

Κελεμένης & Συνεργάτες

Δικηγορική Εταιρεία

Τσακάλωφ 5, 106 73 Αθήνα
 Τ: + 30 210 3612800 F: + 30 210 12820
 E: enquiries@kelemenis.com W: www.kelemenis.com

Legal Alert

Ν. 4093/2012 «Μεσοπρόθεσμο Πλαίσιο Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016»: Εργασιακά Θέματα

Ψηφίσθηκε στις 7.11.2012 στη Βουλή ο νόμος 4093/2012 «Έγκριση Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016 - Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής του ν. 4046/2012 και του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016» (**Νόμος**), στον οποίο εμπεριέχονται τα δημοσιονομικά όρια και δεσμεύσεις για την περίοδο 2013 - 2016. Τα κυριότερα σημεία του Νόμου ως προς τα εργασιακά θέματα είναι τα ακόλουθα:

1. Κατώτατος νόμιμος μισθός και ημερομίσθιο για τους εργαζομένους ιδιωτικού δικαίου όλης της χώρας
 Με τις διατάξεις του Νόμου θεσπίζεται νέο σύστημα καθορισμού νόμιμου κατωτάτου μισθού υπαλλήλων και ημερομισθίου εργατοτεχνιτών, το οποίο τίθεται σε ισχύ την 1.4.2013. Στο πλαίσιο αυτό, εντός του πρώτου τριμήνου του 2013 θα θεσπιστεί με πράξη του Υπουργικού Συμβουλίου η διαδικασία διαμόρφωσης νομοθετικά καθορισμένου νόμιμου κατώτατου μισθού και κατώτατου ημερομισθίου για τους εργαζόμενους ιδιωτικού δικαίου όλης της χώρας, λαμβάνοντας υπόψη την κατάσταση και τις προοπτικές της ελληνικής οικονομίας, της αγοράς εργασίας (ιδίως ως προς τα ποσοστά ανεργίας και απασχόλησης) και τη διαβούλευση της κυβέρνησης με εκπροσώπους κοινωνικών εταίρων, εξειδικευμένους επιστημονικούς,

ερευνητικούς και λοιπούς φορείς.

Ο νόμιμος κατώτατος μισθός υπαλλήλων και το ημερομίσθιο εργατοτεχνιτών καθορίζονται ως ακολούθως:

- (α) Για τους υπάλληλους άνω των 25 ετών, ο κατώτατος μισθός ορίζεται σε €586,08 και για τους εργατοτεχνίτες άνω των 25 ετών το κατώτατο ημερομίσθιο ορίζεται σε €26,18.
- (β) Για τους υπάλληλους κάτω των 25 ετών, ο κατώτατος μισθός ορίζεται €510,95 και για τους εργατοτεχνίτες κάτω των 25 ετών το κατώτατο ημερομίσθιο ορίζεται σε €22,83.
- (γ) Προσαυξήσεις: Για τους υπαλλήλους άνω των 25 ετών ο κατώτατος μισθός προσαυξάνεται με ποσοστό 10% για κάθε τριετία προϋπηρεσίας και έως τρεις τριετίες και συνολικά 30% για προϋπηρεσία 9 ετών και άνω, το δε κατώτατο ημερομίσθιο των εργατοτεχνιτών άνω των 25 ετών προσαυξάνεται με ποσοστό 5% για κάθε τριετία προϋπηρεσίας και έως έξι τριετίες και συνολικά 30% για προϋπηρεσία 18 ετών και άνω. Για τους υπαλλήλους κάτω των 25 ετών ο κατώτατος μισθός προσαυξάνεται με ποσοστό 10% για μία τριετία προϋπηρεσίας και για προϋπηρεσία 3 ετών και άνω, το δε κατώτατο ημερομίσθιο των εργατοτεχνιτών

κάτω των 25 ετών προσαυξάνεται με ποσοστό 5% για κάθε τριετία προϋπηρεσίας και έως δύο τριετίες και συνολικά 10% για προϋπηρεσία 6 και άνω ετών. Οι προσαυξήσεις προϋπηρεσίας καταβάλλονται σε εργαζόμενο με προϋπηρεσία σε οποιονδήποτε εργοδότη και με οποιαδήποτε ειδικότητα, για μεν τους εργατοτεχνίτες μετά τη συμπλήρωση του 18ου έτους της ηλικίας τους, για δε τους υπαλλήλους μετά τη συμπλήρωση του 19ου έτους της ηλικίας τους και ισχύουν για την συμπληρωθείσα υπηρεσία την 14.2.2012. Τέλος, ορίζεται ότι έως ότου η ανεργία διαμορφωθεί σε ποσοστό κάτω του 10% αναστέλλεται η προσαύξηση του νομοθετικού καθορισμένου νόμιμου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου για προϋπηρεσία που συμπληρώνεται μετά την 14.2.2012.

