



5767

17 ΑΥΓ. 2011

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

Αθήνα 12 Αυγούστου 2011
Αριθ. Πρωτ.: 4007

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: Π.Παναγιωτακοπούλου
Τηλέφωνο: 2105295194, -216
e-mail: ypertns@ypakp.gr

ΚΟΙΝ.: Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο
Ν. Λάρισας
Εργατικής Πρωτομαγιάς 6
Τ.Κ. 41222

ΘΕΜΑ: Αιτήματα Εργατοϋπαλληλικού Κέντρου Ν. Λάρισας
ΣΧΕΤ: Η με αρ. πρωτ. 5767/20-5-2011 ΠΑΒ ✓

Απαντώντας στο ανωτέρω σχετικό, που κατατέθηκε στη Βουλή από τους Βουλευτές κ. κ. Α. Σκυλλάκο και Α. Νάκο, σχετικά με το ανωτέρω θέμα, σας πληροφορούμε τα εξής:

1. Σας πληροφορούμε ότι, από τις διατάξεις του άρθρ 1 του Ν. 2112/20 «Περί υποχρεωτικής καταγγελίας συμβάσεως εργασίας ιδιωτικών υπαλλήλων» (ΦΕΚ 67/Α'/18-3-1920), του άρθρ. 1 και 5 του Ν. 3198/55 «Περί τροποποίησης και συμπληρώσεως των περί καταγγελίας της σχέσεως εργασίας διατάξεων» (ΦΕΚ 98/Α'/23-4-1955) και του άρθρου 669 παρ. 2 του Α.Κ. προκύπτει ότι η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου έχει το χαρακτήρα μονομερούς ανατιπώδους δικαιοπραξίας και πραγματοποιείται ελεύθερα εκτός αν περιορισθεί με συμφωνία των μερών ή με διάταξη νόμου. Αποτελεί όμως άσκηση δικαιώματος και κατά συνέπεια υπόκειται στον περιορισμό του άρθρου 281 Α.Κ. Δηλαδή δεν πρέπει να ασκείται καθ' υπέρβαση των ορίων που επιβάλλονται από την καλή πίστη ή τα χρηστά ήθη ή από τον κοινωνικό ή οικονομικό σκοπό του δικαιώματος, διότι διαφορετικά η άσκηση του δικαιώματος για την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας, κατά παράβαση του άρθρου 281 Α.Κ., επάγεται ακυρότητα της καταγγελίας, λογιζόμενη ως μη γενόμενη σύμφωνα με τα άρθρα 174 και 180 Α.Κ.

Σύμφωνα με τα παραπάνω ο εργοδότης μπορεί να προχωρήσει σε καταγγελία της σύμβασης εργασίας μονομερώς και χωρίς να αιτιολογήσει τη συγκεκριμένη δικαιοπραξία περιοριζόμενος από το άρθρο 281 ΑΚ και σε περίπτωση αμφισβήτησεως αρμόδια να κρίνουν την καταχρηστικότητα ή μη της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας τυγχάνουν τα τακτικά δικαστήρια.

Η καταγγελία της εργασιακής σχέσης θεωρείται έγκυρη, εφόσον γίνει εγγράφως, καταβληθεί η νόμιμη αποζημίωση και είναι ασφαλισμένος ο εργαζόμενος.

Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας από τον εργοδότη είναι άκυρη, ως καταχρηστική, όταν υπαγορεύεται από ταπεινά ελατήρια που δεν εξυπηρετούν τον σκοπό του δικαιώματος, όπως συμβαίνει στις περιπτώσεις που η καταγγελία οφείλεται σε εμπάθεια, μίσος ή έχθρα ή σε λόγους εκδίκησης, συνεπεία προηγηθείσας νόμιμης, αλλά μη αρεστής

