

ΑΝΩΤΑΤΟ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ
ΠΑΤΡΑΣ
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ



ΘΕΜΑ : ΕΡΓΑΤΙΚΟΣ ΝΟΜΟΣ 3385/2005 – Η
ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ



ΣΠΟΥΔΑΣΤΕΣ : ΑΝΑΓΝΩΣΤΟΠΟΥΛΟΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ
ΟΙΚΟΝΟΜΟΥ ΔΙΟΓΕΝΗΣ

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΒΑΣΙΚΕΣ ΕΝΝΟΙΕΣ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ.....	1
1.1 ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ.....	2
1.2 ΕΝΝΟΙΕΣ-ΑΝΑΛΥΣΕΙΣ.....	4
1.2.1 ΕΡΓΑΣΙΑ.....	4
1.2.2 ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ-ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	6
1.2.3 ΑΠΟΤΙΜΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	7
1.2.4 ΧΡΟΝΙΚΑ ΟΡΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ-ΥΠΕΡΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ.....	8
1.3 Η ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ ΤΟΥ ΩΡΑΡΙΟΥ.....	11
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: Ν.3385/2005 ΑΡΘΡΟ 2 (ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ	
ΕΡΓΑΣΙΑΣ).....	14
2.1 ΕΙΣΗΓΗΤΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ ΤΟΥ ΝΟΜΟΥ.....	15
2.2 Ο ΝΟΜΟΣ 3385/2005 ΑΡΘ. 2.....	18
2.3 ΕΓΚΥΚΛΙΟΣ ΕΠΙ ΤΟΥ ΝΟΜΟΥ.....	27
2.4 ΑΝΑΛΥΣΗ - ΣΧΟΛΙΑΣΜΟΣ ΤΟΥ ΝΟΜΟΥ.....	36
2.4.1 ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ ΣΕ ΤΕΤΡΑΜΗΝΗ ΒΑΣΗ.....	36
2.4.2 ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ ΣΕ ΕΤΗΣΙΑ ΒΑΣΗ.....	40
2.4.3 ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΚΑΙ ΟΜΟΙΟΤΗΤΕΣ ΜΕΤΑΞΥ ΤΩΝ ΔΥΟ	
ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗΣ.....	42
2.4.4 ΑΡΜΟΔΙΟΙ ΦΟΡΕΙΣ.....	45
2.4.5 ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΡΥΘΜΙΣΕΩΝ.....	47
2.4.6 ΑΝΤΙΜΙΣΘΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ.....	51
2.4.7 ΕΝΑΡΞΗ ΙΣΧΥΟΣ.....	53
2.4.8 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	54
2.5 ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΟ ΝΟΜΙΚΟ ΚΑΘΕΣΤΩΣ.....	54
2.5.1 Ο ΝΟΜΟΣ 2874/2000.....	54
2.5.2 ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΜΕΤΑΞΥ ΤΩΝ 2 ΝΟΜΩΝ.....	57
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΕΡΕΥΝΑ - ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ - ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ.....	59
3.1 ΠΕΡΙΟΧΕΣ ΚΑΙ ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	60

3.2 Η ΜΕ ΑΡΙΘ. ΠΡΩΤ. 3012/9-1-2006 ΥΠ. ΑΠΟΦΑΣΗ ΠΕΡΙ ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΥ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΩΝ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗΣ (ΦΕΚ 40/Β'/19-1-06).....	60
3.3 ΤΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	64
3.4 ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΟΥ ΝΟΜΟΥ.....	64
3.5 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ – ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ.....	66

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο

ΒΑΣΙΚΕΣ ΕΝΝΟΙΕΣ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

1.1 ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ

1.2 ΕΝΝΟΙΕΣ-ΑΝΑΛΥΣΕΙΣ

1.2.1 ΕΡΓΑΣΙΑ

1.2.2 ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ-ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1.2.3 ΑΠΟΤΙΜΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1.2.4 ΧΡΟΝΙΚΑ ΟΡΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ-ΥΠΕΡΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

1.3 Η ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ ΤΟΥ ΩΡΑΡΙΟΥ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

1.1 ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ

Η εργασία ως ιδιότυπο αντικείμενο συναλλαγής για πολλούς αιώνες δεν απασχόλησε ιδιαίτερα τους νομοθέτες.

Οι νομοθεσίες δεν την ξεχώριζαν από τα άλλα αντικείμενα συναλλαγής, και το μόνο ζήτημα ήταν η ένταξή της στους τύπους των συμβατικών σχέσεων που ρύθμιζαν.

Στην αρχαιότητα, όταν η εργασία ήταν το δυσμενές προνόμιο των δούλων, η χρησιμοποίηση της εργασίας τους από τρίτους γινόταν με παραχώρηση, μίσθωση ή ενοικίαση του δούλου από τον κύριο στον τρίτο. Αυτή τη σχέση, κρινόταν αυτονόητο, ότι θα έπρεπε να τη ρυθμίζουν κάποιοι κανόνες.

Ωστόσο με το χρόνο, όσο προχωρούσε η κοινωνική και πολιτική χειραφέτηση όλο και ευρύτερων στρωμάτων του πληθυσμού και οξυνόταν η κοινωνική συνείδηση με το διαποτισμό της από ανθρωπιστικές αντιλήψεις κάθε προελεύσεως, γινόταν φανερό ότι για τη ρύθμιση της εργασίας δεν προσφέρονταν οι κανόνες του καθεστώτος των δούλων.

Η εργασία άρχισε να διακρίνεται και από άλλα αντικείμενα συναλλαγής και η σχέση εργασίας αποκτά πλέον εκτός από την ποσοτική διάσταση, και μια άλλη, ποιοτική, που είχε την αρχή της στην εκτίμηση ότι η εργασία είναι καρπός της προσωπικότητας, η οποία, στη σχέση εργασίας μετέχει ενεργητικά με τρόπο μοναδικό για όλο το φάσμα των κοινωνικών και νομικών σχέσεων.

Οι σχετικές διαδικασίες, για να επηρεάσουν οι εκτιμήσεις αυτές το χώρο του δικαίου, άρχισαν στα τέλη του 18^{ου} αιώνα

και προπαντός στην αρχή του 19^{ου}, τότε που η βιομηχανική και τεχνολογική επανάσταση άλλαξε τη μορφή των οικονομικών και παραγωγικών σχέσεων, δημιουργώντας ταυτόχρονα κοινωνικά προβλήματα.

Η εισβολή των μηχανών στην παραγωγή και η δημιουργία μεγάλων εργοστασίων με το καθεστώς του άκρατου οικονομικού φιλελευθερισμού που κυριαρχούσε είχαν ως αποτέλεσμα τη χωρίς όριο εκμετάλλευση της εργασίας με συνθήκες πολύ συχνά άθλιες και λοιπούς οικονομικούς όρους εξουθενωτικούς για τους εργαζόμενους, αφού και για την εργασία το παιχνίδι της προσφοράς και της ζήτησης ήταν ελεύθερο και η προσφορά της εργασίας συνεχώς μεγάλωνε.

Σε αυτούς τους λόγους έχουν την πηγή τους όχι μόνο οι κοινωνικές ιδέες και οι κοινωνικές επαναστάσεις, που συγκλόνισαν τον κόσμο αλλά και οι πρώτες ρωγμές στο αστικό δίκαιο απ'όπου αναπήδησε το εργατικό δίκαιο.

Η διάκριση του εργατικού δικαίου από το αστικό και η αυτονομία του τα τελευταία χρόνια εξηγείται από το γεγονός ότι στα πλαίσια του προϋπάρχοντος δικαίου, δεν ήταν δυνατό να βρεθούν τα κατάλληλα νομικά ερείσματα για να προστατευθούν τα συμφέροντα των εργαζομένων.

Στην Ελλάδα η εργατική νομοθεσία αναπτύχθηκε κυρίως από το 1909 ως το 1935 αλλά και μετέπειτα γνώρισε πολλές τροποποιήσεις, βελτιώσεις και διαρκή εξέλιξη.

Σήμερα, λοιπόν, επίκεντρο της εργασιακής σχέσης είναι διεθνώς η προσωπικότητα αυτού του ίδιου του εργαζομένου, η δε εργασία του δεν θεωρείται πλέον εμπόρευμα, αλλά εκδήλωση της προσωπικότητας και προέκταση αυτής μέσα στην ευρύτερη παραγωγική διαδικασία.

1.2 ΕΝΝΟΙΕΣ-ΑΝΑΛΥΣΕΙΣ

1.2.1 ΕΡΓΑΣΙΑ

Εργασία θεωρείται κάθε απασχόληση του ανθρώπου, κάθε μορφή δραστηριότητας με κάποιο σκοπό. Νομικά ο σκοπός της εργασίας μπορεί να είναι οποιοσδήποτε αρκεί να είναι θεμιτός δηλαδή να μην είναι παράνομος ή ανήθικος. Το είδος της εργασίας είναι αδιάφορο, μπορεί να είναι πνευματική ή σωματική, να συνίσταται σε ενέργεια ή παρουσία σε ένα τόπο. Γενικά μπορεί να έχει οποιαδήποτε μορφή. Ακόμα και η ακινησία (λχ η απασχόληση μοντέλου) αποτελεί εργασία με την νομική έννοια ,διότι η συγκεκριμένη στάση ή κατάσταση του ανθρώπου έχει αξία και είναι παροχή σε αυτόν που προσφέρεται.

Στην οικονομική επιστήμη ως εργασία θεωρείται ένας συντελεστής παραγωγής , που αφορά τις προσπάθειες του ανθρώπου οι οποίες αποβλέπουν σε ένα παραγωγικό σκοπό. Είναι ο σπουδαιότερος συντελεστής παραγωγής ο οποίος μαζί με τη γη και το κεφάλαιο δημιουργούν αγαθά.

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

Η εργασία έχει πολύ σπουδαίο κοινωνικό ρόλο διότι φέρνει τους ανθρώπους σε επικοινωνία , βοηθά την ολοκλήρωση των ανθρώπων και παρέχει δυνατότητες ικανοποίησης διαφόρων αναγκών τους.

Στην Ελλάδα υπάρχει συνταγματική προστασία της εργασίας. Από το 1927 μέχρι σήμερα το άρθρο 22 που αναφέρεται στην εργασία περιέχει μεταξύ άλλων και τα εξής:

α) Η εργασία αποτελεί δικαίωμα και τελεί υπό την προστασία του κράτους, το οποίο μεριμνά για την δημιουργία συνθηκών απασχόλησης όλων των πολιτών και για την ηθική και υλική εξέλιξη του εργαζόμενου αγροτικού και αστικού πληθυσμού.

β) Νόμος θα καθορίζει τους γενικούς όρους εργασίας οι οποίοι συμπληρώνονται από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, που καταρτίζονται μετά από ελεύθερες διαπραγματεύσεις ή αν αποτύχουν αυτές από κανόνες που θέτει η δεικνυσι.

γ) Απαγορεύεται κάθε μορφή αναγκαστικής εργασίας.

Ακόμα στο άρθρο 23 προβλέπεται:

α) Κάθε πρόσωπο έχει δικαίωμα να εργάζεται, να διαλέγει ελευθέρως την εργασία του και να έχει δίκαιους και ικανοποιητικούς όρους εργασίας και προστασία κατά της ανεργίας.

β) Όλοι έχουν δικαίωμα χωρίς καμία διάκριση να πληρώνονται ίσα για την ίδια εργασία.

γ) Καθένας που εργάζεται έχει δικαίωμα να πληρώνεται δίκαιως και ικανοποιητικώς, για να εξασφαλίσει στον εαυτό του και την οικογένειά του μια ζωή σύμφωνη με την ανθρώπινη αξιοπρέπεια που να συμπληρώνεται με όλα τα μέσα κοινωνικής προστασίας.

Επίσης στο άρθρο 24 αναφέρεται: Κάθε πρόσωπο έχει δικαίωμα να ξεκουράζεται και μάλιστα να έχει λογικό περιορισμό στην διάρκεια εργασίας και περιοδικές άδειες με αποδοχές.

Από την εξέταση των ανωτέρων συνταγματικών και άλλων κειμένων προκύπτει ,αβίαστα,το συμπέρασμα ότι η εργασία είναι ένα κοινωνικό δικαίωμα και παίζει σημαντικό ρόλο στη ζωή του ανθρώπου.

1.2.2 ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ-ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Σχέση εργασίας νοείται η έννομη σχέση που συνδέει το μισθωτό με τον εργοδότη , μέσα στα πλαίσια της οποίας ο εργαζόμενος – μισθωτός παρέχει στον εργοδότη την εργασία του , έναντι αμοιβής. Θα μπορούσαμε δηλαδή να πούμε ότι υφίσταται σχέση εργασίας από τη στιγμή που ο εργαζόμενος αρχίζει να παρέχει εργασία στον εργοδότη του χωρίς να εξετάζεται αν τηρούνται οι διατάξεις που προβλέπει η σύμβαση εργασίας που αφορά τα δύο μέρη(εργαζόμενο-εργοδότη).Σύμβαση εργασίας είναι μια συμφωνία που διενεργεί ο εργαζόμενος με τον εργοδότη κατά την όποια ο πρώτος υποχρεούται να παρέχει εργασία για ορισμένο ή αόριστο διάστημα και ο δεύτερος οφείλει να καταβάλλει το συμφωνημένο μισθό. Από τα παραπάνω προκύπτει ότι η έννοια της σχέσης εργασίας είναι γενικότερη αφού μόνο το γεγονός της εργασίας δικαιολογεί την ύπαρξή της. Η δημιουργία σύμβασης εργασίας από την άλλη πλευρά θα μπορούσαμε να πούμε ότι είναι ο πλέον συνήθης τρόπος να τεθεί σε ισχύ η σχέση εργασίας.

1.2.3 ΑΠΟΤΙΜΗΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η εργασία μπορεί να αποτιμηθεί σε χρηματικές μονάδες (μισθός , ημερομίσθιο , ωρομίσθιο)και σε είδος.

Ο μισθός είναι κατά κανόνα χρηματικός ,ορισμένο δηλαδή χρηματικό ποσό που καταβάλλεται στο μισθωτό σε τακτά χρονικά διαστήματα. Η πληρωμή του πρέπει να γίνεται στο νόμισμα που κυκλοφορεί σε μετρητά. Απαγορεύεται να γίνεται με κουπόνια ή άλλα παραστατικά αξίας,λχ συναλλαγματικές,(αρ. 3 παρ.1 της 95^{ης} συμβάσεως εργασίας που κυρώθηκε με το Ν.3248/55).

Η πληρωμή του μισθού είναι δυνατό να γίνεται με τραπεζική ή ταχυδρομική επιταγή,όταν ο τρόπος αυτός πληρωμής συνηθίζεται γενικά στις συναλλαγές ,ή επιβάλλεται από ειδικές συνθήκες ή προβλέπεται από συλλογική ή διαιτητική απόφαση, όπως επίσης και όταν συμφωνεί ο μισθωτός.(αρ.3 παρ 2 της ίδιας συμβάσεως).

Όσον αφορά το μισθό σε είδος αυτός πρέπει να συμφωνηθεί. Δεν επιτρέπεται ολόκληρη η παροχή του μισθού να είναι σε είδος. Η αμοιβή σε είδος πρέπει να είναι παρεπόμενη και να καλύπτει μέρος μόνο της σχετικής οφειλής του εργοδότη (αρ. 4 της ίδιας σύμβασης).Για την καταβολή αμοιβής σε είδος πρέπει να υπάρχει σχετική πρόβλεψη είτε σε συλλογική σύμβαση ή διαιτητική απόφαση, είτε στην ατομική συμφωνία εργοδότη μισθωτού. Η παροχή σε είδος είναι πράγματα αναλώσιμα ή μη ,χρήση πραγμάτων, υπηρεσίες ή δικαιώματα με υλική ή γενικά οικονομική αξία, χρήσιμα στο μισθωτό ή και για την οικογένειά του. Η παροχή σε είδος μπορεί να συνίσταται σε χορήγηση τροφής , ενδυμασίας, κατοικίας κ.α.

Απαγορεύεται ρητά ως παροχή μισθού η παροχή οιοπονεύματωδών ποτών ή επιβλαβών φαρμάκων. Οι παροχές σε είδος δεν αποτελούν μισθό, όταν δεν έχουν το χαρακτήρα αμοιβής εργασίας, αλλά γίνονται για να διευκολυνθεί η εργασία, να εξυπηρετηθούν οι μισθωτοί κατά την εκτέλεσή της, να προληφθούν κίνδυνοι, ή για να εξυπηρετηθεί η λειτουργία της επιχείρησης.

Όταν παρέχεται μισθός σε είδος το είδος αυτό πρέπει να αποτιμάται χρηματικά και η αξία του συναποτελεί μαζί με το χρηματικό μισθό τον συνολικό μισθό του μισθωτού. Η αποτίμηση πρέπει να είναι λογική και δίκαιη(αρ. 4 της ίδιας σύμβασης).Επίσης ο εργοδότης δεν έχει το δικαίωμα να περιορίσει την ελευθερία του μισθωτού να διαθέσει το μισθό του όπως αυτός επιθυμεί και προπάντων δε μπορεί να του ασκήσει πίεση να για να αγοράζει είδη που διαθέτει η επιχείρηση.

