

Σας παρουσιάζουμε τις κυριότερες κατά θεματική κατηγορία αλλαγές που επέρχονται με τον νέο εργασιακό νόμο.

ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Το άρθρο 2 του ανωτέρω νόμου προβλέπει τα εξής:

1. Κατά την κατάρτιση σύμβασης εργασίας μπορεί να συνομολογηθεί εγγράφως η μερική απασχόληση. Μέσα σε 8 ημέρες η γνωστοποίηση στο ΣΕΠΕ.

. Αν η μερική απασχόληση έχει καθορισθεί με ημερήσιο ωράριο μικρότερης διάρκειας από το κανονικό η παροχή της συμφωνηθείσας εργασίας πρέπει να είναι συνεχόμενη και να παρέχεται μια φορά την ημέρα.

. Καταγγελία για άρνηση αποδοχής μερικής απασχόλησης είναι άκυρη.

. Εάν η απασχόληση είναι μικρότερη των 4 ωρών η αντίστοιχη αμοιβή προσαυξάνεται κατά 7,5%.

. Έχουν δικαίωμα άδειας και οι μερικώς απασχολούμενοι

. Υποχρέωση παροχής πρόσθετης εργασίας σε περίπτωση ανάγκης. Αν παρασχεθεί εργασία πέραν της συμφωνημένης ο μερικώς απασχολούμενος δικαιούται πρόσθετη αμοιβή 10%.

Ο μερικώς απασχολούμενος μπορεί να αρνηθεί παροχή εργασίας πέραν της συμφωνημένης όταν αυτή η πρόσθετη εργασία λαμβάνει χώρα κατά συνήθη τρόπο

Σε επιχειρήσεις 20 ατόμων και άνω ο πλήρως απασχολούμενος έχει δικαίωμα μετά τη συμπλήρωση 1 έτους εργασίας να ζητήσει τη μετατροπή της σύμβασης εργασίας από πλήρη σε μερική απασχόληση με δικαίωμα επανόδου σε πλήρη απασχόληση εκτός αν η άρνηση δικαιολογείται από τις επιχειρησιακές ανάγκες. Ο εργαζόμενος στην αίτηση πρέπει να προσδιορίζει τη διάρκεια της μερικής απασχόλησης και το είδος. Αν ο εργοδότης δεν απαντήσει εγγράφως μέσα σε ένα μήνα θεωρείται ότι το αίτημα του εργαζόμενου έχει γίνει δεκτό.

Υπολογίζεται η προϋπηρεσία.

Παρέχεται δυνατότητα συμμετοχής σε επαγγελματική κατάρτιση κοινωνικές υπηρεσίες.

10. Ο εργοδότης ενημερώνει τους εκπροσώπους των εργαζομένων για τον αριθμό των μερικώς απασχολουμένων σε σχέση με την εξέλιξη του συνόλου των εργαζομένων καθώς και για τις προοπτικές πρόσληψης εργαζομένου με πλήρη απασχόληση.

11. Εφαρμόζονται όλες οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

12.

ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Τα θέματα της διευθέτησης του χρόνου εργασίας το άρθρο 7 του νόμου τροποποιεί τα προβλεπόμενα από τις προηγούμενες διατάξεις των ν. 1896/90, 2639/98, 2874/2000, 3385/2005 ως εξής:

1. Σε επιχειρήσεις στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας έως 40 ωρών εβδομαδιαίως, επιτρέπεται για μια χρονική περίοδο (αυξημένης απασχόλησης) ο εργαζόμενος να απασχολείται 2 ώρες την ημέρα επιπλέον των 8 ωρών υπό την προϋπόθεση ότι η οι επιπλέον των 40 (ή του μικρότερου συμβατικού ωραρίου) ώρες

εργασίας την εβδομάδα αφαιρούνται από τις ώρες εργασίας μιας άλλης χρονικής περιόδου (μειωμένης απασχόλησης).

Αντί της παραπάνω μειώσεως των ωρών εργασίας επιτρέπεται να χορηγείται στον εργαζόμενο ΡΕΠΟ ή συνδυασμός μειωμένων ωρών και ΡΕΠΟ.

Το χρονικό διάστημα των περιόδων αυξημένης και μειωμένης απασχόλησης δεν υπερβαίνει συνολικά τους 4 μήνες κατά ημερολογιακό έτος.

