της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, Κανονισμοί⁶ και Οδηγίες⁷ της Ευρωπαϊκής Ένωσης, κλπ.) που υπερισχύουν σε περίπτωση σύγκρουσης με αντίθετες εθνικές ρυθμίσεις. Στις περιπτώσεις αυτές το Εργατικό Δίκαιο εξετάζεται και στο πλαίσιο των κλάδων του **Διεθνούς** (Διεθνές Εργατικό Δίκαιο)⁸ και του **Ευρωπαϊκού Κοινοτικού Δικαίου** (Ευρωπαϊκό Εργατικό Δίκαιο)⁹.

(β) Το Εργατικό Δίκαιο στην Ελλάδα συνθέτει ένα πλέγμα ετερόκλητων και αποσπασματικών ρυθμίσεων, καθώς οι κανόνες του δεν έχουν συγκεντρωθεί σε ένα ενιαίο κείμενο (με την μορφή ενός **Ενιαίου Κώδικα Εργατικού Δικαίου**), αλλά εξακολουθούν να βρίσκονται διάσπαρτοι στις ακόλουθες πηγές:

- ⇒ Κανονισμοί και Οδηγίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης
- ⇒ Νόμοι που επικυρώνουν Διεθνείς Συμβάσεις
- ⇒ Νόμοι (Ν)

(αντιμετωπίζουν δηλαδή υψηλό κίνδυνο φτώχειας και κοινωνικού αποκλεισμού). Βλ. ενδεικτικά Γ. Αμίτσης, “Υπερεθνικές επιδράσεις στην ανάπτυξη του Ελληνικού Δικαίου Κοινωνικής Ασφάλειας”, σελ. 19-56, σε *Τιμητικός Τόμος Π. Αγαλλοπούλου*, 2011.

³ Βλ. ενδεικτικά Κ. Κρεμαλής, *Δίκαιο Κοινωνικών Ασφαλίσεων*, 1985, σ. 29, Α. Στεργίου, *Η συνταγματική κατοχύρωση της κοινωνικής ασφάλισης*, 1994 και Γ. Αμίτσης, *Η θεσμική κατοχύρωση των ελαχίστων ορίων διαβίωσης στην Ελληνική και διεθνή έννομη τάξη*, 2001.

⁴ Τα σχετικά ζητήματα επιλύονται με βάση κανόνες Ιδιωτικού Διεθνούς Δικαίου.

⁵ Βλ. για παράδειγμα τη Διεθνή Σύμβαση Εργασίας Νο. 87/1948 περί συνδικαλιστικής ελευθερίας και προστασίας του συνδικαλιστικού δικαιώματος

⁶ Βλ. για παράδειγμα τον Κανονισμό 492/2011 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 5ης Απριλίου 2011 «Ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων στο εσωτερικό της Ένωσης», ΕΕ L 141/27.5.2011

⁷ Βλ. για παράδειγμα την *Οδηγία 2000/78 ΕΚ* της 27^{ης} Νοεμβρίου 2000 για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία, ΕΕ L303/2.12.2000.

⁸ Βλ. ενδεικτικά Ι. Ληξουριώτης, *Διεθνές Εργατικό Δίκαιο: Διεθνής Οργάνωση Εργασίας και θεμελιώδη εργασιακά δικαιώματα - Η εφαρμογή των κανόνων Διεθνούς Εργατικού Δικαίου από την Ελλάδα*, 2005.

⁹ Βλ. ενδεικτικά R. Blanpain and C. Engels, *European Labour Law*, 1999, B. Bercusson, *European Labour Law*, 2004, Κ. Αγαθαγγελίδου, *Η εξέλιξη του κοινοτικού εργατικού δικαίου από τη σκοπιά των αρμοδιοτήτων των κοινοτικών οργάνων και του θεσμικού ρόλου των κοινωνικών εταιρών*, 2006 και Ι. Κουκιάδης, *Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο της Ευελιξίας της Εργασίας*, 2012, σ. 132.

- ⇒ Αναγκαστικοί Νόμοι (ΑΝ)
- ⇒ Πράξεις Νομοθετικού Περιεχομένου (ΠΝΠ)
- ⇒ Νομοθετικά Διατάγματα (ΝΔ)
- ⇒ Βασιλικά Διατάγματα (ΒΔ)
- ⇒ Προεδρικά Διατάγματα (ΠΔ)
- ⇒ Πράξεις Υπουργικού Συμβουλίου (ΠΥΣ)
- ⇒ Κοινές Υπουργικές Αποφάσεις (ΚΥΑ)
- ⇒ Υπουργικές Αποφάσεις (ΥΑ)
- ⇒ Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (ΣΣΕ)¹⁰.

Παράλληλα, εάν και οι περισσότερες κρίσιμες ρυθμίσεις εργατικού δικαίου περιλαμβάνονται σε αμιγώς «εργατικά» νομοθετήματα, εντοπίζονται - ιδίως από τις αρχές της δεκαετίας του 2000 - και ρυθμίσεις που εισάγονται ως «λοιπές διατάξεις» σε νομοθετήματα με διαφορετικό κύριο αντικείμενο¹¹. Η συγκεκριμένη πρακτική δυσχεραίνει αναμφισβήτητα την ορθολογική εφαρμογή των κανόνων του εργατικού δικαίου και δημιουργεί προβλήματα ιδίως στους πολίτες – εργαζόμενους για την αποτελεσματική άσκηση των σχετικών δικαιωμάτων τους.

¹⁰ Οι κανονιστικοί όροι της εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης εργασίας αποτελούν πηγή δικαίου που δεσμεύει τα συμβαλλόμενα μέρη. Σύμφωνα, μάλιστα με το άρθρο 40 του Ν. 4320/2015, «Οι κανονιστικοί όροι εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης εργασίας που έληξε ή καταγγέλθηκε, εξακολουθούν να ισχύουν επί ένα εξάμηνο από τη λήξη ή καταγγελία και εφαρμόζονται και στους εργαζόμενους που προσλαμβάνονται στο διάστημα αυτό».

¹¹ Αντιπροσωπευτικές διατάξεις εντοπίζονται στους Νόμους 435/1976, 549/1977, 1082/1980, 1346/1983, 1483/1984, 2224/1994, 2639/1998, 2874/2000, 3013/2002, 3144/2003, 3227/2004, 3385/2005, 3846/2010, 3863/2010, 3996/2011 και 4320/2015.

Η ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 2010-2016

Ο κλάδος του Εργατικού Δικαίου χαρακτηρίζεται από μία ιδιαίτερα έντονη **νομοπαραγωγική δραστηριότητα** την περίοδο 2010-2015. Η ένταξη της Ελληνικής οικονομίας στον Μηχανισμό Δημοσιονομικής Σταθερότητας (κατοχυρώθηκε με τη “Δήλωση για τη Στήριξη της Ελλάδας από τα Κράτη Μέλη της Ευρωζώνης” της 11ης Απριλίου του 2010) συνδυάστηκε με σημαντικές **θεσμικές παρεμβάσεις αναθεώρησης του εθνικού μοντέλου εργασιακών σχέσεων**, οι οποίες οριοθετήθηκαν στα κείμενα του Α' Προγράμματος Οικονομικής και Δημοσιονομικής Πολιτικής¹² (Μάιος 2010) και του Β' Β' Προγράμματος Οικονομικής Προσαρμογής¹³ (Απρίλιος 2012) και κατοχυρώθηκαν κανονιστικά ιδίως με την έκδοση των Νόμων 3833/2010, 3845/2010, 3863/2010, 3899/2010, 4046/2012, 4093/2012, 4144/2013 και 4254/2014.

Οι πλέον αντιπροσωπευτικές παρεμβάσεις εντοπίζονται στα ακόλουθα πεδία:

- Τυποποίηση των ειδικών συμβάσεων μαθητείας
- Ανανέωση των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου
- Μεταρρύθμιση του πλαισίου περί μερικής απασχόλησης
- Ενσωμάτωση της Οδηγίας 2008/104/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 19ης Νοεμβρίου 2008 περί της εργασίας μέσω επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης
- Εισαγωγή ενός νέου μοντέλου ρύθμισης της υπερεργασίας
- Εισαγωγή του θεσμού των περιόδων αυξημένης απασχόλησης
- Τυποποίηση των διαδικασιών υποχρεωτικής αναγγελίας της υπερωριακής απασχόλησης
- Εισαγωγή του μοντέλου της «νομοθετικής ρύθμισης» για τον καθορισμό του κατώτατου μισθού
- Τυποποίηση από την 12.11.2012 του νόμιμου κατώτατου μισθού υπαλλήλων και του ημερομισθίου των εργατοτεχνιτών
- Μεταρρύθμιση του πλαισίου περί καταγγελίας της σύμβασης εργασίας
- Εισαγωγή ενός νέου μοντέλου προσδιορισμού της αποζημίωσης σε περίπτωση απόλυσης ιδιωτικών υπαλλήλων με σχέση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου
- Μεταρρύθμιση του πλαισίου της διαδικασίας επίλυσης συλλογικών διαφορών από τον Οργανισμό Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ.)
- Εισαγωγή ενός νέου μοντέλου επίλυσης των εργατικών διαφορών από το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας
- Εισαγωγή του θεσμού της Ειδικής Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας
- Μεταρρύθμιση του μοντέλου ρύθμισης των συλλογικών διαπραγματεύσεων του Ν. 1876/1990.

¹² Οι βραχυπρόθεσμοι στόχοι του Προγράμματος Οικονομικής και Δημοσιονομικής Πολιτικής ήταν η αποκατάσταση της εμπιστοσύνης των ιδιωτών επενδυτών και η διατήρηση της δημοσιονομικής σταθερότητας, ενώ ως μεσοπρόθεσμος στόχος ορίστηκε η βελτίωση της ανταγωνιστικότητας και η αλλαγή της διάρθρωσης της Ελληνικής οικονομίας προς ένα αναπτυξιακό μοντέλο στηριζόμενο περισσότερο στις επενδύσεις και στις εξαγωγές. Βλ. σχετικά http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/occasional_paper/2010/pdf/ocp61_en.pdf.

¹³ http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/occasional_paper/2012/pdf/ocp94_en.pdf.

Παράλληλα, η Ελληνική πολιτεία έχει αναλάβει σημαντικές δεσμεύσεις περαιτέρω **αναθεώρησης του εθνικού μοντέλου εργασιακών σχέσεων** στο πλαίσιο εφαρμογής του Γ΄ Προγράμματος Οικονομικής και Δημοσιονομικής Πολιτικής¹⁴ (Αύγουστος 2015), σύμφωνα με την Απόφαση της Συνόδου των Αρχηγών των Κρατών Μελών της Ευρωζώνης της 12.7.2015, που ρητώς προβλέπει¹⁵:

«Η Ελληνική Κυβέρνηση πρέπει, ιδίως, σε συμφωνία με τους Θεσμούς:

όσον αφορά στην αγορά εργασίας, να πραγματοποιήσει αυστηρή αναθεώρηση και εκσυγχρονισμό των συλλογικών διαπραγματεύσεων, της βιομηχανικής δράσης και, σε εναρμόνιση με τη σχετική οδηγία της Ε.Ε. και τη βέλτιστη πρακτική, των ομαδικών απολύσεων, σύμφωνα με το χρονοδιάγραμμα και την προσέγγιση που συμφωνήθηκε με τους Θεσμούς. Στο πλαίσιο αυτής της αναθεώρησης, οι πολιτικές της αγοράς εργασίας θα πρέπει να εναρμονισθούν με διεθνείς και ευρωπαϊκές βέλτιστες πρακτικές και θα πρέπει να αποφευχθεί επιστροφή σε πολιτικές του παρελθόντος που δεν είναι συμβατές με τους στόχους της προώθησης μιας ανάπτυξης βιώσιμης και χωρίς αποκλεισμούς».

Οι σχετικές δεσμεύσεις¹⁶ περιλαμβάνονται στην Ενότητα 4.1 «Αγορά Εργασίας και Ανθρώπινο Κεφάλαιο» της **Σύμβασης Χρηματοοικονομικής Διευκόλυνσης**, που προβλέπει:

«Τα τελευταία έτη έχουν συντελεστεί μείζονες αλλαγές στους ελληνικούς θεσμούς της αγοράς εργασίας και στα συστήματα διαπραγμάτευσης των μισθών, ώστε να καταστεί η αγορά εργασίας πιο ευέλικτη. Οι ελληνικές αρχές έχουν δεσμευτεί να ακολουθήσουν τις βέλτιστες πρακτικές της ΕΕ στους θεσμούς της αγοράς εργασίας και να ενισχύσουν τον εποικοδομητικό διάλογο μεταξύ των κοινωνικών εταίρων. Η προσέγγιση αυτή πρέπει όχι μόνο να εξισορροπήσει την ευελιξία με τη δικαιοσύνη για εργαζόμενους και εργοδότες,

¹⁴ Μία νέα Σύμβαση Χρηματοοικονομικής Διευκόλυνσης με συνολικό ποσό χρηματοδοτικής συνδρομής έως 86 δισ. ευρώ συνάφθηκε μεταξύ του Ευρωπαϊκού Μηχανισμού Σταθερότητας, της Ελληνικής Δημοκρατίας, της Τράπεζας της Ελλάδας και του Ελληνικού Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας, κυρώθηκε με το Ν. 4336/2015 «Συνταξιοδοτικές διατάξεις - Κύρωση του Σχεδίου Σύμβασης Οικονομικής Ενίσχυσης από τον Ευρωπαϊκό Μηχανισμό Σταθερότητας και ρυθμίσεις για την υλοποίηση της Συμφωνίας Χρηματοδότησης» και άρχισε να εφαρμόζεται με τους Ν. 4337/2015 «Μέτρα για την εφαρμογή της Συμφωνίας Δημοσιονομικών Στόχων και Διαρθρωτικών Μεταρρυθμίσεων» και Ν. 4346/2015 «Επείγουσες ρυθμίσεις για την εφαρμογή της Συμφωνίας Δημοσιονομικών Στόχων και Διαρθρωτικών Μεταρρυθμίσεων και άλλες διατάξεις».

¹⁵ Βλ. σχετικά το προοίμιο του Ν. 4334/2015 «Επείγουσες ρυθμίσεις για τη διαπραγμάτευση και σύναψη συμφωνίας με τον Ευρωπαϊκό Μηχανισμό Στήριξης».