1.2.4 ΧΡΟΝΙΚΑ ΟΡΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ-ΩΡΑΡΙΟ-ΥΠΕΡΑΡΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Η απασχόληση των μισθωτών όπως είναι φυσικό υπόκειται σε χρονικά όρια απασχόλησης (εργασίας) και αυτό γιατί ο καθορισμός της διάρκειας τόσο της ημερήσιας όσο και της εβδομαδιαίας απασχόλησής τους δεν μπορούσε να αφεθεί στην κρίση των εργοδοτών. Τα χρονικά όρια λοιπόν εργασίας τα οποία είναι καθιερωμένα και νομοθετικά, αναφέρονται στη διάρκεια του συνολικού αριθμού ωρών απασχόλησης ενός μισθωτού τόσο μέσα σε μία εργάσιμη ημέρα όσο και στη διάρκεια της εβδομάδας.

Ως ωράριο εργασίας νοείται ο συνολικός αριθμός του μισθωτού –όπως ο συνολικός αυτός αριθμός προσδιορίζεται από τη νομοθεσία-κατά τη διάρκεια του οποίου (του ωραρίου) ο μισθωτός υποχρεούται να παρέχει εργασία. Το ωράριο εργασίας αναλύεται σε ημερήσιο και εβδομαδιαίο. Ως ώρες εργασίας νοούνται μόνο οι πραγματικές, μη συμπεριλαμβανομένων των διαλειμμάτων και των διακοπών κατά τη διάρκεια της εργασίας.

Διακρίσεις ωραρίου:

A)Το νόμιμο ωράριο το οποίο καθορίζεται από την κείμενη νομοθεσία και κατά κανόνα ανέρχεται στις 48 ώρες την εβδομάδα όσον αφορά τις επιχειρήσεις που απασχολούν το προσωπικό τους επί 6 ημέρες την εβδομάδα και επί 8 ώρες ημερησίως ενώ για εκείνες που εφαρμόζουν την πενθήμερη εβδομαδιαίως απασχόληση το νόμιμο ωράριο καθορίζεται στις 45 ώρες την εβδομάδα.

B)Το συμβατικό ωράριο το οποίο καθορίζεται από Σ.Σ.Ε. ή Δ.Α. ή από την ατομική σύμβαση εργασίας που έχει συνάψει ο μισθωτός μετά του εργοδότη του και προσδιορίζεται στις 40 ώρες εβδομαδιαίως εκτός εξαιρέσεων.

Υπερεργασία:

Υπερεργασία είναι η υπέρβαση του εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας , που είναι 40 ώρες μέχρι το ανώτατο επιτρεπτό όριο των 48 ωρών ή των 45 στην περίπτωση του πενθήμερου.

Όταν γίνονται υπερβάσεις του νομίμου ωραρίου που δεν εξομοιώνονται με κανονική εργασία, γιατί δεν προβλέπονται

απ'ευθείας από το νόμο , μιλάμε για **υπερωρίες** , οι οποίες υπόκεινται σε ειδικό νομικό καθεστώς.

Για κάθε ώρα εργασίας πάνω από τις 40 την εβδομάδα καταβάλλεται συμπληρωματική αμοιβή με ειδική προσαύξηση στο ωρομίσθιο κατά 25%.Το ωρομίσθιο προσδιορίζεται με πολλαπλασιασμό του μηνιαίου μισθού με συντελεστή 0,06 και του ημερομισθίου με συντελεστή 0,15.

Η **υπερεργασία** είναι εσωτερική υπόθεση της εκμεταλλεύσεως και δεν αναμειγνύεται η επιθεώρηση εργασίας. Ο εργοδότης μπορεί να επιβάλλει εργασία περισσότερη από την συμφωνηθείσα , αν παραστεί έκτακτη ανάγκη για εργασία,αλλά η εργασία αυτή είναι παροδικής φύσεως. Ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να αρνηθεί την εκτέλεση της εργασίας αν δεν είναι σε θέση να την εκτελέσει.

Η υπερωριακή εργασία:

Ως **υπερωριακή εργασία** ή **υπερωριακή απασχόληση** ορίζεται η υπέρβαση του ανώτατου ημερήσιου νομίμου χρόνου εργασίας από τον εργοδότη. _

Σημείο αναφοράς για την υπερωριακή απασχόληση είναι το νόμιμο ημερήσιο ωράριο. Κάθε υπέρβαση του νομίμου ωραρίου είναι παράνομη. Ο νόμος όμως επιτρέπει κατ'εξαιρεση την υπέρβασή του μέσα σε ορισμένα όρια και κάτω από αυστηρές προϋποθέσεις.

Για να είναι λοιπόν νόμιμη η υπερωριακή απασχόληση πρέπει να συντρέχουν οι εξής προϋποθέσεις.

- 1)Ουσιαστικός σοβαρός λόγος που την επιβάλλει
- 2)Περιορισμός στα όρια που ορίζει ο νόμος.
- 3)Τήρηση ορισμένων διατυπώσεων

4) Απαγόρευση του ανώτατου ορίου ωρών που καθορίζεται σε ημερήσια και ετήσια βάση.

Ως σοβαρός λόγος θεωρείται η εξαιρετική συσσώρευση εργασίας, ή εργασία παραμονές εορτών, οι προπαρασκευαστικές ή συμπληρωματικές εργασίες που εκτελούνται πέρα από το κανονικό ωράριο εργασίας και η αναπλήρωση ωρών εργασίας που προήλθαν από ορισμένες αιτίες αλλά όχι από απεργία. Ως σοβαρός λόγος θεωρείται επίσης η ανάγκη για πρόληψη ατυχημάτων και λήψη μέτρων για αποτροπή επελεύσεως ζημιών στο κτίριο ή στην υλικοτεχνική υποδομή της επιχείρησης.

Επιβάλλεται ή έγγραφη αναγγελία από τον εργοδότη προς την αρμόδια επιθεώρηση και η τήρηση ειδικού βιβλίου υπερωριών το οποίο είναι θεωρημένο από την επιθεώρηση εργασίας.

Εαν οι μισθωτοί απασχολούνται για περισσότερο χρόνο από τα ανώτατα επιτρεπτά όρια της υπερωριακής απασχόλησης, οι υπερωρίες θεωρούνται παράνομες. Για κάθε κατηγορία μισθωτών καθορίζονται τα ανώτατα όρια υπερωριακής εργασίας κάθε έξι μήνες με υπουργική απόφαση. Το υπουργείο εργασίας καθορίζει επίσης τα ανώτατα όρια υπερωριακής εργασίας για την επικράτεια, για ορισμένη περιφέρεια ή για κάθε παραγωγικό κλάδο ή ειδικότητα.

1.3 Η ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ ΤΟΥ ΩΡΑΡΙΟΥ

Τι σημαίνει διευθέτηση ωραρίου;

Διευθέτηση ωραρίου σημαίνει, τη δυνατότητα να εργάζεται ο μισθωτός νομίμως, με αυξημένο αριθμό ωρών σε ορισμένες περιόδους και, αντιστοίχως, μειωμένο αριθμό ωρών σε άλλες

περιόδους , χωρίς , όμως καταβολή ιδιαίτερης προσαύξησης για την πέραν του κανονικού ωραρίου εργασία , αλλά υπόψιν του μέσου όρου εργασίας κατά την περίοδο αναφοράς.

Ποια τα ωφέλη της διευθέτησης του ωραρίου;

Ένα από τα οφέλη της διευθέτησης του ωραρίου είναι ότι κάνει το ωράριο πιο ελαστικό και συμβάλλει στον καλύτερο προγραμματισμό της εργασίας. Το ωράριο παύει να είναι αυστηρά οχτάωρο αλλά προσαρμόζεται σύμφωνα με τις ανάγκες της επιχείρησης. Με ένα καλό σύστημά διευθέτησης οι εργαζόμενοι θα μπορούν να αποδίδουν καλύτερα και αυτό γιατί το ωράριο θα καθορίζεται σύμφωνα με τις ανάγκες εργασίας. Τις ημέρες που η επιχείρηση έχει πιο μεγάλο αριθμό εργασιών οι εργαζόμενοι θα απασχολούνται ενώ όταν ο όγκος των εργασιών είναι μικρός θα δουλεύουν λιγότερο. Οι εργαζόμενοι δεν θα χρειάζεται να δουλεύουν υπερωρίες ούτε να σπαταλούν τις ώρες τους άσκοπα στο χώρο εργασίας όταν δεν υπάρχει ανάγκη καθώς η εργασία κατανέμεται ανάλογα με τις ανάγκες της επιχείρησης.

Επιπλέον παρέχεται η δυνατότητα για τον προγραμματισμό της εργασίας. Οι εργοδότες σε συμφωνία με τους εργαζόμενους μπορούν να σχεδιάσουν τις εργασίες της επιχείρησης καλύτερα με τη διευθέτηση του ωραρίου. Την περίοδο υπεραπασχόλησης θα εκτελούνται οι πιο σημαντικές και χρονοβόρες εργασίες της επιχείρησης ενώ την άλλη περίοδο θα γίνονται οι υπόλοιπες.

Σε ποιες επιχειρήσεις είναι πιο χρήσιμη η διευθέτηση του ωραρίου;

Η διευθέτηση του ωραρίου είναι πιο χρήσιμη σε επιχειρήσεις εποχιακές. Ιδιαίτερα για την Ελλάδα που έχει πολλές τουριστικές επιχειρήσεις με μεγάλο όγκο εργασίας την θερινή περίοδο η διευθέτηση είναι πραγματικά χρήσιμη. Επίσης σε επιχειρήσεις , όπως πχ κατασκευαστικές, που συσσωρεύεται πολύ εργασία σε ορισμένες περιόδους.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 Ν.3385/2005

ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

2.1 ΕΙΣΗΓΗΤΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ ΤΟΥ ΝΟΜΟΥ

2.2 Ο ΝΟΜΟΣ 3385/2005 ΑΡΘ. 2

2.3 ΕΓΚΥΚΛΙΟΣ ΕΠΙ ΤΟΥ ΝΟΜΟΥ

2.4 ΑΝΑΛΥΣΗ – ΣΧΟΛΙΑΣΜΟΣ ΤΟΥ ΝΟΜΟΥ

2.4.1 ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ ΣΕ ΤΕΤΡΑΜΗΝΗ ΒΑΣΗ

2.4.2 ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ ΣΕ ΕΤΗΣΙΑ ΒΑΣΗ

2.4.3 ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΚΑΙ ΟΜΟΙΟΤΗΤΕΣ ΜΕΤΑΞΥ ΤΩΝ ΔΥΟ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗΣ

2.4.4 ΑΡΜΟΔΙΟΙ ΦΟΡΕΙΣ

2.4.5 ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΡΥΘΜΙΣΕΩΝ

2.4.6 ΑΝΤΙΜΙΣΘΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

2.4.7 ΕΝΑΡΞΗ ΙΣΧΥΟΣ

2.4.8 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

2.5 ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΟ ΝΟΜΙΚΟ ΚΑΘΕΣΤΩΣ

2.5.1 Ο ΝΟΜΟΣ 2874/2000

2.5.2 ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΜΕΤΑΞΥ ΤΩΝ 2 ΝΟΜΩΝ

2.1 ΕΙΣΗΓΗΤΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ ΤΟΥ Ν. 3385/2005

Με το νομοσχέδιο αυτό επιδιώκεται αφ' ενός η ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας, συνακόλουθα η προώθηση της απασχόλησης και αφ' ετέρου η ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής μέσα από ευνοϊκές ασφαλιστικές ρυθμίσεις για μεγάλη κατηγορία ασφαλισμένων.

Έτσι στον τομέα των εργασιακών θεμάτων επαναφέρεται ο θεσμός της υπερεργασίας και ορθολογικοποιείται η αμοιβή της όπως και η αμοιβή των υπερωριών. Επίσης, ο θεσμός της διευθέτησης του χρόνου εργασίας αντιμετωπίζεται κατά τρόπο ώστε να αρθούν οι αγκυλώσεις και οι δυσκαμψίες των προηγούμενων ρυθμίσεων, οι οποίες οδήγησαν στην ουσιαστική αχρήστευση του σημαντικού αυτού θεσμού.

Εξάλλου στον τομέα των ασφαλιστικών θεμάτων λαμβάνονται ευνοϊκά μέτρα που αφορούν στις συντάξεις λόγω θανάτου, στην εξαγορά χρόνου ασφάλισης για τη θεμελίωση συνταξιοδοτικού δικαιώματος και στο διακανονισμό οφειλόμενων ασφαλιστικών εισφορών. Με τα μέτρα αυτά επιλύονται χρόνια αιτήματα των ασφαλισμένων και αίρονται αδικίες, που αφορούν σε σημαντικές ομάδες του πληθυσμού, με αποτέλεσμα να προωθείται η υπόθεση της ενίσχυσης της κοινωνικής συνοχής.

Πιο συγκεκριμένα με τις διατάξεις του άρθρου 2(Διευθέτηση του χρόνου εργασίας)του νόμου 3385/05 επιχειρείται η εισαγωγή δύο συστημάτων διευθέτησης του χρόνου εργασίας, το ένα σε τετράμηνη βάση (περίοδος

αναφοράς) και το άλλο σε ετήσια βάση. Ειδικότερα δίδεται, υπό συγκεκριμένες προϋπόθεσης, η δυνατότητα αύξησης του συμβατικού και του νόμιμου χρόνου απασχόλησης σε ορισμένες χρονικές περιόδους, όταν συντρέχουν ειδικοί λόγοι, με υποχρέωση αντίστοιχης μείωσης του συμβατικού χρόνου απασχόλησης σε κάποιες άλλες περιόδους, τηρουμένου πάντοτε του εκάστοτε ισχύοντος συμβατικού ωραρίου ως μέσου όρου των περιόδων αυξημένης και μειωμένης απασχόλησης. Και τα δύο συστήματα διευθέτησης (τετράμηνο και ετήσιο) προϋποθέτουν συμφωνία μεταξύ επιχείρησης και επιχειρησιακού σωματείου ή συμβουλίου εργαζομένων. Στην περίπτωση όμως της τετράμηνης διευθέτησης, όταν δεν επιτυγχάνεται συμφωνία ή δεν υπάρχει επιχειρησιακό σωματείο ή συμβούλιο εργαζομένων, τότε αποφασίζει για τη διευθέτηση μια πενταμελής επιτροπή, όπου συμμετέχουν ένας επιθεωρητής εργασίας, δύο εκπρόσωποι των εργοδοτών και δύο εκπρόσωποι των εργαζομένων. Η επιτροπή αυτή που ονομάζεται Επιτροπή Διευθέτησης του χρόνου εργασίας, είναι αρμόδια για την εξέταση του αιτήματος περί διευθέτησης και αποφασίζει τελικά για την εφαρμογή ή όχι της προτεινόμενης διευθέτησης.

Πρέπει να επισημανθεί ιδιαίτερος ότι ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να αρνηθεί την παροχή της επιπλέον αυτής εργασίας, αν δεν είναι σε θέση να την εκτελέσει και η άρνηση του δεν είναι αντίθετη με την καλή πίστη (659 Α. Κ.). Η άρνηση του εργαζομένου να παράσχει την επιπλέον εργασία δεν συνιστά λόγο καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του.

Ο θεσμός της διευθέτησης του χρόνου εργασίας εισήχθη στην Ελληνική νομοθεσία αρχικά με τη διάταξη του άρθρου 41

του ν. 1892/1990 (ΦΕΚ 101 Α'). Η ανωτέρω διάταξη αντικαταστάθηκε με το άρθρο 3 του ν. 2639/1998 (ΦΕΚ 205 Α') και στη συνέχεια με το άρθρο 5 του ν. 2874/2000 (ΦΕΚ 286 Α')

Η διατήρηση των ρυθμίσεων αυτών, σε βάθος χρόνου, επιβεβαιώνει την αναγκαιότητα της εφαρμογής του θεσμού αυτού στην οικονομία.

Ιδιαίτερα στην Ελλάδα, ο εποχικός χαρακτήρας πολλών επιχειρήσεων και οι ρυθμοί, που συνεπάγεται στη λειτουργία τους, επιβάλουν την ορθολογικότερη οργάνωση του χρόνου απασχόλησης και την προσαρμογή του στις μεταβαλλόμενες ανάγκες της παραγωγικής διαδικασίας.

Μόνον έτσι μπορεί να διατηρηθεί και να ενδυναμωθεί η ανταγωνιστικότητα αυτού του είδους των επιχειρήσεων, τόσο στην μεταποίηση όσο και στον τομέα των υπηρεσιών και να επιτευχθεί στην πράξη η διατήρηση των υφιστάμενων θέσεων εργασίας καθ' όλο το χρόνο.

