



1887

12/1

10 JAN 2011

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ
ΓΕΝ. Δ/ΝΣΗ Δ/ΚΗΣ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ
ΤΜΗΜΑ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟΥ
ΣΥΝΤΟΝΙΣΜΟΥ &
ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΣΗΣ

Αθήνα 7 Ιανουαρίου 2011
Αριθ. Πρωτ.: 2610

ΠΡΟΣ: Τη Βουλή των Ελλήνων
Δ/νση Κοιν/κού Ελέγχου
✓ Τμήμα Αναφορών
Αθήνα

Ταχ. Δ/νση: Πειραιώς 40
Ταχ. Κώδικας: 101 82 - Αθήνα
TELEFAX: 2105203872
Πληροφορίες: Β. Χαραλάμπους
Τηλέφωνο: 2105295194
e-mail: ypertns@ypakp.gr

ΚΟΙΝ: Ομοσπονδία Επιχειρησιακών
Σωματείων Ιδιωτικών Καζίνο
Πλατεία Βικτωρίας 5
Αθήνα
Τ.Κ. 10434

ΘΕΜΑ: Αιτήματα Ομοσπονδίας Επιχειρησιακών Σωματείων Ιδιωτικών Καζίνο
ΣΧΕΤ: Η με αρ. πρωτ. 1887/2-12-2010 ΠΑΒ ✓

Απαντώντας στο ανωτέρω σχετικό, που κατατέθηκε στη Βουλή από το Βουλευτή κ. Ν. Νικολόπουλο, σχετικά με το ανωτέρω θέμα, σας πληροφορούμε τα εξής:

Με την ψήφιση του Νόμου 3846/2010 «Εγγυήσεις για την εργασιακή ασφάλεια και άλλες διατάξεις» (ΦΕΚ 66/Α') όπως αυτός τροποποιήθηκε με το Ν. 3899/2010 «Επείγοντα μέτρα εφαρμογής του προγράμματος στήριξης της ελληνικής οικονομίας» (ΦΕΚ 212/Α'), θεσπίσθηκαν νέες διατάξεις και έγιναν τροποποιήσεις υφιστάμενων διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας που αφορούν τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης, προκειμένου αφενός μεν να διασφαλίζονται τα εργασιακά δικαιώματα των εργαζομένων αλλά και η αναγκαία ευελιξία στην αγορά εργασίας, αφετέρου δε η βελτίωση της ανταγωνιστικότητας της Οικονομίας. Βασικές συνιστώσες του νόμου είναι ο έλεγχος, η ρύθμιση και η πραγματοποίηση συγκεκριμένων παρεμβάσεων για εγγυήσεις που είχαν παραληφθεί ή που η πραγματικότητα ανέδειξε ως απολύτως αναγκαίες.

Με το άρθρο 1 του Ν. 3846/2010 που αντικαθιστά την παρ. 1 του άρθρου 1 του Ν.2639/1998 προβλέπεται ότι «η συμφωνία μεταξύ εργοδότη και απασχολούμενου για παροχή υπηρεσιών ή έργου, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, ιδίως στις περιπτώσεις αμοιβής κατά μονάδα εργασίας, τηλεργασίας, κατ' οίκον απασχόλησης, τεκμαίρεται ότι υποκρύπτει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, εφόσον η εργασία παρέχεται αυτοπροσώπως, αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη για εννέα συνεχείς μήνες». Το εν λόγω άρθρο εισάγει τεκμήριο υπέρ της μισθωτής εργασίας. Το βάρος της απόδειξης ότι δεν πρόκειται για σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, φέρει πλέον ο εργοδότης εφόσον αμφισβητήσει το ανωτέρω τεκμήριο.

Το άρθρο 2 του ανωτέρω νόμου αντικαθιστά το άρθρο 38 του ν.1892/1990 όπως αντικαταστάθηκε και ισχύει με το άρθρο 2 του νόμου 2639/1998 περί μερικής απασχόλησης και θεσπίζει μια σειρά νέων προστατευτικών διατάξεων υπέρ των εργαζομένων αυτής της κατηγορίας και τροποποιεί υφιστάμενες διατάξεις που

αποσκοπούν στην περαιτέρω προστασία τους. Μεταξύ άλλων εισάγονται οι ορισμοί του «εργαζόμενου μερικής απασχόλησης» και του «συγκρίσιμου εργαζομένου με πλήρη απασχόληση» ούτως ώστε να εξασφαλίζεται η αρχή της ίσης μεταχείρισης, ορίζεται και διασαφηνίζεται η έννοια της εκ περιτροπής απασχόλησης και γενικότερα διατηρούνται και διευρύνονται οι προστατευτικές διατάξεις υπέρ των εργαζομένων με μερική απασχόληση.

