



ΕΜΠΟΡΙΚΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΣ ΣΥΛΛΟΓΟΣ
ΕΠΑΡΧΙΑΣ ΦΑΡΣΑΛΩΝ
ΕΤΟΣ ΙΔΡΥΣΗΣ 1954

Φάρσαλα , 6 Οκτωβρίου 2017
Αρ. πρωτ. 693

Θέμα: Πρόσφατες Μεταβολές στο Ασφαλιστικό και Εργασιακό Πλαίσιο

Αγαπητοί Συνάδελφοι,

Μετά την δημοσίευση στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως του νέου νόμου 4488/2017, που εισάγει ασφαλιστικές και εργασιακές μεταρρυθμίσεις, επιχειρούμε μία πρώτη προσέγγιση των διατάξεων του και των υποχρεώσεων για τις εμπορικές επιχειρήσεις που αυτές συνεπάγονται.

Υπάρχουν πολλά προβλήματα στο ασφαλιστικό πλαίσιο και στο εργασιακό σύστημα της χώρας αλλά πάντα υπάρχουν λύσεις και οφείλουμε να τις ανιχνεύουμε και να τις εφαρμόζουμε. Κατά τον κοινωνικό διάλογο που προηγήθηκε του νόμου, προτείναμε τεκμηριωμένες και ρεαλιστικές προτάσεις, (αρκετές από τις οποίες έγιναν δεκτές) καθώς και την ενεργό συμμετοχή μας στην διαμόρφωση των απαιτούμενων πολιτικών.

Στο πλαίσιο αυτό, οι σημαντικότερες κατ' άρθρο αλλαγές που περιέχει ο νέος νόμος, είναι οι ακόλουθες:

Άρθρο 11

Ικανοποιείται το αίτημα της ΕΣΕΕ για εισαγωγή προαιρετικής αυξημένης καταβολής εισφορών σε σχέση με τις τρέχουσες του ν. 4387/2016, σε όσους ασφαλισμένους το επιθυμούν και το επιδιώκουν.

Θεωρούμε αυτονόητο ότι, αυτή η αυξημένη καταβολή θα οδηγήσει αυτόματα τους συγκεκριμένους ασφαλισμένους σε άμεσα, ξεκάθαρα και σαφή πλεονεκτήματα, τα οποία θα ανταποκρίνονται τόσο σε βελτιωμένη ποσοτικά σύνταξη, όσο και σε ποιοτική αναβάθμιση της ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης και νοσηλείας. Η ΕΣΕΕ μάλιστα εξακολουθεί να επιδιώκει, οι επιπλέον παροχές αυτής της δυνατότητας αναβάθμισης, να συμπεριλάβουν και όλους τους ασφαλισμένους επιχειρηματίες και επαγγελματίες που ήδη καταβάλλουν το μάξιμουμ των ασφαλιστικών εισφορών.

Περαιτέρω, στην εισαγόμενη διάταξη γίνεται αναφορά στο άρθρο 98 ν. 4387/2016, που προβλέπει έκπτωση στις ασφαλιστικές εισφορές των επιστημόνων για το διάστημα 2017-2020. Οι εκπτώσεις αυτές πρέπει, για λόγους ισότητας, να ισχύσουν, μέσω των εγκυκλίων που θα εκδοθούν για την εφαρμογή του νόμου, όχι μόνο για τους επιστήμονες αλλά και για τους ελεύθερους επαγγελματίες.

Καναδά 24 Φάρσαλα, 40300, Τηλ: 2491026511- 2491026512, FAX: 2491026512,
Email: esfarsala@yahoo.gr , website: www.esfarsalon.gr

Στο πλαίσιο της διαβούλευσης, η ΕΣΕΕ υπέβαλε επίσης πρόταση που θα συνεισφέρει στην βελτίωση και μετεξέλιξη των όρων της ασφαλιστικής μεταρρύθμισης, χωρίς κανένα κόστος στον προϋπολογισμό τόσο του ΕΦΚΑ, όσο και του κράτους. Ειδικότερα, αναφερόμαστε στους εμπόρους των τουριστικών περιοχών, όπου το μοντέλο επιχειρηματικότητας διαφέρει σημαντικά από αυτό που επικρατεί στην υπόλοιπη Ελλάδα, στηριζόμενο κατά κύριο λόγο στην εποχική λειτουργία. Για την συγκεκριμένη ομάδα επιχειρηματιών, θεωρούμε ότι θα πρέπει η καταβολή των ασφαλιστικών τους εισφορών να ακολουθεί χρονικά αυτήν ακριβώς την εποχικότητα με αντίστοιχες καταβολές στην αντίστοιχη περίοδο. Η υλοποίηση της πρότασής μας θα βοηθήσει τις επιχειρήσεις αυτές να αντιμετωπίσουν τον διαρκώς αυξανόμενο ανταγωνισμό και την γενικότερη κρίση της οικονομίας, βοηθώντας τις ταυτόχρονα να ανταποκριθούν στις μεγάλες απαιτήσεις που έχει από τον κλάδο του τουρισμού η χώρα γενικότερα.

Αν και η συγκεκριμένη πρόταση δεν πέρασε με τον υπό κρίση νόμο, εντούτοις παραμένει στην ατζέντα των συζητήσεων μεταξύ ΕΣΕΕ και Υπουργείου και ευελπιστούμε ότι σύντομα θα νομοθετηθεί.

Άρθρο 15

Με το συγκεκριμένο άρθρο προβλέπονται τα του συμψηφισμού και της επιστροφής των αχρεωστήτως καταβληθεισών εισφορών στον ΕΦΚΑ. Συγκεκριμένα, παρέχεται η δυνατότητα στους δικαιούχους είτε να εισπράξουν τα επιστρεφόμενα ποσά (μετά τον συμψηφισμό με οφειλόμενα ποσά) είτε να αφήσουν τα χρήματα ως «πιστωτικό υπόλοιπο» προκειμένου αυτό να συμψηφιστεί με μελλοντικές εισφορές.