Οι εισαγόμενες ρυθμίσεις απαλλάσσουν το νομικό πλαίσιο από αγκυλώσεις και δυσλειτουργίες, που δεν επέτρεψαν να εφαρμοσθεί ο θεσμός στην πράξη, στην κλίμακα και στο εύρος που απαιτούν οι πραγματικές ανάγκες των μικρομεσαίων επιχειρήσεων. Είναι συμβατές με το πνεύμα και το γράμμα των σχετικών κοινοτικών οδηγιών και παράλληλα με την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας της οικονομίας και την προώθηση της απασχόλησης, συμβάλλουν στη δημιουργία ενός σταθερού και ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος για τους εργαζομένους.

2.2 Ο Ν.3385/2005

Άρθρο 2

Διευθέτηση του χρόνου εργασίας

Το άρθρο 41 του ν.1892/1990 (ΦΕΚ 101 Α'), όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 3 του ν.2639/1998 (ΦΕΚ 205 Α') και τροποποιήθηκε με το άρθρο 5 του ν.2874/2000 (ΦΕΚ 286 Α'), αντικαθίσταται ως εξής:

«1. Σε επιχειρήσεις στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας έως σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως, επιτρέπεται για μία χρονική περίοδο (περίοδος αυξημένης απασχόλησης) ο εργαζόμενος να απασχολείται δύο (2) ώρες την ημέρα επιπλέον των οκτώ (8) ωρών, υπό την προϋπόθεση ότι οι επιπλέον των σαράντα (40) (ή του μικρότερου συμβατικού ωραρίου) ώρες εργασίας την εβδομάδα αφαιρούνται από τις ώρες εργασίας μιας άλλης χρονικής περιόδου (περίοδος μειωμένης απασχόλησης). Αντί της παραπάνω μείωσης των ωρών εργασίας, επιτρέπεται να χορηγείται στον εργαζόμενο ανάλογη ημερήσια ανάπαυση (ρεπό) ή συνδυασμός μειωμένων ωρών και ημερών αναπαύσεως. Το χρονικό διάστημα των περιόδων αυξημένης και μειωμένης απασχόλησης δεν υπερβαίνει συνολικά τους τέσσερις (4) μήνες κατά ημερολογιακό έτος (περίοδος αναφοράς).

Η σύμφωνα με τα προηγούμενα εδάφια επιπλέον απασχόληση παρέχεται από τον εργαζόμενο υπό τις προϋποθέσεις της παραγράφου 6α, εφόσον η επιχείρηση εμφανίζει σώρευση εργασίας που οφείλεται είτε στη φύση, στο είδος ή στο

αντικείμενο των εργασιών της είτε σε ασυνήθεις ή απρόβλεπτους λόγους.

Ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να αρνηθεί την παροχή της επιπλέον αυτής εργασίας, αν δεν είναι σε θέση να την εκτελέσει και η άρνησή του δεν είναι αντίθετη με την καλή πίστη (659 ΑΚ). Η άρνηση του εργαζομένου να παράσχει την επιπλέον εργασία δεν συνιστά λόγο καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του.

Οι κείμενες προστατευτικές διατάξεις για το χρόνο υποχρεωτικής ανάπαυσης των εργαζομένων έχουν πλήρη εφαρμογή και κατά την περίοδο της αυξημένης απασχόλησης. Κατά τη διευθέτηση ο μέσος όρος των ωρών εβδομαδιαίας εργασίας κατά την περίοδο του τετραμήνου (περίοδος αναφοράς), μη συμπεριλαμβανομένης της υπερεργασίας και των νόμιμων υπερωριών της περιόδου μειωμένης απασχόλησης, παραμένει στις σαράντα (40) ώρες ή, εάν εφαρμόζεται μικρότερο συμβατικό ωράριο, παραμένει στον αριθμό ωρών του μικρότερου αυτού ωραρίου, ενώ, συμπεριλαμβανομένων των ανωτέρω ωρών υπερεργασίας και νόμιμων υπερωριών, δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τις σαράντα οκτώ (48) ώρες.

2. Σε επιχειρήσεις στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας έως σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως, εφόσον η επιχείρηση εμφανίζει σώρευση εργασίας που οφείλεται είτε στη φύση, στο είδος ή στο αντικείμενο των εργασιών της είτε σε ασυνήθεις ή απρόβλεπτους λόγους, επιτρέπεται, αντί της κατά την προηγούμενη παράγραφο διευθέτησης, να συμφωνείται, υπό τις προϋποθέσεις της παραγράφου 6β, ότι μέχρι διακόσιες πενήντα έξι (256) ώρες εργασίας από το συνολικό χρόνο

απασχόλησης εντός ενός (1) ημερολογιακού έτους, κατανέμονται με αυξημένο αριθμό ωρών σε ορισμένες χρονικές περιόδους, που δεν μπορούν να υπερβαίνουν τις τριάντα δύο (32) εβδομάδες ετησίως και με αντιστοίχως μειωμένο αριθμό ωρών κατά το λοιπό διάστημα του ημερολογιακού έτους.

Ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να αρνηθεί την παροχή της επιπλέον αυτής εργασίας, αν δεν είναι σε θέση να την εκτελέσει και η άρνησή του δεν είναι αντίθετη με την καλή πίστη (659 ΑΚ). Η άρνηση του εργαζομένου να παράσχει την επιπλέον εργασία δεν συνιστά λόγο καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του.

Οι κείμενες προστατευτικές διατάξεις για το χρόνο υποχρεωτικής ανάπαυσης των εργαζομένων πρέπει να τηρούνται και κατά την περίοδο της αυξημένης απασχόλησης. Κατά τη διευθέτηση ο μέσος όρος των ωρών εβδομαδιαίας εργασίας ετησίως (περίοδος αναφοράς), μη συμπεριλαμβανομένης της υπερεργασίας και των νόμιμων υπερωριών της περιόδου μειωμένης απασχόλησης, παραμένει στις σαράντα (40) ώρες ή, εάν εφαρμόζεται μικρότερο συμβατικό ωράριο, παραμένει στον αριθμό ωρών του μικρότερου αυτού ωραρίου, ενώ συμπεριλαμβανομένων των ανωτέρω ωρών υπερεργασίας και νόμιμων υπερωριών, δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τις σαράντα οκτώ (48) ώρες.

3. Κατά τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας της προηγούμενης παραγράφου επιτρέπεται να χορηγείται στον εργαζόμενο, αντί μειώσεως των ωρών εργασίας, προς αντιστάθμιση των πρόσθετων ωρών που εργάσθηκε κατά την περίοδο αυξημένου ωραρίου, ανάλογη ημερήσια ανάπαυση (ρεπό) ή ανάλογη

προσαύξηση της ετήσιας άδειας με αποδοχές ή συνδυασμός μειωμένων ωρών και ημερών αναπαύσεως ή ημερών άδειας.

4. Η καταβαλλόμενη αμοιβή κατά το χρονικό διάστημα της διευθέτησης των παραγράφων 1 και 2 είναι ίση με την αμοιβή για εργασία σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως, εφόσον στην επιχείρηση ισχύει εβδομαδιαίο ωράριο σαράντα (40) ωρών. Αν στην επιχείρηση ισχύει εβδομαδιαίο ωράριο μικρότερο των σαράντα (40) ωρών, η καταβαλλόμενη κατά το χρονικό διάστημα της διευθέτησης αμοιβή είναι ίση με την αμοιβή που προβλέπεται για το εβδομαδιαίο αυτό ωράριο.

5.α. Κατά την περίοδο της αυξημένης απασχόλησης των παραγράφων 1 και 2 η ημερήσια απασχόληση του εργαζομένου δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τις δέκα (10) ώρες. Στις υπερβάσεις του νόμιμου ημερήσιου ωραρίου μέχρι το ανώτατο όριο των δέκα (10) ωρών, καθώς και στις υπερβάσεις των σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως δεν εφαρμόζονται οι διατάξεις του άρθρου 1 του παρόντος νόμου.

β. Κατά την περίοδο της μειωμένης απασχόλησης των παραγράφων 1 και 2, η υπέρβαση του συμφωνηθέντος μειωμένου εβδομαδιαίου ωραρίου, η οποία επιτρέπεται κατ' εξαίρεση, αντιμετωπίζεται ως εξής:

Οι πρώτες πέντε (5) ώρες υπερβάσεως για τους απασχολούμενους με το σύστημα της πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας και οι πρώτες οκτώ (8) ώρες υπερβάσεως για τους απασχολούμενους με το σύστημα της εξαήμερης εβδομαδιαίας εργασίας θεωρούνται υπερεργασία και αμείβονται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 30%.

Οι ώρες υπερβάσεως πέραν των πέντε (5) πρώτων ή των οκτώ (8) πρώτων, σύμφωνα με το προηγούμενο εδάφιο, θεωρούνται

ώρες υπερωρίας. Εφόσον τηρηθούν οι προϋποθέσεις νομιμότητας των υπερωριών, κάθε ώρα υπερβάσεως πέραν των πέντε (5) ή οκτώ (8) πρώτων ωρών αποτελεί νόμιμη υπερωρία και αμείβεται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 75%, άλλως αποτελεί κατ' εξαίρεση υπερωρία και αποζημιώνεται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 100%.

6.α. Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας της παραγράφου 1 συμφωνείται με πρακτικό συμφωνίας που καταρτίζεται μεταξύ του εργοδότη και της πλέον αντιπροσωπευτικής επιχειρησιακής συνδικαλιστικής οργάνωσης των εργαζομένων, μετά από διαβούλευσή τους. Αν στην επιχείρηση δεν έχει συσταθεί ή δεν λειτουργεί επιχειρησιακή συνδικαλιστική οργάνωση, η συμφωνία για τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας καταρτίζεται μεταξύ του εργοδότη και του συμβουλίου εργαζομένων, μετά από διαβούλευσή τους. Η συμφωνία κατατίθεται στην τοπική Επιθεώρηση Εργασίας και δεσμεύει το σύνολο των εργαζομένων της επιχείρησης. Σε επιχειρήσεις στις οποίες δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση ή συμβούλιο εργαζομένων ή ένωση προσώπων του άρθρου 1 παράγραφος 3 του ν. 1264/1982 (ΦΕΚ 78 Α'), είτε γιατί δεν συντρέχουν οι νόμιμες προϋποθέσεις για τη σύστασή τους είτε για οποιονδήποτε άλλο λόγο, η διευθέτηση του χρόνου εργασίας είναι δυνατόν να εφαρμοστεί κατόπιν κοινού σχετικού εγγράφου αιτήματος του συνόλου των εργαζομένων της επιχείρησης που αφορά η διευθέτηση και του εργοδότη. Το κοινό αίτημα υποβάλλεται προς επικύρωση από τα ενδιαφερόμενα μέρη στην αρμόδια Επιτροπή Διευθέτησης του Χρόνου Εργασίας. Η Επιτροπή επικυρώνει το σχετικό αίτημα εντός προθεσμίας τριών (3)

εργάσιμων ημερών. Από της επικυρώσεώς του το σύστημα διευθέτησης δεσμεύει το σύνολο των εργαζομένων της επιχείρησης που αφορά η διευθέτηση.

Σε περίπτωση αποτυχίας των διαπραγματεύσεων προς σύναψη συμφωνίας για τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας ή μη υποβολής κοινού σχετικού αιτήματος, από πλευράς εργαζομένων και εργοδότη, υποβάλλεται από τον εργοδότη σχετική αίτηση στην Επιτροπή Διευθέτησης του Χρόνου Εργασίας της παραγράφου 11 (εφεξής Επιτροπή). Η Επιτροπή αποφασίζει επί της αιτήσεως μέσα σε προθεσμία τριών (3) εργάσιμων ημερών.

Στην αίτηση του εργοδότη εκτίθενται υποχρεωτικά οι λόγοι που επιβάλλουν τη διευθέτηση, η χρονική περίοδος στην οποία κατανέμονται οι προς διευθέτηση ώρες εργασίας, ο αριθμός των ωρών εργασίας που πρόκειται να διευθετηθούν ανά εργαζόμενο, ο τρόπος κατά τον οποίο η επιχείρηση αντισταθμίζει τις διευθετούμενες ώρες εργασίας, καθώς και το γεγονός ότι απέτυχαν οι διαπραγματεύσεις προς σύναψη συμφωνίας για τη διευθέτηση.

Οι διαπραγματεύσεις θεωρείται ότι απέτυχαν, αν μετά δεκαήμερο από τη γραπτή πρόταση του εργοδότη τα μέρη δεν κατέληξαν σε συμφωνία.

Αντίγραφο της αιτήσεως του εργοδότη κοινοποιείται κατά την ημέρα της υποβολής της και στην πλέον αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση της επιχείρησης ή στο συμβούλιο εργαζομένων, καθώς και στο τοπικό εργατικό κέντρο. Η πλέον αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση ή το συμβούλιο εργαζομένων, καθώς και το Εργατικό Κέντρο μπορούν να

υποβάλουν στην αρμόδια Επιτροπή υπόμνημα με τις θέσεις τους αναφορικά με την αιτούμενη διευθέτηση.

Η απόφαση της Επιτροπής που κάνει δεκτή την αίτηση του εργοδότη κατατίθεται στην τοπική Επιθεώρηση Εργασίας και δεσμεύει το σύνολο των εργαζομένων της επιχείρησης.

β. Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας της παραγράφου 2 συμφωνείται με πρακτικό συμφωνίας, που καταρτίζεται μεταξύ του εργοδότη και της πλέον αντιπροσωπευτικής επιχειρησιακής συνδικαλιστικής οργάνωσης των εργαζομένων, μετά από διαβούλευσή τους. Αν στην επιχείρηση δεν έχει συσταθεί ή δεν λειτουργεί επιχειρησιακή συνδικαλιστική οργάνωση, τότε η συμφωνία για τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας καταρτίζεται μεταξύ του εργοδότη και του συμβουλίου εργαζομένων, μετά από διαβούλευση. Η συμφωνία κατατίθεται στην τοπική Επιθεώρηση Εργασίας και δεσμεύει το σύνολο των εργαζομένων της επιχείρησης.

7. Διαφορές που προκύπτουν κατά την εφαρμογή της διευθέτησης των παραγράφων 1 και 2 επιλύονται από την κατά τόπο αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας, αφού ακουσθούν οι απόψεις και των δύο πλευρών.

8. Σε κάθε Επιθεώρηση Εργασίας τηρείται ειδικό βιβλίο, στο οποίο καταχωρούνται οι διευθετήσεις του χρόνου εργασίας που ισχύουν στην περιφέρεια της αρμοδιότητάς της.

9. Αν για οποιονδήποτε λόγο, ιδίως εξαιτίας παραίτησης ή απόλυσης του εργαζομένου, δεν εφαρμόζεται ή δεν ολοκληρώνεται η διευθέτηση του χρόνου εργασίας σύμφωνα με τον παρόντα νόμο, έχουν πλήρη εφαρμογή όλες οι προστατευτικές διατάξεις που καθορίζουν τις συνέπειες της

υπερβάσεως του ημερήσιου και εβδομαδιαίου ωραρίου εργασίας.

10. Οι διατάξεις του παρόντος άρθρου εφαρμόζονται αναλόγως και για: α) εποχιακές επιχειρήσεις και β) εργαζομένους με σύμβαση εργασίας διάρκειας μικρότερης του ενός (1) έτους.

11. Συνιστάται σε κάθε νομό Επιτροπή Διευθέτησης του Χρόνου Εργασίας διετούς θητείας, η οποία αποτελείται από:

α) Έναν Κοινωνικό Επιθεωρητή ως Πρόεδρο, που αναπληρώνεται από ομοίόβαθμό του.

β) Δύο εκπροσώπους των εργαζομένων που υποδεικνύονται στον Υπουργό Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας μαζί με τους αναπληρωτές τους από το τοπικό Εργατικό Κέντρο, το αργότερο έως την 15η Νοεμβρίου του έτους που προηγείται της συγκρότησης της Επιτροπής, αρχής γενομένης από το έτος 2005.

γ) Δύο εκπροσώπους των εργοδοτών που υποδεικνύονται στον Υπουργό Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας μαζί με τους αναπληρωτές τους από τις οικείες τοπικές Εργοδοτικές Οργανώσεις το αργότερο έως την 15η Νοεμβρίου του έτους που προηγείται της συγκρότησης της Επιτροπής, αρχής γενομένης από το έτος 2005.

Ειδικά για το Νομό Αττικής συνιστώνται τέσσερις (4) Επιτροπές.

Μέχρι την 15η Οκτωβρίου του έτους που προηγείται της συγκρότησης της Επιτροπής, αρχής γενομένης από το έτος 2005, η αρμόδια Διεύθυνση του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας προσκαλεί με συστημένη επιστολή τα οικεία Εργατικά Κέντρα και τις οικείες Εργοδοτικές Οργανώσεις να υποδείξουν τους εκπροσώπους τους μαζί με τους

αναπληρωτές τους για τη συγκρότηση των Επιτροπών Διευθέτησης του Χρόνου Εργασίας.