Διατηρείται η αρχή της ελεύθερης προσφυγής στη μερική απασχόληση με κοινή συμφωνία των μερών και με τον έγγραφο τύπο ως συστατικό στοιχείο για την κατάρτιση της σύμβασης αυτής.

Η μερική απασχόληση εξ ορισμού περιλαμβάνει αριθμό ωρών εργασίας μικρότερο από αυτόν της πλήρους απασχόλησης με βασικές χρονικές μονάδες – σημεία αναφοράς την ημέρα, την εβδομάδα, το δεκαπενθήμερο, το μήνα. Η διάταξη δίνει τη δυνατότητα να συμφωνηθεί οποτεδήποτε η μερική απασχόληση (κατά τη σύσταση ή κατά τη διάρκεια της σύμβασης).

Με την παράγραφο 8 λαμβάνεται μέριμνα ώστε η άρνηση ενός εργαζομένου να ενταχθεί από εργασία πλήρους απασχόλησης σε εργασία με μερική απασχόληση, να μην συνιστά από μόνη της δικαιολογία για τη λύση της σύμβασης εργασίας καθώς από την παρούσα διάταξη προβλέπεται ότι είναι άκυρη η καταγγελία της σύμβασης λόγω του ότι ο ήδη εργαζόμενος στην επιχείρηση με σύμβαση εργασίας πλήρους απασχόλησης δεν αποδέχεται πρόταση του εργοδότη να μετατραπεί η σύμβαση εργασίας πλήρους απασχόλησης σε σύμβαση εργασίας μερικής απασχόλησης.

Με την παρ. 1 του άρθρου 17 του Ν.3899/2010 η οποία αντικαθιστά την παρ. 9 του Ν. 3846/2010 δεν προβλέπεται πλέον δικαίωμα προσαύξησης της αμοιβής των μερικώς απασχολούμενων κατά 7,5 % στις περιπτώσεις που το ωράριό τους είναι μικρότερο των 4 ωρών ημερησίως. Οι αποδοχές των εργαζομένων με σύμβαση ή σχέση εργασίας μερικής απασχόλησης υπολογίζονται όπως και οι αποδοχές του συγκρίσιμου εργαζομένου και αντιστοιχούν στις ώρες εργασίας της μερικής απασχόλησης.

Με την παρ. 2 του άρθρου 17 του ίδιου Νόμου, η οποία αντικαθιστά την παρ. 11 του Ν. 3846/2010, δεν προβλέπεται πλέον δικαίωμα προσαυξημένης αμοιβής σε περίπτωση που οι μερικώς απασχολούμενοι καλούνται να παρέχουν εργασία πέραν της συμφωνημένης. Ο μερικώς απασχολούμενος έχει υποχρέωση να την παράσχει, αν είναι σε θέση να το κάνει και η άρνησή του θα ήταν αντίθετη με την καλή πίστη. Προβλέπεται όμως δικαίωμα άρνησης παροχής της, όταν αυτή λαμβάνει χώρα κατά συνήθη τρόπο. Αναγνωρίζεται δικαίωμα του πλήρως απασχολούμενου (παρ. 12), εφόσον έχει συμπληρώσει ένα ημερολογιακό έτος εργασίας στον ίδιο εργοδότη, να ζητήσει με αίτησή του τη μετατροπή της σύμβασης εργασίας του από πλήρη σε μερική απασχόληση με δικαίωμα επανόδου σε πλήρη απασχόληση. Με αυτή τη διάταξη δίνεται η δυνατότητα στους εργαζόμενους να αντιμετωπίσουν έκτακτες οικογενειακές ανάγκες ή ανάγκες που προκύπτουν για εκπαιδευτικούς λόγους και για όσο διάστημα διαρκούν αυτές, διατηρώντας δικαίωμα επανόδου σε πλήρη απασχόληση. Ακόμη τροποποιείται η διάταξη που προέβλεπε ότι οκτώ ώρες εργασίας με μερική απασχόληση αντιστοιχούν σε μια μέρα προϋπηρεσίας και ο υπολογισμός του χρόνου προϋπηρεσίας του μερικώς απασχολούμενου γίνεται κατ' αντιστοιχία με τον τρόπο υπολογισμού του χρόνου προϋπηρεσίας του συγκρίσιμου εργαζομένου στην ίδια επιχείρηση (παρ. 13).