στον εργοδότη, συμπεριφοράς του εργαζόμενου, ή όταν γίνεται για οικονομοτεχνικούς λόγους, δηλαδή για την αναδιοργάνωση της επιχείρησης του εργοδότη που καθιστά αναγκαία τη μείωση του προσωπικού, εφόσον οι λόγοι αυτοί είναι προσημαστικοί και υποκρύπτουν πράγματι μίσος, εμπάθεια ή κακοβουλία ή όταν είναι πραγματικοί, αλλά δεν έγινε επιλογή των απολυομένων με αντικειμενικά κριτήρια, υπηρεσιακά ή κοινωνικά. Επίσης άκυρη είναι η καταγγελία εάν δεν καταβληθεί η νόμιμη αποζημίωση ή η αντίστοιχη δόση, κατά περίπτωση, την ίδια ημέρα με την επίδοση της έγγραφης καταγγελίας στον απολυόμενο μισθωτό και η ακυρότητα δεν θεραπεύεται από τη μεταγενέστερη καταβολή της αποζημίωσης. Σε περίπτωση άκυρης καταγγελίας, ο εργοδότης καθίσταται υπερέμμερος ως προς την αποδοχή των υπηρεσιών του μισθωτού από την κοινοποίηση της καταγγελίας και εντεύθεν, με αποτέλεσμα να υποχρεούται να καταβάλει στο μισθωτό ότι με ομαλή εκτέλεση της σύμβασης θα ήταν υποχρεωμένος να καταβάλει. (ΑΠ 282/2009, ΑΠ 2260/2009, Μον Πρωτ. Αθηνών 1991/2008)

Επίσης, από τις διατάξεις των Ν. 2112/1920 και Ν. 3198/1955, όπως αυτοί, τροποποιηθέντες και συμπληρωθέντες ισχύουν σήμερα, προβλέπονται συγκεκριμένες περίοδοι προειδοποίησης, σε περίπτωση απόλυσης ιδιωτικού υπαλλήλου, ο οποίος προσλήφθηκε για χρόνο μη ορισμένο εφόσον αυτός διήρκησε πέραν των δώδεκα (12) μηνών. Οι περίοδοι προειδοποίησης ποικίλουν ανάλογα με το συνολικό συνεχιζόμενο χρόνο εργασίας του εργαζόμενου στον ίδιο εργοδότη. Με την παρ. 2 του άρθρου 74 του Ν. 3863/2010 «Νέο Ασφαλιστικό Σύστημα και συναφείς διατάξεις, ρυθμίσεις στις εργασιακές σχέσεις» (ΦΕΚ 115/ Α΄) όπως αυτή έχει τροποποιηθεί με την παρ. 5 του άρθ. 17 του Ν. 3899/2010 «Επείγοντα μέτρα εφαρμογής του προγράμματος στήριξης της ελληνικής οικονομίας» (ΦΕΚ 212/Α΄) θεσμοθετείται διάταξη σύμφωνα με την οποία μειώνεται ο χρόνος προειδοποίησης σε περίπτωση καταγγελίας σύμβασης εργασίας. Ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλει στον απολυόμενο, κατά την εκπνοή αυτής της προθεσμίας, το μισό της προβλεπόμενης από το νόμο αποζημίωσης για την περίπτωση της απροειδοποίητης καταγγελίας της σύμβασης εργασίας (άρθρο 4 του Ν. 3198/1955). Στην περίπτωση καταγγελίας της σχέσης εργασίας των εργατοτεχνιτών προβλέπεται η υποχρέωση καταβολής της από το Β.Δ. της 16/18 Ιουλίου 1920 «Περί επεκτάσεως του Ν. 2112/1920 «περί καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας των ιδιωτικών υπαλλήλων» και επί των εργατών, τεχνιτών και υπηρετών» (ΦΕΚ 158/Α΄/18-7-1920) οριζόμενης αποζημίωσης (άρθρο 1 του Ν. 3198/1955) και δεν επιτρέπεται προειδοποίηση.