Η Επιτροπή συγκροτείται με απόφαση του Υπουργού Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, η οποία δημοσιεύεται στο Φύλλο Εφημερίδας της Κυβερνήσεως το αργότερο έως την 15η Ιανουαρίου του έτους συγκρότησης της Επιτροπής, αρχής γενομένης από το έτος 2006.

12. Με απόφαση του Υπουργού Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας ρυθμίζονται ο τρόπος και η διαδικασία λειτουργίας της Επιτροπής, οι διαδικασίες εκπροσώπησης, ο τρόπος κατάθεσης των συμφωνιών διευθέτησης, η επιβολή κυρώσεων σε περίπτωση μη τήρησης αυτών, η τηρούμενη διαδικασία, καθώς και κάθε άλλο συναφές θέμα ή αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή του άρθρου αυτού.

13. Με τις διατάξεις του παρόντος άρθρου δεν θίγονται οι σχετικές ρυθμίσεις του ν. 2602/1998 (ΦΕΚ 83 Α΄) ή άλλων ειδικών νόμων, που αποσκοπούν στην εξυγίανση φορέων του ευρύτερου δημόσιου τομέα.»

2.3 ΕΓΚΥΚΛΙΟΣ ΕΠΙ ΤΟΥ Ν.3385/2005

Άρθρο 2

Διευθέτηση του χρόνου εργασίας

Το άρ. 2 του ανωτέρω νόμου που τροποποιεί το αρ.5 του Ν.2874/2000 αναφέρεται στη διευθέτηση του χρόνου εργασίας. Με τις εισαγόμενες ρυθμίσεις απλοποιείται το νομικό πλαίσιο λειτουργίας του θεσμού και επιτρέπεται να εφαρμοστεί στην πράξη, στην κλίμακα και στο εύρος που απαιτούν οι πραγματικές ανάγκες των επιχειρήσεων. Οι εν λόγω ρυθμίσεις είναι συμβατές με το πνεύμα και το γράμμα των σχετικών κοινοτικών οδηγιών και παράλληλα με την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας της οικονομίας και την προώθηση της απασχόλησης.

Είναι πρόδηλο, ότι το 8/ωρο εξακολουθεί να αποτελεί τη Βάση αναφοράς του χρόνου εργασίας. Πιο συγκεκριμένα, με την παρ. 1 προβλέπεται ότι σε επιχειρήσεις στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας έως σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως, επιτρέπεται για μία χρονική περίοδο (περίοδος αυξημένης απασχόλησης) ο εργαζόμενος να απασχολείται δύο (2) ώρες την ημέρα επιπλέον των οκτώ (8) ωρών, υπό την προϋπόθεση ότι οι επιπλέον των σαράντα (40) (ή του μικρότερου συμβατικού ωραρίου) ώρες εργασίας την εβδομάδα αφαιρούνται από τις ώρες εργασίας μιας άλλης χρονικής περιόδου (περίοδος μειωμένης απασχόλησης). Αντί της παραπάνω μείωσης των ωρών εργασίας, επιτρέπεται να

χορηγείται στον εργαζόμενο ανάλογη ημερήσια ανάπαυση (ρεπό) ή συνδυασμός μειωμένων ωρών και ημερών αναπαύσεως. Το χρονικό διάστημα των περιόδων αυξημένης και μειωμένης απασχόλησης δεν υπερβαίνει συνολικά τους τέσσερις (4) μήνες κατά ημερολογιακό έτος (περίοδος αναφοράς).

Η επιπλέον απασχόληση, όπως περιγράφεται παραπάνω, παρέχεται από τον εργαζόμενο υπό τις προϋποθέσεις που αναφέρονται στην παρ. 6α του παρόντος νόμου και εφόσον η επιχείρηση εμφανίζει σώρευση εργασίας που οφείλεται είτε στη φύση, στο είδος ή στο αντικείμενο των εργασιών της είτε σε ασυνήθεις ή απρόβλεπτους λόγους.

Ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να αρνηθεί την παροχή της επιπλέον αυτής εργασίας, αν δεν είναι σε θέση να την εκτελέσει και η άρνηση του δεν είναι αντίθετη με την καλή πίστη (659 ΑΚ). Η άρνηση του εργαζομένου να παράσχει την επιπλέον εργασία δεν συνιστά λόγο καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του.

Οι κείμενες προστατευτικές διατάξεις για το χρόνο υποχρεωτικής ανάπαυσης των εργαζομένων έχουν πλήρη εφαρμογή και κατά την περίοδο της αυξημένης απασχόλησης. Κατά τη διευθέτηση ο μέσος όρος των ωρών εβδομαδιαίας εργασίας κατά την περίοδο του τετραμήνου (περίοδος αναφοράς), μη συμπεριλαμβανομένης της υπερεργασίας και των νόμιμων υπέρωριων της περιόδου ==μειωμένης απασχόλησης, παραμένει στις σαράντα (40) ώρες, ή, εάν εφαρμόζεται μικρότερο συμβατικό ωράριο, παραμένει στον αριθμό ωρών του μικρότερου αυτού ωραρίου, ενώ συμπεριλαμβανομένων των ανωτέρω ωρών υπερεργασίας και

νόμιμων υπερωριών, δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τις σαράντα οκτώ (48) ώρες.

Στην παρ.2 προβλέπεται διαδικασία διευθέτησης του χρόνου εργασίας, με περίοδο αναφοράς το ημερολογιακό έτος.

Ειδικότερα, επιτρέπεται σε επιχειρήσεις στις οποίες εφαρμόζεται εβδομαδιαίο συμβατικό ωράριο, έως και 40 ώρες και εφόσον στην επιχείρηση εμφανίζεται σύρευση εργασίας που οφείλεται είτε στη φύση, στο είδος ή στο αντικείμενο των εργασιών της είτε σε μη συνήθεις ή απρόβλεπτους λόγους, η διευθέτηση μέχρι 256 ώρες εργασίας από το σύνολο των ωρών απασχόλησης εντός ενός ημερολογιακού έτους. Οι 256 ώρες εργασίας, κατανέμονται με αυξημένο αριθμό ωρών σε συγκεκριμένες χρονικές περιόδους, που δε μπορούν να υπερβαίνουν τις 32 εβδομάδες κατ' έτος. Οι ώρες αυτές επιστρέφονται με αντίστοιχη μείωση ωρών ή ανάλογη ημερήσια ανάπαυση ή επαύξηση της ετήσιας άδειας, όπως επίσης, με συνδυασμό των δυνατοτήτων αυτών.

Όπως και κατά τη διευθέτηση σε περιόδους τετραμήνου, ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να αρνηθεί την παροχή της επιπλέον εργασίας κατά την περίοδο της αυξημένης απασχόλησης, εάν δεν είναι σε θέση να την εκτελέσει και αν η άρνηση του δεν είναι αντίθετη στην καλή πίστη (αρ. 659 Α.Κ.). Η ενδεχόμενη άρνηση του εργαζόμενου δεν αποτελεί λόγο καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του. Ευνόητο είναι ότι οι προστατευτικές διατάξεις της κείμενης εργατικής νομοθεσίας για την υποχρεωτική ανάπαυση των εργαζομένων τηρούνται κανονικά και στην περίοδο της αυξημένης απασχόλησης.

Περαιτέρω, κατά την ετήσια διευθέτηση, ο μέσος όρος της εβδομαδιαίας εργασίας είναι οι 40 ώρες ή σε περίπτωση

εφαρμογής μικρότερου συμβατικού ωραρίου παραμένει ο αριθμός ωρών του μικρότερου αυτού ωραρίου. Στο ανωτέρω μέσο εβδομαδιαίο ωράριο δε συμπεριλαμβάνονται οι ώρες υπερεργασίας και οι νόμιμες υπερωρίες, ενώ σε ενδεχόμενη παροχή υπερεργασίας ή νόμιμων υπερωριών δεν πρέπει να υπερβαίνει τις 48 ώρες.

Με την παρ. 3. προβλέπεται για τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας σε ετήσια Βάση (παρ. 2) ότι δύναται να χορηγείται στον εργαζόμενο, αντί μείωσης των ωρών εργασίας, προς αντιστάθμιση των πρόσθετων ωρών που εργάστηκε κατά την περίοδο αυξημένου ωραρίου, ανάλογη ημερήσια ανάπαυση (ρεπό) ή ανάλογη προσαύξηση της ετήσιας άδειας με αποδοχές ή συνδυασμός μειωμένων ωρών και ημερών αναπαύσεως ή ημερών αδείας.

Σύμφωνα με την παρ. 4, η αμοιβή η οποία καταβάλλεται κατά τη διάρκεια της διευθέτησης του χρόνου εργασίας είτε σε τετράμηνη είτε σε ετήσια Βάση, είναι αυτή που αντιστοιχεί σε εργασία 40 ωρών την εβδομάδα, εφόσον εφαρμόζεται.

Με το εδάφιο α της παρ. 5 καθορίζεται ρητώς το επιτρεπόμενο όριο ημερήσιας Απασχόλησης του εργαζόμενου κατά την περίοδο αυξημένης απασχόλησης σε περίπτωση τετράμηνης ή ετήσιας διευθέτησης.

Σύμφωνα με το όριο αυτό, η απασχόληση του εργαζόμενου δε δύναται να υπερβαίνει τις 10 ώρες ημερησίως.

Κατά την υπέρβαση του ημερήσιου ωραρίου έως το όριο των 10 ωρών, καθώς και την αντίστοιχη υπέρβαση των 40 εβδομαδιαίως δεν εφαρμόζονται οι ρυθμίσεις του άρ. 1 (για την υπερεργασία και την αμοιβή υπερωριών).

Με το εδάφιο Β της παρ. 5 ρυθμίζεται το θέμα της αμοιβής πιθανής υπέρβασης του ωραρίου που συμφωνήθηκε κατά την περίοδο της μειωμένης απασχόλησης, στη διάρκεια της τετράμηνης ή ετήσιας διευθέτησης. Σύμφωνα με την εν λόγω διάταξη, οι πρώτες 5 ώρες υπέρβασης επί πενθημέρου και οι πρώτες 8 ώρες επί εξαημέρου, οι οποίες επιτρέπονται κατ' εξαίρεση, θεωρούνται υπερεργασία και αμείβονται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 30%.

Οι ως άνω ώρες υπερβάσεως, θεωρούνται ώρες υπερωρίας και εφόσον τηρηθούν οι προϋποθέσεις νομιμότητας των υπερωριών, κάθε ώρα υπερβάσεως πέραν των πέντε (5) επί πενθημέρου ή οκτώ (8) επί εξαημέρου πρώτων ωρών αποτελεί νόμιμη υπερωρία και αμείβεται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 75% άλλως αποτελεί κατ' εξαίρεση υπερωρία και αποζημιώνεται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 100%.

Στο εδάφιο α της παρ. 6. προβλέπεται η διαδικασία συμφωνίας μεταξύ εργοδότη κι εργαζόμενων για τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας, με χρόνο αναφοράς 4 μηνών (παρ. 1).

Πιο συγκεκριμένα, συμφωνείται με πρακτικό συμφωνίας που καταρτίζεται μεταξύ του εργοδότη και της πλέον αντιπροσωπευτικής επιχειρησιακής συνδικαλιστικής οργάνωσης των εργαζομένων, μετά από διαβούλευσή τους. Αν στην επιχείρηση δεν έχει συσταθεί ή δε λειτουργεί επιχειρησιακή συνδικαλιστική οργάνωση, η συμφωνία για τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας καταρτίζεται μεταξύ του εργοδότη και του συμβουλίου εργαζομένων, μετά από διαβούλευση τους. Η συμφωνία κατατίθεται στην τοπική Επιθεώρηση Εργασίας και δεσμεύει το σύνολο των

εργαζομένων της επιχείρησης.

Σε επιχειρήσεις στις οποίες δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση ή συμβούλιο εργαζομένων ή ένωση προσώπων του άρ. 1 παρ. 3 του Ν. 1264/1982 (ΦΕΚ 78Α), είτε γιατί δε συντρέχουν οι νόμιμες προϋποθέσεις για τη σύστασή τους είτε για οποιονδήποτε άλλο λόγο, η διευθέτηση του χρόνου εργασίας είναι δυνατό να εφαρμοστεί κατόπιν κοινού σχετικού εγγράφου αιτήματος του συνόλου των εργαζομένων της επιχείρησης που αφορά η διευθέτηση και του εργοδότη. Το κοινό αίτημα υποβάλλεται προς επικύρωση από τα ενδιαφερόμενα μέρη στην αρμόδια Επιτροπή Διευθέτησης του χρόνου εργασίας. Η Επιτροπή επικυρώνει το σχετικό αίτημα εντός προθεσμίας 3 εργάσιμων ημερών. Από της επικυρώσεως του, το σύστημα διευθέτησης δεσμεύει το σύνολο των εργαζομένων της επιχείρησης που αφορά η διευθέτηση.

Σε περίπτωση αποτυχίας των διαπραγματεύσεων προς σύναψη συμφωνίας για τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας ή μη υποβολής κοινού σχετικού αιτήματος, από πλευράς εργαζομένων και εργοδότη, υποβάλλεται από τον εργοδότη σχετική αίτηση στην Επιτροπή Διευθέτησης του Χρόνου Εργασίας της παρ. 11. Η Επιτροπή αποφασίζει επί της αιτήσεως μέσα σε προθεσμία 3 εργάσιμων ημερών.

Στην αίτηση του εργοδότη, εκτίθενται υποχρεωτικά οι λόγοι που επιβάλλουν τη διευθέτηση, η χρονική περίοδος στην οποία κατανέμονται οι προς διευθέτηση ώρες εργασίας, ο αριθμός των ωρών εργασίας που πρόκειται να διευθετηθούν ανά εργαζόμενο, ο τρόπος κατά τον οποίο η επιχείρηση αντισταθμίζει τις διευθετούμενες ώρες εργασίας, καθώς και το γεγονός ότι απέτυχαν οι διαπραγματεύσεις προς σύναψη

συμφωνίας για τη διευθέτηση.

Οι διαπραγματεύσεις θεωρείται ότι απέτυχαν, αν μετά δεκαήμερο από τη γραπτή πρόταση του εργοδότη τα μέρη δεν κατέληξαν σε συμφωνία. Αντίγραφο της αιτήσεως του εργοδότη κοινοποιείται κατά την ημέρα της υποβολής της και στην πλέον αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση της επιχείρησης ή στο συμβούλιο εργαζομένων, καθώς και στο τοπικό εργατικό κέντρο. Η πλέον αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση ή το συμβούλιο εργαζομένων, καθώς και το Εργατικό Κέντρο μπορούν να υποβάλουν στην αρμόδια Επιτροπή υπόμνημα με τις θέσεις τους αναφορικά με την αιτούμενη διευθέτηση.

Η απόφαση της Επιτροπής που κάνει δεκτή την αίτηση του εργοδότη, κατατίθεται στην τοπική Επιθεώρηση Εργασίας και δεσμεύει το σύνολο των εργαζομένων της επιχείρησης.

Στο εδάφιο Β της παρ. 6 προβλέπεται η διαδικασία συμφωνίας μεταξύ των δύο μερών για τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας με χρόνο αναφοράς το ημερολογιακό έτος (παρ. 2).

Πιο συγκεκριμένα, συμφωνείται με πρακτικό συμφωνίας που καταρτίζεται μεταξύ του εργοδότη και της πλέον αντιπροσωπευτικής επιχειρησιακής συνδικαλιστικής οργάνωσης των εργαζομένων, μετά από διαβούλευσή τους. Αν στην επιχείρηση δεν έχει συσταθεί ή δε λειτουργεί επιχειρησιακή συνδικαλιστική οργάνωση, τότε η συμφωνία για τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας καταρτίζεται μεταξύ του εργοδότη και του συμβουλίου εργαζομένων, μετά από διαβούλευση. Η συμφωνία κατατίθεται στην τοπική Επιθεώρηση Εργασίας και δεσμεύει το σύνολο των εργαζομένων της επιχείρησης.

Στην παρ. 7, διευκρινίζεται ότι οι τυχόν διαφορές που

προκύπτουν μεταξύ των δύο μερών κατά την εφαρμογή και των δύο περιπτώσεων της παρ. 1 και παρ. 2, επιλύονται από την οικεία Επιθεώρηση Εργασίας.

Στην παρ. 8, λαμβάνεται μέριμνα έτσι ώστε κάθε Κοινωνική Επιθεώρηση Εργασίας να τηρεί ειδικό βιβλίο συμφωνιών διευθέτησης του χρόνου εργασίας ανά περιφέρεια της αρμοδιότητάς της.