Με την παρ. 3 κατά την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας ή κατά τη διάρκειά της, ο εργοδότης και ο μισθωτός μπορούν με έγγραφη ατομική σύμβαση να συμφωνήσουν κάθε μορφή απασχόλησης εκ περιτροπής.

Εκ περιτροπής απασχόληση θεωρείται η απασχόληση κατά λιγότερες ημέρες την εβδομάδα ή κατά λιγότερες εβδομάδες το μήνα ή κατά λιγότερους μήνες το έτος ή συνδυασμός αυτών κατά πλήρες ημερήσιο ωράριο εργασίας.

Αν περιοριστούν οι δραστηριότητες του, ο εργοδότης μπορεί, αντί καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, να επιβάλει σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης στην επιχείρησή του, η διάρκεια της οποίας δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει πλέον τους εννέα (9) μήνες - αντί των έξι (6) μηνών που προβλεπόταν με τις παλιές διατάξεις - στο ίδιο ημερολογιακό έτος (παρ. 3 του άρθρου 17 του Ν. 3899/2010), μόνο εφόσον προηγουμένως προβεί σε ενημέρωση και διαβούλευση με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων, σύμφωνα με τις διατάξεις του π.δ 240/2006 (ΦΕΚ 252/Α') και του ν. 1767/1988 (ΦΕΚ 63/Α').

Οι συμφωνίες ή αποφάσεις της παραγράφου αυτής γνωστοποιούνται μέσα σε οκτώ (8) ημέρες από την κατάρτιση ή τη λήψη τους στην Οικεία Επιθεώρηση Εργασίας.

Με το Ν. 2956/2001 «Αναδιάρθρωση ΟΑΕΔ και άλλες διατάξεις» (ΦΕΚ 258/Α/2001) όπως αυτός τροποποιήθηκε με το άρθρο 3 του Ν. 3846/2010 και επίσης τροποποιήθηκε με το Ν. 3899/2010 θεσμοθετήθηκε η εργασία μέσω Εταιρείας Προσωρινής Απασχόλησης (ΕΠΑ). Καθορίζονται οι όροι και οι προϋποθέσεις σύστασης και αδειοδότησης Εταιρείας Προσωρινής Απασχόλησης έτσι ώστε να εξασφαλίζονται τα εργασιακά αλλά και τα ασφαλιστικά δικαιώματα των εργαζομένων, που διατίθενται από ΕΠΑ σε έμμεσο εργοδότη και εισάγονται προστατευτικές διατάξεις γι' αυτούς τους εργαζόμενους.

Το άρθρο 3 του Ν.3846/2010 αντικαθιστά τα άρθρα 20,22,24,25 του Ν.2956/2001 και θεσπίζει νέες διατάξεις που αποτελούν πρόσθετη ασφαλιστική δικλείδα για τους εργαζόμενους μέσω ΕΠΑ. Εισάγεται διάταξη με την οποία επιτρέπεται η προσωρινή απασχόληση μόνο για λόγους που προκύπτουν από πρόσκαιρες, έκτακτες και εποχιακές ανάγκες και δεν επιτρέπει αυτή τη μορφή απασχόλησης σε συνθήκες συνθήκες της επιχείρησης καλύπτοντας πάγιες και διαρκείς ανάγκες της. Διασφαλίζεται η ίση μεταχείριση στους όρους εργασίας με τους αντίστοιχους εργαζόμενους του έμμεσου εργοδότη, εν αντιθέσει με την προηγούμενη διάταξη όπου διασφαλιζόταν η ίση μεταχείριση μόνο στις αποδοχές. Η ανώτατη διάρκεια παραχώρησης προσωρινά απασχολούμενου στον ίδιο έμμεσο εργοδότη διαμορφώνεται με την παρ. 4 του άρθρου 17 του Ν. 3899/2010 στους τριάντα έξι (36) μήνες χωρίς αυτή να μετατρέπεται σε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου με τον έμμεσο εργοδότη. Επιπλέον, σε περίπτωση συνέχισης της απασχόλησης του προσωρινά απασχολούμενου από τον ίδιο έμμεσο εργοδότη μετά τη λήξη, της κατά τα ανωτέρω σύμβασης και των τυχόν ανανεώσεών της, με σύναψη νέας σύμβασης εργασίας πριν παρέλθει χρονικό διάστημα 45 ημερολογιακών ημερών, θεωρείται ότι συνάπτεται σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου με τον έμμεσο εργοδότη.

