

ΠΡΟΣΧΕΔΙΟ ΝΟΜΟΥ
«ΕΓΓΥΗΣΕΙΣ ΚΑΤΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΑΝΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΚΑΙ ΑΛΛΕΣ
ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ»

ΑΡΘΡΟ 1
ΕΙΔΙΚΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Η παράγραφος 1 του άρθρου 1 του ν. 2639/98, αντικαθίσταται ως ακολούθως:

1. Η μεταξύ εργοδότη και απασχολούμενου συμφωνία για παροχή υπηρεσιών ή έργου, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, ιδίως στις περιπτώσεις αμοιβής κατά μονάδα εργασίας (φασόν), τηλεργασίας, κατ' οίκον απασχόλησης, **τεκμαίρεται ότι υποκρύπτει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, εφόσον η εργασία παρέχεται αυτοπροσώπως, αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη για τρεις (3) συνεχείς μήνες.**

ΑΡΘΡΟ 2
ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Το άρθρο 38 του Ν. 1892/90 όπως αντικαταστάθηκε και ισχύει με το άρθρο 2 του Ν. 2639/98 αντικαθίσταται ως ακολούθως :

1. Κατά τη σύσταση τη σύμβασης εργασίας ή κατά τη διάρκεια της ο εργοδότης και ο μισθωτός μπορεί με έγγραφη ατομική σύμβαση να συμφωνήσουν, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, ημερήσια ή εβδομαδιαία ή δεκαπενθήμερη ή μηνιαία εργασία, η οποία θα είναι μικρότερης διάρκειας από την κανονική (μερική απασχόληση). Η συμφωνία, εφόσον μέσα σε **οκτώ (8)** ημέρες από την κατάρτισή της δεν γνωστοποιηθεί στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας, τεκμαίρεται ότι καλύπτει σχέση εργασίας με πλήρη απασχόληση.

2. Για την εφαρμογή του παρόντος άρθρου νοείται ως:

α) **«εργαζόμενος μερικής απασχόλησης», κάθε εργαζόμενος με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας, του οποίου οι ώρες εργασίας, υπολογιζόμενες σε ημερήσια, εβδομαδιαία, δεκαπενθήμερη ή μηνιαία**

βάση είναι λιγότερες από το κανονικό ωράριο εργασίας του συγκρίσιμου εργαζόμενου με πλήρη απασχόληση.

β) «συγκρίσιμος εργαζόμενος με πλήρη απασχόληση», κάθε εργαζόμενος πλήρους απασχόλησης, που απασχολείται στην ίδια επιχείρηση με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας, και εκτελεί ίδια ή παρόμοια καθήκοντα, υπό τις αυτές συνθήκες. Όταν στην επιχείρηση δεν υπάρχει συγκρίσιμος εργαζόμενος με πλήρη απασχόληση, η σύγκριση γίνεται με αναφορά στη συλλογική ρύθμιση στην οποία θα υπαγόταν ο εργαζόμενος αν είχε προσληφθεί με πλήρη απασχόληση. Οι εργαζόμενοι με σύμβαση ή σχέση εργασίας μερικής απασχόλησης δεν επιτρέπεται να αντιμετωπίζονται δυσμενέστερα σε σχέση με τους συγκρίσιμους εργαζόμενους με κανονική απασχόληση, εκτός εάν συντρέχουν αντικειμενικοί λόγοι οι οποίοι τη δικαιολογούν.

3. Επίσης, κατά τη σύσταση 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 και συνδυασμός αυτών κατά πλήρες ημερήσιο ωράριο εργασίας.

Η παρεχόμενη από το άρθρο αυτό προστασία καλύπτει και τους απασχολούμενους με βάση τις συμφωνίες του προηγούμενου εδαφίου.

Σε περίπτωση περιορισμού της δραστηριότητάς 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 έξι (6) μήνες στο ίδιο ημερολογιακό έτος, μόνον εφόσον προηγουμένως προβεί σε ενημέρωση και διαβούλευση με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων, σύμφωνα με τις οικείες διατάξεις του Π.Δ. 240/06 και του Ν. 1767/88.

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

4. Ως εκπρόσωποι των εργαζομένων, για την εφαρμογή της προηγούμενης παραγράφου ορίζονται κατά σειρά προτεραιότητας :

α) οι εκπρόσωποι από την πλέον αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης η οποία καλύπτει κατά το καταστατικό τους εργαζόμενους ανεξάρτητα από την κατηγορία, τη θέση ή την ειδικότητά τους.

β) οι εκπρόσωποι των υφιστάμενων συνδικαλιστικών οργανώσεων της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης.

γ) το συμβούλιο εργαζομένων.

δ) εάν ελλείπουν συνδικαλιστικές οργανώσεις και συμβούλιο εργαζομένων, η ενημέρωση και διαβούλευση γίνεται με το σύνολο των εργαζομένων. Η ενημέρωση μπορεί να γίνει με γενική ανακοίνωση σε εμφανές και προσιτό σημείο της επιχείρησης. Η διαβούλευση πραγματοποιείται σε τόπο και χρόνο που ορίζει ο εργοδότης.

5. Οι έγγραφες ατομικές συμβάσεις των προηγούμενων παραγράφων πρέπει να περιλαμβάνουν τουλάχιστον τα ακόλουθα: α) τα στοιχεία ταυτότητας των συμβαλλομένων, β) τον τόπο παροχής της εργασίας, την έδρα της επιχείρησης ή τη διεύθυνση του εργοδότη, γ) το χρόνο της απασχόλησης, τον τρόπο κατανομής και τις περιόδους εργασίας, δ) τον τρόπο αμοιβής και ε) τους τυχόν όρους τροποποίησης της σύμβασης.

Σε εποχικές ξενοδοχειακές και επισιτιστικές επιχειρήσεις οι έγγραφες ατομικές συμβάσεις, κατά την παρ. 1 του παρόντος, γίνονται για ημερήσια ή εβδομαδιαία περίοδο εργασίας.

6. Σε κάθε περίπτωση, η απασχόληση κατά την Κυριακή ή άλλη ημέρα αργίας, ως και η νυκτερινή εργασία συνεπάγεται την καταβολή της νόμιμης προσαύξησης.

7. Σε περίπτωση που η μερική απασχόληση έχει καθοριστεί με ημερήσιο ωράριο μικρότερης διάρκειας από το κανονικό, η παροχή της συμφωνημένης εργασίας των μερικώς απασχολούμενων πρέπει να είναι συνεχόμενη και να παρέχεται μία φορά την ημέρα.

Η διάταξη του προηγούμενου εδαφίου δεν εφαρμόζεται στους οδηγούς αυτοκινήτων μεταφοράς μαθητών, νηπίων και βρεφών και στους συνοδούς αυτών που εργάζονται στα ιδιωτικά εκπαιδευτήρια, στους παιδικούς και βρεφονηπιακούς σταθμούς και στα νηπιαγωγεία, καθώς επίσης και στους

καθηγητές που εργάζονται στα φροντιστήρια ξένων γλωσσών και μέσης εκπαίδευσης.