Στην παρ. 9 προβλέπεται ότι στις περιπτώσεις κατά τις οποίες για οποιονδήποτε λόγο και ιδίως εξαιτίας παραίτησης ή απόλυσης του εργαζόμενου, δεν εφαρμοστεί ή δεν ολοκληρωθεί η διευθέτηση του χρόνου εργασίας σύμφωνα με τις διατάξεις του παρόντος νόμου, έχουν πλήρη εφαρμογή όλες οι προστατευτικές διατάξεις που καθορίζουν τις συνέπειες της υπέρβασης του ημερήσιου και εβδομαδιαίου ωραρίου εργασίας.

Στην παρ. 10, αναφέρεται ότι οι διατάξεις του αρ.2 του παρόντος νόμου εφαρμόζονται αναλογικά για εργαζόμενους σε εποχιακές επιχειρήσεις και εργαζόμενους με σύμβαση εργασίας μικρότερη του ενός (1) έτους.

Στην παρ. 11, προβλέπεται η σύσταση σε κάθε νομό Επιτροπής Διευθέτησης του Χρόνου Εργασίας διητούς θητείας, η οποία αποτελείται από:

A) Έναν Κοινωνικό Επιθεωρητή ως πρόεδρο, που αναπληρώνεται από ομοιόβαθμό του.

B) Δύο εκπροσώπους των εργαζομένων που υποδεικνύονται στον Υπουργό Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας μαζί με τους αναπληρωτές τους από το τοπικό Εργατικό Κέντρο, το αργότερο έως τη 15^η Νοεμβρίου του έτους που προηγείται της συγκρότησης της Επιτροπής, αρχής γενομένης από το έτος

2005. Γ) Δύο εκπροσώπους των εργοδοτών που υποδεικνύονται στον Υπουργό Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας μαζί με τους αναπληρωτές τους από τις οικείες τοπικές Εργοδοτικές Οργανώσεις το αργότερο έως τη 15^η Νοεμβρίου του έτους που προηγείται της συγκρότησης της Επιτροπής, αρχής γενομένης από το έτος 2005.

Ειδικά για το νομό Αττικής, συνιστώνται 4 Επιτροπές.

Μέχρι τη 15^η Οκτωβρίου του έτους που προηγείται της συγκρότησης της Επιτροπής αρχής γενομένης από το 2005, η Δ/ση Προσωπικού του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας προσκαλεί με συστημένη επιστολή τα οικεία Εργατικά Κέντρα και τις οικείες Εργοδοτικές Οργανώσεις να υποδείξουν τους εκπροσώπους τους μαζί με τους αναπληρωτές τους για τη συγκρότηση των Επιτροπών Διευθέτησης του χρόνου εργασίας.

Η Επιτροπή συγκροτείται με απόφαση του Υπουργού Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, η οποία δημοσιεύεται στο Φύλλο Εφημερίδας της Κυβέρνησης το αργότερο έως 15 Ιανουαρίου του έτους συγκρότησης της Επιτροπής, αρχής γενομένης από το 2006.

Στην παρ. 12 προβλέπεται ότι με απόφαση του Υπουργού Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας ρυθμίζονται ο τρόπος και η διαδικασία λειτουργίας της Επιτροπής, οι διαδικασίες εκπροσώπησης, ο τρόπος κατάθεσης των συμφωνιών διευθέτησης, η επιβολή κυρώσεων σε περίπτωση μη τήρησης αυτών, η τηρούμενη διαδικασία, καθώς και κάθε άλλο συναφές θέμα ή αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή του άρ. αυτού.

Τέλος, στην παρ. 13. αναφέρεται ότι με τις διατάξεις του

παρόντος άρθρου, δε τίγονται οι σχετικές ρυθμίσεις του Ν.2602/1998 (ΦΕΚ 83Α) ή άλλων ειδικών νόμων, που αποσκοπούν στην εξυγίανση φορέων του ευρύτερου δημόσιου τομέα.

2.4 ΑΝΑΛΥΣΗ ΚΑΙ ΣΧΟΛΙΑΣΜΟΣ ΤΟΥ ΝΟΜΟΘΕΤΗΜΑΤΟΣ

2.4.1 Διευθέτηση του χρόνου εργασίας σε τετράμηνη βάση

Σύμφωνα με το νόμο καταλαβαίνουμε ότι εισάγονται δύο συστήματα διευθέτησης του χρόνου εργασίας, ένα σύστημα με τετράμηνη βάση και το άλλο με ετήσια βάση. Στη παράγραφο 1 του νόμου, γίνεται λόγος για το σύστημα διευθέτησης του χρόνου εργασίας που έχει ως περίοδο αναφοράς του τέσσερις μήνες. Ειδικότερα εφ'όσον η επιχείρηση εμφανίζει σύρευση εργασίας που οφείλεται είτε στη φύση, στο είδος ή στο αντικείμενο των εργασιών της είτε σε ασυνήθεις ή απρόβλεπτους λόγους, προβλέπεται η δυνατότητα απασχολήσεως του εργαζόμενου επιπλέον του συμβατικού εβδομαδιαίου ωραρίου του και μέχρι δύο ώρες την ημέρα πέρα των οκτώ (δηλαδή απασχολήσεως μέχρι και δέκα ώρες ημερησίως), για ένα χρονικό διάστημα («περίοδος αυξημένης απασχόλησης»). Ακολούθως για ένα άλλο χρονικό διάστημα («περίοδος μειωμένης απασχόλησης»), ο εργαζόμενος θα πρέπει να απασχολείται αντιστοίχως λιγότερες ώρες από το συμβατικό εβδομαδιαίο ωράριο του ή να λαμβάνει περισσότερες ημέρες αναπαύσεως (ρεπό) ή μπορεί να

εφαρμόζεται συνδυασμός μειωμένης απασχόλησης και χορηγήσεως ημερών αναπαύσεως. Το *σύνολο των χρονικών διαστημάτων αυξημένης και μειωμένης απασχολήσεως* δεν θα πρέπει να υπερβαίνει τους τέσσερις μήνες ανά ημερολογιακό έτος.

Στο σύστημα της τετράμηνης διευθέτησης δεν καθορίζεται επακριβώς το χρονικό διάστημα της περιόδου αυξημένης και της περιόδου μειωμένης απασχολήσεως. Η έκταση των ανωτέρω διαστημάτων (που το σύνολο τους σε καμία περίπτωση δε μπορεί να υπερβαίνει τους τέσσερις μήνες) καθορίζεται ελεύθερα, με την προϋπόθεση όμως ότι ο μέσος όρος των ωρών εβδομαδιαίας απασχόλησης του τετραμήνου διατηρείται εντός των πλαισίων που ορίζει ο νόμος (δηλαδή στις 40 ώρες ή στις λιγότερες , αν εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο μικρότερο των 40 ωρών (χωρίς να συμπεριλαμβάνονται οι ώρες υπερεργασίας ή υπερωρίες που τυχόν θα πραγματοποιηθούν κατά τη περίοδο της μειωμένης απασχόλησης) και στις 48 ώρες κατά το ανώτατο όριο (συμπεριλαμβανομένων των ωρών υπερεργασίας ή υπερωρίες που τυχόν θα πραγματοποιηθούν κατά τη περίοδο της μειωμένης απασχόλησης).

Προϋπόθεση για την εφαρμογή του συγκεκριμένου συστήματος διευθέτησης του χρόνου εργασίας είναι η *σύναψη σχετικής συμφωνίας* μεταξύ του εργοδότη και της πλέων αντιπροσωπευτικής επιχειρησιακής συνδικαλιστικής οργάνωσης των εργαζομένων, μετά από διαβούλευση τους. Η συμφωνία κατατίθεται στην τοπική Επιθεώρηση Εργασίας και δεσμεύει το σύνολο των εργαζομένων της επιχείρησης.

Αν στην επιχείρηση δεν έχει συσταθεί ή δεν λειτουργεί επιχειρησιακή συνδικαλιστική οργάνωση, τότε η συμφωνία για τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας καταρτίζεται μεταξύ του εργοδότη και του συμβουλίου εργαζομένων, μετά από διαβούλευση τους. Η συμφωνία κατατίθεται στην τοπική Επιθεώρηση Εργασίας και δεσμεύει το σύνολο των εργαζομένων της επιχείρησης.

Στις επιχειρήσεις που δεν υπάρχει επιχειρησιακή συνδικαλιστική οργάνωση ή συμβούλιο εργαζομένων ή ένωση προσώπων του άρθρου 1 παρ. 3 του Ν. 1264/82 η διευθέτηση του χρόνου εργασίας είναι δυνατόν να εφαρμοσθεί κατόπιν σχετικού κοινού εγγράφου αιτήματος του συνόλου των εργαζομένων της επιχείρησης τους οποίους αφορά η διευθέτηση και του εργοδότη. Το κοινό αίτημα υποβάλλεται προς επικύρωση στην αρμόδια Επιτροπή Διευθέτησης του Χρόνου Εργασίας της παραγρ. 11 του άρθρου 2 του νόμου. Η επιτροπή εντός προθεσμίας τριών εργάσιμων ημερών επικυρώνει το σχετικό αίτημα. Από της επικυρώσεως του σχετικού αιτήματος, το σύστημα διευθέτησης εφαρμόζεται στο σύνολο των εργαζομένων της επιχείρησης που αφορά η διευθέτηση.

Στις περιπτώσεις που:

Α) Στην επιχείρηση υπάρχει επιχειρησιακή συνδικαλιστική οργάνωση ή συμβούλιο εργαζομένων, αλλά η διαπραγματεύσεις μεταξύ αυτών και του εργοδότη, προς σύναψη συμφωνίας για διευθέτηση του χρόνου εργασίας αποτύχουν (και θεωρείται ότι απέτυχαν, αν μετά από δεκαήμερο από την γραπτή πρόταση του εργοδότη τα μέρη δεν κατέληξαν σε συμφωνία) ή

Β) Στην επιχείρηση , όπου δεν υφίσταται επιχειρησιακή συνδικαλιστική οργάνωση ή συμβούλιο εργαζομένων ή ένωση προσώπων του άρθρου 1 παραγ. 3 του Ν. 1264/82 και δεν υπάρχει κοινό αίτημα για εφαρμογή συστήματος διευθέτησης του χρόνου εργασίας , του συνόλου των εργαζομένων της επιχείρησης στους οποίους αφορά η διευθέτηση και του εργοδότη, είναι δυνατόν ο εργοδότης να υποβάλλει αίτηση στην αρμόδια Επιτροπή Διευθέτησης του Χρόνου Εργασίας της παραγ. 11 του άρθρου 2 του νόμου , προκειμένου να εφαρμοσθεί στην επιχείρησή του σύστημα διευθέτησης του χρόνου εργασίας. Στην αίτηση του εργοδότη εκτίθενται υποχρεωτικά οι λόγοι που επιβάλλουν τη διευθέτηση , η χρονική περίοδος στην οποία θα κατανέμονται οι προς διευθέτηση ώρες εργασίας , ο αριθμός των ωρών εργασίας που πρόκειται να διευθετηθούν ανά εργαζόμενο , ο τρόπος κατά τον οποίο η επιχείρηση θα αντισταθμίσει τις διευθετούμενες ώρες εργασίας καθώς και το γεγονός ότι απέτυχαν οι διαπραγματεύσεις προς σύναψη συμφωνίας για τη διευθέτηση. Αντίγραφο της αιτήσεως του εργοδότη κοινοποιείται κατά την ημέρα της υποβολής της και στην πλέον αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση ή το Συμβούλιο των Εργαζομένων, καθώς και στο τοπικό εργατικό κέντρο. Η πλέον αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση ή το Συμβούλιο των Εργαζομένων, καθώς και το τοπικό Εργατικό Κέντρο μπορούν να υποβάλλουν στην αρμόδια επιτροπή υπόμνημα με τις θέσεις τους αναφορικά με την αιτούμενη διευθέτηση.

Η αρμόδια Επιτροπή Διευθετήσεως του χρόνου εργασίας, αφού προβεί σε έλεγχο νομιμότητας του σχετικού αιτήματος του

εργοδότη , αποφασίζει εντός προθεσμίας τριών εργάσιμων ημερών υπέρ ή κατά της αποδοχής του αιτήματος αυτού.

Η απόφαση της Επιτροπής που κάνει δεκτή την αίτηση του εργοδότη , κατατίθεται στην τοπική Επιθεώρηση Εργασίας και δεσμεύει το σύνολο των εργαζομένων της επιχείρησης.

2.4.2 Διευθέτηση του χρόνου εργασίας σε ετήσια βάση

Στην παράγραφο 2 του νόμου γίνεται λόγος για το σύστημα διευθέτησης του χρόνου εργασίας που έχει ως περίοδο αναφοράς τον ένα χρόνο αντί της τετράμηνης διευθέτησης που αναφέραμε πιο πάνω. Συγκεκριμένα εφ'όσον η επιχείρηση εμφανίζει σωρευση εργασίας που οφείλεται είτε στη φύση, στο είδος ή στο αντικείμενο των εργασιών της ,είτε σε άλλους ασυνήθεις και απρόβλεπτους λόγους, προβλέπεται ότι **μέχρι 256 ώρες από τον ετήσιο συνολικό χρόνο απασχόλησης** μπορούν να κατανεμηθούν και να προσαυξήσουν τον ημερήσιο και εβδομαδιαίο χρόνο απασχολήσεως μιας περιόδου του ημερολογιακού έτους η οποία δεν μπορεί να υπερβαίνει τις 32 εβδομάδες («περίοδος αυξημένης απασχόλησης»). Ακολούθως , για ένα άλλο χρονικό διάστημα του ίδιου ημερολογιακού έτους (περίοδος μειωμένης απασχόλησης) , το οποίο μπορεί να ισούται και με το υπόλοιπο διάστημα του ημερολογιακού έτους (αφαιρούμενων των διαστήματων της ετήσιας άδειας και των υποχρεωτικών αργιών), ο εργαζόμενος θα πρέπει να απασχολείται αντιστοίχως λιγότερες ώρες από το συμβατικό εβδομαδιαίο ωράριο του ή να λαμβάνει περισσότερες μέρες αναπαύσεως (ρεπό) ή ανάλογη προσαύξηση των ημερών της

ετήσιας άδειας του ή μπορεί να εφαρμόζεται συνδυασμός μειωμένης απασχόλησης και χορήγησης ημερών ανάπαυσης ή ημερών άδειας.

Προϋπόθεση για την εφαρμογή του συγκεκριμένου συστήματος διεύθεσης του χρόνου εργασίας, είναι η σύναψη συμφωνίας μεταξύ του εργοδότη και της πλέον αντιπροσωπευτικής επιχειρησιακής συνδικαλιστικής οργάνωσης των εργαζομένων μετά από διαβούλευσή τους. Η συμφωνία κατατίθεται στην τοπική Επιθεώρηση Εργασίας και δεσμεύει το σύνολο των εργαζομένων της επιχείρησης.

Η εν λόγω συμφωνία, όπως και αυτή του συστήματος της τετράμηνης διεύθεσης, δεν είναι δυνατόν να αποτελέσει περιεχόμενο επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας.

Αν στην επιχείρηση δεν έχει συσταθεί ή δεν λειτουργεί επιχειρησιακή συνδικαλιστική οργάνωση, τότε η συμφωνία για τη διεύθεση του χρόνου εργασίας καταρτίζεται μεταξύ του εργοδότη και του συμβουλίου εργαζομένων, μετά από διαβούλευση τους. Η συμφωνία κατατίθεται στην τοπική Επιθεώρηση Εργασίας και δεσμεύει το σύνολο των εργαζομένων της επιχείρησης.

Στις επιχειρήσεις όπου δεν υπάρχει επιχειρησιακή συνδικαλιστική οργάνωση ή συμβούλιο εργαζομένων, καθώς και στις επιχειρήσεις που υπάρχει επιχειρησιακή συνδικαλιστική οργάνωση ή συμβούλιο εργαζομένων αλλά οι διαπραγματεύσεις μεταξύ αυτών και του εργοδότη, προς σύναψη συμφωνίας για τη διεύθεση του χρόνου εργασίας αποτύχουν, η διεύθεση δεν είναι δυνατόν να εφαρμοσθεί

2.4.3 Διαφορές και ομοιότητες μεταξύ των 2 συστημάτων

α) Διαφορές

ι) Η σημαντικότερη διαφορά μεταξύ των δύο συστημάτων παρατηρείται στο εξής: Στο σύστημα διευθέτησης του χρόνου εργασίας σε ετήσια βάση, σε περίπτωση που οι διαπραγματεύσεις αποτύχουν, δεν προβλέπεται η δυνατότητα προσφυγής στη Επιτροπή Επιθεώρησης Εργασίας, ούτε επίσης και στον ΟΜΕΔ (οργανισμό μεσολάβησης και διαιτησίας) καθώς η προσφυγή στον ΟΜΕΔ είναι δυνατή στις περιπτώσεις αποτυχίας των συλλογικών συμβάσεων, που στην περίπτωση όμως της διευθέτησης του χρόνου εργασίας δεν είναι δυνατή η σύναψη συλλογικής σύμβασης.