Η διάταξη είναι θετική αλλά αυτό που δεν προβλέπεται είναι τι γίνεται με τις εισφορές που καταβλήθηκαν αχρεωστήτως πριν τον ΕΦΚΑ.

Παράλληλα, ζητήσαμε να ορισθεί ρητά χρονικό διάστημα εντός του οποίου θα επιστρέφονται οι εισφορές (π.χ. εντός διμήνου από την υποβολή της αίτησης επιστροφής).

Ευελπιστούμε ότι οι ως άνω προτάσεις μας θα υλοποιηθούν, μέσω της προβλεπόμενης από τον νόμο Υπουργικής Απόφασης που θα εκδοθεί στο προσεχές χρονικό διάστημα.

Τέλος, το συγκεκριμένο άρθρο κατά ένα μέρος έρχεται σε αντίθεση με το άρθρο 34 ν. 4387/2016, στις περιπτώσεις που καταβλήθηκαν εισφορές χωρίς ασφαλιστέα ιδιότητα. Το ορθό είναι να δοθεί η δυνατότητα στον ασφαλισμένο να δηλώσει εγγράφως, εάν το επιθυμεί, ότι ο χρόνος αυτός είναι ισχυρός και να μην επιστρέφονται οι εισφορές.

Άρθρο 18

Οι ρυθμίσεις του άρθρου αυτού αναφέρονται στην δυνατότητα του Κέντρου Είσπραξης Ασφαλιστικών Οφειλών να έχει απευθείας πρόσβαση στο Σύστημα Μητρώου Τραπεζικών Λογαριασμών.

Αυτό που ζητήσαμε από το Υπουργείο είναι, οι διαδικασίες είσπραξης των οφειλών από το ΚΕΑΟ, να διασφαλίζουν την πλήρη και έγκαιρη ενημέρωση των οφειλετών, πριν την λήψη οποιωνδήποτε μέτρων κατάσχεσης ή αναγκαστικής εκτέλεσης.

Άρθρο 20

Με τις συγκεκριμένες διατάξεις, αποδесμεύεται η ασφάλιση από την «ιδιότητα» του μηχανικού και του δικηγόρου και μεταφέρεται στο «επάγγελμα». Καλώς γίνεται αυτό, καθώς διορθώνεται μια αδικία του νόμου για τις συγκεκριμένες κατηγορίες επαγγελματιών. Πλέον, οι μηχανικοί και οι δικηγόροι θα έχουν υποχρέωση καταβολής ασφαλιστικών εισφορών μόνο από την έναρξη της επαγγελματικής τους δραστηριότητας στις Δ.Ο.Υ. και για όσο διάστημα αυτή διαρκεί.

Πέραν αυτών –και αυτό θα πρέπει να ισχύει για όλους τους αυτοαπασχολούμενους και τους ελεύθερους επαγγελματίες- καταθέσαμε πρόταση για υπολογισμό και καταβολή των ασφαλιστικών εισφορών σύμφωνα με το εισόδημα του τρέχοντος έτους, έστω με χρονική καθυστέρηση, αντί του υπολογισμού αυτών επί προηγούμενων ετών, που συνήθως δεν συμβαδίζουν με την μεταβαλλόμενη οικονομική κατάσταση του ασφαλισμένου. Στην κατεύθυνση αυτή, οι δηλώσεις ΦΠΑ θα μπορούσαν ενδεχομένως να αποτελέσουν χρήσιμο εργαλείο. Το Υπουργείο δεσμεύτηκε να μελετήσει την πρότασή μας, την οποία και θα επαναφέρουμε προς συζήτηση με την πρώτη ευκαιρία.

Άρθρο 31

Κατά τη διενέργεια ελέγχου της επιχείρησης από το ΣΕΠΕ, οι ευρισκόμενοι στο χώρο εργασίας υποχρεούνται να δείχνουν την αστυνομική τους ταυτότητα ή άλλο αποδεικτικό της ταυτοπροσωπίας έγγραφο, εφόσον τους ζητηθεί από τους Επιθεωρητές Εργασίας. Παράλληλα, προβλέπονται οι κυρώσεις που επιβάλλονται στον εργοδότη ή οποιονδήποτε τρίτο αρνείται την είσοδο και πρόσβαση ή την παροχή στοιχείων ή πληροφοριών ή παρέχει ανακριβείς πληροφορίες ή στοιχεία.

Η βασική διαφορά σε σχέση με το προϋφιστάμενο πλαίσιο είναι ότι πλέον, για τα ελεγκτικά όργανα, έχει την ίδια βαρύτητα και αντιμετώπιση η παρεμπόδιση του ελέγχου ή η άρνηση παροχής πληροφοριών, είτε αυτή προέρχεται μόνο από τον εργοδότη (όπως ίσχυε μέχρι τώρα) είτε από οποιοδήποτε άλλο πρόσωπο στην επιχείρηση.

Άρθρο 33

Με το συγκεκριμένο άρθρο εισάγονται νέες διατάξεις ως προς το διοικητικό μέτρο της προσωρινής ή οριστικής διακοπής λειτουργίας της επιχείρησης. Συγκεκριμένα, προβλέπεται:

1. Προσωρινή διακοπή της λειτουργίας της επιχείρησης μέχρι 3 ημέρες, εφόσον επιβληθούν σε βάρος του εργοδότη τουλάχιστον 3 πράξεις επιβολής προστίμου για παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας, «υψηλής» ή «πολύ υψηλής» σοβαρότητας και οι οποίες διαπιστώνονται αθροιστικά σε 3 διενεργούμενους ελέγχους σε διαφορετικές ημερομηνίες και σε χρονικό 2 ετών.
2. Προσωρινή διακοπή της λειτουργίας της επιχείρησης από 4 μέχρι 5 ημέρες, εφόσον επιβληθούν σε βάρος του εργοδότη τουλάχιστον 4 πράξεις επιβολής προστίμου για παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας «υψηλής» ή «πολύ υψηλής» σοβαρότητας και οι οποίες διαπιστώνονται

αθροιστικά σε 4 διενεργούμενους ελέγχους σε διαφορετικές ημερομηνίες και σε χρονικό διάστημα 2 ετών.