¹⁶ Η συστηματική ανάλυση των πλέον αντιπροσωπευτικών σχετικών νομοθετημάτων της περιόδου Σεπτέμβριος 2015 - Δεκέμβριος 2016 (Ν. 4368/2016 «Μέτρα για την επιτάχυνση του κυβερνητικού έργου και άλλες διατάξεις», Ν. 4387/2016 «Ενιαίο Σύστημα Κοινωνικής Ασφάλειας - Μεταρρύθμιση ασφαλιστικού - συνταξιοδοτικού συστήματος - Ρυθμίσεις φορολογίας εισοδήματος και τυχερών παιγνίων και άλλες διατάξεις», Ν. 4430/2016 «Κοινωνική και Αλληλέγγυα Οικονομία και ανάπτυξη των φορέων της και άλλες διατάξεις» και Ν. 4445/2016 «Εθνικός Μηχανισμός Συντονισμού, Παρακολούθησης και Αξιολόγησης των Πολιτικών Κοινωνικής Ένταξης και Κοινωνικής Συνοχής, ρυθμίσεις για την κοινωνική αλληλεγγύη και εφαρμοστικές διατάξεις του ν. 4387/2016 και άλλες διατάξεις») αποδεικνύει ότι δεν είχε υιοθετηθεί καμία νομοθετική πρωτοβουλία μεταρρύθμισης στα πεδία των ομαδικών απολύσεων, της συλλογικής δράσης και των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

αλλά και να λάβει υπόψη το πολύ υψηλό επίπεδο ανεργίας και την ανάγκη επιδίωξης βιώσιμης και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξης, καθώς και κοινωνικής δικαιοσύνης. Η κυβέρνηση έχει δεσμευτεί να καταργήσει, ως προαπαιτούμενο, τη νομοθεσία της μεταβατικής περιόδου των συμφωνιών η οποία θεσπίστηκε με το άρθρο 72 του νόμου 4331/2015 της 2ας Ιουλίου 2015.

Επανεξέταση των θεσμών της αγοράς εργασίας. Έως τον Οκτώβριο του 2015 η κυβέρνηση θα δρομολογήσει διαδικασία διαβούλευσης με επικεφαλής μια ομάδα ανεξάρτητων εμπειρογνομόνων με σκοπό την επανεξέταση ορισμένων υφιστάμενων πλαισίων της αγοράς εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των ομαδικών απολύσεων, της συλλογικής δράσης και των συλλογικών διαπραγματεύσεων, λαμβανομένων υπόψη των βέλτιστων πρακτικών σε διεθνές και ευρωπαϊκό επίπεδο. Περαιτέρω συμβολή στη διαδικασία διαβούλευσης που περιγράφεται ανωτέρω θα παρασχεθεί από διεθνείς οργανισμούς, συμπεριλαμβανομένης της ΔΟΕ. Η οργάνωση, οι όροι εντολής και τα χρονοδιαγράμματα θα συμφωνηθούν με τα θεσμικά όργανα. Μετά την ολοκλήρωση της διαδικασίας επανεξέτασης, οι αρχές θα ευθυγραμμίσουν τα πλαίσια για τις ομαδικές απολύσεις, τη συλλογική δράση και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις με τις βέλτιστες πρακτικές στην ΕΕ. Δεν θα πραγματοποιηθεί καμία αλλαγή στο τρέχον πλαίσιο συλλογικών διαπραγματεύσεων πριν από την ολοκλήρωση της επανεξέτασης. Οι αλλαγές στις πολιτικές για την αγορά εργασίας δεν θα πρέπει να συνεπάγονται την επιστροφή σε παλαιότερα πλαίσια πολιτικής, ασύμβατα με τους στόχους της προώθησης μιας βιώσιμης και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξης».

A. Η ΡΥΘΜΙΣΗ ΤΩΝ ΑΤΟΜΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

(α) Το άρθρο 74 παρ. 9 του Νόμου 3863/2010 «Νέο Ασφαλιστικό Σύστημα και συναφείς διατάξεις, ρυθμίσεις στις εργασιακές σχέσεις» τυποποιεί το καθεστώς των ειδικών συμβάσεων μαθητείας, προβλέποντας ότι μπορούν να καταρτίζονται μεταξύ εργοδοτών και ατόμων που έχουν συμπληρώσει το 15ο έτος έως και το 18ο έτος της ηλικίας τους, για διάρκεια ενός (1) έτους, με σκοπό την απόκτηση δεξιοτήτων. Οι μαθητευόμενοι λαμβάνουν το εβδομήντα τοις εκατό (70%) του κατώτατου ημερομισθίου ή μισθού της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.) και ασφαρίζονται στον κλάδο ασφάλισης ασθενείας σε είδος και ένα τοις εκατό (1%) κατά του κινδύνου ατυχήματος. Για τους έχοντες συμπληρώσει το 16ο έτος ηλικίας η μαθητεία δεν μπορεί να υπερβαίνει τις οκτώ (8) ώρες την ημέρα και τις σαράντα (40) ώρες την εβδομάδα. Όσοι δεν έχουν συμπληρώσει το 16ο έτος της ηλικίας τους, καθώς και όσοι φοιτούν σε γυμνάσια, λύκεια κάθε τύπου ή τεχνικές επαγγελματικές σχολές δημόσιες ή ιδιωτικές αναγνωρισμένες από το κράτος, δεν μπορεί να μαθητεύουν περισσότερο από έξι (6) ώρες την ημέρα και τριάντα (30) ώρες την εβδομάδα. Απαγορεύεται η μαθητεία να πραγματοποιείται από την 22α ώρα μ.μ. έως και την 6η π.μ. της επόμενης ημέρας. Τα άτομα αυτά, με εξαίρεση τις διατάξεις για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων, **δεν υπόκεινται στις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.**

(β) Το άρθρο 41 του Νόμου 3986/2011 «Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2012-2015» μεταρρυθμίζει το καθεστώς της ανανέωσης των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, αντικαθιστώντας το άρθρο 3 του π.δ. 180/2004 (είχε τροποποιήσει το άρθρο 5 του π.δ. 81/2003). Πλέον, η χωρίς περιορισμό ανανέωση συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου είναι επιτρεπτή, εάν δικαιολογείται από έναν αντικειμενικό λόγο. Αντικειμενικός λόγος υφίσταται ιδίως εάν δικαιολογείται από τη μορφή ή το είδος ή τη δραστηριότητα του εργοδότη ή της επιχείρησης, ή από ειδικούς λόγους ή ανάγκες, εφόσον τα στοιχεία αυτά προκύπτουν αμέσως ή εμμέσως από την οικεία σύμβαση, όπως η προσωρινή αναπλήρωση μισθωτού, η εκτέλεση εργασιών παροδικού χαρακτήρα, η προσωρινή σώρευση εργασίας, ή η ορισμένη διάρκεια βρίσκεται σε συνάρτηση με εκπαίδευση ή κατάρτιση, ή γίνεται με σκοπό τη διευκόλυνση μετάβασης του εργαζομένου σε συναφή απασχόληση ή γίνεται για την πραγματοποίηση συγκεκριμένου έργου ή προγράμματος ή συνδέεται με συγκεκριμένο γεγονός ή αναφέρεται στον τομέα των επιχειρήσεων αεροπορικών μεταφορών και των επιχειρήσεων που ασκούν δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών αεροδρομίου εδάφους και πτήσης. Σε κάθε περίπτωση, οι λόγοι οι οποίοι δικαιολογούν την ανανέωση της σύμβασης ή σχέσης εργασίας ορισμένης χρονικής διάρκειας πρέπει να αναφέρονται στη σχετική συμφωνία των μερών, η οποία συνάπτεται εγγράφως, ή να προκύπτουν ευθέως από αυτήν. Αντίγραφο της συμφωνίας αυτής πρέπει να παραδίδεται στον εργαζόμενο αμελλητί μετά την έναρξη της προσφοράς της εργασίας του. Ο έγγραφος τύπος της ανωτέρω συμφωνίας δεν είναι απαραίτητος, όταν η ανανέωση της σύμβασης ή σχέσης εργασίας έχει εντελώς ευκαιριακό χαρακτήρα και δεν έχει διάρκεια μεγαλύτερη των δέκα (10) εργάσιμων ημερών.

Σε περίπτωση μη συνδρομής αντικειμενικού λόγου, και εφόσον η χρονική διάρκεια των διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου υπερβαίνει συνολικά τα

τρία (3) έτη, τεκμαίρεται ότι με αυτές επιδιώκεται η κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης με συνέπεια τη μετατροπή αυτών σε συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας αορίστου χρόνου. Εάν στο χρονικό διάστημα των τριών (3) ετών ο αριθμός των ανανεώσεων, διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας υπερβαίνει τις τρεις (3), τεκμαίρεται ότι με αυτές επιδιώκεται η κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης με συνέπεια τη μετατροπή των συμβάσεων αυτών σε συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας αορίστου χρόνου. Το βάρος της ανταπόδειξης σε κάθε περίπτωση φέρει ο εργοδότης.

«Διαδοχικές» θεωρούνται οι συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου που καταρτίζονται μεταξύ του ίδιου εργοδότη και του ίδιου εργαζόμενου, με τους ίδιους ή παρεμφερείς όρους εργασίας και δεν μεσολαβεί μεταξύ τους χρονικό διάστημα μεγαλύτερο των σαράντα πέντε (45) ημερών, στις οποίες συμπεριλαμβάνονται και οι μη εργάσιμες ημέρες. Προκειμένου περί ομίλου επιχειρήσεων για την εφαρμογή του προηγούμενου εδαφίου στην έννοια του όρου «ίδιου εργοδότη» περιλαμβάνονται και οι επιχειρήσεις του ομίλου.

(γ) Το άρθρο 74 παρ. 9 του Νόμου 4325/2015 «Εκδημοκρατισμός της Διοίκησης - Καταπολέμηση Γραφειοκρατίας και Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση. Αποκατάσταση αδικιών και άλλες διατάξεις» μεταρρυθμίζει το καθεστώς της επίταξης προσωπικών υπηρεσιών και της απαγόρευσης πολιτικής επιστράτευσης, προβλέποντας ότι:

«1. Η επίταξη προσωπικών υπηρεσιών μπορεί να επιβληθεί αποκλειστικά σε περίπτωση πολέμου ή επιστράτευσης ή για την αντιμετώπιση αναγκών της άμυνας της χώρας ή επείγουσας κοινωνικής ανάγκης που προκλήθηκε από θεομηνία ή ανάγκης που μπορεί να θέσει σε κίνδυνο τη δημόσια υγεία.

2. Σε καμία περίπτωση δεν επιβάλλεται πολιτική επιστράτευση ή οποιασδήποτε άλλης μορφής επίταξη προσωπικών υπηρεσιών ως μέτρο αντιμετώπισης απεργίας ή ανάλογης μορφής κινητοποιήσεις ελεύθερων επαγγελματιών ή αυτοαπασχολούμενων, πριν ή μετά την κήρυξή τους.

3. Με απόφαση του Πρωθυπουργού, ύστερα από αιτιολογημένη εισήγηση του Υπουργού στην αρμοδιότητα του οποίου ανήκει η αντιμετώπιση της αιτίας που προκάλεσε ανάγκη από τις αναφερόμενες στην παράγραφο 1, εξουσιοδοτούνται οι Υπουργοί ή οι Περιφερειάρχες να προβαίνουν, με απόφασή τους, σε επίταξη προσωπικών υπηρεσιών. Η επίταξη πραγματοποιείται με «Φύλλα Επίταξης» που εκδίδονται από τις οικείες αστυνομικές, λιμενικές ή και πυροσβεστικές αρχές και επιδίδονται από όργανά τους, καθώς και από υπαλλήλους του Δημοσίου και νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου.

4. Όποιος καλείται να προσφέρει τις υπηρεσίες του κατά τις διατάξεις του άρθρου αυτού και είτε αρνείται να παραλάβει το σχετικό φύλλο επίταξης είτε αρνείται ή παραλείπει να εκτελέσει τις υποχρεώσεις που απορρέουν από την επίταξη, τιμωρείται με φυλάκιση τουλάχιστον τριών (3) μηνών. Από την επίταξη απαλλάσσονται πρόσωπα που έχουν σωματική ή πνευματική αναπηρία ή άλλους λόγους υγείας, εφόσον αυτοί πιστοποιούνται με σχετική γνωμάτευση κλινικής δημόσιου νοσοκομείου».

B. ΟΙ ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

(α) Το θεσμικό πλαίσιο περί μερικής απασχόλησης τροποποιήθηκε αρχικά ως προς τα ακόλουθα πεδία (**άρθρο 17 του Νόμου 3899/2010** «Επείγοντα μέτρα εφαρμογής του προγράμματος στήριξης της ελληνικής οικονομίας»):

- Οι αποδοχές των εργαζομένων με σύμβαση ή σχέση εργασίας μερικής απασχόλησης υπολογίζονται πλέον όπως και οι αποδοχές του συγκρίσιμου εργαζομένου και αντιστοιχούν στις ώρες εργασίας της μερικής απασχόλησης
- Εάν παραστεί ανάγκη για πρόσθετη εργασία πέρα από τη συμφωνηθείσα, ο μερικώς απασχολούμενος εργαζόμενος έχει υποχρέωση να την παράσχει, εάν είναι σε θέση να το κάνει και η άρνηση του θα ήταν αντίθετη με την καλή πίστη. Ο μερικώς απασχολούμενος μπορεί να αρνηθεί την παροχή εργασίας πέραν της συμφωνημένης, όταν αυτή η πρόσθετη εργασία λαμβάνει χώρα κατά συνήθη τρόπο.

(β) Το 2012 η Ελληνική πολιτεία προχώρησε στην ενσωμάτωση (**με τα άρθρα 113 επ. του Νόμου 4052/2012** «Νόμος αρμοδιότητας Υπουργείων Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης και Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης για εφαρμογή του νόμου «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» και άλλες διατάξεις» της Οδηγίας 2008/104/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 19ης Νοεμβρίου 2008 περί της εργασίας μέσω επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης (L 327/5.12.2008). Η Οδηγία αυτή επιδιώκει την εξασφάλιση προστασίας των προσωρινά απασχολούμενων και την βελτίωση της ποιότητας της προσωρινής απασχόλησης με την καθιέρωση διατάξεων που εξασφαλίζουν την ίση μεταχείριση των προσωρινά απασχολούμενων με τους εργαζόμενους που προσλαμβάνονται απευθείας από τον έμμεσο εργοδότη, θεσπίζοντας το πλαίσιο για την προσφυγή στην προσωρινή απασχόληση, με την αναγνώριση των επιχειρήσεων προσωρινής απασχόλησης ως εργοδοτών, προκειμένου να ενισχυθεί ουσιαστικά η δημιουργία θέσεων απασχόλησης και η ανάπτυξη ευέλικτων μορφών εργασίας.

Οι διατάξεις της Οδηγίας εφαρμόζονται α) στους εργαζόμενους μέσω επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης, με συμβάσεις ή σχέσεις εξαρτημένης εργασίας, οι οποίοι τοποθετούνται σε έμμεσους εργοδότες για να εργασθούν προσωρινά υπό την επίβλεψη και τη διεύθυνσή τους, β) στις επιχειρήσεις προσωρινής απασχόλησης και στους έμμεσους εργοδότες. Ως «Επιχείρηση Προσωρινής Απασχόλησης» (ΕΠΑ) ορίζεται το φυσικό ή νομικό πρόσωπο που συνάπτει συμβάσεις εργασίας ή σχέσεις εξαρτημένης εργασίας με προσωρινά απασχολούμενους, με σκοπό να τους τοποθετεί σε έμμεσους εργοδότες για να εργασθούν προσωρινά υπό την επίβλεψη και τη διεύθυνση τους, υπό τους όρους και τις προϋποθέσεις που ορίζονται στις οικείες διατάξεις. Από την άλλη πλευρά, ως «προσωρινά απασχολούμενος» ορίζεται ο εργαζόμενος που έχει σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας με επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης, προκειμένου να

τοποθετηθεί σε έμμεσο εργοδότη για να εργασθεί προσωρινά υπό την επίβλεψη και τη διεύθυνση του.