Αντίθετα στο σύστημα της τετράμηνης διευθέτησης του χρόνου εργασίας, παρέχεται στον εργοδότη, εφόσον δεν έχει υπάρξει συμφωνία μεταξύ αυτού και το συμβούλιο των εργαζομένων, η δυνατότητα προσφυγής του στην Επιθεώρηση Εργασίας ώστε να αποφασίσει αυτή εντός προθεσμίας τριών εργάσιμων ημερών.

Η διάκριση μεταξύ των δύο αυτών συστημάτων οφείλεται στο ότι η διευθέτηση με ετήσια βάση με αριθμό ωρών 256 από τον συνολικό χρόνο απασχολήσεως, είναι περισσότερο επαχθής για του εργαζομένους, έναντι της αντίστοιχης της τετράμηνης διευθέτησης. Γι' αυτό το λόγο ο νομοθέτης απέκλεισε κάθε άλλο μηχανισμό ρυθμίσεως της ετήσιας διευθέτησης, πλην της συμφωνίας. Η επέμβαση των τρίτων της επιτροπής στην επίλυση διαφοράς της διευθετήσεως της παραπάνω κατηγορίας, φαίνεται να αμφισβητείται σε ότι αφορά

την αντικειμενικότητα της κρίσεως και των αποφάσεων των επιτροπών, παρότι το αδιάβλητο και το κύρος αυτών τα θωρακίζει ο νομοθέτης με τέτοιες διαδικασίες συγκροτήσεως και συνθέσεως ώστε να εξασφαλίζεται ικανή ισορροπία στα συγκρουόμενα συμφέροντα των μερών.

ii) Άλλη μια σημαντική διαφορά των δύο συστημάτων εντοπίζεται στον χρόνο διάρκειας της αυξημένης και της μειωμένης αντίστοιχα, περιόδου απασχόλησης. Στην μεν πρώτη περίπτωση, του συστήματος με τετράμηνη βάση, η περίοδος της αυξημένης και μειωμένης αντίστοιχα απασχόλησης στο σύνολο τους, δεν μπορεί να διαρκέσει παραπάνω από τέσσερις μήνες του ημερολογιακού έτους.

Από την άλλη πλευρά, στη διευθέτηση του χρόνου σε ετήσια βάση ο χρόνος που μπορεί να διαρκέσει η αυξημένη ή η μειωμένη απασχόληση φτάνει μέχρι και τις 32 εβδομάδες δηλαδή περίπου οκτώ μήνες, χρόνος που είναι πολύ μεγαλύτερος από τον αντίστοιχο της τετράμηνης βάσης

iii) Επίσης στην τετράμηνη βάση προβλέπεται η απασχόληση του εργαζομένου μέχρι και δύο ώρες την ημέρα πέρα των οκτώ, δηλαδή το ανώτερο δέκα ώρες συνολικά την ημέρα σε περίοδο αυξημένης απασχόλησης, και αντίστοιχη μείωση σε περίοδο μειωμένης απασχόλησης.

Αντίθετα στην ετήσια βάση, κατά τη διάρκεια της αυξημένης απασχόλησης προβλέπονται 256 ώρες οι οποίες μπορούν να κατανεμηθούν με τρόπο τέτοιο ώστε να προσαυξήσουν τον ημερήσιο χρόνο απασχόλησης

β) ομοιότητες

i) Τόσο στο σύστημα τετράμηνης διευθέτησης όσο και στο σύστημα ετήσιας διευθέτησης, ο μέσος όρος των ωρών εβδομαδιαίας απασχόλησης (χωρίς να συμπεριλαμβάνονται οι ώρες υπερεργασίας ή υπερωρίας που τυχόν θα πραγματοποιηθούν κατά την περίοδο της μειωμένης απασχόλησης) είναι 40 ώρες ή λιγότερες αν εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο μικρότερο των 40 ωρών όπως για παράδειγμα στις περιπτώσεις των (Ασφαλιστικών εταιριών, Οικοδόμων, τραπεζοϋπαλλήλων, κτλ. Παράλληλα ο μέσος όρος των ωρών εβδομαδιαίας απασχόλησης του τετραμήνου ή του έτους , συμπεριλαμβανομένων των ωρών υπερεργασίας ή υπερωρίας που τυχόν θα πραγματοποιηθούν κατά την περίοδο της μειωμένης απασχόλησης, δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τις 48 ώρες.

ii) Επίσης άλλη μια σημαντική ομοιότητα είναι ότι και στα δύο συστήματα διευθέτησης, οι περίοδοι αυξημένης και μειωμένης απασχόλησης δεν είναι απαραίτητο να είναι συνεχόμενες. Για παράδειγμα, είναι δυνατόν η περίοδος αυξημένης απασχόλησης να καθορίζεται στην αρχή του ημερολογιακού έτους στο οποίο αφορά η διευθέτηση , ενώ η περίοδος μειωμένης απασχόλησης στο μέσον ή ακόμα και στο τέλος του έτους αυτού. Ακόμη είναι δυνατόν και το αντίστροφο, δηλαδή η περίοδος μειωμένης απασχόλησης να είναι στην αρχή του έτους ενώ παράλληλα η περίοδος αυξημένης απασχόλησης στο μέσον η στο τέλος του έτους αυτού.

2.4.4 Αρμόδιοι φορείς για τη σύναψη των συμφωνιών

α) Από την εργοδοτική πλευρά , ο ίδιος ο εργοδότης , ως φορέας της επιχείρησης του (ή ο νόμιμος αντιπρόσωπος του νομικού προσώπου της εταιρίας). Δικαίωμα και δυνατότητα συνάψεως συμφωνίας έχουν και οι εποχιακές επιχειρήσεις.

β) Από την πλευρά των εργαζομένων: Το επιχειρησιακό «πλέον αντιπροσωπευτικό» σωματείο. Ελλείπει τούτου, το συμβούλιο Εργαζομένων και σε περίπτωση έλλειψης και των δύο παραπάνω οργανώσεων , αρμόδιος φορέας μπορεί να είναι η Ένωση Προσώπων. Η ρύθμιση της διευθετήσεως μέσω της ένωσης προσώπων στις περιπτώσεις που μια επιχείρηση απασχολεί 20 τουλάχιστον εργαζομένους μπορεί να γίνει και με 5 τουλάχιστον εργαζόμενους εκπροσώπους της ένωσης, σύμφωνα με το νόμο 2874/200. Τέλος σε περίπτωση έλλειψης όλων των ως άνω φορέων, είτε γιατί δεν συντρέχουν οι νόμιμες προϋποθέσεις για τη σύσταση τους , είτε για οποιονδήποτε άλλο λόγο , η διευθέτηση του χρόνου εργασίας με το νέο νομοθέτημα (η τετράμηνη μόνο) μπορεί να γίνει και να εφαρμοσθεί κατόπιν κοινού σχετικού αιτήματος του συνόλου των εργαζομένων που αφορά η διευθέτηση και του οικείου εργοδότη. Η σχετική αίτηση που υποβάλλεται από κοινού από τα μέρη , κυρώνεται από την επιτροπή, (περί της οποίας γίνεται αναφορά παρακάτω) και δεσμεύει το σύνολο των εργαζομένων.

Είναι ενδιαφέρον να επισημανθεί ότι τα εργατικά κέντρα δεν μετέχουν ευθέως στις ρυθμίσεις της διευθετήσεως , παρά μόνο δίδεται το δικαίωμα σε αυτά να υποβάλλουν ενώπιον των

επιτροπών προτάσεις μέσω υπομνημάτων , όταν οι ανακύπτουσες διαφορές άγονται προς επίλυση ενώπιον τους. Έτσι υπό το νέο καθεστώς , στα ζητήματα της διευθέτησης αποκλείονται ως φορείς οι ευρύτερες του επιχειρησιακού σωματείου άλλες συνδικαλιστικές οργανώσεις , όπως για παράδειγμα , οι ομοσπονδίες.

γ) Επιτροπή διευθέτησης του χρόνου εργασίας: Σε κάθε νομό συνιστάται αυτή η επιτροπή της οποίας η θητεία είναι διετής και η σύνθεσή της συνίσταται σε:

- Έναν κοινωνικό Επιθεωρητή ως Πρόεδρο, που αναπληρώνεται από ομοιοβάθμιο του.
- Δυο εκπροσώπους των εργαζομένων που υποδεικνύονται στον Υπουργό Απασχόλησης και κοινωνικής προστασίας μαζί με τους αναπληρωτές τους από το τοπικό Εργατικό Κέντρο , το αργότερο έως την 15^η Νοεμβρίου του έτους που προηγείται της συγκροτήσεως της επιτροπής , αρχής γενομένης από το έτος 2005.
- Δύο εκπροσώπους των εργοδοτών που υποδεικνύονται στον Υπουργό Απασχόλησης και κοινωνικής προστασίας μαζί με τους αναπληρωτές τους από τις οικείες τοπικές Εργοδοτικές Οργανώσεις το αργότερο μέχρι την 15^η Νοεμβρίου του έτους που προηγείται της συγκροτήσεως της επιτροπής , αρχής γενομένης από το έτος 2005.

Ειδικά για το Νομό Αττικής συνιστώνται τέσσερις Επιτροπές.

Μέχρι την 15^η Οκτωβρίου του έτους που προηγείται της συγκροτήσεως της επιτροπής , αρχής γενομένης από το έτος 2005, η αρμόδια Διεύθυνση του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας προσκαλεί με συστημένη επιστολή τα οικεία εργατικά κέντρα και τις οικείες εργοδοτικές οργανώσεις να υποδείξουν του εκπροσώπους τους μαζί με τους αναπληρωτές τους για τη συγκρότηση των Επιτροπών Εργασίας

Η Επιτροπή συγκροτείται με απόφαση του Υπουργού Απασχόλησης και κοινωνικής προστασίας , η οποία δημοσιεύεται στο φύλλο Εφημερίδος της Κυβέρνησης το αργότερο μέχρι την 15^η Ιανουαρίου του έτους συγκροτήσεως της επιτροπής , αρχής γενομένης από το έτος 2006.

Με απόφαση του Υπουργού Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας ρυθμίζονται ο τρόπος και η διαδικασία λειτουργίας της Επιτροπής , οι διαδικασίες εκπροσωπήσεως , ο τρόπος κατάθεσης των συμφωνιών διευθέτησης , καθώς και η επιβολή κύρωσεων σε περίπτωση μη τηρήσεως αυτών.

2.4.5 Διαδικασία ρυθμίσεως της διευθέτησης

Όπως στο προϊσχύσαν δίκαιο, περί διευθετήσεως, έτσι και στο νεότερο νομοθέτημα, βασική προϋπόθεση είναι η σύναψη συμφωνίας μεταξύ των προαναφερόμενων φορέων. Δηλαδή μεταξύ αφ' ενός της επιχείρησης και αφ' ετέρου , καταρχήν της συνδικαλιστικής οργάνωσης και ελλείψει αυτής , του συμβουλίου εργαζομένων. Εφόσον η επιδιωκόμενη περί διευθέτησης ρύθμιση αφορά επιχείρηση με προσωπικό

λιγότερο των 20 εργαζομένων (αφού κατά την κείμενη νομοθεσία αποκλείεται η σύσταση σωματείου), η συνδικαλιστική εκπροσώπηση στον χώρο της επιχείρησης δραστηριοποιείται, μόνον επί τετραμήνου διευθέτησης , δια της Ένωσης προσώπων η οποία στερείται νομικής προσωπικότητας και ως εκ τούτου στερείται μονιμότητας και οργάνωσης, αφού η ίδρυση και η λειτουργία των ενώσεων αυτών γίνεται κάτω από ορισμένες προϋποθέσεις, μια εκ των οποίων είναι η συνύπαρξη 10 τουλάχιστον εργαζομένων, ως ιδρυτικών μελών. Σε περίπτωση έλλειψης και αυτών των προϋποθέσεων , η τετράμηνη διευθέτηση επιχειρείται με κοινό αίτημα του εργοδότη και του συνόλου των εργαζομένων της επιχείρησης.

Η συμφωνία που θα επιτευχθεί , ύστερα από διαβουλεύσεις, δεσμεύει το σύνολο των εργαζομένων της επιχείρησης και αποκτά τον εκτελεστό χαρακτήρα από την κατάθεση της στην τοπική επιθεώρηση εργασίας και κατονομάζεται ως **πρακτικό συμφωνίας**. Με τις νεότερες διατάξεις αποκλείεται η δυνατότητα προσφυγής των μερών , στον ΟΜΕΔ για παροχή μεσολάβησης ή διαιτησίας στις περιπτώσεις αποτυχίας των διαβουλεύσεων.

Στο νέο καθεστώς της διευθέτησης και ειδικότερα σε αυτό της τετράμηνης βάσης, ο νομοθέτης προτιμά την προσφυγή του ενδιαφερόμενου εργοδότη σε πενταμελή επιτροπή , με τον τίτλο «Επιτροπή Διευθέτησης του Χρόνου Εργασίας»στις περιπτώσεις αδυναμίας συνάψεως συμφωνίας, η έλλειψης μιας εκ των άνω οργανώσεων. Έτσι μια τέτοια , περί διευθετήσεως συμφωνία δεν επιτρέπεται να περιβληθεί τον τύπο συλλογικής σύμβασης εργασίας, ούτε

επίσης είναι δυνατόν να εξομοιωθεί με επιχειρησιακή ΣΣΕ. Όμως δεν αποκλείεται, ούτε απαγορεύεται από κάποια διάταξη της κειμένης νομοθεσίας, μία, περί διευθετήσεως, συμφωνία να αποτελέσει περιεχόμενο και όρο επιχειρησιακής ΣΣΕ, ή να εμφανιστεί ως αυτοτελής ρύθμιση περιβληθείσα τον τύπο επιχειρησιακής ΣΣΕ, με τη συνδρομή βέβαια των προϋποθέσεων που απαιτούνται για την κατάρτιση της. Οποσδήποτε όμως, σε κάθε περίπτωση δεν επιτρέπεται η ρύθμιση της διευθέτησης να επιτευχθεί με διαιτητική απόφαση.

Δικαίωμα μονομερούς προσφυγής στην προαναφερθείσα επιτροπή, από την πλευρά του εργοδότη, προβλέπεται μόνο για τις διευθετήσεις σε τετράμηνη βάση. Του δικαιώματος αυτού στερείται ο εργοδότης που θα επιλέξει σύστημα διευθέτησης σε ετήσια βάση. Έτσι σε περίπτωση αδυναμίας κατάρτισης συμφωνίας σε τετράμηνη βάση, είτε γιατί απέτυχαν οι διαπραγματεύσεις μεταξύ των μερών, είτε διότι δεν λειτουργεί στην επιχείρηση συνδικαλιστική οργάνωση ή συμβούλιο εργαζομένων ή ένωση προσώπων ή δεν έχει υποβληθεί κοινό αίτημα, ο ενδιαφερόμενος εργοδότης, στην προσπάθεια του να επιτύχει την επιβολή και εφαρμογή συστήματος διευθέτησης, προσφεύγει στην «επιτροπή διευθέτησης» του χρόνου εργασίας. Το δικαίωμα αυτό μπορεί να ασκηθεί μετά την διαπίστωση αποτυχίας των διαπραγματεύσεων. Τέτοια αποτυχία θεωρείται η παρέλευση 10 ημερών, που αρχίζει από την ημερομηνία που ο εργοδότης γνωστοποίησε εγγράφως την σχετική του πρόταση προς την εργατική πλευρά.

Η προσφυγή του ενδιαφερομένου εργοδότη στην επιτροπή γίνεται με υποβολή αιτήσεως ενώπιον αυτής. Στην αίτηση αυτή καταγράφονται, κατ'άρχην και υποχρεωτικά, οι λόγοι που επιβάλλουν την διευθέτηση. Καταγράφεται επίσης, η χρονική περίοδος εντός των ορίων της οποίας κατανέμονται οι προς διευθέτηση ώρες εργασίας, ο αριθμός των ωρών διευθέτησης ανά εργαζόμενο, καθώς και κυρίως ο τρόπος που η επιχείρηση θα αντισταθμίσει τις διευθετούμενες ώρες εργασίας. Δηλαδή ο τρόπος με τον οποίο θα επιστραφούν οι αυξημένες ώρες εργασίας στους μισθωτούς, είτε με μείωση των ωρών εργασίας ή με την χορήγηση ημερών αναπαύσεως ή τέλος με την χορήγηση αυξημένων αδειών με αποδοχές ή και με συνδυασμό όλων των άλλων.

Υποχρέωση του αιτούντος εργοδότη είναι να κοινοποιήσει την σχετική αίτηση κατά την ίδια μέρα υποβολής της και στην άλλη πλευρά, δηλαδή στον αρμόδιο φορέα που μπορεί να είναι το επιχειρησιακό σωματείο ή το συμβούλιο εργαζομένων κτλ. Η εργοδοτική αυτή υποχρέωση επεκτείνεται και έναντι του οικείου εργατικού κέντρου, έστω και αν τα κέντρα αυτά στερούνται αρμοδιότητας για τη σύναψη τέτοιων συμφωνιών. Οι ανωτέρω οργανώσεις μεταξύ των οποίων και τα εργατικά κέντρα έχουν κάθε δυνατότητα και δικαίωμα να υποβάλουν στην επιτροπή τις θέσεις και τις απόψεις τους επί της αιτούμενης διεθέτησης.