3. Προσωρινή διακοπή της λειτουργίας της επιχείρησης μέχρι 3 ημέρες, εφόσον επιβληθούν σε βάρος του εργοδότη τουλάχιστον 2 πράξεις επιβολής προστίμου για αδήλωτη εργασία και οι οποίες διαπιστώνονται αθροιστικά σε 2 διενεργούμενους ελέγχους σε διαφορετικές ημερομηνίες και σε χρονικό διάστημα 2 ετών.

Οι παραπάνω κυρώσεις επιβάλλονται με αιτιολογημένη πράξη του ΣΕΠΕ και οι παραβάσεις «υψηλής» ή «πολύ υψηλής» σοβαρότητας καθορίζονται από την εν ισχύ Υπουργική Απόφαση 2063/Δ1632/3-2-2011.

Επιπρόσθετα, ο Υπουργός Εργασίας, ύστερα από αιτιολογημένη εισήγηση του ΣΕΠΕ, μπορεί να επιβάλλει στον εργοδότη προσωρινή διακοπή για διάστημα μεγαλύτερο από 5 ημέρες ή και οριστική διακοπή της λειτουργίας της επιχείρησης. Η εκτέλεση της διοικητικής κύρωσης της προσωρινής ή οριστικής διακοπής γίνεται από την αρμόδια αστυνομική αρχή.

Να σημειωθεί εδώ ότι, στο σχέδιο νόμου που προηγήθηκε της ψήφισης, δεν περιλαμβανόταν η ρήτρα της διενέργειας των ελέγχων σε διαφορετικές ημερομηνίες, πράγμα που μπορούσε να οδηγήσει στην διαπίστωση των 2, 3 ή 4 αντίστοιχα παραβάσεων σε έναν και μόνο έλεγχο και άρα στο άμεσο προσωρινό κλείσιμο της επιχείρησης.

Η ΕΣΕΕ διαπίστωσε από την πρώτη στιγμή αυτήν την πιθανότητα και παρενέβη στο Υπουργείο ώστε να τροποποιηθεί το τελικό κείμενο στην μορφή που έχει τώρα. Γενικώς πάντως, η γνώμη της Συνομοσπονδίας, που κατατέθηκε στην διαβούλευση, ήταν ότι, το κλείσιμο της επιχείρησης, σε περίπτωση διαπίστωσης παρανομιών, θα πρέπει να συνιστά ακραίο μέτρο και να αφορά διαβαθμισμένα και αναλόγως πρόθεσης, τους εργοδότες, καθώς η μαζική εφαρμογή του μπορεί να οδηγήσει σε κλείσιμο χιλιάδες επιχειρήσεις, που δεν βρίσκονται στην «μαύρη» ζώνη της αδήλωτης απασχόλησης και να χαθούν αντίστοιχα και οι δηλωμένες θέσεις εργασίας που αυτές παρέχουν. Για όλες δε ανεξαιρέτως τις επιχειρήσεις, θα πρέπει εντέλει να ισχύει, τηρουμένων πάντοτε των αναλογιών, η δεύτερη ευκαιρία. Σκοπός του πλαισίου για την αδήλωτη εργασία αλλά και γενικότερα για την τήρηση της εργατικής νομοθεσίας δεν πρέπει να είναι το αναφανδόν κλείσιμο των παράνομων επιχειρήσεων αλλά η εισαγωγή τους στην νόμιμη και διαφανή οικονομία.

Άρθρο 34

Εισάγεται νέα διάταξη που προβλέπει ποινές για τον εργοδότη που παραβιάζει την πράξη ή την απόφαση περί προσωρινής ή οριστικής διακοπής λειτουργίας της επιχείρησης, η οποία του έχει επιβληθεί ως διοικητική κύρωση για παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας.

Το άρθρο, συμπληρώνει σχετική διάταξη του ν. 3996/2011, η οποία προβλέπει ποινή φυλάκισης τουλάχιστον 6 μηνών ή χρηματική ποινή τουλάχιστον 900 € ή και τις δύο αυτές ποινές.

Άρθρο 35

Το άρθρο αναφέρεται στις διαδικασίες ελέγχου όχι από το ΣΕΠΕ αλλά από την Οικονομική Αστυνομία και την επιβολή των σχετικών κυρώσεων σε περιπτώσεις αδήλωτων εργαζομένων.

Μέχρι σήμερα η Επιθεώρηση Εργασίας, για να επιβάλλει το γνωστό πρόστιμο των 10.500 €, έπρεπε να διαπιστώσει η ίδια την παράβαση.

Πλέον, μετά από την κοινοποίηση της έκθεσης της Οικονομικής Αστυνομίας ως προς την παράβαση, το ΣΕΠΕ θα προβαίνει χωρίς άλλες ενέργειες, στη επιβολή του προστίμου που προβλέπεται για τον αδήλωτο εργαζόμενο.

Άρθρο 36

Με την συγκεκριμένη ρύθμιση εισάγεται υποχρέωση του εργοδότη να καταχωρεί στο πληροφοριακό σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ» κάθε αλλαγή ή τροποποίηση του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας των εργαζομένων, το αργότερο έως και την ημέρα αλλαγής ή τροποποίησης του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας και σε κάθε περίπτωση πριν την ανάληψη υπηρεσίας από τους εργαζομένους, καθώς και την υπερεργασία και τις υπερωρίες πριν την έναρξη πραγματοποίησής τους.