Η επί πλέον απασχόληση παρέχεται από τον εργαζόμενο υπό τις προϋποθέσεις της παρ. 6 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. Η άρνηση του εργαζομένου να παράσχει την επί πλέον 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 4μηνου, στις οποίες δεν περιλαμβάνονται οι ώρες της υπερεργασίας και των νομίμων υπερωριών της περιόδου μειωμένης απασχόλησης, παραμένει στις 40 ώρες (ή στο μικρότερο συμβατικό ωράριο) ενώ με συνυπολογισμό των ανωτέρω ωρών υπερεργασίας και νομίμων υπερωριών δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τις 48 ώρες.

2. Σε επιχειρήσεις στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο έως 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 παρ. 6 ότι μέχρι 256 ώρες εργασίας από το συνολικό χρόνο απασχόλησης εντός 1 ημερολογιακού έτους, κατανέμονται με αυξημένο αριθμό ωρών σε ορισμένες χρονικές περιόδους που δεν μπορούν να υπερβαίνουν τις 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 άρνησή του δεν είναι αντίθετη με την καλή πίστη. Η άρνησή του εργαζομένου να παράσχει την επιπλέον εργασία δεν συνιστά λόγο καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του.

3. Κατά τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας της προηγούμενης παραγράφου επιτρέπεται να χορηγείται στον εργαζόμενο αντί μειώσεως των ωρών εργασίας προς αντιστάθμιση των πρόσθετων ωρών που εργάσθηκε κατά την περίοδο αυξημένου ωραρίου ανάλογη ημερήσια ανάπαυση ή ανάλογη προσαύξηση της ετήσιας αδειας ή συνδυασμός μειωμένων ωρών, ΡΕΠΟ και άδειας.

4. Η καταβαλλόμενη αμοιβή κατά το χρονικό διάστημα της διευθέτησης των παρ. 1 & 2 είναι ίση με την αμοιβή για εργασία 40 ωρών εβδομαδιαίως.

5. Κατά την περίοδο της αυξημένης απασχόλησης των παρ. 1 & 2 η ημερήσια απασχόληση του εργαζόμενου δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τις 10 ώρες. Στις υπερβάσεις του νομίμου ημερήσιου ωραρίου μέχρι το ανωτέρω όριο των 10 ωρών

καθώς και στις υπερβάσεις των 40 ωρών εβδομαδιαίως δεν εφαρμόζονται οι διατάξεις του άρθρου 1 του ν. 3385/05 (χρονικά όρια).

Κατά την περίοδο μειωμένης απασχόλησης των παρ. 1 & 2 η υπέρβαση του συμφωνηθέντος μειωμένου εβδομαδιαίου ωραρίου η οποία επιτρέπεται κατ' εξαίρεση αντιμετωπίζεται ως εξής:

Οι πρώτες 5 ώρες υπέρβασης για το 5νθήμερο και οι πρώτες 8 ώρες για το 6ήμερο θεωρούνται υπερεργασία και αμείβονται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 30%.

Οι ώρες πέραν των 5 ή 8 θεωρούνται ώρες υπερωρίας. Εφόσον τηρηθούν οι προϋποθέσεις νομιμότητας των υπερωριών κάθε ώρα υπέρβασης πέραν των 5 ή 8 ωρών αποτελεί νόμιμη υπερωρία και αμείβεται με προσαύξηση 75% ,άλλως αποτελεί κατ' εξαίρεση υπερωρία και αποζημιώνεται με το καταβαλλόμενο ημερομίσθιο προσαυξημένο κατά 100%.

6. Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας των παρ. 1& 2 καθορίζεται κατά σειρά προτεραιότητας με επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή με συμφωνίες του εργοδότη και του επιχειρησιακού σωματείου ή του εργοδότη και του συμβουλίου εργαζομένων ή του εργοδότη και των ενώσεων προσώπων της επόμενης παραγράφου.

7. Η ένωση προσώπων μπορεί να συσταθεί και από 5 τουλάχιστον εργαζόμενους εφόσον ο συνολικός αριθμός των εργαζομένων στην επιχείρηση ανέρχεται τουλάχιστον σε 20.

