

# GLOBALG.A.P. Risk-Assessment on Social Practice (GRASP)

## GRASP Module – Interpretation for Greece

Version 1.3, 2015

Greek Version



Σημείο Ελέγχου	Κριτήρια Συμμόρφωσης	Κατευθυντήριες Οδηγίες για την ερμηνεία του GRASP στην Ελλάδα
----------------	----------------------	---------------------------------------------------------------

ΕΚΠΡΟΣΩΠΟΣ (ΟΙ) ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ		
1	Υπάρχει τουλάχιστον ένας εκπρόσωπος των εργαζομένων ή συμβούλιο εργαζομένων, το οποίο να εκπροσωπεί τα δικαιώματα αυτών, στη διοίκηση μέσω τακτικών συναντήσεων όπου εργασιακά θέματα αντιμετωπίζονται;	<p>Είναι διαθέσιμη τεκμηρίωση στην οποία προσδιορίζεται με σαφήνεια ο εκπρόσωπος (οι) των εργαζομένων ή συμβούλιο εργαζομένων με σκοπό την εκπροσώπηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων στη διοίκηση, ο οποίος έχει εκλεγεί από όλους τους εργαζομένους και αναγνωρίζεται από τη διοίκηση. Η εκλογή ή ο διορισμός πραγματοποιείται κατά το τρέχον έτος ή περίοδο παραγωγής και κοινοποιείται σε όλους τους εργαζόμενους. Ο αντιπρόσωπος (οι) των εργαζομένων πρέπει να γνωρίζει τον ρόλο και τα δικαιώματα του / της / τους και να είναι σε θέση να συζητήσει τα παράπονα και τις προτάσεις με τη διοίκηση. Συναντήσεις μεταξύ του εκπροσώπου (ων) των εργαζομένων και της διαχείρισης πραγματοποιούνται σε ακριβή συχνότητα. Ο διάλογος που λαμβάνει χώρα σε τέτοιες συναντήσεις είναι δεόντως τεκμηριωμένος. Μ/Ε εάν η επιχείρηση απασχολεί λιγότερους από 5 υπαλλήλους.</p> <p><b>Σύμφωνα με τον Ν. 1767/1988</b> με τίτλο «Συμβούλια εργαζομένων και άλλες διατάξεις- Κύρωση της υπ' αριθμόν 135 Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας (ΔΣΕ)» (βλ. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β, 2.) καθιερώνεται στην Ελλάδα ο θεσμός των <b>συμβουλίων των εργαζομένων. Ο νόμος αυτός εφαρμόζεται κατ' αρχήν, σε επιχειρήσεις που απασχολούν πενήντα (50) τουλάχιστον μισθωτούς. Εφόσον δεν υπάρχει στην επιχείρηση συνδικαλιστική οργάνωση για την εφαρμογή του Νόμου αρκεί να απασχολούνται είκοσι (20) τουλάχιστον μισθωτοί</b> (άρθρο 1 §§ 1 και 2 του ως άνω Νόμου). Με ΣΣΕ, που συνάπτονται μεταξύ του εργοδότη και της συνδικαλιστικής οργάνωσης, μπορεί να μειώνεται το παραπάνω όριο των πενήντα (50) εργαζομένων. Για τον υπολογισμό του αριθμού των μελών των συμβουλίων των εργαζομένων λαμβάνεται υπόψη ο αριθμός των εργαζομένων στην επιχείρηση κατά το χρόνο διεξαγωγής των εκλογών για την ανάδειξη του ως άνω οργάνου (άρθρο 2 του ως άνω Νόμου).</p> <p>Η λειτουργία των συμβουλίων των εργαζομένων είναι συμμετοχική, γνωμοδοτική και σκοπεύει στην βελτίωση των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων, σε συνάρτηση με την ανάπτυξη της επιχείρησης. Καταρτίζεται γραπτή συμφωνία μεταξύ του συμβουλίου εργαζομένων και της επιχείρησης, η οποία ισχύει από την κατάθεσή της στην αρμόδια υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας και έχει κανονιστική ισχύ. Η εν λόγω συμφωνία αναρτάται στον πίνακα ανακοινώσεων του χώρου, που παρέχεται από την επιχείρηση, για να συνέρχεται το συμβούλιο των εργαζομένων (άρθρο 12 του ως άνω Νόμου). Αν δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση στην επιχείρηση, τα συμβούλια εργαζομένων, μεταξύ άλλων, έχουν επίσης αρμοδιότητα να προβάλλουν στον εργοδότη κάθε θέμα που είναι σχετικό με την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας, την υλοποίηση των ΣΣΕ, και με άλλες συμφωνίες που διαμορφώνουν υπέρ των εργαζομένων ειδικό καθεστώς στον εργασιακό χώρο. Τα συμβούλια εργαζομένων, αν δεν διευθετηθεί ή δεν επιλυθεί οποιοδήποτε από τα παραπάνω</p>

Σημείο Ελέγχου	Κριτήρια Συμμόρφωσης	Κατευθυντήριες Οδηγίες για την ερμηνεία του GRASP στην Ελλάδα	
		θέματα, μπορούν να προσφύγουν στην Επιθεώρηση Εργασίας και να αναλάβουν την υποστήριξή τους κατά τη μεσολαβητική προσπάθεια του επιθεωρητή (άρθρο 15 του ως άνω Νόμου).	
<b>ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΠΑΡΑΠΟΝΩΝ</b>			
2	Υπάρχει στην αγροτική επιχείρηση διαθέσιμη διαδικασία η οποία εφαρμόζεται και δυνάμει της οποίας μπορούν οι εργαζόμενοι να διατυπώνουν τα παράπονα τους και τις προτάσεις τους;	Είναι διαθέσιμη στην επιχείρηση διαδικασία διατύπωσης παραπόνων και προτάσεων ανάλογη με το μέγεθος της επιχείρησης. Οι εργαζόμενοι της επιχείρησης ενημερώνονται τακτικά για την υπαρξή της, ενώ τα παράπονα και οι προτάσεις μπορούν να συζητούνται στις συνεδριάσεις μεταξύ του εκπροσώπου (ων) των εργαζομένων και της διαχείρισης χωρίς κίνδυνο τιμωρίας. Η διαδικασία παραπόνων καθορίζει ένα χρονοδιάγραμμα για να απαντήσει στα παράπονα και τις προτάσεις και να ληφθούν διορθωτικά μέτρα. Τα παράπονα οι προτάσεις και παρακολούθησή τους από τους τελευταίους 24 μήνες είναι τεκμηριωμένες.	Σε περίπτωση, κατά την οποία στην επιχείρηση ισχύει Κανονισμός Εργασίας (βλ. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α, 1.), για την ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων, είναι δυνατή η συμπερίληψη στο κείμενό του, σχετικής πρόβλεψης (Ν.Δ. 3789/1957) (βλ. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β, 3.).
<b>ΔΗΛΩΣΗ ΚΑΛΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ</b>			
3	Υπάρχει δήλωση καλής κοινωνικής πρακτικής σχετικά με τα ανθρώπινα δικαιώματα, η οποία έχει γνωστοποιηθεί στους εργαζομένους και έχει υπογραφεί από τη διοίκηση της αγροτικής επιχείρησης και από τον εκπρόσωπο των εργαζομένων, έχουν ενημερωθεί σχετικώς οι εργαζόμενοι;	Η διοίκηση της αγροτικής επιχείρησης και ο εκπρόσωπος (οι) των εργαζομένων έχουν υπογράψει, αναρτήσει και θέσει στην πράξη, μια δήλωση που εγγυάται την τήρηση καλής κοινωνικής πρακτικής και των ανθρωπίνων δικαιωμάτων όλων των εργαζομένων. Αυτή η δήλωση περιλαμβάνει τουλάχιστον δέσμευση προς τις θεμελιώδεις συμβάσεις των εργατικών διατάξεων (ΔΣΕ 111 για τη διάκριση στην απασχόληση και το επάγγελμα, ΔΣΕ 138 περί του κατωτάτου ορίου ηλικίας εισόδου στην απασχόληση, ΔΣΕ 182 για την απαγόρευση των χειρότερων μορφών εργασίας των παιδιών και την άμεση δράση με σκοπό την εξάλειψή τους, ΔΣΕ 29 και ΔΣΕ 105 περί	Η Ελλάδα, έχει ενσωματώσει στο εσωτερικό της δίκαιο, τις διεθνείς συμβάσεις εργασίας (ΔΣΕ), που αποτελούν τον βασικό πυρήνα των εργατικών διατάξεων με τους παρακάτω νόμους και κάθε εργοδότης οφείλει να συμμορφώνεται με αυτές (βλ. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β, 4). Σημείωση ότι η ΔΣΕ 99 για τις μεθόδους καθορισμού των κατωτάτων ορίων μισθών και ημερομισθίων στην γεωργία δεν έχει κυρωθεί με νόμο.