Κατά βάση, θεσμοθετείται ένα ενοποιημένο σύστημα καταχώρισης όλων των σχετικών στοιχείων μεταβολής του ωραρίου των εργαζομένων στο «ΕΡΓΑΝΗ», σε πραγματικό χρόνο και πριν την πραγματοποίηση της μεταβολής.

Σε ότι αφορά την συγκεκριμένη υποχρέωση των εργοδοτών να δηλώνουν ηλεκτρονικά και εκ των προτέρων, την υπερεργασία και τις υπερωρίες στο «ΕΡΓΑΝΗ» η ΕΣΣΕ εξέφρασε σοβαρές επιφυλάξεις. Μέχρι τώρα, ο εργοδότης είχε την υποχρέωση να προβαίνει στην αναγγελία των νόμιμων υπερωριών που πραγματοποιήθηκαν κατά τον προηγούμενο μήνα, εντός του πρώτου δεκαπενθημέρου κάθε επόμενου μήνα, ενώ δεν προβλεπόταν καμία αναγγελία στο «ΕΡΓΑΝΗ» για τις υπερεργασίες, που υπενθυμίζουμε ότι ανήκουν στην διακριτική ευχέρεια του εργοδότη.

Η εκ των προτέρων γνωστοποίηση του συνόλου των υπερβάσεων του ωραρίου πριν αυτές γίνουν, θα επιβαρύνει τις επιχειρήσεις που εξ' αντικειμένου αντιμετωπίζουν μία κατάσταση ανάγκης, η οποία πρέπει να καλυφθεί άμεσα (πχ. αυξημένη απρόοπτη επισκεψιμότητα τουριστικής επιχείρησης). Δεδομένης δε και της πραγματικότητας ότι τις σχετικές αναγγελίες συνήθως πραγματοποιούν οι λογιστές που δεν είναι πάντοτε διαθέσιμοι και οι πολλοί από τους εργοδότες δεν είναι εξοικειωμένοι με την τεχνολογία, η πιθανότητα αβλεψίας, λάθους και ενδεχόμενης παράβασης υψηλής ή πολύ υψηλής σοβαρότητας είναι εξαιρετικά αυξημένη, πράγμα που μπορεί να οδηγήσει, σύμφωνα και με τις αντίστοιχες νέες διατάξεις του νόμου, στο κλείσιμο της επιχείρησης, χωρίς πρόθεση του εργοδότη.

Παράλληλα επισημάναμε προς το Υπουργείο ότι, μετά την ηλεκτρονική υποβολή, δεν προβλέπεται διαδικασία ηλεκτρονικής υποβολής διόρθωσης. Σε περίπτωση λανθασμένης καταχώρισης στο υποβληθέν έντυπο, ο εργοδότης εκτυπώνει το ηλεκτρονικά υποβληθέν έντυπο, συνοδεύοντας το με : α) γραπτή επιστολή με διευκρινίσεις ως προς την επιθυμητή διόρθωση και εφόσον είναι αναγκαίο, β) συμπληρωμένο έντυπο με τα ορθά στοιχεία και τα υποβάλλει με προσέλευση στην αρμόδια υπηρεσία.

Λαμβανομένων όλων αυτών υπόψη, η εισαγόμενη με το άρθρο εκ των προτέρων γνωστοποίηση είναι μαθηματικά βέβαιο ότι θα οδηγήσει σε λάθη και σε επιβολή αχρειάστων προστίμων και κυρώσεων για την επιχείρηση χωρίς ουσιαστική υπαιτιότητά της και μάλιστα σε ιδιαίτερα δύσκολους καιρούς, εξέλιξη που μπορεί να πλήξει την ίδια την βιωσιμότητά της.

Μέχρι ωστόσο την έκδοση της προβλεπόμενης από το συγκεκριμένο άρθρο Υπουργικής Απόφασης, που θα καθορίσει την διαδικασία καταχώρησης και τα στοιχεία της γνωστοποίησης, ισχύουν οι παλαιότερες διατάξεις. Το ειδικό βιβλίο υπερωριών συνεχίζει έως τότε να τηρείται κανονικά.

Άρθρο 38

Ο εργοδότης πλέον υποχρεούται να αναγγέλλει, με ηλεκτρονική υποβολή στο «ΕΡΓΑΝΗ» την οικειοθελή αποχώρηση του μισθωτού, την καταγγελία ή την λήξη της σύμβασης εργασίας, αορίστου ή ορισμένου χρόνου το αργότερο 4 εργάσιμες ημέρες από την αποχώρηση του μισθωτού ή την καταγγελία ή λύση αντίστοιχα.

Η αναγγελία θα πρέπει να συνοδεύεται υποχρεωτικά είτε από ηλεκτρονικά σαρωμένο έντυπο υπογεγραμμένο από τον εργοδότη και τον εργαζόμενο είτε από εξώδικη δήλωση του εργοδότη προς τον εργαζόμενο, με την οποία τον ενημερώνει ότι έχει χωρήσει οικειοθελής αποχώρησή του ή ότι καταγγέλλεται ή ότι έχει λήξει η σύμβασή του και αυτό θα αναγγελθεί στο «ΕΡΓΑΝΗ».

Στην τελευταία περίπτωση, η εξώδικη δήλωση του εργοδότη επιδίδεται στον εργαζόμενο το αργότερο 4 εργάσιμες ημέρες από την οικειοθελή του αποχώρηση και η αναγγελία γίνεται την επόμενη εργάσιμη ημέρα από την επίδοση της εξώδικης δήλωσης. Αν ο εργοδότης δεν τηρήσει εμπρόθεσμα τις υποχρεώσεις αναγγελίας οικειοθελούς αποχώρησης, η σύμβαση θεωρείται ότι λύθηκε με άτακτη καταγγελία του εργοδότη, δηλαδή θα οφείλει πλήρη αποζημίωση απόλυσης στον εργαζόμενο!

