



Αθήνα: 21. 11 .2012  
Αριθμ. Πρωτ.: 25542/811

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ  
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ  
ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΚΑΙ  
ΠΡΟΝΟΙΑΣ  
ΓΕΝΙΚΗ Δ/ΝΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ  
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΟΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ &  
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΑΜΟΙΒΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΕΓΚΥΚΛΙΟΣ

Ταχ. Δ/ση: Πειραιώς 40  
Τ.Κ.: 101 82, Αθήνα

Τηλ. 2131516395 - 442 - 620

### ΕΡΜΗΝΕΥΤΙΚΗ ΕΓΚΥΚΛΙΟΣ

**ΘΕΜΑ:** *Οδηγίες για την εφαρμογή των υποπαραγράφων ΙΑ.10 έως ΙΑ.14 του άρθρου πρώτου 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» (ΦΕΚ 222/Α΄/12-11-2012).*

**Α. Υποπαραγράφος ΙΑ. 10 του άρθρου πρώτου του ν. 4093/2012: Ρυθμίσεις για την ενδυνάμωση της αγοράς εργασίας και προώθηση της απασχόλησης – Χρονικά όρια λειτουργίας των καταστημάτων και εργασίας του προσωπικού αυτών**

**Α.1) Περίπτωση 1α της υποπαραγράφου ΙΑ. 10 του άρθρου πρώτου του ν. 4093/2012: Αποσύνδεση ωραρίου εργασίας εργαζομένων σε καταστήματα από το ωράριο λειτουργίας καταστημάτων.**

Με τη διάταξη της περίπτωσης 1α της υποπαραγράφου 10 του πρώτου άρθρου του ν. 4093/2012 αποσυνδέεται το ωράριο εργασίας των εργαζομένων στα καταστήματα, από τις ώρες λειτουργίας των καταστημάτων. Ως εκ τούτου, αίρεται από την 12/11/2012, ημερομηνία δημοσίευσης του ν.4093/2012, η απαγόρευση της απασχόλησης των εργαζομένων κατά τις ώρες που δεν λειτουργούν τα καταστήματα. Οι ώρες λειτουργίας των καταστημάτων ρυθμίζονται από τις διατάξεις των άρθρων 12 και 13 του ν. 3377/2005. Κατά τα λοιπά η απασχόληση των εργαζομένων στα καταστήματα διέπεται από όλες τις σχετικές διατάξεις που αφορούν τα χρονικά όρια εργασίας τους. Σε

περίπτωση παραβίασης των διατάξεων αυτών, εφαρμόζονται όλες οι ρυθμίσεις που προβλέπουν την επιβολή κυρώσεων από τις οικείες Κοινωνικές Επιθεωρήσεις Εργασίας.

**A.2) Περίπτωση 1β της υποπαραγράφου ΙΑ. 10 του άρθρου πρώτου του ν. 4093/2012:** Μεσημβρινή ανάπαυση (διακεκομμένο ωράριο εργασίας) απασχολούμενων σε καταστήματα συνεχούς ημερήσιας λειτουργίας.

1. Με την περίπτωση 1β της υποπαραγράφου ΙΑ. 10 του άρθρου πρώτου του ν. 4093/2012 καταργείται η διάταξη της παραγράφου 2 του άρθρου 7 του ν.δ/τος 1037/1971 που είχε ως εξής: «2. Η επί 10λεπτον καθυστέρησης της λήξεως της λειτουργίας του καταστήματος προς εξυπηρέτησιν πελατών, ευρισκομένων εντός αυτού δεν αποτελεί παράβασιν των διατάξεων του παρόντος».

Επίσης, καταργείται η παρ.7α του ίδιου ν.δ/τος, που προστέθηκε με το άρθρο 244 του ν.4072/2012 και η οποία είχε ως εξής: «Με την επιφύλαξη των λοιπών διατάξεων του παρόντος νόμου, στα εμπορικά καταστήματα λιανικής πώλησης επιτρέπεται η μετά το πέρας του νομίμου ωραρίου λειτουργίας τους απασχόληση επί τριάντα λεπτά της ώρας ενός εργαζόμενου υπεύθυνου ταμείων και μέχρι τριών εργαζόμενων ταμιών αποκλειστικά και μόνο για ταμειακή και λογιστική τακτοποίηση, υπό την προϋπόθεση ότι το κατάστημα είναι κλειστό και δεν εξυπηρετούνται πελάτες. Οι εργαζόμενοι αυτοί, κατά τις μέρες της ως άνω απασχόλησης τους, προσέρχονται στην εργασία τους τριάντα λεπτά της ώρας αργότερα από την τυπική έναρξη του ωραρίου τους. Στις καταστάσεις προσωπικού και στα προγράμματα ωρών εργασίας και απασχόλησης προσωπικού που υποβάλλονται στις αρμόδιες υπηρεσίες, αναγράφονται επακριβώς το ονοματεπώνυμο του εργαζόμενου, η ειδικότητα με την οποία απασχολείται, καθώς και οι ημερομηνίες και ώρες της κατά τα παραπάνω απασχόλησης. Οι διοικητικές και ποινικές κυρώσεις που προβλέπονται στην κείμενη νομοθεσία και αφορούν το ωράριο λειτουργίας των καταστημάτων, το ωράριο των εργαζόμενων και την υποβολή των καταστάσεων προσωπικού και των προγραμμάτων εργασίας, εφαρμόζονται και όταν παραβιάζονται οι διατάξεις του παρόντος άρθρου».

**Παραμένει σε ισχύ η παράγραφος 6 του άρθρου 42 του ν.1892/1990**, η οποία προβλέπει ότι οι εργαζόμενοι των καταστημάτων που λειτουργούν με διακεκομμένο ωράριο, δικαιούνται μεσημβρινή ανάπαυση που δεν μπορεί να είναι μικρότερη των τριών ωρών.

2. Περαιτέρω, με τη διάταξη της περίπτωσης 2 της υποπαραγράφου ΙΑ. 10 του άρθρου πρώτου του ν. 4093/2012 «θεραπεύεται» το νομικό κενό που προέκυπτε από την υπ. αριθ. 2346/29-9-90 Εγκύκλιο του Υπουργείου Εργασίας σχετικά με τη δυνατότητα υιοθέτησης διακεκομμένου ωραρίου εργασίας απασχολούμενων σε καταστήματα που εφαρμόζουν συνεχές ωράριο ημερήσιας λειτουργίας. **Από την 12/11/2012, ημερομηνία δημοσίευσης του ν.4093/2012, είναι δυνατόν στο πλαίσιο της οργάνωσης του ημερήσιου**

χρόνου εργασίας να καθορίζεται 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 οργάνωση του ημερήσιου χρόνου εργασίας, κατ'αυτόν τον τρόπο, από τον εργοδότη, υπόκειται στον περιορισμό του άρθρου 281 του Αστικού Κώδικα.

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.

**Β. Υποπαράγραφος ΙΑ.11. του πρώτου άρθρου του Ν. 4093/2012: Νέο Σύστημα Διαμόρφωσης Νόμιμου Κατώτατου Μισθού και Κατώτατου Ημερομισθίου για τους Εργαζόμενους όλης της Χώρας ( Διάταξη Πλαίσιο). Κατώτατος Νόμιμος Μισθός και Ημερομίσθιο για τους Εργαζόμενος Ιδιωτικού Δικαίου όλης της Χώρας.**

#### **Β.1) Περίπτωση 1 της υποπαραγράφου ΙΑ.11 του πρώτου άρθρου του Ν. 4093/2012**

Με την περίπτωση 1 της υποπαραγράφου ΙΑ.11 του πρώτου άρθρου του ν. 4093/2012 θεσπίζεται νέο σύστημα καθορισμού του νόμιμου κατώτατου μισθού υπαλλήλων και ημερομισθίου εργατοτεχνιτών, **νομοθετικώς ορισμένου**, το οποίο τίθεται σε ισχύ την 1.4.2013.

