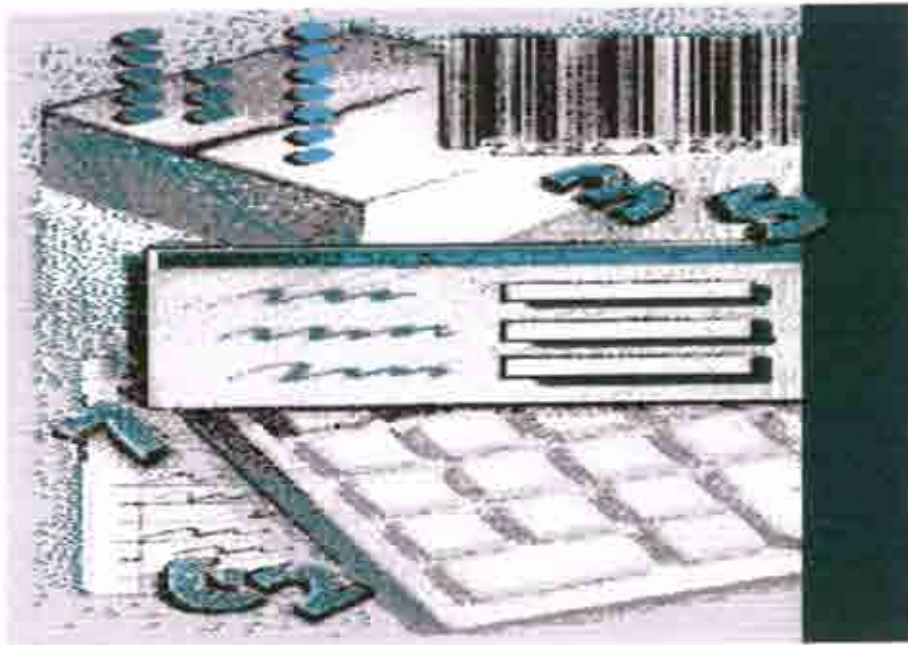


**ΑΝΩΤΑΤΟ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΠΑΤΡΑΣ**  
**ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ**  
**ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ**

**ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ΘΕΜΑ:**

«Αμοιβές Υπαλλήλων - Εργατών».



**ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ: κ. Γούσια Ελένη**

**ΣΠΟΥΔΑΣΤΡΙΕΣ: Μέξα Μαρία**

**Πάσχου Αικατερίνη**

**Πάτρα 2005**



|                      |      |
|----------------------|------|
| ΑΡΙΘΜΟΣ<br>ΕΙΣΑΓΩΓΗΣ | 6943 |
|----------------------|------|

|   |    |
|---|----|
| Περιεχόμενα.....  | 2  |
| <b>Κεφάλαιο 1</b>   |    |
| <b>Έννοια μισθωτού – Βασικά είδη συμβάσεων.</b> ....                                | 5  |
| 1.1 Ποιοι θεωρούνται μισθωτοί – υπάλληλοι, εργάτες.....                             | 5  |
| 1.2 Τι καλείται σύμβαση εξαρτημένης εργασίας. ....                                  | 7  |
| 1.3 Είδη συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας.....  | 8  |
| 1.3.1 Τρόπος σύνταξης των συμβάσεων εργασίας. ....                                  | 10 |
| 1.3.1.α Σύμβαση εργασίας σύμφωνα με το Π.Δ. 156/94. ....                            | 11 |
| 1.4 Ενέργειας πρόσληψης μισθωτών.....   | 13 |
| <b>Κεφάλαιο 2</b>   |    |
| <b>Μισθός / Ημερομίσθιο – Νυχτερινή εργασία.</b> ....                               | 18 |
| 2.1 Διακρίσεις μισθού υπαλλήλων.....  | 18 |
| 2.1.1 Τρόπος υπολογισμού του μηνιαίου μισθού.....                                   | 19 |
| 2.2 Διακρίσεις ημερομισθίου εργατοτεχνιτών.....                                     | 20 |
| 2.2.1 Τρόπος υπολογισμού τη ημερομισθίου.....                                       | 21 |
| 2.3 Νυχτερινή απασχόληση μισθωτού.....  | 23 |
| <b>Κεφάλαιο 3</b>   |    |
| <b>Ωράριο εργασίας – Εργασία την Κυριακή – Υπερωριακή απασχόληση / Αμοιβή.</b> .... | 25 |
| 3.1 Ωράριο εργασίας.....  | 25 |
| 3.1.1 Διακρίσεις ωραρίου.....   | 26 |
| 3.2 5νθήμερο εβδομαδιαίας εργασίας.....   | 29 |
| 3.2.1 Απασχόληση κατά το Σάββατο σε επιχειρήσεις που έχουν 5νθήμερο.....            | 30 |
| 3.3 Κυριακές ή εξαιρέσιμες γιορτής απασχόλησης.....                                 | 31 |
| 3.4 Εξαιρέσιμες γιορτές ή υποχρεωτικές μέρες αργίας.....                            | 34 |
| 3.4.1 Συμψηφισμός – παραγραφή αμοιβής Κυριακής ή εξαιρέσιμες γιορτές.....           | 40 |
| 3.5 Υπερωριακή απασχόληση μισθωτών. ....  | 41 |
| 3.5.1 Αμοιβή υπερωριακής απασχόλησης - Όρια υπερωριών.....                          | 43 |
| <b>Κεφάλαιο 4</b>   |    |
| <b>Κανονική άδεια – Επιδόματα αδειών.</b> ....                                      | 47 |
| 4.1 Γενικά περί άδειας υπαλλήλων και εργατών. ....                                  | 47 |

|         |  |    |
|---------|--|----|
| 4.1.1   | Χορήγηση (της άδειας στο πρώτο, δεύτερο και λοιπά ημερολογιακά έτη) (άρθρο 1 Ν. 3302/04). .....                                    | 47 |
| 4.1.2   | Ειδικά και μόνο για το έτος 2005. (Άδεια στο 2005 για όσους προσλήφθηκαν στα έτη 2003 ή 2004). .....                               | 49 |
| 4.2     | Ημέρες άδειας. ....  | 53 |
| 4.2.1   | Ημέρες άδειας σε μαθητές – τεχνίτες – σπουδαστές – φοιτητές. ....  | 54 |
| 4.3     | Άδειες εργατών με οικογενειακές υποχρεώσεις. ....  | 55 |
| 4.3.1   | Άδειες εργατών με οικογενειακές υποχρεώσεις. ....  | 55 |
| 4.3.2   | Εκλογική Άδεια. ....   | 59 |
| 4.3.3   | Συνδικαλιστική επιμόρφωση. ....  | 60 |
| 4.4     | Αποδοχές ημερών άδειας. ....   | 60 |
| 4.5     | Άρνηση χορήγησης στους μισθωτούς της κανονικής άδειας. ....  | 62 |
| 4.6     | Επιδόματα Αδειών. ....   | 64 |
| 4.6.1   | Γενικά περί επιδόματα άδειας υπαλλήλων και εργατών. ....   | 64 |
| 4.6.1.α | Πίνακας αδειών και επιδομάτων αδειών (υπάλληλοι και εργάτες – ανήλικοι και σπουδαστές) επιχειρήσεων που λειτουργούν 6 ημέρες. .... | 67 |
| 4.6.1.β | Πίνακας αδειών και επιδομάτων αδειών (υπάλληλοι και εργάτες – ανήλικοι και σπουδαστές) επιχειρήσεων που λειτουργούν 5 ημέρες. .... | 69 |
| 4.6.1.γ | Παράδειγμα υπολογισμού αποδοχών επιδόματος άδειας. ....  | 70 |
| 4.6.2   | Επιδόματα γιορτών Πάσχα και Χριστουγέννων (δώρα γιορτών). ....   | 71 |
| 4.6.3   | Επίδομα ασθένειας. ....  | 78 |
| 4.6.4   | Επίδομα κυοφορίας – λοχίας. ....   | 79 |
| 4.6.5   | Επίδομα ατυχήματος. ....   | 79 |

## **Κεφάλαιο 5**

|  |    |
|--|----|
| <b>Καταγγελία – Απόλυση.</b> ....                  | 80 |
| 5.1 Καταγγελία σύμβασης εργασίας από μισθωτό. .... | 80 |
| 5.2 Οικειοθελής αποχώρηση – Συνέπειες. ....        | 82 |
| 5.3 Εγγραφή καταγγελίας. ....                      | 83 |

|  |           |
|--|-----------|
| 5.3.1 Κοινοποίηση καταγγελίας. ....  | 85        |
| 5.3.2 Ανάκληση καταγγελίας. ....   | 86        |
| 5.4 Διαδικασία απόλυσης μισθωτών. ....   | 87        |
| 5.5 Απαγορεύσεις απόλυσης. ....  | 93        |
| 5.6 Διατυπώσεις απόλυσης. ....   | 95        |
| <b>Κεφάλαιο 6</b>  |           |
| <b>Αποζημίωση – Επίσχεσης – Διαθεσιμότητα. ....</b>  | <b>97</b> |
| 6.1 Γενικά περί αποζημίωσης απολυομένων μισθωτών. ....   | 97        |
| 6.1.α Παράδειγμα καθορισμού ανώτατου ορίου αποδοχών για τον υπολογισμό της αποζημίωσης απολυομένων μισθωτών. ....  | 105       |
| 6.2 Υπολογισμός αποζημίωσης μισθωτών. ....   | 107       |
| 6.2.1 Υπολογισμός του ύψους της αποζημίωσης που δικαιούνται οι απολυόμενοι μισθωτοί. ....  | 107       |
| 6.2.1.α Αποζημίωση απολυόμενου υπαλλήλου. ....   | 107       |
| 6.2.1.β Αποζημίωση απολυόμενου εργατοτεχνίτη. ....   | 109       |
| 6.2.2 Καταβολή του καθαρού ποσού της αποζημίωσης στον μισθωτό που απολύεται. ....  | 110       |
| 6.2.3 Συμπλήρωση της καταγγελίας σύμβασης εργασίας. ....   | 113       |
| 6.2.3.α Απολυόμενοι χωρίς προειδοποίηση. ....  | 114       |
| 6.2.3.β Απολυόμενοι με προειδοποίηση. ....   | 115       |
| 6.3 Άδεια και επίδομα άδειας απολυμένων ή μισθωτών που αποχωρούν. ....   | 116       |
| 6.2.α Πίνακας αποζημίωσης άδειας και επιδόματος άδειας (αυτών που απολύονται ή αποχωρούν μέσα στο 1 <sup>ο</sup> ή 2 <sup>ο</sup> ημερολογιακό έτος). .... | 118       |
| 6.4 Επίσχεση εργασίας. ....  | 119       |
| 6.5 Διαθεσιμότητα των μισθωτών. ....   | 120       |
| Βιβλιογραφία.....  | 123       |

## **Κεφάλαιο 1**

### **Έννοια μισθωτού – Βασικά είδη συμβάσεων.**

#### **1.1 Ποιοι θεωρούνται μισθωτοί – υπάλληλοι, εργάτες.**

**Μισθωτοί** θεωρούνται αυτοί που ασχολούνται κατά κύριο επάγγελμα σαν υπάλληλοι ή εργάτες και όχι αυτοί που προσφέρουν ευκαιριακή εργασία, έστω και με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, κατά τις ελεύθερες ώρες τους, ενώ σαν κύριο επάγγελμα έχουν κάποιο άλλο (άρθρο 6 Ν. 765/43, Εγγρ. Υπ. Εργ. 15857/63, Αρ. Π. 1462/80). **Εξαρτημένη εργασία** παρέχουν όσοι βρίσκονται σε σχέση υπηρεσιακής εξάρτησης με τον εργοδότη, εργάζονται υπό την επιτήρηση του και την καθοδήγηση του. Η εξάρτηση μπορεί να είναι περισσότερο ή λιγότερο στενή, ανάλογα με τη φύση της εργασίας (Αρ. Π. 1442/80, 2217-19/88, 593/92, 1378/03, Εγγρ. Υπ. Εργ. 2418/93).

Τους **μισθωτούς** τους χωρίζουμε σε δυο μεγάλες κατηγορίες, στους **υπαλλήλους** και στους **εργάτες**, με τα εξής ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της κάθε μιας από τις δυο παραπάνω κατηγορίες μισθωτών.

**Υπάλληλοι** θεωρούνται οι μισθωτοί εκείνοι που **παρέχουν** αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο **πνευματική** εργασία (αρ. 1 Ν.Δ. 2655/53, Εγγρ. Υπ. Εργ. 13117/16.8.94, Αρ. Π. 596/96). Σε ορισμένες περιπτώσεις, με συγκεκριμένη διάταξη νόμου ή ανάλογη δικαστηριακή νομολογία, έχουν προσδώσει σε ορισμένες κατηγορίες μισθωτών την υπαλληλική ιδιότητα. Π.χ. δεν θεωρούνται ιδιωτικοί υπάλληλοι οι **υπηρέτες** κάθε κατηγορίας και γενικά κάθε πρόσωπο που χρησιμοποιείται αμέσως στην παραγωγική διαδικασία σαν βιομηχανικός, βιοτεχνικός κλπ. εργάτης (Αρ. Παγ. 932/83, 776/89, 1185/99). Επίσης, ο μισθωτός που ασχολείται με την είσπραξη και την εξόφληση λογαριασμών εκτός γραφείου θεωρείται κλητήρας και όχι υπάλληλος (Αρ. Π. 132/90 τμ. Β). αυτοί που **ζυγίζουν** διάφορα φορτία και σημειώνουν τα αποτελέσματά της ζύγισης, καθώς και οι **φύλακες** των εργοστασίων έστω και αν αυτοί παρακολουθούν την προσέλευση ή την αποχώρηση των εργατών, **δεν θεωρούνται υπάλληλοι** (Εφετείο Θεσ/νίκης 2008/95).

Γενικά, η διάκριση ενός μισθωτού σαν υπαλλήλου ή εργάτη εξαρτάται από το **είδος της παρεχόμενης εργασίας** (κυρίως πνευματικής για υπαλλήλους ή κυρίως

σωματικής για εργάτες) και όχι από το τι αναγράφεται στη σύμβαση εργασίας ή από το πώς γίνεται η πληρωμή ή από τα τυπικά προσόντα (δίπλωμα, πτυχίο, κλπ.). (Εφετ. Θεσ/νίκης 1646/93, Αρ. Π. 734/79, 1181/93, 1243/94).

Στις περιπτώσεις που απαιτείται εξειδικευμένη εμπειρία, θεωρητική μόρφωση και ανάπτυξη πρωτοβουλίας, θεωρείται ότι **υπερτερεί το πνευματικό στοιχείο** για την εκτέλεση των εργασιών αυτών (Αρ. Αρ. Πάγου 1366/87 τμ Β, 770/89). Π.χ. ο **τεχνίτης ζαχαροπλαστικής** που εκτελεί την εργασία του με υπευθυνότητα και ανάπτυξη πρωτοβουλίας έχει την **υπαλληλική ιδιότητα** (Αρ. Π. 1176/98).

Ειδικά, οι **ξενοδοχοϋπάλληλοι** μπορεί να έχουν την υπαλληλική ιδιότητα ή με βάση το τυπικό κριτήριο (πτυχίο σχολής τουριστικών επαγγελματιών) ή με βάση το ουσιαστικό κριτήριο (παροχή κυρίως πνευματικής εργασίας) (Αρ. Παγ. 1086/87, 31309/89, Εφ. Πατρών 64/99).

**Εργάτες** θεωρούνται οι μισθωτοί εκείνοι που **παρέχουν** αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο **σωματική** εργασία (άρθρο 1 Ν.Δ. 2655/53, Εγγρ. Υπ. Εργ. 13117/16.8.94). Γενικά, αν ένας μισθωτός δεν μπορεί να ενταχθεί στην κατηγορία των υπαλλήλων, εντάσσεται υποχρεωτικά στην κατηγορία των εργατών.

Οι υπηρέτες (καθαρίστριες, φύλακες, κλπ.) εντάσσονται στην ευρύτερη κατηγορία των εργατών. Ο **βοηθός** αποθηκάριου, όπου δεν απαιτείται να υπάρχει η θεωρητική κατάρτιση, αλλά προέχει η χειρονακτική εργασία, θεωρείται **εργατοτεχνίτης** (Αρ. Πάγ. 528/62, Εγγρ. Υπ. Εργ. 1836/93).

## 1.2 Τι καλείται σύμβαση εξαρτημένης εργασίας.

Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας λέγεται η συμφωνία που γίνεται μεταξύ του εργαζόμενου μισθωτού (υπαλλήλου ή εργάτη) και της επιχείρησης (εργοδότη), βάση της οποίας, ο μισθωτός προσφέρει την εργασία του στην επιχείρηση αντί μιας συμφωνημένης αμοιβής (μισθού, ημερομισθίου, με ποσοστά, κατ' αποκοπήν κλπ.), ανεξάρτητα από το αποτέλεσμα που θα φέρει η εργασία, ακολουθώντας τις οδηγίες του εργοδότη (άρθρα 648 και 652 του Ασπ. Κώδ., Αρ. Π. 1356/92, 437/94, 185/00).

Δηλαδή, ο **μισθωτός** βρίσκεται σε **νομική και οικονομική εξάρτηση** από τον **εργοδότη** του. Γι' αυτό ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος, σε κάθε περίπτωση, να συμμορφώνεται στις εντολές και τις οδηγίες του εργοδότη του, σε ότι αφορά τον τόπο, τον χρόνο και τον τρόπο παροχής των εργασιών του για την εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης, σύμφωνα πάντοτε με τα νομικά πλαίσια (Αρ. Πάγος 947/92, 1047/92, 373/80, Υπ. Εργ. Εγγρ. 2773/22.12.86, Εφ. Αθ. 5048/92, 5031/97).

Σε περίπτωση, που ο μισθωτός παρέχει τις υπηρεσίες του στην επιχείρηση, **χωρίς προηγούμενη σύμβαση εργασίας** αλλά και χωρίς αντίδραση από τον εργοδότη, συνεπάγεται **σιωπηρή σύμβαση εργασίας** και απαιτείται η καταβολή του ανάλογου μισθού (Αρ. Πάγ. 1274/83). Επίσης, όταν κάποιος προσλαμβάνεται για να εργαστεί **υπό δοκιμή**, τότε από την πρώτη ημέρα της πρόσληψης του θεωρείται ότι προσφέρει εξαρτημένη εργασία και **ασφαλίζεται στο ΙΚΑ** (Εφ. Αθην. 139/84, Μ. Πρωτ. Αθην. 3683/92, Αρ. Π. 440/96 1066/98, 219/02).

Αντίθετα, **δεν υπάρχει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας**, όταν ο εργαζόμενος καθορίζει ο ίδιος, το χρόνο (σε ώρες και ημέρες) και τα μέσα εκτέλεσης της εργασίας του (Αρ. Πάγ. 1659/80, 868/89, 905/98, 1378/03, Εφετ. Λάρισας 445/93).

Είναι απαραίτητο, επίσης, να γνωρίζει η επιχείρηση ότι οι μισθωτοί, κάτω από τις ίδιες συνθήκες και προϋποθέσεις, οφείλουν να παρέχουν την ίδια εργασία (Αρ. Πάγ. 356/80 τμ. Β).



### 1.3 Είδη συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας.

Υπάρχουν, σήμερα πολλών ειδών συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας. Οι κυριότερες είναι οι ακόλουθες:

#### **A) Η σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου:**

Η σύμβαση αυτή γίνεται, όταν δεν προκαθορίζεται ο χρόνος διάρκειας της και λήγει μόνο με καταγγελία που γίνεται είτε από τον εργοδότη είτε από τον μισθωτό. Σε περίπτωση μεταφοράς της έδρας της επιχείρησης μέσα στα όρια της αυτής πόλης ή και σε άλλο δήμο, αλλά σε μικρή σχετικά απόσταση δεν συνιστά βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας του προσωπικού ούτε και της σύμβασης εργασίας (Εγγρ. 2179/89, Αρ. Π. 694/98).

#### **B) Η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου (ή έργου):**

Η σύμβαση αυτή γίνεται, όταν προκαθορίζεται ο χρόνος διάρκειας της και λήγει αμέσως, με τη λήξη του προσυμφωνημένου χρόνου ή με την εκτέλεση του συγκεκριμένου έργου στο οποίο αναφέρεται η σύμβαση εργασίας, χωρίς να καταβάλλεται αποζημίωση (Αρ. Πάγος 1701/90, 1412/94). Όταν λήξει ο ορισμένος χρόνος ή τελειώσει το ορισμένο έργο, τότε ο εργοδότης, παρόλο που **δεν καταβάλλει αποζημίωση** (Αρ. Π. 1513/98), έχει υποχρέωση, μέσα σε **8 ημερολογιακές ημέρες**, να γνωστοποιήσει τον ΟΑΕΔ με βάση το έντυπο της καταγγελίας σύμβασης εργασίας (Εγκ. Ο.Α.Ε.Δ. 16/70). Σε όσες περιπτώσεις δεν καθορίζεται από το νόμο ότι η συγκεκριμένη σύμβαση εργασίας είναι **ορισμένου χρόνου**, ο χαρακτηρισμός της σύμβασης αυτής ως «ορισμένου χρόνου» κρίνεται από τα δικαστήρια (Μ. Πρωτ. Άρτας 163/94).

Ως **σύμβαση ορισμένου χρόνου** θεωρείται και η **δοκιμαστική σύμβαση**, δηλαδή η σύμβαση για απασχόληση του μισθωτού **δοκιμαστικά** (Αρ. Π. 1208/95, 1066/98, τμ Β). αν ο εργοδότης **απολύσει το μισθωτό** που είχε πρόσληφθεί με δοκιμαστική σύμβαση μετά την πάροδο διμήνου από την πρόσληψη του, τότε ο μισθωτός αυτός δικαιούται από την επιχείρηση τη νόμιμη αποζημίωση (Αρ. Π. 1163/95, 1318/98).

Ως **σύμβαση ορισμένου χρόνου** θεωρείται και η σύμβαση εκείνη που γίνεται στην περίπτωση προσωρινής πρόσληψης για **αναπλήρωση μισθωτού** ο οποίος απέχει από την εργασία του με **άδεια ασθένειας**, ή για αντιμετώπιση

**έκτακτης ανάγκης** του εργοδότη (Αρ. Π. 346/97, τμ. Β). τέτοιες συμβάσεις ορισμένου χρόνου ή έργου συναντάμε κυρίως στις παρακάτω περιπτώσεις:

1. Σύμβαση εργασίας προκαθορισμένου χρόνου ηλικίας.
2. Σύμβαση εποχιακής εργασίας.
3. Σύμβαση εργασίας για απασχόληση σε ορισμένο έργο.

**Γ)** Σύμβαση μαθητείας.

**Δ)** Σύμβαση εργασίας μέλους Διοικητικού Συμβουλίου Α.Ε.

**Ε)** Ομαδική σύμβαση εργασίας:

Πολλές φορές ο εργοδότης κάνει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας μ' ένα άτομο μιας ομάδας, το οποίο ενεργεί για λογαριασμό όλων των άλλων στόμων της ομάδας αυτής. Η σύμβαση αυτού του είδους, θεωρείται έγκυρη και συμβαίνει συνήθως, στα μέλη ενός θιάσου ή μιας ορχήστρα κλπ. (Αρ. Π. 624/76, 522/98, 25/01, Πρωτ. Βόλου 102/91).

**ΣΤ)** Συμβάσεις πολλαπλής απασχόλησης:

Πολλοί εργαζόμενοι και ιδιαίτερα, λογιστές, απασχολούνται μέσα στην ίδια μέρα (ή μέσα στον ίδιο μήνα γενικότερα) σε περισσότερους από έναν εργοδότη. Με τον καθένα από τους εργοδότες αυτούς γίνεται **ιδιαιτέρη σύμβαση εργασίας**, οι συμβάσεις αυτές της πολλαπλής απασχόλησης είναι πλήρως νομότυπες και έγκυρες (Αρ. Π. 186/85, Εγγρ. Υπ. Εργ. 7316/75).

**Ζ)** Σύμβαση εργασίας με διευθυντικά πρόσωπα.

**Η)** Σύμβαση εργασίας με μειωμένη χρονική απασχόλησης:

Η σύμβαση εργασίας είναι έγκυρη μεταξύ εργοδότη και μισθωτού για παροχή **μειωμένης ημερήσιας εργασίας** από τον δεύτερο, έναντι μικρότερης αμοιβής. Το ποσό της αμοιβής αυτής είναι συνήθως ανάλογο με το χρόνο της ημερησίας απασχόλησης του μισθωτού στην επιχείρηση. Η σύμβαση εργασίας για **μερική απασχόληση**, θα πρέπει μέσα **σε 15 ημέρες** από την κατάρτιση της να γνωστοποιείται στην Επιθεώρηση Εργασίας, αλλιώς θεωρείται ότι η σύμβαση αυτή καλύπτει σχέση εργασίας με πλήρη απασχόληση (άρθρο 2 Ν. 2639/98).

**Θ)** Σιωπηρή ανανέωση: Εάν συνεχίζεται η παραμονή του μισθωτού στην εργασία και μετά την λήξη της σύμβασης ορισμένου χρόνου, καθώς επίσης και όταν εξακολουθήσει να εργάζεται και μετά την κατάληψη του από το όριο ηλικίας, πάντως για ικανό διάστημα και όχι για λίγες ημέρες, χωρίς εναντίωση του εργοδότη αλλά με την συγκατάθεση του, μετατρέπεται αυτή σε σύμβαση εργασίας αορίστου

χρόνου. Διευκρινίζεται ότι για την ανωτέρω σιωπηρή ανανέωση της σύμβασης απαιτείται, όχι μόνο να παρέχεται η εργασία χωρίς εναντίωση του εργοδότη, αλλά και με τους ίδιους όρους. Εάν όμως παρέχεται με διαφορετικούς όρους και γίνεται αποδεκτή από τον εργοδότη, τότε πρόκειται για νέα σύμβαση εργασίας.

### **1.3.1 Τρόπος σύνταξης των συμβάσεων εργασίας.**

Η σύμβαση εργασίας αορίστου ή ορισμένου χρόνου γίνεται μέσα σε **δύο μήνες** από την έναρξη της εργασίας **γραπτώς**. Σε περίπτωση μεταβολής των στοιχείων της σύμβασης (και όχι της τροποποίησης της εργατικής νομοθεσίας), η σύμβαση εργασίας γίνεται μέσα **σ' ένα μήνα** από την πραγματοποίηση της μεταβολής (Π.Δ. 156/94). Στο έντυπο της αναγγελίας πρόσληψης **περιορισμένου χρόνου ή έργου** γίνεται επιπλέον και μνεία του ανάλογου περιορισμού π.χ. του συγκεκριμένου έργου κλπ.

**Δεν συντάσσεται σύμβαση εργασίας** στις περιπτώσεις που η διάρκεια εργασίας δεν υπερβαίνει τον ένα μήνα καθώς επίσης και σε εργαζόμενους που απασχολούνται σε μη συστηματικές αγροτικές απασχολήσεις.

Ο τύπος της **σύμβασης εργασίας** είναι περίπου ο εξής:

### 1.3.1.α ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΟ Π.Δ. 156/94.

#### Α. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΡΓΟΔΟΤΗ:

Επωνυμία Επιχείρησης:..... Όνομα:..... Επώνυμο:.....  
 Πατρώνυμο:..... Ον. Μητρός:..... Αρ. Δελτ. Ταυτ.:.....  
 Τόπος γεν.:..... Τόπος κατοικίας:..... Οδός..... Αριθ.:.....

#### ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΜΙΣΘΩΤΟΥ:

Όνομα:..... Επώνυμο:..... Ον. Πατρός:.....  
 Ον. Μητρός:..... Αρ. Δελτ. Ταυτ.:..... Τόπος γεν.:.....  
 Τόπος κατοικίας:..... Οδός..... Αριθ.:.....  
 Οικογενειακή κατάσταση:..... Τέκνα.....

#### Β. ΤΟΠΟΣ ΠΑΡΟΧΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ:

ΕΔΡΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ:.....

#### Γ. ΘΕΣΗ Ή ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ ΤΟΥ ΜΙΣΘΩΤΟΥ:

ΒΑΘΜΟΣ ΤΟΥ ΜΙΣΘΩΤΟΥ:..... ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ.....  
 ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: (Συνοπτική περιγραφή της παρεχόμενης εργασίας)  
 .....

#### Δ. ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΕΝΑΡΞΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ:.....

ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΣΧΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ:.....

#### Ε. ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΑΔΕΙΑΣ ΜΕ ΑΠΟΔΟΧΕΣ – ΤΡΟΠΟΣ ΚΑΙ ΧΡΟΝΟΣ

##### ΧΟΡΗΓΗΣΗΣ:

Αριθμός εργασίμων ημερών ετήσιας άδειας με αποδοχές:.....

Τρόπος χορήγησης ετήσιας άδειας:.....

Χρόνος χορήγησης ετήσιας άδειας:.....

Σύμφωνα πάντα με τις ισχύουσες διατάξεις της εργατικής Νομοθεσίας (Α.Ν. 539/45, Ν.Δ. 4547/66, αρθ. 3 παρ. 15 Ν. 4504/66, 549/77, 1346/83, κλπ.).

**ΣΤ. ΥΨΟΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ – ΠΡΟΘΕΣΜΙΕΣ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΛΥΣΗΣ ΤΗΣ ΣΧΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ:**.....

Σύμφωνα πάντα με τις ισχύουσες εκάστοτε διατάξεις της Εργατικής Νομοθεσίας (Ν. 2112/20, Β.Δ. 16/18-7-20, Ν. 3198/55, Ν. 435/76 όπως αυτοί τροποποιήθηκαν και συμπληρώθηκαν μεταγενέστερα).

**Ζ. ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΠΑΣΗΣ ΦΥΣΗΣ ΤΟΥ ΜΙΣΘΩΤΟΥ – ΠΕΡΙΟΔΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΤΑΒΟΛΗΣ ΤΟΥΣ:**

Αναλυτική απεικόνιση της πάσης φύσης αποδοχών νομίμων ή συμφωνημένων, επιδομάτων κλπ. καθώς και οι προσαυξήσεις για ιδιόρρυθμη υπερωρία και υπερωριακή εργασία, για εργασία κατά Κυριακή ή εξαιρέσιμη:

.....  
 .....  
 .....

Η περιοδικότητα καταβολής των αποδοχών καθορίζεται από τις διατάξεις του άρθρου 655 του Α.Κ., του άρθρου 12 της 95/1940 Δ.Σ.Ε. (Ν. 3248/55) και του άρθρου 2 του Β.Δ. της 24-7/21-8-20.

**Η. ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΗΜΕΡΗΣΙΑΣ ΚΑΙ ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΤΟΥ ΜΙΣΘΩΤΟΥ:**

Διάρκεια ημερησίας απασχόλησης..... ώρες.

Διάρκεια εβδομαδιαίας απασχόλησης..... ώρες.

Ωράριο:.....π.μ. έως .....μ.μ.

Διάλειμμα:..... Έως .....

**Θ. Η ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΠΟΥ ΙΣΧΥΕΙ:**

Η Συλλογική Σύμβαση του ισχύει στην προκειμένη περίπτωση και καθορίζει τους όρους αμοιβής και εργασίας είναι .....

.....

**ΟΙ ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΟΙ:**

Ο ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ

Ο ΜΙΣΘΩΤΟΣ

#### 1.4 Ενέργειας πρόσληψης μισθωτών (υπαλλήλων – εργατών).

Η κάθε επιχείρηση που προσλαμβάνει **υπάλληλο ή εργάτη**, έχει υποχρέωση να συμπληρώσει **διπλά** το έντυπο «αναγγελία πρόσληψης», που το παίρνει από τον Ο.Α.Ε.Δ. της περιοχής που πρόκειται να προσληφθεί ο μισθωτός και να το προσκομίσει **μέσα σε 8 ημερολογιακές ημέρες**, μετρούμενες από την επόμενη της ημέρας πρόσληψης, στον ίδιο οργανισμό (και αν είναι νεοσύστατη επιχείρηση, για τους 3 πρώτους μόνο μήνες, **μέσα σε 30 μέρες**). Η παραπάνω προθεσμία των 8 ή 30 ημερολογιακών και όχι μόνο εργασίμων αρχίζει από την επόμενη της ημέρας που προσλήφθηκε ο μισθωτός (Ν.Δ. 2656/53, Εγκ. Υπ. Εργ. 567/71, Εγκ. ΟΑΕΔ 85359/71). **Προσοχή:** Όποιος επιθυμεί να προσληφτεί ως μισθωτός σε επιχείρηση, οφείλει πρώτα να γραφτεί στα Μητρώα Ανεργών του Γ.Ε.Ε. της περιοχής του και να εφοδιαστεί με «Κάρτα Ανεργίας» (άρθρο 2 Ν. 2434/96, άρθρο 3 Ν. 1545/85, άρθρο 5 παρ. 2 Ν.Δ. 2656/53).

Από το έντυπο αυτό, το πρωτότυπο παραμένει στον ΟΑΕΔ της περιοχής που θ' απασχοληθεί ο μισθωτός και το αντίτυπο το παραλαμβάνει η επιχείρηση. Αν δεν γίνει αναγγελία πρόσληψης μέσα σε 8 μέρες, τότε για κάθε μισθωτό επιβάλλεται και **ένα πρόστιμο ίσο με 10 ημερομίσθια ανειδίκευτου εργάτη**, τα οποία μετά από συμβιβασμό, μπορούν να μειωθούν σε **2,5 ημερομίσθια** (Εγκ. Υπ. ΟΑΕΔ. 85359/71). Ο συμβιβασμός αυτός γίνεται με προσφυγή στον αρμόδιο Νομάρχη μέσα σε 30 μέρες από την κοινοποίηση του προστίμου. Επίσης, ο εργοδότης που δεν καταχωρεί στα μισθολόγια του ΙΚΑ στους εργαζομένους της επιχείρησής του μέχρι τέλος του επόμενου μήνα, επιβαρύνεται και με ειδικό πρόσθετο τέλος που κυμαίνεται σε ποσοστό 30% - 50% πάνω στις εισφορές στο ΙΚΑ (άρθρο 57 Ν. 2676/99, Εγκ. ΙΚΑ 12/99).

Προτού ακόμα αναλάβει εργασία ο **νεοπροσλαμβανόμενος**, ο εργοδότης τον καταχωρεί με όλα τα στοιχεία του στο **«ΕΙΔΙΚΟ ΒΙΒΛΙΟ ΚΑΤΑΧΩΡΗΣΗΣ ΝΕΟΠΡΟΣΛΑΜΒΑΝΟΜΕΝΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ»**, που το παραλαμβάνει θεωρημένο δωρεάν από το ΙΚΑ (άρθρο 2 παρ. 1 Ν. 2556/97, άρθρο 26 παρ. 1 στ' Α.Ν. 1846/51). Η καταχώρηση του μισθωτού στο βιβλίο αυτό γίνεται αμέσως μετά την πρόσληψη του και πριν ακόμα αναλάβει εργασία. Δεν έχουν υποχρέωση οι εργοδότες να καταχωρούν τους νεοπροσλαμβανόμενους μισθωτούς στο παραπάνω **«ΕΙΔΙΚΟ ΒΙΒΛΙΟ ΚΑΤΑΧΩΡΗΣΗΣ ΝΕΟΠΡΟΣΛΑΜΒΑΝΟΜΕΝΟΥ**

**ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ**», όταν πρόκειται για **οικοδομικοτεχνικές εργασίες** ή για **συγγενικά πρόσωπα** (άρθρο 2 Ν. 2556/97). Επίσης, απαλλάσσονται από την υποχρέωση να τηρούν το **«ΕΙΔΙΚΟ ΒΙΒΛΙΟ ΚΑΤΑΧΩΡΗΣΗΣ ΝΕΟΠΡΟΣΛΑΜΒΑΝΟΜΕΝΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ**» στον τόπο εργασίας των μισθωτών οι εργοδότες εκείνοι, που δεν απασχολούν προσωπικό στον τόπο της επιχείρησης τους αλλά σε άλλους χώρους εκτός αυτής (π.χ. συνεργεία καθαρισμού κλπ.). Στις περιπτώσεις αυτές, το ειδικό βιβλίο τηρείται στην έδρα ή στο γραφείο του εργοδότη, ενώ σε όλες τις άλλες περιπτώσεις, το βιβλίο αυτό τηρείται στον **τόπο εργασίας** (Υπ. Εργ. Απόφ. Φ. 21/500/62.3.98 παρ. 2β).

Όταν το **«κεντρικό»** και το **«υποκατάστημα»** μιας επιχείρησης ανήκουν στο ίδιο παράρτημα του ΙΚΑ, τότε δίνεται διαφορετικό ειδικό βιβλίο για το κεντρικό και διαφορετικό για το υποκατάστημα. Το ειδικό βιβλίο φυλάσσεται από τον υπόχρεο εργοδότη για 10 χρόνια (Απ. Υπ. Εργ. Φ. 21/500/26.3.98 άρθρο 2).

Όλες οι προσλήψεις γίνονται μέσω του γραφείου Ευρέσεως Εργασίας (Γ.Ε.Ε.), το ειδικό βιβλίο τηρείται στην εγκατάσταση (κεντρικό, υποκατάστημα κλπ.) της περιοχής που βρίσκεται ο χώρος όπου θ' απασχοληθούν οι μισθωτοί που πρόκειται να προσληφθούν. Στην αρχή, προσλαμβάνονται οι άνεργοι που υποδεικνύονται από τον εργοδότη και στη συνέχεια, οι υπόλοιποι από το Γ.Ε.Ε., με σειρά φυσικά που οι άνεργοι αυτοί είναι εγγεγραμμένοι στα οικεία «μητρώα ανέργων» (Εγκ. Υπ. Εργ. 567/71, Εγκ. ΟΑΕΔ 85359/71, Ν.Δ. 763/70). Αν ο εργοδότης προσλάβει προσωπικό χωρίς τη μεσολάβηση του ΟΑΕΔ δεν επιβάλλεται πρόστιμο, αν μέσα σε 8 μέρες συμπληρωθεί η αναγγελία πρόσληψης και υποβληθεί αυτή στον ΟΑΕΔ της περιοχής (άρθρο 1 Ν.Δ. 753/70). Ο εργοδότης όμως που δεν προσλαμβάνει προσωπικό με τη μεσολάβηση του Γ.Ε.Ε. έχει ποινικές κυρώσεις (φυλάκιση μέχρι 3 μήνες κλπ) μετά από μήνυση του προϊσταμένου του Γ.Ε.Ε. (άρθρο 5 παρ. 4 Ν.Δ. 2656/53).

Ο καθένας που επιθυμεί να εργαστεί ως μισθωτός, θα πρέπει να παρουσιαστεί στο Γραφείο Ευρέσεως Εργασίας (Γ.Ε.Ε.) αυτοπρόσωπος και να πάρει **«Κάρτα Ανεργίας»** (άρθρο 2 Ν. 2434/96, άρθρο 5 παρ. 2 Ν.Δ. 2656/53). Επίσης, αν ο **νεοπροσλαμβανόμενος** δεν έχει **ασφαλιστικό βιβλιάριο**, τότε θα πρέπει ο εργοδότης του να του πάρει ασφαλιστικό βιβλιάριο από το ΙΚΑ μετά από σχετική **αναγγελία** στο αρμόδιο υποκατάστημα του ΙΚΑ. Επειδή το ΙΚΑ έχει

μηχανοργάνωση, το ασφαλιστικό βιβλιάριο του ασφαλισμένου αντικαθίσταται από το «ΑΠΟΣΠΑΣΜΑ ΑΤΟΜΙΚΟΥ ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΟΥ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ».

Το **πρόστιμο** για τη μη καταχώρηση στο βιβλίο των νεοπροσλαμβανομένων είναι 500 ευρώ για κάθε εργαζόμενο.

Σε περίπτωση που προσλαμβάνεται **αλλοδαπός** (εκτός από χώρες της Ε.Ε.), θα πρέπει να υπάρχει σχετική **άδεια εργασίας**, που χορηγείται μέχρι ένα χρόνο περίπου από το **Υπουργείο Εργασίας** όταν πρόκειται ν' απασχοληθεί ο αλλοδαπός σε περισσότερους από έναν νομούς, ή από το **Νομόρχη** όταν πρόκειται ν' απασχοληθεί μόνο σ' ένα νομό. Επίσης, χορηγείται στον αλλοδαπό και σχετική άδεια παραμονής στην Ελλάδα. Αν δεν υπάρχει **άδεια εργασίας**, ειδικά για ορισμένο εργοδότη, η οποιαδήποτε σύμβαση εργασίας είναι **άκυρη** (άρθρο 6 Ν. 2910/01, 3013/02).

**Ειδικότερα:** Ο εργοδότης που σκοπεύει να προσλάβει **αλλοδαπό** για εργασία (εκτός αυτών που προέρχονται από άλλα κράτη – μέλη της Ε.Ε.) θα πρέπει πρώτα να υποβάλλει αίτηση (σε τρία αντίτυπα) στην Επιθεώρηση Εργασίας του τόπου που πρόκειται να απασχοληθεί ο αλλοδαπός με αίτημα την απασχόληση του αλλοδαπού στην επιχείρησή τους. Στην αίτηση αυτή αναγράφονται όλα τα στοιχεία του αλλοδαπού (ονοματεπώνυμο, διεύθυνση στο εξωτερικό, τόπος γέννησης, ημερομηνία γέννησης, υπηκοότητα, ειδικότητα, αριθμός διαβατηρίου, χώρα που εκδόθηκε το διαβατήριο καθώς και τη διάρκεια απασχόλησης του στην Ελλάδα). Μαζί με την αίτηση συνοποβάλλονται και ένα σωρό άλλα δικαιολογητικά που τα θεωρεί απαραίτητα η Επιθεώρηση Εργασίας (περισσότερες πληροφορίες για τα δικαιολογητικά αυτά μπορεί να πάρει ο λογιστής από την αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας).

**Στη συνέχεια, η Επιθεώρηση Εργασίας εγκρίνει ή δεν εγκρίνει με τη σειρά της την απασχόληση του αλλοδαπού στη συγκεκριμένη επιχείρηση.**

Ο αλλοδαπός μπορεί να πάρει και **άδεια εργασίας** από τη Νομαρχία μέχρι ένα χρόνο και εφόσον φυσικά εκπληρώνονται από τον αλλοδαπό οι φορολογικές και οι ασφαλιστικές υποχρεώσεις που ορίζει ο νόμος (Εγκ. ΙΚΑ 78/8.10.03). η άδεια εργασίας ανανεώνεται και πάλι. Μετά όμως από 2 χρόνια, η άδεια εργασίας ανανεώνεται κάθε 2 χρόνια και μετά από 10 χρόνια η άδεια εργασίας χορηγείται για διάρκεια αορίστου χρόνου (πληροφορίες για το θέμα αυτό μπορεί να πάρει ο εργοδότης από την αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας και από τα Γραφεία Εργασίας



των Ελληνικών Προξενικών Αρχών) (Ν. 2910/01, Αρ. Π. 815/97, Μ. Πρ. Αθ. 1119/00, Εγκ. Υπ. Εσωτ. – Δημ. Διοίκ. Φ. 94345/01, άρθρο 32 Ν. 3202/03, άρθρο 53 Ν. 2910/03).

Ο αλλοδαπός υποχρεούται να μεταβεί με ευθύνη του εργοδότη στην αρμόδια Διεύθυνση Υγιεινής της Νομαρχίας για να προβεί στις απαραίτητες αιματολογικές εξετάσεις. Στη συνέχεια, ο αλλοδαπός αυτός μαζί με τον εργοδότη παρουσιάζονται, μέσα σ' ένα μήνα, στην αρμόδια Αστυνομική υπηρεσία, για να γίνει η σχετική καταγραφή του αλλοδαπού.

Σε **επείγουσες περιπτώσεις** που αφορούν βλάβες μηχανημάτων κλπ. σε βιομηχανίες και μεταλλεία, προσλαμβάνεται ο αλλοδαπός και μέσα σε 48 ώρες ανακοινώνεται η πρόσληψη του στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας και ο αλλοδαπός στο διάστημα αυτό υποβάλλει αίτηση στο Κέντρο Αλλοδαπών για να του χορηγηθεί άδεια παραμονής. Οι **νεοπροσλαμβανόμενοι αλλοδαποί** καταχωρούνται αμέσως στο **«ΕΙΔΙΚΟ ΒΙΒΛΙΟ ΚΑΤΑΧΩΡΗΣΗΣ ΝΕΟΠΡΟΣΛΑΜΒΑΝΟΜΕΝΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ»**.

Σε περίπτωση που **δεν εγκρίνεται** η χορήγηση άδειας εργασίας στον αλλοδαπό, τότε αυτός είναι υποχρεωμένος να εγκαταλείψει την Ελλάδα **μέσα σε 15 ημέρες**, αλλιώς απελαύνεται. Εξαιρούνται από την παραπάνω διαδικασία των αλλοδαπών όσοι έχουν και την ελληνική ιθαγένεια, οι Έλληνες πολιτικοί πρόσφυγες, οι προερχόμενοι από άλλα κράτη – μέλη της Ε.Ε. καθώς επίσης και οι Έλληνες Πόντιοι της Σοβιετικής Ένωσης και οι Βορειοηπειρώτες (Εγγρ. Υπ. Εργ. 31729/93).