8. Καταγγελία της σύμβασης εργασίας λόγω μη αποδοχής από το μισθωτό εργοδοτικής πρότασης για μερική απασχόληση είναι άκυρη.

9. 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.** Εφόσον το ωράριο απασχόλησής τους είναι μικρότερο των τεσσάρων (4) ωρών ημερησίως, οι αποδοχές των μερικώς απασχολούμενων μισθωτών προσαυξάνονται κατά επτάμισι τοις εκατό (7.5%).

10. Οι μερικώς απασχολούμενοι μισθωτοί έχουν δικαίωμα ετήσιας άδειας με αποδοχές και επίδομα αδείας, με βάση τις αποδοχές που θα ελάμβαναν εάν εργάζονταν κατά το χρόνο της αδείας τους, για τη διάρκεια της οποίας εφαρμόζονται αναλόγως οι διατάξεις των παραγράφων 1 και 2 του άρθρου 2 του α.ν.539/1945, όπως ισχύει.

11. **Αν παραστεί ανάγκη για πρόσθετη εργασία πέρα από τη συμφωνηθείσα ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να την παράσχει, αν είναι σε θέση να το κάνει και η άρνησή του δεν αντίκειται στην καλή πίστη. Σε περίπτωση παροχής εργασίας πέραν της συμφωνημένης, ο μερικώς απασχολούμενος δικαιούται αντίστοιχης αμοιβής με προσαύξηση 10% .**

Ο μερικώς απασχολούμενος μπορεί να αρνηθεί την παροχή εργασίας πέραν της συμφωνημένης, όταν η μερική απασχόληση λαμβάνει χώρα κατά πάγιο τρόπο.

12. Ο πλήρως απασχολούμενος σε επιχειρήσεις πλέον των 20 ατόμων, έχει δικαίωμα μετά τη συμπλήρωση ενός ημερολογιακού έτους εργασίας να ζητήσει τη μετατροπή της σύμβασης εργασίας του από πλήρη σε μερική απασχόληση, με δικαίωμα επανόδου σε πλήρη απασχόληση, εκτός αν η άρνηση του εργοδότη δικαιολογείται από τις επιχειρησιακές ανάγκες.

Ο εργαζόμενος στην αίτησή του πρέπει να προσδιορίζει τη διάρκεια της μερικής απασχόλησης και το είδος. Αν ο εργοδότης δεν απαντήσει εγγράφως εντός μηνός θεωρείται ότι το αίτημα του εργαζόμενου έχει γίνει δεκτό.

13. Ο μερικώς απασχολούμενος, επί προσφοράς εργασίας με ίσους όρους από μισθωτούς της ίδιας κατηγορίας, έχει δικαίωμα προτεραιότητας για πρόσληψη σε θέση εργασίας πλήρους απασχόλησης στην ίδια επιχείρηση. Ο χρόνος της μερικής απασχόλησης λαμβάνεται υπόψη ως χρόνος προϋπηρεσίας **όπως και για το συγκρίσιμο εργαζόμενο. Για τον υπολογισμό της προϋπηρεσίας αυτής, μερική απασχόληση που αντιστοιχεί στον κανονικό (νόμιμο ή συμβατικό) ημερήσιο χρόνο του συγκρίσιμου εργαζόμενου αντιστοιχεί σε μία ημέρα προϋπηρεσίας.**

14. Στους εργαζόμενους που καλύπτονται από σύμβαση ή σχέση εργασίας με μερική απασχόληση παρέχονται:

α) Δυνατότητες συμμετοχής στις δραστηριότητες της επαγγελματικής κατάρτισης που εφαρμόζει η επιχείρηση υπό συνθήκες ανάλογες με εκείνες που αφορούν τους εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης και αορίστου χρόνου.

β) Οι ίδιες κοινωνικές υπηρεσίες που υπάρχουν στη διάθεση των άλλων εργαζόμενων στην επιχείρηση.

15. Ο εργοδότης ενημερώνει τους εκπροσώπους των εργαζόμενων για τον αριθμό των απασχολούμενων με μερική απασχόληση σε σχέση με την εξέλιξη του συνόλου των εργαζόμενων, καθώς και για τις προοπτικές πρόσληψης εργαζόμενων με πλήρη απασχόληση.

16. Με επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας επιτρέπεται η συμπλήρωση ή τροποποίηση των ρυθμίσεων των προηγούμενων παραγράφων.

17. Κατά τα λοιπά εφαρμόζονται για τους μερικώς απασχολούμενους όλες οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

18. Η κατά το παρόν άρθρο μερική απασχόληση με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου επιτρέπεται και στις δημόσιες επιχειρήσεις, τους οργανισμούς και τους λοιπούς φορείς του ευρύτερου δημόσιου τομέα, όπως αυτός προσδιορίζεται από το άρθρο 14 του ν. 2190/1994(ΦΕΚ 28 Α΄) όπως ισχύει, με εξαίρεση το Δημόσιο, τους ΟΤΑ πρώτου και δεύτερου βαθμού και τα Ν.Π.Δ.Δ., καθώς και τους φορείς για τους οποίους η μερική απασχόληση προβλέπεται από ειδικούς νόμους ή από διατάξεις κανονισμών που έχουν κυρωθεί με νόμο ή έχουν ισχύ νόμου.

Για την κατά το παρόν άρθρο μερική απασχόληση σε επιχειρήσεις , οργανισμούς και φορείς του προηγούμενου εδαφίου, εφαρμόζονται οι διατάξεις του ν. 2190/1994 (ΦΕΚ 28 Α΄), όπως ισχύει, με εξαίρεση τις περιπτώσεις όπου για την αντιμετώπιση εκτάκτων ή επείγουσών αναγκών συμφωνείται με σύμβαση ορισμένου χρόνου διάρκειας μέχρι έξι (6) μηνών μερική απασχόληση που δεν υπερβαίνει τις τέσσερις (4) ώρες ημερησίως. Στην τελευταία περίπτωση η σχετική προκήρυξη αποστέλλεται πριν από τη δημοσίευση της στο Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού (ΑΣΕΠ), το οποίο οφείλει να ελέγξει αυτήν από άποψη νομιμότητας μέσα σε δέκα (10) ημέρες. Αν παρέλθει άπρακτη η προθεσμία αυτή τεκμαίρεται η σύμφωνη γνώμη του ΑΣΕΠ.

Οι ανωτέρω συμβάσεις που συνάπτονται για την κάλυψη εκτάκτων ή επείγουσών αναγκών λήγουν αυτοδικαίως με την πάροδο της συμφωνηθείσας διάρκειάς τους, χωρίς να απαιτείται προς τούτο καμία άλλη διατύπωση και απαγορεύεται και είναι αυτοδικαίως άκυρη η για οποιονδήποτε λόγο ανανέωσή τους ή μετατροπή τους σε σύμβαση ή σχέση εργασίας αορίστου χρόνου.

