

Τ.Ε.Ι.
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ Κ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

«ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΑ- ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΚΑΙ
ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΜΙΣΘΩΤΟΥ»

ΟΙ ΣΠΟΥΔΑΣΤΡΙΕΣ
ΠΑΝΑΓΙΩΤΟΠΟΥΛΟΥ ΒΑΣΙΛΙΚΗ, ΠΤΥΧΙΟ Γ΄
ΦΙΛΙΠΠΟΥ ΒΑΡΒΑΡΑ, ΠΤΥΧΙΟ Β΄

Ο ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ
Κ. ΤΑΣΣΟΠΟΥΛΟΣ



ΠΑΤΡΑ ΜΑΡΤΙΟΣ 2009

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Περίληψη	1
Κεφ. 1 Εργατικό δίκαιο της Ελλάδας	4
Κεφ. 2 Συλλογική σύμβαση εργασίας	5
§2.1 Περιεχόμενα συλλογικών συμβάσεων εργασίας	5
§2.2 Απαιτούμενα στοιχεία για σύναψη Σ.Σ.Ε	6
§2.3 Είδη συλλογικών συμβάσεων εργασίας	7
Κεφ. 3 Σύμβαση εργασίας	11
§3.1 Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας	11
§3.2 Στοιχεία συμβάσεως	12
§3.3 Γενικά περί συμβάσεως εργασίας	12
§3.3.1 Γνωστοποίηση στο μισθωτό βασικών στοιχείων της συμβάσεως εργασίας	13
§3.4 Είδη σύμβασης εργασίας	14
§3.4.1 Σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου	14
§3.4.2 Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου	15
§3.5 Λοιπές συγγενικές συμβάσεις	16
§3.5.1 Σύμβαση μισθώσεως έργου (εργολαβία	16
§3.5.2 Σύμβαση παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών	17
§3.5.3 Σύμβαση εταιρείας	17
§3.5.4 Σύμβαση αντιπροσωπείας	17
§3.5.5 Σύμβαση εντολής	18
§3.5.6 Σύμβαση μαθητείας	18
§3.5.7 Σύμβαση μεσιτείας	19
§3.5.8 Σχέση υποτροφίας	19
§3.5.9 Μίσθωση προσοδοφόρου πράγματος (πχ ταξί)	19
§3.5.10 Σύμβαση δανεισμού μισθωτού	19
§3.6 Κατάρτιση σύμβασης εργασίας	20
Κεφ. 4 Πρόσληψη μισθωτών	23
§4.1 Διαδικασία πρόσληψης μισθωτών	24
§4.2 Κυρώσεις για παράνομες προσλήψεις	26
§4.3 Πρόσληψη- Εργασία ανηλίκων	28
§4.4 Όροι- Προϋποθέσεις απασχόλησης	29
§4.5 Χρονικά όριο εργασίας- αμοιβής	29
§4.6 Βιβλιάριο εργασίας	30
§4.7 Ιατρικές εξετάσεις	31
§4.8 Μητρώο ανηλίκων	32
§4.9 Εργασιακό περιβάλλον	32
§4.10 Όργανα ελέγχου- κυρώσεις	32
§4.11 Εργασία αλλοδαπών	33
§4.11.1 Χορήγηση άδειας εργασίας	34
§4.11.2 Θεώρηση εισόδου	37
§4.11.3 Χορήγηση άδειας παραμονής	37
§4.11.4 Διάρκεια και ανανέωση άδειας παραμονής	38
§4.11.5 Εποχιακή εργασία αλλοδαπών	38
§4.11.6 υποχρεώσεις εργοδοτών, αλλοδαπών, εργαζομένων- κυρώσεις	38
§4.11.7 Επείγουσες περιπτώσεις	39
§4.11.8 Εξαιρέσεις	40

§4.12 Βιβλιογραφία υγείας μισθωτών	40
§4.12.1 Ιατρικές εξετάσεις	41
Κεφ. 5 Αποδοχές	
§5.1 Καθορισμός αποδοχών	42
§5.2 Νόμιμος- Καταβαλλόμενος- Συνήθης μισθός	44
§5.3 Είδος πληρωμής μισθού	45
§5.4 Παροχές μη θεωρούμενος μισθός	46
§5.5 Τόπος- Τρόπος πληρωμής	47
§5.6 Μισθός και πραγματική απασχόληση	48
§5.7 Αποδείξεις πληρωμής μισθού (εκκαθαριστικά σημειώματα)	48
§5.8 Καθυστέρηση πληρωμής μισθού- συνέπειες	50
§5.9 Καθορισμός ποσού αμοιβής (μισθού και ημερομισθίου)	53
§5.10 Μείωση αποδοχών	54
§5.11 Επιδόματα εορτών- Χριστουγέννων- Πάσχα	55
§5.12 Ημέρες που δεν λαμβάνονται υπ' όψιν στον υπολογισμό των επιδομάτων	56
εορτών	
§5.13 Προσδιορισμός επιδόματος δώρου σε περίπτωση μη πλήρους απασχόλησης μισθωτού	57
§5.14 Επίδομα εορτών μισθωτών που αμείβονται με κυμαινόμενες	
Αποδοχές	58
§5.15 Γενικά κατώτατα όρια αποδοχών	58
§5.16 Υπερωριακή απασχόληση	59
§5.17 Πότε επιτρέπεται από το ΝΔ 515/1970 η υπερωριακή	
Απασχόληση	61
§5.18 Τήρηση διαδικασίας για υπερωριακή απασχόλησης των μισθωτών σύμφωνα με το ΝΔ 515/1970	62
§5.19 Υπερωριακή απασχόληση προσωπικού εμπορικών καταστημάτων	64
§5.20 Αλλοδαπές τεχνικές επιχειρήσεις	65
§5.21 Ποσό υπερωριακής αμοιβής	66
§5.22 Αμοιβή νόμιμης υπερωριακής απασχόλησης	67
§5.23 Παράνομες υπερωρίες	69
§5.24 Τρόπος υπολογισμού προσαύξησης	70
§5.25 Εξεύρεση ωρομισθίου	71
§5.26 Υπερωριακή εργασία τις Κυριακές, εξαιρέσιμες εορτές, νυχτερινές ώρες και εκτός έδρας	72
§5.26.1 Εξαιρέσεις	74
§5.27 Υπερεργασία – Ιδιόρρυθμη υπερωρία	74
§5.27.1 Αρχές που ισχύουν για την υπερεργασία – ιδιόρρυθμη υπερωρία	75
§5.27.2 Υπερεργασία και ιδιόρρυθμη υπερωρία στο δήμερο σύστημα	
Εργασίας	76
§5.27.3 Υπερεργασία και ιδιόρρυθμη υπερωρία στο 5μερο σύστημα	
εργασίας	78
§5.27.4 Αμοιβή υπερεργασίας και ιδιόρρυθμης υπερωρίας	79
§5.27.5 Αμοιβή υπερεργασίας και ιδιόρρυθμης υπερωρίας στο σύστημα της	
θήμερης εργασίας	79
Κεφ. 6 Ασφάλιση	
§6.1 Πρόσωπα ασφαλιζόμενων στο ΙΚΑ	81
§6.1.1 Ασφάλιση αλλοδαπών	82
§6.1.2 Ασφαλισμένοι στους φορείς κοινωνικής ασφάλισης	
από 01/01/1993	82

§6.2 Διαδικασία ασφαλίσεως	83
§6.3 Υπολογισμός εισφορών υπέρ ΙΚΑ	85
§6.4 Αποδοχές επί των οποίων υπολογίζονται εισφορές	85
§6.5 Αποδοχές που εξαιρούνται των εισφορών	86
§6.6 Ποσοστά υπολογισμού των εισφορών	86
§6.7 Υπολογισμός ασφαλιστικών εισφορών νέων ασφαλισμένων	90
§6.8 Υπολογισμός ασφαλιστικών εισφορών παλιών απασχολούμενων	91
§6.8.1 Ημέρες ασφαλίσεων	91
§6.9 Ασφάλιση πολλαπλός απασχολούμενων	94
§6.10 Πρόσωπα εξαιρούμενα της ασφάλισης ΙΚΑ	95
§6.11 Επιλογή ασφαλιστικού φορέα	98
§6.12 Ειδικές εξαιρέσεις ασφάλισης	99
§6.13 Ασφάλιση χρόνου ασθένειας	102
§6.13.1 Ασφάλιση στα ανθυγιεινά	102
§6.14 Προστασία μητρότητας από την ασφαλιστική νομοθεσία	103
§6.15 TEAM – ταμείο επικουρικής ασφάλισης μισθωτών	104
§6.15.1 Ασφαλιζόμενα πρόσωπα	104
§6.15.21 Ασφαλιζόμενα πρόσωπα	104
§6.15.2 Εξαιρέσεις	105
§6.15.3 Πολλαπλή ασφάλιση	105
§6.15.4 Εισφορές	106
§6.15.5 Τρόπος καταβολής εισφορών	107
§6.15.6 Επιστροφή εισφορών –Προαιρετική ασφάλιση	107
§6.15.7 Εφαρμογή διατάξεων ΙΚΑ	108
§6.15.8 Χρόνος στράτευσης	109
Κεφ. 7 Επιδόματα	
§7.1 Επίδομα αδειας	109
§7.1.1 Δικαιούμενο επίδομα αδειας	110
§7.1.2 Λύση σχέση εργασίας	111
§7.1.3 Πίνακας αποζημίωσης επιδόματος αδειας	111
§7.2 Επίδομα μητρότητας	112
§7.3 Επίδομα ασθένειας	113
§7.4 Επίδομα ισολογισμού	114
§7.5 Επίδομα κοινωνικής αλληλεγγύης (ΕΚΑΣ)	114
Κεφ. 8 Άδειες	
§8.1 Προϋποθέσεις χορήγησης άδειας	115
§8.2 Αριθμός ημερών άδειας	117
§8.2.1 6-Ήμερο εργασίας	117
§8.2.2 5-Ήμερο εργασίας	118
§8.2.3 Χρόνος άδειας	118
§8.3 Τι δικαιούται ο μισθωτός κατά τη διάρκεια της άδειάς του	119
§8.4 Αποδοχές άδειας αμειβόμενων με σταθερό μισθό	120
§8.5 Αποδοχές άδειας αμειβόμενων με κυμαινόμενες αποδοχές	122
§8.6 Χρόνος και τρόπος χορήγησης άδειας	123
§8.7 Απαγορευτικές άδειες	125
§8.8 Συνέπειες από τη μη χορήγηση της άδειας- αποζημίωσης άδειας	126
§8.9 Εποχιακή απασχόληση με άδεια	127
§8.9.1 Υπάλληλοι ξενοδοχείων	127
§8.10 Άδεια γάμου	128
§8.11 Άδεια γέννησης τοκετού	130

§8.12	Άδεια χωρία αποδοχές	130
§8.13	Άδεια μαθητών – σπουδαστών για εξετάσεις	131
§8.13.1	Άδεια ανήλικων σπουδαστών	132
§8.14	Άδεια για εξεύρεση άλλης εργασίας	133
§8.15	Αναρρωτική άδεια	134
§8.15.1	Αναρρωτική άδεια επί τεχνικής διακοπής της εγκυμοσύνης	135
§8.16	Άδεια μητρότητας (πριν από το τοκετό	135
§8.17	Άδεια λουτροθεραπείας αναπήρων πολέμου	136
§8.17.1	Άδειας λουτροθεραπείας μη ανάπηρων μισθωτών	137
§8.18	Άδειες απουσίας από την εργασία γονέων	137
§8.18.1	Γονική άδεια ανατροφής παιδιού	138
§8.18.2	Άδεια απουσίας για ασθένεια εξαρτώμενων μελών της οικογένειας	138
§8.18.3	Μειωμένο ωράριο προστατών	139
§8.18.4	Άδεια απουσίας για επίσκεψη παιδιών σε σχολείο	139
§8.19	Διάφορες άλλες άδειες	140
§8.19.1	Συνδικαλιστικές άδειες	140
§8.19.2	Άδεια επιμόρφωσης συνδικαλιστικών στελεχών	141
§8.19.3	Άδεια άσκησης εκλογικού επιδόματος	142
§8.19.4	Άδεια επικίνδυνης εργασίας	142
Κεφ. 9	Λύση της σχέσεως εργασίας	
§9.1	Καταγγελία της συμβάσεως	143
§9.2	Έγκυρη καταγγελία	145
§9.3	Υποδείγματα εγγράφων καταγγελίας σύμβασης	146
§9.4	Διατυπώσεις απόλυσης	150
§9.5	Απόλυση υπαλλήλων	151
§9.5.1	Απόλυση με προειδοποίηση	151
§9.5.2	Απόλυση χωρίς προειδοποίηση	155
§9.6	Πότε δεν οφείλεται αποζημίωση	156
§9.7	Ακύρωση της απόλυσης	158
§9.8	Υπερημερία εργοδότη	159
§9.8.1	Άρση υπερημερίας εργοδότη	160
§9.8.2	Μισθός υπερημερίας (ή οφειλόμενες αποδοχές	160
§9.9	Ομαδικές απολύσεις	161
§9.9.1	Εξαιρέσεις	162
§9.9.2	Ενέργειες εργοδότη	163
§9.9.3	Διαδικασία ομαδικών απολύσεων	163
§9.9.4	Λοιπές ενέργειες	164
§9.9.5	Ακυρότητα απολύσεων- Συνέπειες	165
	ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	166

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Το κίνημα του 1909 έφερε στην Ελλάδα τις πρώτες νομοθετικές μεταρρυθμίσεις για την εργατική νομοθεσία. Εκείνη την περίοδο, όλο και περισσότεροι εργάτες έρχονταν στα μεγάλα αστικά κέντρα με σκοπό την εύρεση εργασίας, με αποτέλεσμα να υπάρχει εκμετάλλευση, να δουλεύουν 15 ώρες την ημέρα, 7 ημέρες την εβδομάδα υπό άθλιες συνθήκες εργασίας και διαβίωσης. Σαν αποτέλεσμα ήταν να εμφανιστεί το εργατικό κίνημα και μετά από αγώνες του, να δημιουργηθούν οι πρώτοι υποτυπώδεις νόμοι που υπερασπίζονταν τα δικαιώματα του εργάτη.

Μετά το 1909 καθιερώθηκε με νόμο η αργία της Κυριακής και ορισμένων εορτών που αφορούσε ορισμένα βιομηχανικά κέντρα όπως Βόλο, Πειραιά, Αθήνα, Πάτρα, Σύρο. Επίσης ήταν υποχρεωτικό στις γυναίκες και στα παιδιά κάτω των 16 ετών. Το 1911 νόμος για την υγιεινή, την ασφάλεια των εργατών και τις ώρες εργασίας. Το 1912 νόμος για την εργασία των γυναικών και των ανηλίκων, τέλος το 1914 νόμος για την λειτουργία εργατικών σωματείων.

Στο τέλος του 1918 με πρωτοβουλία των εργατικών κέντρων Θεσσαλονίκης, Αθήνας, Πειραιά και Βόλου συγκαλείται το πρώτο Πανελλήνιο Εργατικό Συνέδριο στις 21-28 Οκτωβρίου 1918 στην Αθήνα και εν συνεχεία στον Πειραιά, το οποίο κατέληξε στην ίδρυση της ΓΣΕΕ. Με την ίδρυση της ΓΣΕΕ το εργατικό κίνημα παίρνει συγκεκριμένη πλέον μορφή.

Το πρώτο Πανελλήνιο Εργατικό Συνέδριο, έγινε στην Αθήνα, στις 21 Οκτωβρίου 1918. Οι συνεδριάσεις του πραγματοποιήθηκαν στο Βασιλικό Θέατρο. Πήραν μέρος 214 σωματεία με 180 αντιπροσώπους που αντιπροσώπευαν 65.000 οργανωμένους εργάτες.

Σκοπός του Συνεδρίου ήταν κυρίως, η ίδρυση της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδας. Πρόεδρος του συνεδρίου ήταν Γ. Παπανικολάου αντιπρόσωπος ηλεκτροτεχνιτών του Πειραιά. Αποφασίστηκε αρχικά, η ίδρυση της ΓΣΕΕ με έδρα τον Πειραιά, ύστερα από αξίωση των Πειραιωτών αντιπροσώπων. Στον Πειραιά η έδρα της ΓΣΕΕ έμεινε 20 χρόνια. Το 1930 μεταφέρθηκε στην Αθήνα όταν αγοράστηκε από την εργατική εστία το κτίριο στην οδό Πατησίων 69 όπου βρίσκεται μέχρι σήμερα.

Η γένεση και ανάπτυξη του Εργατικού Δικαίου ήρθε ως αποτέλεσμα των συλλογικών αγώνων των εργαζομένων για βελτίωση των συνθηκών εργασίας . Οι αγώνες αυτοί ανάγκασαν τα διάφορα Κράτη, να εισάγουν στο νομικό σύστημα, διατάξεις προστασίας των εργαζομένων και αναγνώρισης των εργατικών ενώσεων. Οι πρώτες ρυθμίσεις τέτοιου είδους εμφανίστηκαν στην Αγγλία τον 19ο αιώνα και στις αρχές του 20^{ου} αιώνα το Εργατικό Δίκαιο εμφανίζεται ως αυτόνομος κλάδος δικαίου.

Εργατικό Δίκαιο ονομάζεται το σύνολο των κανόνων δικαίου που προσδιορίζουν οι συμβάσεις με σχέση εξαρτημένης εργασίας. Το εργατικό δίκαιο επηρεάζεται και διαμορφώνεται από τις ευρύτερες κοινωνικές συνθήκες, ενώ είναι στενά συνδεδεμένο με την οικονομική λειτουργία ενός κράτους, με στόχο την προστασία της. Συνδέεται με την έννοια της αυτονομίας σε ένα πλαίσιο συλλογικής εφαρμογής και δράσης. Σε αντίθεση με λοιπούς κλάδους του δικαίου, διατηρεί μια ιδιαίτερη νοοτροπία και μεθοδολογία εφαρμογής του. Συνδέεται ρητά με τη διεθνή πραγματικότητα και ενσωματώνει άμεσα ζητήματα που αφορούν στην εργασία, ιδίως στα πλαίσια της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Ως κλάδος του δικαίου το εργατικό δίκαιο αποτελεί αυτοτελή κλάδο ο οποίος θεωρείται τμήμα του ιδιωτικού δικαίου.

Σαν αποτέλεσμα του εργατικού κινήματος, δημιουργήθηκαν συνδικαλιστικές οργανώσεις, με σκοπό τη διαφύλαξη και προαγωγή των εργασιακών, οικονομικών, ασφαλιστικών, κοινωνικών και συνδικαλιστικών συμφερόντων των εργαζομένων.

Κατά την έννοια του νόμου, σαν συνδικαλιστικές οργανώσεις νοούνται:

α) οι πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις και σαν τέτοιες θεωρούνται τα σωματεία, τα τοπικά παραρτήματα ευρύτερης περιφέρειας ή πανελλαδικής έκτασης και οι ενώσεις προσώπων, μία για κάθε εκμετάλλευση, επιχείρηση, δημόσια υπηρεσία, Ν.Π.Δ.Δ. ή Ο.Τ.Α., πού συνιστούν 10 τουλάχιστον μισθωτοί, με Ιδρυτική πράξη την οποία καταθέτουν στο Ειρηνοδικείο και κοινοποιούν στον εργοδότη, εφόσον όμως ο συνολικός αριθμός των μισθωτών δεν υπερβαίνει τους 40 και δεν υπάρχει σωματείο πού να περιλαμβάνει τους μισούς τουλάχιστο ως μέλη του,

β) οι δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις, δηλαδή οι ομοσπονδίες και τα εργατικά κέντρα, και

γ) οι τριτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις, δηλαδή οι συνομοσπονδίες (άρθρο 1 παρ. 3 Ν. 1264/82).

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, απαγορεύεται να ασκούν κερδοσκοπική δραστηριότητα, μπορούν όμως χωρίς επιδίωξη κέρδους να συνιστούν καταναλωτικούς ή πιστωτικούς συνεταιρισμούς ή να διατηρούν εντευκτήρια και βιβλιοθήκες και να παρέχουν μαθήματα επιμόρφωσης των μελών τους. Μπορούν να δημιουργούν ειδικά κεφάλαια για την εξυπηρέτηση ορισμένων έκτακτων σκοπών αλληλεγγύης και αλληλοβοήθειας των μελών τους.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ

1. ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ

Λέγοντας εργατικό δίκαιο εννοούμε το σύνολο των κανόνων δικαίου, που ρυθμίζουν τις σχέσεις οι οποίες δημιουργούνται από την υπάρχουσα μεταξύ εργοδότη και των μισθωτών του σύμβαση παροχής εξαρτημένης εργασίας. Δηλαδή περιλαμβάνονται οι διατάξεις που καθορίζουν τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων , καθώς επίσης και τις αντίστοιχες υποχρεώσεις και δικαιώματα των εργοδοτών.

Παράλληλα το εργατικό δίκαιο ρυθμίζει και τις σχέσεις που δημιουργούνται μεταξύ των εργαζόμενων , των εργοδοτών και του κράτους από την παροχή εξαρτημένης εργασίας.

Η σημασία του εργατικού δικαίου είναι μεγάλη, γιατί αυτό ενδιαφέρει το μεγαλύτερο μέρος του πληθυσμού της χώρας (μισθωτούς, εργάτες κλπ). Δεδομένου άλλωστε ότι οποιαδήποτε κοινωνική εξέλιξη και ευημερία εξαρτάται κατά μεγάλο μέρος από την εναρμόνιση των σχέσεων των δυο αυτών κατηγοριών προσώπων , τις οποίες ρυθμίζει η εργατική νομοθεσία. Ιδιαίτερα σήμερα έχει εξελίχθη σε ένα από τους σπουδαιότερους κλάδους του δικαίου, γιατί καθορίζει , εκτός από τα άλλα θέματα , τον τρόπο χρησιμοποίησης της εργασίας και την αμοιβή αυτής, που αποτελεί ασφαλώς τον κυριότερο συντελεστή παραγωγής.

Όπως είναι γνωστό , η ισχύουσα σήμερα εργατική νομοθεσία είναι διασπαρμένη σε πολλές διατάξεις των νόμων , διαταγμάτων , υπουργικών αποφάσεων κλπ. Περαιτέρω , εφόσον δεν υπάρχουν ειδικές διατάξεις για ορισμένα θέματα ή οι υπάρχουσες δεν καλύπτουν όλες τις κατηγορίες των εργαζομένων ή όλα τα ζητήματα τους , εφαρμόζονται συμπληρωματικά οι σχετικές διατάξεις του αστικού κώδικα.

Κατωτέρω θα ασχοληθούμε με την ανάπτυξη των κυριότερων θεμάτων της εργατικής νομοθεσίας , τα οποία συνήθως αντιμετωπίζουμε στην καθημερινή ζωή .

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

2. ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Συλλογική σύμβαση εργασίας είναι έγγραφη σύμβαση, την οποία συνάπτουν μία ή περισσότερες επαγγελματικές οργανώσεις εργαζομένων και μία ή περισσότερες επαγγελματικές οργανώσεις εργοδοτών ή και μεμονωμένοι εργοδότες και με την οποία καθορίζονται οι όροι των ατομικών εργασιακών σχέσεων (κανονιστικοί όροι), καθώς και οι μεταξύ των συμβαλλομένων αμοιβαίες υποχρεώσεις (ενοχικοί όροι). (ΜΙΛΤ. Κ. Λεοντάρη 1999 : 73)

2.1 ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας και οι προς αυτές εξομοιούμενες διαιτητικές αποφάσεις συμπληρώνουν τους γενικούς όρους της εργασίας, που βασικά ρυθμίζονται από τους σχετικούς νόμους και κατοχυρώνονται από το Σύνταγμα. Με τις σ.σ.ε. και τις δ.α. θεσπίζονται, κατά κανόνα, ευμενέστεροι όροι εργασίας από τους προβλεπόμενους από τις διατάξεις της κείμενης νομοθεσίας και ουδέποτε δυσμενέστεροι(Σ.Ε. 80/1977). Οι όροι των σ.σ.ε. και δ.α. θεωρείται ότι περιέχονται και στις ατομικές συμβάσεις των δεσμευομένων.(Εφ. Δωδεκανήσου 268/87 - ΔΕΝ 1989, σελ. 366).

Το άρθρο 2 του Ν. 1876/90 ορίζει λεπτομερώς το περιεχόμενο της συλλογικής συμβάσεως εργασίας, που μπορεί να ρυθμίζει:

α) Ζητήματα σχετικά με τη σύναψη, τους όρους λειτουργίας και τη λήξη των ατομικών συμβάσεων εργασίας, που εμπíπτουν στο πεδίο ισχύος της. Επίσης, μπορούν να ρυθμίζουν και τους αναγόμενους στην επαγγελματική εξέλιξη των εργαζομένων όρους (Α.Π. 721/96).

β) Ζητήματα που αφορούν την άσκηση του συνδικαλιστικού δικαιώματος στην επιχείρηση.

γ) Ζητήματα κοινωνικής ασφάλισης, εκτός από τα συνταξιοδοτικά.

δ) Ζητήματα σχετικά με την άσκηση της επιχειρηματικής πολιτικής στο μέτρο που αυτή επηρεάζει άμεσα τις εργασιακές σχέσεις.

ε) Ζητήματα που αφορούν την ερμηνεία των κανονιστικών όρων της σ.σ.ε.

στ) Ζητήματα που προβλέπονται από το άρθρο 12 του Ν. 1767/88 (δηλαδή, ζητήματα που είναι αντικείμενο της συνεργασίας εργοδοτών και συμβουλίων εργαζομένων).

ζ) Τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των συμβαλλομένων μερών.

η) Ζητήματα σχετικά με τις διαδικασίες και τους όρους συλλογικής διαπραγματεύσεως, μεσολαβήσεως και διαιτησίας.

θ) Η συλλογική σύμβαση εργασίας μπορεί να περιέχει ρήτρα ειρήνης σχετικά με τα ζητήματα που ρυθμίζει (εργασιακή ειρήνη).

(ΜΙΛΤ. Κ. Λεοντάρης 1999: 73)

2.2 ΑΠΑΙΤΟΥΜΕΝΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΓΙΑ ΣΥΝΑΨΗ Σ. Σ. Ε

Για τη σύναψη οποιασδήποτε συλλογικής συμβάσεως εργασίας απαιτείται η σύνταξη ιδιωτικού εγγράφου σε τρία πρωτότυπα, το οποίο πρέπει να περιέχει τα εξής απαραίτητα στοιχεία:

α) Τις συνδικαλιστικές οργανώσεις που συμβάλλονται και τους εκπροσώπους τους.

β) Τη χρονολογία καταρτίσεως της σ. σ. ε. και

γ) Την έκταση εφαρμογής αυτής.

(ΜΙΛΤ. Κ. Λεοντάρης 1999: 74)

2.3 ΕΙΔΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας διακρίνονται στις εξής κατηγορίες:

α) Εθνικές γενικές

Αφορούν τους εργαζόμενους ολόκληρης της χώρας. Με αυτές καθορίζονται, κυρίως, τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων (μισθοί και ημερομίσθια ασφαλείας) για όλους τους εργαζόμενους της χώρας, με την έννοια ότι δεν μπορεί να υπάρξει χαμηλότερος μισθός ή ημερομίσθιο με άλλη συλλογική σύμβαση εργασίας ή διαιτητική απόφαση ή και ελεύθερη συμφωνία των συμβαλλομένων για καμιά κατηγορία εργαζομένων. Οι εθνικές γενικές σ.σ.ε. μπορούν να ρυθμίζουν και πολλά άλλα θέματα. Στο παρελθόν με ε..γ.σ.σ.ε. ρυθμίσθηκαν σοβαρότατα εργασιακά θέματα, όπως η εξίσωση αμοιβής ανδρών και γυναικών, η εξίσωση ημερών αδείας εργατών και υπαλλήλων κ.α. Προς τις εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας εξομοιώνονται και οι αντίστοιχες διαιτητικές αποφάσεις.

Οι εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας συνάπτονται από τις τριτοβάθμιες οργανώσεις των εργαζομένων και τις αναγνωριζόμενες ως ευρύτερης εκπροσωπήσεως οργανώσεις των εργοδοτών ή πανελλήνιας εκτάσεως, συνήθως μια φορά κάθε ημερολογιακό έτος.(Λεοντάρης Μ. 1999 :76)

β) Εθνικές ομοιοεπαγγελματικές,

Αφορούν τους εργαζόμενους ορισμένου επαγγέλματος και των συναφών προς το επάγγελμα αυτό ειδικοτήτων ολόκληρης της χώρας. Οι εθνικές ομοιοεπαγγελματικές σ.σ.ε. συνάπτονται από τις δευτεροβάθμιες ή πρωτοβάθμιες ομοιοεπαγγελματικές συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων πανελλήνιας εκτάσεως και τις εργοδοτικές οργανώσεις ευρύτερης εκπροσωπήσεως ή πανελλήνιας εκτάσεως. .(ΜΙΑΤ. Κ. Λεοντάρης 1999: 76)

γ) Τοπικές ομοιοεπαγγελματικές,

Αφορούν τους εργαζόμενους ορισμένου επαγγέλματος ή και των συναφών ειδικοτήτων συγκεκριμένης πόλης ή περιφέρειας. Η κατηγορία αυτή συλλογικών συμβάσεων συνομολογείται μεταξύ ομοιοεπαγγελματικών συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων (πρωτοβάθμιων ή δευτεροβάθμιων) τοπικού χαρακτήρα και εργοδοτικών οργανώσεων (δεν προσδιορίζεται ο βαθμός τους στο νόμο) .(ΜΙΑΤ. Κ. Λεοντάρης 1999: 76)

δ) Επιχειρησιακές

Η κατηγορία αυτή αποκαλούνταν ειδικές σ.σ.ε. κατά την ορολογία του προϊσχύοντος Ν. 3239/55 και μπορούσαν να αφορούν τους εργαζόμενους μιας ή περισσοτέρων επιχειρήσεων πόλεως ή περιφέρειας ή και ολόκληρης της χώρας (ΜΙΛΤ. Κ. Λεοντάρης 1999: 76)

Αφορούν τους εργαζόμενους μιας επιχείρησης. Αυτές δημιουργούνται από συνδικαλιστικές οργανώσεις της επιχείρησης που καλύπτουν τους εργαζομένους, ανεξάρτητα από την κατηγορία, τη θέση ή την ειδικότητα τους και εφόσον αυτές δεν υπάρχουν στις αντίστοιχες πρωτοβάθμιες οργανώσεις και από τον εργοδότη.

ε) Κλαδικές

Η κατηγορία των κλαδικών σ.σ.ε. προστέθηκε από το Ν. 1876/90 στις τέσσερις προηγούμενες και προέρχεται, τρόπον τινά, από διάσπαση της κατηγορίας των ειδικών σ.σ.ε. σε επιχειρησιακές και κλαδικές. Η «καινοτομία» αυτή του Ν. 1876/90, δηλαδή, προσθήκη μιας ακόμα κατηγορίας συλλογικών συμβάσεων εργασίας στη σωρεία των άλλων ρυθμίσεων, δεν μπορεί ασφαλώς να θεωρηθεί ιδιαίτερα επιτυχής. Τούτο, επειδή θα περιπλέξει μια βεβαρυμμένη κατάσταση, η οποία είχε ανάγκη απλοποίησης. (ΜΙΛΤ. Κ. Λεοντάρης 1999: 76-77).

Αφορούν τους εργαζόμενους περισσότερων ομοειδών ή συναφών εκμεταλλεύσεων ή επιχειρήσεων ορισμένης πόλεως ή περιφέρειας ή και όλης της χώρας. Οι κλαδικές, οι επιχειρησιακές και οι εθνικές ή τοπικές ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις δεν επιτρέπεται να περιέχουν όρους εργασίας δυσμενέστερους για τους εργαζόμενους από τους όρους εργασίας των εθνικών γενικών συλλογικών συμβάσεων.

Εδώ να σημειωθεί ότι: Σε περίπτωση υπογραφής νέας εθνικής γενικής συλλογικής συμβάσεως εργασίας, εάν τα κατώτατα όρια αμοιβής κάποιων μισθωτών (που ορίζονται από άλλη σ.σ.ε. ή δ.α.) αποβούν κατώτερα εκείνων που ορίζει η ε.γ.σ.ε., παύουν αυτομάτως να ισχύουν. Και τα οριζόμενα από τη νέα ε.γ.σ.ε. ισχύουν για όλους τους εργαζόμενους, χωρίς εξαίρεση. (ΜΙΛΤ. Κ. Λεοντάρης 1999: 77)

Η εγκύκλιος 12945/9.4.90 του Υπουργείου Εργασίας παρέχει, σχετικά, τις ακόλουθες διευκρινίσεις:

«Με τις διατάξεις του άρθρου 3 του Ν. 1876/90 καθορίζονται τα είδη των ΣΣΕ. Θα πρέπει να επισημάνουμε ότι προβλέπονται νέα είδη ΣΣΕ που είναι οι κλαδικές και οι επιχειρησιακές, ενώ καταργείται η κατηγορία των ειδικών ΣΣΕ.»

Το νέο είδος των επιχειρησιακών ΣΣΕ αφορά τους εργοδότες και το προσωπικό των πάσης φύσεως επιχειρήσεων (πρωτογενούς, δευτερογενούς και τριτογενούς τομέα) ακόμα και ιδρύματα, σωματεία (ΝΠΙΔ) κ.λπ., με την προϋπόθεση ότι για να υπογραφούν οι ΣΣΕ αυτές οι εργοδότες πρέπει να απασχολούν 50 εργαζόμενους και άνω.

Στις επιχειρησιακές ΣΣΕ υπάγονται και οι ΣΣΕ που αφορούν επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις του Δημοσίου ή ευρύτερου δημοσίου τομέα (κοινής ωφελείας ή παροχής υπηρεσιών κ.λπ.), οι οποίες όμως δεν ανήκουν στην κατηγορία των ΝΠΔΔ.

Θα πρέπει να διευκρινισθεί ότι οι κλαδικές ΣΣΕ ή όμοιες διαιτητικές αποφάσεις διακρίνονται σ' αυτές που αφορούν τους εργαζομένους σε πολλές ομοειδείς ή συναφείς εκμεταλλεύσεις όλης της χώρας, (π.χ. τους εργαζομένους στην κλωστούφαντουργία ή στη σιδηροβιομηχανία ή στις φαρμακευτικές επιχειρήσεις κ.λπ. όλης της χώρας) και τις τοπικές (πόλεως ή περιφέρειας), οι οποίες αφορούν τους εργαζομένους σε ομοειδείς ή συναφείς επιχειρήσεις μιας πόλεως ή περιφέρειας (π.χ. εργαζομένους στην κλωστούφαντουργία της Λαρίσης ή στο Νομό Λαρίσης, ή στη Θεσσαλία κ.λπ.), ανεξάρτητα από την ειδικότητα τους, τη θέση τους ή το επάγγελμα τους.

Με την παράγραφο 2 ορίζεται ότι οι ΣΣΕ (κλαδικές, επιχειρησιακές, ομοιοεπαγγελματικές) δεν επιτρέπεται να περιέχουν όρους δυσμενέστερους από αυτούς που προβλέπονται από τις Εθνικές Γενικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας, που σημαίνει ότι οι τελευταίες υπερτερούν έναντι των προηγούμενων.

Οι Εθνικές Γενικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας, όπως αναφέρεται στην παράγραφο 3, υπογράφονται από τις τριτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων (όπως η ΓΣΕΕ) και από τις αναγνωριζόμενες ως ευρύτερης εκπροσώπησης οργανώσεις των εργοδοτών ή πανελληνίας εκτάσεως (όπως τον ΣΕΒ, τη ΓΣΕΒΕ) και της ευρύτερης εκπροσώπησης ή πανελληνίας εκτάσεως εργοδοτικές συνδικαλιστικές οργανώσεις των εμπόρων.

Για την παράγραφο 4 διευκρινίζεται, αναφορικά με τη σύναψη των κλαδικών Σ.Σ.Ε., ότι γίνεται από πρωτοβάθμιες ή δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων ανάλογης βαθμίδας, που καλύπτουν εργαζομένους διαφόρων ειδικοτήτων του ίδιου κλάδου επιχειρησιακής δραστηριότητας και από εργοδοτικές οργανώσεις.

Επισημαίνεται ότι σε περιπτώσεις σύναψης κλαδικών ΣΣΕ που αφορούν τους εργαζομένους όλης της χώρας, από εργοδοτικής πλευράς συμμετέχει η εργοδοτική οργάνωση (πλέον αντιπροσωπευτική) πανελληνίας εκτάσεως ή ευρύτερης εκπροσώπησης και σε περιπτώσεις τοπικών ΣΣΕ οι εργοδοτικές οργανώσεις που εκπροσωπούν τους εργοδότες της συγκεκριμένης περιφέρειας ή πόλεως ή, αν λείπουν

τέτοιες οργανώσεις, οι οργανώσεις ευρύτερης εκπροσωπήσεως, π.χ. για υπογραφή τοπικής κλαδικής ΣΣΕ των εργαζομένων στις σιδηροβιομηχανίες περιφέρειας Αττικής, όπου υπάρχει μεν τοπικό σωματείο εργαζομένων, ενώ δεν υπάρχει τοπικό σωματείο εργοδοτών (π.χ. Ένωση ή Σωματείο Σιδηροβιομήχανων περιφέρειας Αττικής), η ΣΣΕ μπορεί να υπογραφεί π.χ. από την Ένωση Ελλήνων Σιδηροβιομήχανων, δεδομένου ότι πεδίο δραστηριότητας της ευρύτερης εκπροσωπήσεως εργοδοτικής συνδικαλιστικής οργανώσεως είναι και η συγκεκριμένη, έστω περιορισμένη τοπικά, περιοχή.

Ειδικά για τις Τράπεζες, εφόσον δεν υπάρχει εργοδοτική συνδικαλιστική οργάνωση, η κλαδική ΣΣΕ θα υπογράφεται από κοινό εξουσιοδοτημένο εκπρόσωπο ή εκπροσώπους, με την προϋπόθεση ότι οι εκπροσωπούμενοι εργοδότες καλύπτουν τουλάχιστον το 70% των εργαζομένων στον κλάδο.

Για τις επιχειρησιακές ΣΣΕ που καθιερώνονται για πρώτη φορά με το νόμο αυτό, θα πρέπει να σημειωθεί ότι υπογράφονται εκ μέρους των εργαζομένων από συνδικαλιστική οργάνωση της επιχειρήσεως (πλέον αντιπροσωπευτική) που καλύπτει όμως τους εργαζομένους ανεξάρτητα από την κατηγορία, τη θέση ή την ειδικότητα.

Αν δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση της επιχειρήσεως, τη ΣΣΕ μπορεί να συνάψει πρωτοβάθμια κλαδική οργάνωση, που καλύπτει τους εργαζομένους ανεξάρτητα από το επάγγελμα ή την ειδικότητα τους, τη θέση τους ή την κατηγορία τους.

Προκειμένου όμως να έχει ικανότητα ο εργοδότης να συνάψει επιχειρησιακή ΣΣΕ, θα πρέπει σύμφωνα με το άρθρο 6 παράγ. 1β, να απασχολεί τουλάχιστον 50 εργαζομένους.

Με τις παραγράφους 6 και 7 προβλέπεται η δυνατότητα συνάψεως εθνικών και τοπικών ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ, π.χ. ΣΣΕ λογιστών, ηλεκτροτεχνιτών κ.λπ. όλης της χώρας ή οποιασδήποτε περιφέρειας ή πόλεως». (ΜΙΛΤ. Κ. Λεοντάρης 1999: 77-78)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

3. ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Σύμβαση εργασίας είναι η γραπτή ή προφορική συμφωνία, βάση της οποίας ένα ορισμένο άτομο (υπάλληλος, εργάτης, υπηρέτης κ.λ.π.) που καλείται μισθωτός, αναλαμβάνει την υποχρέωση να παρέχει τις υπηρεσίες του για ορισμένο χρόνο σε ένα φυσικό πρόσωπο (εργοδότης), έναντι συμφωνημένου μηνιαίου μισθού ή ημερομισθίου. (Λαναράς Κ. 2003: 6)

Σε κάθε σύμβαση εργασίας υπάρχουν υποχρεώσεις και απαιτήσεις και από τις δύο πλευρές. Ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλει μισθό και ο εργαζόμενος την εργασία και βέβαια και οι δύο ακολουθώντας την εκάστοτε νομοθεσία.

3.1 ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας υπάρχει όταν ο μισθωτός παρέχει την εργασία του με συμφωνία, υποχρεούμενος σε εξάρτηση αόριστης ή ορισμένης διάρκειας, που εκδηλώνεται στο δικαίωμα του τελευταίου να ασκεί εποπτεία και έλεγχο, μέσα στα όρια που καθορίζουν η σύμβαση και οι νόμοι., ενώ όλη η σύμβαση αποβλέπει στην εργασία του μισθωτού και μόνο , καθόλο το χρόνο που απαιτείται για την επίτευξη του αποτελέσματος και άσχετα με αυτόν .

Ειδικότερα , ως εξαρτημένη εργασία έχει χαρακτηριστεί η εργασία , κατά την εκτέλεση της οποίας , αυτός που την παρέχει βρίσκεται κάτω από τις οδηγίες και τον έλεγχο του εργοδότη , που καθορίζει τον τρόπο , το χρόνο και την ποσότητα της εργασίας . (Αληφαντής Γ.2004 : 28)

Ως εκ τούτου , σύμβαση εξαρτημένης εργασίας μπορεί να συναφθεί μεταξύ συζύγων και μεταξύ προσώπων που συζούν χωρίς γάμο, με καθεστώς ελεύθερης συμβίωσης καθώς επίσης μεταξύ συγγενών ή φίλων ή συνεταίρων , αρκεί να διαπιστώνεται ότι συντρέχουν οι όροι της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας. (Αληφαντής Γ.2004 : 28)

3.2 ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ

Τα στοιχεία της συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας είναι τα εξής:

- α) Η θέση της εργασίας του εργαζόμενου στη διάθεση του εργοδότη , για ορισμένο ή αόριστο χρόνο , έναντι αντιπαροχής που ορίζεται κατά μονάδα χρόνου ή παρεχόμενης εργασίας ή και σε ποσοστό στα έσοδα του εργοδότη. (Αληφαντής Γ.2004. σελ 28)
- β) Όπως αναφέρθηκε, ο εργαζόμενος έχει υποχρεώσεις. Πρέπει να συμμορφώνεται στο τόπο και το χρόνο που ορίζει ο εργοδότης, στις εντολές του και υποβάλλεται σε έλεγχο για την εργασία που παρέχει σε αυτόν.

3.3 ΓΕΝΙΚΑ ΠΕΡΙ ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Σύμφωνα με το άρθρο 648 παρ.1 του Α.Κ με τη σύμβαση μισθώσεως εργασίας ο μιν εκμισθωτής (μισθωτός , εργαζόμενος, υπάλληλος , εργάτης κλπ.) υποχρεούται να παρέχει επί ορισμένο ή αόριστο χρόνο την εργασία του στο μισθωτή (εργοδότη) ο οποίος πρέπει να καταβάλει το συμφωνηθέντα μισθό .

Η συμφωνία της μισθώσεως μπορεί να είναι έγγραφη ή προφορική , ρητή ή σιωπηρή χωρίς να απαιτείται κάποιος ειδικός τύπος .Μόνο η σύμβαση με το Δημόσιο και τα Ν.Π.Δ.Δ . για να είναι έγκυρη πρέπει να καταρτιστεί εγγράφως και να επιτρέπεται από το νόμο η σύναψή της. (Αληφαντής Γ.2004 : 152)

Η σύναψη συμβάσεως με ανήλικους (άτομα τα οποία δεν έχουν συμπληρώσει το 18^ο έτος της ηλικίας τους) ρυθμίζεται από τις διατάξεις του Ν. 1837/1989.

Η έγγραφη συμφωνία μισθώσεως μπορεί να τροποποιηθεί μεταγενέστερα με νεώτερη σιωπηρή συμφωνία των συμβαλλόμενων (Α.Π 1054/176 Λογιστής 1977 σελ. 179)

3.3.1 Γνωστοποίηση στο μισθωτό βασικών στοιχείων της συμβάσεως εργασίας:

Με το Α.Π. 156/1994, το οποίο έχει εφαρμογή τόσο στις συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας αορίστου χρόνου όσο και στις συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου διάρκειας μεγαλύτερης του ενός μήνα , θεσπίζεται ρητώς υποχρέωση του εργοδότη να γνωστοποιεί στον εργαζόμενο τους ουσιώδεις όρους της συμβάσεως ή σχέσεως εργασίας , δηλαδή

- α) Τα στοιχεία της ταυτότητας των συμβαλλόμενων
- β) Τον τόπο παροχής της εργασίας , την έδρα της επιχείρησης ή την διεύθυνση κατοικίας του εργοδότη
- γ) Τη θέση ή την ειδικότητα του εργαζόμενου , την κατηγορία απασχόλησης του καθώς και το αντικείμενο της εργασίας του
- δ) Την ημερομηνία έναρξης της συμβάσεως ή της σχέσεως εργασίας και τη διάρκεια αυτής , αν καταρτίζεται για ορισμένο χρόνο
- ε) Τη διάρκεια της άδειας με παροχές που δικαιούται ο εργαζόμενος καθώς και τον τρόπο και χρόνο χορήγησης της
- στ) Το ύψος της αποζημίωσης που οφείλεται και τις προθεσμίες που πρέπει να τηρούν εργοδότης και εργαζόμενος , σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία , σε περίπτωση λύσης της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας με καταγγελία
- ζ) Τις πάσης φύσεως αποδοχές που δικαιούται ο εργαζόμενος και την περιοδικότητα καταβολής του
- η) Τη διάρκεια της ημερήσιας και εβδομαδιαίας απασχόλησης του εργαζόμενου
- θ) Αναφορά της συλλογικής ρύθμισης που έχει εφαρμογή και καθορίζει τους ελάχιστους όρους αμοιβής και εργασίας του εργαζόμενου .

Η ενημέρωση γίνεται μέσα σε δυο μήνες το αργότερο από την έναρξη της εργασίας με πραγματική παράδοση στον εργαζόμενο , κατ' επιλογή του εργοδότη :

- α) γραπτής συμβάσεως εργασίας ή
- β) άλλου εγγράφου (π.χ γραπτής δήλωσης ή επιστολής).

Η ενημέρωση του εργαζόμενου για εργασία στην αλλοδαπή καθορίζεται από το άρθρο 4 του Π.Δ 156/1994.

Η παράληψη του εργοδότη να χορηγήσει στον εργαζόμενο τα άνω έγγραφα δεν συνεπάγεται ακυρότητα της συμβάσεως εργασίας. Επιβάλλονται, όμως πρόστιμα της παρ 7 του ΠΔ 156/1994. (Αληφαντής Γ.2004 : 152-153)

3.4 ΕΙΔΗ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η σύμβαση εργασίας είναι δυνατόν να συμφωνηθεί, είτε για ορισμένο είτε για αόριστο χρόνο . Δηλαδή, έχουμε δύο κατηγορίες σύμβασης εργασίας, αυτή του ορισμένου και αυτή του αορίστου χρόνου.

Σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου υπάρχει όταν ο μισθωτός που παρέχει την εργασία βρίσκεται σε εξάρτηση από τον εργοδότη του, χωρίς να έχει προσδιοριστεί η διάρκεια, ή από τη φύση της εργασίας δεν μπορεί να καθοριστεί η λήξη της, είναι όμως καθορισμένο το είδος και ο σκοπός της.

Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου υπάρχει , όταν συμφωνήθηκε ορισμένη διάρκεια χρόνου εργασίας (π.χ 6 μήνες, 1 έτος κλπ), ή μέχρι την εκτέλεση της συγκεκριμένης εργασίας ή προκύπτει προφανώς αυτή από το είδος και τη φύση της εργασίας για την οποία έχει προσληφθεί ο μισθωτός (π.χ γίνεται σύμβαση εποχιακής εργασίας). Δηλαδή όταν συμφωνείτε ορισμένο χρονικό σημείο λήξης της εργασίας.

3.4.1 Σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου

Μεταξύ των υπογραφόμενων αφενός (στοιχεία εργοδότη) και αφετέρου (στοιχεία εργαζομένου) συμφωνείται η πρόσληψη τον δεύτερου στην επιχείρηση του πρώτου με τους εξής όρους:

1. Η διάρκεια της παρούσας συμβάσεως ορίζεται αορίστου χρόνου.
2. Ο προσλαμβανόμενος μισθωτός θα παρέχει τις υπηρεσίες του (αναγράφεται ο τόπος παροχής των υπηρεσιών) ως (αναγράφεται η ειδικότητα του εργαζομένου).
3. Ως μηνιαίος μισθός (ή ημερομίσθιο) συμφωνείται το ποσό των δραχμών(.....), στο οποίο περιλαμβάνονται οι καθοριζόμενες από την οικεία συλλογική σύμβαση εργασίας αποδοχές με όλα τα σχετικά επιδόματα κ.λπ. παροχές.

Ημερομηνία .

ΟΙ ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΟΙ

Ο εργοδότης

Ο εργαζόμενος

(ΜΙΑΤ. Κ. Λεοντάρη 1999: 63-64)

Η βασική διαφορά μεταξύ της σύμβασης εργασίας αορίστου και ορισμένου χρόνου είναι ότι, η μεν πρώτη λήγει μόνο με καταγγελία από τον εργοδότη ή το μισθωτό, και αφού βέβαια καταβληθεί η νόμιμη αποζημίωση, ενώ η δεύτερη παύει αυτοδικαίως όταν λήξει ο χρόνος ή τελειώσει η εκτέλεση του έργου για το οποίο συμφωνήθηκε, χωρίς να απαιτείται καταγγελία της και καταβολή αποζημίωσης. Σημειώνεται ότι και ο χαρακτηρισμός της σύμβασης εργασίας ως ορισμένου ή αορίστου χρόνου από τον εργοδότη ή το μισθωτό δεν ασκεί επιρροή, γιατί τελικά υπόκειται στον έλεγχο των δικαστηρίων (Λανάρας Κ. 2003: 21)

Τέλος σαν σύμβαση ορισμένου χρόνου χαρακτηρίζεται και η σύμβαση με την οποία ο μισθωτός προσλαμβάνεται προσωρινά για να εκπληρώσει απουσιάζοντα λόγω ασθένειας μισθωτό ή για την αντιμετώπιση εκτάκτων αναγκών του εργοδότη.