Με την παρ. 5 του άρθρου 17 του Ν. 3899/2010 ρυθμίζεται για πρώτη φορά νομοθετικά η σύμβαση δοκιμαστικής περιόδου, της οποίας η διάρκεια προβλέπεται να είναι 12 μήνες, ειδικότερα προβλέπεται με προσθήκη στην παρ. 2 του άρθρου 74 του Ν. 3863/2010 ότι η απασχόληση με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου λογίζεται ως απασχόληση δοκιμαστικής περιόδου για τους πρώτους δώδεκα (12) μήνες από την ημέρα ισχύος της και η οποία μπορεί να καταγγελθεί χωρίς προειδοποίηση και χωρίς αποζημίωση απόλυσης, εκτός κι αν άλλο συμφωνήσουν τα μέρη.

Πιο συγκεκριμένα ο χρόνος προειδοποίησης ανάλογα με τα χρόνια του υπαλλήλου διαμορφώνεται ως εξής:

- α) Για υπαλλήλους που έχουν υπηρετήσει από δώδεκα (12) μήνες έως δύο (2) χρόνια, απαιτείται προειδοποίηση ενός (1) μηνός πριν την απόλυση.
- β) Για υπαλλήλους που έχουν υπηρετήσει από δύο (2) χρόνια συμπληρωμένα έως πέντε (5) χρόνια, απαιτείται προειδοποίηση δύο (2) μηνών πριν την απόλυση.
- γ) Για υπαλλήλους που έχουν υπηρετήσει από πέντε (5) χρόνια συμπληρωμένα έως δέκα (10) χρόνια, απαιτείται προειδοποίηση τριών (3) μηνών πριν την απόλυση.
- δ) Για υπαλλήλους που έχουν υπηρετήσει από δέκα (10) χρόνια συμπληρωμένα έως δεκαπέντε (15) χρόνια, απαιτείται προειδοποίηση τεσσάρων (4) μηνών πριν την απόλυση.
- ε) Για υπαλλήλους που έχουν υπηρετήσει από δεκαπέντε (15) χρόνια συμπληρωμένα έως είκοσι (20), απαιτείται προειδοποίηση πέντε (5) μηνών πριν τη λύση της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας.

στ) Για υπαλλήλους που έχουν υπηρετήσει από είκοσι (20) χρόνια συμπληρωμένα και άνω, απαιτείται προειδοποίηση έξι (6) μηνών πριν τη λύση της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας.

Τα δε επίπεδα της καταβαλλόμενης από τον εργοδότη στον απολυόμενο σε περίπτωση έγγραφης προειδοποίησης αποζημίωσης είναι αυτά που προβλέπονται από τις οικείες διατάξεις των νόμων 2112/1920 (ΦΕΚ 67 Α') και 3198/1955 (ΦΕΚ 98 Α').

Σε περίπτωση μη χρήσης της κατά τα ανωτέρω δυνατότητας έγγραφης προειδοποίησης, καταβάλλεται από τον εργοδότη στον απολυόμενο η προβλεπόμενη από τις προαναφερόμενες διατάξεις αποζημίωση.

2. 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 εργαζόμενου 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 εργαζόμενου 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 εργαζόμενου στην ίδια επιχείρηση (παρ. 13).

Με την παρ. 3 του άρθρου 2 του Ν.3846/2010 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 τους εννέα (9) μήνες 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 στην συνέχεια με την παρ.4 του άρθρου 17 του 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 συνήθεις 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.

2.)Όσον αφορά σε ασφαλιστικά και συνταξιοδοτικά θέματα σας πληροφορούμε τα εξής:

Α).Ως προς το χρόνο ανεργίας:

Με τις διατάξεις του άρθ. 40 του ν. του ν. 2084/1992, για τη θεμελίωση συνταξιοδοτικού δικαιώματος λόγω γήρατος, ως χρόνος ασφάλισης λογίζεται, πλην του

χρόνου πραγματικής ή προαιρετικής ασφάλισης και ο χρόνος επιδότησης λόγω τακτικής ανεργίας και μέχρι 200 ημέρες την τελευταία δεκαετία πριν από την υποβολή της αίτησης συνταξιοδότησης. Οι διατάξεις αυτές συνεχίζουν να εφαρμόζονται για όσους έχουν θεμελιώσει δικαίωμα συνταξιοδότησης μέχρι και 31-12-2010.