ΑΡΘΡΟ 3

ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΘΕΜΑΤΩΝ ΠΡΟΣΩΡΙΝΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

A. Το άρθρο 20 του Ν.2956/01 αντικαθίσταται ως ακολούθως :

1. Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης είναι οι εταιρείες οι οποίες έχουν ως αντικείμενο δραστηριότητας την παροχή εργασίας από μισθωτούς τους σε άλλον εργοδότη (έμμεσο εργοδότη) με τη μορφή της προσωρινής απασχόλησης.
2. Ως προσωρινή απασχόληση νοείται η εργασία, η οποία παρέχεται σε άλλον εργοδότη (έμμεσος εργοδότης) για περιορισμένο χρονικό διάστημα από μισθωτό, ο οποίος συνδέεται με τον εργοδότη του (άμεσος εργοδότης) με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου και επιτρέπεται μόνον υπό τους όρους και προϋποθέσεις των διατάξεων του παρόντος.

3. Οι Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης έχουν τις υποχρεώσεις και τα δικαιώματα του εργοδότη κατά τις κείμενες διατάξεις.

4. Η παραχώρηση μισθωτού σε έμμεσο εργοδότη επιτρέπεται μόνο για συγκεκριμένους λόγους που δικαιολογούνται από έκτακτες, πρόσκαιρες και εποχιακές ανάγκες.

5. Οι Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης δεν επιτρέπεται να ασκούν οποιαδήποτε άλλη δραστηριότητα. Κατ' εξαίρεση, επιτρέπεται να ασκούν τις ακόλουθες δραστηριότητες : α) μεσολάβηση για εξεύρεση θέσεως εργασίας. Για την άσκηση της δραστηριότητας αυτής απαιτείται ειδική άδεια, η οποία χορηγείται κατά τη διαδικασία και τις προϋποθέσεις του Π.Δ. 160/1999 (ΦΕΚ 157 Α'), όπως εκάστοτε ισχύει, β) αξιολόγηση ή και κατάρτιση ανθρωπίνου δυναμικού, εφόσον πληρούν τα οριζόμενα από τις κείμενες διατάξεις.

B. Το άρθρο 22 του Ν.2956/01 αντικαθίσταται ως ακολούθως :

1. Για την παροχή εργασίας με τη μορφή της προσωρινής απασχόλησης απαιτείται προηγούμενη έγγραφη σύμβαση εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου. Η σύμβαση συνάπτεται μεταξύ της Εταιρείας Προσωρινής Απασχόλησης (άμεσος εργοδότης) και του μισθωτού και σε αυτήν πρέπει απαραίτητως να αναφέρονται οι όροι εργασίας και η διάρκειά της, οι όροι παροχής της εργασίας στον ή στους έμμεσους εργοδότες, οι όροι αμοιβής και ασφάλισης του μισθωτού, **οι λόγοι της παραχώρησης του εργαζομένου**, καθώς και κάθε άλλο στοιχείο το οποίο, κατά την καλή πίστη και τις περιστάσεις, πρέπει να γνωρίζει ο μισθωτός αναφορικά με την παροχή της εργασίας του.

2. Οι όροι εργασίας των εργαζομένων με σύμβαση ή σχέση εργασίας προσωρινής απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων και των αποδοχών, κατά τη διάρκεια της τοποθέτησής τους στον έμμεσο εργοδότη είναι αυτοί που θα εφαρμόζονταν αν οι εργαζόμενοι είχαν προσληφθεί απ' ευθείας από τον εν λόγω εργοδότη για να καταλάβουν την ίδια θέση .

Οι αποδοχές του μισθωτού που δεν παρέχει εργασία σε έμμεσο εργοδότη δεν μπορεί να είναι κατώτερες από τις προβλεπόμενες στην εκάστοτε Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας.

Εάν κατά το χρόνο σύναψης της σύμβασης αυτής δεν είναι δυνατή η μνεία του συγκεκριμένου έμμεσο εργοδότη ή ο προσδιορισμός του χρόνου, που θα προσφέρει σε αυτόν την εργασία του ο μισθωτός, θα πρέπει οπωσδήποτε να αναφέρεται στη σύμβαση το πλαίσιο των όρων και συνθηκών για την παροχή εργασίας σε έμμεσο εργοδότη, με το οποίο συμφωνεί ο μισθωτός. Για την απασχόληση του μισθωτού σε έμμεσο εργοδότη απαγορεύεται οποιαδήποτε οικονομική επιβάρυνση του μισθωτού.

3. Οι προσωρινά απασχολούμενοι ενημερώνονται για τις τυχόν κενές θέσεις εργασίας στον έμμεσο εργοδότη προκειμένου να έχουν τις ίδιες δυνατότητες με τους άλλους εργαζόμενους της επιχείρησης για να προσληφθούν σε μόνιμες θέσεις εργασίας. Η ενημέρωση αυτή μπορεί να πραγματοποιείται με γενική ανακοίνωση σε εμφανές και προσιτό σημείο της επιχείρησης στην οποία παρέχουν τις υπηρεσίες τους (έμμεσο εργοδότη). Επίσης ο έμμεσος εργοδότης υποχρεούται να ενημερώνει τους εκπροσώπους των εργαζομένων για τον αριθμό των προσωρινά απασχολούμενων σε σχέση με την εξέλιξη του συνόλου των εργαζομένων, καθώς και για τις προοπτικές πρόσληψής τους απευθείας από αυτόν.

4. Στους εργαζόμενους μέσω ΕΠΑ σε έμμεσο εργοδότη παρέχονται με τους ίδιους όρους που ισχύουν οι ίδιες κοινωνικές υπηρεσίες, ιδίως δε στα κυλικεία, στους παιδικούς σταθμούς και τα μεταφορικά μέσα, που υπάρχουν στη διάθεση των άμεσα εργαζομένων στον έμμεσο εργοδότη εκτός εάν αντικειμενικοί λόγοι δικαιολογούν διαφορετική μεταχείριση.

5. Απασχόληση του μισθωτού από τον έμμεσο εργοδότη επιτρέπεται μόνο μετά την σύναψη της σύμβασης σύμφωνα με τις προηγούμενες παραγράφους.