Επί της εργοδοτικής αιτήσεως αποφασίζει, (αν θα εγκριθεί ή αν θα απορριφθεί) η επιτροπή εντός προθεσμίας **3 εργάσιμων ημερών**. Η απόφαση της επιτροπής που κάνει δεκτή την αίτηση του εργοδότη και συνεπώς καθιερώνει

σύστημα διευθέτησης σε τετράμηνη βάση και διάρκειας, κατατίθεται και αυτή στην τοπική επιθεώρηση εργασίας για τις έννομες συνέπειες της εκτελεστότητας της συμφωνίας. Για τις συμφωνίες ή τις αποφάσεις των επιτροπών περί των διευθετήσεων, τηρείται στις κατά τόπους Επιθεωρήσεις Εργασίας ειδικό βιβλίο, στο οποίο καταχωρούνται τα σχετικά κείμενα.

Ανάγκη να επισημανθεί και πάλι είναι ότι η διαδικασία της διευθέτησης σε ετήσια βάση είναι όμοια με εκείνη που προβλέπεται και καθορίζεται για τις διευθετήσεις σε τετράμηνη βάση, με τη διαφορά όμως ότι στις διευθετήσεις σε ετήσια βάση αποκλείεται τόσο η μονομερής προσφυγή του εργοδότη στην Επιτροπή, όσο και η υποβολή κοινού αιτήματος του εργοδότη και των εργαζομένων όταν δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση κτλ. Επομένως στις περιπτώσεις αυτές μόνο με συμφωνία των μερών μπορεί να επιτευχθεί.

2.4.6 Η αντιμισθία και η υπερεργασία των εργαζομένων στο σύστημα της διευθέτησης

Η αντιμισθία των εργαζομένων που έχουν ενταχθεί στο σύστημα της διευθέτησης, για το συμφωνηθέν συνολικό διάστημα είναι ίση με την αμοιβή για την εργασία 8 ωρών ημερησίως και 40 ωρών την εβδομάδα (ή μικρότερου συμβατικού ωραρίου) χωρίς να επιτρέπεται αυξομείωση της

Οι κείμενες προστατευτικές διατάξεις για το χρόνο υποχρεωτικής ανάπαυσης των εργαζομένων έχουν πλήρη

εφαρμογή και κατά την περίοδο της αυξημένης απασχόλησης.

Κατά τον χρόνο της αυξημένης απασχόλησης, απαγορεύεται η υπερεργασιακή απασχόληση των μισθωτών. Η υπέρβαση του συμφωνηθέντος ωραρίου επιτρέπεται μόνο κατά την περίοδο της μειωμένης απασχόλησης των μισθωτών. Η υπέρβαση αυτή επιτρέπεται κατ' εξαίρεση και αντιμετωπίζεται με τις ακόλουθες οικονομικές συνέπειες:

α) Οι πρώτες 5 ώρες υπέρβασης του μειωμένου ωραρίου για τους απασχολούμενους υπό καθεστώς πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας και οι πρώτες 8 ώρες για τους εργαζομένους σε εξαήμερη βάση, θεωρούνται ως υπερεργασία. Η αμοιβή αυτών των ωρών ορίζεται ίση προς το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο , προσαυξημένο κατά 30%.

β) Η υπέρβαση των 5 ή των 8 ωρών, θεωρείται ως υπερωριακή απασχόληση και αμείβεται (τηρούμενων των προϋποθέσεων νομιμότητας) με προσαύξηση της τάξεως του 75%, υπολογιζόμενη επί του καταβαλλόμενου ωρομισθίου. Στην περίπτωση που δεν τηρηθούν οι προϋποθέσεις της νομιμότητας των υπερωριών, τότε αυτή θεωρείται κατ' εξαίρεση υπερωρία , δηλαδή παράνομη, και αμείβεται (αποζημιώνεται) με προσαυξημένο το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο κατά 100%.

Στα συστήματα της διευθέτησης του χρόνου ενδέχεται να συμβούν ορισμένες παρεκτροπές ή απρόοπτα. Όπως για παράδειγμα , αν για οποιονδήποτε λόγο η διευθέτηση δεν εφαρμοσθεί μέχρι την ολοκλήρωση της , ή αν κατά το χρόνο του μειωμένου εβδομαδιαίου ωραρίου απολυθεί ο μισθωτός , οπότε

θα στερηθεί τα πλεονεκτήματα που προσδοκούσε, δηλαδή να λαμβάνει την αμοιβή των 40 ωρών εβδομαδιαίως απασχολούμενος λιγότερες ώρες, τόσες όσες είναι εκείνες που πρόσφερε πέραν των οχτώ ωρών ημερησίως στην περίοδο της αυξημένης απασχόλησης.

Στις περιπτώσεις αυτές προβλέπεται θετική ρύθμιση ώστε να επιλυθούν τα προβλήματα. Δηλαδή οι μισθωτοί δικαιούνται να λάβουν αμοιβή για όλες τις ώρες πέραν του συμβατικού ωραρίου εργασίας των 40 ωρών. Αυτό προκύπτει από τη διατύπωση των διατάξεων με τις οποίες ορίζεται ότι δεν θίγονται οι ισχύουσες διατάξεις περί της νόμιμης προσαύξησης της αμοιβής της υπερωρίας, σε περίπτωση απόλυσης ή παραίτησης του εργαζομένου, ή ακόμα λήξεως της σεζόν για επιχειρήσεις εποχιακής λειτουργίας ή εργαζόμενους με σύμβαση εργασίας μικρότερη του ενός έτους.

2.4.7 Έναρξη ισχύος του νόμου

Η υποχρέωση εφαρμογής των ζητημάτων που αφορά τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας (άρθρο 2) και των χρονικών ορίων εργασίας (άρθρο 1), αρχίζει από την 1/10/2005, σε αντίθεση με την καθολική ισχύ του νόμου για τα λοιπά ζητήματα, που αρχίζει από την ημερομηνία της δημοσιοποίησης του στο ΦΕΚ, δηλαδή την 19^η Αυγούστου 2005.

2.4.8 Συμπέρασμα

Εκείνο που χαρακτηρίζει το νεοπαγές σύστημα διευθέτησης είναι ότι δεν κυριαρχείται από την εξουσία και τη δύναμη του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη, όπως αυτό ισχύει και λειτουργεί στα χρονικά όρια της υπερεργασίας. Έτσι ο περιορισμός του εργοδοτικού αυτού δικαιώματος αποκλείει και την περίπτωση μονομερούς εφαρμογής συστήματος διευθέτησης μέσω ατομικών συμφωνιών. Άλλωστε η επιβολή μηχανισμού διευθέτησης μέσω ατομικών συμφωνιών θα εγκυμονούσε πλείστους κινδύνους, όταν μάλιστα ορισμένος αριθμός εργαζομένων από το σύνολο του προσωπικού της επιχείρησης ή κάποιου τμήματος αυτής, θα αντιτασσόταν και θα ηρνεύτο την ένταξη του στην διεύθυνση που θα επέβαλλε ο εργοδότης, στα πλαίσια του διευθυντικού δικαιώματος του.

2.5 ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΟ ΝΟΜΙΚΟ ΚΑΘΕΣΤΩΣ

2.5.1 Ο Νόμος 2874/2000

Άρθρο 5

Διευθέτηση του χρόνου εργασίας

Το άρθρο 41 του ν.1892/1990 (ΦΕΚ 101 Α'), όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 3 του ν.2639/1998 (ΦΕΚ-205 Α'), τροποποιείται ως ακολούθως:

"1. Σε επιχειρήσεις, στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως, επιτρέπεται να καθορίζεται με επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας

ή με συμφωνίες του εργοδότη και του επιχειρησιακού σωματείου ή του εργοδότη και του συμβουλίου των εργαζομένων ή του εργοδότη και των ενώσεων προσώπων της επόμενης παραγράφου, ότι εκατόν τριάντα οκτώ (138) ώρες εργασίας από το συνολικό ετήσιο χρόνο εργασίας κατανέμονται με αυξημένο αριθμό ωρών σε ορισμένες περιόδους και με αντίστοιχη μείωση των ωρών εργασίας κατά το λοιπό διάστημα, τηρουμένων των κειμένων διατάξεων για το χρόνο υποχρεωτικής ανάπαυσης των εργαζομένων, καθώς και του ισχύοντος, κατά το νόμο, ανώτατου ορίου του μέσου χρόνου εβδομαδιαίας απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων των υπερωριών. Στην περίπτωση αυτή, ο ανώτατος μέσος όρος των ωρών εβδομαδιαίας εργασίας ετησίως (περίοδος αναφοράς), μη συμπεριλαμβανομένων των νόμιμων υπερωριών, είναι οι τριάντα οκτώ (38) ώρες. Οι περίοδοι ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών και οι περίοδοι άδειας ασθένειας δεν συνυπολογίζονται, όσον αφορά τον υπολογισμό του ετήσιου μέσου όρου. Κατά τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας επιτρέπεται να χορηγείται στον εργαζόμενο, αντί της μείωσης των ωρών εργασίας σε αντιστάθμιση των πρόσθετων ωρών που εργάσθηκε κατά την περίοδο αυξημένου ωραρίου, είτε ανάλογη ημερήσια ανάπαυση (ρεπό) είτε ανάλογη προσαύξηση της ετήσιας μετ' αποδοχών άδειας.

2. Η κατά την προηγούμενη παράγραφο ένωση προσώπων αρκεί να έχει συσταθεί από πέντε (5) τουλάχιστον εργαζόμενους, εφόσον η επιχείρηση απασχολεί είκοσι (20) τουλάχιστον εργαζόμενους, εφαρμοζομένων κατά τα λοιπά των σχετικών διατάξεων του ν.1264/1982 (ΦΕΚ 79 Α'). Σε επιχειρήσεις που δεν υπάρχει επιχειρησιακό σωματείο ή

συμβούλιο εργαζομένων ή ένωση προσώπων της παραγράφου 3 του άρθρου 1 του ν.1264/1982 (ΦΕΚ 79 Α'), όπως ισχύει, ή απασχολούν λιγότερους από είκοσι (20) εργαζόμενους, η συμφωνία διευθέτησης του χρόνου εργασίας γίνεται μεταξύ του εργοδότη και του αντίστοιχου κλαδικού σωματείου ή της αντίστοιχης ομοσπονδίας. Σε περίπτωση που δεν επιτευχθεί συμφωνία μεταξύ του εργοδότη και του αντίστοιχου κλαδικού σωματείου ή της αντίστοιχης ομοσπονδίας, το θέμα μπορεί να παραπέμπεται από τον ενδιαφερόμενο στις υπηρεσίες μεσολάβησης και διαιτησίας του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ.) κατά τις διατάξεις του ν.1876/1990 (ΦΕΚ 27 Α'), όπως ισχύει, και των προεδρικών διαταγμάτων που εκδόθηκαν κατ' εξουσιοδότησή του.

3. Η καταβαλλόμενη, κατ' εφαρμογή των διατάξεων των προηγούμενων παραγράφων, αμοιβή για το συνολικό χρονικό διάστημα είναι ίση με την αντίστοιχη αμοιβή για εργασία οκτώ (8) ωρών ημερησίως και σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως, χωρίς να επιτρέπεται αυξομείωσή της. Κατά τη διευθέτηση απαγορεύεται η ιδιόρρυθμη υπερωρία και επιτρέπεται μόνο νόμιμη υπερωριακή απασχόληση των εργαζομένων, κατά τις κείμενες διατάξεις. Η προσαύξηση της αμοιβής λόγω υπερωριών υπολογίζεται κατά το τέλος της ετήσιας περιόδου αναφοράς και καταβάλλεται για την πέραν των τριάντα οκτώ (38) ωρών εβδομαδιαίως, κατά μέσο όρο, παρασχεθείσα εργασία.

4. Οι διατάξεις του παρόντος εφαρμόζονται αναλόγως και για:

α) εποχιακές επιχειρήσεις και

β) εργαζόμενους με σύμβαση εργασίας διάρκειας μικρότερης του ενός (1) έτους. Εφόσον από οποιονδήποτε λόγο, ιδίως

εξαιτίας παραίτησης ή απόλυσης του εργαζομένου ή εποχιακής λειτουργίας της επιχείρησης, δεν εφαρμόζεται ή δεν ολοκληρώνεται η διευθέτηση του χρόνου εργασίας σύμφωνα με τον παρόντα νόμο, δεν θίγονται οι ισχύουσες διατάξεις περί της νόμιμης προσαύξησης της αμοιβής της υπερωρίας.

5. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων ρυθμίζεται ο τρόπος κατάθεσης των συμφωνιών, η επιβολή κυρώσεων σε περίπτωση μη τήρησης αυτών, η τηρούμενη διαδικασία, καθώς και κάθε λεπτομέρεια, που αφορά των εφαρμογή του άρθρου αυτού.

6. Με τις διατάξεις του παρόντος άρθρου δεν θίγονται οι σχετικές ρυθμίσεις του ν.2602/1998 (ΦΕΚ 83 Α') ή άλλων ειδικών νόμων, που αποσκοπούν στην εξυγίανση φορέων του ευρύτερου δημόσιου τομέα."

2.5.2 Διαφορές μεταξύ του νέου και του παλιού νόμου

α) Στον Ν. 3385/2005 δύναται να ζητήσουν και να ρυθμίσουν τη διευθέτηση και οι επιχειρήσεις οι οποίες εφαρμόζουν συμβατικό ωράριο εργασίας μικρότερο των 40 ωρών. Αυτή η δυνατότητα δεν προβλεπόταν από τον προηγούμενο δίκαιο, αφού οι διατάξεις του άρθρου 5 του Ν. 2874/2000 επέτρεπαν την διευθέτηση μόνο για επιχειρήσεις με συμβατικό ωράριο εργασίας 40 και πλέον ωρών εβδομαδιαίως. Γεγονός που είχε αφήσει εκτός ρυθμίσεως περί της διευθέτησης, σημαντικό αριθμό επιχειρήσεων, με πρώτες τις τράπεζες.

β) Από τη διατύπωση της σχετικής διάταξης(6 α) του νέου νόμου και σε σύγκριση του με τις αντίστοιχες διατάξεις των

προηγούμενων νόμων (Ν.1892/90 , Ν. 2639/98, Ν. 2874/2000) προκύπτει ότι η εν λόγω συμφωνία περί της διευθέτησης δεν μπορεί να αποτελέσει περιεχόμενο επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας. Ειδικότερα παρατηρείτε ότι σε όλα τα παλαιότερα νομοθετήματα αναφερόταν ρητά η δυνατότητα διευθέτησης του χρόνου εργασίας με συλλογική σύμβαση εργασίας. Επίσης γινόταν εισαγωγή διευθέτησης με ΕΣΣΕ ή συμφωνία μεταξύ επιχείρησης και επιχειρησιακού συμβουλίου - συμβούλιο εργαζομένων ή και ενώσεων προσώπων. Αντίθετα στο νέο νομοθέτημα αναφέρεται η δυνατότητα διευθέτησης σε τετράμηνη ή ετήσια βάση, μόνο με *πρακτικό συμφωνίας* μεταξύ επιχείρησης και επιχειρησιακού συμβουλίου - συμβούλιο εργαζομένων, και όχι με συλλογική σύμβαση εργασίας. Προφανώς ο νομοθέτης δεν θέλησε να υπάρχει η δυνατότητα ρύθμισης της διευθέτησης με συλλογικές συμβάσεις εργασίας , ώστε να αποφεύγονται οι συλλογικές συγκρούσεις και διενέξεις με αφορμή τα ζητήματα που σχετίζονται με την οργάνωση του χρόνου εργασίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

(ΕΡΕΥΝΑ - ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ - ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ)

3.1 Περιοχές και σκοπός της έρευνας.

3.2 Η με αριθ. πρωτ. 3012/9-1-2006 Υπ. Απόφαση περί καθορισμού διαδικασιών εκπροσώπησης στην Επιτροπή διευθέτησης (ΦΕΚ 40/Β' /19-1-06).

3.3 Τα στοιχεία της έρευνας.

3.4 Προβλήματα κατά την εφαρμογή του Νόμου.

3.5 Συμπεράσματα - προτάσεις

3.1 Περιοχές και σκοπός της έρευνας

Υστερα από την ανάλυση του νομικού πλαισίου που καθορίζει την διευθέτηση του χρόνου εργασίας, η εργασία μας προχώρησε με τη διεξαγωγή έρευνας, και τη συλλογή στοιχείων από διάφορες υπηρεσίες, με σκοπό να διαπιστώσουμε αν η διευθέτηση του χρόνου εργασίας εφαρμόζεται στην πράξη, αν έχει υιοθετηθεί το νέο αυτό σύστημα από τις επιχειρήσεις, ή αν αυτό παρουσιάζει προβλήματα , δυσκολίες στην εφαρμογή του, ή τυχόν αντιδράσεις από την πλευρά των εργαζομένων και των εργοδοτών.