Σημείο Ελέγχου	Κριτήρια Συμμόρφωσης	Κατευθυντήριες Οδηγίες για την ερμηνεία του GRASP στην Ελλάδα
----------------	----------------------	---------------------------------------------------------------

		<p>αναγκαστικής ή υποχρεωτικής εργασίας, ΔΣΕ 87 περί συνδικαλιστικής ελευθερίας και προστασίας του συνδικαλιστικού δικαιώματος, ΔΣΕ 98 περί εφαρμογής των αρχών του δικαιώματος οργανώσεως και συλλογικής διαπραγματεύσεως, ΔΣΕ 100 περί ισότητας της αμοιβής μεταξύ αρρένων και θηλέων εργαζομένων για εργασία ίσης αξίας, ΔΣΕ 99 για τις μεθόδους καθορισμού των κατωτάτων ορίων μισθών και ημερομισθίων στην γεωργία) και διαφανείς και αμερόληπτες διαδικασίες πρόσληψης και παραπόνων. Οι εργαζόμενοι ενημερώνονται για την δήλωση η οποία επικαιροποιείται τουλάχιστον κάθε 3 χρόνια ή οποτεδήποτε κριθεί απαραίτητο.</p>	
--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

#### ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΣΤΗΝ ΕΘΝΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

4	<p>Έχει το υπεύθυνο άτομο για την εφαρμογή του GRASP (RGSP) και ο εκπρόσωπος (οι) των εργαζομένων τη γνώση ή την πρόσβαση σε πρόσφατους εθνικούς κανονισμούς εργασίας;</p>	<p>Το υπεύθυνο άτομο για την εφαρμογή του GRASP (RGSP) και ο εκπρόσωπος (οι) των εργαζομένων γνωρίζουν και/ή έχουν πρόσβαση στις εθνικές ρυθμίσεις σχετικά με: τους ακαθάριστους και κατώτατους μισθούς, το ωράριο εργασίας, τη συμμετοχή σε συνδικαλιστικές οργανώσεις, την καταπολέμηση των διακρίσεων, την παιδική εργασία, τις συμβάσεις εργασίας, τις κανονικές άδειες και τις άδειες μητρότητας. Τόσο ο RGSP όσο και ο αντιπρόσωπος (οι) των εργαζομένων γνωρίζουν τα βασικά σημεία των συνθηκών εργασίας στον τομέα της γεωργίας, όπως διατυπώνονται στις ισχύουσες εθνικές ερμηνείες των κατευθυντήριων γραμμών GRASP.</p>	<p>Στην ελληνική νομοθεσία ο γιατρός εργασίας και ο τεχνικός ασφαλείας είναι δύο διαφορετικά πρόσωπα. Πιο συγκεκριμένα ο Κώδικας για την Υγεία και Ασφάλεια των Εργαζομένων (Ν. 3850/2010) (βλ. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β, 5.), έχει ως αντικείμενο την εφαρμογή μέτρων για την προαγωγή της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων κατά την εργασία. Ειδικότερα περιέχει γενικές αρχές σχετικά με την πρόληψη των επαγγελματικών κινδύνων και την προστασία της υγείας και της ασφάλειας, την εξάλειψη των συντελεστών κινδύνου των εργατικών ατυχημάτων και των επαγγελματικών ασθενειών, την ενημέρωση, τη διαβούλευση, την ισόρροπη συμμετοχή, την κατάρτιση των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους, καθώς και τους κανόνες για την εφαρμογή των γενικών αυτών αρχών. Η γνώση και η πρόσβαση στη σχετική νομοθεσία επιτυγχάνεται μέσω της επιμόρφωσης των προσώπων αυτών (άρθρο 22 του ως άνω Νόμου) με επιμορφωτικά προγράμματα, μετά την υλοποίηση των οποίων χορηγούνται και αντίστοιχα πιστοποιητικά (άρθρο 22 § 4 του ως άνω Νόμου) (βλ. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α, 2.).</p>
---	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Σημείο Ελέγχου	Κριτήρια Συμμόρφωσης	Κατευθυντήριες Οδηγίες για την ερμηνεία του GRASP στην Ελλάδα
----------------	----------------------	---------------------------------------------------------------

ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ			
5	<p>Επιδεικνύονται τα έγκυρα αντίγραφα των συμβάσεων εργασίας των εργαζομένων; Είναι οι συμβάσεις εργασίας συμβατές με την εφαρμοστέα νομοθεσία ή / και τις συλλογικές συμβάσεις και το ελάχιστο περιεχόμενο τους είναι το πλήρες ονοματεπώνυμο, η περιγραφή της θέσης εργασίας, η ημερομηνία γέννησης, η ημερομηνία πρόσληψης, οι αποδοχές και η διάρκεια της σύμβασης; Είναι υπογεγραμμένες από τον εργαζόμενο και τον εργοδότη;</p>	<p>Η σύμβαση κάθε εργαζομένου μπορεί να επιδειχθεί στον επιθεωρητή κατόπιν αιτήματος σε δειγματοληπτική βάση. Φέρει τις υπογραφές του εργοδότη και του εργαζομένου. Το ελάχιστο περιεχόμενο των καταχωρήσεων περιλαμβάνει το πλήρες ονοματεπώνυμο, την εθνικότητα, την περιγραφή της θέσης, την ημερομηνία γέννησης, την ημερομηνία πρόσληψης, το ωράριο εργασίας, τις αποδοχές και τη διάρκεια της σύμβασης (π.χ. μόνιμη, μερική απασχόληση ή ημερομίσθιος εργαζόμενος κλπ) και για τους αλλοδαπούς εργαζομένους το νομικό τους καθεστώς και η άδεια εργασίας. Η σύμβαση δεν παρουσιάζει καμία αντίφαση με την αυτο-δήλωση σχετικά με τις ορθές κοινωνικές πρακτικές. Αρχεία των εργαζομένων πρέπει να είναι προσβάσιμα για τους τελευταίους 24 μήνες.</p>	<p>Το Π.Δ. 156/1994 που εκδόθηκε σε εναρμόνιση της ελληνικής νομοθεσίας προς τους ορισμούς της Οδηγίας 91/533/Ε.Ο.Κ. (βλ. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β, 6.), προβλέπει την υποχρέωση του εργοδότη να γνωστοποιεί εγγράφως στον εργαζόμενο, τους ουσιώδεις όρους της σύμβασης εργασίας. Δεδομένου ότι η ελληνική νομοθεσία δεν επιβάλλει την τήρηση έγγραφου τύπου για την σύναψη σύμβασης εργασίας, μέσω του ως άνω Π.Δ. επιδιώκεται η εξασφάλιση ενός αποδεικτικού μέσου, με σκοπό τη διαφάνεια των όρων εργασίας. Η υποχρέωση γνωστοποίησης δεν καλύπτει τους εργαζομένους, των οποίων η διάρκεια απασχόλησης δεν υπερβαίνει τον έναν μήνα και εργαζομένους σε μη συστηματικές αγροτικές απασχολήσεις. Σύμφωνα με το άρθρο 2 του ως άνω Π.Δ., η εν λόγω γνωστοποίηση αφορά: α)τα στοιχεία ταυτότητας των συμβαλλομένων, β)τον τόπο παροχής της εργασίας, την έδρα της επιχείρησης ή τη διεύθυνση κατοικίας του εργοδότη, γ)την θέση ή την ειδικότητα του εργαζόμενου, το βαθμό του, την κατηγορία της απασχόλησής του καθώς και το αντικείμενο της εργασίας του, δ)την ημερομηνία έναρξης της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας και τη διάρκεια αυτής, αν καταρτίζεται για ορισμένο χρόνο, ε)τη διάρκεια της άδειας με αποδοχές που δικαιούται ο εργαζόμενος, καθώς και τον τρόπο και χρόνο χορήγησής της, στ)το ύψος της αποζημίωσης που οφείλεται και τις προθεσμίες που πρέπει να τηρούν εργοδότης και εργαζόμενος, σε περίπτωση λύσεως της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας με καταγγελία, ζ)τις πάσης φύσεως αποδοχές που δικαιούται ο εργαζόμενος και την περιοδικότητα καταβολής τους, η)τη διάρκεια της κανονικής ημερήσιας και εβδομαδιαίας απασχόλησης του εργαζόμενου και θ)αναφορά της συλλογικής ρύθμισης που έχει εφαρμογή και καθορίζει τους ελάχιστους όρους αμοιβής και εργασίας του εργαζόμενου. Η γνωστοποίηση των ως άνω ουσιωδών όρων εργασίας μπορεί να γίνει με παράδοση στον εργαζόμενο τόσο της γραπτής σύμβασης εργασίας, όσο και άλλου εγγράφου, που θα περιλαμβάνει όλα τα απαραίτητα στοιχεία (άρθρο 3 του ως</p>