Σε περίπτωση που προσλαμβάνεται **υπήκοος άλλου κράτους – μέλους της Ε.Ε. ως μισθωτός**, απαιτείται μόνο **άδεια διαμονής** μέσα στην οποία περιλαμβάνεται και το δικαίωμα εργασίας (Αρ. Π. 397/93, Εφετ. Αθην.5048/92, Π.Δ. 499/87). Η άδεια διαμονής χορηγείται από την Υπηρεσία Αλλοδαπών της Αστυνομίας μετά από αίτηση του ενδιαφερόμενου η οποία υποβάλλεται μέσα σε 3 μήνες από την είσοδο του αλλοδαπού υπηκόου άλλου κράτους – μέλους της Ενωμένης Ευρώπης (Ε.Ε.) στην Ελλάδα. Ο εργοδότης, που πρόκειται να προσλάβει τον αλλοδαπό (υπήκοο της Ε.Ε.), υποβάλλει δήλωση – αίτηση σε 4 αντίγραφα στην Επιθεώρηση Εργασίας με συμπληρωμένα όλα τα στοιχεία του αλλοδαπού που αναφέρονται στη δήλωση.

Σε περίπτωση που προσλαμβάνεται **ανήλικος (μέχρι 18 ετών)**, απαιτείται ειδικό **βιβλιόριο εργασίας**, που χορηγείται από την αρμόδια επιθεώρηση εργασίας

και ισχύει περίπου **για ένα χρόνο**. Για την έκδοση του βιβλιαρίου εργασίας απαιτείται ιατρική πιστοποίηση ότι δεν διατρέχει κίνδυνο η υγεία του από την εργασία αυτή που πρόκειται να αναλάβει ο ανήλικος. Η πιστοποίηση αυτή γίνεται από το Ε.Σ.Υ. και το ΙΚΑ που λειτουργούν στην περιοχή της Επιθεώρησης Εργασίας της αρμόδιας για την έκδοση του βιβλιαρίου εργασίας (αποφ. Υπ. Εργ. 1390/89, Ν. 1837/89). Οι ανήλικοι, πριν απασχοληθούν σε οποιαδήποτε εργασία, θα πρέπει να έχουν παρακολουθήσει και πρόγραμμα επαγγελματικού προσανατολισμού του ΟΑΕΔ (Ν. 1837/89).

Οι ανήλικοι που δεν έχουν συμπληρώσει το **16<sup>ο</sup> έτος της ηλικίας τους** καθώς και οι ανήλικοι (μέχρι 18 ετών) που **φοιτούν** σε γυμνάσια, λύκεια ή αναγνωρισμένες επαγγελματικές σχολές επιτρέπεται ν' απασχολούνται το ανώτερο **μέχρι 6 ώρες την ημέρα** και **μέχρι 30 ώρες την εβδομάδα**. Επίσης, δικαιούνται **12 τουλάχιστον ώρες ημερήσιας συνεχούς ανάπαυσης**, μέσα στις οποίες θα πρέπει να περιλαμβάνονται οπωσδήποτε οι ώρες από 10 το βράδυ μέχρι τις 6 το πρωί (άρθρο 5 Ν. 1837/89).

Επίσης, γι' αυτούς που **φοιτούν** σε γυμνάσια, λύκεια, τεχνικές σχολές κλπ., η **ημερήσια απασχόληση** μπορεί ν' αρχίζει ή να λήγει **τουλάχιστον 2 ώρες μετά από τη λήξη ή πριν από την έναρξη των μαθημάτων** αντίστοιχα.

Οι ανήλικοι που **δεν έχουν συμπληρώσει το 15<sup>ο</sup> έτος της ηλικίας τους** απαγορεύεται να απασχολούνται σε οποιαδήποτε εργασία, εκτός από τα θέατρα και άλλες καλλιτεχνικές εκδηλώσεις (Ν. 1837/89).

Στους **ανήλικους** η ελάχιστη αμοιβή, που τους καταβάλλεται, υπολογίζεται με βάση το κατώτατο ημερομίσθιο του ανειδίκευτου εργάτη της εθνικής συλλογικής σύμβασης, το οποίο αναλογεί στις ώρες εργασίας τους.

## **Κεφάλαιο 2**

### **Μισθός / Ημερομίσθιο – Νυχτερινή εργασία.**

#### **2.1 Διακρίσεις μισθού υπαλλήλων.**

Οι υπάλληλοι αμοιβόνται με μηνιαίο μισθό. Ο μισθός διακρίνεται:

- 1) **Σε κανονικό ή νόμιμο ή βασικό μισθό:** Είναι αυτός που προκύπτει από τις συλλογικές συμβάσεις ή τις Υπουργικές αποφάσεις. Αποτελείται από το βασικό μισθό και τα διάφορα επιδόματα που προβλέπονται από τις συλλογικές συμβάσεις, όπως π.χ. οι πολυετίες, το ανθυγιεινό της εργασίας κλπ.
- 2) **Σε πραγματικό ή συμβατό ή καταβαλλόμενο μισθό:** Είναι αυτός που προκύπτει από τη συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου. Αποτελείται από τον νόμιμο μισθό, προσαυξημένο με τα οικειοθελή επιδόματα.

**Οι οικειοθελείς παροχές** που καταβάλλονται από τον εργοδότη στον μισθωτό για **μεγάλα και τακτά χρονικά διαστήματα** είναι δυνατόν να μετατραπούν σιωπηρά σε τακτικές αποδοχές, εκτός αν ο εργοδότης, κατά την έναρξη της χορήγησης τους, επιφύλαξε στον εαυτό του το δικαίωμα της διακοπής των οικειοθελών παροχών, οπότε και δεν αποτελούν μισθό (Αρ. Πάγ. 551/99, 974/98, 226/03, 374/03). **Το επίδομα κατοικίας**, που καταβάλλεται **έκτακτα** ο εργοδότης στους μισθωτούς της επιχείρησης του και μόνο όταν τους απασχολεί μακριά από τον τόπο της μόνιμης κατοικίας τους, **δεν θεωρείται μισθός** (Αρ. Πάγ. 1297/83 τμ. Β'). Επίσης, δεν θεωρείται μισθός, η **παροχή κατοικίας στα εργοτάξια** ούτε και η δωρεάν σίτιση που παρέχεται μέσα στα εργοτάξια αυτά.

Επίσης, τα **οδοπορικά έξοδα**, που δεν καταβάλλονται σε περίπτωση ασθένειας ή άδειας (Αρ. Πάγ. 167/79), καθώς επίσης και οι παροχές που καταβάλλονται για λόγους ασφαλείας και υγιεινής των εργαζομένων, **δεν αποτελούν μισθό** (Αρ. Π. 364/95).

- 3) **Τα φιλοδωρήματα**, που καταβάλλονται από τους πελάτες στους **σερβιτόρους κλπ, θεωρείται μισθός**, όταν είναι τακτικά και η είσπραξη τους θεωρείται βέβαια και εφόσον φυσικά συμφωνήθηκε ο τρόπος και η είσπραξη τους θεωρείται βέβαια εργαζομένου (Αρ. Π.

177/01, Εγγρ. Υπ. Εργ. 1985/80), ενώ όταν εισπράττονται χωρίς τη συγκατάθεση του εργοδότη δεν είναι μισθός (Αρ. Π. 13/92).

### **2.1.1 Τρόπος υπολογισμού του μηνιαίου μισθού.**

1) Άσχετα με το πόσες εργάσιμες μέρες έχει ο κάθε μήνας, θα θεωρείται πάντοτε ότι οι εργάσιμες μέρες του εκάστοτε μήνα είναι 25 (άρθρο 18 παρ. 1<sup>α</sup> του Κανονισμού ΙΚΑ).

2) Σε περίπτωση που δεν εργάσθηκε ο υπάλληλος μια μέρα, τότε ο μισθός του μήνα αυτού θα είναι:

***Πραγμ. Μισθός / 25 μέρες x 24 μέρες = α ευρώ μισθός για το μήνα που απουσίαζε μια εργάσιμη μέρα.***

3) Σε περίπτωση που εργάσθηκε μια Κυριακή, τότε ο μισθός του μήνα αυτού θα είναι:

***Πραγματικός μισθός x 26 μέρες / 25 μέρες = β ευρώ μισθός για το μήνα που εργάσθηκε επί πλέον και μια Κυριακή.*** Φυσικά η Κυριακάτικη αμοιβή θα έχει και την προσαύξηση 75%, υπολογιζόμενη πάνω στο νόμιμο μισθό.

***Η προσαύξηση του 75%***, λόγω απασχόλησης τις Κυριακές ή τις νόμιμες αργίες, υπολογίζεται πάντοτε ***σε όλες τις ώρες*** (κανονικές, νυκτερινές, υπερωρίες κλπ.) που απασχολείται ο εργαζόμενος τις μέρες αυτές (Εγγρ. Υπ. Εργ. 972/86).

4) Σε περίπτωση που ο εργαζόμενος την Κυριακή ή τη νόμιμη αργία απασχολείται ***και υπερωριακά***, τότε, για τις επί πλέον αυτές ώρες, ***δικαιούται*** και πρόσθετη αμοιβή ***για υπερωριακή εργασία.***

***Η προσαύξηση της υπερωριακής εργασίας*** που είναι 50% ή 75% ανάλογα, υπολογίζεται πάνω στο ωρομίσθιο που έχει προηγουμένως προσαυξηθεί και ***με την προσαύξηση του 75% λόγω Κυριακής.***

5) Σε περίπτωση που ένας εργαζόμενος απασχολείται ***υπερωριακά κατά την νύχτα***, τότε, η προσαύξηση της υπερωρίας υπολογίζεται επί ωρομισθίου το οποίο προηγουμένως έχει ***προσαυξηθεί κατά 25% λόγω νύκτας***, ενώ αν απασχολείται ***υπερωριακά κατά τις νυκτερινές ώρες Κυριακής ή αργίας***, τότε η ***προσαύξηση της υπερωριακής εργασίας*** υπολογίζεται επί ωρομισθίου το οποίο προηγουμένως θα έχει

**προσαυξηθεί και με τις δυο προσαυξήσεις (25%+75%=100%)**  
(Εγγρ. Υπ. Εργ. 972/86).

- 6) Σε περίπτωση π.χ. που ο υπάλληλος δεν εργάστηκε **5 ώρες** και η επιχείρηση θέλει να μειώσει το μισθό του για τις μη εργάσιμες 5 ώρες, τότε θα κάνει τους παρακάτω υπολογισμούς:

**Πραγματικός μισθός / 25 ημερομίσθια** = α ευρώ = πραγματικό ημερομίσθιο,

α x 6 ημέρες = β ευρώ = εβδομαδιαίος μισθός,

β / 40 ώρες = γ ευρώ = πραγματική αμοιβή για κάθε ώρα εργασίας,

γ x 5 ώρες = δ ευρώ, ποσό, που θα μειωθεί ο μηνιαίος μισθός. Δηλαδή

**πραγματικός μισθός - δ = ε ευρώ** = μηνιαίες αποδοχές του υπαλλήλου για το μήνα αυτό (Εγγρ. Υπ. Εργ. 972/86). Αν οι συμβατικές (πραγματικές) ώρες εργασίας ήταν λιγότερες από 40 (π.χ. **38 ώρες**), τότε η αμοιβή ανά ώρα εργασίας θα ήταν:

**β** πραγματικός μισθός

---


$$\frac{\beta}{38 \text{ (ώρες εργασίας)}} = \gamma \text{ ευρώ} = \text{πραγματική αμοιβή για κάθε ώρα εργασίας κλπ.}$$

## 2.2 Διακρίσεις ημερομίσθιου εργατοτεχνιτών.

Οι εργατοτεχνίτες αμοιβονται με ημερομίσθιο. Το ημερομίσθιο διακρίνεται:

- 1) **Σε κανονικό ή νόμιμο ή βασικό ημερομίσθιο:** Είναι αυτό που προκύπτει βάσει των συλλογικών συμβάσεων κλπ., όπου συμπεριλαμβάνονται και τα κάθε είδους επιδόματα (όπως π.χ. της πολυετίας, της ανθυγιεινής εργασίας κλπ.).
- 2) **Σε πραγματικό ή συμβατικό ή καταβαλλόμενο ημερομίσθιο:** Είναι αυτό που προκύπτει από τη συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργατοτεχνίτη. (Φυσικά, νοείται, ότι το πραγματικό ημερομίσθιο είναι πάντοτε ίσο ή μεγαλύτερο από το νόμιμο).

### 2.2.1 Τρόπος υπολογισμού τη ημερομισθίου.

- 1) Ο εργατοτεχνίτης αμείβεται, φυσικά, για τις ημέρες μόνο που εργάζεται.
- 2) Σε περίπτωση που εργάζεται Κυριακή, τότε για την Κυριακάτικη εργασία του θα αμοιφθεί με το πραγματικό ημερομίσθιο **προσαυξανόμενο με 75%** πάνω στο νόμιμο ημερομίσθιο.
- 3) Σε περίπτωση π.χ. που ο εργατοτεχνίτης **δεν εργάσθηκε για 5 ώρες** και η επιχείρηση θέλει να μειώσει το ημερομίσθιο του κατά τις μη εργάσιμες ώρες, τότε θα προβεί στους εξής υπολογισμούς:

**Πραγματικό ημερομίσθιο x 6 μέρες = β ευρώ** = πραγματικός εβδομαδιαίος μισθός.

**β / 40 ώρες = γ ευρώ** = πραγματική αμοιβή για κάθε ώρα εργασίας.

**γ x 5 ώρες = δ ευρώ** = ποσό που θα μειωθεί το πραγματικό ημερομίσθιο, δηλαδή **πραγματικό ημερομίσθιο - δ = ε ευρώ** = αποδοχές του εργατοτεχνίτη για τη μέρα αυτή. Αν οι πραγματικές (συμβατικές) ώρας εργασίας ήταν π.χ. **38 ώρες** (αντί 40 ώρες) τότε η πραγματική αμοιβή ανά ώρα εργασίας θα υπολογιζόταν ως εξής:

**β** πραγματικός μισθός

$$\frac{\text{β πραγματικός μισθός}}{\text{38 (ώρες εργασίας)}} = \text{γ ευρώ} = \text{πραγματική αμοιβή για κάθε ώρα εργασίας κλπ.}$$

Ο παραπάνω υπολογισμός προσδιορισμού του μηνιαίου ή του ημερομισθίου ισχύει τόσο γι' αυτούς που απασχολούνται **6 ημέρες την εβδομάδα** όσο και γι' αυτούς που απασχολούνται **5 ημέρες την εβδομάδα**. Για τον υπολογισμό του **μηνιαίου μισθού του μισθωτού που αμείβεται με ημερομίσθιο**, πολλαπλασιάζεται το ποσό του ημερομισθίου με τον αριθμό των εργάσιμων ημερών του αντίστοιχου μήνα (Αρ. Π. 167/96 τμ. Β). Όταν ο **εργατοτεχνίτης** π.χ. με ημερομίσθιο 30 ευρώ **αμείβεται με μισθό**, τότε ο ημερήσιος μισθός υπολογίζεται ως εξής (Αρ. Π. 167/96):

36 x 26 ημέρες = 780 ευρώ → 780/25 ημέρες = **31,20 ευρώ = ημερήσιος μισθός.**

### 2.3 Νυχτερινή απασχόληση μισθωτού.

Οι υπάλληλοι ή οι εργάτες άσχετα αν η απασχόληση τους είναι συνεχής ή έκτακτη, όταν προσφέρουν την εργασία τους κατά τις νυχτερινές ώρες, δηλαδή κατά το χρονικό διάστημα από **10<sup>η</sup> μ.μ. (βραδινής) μέχρι 6<sup>η</sup> π.μ. (πρωινής)**, ή όταν ένα μέρος της προσφερόμενης εργασίας τους παρέχεται στο παραπάνω χρονικό διάστημα, τότε οι **κανονικές (νόμιμες)** αποδοχές (και όχι **οι πραγματικές** αποδοχές που καταβλήθηκαν) των ωρών αυτών θα προσαυξάνονται κατά 25% (έγγραφ. 887/80, 1198/80, 1331/83 Υπουργ. Εργασίας).

Όταν όμως η νυχτερινή εργασία **συμπέσει με ημέρα Κυριακή ή εξαιρεσιμη εορτή**, τότε καταβάλλονται οι προσαυξήσεις του 25% της νυχτερινής εργασίας και του 75% της Κυριακής πάνω στις αντίστοιχες **νόμιμες** αποδοχές (Υπ. Εργ. 670/82). Επί πλέον καταβάλλεται και η **προσαύξηση της υπερωρίας** (50% ή 75%, ανάλογα) αλλά πάνω όμως στις αντίστοιχες **πραγματικές αποδοχές** των ωρών αυτών, που θα έχουν προσαυξηθεί προηγουμένα με τις δυο προσαυξήσεις νυχτερινής εργασίας και Κυριακής (25% + 75% = 100%) (Υπ. Εργ. 972/86).

Η **νυχτερινή εργασία**, κατά μέσο όρο, σε εβδομαδιαία βάση, δεν πρέπει να υπερβαίνει ανά 24ωρο τις 8 ώρες (άρθρο 8 Π. Δ. 88/99). Ο εργαζόμενος για ν' απασχοληθεί σε ώρες νύκτας εξετάζεται πρώτα από γιατρό και αν υπάρχει πρόβλημα υγείας, λόγω νυχτερινής απασχόλησης ο εργαζόμενος μετατίθεται σε ημερήσια θέση εργασίας (Π. Δ. 88/99). Η επιχείρηση που επιθυμεί να απασχολήσει εργαζόμενους τη νύκτα, θα πρέπει πρώτα να ενημερώσει και την Επιθεώρηση Εργασίας.

#### **Παράδειγμα υπολογισμού αμοιβής νυχτερινής εργασίας, Κυριακής και υπερωριακής απασχόλησης.**

Ένας εργατοτεχνίτης με πραγματικό ημερομίσθιο 70 ευρώ και με νόμιμο ημερομίσθιο 50 ευρώ εργάστηκε επί πλέον μια Κυριακή, όλο το συμβατικό ωράριο, από τα οποία οι 4 ώρες ήταν συγχρόνως και νυχτερινές ώρες. Την ίδια μέρα εργάστηκε επιπλέον ακόμα 2 ώρες, δηλαδή προσέφερε 2 ώρες νόμιμη υπερωριακή εργασία που δεν ήταν νυχτερινή (προσαύξηση υπερωρίας έστω 50%).

**Ζητείται:** Να προσδιοριστεί η συνολική αμοιβή της Κυριακής που δικαιούται ο εργατοτεχνίτης αυτός.

**Λύση**

|  |             |
|--|-------------|
| Νόμιμο ωρομίσθιο: $50 \times 6$ ημέρες = $300 / 40$ ώρες = 7,50 ευρώ   |             |
| Πραγματικό ωρομίσθιο: $70 \times 6$ ημέρες = $420 / 40$ ώρες = 10,50 ευρώ  |             |
| Κανονική αμοιβή Κυριακής   | 70,00 ευρώ  |
| Προσαύξηση αμοιβής λόγω Κυριακής<br>( $50 \times 75\% = 37,50$ ευρώ)   | 37,50 ευρώ  |
| Υπερωριακή απασχόληση<br>( $10,50 \times 2$ ώρες = 21 ευρώ)  | 21,00 ευρώ  |
| Προσαύξηση της υπερωρίας λόγω Κυριακής<br>( $7,50 \times 2$ ώρες = 15 $\rightarrow$ $15 \times 75\% = 11,25$ ευρώ) | 11,25 ευρώ  |
| Προσαύξηση λόγω υπερωρίας (των δυο ωρών)<br>( $21 + 11,25 = 32,25 \rightarrow 32,25 \times 50\% = 16,13$ ευρώ)     | 16,13 ευρώ  |
| Προσαύξηση λόγω νυχτερινής εργασίας<br>( $7,5 \times 4$ ώρες = 30 $\rightarrow$ $30 \times 25\% = 7,50$ ευρώ)      | 7,50 ευρώ   |
| Συνολική Αμοιβή Εργασίας Κυριακής  | 163,38 ευρώ |

Σε περίπτωση που οι πραγματικές αποδοχές που καταβάλλονται στο μισθωτό είναι μεγαλύτερες από τις νόμιμες, τότε ο εργοδότης δεν είναι υποχρεωμένος να καταβάλλει την νυχτερινή προσαύξηση του 25% ή την προσαύξηση του 75% της Κυριακής και της εξαιρεσίμης γιορτής (Εφετ. Αθην. 2197/00). Αν, φυσικά, οι πραγματικές αποδοχές είναι μεγαλύτερες σε ποσοστό μικρότερο από εκείνο του 25% και του 75%, τότε είναι υποχρεωμένος να δώσει στην μισθωτό σαν προσαύξηση, τη διαφορά μέχρι το 25% της νυχτερινής απασχόλησης και το 75% της Κυριακής ή εξαιρεσίμης γιορτής (Αρ. Π. 265/99, τμ. Β). αυτό συμβαίνει, φυσικά, **αν γίνει συμφωνία στην αρχή και αναφέρεται στην αντίστοιχη σύμβαση εργασίας** (Αρ. Πάγος 472/80, 930/90, 1461/80, 1461/80, Εφετ. Θεσ/νίκης 2519/89). Διαφορετικά, απαγορεύεται να δηλώσει ο επιχειρηματίας εκ των υστέρων, ότι μέσα στον αυξημένο μισθό ή ημερομίσθιο που καταβάλλεται στον μισθωτό, συμπεριλαμβάνεται και η προσαύξηση του 25% της νυχτερινής εργασίας και του 75% της Κυριακής και εξαιρεσίμης γιορτής.

**Νόμιμες αποδοχές** θεωρούνται εκείνες που διαμορφώνονται από την αντίστοιχη συλλογική σύμβαση, συμπεριλαμβανομένων φυσικά σ' αυτήν και των ποσών που προέρχονται από διάφορα επίδοματα ανθυγιεινής εργασίας, πολυετίας, οικογενειακών βαρών κλπ.



**Πραγματικές αποδοχές** θεωρούνται αυτές που πράγματι καταβάλλονται στον απασχολούμενο μισθωτό και οι οποίες μπορεί να είναι ίσες ή και μεγαλύτερες (ποτέ όμως μικρότερες) από τις νόμιμες αποδοχές.

Για του **ανήλικους απαγορεύεται η νυχτερινή εργασία** σε οποιοδήποτε είδος εργασίας δημόσιας ή ιδιωτικής επιχείρησης, εκτός αν η επιχείρηση είναι οικογενειακής φύσης και απασχολούνται μόνο τα μέλη της οικογένειας ή εκτός αν οι ανάγκες της επαγγελματικής κατάρτισης του ανήλικου το απαιτούν (Ι.Χ. 4215/61, Υπ. Εργ. 23 2607/71) ή εκτός αν ανήκουν σε εξαιρούμενη επιχείρηση. Δεν απαγορεύεται η νυκτερινή απασχόληση στις γυναίκες (ΔΣΕ 89/93). Την προσαύξηση της νύκτας τη δικαιούνται και όσοι απασχολούνται με **άκυρη σύμβαση**.

**Εξαιρούνται από την προσαύξηση του 25% της νυχτερινής εργασίας** και επομένως δεν την δικαιούνται οι παρακάτω κατηγορίας μισθωτών:

1. Οι **υπηρέτες**, οι **μάγειροι** κλπ. που εργάζονται στο σπίτι του εργοδότη (Αρ. Πάγ. 644/83).
2. Αυτοί που έχουν θέση **εποπτείας ή διεύθυνσης** (Αρ. Πάγ. 230/85 τμ. Β, 597/80 τμ. Δ).
3. Όσοι εργάζονται **αποκλειστικά τις νυχτερινές ώρες** και εφόσον φυσικά οι αποδοχές τους είναι μεγαλύτερες από τις νόμιμες τουλάχιστον κατά 25% διαφορετικά δικαιούνται την νυκτερινή προσαύξηση ή το μέρος της νυκτερινής προσαύξησης, μέχρις ότου οι **πραγματικές** αποδοχές ξεπεράσουν τις **νόμιμες** κατά 25%, που είναι η νυκτερινή προσαύξηση (Υπ. Εργ. 1331/83).
4. Όταν πρόκειται για συμβάσεις **«απλής ετοιμότητας προς εργασία»** (Αρ. Π. 1127/84).

### **Κεφάλαιο 3**

#### **Ωράριο εργασίας – Εργασία την Κυριακή – Υπερωριακή απασχόληση/ Αμοιβή.**

##### **3.1 Ωράριο εργασίας.**

Όταν λέμε «**ωράριο εργασίας**» εννοούμε το χρονικό εκείνο διάστημα, μέσα στο οποίο ο μισθωτός προσφέρει την εργασία του ημερήσια ή εβδομαδιαία στον εργοδότη του. Στον χρόνο αυτό της εργασίας, δεν συμπεριλαμβάνεται ούτε ο **χρόνος μετάβασης του στην εργασία**, έστω και αν η μετάβαση γίνεται με μεταφορικά μέσα της ίδιας της επιχείρησης (Αρ. Πάγ. 255/77), ούτε ο χρόνος **για κτύπημα της κάρτας, για πλύσιμο, για αλλαγή ενδυμασίας** ή για άλλης μορφής προετοιμασία του μισθωτού, αλλά ούτε για τα διάφορα **διαλείμματα για ανάπαυση και για τα γεύματα** (Υπ. Εργ. 656/83, Ν. 1788/88), ούτε ακόμα για διακοπή **για το πρόγευμα** που δεν υπερβαίνει ποτέ τη μισή ώρα (Αρ. Πάγ. 886/80, άρθρο 6 Ν.Δ. 3788/87). Με το Π.Δ. 88/99 καθιερώθηκε σε γενικό επίπεδο, η υποχρέωση του εργοδότη να χορηγεί **διάλειμμα τουλάχιστον 15 λεπτά της ώρας**, όταν ο χρόνος της ημερήσιας εργασίας υπερβαίνει τις 6 ώρες. Τα 15 αυτά λεπτά δεν χορηγούνται ούτε κατά την έναρξη ούτε κατά τη λήξη της εργασίας (δηλαδή, ούτε να έρχονται 15 λεπτά αργότερα ούτε και να αποχωρούν 15 λεπτά νωρίτερα), αλλά κατά τη διάρκεια των ωρών εργασίας. Στο χρόνο όμως της εργασίας συμπεριλαμβάνεται ο χρόνος που χρειάζεται για να συμμαζευτούν τα εργαλεία και να πάρουν οδηγίες οι εργαζόμενοι από τους προϊσταμένους τους (Αρ. Π. 255/77, 799/89).

### 3.1.1 Διακρίσεις ωραρίου.

Το ωράριο διακρίνεται:

*A) σε νόμιμο* ωράριο που ορίζεται από το άρθρο 4 του Ν. 2874/00. Αυτό είναι μέχρι 8 ώρες την ημέρα και μέχρι **43 ώρες την εβδομάδα** (από 1.4.2001 και μετά).

*B) σε συμβατικό* ωράριο που καθορίζεται από τις συλλογικές ή τις ατομικές συμβάσεις και είναι πάντοτε μικρότερο από το νόμιμο. Σήμερα το συμβατικό ωράριο είναι **40 ώρες την εβδομάδα**.

□ ο εργοδότης έχει το δικαίωμα να απασχολεί τους μισθωτούς και οι μισθωτοί έχουν αντίστοιχα την υποχρέωση να παρέχουν την εργασία τους για **3 ακόμα ώρες** πέραν από το συμβατικό ωράριο που είναι σήμερα 40 ώρες την εβδομάδα (δηλαδή 41<sup>η</sup>, 42<sup>η</sup> και 43<sup>η</sup> ώρα ανά εβδομάδα) που ονομάζεται ιδιόρρυθμη υπερωριακή απασχόληση (άρθρο 4 παρ. 2 Ν. 2874/00). Οι μισθωτοί, που απασχολούνται υπερωριακά, αμοιβονται για τις 3 ώρες της ιδιόρρυθμης υπερωριακής απασχόλησης (41<sup>η</sup>, 42<sup>η</sup> και 43<sup>η</sup> ώρα) της εβδομάδας καθώς και για τις νόμιμες ώρες υπερωριακής απασχόλησης μέχρι να συμπληρωθούν συνολικά (από νόμιμες υπερωρίες) **120 ώρες** ετησίως, με αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 50% (άρθρο 4 Ν. 2874/00, Εγκ. 80018/22.3.001 Υπ. Εργ.). Για την υπερωριακή απασχόληση του μισθωτού πάνω από 120 ώρες η προσαύξηση είναι 75%.

Ο εργοδότης έχει δικαίωμα να καθορίζει τις ώρες, που θ' απασχολούνται οι εργαζόμενοι στην επιχείρηση του και όποιος από αυτούς αρνηθεί απολύεται χωρίς αποζημίωση (Εφετ. Θεσ/νίκης 1873/89).

**Το ανώτατο όριο της ημερήσιας εργασίας σε 6ήμερη απασχόληση είναι οι 8 ώρες** με μόνο περιορισμό των υπαλλήλων γραφείων των Ανώνυμων Εμπορικών Εταιρειών (εκτός των βιομηχανικών) που έχουν νόμιμο ωράριο εργασίας μέχρι **7 ώρες την ημέρα** (Αρ. Πάγ. 1325/74), δηλαδή εβδομαδιαίως **42 ώρες αντί 43ωρών**.

Στις 7 ώρες υπάγονται και οι υπάλληλοι των εμπορικών τμημάτων των βιομηχανικών επιχειρήσεων, όχι όμως και των εμπορικών καταστημάτων πωλήσεων των επιχειρήσεων αυτών (Αρ. Πάγ. 242/80). Σ' αυτές όμως τις περιπτώσεις μόνο **οι 2 ώρες** (42 - 40 = 2 ώρες) θεωρούνται **ιδιόρρυθμη υπερωρία** και αμοιβονται με

προσαυξημένο το καθένα από τα ωρομίσθια αυτά κατά 50%, ενώ η απασχόληση **πάνω από τις 42 ώρες** θεωρείται **υπερωρία** που παίρνει τη νόμιμη (50%) ή την παράνομη (150%), ανάλογα, προσαύξηση της υπερωρίας (Αρ. Π. 828/01 τμ. Β). το υπαλληλικό προσωπικό των βιομηχανικών και βιοτεχνικών Ανώνυμων Εταιρειών καθώς και οι υπάλληλοι Γραφείων (πλην των Α.Ε.) απασχολούνται **8 ώρες την ημέρα**. Δηλαδή, οι λογιστές, οι βοηθοί λογιστές, οι γραμματείς καθώς επίσης και οι αποθηκάριοι και άλλοι υπάλληλοι που ασχολούνται με την αποθήκευση και την διακίνηση των παραγμένων προϊόντων, έχουν απασχόληση **8 ώρες την ημέρα** (Αρ. Π. 1292/84). Αντίθετα, οι υπάλληλοι που ασχολούνται στα καταστήματα πώλησης των Βιομηχανικών Ανώνυμων Εταιρειών ακολουθούν το ωράριο των εμπορικών καταστημάτων, ενώ όπως προαναφέρθηκε, οι απασχολούμενοι στα εμπορικά τμήματα των βιομηχανικών Ανώνυμων Εταιρειών απασχολούνται **μέχρι 7 ώρες την ημέρα** (Αρ. Π. 521/84).

Το ωράριο των εμπορικών καταστημάτων είναι σήμερα ελεύθερο από Δευτέρα μέχρι και το Σάββατο και καθορίζεται από τους καταστηματάρχες ποιες ημέρες και ώρες επιθυμούν αυτοί να κρατήσουν ανοιχτά τα καταστήματά τους. Οι εργαζόμενοι φυσικά, στα καταστήματα αυτά έχουν **5νθήμερο εργασίας και 40 ώρες εβδομαδιαία απασχόληση**, σύμφωνα πάντα με άλλες διατάξεις του νόμου οι οποίες ρυθμίζουν τις ημέρες ανάπαυσης. Αν τα καταστήματα λειτουργούν με διακεκομμένο ωράριο, τότε η **μεσημβρινή διακοπή** για γεύμα θα πρέπει να είναι μέχρι **3 ώρες** το καλοκαίρι και μέχρι **2 ώρες** το χειμώνα (Εγγρ. Υπ. Εργ. 668/83, άρθρο 42 παρ. 6 Ν. 1892/90). Για τις επιχειρήσεις με **πενθήμερο απασχόλησης** το νόμιμο ωράριο είναι μέχρι **9 ώρες την ημέρα** και μέχρι **43 ώρες την εβδομάδα**, από τις οποίες οι 3 ώρες ( $43 - 40 = 3$  ώρες) αμοιβονται ως **«ιδιόρρυθμη υπερωρία»** με προσαύξηση 50%.

Σε ορισμένες κατηγορίες μισθωτών, λόγω ειδικών συμφωνιών ή λόγω ειδικών συλλογικών συμβάσεων, ισχύουν σήμερα συμβατικά ωράρια εργασίας **μικρότερα από 40 ώρες** την εβδομάδα (π.χ. οι ώρες των υπαλλήλων του δημοσίου είναι 37,5 ώρες την εβδομάδα κλπ.). Οι ώρες μεταξύ του ανώτατου συμβατικού ωραρίου των 40 ωρών και του καθαρά (μειωμένου) συμβατικού ωραρίου π.χ. των 37,5 ωρών, χαρακτηρίζονται ως **απλή πρόσθετη εργασία** και αμείβονται με απλό ωρομίσθιο, **χωρίς καμιά προσαύξηση** (Αρ. Π. 1188/90). Οι ώρες όμως μεταξύ του νόμιμου ωραρίου εργασίας των 43 ωρών εβδομαδιαία και του ανώτατου

συμβατικού εβδομαδιαίου ωραρίου των 40 ωρών χαρακτηρίζονται σαν *ιδιόρρυθμη υπερωριακή απασχόληση* και αμείβονται με το πραγματικό ωρομίσθιο (όχι με το νόμιμο) **προσαυξημένο με 50%** (Εγγρ. Υπ. Εργ. 10766/90, άρθρο 4 παρ. 2 Ν. 2874/00).

Η απασχόληση που είναι πάνω από 43 ώρες εβδομαδιαία ή πάνω από 8 ώρες την ημέρα, θεωρείται **υπερωριακή** και προσαυξάνεται με 50% μέχρι να συμπληρωθούν συνολικά (χωρίς τις ιδιόρρυθμες υπερωρίες) ετησίως οι 120 ώρες. Οι νόμιμες υπερωρίες πάνω από 120 ώρες ετησίως προσαυξάνονται με ποσοστό 75% (Αρ. Π. 353/95, 1017/95, άρθρο 4 παρ. 4 Ν. 2874/00, άρθρο 1 Ν. 435/76).

Για όσους απασχολούνται 5 ημέρες την εβδομάδα (**πενθήμερο**), η **ιδιόρρυθμη υπερωριακή απασχόληση** μπορεί να φτάσει μέχρι τις **3 ώρες την εβδομάδα** ( $43 - 40 = 3$  ώρες), ενώ η εργασία πάνω από τις 43 ώρες την εβδομάδα (ή 9 ώρες την ημέρα) θεωρείται **υπερωρία**. Η **3ωρη** ιδιόρρυθμη υπερωριακή εργασία (41<sup>η</sup>, 42<sup>η</sup> και 43<sup>η</sup> ώρα) κατανέμεται και πραγματοποιείται μέσα στην 6<sup>η</sup> μέρα που έχει καθιερωθεί ως αργία (Εγγρ. Υπ. Εργ. 1615/95).

Σε περίπτωση που οι **ώρες της «ιδιόρρυθμης υπερωρίας»** είναι συγχρόνως και ώρες **νυκτερινής απασχόλησης ή ακόμα και απασχόλησης Κυριακής**, τότε προσαυξάνονται πρώτα οι αμοιβές των ωρών αυτών με το 25% της νυκτερινής απασχόλησης και με το 75% της Κυριακάτικης απασχόλησης και στο σύνολο της αμοιβής (ωρομίσθιο + 25% νυκτερινής + 75% Κυριακής) υπολογίζεται η προσαύξηση του 50% της *ιδιόρρυθμης υπερωρίας* (Αρ. Π. 575/98 τμ. Β).

Σε περίπτωση **6ημέρου απασχόλησης** που η ημερήσια απασχόληση είναι πάνω από 8 ώρες ή η εβδομαδιαία απασχόληση πάνω από 43 ώρες, οι επιπλέον αυτές ώρες θεωρούνται **υπερωρίες** και προσαυξάνονται με το ποσοστό 50% και για τις ετήσιες υπερωρίες από 121 ώρες και πάνω με το ποσοστό προσαύξεσης 75%.

### 3.2 5νθήμερο εβδομαδιαίας εργασίας.

Με την εφαρμογή της εβδομαδιαίας εργασίας των 5 εργάσιμων ημερών οι μισθωτοί (εργάτες και υπάλληλοι) εργάζονται 5 ημέρες αντί 6 ημέρες την εβδομάδα και αναπαύονται συνήθως το Σάββατο και την Κυριακή ή την Κυριακή και τη Δευτέρα (Υπ. Εργ. 1850/83).

Δηλαδή οι μισθωτοί **εργάζονται 5 μέρες ενώ στο ΙΚΑ πιάνονται για α6 ημέρες** (Εγρ. ΙΚΑ 90/69). Αυτό γίνεται, γιατί απλούστατα το ωράριο εργασίας του Σαββάτου ή της άλλης μέρας που δεν εργάζονται, κατανέμεται στις υπόλοιπες 5 μέρες της εβδομάδας και αυξάνεται μ' αυτόν τον τρόπο, ανάλογα, η ημερήσια εργασία των 5 ημερών.

Έτσι, γι' αυτούς που έχουν συμβατικό ωράριο **40 ωρών τη βδομάδα**, μπορούν να απασχολούνται **9 ώρες την ημέρα** και συνολικά μέχρι 43 ώρες την εβδομάδα, που θα πληρώνονται για τις **40 ώρες** κανονικά και για τις **3 επιπλέον ώρες** (40 – 43) με την **προσαύξηση της ιδιόρρυθμης υπερωρίας** που είναι **50%**. Από τις 43 ώρες και πάνω, δηλαδή 44, 45, 46, 47 κλπ., θα αμείβονται με την προσαύξηση της νόμιμης υπερωρίας που είναι επίσης 50% μέχρι τις 120 ώρες ετησίως (συνολικά μόνο από νόμιμες και όχι από ιδιόρρυθμες υπερωρίες, άρθρο 4 παρ. 4 Ν. 2874/00). Για την ιδιόρρυθμη υπερωριακή απασχόληση των 3 ωρών (41<sup>η</sup>, 42<sup>η</sup> και 43<sup>η</sup>) δεν χρειάζεται άδεια από την Επιθεώρηση Εργασίας, αλλά θεωρείται δικαίωμα του εργοδότη και αντίστοιχα υποχρέωση του μισθωτού (άρθρο 4 παρ. 2 Ν. 2874/00). Οι ώρες αυτές της ιδιόρρυθμης υπερωρίας (41<sup>η</sup>, 42<sup>η</sup> και 43<sup>η</sup>) μπορούν να κατανεμηθούν και να πραγματοποιηθούν μέσα στο 5νθήμερο, ανάλογα με τις ανάγκες της επιχείρησης και ποτέ μέσα στην 6<sup>η</sup> μέρα της εβδομάδας που θεωρείται για την επιχείρηση αργία (Εγγρ. Υπ. Εργ. 1615/95). Πάντως, **οι 3 ώρες** της ιδιόρρυθμης υπερωριακής απασχόλησης (δηλαδή η 41<sup>η</sup>, 42<sup>η</sup> και η 43<sup>η</sup> ώρα) μπορούν να κατανεμηθούν για κάθε μια από τις 3 (από τις 5) εργάσιμες ημέρες της εβδομάδας και μια ώρα ιδιόρρυθμης υπερωρίας (όχι παραπάνω ώρες ιδιόρρυθμης υπερωρίας ανά ημέρα) μέχρι να συμπληρωθούν οι 3 ώρες συνολικά ανά εβδομάδα, οπότε δεν θα υπάρχουν ώρες που θα επιβαρύνονται με την προσαύξηση της υπερωρίας.

Αν, σε μια συγκεκριμένη μέρα της **πενθήμερης βδομάδας** απασχολήθηκε κάποιος μισθωτός **10 ώρες** ενώ συνολικά μέσα στην ίδια βδομάδα απασχολήθηκε

μόνο **40 ώρες** (δηλαδή όσες ώρες έπρεπε κανονικά ν' απασχοληθεί), τότε η **(1) επί πλέον ώρα** της ημέρας αυτής (10 ώρες – 9 ώρες) θεωρείται **υπερωρία** και καταβάλλεται στον εργαζόμενο προσαυξημένη με το νόμο ποσοστό προσαύξησης της υπερωρίας. Πάντως, **οι 3 ώρες** υπερωριακής εργασίας (δηλαδή η 46<sup>η</sup>, 47<sup>η</sup> και 48<sup>η</sup> ώρα) μπορούν να κατανεμηθούν για κάθε μια από τις 3 (από τις 5) εργάσιμες ημέρες της εβδομάδας και μια ώρα υπερεργασίας (όχι παραπάνω ώρες υπερεργασίας ανά ημέρα), οπότε δεν θα υπάρχει ώρα που να επιβαρύνεται με την προσαύξηση της υπερωρίας 50%.

Σε περίπτωση που ένας εργαζόμενος δεν μπόρεσε να εργαστεί και στις 5 μέρες της εβδομάδας, αλλά εργάστηκε μόνο 3 ή 4 μέρες από **9** ώρες ημερησίως, δεν υπάρχει υπέρβαση του εβδομαδιαίου ωραρίου και κατά συνέπεια θα του καταβληθούν για κάθε μέρα εργασίας του τόσα **ωρομίσθια** όσες είναι οι ώρες που έχει εργαστεί (εφ' όσον εργάστηκε 9 ώρες θα του καταβληθούν 9 ωρομίσθια κλπ) (Υπ. Εργ. Εγγρ. 128118/86).

### **3.2.1 Απασχόληση κατά το Σάββατο σε επιχειρήσεις που έχουν 5νθήμερο.**

Αν σε κάποια επιχείρηση απασχοληθεί έκτατα το προσωπικό (εργάτες και υπάλληλοι τη μέρα **Σάββατο**, δηλαδή 6<sup>η</sup> συνεχή μέρα της βδομάδας (ενώ η επιχείρηση έχει πενθήμερο), τότε παρατηρούνται τα εξής: (Υπ. Εργ. 740/79, 287/84, 1615/95, Αρ. Π. 967/98, 1181/00, 1207/02, 679/01, Εφ. Θεσ/νίκης 732/03).

**Μέχρι να συμπληρωθούν οι 40 ώρες εβδομαδιαία**, συμπεριλαμβανομένης και της απασχόλησης αυτής του Σαββάτου, **θεωρείται κανονική η απασχόληση** και χωρίς καμία προσαύξηση της αμοιβής για την απασχόληση του Σαββάτου. Στη συνέχεια, **μέχρι να συμπληρωθούν 43 ώρες συνολικά** της εβδομάδας (με την έκτατη αυτή εξαήμερη απασχόληση) και εφόσον η απασχόληση είναι για χρονικό διάστημα μικρότερο από το νόμιμο ημερήσιο ωράριο εργασίας, **θεωρούνται ιδιόρρυθμες υπερωρίες και έχουν**

**προσαύξηση 50%**, ενώ οι πάνω από το νόμιμο ημερήσιο ωράριο εργασίας του Σαββάτου και επιπλέον ώρες συνολικά είναι πάνω από 43 την εβδομάδα θεωρούνται **υπερωρίες** και παίρνουν την προσαύξηση της υπερωρίας που είναι 50% για τις πρώτες μέχρι 120 ώρες συνολικά ετησίως για τον κάθε μισθωτό (χωρίς να συμπεριλαμβάνονται σ' αυτές και οι ιδιόρρυθμες υπερωρίες), ενώ για τις πάνω από τις 120 ώρες υπερωριακής απασχόλησης εφαρμόζεται το ποσοστό προσαύξησης 75% (Υπ. Εργ. 1850/83 ΕΓΣΣΕ από 26.2.75, Εφετ. Θεσ/νίκης 3246/87, άρθρο 4 παρ. 4 Ν. 2874/00, Αρ. Π. 30/02). Αν όμως **τακτικά** απασχολείται το προσωπικό τα Σάββατα, τότε υπάρχει ο κίνδυνος να θεωρηθεί ότι καταργήθηκε το πενθήμερο με επαναφορά το εξαήμερο της εβδομαδιαίας απασχόλησης και να καταβληθεί έτσι στο προσωπικό προσαύξηση 150% λόγω παράνομων υπερωριών για τις επιπλέον ώρες που απασχολήθηκε στη διάρκεια του πενθήμερου (εκτός αν τηρήθηκαν οι διατυπώσεις για τη νομιμότητα της υπερωριακής απασχόλησης).

Για την έκτακτη αυτή απασχόληση την ημέρα του Σαββάτου, δεν χρειάζεται να γίνει αναγγελία στην Επιθεώρηση Εργασίας.

### 3.3 Κυριακές ή εξαιρέσιμες γιορτής απασχόλησης.

Οι μισθωτοί που απασχολούνται την Κυριακή ή εξαιρέσιμη γιορτή, δικαιούνται **προσαύξηση 75%**, που υπολογίζεται πάνω στις νόμιμες αποδοχές της ημέρας αυτής (και όχι πάνω στις πραγματικές αποδοχές) (Εγγρ. Υπ. Οικ. 43906/76, Αρ. Πάγ. 659/03, 1995/84, Εφετ. Αθην. 1950/95. Για τους **σερβιτόρους το 75%** υπολογίζεται πάνω στο **γενικό κατώτατο όριο ημερομισθίου εργατοτεχνίτη** που ισχύει εκείνο τον καιρό (Εγγρ. Υπ. Εργ. 2386/86, Αρ. Π. 419/91, Εφετ. Αθην. 2197/00).

Όταν ένας **υπάλληλος** εργάζεται την Κυριακή κανονικά, τότε σε περίπτωση που έχει τη Δευτέρα (ή άλλη μέρα της βδομάδας) ρεπό δεν υπολογίζονται 26 αλλά κανονικά 25 εργάσιμες μέρες και δικαιούται **μόνο την προσαύξηση 75% της Κυριακής** (Εγγρ. Υπ. Εργ. 670/83, Αρ. Π. 1995/84).