Από την διατύπωση του άρθρου και παρά τον τίτλο του που αναφέρεται μόνο στην οικειοθελή αποχώρηση του μισθωτού, είναι σαφές ότι η προθεσμία αναγγελίας των 4 εργάσιμων ημερών, ισχύει επίσης και για την καταγγελία σύμβασης αορίστου χρόνου και την δήλωση λήξης της σύμβασης ορισμένου χρόνου.

Στα πρακτικά τώρα θέματα της νέας διάταξης, στην ηλεκτρονική υποβολή εφαρμόζονται οι γενικές διατάξεις της Υπουργικής Απόφασης 5072/6/25-2-2013 και της αντίστοιχης ΥΑ 29502/85/1-9-2014 που την τροποποιεί, με την προϋπόθεση όμως ότι θα τηρηθούν οι ειδικές προθεσμίες που ορίζει ο νέος νόμος και όχι αυτές που αναφέρονται στις ως άνω Υπουργικές Αποφάσεις. Τα έντυπα που θα χρησιμοποιηθούν είναι τα Ε5 (αναγγελία οικειοθελούς αποχώρησης μισθωτού) και Ε6 (καταγγελία σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου με ή χωρίς προειδοποίηση) που προβλέπονται στις ως άνω Υπουργικές Αποφάσεις και η ηλεκτρονική διεύθυνση του πληροφοριακού συστήματος «ΕΡΓΑΝΗ» είναι <https://eservices.yeka.gr>

Εννοείται βεβαίως ότι, σε περίπτωση που λείπουν οι υπογραφές του εργαζόμενου, όλες οι προβλεπόμενες επιδόσεις από το άρθρο πρέπει απαραίτητως να γίνουν μόνο μέσω δικαστικού επιμελητή, διορισμένου στο δικαστήριο, στην περιφέρεια του οποίου έχει την κατοικία του ο εργαζόμενος. Η επίδοση γίνεται στον ίδιο τον εργαζόμενο ή στους συνοίκους του ή στον θυρωρό του κτιρίου που διαμένει ή θυροκολλείται σε αυτό.

Η ηλεκτρονική αναγγελία της έκθεσης επίδοσης του δικαστικού επιμελητή αντικαθιστά την υποβολή του εντύπου Ε5 στην οικειοθελή αποχώρηση και συνοδεύει το έντυπο Ε6 στην καταγγελία σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου, με ή χωρίς προειδοποίηση. Αυτονόητο είναι ότι πλέον κάθε εργοδότης θα πρέπει να ζητάει οπωσδήποτε από τον εργαζόμενό του τα

**Καναδά 24 Φάρσαλα, 40300, Τηλ: 2491026511- 2491026512, FAX: 2491026512,
Email: esfarsala@yahoo.gr , website: www.esfarsalon.gr**

απαραίτητα αποδεικτικά των στοιχείων της διεύθυνσης κατοικίας και επικοινωνίας του, καθώς και να τα ενημερώνει ανά τακτά χρονικά διαστήματα. Να σημειωθεί εδώ ότι, η ΕΣΕΕ διαμαρτυρήθηκε για το γραφειοκρατικό και χρονικό κόστος που συνεπάγονται για τον εργοδότη οι ως άνω διαδικασίες, την στιγμή μάλιστα που ο εργαζόμενος μπορεί σήμερα να πληροφορηθεί ότι ώρα θέλει, από τις οικείες υπηρεσίες του ΟΑΕΔ, αν ο εργοδότης είχε προβεί στην δήλωση οικειοθελούς αποχώρησής του ή όχι.

Οι αδικαιολόγητες συνέπειες για τον εργοδότη επιτείνονται περαιτέρω, καθώς αν κάνει λάθος και δεν τηρήσει εμπρόθεσμα τις υποχρεώσεις αναγγελίας οικειοθελούς αποχώρησης, συμπεριλαμβανομένης της υποβολής των συνοδευτικών εγγράφων, δημιουργείται το παραπάνω αναφερόμενο τεκμήριο εναντίον του ότι είναι αυτός που κατήγγειλε την σύμβαση και όχι ο εργαζόμενος που αποχώρησε οικειοθελώς. Τουλάχιστον, το Υπουργείο δέχθηκε το αίτημα της ΕΣΕΕ και μετέβαλλε την αρχικά προβλεπόμενη πολύ μικρή προθεσμία αναγγελίας των δύο ημερών σε τέσσερις.

Άρθρα 39 - 40

Με την διάταξη αυτή προβλέπεται ως ποινή για τις παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας, ο αποκλεισμός από δημόσιες συμβάσεις και χρηματοδοτήσεις, προγράμματα ή συμμετοχή σε ενωσιακούς πόρους όταν, μέσα σε χρονικό διάστημα 2 ετών προ της λήξης της προθεσμίας υποβολής προσφοράς ή αίτησης συμμετοχής:

- Έχουν διαπιστωθεί 3 πράξεις επιβολής προστίμου από το ΣΕΠΕ για παραβάσεις που χαρακτηρίζονται ως «υψηλής» ή «πολύ υψηλής» σοβαρότητας (πάντα σύμφωνα με την Υπουργική Απόφαση 2063/Δ1632/3-2-2011), οι οποίες προκύπτουν αθροιστικά από 3 διενεργηθέντες ελέγχους ή
- Έχουν διαπιστωθεί 2 πράξεις επιβολής προστίμου από το ΣΕΠΕ για παραβάσεις που αφορούν την αδήλωτη εργασία, οι οποίες προκύπτουν αθροιστικά 2 διενεργηθέντες ελέγχους.

Στον δημόσιο διάλογο, επισημάναμε προς το Υπουργείο ότι, η διάταξη αυτή είναι υπερβολική όταν η κύρωση τίθεται σε εφαρμογή και παράγει τα αποτελέσματά της αποκλειστικά με διοικητική πράξη. Εάν ο αποκλεισμένος επιχειρηματίας καταφύγει στα δικαστήρια και να δικαιωθεί δικαστικά για τις παραβάσεις, τότε θα έχει ζημιωθεί άδικα και θα έχει αποστερηθεί αναίτια του δικαιώματός του να συνάπτει δημόσιες συμβάσεις και να συμμετέχει σε προγράμματα, χωρίς να συνυπολογίζουμε τον αυτονόητο υποβιβασμό της φήμης της επιχείρησής του.