Σημείο Ελέγχου	Κριτήρια Συμμόρφωσης	Κατευθυντήριες Οδηγίες για την ερμηνεία του GRASP στην Ελλάδα	
		<p>άνω Π.Δ.). Η παράδοση αυτή πρέπει να γίνει το αργότερο μέσα σε δύο (2) μήνες από την έναρξη της εργασίας, ενώ, εάν η σύμβαση ή σχέση εργασίας διαρκέσει λιγότερο από δύο (2) μήνες, το ανωτέρω έγγραφο παραδίδεται στον εργαζόμενο κατά την λήξη της. Τέλος, ο εργοδότης υποχρεούται να διατηρεί στο αρχείο του σε έντυπη ή ηλεκτρονική μορφή επί μία διετία (2) από την ημερομηνία λήξης τους αντίγραφα των συμβάσεων εργασίας, γνωστοποιήσεων και λοιπών εγγράφων (άρθρο 7 Ν. 3762/2009) (βλ. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β, 7.).</p>	
<b>ΕΚΚΑΘΑΡΙΣΤΙΚΑ ΣΗΜΕΙΩΜΑΤΑ</b>			
6	<p>Προκύπτει από τεκμηριωμένα στοιχεία ότι οι αποδοχές καταβάλλονται τακτικά, σύμφωνα με τις συμβατικές ρήτρες;</p>	<p>Ο εργοδότης αποδεικνύει επαρκώς την καταβολή μισθού (π.χ. υπογραφή εργαζομένου στο εκκαθαριστικό σημείωμα μισθοδοσίας, τραπεζική κατάσταση). Οι εργαζόμενοι υπογράφουν ή λαμβάνουν αντίγραφα των εκκαθαριστικών σημειωμάτων μισθοδοσίας, που εξασφαλίζουν ότι η μισθοδοσία είναι διαφανής και ευνόητη. Είναι καταγεγραμμένη η τακτική καταβολή των αποδοχών σε όλους τους εργαζομένους κατά την διάρκεια των τελευταίων 24 μηνών.</p>	<p>Με σκοπό τη διαφάνεια και την πληροφόρηση του εργαζομένου ως προς την καταβολή των οφειλόμενων αποδοχών, όπως και την αποφυγή σχετικών αμφισβητήσεων, προβλέπεται η υποχρέωση του εργοδότη να εκδίδει κατά την καταβολή των αποδοχών, εκκαθαριστικό σημείωμα. Σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 26 περίπτωση ε' Α.Ν. 1846/1951 (προσετέθη με το άρθρο 20 § 2 Ν. 1469/1984) και του άρθρου 18 § 1 Ν. 1082/1980 (βλ. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β, 8.), ο εργοδότης οφείλει να χορηγεί, εφόσον πρόκειται περί φυσικού ή νομικού προσώπου ιδιωτικού δικαίου, κατά την εξόφληση των αποδοχών του προσωπικού του, εκκαθαριστικό σημείωμα ή σε περίπτωση εφαρμογής μηχανογραφικού συστήματος, ανάλυση μισθοδοσίας. Και στις δύο περιπτώσεις πρέπει να απεικονίζονται αναλυτικά οι πάσης φύσεως αποδοχές του προσωπικού και οι κρατήσεις που έγιναν σ' αυτές. Στους εργαζομένους δε που αμείβονται με συμφωνημένο ενιαίο συνολικό μισθό (κατ' αποκοπή μισθό), ανώτερο του νομίμου, ο εργοδότης υποχρεούται να χορηγεί εκκαθαριστικό σημείωμα, στο οποίο να αναφέρονται ο ενιαίος συνολικός μισθός που έχει συμφωνηθεί και οι επ' αυτού κρατήσεις, καθώς και αναλυτικά οι αποδοχές τις οποίες θα εδικαιούτο να λάβει ο εργαζόμενος εάν αμειβόταν με βάση κλαδική ή επιχειρησιακή ΣΣΕ και οι επί των ανωτέρω αποδοχών κρατήσεις (άρθρο 5 Ν. 3227/2004) (βλ. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α, 3. και ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β, 9.).</p>
<b>ΜΙΣΘΟΙ</b>			
7	<p>Προκύπτει από τα εκκαθαριστικά</p>	<p>Από τον μισθό και την αμοιβή υπερωριακής απασχόλησης, που καταγράφονται στα</p>	<p>Δεν απαιτείται από την ελληνική νομοθεσία η αναγραφή στα εκκαθαριστικά σημειώματα μισθοδοσίας, των οικείων</p>

Σημείο Ελέγχου	Κριτήρια Συμμόρφωσης	Κατευθυντήριες Οδηγίες για την ερμηνεία του GRASP στην Ελλάδα	
	σημειώματα μισθοδοσίας η σύμφωνη με τις επιταγές των νομοθετικών διατάξεων και/ή των ΣΣΕ πληρωμή των μισθών;	εκκαθαριστικά σημειώματα μισθοδοσίας, προκύπτει ότι αυτά είναι σύμφωνα με τις νομοθετικές διατάξεις (ελάχιστος μισθός) και/ή τις ΣΣΕ. Εάν η αμοιβή συμφωνείται κατ'αποκοπή, οι εργαζόμενοι πρέπει να απολαμβάνουν αποδοχές τουλάχιστον ίσες με τον κατώτατο μισθό (κατά μέσο όρο) εντός του νομίμου ωραρίου.	νομοθετικών διατάξεων που διέπουν τις καταβολές των αποδοχών ή/και της αμοιβής της υπερωριακής απασχόλησης. Σύμφωνα όμως, με το άρθρο 5 του Ν. 3227/2004 (βλ. ανωτέρω υπό ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β, 9.) ο εργοδότης υποχρεούται να χορηγεί στους εργαζόμενους που αμείβονται με ενιαίο συνολικό μισθό (κατ'αποκοπή), εκκαθαριστικό σημείωμα μισθοδοσίας, στο οποίο αναφέρονται ο ενιαίος συνολικός μισθός που έχει συμφωνηθεί και οι επ' αυτού κρατήσεις, καθώς και αναλυτικά οι αποδοχές τις οποίες θα εδικαιούνται να λάβουν εάν αμείβονταν με βάση κλαδική ή επιχειρησιακή ΣΣΕ και οι επί των ανωτέρω αποδοχών κρατήσεις.
<b>ΜΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΑΝΗΛΙΚΩΝ</b>			
8	Προκύπτει από τις καταχωρίσεις ότι δεν απασχολούνται ανήλικοι στην αγροτική επιχείρηση;	Προκύπτει από τις καταχωρίσεις η συμμόρφωση με την εθνική νομοθεσία που προβλέπει τα σχετικά με το κατώτατο όριο ηλικίας εισόδου στην απασχόληση. Εάν υπάρχει κενό στην εθνική νομοθεσία παιδιά κάτω των 15ετών δεν εργάζονται. Εάν παιδιά -που ανήκουν στην οικογένεια- εργάζονται στην αγροτική επιχείρηση δεν απασχολούνται σε εργασία επικίνδυνη για την υγεία και την ασφάλειά τους και η οποία να θέτει σε κίνδυνο την ανάπτυξή τους ή να εμποδίζει την ολοκλήρωση της υποχρεωτικής εκπαίδευσής τους.	Δυνάμει του άρθρου 58 § 1 του Ν. 3850/2010 (βλ. ανωτέρω υπό ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β, 5.), κάθε εργοδότης, που απασχολεί ανήλικους, τηρεί σχετικό μητρώο στο οποίο αναγράφει το ονοματεπώνυμο του εργαζομένου, τη χρονολογία γέννησης, τη διεύθυνση της κατοικίας του, τον αριθμό του βιβλιαρίου εργασίας το οποίο χορηγείται στον ανήλικο εργαζόμενο, την ημερομηνία έκδοσης ή ανανέωσής του, το είδος της εργασίας και τη χρονολογία έναρξης και λήξης της σχέσης εργασίας. Οφείλει δε να διατηρεί το μητρώο σε καλή κατάσταση και να το θέτει στη διάθεση των αρμόδιων κρατικών οργάνων, όταν ζητηθεί. Επίσης, σε κάθε Επιθεώρηση Εργασίας τηρείται μητρώο ανηλίκων οι οποίοι έχουν εφοδιαστεί με βιβλιάριο εργασίας (άρθρο 59 του ως άνω Νόμου). Προβλέπεται και η διενέργεια σειράς ιατρικών εξετάσεων προκειμένου να διαπιστωθεί η ανυπαρξία κινδύνων για την υγεία τους και την εν γένει ανάπτυξή τους, όπως και υποχρέωση του εργοδότη να λαμβάνει αυξημένα μέτρα προστασίας της προσωπικότητάς τους. Από τη διάταξη του άρθρου 51 του ως άνω Νόμου προκύπτει ότι οι ανήλικοι που δεν έχουν συμπληρώσει το 15ο έτος της ηλικίας τους, απαγορεύεται να απασχοληθούν σε οποιαδήποτε εργασία. Οι ανήλικοι που έχουν συμπληρώσει το 15ο έτος της ηλικίας τους, μπορούν να συνάψουν σύμβαση εργασίας ως εργαζόμενοι με την συναίνεση των προσώπων που ασκούν την επιμέλειά τους (άρθρο 136 Αστικού Κώδικα (Π.Δ 164/1984 - Βλ. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β, 10.), αλλά απαγορεύεται να