Σε περίπτωση όμως, που εργάσθηκε **επί πλέον μια Κυριακή**, τότε οι εργάσιμες μέρες θεωρούνται 26 και οι αποδοχές του μήνα θα είναι:

πραγμ. μισθός x 26/25 = **α ευρώ = αποδοχές μηνός**. Οι αποδοχές αυτές προσαυξάνονται και με 75% για τις αποδοχές της Κυριακής (φυσικά πάνω στις νόμιμες αποδοχές) (Αρ. Π. 306/84, Υπ. Απόφ. 8900/46, 25825/51, 18310/46).

Η ανάπαυση της Κυριακής αρχίζει από τις 12 τα μεσάνυχτα του Σαββάτου προς την Κυριακή και λήγει στις 12 τα μεσάνυχτα της Κυριακής προς την Δευτέρα.

Όταν όμως η επιχείρηση εργάζεται με **3 βάρδιες** (δηλαδή ολόκληρο το 24ωρο), τότε η ανάπαυση της Κυριακής μπορεί **ν' αρχίσει και από τις 6 το πρωί της Κυριακής και να τελειώσει στις 6 το πρωί της Δευτέρας**.

Όταν ένας μισθωτός εργάζεται π.χ. στην 3<sup>η</sup> βάρδια και δεν έχει απασχοληθεί κάποια μέρα για λόγους που δεν οφείλονται σ' αυτόν, τότε λαμβάνει κανονικά την εβδομαδιαία αμοιβή του (Εγγρ. Υπ. Εργ. 2049/93). Επίσης, αν κάποιος μισθωτός αρρωστήσει την Κυριακή που είναι αργία, τότε δεν δικαιούται να αναπαυθεί άλλη μέρα λόγω του ότι ήταν άρρωστος την Κυριακή (Εγγρ. Υπ. Εργ. 506/81).

Σε περίπτωση που ένας **εργάτης** απασχολήθηκε την Κυριακή, τότε δικαιούται να λάβει το **πραγματικό του ημερομίσθιο και την προσαύξηση 75%** που υπολογίζεται πάνω στο νόμιμο ημερομίσθιο (άρθρο 2 παρ. 1 Ν. 453/76 τμ. Β).

Όσοι από τους μισθωτούς εργάζονται **περισσότερο από 5 ώρες την Κυριακή** δικαιούνται (δεν είναι υποχρεωτικό) ν' αναπαυθούν **ένα 24ωρο (ρεπό)** μέσα στην εβδομάδα που αρχίζει μετά την Κυριακή (Εγγρ. 482/80 Υπ. Εργασίας), εκτός αν πρόκειται για την τελευταία Κυριακή του έτους, για την οποία δεν είναι υποχρεωτικό να ορισθεί ανάπαυση σε άλλη μέρα.

Την ημέρα για ανάπαυση **«ρεπό» την καθορίζει ο εργοδότης**, ο οποίος συντάσσει κατάσταση με τα ονοματεπώνυμα των απασχολούμενων και την ημέρα «ρεπό». Η κατάσταση αυτή θεωρείται και από την Επιθεώρηση Εργασίας (Εγγρ. Υπ. Εργ. 3024/92). Πάντως, από το σύνολο των αναπαύσεων του έτους, οι 7 τουλάχιστον αναπαύσεις για κάθε απασχολούμενο θα πρέπει να δίνονται σε ημέρα Κυριακή.

Αν κάποιος μισθωτός **ασθενήσει την ημέρα της ανάπαυσης «ρεπό»**, τότε δεν υποχρεούται ο εργοδότης να του δώσει άλλη μέρα για ανάπαυση «ρεπό» (Εγγρ. Υπ. Εργ. 973/85).

Αν η απασχόληση του μισθωτού την ημέρα Κυριακή είναι **μικρότερη από 5 ώρες**, τότε μόνο αν θελήσει ο μισθωτός, μπορεί να ζητήσει για ανάπαυση τις **ίσες ώρες** σε μια από τις εργάσιμες μέρες της βδομάδας που έρχεται μετά την Κυριακή (δεν είναι υποχρεωτικό) (Υπ. Εργ. 632/83, 3024/92).

Αν ο εργοδότης δεν τους επιτρέψει να αναπαυθούν μέσα σε μια από τις μέρες της βδομάδας που έρχεται μετά την Κυριακή, τότε δικαιούνται να ζητήσουν ακόμα και χρηματική αμοιβή για ηθική βλάβη που υπέστησαν, εφ' όσον φυσικά αποδειχθεί ότι εξαναγκάστηκαν να εργαστούν την συγκεκριμένη αυτή Κυριακή (Αρ. Πάγ. 941/75).

Η επιχείρηση για ν' απασχολήσει μισθωτούς την Κυριακή, υποχρεούνται να υποβάλλει **αίτηση στην Επιθεώρηση Εργασίας** που ανήκει η επιχείρηση, με συναπτόμενο πίνακα που θα αναγράφει τα ονοματεπώνυμα, τις ώρες εργασίας και την ημέρα ρεπό (σε περίπτωση που θα εργαστούν πάνω από 5 ώρες) (Εγκ. Υπ. Εργ. 1236/96, Αρ. Π. 1017/95). **Παράδειγμα αίτησης για άδεια εργασίας την Κυριακή (ή εξαιρεσίμη γιορτή).**

Στοιχεία της Επιχείρησης

Προς  
Την Επιθεώρηση Εργασίας  
Περιοχής.....

Κύριοι

Σας παρακαλούμε να μας χορηγήσετε άδεια εργασίας για την Κυριακή ..... (π.χ. 15/09/2005) .....

.....  
.....  
.....

(επειδή π.χ. απαιτείται επείγουσα συντήρηση των μηχανημάτων και απ' αυτήν εξαρτάται η αποδοτική λειτουργία της επιχείρησης ή επειδή είναι εποχιακή η φύση λειτουργίας της επιχείρησης ή επειδή είναι άμεση ανάγκη της επιχείρησης από τον κίνδυνο καταστροφής των Α' υλών, των προϊόντων της κλπ.).

Οι απασχολούμενοι μισθωτοί θα πάρουν την νόμιμη αμοιβή της Κυριακής με την σχετική προσαύξηση.

Συναπτόμενα σας υποβάλλουμε κατάσταση των μισθωτών που θα απασχοληθούν την Κυριακή ..... (π.χ. 15/09/2005).

Με εκτίμηση,

Οι εργαζόμενοι στις παραπάνω εργασίες, που εξαιρούνται της ανάπαυσης της Κυριακής, δικαιούνται οπωσδήποτε ανάπαυση μια άλλη μέρα της εβδομάδας, που έρχεται μετά την Κυριακή εκείνη κατά την οποία απασχολήθηκαν **πάνω από 5 ώρες** (Εγγρ. Υπ. Εργ. 3028/92).

Αντίθετα, αν απασχολήθηκαν **μέχρι 5 ώρες** δεν δικαιούνται ανάπαυση σε άλλη μέρα της εβδομάδας που έρχεται μετά από την Κυριακή, εκτός αν ο ίδιος ο μισθωτός επιθυμεί ν' αναπαυθεί σε **ίσες ώρες** σε άλλη μέρα της εβδομάδας που έρχεται μετά την Κυριακή.

### 3.4 Εξαιρέσιμες γιορτές ή υποχρεωτικές μέρες αργίας.

Εξαιρέσιμες γιορτές θεωρούνται από τον νόμο οι παρακάτω (Υπ. Εργ. 882/82, 2328/99, άρθρο 7 Ν. 1400/83, Α.Υ.Ε. 2408/9.4.01):

- 1) Η 25<sup>η</sup> Δεκεμβρίου (πρώτη μέρα των Χριστουγέννων),
- 2) Η Δεύτερη μέρα του Πάσχα,
- 3) Η 25<sup>η</sup> Μαρτίου,
- 4) Η 15<sup>η</sup> Αυγούστου,
- 5) Η 1<sup>η</sup> Μαΐου,
- 6) Η 28<sup>η</sup> Οκτωβρίου (προαιρετική αργία).

Για τις παραπάνω επίσημες γιορτές ισχύει ότι ισχύει και για τις Κυριακές, με τη διαφορά μόνο, ότι οι εργαζόμενοι στις επίσημες γιορτές Δε δικαιούνται άλλη μέρα ανάπαυσης στη βδομάδα, που έρχεται μετά την Κυριακή.

Επίσης, αν μια από τις παραπάνω αργίες, συμπίπτει με ημέρα Κυριακή ή Σάββατο δεν μετατίθεται σε άλλη μέρα (άρθρο 7 Ν. 1400/83, Εγγρ. Υπ. Εργ. 919/81). Στην περίπτωση αυτή, καταβάλλεται μόνο στους εργατές το ημερομίσθιο της ημέρας αυτής που είναι εξαιρέσιμη γιορτή **χωρίς την προσαύξηση 75%** και στους υπαλλήλους καμία απολύτως πρόσθετη αμοιβή (Αρ. Π. 303/61, 323/62, Εγγρ. Υπ. Εργ. 1591/87, 1643/87, 1717/88, 1845/98).

Από τις παραπάνω υποχρεωτικές μέρες αργίας η 28<sup>η</sup> Οκτωβρίου συμπεριλαμβάνεται στις υποχρεωτικές αργίες, μόνο με τη θέληση του κάθε

εργοδότη. Δηλαδή, αν θελήσει ο εργοδότης, μπορεί να λειτουργήσει η επιχείρηση του κατά την 28<sup>η</sup> Οκτωβρίου, ενώ για τις υπόλοιπες 5 μέρες αργίας, για να λειτουργήσει η επιχείρηση, θα πρέπει να ανήκει στις εξαιρούμενες επιχειρήσεις.

**Γενικά, για τις παραπάνω έξι (6) επίσημες ημέρες αργίας παρατηρούνται τα εξής:**

**A) Αν η επιχείρηση δεν λειτουργήσει σε μια από τις παραπάνω εξαιρούμενες έξι (6) μέρες εργασίας, τότε συμβαίνουν τα εξής:**

### **1. Εργάτες.**

Στους **εργάτες** (ακόμα και σ' αυτούς που βρίσκονται σε άδεια ή είναι ασθενείς), καταβάλλεται **ένα πραγματικό ημερομίσθιο χωρίς την προσαύξηση 75%**. Αν συμπέσουν **δύο εξαιρέσιμες γιορτές**, τότε οι εργάτες θα πάρουν από 2 ημερομίσθια ο καθένας, δηλαδή από ένα ημερομίσθιο για κάθε μια από τις εξαιρέσιμες γιορτές (Εγγρ. Υπ. Εργ. 2797/99). Το ημερομίσθιο της εξαιρέσιμης γιορτής καταβάλλεται και στους εργάτες που έχουν **άδεια ασθένειας ή κανονική άδεια**, όχι όμως όταν **απεργούν** (άρθρο 3 παρ. 1 Α. Ν. 539/45).

### **2. Υπάλληλοι.**

Στους **υπαλλήλους** δεν καταβάλλεται καμία πρόσθετη αμοιβή, δηλαδή **δεν καταβάλλεται το 1/25 του μισθού** αλλά ούτε και γίνεται καμία μείωση του μισθού τους (Εγγρ. Υπ. Εργ. 1845/10.9.98).

**B) Αν η επιχείρηση λειτουργήσει νόμιμα σε μια από τις εξαιρούμενες έξι (6) μέρες εργασίας, τότε συμβαίνουν τα εξής:**

### **1. Εργάτες.**

- ί. Στους **εργάτες** που **εργάστηκαν** σε μία από τις **6 μέρες** αργίας, καταβάλλεται το πραγματικό ημερομίσθιο **προσαυξημένο κατά 75%**, πάνω στο αντίστοιχο νόμιμο ημερομίσθιο (Εγγρ. Υπ. Εργ. 12299/98). Όταν συμπέσουν **δύο εξαιρέσιμες γιορτές**, τότε οι εργάτες δικαιούνται **δύο ημερομίσθια**, δηλαδή ένα ημερομίσθιο για κάθε μια από τις εξαιρέσιμες γιορτές (Εγγρ. Υπ. Εργ. 2797/99).

- ii. Στους **εργάτες** που **δεν ήλθαν να εργαστούν** σε μια από τις **6 μέρες** αργίας, **δεν καταβάλλεται** ούτε το πραγματικό ημερομίσθιο, αλλά ούτε και η νόμιμη προσαύξηση του 75% (Αρ. Πάγ. 323/62, άρθρο 2 παρ. 3 Ν. Δ. 3755/57).

## 2. Υπάλληλοι.

- i. Στους **υπαλλήλους** που **εργάστηκαν** σε επιχείρηση, που λειτούργησε νόμιμα σε μια από τις **5 μέρες αργίας** (δηλαδή **25<sup>η</sup> Δεκεμβρίου, 2<sup>η</sup> μέρα του Πάσχα, 25<sup>η</sup> Μαρτίου, 15<sup>η</sup> Αυγούστου, 1<sup>η</sup> Μαΐου**) **καταβάλλεται το 1/25 του πραγματικού μισθού τους** και επί πλέον η **προσαύξηση του 75%** στο νόμιμο ημερήσιο μισθό τους (δηλαδή του 1/25 του νόμιμου μισθού τους).
- Σε περίπτωση όμως, που η επιχείρηση ανήκει σ' αυτές που λειτουργούν νόμιμα και τις Κυριακές, τότε καταβάλλεται στους υπαλλήλους **μόνο η προσαύξηση του 75%** πάνω στις νόμιμες αποδοχές τους (Υπ. Εργ. 670/82, 1643/87).
- ii. Στους **υπαλλήλους** που **δεν ήλθαν να εργαστούν** σε επιχείρηση, που λειτούργησε νόμιμα, σε μια από τις παραπάνω **5 εξαιρέσιμες εορτές** (δηλαδή **25<sup>η</sup> Δεκεμβρίου, 2<sup>η</sup> μέρα του Πάσχα, 25<sup>η</sup> Μαρτίου, 15<sup>η</sup> Αυγούστου, 1<sup>η</sup> Μαΐου**), **δεν καταβάλλεται** η παραπάνω πρόσθετη αμοιβή του 1/25 του μισθού τους ούτε και η νόμιμη προσαύξηση του 75%, αλλά ούτε και γίνεται φυσικά καμία μείωση του μισθού τους.
- iii. Στους **υπαλλήλους** που **εργάστηκαν** σε επιχείρηση που **λειτούργησε** νόμιμα την **28<sup>η</sup> Οκτωβρίου** (δηλαδή σε επιχείρηση που λειτουργεί συνήθως κάθε χρόνο την 28<sup>η</sup> Οκτωβρίου), τότε, καταβάλλεται **μόνο η νόμιμη προσαύξηση του 75% του ημερήσιου μισθού τους και όχι επί πλέον και το 1/25 του μισθού**, που καταβάλλεται στις άλλες μέρες αργίας, διότι αυτό (το 1/25 του μισθού τους) θεωρείται ότι περιλαμβάνεται στο μηνιαίο μισθό τους. Στην περίπτωση όμως που η επιχείρηση λειτούργησε **έκτακτα** την ημέρα αυτή (ενώ τα προηγούμενα χρόνια δεν λειτουργούσε την ημέρα αυτή), τότε **καταβάλλεται εκτός από την προσαύξηση του 75% πάνω στο 1/25 του νόμιμου μισθού και επιπλέον και το 1/25 του καταβαλλόμενου μισθού.**

- Ενώ, σε όσους αμείβονται με ημερομίσθιο, υποχρεούται ο εργοδότης να καταβάλει το πραγματικό ημερομίσθιο και προσαύξηση 75% πάνω σ' αυτό (άσχετα αν η επιχείρηση λειτουργεί κάθε χρόνο την 28<sup>η</sup> Οκτωβρίου ή λειτούργησε έκτατα μόνο τη φετινή χρονιά).
- iv. Στους **υπαλλήλους** που δεν ήλθαν αδικαιολόγητα να εργαστούν σε επιχείρηση, που λειτούργησε την **28<sup>η</sup> Οκτωβρίου** (δηλαδή σε επιχείρηση που λειτουργεί συνήθως κάθε χρόνο την 28<sup>η</sup> Οκτωβρίου), τότε όχι μόνο δεν καταβάλλεται η νόμιμη προσαύξηση του 75%, αλλά έχει δικαίωμα ο εργοδότης να περικόψει επί πλέον ακόμα και τις πραγματικές αποδοχές τους κατά το 1/25 (πράγμα φυσικά που δεν εφαρμόζεται σήμερα στην πράξη). Ενώ, στους **εργάτες** που δεν ήρθαν αδικαιολόγητα να εργαστούν στην επιχείρηση που λειτούργησε νόμιμα την 28<sup>η</sup> Οκτωβρίου, δεν τους καταβάλλεται το ημερομίσθιο της ημέρας αυτής.

⇒ Αν η εξαιρεσιμη γιορτή **συμπίσει σε χρόνο ασθένειας** του **εργάτη**, θα πρέπει και πάλι να καταβληθεί το ημερομίσθιο για την ημέρα αυτή, σαν να εργαζόταν ο εργάτης αυτός **κανονικά**, φυσικά μειωμένο από το αντίστοιχο επίδομα ασθένειας που καταβάλλεται στο μισθωτό από το ΙΚΑ.

Αν ο εργάτης ήταν με **άδεια κανονική** τον καιρό που συμπίπτει και η εξαιρεσιμη γιορτή, τότε στην άδεια αυτή **δεν μετρείται** και η μέρα της εξαιρεσιμης αυτής γιορτής, ενώ αν η **άδεια είναι χωρίς αποδοχές** ή την ημέρα της εξαιρεσιμης γιορτής γίνεται **απεργία**, τότε **δεν καταβάλλεται στον εργάτη** το παραπάνω ημερομίσθιο της εξαιρεσιμης γιορτής (εγγρ. Υπ. Εργ. 694/87). Αν ο εργάτης απασχολήθηκε την ημέρα της εξαιρεσιμης γιορτής **εκτός έδρας**, τότε το ημερομίσθιο το παίρνει προσαυξημένο με το ποσοστό 75% πάνω από το νόμιμο ημερομίσθιο (και όχι στο πραγματικό).

⇒ Αν κάποιος μισθωτός απασχοληθεί **λιγότερες ώρες** από εκείνες που καθορίζονται από το νόμιμο ωράριο εργασίας, τότε και η προσαύξηση 75% υπολογίζεται και αυτή πάνω στις νόμιμες αποδοχές που αναλογούν

στις αντίστοιχες μειωμένες ώρες εργασίας της Κυριακής ή της εξαιρέσιμης γιορτής (Εγγρ. Υπ. Εργ. 1844/86, Αρ. Π. 1465/82).

- ⇒ Για τα πρόσωπα που κατέχουν **θέση εποπτείας, διεύθυνσης ή θέση εμπιστευτική της επιχείρησης** δεν ισχύουν αυτά που καθορίζονται για τις αμοιβές και τις προσαυξήσεις που αφορούν τις Κυριακές και εξαιρέσιμες γιορτές (Αρ. Π. 1123/93, Μ. Πρωτ. Αθην. 4426/92).
- ⇒ Οι αμοιβές και οι προσαυξήσεις 75%, που αφορούν Κυριακές και εξαιρέσιμες γιορτές, **υπάγονται στις εισφορές του ΙΚΑ** κανονικά, όπως και οι άλλες αποδοχές (Εγκ. ΙΚΑ 212/65).
- ⇒ Στους **σερβιτόρους**, η προσαύξηση 75%, για τις Κυριακές και τις εξαιρέσιμες γιορτές, υπολογίζεται με βάση το **κατώτερο γενικό ημερομίσθιο** (Εγγρ. Υπ. Εργ. 2389/89, Αρ. Π. 1218/04).

**Αν η αργία (εξαιρέσιμη γιορτή) συμπίπτει με ημέρα Κυριακή ή με ημέρα Σάββατο** (για τις επιχειρήσεις που εργάζονται πενθήμερο), τότε **δεν μεταφέρεται η αργία** σε άλλη εργάσιμη μέρα της βδομάδας που έρχεται μετά την Κυριακή, ούτε και υποχρεώνεται ο εργοδότης να χορηγήσει άλλη μέρα της βδομάδας που έρχεται μετά την Κυριακή, ούτε και υποχρεώνεται ο εργοδότης σαν χορηγήσει άλλη μέρα για ανάπαυση, στους εργάτες και υπαλλήλους της επιχείρησης του (Ν. 1400/83). Υποχρεώνεται όμως, ο εργοδότης **να καταβάλλει το ημερομίσθιο** στους εργάτες (όχι στους υπαλλήλους), **χωρίς την προσαύξηση του 75%** και η άδεια παρατείνεται κατά μια μέρα (Εγγρ. Υπ. Εργ. 674/82, 2797/30.9.99, 2322/14.4.00, 2782/1.9.99).

Για τις **τοπικές γιορτές** (όπως π.χ. ο Άγιος Δημήτριος για τη Θεσσαλονίκη κλπ.), για τις γιορτές των **Θεοφανιών**, της **Μ. Παρασκευής**, της **δεύτερης μέρας των Χριστουγέννων**, της **Πρωτοχρονιάς**, της **Καθαράς Δευτέρας** και για τις υπόλοιπες γιορτές, που δεν θεωρούνται από το νόμο εξαιρέσιμες, καθώς επίσης και για τις επίσημες μέρες γενικού **πένθους** κλπ. παρατηρούνται τα εξής:

- 1) Σε περίπτωση που **δε θα λειτουργήσει η επιχείρηση**, τότε: οι μεν εργάτες **χάνουν το ημερομίσθιο τους** της μέρας αυτής ενώ οι υπάλληλοι θα λάβουν στο τέλος του μήνα **όλο το μισθό τους**, χωρίς καμιά περικοπή ή πρόσθετη αμοιβή.

- 2) Σε περίπτωση που **θα λειτουργήσει η επιχείρηση**, τότε: οι εργάτες που θα εργασθούν **θα πάρουν το πραγματικό τους ημερομίσθιο** για τη μέρα αυτή, που εργάστηκαν **χωρίς την προσαύξηση του 75%**, ενώ οι υπάλληλοι, που εργάστηκαν την ημέρα αυτή, δεν θα πάρουν, εκτός από το μηνιαίο μισθό τους, καμιά άλλη πρόσθετη αμοιβή, διότι στο μηνιαίο μισθό τους περιλαμβάνεται και η αμοιβή για την εργασία των πιο πάνω εορτών (Π. Πρωτ. Θεσ/νίκης 1762/81, Εφετ. Θεσ/νίκης 558/84). Εννοείται πως αν δεν εργαστούν, ενώ η επιχείρηση λειτούργησε, δεν θα πάρουν τις παραπάνω αποδοχές, δηλαδή θα αφαιρεθεί από το μισθό των υπαλλήλων αυτών το 1/25 και οι εργάτες δεν θα πληρωθούν για την ημέρα αυτή. Αν όμως η επιχείρηση παρέμεινε κλειστή την ημέρα αυτή κατά τα προηγούμενα έτη και μόνο φέτος κατ' εξαίρεση λειτούργησε, τότε αυτοί που αμείβονται με μισθό δικαιούνται να πάρουν και το 1/25 επιπλέον του μισθού τους, λόγω της απασχόλησης τους την ημέρα αυτή (**Θεοφάνια, Καθαρή Δευτέρα** κλπ.) και οι εργάτες θα πάρουν το πραγματικό τους ημερομίσθιο **χωρίς προσαύξηση** (Εγγρ. Υπ. Εργ. 122/99).



### 3.4.1 Συμφηφισμός – παραγραφή αμοιβής Κυριακής ή εξαιρέσιμες γιορτές.

Όταν συντάσσεται η **σύμβαση πρόσληψης**, μπορεί να συμφωνηθεί, να καταβάλλει ο εργοδότης, κάθε μήνα, πέρα από τις νόμιμες αποδοχές και ένα ακόμα επιπλέον **πάγιο ποσό** στον απασχολούμενο μισθωτό, που θα θεωρείται ως αμοιβή για την τυχόν απασχόληση του (είτε αυτός είναι εργάτης είτε υπάλληλος) κατά τις Κυριακές και εξαιρέσιμες γιορτές (Αρ. Π. 1204/90, Εφ. Θεσ/νίκης 2519/89, Εφ. Αθην. 4968/00).

Αν φυσικά οι αμοιβές αυτές σε κάποιο μήνα, για τις Κυριακές και εξαιρέσιμες γιορτές, μαζί με τις προσαυξήσεις τους είναι περισσότερες από το ποσό που έχει συμφωνηθεί και καταβάλλεται κάθε μήνα, τότε ο εργοδότης καταβάλλει στο μισθωτό και την επιπλέον διαφορά που του οφείλει. Ενώ, αντίθετα, αν σε κάποιο μήνα δεν πραγματοποιήθηκε απασχόληση σε ημέρα Κυριακή, τότε το ποσό που συμφωνήθηκε καταβάλλεται κανονικά στον μισθωτό.

**Απαγορεύεται** να δηλώσει ο εργοδότης **εκ των υστέρων** ότι το επιπλέον ποσό που διατίθεται κάθε μήνα στο μισθωτό, καταβάλλεται για συμφηφιστούν οι αποδοχές του απασχολούμενου μισθωτού τις Κυριακές και εξαιρέσιμες γιορτές.

**Η απαίτηση του μισθωτού** για αμοιβή σε Κυριακές και εξαιρέσιμες γιορτές καθώς και για την προσαύξηση 75% αυτής, όταν η απασχόληση αυτή είναι **νόμιμη παραγράφεται σε 5 χρόνια** και όταν η απασχόληση είναι **παράνομη** (χωρίς δηλαδή τις νόμιμες διατυπώσεις) **παραγράφεται σε 20 χρόνια**, μετρούμενα μετά από τη λήξη του έτους που γεννήθηκε η απαίτηση (Αρ. Π. 1184/74).

### 3.5 Υπερωριακή απασχόληση μισθωτών.

Σε περίπτωση που κάποιος μισθωτός (υπάλληλος ή εργάτης) απασχολήθηκε στην επιχείρηση περισσότερες ώρες από εκείνες που προβλέπονται από το νόμο σαν ημερήσιο ή εβδομαδιαίο ωράριο εργασίας, δικαιούται να πάρει για τις επιπλέον ώρες απασχόλησης του και μεγαλύτερη **πραγματική αμοιβή**, που αποκαλείται **προσαύξηση υπερωρίας** (Αρ. Πάγ. 540/85, Πρωτ. Αθην. 910/94).

Το ωράριο, όπου θα υπολογιστεί η αμοιβή της υπερωρίας θα πρέπει να είναι προηγούμενα **προσαυξημένο με την τυχόν προσαύξηση του 75% λόγω Κυριακής ή εξαιρεσίσιμης γιορτής και με την τυχόν προσαύξηση του 25% λόγω νυχτερινής απασχόλησης**, εφόσον φυσικά έχει πραγματοποιηθεί η υπερωρία σε ημέρα Κυριακή ή σε ώρα νυχτερινής απασχόλησης (Εγγρ. Υπ. Εργ. 287/84, Αρ. Π. 575/98 τμ. Β, 5/99).

Η υπέρβαση **του 8ωρου** ημερήσια ή **των 43 ωρών** εβδομαδιαία ονομάζεται **υπερωρία**. Σε περίπτωση όμως **πενθήμερης εβδομάδας** εργασίας, υπερωρία θεωρείται η υπέρβαση των **43 ωρών εβδομαδιαία** ή **του 9ωρου ημερήσια** (Υπ. Εργ. 702/84, 1239/90, 1855/88, Αρ. Π. 1239/90, 1017/95, Ν. 2874/00). Μέσα στο εβδομαδιαίο ωράριο απασχόλησης (π.χ. 40 ώρες κλπ.) που παίρνεται υπόψη για να υπολογιστούν οι **υπερωρίες, δεν συμπεριλαμβάνονται** οι ώρες απασχόλησης που πραγματοποιούνται σε **ημέρα Κυριακή** ή εξαιρεσίσιμη γιορτή ή σε άλλη μέρα ανάπαυσης, διότι η απασχόληση στις ημέρες αυτές υπολογίζεται χωριστά (Αρ. Π. 68/01, 24/00, 124/98, 387/69, 346/70).

Δηλαδή, σε περίπτωση που κάποιος υπάλληλος ή εργάτης απασχοληθεί πάνω από 8 ώρες (ή 9 ώρες ανάλογα) μέσα σε μια μέρα, οι επί πλέον αυτές ώρες θεωρούνται υπερωρία γι' αυτήν την συγκεκριμένη μόνο μέρα, ανεξάρτητα αν στην ίδια εβδομάδα θα σημειωθεί ή όχι υπέρβαση των 43 ωρών απασχόλησης αντίστοιχα (Εγγρ. Υπ. Εργ. 1373/86).

Οι εργοδότες που απασχολούν τους μισθωτούς των επιχειρήσεων τους πάνω από 40 ώρες τη βδομάδα, υποχρεώνονται να **καταβάλλουν** για κάθε ώρα εργασίας πάνω από τις 40 και μέχρι τις 43 ώρες την βδομάδα, το ωρομίσθιο που αντιστοιχεί **προσαυξημένο** κατά 50%. Η απασχόληση στις ώρες αυτές λέγεται **ιδιόρρυθμη υπερωρία**. Το ποσό της αμοιβής της ιδιόρρυθμης υπερωρίας, καθώς και η προσαύξηση της ιδιόρρυθμης υπερωρίας υπολογίζονται με βάση το **πραγματικό**

**ωρομίσθιο** που καταβάλλεται για την ημέρα εκείνη και ώρα που πραγματοποιείται η ιδιόρρυθμη υπερωρία (και όχι με βάση το νόμιμο ωρομίσθιο) (άρθρο 4 παρ. 4 Ν. 2874/00).

Για τους **υπαλλήλους των γραφείων Ανωνύμων Εταιρειών** κλπ. που ασχολούνται **6 μέρες τη βδομάδα** είναι αντίστοιχα **7 ώρες ημερήσια** και 42 ώρες εβδομαδιαία. Στην περίπτωση αυτή όμως, μόνο οι **2 ώρες** ( $42 - 40 = 2$  ώρες) είναι **ιδιόρρυθμη υπερωρία με προσαύξηση 50%** και η απασχόληση **πάνω από 42 ώρες** είναι **υπερωρία** η οποία παίρνει την προσαύξηση της υπερωρίας.

Γι' αυτούς που απασχολούνται σε επιχειρήσεις που εφαρμόζουν το σύστημα των **5 εργάσιμων ημερών τη βδομάδα**, οι **3 ώρες** ( $41^{\eta} - 43^{\eta}$ ) θεωρούνται ώρες **ιδιόρρυθμης υπερωρίας** που η πραγματοποίησή τους δεν απαιτεί άδεια από την Επιθεώρηση Εργασίας (Εγγρ. Υπ. Εργ. 80015/01). Οι άλλες επιπλέον ώρες απασχόλησης ανά εβδομάδα (δηλαδή η  $44^{\eta}$ , η  $45^{\eta}$  κλπ.) θεωρούνται ως ώρες υπερωρίας που απαιτείται και η σχετική έγγραφη αναγγελία ή η σχετική άδεια (ανάλογα) από την Επιθεώρηση Εργασίας (Ν. 2874/00, Εγγρ. Υπ. Εργ. 80015/01).

### 3.5.1 Αμοιβή υπερωριακής απασχόλησης - Όρια υπερωριών.

Οι ώρες υπερωριακής απασχόλησης αμείβονται με το **πραγματικό** ωρομίσθιο, το αντίστοιχο ποσοστό της υπερωρίας (Αρ. Πάγ. 1465/82, Εφ. Αθην. 4047/83, Αρ. Πάγ. 1482/95 τμ. Β. άρθρο 4 παρ. 4 Ν. 2874/00).

Σαν πραγματικό ωρομίσθιο εννοούμε το ωρομίσθιο που καταβάλλεται στον εργαζόμενο. Τέτοιο ωρομίσθιο είναι εκείνο στο οποίο συμπεριλαμβάνονται όλα τα επιδόματα και οι παροχές σε είδος, νόμιμες και οικειοθελείς, καθώς επίσης και οι τυχόν προσαυξήσεις του 75% των Κυριακών και εξαιρεσιμων γιορτών και του 25% της νυχτερινής εργασίας.

**Δεν συμπεριλαμβάνονται** στο ωρομίσθιο η αναλογία δώρων και επιδομάτων, τα **έξοδα κίνησης** και τα **οδοιπορικά** καθώς επίσης και οι παροχές που δίνονται από τον εργοδότη **οικειοθελώς**, στην περίπτωση που διατηρεί το δικαίωμα να τις διακόψει όποτε αυτός το επιθυμεί (Αρ. Π.136/79, 1792/86).

Επίσης, όσοι απασχολούνται υπερωριακά **εκτός έδρας**, δικαιούνται και αυτοί υπερωριακή αμοιβή εφόσον απασχολήθηκαν υπερωριακώς εκτός έδρας (Εγκ. Υπ. Οικ. 85432/72).

**Τα όρια των υπερωριών** καθορίζονται συνήθως κάθε εξάμηνο από το Υπουργείο Εργασίας. Πάνω απ' τα όρια αυτά οι υπερωρίες είναι παράνομες. Για υπερωρίες ανειδίκευτων εργατών **μέχρι 120 ώρες** το χρόνο για κάθε μισθωτό και με την προϋπόθεση ότι συντρέχει κάποια περίπτωση που αναφέρεται στο νόμο (π.χ. παραμονές εξαιρεσιμων γιορτών, συμπληρωματικές εργασίες, διακοπή ρεύματος, μεταβολή καιρικών συνθηκών κλπ. (άρθρο 1 Ν.Δ. 515/70, Εγγύκλ. 78668/70 Υπουργ. Εργασίας), μπορούν οι επιχειρήσεις με **απλή έγγραφη αναγγελία** που υποβάλλεται στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας, πριν την υπερωριακή απασχόληση, ή όπου δεν υπάρχει τέτοια υπηρεσία στην αρμόδια Αστυνομική Αρχή, ν' απασχολούν υπερωριακά το προσωπικό τους. Αντίθετα, η **υπερωριακή απασχόληση ανειδίκευτων εργατών για τον καθένα χωριστά πάνω από 120 ώρες το χρόνο επιτρέπεται**, εφόσον πρώτα, μετά από αίτηση, η Επιθεώρηση Εργασίας δώσει σχετική άδεια εργασίας (Εγκ. Υπ. Εργ. 571/70).

Όταν ο εργοδότης καλείται να καταβάλει **αναδρομικά** τις εισφορές που αναλογούν στις αποδοχές λόγω υπερωριακής εργασίας που αναγνωρίστηκαν με

απόφαση δικαστηρίου ή υπουργικής απόφασης, τότε οι αναδρομικές αυτές εισφορές καταβάλλονται μέσα σε εύλογο χρόνο από την επίδοση στον εργοδότη της δικαστικής απόφασης ή από την ανακοίνωση της υπουργικής απόφασης (Διοικ. Εφ. Θεσ/νίκης 365/95).

**Τύπος εγγραφής αναγγελίας για υπερωριακή απασχόληση.**

Ημερομηνία.....

Στοιχεία του εργοδότη

.....

.....

.....

(Όνοματεπώνυμο, ή επωνυμία της επιχείρησης, είδος επιχείρησης, διεύθυνση, τηλέφωνο)

Προς

Επιθεώρηση Εργασίας.....

Κύριοι, υποβάλλουμε συναπτόμενα κατάσταση μισθωτών και σας γνωστοποιούμε ότι θα τους απασχολήσουμε υπερωριακά για ..... ώρες την ημέρα κατά το διάστημα από ..... μέχρι ..... λόγω..... (π.χ. παραμονών εξαιρέσιμων γιορτών (παραμονών Χριστουγέννων κλπ.).

Υποβάλλεται συναπτόμενα κατάσταση μισθωτών που θα απασχοληθούν υπερωριακά.

Με εκτίμηση,

(σφραγίδα και υπογραφή εργοδότη)

Οι βιομηχανικές και οι βιοτεχνικές επιχειρήσεις που πραγματοποιούν υπερωρίες υποχρεούνται να τηρούν και **ειδικό βιβλίο υπερωριών** θεωρημένο από την αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας (Ν.Δ. 515/70), όπου θα αναγράφονται σε στήλες:

1. τα ονοματεπώνυμα των μισθωτών που απασχολήθηκαν υπερωριακά,
2. τα αίτια της υπερωριακής απασχόλησης,
3. οι ημερομηνίες πραγματοποίησης των υπερωριών,
4. η ώρα έναρξης και λήξης των υπερωριών,
5. η ειδικότητα των μισθωτών κλπ.

Αντίγραφο (φωτοτυπία) του **βιβλίου υπερωριών** υποβάλλεται στην Επιθεώρηση Εργασίας κάθε χρόνο κατά τους μήνες Μάιο και Οκτώβριο (Αρ. Π. 347/86, άρθρο 3 Ν.Δ. 515/70).

Η **υπερωριακή απασχόληση** επιτρέπεται, **μέχρι 3 ώρες την ημέρα**. Μόνο σε εξαιρετικές περιπτώσεις, δηλαδή σε περιπτώσεις ασθένειας εργαζομένων που απασχολούνται σε επιχειρήσεις που λειτουργούν **ολόκληρο το 24ωρο** ή για επείγουσες εργασίες για πρόληψη ατυχημάτων ή για εξυπηρέτηση του κοινού κλπ. και για διάστημα μόνο **μέχρι 5 μέρες**, οι υπερωρίες των άλλων εργαζόμενων μπορεί να φτάσουν στις **4 ώρες την ημέρα** (Υ.Α. 2691/00, Εγκ. Υπ. Εργ. 751/70, 4845/04), με απλή αναγγελία προς την Επιθεώρηση Εργασίας την επόμενη ημέρα από εκείνη της απουσίας (Απόφ. Υπ. Οικ. & Εργ. 3478/01, Υ.Α. 4452/03).

Έγγραφο αναγγελία απαιτείται και όταν διακοπεί η υπερωριακή απασχόληση, γιατί διαφορετικά θα θεωρηθεί ότι πραγματοποιήθηκε στο σύνολο της η υπερωριακή απασχόληση.

Σε περίπτωση που ένας μισθωτός πραγματοποίησε **παράνομες υπερωρίες**, τότε η απαίτηση του μισθωτού για των πραγματοποιημένων παράνομων υπερωριών δεν θεωρείται παράλογη, άσχετα αν το ύψος του ποσού είναι υπερβολικό και η οικονομική κατάσταση της επιχείρησης κακή (Απ. Αρ. Πάγ. 1240/83 τμ. Β, 845/96, Εγγρ. Υπ. Εργ. 2555/96).

**Ποσοστά προσαύξησης υπερωριών από 1.4.2001 και μετά (άρθρο 4 Ν. 2874/00).**

⇒ Οι ώρες απασχόλησης ανά βδομάδα πάνω από τις 40 και μέχρι 3 ώρες το ανώτερο (41<sup>η</sup>, 42<sup>η</sup> και 43<sup>η</sup>) ονομάζονται **«ιδιόρρυθμη υπερωριακή**

**απασχόληση»** και είναι στην ευχέρεια του εργοδότη να πραγματοποιηθεί η ιδιόρρυθμη αυτή υπερωριακή απασχόληση, οπότε ο μισθωτός είναι υποχρεωμένος να προσφέρει την εργασία του, εφόσον το αποφάσισε ο εργοδότης του. Η αμοιβή της ιδιόρρυθμης υπερωριακής απασχόλησης είναι ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο **προσαυξημένο κατά 50%**.

⇒ Οι ώρες της **νόμιμης υπερωριακής απασχόλησης** μέχρι να συμπληρωθούν συνολικά **120 ώρες** ετήσια (χωρίς να συμπεριλαμβάνεται σ' αυτές τις 120 ώρες και η ιδιόρρυθμη υπερωριακή απασχόληση) αμείβονται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο **προσαυξημένο κατά 50%**.

⇒ Οι ώρες **υπερωριακής απασχόλησης** πάνω από τις 120 ώρες ετησίως αμείβονται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά **75%** (άρθρο 1 Ν. 435/76).

⇒ Όταν οι **υπερωρίες** είναι **παράνομες**, η προσαύξηση ανέρχεται σε 150% από την πρώτη της υπερωρίας (άρθρο 1 Ν.435/76, άρθρο 4 παρ. 5 Ν. 2874/00).

Σε περίπτωση δηλαδή που η επιχείρηση **δεν τηρεί** τις παραπάνω **νόμιμες διατυπώσεις** για την πραγματοποίηση της υπερωριακής απασχόλησης, οι υπερωρίες θεωρούνται παράνομες και έχουν **προσαύξηση 150%** από την πρώτη ώρα απασχόλησης, εκτός μόνο από τις 3 ώρες της **ιδιόρρυθμης υπερωρίας** που είναι η 41<sup>η</sup>, η 42<sup>η</sup>, και η 43<sup>η</sup> ώρα της εβδομαδιαίας απασχόλησης, οι οποίες δεν παίρνουν την προσαύξηση του **150%** πάνω στο καταβαλλόμενο ωρομίσθιο αλλά μόνο την προσαύξηση του **50%** (Εγγρ. Υπ. Εργ. 1615/29.5.95, Αρ. Π. 581/99 τμ. Β, άρθρο 4 Ν. 2874/00). Η **πρόσαύξηση της υπερωριακής απασχόλησης** υπολογίζεται στο **πραγματικό μισθό** ή **ημερομίσθιο** που οφείλεται στον εργαζόμενο κατά την ημέρα και ώρα που πραγματοποιείται η υπερωρία (Αρ. Πάγ. 1482/95 τμ. Β, άρθρο 1 Ν.435/76).

## **Κεφάλαιο 4**

### **Κανονική άδεια – Επιδόματα αδειών.**

#### **4.1 Γενικά περί άδειας υπαλλήλων και εργατών.**

Όλοι **οι μισθωτοί** (υπάλληλοι και εργάτες) που απασχολούνται **στον ίδιο εργοδότη** με σύμβαση ή σχέση εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου, δικαιούνται να πάρουν ετήσια άδεια με αποδοχές από την έναρξη της απασχόλησης τους (άρθρο 2 παρ. 1<sup>ο</sup> Α.Ν. 539/45, άρθρο 1 Ν. 3302/04), ως εξής:

##### **4.1.1 Χορήγηση (της άδειας στο πρώτο, δεύτερο και λοιπά ημερολογιακά έτη) (άρθρο 1 Ν. 3302/04).**

Α) Στο μισθωτό (είτε αυτός είναι υπάλληλος είτε είναι εργάτης), κατά το πρώτο ημερολογιακό έτος, μέσα στο οποίο προσλήφτηκε, υποχρεώνεται η επιχείρηση να του χορηγήσει **μέχρι τις 31.12** του πρώτου έτους αναλογία – ποσοστό σε ημέρες άδειας και επιδόματα αδειάς με βάση το χρονικό διάστημα που απασχολήθηκε ο μισθωτός σ' αυτό το πρώτο έτος, ακόμα και αν ο μισθωτός δεν θέλει να πάρει την άδεια αυτή. Η αναλογία της άδειας αυτής υπολογίζεται πάνω στις 20 εργάσιμες ημέρες (για πενθήμερο απασχόλησης) ή πάνω στις 24 εργάσιμες ημέρες (για εξαήμερο απασχόλησης) (άρθρο 4 Α.Ν. 539/45. Φυσικά, σε περίπτωση **απόλυσης** του μισθωτού μέσα στο πρώτο ημερολογιακό έτος, δικαιούται αυτός άδεια 2 ημερομίσθια ανά μήνα απασχόλησης και άλλα 2 ημερομίσθια ανά μήνα ως επίδομα άδειας (με τον περιορισμό όμως του επιδόματος να μην υπερβαίνει το μισθό ή τα 13 ημερομίσθια) (Εγ. ΥΠΑΚΠ 3392/1.3.05).

Β) Στο δεύτερο ημερολογιακό έτος θα πρέπει να του χορηγηθεί η άδεια αναλογικά ή ολόκληρη μέχρι τις **31.12** του δεύτερου αυτού έτους και η οποία άδεια θα πρέπει να είναι συνολικά **21 εργάσιμες ημέρες** (για πενθήμερη απασχόληση) ή **25 εργάσιμες ημέρες** (για εξαήμερη απασχόληση). Δηλαδή, κατά το δεύτερο ημερολογιακό έτος, ο μισθωτός **δικαιούται** και αν θέλει μπορεί να πάρει και αναλογικά την άδεια και το επίδομα άδειας του, όπως αυτά του αναλογούν κατά το χρόνο της απασχόλησης του στον ίδιο εργοδότη. Η αναλογία αυτή της άδειας και του επιδόματος της άδειας υπολογίζονται, όπως και στο πρώτο έτος, με βάση τις **20 εργάσιμες ημέρες** (για πενθήμερη απασχόληση) ή **24**



**εργάσιμες ημέρες** (για εξαήμερη απασχόληση) και με τον περιορισμό φυσικά το επίδομα να μην ξεπερνά το μισό μισθό (για τους υπαλλήλους) ή τα 13 ημερομίσθια (για τους εργάτες). Μόλις όμως συμπληρωθούν, στην περίπτωση αυτή, οι **12 μήνες** από την ημερομηνία της πρόσληψης του, τότε η άδεια επαυξάνεται κατά μια ακόμα εργάσιμη ημέρα (άρθρο 4 Α.Ν. 539/45), δηλαδή συνολικά γίνονται 21 ή 25 οι εργάσιμες ημέρες άδειας για το δεύτερο ημερολογιακό έτος. Αν όμως δεν ζητήσει να πάρει αναλογικά την άδεια του ο μισθωτός, τότε η επιχείρηση υποχρεούται να του δώσει συνολικά, μέσα στο δεύτερο αυτό ημερολογιακό έτος, άδεια **21 εργάσιμες ημέρες** (για πενθήμερη απασχόληση) ή **25 εργάσιμες ημέρες** (για εξαήμερη απασχόληση). Σε περίπτωση **απόλυσης**, ο μισθωτός δικαιούται 2 ημερομίσθια ανά μήνα απασχόλησης και άλλα 2 ημερομίσθια ως **επίδομα** άδειας (με περιορισμό φυσικά το επίδομα να μην ξεπερνά το μισό μισθό ή τα 13 ημερομίσθια) (Εγκ. 3392/1.3.05 ΥΠΑΚΠ).