Πρόσθετη δικλείδα ασφαλείας για την αποφυγή καταχρήσεων μέσω της προσωρινής απασχόλησης αποτελεί η διάταξη που προβλέπει απαγόρευση απασχόλησης μισθωτού με προσωρινή απασχόληση σε έμμεσο εργοδότη όταν αυτός κατά το προηγούμενο εξάμηνο είχε πραγματοποιήσει απολύσεις εργαζομένων της ίδιας ειδικότητας για οικονομοτεχνικούς λόγους. Για περαιτέρω διασφάλιση αυτής της κατηγορίας εργαζομένων προβλέπεται ρητά ότι δεν επιτρέπεται απασχόληση μισθωτού με προσωρινή απασχόληση σε έμμεσο εργοδότη όταν η εργασία είναι επικίνδυνη λόγω της φύσης της για την υγεία και την ασφάλεια του εργαζόμενου. Δεν επιτρέπεται επίσης η απασχόληση προσωρινά απασχολούμενων σε οικοδομικές εργασίες, λόγω της ιδιαιτερότητας των εργασιών αυτών.

Με το Προεδρικό Διάταγμα 81/2003 «Ρυθμίσεις για τους εργαζόμενους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου» (ΦΕΚ 77 Α'), όπως τροποποιήθηκε με το Π.Δ. 180/04 «Ρυθμίσεις για τους εργαζόμενους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου» (ΦΕΚ 160 Α') προβλέπονται προστατευτικές διατάξεις για τους εργαζόμενους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου.

Ειδικότερα όσον αφορά στους όρους εργασίας το άρθρο 4 ορίζει ότι δεν επιτρέπεται οι εργαζόμενοι με σύμβαση ή σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου να

αντιμετωπίζονται δυσμενώς σε σχέση με τους αντίστοιχους εργαζόμενους αορίστου χρόνου, εκ του λόγου και μόνο ότι η σύμβαση ή σχέση εργασίας τους είναι ορισμένου χρόνου.

Με το άρθρο 5 του Π.Δ, ορίζονται κανόνες προστασίας των εργαζομένων και αποφυγής καταχρήσεων σε βάρος τους. Ορίζεται ρητά ότι η ανανέωση συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου είναι επιτρεπτή αν δικαιολογείται από αντικειμενικό λόγο και αναφέρονται ενδεικτικά περιπτώσεις συνδρομής αντικειμενικού λόγου. Καθιερώνεται ο έγγραφος τύπος για την ανανέωση σύμβασης ορισμένου χρόνου και επιβάλλεται η αναφορά των λόγων οι οποίοι δικαιολογούν την ανανέωση αυτή.

Καθιερώνεται μαχητό τεκμήριο υπέρ του εργαζόμενου ότι καλύπτει πάγιες και διαρκείς ανάγκες της επιχείρησης, με αποτέλεσμα τη μετατροπή των συμβάσεων αυτών σε συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας αορίστου χρόνου σε περίπτωση που η διάρκεια των διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας, υπερβαίνει συνολικά τα δύο έτη ή όταν ο αριθμός των ανανεώσεων στο ίδιο χρονικό διάστημα υπερβαίνει τις τρεις. Το βάρος της ανταπόδειξης φέρει ο εργοδότης.