Η Επιχείρηση Προσωρινής Απασχόλησης μπορεί να συσταθεί από φυσικό ή νομικό πρόσωπο, ενώ έχει καταργηθεί το ελάχιστο κεφάλαιο για τη σύσταση της, καθώς ακολουθούνται, ως προς το κεφάλαιο, οι γενικές διατάξεις του Εμπορικού Κώδικα ανάλογα με τη μορφή της επιχείρησης. Απαιτείται αναγγελία έναρξης της εν λόγω δραστηριότητας στη Διεύθυνση Απασχόλησης του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, η οποία συνοδεύεται από τα νόμιμα δικαιολογητικά για την πιστοποίηση της συνδρομής των νόμιμων προϋποθέσεων για τη σύσταση και λειτουργία των Ε.Π.Α. Οι Ε.Π.Α. δεν επιτρέπεται να ασκούν άλλη δραστηριότητα πέραν της σύναψης συμβάσεων εργασίας ή σχέσεις εξαρτημένης εργασίας με προσωρινά απασχολούμενους, με σκοπό να τους τοποθετεί σε έμμεσους εργοδότες για να εργασθούν προσωρινά υπό την επίβλεψη και τη διεύθυνσή τους. Κατ' εξαίρεση οι επιχειρήσεις αυτές μπορούν να ασκούν και τις ακόλουθες δραστηριότητες: α) μεσολάβηση για εξεύρεση θέσεως εργασίας, για την οποία έχει γίνει αναγγελία έναρξής της στη Διεύθυνση Απασχόλησης και δεν έχει απαγορευθεί η άσκηση της εν λόγω δραστηριότητας, β) αξιολόγηση ή και κατάρτιση ανθρώπινου δυναμικού, γ) συμβουλευτική και επαγγελματικό προσανατολισμό.

Η απασχόληση μισθωτού σε έμμεσο εργοδότη με σύμβαση προσωρινής απασχόλησης δεν επιτρέπεται:

- όταν με αυτήν αντικαθίστανται εργαζόμενοι που ασκούν το δικαίωμα της απεργίας
- όταν ο έμμεσος εργοδότης το προηγούμενο εξάμηνο είχε πραγματοποιήσει απολύσεις εργαζομένων της ίδιας ειδικότητας για οικονομοτεχνικούς λόγους ή το προηγούμενο δωδεκάμηνο ομαδικές απολύσεις ιδίων ειδικοτήτων
- όταν ο έμμεσος εργοδότης υπάγεται στις διατάξεις του Ν. 2190/1994 ή στις διατάξεις της παρ. 3 του άρθρου 1 του Ν. 2527/1997, όπως ισχύουν, με την επιφύλαξη της παρ. 5 του δεύτερου άρθρου του Ν. 3845/2010
- όταν οι εργασίες λόγω της φύσης τους, εγκυμονούν ιδιαίτερους κινδύνους για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων (οι εργασίες αυτές καθορίζονται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης ύστερα από τη γνώμη του Συμβουλίου Υγείας και Ασφάλειας των Εργαζομένων που ορίζεται στο άρθρο 26 του «Κώδικα Νόμων για την Υγεία και την Ασφάλεια των Εργαζομένων»)
- όταν ο απασχολούμενος υπάγεται στις ειδικές διατάξεις περί ασφαλίσεων εργατοτεχνιτών οικοδόμων.

Οι βασικοί όροι εργασίας των εργαζομένων με σύμβαση ή σχέση εργασίας προσωρινής απασχόλησης, στους οποίους περιλαμβάνονται και οι αποδοχές, κατά τη διάρκεια της τοποθέτησής τους στον έμμεσο εργοδότη είναι τουλάχιστον αυτοί που θα εφαρμόζονταν εάν οι εργαζόμενοι είχαν προσληφθεί απευθείας από τον εν λόγω εργοδότη (τον έμμεσο εργοδότη) για να καταλάβουν την ίδια θέση. Επίσης εφαρμόζονται και στους προσωρινά απασχολούμενους οι διατάξεις που αφορούν στην προστασία των εγκύων και γαλουχουσών γυναικών, στην προστασία των παιδιών και των νέων, καθώς και στην ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών και κάθε δράση για την καταπολέμηση οποιασδήποτε

διάκρισης λόγω φύλου, φυλής, εθνικής καταγωγής, θρησκείας, πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού.

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

Εάν συνεχίζεται η απασχόληση του μισθωτού από τον έμμεσο εργοδότη μετά τη λήξη της διάρκειας της αρχικής τοποθέτησης και των τυχόν νόμιμων ανανεώσεων της ακόμα και με νέα τοποθέτηση, χωρίς να μεσολαβεί διάστημα σαράντα πέντε (45) ημερολογιακών ημερών, θεωρείται ότι πρόκειται για σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου μεταξύ του μισθωτού και του έμμεσου εργοδότη (δεν εφαρμόζεται στην περίπτωση εργαζομένων σε ξενοδοχειακές και επισιτιστικές επιχειρήσεις όταν απασχολούνται σε ολιγοήμερες κοινωνικές εκδηλώσεις).

Σύμφωνα με την υποπαράγραφο ΙΑ.4 του Ν. 4254/2014 «Μέτρα στήριξης και ανάπτυξης της ελληνικής οικονομίας στο πλαίσιο εφαρμογής του ν. 4046/2012 και άλλες διατάξεις», για την παροχή εργασίας με τη μορφή της προσωρινής απασχόλησης απαιτείται η προηγούμενη έγγραφη σύμβαση εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου. Η σύμβαση καταρτίζεται μεταξύ της Ε.Π.Α. (άμεσος εργοδότης) και του μισθωτού και σε αυτήν πρέπει απαραίτητως να αναφέρονται οι όροι εργασίας και η διάρκεια της, οι όροι παροχής της εργασίας στον ή στους έμμεσους εργοδότες, οι όροι αμοιβής και ασφάλισης του μισθωτού, καθώς και κάθε άλλο στοιχείο το οποίο, κατά την καλή πίστη και τις περιστάσεις, πρέπει να γνωρίζει ο μισθωτός αναφορικά με την παροχή της εργασίας του.

Οι αποδοχές του μισθωτού που δεν παρέχει εργασία σε έμμεσο εργοδότη δεν μπορεί να είναι κατώτερες από τις προβλεπόμενες στον εκάστοτε νομοθετικώς καθορισμένο νόμιμο κατώτατο μισθό και κατώτατο ημερομίσθιο για τους εργαζόμενους ιδιωτικού δικαίου όλης της χώρας. Εάν κατά το χρόνο κατάρτισης της σύμβασης αυτής δεν είναι δυνατή η μνεία του συγκεκριμένου έμμεσου εργοδότη ή ο προσδιορισμός του χρόνου, που θα προσφέρει σε αυτόν την εργασία του, θα πρέπει να αναφέρεται στη σύμβαση το πλαίσιο των όρων και των συνθηκών για την παροχή εργασίας σε έμμεσο εργοδότη.

Γ. Η ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

(α) Το άρθρο 73 παρ. 10 του Νόμου 3863/2010 «Νέο Ασφαλιστικό Σύστημα και συναφείς διατάξεις, ρυθμίσεις στις εργασιακές σχέσεις» καθιερώνει ένα νέο σύστημα ρύθμισης της υπερεργασίας, προβλέποντας ότι στις επιχειρήσεις όπου εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας έως σαράντα (40) ώρες την εβδομάδα, ο εργαζόμενος μπορεί να απασχολείται πέντε (5) επιπλέον ώρες την εβδομάδα κατά την κρίση του εργοδότη (υπερεργασία). Οι ώρες αυτές υπερεργασίας (41η, 42η, 43η, 44η, 45η ώρα) αμείβονται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά είκοσι τοις εκατό (20%) και δεν συνυπολογίζονται στα επιτρεπόμενα, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις, όρια υπερωριακής απασχόλησης. Για όσους εργαζομένους ισχύει σύστημα εργασίας έξι (6) εργάσιμων ημερών την εβδομάδα η σύμφωνα με το προηγούμενο εδάφιο υπερεργασία ανέρχεται σε οκτώ (8) ώρες την εβδομάδα (από 41η έως 48η ώρα).

Παράλληλα, οι μισθωτοί απασχολούμενοι υπερωριακά δικαιούνται για κάθε ώρα νόμιμης υπερωρίας και μέχρι τη συμπλήρωση εκατόν είκοσι (120) ωρών ετησίως αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά σαράντα τοις εκατό (40%). Η αμοιβή για την πέραν των εκατόν είκοσι (120) ωρών ετησίως νόμιμη υπερωριακή απασχόληση είναι το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά εξήντα τοις εκατό (60%).

(β) Από την άλλη πλευρά, το άρθρο 42 του Νόμου 3986/2011 «Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2012-2015» εισάγει το θεσμό των περιόδων αυξημένης απασχόλησης, προβλέποντας ότι στις επιχειρήσεις όπου εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας έως σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως, επιτρέπεται για μία χρονική περίοδο (την αποκαλούμενη εφεξής περίοδο αυξημένης απασχόλησης) ο εργαζόμενος να απασχολείται δύο (2) ώρες την ημέρα επιπλέον των οκτώ (8) ωρών, υπό την προϋπόθεση ότι οι επιπλέον των σαράντα (40) (ή του μικρότερου συμβατικού ωραρίου) ώρες εργασίας την εβδομάδα αφαιρούνται από τις ώρες εργασίας μιας άλλης χρονικής περιόδου (περίοδος μειωμένης απασχόλησης). Αντί της παραπάνω μείωσης των ωρών εργασίας, επιτρέπεται να χορηγείται στον εργαζόμενο ανάλογη ημερήσια ανάπαυση (ρεπό) ή συνδυασμός μειωμένων ωρών εργασίας και ημερών αναπαύσεως. Το χρονικό διάστημα των περιόδων αυξημένης και μειωμένης απασχόλησης δεν υπερβαίνει συνολικά τους έξι (6) μήνες σε διάστημα δώδεκα (12) μηνών (περίοδος αναφοράς).

Βέβαια, ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να αρνηθεί την παροχή της επιπλέον αυτής εργασίας, εάν δεν είναι σε θέση να την εκτελέσει και η άρνηση του δεν είναι αντίθετη με την καλή πίστη. Αυτή η άρνηση του εργαζομένου να παράσχει την επιπλέον εργασία δεν συνιστά λόγο καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του.

Οι προστατευτικές διατάξεις για το χρόνο υποχρεωτικής ανάπαυσης των εργαζομένων έχουν πλήρη εφαρμογή και κατά την περίοδο της αυξημένης απασχόλησης. Κατά τη διευθέτηση ο μέσος όρος των ωρών εβδομαδιαίας εργασίας κατά την περίοδο του εξαμήνου (περίοδος αναφοράς), στις οποίες δεν περιλαμβάνονται οι ώρες της υπερεργασίας και των νόμιμων υπερωριών της περιόδου μειωμένης απασχόλησης, παραμένει στις σαράντα (40) ώρες ή, εάν εφαρμόζεται μικρότερο συμβατικό ωράριο, παραμένει στον αριθμό ωρών του μικρότερου αυτού ωραρίου. Οι ώρες εργασίας ανά

εβδομάδα δεν επιτρέπεται να υπερβαίνουν τις σαράντα οκτώ (48) ώρες, κατά μέσο όρο, σε περίοδο έξι (6) μηνών, συμπεριλαμβανομένων και των προαναφερόμενων ωρών υπερεργασίας και νομίμων υπερωριών.

Σε επιχειρήσεις όπου εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας έως σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως, επιτρέπεται, αντί της ως άνω διευθέτησης, να συμφωνείται ότι μέχρι διακόσιες πενήντα έξι (256) ώρες εργασίας από το συνολικό χρόνο απασχόλησης εντός ενός (1) ημερολογιακού έτους, κατανέμονται με αυξημένο αριθμό ωρών σε ορισμένες χρονικές περιόδους, που δεν μπορούν να υπερβαίνουν τις τριάντα δύο (32) εβδομάδες ετησίως και με αντιστοίχως μειωμένο αριθμό ωρών κατά το λοιπό διάστημα του ημερολογιακού έτους. Και στην περίπτωση αυτή, ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να αρνηθεί την παροχή της επιπλέον εργασίας, εάν δεν είναι σε θέση να την εκτελέσει και η άρνησή του δεν είναι αντίθετη με την καλή πίστη. Αυτή η άρνηση του εργαζομένου να παράσχει την επιπλέον εργασία δεν συνιστά λόγο καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του.

Κατά τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας της δεύτερης επιλογής επιτρέπεται να χορηγείται στον εργαζόμενο, αντί μειώσεως των ωρών εργασίας, προς αντιστάθμιση των πρόσθετων ωρών που εργάστηκε κατά την περίοδο αυξημένου ωραρίου, ανάλογη ημερήσια ανάπαυση (ρεπό) ή ανάλογη προσαύξηση της ετήσιας άδειας με αποδοχές ή συνδυασμός μειωμένων ωρών και ημερών αναπαύσεως ή ημερών αδείας.

Η καταβαλλόμενη αμοιβή κατά το χρονικό διάστημα της διευθέτησης των περιόδων αυξημένης απασχόλησης είναι ίση με την αμοιβή για εργασία σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως, εφόσον στην επιχείρηση ισχύει εβδομαδιαίο ωράριο σαράντα (40) ωρών. Εάν στην επιχείρηση ισχύει εβδομαδιαίο ωράριο μικρότερο των σαράντα (40) ωρών, η καταβαλλόμενη κατά το χρονικό διάστημα της διευθέτησης αμοιβή είναι ίση με την αμοιβή που προβλέπεται για το εβδομαδιαίο αυτό ωράριο.

Κατά την περίοδο της αυξημένης απασχόλησης, η ημερήσια απασχόληση του εργαζομένου δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τις δέκα (10) ώρες.

Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας των περιόδων αυξημένης απασχόλησης καθορίζεται με επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή συμφωνία του εργοδότη με συνδικαλιστική οργάνωση στην επιχείρηση που αφορά τα μέλη της ή συμφωνία του εργοδότη και του συμβουλίου των εργαζομένων ή συμφωνία του εργοδότη και ένωσης προσώπων, που κατατίθενται στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας, σύμφωνα με το άρθρο 5 του Ν. 1876/ 1990. Η συγκεκριμένη ένωση προσώπων μπορεί να συσταθεί από το είκοσι πέντε τοις εκατό (25%) τουλάχιστον των εργαζομένων στην επιχείρηση που απασχολεί πάνω από είκοσι (20) εργαζομένους και δεκαπέντε τοις εκατό (15%) εφόσον ο συνολικός αριθμός των εργαζομένων στην επιχείρηση είναι κατ' ανώτατο αριθμό είκοσι (20) εργαζόμενοι.