3.4.2 Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου

Μεταξύ των υπογραφόμενων αφενός (στοιχεία εργοδότη) και αφετέρου (στοιχεία εργαζομένου) συμφωνείται η πρόσληψη-ψη του δεύτερου στην επιχείρηση του πρώτου με τους εξής όρους:

1. Η διάρκεια της παρούσας συμβάσεως ορίζεται (αναγράφεται η διάρκεια αυτής, π.χ. εξάμηνη), η οποία αρχίζει σήμερα και λήγει την χωρίς άλλη ειδοποίηση.

2. Ο προσλαμβανόμενος μισθωτός θα παρέχει τις υπηρεσίες του (αναγράφεται ο τύπος παροχής των υπηρεσιών) ως (αναγράφεται η ειδικότητα του προσλαμβανόμενου).

3. Ως μηνιαίος μισθός (ή ημερομίσθιο) ορίζεται το ποσό των ευρώ(.....), στο οποίο περιλαμβάνονται οι καθοριζόμενες από την οικεία συλλογική σύμβαση εργασίας αποδοχές με όλα τα σχετικά επιδόματα κ.λπ. παροχές.

4. Ο εργοδότης επιφυλάσσει στον εαυτό του το δικαίωμα να λύσει νόμιμα την παρούσα σύμβαση και πριν την ημερομηνία λήξεως αυτής για σπουδαίο λόγο (μπορεί να αναφέρονται οι σπουδαίοι λόγοι).

ΟΙ ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΟΙ

Ο εργοδότης

Ο εργαζόμενος

(ΜΙΛΤ. Κ. Λεοντάρη 1999: 65-66)

3.5 ΛΟΙΠΕΣ ΣΥΓΓΕΝΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ

Μια σύμβαση μπορεί να είναι σύμβαση εργασίας ή λοιπή συγγενική σύμβαση (έργου , παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών κλπ) ανεξαρτήτως του χαρακτηρισμού που δίνουν σε αυτή οι συμβαλλόμενοι. (Αληφαντής Γ.2004 : 29).

Έτσι, μια σύμβαση μπορεί να χαρακτηριστεί από τους συμβαλλόμενους πχ ως σύμβαση έργου και το δικαστήριο να κρίνει ότι πρόκειται για σύμβαση εργασίας. Η συμφωνία μεταξύ εργοδότη και απασχολούμενων για παροχή υπηρεσιών ή έργου για ορισμένο ή αόριστο χρόνο , ιδίως στις περιπτώσεις αμοιβής κατά μονάδα έργου (φασόν) , τηλεργασίας , κατ' οίκον απασχόλησης , δεν καθορίζει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας , εφόσον η συμφωνία αυτή καταρτίζεται εγγράφως και γνωστοποιείται μέσα σε δεκαπέντε ημέρες στην οικεία επιθεώρηση Εργασίας .

Το τεκμήριο αυτό δεν ισχύει αν ο απασχολούμενος προσφέρει την εργασία του αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη (Αληφαντής Γ.2004 : 29)

3.5.1 Σύμβαση μισθώσεως έργου (εργολαβία):

Υπάρχει όταν οι συμβαλλόμενοι αποβλέπουν στην επίτευξη του συμφωνηθέντος τελικού αποτελέσματος η πραγματοποίηση του οποίου επιφέρει αυτόματη λύση της μεταξύ τους σχέσης και όχι στην εργασία αυτή καθαυτή και καθόλο το χρόνο της εκτελέσεως του έργου σύμφωνα με το άρθρο 681 του Α.Κ. (Αληφαντής Γ.2004 : 30) .

Έτσι προκύπτει ότι στη σύμβαση έργου ο εργολάβος είναι υποχρεωμένος να εκτελέσει ένα έργο και βαρύνεται με το αποτέλεσμα απο το οποίο και καθορίζεται η αμοιβή του , η οποία καταβάλλεται κατά την παράδοση του έργου ή του κάθε τμήματος του. Αντιθέτως , στη σύμβαση εργασίας, ο μισθός καταβάλλεται συνήθως μετά την παροχή της εργασίας και μόνο για την εργασία την οποία υποχρεώνεται να προσφέρει ο εργαζόμενος ανεξάρτητα από το αποτέλεσμα της .

Έτσι αν ένας επιχειρηματίας καταρτίσει με έναν άλλο επιχειρηματία σύμβαση , σύμφωνα με την οποία ο πρώτος αναλαμβάνει την υποχρέωση , με δικά του υλικά και προσωπικό να προβεί σε ραφή υποδημάτων του δεύτερου , η σύμβαση αυτή είναι σύμβαση έργου και όχι εργασίας , παρά το γεγονός ότι ο δεύτερος επιχειρηματίας έχει ασφαλίσει στο ΙΚΑ τον πρώτο , επειδή ο τελευταίος τον παρακάλεσε με δικές του δαπάνες να τον ασφαλίσει για λόγους υγείας στο ΙΚΑ , με αποτέλεσμα ο πρώτος επιχειρηματίας να παρουσιασθεί ως εργοδότης .(Λογιστής 1980 σελ 102)

3.5.2 Σύμβαση παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών :

Υπάρχει όταν εκείνος που παρέχει την εργασία δεν υποβάλλεται στον έλεγχο και την εποπτεία του εργοδότη για τον παραπάνω σκοπό, χωρίς, όμως, και στη σύμβαση αυτή να αποκλείεται κάποια χαλαρή εξάρτηση του εργαζόμενου από τον εργοδότη

Έτσι, π.χ. όταν μια επιχείρηση αναθέσει σε μοντελιστή δημιουργία μοντέλων, με ετήσια αμοιβή π.χ. ευρώ 7.500,00 και επίσης του παραχωρήσει τη χρήση διαμερίσματος και αυτοκινήτου, του παρέχει τον κατάλληλο χώρο ως εργαστήριο, περιοδικά μόδας και τις αναγκαίες δαπάνες για ταξίδια στο εσωτερικό και εξωτερικό προς επίδειξη μόδας, χωρίς υποδείξεις και επεμβάσεις στο έργο του, ούτε περιορισμούς ως προς το χρόνο και τον τρόπο εργασίας, αλλά εργαζόμενος ελευθέρως, θεωρείται ότι έχει καταρτισθεί μεταξύ επιχειρήσεως και εργαζόμενου, σύμβαση παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών (Αληφαντής Γ.2004 : 30) .

3.5.3 Σύμβασης εταιρείας:

Με κοινές εισφορές επιδιώκεται κοινό όφελος και για την ύπαρξή της απαιτείται πρόθεση εταιρικής συνεργασίας μεταξύ των συνεταίρων, δηλαδή κοινός εταιρικός σκοπός. Χαρακτηριστικό για το είδος τής σχέσης αυτής είναι το ποσοστό συμμετοχής στα κέρδη, καθώς και το συνολικό ποσό που αυτή αποδίδει.

3.5.4 Σύμβαση αντιπροσωπείας:

Υπάρχει όταν ο αντιπρόσωπος ενεργεί βάσει γενικών οδηγιών του εργοδότη, μη υποχρεούμενος να εργάζεται υπό την επίβλεψη του τελευταίου, ούτε δεσμευόμενος από τακτικό ωράριο.

3.5.5 Σύμβασης εντολής:

Αυτός που δέχεται την εντολή αναλαμβάνει την υποχρέωση να εκτελέσει το έργο πού του έχει ανατεθεί από τον εντολέα, ενεργώντας για λογαριασμό του, τον όποιο και εκπροσωπεί κατά την άσκηση των καθηκόντων του. Διαφέρει δε από τη σύμβαση εργασίας γιατί είναι κατά κανόνα άμισθη, ενώ στη σύμβαση εργασίας παρέχεται πάντοτε μισθός, ό όποιος και αν ακόμα δεν υπάρχει ρητή περί αυτού συμφωνία, θεωρείται ότι συμφωνήθηκε σιωπηρώς .

3.5.6 Σύμβαση μαθητείας:

Υπάρχει όταν προέχει η τεχνική και επαγγελματική εκπαίδευση και μύηση του μαθητή στο υπό άσκηση επάγγελμα με τη μετάδοση σε αυτόν των απαραίτητων γνώσεων και ικανοτήτων. Επομένως η σύμβαση μαθητείας θεωρείται σχέση διδασκαλίας και όχι εργασίας οπότε δεν οφείλεται μισθός. Στην περίπτωση, όμως, που το κύριο αντικείμενο της σύμβασης είναι η παροχή εκ μέρους του μαθητή αμοιβής με εργασία, και εφόσον ο σκοπός του μαθητή είναι η εκμάθηση της τέχνης ή του επαγγέλματος, σύμφωνα πάντα με τις οδηγίες του εργοδότη, πρόκειται για σύμβαση εξαρτημένης εργασίας και όχι μαθητείας. (Αληφαντής Γ.2004 : 31)

Στη γνήσια σύμβαση μαθητείας, δεν έχουν εφαρμογή οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας περί μισθού, άδειας, αποζημίωση λόγω καταγγελίας της σύμβασης κ.λπ.

Αντιθέτως, στη σύμβαση εξηρημένης εργασίας μαθητευομένου που προέχει η παροχή εργασίας η δε εκμάθηση της τέχνης είναι συνέπεια εφαρμογής της σύμβασης, έχουν εφαρμογή όλες οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας .

Σύμβαση μαθητείας είναι η σχέση που σκοπό έχει κυρίως την εκπαίδευση ή την επιστημονική κατάρτιση και ειδίκευση του μαθητευομένου. Στην εκπαιδευτική σχέση, υπάρχει η περίπτωση αμοιβής, κατόπιν συμφωνίας όμως των συμβαλλομένων και η ασφάλιση του εκπαιδευόμενου . Η αμοιβή αυτή θα είναι αναγκαίως μικρότερη από εκείνη που καταβάλλεται στους μισθωτούς γιατί συμψηφίζεται σε αυτήν και η αξία της παρεχόμενης διδασκαλίας της εκπαίδευσης .

3.5.7 Σύμβασης μεσιτείας:

Ο εντολέας υποχρεούται να καταβάλει την αμοιβή, μόνο εφόσον καταρτιστεί σύμβαση από τη μεσολάβηση ή την υπόδειξη του μεσίτη. Διαφέρει δε από τη σύμβαση εργασίας, γιατί στη σύμβαση μεσιτείας αποβλέπουμε στο αποτέλεσμα τής ενέργειας (μεσιτείας), ενώ στη σύμβαση εργασίας στην παροχή αυτής τής εργασίας, ανεξάρτητα από την επίτευξη του αποτελέσματος (Λανάρας Κ. 2003:23)

3.5.8 Σχέση υποτροφίας:

Πρέπει να σημειώσουμε ότι στη σύμβαση μαθητείας δεν περιλαμβάνεται η σχέση υποτροφίας. Η τελευταία αποβλέπει κυρίως στο συμφέρον των υποτρόφων και δεν προσδίδει χαρακτήρα σχέσεως εξαρτημένης εργασίας ή σχέσεως μαθητείας (Αληφαντής Γ.2004 : 31)

3.5.9 Μίσθωσης προσοδοφόρου πράγματος :(π.χ. ΤΑΞΙ)

Ο οδηγός δικαιούται να εκμεταλλεύεται το αυτοκίνητο για λογαριασμό του και με δικό του κίνδυνο, κατά την ελεύθερη κρίση του, χωρίς να υπόκειται στον έλεγχο και την εποπτεία του ιδιοκτήτη, καθώς επίσης και χωρίς υποχρέωση να συμμορφώνεται στις εντολές του .

3.5.10 Σύμβαση δανεισμού μισθωτού:

Δύο νέοι θεσμοί του εργατικού δικαίου, οι οποίοι εμφανίστηκαν κατά τα τελευταία χρόνια, χωρίς να προβλέπονται από την κείμενη νομοθεσία είναι ο γνήσιος και μη γνήσιος δανεισμός του μισθωτού.

Κοινό χαρακτηριστικό γνώρισμα και των δύο αυτών θεσμών είναι ότι ο εργαζόμενος ο οποίος συνάπτει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου με τον εργοδότη συγκατατίθεται είτε κατά τη σύναψη της συμβάσεως είτε μεταγενέστερα στο να προσφέρει τις υπηρεσίες του όχι στον αρχικό (δανείζοντα) εργοδότη, αλλά σε ένα τρίτο πρόσωπο (τον δανειζόμενο εργοδότη) χωρίς να υπάρχει ανάμεσα στον τελευταίο και στο μισθωτό οποιαδήποτε συμβατική σχέση.

Ο γνήσιος δανεισμός μισθωτού χαρακτηρίζεται από το ότι ο εργαζόμενος προσλαμβάνεται με σκοπό να προσφέρει τις υπηρεσίες του στον αρχικό εργοδότη και απασχολείται κυρίως στην επιχείρηση που αυτός ασκεί και μόνο ευκαιριακά και προσωρινά προσφέρει τις υπηρεσίες του σε ένα τρίτο εργοδότη.

Μη γνήσιος δανεισμός υπάρχει όταν ο αρχικός εργοδότης προσλαμβάνει το μισθωτό για να προσφέρει τις υπηρεσίες του σε ένα άλλο εργοδότη κατ' εξακολούθηση .

Ο αρχικός εργοδότης, αν δεν έγινε διαφορετική συμφωνία υποχρεούται να καταβάλει στο μισθωτό το μισθό, τα δώρα εορτών, την άδεια αναψυχής και την αποζημίωση λόγω απολύσεως. Ο δεύτερος εργοδότης, αν δεν έγινε διαφορετική συμφωνία υποχρεούται να καταβάλει στο μισθωτό τις αμοιβές για πρόσθετη και παράνομη απασχόληση του, καθώς και για απασχόληση κατά τις Κυριακές και εορτές .

3.6 ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η σύμβαση εργασίας είτε είναι ορισμένου είτε αορίστου χρόνου, συνάπτεται ελεύθερα μεταξύ του εργοδότη και του μισθωτού και άτυπα μόνο εάν και οι δύο πλευρές συμφωνήσουν. Κατά την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας δεν απαιτείται, κατά κανόνα, η τήρηση ορισμένου τύπου για την εγκυρότητα αυτής, δηλαδή δεν απαιτείται γραπτή συμφωνία και υπογραφή, από τα συμβαλλόμενα μέρη. Επομένως είναι δυνατόν να καταρτιστεί, προφορικά ή γραπτά. Κρίνεται όμως σκόπιμο και στην πράξη συνηθίζεται να καταρτίζεται γραπτώς, για να αποφεύγονται διενέξεις και άσκοποι δικαστικοί αγώνες.

Στον παραπάνω κανόνα υπάρχουν εξαιρέσεις που είναι δυνατόν να καθιερωθούν μόνο με νόμο ή με άλλη πράξη που να έχει ισχύ νόμου, οι διατάξεις αυτές δεν μπορούν να τροποποιηθούν βάση ιδιωτικής βούλησης.

Στις περιπτώσεις αυτές ο απαιτούμενος «έγγραφος τύπος» της σύμβασης, αποτελεί κατά κανόνα συστατικό στοιχείο, η έλλειψη του όποιου καθιστά τη σύμβαση εργασίας άκυρη, όπως π.χ. επιβάλλεται προκειμένου για σύμβαση εργασίας με το Δημόσιο ή Ν.Π.Δ.Δ., καθώς και όταν πρόκειται για μερική απασχόληση.

Παράλληλα οι συμβαλλόμενοι έχουν πλήρη ελευθερία να καταρτίσουν οποιασδήποτε μορφής σύμβαση εργασίας και με οποιοδήποτε περιεχόμενο, αρκεί να μην έρχεται σε αντίθεση με τα χρηστά ήθη και να μην απαγορεύεται από το νόμο, γιατί σε αντίθετη περίπτωση ή σύμβαση είναι άκυρη (Λανάρας Κ. 2003:24)

Μετά την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας ο εργοδότης πρέπει να

απευθυνθεί στο «Γ.Ε.Ε. - Ο.Α.Ε.Δ.» τής περιοχής του, για την τακτοποίηση τής πρόσληψης του μισθωτού. Επίσης έχει υποχρέωση σε έγγραφη πληροφόρηση του μισθωτού για τους ουσιώδεις όρους της σύμβασης εργασίας.

Υπόδειγμα σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου

Αθήνα σήμερα την μεταξύ του πού διατηρεί
..... (επιχείρηση, γραφείο κλπ.) στη..... οδός
..... και του κατοίκου συμφωνούνται τα έξης:

I.- Ο πρώτος από τους συμβαλλόμενους (εργοδότης), προσλαμβάνει το δεύτερο συμβαλλόμενο (μισθωτό) στην επιχείρηση του ως (υπάλληλο, εργάτη κλπ.), για να απασχολείται ως..... (λογιστής, ταμίας, πωλητής κλπ.).

II.- Η πρόσληψη γίνεται για αόριστο χρόνο, οι δε αποδοχές του για τη νόμιμη (κανονική) απασχόληση του καθορίζονται σε ευρώ..... (μηνιαίος μισθός ή ημερομίσθιο κλπ.).

Το παρόν έγινε σε δύο αντίτυπα και ο καθένας από τους συμβαλλόμενους έλαβε από ένα αντίτυπο.

Οι Συμβαλλόμενοι

Υπόδειγμα σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου

Αθήνα σήμερα την μεταξύ του πού διατηρεί
..... (επιχείρηση, γραφείο κλπ.) στη..οδός..... και του
.....κατοίκου συμφωνούνται τα έξης:

I.- Ο πρώτος από τους συμβαλλόμενους (εργοδότης), προσλαμβάνει το δεύτερο συμβαλλόμενο (μισθωτό) στην επιχείρηση του ως..... (υπάλληλο, εργάτη κλπ.), για να απασχολείται ως..... (λογιστής, ταμίας, πωλητής κλπ.).

II.- Η πρόσληψη γίνεται για ορισμένο χρονικό διάστημα, δηλαδή από μέχρι , οι δε αποδοχές του για τη νόμιμη (κανονική) απασχόληση του καθορίζονται σε ευρώ.....(μηνιαίος μισθός ή ημερομίσθιο κλπ.).Όταν λήξει η ανωτέρω ημερομηνία, ή σύμβαση εργασίας θα θεωρείται ότι λύεται αυτοδίκαια,

χωρίς οποιαδήποτε προειδοποίηση ή αποζημίωση (η για την εκτέλεση του έργου μετά το πέρας του οποίου θα θεωρείται ότι λύεται αυτοδίκαια η σύμβαση εργασίας, χωρίς οποιαδήποτε προειδοποίηση ή αποζημίωση).

III.- Πριν από τη λήξη του ορισμένου χρονικού διαστήματος ή πριν από την εκτέλεση ή αποπεράτωση του ορισμένου έργου, η σύμβαση λύεται μόνο για σπουδαίο λόγο, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 672 του Αστικού Κώδικα.

Το παρόν έγινε σε δύο αντίτυπα και ό καθένας από τους συμβαλλόμενους έλαβε από ένα αντίτυπο.

Οι Συμβαλλόμενοι

(Λανάρας Κ. 2003: 25)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

ΠΡΟΣΛΗΨΗ ΜΙΣΘΩΤΩΝ

4. ΠΡΟΣΛΗΨΗ ΜΙΣΘΩΤΩΝ

Για να είναι νόμιμη η πρόσληψη οποιουδήποτε μισθωτού με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, πρέπει αυτή να γίνει μέσω του οικείου Γραφείου Ευρέσεως Εργασίας (Γ.Ε.Ε.), που είναι υπηρεσία ανήκουσα στο Υπουργείο Εργασίας και συγκεκριμένα στον Ο.Α.Ε.Δ. (Λεοντάρης Μ. 1999:55)

Απαγόρευση ιδιωτικών γραφείων ευρέσεως εργασίας.

Απαγορεύονται τα ιδιωτικά γραφεία ευρέσεως εργασίας και η μεσολάβηση με αμοιβή για την εξεύρεση εργασίας σε Έλληνες ή αλλοδαπούς Προβλέπεται τιμωρία με φυλάκιση τουλάχιστον τριών μηνών ή με χρηματική ποινή τουλάχιστον τριακοσίων ευρώ των προσώπων που διατηρούν ιδιωτικό γραφείο ευρέσεως εργασίας ή μεσολαβούν με αμοιβή για την εξεύρεση εργασίας. Και σε περίπτωση υποτροπής επιβάλλονται και οι δύο ποινές μαζί. (άρθρο 26 παρ. 4 Ν. 1346/83).

Επίσης, απαγορεύεται και είναι άκυρη κάθε συμφωνία που έχει ως αντικείμενο την πρόσληψη θυρωρού πολυκατοικίας με καταβολή χρηματικού ή άλλου ανταλλάγματος εκ μέρους του θυρωρού ή τρίτου προς τον κατασκευαστή, τον ιδιοκτήτη ή τον διαχειριστή της πολυκατοικίας ή τρίτον (Ν.Δ. 1224/72).

Τέλος απαγορεύεται η μεσολάβηση φυσικού ή νομικού προσώπου με χρηματικό αντίλλαγμα για την πρόσληψη ημεδαπού προς απασχόληση στο εξωτερικό. Για τους παραβάτες προβλέπονται οι ποινές φυλακίσεως μέχρις έξη μηνών ή χρηματικό πρόστιμο (άρθρο 9 Ν. 1082/80).

Όμως, με το άρθρο 5 του Ν. 2639/98 επιτράπηκε η ίδρυση Ιδιωτικών Γραφείων Σύμβουλων Εργασίας με αντικείμενο την εξεύρεση εργασίας σε ημεδαπούς και αλλοδαπούς. (Λεοντάρης Μ. 1999 :56)

4.1 ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ

Ο εργοδότης, κατά την πρόσληψη κάθε μισθωτού, υποβάλλει στον ΟΑΕΔ κάρτα αναγγελίας της προσλήψεως. Το έντυπο αυτό συμπληρώνεται με τα στοιχεία του εργοδότη και του προσλαμβανόμενου μισθωτού. Είναι σε δύο αντίτυπα, από τα οποία το ένα παραμένει στο αρχείο του ΟΑΕΔ, και το άλλο επιστρέφεται θεωρημένο στον εργοδότη που το φυλάσσει στο αρχείο του.

Η αναγγελία προσλήψεως γίνεται στον Οργανισμό Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.) μέσα σε οκτώ (8) ημερολογιακές ημέρες από την ημέρα προσλήψεως. Η προθεσμία αυτή επιμηκύνεται σε τριάντα (30) ημέρες, εάν πρόκειται για νεοϊδρυόμενη επιχείρηση.

Επίσης σύμφωνα με το άρθρο 2 § 1 νόμου 2556/97 ο εργοδότης υποχρεούται να καταχωρεί τους προσλαμβανόμενους μισθωτούς σε ειδικό θεωρημένο έντυπο του Ι.Κ.Α., αμέσως μετά την πρόσληψη. Για τον κάθε μισθωτό που θα βρεθεί από τα αρμόδια όργανα του Ι.Κ.Α. να απασχολείται χωρίς να είναι καταχωρημένος επιβάλλεται σε βάρος του εργοδότη πρόστιμο.

Ο ΟΑΕΔ υποχρεούται, κατ' αρχήν, να δίνουν στον εργοδότη τα πρόσωπα που αυτός επιθυμεί. Σε κάθε άλλη περίπτωση, που ο εργοδότης προσφεύγει σ' αυτά και ζητάει προσωπικό για την επιχείρηση του, υποχρεούνται να προβαίνουν στην τοποθέτηση ανέργων από τους καταλόγους που τηρούν, ακολουθώντας τη σειρά προτεραιότητας.

Εάν περάσει η σημειούμενη παραπάνω προθεσμία αναγγελίας των 8 ή 30 ημερών, ο εργοδότης που προέβη σε προσλήψεις προσωπικού χωρίς την κοινοποίηση στον ΟΑΕΔ., υπόκειται σε πρόστιμο ίσο προς δέκα (10) ημερομίσθια ανειδίκευτου εργάτη (ασχέτως αν πρόκειται για υπάλληλο ή εργάτη). Το πρόστιμο βεβαιώνεται και επιβάλλεται με πράξη του προϊσταμένου του οικείου ΟΑΕΔ. Επίσης, ο εργοδότης που παραβαίνει τις παραπάνω διατάξεις, τιμωρείται και ποινικώς με φυλάκιση 3 μηνών ή χρηματική ποινή 100 έως 5.000 μεταλλικών δραχμών και σε περίπτωση υποτροπής και με τις δυο ποινές (άρθρο 5 Ν.Δ. 2656/53).

Συνταξιούχοι που εργάζονται, με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, υποχρεούνται να προσκομίζουν κάρτα τοποθέτησεως από τον ΟΑΕΔ. (εγκ. Ο.Α.Ε.Δ. 81430/13.12.69).

Η σύμβαση εργασίας είναι ισχυρή σε κάθε περίπτωση, ανεξάρτητα δηλαδή αν τηρήθηκαν οι διατάξεις περί προσλήψεως του εργαζομένου μέσω του ΟΑΕΔ και άσχετα με τυχόν επιβολή προστίμων ή άλλων ποινών. (Λεονταρής Μ 1999 :58)

Υποδείγματα

Πρόσληψη χωρίς κάρτα ΟΑΕΔ

Προς
ΟΑΕΔ

Κύριοι,

Σας γνωρίζουμε ότι στην επιχείρησή μας απασχολείται από..... ο κ.
.....ως.....Ο εργαζόμενος αυτός δεν εφοδιάστηκε εγκαίρως με κάρτα τοποθετήσεως του Γραφείου σας, εξ αιτίας του εξαιρετικά επείγοντος λόγου που υπαγόρευσε την πρόσληψη του (ή λόγω του υπερβολικού φόρτου εργασίας που είχε η επιχείρησή μας την εποχή εκείνη).

Γι' αυτό, παρακαλούμε, όπως προβείτε στις δέουσες ενέργειες για τη νομιμοποίηση της προσλήψεως του.

Ημερομηνία.....

Μετά τιμής

(Λεονταρής Μ 1999 :59)

Για την άρση επιβολής προστίμου

Προς
ΟΑΕΔ

Κύριοι,

Παρακαλούμε, να μας απαλλάξετε από το πρόστιμο, που μας επιβλήθηκε για παράβαση του άρθρου 5 παράγ. 2 του Ν. 2656/153, όπως αυτό τροποποιήθηκε και ισχύει σήμερα με το άρθρο 2 του Ν.4054/66 και στη συνέχεια με το άρθρο 1 του Ν.Δ 7631/70, και εξαφανίσετε την υπ' αριθμό πράξη επιβολής προστίμου.

Το ανωτέρω πρόστιμο μας επιβλήθηκε γιατί ένας υπάλληλος μας (ή εργάτης κ.λπ.), ονομαζόμενοςβρέθηκε απασχολούμενος στην επιχείρησή μας χωρίς κάρτα τοποθετήσεως του Γραφείου σας. Η παρατυπία αυτή οφείλονταν σε εντελώς

έκτακτη ανάγκη (ή εξαιρετικό φόρτο εργασίας, ή σε αμέλεια του προσβληθέντος κ.λ.π) και τώρα έχει πλέον τακτοποιηθεί εκ των υστέρων..

Ημερομηνία.....

Μετά τιμής

(Λεονταρής Μ 1999 :58)

4.2 ΚΥΡΩΣΕΙΣ ΓΙΑ ΠΑΡΑΝΟΜΕΣ ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ

Από το νόμο προβλέπονται βαρύτερες χρηματικές και ποινικές κυρώσεις σε βάρος των εργοδοτών, οι όποιοι προβαίνουν σε παράνομες προσλήψεις.

A) Χρηματικό πρόστιμο

Ο εργοδότης που προσλαμβάνει στην εργασία του προσωπικό χωρίς τη μεσολάβηση του ΟΑΕΔ. και εφόσον δεν αναγγείλει τη πρόσληψη μέσα στην προθεσμία των 8 ημερών που αναφέραμε, υποχρεούται να καταβάλει για κάθε μισθωτό, πρόστιμο ίσο με (10) ημερομίσθια ανειδίκευτου εργάτη.

Επειδή δεν γίνεται διάκριση από το νόμο, το ίδιο πρόστιμο οφείλεται και για την περίπτωση πρόσληψης μαθητευομένων, χωρίς τη μεσολάβηση του ΟΑΕΔ. Τα πρόστιμα αυτά βεβαιώνονται και επιβάλλονται με Πράξη του Προϊσταμένου του ΟΑΕΔ. Περιέχονται δε στον Ο.Α.Ε.Δ. και εισπράττονται σύμφωνα με τις διατάξεις που αναφέρονται στις εισπράξεις των πόρων αυτού, δηλ. σήμερα από τις Υπηρεσίες του Ι.Κ.Α. (Λανάρας Κ 2003 :50)

Την πράξη επιβολής προστίμου του ΟΑΕΔ. για την πρόσληψη προσωπικού χωρίς τη μεσολάβηση του, μπορεί ο υπόχρεος εργοδότης να προσβάλει με ένσταση (προσφυγή), μέσα σε ανατρεπτική προθεσμία τριάντα (30) ημερών από την κοινοποίηση της, ενώπιον του αρμόδιου Νομάρχη (Ν.Δ. 763/70.)

Το πρόστιμο που επιβλήθηκε μπορεί να μειωθεί μέχρι 25% του συνολικού ποσού, με απόφαση του Νομάρχη, κατόπιν πρότασης στον ΟΑΕΔ. Περαιτέρω ο Νομάρχης μπορεί και να εξαφανίσει την πράξη προστίμου, εφόσον διαπιστώνεται ότι υπάρχει εσφαλμένη εκτίμηση των ειδικών συνθηκών που συντρέχουν σε κάθε περίπτωση. (Λανάρας Κ 2003 :50)

Υπόδειγμα Ένστασης κατά Πράξης Προστίμου ΕΝΣΤΑΣΗ

Του εργοδότη:.....
 Είδος έπιχ/σηςΔιεύθυνση

Προς

Τη Νομαρχία.....
 Για την Εκδικητική Επιτροπή του ΟΑΕΔ

ΕΝΤΑΥΘΑ

Ενίσταμαι κατά της..... Πράξης Επιβολής Προστίμου του Γραφείου
 σας από ευρώ χρονικής περιόδου
 συνεπεία παράβασης του άρθρου 5 του Ν.Δ. 2656/1953 και 1 του Ν.Δ. 763/1970, γιατί
 βρέθηκαν να εργάζονται στην επιχείρησή μου μισθωτοί χωρίς κάρτα εργασίας για τους
 έξις δικαιολογημένους
 λόγους.....

Κρίνοντας με επιείκεια την περίπτωση μου και λαμβάνοντας υπόψη το γεγονός ότι για
 πρώτη φορά είμαι παραβάτης των ανωτέρω διατάξεων, παρακαλώ να ακυρώσετε το
 ανωτέρω πρόστιμο ή τουλάχιστο να το περιορίσετε στο ελάχιστο ποσό πού προβλέπεται
 από το νόμο.

Σας πληροφορώ ότι επιθυμώ να κληθώ και να παραστώ κατά την εκδίκαση τής
 ένστασης μου, ώστε να αναπτύξω και προφορικά τους δικαιολογημένους λόγους τής
 παράβασης μου.

Αθήνα την..... 2003

Ο ενιστάμενος

(Λανάρας Κ 2003 :50)

β) Ποινικές - Χρηματικές κυρώσεις:

Οι εργοδότες και όταν πρόκειται για Νομικά Πρόσωπα τα μέλη τής διοίκησης και οι διαχειριστές τους, τιμωρούνται με χρηματική ποινή και με φυλάκιση για την πρόσληψη προσωπικού χωρίς τη μεσολάβηση του ΟΑΕΔ. Οι μηνύσεις κατά των υπευθύνων υποβάλλονται από τους προϊσταμένους του ΟΑΕΔ (Ν.Δ. 2656/1953).

Εάν ο εργοδότης δεν αναγγείλει στο Ι.Κ.Α. την απασχόληση τον προσωπικού του, δηλαδή όταν δεν καταχωρήσει στα μισθολόγια (σήμερα Α.Π.Δ.) τους εργαζόμενους στην επιχείρησή του, μέσα στην προθεσμία καταβολής των εισφορών, επιβαρύνονται οι οφειλόμενες εισφορές με ειδικό πρόσθετο τέλος. (Λανάρας Κ 2003 :51)

4.3 ΠΡΟΣΛΗΨΗ-ΕΡΓΑΣΙΑ ΑΝΗΛΙΚΩΝ

Η εργασία των ανηλίκων υπόκειται σε ορισμένους περιορισμούς, πού αποσκοπούν στην απαγόρευση και μη απασχόληση ανηλίκων σε εργασίες, οι οποίες είναι επικίνδυνες για τη σωματική τους ακεραιότητα ή επιβλαβείς για την υγεία τους. Γενικά η θέση των ανηλίκων στην εργατική νομοθεσία είναι ευμενέστερη σε σχέση με τους ενήλικους. Καταρχήν, ειδικά για τους ανήλικους μέχρι (18) ετών, αδιακρίτως φύλου, απαιτείται να έχουν «Βιβλιάριο Εργασίας» για να τοποθετηθούν σε οποιαδήποτε εργασία. Όσοι δεν είναι εφοδιασμένοι με Βιβλιάριο Εργασίας, παραπέμπονται στην κατά τόπο Επιθεώρηση Εργασίας, ή οποία είναι αρμόδια για τη χορήγηση. (Λανάρας Κ 2003 :52)

Μετά την τελευταία τροποποίηση της νομοθεσίας από το Ν. 1837/80, το θέμα της προστασίας των ανηλίκων κατά την απασχόληση τους αντιμετωπίζεται πλέον ενιαία και συστηματικά.

Οι διατάξεις του ανωτέρω νόμου εφαρμόζονται σε κάθε μορφής απασχόληση. Ως ανήλικοι για την εφαρμογή του νόμου αυτού, νοούνται όσοι δεν έχουν συμπληρώσει το 18ο έτος.

Οι διατάξεις του νόμου δεν εφαρμόζονται στις οικογενειακού χαρακτήρα γεωργικές, δασικές και κτηνοτροφικές εργασίες.

4.4 ΟΡΟΙ –ΠΡΟΥΠΟΘΕΣΕΙΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

α) Οι ανήλικοι που δεν έχουν συμπληρώσει το 15ο έτος της ηλικίας τους, απαγορεύεται να απασχοληθούν σε οποιαδήποτε εργασία, έκτος από καλλιτεχνικές δραστηριότητες.

β) Οι ανήλικοι που δεν έχουν συμπληρώσει το 18ο έτος της ηλικίας τους, δεν επιτρέπεται να απασχολούνται σε εργασίες επικίνδυνες, βαριές ή ανθυγιεινές, καθώς και σε εργασίες που βλάπτουν την ψυχική τους υγεία και γενικά εμποδίζουν την ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητάς τους.

γ) Με άδεια της Επιθεώρησης Εργασίας επιτρέπεται η απασχόληση ανηλίκων, που δεν έχουν συμπληρώσει το 15ο έτος της ηλικίας τους σε θεατρικές παραστάσεις, μουσικές εκτελέσεις ή άλλες καλλιτεχνικές εκδηλώσεις, διαφημιστικά προγράμματα, επιδείξεις μόδας, ραδιοφωνικές ή τηλεοπτικές εκπομπές, έγγραφες σε βίντεο, κινηματογραφικές λήψεις, καθώς και η χρησιμοποίηση τους ως μοντέλων, εφόσον δεν βλάπτεται ή σωματική και η ψυχική τους υγεία και η ηθική τους. (Λανάρας Κ 2003 :52)

Η ανωτέρω άδεια χορηγείται στον εργοδότη υστέρα από αίτηση του και περιέχει το ονοματεπώνυμο και την ηλικία τον ανήλικου, το είδος της εργασίας στην οποία πρόκειται να απασχοληθεί, το ημερήσιο πρόγραμμα και τη χρονική διάρκεια του. Χορηγείται για χρονικό διάστημα που δεν μπορεί να υπερβαίνει τους τρεις μήνες. Παράταση της άδειας μπορεί να χορηγηθεί για εξαιρετικούς λόγους. Για τη χορήγηση της άδειας ή την παράταση της, ο εργοδότης μαζί με την αίτηση υποβάλλει δήλωση, ότι έχουν ληφθεί τα απαραίτητα μέτρα προστασίας του ανήλικου και ιατρική πιστοποίηση από τις υπηρεσίες του ΕΣΥ και του ΙΚΑ, ότι δεν υπάρχει κίνδυνος για τη σωματική ή ψυχική υγεία του ανήλικου στη συγκεκριμένη απασχόληση. (Λανάρας Κ 2003 :53)

4.5 ΧΡΟΝΙΚΑ ΟΡΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ - ΑΜΟΙΒΗ

Οι ανήλικοι που δεν έχουν συμπληρώσει το 16ο έτος της ηλικίας τους, καθώς και οι ανήλικοι που φοιτούν σε γυμνάσια, λύκεια κάθε τύπου, ή τεχνικές επαγγελματικές σχολές, δημόσιες ή ιδιωτικές, αναγνωρισμένες από το κράτος, δεν επιτρέπεται να απασχολούνται περισσότερο από έξι (6) ώρες την ημέρα και τριάντα (30) ώρες την εβδομάδα. Παράλληλα δικαιούνται ημερήσια ανάπαυση από δώδεκα (12) τουλάχιστον συνεχείς ώρες, στις οποίες πρέπει να περιλαμβάνεται το χρονικό διάστημα από τις 10 το βράδυ, μέχρι τις 6 το πρωί(Άρθρο 5 Ν. 1837/89)

Η ημερήσια απασχόληση των ανηλίκων που φοιτούν σε γυμνάσια ή λύκεια κάθε τύπου, ή τεχνικές επαγγελματικές σχολές, δημόσιες ή ιδιωτικές, αναγνωρισμένες από το Κράτος, αρχίζει ή λήγει δύο (2) τουλάχιστον ώρες μετά τη λήξη ή πριν από την έναρξη των μαθημάτων αντίστοιχα. (Λανάρας Κ 2003 :53)

Η απασχόληση των ανηλίκων σε καλλιτεχνικές ή παρεμφερείς δραστηριότητες δεν μπορεί να υπερβεί τις:

- α) δύο ώρες την ημέρα για ανηλίκους από τριών έως έξι ετών,
- β) τρεις ώρες την ημέρα για ανηλίκους από έξι έως ένδεκα ετών,
- γ) τέσσερις ώρες την ημέρα για ανηλίκους από ένδεκα έως δεκατριών ετών,
- δ) πέντε ώρες την ημέρα για ανηλίκους από δεκατριών έως δεκαπέντε ετών.

Η υπερωριακή απασχόληση των ανηλίκων απαγορεύεται.

Οι ανήλικοι αμείβονται με βάση το κατώτατο τουλάχιστον ημερομίσθιο ανειδίκευτου εργάτη, που προβλέπεται στην εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας, ανάλογα με τις ώρες απασχόλησης τους. Νοείται βέβαια ότι ισχύουν τυχόν ευνοϊκότερες συνθήκες εργασίας και μεγαλύτερη αμοιβή που ρυθμίζονται με συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

4.6 ΒΙΒΛΙΑΡΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Οι ανήλικοι δεν επιτρέπεται να απασχολούνται, αν δεν είναι εφοδιασμένοι με βιβλιάριο εργασίας, ειδικά για τη συγκεκριμένη εργασία ή ομάδα εργασιών, εκτός από εκείνους που απασχολούνται σε καλλιτεχνικές δραστηριότητες

Για τον εφοδιασμό του ανηλίκου με βιβλιάριο εργασίας απαιτείται:

α) Ο ανήλικος να προσκομίσει στην Επιθεώρηση Εργασίας δύο φωτογραφίες και την Άστυν. Ταυτότητα του, ή πιστοποιητικό γέννησης, από το οποίο να προκύπτει η ακριβής ημερομηνία γέννησης του.

β) Η Επιθεώρηση Εργασίας συμπληρώνει τα στοιχεία του ανηλίκου, όπως αναγράφονται στο βιβλιάριο εργασίας και το παραδίδει στον ανήλικο προκειμένου αυτός:

i) να μπορεί να έχει εξωσχολικό επαγγελματικό προσανατολισμό από την αρμόδια υπηρεσία του ΟΑΕΔ, από την οποία συμπληρώνεται η δεύτερη σελίδα του βιβλιαρίου εργασίας,

ii) να προσέλθει στις αρμόδιες υγειονομικές υπηρεσίες του ΙΚΑ ή του ΕΣΥ και να υποβληθεί στις προβλεπόμενες ιατρικές εξετάσεις, μετά από τις οποίες και συμπληρώνεται η πέμπτη σελίδα του βιβλιαρίου εργασίας και οι σχετικές ενδείξεις

«Κατάλληλος», «Ακατάλληλος» ή «Ακατάλληλος για ορισμένο χρόνο ή για ορισμένες εργασίες» και υπογράφεται από τον αρμόδιο ιατρό,

iii) μετά τις ιατρικές εξετάσεις και τη σχετική βεβαίωση της καταλληλότητας ή ακαταλληλότητας του, προσκομίζει το βιβλιάριο εργασίας στην Επιθεώρηση Εργασίας, καταχωρούνται τα στοιχεία στο Μητρώο Ανηλίκων, υπογράφεται από τον Προϊστάμενο της Έπιθ/σης Εργασίας και επιστρέφεται στον ανήλικο για τη νόμιμη απασχόληση του.

γ) Τα βιβλιάρια εργασίας ισχύουν για τον αναγραφόμενο σ' αυτά χρόνο, αναθεωρούνται κατ' έτος ή σε μικρότερα χρονικά διαστήματα, αν κατά την κρίση του επιθεωρητού εργασίας ή του ιατρού απαιτούνται ιατρικές εξετάσεις σε μικρότερα του έτους χρονικά διαστήματα, καθώς και όταν γίνεται αλλαγή εργασίας ή αλλαγή ομάδας εργασιών. Σε περίπτωση απώλειας ή φθοράς του βιβλιαρίου, αντικαθίσταται αυτό από την Επιθεώρηση Εργασίας, με την ίδια διαδικασία. (Λανάρας Κ 2003 :54)

δ) Το βιβλιάριο εργασίας αφαιρείται από τα όργανα της Επιθεώρησης Εργασίας, αν ο ανήλικος απασχολείται από τον εργοδότη σε μη επιτρεπόμενες για ανηλικούς εργασίες.

4.7 ΙΑΤΡΙΚΕΣ ΕΞΕΤΑΣΕΙΣ

Για την έκδοση βιβλιαρίου εργασίας απαιτείται ιατρική πιστοποίηση ότι από την απασχόληση πού επέλεξε ο ανήλικος δεν διατρέχει κίνδυνο η υγεία του ή η σωματική, ή η πνευματική ανάπτυξη του. Η πιστοποίηση γίνεται από τις υγειονομικές υπηρεσίες μετά από ιατρικές εξετάσεις.

Η παραπομπή στις υγειονομικές υπηρεσίες γίνεται από την Επιθεώρηση Εργασίας. Αρμόδιες για τις ιατρικές εξετάσεις είναι οι υπηρεσίες του Ε.Σ.Υ. και του Ι.Κ.Α., οι οποίες λειτουργούν στην περιοχή αρμοδιότητας της Επιθεώρησης Εργασίας, πού χορηγεί το βιβλιάριο εργασίας. Οι ιατρικές εξετάσεις διενεργούνται δωρεάν, ως έξης:

α) Κάθε (12) μήνες μέχρι να συμπληρωθεί το 18ο έτος της ηλικίας τους.

β) Σε χρονικά διαστήματα μικρότερα από το δωδεκάμηνο, κατά την κρίση του ιατρού η της αρμόδιας Επιθεώρησης Εργασίας, σε περίπτωση ατυχήματος ή ασθένειας,

γ) Σε περίπτωση αλλαγής εργασίας ή ομάδας εργασιών.

4.8 ΜΗΤΡΩΟ ΑΝΗΛΙΚΩΝ

Κάθε εργοδότης, πού απασχολεί ανηλίκους, υποχρεούται να τηρεί σχετικό μητρώο στο όποιο οφείλει να αναγράφει το ονοματεπώνυμο του εργαζόμενου, τη χρονολογία γέννησης, τη διεύθυνση της κατοικίας του, τον αριθμό του βιβλιαρίου εργασίας, την ημερομηνία έκδοσης ή ανανέωσης του, το είδος της εργασίας, τη χρονολογία έναρξης και λήξης της σχέσης εργασίας (απόφαση 1389/89 του Υπουργού Εργασίας.)

Ο εργοδότης πρέπει να διατηρεί το μητρώο σε καλή κατάσταση και να το θέτει στη διάθεση των αρμοδίων κρατικών οργάνων όταν ζητηθεί.

4.9 ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ

Κάθε εργοδότης, εκτός από τα μέτρα υγιεινής και ασφάλειας πού προβλέπονται για όλους τους εργαζόμενους, οφείλει να λαμβάνει και πρόσθετα μέτρα προστασίας των ανηλίκων στο εργασιακό τους περιβάλλον, να ενημερώνει αυτούς κατά την έναρξη άλλα και περιοδικά κατά την διάρκεια της εργασίας για τους κινδύνους πού απειλούν τη ζωή, την υγεία και τη φυσική, ψυχική και πνευματική τους ανάπτυξη και να τους καθοδηγεί στη λήψη των κατάλληλων μέτρων για την αποφυγή των ανωτέρω κινδύνων .Επίσης, κάθε εργοδότης οφείλει να προστατεύει τους ανηλίκους από πράξεις βίας ή προσβολής της προσωπικότητας ή της ηθικής τους.

Δεν επιτρέπεται να είναι εργοδότες ανηλίκων πρόσωπα πού έχουν καταδικαστεί για εγκλήματα κατά της γενετήσιας ελευθερίας και οικονομικής εκμετάλλευσης της γενετήσιας ζωής ή για παράβαση των άρθρων περι «Καταπολέμηση τής διάδοσης των ναρκωτικών και προστασία των νέων» (Λανάρας Κ 2003:55).

4.10 ΟΡΓΑΝΑ ΕΛΕΓΧΟΥ - ΚΥΡΩΣΕΙΣ

Ο έλεγχος τής εφαρμογής των διατάξεων του νόμου ανήκει στην Επιθεώρηση Εργασίας, τα όργανα της οποίας μπορούν να απαγορεύουν τη συνέχιση της εργασίας του ανηλίκου , όταν απασχολείται με συνθήκες πού δεν διασφαλίζουν τη σωματική ή ψυχική του υγεία .

Ο εργοδότης ή οι εκπρόσωποι του πού παραβαίνουν από δόλο ή από αμέλεια τις διατάξεις του νόμου και των αποφάσεων, πού εκδίδονται κατ' εξουσιοδότηση του, τιμωρούνται, αν από άλλη ποινική διάταξη δεν προβλέπεται βαρύτερη ποινή, σύμφωνα με τις ποινές του άρθρου 458 του Ποινικού Κώδικα. Επίσης, με κράτηση ή πρόστιμο τιμωρείται και εκείνος πού ασκεί την επιμέλεια του ανηλίκου, όταν επιτρέπει σε αυτόν να ασχολείται κατά παράβαση των άρθρων 2, 3, 5 και 8 του νόμου αυτού. (Λανάρας Κ 2003:56).

Έκτος από τις ποινικές κυρώσεις, ό εργοδότης ή οι εκπρόσωποι του πού παραβαίνουν τις διατάξεις του νόμου αυτού, τιμωρούνται με πρόστιμο από 88 μέχρι 880 ευρώ. Το πρόστιμο αυτό επιβάλλεται με πράξη του προϊσταμένου της αρμόδιας Επιθεώρησης Εργασίας

4.11 ΕΡΓΑΣΙΑ ΑΛΛΟΔΑΠΩΝ

Η εργασία των αλλοδαπών στην Ελλάδα δεν είναι ελεύθερη, εκτός από τους προερχόμενους από χώρες πού είναι μέλη της Ε.Ε. , γιατί υπάρχουν διάφοροι περιορισμοί ως προς την πρόσληψη και την απασχόληση τους. Καταρχήν πρέπει να σημειωθεί ότι από τη νομοθεσία, απαγορεύεται στους αλλοδαπούς γενικά, ανεξαρτήτως ηλικίας, να απασχοληθούν σε κάθε είδους εργασία (υπαλλήλου, εργάτη, υπηρέτη κλπ.), εάν δεν είναι εφοδιασμένοι προηγουμένως με άδεια εργασίας και μάλιστα ειδικά για ορισμένο εργοδότη .

Σημειώνεται ο ΟΑΕΔ. δεν χορηγεί στους αλλοδαπούς κάρτα τοποθέτησης σε οποιαδήποτε εργασία, έστω και αν είναι εφοδιασμένοι με άδεια εργασίας, εάν δεν αναγράφεται σ' αυτή συγκεκριμένα το ονοματεπώνυμο του εργοδότη στον όποιο πρόκειται να απασχοληθούν. Οι ανωτέρω άδειες εργασίας των αλλοδαπών χορηγούνται για ορισμένη χρονική διάρκεια (συνήθως για ένα έτος) και οπωσδήποτε πριν από την ανάληψη εργασίας. Επομένως η σύμβαση εργασίας πού συνάπτεται με αλλοδαπό είναι πάντοτε ορισμένου χρόνου .

Για να διακρίνει ο εργοδότης ποιοι από τους μισθωτούς πού προσλαμβάνονται στην επιχείρηση του είναι αλλοδαποί και ποιοι Έλληνες υπήκοοι, υποχρεούται να ζητήσει την προσκόμιση αποδεικτικών στοιχείων, όπως π.χ. άστυν. ταυτότητα, πιστοποιητικό Δημόσιας Αρχής κλπ.