Με τις διατάξεις της παρ. 18 του άρθ. 10 του ν. 3863/2010, δίνεται η δυνατότητα σε όσους θεμελιώνουν δικαίωμα συνταξιοδότησης, από 1-1-2011 και εφεξής, με προϋποθέσεις συνταξιοδότησης που τροποποιούνται από το άρθ. του ν. 3863/2010, να αναγνωρίσουν χρόνο ασφάλισης, προκειμένου να θεμελιώσουν ή να προσαυξήσουν τη σύνταξή τους, ο οποίος κυμαίνεται από 4 έως 7 έτη, ανάλογα με το έτος θεμελίωσης του συνταξιοδοτικού δικαιώματος.

Μεταξύ των χρόνων αναγνώρισης εντοπίζονται:

α) ο χρόνος επιδότησης λόγω τακτικής ανεργίας, ο οποίος συνυπολογίζεται μόνο για τη θεμελίωση συνταξιοδοτικού δικαιώματος λόγω γήρατος -και όχι για τον προσδιορισμό του δικαιούμενου ποσού σύνταξης- και ως 300 ημέρες, ανεξάρτητα από το χρόνο που έλαβε χώρα η ανεργία, (αντί των 200 ημερών κατά την τελευταία πριν τη συνταξιοδότηση δεκαετία, όπως προβλεπόταν με τον ν.2084/92)

β) ο χρόνος ανεργίας, μετά την υπαγωγή στην ασφάλιση οποιουδήποτε φορέα κύριας ασφάλισης ή του Δημοσίου. Ως χρόνος ανεργίας -πέραν του χρόνου εγγραφής στα μητρώα του ΟΑΕΔ- θεωρείται κάθε κενό χρονικό διάστημα μετά την έναρξη του εργασιακού βίου του ασφαλισμένου και την υπαγωγή στα μητρώα οποιουδήποτε ασφαλιστικού οργανισμού, για το οποίο δεν υπάρχει ασφάλιση.

Ο χρόνος ανεργίας αναγνωρίζεται μετά από αίτηση του ασφαλισμένου, τόσο για τη θεμελίωση συνταξιοδοτικού δικαιώματος όσο και για την προσαύξηση του ποσού της σύνταξης, με την καταβολή για κάθε μήνα ποσού εξαγοράς, υπολογιζόμενου με ποσοστό 20 % για τους φορείς κύριας ασφάλισης και 6% για τους φορείς της επικουρικής ασφάλισης, επί του 25 πλασίου του ΗΑΕ που ισχύει κατά το χρόνο υποβολής της αίτησης. Περαιτέρω, καθορίζεται και ο τρόπος καταβολής του ποσού εξαγοράς, είτε εφάπαξ με έκπτωση 15% είτε σε μηνιαίες δόσεις, ίσες με τους αναγνωριζόμενους μήνες, είτε με παρακράτηση του $\frac{1}{4}$ του ποσού της σύνταξης. Επιπλέον, προβλέπεται η επιβολή των αναλογούντων προσθέτων τελών σε περίπτωση καθυστέρησης καταβολής μηνιαίας δόσης.

Σας γνωρίζουμε τέλος, ότι με νομοσχέδιο το οποίο σύντομα θα κατατεθεί στη Βουλή, διευκρινίζεται ότι ο χρόνος αυτός, είναι χρόνος για τον οποίο δεν έχει χωρήσει ασφάλιση, μετά την υπαγωγή για πρώτη φορά, στην ασφάλιση οποιουδήποτε φορέα ασφάλισης, ή το Δημόσιο και ο οποίος δεν μπορεί να είναι λιγότερος από έναν (1) πλήρη ημερολογιακό μήνα, σε κάθε περίπτωση κενού ασφάλισης μεταξύ περιόδων ασφάλισης.