***Με Πράξη του Υπουργικού Συμβουλίου*** η οποία θα πρέπει να ορισθεί εντός του α' τριμήνου του 2013, κατά τα οριζόμενα στο νόμο, **θα ορίζεται η διαδικασία διαμόρφωσης του νομοθετικώς καθορισμένου νόμιμου κατώτατου μισθού και κατώτατου ημερομισθίου για τους εργαζόμενους ιδιωτικού δικαίου όλης της χώρας.** Η διαδικασία αυτή θα πρέπει να λάβει υπόψη την κατάσταση και τις προοπτικές της Ελληνικής οικονομίας, της αγοράς εργασίας (ιδίως ως προς τα ποσοστά ανεργίας και απασχόλησης). Στη διαδικασία αυτή θα πρέπει να προβλέπεται η διαβούλευση της κυβέρνησης με εκπροσώπους κοινωνικών εταίρων, εξειδικευμένους επιστημονικούς, ερευνητικούς και λοιπούς φορείς.

Κατά το α΄ τρίμηνο του 2014 το σύστημα θα πρέπει σύμφωνα με το Ν. 4093/2012 να αξιολογηθεί ως προς την απλότητα και την αποτελεσματικότητα εφαρμογής του, τη συμβολή του στη μείωση της ανεργίας, την αύξηση της απασχόλησης και τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας.

### **Β.2) Περίπτωση 3 της υποπαραγράφου ΙΑ.11 του πρώτου άρθρου του Ν. 4093/2012**

Με την περίπτωση 3 της υποπαραγράφου ΙΑ.11 του πρώτου άρθρου του Ν. 4093/2012 ορίζεται ότι, μέχρι τη λήξη της περιόδου οικονομικής προσαρμογής που προβλέπουν τα μνημόνια που προσαρτώνται στο Ν. 4046/2012 και οι επακόλουθες τροποποιήσεις αυτών, **ο νόμιμος κατώτατος μισθός υπαλλήλων και το ημερομίσθιο των εργατοτεχνιτών καθορίζονται ως εξής:**

**α) 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, σύμφωνα με τους όρους και τις προϋποθέσεις των περιπτώσεων γ΄ και ε΄ της παρούσας (Β2 παραγράφου).

### **ΑΝΑΛΥΤΙΚΟΣ ΠΙΝΑΚΑΣ**

#### **ΚΑΤΩΤΑΤΑ ΟΡΙΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΗΛΙΚΙΑΣ 25 ΕΤΩΝ ΚΑΙ ΑΝΩ**

##### **ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ**

<b>ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑΣ</b>	<b>ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ</b>	<b>ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΡΙΕΤΙΩΝ</b>	<b>ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΟΔΟΧΩΝ</b>
0- 3	586,08	0,00	586,08
3- 6	586,08	58,61	644,69
6- 9	586,08	117,22	703,30
9-ΑΝΩ	586,08	175,82	761,90

**ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΕΣ**

<b>ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑΣ</b>	<b>ΒΑΣΙΚΟ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ</b>	<b>ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΡΙΕΤΙΩΝ</b>	<b>ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΟΔΟΧΩΝ</b>
0- 3	26,18	0,00	26,18
3- 6	26,18	1,31	27,49
6- 9	26,18	2,62	28,80
9-12	26,18	3,93	30,11
12-15	26,18	5,24	31,42
15-18	26,18	6,55	32,73
18-ΑΝΩ	26,18	7,85	34,03

**β) 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, σύμφωνα με τους όρους και τις προϋποθέσεις των περιπτώσεων γ' και ε' της παρούσας (Β2 παραγράφου)

**ΑΝΑΛΥΤΙΚΟΣ ΠΙΝΑΚΑΣ****ΚΑΤΩΤΑΤΑ ΟΡΙΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΗΛΙΚΙΑΣ ΜΕΧΡΙ 25 ΕΤΩΝ****ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ**

<b>ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑΣ</b>	<b>ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ</b>	<b>ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΡΙΕΤΙΩΝ</b>	<b>ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΟΔΟΧΩΝ</b>
0- 3	510,95	0,00	510,95
3- ΑΝΩ	510,95	51,10	562,05

**ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΕΣ**

<b>ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ</b>	<b>ΒΑΣΙΚΟ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ</b>	<b>ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΡΙΕΤΙΩΝ</b>	<b>ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΟΔΟΧΩΝ</b>
0- 3	22,83	0,00	22,83
3- 6	22,83	1,14	23,97
6-ΑΝΩ	22,83	2,28	25,11

γ) Οι ως άνω προσαυξήσεις προϋπηρεσίας καταβάλλονται σε εργαζόμενο με προϋπηρεσία σε οιονδήποτε εργοδότη και με οποιαδήποτε ειδικότητα, για μεν τους εργατοτεχνίτες μετά τη συμπλήρωση του 18<sup>ου</sup> έτους της ηλικίας τους, για δε τους υπαλλήλους μετά τη συμπλήρωση του 19<sup>ου</sup> έτους της ηλικίας τους και ισχύουν για την προϋπηρεσία που έχει συμπληρωθεί / αποκτηθεί μέχρι την 14.2 2012.

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

ε) Έως ότου η ανεργία διαμορφωθεί σε ποσοστό κάτω του 10%, **αναστέλλεται** η προσαύξηση του νομοθετικώς καθορισμένου νόμιμου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου για προϋπηρεσία, που συμπληρώνεται μετά την 14.2.2012, ημερομηνία δημοσίευσης του Ν. 4046/2012, όπως ορίζει η παράγραφος 6 του άρθρου 1 του νόμου αυτού καθώς και το άρθρο 4 της ΠΥΣ 6/2012, το οποίο επακριβώς αναφέρει τα εξής: «Από 14-2-2012 και μέχρι το ποσοστό της ανεργίας να διαμορφωθεί σε ποσοστό κάτω του 10%, αναστέλλεται η ισχύς διατάξεων νόμων, κανονιστικών πράξεων, Συλλογικών Συμβάσεων ή Διαιτητικών Αποφάσεων, οι οποίες προβλέπουν αυξήσεις μισθών ή ημερομισθίων, περιλαμβανομένων και εκείνων περί υπηρεσιακών ωριμάνσεων, με μόνη προϋπόθεση την πάροδο συγκεκριμένου χρόνου εργασίας, όπως ενδεικτικά το επίδομα πολυετίας, το επίδομα χρόνου υπηρεσίας, το επίδομα τριετίας και το επίδομα πενταετίας. Για την εφαρμογή του προηγούμενου εδαφίου λαμβάνεται υπόψη ο μέσος όρος του εθνικού ποσοστού ανεργίας των τελευταίων τεσσάρων τριμήνων, όπως αυτός αποτυπώνεται στην Έρευνα Εργατικού Δυναμικού της ΕΛ.ΣΤΑΤ.» **Με την ανωτέρω διάταξη 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 ορίζεται από την εν λόγω διάταξη το επίδομα τριετίας.