Σε επιχειρήσεις που δεν υπάρχει σωματείο ή ενώσεις προσώπων ή απασχολούν λιγότερους από 20 εργαζόμενους η συμφωνία διευθέτησης γίνεται μεταξύ του εργοδότη και του αντίστοιχου κλαδικού σωματείου. Σε περίπτωση που δεν επιτευχθεί συμφωνία το θέμα μπορεί να παραπέμπεται στις υπηρεσίες μεσολάβησης και διαιτησίας του ΟΜΕΔ.

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.

9. Με απόφαση του υπ. εργασίας 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.

10.

ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑ

. Το άρθρο 2 παρ. 3 για την εκ περιτροπής εργασία προβλέπει:

1. Κατά την κατάρτιση της συμβάσεως ή κατά τη διάρκεια της ο εργοδότης και ο μισθωτός μπορούν να συμφωνήσουν εγγράφως απασχόληση εκ περιτροπής.

2. Αν περιορισθούν οι δραστηριότητες ο εργοδότης μπορεί αντί καταγγελίας να επιβάλλει σύστημα εκ περιτροπής εργασίας.

Δεν επιτρέπεται υπέρβαση των 6 μηνών στο ίδιο ημερολογιακό έτος, μόνον εφόσον προβεί σε ενημέρωση και διαβούλευση με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων.

ΔΙΑΘΕΣΙΜΟΤΗΤΑ ΜΙΣΘΩΤΩΝ

Το άρθρο 4 του νόμου τροποποιεί το άρθρο 10 του ν. 3198/55 όπως συμπληρώθηκε με το ν.δ. 206/74 και αντικαθίσταται ως εξής:

1. Οι επιχειρήσεις και εκμεταλλεύσεις αν έχει περιορισθεί η οικονομική τους δραστηριότητα, μπορούν αντί της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας να θέτουν εγγράφως σε διαθεσιμότητα τους μισθωτούς τους, η οποία δεν μπορεί να υπερβεί συνολικά τους 3 μήνες ετησίως, μόνον εφόσον προηγουμένως προβούν σε διαβούλευση με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων (Π.Δ. 240/06).

Αν στην επιχείρηση δεν υπάρχουν εκπρόσωποι εργαζομένων η ενημέρωση και η διαβούλευση γίνεται με το σύνολο των εργαζομένων.

Η ενημέρωση μπορεί να γίνει με εφάπαξ ανακοίνωση σε εμφανές σημείο της επιχείρησης.

Μετά την εξάντληση του τριμήνου προκειμένου να τεθεί εκ νέου ο ίδιος εργαζόμενος σε διαθεσιμότητα απαιτείται και η παρέλευση τουλάχιστον 3 μηνών.

Ο εργοδότης υποχρεούται να γνωστοποιεί στις οικίες υπηρεσίες του ΣΕΠΕ, του ΙΚΑ, και του ΟΑΕΔ τη σχετική δήλωση περί διαθεσιμότητας μέρους ή του συνόλου του προσωπικού του.

ΚΑΝΟΝΙΚΗ ΑΔΕΙΑ (κατάτμηση)

Για το θέμα αυτό το άρθρο 6 του νόμου προβλέπει τα εξής:

Επιτρέπεται κατ' εξαίρεση η κατάτμηση του χρόνου άδειας εντός του αυτού ημερολογιακού έτους σε 2 περιόδους, εξαιτίας ιδιαίτερα σοβαρής ή επείγουσας ανάγκης της επιχείρησης και μετά από έγκριση της οικείας επιθεώρησης εργασίας.

Σε κάθε περίπτωση η πρώτη περίοδος της άδειας δεν μπορεί να περιλαμβάνει λιγότερες των 6 εργάσιμων ημερών επι 6ημέρου και 5 επί 5ηθημέρου και προκειμένου περί ανηλίκων των 12 ημερών.

Η κατάτμηση του χρόνου αδειας επιτρέπεται και σε περισσότερες των 2 περιόδων, από τις οποίες η μια πρέπει να περιλαμβάνει τουλάχιστον 12 εργάσιμες ημέρες επί 6ημέρου και 10 εργάσιμες ημέρες επί 5ηθημέρου ή προκειμένου περί ανηλίκου 12 ημέρες, μετά από έγγραφη αίτηση του μισθωτού προς τον εργοδότη.