Β). Ως προς την ιατροφαρμακευτική περίθαλψη ανέργων:

Αναγκαία προϋπόθεση για τη χορήγηση παροχών ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης στους ασφαλισμένους των ασφαλιστικών οργανισμών, είναι η ασφάλιση και η καταβολή ασφαλιστικών εισφορών για τους αντίστοιχους κλάδους ασθένειας, η οποία, είναι υποχρεωτική και στηρίζεται στην αρχή της ανταποδοτικότητας και της κοινωνικής αλληλεγγύης. Η θέσπιση ελαχίστων προϋποθέσεων (ημερομισθίων και ασφαλιστικών εισφορών) ασφάλισης στους κλάδους ασθένειας, έχει σκοπό την ύπαρξη ενός ικανού και ανεκτού επιπέδου χρηματοδότησης, που συμβάλλει στην απρόσκοπτη παροχή των υπηρεσιών υγείας σε καθημερινή βάση και της μείωσης του κινδύνου της αδυναμίας να ανταποκριθούν οι ασφαλιστικοί φορείς στις υποχρεώσεις τους, λαμβανομένου υπόψη ότι οι παροχές υγείας καταβάλλονται άμεσα και είναι υψηλού κόστους.

Λόγω του σοβαρού προβλήματος ανεργίας ή υποαπασχόλησης που αντιμετωπίζουν οι ασφαλισμένοι του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ -και κυρίως οι οικοδόμοι- με αποτέλεσμα να μη μπορούν να συμπληρώσουν τον απαιτούμενο αριθμό ημερών ασφάλισης, προωθείται από το Υπουργείο μας, νομοθετική ρύθμιση, ώστε οι ασφαλισμένοι του Ιδρύματος, για την περίοδο από 1-3-2011 έως 28-2-2012, να καλύπτονται για παροχές ασθένειας σε είδος, εφόσον έχουν πραγματοποιήσει τουλάχιστον 50 ημέρες ασφάλισης,

είτε το προηγούμενο ημερολογιακό έτος είτε κατά το τελευταίο δεκαπεντάμηνο, χωρίς να συνυπολογίζονται οι ημέρες που πραγματοποιήθηκαν κατά το τελευταίο ημερολογιακό τρίμηνο του δεκαπενταμήνου.

Η Πολιτεία έχει μεριμνήσει και για την παροχή ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης στους ανέργους. Έτσι, με τις διατάξεις της παρ. 4 του άρθ. 5 του ν. 2768/1999, οι άνεργοι ηλικίας 29 έως 55 ετών, καλύπτονται για παροχές ασθένειας σε είδος από τον ασφαλιστικό τους φορέα στον οποίο ασφαλιζόνταν πριν τη διακοπή της εργασίας τους, καθώς και με τις διατάξεις του άρθ. 10 του ν. 2434/1996, όπως τροποποιήθηκε με την παρ. 5 του άρθ. 18 του ν. 3144/2003, οι μακροχρόνια άνεργοι, ηλικίας άνω των 55 ετών, καλύπτονται για παροχές ασθένειας σε είδος από το ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, η ασφαλιστική κάλυψη των οποίων αρχίζει από την ημερομηνία υποβολής της αίτησης και λήγει με την ανάληψη εργασίας ή τη συνταξιοδότησή τους από οποιονδήποτε ασφαλιστικό οργανισμό.

Οι ανωτέρω αναφερόμενες διατάξεις έχουν εφαρμογή και στους αλλοδαπούς που διαμένουν νόμιμα στη Χώρα μας, σύμφωνα με τις εκάστοτε ισχύουσες διατάξεις περί εισόδου και παραμονής αλλοδαπών.