(γ) Το άρθρο 1 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» εισάγει τη δυνατότητα να καθορίζεται - στο πλαίσιο της οργάνωσης του ημερήσιου χρόνου εργασίας - μεσημβρινή ανάπαυση τουλάχιστον τριών ωρών (παρ. 6 του αρ. 42 του Ν. 1892/1990), και για τους εργαζομένους καταστημάτων των οποίων η ημερήσια

λειτουργία ακολουθεί συνεχές ωράριο. Στην περίπτωση αυτή, θα πρέπει να υπάρχει ρητός όρος στη σύμβαση εργασίας, για την εφαρμογή διακεκομμένου ωραρίου εργασίας, προκειμένου να παρέχεται ασφάλεια δικαίου για τον εργαζόμενο. Η απασχόληση των εργαζομένων στα καταστήματα θα πρέπει να εντάσσεται εντός του πλαισίου των καθηκόντων που προβλέπονται από τις συμβάσεις εργασίας τους και τηρουμένων των σχετικών ρυθμίσεων για τα χρονικά όρια εργασίας. Οι ρυθμίσεις αυτές μπορούν να αφορούν τις εβδομαδιαίες αναπαύσεις, το ημερήσιο διάλειμμα, την ημερήσια ανάπαυση κ.λ.π.

(δ) Η περίπτωση 2 της υποπαραγράφου ΙΑ.13 του άρθρου 1 του Ν. 4093/2012 τυποποιεί τις διαδικασίες υποχρεωτικής αναγγελίας της υπερωριακής απασχόλησης εκ μέρους του εργοδότη, προς την αρμόδια Κοινωνική Επιθεώρηση Εργασίας, για όλες τις επιχειρήσεις (η υποχρεωτική αναγγελία, ως τρόπος νομιμοποίησης και γνωστοποίησης στην αρμόδια υπηρεσία του ΣΕΠΕ της υπερωριακής απασχόλησης προβλεπόταν, ρητώς, για το προσωπικό των βιομηχανικών, βιοτεχνικών επιχειρήσεων, ή εργασιών εν γένει). Ειδικότερα, από την 12.11.2012 (ημερομηνία δημοσίευσης του Ν. 4093/2012), είναι επιτρεπτή η υπέρβαση του νομίμου ημερήσιου ωραρίου έως 2 ώρες ημερησίως και μέχρι 120 ώρες το έτος, ως υπερωριακής απασχόλησης, για το προσωπικό των επιχειρήσεων που δεν υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής του Ν.Δ. 515/70, μετά από υποχρεωτική αναγγελία των ωρών αυτών στην αρμόδια Κοινωνική Επιθεώρηση Εργασίας. Η αναγγελία αυτή πρέπει να λαμβάνει χώρα πριν ή το αργότερο κατά την ημέρα πραγματοποίησης της υπερωριακής απασχόλησης. Σε περιπτώσεις εξαιρετικού χαρακτήρα και εφόσον προκύπτουν επείγουσες ανάγκες της επιχείρησης είναι επιτρεπτή η αναγγελία προς την Κοινωνική Επιθεώρηση Εργασίας το αργότερο κατά την επόμενη εργάσιμη ημέρα από την έναρξη της υπερωριακής απασχόλησης. Αντίγραφο της αναγγελίας των υπερωριών θα πρέπει να τηρείται στον τόπο εργασίας.

Η ως άνω υπερωριακή απασχόληση πρέπει να καταγράφεται υποχρεωτικά και στο Ειδικό Βιβλίο Υπερωριών, το οποίο προβλέπεται να τηρείται στην επιχείρηση σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 3 του Ν.Δ. 515/70 και στο άρθρο 13 του Ν. 3846/2010. Επισημαίνεται ότι το ημερήσιο όριο των 2 ωρών και το ετήσιο των 120 ωρών αποτελούν το ανώτατο όριο υπερωριακής εργασίας μέχρι του οποίου μπορούν να αναγγέλλουν οι εργοδότες που απασχολούν προσωπικό και το οποίο μπορούσε, σύμφωνα με το προηγούμενο νομικό καθεστώς, να εργασθεί υπερωριακώς μόνον μετά από έγκριση της οικείας Κοινωνικής Επιθεώρησης Εργασίας (π.χ. προσωπικό γραφείων και επιχειρήσεων Α.Ε.).

Για κάθε ώρα υπερωριακής απασχόλησης που αναγγέλλεται από τον εργοδότη προς την οικεία Κοινωνική Επιθεώρηση Εργασίας και μέχρι 120 ώρες ετησίως, ο μισθωτός δικαιούται αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 40%, είτε η υπερωριακή απασχόληση αναγγελθεί πριν ή το αργότερο κατά την ημέρα πραγματοποίησης, είτε αναγγελθεί κατά την επόμενη εργάσιμη ημέρα από την έναρξη της υπερωριακής απασχόλησης, σε περίπτωση κάλυψης επείγουσών αναγκών της επιχείρησης. Σε περίπτωση κατά την οποία δεν αναγγελθεί η υπερωριακή απασχόληση από τον εργοδότη, σύμφωνα με την ανωτέρω διαδικασία, η υπερωριακή απασχόληση είναι παράνομη και οφείλεται στο μισθωτό αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 80%.

Δ. Ο ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΤΟΥ ΚΑΤΩΤΑΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ

(α) Το άρθρο 1 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» τροποποιεί πλήρως το σύστημα καθορισμού του κατώτατου μισθού, εισάγοντας το αποκαλούμενο «μοντέλο της νομοθετικής ρύθμισης» του νόμιμου κατώτατου μισθού και κατώτατου ημερομισθίου για τους εργαζόμενους ιδιωτικού δικαίου όλης της χώρας.

Παράλληλα προβλέπεται ότι από 14.2.2012 και μέχρι το ποσοστό της ανεργίας (λαμβάνεται υπόψη ο μέσος όρος του εθνικού ποσοστού ανεργίας των τελευταίων τεσσάρων τριμήνων, όπως αυτός αποτυπώνεται στην Έρευνα Εργατικού Δυναμικού της ΕΛ.ΣΤΑΤ) να διαμορφωθεί σε ποσοστό κάτω του 10%, αναστέλλεται η ισχύς διατάξεων νόμων, κανονιστικών πράξεων, Συλλογικών Συμβάσεων ή Διαιτητικών Αποφάσεων, οι οποίες προβλέπουν αυξήσεις μισθών ή ημερομισθίων, περιλαμβανομένων και εκείνων περί υπηρεσιακών ωριμάνσεων, με μόνη προϋπόθεση την πάροδο συγκεκριμένου χρόνου εργασίας, όπως ενδεικτικά το επίδομα πολυετίας, το επίδομα χρόνου υπηρεσίας, το επίδομα τριετίας και το επίδομα πενταετίας.

(β) Με την περίπτωση 3 της υποπαραγράφου ΙΑ.11 του άρθρου 1 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» προβλέπεται ότι από την 12.11.2012 (ημερομηνία δημοσίευσης του Ν.4093/2012) μέχρι τη λήξη της περιόδου οικονομικής προσαρμογής που προβλέπουν τα Μνημόνια που προσαρτώνται στο Ν. 4046/2012 και οι επακόλουθες τροποποιήσεις τους (31.12.2016), ο νόμιμος κατώτατος μισθός υπαλλήλων και το ημερομίσθιο των εργατοτεχνιτών καθορίζονται ως εξής:

i. Για τους υπαλλήλους ηλικίας 25 ετών και άνω, ο κατώτατος μισθός ορίζεται στα 586,08 ΕΥΡΩ και για τους εργατοτεχνίτες ηλικίας 25 ετών και άνω, το κατώτατο ημερομίσθιο ορίζεται στα 26,18 ΕΥΡΩ. Ο κατά τα ως άνω κατώτατος μισθός των υπαλλήλων ηλικίας 25 ετών και άνω, προσαυξάνεται με ποσοστό 10% για κάθε τριετία προϋπηρεσίας και έως τρεις τριετίες και συνολικά 30% για προϋπηρεσία 9 ετών και άνω και το κατώτατο ημερομίσθιο των εργατοτεχνιτών ηλικίας 25 ετών και άνω, προσαυξάνεται με ποσοστό 5% για κάθε τριετία προϋπηρεσίας και έως έξι τριετίες και συνολικά 30% για προϋπηρεσία 18 ετών και άνω.

ii. Για τους υπαλλήλους ηλικίας κάτω των 25 ετών, ο κατώτατος μισθός ορίζεται στα 510,95 ΕΥΡΩ, και για τους εργατοτεχνίτες ηλικίας κάτω των 25 ετών το κατώτατο ημερομίσθιο ορίζεται σε 22,83 ΕΥΡΩ. Ο κατά τα ως άνω κατώτατος μισθός των υπαλλήλων ηλικίας κάτω των 25 ετών προσαυξάνεται με ποσοστό 10% για μια τριετία προϋπηρεσίας και για προϋπηρεσία 3 ετών και άνω και το κατώτατο ημερομίσθιο των εργατοτεχνιτών ηλικίας κάτω των 25 ετών προσαυξάνεται με ποσοστό 5% για κάθε τριετία προϋπηρεσίας και έως δύο τριετίες συνολικά 10% για προϋπηρεσία 6 ετών και άνω.

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 προϋπηρεσία που έχει συμπληρωθεί / αποκτηθεί μέχρι την 14.2.2012. Εκτός της μηνιαίας τακτικής προσαύξησης λόγω προϋπηρεσίας καμία άλλη προσαύξηση δεν περιλαμβάνεται στο νομοθετικώς καθορισμένο κατώτατο μισθό και ημερομίσθιο.

(γ) Το σύστημα καθορισμού του κατώτατου μισθού εξειδικεύθηκε τελικά με το άρθρο 103 του Ν. **4172/2013** «Φορολογία εισοδήματος, επείγοντα μέτρα εφαρμογής του ν. 4046/2012, του ν. 4093/2012 και του ν. 4127/2013 και άλλες διατάξεις», που προβλέπει:

«1. α. Έπειτα από διαβούλευση, που διεξάγεται σύμφωνα με τα οριζόμενα στην παρούσα, ορίζεται ο νομοθετημένος κατώτατος μισθός και το νομοθετημένο κατώτατο ημερομίσθιο, για πλήρη απασχόληση, για τους υπαλλήλους και εργατοτεχνίτες όλης της χώρας, των οποίων η αμοιβή δεν ρυθμίζεται από συλλογική σύμβαση εργασίας.

β. Ατομικές συμβάσεις εργασίας και συλλογικές συμβάσεις εργασίας κάθε είδους δεν επιτρέπεται να ορίζουν μηνιαίες τακτικές αποδοχές ή ημερομίσθιο πλήρους απασχόλησης, υπολειπόμενες από το νομοθετικώς καθορισμένο κατώτατο μισθό και ημερομίσθιο ή της αντίστοιχης προκύπτουσας αναλογίας για τις συμβάσεις μερικής απασχόλησης.

2. Η νέα διαδικασία - μηχανισμός διαμόρφωσης νομοθετικώς καθορισμένου νόμιμου κατώτατου μισθού και κατώτατου ημερομισθίου για τους εργαζόμενους ιδιωτικού δικαίου όλης της χώρας τίθεται σε ισχύ μετά τα προγράμματα Δημοσιονομικής Προσαρμογής, δηλαδή όχι πριν από την 1.1.2017.

3. Το ύψος του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και νομοθετημένου ημερομισθίου θα πρέπει να καθορίζεται λαμβάνοντας υπόψη την κατάσταση της ελληνικής οικονομίας και τις προοπτικές της για ανάπτυξη από την άποψη της παραγωγικότητας, των τιμών, και της ανταγωνιστικότητας, της απασχόλησης, του ποσοστού της ανεργίας, των εισοδημάτων και μισθών.

4. α. Για τον ορισμό του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και νομοθετημένου κατώτατου ημερομισθίου διεξάγεται διαβούλευση μεταξύ των κοινωνικών εταίρων και της Κυβέρνησης με την τεχνική και επιστημονική υποστήριξη, εξειδικευμένων επιστημονικών, ερευνητικών και συναφών φορέων και εμπειρογνομόνων, σε θέματα οικονομίας και ιδίως οικονομίας της εργασίας, κοινωνικής πολιτικής καθώς και εργασιακών σχέσεων και το συντονισμό από επιτροπή, που ορίζεται στην παράγραφο 5 του παρόντος άρθρου.

β. Οι κοινωνικοί εταίροι που μετέχουν στη διαβούλευση είναι:

αα) εκ μέρους των εργαζομένων όλης της χώρας η Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος (Γ.Σ.Ε.Ε.) και λοιπές δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις κλαδικές ή ομοιοεπαγγελματικές που εκπροσωπούν εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα σε εθνικό επίπεδο που προτείνονται από τη Γ.Σ.Ε.Ε. και καλούνται από την Επιτροπή Συντονισμού της διαβούλευσης,

ββ) εκ μέρους των οργανώσεων των εργοδοτών ευρείας εκπροσώπησης εργοδοτικές οργανώσεις, μεταξύ των οποίων, ο Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (Σ.Ε.Β.), η Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών, Βιοτεχνών, Εμπόρων Ελλάδος (Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.), η Εθνική Συνομοσπονδία Ελληνικού Εμπορίου (Ε.Σ.Ε.Ε.), ο Σύνδεσμος Ελληνικών

Τουριστικών Επιχειρήσεων (Σ.Ε.Τ.Ε.) και λοιπές εργοδοτικές οργανώσεις που προτείνονται από αυτούς και καλούνται από την Επιτροπή Συντονισμού της διαβούλευσης.

5. α. Η διαβούλευση συντονίζεται από τριμελή Επιτροπή αποτελούμενη από τον Πρόεδρο του Ο.ΜΕ.Δ., ως Πρόεδρο, ένα πρόσωπο κύρους ως εκπρόσωπο του Υπουργού Οικονομικών και ένα πρόσωπο κύρους ως εκπρόσωπο του Υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας, με τη γραμματειακή υποστήριξη των υπηρεσιών του Ο.ΜΕ.Δ..