Γ) Στο τρίτο και επόμενα ημερολογιακά έτη, ο μισθωτός δικαιούται να πάρει **ολόκληρη** την ετήσια άδεια του μέσα σε οποιοδήποτε χρονικό σημείο του έτους αυτού (από 1.1 έως 31.12) που είναι **22 εργάσιμες ημέρες** (για πενθήμερη απασχόληση) ή **26 εργάσιμες ημέρες** (για εξαήμερη απασχόληση) (άρθρο 2 παρ. 1<sup>ο</sup> Α.Ν. 539/45). Η άδεια θα φθάσει τις 26 ή 22 μέρες, (σε σύνολο ή το υπόλοιπο τμήμα), αν έχουν συμπληρωθεί **2 έτη απασχόλησης** μέσα στο τρίτο αυτό ημερολογιακό έτος (Εγκ. 3392/05).

Αν ο μισθωτός **απολυθεί** μέσα στο τρίτο ή και σε επόμενα ημερολογιακά έτη, τότε αυτός δικαιούται να πάρει όλη την άδεια και το επίδομα της άδειας, σε αποδοχές, όπως θα τα δικαιούνταν αν απασχολούνταν κανονικά στην επιχείρηση (Εγκ. ΥΠΑΚΠ 3392/1.3.05). Σε περίπτωση όμως που ο μισθωτός αυτός **απολυθεί** στις 1.1, που είναι ημέρα αργίας, τότε δεν δικαιούται άδεια ούτε επίδομα άδειας που να αντιστοιχούν στο συγκεκριμένο ημερολογιακό έτος που αρχίζει από την ημερομηνία αυτή και μετά, αφού δεν εργάστηκε καμιά μέρα σ' αυτό το ημερολογιακό έτος (Αρ. Π.564/98).

#### **4.1.2 Ειδικά και μόνο για το έτος 2005. (Άδεια στο 2005 για όσους προσλήφθηκαν στα έτη 2003 ή 2004).**

Για όσους προσλήφθηκαν το 2003 ή το 2004, η άδεια και το επίδομα της άδειας χορηγούνται σ' αυτούς με βάση το εργασιακό έτος και όχι με βάση το ημερολογιακό έτος. Για το λόγο αυτό και **μόνο για το έτος 2005** προκύπτει κάποια ιδιορρυθμία για την άδεια και το επίδομα της άδειας που διευκρινίζονται με τα παρακάτω δυο παραδείγματα (ΥΓΙΑΚΠ Εγκ. 3392/1.3.05):

##### **1<sup>ο</sup> παράδειγμα: Αφορά αυτούς που προσλήφθηκαν το 2003.**

Αν ο μισθωτός «Α» προσλήφθηκε στις 3.9.03 μέχρι τις 3.9.04 θα έπρεπε να είχε πάρει την άδεια του που ήταν συνολικά **20 εργάσιμες ημέρες** (για πενθήμερη απασχόληση) ή **24 εργάσιμες ημέρες** (για εξαήμερη απασχόληση) ημέρες απασχόλησης. Για το χρονικό διάστημα από 04/09/04 έως 31/12/04 δικαιούται ο «Α»  $21 \times 4/12 = 7$  εργάσιμες ημέρες άδεια και το ανάλογο επίδομα άδειας. Αν αυτή την άδεια και το επίδομα της άδειας δεν τα είχε πάρει μέχρι 31/12/04, τότε τα δικαιούται αυτούσια και θα πρέπει να τα πάρει μέσα στο 2005. Επίσης, μέσα στο 2005 δικαιούται από 1.1.05 και μετά ολόκληρη την άδεια που αντιστοιχεί σ' αυτό το ημερολογιακό έτος καθώς και το επίδομα της άδειας αυτής.

##### **2<sup>ο</sup> παράδειγμα: Αφορά αυτούς που προσλήφθηκαν το 2004.**

Ο μισθωτός «Β» προσλήφθηκε στις 01/07/04 και για το χρονικό διάστημα από 01/07/04 έως 31/12/04 δικαιούται άδεια  $20 \times 6/12 = 10$  εργάσιμες ημέρες, καθώς και το ανάλογο επίδομα άδειας. Αν ο μισθωτός «Β» δεν είχε πάρει μέχρι 31/12/04 την άδεια αυτή, τότε αυτός τη δικαιούται μέσα στο 2005, καθώς και ανάλογο επίδομα άδειας. Επίσης, μέσα στο 2005, ο μισθωτός «Β» δικαιούται από 01/01/05 έως 31/12/05 τμηματικά ή στο σύνολο της την άδεια και το επίδομα του δεύτερου ημερολογιακού έτους.

Τα παραπάνω ισχύουν και μόνο για το έτος 2005 και αφορούν όσους προσλήφθηκαν στο 2003 ή το 2004. Για όσους προσλήφθηκαν το 2005 και πριν τους καταβάλλεται κανονικά πλήρης η άδεια και το επίδομα της άδειας από 1/1/05 έως 31/12/05 και τίποτε περισσότερο.

Οι **ημέρες ασθένειας**, ατυχήματος, στράτευσης, απεργίας, δικαιολογημένης απουσίας, ή άδειας χωρίς αποδοχές, ολιγοήμερης απουσίας, κύησης ή τοκετού, λουτροθεραπείας, διαθεσιμότητας καθώς και υπερημερίας του εργοδότη **υπολογίζονται** ως χρόνος εργασίας για να **συμπληρωθεί έτσι η απαιτούμενη ημερολογιακή απασχόληση** που δίνει το δικαίωμα στον μισθωτό να πάρει την κανονική του άδεια (Αρ. Πάγ. 150/84, 1960/90, άρθρο 3 παρ. 6 Α.Ν. 539/45, Εφετ. Πειραιώς 724/87). Δηλαδή, οι **17 εβδομάδες της εγκυμοσύνης** θεωρούνται ως πραγματικός χρόνος εργασίας και για το λόγο αυτό δικαιούται η μισθωτός (γυναίκα) πέρα από τις εβδομάδες αυτές και την **κανονική της άδεια** (Εγγρ. Υπ. Εργ. 1943/91).

**Άδεια δικαιούνται** και οι μισθωτοί που απασχολούνται με **μειωμένο ωράριο** (Αρ. Πάγ. 413/80, Εφετ. Αθην. 7842/81), οι **πολλαπλά απασχολούμενοι** (Εγγρ. Υπ. Εργ. 15493/76), καθώς και όσοι απασχολούνται με **άκυρη** σύμβαση εργασίας (Α. Π. 983/00).

Αυτοί που απασχολούνται με σύμβαση εργασίας **ορισμένου χρόνου** (π.χ. όταν απασχολούνται σε επιχειρήσεις **εποχιακής φύσης**), δικαιούνται να πάρουν άδεια, κατά τον ίδιο τρόπο που δικαιούνται και οι μισθωτοί στην περίπτωση που λύνεται η σχέση εργασίας τους πριν από την συμπλήρωση 12 μήνες στον ίδιο εργοδότη, δηλαδή 2 ημερομίσθια για κάθε μήνα απασχόλησης κλπ. (Αρ. Πάγ. 11/91, 914,92, Εγγρ. Υπ. Εργ. 1136/92, 1409/83).

Η άδεια χορηγείται στο μισθωτό, μετά από έγκριση του εργοδότη.

**Αν ο μισθωτός ζητήσει να πάρει την άδεια του**, τότε ο εργοδότης υποχρεούται να του τη δώσει το αργότερο μέσα **σε δυο μήνες** (άρθρο 4 παρ. 1 Α.Ν. 539/45, Εφετ. Αθην. 3022/88). Πάντως, αν ο εργοδότης αρνηθεί να δώσει την άδεια, ο μισθωτός δεν μπορεί να την πάρει μόνος του την άδεια, διότι αυτό σημαίνει οικειοθελής αποχώρηση (Εγγρ. Υπ. Εργ. 1498/92, Πρωτ. Λιβαδειάς 103/68). Ο νόμος υποχρεώνει τον εργοδότη να χορηγήσει την άδεια τουλάχιστον στο μισό προσωπικό, που απασχολεί μέσα στους **καλοκαιρινούς μήνες**, δηλαδή από **1<sup>ης</sup> Μαΐου μέχρι 30 Σεπτεμβρίου** (Υπ. Εργ. 422/83, άρθρο 4 Α.Ν. 539/45).

Η **άδεια** χορηγείται στο προσωπικό **μια φορά το χρόνο** (Εγγρ. Υπ. Εργ. 1185/19.2.93., 1250/85), εκτός μόνο από το πρώτο και δεύτερο ημερολογιακό έτος που η άδεια μπορεί να χορηγηθεί και αναλογικά. Επιτρέπεται όμως, όταν οι ανάγκες της επιχείρησης είναι μεγάλες ή όταν το ζητήσει ο ίδιος ο μισθωτός, να χορηγήσει ο

εργοδότης την άδεια στους μισθωτούς της επιχείρησής του, το πολύ **σε δυο χρονικές περιόδους**, από τις οποίες η πρώτη να μην περιλαμβάνει λιγότερες από **16 εργάσιμες ημέρες** (και για τους **ανήλικους 12 εργάσιμες μέρες**) (Εγγρ. Υπ. Εργ. 1332/86, 1185/93).

**Αν ο μισθωτός δεν ζητήσει την άδειά του**, ο εργοδότης και πάλι είναι υποχρεωμένος να του τη δώσει **μέσα στο ημερολογιακό έτος που τη δικαιούται** και όχι στο επόμενο ημερολογιακό έτος (Υπ. Εργ. 210/82, Αρ. Π. 789/97, 1234/03 τμ. Β<sup>2</sup>, άρθρο 13 Ν. 3227/04).

Στην περίπτωση που ο μισθωτός πάρει την άδεια του στις **τελευταίες μέρες του ημερολογιακού έτους**, τότε, αν οι μέρες άδειας είναι περισσότερες από τις μέρες που απομένουν μέχρι να λήξει το ημερολογιακό έτος, μπορεί να συνεχίσει την άδεια του και μέσα στις πρώτες ημέρες του επόμενου ημερολογιακού έτους μέχρι να λήξει όλος ο χρόνος της άδειας του (Εγγρ. Υπ. Εργ. 50239/77, 1357/88, Ν. 3327/04 άρθρο 13).

**Απαγορεύεται να εργασθεί ο μισθωτός κατά το χρόνο της άδειας του**. Σε περίπτωση όμως που ο αδειούχος μισθωτός απασχοληθεί σε κάποια εργασία, τότε ο εργοδότης που τον απασχόλησε δικαιούται να μην καταβάλει αμοιβή για το αντίστοιχο χρονικό διάστημα (άρθρ. 5 Α.Ν. 539/45, Εγγρ. Υπ. Εργ. 1865/98).

Απαγορεύεται η **απόλυση** του μισθωτού, κατά το χρόνο που βρίσκεται **σε άδεια**, άσχετα αν η απόλυση αυτή έγινε με προειδοποίηση ή χωρίς προειδοποίηση (Εφετ. Θεσ/νίκης 45/95, Αρ. Πάγ. 542/97, Ν. 549/77). Επιτρέπεται όμως η απόλυση προσωπικού διεύθυνσης και εμπιστοσύνης που βρίσκεται σε άδεια (Αρ. Π. 1201/98 τμ. Β). Δηλαδή, από τη στιγμή που ο εργαζόμενος πάρει την κανονική του άδεια και μέχρι να επιστρέψει στην επιχείρηση, **απαγορεύεται η απόλυση του** για οποιοδήποτε λόγο εφόσον δεν είναι πρόσωπο διεύθυνσης και εμπιστοσύνης (Αρ. Πάγ. 2095/84). Αντίθετα, είναι νόμιμη η απόλυση όταν γίνει λίγο πριν αρχίσει η ήδη προγραμματισμένη άδεια του μισθωτού υπαλλήλου ή εργάτη (Αρ. Π. 2095/84, 542/97) ή όταν γίνει λίγο μετά τη λήξη της άδειας, έστω και αν του ανακοινώνεται η απόλυση κατά την έναρξη της άδειας ή κατά τη διάρκεια της άδειας, αρκεί η ημέρα της απόλυσης να είναι μετά τη λήξη της άδειας (Αρ. Π. 945/84, Πρωτ. Αθην. 16193/56).

Αν ο μισθωτός **πεθάνει** προτού πάρει την άδεια του, τότε τη **δικαιούνται οι κληρονόμοι του.**

Όσοι απασχολούνται σε **εποχιακά ξενοδοχεία**, δικαιούνται, κατά τη λήξη της εποχιακής τους απασχόλησης, **αποδοχές 2 ημερών** κατά μήνα απασχόλησης, ανεξάρτητα από τυχόν οφειλόμενη σ' αυτούς αποζημίωση για άλλο λόγο (Εγγρ. Υπ. Εργ. 1409/95). Σε περίπτωση απασχόλησης μικρότερη από μήνα, καταβάλλεται ανάλογο κλάσμα. Ο χρόνος της **άδειας αυτής ασφαλίζεται στο ΙΚΑ** και δεν πρέπει να υπερβαίνει τον ένα μήνα ετησίως (άρθρο 17 Ν. 2336/95, Εγκ ΙΚΑ 77/95). Αν όμως έχουν συμπληρώσει 10 έτη στον ίδιο εργοδότη ή 12 έτη σε οποιονδήποτε εργοδότη, τότε αυτοί δικαιούνται αναλογία άδειας 2,5 ημέρες και άλλες 2,5 ημέρες ως επίδομα άδειας για κάθε μήνα εργασίας (άρθρο 5 της από 21/5/02. Σ.Σ.Ε. των Ξενοδουπαλλήλων).

Όταν η **ασθένεια υπερβαίνει τα όρια** τον ένα μήνα όταν πρόκειται για απασχόληση μέχρι 4 έτη στον ίδιο εργοδότη κλπ., τότε οι επιπλέον μέρες της ασθένειας συμψηφίζονται με τις ημέρες άδειας, οπότε ο μισθωτός μπορεί να πάρει λιγότερες μέρες άδειας ή και καθόλου. Δικαιούται όμως ο μισθωτός τις αποδοχές άδειας και του επιδόματος άδειας, διότι οι αποδοχές αυτές δεν συμψηφίζονται (Εγγρ. Υπ. Εργ. 2309/96, Εφ. Αθην. 5375/96).

Οι αποδοχές που καταβάλλονται για **κανονική άδεια** υπόκεινται σε **εισφορές στο ΙΚΑ** και φορολογούνται κανονικά, γίνεται δηλαδή ότι ακριβώς και με τις άλλες από αποδοχές προσωπικού (άρθ. 2 παρ. 2 Α.Ν. 1846/51, Εγγρ. ΙΚΑ 89440/82, άρθ. 57 Ν. 2238/94).

## 4.2 Ημέρες άδειας.

Καθορίζονται οι μέρες της άδειας όλων των μισθωτών για το **πρώτο ημερολογιακό έτος** που προσλαμβάνονται σε τμήμα των **24** ημερών που αναλογεί στο χρονικό διάστημα από την πρόσληψη μέχρι τις 31/12 του ίδιου έτους της πρόσληψης. Στο **δεύτερο ημερολογιακό έτος** οι ημέρες άδειας συνολικά είναι **25** και από το **τρίτο έτος** και μετά για κάθε χρόνο **26** εργάσιμες ημέρες. Στους μισθωτούς που εργάζονται με πενθήμερο, οι αντίστοιχες μέρες είναι **20, 21** και **22** εργάσιμες.

Οι εργαζόμενοι που έχουν συμπληρώσει υπηρεσία **10 έτη** στον ίδιο εργοδότη ή προϋπηρεσία **12 έτη** σε οποιοδήποτε εργοδότη και με οποιαδήποτε σχέση εργασίας, δικαιούνται άδεια 30 εργάσιμες ημέρες αν η απασχόληση είναι εξαήμερη ή 25 εργάσιμες αν η απασχόληση είναι πενθήμερη (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 23/5/00, άρθρο 6). Φυσικά, όσοι έχουν προϋπηρεσία **12 έτη** και πάνω σε άλλον εργοδότη, τότε αυτοί, στον πρώτο και δεύτερο ημερολογιακό έτος από την πρόσληψη τους δικαιούνται να πάρουν αναλογία της άδειας και του επιδόματος της άδειας των 25 ή 30 ημερών (φυσικά στο δεύτερο έτος θα πάρει ο καθένας συνολικά **25** ή **30** ημέρες άδειας).

Στις μέρες άδειας δεν υπολογίζονται οι **Κυριακές** και οι εξαιρέσιμες γιορτές, καθώς επίσης και οι δικαιολογημένες με άδεια γιατρού μέρες λουτροθεραπείας, σύντομης **ασθένειας**, οι μέρες στράτευσης, απεργίας, ανώτερης βίας, μητρότητας κλπ. (άρθρο 2 Α.Ν. 539/45, Εγγρ. Υπ. Εργ. 1643/91, Αρ. Π. 548/78, Π.Δ. 88/99). **Υπολογίζονται** όμως, οι αδικαιολόγητες μέρες απουσίας του εργαζόμενου, καθώς και οι **απουσίες λόγω πειθαρχικής ποινής** (Εγγρ. Υπ. Εργ. 673/86, Αρ. Π. 1056/88), καθώς και οι ημέρες που **απείργησε ο μισθωτός** και στη συνέχεια κρίθηκε η απεργιακή ως παράνομη με δικαστική απόφαση (Αρ. Π. 27/04). Φυσικά για τις **αδικαιολόγητες μέρες άδειας** που συνυπολογίζονται στις κανονικές μέρες άδειας, ο μισθωτός δικαιούται να πάρει τις αποδοχές που αντιστοιχούν στην κανονική άδεια και στο επίδομα άδειας. Δηλαδή, ο εργοδότης συμψηφίζει τις ημέρες π.χ. της **απεργίας που κρίθηκε παράνομη** με τις ημέρες της κανονικής άδειας, αλλά υποχρεούται όμως να του καταβάλλει τις αποδοχές άδειας και επιδόματος άδειας που αντιστοιχούν στις ημέρες αυτές (Αρ. Π. 27/04). Αν ο μισθωτός **ασθενήσει** όταν βρίσκεται σε άδεια, τότε η **άδεια παρατείνεται** για όσες μέρες διαρκεί η ασθένεια (Α.Ν. 593/45, άρθρο 7 Π.Δ. 88/99)

#### 4.2.1 Ημέρες άδειας σε μαθητές – τεχνίτες – σπουδαστές – φοιτητές.

Οι **μαθητές – τεχνίτες** καθώς και οι **σπουδαστές – φοιτητές**, που δεν έχουν συμπληρώσει τα 28 έτη της ηλικίας τους, δικαιούνται κάθε χρόνο, πέρα από την κανονική τους άδεια, **πρόσθετη άδεια**, άλλες **30 εργάσιμες μέρες** το ανώτερο (τμηματικά ή σε συνεχείς μέρες), για συμμετοχή σε εξετάσεις (από 18/5/98 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε., άρθρο 2 παρ. 1 Ν. 1346/83, Εγγρ. Υπ. Εργ. 2674/01). Άδεια για συμμετοχή σε εξετάσεις, χορηγείται και στους **εργαζόμενους και στις εργαζόμενες** που είναι **σπουδαστές ή φοιτητές**, για άλλα δυο έτη ακόμα, εφόσον εξακολουθούν να φοιτούν, ανεξάρτητα αν οι σπουδές διανύθηκαν συνεχώς ή διακεκομμένα. Η άδεια **μέχρι 30 μέρες** για συμμετοχή στις εξετάσεις πληρώνονται από τον ΟΑΕΔ και όχι από τον εργοδότη (Ν. 1837/89). Για τη χορήγηση της **άδειας εξετάσεων**, θα πρέπει ο σπουδαστής να προσκομίσει στον εργοδότη του ανάλογη βεβαίωση της Σχολής. Επίσης, ο **σπουδαστής** δικαιούται να πάρει επιπλέον και το **μισό** από την **κανονική του άδεια** μέσα σε άλλες σχολικές περιόδους, όταν το ζητήσει ο σπουδαστής.

Εκτός από τα πιο πάνω, ο σπουδαστής απαλλάσσεται από νυκτερινές βάρδιες για όσο χρόνο διαρκεί η εξεταστική περίοδος και δικαιούται άδεια βραχείας διάρκειας **μέχρι 3 ώρες** κατά τις ημέρες των εργαστηριακών ασκήσεων ή των εξετάσεων κλπ. και μέχρι 10 φορές το χρόνο. Αυτά ισχύουν όταν υπάρχει κανονική σύμβαση εξαρτημένης εργασίας. Αν όμως, ο σπουδαστής απασχολείται στην επιχείρηση με ειδική σύμβαση λόγω **πρακτικής εξάσκησης**, τότε θα πρέπει η επιχείρηση καθώς και ο σπουδαστής να πάρουν τις σχετικές πληροφορίες για αμοιβή, για ώρες εργασίας και επιχορήγησης από τον ΟΑΕΔ της περιοχής.

Στους **ανήλικους σπουδαστές** χορηγούνται 2 μέρες άδειας σπουδών για κάθε μάθημα και το λιγότερο 14 μέρες π.χ. 4 μαθήματα x 2 μέρες = 8, οπότε **14 εργάσιμες μέρες άδεια** συνολικά, 9 μαθήματα x 2 μέρες = **18 εργάσιμες μέρες άδεια** συνολικά κλπ. (Εγγρ. Υπ. Εργ. 1490/91, άρθρο 7 της από 2/4/96 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε., Υ.Α. 33561/96). Πάντως, σύμφωνα και με την εγκ. Β 111795/97 του ΟΑΕΔ, είναι δυνατόν να καταβληθούν από τον ΟΑΕΔ στον μαθητή – σπουδαστή οι παροχές και για τις 30 μέρες, δηλαδή και για τις μέρες προετοιμασίας (και όχι μόνο για τις ημέρες εξετάσεων).

### **4.3 Άδειες εργατών με οικογενειακές υποχρεώσεις – Εκλογική άδεια – Συνδικαλιστική επιμόρφωση.**

#### **4.3.1 Άδειες εργατών με οικογενειακές υποχρεώσεις.**

##### **1. Άδεια γάμου – γέννησης παιδιού.**

Όλοι οι εργαζόμενοι δικαιούνται άδεια γάμου 5 εργάσιμων ημερών για όσους εργάζονται με πενθήμερο και 6 εργάσιμων ημερών με αποδοχές για αυτούς που εργάζονται με εξάήμερο (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2000 – 2001).

Επίσης, σε περιπτώσεις γέννησης παιδιού ο πατέρας δικαιούται δυο (2) ημέρες άδεια με αποδοχές για κάθε παιδί. Οι άδειες αυτές είναι πρόσθετες και δεν συμψηφίζονται με τις ημέρες κανονικής άδειας.

Με ευνοϊκότερες κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας δίδεται άδεια γάμου μεγαλύτερη των 5 ημερών π.χ. 6 ημέρες για λογιστές, προσωπικό Α.Ε. – Ε.Π.Ε επιχειρήσεων, προσωπικό καταστημάτων, σούπερ – μάρκετ, προσωπικό κλινικών και νοσηλευτικών ιδρυμάτων, 7 ημέρες για επιχειρήσεις πετρελαίου – υγραερίου, 9 ημέρες για κλωστοϋφαντουργούς, 10 ημέρες για ατμοπλοϊκές – πρακτοριακές επιχειρήσεις, αρχιτέκτονες, πολιτικούς μηχανικούς, αγρονόμους – τοπογράφους – μηχανικούς με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, μηχανολόγους – ηλεκτρολόγους ΕΜΠ, κλπ.

##### **2. Άδεια μητρότητας**

Οι εργαζόμενες μητέρες δικαιούνται άδεια μητρότητας συνολικής διάρκειας 17 εβδομάδων. Οι 8 εβδομάδες χορηγούνται υποχρεωτικά πριν την πιθανή ημερομηνία τοκετού και οι υπόλοιπες 9 μετά τον τοκετό. Σε περίπτωση που ο τοκετός πραγματοποιηθεί σε προγενέστερη από την πιθανή ημερομηνία, το υπόλοιπο της άδειας χορηγείται μετά τον τοκετό, ώστε να συμπληρωθούν οι 17 εβδομάδες (Ε.Γ.Σ.Ε.Ε. 2000 – 2001 άρθρο 7).



### 3. Άδεια θηλασμού και φροντίδας παιδιών.

Οι εργαζόμενες μητέρες δικαιούνται:

- Για το χρονικό διάστημα 30 μηνών από τη λήξη της άδειας τοκετού – λοχείας, είτε να προσέρχονται αργότερα, είτε να αποχωρούν νωρίτερα κατά μια ώρα κάθε ημέρα.
- Εναλλακτικά με συμφωνία του εργοδότη, το ημερήσιο ωράριο των μητέρων μπορεί να ορίζεται μειωμένο κατά δυο (2) ώρες ημερησίως για τους πρώτους δώδεκα (12) μήνες και σε μια (1) ώρα για έξη (6) επιπλέον μήνες (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2002 – 2003).

Την άδεια απουσίας για λόγους φροντίδας παιδιού μπορεί εναλλακτικά να ζητήσει και ο πατέρας, εφόσον δεν κάνει χρήση η εργαζόμενη μητέρα. Το μειωμένο ωράριο για τη φροντίδα των παιδιών θεωρείται και αμείβεται ως χρόνος εργασίας (9/6/1993, ΕΓΣΣΕ, άρθρο 9).

Το δικαίωμα διακοπής της εργασίας ή καθυστερημένης προσέλευσης ή πρόωρης αποχώρησης της μητέρας και εναλλακτικά του πατέρα για τη φροντίδα παιδιών, σύμφωνα με το άρθρο 9 της ΕΓΣΣΕ του 1993, έχουν και οι θετοί γονείς παιδιών ηλικίας έως 6 ετών (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2000 – 2001 άρθρο 8).

### 4. Γονική άδεια ανατροφή παιδιών.

Η γονική άδεια χορηγείται στους μισθωτούς κάθε επιχείρησης ανεξάρτητα του αριθμού απασχολούμενων σ' αυτήν. Επίσης, κατά τον ν. 2639/98 γονική άδεια χορηγείται σ' όλους τους γονείς με σειρά προτεραιότητας, χωρίς δηλαδή το όριο που καθόριζαν τόσο ο ν. 1483/84, όσο και η ΕΓΣΣΕ της 9/6/93 (8% του συνόλου των απασχολούμενων στην επιχείρηση). Η άδεια χορηγείται μέχρι το παιδί να συμπληρώσει τα 3,5 έτη και η διάρκεια της μπορεί να φτάσει μέχρι και 3,5 μήνες για κάθε γονέα.

Οι προϋποθέσεις λήψεως της γονικής άδειας ανατροφής είναι;

→ η συμπλήρωση 1 έτους εργασίας στον ίδιο εργοδότη και

→ το να απασχολείται ο άλλος γονέας έξω από το σπίτι.

Η γονική άδεια ανατροφής είναι άνευ αποδοχών. Σε περίπτωση που υπάρχουν περισσότερα παιδιά, το δικαίωμα των παιδιών είναι αυτοτελές για το κάθε ένα από αυτά. Αν και οι δυο γονείς πληρούν τις προϋποθέσεις λήψεως της γονικής άδειας ανατροφής, αποφασίζουν με κοινή συμφωνία, κάθε φορά, ποιος από τους

δυο θα κάνει πρώτος χρήση αυτού του δικαιώματος και για πόσο χρονικό διάστημα. Το δικαίωμα λήψεως της άδειας έχουν και όσοι έχουν υιοθετήσει παιδί. Σε περίπτωση διαστάσεως ή διαζυγίου ή χηρείας ή γεννήσεως τέκνου εκτός γάμου τη γονική άδεια και μέχρι 6 μηνών δικαιούται ο γονιός που έχει την επιμέλεια του παιδιού. Μετά τη λήξη της γονικής άδειας ανατροφής, ο εργαζόμενος δικαιούται να επανέλθει στην εργασία του, στην ίδια ή σε παρόμοια θέση, η οποία δεν μπορεί σε καμιά περίπτωση να είναι κατώτερη από αυτήν που κατείχε πριν πάρει την γονική άδεια ανατροφής. Ο χρόνος αποχής από την εργασία λόγω γονικής άδειας ανατροφής υπολογίζεται ως χρόνος πραγματικής υπηρεσίας για τον υπολογισμό αποδοχών τους (επιδόματα προϋπηρεσίας κλπ.), για τη χορήγηση της ετήσιας κανονικής άδειας απουσίας και του επιδόματος άδειας, καθώς και για τον υπολογισμό της αποζημιώσεως σε περίπτωση απολύσεως. Με το άρθρο 5 του ν. 2335/95 προβλέπεται ότι ως χρόνος ασφαλίσεως υπολογίζεται και ο χρόνος γονικής άδειας ανατροφής παιδιών. Σχετικά με την καταβολή εισφορών, δικαιούται αυτό το χρόνο ο εργαζόμενος να συνεχίσει την ασφάλιση του αλλά καταβάλλοντας το σύνολο των εισφορών (εγ. ΙΚΑ 90/95). Στο άρθρο 25 του ν. 2639/98 για πρώτη φορά μπήκε διάταξη, σύμφωνα με την οποία η καταγγελία σύμβασης που γίνεται εξ αιτίας της ασκήσεως του δικαιώματος για λήψη γονικής άδειας είναι άκυρη.

Στους εργαζόμενους – ες που έχουν χηρέψει και στον άγαμο – άγαμη γονέα, που έχουν την επιμέλεια του παιδιού, χορηγείται άδεια με αποδοχές έξη (6) εργάσιμων ημερών το χρόνο, πέραν αυτής που δικαιούνται με άλλες διατάξεις.

Γονέας με τρία (3) παιδιά ή περισσότερα, δικαιούται άδεια οκτώ (8) ημερών. η άδεια αυτή χορηγείται λόγω αυξημένων αναγκών φροντίδας των παιδιών, ηλικίας μέχρι 12 ετών συμπληρωμένων, χορηγείται εφάπαξ ή τμηματικά μετά από συνεννόηση με τον εργοδότη σύμφωνα με τις ανάγκες του γονέα και δεν πρέπει να συμπίπτει χρονικά με την αρχή ή τέλος της ετήσιας κανονικής άδειας.

#### 5. Άδεια για ασθένεια μελών της οικογένειας.

Στην περίπτωση ασθένειας εξαρτώμενων παιδιών ή άλλων μελών της οικογένειας χορηγείται άδεια με τις ακόλουθες προϋποθέσεις:

- ο εργαζόμενος γονέας θα πρέπει να απασχολείται με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου σε επιχείρηση ή εκμετάλλευση, ανεξάρτητα αν έχει συμπληρώσει υπηρεσία 1 έτους στον ίδιο εργοδότη και

- ύπαρξη ασθενείας εξαρτωμένων από αυτόν μελών της οικογένειας του.

Εξαρτώμενα πρόσωπα είναι:

- παιδιά μέχρι 16 ετών (φυσικά ή υιοθετημένα),
- παιδιά άνω 16 εφόσον πάσχουν από βαριά ασθένεια ή αναπηρία,
- σύζυγος που δεν μπορεί να αυτοεξυπηρετηθεί,
- γονείς ή ανύπαντρα αδέρφια που δεν μπορούν να αυτοεξυπηρετηθούν.

Η άδεια αυτή είναι χωρίς αποδοχές, μπορεί να χορηγηθεί εφάπαξ ή και τμηματικά και η διάρκεια της δεν μπορεί να ξεπεράσει τις 6 εργάσιμες ημέρες κάθε ημερολογιακού έτους, με δυνατότητα αύξησης της σε 8 ημέρες, εάν οι δικαιούχος προστατεύει δυο παιδιά και σε 12 για περισσότερα από δυο παιδιά.

#### 6. Άδεια απουσίας για επίσκεψη στο σχολείο.

Όταν έχει παιδιά μέχρι 16 ετών που παρακολουθούν μαθήματα στοιχειώδους ή μέσης εκπαίδευσης, μπορεί να απουσιάζει ορισμένες ώρες ή ολόκληρη ημέρα από την εργασία του για να επισκεφτεί το σχολείο των παιδιών. Η άδεια είναι με αποδοχές και φτάνει συνολικά μέχρι 4 ημέρες το χρόνο.

#### 7. Μειωμένο ωράριο γονέων που έχουν ειδικά προβλήματα.

Οι γονείς που έχουν παιδιά ανεξαρτήτως ηλικίας με πνευματική, σωματική ή ψυχική αναπηρία, δικαιούνται μειωμένου ωραρίου κατά 1 ώρα την ημέρα για να μπορούν να αφιερώσουν περισσότερο χρόνο στις ειδικές φροντίδες των παιδιών.

Οι προϋποθέσεις για μειωμένο ωράριο γονέων που έχουν ειδικά προβλήματα είναι:

- να εργάζεται σε επιχείρηση που απασχολεί τουλάχιστον 50 άτομα.
- να έχει παιδί με πνευματική, ψυχική ή σωματική αναπηρία.

Το ωράριο του εργαζόμενου γονέα σ' αυτή την περίπτωση μειώνεται κατά 1 ώρα την ημέρα, με ανάλογη περικοπή των αποδοχών. Η πνευματική, σωματική ή ψυχική αναπηρία του παιδιού διαπιστώνεται με ιατρική γνωμάτευση.

#### 8. Ειδική προστασία εργαζομένων γονέων.

Η ειδική προστασία που έχουν οι εργαζόμενοι γονείς είναι:

- Στον προγραμματισμό αδειών. Οι εργοδότες που απασχολούν γονείς παιδιών μέχρι 16 ετών ή άνω των 16 με βαριά ή χρόνια ασθένεια ή αναπηρία, υποχρεούνται κατά τον προγραμματισμό του χρόνου χορήγησης των ετήσιων αδειών να λαμβάνουν υπόψη τους κατά προτεραιότητα.
- Στην καταγγελία συμβάσεων εργασίας. Οι οικογενειακές υποχρεώσεις των εργαζομένων δεν αποτελούν λόγο καταγγελίας της σύμβασης.

#### 9. Άδεια για προβλήματα υγείας – Άδεια λόγω θανάτου.

Εργαζόμενοι με εξαρτημένη σχέση εργασίας, που έχουν υπηρεσία μέχρι τέσσερα (4) έτη στον ίδιο εργοδότη

#### 4.3.2 Εκλογική Άδεια.

Ο εργαζόμενος δικαιούται εκλογική άδεια με αποδοχές. Η ειδική άδεια που δίδεται για την άσκηση του εκλογικού δικαιώματος είναι και στον ιδιωτικό τομέα με αποδοχές. Η άδεια αυτή δεν συμψηφίζεται με την κανονική ή άλλης μορφής άδεια. Η διάρκεια της είναι ανάλογη με τη χιλιομετρική απόσταση. Συγκεκριμένα:

Για το πενθήμερο:

- ⇒ από 200 – 400 χλμ., μια εργάσιμη ημέρα,
- ⇒ από 401 και πάνω, δυο εργάσιμες ημέρες,
- ⇒ για τα νησιά μέχρι 3 ημέρες.

Για το εξαήμερο:

- ⇒ από 100 – 200 χλμ., μια εργάσιμη ημέρα,
- ⇒ από 200 – 400 χλμ., δυο εργάσιμες ημέρες,
- ⇒ από 401 και πάνω, 3 ημέρες,
- ⇒ για τα νησιά μέχρι 3 ημέρες.

### 4.3.3 Συνδικαλιστική επιμόρφωση.

Οι εργαζόμενοι που δικαιούνται άδεια συνδικαλιστικής επιμόρφωσης είναι όσοι εργάζονται σε επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερα από 100 άτομα και δικαιούνται επιπρόσθετα έως 14 ημέρες, με σκοπό τη συμμετοχή σε προγράμματα εκπαίδευσης και επιμόρφωσης συνδικαλιστικών στελεχών, εφόσον:

- επιλέγονται από τη Γ.Σ.Ε.Ε.,
- έχει καταρτισθεί από τη Γ.Σ.Ε.Ε. συγκεκριμένο πρόγραμμα εκπαίδευσης, που θα καλύπτει η διάρκεια της άδειας.

Οι επιλέγοντες δεν μπορεί να είναι λιγότεροι από 3 και περισσότεροι από 15.

### 4.4 Αποδοχές ημερών άδειας.

Όταν λέμε **«μέρες άδειας»** εννοούμε τις μέρες εκείνες που ο μισθωτός θα απουσιάζει από την εργασία του (π.χ. θα βρίσκεται σε διακοπές) και θα πληρώνεται κανονικά, σαν να βρίσκεται στην επιχείρηση και να εργάζεται.

Οι **αποδοχές** των ημερών άδειας υπολογίζονται με βάση τις **καταβαλλόμενες πραγματικές αποδοχές** και όχι τις νόμιμες αποδοχές (Εφ. Αθην. 4047/83, Εγγρ. Υπ. Εργ. 1339/97) και **προκαταβάλλονται** με την έναρξη της άδειας (άρθρο 1 παρ. 1 Ν.Δ. 4547/66). Δηλαδή, στις αποδοχές άδειας περιλαμβάνονται ο **πάγιος** μισθός καθώς επίσης και οι τακτικές **πρόσθετες** αμοιβές (υπερωρίες, νυκτερινή απασχόληση, Κυριακές, επιδόματα κλπ.), υπολογιζόμενες με βάση το μέσο όρο του χρονικού διαστήματος, μέσα στο οποίο αντιστοιχεί η άδεια (Αρ. Πάγ. 540/85, 1449/02, 1950/95, 1129/84, 1084/85, 1314/84, 43/91, Εγγρ. Υπ. Εργ. 703/86).

Η αμοιβή **για εκτός έδρας εργασία**, δεν υπολογίζεται στις αποδοχές των ημερών άδειας (Πρωτ. Αθην. 2085/76, Αρ. Π. 1792/86).

Οι αποδοχές της **άδειας των σερβιτόρων** και γενικά αυτών που αμείβονται με **ποσοστά σε βάρος των πελατών της επιχείρησης**, υπολογίζονται με βάση το **τεκμαρτό ημερομίσθιο του ΙΚΑ** που ισχύει εκείνο τον καιρό γι' αυτούς (Αρ. Π. 115/97 τμ. Β). Σε περίπτωση, όμως, που το τεκμαρτό ημερομίσθιο είναι μικρότερο του κατώτατου ορίου ημερομισθίου ανειδίκευτου εργάτη, τότε οι αποδοχές της άδειας που καταβάλλει η επιχείρηση στους σερβιτόρους κλπ.,

υπολογίζονται με βάση το κατώτατο ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη (Εφετ. Θεσ/νίκης 2228/85, Εγγρ. Υπ. Εργ. 2386/86, 1885/96, Αρ. Π. 215/92).

Όταν ένας μισθωτός αμείβεται με το σύστημα της κατ' αποκοπήν αμοιβής (ή γενικά μ' ένα από τα συστήματα κυμαινόμενων αποδοχών), το ποσό της άδειας που δικαιούται να πάρει, υπολογίζεται ως εξής:

Διαιρούνται οι αποδοχές που πήρε από την λήψη της άδειας του προηγούμενου έτους μέχρι την έναρξη της χορηγούμενης φετινής άδειας με τον αριθμό των εργάσιμων ημερών του διαστήματος αυτού. Το πηλίκιο αυτό, που είναι ο μέσος όρος των ημερήσιων αποδοχών του, πολλαπλασιάζεται με τον αριθμό των εργάσιμων ημερών που περιλαμβάνονται στη χορηγούμενη άδεια (Εγκ. Υπ. Εργ. 462/84, Εγγρ. Υπ. Εργ. 1236/87, άρθρο 3 παρ. 2 Α.Ν. 539/45). Το ποσό που προκύπτει από τον πολλαπλασιασμό αυτό θεωρείται και ως ποσό άδειας που δικαιούται να πάρει ο μισθωτός αυτός.

Όταν ο μισθωτός αμείβεται με την ώρα, αλλά οι ώρες που απασχολείται καθημερινά δεν είναι σταθερές, τότε η άδεια υπολογίζεται ως εξής:

Πρώτα αθροίζονται οι ώρες που απασχολήθηκε μέσα σ' ένα μήνα (δηλαδή μέσα σε 4 εβδομάδες). Στη συνέχεια, οι ώρες αυτές διαιρούνται με τον αριθμό 24 ημέρες και έτσι υπολογίζονται κατά μέσο όρο οι **ώρες της ημερήσιας απασχόλησης**. Μετά, οι ώρες αυτές της ημερήσιας απασχόλησης πολλαπλασιάζονται με την ωριαία αμοιβή και έτσι προσδιορίζεται το ημερομίσθιο, το οποίο πολλαπλασιάζεται στη συνέχεια με τις ημέρες άδειας μας δίνει τις αντίστοιχες αποδοχές της άδειας. Ίδιες είναι και οι ενέργειες για τον υπολογισμό του επιδόματος της άδειας. (Εγγρ. Υπ. Εργ. 2584/86).

Οι αποδοχές άδειας αυτών που εργάζονται με **μειωμένο ωράριο**, υπολογίζονται κανονικά με βάση τις μειωμένες αποδοχές που παίρνουν (Υπ. Εργ. Εγγρ. 213/79, άρθρο 38 παρ. 4 Ν. 1892/90).

Οι **αμοιβές των ημερών άδειας** καταβάλλονται κατά το χρόνο που αρχίζει η άδεια, δηλαδή προκαταβάλλονται (Ν. 4504/66, άρθρο 1 παρ. 3 Ν.Δ. 4547/66). Αν μεταγενέστερα επέλθει **ανάδρομηκή αύξηση μισθών** και συμπεριλαμβάνει και το μήνα που πήρε άδεια ο μισθωτός, τότε δικαιούται να εισπράξει ως άδεια και το επιπλέον ποσό που προκύπτει από την ανάδρομη αυτή αύξηση (μείον κρατήσεις ΙΚΑ κλπ.). Οι αποδοχές της κανονικής άδειας υπόκεινται κανονικά σε **κρατήσεις ΙΚΑ** και άλλων ασφαλιστικών ταμείων (Εγκ. ΙΚΑ 89440/82).

#### 4.5 Άρνηση χορήγησης στους μισθωτούς της κανονικής άδειας.

Σε περίπτωση που ο εργοδότης **δεν χορήγησε την άδεια που δικαιούται ο μισθωτός μέχρι τέλους του ημερολογιακού έτους** και η μη χορήγηση της άδειας (αυτούσιας και όχι μόνο σε χρήμα) οφείλεται σε υπαιτιότητα του εργοδότη (Αρ. Π.636/00, 1469/01 μ. Β), τότε ο εργοδότης αυτός υποχρεώνεται να καταβάλλει τις αποδοχές άδειας **προσαυξημένες κατά 100%**. Δηλαδή, σε περίπτωση που κάποιος μισθωτός εργαστεί σε όλη τη διάρκεια του ημερολογιακού έτους, χωρίς να πάρει άδεια, **δικαιούται:**

- i. Τις αποδοχές (π.χ. του ένα μήνα) που εργάστηκε, ενώ κανονικά θα έπρεπε να πάρει άδεια. Οι αποδοχές αυτές υπόκεινται κανονικά σε κρατήσεις ΙΚΑ, Φ.Μ.Υ. κλπ., όπως όλες οι ετήσιες αποδοχές (Εγγρ. ΙΚΑ 222697/77).
- ii. Τις αποδοχές άδειας και του επιδόματος άδειας που θα έπαιρνε αν κανονικά έπαιρνε την άδεια του. (Είναι ίδιες με εκείνες της περιπτώσεως I). Οι αποδοχές αυτές υπόκεινται κανονικά σε κρατήσεις ΙΚΑ, Φ.Μ.Υ. κλπ., όπως όλες οι ετήσιες αποδοχές (Εγγρ. ΙΚΑ 40/87, Αρ. Π. 518/65).
- iii. Την προσαύξηση του 100% των αποδοχών άδειας, εφόσον η άδεια δεν χορηγήθηκε με υπαιτιότητα του εργοδότη (Αρ. Π. 636/00, άρθρο 3 Ν. 3455/57). Η προσαύξηση αυτή δεν υπόκειται σε κρατήσεις ΙΚΑ, επειδή χαρακτηρίζεται ως ποινή για τον εργοδότη, ούτε μετρίεται σαν χρόνος σύνταξης, όπως γίνεται παρακράτηση φόρου με συντελεστή 20%, διότι θεωρείται εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες (Εγγρ. ΙΚΑ 40/87, άρθρο 45 παρ. 1,2 Ν. 2238/94, Αρ. Π. 889/89, 181/61, 413/80, Εφ. Πειραιώς 994/95). **Μόνο η αποζημίωση άδειας** που δικαιούνται οι απασχολούμενοι **εποχιακά σε ξενοδοχεία** υπόκειται σε εισφορές **ΙΚΑ** (Εγγρ. ΙΚΑ 77/95, άρθρο 17 Ν. 2336/95). Την προσαύξηση αυτή του 100% των αποδοχών άδειας την δικαιούται ο εργαζόμενος εφόσον **είχε ζητήσει έγκαιρα την άδεια του** και ο εργοδότης αρνήθηκε να του τη χορηγήσει, αναγκάζοντας τον με τον τρόπο αυτό να παρέχει την εργασία του κατά το χρονικό διάστημα που αυτός θα ήταν σε άδεια, αν του την χορηγούσε ο εργοδότης (Εφ. Αθ. 39/98).