Γ). Όσον αφορά στο ύψος του επιδόματος ανεργίας σας γνωρίζουμε ότι αυτό ρυθμίζεται από τις διατάξεις του άρθ. 5 του ν. 3552/2007, σύμφωνα με τις οποίες ως βάση υπολογισμού του βασικού επιδόματος ανεργίας τίθεται το κατώτερο ημερομίσθιο του ανειδίκευτου εργάτη, που ισχύει κάθε φορά. Ειδικότερα, με την παράγρ. 3 της προαναφερόμενης διάταξης, το βασικό επίδομα ανεργίας από 1^η Ιανουαρίου 2008 ορίζεται σε ποσοστό 55% του ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη, ανεξάρτητα αν ο άνεργος αμειβόταν με μηνιαίο μισθό ή ημερομίσθιο, ενώ σύμφωνα με την παράγρ. 5 το επίδομα ανεργίας προσαυξάνεται κατά 10% για κάθε προστατευόμενο μέλος της οικογένειας του ανέργου.

Το επίδομα ανεργίας καταβάλλεται με προϋποθέσεις, οι οποίες καθορίζονται από τις διατάξεις των αρθρ. 3-7 του ν. 1545/85, όπως ισχύει. Οι οικονομικές αντοχές του Οργανισμού δεν επιτρέπουν την τροποποίηση της ισχύουσας νομοθεσίας, ώστε το επίδομα της ανεργίας να παρέχεται σε όλους του ανέργους χωρίς όρους και προϋποθέσεις.

Επιπροσθέτως, ο ΟΑΕΔ καταβάλλει οικονομικές ενισχύσεις σε ανέργους οι οποίοι δεν έχουν προϋποθέσεις τακτικής επιδότησης, με Απόφαση του Υπουργού Εργασίας που εκδίδεται ύστερα από εισήγηση του ΔΣ του ΟΑΕΔ, σύμφωνα με το άρθρο 23 του Ν. 1836/89 και του άρθρου 46 του Ν.Δ. 2698/53, όπως αυτό συμπληρώθηκε με το άρθρο 38 του Ν. 2224/94. Η πολιτική του Οργανισμού είναι μέσα από τις οικονομικές δυνατότητες του προϋπολογισμού του, να παρέχει οικονομικές ενισχύσεις σε κατηγορίες εργαζομένων που περιήλθαν σε κατάσταση ανεργίας (κλείσιμο επιχειρήσεων, μειωμένη απασχόληση κτλ) με ορισμένες προϋποθέσεις οι οποίες θα κινούνται στο πλαίσιο αντοχής του.

Επίσης σημειώνεται ότι, βάσει της παραγρ. 18 του άρθ. 10 του Ν. 3863/2010: «Ως χρόνος ασφάλισης στους φορείς κοινωνικής ασφάλισης και το Δημόσιο λογίζεται, πλην του χρόνου πραγματικής ή προαιρετικής ασφάλισης... ο χρόνος επιδότησης τακτικής ανεργίας και μέχρι 300 ημέρες».

Επισημαίνουμε ότι στις δράσεις του ΟΑΕΔ, υπάρχουν και ενεργητικές πολιτικές (προγράμματα απασχόλησης και κατάρτισης) στα πλαίσια των προσπάθειών του για την καταπολέμηση της ανεργίας.

Δ).ΘΕΜΑΤΑ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΑΣ ΟΕΚ

1) ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΠΙΔΟΤΗΣΗΣ ΕΝΟΙΚΙΟΥ

Ο Οργανισμός Εργατικής Κατοικίας μέσω του προγράμματος επιδότησης ενοικίου που ξεκίνησε στις 18 Απριλίου με παραλαβή αιτήσεων από τα ΚΕΠ, διαδικασία που ολοκληρώθηκε στις 29/7/2011, αποσκοπεί στην υποβοήθηση και ανακούφιση των οικονομικά ασθενέστερων και ευπαθέστερων κοινωνικών ομάδων δικαιούχων του. Ο

καθορισμός των όρων και των προϋποθέσεων συμμετοχής στο συγκεκριμένο πρόγραμμα έγινε μετά από συνεκτίμηση των στοιχείων προηγούμενων εφαρμογών, με κατεύθυνση τον εξορθολογισμό του προγράμματος και τη δημιουργία πλαισίου, ενιαίου και αντικειμενικού τρόπου αντιμετώπισης των δικαιούχων.