2. Αποζημίωση απόλυσης ιδιωτικών υπαλλήλων με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου

Με τις διατάξεις του Νόμου προβλέπεται η μείωση του χρόνου προειδοποίησης σε περίπτωση τακτικής καταγγελίας της σύμβασης εργασίας υπαλλήλου με σχέση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου άνω των 12 μηνών και τίθεται ως μέγιστος χρόνος προειδοποίησης οι 4 μήνες πριν από τη λύση της σύμβασης. Στην περίπτωση αυτή, ο εργοδότης θα καταβάλει το ήμισυ της προβλεπόμενης αποζημίωσης απόλυσης (βλ. κατωτέρω 3). Οι χρόνοι προειδοποίησης διαμορφώνονται ως εξής:

- (α) για υπαλλήλους που έχουν απασχοληθεί στον ίδιο εργοδότη από 12 συμπληρωμένους μήνες έως 2 χρόνια, απαιτείται προειδοποίηση ενός μηνός πριν από την απόλυση,
- (β) για υπαλλήλους που έχουν απασχοληθεί στον ίδιο εργοδότη από 2 έτη συμπληρωμένα έως 5 έτη, απαιτείται προειδοποίηση δύο μηνών πριν από την απόλυση,
- (γ) για υπαλλήλους που έχουν απασχοληθεί στον ίδιο εργοδότη από 5 έτη συμπληρωμένα έως 10 έτη απαιτείται προειδοποίηση 3 μηνών πριν από την απόλυση,
- (δ) για υπαλλήλους που έχουν απασχοληθεί στον ίδιο εργοδότη από 10 έτη συμπληρωμένα και άνω απαιτείται προειδοποίηση τεσσάρων μηνών

πριν από την απόλυση.

3. Υπολογισμός αποζημίωσης απροειδοποίητης απόλυσης ιδιωτικού υπαλλήλου με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου

Ο Νόμος ορίζει ότι το ύψος της αποζημίωσης ανάλογα με τα χρόνια υπηρεσίας, στις περιπτώσεις που ο εργοδότης δεν κάνει χρήση της δυνατότητας έγγραφης προειδοποίησης, διαμορφώνεται ως ακολούθως:

Πίνακας Αποζημιώσεων Υπαλλήλων	
Χρόνος υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη	Ποσό αποζημίωσης
1 έτος συμπληρωμένα έως 4 έτη	2 μηνών
4 έτη συμπληρωμένα έως 6 έτη	3 μηνών
6 έτη συμπληρωμένα έως 8 έτη	4 μηνών
8 έτη συμπληρωμένα έως 10 έτη	5 μηνών
10 έτη συμπληρωμένα	6 μηνών
11 έτη συμπληρωμένα	7 μηνών
12 έτη συμπληρωμένα	8 μηνών
13 έτη συμπληρωμένα	9 μηνών
14 έτη συμπληρωμένα	10 μηνών
15 έτη συμπληρωμένα	11 μηνών
16 έτη συμπληρωμένα	και άνω 12 μηνών»

Ο υπολογισμός της ως άνω αποζημίωσης γίνεται βάσει των τακτικών αποδοχών του τελευταίου μήνα υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης. Επίσης, με μεταβατικές διατάξεις ρυθμίζονται τα σχετικά με τους εργαζόμενους που κατά τη δημοσίευση του νόμου έχουν υπηρεσία στον ίδιο εργοδότη 17 έτη συμπληρωμένα και άνω. Στις περιπτώσεις αυτές, εκτός της προβλεπόμενης στο προηγούμενο εδάφιο αποζημίωσης, οι εργαζόμενοι αυτοί δικαιούνται επιπλέον αποζημίωσης.

4. Απλοποίηση διαδικασιών και μείωση διοικητικών βαρών που αφορούν το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ)

Με τις διατάξεις Νόμου, ο εργοδότης υποχρεούται να καταθέτει συμπληρωματικούς πίνακες προσωπικού ως προς τα μεταβληθέντα στοιχεία:

- (α) για την πρόσληψη νέου εργαζομένου, το αργότερο την ίδια ημέρα της πρόσληψης και πάντως πριν από την ανάληψη υπηρεσίας από τον εργαζόμενο,
- (β) για την αλλαγή ή τροποποίηση του ωραρίου ή την οργάνωση του χρόνου εργασίας την ίδια μέρα ή το αργότερο εντός δύο (2) εργάσιμων ημερών από την ημέρα αλλαγής ή τροποποίησης του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας και
- (γ) για την αλλαγή νόμιμου εκπροσώπου της

επιχείρησης ή εκμετάλλευσης και για μεταβολή των αποδοχών των εργαζομένων εντός 15 μερών.

Η κατάθεση συμπληρωματικών στοιχείων μπορεί γίνει γραπτά ή ηλεκτρονικά. Επίσης, με την υιοθέτηση του συστήματος της αναγγελίας των υπερωριών προς τις Επιθεωρήσεις Εργασίας, παύει για όλες τις επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα η διαφοροποίηση που υπήρχε σε διάφορους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας σε ό,τι αφορά στη διαδικασία έγκρισης της υπερωριακής απασχόλησης και ακολουθείται πλέον ενιαίος τρόπος.