6. Η διάρκεια της απασχόλησης του μισθωτού από τον έμμεσο εργοδότη δεν επιτρέπεται να είναι μεγαλύτερη από δώδεκα μήνες περιλαμβανομένων και των ανανεώσεων, οι οποίες γίνονται με έγγραφο τύπο. Κατ' εξαίρεση επιτρέπεται η υπέρβαση της διάρκειας αυτής κατά μέγιστο όριο τους 18 μήνες, σε περίπτωση αναπλήρωσης μισθωτού του οποίου η σύμβαση για οποιοδήποτε λόγο είναι σε αναστολή. Σε περίπτωση υπέρβασης των χρονικών ορίων που τίθενται από την παρούσα

παράγραφο, επέρχεται μετατροπή της υπάρχουσας σύμβασης σε σύμβαση αορίστου χρόνου με τον έμμεσο εργοδότη.

7. Σε περίπτωση συνέχισης της απασχόλησης του μισθωτού από τον έμμεσο εργοδότη μετά τη λήξη της διάρκειάς της και της τυχόν ανανέωσής της με σύναψη νέας σύμβασης εργασίας, χωρίς να μεσολαβεί χρονικό διάστημα σαρανταπέντε (45) (ημερολογιακών) ημερών, θεωρείται ότι πρόκειται για σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου μεταξύ του μισθωτού και του έμμεσου εργοδότη. Δεν υπάγονται στις διατάξεις της παρούσας παραγράφου εργαζόμενοι σε ξενοδοχειακές και επισιτιστικές επιχειρήσεις όταν απασχολούνται σε ολιγοήμερες κοινωνικές εκδηλώσεις.

8. Οποιαδήποτε ρήτρα με την οποία άμεσα ή έμμεσα απαγορεύεται ή παρεμποδίζεται η μόνιμη απασχόληση του προσωρινά απασχολούμενου μισθωτού θεωρείται άκυρη και δεν επιφέρει οποιαδήποτε σε βάρος του ή σε βάρος του έμμεσου εργοδότη έννομη συνέπεια.

9. Άκυρη θεωρείται οποιαδήποτε ρήτρα με την οποία άμεσα ή έμμεσα παρεμποδίζονται τα συνδικαλιστικά δικαιώματα του μισθωτού ή παραβλάπτονται τα ασφαλιστικά του δικαιώματα.

10. Με σύμβαση, που συνάπτεται εγγράφως μεταξύ της Εταιρείας Προσωρινής Απασχόλησης και του έμμεσου εργοδότη, ορίζονται ειδικότερα τα του τρόπου αμοιβής και ασφάλισης του εργαζόμενου για το χρόνο που ο μισθωτός προσφέρει τις υπηρεσίες του στον έμμεσο εργοδότη, **όπως και οι λόγοι της παραχώρησης του εργαζόμενου**. Ο έμμεσος εργοδότης πρέπει να προσδιορίζει, πριν τεθεί στη διάθεσή του ο εργαζόμενος με τη σύμβαση, τα απαιτούμενα επαγγελματικά προσόντα ή ικανότητες, την ειδική ιατρική παρακολούθηση και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της προς κάλυψη θέσης εργασίας. Οφείλει επίσης να διευκρινίζει τους μεγαλύτερους ή ιδιαίτερους κινδύνους, που έχουν σχέση με τη συγκεκριμένη εργασία. Τα στοιχεία αυτά υποχρεωτικά γνωστοποιούνται στους μισθωτούς από την Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης.

11. Η Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης και ο έμμεσος εργοδότης είναι αλληλεγγύως και εις ολόκληρον έκαστος υπεύθυνοι έναντι του προσωρινά απασχολούμενου μισθωτού με σύμβαση ή σχέση εργασίας για την

ικανοποίηση των μισθολογικών δικαιωμάτων του και για την καταβολή των ασφαλιστικών του εισφορών. Η ευθύνη αυτή του έμμεσου εργοδότη αναστέλλεται, εφόσον με τη σύμβαση προβλέπεται ότι υπόχρεος για την καταβολή των αποδοχών και των ασφαλιστικών εισφορών είναι ο άμεσος εργοδότης και τα μισθολογικά και ασφαλιστικά δικαιώματα του προσωρινά απασχολούμενου μισθωτού μπορούν να ικανοποιηθούν από την κατάπτωση των κατά το άρθρο 23 εγγυητικών επιστολών (επικουρική ευθύνη έμμεσου εργοδότη).

12. Οι μισθωτοί με σύμβαση **ή σχέση** προσωρινής απασχόλησης απολαμβάνουν όσον αφορά την ασφάλεια και την υγεία κατά την εργασία το ίδιο επίπεδο προστασίας με αυτό που παρέχεται στους άλλους εργαζόμενους του έμμεσου εργοδότη. Ο έμμεσος εργοδότης, με την επιφύλαξη συμβατικής πρόβλεψης για συνευθύνη σωρευτικά και της Εταιρείας Προσωρινής Απασχόλησης, είναι υπεύθυνος για τις συνθήκες υπό τις οποίες εκτελείται η εργασία του μισθωτού και για το εργατικό ατύχημα.

13. **Οι προσωρινά απασχολούμενοι μισθωτοί , για όσο χρόνο παραμένουν στη διάθεση της εταιρείας προσωρινής απασχόλησης, καθώς και κατά τη διάρκεια της απασχόλησης τους σε έμμεσο εργοδότη υπάγονται στον κλάδο παροχών ασθένειας του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ και στον επικουρικό φορέα ΕΤΕΑΜ, με εξαίρεση τα πρόσωπα που λόγω της ιδιότητάς τους ασφαρίζονται σε κλάδους άλλου κύριου ή επικουρικού φορέα.**

Γ. Το άρθρο 24 αντικαθίσταται ως ακολούθως :

Η απασχόληση μισθωτού σε έμμεσο εργοδότη με σύμβαση προσωρινής απασχόλησης δεν επιτρέπεται:

α) όταν με αυτήν αντικαθίστανται εργαζόμενοι που ασκούν το δικαίωμα της απεργίας.

β) όταν ο έμμεσος εργοδότης το προηγούμενο εξάμηνο είχε πραγματοποιήσει **απολύσεις εργαζομένων της ίδιας ειδικότητας για οικονομοτεχνικούς λόγους** ή το προηγούμενο δωδεκάμηνο ομαδικές απολύσεις.

γ) όταν ο έμμεσος εργοδότης υπάγεται στις διατάξεις του Ν.2190/1994 ή στις διατάξεις της παρ.3 του άρθρου 1 του Ν.2527/1997, όπως ισχύουν.

δ) Όταν η εργασία λόγω της φύσης της είναι επικίνδυνη για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων.

ε) Όταν ο απασχολούμενος υπάγεται στις ειδικές διατάξεις περί ασφαλίσεων εργατοτεχνιτών οικοδόμων.

Δ. Το άρθρο 25 αντικαθίσταται ως ακολούθως:

Κυρώσεις

1. Για κάθε παράβαση των διατάξεων των άρθρων του παρόντος κεφαλαίου επιβάλλεται από το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.) του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων σε βάρος του παραβάτη πρόστιμο, το οποίο κυμαίνεται από δύο χιλιάδες εννιακόσια τριάντα έξι (2.936) ευρώ μέχρι είκοσι εννέα χιλιάδες τριακόσια εξήντα (29.360) ευρώ ανάλογα με τη βαρύτητα της παράβασης. Για την επιβολή του προστίμου εφαρμόζονται ανάλογα οι διατάξεις του άρθρου 16 του Ν. 2639/1998 (ΦΕΚ 205/Α'), όπως ισχύουν.