β. Έργο της Επιτροπής Συντονισμού της διαβούλευσης είναι:

αα) η αποστολή έγγραφης πρόσκλησης εντός του τελευταίου δεκαημέρου του Φεβρουαρίου κάθε έτους προς εξειδικευμένους επιστημονικούς ερευνητικούς και λοιπούς φορείς, μεταξύ των οποίων, η Τράπεζα της Ελλάδος, η Εθνική Στατιστική Υπηρεσία, ο Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ), το Ινστιτούτο Εργασίας της Γ.Σ.Ε.Ε./ΑΔΕΔΥ (ΙΝΕ-Γ.Σ.Ε.Ε.), το Ινστιτούτο ΙΜΕ-Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε., το Ινστιτούτο Βιομηχανικών και Οικονομικών Ερευνών (ΙΟΒΕ), το Ινστιτούτο του ΣΕΤΕ (ΙΝΣΕΤΕ), το Κέντρο Προγραμματισμού και Οικονομικών Ερευνών (ΚΕΠΕ), ο Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας (ΟΜΕΔ), το Ινστιτούτο Εμπορίου και Υπηρεσιών της Εθνικής Συνομοσπονδίας Ελληνικού Εμπορίου (ΙΝ. ΕΜ.Υ. - ΕΣΕΕ) να συντάξουν έκθεση προς υποβολή έως την 31η Μαρτίου κάθε έτους, για την αξιολόγηση του ισχύοντος νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου με εκτιμήσεις για την προσαρμογή τους στις επίκαιρες οικονομικές συνθήκες λαμβάνοντας υπόψη τα οριζόμενα στην παράγραφο 3 του παρόντος,

ββ) ο σχηματισμός φακέλου με τις ανωτέρω εκθέσεις των εξειδικευμένων επιστημονικών και ερευνητικών φορέων και των παραγόντων διαφοροποίησης του κατώτατου μισθού και ημερομισθίου και αποστολή αυτού προς τους εκπροσώπους των κοινωνικών εταίρων της παραγράφου 4 του παρόντος, για την έκφραση της γνώμης τους, με υποβολή υπομνήματος και της κατά την κρίση τους τεκμηρίωσης για την αναπροσαρμογή του ισχύοντος νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου,

γγ) η διαβίβαση του υπομνήματος και της τεκμηρίωσης κάθε διαβουλευόμενου προς τους λοιπούς εκπροσώπους των κοινωνικών εταίρων της παραγράφου 4 του παρόντος, με πρόσκληση για προφορική διαβούλευση, το αργότερο μέχρι τη 15η Απριλίου κάθε έτους σε σχέση με την τυχόν αναπροσαρμογή του εκάστοτε ισχύοντος νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου,

δδ) η διαβίβαση όλων των υπομνημάτων και της τεκμηρίωσης των διαβουλεωμένων της παραγράφου 4 του παρόντος, καθώς και η έκθεση των εξειδικευμένων επιστημονικών, ερευνητικών φορέων υπό του α' ανωτέρω εδαφίου, το αργότερο μέχρι την 30ή Απριλίου κάθε έτους, στο Κέντρο Προγραμματισμού και Οικονομικών Ερευνών (ΚΕΠΕ), προς σύνταξη από αυτό του Σχεδίου Πορίσματος Διαβούλευσης, σε συνεργασία με επιτροπή αποτελούμενη από πέντε (5) ανεξάρτητους εμπειρογνώμονες σε θέματα οικονομίας και κυρίως οικονομίας της εργασίας, κοινωνικής πολιτικής καθώς και εργασιακών σχέσεων, που ορίζονται δύο (2) από αυτούς από τον Υπουργό Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας, δύο (2) από τον Υπουργό Οικονομικών και ένας (1) από τον Υπουργό Ανάπτυξης και Ανταγωνιστικότητας, με κοινή απόφασή τους. Ο ορισμός τους έχει διάρκεια τρία (3) έτη. Το Σχέδιο Πορίσματος Διαβούλευσης σχετικά με τις δυνατότητες προσαρμογής του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και νομοθετημένου ημερομισθίου θα

πρέπει να περιέχει ιδίως τη συστηματική καταγραφή των προτάσεων των διαβουλευομένων κοινωνικών εταίρων, τα σημεία συμφωνίας τους, τεκμηρίωση ως προς την κατάσταση της ελληνικής οικονομίας και της αγοράς εργασίας και τους παράγοντες που επιδρούν στον καθορισμό του προτεινόμενου νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου. Η γνώμη που θα διατυπώνεται στο Σχέδιο Πορίσματος Διαβούλευσης, μπορεί να αποκλίνει ή/και να διαφοροποιείται από τις εκθέσεις που υποβάλλονται από τους λοιπούς φορείς του εδαφίου αα) της παρούσας παραγράφου,

εε) το Σχέδιο του Πορίσματος Διαβούλευσης ολοκληρώνεται το αργότερο μέχρι την 31η Μαΐου κάθε έτους και διαβιβάζεται αμελλητί στην Επιτροπή Συντονισμού της διαβούλευσης, που ορίζεται ανωτέρω στην παράγραφο 5α του παρόντος, προς διαπίστωση της ολοκλήρωσης της διαδικασίας, και

στστ) το Σχέδιο του Πορίσματος Διαβούλευσης υποβάλλεται στον Υπουργό Οικονομικών και τον Υπουργό Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας.

6. Το Σχέδιο του Πορίσματος Διαβούλευσης καθώς και όλες οι εκθέσεις, τα υπομνήματα και κάθε άλλο σχετικό έγγραφο τεκμηρίωσης που αφορά την ανωτέρω διαδικασία δημοσιεύεται στην ιστοσελίδα του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Αφάλισης και Πρόνοιας.

7. α. Εντός του τελευταίου δεκαπενθημέρου του μηνός Ιουνίου κάθε έτους ο Υπουργός Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας εισηγείται στο Υπουργικό Συμβούλιο, τον κατώτατο μισθό υπαλλήλων και το κατώτατο ημερομίσθιο των εργατοτεχνιτών, λαμβάνοντας υπόψη το Πόρισμα Διαβούλευσης, όπως αυτό υποβλήθηκε και συντάχθηκε κατά την ανωτέρω διαδικασία.

β. Ο Υπουργός Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας εκδίδει απόφαση καθορισμού του κατώτατου μισθού για τους υπαλλήλους και του κατώτατου ημερομισθίου για τους εργατοτεχνίτες, μετά από τη σύμφωνη γνώμη του Υπουργικού Συμβουλίου».

E. Η ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

(α) Το θεσμικό πλαίσιο περί καταγγελίας της σύμβασης εργασίας τροποποιήθηκε σημαντικά ως προς τα ακόλουθα πεδία (άρθρο 17 του **N. 3899/2010** «*Επείγοντα μέτρα εφαρμογής του προγράμματος στήριξης της ελληνικής οικονομίας*»):

- Εάν περιορισθούν οι δραστηριότητες του, ο εργοδότης μπορεί, αντί καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, να επιβάλλει σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης στην επιχείρησή του, η διάρκεια της οποίας δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τους εννέα (9) μήνες στο ίδιο ημερολογιακό έτος, μόνο εφόσον προηγουμένως προβεί σε ενημέρωση και διαβούλευση με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων, σύμφωνα με τις διατάξεις του π.δ. 260/2006 και του Ν. 1767/1988.
- Η απασχόληση με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου λογίζεται ως απασχόληση δοκιμαστικής περιόδου για τους πρώτους δώδεκα (12) μήνες από την ημέρα ισχύος της και η οποία μπορεί να καταγγελθεί χωρίς προειδοποίηση και χωρίς αποζημίωση απόλυσης, εκτός και εάν συμφωνήσουν διαφορετικά τα μέρη.

(β) Η υποπαράγραφος ΙΑ.12 του άρθρου 1 του Ν. 4093/2012 «*Έγκριση Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016 - Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής του Ν. 4046/2012 και του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016*» (όπως τροποποιήθηκε από την παράγραφο 9 του άρθρου 10 της από 19.11.2012 Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου) **εισάγει ένα νέο μοντέλο προσδιορισμού της αποζημίωσης σε περίπτωση απόλυσης ιδιωτικών υπαλλήλων με σχέση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου.**

i. Αποζημίωση απόλυσης ιδιωτικών υπαλλήλων με σχέση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου σε περίπτωση καταγγελίας με προειδοποίηση

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

- Για υπαλλήλους που έχουν υπηρετήσει στον ίδιο εργοδότη από δώδεκα (12) μήνες συμπληρωμένους έως δύο (2) έτη, το χρονικό διάστημα προειδοποίησης ανέρχεται στον ένα (1) μήνα πριν την απόλυση.
- Για υπαλλήλους που έχουν συμπληρώσει δύο (2) έτη υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη μέχρι πέντε (5) έτη, το χρονικό διάστημα προειδοποίησης ανέρχεται στους δύο (2) μήνες πριν την απόλυση.
- Για υπαλλήλους που έχουν συμπληρώσει πέντε (5) έτη υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη μέχρι δέκα (10) έτη, το χρονικό διάστημα προειδοποίησης ανέρχεται στους τρεις (3) μήνες πριν την απόλυση.
- Για υπαλλήλους που έχουν συμπληρώσει δέκα (10) έτη υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη και άνω, το χρονικό διάστημα προειδοποίησης ανέρχεται στους τέσσερις (4) μήνες πριν την απόλυση.

Ο χρόνος έναρξης ισχύος της έγγραφης προειδοποίησης τοποθετείται από την επομένη της γνωστοποίησής της προς τον εργαζόμενο. Ως εκ τούτου: α. Η *προσμέτρηση του χρόνου προειδοποίησης* ξεκινά από την επομένη ημέρα της γνωστοποίησής της προς τον εργαζόμενο και λήγει με τη λήξη της προθεσμίας προειδοποίησης, οπότε και επέρχεται η

λύση της σχέσης εργασίας, β. Η σύμφωνα με την παράγραφο 1 του άρθρου 9 του Ν. 3198/55 (Α' 98), όπως ισχύει, προθεσμία των οκτώ (8) ημερών σχετικά με την εκπλήρωση της υποχρέωσης του εργοδότη να αναγγείλει την ενεργηθείσα καταγγελία στον Ο.Α.Ε.Δ., άρχεται από την επομένη ημέρα της γνωστοποίησης της έγγραφης προειδοποίησης προς τον εργαζόμενο (άρθρο 241 ΑΚ).

Επομένως, εργοδότης που καταγγέλλει με προειδοποίηση σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού υπαλλήλου είναι υποχρεωμένος να καταβάλει στον απολυόμενο, κατά τη λύση της σύμβασης εργασίας, που επέρχεται με τη συμπλήρωση του χρονικού διαστήματος προειδοποίησης, το 50% της αποζημίωσης απόλυσης για καταγγελία χωρίς προειδοποίηση ιδιωτικού υπαλλήλου με σχέση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου.

ii. Αποζημίωση απόλυσης ιδιωτικών υπαλλήλων με σχέση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου σε περίπτωση καταγγελίας χωρίς προειδοποίηση

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

ΠΙΝΑΚΑΣ 1. ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΧΩΡΙΣ ΠΡΟΕΙΔΟΠΟΙΗΣΗ

Χρόνος υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη	Ποσό αποζημίωσης (σε μήνες)
12 μήνες συμπληρωμένοι έως 4 έτη	2
4 έτη συμπληρωμένα έως 6 έτη	3
6 έτη συμπληρωμένα έως 8 έτη	4
8 έτη συμπληρωμένα έως 10 έτη	5
10 έτη συμπληρωμένα	6
11 έτη συμπληρωμένα	7
12 έτη συμπληρωμένα	8
13 έτη συμπληρωμένα	9
14 έτη συμπληρωμένα	10
15 έτη συμπληρωμένα	11
16 έτη συμπληρωμένα και άνω	12

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

αποδοχές του τελευταίου μήνα κατά το ποσό που υπερβαίνουν το οκταπλάσιο του ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη πολλαπλασιαζόμενο επί τον αριθμό 30.

iii. Αποζημίωση απόλυσης ιδιωτικών υπαλλήλων με σχέση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, οι οποίοι στις 12.11.2012 έχουν συμπληρώσει δεκαεπτά (17) έτη υπηρεσίας και άνω στον ίδιο εργοδότη

Η συγκεκριμένη κατηγορία εργαζομένων, εκτός της προβλεπόμενης κατά τα υπό ανωτέρω ii. αποζημίωσης, σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασής τους, οποτεδήποτε και εάν απολυθούν, δικαιούται, επιπλέον αποζημίωση που αυξάνεται κατά ένα μηνιαίο μισθό για κάθε επιπλέον έτος υπηρεσίας μέχρι και 12 μηνιαίους μισθούς. Ειδικότερα, χρόνος υπηρεσίας, για τον υπολογισμό της ανωτέρω αποζημίωσης, είναι εκείνος που συμπλήρωσε ο εργαζόμενος στον ίδιο εργοδότη στις 12.11.2012 (ημερομηνία δημοσίευσης του Ν. 4093/2012), οποτεδήποτε και εάν απολυθεί. Ο υπολογισμός της επιπλέον αυτής αποζημίωσης γίνεται βάσει των τακτικών αποδοχών του τελευταίου μήνα, πριν την καταγγελία της σύμβασης εργασίας, υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης, χωρίς να λαμβάνονται υπόψη τακτικές αποδοχές κατά το ποσό που υπερβαίνουν τις δύο χιλιάδες (2.000) ευρώ.

Η επιπλέον αυτή αποζημίωση διαμορφώνεται με βάση τον ακόλουθο Πίνακα.

ΠΙΝΑΚΑΣ 2. ΕΠΙΠΛΕΟΝ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ

Χρόνος υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη στις 12.11.2012	Ποσό αποζημίωσης (σε μήνες)
17 έτη συμπληρωμένα	1
18 έτη συμπληρωμένα	2
19 έτη συμπληρωμένα	3
20 έτη συμπληρωμένα	4
21 έτη συμπληρωμένα	5
22 έτη συμπληρωμένα	6
23 έτη συμπληρωμένα	7
24 έτη συμπληρωμένα	8
25 έτη συμπληρωμένα	9
26 έτη συμπληρωμένα	10
27 έτη συμπληρωμένα	11
28 έτη συμπληρωμένα και άνω	12

ΣΤ. Η ΕΠΙΛΥΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΤΙΚΩΝ ΔΙΑΦΟΡΩΝ

(α) Το άρθρο 3 του Νόμου 3996/2011 «Αναμόρφωση του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας, ρυθμίσεις θεμάτων Κοινωνικής Ασφάλισης και άλλες διατάξεις» εισάγει ένα συμπληρωματικό - σε σχέση με τη διαδικασία της δικαστικής επίλυσης των εργατικών διαφορών¹⁷ - πλαίσιο επίλυσης των εργατικών διαφορών (κάθε είδους διαφωνίες μεταξύ εργαζομένου ή εργαζομένων και εργοδότη, που πηγάζουν από τη σχέση εργασίας σε σχέση με την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας, των όρων συλλογικών ρυθμίσεων ή κανονισμών εργασίας, καθώς και όρων ατομικών συμβάσεων εργασίας, όπως είναι οι διαφορές που αφορούν στην καταβολή των πάσης φύσεως αποδοχών, στη χρονική διάρκεια και τη μορφή της σύμβασης εργασίας, στην τήρηση του ωραρίου και τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας, στη χορήγηση των αδειών, στην απασχόληση ειδικών κατηγοριών μισθωτών, στην αρχή της ισότητας και της ίσης μεταχείρισης), προβλέποντας ότι ο εργαζόμενος ή περισσότεροι εργαζόμενοι που επικαλούνται κοινό συμφέρον, ο εργοδότης, καθένας χωριστά ή από κοινού, καθώς και οι οικείες συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων ή των εργοδοτών έχουν δικαίωμα να ζητήσουν την παρέμβαση Συμφιλιωτή Εργατικών Διαφορών (συμφιλιωτική διαδικασία δεν διεξάγεται για υποθέσεις αρμοδιότητας του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας, όπως αυτές καθορίζονται στο Ν. 1876/1990).