Οι διατάξεις των ανωτέρω νόμων θεωρούνται ότι είναι δημόσιας τάξης και επομένως, σε περίπτωση που προσλαμβάνεται αλλοδαπός χωρίς να είναι εφοδιασμένος με άδεια εργασίας, η συναπτόμενη εργασιακή σύμβαση είναι άκυρη, δηλαδή απλή σχέση εργασίας. Συνεπώς μπορεί ο εργοδότης οποτεδήποτε να παύσει να δέχεται τις υπηρεσίες του, έστω και χωρίς έγκυρη καταγγελία τής σύμβασης εργασίας, χωρίς παράλληλα να καθίσταται υπερήμερος, αλλά έχει απλώς την υποχρέωση να καταβάλει μόνο τη νόμιμη αποζημίωση. Νοείται βέβαια ότι εάν η άδεια εργασίας χορηγήθηκε για ορισμένο χρόνο, η ακυρότητα αφορά το χρονικό διάστημα πέρα από τη λήξη του χρόνου αυτού (Έφετ. Άθην. 68/2001).

Σε συμπέρασμα, οι αλλοδαποί που επιθυμούν να εργασθούν στη χώρα μας δεν μπορούν να έλθουν χωρίς προηγούμενος να ενημερωθούν και να δηλώσουν την πρόθεση τους για απασχόληση στην Ελλάδα, στα αρμόδια Γραφεία Εργασίας των Ελληνικών Προξενικών Αρχών. Το νομοθετικό πλαίσιο που αφορά την παραμονή και εργασία των αλλοδαπών, ρυθμίζεται, πλέον από τον πρόσφατο Ν. 2910/2001.(Λανάρας Κ 2003:62)

4.11.1 Χορήγηση άδειας εργασίας:

1. Επιτρέπεται η είσοδος αλλοδαπού στην Ελλάδα για απασχόληση με σχέση εξαρτημένης εργασίας σε συγκεκριμένο εργοδότη και για συγκεκριμένο είδος απασχόλησης, αν του χορηγηθεί άδεια εργασίας από το Νομάρχη .

2. Ο Ο.Α.Ε.Δ. καταρτίζει στο τελευταίο τρίμηνο κάθε έτους έκθεση, στην οποία καταχωρούνται οι υπάρχουσες ανάγκες, σε εργατικό δυναμικό στην επικράτεια και οι κενές θέσεις εργασίας κατά ειδικότητα και περιφέρεια που μπορεί να καλυφθούν από αλλοδαπούς. Κατά την κατάρτιση τής έκθεσης λαμβάνονται υπόψη το συμφέρον της εθνικής οικονομίας, η προσφορά εργασίας από ημεδαπούς και αλλοδαπούς και η ζήτηση. Με βάση αυτήν την έκθεση καθορίζονται, με Υπουργική απόφαση ο ανώτατος αριθμός αδειών εργασίας που χορηγούνται κάθε έτος σε αλλοδαπούς κατά ιθαγένεια, νομό, είδος και διάρκεια απασχόλησης, καθώς και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια. .(Λανάρας Κ 2003:62-63)

3. Τα Γραφεία Ευρέσεως Εργασίας εξωτερικού καλούν με ανακοινώσεις τους ενδιαφερόμενους αλλοδαπούς να υποβάλλουν αιτήσεις για εργασία στην Ελλάδα. Με βάση τις αιτήσεις αυτές καταρτίζουν, ονομαστικές καταστάσεις αλλοδαπών που

επιθυμούν να εργασθούν ως μισθωτοί στην Ελλάδα και τις αποστέλλουν στον Ο.Α.Ε.Δ. και στις υπηρεσίες εργασίας των Νομαρχιακών Αυτοδιοικήσεων.

4. Ο εργοδότης για να προσλάβει προσωπικό με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας υποβάλλει αίτηση στην αρμόδια Υπηρεσία εργασίας της Νομαρχιακής Αυτοδιοίκησης.

5. Αν οι θέσεις που ζητούνται δεν καλύπτονται από ημεδαπούς ή αλλοδαπούς που διαμένουν νόμιμα στην Ελλάδα, ο Ο.Α.Ε.Δ. μπορεί να εγκρίνει την κάλυψη των θέσεων αυτών από αλλοδαπούς που δεν διαμένουν στην Ελλάδα. Αν ο Ο.Α.Ε.Δ. εγκρίνει την κάλυψη των θέσεων αυτών από το εξωτερικό, ο εργοδότης επιλέγει από τις υπάρχουσες ονομαστικές καταστάσεις τους αλλοδαπούς που τον ενδιαφέρουν και υποβάλλει αίτηση στο Νομάρχη για τη χορήγηση άδειας εργασίας σε αυτούς.

6. Η αίτηση πρέπει να συνοδεύεται από τα έξης έγγραφα:

α. βεβαίωση του εργοδότη ότι θα προσλάβει τους συγκεκριμένους αλλοδαπούς και ότι αναλαμβάνει τις δαπάνες διαβίωσης τους μέχρι να λάβουν άδεια παραμονής, ή αν δεν τους χορηγηθεί άδεια, μέχρι να αναχωρήσουν από τη χώρα.

β. εγγυητική επιστολή τράπεζας ποσού ίσου τουλάχιστον με τις τριμηνιαίες αποδοχές ανειδίκευτου εργάτη για την κάλυψη των δαπανών τρίμηνης διαβίωσης του αλλοδαπού στην Ελλάδα και ποσού που καλύπτει τις δαπάνες επαναπροώθησης τους ή απέλασης του στη χώρα προέλευσης. Εφόσον πρόκειται για την πρόσληψη αλιεργατών και απασχολουμένων στην αγροτική οικονομία, η εγγυητική επιστολή αντιστοιχεί στις μηνιαίες αποδοχές του ανειδίκευτου εργάτη. .(Λανάρας Κ 2003:63)

7. Η άδεια εργασίας χορηγείται από το Νομάρχη, ύστερα από έγκριση της αστυνομικής αρχής για θέματα που αφορούν τη δημόσια τάξη και ασφάλεια τής χώρας.

8. Η άδεια εργασίας χορηγείται για περίοδο μέχρι ενός έτους και μπορεί να ανανεώνεται κάθε φορά για χρονικό διάστημα μέχρι ενός έτους. Απαραίτητη προϋπόθεση για την ανανέωση είναι η ύπαρξη σύμβασης εργασίας και η εκπλήρωση των φορολογικών και ασφαλιστικών υποχρεώσεων εκ μέρους του αλλοδαπού. Ο αλλοδαπός που επιθυμεί την ανανέωση οφείλει πριν από τη λήξη τής άδειας εργασίας, να υποβάλλει αίτηση στο Νομάρχη για ανανέωση με τα σχετικά δικαιολογητικά.

Εάν η σύμβαση εργασίας καταρτίζεται για χρονικό διάστημα μικρότερο του ενός έτους, η άδεια εργασίας, κατά την αρχική της χορήγηση, χορηγείται για ένα έτος. Μετά την πάροδο έξι ετών η άδεια εργασίας έχει διετή διάρκεια. Ύστερα από συνολική δεκαετή παραμονή στην Ελλάδα μπορεί να χορηγείται άδεια εργασίας αόριστης διάρκειας.

9. Ο Νομάρχης διαβιβάζει την άδεια εργασίας στο ελληνικό προξενείο για να δοθεί θεώρηση εισόδου και την κοινοποιεί στην υπηρεσία αλλοδαπών και μετανάστευσης.

Υπόδειγμα αίτησης για απασχόληση αλλοδαπού

ΑΙΤΗΣΗ

Του εργοδότη.....

Είδος επιχ/σης..... Διεύθυνση

Προς

Την.....

ΕΝΤΑΥΘΑ

Παρακαλούμε όπως εγκρίνεται τη μετάκληση του κατώτερου αναφερόμενου , προκειμένου να απασχοληθεί στην επιχείρησή μου ως.....

Σας δηλώνουμε υπεύθυνα ότι τα κατωτέρω στοιχεία του αλλοδαπού προκύπτουν από επίσημα έγγραφα, τυγχάνουν αληθινά και αυτός βρίσκεται στο εξωτερικό, θα αφιχθεί δε στην Ελλάδα μετά την έγκριση της μετάκλησής του. Στοιχεία

Αλλοδαπού

Όνοματεπώνυμο.....

Όνομα πατέρα..... μητέρας.....

Τόπος γέννησης..... Ημερομηνία γεν

Διεύθυνση κατοικίας στο εξωτερικό

Υπηκοότητα..... Ειδικότητα

Αριθμός Διαβατηρίου.....

Χώρα και Αρχή έκδοσης

Διάρκεια εργασίας στην Ελλάδα

Αθήνα 2003

Ο αιτών εργοδότης

.(Λανάρας Κ 2003:64)

4.11.2 Θεώρηση εισόδου

Για τη χορήγηση σε αλλοδαπό θεώρησης εισόδου για απασχόληση του με σχέση εξαρτημένης εργασίας, απαιτείται να συγκεντρωθούν στην ελληνική προξενική αρχή του τόπου κατοικίας του τα εξής έγγραφα (άρθρο 20 Ν. 2910/2001):

- α. διαβατήριο ή άλλο ταξιδιωτικό έγγραφο και πιστοποιητικό ποινικού μητρώου των αλλοδαπών άρχων, πού προσκομίζει ο αλλοδαπός και
- β. άδεια εργασίας για το συγκεκριμένο αλλοδαπό πού διαβιβάζει ο Νομάρχης. .(Λανάρας Κ 2003:64)

4.11.3 Χορήγηση άδειας παραμονής:

1. Στον αλλοδαπό πού έχει λάβει θεώρηση εισόδου για την παροχή εξαρτημένης εργασίας στην Ελλάδα χορηγείται άδεια παραμονής, εφόσον συντρέχουν οι εξής προϋποθέσεις:

- α) έχει άδεια εργασίας,
- β) έχει συνάψει σύμβαση εργασίας από την οποία προκύπτει ότι η αμοιβή του είναι τουλάχιστον όση με τις μήνιες αποδοχές του ανειδίκευτου εργάτη
- γ) είναι υγιής και ασφαλισμένος για την κάλυψη εξόδων νοσηλείας, ιατρικής και φαρμακευτικής περίθαλψης και για την κάλυψη εργατικού ατυχήματος ή ότι έχει υποβληθεί σχετική αίτηση,
- δ) έχει εξασφαλίσει κατάλυμα.

2. Η αίτηση του αλλοδαπού συνοδεύεται από:

- α) άδεια εργασίας,
- β) σύμβαση εξαρτημένης εργασίας,
- γ) αποδεικτικά στοιχεία ότι είναι ασφαλισμένος για την κάλυψη εξόδων νοσηλείας, ιατρικής και φαρμακευτικής περίθαλψης και για την κάλυψη εργατικού ατυχήματος ή ότι έχει υποβληθεί σχετική αίτηση,
- δ) δήλωση, στην οποία αναφέρεται η διεύθυνση του καταλύματος του,
- ε) πιστοποιητικό υγείας, πού εκδίδεται από ημεδαπά κρατικά νοσηλευτικά ιδρύματα ή κέντρα υγείας ή θεραπευτήρια και ιατρεία του Ι.Κ.Α., ότι ο αλλοδαπός δεν πάσχει από νόσημα, το όποιο σύμφωνα με τα διεθνή δεδομένα και την Παγκόσμια Οργάνωση Υγείας μπορεί να αποτελέσει κίνδυνο για τη δημόσια υγεία. Τα έξοδα βαρύνουν τον

ενδιαφερόμενο αλλοδαπό. .(Λανάρας Κ 2003:64)

4.11.4 Διάρκεια και ανανέωση άδειας παραμονής:

1. Η άδεια παραμονής για την παροχή εξαρτημένης εργασίας χορηγείται για ένα έτος και μπορεί να ανανεώνεται κάθε φορά για όσο χρόνο ισχύει η άδεια εργασίας. Για την ανανέωση ο αλλοδαπός οφείλει δύο τουλάχιστον μήνες πριν τη λήξη τής άδειας παραμονής, να υποβάλλει στο δήμο ή την κοινότητα του τόπου κατοικίας του αίτηση και δικαιολογητικά από τα όποια να προκύπτει ότι :

α) έχει άδεια εργασίας,

β) έχει εκπληρώσει τις φορολογικές και ασφαλιστικές του υποχρεώσεις,

2. Μετά την πάροδο έξι ετών, η ανανέωση τής άδειας παραμονής γίνεται με απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης και έχει διετή διάρκεια. Ύστερα από δεκαετή συνολική παραμονή στην Ελλάδα μπορεί με απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης να χορηγείται άδεια παραμονής αόριστης διάρκειας.

3.Ο αλλοδαπός επιτρέπεται να συνάπτει σύμβαση εργασίας με άλλο εργοδότη κατά τη διάρκεια ισχύος τής άδειας εργασίας και τής άδειας παραμονής του. Για τη μεταβολή αυτή οφείλει να ενημερώνει άμεσα τον οικείο Νομάρχη.

4.11.5 Εποχιακή εργασία αλλοδαπών:

1. Εποχιακή εργασία αλλοδαπού είναι η απασχόληση του στην Ελλάδα για χρονικό διάστημα μέχρι έξι συνολικά μήνες ανά ημερολογιακό έτος σε τομέα δραστηριότητας πού συναρτάται με το ρυθμό των εποχών, με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου για συγκεκριμένο εργοδότη και είδος απασχόλησης και υπό την προϋπόθεση ότι ο αλλοδαπός δεν διατηρεί μόνιμη κατοικία στην Ελλάδα . .(Λανάρας Κ 2003:66)

2. Ο εργοδότης πού επιθυμεί να απασχολήσει αλλοδαπό για εποχιακή εργασία οφείλει να λάβει έγκριση του Ο.Α.Ε.Δ. υστέρα από αίτηση του προς την αρμόδια υπηρεσία εργασίας της Νομαρχιακής Αυτοδιοίκησης τουλάχιστον τρεις μήνες πριν από την έναρξη των εργασιών του.

4.11.6 Υποχρεώσεις εργοδοτών, αλλοδαπών εργαζομένων - κυρώσεις:

1. Δεν επιτρέπεται η πρόσληψη και η απασχόληση αλλοδαπών, εφόσον δεν έχουν

άδεια παραμονής. Για να καταρτιστεί σύμβαση εργασίας, έργου ή ανεξάρτητων υπηρεσιών απαραίτητη προϋπόθεση είναι η χορήγηση άδειας παραμονής.

Οι εργοδότες που απασχολούν αλλοδαπούς εργαζόμενους οφείλουν να ενημερώνουν αμέσως την υπηρεσία αλλοδαπών και μετανάστευσης, τα Γραφεία Ευρέσεως Εργασίας τής έδρας τους και την αρμόδια υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων για κάθε πρόσληψη αλλοδαπού και για κάθε μεταβολή στο καθεστώς εργασίας του, όπως παράταση τής σύμβασης, καταγγελία τής σύμβασης, αποχώρηση. .(Λανάρας Κ 2003:66)

Στους εργοδότες που παραβιάζουν τις ανωτέρω διατάξεις, πέραν των άλλων κυρώσεων που προβλέπονται από τη νομοθεσία, επιβάλλεται, με απόφαση του Γενικού Γραμματέα Περιφέρειας, χρηματικό πρόστιμο που μπορεί να κυμαίνεται από 2.935 μέχρι 14.674 ευρώ για κάθε παράνομο αλλοδαπό. .(Λανάρας Κ 2003:66)

Όποιος απασχολεί αλλοδαπό που στερείται άδειας παραμονής τιμωρείται με φυλάκιση τριών (3) έως έξι (6) μηνών. Αν εργοδότης είναι νομικό πρόσωπο, οι ως άνω ποινές επιβάλλονται στον διευθύνοντα σύμβουλο. Ο Γενικός Γραμματέας Περιφέρειας μπορεί επιπλέον, ανάλογα την περίπτωση, να διατάξει το κλείσιμο του καταστήματος ή τής επιχείρησης για χρονικό διάστημα από ένα μέχρι έξι μήνες και για τρεις έως δώδεκα μήνες σε περίπτωση δεύτερης καταδίκης. Αν υπάρξει τρίτη καταδίκη, το κατάστημα η ή επιχείρηση κλείνεται οριστικά και δεν χορηγείται στο ίδιο πρόσωπο τέτοια άδεια για χρονικό διάστημα πέντε ετών.

5. Με ποινή φυλάκισης τιμωρείται και ο αλλοδαπός, ο οποίος παρέχει εξαρτημένη εργασία χωρίς άδεια παραμονής.

4.11.7 Επείγουσες περιπτώσεις:

Κατ' εξαίρεση σε επείγουσες περιπτώσεις, π.χ. όταν πρόκειται για άμεση επιδιόρθωση βλάβης σε μηχανήματα, επιτρέπεται η απασχόληση αλλοδαπών τεχνικών σε βιομηχανίες και μεταλλεία χωρίς προηγούμενη άδεια. Η απασχόληση όμως αυτή πρέπει οπωσδήποτε να ανακοινωθεί μέσα σε 48 ώρες στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας. Έτσι, για να λάβει αλλοδαπός τεχνικός άδεια εργασίας εκ των υστέρων, απαιτείται να υπάρχουν οι εξής προϋποθέσεις:

α) Να πρόκειται για βιομηχανία ή μεταλλείο.

β) Να έχει υποστεί βλάβη μηχάνημα ή συσκευή ή εγκατάσταση της βιομηχανίας ή του μεταλλείου.

γ) Η βλάβη να έχει ανάγκη από άμεση επιδιόρθωση, για την ομαλή λειτουργία της επιχείρησης.

δ) Η απασχόληση του αλλοδαπού τεχνικού για το σκοπό αυτό να μη υπερβεί τους 3 μήνες.

ε) Ο αλλοδαπός τεχνικός που καλείται για την επιδιόρθωση της βλάβης, να διαθέτει γνώσεις και προσόντα τα όποια δεν έχουν οι Έλληνες τεχνικοί. Συνεπώς αν ο αλλοδαπός δεν είναι τεχνικός, αλλά έχει επιστημονική ειδικότητα, δηλαδή οικονομολόγος, νομικός η απασχόληση του δεν γίνει σε βιομηχανία ή μεταλλείο, αλλά σε άλλο είδος επιχείρησης ή εκμετάλλευσης, όπως π.χ. εμπορική εταιρεία, δεν καλύπτεται από την ανωτέρω διάταξη.

4.11.8 Εξαιρέσεις:

Από τις ανωτέρω υποχρεώσεις εξαιρούνται:

α) Τα πρόσωπα που έχουν εκτός από την ξένη ιθαγένεια και την ελληνική, γιατί στην περίπτωση τους εφαρμόζεται το ελληνικό δίκαιο .

β) Οι αλλοδαποί που πρόκειται να απασχοληθούν σε αλλοδαπές επιχειρήσεις και γραφεία, τα όποια εγκαταστάθηκαν στην Ελλάδα

γ) Οι επαναπατριζόμενοι Έλληνες πρόσφυγες, οι όποιοι στερούνται της ελληνικής ιθαγένειας.

δ) Οι προερχόμενοι από χώρες της Ε.Ε.

ε) Το προσωπικό Αεροδρομίου και ολυμπιακών Αγώνων .

Επίσης δεν απαιτείται να εφοδιάζονται με άδεια εργασίας οι Έλληνες Πόντιοι από τη Σοβιετική Ένωση, οι όποιοι αν και δεν έχουν την Ελληνική υπηκοότητα αποτελούν Ελληνικό πληθυσμιακό στοιχείο.

4.12 BIBLIARIA YΓEIAS MISOΩTΩN

Από την κειμένη νομοθεσία προβλέπεται η υποχρέωση, για την προστασία του καταναλωτικού κοινού, ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων να εφοδιάζονται με βιβλιάρια υγείας. Η σχετική διάταξη έχει ως εξής:

«1. "Όσοι ασκούν η επιθυμούν να ασκήσουν το επάγγελμα του χειριστή τροφίμων ή ποτών, ως υπάλληλοι ή εργάτες ή βοηθοί αυτών, ή απασχολούνται με οποιαδήποτε σχέση σε ξενοδοχεία, δημόσια λουτρά, καθαριστήρια, κομμωτήρια, κουρεία, εστιατόρια, ζαχαροπλαστεία, καφενεία και άλλες επιχειρήσεις υγειονομικού ενδιαφέροντος, παρέχοντας τις υπηρεσίες τους στο κοινό, πρέπει να είναι εφοδιασμένοι με Βιβλιάριο Υγείας, στο οποίο θα βεβαιώνεται ότι ο κάτοχος του, πέρασε από ιατρική εξέταση και δεν βρέθηκε να πάσχει από μεταδοτικό ή άλλο νόσημα μη συμβατό με την απασχόληση του. Έλαβε επίσης γνώση της υποχρέωσης του για άμεση δήλωση στον θεράποντα ιατρό του ΙΚΑ ή στον Ιατρό του οικείου Ασφαλιστικοί Φορέα του ή της υγειονομικής υπηρεσίας ή της επιχείρησης αν παρουσιάσει συμπτώματα ενός από τα επόμενα νοσήματα:

α) Διάρροια οποιασδήποτε διάρκειας και έντασης,

β) Βήχα, καταρροή με πυρετό,

γ) Εξάνθημα δερματικό, πληγές, εγκαύματα κ.ά. δερματικές διαταραχές,

δ) Εμπύρετο νόσημα το οποίο διαρκεί περισσότερο από 3 ημέρες. (Απόφαση 8405/92 Υπουργ. Εργασίας)

Οι γυναίκες ή άλλα πρόσωπα, πού ασκούν το επάγγελμα συνόδου θαμώνων στα μπαρ, καμπαρέ, εντευκτήρια και άλλα παρόμοια καταστήματα για κατανάλωση ποτών, οφείλουν να έχουν εφοδιαστεί με το ανωτέρω Βιβλιάριο Υγείας και να υποβάλλονται στις ιατρικές εξετάσεις, πού σύμφωνα με τις διατάξεις της ισχύουσας σχετικής νομοθεσίας επιβάλλει η Υγειονομική Υπηρεσία. (Λανάρας Κ 2003 :72)

2. Σε άτομα πού πάσχουν από νόσημα μη συμβατό με την εργασία τους δεν χορηγείται βιβλιάριο Υγείας μέχρις να αποκατασταθεί η υγείας τους. Η αποκατάσταση τους διαπιστώνεται Υγειονομικές Υπηρεσίες μέσω ιατρικών και παρακλινικών εξετάσεων.

Σημειώνεται ότι οι απασχολούμενοι, πού δεν παρέχουν υπηρεσίες έχοντας άμεση επαφή τους με το κοινό, όπως είναι π.χ. οι μουσικοί, οι λογιστές, οι υπάλληλοι γραφείου, γραμματείς, διευθυντές κλπ, δεν είναι υποχρεωμένοι να εφοδιάζονται με βιβλιάριο υγείας .

4.12.1 Ιατρικές εξετάσεις:

Το ανωτέρω Βιβλιάριο Υγείας εκδίδεται από την οικεία Υγειονομική Υπηρεσία. Για το σκοπό αυτό ο ενδιαφερόμενος εξετάζεται από ιατρό υγειονομικής υπηρεσίας ή από Κρατικό Ιατρό ή Ιατρό ΝΠΔΔ, πού ορίζεται με απόφαση του οικείου Νομάρχη.

Για την απόκτηση του Βιβλιαρίου Υγείας οι εργαζόμενοι σε καταστήματα υγειονομικού ενδιαφέροντος, υποβάλλονται υποχρεωτικά σε ιατρική κλινική εξέταση και σε παρακλινικές εξετάσεις όταν αυτό κρίνεται σκόπιμο από τον ιατρό.

Οι ανωτέρω παρακλινικές εξετάσεις γίνονται απαραίτητα σε Κρατικά εργαστήρια ή σε εργαστήρια Νοσηλευτικών Ιδρυμάτων ΝΠΔΔ ή ΝΠΙΔ του νομού ή σε εργαστήρια Ασφαλιστικών Οργανισμών δωρεάν, εφόσον ή ισχύουσα σχετική Νομοθεσία παρέχει αυτή τη δυνατότητα, ή σε αντίθετη περίπτωση, με έξοδα του ενδιαφερομένου. Οι εξειδικευμένες παρακλινικές εξετάσεις γίνονται σε ειδικά Κέντρα ή Ιδρύματα τα όποια διαθέτουν τη σχετική πείρα και το εξειδικευμένο προσωπικό. Τα ανωτέρω εργαστήρια οφείλουν να καταχωρούν τα αποτελέσματα των εξετάσεων που ενήργησαν, στην οικεία σελίδα του βιβλιαρίου, που έχει τον τίτλο «Δελτίο αποτελεσμάτων ιατρικών ή εργαστηριακών εξετάσεων». (Λανάρας Κ 2003 :73)

Τέλος Υγειονομική Υπηρεσία μπορεί να υποχρεώσει τους απασχολούμενους στα καταστήματα υγειονομικού ενδιαφέροντος να κάνουν προφυλακτικούς εμβολιασμούς.

Το Βιβλιάριο Υγείας έχει πενταετή ισχύ. Θεωρείται αφού συμπληρωθούν πέντε έτη από την ημερομηνία έκδοσης του ή της τελευταίας θεώρησης του.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

ΑΠΟΔΟΧΕΣ

5.1 ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΤΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Από την εργασιακή σχέση πηγάζουν υποχρεώσεις των εργοδοτών, οι οποίες αποτελούν αντίστοιχα δικαιώματα των εργαζομένων. Μεταξύ των υποχρεώσεων αυτών περιλαμβάνεται και η «καταβολή μισθού».

Μισθός, σύμφωνα με το άρθρο 648 του Α.Κ., είναι το αντάλλαγμα το οποίο δίνεται στον εργαζόμενο έναντι της παρεχόμενης εργασίας του.

Ο όρος αντάλλαγμα περιλαμβάνει τις κάθε είδους παροχές (τακτικές, έκτακτες) τις οποίες ο εργοδότης χορηγεί στο μισθωτό λόγω της απασχόλησης του στην επιχείρηση ή στην εκμετάλλευση του εργοδότη.

Στην έννοια των τακτικών αποδοχών περιλαμβάνονται οι αποδοχές σε χρήμα και σε είδος ενώ, στην έννοια των εκτάκτων αποδοχών περιλαμβάνονται οι καταβαλλόμενες από τον εργοδότη οικειοθελώς και χωρίς υποχρέωση από τον νόμο αποδοχές.

Αντιθέτως, δεν αποτελεί μισθό και δεν υπολογίζεται στις αποδοχές του μισθωτού, η αποζημίωση η οποία κατά το νόμο καταβάλλεται για την κάλυψη δαπανών, για την εκτέλεση της ανατεθείσης υπηρεσίας, όπως είναι π.χ. έξοδα κινήσεως, έξοδα εκτός έδρας κλπ.

Επίσης, δεν αποτελεί μισθό η ωφέλεια του μισθωτού από παροχές του εργοδότη που αποσκοπούν στην εξυπηρέτηση λειτουργικών αναγκών της επιχείρησης π.χ. η ωφέλεια του μισθωτού από τη χρήση παραχωρηθέντος από τον εργοδότη αυτοκινήτου όταν η παραχώρηση αυτή έχει ως σκοπό την εξυπηρέτηση λειτουργικών αναγκών της επιχείρησης. (Αληφαντής Γ. 2004: 157).

Υπόχρεος για την καταβολή του μισθού είναι κατά κανόνα ο εργοδότης. Υπάρχουν όμως και περιπτώσεις, κατά τις οποίες ο μισθός καταβάλλεται από τρίτους π.χ. φιλοδώρημα σερβιτόρων, κλπ.

Δικαιούχος του μισθού είναι ο εργαζόμενος. Μόνο σε περίπτωση ασθενείας ή άλλου σπουδαίου λόγου επιτρέπεται η είσπραξη από άλλον με πληρεξούσιο. Οι αποδείξεις πληρωμής των αποδοχών ή οι μισθοδοτικές καταστάσεις, πρέπει να είναι υπογεγραμμένες από τους μισθωτούς για τη λήψη του μισθού ή όταν καταβάλλονται μέσω τραπέζης αντί της υπογραφής αρκεί η εξουσιοδότηση των μισθωτών για τον τρόπο καταβολής. Ο μισθός, εκτός αντιθέτου συμφωνίας, καταβάλλεται μετά την παροχή της εργασίας (εβδομάδα, δεκαπενθήμερο κλπ.). Ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να χορηγήσει στο μισθωτό αντίγραφο του μηνιαίου εκκαθαριστικού σημειώματος στο οποίο απεικονίζονται αναλυτικά οι κάθε φύσεως αποδοχές και κρατήσεις του.

Ο μισθός των εργαζομένων αντιστοιχεί στις εργάσιμες ημέρες κάθε μήνα, όσες και εάν είναι αυτές. Σύμφωνα όμως με δικαστηριακή νομολογία, για την εύρεση του ημερομισθίου των εργαζομένων, που αμείβονται με μηνιαίο μισθό, δεν διαιρούμε το μηνιαίο μισθό με τον αριθμό των εργάσιμων ημερών, αλλά σταθερά με τον αριθμό είκοσι πέντε (25). Ως εκ τούτου, οι υπάλληλοι που εργάζονται όλες τις εργάσιμες ημέρες που περιέχει ένας μήνας, θα πάρουν το μισθό τους ολόκληρο, δηλαδή 25/25, άσχετα αν οι εργάσιμες ημέρες του μήνα είναι λιγότερες ή περισσότερες από είκοσι πέντε (25) .

Επομένως, για να προσδιορίσουμε τον ημερήσιο μισθό υπαλλήλου εφαρμόζουμε το μαθηματικό τύπο:

$$\frac{\text{Βασικές τακτικές μηνιαίες παροχές}}{25} = \text{Ημερήσιος μισθός.}$$

Στην έννοια του μισθού, δεν συμπεριλαμβάνονται, οι αμοιβές της υπερεργασίας, της υπερωρίας (νόμιμης ή παράνομης), της αμοιβής λόγω απασχολήσεως (νόμιμα ή παράνομα) κατά την Κυριακή, αργία ή νύκτα .

Παράδειγμα:

Υπάλληλος απασχολείται σε επιχείρηση με το σύστημα του πενθημέρου 40 ώρες την εβδομάδα. Το μήνα Φεβρουάριο εργάσθηκε όλες τις εργάσιμες ημέρες (4 εβδομάδες ή 20 ημέρες ή 160 ώρες) και έλαβε τις εξής αποδοχές:

Βασικός μισθός	€	3.500,00
Πλέον: Τακτικά επιδόματα (γάμου, πολυετίας)	€	<u>500.00</u>
Σύνολο τακτικών βασικών αποδοχών	€	4.000,00
Πλέον: Αμοιβή υπερωρίας κλπ.		
πρόσθετων αποδοχών	€	<u>1.000,00</u>
Σύνολο αποδοχών μηνός Φεβρουαρίου	€	5.000,00

Ο ημερήσιος μισθός του άνω υπαλλήλου είναι για το μήνα Φεβρουάριο: (4.000,00:25=) 160,00 €/ημέρα. (Αληφάντης Γ. 2004: 158)

5.2 ΝΟΜΙΜΟΣ - ΚΑΤΑΒΑΛΛΟΜΕΝΟΣ - ΣΥΝΗΘΗΣ ΜΙΣΘΟΣ

Πολλές φορές, κατά την εφαρμογή των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας, προκύπτει ανάγκη να διαχωρίσουμε τις ανωτέρω έννοιες του μισθού. Έτσι διακρίνουμε:

Νόμιμος μισθός χαρακτηρίζεται αυτός που προβλέπεται από συλλ. σύμβαση εργασίας, διαιτητική ή υπουργική απόφαση και αποτελεί τα κατώτατα όρια αποδοχών

πού υποχρεούται ο εργοδότης να καταβάλει στους εργαζόμενους. Ειδικότερα ο νόμιμος μισθός αποτελείται από το βασικό μισθό και τα διάφορα επιδόματα, τα οποία επίσης προβλέπονται από σ.σ.ε. ή δ.α. ή υπουργική απόφαση.(Λανάρας Κ. 2003 : 473-474)

Συμβατικός μισθός χαρακτηρίζεται αυτός που έχει καθοριστεί από τη συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου, στην ατομική τους σύμβαση εργασίας (γραπτή ή προφορική). Βέβαια ο συμβατικός μισθός είναι πάντοτε μεγαλύτερος από το νόμιμο, γιατί μικρότερος απαγορεύεται από το νόμο. Η διάκριση αυτή είναι σημαντική γιατί κάποιες προσαυξήσεις υπολογίζονται επί του νόμιμου μισθού και κάποιες επί του καταβαλλόμενου. Ενδεικτικά η προσαύξηση για εργασία την Κυριακή, ημέρες αργίας ή τη νύκτα υπολογίζεται επί του νόμιμου μισθού, ενώ η υπερωριακή αμοιβή υπολογίζεται επί του καταβαλλόμενου.

Συνήθης μισθός θεωρείται ο μισθός που καταβάλλεται σε άλλους εργαζόμενους του αυτού φύλου και ηλικίας, οι όποιοι διαθέτουν τα ίδια προσόντα και παρέχουν εργασία του αυτού είδους, στον ίδιο τόπο και με τις ίδιες συνθήκες. Ζήτημα καταβολής του συνήθη μισθού προκύπτει, όταν δεν έχει συμφωνηθεί το ποσό και το είδος του μισθού, και δεν υπάρχει βέβαια νόμιμος μισθός.(Λανάρας Κ. 2003 : 474).

5.3 ΕΙΔΟΣ ΠΛΗΡΩΜΗΣ ΜΙΣΘΟΥ

Ο καθορισμός και το είδος πληρωμής του μισθού ποικίλλει. Μπορεί να είναι είτε σε χρήμα είτε σε είδος (τροφή, κατοικία κλπ.). Σήμερα η πληρωμή μισθού αποκλειστικά σε είδος γίνεται μόνο σε ορισμένες περιπτώσεις και εξακολουθεί να δίνεται με τη μορφή συμπληρώματος του μισθού σε χρήμα. Έξαλλου ο μισθός σε χρήμα είναι δυνατόν να καθοριστεί με διάφορους τρόπους, οι κυριότεροι των οποίων είναι οι εξής:

Μηνιαίος μισθός, ημερομίσθιο, είναι ο λεγόμενος χρονικός μισθός που καθορίζεται ανάλογα με τη χρονική διάρκεια της εργασίας και αδιάφορα με το αποτέλεσμα αυτής. Η περίπτωση αυτή είναι η πλέον συνηθισμένη στην πράξη. .(Λανάρας Κ. 2003 : 474)

Μισθός κατά μονάδα εργασίας, είναι αυτός που υπολογίζεται ανάλογα με το αποτέλεσμα της εργασίας, δηλαδή τα παραγόμενα από το μισθωτό προϊόντα, χωρίς να λαμβάνεται υπόψη ο χρόνος που διατέθηκε για το σκοπό αυτό. .(Λανάρας Κ. 2003 : 474-475)

Μισθός σε ποσοστά επί των κερδών, ο οποίος σύμφωνα με την κρατούσα άποψη υπολογίζεται πάνω στα καθαρά κέρδη της επιχείρησης, συνήθως κατά την περίοδο ενός έτους. .(Λανάρας Κ. 2003 : 475)

Παράλληλα είναι δυνατόν να συμφωνηθεί η πληρωμή του μισθού και με συνδυασμό των ανωτέρω τρόπων, δηλαδή μηνιαίος μισθός ή ημερομίσθιο και συγχρόνως ποσοστά επί των κερδών, πωλήσεων, ή πρόσθετη αμοιβή κατά μονάδα παραγόμενες εργασίας κλπ. Νοείται βέβαια ότι σε κάθε περίπτωση, υπόχρεος για την καταβολή του μισθού είναι πάντοτε ο εργοδότης. Το ίδιο ισχύει και όταν φαινομενικά η αμοιβή της εργασίας καταβάλλεται από τρίτους, πελάτες της επιχείρησης, όπως πχ. συμβαίνει για σερβιτόρους κλπ.

5.4 ΠΑΡΟΧΕΣ ΜΗ ΘΕΩΡΟΥΜΕΝΕΣ ΜΙΣΘΟΣ

Από τη δικαστηριακή νομολογία έχει κριθεί ότι δεν αποτελούν μισθό:

α) Οι πρόσθετες παροχές σε χρήμα ή σε είδος που δίνονται, όχι ως αντάλλαγμα της εργασίας, άλλα για άλλο σκοπό. Όπως π.χ. για να διευκολυνθεί η εκτέλεση της σύμβασης εργασίας να παρέχονται τα αναγκαία συγκοινωνιακά μέσα ή η χορήγηση ειδικής στολής κλπ., έστω και αν αυτές ωφελούν άμεσα το μισθωτό. Τέλος για την πληρέστερη εξυπηρέτηση των λειτουργικών αναγκών της επιχείρησης.

β) Χρηματικές παροχές που καταβάλλονται για οδοιπορικά έξοδα, εντός και εκτός πόλης .

γ) Κάθε παροχή που δίνεται ανεξάρτητα από την παρεχόμενη εργασία και όχι ως αντάλλαγμα αυτής.

δ) Οι παροχές που επιβάλλονται για λόγους υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων.

ε) Το επίδομα κατοικίας (ενοικίου) όταν καταβάλλεται όχι τακτικά και μόνιμα, άλλα μόνο όταν απασχολούνται οι μισθωτοί μακριά από τον τόπο της κατοικίας τους.

στ) Η παροχή στο μισθωτό της χρήσεως αυτοκινήτου του εργοδότη, για τη μεταφορά του στον τόπο εργασίας .

5.5 ΤΟΠΟΣ - ΤΡΟΠΟΣ ΠΛΗΡΩΜΗΣ

Καταρχήν ή πληρωμή των αποδοχών στους εργαζόμενους, άσχετα αν πρόκειται για μισθούς ή ημερομίσθια, πρέπει να γίνεται σε χρήματα και μάλιστα σε νόμισμα που κυκλοφορεί νόμιμα στο Κράτος. Γιατί από το νόμο απαγορεύεται οι εργοδότες να εξοφλούν τις αποδοχές των εργαζομένων σε είδος. .(Λανάρας Κ. 2003 : 476)

Είναι όμως δυνατόν και επιτρέπεται, με συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου να καθοριστεί ότι ή πληρωμή των αποδοχών θα γίνεται σε ορισμένο είδος. Η ανωτέρω συμφωνία είναι ισχυρή, με την προϋπόθεση ότι δεν θα καταστρατηγούνται μ' αυτή οι διατάξεις που αφορούν τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων και δεν θα αποτελεί εκδήλωση δυσπιστίας προς το Εθνικό νόμισμα. Πάντως οι παροχές σε είδος πρέπει να είναι κατάλληλες για ατομική χρήση του εργαζόμενου και της οικογένειάς του, να είναι προς το συμφέρον του και παράλληλα η αποτίμηση της αξίας τους να είναι δίκαιη και λογική. Νοείται βέβαια, ότι σε κάθε περίπτωση πρέπει οπωσδήποτε να καλύπτουν το νόμιμο μηνιαίο μισθό ή ημερομίσθιο.

Τόπος πληρωμής:

Σύμφωνα με ρητή διάταξη του νόμου, η πληρωμή των αποδοχών στους εργαζόμενους πρέπει να γίνεται στον τόπο και το χώρο που παρέχεται η εργασία, δηλαδή στο γραφείο ή στο κατάστημα της επιχείρησης (εργοστάσιο, εργαστήριο κλπ.). Απαγορεύεται πάντως η πληρωμή να γίνεται σε άλλους χώρους εκτός του τόπου εργασίας.

Χρόνος πληρωμής:

Οι αποδοχές γενικά (μισθός, ημερομίσθια κλπ.), πρέπει να καταβάλλονται στους μισθωτούς μετά την παροχή της εργασίας και όχι προκαταβολικά, εκτός βέβαια αν υπάρχει αντίθετη συμφωνία. Επίσης όταν υπολογίζονται σε ορισμένα διαστήματα όπως ήμερα, εβδομάδα, 15θήμερο, μήνα, καταβάλλονται στο τέλος αυτών των διαστημάτων, γιατί διαφορετικά ο εργοδότης περιέρχεται σε υπερημερία, οπότε και οφείλει έκτοτε τόκους. Είναι όμως δυνατόν να συμφωνηθεί (ρητώς ή σιωπηρώς) και διαφορετικός χρόνος πληρωμής των αποδοχών .

Σε κάθε περίπτωση όταν λήξει η σύμβαση εργασίας, οφείλονται οι αποδοχές (μισθός ή ημερομίσθια) μέχρι τη λήξη. Όταν πρόκειται για εργασία με αμοιβή κατά μονάδα παραγωγής, ο εργαζόμενος δικαιούται να λάβει προκαταβολή ανάλογη με την

εργασία πού πρόσφερε. Επιτρέπεται όμως να συμφωνηθεί ότι ο μισθός ή το ημερομίσθιο θα προκαταβάλλονται στο μισθωτό.

5.6 ΜΙΣΘΟΣ ΚΑΙ ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία, ο μισθός αποτελεί αντάλλαγμα της παρεχόμενης από τους μισθωτούς εργασίας. Συνεπώς όσοι αμείβονται με μηνιαίο μισθό, για να λάβουν πλήρεις τις αποδοχές, είτε πρόκειται για νόμιμες είτε για συμβατικές, πρέπει να απασχοληθούν σε όλες τις εργάσιμες ημέρες του μήνα, άσχετα αν αυτές ανέρχονται σε 24, 25, 26 και 27 ακόμα.

Από τα ανωτέρω προκύπτει ότι, οι μισθωτοί γενικά (υπάλληλοι, εργατοτεχνίτες κλπ.) πού απουσίασαν αυθαίρετα ή με άδεια χωρίς αποδοχές σε ορισμένες ημέρες του μήνα ή και ώρες ακόμα, δεν δικαιούνται να λάβουν τις αποδοχές πού αντιστοιχούν στις ημέρες και ώρες τής απουσίας τους .

5.7 ΑΠΟΔΕΙΞΕΙΣ ΠΛΗΡΩΜΗΣ ΜΙΣΘΟΥ (ΕΚΚΑΘΑΡΙΣΤΙΚΑ ΣΗΜΕΙΩΜΑΤΑ)

Από το νόμο επιβάλλεται η υποχρέωση στους εργοδότες πού είναι φυσικά ή νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου (δηλαδή προσωπικές επιχειρήσεις, ΑΕ ή ΕΠΕ κλπ., άλλα όχι όμως το Δημόσιο και τα Ν.Π.Δ.Δ.), να χορηγούν στους εργαζόμενους κατά την εξόφληση των αποδοχών τους εκκαθαριστικό σημείωμα και σε περίπτωση πού εφαρμόζουν το μηχανογραφικό σύστημα ανάλυση τής μισθοδοσίας. Και στις δύο περιπτώσεις πρέπει να απεικονίζονται αναλυτικά οι κάθε είδους αποδοχές πού έλαβε ο εργαζόμενος, καθώς και οι κρατήσεις πού έγιναν πάνω σ' αυτές.(Λανάρας Κ. 2003: 477)

Σημειώνεται ότι, η υποχρέωση των εργοδοτών για τη χορήγηση εκκαθαριστικού σημειώματος στους εργαζόμενους υπάρχει, μόνο όταν πρόκειται για εξόφληση των αποδοχών τους και όχι για προκαταβολές.

Πάντως για να είναι έγκυρο το εκκαθαριστικό σημείωμα (απόδειξη πληρωμής), πρέπει να αναγράφεται σ' αυτό συγκεκριμένα το ποσό τής πληρωμής και να προσδιορίζεται επακριβώς η αιτία για την οποία καταβάλλονται οι αποδοχές (πχ. μισθός, επιδόματα, υπερωρίες, δώρα εορτών κλπ.). Γιατί διαφορετικά, εάν είναι αόριστο (όταν π.χ. δεν αναγράφει το ποσό ή το αντικείμενο κλπ.), δεν έχει αποδεικτική αξία και δεν λαμβάνεται υπόψη από τα δικαστήρια. Βέβαια στο εκκαθαριστικό σημείωμα πρέπει

να αναγράφονται οι πάσης φύσεως αποδοχές του μισθωτού, έστω και αν αυτές, βάσει τής ατομικής συμφωνίας είναι ανώτερες από τις νόμιμες.

Επίσης αόριστη γραπτή δήλωση του μισθωτού ότι πληρώθηκε όλες τις απαιτήσεις του από την εργασία του και ότι δεν έχει ή διατηρεί άλλη αξίωση κατά του εργοδότη (όπως συνήθως γίνεται στην πράξη), χωρίς να υπάρχει σ' αυτή ανάλυση του ποσού πού καταβλήθηκε για κάθε αιτία, δεν θεωρείται σαν εξοφλητική απόδειξη, έστω και αν αναφέρεται το ποσό πού καταβλήθηκε. (Λανάρας Γ. 2003: 477)

Υπόδειγμα απόδειξης πληρωμής μισθού

ΑΠΟΔΕΙΞΗ ΕΥΡΩ

Ο κατωτέρω αναφερόμενος
έλαβα σήμερα από τον..... Είδος Έπιχ/σης.....
Διεύθυνση.....το ανωτέρω ποσό των ευρώ.....(να γραφεί
και ολογράφως), σαν αμοιβή για την εργασία μου από..... μέχρι
Συγκεκριμένα:

Μισθός..... (ή ημερομίσθια) προς ευρώ

Επίδομα γάμου ευρώ

» τέκνων »

» πολυετίας »

Σύνολο ευρώ.....

Στο ανωτέρω συνολικό ποσό των αποδοχών έγιναν οι έξης κρατήσεις:

α) Ι.Κ.Α. ευρώ

β) Έπικ. Ταμείο »

γ) Εφορία »

Υπόλοιπο ευρώ

Αθήνα την2003

ΣΗΜΕΙΩΣΗ: Σε περίπτωση που υπάρχει αμοιβή από εργασία τις Κυριακές ή εξαιρέσιμες εορτές ή υπερωριακή ή σε νυκτερινές ώρες, πρέπει να σημειώνεται χωριστά και το ποσό αυτής, μαζί με την αντίστοιχη προσαύξηση.

.(Λανάρας Κ. 2003 : 478-479)

5.8 ΚΑΘΥΣΤΕΡΗΣΗ ΠΛΗΡΩΜΗΣ ΜΙΣΘΟΥ-ΣΥΝΕΠΕΙΣ

Γενικά η άρνηση του εργοδότη να καταβάλει τον οφειλόμενο μισθό και ακόμα η καθυστέρηση πληρωμής του, παρέχει στον εργαζόμενο τα εξής δικαιώματα:

- α) Να μηνύσει τον εργοδότη.
- β) Να ασκήσει το δικαίωμα επίσχεσης της εργασίας του.
- γ) Να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας.
- δ) Να επιδιώξει δικαστικώς την είσπραξη του μισθού.
- ε) Να επιδιώξει την κήρυξη του εργοδότη σε πτώχευση.

α) Ποινική ευθύνη:

Κάθε εργοδότης ή διευθυντής ή επιτετραμμένος ή με οποιοδήποτε τίτλο εκπρόσωπος οποιασδήποτε επιχείρησης, εκμετάλλευσης ή εργασίας, ο οποίος δεν καταβάλλει εμπρόθεσμα στους απασχολούμενους σε αυτόν μισθωτούς (υπαλλήλους, εργατοτεχνίτες κλπ.), τις οφειλόμενες συνέπεια της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας κάθε είδους αποδοχές, που καθορίζονται είτε από τη σύμβαση εργασίας είτε από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας είτε από αποφάσεις διαιτησίας, είτε από νόμο ή έθιμο, είτε συνέπεια της θέσης των εργαζομένων σε κατάσταση διαθεσιμότητας, τιμωρείται κατόπιν μήνυσης από τους ενδιαφερόμενους ή από τα όργανα του Υπουργείου Εργασίας, ή της Νομαρχιακής Αυτόδ/σης που είναι εντεταλμένα για την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας ή της Άστυν. Αρχής ή τής οικείας Επαγγελματικής Οργάνωσης των εργαζομένων, με φυλάκιση μέχρι έξι (6) μήνες και χρηματική ποινή. Το ποσό αυτής δεν μπορεί να ορίζεται κάτω του 25%, άλλα ούτε και πάνω του 50% του αναφερόμενου στη μήνυση ως καθυστερούμενου χρηματικού ποσού. Για την εξεύρεση δε αυτού, οι παροχές σε είδος που τυχόν οφείλονται, πρέπει να αποτιμούνται σε χρήμα.

(Λανάρας Κ. 2003 : 479-480)

Η εκδίκαση των ανωτέρω υποθέσεων γίνεται με τη διαδικασία του αυτόφωρου.

Καθυστέρηση μισθού υπάρχει όταν δεν καταβάλλεται μετά την παροχή της εργασίας ή μέσα στο χρόνο που ορίζεται, είτε από την εργασιακή σύμβαση, είτε από το νόμο.

Σημειώνεται ότι η παραπάνω ευθύνη για τον εργοδότη υπάρχει, στην περίπτωση που καθυστερεί να καταβάλει δεδουλευμένες αποδοχές ή κάθε είδους χορηγίες. Όχι όταν πρόκειται για καθυστέρηση καταβολής αποζημιώσεων ή παροχών που οφείλει από τη σχέση εργασίας, ή για καθυστέρηση πληρωμής μισθών υπερημερίας από άκυρη απόλυση, αποδοχές χρόνου ασθένειας κλπ.

Πάντως η παράλειψη του εργοδότη να καταβάλει τους καθυστερημένους μισθούς δεν θεωρείται ότι αποτελεί αδικοπράξια, εφόσον ο μισθωτός δικαιούται να αξιώσει αυτούς.

β) Επίσχεση εργασίας:

Εάν ο εργοδότης καθυστερεί να καταβάλει τις αποδοχές που οφείλει στο μισθωτό του από σημαντικό χρόνο, τότε αυτός έχει δικαίωμα να προβεί σε επίσχεση της εργασίας του. Δηλαδή δικαιούται να δηλώσει στον εργοδότη ότι διακόπτει την εργασία του, μέχρι να καταβληθούν οι καθυστερούμενες αποδοχές του. Μετά τα ανωτέρω ο μισθωτός απέχει πλέον από την εργασία του μέχρι να πληρωθεί τις καθυστερούμενες αποδοχές του. Αποτέλεσμα αυτού του γεγονότος είναι να περιέλθει ο εργοδότης σε κατάσταση υπερημερίας. Δηλαδή υποχρεούται να του καταβάλει τις αποδοχές και για το χρονικό διάστημα που διαρκεί ή επίσχεση της εργασίας του.