Τουλάχιστον, μετά από παρέμβαση της Συνομοσπονδίας, αποσαφηνίστηκε με τον νόμο ότι οι αναφερόμενες πράξεις επιβολής προστίμου για παραβάσεις υψηλής ή πολύ υψηλής σοβαρότητας αφορούν περιπτώσεις χρονικά διαχωρισμένης υποτροπής μετά από επανέλεγχο και όχι σωρευτικής τους διαπίστωσης σε έναν και μόνο έλεγχο.

Άρθρο 41

Σύμφωνα με την διάταξη αυτή, ο εργοδότης υποχρεούται να εφοδιάζει τους εργαζόμενους με αντίγραφο της κατάστασης προσωπικού ή απόσπασμα αυτής, όταν απασχολούνται εκτός της έδρας ή του παραρτήματος της επιχείρησής.

**Καναδά 24 Φάρσαλα, 40300, Τηλ: 2491026511- 2491026512, FAX: 2491026512,
Email: esfarsala@yahoo.gr , website: www.esfarsalon.gr**

Η συγκεκριμένη υποχρέωση θέλει προσοχή: Παρά το γεγονός ότι το ΣΕΠΕ μπορεί ανά πάσα στιγμή να ελέγξει τον πίνακα προσωπικού από το «ΕΡΓΑΝΗ», ο εργοδότης δεν απαλλάσσεται της υποχρέωσης εφοδιασμού του εργαζόμενου με το ως άνω έγγραφο, ακόμη κι αν δεν διαπιστωθούν ουσιαστικές παραβάσεις (πχ τήρηση ωραρίου) κατά τον έλεγχο.

Επειδή λοιπόν είναι πραγματικά κρίμα να επιβάλλονται πρόστιμα για τέτοιους λόγους που δεν άπτονται την νομιμότητας, απαιτείται προσοχή στις ειδικότητες που απασχολούνται εκτός της έδρας της επιχείρησης, όπως περιοδεύοντες πωλητές, οδηγούς, προσωπικό ασφαλείας κλπ.

Άρθρα 42 - 43

Οι συγκεκριμένες ρυθμίσεις προβλέπουν την τυπική διαδικασία τήρησης πρακτικών για τις διαβουλεύσεις εργοδότη και εργαζομένων και την δυνατότητα των κοινωνικών εταίρων να συμφωνούν όρους και προϋποθέσεις για την ενημέρωση του προσωπικού των επιχειρήσεων.

Πρέπει εδώ να σημειωθεί ότι το αρχικό σχέδιο νόμου, προέβλεπε στο στάδιο της διαβούλευσης ποινή ακυρότητας οποιασδήποτε απόφασης του εργοδότη, όταν δεν είχε τηρηθεί η διαδικασία της ενημέρωσης.

Συνακόλουθα, επισημάναμε προς το Υπουργείο ότι, η πρόβλεψη για ακύρωση όποιας απόφασης του εργοδότη λαμβάνεται, αναφορικά με τις συμβάσεις εργασίας ανάμεσα σε αυτόν και τους εργαζόμενους, επειδή δεν τηρείται η διαδικασία της ενημέρωσης, ήταν υπερβολική, καθότι στο υφιστάμενο νομικό πλαίσιο δεν καθιερώνονται ασφαλή κριτήρια τήρησης της διαδικασίας ενημέρωσης και διαβούλευσης. Συνεπώς, η όποια αμφισβήτηση τήρησης της σχετικής διαδικασίας ήταν πιθανό να προκαλέσει σοβαρές επιχειρηματικές δυσλειτουργίες, χωρίς αναγκαία πειστικό λόγο.

Το Υπουργείο δέχθηκε τις αιτιάσεις μας και αφαίρεσε αυτήν την ανούσια και επικίνδυνη διάταξη.

Άρθρο 45

Με τις ρυθμίσεις του συγκεκριμένου άρθρου εισάγεται η παροχή στον εργαζόμενο ειδικής γονικής αδειάς 10 εργασίμων ημερών κατ' έτος με αποδοχές στον φυσικό, θετό ή ανάδοχο γονέα παιδιού ηλικίας έως 18 συμπληρωμένων ετών, όταν το παιδί πάσχει από βαριά νοητική στέρηση ή σύνδρομο Down ή αυτισμό.

Άρθρο 46

Η προστασία έναντι της καταγγελίας της σχέσης εργασίας ισχύει πλέον και για τις εργαζόμενες που υιοθετούν παιδί ηλικίας έως 6 ετών, με χρονική αφετηρία την ανάληψη της ευθύνης του παιδιού από την οικογένεια, καθώς και για τις εργαζόμενες που χρησιμοποιούν την παρένθετη μητρότητα, είτε ως τεκμαιρόμενες μητέρες, με χρονική αφετηρία τη γέννηση του παιδιού, είτε ως κυοφορούσες γυναίκες.

Με άλλα λόγια, επεκτείνεται η απαγόρευση απόλυσης εγκύων γυναικών και μητέρων και στις ως άνω κατηγορίες γυναικών, αναλόγως της περίπτωσης, τόσο κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης όσο και για το χρονικό διάστημα 18 μηνών μετά τον τοκετό ή κατά την απουσία για μεγαλύτερο χρόνο, λόγω ασθένειας που οφείλεται στην κύηση ή τον τοκετό, εκτός εάν υπάρχει

σπουδαίος λόγος για την καταγγελία (όπως η κατάργηση της θέσης εργασίας).

Άρθρο 47

Το άρθρο προβλέπει την ταχεία εκδίκαση διαφορών μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου για άκυρη απόλυση, μισθούς υπερημερίας και καθυστερούμενους μισθούς.

