

**ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ**

**ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
ΘΕΜΑ :**

**Ο ΝΟΜΟΣ 2874/2000 (ΦΕΚ 286 ΤΕΥΧΟΣ Α/29-12-2000)
"ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΑΛΛΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ"**

ΕΠΟΠΤΕΥΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ: ΝΤΕΜΙΡΗΣ Χ.

ΑΙΚΑΤΕΡΙΝΗ ΛΙΖΟΥ

I. Ο ΝΟΜΟΣ 2874/2000: “ Προώθηση της απασχόλησης και άλλες διατάξεις “. ΓΕΝΙΚΗ ΕΙΣΑΓΩΓΗ.

Με τον Νόμο 2874/2000 ο νομοθέτης με μια δέσμη διατάξεων, που εισάγουν σημαντικές αλλαγές -ιδίως στο μέχρι τώρα ισχύον σύστημα των χρονικών ορίων εργασίας-, επιδιώκει την ενίσχυση αλλά και την δημιουργία λειτουργικών και θεσμικών προϋποθέσεων για την αποτελεσματικότερη άσκηση της πολιτικής της απασχόλησης. Αποδίδεται ιδιαίτερη έμφαση σε μέτρα κατά της ανεργίας και συγκεκριμένα με τα άρθρα 4, 6, 7 και 8 Ν. 2874/2000 που αφορούν στην κατάργηση της υπερεργασιακής απασχόλησης, την αύξηση της αμοιβής της υπερωριακής απασχόλησης, την μείωση των ασφαλιστικών εισφορών των εργοδοτών για τους μισθωτούς πλήρους απασχόλησης και τέλος στην προσαύξηση αμοιβής των μερικώς απασχολούμενων και στην παροχή κινήτρων επανένταξης μακροχρόνια ανέργων στην αγορά εργασίας. Με αυτά τα μέτρα γίνεται προσπάθεια θεσμικής μεταρρύθμισης στην αγορά εργασίας που αποσκοπεί στην αποδυνάμωση μηχανισμών που αποθαρρύνουν τη δημιουργία θέσεων εργασίας, δυσχεραίνουν την έξοδο από την ανεργία και προκαλούν αύξηση του αριθμού των ανέργων και επιμήκυνση παραμονής τους στην ανεργία. Κατ' αυτόν τον τρόπο επιτυγχάνεται, επιπλέον, η αύξηση της αποτελεσματικότητας των ενεργητικών πολιτικών αγοράς εργασίας και ευνοείται η παραπέρα ανάπτυξη τους.

Αξιοποιώντας προγενέστερες μεταρρυθμιστικές παρεμβάσεις, ιδίως του Νόμου 2639/1998, ο παρών Νόμος αποβλέπει στην εισαγωγή συμπληρωματικού χαρακτήρα μέτρων και την αξιοποίηση των θετικών αλληλεπιδράσεων τους. Κατ' αυτόν τον τρόπο δημιουργείται μια συνεκτική δομή κινήτρων που ενθαρρύνουν την δημιουργία θέσεων εργασίας και την επένδυση στο ανθρώπινο κεφάλαιο.

Όλα τα παραπάνω μέτρα εισάγονται, ωστόσο, σε συνδυασμό με ρυθμίσεις που έχουν ευεργετική επίδραση στις επιχειρήσεις λαμβάνοντας υπ' όψη τις σύγχρονες ανάγκες οργάνωσης της παραγωγής, που επηρεάζεται από την χρήση νέων τεχνολογιών και τον διεθνή ανταγωνισμό στην σύγχρονη παγκοσμιοποιημένη οικονομία. Θεσπίζονται ρυθμίσεις και μέτρα (άρθρο 5 Ν. 2874/2000 για την δυνατότητα διευθέτησης του χρόνου εργασίας) που δημιουργούν για τις επιχειρήσεις τις κατάλληλες προϋποθέσεις για την προσαρμογή της παραγωγής στις μεταβολές της ζήτησης, περιστελλοντας την ανάγκη συσσώρευσης αποθεμάτων, και την ορθολογικότερη αξιοποίηση του κεφαλαιουχικού εξοπλισμού τους. Αυτό συνεπάγεται τη δυνατότητα μείωσης του κόστους παραγωγής και επίσης οδηγεί σε αύξηση της παραγωγικότητας, με αποτέλεσμα την αύξηση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων, την αύξηση της απασχόλησης και τελικά την επίτευξη και του στόχου της μείωσης της ανεργίας.

Όπως τονίζεται και στην εισηγητική έκθεση του Νόμου, μεγάλο μέρος των ελληνικών βιομηχανικών και εμπορικών επιχειρήσεων προσβλέπουν στην εφαρμογή της ευέλικτης διευθέτησης του χρόνου εργασίας. Στην Ελλάδα η νομική αντιμετώπιση του χρόνου εργασίας μέχρι τις αρχές της δεκαετίας του 1990 βασίσθηκε στην οργάνωση του χρόνου εργασίας ανά ημέρα. Η αντιμετώπιση αυτή επέτρεπε ελαστικότητα μόνον ως προς την έναρξη και την λήξη του χρόνου εργασίας και τις διακοπές από την εργασία. Ο νόμος δεν επέτρεπε την διαχείριση του χρόνου εργασίας ευρύτερης περιόδου με συμψηφισμό των ωρών υπέρβασης του νομίμου ωραρίου με το μειωμένο ωράριο άλλων ημερών. Η ανελαστικότητα του χρόνου εργασίας σε χρονική περίοδο μεγαλύτερη από μια ημέρα εκτιμήθηκε ότι αποτελεί τροχοπέδη στην ανταγωνιστικότητα

των επιχειρήσεων και μέθοδος που δεν ανταποκρίνεται στις σύγχρονες μεθόδους οργάνωσης της παραγωγής.

Προσπάθειες για την εισαγωγή ρυθμίσεων σχετικά με την διευθέτηση του χρόνου εργασίας επιχειρήθηκαν στο παρελθόν και ειδικότερα με τους Νόμους 1892/90 (άρ. 41) και 2639/98 (άρ. 3). Ωστόσο μολονότι η δυνατότητα της διευθέτησης επαφίονταν στην συλλογική αυτονομία –θα ήταν δηλαδή το αποτέλεσμα συμφωνίας μεταξύ επιχείρησης και εργαζομένων- στην πράξη η δυνατότητα αυτή δεν αξιοποιήθηκε, καθώς ούτε οι εργαζόμενοι ούτε και οι επιχειρήσεις εκδήλωναν σχετικό ενδιαφέρον. Οι εργοδοτικές και εργατικές οργανώσεις δεν περιέλαβαν ρυθμίσεις διευθέτησης του χρόνου εργασίας στις συλλογικές συμβάσεις, ενώ το συνδικαλιστικό κίνημα είχε εκφράσει επανειλημμένα την αντίθεση του για την ευελικτοποίηση του χρόνου εργασίας, ενώ παράλληλα διεκδικούσε και διεκδικεί την 35ωρη εβδομάδα εργασίας. Η απραξία αυτή δικαιολογείται σε σημαντικό βαθμό από την πίεση που άσκησε το συνδικαλιστικό κίνημα από τα μέσα της δεκαετίας του 1990 για την καθιέρωση της εβδομάδας των 35 ωρών ως μέτρου για την καταπολέμηση της ανεργίας, ενώ οι εργοδοτικές οργανώσεις ήταν αντίθετες με τη μείωση του χρόνου εργασίας χωρίς αντίστοιχη μείωση των αποδοχών, επειδή το μέτρο αυτό εκτίμησαν ότι θα πλήξει την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων.

Ειδικά στον τομέα της ρύθμισης του χρόνου εργασίας αναζητείται ένα νέο σχήμα αποδοτικότερης διαχειρίσεως του χρόνου εργασίας με στόχο την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων και τον επαναπροσδιορισμό των δικαιωμάτων των εργαζομένων.

Προς την κατεύθυνση αυτή κινούνται οι κανόνες για την διευθέτηση του χρόνου εργασίας του ν. 2874/2000, που λειτουργούν με βάση τους γενικούς περιορισμούς της μη υπέρβασης ανώτατων ορίων ημερήσιας και

εβδομαδιαίας απασχόλησης και την διασφάλιση ελάχιστου χρόνου ανάπαυσης.

Η ρύθμιση του αφ. 5 του Νόμου 2874/2000 επιχειρεί να δημιουργήσει κίνητρο υπέρ της διευθέτησης με την μείωση του μέσου εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας. Ωστόσο η επιτυχία της ρύθμισης θα κριθεί στην πράξη με βάση την οικονομία του κόστους εργασίας και βεβαίως την εξυπηρέτηση των συμφερόντων των εργαζομένων.

Για την συνολική εποπτεία του Νόμου 2874/2000, εκτός από το ανωτέρω ευρύ πλέγμα ρυθμίσεων για την απασχόληση (άλλες ρυθμίσεις θεμάτων απασχόλησης αφορούν στην ίδρυση Συμβουλίων Εμπειρογνομόνων Απασχόλησης, στην σύσταση Ειδικών Υπηρεσιών, στην χορήγηση επιπλέον άδειας μητρότητας και σε Ιδιωτικά Γραφεία Συμβούλων Εργασίας) περιλαμβάνονται και διατάξεις που αφορούν:

- Ρυθμίσεις για την αποτελεσματικότερη λειτουργία του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας και του ελέγχου για την τήρηση της εργασιακής και ασφαλιστικής νομοθεσίας
- Ρυθμίσεις που αφορούν εποπτευόμενους οργανισμούς του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, όπως η συγχώνευση του Εθνικού Ινστιτούτου Εργασίας με το Εθνικό Παρατηρητήριο του Ο.Α.Ε.Δ.
- Ρυθμίσεις σχετικές:
 - με την δυνατότητα έκδοσης τίτλων προσόδων του Ι.Κ.Α από απαιτήσεις του έναντι του Ελληνικού Δημοσίου
 - με διευκολύνσεις ασφαλισμένων του Ο.Γ.Α
 - με φυσικές καταστροφές.

II. ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

A. Κατάργηση υπερεργασιακής απασχόλησης ~ Αμοιβή υπερωριακής απασχόλησης (αρ. 4 Ν. 2874/2000).

Με το άρθρο 4 του Νόμου 2874/2000 καταργείται ως μέτρο γενικό η υπερεργασιακή απασχόληση και η αμοιβή της. Γίνεται ο καθορισμός των ανώτατων ορίων της χρονικής διάρκειας καθώς και της αμοιβής της "ιδιόρρυθμης" υπερωρίας, της νόμιμης υπερωρίας και της αποζημίωσης για την παράνομη υπερωριακή απασχόληση.

α. Κατάργηση υπερεργασίας.

Το ωράριο εργασίας λειτουργούσε έως τώρα με δύο περιορισμούς: 1) την απαγόρευση της υπέρβασης της ημερήσιας απασχόλησης πέραν της διάρκειας, που ορίζει ο Νόμος και 2) την απαγόρευση του συμψηφισμού των λιγότερων ωρών απασχόλησης μιας ημέρας με περισσότερες ώρες άλλη ημέρα. Έτσι, ο εργαζόμενος αμείβεται με το νόμιμο ημερομίσθιο ή μισθό ακόμη και όταν ο εργοδότης δεν απασχολεί τον εργαζόμενο σε όλη τη διάρκεια του νόμιμου ωραρίου του. Κάθε υπέρβαση του νομίμου ή συμβατικού ημερήσιου ωραρίου συνεπάγεται προσαύξηση της αμοιβής του εργαζόμενου. Η υπέρβαση του ωραρίου αμειβόταν ως υπερεργασία ή υπερωριακή απασχόληση. Η υπερεργασία μπορούσε να ζητηθεί από τον εργοδότη και ο εργαζόμενος είχε υποχρέωση να εργασθεί με πρόσθετη αμοιβή, ενώ στην περίπτωση της υπερωρίας δεν υπάρχει υποχρέωση απασχόλησης πέραν του κανονικού ωραρίου, όμως εάν απασχοληθεί θα καταβληθεί πρόσθετη αμοιβή.

Η υπερεργασία καθιερώθηκε αρχικά με την ΕΓΣΣΕ (Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας) της 26.2.75 ως συνέπεια της πενθήμερης εβδομάδας εργασίας των 45 ωρών χωρίς μείωση αποδοχών και αφορά την υποχρέωση απασχόλησης του εργαζομένου για 3 ώρες την εβδομάδα έπειτα από πρόσκληση του εργοδότη με ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 25%. Με την περαιτέρω μείωση του χρόνου εργασίας έως τις 40 ώρες με την ΕΓΣΣΕ της 14.2.1984 η εβδομαδιαία υπερεργασία αυξήθηκε στις 8 ώρες ανά εβδομάδα.