Η αίτηση αυτή για την οποία δεν απαιτείται έγκριση από την υπηρεσία του ΣΕΠΕ, διατηρείται στην επιχείρηση επί 5 έτη και είναι στη διάθεση των επιθεωρητών εργασίας.

ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΤΗΝ ΕΚΤΗ ΗΜΕΡΑ

Για να αντιμετωπίσει τα προβλήματα που παρατηρούνται στην πράξη ο νόμος στο άρθρο 8 προβλέπει ότι η εργασία που παρέχεται την έκτη ημέρα της εβδομάδας (που συνήθως είναι Σάββατο) κατά παράβαση του συστήματος πενθήμερης εργασίας, ανεξάρτητα από τις προβλεπόμενες κυρώσεις, αμείβεται με το καταβαλλόμενο ημερομίσθιο προσαυξημένο κατά 30%.

ΠΙΝΑΚΕΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ- ΥΠΟΒΟΛΗ ΣΥΜΠΛΗΡΩΜΑΤΙΚΩΝ ΠΙΝΑΚΩΝ

Το άρθρο 10 του νόμου τροποποίησε το άρθρο 68 παρ. 5 του νόμου 3518/06 ως εξής:

Αν η επιχείρηση ή εκμετάλλευση αλλάξει νόμιμο εκπρόσωπο ή προσλάβει νέους εργαζόμενους, ο εργοδότης υποχρεούται να καταθέσει συμπληρωματικούς πίνακες προσωπικού μόνο ως προς τα νέα στοιχεία, κατά περίπτωση, εντός 15 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 οποιοδήποτε τρόπο συμπληρωματικούς πίνακες προσωπικού μόνο ως προς τα νέα στοιχεία, το αργότερο ως και την ίδια μέρα αλλαγής του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας και σε κάθε περίπτωση πριν από την ανάληψη υπηρεσίας από τους εργαζόμενους.

ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΕΣ ΚΥΡΩΣΕΙΣ (πρόστιμα)

Το άρθρο 11 του νόμου τροποποίησε το άρθρο 16 του νόμου 2639/98 ως εξής:

1. Στον εργοδότη που παραβαίνει τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας επιβάλλεται με αιτιολογημένη πράξη του αρμόδιου προϊστάμενου δ/σης κοινωνικής επιθεώρησης εργασίας ή κέντρου πρόληψης επαγγελματικού κινδύνου ή του ελέγχαντος ειδικού επιθεωρητή και ύστερα από προηγούμενη πρόσκληση του εργοδότη για παροχή εξηγήσεων:

α). Πρόστιμο για κάθε μια παράβαση από 500 ευρώ μέχρι 50000 ευρώ. Με απόφαση του υπ. εργασίας κατηγοριοποιούνται οι παραβάσεις και καθορίζεται το ύψος του προστίμου.

β). Προσωρινή διακοπή της λειτουργίας συγκεκριμένης παραγωγικής διαδικασίας ή τμήματος ή τμημάτων ή του συνόλου της επιχείρησης για χρονικό διάστημα μέχρι 3 ημερών.

Επίσης με απόφαση του υπ. εργασίας, μπορεί ύστερα από αιτιολογημένη εισήγηση του αρμόδιου επιθεωρητή εργασίας να επιβληθεί στον εργοδότη προσωρινή διακοπή εργασίας για διάστημα μεγαλύτερο από 3 ημέρες ή και οριστική διακοπή λειτουργίας.

2. Η πράξη επιβολής προστίμου κατά τα ανωτέρω κοινοποιείται με απόδειξη στον παραβάτη και το πρόστιμο αποτελεί έσοδο του Δημοσίου. Κατά της πράξης επιβολής προστίμου ασκείται προσφυγή ουσίας μέσα σε 60 ημέρες από την κοινοποίηση της ενώπιον του Διοικητικού Πρωτοδικείου.

Μέσα στην ίδια προθεσμία η προσφυγή κοινοποιείται με μέριμνα του προσφεύγοντος και στην αρμόδια υπηρεσία του ΣΕΠΕ. Η προθεσμία για την άσκηση της προσφυγής και η άσκηση αυτής δεν αναστέλλουν την εκτέλεση της πράξης επιβολής προστίμου.

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 υπ. εργασίας που δημοσιεύονται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, μπορεί να αυξάνονται τα όρια του προβλεπόμενου από την παρ. 1 προστίμου.