2. Οι ποινές της προηγούμενης παραγράφου επιβάλλονται και στην περίπτωση λειτουργίας επιχείρησης ομίλου με κύριο σκοπό την διάθεση εργαζομένων σε άλλη επιχείρηση του ομίλου .

Ε. Μεταβατική Διάταξη

Οι διατάξεις του παρόντος άρθρου κατά το μέρος που επιφέρουν τροποποιήσεις εφαρμόζονται σε συμβάσεις παραχώρησης ή ανανεώσεις συμβάσεων παραχώρησης, που συνάπτονται μετά την θέση σε ισχύ του παρόντος νόμου.

ΑΡΘΡΟ 4

ΔΙΑΘΕΣΙΜΟΤΗΤΑ ΜΙΣΘΩΤΩΝ

Το άρθρο 10 του Ν. 3198/55, όπως συμπληρώθηκε με το άρθρο 1 του ν.δ. 206/74, αντικαθίσταται ως ακολούθως :

1. Οι επιχειρήσεις και εκμεταλλεύσεις, σε περίπτωση περιορισμού της οικονομικής τους δραστηριότητας, δύνανται, αντί της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, να θέτουν εγγράφως σε διαθεσιμότητα τους μισθωτούς τους η οποία δεν μπορεί να υπερβεί στο σύνολο τους τρεις μήνες ετησίως,

μόνον εφόσον προηγουμένως προβούν σε διαβούλευση με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων σύμφωνα με τις οικείες διατάξεις του Π.Δ. 240/06 και του Ν. 1767/88.

Σε περίπτωση που στην επιχείρηση δεν υπάρχουν εκπρόσωποι εργαζομένων για λόγους που δεν οφείλονται σε υπαιτιότητά τους, η ενημέρωση και η διαβούλευση γίνεται με το σύνολο των εργαζομένων. Η ενημέρωση μπορεί να γίνει με γενική ανακοίνωση σε εμφανές και προσιτό σημείο της επιχείρησης. Κατά τη διάρκεια της διαθεσιμότητας ο μισθωτός λαμβάνει το ήμισυ του μέσου όρου των τακτικών αποδοχών των δύο τελευταίων μηνών, υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης. Σε περίπτωση εξάντλησης του τριμήνου, προκειμένου να τεθεί εκ νέου ο ίδιος εργαζόμενος σε διαθεσιμότητα απαιτείται και η παρέλευση τουλάχιστον τριών (3) μηνών. Ο εργοδότης υποχρεούται να γνωστοποιεί στην οικεία Υπηρεσία του ΣΕΠΕ, στο ΙΚΑ και στον ΟΑΕΔ με οποιοδήποτε τρόπο τη σχετική δήλωση περί διαθεσιμότητας, μέρους ή του συνόλου, του προσωπικού του.

2. Για τη θέση των μισθωτών σε διαθεσιμότητα στις επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις κοινής ωφελείας που απασχολούν περισσότερους από πέντε χιλιάδες μισθωτούς, απαιτείται έγκριση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, που χορηγείται με αίτηση του εργοδότη, μετά τη γνώμη της Ολομελείας του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας. Εάν εντός μηνός από την υποβολή της αίτησης στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, δεν αποφανθεί ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, ο εργοδότης μπορεί και χωρίς έγκριση να θέσει σε διαθεσιμότητα τους μισθωτούς, τηρώντας την διαδικασία και τις προϋποθέσεις της προηγούμενης παραγράφου.

3. Επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις της προηγούμενης παραγράφου που θέτουν σε διαθεσιμότητα τους μισθωτούς τους, κατά παράβαση των ανωτέρω διατάξεων, υποχρεούνται στην καταβολή πλήρων αποδοχών, έστω και αν οι μισθωτοί, αποδέχθηκαν τη διαθεσιμότητα και δεν παρείχαν τις υπηρεσίες τους.

ΑΡΘΡΟ 5

ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ

1. Ο εργοδότης σε περίπτωση σύναψης σύμβασης ή σχέσης εργασίας για τηλεργασία, υποχρεούται να παραδίδει γραπτώς στον εργαζόμενο, εντός οκτώ (8) ημερών, το σύνολο των πληροφοριών που αναφέρονται στην εκτέλεση της εργασίας και ειδικότερα ως προς την ιεραρχική σύνδεση με τους προϊσταμένους του στην επιχείρηση, τα λεπτομερή καθήκοντά του, τον τρόπο υπολογισμού της αμοιβής, τον τρόπο μέτρησης του χρόνου εργασίας, την αποκατάσταση του κόστους που προκαλείται από την παροχή της (τηλεπικοινωνίες, εξοπλισμός, βλάβες συσκευών κλπ). Σε περίπτωση συμφωνίας για τηλε-ετοιμότητα ορίζονται τα χρονικά της όρια και οι προθεσμίες ανταπόκρισης του μισθωτού.
2. Σε περίπτωση μετατροπής κανονικής εργασίας σε τηλεργασία, καθορίζεται στη συμφωνία αυτή μια περίοδος προσαρμογής τριών (3) μηνών, κατά την οποία οποιοδήποτε από τα μέρη, μετά από τήρηση προθεσμίας δεκαπέντε (15) ημερών, μπορεί να θέσει τέλος στην τηλεργασία και ο μισθωτός να επιστρέψει στην εργασία του σε αντίστοιχη θέση με αυτήν που κατείχε.
3. Ο εργοδότης αναλαμβάνει σε κάθε περίπτωση το κόστος που προκαλείται στο μισθωτό από τη μορφή αυτή εργασίας και ειδικότερα των τηλεπικοινωνιών. Επίσης παρέχει στο μισθωτό τεχνική υποστήριξη για την παροχή της εργασίας του και αναλαμβάνει να αποκαταστήσει τις δαπάνες επισκευής των συσκευών που χρησιμοποιούνται για την εκτέλεσή της ή να τις αντικαταστήσει σε περίπτωση βλάβης. Η υποχρέωση αυτή αφορά και στις συσκευές που ανήκουν στο μισθωτό, εκτός εάν στην σύμβαση ή τη σχέση εργασίας ορίζεται διαφορετικά. Στην σύμβαση ή σχέση εργασίας ορίζεται επίσης ο τρόπος χρηματικής αποκατάστασης εκ μέρους του εργοδότη της χρησιμοποίησης του οικιακού χώρου εργασίας του μισθωτού. Με συλλογικές συμβάσεις προσδιορίζονται επίσης ειδικότερα πλαίσια για τη ρύθμιση του ίδιου ζητήματος.
4. Ο εργοδότης, το αργότερο εντός δύο μηνών από τη σύναψη της σύμβασης εργασίας, πληροφορεί γραπτώς τον τηλεεργαζόμενο για το πρόσωπο και για τα στοιχεία επικοινωνίας των εκπροσώπων του προσωπικού στην επιχείρηση.