Με το άρθρο 4 του Νόμου 2874/2000 καταργήθηκε η υπερεργασία και θεσπίσθηκε η ιδιόρρυθμη υπερωρία για τρεις (3) ώρες ανά εβδομάδα, ενώ διατηρήθηκε η υπερωρία. Ουσιαστικά ο νομοθέτης την μέχρι πρότινος υπερεργασία την περιορίζει σε τρεις (3) ώρες και την "βαπτίζει" ιδιόρρυθμη υπερωρία κατά την διάρκεια της οποίας ο μισθωτός υποχρεούται να παρέχει τις συμβατικές του υποχρεώσεις, εφόσον βεβαίως αυτό απαιτηθεί από τον εργοδότη. Για αυτού του είδους την απασχόληση του μισθωτού (ιδιόρρυθμη υπερωρία) δεν απαιτείται άδεια της αρμόδιας αρχής, ούτε σχετική αναγγελία προς αυτή.

Επίσης, με το άρ. 4 παρ. 4 του Ν. 2874/2000 θεσπίσθηκε εκ του νόμου υπερωρία 120 ωρών ετησίως, ενώ για τις πέραν των 120 ωρών απαιτείται άδεια της αρμόδιας αρχής σύμφωνα με το άρ.1 του Ν. 435/1976. Η υπερωριακή απασχόληση διακρίνεται σε νόμιμη, που είναι αυτή για την οποία έχουν τηρηθεί οι νόμιμες διατυπώσεις χορήγησής της, και παράνομη, δηλ. αυτή για την οποία δεν έχουν τηρηθεί οι νόμιμες διατυπώσεις¹.

¹ Οι προϋποθέσεις της νόμιμης υπερωριακής απασχόλησης ρυθμίζονται με το π.δ. της 27.6.1935, το β.δ. της 14.8.1936, το ν.δ. 515/1970, το ν.δ.1037/1971, το β.δ. της 16.1.1973 σε συνδυασμό με το άρ. 54 του Ν. 2738/2000. Μερικές από τις προϋποθέσεις αυτές, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις και τα πορίσματα της νομολογίας, είναι: α) Η ύπαρξη ορισμένων εκτάκτων αναγκών στην βιομηχανία. β) Η μη υπέρβαση των καθορισμένων ανωτάτων ορίων διαρκείας της

β. Αμοιβή της νόμιμης υπερωριακής απασχόλησης.

Τα ελάχιστα όρια πρόσθετης αμοιβής της ιδιόρρυθμης υπερωρίας και της εκ του νόμου υπερωρίας καθορίζονται από το νόμο. Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας και η ατομική συμφωνία εργοδότη-εργαζομένου είναι δυνατόν να περιέχουν ευνοϊκότερες ρυθμίσεις για τους εργαζομένους². Ειδικότερα ο νόμος 2874/2000 στο άρθρο 4 παρ. 4 ορίζει:

“μισθωτοί απασχολούμενοι υπερωριακά, δικαιούνται για κάθε ώρα ιδιόρρυθμης υπερωριακής απασχόλησης και νόμιμης υπερωριακής απασχόλησης μέχρι την συμπλήρωση 120 ωρών ετησίως, αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 50%. Για την πέραν των 120 ωρών υπερωριακή απασχόληση εφαρμόζονται οι διατάξεις του άρθρου 1 του Ν. 435/1976 (ΦΕΚ 251 Α’).

Από την παραπάνω διάταξη εύκολα συνάγεται ότι οι τρεις ώρες εβδομαδιαίας “ιδιόρρυθμης υπερωριακής απασχόλησης” λαμβάνονται υπ’ όψη για τον υπολογισμό των 120 ωρών, από την συμπλήρωση των οποίων και μετά πρέπει να καταβάλεται ποσό προσαύξεσης 75%³.

Επομένως, η προσαύξηση του ωρομισθίου για την ιδιόρρυθμη υπερωρία και την εκ του νόμου υπερωρία 120 ωρών ετησίως, ορίζεται με βάση το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 50%, ενώ για υπερωρία άνω των 120 ωρών ετησίως η προσαύξηση είναι 75%.

Αξίζει να σημειωθεί ότι πριν από την νομοθετική ρύθμιση η αμοιβή για κάθε ώρα υπερωριακής απασχόλησης ήταν ίση με το καταβαλλόμενο

υπερωρίας. γ) Η αναγγελία στην αρμόδια αρχή των υπερωριών που έγιναν ή η άδεια της αρμόδιας αρχής κατ' εξαίρεση. δ) Η ανάρτηση αντιγράφου της αναγγελίας στον τόπο εργασίας. ε) Η τήρηση βιβλίου υπερωριών στην βιομηχανία κτλ.

² Τούτο ορίζεται ρητά στο άρθρο 1 παρ. 3 του Ν. 435/1976, όπου και ο Ν. 2874/2000 παραπέμπει: “τυχόν ευνοϊκότεροι δια τους μισθωτούς όροι, περιεχόμενοι σε άλλες διατάξεις, συλλογικές συμβάσεις εργασίας, κανονισμούς ή ατομικές συμβάσεις εργασίας, δεν θίγονται υπό του παρόντος”.

³ Και υπό το προηγούμενο καθεστώς, η απασχόληση κατά την 46^η, 47^η και 48^η ώρα που χαρακτηριζόταν ιδιόρρυθμη υπερωρία, είχε την ίδια μεταχείριση από πλευράς αμοιβής με την κανονική υπερωρία, δηλαδή συνυπολογιζόταν με την πέραν των 48 ωρών απασχόληση προκειμένου να εξευρεθεί η προσαύξηση που οφειλόταν δυνάμει του άρθρου 1 του Ν. 435/1976.

ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 25% για τις πρώτες εξήντα (60) ώρες και 50% για τις υπόλοιπες εξήντα (60) μέχρι την συμπλήρωση εκατόν είκοσι (120) ωρών. Προκειμένου για μη νόμιμη υπερωριακή απασχόληση η προσαύξηση καθοριζόταν σε 100%⁴.

Με την εισαγωγή των ως άνω ρυθμίσεων είναι φανερό ότι ο νομοθέτης αποσκοπεί στην αποθάρρυνση των επιχειρήσεων από την επιλογή της υπερωριακής απασχόλησης των εργαζομένων, λαμβάνοντας υπ' όψη την κοινή διαπίστωση ότι οι επιχειρήσεις τείνουν να καλύπτουν τις ανάγκες τους για επιπλέον ώρες εργασίας προσφεύγοντας στην χρήση υπερωριών περισσότερο παρά σε νέες προσλήψεις. Είναι, μάλιστα χαρακτηριστικό ότι σε αρκετούς κλάδους παραγωγής αυτή η τάση δεν φαίνεται να επηρεάζεται σοβαρά από τις διακυμάνσεις της ζήτησης για το προϊόν του κλάδου ή/και από τις γενικότερες οικονομικές διακυμάνσεις (οικονομικό κύκλο), υποδηλώνοντας ότι με τις υπερωρίες καλύπτονται μόνιμες ανάγκες των επιχειρήσεων για εργασία. Με τον περιορισμό των υπερωριών, με την κατάργηση της υπερεργασίας, και την αποθάρρυνση της ζήτησης για υπερωρίες μέσω της αύξησης της τιμής τους, ενισχύονται τα κίνητρα για νέες προσλήψεις, πολύ περισσότερο όταν οι προσδοκίες για σταθερή αύξηση του προϊόντος είναι θετικές. Από την άλλη πλευρά, η κατάργηση της υπερεργασίας συνεπάγεται την κατά 230 ώρες ετήσια μείωση του μέγιστου δυνατού χρόνου απασχόλησης των εργαζομένων.

⁴ Βλ. κατωτέρω την ρύθμιση του 2874/2000

γ. Η αμοιβή (αποζημίωση) της παράνομης υπερωρίας

Κατά την διάταξη του άρθρου 1 παρ. 2 του Ν. 435/1976 που ίσχυε μέχρι την 30ή Μαρτίου 2001, σε κάθε περίπτωση μη νόμιμης υπερωριακής απασχόλησης ο μισθωτός δικαιούται από της πρώτης ώρας, πέραν των απαιτήσεων του περί αδικαιολόγητου πλουτισμού, και πρόσθετη αποζημίωση ίση με το 100% του καταβαλλόμενου ωρομισθίου του.

Από 1^{ης} Απριλίου 2001, σύμφωνα με την παρ. 5 του άρθρου 4 του Ν. 2874/2000, "ο μισθωτός σε κάθε περίπτωση μη νόμιμης υπερωριακής απασχόλησής του δικαιούται αποζημίωση ίση με το 250% του καταβαλλόμενου ωρομισθίου για κάθε ώρα μη νόμιμης υπερωρίας".

Η νέα ρύθμιση εισάγει νέο καθεστώς ως προς την δόμηση και το ύψος της παράνομης υπερωριακής απασχόλησης και διαφοροποιείται σημαντικά σε σχέση με τις ρυθμίσεις του Ν. 435/1976. Τώρα πλέον η απαίτηση του εργαζομένου από παράνομη υπερωρία αντιμετωπίζεται από τον νόμο με ενιαίο τρόπο και χωρίς προσφυγή στις διατάξεις του αδικαιολόγητου πλουτισμού⁵ και χορηγείται ευθέως στον εργαζόμενο αξίωση αποζημίωσης προσδιοριζόμενης στο 250% του καταβαλλόμενου σ' αυτόν ωρομισθίου. Δηλαδή, με βάση τις νέες διατάξεις, ο εργαζόμενος δικαιούται για κάθε ώρα παράνομης υπερωριακής απασχόλησης να λαμβάνει αποζημίωση ίση με 2,5 καταβαλλόμενα ωρομισθιά του, χωρίς να είναι υποχρεωμένος να

⁵ Ι. Ληξουριώτης, "Από την υπερεργασία στην ιδιόρρυθμη υπερωριακή απασχόληση και η μείωση του νομίμου ωραρίου εργασίας", ΔΕΕ 4/2001, 362.

επικαλείται και να αποδεικνύει άλλη ωφέλεια του εργοδότη από την παράνομη υπερωριακή απασχόληση.

Παράδειγμα:

Μισθωτός μη νόμιμης υπερωριακής απασχόλησης κατά την παρ. 5 αμειβόμενος με π.χ. 1.000 δρχ. ωρομίσθιο, πρέπει να λαμβάνει ως αποζημίωση - αμοιβή το 250% του καταβαλλόμενου ωρομισθίου για κάθε ώρα μη νόμιμης υπερωρίας, δηλαδή 2.500 δρχ.

δ. Η έννοια του καταβαλλόμενου ωρομισθίου

Σχετικά με την έννοια του "καταβαλλόμενου ωρομισθίου"⁶ το οποίο αποτελεί την βάση για τον υπολογισμό της προσαύξησης της ιδιόρρυθμης υπερωριακής απασχόλησης, της κανονικής υπερωριακής απασχόλησης αλλά και της παράνομης υπερωρίας έχει ήδη αποφανθεί η Ολομέλεια του Αρείου Πάγου⁷. Σύμφωνα με την νομολογία αυτή, ως καταβαλλόμενο ωρομίσθιο νοείται το τμήμα του μισθού ή του ημερομισθίου, το οποίο αναλογεί σε κάθε ώρα απασχόλησης κατά τις ημέρες της απασχόλησης σε υπερωριακή εργασία, με βάση τις συμφωνίες ή τις διατάξεις που ισχύουν κατά το χρόνο αυτό. Δεν ερευνάται, δηλαδή, το ύψος των τακτικών αποδοχών του εργαζομένου υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης. Ενδιαφέρει μόνο το κατά τον κρίσιμο χρόνο που αναφέρεται η υπερωριακή απασχόληση οφειλόμενο και καταβαλλόμενο ωρομίσθιο, στο οποίο δεν περιλαμβάνονται πρόσθετες τακτικές παροχές, που δεν καταβάλλονται κατά το χρόνο που ο εργαζόμενος παρέχει υπερωριακή εργασία. Αυτό σημαίνει, για

⁶ Το ωρομίσθιο εξευρίσκεται με την διαίρεση των 6/25 του μισθού ή των έξι ημερομισθίων δια του 40(ή με τον πολλαπλασιασμό του μισθού επί τον συντελεστή 0,006 ή του ημερομισθίου επί του συντελεστή 0,15 που αντιστοίχως αποτελούν το πηλίκιο της διαίρεσης των 6/25 ή των 6 ημερομισθίων δια του 40).