Πιο συγκεκριμένα επισκεφτήκαμε τις Επιθεωρήσεις Εργασίας στο Νομό Αχαΐας και στη Νομαρχία Αθηνών, η οποίες μας έδωσαν στοιχεία , για ότι αφορά την αποδοχή που έχει το νέο σύστημα διευθέτησης από επιχειρηματικό περιβάλλον, για τον αριθμό των εταιριών που έχουν εφαρμόσει τη διευθέτηση, για τον αριθμό των αιτήσεων από τις επιχειρήσεις, αλλά και τις αποτυχημένες διαπραγματεύσεις για την επίτευξη συμφωνίας μεταξύ εργοδοτών- εργαζομένων.

3.2 Η με αριθ. πρωτ. 3012/9-1-2006 Υπ. Απόφαση.

ΘΕΜΑ: Καθορισμός διαδικασιών εκπροσώπησης στην Επιτροπή
διευθέτησης του χρόνου εργασίας του Ν. 3385/2005

Αποφασίζουμε

Καθορίζουμε τον τρόπο και τη διαδικασία λειτουργίας των Επιτροπών Διευθέτησης του Χρόνου Εργασίας (παρ. 11 άρθρ. 2 Ν. 3385/2005), τη διαδικασία εκπροσώπησης, τον τρόπο κατάθεσης των συμφωνιών διευθέτησης, τις επιβαλλόμενες κυρώσεις σε περίπτωση μη τήρησης αυτών καθώς και την τηρούμενη διαδικασία.

Στους νομούς που λειτουργεί ένα Εργατικό Κέντρο ή μια οικεία Εργοδοτική Οργάνωση το πρώτο υποδεικνύει προς τοποθέτηση στην Επιτροπή του άρθρου 2 παρ. 11 Ν. 3385/2005 τους δύο εκπροσώπους των εργαζομένων και τους αναπληρωτές τους και η δεύτερη τους δύο εκπροσώπους των εργοδοτών και τους αναπληρωτές τους.

Στους νομούς που λειτουργούν περισσότερα του ενός Εργατικά Κέντρα ή οικείες Εργοδοτικές Οργανώσεις, έκαστο τοπικό Εργατικό Κέντρο και έκαστη οικεία τοπική Εργοδοτική Οργάνωση υποδεικνύει προς συγκρότηση της Επιτροπής του άρθρου 2 παρ. 11 Ν. 3385/2005 δύο εκπροσώπους και δύο αναπληρωτές.

Εκ των συγκροτούντων την Επιτροπή του άρθρου 2 παρ. 11 Ν. 3385/2005 εκπροσώπων των τοπικών Εργατικών Κέντρων και τοπικών Εργοδοτικών Οργανώσεων και των αναπληρωτών τους συμμετέχουν εκάστοτε στη συνεδρίαση οι υποδειχθέντες από το τοπικό Εργατικό Κέντρο και τη οικεία τοπική Εργοδοτική Οργάνωση στην περιοχή των οποίων έχει την έδρα της η επιχείρηση ή ο εργοδότης του οποίου συζητείται η αίτηση διευθέτησης του χρόνου εργασίας.

Αν δεν υποδειχθούν οι εκπρόσωποι και οι αναπληρωτές αυτών εντός της ταχθείσης προθεσμίας ή οι υποδειχθέντες είναι λιγότερο από τον προβλεπόμενο αριθμό, εφαρμόζονται αναλόγως οι διατάξεις <<Περί συλλογικών οργάνων>> των άρθρων 13, 14, 15 του Ν. 2690/1999 <<Κύρωση του Κώδικα Διοικητικής Διαδικασίας και άλλες διατάξεις>> και οι διατάξεις του άρθρου 8 παρ. 3 του Ν. 2336/1995.

Η υποβαλλόμενη στην Επιτροπή αίτηση του Εργοδότη για διευθέτηση του χρόνου εργασίας καταχωρείται σε ειδικό βιβλίο- πρωτόκολλο, στο οποίο καταχωρούνται και οι εκδιδόμενες αποφάσεις.

Η αίτηση περιλαμβάνει όλα τα υπό του νόμου προβλεπόμενα στοιχεία(εδ. α, παρ. 6 άρθρ. 2 Ν. 3385/2005) και κοινοποιείται την ημέρα που κατατίθεται στην πλέον αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση ή στο συμβούλιο εργαζομένων της επιχείρησης και στο τοπικό Εργατικό Κέντρο και τη τοπική Εργοδοτική Οργάνωση.

Οι ανωτέρω οργανώσεις μπορούν να υποβάλλουν στην Επιτροπή υπόμνημα με τις απόψεις τους επί της αιτούμενης διευθέτησης του χρόνου εργασίας.

Μετά την υποβολή της σχετικής αίτησης ο Πρόεδρος ορίζει την ημέρα και ώρα συνεδρίασης της Επιτροπής και καλεί εγγράφως τα μέλη της στα οποία γνωστοποιεί και το προς συζήτηση θέμα.

Η Επιτροπή συνεδριάζει και εκδίδει απόφαση εντός τριών (3) εργάσιμων ημερών από την ημέρα που θα υποβληθεί η σχετική αίτηση του εργοδότη.

Οι αποφάσεις της Επιτροπής λαμβάνονται κατά πλειοψηφία. Σε περίπτωση ισοψηφίας υπερισχύει η ψήφος του Προέδρου.

Σε περίπτωση που δεν προσέλθει στη συνεδρίαση της Επιτροπής νομίμως κληθέν μέλος της, εφαρμόζονται αναλόγως οι διατάξεις περί Συλλογικών Οργάνων και Επιτροπών του Κώδικα Διοικητικής Διαδικασίας.

Χρέη γραμματέα της Επιτροπής εκτελεί υπάλληλος της Επιθεώρησης Εργασίας ο οποίος ορίζεται για δύο χρόνια με την απόφαση συγκρότησης της Επιτροπής.

Στα τηρούμενα πρακτικά καταγράφονται οι συμμετέχοντες, οι απόψεις του Προέδρου και των μελών της Επιτροπής επί του εκάστοτε συζητούμενου θέματος και η ληφθείσα απόφαση.

Η απόφαση της Επιτροπής 1)κατατίθεται μερίμνη του Προέδρου της, στην Επιθεώρηση Εργασίας προκειμένου να καταχωρηθεί στο τηρούμενο ειδικό βιβλίο(παρ. 8 άρθ. 2 Ν. 3385/05), 2)επιδίδεται στην Επιχείρηση ή Εργοδότη που υπέβαλε την αίτηση, 3)στο κατά τόπον αρμόδιο Εργατικό Κέντρο και Εργοδοτική Οργάνωση, στην πλέον αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική Οργάνωση ή στο συμβούλιο εργαζομένων της επιχείρησης και 4)κοινοποιείται στην αρμόδια διεύθυνση του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας(Δ/ση Όρων Εργασίας)

Αν υποβληθεί στην Επιτροπή προς επικύρωση κοινό αίτημα των εργαζομένων στην επιχείρηση και του εργοδότη προς διευθέτηση του χρόνου εργασίας ο Πρόεδρος της Επιτροπής συγκαλεί την Επιτροπή, ως ανωτέρω και επικυρώνει εντός τριών ημερών την από κοινού αιτούμενη διευθέτηση του χρόνου εργασίας εφ' όσον το περιεχόμενό της είναι σύμφωνο με τις ισχύουσες διατάξεις.

Οι διατάξεις <<Περί Συλλογικών Οργάνων>> του άρθρου 13, 14, 15 του Ν. 2690/1999 <<Κύρωση του Κώδικα Διοικητικής Διαδικασίας και άλλες διατάξεις>> καθώς και το άρθρο 8 παρ. 3 του Ν. 2336/1995 ισχύουν αναλόγως.

Σε περίπτωση μη τήρησης των αποφάσεων της Επιτροπής από τους ενδιαφερόμενους επιβάλλονται οι κυρώσεις που προβλέπονται από τους σχετικούς εργατικούς νόμους.

3.3 Τα στοιχεία της έρευνας.

Για τις ανάγκες της εργασίας μας κρίναμε απαραίτητο όπως είπαμε, να επισκεφθούμε κάποιες επιθεωρήσεις εργασίας για να διαπιστώσουμε ποιες επιχειρήσεις έχουν εφαρμόσει το νομοσχέδιο περί διευθέτησης του χρόνου εργασίας. Συγκεκριμένα επισκεφθήκαμε την επιθεώρηση εργασίας της Πάτρας, και τρεις επιθεωρήσεις εργασίας της Αθήνας: της Γλυφάδας, της Καλλιθέας, και του Περιστερίου.

Όσον αφορά την Αχαΐα σύμφωνα με την διευθύντρια κοινωνικής επιθεώρησης εργασίας της Πάτρας καμία επιχείρηση στην Αχαΐα δεν έχει εφαρμόσει διευθέτηση του χρόνου εργασίας με τον νέο νόμο.

Στην Αττική σύμφωνα με την πρόεδρο της επιτροπής διευθέτησης του χρόνου εργασίας Νομαρχίας Αθηνών που είναι κοινωνική επιθεωρήτρια στο τμήμα επιθεώρησης εργασίας Γλυφάδας, έχουν εφαρμόσει τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας 2 εταιρείες. Η μια είναι κάβα ποτών και η άλλη είναι επιχείρηση εποχιακού χαρακτήρα. Οι εταιρείες έχουν εφαρμόσει το νόμο σε ετήσια βάση και μέχρι στιγμής δεν έχουν αναφερθεί κάποια προβλήματα στους κοινωνικούς επιθεωρητές. Αξίζει να σημειωθεί ότι ακόμα τρεις εταιρείες είχαν υποβάλλει αίτηση για διευθέτηση αλλά τελικά ματαιώθηκε καθώς δεν εμφανίστηκαν εκπρόσωποι των εργαζομένων κατά τη διάρκεια των διαπραγματεύσεων.

3.4 ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΟΥ ΝΟΜΟΥ 3385/2005.

Στην παράγραφο 3.3 αναφέραμε ότι δύο εταιρείες έχουν εφαρμόσει το νόμο χωρίς προβλήματα μέχρι στιγμής και τρεις ακόμα είχαν υποβάλλει αίτηση για διευθέτηση αλλά τελικά ματαιώθηκε καθώς δεν παρουσιάστηκαν εκπρόσωποι των εργαζομένων.

Σύμφωνα με τους κοινωνικούς επιθεωρητές οι εργαζόμενοι έχουν μια ένσταση όσον αφορά τα μέλη της επιτροπής διευθέτησης καθώς δεν έχουν οριστεί εκπρόσωποι των εργαζόμενων (Γ.Σ.Ε.Ε. , Α.Δ.Ε.Δ.Υ.). Παραθέτουμε τα μέλη της επιτροπής διευθέτησης του χρόνου εργασίας Νομαρχίας Αθηνών όπως αυτά ορίζονται από την υπ' αριθμόν 3012/9-1-2005 υπουργική απόφαση.

1) Σαραφίδου Αθηνά κοινωνική επιθεωρήτρια στο τμήμα κοινωνικής επιθεώρησης Γλυφάδας ως πρόεδρος, με αναπληρώτρια την Θεάκου Νίκη επίσης κοινωνική επιθεωρήτρια στο τμήμα κοινωνικής επιθεώρησης εργασίας δυτικού τομέα Αθηνών.

2) Εκπρόσωποι εργοδοτών

Α) από το Σύνδεσμο Βιομηχανιών Αττικής και Πειραιώς :

α) Φορτσέρας Αναστάσιος, με αναπληρωτή τον Μπαλτσαβιά Γεώργιο

Β) από τη Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών Βιοτεχνών , Εμπόρων Ελλάδος:

α) Κολοκυθάς Ιωάννης, με αναπληρωτή το Χατζηβασίλογλου Ηλία

Γ) από την Εθνική Συνομοσπονδία Ελληνικού Εμπορίου :

α) Παπαχρυσάνθου Γεώργιος, με αναπληρωτή το Λέκκα Δημήτριο

β) Τριανταφύλλου Θεόδωρο με αναπληρωτή τη Γούναρη Άννα

Δ) από τον Εμπορικό Σύλλογο Αθηνών :

α) Ζούλοβιτς Μαργαρίτα, με αναπληρώτρια την Ευσταθίου Ισμήνη

β) Κουγιουμτζής Νικόλαος με αναπληρώτρια την Μακαροπούλου

Γεωργία

Γραμματέας της Επιτροπής ορίζεται η Κέκυζα Ανθούλα, υπάλληλος του Τμήματος Κοινωνικής Επιθεώρησης Περιστερίου, με αναπληρώτρια την Μάντση Γεωργία, υπάλληλο του Τμήματος Κοινωνικής Επιθεώρησης Ν.Ιωνίας.

Στην επιτροπή δεν ορίζονται ως μέλη εκπρόσωποι των εργαζομένων, επειδή δεν υπεδείχθησαν από τον αρμόδιο φορέα, αν και ζητήθηκε εμπρόθεσμα η υπόδειξή τους.

Οι κοινωνικοί επιθεωρητές θεωρούν το γεγονός αυτό μειονέκτημα για τους εργαζόμενους καθώς δεν υπάρχει ισότητα εργαζόμενων και εργοδοτών όσον αφορά την εκπροσώπηση στις συνεδριάσεις της επιτροπής. Οι εργαζόμενοι αντιδρούν και δεν συμμετέχουν στις συνεδριάσεις που γίνονται όταν οι εργοδότες κάνουν αίτημα για διευθέτηση του χρόνου εργασίας και έτσι η διευθέτηση ματαιώνεται για τις επιχειρήσεις.

Μια ακόμα αιτία που δεν προχωρά η διευθέτηση του χρόνου είναι ότι ο νομός 3385/2005 δεν είναι ακόμα γνωστός. Πολλές εταιρείες που είχαν εφαρμόσει διευθέτηση με το προηγούμενο καθεστώς δεν έχουν εφαρμόσει ακόμα διευθέτηση με το νέο και εικάζεται ότι συμβαίνει αυτό διότι δεν είναι γνωστό το νέο σύστημα καθώς και ο τρόπος εφαρμογής του.

3.5 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ – ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας όπως προαναφέραμε έχει εφαρμοστεί ελάχιστα. Στην προηγούμενη παράγραφο αναφέραμε τα προβλήματα τα οποία υπάρχουν τώρα θα επιχειρήσουμε να προτείνουμε κάποιες ρυθμίσεις που πιθανών να βοηθήσουν αν εφαρμοστούν.

Κατ'αρχήν θα πρέπει το υπουργείο απασχόλησης να προωθήσει την διευθέτηση στις επιχειρήσεις. Χρειάζεται να αποσταλεί έγγραφο που να εξηγεί τη νέα νομοθεσία καθώς και τα οφέλη της διευθέτησης ιδίως για τις εποχιακές επιχειρήσεις.

Πρέπει επίσης να εισαχθεί εκπρόσωπος των εργαζομένων στην επιτροπή διευθέτησης για να είναι πιο δίκαιο το σύστημα.

Τέλος θα πρέπει οι εργαζόμενοι να υποστηρίζουν τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας καθώς βασίζεται στην καλή πίστη των ίδιων. Εξάλλου μια σωστή διευθέτηση εργασίας ωφελεί και τους ίδιους τους εργαζόμενους.

Γενικά όμως το σύστημα αυτό διευθέτησης είναι καλύτερο από το προηγούμενο του 2000. Επιχειρεί να απλοποιήσει τους όρους της διευθέτησης και προσπαθεί να βελτιώσει όλα εκείνα τα κακώς κείμενα που είχαν σχεδόν οδηγήσει στην απαξίωση του θεσμού.

BIBΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ – ΠΗΓΕΣ

- Ο Νόμος 3385/05 (Άρθρο 2) , Διευθέτηση του χρόνου εργασίας.
- Η εγκύκλιος επί του Νόμου με αριθ. Πρωτ. 4556/29-9-05.
- Εισηγητική έκθεση του Νόμου προς τη βουλή των Ελλήνων.
- Δελτίον εργατικής νομοθεσίας (αρ. τεύχους 1456-1457).
- Περιοδικό Λογιστής τεύχος Νοεμβρίου.
- Επιθεωρήσεις Εργασίας στις Νομαρχίες Αχαΐας και Αθηνών.
- Εργασίας σχέσεις.
- Στοιχεία Εργατικού Δικαίου.
- Η με αριθ. Πρωτ. 3012/9-01-2006 απόφαση του Υπουργού Απασχόλησης και Κοινωνικής προστασίας περί διαδικασιών εκπροσώπησης στην επιτροπή διευθέτησης του χρόνου εργασίας.