Σημείο Ελέγχου	Κριτήρια Συμμόρφωσης	Κατευθυντήριες Οδηγίες για την ερμηνεία του GRASP στην Ελλάδα
		<p>απασχοληθούν σε οποιαδήποτε εργασία, σύμφωνα με το άρθρο 7 § 3 Π.Δ. 62/1998 (βλ. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β, 11.), η οποία υπερβαίνει αντικειμενικά τις φυσικές, πνευματικές, ψυχικές ή ψυχολογικές ικανότητές τους και συνεπάγεται επιβλαβή έκθεσή τους σε επικίνδυνους παράγοντες. Το πεδίο εφαρμογής των προστατευτικών διατάξεων σχετικά με την απασχόληση ανηλίκων είναι ευρύ, αφού αυτές εφαρμόζονται σε κάθε μορφής απασχόληση, δεν εφαρμόζονται όμως στις οικογενειακού χαρακτήρα γεωργικές, δασικές και κτηνοτροφικές εργασίες, οι οποίες όμως πρέπει κατ' αρχάς να είναι «ελαφριές». Κατά την έννοια του άρθρου 2 Π.Δ. 62/1998 με τον όρο «ελαφριές» νοούνται οι εργασίες που εκ της φύσεως των λειτουργιών τις οποίες περιέχουν και των ειδικών συνθηκών υπό τις οποίες αυτές εκτελούνται δεν είναι ικανές να βλάψουν την ασφάλεια, την υγεία ή την ανάπτυξη των παιδιών, και ως εκ της φύσεώς τους, δεν αποβαίνουν σε βάρος της τακτικής σχολικής φοίτησής τους, της συμμετοχής τους σε προγράμματα επαγγελματικού προσανατολισμού ή επαγγελματικής κατάρτισης εγκεκριμένα από την αρμόδια αρχή, ή της ικανότητάς τους να ωφελούνται από την εκπαίδευση που τους παρέχεται (βλ. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α, 4.).</p>
<b>ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΣΕ ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΗ ΣΧΟΛΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ</b>		
9	Τα παιδιά των εργαζομένων που διαμένουν στις τοποθεσίες παραγωγής/ χειρισμού της αγροτικής επιχείρησης, έχουν πρόσβαση στην υποχρεωτική εκπαίδευση;	<p>Υπάρχουν τεκμηριωμένα στοιχεία, βάσει των οποίων, όλα τα παιδιά των εργαζομένων τα οποία βρίσκονται στην ηλικία της υποχρεωτικής εκπαίδευσης (σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία) και τα οποία διαμένουν στις τοποθεσίες παραγωγής/ χειρισμού της αγροτικής επιχείρησης έχουν πρόσβαση στην υποχρεωτική εκπαίδευση, είτε με την προβλεπόμενη μεταφορά τους σε δημόσιο σχολείο είτε μέσω της επιτόπιας διδασκαλίας.</p> <p>Σύμφωνα με το άρθρο 2 § 3 του Ν. 1566/1985 (βλ. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β, 12.), με τίτλο «Δομή και λειτουργία της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και άλλες διατάξεις», η φοίτηση είναι υποχρεωτική στο δημοτικό σχολείο και στο γυμνάσιο, δηλαδή έως την ηλικία των 15 ετών. Μαθητές που κατοικούν μακριά από την έδρα του σχολείου μπορεί να μεταφέρονται δωρεάν ή να διαμένουν και να σιτίζονται δωρεάν στο τόπο όπου λειτουργεί το σχολείο (άρθρο 2 § 9 του ως άνω Νόμου). Συνεπώς δεν προκύπτει υποχρέωση του εργοδότη να εξασφαλίζει την μεταφορά των τέκνων των εργαζομένων ή την επιτόπια διδασκαλία.</p>
<b>ΣΥΣΤΗΜΑ ΚΑΤΑΓΡΑΦΗΣ ΩΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ</b>		
10	Υπάρχει σύστημα καταγραφής των ωρών εργασίας από το οποίο	<p>Υπάρχει ένα σύστημα καταγραφής των ωρών εργασίας που εφαρμόζεται σε καθημερινή βάση, ανάλογα με το μέγεθος της</p> <p>Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 16 του Ν. 2874/2000 (βλ. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β, 13.), όπως αυτό τροποποιήθηκε και ισχύει, ο εργοδότης υποχρεούται να υποβάλλει μια φορά τον</p>



Σημείο Ελέγχου	Κριτήρια Συμμόρφωσης	Κατευθυντήριες Οδηγίες για την ερμηνεία του GRASP στην Ελλάδα
----------------	----------------------	---------------------------------------------------------------

	προκύπτουν το ωράριο εργασίας και η υπερεργασία/υπερωρία σε καθημερινή βάση;	εταιρείας και που κάνει το ωράριο εργασίας και τις υπερωρίες διαφανή τόσο για τους εργαζόμενους όσο και τον εργοδότη. Τεκμηριώνονται οι ώρες εργασίας των εργαζομένων κατά τη διάρκεια των τελευταίων 24 μηνών. Τα αρχεία εγκρίνονται τακτικά από τους εργαζόμενους και είναι προσβάσιμα από τον αντιπρόσωπο (ους) των εργαζομένων.	χρόνο, κατά το χρονικό διάστημα από 15 Σεπτεμβρίου έως 15 Νοεμβρίου, τις καταστάσεις προσωπικού (βλ. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α, 5.) και προγραμμάτων εργασίας στην αρμόδια υπηρεσία του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε – Ν. 2639/1998 «Σύσταση Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας») (βλ. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β, 14.). Σύμφωνα με το άρθρο 13 Ν. 3846/2010, τηρείται ειδικό βιβλίο υπερωριών (βλ. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β, 15.) με την μορφή ημερολογίου ή μηχανογραφημένων σελίδων, που 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 μία πενταετία (5) από την συμπλήρωσή του.
--	------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

#### ΩΡΑΡΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΔΙΑΛΕΙΜΜΑΤΑ

11	Το ωράριο εργασίας και τα διαλείμματα εργασίας που είναι καταγεγραμμένα σε πίνακα ωρών εργασίας, είναι σύμφωνες με την με την εφαρμοστέα νομοθεσία και/ή την ΣΣΕ;	Οι καταγεγραμμένες ώρες εργασίας, τα διαλείμματα εργασίας και οι άδειες συμφωνούν με την εφαρμοστέα νομοθεσία και/ή την ΣΣΕ. Εάν δεν ρυθμίζονται από την νομοθεσία, από τους πίνακες ωρών εργασίας προκύπτει ότι το εβδομαδιαίο ωράριο εργασίας δεν υπερβαίνει τις 48 ώρες και κατά τις περιόδους αιχμής (συγκομιδή) το εβδομαδιαίο ωράριο εργασίας δεν υπερβαίνει τις 60 ώρες. Τα διαλείμματα εργασίας και οι άδειες προβλέπονται και κατά την περίοδο αιχμής.	Βάσει της ισχύουσας νομοθεσίας (άρθρο 1 § 2 Ν. 3385/2005) (βλ. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β, 16.), σε συνδυασμό με τις διατάξεις του άρθρου 6 της εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης εργασίας (ΕΓΣΣΕ) της 26.2.1975 (βλ. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β, 17.), ο γενικός κανόνας περί νομίμου ημερησίου και εβδομαδιαίου ωραρίου είναι στο <b>σύστημα της πενθημέρου εβδομαδιαίας απασχόλησης οι 9 ώρες ημερησίως και οι 45 ώρες εβδομαδιαίως και στο σύστημα της εξαήμερου εβδομαδιαίας απασχόλησης οι 8 ώρες ημερησίως και οι 48 ώρες εβδομαδιαίως.</b> «Υπερεργασία» ή «Υπερεργασιακή απασχόληση» είναι η απασχόληση που πραγματοποιείται καθ' υπέρβαση του καθορισμένου και ισχύοντος μέχρι σήμερα συμβατικού εβδομαδιαίου ωραρίου των <b>σαράντα (40) ωρών</b> (άρθρο 6 της από 14-2-84 ΕΓΣΣΕ) (βλ. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α, 6.). Η εν λόγω υπέρβαση μπορεί να εκτείνεται από την 41η ώρα μέχρι και την 45η ώρα εβδομαδιαίας απασχόλησης, σε περίπτωση εφαρμογής συστήματος της πενθημέρου εβδομαδιαίας απασχόλησης και από την 41η ώρα μέχρι και την 48η ώρα εβδομαδιαίας απασχόλησης, σε περίπτωση εφαρμογής συστήματος της εξαήμερου εβδομαδιαίας απασχόλησης. Η πέραν των σαράντα πέντε (45) ωρών την εβδομάδα απασχόληση του μισθωτού στις επιχειρήσεις όπου εφαρμόζεται το σύστημα της πενθημέρου εβδομαδιαίας
----	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Σημείο Ελέγχου	Κριτήρια Συμμόρφωσης	Κατευθυντήριες Οδηγίες για την ερμηνεία του GRASP στην Ελλάδα
----------------	----------------------	---------------------------------------------------------------

			<p>απασχόλησης θεωρείται υπερωριακή απασχόληση ως προς όλες τις νόμιμες συνέπειες, διατυπώσεις και διαδικασίες έγκρισης (άρθρο 1 § 2 Ν. 3385/2005) (βλ. ανωτέρω υπό ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β, 16.). Για όσους εργαζομένους ισχύει σύστημα εξαήμερου εβδομαδιαίας απασχόλησης, υπερωριακή απασχόληση θεωρείται η εργασία πέραν των σαράντα οκτώ (48) ωρών την εβδομάδα (άρθρο 4 Ν. 2874/2000) (βλ. ανωτέρω υπό ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β, 13.), εκτός εάν καθορίζεται ευνοϊκότερο συμβατικό ωράριο από συλλογικές ρυθμίσεις (ΣΣΕ ή διαιτητικές αποφάσεις), ατομική σύμβαση εργασίας, κανονισμό εργασίας συμβατικής ισχύος, επιχειρησιακή συνθήκη π.χ. ΣΣΕ 16-12-2010 για τους όρους αμοιβής και εργασίας του εν γένει προσωπικού των Αγροτικών Συνεταιριστικών Οργανώσεων ΠΚ 56/17-12-2010 άρθρα 15 &amp; 25 (βλ. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β, 18.). Η υπέρβαση του νομίμου ωραρίου εργασίας (υπερωρία) επιτρέπεται για δύο (2) ώρες ημερησίως και έως εκατόν είκοσι (120) ώρες το έτος, έπειτα από αναγγελία αυτών από τον εργοδότη στην οικεία Κοινωνική Επιθεώρηση Εργασίας, πριν ή το αργότερο κατά την ημέρα πραγματοποίησης της υπερωριακής απασχόλησης, με ταυτόχρονη ενημέρωση του Ειδικού Βιβλίου Υπερωριών, που τηρείται στην επιχείρηση (βλ. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α, 7. &amp; βλ. ανωτέρω υπό ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β, 15.). Σε εξαιρετικές περιπτώσεις, λόγω επείγουσών επιχειρησιακών αναγκών, η υπερωριακή απασχόληση επιτρέπεται να αναγγέλλεται στην οικεία Κοινωνική Επιθεώρηση Εργασίας το αργότερο εντός της επόμενης ημέρας από την έναρξη της υπερωριακής απασχόλησης. Αντίγραφο της αναγγελίας τηρείται στον τόπο παροχής της εργασίας. (βλ. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α, 8.). Σύμφωνα με το άρθρο 4 του Π.Δ. 88/1999 σε συμμόρφωση με την Οδηγία 93/104/ΕΚ (βλ. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β, 19.), όταν ο χρόνος ημερήσιας εργασίας υπερβαίνει τις έξι (6) ώρες, πρέπει να χορηγείται διάλειμμα τουλάχιστον 15 λεπτών (βλ. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α, 9). Ο θεσμός των αδειών αναψυχής ρυθμίζεται</p>
--	--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Σημείο Ελέγχου	Κριτήρια Συμμόρφωσης	Κατευθυντήριες Οδηγίες για την ερμηνεία του GRASP στην Ελλάδα
----------------	----------------------	---------------------------------------------------------------

**ΕΦΑΡΜΟΣΙΜΟ ΜΟΝΟΝ ΓΙΑ ΟΜΑΔΕΣ ΠΑΡΑΓΩΓΩΝ  
ΕΝΤΑΞΗ ΣΤΟ QMS**

QMS	Προκύπτει από την επιθεώρηση του συστήματος διαχείρισης ποιότητας (QMS) της ομάδας παραγωγών η ορθή ενσωμάτωση του από όλα τα συμμετέχοντα μέλη της ομάδας παραγωγών;	Η επιθεώρηση του συστήματος διαχείρισης ποιότητας καταδεικνύει ότι το GRASP είναι ορθά ενσωματωμένο και εσωτερικά επιθεωρημένο. Οι μη συμμορφώσεις προσδιορίζονται και λαμβάνονται διορθωτικά μέτρα για να καταστεί δυνατή η συμμόρφωση όλων των συμμετεχόντων παραγωγών μελών της ομάδας.	Προκύπτει από την επιθεώρηση του συστήματος διαχείρισης ποιότητας της ομάδας παραγωγών η ορθή ενσωμάτωση του από όλα τα μέλη της ομάδας παραγωγών;
-----	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**ΕΠΙΠΛΕΟΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΑ ΟΦΕΛΗ**

R 1	Ποιες άλλες μορφές κοινωνικών παροχών προσφέρει η εταιρεία προς τους εργαζόμενους, τις οικογένειες τους ή / και την κοινότητα; Παρακαλείστε να προσδιορίσετε (κίνητρα για την καλή και ασφαλή λειτουργία εργασίας, την καταβολή μπόνους, υποστήριξη της επαγγελματικής ανάπτυξης, των κοινωνικών παροχών, τη φροντίδα των παιδιών, τη βελτίωση των κοινωνικών περιβάλλον κλπ).		
-----	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

## Παράρτημα Α- Ανάλυση

- 1 Προβλέπονται περισσότερα είδη Κανονισμών Εργασίας, μεταξύ των οποίων κανονισμοί που έχουν εκδοθεί βάσει ειδικών νόμων, κανονισμοί που έχουν εκδοθεί βάσει του Ν.Δ. 3789/1957 (βλ. ανωτέρω υπό ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β, 3.), κανονισμοί που καταρτίζονται με επιχειρησιακή ΣΣΕ και κανονισμοί που εκδίδονται με κοινή απόφαση του συμβουλίου εργαζομένων και του εργοδότη βάσει του Ν. 1767/1988 (βλ. ανωτέρω υπό ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β, 2.). Το ως άνω Ν.Δ. 3789/1957 είναι το βασικό νομοθέτημα των Κανονισμών Εργασίας. Σύμφωνα με το άρθρο 1 παρ. 1 του ως άνω Ν.Δ. επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις ή εργασίες εν γένει ανεξάρτητα από τη νομική τους μορφή και από το αν ανήκουν σε φυσικό ή νομικό πρόσωπο, εφόσον απασχολούν προσωπικό μεγαλύτερο των 70 ατόμων, έχουν υποχρέωση να καταρτίζουν κανονισμό εργασίας. Εφόσον συνολικά στην επιχείρηση απασχολούνται περισσότεροι από 70 μισθωτούς είναι υποχρεωμένος να καταρτίσει κανονισμό εργασίας που να ρυθμίζει τις εργασιακές σχέσεις κατά το στάδιο της εκτελέσεως της παροχής της εργασίας όλων των εργαζομένων. Μετά τη θέσπιση του Νόμου 1767/1988 ο ως άνω τρόπος μονομερούς κατάρτισης του κανονισμού εργασίας έχει εφαρμογή σε περίπτωση που στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση δεν υπάρχει ή δεν λειτουργεί επιχειρησιακή συνδικαλιστική οργάνωση ή η επιχειρησιακή συνδικαλιστική οργάνωση δεν επιδιώκει να ρυθμίσει με ΣΣΕ το περιεχόμενο του κανονισμού και σε περίπτωση που δεν υπάρχει ή δε λειτουργεί συμβούλιο εργαζομένων.
- 2 Η επιμόρφωση των τεχνικών ασφάλειας, των ιατρών εργασίας και των εκπροσώπων των εργαζομένων, που παρέχεται από τους φορείς που ορίζονται εκάστοτε σύμφωνα με το άρθρο 22 § 4 του Ν. 3850/2010 (βλ. ανωτέρω υπό ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β, 5.), διενεργείται και από το Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας (ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.), (άρθρο 6 της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας 1991-1992) (βλ. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β, 22.).
- 3 Η παράλειψη έκδοσης των εκκαθαριστικών σημειωμάτων μισθοδοσίας επιφέρει διοικητικές κυρώσεις για τον εργοδότη και σε περίπτωση ελέγχου του Σ.ΕΠ.Ε και μη επίδειξης των εκκαθαριστικών σημειωμάτων αποδοχών του προσωπικού για το τελευταίο τουλάχιστον τρίμηνο, μπορεί να επιβληθεί πρόστιμο από €500 έως €50.000 (άρθρα 24 § 1α και 4β Ν. 3996/2011) (βλ. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β, 23.).