παράδειγμα, ότι μόνο όταν η υπερωρία συμπίπτει με Κυριακή ή αργία ή νύκτα συνυπολογίζονται οι σχετικές προσαυξήσεις στο ωρομίσθιο που θα ληφθεί υπ' όψη για τον υπολογισμό της υπερωριακής αμοιβής και όχι όταν οι διάφορες πρόσθετες τακτικές παροχές δεν καταβάλλονταν κατά το χρόνο κατά τον οποίο ο εργαζόμενος προσέφερε την υπερωριακή εργασία του. Επίσης δεν περιλαμβάνεται στη βάση υπολογισμού της υπερωρίας η αναλογία του δώρου εορτών και του επιδόματος αργίας.

⁷ Ι. Ληξουριώτη, "Από την υπερεργασία στην ιδιόρρυθμη υπερωριακή απασχόληση και η μείωση

B. Η ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

α. Έννοια και επιπτώσεις της διευθέτησης στις εργασιακές σχέσεις

Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας αφορά στην οργάνωση ενός ανωτάτου ορίου ωρών απασχόλησης μιας χρονικής περιόδου (περίοδος αναφοράς) με κυμαινόμενο ωράριο ημερήσιας απασχόλησης.

Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας, γενικά κινείται στο πλαίσιο δύο σταθερών κανόνων που εφαρμόζονται γενικά για την ρύθμιση του χρόνου εργασίας και οι οποίοι πηγάζουν από τις πρώτες Συμβάσεις του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας και τις γενικές προδιαγραφές ρύθμισης του χρόνου εργασίας της οδηγίας 93/104 Ε.Ο.Κ, και είναι οι εξής :

- την απαγόρευση της υπέρβασης των ανωτάτων ορίων ημερήσιας και εβδομαδιαίας απασχόλησης και
- τη διασφάλιση ελάχιστου χρόνου συνεχούς διακοπής της εργασίας για ανάπαυση μετά από μια ανώτατη χρονική περίοδο εργασίας .

Οι συνήθεις κανόνες της διευθέτησης αφορούν στα εξής :

- ♦ την διάρκεια ή περιοδικότητα της διευθέτησης του χρόνου εργασίας (περίοδοι εντατικής εργασίας και περίοδοι μειωμένης εργασίας)

- ♦ την θέσπιση ανταλλαγμάτων για την διευθέτηση του χρόνου εργασίας με την μορφή μείωσης του δωρου κανονικού ωραρίου ή χορήγησης επιπλέον χρόνου ανάπαυσης ή συνδυασμός των δύο
- ♦ τον προγραμματισμό του ρυθμού και του περιεχομένου της διευθέτησης
- ♦ την κατοχύρωση ελάχιστης εγγυημένης αμοιβής για βασικό χρόνο απασχόλησης σε όλη την περίοδο της διευθέτησης
- ♦ την κατοχύρωση του χρόνου αναπαύσεων κατά την περίοδο του υψηλού φόρτου εργασίας
- ♦ την διευκρίνηση του τρόπου υπολογισμού και αμοιβής της τυχόν υπερωριακής απασχόλησης.

Με την διευθέτηση του χρόνου εργασίας ο νομοθέτης αλλά και οι ενδιαφερόμενοι εργοδότες και εργαζόμενοι καλούνται να σταθμίσουν τις σχετικές επιπτώσεις στα συμφέροντά τους, που έχουν ως εξής :

Ως προς τον εργοδότη:

- ◆ η κατά το δυνατόν εξάλειψη του σχολάζοντος χρόνου εργασίας των ημερών, που ο εργοδότης δεν έχει πραγματικό έργο για να αναθέσει στους εργαζόμενους
- ◆ η μεταφορά και διασπορά των ωρών του σχολάζοντος χρόνου εργασίας σε χρονική περίοδο, που ο εργοδότης έχει φόρτο εργασίας
- ◆ η εντατικοποίηση και βέλτιστη αξιοποίηση του χρόνου εργασίας με βάση το οικονομικό και παραγωγικό συμφέρον της επιχείρησης, ως μέτρο ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητάς τους,
- ◆ ο περιορισμός και η κατά το δυνατόν μείωση της υπερωριακής εργασίας η οποία συνεπάγεται αύξηση του κόστους εργασίας λόγω των προσαυξήσεων του ωρομισθίου

Ως προς τον εργαζόμενο :

- ◆ η ενδεχόμενη διακύμανση της αμοιβής πλήρους ωραρίου κατά τις ημέρες. Που μειώνεται το τυπικό ωράριο απασχόλησης (συμβατικό ή νόμιμο ωράριο), εάν δεν υπάρξει σαφής ρύθμιση για σταθερή αμοιβή εργασίας με αναφορά σε εγγυημένο βασικό χρόνο απασχόλησης
- ◆ η εντατικοποίηση της εργασίας όχι μόνο λόγω της εξάλειψης των νεκρών χρόνων της ημερήσιας εργασίας αλλά και λόγω της

μακράς ημερήσιας απασχόλησης κατά τις ημέρες που μεταφέρονται οι σχολάζουσες ώρες εργασίας

- ♦ ο κίνδυνος περιορισμού του προγραμματισμένου ελεύθερου προσωπικού χρόνου του εργαζομένου λόγω της ευελικτοποίησης και διακύμανσης της διάρκειας του χρόνου ημερήσιας απασχόλησης, αν δεν προγραμματίζεται έγκαιρα η διακύμανση του εργάσιμου χρόνου.

- ♦ Ο προσανατολισμός του εργάσιμου και του ελεύθερου χρόνου του εργαζομένου στις ανάγκες της επιχείρησης, αφού ο εργάσιμος και ο ελεύθερος χρόνος προγραμματισμού γίνεται με βάση την διακύμανση των αναγκών της επιχείρησης,

- ♦ Ο κίνδυνος εξαιρετικής εντατικοποίησης της εργασίας κατά τις περιόδους φόρτου εργασίας στην επιχείρηση, εάν δεν διασαφηνιστούν τα ανώτατα όρια ημερήσιας απασχόλησης και ανάπαυσης από την εργασία με ημερήσια και εβδομαδιαία βάση

- ♦ Η μείωση των δικαιωμάτων προσδοκίας για έκτακτη αμοιβή υπερωριακής απασχόλησης, παρά τον αυξημένο κόπο και την χρονική δέσμευση του εργαζομένου κατά τις ημέρες υπέρβασης του τυπικού ημερήσιου ωραρίου

Ως προς το κοινωνικό σύνολο :

- ♦ Η στήριξη της εθνικής οικονομίας και ανάπτυξης με την διευκόλυνση των επιχειρήσεων να μειώσουν το κόστος εργασίας εξαλείφοντας τις σχολάζουσες ώρες ημερήσιας απασχόλησης και τις άσκοπες υπερωρίες

- ♦ Η βασική προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων και κυρίως του δικαιώματος ανάπαυσης κατά τις περιόδους εντατικοποίησης της εργασίας, λόγω της ελαστικότητας του ημερησίου ωραρίου.

Η ενδεικτική απαρίθμηση των επιπτώσεων της διευθέτησης αποκαλύπτει και την ένταση των εργοδοτικών συμφερόντων, που θα επιδιώξουν να μεγιστοποιήσουν τα οφέλη τους, καθώς και την ένταση των συμφερόντων των εργαζομένων που θα εναντιωθούν για να περιορίσουν την απειλή του κοινωνικού κεκτημένου τους. Στο πλαίσιο αυτό καλείται να λειτουργήσει ρυθμιστικά το κοινωνικό κράτος με την νομοθεσία, που θα καθορίσει το πεδίο και τις προϋποθέσεις για τη δημιουργική παρέμβαση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

β. Ιστορικό της διευθέτησης του χρόνου εργασίας

Στην ελληνική νομοθεσία, η διευθέτηση του χρόνου εργασίας έγινε με τρεις διαδοχικές ρυθμίσεις, που κάθε μία αντικαθιστούσε την αμέσως προηγούμενη:

1. Με το Νόμο 1892/1990, άρθρο 41:⁸

Η διευθέτηση αφορούσε διάστημα έως τριών μηνών και επέτρεπε αύξηση των ωρών εργασίας έως εννιά (9) ώρες ημερησίως και έως σαράντα οκτώ ώρες (48) ανά εβδομάδα με μείωση ωρών εργασίας κατά το επόμενο διάστημα και μέσο όρο απασχόλησης σαράντα (40) ώρες ανά εβδομάδα για έξι μήνες. Η αμοιβή ορίστηκε να αναλογεί σταθερά σε σαράντα (40) ώρες εργασίας και εργασία οκτώ (8) ώρες ημερησίως.

2. Με το Νόμο 2639/1998, άρθρο 3 προβλέφθηκαν δύο τύποι διευθέτησης⁹ :

/Α/. Διευθέτηση για διάστημα έως τριών μηνών με αύξηση των ωρών εργασίας κατά μία ώρα επιπλέον του συμβατικού ωραρίου με μέγιστη ημερήσια απασχόληση εννιά (9) ώρες και έως σαράντα οκτώ (48) ανά εβδομάδα με μείωση ωρών εργασίας κατά το επόμενο διάστημα και μέσο όρο απασχόλησης σαράντα (40) ώρες ανά εβδομάδα για έξι μήνες.

⁸ Ι. Κουκιάδη, το νέο καθεστώς για τον χρόνο εργασίας ΕΕργΔ 1991.545 – 556, ο ίδιος Εργατικό δίκαιο : Ατομικές εργασιακές σχέσεις, 1995, 418 – 425.

⁹ Γ. Λεβέντη, διευθέτηση του χρόνου εργασίας ΔΕΝ 55/99, 465 – 474.

/B/. Διευθέτηση για διάστημα έως έξι μηνών με αύξηση των ωρών εργασίας κατά δύο (2) ώρες επιπλέον του συμβατικού ωραρίου, μέγιστη ημερήσια απασχόληση δέκα (10) ώρες και έως σαρανταοκτώ (48) ανά εβδομάδα με μείωση ωρών εργασίας κατά το επόμενο διάστημα και μέσο όρο απασχόλησης σαράντα (40) ώρες ανά εβδομάδα για 12 μήνες. Η αμοιβή θα είναι αυτή, που αναλογεί σε σαράντα (40) ώρες εργασίας και ημερήσια απασχόληση οκτώ (8) ωρών με σταθερή αμοιβή ανά ημέρα παρά την διακύμανση του ωραρίου.

3. Ο νέος Νόμος 2874/2000, άρθρο 5.

Οι ρυθμίσεις αυτές αποδείχθηκαν στην πράξη ατελέσφορες. Με τον νόμο 2874/2000, άρθρο 5 διευρύνεται οργανωτικά η διευθέτηση και θεσπίζονται νέοι βασικοί κανόνες ως εξής :

/Α/ Η διευθέτηση μπορεί να αφορά οποιαδήποτε χρονική περίοδο, που μπορεί να είναι και ολόκληρο έτος (περίοδος αναφοράς).

/Β/ Δεν καθορίζεται ανώτατος χρόνος ημερήσιας απασχόλησης αλλά μόνο μέσος ανώτατος χρόνος εβδομαδιαίας απασχόλησης που είναι τριάντα οκτώ (38) ώρες μέσα στην περίοδο αναφοράς

/Γ/ Το σύνολο ωρών προς διευθέτηση είναι εκατόν τριάντα οκτώ (138) ώρες ετησίως.

/Δ/ Για κάθε εβδομάδα απασχόλησης με διευθέτηση χορηγούνται δύο επιπλέον ώρες ανάπαυσης

/ΣΤ/ Η διευθέτηση ρυθμίζεται με Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας ή με άλλες συλλογικές συμφωνίες κανονιστικού χαρακτήρα (που ισχύουν ως κανόνες δικαίου).

Γενικά με την διευθέτηση επιτράπη ο συμψηφισμός των ωρών απασχόλησης μιας ημέρας με τις ώρες άλλων ημερών. Όμως, ενώ με τους Νόμους 1892/1990 και 2639/1998 καθωρίζετο ο ανώτατος χρόνος ημερήσιας εργασίας, με τον Νόμο 2874/2000, καθορίστηκε ο μέγιστος ετήσιος χρόνος διευθέτησης. Τα ανώτατα όρια ημερήσιας απασχόλησης καθώς και η ημερήσια και η εβδομαδιαία ανάπαυση δεν συνδέθηκαν με την διευθέτηση, αλλά εξακολουθούν να διέπονται με τους γενικούς κανόνες του Π.Δ 88/1999. Τέλος οι Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας και οι συλλογικές Συμφωνίες καθιερώνονται από τον νόμο, ως τα μόνα μέσα διευθέτησης του χρόνου εργασίας και έτσι αποκλείεται η διευθέτηση με ατομική σύμβαση εργασίας.

γ. Οι υπαγόμενες στο Νόμο 2874/2000 επιχειρήσεις.

Σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 5 του Ν. 2874/2000 οι ρυθμίσεις του τελευταίου ισχύουν για τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν συμβατικό ωράριο εργασίας σαράντα (40) ωρών της εβδομάδα.

Ο Νόμος επέλεξε να συνδέσει το πεδίο εφαρμογής της διευθέτησης του χρόνου εργασίας με το συμβατικό ωράριο των 40 ωρών¹⁰. Όμως το 40ωρο δεν είναι συμβατικό ωράριο αλλά νόμιμο¹¹ και γενικά είναι το ωράριο που αντιστοιχεί στην κανονική πλήρη απασχόληση, αφού η συμφωνία για απασχόληση μειωμένης διάρκειας είναι μερική απασχόληση¹². Επίσης, η 40ωρη εργασία δεν μπορεί να τροποποιηθεί δυσμενέστερα με ατομική σύμβαση εργασίας ή μονομερώς από τον εργοδότη. Επιπλέον από 1.4.2001 το άρθρο 4 παρ. 1 του Νόμου 2738/2000 καθορίζεται και νομοθετικά η εργάσιμη εβδομάδα των 40 ωρών ως αφετηρία για τον προσδιορισμό της έννοιας της πλήρους και μερικής απασχόλησης και τον υπολογισμό της ιδιόρρυθμης υπερωρίας και υπερωρίας. Επομένως η αναφορά στο συμβατικό ωράριο των 40 ωρών δεν έχει καμία αξία, αφού κανένα συμβατικό ωράριο δεν μπορεί να υπερβαίνει το 40ωρο.

Η διατύπωση του Νόμου, όμως, εμμένοντας στον όρο συμβατικό ωράριο δημιουργεί ερμηνευτικό πρόβλημα για την εφαρμογή του νόμου σε επιχειρήσεις με συμβατικό ωράριο με διάρκεια μικρότερη των 40 ωρών και γενικά την ένταξη των ρυθμίσεων του νόμου στο πεδίο ισχύος των συλλογικών συμβάσεων άλλων ειδικών ωραρίων που ρυθμίζονται με ειδική νομοθεσία. Κατά κανόνα οι ΣΣΕ έχουν θεσπίσει ως συμβατικό εβδομαδιαίο χρόνο το 40ωρο, υπάρχουν, όμως, και

¹⁰ Το συμβατικό ωράριο των 40 ωρών καθιερώθηκε από 1.1.1984 με ΕΓΣΣΕ της 14.2.1984 (ΦΕΚ 81, Β', 20.2.1984) για όλους τους εργαζομένους με εξαρτημένη σχέση εργασίας.

¹¹ Ι. Κουκιάδη, "Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές Σχέσεις εργασίας", 1995, 365-385

κάποιες συλλογικές ρυθμίσεις, όπως, για παράδειγμα, αυτές που αφορούν τους ηλεκτροτεχνίτες καταστημάτων, τους γεωτεχνικούς, τους εργαζομένους στις ασφαλιστικές εταιρίες, τους τραπεζοϋπάλληλους¹³, τους οικοδόμους αλλά και τους εργαζομένους σε οργανισμούς κοινής ωφέλειας (π.χ. ΕΛΤΑ), όπου θεσπίζουν μικρότερη των 40 ωρών εβδομαδιαία εργασία. Τέλος υπάρχουν και ρυθμίσεις άλλων ειδικών ωραρίων, όπως π.χ. των οδηγών τουριστικών λεωφορείων για τους οποίους προβλέπεται ανώτατος χρόνος εβδομαδιαίας απασχόλησης 72 ωρών.

Σχετικά υποστηρίζεται η άποψη¹⁴ σύμφωνα με την οποία οι ρυθμίσεις μπορεί να αφορούν σε όλους τους εργαζομένους με σχέση εξαρτημένης εργασίας σε οποιονδήποτε εργοδότη ή επιχείρηση του ιδιωτικού ή του δημοσίου τομέα της οικονομίας, αλλά και ακόμη για εκείνα τα πρόσωπα που αν και δεν συνδέονται με τον εργοδότη με σχέση εξαρτημένης εργασίας παρέχουν εργασία υπό συνθήκες εξάρτησης και εμφανίζουν ανάγκη προστασίας αντίστοιχη με εκείνη των εργαζομένων και απασχολούνται με ωράριο καθοριζόμενο συμβατικά ή λειτουργικά από τον τρόπο οργάνωσης των υπηρεσιών τους.

Η άποψη αυτή φαίνεται να βρίσκει έρεισμα και στην ερμηνευτική εγκύκλιο του Υπουργείου Εργασίας για την εφαρμογή του Ν. 2874/2000. Στο άρθρο 5 της ερμηνευτικής εγκυκλίου αναφέρεται: "Σε επιχειρήσεις στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο μικρότερο των 40 ωρών, ως προϊόν συλλογικής σύμβασης, επιτρέπεται η διευθέτηση του χρόνου εργασίας με σύναψη συλλογικής σύμβασης και εάν

¹² Άρθρο 2 του Ν. 2638/1998, όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 7 του Ν. 2874/2000

¹³ Π.χ. Το ωράριο εργασίας στον τραπεζικό κλάδο έχει ορισθεί στις 38 ώρες και 20' λεπτά την εβδομάδα με το άρθρο 5 της εθνικής συλλογικής σύμβασης εργασίας του τραπεζικού κλάδου της 17.5.1984 υπουργικής απόφαση 15475 της 28.5.1984, ΦΕΚ, Β', 356 ΤΗΣ 5.6.1984).

¹⁴ Ντότσικα Μ. "Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας, Οι σκοποί, συνέπειες και οι τρόποι ρυθμίσεις σύμφωνα με το άρθρο 5 Ν. 2874/2000", ΕργαΔ 60'/2001, 625.

απαιτείται μπορεί να καλυφθεί με σχετική νομοθετική ρύθμιση". Ωστόσο η τελευταία αναφορά του Νόμου στην ανάγκη νομοθετικής ρύθμισης περιπλέκει πάλι τα πράγματα.

Άλλη άποψη υποστηρίζει ότι οι ρυθμίσεις αφορούν αποκλειστικά και μόνο τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν συμβατικό ωράριο σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως. Σύμφωνα με αυτήν την άποψη από την διατύπωση του νόμου και όλο το πνεύμα της ρύθμισης συνάγεται αβίαστα το συμπέρασμα ότι το άρθρο 5 του Νόμου 2874/2000 αυτονομείται λειτουργικά και δεν επηρεάζεται από τον κύριο πυρήνα των σημαντικών ρυθμίσεων του άρθρου 4 αυτού καθώς όλο το οικοδόμημα της διευθέτησης του χρόνου εργασίας θεμελιώνεται στον άξονα του 40ωρου και έτσι δύσκολα μπορεί να υποστηριχθεί η άποψη ότι οι ρυθμίσεις έχουν εφαρμογή σε επιχειρήσεις που έχουν συμβατικό ωράριο κάτω των 40 ωρών την εβδομάδα¹⁵.

Τέλος, υπάρχει και η άποψη¹⁶ που υποστηρίζει ότι οι ρυθμίσεις αυτές θα εφαρμοστούν και στις περιπτώσεις επιχειρήσεων στις οποίες εφαρμόζεται εβδομαδιαίο συμβατικό ωράριο κάτω των 40 ωρών, εφόσον οι εργαζόμενοι σε αυτές απασχοληθούν στην συγκεκριμένη περίπτωση πάνω από τις 40 ώρες την εβδομάδα. Η εργασία που θα παρασχεθεί πάνω από τις 40 ώρες δεν θα είναι πλέον "υπερεργασιακή απασχόληση" αλλά ιδιόρρυθμη υπερωρία (από την 40η έως την 43η ώρα) και κανονική υπερωρία από την 44 η ώρα και μετά¹⁷. Η απασχόληση μεταξύ του κατωτέρου ωραρίου και των 400 ωρών εξακολουθεί να αποτελεί απλή "υπερεργασία", η οποία αμείβεται, εάν

¹⁵ Α. Χαλαμάνης, "Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας", ΔΕΝ, 57/2001, 482.

¹⁶ Ι. Ληξουριώτης, "Από την υπερεργασία στην ιδιόρρυθμη υπερωριακή απασχόληση και η μείωση του νομίμου ωραρίου εργασίας", ΔΕΕ 4/2001, 355.

¹⁷ Την ίδια άποψη υποστηρίζει και ο Λεβέντης στο άρθρο "Οι περί υπερεργασίας και υπερωριών διατάξεις του άρθρου 4 του Ν. 2874/2001, ΔΕΝ 57/2001, 216.

δεν υπάρχει ειδικός όρος, με το κανονικό ωρομίσθιο χωρίς καμία προσαύξηση.

Σχετικά με το θέμα των υπαγόμενων στον Νόμο επιχειρήσεων τέθηκε και το ακόλουθο ζήτημα: Η διάταξη αναφέρεται μόνο σε "επιχειρήσεις" και δεν χρησιμοποιεί τους γενικότερους όρους "εκμεταλλεύσεις" και "εργασίες", όπως αναφερόταν η από 26.2.1975 ΕΓΣΣΕ που εισήγαγε το θεσμό της εβδομαδιαίας "υπερεργασίας". Έτσι, υποστηρίχθηκε ότι με η κατάργηση με την παραπάνω διάταξη της υπερεργασίας δεν αφορά τους μισθωτούς που ασχολούνται σε εργοδότες οι οποίοι δεν ασκούν "επιχείρηση" υπό την οικονομική έννοια του όρου, αλλά η απασχόληση του μισθωτού εξυπηρετεί άλλο στόχο (π.χ. η χρησιμοποίηση από τον ιδιοκτήτη μιας κατοικίας εργαζομένων για την επισκευή της).¹⁸

Ωστόσο, αυτή η άποψη δεν φαίνεται να είναι η ορθή. Είναι προφανές ότι δεν υπήρχε η νομοθετική βούληση να περιορισθεί η εφαρμογή των νέων διατάξεων μόνο στις κατά κυριολεξία "επιχειρήσεις", δεδομένου ότι δεν εντοπίζεται κανένας ειδικός νομοθετικός λόγος για την διαφοροποίηση αυτή. Εξάλλου μια τέτοια διαφοροποίηση εύκολα θα μπορούσε να πει κανείς ότι παραβιάζει την συνταγματική αρχή της ισότητας. Ο νομοθέτης χρησιμοποίησε τον όρο "επιχείρηση" με το γενικότερο περιεχόμενο της έννοιας "δραστηριότητα" και επειδή προφανώς παρασύρθηκε από την συνήθη εμφάνιση οικονομικής δραστηριότητας που είναι οι "επιχειρήσεις", στις οποίες εκτός των άλλων δημιουργείται συνήθως και το ζήτημα της υπερωριακής απασχόλησης. Συνεπώς έχουμε την πεποίθηση ότι οι νέες διατάξεις είναι γενικής εφαρμογής και καταλαμβάνουν κάθε εργασιακή σχέση, ανεξαρτήτως εργοδότη.

¹⁸ Χ. Γκούτος, Υπερωρίες και Υπερωριακή αμοιβή, ΔΕΝ 57, 2001, 322.

Συνοψίζοντας:

- Το είδος και το μέγεθος της επιχείρησης, ο αριθμός των εργαζομένων, που απασχολεί, η διαρκής, η εποχική λειτουργία της επιχείρησης, η διάρκεια των συμβάσεων εργασίας ως αορίστου ή ορισμένου χρόνου με διάρκεια ίση ή μικρότερη από ένα έτος δεν αποτελούν κριτήρια για την εφαρμογή των ρυθμίσεων της διευθέτησης του χρόνου εργασίας.
- Το πεδίο εφαρμογής της διευθέτησης του χρόνου εργασίας καλύπτει όλες τις επιχειρήσεις του δημοσίου ή ιδιωτικού τομέα και αφορά όλες τις εργασιακές σχέσεις εξαρτημένης εργασίας (αλλά και την απασχόληση που παρέχεται σε συνθήκες ανάλογες αυτής της εξαρτημένης εργασίας).
- Εξαίρεση από την διευθέτηση του χρόνου εργασίας υπάρχει μόνο για τους εργαζομένους που δεν καλύπτονται από τις προστατευτικές ρυθμίσεις για τα ανώτατα όρια του χρόνου εργασίας, δηλαδή για τα πρόσωπα που κατέχουν θέση εποπτείας ή διευθύνσεως ή θέση εμπιστευτική, τους οικόσιτους οικιακούς μισθωτούς και τους εργαζομένους άμεσα στη γεωργία, την πτηνοτροφία και την αλιεία.

