

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ

Αθήνα, 29/09/05

Αρ. πρ.: οικ.4556

ΓΕΝ. Δ/ΝΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΟΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΧΡΟΝΙΚΩΝ ΟΡΙΩΝ

ΠΡΟΣ: Ως ο πίνακας διανομής

Ταχ. Δ/ση : Πειραιώς 40
Ταχ. Κώδικας : 10182-Αθήνα
Τηλέφωνα επικ.: 210-5295407, -187, -371

ΕΓΚΥΚΛΙΟΣ
ΕΠΙ ΤΩΝ ΑΡΘΡΩΝ 1 και 2 του Ν.3385/2005

Στο ΦΕΚ 210/Α/19-08-05 δημοσιεύτηκε ο Ν. 3385/2005 «Ρυθμίσεις για την προώθηση της απασχόλησης, την ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής και άλλες διατάξεις».

Για την ομοιόμορφη εφαρμογή των άρθρων 1 και 2 του νόμου, σας παρέχουμε - κατ'άρθρο - τις πιο κάτω διευκρινήσεις:

Άρθρο 1
Χρονικά όρια εργασίας

Με τις διατάξεις του παρόντος άρθρου, υιοθετείται εκ νέου ο θεσμός της υπερεργασίας και ορθολογικοποιείται η αμοιβή της όπως και η αμοιβή των υπερωριών, θεσμός και σύστημα που ίσχυε ήδη από την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. της 26-02-75 και εφαρμόστηκε έως και την έκδοση του Ν.2874/2000 από όλες ανεξαιρέτως τις Κυβερνήσεις που διαχειρίστηκαν την τύχη της χώρας σ' αυτή την περίοδο, μεταξύ των οποίων οι Κυβερνήσεις του Κων/νου Καραμανλή, του Ανδρ. Παπανδρέου και του Κ. Σημίτη. Ειδικότερα, με το αρ.1 του Ν.3385/2005, αντικαθίσταται το αρ.4 του Ν.2874/2000 και καθιερώνεται για τις επιχειρήσεις στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας έως 40 ώρες την εβδομάδα, η απασχόληση 5 ωρών

επιπλέον εβδομαδιαίως, ως υπερεργασία, η πραγματοποίηση της οποίας ανήκει στην διακριτική ευχέρεια του εργοδότη.

Σε όσες περιπτώσεις εφαρμόζεται εβδομαδιαίο σύστημα εργασίας 6 εργάσιμων ημερών, οι ώρες υπερεργασίας ανέρχονται σε 8 την εβδομάδα. Οι 5 ώρες υπερεργασίας επί πενθημέρου (41^η, 42^η, 43^η, 44^η, 45^η), καθώς και οι 8 ώρες υπερεργασίας επί εξαημέρου (από 41^η έως 48^η ώρα), αμείβονται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 25% και δε συνυπολογίζονται στα επιτρεπόμενα όρια υπερωριακής απασχόλησης που προβλέπονται από τις οικείες διατάξεις.

Η απασχόληση πέραν των 45 ωρών την εβδομάδα (επί πενθημέρου) ή των 48 ωρών (επί εξαημέρου) θεωρείται –σύμφωνα με την παρ. 2-ως υπερωριακή απασχόληση και διέπεται από όλες τις νόμιμες συνέπειες, διατυπώσεις και διαδικασίες έγκρισης. Ως εκ τούτου, απαιτείται για την πέραν των 45 ή 48 ωρών (επί εξαημέρου) απασχόληση, έγκριση από την οικεία Επιθεώρηση Εργασίας ή έγκριση με Απόφαση του Υπουργού, μετά από γνωμοδότηση του ΑΣΕ στην περίπτωση που εξαντλήθηκε το ανώτατο όριο που δύναται να χορηγεί η Επιθεώρηση Εργασίας.

Εύλογο είναι ότι η καθιέρωση της υπερωριακής απασχόλησης για την εργασία πέραν των 45 ή 48 ωρών (επί εξαημέρου) βρίσκεται πάντα εντός των πλαισίων που καθορίζονται από τις ισχύουσες διατάξεις για το νόμιμο ημερήσιο ωράριο εργασίας.