Στην περίπτωση που **δεν χορηγείται η άδεια** στον μισθωτό μέχρι τη λήξη του ημερολογιακού έτους, τότε για τον υπολογισμό των αποδοχών της άδειας, λαμβάνονται υπόψη οι αποδοχές που πήρε ο μισθωτός την ημέρα που έληξε το ημερολογιακό έτος.

Αν ο μισθωτός δεν πάρει την κανονική του άδεια μέχρι τέλος του ημερολογιακού έτους και **δεν τη ζητήσει μέσα σε 5 έτη**, η αξίωση αυτή του μισθωτού για τη λήψη της άδειας **παραγράφεται** (Αρ. Π. 413/80, 1234/03 τμ Β., άρθρο 13 Ν. 3227/04).

Ο εργοδότης **που αρνείται** να καταβάλλει τις αποδοχές άδειας τιμωρείται, πέρα από τις χρηματικές ποινές και με **φυλάκιση μέχρι 6 μήνες**.

Ο λογιστής της επιχείρησης θα πρέπει να τηρεί ένα αθεώρητο βιβλίο που ονομάζεται **«βιβλίο αδειών»** (άρθρο 4 παρ. 3 Α.Ν. 539/45, Εγκ. Υπ. Εργ. 43540/66, 1290/96, Στ. Ε. 2245/65). Στο βιβλίο αυτό θα καταχωρεί το ονοματεπώνυμο του κάθε μισθωτού, το έτος γέννησης, την ειδικότητα, την ημερομηνία πρόσληψης, το ποσό της άδειας, το χρόνο χορήγησης της άδειας κλπ. Όταν ο μισθωτός πάρει την άδεια του υπογράφει σε διπλανή στήλη.



## 4.6 Επιδόματα Αδειών

### 4.6.1 Γενικά περί επιδόματα αδειας υπαλλήλων και εργατών.

Ο εργαζόμενος φεύγοντας με άδεια, εκτός από τα χρήματα της άδειας του, παίρνει και ένα ποσό που ονομάζεται επίδομα άδειας. Το επίδομα αυτό δικαιούνται όλοι οι μισθωτοί σαν «δώρο άδειας». Το επίδομα άδειας δεν μπορεί να υπερβαίνει το 1/2 του μισθού για τους υπαλλήλους και τα 13 ημερομίσθια για τους εργάτες. **Προκαταβάλλεται με την έναρξη της άδειας** (άρθρο 3 παρ. 16 Ν. 4504/66, Ν.Δ. 4547/66) και υπολογίζεται σύμφωνα με τους παρακάτω πίνακες 4.6.1.α και 4.6.1.β. Έτσι, οι μισθωτοί που λαμβάνουν τμήμα ή ολόκληρη την άδεια, δικαιούνται να πάρουν μαζί με την άδεια και μάλιστα προκαταβολικά τις ανάλογες αποδοχές για επίδομα άδειας, τόσο για το πρώτο και δεύτερο έτος, όσο και για τα επόμενα έτη (Εκ. 3392/1.3.05 ΥΠΑΚΠ). Όταν λοιπόν **αποχωρεί ή απολύεται** ο μισθωτός, τότε αυτός δικαιούται και άδεια αλλά και επίδομα άδειας.

Το **επίδομα άδειας** υπόκειται κανονικά σε κρατήσεις ΙΚΑ, Φ.Μ.Υ. κλπ., όπως ακριβώς και οι τακτικές μηνιαίες αποδοχές του εργαζόμενου και μέχρι του ποσού του τεκμαρτού ημερομισθίου της ανώτατης ασφαλιστικής κλάσης (Εγκ. ΙΚΑ 212/24.8.65, Εγγρ. ΙΚΑ 222697/77).

Επίσης, θα πρέπει να γνωρίζει η επιχείρηση, ότι το ποσό του επιδόματος άδειας καταβάλλεται όλο μαζί και **απαγορεύεται η κατάτμηση του**.

Το **επίδομα άδειας δεν παίρνει την προσαύξηση του 100%**, σε περίπτωση που ο εργοδότης δεν το καταβάλλει στους μισθωτούς μέχρι τέλους του έτους (Υπ. Εργ. 7316/75).

Σε περίπτωση που ο εργοδότης **αρνηθεί** να καταβάλλει **το επίδομα άδειας** τιμωρείται μόνο μετά από μήνυση, **με φυλάκιση μέχρι 6 μήνες και με χρηματικό πρόστιμο** (άρθρο 8 Ν. 2336/95, Αρ. Π. 1053/01).

Σε περίπτωση που **απολυθεί ο μισθωτός** από την επιχείρηση που εργάζεται ή **αποχωρήσει ο ίδιος** μέσα σ' ένα από τα δυο πρώτα ημερολογιακά έτη από την πρόσληψη του, τότε αυτός δικαιούται άδεια και επίδομα άδειας, όπως αυτά υπολογίζονται, εφόσον φυσικά ο μισθωτός δεν είχε πάρει πρωτύτερα την άδεια και το επίδομα της άδειας, αλλιώς δεν τα δικαιούται.

Επίσης σε περίπτωση που **πεθάνει ο μισθωτός** προτού πάρει την άδεια και το επίδομα άδειας του από την επιχείρηση που εργαζόταν, τα δικαιούνται οι κληρονόμοι του.

Η αξίωση του εργαζόμενου για το επίδομα άδειας **παραγράφεται σε 5 έτη** (Εγγρ. Υπ. Εργ. 33/84).

Αν ο μισθωτός **αποχωρήσει ή απολυθεί** μέσα στο πρώτο ημερολογιακό έτος που προσλήφθηκε, τότε αυτούς δικαιούται να πάρει (σε χρήμα) αποδοχές άδειας ίσες με **2 ημερομίσθια** ανά μήνα απασχόλησης και άλλα **2 ημερομίσθια** ανά μήνα ως επίδομα άδειας (και με ανώτερο επίδομα μέχρι το μισό μισθό ή τα 13 ημερομίσθια), εκτός φυσικά αν τα ποσά αυτά τα είχε πάρει μέχρι τότε, οπότε δεν τα ξαναδικαιούται (άρθρο 1 Ν. 3302/04, Εγκ. 3392/1.3.05).

Αν ο μισθωτός **αποχωρήσει ή απολυθεί** μέσα στο δεύτερο ημερολογιακό έτος από εκείνο που προσλήφθηκε και εφόσον δεν πήρε (σε χρήμα) την άδεια και το επίδομα της άδειας για το δεύτερο αυτό έτος, τότε ο μισθωτός αυτός δικαιούται **2 ημερομίσθια** ανά μήνα απασχόλησης και άλλα **2 ημερομίσθια** ανά μήνα ως επίδομα άδειας (και με ανώτερο επίδομα μέχρι το μισό μισθό ή τα 13 ημερομίσθια). Αν όμως είχε πάρει ένα μέρος από την άδεια και το επίδομα άδειας που του αναλογούν στο δεύτερο αυτό έτος της απασχόλησης, τότε δικαιούται μόνο τη διαφορά (Εγκ. 3392/1.3.05).

Αν ο μισθωτός **αποχωρήσει ή απολυθεί** μέσα στο τρίτο ημερολογιακό έτος από εκείνο που προσλήφθηκε, τότε δικαιούται, ανεξάρτητα από το μήνα που λύνεται η σχέση εργασίας, να πάρει (σε χρήμα) ολόκληρη την άδεια και το επίδομα άδειας που του αναλογούν στο έτος αυτό, εκτός φυσικά αν τα ποσά αυτά της άδειας και του επιδόματος της άδειας τα είχε πάρει πρωτύτερα, οπότε δεν δικαιούται να τα ξαναπάρει (άρθρο 1 Ν. 3302/04, Εγκ. 3392/1.3.05).

Στους πίνακες 4.6.1.α και 4.6.1.β, αν οι εργάσιμες ημέρες της άδειας συμπέσουν στον ίδιο μήνα, τότε οι αποδοχές άδειας ισούνται με την αναλογία σε μισθό για το **πρώτο έτος της πρόσληψης**, ή με ένα μηνιαίο μισθό συνολικά για το **δεύτερο ή τρίτο** και πλέον έτη υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη. Αν όμως οι εργάσιμες ημέρες της άδειας εμπίπτουν και στον επόμενο μήνα, τότε ο μισθωτός, θα πρέπει να πάρει, εκτός από το μηνιαίο μισθό που αντιστοιχεί στις μέρες του πρώτου μήνα της άδειας και τόσα ημερομίσθια από το δεύτερο μήνα όσες είναι και οι εργάσιμες μέρες της άδειας που εμπίπτουν στο μήνα αυτό. Στη συνέχεια, όταν ο

μισθωτός επιστρέψει από την άδεια και εφόσον απασχοληθεί κατά το υπόλοιπο τμήμα του δεύτερου αυτού μήνα, θα πάρει το υπόλοιπο μέρος του μηνιαίου μισθού (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 21/2/90).

Αν **ο εργάτης** συμπληρώσει το 3<sup>ο</sup> έτος στην ίδια επιχείρηση που εφαρμόζει το σύστημα της **πενθήμερης εργασίας**, δικαιούται άδεια 22 εργάσιμες μέρες. Στην περίπτωση αυτή, αν η άδεια του αρχίζει από Δευτέρα, συμπληρώνονται 4 βδομάδες και υπολείπονται ακόμα 2 μέρες, που τις παίρνει την επόμενη 5<sup>η</sup> βδομάδα. Έτσι, όταν επιστρέψει στην επιχείρηση την Τετάρτη 3<sup>η</sup> μέρα της 5<sup>ης</sup> βδομάδας, θα πληρωθεί για άλλες 4 μέρες της βδομάδας αυτής, ενώ θ' απασχοληθεί μόνο **3 μέρες**. Το ίδιο συμβαίνει και όταν αρχίζει η άδεια από τα μέσα της βδομάδας, ή όταν δικαιούται μόνο 21 μέρες άδεια (Υπ. Εργ. Εγγρ. 1850/83).

Ο εργαζόμενος που έχει συμπληρώσει υπηρεσία 10 έτη (ημερολογιακά) στον ίδιο εργοδότη ή προϋπηρεσία 12 έτη σε οποιονδήποτε εργοδότη και με οποιαδήποτε σχέση εργασίας δικαιούται **άδεια 30 εργάσιμες ημέρες**, αν αυτός εργάζεται εξαήμερο ή **25 εργάσιμες ημέρες**, αν αυτός εργάζεται πενθήμερο (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. της 23/5/00, πράξη κατάθ. 12/98 Υπ. Εργασ.). Μόνο για το **πρώτο** και το **δεύτερο** ημερολογιακό έτος από την πρόσληψη μισθωτού με 12 και πλέον χρόνια προϋπηρεσίας σε άλλο εργοδότη, ο νεοπροσλαμβανόμενος μισθωτός δικαιούται να πάρει αναλογικά την άδεια και το επίδομα της άδειας των 25 ή 30 ημερών (φυσικά στο δεύτερο έτος συνολικά θα πάρει 25 ή 30 μέρες άδεια κλπ.) (Εγκ. 3392/1.3.05). Προτού φύγει ο μισθωτός για άδεια, θα πάρει το τμήμα του μηνιαίου μισθού του που αντιστοιχεί στο διάστημα της άδειας του πρώτου μήνα συν τόσα εικοστά πέμπτα, όσες είναι οι εργάσιμες μέρες της άδειας που εμπίπτουν στον δεύτερο ημερολογιακό μήνα της άδειας. Όταν ο μισθωτός επιστρέψει και απασχοληθεί θα πάρει και το υπόλοιπο μέρος του μηνιαίου μισθού του δεύτερου μήνα, δηλαδή συνολικά θα πάρει πλήρη τον μισθό των δυο μηνών στις οποίες εμπίπτει η άδεια. Αν όμως ο μισθωτός **απολυθεί προτού πάρει την άδεια του**, τότε οι αποδοχές άδειας θα είναι τόσες, όσες αντιστοιχούν στις εργάσιμες μέρες της άδειας.

Επίδομα άδειας δικαιούνται και όσοι προσφέρουν τις υπηρεσίες τους με **άκυρη σύμβαση εργασίας** (Αρ. Π. 544/97, 983/00 τμ. Β).

Όπως προκύπτει και από τον πίνακα 4.6.1.α, όταν οι **μέρες άδειας είναι 26**, τότε και πάλι οι αποδοχές της άδειας είναι ένας μισθός και όχι τα 26/25 του μισθού (Εγγρ. Υπ. Εργ. 1194/83).

#### 4.6.1.α Πίνακας αδειών και επιδομάτων αδειών (υπάλληλοι και εργάτες – ανήλικοι και σπουδαστές) επιχειρήσεων που λειτουργούν 6 ημέρες.

| 1. Με συνολική υπηρεσία ή προϋπηρεσία <b>μέχρι 10 ημερολογιακά έτη</b> στον ίδιο εργοδότη ή <b>μέχρι 12 έτη</b> σε οποιοδήποτε εργοδότη και με οποιαδήποτε σχέση εργασίας.   |  |                        |                     |                               |                                      |
|--|--|------------------------|---------------------|-------------------------------|--------------------------------------|
| Έτη ημερολογιακά συνεχούς υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη   | Ημέρες άδειας εργάσιμες                                  | Αποδοχές άδειας        |                     | Επίδομα άδειας                |                                      |
|  |  | Μισθός                 | Ημερομίσθια εργατών | Μισθός                        | Ημερομίσθια εργατών                  |
| 1 <sup>ο</sup> έτος εργασίας   | M.A.(1) X $24/12 = \alpha$ η(2) = στρογγυλ. του $\alpha$ | $\alpha/25$ του μισθού | $\alpha$            | $\alpha/25$ (όριο 1/2 μισθός) | $\alpha$ (όριο 13 ημερομίσθια)       |
| 2 <sup>ο</sup> έτος εργασίας   | 25 (3)   | 1 μισθός               | 25                  | 1/2 μισθός                    | 13                                   |
| 3 <sup>ο</sup> έτος εργασίας και άνω   | 26   | 1 μισθός               | 26                  | 1/2 μισθός                    | 13                                   |
| 2. Με συνολική υπηρεσία ή προϋπηρεσία <b>10 έτη συμπληρωμένα</b> και πάνω στον ίδιο εργοδότη ή με συνολική υπηρεσία ή προϋπηρεσία <b>12 έτη συμπληρωμένα</b> και πάνω σε οποιοδήποτε εργοδότη και με οποιαδήποτε σχέση εργασίας. |  |                        |                     |                               |                                      |
| Έτη ημερολογιακά συνεχούς υπηρεσία στον ίδιο εργοδότη  | Ημέρες άδειας εργάσιμες                                  | Αποδοχές               |                     | Επίδομα άδειας                |                                      |
|  |  | Μισθός                 | Ημερομίσθια εργατών | Μισθός                        | Ημερομίσθια εργατών                  |
| 10 έτη συμπληρ. Στον ίδιο εργοδότη   | 30   | $30/25$ του μισθού     | 30                  | 1/2 μισθός                    | 13                                   |
| 1 <sup>ο</sup> έτος εργασίας (για όσους έχουν προϋπηρεσία 12 έτη σε διάφορους εργοδότες)   | M.A.(1) X $30/12 = \alpha$ η(2) = στρογγυλ. του $\alpha$ | $\alpha/25$ του μισθού | $\alpha$            | $\alpha/25$ (όριο 1/2 μισθός) | $\alpha/25$ (όριο τα 13 ημερομίσθια) |
| 2 <sup>ο</sup> έτος εργασίας και άνω   | 30   | $30/25$                | 30                  | 1/2 μισθός                    | 13                                   |

- (1) **M.A.** = «Μήνες Απασχόλησης». Είναι δηλαδή το χρονικό διάστημα σε μήνες για το οποίο απασχολήθηκε ο μισθωτός μέσα στο πρώτο έτος (από την ημερομηνία της πρόσληψης μέχρι τις 31/12 του ίδιου έτους). **24** = ημέρες απασχόλησης, **12** = μήνες του έτους.
- (2) **η** = ημέρες άδειας εργασίας. Π.χ. για το χρονικό διάστημα απασχόλησης από 12/8/05 έως 31/12/05, που είναι 4 μήνες και 18 ημέρες, έχουμε σε αποδοχές: **M.A.** =  $4 + 18/30 = 4,60$ , **a** =  $4,6 \times 24/12 = 9,20$  **ημερομίσθια** και  $9,20/25 = 0,37$  **του μισθού**. Οι εργάσιμες ημέρες ανάπαυσης λόγω άδειας είναι **η= 9**, διότι η στρογγυλοποίηση γίνεται στον πλησιέστερο ακέραιο αριθμό (σχετικά άρθρα 6 Ν. 3144/03 και 2 παρ. 2β Α.Ν.539/45)). Η εγκ. δεν υπεισέρχεται στην λεπτομέρεια.
- (3) Μέσα στο επόμενο έτος 2006 δικαιούται ο μισθωτός άδεια 24 ημέρες (μέχρι τις 12/8/06) + 1 μέρα (μετά τις 12/8/06), σύνολο **26 ημέρες**.

**4.6.1.β Πίνακας αδειών και επιδομάτων αδειών (υπάλληλοι και εργατές – ανήλικοι και σπουδαστές) επιχειρήσεων που λειτουργούν 5 ημέρες.**

| 1. Με συνολική υπηρεσία ή προϋπηρεσία <u>μέχρι 10 ημερολογιακά έτη</u> στον ίδιο εργοδότη ή μέχρι 12 έτη σε οποιοδήποτε εργοδότη και με οποιαδήποτε σχέση εργασίας.  |   |  |                                   |   |   |
|--|---|--|-----------------------------------|---|---|
| Έτη ημερολογιακά συνεχούς υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη   | Ημέρες άδειας εργάσιμες                             | Αποδοχές άδειας                          |                                   | Επίδομα άδειας                                    |   |
|  |   | Μισθός                                   | Ημερομίσθια εργατών               | Μισθός  | Ημερομίσθια εργατών                       |
| 1 <sup>ο</sup> έτος εργασίας   | $M.A.(1) \times 20/12 = a$ η(2) = στρογγυλ. του $a$ | $M.A. \times 24/12 \times 25$ του μισθού | $M.A. \times 24/12$ (ημερομίσθια) | $M.A. \times 24/12 \times 25$ (όριο 1/2 μισθός)   | $M.A. \times 24/12$ (όριο 13 ημερομίσθια) |
| 2 <sup>ο</sup> έτος εργασίας   | 21 (3)  | 1 μισθός                                 | 25                                | 1/2 μισθός  | 13  |
| 3 <sup>ο</sup> έτος εργασίας και άνω   | 22  | 1 μισθός                                 | 26                                | 1/2 μισθός  | 13  |
| 2. Με συνολική υπηρεσία ή προϋπηρεσία <u>10 έτη συμπληρωμένα</u> στον ίδιο εργοδότη ή με συνολική υπηρεσία ή προϋπηρεσία <u>12 έτη συμπληρωμένα</u> σε οποιοδήποτε εργοδότη και με οποιαδήποτε σχέση εργασίας. |   |  |                                   |   |   |
| Έτη ημερολογιακά συνεχούς υπηρεσία στον ίδιο εργοδότη  | Ημέρες άδειας εργάσιμες                             | Αποδοχές                                 |                                   | Επίδομα άδειας                                    |   |
|  |   | Μισθός                                   | Ημερομίσθια εργατών               | Μισθός  | Ημερομίσθια εργατών                       |
| 10 έτη συμπληρ. Στον ίδιο εργοδότη   | 25  | 30/25 του μισθού                         | 30                                | 1/2 μισθός  | 13  |
| 1 <sup>ο</sup> έτος εργασίας (για όσους έχουν προϋπηρεσία 12 έτη σε διάφορους εργοδότες)   | $M.A.(1) \times 25/12 = a$ η(2) = στρογγυλ. του $a$ | $M.A. \times 30/12 \times 25$ του μισθού | $M.A. \times 30/12 =$ ημερομίσθια | $M.A. \times 30/12 \times 25 =$ (όριο 1/2 μισθός) | $M.A. \times 30/12$ (όριο 13 ημερομίσθια) |
| 2 <sup>ο</sup> έτος εργασίας και άνω   | 25  | 30/25 του μισθού                         | 30                                | 1/2 μισθός  | 13  |

- (1) **M.A.** = «Μήνες Απασχόλησης». Είναι το χρονικό διάστημα σε μήνες για το οποίο απασχολήθηκε ο μισθωτός μέσα στο πρώτο έτος (από την ημερομηνία της πρόσληψης μέχρι τις 31/12 του ίδιου έτους). **20** = ημέρες απασχόλησης, **12** = μήνες του έτους.
- (2) **η** = ημέρες άδειας εργασίας. Π.χ. για το χρονικό διάστημα απασχόλησης από 12/8/05 έως 31/12/05, που είναι 4 μήνες και 18 ημέρες, έχουμε σε αποδοχές: **M.A.** =  $4 + 18/30 = 4,60$ ,  $\rightarrow 4,6 \times 24/12 \times 25 = 9,20$  **ημερομίσθια** και  $9,20/25 = 0,37$  **του μισθού**. Οι εργάσιμες ημέρες ανάπαυσης λόγω άδειας είναι **8** ( $4,60 \times 20/12 = 7,67 \rightarrow$  στρογ. 8), διότι η στρογγυλοποίηση γίνεται στον πλησιέστερο ακέραιο αριθμό (σχετικά άρθρα 6 Ν. 3144/03 και 2 παρ. 2β Α.Ν.539/45)). Η εγκ. 3392/05 δεν υπεισέρχεται στην λεπτομέρεια.
- (3) Μέσα στο επόμενο έτος 2006 δικαιούται ο μισθωτός άδεια 20 ημέρες (μέχρι τις 12/8/06) + 1 μέρα (μετά τις 12/8/06), σύνολο **21 ημέρες**.

#### 4.6.1.γ Παράδειγμα υπολογισμού αποδοχών επιδόματος άδειας.

Ο τεχνικός υπάλληλος της εταιρείας «ΒΕΛΟΣ» Α.Ε. Αθανάσιος Ζάρας, με πενθήμερο απασχόληση, είναι παντρεμένος με σύζυγο που δεν εργάζεται και έχει καθάρσιες μηνιαίες αποδοχές 2.000 ευρώ. Εργάζεται στην επιχείρηση από τις 22/4/02 και στις 20/7/05 παίρνει την άδεια του και το επίδομα άδειας του για το έτος 2005. Τα ποσοστά ασφάλισης στο ΙΚΑ «ΒΑΡΕΑ – TEAM» είναι 19,45% για τον εργαζόμενο και 30,21% για τον εργοδότη, σύνολο 49,66%.

**Ζητείται:** Να συνταχθεί η κατάσταση μισθοδοσίας για το επίδομα άδειας και να γίνουν οι λογιστικές εγγραφές, με βάση το Γενικό Λογιστικό Σχέδιο.

#### ΛΥΣΗ

Ακαθάριστες αποδοχές επιδόματος άδειας = 1.000 ( $2.000 \times 1/2 = 1.000$  ευρώ). Από το ποσό των 1.000 ευρώ γίνονται οι εξής κρατήσεις:

#### **A) Εισφορές στο ΙΚΑ:**

|         |               |   |                    |   |                              |
|---------|---------------|---|--------------------|---|------------------------------|
| 1.000 X | 19,45%        | = | 194,50 ευρώ        | = | Εισφορά ασφαλισμένου στο ΙΚΑ |
| 1.000 X | 30,21%        | = | 302,10 ευρώ        | = | Εισφορά εργοδότη στο ΙΚΑ     |
| 1.000 X | <u>49,66%</u> | = | <u>496,60 ευρώ</u> | = | Συνολική εισφορά στο ΙΚΑ     |

Σύμφωνα με του υπολογισμούς, συντάσσεται η μισθοδοτική κατάσταση μόνο για το επίδομα άδειας (και όχι για την άδεια που συμπεριλαμβάνεται στην κανονική μισθοδοτική κατάσταση του μήνα ή των μηνών κατά τους οποίους έχει πάρει την άδεια του ο μισθωτός).

**Β) Υπολογισμός Φ.Μ.Υ.:**

**Υποθέτουμε** ότι ο Φ.Μ.Υ. του επιδόματος άδειας είναι 30 ευρώ. Ο φόρος αυτός προσδιορίζεται κανονικά όπως γίνεται και με τις άλλες μηνιαίες αποδοχές. Με βάση τα παραπάνω, συντάσσεται η μισθοδοτική κατάσταση του επιδόματος άδειας ως εξής:

| Επώνυμο | Όνομα | Ειδικότητα | Μισθός | Σύνολο αποδοχών | Εισφορές ΙΚΑ |          |                 | Φ. Μ. Υ. (3) | Σύνολο εισφορών ασφαλισμένου | Προκαταβολή | Πληρωτέο ποσό | ΥΠΟΓΡΑΦΗ |
|---------|-------|------------|--------|-----------------|--------------|----------|-----------------|--------------|------------------------------|-------------|---------------|----------|
|         |       |            |        |                 | Ασφαλισμένου | Εργοδότη | Σύνολο εισφορών |              |                              |             |               |          |
| Ζώρας   | Αθαν. | Υπάλληλος  | ½      | 1.000           | 194,50       | 302,10   | 496,60          | 30           | 224,50 (1)                   | 0           | 775,50 (2)    |          |

(1)  $194,50 + 30 = 224,50$  ευρώ.

(2)  $1.000 - 224,50 = 775,50$  ευρώ.

(3) Φ.Μ.Υ. = **Φόρος Μισθωτών Υπηρεσιών.**

Σύμφωνα με την παραπάνω μισθοδοτική κατάσταση γίνονται οι σχετικές εγγραφές στα ημερολόγια και η απόδοση των ποσών που έχουν παρακρατηθεί στα διάφορα Ταμεία, όπως ακριβώς γίνονται και με την κανονική μισθοδοσία.

#### **4.6.2 Επιδόματα γιορτών Πάσχα και Χριστουγέννων (δώρα γιορτών).**

Σύμφωνα με το άρθρο 1 του Ν. 1082/19980 τα δώρα γιορτών ονομάζονται και επιδόματα γιορτών (Α.Υ.Ο. & Εργ. 19040/81, Αρ. Π. 167/96).

Το **επίδομα γιορτών Πάσχα** καταβάλλεται στους μισθωτούς στο ακέραιο, εφόσον η εργασιακή τους σχέση έχει διαρκέσει όλο το χρονικό διάστημα **από 01/01 έως 30/04** του αντίστοιχου έτους.

Το **δώρα γιορτών Χριστουγέννων** είναι ίσο με **ένα μηνιαίου μισθού** για τους μισθωτούς και **25 ημερομίσθια** για τους ημερομίσθιους.

Το **δώρα γιορτών Πάσχα** είναι ίσο με το **½ του μηνιαίου μισθού** για τους μισθωτούς και **15 ημερομίσθια** για τους ημερομίσθιους.

Σε περίπτωση που η εργασιακή σχέση του μισθωτού δεν έχει διαρκέσει όλο το πιο πάνω χρονικό διάστημα, ο μισθωτός θα πάρει ένα τμήμα του επιδόματος γιορτών ανάλογο προς τη διάρκεια της εργασιακής του σχέσης μέσα στο χρονικό αυτό διάστημα.

#### **Πιο συγκεκριμένα:**



Για **δώρα γιορτών Χριστουγέννων**, θα πάρει ο μισθωτός υπάλληλος **2/25 του μηνιαίου μισθού του** και ο ημερομίσθιος **2 ημερομίσθια**, για κάθε **19 ημερολογιακές μέρες διάρκειας** της εργασιακής σχέσης, όπου δηλαδή συμπεριλαμβάνονται και τα Σάββατα και οι Κυριακές και όχι μόνο οι ημέρες εργασίας. Όσοι απασχολούνται με **διαλείπουσα εργασία** ή εργασία **«εκ περιτροπής»** (δηλαδή αυτοί που απασχολούνται σε μερικές μόνο από τις κανονικές εργάσιμες μέρες αλλά με πλήρες όμως ημερήσιο ωράριο, όπως είναι π.χ. **οι καθηγητές φροντιστηρίων** κλπ.), δικαιούνται ως δώρο Χριστουγέννων **1 ημερομίσθιο** για κάθε **8 ημερομίσθια** που **πραγματοποιούν** στο διάστημα από 01/05 έως 31/12 και κάθε μισό επίδομα Χριστουγέννων που αναλογεί στις ημέρες εκείνες κατά τις οποίες (λόγω του συστήματος αυτού) δεν προσέφεραν τις υπηρεσίες τους (άρθρο 4 παρ. 3 Υ.Α. 19040/81). Αν η **ημερήσια απασχόληση είναι μειωμένη**, τότε και το ποσό του ημερομίσθιου θα είναι και αυτό ανάλογα μειωμένο. Αν όμως οι ώρες ανά ημέρα απασχόλησης δεν είναι σταθερές, δηλαδή όταν οι ημερήσιες αποδοχές είναι **κυμαινόμενες**, τότε ως ποσό για ημερήσιες αποδοχές παίρνεται ο **μέσος όρος** από τις αποδοχές αυτές. Όταν ο μισθωτός εισπράττει, στο διάστημά από 01/05 έως 31/12 και κάποιο ποσό για **τακτικές ιδιόρρυθμες** ή **νόμιμες υπερωρίες** κλπ., τότε το ποσό αυτό διαιρείται με τις ημέρες, μέσα στις οποίες πραγματικά **απασχολήθηκε**, για να εισπράξει το συγκεκριμένο ποσό και αυτό που προκύπτει προστίθεται στο ημερομίσθιο. Με βάση το συνολικό αυτό ποσό που προκύπτει, υπολογίζεται, στη συνέχεια, το δώρο Χριστουγέννων. Φυσικά, οι απασχολούμενοι καθημερινά αλλά λιγότερες όμως ώρες την ημέρα, δηλαδή με **μερική απασχόληση**, δικαιούνται ως δώρο τα ημερομίσθια εκείνα ή τα εικοστά πέμπτα του μισθού που δικαιούνται αντίστοιχα και οι πλήρως απασχολούμενοι, αλλά με βάση όμως τις μειωμένες αποδοχές.

Για **δώρα γιορτών Πάσχα** θα πάρει ο μισθωτός υπάλληλος το **1/15 του μισού μηνιαίου μισθού του** και η ημερομίσθιος **1 ημερομίσθιο για κάθε 8 ημερολογιακές μέρες διάρκειας** της εργασιακής του σχέσης. Όσοι απασχολούνται με **διαλείπουσα εργασία** ή εργασία **«εκ περιτροπής»** (δηλαδή αυτοί που απασχολούνται σε μερικές μόνο από τις κανονικές εργάσιμες μέρες αλλά με πλήρες όμως ημερήσιο ωράριο, όπως είναι π.χ. **οι καθηγητές φροντιστηρίων** κλπ.), δικαιούνται δώρο Πάσχα **2 ημερομίσθια** για κάθε **13 ημερομίσθια** που πραγματοποιούν στο διάστημα από 01/01 έως 30/04 και το μισό επίδομα Πάσχα

που αναλογεί στις ημέρες εκείνες κατά τις οποίες (λόγω του συστήματος αυτού δεν προσέφεραν τις υπηρεσίες τους (άρθρο 4 παρ. 3 Υ.Α. 19040/81). Αν η **ημερήσια απασχόληση είναι μειωμένη**, τότε και το ποσό του ημερομισθίου θα είναι και αυτό ανάλογα μειωμένο. Αν όμως οι ώρες ανά ημέρα απασχόλησης δεν είναι σταθερές, δηλαδή όταν οι ημερήσιες αποδοχές είναι **κυμαινόμενες**, τότε ως ποσό για ημερήσιες αποδοχές παίρνεται ο **μέσος όρος** από τις αποδοχές αυτές. Όταν ο μισθωτός εισπράττει, στο διάστημα από 01/01 έως 30/04 και κάποιο ποσό για τακτικές **ιδιόρρυθμες** ή **νόμιμες υπερωρίες** κλπ., τότε το ποσό αυτό διαιρείται με τις ημέρες, μέσα στις οποίες **πραγματικά απασχολήθηκε** για να εισπράξει το συγκεκριμένο ποσό και αυτό που προκύπτει προστίθεται στο ημερομίσθιο (Εγγρ. Υπ. Εργ. 19040/81). Με βάση το συνολικό αυτό ποσό που προκύπτει, υπολογίζεται στη συνέχεια το δώρο Πάσχα.

Για χρονικό διάστημα **μικρότερο από 19 ημέρες** ή **8 ημέρες** αντίστοιχης εργασιακής σχέσης, θα πάρει ο εργαζόμενος το **αντίστοιχο κλάσμα του δώρου** που αναλογεί.

Η εργασιακή σχέση υπολογίζεται **χωρίς ν' αφαιρούνται** οι Κυριακές και οι γιορτές, που συμπεριλαμβάνονται μέσα στ' αντίστοιχα χρονικά διαστήματα.

**Δεν συμπεριλαμβάνονται** στο χρόνο διάρκειας της εργασιακής σχέσης οι μέρες της **αδικαιολόγητης απουσίας** του εργαζόμενου από την επιχείρηση, οι μέρες της **άδειας χωρίς αποδοχές**, οι μέρες στράτευσης (Υ.Α. 19040/81), καθώς και οι μέρες που ο ασθενής πήρε επίδομα **ασθένειας μόνο από το ασφαλιστικό του ταμείο** (αποφ. Υπ. Εργα\.. 10296/87), ούτε και ο χρόνος της **συνδικαλιστικής άδειας**, ούτε και οι **μέρες απεργίας** (Εγγρ. Υπ. Εργ. 10296/87, Αρ. Π. 1100/86).

Δηλαδή οι υπόλοιπες μέρες απουσίας π.χ. εξαιτίας **ασθένειας**, ο χρόνος άδειας των γυναικών **πριν και μετά τον τοκετό** κλπ. υπολογίζονται στο χρόνο της εργασιακής σχέσης (Εγγρ. Υπ. Εργ. 10296/87).

Αν ένας εργαζόμενος π.χ. στο χρονικό διάστημα Πάσχα – Χριστουγέννων **άλλαξε δυο ή περισσότερους εργοδότες**, τότε απ' όλους δικαιούται να πάρει το ανάλογο επίδομα γιορτών Χριστουγέννων.

Αν ένας μισθωτός εργάστηκε για ένα μόνο **μικρό χρονικό διάστημα** σε μια επιχείρηση και μετά σταμάτησε να εργάζεται, τότε και αυτός δικαιούται δώρο ανάλογα φυσικά με τον χρόνο που απασχολήθηκε στην επιχείρηση αυτή.

Όταν λέμε **«χρόνο απασχόλησης»** εννοούμε το χρόνο που μετράμε **ημερολογιακά** συμπεριλαμβανομένων δηλαδή και των Κυριακών και των εξαιρέσιμων γιορτών. Στο χρόνο της απασχόλησης που μετράμε, **δεν συμπεριλαμβάνονται** μόνο οι μέρες **άδειας χωρίς αποδοχές**, οι μέρες **αδικαιολόγητης απουσίας**, και οι μέρες **ασθένειας για τις οποίες ο μισθωτός πήρε επίδομα ασθένειας από το ΙΚΑ**.

Το ύψος του ποσού που καταβάλλεται στον μισθωτό από μια επιχείρηση σαν **δώρο Πάσχα** μπορεί να φτάσει μέχρι το **50πλάσιο**, ενώ των **Χριστουγέννων** μέχρι το **100πλάσιο** του κατώτατου ημερομίσθιου ανειδίκευτου εργάτη (απόφ. Υπ. Εργ. & Οικον. 19040/81).

Το δώρο Πάσχα και Χριστουγέννων **υπόκεινται κανονικά σε κρατήσεις ΙΚΑ, Επικουρικών Ταμείων και Φ.Μ.Υ.**, όπως ακριβώς γίνεται και με τις άλλες ετήσιες αποδοχές των μισθωτών (Εγκ. Υπ. Οικ. 1109136/πολ.1216/22.11.99). ο εργοδότης όμως έχει την ευχέρεια να καταβάλλει τις εισφορές στο ΙΚΑ και στα Επικουρικά Ταμεία για το **δώρο Χριστουγέννων μέχρι το τέλος Φεβρουαρίου** και για το **δώρο Πάσχα μέχρι το τέλος Ιουνίου** (Ν. 2676/99 άρθρο 56, άρθρο 26 παρ. 3 Ν. 1846/51, Εγκ. ΙΚΑ 12/02). Ως παρακρατούμενος Φ.Μ.Υ. για το δώρο Χριστουγέννων με πλήρη απασχόληση θεωρείται ο Φ.Μ.Υ. ενός μηνός, ενώ για δώρο Πάσχα ο μισός Φ.Μ.Υ. του μηνός (Εγκ. πολ. 1283/20.12.02).

Επιτρέπεται, μετά από συμφωνία, να καταβάλλεται **προκαταβολικά** ένα ποσό κάθε μήνα πάνω από τις νόμιμες αποδοχές και το ποσό αυτό να θεωρηθεί ότι καλύπτει τα δώρα Πάσχα και Χριστουγέννων (Εφετ. Αθην. 11231/90, Αρ. Π. 1921/90). Αν, στη συνέχεια, αποδειχθεί, ότι οι προκαταβολές αυτές δεν κάλυψαν στο σύνολο τους το αντίστοιχο δώρο, τότε την ημέρα που πρέπει να καταβληθεί το δώρο αυτό, καταβάλλεται μόνο η διαφορά.

Οι εργαζόμενοι συγχρόνως σε πολλούς εργοδότες, δηλαδή **οι πολλαπλώς απασχολούμενοι** δικαιούνται να λάβουν δώρα εορτών απ' όλους τους εργοδότες,

ανάλογα φυσικά με το χρόνο εργασίας τους και του ποσού της αμοιβής τους από τον κάθε εργοδότη χωριστά (Αρ. Π. 1448/79).

Η απαίτηση για τα δώρα **παραγράφεται** μετά τη λήξη της πενταετίας, δηλαδή ότι γίνεται και για τους μισθούς.

Το επίδομα γιορτών Πάσχα **καταβάλλεται** μέχρι την **Μεγάλη Τετάρτη** (άσχετα σε ποια ημερομηνία πέφτει αυτή) και το επίδομα γιορτών Χριστουγέννων **μέχρι 21 Δεκεμβρίου**.

Το **δώρο Χριστουγέννων** υπολογίζεται με βάση τις πραγματικές αποδοχές, που παίρνει ο εργαζόμενος **την 10<sup>η</sup> Δεκεμβρίου** και το **δώρο Πάσχα** με βάση τις πραγματικές αποδοχές της **15<sup>ης</sup> μέρας, πριν από το Πάσχα**. Αν έχει λυθεί η εργασιακή σχέση πριν από τις παραπάνω ημερομηνίες, τότε τα δώρα υπολογίζονται με βάση τις αποδοχές που ισχύουν τη μέρα λύσης της εργασιακής σχέσης (άσχετα αν απολύθηκε ή αποχώρησε μόνος του) (Εγγρ. Υπ. Εργ. 15931/87, Αρ. Π. 4375/95).

**Στις πραγματικές αποδοχές** συμπεριλαμβάνονται και η **τακτική αμοιβή** για απασχόληση την Κυριακή, για νυκτερινή εργασία, τα πριμ παραγωγής, η αμοιβή της τακτικής και νόμιμης υπερωρίας και τακτικής ιδιόρρυθμης υπερωρίας, το επίδομα ισολογισμού (Αποφ. 19040/81, Αρ. Π. 1129/84, 1.449/02, Εγγρ. Υπ. Εργ. 13815/21.11.96), τα φιλοδώρηματα (των σερβιτόρων κλπ.) και από τα οδοιπορικά έξοδα, εκείνα μόνο που καταβάλλονται μόνιμα στον μισθωτό και αποτελούν **προσαύξηση του μισθού του, εφόσον φυσικά είναι τακτικά**, δηλαδή εφόσον τα ποσά αυτά καταβάλλονται τακτικά κάθε μήνα ή κατ' επανάληψη, περιοδικά, κατά ορισμένα χρονικά διαστήματα του χρόνου (Υ.Α. 19040/81).

Σύμφωνα με τις διατάξεις της παρ. 1 του άρθρου 3 της 19040/81 Υπουργικής απόφασης, στις τακτικές αποδοχές των μισθωτών βάσει των οποίων υπολογίζονται τα δώρα γιορτών, συμπεριλαμβάνεται και το **επίδομα άδειας**. Δηλαδή θα **αυξάνονται τα δώρα γιορτών Πάσχα και Χριστουγέννων** κατά την αναλογία του επιδόματος άδειας που είναι **0,04166** (0,50/12 μήνες = 0,04166) (Εγγρ. Υπ. Εργ. 17828/89). Αν πρόκειται για λογιστή που πήρε και **επίδομα ισολογισμού** π.χ. μισό μισθό, τότε ο παραπάνω συντελεστής 0,04166 προσαυξάνεται και γίνεται **0,08333** (1/12 μήνες = 0,08333) και αν πήρε επίδομα ισολογισμού 1 μισθό τότε ο συντελεστής αύξησης του δώρου γίνεται **0,125** (1,5/12 μήνες = 0,125). Φυσικά,

την προσαύξηση αυτή λόγω επιδόματος ισολογισμού τη δικαιούται ο λογιστής μια φορά κάθε χρόνο, δηλαδή είτε με το δώρο Πάσχα (αν το επίδομα ισολογισμού το εισέπραξε ο λογιστής στο διάστημα 01/01 έως 30/04), είτε με το δώρο Χριστουγέννων (αν το επίδομα του ισολογισμού το εισέπραξε ο λογιστής στο διάστημα από 01/05 έως 31/12) του αντίστοιχου έτους.

Οι **σερβιτόροι** και οι **βοηθοί** που αμείβονται **με ποσοστά** και εργάζονται στα εστιατόρια, ζυθοεστιατόρια, οινομαγειρεία, αναψυκτήρια, ζαχαροπλαστεία, γαλακτοπωλεία, εξοχικά κέντρα και συναφή καταστήματα δικαιούνται ως δώρο Χριστουγέννων ποσό ίσο με το **25πλάσιο** και σαν δώρο Πάσχα ποσό ίσο με το **15πλάσιο** του **τεκμαρτού ημερομισθίου** της ασφαλιστικής κλάσης (αποφ. Υπ. Εργ. 19040/7.12.1981 άρθρο 5, Αρ. Π. 115/97, Εφ. Πειρ. 190/00).

**Προσοχή:** Τα **δώρα εορτών** προσαυξάνονται και με τις πρόσθετες αμοιβές από **ιδιόρρυθμες υπερωρίες, νόμιμες υπερωρίες, Κυριακές** και **νύκτες** που τυχόν έχει πραγματοποιήσει ο μισθωτός και εφόσον οι πρόσθετες αυτές αμοιβές είναι **τακτικές** (Αρ. Π. 588/93).

**Δεν δικαιούνται δώρα (Υ.Α. 19040/81):**

- Οι εργάτες που απασχολούνται σε **γεωργικές** και **κτηνοτροφικές εργασίες** του ειδικού καθεστώτος των αγροτών, καθώς και οι **εργάτες θαλάσσης**.
- Όσοι εργάζονται **κατ' οίκον** σε κωμοπόλεις με πληθυσμό κάτω από 6.000 κατοίκους.
- Οι **φορτοεκφορτωτές**.
- Όσοι αμείβονται με ποσοστά (εκτός με από τους παραπάνω). Οι υπόλοιποι που αμείβονται **με ποσοστά** συνήθως μοιράζονται τα αυξανόμενα ποσοστά που καθορίζονται στις μέρες Πάσχα και Χριστουγέννων (άρθρο 5 απόφ. 19040/7.12.81 Υπουργ. Εργασίας).

**Δώρα εορτών** δικαιούνται και όσοι προσφέρουν τις υπηρεσίες τους με **άκυρη σύμβαση εργασίας** (Αρ. Π. 544/97, 983/00), καθώς και τα πρόσωπα εκείνα που είναι «πρόσωπα εμπιστοσύνης» για την επιχείρηση (Αρ. Π. 353/86). Αν ο μισθωτός **πεθάνει**, τότε το αντίστοιχο **δώρο Πάσχα η Χριστουγέννων** που αντιστοιχεί στο διάστημα που απασχολήθηκε, το δικαιούνται οι κληρονόμοι του.

Τα δώρα **Πάσχα και Χριστουγέννων** μπορεί να **συμφηφιστούν** με τυχόν ποσά που προκαταβάλλονται με τη μορφή μισθών, μετά από σχετική συμφωνία (σύμφωνα όμως μεταγενέστερη από εκείνη της καταβολής των μισθών δεν ισχύει) (Αρ. Π. 1921/90, 591/96, 642/87). Όταν ο μισθωτός απασχολείται καθημερινά αλλά λιγότερες όμως ώρες από τις κανονικές ή απασχολείται λιγότερες μέρες με λιγότερες όμως ώρες την ημέρα, τότε αυτός αποκαλείται **«ωρομίσθιος»** και η αμοιβή του **«ωρομίσθια»**, ενώ όταν απασχολείται όλες τις ώρες της ημέρας απασχόλησης αλλά λιγότερες όμως ημέρες από τις κανονικές, τότε αυτός αποκαλείται **«υπάλληλος»** με εργασία **«εκ περιτροπής»**.

Δεν επιτρέπεται από το νόμο και θεωρείται **άκυρη**, η οποιαδήποτε μορφής **παραίτηση του μισθωτού** από το δικαίωμα να ζητήσει τα δώρα Πάσχα και Χριστουγέννων (Αρ. Π. 293/62).