Πάντως το δικαίωμα επίσχεσης, όπως και κάθε άλλο δικαίωμα, δεν είναι ούτε ανέλεγκτο ούτε απεριόριστο. Δηλαδή πρέπει να ασκείται μέσα στα όρια της καλής πίστης, των συναλλακτικών ηθών και μόνο για την εξυπηρέτηση του σκοπού που θεσπίστηκε. Συγκεκριμένα μόνο όταν υπάρχει αξιόλογη καθυστέρηση στην πληρωμή των αποδοχών και με την άσκηση του πραγματικά επιδιώκεται να ικανοποιηθεί η αξίωση του μισθωτού για την καταβολή των χρηματικών απαιτήσεων του. Το αν η καθυστέρηση είναι αξιόλογη κρίνεται από τις ιδιαίτερες συνθήκες κάθε συγκεκριμένης περίπτωσης. Έτσι κρίθηκε καταχρηστική ή επίσχεση εργασίας που αφορούσε μη αξιόλογη καθυστέρηση πληρωμής αποδοχών, καθώς ασήμαντη ή αμφισβητούμενη αξίωση κ.λ.π (Λανάρας Κ. 2003: 481)

Κατά το χρόνο της υπερημερίας του εργοδότη, ο μισθωτός όχι μόνο δεν υποχρεούται να προσφέρει εργασία (συνεπώς και να παρουσιάζεται στην επιχείρηση), άλλα δικαιούται και να απασχοληθεί αλλού για να καλύψει τις βασικές βιοποριστικές του

ανάγκες. Παράλληλα πρέπει να είναι σε κάθε στιγμή έτοιμος προς εργασία σε περίπτωση που για κάποιο λόγο λήξει η υπερημερία του εργοδότη.

Η δικαστηριακή νομολογία δέχεται ότι ο εργαζόμενος μπορεί να ασκήσει το δικαίωμα της επίσχεσης για την εξασφάλιση και άλλων αξιώσεών του από την εργασιακή σύμβαση ή από το νόμο. Όπως π.χ. για τη λήψη μέτρων υγιεινής και ασφάλειας στο χώρο τής εργασίας, την επαναφορά των αρχικών όρων εργασίας σε περίπτωση μονομερούς βλαπτικής μεταβολής αυτών από τον εργοδότη, το δικαίωμα προαγωγής του, για τη χορήγηση τής ετήσιας άδειας ή τής εβδομαδιαίας ανάπαυσης κλπ. (Λανάρας Κ. 2003: 481).

Το δικαίωμα επίσχεσης εργασίας λήγει, είτε με την καταβολή των οφειλόμενων αποδοχών στο μισθωτό, είτε ύστερα από συμφωνία.

Η άσκηση τού δικαιώματος επίσχεσης της εργασίας έχει ως συνέπεια ότι, καταρχήν δεν λύνεται άλλα αναστέλλεται η εκτέλεση τής σύμβασης εργασίας. Ενώ παράλληλα, μολονότι ο εργαζόμενος παύει να παρέχει την εργασία του, δεν καθίσταται υπερήμερος αυτός, αλλά ο εργοδότης, ο οποίος υποχρεούται όσο διαρκεί η υπερημερία του να καταβάλει το μισθό στον εργαζόμενο πού ασκεί το δικαίωμα της επίσχεσης, σαν να εργαζόταν κανονικά.

γ) Καταγγελία σύμβασης εργασίας:

Μόνο η καθυστέρηση από τον εργοδότη να καταβάλλει τις αποδοχές πού οφείλει στους μισθωτούς του, δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι αποτελεί καταγγελία της σύμβασης εργασίας. Εάν όμως ο εργοδότης αρνείται να πληρώσει τις αποδοχές των εργαζόμενων αδικαιολόγητα, με σκοπό να εξαναγκαστεί ο μισθωτός να αποχωρήσει από την εργασία του χωρίς να λάβει αποζημίωση, είναι δυνατόν να θεωρηθεί ότι πρόκειται για μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων της σύμβασης εργασίας. Τότε ο μισθωτός δικαιούται να αποχωρήσει από την εργασία του και να ζητήσει να λάβει την αποζημίωση της απόλυσης.

δ) Δικαστική επιδίωξη είσπραξης μισθού:

Όταν ο εργοδότης καθυστερεί να καταβάλει το μισθό πού οφείλει στον εργαζόμενο από την παροχή τής εργασίας του, δικαιούται να εγείρει αγωγή και να επιδιώξει δικαστικώς την είσπραξη του, σύμφωνα με τις διατάξεις του Κωδ. Πολιτ. Δικονομίας, από την κοινοποίηση της όποιος οφείλονται και τόκοι υπερημερίας. Περαιτέρω δικαιούται να επιδιώξει και την προσωρινή ακόμα επιδίκαση από το δικαστήριο, όταν συντρέχει κατεπείγουσα περίπτωση. Πάντως οι αξιώσεις των μισθωτών, με τις οποίες

επιδιώκεται, η καταβολή των κάθε είδους αποδοχών τους, υπόκεινται σε 5ετή παραγραφή. (Λανάρας Κ. 2003:482)

ε) Κήρυξη πτώχευσης εργοδότη:

Εάν ο εργοδότης είναι έμπορος, ο μισθωτός μπορεί να επιδιώξει να κηρυχθεί σε κατάσταση πτώχευσης, εφόσον υπάρχει παύση πληρωμών. Βέβαια η καθυστέρηση των πληρωμών πρέπει να αφορά πολλούς μισθωτούς και για μεγάλο χρονικό διάστημα, ώστε το γεγονός αυτό να μπορεί να θεωρηθεί ότι αποτελεί ένδειξη κλονισμού της οικονομικής κατάστασης της επιχείρησης.

5.9 ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΠΟΣΟΥ ΑΜΟΙΒΗΣ (ΜΙΣΘΟΥ-ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟΥ)

Οι συμβαλλόμενοι (εργοδότης-εργαζόμενος) κατά την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας, έχουν απόλυτη ελευθερία να καθορίσουν το ύψος των αποδοχών που θα καταβάλλονται για την παροχή της εργασίας. Υπάρχει όμως ένας περιορισμός, το ποσό της αμοιβής και ανεξάρτητα με τον τρόπο πληρωμής, δεν πρέπει είναι μικρότερο από τα ελάχιστα όρια αποδοχών που καθορίζονται από την συλλογική σύμβαση, υπουργική ή διαιτητική απόφαση.

Συνεπώς εάν το ποσό που καταβάλλεται στον εργαζόμενο για αμοιβή της εργασίας του, υπολείπεται από τα προβλεπόμενα εκάστοτε ελάχιστα όρια αποδοχών, υπάρχει πάντοτε υποχρέωση του εργοδότη να συμπληρώσει το ποσό του ημερομισθίου ή μηνιαίου μισθού που λείπει. Άλλωστε, όπως παγίως δέχεται η δικαστηριακή νομολογία, είναι άκυρη η τυχόν παραίτηση του εργαζόμενου από δικαιώματα του που προέρχονται από διατάξεις οι οποίες καθορίζουν τα ελάχιστα όρια αποδοχών. (Λανάρας Κ. 2003: 494)

Ο μισθός σαν αντάλλαγμα της παροχής εργασίας, είναι δυνατόν να συμφωνηθεί είτε ρητώς είτε σιωπηρώς. Το τελευταίο συμβαίνει όταν ο εργοδότης καταβάλλει για μεγάλο χρονικό διάστημα συγκεκριμένο ποσό και ο εργαζόμενος το αποδέχεται για όλο το χρονικό διάστημα .

Από το νόμο δεν απαγορεύεται να συμφωνηθεί η καταβολή μισθού ή ημερομισθίου ανώτερου του νόμιμου. Βέβαια δεν επιτρέπεται αργότερα να μειωθούν από τον

εργοδότη, οι καταβαλλόμενες αυξημένες αποδοχές. Γιατί, τόσο στην προκειμένη περίπτωση όσο και σε κάθε άλλη, η αυθαίρετη από τον εργοδότη μείωση των αποδοχών, αποτελεί μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων της σύμβασης εργασίας, η οποία μπορεί να θεωρηθεί σαν άτακτη καταγγελία της σύμβασης εργασίας, δηλαδή σαν απόλυση.

Εάν το ποσό της αμοιβής δεν έχει οριστεί με τη σύμβαση εργασίας (είτε ρητώς είτε σιωπηρώς), ή δεν υπάρχει συμφωνία για τον καθορισμό αυτής σύμφωνα με το άρθρο 371 του Άστ. Κώδικα (δηλαδή κατά δίκαιη κρίση), άλλα ούτε προβλέπεται μισθός από την οικεία συλλ. σύμβαση ή διαιτητική απόφαση, ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλει το συνηθισμένο μισθό (άρθρο 563 Άστ. Κώδικα). Σαν τέτοιος δε νοείται ο μισθός εκείνος τον οποίο συνήθως καταβάλουν άλλοι εργοδότες στην ίδια περιοχή, σε άλλους μισθωτούς του αυτού φύλου, ηλικίας και ειδικότητας προς το μισθωτό, για όμοιες εργασίες και με τις ίδιες συνθήκες. Πάντως ο προσδιορισμός του μισθού επιβάλλεται στην προκειμένη περίπτωση να γίνεται κατά δίκαιη κρίση, γιατί διαφορετικά, εάν προκύψει διαφωνία μεταξύ μισθωτού και εργοδότη, προσδιορίζεται πλέον από το δικαστήριο βάσει των στοιχείων πού προσκομίζονται από τους ενδιαφερόμενους. (Λανάρας Κ. 2003:495)

Ενδέχεται να συμφωνηθεί μεταξύ εργοδότη και μισθωτού η παροχή και άλλης εργασίας, εκτός από εκείνη πού οφείλει να παρέχει από τη σύμβαση, δηλαδή επί πλέον από τα κύρια καθήκοντα του. Στην περίπτωση αυτή δικαιούται να λάβει συμπληρωματική αμοιβή.

Κατά γενική αρχή του δικαίου:

α) Ο μισθωτός πού αμείβεται με ημερομίσθιο λαμβάνει κάθε μήνα τόσα ημερομίσθια, όσες είναι οι ημέρες πού εργάσθηκε κατά τον συγκεκριμένο μήνα.

β) Ο μισθωτός πού αμείβεται με μηνιαίο μισθό δικαιούται να λάβει κάθε μήνα το μισθό του, ανεξάρτητα με τον αριθμό των εργασίμων ημερών του μηνός.

5.10 Μείωση αποδοχών:

Είναι έγκυρη όταν υπάρχει συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου για τη μείωση των καταβαλλομένων νομίμων αποδοχών με την προϋπόθεση βέβαια ότι η μείωση αυτή δεν θίγει τα ελάχιστα όρια πού προβλέπονται από νόμο. Κρίνεται πάντως σκόπιμο η σχετική συμφωνία να καταρτίζεται γραπτώς, ώστε να αποφεύγονται αμφισβητήσεις και διενέξεις.

5.11 ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ ΕΟΡΤΩΝ ΧΡΙΣΤΟΥΓΕΝΝΩΝ ΚΑΙ ΠΑΣΧΑ

Με τον Α.Ν. 1777/1951 στους μισθωτούς καταβάλλετε μια πρόσθετη παροχή κατά την περίοδο των Χριστουγέννων και του Πάσχα η οποία ονομάζεται «Δώρο Χριστουγέννων ή Δώρο Πάσχα».

Με το Ν. 1082/1980 ρυθμίστηκαν τα εξής:

1) Τα «άνω Δώρα» μετονομάστηκαν σε «Επιδόματα Εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα» .

2) Τα «επιδόματα» αυτά υπολογίζονται στις τακτικές αποδοχές εφόσον η εργασιακή σχέση του μισθωτού διήρκησε τα παρακάτω χρονικά διαστήματα .

3) Η καταβολή των «επιδομάτων» γίνεται στους δικαιούχους τις παρακάτω ημέρες κάθε έτους. Σε καμιά περίπτωση δεν επιτρέπεται να καταβληθούν σε είδος, μόνο σε χρήμα.

Επίδομα εορτών	Χρονική περίοδος που διαρκεί η εργασιακή σχέση	Ημέρα πληρωμής
- Πάσχα	1η Ιανουαρίου - 30 Απριλίου	Μεγάλη Τετάρτη
- Χριστουγέννων	1η Μαΐου - 31 Δεκεμβρίου	21 Δεκεμβρίου

4) Με την κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομικών και Εργασίας, καθορίσθηκε πάγια το σύστημα υπολογισμού των «επιδομάτων εορτών».

Το «επίδομα εορτών Χριστουγέννων» είναι ίσο, γι' αυτούς που αμείβονται:

- Με μισθό, μ' ένα μηνιαίο μισθό.
- Με ημερομίσθιο, με είκοσι πέντε (25) ημερομίσθια.

Το «επίδομα εορτών Πάσχα» είναι ίσο, γι' αυτούς που αμείβονται:

- Με μισθό, με 1/2 μηνιαίου μισθού.
- Με ημερομίσθιο, με δέκα πέντε (15) ημερομίσθια.

Τα επιδόματα αυτά καταβάλλονται στους μισθωτούς στο ακέραιο, εφόσον η εργασιακή σχέση διήρκησε όλη την άνω χρονική περίοδο. Στην περίπτωση όμως που η σχέση εργασίας δεν διήρκησε ολόκληρη την άνω χρονική περίοδο, τότε οι εργαζόμενοι δικαιούνται :

α) Επίδομα εορτών Χριστουγέννων ποσό ίσο 2/25 του μηνιαίου μισθού ή δύο (2) ημερομίσθια, ανάλογα με το συμφωνημένο τρόπο αμοιβής για κάθε 19ήμερο χρονικό διάστημα που διήρκησε η εργασιακή σχέση.

β) Επίδομα εορτών Πάσχα ποσό ίσο με το 1/15 του μισού μηνιαίου μισθού ή ένα (1) ημερομίσθιο, ανάλογα με το συμφωνημένο τρόπο αμοιβής, για κάθε 8ήμερο χρονικό διάστημα που διήρκησε η εργασιακή σχέση.

Για χρονικό διάστημα μικρότερο του 19ήμερου ή διήμερου, ο μισθωτός δικαιούται ανάλογο κλάσμα.

Σημειώνεται ότι τα επιδόματα εορτών τα δικαιούνται και οι εργαζόμενοι με άκυρη σύμβαση εργασίας.

5.12 ΗΜΕΡΕΣ ΠΟΥ ΔΕ ΛΑΜΒΑΝΟΝΤΑΙ ΥΠΟΨΗ ΣΤΟΝ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟ ΤΩΝ ΕΠΙΔΟΜΑΤΩΝ ΕΟΡΤΩΝ

Στο χρόνο διάρκειας της εργασιακής σχέσης δεν υπολογίζονται οι ημέρες κατά τις οποίες ο μισθωτός, αν και δεν λύθηκε η εργασιακή του σχέση, απείχε από την εργασία του αδικαιολόγητα ή λόγω αδειάς χωρίς αποδοχές. Συνυπολογίζεται πάντως ο χρόνος της υποχρεωτικής αποχής των γυναικών πριν και μετά από τον τοκετό. Στις ημέρες που αφαιρούνται περιλαμβάνονται οι ημέρες άδειας άνευ αποδοχών, αδικαιολόγητης απουσίας, απεργίας ή στάσεων εργασίας ασθενείας και στρατεύσεως. (Αληφαντής Γ 2004:249).

Ειδικότερα για τις ημέρες ασθενείας και στρατεύσεως σημειώνουμε τα εξής:

α) Ο εργοδότης, κατά τον υπολογισμό των επιδομάτων δώρων, θα αφαιρέσει τις ημέρες ασθενείας για τις οποίες ο εργαζόμενος επιδοτήθηκε από τον ασφαλιστικό οργανισμό. Αντίθετα, θεωρούνται ως ημέρες κανονικής απασχόλησης στον εργοδότη και δεν αφαιρούνται οι ημέρες ασθενείας για τις οποίες δεν υπήρξε επιδότηση από τον ασφαλιστικό οργανισμό.

β) Οι μισθωτοί που τελούν σε κατάσταση στρατεύσεως δικαιούνται επίδομα δώρου από τον εργοδότη μόνο για τις ημέρες που απασχολήθηκαν σ' αυτόν .

Παράδειγμα:

Εργαζόμενη απουσίασε από την εργασία της υποχρεωτικά από 1.1.1987 έως 30.4.1987 λόγω κυήσεως και τοκετού. Αυτή θα λάβει κανονικά το «Επίδομα Εορτών Πάσχα 1987» από τον εργοδότη της, ανεξάρτητα αν για το ίδιο χρονικό διάστημα (της

υποχρεωτικής αργίας) έλαβε επίδομα ασθενείας από τον ασφαλιστικό οργανισμό . (Αληφαντής Γ 2004:249).

Παράδειγμα:

Εργαζόμενη απουσίασε από την εργασία της από 1.1.1987 έως 30.4.1987 λόγω ασθενείας για πέντε ημέρες. Οι ημέρες αυτές δεν θα ληφθούν υπόψη για τον υπολογισμό του «Επιδόματος Εορτών Πάσχα 1987», εφόσον για τις ημέρες αυτές επιδοτήθηκε από το Ι.Κ.Α. Εάν για οποιοδήποτε λόγο δεν επιδοτήθηκε από το Ι.Κ.Α., οι ημέρες ασθενείας της θα ληφθούν υπόψη για τον υπολογισμό του επιδόματος δώρου .(Αληφαντής Γ 2004:249).

5.13 ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΣ ΕΠΙΔΟΜΑΤΟΣ ΔΩΡΟΥ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΜΗ ΠΛΗΡΟΥΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΤΟΥ ΜΙΣΘΩΤΟΥ

Προηγούμενα αναφέρουμε ότι στην περίπτωση που η σχέση εργασίας δεν διαρκέσει ολόκληρη τη χρονική περίοδο υπολογισμού πλήρους δώρου, τότε οι εργαζόμενοι δικαιούνται:

α) Επίδομα εορτών Χριστουγέννων ποσό ίσο με 2/25 του μηνιαίου μισθού ή δύο (2) ημερομίσθια, ανάλογα με το συμφωνημένο τρόπο αμοιβής για κάθε 19ήμερο χρονικό διάστημα που διήρκησε η εργασιακή σχέση.

β) Επίδομα εορτών Πάσχα ποσό ίσο με το 1/15 του μισού μηνιαίου μισθού ή ένα (1) ημερομίσθιο, ανάλογα με το συμφωνημένο τρόπο αμοιβής, για κάθε 8 ήμερο χρονικό διάστημα που διήρκησε η εργασιακή σχέση.

Για χρονικό διάστημα μικρότερο του 19ημέρου ή διημέρου, ο μισθωτός δικαιούται ανάλογο κλάσμα.

Έτσι, όταν ο μισθωτός δεν έχει πλήρως απασχοληθεί μέσα στο χρονικό διάστημα, ο εργοδότης, για να του υπολογίσει το επίδομα δώρου, πρέπει:

α) να προσδιορίσει τις ημερολογιακές ημέρες για τις οποίες ο μισθωτός δικαιούται επιδόματος δώρου

β) βάσει των ημερών αυτών, να υπολογίσει το "ποσοστό επιδόματος δώρου" και

γ) βάσει του άνω ποσοστού να καθορίσει το επίδομα δώρου που δικαιούται ο μισθωτός.

5.14 ΕΠΙΔΟΜΑ ΕΟΡΤΩΝ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΠΟΥ ΑΜΕΙΒΟΝΤΑΙ ΜΕ ΚΥΜΑΙΝΟΜΕΝΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ

Τα επιδόματα δώρων των παρακάτω κατηγοριών μισθωτών υπολογίζονται στο μέσο όρο των μηνιαίων αποδοχών ή του μέσου ημερομισθίου των αμοιβών, τις οποίες λαμβάνει κάθε μισθωτός στα χρονικά διαστήματα που αναφέραμε προηγουμένως, ή μέχρι της λύσεως της σχέσεως εργασίας.

Ειδικότερα το μέσο ημερομίσθιο βρίσκεται με τη διαίρεση του συνόλου των αμοιβών αυτών με το συνολικό αριθμό των ημερών, που περιλαμβάνονται στα προαναφερόμενα χρονικά διαστήματα και κατά τις οποίες ο μισθωτός εργάστηκε ή διατήρησε αξίωση για τις αποδοχές του. Εάν όμως, οι κυμαινόμενες αποδοχές είναι σταθερές ανά χρονική περίοδο (μήνας, εβδομάδα) τότε για τον υπολογισμό των επιδομάτων δώρων λαμβάνεται υπόψη ο μέσος μισθός ή το μέσο ημερομίσθιο της περιόδου αυτής (Αληφαντής Γ 2004:264)..

Οι κατηγορίες των μισθωτών αυτών είναι οι εξής:

α) Εργατοτεχνίτες, που απασχολούνται σ' ένα εργοδότη και αμείβονται κατά μονάδα εργασίας ή με ποσοστά ή με άλλο σύστημα κυμαινόμενων αποδοχών, όπως με μικτό σύστημα (βασικό ημερομίσθιο με πρόσθετες αμοιβές βάσει παραγωγής ή αυξημένης αποδόσεως κ.λπ.).

β) Υπάλληλοι που αμείβονται κατά μονάδα εργασίας ή με μισθό και ποσοστά

γ) Μισθωτοί που απασχολούνται σε περισσότερους από ένα εργοδότες και αμείβονται με μισθό ή με ημερομίσθιο, ή ωρομίσθιο ή κατά μονάδα εργασίας.

δ) Μισθωτοί που απασχολούνται σε ένα μόνο εργοδότη και αμείβονται με ωρομίσθιο.

Με τον ίδιο τρόπο υπολογίζονται τα επιδόματα εορτών των δημοσιογράφων και των ξεναγών.

5.15 ΓΕΝΙΚΑ ΚΑΤΩΤΑΤΑ ΟΡΙΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Σύμφωνα με το άρθρο 1 της από 15.4.2002 Έθν. Γεν. Συλλ. Σύμβαση Εργασίας, τα γενικά κατώτατα όρια αποδοχών (μηνιαίοι μισθοί και ημερομίσθια ασφαλείας), των υπαλλήλων, εργατοτεχνιτών και μαθητευομένων, οι οποίοι απασχολούνται σε

οποιοδήποτε εργοδότη με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, σε ολόκληρη τη χώρα, έχουν καθοριστεί ως εξής:

Τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων όπως είχαν διαμορφωθεί την 31.12.2001 με βάση την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. των ετών 2000-2001, αυξήθηκαν:

α) Την 1.1.2002 κατά ποσοστό 1,10% (διορθωτικό ποσό) που αποτελεί την υπέρβαση του επίσημου τιμαρίθμου Δεκεμβρίου 2000 με Δεκέμβριο 2001. Στη συνέχεια, όπως έχουν διαμορφωθεί μετά την ανωτέρω αύξηση, αυξάνονται από 1.1.2002 κατά ποσοστό 2,5%.

β) Την 1.7.2002 αυξήθηκαν κατά ποσοστό 1,8%, όπως είχαν διαμορφωθεί την 30.6.2002 με βάση τις προαναφερθείσες αυξήσεις.

Έτσι τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων έχουν ως εξής:

α) Εργατοτεχνίτες (άνδρες και γυναίκες), που δεν έχουν συμπληρωμένη 3ετή υπηρεσία ή προϋπηρεσία και είναι άγαμοι, βασικό ημερομίσθιο από 1ης Ιαν/ρίου 2002 ευρώ 21,96 και από 1ης Ιουλίου 2002 ευρώ 22,35.

β) Υπάλληλοι (άνδρες και γυναίκες), που δεν έχουν συμπληρωμένη 3ετή υπηρεσία ή προϋπηρεσία και είναι άγαμοι, βασικός μισθός από 1ης Ιαν/ρίου 2002 ευρώ 490,04 και από 1ης Ιουλίου 2002 ευρώ 498,86.

γ) Μαθητευόμενοι, τα ανωτέρω συνολικά γενικά κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων, εφαρμόζονται αντίστοιχα, ανάλογα με το χρόνο απασχόλησης και στους μαθητευόμενους εργατοτεχνίτες, καθώς και στους υπαλλήλους που έχουν συμπληρώσει το 15ο έτος της ηλικίας τους. (Λανάρας Κ. 2003 :518-519)

5.16 ΥΠΕΡΩΡΙΑΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Σαν υπερωρία θεωρείται η εργασία, η οποία παρέχεται πέρα από τα χρονικά όρια της ημερήσιας εργασίας, για κάθε κατηγορία μισθωτών και για κάθε είδους επιχείρηση. Πάντως η υπέρβαση του ημερήσιου ωραρίου εργασίας που έχει καθορισθεί με ατομική σύμβαση εργασίας ή συλλογική σύμβαση ή κανονισμό εργασίας, δεν θεωρείται υπερωριακή απασχόληση.

Επισημαίνεται ότι και μετά την ισχύ του Ν. 2874/2000, ως ανώτατο νόμιμο ημερήσιο ωράριο εργασίας, εξακολουθεί να είναι το 8ωρο επί 6ήμερης εβδομαδιαίας εργασίας και το 9ωρο επί 5θήμερης. Υπόψη βέβαια ότι από 1.4.2001 το νόμιμο ωράριο είναι (43) ώρες εβδομαδιαίως και επομένως σε περίπτωση υπέρβασης των 43 ωρών, η απασχόληση θεωρείται υπερωριακή και για την πραγματοποίησή της απαιτείται

ειδική διαδικασία, καθώς και η καταβολή ιδιαίτερης προσαύξησης.(Λανάρας Κ. 2003:401)

Όλοι οι εργαζόμενοι, άσχετα αν πρόκειται για υπαλλήλους ή εργατοτεχνίτες, άνδρες ή γυναίκες, ενήλικους ή ανήλικους, εφόσον απασχολούνται για περισσότερο χρόνο από εκείνο που προβλέπεται σαν νόμιμο ωράριο εργασίας, δικαιούνται να λάβουν πρόσθετη αμοιβή. Δηλαδή δικαιούνται να λάβουν καταρχήν αμοιβή για τον επί πλέον χρόνο της εργασίας τους και επιπροσθέτως ειδική προσαύξηση.

Το ποσό της ανωτέρω προσαύξησης εξαρτάται από το είδος της υπερωριακής εργασίας, δηλαδή αν πρόκειται για νόμιμη ή παράνομη υπερωρία.

Νόμιμες θεωρούνται οι υπερωρίες, όταν για την πραγματοποίησή τους έχουν τηρηθεί οι διατυπώσεις του νόμου που είναι βασικά, η αναγγελία υπερωρίας στην Επιθεώρηση Εργασίας, η τήρηση από τον εργοδότη Ειδικού Βιβλίου υπερωριών, η μη υπέρβαση των χρονικών ορίων που καθορίζονται κάθε 6μηνο με απόφαση του Υπουργού Εργασίας κλπ.

Παράνομες θεωρούνται οι υπερωρίες, όταν οι μισθωτοί απασχολούνται επί χρόνο περισσότερο από τα επιτρεπόμενα όρια της υπερωριακής εργασίας για κάθε κατηγορία μισθωτών, τα όποια καθορίζονται κάθε 6μηνο με Υπουργική απόφαση. Καθώς επίσης και εκείνες που πραγματοποιούνται χωρίς να τηρηθούν οι διατυπώσεις του νόμου, δηλαδή χωρίς να έχει λάβει προηγουμένως ο εργοδότης άδεια της Επιθεώρησης Εργασίας εφόσον πρόκειται για ανειδίκευτους εργάτες και για υπερωρίες πάνω από 120 ώρες, ή χωρίς να τηρείται το Ειδικό Βιβλίο Υπερωριών, ή χωρίς να έχει επιδοθεί προηγουμένως έγγραφη αναγγελία στην κατά τόπο αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας. (Λανάρας Κ. 2003:402)

Βέβαια ότι υπερωριακή απασχόληση υπάρχει, μόνο όταν η υπέρβαση του νόμιμου χρόνου της εργασίας πραγματοποιείται, είτε κατόπιν εντολής του εργοδότη ή του εκπροσώπου του, είτε προήλθε από ανάγκες της επιχείρησης. Διαφορετικά, αν η υπερωρία γίνεται με πρωτοβουλία του μισθωτού, δεν δικαιούται καταβολή οποιασδήποτε αμοιβής. Ιδιαίτερα δε όταν ο εργοδότης με έγγραφο του στον Κανονισμό Εργασίας έχει απαγορεύσει την πραγματοποίηση υπερωρίας χωρίς προηγούμενη έγκριση του.

Υπερωρίες θεωρούνται μόνο οι επί πλέον του νόμιμου ωραρίου πραγματικές ώρες εργασία. Επομένως δεν αναγνωρίζεται σαν υπερωριακή απασχόληση ο χρόνος που απαιτείται για να φτάσει ο μισθωτός στον τόπο εργασίας, αδιάφορα εάν αυτός είναι μακριά από την κατοικία τους και άσχετα εάν η μετάβαση γίνεται με μεταφορικό μέσο

του εργοδότη ή των μισθωτών. Επίσης δεν θεωρείται σαν υπερωρία η παραμονή του μισθωτού στον τόπο εργασίας, όταν δεν υπάρχει συγκοινωνιακό μέσο.

Επιπλέον δεν αποτελεί υπερωριακή απασχόληση η απλή ετοιμότητα προς εργασία, έστω και αν συνδέεται με την εργασιακή σύμβαση, όπως π.χ. η περίπτωση νυκτοφύλακα που παραμένει στον τόπο εργασίας ύστερα από τη συμπλήρωση του νόμιμου ωραρίου εργασίας, σε ετοιμότητα κλήσης, χωρίς όμως να έχει σε κατάσταση εγρήγορσης τις σωματικές του δυνάμεις. Καθώς επίσης και η τυχόν παραμονή των μισθωτών στο χώρο εργασίας, είτε προς ευκολία τους είτε για άλλους λόγους. Γιατί σαν χρόνος εργασίας θεωρείται το χρονικό σημείο που ο μισθωτός αναλαμβάνει την εκτέλεση της εργασίας του. Αντίθετα οι διατάξεις της υπερωριακής εργασίας εφαρμόζονται, όταν πρόκειται για γνήσια ετοιμότητα εργασίας.

Σύμφωνα με πάγια άποψη της δικαστηριακής νομολογίας, για την ύπαρξη υπερωριακής απασχόλησης πρέπει να έχουμε υπέρβαση του ανώτατου νομίμου ωραρίου εργασίας της ημέρας και όχι της εβδομάδας. Όπως είναι ευνόητο δεν επιτρέπεται συμψηφισμός των καθημερινών υπερωριών, με τυχόν μη πραγματοποιηθέντα χρόνο εργασίας σε άλλες εργάσιμες ημέρες της ίδιας εβδομάδας. Ως ημερήσια εργασία νοείται η παρεχόμενη μέσα στην ίδια ημέρα, ως ημέρα δε λαμβάνεται υπόψη η κατά το πολιτικό ημερολόγιο, δηλ. το διάστημα 24 ωρών από μεσονύκτιο σε μεσονύκτιο (Λανάρας Κ.2003:402).

5.17 ΠΟΤΕ ΕΠΙΤΡΕΠΕΤΑΙ ΑΠΟ ΤΟ Ν.Δ. 515/1970 Η ΥΠΕΡΩΡΙΑΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Η υπέρβαση του ανωτάτου ορίου της ημερήσιας εργασίας, δηλαδή η υπερωριακή εργασία, επιτρέπεται από το Νόμο στις ακόλουθες περιπτώσεις:

α) Επείγουσες εργασίες, η εκτέλεση των οποίων είναι αναγκαία για την πρόληψη επικειμένων ατυχημάτων, την οργάνωση μέτρων σωτηρίας ή την αντιμετώπιση απελθουσών αιφνίδιων ζημιών στο υλικό ή στις εγκαταστάσεις ή στο κτίριο της εκμεταλλεύσεως. (Αληφαντής Γ. 2004:215)

β) Επείγουσας φύσεως εργασίες παροδικού χαρακτήρα ή εξαιρετικώς επείγουσας εξυπηρετήσεως του κοινού.

γ) Επείγουσα επισκευή πλωτών, χερσαίων και εναέριων μεταφορικών μέσων ή καθυστέρηση εκτελέσεως δρομολογίων πάσης φύσεως μεταφορικών μέσων.

δ) Λόγω εξαιρετικής συσσώρευσης εργασίας.

ε) Παραμονές των εξαιρέσιμων εορτών.

στ) Προπαρασκευαστικών ή συμπληρωματικών εργασιών, οι οποίες λόγω της φύσεως της εργασίας, εκτελούνται εκτός του κανονικού ορίου ημερήσιας εργασίας.

ζ) Αναπληρώσεις χαμένων ωρών στην περίπτωση διακοπής της εργασίας λόγω αιφνίδιων αιτίων ή ανωτέρας βίας ή λόγω επισήμων ή τοπικών εορτών, εκτός της Κυριακής ή λόγω καιρικών μεταβολών οι οποίες έχουν επίδραση σε βιομηχανίες ή επιχειρήσεις λόγω της φύσεως της εργασίας τους.

Η παραπάνω υπέρβαση δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερη από τις 3 ώρες την ημέρα και μέχρι το ανώτατο όριο που καθορίζεται ανά εξάμηνο με απόφαση του Υπουργού Εργασίας. Για απασχόληση πέραν των εξαμηνιαίων ορίων πρέπει να ζητηθεί άδεια από το Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας. (Αληφαντής Γ. 2004:215)

Κατ' εξαίρεση, στις περιπτώσεις των παραπάνω παραγράφων α, β και γ, η υπέρβαση για μεν την πρώτη ημέρα είναι απεριόριστη, για κάθε δε από τις αμέσως εν συνεχεία τέσσερις ημέρες επιτρέπεται υπέρβαση του νομίμου ωραρίου μέχρι 4 ώρες κατά ανώτατο όριο.

Ειδικότερα για την (ζ) περίπτωση, η διακοπή της εργασίας πραγματοποιείται μέσα σε χρόνο από της επαναλήψεως της, που δεν μπορεί να υπερβεί το διπλάσιο του χαμένου χρόνου, σε καμία δε περίπτωση δεν μπορεί να υπερβεί τις 48 ώρες κατά εβδομάδα ο μέσος όρος της εργασίας, που υπολογίζεται από τη δήλωση της διακοπής μέχρι τη λήξη των ανωτάτων ορίων της αναπληρώσεως αυτής. (Αληφαντής Γ. 2004:215)

Εξαιρετικά, προκειμένου περί ανειδίκευτων εργατών η υπερωριακή απασχόληση πέρα από τις 120 ώρες ετησίως, επιτρέπεται μόνο κατόπιν προηγούμενης άδειας της αρμόδιας Επιθεωρήσεως Εργασίας.

5.18 ΤΗΡΗΣΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ ΓΙΑ ΥΠΕΡΩΡΙΑΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΤΩΝ ΜΙΣΘΩΤΩΝ

ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΟ Ν.Δ. 515/1970

Από τις διατάξεις του ανωτέρω Ν.Δ. καθορίζονται με αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας, που εκδίδονται κατά τους μήνες Δεκέμβριο και Ιούνιο κάθε έτους, τα ανώτατα όρια υπερωριακής απασχολήσεως για όλη την Ελλάδα, ή για ορισμένες περιφέρειες για το επόμενο από της εκδόσεως τους ημερολογιακό εξάμηνο ή γενικά ή κατά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας ή κατά ειδικότητα.

Η υπερωριακή απασχόληση σύμφωνα με τις πιο πάνω αποφάσεις επιτρέπεται από το νόμο :

α) Μετά από προηγούμενη επίδοση στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας ή όπου δεν υπάρχει στην Αστυνομική Αρχή, έγγραφης αναγγελίας σχετικά με την υπερωριακή απασχόληση, αντίγραφο της οποίας, θεωρημένο από την Επιθεώρηση Εργασίας, αναρτάται σε εμφανές μέρος του τόπου εργασίας, και

β) Υπό τον όρο, να τηρείται από τον οικείο εργοδότη ειδικό βιβλίο υπερωριών, θεωρημένο από την Επιθεώρηση Εργασίας πριν από τη χρησιμοποίησή του. (Αληφαντής Γ. 2004:216)

Τόσο στην έγγραφη αναγγελία, όσο και στο ειδικό βιβλίο υπερωριών, θα πρέπει να αναγράφονται σε ειδικές στήλες τα εξής:

- η αιτία για την οποία πραγματοποιείται η υπερωριακή απασχόληση
- οι τροποποιήσεις, τις οποίες προσωρινά, έκανε ο εργοδότης, στις συνήθεις ώρες εργασίας
- το ονοματεπώνυμο και η ειδικότητα των μισθωτών ή ο αριθμός των απασχολούμενων μισθωτών κατά ειδικότητα και τμήμα.
- η ημερομηνία πραγματοποίησης της υπερβάσεως των νομίμων ωρών εργασίας
- η ώρα ενάρξεως και λήξεως της υπερβάσεως, και
- σε περίπτωση που αναπληρώνονται χαμένες ώρες, σύνταξη υπεύθυνης δήλωσης, στην οποία θα αναφέρονται οι χαμένες ώρες καθώς και ο τρόπος που αναπληρώθηκαν αυτές. Στο ειδικό βιβλίο υπερωριών απαιτείται και υπογραφή του μισθωτού σε ειδική στήλη, εφόσον αυτός δεν υπογράφει σε εξοφλητική μισθολογική κατάσταση. Προκειμένου όμως για εργοδότες, που χρησιμοποιούν μηχανογραφικό σύστημα, δεν απαιτείται η υπογραφή του μισθωτού, στο ειδικό βιβλίο υπερωριών, εφόσον αυτός υπογράφει σε ειδική στήλη της εξοφλητικής μισθοδοτικής καταστάσεως στην οποία θα αναγράφονται οπωσδήποτε οι πραγματοποιηθείσες ώρες εργασίας, καθώς και η πρόσθετη αμοιβή.

Στην περίπτωση που η υπερωριακή απασχόληση των μισθωτών, δεν πραγματοποιείται ή διακόπτεται και έχει επιδοθεί έγγραφη αναγγελία στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας, ο εργοδότης υποχρεούται να αναγγείλει αυτή μέσα σε 24 ώρες στην ίδια αρχή, διαφορετικά θεωρείται ότι έχει πραγματοποιηθεί η υπερωριακή απασχόληση. (Αληφαντής Γ. 2004:216)

Υπόδειγμα αναγγελίας υπερωριακής εργασίας

ΑΙΤΗΣΗ

Τού εργοδότη.....

Είδος Επιχείρησης Διεύθυνση

Προς

Την Επιθεώρηση Εργασίας.....

ΕΝΤΑΥΘΑ

Σας γνωρίζουμε ότι η επιχείρηση μας πρόκειται να απασχολήσει υπερωριακώς τους κατωτέρω μισθωτούς, κατά τις εργάσιμες ημέρες απόμέχρικαι για.....ώρες μετά τη λήξη τού νόμιμου ωραρίου εργασίας τους, λόγω.....

(να περιγραφεί λεπτομερώς η αιτία της υπερωρίας, όπως π.χ. επείγουσα ανάγκη, πρόληψη ατυχημάτων, εξαιρετική συσσώρευση εργασίας κλπ.)·

Κατά το ανωτέρω διάστημα της υπερωριακής εργασίας θα απασχοληθούν οι καταφέρω μισθωτοί:

α).....

β).....

γ).....

Οι μισθωτοί πού θα απασχοληθούν υπερωριακώς θα λάβουν τη νόμιμη αμοιβή τους, καθώς επίσης και τη σχετική προσαύξηση.

Αθήνα την..... 2003

Ο εργοδότης

(Λαναάρας Κ. 2003:409)

5.19 ΥΠΕΡΩΡΙΑΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΕΜΠΟΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΩΝ

Στα εμπορικά καταστήματα επιτρέπεται, συμφωνά με το άρθρο 12 του Ν.Δ. 1037/1971, η υπερωριακή εργασία στις εξής περιπτώσεις:

α) Επείγουσες εργασίες, η εκτέλεση των οποίων είναι αναγκαία για την πρόληψη ατυχημάτων, την οργάνωση μέτρων σωτηρίας ή την αντιμετώπιση απελθουσών αιφνίδιων ζημιών είτε στο υλικό είτε στις εγκαταστάσεις του κτιρίου του καταστήματος. (Αληφαντής Γ. 2004:218)

β) Παραμονών των εξαιρέσιμων εορτών.

Και στις δύο περιπτώσεις η υπέρβαση του ωραρίου, επιτρέπεται μόνο, ύστερα από έγγραφη αναγγελία στην αρμόδια επιθεώρηση εργασίας. Ο εργοδότης υποβάλλει πίνακα εις διπλούν από τον οποίο προκύπτουν:

- τα ονοματεπώνυμα των απασχολούμενων υπερωριακά μισθωτών
- τις ώρες και τις ημέρες υπερωριακής απασχολήσεως
- την καταβαλλόμενη σε κάθε μισθωτό υπερωριακή αμοιβή.

Ο ένας από τους δύο πίνακες επιστρέφεται στον εργοδότη θεωρημένος από την επιθεώρηση εργασίας και αναρτάται σε εμφανές μέρος πριν την έναρξη της υπερωριακής εργασίας.

γ) Μετακόμιση, εκφόρτωση και παραλαβή εμπορευμάτων, επισκευών νέων εγκαταστάσεων, διακόσμηση προθηκών, απογραφής εμπορευμάτων κατά το κλείσιμο του ισολογισμού.

Για την υπερωριακή απασχόληση, στην περίπτωση αυτή, απαιτείται από τον εργοδότη υποβολή αιτήσεως, στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας, η οποία θα χορηγεί τη σχετική άδεια ύστερα από προηγούμενη διαπίστωση ότι συντρέχουν οι λόγοι που επικαλούνται οι ιδιοκτήτες των καταστημάτων (Αληφαντής Γ. 2004:218)

Σε όλες τις περιπτώσεις, εκτός της (α), για την οποία η πρώτη ημέρα της υπερωρίας είναι απεριόριστη, η υπέρβαση δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερη των δύο ωρών κάθε ημέρα, και 120 ωρών ετησίως για κάθε μισθωτό.

5.20 ΑΛΛΟΔΑΠΕΣ ΤΕΧΝΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

Προκειμένου για αλλοδαπές τεχνικές επιχειρήσεις που έχουν εγκατασταθεί στην Ελλάδα, επιτρέπεται κατ' εξαίρεση η υπερωριακή απασχόληση του υπαλληλικού προσωπικού τους (ημεδαπού και αλλοδαπού) απεριόριστα. Με την προϋπόθεση όμως ότι την υπερωριακή απασχόληση υπαγορεύουν οι ανάγκες τους και θα καταβληθεί στο προσωπικό που θα εργαστεί, τόσο η νόμιμη πρόσθετη αμοιβή του, όσο και η σχετική προσαύξηση που αναλογεί σ' αυτή.

Δηλαδή στην περίπτωση των ανωτέρω επιχειρήσεων δεν ισχύει η δέσμευση των χρονικών ορίων της υπερωριακής εργασίας, πού καθορίζονται με Υπουργική απόφαση κάθε εξάμηνο. Σε συμπέρασμα οι εν λόγω επιχειρήσεις πραγματοποιούν όσες υπερωρίες θέλουν. Επίσης έχει γίνει δεκτό ότι, για την πραγματοποίηση υπερωριακής εργασίας άπω τις αλλοδαπές τεχνικές επιχειρήσεις, δεν απαιτείται η προηγούμενη άδεια της Έπιθ/σης Εργασίας ή άλλης αρμόδιας αρχής ή αναγγελία σ' αυτή (Λανάρας Κ2003:410-411).

5.21 ΠΟΣΟ ΥΠΕΡΩΡΙΑΚΗΣ ΑΜΟΙΒΗΣ

Το ποσό της πρόσθετης αμοιβής πού καταβάλλεται στους μισθωτούς γενικά, οι όποιοι παρέχουν υπερωριακή εργασία, καθορίζεται από τις διατάξεις του άρθρου 4 του Ν. 2874/2000, οι όποιες έχουν ως έξης:

«1. Από 1-4-2001 σε επιχειρήσεις για τις όποιες εφαρμόζεται συμβατικά ωράριο εργασίας σαράντα (40) ωρών την εβδομάδα καταργείται ή, κατά την κρίση του εργοδότη, υποχρέωση του μισθωτού για υπερεργασιακή απασχόληση πέντε (5) ωρών την εβδομάδα.

2. Στις ως άνω επιχειρήσεις ο εργοδότης διατηρεί την ευχέρεια υπερωριακής απασχόλησης του μισθωτού και ο μισθωτός αντίστοιχα υποχρεούται να παρέχει την εργασία του για τρεις (3) ώρες πέραν του συμβατικού ωραρίου (41η, 42η και 43η ώρα) την εβδομάδα (ιδιόρρυθμη υπερωρία).

3. Από 1-4-2001 η πέραν των σαράντα τριών (43) ωρών την εβδομάδα επιπλέον απασχόληση του μισθωτού στις επιχειρήσεις της παραγράφου 1 θεωρείται υπερωριακή απασχόληση ως προς όλες τις νόμιμες συνέπειες, διατυπώσεις και διαδικασίες έγκρισης.

4. Μισθωτοί απασχολούμενοι υπερωριακά δικαιούνται για κάθε ώρα ιδιόρρυθμης υπερωριακής απασχόλησης και νόμιμης υπερωριακής απασχόλησης μέχρι τη συμπλήρωση 120 ωρών ετησίως, αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξανόμενο κατά 5 0%. Για την πέραν των 120 ωρών υπερωριακή απασχόληση εφαρμόζονται οι διατάξεις του άρθρου 1 του ν. 435/1976.

5. Ο μισθωτός σε κάθε περίπτωση μη νόμιμης υπερωριακής απασχόλησης του, δικαιούται αποζημίωση ίση με το 250% του καταβαλλόμενου ωρομισθίου για κάθε ώρα μη νόμιμης υπερωρίας». (Λανάρας Κ. 2003:411-412)

Για την εφαρμογή των ανωτέρω διατάξεων, επιβάλλεται καταρχήν να διαχωρίσουμε τις νόμιμες από τις παράνομες υπερωρίες. Η διάκριση αυτή είναι

απαραίτητη και γιατί, στη μεν πρώτη περίπτωση προβλέπεται η καταβολή αυξημένης αμοιβής, ενώ στην άλλη η καταβολή ειδικής αποζημίωσης.

Έτσι όσοι εργάζονται υπερωριακώς (αδιάφορα αν είναι υπάλληλοι ή εργατοτεχνίτες, άνδρες ή γυναίκες, ενήλικοι ή ανήλικοι), δικαιούνται να λάβουν, καταρχήν την αμοιβή που αντιστοιχεί στις ώρες τής υπερωριακής εργασίας τους και επί πλέον ειδική προσαύξηση, το ποσοστό τής οποίας ποικίλλει ανάλογα με τον αριθμό των ωρών τής υπερωρίας που πραγματοποιήθηκε, και αν πρόκειται για νόμιμη ή παράνομη υπερωριακή εργασία.

5.22 ΑΜΟΙΒΗ ΝΟΜΙΜΗΣ ΥΠΕΡΩΡΙΑΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Από Το νόμο καθορίζεται ρητά ότι για τις πέρα των 120 ωρών ετησίως, πραγματοποιηθείσες νόμιμες υπερωρίες, θα παρέχεται επί του καταβαλλόμενου ωρομισθίου προσαύξηση 75%.

Με την παρ. 1 του άρθρου 1 Ν. 435/1976 καθορίζονται, τα ελάχιστα όρια προσαύξησης του καταβαλλόμενου ωρομισθίου για τους μισθωτούς που απασχολούνται νόμιμα πέρα από τα για κάθε κατηγορία επιτρεπόμενα ανώτατα χρονικά όρια διάρκειας την ημερήσιας εργασίας, ως ακολούθως:

α) για τις πρώτες 60 ώρες το χρόνο, προσαύξηση 25% και από 29.12.2001 προσαύξηση 50% (Αληφαντής Γ. 2004:219)

β) για τις πέρα των 60 ωρών και μέχρι 120 ώρες το χρόνο, προσαύξηση 50%

γ) για πέρα των 120 ωρών ετησίως και μέχρι τα επιτρεπόμενα όρια προσαύξηση 75%.

Τέλος με το άρθρο 1 παρ. 3 του Ν. 435/1976, ορίζεται ότι δεν θίγονται ευνοϊκότεροι οροι για τους μισθωτούς, οι οποίοι περιέχονται σε άλλες διατάξεις, Σ.Σ.Ε., κανονισμούς ή ατομικές συμβάσεις εργασίας, με τις οποίες προβλέπονται ανώτερα ποσοστά προσαυξήσεων, λόγω υπερωριακής απασχολήσεως από την πρώτη ώρα ορισμένων κατηγοριών μισθωτών.