δ. Γενικοί περιορισμοί για την ρύθμιση της διευθέτησης - Παραδείγματα

Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας λειτουργεί σύμφωνα με γενικούς κανόνες που θεσπίζουν τα ελάχιστα όρια προστασίας των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε σχέση με τον χρόνο εργασίας και οριοθετούν την έκταση της συλλογικής αυτονομίας για την ρύθμισή της (άρθρα 4 και 5 του Νόμου 2874/2000 και Π.Δ 88/1999).

Οι κανόνες αυτοί έχουν ως εξής :

1. Η διευθέτηση ρυθμίζεται μόνο με Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας ή συλλογικές Συμφωνίες. Σύμφωνα με την παράγραφο 1 και 2 του άρθρου 5 του Ν. 2874/2000 η διευθέτηση ρυθμίζεται με¹⁹:
 - ◆ Συλλογική σύμβαση εργασίας του Ν. 1876/1990 και ιδίως επιχειρησιακή, η οποία για πρακτικούς λόγους είναι σε θέση να οργανώσει αποτελεσματικότερα το χρόνο εργασίας.
 - ◆ Κανονισμό εργασίας σύμφωνα με το άρθρο 2 παρ. 6 του Ν. 1876/1990, όπως συμπληρώθηκε με το άρθρο του Ν. 2224/1994.
 - ◆ Συμφωνία μεταξύ του εργοδότη και επιχειρησιακού σωματείου, ανεξαρτήτως της αντιπροσωπευτικότητας του για κατάρτιση επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας.

¹⁹ Α. Χαλαμάνη, Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας, ΔΕΝ 57/01, 483)

- ◆ Συμφωνίες του εργοδότη και του συμβουλίου εργαζομένων του Ν. 1767/1988.
- ◆ Συμφωνίες του εργοδότη και ενώσεως προσώπων του άρθρου 1 παρ. 3 του Ν. 1264/1982, που εκπροσωπεί τουλάχιστον 5 εργαζομένους σε επιχείρηση που απασχολεί έως 20 άτομα.
- ◆ Συμφωνίες με τον εργοδότη και το αντίστοιχο κλαδικό σωματείο ή την αντίστοιχη ομοσπονδία, όπου δεν υπάρχει επιχειρησιακό σωματείο, συμβούλιο εργαζομένων, ένωση προσώπων ή επιχειρήσεις που απασχολούν λιγότερα από 20 άτομα.

Σύμφωνα με την υπουργική απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων 10837/2001, ΦΕΚΒ', 282, 19.3.2001 οι συμφωνίες αυτές έχουν δημοσιότητα και κατατίθενται στην κατά τόπο αρμόδια Κοινωνική Επιθεώρηση Εργασίας ΣΕΠΕ, δηλαδή στην υπηρεσία εκείνη που έχει την κατά τόπο αρμοδιότητα για την παρακολούθηση της εφαρμογής της διευθέτησης.

2. Η διευθέτηση αφορά συγκεκριμένη χρονική περίοδο, "περίοδος αναφοράς" που μπορεί να είναι ένα έτος (δώδεκα ημερολογιακοί μήνες), στην οποία αντιστοιχούν σαράντα έξι εβδομάδες εργασίας όπου δεν συνυπολογίζεται ο χρόνος της ετήσιας άδειας με αποδοχές και η τυχόν περίοδος άδεια ασθενείας. Η περίοδος αναφοράς είναι κρίσιμη για δύο λόγους: α) για την οργάνωση της διευθέτησης του χρόνου εργασίας με τις προϋποθέσεις και συνέπειες που ορίζει ο νόμος και β) για την λειτουργία των δικαιωμάτων και των υποχρεώσεων των εργαζομένων και του εργοδότη μόνο εφόσον ολοκληρωθεί η περίοδος αναφοράς χωρίς διακοπή της εργασιακής

σχέσης για οποιαδήποτε αιτία (παρ. 4 του άρθρου 5 του Ν. 2874/2000).

3. Η ανώτατη διάρκεια της εβδομαδιαίας εργασίας σαράντα οκτώ (48) ωρών κατά μέσον όρο για περίοδο τεσσάρων μηνών, όπου στις σαράντα οκτώ ώρες περιλαμβάνεται και ο χρόνος διευθέτησης και της τυχόν υπερωριακής απασχόλησης. Ειδικότερα με την παρ. 3 του άρθρου 5 του Ν. 2874/2000 εάν έχει διευθετηθεί ο χρόνος εργασίας κατά τις διατάξεις του νόμου δεν υπάρχει δυνατότητα ιδιόρρυθμων υπερωριών, ενώ επιτρέπεται μόνο η υπερωριακή απασχόληση χωρίς να προσδιορίζεται ευθέως στο νόμο ένας ετήσιος αριθμός ωρών υπερωριακής απασχόλησης ως νόμιμες υπερωρίες, όπως συμβαίνει με το κανονικό ωράριο της 40ωρης εβδομάδας. Με την ερμηνευτική εγκύκλιο του Υπουργείου εργασίας για την εφαρμογή του Ν. 2874/2000²⁰ διευκρινίζεται ότι λόγω της κατάργησης της υπερεργασίας είναι δυνατή η υπερωριακή απασχόληση έπειτα από έγκριση που ΣΕΠΕ ή του Υπουργού Εργασίας σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 1 του Ν. 435/1976.
4. Το νόμιμο ωράριο εβδομαδιαίας απασχόλησης κατά την διευθέτηση είναι τριάντα οκτώ (38) ώρες. Για απασχόληση δώδεκα ημερολογιακών μηνών ο συνολικός χρόνος απασχόλησης είναι (46 εβδομάδες X 38 ώρες =) 1.748 ώρες. Όμως ο χρόνος πραγματικής εργασίας είναι 1656 ώρες μετά την αφαίρεση πρόσθετης άδειας 92 ωρών από τον συνολικό χρόνο απασχόλησης (1.748 – 92 = 1.656 ώρες).
Η μέγιστη διάρκεια ετήσιας απασχόλησης ανεξάρτητα από την διευθέτηση είναι (46 εβδομάδες X 48 ώρες =) 2.208 ώρες. Κατά την

²⁰ Εγκύκλιος υπουργείου Εργασίας αριθμός πρωτοκόλλου 80015/22.3.2001.

διευθέτηση η μέγιστη νόμιμη δυνατότητα εβδομαδιαίας υπερωριακής απασχόλησης είναι 10 ώρες ανά εβδομάδα ($48 - 38 = 10$ ώρες), όση η διαφορά μεταξύ της μέγιστης εβδομαδιαίας απασχόλησης 48 ωρών και 38 ωρών, που είναι το νόμιμο ωράριο της μέσης εβδομαδιαίας απασχόλησης και αναλύεται ως εξής :

- Νόμιμο ωράριο (46 εβδ. X 38 ώρες = 1.748 - 92 ώρες =)
1.656 ώρες
-
- Νόμιμη υπερωρία (46 εβδ. X 10 ώρες =) 460
ώρες
- Σύνολο 2.116
ώρες

Ας σημειωθεί ότι, η ανώτατη διάρκεια της ετήσιας απασχόλησης χωρίς διευθέτηση του χρόνου εργασίας υπολογίζεται πάλι με το μέσο όρο των σαρανταοκτώ (48) ωρών ανά εβδομάδα που καλύπτουν την νόμιμη εργασία των σαράντα (40) ωρών, την ιδιόρρυθμη υπερωρία των τριών (3) ωρών και την μέγιστη νόμιμη υπερωρία των πέντε (5) ωρών την εβδομάδα. Επομένως, το ανώτατο όριο των ωρών απασχόλησης του έτους είναι: 46 εβδομάδες X 48 ώρες = 2.208 ώρες, που αναλύεται ως εξής :

- νόμιμο ωράριο (46 εβδ. X 40 ώρες =) 1.840
ώρες
- ιδιόρρυθμη υπερωρία (46 εβδ. X 3 ώρες =) 138
ώρες

- νόμιμη υπερωρία (46 εβδ. X 5 ώρες =)	230
ώρες	
- Σύνολο	2.208
ώρες	

5. Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας αφορά διαχείριση 138 ωρών συνολικά ετησίως, που μπορούν να κατανεμηθούν σε ορισμένες περιόδους με αντίστοιχη μείωση των ωρών εργασίας σε άλλο χρονικό διάστημα. Όμως η αύξηση των ωρών απασχόλησης επιτρέπεται με τις εξής προϋποθέσεις :

- Δεν θίγεται ο χρόνος υποχρεωτικής ανάπαυσης 36 συνεχών-ωρών ανά εβδομάδα (24 ώρες για κάθε επτά ημέρες εργασίας, η οποία συμπεριλαμβάνει κατ' αρχήν την Κυριακή με προσθήκη 12 ωρών, που αναλογούν στην ημερήσια ανάπαυση της τελευταίας εργάσιμης ημέρας, άρθρο 5, Π.Δ 88/1999).

- Δεν θίγεται το ανώτατο όριο του μέσου εβδομαδιαίου χρόνου απασχόλησης σαράντα οκτώ (48) ώρες κατά μέσο όρο για περίοδο τεσσάρων (4) μηνών, άρθρο 5, Π.Δ 88/1999 .

6. Για κάθε εβδομάδα διευθέτησης χορηγείται πρόσθετος χρόνος ανάπαυσης δύο ωρών, που αντιστοιχούν σε (46 εβδομάδες X 2 ώρες =) 92 ώρες πρόσθετης ετήσιας άδειας ανάπαυσης .

7. Η διευθέτηση στις εποχικές επιχειρήσεις και τις συμβάσεις εργασίας μικρότερης διάρκειας από ένα έτος παράγει αποτελέσματα υπέρ του

εργοδότη και του εργαζομένου, εφ' όσον ολοκληρωθεί πλήρως μέσα στην περίοδο αναφοράς και δεν διακοπεί λόγω παραίτησης ή απόλυσης του εργαζομένου ή πρόωρης διακοπής της λειτουργίας εποχικής επιχείρησης.

Απομένει λοιπόν στην διακριτική ευχέρεια των μερών να διαχειρισθούν τις 138 ώρες της διευθέτησης προσαυξάνοντας το νόμιμο ωράριο των 38 ωρών εβδομαδιαίως.

Παραδείγματα :

1^{ον} . Έστω ότι συμφωνείται η διαχείριση των 138 ωρών του χρόνου διευθέτησης με εξάντληση της σαρανταοκτάωρης εβδομαδιαίας απασχόλησης (έξι ημέρες με οκτάωρη εργασία). Θα εξετάσουμε πως διαφοροποιείται ο λοιπός χρόνος εργασίας για σαραντάωρη εβδομαδιαία απασχόληση (5 ημέρες με οκτάωρη εργασία), χωρίς καμία ώρα υπερωριακής απασχόλησης.