**Β.3) Περιπτώσεις 2 α, 2β και 4 της υποπαραγράφου ΙΑ.11 του πρώτου άρθρου του Ν. 4093/2012 .**

**I.i) Με την περ. 2α της υποπαραγράφου ΙΑ.11 του πρώτου άρθρου του Ν.4093/2012,** αντικαταστάθηκε η παρ.1 του άρθρου 8 του Ν. 1876/90 ως εξής :

*«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. »*

**I.ii) Με την περ. 2β της υποπαραγράφου ΙΑ.11 του πρώτου άρθρου του Ν. 4093/2012** τροποποιήθηκε η διάταξη της παρ. 2 του άρθρου 3 του Ν. 1876/90 η οποία διαμορφώνεται ως εξής :

*«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, **σύμφωνα με τους όρους και τις προϋποθέσεις της παρ. 1 του άρθρου 8 του νόμου.**» **ΚΑΙ***

**I.iii) με την περ. 4 της υποπαραγράφου ΙΑ. 11 του πρώτου άρθρου του Ν. 4093/2012,** ορίζεται ότι : *«κάθε αναφορά της ισχύουσας νομοθεσίας γενικά στον ελάχιστο μισθό ή στο ελάχιστο ημερομίσθιο της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (ΕΓΣΣΕ) νοείται ο νόμιμος νομοθετημένος κατώτατος μισθός και κατώτατο ημερομίσθιο.»*

**Από τον συνδυασμό των ανωτέρω διατάξεων και από 12-11-2012, ημερομηνία δημοσίευσης του Ν. 4093/2012, συνάγονται ότι ισχύουν τα εξής :**

**Ι.1.) Όροι και προϋποθέσεις δεσμευτικότητας των Εθνικών Γενικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας σύμφωνα με το ν. 4093/2012.**

1α) 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 εν προκειμένω εργοδοτικών οργανώσεων που την υπογράφουν, ήτοι των Σ.Ε.Β., Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε., Ε.Σ.Ε.Ε., **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).**

β) 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 εν προκειμένω εργοδοτικών οργανώσεων που την υπογράφουν, ήτοι των 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 (ημερομηνία δημοσίευσης του νόμου) από τους μισθολογικούς όρους που η ισχύουσα ΕΓΣΣΕ ορίζει.

Από την 12.11.2012 οι συγκεκριμένοι εργοδότες – επιχειρήσεις δεσμεύονται από το νομοθετημένο νόμιμο κατώτατο μισθό και ημερομίσθιο που ορίζεται από τις περ. 1 και 3 της υποπαραγράφου ΙΑ.11 του πρώτου άρθρου του Ν. 4093/2012. (Βασικός μισθός ή ημερομίσθιο + τριετίες ).

**Ι.2.) Έννομα αποτελέσματα που προκύπτουν από τον συνδυασμό των διατάξεων των περιπτώσεων 2α, 2β και 4 της υποπαραγράφου ΙΑ.11 του πρώτου άρθρου του Ν. 4093/12, με την παρ. 5 του άρθρου 37 του Ν. 4024/11 (Κατώτερο όριο δεσμευτικότητας των επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων εργασίας, ως προς**



τους προβλεπόμενους από αυτές μη- μισθολογικούς και μισθολογικούς όρους. Αποσαφήνιση του ορίου κάτω από το οποίο δεν πρέπει να είναι οι προβλεπόμενοι όροι τους δυσμενέστεροι για τους εργαζόμενους στην επιχείρηση ).

Τα έννομα αποτελέσματα που προκύπτουν από τον συνδυασμό των θεσπιζομένων διατάξεων των περιπτώσεων 2α, 2β και 4 της υποπαραγράφου ΙΑ.11 του πρώτου άρθρου του Ν. 4093/2012, με την παρ. 5 του άρθρου 37 του Ν. 4024/2011 είναι τα κάτωθι :

α) Για τις Επιχειρησιακές ΣΣΕ που θα συναφθούν μετά τη δημοσίευση του Ν. 4093/12, δηλαδή μετά τις 12-11-2012, θα πρέπει να εξετάζεται εάν ο εργοδότης - επιχείρηση που πρόκειται να συνάψει επιχειρησιακή ΣΣΕ είναι μέλος ή όχι εργοδοτικής οργάνωσης που συμβάλλεται στο πλαίσιο Εθνικών Γενικών Συλλογικών Συμβάσεων εργασίας και εν προκειμένω στο πλαίσιο της ισχύουσας Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας και συγκεκριμένα των εν προκειμένω εργοδοτικών οργανώσεων που την υπογράφουν ήτοι των Σ.Ε.Β., Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε., Ε.Σ.Ε.Ε.

ι) Εάν μεν 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 και εν προκειμένω στο πλαίσιο της ισχύουσας Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, και συγκεκριμένα των εν προκειμένω εργοδοτικών οργανώσεων που την υπογράφουν, ήτοι των Σ.Ε.Β., Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε., Ε.Σ.Ε.Ε, 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 και εν προκειμένω στο πλαίσιο της ισχύουσας Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας και συγκεκριμένα των εν προκειμένω εργοδοτικών οργανώσεων που την υπογράφουν, ήτοι των Σ.Ε.Β., Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε., Ε.Σ.Ε.Ε, 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 πρώτου άρθρου του Ν. 4093/12.

iii) Σε κάθε περίπτωση αν τα συμβαλλόμενα μέρη αποφασίσουν ρητά στο πλαίσιο μιας επιχειρησιακής ΣΣΕ μισθολογικούς όρους όμοιους με εκείνους της εκάστοτε ισχύουσας ΕΓΣΣΕ/ ή ισχύουσες Εθνικές Γενικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας, ανεξάρτητα από το αν δεσμεύονται ή όχι από αυτή / ές (σύμφωνα με την προηγηθείσα ανάλυση υπό i και ii), ισχύουν γι' αυτούς τα συμφωνημένα.

β) Για επιχειρησιακές ΣΣΕ που έχουν συναφθεί μέχρι την 12-11-2012, σύμφωνα με τους όρους της παρ. 1 και 5 του άρθρου 37 του Ν. 4024/2011 και περιλαμβάνεται ως «όρος» η υπαγωγή των εργαζομένων στους μισθολογικούς όρους της ισχύουσας ΕΓΣΣΕ, ισχύουν τα εξής:

i) Εάν ο εργοδότης – επιχείρηση που έχει συνάψει την επιχειρησιακή σσε μέχρι την 12-11-2012, είναι μέλος των εργοδοτικών οργανώσεων που συμβάλλονται στο πλαίσιο της ισχύουσας ΕΓΣΣΕ (Σ.Ε.Β., Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε., Ε.Σ.Ε.Ε.), δεσμεύεται τόσο

από τους μη μισθολογικούς όσο και από τους μισθολογικούς όρους της ισχύουσας ΕΓΣΣΕ. (Βασικός μισθός ή ημερομίσθιο + τριετίες + επίδομα γάμου). Άρα σε κάθε περίπτωση οι προβλεπόμενοι από τη συγκεκριμένη επιχειρησιακή σσε όροι (μισθολογικοί ή μη) εξακολουθούν να μην 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 την 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.), και δεδομένων των διατάξεων της υποπαραγράφου ΙΑ.11 του πρώτου άρθρου του Ν. 4093/12, εφόσον υφίσταται σχετική βούληση των συμβαλλομένων μερών που έχουν συνάψει την συγκεκριμένη επιχειρησιακή σσε, δύνανται να προσαρμόσουν τους προβλεπόμενους μισθολογικούς όρους στα όρια του νόμιμου νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομίσθιου του ν. 4093/2012 (Βασικός μισθός ή ημερομίσθιο + τριετίες), με σύναψη τροποποιητικής επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας.