Έτσι θεσπίσθηκε προσαύξηση ανώτερη του 25% για τις εξής περιπτώσεις:

Προσαύξηση κατά 30% (Μέχρι 28.12.2000)

- α) Για τους μισθωτούς των καταστημάτων γενικά
- β) Για το υπαλληλικό προσωπικό των Γραφείων Α.Ε (εκτός βιομηχανικών) των Τραπεζών και Γραφείων γενικά (Αληφαντής Γ. 2004:219).
- γ) Για το προσωπικό του Οργανισμού Αστικών Συγκοινωνιών Θεσσαλονίκης
- δ) Για το προσωπικό κινήσεως των ΚΤΕΛ υπεραστικού και αστικού απλής φυλακής (Αληφαντής Γ. 2004:220)
- ε) Για τους εργάτες βιομηχανικών εργοστασίων ρητινικών προϊόντων Μεγαρίδος
- στ) Για τους υπαλλήλους και υπηρέτες Γραφείων και πετρελαιοειδών επιχειρήσεων

Προσαύξηση κατά 35% (Μέχρι 28.12.2000)

- α) Για τους υπαλλήλους Ναυτικών Πρακτορείων Πειραιώς
- β) Για τους υπαλλήλους των Πρακτορείων Ποντοπλοΐας Πειραιώς

Προσαύξηση κατά 50% (Μέχρι 28.12.2000)

- α) Για τους εργαζόμενους στα Κλωστοϋφαντουργεία, νηματοουργεία, καλτσοποιεία, φανελοποιεία και πλεκτήρια (Αληφαντής Γ. 2004:220)
- β) Για τους λιθογράφους
- γ) Για τους πυρενελαιουργούς που απασχολούνται σε τρεις βάρδιες (Αληφαντής Γ. 2004:220)
- δ) Για τους σπορελαιουργούς
- ε) Για τους ταπητουργούς
- στ) Για τους στραγαλοποιούς
- ζ) Για τους τεχνίτες των εναέριων μεταφορών της Πολιτικής Αεροπορίας
- η) Για το προσωπικό των βιβλιοπωλείων Αθηνών - Πειραιώς - Περιχώρων για μια ώρα ημερησίως από 20/9 έως 20/10
- θ) Για το προσωπικό των φορτηγών αυτοκινήτων και των επιβατικών ταξί και ιδιωτικών

Προσαύξηση 75%

α) Για τους οδηγούς και εισπράκτορες του ΕΚΤΕΛ Αθηνών, της Α.Ε. «ΑΣΠΑ» και των αστικών ΚΤΕΛ, στα οποία υφίσταται διπλή «φυλακή», οι οποίοι υποχρεούνται να εκτελούν το τελευταίο δρομολόγιο (το πριν τη λήξη της ημερήσιας εργασίας των) έστω και αν απαιτείται για αυτό εργασία 30 λεπτών (Αληφαντής Γ. 2004:220)

β) Οι υπερωρίες που πραγματοποιούνται με τη διαδικασία του Ν.Δ. 264/1973.

5.23 ΠΑΡΑΝΟΜΕΣ ΥΠΕΡΩΡΙΕΣ

Όταν οι μισθωτοί απασχολούνται επί πλέον από τα ανώτατα όρια υπερωριακής εργασίας πού επιτρέπει ο νόμος, ή χωρίς να τηρηθούν οι προϋποθέσεις πού επιβάλλει η κειμένη νομοθεσία, δηλαδή όταν πρόκειται για παράνομη υπερωρία, δικαιούνται να λάβουν από την πρώτη ώρα της υπερωρίας, αδιάφορα με τον τρόπο πληρωμής τους και άσχετα αν πρόκειται για υπαλλήλους ή εργατοτεχνίτες τα έξης:

Α)-. Καταρχήν τη βασική αμοιβή (αποζημίωση) για τις ώρες της παράνομης υπερωριακής εργασίας τους, βάσει των άρχων τού αδικαιολόγητου πλουτισμού, σύμφωνα με τις διατάξεις τού άρθρου 904 τού Άστ. Κώδικα. Έν λόγω αποζημίωση συνίσταται στο ποσό τής δαπάνης (αμοιβής) την οποία θα κατέβαλε ο εργοδότης σε άλλο μισθωτό, απασχολούμενο με τις αυτές συνθήκες και βάσει έγκυρης σύμβασης εργασίας, δηλαδή τής ίδιας ικανότητας και πείρας. Σε συμπέρασμα, όπως δέχεται παγίως πλέον η δικαστηριακή νομολογία, η αποζημίωση αυτή πρέπει να υπολογίζεται βάσει των συμφωνημένων αποδοχών ή αυτών πού πραγματικά καταβάλλονται, σαν αντάλλαγμα της εργασίας και όχι βάσει των καθορισμένων κατωτάτων ορίων μισθών και ημερομισθίων. (Λανάρας Κ 2003:413-414)

Δεν συνυπολογίζονται στις καταβαλλόμενες αποδοχές, η αναλογία των Δώρων Εορτών (Πάσχα και Χριστουγέννων), καθώς και του επιδόματος άδειας, τα έξοδα κίνησης και η αξία της χορηγούμενης στολής. Επιπλέον δεν συνυπολογίζονται οι ώρες απασχόλησης την Κυριακή ή άλλες ημέρες ανάπαυσης, αφού για τις ώρες της εργασίας αυτής υφίσταται ειδική νομοθετική ρύθμιση. Επίσης δεν συνυπολογίζονται οι πρόσθετες παροχές πού δίνονται από τον εργοδότη στους μισθωτούς οικειοθελώς και διατηρεί το δικαίωμα να τις διακόψει οποτεδήποτε θελήσει. Αντίθετα περιλαμβάνονται οι πρόσθετες παροχές, όταν καταβάλλονται σταθερά και μόνιμα, σαν τακτικό νόμιμο ή συμβατικό αντάλλαγμα τής εργασίας.

Όταν πρόκειται για εργαζόμενους πού αμείβονται με πάγιο μισθό και ποσοστά διακρίνουμε, η μεν αποδοτέα ωφέλεια (βασική αμοιβή) υπολογίζεται επί του πάγιου

μισθού μόνο, η δε προσαύξηση τής υπερωρίας 150% υπολογίζεται επί του πάγιου μισθού και των ποσοστών, δηλαδή στις καταβαλλόμενες αποδοχές. (Λανάρας Κ. 2003 : 414)

B)-. Επί πλέον δικαιούνται να λάβουν και προσαύξηση επί τής ανωτέρω αμοιβής τους (ωρομίσθιο) ως αποζημίωση, η οποία ανέρχεται σε ποσοστό 150% η οποία υπολογίζεται με βάση όλες τις καταβαλλόμενες αποδοχές, πού αντιστοιχούν στο νόμιμο ωράριο εργασίας

Παράδειγμα:

Έστω μισθωτός μη νόμιμης (παράνομης) υπερωριακές εργασίας, ο οποίος αμείβεται με 6 ευρώ ωρομίσθιο, δικαιούται να λάβει για κάθε ώρα παράνομης υπερωρίας το ωρομίσθιο του των 6 ευρώ και επί πλέον την προσαύξηση 150%, δηλαδή συνολικά 15 ευρώ

(αναλυτικά 6 ευρώ ωρομίσθιο * 150% = 9 ευρώ προσαύξηση

σύνολο 6+9=15 ευρώ αμοιβή και προσαύξηση). (Λανάρας Κ. 2003 : 414)

5.24 ΤΡΟΠΟΣ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΠΡΟΣΑΥΞΗΣΗΣ

Σύμφωνα με την κρατούσα άποψη της δικαστηριακής νομολογίας, οι προσαυξήσεις της υπερωρίας υπολογίζονται επί του καταβαλλόμενου ωρομισθίου. Ως κρίσιμο στοιχείο για την εξεύρεση του καταβαλλόμενου ημερομισθίου, θεωρείται ο χρόνος (ήμερα και ώρα) πραγματοποίησης της υπερωρίας, με βάση τις διατάξεις ή τί συμφωνία πού ισχύουν κατά την ημέρα αυτή. Έτσι περιλαμβάνονται όχι μόνο ο βασικός μισθός, αλλά και τα χορηγούμενα κάθε είδους επιδόματα (π.χ οικογενειακών βαρών, πολυετίας σπουδών κλπ.), οι παροχές σε είδος (τροφή, κατοικία κλπ.), καθώς επίσης και κάθε άλλη πρόσθετη παροχή πού δίνεται τακτικά και σταθερά ως αντάλλαγμα της παρεχόμενης εργασίας. Παράλληλα οι προσαυξήσεις για απασχόληση κατά τις Κυριακές, εξαιρέσιμες εορτές και νύκτες, συνυπολογίζονται για την εξεύρεση της αμοιβής της υπερωρίας, εφόσον η συγκεκριμένη υπερωριακή εργασία συνέπεσε στα όρια της νυκτερινής εργασίας ή της εργασίας κατά Κυριακή ή εξαιρέσιμης εορτής . (Λανάρας Κ. 2003 : 415)

Πάντως δεν περιλαμβάνονται οι κύριες αποδοχές για εργασία κατά Κυριακές, εορτές και νύκτες, αλλά ούτε τα δώρα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα, το επίδομα άδειας,

καθώς και οι παροχές που δίνονται για την εξυπηρέτηση των λειτουργικών αναγκών της επιχείρησης.

Παράλληλα έχει κριθεί ότι τα ποσά που δίνονται για οδοιπορικά, κατοικία και έξοδα κίνησης, δεν υπολογίζονται στην έννοια του μισθού, όταν αυτά προϋποθέτουν μετακίνηση του μισθωτού και εξαρτώνται από τις πραγματοποιούμενες μετακινήσεις για εκτέλεση υπηρεσίας, υπόκεινται δε περαιτέρω σε έλεγχο. (Λανάρας Κ. 2003 : 415)

Τέλος, σύμφωνα με την 10/2001 απόφαση του Αρ. Πάγου, σύμφωνα ως καταβαλλόμενο ωρομίσθιο για τον υπολογισμό της αμοιβής και της προσαύξησης λόγω παροχής υπερωριακής εργασίας, θεωρείται το τμήμα του μισθού το οποίο αναλογεί σε κάθε ώρα απασχόλησης, κατά τις ημέρες απασχόλησης στα ανωτέρω ειδή εργασιών, βάσει της συμφωνίας ή των διατάξεων που ίσχυαν κατά τον αντίστοιχο χρόνο. Ενδιαφέρει δηλαδή μόνο το κατά τον κρίσιμο χρόνο οφειλόμενο και καταβαλλόμενο ωρομίσθιο, στο οποίο δεν περιλαμβάνονται πρόσθετες τακτικές παροχές που δεν καταβάλλονται στο χρόνο που ο εργαζόμενος παρείχε υπερωριακή εργασία. Επομένως, μόνο εάν τα ανωτέρω ειδή εργασιών συμπίπτουν με παροχή εργασίας κατά Κυριακή ή άλλη αργία ή κατά τη νύκτα συνυπολογίζονται και οι αντίστοιχες προσαυξήσεις 75% ή 25% .

5.25 ΕΞΕΥΡΕΣΗ ΩΡΟΜΙΣΘΙΟΥ

Για την εξεύρεση του ωρομισθίου, βάσει του οποίου υπολογίζεται τόσο η βασική αμοιβή σο και οι προσαυξήσεις της υπερωριακής εργασίας, ενεργούμε ως εξής:

α) Προκειμένου για μισθωτούς που αμείβονται με μηνιαίο μισθό, διαιρούμε τα 6/25 του μισθού τους με τον αριθμό 40, δηλαδή όσες είναι και οι ώρες της εβδομαδιαίας εργασίας. Το πηλίκο της διαίρεσης που προκύπτει στη συνέχεια προσαυξάνεται με το αντίστοιχο ποσοστό που ισχύει για κάθε περίπτωση.

Παράδειγμα

Έστω υπάλληλος που αμείβεται με μηνιαίο μισθό 1.250 ευρώ. Καταρχήν διαιρούμε το ποσό των 1.250 ευρώ με τον αριθμό 25 για να βρούμε το ημερομίσθιο, που ανέρχεται σε 50 ευρώ ($1.250: 25 = 50$), το οποίο στη συνέχεια πολλαπλασιάζουμε επί 6

για να βρούμε τον εβδομαδιαίο μισθό, δηλαδή $50 * 6 = 300$ ευρώ. Το ποσό αυτό διαιρούμε με τον αριθμό 40 και έτσι έχουμε το ωρομίσθιο που ανέρχεται σε 7,50 ευρώ (δηλαδή $300 : 40 = 7,50$). . (Λανάρας Κ. 2003 : 416)

β) Για μισθωτούς που αμείβονται με ημερομίσθιο, διαιρούμε το ποσό των 6 ημερομισθίων με τον αριθμό 40, δηλαδή όσες είναι και οι ώρες της εβδομαδιαίας εργασίας. Το ποσό αυτό στη συνέχεια προσαυξάνεται με το ποσοστό που ισχύει για κάθε περίπτωση.

Παράδειγμα

Έστω εργάτης που αμείβεται με ημερομίσθιο 40 ευρώ. Για να βρούμε το ωρομίσθιο του πολλαπλασιάζουμε καταρχήν το ημερομίσθιο του επί 6, οπότε έχουμε $40 * 6 = 240$ ευρώ και στη συνέχεια το ποσό αυτό διαιρούμε με τον αριθμό 40. Το πηλίκο της διαίρεσης που προκύπτει αποτελεί το ωρομίσθιο του, δηλ. $240 : 40 = 6$ ευρώ . . (Λανάρας Κ. 2003 : 416)

Πρέπει να σημειωθεί ότι τα ανωτέρω ισχύουν τόσο για μισθωτούς με 6ήμερη απασχόληση, όσο και για μισθωτούς με 5ήμερη απασχόληση.

Πάντως όταν πρόκειται για μισθωτούς στους οποίους ισχύει ή εφαρμόζεται ωράριο εβδομαδιαίας εργασίας μικρότερο από 40 ώρες, διαιρούμε τα 6/25 του μηνιαίου μισθού ή το ποσό των 6 ημερομισθίων τους με τον αριθμό των ωρών της εβδομαδιαίας εργασίας τους.

5.26 ΥΠΕΡΩΡΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΤΙΣ ΚΥΡΙΑΚΕΣ, ΕΞΑΙΡΕΣΙΜΕΣ ΕΟΡΤΕΣ, ΝΥΚΤΕΡΙΝΕΣ ΩΡΕΣ ΚΑΙ ΕΚΤΟΣ ΕΔΡΑΣ

Όταν η υπερωριακή εργασία παρέχεται τις Κυριακές ή εξαιρέσιμες εορτές καταβάλλεται, επί πλέον από τις προσαυξήσεις που αναφέραμε και η προσαύξηση 75%, η οποία καταβάλλεται για την απασχόληση τις Κυριακές και εξαιρέσιμες εορτές. Διευκρινίζεται όμως ότι, στην περίπτωση αυτή η προσαύξηση της υπερωριακής εργασίας υπολογίζεται, επί του καταβαλλόμενου ωρομισθίου αφού όμως προηγουμένως προσαυξηθεί αυτό με το ποσοστό 75%, λόγω της απασχόλησης του μισθωτού σε ημέρα

Κυριακή ή εξαιρεσιμής εορτής. Σημειώνεται ότι η προσαύξηση 75% της Κυριακής εργασίας υπολογίζεται, κατ' αντίθεση προς την υπερωρία, επί του νόμιμου μισθού ή ημερομισθίου και όχι επί των τυχόν αυξημένων αποδοχών που καταβάλλει ο εργοδότης.

Παράδειγμα

Εργάτης αμείβεται με ημερομίσθιο 50 ευρώ ενώ το κατώτατο ημερομίσθιο του κλάδου στον όποιο ανήκει, βάσει της συλλ. σύμβασης κλπ., ανέρχεται σε 40 ευρώ και εργάστηκε σε ημέρα Κυριακή ή σε εξαιρεσιμη εορτή, πλέον του κανονικού ωραρίου του και επί 2 ώρες υπερωριακώς. Εάν υποθέσουμε ότι η εργασία του παρασχέθηκε νόμιμα και δικαιούται προσαύξηση 50% για την υπερωρία του, θα λάβει τα εξής:

α) Καταρχήν το κανονικό καταβαλλόμενο ημερομίσθιο του από 50 ευρώ.

β) Τη σχετική προσαύξηση 75% η οποία υπολογίζεται επί του νόμιμου ημερομισθίου του, το οποίο ανέρχεται σε 40 ευρώ και έτσι έχουμε $40 * 75\% = 30$ ευρώ.

γ) Την αμοιβή της 2ωρης υπερωριακής εργασίας του που ανέρχεται σε 15 ευρώ, δηλαδή ωρομίσθιο $7,50 * 2$ ώρες = 15 και επί πλέον την ανωτέρω προσαύξηση 75%, η οποία υπολογίζεται όμως στις νόμιμες αποδοχές και έτσι ανέρχεται σε 9 ευρώ (δηλ. 2 ώρες * $6 = 12$ χ $75\% = 9$ ευρώ) και στη συνέχεια στο άθροισμα των δύο ποσών ($15+9$) = 24 ευρώ υπολογίζουμε την προσαύξηση της υπερωρίας 50%, δηλ. $24 * 50\% = 12$ ευρώ. Όποτε συνολικά για την 2ωρη υπερωριακή εργασία του δικαιούται να λάβει 36 ευρώ (δηλαδή $15+9+12$). (Λανάρας Κ. 2003 :417)

Επίσης όταν η υπερωριακή εργασία παρέχεται τις νυκτερινές ώρες, δηλαδή από 22:00-06:00, η προσαύξηση της υπερωρίας υπολογίζεται και στην περίπτωση αυτή επί του καταβαλλόμενου ωρομισθίου, αφού όμως προσαυξηθεί προηγουμένως κατά 25%. Η προσαύξηση 25% της νυκτερινής εργασίας υπολογίζεται, όπως και η προσαύξηση για την απασχόληση σε Κυριακές ή εξαιρεσιμες εορτές, επί του νόμιμου μισθού ή ημερομισθίου και όχι επί των αυξημένων αποδοχών που τυχόν καταβάλλονται από τον εργοδότη.

Τέλος, εάν η υπερωριακή εργασία συμπίπτει σε νυκτερινές ώρες και σε ημέρα Κυριακή ή εξαιρεσιμής εορτής, οφείλονται και οι δύο προσαυξήσεις, οι οποίες και στην περίπτωση αυτή υπολογίζονται με τον τρόπο που αναφέραμε προηγουμένως.

Όσοι εργάζονται υπερωριακώς εκτός έδρας δικαιούνται να λάβουν, πέρα από τα οδοιπορικά έξοδα και την αποζημίωση για την εκτός έδρας εργασία τους (διανυκτέρευση) και τη σχετική υπερωριακή αμοιβή. Γιατί στο νόμο δεν γίνεται

διάκριση μεταξύ υπερωρίας που πραγματοποιείται από τους μισθωτούς, εντός ή εκτός τής έδρας τής επιχείρησης στην όποια απασχολούνται. (Λανάρας Κ. 2003 :418)

5.26.1 Εξαιρέσεις:

Οι διατάξεις που αφορούν την αμοιβή τής υπερωριακής εργασίας, έχουν εφαρμογή σε όλους τους μισθωτούς (υπαλλήλους, εργάτες, τεχνίτες κλπ.), άσχετα εάν πρόκειται για άνδρες ή γυναίκες, ενηλίκους ή ανηλίκους, οι όποιοι απασχολούνται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, ανεξάρτητα με την ιδιότητα του εργοδότη και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά που παρουσιάζει. Έτσι εφαρμόζονται στο Δημόσιο και στα Ν.Π.Δ.Δ., για το προσωπικό που συνδέεται μ' αυτά με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου. Επίσης έχουν εφαρμογή, όχι μόνο στους μισθωτούς που αμείβονται με μηνιαίο μισθό ή ημερομίσθιο, άλλα και σε όσους αμείβονται κατά μονάδα εργασίας ή με ποσοστά.

Κατ' εξαίρεση δεν εφαρμόζονται:

α) Στα πρόσωπα που κατέχουν θέση διεύθυνσης ή εποπτείας ή εμπιστευτική, γιατί σ' αυτά δεν έχουν εφαρμογή οι διατάξεις που αναφέρονται στα χρονικά όρια εργασίας των μισθωτών κλπ. (Λανάρας Κ. 2003 :418)

β) Όταν πρόκειται για σύμβαση απλής ετοιμότητας προς εργασία, δηλαδή όταν περιορίζεται μερικώς η ελευθερία του μισθωτού χωρίς υποχρέωση να διατηρεί τις σωματικές και πνευματικές του δυνάμεις σε εγρήγορση στη διάθεση τον εργοδότη. Έκτος βέβαια αν γίνει ειδική συμφωνία που να προβλέπει υπερωριακή αμοιβή για την περίπτωση αυτή

γ) Στους οικόσιτους μισθωτούς που εξυπηρετούν τις οικιακές ανάγκες του εργοδότη και της οικογένειάς του

δ) Στους απασχολούμενους σε γεωργικές εργασίες, εκτός αν ασκούνται από οργανωμένη επίχ/ση .

5.27 ΥΠΕΡΕΡΓΑΣΙΑ- ΙΔΙΟΡΡΥΘΜΗ ΥΠΕΡΩΡΙΑ

Υπερεργασία είναι η πρόσθετη εργασία που παρέχει ο μισθωτός πέρα από το συμβατικό εβδομαδιαίο ωράριο, που έχει καθορισθεί για κάθε κατηγορία μισθωτών, και μέχρι τη συμπλήρωση του νομίμου εβδομαδιαίου ωραρίου

Ιδιόρρυθμη υπερωρία είναι η πρόσθετη εργασία που ο μισθωτός παρέχει πέρα από το συμβατικό ωράριο εργασίας 40 ωρών και μέχρι 3 ώρες την εβδομάδα, δηλαδή 41η, 42η και 43η ώρα της εβδομαδιαίας απασχόλησης.

5.27.1 ΑΡΧΕΣ ΠΟΥ ΙΣΧΥΟΥΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΥΠΕΡΕΡΓΑΣΙΑ- ΙΔΙΟΡΡΥΘΜΗ ΥΠΕΡΩΡΙΑ

Πριν καθορίσουμε ποια είναι η υπερεργασία και η ιδιόρρυθμη υπερωρία στα συστήματα εργασίας (εξαήμερο, πενθήμερο) πρέπει να σημειώσουμε ότι:

A) Η απασχόληση σε υπερεργασία και σε ιδιόρρυθμη υπερωρία επαφίεται στην κρίση του εργοδότη.

Όπως προέβλεψε το άρθρο 6 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. της 14.2.1984 οι ώρες εργασίας όλων των ιδιωτικών υπαλλήλων, εργατοτεχνιτών και υπηρετών που απασχολούνται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου σε οποιοδήποτε εργοδότη ορίστηκαν σε 40 ώρες την εβδομάδα (συμβατικό εβδομαδιαίο ωράριο). Τη διάταξη αυτή επανέλαβαν όλες οι μεταγενέστερες υπογραφείσες Ε.Γ.Σ.Σ.Ε (Αληφάντης Γ.2004: 193)

Η απασχόληση όλων των μισθωτών πέρα από τις 40 ώρες την εβδομάδα και μέχρι το νόμιμο ανώτατο εβδομαδιαίο όριο είναι στην κρίση του εργοδότη. Συνεπώς, μέχρι 31.3.2001 ο εργοδότης μπορεί νόμιμα να απασχολήσει τους μισθωτούς μέχρι 48 ώρες την εβδομάδα ή μέχρι το ανώτατο όριο που προβλέπει η σχετική, κατά περίπτωση, διάταξη, αρκεί για την απασχόληση μετά τις 40 ώρες να καταβάλει την αμοιβή της υπερεργασίας (ωρομίσθιο X 1,25).

Από 1.4.2001 ισχύει η ιδιόρρυθμη υπερωρία. Πιο συγκεκριμένα: σε επιχειρήσεις για τις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας 40 ωρών την εβδομάδα, ο εργοδότης διατηρεί την ευχέρεια υπερωριακής απασχόλησης του μισθωτού και ο μισθωτός αντίστοιχα υποχρεούται να παρέχει την εργασία του για τρεις (3) ώρες πέραν του συμβατικού ωραρίου. Για την απασχόληση μετά τις 40 ώρες εβδομαδιαίας εργασίας, δηλαδή 41η, 42η και 43η ώρα εβδομαδιαίας απασχόλησης ο εργοδότης πρέπει να καταβάλει το ωρομίσθιο προσαυξημένο με τα ποσοστά της νόμιμης υπερωρίας . (Αληφάντης Γ.2004: 194)

Ο εργοδότης δικαιούται να αξιώσει, αλλά μπορεί να παύσει οποτεδήποτε να αποδέχεται την υπερεργασία του μισθωτού. Την εργασία πέρα των 40 ωρών και μέχρι τις 48 ώρες (υπερεργασία) ο εργοδότης μπορεί να απαιτήσει βάσει του διευθυντικού δικαιώματος είναι δε υποχρεωτική για το μισθωτό και για τις συνήθεις ανάγκες του εργοδότη, ως εάν πρόκειται για εκτέλεση εργασίας εντός του νομίμου ωραρίου. Στην

περίπτωση αυτή εάν ο μισθωτός αρνηθεί να εργασθεί υπερεργασιακά και ο εργοδότης του απολύσει, η καταγγελία της συμβάσεως δεν είναι καταχρηστική. Ο εργοδότης δεν υποχρεούται να απασχολεί υπερεργασιακώς το μισθωτό εκτός αν υπάρχει αντίθετη ατομική συμφωνία . (Αληφάντης Γ.2004: 194)

β) Η εκκαθάριση της υπερεργασίας και της ιδιόρρυθμης υπερωρίας γίνεται επί εβδομαδιαίας βάσεως

Η εκκαθάριση για την οφειλή αμοιβής από την πραγματοποίηση υπερεργασίας γίνεται επί εβδομαδιαίας βάσεως. Ο ίδιος τρόπος υπολογισμού εφαρμόζεται και στην περίπτωση των εργαζομένων που απασχολούνται με το σύστημα πενθήμερης ή εξαήμερης εβδομάδας εργασίας, αφαιρώντας στο τέλος της κάθε εβδομάδας από το εφαρμοζόμενο εβδομαδιαίο ωράριο εργασίας τις ώρες αυθαίρετης απουσίας. Εάν μετά την αφαίρεση αυτή το σύνολο των ωρών που απομένουν υπερβαίνει τις 40 ώρες, οι μισθωτοί αυτοί δικαιούνται ανάλογη αμοιβή υπερεργασίας

5.27.2 ΥΠΕΡΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΙΔΙΟΡΡΥΘΜΗ ΥΠΕΡΩΡΙΑ ΣΤΟ ΕΞΑΗΜΕΡΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Προηγούμενος αναφέραμε ότι νόμιμα ο εργοδότης μπορεί να απασχολήσει τον εργαζόμενο μετά τις 40 ώρες την εβδομάδα και μέχρι 31.3.2001 το νόμιμο ανώτατο εβδομαδιαίο ωράριο αρκεί για την απασχόληση αυτή να καταβάλει την αμοιβή της υπερεργασίας, δηλαδή το προσαυξημένο κατά 25%.

Στην περίπτωση που η επιχείρηση εφαρμόζει το σύστημα της «εξαήμερης» εβδομαδιαίας απασχόλησης, δεν υπάρχει κανένα πρόβλημα, αφού η υπερεργασία πραγματοποιείται μεν, πέρα από το συμβατικό εβδομαδιαίο ωράριο (40ωρο), αλλά μέσα στο νόμιμο ημερήσιο ωράριο (8ωρο ή 7ωρο).

Από 1.4.2001 καταργήθηκε η υπερεργασία σε επιχειρήσεις για τις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας 40 ωρών. Στις επιχειρήσεις αυτές ο εργοδότης διατηρεί την ευχέρεια υπερωριακής απασχόλησης του μισθωτού και ο μισθωτός αντίστοιχα υποχρεούται να παρέχει την εργασία του για τρεις (3) ώρες πέραν του συμβατικού ωραρίου (41η, 42η και 43η ώρα) την εβδομάδα. Για την ιδιόρρυθμη αυτή υπερωρία θα καταβάλλεται αμοιβή το ωρομίσθιο προσαυξημένο με τα ποσοστά της νόμιμης υπερωρίας . (Αληφάντης Γ. 2004 :196)

Η υπερεργασία και η ιδιόρρυθμη υπερωρία στο «εξαήμερο» σύστημα εργασίας, κατά μορφή επιχειρήσεως είναι από 1.1.1984 η εξής:

α) Στις βιομηχανικές, βιοτεχνικές κλπ. επιχειρήσεις καθώς και στα γραφεία εν γένει:

		Μέχρι	Από
		<u>31.3.2001</u>	<u>1.4.2001</u>
Νόμιμο εβδομαδιαίο ωράριο	ώρες	48	-
Συνολική εβδομαδιαία απασχόληση		-	43
Μείον: Συμβατικό εβδομαδιαίο ωράριο	ώρες	<u>(40)</u>	<u>(40)</u>
Υπερεργασία	ώρες	<u>8</u>	≡
Ιδιόρρυθμη υπερωρία	ώρες	≡	<u>3</u>

Β) Στις εμπορικές Α.Ε και Τράπεζες:

Νόμιμο εβδομαδιαίο ωράριο	ώρες	42	42
Μείον: Συμβατικό εβδομαδιαίο ωράριο	ώρες	<u>(40)</u>	<u>(40)</u>
Υπερεργασία	ώρες	<u>2</u>	-
Ιδιόρρυθμη υπερωρία	ώρες	≡	<u>2</u>

(Αληφαντης Γ. 2004 :197)

5.27.3 ΥΠΕΡΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΙΔΙΟΡΡΥΘΜΗ ΥΠΕΡΩΡΙΑ ΣΤΟ ΠΕΝΘΗΜΕΡΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Απασχόληση μέχρι 42 ώρες (νόμιμο ωράριο) στο «πενθήμερο».

Όταν οι εμπορικές ανώνυμες εταιρείες και Τράπεζες εφαρμόζουν την «πενθήμερη» εβδομαδιαία εργασία, η απασχόληση του μισθωτού μεταξύ 40 ώρες (συμβατικό ωράριο) και 42 ώρες (νόμιμο ωράριο) δεν είναι υπερεργασία, αλλά υπερωρία. Ο λόγος είναι, ότι ο μισθωτός για να απασχοληθεί 40 ώρες μέσα στις πέντε ημέρες της εβδομάδας θα πρέπει να εργασθεί (40 ώρες : 5 ημέρες) 8 ώρες/ ημέρα, δηλαδή μέχρι το νόμιμο ημερήσιο ωράριο που ισχύει για τις άνω επιχειρήσεις. Είναι όμως υποχρεωμένος, εάν το ζητήσει ο εργοδότης, να εργαστεί 42 ώρες την εβδομάδα. Επομένως, οποτεδήποτε εργαστεί μέσα στις πέντε ημέρες για να συμπληρώσει το όριο των 42 ωρών, θα είναι απασχόληση πέρα από το νόμιμο ημερήσιο ωράριο, δηλαδή «νόμιμη υπερωρία πενθημέρου».

Απασχόληση μέχρι 48 ώρες (νόμιμο ωράριο) στο «πενθήμερο» (ισχύουν μέχρι 313.2001).

Στις βιομηχανικές και βιοτεχνικές επιχειρήσεις, στα μεταλλεία, λατομεία, ορυχεία, στις μεταφορές, στα εμπορικά καταστήματα καθώς και στα γραφεία εν γένει, όταν εφαρμόζεται η «πενθήμερη» εβδομαδιαία εργασία, η κατά 8 ώρες απασχόληση των μισθωτών μεταξύ 40 ώρες (συμβατικό ωράριο) και 48 ώρες (νόμιμο ωράριο), είναι:

α) **Υπερεργασία** για τις πέντε πρώτες ώρες (41η ώρα έως 45η ώρα της εβδομαδιαίας απασχόλησης), αφού αυτές πραγματοποιούνται:

- i) μέσα στο νόμιμο ημερήσιο ωράριο (9ωρο), και
- ii) μέσα στο νόμιμο εβδομαδιαίο ωράριο (48ωρο)

β) **«Νόμιμη υπερωρία πενθημέρου»** για τις τρεις επόμενες ώρες (46η ώρα έως 48η ώρα της εβδομαδιαίας απασχόλησης), αφού αυτές πραγματοποιούνται:

- i) πέρα από το νόμιμο ημερήσιο ωράριο (9ωρο), και
- ii) μέσα στο νόμιμο εβδομαδιαίο ωράριο (48ωρο) (Αληφαντής Γ. 2004 :198)

«Νόμιμη υπερωρία πενθημέρου» υπάρχει και στην περίπτωση που ο μισθωτός απασχολείται με εβδομαδιαία «πενθήμερη» εργασία μικρότερη των 40 ωρών και ο εργοδότης του ζητήσει να απασχοληθεί μέχρι το νόμιμο εβδομαδιαίο ωράριο (48 ώρες)

π.χ. σε μισθωτό βιομηχανίας που απασχολείται 8 ώρες την ημέρα σε εβδομαδιαία «πενθήμερη» εργασία 40 ωρών του ζητηθεί να εργαστεί: Δευτέρα 11 ώρες, Τρίτη 11 ώρες, Τετάρτη 8 ώρες, Πέμπτη 8 ώρες, Παρασκευή 8 ώρες .

5.27.4 ΑΜΟΙΒΗ ΥΠΕΡΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΙΔΙΟΡΡΥΘΜΗΣ ΥΠΕΡΩΡΙΑΣ

Από 1.4.2001 καταργήθηκε η υπερεργασία. Συγχρόνως στον εργοδότη παρασχέθηκε η δυνατότητα να απασχολεί υπερωριακά το μισθωτό τρεις (3) ώρες την εβδομάδα, πέραν της εβδομαδιαίας απασχολήσεως των 40 ωρών, καταβάλλοντας ως αμοιβή για την υπερωριακή αυτή απασχόληση το ωρομίσθιο προσαυξημένο με τα ποσοστά της νόμιμης υπερωρίας. Αντιθέτως, κατά την άποψη του Υπ. Εργασίας οι τρεις (3) ώρες της άνω ιδιόρρυθμης υπερωρίας αμείβονται πάντοτε με προσαύξηση 50% ανεξάρτητα εάν έχουν υπερβεί τις 120 ώρες το έτος.

5.27.5 ΑΜΟΙΒΗ ΥΠΕΡΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΙΔΙΟΡΡΥΘΜΗΣ ΥΠΕΡΩΡΙΑΣ ΣΤΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΤΗΣ ΕΞΑΗΜΕΡΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Στις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν το σύστημα της εξαήμερης εργασίας η εβδομαδιαία αμοιβή του μισθωτού προσδιορίζεται ως εξής:

A) Νόμιμο εβδομαδιαίο ωράριο 48 ώρες:

- (1) Για εργασία μέχρι 8 ώρες την ημέρα και μέχρι 40 ώρες την εβδομάδα:
 - Ο υπάλληλος δικαιούται τον συμφωνημένο ή νόμιμο μισθό του, εφόσον απασχοληθεί όλες τις εργάσιμες ημέρες του μήνα.
 - Ο ημερομίσθιος δικαιούται 6 συμφωνημένα ή νόμιμα ημερομίσθια.
- (2) Μέχρι 31.3.2001 για τις 41η έως 48η ώρες εβδομαδιαίας εργασίας (υπερεργασία) και εφόσον εργασθούν αυτές τις ώρες, δικαιούνται τα ωρομίσθια τους προσαυξημένα κατά 25%.
- (3) Από 1.4.2001 για τις 41η έως 43η ώρες εβδομαδιαίας εργασίας (ιδιόρρυθμη υπερωρία) και εφόσον εργασθούν αυτές τις ώρες, δικαιούνται τα ωρομίσθια τους προσαυξημένα με τα ποσοστά της νόμιμης υπερωρίας

B) Νόμιμο εβδομαδιαίο ωράριο 42 ώρες:

- (1) Για εργασία μέχρι 7 ώρες την ημέρα και μέχρι 40 ώρες την εβδομάδα:
 - Ο υπάλληλος δικαιούται τον συμφωνημένο ή νόμιμο μισθό του, εφόσον απασχοληθεί όλες τις εργάσιμες ημέρες του μήνα.

- Ο ημερομίσθιος δικαιούται 6 συμφωνημένα ή νόμιμα ημερομίσθια.

(2) Μέχρι 31.3.2001 για τις 41η έως 42η ώρες εβδομαδιαίας εργασίας (υπερεργασία) και εφόσον εργασθούν αυτές τις ώρες, δικαιούνται τα ωρομίσθια τους προσαυξημένα κατά 25%. Από 1.4.2001 η απασχόληση αυτή χαρακτηρίζεται ως ιδιόρρυθμη υπερωρία και εφόσον εργασθούν αυτές τις ώρες, δικαιούνται τα ωρομίσθια τους προσαυξημένα με τα ποσοστά της νόμιμης υπερωρίας.

- Νόμιμο εβδομαδιαίο ωράριο 48 ωρών.

Στις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν το σύστημα της πενθήμερης εργασίας, προαιρετικά ή υποχρεωτικά η εβδομαδιαία αμοιβή του μισθωτού προσδιορίζεται ως εξής:

1. Για εργασία μέχρι 9 ώρες την ημέρα και μέχρι 40 ώρες την εβδομάδα:

- ο υπάλληλος δικαιούται το συμφωνημένο ή νόμιμο μισθό του, εφόσον απασχοληθεί όλες τις εργάσιμες ημέρες του μήνα.
- ο ημερομίσθιος δικαιούται 6 συμφωνημένα ή νόμιμα ημερομίσθια.

2. Μέχρι 31.3.2001 για τις 41η, 42η, 43η, 44η και 45η ώρες εβδομαδιαίας εργασίας (υπερεργασία), εφόσον ο υπάλληλος ή ο ημερομίσθιος εργασθεί αυτές τις ώρες, δικαιούται τα ωρομίσθια του προσαυξημένα κατά 25%.

3. Μέχρι 31.3.2001 για απασχόληση πέραν των 9 ωρών ημερησίως (νόμιμο ημερήσιο ωράριο) και εφόσον αυτή συνιστά «νόμιμη υπερωρία πενθημέρου» ο υπάλληλος ή ο ημερομίσθιος δικαιούται τα ωρομίσθια του προσαυξημένα με τα ποσοστά της νόμιμης υπερωρίας, δηλαδή

- 25% ή όσο προβλέπεται από ειδική διάταξη για τις πρώτες 60 ώρες νόμιμης υπερωριακής εργασίας το χρόνο.
- 50% για τις μετά τις 60 ώρες και μέχρι τις 120 ώρες το χρόνο.
- 75% μετά τις 120 ώρες και ανεξάρτητα από τα επιτρεπόμενα όρια.

4. Από 1.4.2001 η υπερεργασία καταργήθηκε και συγχρόνως στον εργοδότη παρασχέθηκε η δυνατότητα να απασχολεί το μισθωτό υπερωριακά, και ο μισθωτός υποχρεούται να παρέχει την εργασία του την 41η, 42η και 43η ώρα της εβδομαδιαίας απασχόλησης χαρακτηρίζοντας την εργασία αυτή ως «ιδιόρρυθμη υπερωρία» και αμειβόμενη βάσει του ωρομισθίου προσαυξημένου με τα ποσοστά της νόμιμης υπερωρίας

- 50% για τις πρώτες 120 ώρες νόμιμης υπερωριακής εργασίας το χρόνο.
- 75% μετά τις 120 ώρες και ανεξάρτητα από τα επιτρεπόμενα όρια.

- Νόμιμο εβδομαδιαίο ωράριο 42 ωρών.

(1) Για εργασία μέχρι 8 ώρες την ημέρα και μέχρι 40 ώρες την εβδομάδα

-Ο υπάλληλος δικαιούται το συμφωνημένο ή νόμιμο μισθό του, εφόσον απασχοληθεί όλες τις εργάσιμες ημέρες του μήνα.

-Ο ημερομίσθιος δικαιούται 6 συμφωνημένα ή νόμιμα ημερομίσθια.

(2) Η απασχόληση μετά την 40η ώρα έως την 42η (νόμιμο ωράριο ανωνύμων εταιρειών) λογίζεται μέχρι 31.3.2001 ως υπερεργασία η οποία αμείβεται με προσαύξηση του ωρομισθίου κατά 25% Από 1.4.2001 λογίζεται ως υπερωρία και αμείβεται με προσαύξηση του ωρομισθίου κατά 50% (μέχρι 120 ώρες νόμιμης υπερωρίας το έτος) και κατά 75% για τις πέρα των 120 ωρών.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6

ΑΣΦΑΛΙΣΗ

6.1 ΠΡΟΣΩΠΑ ΑΣΦΑΛΙΖΟΜΕΝΑ ΣΤΟ ΙΚΑ

Οι ασφαλιζόμενοι στο Ι.Κ.Α. διακρίνονται σε αμέσως και εμμέσως ασφαλισμένους.

Αμέσως ασφαλισμένοι είναι οι κάθε φύσεως μισθωτοί (υπάλληλοι, εργατοτεχνίτες, υπηρέτες) οι οποίοι υπάγονται υποχρεωτικώς και αυτοδικαίως από τη νομοθεσία στην ασφάλιση του Ι.Κ.Α. (Αληφαντής Γ. 2004:129)

Εμμέσως ασφαλισμένοι είναι οι σύζυγοι, τα τέκνα κ.λπ. των αμέσως ασφαλισμένων.

Οι αμέσως ασφαλισμένοι διακρίνονται: σε υποχρεωτικά, προαιρετικά και αυτοτελώς ασφαλισμένους.

Υποχρεωτικά υπάγονται στην ασφάλιση του Ι.Κ.Α. τα πρόσωπα τα οποία παρέχουν κατά κύριο επάγγελμα εξαρτημένη εργασία έναντι αμοιβής εντός των ορίων της χώρας.

Επομένως οι προϋποθέσεις για την υποχρεωτική υπαγωγή ενός προσώπου στην ασφάλιση του Ι.Κ.Α. είναι οι εξής:

- Παροχή εξαρτημένης εργασίας.

- Η παροχή αυτή να αποτελεί το κύριο επάγγελμα.

- Η εργασία να προσφέρεται εντός των ορίων της χώρας.

- Να υπάρχει παροχή εργασίας έναντι αμοιβής.

6.1.1 Ασφάλιση αλλοδαπών.

Οι αλλοδαποί ασφαλιζονται στο Ι.Κ.Α. στις εξής περιπτώσεις:

- Όταν είναι υπήκοοι κράτους-μέλους της Ε.Ε.

- Όταν προέρχονται από χώρες με τις οποίες η Ελλάδα σύναψε Διμερείς Διεθνείς Συμβάσεις Κοινωνικής Ασφάλειας,

- Όταν παρέχουν εξαρτημένη εργασία σε οποιοδήποτε εργοδότη υπάγονται στην ασφάλιση του από την πρώτη ημέρα εργασίας τους, όπως συμβαίνει και με τους Έλληνες μισθωτούς. (Ν. 1902/1990)

Εάν ο αλλοδαπός δεν καταχωρείται στις μισθολογικές καταστάσεις, εκτός από τις άλλες επιβαρύνσεις, ο εργοδότης επιβαρύνεται και με πρόστιμο ίσο με τις υπέρ του Ι.Κ.Α. εισφορές που αντιστοιχούν στις αποδοχές πέντε (5) μηνών πλήρους απασχολήσεως, αδιαφόρως της διάρκειας της εργασίας του αλλοδαπού. (Αληφαντής Γ. 2004:129-130)

6.1.2 Ασφαλισμένοι στους φορείς κοινωνικής ασφάλισης από 1.1.1993.

Με τις διατάξεις του άρθρου 16 του Ν. 2556/1997, οι νέοι ασφαλισμένοι, αυτοί δηλαδή που ασφαλιζονται από 1.1.1993 για πρώτη φορά στους φορείς κοινωνικής ασφάλισης, θα υπάγονται υποχρεωτικά σε ένα μόνο φορέα κοινωνικής ασφάλισης (κυρίας, επικουρικής, ασθενείας, πρόνοιας).

- Εάν συντρέχουν προϋποθέσεις για υποχρεωτική ασφάλιση κάποιου σε περισσότερους του ενός φορείς λόγω:

α) ιδιότητας και απασχολήσεως και

β) διπλής απασχολήσεως

ασφαλιζονται υποχρεωτικά μόνο στον ένα φορέα τον οποίο επιλέγουν με σχετική δήλωση τους η οποία πρέπει να υποβληθεί εντός προθεσμίας έξι (6) μηνών από την ανάληψη της δεύτερης απασχολήσεως (μισθωτής ή υποαπασχολήσεως) ή της ιδιότητας. Εάν δεν υποβληθεί η δήλωση, τότε η ασφάλιση καθίσταται υποχρεωτική στους φορείς απασχολήσεως. (Αληφαντής Γ. 2004 : 130)

Εξαίρεση προβλέπεται για τους υγειονομικούς και τους τεχνικούς. Αυτοί δεν έχουν δικαίωμα επιλογής, αλλά υπάγονται υποχρεωτικά στο ΤΣΑΥ και στο ΤΣΜΕΔΕ αντίστοιχα.

Η επιλογή του φορέα ασφάλισης αφορά υποχρεωτικά όλους τους κλάδους ασφάλισης. Εάν ο φορέας δεν καλύπτει όλους τους κλάδους (κυρίας, επικουρικής, ασθενοείας, πρόνοιας), τότε για τους κλάδους που λείπουν ασφαλιζονται υποχρεωτικά σε άλλο φορέα.

Παράδειγμα:

Σύμβουλος, λόγω της συμμετοχής του στο Διοικητικό συμβούλιο ανώνυμης εταιρίας, ασφαλίσθηκε για πρώτη φορά μετά την 1.1.1993. Η ασφάλιση του πραγματοποιήθηκε στο ΤΕΒΕ. Την 1.1.1998 προσλήφθηκε και ως υπάλληλος στην ίδια ανώνυμη εταιρία βάσει συμβάσεως προκριθείσας από τη γενική συνέλευση των μετόχων της άνω εταιρίας.

Εάν ο άνω σύμβουλος - υπάλληλος επιλέξει την 1.1.1998 την ασφάλιση του ΤΕΒΕ, τότε θα πρέπει να υπαχθεί υποχρεωτικά και στο ΙΚΑ-ΤΕΑΜ επειδή το ΤΕΒΕ στερείται επικουρικής ασφάλισης. Μετά την άνω επιλογή του ο σύμβουλος-υπάλληλος καλύπτεται ασφαλιστικά από 1.1.1998 ως εξής:

Κλάδοι ασφαλίσεως	ΙΚΑ	ΤΕΒΕ
Συντάξεως	-	Ναι
Ασθενοείας	-	Ναι
Συντάξεως επικουρικής	Ναι	-

(Αληφάντης Γ. 2004 : 130)

6.2 ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΣ

Για την ασφάλιση στο Ι.Κ.Α. ακολουθούνται δύο διαφορετικές διαδικασίες: μία εκ μέρους του εργοδότη και η άλλη εκ μέρους του εργαζόμενου.

Εργοδότης κατά τη νομοθεσία του Ι.Κ.Α. είναι το φυσικό ή νομικό πρόσωπο δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου για λογαριασμό του οποίου τα υπαγόμενα στην ασφάλιση πρόσωπα προσφέρουν την εργασία τους. Αυτός έχει την ευθύνη (αστική και ποινική) για την εκπλήρωση των, έναντι του ιδρύματος, υποχρεώσεων για ασφάλιση του

προσωπικού. (Αληφαντής Γ. 2004 : 130-131)

Συνοπτικά οι υποχρεώσεις του εργοδότη είναι οι εξής:

α) Να μεριμνήσει να απογραφεί στο υποκατάστημα του Ι.Κ.Α. της περιοχής της έδρας της επιχείρησής.

β) Να μεριμνήσει για να παρέχει στους απασχολούμενους ασφαλιστικό βιβλιάριο εάν δεν έχουν.

γ) Να αγοράζει και να επικολλά τα ένσημα. Σημειώνεται ότι από 1.1.2002 το Ι.Κ.Α. δεν χορηγεί πλέον ένσημα και οι ασφαλιστικές εισφορές αποδίδονται είτε μέσω τραπεζών είτε μέσω των υποκαταστημάτων του Ι.Κ.Α.

δ) Να επιτρέπει στα όργανα του Ι.Κ.Α. να ενεργούν έλεγχο στην επιχείρηση και να παρέχει κάθε σχετική πληροφορία.

ε) Επίσης με τις διατάξεις του Ν. 2556/1997 καθορίστηκαν και οι παρακάτω νέες υποχρεώσεις των εργοδοτών προς το Ι.Κ.Α.:

-Να τηρούν ειδικό θεωρημένο από το ΙΚΑ βιβλίο στο οποίο θα καταχωρούν τους προσλαμβανόμενους μισθωτούς αμέσως μετά την πρόσληψη και πριν αναλάβουν εργασία.

-Να αναγγέλλουν στον Ο.Α.Ε.Δ. εντός οκτώ (8) ημερών την οικειοθελή αποχώρηση του μισθωτού.

-Να γνωστοποιούν κάθε μεταβολή και αλλαγή της επιχείρησης εντός δέκα (10) ημερών.

-Να έχουν καταχωρήσει στο μισθολόγιο το απασχολούμενο προσωπικό προκειμένου η καταγγελία σύμβασης εργασίας να θεωρηθεί ως έγκυρη.

Εάν η επιχείρηση διατηρεί περισσότερες εγκαταστάσεις στο αυτό ή περισσότερα υποκαταστήματα του ΙΚΑ υποχρεούται σε χωριστή απογραφή για κάθε μία. (Αληφαντής Γ. 2004 : 131)

Με την απογραφή εφοδιάζεται ο εργοδότης με βιβλίο μισθολογίου καθώς και με το βιβλιάριο αγοράς ενσήμων. Τα μισθολόγια χρησιμοποιούνται για να καταχωρούνται κατά μισθολογική περίοδο, ανάλογα με τον τρόπο πληρωμής, οι απασχολούμενοι με όλα τα ατομικά και ασφαλιστικά στοιχεία τους.

Τα βιβλία αυτά διατηρούνται για μια δεκαετία από την τελευταία μισθολογική περίοδο που περιλαμβάνουν (Ν. 2556/1997).

6.3 ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΕΙΣΦΟΡΩΝ ΥΠΕΡ ΙΚΑ

Από τη νομοθεσία προβλέπεται σήμερα η καταβολή εισφοράς υπέρ του Ι.Κ.Α. τόσο εκ μέρους των εργοδοτών όσο και εκ μέρους των ασφαλισμένων.

Βάση υπολογισμού των εισφορών αποτελούν οι μηνιαίες αποδοχές που λαμβάνει ο μισθωτός από την επιχείρηση. Άλλο στοιχείο, προσδιοριστικό των εισφορών είναι το ασφάλιστρο. Επομένως, οι αποδοχές και το ασφάλιστρο είναι τα βασικά στοιχεία προσδιορισμού των εισφορών υπέρ Ι.Κ.Α.