Άρθρο 6

ΘΕΜΑΤΑ ΑΔΕΙΑΣ

Το άρθρο 8 του Ν. 549/1977 (ΦΕΚ 55/Α΄/23-02-1977) με το οποίο κυρώθηκε το άρθρο 7 της ΕΓΣΣΕ 26-01-77 (ΦΕΚ 60/Β΄/01-02-77), τροποποιείται και συμπληρώνεται ως ακολούθως :

« Άρθρο 7

Κατάτμηση Αδείας

Επιτρέπεται κατ' εξαίρεση, η κατάτμηση του χρόνου αδείας εντός του αυτού ημερολογιακού έτους σε δυο περιόδους, εξ αιτίας ιδιαιτέρως σοβαρής ή επείγουσας ανάγκης της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης και μετά από έγκριση της οικείας Επιθεώρησης Εργασίας. Σε κάθε περίπτωση η πρώτη περίοδος της αδείας δε δύναται να περιλαμβάνει λιγότερες των έξι (6) εργασίμων ημερών επί εξαημέρου εβδομαδιαίας εργασίας και των πέντε (5) εργασίμων ημερών επί πενθημέρου ή προκειμένου περί ανηλίκων των δώδεκα (12) εργασίμων ημερών.

Επιτρέπεται επίσης, η κατάτμηση του χρόνου αδείας και σε περισσότερες των δύο περιόδων, , από τις οποίες η μια πρέπει να περιλαμβάνει τουλάχιστον δώδεκα (12) εργάσιμες ημέρες επί εξαημέρου εβδομαδιαίας εργασίας και δέκα (10) εργάσιμες ημέρες, επί πενθημέρου, ή προκειμένου περί ανηλίκων δώδεκα (12) εργάσιμες ημέρες, μετά από έγγραφη αίτηση του μισθωτού προς τον οικείο εργοδότη. Η αίτηση αυτή δεν απαιτεί έγκριση από την αρμόδια υπηρεσία του Σ.Ε.Π.Ε., διατηρείται στην επιχείρηση επί πέντε έτη και πρέπει να είναι στη διάθεση των Επιθεωρητών Εργασίας που ασκούν την εποπτεία και τον έλεγχο της Εργατικής νομοθεσίας.

Οι ρυθμίσεις της παραγράφου αυτής διέπονται κατά τα λοιπά, από όλες τις διατάξεις της νομοθεσίας για την άδεια.»

Άρθρο 7

ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Το άρθρο 41 του Ν. 1892/1990 (ΦΕΚ 101/Α'), όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 3 του Ν. 2639/1998 (ΦΕΚ 205/Α'), τροποποιήθηκε με το άρθρο 5 του Ν. 2874/2000 (ΦΕΚ 286/Α') και αντικαταστάθηκε με το άρθρο 2 του Ν.3385/2005 (ΦΕΚ 210/Α'/19-8-2005), αντικαθίσταται ως ακολούθως :

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 μειώσεως 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 6, εφόσον η επιχείρηση εμφανίζει σύρρευση 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 6, 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 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 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 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 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 Ν. 3385/2005.

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. Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας των παραγράφων 1 και 2 καθορίζεται με επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή με συμφωνίες του εργοδότη και του συμβουλίου εργαζομένων ή του εργοδότη και των ενώσεων προσώπων της επόμενης παραγράφου.

7. 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.

8. Με επιχειρησιακές και κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας μπορεί να καθορίζεται άλλο σύστημα διευθέτησης χρόνου εργασίας, ανάλογα με τις ιδιαιτερότητες του κλάδου ή της επιχείρησης, τηρουμένων των οικείων διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας.

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

12. 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.

Άρθρο 8

ΕΡΓΑΣΙΑ ΤΗΝ 6^Η ΜΕΡΑ ΤΗΣ ΕΒΔΟΜΑΔΟΣ ΚΑΤΑ ΠΑΡΑΒΑΣΗ ΤΟΥ ΠΕΝΘΗΜΕΡΟΥ

Η εργασία που παρέχεται την 6^η μέρα της εβδομάδος, κατά παράβαση του συστήματος πενθήμερης εργασίας, ανεξαρτήτως από τις προβλεπόμενες κυρώσεις, αμείβεται με το καταβαλλόμενο ημερομίσθιο προσαυξημένο κατά 100%.

Άρθρο 9

ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ ΤΟΥ Σ.Ε.Π.Ε - ΚΥΡΩΣΕΙΣ

Οι περ. ζ' η' και ιδ' της παρ. 1 του άρθ. 7 του Ν. 2639/1998 αντικαθίστανται ως ακολούθως :

ζ. Να έχει πρόσβαση στα αρχεία και έγγραφα της επιχείρησης, καθώς και στη δομή της παραγωγικής διαδικασίας. **Στον εργοδότη που αρνείται την κατά το προηγούμενο εδάφιο πρόσβαση επιβάλλονται οι διοικητικές κυρώσεις του άρθ. 16 παρ. 1 περ. α', όπως ισχύουν κάθε φορά.**

η. Να λαμβάνει γνώση οποιουδήποτε από τα τηρούμενα βιβλία, μητρώα, έγγραφα και κάθε άλλου είδους στοιχείου της επιχείρησης, καθώς και να λαμβάνει αντίγραφα. **Στον εργοδότη που αρνείται την παροχή στοιχείων και πληροφοριών σύμφωνα με το προηγούμενο εδάφιο ή παρέχει ψευδείς πληροφορίες ή στοιχεία επιβάλλονται οι διοικητικές κυρώσεις του άρθ. 16 παρ. 1 περ. α', όπως ισχύουν κάθε φορά.**

ιδ. Να παρεμβαίνει συμφιλιοτικά για την επίλυση των αναφερόμενων ατομικών ή συλλογικών διαφορών εργασίας. **Ο εργοδότης υποχρεούται να παρίσταται κατά τη διαδικασία επίλυσης των ανωτέρω διαφορών εργασίας, είτε αυτοπροσώπως είτε μέσω του νομίμου εκπροσώπου του ή άλλου εξουσιοδοτημένου τρίτου. Σε περίπτωση κατά την οποία ο εργοδότης δεν παρασταθεί, επιβάλλονται οι διοικητικές κυρώσεις του άρθ. 16 παρ. 1 περ. α΄, όπως ισχύουν κάθε φορά.**