### Ι.3) Ειδικότερα ως προς το επίδομα γάμου

α) Οι εργοδότες - επιχειρήσεις που δεσμεύονται από ισχύουσες κλαδικές, ομοιοεπαγγελματικές ή επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας (σύμφωνα με τις παρ. 2 και 3 του άρ. 8 του Ν. 1876/1990, όπως ισχύει μετά τον ν. 4093/2012), που προβλέπουν επίδομα γάμου, υποχρεούνται στην καταβολή του.

β) Από την 12.11.2012 (ημερομηνία δημοσίευσης του Ν. 4093/2012) εργοδότες-επιχειρήσεις που δεν δεσμεύονται από ισχύουσες κλαδικές, ομοιοεπαγγελματικές ή επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας (σύμφωνα με τους όρους και τις προϋποθέσεις των παρ. 2 και 3 του αρ. 8 του ν. 1876/1990, σε συνδυασμό με την παρ. 2 του άρ. 3 του ν. 1876/1990, όπως το τελευταίο τροποποιήθηκε με το ν. 4093/2012) ή δεν

είναι μέλη των εργοδοτικών οργανώσεων που συμβάλλονται στο πλαίσιο της ισχύουσας ΕΓΣΣΕ ήτοι των Σ.Ε.Β., Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε., Ε.Σ.Ε.Ε ( σύμφωνα με τους όρους και τις προϋποθέσεις της υποπαραγράφου ΙΑ.11 του πρώτου άρθρου του Ν. 4093/2012), δύνανται να συνεχίζουν κανονικά την καταβολή του επιδόματος γάμου.

**ΙΙ) Σε κάθε περίπτωση με Εθνικές Γενικές, Κλαδικές, Ομοιεπαγγελματικές και Επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας, μπορούν να συμφωνούνται ελεύθερα από τα συμβαλλόμενα μέρη μισθολογικοί όροι οποιοδήποτε είδους και ύψους** (Βασικοί μισθοί, ημερομίσθια, προσαύξηση ωριμάνσεων, παντός είδους επιδόματα κλπ).

Οι μισθολογικοί αυτοί όροι σε κάθε περίπτωση όμως 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 πρώτου άρθρου του Ν. 4093/2012.

Τέλος ακόμη και όροι ατομικών συμβάσεων δεν επιτρέπεται να ορίζουν μηνιαίες τακτικές αποδοχές ή ημερομίσθιο πλήρους απασχόλησης κατώτερο από το νομοθετικώς καθορισμένο κατώτατο μισθό και ημερομίσθιο (περίπτωση 3ζ της υποπαραγράφου ΙΑ.11 του πρώτου άρθρου του Ν. 4093/2012.)

**Γ. Υποπαραγράφος ΙΑ.12 του άρθρου πρώτου του ν. 4093/2012: Αποζημίωση απόλυσης ιδιωτικών υπαλλήλων με σχέση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου.**

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

Με τη διάταξη της περίπτωσης 1 της υποπαραγράφου ΙΑ.12 του άρθρου πρώτου του Ν. 4093/2012, όπως τροποποιήθηκε από την παράγραφο 9 του άρθρου 10 της από 19-11-2012 Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου (ΦΕΚ 229/Α'/19-11-2012)

αντικαθίστανται, η διάταξη του άρθρου 1 του ν. 2112/1920 (Α' 67), όπως τροποποιήθηκε και ισχύει και το εδάφιο Β' της παραγράφου 2 του άρθρου 74 του ν. 3863/2010 (Α' 115), όπως αυτό τροποποιήθηκε από το εδάφιο β' της παρ. 5 του άρθρου 17 του ν. 3899/2010 (Α' 212).

Με τη νέα διάταξη καθορίζονται μικρότερα, σε σχέση με το προϊσχύον νομικό καθεστώς, χρονικά διαστήματα προειδοποίησης, σε περίπτωση καταγγελίας με προειδοποίηση, σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου ιδιωτικών υπαλλήλων που έχουν συμπληρώσει δέκα πέντε (15) έτη υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη και άνω.

Πιο συγκεκριμένα 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.

Περαιτέρω, με τη διάταξη της ίδιας περίπτωσης 1 της υποπαραγράφου ΙΑ.12 του άρθρου πρώτου του ν. 4093/2012, προσδιορίζεται επακριβώς ο χρόνος έναρξης ισχύος της έγγραφης προειδοποίησης, που 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).

Εργοδότης που καταγγέλλει με προειδοποίηση σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού υπαλλήλου, κατά τα ανωτέρω, καταβάλλει στον απολυόμενο, κατά τη λύση της σύμβασης εργασίας, που επέρχεται με τη συμπλήρωση του χρονικού διαστήματος προειδοποίησης που ορίζει η διάταξη, το ήμισυ της αποζημίωσης απόλυσης για καταγγελία χωρίς προειδοποίηση ιδιωτικού υπαλλήλου με σχέση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου και η οποία ορίζεται ρητώς στις περιπτώσεις 2 και 3 της Υποπαραγράφου ΙΑ.12 του άρθρου πρώτου του νόμου 4093/2012.

## **2. 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 πρώτου του νόμου 4093/2012, αντικαθιστά την παράγραφο 1 του άρθρου 3 του ν. 2112/1920, 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,:

<b>ΠΙΝΑΚΑΣ Ι: ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΧΩΡΙΣ ΠΡΟΕΙΔΟΠΟΙΗΣΗ</b>	
<b>Χρόνος υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη</b>	<b>Ποσό αποζημίωσης</b>
12 μήνες συμπληρωμένοι έως 4 έτη	2 μηνών
4 έτη συμπληρωμένα έως 6 έτη	3 μηνών
6 έτη συμπληρωμένα έως 8 έτη	4 μηνών
8 έτη συμπληρωμένα έως 10 έτη	5 μηνών
10 έτη συμπληρωμένα	6 μηνών
11 έτη συμπληρωμένα	7 μηνών
12 έτη συμπληρωμένα	8 μηνών
13 έτη συμπληρωμένα	9 μηνών
14 έτη συμπληρωμένα	10 μηνών
15 έτη συμπληρωμένα	11 μηνών
16 έτη συμπληρωμένα και άνω	12 μηνών

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

Τέλος συνεχίζει να ισχύει το δεύτερο εδάφιο της παραγράφου 1 του άρθρου 5 του ν. 3198/1955 (98 Α΄) στο οποίο αναφέρεται ότι κατά τον υπολογισμό της αποζημίωσης απόλυσης δε 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.