ΒΙΒΛΙΟ ΥΠΕΡΩΡΙΩΝ

Το άρθρο 13 του νόμου προβλέπει ότι η τήρηση του ειδικού βιβλίου υπερωριών ισχύει για όλες τις επιχειρήσεις και μπορεί να τηρείται με τη μορφή ημερολογίου ή μηχανογραφικών σελίδων, που φέρουν τα στοιχεία της επιχείρησης και την ένδειξη «ειδικό βιβλίο υπερωριών». Για το βιβλίο αυτό δεν απαιτείται θεώρηση από την αρμόδια υπηρεσία του ΣΕΠΕ.

ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΥΠΗΚΟΩΝ ΤΡΙΤΩΝ ΧΩΡΩΝ-ΚΥΡΩΣΕΙΣ

Το άρθρο 14 του νόμου προβλέπει τα εξής:

Στους εργοδότες που παραβιάζουν τις διατάξεις των παρ. 1 & 2 του άρθρου αυτού, πέραν άλλων κυρώσεων που προβλέπονται από τη νομοθεσία επιβάλλεται με απόφαση του Γεν. Γραμμ. της Περιφέρειας, χρηματικό πρόστιμο που μπορεί να κυμαίνεται από 3000 ευρώ έως 15000 ευρώ για κάθε παράνομο υπήκοο τρίτης χώρας. Αν οι ανωτέρω παραβάσεις διαπιστώνονται από τους επιθεωρητές εργασίας του ΣΕΠΕ το ανωτέρω πρόστιμο επιβάλλεται με αιτιολογημένη πράξη του αρμόδιου προϊσταμένου δ/σης κοινωνικής επιθεώρησης εργασίας.

ΘΕΜΑΤΑ ΟΑΕΕ-ΟΓΑ

Με τις διατάξεις του άρθρου 25 ρυθμίζονται θέματα που αφορούν στην ασφάλιση στον ΟΑΕΕ ή στον ΟΓΑ των επαγγελματιοβιοτεχνών και εμπόρων που ασκούν τη δραστηριότητά τους σε περιοχές με ειδικά πληθυσμιακά κριτήρια. Συγκεκριμένα :

1. Επαγγελματίες, βιοτέχνες, έμποροι που έχουν την έδρα τους και ασκούν τη δραστηριότητά τους σε πόλεις ή χωριά ή οικισμούς κάτω των 2000 κατοίκων ή κάτω των 1000 κατοίκων στους Νομούς Αττικής, Βοιωτίας, Ευβοίας, Κορινθίας, Αχαΐας και Θεσ/νίκης, πριν την έναρξη επαγγέλματος, υπάγονται από 1-1/2003 στην υποχρεωτική ασφάλιση του ΟΑΕΕ, εφόσον ο μέσος όρος των εισοδημάτων των 3 πρώτων ετών από την έναρξη του επαγγέλματος υπερβαίνει το 400πλάσιο του εκάστοτε ισχύοντος ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη.

2. Επαγγελματίες, βιοτέχνες και έμποροι με έδρα στις ανωτέρω περιοχές που ασκούν παράλληλα και αγροτική δραστηριότητα υπάγονται στην υποχρεωτική ασφάλιση του ΟΑΕΕ, εφόσον το 50% και πλέον του μέσου όρου των συνολικών εισοδημάτων τους των 3 πρώτων ετών από την έναρξη της παράλληλης άσκησης των 2 επαγγελμάτων προέρχεται από επαγγελματική ή βιοτεχνική ή εμπορική δραστηριότητα και υπερβαίνει το 400πλάσιο του εκάστοτε ισχύοντος ημερομισθίου ανειδίκευτου εργάτη.

Πρόσωπα που υπήχθησαν για πρώτη φορά στην ασφάλιση οποιουδήποτε ασφαλιστικού οργανισμού πριν την 1-1-1993 και τα οποία ασκούν μισθωτή ή άλλη εργασία και παράλληλα ασκούν επαγγελματική, βιοτεχνική ή εμπορική δραστηριότητα στις προαναφερθείσες περιοχές υπάγονται στην υποχρεωτική ασφάλιση του ΟΑΕΕ..