Η συμφιλιωτική διαδικασία διεξάγεται από Συμφιλιωτή, ο οποίος είναι Επιθεωρητής Εργασίας με αυξημένα προσόντα και υπηρετεί στο τοπικό Τμήμα Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων, στο οποίο υποβάλλεται η αίτηση. Με πρόταση του Συμφιλιωτή η εργατική διαφορά μπορεί να παραπεμφθεί στην αρμόδια Περιφερειακή Διεύθυνση Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων, όταν το αντικείμενο της διαφοράς έχει επιπτώσεις στην οικονομία της Περιφέρειας ή στην Κεντρική Υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, όταν το αντικείμενο της διαφοράς έχει επιπτώσεις στην εθνική οικονομία και αφορά κλάδο της οικονομίας σε τοπικό ή εθνικό επίπεδο ή μεγάλο αριθμό εργαζομένων στο επίπεδο του επαγγέλματος, του κλάδου ή της επιχείρησης.

Σε τοπικό επίπεδο, η συμφιλιωτική διαδικασία διεξάγεται ενώπιον του Συμφιλιωτή που ορίζεται από τον αρμόδιο Προϊστάμενο Τμήματος ή από τον αρμόδιο Προϊστάμενο

¹⁷ Το άρθρο Πρώτο του Ν. 4335/2015 ορίζει ότι Εργατικές Διαφορές που επιλύονται από τα αρμόδια πολιτικά δικαστήρια είναι:

- α) οι διαφορές από παροχή εξαρτημένης εργασίας ή και από οποιαδήποτε άλλη αιτία με αφορμή την παροχή της εργασίας αυτής μεταξύ των εργαζομένων ή των διαδόχων τους ή εκείνων που κατά το νόμο έχουν δικαίωμα από την παροχή εργασίας τους και των εργοδοτών ή των διαδόχων τους
- β) οι διαφορές από την παροχή εξαρτημένης εργασίας ή και από οποιαδήποτε άλλη αιτία με αφορμή την παροχή της εργασίας αυτής μεταξύ εκείνων που εργάζονται μαζί στον ίδιο εργοδότη
- γ) οι διαφορές από συλλογική σύμβαση εργασίας ή από διατάξεις που εξομοιώνονται προς διατάξεις συλλογικής σύμβασης μεταξύ εκείνων που υπάγονται στις διατάξεις αυτές ή μεταξύ αυτών και τρίτων
- δ) οι παρεμπόδιουσες αγωγές κατά δικονομικών εγγυητών στις δίκες που αφορούν τις διαφορές των περιπτώσεων α' και β'
- ε) οι αγωγές κατά ομοδίκων των εναγομένων στις δίκες που αφορούν τις διαφορές των περιπτώσεων α' και β', εφόσον εναχθούν από κοινού ή προσεπικληθούν.

Περιφερειακής Διεύθυνσης, και σε περιφερειακό επίπεδο αντίστοιχα ενώπιον του Συμφιλιωτή που ορίζεται από τον αρμόδιο Προϊστάμενο της Περιφερειακής Διεύθυνσης. Η αρμόδια Διεύθυνση του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης επιλαμβάνεται περιπτώσεων συμφιλίωσης εργατικών διαφορών εθνικού επιπέδου, ιδίως όταν είναι ορατό το ενδεχόμενο διατάραξης της εργασιακής ειρήνης, με συνέπεια την απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων και σοβαρές επιπτώσεις στην εθνική οικονομία. Στις περιπτώσεις αυτές μπορεί να καλείται στη συμφιλιωτική διαδικασία και ένας εκπρόσωπος από το Υπουργείο Ανταγωνιστικότητας ή από άλλο συναρμόδιο Υπουργείο.

Η διαδικασία της Συμφιλίωσης και επίλυσης εργατικών διαφορών αρχίζει με την κατάθεση σχετικής αίτησης από τα ενδιαφερόμενα μέρη, η οποία υποβάλλεται από κοινού ή χωριστά. Όταν η αίτηση υποβάλλεται χωριστά, γνωστοποιείται με κάθε πρόσφορο μέσο και στο άλλο μέρος με μέριμνα του Συμφιλιωτή, μέσα σε προθεσμία τριών εργάσιμων ημερών. Στην αίτηση αναφέρονται τα στοιχεία των μερών και των οριζόμενων εκπροσώπων τους, τα αιτήματα, οι λόγοι που τα δικαιολογούν ή οι λόγοι που καθιστούν αδύνατη την ικανοποίησή τους, οι απόψεις των μερών σχετικά με την υπάρχουσα μεταξύ τους διαφωνία και γενικά κάθε στοιχείο που διευκολύνει τις διαπραγματεύσεις ενώπιον του Συμφιλιωτή. Ο αρμόδιος Προϊστάμενος Τμήματος ή Περιφερειακής Διεύθυνσης κατά περίπτωση, μέσα σε τρεις εργάσιμες ημέρες από την παραλαβή της αίτησης, αναθέτει την παροχή υπηρεσιών συμφιλίωσης σε Συμφιλιωτή. Όταν η αρμόδια υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης επιλαμβάνεται της διεξαγωγής της συμφιλιωτικής διαδικασίας, ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης μπορεί σε εξαιρετικές περιπτώσεις να συγκροτήσει με απόφασή του Επιτροπή Συμφιλίωσης, με την οποία ορίζει αρμόδιο εισηγητή για τη συγκέντρωση των αναγκαίων στοιχείων.

Ο Συμφιλιωτής καλεί τα μέρη σε ενώπιον του συζήτηση, στην οποία αυτά υποχρεούνται να παρασταθούν αυτοπροσώπως είτε με νόμιμο εκπρόσωπο είτε με άλλο εξουσιοδοτημένο πρόσωπο, προβαίνει σε ακρόαση αυτών, εκτιμά όλα τα αποδεικτικά μέσα που τίθενται ενώπιον του και το πόρισμα του διενεργηθέντος ελέγχου, υποβάλλει προτάσεις, εφόσον κρίνει ότι με τον τρόπο αυτόν είναι δυνατόν να επιλυθεί η διαφορά, μπορεί να ζητά οποιοδήποτε στοιχείο κρίνει απαραίτητο για την επίλυση της διαφοράς και τη διαμόρφωση της κρίσης του, ερευνά τους όρους εργασίας και την οικονομική κατάσταση της επιχείρησης, προβαίνει σε εξέταση προσώπων, ζητά τη συνδρομή εμπειρογνομόνων, άλλων Συμφιλιωτών ή Επιθεωρητών Εργασίας και υπηρεσιακών παραγόντων συναρμόδιων φορέων και γενικά πράττει καθετί που θεωρεί αναγκαίο για τη διατύπωση της πρότασής του. Ο Συμφιλιωτής προσπαθεί να επιτύχει την προσέγγιση των απόψεων των μερών το συντομότερο δυνατόν για τον τερματισμό της διένεξης, προτείνοντας λύσεις για την επίτευξη συμφωνίας, τις οποίες μπορούν να αποδεχτούν τα μέρη και να επιλύσουν τις διαφορές.

Εάν απουσιάζει ένα από τα μέρη χωρίς εύλογη αιτία, ο Συμφιλιωτής καταγράφει τις απόψεις του παρισταμένου μέρους και θεσπίζεται μαχητό τεκμήριο για την αλήθεια των πραγματικών ισχυρισμών αυτού. Συγχρόνως ο Συμφιλιωτής μπορεί να επιβάλει στο απόν μέρος διοικητικές κυρώσεις ύστερα από παροχή εγγράφων εξηγήσεων. Ο Συμφιλιωτής διατυπώνει αιτιολογημένη γνώμη επί αυτών.

Στο τέλος της συμφιλιωτικής διαδικασίας, η οποία δεν μπορεί να διαρκέσει περισσότερο από είκοσι ημερολογιακές ημέρες από την ημερομηνία της συζήτησης, συντάσσεται

πρακτικό που υπογράφεται από τα ενδιαφερόμενα μέρη και το Συμφιλιωτή. Στο πρακτικό αναγράφονται οι απόψεις των μερών, οι προτάσεις που διατυπώθηκαν από τα μέρη, η αιτιολογημένη γνώμη και πρόταση του Συμφιλιωτή, οι ενδεχόμενες διοικητικές κυρώσεις εάν τα μέρη αθετήσουν ή παραβιάσουν τη συμφωνία, οι λόγοι για τους οποίους οι προτάσεις του Συμφιλιωτή δεν έγιναν αποδεκτές από τα μέρη και στο τέλος βεβαιώνεται και αποτυπώνεται η συμφωνία ή η διαφωνία τους. Σε περίπτωση εύρεσης κοινώς αποδεκτής λύσης για την επίλυση της διαφοράς, περιγράφονται με σαφήνεια οι όροι και οι επί μέρους συμφωνίες. Το υπογεγραμμένο πρακτικό έχει δεσμευτική ισχύ για τα μέρη και παράγει έννομες συνέπειες. Σε καμία περίπτωση ο συμβιβασμός αυτός δεν μπορεί να οδηγήσει σε παραίτηση από δικαιώματα, τα οποία πηγάζουν από κανόνες δημοσίας τάξεως. Σε περίπτωση που ζητηθεί, το πρακτικό χορηγείται και σε γραφή Braille ή άλλες προσβάσιμες από άτομα με αναπηρία μορφές.

Ο Συμφιλιωτής υποχρεούται σε διατύπωση αιτιολογημένης γνώμης και πρότασης επί του πρακτικού. Εάν ο Συμφιλιωτής αδυνατεί να μορφώσει γνώμη ή πρόταση, λόγω της ασάφειας των παρατιθέμενων πραγματικών περιστατικών ή της ελλείψεως των αναγκαίων αποδεικτικών μέσων, τότε αρκείται στη διατύπωση πλήρους και επαρκώς αιτιολογημένης γνώμης περί της αδυναμίας του αυτής. Αν οι παραβιάσεις επισύρουν ποινική κύρωση κατά την κείμενη νομοθεσία, ο Συμφιλιωτής υποβάλλει μήνυση ή μηνυτήρια αναφορά προς τον αρμόδιο Εισαγγελέα.

Κατά τη διάρκεια της συμφιλιωτικής διαδικασίας μπορούν να παρίστανται συνολικά μέχρι πέντε εκπρόσωποι από κάθε ενδιαφερόμενο μέρος και επιπλέον αυτών έχουν δικαίωμα παράστασης οι νομικοί σύμβουλοι του κάθε μέρους. Στο στάδιο αυτό και ανάλογα με το επίπεδο στο οποίο διενεργείται η Συμφιλίωση, μπορούν να παρίστανται κατ' επιλογήν του κάθε μέρους εκπρόσωποι της πρωτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης ή της δευτεροβάθμιας ή ομοιοεπαγγελματικής τοιαύτης ή του Εργατικού Κέντρου της περιοχής ή της Γ.Σ.Ε.Ε. εκ μέρους των εργαζομένων, καθώς και εκπρόσωποι της συνδικαλιστικής οργάνωσης εκ μέρους του εργοδότη ή των εργοδοτών. Κατά τη διάρκεια της συμφιλιωτικής διαδικασίας μπορεί επιπλέον να παρίσταται διερμηνέας νοηματικής γλώσσας από το Μητρώο Διερμηνέων Νοηματικής Γλώσσας της Ομοσπονδίας Κωφών Ελλάδος, για την υποστήριξη κωφού ή βαρήκοου ατόμου, καθώς και μεταφραστής για την υποστήριξη αλλοδαπού.

Τον Απρίλιο του 2013 τροποποιήθηκε ριζικά το πλαίσιο επίλυσης των εργατικών διαφορών, καθώς το άρθρο 3 του Ν. 3996/2011 αντικαταστάθηκε με το άρθρο 23 του Ν. **4144/2013** *«Αντιμετώπιση της παραβατικότητας στην Κοινωνικής Ασφάλιση και στην αγορά εργασίας και λοιπές διατάξεις αρμοδιότητας του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας»* ως ακολούθως:

«Α. Συμφιλιωτική διαδικασία»

1. Το ΣΕΠΕ παρεμβαίνει συμφιλιωτικά μετά την υποβολή σχετικού αιτήματος από τις οικείες συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων ή τις οργανώσεις των εργοδοτών ή και από τον εργοδότη ατομικά για οποιοδήποτε θέμα προκαλεί διένεξη ή διαφωνία με αφορμή τη σχέση εργασίας, και εάν ακόμα δεν αποτελεί αντικείμενο συλλογικής σύμβασης. Συμφιλιωτική διαδικασία δεν διεξάγεται για υποθέσεις αρμοδιότητας του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ), όπως αυτές καθορίζονται στο ν. 1876/1990.

2. Η συμφιλιωτική διαδικασία αρχίζει με την κατάθεση σχετικής αίτησης από το ενδιαφερόμενο μέρος και γνωστοποιείται με κάθε πρόσφορο μέσο στο άλλο μέρος. Στην αίτηση αναφέρονται τα στοιχεία των μερών και τα αιτήματά τους.

3. Η συμφιλίωση διενεργείται σε τοπικό ή περιφερειακό ή εθνικό επίπεδο. Σε τοπικό επίπεδο, η συμφιλιωτική διαδικασία διεξάγεται ενώπιον του αρμόδιου Προϊσταμένου Τμήματος ή του Επιθεωρητή Εργασιακών Σχέσεων που ορίζεται από αυτόν. Σε περιφερειακό επίπεδο, η συμφιλιωτική διαδικασία διεξάγεται, είτε ενώπιον του αρμόδιου Προϊσταμένου Περιφερειακής Διεύθυνσης, είτε ενώπιον του αρμόδιου Επιθεωρητή Εργασιακών Σχέσεων που ορίζεται από τον αρμόδιο Προϊστάμενο της Περιφερειακής Διεύθυνσης. Η αρμόδια Διεύθυνση του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας επιλαμβάνεται περιπτώσεων συμφιλίωσης σε εθνικό επίπεδο, κατ' εφαρμογή του άρθρου 13 του ν. 1876/1990.

4. Κατά τη διάρκεια της συμφιλιωτικής διαδικασίας μπορούν να παρίστανται συνολικά μέχρι πέντε εκπρόσωποι από κάθε ενδιαφερόμενο μέρος, πέραν των νομικών συμβούλων. Σε αυτούς συμπεριλαμβάνονται κατ' επιλογήν του κάθε μέρους εκπρόσωποι της πρωτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης ή της δευτεροβάθμιας ή της ομοιοεπαγγελματικής τοιαύτης ή του Εργατικού Κέντρου της περιοχής ή της ΓΣΕΕ εκ μέρους των εργαζομένων, καθώς και εκπρόσωποι της συνδικαλιστικής οργάνωσης εκ μέρους του εργοδότη ή των εργοδοτών. Κατά τη διάρκεια της συμφιλιωτικής διαδικασίας μπορεί να παρίσταται διερμηνέας νοηματικής γλώσσας της Ομοσπονδίας Κωφών Ελλάδος για την υποστήριξη κωφού ή βαρήκοου ατόμου, καθώς και μεταφραστής για την υποστήριξη αλλοδαπού.

5. Η συμφιλιωτική διαδικασία αποσκοπεί στην προσέγγιση των απόψεων των μερών το συντομότερο δυνατόν με κάθε πρόσφορο μέσο και με απώτερο σκοπό τον τερματισμό της διένεξης και τη διασφάλιση της εργασιακής ειρήνης. Στο τέλος της συμφιλιωτικής διαδικασίας συντάσσεται πρακτικό, στο οποίο βεβαιώνεται η συμφωνία ή η διαφωνία των μερών. Το πρακτικό υπογράφεται από τα ενδιαφερόμενα μέρη και τον επιληφθέντα Επιθεωρητή Εργασιακών Σχέσεων. Ο τελευταίος υποχρεούται σε διατύπωση αιτιολογημένης άποψης, όπου αυτό καθίσταται εφικτό. Σε περίπτωση που ο Επιθεωρητής Εργασιακών Σχέσεων αδυνατεί να μορφώσει άποψη, τότε αρκείται στη διατύπωση πλήρους και επαρκώς αιτιολογημένης γνώμης περί της αδυναμίας του αυτής.