**3. 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.**

**Ι. Η διάταξη της περίπτωσης 3 της υποπαραγράφου ΙΑ.12 του άρθρου πρώτου του νόμου 4093/2012, όπως τροποποιήθηκε από την παράγραφο 10 του άρθρου 10 της από 19-11-2012 Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου, αφορά ιδιωτικούς υπαλλήλους με σχέση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου που στις 12-11-2012, ημερομηνία δημοσίευσης του νόμου 4093/2012, έχουν συμπληρώσει δεκαεπτά (17) έτη υπηρεσίας και άνω στον ίδιο εργοδότη.**

Έτσι, αυτή η κατηγορία των εργαζομένων, εκτός της προβλεπόμενης κατά τα ανωτέρω αποζημίωσης, σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασής τους, οποτεδήποτε και αν απολυθούν, δικαιούται, επιπλέον αποζημίωση που αυξάνεται κατά ένα μηνιαίο μισθό για κάθε επιπλέον έτος υπηρεσίας μέχρι και 12 μηνιαίους μισθούς. Ειδικότερα:

**α) Χρόνος υπηρεσίας, για τον υπολογισμό της ανωτέρω αποζημίωσης, είναι εκείνος που συμπλήρωσε ο εργαζόμενος στον ίδιο εργοδότη στις 12-11-2012, ημερομηνία δημοσίευσης του νόμου 4093/2012, οποτεδήποτε κι αν απολυθεί.**

**β) 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 ως ακολούθως:

ΠΙΝΑΚΑΣ ΙΙ: ΕΠΙΠΛΕΟΝ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ	
Χρόνος υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη (στις 12-11-2012)	Ποσό αποζημίωσης
17 έτη συμπληρωμένα	1 μηνός
18 έτη συμπληρωμένα	2 μηνών
19 έτη συμπληρωμένα	3 μηνών
20 έτη συμπληρωμένα	4 μηνών
21 έτη συμπληρωμένα	5 μηνών
22 έτη συμπληρωμένα	6 μηνών
23 έτη συμπληρωμένα	7 μηνών
24 έτη συμπληρωμένα	8 μηνών
25 έτη συμπληρωμένα	9 μηνών
26 έτη συμπληρωμένα	10 μηνών
27 έτη συμπληρωμένα	11 μηνών
28 έτη συμπληρωμένα και άνω	12 μηνών

Άμεσα συνάγεται ότι την επιπλέον αποζημίωση της περίπτωσης 3 της υποπαραγράφου ΙΑ.12 του άρθρου πρώτου του νόμου του Ν.4093/2012, την δικαιούνται μόνο εργαζόμενοι οι οποίοι στις 12-11-2012, ημερομηνία δημοσίευσης του ν. 4093/2012, συμπλήρωσαν στον ίδιο εργοδότη υπηρεσία 17 ετών και άνω και ότι η υπηρεσία που θα διανύσουν στον ίδιο εργοδότη μετά την 12-11-2012 δε θα συνεχίσει να προσμετράται για τον υπολογισμό της αποζημίωσής τους. Δηλαδή η επιπλέον αυτή αποζημίωση θα παγιωθεί στον αριθμό των μισθών στον οποίο έχει ανέλθει την 12-11-2012, οποτεδήποτε κι αν απολυθούν οι ιδιωτικοί υπάλληλοι με σχέση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου με υπηρεσία στον ίδιο εργοδότη άνω των 17 ετών, μετά από αυτή την ημερομηνία, καθώς ο μεταγενέστερος χρόνος υπηρεσίας τους δε θα λαμβάνεται πλέον υπόψη.

ΙΙ. Υπολογισμός της επιπλέον αποζημίωσης ιδιωτικών υπαλλήλων που πληρούν τις προϋποθέσεις για λήψη πλήρους σύνταξης γήρατος.

Ο νομοθέτης διατυπώνει ρητή εξαίρεση από το σύστημα υπολογισμού της ανωτέρω αποζημίωσης ως προς τους ιδιωτικούς υπαλλήλους που πληρούν τις προϋποθέσεις για λήψη πλήρους σύνταξης γήρατος, κατά τα προβλεπόμενα στο δεύτερο εδάφιο του άρθρου 8 του ν. 3198/1955, όπως ισχύει,

Συγκεκριμένα για τον υπολογισμό αυτής της αποζημίωσης λαμβάνονται υπόψη οι τακτικές αποδοχές του τελευταίου μήνα, πριν τη λύση της σύμβασης εργασίας, υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης.



Επειδή οι προϋποθέσεις της περίπτωσης 3 στα σημεία i) και ii) της υποπαραγράφου ΙΑ.12 του άρθρου πρώτου του ν. 4093/2012, λειτουργούν σωρευτικά, συνάγεται ότι η εξαίρεση του υπολογισμού αποζημίωσης ιδιωτικών υπαλλήλων που πληρούν τις προϋποθέσεις για λήψη πλήρους σύνταξης γήρατος αναφέρεται τόσο και στο ποσό των αποδοχών που λαμβάνονται υπόψη, όσο στο διανυθέντα χρόνο.

Συνεχίζει να ισχύει το δεύτερο εδάφιο της παραγράφου 1 του άρθρου 5 του ν. 3198/1955 (98 Α΄) στο οποίο αναφέρεται ότι κατά τον υπολογισμό της αποζημίωσης απόλυσης δε 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.

Κατόπιν των ανωτέρω, ο συγκεντρωτικός πίνακας αποζημίωσης απόλυσης ιδιωτικών υπαλλήλων διαμορφώνεται ως εξής:

ΣΥΓΚΕΝΤΡΩΤΙΚΟΣ ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΩΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ					
Καταγγελία <u>χωρίς</u> προειδοποίηση			καταγγελία <u>με</u> προειδοποίηση.		
Χρόνος υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη	Ποσό αποζημιώσεως	Επιπλέον ποσό αποζημιώσεως	Χρόνος προειδοποίησης	Ποσό αποζημιώσεως	Επιπλέον ποσό αποζημιώσεως
1 έτος συμπλ. έως 2 έτη	2 μηνών		1 μήνας	1 μηνός	
2 έτη συμπλ. έως 4 έτη	2 μηνών		2 μήνες	1 μηνός	
4 έτη συμπλ.έως 5 έτη	3 μηνών		2 μήνες	1 1/2 μηνός	
5 έτη συμπλ.έως 6 έτη	3 μηνών		3 μήνες	1 1/2 μηνός	
6 έτη συμπλ.έως 8 έτη	4 μηνών		3 μήνες	2 μηνών	
8 έτη συμπλ.έως 10 έτη	5 μηνών		3 μήνες	2 1/2 μηνών	
10 έτη συμπληρωμένα	6 μηνών		4 μήνες	3 μηνών	
11 έτη συμπληρωμένα	7 μηνών		4 μήνες	3 1/2 μηνών	
12 έτη συμπληρωμένα	8 μηνών		4 μήνες	4 μηνών	
13 έτη συμπληρωμένα	9 μηνών		4 μήνες	4 1/2 μηνών	
14 έτη συμπληρωμένα	10 μηνών		4 μήνες	5 μηνών	
15 έτη συμπληρωμένα	11 μηνών		4 μήνες	5 1/2 μηνών	
16 έτη συμπληρωμένα και άνω	12 μηνών		4 μήνες	6 μηνών	
<b>Χρόνος υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη (αφορά ιδιωτ. υπαλλήλους που την 12-11-2012 έχουν συμπληρώσει 17 έτη και άνω)</b>		<b>Κατά τον κάτωθι υπολογισμό δε λαμβάνονται υπόψη οι τακτικές αποδοχές κατά το ποσό που υπερβαίνουν τα 2.000 ευρώ</b>			<b>Κατά τον κάτωθι υπολογισμό δε λαμβάνονται υπόψη οι τακτικές αποδοχές κατά το ποσό που υπερβαίνουν τα 2.000 ευρώ</b>
17 έτη συμπληρωμένα	12 μηνών	+ 1 μηνός	4 μήνες	6 μηνών	+ 1/2 μηνός
18 έτη συμπληρωμένα	12 μηνών	+ 2 μηνών	4 μήνες	6 μηνών	+ 1 μηνός
19 έτη συμπληρωμένα	12 μηνών	+ 3 μηνών	4 μήνες	6 μηνών	+ 1 1/2 μηνός
20 έτη συμπληρωμένα	12 μηνών	+ 4 μηνών	4 μήνες	6 μηνών	+ 2 μηνών
21 έτη συμπληρωμένα	12 μηνών	+ 5 μηνών	4 μήνες	6 μηνών	+ 2 1/2 μηνών
22 έτη συμπληρωμένα	12 μηνών	+ 6 μηνών	4 μήνες	6 μηνών	+ 3 μηνών
23 έτη συμπληρωμένα	12 μηνών	+ 7 μηνών	4 μήνες	6 μηνών	+ 3 1/2 μηνών
24 έτη συμπληρωμένα	12 μηνών	+ 8 μηνών	4 μήνες	6 μηνών	+ 4 μηνών
25 έτη συμπληρωμένα	12 μηνών	+ 9 μηνών	4 μήνες	6 μηνών	+ 4 1/2 μηνών
26 έτη συμπληρωμένα	12 μηνών	+ 10 μηνών	4 μήνες	6 μηνών	+ 5 μηνών
27 έτη συμπληρωμένα	12 μηνών	+ 11 μηνών	4 μήνες	6 μηνών	+ 5 1/2 μηνών
28 έτη συμπληρωμένα και άνω	12 μηνών	+ 12 μηνών	4 μήνες	6 μηνών	+ 6 μηνών