Με δεδομένο ότι ο μέσος χρόνος εργασίας της περιόδου διευθέτησης είναι τριανταοκτώ (38) ώρες ανά εβδομάδα και το ανώτατο όριο εβδομαδιαίας εργασίας είναι σαρανταοκτώ (48) ώρες, η μέγιστη επιτρεπόμενη αύξηση του εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας είναι δέκα (10) ώρες επιπλέον. Η εξάντληση των 138 ωρών της διευθέτησης μπορούν να κατανεμηθούν σε δέκα τρεις (13) εβδομάδες σαρανταοκτάωρης εργασίας και μία ημέρα οκτάωρης απασχόλησης (138 ώρες : 10 ώρες = 13 εβδομάδες και υπόλοιπο 8 ώρες). Οι 92 ώρες ανάπαυσης αναλογούν σε δύο εβδομάδες οκτάωρης εργασίας

και μία εβδομάδα μερικής απασχόλησης για δώδεκα (12) ώρες (92 ώρες : 40 ώρες = 2 εβδομάδες και υπόλοιπο 12 ώρες - π.χ 1 ημέρα 8ωρης εργασίας και 1 ημέρα 4ωρης εργασίας). Με αυτούς τους υπολογισμούς καλύπτονται 762 ώρες, δηλαδή 17 εβδομάδες που περιλαμβάνουν τις 138 ώρες της διευθέτησης και τον πρόσθετο χρόνο ανάπαυσης 92 ωρών ως εξής :

- 13 εβδομάδες με απασχόληση 48 ωρών εβδομαδιαίως
= 624 ώρες
 - 1 εβδομάδα με απασχόληση 46 ωρών = 46 ώρες
 - 2 εβδ. πρόσθετης άδειας ανάπαυσης (2 εβδ X 40
ώρες/εβδ)=80 ώρες.
 - 1 εβδομάδα μερικής απασχόλησης :
 - 3 ημέρες ανάπαυσης 0 ώρες
 - 1 ημέρα 4ωρης απασχόλησης 4 ώρες
 - 1 ημέρα 8ωρης απασχόλησης 8 ώρες

**Σύνολο : 17 εβδομάδες δηλαδή 762
ώρες**

Οι 1.748 ώρες του ετήσιου χρόνου εργασίας μετά την αφαίρεση των 762 ωρών της διευθέτησης αφήνουν υπόλοιπο (1.748 – 762=) 986 ώρες που αναλογούν σε 24 εβδομάδες εργασίας των 40 ωρών (986 ώρες : 40 ώρες = 24 εβδ. και υπόλοιπο 24 ώρες) και επιπλέον σε 24 ώρες εργασίας δηλαδή 3 εργάσιμες ημέρες με 8ωρη απασχόληση. Συνολικά ο ετήσιος χρόνος απασχόλησης των 46 εργασίμων εβδομάδων περιλαμβάνει [46 – (17 + 24=) 41=] 5 εβδομάδες πρόσθετης ανάπαυσης και μια εβδομάδα μερικής

απασχόλησης 24 ωρών (π.χ. 3 εργάσιμες ημέρες με 8ωρη απασχόληση).

Σύνοψη του παραδείγματος:

- περίοδος αναφοράς ένα έτος (1 μήνες, 46 εβδομάδες εργασίας)
- συνολικός χρόνος εργασίας : (1.798 ώρες απασχόλησης, όπου εμπεριέχονται 138 ώρες διευθέτησης και 92 ώρες πρόσθετης ανάπαυσης)
- Πρόγραμμα απασχόλησης και αναπαύσεων:
 - 13 εβδομάδες εντατικής 48ωρης εργασίας
 - 1 εβδομάδα με 46ωρη απασχόληση
 - 24 εβδομάδες κανονικής 40ωρης εργασίας
 - 1 εβδομάδα μερικής απασχόλησης (34 ωρών δηλ. 12 ώρες από το υπόλοιπο της άδειας διευθέτησης και 24 ώρες από το υπόλοιπο του χρόνου κανονικής απασχόλησης)
 - 7 εβδομάδες ανάπαυσης

Σύνολο: 46 εβδομάδες εργασίας.

Με τα ανωτέρω δεδομένα διασφαλίζονται τα συμφέροντα των εργαζομένων ως προς τον μέγιστο χρόνο απασχόλησης τους και απομένει ο κατάλληλος προγραμματισμός. Για τις επιχειρήσεις είναι θέμα προγραμματισμού του χρόνου εργασίας και των επιχειρησιακών δραστηριοτήτων τους. Με τον προγραμματισμό τους θα αξιοποιηθεί ο χρόνος της έντονης εργασίας, θα δημιουργηθούν κατάλληλες διακυμάνσεις, που θα διαχειρισθούν το χρόνο πρόσθετης ανάπαυσης του εργαζομένου και θα αξιολογηθεί η ανάγκη πρόσθετης υπερωριακής απασχόλησης ή δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας.

2^{ον} . Παράδειγμα εφαρμογής των ρυθμίσεων στην περίπτωση εποχικής επιχείρησης.

Οι διατάξεις του άρθρου 5 του Ν. 2874/2000 εφαρμόζονται αναλόγως και για:

- Εποχικές επιχειρήσεις, και
- Εργαζομένους με σύμβαση εργασίας διάρκειας μικρότερης του ενός (1) έτους (εδάφιο 1^{ον} , παρ. 4, άρθρου 5 Ν. 2874/2000)

Έτσι για παράδειγμα λαμβάνουμε μια εποχική επιχείρηση που λειτουργεί επί 6μηνο ετησίως, όπου εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας 40 ωρών εβδομαδιαίως. Τα μέρη θέλουν να καθορίσουν διευθέτηση του χρόνου εργασίας, αυτή θα αφορά, για την εξάμηνη πλέον περίοδο αναφοράς (αντί του έτους) σε 69 ώρες για όλο το εξάμηνο ($46 : 2 = 23$ εβδομάδες \times 3 ώρες = 69 ώρες).

Όμοια θα αντιμετωπισθεί και η περίπτωση που σε μια επιχείρηση που εφαρμόζει συμβατικό ωράριο 40ωρών και θέλει υπό τις προϋποθέσεις που Νόμου να καθορίσει διευθέτηση του χρόνου εργασίας σε εργαζομένους με σύμβαση εργασίας διάρκειας 6 μηνών. Η διευθέτηση θα αφορά και πάλι σε 69 ώρες για όλο το εξάμηνο (περίοδος αναφοράς).

Στην περίπτωση που, εξαιτίας π.χ., παραίτησης ή απόλυσης του εργαζόμενου ή εποχικής λειτουργίας της επιχείρησης, δεν εφαρμοστεί ή δεν ολοκληρωθεί η διευθέτηση του χρόνου εργασίας, εφαρμόζεται το άρθρο 5 του Ν. 2874/2000 σύμφωνα με το οποίο θα ισχύσουν οι ισχύουσες διατάξεις περί της νόμιμης προσαύξησης της αμοιβής της υπερωρίας²¹.

²¹ Α. Χαλαμάνη, όπ.π., 485

Η διευθέτηση αυτή δεν είναι η μόνη δυνατή αλλά μπορεί να υπάρξει μια μορφή διευθέτησης με τα εξής χαρακτηριστικά:

- Ο χρόνος εργασίας είναι 38 εβδομάδες (13+1+24=), με εντατικά 48ωρη εργασία, 46ωρη εργασία και κανονική 40ωρη εργασία,
- Δημιουργείται δυνατότητα για μια πρόσθετη θέση εργασίας 7 εβδομάδων με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, που αναλογεί σ (7 X 40= 280 ώρες εργασίας), εφόσον η επιχείρηση έχει ανάγκη των υπηρεσιών κάποιου εργαζομένου με την ίδια ειδικότητα για το διάστημα αυτό.
- Δημιουργείται επιπλέον δυνατότητα άδειας 7 εβδομάδων ως χρόνου ανάπαυσης, πέραν των 4 εβδομάδων, που αναλογούν σε απασχόληση 12 μηνών,
- Δημιουργείται δυνατότητα υπερωριακής απασχόλησης, εάν η επιχείρηση έχει ανάγκη πρόσθετης εργασίας του ίδιου εργαζομένου. Η υπέρβαση των 138 ωρών ετησίως σημαίνει υπερωριακή απασχόληση, αφού η ιδιόρρυθμη υπερωρία απαγορεύεται (άρθρο 3 παρ. 3 Ν. 2874/2000). Η μέγιστη ετήσια υπερωρία είναι 460 ώρες. Εάν τηρηθεί η νόμιμη διαδικασία, κατά τα προαναφερόμενα, οι υπερωρίες θα αμειφθούν με προσαύξηση 50% για τις πρώτες 120 ώρες και για τις λοιπές 340 ώρες με προσαύξηση 75%, άλλως η μη νόμιμη υπερωριακή απασχόληση αμείβεται με προσαύξηση 250%.

ε. Σύγκριση χρόνου απασχόλησης με το προηγούμενο και το νέο σύστημα οργάνωσης του εργασίμου χρόνου (διάγραμμα).

ΩΡΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

	Προηγούμενο σύστημα	Νέο σύστημα
Συνολικές ετήσιες ώρες εργασίας	1840 ώρες ²²	1.750 ώρες ²³
Υπερεργασία & Ιδιόρρυθμη υπερωρία	368 ώρες ²⁴	Δεν υπάρχουν
Επιπλέον υπερωρίες	Όσες εγκρίνονται	Καμία αλλαγή
Σύνολο σε ετήσια βάση	2.208 ²⁵ ώρες & υπερωρίες	1842 ²⁶ ώρες & υπερωρίες
Μέγιστος χρόνος εβδομαδιαίας απασχόλησης	48 ώρες & εγκεκριμένες υπερωρίες	43 ώρες & εγκεκριμένες υπερωρίες
Ελάχιστος χρόνος εβδομαδιαίας απασχόλησης	40 ώρες	Δεν υπάρχει κατώτατο όριο
Μέγιστος χρόνος ημερήσιας απασχόλησης	(Σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις)	Καμία αλλαγή

²² 46 εβδομάδες επί 40 ώρες

²³ 46 εβδομάδες επί 38 ώρες = 1.748 ώρες

²⁴ 46 εβδομάδες επί 8 ώρες

²⁵ 46 εβδομάδες επί 48 ώρες

²⁶ 46 εβδομάδες επί 40 ώρες = 1.840 ώρες

στ. Συμπερασματικές παρατηρήσεις για τις διατάξεις περί της ρύθμισης του χρόνου εργασίας.

- ✓ Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας έχει συγκεκριμένο περιεχόμενο και διαδικασία που καθορίζονται νομοθετικά στο άρθρο 5 του ν. 2874/2000.
- ✓ Βασικό στοιχείο της διευθέτησης είναι η ρύθμιση της με συλλογικές συμφωνίες. Όμως ο καθορισμός μέγιστου ετήσιου αριθμού ωρών προς διευθέτηση περιορίζει τα μέρη να σταθμίσουν τη μορφή και την έκταση της.
- ✓ Η μείωση του νομίμου εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας κατά 2 ώρες οδηγεί στην δημιουργία νέων θέσεων εργασίας ή έστω να περιορισθούν οι επιχειρήσεις στην αξιοποίηση του κανονικού ωραρίου με περιορισμένη υπερωριακή απασχόληση. Η όποια εξέλιξη θα εξαρτηθεί από την οργάνωση της επιχείρησης και τη θέση της παραγωγής της στην αγορά. Πάντως ο άμεσος στόχος της διευθέτησης είναι η μείωση του κόστους εργασίας και όχι η δημιουργία νέων θέσεων εργασίας.

Ωστόσο, οι νομοτεχνικές ατέλειες στον καθορισμό του πεδίου εφαρμογής, την έκταση του χρόνου διευθέτησης, την ύπαρξη ή μη ανάγκης για έγκριση της αρμόδιας αρχής για υπερωριακή απασχόληση 120 ωρών ετησίως δεν διευκολύνουν την κατανόηση και άμεση αξιοποίηση των διατάξεων της.

Τελικά κρίσιμο ζήτημα για την εξισορρόπηση των εργατικών και εργοδοτικών συμφερόντων που θα διευκολύνει και την συλλογική διαπραγμάτευση είναι ο προγραμματισμός του χρόνου εργασίας. Η επιτυχία λοιπόν της ρύθμισης για την διευθέτηση θα εξαρτηθεί από την ικανότητα των επιχειρήσεων να αναπτύξουν τον προγραμματισμό των λειτουργικών τους αναγκών και να προτείνουν στους εργαζόμενους ρυθμίσεις ωραρίου με ίσους όρους για όλους τους εργαζόμενους ως προς την δέσμευση του εργάσιμου χρόνου και απόλαυση ελεύθερου χρόνου.

Γ. Μείωση των ασφαλιστικών εισφορών.

Με το άρθρο 6 του Μ. 2874/2000 θεσπίζεται η μείωση των ασφαλιστικών εισφορών του εργοδότη για τους μισθωτούς πλήρους απασχόλησης. Σύμφωνα με αυτό το άρθρο: "Μειώνεται κατά (δύο) 2 ποσοστιαίες μονάδες η υπέρ του κλάδου κύριας σύνταξης του Ι.Κ.Α. εισφορά του εργοδότη για τους μισθωτούς πλήρους απασχόλησης που παρέχουν εξαρτημένη εργασία, αμειβόμενοι με μηνιαίο μισθό ή ημερομίσθιο, εφόσον πραγματοποιούν ημέρες εργασίας ίσες με τον αριθμό των εργάσιμων ημερών κατά μήνα. Η μείωση παρέχεται εφόσον οι μηνιαίες αποδοχές, μη συνυπολογιζομένων των υπερωριών, δεν υπερβαίνουν τις διακόσιες χιλιάδες (200.000) δραχμές. Η μείωση υπολογίζεται μόνο στις εμπροθέσμως καταβαλλόμενες εισφορές".