Ειδικότερα, η συζήτηση επί των σχετικών αγωγών και των ένδικων μέσων προσδιορίζεται υποχρεωτικά μέσα σε 60 ημέρες από την κατάθεσή τους. Αν αναβληθεί η συζήτηση, αυτή προσδιορίζεται υποχρεωτικά μέσα σε 30 ημέρες. Η απόφαση του δικαστηρίου δημοσιεύεται υποχρεωτικά μέσα σε 30 ημέρες από τη συζήτηση της αγωγής ή του ένδικου μέσου.

Κατά τον διάλογο που διεξήχθη ως προς το σχέδιο νόμου, επισημάναμε ότι, αν και κανείς δεν μπορεί να έχει αντίρρηση για την επίσπευση των δικαστικών διαδικασιών, εντούτοις, με τα υφιστάμενα προβλήματα που αντιμετωπίζει η δικαιοσύνη, θα είναι πολύ δύσκολο, αν όχι αδύνατο, να τηρηθούν οι νέες νομοθετημένες προθεσμίες.

Άρθρα 48 – 49

Προβλέπονται γενικώς τα της δικαστικής επιδίωξης μισθών υπερημερίας και καθυστερούμενων αμοιβών από τον εργαζόμενο, ακόμα και μέσω έκδοσης διαταγής πληρωμής.

Εμείς, ως ΕΣΕΕ, επισημάναμε προς το Υπουργείο ότι, παραμένουμε σταθερά προσηλωμένοι στην αρχή οι εργαζόμενοι να πληρώνονται στην ώρα τους, πλην όμως οι ίδιες οι εξελίξεις στην οικονομία και στην ζωή πολλές φορές μας ξεπερνούν. Ωστόσο, θεωρούμε ότι θα πρέπει να υπάρχει διαβάθμιση της τιμώρησης μιας επιχείρησης, ανάλογα με το εάν η μη καταβολή μισθών είναι σκόπιμη εκ μέρους του εργοδότη ή εάν είναι το τελευταίο μέτρο για να κρατήσει την επιχείρησή του ζωντανή. Εννοείται ότι στην δεύτερη περίπτωση, επιπλέον κυρώσεις εναντίον του, απλά θα οδηγήσουν στο σίγουρο κλείσιμο της επιχείρησης και τους εργαζόμενούς του στην ανεργία.

Τέλος, καταθέσαμε την άποψη ότι, είναι πλέον καιρός, εκτός από την επίμονη και συστηματικά σχεδιασμένη, από κάθε Κυβέρνηση των τελευταίων οκτώ χρόνων, καταδίωξη του εκόντος ή άκοντος παρανομούντα επιχειρηματία, να προβλεφθούν επιτέλους κίνητρα και μέτρα ανταμοιβής του ακριβούς και τακτικού στις καταβολές του εργοδότη, ο οποίος φροντίζει να είναι συνεπής στις υποχρεώσεις του απέναντι στους εργαζόμενούς του, πολλές φορές ακόμα και εις βάρος της προσωπικής και οικογενειακής ποιότητας ζωής του.

Άρθρο 50

Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου αυτού, ρυθμίζονται θέματα της διαδικασίας καταβολής από τον ΟΑΕΔ, του επιδόματος ανεργίας προς τους ελεύθερους επαγγελματίες και αυτοαπασχολούμενους, βελτιώνεται το τεκμήριο υπαγωγής των ασφαλισμένων του ΕΤΑΑ και δίνεται η δυνατότητα στον Υπουργό να αποφασίζει προγράμματα ενίσχυσης της απασχόλησης των καλυπτόμενων κλάδων.

Υπενθυμίζουμε ότι, με το άρθρο 44 παρ. 2 ν. 3986/2011 συστάθηκε στον ΟΑΕΔ Ειδικός Λογαριασμός Ανεργίας υπέρ των Αυτοτελώς και Ανεξαρτήτως Απασχολούμενων, σκοπός του οποίου είναι η χορήγηση βοηθήματος σε

**Καναδά 24 Φάρσαλα, 40300, Τηλ: 2491026511- 2491026512, FAX: 2491026512,
Email: esfarsala@yahoo.gr , website: www.esfarsalon.gr**

περιπτώσεις αποδεδειγμένης διακοπής του επαγγέλματος και για χρονικό διάστημα τουλάχιστον τριών μηνών.

Η Συνομοσπονδία μας, αντιλαμβανόμενη από την πρώτη στιγμή ότι η «αποδεδειγμένη διακοπή» θα περιόριζε την καταβολή του βοηθήματος σε ελάχιστους συναδέλφους, πρότεινε προς το Υπουργείο την αντικατάστασή της από την θέσπιση τεκμηρίου για την διακοπή της εμπορικής δραστηριότητας, ώστε να μπορέσει ο έμπορος που στην πράξη έχει κλείσει την επιχείρησή του, αλλά τυπικά, λόγω οφειλών, έχει ακόμη την εμπορική ιδιότητα, να συμμετάσχει στην διανομή του προβλεπόμενου επιδόματος.

Το Υπουργείο εισήγαγε μεν εισοδηματικό τεκμήριο για τους ασφαλισμένους στο ΕΤΑΑ δικηγόρους, μηχανικούς και γιατρούς (το οποίο μάλιστα βελτιώνεται με τον νόμο), όμως, παρά τις αντίθετες διαβεβαιώσεις, τελικώς και πάλι δεν εισήχθη το αντίστοιχο τεκμήριο διακοπής για τους ασφαλισμένους του τέως ΟΑΕΕ, που αποτελούν και την μεγάλη μάζα των –υποτίθεται- καλυπτόμενων ελεύθερων επαγγελματιών. Ως αποτέλεσμα, έχει σωρευθεί στον σχετικό ειδικό λογαριασμό ένα τεράστιο ποσό, το οποίο δεν διατίθεται σε επιδόματα ανεργίας αλλά για τελείως άλλους σκοπούς από αυτούς για τους οποίους θεσπίστηκε.