Σύμφωνα με τις ως άνω διατάξεις, για την αμοιβή και παρακράτηση εισφορών των προσώπων που ορίζονται στο Ν.3863/2010 (μεταξύ αυτών περιλαμβάνονται και οι εργάτες γης) (βλ. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β, 24.), τηρείται στο εξής, υποχρεωτικά, διαδικασία έκδοσης και εξαργύρωσης ειδικής επιταγής «εργόσημο». Υπόχρεος έκδοσης του εργοσήμου είναι κάθε φυσικό ή νομικό πρόσωπο που δέχεται ή χρησιμοποιεί τις εργασίες ή υπηρεσίες των ανωτέρω προσώπων. Δικαίωμα εξαργύρωσης έχει αποκλειστικά ο αποδέκτης του εργοσήμου. Το εργόσημο αντικαθιστά, κατά τρόπο αποκλειστικό, την αποζημίωση των ως άνω απασχολούμενων με οποιαδήποτε απευθείας δόσοληψία χρηματικής φύσης. Κατά την εξαργύρωση του εργοσήμου παρακρατείται μέρος της αναγραφόμενης αξίας έναντι ασφαλιστικών εισφορών και αποδίδεται στον ασφαλιστικό φορέα κάλυψης του απασχολούμενου. Στη φυσική του μορφή, το εργόσημο φέρει συγκεκριμένα στοιχεία για τον εκδότη, τον ασφαλιστικό φορέα, την ονομαστική αξία και την κράτηση υπέρ του ασφαλιστικού φορέα, τον φορέα έκδοσης, την ημερομηνία έκδοσης, την ημερομηνία λήξης και την ημερομηνία εξόφλησης. Επίσης, φέρει μοναδικό αριθμό που χαρακτηρίζει μονοσήμαντα το συγκεκριμένο εργόσημο και εγγυάται τη γνησιότητα αυτού. Κατά την έκδοση του εργοσήμου παράγονται δύο στελέχη. Το ένα από αυτά κρατείται και φυλάσσεται, προαιρετικά, από τον εργοδότη ως αποδεικτικό πληρωμής, ενώ το δεύτερο αποδίδεται από τον εργοδότη στον απασχολούμενο ως μέσο εξαργύρωσης, αλλά και ως, προαιρετικό, αποδεικτικό απασχόλησης. Η έκδοση και η εξαργύρωση εργοσήμου γίνεται από τους συμβεβλημένους φορείς υπηρεσιών πληρωμής, για λογαριασμό του αρμόδιου Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης, ο οποίος και αναγράφεται ευκρινώς επί του εργοσήμου (ΟΓΑ ή ΙΚΑ). Στην περίπτωση που ο εργαζόμενος τηρεί τραπεζικό λογαριασμό στην εκδότρια τράπεζα, μπορεί να διενεργείται από τον εργοδότη ειδική συναλλαγή «εργοσήμου», με κατάθεση της αμοιβής του εργαζόμενου στο λογαριασμό του (βλ. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β, 25.).

- 4 Επίσης, οι εργασίες αυτές, προκειμένου να εξαιρεθούν του πεδίου εφαρμογής των ανωτέρω προστατευτικών διατάξεων, θα πρέπει να είναι περιστασιακές και σύντομης διάρκειας και να εκτελούνται κατά τη διάρκεια της ημέρας, σύμφωνα με το άρθρο 50 § 2 του Ν. 3850/2010 (βλ. ανωτέρω υπό ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β, 5.) και υπό την επιφύλαξη του άρθρου 7 Π.Δ. 62/1998 (βλ. ανωτέρω υπό ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β, 11.).
- 5 Συγκεκριμένα, υποβάλλει εις διπλούν, πίνακα με την επωνυμία, το είδος, τον τόπο λειτουργίας και το Α.Φ.Μ. της επιχείρησης, ο οποίος θα περιλαμβάνει βασικά στοιχεία για κάθε μισθωτό που απασχολείται σε αυτήν, όπως το ονοματεπώνυμο, ονοματεπώνυμο πατέρα και μητέρας, ηλικία και οικογενειακή κατάσταση (τέκνα), η ειδικότητα, ημερομηνία πρόσληψης και την τυχόν προϋπηρεσία στην ειδικότητα, ο αριθμός κάρτας πρόσληψης (Ο.Α.Ε.Δ.), ο αριθμός μητρώου του Ι.Κ.Α., ο αριθμός βιβλιαρίου ανηλίκων (επί απασχολήσεων ανηλίκων) και ο αριθμός αδείας εργασίας αλλοδαπού (επί απασχολήσεως αλλοδαπού), τα στοιχεία του τεχνικού ασφάλειας και του γιατρού εργασίας, καθώς και το ωράριο απασχόλησής τους στην επιχείρηση, η διάρκεια εργασίας (ώρες έναρξης και λήξης ημερήσιας εργασίας), το διάλειμμα και οι διακοπές εργασίας, οι πάσης φύσεως καταβαλλόμενες αποδοχές. Ο ανωτέρω πίνακας προσωπικού προσυπογράφεται υποχρεωτικά και από τον προϊστάμενο Προσωπικού ή Οικονομικού ή Λογιστηρίου ή τον υπεύθυνο λογιστή που συμπράττει στη σύνταξή του, οι οποίοι βεβαιώνουν την ακρίβεια των πάσης φύσεως αποδοχών και έχουν όλες τις ευθύνες που προβλέπονται από το Ν. 1599/1986 (βλ. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β, 26.). Οι εποχικού χαρακτήρα επιχειρήσεις υποχρεούνται όπως καταθέτουν τον πίνακα προσωπικού εντός μηνός από την έναρξη της εποχικής περιόδου. Με μέριμνα του εργοδότη το ένα αντίτυπο του ανωτέρω πίνακα παραλαμβάνεται από την υπηρεσία κατάθεσης σφραγισμένο και αναρτάται σε εμφανές σημείο του τόπου εργασίας χωρίς τη στήλη των καταβαλλόμενων αποδοχών προφυλασσόμενο κατάλληλα από τυχόν φθορές. Το άλλο παραμένει στο αρχείο της υπηρεσίας του Σ.Ε.Π.Ε.
- 6 Εφόσον, δυνάμει της ΕΓΣΣΕ της 14.2.1984 (βλ. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β, 27.), καθιερώθηκε εβδομαδιαία εργασία 40 ωρών για τους εργαζομένους όλης της χώρας που απασχολούνται σε οποιονδήποτε εργοδότη (άρθρο 6 της ως άνω ΕΓΣΣΕ) ισχύει και για τους γεωργικούς μισθωτούς το εβδομαδιαίο ωράριο των 40 ωρών, και κατ' επέκτασιν και οι λοιπές διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας για τα χρονικά όρια εργασίας, δηλαδή οι ρυθμίσεις για την αμοιβή υπερεργασίας/υπερωριών, για τις νόμιμες προσαυξήσεις της αμοιβής εργασίας Κυριακών/αργιών, της νυκτερινής εργασίας. Κατά μία άποψη δεν ισχύουν όμως επ' αυτών οι σχετικές με την ετήσια άδεια διατάξεις και εφαρμογή έχουν μόνον οι διατάξεις του Αστικού Κώδικα (άρθρα 666 και 667) (βλ. ανωτέρω υπό ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β, 21.). Κατ' άλλη όμως άποψη, επειδή νεότερες ΕΓΣΣΕ έχουν ασχοληθεί με τα θέματα ετήσιας άδειας ισχύουν και επί των γεωργικών μισθωτών οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας που αφορούν την ετήσια άδεια. Αυτονόητο είναι ότι ακόμη και αν δεν γίνει δεκτή η ως άνω άποψη είναι δυνατή η ρύθμιση των θεμάτων αδειάς με οικεία ΣΣΕ. Αναφέρουμε σχετικές κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας (βλ. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β, 28.) στον τομέα της αγροτικής παραγωγής, οι οποίες ενδέχεται να εφαρμόζονται κατά περίπτωση προβλέποντας ευνοϊκότερους όρους για τους γεωργικούς μισθωτούς, δεδομένου ότι η υπαγωγή τους στην ΕΓΣΣΕ, δυνάμει των τελευταίων τροποποιήσεων (Ν. 4093/2012) (βλ. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β, 29.), περιορίζεται μόνον στους μη μισθολογικούς όρους, ενώ βασικοί μισθοί/βασικά ημερομίσθια, κάθε είδους προσαυξήσεις αυτών και γενικά κάθε άλλος μισθολογικός όρος, εάν ο εργοδότης τους δεν είναι μέλος των Σ.Ε.Β., Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε., Ε.Σ.Ε.Ε., θα αποτελεί αντικείμενο ρύθμισης με ατομική σύμβαση, χωρίς να επιτρέπεται βέβαια να υπολείπεται του κατώτατου νομοθετικά καθορισμένου μισθού. Σημαντική ανατροπή στο ισχύον σύστημα των ΕΓΣΣΕ επέφερε ο νόμος αυτός, ορίζοντας ότι στο εξής οι ΕΓΣΣΕ θα καθορίζουν τους ελάχιστους μη μισθολογικούς όρους εργασίας, που ισχύουν για τους εργαζόμενους όλης της χώρας, συμπεριλαμβανομένων και των αμέσως απασχολούμενων στην γεωργία και κτηνοτροφία, ενώ βασικοί μισθοί/βασικά ημερομίσθια, κάθε είδους προσαυξήσεις αυτών και γενικά κάθε άλλος μισθολογικός όρος, ισχύουν πλέον μόνον για τους εργαζόμενους που απασχολούνται από εργοδότες των συμβαλλόμενων εργοδοτικών οργανώσεων και δεν επιτρέπεται να υπολείπονται του νομίμου νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου.