**Δ. Υποπαράγραφος ΙΑ.13 του άρθρου πρώτου του ν. 4093/2012: Απλοποίηση Διαδικασιών και Μείωση Διοικητικών Βαρών που αφορούν το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας.**

**Δ. 1) Περίπτωση 1 της υποπαραγράφου ΙΑ.13 του άρθρου πρώτου του ν. 4093/2012: Συμπληρωματικοί πίνακες προσωπικού.**

Με τη διάταξη της περίπτωσης 1 της υποπαραγράφου ΙΑ.13 του άρθρου πρώτου του ν. 4093/2012, με την οποία αντικαθίσταται η παράγραφος 4 του άρθρου 30 του ν.3996/2011, επέρχεται αλλαγή στο χρονικό διάστημα εντός του οποίου οι εργοδότες υποχρεούνται να γνωστοποιούν αλλαγές και τροποποιήσεις στο ωράριο και την οργάνωση του χρόνου εργασίας που αφορούν εργαζόμενους της επιχείρησής τους.

Το διάστημα αυτό δύναται να εκτείνεται το αργότερο έως 2 εργάσιμες ημέρες από την ημέρα πραγματοποίησης των αλλαγών.

Οι εργοδότες σε κάθε περίπτωση μπορούν να γνωστοποιούν στην αρμόδια Κοινωνική Επιθεώρηση Εργασίας με συμπληρωματικούς πίνακες, αλλαγές ή τροποποιήσεις ωραρίων ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας και πριν την ημέρα πραγματοποίησης των σχετικών αλλαγών ή τροποποιήσεων.

Σε ότι αφορά την υποχρέωση υποβολής συμπληρωματικών πινάκων, ως προς τις υπόλοιπες περιπτώσεις που προβλέπει η παρούσα διάταξη, ουσιαστικά επαναλαμβάνονται με την διάταξη αυτή τα όσα ήδη ισχύουν στις ρυθμίσεις της παραγράφου 4 του άρθρου 30 του ν.3996/2011 και συνεπώς εξακολουθούν να εφαρμόζονται τα προβλεπόμενα στην αρ. πρωτ. 17227/32/2012 (Φ.Ε.Κ. Β΄ 2346) Απόφαση του Υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας.

**Δ.2) Περίπτωση 2 της υποπαραγράφου ΙΑ.13 του άρθρου πρώτου του ν. 4093/2012: Υποχρεωτική Αναγγελία Υπερωριακής Απασχόλησης στο ΣΕΠΕ.**

Με την διάταξη της περίπτωσης 2 της υποπαραγράφου ΙΑ.13 του άρθρου πρώτου του ν. 4093/2012, επιδιώκεται η, κατά ενιαίο τρόπο, υιοθέτηση της διαδικασίας υποχρεωτικής αναγγελίας της υπερωριακής απασχόλησης εκ μέρους του εργοδότη, προς την οικεία Κοινωνική Επιθεώρηση Εργασίας, για όλες τις επιχειρήσεις.

Η υποχρεωτική αναγγελία, ως τρόπος νομιμοποίησης και γνωστοποίησης στην αρμόδια υπηρεσία του ΣΕΠΕ της υπερωριακής απασχόλησης προβλεπόταν, ρητά, για το προσωπικό των βιομηχανικών, βιοτεχνικών επιχειρήσεων, ή εργασιών εν γένει (αρ. 9 του Π.Δ. 27/6/4-7-1932 (Φ.Ε.Κ. Α'212), όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 3 του Ν.Δ. 515/70 (Φ.Ε.Κ. Α 95).

Με την νομοθετική πρόβλεψη της περίπτωσης 2 της υποπαραγράφου ΙΑ.13 του άρθρου πρώτου του ν. 4093/2012, η παραπάνω διαδικασία επεκτείνεται και για το προσωπικό των επιχειρήσεων που δεν υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής του Ν.Δ. 515/70 όπως αυτό τροποποίησε τις διατάξεις του Π.Δ. 27/6/4-7-32.

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, όπως αυτό τροποποίησε τις διατάξεις του Π.Δ. 27/6/4-7-32, μετά από υποχρεωτική αναγγελία των ωρών αυτών στην αρμόδια Κοινωνική Επιθεώρηση Εργασίας. Η αναγγελία αυτή θα 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 υπερωριακή απασχόληση, που αναγγέλλεται κατά τα παραπάνω, θα 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 καθώς 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 εργοδότες που απασχολούν προσωπικό και το οποίο μπορούσε, σύμφωνα με το προηγούμενο νομικό καθεστώς, να εργαστεί υπερωριακώς μόνον μετά από έγκριση της οικείας Κοινωνικής Επιθεώρησης Εργασίας (π.χ. προσωπικό γραφείων, επιχειρήσεων Α.Ε.).

Τέλος, ευνόητο είναι ότι για την αμοιβή της υπερωριακής απασχόλησης που αναγγέλλεται από τον εργοδότη, έως 2 ώρες ημερησίως και 120 ώρες ετησίως, ισχύ έχουν οι διατάξεις της παραγράφου 10 του άρθρου 74 του ν.3863/2010 (Φ.Ε.Κ. Α' 115), δεδομένου ότι η αλλαγή της διαδικασίας (αντί προέγκρισης, υποχρεωτική αναγγελία), ουδεμία μεταβολή προκαλεί στο καθεστώς υπολογισμού της αμοιβής για την νόμιμη και την παράνομη υπερωρία .