Οι εργοδότες που **δεν καταβάλλουν εγκαίρως** στους εργαζόμενους τις αποδοχές τους, τα επιδόματα Χριστουγέννων και Πάσχα, το επίδομα θερινής άδειας καθώς και τις νόμιμες υπερωρίες, καθίστανται υπερήμεροι και οφείλουν στους εργαζόμενους τους **τόκους υπερημερίας**.

### 4.6.3 Επίδομα ασθένειας.

Το **επίδομα ασθένειας** το δικαιούνται οι άμεσα ασφαλισμένοι που εργάζονται, εφόσον διαπιστωθεί προσωρινή ανικανότητα για εργασία (4 μέρες και πάνω) από Υγειονομική Υπηρεσία του ΙΚΑ.

Για τις πρώτες 15 μέρες επιδότησης κάθε έτους μετά το τριήμερο του χρόνου αναμονής, το ποσό του επιδόματος ασθένειας είναι ίσο με το 50% του ημερήσιου επιδόματος ασθένειας της ασφαλιστικής κλάσης που καθορίζεται με βάση τις 30 τελευταίες μέρες του προηγούμενου έτους, με εξαίρεση τους εργατοτεχνίτες οικοδόμους που παραμένουν στο 50% του τεκμαρτού ημερομισθίου της ασφαλιστικής τους κλάσης.

Απαραίτητη προϋπόθεση είναι να έχουν συμπληρωθεί 100 μέρες εργασίας στον προηγούμενο χρόνο ή στο τελευταίο 15μηνο, χωρίς να υπολογίζονται οι τρεις τελευταίοι μήνες.

Το ύψος του επιδόματος εξαρτάται από τις αποδοχές των 30 τελευταίων ημερών που έχει ο εργαζόμενος στο προηγούμενο έτος.

Ανώτατο όριο επιδότησης λόγω ασθένειας για την ίδια πάθηση είναι οι 720 μέρες και για διαφορετικές παθήσεις μέσα στον ίδιο χρόνο οι 182 μέρες, εφόσον υπάρχουν οι ανάλογες χρονικές προϋποθέσεις.

Η επιδότηση για την ίδια πάθηση ακολουθεί τα εξής στάδια:

- 182 μέρες αν υπάρχουν οι κατάλληλες προϋποθέσεις,
- για τα διαστήματα από 182 έως 360 μέρες πρέπει να υπάρχουν 300 μέρες εργασίας μέσα στα δυο χρόνια τα αμέσως προηγούμενα της αναγγελίας της πάθησης ή στο 30μηνο,
- μετά την συμπλήρωση των 360 ημερών πρέπει να ισχύουν επιπλέον οι προϋποθέσεις του άρθρου 28 παρ. 4 του Α.Ν. 1846/51 (συνταξιοδότηση αναπηρίας) για την συνέχιση της επιδότησης μέχρι 720 μέρες.

#### 4.6.4 Επίδομα κυοφορίας – λοχίας.

Για το επίδομα κυοφορίας – λοχίας, το ΙΚΑ επιδοτεί τις άμεσα ασφαλισμένες για 56 ημέρες πριν το τοκετό και 63 ημέρες μετά το τοκετό.

Για να έχει το δικαίωμα αυτού του επιδόματος η ασφαλισμένη πρέπει να έχει συμπληρώσει 200 ημέρες εργασίας στην ασφάλιση τα δυο (2) προηγούμενα χρόνια από την πιθανή ή την πραγματική ημέρα τοκετού και να μην εργάζονται κατά τον χρόνο της επιδότησης.

##### **Δικαιολογητικά:**

- ασφαλιστικό βιβλιάριο,
- βιβλιάριο υγείας (ατομικό, οικογενειακό),
- βεβαίωση του γυναικολόγου του ΙΚΑ για την πιθανή ημέρα τοκετού,
- δήλωση από τον εργοδότη ότι σταμάτησε να εργάζεται,
- ληξιαρχική πράξη γεννήσεως του παιδιού για το επίδομα λοχίας.

#### 4.6.5 Επίδομα ατυχήματος.

Οι άμεσα ασφαλισμένοι και οι συνταξιούχοι που εργάζονται δικαιούνται επίδομα επαγγελματικής ασθένειας (σε ορισμένα επαγγέλματα) και εργατικού ατυχήματος.

**Ατύχημα:** Ατύχημα είναι η σωματική ή διανοητική βλάβη που συμβαίνει από βίαιο, εξωτερικό και αιφνίδιο συμβάν και η οποία προκλήθηκε παρά τη θέληση του ασφαλισμένου. **Εργατικό ατύχημα** έχουμε όταν κατά τη διάρκεια της εργασίας και εξ αιτίας αυτής έχουν συμβεί τα πιο πάνω ατυχήματα. Επίσης εργατικό ατύχημα θεωρείται αυτό που συμβαίνει κατά την συνηθισμένη διαδρομή και με το συνηθισμένο μέσο για να πάει ο ασφαλισμένος από το σπίτι του στην εργασία ή να γυρίσει σ' αυτό μετά την εργασία. **Εξωεργατικό ατύχημα** θεωρείται κάθε άλλο ατύχημα.

##### **Προθεσμία αναγγελίας:**

Εκπρόθεσμη θεωρείται η αναγγελία ατυχήματος που γίνεται μέσα σε 5 εργάσιμες ημέρες από τότε που έγινε το ατύχημα. Ο χρόνος αναγγελίας του εργατικού ατυχήματος μπορεί να είναι μεγαλύτερος σε ειδικές μόνο περιπτώσεις.



## **Κεφάλαιο 5**

### **Καταγγελία – Απόλυση.**

#### **5.1 Καταγγελία σύμβασης εργασίας από μισθωτό.**

Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας εκ μέρους του μισθωτού μπορεί να είναι είτε ρητή είτε σιωπηρή, όπως π.χ. όταν συνάγεται από πράξεις ή καταστάσεις που υποδηλώνουν έλλειψη πρόθεσης ή αδυναμία να συνεχίσει την εργασιακή σύμβαση. Πλην όμως η βούληση αυτή του μισθωτού, πρέπει να προκύπτει σαφώς από την όλη συμπεριφορά του. Έτσι κρίθηκε ότι, η οριστική άρνηση του μισθωτού να εκτελέσει την εργασία του και γενικά η οριστική αποχή του από την εργασία ή για μεγάλο σχετικά χρονικό διάστημα (5 ή τουλάχιστον 4 μήνες), αποτελεί σιωπηρή δήλωση του για λύση της σύμβασης εργασίας, εφόσον βέβαια οφείλεται σε άλλους λόγους ανεξάρτητους από τη θέληση του (όπως π.χ. σε ασθένεια ή ανώτερη βία ή στράτευση του κλπ.) (Εφετ. Θεσ/νίκης 2739/96, Εφετ. Αθην. 4213/97, Αρ. Πάγου 1193/99, 1200/99).

Πάντως από το νόμο προβλέπεται η υποχρέωση των μισθωτών να προειδοποιήσουν τον εργοδότη για την αποχώρησή τους από την εργασία που σκοπεύουν να κάνουν, γιατί διαφορετικά υποχρεούνται να καταβάλλουν αποζημίωση, χωρίς βέβαια να επέρχεται ακύρωση της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας από τη μη καταβολή της.

Οι σχετικές διατάξεις επί του θέματος έχουν ως εξής:

Α) Άρθρο 4 Ν. 2112/1920: Ο υπάλληλος που προτίθεται να λύσει τη σύμβαση εργασίας, οφείλει να την καταγγείλει πριν από χρονικό διάστημα ίσο προς το μισό ( $\frac{1}{2}$ ) του καθορισμένου για τον εργοδότη.

Πάντως η παραπάνω προειδοποίηση ουδέποτε και σε καμιά περίπτωση δεν υπερβαίνει τους τρεις (3) μήνες. Επίσης και όταν ο υπάλληλος δεν τηρήσει την υποχρέωση του για καταγγελία της σύμβασης εργασίας, η οφειλόμενη αποζημίωση δεν μπορεί να υπερβαίνει το ποσό που αντιστοιχεί στις τακτικές αποδοχές του τριών μηνών.

Β) Άρθρο 7 Β.Δ. 16/18.7.1920: Ο εργάτης, τεχνίτης, υπηρέτης κλπ. που προτίθεται να λύσει τη σύμβαση εργασίας, οφείλει να την καταγγείλει κατόπιν προθεσμίας, η οποία είναι ίση με την καθορισμένη για τον εργοδότη. Σε περίπτωση

παράβασης της ανωτέρω υποχρέωσης, η οφειλόμενη αποζημίωση ανέρχεται στο μισό ( $\frac{1}{2}$ ) της καθορισμένης για τον εργοδότη.

Η δήλωση του μισθωτού προς τον εργοδότη, σχετικά με τη λύση της εργασιακής σύμβασης, δεν υπόκειται σε οποιοδήποτε τύπο και συνεπώς μπορεί να γίνει και σιωπηρώς. Στην πράξη όμως, ούτε οι ανωτέρω προθεσμίες τηρούνται εκ μέρους των μισθωτών, αλλά ούτε αποζημίωση καταβάλλεται ή ζητείται από αυτούς. Με αγωγή βέβαια είναι δυνατόν να επιδιωχθεί η είσπραξη της αποζημίωσης. Απαγορεύεται πάντως ο συμψηφισμός της ανωτέρω αποζημίωσης, με αποδοχές που οφείλονται στο μισθωτό εκ μέρους του εργοδότη. Αντίθετα είναι νόμιμος ο συμψηφισμός με την οφειλόμενη από τον εργοδότη στο μισθωτό, λόγω της αποχώρησης τους, αποζημίωσης άδειας και επιδόματος άδειας (Εφ.Ε.Τ. Θεσ/νίκης 2209/82).

Πρέπει να σημειωθεί ότι, σύμφωνα με πάγια άποψη της δικαστηριακής νομολογίας, η υποβολή από το μισθωτό αίτησης προς τον οικείο ασφαλιστικό οργανισμό για συνταξιοδότηση του, δεν υποδηλώνει σιωπηρή καταγγελία της σύμβασης εργασίας εκ μέρους του με παραίτηση (Αρ. Πάγου 586/77, 284/96).

## 5.2 Οικειοθελής αποχώρηση – Συνέπειες.

Όπως αναφέρουμε προηγουμένως, οι μισθωτοί που αποχωρούν οικειοθελώς από την εργασία τους, άσχετα αν πρόκειται για υπαλλήλους ή εργατοτεχνίτες, δεν δικαιούνται να λάβουν αποζημίωση, ανεξάρτητα με το χρόνο υπηρεσίας στον εργοδότη τους. Η μόνη εξαίρεση προβλέπεται για τους υπερήλικες μισθωτούς, που αποχωρούν από την εργασία τους λόγω συνταξιοδότησης.

Πάντως κρίνεται σκόπιμο, λόγω της σοβαρότητας του θέματος και για να αποφεύγονται διενέξεις και ενδεχομένως άσκοποι δικαστικοί αγώνες, ο εργοδότης να παίρνει γραπτή δήλωση από το μισθωτό που αποχωρεί οικειοθελώς από την εργασία του.

Εξάλλου η μεταξύ του εργοδότη και του εργαζόμενου γενόμενη συμφωνία, για τη λύση της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου συνεπεία διακοπής των εργασιών της επιχείρησης, έχει την έννοια οικειοθελούς αποχώρησης (Αρ. Πάγου 586/77, Μ. Πρωτ. Βέροιας 400/81).

Αντίθετα η υποβολή από τον εργαζόμενο αίτησης προς τον οικείο ασφαλιστικό οργανισμό για συνταξιοδότηση του, δεν υποδηλώνει οικειοθελή αποχώρηση του από την εργασία (Αρ. Πάγου 284/96,).

### **Δήλωση οικειοθελούς αποχώρησης**

Ο αναφερόμενος κατωτέρω ..... διεύθυνση κατοικίας ..... Δηλώνω ελεύθερα και ανεπιφύλακτα ότι αποχωρώ οικειοθελώς από την εργασία μου στην επιχείρηση του εργοδότη ..... Όπου εργάζομαι ως ..... (ειδικότητα) και δεν έχω αξιώσεις έναντι του ανωτέρω εργοδότη μου, από την εργασιακή μου σχέση.

Ημερομηνία.....

Ο δηλών μισθωτός

Υπογραφή

### 5.3 Εγγραφή καταγγελίας.

Όπως είπαμε προηγουμένως, για να είναι έγκυρη η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου, πρέπει καταρχήν να γίνει εγγράφως. Δηλαδή, καθώς νοείται από το νόμο, να παραδοθεί στο μισθωτό έγγραφο για την απόλυση του, γιατί διαφορετικά η καταγγελία θεωρείται ανυπόστατη (μη γενόμενη). Ο έγγραφος τύπος επιβλήθηκε σαν συστατικό στοιχείο του κύρους της καταγγελίας, για τις σοβαρότατες συνέπειες που συνεπάγεται αυτή, τόσο για τον απολυόμενο μισθωτό όσο και για τον εργοδότη του. Δεν είναι όμως απαραίτητο στο έγγραφο της καταγγελίας να αναγράφονται οι λόγοι και τα αίτια, τα οποία επέδρασαν στη βούληση του εργοδότη για να προβεί στην απόλυση του μισθωτού. Δηλαδή ο εργοδότης δεν υποχρεούται να επικαλεστεί ορισμένο λόγο προς δικαιολόγηση της ενέργειάς του, εκτός βέβαια αν σε νόμο, συλλογική σύμβαση, κανονισμό εργασίας ή σε άλλη νομοθετική ρύθμιση προβλέπεται κάτι τέτοιο. Υπόκειται όμως στον έλεγχο της κατάχρησης δικαιώματος (Αρ. Πάγου 1107/2000, Μ. Πρωτ. Πατρών 1139/99, 107/2000, Μ. Πρωτ. Αθην. 2403/2001).

Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας μπορεί να γίνει σε οποιαδήποτε ημέρα του μήνα. Επιβάλλεται όμως η απόλυση να είναι ρητή, οριστική και βέβαιη, γιατί διαφορετικά αν γίνεται με αίρεση είναι άκυρη, καθώς επίσης και όταν είναι εικονική.

Εξάλλου, η λανθασμένη αναγραφή στο έγγραφο της καταγγελίας του ονόματος του απολυθέντος μισθωτού, δεν επιφέρει την ακυρότητα αυτής.

Εάν όμως συνέπεια του γεγονότος αυτού αμφισβητήθηκε η ταυτότητα του μισθωτού από τον Οργανισμό Ανεργίας, με αποτέλεσμα να μη λάβει το σχετικό επίδομα ανεργίας, δικαιούται να αξιώσει δικαστικώς ισόποση αποζημίωση (Εφετ. Αθην. 122/77).

Σημειώνεται ιδιαίτερα ότι, ***απόλυση μισθωτού που έγινε προφορικά είναι άκυρη, έστω και αν καταβλήθηκε η νόμιμη αποζημίωση.***

Όταν η διάρκεια της σύμβασης εργασίας, από την έναρξη μέχρι την καταγγελία είναι μικρότερη από δύο μήνες, ο εργοδότης μπορεί να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας ατύπως (δηλαδή, χωρίς να επιδώσει έγγραφη καταγγελία) και επί πλέον δεν υποχρεούται να καταβάλει αποζημίωση. Κρίνεται όμως σκόπιμο να τηρείται και στην περίπτωση αυτή ο έγγραφος τύπος, γιατί ενδέχεται ο μισθωτός να εξαρτά δικαιώματα από την έγγραφη καταγγελία, όπως π.χ. την καταβολή

επιδόματος ανεργίας (Αρ. Πάγου. 775/99, Εφετ. Αθην. 184/79, Εφετ. Θεσ/νίκης 252/94).

Πάντως για να έχει κύρος η καταγγελία της σύμβασης εργασίας και να επιφέρει τα έννομα αποτελέσματα της, πρέπει να γίνει προσωπικά από τον εργοδότη ή το νόμιμο αντιπρόσωπο του. Όταν πρόκειται για Νομικό Πρόσωπο, πρέπει να γίνει από το φυσικό εκείνο πρόσωπο το οποίο κατά το νόμο ή το καταστατικό αυτού εκφράζει τη βούληση του. Διαφορετικά, εάν γίνει από πρόσωπο που δεν έχει την εξουσία προς αντιπροσώπευση, είναι άκυρη. Η τυχόν δε εκ των υστέρων έγκριση της ανωτέρω άκυρης καταγγελίας, ενεργεί σαν νέα καταγγελία μόνο από το χρόνο που επιχειρήθηκε και με την προϋπόθεση ότι δεν αποκρούστηκε προηγουμένως από τον ενδιαφερόμενο μισθωτό και δεν έχουν αποκτηθεί απ' αυτόν δικαιώματα (Αρ. Πάγου 879/98, 471/00, Μ. Πρωτ. Αθην. 3877/95, Εφετ. Αθην. 7991/97).

Διευκρινίζεται όμως ότι, εάν πρόκειται για απόλυση που γίνεται από πληρεξούσιο πρόσωπο του εργοδότη, δεν απαιτείται και μνεία της πληρεξουσιότητας στο έγγραφο της καταγγελίας. Δικαιούται πάντως ο απολυόμενος μισθωτός να αξιώσει την επίδειξη του πληρεξούσιου εγγράφου. Εάν τυχόν δεν του επιδειχθεί, μπορεί να αποκρούσει αμέσως σαν άκυρη την καταγγελία και να ματαιώσει τα αποτελέσματα της. Στην περίπτωση αυτή, όπως δέχεται η δικαστηριακή νομολογία, η γενόμενη απόλυση θεωρείται απαρχής άκυρη, έστω και αν πραγματικά υπήρχε πληρεξουσιότητα (Αρ. Πάγου 1326/90, 805/95, Εφετ. Θεσ/νίκης 349/91).

Πρέπει να σημειωθεί ότι, ακόμα και όταν πρόκειται για άκυρη σύμβαση εργασίας, ο εργοδότης που προτίθεται να λύσει αυτή, οφείλει να κοινοποιήσει έγγραφη καταγγελία στο μισθωτό. Κατ' εξαίρεση όμως, στην προκειμένη περίπτωση, η τυχόν παράλειψη της έγγραφης καταγγελίας, δεν έχει σαν συνέπεια την ακυρότητα της γενόμενης λύσης της σχέσης εργασίας (Εφετ. Θεσ/νίκης 1384/99).

### 5.3.1 Κοινοποίηση καταγγελίας.

Κατά την έννοια του νόμου, η καταγγελία της σύμβασης εργασίας θεωρείται ισχυρή και παράγει έννομα αποτελέσματα, μόνο αφότου περιέλθει στον απολυόμενο μισθωτό το έγγραφο της καταγγελίας. Δεν αρκεί συνεπώς να λάβει αυτός απλώς γνώση της απόλυσης, όπως π.χ. με προφορική ανακοίνωση από τον εργοδότη ή με την επίδειξη του εγγράφου της καταγγελίας ή με την τοιχοκόλληση της απόλυσης στο χώρο της επιχείρησης κλπ. **Γιατί η απλή γνώση της απόλυσης δεν πλήρη το γράμμα, το πνεύμα και το σκοπό του νόμου.** Η απόλυση που γίνεται με αυτό τον τρόπο θεωρείται άκυρη, έστω και αν καταβλήθηκε στο μισθωτό ή νόμιμη αποζημίωση του (άρθρο 5 παρ. 3 Ν. 3198/55, Εφετ. Αθην. 6509/82, Αρ. Πάγος 2095/84).

Επίσης το έγγραφο της καταγγελίας, δεν μπορεί να αναπληρώσει η απόδειξη με την οποία ο απολυθείς μισθωτός εισέπραξε την αποζημίωση του, καθώς και οποιοδήποτε άλλο έγγραφο, το οποίο δεν φέρει το χαρακτήρα και τα στοιχεία της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας (Αρ. Πάγου 2095/84, Εφετ. Αθην. 314/70, Πρωτ. Καλαμών 1096/71).

Το έγγραφο της καταγγελίας κρίνεται σκόπιμο να συντάσσεται πάντοτε σε **δύο αντίγραφα**, από τα οποία το πρωτότυπο δίνεται στον απολυόμενο μισθωτό με απόδειξη παραλαβής, τα δε αντίγραφο κρατάει ο εργοδότης. Το αποδεικτικό επίδοσης μπορεί αν είναι, είτε χωριστή απόδειξη παραλαβής, είτε να περιέχεται στο έγγραφο της καταγγελίας (νοείται στο αντίγραφο), όπως συμβαίνει στην πράξη. Καταχωρείται συνήθως στο κάτω μέρος του εγγράφου της καταγγελίας και περιέχει τη φράση **«Έλαβα γνώση της ανωτέρω καταγγελίας και παρέλαβα το πρωτότυπο αυτής»**. Ακολουθεί στη συνέχεια ο τόπος και η ημερομηνία παραλαβής **«Πάτρα.../..../2005»** και κάτω απ' αυτή η υπογραφή του απολυόμενου μισθωτού.

Η ημερομηνία επίδοσης του εγγράφου της καταγγελίας πρέπει να αναγράφεται καθαρά και ευδιάκριτα, γιατί από την επόμενη αρχίζουν οι προθεσμίες του νόμου για την έγερση αγωγής από το μισθωτό για αξιώσει, είτε για τη λήψη αποζημίωσης από τη γενόμενη απόλυση είτε για την προσβολή αυτής σαν άκυρης ή καταχρηστικής.

Εάν ο μισθωτός αρνείται ή δυστροπεί να παραλάβει το έγγραφο της καταγγελίας, κρίνεται σκόπιμο η επίδοση να γίνεται με δικαστικό κλητήρα (επιμελητή), ώστε να αποφεύγονται διενέξεις και άσκοποι δικαστικοί αγώνες.

Σημειώνεται ιδιαίτερα ότι, το έγγραφο της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας δεν υπόκειται σε χαρτόσημο.

### 5.3.2 Ανάκληση καταγγελίας.

Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αφότου παραληφθεί από το μισθωτό, δεν επιτρέπεται να ανακληθεί από τον εργοδότη. Γιατί ο μισθωτός αποκτά πλέον δικαιώματα απ' αυτή και η ανάκληση της δεν έχει νομική σημασία. Δηλαδή χωρίς τη συναίνεση του μισθωτού η ανάκληση δεν μπορεί να ανατρέψει τα έννομα αποτελέσματα που προήλθαν από την καταγγελία σύμβασης εργασίας. Μόνο σε περίπτωση που συγκατατίθεται ο απολυόμενος μισθωτός, είτε ρητώς είτε σιωπηρώς, είναι επιτρεπτή η ανάκληση, οπότε κατά την ορθότερη άποψη, συνεχίζεται η καταγγελθείσα σύμβαση, αφού με την ανάκληση αίρεται αναδρομικά η δήλωση της καταγγελίας και θεωρείται ότι ουδέποτε υπήρξε πρόθεση λύσης της ήδη λειτουργούσας εργασιακής σχέσης, η δε ανάκληση επέχει θέση σιωπηρής ανανέωσης. Πάντως θεωρείται σιωπηρή η ανάκληση, αν περιέλθει στο μισθωτό πριν ή συγχρόνως με την καταγγελία της σύμβασης εργασίας (Εγγρ. Υπ. Εργ. 1247/98).

Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας και αν άκοσμα κοινοποιηθεί από λάθος του εργοδότη, δεν ανακαλείται εάν δεν συμφωνήσει ρητώς ή σιωπηρώς ο μισθωτός. Το αυτό ισχύει και για καταγγελία σύμβασης εργασίας που έγινε με προειδοποίηση, η οποία δεν μπορεί επίσης να ανακληθεί χωρίς να υπάρχει συναίνεση του μισθωτού.

#### 5.4 Διαδικασία απόλυσης μισθωτών.

**Γενικό:** Καταρχήν όταν πρόκειται για απόλυση μισθωτών που εργάζονται σε επιχειρήσεις και εκμεταλλεύσεις οι οποίες υπάγονται στην ασφάλιση ανεργίας, έχει εφαρμογή ο Ν. 3198/1955, σε συνδυασμό, για όσους μεν έχουν την ιδιότητα του ιδιωτικού υπαλλήλου με το Ν. 2112/1920 «περί καταγγελίας της σύμβασης εργασίας των ιδιωτικών υπαλλήλων», για όσους δεν έχουν την ιδιότητα του εργατοτεχνίτη με το Β.Δ. 16/18.7.1920 «επέκταση του ανωτέρου νόμου επί των εργατών, τεχνιτών και υπηρετών». Δηλαδή, ο Ν. 3198/1955 εφαρμόζεται μόνο στο προσωπικό των επιχειρήσεων, εκμεταλλεύσεων κλπ., που είναι εγκατεστημένες σε περιοχή όπου έχει επεκταθεί η ασφάλιση ανεργίας (σήμερα σε όλη τη χώρα), υπάγονται σ' αυτή και υποχρεούνται αντίστοιχα να καταβάλλουν (τόσο αυτές όσο και οι μισθωτοί), τις εισφορές του κλάδου ανεργίας (Αρ. Πάγου 843/76, 999/82).

Για τους υπόλοιπους μισθωτούς, η απόλυση τους διέπεται μόνο από το Ν. 2112/1920 προκειμένου για υπαλλήλου ή από το Β.Δ. 16/18.7.1920 προκειμένου για εργατοτεχνίτες. Σύμφωνα με τις διατάξεις των ανωτέρω νόμων: α) δεν απαιτείται έγγραφη καταγγελία και β) αποζημίωση οφείλεται μόνο εφόσον η απόλυση γίνει χωρίς προειδοποίηση ή όταν γίνει πριν από τον κανονικό χρόνο. Στην περίπτωση αυτή η αποζημίωση είναι ίση με τις αποδοχές που θα λάμβανε ο μισθωτός κατά το χρονικό διάστημα της προειδοποίησης.

Σημειώνεται ιδιαίτερα ότι, σε όλες τις περιπτώσεις που προαναφέραμε έχουν εφαρμογή παράλληλα και οι διατάξεις του Α.Ν. 99/1967 «περί ελέγχου ομαδικών απολύσεων», όπως τροποποιήθηκε και συμπληρώθηκε από τους νόμους 1387/1983 και 2874/2000.

Τέλος, διατάξεις σχετικά με την απόλυση των μισθωτών περιέχουν και τα άρθρα 669 – 674 του Αστικού Κώδικα, τα οποία όμως εφαρμόζονται μόνο στους μισθωτούς που εξαιρούνται από την προστασία των ανωτέρω νόμων. Στην περίπτωση αυτή, η σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου μπορεί να λυθεί με προειδοποίηση, η οποία πρέπει να γίνει πριν από 15 ημέρες. Εάν όμως δεν τηρηθεί η ανωτέρω 15θήμερη προειδοποίηση, ο απολυόμενος μισθωτός δικαιούται να λάβει τις αποδοχές του επί ίσο χρονικό διάστημα.

**Έκταση εφαρμογής:** Η δικαστηριακή νομολογία παγίως πλέον δέχεται ότι, οι διατάξεις σχετικά με την καταγγελία της σύμβασης εργασίας του Ν. 2112/1920



και του Β.Δ. 16/18.7.1920, όπως συμπληρώθηκαν από το Ν. 3198/1955, έχουν εφαρμογή σε όλους γενικά τους μισθωτούς (υπαλλήλους, εργατοτεχνίτες, υπηρετικό προσωπικό), που συνδέονται με τον εργοδότη τους με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, εφόσον αυτή είναι αορίστου χρόνου και συγχρόνως ιδιωτικού δικαίου. Εξάλλου η ιδιότητα του εργοδότη δεν έχει σημασία και συνεπώς οι ανωτέρω νόμοι, ισχύουν στις κάθε είδους επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις και εργασίες, σωματεία, οργανισμούς, ιδρύματα κλπ.

Δεν υπάγονται στις διατάξεις των νόμων αυτών οι μισθωτοί που απασχολούνται σε Ν.Π.Ι.Δ. ή και ιδιωτικές επιχειρήσεις, εφόσον έχει ληφθεί γ' αυτούς ειδική μέριμνα με νόμο ή κανονισμό εργασίας, που έχει εγκριθεί από το κράτος και ο οποίος παρέχει ίση προστασία τουλάχιστο. Επίσης για το προσωπικό που απασχολείται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου στο Δημόσιο, τα Ν.Π.Δ.Δ. και στους Ο.Τ.Α., ισχύουν ειδικές διατάξεις (Αρ. Πάγου 106/67, Πρωτ. Καλαμάτας 80/85).

Απαραίτητη όμως προϋπόθεση για την εφαρμογή του Ν. 3198/1955 (παράλληλα δε του Ν. 2112/1920 και του Β.Δ. 16/18.7.1920) είναι, να υπάγεται ο εργοδότης (επιχείρηση, εκμετάλλευση κλπ.) στον οποίο παρέχει τις υπηρεσίες του ο απολυόμενος μισθωτός, στην ασφάλιση ανεργίας. Με την έννοια ότι ο κύκλος της δραστηριότητας του επεκτείνεται σε περιοχή όπου λειτουργεί η ασφάλιση του Οργανισμού Ανεργίας και υποχρεούται να καταβάλει ασφαλιστικές εισφορές υπέρ αυτής, για το προσωπικό που εργάζεται στην επιχείρηση του. Σήμερα η ασφάλιση ανεργίας ισχύει σε όλες τις περιοχές της χώρας και για το σύνολο σχεδόν των μισθωτών. Πάντως δεν έχει σημασία το γεγονός ότι ο μισθωτός που πρόκειται να απολυθεί, δεν είναι εφοδιασμένος με ασφαλιστικό βιβλιάριο κλπ. του ΙΚΑ ή άλλου ασφαλιστικού οργανισμού – ταμείου (Αρ. Πάγου 613/66, Εφετ. Αθην. 12/77, 4084/95).

**Άκυρη σύμβαση εργασίας:** Σύμφωνα με πάγια πλέον άποψη της δικαστικής νομολογίας, όταν πρόκειται για σχέση εργασίας που προέρχεται από άκυρη σύμβαση εργασίας (π.χ. προκειμένου για ηλεκτρολόγο που εργάζεται χωρίς άδεια ασκήσεως επαγγέλματος ή για ανήλικο που παρέχει απαγορευμένη εργασία), εάν ο εργοδότης επιθυμεί ο μισθωτός του να παύει να παρέχει τις υπηρεσίες του, υποχρεούται καταρχήν να καταγγείλει εγγράφως την εργασιακή αυτή σχέση και παράλληλα να καταβάλει την προβλεπόμενη από το Ν. 2112/1920 ή το Β.Δ.

16/18.7.1920 αποζημίωση, ανάλογα με την ιδιότητα του μισθωτού ως υπαλλήλου ή εργάτη (Εφετ. Πατρών 890/99, Εφετ. Αθην. 350/99, Εφετ. Θεσ/νίκης 1384/99).

Κατ' εξαίρεση στην προκειμένη περίπτωση, η μη τήρηση του έγγραφου τύπου της απόλυσης, καθώς και η μη καταβολή της οφειλόμενης αποζημίωσης, δεν επιφέρει την ακυρότητα της γενόμενης λύσης της σχέσης εργασίας. Έτσι ο εργοδότης δεν περιέχεται σε υπερημερία και δεν έχει βέβαια υποχρέωση να καταβάλει αποδοχές υπερημερίας στο μισθωτό του, αφού η σχέση εργασίας δεν αναγνωρίζεται από το νόμο και συνεπώς δεν μπορεί να αξιώσει την καταβολή της αποζημίωσης του.

**Πρόσωπα διεύθυνσης, εποπτείας, εμπιστοσύνης κλπ:** Οι διατάξεις του Ν. 2112/1920 και του Β.Δ. 16/18.7.1920 έχουν εφαρμογή και στα πρόσωπα διεύθυνσης, εμπιστοσύνης, εποπτείας, κλπ. των επιχειρήσεων, γιατί και αυτά θεωρούνται ως μισθωτοί, με αποτέλεσμα να προστατεύονται από την εργασιακή νομοθεσία όπως και οι λοιποί γενικά εργαζόμενοι. Εξαιρούνται βέβαια από ορισμένες διατάξεις τη εργασιακής νομοθεσίας (όπως είναι π.χ. αυτές που αναφέρονται στα χρονικά όρια εργασίας, την απασχόληση σε ημέρα Κυριακή ή εξαιρεσιμής γιορτής ή σε νυκτερινές ώρες κλπ.), μεταξύ των οποίων όμως δεν περιλαμβάνονται οι διατάξεις που αφορούν την καταγγελία της σύμβασης εργασίας (Αρ. Πάγου 1123/93, 1204/95).

**Πάρεργα – Ευκαιριακή εργασία:** Τόσο η θεωρία όσο και η δικαστηριακή νομολογία δέχονται ότι οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, επομένως και οι σχετικές με την καταγγελία της σύμβασης εργασίας, εφαρμόζονται μόνο σε πρόσωπα που απασχολούνται κατά κύριο επάγγελμα ως μισθωτοί (δηλαδή, ιδιωτικοί υπάλληλοι, εργατοτεχνίτες, μαθητευόμενοι κλπ.) και όχι σε εκείνους που απασχολούνται πάρεργα και ευκαιριακά ως μισθωτοί σε παρεμφερείς εργασίες, ενώ ασκούν άλλο κύριο επάγγελμα. Έτσι π.χ. μόνιμος δημόσιος υπάλληλος ή στρατιωτικός που εργάζεται πέρα από το ωράριο της κύριας υπηρεσίας του και σε ιδιωτική επιχείρηση, δεν αποκτά ιδιότητα του ιδιωτικού υπαλλήλου και επομένως έγκυρα απολύεται χωρίς να του καταβληθεί αποζημίωση. Η μόνη διατύπωση που απαιτείται στην περίπτωση αυτή είναι να κοινοποιηθεί έγγραφη καταγγελία της σύμβασης εργασίας (Αρ. Πάγου 413/80, 199/89, Εφετ. Αθην. 7842/81, 1371/82, Εφετ. Πατρών 854/81).

Έτσι έχει γίνει δεκτό από τα πολιτικά δικαστήρια ότι, υπάλληλος γεωργικού συνεταιρισμού που εργάζεται ημερησίως λίγες μόνο ώρες (2 – 3) στην υπηρεσία αυτή, ενώ παράλληλα ασχολείται σαν κτηματίας ή εργολάβος οικοδομών, δεν θεωρείται ιδιωτικός υπάλληλος, καθώς και ο εργαζόμενος που προσφέρει κατά κύριο λόγο τις υπηρεσίες του σαν γεωργικός εργάτης και δευτερευόντως απασχολείται με την πώληση δένδρυλλίων. Κατά το ίδιο τρόπο κρίνεται και η περίπτωση συνταξιούχου του Δημοσίου, που απασχολείται πάρεργα σαν υπάλληλος ή άλλου προσώπου που εργάζεται μόνο μια μέρα την βδομάδα κλπ. (Αρ. Πάγου 321/66, Μ. Πρωτ. Αθην. 1348/66, Εγγρ. Υπ. Εργ. 789/81, Μ. Πρωτ. Θεσ/νίκης 289/88).

**Πολλαπλή εργασία:** Προκειμένου για μισθωτούς που εργάζονται πολλαπλώς, εφόσον έχουν σαν κύριο επάγγελμα του ιδιωτικού υπαλλήλου, η εργασία τους σε περισσότερους από ένα εργοδότη δεν επηρεάζει τα δικαιώματα τους που απορρέουν από το Ν. 2112/1920 σε περίπτωση απόλυσης τους, καθώς και την εφαρμογή των λοιπών γενικά διατάξεων του ανωτέρω νόμου (νοείται βέβαια παράλληλα και του Ν. 3198/1955). Για την ταυτότητα του νομικού λόγου, πρέπει να δεχθούμε ότι το ίδιο καθεστώς ισχύει και για τους εργατοτεχνίτες (Αρ. Πάγου 329/88, 74/89, Εγγρ. Υπ. Εργ. 7316/75, 13766/75).

Συνεπώς ο καθένας από τους πολλούς εργοδότες, για να λύσει έγκυρα τη σύμβαση εργασίας που υπάρχει με πολλαπλώς απασχολούμενο μισθωτό του, οφείλει να τηρήσει τις νόμιμες διατυπώσεις. Δηλαδή να κοινοποιήσει έγγραφη καταγγελία και καταβάλει τη σχετική αποζημίωση, ανεξάρτητα αν ο μισθωτός εξακολουθεί να εργάζεται σε άλλη ή σε άλλες εργασίες. Είναι επίσης αδιάφορο σε ποιον από τους εργοδότες εργάζεται τις περισσότερες ώρες ή από ποιον λαμβάνει το μεγαλύτερο μισθό. Όταν δε απολύεται, είτε από ένα η περισσότερους, είτε από όλους τους εργοδότες, αδιάφορα αν είναι συγχρόνως ή όχι, δικαιούται να λάβει αποζημίωση χωριστά από κάθε εργοδότη του. Νοείται βέβαια ότι, η αποζημίωση που οφείλεται από κάθε εργοδότη, είναι ανάλογη με το ποσό του μισθού που λαμβάνει και το χρόνο υπηρεσίας που έχει σ' αυτόν.

Διευκρινίζεται ότι και στην περίπτωση που η απασχόληση σε πολλούς εργοδότες παρέχεται πέρα από το νόμιμο ωράριο της ημερήσιας εργασίας, οπότε πρόκειται για άκυρη εργασιακή σύμβαση, υπάρχει και πάλι υποχρέωση προς καταβολή αποζημίωσης όταν απολυθεί ο μισθωτός. Πάντως δεν επέρχεται

ακυρότητα της γενόμενης απόλυσης από τη μη καταβολή της οφειλόμενης αποζημίωσης, καθώς και από τη μη κοινοποίηση έγγραφης καταγγελίας της σύμβασης εργασίας (Αρ. Πάγου 66/71, 1435/91).

Αντίθετα, δεν δικαιούνται να λάβουν αποζημίωση λόγω απόλυσης, οι υπάλληλοι του Δημοσίου και των Ν.Π.Δ.Δ. από απασχολούνται και σε άλλο εργοδότη (πολλαπλή εργασία), εφόσον συμβαίνει να έχουν σαν κύριο επάγγελμα του δημοσίου υπαλλήλου ή του υπαλλήλου Ν.Π.Δ.Δ. (Αρ. Πάγου 684/79, Εφετ. Αθην. 1371/82).

**Διάλυση επιχείρησης – Ανώτερη βία:** Πάγια είναι πλέον η άποψη ότι μόνη η διάλυση της επιχείρησης ή της εταιρείας που ασκεί την επιχείρηση, είτε επέρχεται οικειοθελώς (π.χ. για οικονομικούς λόγους), είτε συνέπεια περιστατικού ανώτερης βίας, δεν επηρεάζει την ισχύ των συμβάσεων εργασίας των μισθωτών που απασχολούνται σ' αυτή και δεν συνεπάγεται αυτομάτως τη λύση τους (Αρ. Πάγου 1096/2001, Εφετ. Θεσ/νίκης 2197/2001, Μ. Πρωτ. Πατρών 107/2000).

Συνεπώς και στις δυο ανωτέρω περιπτώσεις απαιτείται, για να είναι έγκυρη η απόλυση των μισθωτών, να τηρηθούν οι νόμιμες διατυπώσεις, δηλαδή να γίνει έγγραφη καταγγελία της σύμβασης εργασίας και να καταβληθεί η νόμιμη αποζημίωση. Είναι δε άλλο το ζήτημα, εάν ο οικείος εργοδότης δεν υποχρεούται να καταβάλει αποζημίωση, όπως προβλέπεται από το νόμο, εφόσον δεν είναι ασφαλισμένος (σε ασφαλιστική εταιρεία) κατά των περιστατικών ανώτερης βίας ή πυρκαγιάς, ή διαφορετικά (δηλαδή εφόσον είναι) να καταβάλει μειωμένη αποζημίωση, η οποία ανέρχεται στα 2/3 της οφειλόμενης αποζημίωσης (άρθρο 6 παρ. 1 Ν. 2112/1920, άρθρο 4 Ν. 4558/1930, άρθρο 6 παρ. 1 Β.Δ. 16/18.7.1920).

Επομένως εάν δεν τηρηθούν οι νόμιμες διατυπώσεις δεν υπάρχει έγκυρη απόλυση, ο δε εργοδότης περιέρχεται σε κατάσταση υπερημερίας και υποχρεούται πλέον να καταβάλει τις αποδοχές στους μισθωτούς του.

Κατά την ισχύουσα γνώμη, ανώτερη βία υπάρχει όταν η διακοπή της εργασίας επέρχεται από γεγονός τυχερό και απρόβλεπτο, που δεν μπορούσε να αποτραπεί ούτε με μέτρα άκρας επιμέλειας και σύνεσης. Νοείται βέβαια ότι μετά το περιστατικό της ανώτερης βίας, πρέπει να ακολουθήσει οριστική και διαρκής αδυναμία αποδοχής της εργασίας Μ. Πρωτ. Πατρών 107/2000, Εφετ. Θεσ/νίκης 2197/2001, Εφετ. Θράκης 441/99).

Επίσης η πτώχευση του εργοδότη και η συνεπεία αυτής διακοπή των εργασιών της επιχείρησης του, δεν συνεπάγεται αυτομάτως και τη λύση των συμβάσεων εργασίας που υπάρχουν με τους μισθωτούς του και ούτε αποτελεί γεγονός ανώτερης βίας, ώστε να μη οφείλεται κατόπιν αυτού αποζημίωση, αλλά αυτές εξακολουθούν να ισχύουν όπως προηγουμένως. Δεδομένου άλλωστε ότι μετά την κήρυξη κάποιου σε πτώχευση, δεν εκλείπει αναγκαιώς και η επιχείρηση του, η οποία μπορεί να συνεχιστεί από το σύνδικο της πτώχευσης, σύμφωνα με τις προϋποθέσεις που ορίζει ο εμπορικός νόμος. Συνεπώς δεν υπάρχει έγκυρη απόλυση και ως εκ τούτου οι μισθωτοί δικαιούνται να πληρωθούν τις αποδοχές τους, γιατί ο εργοδότης βρίσκεται πλέον σε κατάσταση υπερημερίας, εφόσον βέβαια έχουν στη διάθεση του τις υπηρεσίες τους (Αρ. Πάγου 255/91, 408/91, 1041/97, Εφετ. Αθην. 2700/92, Εφετ. Πειραιώς 56/94).

Περαιτέρω εάν ο σύνδικος επιθυμεί την απόλυση των μισθωτών της επιχείρησης που πτώχευσε, υποχρεούται πλέον αυτός να τηρήσει τις νόμιμες διατυπώσεις της απόλυσης, δηλαδή να κοινοποιήσει έγγραφη καταγγελία της σύμβασης εργασίας και καταβάλει την οφειλόμενη αποζημίωση. Όπως όμως έγινε δεκτό από τα πολιτικά δικαστήρια, στην περίπτωση αυτή δεν είναι απαραίτητο να καταβληθεί η αποζημίωση για να είναι έγκυρη η απόλυση, αλλά αρκεί να περιληφθεί στα προνομιακά χρέη της πτωχευτικής περιουσίας. Συνεπώς απαιτείται μόνο η κοινοποίηση έγγραφης καταγγελίας της σύμβασης εργασίας (Αρ. Πάγου 408/91, 1041/91).

Πρέπει να σημειωθεί ότι στην περίπτωση αυτή δεν δημιουργείται ακυρότητα της απόλυσης όταν δεν καταβληθεί αμέσως η οφειλόμενη αποζημίωση, γιατί οι απολυόμενοι μισθωτοί φέρουν το χαρακτήρα των πτωχευτικών πιστωτών με την απαίτηση τους για τη λήψη της αποζημίωσης απόλυσης. Επομένως η απαίτηση τους υπόκειται στη διαδικασία της επαλήθευσης και ικανοποίησης και ως εκ τούτου δεν είναι δυνατή η άμεση είσπραξη της αποζημίωσης, συγχρόνως με την απόλυση (Μ. Πρωτ. Αθην. 2859/94).

Εάν όμως ο σύνδικος, συνεχίζοντας την εμπορία του πτωχεύσαντα εργοδότη, αποδεχθεί καταρχήν τις υπηρεσίες του εργαζόμενου και αργότερα καταγγείλει τη σύμβαση του, τότε για την εγκυρότητα της απόλυσης, απαιτείται και η καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης. Η σχετική δε αξίωση του εργαζόμενου

αποτελεί ομαδικό πίστωμα, ως προερχόμενη από την δράση του συνδίκου (Εφετ. Θεσ/νίκης 795/96).

**Ακυρότητα αντίθετων συμβάσεων – Παραίτηση:** Σύμφωνα με ρητή διάταξη του νόμου, είναι αυτοδικαίως άκυρη κάθε συμφωνία, άσχετα αν έχει γίνει πριν ή μετά τη λύση της σύμβασης εργασίας, εφόσον οδηγεί αμέσως ή εμμέσως σε περιορισμό και περιγραφή δικαιωμάτων του μισθωτού που προέρχονται από το Ν. 2112/1920 ή το Β.Δ. 16/18.7.1920. Εκτός αν περιέχει ειδικώς αναγνώριση η εξόφληση αξίωσης από τους ανωτέρω νόμους είναι μάλλον ευνοϊκή για το μισθωτό.

Έτσι είναι ανεπίτρεπτη και άκυρη η συμφωνία με την οποία προβλέπεται ότι, ο μισθωτός θα απολύεται χωρίς προειδοποίηση ή χωρίς αποζημίωση ή με μειωμένη αποζημίωση κλπ., γιατί προσκρούει σε κανόνες δημόσιας τάξης.

Επίσης γενικά θεωρείται άκυρη κάθε παραίτηση του εργαζόμενου από δικαίωμα που παρέχονται σ' αυτόν από διατάξεις δημόσιας τάξης, όπως είναι της εργατικής νομοθεσίας, π.χ. αυτές που αναφέρονται στην απόλυση, καταβολή αποζημίωσης κλπ. (Πρωτ. Αθην. 564/75).