Περαιτέρω και με την παρ.3 του άρ.1, οριοθετείται η αμοιβή που δικαιούνται οι μισθωτοί που απασχολούνται υπερωριακώς.

Συγκεκριμένα, κάθε εργαζόμενος δικαιούται για κάθε ώρα νόμιμης υπερωρίας και μέχρι τη συμπλήρωση 120 ωρών ετησίως, αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 50%.

Για την πέραν των 120 ωρών ετησίως νόμιμη υπερωριακή απασχόληση παρέχεται αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο, προσαυξημένο κατά 75%. Εύλογα η εν λόγω αμοιβή καταβάλλεται και για τη νόμιμη υπερωριακή απασχόληση που πραγματοποιείται πέραν των ορίων υπερωριακής εργασίας που καθορίζονται με τις εξαμηνιαίες Αποφάσεις του Υπουργού Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας.

Με την παρ.4 εισάγεται για πρώτη φορά στη νομοθεσία ο όρος της «κατ'εξαιρέση υπερωρίας»σε αντικατάσταση του αδόκιμου νομικά όρου «μη νόμιμη υπερωρία».

Κάθε ώρα κατ'εξαιρέση υπερωρίας, για την πραγματοποίηση της οποίας δεν τηρούνται οι προβλεπόμενες από το νόμο διατυπώσεις εκ μέρους του εργοδότη (άδεια από την Επιθεώρηση ή αναγγελία στην Επιθεώρηση), καταβάλλεται στο μισθωτό αποζημίωση ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 100%. Είναι προφανές ότι η αλλαγή της ορολογίας επί το ορθότερον, δεν τροποποίησε σε τίποτα το περιεχόμενο των κυρώσεων που προβλέπονται από το νόμο για τη «μη νόμιμη υπερωρία». Οι κυρώσεις αυτές, εξακολουθούν να ισχύουν στο ακέραιο και για την «κατ'εξαιρέση υπερωρία».

Τέλος, είναι προφανές ότι σε περίπτωση που ισχύει συμβατικό ωράριο μικρότερο των 40 ωρών εβδομαδιαίως, η απασχόληση πέραν του μικρότερου αυτού

ωραρίου και έως των 40 ωρών αμειβεται σύμφωνα με το άρ.659 του Α.Κ., ως πρόσθετη εργασία (απλό ωρομίσθιο).

Άρθρο 2 **Διευθέτηση του χρόνου εργασίας**

Το άρ.2 του ανωτέρω νόμου που τροποποιεί το άρ.5 του Ν.2874/2000 αναφέρεται στη διευθέτηση του χρόνου εργασίας. Με τις εισαγόμενες ρυθμίσεις απλοποιείται το νομικό πλαίσιο λειτουργίας του θεσμού και επιτρέπεται να εφαρμοστεί στην πράξη, στην κλίμακα και στο εύρος που απαιτούν οι πραγματικές ανάγκες των επιχειρήσεων. Οι εν λόγω ρυθμίσεις είναι συμβατές με το πνεύμα και το γράμμα των σχετικών κοινοτικών οδηγιών και παράλληλα με την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας της οικονομίας και την προώθηση της απασχόλησης.

Είναι πρόδηλο,ότι το 8/ωρο εξακολουθεί να αποτελεί τη βάση αναφοράς του χρόνου εργασίας. Πιο συγκεκριμένα, με την παρ.1 προβλέπεται ότι 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 μείωσης 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 επιπλέον απασχόληση, όπως περιγράφεται παραπάνω, παρέχεται από τον εργαζόμενο υπό τις προϋποθέσεις που αναφέρονται στην παρ.6^α του παρόντος νόμου και 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.

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.

Στην **παρ.2** προβλέπεται διαδικασία διευθέτησης του χρόνου εργασίας, με περίοδο αναφοράς το ημερολογιακό έτος.

Ειδικότερα, επιτρέπεται σε επιχειρήσεις στις οποίες εφαρμόζεται εβδομαδιαίο συμβατικό ωράριο, έως και 40 ώρες και εφόσον στην επιχείρηση εμφανίζεται σώρευση εργασίας που οφείλεται είτε στη φύση, στο είδος ή στο αντικείμενο των εργασιών της είτε σε μη συνήθεις ή απρόβλεπτους λόγους, η διευθέτηση μέχρι 256 ώρες εργασίας από το σύνολο των ωρών απασχόλησης εντός ενός ημερολογιακού έτους. Οι 256 ώρες εργασίας, κατανέμονται με αυξημένο αριθμό ωρών σε συγκεκριμένες χρονικές περιόδους, που δε μπορούν να υπερβαίνουν τις 32 εβδομάδες κατ'έτος. Οι ώρες αυτές επιστρέφονται με αντιστοιχη μείωση ωρών ή ανάλογη ημερήσια ανάπαυση ή επαύξηση της ετήσιας άδειας, όπως επίσης, με συνδυασμό των δυνατοτήτων αυτών.

Όπως και κατά τη διευθέτηση σε περιόδους τετραμήνου, ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να αρνηθεί την παροχή της επιπλέον εργασίας κατά την περίοδο της αυξημένης απασχόλησης, εάν δεν είναι σε θέση να την εκτελέσει και αν η άρνησή του δεν είναι αντίθετη στην καλή πίστη (άρ.659 Α.Κ.). Η ενδεχόμενη άρνηση του εργαζόμενου δεν αποτελεί λόγο καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του. Ευνόητο είναι ότι οι προστατευτικές διατάξεις της κείμενης εργατικής νομοθεσίας για την υποχρεωτική ανάπαυση των εργαζομένων τηρούνται κανονικά και στην περίοδο της αυξημένης απασχόλησης.

Περαιτέρω, κατά την ετήσια διευθέτηση, ο μέσος όρος της εβδομαδιαίας εργασίας είναι οι 40 ώρες ή σε περίπτωση εφαρμογής μικρότερου συμβατικού ωραρίου παραμένει ο αριθμός ωρών του μικρότερου αυτού ωραρίου.

Στο ανωτέρω μέσο εβδομαδιαίο ωράριο δε συμπεριλαμβάνονται οι ώρες υπερεργασίας και οι νόμιμες υπερωρίες, ενώ σε ενδεχόμενη παροχή υπερεργασίας ή νόμιμων υπερωριών δεν πρέπει να υπερβαίνει τις 48 ώρες.

Με την **παρ.3**, προβλέπεται για τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας σε ετήσια βάση (**παρ.2**), ότι δύναται 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 αδειας.

Σύμφωνα με την **παρ.4**, η αμοιβή η οποία καταβάλλεται κατά τη διάρκεια της διευθέτησης του χρόνου εργασίας είτε σε τετράμηνη είτε σε ετήσια βάση, είναι αυτή που αντιστοιχεί σε εργασία 40 ωρών την εβδομάδα, εφόσον εφαρμόζεται Με το εδάφιο α της παρ.5 καθορίζεται ρητώς το επιτρεπόμενο όριο ημερήσιας

απασχόλησης του εργαζόμενου κατά την περίοδο αυξημένης απασχόλησης σε περίπτωση τετράμηνης ή ετήσιας διευθέτησης.

Σύμφωνα με το όριο αυτό, η απασχόληση του εργαζόμενου δε δύναται να υπερβαίνει τις 10 ώρες ημερησίως.

Κατά την υπέρβαση του ημερήσιου ωραρίου έως το όριο των 10 ωρών, καθώς και την αντίστοιχη υπέρβαση των 40 εβδομαδιαίως, δεν εφαρμόζονται οι ρυθμίσεις του άρ.1 (για την υπερεργασία και την αμοιβή υπερωριών).

Με το εδάφιο β της παρ.5 ρυθμίζεται το θέμα της αμοιβής πιθανής υπέρβασης του ωραρίου που συμφωνήθηκε κατά την περίοδο της μειωμένης απασχόλησης, στη διάρκεια της τετράμηνης ή ετήσιας διευθέτησης. Σύμφωνα με την εν λόγω διάταξη, οι πρώτες 5 ώρες υπέρβασης επί πενθημέρου και οι πρώτες 8 ώρες επί εξαημέρου, οι οποίες επιτρέπονται κατ' εξαίρεση, θεωρούνται υπερεργασία και αμειβονται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 30%.

Οι ως άνω ώρες υπερβάσεως, θεωρούνται ώρες υπερωρίας και εφόσον τηρηθούν οι προϋποθέσεις νομιμότητας των υπερωριών, κάθε ώρα υπερβάσεως πέραν των πέντε (5) επί πενθημέρου ή οκτώ (8) επί εξαημέρου πρώτων ωρών αποτελεί νόμιμη υπερωρία και αμειβεται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 75% άλλως αποτελεί κατ' εξαίρεση υπερωρία και αποζημιώνεται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 100%.

Στο εδάφιο α της παρ.6, προβλέπεται η διαδικασία συμφωνίας μεταξύ εργοδότη κι εργαζόμενων για τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας, με χρόνο αναφοράς 4 μηνών (παρ.1).

Πιο συγκεκριμένα, συμφωνείται με πρακτικό συμφωνίας που καταρτίζεται μεταξύ του εργοδότη και της πλέον αντιπροσωπευτικής επιχειρησιακής συνδικαλιστικής οργάνωσης των εργαζομένων, μετά από διαβούλευσή τους. Αν στην επιχείρηση δεν έχει συσταθεί ή δε λειτουργεί επιχειρησιακή συνδικαλιστική οργάνωση, η συμφωνία για τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας καταρτίζεται μεταξύ του εργοδότη και του συμβουλίου εργαζομένων, μετά από διαβούλευσή τους. Η συμφωνία κατατίθεται στην τοπική Επιθεώρηση Εργασίας και δεσμεύει το σύνολο των εργαζομένων της επιχείρησης.

Σε επιχειρήσεις στις οποίες δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση ή συμβούλιο εργαζομένων ή ένωση προσώπων του άρ.1 παρ.3 του Ν.1264/1982 (ΦΕΚ 78Α), είτε γιατί δε συντρέχουν οι νόμιμες προϋποθέσεις για τη σύστασή τους είτε για οποιονδήποτε άλλο λόγο, η διευθέτηση του χρόνου εργασίας είναι δυνατό να εφαρμοστεί κατόπιν κοινού σχετικού εγγράφου αιτήματος του συνόλου των εργαζομένων της επιχείρησης που αφορά η διευθέτηση και του εργοδότη. Το κοινό αίτημα υποβάλλεται προς επικύρωση από τα ενδιαφερόμενα μέρη στην αρμόδια Επιτροπή Διευθέτησης του χρόνου εργασίας. Η Επιτροπή επικυρώνει το σχετικό αίτημα εντός προθεσμίας 3 εργάσιμων ημερών. Από της επικυρώσεώς του, το σύστημα διευθέτησης δεσμεύει το σύνολο των εργαζομένων της επιχείρησης που αφορά η διευθέτηση.

Σε περίπτωση αποτυχίας των διαπραγματεύσεων προς σύναψη συμφωνίας για τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας ή μη υποβολής κοινού σχετικού αιτήματος, από πλευράς εργαζομένων και εργοδότη, υποβάλλεται από τον εργοδότη σχετική αίτηση στην Επιτροπή Διευθέτησης του Χρόνου Εργασίας της παρ.11. Η Επιτροπή αποφασίζει επί της αιτήσεως μέσα σε προθεσμία 3 εργάσιμων ημερών.

Στην αίτηση του εργοδότη, εκτίθενται υποχρεωτικά οι λόγοι που επιβάλλουν τη διευθέτηση, η χρονική περίοδος στην οποία κατανέμονται οι προς διευθέτηση ώρες εργασίας, ο αριθμός των ωρών εργασίας που πρόκειται να διευθετηθούν ανά εργαζόμενο, ο τρόπος κατά τον οποίο η επιχείρηση αντισταθμίζει τις διευθετούμενες ώρες εργασίας, καθώς και το γεγονός ότι απέτυχαν οι διαπραγματεύσεις προς σύναψη συμφωνίας για τη διευθέτηση.

Οι διαπραγματεύσεις θεωρείται ότι απέτυχαν, αν μετά δεκαήμερο από τη γραπτή πρόταση του εργοδότη τα μέρη δεν κατέληξαν σε συμφωνία.

Αντίγραφο της αιτήσεως του εργοδότη κοινοποιείται κατά την ημέρα της υποβολής της και στην πλέον αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση της επιχείρησης ή στο συμβούλιο εργαζομένων, καθώς και στο τοπικό εργατικό κέντρο. Η πλέον αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση ή το συμβούλιο εργαζομένων, καθώς και το Εργατικό Κέντρο μπορούν να υποβάλουν στην αρμόδια Επιτροπή υπόμνημα με τις θέσεις τους αναφορικά με την αιτούμενη διευθέτηση.

Η απόφαση της Επιτροπής που κάνει δεκτή την αίτηση του εργοδότη, κατατίθεται στην τοπική Επιθεώρηση Εργασίας και δεσμεύει το σύνολο των εργαζομένων της επιχείρησης.

Στο εδάφιο β της παρ.6 προβλέπεται η διαδικασία συμφωνίας μεταξύ των δύο μερών για τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας με χρόνο αναφοράς το ημερολογιακό έτος (παρ.2).

Πιο συγκεκριμένα, συμφωνείται με πρακτικό συμφωνίας που καταρτίζεται μεταξύ του εργοδότη και της πλέον αντιπροσωπευτικής επιχειρησιακής συνδικαλιστικής οργάνωσης των εργαζομένων, μετά από διαβούλευσή τους. Αν στην επιχείρηση δεν έχει συσταθεί ή δε λειτουργεί επιχειρησιακή συνδικαλιστική οργάνωση, τότε η συμφωνία για τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας καταρτίζεται μεταξύ του εργοδότη και του συμβουλίου εργαζομένων, μετά από διαβούλευση. Η συμφωνία κατατίθεται στην τοπική Επιθεώρηση Εργασίας και δεσμεύει το σύνολο των εργαζομένων της επιχείρησης.

Στην παρ.7, διευκρινίζεται ότι οι τυχόν διαφορές που προκύπτουν μεταξύ των δύο μερών κατά την εφαρμογή και των δύο περιπτώσεων της παρ.1 και παρ.2, επιλύονται από την οικεία Επιθεώρηση Εργασίας.

Στην παρ.8, λαμβάνεται μέριμνα έτσι ώστε κάθε Κοινωνική Επιθεώρηση Εργασίας να τηρεί ειδικό βιβλίο συμφωνιών διευθέτησης του χρόνου εργασίας ανά περιφέρεια της αρμοδιότητάς της.

Στην παρ.9 προβλέπεται ότι στις περιπτώσεις κατά τις οποίες για οποιονδήποτε λόγο και ιδίως εξαιτίας παραίτησης ή απόλυσης του εργαζόμενου, δεν εφαρμοστεί ή δεν ολοκληρωθεί η διευθέτηση του χρόνου εργασίας σύμφωνα με τις διατάξεις του παρόντος νόμου, έχουν πλήρη εφαρμογή όλες οι προστατευτικές διατάξεις που καθορίζουν τις συνέπειες της υπέρβασης του ημερήσιου και εβδομαδιαίου ωραρίου εργασίας.

Στην παρ.10 αναφέρεται ότι οι διατάξεις του άρ.2 του παρόντος νόμου εφαρμόζονται αναλογικά για εργαζόμενους σε εποχιακές επιχειρήσεις και εργαζόμενους με σύμβαση εργασίας μικρότερη του ενός (1) έτους.

Στην παρ.11, προβλέπεται η σύσταση σε κάθε νομό Επιτροπής Διευθέτησης του Χρόνου Εργασίας διετούς θητείας, η οποία αποτελείται από:

Α) Έναν Κοινωνικό Επιθεωρητή ως πρόεδρο, που αναπληρώνεται από ομοίόβαθμό του.

Β) Δύο εκπροσώπους των εργαζομένων που υποδεικνύονται στον Υπουργό Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας μαζί με τους αναπληρωτές τους από το τοπικό Εργατικό Κέντρο, το αργότερο έως τη 15^η Νοεμβρίου του έτους που προηγείται της συγκρότησης της Επιτροπής, αρχής γενομένης από το έτος 2005.