Οι ημέρες εργασίας-ασφαλίσεως και τα «τεκμαρτά ημερομίσθια» είναι συμπληρωματικά στοιχεία, αφού με αυτά προσδιορίζεται η οροφή της υποχρέωσης που έχει η επιχείρηση για τον υπολογισμό των εισφορών των παλαιών ασφαλισμένων, δηλαδή όσων ασφαλίστηκαν στο Ι.Κ.Α. ή σε λοιπά ταμεία κύριας ασφαλίσεως μέχρι 31.12.1992 (Αληφαντής Γ. 2004 : 131)

6.4 ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΕΠΙ ΤΩΝ ΟΠΟΙΩΝ ΥΠΟΛΟΓΙΖΟΝΤΑΙ ΟΙ ΕΙΣΦΟΡΕΣ

Οι εισφορές υπολογίζονται πάνω στις πραγματικές αποδοχές τις οποίες λαμβάνουν οι εργαζόμενοι, και όχι στις τεκμαρτές, πολλαπλασιάζοντας το ασφάλιστρο που ισχύει σε κάθε περίπτωση, με τις ημερήσιες ή μηνιαίες αποδοχές των ασφαλισμένων.

Σύμφωνα με το άρθρο 22, παρ. 2, περ. β, του Ν. 2084/1992, ως αποδοχές για τον υπολογισμό των ασφαλιστικών εισφορών της κυρίας ασφαλίσεως, νοούνται οι πάσης φύσεως αποδοχές εξαιρουμένων των εκτάκτων παροχών, λόγω γάμου, γεννήσεως τέκνων, θανάτου και βαριάς ασθένειας του μισθωτού και των μελών της οικογένειάς του. (Αληφαντής Γ. 2004 : 132)

Επομένως, όλες οι παροχές του εργοδότη προς τους εργαζόμενους, έστω και αν οι παροχές αυτές δεν δίδονται ως αντάλλαγμα της προσφερόμενης από το μισθωτό εργασία, αλλά χορηγούνται στους εργαζόμενους οικιοθελώς, όπως οι πιο πάνω παροχές κοινωνικού χαρακτήρα, λαμβάνονται υπόψη για τον υπολογισμό των ασφαλιστικών εισφορών υπέρ Ι.Κ.Α.

Σχετικά με τις έκτακτες παροχές που χορηγούνται οικιοθελώς από τον εργοδότη, ο Άρειος Πάγος έχει κρίνει ότι υπόκεινται σε ασφαλιστικές εισφορές, Συγκεκριμένα έχει αποφανθεί ότι το «Επίδομα Ισολογισμού» που καταβάλλεται ως έκτακτο δώρο, οικιοθελώς και από ελευθεριότητα του εργοδότη, θεωρείται τακτική αποδοχή επί της οποίας υπολογίζονται εισφορές υπέρ του ΙΚΑ (Αληφαντής Γ. 2004 : 132)

6.5 ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΠΟΥ ΕΞΑΙΡΟΥΝΤΑΙ ΤΩΝ ΕΙΣΦΟΡΩΝ

Για ορισμένες παροχές που χορηγούνται από τους εργοδότες στους μισθωτούς έχει γίνει δεκτό από το ΙΚΑ ότι δεν περιλαμβάνονται στην έννοια του μισθού και επομένως δεν υπόκεινται σε εισφορές. Οι παροχές αυτές είναι η εξής:

- Η αποζημίωση λόγω λύσεως της συμβάσεως εργασίας .
- Τα χρηματικά ποσά που καταβάλλονται σαν αποζημίωση από τις επιχειρήσεις σε όσους αποχωρούν οικιοθελώς.
- Η αποζημίωση εκτός έδρας, γιατί με αυτή δεν αυξάνονται οι αποδοχές των μισθωτών, αλλά χορηγείται για να αντιμετωπισθούν οι έκτακτες δαπάνες που πραγματοποιούνται κατά την εκτέλεση της εργασίας του .
- Τα οδοιπορικά έξοδα εφόσον εξυπηρετούν λειτουργικές ανάγκες της εργασίας ή της επιχειρήσεως, γιατί δεν αποτελούν αύξηση του μισθού των εργαζομένων, αλλά δαπάνη της επιχειρήσεως, και ως εκ τούτου δεν υπόκεινται σε εισφορές υπέρ του Ι.Κ.Α..
- Η αποζημίωση λόγω μη χορηγήσεως άδειας σε απολυόμενους μισθωτούς ή όσους αποχωρούν
- Η προσαύξηση 100% των αποδοχών άδειας, δεν υπόκειται σε εισφορές υπέρ Ι.Κ.Α., γιατί θεωρείται ότι έχει το χαρακτήρα ποινής για τον εργοδότη .
- Οι εξής έκτακτες παροχές κοινωνικού χαρακτήρα:
 - α) για δώρα λόγω γάμου των ασφαλισμένων ή των τέκνων τους, καθώς και λόγω γεννήσεως τέκνων,
 - β) για βοήθεια σε οικογένεια αποθανόντος ή βαρεία ασθενούς ασφαλισμένου ή των μελών της οικογένειάς του .
- Παροχές σε είδος χορηγούμενες ως ειδικό μέσο για την εξυπηρέτηση των λειτουργικών αναγκών της επιχείρησης δεν αποτελούν μισθό.

6.6 ΠΟΣΟΣΤΑ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΤΩΝ ΕΙΣΦΟΡΩΝ

Στο Ι.Κ.Α. συστήθηκαν και λειτουργούν τρεις κλάδοι ασφαλίσεως;

- Κλάδος παροχών ασθενείας και μητρότητας σε είδος.
- Κλάδος παροχών ασθενείας και μητρότητας σε χρήμα.

-Κλάδος συντάξεως.

Παράλληλα με τις εισφορές των ανωτέρω κλάδων το Ι.Κ.Α. εισπράττει και εισφορές υπέρ:

- Επαγγελματικού κινδύνου
- Βαρέων και ανθυγιεινών επαγγελμάτων.
- Εργαζομένων σε υπόγειες στοές μεταλλείων κ.λπ.

Τέλος, το Ι.Κ.Α. επιβαρύνεται την ευθύνη για την είσπραξη των εισφορών υπέρ: του ΟΑΕΔ, του ΟΕΚ της Εργατικής Εστίας και του TEAM.

Σε ποιους κλάδους του Ι.Κ.Α., Ο.Α.Ε.Δ. κ.λπ. υπάγεται ο κάθε ασφαλισμένος δεν είναι δυνατόν να διατυπωθεί με ορισμό. Κανόνας, όμως, είναι, ότι οι παρέχοντες εξαρτημένη εργασία ασφαλιζονται στο Ι.Κ.Α. με το σύστημα της μικτής ασφάλισης. (Αληφαντης Γ. 2004 : 133)

Από 12.9.1995 οι εισφορές για τη μικτή ασφάλιση στο ΙΚΑ, ΟΑΕΔ, ΟΕΚ, Εργ. Εστία και ΙΚΑ-TEAM ανέρχονται σε 43,86% και διαχωρίζονται κατά φορείς, κλάδους εργοδότη και ασφαλισμένου, ως ο κατωτέρω πίνακας:

Ποσοστά %		
Εργοδ.	Ασφ.	Σύνολο
4,30	2,15	6,45
0,80	0,40	1,20
13,33	6,67	20,00
3,00	3,00	6,00
2,67	1,33	4,00
1,00	—	1,00
1,00	1,00	2,00
0,71	0,10	0,81
0,15	—	0,15
0,75	1,00	1,75
0,35	0,35	0,70
28,06	16,00	44,06

Ποσοστά ασφάλισης κατά Οργανισμό, κλάδους κ.λπ. Οργανισμοί και κλάδοι:	Εργοδ.	Ασφ.	Σύνολο
ΙΚΑ	1,00	-	1,00
- Παροχών Ασθενείας και Μητρότητας σε είδος	1,40	2,20	3,60
- Παροχών Ασθενείας και Μητρότητας σε χρήμα	5,00	2,50	7,50
- Συντάξεων	0,75	1,25	2,00
ΙΚΑ-TEAM ή ΙΚΑ-ΕΤΕΑΜ ΟΑΕΔ:	2,00	1,00	3,00
-Ανεργία			
-Λογαριασμός Στρατ/νων Μισθωτών			
-ΔΛΟΕΜ			
-Λογαριασμός Απασχόλησης και Επαγγελματικής Κατάρτισης			
-Λογαριασμός προστασίας εργαζομένου από αφερεγγυότητα του εργοδότη			
Οργανισμός Εργατικής Κατοικίας			
Οργανισμός Εργατικής Εστίας			
Σύνολο μικτής ασφάλισης			
Ειδικές εισφορές υπέρ Ι.Κ.Α.:			
Επαγγελματικού κίνδυνου (ΕΚ.)			
Βαρέων και Ανθυγ. Επαγγελματών (Β.Α.Ε.)			
Εργαζομένων σε υπόγειες στοές μεταλλείων			
Ειδικές εισφορές υπέρ TEAM:			
Βαρέων και Ανθυγ. Επαγγελματών			
Εργαζομένων σε υπόγειες στοές μεταλλείων			

(Αληφαντής Γ. 2004 : 134)

Λογαριασμός στρατευμένων μισθωτών

Στην ασφάλιση υπάγονται όλοι όσοι παρέχουν εξαρτημένη εργασία ιδιωτικού δικαίου ανεξάρτητα από το πρόσωπο του εργοδότη με ενιαίο ασφάλιστρο 1%.

ΟΑΕΔ.

Στην ασφάλιση υπάγονται όλοι οι μισθωτοί που παρέχουν εξαρτημένη εργασία ιδιωτικού δικαίου σε οποιοδήποτε εργοδότη με ενιαίο ασφάλιστρο: εργοδότη 5,53%, ασφαλισμένου 2,43% σύνολο 7,96%. Επίσης στην ασφάλιση υπάγονται από 6.9.1995 και οι ανήλικοι μαθητές-τεχνίτες

Οργανισμός Εργατικής Εστίας

Όλοι οι μισθωτοί που παρέχουν εξαρτημένη εργασία ιδιωτικού δικαίου σε οποιοδήποτε εργοδότη ασφαλιζονται με ενιαίο ασφάλιστρο 0,70% (εργοδότη 0,35%, ασφαλισμένο 0,35%).

Ο ανωτέρω πίνακας αποτελεί τη βάση υπολογισμού όλων των ασφαλίσεων που εισπράττονται από το Ι.Κ.Α.

Έτσι, εάν θέλουμε να υπολογίσουμε το ασφάλιστρο ενός εργαζομένου που έχει άλλη, εκτός του TEAM, επικουρική ασφάλιση, θα το βρούμε ως εξής:

	Εργοδ.	Ασφαλ.	Σύνολο
Ποσοστά μiktής ασφαλίσεως	28,06	16,00	44,06
μείον: Ποσοστά υπέρ TEAM	<u>-3,00</u>	<u>-3,00</u>	<u>-6,00</u>
Σύνολο ασφαλίστρου	<u>25,06</u>	<u>13,00</u>	<u>38,06</u>

Ομοίως, το ασφάλιστρο ενός εργαζομένου που υπάγεται στα Βαρέα και Ανθυγιεινά Επαγγέλματα θα προσδιορισθεί ως εξής:

	Εργοδ.	Ασφαλ.	Σύνολο
Ποσοστά μiktής ασφαλίσεως	28,06	16,00	44,06
πλέον: Εισφορά Βαρέων και			
Ανθυγιεινών Επαγγελμάτων	1,4	2,20	3,60
πλέον: ΙΚΑ-TEAM. Βαρέων.	<u>0,75</u>	<u>1,25</u>	<u>2,00</u>
Σύνολο ασφαλίστρου	<u>30,2</u>	<u>19,45</u>	<u>49,66</u>

Τέλος, το ασφάλιστρο ενός εργαζομένου που υπάγεται στον Επαγγελματικό Κίνδυνο στα Βαρέα και Ανθυγιεινά Επαγγέλματα, και συγχρόνως ασφαλιζεται σε άλλο, εκτός του TEAM, επικουρικό ταμείο, θα προσδιορισθεί ως εξής:

	Εργοδ.	Ασφαλ.	Σύνολο
Ποσοστά μiktής ασφαλίσεως	28,06	16,00	44,06

πλέον: Εισφορά Επαγγελματικού Κινδύνου	1,00	—	1,00
πλέον: Εισφορά Βαρέων και Ανθυγιεινών Επαγγελματών	<u>1,40</u>	<u>2,20</u>	<u>3,60</u>
	30,46	18,20	48,66
μείον: Ποσοστά υπέρ ΤΕΑΜ	3,00	3,00	6,00
Σύνολο ασφαλιστρου	27,46	15,20	42,66

(Αληφαντής Γ. 2004 : 135)

6.7 ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΕΙΣΦΟΡΩΝ ΝΕΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΩΝ

Νέοι ασφαλισμένοι θεωρούνται κυρίως όσοι ασφαλίστηκαν μετά την 1.1.1993 σε οποιονδήποτε ασφαλιστικό φορέα της χώρας μας ή της αλλοδαπής καθώς και στο Δημόσιο (Εγκύκλιος Ι.Κ.Α. 44/1994)

Για τους νέους ασφαλισμένους δεν υπάρχει κανένας περιορισμός στο ύψος των αποδοχών επί των οποίων υπολογίζονται οι εισφορές υπέρ Ι.Κ.Α.

Επομένως, οι εισφορές υπέρ Ι.Κ.Α. για τους νέους ασφαλισμένους υπολογίζονται επί του συνόλου των αποδοχών, χωρίς τον περιορισμό της ανώτατης ασφαλιστικής κλάσεως η οποία συνεχίζει να ισχύει για τους παλαιούς ασφαλισμένους. (Αληφάντης Γ. 2004 : 135-136)

Νέοι ασφαλισμένοι θεωρούνται οι εξής:

- 1) Όσοι ασφαλίστηκαν μετά την 1.1.1993 σε οποιονδήποτε ασφαλιστικό φορέα της χώρας μας ή του εξωτερικού καθώς και στο Δημόσιο.
- 2) Όσοι έχουν ασφαλισθεί πριν την 1.1.1993 μόνο στον Ο.Γ.Α., καθώς και οι συνταξιούχοι του .
- 3) Η χήρα ή τα παιδιά συνταξιούχου αποθανόντος, που δεν έχουν ασφαλισθεί πριν την 1.1.1993 από δική τους εργασία σε κανένα φορέα κύριας ασφάλισης.
- 4) Οι αλλοδαποί που αναλαμβάνουν εργασία για πρώτη φορά στην Ελλάδα μετά την 1.1.1993, ανεξάρτητα αν είχαν ή όχι ασφάλιση στη χώρα τους.
- 5) Όσοι αναγνωρίζουν χρόνο εργασίας τους στο εξωτερικό μετά την 1.1.1993.
- 6) Οι υπαγόμενοι στον Ειδικό Λογαριασμό Αυτασφάλισης μετά την 1.1.1993.
- 7) Οι ασφαλισμένοι του Ι.Κ.Α. που τους απορρίφθηκε αίτημα αναγνώρισης χρόνου

ασφάλισης λόγω απώλειας του ασφαλιστικού βιβλιαρίου τους περιόδου πριν την 1.1.1993 και φυσικά δεν έχουν άλλη ασφάλιση στο Ι.Κ.Α. ή σε άλλο φορέα εκτός του Ο.Γ.Α.

8) Όσοι απογράφηκαν στο Ι.Κ.Α. πριν την 1.1.1993 όχι για να ασφαλιστούν λόγω παροχής εργασίας, αλλά προκειμένου να επιδοτηθούν από τον ΟΑΕΔ

9) Όσοι Έλληνες υπήκοοι ή ομογενείς ασφαλιζονται προαιρετικά από 1.1.1993 και μετά

6.8 ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΕΙΣΦΟΡΩΝ ΠΑΛΙΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΩΝ

Για τους παλαιούς ασφαλισμένους υπάρχει ένα ανώτατο όριο αποδοχών πάνω από το οποίο δεν υπολογίζονται ασφαλιστικές εισφορές υπέρ Ι.Κ.Α.

Το όριο αυτό καθορίζεται από τις εξής παραμέτρους:

- α) Από τον αριθμό ημερών ασφαλίσεως στο Ι.Κ.Α., και
- β) Από το ανώτατο όριο ημερήσιου μισθού της ανώτατης ασφαλιστικής κλάσεως του Ι.Κ.Α. (Αληφαντής Γ. 2004 : 136-137)

Επομένως το ανώτατο όριο αποδοχών μέχρι του οποίου θα υπολογισθούν ασφαλιστικές εισφορές υπέρ Ι.Κ.Α. βρίσκεται από τον πολλαπλασιασμό του αριθμού των ημερών ασφαλίσεως στο Ι.Κ.Α. επί το ανώτατο όριο ημερήσιου μισθού της ανώτατης ασφαλιστικής κλάσεως του Ι.Κ.Α.

Παράδειγμα

Το ανώτατο όριο αποδοχών πάνω από το οποίο δεν υπολογίζονται εισφορές υπέρ Ι.Κ.Α. διαμορφώνεται από 1.1.2002 μέχρι 31.12.2002 για 25 ημέρες ασφάλισης σε $75,39\text{€} \times 25 \text{ ημέρες} = 1.884,75 \text{ €}$ (Αληφαντής Γ 2004:137)

6.8.1 Ημέρες εργασίας-ασφαλίσεως.

Ο προσδιορισμός των ημερών εργασίας είναι χρήσιμος, γιατί από αυτές υπολογίζουμε:

- α) τις ημέρες ασφαλίσεως, και
- β) το «ανώτατο όριο αποδοχών» που έχει υποχρέωση η επιχείρηση να καταβάλλει εισφορές υπέρ του Ι.Κ.Α.

Οι ημέρες εργασίας καθορίζονται από δύο στοιχεία. Το σύστημα της εβδομαδιαίας εργασίας με το οποίο απασχολούνται στην επιχείρηση οι εργαζόμενοι (πενθήμερο, εξαήμερο) και η ιδιότητα του εργαζομένου (υπάλληλος, ημερομίσθιος).

Οι υπάλληλοι που εργάζονται όλες τις εργάσιμες ημέρες που περιέχει ένας μήνας θα πάρουν το μισθό τους ολόκληρο, δηλαδή 25/25, άσχετα εάν οι εργάσιμες ημέρες του μήνα είναι λιγότερες ή περισσότερες από είκοσι πέντε (25) .Δηλαδή, θεωρείται ότι εργάζονται είκοσι πέντε (25) ημέρες το μήνα. Επομένως για τις ίδιες ημέρες θα ασφαλισθούν στο Ι.Κ.Α. Στην περίπτωση, όμως, που οι υπάλληλοι, σε ένα μήνα, δεν απασχοληθούν όλες τις εργάσιμες ημέρες τότε οι ημέρες που θα ασφαλισθούν στο Ι.Κ.Α. θα προσδιορισθούν βάσει του συστήματος εβδομαδιαίας απασχολήσεως με το οποίο απασχολούνται.

Εξαήμερο σύστημα: Ημέρες ασφαλίσεως = (25 - Ημέρες απουσίας).

Πενθήμερο σύστημα: Ημέρες ασφαλίσεως= (25 - Ημέρες απουσίας).

Οι «ημέρες απουσίας» στο πενθήμερο σύστημα προσδιορίζονται, ως .

Ημέρες εργασία στο πενθήμερο	«Ημέρες απουσίας» στο πενθήμερο
1 ημέρα	1 ημέρα
2 ημέρες	2 ημέρες
3 ημέρες	4 ημέρες
4 ημέρες	5 ημέρες
5 ημέρες	6 ημέρες

Οι ημερομίσθιοι, οι οποίοι απασχολούνται σε επιχείρηση με το εξαήμερο σύστημα εβδομαδιαίας εργασίας, θα ασφαλισθούν στο Ι.Κ.Α. με τον αριθμό των ημερών που πραγματικά εργάστηκαν, ενώ για τους απασχολούμενους με το πενθήμερο σύστημα εργασίας ισχύουν τα ίδια που ισχύουν για τους υπαλλήλους.

Εάν ο μισθωτός εργασθεί περισσότερο από είκοσι πέντε (25) ημέρες δικαιούται να τις αναγνωρίσει όλες στο Ι.Κ.Α. Είναι αδιάφορο εάν αμείβεται με ημερομίσθιο ή μηνιαίο μισθό ή με άλλο τρόπο. (Λογιστής 1978 : 472)

Παράδειγμα:

Υπάλληλος, ο οποίος είναι ασφαλισμένος στο Ι.Κ.Α. πριν την 1.1.1993 (παλιός ασφαλισμένος), απασχολείται σε επιχείρηση 40 ώρες την εβδομάδα με το σύστημα πενθήμερου. Ο άνω υπάλληλος το μήνα Φεβρουάριο 2002 απασχολήθηκε ως εξής:

Εβδομάδα	Ημέρες Εργασίας	Ημέρες Απουσίας	Ημέρες ασφαλίσεως που αναλογούν στις απουσίες
1η	5	-	-
2η	3	2	2
3η	2	3	4
4 ^η	-	5	<u>6</u>
Σύνολο ημερών ασφαλίσεως που αναλογούν στις ημέρες απουσίας			<u>12</u>
Ημέρες ασφαλίσεως στο Ι.Κ.Α. κατά το μήνα Φεβρουάριο που αναλογούν στις ημέρες απασχολήσεως (25 ημέρες-12 ημέρες)			13 ημέρες

Εάν επίσης υποθέσουμε ότι ο άνω υπάλληλος αμείβετε με μισθό € 7.000,00 και υπάγεται στη μικτή ασφάλιση του ΙΚΑ (πλέον TEAM) τότε οι ασφαλιστικές εισφορές του μηνός Φεβρουαρίου 2002 θα υπολογισθούν με βάση τα παραπάνω δεδομένα ως εξής:

Αποδοχές για τη μηνιαία απασχόληση:	
Ωρομίσθιο (7.000,00:25x6:40 =)	€ <u>42,00</u>
Μισθός	€ 7.000,00
μείον: Ώρες αδικαιολόγητης απουσίας:	
(10ημέρεςx8ώρες/ημέρα=80ώρεςx42,00)	€ (-) <u>3360,00</u>
Υπόλοιπο για πληρωμή	€ <u>3640,00</u>

Ανώτατο όριο αποδοχών για υπολογισμό ασφαλιστικών εισφορών υπέρ ΙΚΑ:

Ημέρες εργασίας	13 ημέρες
Ανώτατο όριο ημερήσιου μισθού το Φεβρουάριο 2002	€ 75,39
Ανώτατο όριο αποδοχών (€75,39X 13)	€ 980,10
Ασφαλιστικές εισφορές υπέρ ΙΚΑ:	
Ασφαλισμένου € 980,10 x 15,90% =	€ 155,84
Εργοδότη € 980,10 x 27,96% =	€ <u>274,04</u>

Σύνολο € 429,88

(Αληφαντής Γ 2004:138-139)

6.9 ΑΣΦΑΛΙΣΗ ΠΟΛΛΑΠΛΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ

α) Ασφάλιση απασχολουμένων σε διάφορους εργοδότες με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας.

Οι εργαζόμενοι της περιπτώσεως αυτής ασφαρίζονται στο Ι.Κ.Α. για όλες τις απασχολήσεις τους.

Για τους ασφαλισμένους που απασχολούνται διαδοχικά εντός της αυτής ημέρας εργασίας σε περισσότερους εργοδότες, με καθένα των οποίων έχει συναφθεί ιδιαίτερη σύμβαση εργασίας, καταβάλλεται από κάθε εργοδότη η εισφορά υπέρ Ι.Κ.Α. μέχρι του ανωτάτου ορίου αποδοχών. (Ν. 825/78)

Έτσι:

1) Κάθε εργοδότης, που απασχολεί εργαζόμενο με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου, υποχρεούται να τον ασφαλίσει στο Ι.Κ.Α., άσχετα αν είναι ασφαλισμένος και από άλλο εργοδότη. Αυτό ισχύει για τους εργαζόμενους που απασχολούνται συγχρόνως σε τρεις το πολύ εργοδότες. Ο απασχολούμενος σε περισσότερους από τρεις εργοδότες ασφαρίζεται στο Ι.Κ.Α. ως αυτοτελώς εργαζόμενος.

2) Κάθε εργοδότης πολλαπλός απασχολούμενου μισθωτού, υποχρεούται να καταβάλλει στο Ι.Κ.Α. εισφορές για ολόκληρο το ποσό των αποδοχών του.

3) Μόνο ο πολλαπλός απασχολούμενος ασφαλισμένος δικαιούται επιστροφή των επί πλέον του ανώτατου ορίου καταβλημένων εισφορών. Η επιστροφή γίνεται μετά από αίτηση του ασφαλισμένου στο οικείο υποκατάστημα. Δεν υπάρχει προθεσμία για την υποβολή της εν λόγω αιτήσεως.

β) Άλλες περιπτώσεις.

Πρόσωπα που υπηρετούν σε Ν.Π.Δ.Δ. ή στο Ι.Κ.Α. ή στον Ο.Α.Ε.Δ. και υπάγονται στο συνταξιοδοτικό καθεστώς του Ν. 3163/55. Τα πρόσωπα αυτά, εάν συγχρόνως προς την απασχόληση τους στα Ν.Π.Δ.Δ. ως τακτικοί υπάλληλοι, απασχολούνται και σε

άλλη εργασία ασφαλιστέα στο Ι.Κ.Α., κατά το άρθρο 2 του ΑΝ. 1846/51, μπορούν να έχουν πολλαπλή ασφάλιση. (Λεονταρής Μ 1999:470)

γ) Διπλή κυρία ασφάλιση.

Σήμερα υποχρεωτική η παράλληλη ασφάλιση στο Ι.Κ.Α. προσώπων που παρέχουν σε κάποιον εργοδότη τις υπηρεσίες τους με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, ενώ συγχρόνως τυγχάνουν ασφαλισμένοι και σε άλλο φορέα κυρίας ασφαλίσεως. Π.χ. έμπορος, ασφαλισμένος στο Τ.Α.Ε., διορίζεται γενικός διευθυντής σε ανώνυμη εταιρεία, υπογράφοντας μ' αυτήν σύμβαση εξαρτημένης εργασίας. Για την απασχόληση τους αυτή θα ασφαλισθεί υποχρεωτικά στο Ι.Κ.Α. και όταν συμπληρώσει τις προϋποθέσεις για κάθε ένα από τους ανωτέρω ασφαλιστικούς οργανισμούς, θα πάρει ανάλογη σύνταξη (θα λάβει, δηλαδή, δυο συντάξεις, από το Τ.Α.Ε. και από το Ι.Κ.Α.). Ομοίως λογιστής που έχει λογιστικό γραφείο και είναι ασφαλισμένος στο Τ.Ε.Β.Ε. ως ελεύθερος επαγγελματίας, ενώ παράλληλα εργάζεται και σε κάποια επιχείρηση ως υπάλληλος και ασφαλιζεται γι' αυτή του την απασχόληση στο Ι.Κ.Α.

Ο ασφαλισμένος του Ι.Κ.Α., που έχει πολλαπλή απασχόληση, θεωρείται ότι για όλες τις απασχολήσεις του μέσα στην ίδια ημέρα πραγματοποιεί μία ημέρα εργασίας στην ασφάλιση του Ιδρύματος. Ο κάθε εργοδότης έχει αυτοτελή υποχρέωση να καταβάλλει τις εισφορές που αντιστοιχούν στις ημέρες εργασίας τις οποίες πραγματοποίησε ο εργαζόμενος σ' αυτόν. Όταν από τα ασφαλιστικά βιβλιάρια δεν προκύπτουν σαφώς οι ημέρες που απασχολήθηκε ο πολλαπλός ασφαλισμένος, υπολογίζονται όλες οι ημέρες εργασίας που αναγράφονται στα βιβλιάρια μέχρι να συμπληρωθούν 6 ημέρες την εβδομάδα και 25 το μήνα . (Λεονταρής Μ 1999:471)

6.10 ΠΡΟΣΩΠΑ ΕΞΑΙΡΟΥΜΕΝΑ ΤΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΤΟΥ ΙΚΑ

Εξαιρούνται από την ασφάλιση του ΙΚΑ ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων, είτε γιατί έχουν ισοδύναμη προστασία από άλλο Άσφαλ. Οργανισμό, είτε γιατί η ασφάλιση τους έχει κάποιες τεχνικές ή νομικές δυσχέρειες, ή τέλος για άλλους ειδικούς λόγους. Στις εξαιρέσεις αυτές περιλαμβάνονται κυρίως:

1.- Δημόσιοι υπάλληλοι, δηλαδή τα πρόσωπα που θα συνταξιοδοτηθούν από το Δημόσιο.

Στην ανωτέρω κατηγορία ανήκουν κυρίως οι τακτικοί δημόσιοι υπάλληλοι (πολιτικοί, στρατιωτικοί), καθώς και ορισμένες κατηγορίες υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. πού θεωρούνται ότι έχουν την ιδιότητα του τακτικού δημοσίου υπαλλήλου και δικαιούνται σύνταξη από το Δημόσιο. Συνεπώς στην ασφάλιση του ΙΚΑ υπάγονται οι έκτακτοι, οι ημερομίσθιοι και με σύμβαση δημόσιοι υπάλληλοι, επειδή δεν δικαιούνται να λάβουν σύνταξη από το Δημόσιο (Λανάρας Κ 2002:167)

Πολλές φορές συμβαίνει δημόσιοι υπάλληλοι να παρέχουν παράλληλα εργασία σε ιδιωτική επιχείρηση π.χ. ως λογιστές, πωλητές κλπ.. Στην περίπτωση αυτή εξαιρούνται από την ασφάλιση του ΙΚΑ, επειδή λείπει η προϋπόθεση τής απασχόλησης τους κατά κύριο επάγγελμα ως ιδιωτικών υπαλλήλων, αφού ή δεύτερη εργασία τους χαρακτηρίζεται σαν παρεπόμενη. Εάν παρόλα αυτά ασφαλιστούν στο ΙΚΑ, η ασφάλιση τους θεωρείται άκυρη και δεν έχουν εφαρμογή οι αρχές της τυπικής ασφάλισης.

Επίσης εξαίρεση από την ασφάλιση του ΙΚΑ υπάρχει και στην περίπτωση που για κάποιο λόγο η χρονική περίοδος δεν είχε αναγνωρισθεί αρχικά ως συντάξιμη από το Δημόσιο και υπάχθηκε για το λόγο αυτό στην ασφάλιση του ΙΚΑ, και έπειτα αναγνωρίστηκε ως συντάξιμη στο Δημόσιο. Επομένως πρέπει να ακυρωθεί η ασφάλιση στο ΙΚΑ γιατί δεν επιτρέπεται η απασχόληση να αποτελέσει βάση ασφάλισης από δύο ιδρύματα.

Συμπλήρωση 5ετούς υπηρεσίας:

Με ρητή διάταξη του νόμου προβλέπεται ότι, οι έκτακτοι υπάλληλοι του Δημοσίου πού απασχολούνται με σύμβαση αορίστου ή ορισμένου χρόνου, στους οποίους συμπεριλαμβάνεται και το κατώτερο προσωπικό τής Δημόσιας Υπηρεσίας (υπηρετές κλπ.), αποκτούν δικαίωμα συνταξιοδότησης από το Δημόσιο, αφού συμπληρώσουν πέντε χρόνια συνεχή πλήρη πραγματική υπηρεσία στη μη μόνιμη θέση τους και εφόσον αμείβονται με μηνιαίο μισθό (Λανάρας Κ 2002:167)

Επομένως μετά την συμπλήρωση 5ετίας, οι έκτακτοι κλπ. υπάλληλοι του Δημοσίου πού υπάγονταν προηγουμένως στην ασφάλιση του ΙΚΑ, εξαιρούνται πλέον από την ασφάλιση κλάδο σύνταξης, γιατί ο χρόνος τής υπηρεσίας τους λογίζεται συντάξιμος σύμφωνα με τις διατάξεις τής συνταξιοδότησης από το Δημόσιο. Η εξαίρεση από την ασφάλιση γίνεται με έγγραφο τής Δημόσιας Υπηρεσίας, στο οποίο πρέπει να αναφέρεται η συνεχής πραγματική υπηρεσία στη μη μόνιμη θέση και η ημερομηνία πού συμπληρώνεται η πενταετία. Βέβαια δεν εξαιρούνται οι έκτακτοι υπάλληλοι του Δημοσίου πού αμείβονται

με ημερομίσθιο ή ωρομίσθιο, οι όποιοι εξακολουθούν να ασφαίζονται στο ΙΚΑ και αφού συμπληρώσουν πενταετή υπηρεσία στο Δημόσιο.

Ασφάλιση Ασθένειας:

Από 8.4.1999 οι ακόλουθες κατηγορίες ασφαλιζόμενων, καλύπτονται πλέον για υγειονομική περίθαλψη από το Δημόσιο. Επομένως έχει διακοπεί η ασφάλιση τους στο ΙΚΑ για τον κλάδο Ασθένειας.

α) Οι υπάλληλοι πού εργάζονται με σύμβαση αορίστου ή ορισμένου χρόνου στο Δημόσιο και στα Ν.Π.Δ.Δ., πού ή σύνταξη τους καταβάλλεται από το Δημόσιο. Επισημαίνεται ότι θα συνεχίσουν να ασφαίζονται για τους κλάδους Ανεργίας, Στράτευσης, Δ.Λ.Ο.Ε.Μ., Εργατικής Κατοικίας και Εργατικής Εστίας, οπότε έχουμε συνολικό ποσοστό ασφαλίστρου 10,21% (εργοδότη 6,53% - άσφαλ/νου 3,68%).(Λανάρας Κ 2002:169)

β) Περιλαμβάνεται το τακτικό προσωπικό των Κέντρων Παιδικής Μέριμνας και το μόνιμο βοηθητικό προσωπικό των Κρατικών Παιδικών και Βρεφονηπιακών Σταθμών, το όποιο θα εξακολουθήσει να ασφαίζεται για τον κλάδο Εργατικής Κατοικίας. Έτσι το ποσοστό ασφαλίστρου ανέρχεται σε (εργοδότη 1% - άσφαλ/νου 0.75%).

(Λανάρας Κ 2002:169)

2.- Μετακλητοί δημόσιοι υπάλληλοι , δηλαδή:

α) οι Γεν. Γραμματείς των Υπουργείων,

β) οι Νομάρχες,

γ) οι Έπαρχοι,

δ) οι ιδιαίτεροι Γραμματείς του Προέδρου της Δημοκρατίας, του Πρωθυπουργού κλπ.

Εξαιρούνται από την ασφάλιση του ΙΚΑ, από τη στιγμή που αναλάβουν τα καθήκοντα τους μέχρι να τα εκπληρώσουν. Για την εξαίρεση αυτή δεν έχει σημασία εάν τα ανωτέρω πρόσωπα ασφαίζονταν προηγουμένως στο ΙΚΑ

Οι μετακλητοί δημόσιοι υπάλληλοι μπορούν, εάν επιθυμούν, να συνεχίσουν προαιρετικά τη διακοπείσα ασφάλιση τους στο ΙΚΑ, εφόσον βέβαια υπάρχουν οι σχετικές προϋποθέσεις του νόμου.

3.- Οι ιερωμένοι, πού απασχολούνται σε ιδρύματα όπου τελούνται τα της λατρείας των διαφόρων θρησκειών. Ως ιερωμένοι στην Ορθόδοξη Εκκλησία θεωρούνται οι κληρικοί

κάθε βαθμού (δηλ. διάκονοι, πρεσβύτεροι, επίσκοποι), οι όποιοι υπηρετούν σε ναούς άσχετα με τη διάκριση τους σε ενοριακούς και μη, δηλαδή οι χειροτονημένοι και οι όποιοι ασφαλιζόνταν στο Τ.Α.Κ.Ε., καλύπτονται από 1.1.1993 από την ασφάλιση του Δημοσίου. Συνεπώς και για τους Ιερωμένους ισχύουν όσα, για τους απασχολούμενους στο Δημόσιο (Λανάρας Κ 2002:170)

Αντίθετα, οι νεωκόροι και το διοικητικό προσωπικό των Ιερών Ναών, ασφαλιζονται στο ΙΚΑ .

Τέλος οι ιερωμένοι των άλλων θρησκειών που δεν καλύπτονται από την ασφάλιση άλλου Άσφαλ. Οργανισμό ημεδαπού ή αλλοδαπού, ασφαλιζονται στο ΙΚΑ μόνο για τους κλάδους Ασθένειας και Σύνταξης βάσει ειδικού Κανονισμού (άρθρο 4 Ν. 1469/84).

4.- Ασφαλισμένοι σε άλλα Άσφαλ. Ταμεία: Τα πρόσωπα αυτά εξαιρούνται από την ασφάλιση στο ΙΚΑ για την παρεχόμενη εργασία τους, εφόσον είναι υποχρεωτικά ασφαλισμένα σε άλλα Ταμεία που ασφαλίζουν μισθωτούς.

Η διάταξη του νόμου έχει ως έξης: «πρόσωπα που υπάγονται στην υποχρεωτική ασφάλιση άλλων Άσφαλ. Ταμείων κύριας ασφάλισης, τα όποια ασφαλίζουν είτε αποκλειστικά είτε με άλλες κατηγορίες προσώπων μισθωτούς που παρέχουν εξαρτημένη εργασία, εξαιρούνται από την ασφάλιση του ΙΚΑ για τους κλάδους ασφάλισης οι όποιοι καλύπτονται από τα ειδικά Ταμεία, εφόσον αυτά είχαν συσταθεί και υπήρχαν μέχρι τη δημοσίευση του ΑΝ. 1846/51»

6.11 ΕΠΙΛΟΓΗ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟΥ ΦΟΡΕΑ

Από την ισχύουσα νομοθεσία προβλέπεται η επιλογή άσφαλ. φορέα, σύμφωνα με την οποία οι εξασφαλισμένοι από 1.1.1993 υπάγονται υποχρεωτικά σε ένα μόνο φορέα κύριας ασφάλισης ή το Δημόσιο, ένα φορέα επικουρικής ασφάλισης, ένα φορέα ασφάλισης ασθένειας και ένα φορέα ασφάλισης πρόνοιας. Επομένως καταργήθηκε ουσιαστικά η υποχρεωτική παράλληλη ασφάλιση, η οποία προβλέπεται από τη νομοθεσία του Ι.Κ.Α. και η οποία περιορίζεται πλέον μόνο στους παλαιούς ασφαλνους, δηλ. σ' αυτούς οι όποιοι μέχρι 31.12.1992 είχαν ασφαλιστεί σε οποιοδήποτε φορέα ασφάλισης ή το Δημόσιο

Έτσι, σε περίπτωση που υπάρχουν σε κάποιο νεοασφαλιζόμενο οι προϋποθέσεις για την υποχρεωτική ασφάλιση του σε περισσότερους από ένα φορείς, π.χ. ιδιοκτήτης

αυτοκινήτου - Τ.Σ.Α. και παράλληλα απασχόλησης του ως μισθωτού - Ι.Κ.Α., ή λόγω διπλής απασχόλησης με διαφορετικούς φορείς ασφάλισης για κάθε απασχόληση, θα ασφαλιστεί υποχρεωτικά μόνο σε ένα φορέα, τον όποιο θα επιλέξει ο ίδιος με υπεύθυνη δήλωση του. Πάντως το δικαίωμα τής επιλογής πρέπει να ασκηθεί μέσα σε προθεσμία έξι (6) μηνών, από την ημερομηνία πού δημιουργείται η υποχρέωση τής ασφάλισης στο δεύτερο φορέα, διαφορετικά καθίσταται υποχρεωτική η ασφάλιση στον φορέα ο όποιος τον ασφάλισε πρώτος. Εξαιρέση η ασφάλιση στο Τ.Σ.Α.Υ. και Τ.Σ.Μ.Ε.Δ.Ε. πού είναι υποχρεωτική.

Παράδειγμα:

Έστω κάποιος έχει ασφαλιστεί στο Τ.Ε.Β.Ε. και στη συνέχεια αναλαμβάνει και μισθωτή εργασία ασφαλιστέα στο ΙΚΑ, οπότε υπάρχει υποχρέωση ασφάλισης και στο ΙΚΑ, πρέπει μέσα σε έξι (6) μήνες από την ημερομηνία πού ανέλαβε εργασία να επιλέξει με δήλωση του σε ποιο φορέα επιθυμεί να ασφαλιστεί. Εάν παρέλθει άπρακτη η εξάμηνη προθεσμία, τότε υποχρεωτικά θα ασφαλισθεί στο Τ.Ε.Β.Ε., επειδή είναι ο φορέας πού τον ασφάλισε πρώτος. (Λανάρας Κ 2002:172)

Πάντως όταν συντρέχει περίπτωση διπλής ασφάλισης, λόγω κύριας και μερικής απασχόλησης, θεωρείται υποχρεωτική η ασφάλιση για την κύρια απασχόληση.

6.12 ΕΙΔΙΚΕΣ ΕΞΑΙΡΕΣΕΙΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ

Με ειδικές διατάξεις έχουν εξαιρεθεί από την ασφάλιση του ΙΚΑ τα κατώτερο πρόσωπα:

1.- Ανήλικοι απολυθέντες από Σωφρονιστικά ή Αναμορφωτικά Καταστήματα:

Όταν προσλαμβάνονται από τους εργοδότες με υπόδειξη της Εταιρείας Προστασίας Ανηλίκων, εξαιρούνται από την ασφάλιση του ΙΚΑ για ένα έτος από την πρόσληψη τους. Για να υπάρξει η εξαίρεση πρέπει να υπάρχει σχετικό έγγραφο της Εταιρείας Ανηλίκων, από το όποιο να προκύπτει ότι ή πρόσληψη του ανήλικου στην εργασία του εργοδότη έγινε ύστερα από υπόδειξη της (Ν. 4476/65.).

2.- Αγροφύλακες:

Οι αναπληρωτές αγροφύλακες εξομοιώνονται με τους Κοινοτικούς φύλακες ως προς το δικαίωμα της σύνταξης τους. Επομένως όσοι δεν έχουν υπερβεί το 65ο έτος

της ηλικίας τους και δεν έχουν συμπληρώσει 35ετία, εξαιρούνται από τον κλάδο Σύνταξης του ΙΚΑ και κατά συνέπεια και του Τ.Ε.Α.Μ. (Ν. 1813/88). Ασφαλίζονται όμως στο ΙΚΑ για τον κλάδο Ασθένειας σε είδος και σε χρήμα, καθώς και για τους κλάδους Ανεργίας κλπ., Στράτευσης, Δ.Λ.Ο.Ε.Μ., Έργατ. Κατοικίας και Εργατικής Εστίας. Το ποσοστό ασφαλιστρού ανέρχεται σε 17,86%, από το οποίο ποσοστό 11,63% βαρύνει τον εργοδότη και 6,23% βαρύνει τον ασφαλισμένο. (Λανάρας Κ. 2002:179)

3.- Αναγκαστικοί διαχειριστές έπιχ/σεων:

Διορίζονται σύμφωνα με τις διατάξεις της Πολιτικής Δικονομίας. Επειδή θεωρούνται ότι δεν συνδέονται με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, άλλα τυγχάνουν άμεσοι αντιπρόσωποι του εργοδότη. Τα ίδια ισχύουν για τους σύνδικους πτώχευσης.

4.- Μέλη Δ.Σ. Αγροτικών Συν/σμών:

Η εργασία που παρέχεται από τα μέλη Γεωργικού Συνεταιρισμού προς το Συνεταιρισμό, που είναι ορισμένη κατά ποσότητα και είδος και για την οποία λαμβάνουν το ελάχιστο ημερομίσθιο, δεν συνιστά σχέση εξαρτημένης εργασίας, γιατί αυτή επιβάλλεται υποχρεωτικά σε όλα τα μέλη του Συνεταιρισμού άρα δεν ασφαρίζεται στο ΙΚΑ. Το ίδιο ισχύει και για την εργασία που προσφέρεται εθελοντικά από τα μέλη του Συνεταιρισμού. Αντίθετα όταν το μέλος του Συνεταιρισμού, προσφέρει και άλλη εργασία βάσει ειδικής συμφωνίας, τότε αυτή ασφαρίζεται.

5.- Μέλη Εταιρείας:

Από τις διατάξεις των Π.Δ. 67/64 και 668/1981, δημιουργείται για ορισμένες κατηγορίες προσώπων, νόμιμο τεκμήριο για το χαρακτηρισμό τους ως εμπόρων και επομένως για το λόγο αυτό ασφαλίζονται υποχρεωτικά στο Ταμείο Ασφάλισης Έμπορων, εξαιρούμενοι αντίστοιχα από την ασφάλιση του ΙΚΑ και των λοιπών κλάδων, δηλαδή Ανεργίας, Στράτευσης, Δ.Λ.Ο.Ε.Μ., Έργατ. Κατοικίας και Έργατ. Εστίας. Η ανωτέρω όμως ασφάλιση γίνεται υπό την προϋπόθεση ότι, τα πρόσωπα αυτά δεν παρέχουν προς την εταιρεία εξαρτημένη εργασία ή δεν ασκούν άλλο κύριο επάγγελμα, που έχει σαν συνέπεια την ασφάλιση στο ΙΚΑ ή σε άλλο Ασφαλ. Οργανισμό. (Λανάρας Κ. 2002:180)

Οι κατηγορίες αυτές είναι οι εξής:

α) Τα ετερόρρυθμα μέλη Εμπορικών Εταιρειών, που έχουν ως αντικείμενο επιχείρησης την εμπορία.

β) Τα μέλη της Διοίκησης των Ανωνύμων Εταιρειών, που έχουν ως αντικείμενο επιχείρησης την εμπορία, τα όποια μετέχουν στο κεφάλαιο αυτών με ποσοστό 3% τουλάχιστο.

γ) Τα μέλη των Εταιρειών Περιορισμένης Ευθύνης, πού έχουν ως αντικείμενο επιχείρησης την εμπορία, ανεξάρτητα με την ιδιότητα τους σ' αυτές, ή το ποσοστό της συμμετοχής τους.

Παράλληλα υπάρχει και η διάταξη του άρθρου 6 παρ. 3 του Ν. 1473/84, με την οποία ορίζεται ότι ο μισθός πού καταβάλλεται στα μέλη του Διοικ. Συμβουλίου των Α.Ε, για παροχή εξαρτημένης εργασίας προς την Α.Ε., θεωρείται ως εισόδημα από εμπορικές επιχειρήσεις, εάν μετέχουν στο κεφάλαιο της Α.Ε. με ποσοστό πάνω από 3%.

Εκτός από τα ανωτέρω πρόσωπα έγινε δεν υπάγονται στην ασφάλιση του ΙΚΑ και οι εταίροι, πού είναι διαχειριστές στις Εταιρείες Περιορισμένης Ευθύνης, έστω και αν ακόμα εκτός από τα κέρδη παίρνουν και μισθό για τη διεξαγωγή του έργου του διαχειριστή, γιατί θεωρείται ότι δεν παρέχουν εξαρτημένη εργασία.

(Λανάρας Κ. 2002:180)

Αντίθετα υπάγονται στην ασφάλιση του ΙΚΑ:

α) Όσα πρόσωπα παρέχουν προς την εταιρεία, παράλληλα με την ιδιότητα τους ως μέλη του Δ.Σ., και εξαρτημένη εργασία η οποία να είναι το κύριο επάγγελμα τους. Στην περίπτωση αυτή η ασφάλιση στο ΙΚΑ είναι υποχρεωτική ανεξάρτητα αν ασφαίζονται στο Τ.Α.Ε. ή στο Τ.Ε.Β.Ε.

β) Τα τέκνα ασφαλών στο Ταμείο Έμπορων, πού παρέχουν εξαρτημένη εργασία, εφόσον εξαιρούνται από την ασφάλιση του Ταμείου Έμπορων.

γ) Τα μέλη διοίκησης Α. Ε, με τις εξής διακρίσεις:

1.- Όταν πρόκειται για Α. Ε πού έχει ως αντικείμενο την εμπορία, εφόσον η συμμετοχή τους στο κεφάλαιο δεν φθάνει το 3%.

2.- Όταν πρόκειται για Α. Ε πού δεν ασκεί εμπορία, αδιάφορα με τη συμμετοχή τους στο κεφάλαιο, εφόσον σε κάθε μια από τις περιπτώσεις αυτές φορολογούνται κατά την ΣΤ' κατηγορία και δεν υπάγονται στην ασφάλιση άλλου Ασφαλ. Οργανισμού. (Λανάρας Κ. 2002:181)

3.- Οι Διευθυντές, εάν εξαιρούνται σύμφωνα με τα ανωτέρω από την ασφάλιση του Ταμείου Έμπορων και λοιπών Οργανισμών κύριας ασφάλισης, οι δε αποδοχές τους φορολογούνται πάντως κατά την ΣΤ' κατηγορία μισθωτών υπηρεσιών. (Λανάρας Κ. 2002:181)

6.- Σπουδαστές Ανωτάτων Τεχνικών Σχολών:

Οι σπουδαστές, οι οποίοι απασχολούνται για πρακτική άσκηση σε Υπηρεσίες του Υπουργείου Δημοσίων Έργων, καθώς και σε άλλες Δημόσιες Υπηρεσίες, δεν ασφαλιζονται στο ΙΚΑ για την απασχόληση τους .

7.- Δικηγόροι:

Εξαιρούνται από την ασφάλιση του Ιδρύματος οι δικηγόροι που διδάσκουν μαθήματα νομικών και πολιτικών επιστημών.

6.13 ΑΣΦΑΛΙΣΗ ΧΡΟΝΟΥ ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ

Ο χρόνος που ο μισθωτός, κατά τη διάρκεια της ασθένειάς του, δικαιούται να λάβει εξ ολοκλήρου τις αποδοχές του ή μέρος αυτών, θεωρείται ως χρόνος εργασίας και επομένως υπάρχει υποχρέωση ασφαλίσεως στο Ι.Κ.Α. (Αληφαντής Γ. 2004:279).

Ο υπολογισμός των εισφορών θα γίνει επί του συνόλου των προβλεπόμενων από το νόμο αποδοχών, πριν δηλαδή την έκπτωση του τυχόν καταβληθέντος επιδόματος ασθένειας και το σύνολο των εισφορών (εργοδότη και ασφαλισμένου) στην περίπτωση που δεν απομένει μισθός - γιατί τα καταβληθέντα επιδόματα κάλυψαν ολοσχερώς την υποχρέωση καταβολής μισθού - είναι υποχρεωμένος να τις καταβάλει ο εργοδότης (Εγκύκλιος ΙΚΑ 68/1992).