B. Επίλυση εργατικών διαφορών

1. Εργατικές Διαφορές είναι κάθε είδους διαφωνίες μεταξύ εργαζομένου ή εργαζομένων και εργοδότη που πηγάζουν από τη σχέση εργασίας αναφορικά με την εφαρμογή και τήρηση των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας.

2. Για την επίλυση των εργατικών διαφορών ο εργαζόμενος ή περισσότεροι εργαζόμενοι που επικαλούνται κοινό συμφέρον, ο εργοδότης, καθώς και οι οικείες συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν δικαίωμα να ζητήσουν την παρέμβαση του Επιθεωρητή Εργασιακών Σχέσεων.

3. Η διαδικασία επίλυσης της εργατικής διαφοράς διεξάγεται από τον Προϊστάμενο του αρμόδιου Τμήματος ή από τον Επιθεωρητή Εργασιακών Σχέσεων, που ορίζεται από τον Προϊστάμενο του αρμόδιου Τμήματος και εφόσον ο Προϊστάμενος του αρμόδιου Τμήματος ή ο Προϊστάμενος της αρμοδίας Περιφερειακής Διεύθυνσης κρίνει ότι η

εργατική διαφορά χρήζει περαιτέρω εξέτασης, αυτή διεξάγεται σε δεύτερο βαθμό από τον Προϊστάμενο της αρμόδιας Περιφερειακής Διεύθυνσης.

4. Η διαδικασία επίλυσης της εργατικής διαφοράς αρχίζει με την κατάθεση σχετικής αίτησης από τον ενδιαφερόμενο και γνωστοποιείται με κάθε πρόσφορο μέσο στο άλλο μέρος. Στην αίτηση αναφέρονται τα στοιχεία των μερών και τα υποβληθέντα αιτήματα που αποτελούν τη βάση διεξαγωγής της συζήτησης της εργατικής διαφοράς.

5. Κατά τη διαδικασία της εργατικής διαφοράς μπορούν να παρίστανται συνολικά μέχρι πέντε εκπρόσωποι από κάθε ενδιαφερόμενο μέρος πέραν των νομικών συμβούλων. Σε αυτούς συμπεριλαμβάνονται κατ' επιλογήν του κάθε μέρους εκπρόσωποι της πρωτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης ή της δευτεροβάθμιας ή της ομοιοεπαγγελματικής τοιαύτης ή του Εργατικού Κέντρου της περιοχής ή της ΓΣΕΕ εκ μέρους των εργαζομένων, καθώς και εκπρόσωποι της συνδικαλιστικής οργάνωσης εκ μέρους του εργοδότη ή των εργοδοτών. Κατά τη διάρκεια της εργατικής διαφοράς μπορεί να παρίσταται διερμηνέας νοηματικής γλώσσας της Ομοσπονδίας Κωφών Ελλάδος για την υποστήριξη κωφού ή βαρήκοου ατόμου, καθώς και μεταφραστής για την υποστήριξη αλλοδαπού.

6. Κατά τη συζήτηση της εργατικής διαφοράς τα μέρη υποχρεούνται να παρασταθούν αυτοπροσώπως είτε με νόμιμο εκπρόσωπο είτε με άλλο εξουσιοδοτημένο πρόσωπο. Μετά το πέρας της συζήτησης συντάσσεται πρακτικό που υπογράφεται από τα παριστάμενα μέρη και τον Επιθεωρητή Εργασιακών Σχέσεων, ο οποίος υποχρεούται στη διατύπωση άποψης επί της διαφοράς. Σε περίπτωση που ζητηθεί το πρακτικό χορηγείται και σε γραφή Braille ή άλλες προσβάσιμες από άτομα με αναπηρία μορφές. Εάν απουσιάζει ένα από τα μέρη, ο Επιθεωρητής Εργασιακών Σχέσεων καταγράφει τις απόψεις του παρισταμένου μέρους και, αν η απουσία είναι αδικαιολόγητη, θεσπίζεται μαχητό τεκμήριο για την αλήθεια των πραγματικών ισχυρισμών αυτού. Συγχρόνως, ο Επιθεωρητής Εργασιακών Σχέσεων μπορεί να επιβάλει στο απόν μέρος τις διοικητικές κυρώσεις που προβλέπονται στο άρθρο 24 του παρόντος νόμου, ύστερα από παροχή γραπτών εξηγήσεων.

7. Αν οι παραβιάσεις της εργατικής νομοθεσίας συνιστούν ποινικά αδικήματα ο Επιθεωρητής Εργασιακών Σχέσεων υποβάλλει μήνυση ή μηνυτήρια αναφορά στον αρμόδιο Εισαγγελέα».

(β) Το θεσμικό πλαίσιο της διαδικασίας επίλυσης συλλογικών διαφορών αναθεωρήθηκε ριζικά με τα άρθρα 14-17 του Ν. 3899/2010 «Επείγοντα μέτρα εφαρμογής του προγράμματος στήριξης της ελληνικής οικονομίας», που αντικαθιστούν τις σχετικές διατάξεις του Ν. 1876/1990. Ο Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ.) εξακολουθεί να λειτουργεί ως ανεξάρτητος φορέας υποστήριξης των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων με την παροχή υπηρεσιών μεσολάβησης και διαιτησίας προς τις εργατικές και εργοδοτικές οργανώσεις και μεμονωμένους εργοδότες. Οι αρμοδιότητες του αφορούν αποκλειστικά συλλογικές διαπραγματεύσεις και όχι ατομικές εργατικές διαφορές.

Για την εκπλήρωση των σκοπών του, ο ΟΜΕΔ α) οργανώνει υπηρεσίες διοικητικής υποστήριξης της μεσολάβησης και της διαιτησίας, β) διεξάγει ενημερωτικά και εκπαιδευτικά προγράμματα, που απευθύνονται κυρίως σε εκπροσώπους συνδικαλιστικών

οργανώσεων εργαζομένων και οργανώσεις εργοδοτών για θέματα συλλογικών διαπραγματεύσεων, εργασιακών σχέσεων και οικονομίας της εργασίας γ) εκπονεί επιστημονικές έρευνες και μελέτες για θέματα συναφή με τους σκοπούς του και δ) συντάσσει ετήσια έκθεση του έργου του.

Με βάση τις νέες διατάξεις, εάν οι συλλογικές διαπραγματεύσεις αποτύχουν, τα ενδιαφερόμενα μέρη έχουν δικαίωμα να ζητήσουν τις υπηρεσίες μεσολάβησης ή να προσφύγουν στη διαιτησία. Οι όροι της προσφυγής στη μεσολάβηση και διαιτησία και η όλη διαδικασία καθορίζονται με τη συνομολόγηση σχετικών ρητρών στις συλλογικές συμβάσεις ή σε περίπτωση που δεν συνομολογήθηκαν τέτοιες ρήτρες, με κοινή συμφωνία των μερών που διαπραγματεύονται. Οι υπηρεσίες μεσολάβησης και διαιτησίας γενικώς και αυτές που παρέχονται από τους μεσολαβητές και διαιτητές του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ.) βασίζονται στις αρχές της ορθής κρίσης, της αντικειμενικότητας και της αμεροληψίας.

ι. Ως προς την **Μεσολάβηση**, τον ορισμό μεσολαβητή μπορεί να ζητήσει οποιοδήποτε από τα ενδιαφερόμενα μέρη. Η διαδικασία της μεσολάβησης αρχίζει με την κατάθεση σχετικής αίτησης από τα ενδιαφερόμενα μέρη, που υποβάλλεται από κοινού ή χωριστά. Η αίτηση, στη δεύτερη περίπτωση, κοινοποιείται και στο άλλο μέρος. Στην αίτηση αναφέρονται η πρόσκληση που απευθύνει το ένα μέρος προς το άλλο, τα στοιχεία των μερών και των οριζόμενων εκπροσώπων τους, οι προτάσεις ή τα αιτήματα, οι λόγοι που τα δικαιολογούν, οι τυχόν εναλλακτικές προτάσεις και αντιπροτάσεις και οποιοδήποτε στοιχείο, το οποίο διευκολύνει τις διαπραγματεύσεις.

Ο μεσολαβητής επιλέγεται από τα μέρη από τον ειδικό κατάλογο μεσολαβητών. Σε περίπτωση ασυμφωνίας των μερών ο μεσολαβητής ορίζεται με κλήρωση. Για το σκοπό αυτόν, ύστερα από 48 ώρες από την υποβολή της αίτησης, η αρμόδια υπηρεσία του Ο.ΜΕ.Δ. καλεί τα μέρη να προσέλθουν σε καθορισμένο τόπο και ώρα για την επιλογή μεσολαβητή και σε περίπτωση διαφωνίας για την ανάδειξή του με κλήρωση.

Η κλήρωση διεξάγεται ενώπιον του Προέδρου του Ο.ΜΕ.Δ. ή του οριζόμενου από αυτόν εκπροσώπου του και κάθε μέρος έχει το δικαίωμα για μια φορά να εκφράσει την άρνηση του για το κληρωθέν πρόσωπο. Με την ίδια διαδικασία ορίζεται και ο αναπληρωματικός του μεσολαβητή. Μετά τον ορισμό του μεσολαβητή συντάσσεται πρακτικό ανάληψης της μεσολάβησης. Ο μεσολαβητής οφείλει να αναλάβει τα καθήκοντά του εντός πέντε (5) εργάσιμων ημερών το αργότερο από τον ορισμό του.

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

Η εργοδοτική πλευρά και κάθε αρμόδια υπηρεσία έχουν την υποχρέωση να δώσουν στον μεσολαβητή κάθε πληροφορία και να υποβοηθήσουν το έργο του. Εάν τα μέρη δεν καταλήξουν σε συμφωνία μέσα σε προθεσμία είκοσι (20) εργάσιμων ημερών από την επομένη της ημέρας ανάληψης των καθηκόντων του μεσολαβητή, ο μεσολαβητής έχει δικαίωμα να υποβάλλει σε αυτά δική του πρόταση.

Εάν τα μέρη δεν γνωστοποιήσουν εγγράφως την αποδοχή της πρότασης του μεσολαβητή μέσα σε πέντε (5) εργάσιμες ημέρες από την κοινοποίησή της, θεωρείται ότι την απέρριψαν. Η αποδοχή ή η απόρριψη της πρότασης κοινοποιείται και στο άλλο μέρος. Η πρόταση του μεσολαβητή είναι δυνατόν να δημοσιεύεται από αυτόν στον ημερήσιο ή /και στον περιοδικό τύπο.

Εφόσον η πρόταση γίνεται δεκτή ο μεσολαβητής καλεί τα μέρη για την υπογραφή συλλογικής σύμβασης εργασίας.

ii. Ως προς τη Διαιτησία, η προσφυγή στη διαιτησία μπορεί να γίνεται σε οποιοδήποτε στάδιο των διαπραγματεύσεων με κοινή συμφωνία των μερών. Βέβαια, **μέχρι τις 13.2.2012 ήταν δυνατή η προσφυγή στη διαιτησία μονομερώς** στις εξής περιπτώσεις:

- από οποιοδήποτε μέρος, εφόσον το άλλο μέρος αρνήθηκε τη μεσολάβηση, ή
- από οποιοδήποτε μέρος μετά τη υποβολή της πρότασης μεσολάβησης, εφόσον και τα δύο μέρη προσήλθαν και συμμετείχαν στη διαδικασία μεσολάβησης.

Από 14.2.2012 (έναρξη ισχύος του Νόμου 4046/2012 "Εγκριση 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"), **καταργήθηκε η δυνατότητα της μονομερούς προσφυγής σε διαιτησία**, επιτρέποντας αιτήσεις για διαιτησία μόνο εάν συναινούν και τα δύο συμβαλλόμενα μέρη. Μάλιστα, η παρ. 2 του άρθρου 3 της **Πράξης Υπουργικού Συμβουλίου (ΠΥΣ) της 28.2.2012 «Ρύθμιση θεμάτων για την εφαρμογή της παρ. 6 του άρθρου 1 του Ν. 4046/2012»** ρητώς ορίζει ότι:

«Η σύμφωνα με το πρώτο εδάφιο της παραγράφου 3 του άρθρου 16 του Ν. 1876/1990 (Α' 27), όπως τροποποιήθηκε και ισχύει, προσφυγή στη διαιτησία περιορίζεται αποκλειστικά στον καθορισμό βασικού μισθού ή/και βασικού ημερομισθίου, και δεν επιτρέπεται να περιλαμβάνεται σε αυτήν κανένα άλλο ζήτημα αλλά ούτε και ρήτρες που διατηρούν κανονιστικούς όρους προηγούμενων Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας ή Διαιτητικών Αποφάσεων».

Από **1.4.2013** (ημερομηνία που τέθηκε σε ισχύ σύμφωνα με το **άρθρο 1 του Νόμου 4093/2012 «Εγκριση Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016 - Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής του Ν. 4046/2012 και του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016»** το «μοντέλο της νομοθετικής ρύθμισης» για τον καθορισμό του κατώτατου μισθού) **καταργείται ουσιαστικά η δυνατότητα προσφυγής στη διαιτησία, καθώς το πεδίο εφαρμογής της θα αφορά πεδίο εκτός της συλλογικής διαπραγμάτευσης.**

Z. ΟΙ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

(α) Το άρθρο 2 παρ. 7 του Ν. 3845/2010 «Μέτρα για την εφαρμογή του μηχανισμού στήριξης της ελληνικής οικονομίας από τα κράτη - μέλη της Ζώνης του ευρώ και το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο» εισάγει μία σημαντική τροποποίηση στο καθεστώς ισχύος των ΣΣΕ, καθώς προβλέπει ότι οι όροι των Ομοιοεπαγγελματικών και Επιχειρησιακών Συμβάσεων Εργασίας μπορούν να αποκλίνουν έναντι των αντίστοιχων όρων Κλαδικών Συμβάσεων Εργασίας, καθώς και των Εθνικών Γενικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας και οι όροι των Κλαδικών Συμβάσεων Εργασίας μπορούν να αποκλίνουν έναντι των αντίστοιχων όρων Εθνικών Γενικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας.

(β) Μία ιδιαίτερα σημαντική πρωτοβουλία προωθήθηκε με το **άρθρο 13 του Ν. 3899/2010** «Επείγοντα μέτρα εφαρμογής του προγράμματος στήριξης της ελληνικής οικονομίας», που εισάγει το θεσμό της **Ειδικής Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας**. Ειδικότερα, 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» (ΕΕΣΣΕ).

Οι ΕΕΣΣΕ υπερисχύουν από τις αντίστοιχες κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας, χωρίς περιορισμούς. Μπορούν να ρυθμίζουν τον αριθμό των θέσεων εργασίας, τους όρους και προϋποθέσεις μερικής απασχόλησης, εκ περιτροπής εργασίας και διαθεσιμότητας, καθώς και κάθε άλλο όρος εφαρμογής τους, περιλαμβανομένης της διάρκειάς τους.