Αυτονόητο είναι ότι, ως ΕΣΕΕ, επαναφέρουμε συνεχώς την πρότασή μας και ζητούμε σε μόνιμη βάση την εισαγωγή τεκμηρίου διακοπής και την υπαγωγή στο ειδικό αυτό βοήθημα όλων των εμπόρων ασφαλισμένων στον τέως ΟΑΕΕ, που αποδεδειγμένα έχουν κλείσει την επιχείρησή τους και έχουν περιέλθει σε κατάσταση ένδειας, αλλά παράλληλα, λόγω των σωρευμένων οφειλών τους, δεν μπορούν να διακόψουν την δραστηριότητά τους.

Σε ότι αφορά την διεύρυνση του σκοπού του εν λόγω λογαριασμού για την κατάρτιση προγραμμάτων ενίσχυσης των άνεργων ελεύθερων επαγγελματιών, δεν είμαστε καταρχήν αντίθετοι αλλά, πάλι, δεν μπορούμε να δεχθούμε η πλατιά μάζα των συναδέλφων μας που πένεται και είναι μεταξύ φθοράς και αφθαρσίας να μην μπορεί να πάρει το επίδομα για το οποίο έχει πληρώσει και από την άλλη να καταρτίζονται προγράμματα ενίσχυσης που περιλαμβάνουν και τις άλλες επαγγελματικές ομάδες που συμμετέχουν στον λογαριασμό.

Άρθρο 119

Με το άρθρο αυτό, δημιουργούνται Ηλεκτρονικές Βάσεις καταχώρισης δεδομένων τεχνικών ασφαλείας και ιατρών εργασίας, που λειτουργούν στο πλαίσιο του Ολοκληρωμένου Πληροφοριακού Συστήματος του ΣΕΠΕ (ΟΠΣ-ΣΕΠΕ) και στις οποίες εντάσσονται τα φυσικά πρόσωπα που πληρούν τις απαραίτητες προϋποθέσεις για την ανάληψη καθηκόντων τεχνικού ασφαλείας και ιατρού εργασίας.

Κατά συνέπεια, στην νέα ηλεκτρονική βάση πρέπει να ενταχθούν και όλοι οι συνάδελφοι, που έχουν επιχειρήσεις επικινδυνότητας γ' κατηγορίας στην σχετική κλίμακα και –εφόσον έχουν παρακολουθήσει τα γνωστά 10ωρα σεμινάρια- εκτελούν οι ίδιοι τα καθήκοντα τεχνικού ασφαλείας στην επιχείρησή τους.

Η συγκεκριμένη υποχρέωση δεν έχει άμεση εφαρμογή αφού, για την ενεργοποίησή της, πρέπει πρώτα να εκδοθεί ειδική Υπουργική Απόφαση που θα καθορίζει το περιεχόμενο και τα στοιχεία των ηλεκτρονικών βάσεων καταχώρισης δεδομένων.

**Καναδά 24 Φάρσαλα, 40300, Τηλ: 2491026511- 2491026512, FAX: 2491026512,
Email: esfarsala@yahoo.gr , website: www.esfarsalon.gr**

Κλείνοντας την εγκύκλιο αυτή, θέλουμε να σας επισημάνουμε τα ακόλουθα:
Στις σχετικές συζητήσεις για το σχέδιο νόμου που οδήγησε στην εν λόγω νομοθέτηση, η ΕΣΕΕ επισήμανε ότι το Υπουργείο Εργασίας συνεχίζει την αναποτελεσματική τακτική να νομοθετεί αποσπασματικά, ιδιαίτερα ως προς την εργατική νομοθεσία, έχοντας οδηγήσει πρόσφατα στην Βουλή 3 νόμους για την περιπτώσιακή μεταρρύθμιση ορισμένων θεμάτων. Αποκορύφωμα αυτής της τακτικής είναι ο εν λόγω νόμος 4488/2017, ο οποίος προσπαθεί να πείσει τους εργοδότες, με την απειλή βαρύτερων μέτρων καταστολής (κλείσιμο επιχειρήσεων και επιβολή μεγάλων προστίμων ή επιβολή φυλάκισης), στην τήρηση των κανόνων της εργατικής νομοθεσίας.

Η ΕΣΕΕ από την αρχή τάχθηκε ενάντια σε αυτήν την πρακτική των «νόμων-αφορμών» εισπρακτικού και μόνο χαρακτήρα κατά των εργοδοτών, αφού είναι αποδεδειγμένο και ιστορικά ότι, με τα μη ρεαλιστικά πρόστιμα (όπως αυτό των 10.500 €) δεν αντιμετωπίζεται η τήρηση της νομιμότητας ή το μεγάλο πρόβλημα της απασχόλησης και της ανεργίας που μαστίζει την χώρα.

Συνακόλουθα, η Συνομοσπονδία επιμένει σε έναν ευρύ κοινωνικό διάλογο του Υπουργείου με όλους τους φορείς της οικονομίας και της κοινωνίας για την υλοποίηση μίας βασικής πρότασής μας, που δεν είναι άλλη από την κωδικοποίηση της εργατικής νομοθεσίας, επάνω στο πνεύμα της αναζήτησης και αντιμετώπισης των αιτίων και των στρεβλώσεων που οδηγούν στην παραβατικότητα και όχι στην απλή, αποσπασματική και εντέλει ελάχιστα αποτελεσματική καταστολή των παραβιάσεών της.

Με συναδελφικούς χαιρετισμούς,

Για το Δ.Σ. του Εμπορικού Επιχειρηματικού Συλλόγου
Επαρχίας Φαρσάλων

Ο Πρόεδρος

Ο Γεν. Γραμματέας

Πιτσάβας Γεώργιος

Τσούλης Ιωάννης