- 7 Στο ως άνω ειδικό βιβλίο (βλ. ανωτέρω υπό ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β, 15.), όπως και στην επιδιδόμενη αναγγελία περί υπερωριακής απασχόλησης, αναγράφονται σε ειδικές ταυτόσημες στήλες: η αιτία της υπερωριακής απασχόλησης, οι τροποποιήσεις τις οποίες επέφερε ο εργοδότης, προσωρινώς, στις συνήθεις ώρες εργασίας, το ονοματεπώνυμο και η ειδικότητα των μισθωτών ή ο αριθμός των απασχολούμενων μισθωτών κατ' ειδικότητα και τμήμα, η ημερομηνία πραγματοποίησης της υπέρβασης, η ώρα έναρξης και λήξης της υπέρβασης, σε περιπτώσεις αναπλήρωσης απολεσθεισών ωρών, υπεύθυνη δήλωση περί των απολεσθεισών ωρών και περί του τρόπου αναπλήρωσής τους. Στο ειδικό βιβλίο υπερωριών απαιτείται και υπογραφή του μισθωτού σε ειδική στήλη, εφ' όσον αυτός δεν υπογράφει σε εξοφλητική μισθολογική κατάσταση. Το ειδικό βιβλίο υπερωριών τίθεται, όταν ζητείται, στην διάθεση των οργάνων της Επιθεώρησης Εργασίας και των οργάνων των φορέων Κοινωνικής Ασφάλισης, αντίγραφο δε αυτού υποβάλλεται στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας κατά τους μήνες Μάιο και Οκτώβριο κάθε έτους. Η αρμόδια Αρχή υποχρεούται να χορηγεί αντίγραφο της επιδοθείσας αναγγελίας περί υπερωριακής απασχόλησεως στον έχοντα έννομο συμφέρον μισθωτό. Προκειμένου περί εργοδότη, που χρησιμοποιεί μηχανογραφικό σύστημα, δεν απαιτείται η υπογραφή του μισθωτού στο ειδικό βιβλίο υπερωριών, εφ' όσον υπογράφει αυτός σε εξοφλητική μισθολογική κατάσταση, σε ειδική στήλη της οποίας αναγράφονται οι πραγματοποιηθείσες ώρες υπερωριακής εργασίας, και η αντιστοιχούσα σε συτές πρόσθετη αμοιβή. Εξαιρετικά προκειμένου περί ανειδίκευτων εργατών, η υπερωριακή απασχόληση πέραν των 120 ωρών ετησίως επιτρέπεται μόνον κατόπιν προηγούμενης αδείας της αρμοδίας Επιθεώρησης Εργασίας, παρεχομένης, εφ' όσον κατά την αντίστοιχη περίοδο δεν υπάρχουν διαθέσιμοι άνεργοι στο Γραφείο Ευρέσεως Εργασίας.
- 8 Με τη διάταξη της περίπτωσης 2 της υποπαραγράφου ΙΑ.13 του άρθρου πρώτου του Ν.4093/2012 (βλ. ανωτέρω υπό ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β, 29.), επιδιώκεται η, κατά ενιαίο τρόπο, υιοθέτηση της διαδικασίας υποχρεωτικής αναγγελίας της υπερωριακής απασχόλησης εκ μέρους του εργοδότη, προς την οικεία Κοινωνική Επιθεώρηση Εργασίας, για όλες τις επιχειρήσεις. Όλες οι επιχειρήσεις υποβάλλουν το έντυπο Ε8 «Αναγγελία Υπερωριακής Απασχόλησης» κατά την ηλεκτρονική υποβολή. Ενώ για την χειρόγραφη υποβολή και προκειμένου να υπάρχει ενιαία αντιμετώπιση από τις Υπηρεσίες του Σ.ΕΠ.Ε. θα πρέπει οι επιχειρήσεις ή η εργοδότες να συντάσσουν αυτή με βάση σχετικό χειρόγραφο υπόδειγμα, χωρίς παραλλαγές (βλ. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β, 30.).
- 9 Οι τεχνικές λεπτομέρειες του διαλείμματος και ιδίως η διάρκεια και οι όροι χορήγησής του, εφόσον δεν ρυθμίζονται από ΣΣΕ ή από την κείμενη νομοθεσία, καθορίζονται από την επιχείρηση στα πλαίσια της διαβούλευσης μεταξύ του εργοδότη και των εκπροσώπων των εργαζομένων ή των εκπροσώπων τους για θέματα υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων. Στο σημείο αυτό, βέβαια, πρέπει να σημειωθεί ότι, δυνάμει του άρθρου 14 του Π.Δ. 88/1999 (βλ. ανωτέρω υπό ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β, 19.) και τηρουμένων των γενικών αρχών για την προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων, επιτρέπονται παρεκκλίσεις από τα ως άνω προβλεπόμενα για τα διαλείμματα εργασίας, με την επιφύλαξη της ισχύουσας νομοθεσίας, ιδίως, επιτρέπονται παρεκκλίσεις για τις δραστηριότητες που χαρακτηρίζονται από την ανάγκη να εξασφαλιστεί η συνέχεια της υπηρεσίας ή της παραγωγής, όπως η γεωργία. Στις περιπτώσεις που επιτρέπονται παρεκκλίσεις από τις διατάξεις των παραγράφων 2 και 3 του παρόντος άρθρου, εξακολουθούν να εφαρμόζονται οι ισχύουσες διατάξεις, μέχρι την κατά τα ανωτέρω τροποποίησή τους.
- 10 Στο ειδικό βιβλίο εγγράφονται: α) η ημερομηνία εισόδου στην υπηρεσία, των μισθωτών που απασχολούνται σε αυτόν, β) η χρονική διάρκεια της άδειας της οποίας κάθε ένας από αυτούς δικαιούται, γ) οι χρονολογίες κατά τις οποίες χορηγήθηκε η άδεια, δ) οι αποδοχές που καταβλήθηκαν σε κάθε μισθωτό για τον χρόνο της άδειας. Το βιβλίο αυτό πρέπει να διατηρείται επί μια 5ετία και να είναι στην διάθεση των Επιθεωρητών του Σ.ΕΠ.Ε, οι οποίοι ασκούν την εποπτεία και τον έλεγχο εφαρμογής του σχετικού νόμου.