Πρόκειται για κοινωνικό πρόγραμμα που απευθύνεται αφενός μεν σε ειδικές κατηγορίες και άτομα που δεν διαθέτουν άλλα προφανή μέσα υποστήριξης, ενδεικτικά αναφέρουμε όσους δεν εργάζονται λόγω μακρόχρονης ανεργίας, νιόπαντρα ζευγάρια, συνταξιούχους γήρατος- ασθενείας, εποχιακά εργαζόμενους κλπ., αφετέρου δε σε εργαζόμενους με ιδιαίτερα χαμηλά εισοδήματα, με απώτερο σκοπό την κάλυψη των πραγματικών αναγκών και ενίσχυση των δικαιούμενων το επίδομα και όχι στην άκριτη και αφειδή εκροή πόρων του Οργανισμού.

Και αυτό επειδή ο ΟΕΚ λειτουργεί με ίδια έσοδα, προερχόμενα από τις εισφορές των εργαζομένων και των εργοδοτών τους, από τα οποία χρηματοδοτεί τα στεγαστικά του προγράμματα, μεταξύ αυτών και το εν λόγω πρόγραμμα της επιδότησης ενοικίου. Το κονδύλι άλλωστε, που έχει συμπεριληφθεί στον προϋπολογισμό του 2011, έχει προϋπολογισθεί, όπως και για κάθε άλλο πρόγραμμα, με βάση τα ισχύοντα κατά τη στιγμή της εκπόνησής του και την αξιοποίηση παλαιότερης εμπειρίας όσον αφορά στις εφαρμογές προγενέστερων χρήσεων.

2) ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΟΦΕΙΛΩΝ ΔΙΚΑΙΟΥΧΩΝ ΟΕΚ

Ο ΟΕΚ, αποσκοπώντας στην ελάφρυνση και υποστήριξη των δικαιούχων του που έχουν τύχει είτε χορήγησης δανείου από το στεγαστικό κεφάλαιό του για αγορά, ανέγερση κατοικίας ή για αποπεράτωση, επέκταση, επισκευή, είτε παραχώρησης εργατικής κατοικίας και αντιμετώπισαν κάποια σοβαρά προβλήματα στη ζωή τους με αποτέλεσμα να μην είναι συνεπείς στην αποπληρωμή του δανείου τους ή της παραχωρηθείσης σ' αυτούς κατοικίας, δίνει τη δυνατότητα να τακτοποιήσουν τις οφειλές τους με όρους που καθορίζονται σε ήδη ληφθείσα απόφαση του Διοικητικού του Συμβουλίου.

Το πλαίσιο αυτό ρυθμίσεων, που έχει ήδη επεξεργαστεί ο ΟΕΚ, αφορά σε δάνεια που προέρχονται από κεφάλαια του ΟΕΚ και περιλαμβάνει ευνοϊκούς όρους εφάπαξ εξόφλησης με σημαντική έκπτωση, αλλά και δυνατότητα ρύθμισης των ληξιπρόθεσμων οφειλών. Ειδική μέριμνα έχει ληφθεί για τους ανέργους, των οποίων έχει ανατραπεί ο οικονομικός σχεδιασμός της ζωής τους, με επιμήκυνση της διάρκειας αποπληρωμής των οφειλών τους αλλά και η με προϋποθέσεις ρύθμιση αυτών.

Οι ρυθμίσεις αυτές έχουν ήδη προωθηθεί προς έκδοση των απαιτούμενων νομοθετικών πράξεων.

Ο ΥΠΟΥΡΓΟΣ

Γ. ΚΟΥΤΡΟΥΜΑΝΗΣ

The image shows a circular official stamp of the Ministry of Economic Affairs and Finance (ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ ΕΦΚΑ) and a handwritten signature in black ink over it.