Άρθρο 10

ΥΠΟΒΟΛΗ ΣΥΜΠΛΗΡΩΜΑΤΙΚΩΝ ΠΙΝΑΚΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Η παρ. 5 του άρθ. 68 του Ν.3518/2006 αντικαθίσταται ως ακολούθως :

5. Σε περίπτωση αλλαγής της νομικής εκπροσώπησης της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης ή σε περίπτωση πρόσληψης νέων εργαζομένων ο εργοδότης υποχρεούται να καταθέσει συμπληρωματικούς πίνακες προσωπικού μόνο ως προς τα νέα στοιχεία, κατά περίπτωση, εντός δεκαπέντε ημερών από της επέλευσης της μεταβολής. Σε περίπτωση αλλαγής ή τροποποίησης του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, ο εργοδότης υποχρεούται να καταθέτει, με οποιονδήποτε τρόπο, συμπληρωματικούς πίνακες προσωπικού μόνο ως προς τα νέα στοιχεία, το αργότερο ως και την ίδια ημέρα αλλαγής του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας και σε κάθε περίπτωση πριν από την ανάληψη υπηρεσίας από τους εργαζομένο

Άρθρο 11

ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΕΣ ΚΥΡΩΣΕΙΣ

Το άρθ. 16 του Ν. 2639/1998, όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει, αντικαθίσταται ως ακολούθως :

1. Στον εργοδότη που παραβαίνει τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας επιβάλλεται με αιτιολογημένη πράξη του αρμόδιου Προϊσταμένου Διεύθυνσης Κοινωνικής Επιθεώρησης Εργασίας ή Κέντρου Πρόληψης Επαγγελματικού Κινδύνου ή του ελέγξαντος Ειδικού Επιθεωρητή Εργασίας και ύστερα από προηγούμενη πρόσκληση του εργοδότη για παροχή εξηγήσεων:

α. Πρόστιμο για καθεμία παράβαση, από πεντακόσια ευρώ (500,00) μέχρι πενήντα χιλιάδες ευρώ (50.000,00).»

β. Προσωρινή διακοπή της λειτουργίας συγκεκριμένης παραγωγικής διαδικασίας ή τμήματος ή τμημάτων ή του συνόλου της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης για χρονικό διάστημα μέχρι τριών (3) ημερών. Επίσης με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης μπορεί, ύστερα από αιτιολογημένη εισήγηση του αρμόδιου Επιθεωρητή Εργασίας, να επιβληθεί στον εργοδότη προσωρινή διακοπή της λειτουργίας για διάστημα μεγαλύτερο από τρεις (3) ημέρες ή και οριστική διακοπή της λειτουργίας συγκεκριμένης παραγωγικής διαδικασίας ή τμήματος ή τμημάτων ή του συνόλου της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης.

2. Η πράξη επιβολής προστίμου κατά τα ανωτέρω κοινοποιείται με απόδειξη στον παραβάτη και το πρόστιμο αποτελεί έσοδο του Δημοσίου. Μέρος του προστίμου αυτού αποδίδεται από το Δημόσιο στον ειδικό λογαριασμό του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας (Α.Σ.Ε.).

Κατά της πράξης επιβολής προστίμου ασκείται προσφυγή ουσίας εντός εξήντα (60) ημερών από την κοινοποίηση της ενώπιον του Διοικητικού Πρωτοδικείου.

Εντός της ίδιας προθεσμίας η προσφυγή κοινοποιείται με μέριμνα του προσφεύγοντος και με ποινή απαραδέκτου στην αρμόδια υπηρεσία του ΣΕΠΕ. Η προθεσμία για την άσκηση της προσφυγής και η άσκηση αυτής δεν αναστέλλουν την εκτέλεση της πράξης επιβολής προστίμου. Η αρμόδια υπηρεσία του ΣΕΠΕ βεβαιώνει το ποσό του επιβληθέντος προστίμου, το οποίο εισπράττεται από την αρμόδια Δημόσια Οικονομική Υπηρεσία (Δ.Ο.Υ.) ως δημόσιο έσοδο.

Με κοινές αποφάσεις των Υπουργών Οικονομικών και Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης μπορεί να ρυθμίζονται οι αναγκαίες λεπτομέρειες για την εφαρμογή του άρθρου αυτού.

3. Για την επιβολή των παραπάνω διοικητικών κυρώσεων συνεκτιμώνται η σοβαρότητα της παράβασης, η τυχόν επαναλαμβανόμενη μη συμμόρφωση στις υποδείξεις των αρμόδιων οργάνων, οι παρόμοιες παραβάσεις για τις οποίες έχουν επιβληθεί κυρώσεις στο παρελθόν, ο βαθμός υπαιτιότητας, ο αριθμός των εργαζομένων και το μέγεθος της επιχείρησης.

4. Η εκτέλεση των διοικητικών κυρώσεων προσωρινής και οριστικής διακοπής γίνεται από την αρμόδια αστυνομική αρχή.
5. Με αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, που δημοσιεύονται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, μπορεί να αυξάνονται τα όρια του προβλεπόμενου από την παράγραφο 1 προστίμου.
6. Διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας που προβλέπουν ως διοικητική κύρωση το πρόστιμο κατά τρόπο διάφορο από τις παραγράφους 1 και 2 του άρθρου αυτού καταργούνται, εκτός από τις διατάξεις που αφορούν την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων, οι οποίες εξακολουθούν να ισχύουν. Για το πρόστιμο που επιβάλλεται στις περιπτώσεις αυτές εφαρμόζεται η παράγραφος 2 του άρθρου αυτού.

Άρθρο 12

ΕΙΔΙΚΟ ΔΕΛΤΙΟ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η παρ.6 του άρθρου 5 του ν.1876/1990 αντικαθίσταται ως ακολούθως :
Στην κεντρική υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης τηρείται γενικό μητρώο, στο οποίο καταχωρίζονται όλες οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας κατά είδος, και εκδίδεται ειδικό δελτίο, στο οποίο δημοσιεύονται αυτούσια τα κείμενα όλων των συλλογικών συμβάσεων εργασίας ή τα κείμενα αυτά αναρτώνται αυτούσια στον δικτυακό τόπο του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής ασφάλισης.