Ειδικότερα, για κάθε ώρα υπερωριακής απασχόλησης που αναγγέλλεται, κατά τα ανωτέρω, 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.3) Περίπτωση 3 της υποπαραγράφου ΙΑ.13 του άρθρου πρώτου του ν. 4093/2012: Κατάργηση Θεώρησης Βιβλίου Δρομολογίων**

Με την περίπτωση 3 της υποπαραγράφου ΙΑ.13 του άρθρου πρώτου του ν. 4093/2012 και υπό το πρίσμα της μείωσης των διοικητικών βαρών σε σχέση με διαδικασίες που αφορούν το Σ.Ε.Π.Ε., καταργείται από την 12/11/2012, ημερομηνία δημοσίευσης του ν. 4093/2012, η θεώρηση του Βιβλίου Δρομολογίων σε όσες περιπτώσεις αυτή προβλεπόταν από τις σχετικές διατάξεις.

Ειδικότερα, καταργείται η θεώρηση του Βιβλίου Δρομολογίων για τα φορτηγά αυτοκίνητα, τα τουριστικά λεωφορεία καθώς και τα λεωφορεία του ΚΤΕΛ και ως εκ τούτου για τις κατηγορίες αυτές οχημάτων παραμένει σε ισχύ η υποχρεωτική τήρηση του εν λόγω Βιβλίου υπό τις λοιπές προϋποθέσεις που προβλέπουν, ανά κατηγορία οχημάτων, οι σχετικές ρυθμίσεις.

**Δ.4) Περίπτωση 4 της υποπαραγράφου ΙΑ.13 του άρθρου πρώτου του ν. 4093/2012: Κατάργηση υποχρέωσης θεώρησης Βιβλίου Ημερησίων Δελτίων Απασχολούμενου Προσωπικού στην εκτέλεση οικοδομικών εργασιών και τεχνικών έργων:**

Στο πλαίσιο της μείωσης του διοικητικού βάρους των επιχειρήσεων και υπό το πρίσμα της μείωσης των διοικητικών βαρών σε σχέση με διαδικασίες που αφορούν το Σ.ΕΠ.Ε., καταργείται από την 12-11-2012, ημερομηνία δημοσίευσης του ν. 4093/2012, η θεώρηση από την οικεία Κοινωνική Επιθεώρηση Εργασίας του Βιβλίου Ημερησίων Δελτίων Απασχολούμενου Προσωπικού στην εκτέλεση οικοδομικών εργασιών και τεχνικών έργων, η τήρηση του οποίου προβλέπεται από τη διάταξη του άρθρου μόνου της Υ.Α. 1801/1989 (Β' 569), όπως ισχύει. Καταργείται λοιπόν η υποχρέωση θεώρησης του σχετικού Βιβλίου από την οικεία Κοινωνική Επιθεώρηση Εργασίας, ενώ εξακολουθεί να ισχύει η υποχρέωση τήρησής του υπό τις προϋποθέσεις που προβλέπονται στην εν λόγω Υ.Α..

**Ε. Υποπαραγράφος ΙΑ.14 του άρθρου πρώτου του ν. 4093/2012: Χρονικά όρια εργασίας**

**Ε.1) Περίπτωση 1 της υποπαραγράφου ΙΑ.14 του άρθρου πρώτου του ν. 4093/2012: Οργάνωση εβδομαδιαίας 40ωρης εργασίας εργαζομένων σε καταστήματα.**

Με την διάταξη της περίπτωσης 1 της υποπαραγράφου ΙΑ.14 του άρθρου πρώτου του ν. 4093/2012, αντικαθίσταται η διάταξη της παραγράφου 4 του άρθρου 42 του Ν. 1892/90 η οποία προέβλεπε την υποχρεωτική οργάνωση της εβδομαδιαίας 40ωρης εργασίας σε πενθήμερη βάση, για τους εργαζόμενους στα καταστήματα (η έννοια των οποίων καθορίζεται στο αρ.1 του Ν.Δ. 1037/71).

Με τη νέα ρύθμιση παρέχεται η δυνατότητα στους εκπροσώπους εργοδοτών και εργαζομένων σε επιχειρήσεις - καταστήματα, να καθορίζουν μέσω Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας (ΣΣΕ) τις ημέρες εβδομαδιαίας απασχόλησης των εργαζομένων σε αυτά. Οι ΣΣΕ αυτές δύναται να είναι οποιοδήποτε είδους, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στις σχετικές ρυθμίσεις.

Περαιτέρω, με τη διαδικασία αυτή επεκτείνεται ουσιαστικά και στα καταστήματα η δυνατότητα που προβλέπεται για τους λοιπούς κλάδους οικονομικής δραστηριότητας να

καθορίζουν με ΣΣΕ το σύστημα ημερών εβδομαδιαίας απασχόλησης σε πενθήμερο ή να το διατηρούν εξαήμερο.

Η πρόβλεψη αυτή στηρίζεται στο νομικό υπόβαθρο της ΕΓΣΣΕ της 26-02-1975, η οποία κυρώθηκε με το ν.133/1975 ( 189 Α'), καθώς επίσης και της διάταξης της παρ. 1 του άρθρου 2 της Πράξεως Νομ. Περιεχομένου της 29/12/1980, η οποία κυρώθηκε με το ν.1157/81, και προβλεπόταν **ως δυνητικό το σύστημα οργάνωσης του εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας, με πενθήμερο.**

Οι ΣΣΕ που συνάπτονται και ρυθμίζουν θέματα ημερών εβδομαδιαίας απασχόλησης θα πρέπει να τηρούν τις σχετικές διατάξεις του Π.Δ. 88/99 (Α' 94), το οποίο ενσωμάτωσε την Οδηγία 93/104/ΕΚ και οι οποίες αποτελούν τις ελάχιστες προδιαγραφές της οργάνωσης του χρόνου εργασίας και ειδικότερα στα θέματα της ημερήσιας και εβδομαδιαίας ανάπαυσης, καθώς και των ανωτάτων ορίων απασχόλησης. Το εν λόγω Π.Δ το οποίο έχει ως σκοπό την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων αποτελεί δίκαιο με υπερεθνική ισχύ, εφόσον ενσωμάτωσε κοινοτική Οδηγία.

Η δυνατότητα ρύθμισης θεμάτων ημερών εβδομαδιαίας απασχόλησης για τους εργαζόμενους σε καταστήματα, με την διαδικασία των ΣΣΕ **αφορά το συνολικό ανώτατο συμβατικό ωράριο 40 ωρών εβδομαδιαίως.**

Σε περίπτωση κατά την οποία δεν υφίσταται ΣΣΕ, με την οποία καθορίζεται πενθήμερη εβδομαδιαία εργασία για τους εργαζόμενους σε καταστήματα, των οποίων η έννοιά καθορίζεται στο αρ.1 του Ν.Δ. 1037/71, εφαρμογή έχουν οι γενικές ρυθμίσεις για την εξαήμερη εβδομαδιαία εργασία, σε συνδυασμό με τα προβλεπόμενα περί **δυνητικού συστήματος οργάνωσης του εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας, με πενθήμερο, όπως αυτό προβλεπόταν και ισχύει από την ΕΓΣΣΕ της 26-02-1975, η οποία κυρώθηκε με το ν.133/1975 ( 189 Α'), καθώς επίσης και τις οικείες διατάξεις για τις ημέρες επιτρεπτής λειτουργίας καταστημάτων.**

**Ε.2) Περίπτωση 2 της υποπαραγράφου ΙΑ.14 του άρθρου πρώτου του ν. 4093/2012: Ο εντός των ορίων της Κοινοτικής Οδηγίας 93/104/ΕΚ (νυν 2003/88/ΕΚ) χρόνος ημερήσιας ανάπαυσης.**

Με την περίπτωση 2 της υποπαραγράφου ΙΑ.14 του άρθρου πρώτου του ν. 4093/2012, με την οποία αντικαταστάθηκε το άρθρο 3 του Π.Δ. 88/1999 (Φ.Ε.Κ. Α' 94), καθιερώνεται για κάθε περίοδο είκοσι τεσσάρων (24) ωρών, ελάχιστη ημερήσια

ανάπαυση έντεκα (11) συνεχών ωρών αντί των δώδεκα (12) ωρών που προέβλεπε η προηγούμενη ρύθμιση. Η περίοδος αυτή των είκοσι τεσσάρων (24) ωρών έχει ως έναρξη την 00.01' και λήξη την 24.00' ώρα.