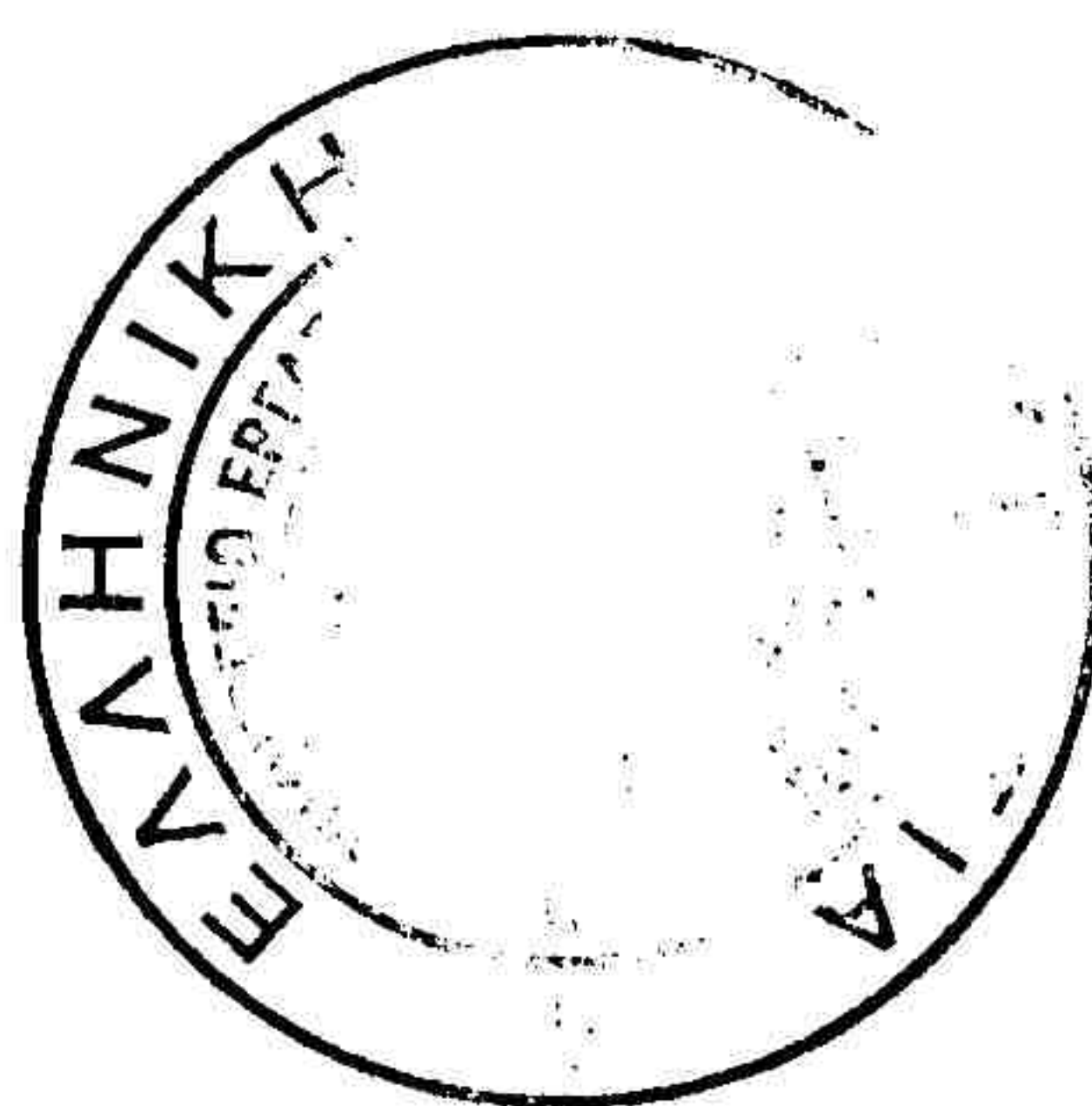
Ακόμη ορίζεται ότι συμβάσεις ορισμένου χρόνου θεωρούνται διαδοχικές όταν συνάπτονται μεταξύ του ίδιου εργοδότη και του ίδιου εργαζόμενου με ίδιους ή παρεμφερείς όρους εργασίας και δεν μεσολαβεί διάστημα μεγαλύτερο των 45 ημερολογιακών ημερών. Πρόσθετη ασφαλιστική δικλείδα, η οποία συντελεί στην αποτροπή καταχρηστικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, αποτελεί η καθιέρωση της διάταξης ότι στην έννοια του ίδιου εργοδότη περιλαμβάνονται και οι επιχειρήσεις του ομίλου, όταν πρόκειται περί ομίλου.

Επίσης σας γνωρίζουμε ότι η σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας γίνεται κατόπιν ελευθέρων διαπραγματεύσεων των συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών σύμφωνα με το Ν.1876/90. Περαιτέρω στο άρθρο 14 του ανωτέρω νόμου ορίζεται ότι αν οι διαπραγματεύσεις των μερών αποτύχουν μπορούν τα ενδιαφερόμενα μέρη να ζητήσουν από τον Ο.Μ.Ε.Δ., τις υπηρεσίες μεσολαβητή ή να προσφύγουν στη διαιτησία.

Από τα παραπάνω συνάγεται ότι το περιεχόμενο των συλλογικών ρυθμίσεων, διαμορφώνεται αποκλειστικά (με τους περιορισμούς του άρθρου 2 του Ν. 1876/90) είτε από τους κοινωνικούς εταίρους (συνδικαλιστικές οργανώσεις εργοδοτών – εργαζομένων) στην περίπτωση υπογραφής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας είτε με έκδοση Διαιτητικής Απόφασης, χωρίς το Υπουργείο να υπεισέρχεται σε κάποιο στάδιο της ανωτέρω διαδικασίας.

Η ΥΠΟΥΡΓΟΣ

ΛΟΥΚΑ – Τ. ΚΑΤΣΕΛΗ



ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ
ΤΙΓΡΑΦΟ
ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑΣ