

Νομικά Θέματα - Πρακτικές Οδηγίες

Υπερργασία και Υπερωρία Το νέο έντυπο Ε8

ΥΠΟ ΧΡΥΣΟΥΛΑΣ ΠΕΤΙΝΗ - ΠΗΝΙΩΤΗ, Δικηγόρου

Α 1. Το συμβατικό ωράριο έχει καθορισθεί με την ΕΓΣΣΕ 14-2-84 (ΔΕΝ 1984 σ. 155) από 1-1-1984, σε 40 ώρες εβδομαδιαίως. Το νόμιμο ωράριο είναι κατά τον Ν. 3863/10 (ΔΕΝ 2010 σ. 897 επ.) επί μεν εξαήμερου απασχολήσεως οι 8 ώρες ημερησίως, επί δε πενθημέρου, οι 9 ώρες ημερησίως.

Όπως τονίζεται και στις αποφάσεις του Αρείου Πάγου, στην περίπτωση της υπερεργασίας κριτήριο αποτελεί όχι η ημερήσια, αλλά η εβδομαδιαία απασχόληση του μισθωτού, ενώ η υπερωριακή εργασία, νόμιμη ή παράνομη, έχει ως βάση το ανώτατο ωράριο της ημερησίας και όχι της εβδομαδιαίας απασχολήσεως του μισθωτού.

«Υπερργασία» χαρακτηρίζεται η υπέρβαση των 40 ωρών εβδομαδιαίως μέχρι 8 ωρών επί εξαήμερου (ώρες 41η έως και 48η) και μέχρι 5 ωρών επί πενθημέρου (ώρες 41η έως και 45η).

Κατά την Εθνική Γενική ΣΣΕ της 26-2-1975 η πραγματοποίηση υπερεργασίας ανήκει στην διακριτική εξουσία του εργοδότη, ενώ ο μισθωτός δεν δικαιούται να αρνηθεί.

Για την απασχόληση καθ' υπερεργασίας οφείλεται για κάθε ώρα, το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο και προσαύξηση 20% επ' αυτού.

Όπως έχει δεχθεί η νομολογία, είναι επιτρεπτή η ειδική συμφωνία εργοδότη και μισθωτού περί συμφωνησιμού της αμοιβής και της προσαυξήσεως υπερεργασίας με τις καταβαλλόμενες στον μισθωτό μεγαλύτερες των νομίμων αποδοχές (βλ. Μελέτη ΔΕΝ 2013, τεύχος 1628 σελ. 866 επομ.).

2. Όσον αφορά το νέο έντυπο Ε8 και την υποχρέωση αναγγελίας της υπερεργασίας που πρόκειται να πραγματοποιηθεί, πριν από την πραγματοποίησή της:

Ενώ, όπως αναφέρθηκε ήδη, για να διαπιστωθεί ότι υπάρχει υπερεργασία πρέπει να εξαντληθεί η εβδομάδα εργασίας, το Υπουργείο Εργασίας, λαμβάνοντας υπ' όψη την συνήθη περίπτωση (που αποτελεί τον κανόνα) καταμερισμού του ωραρίου ισομερώς στις ημέρες της εβδομάδος, θεωρεί ως υπερεργασία την σύνομη και μη αποτελούσα υπερωρία απασχόληση επί 1 ώρα και 20 λεπτά επιπλέον των 6 ωρών και 40 λεπτών ημερησίας εργασίας στο εξαήμερο (40 ώρες : 6) και την 1 ώρα επί πλέον των 8 ωρών ημερησίας εργασίας στο πενθήμερο (40 ώρες : 5). Και απαιτεί την αναγγελία τής επί πλέον αυτής απασχολήσεως καθημερινώς και πριν από την πραγματοποίησή της, με το έντυπο Ε8 στο ΕΡΓΑΝΗ.

Σημειώνουμε ότι υπερεργασία για την οποία οφείλεται αμοιβή και προσαύξηση αποτελεί η πραγματική απασχόληση πέρα του ανωτέρω ωραρίου. Θεωρείται όμως (πλασματικώς) ότι έχει πραγματοποιηθεί υπερεργασία, και στην περίπτωση ασθενοείας ή άλλου ανυπαίτιου κωλύματος του μισθωτού, για το οποίο οφείλονται αποδοχές κατά τα άρθρα 657 - 658 ΑΚ, σε περίπτωση αδείας του μισθωτού (κανονικής ή άλλης παρεχομένης από τον νόμο), καθώς και σε περίπτωση εξαιρεσίμου εορτής κατά την οποία ο μισθωτός απέχει από την εργασία του ασκώντας παρεχόμενο από τον νόμο δικαίωμα.

Δεν θεωρείται ότι έχει πραγματοποιηθεί υπερεργασία στην περίπτωση αδικαιολογήτου απουσίας του μισθωτού κατά μία ή περισσότερες ημέρες της συγκεκριμένης εβδομάδος.

Οι ώρες των ημερών αυτών αδικαιολογήτου αποχής αφαιρούνται από το σύνολο των ωρών της συγκεκριμένης εβδομάδος, με συνέπεια να μην υπάρχει υπερεργασία.

Συμβουλευόμαστε, όταν υποβάλλεται το Ε8 προκειμένου να αναγγελθεί η υπερεργασία που θα πραγματοποιηθεί, να σημειώνεται στις ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ ότι «κατά την ΕΓΣΣΕ έτους 1984 υπερεργασία υπάρχει και αμοιβή και προσαύξηση οφείλεται μόνον αν η απασχόληση της εβδομάδος υπερβή τις 40 ώρες».

• Για το μεταβατικό στάδιο των δύο μηνών (1/7 έως 31/8) ουδέν ορίζεται στην απόφαση για την υπερεργασία.

Η θέση του Υπουργείου ήταν μέχρι τώρα ότι η υπερεργασία δεν συνιστά τροποποίηση χρόνου και συνεπώς δεν απαιτείται να αναφέρεται στο έντυπο Ε4 (στο οποίο αντίθετως πρέπει να αναφέρεται η πρόσθετη εργασία επί μερικής απασχολήσεως). Συνεπώς μέχρι να αρχίσει να κατατίθεται το νέο έντυπο Ε8 δεν φαίνεται να απαιτείται κατά το μεταβατικό δίμηνο να αναγγέλλεται με Ε4 η υπερεργασία. Εδώ υπενθυμίζουμε την εξ αρχής αντίθετη γνώμη του ΔΕΝ (βλ. και Σημ. στο ΔΕΝ 2014 σ. 348). Ότι δηλαδή και η υπερεργασία, ως επιμήκυνση των χρονικών ορίων, θα έπρεπε να αναγγέλλεται με το Ε4 στο ΕΡΓΑΝΗ.

Το χρονικό διάστημα της «υπερεργασίας» μπορούσε μέχρι τώρα να χρησιμοποιηθεί ως αποδεκτή από το Υπουργείο δικαιολογία για κάθε καθυστέρηση ως προς την ώρα αποχωρήσεως του μισθωτού.

Τέτοια ευχέρεια δεν υπάρχει πλέον από 1-9-2018.

Το διάλειμμα (ενός τετάρτου τουλάχιστον κατά την διάταξη του ΠΔ 88/99 όταν η απασχόληση υπερβαίνει τις 6 ώρες) το οποίο, αν δεν έχει συμφωνηθεί κάτι άλλο ή δεν προβλέπεται σε ισχύουσα δεσμευτική ΣΣΕ - ΔΑ ή άλλη διάταξη, δεν αποτελεί χρόνο εργασίας και επιβαρύνει τον μισθωτό, με αποτέλεσμα να επιμηκύνει τον χρόνο εργασίας, είναι γνωστό εξ αρχής στο ΣΕΠΕ, αφού υπάρχει υποχρέωση να δηλώνεται στον ΠΙΝΑΚΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (Ε4). Έτσι δεν μπορεί να χρησιμοποιηθεί για την δικαιολόγηση τυχόν παρουσίας του μισθωτού στον τόπο εργασίας μετά από την λήξη του ωραρίου του.

• Ερώτημα που ανέκυψε:

Επί μερικής απασχολήσεως (μειωμένο ωράριο) επί 5 ημέρες, και 6 π.χ. ώρες ημερησίως, αν παρασχεθεί πρόσθετη εργασία επί 3 ώρες μετά το 6ωρο (7η, 8η, 9η ώρα), η 9η ώρα μπορεί να χαρακτηριστεί ως υπερεργασία; (επειδή επί πλήρους απασχολήσεως η ώρα αυτή χαρακτηρίζεται ως υπερεργασία).

Η απάντηση που δίδεται από το Υπουργείο είναι ότι και η 9η ώρα επί μερικής απασχολήσεως θεωρείται ως πρόσθετη απασχόληση, με υποχρέωση αναγγελίας στο ΕΡΓΑΝΗ με το έντυπο Ε4 (μαζί με την 7η και 8η ώρα). Διότι από τον ΠΙΝΑΚΑ που έχει υποβληθεί (Ε4) φαίνεται ότι το ωράριο είναι μικρότερο συνολικώς εβδομαδιαίως των 40 ωρών, οπότε η προσθήκη εκτάκτως ωρών κατά μία ημέρα δεν επιμηκύνει το εβδομαδιαίο ωράριο τόσο ώστε να φθάσει τις 40 ώρες και, κατά μείζονα λόγο, να τις υπερβαίνει.

• Και άλλο ερώτημα:

Όταν πραγματοποιείται υπερεργασία μονίμως και αναφέρεται στον ΠΙΝΑΚΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (Ε4) η ημερήσια απασχόληση (επί 45 ώρες στο πενθήμερο ή επί 48 στο εξαήμερο), πρέπει να υποβάλλεται και το έντυπο Ε8 για την υπερεργασία; Η λογική πάντως θα απαντούσε αρνητικά. Το Υπουργείο δέχεται εξ όσων γνωρίζουμε ότι απαιτείται και το Ε8.

Β 1. Υπερωρία θεωρείται η υπέρβαση ημερησίως των 8 ωρών επί εξαήμερου και των 9 ωρών επί πενθημέρου. Επί ισομερούς κατανομής του 40ώρου στην εβδομάδα, υπερωρία συνιστά εκτός από την υπέρβαση του 8ώρου ή του 9ώρου αντιστοίχως, ημερησίως, και η υπέρβαση των 48 επί εξαήμερου ή των 45 επί πενθημέρου ωρών εβδομαδιαίως (6 Χ 8 = 48 και 5 Χ 9 = 45).

Υπέρβαση του 8ώρου (εξαήμερο) ή του 9ώρου (πενθήμερο) επιτρέπεται κατά τον Ν. 4093/12, δηλαδή νομίμως, επί δύο ώρες την ημέρα για τις πάσης φύσεως επιχειρήσεις και μέχρι 120 ωρών το έτος, επί τρεις δε ώρες την ημέρα για τις βιομηχανικές - βιοτεχνικές επιχειρήσεις και μέχρι των 30 ωρών ανά εξάμηνο, κατά τις εκδιδόμενες ανά εξάμηνο Υπουργικές Αποφάσεις. Προβλέπεται ειδική διαδικασία για την νόμιμη υπέρβαση των ανωτέρω ορίων (κατά το ΝΔ 264/73). ΠΡΟΣΟΧΗ: Τόσο στο ΒΙΒΛΙΟ ΥΠΕΡΩΡΙΩΝ, το οποίο μπορεί να χρησιμοποιηθεί κατά το μεταβατικό δίμηνο 1 - 7 έως 31-8-2018, παράλληλα με το παλαιό έντυπο Ε8 «Γνωστοποίηση πραγματοποιηθείσης υπερωριακής απασχολήσεως», όσο και στο νέο Ε8 (υποχρεωτικώς ισχύον από 1-9-2018, αλλά με δυνατότητα χρησιμοποίησής του και κατά το δίμηνο Ιουλίου - Αυγούστου) αναγράφονται μόνον οι νόμιμες υπερωρίες. Όχι και οι παράνομες, για τις οποίες υπάρχουν διοικητικές και ποινικές κυρώσεις. Η τυχόν αναγραφή παρανόμων υπερωριών θα ισοδυναμούσε με ...ομολογία παρανομίας!

Η αναγραφή στο ΒΙΒΛΙΟ, καθώς και η αναγγελία (νέο έντυπο Ε8) ανάγονται προφανώς σε τυπική προϋπόθεση για να θεωρηθεί ως νόμιμη η υπερωρία (σχετικώς βλ. την ΕΡΜΗΝΕΥΤΙΚΗ ΕΓΚΥΚΛΙΟ 26352/28-11-12 του Υπ. Εργασίας, για τον Ν. 4093/12 - ΔΕΝ 2012, τ. 1615 σ. 1494 (1512), όπου αναφέρεται και ότι η μη αναγραφή (τότε) στο ΒΙΒΛΙΟ έχει ως συνέπεια την καταβολή προσαυξήσεως 80% επί του ωρομισθίου).

Η αμοιβή της νομίμου υπερωρίας είναι κατά τον Ν. 3863/10 ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσηυξημένο κατά 40% μέχρι των 120 ωρών και κατά 60% πέρα των 120 ωρών.

Για την παράνομη υπερωρία («κατ' εξαιρέσει» υπερωρία, όπως έχει χαρακτηριστεί με τον Ν. 3385/05 - ΔΕΝ 2005 σ. 1119) η αποζημίωση είναι ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσηυξημένο κατά 80%, από την πρώτη ώρα υπερωριακής απασχολήσεως.

• Όταν υπάρχουν κατά την εβδομάδα εργασίας ώρες υπερεργασίας και ώρες υπερωρίας, θα πρέπει προηγουμένως να αφαιρούνται οι ώρες υπερωρίας, για να εξερευνηθεί το σύνολο των ωρών υπερεργασίας (που αφορά την εβδομάδα).

2. Προσοχή: α) ΥΠΕΡΩΡΙΑ συνιστά η απασχόληση στον ίδιο εργοδότη πέρα των ανωτέρω ορίων (8ώρου ή 9ώρου). Η απασχόληση σε άλλον εργοδότη πέρα του νομίμου 8ώρου απαγορεύεται και υπάρχουν ποινικές κυρώσεις (βλ. Αλλ. ΔΕΝ 2018, τεύχος 1727 σ. 207).

β) ΥΠΕΡΕΡΓΑΣΙΑ και ΥΠΕΡΩΡΙΑ υπάρχει επί υπερβάσεως του ωραρίου (αντιστοίχως συμβατικού, των 40 ωρών εβδομαδιαίως, και νομίμου, υπερβάσεως των 8 ή 9 ωρών ημερησίως) κατά τις εργασιμές ημέρες της εβδομάδος. Τυχόν εργασία κατά την 6η ημέρα της εβδομάδος επί πενθημέρου και κατά την 7η ημέρα της εβδομάδος τόσο επί πενθημέρου όσο και επί εξαήμερου, θεωρείται ότι κείται εκτός της εργασιμής εβδομάδος και οι ώρες της εργασίας αυτής δεν προστίθενται στις ώρες των ημερών εργασίας και δεν αποτελούν έτσι ούτε υπερεργασία, ούτε υπερωρία. Υπερωρία κατά τις ημέρες αυτές υπάρχει μόνον αν η εργασία υπερβαίνει τις 8 ώρες ημερησίως, που αποτελούν ανώτατο όριο νομίμου απασχολήσεως τόσο για το δίμηνο, όσο και για το πενθήμερο (βλ. σχετικά στο ΔΕΝ 2017, τεύχος 1711 σ. 558 «Πενθήμερο - εξαήμερο» και στο τεύχος 1713 σ. 701 «Τι οφείλεται για την απασχόληση κατά την Κυριακή»).

3. Ός προς το νέο έντυπο Ε8:

α) Στο νέο έντυπο Ε8 προβλέπεται η «ΑΝΑΓΓΕΛΙΑ ΥΠΕΡΕΡΓΑΣΙΑΣ Ή ΝΟΜΙΜΗΣ ΥΠΕΡΩΡΙΑΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ».

Γεννάται το ερώτημα αν επί πραγματοποιήσεως και υπερεργασίας (όπως την εκλαμβάνει το Υπουργείο, δηλαδή ημερησίως) και υπερωρίας, πρέπει να αναφέρονται και τα δύο στο ίδιο έντυπο ή αν πρέπει να υποβάλλεται άλλο έντυπο για την υπερεργασία και άλλο για την υπερωρία. Ο τίτλος του εντύπου (διαζευκτικής ΥΠΕΡΕΡΓΑΣΙΑΣ ή ΥΠΕΡΩΡΙΑΣ) θα συνηγορούσε υπέρ της συντάξεως διαφορετικών εντύπων. Αντιθέτως η ύπαρξη των δύο στηλών «ΩΡΑ ΑΠΟ» και «ΩΡΑ ΕΩΣ» δίπλα στις στήλες «εβδομαδιαία απασχόληση», «ημερομηνία» και «Αιτιολογία»... συνηγορεί υπέρ της χρησιμοποίησης ενός και του ίδιου εντύπου και δηλώσεως σ' αυτό των ωρών, από τις οποίες (αν προστεθούν στις 6 και 40 ή τις 8 - εξάημερο, πενήντημερο) προκύπτει αν πρόκειται για υπερεργασία και υπερωρία. Το τελευταίο δέχεται το Υπ. Εργασίας.

β) Το νέο σύστημα κατηγορείται ως λιαν αυστηρό, ιδίως για ωρισμένες περιπτώσεις επιχειρήσεων. Έτσι:

Πώς θα διασφαλισθή ο εργοδότης - ιδιοκτήτης Εμπορικού Καταστήματος ή, κυρίως Super-Market από αιφνίδιο έλεγχο κατά την ώρα κατά την οποία «κλείνει» το κατάστημα και υπάρχουν ακόμη πελάτες προς εξυπηρέτησι;

Στο ΝΔ 1037/71, στο άρθρο 7 παρ. 2 υπήρχε η σοφή πρόβλεψη ότι «η επί 10λεπτον καθυστέρησι της λήξεως της λειτουργίας του καταστήματος προς εξυπηρέτησιν πελατών ευρισκομένων εντός αυτού δεν αποτελεί παράβασιν των διατάξεων...». Η διάταξη αυτή καταργήθηκε με τον Ν. 4093/12 (ΔΕΝ 2012 σ. 1393 (1436)).

Ίσως θα πρέπει να υπάρχουν υπάλληλοι οι οποίοι θα προσέρχονται στην εργασία τους αργότερα και θα αποχωρούν και αργότερα (π.χ. κατά 30 λεπτά) ώστε να καλύπτουν τις ανάγκες της «τελευταίας στιγμής».

Την λύση αυτή υπεδείκνυε η επίσης καταργηθείσα διάταξη του ίδιου ΝΔ (είχε προστεθή με το άρθρο 244 Ν. 4072/12), ορίζουσα ότι στα εμπορικά καταστήματα λιανικής πωλήσεως επιτρέπεται η μετά το πέρας του νομίμου ωραρίου λειτουργίας τους απασχόληση επί 30 λεπτά ενός εργαζομένου υπευθύνου ταμειών και μέχρι τριών εργαζομένων ταμιών... Οι εργαζόμενοι αυτοί προσέρχονται στην εργασία τους τριάντα λεπτά αργότερα από την τυπική έναρξη του ωραρίου τους... με αναγραφή στις καταστάσεις προσωπικού κ.λπ.

Όπως είναι γνωστό, δεν ταυτίζεται το ωράριο λειτουργίας των καταστημάτων με το ωράριο εργασίας των μισθωτών.

Με τον ίδιο Νόμο 4093/12 αποσυνδέθηκε το ωράριο εργασίας των εργαζομένων από το ωράριο λειτουργίας των καταστημάτων (ώστε να μπορή να υπάρξη απασχόληση και όταν δεν λειτουργή, ή όταν έχη κλείσει το κατάστημα). Παραπέμπουμε για όλα αυτά στο ΔΕΝ 2012, τεύχος 1615 σ. 1500 (ερμηνευτική Εγκύκλιος του Υπ. Εργασίας για τον Ν. 4093/12).

● Δυσκολία ανυπέβλητη υπάρχει και για τα διάφορα ιατρικά Κέντρα κ.λπ. Κέντρα που δραστηριοποιούνται στον χώρο της Υγείας, στα οποία το ωράριο του διοικητικού προσωπικού είναι μικρότερο από το ωράριο λειτουργίας των Κέντρων και συνεπώς όταν ανακύπτει ανάγκη απασχόλησεως ιατρικού προσωπικού εκτάκτως και σε ώρες βραδινές - πρωινές κ.λπ., δεν υπάρχει ο λογιστής ή ο υπάλληλος που είναι επιφορτισμένος με την αναφορά των ωραρίων κ.λπ. στο ΕΡΓΑΝΗ για να κάνη την αναγγελία της υπερωρίας.

Η κάλυψη της ανάγκης με νέους εργαζομένους ίσως δημιουργεί υπέρμετρη οικονομική επιβάρυνση, προστιθέμενη στην υπάρχουσα λόγω της οικονομικής κρίσεως.

Υπενθυμίζουμε ότι τα Ιατρικά Κέντρα κ.λπ. εξαιρούνται από την εφαρμογή του ΒΔ 748/66 (άρθρο 7 περ. ι').

● Υπέρμετρη δυσκολία προκαλεί το νέο σύστημα της αναγγελίας υπερεργασίας - υπερωρίας (αλλά και της προσθέτου εργασίας) προ της πραγματοποιήσεώς της, και στον κλάδο των υδατοκαλλιέργειών. Εκεί απαιτείται συνεχής παρακολούθηση, με μετακίνηση σε διάφορες ώρες προς τις πλωτές εγκαταστάσεις, απασχόληση προσωπικού για την αλιεία ανάλογα με τις παραγγελίες κ.λπ., ενώ το ωράριο του προσωπικού λογιστηρίου κ.λπ. που ασχολείται με την ΕΡΓΑΝΗ είναι μικρότερο.

Και εδώ η κάλυψη των διαρκών αναγκών θα επέβαλλε την πρόσληψη επί πλέον προσωπικού, με αντίστοιχη επιβάρυνση των επιχειρήσεων.

Για τις ανωτέρω περιπτώσεις και πολλές άλλες θα μπορούσε να υπάρξη πρόβλεψη ελαστικότερης ενημερώσεως του ΕΡΓΑΝΗ.

Υπενθυμίζουμε ότι στο σοφό ΒΔ 748/66, το οποίο αυστηρά απαγορεύει την απασχόληση κατά την Κυριακή και τις αργίες, υπάρχει σειρά εξαιρέσεων, αναλόγως προς τις ανάγκες των διαφόρων ειδών επιχειρήσεων και εργασιών.

Ειδικά, εν σχέσει με τις υδατοκαλλιέργειες υπενθυμίζουμε ότι στο άρθρο 2 του ΒΔ 748/66 ορίζεται ότι οι διατάξεις του δεν έχουν εφαρμογή στις γεωργικές, κτηνοτροφικές θηρευτικές και αλιευτικές επιχ/σεις (πλην των υπαλλήλων γραφείων κ.λπ.), στους εργάτες, θαλάσσης κ.λπ. περιπτώσεις (βλ. το κείμενο και στο ΔΕΝ 2016, τεύχος 1700 σ. 1386).

Πάντως από το Υπουργείο Εργασίας πληροφορούμεθα ότι μέχρι στιγμής υπάρχει υποχρέωση τηρήσεως εις το ακέραιον όλων των καθιερωμένων και με τον νέο Νόμο 4488/17 και την νέα απόφαση, για όλες τις επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις και εργασίες αδιακρίτως.

● Ερωτηματικό δημιουργείται και ως προς τα στοιχεία που πρέπει να φέρη μαζί του μισθωτός που απασχολείται σε διαφόρους τόπους εργασίας (π.χ. περιοδεύων πωλητής, ιατρικός επισκέπτης, οδηγός φορτηγού, οι οποίοι μέχρι τώρα είχαν μαζί τους αντίγραφο από το ΒΙΒΛΙΟ ΥΠΕΡΩΡΙΩΝ).

Αναγνωρίζουμε ότι στο Υπουργείο γίνεται σοβαρή προσπάθεια για την προστασία των μισθωτών. Η δημιουργία του ΕΡΓΑΝΗ έχει απασχολήσει τους ειδικούς υπαλλήλους επί πολύ χρόνο και έχει απαιτήσει πολύ κόπο.

Πιστεύουμε όμως ότι ανάγκη προστασίας έχει και ο εργοδότης κατά την σημερινή μεγάλη κρίση. Ας μην ξεχνάμε ότι αν δεν υπάρξη εργοδότης, δεν υπάρχουν και εργαζόμενοι...

II

Τεχνικοί Ασφαλείας (ΤΑ) - Ηλεκτρονική βάση καταχώρισης δεδομένων Τεχνικών Ασφαλείας (ΗΒ) - Ανάθεση καθηκόντων Τεχνικού Ασφαλείας

Τι πρέπει να γνωρίζουμε:

Υπό ΙΩΑΝΝΟΥ ΠΙΚΟΥΛΑ, Δικηγόρου

A'

ΤΟ ΝΟΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

— Το νομικό πλαίσιο οριοθετείται από τον Ν. 3850/10 (βλ. ΔΕΝ 2010 σελ. 786 επ.), την εξουσιοδοτική διάταξη του άρθρου 9Α Ν. 3850/10 (η οποία προσετέθη με το άρθρο 119 Ν. 4488/17, ΔΕΝ 2017, τεύχος 1718, σελ. 1280) και την βάση αυτής εκδοθείσα ΥΑ 50067/17 (ΔΕΝ 2017, τεύχος 1723, σελ. 1460) που τροποποιήθηκε από τις ΥΑ 16974/18 (ΔΕΝ 2018, τεύχος 1731, σελ. 488) και ΥΑ 32126/11-6-2018 (βλ. ιστοσελίδα ΔΕΝ όπου και κωδικοποίηση της ΥΑ 50067 όπως ισχύει σήμερα).

B'

ΣΥΝΟΠΤΙΚΑ ΤΙ ΙΣΧΥΕΙ

— Δεν καταχωρίζονται στην ΗΒ οι εργοδότες που εκτελούν χρέη ΤΑ στην επιχείρησή τους. Καταχωρίζονται τα φυσικά πρόσωπα ΤΑ και οι ΕΞΥΠΠ και ΕΣΥΠΠ.

— Καταχωρίζονται στοιχεία ταυτοποίησης (ΑΦΜ, ΑΜΚΑ, ΑΔΤ, επώνυμο, όνομα, πατρώνυμο, ημερομηνία γεννήσεως, εθνικότητα, κατοικία, διεύθυνση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου και τηλέφωνο), εκπαιδύσεως και ειδικότητας του ΤΑ (επιπέδου και τίτλου σπουδών, ειδικότητα, άδεια ασκήσεως επαγγέλματος όπου απαιτείται και στοιχεία επιμόρφωσης) καθώς και απασχολήσεως (στοιχεία επιχειρήσεως ή επιχειρήσεων στην οποία ή στις οποίες παρέχονται υπηρεσίες ΤΑ κ.λπ.).

— Προηγείται αίτηση εγγραφής στην ΗΒ με χρήση των κωδικών του TAXIS και εν συνεχεία αποκτάται κωδικός πρόσβασης και δημιουργία προσωπικού λογαριασμού του ΤΑ στην ΗΒ.

— Η αίτηση υποβάλλεται στην Υπηρεσία ΣΕΠΕ του τόπου κατοικίας του αιτούντος ΤΑ.

— Μετά από την έγκριση της αιτήσεως εγγραφής στην ηλεκτρονική βάση, χορηγείται μοναδικός αριθμός καταχώρισης ΤΑ.

— Η διαδικασία ανάθεσης καθηκόντων ΤΑ την οποία προβλέπει η ΥΑ (άρθρο 7 της ΥΑ) πραγματοποιείται σε ΤΑ εγγεγραμμένους στην ΗΒ με συμπλήρωση από τον εργοδότη εντύπου πρότασης ανάθεσης καθηκόντων στο σύστημα ΟΠΣ - ΣΕΠΕ, το οποίο έντυπο - πρόταση, αφού ελεγχθεί από πλευράς νομιμότητας, αποδέχεται ο ΤΑ ή/και η ΕΞΥΠΠ μετά από σχετική είδοποίηση που τους αποστέλλεται. Εξαιτούμεται ότι η εν λόγω διαδικασία ανάθεσης δεν καταλαμβάνει τους εργοδότες που εκτελούν χρέη ΤΑ στην επιχείρησή τους.

— Από την 1-12-2017 όλοι οι ΤΑ που ασκούν (οποτεδήποτε και αν άρχισαν να εκτελούν καθήκοντα ΤΑ) ή πρόκειται (το πρώτον από 1-12-2017 και μετά) να ασκήσουν καθήκοντα τεχνικού ασφαλείας, εγγράφονται στην ηλεκτρονική βάση καταχώρισης δεδομένων τεχνικών ασφαλείας (ΗΒ).

— Η διαδικασία ανάθεσης καθηκόντων ΤΑ (άρθρο 7 της ΥΑ) εφαρμόζεται υποχρεωτικά σε κάθε νέα ανάθεση καθηκόντων ΤΑ από 1-7-2018, ενώ από 1-4-2018 έως 30-6-2018 κάθε νέα ανάθεση καθηκόντων τεχνικού ασφαλείας από εργοδότες που έχουν υποχρέωση να απασχολούν τεχνικό ασφαλείας πραγματοποιείται, εναλλακτικά, είτε με τήρηση της διαδικασίας ανάθεσης την οποία προβλέπει η ΥΑ (άρθρο 7 αυτής) είτε με επιτόπια υποβολή των εγγράφων στην αρμόδια Υπηρεσία του ΣΕΠΕ. Όσες όμως αναθέσεις καθηκόντων τεχνικών ασφαλείας θα έχουν υποβληθεί εγγράφως στην αρμόδια Υπηρεσία του ΣΕΠΕ (από οποιοδήποτε χρονικό σημείο στο παρελθόν) έως 30-6-2018, θα λήξουν αυτοδικαίως την 1-4-2019 και ώρα 13:00.

Συνεπώς έως τότε (1-4-2019 και ώρα 13:00) θα πρέπει να έχει ολοκληρωθεί η διαδικασία ανάθεσης καθηκόντων τεχνικού ασφαλείας όπως αυτή ορίζεται στην ΥΑ (άρθρο 7 της ΥΑ).

— Εν περιπτώσει μονομερούς αποφάσεως του ΤΑ ή/και της ΕΞΥΠΠ για διακοπή της ασκήσεως των καθηκόντων ΤΑ, υποβάλλεται αίτημα διακοπής παροχής υπηρεσιών ΤΑ.

— Εν περιπτώσει μονομερούς από τον εργοδότη διακοπής της παροχής υπηρεσιών ΤΑ, η δήλωση του εργοδότη πρέπει να είναι αιτιολογημένη.

— Για την κατά τα άνω λήξη της αναθέσεως καθηκόντων αποστέλλεται σχετικό μήνυμα στον προσωπικό λογαριασμό του εργοδότη και του ΤΑ ή/και της ΕΞΥΠΠ.

Γ'

ΣΗΜΕΙΑ ΧΡΗΣΟΝΤΑ ΙΔΙΑΙΤΕΡΑΣ ΠΡΟΣΟΧΗΣ

— Για τους εργοδότες που εκτελούν χρέη ΤΑ στην επιχείρησή τους δεν επέρχεται μεταβολή σε όσα γνωρίζαμε έως τώρα.

— Από την 1-12-2017 όλοι ανεξαιρέτως οι ΤΑ (πλην εννοείται των εργοδοτών - τεχνικών ασφαλείας) εγγράφονται στην ηλεκτρονική βάση καταχώρισης δεδομένων τεχνικών ασφαλείας. Ειδικότερα ισχύουν οι εξής υποχρεώσεις για τις κάτωθι επιμέρους δυο κατά βάση κατηγορίες ΤΑ:

Για την 1η κατηγορία ΤΑ:

- α) Οι από χρονικό σημείο προγενέστερο της 1-12-2017 ασκούντες καθήκοντα ΤΑ που απλώς συνεχίζουν και μετά την 1-12-2017 να είναι τεχνικοί ασφαλείας στην ίδια επιχείρηση χωρίς κάποια νεώτερη έως σήμερα ανανέωση,
- β) Οι από χρονικό σημείο προγενέστερο της 1-12-2017 ΤΑ που συνεχίζουν και μετά την 1-12-2017 να είναι ΤΑ στην ίδια επιχείρηση, με νεώτερη όμως ανανέωση της ιδιότητάς τους αυτής που εμπίπτει (η ανανέωση) στο χρονικό διάστημα από 1-1-2018 έως 31-3-2018,
- γ) Οι καθιστάμενοι ΤΑ στο χρονικό διάστημα από 1-1-2018 έως 31-3-2018,
- δ) Εκείνοι από όσους καθίστανται ΤΑ στο χρονικό διάστημα από 1-4-2018 έως 30-6-2018, για τους οποίους υπήρξε επιτόπια υποβολή των εγγράφων στην αρμόδια Υπηρεσία του ΣΕΠΕ και
- ε) Οι ΤΑ οι οποίοι, ανεξάρτητα από το πότε στο παρελθόν κατέστησαν τεχνικοί ασφαλείας, είχαν νέα ανάθεση καθηκόντων στο χρονικό διάστημα από 1-4-2018 έως 30-6-2018, για την οποία νέα ανάθεση υπήρξε επιτόπια υποβολή των εγγράφων στην αρμόδια Υπηρεσία του ΣΕΠΕ έχουν τις εξής δυο υποχρεώσεις:

α) να εγγραφούν στην ηλεκτρονική βάση δεδομένων και

β) να ολοκληρώσουν την προβλεπόμενη από την υπουργική απόφαση διαδικασία υποβολής του εντύπου αναθέσεως καθηκόντων ΤΑ το αργότερο έως την 1-4-2019 και ώρα 13:00 (διότι τότε θα λήξουν αυτοδικαίως οι αναθέσεις ή/και ανανεώσεις καθηκόντων τους που πραγματοποιήθηκαν με έγγραφη υποβολή των σχετικών εγγράφων στην αρμόδια υπηρεσία του ΣΕΠΕ).

Για την 2η κατηγορία ΤΑ:

Πάντες οι λοιποί ΤΑ, ήτοι:

α) όσοι καθίστανται ΤΑ το πρώτον από 1-7-2018 και μετά ή κατέστησαν ΤΑ οποτεδήποτε πριν από την 1-7-2018 αλλά συνέπεσε ανανέωση της αναθέσεως καθηκόντων τους μετά την 1-7-2018, όπως επίσης και

β) οι τεχνικοί ασφαλείας οι οποίοι είχαν πρώτη ή νέα ανάθεση καθηκόντων στο χρονικό διάστημα από 1-4-2018 έως 30-6-2018 εφ' όσον γι' αυτούς δεν υπήρξε επιτόπια υποβολή των εγγράφων στην αρμόδια Υπηρεσία του ΣΕΠΕ αλλά τηρήθηκε η διαδικασία ανάθεσης καθηκόντων τεχνικού ασφαλείας της υπουργικής αποφάσεως, δεν έχουν κάποια ιδιαίτερη υποχρέωση.

Οι αναθέσεις καθηκόντων ΤΑ σ' αυτούς (τους ΤΑ της ως άνω 2ης κατηγορίας ΤΑ) δεν θα λήξουν αυτοδικαίως την 1-4-2019 (τότε θα λήξουν αυτοδικαίως μόνον οι έως 30-6-2018 εγγράφως υποβληθείσες αναθέσεις καθηκόντων). Εξυπακούεται βέβαια ότι οι τεχνικοί ασφαλείας της εν λόγω 2ης κατηγορίας ΤΑ έχουν εγγραφεί στην ηλεκτρονική βάση, διαφορετικά δεν θα είχε γίνει η υποχρεωτικά με την διαδικασία της ΥΑ ανάθεση καθηκόντων ΤΑ σ' αυτούς.

ΠΡΟΣΟΧΗ: Με επιφύλαξη την διάταξη περί παραμονής σε ισχύ έως 1-4-2019 των εγγράφως έως 30-6-2018 υποβληθεισών αναθέσεων καθηκόντων ΤΑ [από 1-7-2018 τηρείται υποχρεωτικά η διαδικασία ανάθεσης του άρθρου 7 της ΥΑ], η συνέχιση, από 1-7-2018 και μετά, της ανάθεσης άσκησης καθηκόντων ΤΑ κατά παράβαση των μεταβατικών ρυθμίσεων του άρθρου 9 της ΥΑ επιφέρει τις κυρώσεις των άρθρων 71 και 72 Ν. 3850/10 με τις διαδικασίες των άρθρων 23 και 24 του Ν. 3996/11 όπως ισχύουν.