Αντίθετα, οι ημέρες που οι μισθωτοί απέχουν από την εργασία τους λόγω ασθένειας, χωρίς να δικαιούνται μισθό από τον εργοδότη τους, έστω και αν λαμβάνουν επίδομα ασθένειας, δεν θεωρούνται ημέρες ασφαλίσεως

6.13.1 Ασφάλιση χρόνου ασθένειας στα βαρέα ανθυγιεινά

Από τις 3.8.1984 ο χρόνος της ασθένειας των απασχολουμένων σε εργασίες και ειδικότητες που έχουν χαρακτηριστεί ως «βαριά και ανθυγιεινά επαγγέλματα», ασφαλιζεται στον κλάδο αυτό μόνο για είκοσι πέντε (25) ημέρες το χρόνο.

Επίσης, οι ίδιοι εργαζόμενοι, κατά το χρόνο της κανονικής τους άδειας, ασφαλιζονται στα βαριά και ανθυγιεινά επαγγέλματα για άλλες είκοσι πέντε (25) ημέρες το χρόνο.

Έτσι, όταν ορισμένοι από τους άνω εργαζόμενους δικαιούνται, λόγω της φύσεως της εργασίας τους, άδεια μεγαλύτερης διάρκειας, π.χ. δύο μήνες ή έτυχε να έχουν ασθένεια μεγάλης διάρκειας, η ασφάλιση στα «βαριά και ανθυγιεινά επαγγέλματα» θα περιορίζεται πάντοτε στις ημέρες ασφάλισης που αντιστοιχούν στην μισθολογική περίοδο του ένα και μόνο μήνα για κάθε περίπτωση αυτοτελώς, δηλαδή 25 ημέρες ασφάλισης για την κανονική

άδεια και 25 ημέρες ασφάλισης για την ασθένεια, χωρίς να είναι δυνατή η συμπλήρωση των 25 ημερών ασφάλισης της μιας περίπτωσης με πλεονάζουσες ημέρες της άλλης περίπτωσης. (Αληφαντής Γ. 2004:280).

6.14 ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ

Η προβλεπόμενη από την ισχύουσα ασφαλιστική νομοθεσία προστασία της μητρότητας περιλαμβάνει :

- α) Μαιευτική περίθαλψη
- β) Παροχή βοήθηματος τοκετού.

Το χρηματικό βοήθημα τοκετού θεωρείται ότι αποτελεί παροχή σε είδος, που χορηγείται σε αντιστάθμισμα της μη παρεχόμενης στην επίτοκο μαιευτικής (ιατρικής) περιθάλψεως. Το χρηματικό αυτό βοήθημα είναι ίσο με το τριακονταπλάσιο (30) του ημερομίσθιου ανειδίκευτου εργάτη.

Το «βοήθημα τοκετού», επειδή είναι παροχή σε είδος, ο εργοδότης δεν έχει δικαίωμα, να την εκπέσει από τις αποδοχές που είναι υποχρεωμένος να καταβάλλει στη μισθωτό.

- γ) Επιδόματα μητρότητας από το Ι.ΚΑ.

Τα επιδόματα μητρότητας καταβάλλονται με τις εξής προϋποθέσεις:

i) Το επίδομα τοκετού καταβάλλεται για τις 56 ημέρες πριν από την πιθανή ημέρα του τοκετού (επίδομα κυοφορίας) και τις 63 ημέρες μετά (επίδομα λοχείας) εφόσον η εργαζόμενη απέχει από την εργασία της λόγω τοκετού νομίμου ή εξώγαμου τέκνου, ζώντος ή νεκρού. (Αληφαντής Γ. 2004:289).

Το επίδομα μητρότητας ο εργοδότης δικαιούται να το εκπέσει από τις οφειλόμενες στην εργαζόμενη αποδοχές.

ii) Η ασφαλισμένη πρέπει να έχει πραγματοποιήσει 200 τουλάχιστον ημέρες ασφαλίσεως κατά τα δύο προηγούμενα έτη πριν από την πιθανή ημέρα του τοκετού.

δ) Συμπληρωματικές παροχές μητρότητας.

Για το χρόνο της κυοφορίας και λοχείας, η εργαζόμενη γυναίκα δικαιούται κατ' αρχή να λάβει τις αποδοχές βάσει των διατάξεων των άρθρων 657 και 658 του Α.Κ. Για το υπόλοιπο χρονικό διάστημα δικαιούται να λάβει συμπληρωματικές παροχές μητρότητας από τον Ο.Α.Ε.Δ. Οι παροχές αυτές είναι ίσες με τη διαφορά που προκύπτει, μεταξύ του ημερησίου επιδόματος κυοφορίας και λοχείας που καταβάλλεται από το Ι.Κ.Α., και

των ημερησίων αποδοχών που πραγματικά καταβάλλονται από τον εργοδότη. (Αληφαντής Γ. 2004:289-290).

6.15 Τ.Ε.Α.Μ. – ΤΑΜΕΙΟ ΕΠΙΚΟΥΡΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ

Απο 1.8.1983 εντάχθηκε στο ΙΚΑ το Τ.Ε.Α.Μ. ως κλάδος Επικουρικής Ασφάλισης του. Επιβάλλεται λοιπόν να περιγράψουμε τα πρόσωπα που ασφαρίζονται στο ανωτέρω Ταμείο, το ποσοστό των εισφορών που συνεισπράττει το ΙΚΑ και τις παροχές (συντάξεις) που χορηγούνται από αυτό.

6.15.1 Ασφαλιζόμενα πρόσωπα:

Αρχικά στην ασφάλιση του Τ.Ε.Α.Μ. είχαν υπαχθεί ορισμένες μόνο κατηγορίες εργαζομένων. Μετά όμως, από 1.2.1983 η ασφάλιση σε αυτό επεκτάθηκε σε όλους τους εργαζόμενους που δεν ήταν ασφαλισμένοι σε άλλο Επικουρικό Ταμείο .

Οι προϋποθέσεις για την υποχρεωτική ασφάλιση στο Τ.Ε.Α.Μ. είναι οι
έξης:

α) Ο ενδιαφερόμενος μισθωτός να ασφαρίζεται στο ΙΚΑ ή σε άλλο Ταμείο κύριας ασφάλισης μισθωτών, και

β) Για την ίδια απασχόληση να μην ασφαρίζεται σε άλλο Ταμείο ή κλάδο Επικουρικής Ασφάλισης.

Διευκρινίζεται ότι όλα τα πρόσωπα που ασφαρίζονται υποχρεωτικά στο ΙΚΑ με οποιοδήποτε τρόπο και ανεξάρτητα αν παρέχουν εξαρτημένη ή όχι εργασία, ασφαρίζονται στο Τ.Ε.Α.Μ. Δεν έχει σημασία αν η ασφάλιση στο ΙΚΑ είναι αυτοδίκαιη ή γίνεται με ειδικούς νόμους ή Κανονισμούς και ύστερα από ορισμένες προϋποθέσεις (π.χ. με σύσταση ασφαλκών Συν/σμών). Παράλληλα και για τα πρόσωπα που είναι ασφαλισμένα σε άλλα Ταμεία κύριας ασφάλισης μισθωτών υπάρχει υποχρέωση ασφάλισης στο Τ.Ε.Α.Μ., επομένως και θέμα είσπραξης των εισφορών από το ΙΚΑ,

εφόσον ασφαρίζονται στο ΙΚΑ έστω και για ένα μόνο από τους κλάδους ασφάλισης αυτού, όπως π.χ. είναι οι Ξενοδοχοϋπάλληλοι (Λανάρας Κ 2002:279)

Η «παράλληλη ασφάλιση» μεταξύ Τ.Ε.Α.Μ. και άλλου Επικουρικού Ταμείου ισχύει μόνο στην περίπτωση των παλαιών ασφαλντων (μέχρι 31.12.92), πού είναι πολλαπλά απασχολούμενοι, με διαφορετικές όμως εργασίες.

6.15.2 Εξαιρέσεις:

Δεν υπάγονται στην ασφάλιση του ΤΕΑΜ οι έξης κατηγορίες μισθωτών :

α) Όσοι ασφαρίζονται για την ίδια απασχόληση υποχρεωτικά σε άλλο Επικουρικό Ταμείο ή κλάδο Επικουρικής Ασφάλισης.

β) Οι εργαζόμενοι συνταξιούχοι. Συγκεκριμένα εξαιρούνται:

i) Οι συνταξιούχοι οποιονδήποτε φορέα κύριας ασφάλισης (Δημοσίου, Τ.Ε.Β.Ε., Τ.Α.Ε. κλπ.), εφόσον μετά την συνταξιοδότηση τους αναλαμβάνουν νέα εργασία ασφαλιστέα στο Τ.Ε.Α.Μ.

ii) Οι ασφαλισμένοι τον ΙΚΑ (κύρια ασφάλιση) ή άλλου Ταμείου κύριας ασφάλισης μισθωτών πού υπάγονται στην ασφάλιση του ΤΕΑΜ, από την ημερομηνία πού συνταξιοδοτούνται από το φορέα κύριας ασφάλισης.

iii) Οι εργαζόμενοι πού συνταξιοδοτούνται από άλλο Επικουρικό Ταμείο πριν συνταξιοδοτηθούν από άλλο φορέα κύριας ασφάλισης, καθώς και οι συνταξιούχοι του Τ.Ε.Α.Μ. πού εξακολουθούν να εργάζονται.

γ) Τα πρόσωπα πού ασφαρίζονται σε δύο διαφορετικούς φορείς κύριας ασφάλισης, για εργασίες τους από τις όποιες η μία υπάγεται στην ασφάλιση του Τ.Ε.Α.Μ. και η άλλη στην ασφάλιση άλλου επικουρικού Ταμείου.

δ) Τα πρόσωπα πού έχουν πολλαπλή απασχόληση και ασφάλιση για κάθε μία από τις εργασίες τους στο ίδιο Ασφαλιστικό Ταμείο, ενώ για την επικουρική ασφάλιση υπάγονται στην ασφάλιση και άλλου επικουρικού Ταμείου.

Οι ανωτέρω διατάξεις δεν καταλαμβάνουν τους εργαζόμενους έμμεσα συνταξιούχους, δηλ. τους συνταξιούχους λόγω θανάτου.

6.15.3 Πολλαπλή ασφάλιση:

Αντιμετωπίζεται κατ' ανάλογο τρόπο όπως αυτή ισχύει στο ΙΚΑ, δηλαδή ό πολλαπλά απασχολούμενος όταν για κάθε εργασία του υπάγεται στην ασφάλιση του Τ.Ε.Α.Μ., τότε όλες οι ασφαλίσεις του αυτές είναι ισχυρές. (Λανάρας Κ 2002:283)

6.15.4 Εισφορές:

Η εισφορά υπέρ του Τ.Ε.Α.Μ. ανέρχεται γενικά σε ποσοστό 6%, από το οποίο 3% βαρύνει τον εργοδότη και 3% τον εργαζόμενο, και υπολογίζεται πάνω στις ίδιες αποδοχές πού υπόκεινται σε εισφορές υπέρ του ΙΚΑ. Παράλληλα οι ασφαλισμένοι πού υπάγονται στα βαριά και ανθυγιεινά επαγγέλματα επιβαρύνονται με πρόσθετη ειδική εισφορά, πού ανέρχεται σε ποσοστό 2% και βαρύνει κατά 1,25% τον ασφαλισμένο και κατά 0,75% τον εργοδότη. Έτσι το συνολικό ποσοστό ασφαλίστρου για την κατηγορία αυτή διαμορφώνεται σε 8%, από το οποίο ποσοστό 4,25% βαρύνει τον ασφαλισμένο και 3,75% τον εργοδότη. (Λανάρας Κ 2002:283)

Όπως αναφέραμε προηγουμένως, το ΙΚΑ εισπράττει μαζί με τις εισφορές του και την ανωτέρω εισφορά 6% ή 8%. Για το σκοπό αυτό έχουν ενοποιηθεί τα ασφάλιστρα του ΙΚΑ και του Τ.Ε.Α.Μ. για όσους υπάγονται στην ασφάλιση του τελευταίου, οπότε οι εισφορές γι' αυτούς υπολογίζονται με βάση τα ενοποιημένα αυτά ασφάλιστρα.

Παράδειγμα:

Το ασφάλιστρο γενικά των επιχειρήσεων πού ανέρχεται σε 37,86% ενοποιείται σε 43,86%, δηλαδή 37,86% + 6% (εργοδότη 27,9% -άσφαλ/νου 15,90%). Επίσης για τους υπαγόμενους στα βαριά και ανθυγιεινά επαγγέλματα το ασφάλιστρο ανέρχεται σε 41,46% + 8% = 49,46% (εργοδότη 30,11% -άσφαλ/νου 19,35%) και εφόσον υπόκεινται σε εισφορά επαγγελματικού κινδύνου το ασφάλιστρο ανέρχεται σε 42,46% + 8% = 50,46% (εργοδότη 31,11% - άσφαλ/νου 19,35%). (Λανάρας Κ 2002:283)

Όπως είναι επόμενο, μετά την ενοποίηση του ασφάλιστρου, ισχύει και στην προκειμένη περίπτωση το εκάστοτε ανώτατο όριο των αποδοχών πού υπόκεινται σε εισφορές υπέρ του ΙΚΑ. Επίσης για τους αμειβόμενους με κυμαινόμενες αποδοχές μισθωτούς, οι εισφορές υπολογίζονται με βάση το τεκμαρτό ημερομίσθιο της άσφαλ. κλάσης στην οποία έχουν καταταγεί. Παράλληλα βέβαια ισχύουν και οι μειώσεις των

εισφορών πού προβλέπονται για ορισμένες κατηγορίες μισθωτών και επιχειρήσεων, όπως π.χ. προκειμένου για μαθητές, σπουδαστές, παραμεθόριες επιχειρήσεις κλπ.

Επίσης οι εργαζόμενοι σε υπόγειες στοές Μεταλλείων - Λιγνιτωρυχείων, καθώς και σε Υποθαλάσσιες εργασίες, επιβαρύνονται με πρόσθετη ειδική εισφορά υπέρ του TEAM σε ποσοστό 3%, από το οποίο 1% βαρύνει τον ασφαλίνο και 2% τον εργοδότη. "Έτσι το συνολικό ποσοστό ασφαλίστρου για την κατηγορία αυτή διαμορφώνεται σε 9% και βαρύνει κατά 4% τον ασφαλισμένο και 5% τον εργοδότη (Ν. 2084/92).

6.15.5 Τρόπος καταβολής εισφορών:

Οι εισφορές υπέρ του Τ.Ε.Α.Μ. καταβάλλονται μαζί με τις εισφορές του ΙΚΑ, πού αντιστοιχούν στην αξία των εισφορών ΙΚΑ και TEAM, σύμφωνα με όσα γενικώς ισχύουν για τους λοιπούς ασφαλίλους του Ιδρύματος.

Σε περίπτωση πού η εισφορά υπέρ του Τ.Ε.Α.Μ. δεν καταβληθεί εμπρόθεσμα επιβαρύνεται, όπως και οι εισφορές του ΙΚΑ με τα σχετικά πρόσθετα τέλη. Γενικά για τη βεβαίωση και είσπραξη των καθυστερούμενων εισφορών του Τ.Ε.Α.Μ., εφαρμόζονται οι διατάξεις πού αφορούν αντίστοιχα τις εισφορές του ΙΚΑ. Παράλληλα, οι Πράξεις Επιβολής Εισφορών πού συντάσσονται σε βάρος εργοδοτών πού καθυστερούν εισφορές ΙΚΑ και TEAM, οι όποιες βεβαιώνονται στη συνέχεια στις Ταμειακές Υπηρεσίες του Ιδρύματος για την είσπραξη τους, διακρίνονται με ειδική σφραγίδα πού φέρει την ένδειξη «ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΙΚΑ - Τ.Ε.Α.Μ.». (Λανάρας Κ 2002:284-285)

6.15.6 Επιστροφή εισφορών - Προαιρετική ασφάλιση:

Οι ασφαλισμένοι πού κατά το χρόνο της υπαγωγής της κατηγορίας τους στην ασφάλιση του Τ.Ε.Α.Μ., είχαν συμπληρώσει το 50ο έτος της ηλικίας τους οι γυναίκες και το 55ο οι άνδρες, και οι όποιοι κατά το χρόνο της συνταξιοδότησης τους από τον Οργανισμό κύριας ασφάλισης τους δεν συγκεντρώνουν τις χρονικές προϋποθέσεις για συνταξιοδότηση από το Τ.Ε.Α.Μ., έχουν τη δυνατότητα να ζητήσουν:

α) είτε την επιστροφή των ατομικών τους εισφορών,

β) είτε τη συνέχιση προαιρετικά της ασφάλισης τους μέχρι να συμπληρώσουν τις προϋποθέσεις αυτές, εφόσον έχουν πραγματοποιήσει 250 τουλάχιστο ημέρες εργασίας στην ασφάλιση του Τ.Ε.Α.Μ.

Το ανωτέρω δικαίωμα πρέπει να ασκηθεί μέσα σε τρεις μήνες από την κοινοποίηση στον ασφαλισμένο της απόφασης για τη μη συνταξιοδότηση του από το Τ.Ε.Α.Μ. (Λανάρας Κ 2002:285)

Αναλυτικά έχουμε:

α) Επιστροφή Εισφορών:

Εάν ο ασφαλισμένος επιλέξει την επιστροφή των εισφορών του, υποβάλλει αίτηση αμέσως μετά την υποβολή της αίτησης για συνταξιοδότησης του, εφόσον βέβαια γνωρίζει ότι δεν έχει τις προϋποθέσεις για να λάβει σύνταξη από το Τ.Ε.Α.Μ. Η αίτηση πρέπει να υποβληθεί στο Ύποκ/μα του ΙΚΑ της τελευταίας απασχόλησης του και να συνοδεύεται από τα ασφαλιστικά του βιβλιάρια. Στην περίπτωση αυτή δεν προβλέπεται επιστροφή των εργοδοτικών εισφορών.

β) Προαιρετική Ασφάλιση:

Εάν ο ασφαλισμένος επιλέξει τη συνέχιση της προαιρετικής ασφάλισης του στο Τ.Ε.Α.Μ., πρέπει να υποβάλει αίτηση στο Ύποκ/μα του ΙΚΑ του τόπου της κατοικίας του, μαζί με τα ασφαλιστικά του βιβλιάρια. Στη συνέχεια εκδίδεται εγκριτική απόφαση, στην οποία καθορίζεται ο χρόνος της προαιρετικής ασφάλισης και η ασφαλ. κλάση βάσει της οποίας θα καταβάλλονται οι εισφορές.

Ο ασφαλισμένος έχει υποχρέωση να καταβάλλει ολόκληρη την εισφορά 6% (δηλ. εργοδότη και ασφαλ/νου), για 25 ημέρες εργασίας το μήνα. Η εισφορά υπολογίζεται με βάση το τεκμαρτό ημερομίσθιο της ασφαλ. κλάσης που έχει καταταγεί, όπως αυτό ισχύει κάθε φορά, και σύμφωνα με τις συντάξιμες αποδοχές του οι οποίες δεν μπορεί να είναι μικρότερες από το 25πλάσιο του ημερομισθίου ανειδίκευτου εργάτη. Η καταβολή της εισφοράς γίνεται κάθε μήνα και το αργότερο μέχρι το τέλος του επόμενου μήνα από εκείνο στον οποίο αντιστοιχεί η προαιρετική ασφάλιση. (Λανάρας Κ 2002:285)

6.15.7 Εφαρμογή διατάξεων ΙΚΑ:

Παράλληλα οι ασφαλισμένοι τον Τ.Ε.Α.Μ. που για κάποιο λόγο διέκοψαν την υποχρεωτική ασφάλιση τους σ' αυτό (όχι όμως και λόγω υπαγωγής τους στην ασφάλιση άλλου "Επικουρικού Ταμείου), μπορούν να συνεχίσουν προαιρετικά την ασφάλιση τους,

προκειμένου να συμπληρώσουν τις προϋποθέσεις συνταξιοδότησης που απαιτούνται από το Τ.Ε.Α.Μ. Για την προαιρετική αυτή ασφάλιση, εφαρμόζονται ανάλογα οι διατάξεις της νομοθεσίας του ΙΚΑ που αναφέρονται στην προαιρετική συνέχιση της ασφάλισης. Νοείται βέβαια ότι και στην περίπτωση αυτή ο ασφαλισμένος βαρύνεται με ολόκληρο το ποσό της εισφοράς, που ανέρχεται σε 6%. (Ν. 1539/85).

6.15.8 Χρόνος στράτευσης:

Η στρατιωτική υπηρεσία των ασφαλισμένων αναγνωρίζεται ως χρόνος ασφάλισης για την προσαύξηση του ποσού της σύνταξης, καθώς και με ορισμένες προϋποθέσεις για τη θεμελίωση του συνταξιοδοτικού δικαιώματος. Οι ίδιες διατάξεις εφαρμόζονται ανάλογα και στους ασφαλισμένους του Τ.Ε.Α.Μ., για την αναγνώριση και προσμέτρηση του χρόνου της στράτευσης τους. (Λανάρας Κ 2002:286) .

Επίσης αναγνωρίζεται ως συντάξιμος ο χρόνος φυλάκισης, αιχμαλωσίας, ομηρίας ή εγκλεισμού σε στρατόπεδα συγκέντρωσης των Ελλήνων πολιτών από τις Αρχές κατοχής κατά την περίοδο 1941-1945, καθώς και ο χρόνος συμμετοχής στην Εθνική Αντίσταση (Ν. 1543/85).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7

ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ

7.1 ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΔΕΙΑΣ

Όλοι γενικά οι μισθωτοί (υπάλληλοι, εργατοτεχνίτες, μαθητευόμενοι κλπ.), εφόσον απασχολούνται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου σε οποιοδήποτε εργοδότη (ιδιωτικές επιχειρήσεις, Δημόσιο, Ν.Π.Δ.Δ., Οργανισμοί κλπ.), δικαιούνται να λάβουν κάθε χρόνο μαζί με την κανονική τους άδεια και επίδομα άδειας, το οποίο καταρχήν είναι ίσο με τις αποδοχές της άδειας, με τον περιορισμό όμως ότι δεν μπορεί να υπερβαίνει τις αποδοχές ενός 15ήμερου, για όσους αμείβονται με μηνιαίο μισθό και τα 13 ημερομίσθια για όσους αμείβονται με ημερομίσθιο ή κατά μονάδα εργασίας ή με ποσοστά κλπ. Συνεπώς για τον ανωτέρω περιορισμό του ποσού του επιδόματος άδειας, δεν ενδιαφέρει η

ιδιότητα του μισθωτού ως υπαλλήλου ή εργάτη, άλλα ο τρόπος τής αμοιβής του, δηλαδή αν αμείβεται με μηνιαίο μισθό ή ημερομίσθιο. (Λανάρας Κ. 2003:347)

Σημειώνεται ιδιαίτερα ότι, βασική προϋπόθεση για την καταβολή του επιδόματος άδειας αποτελεί, η ύπαρξη των προϋποθέσεων που ορίζονται από το νόμο για τη χορήγηση κανονικής άδειας. Δηλαδή απαιτείται ο μισθωτός:

α) να υπάγεται στις διατάξεις του Α.Ν. 539/1945 ή σε άλλες διατάξεις που προβλέπουν τη χορήγηση κανονικής άδειας ,

β) να δικαιούται από τις διατάξεις αυτές άδεια με αποδοχές και

γ) να μη λαμβάνει ίσο τουλάχιστο επίδομα άδειας.

Επομένως δεν υποχρεούται ο εργοδότης να χορηγήσει επίδομα άδειας, όταν ο μισθωτός δεν δικαιούται να λάβει κανονική άδεια .

Οι ανωτέρω διατάξεις που αφορούν το επίδομα άδειας των εργαζομένων, εφαρμόζονται και για το προσωπικό που απασχολείται στο Δημόσιο, Ο.Τ.Α. και λοιπά Ν.Π.Δ.Δ. με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου.

7.1.1 Δικαιούμενο επίδομα άδειας

Υπάλληλοι, εργατοτεχνίτες, μαθητευόμενοι, ανήλικοι,				
Χρόνος εργασίας στον	Έπιχ/σεις που λειτουργούν 6 ημέρες		Έπιχ/σεις με 5θήμερη εργασία	
	Αποδοχές		Αποδοχές	
	Μισθός	Ημερομίσθια	Μισθός	Ημερομίσθια
10 μήνες	1/2	13	1/2	13
2 έτη	μισθού »	13	μισθού	13
3 έτη και άνω	» » »	13	» »	13

Το επίδομα άδειας καταβάλλεται μαζί με τις αποδοχές της κανονικής άδειας και σύμφωνα με το νόμο, πρέπει να προκαταβάλλεται κατά την έναρξη αυτής. Έτσι ο μισθωτός όταν αποχωρεί για την άδεια του, θα πληρωθεί τις αποδοχές των ημερών τής άδειας του και συγχρόνως το επίδομα άδειας. Πρέπει να σημειωθεί ότι, το επίδομα άδειας έχει την ίδια βάση υπολογισμού με τις αποδοχές τής άδειας, και συνεπώς οι ίδιες πρέπει να λαμβάνονται υπόψη και για τον υπολογισμό του επιδόματος άδειας.

Βέβαια ότι για όσους αμείβονται με ημερομίσθιο και εργάζονται με 5θήμερο, το ημερομίσθιο του επιδόματος άδειας είναι ίσο με το 1/6 τής εβδομαδιαίας αμοιβής τους και όχι με το 1/5 αυτής, αφού ως γνωστό και οι εργαζόμενοι με 5θήμερο δικαιούνται 6 ημερομίσθια την εβδομάδα.

7.1.2 Λύση σχέσης εργασίας

Το δικαίωμα των μισθωτών να λάβουν επίδομα άδειας, όταν λύεται ή σχέση εργασίας τους, έχει ως εξής:

α) Σε κάθε περίπτωση που λύεται η σχέση εργασίας με οποιοδήποτε τρόπο (απόλυση, οικειοθελής αποχώρηση, θάνατος κλπ.), προτού νά συμπληρώσει ο μισθωτός το βασικό χρόνο απασχόλησης, δηλαδή (10) μήνες συνεχή εργασία στον ίδιο εργοδότη, δικαιούται νά λάβει (και σε περίπτωση θανάτου αυτού οι κληρονόμοι του) επίδομα άδειας, το όποιο είναι ίσο με δύο (2) ημερομίσθια· για κάθε μήνα απασχόλησης. Για απασχόληση μικρότερη από μήνα καταβάλλεται ανάλογο κλάσμα.

Τα ανωτέρω ισχύουν και για τους απασχολούμενους εποχιακά ή σε εποχιακές λειτουργούσες επιχειρήσεις. (Λανάρας Κ. 2003:349)

7.1.3 Πίνακας αποζημίωσης επιδόματος άδειας

Μήνες υπηρεσία στον	Υπάλληλοι, εργατοτεχνίτες, μαθητευόμενοι, σπουδαστές, ανήλικοι	
	Επιχειρήσεις κάθε είδους, με ήμερο και 5θήμερο	
	Μισθός	Ημερομίσθια
1 μήνας	2 /25 μισθοί	2ήμερ/σθια
2 μήνες	4/25 »	4 »
3 »	6/25 »	6 »
4 »	8 /25 »	8 »
5 »	10/25 »	10 »
6 »	12 /25 »	12 »
7 » και άνω	1 /2 »	13 »

β) Κάθε μισθωτός του οποίου η σχέση εργασίας λύεται με οποιοδήποτε τρόπο (απόλυση, οικειοθελής αποχώρηση, θάνατος), αφού συμπληρώσει (10) μήνες στην εργασία του, άλλα προτού νά πάρει την κανονική του άδεια, δικαιούται να λάβει επίδομα άδειας, το οποίο καταρχήν είναι ίσο με τις αποδοχές της άδειας του. Δηλαδή το ύψος αυτού δεν εξαρτάται από το χρόνο που διέρρευσε από τη λήψη του προηγούμενου επιδόματος άδειας. Πάντως και στην περίπτωση αυτή, όπως και σε κάθε άλλη, ισχύει ο γενικός περιορισμός ότι το επίδομα άδειας δεν μπορεί νά υπερβεί, το μισό μηνιαίο μισθό για τους αμειβόμενους με μηνιαίο μισθό, και τα 13 ημερομίσθια για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο

7.2 ΕΠΙΔΟΜΑ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ

Εάν η τέκνουσα είναι αμέσως ασφαλισμένη δικαιούται να λάβει από το ΙΚΑ, εκτός από το χρηματικό βοήθημα τοκετού και επιδόματα μητρότητας για (119) ημέρες συνολικά, δηλαδή επίδομα κυοφορίας και λοχείας. Τα εν λόγω επιδόματα καταβάλλονται επί (56) ημέρες πριν από την πιθανή ημέρα του τοκετού (επίδομα κυοφορίας), και επί (63) ημέρες μετά (επίδομα λοχείας), εφόσον βέβαια η ασφαλισμένη απέχει από την εργασία της. (Λανάρας Κ. 2002:402)

Σε περίπτωση που ο τοκετός πραγματοποιηθεί πριν από την ημερομηνία που είχε αρχικά πιθανολογηθεί, οι υπόλοιπες ημέρες του επιδόματος κυοφορίας, δηλαδή αυτές που αντιστοιχούν στο χρονικό διάστημα μεταξύ της πραγματικής και της πιθανής ημέρας του τοκετού, δεν συμψηφίζονται με τις ημέρες της λοχείας, άλλα προστίθενται σ' αυτές, ώστε ο συνολικός χρόνος της επιδότησης για τη μητρότητα, να μην είναι μικρότερος από 119 ημέρες (17 εβδομάδες). Με τη βασική προϋπόθεση της αποχής της ασφαλισμένης από την εργασία της. Στην αντίθετη περίπτωση, δηλαδή όταν ο τοκετός πραγματοποιηθεί σε χρόνο μεταγενέστερο από αυτόν που είχε αρχικά πιθανολογηθεί, καταβάλλεται επίδομα και για το διάστημα που μεσολαβεί από της πιθανής μέχρι και

την πραγματική ημέρα του τοκετού, χωρίς βέβαια να μειώνονται αντίστοιχα οι ημέρες του επιδόματος λοχείας.

Τα επιδόματα κυοφορίας και λοχείας σε καμιά περίπτωση δεν μπορούν να είναι μικρότερα από τα 2/3 των καθαρών αποδοχών της εργαζόμενης μητέρας, καθώς επίσης και από το τεκμαρτό ημερομίσθιο της 1ης άσφαλ. κλάσης. Αμφότερα τα επιδόματα καταβάλλονται για όλες τις ημέρες που η ασφαλισμένη απέχει από την εργασία της μέσα στην περίοδο των 119 ημερών, 56 πριν και 63 μετά τον τοκετό, στις οποίες βέβαια συμπεριλαμβάνονται και οι μη εργάσιμες ημέρες π.χ. Κυριακές, εορτές κλπ. . (Λανάρας Κ. 2002:403)

7.3 ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ

Οι ασφαλισμένοι στο ΙΚΑ δικαιούνται να λάβουν επίδομα ασθένειας, εφόσον συντρέχουν οι ακόλουθες προϋποθέσεις:

α) Όταν καταστούν ανίκανοι προς εργασία λόγω ασθένειας, η οποία δεν οφείλεται σε πτώση τους και συνεπεία αυτής απέχουν από την εργασία τους. Ανικανότητα προς εργασία υπάρχει όχι μόνο όταν δεν μπορεί κάποιος πρόσωπο να ασκήσει πλέον το επάγγελμα του λόγω ασθένειας και απέχει από την εργασία του, αλλά και όταν είναι μεν σε θέση να συνεχίσει την εργασία του άλλα με κίνδυνο της υγείας του, είτε άμεσο είτε έμμεσο, έστω και μελλοντικό, και

β) Έχουν πραγματοποιήσει εκατό (100) τουλάχιστο ημέρες εργασίας κατά το ημερολογιακό έτος, το αμέσως προηγούμενο από την αναγγελία της ασθένειας ή κατά το προηγούμενο της αναγγελίας αυτής 15μηνο, χωρίς όμως να υπολογίζονται στη δεύτερη περίπτωση οι ημέρες εργασίας που πραγματοποιήθηκαν στο τελευταίο ημερολογιακό τρίμηνο του 15μήνου. (Λανάρας Κ.2002 :375)

Το επίδομα ασθένειας καταβάλλεται λόγω της ανικανότητας προς εργασία, άσχετα με την ανάγκη ιατρικής περίθαλψης. Απαραίτητη όμως προϋπόθεση είναι η αποχή από κάθε εργασία του ασφαλισμένου. Πάντως, η τυχόν από τον εργοδότη μερική ή πλήρης καταβολή αποδοχών στον ασφαλισμένο, δεν έχει στην προκειμένη περίπτωση καμιά σημασία και το επίδομα ασθένειας καταβάλλεται πάντοτε ολόκληρο από το ΙΚΑ.

Ατύχημα:

Στις περιπτώσεις επιδότησης από ανικανότητα προς εργασία πού οφείλεται σε ατύχημα, διακρίνουμε:

α) αν πρόκειται για εργατικό ατύχημα, δεν απαιτείται καμιά από τις ανωτέρω προϋποθέσεις,

β) ενώ για ατύχημα εκτός εργασίας, απαιτούνται οι μισές προϋποθέσεις (Λανάρας Κ. 2002:376)

7.4 ΕΠΙΔΟΜΑ ΙΣΟΛΟΓΙΣΜΟΥ

Όπως είναι γνωστό, από τις οικείες Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας πού αναφέρονται στους όρους αμοιβής και εργασίας των Λογιστών και Βοηθών Λογιστών, προβλέπεται η χορήγηση ειδικού επιδόματος Ισολογισμού, το οποίο ανέρχεται σε ποσοστό 60% επί του συνόλου των νομίμων αποδοχών πού δικαιούται ο μισθωτός, δηλ. υπολογίζεται στο βασικό μισθό και τα διάφορα επιδόματα.

Από τις διατάξεις της ισχύουσας ασφαλ/κής νομοθεσίας και την δικαστηριακή νομολογία, σαφώς προκύπτει ότι το επίδομα Ισολογισμού θεωρείται σαν τακτική παροχή τού εργοδότη προς τους ασφαλισμένους και συνεπώς υπόκειται σε ασφαλ. εισφορές υπέρ του ΙΚΑ, όπως και οι λοιπές γενικά αποδοχές τους. Δεδομένου άλλωστε ότι υπάρχει υποχρέωση καταβολής εισφορών υπέρ του ΙΚΑ, τόσο για τις τακτικές αποδοχές, όσο και για τις χορηγούμενες από τον εργοδότη στους ασφαλισμένους κάθε είδους πρόσθετες αμοιβές. (Λανάρας Κ. 2002:225-226)

7.5 ΕΠΙΔΟΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ (ΕΚΑΣ)

Με σκοπό την οικονομική ενίσχυση των χαμηλοσυνταξιούχων, χορηγείται ειδικό επίδομα με ορισμένες προϋποθέσεις.

Για τη χορήγηση του ανωτέρω επιδόματος πρέπει ο συνταξιούχος να συγκεντρώνει αθροιστικά τις ακόλουθες προϋποθέσεις:

α) Να έχει συμπληρώσει το 60ο έτος της ηλικίας του την 1η Ιαν/ρίου 2001. Για όσους συμπληρώνουν το 60ο έτος μεταγενέστερα δικαιούνται να λάβουν το επίδομα από την 1η του επόμενου μήνα εκείνου πού συμπληρώνουν το 60ο έτος της ηλικίας τους. Για τους συνταξιούχους λόγω αναπηρίας δεν απαιτείται όριο ηλικίας.

Επίσης το ανωτέρω επίδομα χορηγείται και σε όλα ανεξαιρέτως τα παιδιά που λαμβάνουν σύνταξη λόγω θανάτου του γονέα τους, χωρίς φυσικά του απαιτούμενου ορίου ηλικίας.

β) Το συνολικό ετήσιο καθαρό εισόδημα του συνταξιούχου από συντάξεις (κύριες, επικουρικές και βοηθήματα) και από απασχόληση (μισθούς, ημερομίσθια), να μη υπερβαίνει ένα συγκεκριμένο ποσό .

γ) Το συνολικό ετήσιο ατομικό φορολογητέο εισόδημα να μην υπερβαίνει ένα συγκεκριμένο ποσό.

δ) Το συνολικό ετήσιο οικογενειακό φορολογητέο εισόδημα να μην υπερβαίνει ένα συγκεκριμένο ποσό.

Επισημαίνεται ότι αποδεικτικό για τα εισοδηματικά κριτήρια, αποτελεί το εκκαθαριστικό σημείωμα της Εφορίας του προηγούμενου οικονομικού έτους.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8

ΑΔΕΙΕΣ

8.1 ΠΡΟΥΠΟΘΕΣΕΙΣ ΧΟΡΗΓΗΣΗΣ ΑΔΕΙΑΣ

Μέχρι την 8.5.2003 που δημοσιεύθηκε στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως ο Ν. 3144/2003 η βασική προϋπόθεση για τη χορήγηση της κανονικής άδειας, ήταν η επί ένα χρόνο συνεχής απασχόληση του μισθωτού στον ίδιο εργοδότη ενώ από 1.1.2002 ο άνω βασικός χρόνος των δώδεκα μηνών μειώθηκε σε δέκα μήνες.

Με το άρθρο 6 του Ν. 3144/2003: «ο εργαζόμενος δικαιούται κατά τον πρώτο χρόνο εργασίας του σε συγκεκριμένο εργοδότη να λάβει από την έναρξη της απασχολήσεως του ποσοστό της ετήσιας κανονικής άδειας με αποδοχές που προβλέπεται κατά τις κείμενες διατάξεις ότι δικαιούται μετά από συνεχή απασχόληση τουλάχιστον δώδεκα (12) μηνών και όπως εκάστοτε ισχύει κατ' αναλογία με το χρόνο εργασίας που έχει συμπληρώσει στον ίδιο εργοδότη».

Ακολουθώντας με τη διάταξη του άρθρου 13 του Ν. 3227/2004, η οποία ισχύει από 9.2.2004, αντικαταστάθηκε η διάταξη της παρ. 1, του άρθρου 2 του Α.Ν. 539/1945 με αποτέλεσμα να καταργηθεί ο άνω βασικός χρόνος, και στον εργαζόμενο παρέχεται δικαίωμα λήψεως κανονικής άδειας για κάθε εργασιακό έτος, αρχής γενομένης από το πρώτο εργασιακό έτος, δηλαδή το έτος της προσλήψεως. (Αληφαντής Γ2004:294).

Με το άρθρο 13 του Ν. 3227/2004 έχει ως εξής:

« Οι μισθωτοί δικαιούνται για κάθε έτος απασχόλησης (εργασιακό έτος), σε υπόχρεη επιχείρηση, άδεια με αποδοχές είκοσι τεσσάρων (24) εργασίμων ημερών, και αν στην επιχείρηση εφαρμόζεται σύστημα πενθήμερης εβδομάδας εργασίας είκοσι (20) εργασίμων ημερών, χωρίς να υπολογίζεται σ' αυτές η ημέρα της εβδομάδας κατά την οποία δεν απασχολούνται λόγω του εφαρμοζόμενου συστήματος εργασίας. Το εργασιακό έτος αρχίζει από την ημερομηνία πρόσληψης του μισθωτού και λήγει με τη συμπλήρωση δώδεκα (12) μηνών από την πρόσληψη.

Η άδεια αυτή αυξάνει κατά μία εργάσιμη ημέρα για κάθε εργασιακό έτος πέραν του πρώτου μέχρι τις είκοσι έξι (26) εργάσιμες ημέρες και για τους μισθωτούς επιχειρήσεων με σύστημα πενθήμερης εβδομάδας εργασίας μέχρι τις είκοσι δύο (22) εργάσιμες ημέρες».

Επομένως, την πρώτη κανονική άδεια, ο μισθωτός τη δικαιούται από το πρώτο έτος ως εξής:

Οι εργαζόμενοι με το εξαήμερο σύστημα εργασίας δικαιούνται στο τέλος του πρώτου έτους 24 ημέρες κανονική άδειας την οποία, όμως, μπορούν να λάβουν και τμηματικά, δηλαδή (24 ημέρες : 12 μήνες =) 2 ημέρες εξαήμερου ανά μήνα. Οι εργαζόμενοι με το πενθήμερο σύστημα εργασίας δικαιούνται στο τέλος του πρώτου έτους 20 ημέρες κανονικής άδειας την οποία όμως μπορούν να λάβουν και τμηματικά, δηλαδή (20 ημέρες: 12 μήνες =) 2 ημέρες πενθήμερου ανά μήνα. Από τα ανωτέρω προκύπτει ότι οι νεοπροσληφθέντες συμπληρώνουν τις προϋποθέσεις για λήψη της πρώτης κανονικής άδειας:

α) Οι απασχολούμενοι με το εξαήμερο σύστημα εργασίας μετά από 11 μήνες και 16 ημέρες δικαιούνται 24 ημέρες κανονικής άδειας, και

β) οι απασχολούμενοι με το πενθήμερο σύστημα εργασίας μετά από 10 μήνες δικαιούνται 20 ημέρες κανονικής άδειας.

Με τη νέα διάταξη οι εργαζόμενοι χωρίς διάκριση, οι οποίοι συνδέονται με σύμβαση ή απλή σχέση εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου, δικαιούνται από τον πρώτο χρόνο εργασίας τους, να ζητήσουν να κάνουν χρήση της κανονικής άδειας μετ' αποδοχών από

την έναρξη της απασχολήσεως, ενώ με το προ της 9.2.2004 ισχύον νομικό καθεστώς, οι εργαζόμενοι για να λάβουν την κανονική άδεια τους έπρεπε να συμπληρώσουν το βασικό χρόνο συνεχούς εργασίας στον ίδιο εργοδότη. (Αληφαντής Γ2004:295).

Παράδειγμα:

Εργαζόμενος σε επιχείρηση με πενθήμερο σύστημα εργασίας, προσλήφθηκε την 15 Φεβρουαρίου 2004. Την κανονική του άδεια για το πρώτο εργασιακό έτος θα τη λάβει όταν παρέλθει η 15 Δεκεμβρίου 2004, που σημαίνει ότι ο μισθωτός δικαιούται άδεια 20 ημερών από 16 Δεκεμβρίου 2004. Έχει δυνατότητα κατά το πρώτο εργασιακό έτος να λάβει ποσοστό της κανονικής άδειας (20 ημέρες: 12 μήνες =) 2 ημέρες ανά μήνα. Πρέπει, όμως, μέχρι να λήξει το πρώτο εργασιακό έτος (1.3.2005) να έχει λάβει την κανονική άδεια 20 ημερών. Την επόμενη άδεια μπορεί να τη λάβει την 16 Φεβρουαρίου 2005.

Αν ο ανωτέρω εργασθεί την 16.2.2005 μόνο 4 ώρες, και στη συνέχεια διακόψει τη σχέση εργασίας, δεν δικαιούται τις αποδοχές άδειας και του αντίστοιχου επιδόματος του δεύτερου εργασιακού έτους. Για να στοιχειοθετηθεί το δικαίωμα της άδειας, απαιτείται τουλάχιστον απασχόληση μέσα στο δεύτερο εργασιακό έτος μιας ολόκληρης ημέρας και όχι μόνο 4 ώρες. Επίσης, ο υπάλληλος ο οποίος απολύθηκε την ημερομηνία έναρξης του επομένου εργασιακού έτους δεν δικαιούται να λάβει τις αποδοχές και το επίδομα αδειάς του νέου εργασιακού έτους αφού δεν εργάστηκε μια ημέρα κατά το έτος αυτό. (Λογιστής 1982: 399)

8.2 ΑΡΙΘΜΟΣ ΗΜΕΡΩΝ ΑΔΕΙΑΣ

Ο αριθμός των ημερών άδειας που δικαιούται κάθε μισθωτός εξαρτάται, από το χρόνο απασχόλησης του στον ίδιο εργοδότη. Σήμερα όλοι οι μισθωτοί, άσχετα από την ιδιότητα τους, το είδος της εργασίας που παρέχουν και τον τρόπο της πληρωμής τους, σε οποιοδήποτε εργοδότη και αν εργάζονται, δικαιούνται τον ίδιο αριθμό ημερών άδειας, με τις ανάλογες βέβαια διακρίσεις σύμφωνα με τα έτη υπηρεσίας τους.

8.2.1 Εξαήμερο εργασίας

Κάθε μισθωτός, μετά από 10 μήνες συνεχή απασχόληση στον εργοδότη του, δικαιούται σε κάθε ημερολογιακό έτος να λάβει άδεια με αποδοχές από είκοσι τέσσερις (24) εργάσιμες ημέρες, δηλαδή όσες είναι οι εργάσιμες ημέρες τεσσάρων εβδομάδων. Η άδεια αυτή αυξάνεται κατά μία εργάσιμη ημέρα για κάθε έτος απασχόλησης (πέρα από το πρώτο 10μηνο) και μέχρι είκοσι έξι (26) εργάσιμες ημέρες το ανώτατο όριο.

8.2.2 Πενθήμερο εργασία

Κάθε μισθωτός μετά από 10 μήνες συνεχή απασχόληση στον εργοδότη του, δικαιούται σε κάθε ημερολογιακό έτος να λάβει άδεια από είκοσι (20) εργάσιμες ημέρες, χωρίς να υπολογίζεται σ' αυτές η έκτη ημέρα της εβδομάδας κατά την οποία δεν απασχολείται, λόγω του πενθήμερου. Δηλαδή και στην περίπτωση αυτή η άδεια ορίζεται ίση με τον εργάσιμο χρόνο τεσσάρων εβδομάδων. Η άδεια επαυξάνεται κατά μία εργάσιμη ημέρα για κάθε έτος απασχόλησης (πέρα από το πρώτο 10μηνο) και μέχρι τις είκοσι δύο (22)εργάσιμες ήμερες.

8.2.3 χρόνος άδειας

Καταρχήν πρέπει να σημειωθεί ότι και στο πενθήμερο σύστημα όσο και στο εξαήμερο σύστημα, ο χρόνος της απουσίας του μισθωτού σε άδεια είναι ο ίδιος. Γιατί αυτός που απασχολείται με το εξαήμερο σύστημα θα απουσιάσει 4 εβδομάδες επί 6 ημέρες (δηλαδή 40-160 ώρες), ενώ και αυτός που εργάζεται με το πενθήμερο σύστημα θα απουσιάσει επί 4 εβδομάδες επί 5 ημέρες (δηλαδή 40-160 ώρες). Παράλληλα και στις δύο περιπτώσεις, λαμβάνουν τις ίδιες αποδοχές κατά το διάστημα της άδειας τους.

Νοείται βέβαια ότι όπου ισχύουν ειδικές διατάξεις περί άδειων, που περιέχονται σε συλλ. σύμβαση ή διαιτητική απόφαση ή κανονισμό εργασίας κλπ., και εφόσον αυτές είναι ευνοϊκότερες για τους μισθωτούς, δηλαδή εφόσον προβλέπουν τη χορήγηση περισσότερων ημερών άδειας, υπερισχύουν από τους ανωτέρω πίνακες. (Λανάρας Κ. 2003:319)

Σύμφωνα το νόμο, τα χρονικά διαστήματα που οι μισθωτοί απουσίασαν από την εργασία τους λόγω ασθένειας (ή ατυχήματος), στράτευσης, απεργίας και ανωτέρας βίας, θεωρούνται σαν χρόνος πραγματικής απασχόλησης και δεν συμψηφίζονται με τις

ημέρες της άδειας τους. Έτσι, ο μισθωτός που ασθένησε προτού να λάβει την άδεια του και απουσίασε από την εργασία, δικαιούται να λάβει ολόκληρη την άδεια του. Εάν όμως η ασθένεια υπερβεί τα χρονικά όρια της διάρκειας που καθορίζονται από το νόμο, τουλάχιστο επί τόσες ημέρες όσες είναι οι ημέρες της άδειας που δικαιούται ο μισθωτός, τότε δεν θα λάβει άδεια για το έτος που εκδηλώθηκε η ασθένεια. Αντίθετα εάν οι ημέρες της υπέρβασης είναι λιγότερες από τις ημέρες της κανονικής άδειας, στην περίπτωση αυτή θα γίνει συμψηφισμός. Νοείται βέβαια ότι συμψηφίζονται μόνο οι ημέρες της άδειας, όχι όμως και οι αποδοχές της άδειας και του επιδόματος άδειας. Συνεπώς οι εργαζόμενοι που δεν δικαιούνται άδεια λόγω συμψηφισμού των ημερών αυτής με τις ημέρες απουσίας τους από ασθένεια, λαμβάνουν τις αντίστοιχες αποδοχές άδειας καθώς και το επίδομα άδειας.

Η αποχή από την εργασία της γυναίκας συνεπεία μητρότητας, δεν επηρεάζει το δικαίωμα αυτής να λάβει την κανονική άδεια της. Γιατί η απουσία λόγω μητρότητας θεωρείται σαν χρόνος πραγματικής υπηρεσίας, ο οποίος δεν συμψηφίζεται με την κανονική άδεια. Εάν όμως απουσιάσει πάνω από τα όρια των (119) ημερών (χρόνος κύησης και λοχείας), τότε εφαρμόζονται τα αναφερόμενα για την περίπτωση της ασθένειας. (Λανάρας Κ. 2003:320)

Δεν περιλαμβάνονται στις ημέρες της άδειας:

- α) οι Κυριακές, οι εξαιρέσιμες και οι κατ' έθιμο εορτές και
- β) οι διακοπές εργασίας που οφείλονται σε ασθένεια.

Σχετικά με την άδεια χωρίς αποδοχές, την υπερημερία, τη διαθεσιμότητα και την αδικαιολόγητη απουσία από την εργασία, διακρίνουμε τα εξής:

α) Καταρχήν δεν δικαιούται ο εργοδότης να συμψηφίσει το χρόνο της άδειας χωρίς αποδοχές, της διαθεσιμότητας και της υπερημερίας, με τις ημέρες της κανονικής άδειας που δικαιούται ο μισθωτός. Το ίδιο βέβαια ισχύει και για τις ημέρες μη παροχής εργασίας λόγω επίσχεσης εργασίας, αφού με την άσκηση του δικαιώματος αυτού ο εργοδότης περιέρχεται σε υπερημερία. (Λανάρας Κ. 2003:321)

β) Αντίθετα, τα χρονικά διαστήματα αποχής από την εργασία που οφείλονται σε αδικαιολόγητη απουσία του μισθωτού, έχουν σαν συνέπεια το συμψηφισμό της άδειας. Δηλαδή για κάθε ημέρα αδικαιολόγητης απουσίας του μισθωτού, ο εργοδότης δικαιούται να περικόψει και μία ημέρα άδειας. Βέβαια ο μισθωτός δικαιούται να λάβει τις αποδοχές της άδειας, καθώς και το επίδομα άδειας.