Η ελάχιστη ημερήσια αυτή ανάπαυση, η οποία προβλέπεται ρητώς από την Οδηγία 93/104/ΕΚ (νυν 2003/88/ΕΚ) ισχύει και για τις περιπτώσεις των βαρδιών έτσι όπως αυτές προβλέπονται ως σύστημα εργασίας στο Π.Δ. 88/99. Ως εκ τούτου, σε εργαζόμενο που απασχολείται με σύστημα βαρδιών θα πρέπει από τη λήξη της μιας βάρδιας μέχρι την έναρξη της επόμενης, να μεσολαβεί ημερήσια ανάπαυση 11 συνεχών ωρών, χωρίς να περιορίζεται από την περίοδο των είκοσι τεσσάρων (24) ωρών που έχει ως έναρξη την 00.01' και λήξη την 24.00' ώρα.

**Ε.3) Περίπτωση 3 της υποπαραγράφου ΙΑ.14 του άρθρου πρώτου του ν. 4093/2012: Διαδικασία χορήγησης άδειας .**

Με την διάταξη της περίπτωσης 3 της υποπαραγράφου ΙΑ.14 του άρθρου πρώτου του ν. 4093/2012 ρυθμίζεται εκ νέου η διαδικασία κατάτμησης της ετήσιας κανονικής άδειας των εργαζομένων, η οποία προβλεπόταν από το άρθρο 8 του Ν.549/77 και ειδικότερα κατά το μέρος που κύρωσε το άρθρο 7 από 26-1-1997 ΕΓΣΣΕ και όπως είχε τροποποιηθεί με το άρθρο 6 του Ν.3846/10.

Με τις ρυθμίσεις της παρ. Ι του νέου άρθρου 7 είναι επιτρεπτή κατ' εξαίρεση , η κατάτμηση του χρόνου άδειας εξαιτίας ιδιαίτερα σοβαρής ή επείγουσας ανάγκης που προκύπτει στο πλαίσιο της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης. Η κατάτμηση μπορεί να γίνει από τον εργοδότη σε δυο περιόδους και εντός του αυτού ημερολογιακού έτους. Η πρώτη περίοδος της άδειας που χορηγείται με αυτό τον τρόπο δεν μπορεί να είναι μικρότερη των έξι (6) εργάσιμων ημερών επί εξαήμερου εβδομαδιαίας εργασίας και των πέντε (5) εργάσιμων ημερών επί πενθημέρου ή δώδεκα (12) εργάσιμων ημερών εάν πρόκειται για ανήλικο εργαζόμενο. Με τη νέα διάταξη από την 12-11-2012, ημερομηνία δημοσίευσης του ν. 4093/2012, η δυνατότητα κατάτμησης από τον εργοδότη, κατά τον τρόπο αυτό, δεν απαιτεί έγκριση από την Κοινωνική Επιθεώρηση Εργασίας και υπάγεται σε όλες τις σχετικές ρυθμίσεις της νομοθεσίας για την άδεια.

Περαιτέρω με την παρ. ΙΙ του ιδίου ως άνω άρθρου 7 προβλέπεται η διαδικασία κατάτμησης του χρόνου άδειας και σε περισσότερες των δυο περιόδων. Η διαδικασία αυτή, η οποία προβλέπει έγγραφη αίτηση του εργαζομένου προς τον εργοδότη, θα πρέπει να περιλαμβάνει την χορήγηση ενιαίου τμήματος άδειας δέκα (10)



εργασίμων ημερών επί πενθημέρου ή δώδεκα (12) εργάσιμων ημερών επί εξαήμερου εβδομαδιαίας εργασίας ή δώδεκα (12) εργάσιμων ημερών, εάν πρόκειται για ανήλικο εργαζόμενο. Η προηγούμενη διαδικασία υπάγεται στις σχετικές διατάξεις της νομοθεσίας για την άδεια, οι οποίες προβλέπουν τη χορήγηση άδειας ή τμήματος άδειας από τον εργοδότη στον εργαζόμενο μετά από συνεννόηση των δυο μερών (άρ.4 του ΑΝ 539/45 όπως ισχύει).

**Με την παρούσα διάταξη της περίπτωσης 3 της υποπαραγράφου ΙΑ.14 του άρθρου πρώτου του ν. 4093/2012 προβλέπεται παρέκκλιση από τις σχετικές ρυθμίσεις του Α.Ν. 539/45. Ειδικότερα σε περιπτώσεις επιχειρήσεων που απασχολούν τακτικό προσωπικό με συμβάσεις αόριστου χρόνου και έκτακτο προσωπικό με συμβάσεις ορισμένου χρόνου και παρουσιάζουν, σε συγκεκριμένη χρονική περίοδο του έτους, μεγάλη σύρευση εργασίας εξαιτίας του είδους ή του αντικειμένου εργασιών τους, ο εργοδότης μπορεί να χορηγήει στο τακτικό προσωπικό το ενιαίο τμήμα των 10 ή 12 εργάσιμων ημερών άδειας, επί πενθημέρου ή εξαήμερου αντίστοιχα, σε οποιοδήποτε χρονικό σημείο του ημερολογιακού έτους, εντός του οποίου πρέπει να χορηγηθεί η άδεια και ιδιαιτέρως σε σημείο κατά το οποίο έχει μειωθεί η ιδιαίτερη ένταση εργασίας. Η συγκεκριμένη απόφαση του εργοδότη για τη χορήγηση του τμήματος άδειας των δυο (2) εργάσιμων εβδομάδων, καθώς και η αίτηση του εργαζομένου για κατάτμηση άδειας δεν απαιτούν έγκριση από την Κοινωνική Επιθεώρηση Εργασίας, αλλά διατηρούνται επί πέντε (5) έτη στην επιχείρηση και είναι στην διάθεση των Επιθεωρητών Εργασίας.**

.....  
**Η ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ**

**ANNA ΣΤΡΑΤΙΝΑΚΗ**

#### **ΕΣΩΤΕΡΙΚΗ ΔΙΑΝΟΜΗ**

1. Γραφ. κ. Υπουργού
2. Γραφ. κ. Υφυπουργού
3. Γραφ. κας Γεν. Γραμματέως
4. Γραφείο κ. Ειδικού Γρ/τσα Σ.ΕΠ.Ε. (με την παράκληση να κοινοποιηθεί στις τοπικές υπηρεσίες του Σ.ΕΠ.Ε.)
5. Γραφ. Κ. Πρ/νου Γεν. Δ/σης Εργασίας
6. Δ/ση Δ3/Α
7. Δ/ση Δ2/Α, Β