Μία ΕΕΣΣΕ μπορεί να καταρτισθεί και από εργοδότη που απασχολεί λιγότερους από πενήντα (50) εργαζόμενους, με το αντίστοιχο επιχειρησιακό σωματείο και εάν δεν υπάρχει με το αντίστοιχο κλαδικό σωματείο ή με την αντίστοιχη ομοσπονδία. Τα ενδιαφερόμενα μέρη υποβάλλουν από κοινού αιτιολογική έκθεση των λόγων που δικαιολογούν την πρόθεση τους για κατάρτιση ειδικής συλλογικής σύμβασης εργασίας προς το Συμβούλιο Κοινωνικού Ελέγχου Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.Κ.Ε.Ε.Ε.), το οποίο και γνωμοδοτεί για τη σκοπιμότητα της κατάρτισής της, σε αποκλειστική προθεσμία είκοσι (20) ημερών μετά την πάροδο της οποίας τεκμαίρεται η χορήγηση της (με την ίδια διαδικασία συμφωνείται και η τυχόν παράταση της).

Η ισχύς μίας ΕΕΣΣΕ αρχίζει από την υπογραφή της και είναι έγκυρη, ενώ σε περίπτωση μη νόμιμης κατάρτισης είναι άκυρη και σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, η αποζημίωση απόλυσης υπολογίζεται με βάση τις αποδοχές της αντίστοιχης κλαδικής συλλογικής σύμβασης εργασίας. Επισημαίνεται ότι οποιαδήποτε μείωση των αποδοχών των εργαζομένων κατά παράβαση των συμφωνημένων στο πλαίσιο της ΕΕΣΣΕ συνιστά μη εμπρόθεσμη καταβολή νομίμων αποδοχών, για την οποία εφαρμόζονται ο Αναγκαστικός Νόμος 690/1945, όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 8 παρ. 1 του Ν. 2336/1995.

Μέχρι τα τέλη του 2011, είχαν καταρτισθεί ελάχιστες ΕΕΣΣΕ, προκαλώντας σημαντικές αντιπαραθέσεις μεταξύ των συγκεκριμένων επιχειρήσεων και των τριτοβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων. Τελικά, ο θεσμός των ΕΕΣΣΕ καταργήθηκε με την παρ. 2

του άρθρου 37 του Ν. 4024/2011 «Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις, ενιαίο μισθολόγιο - βαθμολόγιο, εργασιακή εφεδρεία και άλλες διατάξεις εφαρμογής του μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής στρατηγικής 2012-2015».

(γ) Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει η μεταρρύθμιση του μοντέλου ρύθμισης των συλλογικών διαπραγματεύσεων του Ν. 1876/1990 με το άρθρο 37 του Ν. 4024/2011 «Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις, ενιαίο μισθολόγιο - βαθμολόγιο, εργασιακή εφεδρεία και άλλες διατάξεις εφαρμογής του μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής στρατηγικής 2012-2015», που προβλέπει ότι:

i. 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 συστήνεται τουλάχιστον από τα τρία πέμπτα (3/5) των εργαζομένων στην επιχείρηση, ανεξαρτήτως του συνολικού αριθμού εργαζομένων σε αυτήν και χωρίς η διάρκεια 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 σύσταση της, διαλύεται, χωρίς άλλη διατύπωση.

ii. Ικανότητα για σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας έχουν:

α. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών όλων των βαθμίδων στο πεδίο της δραστηριότητας τους, καθώς και οι ενώσεις προσώπων με τους όρους και τις προϋποθέσεις της παραγράφου 5 του άρθρου 3 του Ν. 1876/1990. Ειδικότερα για την παράγραφο 3 του άρθρου 3, 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, 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 επιχείρηση του.

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

iii. 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 Ν. 1876/1990.

(δ) Αυξημένο ενδιαφέρον παρουσιάζει η ριζική αναθεώρηση του περιεχομένου των ΣΣΣΕ του Ν. 1876/1990 με την υποπαράγραφο ΙΑ.11 του άρθρου 1 του Ν. 4093/2012, που προβλέπει ότι:

i. Οι εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας, καθορίζουν τους ελάχιστους μη μισθολογικούς όρους εργασίας, που ισχύουν για τους εργαζόμενους όλης της χώρας. Βασικοί μισθοί, βασικά ημερομίσθια, κάθε είδους προσαυξήσεις αυτών και γενικά κάθε άλλος μισθολογικός όρος, ισχύουν μόνο για τους εργαζόμενους που απασχολούνται από εργοδότες των συμβαλλόμενων εργοδοτικών οργανώσεων και δεν επιτρέπεται να υπολείπονται του νομίμου νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου.

ii. Οι κλαδικές, επιχειρησιακές και εθνικές ή τοπικές ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις δεν επιτρέπεται να περιέχουν όρους εργασίας δυσμενέστερους για τους εργαζόμενους από τους όρους εργασίας των εθνικών γενικών συλλογικών συμβάσεων.

iii. Κάθε αναφορά της ισχύουσας νομοθεσίας γενικά στον ελάχιστο μισθό ή στο ελάχιστο ημερομίσθιο της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (ΕΓΣΣΕ) παραπέμπει στο νόμιμο νομοθετημένο κατώτατο μισθό και το κατώτατο ημερομίσθιο.

Επομένως, από τις 12.11.2012 (ημερομηνία δημοσίευσης του Ν. 4093/2012) ισχύουν τα εξής:

(δ1) Όροι και προϋποθέσεις δεσμευτικότητας των Εθνικών Γενικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας

i. Εργοδότες – επιχειρήσεις που είναι μέλη των εργοδοτικών οργανώσεων που συμβάλλονται στο πλαίσιο Εθνικών Γενικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας και εν προκειμένω στο πλαίσιο της ισχύουσας Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας και συγκεκριμένα των εργοδοτικών οργανώσεων που την υπογράφουν (του Συνδέσμου Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών - ΣΕΒ, της Γενικής Συνομοσπονδίας Επαγγελματιών, Βιοτεχνών, Εμπόρων Ελλάδος - ΓΣΕΒΕΕ και της Εθνικής Συνομοσπονδίας Ελληνικού Εμπορίου - ΕΣΕΕ)¹⁸, συνεχίζουν να δεσμεύονται τόσο από τους μη μισθολογικούς όρους όσο και από τους μισθολογικούς όρους της ισχύουσας ΕΓΣΣΕ (βασικός μισθός ή ημερομίσθιο + τριετίες + επίδομα γάμου).

ii. Εργοδότες – επιχειρήσεις, που δεν είναι μέλη των αντίστοιχων εργοδοτικών οργανώσεων που συμβάλλονται στο πλαίσιο Εθνικών Γενικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας και εν προκειμένω της ισχύουσας ΕΓΣΣΕ, και συγκεκριμένα των εργοδοτικών οργανώσεων που την υπογράφουν (Σ.Ε.Β., Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε., Ε.Σ.Ε.Ε.), συνεχίζουν να δεσμεύονται από τους μη μισθολογικούς όρους της ισχύουσας ΕΓΣΣΕ, αλλά δεν δεσμεύονται, από την 12.11.2012 από τους μισθολογικούς όρους που ορίζει η ισχύουσα ΕΓΣΣΕ. Από την 12.11.2012 οι συγκεκριμένοι εργοδότες – επιχειρήσεις δεσμεύονται από το νομοθετημένο νόμιμο κατώτατο μισθό και ημερομίσθιο που ορίζεται από τις περ.

¹⁸ Τον Απρίλιο του 2013 διευρύνθηκε ο κύκλος των εργοδοτικών οργανώσεων που υπογράφουν την ΕΓΣΣΕ, καθώς το άρθρο 37 του Ν. 4144/2013 «Αντιμετώπιση της παραβατικότητας στην Κοινωνικής Ασφάλιση και στην αγορά εργασίας και λοιπές διατάξεις αρμοδιότητας του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας» κατοχύρωσε την αναγνώριση του Συνδέσμου Ελληνικών Τουριστικών Επιχειρήσεων (ΣΕΤΕ) ως ισότιμου κοινωνικού εταίρου.

1 και 3 της υποπαραγράφου ΙΑ.11 του άρθρου 1 του Ν. 4093/2012 (βασικός μισθός ή ημερομίσθιο + τριετίες).

(δ2) Κατώτερο όριο δεσμευτικότητας των επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων εργασίας που θα συναφθούν μετά τη δημοσίευση του Ν. 4093/12, ως προς τους προβλεπόμενους από αυτές μη μισθολογικούς και μισθολογικούς όρους.

i. Εάν ο εργοδότης – επιχείρηση που θα συνάψει επιχειρησιακή σσε μετά τις 12.11.2012, είναι μέλος των εργοδοτικών οργανώσεων που συμβάλλονται στο πλαίσιο Εθνικών Γενικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας (εν προκειμένω στο πλαίσιο της ισχύουσας Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας), δεσμεύεται τόσο από τους μη μισθολογικούς όρους, όσο και από τους μισθολογικούς όρους της ισχύουσας ΕΓΣΣΕ. Συνεπώς δεν επιτρέπεται η συγκεκριμένη επιχειρησιακή σσε να περιέχει όρους δυσμενέστερους από εκείνους που προβλέπονται στην ισχύουσα ΕΓΣΣΕ ή από εκείνους που θα προβλέπονται από εκάστοτε ισχύουσα/ες Εθνική/ές Γενική/ές Συλλογική/ές Σύμβαση/εις Εργασίας.

ii. Εάν ο εργοδότης – επιχείρηση που θα συνάψει επιχειρησιακή σσε μετά τις 12-11-2012, δεν είναι μέλος των εργοδοτικών οργανώσεων που συμβάλλονται στο πλαίσιο Εθνικών Γενικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας (εν προκειμένω στο πλαίσιο της ισχύουσας Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας), δεσμεύεται μόνο από τους μη μισθολογικούς όρους της ισχύουσας ΕΓΣΣΕ και κάθε Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας που θα συναφθεί στο μέλλον και θα προβλέπει τέτοιους όρους, αλλά δεν δεσμεύεται από τους μισθολογικούς όρους αυτών. Συνεπώς δεν επιτρέπεται η συγκεκριμένη επιχειρησιακή σσε να περιέχει όρους μισθολογικούς δυσμενέστερους για τους εργαζόμενους στην επιχείρηση, από εκείνους που προβλέπονται από το νόμιμο νομοθετημένο κατώτατο μισθό και ημερομίσθιο, όπως ορίζεται στις περιπτώσεις 1 και 3 της υποπαραγράφου ΙΑ.11 του άρθρου 1 του Ν. 4093/12.

iii. Σε κάθε περίπτωση, εάν τα συμβαλλόμενα μέρη αποφασίσουν ρητά στο πλαίσιο μιας επιχειρησιακής ΣΣΕ μισθολογικούς όρους όμοιους με εκείνους της εκάστοτε ισχύουσας ΕΓΣΣΕ (ανεξάρτητα από εάν δεσμεύονται ή όχι από αυτή), ισχύουν γι' αυτούς τα συμφωνημένα.

(δ3) Κατώτερο όριο δεσμευτικότητας των επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων εργασίας που έχουν συναφθεί μέχρι τις 12.11.2012 και περιλαμβάνουν ως όρο την υπαγωγή των εργαζομένων στους μισθολογικούς όρους της ισχύουσας ΕΓΣΣΕ.

i. Εάν ο εργοδότης – επιχείρηση που έχει συνάψει την επιχειρησιακή σσε είναι μέλος των εργοδοτικών οργανώσεων που συμβάλλονται στο πλαίσιο Εθνικών Γενικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας (εν προκειμένω στο πλαίσιο της ισχύουσας Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας), δεσμεύεται τόσο από τους μη μισθολογικούς όσο και από τους μισθολογικούς όρους της ισχύουσας ΕΓΣΣΕ (βασικός μισθός ή ημερομίσθιο + τριετίες + επίδομα γάμου). Επομένως, σε κάθε περίπτωση οι προβλεπόμενοι από τη συγκεκριμένη επιχειρησιακή σσε όροι (μισθολογικοί ή μη) δεν πρέπει να είναι δυσμενέστεροι για τους εργαζόμενους στην επιχείρηση από εκείνους που προβλέπονται στην ισχύουσα ΕΓΣΣΕ.

ii. Για τις περιπτώσεις εργοδοτών – επιχειρήσεων που έχουν συνάψει επιχειρησιακή σσε από την 27.10.2011 (ημερομηνία δημοσίευσης του Ν. 4024/2011) και μέχρι τις

12.11.2012 (ημερομηνία δημοσίευσης του Ν. 4093/2012) και δεν είναι μέλη των εργοδοτικών οργανώσεων που συμβάλλονται στο πλαίσιο της ισχύουσας ΕΓΣΣΕ (Σ.Ε.Β., Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε., Ε.Σ.Ε.Ε.), εφόσον υφίσταται σχετική βούληση των συμβαλλομένων μερών να προσαρμόσουν άμεσα τους προβλεπόμενους μισθολογικούς όρους στα όρια του νόμιμου νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομίσθιου του Ν. 4093/2012 (*βασικός μισθός ή ημερομίσθιο + τριετίες*), μπορούν να προβούν σε σύναψη τροποποιητικής επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας. Σε κάθε περίπτωση, εάν αυτή η επιχειρησιακή σσε λήξει ή καταγγελθεί και παρέλθει το διάστημα των 3 μηνών παράτασης ισχύος της και εξακολουθεί ο εργοδότης – επιχείρηση να μην είναι μέλος των εργοδοτικών οργανώσεων που συμβάλλονται στο πλαίσιο ΕΓΣΣΕ, τότε ο εργοδότης – επιχείρηση δεσμεύεται από το νόμιμο, νομοθετημένο κατώτατο μισθό και ημερομίσθιο (*βασικός μισθός ή ημερομίσθιο + τριετίες*).

Σε κάθε περίπτωση με Εθνικές Γενικές, Κλαδικές, Ομοιοεπαγγελματικές και Επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας, μπορούν να συμφωνούνται ελεύθερως από τα συμβαλλόμενα μέρη μισθολογικοί όροι οποιουδήποτε είδους και ύψους (βασικοί μισθοί, ημερομίσθια, προσαύξηση ωριμάνσεων, παντός είδους επιδόματα κλπ). Οι μισθολογικοί αυτοί όροι δεν μπορούν να είναι δυσμενέστεροι από τους προβλεπόμενους μισθολογικούς όρους του νόμιμου νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομίσθιου, όπως ορίζεται στις περιπτώσεις 1 και 3 της υποπαραγράφου ΙΑ.11 του άρθρου 1 του Ν. 4093/2012. Μάλιστα, ακόμα και όροι ατομικών συμβάσεων δεν επιτρέπεται να ορίζουν μηνιαίες τακτικές αποδοχές ή ημερομίσθιο πλήρους απασχόλησης κατώτερο από το νομοθετικώς καθορισμένο κατώτατο μισθό και ημερομίσθιο.