5. Χρονικά όρια εργασίας

5.1. Διαδικασία καθορισμού της εβδομαδιαίας 40ωρης απασχόλησης εργαζομένων στα καταστήματα

Ο Νόμος παρέχει τη δυνατότητα στους κοινωνικούς εταίρους στον κλάδο των καταστημάτων να καθορίζουν μέσω Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας τις ημέρες εβδομαδιαίας απασχόλησης για τους εργαζομένους στα καταστήματα. Για τον καθορισμό των ημερών αυτών θα πρέπει να τηρείται η 40ωρη εβδομαδιαία απασχόληση που προβλέπεται ήδη από την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας της 14.2.1984 και αποτελεί το ανώτατο συμβατικό ωράριο των εργαζομένων της χώρας.

5.2. Ημερήσια ανάπαυση

Με τις σχετικές διατάξεις του Νόμου προβλέπεται ότι για κάθε περίοδο είκοσι τεσσάρων (24) ωρών, η ελάχιστη ανάπαυση δεν μπορεί να είναι κατώτερη από έντεκα (11) συνεχείς ώρες. Η διάταξη αυτή εναρμονίζεται με τις επιταγές της Οδηγίας 93/104/ΕΚ, η οποία έθεσε τα ελάχιστα όρια προστασίας των εργαζομένων σε θέματα υγείας και ασφάλειας και έχει ενσωματωθεί στο Εθνικό Δίκαιο με το π.δ. 88/1999.

5.3. Κατάτμηση αδείας

Με τις σχετικές διατάξεις του Νόμου προσαρμόζεται η διαδικασία χορήγησης και κατάτμησης της ετήσιας κανονικής άδειας των εργαζομένων στις ιδιαίτερες ανάγκες εποχικού χαρακτήρα που ανακύπτουν στις επιχειρήσεις. Πιο συγκεκριμένα, επιτρέπεται κατ'εξαίρεση η κατάτμηση του χρόνου αδείας εντός του ημερολογιακού έτους σε δύο περιόδους, εξαιτίας ιδιαίτερα σοβαρής ή επείγουσας ανάγκης της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης. Σε κάθε περίπτωση, η

πρώτη περίοδος της αδείας δεν μπορεί να περιλαμβάνει λιγότερες των έξι (6) εργασίμων ημερών επί εξαημέρου εβδομαδιαίας εργασίας και των πέντε (5) εργασίμων ημερών επί πενθημέρου. Επιπροσθέτως, κατάτμηση του χρόνου αδείας επιτρέπεται και σε περισσότερες των δύο περιόδων, από τις οποίες η μία πρέπει να περιλαμβάνει τουλάχιστον δώδεκα (12) εργάσιμες ημέρες επί εξαημέρου εβδομαδιαίας εργασίας και δέκα (10) εργάσιμες ημέρες, επί πενθημέρου, μετά από έγγραφη αίτηση του εργαζόμενου προς τον εργοδότη. Ειδικά, σε περιπτώσεις επιχειρήσεων που απασχολούν τακτικό και εποχικό προσωπικό και παρουσιάζουν ιδιαίτερη σώρευση εργασίας που οφείλεται στο είδος ή το αντικείμενο εργασιών τους σε συγκεκριμένη χρονική περίοδο του έτους, για το τακτικό προσωπικό ο εργοδότης δύναται να χορηγεί το τμήμα της αδείας των 10 εργασίμων ημερών επί πενθημέρου ή 12 επί εξαημέρου, οποτεδήποτε εντός του ημερολογιακού έτους. Η αίτηση αυτή του εργαζόμενου και η απόφαση του εργοδότη δεν απαιτούν έγκριση από την αρμόδια υπηρεσία του ΣΕΠΕ, διατηρούνται στην επιχείρηση επί πέντε (5) έτη και είναι στη διάθεση των Επιθεωρητών Εργασίας.

6. Μερική κατάργηση Εργοδοτικών Εισφορών

Με τις σχετικές διατάξεις του Νόμου προβλέπεται μείωση του μη μισθολογικού κόστους εργασίας με μείωση των κοινωνικών εισφορών στο ΙΚΑ κατά 5 ποσοστιαίες μονάδες. Για την επίτευξη του σκοπού αυτού, σε πρώτη φάση καταργούνται οι διατάξεις με τις οποίες προβλεπόταν εργοδοτική εισφορά σε συνολικό ποσοστό 1,10% υπέρ των καταργηθέντων πλέον Οργανισμών Εργατικής Κατοικίας και Εργατικής Εστίας.

Με alerts που θα ακολουθήσουν θα γίνει σύντομη παρουσίαση του Κώδικα Φορολογικής Απεικόνισης Συναλλαγών, ο οποίος αντικαθιστά τον Κώδικα Βιβλίων και Στοιχείων, καθώς και οι διατάξεις του Νόμου που αφορούν στις Ανανεώσιμες Πηγές Ενέργειας (ΑΠΕ), σε τελωνειακά θέματα, στο Γενικό Εμπορικό Μητρώο (Γ.Ε.ΜΗ.) και στον Κώδικα Διοικητικής Δικονομίας.

Ελένη Πίτσα
Συνεργάτης (Associate)