3. Οι επαγγελματίες, βιοτέχνες και έμποροι που έχουν την έδρα τους στις παραπάνω περιοχές, εφόσον ασκούν δραστηριότητα πέραν των περιοχών αυτών, υπάγονται στην υποχρεωτική ασφάλιση του ΟΑΕΕ ανεξαρτήτως εισοδηματικού κριτηρίου.

Διαπιστωμένη άσκηση επαγγέλματος σε περιοχές πέραν των παραπάνω, μετά την εξαίρεση του επαγγελματία από τον ΟΑΕΕ

Και την υπαγωγή του στον ΟΓΑ έχει ως συνέπεια την αναδρομική υπαγωγή του στον ΟΑΕΕ.

4. Κατά την πρώτη τριετία από την έναρξη του επαγγέλματος, επαγγελματίες, βιοτέχνες και έμποροι των παραπάνω παραγράφων ασφαλίζονται υποχρεωτικά στον ΟΓΑ υποχρεούμενοι να προσκομίσουν στον ΟΑΕΕ βεβαίωση του ΟΓΑ περί της ασφάλισής τους. Για τα 3 πρώτα χρόνια η ασφάλιση στον ΟΑΕΕ είναι προαιρετική.

5. Πρόσωπα που είχαν υπαχθεί στην ασφάλιση του ΟΑΕΕ-ΤΑΕ στις παραπάνω περιοχές πριν την ισχύ των διατάξεων του ν. 3050/2002 παραμένουν στην υποχρεωτική ασφάλιση του ΟΑΕΕ.. Στην υποχρεωτική ασφάλιση του ΟΑΕΕ υπάγονται επίσης τα μέλη των ΕΠΕ των οποίων ο σκοπός συνιστά επαγγελματική, βιοτεχνική ή εμπορική δραστηριότητα, καθώς και τα μέλη του Δ.Σ. των Α.Ε. που είναι μέτοχοι κατά ποσοστό 3% τουλάχιστον σε όλη την επικράτεια

6. Στην υποχρεωτική ασφάλιση του ΟΑΕΕ υπάγονται τα μέλη των Ο.Ε. & Ε.Ε. που έχουν την έδρα τους και ασκούν δραστηριότητα στις περιοχές αυτές, των οποίων ο σκοπός συνιστά επαγγελματική, βιοτεχνική ή εμπορική δραστηριότητα, εφόσον ο μέσος όρος των εισοδημάτων των 3 πρώτων ετών από την έναρξη δραστηριότητας υπερβαίνουν το 250πλάσιο του εκάστοτε ισχύοντος Η.Α.Ε..

Μέλη Ο.Ε. & Ε.Ε. που έχουν την έδρα και ασκούν δραστηριότητα στις περιοχές αυτές και παράλληλα ασκούν και αγροτική δραστηριότητα υπάγονται στην υποχρεωτική ασφάλιση του ΟΑΕΕ εφόσον το 50% και πλέον του μέσου όρου των συνολικών εισοδημάτων των 3 πρώτων ετών από την έναρξη της παράλληλης απασχόλησης προέρχεται από επαγγελματική ή βιοτεχνική ή εμπορική δραστηριότητα και υπερβαίνει το 250πλάσιο του εκάστοτε ισχύοντος Η.Α.Ε..

7. Επαγγελματίες, βιοτέχνες και έμποροι που ασκούν δραστηριότητα σε πόλεις, χωριά ή οικισμούς άνω των 1000 κατοίκων στους προαναφερθέντες νομούς, πριν την έναρξη του επαγγέλματος εξακολουθούν να υπάγονται στην υποχρεωτική ασφάλιση του ΟΑΕΕ.

8. Συνταξιούχοι ασφαλιστικών οργανισμών κύριας ασφάλισης πλην του ΟΓΑ καθώς και συνταξιούχοι του Δημοσίου ή του ΝΑΤ οι οποίοι είτε συνεχίζουν την ίδια επαγγελματική δραστηριότητα είτε κάνουν έναρξη επαγγέλματος μετά την συνταξιοδότηση τους, ως ελεύθεροι επαγγελματίες, βιοτέχνες και έμποροι στις

περιοχές αυτές υπάγονται στην υποχρεωτική ασφάλιση του ΟΑΕΕ ανεξάρτητα από εισοδηματικό κριτήριο και μάλιστα, καταβάλλοντας κατά 40% προσαυξημένες εισφορές.