Γ) Δύο εκπροσώπους των εργοδοτών που υποδεικνύονται στον Υπουργό Απασχόλησης και Κοιν/κής Προστασίας μαζί με τους αναπληρωτές τους από τις οικείες τοπικές Εργοδοτικές Οργανώσεις το αργότερο έως τη 15^η Νοεμβρίου του έτους που προηγείται της συγκρότησης της Επιτροπής, αρχής γενομένης από το έτος 2005.

Ειδικά για το νομό Αττικής, συνιστώνται 4 Επιτροπές.

Μέχρι τη 15^η Οκτωβρίου του έτους που προηγείται της συγκρότησης της Επιτροπής αρχής γενομένης από το 2005, η Δ/ση Προσωπικού του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας προσκαλεί με συστημένη επιστολή τα οικεία Εργατικά Κέντρα και τις οικείες Εργοδοτικές Οργανώσεις να υποδείξουν τους εκπροσώπους τους μαζί με τους αναπληρωτές τους για τη συγκρότηση των Επιτροπών Διευθέτησης του χρόνου εργασίας.

Η Επιτροπή συγκροτείται με απόφαση του Υπουργού Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, η οποία δημοσιεύεται στο Φύλλο Εφημερίδας της Κυβέρνησης το αργότερο έως 15 Ιανουαρίου του έτους συγκρότησης της Επιτροπής, αρχής γενομένης από το 2006.

Στην παρ.12 προβλέπεται ότι με απόφαση του Υπουργού Απασχόλησης και Κοιν/κής Προστασίας ρυθμίζονται ο τρόπος και η διαδικασία λειτουργίας της Επιτροπής, οι διαδικασίες εκπροσώπησης, ο τρόπος κατάθεσης των συμφωνιών διευθέτησης, η επιβολή κυρώσεων σε περίπτωση μη τήρησης αυτών, η τηρούμενη διαδικασία, καθώς και κάθε άλλο συναφές θέμα ή αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή του άρ.αυτού.

Τέλος, στην παρ.13, αναφέρεται ότι με τις διατάξεις του παρόντος άρθρου, δε θίγονται οι σχετικές ρυθμίσεις του Ν.2602/1998 (ΦΕΚ 83^Α) ή άλλων ειδικών νόμων, που αποσκοπούν στην εξυγίανση φορέων του ευρύτερου δημόσιου τομέα.

Ο ΓΕΝΙΚΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

ΔΗΜ. ΚΟΝΤΟΣ

ΠΙΝΑΚΑΣ ΔΙΑΝΟΜΗΣ

1. Όλα τα Υπουργεία (έδρες τους).
2. Όλες τις Δ/νσεις και Τμήματα Κοιν/κών Επιθεωρήσεων (έδρες τους).
3. Κεντρική Υπηρεσία Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.Ε.Π.Ε.)
Α. Γραφείο Ειδικού Γραμματέα Σ.Ε.Π.Ε.
Β. Διεύθυνση Προγραμματισμού και Συντονισμού
(προκειμένου να διαβιβαστεί σε όλες τις Κοινωνικές Επιθεωρήσεις)
Σταδίου 29 – 10110 – ΑΘΗΝΑ
4. Γενική Γραμματεία Κοινωνικών Ασφαλίσεων
Σταδίου 29 – 10110 – ΑΘΗΝΑ
5. «ΝΟΜΟΤΕΛΕΙΑ»
Ηπείρου 13-10433 ΑΘΗΝΑ
6. Σύνδεσμο Ελληνικών Βιομηχανιών (Σ.Ε.Β.)
Ξενοφώντος 5-10557 ΑΘΗΝΑ
7. Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος (Γ.Σ.Ε.Ε.).
28^{ης} Οκτωβρίου 69-10434 ΑΘΗΝΑ

ΕΣΩΤΕΡΙΚΗ ΔΙΑΝΟΜΗ:

1. Γραφείο του Υπουργού Απασχόλησης και Κοιν/κής Προστασίας.
2. Γραφείο του Υφυπουργού Απασχόλησης.
3. Γραφείο του Γ. Γραμματέα.
4. Γραφείο κας Γ. Δ/ντριας Διοικητικού
5. Γραφείο κας Γ. Δ/ντριας Εργασίας.
6. Δ/ση Δ2/Β.
7. Κ.Φ.