**Απασχόληση με δοκιμή:** αντίθετα έχει κριθεί έγκυρη η συμφωνία ότι ο εργοδότης θα δικαιούται να απολύσει το μισθωτό του χωρίς αποζημίωση και πριν από τη λήξη του συμφωνηθέντος ευλόγου χρόνου διάρκειας της δοκιμαστικής εργασίας του, αν κρίνει με αντικειμενική και δίκαιη κρίση ότι ο μισθωτός είναι ακατάλληλος για την εργασία (Αρ. Πάγου 1163/95).

## **5.5 Απαγορεύσεις απόλυσης.**

Καταρχήν το δικαίωμα του εργοδότη να απολύει τους μισθωτούς του είναι ανεμπόδιο και επομένως ασκείται οποτεδήποτε. Κατ' εξαίρεση όμως σε ορισμένες περιπτώσεις περιορίζεται αυτό, είτε από διατάξεις νόμου, είτε από την ατομική σύμβαση εργασίας. Συγκεκριμένα:

1. Αδειούχοι: Με ρητή διάταξη απαγορεύεται στους εργοδότες να απολύουν τους μισθωτούς τους, αδιάφορα αν πρόκειται για υπαλλήλους ή εργατοτεχνίτες, κατά τη διάρκεια της κανονικής τους άδειας. Η παράβαση της ανωτέρω απαγόρευσης συνεπάγεται την ακυρότητα της γενόμενης απόλυσης. Νοείται βέβαια ότι, η απαγόρευση της απόλυσης δεν ισχύει όταν πρόκειται για άδεια που χορηγήθηκε συμβατικά (δηλαδή για άδεια χωρίς αποδοχές) ή για άδεια που παρατείνεται με συμφωνία των μερών σε χρόνο πέρα από τον νόμιμο (άρθρο 5 παρ. 6 Α.Ν. 539/45, Αρ. Πάγ. 823/91).

Σημειώνεται ότι η ανωτέρω απαγόρευση είναι απόλυτη και δεν επιτρέπει την απόλυση για οποιοδήποτε λόγο.

2. Στρατευόμενοι: Από το άρθρο 1 του Ν. 3514/1928 ορίζεται ότι, η απόλυση που γίνεται κατά τη διάρκεια της στράτευση των μισθωτών είναι άκυρη.
3. Εγκυμονούσες: Απαγορεύεται και είναι απολύτως άκυρη η απόλυση της εργαζόμενης γυναίκας, τόσο κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της, όσο και για χρονικό διάστημα ενός έτους μετά τον τοκετό, ή κατά την απουσία της για μεγαλύτερο χρόνο λόγω ασθένειας που οφείλεται στην κύηση ή τον τοκετό (άρθρο 15 Ν. 1483/84).
4. Εξαρτημένα άτομα: Δεν επιτρέπεται η απόλυση εξαρτημένου ατόμου εξαιτίας της εξάρτησης, εφόσον αποδεδειγμένα μετέχει σε πρόγραμμα απεξάρτησης για τέσσερις (4) μήνες από την υπαγωγή του στο πρόγραμμα αυτό και για μια φορά (άρθρο 10 της 29/04/2002 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.).
5. Κατά τη διάρκεια της φοίτησης των μισθωτών τουριστικών επαγγελματιών σε σχολές μετεκπαίδευσης ή μαθητείας (άρθρο 5 Ν. 4032/60, άρθρο 15 παρ. 4 Ν. 1077/80, Αρ. Πάγου 867/84, Μ. Πρωτ. Αθην. 3443/92).
6. Συνδικαλιστές: Δεν επιτρέπεται η απόλυση των συνδικαλιστικών στελεχών, αν δεν τηρηθεί προηγουμένως η προβλεπόμενη από τη νομοθεσία διαδικασία.

## 5.6 Διατυπώσεις απόλυσης.

Είτε πρόκειται για υπαλλήλους, είτε πρόκειται για εργατοτεχνίτες ή υπηρετικό προσωπικό (νοείται το υπηρετικό προσωπικό των επιχειρήσεων και όχι όσοι εργάζονται στην κατοικία του εργοδότη ως υπηρέτες ή υπηρέτριες), εφόσον συνδέονται με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου πλέον των δυο μηνών, για να είναι έγκυρη η απόλυση τους πρέπει απαραίτητως να τηρηθούν οι εξής διατυπώσεις (Αρ. Πάγου 339/00, Εφετ. Θεσ/νίκης 1384/99, 97/02, Εφετ. Αθην. 6036/01):

1. Έγγραφο καταγγελία της σύμβασης εργασίας,
2. Καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης.
3. Μετά την πρόσφατη τροποποίηση της νομοθεσίας απαιτείται και Τρίτη προϋπόθεση, δηλαδή να έχει καταχωρηθεί η απασχόληση του απολυομένου στα τηρούμενα για το ΙΚΑ μισθολόγια (Αναλυτικές Περιοδικές Δηλώσεις) ή να έχει ασφαλισθεί ο απολυόμενος (άρθρο 2 παρ. 4 Ν. 2556/97).

Καταρχήν η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου γίνεται ελεύθερα, εκτός βέβαια εάν έχει περιορισθεί με συμφωνία των μερών (εργοδότη – μισθωτού), ή με διάταξη νόμου. Υπόκειται όμως στον έλεγχο της κατάχρησης δικαιώματος. Παράλληλα όταν πρόκειται για «ομαδικές απολύσεις», απαιτείται επί πλέον να τηρηθεί ειδική διαδικασία.

Η μη τήρηση έστω και μιας από τις ανωτέρω διατυπώσεις, έχει σαν αποτέλεσμα να θεωρείται άκυρη η γενόμενη απόλυση, η Δε σύμβαση εργασίας εξακολουθεί να παράγει τις έννομες συνέπειες της. Επομένως, εάν ο εργοδότης δεν αποδέχεται τις υπηρεσίες του μισθωτού, καθίσταται υπερήμερος σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 349 και 350 του Αστικού Κώδικα και υποχρεούται ακολούθως στην πληρωμή των αποδοχών (άρθρο 5 παρ. 3 Ν. 3198/55, άρθρο 2 παρ. 4 Ν. 2556/97, Αρ. Πάγου 153/98, 1169/99, Μ. Πρωτ. Πατρών 107/00, Εφετ. Αθην. 2413/97, Εφετ. Θεσ/νίκης 97/02).

Σημειώνεται ιδιαίτερα ότι, η τήρηση των διατυπώσεων που αναφέραμε επιβάλλεται και όταν ακόμα ο μισθωτός έχει υποβάλει αίτηση για απόλυση του, γιατί όπως έγινε δεκτό από τη δικαστηριακή νομολογία, η αίτηση του αυτή δεν αποτελεί οικειοθελή αποχώρηση του. Καθώς επίσης και όταν για την απόλυση συντρέχει υπαιτιότητα του μισθωτού, όπως π.χ. όταν γίνεται για πλημμελή



εκτέλεση της εργασίας που του έχει ανατεθεί ή για μη συμμόρφωση του στις συμβατικές υποχρεώσεις του, ή και για πειθαρχικό παράπτωμα του ακόμα.

Πλέον των ανωτέρω διατυπώσεων απαιτείται και αναγγελία της γενόμενης απόλυσης στον ΟΑΕΔ. Η παράλειψη όμως αυτής της διατύπωσης δεν επιφέρει ακυρότητα της απόλυσης, αλλά συνεπάγεται μόνο ποινικές κυρώσεις για τον παραβάτη εργοδότη (άρθρο 5 παρ. 1 Ν.3198/55).

Παράλληλα, μαζί με την αποζημίωση της απόλυσης οι μισθωτοί δικαιούνται να λάβουν ως αποζημίωση, τις αποδοχές της άδειας και του επιδόματος άδειας που ορίζει ο νόμος, εφόσον δεν έλαβαν την άδεια τους και το επίδομα άδειας για το έτος που γίνεται η απόλυση τους.

**Πρόσθετοι όροι απόλυσης:** Από τη δικαστηριακή νομολογία έχει γίνει δεκτό ότι είναι έγκυρη η συμφωνία, κατά την οποία το δικαίωμα του εργοδότη για απόλυση του μισθωτού θα ασκείται μετά από την τήρηση ορισμένων, επί πλέον των ανωτέρω, διατυπώσεων. Στην περίπτωση αυτή, η τυχόν αθέτηση της υποχρέωση εκ μέρους του εργοδότη, μόνο αξίωση για αποζημίωση μπορεί να γεννήσει και δεν επιφέρει ακυρότητα της γενόμενης απόλυσης. Εκτός εάν έχει συμφωνηθεί ρητώς και η ακυρότητα της απόλυσης, ως συνέπεια τη αθέτησης του.

## **Κεφάλαιο 6**

### **Αποζημίωση – Επίσχεσης – Διαθεσιμότητα.**

#### **6.1 Γενικά περί αποζημίωσης απολυομένων μισθωτών.**

Σε περίπτωση που ένας μισθωτός (εργάτης ή υπάλληλος) απασχολείται στην ίδια επιχείρηση, με σχέση εξαρτημένης εργασίας και με σύμβαση αορίστου χρόνου πάνω από **δύο μήνες** ημερολογιακού έτους συμπληρωμένους και στη συνέχεια απολυθεί, δικαιούται ένα ποσό χρημάτων που λέγεται αποζημίωση και είναι ανάλογη της διάρκειας της σύμβασης εργασίας στη συγκεκριμένη επιχείρηση (Α.Π. 224/60, Μον. Πρωτ. Θεσ/νίκης 22746/99). Μετά από συμφωνία όμως εργοδότη και μισθωτού, για τον υπολογισμό της αποζημίωσης του μισθωτού σε περίπτωση απόλυσης του, μπορεί να συνυπολογίζεται και η προηγούμενη υπηρεσία του μισθωτού σε άλλο εργοδότη (Α.Π. 1472/98, 1685/00).

Επίσης, αποζημίωση δικαιούνται και οι μισθωτοί που εργάζονται **πολλαπλώς** καθώς και τα **πρόσωπα διεύθυνσης, εμπιστοσύνης** κλπ., όταν απολύονται από μια επιχείρηση. Όσοι απασχολούνται **ευκαιριακά** ως μισθωτοί και απολυθούν δεν δικαιούνται αποζημίωση (π.χ. ένας δημόσιος υπάλληλος απασχολείται τα απογεύματα και σε μια ιδιωτική επιχείρηση. Αν απολυθεί από την επιχείρηση αυτή δεν δικαιούται αποζημίωση) (Αρ. Πάγ. 199/89, 1204/95, Μ. Πρωτ. Θεσ/νίκης 289/88).

Όταν η σύμβαση εργασίας με το μισθωτό είναι **άκυρη** (π.χ. όταν ο σερβιτόρος εργάζεται χωρίς βιβλιάριο υγείας κλπ.), τότε ο εργοδότης μπορεί να τον απολύσει κανονικά, αφού όμως καταβάλλει σ' αυτόν το ποσό της αποζημίωσης (Αρ. Π. 983/00). Αν όμως δεν καταβληθεί αμέσως το ποσό της αποζημίωσης στο μισθωτό αυτό που απολύεται (π.χ. στον σερβιτόρο), τότε ο εργοδότης δεν περιέρχεται σε υπερημερία για μόνο τον συγκεκριμένο λόγο (Αρ. Π. 1435/91, Εφ. Αθην. 7214/91).

Μέσα στη διάρκεια της σύμβασης εργασίας συμπεριλαμβάνεται και **ο χρόνος της στράτευσης του μισθωτού**, εφόσον φυσικά η σύμβαση εργασίας με την επιχείρηση είχε γίνει πριν από τη στράτευση του (Ν.Δ. 2961/54). Επίσης, στο χρόνο υπηρεσίας **υπολογίζεται** και ο **χρόνος αναστολής της σύμβασης εργασίας** λόγω ασθένειας ή άλλης αιτίας (Εφ. Θεσ/νίκης 2920/88, Εγγρ. Υπ. Εργ. 1666/92),

καθώς και ο χρόνος **άδειας χωρίς αποδοχές**, ο χρόνος **διαθεσιμότητας ή απλής ετοιμότητας, ασθένειας, κανονικής άδειας** κλπ. (Αρ. Π. 751/87, 1567/99, Μ. Πρωτ. Λάρισας 399/04), όχι όμως και ο χρόνος των νεκρών περιόδων στις εποχιακές επιχειρήσεις (Αρ. Π. 31/91).

Αν ένας μισθωτός **επαναπροσλήφθηκε** για δεύτερη φορά από την ίδια επιχείρηση, τότε για την αποζημίωση υπολογίζεται μόνο ο χρόνος της σύμβασης εργασίας της δεύτερης πρόσληψης του και όχι ο χρόνος της πρώτης σύμβασης εργασίας που ήταν π.χ. ορισμένου χρόνου ή έργου κλπ. (Αρ. Π. 213/87, Μ. Πρ. Θεσ/νίκης 22746/99).

Μαζί με την αποζημίωση του, ο μισθωτός δικαιούται φυσικά **και την άδεια και το επίδομα άδειας** του ημερολογιακού έτους που απολύεται, αν δεν τα είχε πάρει την ημέρα της απόλυσης του.

Αποζημίωση, επίσης, δικαιούται να πάρει ο μισθωτός που εργαζόταν σε εταιρεία **διαλύθηκε** (Αρ. Π. 267/76) ή που **πτώχευσε** ή που **πέθανε** ο εργοδότης. Μόνο στην περίπτωση που η σύμβαση εργασίας ήταν **προσωποπαγής** και **πεθάνει ο εργοδότης**, τότε μόνο μπορεί να θεωρηθεί το γεγονός αυτό ως αιτία λύσης της σύμβασης εργασίας και να καταβληθεί έτσι κάποια λογική αποζημίωση (και όχι η νόμιμη), συνήθως μετά από απόφαση του δικαστηρίου, καθώς φυσικά και το δώρο εορτών, το επίδομα αδειών, η άδεια και οι δουλευμένες αποδοχές, αν φυσικά οι αποδοχές αυτές δεν είχαν καταβληθεί μέχρι τη λύση της σύμβασης εργασίας (Μ. Πρωτ. Αθην. 2994/92, 326/87, Αρ. Π. 121/87 τμ. Β, 889/92, 473/94 τμ. Β, Α. Κώδ. Άρθρο 675).

Αν η διάρκεια της σύμβασης εργασίας διάρκεσε **λιγότερο από δυο μήνες**, ο εργοδότης **δεν υποχρεώνεται** να καταβάλλει αποζημίωση στον απολυόμενο μισθωτό (Αρ. Π. 778/99). Θα πρέπει όμως ο εργοδότης και στην περίπτωση αυτή να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας με έγγραφο στον ΟΑΕΔ. Δηλαδή, ο απολυόμενος που προσλήφθηκε π.χ. στις 10/03, δικαιούται αποζημίωση αν απολυθεί στις 11/05 και μετά, διότι το χρονικό διάστημα από 10/03 έως 10/05 είναι το περιθώριο του διμήνου που δεν δικαιούται αποζημίωση.

Το ίδιο ισχύει για το πρώτο διμήνο **και για τα συνδικαλιστικά στελέχη**, που προστατεύονται από το νόμο (Εφ. Θεσ/νίκης 101/87). Για να απολυθούν όμως, συνδικαλιστικά στελέχη **μετά το τέλος του πρώτου διμήνου** από την πρόσληψή τους, θα πρέπει να δώσει την έγκριση της για την απόλυση αυτή και η επιτροπή

του άρθρου 15 του Ν. 1264/82. Αν όμως παύσει η λειτουργία του τμήματος της επιχείρησης στο οποίο υπηρετεί ο μισθωτός που είναι συνδικαλιστικό στέλεχος, τότε για την απόλυση του δεν απαιτείται να δώσει την έγκριση της η επιτροπή αυτής (Α.Π. 902/04 τμ. Β1).

Αν η επιχείρηση **αλλάξει πρόσωπο εργοδότη**, τότε οι εργαζόμενοι είναι υποχρεωμένοι να συνεχίσουν να εργάζονται στην επιχείρηση με τον νέο εργοδότη, διατηρώντας, όμως, όλα τα δικαιώματα και το χρόνο προϋπηρεσίας, που είχαν στην επιχείρηση με τον παλιό εργοδότη (Αρ. Πάγ. 1042/83, Εφ. Αθην. 3253/86, άρθρο 6 Ν. 2112/20. Αν ο νέος εργοδότης της επιχείρησης δεν θέλει να δώσει εργασία στους παλαιούς μισθωτούς, τότε είναι υποχρεωμένος να τους απολύσει και τους αποζημιώσει (άρθρο 4 παρ. 1 Π.Ν. 572/88).

Σε περίπτωση, όμως, που ο ίδιος εργοδότης **προσλαμβάνει έναν εργαζόμενο από μια επιχείρηση του σε άλλη δική του επίσης επιχείρηση**, για να μην χάσει ο εργαζόμενος το χρόνο προϋπηρεσίας που είχε στην προηγούμενη επιχείρηση, θα πρέπει να γίνει ιδιωτικό συμφωνητικό με το οποίο θα αναγνωρίζει ο εργοδότης τα χρόνια προϋπηρεσίας του εργαζόμενου από την παλιά επιχείρηση στη νέα (Εφετ. Αθην. 5047/85, 4280/92).

Όταν προσληφθεί κάποιος μισθωτός με **σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου** (π.χ. εποχιακή εργασία, έκτακτες ανάγκες της επιχείρησης ή αναπλήρωση απουσιάζοντα μισθωτού κλπ.) ή **με σύμβαση εργασίας ορισμένου έργου**, τότε με τη λήξη της σύμβασης εργασίας (δηλαδή με τη λήξη του χρόνου εργασίας ή της αποπεράτωσης του έργου) λύνεται αυτόματα και η σύμβαση εργασίας **χωρίς να δικαιούται ο απολυόμενος αποζημίωση** (Εγγρ. Υπ. Οικ. 2001/93, Αρ. Πάγ. 346/97). Όταν οι συμβάσεις **ορισμένου χρόνου** δεν δικαιολογούνται από τη φύση τους, τότε θεωρούνται συμβάσεις **αορίστου χρόνου** και η απόλυση μετά από τη λήξη τους υπάγεται σε αποζημίωση (άρθρο 8 παρ. 3 Ν. 2112/20). Επίσης, όταν ο μισθωτός προσλαμβάνεται με **σύμβαση δοκιμαστική** και στη συνέχεια απολύεται μετά την πάροδο διμήνου από την πρόσληψη, τότε και στην περίπτωση αυτή καταβάλλεται στον απολυόμενο μισθωτό και η αποζημίωση, διότι ως εύλογος χρόνος θεωρείται συνήθως το διάστημα 2 μηνών (Αρ. Π. 1163/95, 140/51, 1318/98). Όταν όμως γίνει η πρόσληψη ενός μισθωτού με το σύστημα της απασχόλησης με **δοκιμή** και ο εργοδότης κρίνει στη συνέχεια, ότι ο συγκεκριμένος μισθωτός δεν είναι κατάλληλος για τη συγκεκριμένη αυτή εργασία που

προσλήφθηκε με δοκιμή, τότε μπορεί να απολυθεί ο μισθωτός αυτός και πριν λήξη το χρονικό διάστημα της δοκιμής (Αρ. Π.1163/95), δηλαδή πριν λήξη το δίμηνο, χωρίς φυσικά καταβολής αποζημίωσης (λόγω διμήνου).

Επίσης, αν ο μισθωτός με **σύμβαση ορισμένου χρόνου από λυθεί για σπουδαίο λόγο πριν από τη λήξη της σύμβασης εργασίας του ορισμένου χρόνου**, τότε ο μισθωτός αυτός δικαιούται την ανάλογη αποζημίωση, όπως και οι άλλοι μισθωτοί. Στην περίπτωση αυτή, αν ο μισθωτός αποχωρήσει χωρίς να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας για σπουδαίο λόγο, δεν δικαιούται αποζημίωση ούτε και μισθούς υπερημερίας (Αρ. Π. 94/95 τμ. Β, 158/86, 1513/98 τμ. Β, Εφετ. Θεσ/νίκης 3201/96, Μον. Πρωτ. Θεσ/νίκης 3082/97). Αν όμως απολυθεί ο μισθωτός με σύμβαση **ορισμένου χρόνου**, χωρίς σπουδαίο λόγο, τότε ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλει στο μισθωτό όλους τους μισθούς, που υπολείπονται μέχρι να λήξει ο ορισμένος χρόνος της σύμβασης εργασίας (Α. Π. 645/87).

Αν η επιχείρηση **κλείσει οριστικά, λόγω ανώτερης βίας** (π.χ. από σεισμό, πυρκαγιά, πλημμύρα ή από αναγκαστική απαλλοτρίωση κλπ.) για το οποίο γεγονός δεν είναι ασφαλισμένος ο εργοδότης (Αρ. Πάγ. 850/72, 1331/02 τμ. Β, Εγγρ. Υπ. Εργ. 1942/88), τότε ο εργοδότης απαλλάσσεται από την υποχρέωση να καταβάλει αποζημίωση στο προσωπικό του.

**Δεν θεωρείται ανωτέρα βία** η κακή οικονομική κατάσταση του εργοδότη, λόγω της οποίας επήλθε διακοπή των εργασιών της επιχείρησης (Αρ. Π. 1442/79). Στην περίπτωση αυτή που δεν θεωρείται ανωτέρα βία, για να περιέλθει ο εργοδότης σε κατάσταση υπερημερίας, θα πρέπει να τηρήσει τις νόμιμες διατυπώσεις, δηλαδή να προβεί στην έγγραφη καταγγελία και να καταβάλλει τη νόμιμη αποζημίωση αν υποχρεούται να καταβάλλει τέτοια αποζημίωση, αλλιώς καθίσταται υπερήμερος και καταβάλλει επιπλέον και τις αποδοχές στους μισθωτούς για το χρονικό διάστημα της υπερημερίας του (Εγγρ. Υπ. Εργ. 182/87, Αρ. Π. 1435/91).

Αν η **επιχείρηση πτωχεύσει**, τότε είναι υποχρεωμένος ο σύνδικος να κοινοποιήσει έγγραφη καταγγελία της σύμβασης εργασίας για να μην περιέλθει η επιχείρηση σε υπερημερία. Μέχρι την ημέρα που κοινοποιείται η καταγγελία της σύμβασης, οι εργαζόμενοι δικαιούνται να εισπράξουν τις αποδοχές τους, εφόσον φυσικά ήταν στη διάθεση της επιχείρησης (Αρ. Π. 408/91, 1041/97, Εφ. Αθην. 2700/92). Στην περίπτωση **της πτώχευσης**, με την καταγγελία της σύμβασης εργασίας δεν καταβάλλονται οι αποζημιώσεις στους απολυόμενους μισθωτούς και

ούτε περιέρχεται για το γεγονός αυτό ο εργοδότης σε κατάσταση υπερημερίας. Αυτό, γίνεται γιατί στις περιπτώσεις αυτές οι μισθωτοί που απολύονται περιλαμβάνονται στα προνομιακά χρέη της πτωχευτικής περιουσίας και κατά συνέπεια θα εισπράξουν την αποζημίωση τους κατά τη διαδικασία της διανομής του προϊόντος της εκκαθάρισης (Αρ. Π. 1041/97).

Στην περίπτωση, όμως, που ο εργοδότης είναι **ασφαλισμένος** έναντι του γεγονότος της **ανωτέρας βίας** (π.χ. πυρκαγιάς που προκαλεί οριστική και διαρκή αδυναμία αποδοχής της εργασίας κλπ.), τότε οφείλει να καταβάλει στο προσωπικό **μόνο τα 2/3 της νόμιμης αποζημίωσης** (Εγγρ. Υπ. Εργ. 182/87, 1126/93, Εφ. Αθ. 2984/89, Εφ. Αθην.5047/85, Αρ. Π. 1442/79, 1738/80).

Αν ο εργοδότης προβαίνει σε ενέργειες που **θίγουν την προσωπικότητα του εργαζόμενου**, όπως είναι π.χ. η αφαίρεση των καθηκόντων προϊσταμένου και η ανάθεση σ' αυτόν υπηρεσίας χωρίς περιεχόμενο, ή γενικά όταν ο εργοδότης προβαίνει σε μονομερή βλαπτική μεταβολή των ορίων της σύμβασης εργασίας του, τότε ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα ή ν' αποχωρήσει από την επιχείρηση και να **ζητήσει την νόμιμη αποζημίωση του** με καθεστώς πλήρους απασχόλησης ή να παραμείνει στη θέση του ή να δεχθεί τους νέους όρους εργασίας (Αρ. Πάγ. 2058/86 τμ. Β, 13/87, 494/90 τμ. Β, 390/93 τμ. Β, Εφ. Αθηνών 8042/91). Βλαπτική επίσης μεταβολή θεωρείται και **η μεταφορά της έδρας της επιχείρησης σε σημαντική απόσταση**, οπότε οι εργαζόμενοι δικαιούνται να ζητήσουν τη νόμιμη αποζημίωση τους και ν' αποχωρήσουν από την επιχείρηση (Εγγρ. Υπ. Εργ. 21/94).

Αν ο **μισθωτός πεθάνει, οι κληρονόμοι** δεν δικαιούνται αποζημίωση ακόμα και στην περίπτωση που δικαιούνταν ο μισθωτός, που πέθανε, αποζημίωση λόγω πλήρους σύνταξης γήρατος και δεν την είχε πάρει, οπότε δεν την παίρνουν οι κληρονόμοι του, γιατί δεν έγινε η σχετική καταγγελία της σύμβασης εργασίας (Αρ. Π. 1125/84, 416/94, Εγγρ. Υπ. Εργ. 2279/93). Μόνο στην περίπτωση που η απόλυση γίνεται μετά από προειδοποίηση και ο μισθωτός πεθάνει μετά τη λήξη της προειδοποίησης, τότε την αποζημίωση τη δικαιούνται οι κληρονόμοι του (Αρ. Π. 94/32). Στην περίπτωση λοιπόν που πεθάνει ο μισθωτός και το ποσό της αποζημίωσης εισπράττεται από τους κληρονόμους, τότε το εισόδημα αυτό της αποζημίωσης θεωρείται ως στοιχείο της κληρονομικής περιουσίας και φορολογείται ως κληρονομιά (άρθρα 1, 3, 5, 29 Ν. Δ. 118/73). Δικαιούνται φυσικά οι κληρονόμοι σε κάθε περίπτωση και τις δουλευμένες αποδοχές, την άδεια και το επίδομα άδειας

που δεν είχε πάρει ο μισθωτός που πέθανε, καθώς και τα δώρα των εορτών Πάσχα και Χριστουγέννων (Μ. Πρωτ. Αθην. 2994/92).

Αν ο **εργοδότης πεθάνει**, τότε δεν λύνεται η σύμβαση εργασίας της επιχείρησης του με τους μισθωτούς που απασχολούνται σ' αυτήν. Μόνο αν στη σύμβαση εργασίας περιλαμβάνεται ο όρος ότι π.χ. «λύεται η σύμβαση εργασίας σε περίπτωση θανάτου του εργοδότη», τότε μόνο λύνεται η σχέση εργασίας, οπότε όμως καταβάλλεται στους μισθωτούς και κάποια αποζημίωση ου θα αποφασίσει το δικαστήριο (Μ. Πρωτ. Αθην. 1730/84, Αρ. Π. 889/92).

**Απαγορεύεται να γίνει απόλυση μισθωτού**, που βρίσκεται σε **κανονική άδεια** ή που είναι **στρατευμένος** ή που είναι **έγκυος γυναίκα** ή που **φοιτεί και είναι μισθωτός τουριστικών επαγγελματιών** κλπ. (Μ. Πρωτ. Αθην. 3443/92).

Σε περίπτωση **ομαδικών απολύσεων**, πριν αρχίσουν αυτές, καλό είναι, ο λογιστής να ενημερωθεί πρώτα από την αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας, για να τις λεπτομέρειες της διαδικασίας των ομαδικών απολύσεων. Συνήθως, ως ανώτερο ποσοστό σε ομαδικές είναι 4 άτομα για επιχειρήσεις που απασχολούν από 20 έως 200 άτομα και ποσοστό 2% έως 3% και μέχρι 30 άτομα στον κάθε μήνα, όταν απασχολείται προσωπικό πάνω από 200 άτομα κλπ. Απολύσεις πάνω από το όριο αυτό θεωρούνται ομαδικές, οπότε είναι άκυρες (Ν. 1387/83, άρθρο 9 Ν. 2874/00, Απόφ. Υπ. Εργ. 32256/02, 33114/04, 30781/04, Στ. Ε. 1652/96 τμ. Δ.). Ως προσωπικό παίρνεται αυτό που απασχολείται στην αρχή του μήνα, ως απολύσεις παίρνονται αυτές που γίνονται από την αρχή μέχρι το τέλος του αντίστοιχου μήνα και ως μισθωτοί που εργάζονται παίρνονται όλοι (υπάλληλοι, εργάτες κλπ.) κεντρικού και υποκαταστημάτων συνολικά, εκτός μόνο από τους εργαζόμενους με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου που η απόλυση τους γίνεται μετά τη λήξη της σύμβασης ορισμένου χρόνου εργασίας ή μετά τη λήξη του αποπερατωμένου έργου, διότι οι απολύσεις αυτές δεν περιλαμβάνονται στα πιο πάνω ποσοστά (άρθρο 2 παρ. 2 Ν. 1387/83, Εγκ. Υπ. Εργ. 32865/83).

Για τον **υπολογισμό της αποζημίωσης**, παίρνονται υπόψη οι **πραγματικές ακαθάριστες** αποδοχές με όλα τα νόμιμα και οικειοθελή επιδόματα, ανθυγιεινό κλπ. που καταβάλλονται στον μισθωτό, μέσα σ' ένα μήνα για τους υπαλλήλους ή μέσα σε μια μέρα για τους εργάτες πλήρους απασχόλησης, το μήνα που απολύεται, έστω και αν ο μισθωτός δεν εργάστηκε το μήνα αυτό λόγω ασθένειας ή απασχολήθηκε λιγότερες μέρες ή ώρες κατά το μήνα αυτό (Αρ. Π.

1429/91, 1023/80, 1206/87, 1170/98, 546/99, 106/88, 402/87, Εγγρ. Υπ. Εργ. 2227/99). Δηλαδή, για τον υπολογισμό της αποζημίωσης απόλυσης, λαμβάνονται υπόψη οι αποδοχές του τελευταίου εργασιακού και όχι ημερολογιακού μήνα (Αρ. Πάγ. 252/95). Αν, μετά τον υπολογισμό της αποζημίωσης και απόλυσης του μισθωτού επέλθει μεταγενέστερη **αναδρομική αύξηση των αποδοχών**, τότε ο μισθωτός, που ήδη απολύθηκε δικαιούται και συμπληρωματική αποζημίωση (Εγγρ. Υπ. Εργ. 1872/93, Αρ. Π. 270/60).

Σε περίπτωση **μειωμένης απασχόλησης**, η αποζημίωση υπολογίζεται με βάση τις μειωμένες τακτικές αποδοχές του μήνα που απολύεται (Αρ. Πάγ. 443/63, 50/60, Εγγρ. Υπ. Εργ. 1790/93).

Στις **πραγματικές αποδοχές** συνυπολογίζονται και οι πρόσθετες αποδοχές καθώς επίσης και οι προσαυξήσεις από υπερωρίες, υπερεργασίες, Κυριακές και νυκτερινής απασχολήσεις, τροφή, κατοικία, ποσοστά επί των κερδών, φιλοδωρήματα που καταβάλλονται από πελάτες της επιχείρησης στους μισθωτούς (π.χ. σερβιτόρους) κλπ., αλλά μόνο όταν είναι νόμιμες και τακτικές, δηλαδή όταν καταβάλλονται σε τακτά χρονικά διαστήματα (π.χ. δυο φορές την εβδομάδα κλπ.) (Αρ. Πάγ. 999/82, 540/85, 1205/98, 277/93, Εφετ. Αθην. 7317/95).

Τέτοια ποσά που **θεωρούνται τακτικές αποδοχές** και υπολογίζονται στην **αποζημίωση** των απολυόμενων μισθωτών θεωρούνται και τα εξής:

- ➔ Τα έξοδα κίνησης που καταβάλλονται κάθε μήνα τακτικά και αδιαλείπτως (Αρ. Π. 130/89),
- ➔ τα έξοδα κίνησης που καταβάλλονται κατά τακτά χρονικά διαστήματα (Αρ. Π. 277/93),
- ➔ τα ποσά εισφορών που αναλογούν στο μισθωτό και καταβάλλονται από τον εργοδότη χωρίς να παρακρατούνται από τις αποδοχές του στο τέλος του μήνα που γίνεται η εκκαθάριση (Μον. Πρωτ. Βόλου 74/91),
- ➔ το επίδομα παραγωγικότητας που καταβάλλεται στο τέλος κάθε έτους τακτικά και χωρίς διακοπές (Αρ. Π. 130/89),
- ➔ η υπερωριακή εργασία όταν είναι τακτική (Εφετ. Αθην. 7317/95),
- ➔ το επίδομα ανθυγιεινής εργασίας (Εφετ. Αθην. 872/72) κλπ.

Αντίθετα, **δεν αποτελούν τακτικές αποδοχές** και κατά συνέπεια, **δεν λαμβάνονται υπόψη** στον υπολογισμό της **αποζημίωσης** τα εξής ποσά: τα φιλοδωρήματα των πελατών προς τους σερβιτόρους και γενικά στους υπαλλήλους



της υποδοχής (π.χ. καζίνο κλπ.) που δεν είναι τακτικά και βέβαια (δηλαδή που δίνονται όχι σαν αντάλλαγμα για την εξυπηρέτηση τους) (Αρ. Π. 1819/90, 13/92), τα έξοδα και η αποζημίωση εκτός έδρας (Εφ Θεσ/νίκης 117/90, Αρ. Π. 43/91, 287/94), οι οικειοθελείς παροχές για τις οποίες συμφωνήθηκε κατά το χρόνο που άρχισε η παροχή τους να διακόπτονται όποτε το θελήσει ο εργοδότης (Αρ. Π. 538/90) κλπ.

Οι **ιδιόρρυθμες υπερωρίες** και οι **νόμιμες υπερωρίες** που είναι **τακτικές** καθώς και οι νόμιμες **προσαυξήσεις** της **Κυριακής** και της **νυκτερινής εργασίας** όταν αυτές είναι **τακτικές**, τότε μόνο συνυπολογίζονται και αυτές στις αποδοχές που λαμβάνονται υπόψη για τον υπολογισμό της αποζημίωσης (Μ. Πρωτ. Αθην. 4690/84, Εγγρ. Υπ. Εργ. 1734/86, Αρ. Πάγ. 287/94). Αντίθετα, δεν συνυπολογίζονται τα ποσά που καταβάλλονται ως αποζημιώσεις για παράνομες υπερωρίες, ούτε και το επίδομα παρουσίας που καταβάλλεται οικειοθελώς (Εφετ. Αθην. 7317/95, Αρ. Π. 1451/83, 594/96).

Οι **μηνιαίες αποδοχές** των υπαλλήλων που λαμβάνονται υπόψη για τον υπολογισμό της αποζημίωσης φτάνουν το πολύ μέχρι το **θπλάσιο του ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη πολλαπλασιαζόμενο με το 30**. Μέσα στο ποσό αυτό περιλαμβάνεται και η αναλογία των Δώρων Εορτών και Επιδόματος Άδειας κλπ., διότι αποτελεί το ανώτατο όριο που μπορούν να φτάσουν οι μηνιαίες αποδοχές για τον υπολογισμό της αποζημίωσης (Ν. 3198/55, άρθρο 5 παρ. 1, Αρ. Π. 512/93).

Δηλαδή, οι ακαθάριστες πραγματικές αποδοχές του απολυόμενου προσαυξάνονται και με την αναλογία συμμετοχής στο **Δώρο Πάσχα** που είναι 0,5/12, με την αναλογία συμμετοχής στο **Δώρο Χριστουγέννων** που είναι 1/12 και με την αναλογία συμμετοχής στο **επίδομα άδειας** που είναι 0,5/12 δηλαδή συνολικά προσαυξάνονται κατά ποσοστό 2/12 ή με απλοποίηση 1/6 (Αρ. Πάγ. 546/99, 999/82, 72/98, 1442/79, Εφ. Αθην. 4280/92, Εφετ. Αθην. 7317/95).

### 6.1.α Παράδειγμα καθορισμού ανώτατου ορίου αποδοχών για τον υπολογισμό της αποζημίωσης απολυομένων μισθωτών.

Ένας υπάλληλος με **9 χρόνια** υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη έχει 3.000 ευρώ μηνιαίος ακαθάριστος αποδοχές και απολύεται στις 10/05. Την ημέρα αυτή το κατώτερο ημερομίσθιο είναι 25 ευρώ.

**Ζητείται:** Να υπολογιστεί το ύψος της αποζημίωσης που δικαιούται ο υπάλληλος.

#### Λύση.

$$3.000 \times 14/12 = \mathbf{3.000 \text{ ευρώ}}, 25 \times 8 \times 30 = \mathbf{6.000 \text{ ευρώ}}$$
 (ανώτατο όριο)

Επειδή 3.500 ευρώ < 6.000, ως μηνιαία αποζημίωση θα ληφθεί το μικρότερο ποσό που είναι **3.500 ευρώ**. Στα 9 χρόνια προϋπηρεσία αντιστοιχούν 5 μήνες αποζημίωση, οπότε έχουμε:

$$3.500 \times 5 = \mathbf{17.000 \text{ ευρώ}} = \text{συνολική αποζημίωση}$$

Η **καταγγελία** της σύμβασης εργασίας μισθωτού που γίνεται **μετά από μήνυση** που υπέβαλε ο εργοδότης κατ' αυτού (π.χ. για **κλοπή** και γενικά από **δόλια συμπεριφορά** του μισθωτού ή αλλιώς κατάχρηση δικαιώματος κλπ.) (Αρ. Π. 1221/83, 760/74, 136/03, 270/99, 946/01, Εφετ. Πειρ. 452/98, 270/99) γίνεται **χωρίς την καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης** (Αρ. Πάγ. 876/86, 801/95). Συμπληρώνεται όμως το έντυπο της καταγγελίας που υποβάλλεται στον ΟΑΕΔ, όπως δηλαδή γίνεται και στις άλλες περιπτώσεις, όπου αναγράφεται φυσικά και η φράση « η απόλυση γίνεται μετά από μηνύσει λόγω αξιόποινης πράξης». Στην περίπτωση αυτή, αν στο **δικαστήριο δικαιωθεί ο μισθωτός**, τότε θα πρέπει μέσα σε εύλογο χρόνο από την κοινοποίηση της απόφασης να καταβάλλει την αποζημίωση υπολογισμένη με βάση τις αποδοχές του χρόνου της απόλυσης και όχι του χρόνου καταβολής της αποζημίωσης (Αρ. Π. 810/01 τμ. Β), χωρίς φυσικά την υποχρέωση να ξανασυμπληρωθεί και να ξαναυποβληθεί στον ΟΑΕΔ το έντυπο της καταγγελίας απόλυσης του μισθωτού αυτού (Αρ. Π. 270/99, 946/01). Αν το ποσό της αποζημίωσης δεν καταβληθεί στο μισθωτό μέσα σε εύλογο χρόνο από την κοινοποίηση της απόφασης, τότε η απόφαση αυτή θεωρείται **άκυρη** και ο εργοδότης καθίσταται **υπερήμερος** οπότε είναι υποχρεωμένος να καταβάλλει στο μισθωτό όλες τις αποδοχές από την ημερομηνία της κοινοποίησης και μετά (Αρ. Π. 429/93, 726/92, 128/89, 946/01). Επίσης, σε περίπτωση **μεταβίβασης της**

**επιχείρησης**, η αθωωτική για το μισθωτό απόφαση κοινοποιείται στο νέο εργοδότη που, αν δεν καταβάλλει την αποζημίωση καθίσταται υπερέμμερος (Αρ. Π. 1340/89). Στην περίπτωση αυτή συμπληρώνεται και πάλι το έντυπο της καταγγελίας που υποβάλλεται στον ΟΑΕΔ, όπως δηλαδή γίνεται και στις άλλες περιπτώσεις. Όταν ο εργοδότης απαλλάσσεται από το δικαστήριο για την καταβολή της αποζημίωσης λόγω παραγραφής, τότε ο μισθωτός δεν παίρνει αποζημίωση (Αρ. Π. 1023/92).

Αν **καταβλήθηκε αποζημίωση μειωμένης** λόγω **συγγνωστής πλάνης** ή παραδρομής του εργοδότη, δεν επέρχεται ακυρότητα της καταγγελίας, αλλά ο μισθωτός δικαιούται να ζητήσει τη συμπλήρωση της αποζημίωσης (Αρ. Πάγ. 415/87, 1647/99, 673/04 τμ. Β<sup>2</sup>). Δεν δικαιολογείται εύλογη αμφιβολία ή συγγνωστή πλάνη όταν πρόκειται για οργανωμένη επιχείρηση με πλήρη λογιστική και νομική υπηρεσία (Αρ. Π. 999/82). Επίσης, σε περίπτωση καταβολής αποζημίωσης εργατοτεχνίτου και όχι υπάλληλου σε απολυόμενο υπάλληλο, τότε η καταγγελία αυτή της σύμβασης εργασίας με μειωμένη αποζημίωση λόγω συγγνωστής πλάνης θεωρείται **άκυρη**.

Όταν ο μισθωτός που απολύεται έχει την **ιδιότητα του εργατοτεχνίτη και αμείβεται με μισθό**, τότε διαιρείται ο μισθός του δια 25 για να μετατραπεί σε ημερομίσθιο (Αρ. Π. 1741/84, 1205/98, 803/03). Το ίδιο γίνεται και στην περίπτωση που ο εργατοτεχνίτης αμείβεται με **μισθό** και **δεν απασχολείται όλες τις εργάσιμες ημέρες του μήνα**. Δηλαδή, και στην περίπτωση αυτή, ο μισθός που διαιρεί τα δια 25 και αυτό που προκύπτει αποτελεί το ημερομίσθιο που λαμβάνεται υπόψη για τον υπολογισμό της αποζημίωσης για την μερική απασχόληση.

Όταν καταβάλλεται η αποζημίωση και μετά επέρχεται **αναδρομική αύξηση** που αφορά το μήνα της απόλυσης, τότε η απόλυση αυτή θεωρείται μεν έγκυρη, αλλά καταβάλλεται όμως στο μισθωτό που απολύθηκε και η διαφορά της αποζημίωσης που προκύπτει μεταξύ της αποζημίωσης που δικαιούται και της αποζημίωσης που έχει καταβληθεί. Δηλαδή, όταν **αυξάνουν οι αποδοχές αναδρομικά** μετά από την καταγγελία, τότε καταβάλλεται και συμπληρωματική αποζημίωση με την αναδρομική αύξηση των αποδοχών (Εγγρ. Υπ. Εργ. 191/84, 1872/93, Αρ. Π. 270/60).

## 6.2 Υπολογισμός αποζημίωσης μισθωτών.

Σε περίπτωση που ο εργοδότης απολύσει τον μισθωτό (υπάλληλο ή εργάτη) μετά από συμπλήρωση δυο μηνών εργασίας στην δική του επιχείρηση, υποχρεώνεται να καταβάλει στον απολυόμενο την αποζημίωση που δικαιούται.

### 6.2.1 Υπολογισμός του ύψους της αποζημίωσης που δικαιούνται οι απολυόμενοι μισθωτοί.

Για την αποζημίωση των υπαλλήλων προβλέπει ο νόμος 1221/1920 και για την αποζημίωση των εργατών το Β. Δ. 16/18.7.1920.

#### 6.2.1.α Αποζημίωση απολυόμενου υπαλλήλου

Οι τακτικές αποδοχές του τελευταίου μήνα με συνθήκες πλήρους απασχόλησης πολλαπλασιάζονται X 14 (12 μήνες + 1/2 μισθού για επίδομα Πάσχα + 1 μισθός για επίδομα Χριστουγέννων + 1/2 μισθού για επίδομα άδειας). Το παραπάνω γινόμενο των τακτικών αποδοχών του τελευταίου μήνα X 14 διαιρείται δια του 12 (12 μήνες του έτους). Το τελικό εξαγόμενο εμφανίζει την μηνιαία αποζημίωση, δηλαδή:

Μισθός X 14/12 = μηνιαία αποζημίωση

(ή μισθός + 1/6 μισθός = μηνιαία αποζημίωση)

Το ποσό **της μηνιαίας αποζημίωσης** πολλαπλασιάζεται με το σύνολο των μηνών αποζημίωσης που δικαιούται να πάρει ο απολυόμενος υπάλληλος και έτσι υπολογίζεται το συνολικό ποσό της αποζημίωσης.

Στη συνέχεια, από το συνολικό ποσό της αποζημίωσης, αφαιρούνται 20.000 ευρώ (αφορολόγητο ποσό) και το υπόλοιπο ποσό της απομένει, φορολογείται με συντελεστή 20% (άρθρο 14 παρ. 1 Ν. 2238/94).

Στη συνέχεια, από το αρχικό ποσό της αποζημίωσης, αφαιρείται ο φόρος που υπολογίστηκε πιο πάνω και το υπόλοιπο ποσό της αποζημίωσης που απομένει καταβάλλεται στον απολυόμενο μισθωτό.