Όπως είναι γνωστό το υψηλό μη μισθολογικό κόστος εργασίας (εισφορές) αποθαρρύνει την ζήτηση εργασίας, ιδιαιτέρως της χαμηλότερα αμειβόμενης εργασίας. Επομένως, μέσω της μείωσης των εργοδοτικών εισφορών η μείωση του μη μισθολογικού κόστους εργασίας θα οδηγήσει σε αύξηση της ζήτησης για τους χαμηλότερα αμειβόμενους, συνήθως δηλαδή τους νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας και τους λιγότερο ειδικευμένους και θα συμβάλει στην μείωση της ανεργίας, ιδιαίτερα δε της μακροχρόνιας ανεργίας που κατά κανόνα πλήττει τις προαναφερόμενες κατηγορίες του εργατικού δυναμικού. Παρόλο που επικεντρώνεται στις χαμηλότερες αμοιβές (200.000 δρχ), η μείωση των εργοδοτικών εισφορών θα έχει επίσης ως αποτέλεσμα τη μείωση του συνολικού κόστους εργασίας σε κάθε επιχείρηση, αντισταθμίζοντας το ενδεχόμενο κόστος των νέων ρυθμίσεων για τις υπερωρίες και στην περίπτωση των επιχειρήσεων που εφαρμόζουν διευθέτηση των ορών εργασίας, του ενδεχόμενου κόστους από τη μείωση του συμφωνημένου ωραρίου στις τριανταοκτώ (38) ώρες. Από αυτή την άποψη η μείωση των ασφαλιστικών εισφορών διευκολύνει την μετάβαση των επιχειρήσεων στο νέο καθεστώς οργάνωσης του χρόνου εργασίας και

ενθαρρύνει την προσφυγή τους σε νέες προσλήψεις προκειμένου να αντιμετωπίσουν τις ανάγκες τους.

Με το άρθρο, λοιπόν, του Νόμου 2874/2000 μειώνονται οι υπέρ του κλάδου κύριας σύνταξης του Ι.Κ.Α. εργοδοτικές εισφορές για τους μισθωτούς πλήρους απασχόλησης που αμείβονται με μηνιαίο μισθό ή με ωρομίσθιο και πραγματοποιούν ημέρες εργασίας ίσες με τον αριθμό των εργασίμων ημερών. Η μείωση των εργοδοτικών εισφορών αφορά σε μηνιαίες αποδοχές που δεν υπερβαίνουν τις διακόσιες χιλιάδες (200.000) δραχμές - στις οποίες δεν συνυπολογίζονται οι αμοιβές για υπερωρίες- υπολογίζεται μόνο στις εμπροθέσμως καταβαλλόμενες εισφορές, χρηματοδοτείται από τον Κρατικό Προϋπολογισμό και εφαρμόζεται για το χρονικό διάστημα από την 1.4.2001 έως 31-12-2003. Η μείωση γίνεται κατά δύο ποσοστιαίες μονάδες. Προβλέπεται επίσης η δυνατότητα αναπροσαρμογής του ποσοστού της μείωσης ή/και του ύψους των αποδοχών, καθώς και παράτασης του χρόνου εφαρμογής του μέτρου, κατόπιν απόφασης των Υπουργών Οικονομικών και Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

Οι προϋποθέσεις, λοιπόν, που τίθενται σωρευτικά από το Νόμο είναι:

1. Οι μισθωτοί να πραγματοποιούν κατά μήνα τόσες ημέρες εργασίας όσες και οι εργάσιμες ημέρες του μήνα.
2. Οι μηνιαίες ασφαλιστέες (μικτές) αποδοχές των εργαζομένων –αφού αφαιρεθούν οι υπερωρίες- να μην υπερβαίνουν τις 200.000 δραχμές. Όπως επισημαίνεται στην υπουργική απόφαση 10837/2001 η μείωση γίνεται και για τους μήνες που καταβάλλονται τα επιδόματα εορτών και αργίας. Η υπέρβαση του ποσού των 200.000 δραχμών κατά τους μήνες αυτούς δεν πρέπει να θεωρηθεί ότι δεν πληροί τις προϋποθέσεις του Νόμου.

3. Η εμπρόθεσμη καταβολή εκ μέρους του εργοδότη των συνολικών εισφορών του εργοδότη για το σύνολο των εργαζομένων. Με την διάταξη αυτή σκοπείται η παροχή κινήτρου στον εργοδότη για την εμπρόθεσμη καταβολή των ασφαλιστικών εισφορών στο Ι.Κ.Α.

Με την δεύτερη παράγραφο του άρθρου 6 του Νόμου ρητά εξαιρούνται από το πεδίο εφαρμογής της διάταξης:

- το Δημόσιο,
- τα Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου και
- οι επιχειρήσεις του ευρύτερου δημοσίου τομέα.

Με την τρίτη παράγραφο ρητά εξαιρούνται:

- οι μισθωτοί που υπάγονται στην ασφάλιση του Ι.Κ.Α. μέσω ειδικών κανονισμών ασφάλισης (εφημεριδοπώλες, οικοδόμοι, αυτοτελώς απασχολούμενοι, ρητινοσυλλέκτες κτλ)²⁷
- οι μισθωτοί που αμείβονται με κυμαινόμενες αποδοχές και
- οι συνταξιούχοι εργαζόμενοι.

Δ. Προσαύξηση αμοιβής των μερικώς απασχολούμενων.

Με το άρθρο 7 του Νόμου 2874/2001 προστίθεται στην παράγραφο 7 του άρθρου 2 του Νόμου 2639/1998 το εξής εδάφιο:

“ Οι αποδοχές των μερικώς απασχολούμενων μισθωτών προσαυξάνονται κατά επτάμισι τοις εκατό (7,5%), εφόσον αμείβονται με το κατώτατο, κατά τις κείμενες διατάξεις όριο αποδοχών και το ωράριο απασχόλησης τους είναι μικρότερη των τεσσάρων ωρών ημερησίως.”

Προτού επισκοπήσουμε το άρθρο αυτό και εξετάσουμε τους σκοπούς στους οποίους αποβλέπει χρήσιμο θα ήταν να υπενθυμίσουμε την έννοια της σύμβασης μερικής απασχόλησης²⁸. Σύμβαση μερικής απασχόλησης είναι εκείνη κατά την οποία ο εργαζόμενος συμφωνεί με τον εργοδότη να προσφέρει εργασία μικρότερης διάρκειας από την κανονική, έναντι αντιστοίχως μικρότερης αντιμισθίας (αμοιβής). Τέτοια σύμβαση πρέπει πάντοτε να είναι έγγραφη και μπορεί να γίνει είτε για ορισμένο είτε για αόριστο χρόνο. Οι παραπάνω συμβάσεις πρέπει να περιλαμβάνουν τουλάχιστον τα ακόλουθα στοιχεία:

1. Τα στοιχεία ταυτότητας των συμβαλλομένων
2. Τον τόπο παροχής της εργασίας, την έδρα της επιχείρησης
3. Τον χρόνο απασχόλησης
4. Τον τρόπο αμοιβής

και τους τυχόν άλλους όρους που θα συνομολογηθούν μεταξύ των μερών²⁹. Η σύμβαση μερικής απασχόλησης πρέπει να γνωστοποιείται μέσα σε 15 μέρες από την κατάρτισή της στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας, άλλως ελλοχεύει ο κίνδυνος (για τον εργοδότη) να θεωρηθεί ως σύμβαση πλήρους απασχόλησης.

²⁷ βλ. Υπουργική απόφαση 10837/2001, άρθρο 6

²⁸ Για την έννοια της μερικής απασχόλησης βλ. Λεοντάρη Μ, "Εργατικό Δίκαιο", 181 και 556.

²⁹ Μετζητάκος Απ, ΔΕΝ 57/2001, 326

Με το άρθρο 7 του νέου νομοθετήματος διατηρούνται σε ισχύ όλα εκείνα που καθορίστηκαν με το καθεστώς του Νόμου 2639/1998, πλην εκείνης της περίπτωσης που αφορά μισθωτούς που παρέχουν εργασία διάρκειας μικρότερης των τεσσάρων (4) ωρών ημερησίως. Για τους μισθωτούς αυτούς προβλέπεται πλέον ότι οι αποδοχές τους προσαυξάνονται κατά 7,5% με την προϋπόθεση όμως ότι οι αποδοχές αυτές θα είναι εκείνες που ορίζονται στην οικεία συλλογική σύμβαση εργασίας που καλύπτει τον εργοδότη και το μισθωτό³⁰. Αν ο εργοδότης καταβάλει υψηλότερο, έναντι του νομίμου μισθού, τότε διατηρεί και το δικαίωμα συμψηφισμού. Δηλαδή δεν υποχρεούται να χορηγήσει στον μισθωτό που προσελήφθη να παρέχει εργασία μικρότερη των τεσσάρων (4) ωρών την ημέρα την 7, 5% προσαύξηση, εφόσον η καταβαλλόμενη σ' αυτόν αντιμισθία υπερβαίνει την αντίστοιχη που προβλέπεται από την οικεία ΣΣΕ (κατώτατο όριο) προσαυξημένη κατά 7,5%. Αν υπολείπεται κατά τι, τότε καταβάλλεται η προκύπτουσα διαφορά.

Για την εισαγωγή των νέων ρυθμίσεων ο νέος Νόμος λαμβάνει υπ' όψη τα εξής:

Η περιορισμένη ανάπτυξη της μερικής απασχόλησης στην Ελλάδα σε σχέση με τα υπόλοιπα Κράτη Μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ως ένα βαθμό συναρτάται και με τις χαμηλές αποδοχές που συνδέονται με την συγκεκριμένη μορφή απασχόλησης. Οι χαμηλές αποδοχές αποτρέπουν την επιλογή αυτού του είδους εργασίας. Η νέα ρύθμιση πρόκειται να :

- ενισχύσει τους απασχολούμενους για λίγες ώρες
- ενθαρρύνει την ταχύτερη μετακίνηση των επιδοτούμενων ανέργων σε θέσεις απασχόλησης και

³⁰ Χ. Γκούτου, ΔΕΝ 57/2001, 331

- ευνοήσει την μεγαλύτερη συμμετοχή στην αγορά εργασίας, ιδίως γυναικών και νέων.

Με το άρθρο 8 του νόμου προβλέπεται η χορήγηση μηνιαίας εισοδηματικής ενίσχυσης ύψους 30.000 δρχ, σε μακροχρόνια ανέργους που προσλαμβάνονται σε θέση μερικής απασχόλησης, για όσο διάστημα διαρκεί η σχέση εργασίας με ανώτατο όριο τους 12 μήνες.

Όπως έχει ορισθεί με την Υπουργική απόφαση 10837/2001 δικαιούχοι είναι:

1. Οι μακροχρόνια άνεργοι που προσλαμβάνονται με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας μερικής απασχόλησης τουλάχιστον 4 έως 6 ωρών με ανώτατο όριο ενίσχυσης τους 12 μήνες, εφόσον ο άνεργος είναι εγγεγραμμένος στα μητρώα ανέργων του ΟΑΕΔ επί 12 τουλάχιστον συνεχείς μήνες πριν την ημερομηνία ανάληψης της μερικής απασχόλησης.
2. Έχει συμπληρώσει το 35^ο έτος της ηλικίας του.
3. Το ύψος του ετησίου οικογενειακού του εισοδήματος δεν υπερβαίνει το ποσό των 3.000.000 δρχ. και η αξία της ακίνητης περιουσίας της οικογένειάς του δεν υπερβαίνει τα 15.000.000 δρχ.
4. Θα πρέπει να απασχολούνται τουλάχιστον 4 και όχι περισσότερο από 6 ώρες ημερησίως καθ' όλη την διάρκεια του μήνα.
5. Η απασχόληση δεν θα πρέπει να είναι σε εποχιακά λειτουργούσες επιχειρήσεις(άρθρο 24 του Ν. 1836/1989).

Σε περίπτωση που ο ενδιαφερόμενος έχει καταρτίσει πάνω από μια σύμβαση μερικής απασχόλησης, δικαιούχος μπορεί να είναι μόνο για τη μια από τις συμβάσεις εφόσον το συνολικό ωράριο απασχόλησης του είναι μικρότερο των 8 ωρών ημερησίως. Αν συμπληρώνει απασχόληση 8 ωρών και άνω δεν δικαιούται το επίδομα.