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β - ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ

1. Ν. 1876/1990 (ΦΕΚ Α' 27/8-3-1990), όπως τροποποιηθείς ισχύει.
2. ΔΣΕ 135: <http://www.ypakp.gr/>, Ν. 1767/1988 (ΦΕΚ Α' 63/6-4-1988), όπως τροποποιήθηκε από Ν. 2224/1994 (ΦΕΚ Α' 112/6-7-1994): <http://www.et.gr/>
3. Ν.Δ. 3789/1957 (ΦΕΚ Α' 210/12-10-1957): <http://www.et.gr/>, όπως τροποποιηθέν ισχύει.
4. ΔΣΕ 111: Για τη διάκριση στην απασχόληση και το επάγγελμα: Ν.1424/84 ΦΕΚ Κύρωσης: 29/Α/14-3-84  
ΔΣΕ 138: Περί του κατωτάτου ορίου ηλικίας εισόδου εις την απασχόλησιν, Ν.Δ. Κύρωσης: Ν.1182/81 ΦΕΚ Κύρωσης: 193/Α/24-7-81,  
ΔΣΕ 182: Για την απαγόρευση των χειρότερων μορφών εργασίας των παιδιών και την άμεση δράση με σκοπό την εξάλειψή τους, Ν.Δ. Κύρωσης: Ν.2918/01 ΦΕΚ Κύρωσης: 119/Α/15-6-01  
ΔΣΕ 29: Περί αναγκαστικής ή υποχρεωτικής εργασίας, Ν.Δ. Κύρωσης: Ν.2079/52 ΦΕΚ Κύρωσης: 108/Α/13-6-52, ΔΣΕ 105: Περί καταργήσεως της αναγκαστικής εργασίας, Ν.Δ. Κύρωσης: Ν.4221/61 ΦΕΚ Κύρωσης: 173/Α/19-6-61,  
ΔΣΕ 87: Περί συνδικαλιστικής ελευθερίας και προστασίας του συνδικαλιστικού δικαιώματος, Ν.Δ. Κύρωσης: Ν.4204/61 ΦΕΚ Κύρωσης: 174/Α/19-9-61,  
ΔΣΕ 98: Περί εφαρμογής των αρχών του δικαιώματος οργανώσεως και συλλογικής διαπραγματεύσεως, Ν.Δ. Κύρωσης: Ν.4205/61 ΦΕΚ Κύρωσης: 174/Α/19-6-61,  
ΔΣΕ 100: Περί ισότητας της αμοιβής μεταξύ αρρένων και θηλέων εργαζομένων δι' εργασίαν ίσης αξίας, Ν.Δ. Κύρωσης: Ν.46/75 ΦΕΚ Κύρωσης: 105/Α/3-6-75: <http://www.ypakp.gr/>
5. Ν. 3850/2010 (ΦΕΚ Α' 84/2-6-2010): <http://www.ypakp.gr/>
6. ΠΔ 156/1994 (ΦΕΚ Α' 102/5-7-1994): <http://www.et.gr/>, Οδηγία 91/533/ΕΟΚ: <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1991:288:0032:0035:EL:PDF>
7. Ν. 3762/2009 (ΦΕΚ Α' 75/15-5-2009): <http://www.et.gr/>
8. Α.Ν. 1846/1951 (ΦΕΚ Α' 179/21-6-1951), Ν. 1469/1984 (ΦΕΚ Α' 111/13-8-1984), Ν. 1082/1980 (ΦΕΚ Α' 250/29-10-1980): <http://www.et.gr/>
9. Ν. 3227/2004 (ΦΕΚ Α' 31/9-2-2004): <http://www.et.gr/>
10. Π.Δ. 164/1984 (ΦΕΚ Α' 164/24-8-1984): <http://www.et.gr/>
11. Π.Δ. 62/1998 (ΦΕΚ Α' 67/26-3-1998): <http://www.ypakp.gr/uploads/files/2525.pdf>, Οδηγία 94/33 ΕΚ: <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1994:216:0012:0020:EL:PDF>
12. Ν. 1566/1985 (ΦΕΚ Α' 167/30-9-1985): <http://www.et.gr/>
13. Ν. 2874/2000 (ΦΕΚ Α' 286/29-12-2000): <http://www.ypakp.gr/uploads/files/2531.pdf>
14. Ν. 2639/1998 (ΦΕΚ Α' 205/2-9-1998): <http://www.ypakp.gr/uploads/files/5498.pdf>
15. Ν.3846/2010 (ΦΕΚ Α' 66/11-5-2010): <http://www.ypakp.gr/uploads/files/7253.pdf>

16. Ν.3385/2005 (ΦΕΚ Α' 210/19-8-2005): <http://www.ypakp.gr/uploads/files/5546.pdf>
17. ΕΓΣΣΕ 1975 (ΦΕΚ Α' 180/29-8-1975): <http://www.et.gr/>
18. Άρθρα 15 και 25 Σ.Σ.Ε. (16-12-2010) για τους όρους αμοιβής και εργασίας του εν γένει προσωπικού των Αγροτικών Συνεταιριστικών Οργανώσεων (Π.Κ. 56/17-12-2010): <http://www.ypakp.gr/uploads/files/6046.pdf>
19. Π.Δ. 88/1999 (ΦΕΚ Α' 94/13-5-1999): <http://www.ypakp.gr/uploads/files/5611.pdf>, Οδηγία 93/104/ΕΚ: <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1993:307:0018:0024:EL:PDF>
20. Α.Ν. 539/1945 (ΦΕΚ Α' 229/6-9-1945): <http://www.ypakp.gr/uploads/files/5560.pdf>
21. Π.Δ. 164/1984 (ΦΕΚ Α' 164/24-8-1984): <http://www.et.gr/>
22. ΕΓΣΣΕ 1991-1992: <http://www.ypakp.gr/uploads/files/5466.pdf>
23. Ν. 3996/2011 (ΦΕΚ Α' 17/5-8-2011): <http://www.et.gr/>
24. Ν. 3863/2010 (ΦΕΚ Α' 115): <http://www.ypakp.gr/uploads/files/5549.txt>
25. Υπ' αριθμόν 14913/343/Φ10034 απόφαση Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης (ΦΕΚ Β' 1586/1-7-2011): <http://www.et.gr/>
26. Ν. 1599/1986 (ΦΕΚ Α' 75/11-6-1986): <http://www.et.gr/>
27. ΕΓΣΣΕ 1984 (ΦΕΚ Β' 81/20-2-1984): <http://www.ypakp.gr/uploads/files/5938.pdf>
- 28 των Σ.Σ.Ε. (16-12-2010) για τους όρους αμοιβής και εργασίας του εν γένει προσωπικού Αγροτικών Συνεταιριστικών Οργανώσεων (Π.Κ. 56/17-12-2010): <http://www.ypakp.gr/uploads/files/6046.pdf>
- Σ.Σ.Ε. (26-11-2010) για τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργατοτεχνιτών βιομηχανιών και βιοτεχνιών παραγωγής ζωοτροφών και πτηνοτροφών όλης της χώρας (Π.Κ. 46/7-12- 2010): <http://www.ypakp.gr/uploads/files/6003.pdf>
- Σ.Σ.Ε. (22-12-2010) για τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων μισθωτών που απασχολούνται σε Πτηνοτροφικές και Εκκολαπτικές επιχειρήσεις εμπορίας Πουλερικών όλης της χώρας (Π.Κ. 25/9-5-2011): <http://www.ypakp.gr/uploads/files/6487.pdf>
- Σ.Σ.Ε. (15-7-2012) Σταφιδεργατών - τριών Νομού Ηρακλείου (α/α 3): <http://www.ypakp.gr/uploads/docs/6553.pdf>
- Σ.Σ.Ε. (29-7-2011) για τους όρους αμοιβής και εργασίας των σταφυλεργατών-τριών Νομού Ηρακλείου έτους 2011 (α/α 5): <http://www.ypakp.gr/uploads/docs/4625.pdf>
- Δ.Α. 2/2011 για τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων που απασχολούνται σε χοιροτροφικές επιχειρήσεις (Π.Κ. 1/21-1-2011): <http://www.ypakp.gr/uploads/files/6161.pdf>
29. Ν. 4093/2012 (ΦΕΚ Α' 222/12-11-2012): <http://www.ypakp.gr/uploads/files/8330.pdf>
30. Από 13-02-2013 υπ' αριθμόν 30225 Εγκύκλιος Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης: <http://static.diavgeia.gov.gr/doc/BEY5Λ-446>