Άρθρο 13

ΒΙΒΛΙΟ ΥΠΕΡΩΡΙΩΝ

Το Ειδικό Βιβλίο Υπερωριών που προβλέπεται από την περίπτωση (β) της παραγράφου 1 του άρθρου 9 του ΠΔ 27/6-4/7/1932 (ΦΕΚ 212/Α΄/4-7-1932), όπως αντικαταστάθηκε με την παρ. 1 του άρθρου 3 του ΝΔ 515/1970 (ΦΕΚ 95/Α΄/22-4-1970), ισχύει για όλες τις επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις και εργασίες εν γένει και μπορεί να τηρείται υπό τύπον ημερολογίου ή μηχανογραφημένων σελίδων, τα οποία αμφότερα, φέρουν τα στοιχεία της επιχείρησης και την ένδειξη «Ειδικό Βιβλίο

Υπερωριών». Το Ειδικό Βιβλίο Υπερωριών δεν απαιτεί θεώρηση από την αρμόδια υπηρεσία του Σ.ΕΠ.Ε. και πρέπει να διατηρείται από τον εργοδότη επί μια πενταετία από τη συμπλήρωσή του. Κατά τα λοιπά, το εν λόγω Βιβλίο διέπεται από τις οικείες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

Άρθρο 14

ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΥΠΗΚΟΩΝ ΤΡΙΤΩΝ ΧΩΡΩΝ - ΚΥΡΩΣΕΙΣ

Η παρ. 3 του άρθρου 86 του ν.3386/2005 αντικαθίσταται ως ακολούθως :

3. Στους εργοδότες που παραβιάζουν τις διατάξεις των παραγράφων 1 και 2 του άρθρου αυτού, πέραν άλλων κυρώσεων που προβλέπονται από τη νομοθεσία επιβάλλεται, με απόφαση του Γενικού Γραμματέα της Περιφέρειας, χρηματικό πρόστιμο που μπορεί να κυμαίνεται από τρεις χιλιάδες (3.000) ευρώ έως δεκαπέντε χιλιάδες (15.000) ευρώ για κάθε παράνομο υπήκοο τρίτης χώρας. **Στις περιπτώσεις κατά τις οποίες οι ανωτέρω παραβάσεις διαπιστώνονται από τους Επιθεωρητές Εργασίας του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ), το ανωτέρω πρόστιμο επιβάλλεται με αιτιολογημένη πράξη του αρμόδιου Προϊσταμένου Διεύθυνσης Κοινωνικής Επιθεώρησης Εργασίας ή Κέντρου Πρόληψης Επαγγελματικού Κινδύνου ή του ελέξαντος Ειδικού Επιθεωρητή Εργασίας και ύστερα από προηγούμενη πρόσκληση του εργοδότη για παροχή εξηγήσεων. Οι διατάξεις της παρ. 2 και 3 του άρθ. 16 του Ν. 2639/1998, όπως κάθε φορά ισχύουν, εφαρμόζονται αναλόγως.**

Άρθρο 15

ΒΕΒΑΙΩΣΗ ΧΡΟΝΟΥ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΠΡΙΝ ΤΗΝ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΗΣΗ

Το άρθρο 47 του ν. 2676/09 (ΦΕΚ 1 τ. Α) τροποποιείται ως ακολούθως:

1. Μετά από αίτηση του ασφαλισμένου, που υποβάλλεται στα τελευταία δύο (2) χρόνια πριν από την ημερομηνία συμπλήρωσης του ορίου ηλικίας για συνταξιοδότηση, κάθε ασφαλιστικός φορέας, πλην του ΟΓΑ, υποχρεούται να

προβαίνει σε προσδιορισμό του χρόνου ασφάλισής του και να χορηγεί την αντίστοιχη 1. Μετά από αίτηση του ασφαλισμένου, που υποβάλλεται στα τελευταία δύο προσυνταξιοδοτική βεβαίωση.

Η βεβαίωση εξομοιούται με απόφαση, αποτελεί εκτελεστή πράξη της Διοίκησης και υπόκειται σε περίπτωση αμφισβήτησης από τον ασφαλισμένο σε όλα τα προβλεπόμενα ένδικα μέσα.

Η ανά φορέα αρμόδια για την έκδοση της βεβαίωσης υπηρεσία υποχρεούται να αποφαινεται εντός τριών (3) μηνών από τη συμπλήρωση των κατά περίπτωση απαιτούμενων δικαιολογητικών.

2. Στις περιπτώσεις όπου ο ασφαλισμένος έχει υπαχθεί στην ασφάλιση περισσότερων του ενός ασφαλιστικών φορέων η σχετική αίτηση υποβάλλεται στον τελευταίο φορέα, λογίζεται δε ως αίτηση που υποβάλλεται και προς τους λοιπούς φορείς.

Ο φορέας στον οποίο υποβάλλεται η αίτηση υποχρεούται άμεσα να γνωστοποιήσει στους λοιπούς φορείς την υποβολή της αίτησης, καθένας εξ αυτών δε, αφού καλέσει τον ασφαλισμένο να συμπληρώσει τα τυχόν ελλείποντα δικαιολογητικά, οφείλει να εκδώσει τη σχετική βεβαίωση κατά τα ανωτέρω. Υποχρέωση έκδοσης προσυνταξιοδοτικής βεβαίωσης στις περιπτώσεις διαδοχικής ασφάλισης έχει και ο ΟΓΑ.

3. Με αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης (που εκδίδονται ύστερα από πρόταση του Δ.Σ. του κάθε φορέα) καθορίζονται ανά φορέα οι αρμόδιες υπηρεσίες για υποβολή αίτησης και έκδοση της βεβαίωσης, τα απαραίτητα δικαιολογητικά, τα στοιχεία και το περιεχόμενο της βεβαίωσης καθώς και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή της παρούσας διάταξης.

Άρθρο 16

Στους πάσχοντες από τις κατωτέρω παθήσεις, οι οποίες επιφέρουν μη αναστρέψιμες βλάβες, οι αρμόδιες Υγειονομικές Επιτροπές των Ασφαλιστικών Οργανισμών, αρμοδιότητας Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, καθορίζουν την αναπηρία επ' αόριστον κατά την πρώτη εξέταση από την Υγειονομική Επιτροπή:

1. Σύνδρομο Down – αυτισμός - υψηλού βαθμού νοητική στέρωση με ποσοστό αναπηρίας 80% και άνω.
2. Ακρωτηριαστικές βλάβες άνω ή κάτω άκρων με ποσοστό αναπηρίας 80% και άνω.
3. Φωκομέλειες με ποσοστό αναπηρίας 80% και άνω.
4. Νεφρική ανεπάρκεια τελικού σταδίου ή μετά από μεταμόσχευση με ποσοστό αναπηρίας 80% και άνω.
5. Μεταμόσχευση συμπαγών οργάνων με ποσοστό αναπηρίας 80% και άνω.

Άρθρο 17

Οι συντάξεις των συνταξιούχων τακτικών υπαλλήλων του πρώην ΤΑΠΕΛ , οι κλάδοι του οποίου εντάχθηκαν ως Τομείς με τις διατάξεις του άρθρου 104 του ν.3655/08 στο Ταμείο Προνοίας Ιδιωτικού Τομέα (ΤΑΠΙΤ), καταβάλλονται από 1-1-2009 από το ΙΚΑ-ΕΤΑΜ εφαρμοζομένων εφεξής , των διατάξεων που ισχύουν για τους συνταξιούχους με τις διατάξεις του ν.3163/55 , υπαλλήλους του Ιδρύματος .