Η παράταση της περιόδου της ανεργίας κυρίως πέραν των 12 μηνών μειώνει αισθητά τις πιθανότητες να ξεφύγει ο άνεργος από την κατάσταση της ανεργίας και να συνεχίσει την ενεργό αναζήτηση εργασίας. Οι πολιτικές αντιμετώπισης της ανεργίας πρέπει να επιδιώκουν επομένως την διατήρηση της ικανότητας των ανέργων για εργασία και της επαφής τους με τον κόσμο της εργασίας.

Η αξιοποίηση κάθε προσφερόμενης ευκαιρίας για επανένταξη άρα και η μερική απασχόληση είναι προτιμότερη από την παρατεταμένη ανεργία. Επειδή όμως τα σημερινά επίπεδα αμοιβών για την μερική απασχόληση (4ωρη) προσεγγίζουν το ύψος του επιδόματος της ανεργίας, παρέχεται ως κίνητρο για την αποδοχή μιας θέσης εργασίας η δυνατότητα να συνδυάζουν οι μακροχρόνια άνεργοι για ένα διάστημα που δεν θα υπερβαίνει τους 12 μήνες μια θέση μερικής απασχόλησης με την είσπραξη του προαναφερθέντος ποσού των 30.000 δρχ, τον μήνα. Η επιτυχία αυτού του μέτρου θα έχει ευεργετικές συνέπειες στην μείωση του ποσοστού της μακροχρόνιας ανεργίας που είναι ιδιαίτερα υψηλό στην χώρα μας.

Ε. Άδεια μητρότητας

Με την παράγραφο 1 του άρθρου 11 κυρώθηκε και απέκτησε ισχύ νόμου η διάταξη του άρθρου 7 της ΕΓΣΣΕ 2000-2001 με την οποία χορηγήθηκε μια επιπλέον εβδομάδα ως άδεια λοχείας στις εργαζόμενες. Οπότε η συνολική διάρκεια της άδειας μητρότητας ανέρχεται με αυτόν τον τρόπο σε 17 εβδομάδες.

Με την παράγραφο 2 του ίδιου άρθρου ορίζεται ότι οι ασφαλιστικοί οργανισμοί της αρμοδιότητας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, που ασφαλίζουν μισθωτές, θα καταβάλουν επίδομα λοχείας για μια επιπλέον εβδομάδα, έτσι ώστε να χορηγείται το επίδομα λοχείας για 9 εβδομάδες συνολικά.

Η νέα ρύθμιση περιλαμβάνει περιπτώσεις τοκετών που επήλθαν από την 29^η Δεκεμβρίου 2000 (ημέρα δημοσίευσης του Νόμου) και μετά ή (για να καλυφθούν και κάποιες οριακές περιπτώσεις, λόγω του ότι το επίδομα προκαταβάλλεται) και όσες περιπτώσεις τοκετών είχαν πιθανολογηθεί με βεβαίωση ιατρού κατά την ημερομηνία αυτή, αλλά ο τοκετός επήλθε προ της 29^{ης} Δεκεμβρίου 2000 (σύντομο χρονικό διάστημα).

ΣΤ. Ιδιωτικά Γραφεία Συμβούλων Εργασίας

Με το άρθρο 5 του Ν. 2639/1998 είχε δοθεί νομοθετικά η δυνατότητα σε φυσικά ή νομικά πρόσωπα ιδρύσεως Ιδιωτικών Γραφείων Συμβούλων Εργασίας, τα οποία έχουν ως σκοπό την εξεύρεση για λογαριασμό των εργοδοτών ορισμένων κατηγοριών εργαζομένων. Αναφέρονται ενδεικτικά οι καλλιτέχνες, τα πρόσωπα εποπτείας ή διευθύνσεως, οι λογιστές και φοροτεχνικοί, το προσωπικό καθαριότητας, οι απασχολούμενοι σε οικοδομές και τεχνικές εργασίες, οι ξεναγοί τα μοντέλα, οι αποκλειστικοί νοσοκόμοι, υο οικόσιτο προσωπικό. Τα ιδιωτικά γραφεία ευρέσεως εργασίας απαγορεύονταν μέχρι την εισαγωγή αυτής της διάταξης³¹, αν και για μερικές κατηγορίες εργαζομένων (καλλιτέχνες, μοντέλα, οικιακοί βοηθοί) λειτουργούσαν από μακρού τέτοιου είδους γραφεία. Η εισαγωγή αυτού του θεσμού αποσκοπεί στο αντιστάθμισμα της αδυναμίας προώθησης της απασχόλησης σε βιώσιμες και ανταγωνιστικές δραστηριότητες και η καταπολέμηση της ανεργίας – κάτι που δεν επιτυγχάνει ο Ο.Α.Ε.Δ, εξαιτίας της δυσκαμψίας και της αναποτελεσματικότητας των υπαγόμενων σ' αυτόν Γραφείων Ευρέσεως Εργασίας.

Με βάση την παράγραφο 2 του άρθρου 5 εκδόθηκε το προεδρικό διάταγμα 160/1999.

Με το άρθρο 12 του Νόμου 2874/2000 τροποποιούνται επί μέρους οι διατάξεις του άρθρου 5 του Ν. 2639/1998 και του προαναφερθέντος προεδρικού διατάγματος. Με αυτές τις τροποποιήσεις προβλέπεται η δυνατότητα λειτουργίας και παραρτημάτων των γραφείων και η διαδικασία για την χορήγηση άδειας λειτουργίας αυτών. Επιπλέον παρέχεται η δυνατότητα στα γραφεία που λειτουργούν χωρίς άδεια μέσα σε σύντομη προθεσμία να νομιμοποιηθούν αποκτώντας άδεια λειτουργίας, αφού προσαρμοσθούν στις απαιτούμενες από τον νόμο

³¹ άρθρο 26 παρ.4 Ν. 1346/1983

III. ΤΕΛΙΚΕΣ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ

Οι διατάξεις του νέου Νόμου 2874/2000 αντιμετωπίστηκαν από τον οικονομικό τύπο με επιφυλακτικότητα η οποία δικαιολογείται από επιλογή της αναμονής των αποτελεσμάτων των νέων ρυθμίσεων στην πράξη. Ωστόσο οι νέες ρυθμίσεις σχετικά με τις αλλαγές στον "χάρτη" των εργασιακών σχέσεων έγιναν αντικείμενο εκτενών μελετών από τον τύπο. Θετικά αντιμετωπίστηκαν οι διατάξεις για την διεύρυνση της δυνατότητας διευθέτησης του χρόνου εργασίας³². Τονίσθηκε δε η με αυτόν τον τρόπο παροχή κινήτρων για τις επιχειρήσεις για συμφωνίες διευθέτησης οι οποίες θα επιτρέψουν στις επιχειρήσεις την ταχύτερη προσαρμογή της παραγωγής στις διακυμάνσεις της ζήτησης και θα έχουν περαιτέρω αποτέλεσμα τη μείωση του κόστους και της αύξηση της ανταγωνιστικότητας³³.

Ειδικά, οι ρυθμίσεις για την διευθέτηση στοχεύουν πρώτα στην αξιοποίηση του κανονικού ωραρίου με περιορισμένη υπερωριακή απασχόληση, δευτερευόντως ωστόσο μπορεί να δημιουργήσουν νέες θέσεις εργασίας. Η όποια εξέλιξη θα εξαρτηθεί από την οργάνωση τις επιχείρησης και τη θέση της παραγωγής της στην αγορά. Πάντως ο άμεσος στόχος της διευθέτησης είναι η μείωση του κόστους εργασίας και όχι η δημιουργία νέων θέσεων εργασίας.

Γενικά, όμως, οι νομοτεχνικές ατέλειες στον καθορισμό του πεδίου εφαρμογής του νέου Νόμου –όπως αυτές τονίσθηκαν ανωτέρω-, (π.χ. ως προς τις υπαγόμενες στο Νόμο επιχειρήσεις, την έκταση του χρόνου

³² " Τι αλλάζει με τον τελευταίο Νόμο στην αγορά εργασίας", Γ, Γρυσμπολάκης, "Η Ναυτεμπορική" της 21^{ης} Μαρτίου 2001, σελ. 14

³³ " Οδηγίες για την εφαρμογή του νέου εργασιακού Νόμου", "Η Ναυτεμπορική" της 23^{ης} Μαρτίου 2001, σελ. 10

διευθέτησης, την ύπαρξη ή μη ανάγκης για έγκριση της αρμόδιας αρχής για υπερωριακή απασχόληση 120 ωρών ετησίως) δεν διευκολύνουν την κατανόηση και άμεση αξιοποίηση των διατάξεων της.

Τελικά, κρίσιμο ζήτημα για την εξισορρόπηση των εργατικών και εργοδοτικών συμφερόντων που θα διευκολύνει και την συλλογική διαπραγμάτευση είναι ο προγραμματισμός του χρόνου εργασίας. Η επιτυχία λοιπόν της ρύθμισης για την διευθέτηση θα εξαρτηθεί από την ικανότητα των επιχειρήσεων να αναπτύξουν τον προγραμματισμό των λειτουργικών τους αναγκών.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Γκούτου Χ., "Υπερωρίες και υπερωριακή αμοιβή", ΔΕΝ 57/2001, 321.

Κουκιάδη Ι., "Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές Εργασιακές σχέσεις", 1995.

Λεβέντη Γ., "Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας", ΔΕΝ 55/99, 465-474.

Λεβέντη Γ., "Οι περί υπερεργασίας και υπερωριών διατάξεις του άρθρου 4 του Ν. 2874/2000", ΔΕΝ 57/2000, 216

Λεοντάρη Μ., "Εργατικό Δίκαιο", Εκδόσεις "Πάμισος", 2001.

Ληξουριώτη Δ., "Από την υπερεργασία στην ιδιόρρυθμη υπερωριακή απασχόληση και η μείωση του νομίμου ωραρίου εργασίας", ΔΕΕ 4/2001, 355.

Μετζητάκος Α. "Οι εργασιακές σχέσεις υπό το καθεστώς ισχύος του νέου Νόμου 2874/2000...", ΔΕΝ 57/2001, 326.

Ντότσικα Μ. "Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας", ΕΕργΔ (Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου), 60/2001, 625.

Χαλαμάνη Α., "Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας", ΔΕΝ 57/2001, 481.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

I. Ο ΝΟΜΟΣ 2874/2000: " Προώθηση της απασχόλησης και άλλες διατάξεις ". ΓΕΝΙΚΗ ΕΙΣΑΓΩΓΗ.

II. ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

A. ΚΑΤΑΡΓΗΣΗ ΥΠΕΡΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ~ ΑΜΟΙΒΗ ΥΠΕΡΩΡΙΑΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ (αρ. 4 Ν. 2874/2000).

α. Κατάργηση υπερεργασίας.

β. Αμοιβή της νόμιμης υπερωριακής απασχόλησης.

γ. Η αμοιβή (αποζημίωση) της παράνομης υπερωρίας

δ. Η έννοια του καταβαλλόμενου ωρομισθίου

B. Η ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

α. Έννοια και επιπτώσεις της διευθέτησης στις εργασιακές σχέσεις

β. Ιστορικό της διευθέτησης του χρόνου εργασίας

1. Με το Νόμο 1892/1990, άρθρο 41.

2. Με το Νόμο 2639/1998, άρθρο 3 προβλέφθηκαν δύο τύποι διευθέτησης

3. Ο νέος Νόμος 2874/2000, άρθρο 5.

γ. Οι υπαγόμενες στο Νόμο 2874/2000 επιχειρήσεις.

δ. Γενικοί περιορισμοί για την ρύθμιση της διευθέτησης - Παραδείγματα

ε. Σύγκριση χρόνου απασχόλησης με το προηγούμενο και το νέο σύστημα οργάνωσης του εργασίμου χρόνου (διάγραμμα).

στ. Συμπερασματικές παρατηρήσεις για τις διατάξεις περί της ρύθμισης του χρόνου εργασίας.

Γ. ΜΕΙΩΣΗ ΤΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΕΙΣΦΟΡΩΝ.

Δ. ΠΡΟΣΑΥΞΗΣΗ ΑΜΟΙΒΗΣ ΤΩΝ ΜΕΡΙΚΩΣ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ.

Ε. ΑΔΕΙΑ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ.

ΣΤ. ΙΔΙΩΤΙΚΑ ΓΡΑΦΕΙΑ ΣΥΜΒΟΥΛΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

III. ΤΕΛΙΚΕΣ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