Ο πίνακας που ισχύει σήμερα και μας δίνει τους **μήνες αποζημίωσης** είναι ο παρακάτω:

| <b>Πίνακας Αποζημιώσεων Μισθωτών Υπαλλήλων Λογω Απολύσεων</b> |                   |
|---|-------------------|
| <b>Χρόνος υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη</b>                    | <b>Αποζημίωση</b> |
| Από 2 μήνες συμπληρωμένους – 1 έτος                           | 1 μήνες           |
| Από 1 έτος συμπληρωμένο – 4 έτη                               | 2 μήνες           |
| Από 4 έτος συμπληρωμένο – 6 έτη                               | 3 μήνες           |
| Από 6 έτος συμπληρωμένο – 8 έτη                               | 4 μήνες           |
| Από 8 έτος συμπληρωμένο – 10 έτη                              | 5 μήνες           |
| Από 10 έτος συμπληρωμένο – 11 έτη                             | 6 μήνες           |
| Από 11 έτος συμπληρωμένο – 12 έτη                             | 7 μήνες           |
| Από 12 έτος συμπληρωμένο – 13 έτη                             | 8 μήνες           |
| Από 13 έτος συμπληρωμένο – 14 έτη                             | 9 μήνες           |
| Από 14 έτος συμπληρωμένο – 15 έτη                             | 10 μήνες          |
| Από 15 έτος συμπληρωμένο – 16 έτη                             | 11 μήνες          |
| Από 16 έτος συμπληρωμένο – 17 έτη                             | 12 μήνες          |
| Από 17 έτος συμπληρωμένο – 18 έτη                             | 13 μήνες          |
| Από 18 έτος συμπληρωμένο – 19 έτη                             | 14 μήνες          |
| Από 19 έτος συμπληρωμένο – 20 έτη                             | 15 μήνες          |
| Από 20 έτος συμπληρωμένο – 21 έτη                             | 16 μήνες          |
| Από 21 έτος συμπληρωμένο – 22 έτη                             | 17 μήνες          |
| Από 22 έτος συμπληρωμένο – 23 έτη                             | 18 μήνες          |
| Από 23 έτος συμπληρωμένο – 24 έτη                             | 19 μήνες          |
| Από 24 έτος συμπληρωμένο – 25 έτη                             | 20 μήνες          |
| Από 25 έτος συμπληρωμένο – 26 έτη                             | 21 μήνες          |
| Από 26 έτος συμπληρωμένο – 27 έτη                             | 22 μήνες          |
| Από 27 έτος συμπληρωμένο – 28 έτη                             | 23 μήνες          |
| Από 28 έτος συμπληρωμένο και πάνω                             | 24 μήνες          |

**6.2.1.β Αποζημίωση απολυόμενου εργατοτεχνίτη.**

Η αποζημίωση υπολογίζεται με βάση τον παρακάτω πίνακα αποζημίωσης απολυόμενου ημερομίσθιου εργατοτεχνίτη (άρθρο 7 Ν. 3144/03).

| <b>Πίνακας Αποζημιώσεων Ημερομίσθιων Εργατοτεχνιτών<br/>Λόγω Απολύσεων (Β. Δ. 16/18.7.20, ΕΓΣΣΕ Πράξη κατάθ.<br/>16/28.5.04 Υπ. Εργ.)</b> |                   |
|---|-------------------|
| <b>Χρόνος υπηρεσίας στον ίδιο<br/>εργοδότη</b>  | <b>Αποζημίωση</b> |
| Από 2 μήνες – 1 έτος  | 5 ημερομίσθια     |
| Από 1 έτος συμπληρωμένο – 2 έτη   | 7 ημερομίσθια     |
| Από 2 έτος συμπληρωμένο – 2 έτη   | 15 ημερομίσθια    |
| Από 5 έτος συμπληρωμένο – 2 έτη   | 30 ημερομίσθια    |
| Από 10 έτος συμπληρωμένο – 2 έτη  | 60 ημερομίσθια    |
| Από 15 έτος συμπληρωμένο – 2 έτη  | 100 ημερομίσθια   |
| Από 20 έτος συμπληρωμένο – 2 έτη  | 120 ημερομίσθια   |
| Από 25 έτος συμπληρωμένο – 2 έτη  | 140 ημερομίσθια   |
| Από 30 έτος συμπληρωμένο – 2 έτη  | 160 ημερομίσθια   |

**Σημείωση:** Απαγορεύεται έγγραφη προειδοποίηση για τους εργατοτεχνίτες (Εγγρ. 15931/87 Υπ. Εργ.).

Το ημερομίσθιο του τελευταίου μήνα πολλαπλασιάζεται με το 14 και διαιρείται με το 12. Έτσι υπολογίζεται με τα ημερομίσθια αποζημίωσης (που υπολογίζονται με βάση τον παραπάνω πίνακα, ανάλογα με τον χρόνο εργασίας) και προκύπτει έτσι η **συνολική αποζημίωση**.

**Το τελικό καθαρό ποσό που θα πάρει ο απολυόμενος εργάτης υπολογίζεται με τον ακόλουθο τρόπο:**

Α) Από το συνολικό ποσό της αποζημίωσης αφαιρείται το ποσό 20.000 ευρώ ως αφορολόγητο ποσό και το υπόλοιπο που απομένει φορολογείται αυτοτελώς με συντελεστή 20%.

Β) Από το σύνολο της αποζημίωσης αφαιρείται ο φόρος που υπολογίστηκε πιο πάνω και το υπόλοιπο της αποζημίωσης αποτελείτο **καθαρό ποσό** που δίνεται στον απολυόμενο.

**Αποζημίωση μισθωτών στο Δημόσιο και Ν.Π.Δ.Δ. με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου (Π. Δ. 410/88):**

| <b>Χρόνος προϋπηρεσίας</b>  | <b>Αποζημίωση</b> |
|-----------------------------|-------------------|
| Από 1 – 3 έτη συμπληρωμένα  | 1 μήνας           |
| Από 3 – 6 έτη συμπληρωμένα  | 2 μήνες           |
| Από 6 – 8 έτη συμπληρωμένα  | 3 μήνες           |
| Από 8 – 10 έτη συμπληρωμένα | 4 μήνες           |

Μετά από τα 10 έτη συμπληρωμένα, για κάθε έτος συμπληρωμένο και 1 μήνας αποζημίωση και συνολικά μέχρι 24 μήνες αποζημίωση.

Ο φόρος της αποζημίωσης υπολογίζεται με τον ίδιο τρόπο που υπολογίζεται και για τους υπόλοιπους μισθωτούς. Αν ο μισθωτός πεθάνει, τότε καταβάλλεται στους κληρονόμους το ½ της πιο πάνω αποζημίωσης (Π. Δ. 410/88).

**6.2.2 Καταβολή του καθαρού ποσού της αποζημίωσης στον μισθωτό που απολύεται.**

Την ημέρα που απολύεται ο μισθωτός και υπογράφει το έντυπο της καταγγελίας σύμβασης εργασίας, του χορηγείται από το νόμο το δικαίωμα να εισπράξει το καθαρό ποσό της αποζημίωσης που δικαιούται. Από την άλλη μεριά, όμως ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να καταβάλει το ποσό της αποζημίωσης στον απολυόμενο μέσα στον εξής χρονικό περιορισμό:

1) **Στους εργατές** αλλά και **στους υπαλλήλους** που η απόλυση τους έγινε **χωρίς προειδοποίηση** και δικαιούνται αποζημίωση ο καθένας χωριστά **μέχρι έξι μήνες**, είναι υποχρεωμένος ο εργοδότης να καταβάλει στον απολυόμενο ολόκληρο το ποσό της αποζημίωσης, την ημέρα της απόλυσης. Όταν όμως το ποσό της αποζημίωσης είναι **μεγαλύτερο από την αποζημίωση έξι μηνών**, τότε και πάλι είναι υποχρεωμένος ο εργοδότης να καταβάλει στον απολυόμενο το ποσό των έξι μηνών, ενώ το υπόλοιπο ποσό μπορεί να το καταβάλει στους επόμενους μήνες και συγκεκριμένα στη λήξη του **κάθε τριμήνου**, από την ημέρα της απόλυσης καταβάλλεται και το ποσό των τριών μηνών αποζημίωσης (Αρ. Π. 25/91, 420/95,

άρθρο 2 Ν. 3198/55). Αν στο τελευταίο τρίμηνο αντιστοιχεί ποσό αποζημίωσης μικρότερο από εκείνο του τριμήνου, τότε καταβάλλεται και αυτό στη λήξη του αντιστοιχού (τελευταίου) τριμήνου. Αν ο εργοδότης **δεν καταβάλλει έστω και μια δόση**, τότε καθίσταται άκυρη η απόλυση, με συνέπεια να θεωρηθεί **υπερήμερος** και να καταβάλει όλους τους μισθούς από την ημέρα της απόλυσης μέχρι την ημέρα της νέας έγκυρης απόλυσης (Αρ. Π. 1093/95, 364/95, 1106/00, 1021/00).

2) **Στους υπαλλήλους**, που η απόλυση τους **έγινε μετά από προειδοποίηση**, είναι υποχρεωμένος ο εργοδότης να καταβάλει ολόκληρο το ποσό του 1/2 της συνολικής αποζημίωσης που δικαιούνται οι απολυόμενοι, την ημέρα που ορίσθηκε στην καταγγελία σύμβασης εργασίας ως μέρα απόλυσης.

Έτσι, αν ο μισθωτός **αποχωρήσει οικειοθελώς** από την εργασία του κατά τη διάρκεια του χρόνου προειδοποίησης, θεωρείται ότι έλυσε ο ίδιος τη σύμβαση εργασίας και δεν δικαιούται να λάβει αποζημίωση. Επίσης, σε περίπτωση που ο εργοδότης απομακρύνει τον υπάλληλο κατά τη διάρκεια του χρόνου προειδοποίησης, τότε θα καταβάλει ολόκληρη την αποζημίωση σ' αυτόν, σαν να είχε γίνει η απόλυση χωρίς προειδοποίηση.

Γενικά, όταν η απόλυση γίνεται **μετά από προειδοποίηση**, τότε ο χρόνος της προειδοποίησης δεν λαμβάνεται υπόψη για τον καθορισμό της αποζημίωσης, αλλά μόνο ο χρόνος από την πρόσληψη μέχρι την επίδοση του εγγράφου της καταγγελίας στον υπάλληλο που απολύεται (Αρ. Π. 2064/86).

Η παράλειψη της παραπάνω υποχρέωσης, δηλαδή της καταβολής του ποσού της αποζημίωσης εμπρόθεσμα ή έστω και μιας από τις καθορισμένες δόσεις, **προσβάλλει την εγκυρότητα της απόλυσης**, με τις γνωστές συνέπειες της καταβολής των μισθών, μέχρι να γίνει η νέα απόλυση κλπ. (άρθρο 2 παρ. 4 Ν. 2556/97, Αρ. Π. 1106/00, 726/92, 876/04, Εφετ. Αθην. 4598/94). Αν όμως η καταγγελία της σύμβασης εργασίας έγινε μετά **την πτώχευση του εργοδότη** θεωρείται έγκυρη και χωρίς την άμεση καταβολή της αποζημίωσης (Αρ. Π. 35/88).

Στις περιπτώσεις που ο μισθωτός **αρνείται να εισπράξει το ποσό της αποζημίωσης**, επειδή αμφισβητεί π.χ. το πραγματικό ύψος της αποζημίωσης του ή αρνείται να έρθει στην επιχείρηση για να το εισπράξει, τότε καλό είναι να κατατίθεται μέσα σε εύλογο χρόνο το ποσό της αποζημίωσης, που δικαιούται ο



απολυμένος, στο Ταμείο Παρακαταθηκών και Δανείων, για ν' αποφεύγονται άσκοποι δικαστικοί αγώνες (Αρ. Π. 876/04 τμ. Β).

Σε περίπτωση που καταβλήθηκε στον απολυόμενο μισθωτό ποσό **μικρότερο από τη νόμιμη αποζημίωση**, η απόλυση θεωρείται και πάλι **έγκυρη**, ο μισθωτός όμως, δικαιούται να ζητήσει τη συμπλήρωση του ποσού της αποζημίωσης μέχρι το νόμιμο όριο (Αρ. Πάγ. 415/87, 308/94 τμ. Β). Αν όμως δεν συνυπολογίστηκε ο τυχόν χρόνος απασχόλησης χωρίς πρόσληψη (π.χ. για να μη καταβληθεί ΙΚΑ), τότε η **απόλυση είναι άκυρη** (Α. Π. 97/04).

Ο απολυόμενος μισθωτός, εισπράττοντας το ποσό της αποζημίωσης του και τα ποσά της άδειας και του επιδόματος της άδειας (αν τα δικαιούται), να υπογράψει σε μια απλή αθώρητη απόδειξη, γραμμένη και συμπληρωμένη. Αν στην απόδειξη αυτή την εξοφλητική αναγράφεται η φράση «αποδέχομαι την απόλυση μου ως έγκυρη και δεν πρόκειται να την προσβάλω για οποιοδήποτε λόγο», τότε η απόλυση αυτή είναι **έγκυρη**, ακόμα και στην περίπτωση που στην απόδειξη γράφεται η φράση «με επιφύλαξη» (Αρ. Π. 594/96).

Αν, μετά από την εισπραξη της αποζημίωσης, διαπιστώσει ο μισθωτός ότι πήρε **λιγότερο ποσό** από εκείνο που δικαιούται **ως αποζημίωση** με βάση το νόμο, τότε μπορεί να ζητήσει με όλα τα νόμιμα ένδικα μέσα και την επιπλέον διαφορά της αποζημίωσης ή ακόμα και τυχόν μισθούς υπερημερία (Αρ. Π. 1818/90).

Επίσης, αν από **συγγνωστή πλάνη** (π.χ. από λάθος του λογιστή κλπ.) καταβλήθηκε στο μισθωτό που απολύεται **μικρότερο ποσό αποζημίωσης**, τότε για το λόγο αυτό και μόνο **δεν θεωρείται άκυρη η καταγγελία απόλυσης**, αλλά είναι υποχρεωμένη η επιχείρηση να καταβάλει στο μισθωτό και την επιπλέον διαφορά που δικαιούται ως αποζημίωση (Αρ. Π. 823/91, 293/04, 397/04, Εφ. Θεσ/νίκης 117/90).

Η αντισυμβατική συμπεριφορά του μισθωτού (όπως π.χ. η καθυστέρηση προσέλευσης του ορισμένες φορές στην εργασία του κλπ.) δεν αποτελεί λόγο απόλυσης χωρίς αποζημίωση. Όταν όμως εμπεριέχεται στην συμπεριφορά αυτή και το στοιχείο της **κακοβουλίας**

(π.χ. παράνομες ενέργειες και παραλείψεις, δημιουργία επεισοδίων, συχνή απουσία, άρνηση υπακοής στις εντολές του εργοδότη κλπ.), τότε η απόλυση γίνεται **χωρίς καταβολή αποζημίωσης** (Αρ. Πάγ. 252/95, 1025/95, 233/03, 1080/03,

38/04, 284/96). Ο χειρισμός όμως του θέματος αυτού είναι λεπτός, διότι υπάρχει περίπτωση να κριθεί από το δικαστήριο η απόλυση καταχρηστική (άκυρη) και να καταβάλει η επιχείρηση μισθούς υπερημερίας.

### 6.2.3 Συμπλήρωση της καταγγελίας σύμβασης εργασίας.

Για να θεωρηθεί έγκυρη η απόλυση ενός μισθωτού από την επιχείρηση, θα πρέπει να συμπληρωθεί και να υπογραφεί από τον εργοδότη και τον απολυόμενο μισθωτό το έντυπο της καταγγελίας σύμβασης εργασίας. Το έντυπο αυτό συμπληρώνεται σε όλες τις περιπτώσεις που απολύεται μισθωτός, ακόμα και στην περίπτωση που δεν έχει συμπληρωθεί το δίμηνο και δεν οφείλεται αποζημίωση, καθώς επίσης και στην περίπτωση που λύεται η σύμβαση εργασίας π.χ. λόγω περάτωσης του έργου ή παρόδου του ορισμένου χρόνου ή οικειοθελούς αποχώρησης κλπ. και παραδίνεται στον ΟΑΕΔ μέσα σε 8 μέρες (άρθρο 9 Ν. 3198/55). Αν υπογραφεί η καταγγελία της σύμβασης εργασίας από τον εργοδότη, τότε δεν ανακαλείται, έστω και αν μετανιώσει για την πράξη αυτή ο εργοδότης, εκτός αν συμφωνήσει ρητά ή σιωπηρά και ο μισθωτός.

Όταν **δεν συμπληρώνεται το έντυπο της καταγγελίας**, τότε το γεγονός και μόνο αυτό επιφέρει **ακυρότητα της καταγγελίας**, οπότε ο εργοδότης γίνεται **υπερήμερος** και υποχρεώνεται έτσι να καταβάλει στο μισθωτό που απολύεται όλες τις αποδοχές από την ημέρα της απόλυσης που θεωρήθηκε άκυρη μέχρι τη νέα έγκυρη καταγγελία ή την οικειοθελή αποχώρηση του μισθωτού ή μέχρι την ημέρα που ο εργοδότης θα ξαναδεχθεί τον μισθωτό αυτό να απασχοληθεί και πάλι στην επιχείρηση του (Αρ. Πάγ. 339/00, 2095/84). Η παράλειψη όμως της κατάθεσης του έντυπου της καταγγελίας απόλυσης στον ΟΑΕΔ δεν επιφέρει ακυρότητα στην απόλυση, αλλά επιφέρει όμως ορισμένες ποινικές κυρώσεις (άρθρο 5 παρ. 1 Ν. 3198/55). Η παράλειψη αναγγελίας της απόλυσης από μέρους της επιχείρησης, αν προκαλέσει ζημιά στο μισθωτό (π.χ. απώλεια επίδομα ανεργίας), τότε η επιχείρηση οφείλει να καταβάλει το ποσό της ζημιάς αυτής στο μισθωτό (Μον. Πρωτ. Αθην. 938/95, Εφετ. Αθ. 122/77). Η απόλυση που γίνεται από πληρεξούσιο του εργοδότη

είναι άκυρη αν δεν επιδειχθεί στον απολυόμενο το πληρεξούσιο έγγραφο (Αρ. Πάγ. 805/95 τμ. Β).

Είναι **υποχρεωτικό** να συμπληρώνεται η **καταγγελία σύμβασης** ακόμα και στην περίπτωση που ο μισθωτός **αποχωρεί οικειοθελώς** (μόνος του) από την επιχείρηση (άρθρο 2 παρ. 1 Ν. 2556/97). Δεν είναι όμως υποχρεωτικό, να γράψει ο εργοδότης πάνω στο έντυπο της καταγγελίας σύμβασης και την αιτία για την οποία απέλυσε το μισθωτό ή που αποχώρησε ο μισθωτός (Αρ. Π. 1643/95, 1096/03).

**Εδώ πρέπει να γίνει διαχωρισμός σε απολυόμενους χωρίς προειδοποίηση και σε απολυόμενους μετά από προειδοποίηση.**

### **6.2.3.α Απολυόμενοι χωρίς προειδοποίηση.**

Κατά την ημέρα της απόλυσης των υπαλλήλων χωρίς προειδοποίηση και όλων των εργατών (διότι δεν επιτρέπεται η απόλυση εργάτη με προειδοποίηση), συμπληρώνεται από το λογιστή της επιχείρησης ένα έντυπο που λέγεται **«Καταγγελία Σύμβασης Εργασίας»**. Το έντυπο αυτό το παίρνει ο λογιστής από τον ΟΑΕΔ ή από βιβλιοπωλείο και το συμπληρώνει σε 4 αντίτυπα, που υπογράφονται από τον απολυόμενο και από τον εργοδότη. Το πρωτότυπο το παίρνει ο απολυόμενος μισθωτός, το άλλο το κρατάει η επιχείρηση και τα τρίτο και το τέταρτο τα παραδίδει ο λογιστής μέσα **σε 8 ημερολογιακές μέρες** στον ΟΑΕΔ της περιοχής και αν δεν υπάρχει ΟΑΕΔ, παραδίδονται στο πλησιέστερο υποκατάστημα του ΙΚΑ. Η μέτρηση των 8 ημερών αρχίζει από την επόμενη την ημέρας που γίνεται η απόλυση.

Αν η 8<sup>η</sup> μέρα είναι Κυριακή, τότε παρατείνεται η προθεσμία και λήγει τη Δευτέρα. Το 8ήμερο αρχίζει να μετριέται από την επόμενη μέρα της καταγγελίας σύμβασης.

Κατά τον ίδιο τρόπο συμπληρώνεται και παραδίδεται το ίδιο έντυπο της καταγγελίας σύμβασης εργασίας, όταν **λήξη η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου** ή όταν η απόλυση γίνεται, **πριν συμπληρωθεί ο μισθωτός δίμηνη απασχόληση** καθώς επίσης και όταν αποχωρεί ο μισθωτός ανεξαρτήτως

αιτίας. Στις περιπτώσεις αυτές, η καταγγελία της σύμβασης εργασίας γίνεται χωρίς την καταβολή κανενός ποσού αποζημίωσης.

### **6.2.3.β Απολυόμενοι με προειδοποίηση.**

Ο εργοδότης έχει δικαίωμα ν' απολύσει υπαλλήλους του (όχι όμως και τους εργάτες του) που απασχολούνται στην επιχείρηση του **μετά από προειδοποίηση**, οπότε με τη λήξη της προειδοποίησης καταβάλλει σ' αυτούς **το 1/2 της αποζημίωσης** που δικαιούνται νόμιμα. Δηλαδή, στην περίπτωση αυτή ο εργοδότης προειδοποιεί τον υπάλληλο που θέλει να απολύσει με έγγραφο, τουλάχιστον τόσους μήνες νωρίτερα, όσοι είναι οι μήνες της αποζημίωσης του και είναι υποχρεωμένος να καταβάλει στον απολυόμενο υπάλληλο το 1/2 μόνο της αποζημίωσης, που δικαιούται την ημέρα της απόλυσης. Ο χρόνος όμως από την ημέρα της επίδοσης του εγγράφου μέχρι την ημέρα που έχει οριστεί ως ημέρα απόλυσης δεν προσμετράτε ως χρόνος εργασίας (Αρ. Π. 2064/86). Δηλαδή, αν κάποιος μισθωτός συμπληρώνει π.χ. σε 5 μήνες τα 15 έτη απασχόλησης στον ίδιο εργοδότη και μπαίνει στο 16<sup>ο</sup> έτος, τότε για να τον απολύσει η επιχείρηση μετά από προειδοποίηση, θα πρέπει να τον προειδοποιήσει εγγράφως τουλάχιστον 11 μήνες πιο μπροστά, που είναι οι μήνες αποζημίωσης μέχρι την ημέρα επίδοσης της προειδοποίησης απόλυσης στο μισθωτό, δηλαδή για τα 15 έτη απασχόλησης συμπληρωμένα στον ίδιο εργοδότη.

Και στην περίπτωση της απόλυσης **μετά από προειδοποίηση**, συντάσσεται το **έντυπο της καταγγελίας σύμβασης εργασίας σε 4 αντίτυπα**. Το έντυπο αυτό το παίρνει ο λογιστής από τον ΟΑΕΔ ή από βιβλιοπωλείο και το συμπληρώνει σε 4 αντίτυπα, που υπογράφονται από τον απολυόμενο και από τον εργοδότη. Το πρωτότυπο το παίρνει ο απολυόμενος μισθωτός, το άλλο το κρατάει η επιχείρηση και τα τρίτο και το τέταρτο τα παραδίδει ο λογιστής μέσα **σε 8 ημερολογιακές μέρες** στον ΟΑΕΔ της περιοχής και αν δεν υπάρχει ΟΑΕΔ, παραδίδονται στο πλησιέστερο υποκατάστημα του ΙΚΑ. Η μέτρηση των 8 ημερών αρχίζει από την επόμενη την ημέρας που γίνεται η απόλυση (όπως δηλαδή, ακριβώς γίνεται και με την απόλυση χωρίς προειδοποίηση).

Σε περίπτωση που ο απολυόμενος μισθός **δεν υπογράφει την καταγγελία σύμβασης εργασίας** και δεν παίρνει το πρωτότυπο αυτής, τότε καλό είναι να τη στείλει ο λογιστής στον απολυόμενο με δικαστικό κλητήρα.

### 6.3 Άδεια και επίδομα άδειας απολυμένων ή μισθωτών που αποχωρούν.

Ο εργαζόμενος σαν υπάλληλος ή εργάτης σε μια επιχείρηση, αν απολυθεί ή αποχωρήσει και δεν έχει πάρει την άδεια του και το επίδομα άδειας του που αφορούν τη ημερολογιακό έτος στο οποίο απολύεται ή αποχωρεί, τα δικαιούται (Αρ. Πάγ. 1020/95 τμ. Β, Εγγρ. Υπ. Εργ. 1295/98, Εγκ. 3392/1.3.05). Για τον **υπολογισμό της άδειας** λαμβάνονται υπόψη οι συνήθεις **πραγματικές τακτικές αποδοχές** οι οποίες καταβάλλονται κατά τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης πριν από την απόλυση (άρθρο 3 Α. Ν. 539/45, Αρ. Π. 588/93). Σε περίπτωση **θανάτου**, τα **δικαιούνται οι κληρονόμοι**.

Επίσης, οι μισθωτοί που αποχωρούν από την επιχείρηση για να πάρουν **πλήρη σύνταξη γήρατος**, δικαιούνται την άδεια και το επίδομα άδειας κανονικά, όπως τα δικαιούνται και οι άλλοι μισθωτοί που απολύονται ή αποχωρούν χωρίς όμως να δικαιούνται ακόμα σύνταξη γήρατος.

Οι κρατήσεις (ΙΚΑ κλπ) πάνω στο ποσό του **επιδόματος άδειας**, καθώς και οι σχετικές εγγραφές τακτοποιούνται ακριβώς με τον ίδιο τρόπο, όπως και με το επίδομα άδειας των μισθωτών που απασχολούνται κανονικά (Υπ. Οικ. Εγγρ. 1295/25.11.83). Δηλαδή, το **επίδομα άδειας**, των μισθωτών που αποχωρούν ή απολύονται, **υπόκειται κανονικά σε εισφορές υπέρ του ΙΚΑ** και άλλων ασφαλιστικών οργανισμών (Εγγρ. ΙΚΑ 166420/77, 222697/77), καθώς και σε παρακράτηση φόρου (Εγγρ. Υ. Ο. 12958/83).

Στο **ποσό άδειας**, όμως, αυτού που αποχωρεί ή του απολυόμενου υπολογίζεται και παρακρατείται φόρος κανονικά (Εγγρ. Υ. Ο. 12958/83), όπως γίνεται και με τις μηνιαίες τακτικές αποδοχές, αλλά **δεν παρακρατούνται** όμως ούτε και αποδίδονται **εισφορές στα ασφαλιστικά ταμεία** (ΙΚΑ κλπ.), εκτός μόνο για τους απασχολούμενους **εποχιακά σε ξενοδοχειακές επιχειρήσει** για τους οποίους καταβάλλονται εισφορές στο ΙΚΑ για το ποσό της άδειας (άρθρο 17 Ν. 2336/95).

Όταν ο μισθωτός **αποχωρεί ή απολύεται** από την επιχείρηση και δεν έχει πάρει ακόμα την κανονική του άδεια που του οφείλεται για το έτος αυτό, τότε ο μισθωτός αυτός δικαιούται να πάρει την άδεια, δηλαδή τις αποδοχές για την άδεια

και για το επίδομα της άδειας, τις οποίες θα έπαιρνε αν του είχε χορηγηθεί η άδεια (άρθρο 1 παρ. 3 Ν. 1346/83, Εγκ. 3392/1.3.05).

Έτσι, και εφόσον μέχρι την ημέρα της αποχώρησης ή απόλυσης **δεν είχε πάρει** ακόμα ο μισθωτός την **άδεια και το επίδομα της άδειας** που του αναλογούσαν, τότε προκύπτουν τα εξής (άρθρο 1 Ν. 3302/04, Εγκ. 3392/1.3.05 ΥΠΑΚΠ):

Α) Αν ο μισθωτός **αποχωρήσει ή απολυθεί** μέσα στο **πρώτο ημερολογιακό έτος** (δηλαδή μέσα στο έτος που έχει προσληφθεί), τότε ο μισθωτός αυτός δικαιούται να πάρει **αποδοχές άδειας** ίσες με **2 ημερομίσθια** ανά μήνα απασχόλησης. Επίσης, δικαιούται και άλλα **2 ημερομίσθια** ανά μήνα, ως **επίδομα άδειας**, με τον περιορισμό φυσικά να μην υπερβαίνουν αυτά το μισθό ή τα 13 ημερομίσθια.

Β) Αν ο μισθωτός **αποχωρήσει ή απολυθεί** μέσα στο **δεύτερο ημερολογιακό έτος** (δηλαδή μέσα στο έτος που έχει προσληφθεί), τότε ο μισθωτός αυτός δικαιούται και πάλι να πάρει **αποδοχές άδειας** ίσες με **2 ημερομίσθια** ανά μήνα απασχόλησης **ως άδεια** και άλλα **2 ημερομίσθια** ανά μήνα, ως **επίδομα άδειας**, με το όριο φυσικά στο μισό μισθό ή με στα 13 ημερομίσθια.

Γ) Αν ο μισθωτός **αποχωρήσει ή απολυθεί** μέσα στο **τρίτο ή και σε επόμενα ημερολογιακά έτη**, τότε ο μισθωτός αυτός δικαιούται να πάρει ολόκληρη την **άδεια** και το **επίδομα άδειας**, όπως ακριβώς θα τα έπαιρνε αν εργαζόταν κανονικά στην επιχείρηση (η διαφορά φυσικά θα ήταν μόνο στο φόρο και στο ΙΚΑ της άδειας).

Το ποσό της άδειας που εισπράττουν οι μισθωτοί όταν αποχωρούν ή όταν απολύονται **δεν υπόκειται σε εισφορές στο ΙΚΑ** (Εγγρ. ΙΚΑ 222697/77). Μόνο στο ποσό της άδειας που δικαιούνται οι απασχολούμενοι **εποχιακά σε ξενοδοχειακές επιχειρήσεις**, όταν λήξει η εποχιακή τους απασχόληση με οποιονδήποτε τρόπο, επιβάλλονται εισφορές υπέρ του ΙΚΑ και των άλλων ασφαλιστικών ταμείων (άρθρο 17 Ν. 2336/95, Εγκ. ΙΚΑ 77/16.10.95) και οι μέρες αυτές της άδειας θεωρούνται ως ημέρες ασφάλισης στο ΙΚΑ, δηλαδή ως ημέρες απασχόλησης όταν έρθει ο καιρός της σύνταξης. Αντίθετα, το επίδομα άδειας των μισθωτών που αποχωρούν ή που απολύονται υπόκειται σε όλες τις περιπτώσεις σε εισφορές υπέρ του ΙΚΑ και των άλλων ασφαλιστικών ταμείων.

**6.3.α Πίνακας αποζημίωσης άδειας και επίδοματος άδειας (αυτών που απολύονται ή αποχωρούν μέσα στο 1<sup>ο</sup> ή 2<sup>ο</sup> ημερολογιακό έτος).**

| Μήνες συνεχούς υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη | Επιχειρήσει παντός είδους (με εξαήμερο η ενθήμερο) Υπάλληλοι, εργατοτεχνίτες, ανήλικοι και σπουδαστές (Ν. 1346/83) |             |                |             |
|---|--|-------------|----------------|-------------|
|   | Αποδοχές άδειας  |             | Επίδομα άδειας |             |
|   | Μισθός   | Ημερομίσθια | Μισθός         | Ημερομίσθια |
| 1 μήνες                                     | 2/25   | 2           | 2/25           | 2           |
| 2 μήνες                                     | 4/25   | 4           | 4/25           | 4           |
| 3 μήνες                                     | 6/25   | 6           | 6/25           | 6           |
| 4 μήνες                                     | 8/25   | 8           | 8/25           | 8           |
| 5 μήνες                                     | 10/25  | 10          | 10/25          | 10          |
| 6 μήνες                                     | 12/25  | 12          | 12/25          | 12          |
| 7 μήνες                                     | 14/25  | 14          | ½ μισθ.        | 14          |
| 8 μήνες                                     | 16/25  | 16          | ½ μισθ.        | 16          |
| 9 μήνες                                     | 18/25  | 18          | ½ μισθ.        | 18          |
| 10 μήνες                                    | 20/25  | 20          | ½ μισθ.        | 20          |
| 11 μήνες                                    | 22/25  | 22          | ½ μισθ.        | 22          |
| 12 μήνες                                    | 24/25  | 24          | ½ μισθ.        | 24          |

**Σημείωση:** Α) Για διάστημα **μικρότερο από μήνα** υπολογίζεται ανάλογο κλάσμα (Υπ. Εργ. 988/82). Ο ίδιο πίνακας ισχύει και για τους απασχολούμενους εποχιακά.

Β) Αν κάποιος εργαζόμενος πάρει την άδεια του και στη συνέχεια απολυθεί ή αποχωρήσει π.χ. μετά 2 μήνες (αλλά μέσα στο ίδιο ημερολογιακό έτος), τότε **δεν δικαιούται αποζημίωση άδειας ούτε και επίδομα άδειας** (Υπ. Εργ. 1054/81, 1295/98). Με το ίδιο σκεπτικό, αν αυτός απολυθεί την πρώτη μέρα μετά τη συμπλήρωση του ημερολογιακού έτους, αλλά σε ημέρα όπως γιορτή (Κυριακή κλπ.), τότε και πάλι δεν δικαιούται να λάβει τις αποδοχές και το επίδομα άδειας του νέου ημερολογιακού έτους, αφού δεν εργάστηκε ούτε μια μέρα κατά το έτος αυτό (Αρ. Π. 564/98 τμ. Β).

Γ) Επίσης, αν ένας μισθωτός κατά τη διάρκεια του έτους που διανύεται, εργάστηκε **διακεκομμένα** (δηλαδή με «**εργασία εκ περιτροπής**») και μετά αποχώρησε ή απολύθηκε, τότε δικαιούται άδεια και επίδομα άδειας **από 2/25 του μισθού του ή 2 ημερομίσθια**, ανάλογα, για **κάθε 25 μέρες πραγματικής απασχόλησης του**, στην επιχείρηση.

#### **6.4 Επίσχεση εργασίας.**

Όταν μια επιχείρηση δεν πληρώνει για αρκετό χρονικό διάστημα τους μισθωτούς που απασχολεί, έχουν δικαίωμα οι μισθωτοί να δηλώσουν στον εργοδότη τους, ότι σταματούν να εργάζονται στην επιχείρηση, μέχρι να πληρωθούν οι αμοιβές των μηνών που τους οφείλονται (Αρ. Πάγ. 516/83, 1209/99, Εγγρ. Υπ. Εργ. 1562/8.4.94, Εφετ. Θεσ/νικης 611/95).

Η επιχείρηση είναι υποχρεωμένη να καταβάλει στους μισθωτούς τις αποδοχές όχι μόνο των μηνών που τους όφειλε, αλλά και των μηνών που σταμάτησαν οι μισθωτοί να εργάζονται, μέχρι να μπορέσει η εταιρεία να τους πληρώσει. Στο διάστημα αυτό οι μισθωτοί **μπορούν ν' απασχοληθούν** και σε άλλη επιχείρηση, αλλά πρέπει αν μπορούν να επιστέψουν στην εργασία τους, μόλις τους πληρώσει η επιχείρηση και τους καλέσει για εργασία, εκτός φυσικά, αν οι εργαζόμενοι, και ο εργοδότης συμφωνήσουν κάτι άλλο μεταξύ τους (Εγγρ. Υπ. Εργ. 1669/82).

Σε περίπτωση όμως που ασκείται **καταχρηστικά** το δικαίωμα επίσχεσης της εργασίας, ο μισθωτός δεν δικαιούται μισθούς υπερημερίας. Τέτοια περίπτωση καταχρηστικής άσκησης του δικαιώματος αυτού είναι και η άρνηση του μισθωτού να συμπράξει στην εκκαθάριση των απαιτήσεων και των οφειλών του (Αρ. Πάγ. 197/95 τμ. Β).



## 6.5 Διαθεσιμότητα των μισθωτών.

Όταν μια επιχείρηση **περιέλθει οικονομικά σε δύσκολη θέση**, η οποία θα πρέπει να αποδεικνύεται και από τον περιορισμό του κύκλου εργασιών, τότε η επιχείρηση αυτή έχει το δικαίωμα να **θέσει όλους ή ένα μέρος από τους μισθωτούς**, που απασχολεί με σύμβαση αορίστους ή ορισμένου χρόνου, σε **διαθεσιμότητα** (Εφετ. Θεσ/νίκης 473/93, Εγγρ. Υπ. Εργ. 1639/98). Η θέση των μισθωτών σε διαθεσιμότητα γίνεται πάντοτε εγγράφως και εγκαίρως, δηλαδή πριν από αρκετές ημέρες και όχι την ίδια μέρα που μπαίνουν οι μισθωτοί σε διαθεσιμότητα (Αρ. Πάγ. 801/90).

Ο εργοδότης, για την απόφαση του αυτή, να θέσει δηλαδή τους μισθωτούς της επιχείρησης του σε διαθεσιμότητα, δεν χρειάζεται να πάρει καμιά σχετική έγκριση από την Επιθεώρηση Εργασίας ούτε και να γνωστοποιήσει το γεγονός αυτό στην Επιθεώρηση Εργασίας.

Στη διαθεσιμότητα μπορούν να τεθούν και οι μισθωτοί που απασχολούνται με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου.

Η διαθεσιμότητα των μισθωτών μπορεί να διαρκέσει **μέχρι 3 μήνες** για κάθε χρόνο (ημερολογιακό έτος) (Ν. Δ. 2961/54). Στο χρονικό διάστημα περιλαμβάνονται τόσο **οι εργάσιμες μέρες**, όσο και **οι Κυριακές και οι γιορτές**. Το τρίμηνο αυτό χρονικό διάστημα μπορεί να είναι ή συνεχές ή με διακοπές (όχι φυσικά μιας ή δυο μόνο ημερών αλλά τουλάχιστον μιας ή δυο εβδομάδων κλπ.), αρκεί στο σύνολο του μέσα στο ίδιο έτος, να μην υπερβαίνει τους 3 μήνες.

**Οι μηνιαίες αποδοχές** των μισθωτών, για τους μήνες που τίθενται σε διαθεσιμότητα, είναι το **1/2 του μέσου όρου** των πραγματικών αποδοχών που είχαν στους δυο τελευταίους μήνες πλήρους απασχόλησης (άρθρο 10 Ν. 3198/55, Εγγρ. Υπ. Εργ. 425/84). Αν η διαθεσιμότητα είναι μικρότερη από 1 μήνα (π.χ. 20 μέρες), τότε η αμοιβή περιορίζεται στα 20/25 του 1/2 του μέσου όρου των πιο πάνω αποδοχών.

Οι μισθωτοί που έχουν τεθεί σε διαθεσιμότητα **δεν παρουσιάζονται στην επιχείρηση**, ούτε και προσφέρουν καμιά εργασία σ' αυτήν.

Αν όμως προσφέρουν εργασία έστω και για **λίγες ώρες ημερησίως**, δικαιούνται ολόκληρες τις αποδοχές του χρονικού αυτού διαστήματος της διαθεσιμότητας.

Στο χρονικό διάστημα της διαθεσιμότητας, οι μισθωτοί **μπορούν να εργάζονται σε άλλον εργοδότη**, χωρίς αυτό να συνεπάγεται καταγγελία της σύμβασης εργασίας για τον πρώτο εργοδότη.

Ακόμα κι αν **εργάζονται οι μισθωτοί** κατά το χρόνο διαθεσιμότητας, ο εργοδότης **οφείλει να καταβάλει σ' αυτούς** το 1/2 των αποδοχών τους. Αυτό σημαίνει ότι οι μισθωτοί, που βρίσκονται σε κατάσταση διαθεσιμότητας, δικαιούνται και το 1/2 από τα **επιδόματα (δώραθ Πάσχα και Χριστουγέννων** που αναλογούν στο χρονικό διάστημα (Αποφ. Υπ. Εργ. 19040/81). Επίσης, όσοι μισθωτοί βρίσκονται σε διαθεσιμότητα και δεν απασχολούνται για το χρονικό αυτό διάστημα σε άλλη εργασία, δικαιούνται για το χρονικό αυτό διάστημα σε άλλη εργασία, δικαιούνται να εισπράξουν από τον ΟΑΕΔ και κάποιο επίδομα που συνήθως είναι ίσο με το 10% του μέσου όρου από τις τακτικές αποδοχές των δυο προηγούμενων από τη διαθεσιμότητα μηνών.

Στις αποδοχές αυτές περιλαμβάνονται και όλα τα επιδόματα που δικαιούνται οι μισθωτοί, εκτός φυσικά από το επίδομα ανθυγιεινής εργασίας (Αρ. Π.401/64).

Σε περίπτωση, που κάποιος μισθωτός **ασθενήσει τον καιρό που είναι σε διαθεσιμότητα**, τότε χαρακτηρίζεται πλέον ασθενής και αμείβεται με την ιδιότητα του ασθενούς, δηλαδή εισπράττει το 1/2 του μισθού μετά την αφαίρεση των επιδομάτων του ΙΚΑ που αναλογούν στο αντίστοιχο χρονικό διάστημα κλπ.

Αν κάποιος μισθωτός, που έχει τεθεί σε διαθεσιμότητα, έχει προσφύγει στα δικαστήρια στα οποία και δικαιώνεται, τότε ο εργοδότης περιέρχεται σε **υπερημερία**, οπότε υποχρεώνεται να καταβάλει στο μισθωτό όλες τις αποδοχές για το χρονικό διάστημα που δεν εργαζόταν στην επιχείρηση λόγω διαθεσιμότητας.

Αν ο εργοδότης το επιθυμεί, **μπορεί να απολύσει τους μισθωτούς που είναι σε διαθεσιμότητα**, αρκεί να τους καταβάλει τη νόμιμη αποζημίωση και να συμπληρώσει το έντυπο της καταγγελίας σύμβασης εργασίας.

Οι μειωμένες αποδοχές των μισθωτών που τίθενται σε **διαθεσιμότητα**, υπόκεινται κανονικά **σε όλες τις κρατήσεις (ΙΚΑ, φόρους κλπ.)**, όπως ακριβώς γίνεται και με τις άλλες ετήσιες αποδοχές τους (Εγγρ. ΙΚΑ 39450/51, Αρ. Π. 647/82).

Επίσης, το **χρονικό διάστημα της διαθεσιμότητας** θεωρείται πραγματικός χρόνος εργασίας για τους μισθωτούς, οπότε **προστίθεται** στον υπολογισμό της ασφάλισης στο ΙΚΑ, της κανονικής άδειας κλπ. (Αρ. Π. 647/82).

Ο χρόνος της διαθεσιμότητας **δεν συμφηφίζεται** με την κανονική άδεια, οπότε οι μισθωτοί δικαιούνται, σε κάποιο άλλο χρονικό διάστημα του ίδιου έτους, να πάρουν την κανονική τους άδεια (Αρ. Π. 647/82).

Για να είναι **νόμιμη η διαθεσιμότητα**, θα πρέπει ο εργοδότης να κοινοποιήσει τα άτομα που επιθυμεί να θέσει σε διαθεσιμότητα, **έγκαιρα και με έγγραφο**, όπου θα ορίζεται συγκεκριμένα ο χρόνος για τον οποίο τίθενται σε διαθεσιμότητα (π.χ. 10/09/2004 έως 20/10/2004), καθώς επίσης και ο λόγος για τον οποί τίθεται το προσωπικό της επιχείρησης σε διαθεσιμότητα (π.χ. «λόγω περιορισμού των εργασιών και του κύκλου εργασιών της επιχείρησης» κλπ.). στο διάστημα αυτό, όπως είπαμε, μπορούν οι μισθωτοί ν' απασχοληθούν και σε άλλη επιχείρηση.

Ο εργοδότης έχει δικαίωμα **ν' ανακαλέσει τη διαθεσιμότητα των μισθωτών** αλλά και πάλι με έγγραφο υπογεγραμμένο από τον εργοδότη και από το μισθωτό.

**Οι μέρες διαθεσιμότητας** μετρούνται σαν **χρόνος υπηρεσίας** για την **ασφάλιση στο ΙΚΑ** (Αρ. Πάγ. 647/82).

Ο εργοδότης έχει δικαίωμα, αντί να θέσει το προσωπικό του σε διαθεσιμότητα, να συμφωνήσει εγγράφως με το προσωπικό αυτό σε **μερική απασχόληση** για ορισμένο ή αόριστο χρόνο (άρθρο 38 Ν.1892/90).

**Βιβλιογραφία**

- 📖 Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας.
- 📖 Υπουργείο Εργασίας.
- 📖 Επιθεώρηση Εργασίας.
- 📖 Υπουργείο Οικονομίας και Οικονομικών.
- 📖 Ο.Α.Ε.Δ.
- 📖 Ι.Κ.Α.
- 📖 Εργατικά – Μισθοδοσίες – Ασφαλιστικά (Δημήτρης Καραγιάννης, Ιωάννης Καραγιάννης, Αικατερίνη Καραγιάννη, Θεσ/νίκη Μάιος 2005).
- 📖 Α) Το Δίκαιο των Εργαζομένων, Β) Εργατικό Δίκαιο (Μιλτιάδης Κ. Λεοντάρης, Αθήνα 2000)
- 📖 Οι νέες εργατικές ρυθμίσεις (Πέτρος Γ. Ραπανάκης, Αθήνα 2004).
- 📖 Στοιχεία Εργατικού Δικαίου (Γρηγόρης Σπ. Μεντής, Αθήνα).
- 📖 Εργασιακές Σχέσεις (Φ. Βασιλόγιαννης, Α. Παπατόλιας, Μ. Σκάγκου, Αθήνα 2000)
- 📖 Internet:
  - [www.oaed.gr](http://www.oaed.gr)
  - [www.ika.gr](http://www.ika.gr)
  - [www.ypakp.gr](http://www.ypakp.gr)
  - [www.e-taxis.gr](http://www.e-taxis.gr)