8.3 ΤΙ ΔΙΚΑΙΟΥΤΑΙ Ο ΜΙΣΘΩΤΟΣ ΚΑΤΑ ΤΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΤΗΣ ΑΔΕΙΑΣ ΤΟΥ

Ο μισθωτός κατά τη διάρκεια της άδειας του δικαιούται:

α) Τις συνήθεις αποδοχές που θα λάμβανε αν απασχολούταν στην επιχείρηση κατά τη διάρκεια της άδειας του, και

β) Το επίδομα άδειας .

Η λήψη αποδοχών άδειας και επιδόματος άδειας προϋποθέτει τη λήψη άδειας αφού οι εν λόγω αποδοχές και το ανάλογο επίδομα άδειας δεν αποτελούν ανεξάρτητο και αυτοτελές δικαίωμα, αλλά παρεπόμενο του κυρίου δικαιώματος, δηλαδή του δικαιώματος λήψεως της άδειας. Επομένως, όταν ο εργαζόμενος δεν δικαιούται άδειας δεν δικαιούται αποδοχών και επιδόματος άδειας. (Αληφαντής Γ 2004:298).

8.4 ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΑΔΕΙΑΣ ΑΜΕΙΒΟΜΕΝΩΝ ΜΕ ΣΤΑΘΕΡΟ ΜΙΣΘΟ

Κατά τη διάρκεια της άδειας ο μισθωτός δικαιούται να λάβει τις συνήθεις αποδοχές, εκείνες δηλαδή, που θα λάμβανε αν απασχολείτο στην επιχείρηση τον αντίστοιχο χρόνο .Σε αυτές τις αποδοχές περιλαμβάνονται οι τακτικές παροχές :

α) Ο μισθός ή το ημερομίσθιο με όλα τα επ' αυτών επιδόματα καθώς και οι παροχές σε είδος στην περίπτωση που αυτές καταβάλλονται βάσει διατάξεως νόμου, ΣΣΕ κ.λπ. (Αληφαντής Γ 2004:298).

β) Η υπερεργασία και η νόμιμη υπερωρία που ο εργαζόμενος θα πραγματοποιούσε κατά τη διάρκεια της άδειας. Αλλά δεν υπολογίζεται η αποζημίωση για παράνομη υπερωρία .

γ) Η προσαύξηση για εργασία την Κυριακή, εξαιρέσιμη αργία ή νύκτα που θα πραγματοποιούσε ο εργαζόμενος κατά τη διάρκεια της άδειας.

δ) Κάθε άλλη παροχή που καταβάλλεται από τον εργοδότη ως συμβατικό ή νόμιμο αντάλλαγμα της παρεχόμενης από το μισθωτό εργασίας. Για την εξεύρεση των αποδοχών και του επιδόματος άδειας δεν συνυπολογίζονται τα δώρα εορτών. (Αληφαντής Γ 2004:298).

Σημειώνουμε ότι οι προσαυξήσεις των παραγράφων (β), (γ) και (δ) υπολογίζονται στις αποδοχές άδειας και στην περίπτωση που παρέχονται κατ' επανάληψη περιοδικά ή σε ακανόνιστα χρονικά διαστήματα μέσα στο χρόνο. Ο υπολογισμός των προσαυξήσεων αυτών θα γίνει ως εξής:

Θα προστεθούν τα ποσά που έλαβε ο μισθωτός από τις πρόσθετες παροχές μέσα στο χρονικό διάστημα από την ημέρα λήξης της άδειας του προηγούμενου έτους μέχρι την ημέρα χορηγήσεως της άδειας, ή αν πρόκειται για μισθωτό που δικαιούται για πρώτη φορά άδεια από την ημέρα της πρόσληψης μέχρι την ημέρα χορήγησης άδειας.

Το άθροισμα αυτό θα διαιρεθεί με τον αριθμό των εργασίμων ημερών του παραπάνω χρονικού διαστήματος. Το πηλίκο της διαιρέσεως αυτής είναι η μέση ημερήσια αμοιβή για τις πρόσθετες παροχές η οποία θα προσαυξήσει την ημερήσια τακτική αμοιβή. Το άθροισμα αυτών θα πολλαπλασιασθεί με τον αριθμό των ημερών άδειας ή των ημερομισθίων που δικαιούται ο μισθωτός.

Για τους αμειβόμενους με μηνιαίο μισθό που δικαιούνται να λάβουν, λόγω των ετών υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη, 26 ημέρες άδειας, οι αποδοχές άδειας είναι ίσες με ένα μηνιαίο μισθό και όχι με 26/25 του μισθού. (Αληφαντής Γ 2004:299).

Παράδειγμα:

Υπάλληλος με προϋπηρεσία 5 έτη στον ίδιο εργοδότη έλαβε την κανονική άδεια του έτους 2001 το μήνα Ιούνιο και την κανονική άδεια του έτους 2002 το μήνα Μάιο. Κατά το χρονικό διάστημα 1.7.2001 - 30.4.2002 στον άνω υπάλληλο, που εργάσθηκε 220 ημέρες, καταβλήθηκε:

- α) για νόμιμη απασχόληση κατά τις Κυριακές - Αργίες 400 €
- β) για νυκτερινή απασχόληση 150€ και
- γ) για νόμιμη υπερωριακή απασχόληση 600€.

Δεδομένου ότι ο μισθός του το μήνα Μάιο 2002 ήταν 550€ ο εργοδότης θα του καταβάλει:

- α) για αποδοχές άδειας 680,68 € και
- β) για επίδομα άδειας 340,34 € τα οποία προσδιορίστηκαν ως εξής:

α) Αποδοχές άδειας

- Μισθός	550€
----------	------

Πλέον: Αναλογία από προσαύξηση λόγω νόμιμης απασχόλησης τις Κυριακές –αργίες και νύκτες (400+150):220*25	62,50€
Πλέον: Αναλογία νόμιμης υπερωριακής απασχόλησης (600:220*25)	<u>68,18</u> € 680,68€
β) Επίδομα άδειας (680,68*1/2)	<u>340,34€</u>
Σύνολο	<u>1021,02€</u>

(Αληφαντής Γ 2004:299-300).

8.5 ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΑΔΕΙΑΣ ΑΜΕΙΒΟΜΕΝΩΝ ΜΕ ΚΥΜΑΙΝΟΜΕΝΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ

Για τους αμειβόμενους με το σύστημα κυμαινόμενων αποδοχών, οι αποδοχές άδειας βρίσκονται με πολλαπλασιασμό των ημερών άδειας επί το μέσο όρο των ημερησίων αποδοχών που έλαβαν :

- α) Οι νεοπροσληθέντες από την ημέρα πρόσληψης μέχρι την ημέρα της έναρξης της άδειας, και
- β) Οι λοιποί από την ημέρα που έληξε η άδεια του προηγούμενου έτους, μέχρι την ημέρα έναρξης της άδειας του τρέχοντος έτους.

Παράδειγμα:

Υπάλληλος έλαβε την κανονική άδεια του έτους 2002 το μήνα Ιούνιο 2002. Από τον Ιούλιο μέχρι τον Αύγουστο 2003 (που της χορηγήθηκε η κανονική άδεια του έτους 2003) έλαβε, εκτός από το μισθό της, τα παρακάτω επιδόματα παραγωγής:

Έτος	Μήνας	Ημ. Εργ.	Μισθός	Bonus
------	-------	----------	--------	-------

2002	Ιούλιος	25	750,00	150,00
2002	Αύγουστος	24	720,00	170,00
2002	Σεπτέμβριος	23	690,00	200,00
2002	Οκτώβριος	25	750,00	202,00
2002	Νοέμβριος	25	750,00	170,00
2002	Δεκέμβριος	25	750,00	150,00
2003	Ιανουάριος	22	704,00	180,00
2003	Φεβρουάριος	25	800,00	120,00
2003	Μάρτιος	23	736,00	130,00
2003	Απρίλιος	24	768,00	107,00
2003	Μάιος	25	800,00	150,00
2003	Ιούνιος	25	800,00	170,00
2003	Ιούλιος	24	768,00	180,00
	Σύνολα	<u>315</u>	<u>9.786,00</u>	<u>2.079,00</u>

Δεδομένου ότι ο μισθός της το μήνα Αύγουστο ήταν 800 € ο εργοδότης της κατέβαλε:

α) αποδοχές άδειας € 965€, και

β) επίδομα άδειας 482,50 € προσδιορίζοντας τα σχετικά ποσά ως εξής:

α) Αποδοχές άδειας:

- Μισθός € 800,00

Πλέον: Επίδομα παραγωγικότητας:

Μέσος όρος επιδόματος

παραγωγικότητας από 1.7.2002 έως

31.7.2003 $(2.079,00:315)*25$ € 165,00 € 965,00

β) Επίδομα άδειας $(965,00*1/2)$ € 482,50

Σύνολο € 1.447,50

(Αληφαντής Γ 2004:300-301).

8.6 ΧΡΟΝΟΣ ΚΑΙ ΤΡΟΠΟΣ ΧΟΡΗΓΗΣΗΣ ΑΔΕΙΑΣ

Η περίοδος χορήγησης της άδειας καθορίζεται πάντοτε κατόπιν συμφωνίας μεταξύ του εργοδότη και των μισθωτών του, σε τρόπο ώστε να μη δυσχεραίνεται η ομαλή λειτουργία της επιχείρησης. Εάν όμως δεν μεσολαβήσει τέτοια συμφωνία, ο εργοδότης υποχρεούται να χορηγήσει την άδεια μέσα σε δύο μήνες το πολύ, αφότου ο δικαιούχος μισθωτός διατυπώσει τη σχετική αξίωση του. (Λανάρας Κ.2003 :328)

Από το νόμο επιβάλλεται το μισό τουλάχιστον προσωπικό που απασχολείται σε κάθε επιχείρηση, να πάρει την άδεια του κατά τη θερινή περίοδο, δηλαδή κατά το διάστημα από 1^η Μαΐου μέχρι 30 Σεπτεμβρίου. Το υπόλοιπο προσωπικό θα πάρει αναγκαστικά την άδεια του στους υπόλοιπους μήνες.

Η άδεια πραγματοποιείται πάντοτε με έγκριση του εργοδότη. Σε περίπτωση άρνησής του, δεν δικαιούνται οι μισθωτοί να θεωρήσουν ότι βρίσκονται σε άδεια και να αποχωρήσουν από την εργασία τους, γιατί θα θεωρηθούν ότι απουσιάζουν αυθαίρετα. Επίσης όταν υπάρχει διαφωνία μεταξύ εργοδότη και μισθωτών, οι μισθωτοί δικαιούνται να αξιώσουν τη χορήγηση της άδειας τους με αγωγή ενώπιον των πολιτικών δικαστηρίων.

Σύμφωνα με το νόμο, η άδεια πρέπει να χορηγείται κατά τη διάρκεια του ημερολογιακού έτους και πάντως προτού να λήξει αυτό, δηλαδή στο χρονικό διάστημα από 1ης Ιανουαρίου μέχρι 31 Δεκεμβρίου. Εάν παρέλθει το έτος, η χορήγηση της άδειας καθίσταται, πλέον αδύνατη και ο παραβάτης εργοδότης υπόκειται στις προβλεπόμενες από το νόμο αστικές και ποινικές κυρώσεις. Τονίζεται ότι για τη χορήγηση της άδειας δεν χρειάζεται γραπτή ή προφορική αίτηση. Αν τυχόν ο μισθωτός από αμέλεια δεν ζητήσει την άδεια του, ο εργοδότης υποχρεούται και πάλι να τη χορηγήσει από μόνος του. (Λανάρας Κ.2003 :328)

Ενδέχεται η συμπλήρωση της 10μηνιας υπηρεσίας που απαιτεί ο νόμος, να επέλθει κατά το μήνα Δεκέμβριο και μάλιστα τις τελευταίες ημέρες αυτού. Και στην περίπτωση αυτή δικαιούται ο μισθωτός να λάβει την άδεια του, έστω και αν οι ημέρες που απομένουν για να λήξει το ημερολογιακό έτος είναι λιγότερες της άδειας που δικαιούται, οπότε βέβαια αυτή θα συνεχιστεί μέσα στο επόμενο ημερολογιακό έτος. Πάντως κατά γενικό κανόνα, ο νόμος δίνει μία άδεια σε όλη τη διάρκεια του ημερολογιακού έτους, συνολικά ή τμηματικά.

Σημειώνεται ιδιαίτερα ότι ο νόμος επιβάλλει για λόγους δημόσιας τάξης, η άδεια να χορηγείται πραγματικά. Δηλαδή οι μισθωτοί κατά το χρόνο της άδειας τους οφείλουν να απέχουν από κάθε εργασία και να αναπαύονται. Επομένως δεν επιτρέπεται και δεν αρκεί ή καταβολή μόνο των αποδοχών των ημερών της άδειας. Εάν τυχόν συμφωνηθεί

πως ο μισθωτός θα εξακολουθήσει την εργασία του κατά το χρόνο της άδειας πού δικαιούται, και ο δε εργοδότης του καταβάλλει πλέον του μισθού και τις αποδοχές του χρόνου της άδειας, η συμφωνία αυτή είναι άκυρη και επί πλέον ο υπόχρεος εργοδότης υπόκειται σε ποινικές και αστικές κυρώσεις. (Λανάρας Κ.2003 :329)

Ακόμα και στην περίπτωση πού ένας μισθωτός δεν επιθυμεί να λάβει την άδεια του, ο εργοδότης υποχρεούται να τον απομακρύνει από την εργασία, καθ' όλη την περίοδο της άδειας του.

Η χορηγούμενη άδεια πρέπει να είναι συνεχής, δηλαδή να λαμβάνεται από τους μισθωτούς σε ενιαίο και συνεχές χρονικό διάστημα. Έτσι δεν επιτρέπεται να χορηγείται τμηματικά, π.χ. επί δύο ημέρες την εβδομάδα ή με δικαίωμα ανάκλησης από τον εργοδότη, έκτος από ορισμένες εξαιρέσεις πού προβλέπονται από το νόμο. Οπωσδήποτε όμως απαγορεύεται, έστω και με συμφωνία μεταξύ εργοδότη και μισθωτού, η μεταφορά τής άδειας στο επόμενο ημερολογιακό έτος.

Εάν ο μισθωτός δεν λάβει την άδεια του εντός του έτους που τη δικαιούται έχει αξίωση για αποζημίωση λόγω μη λήψεως της άδειας. Ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλει στον μισθωτό τις αποδοχές άδειας όταν δεν υπάρχει πταίσμα του και προσαυξημένες κατά 100% όταν υπάρχει πταίσμα του. Πταίσμα του εργοδότη υπάρχει, όταν ο μισθωτός ζήτησε την άδεια του και ο εργοδότης αρνήθηκε ή αμέλησε να του τη χορηγήσει. Η αποζημίωση για τη μη ληφθείσα άδεια είναι ίση με τις αποδοχές των ημερών αυτής και έχει την ίδια μεταχείριση των άλλων αποδοχών. Η προσαύξηση, όμως, κατά 100% θεωρείται αστική ποινή (Λεοντάρης Μ. 1999:339-340)

8.7 ΑΠΑΓΟΡΕΥΤΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Απαγορεύεται η τμηματική χορήγηση της άδειας. Εν τούτοις, η εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας του 1977 επέτρεψε τη χορήγηση της ετήσιας άδειας του μισθωτού σε δύο τμήματα λόγω σοβαρής ή επείγουσας ανάγκης της επιχειρήσεως ή κατόπιν αιτήσεως του μισθωτού. Σε καμιά περίπτωση το πρώτο τμήμα της άδειας δεν μπορεί να είναι μικρότερο των έξη (6) εργασίμων ημερών ή όταν πρόκειται για ανηλίκους των δώδεκα (12) ημερών. Στην πράξη η άδεια διασπάται πολλές φορές και σε περισσότερο από δύο τμήματα.

Απαγορεύεται η απόλυση του μισθωτού κατά τον χρόνο που διαρκεί η άδεια.

Απαγορεύεται στο μισθωτό να εργασθεί κατά τον χρόνο της άδειας του. Σε περίπτωση που ο αδειούχος μισθωτός απασχοληθεί σε κάποια εργασία, ο εργοδότης

που τον απασχόλησε δικαιούται να μη καταβάλει αμοιβή για το αντίστοιχο χρονικό διάστημα. (Λεοντάρης Μ. 1999:340)

Τέλος απαγορεύεται κάθε συμφωνία μεταξύ εργοδότη και μισθωτού για εγκατάλειψη του μισθωτού από το δικαίωμα της άδειας του.

8.8 ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΑΠΟ ΤΗ ΜΗ ΧΟΡΗΓΗΣΗ ΤΗΣ ΑΔΕΙΑΣ – ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΑΔΕΙΑΣ

Αν ο εργοδότης δεν χορηγήσει την άδεια στο μισθωτό μέχρι τη λήξη κάθε εργασιακού έτους του μισθωτού, υπόκειται στις εξής κυρώσεις :

α) Αστικές Κυρώσεις:

Ο εργοδότης, όταν αρνηθεί τη χορήγηση της νόμιμης άδειας στο μισθωτό, έχει υποχρέωση, άμα λήξει το εργασιακό έτος, εντός του οποίου δικαιούται ο μισθωτός την άδεια, να του καταβάλει τις αντίστοιχες αποδοχές των ημερών άδειας, αυξημένες κατά 100%. Δεν αρκεί η μη χορήγηση της άδειας, αλλά απαιτείται και η συνδρομή πταίσματος του εργοδότη.

Πταίσμα του εργοδότη υπάρχει και στις περιπτώσεις που δεν χορηγήθηκε η άδεια:

α) όταν δεν τη ζητήσει ο μισθωτός,

β) όταν τη ζητήσει, αλλά ο εργοδότης δεν του τη χορηγήσει και τον εξαναγκάζει να εργασθεί και

γ) όταν ο μισθωτός ζήτησε την άδεια αυτούσια και όχι σε χρήμα, ο δε εργοδότης αρνηθεί να τη χορηγήσει.

β) Ποινικές Κυρώσεις:

Η από πρόσθεση, άρνηση του εργοδότη να χορηγήσει στο μισθωτό την άδεια του, τιμωρείται ως ποινικό αδίκημα.

Με βάση τα παραπάνω, ο εργοδότης θα καταβάλει σε μισθωτό, που το εργασιακό έτος λήγει την 30ή Σεπτεμβρίου, ο οποίος δεν έχει λάβει την άδεια του μέχρι 30 Σεπτεμβρίου:

α) Τις αποδοχές του μηνός Σεπτεμβρίου

β) Τις αποδοχές άδειας:

i) «Απλές» στην περίπτωση που δεν υπάρχει πταίσμα του εργοδότη.

ii) "Διπλές" στην περίπτωση που υπάρχει πταίσμα του εργοδότη.

γ) Το επίδομα άδειας. (Αληφάντης Γ. 2004 :302)

8.9 ΕΠΟΧΙΑΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΑΔΕΙΑ

Οι μισθωτοί είναι δυνατόν να απασχολούνται εποχιακά:

- α) Σε επιχειρήσεις που λειτουργούν ολόκληρο το έτος, και
- β) Σε επιχείρηση, που λόγω της φύσεως της, λειτουργεί εποχιακά.

Οι εργαζόμενοι που απασχολούνται εποχιακά, σε επιχειρήσεις που λειτουργούν ολόκληρο το χρόνο από 9.2.2004, δικαιούνται άδεια από την έναρξη της απασχολήσεως. Επίσης, όταν αποχωρήσουν και δεν έχουν λάβει την κανονική άδεια δικαιούνται αποζημίωση άδειας και επίδομα άδειας.

Οι εργαζόμενοι, όμως, εποχιακά, σε επιχειρήσεις που λειτουργούν εποχιακά:

- α) Αν έχουν συνεχή απασχόληση για 2 τουλάχιστον εξάμηνα κατά τα 2 προηγούμενα έτη, ή επί 3 τουλάχιστον τετράμηνα κατά τα 3 προηγούμενα έτη, δικαιούνται κανονική άδεια κάθε ημερολογιακό έτος
- β) Αν η σχέση εργασίας λήξει πριν συμπληρωθούν 2 τουλάχιστον εξάμηνα συνεχούς απασχόλησης κατά τα 2 προηγούμενα έτη ή 3 τουλάχιστον τετράμηνα κατά τα 3 προηγούμενα έτη οι μισθωτοί δικαιούνται αποζημίωση και επίδομα άδειας.

Με την υπ' αριθμ. 11/1991 απόφαση της Ολομέλειας του Α.Π. οι μισθωτοί των εποχιακών επιχειρήσεων δικαιούνται όχι αυτούσιας άδειας, αλλά αποζημιώσεως άδειας, όπως ακριβώς και οι εποχιακός απασχολούμενοι σε επιχειρήσεις που λειτουργούν όλο το έτος. Κατά την παραπάνω απόφαση έχει καταργηθεί σιωπηρώς, η χορήγηση αυτούσιας άδειας στους μισθωτούς των εποχιακών επιχειρήσεων που συμπλήρωναν 12μηνο υπηρεσίας εργαζόμενοι ή επί 6 μήνες για καθένα από τα δύο προηγούμενα έτη ή επί 4μηνο τουλάχιστον για καθένα από τα τρία προηγούμενα έτη (Αληφάντης Γ. 2004 :308)

8.9.1 Υπάλληλοι ξενοδοχείων

Για τους απασχολούμενους εποχιακά σε ξενοδοχειακές επιχειρήσεις κατά τη λήξη της εποχιακής τους απασχολήσεως, με οποιοδήποτε τρόπο δικαιούνται αποδοχών άδειας δύο (2) ημερών κατά μήνα απασχόλησης, ανεξάρτητα από τυχόν οφειλόμενη αποζημίωση για άλλο λόγο. Για απασχόληση μικρότερη από μήνα καταβάλλεται ανάλογο κλάσμα. Ο χρόνος της ετήσιας άδειας δεν θα υπερβαίνει τον ένα μήνα

ετησίως. Ο χρόνος της άδειας αυτής είναι χρόνος εν ασφαλίσει, οι δε αποδοχές υπόκεινται στις νόμιμες υπέρ των ασφαλιστικών ταμείων κρατήσεις, αναγνωρίζονται δε ως ημέρες που διανύθηκαν σε καθεστώς απασχόλησης από τον ΟΑΕΔ

Παράδειγμα:

Υπάλληλος, εργαζόμενος σε ξενοδοχείο που λειτουργεί εποχιακά, απασχολήθηκε τα έτη: 1995 μήνες 6, 1996 μήνες 4, 1997 μήνες 7, 1998 μήνες 6 1/2 και 1999 μήνες 3 1/2. Ποια είναι η κανονική άδεια που δικαιούται κάθε χρόνο ο άνω εργαζόμενος αναφέρουμε στη συνέχεια:

Έτος	Μήνες απασχόλησης	Κανονική Άδεια	
		Ημέρες	Επίδομα
1995	6	12ημερ.	12 ημερ.
1996	4	8 ημερ.	8 ημερ.
1997	7	14ημερ.	Μισός μισθός
1998	6 1/2	13 ημερ.	Μισός μισθός
1999	3 1/2	7 ημερ.	7 ημερ.

8.10 ΑΔΕΙΑ ΓΑΜΟΥ

Μέχρι και το 1992 δεν υπήρχε γενική διάταξη που αναφερόταν στην άδεια γάμου των μισθωτών. Από διάφορες συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή διαιτητικές αποφάσεις, όμως, προβλέπονταν η χορήγηση ολιγοήμερης άδειας με πλήρεις αποδοχές σε περίπτωση γάμου του μισθωτού —πέραν της κανονικής ετήσιας άδειας του Α.Ν. 539/45.

Από 1ης Ιανουαρίου 1993 και με το άρθρο 6 της από 9.6.1993 εθνικής γενικής συλλογικής συμβάσεως εργασίας, καθιερώθηκε η χορήγηση άδειας γάμου πέντε εργασίμων ημερών για όλους τους μισθωτούς. Η σχετική διάταξη έχει ως εξής:

«Άρθρο 6. Άδεια γάμου και γεννήσεως τέκνου.

Εργαζόμενοι και εργαζόμενες, που συνάπτουν γάμο, δικαιούνται να πάρουν άδεια γάμου πέντε (5) εργασίμων ημερών με αποδοχές, η οποία δεν συμψηφίζεται με την ετήσια κανονική άδεια που προβλέπεται από τον Α.Ν. 539/45. Σε περίπτωση γεννήσεως τέκνου, ο πατέρας δικαιούται μία ημέρα άδεια με αποδοχές για κάθε τέκνο». (Λεοντάρης Μ.1999: 354)

Η άδεια γάμου χορηγείται για να εξυπηρετήσει τις ανάγκες που δημιουργούνται από την τέλεση αυτού. Έτσι, πρέπει να δεχθούμε ότι ο εργοδότης οφείλει να τη χορηγήσει την ημέρα του γάμου, κατόπιν σχετικής αιτήσεως (έστω προφορικής) του μισθωτού. Αν ο μισθωτός αμελήσει να γνωστοποιήσει το γάμο του στον εργοδότη του και δεν ζητήσει την άδεια γάμου κατά το χρόνο συνάψεως αυτού, δεν μπορεί να αξιώσει τη χορήγηση της σε άλλο χρόνο ή αποζημίωση σε χρήμα.

Την άδεια γάμου δικαιούται ο μισθωτός κάθε φορά που συνάπτει νόμιμο γάμο (θρησκευτικό ή πολιτικό). Τις ημέρες που θα απουσιάσει ο μισθωτός με άδεια γάμου δικαιούται να λάβει τις συνήθεις αποδοχές του.

Ακολουθούν οι γνωστότερες συλλογικές συμβάσεις εργασίας και διαιτητικές αποφάσεις, οι οποίες χορηγούν στους μισθωτούς που καλύπτουν, άδεια γάμου μεγαλύτερη των πέντε ημερών:

- 1) Λογιστές και Βοηθοί Λογιστές: Άδεια γάμου έξη (6) εργασίμων ημερών .
- 2) Προσωπικό γραφείων ανωνύμων εταιρειών, Ε.Π.Ε. κ.λπ. επιχειρήσεων: Άδεια γάμου έξη (6) εργασίμων ημερών.
- 3) Προσωπικό εμπορικών καταστημάτων: Άδεια γάμου έξη (6) εργασίμων ημερών.
- 4) Προσωπικό σούπερ μάρκετ Α.Π.Π. Άδεια γάμου έξη (6) εργασίμων ημερών .
- 5) Προσωπικό αεροπλοϊκών και πρακτορειακών επιχειρήσεων: Άδεια γάμου δέκα (10) εργασίμων ημερών.
- 6) Προσωπικό επιχειρήσεων πετρελαίου και υγραερίου: Άδεια γάμου επτά (7) εργασίμων ημερών .
- 7) Αρχιτέκτονες επιχειρήσεων: Άδεια γάμου δέκα (10) ημερολογιακών ημερών .
- 8) Πολιτικοί μηχανικοί και αγρονόμοι - τοπογράφοι μηχανικοί, που εργάζονται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου: Άδεια γάμου δέκα (10) ημερολογιακών ημερών.

9) Μηχανικοί μεταλλείων - μεταλλουργοί και μηχανικοί χημικοί, που εργάζονται σε γραφεία μελετών: Άδεια γάμου δέκα (10) ημερολογιακών ημερών.

10) Μηχανολόγοι - Ηλεκτρολόγοι Ε.Μ.Π. που απασχολούνται σε ιδιωτικές επιχειρήσεις: Άδεια γάμου δέκα (10) ημερολογιακών ημερών .

11) Κλωστοϋφαντουργοί: Άδεια γάμου εννέα (9) εργασίμων ημερών

12) Διοικητικό, τεχνικό νοσηλευτικό, βοηθητικό και εργατικό προσωπικό ιδιωτικών κλινικών, γηροκομείων και νοσηλευτικών κ.λπ. ιδρυμάτων των Ν.Π.Δ.Δ., καθώς και οι παρασκευαστές ανεξαρτήτων εργαστηρίων και οι χειριστές ακτινολογικών μηχανημάτων: Άδεια γάμου έξη (6) εργασίμων ημερών .

13) Καπνεργάτες: Άδεια γάμου επτά (7) εργασίμων ημερών με πλήρεις αποδοχές.

(Λεοντάρης. Μ 1999 :355-356)

8.11 ΑΔΕΙΑ ΓΕΝΝΗΣΗΣ –ΤΟΚΕΤΟΥ.

Τέτοια άδεια δεν υπήρχε μέχρι και το έτος 1992. Για πρώτη φορά καθιερώνεται από 1.1.1993, η άδεια μιας (1) εργάσιμης ημέρας σε περίπτωση γεννήσεως τέκνου. Η άδεια αυτή είναι με αποδοχές και δεν συμψηφίζεται με την ετήσια άδεια , αλλά χορηγείται μόνο στον πατέρα του παιδιού. Στη μητέρα του γεννηθέντος τέκνου δεν υπάρχει τέτοια άδεια, αφού αυτή βρίσκεται σε μακρά άδεια μητρότητας. Όπως είναι διατυπωμένη η διάταξη του άρθρου 6 της από 9.6.93 ε.γ.σ.σ.ε., πρέπει να δεχθούμε ότι την άδεια μιας ημέρας με αποδοχές δικαιούται ο πατέρας για κάθε τέκνο που γεννιέται συνεπώς για τα δίδυμα η άδεια διπλασιάζεται. Η άδεια αυτή πρέπει να χορηγείται στον πατέρα και όταν δεν υφίσταται γάμος, εφόσον αποδεικνύεται η πατρότητα του τέκνου (έστω και με υπεύθυνη δήλωση του πατέρα).

8.12 ΑΔΕΙΑ ΧΩΡΙΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ

Στην κειμένη νομοθεσία δεν υπάρχει διάταξη που να ρυθμίζει το θέμα της χορήγησης άδειας χωρίς αποδοχές, στους μισθωτούς που απασχολούνται με σχέση

ιδιωτικού δικαίου. Πλην όμως, τόσο η θεωρία όσο και η δικαστηριακή νομολογία δέχονται ότι, είναι νόμιμη η χορήγηση άδειας χωρίς αποδοχές, με την όποια δεν λύεται μεν η σύμβαση εργασίας, αλλά απλώς αναστέλλεται η εκτέλεση αυτής. Επομένως ούτε ο μισθωτός έχει υποχρέωση να εργαστεί, μάλιστα μπορεί να προσφέρει και άλλου τις υπηρεσίες του, αλλά ούτε και ο εργοδότης οφείλει να καταβάλει αποδοχές κατά τη διάρκεια αυτής. Νοείται βέβαια ότι μετά τη λήξη της άδειας χωρίς αποδοχές, ο μισθωτός πρέπει να επανέλθει κανονικά στην εργασία του. (Λανάρας. Κ :2003:341)

Η άδεια χωρίς αποδοχές δεν θεωρείται δικαίωμα ή υποχρέωση του εργοδότη ή του μισθωτού, και συνεπώς δεν μπορεί να υποχρεωθεί η χορήγηση της, γιατί αυτή προϋποθέτει πάντοτε κοινή συμφωνία εργοδότη και μισθωτού. Ως εκ τούτου δεν μπορεί νά επιβληθεί μονομερώς, ούτε από τον εργοδότη ούτε από το μισθωτό, άλλα απαιτείται η προηγούμενη συμφωνία και των δύο. Εννοείται βέβαια ότι ο εργοδότης δεν μπορεί να αρνηθεί τη χορήγηση άδειας χωρίς αποδοχές, όταν ο μισθωτός έχει ανάγκη από αυτή και η αντικατάσταση του στην εργασία δεν είναι δυσχερής.

Ως προς το θέμα του συμψηφισμού της άδειας χωρίς αποδοχές με την κανονική άδεια, το Υπουργείο Εργασίας έχει την άποψη ότι δεν μπορεί νά υποστηριχθεί, ότι σε κάθε περίπτωση χορήγησης άδειας χωρίς αποδοχές, οφείλεται στον εργαζόμενο και η κανονική ετήσια άδεια με αποδοχές. Μόνο αν πρόκειται για απολύτως δικαιολογημένη απουσία, κατά τη διάρκεια της οποίας ο εργαζόμενος πού έτυχε της άδειας χωρίς αποδοχές είναι δυνατόν, νά έχει αναλώσει περισσότερες πνευματικές ή σωματικές δυνάμεις (όπως π.χ. όταν πρόκειται για μετεκπαίδευση), δικαιούται τόσο την κανονική άδεια με αποδοχές όσο και το αντίστοιχο επίδομα άδειας. Κατά συνέπεια, η άδεια χωρίς αποδοχές θα πρέπει νά χορηγείται μετά την εξάντληση της κανονικής άδειας ή να συμφωνείται η τύχη της κανονικής άδειας κατά τη χορήγηση της άδειας χωρίς αποδοχές. (Λανάρας Κ. 2003:342)

Ο χρόνος της άδειας χωρίς αποδοχές θεωρείται ως χρόνος υπηρεσίας και συνεπώς υπολογίζεται για τον καθορισμό των δικαιωμάτων του μισθωτού πού σχετίζονται με την προϋπηρεσία, στα όποια βέβαια περιλαμβάνονται τα επιδόματα τριετιών και πολυετών, καθώς και το ποσό της αποζημίωσης λόγω απόλυσης.

8.13 ΑΔΕΙΑ ΜΑΘΗΤΩΝ -ΣΠΟΥΔΑΣΤΩΝ ΓΙΑ ΕΞΕΤΑΣΕΙΣ

Η σπουδαστική άδεια των εργαζομένων μαθητών, φοιτητών και σπουδαστών, σύμφωνα με την τελευταία τροποποίηση της νομοθεσίας έχει ως εξής:

α) Στους εργαζόμενους μαθητές ή σπουδαστές ή φοιτητές εκπαιδευτικών μονάδων οποιουδήποτε τύπου και οποιασδήποτε βαθμίδας του Δημοσίου ή μονάδων που εποπτεύονται με οποιονδήποτε τρόπο απ' αυτό (περιλαμβάνονται και οι μαθητές των Σχολών Μαθητείας του ΟΑΕΔ) που απέχουν από την εργασία τους για τη συμμετοχή τους στις εξετάσεις και δεν έχουν συμπληρώσει το 28ο έτος της ηλικίας τους, χορηγείται πρόσθετη άδεια τριάντα (30) εργάσιμων ημερών κατ' ανώτατο όριο το χρόνο, ανεξάρτητα από τον χρόνο προηγούμενης απασχόλησης τους.

β) Ή ως άνω άδεια χορηγείται και στους εργαζόμενους μαθητές, σπουδαστές, φοιτητές που έχουν υπερβεί το 28ο έτος της ηλικίας τους, αλλά μόνο για την προβλεπόμενη διάρκεια των σπουδών που κάθε φορά παρακολουθούν, προσαυξημένη κατά δύο (2) έτη, ανεξάρτητα αν οι σπουδές διανύθηκαν συνεχώς ή διακεκομμένα». (Λανάρας Κ. 2003:340)

Η χορήγηση της σπουδαστικής άδειας κατά την περίοδο των εξετάσεων, εφόσον την ζητήσει ο εργαζόμενος είναι υποχρεωτική για την επιχείρηση ή την Υπηρεσία που εργάζεται, με την προϋπόθεση ότι θα αποδείξει τη συμμετοχή του στις εξετάσεις με βεβαίωση της σχολής.

Την άδεια δικαιούνται να λάβουν όλοι οι σπουδαστές που έχουν τις προϋποθέσεις ηλικίας κλπ., που αναφέραμε, ανεξάρτητα με το χρόνο υπηρεσίας τους στον εργοδότη. Σημειώνεται ότι η άδεια αυτή χαρακτηρίζεται από το νόμο πρόσθετη, για να διακρίνεται από την κανονική άδεια και να μη συμψηφίζεται με αυτή, σε περίπτωση που δικαιούται και κανονική άδεια.

8.13.1 Ανήλικοι σπουδαστές:

Προκειμένου για ανήλικους εργαζόμενους που είναι συγχρόνως μαθητές ή σπουδαστές σε αναγνωρισμένη σχολή, δικαιούνται για τη συμμετοχή τους στις εξετάσεις άδεια δύο (2) ημερών (συνεχόμενη ή τμηματική), για κάθε ημέρα εξετάσεων. Η άδεια αυτή είναι χωρίς αποδοχές (οι όποιες όμως καταβάλλονται από τον Ο.Α.Ε.Δ.) και δεν μπορεί να είναι μικρότερη από 14 ημέρες συνολικά. Στην προκειμένη περίπτωση οι ανήλικοι έχουν δικαίωμα να λάβουν την άδεια σπουδών, μετά τη συμπλήρωση 12μηνιαίας συνεχούς απασχόλησης στον εργοδότη τους. (Λανάρας Κ. 2003:341)

Το ανωτέρω σύνολο των 14 ημερών το δικαιούνται πάντοτε οι ανήλικοι σπουδαστές, ακόμα και όταν το σύνολο των μαθημάτων τους πολλαπλασιαζόμενο επί 2 δεν καλύπτει τις 14 εργάσιμες ημέρες, π.χ. 2 ήμ. * 5 μαθήματα = 10 εργάσιμες ημέρες, ή 2 ήμ. * 6 μαθήματα = 12 εργάσιμες ημέρες. Αντίθετα στην περίπτωση όπου το σύνολο των μαθημάτων υπερβαίνει τις 14 εργάσιμες ημέρες, τότε θα τους χορηγούνται 2 ημέρες επί πλέον για κάθε μάθημα, π.χ. 8 μαθήματα * 2 ημέρες = 16 εργάσιμες ημέρες άδεια .

8.14 ΑΔΕΙΑ ΓΙΑ ΕΞΕΥΡΕΣΗ ΑΛΛΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ο Αστικός Κώδικας ορίζει στο άρθρο 677 αυτού ότι: «Όταν καταγγελθεί η σύμβαση, ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να ζητήσει τον αναγκαίο ελεύθερο χρόνο για να βρει άλλη εργασία, εφόσον δεν του μένει διαφορετικά κατάλληλος χρόνος γι' αυτό το σκοπό». (Λεοντάρης. Μ .1999:358)

Αυτή είναι η μόνη διάταξη, η οποία θεσπίζει υποχρέωση του εργοδότη για χορήγηση άδειας στο μισθωτό κατά το χρόνο που διαρκεί η προειδοποίηση προς εξεύρεση νέας εργασίας. Επειδή, όμως, οι περί συμβάσεως εργασίας διατάξεις του Α.Κ. αποτελούν συμπληρωματικό δίκαιο, γεννιούνται δύο ζητήματα:

α) Εάν μπορεί να έχει γενική εφαρμογή η διάταξη του άρθρου 677 Α.Κ.

β) Εάν σε περίπτωση χορηγήσεως άδειας στον απολυόμενο μισθωτό για εξεύρεση νέας εργασίας δικαιούται αυτός να λάβει τις αποδοχές του, χωρίς οποιαδήποτε περικοπή.

Και στις δύο περιπτώσεις η απάντηση είναι καταφατική.

Από τη διατύπωση της διατάξεως του άρθρου 677 Α.Κ. προκύπτει σαφώς ότι ο μισθωτός δικαιούται να ζητήσει και ο εργοδότης υποχρεούται να χορηγήσει την απαραίτητη άδεια στον πρώτο (που του καταγγέλθηκε η σύμβαση εργασίας) κάτω από τις ακόλουθες προϋποθέσεις, βασιζόμενες κυρίως στην καλή πίστη, που πρέπει να διέπει τις σχέσεις εργοδότη και εργαζομένου:

α) Ότι η προειδοποίηση δεν είναι τόσο μεγάλη (π.χ. ενός έτους), οπότε ο μισθωτός έχει οπωσδήποτε το χρόνο για αναζήτηση και εξεύρεση άλλης εργασίας και χωρίς να απουσιάσει από την εργασία του.

β) Ότι οι ώρες εργασίας του υπό απόλυση μισθωτού είναι τέτοιες (π.χ. καλύπτουν τις παραγωγικότερες από τις εργάσιμες ώρες), ώστε να μη του μένει κατάλληλος χρόνος για αναζήτηση άλλης εργασίας.

γ) Ότι ο μισθωτός θα κάνει χρήση της άδειας αυτής όχι αυθαίρετα, αλλά μετά από σχετική συνεννόηση με τον εργοδότη του και σε ώρες που εξυπηρετούν και τους δύο.

8.15 ΑΝΑΡΡΩΤΙΚΗ ΑΔΕΙΑ

Η αναρρωτική άδεια δεν δικαιολογείται ως ασθένεια ή παράταση αυτής στο μέτρο που δεν καλύπτεται από σχετική έγγραφη γνωμάτευση της ιατρικής υπηρεσίας του Ι.Κ.Α. (ή του οικείου ασφαλιστικού οργανισμού γενικώς). Η απουσία, λοιπόν, του μισθωτού από την εργασία του προς ανάρρωση από προηγηθείσα ασθένεια δεν εμπίπτει στις περί ασθενείας του μισθωτού προστατευτικές διατάξεις του νόμου. (Λεοντάρης. Μ. 1999: 359)

Για τη χορήγηση, λοιπόν, αναρρωτικής άδειας στον εργαζόμενο απαιτείται κοινή συμφωνία αυτού με τον εργοδότη του, η χορήγηση της οποίας ανήκει στη διακριτική ευχέρεια του τελευταίου. Εγκρίνοντας ο εργοδότης την απουσία του μισθωτού από την εργασία του με τη μορφή της αναρρωτικής άδειας, έχομε αναστολή της εργασιακής συμβάσεως, η οποία συνεχίζεται. Κατά τη διάρκεια της αναρρωτικής άδειας, ο μισθωτός δεν έχει υποχρέωση παροχής των υπηρεσιών του ούτε δικαίωμα στο μισθό του. Δηλαδή εξομοιώνεται με την άδεια άνευ αποδοχών.

Η αναρρωτική άδεια, εφόσον είναι βραχείας διάρκειας, δεν συμψηφίζεται με την κανονική άδεια του Α.Ν. 539/45.

Παραβίαση της αναρρωτικής άδειας ή απασχόληση του μισθωτού σε άλλη εργασία κατά τη διάρκεια αυτής, δίνει το δικαίωμα στον εργοδότη να θεωρήσει τη σύμβαση εργασίας λυθείσα με υπαιτιότητα του μισθωτού και συνεπώς τον απαλλάσσει από την υποχρέωση αποζημιώσεως.

Σε περίπτωση καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας, ο χρόνος της αναρρωτικής άδειας υπολογίζεται ως χρόνος υπηρεσίας (όπως και στην άδεια άνευ αποδοχών), αφού η εργασιακή σχέση δεν έχει λυθεί, αλλ' απλώς ανασταλεί και συνεπώς η εργασιακή σχέση συνεχίζεται χωρίς διακοπές. (Λεοντάρης . Μ. 1999: 360)

Κατά τη διάρκεια της αναρρωτικής άδειας επιτρέπεται η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας με τήρηση, βέβαια, της νόμιμης διαδικασίας.

8.15.1 Αναρρωτική άδεια επί τεχνητής διακοπής της εγκυμοσύνης.

Με την απόφαση Α3β/2799/87 του Υπουργείου Υγείας, Πρόνοιας και Κοιν. Ασφαλίσεων καθορίσθηκε ότι σε περίπτωση τεχνητής διακοπής της εγκυμοσύνης της εργαζόμενης γυναίκας, οι σχετικές δαπάνες βαρύνουν τον οικείο ασφαλιστικό οργανισμό. Επίσης, ότι για την αποκατάσταση και προστασία της υγείας της γυναίκας, που υποβάλλεται σε τεχνητή διακοπή της εγκυμοσύνης, παρέχεται υποχρεωτική αναρρωτική άδεια:

- α) Για επεμβάσεις που γίνονται πριν συμπληρωθούν δώδεκα (12) εβδομάδες κυήσεως άδεια τριών (3) ημερών, συμπεριλαμβανομένης και της ημέρας της επεμβάσεως,
- β) Για επεμβάσεις μετά τη δωδέκατη εβδομάδα κυήσεως, άδεια πέντε (5) ημερών.

Τα παραπάνω όρια άδειας επεκτείνονται σε περίπτωση επιπλοκών από την επέμβαση με γνωμοδότηση του υπεύθυνου ιατρού. Όπως γίνεται αντιληπτό από τα σημειούμενα εδώ, η αναρρωτική άδεια για τεχνητή διακοπή της εγκυμοσύνης, εντάσσεται στα πλαίσια της απουσίας του μισθωτού λόγω ασθένειας. (Λεοντάρης . Μ. 1999: 360)

Επιτρέπεται η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας κατά το διάστημα που τελεί σε αναρρωτική άδεια ο μισθωτός, κατόπιν γνωματεύσεως υγειονομικής επιτροπής του Ι.Κ.Α.

8.16 ΑΔΕΙΑ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ (ΠΡΙΝ ΤΟΝ ΤΟΚΕΤΟ)

Η κυοφορούσα και η επίτοκη εργαζόμενη γυναίκα δικαιούται:

- α) Άδεια 56 ημερολογιακών ημερών προ του (βάσει ιατρικής πιστοποίησης) πιθανολογούμενου τοκετού και 56 ημερών μετά τον τοκετό, δηλαδή συνολικά άδεια 16 εβδομάδων. Σε περίπτωση που ο τοκετός πραγματοποιηθεί σε χρόνο προγενέστερο από αυτόν που είχε αρχικά πιθανολογηθεί, το υπόλοιπο της άδειας θα χορηγείται υποχρεωτικά μετά τον τοκετό, ώστε να εξασφαλίζεται χρόνος συνολικής άδειας δέκα έξη εβδομάδων.

- β) Άδεια θηλασμού και φροντίδας παιδιών. Οι μητέρες εργαζόμενες δικαιούνται, για τον θηλασμό και τις αυξημένες φροντίδες, που απαιτούνται για την ανατροφή του

παιδιού, επί χρονικό διάστημα δυο ετών από τον τοκετό, είτε να διακόπτουν την εργασία τους για μία ώρα κάθε ημέρα, είτε να προσέρχονται αργότερα, είτε να αποχωρούν νωρίτερα κατά μία ώρα κάθε ημέρα. Ύστερα από συμφωνία των μερών η μείωση του χρόνου εργασίας μπορεί να ορίζεται σε δύο ώρες επί ένα χρόνο μετά τον τοκετό . (Λεοντάρης . Μ. 1999: 360-361)

Απαγορεύεται η απόλυση της εργαζόμενης γυναίκας τόσο κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της, όσο και επί ένα έτος μετά τον τοκετό ή κατά την απουσία της για μεγαλύτερο χρόνο, λόγω ασθένειας που οφείλεται στην κύηση ή τον τοκετό, εκτός αν υπάρχει σπουδαίος λόγος για καταγγελία της συμβάσεως εργασίας. Ως σπουδαίος λόγος δεν μπορεί σε καμιά περίπτωση να θεωρηθεί ενδεχόμενη μείωση της αποδόσεως της εργασίας της εγκύου, που οφείλεται στην εγκυμοσύνη.

8.17 ΑΔΕΙΑ ΛΟΥΤΡΟΘΕΡΑΠΕΙΑΣ ΑΝΑΠΗΡΩΝ ΠΟΛΕΜΟΥ

Άδεια προς μετάβαση σε κέντρα λουτροθεραπείας και αεροθεραπείας (για ιαματικά λουτρά κ.λπ.) δικαιούνται οι ανάπηροι πολέμου μισθωτοί. Η άδεια αυτή είναι διάρκειας τριάντα (30) ημερών κατ' έτος και χορηγείται πέραν της προβλεπόμενης από τον Α.Ν. 539/45 κανονικής ετησίας άδειας. Κατά τη διάρκεια της άδειας λουτροθεραπείας ο μισθωτός δικαιούται πλήρεις αποδοχές, που υπολογίζονται όπως και στην περίπτωση της άδειας του Α.Ν. 539/45. (Λεοντάρης . Μ. 1999: 361)

Ο εργοδότης υποχρεούται να χορηγήσει την προαναφερθείσα άδεια λουτροθεραπείας στον ανάπηρο μισθωτό του, εφόσον:

α) Έχει αποφανθεί προηγουμένως για την ανάγκη χορηγήσεως της άδειας επιτροπή από γιατρούς,

β) Έχει γνωστοποιηθεί στον εργοδότη η απόφαση της επιτροπής και ο μισθωτός ζήτησε να λάβει την άδεια λουτροθεραπείας, έστω και προφορικώς. Σε περίπτωση αρνήσεως ή αμέλειας του εργοδότη να χορηγήσει την άδεια αυτή μέσα στο

ημερολογιακό έτος, υποχρεούται αυτός να καταβάλει στο μισθωτό αποζημίωση ίση προς τις αποδοχές που αντιστοιχούν στις ημέρες της άδειας .

Η άνω άδεια λουτροθεραπείας χορηγείται ασχέτως χρόνου υπηρεσίας του ανάπηρου μισθωτού.

8.17.1 Άδεια λουτροθεραπείας για μη αναπήρους μισθωτούς.

Εκτός από την άδεια λουτροθεραπείας που προβλέπει ο νόμος 1324/49 για τους αναπήρους πολέμου μισθωτούς, άδεια για λουτροθεραπεία κ.λπ. μπορεί να ζητήσει από τον εργοδότη του και ο μισθωτός που δεν είναι ανάπηρος και δεν καλύπτεται από τις διατάξεις του παραπάνω νόμου. Ο μισθωτός αυτός, που έχει ανάγκη τέτοιας άδειας, πρέπει να προσκομίσει στον εργοδότη του γνωμάτευση της αρμόδιας υγειονομικής επιτροπής (π.χ. του Ι.Κ.Α.) από την οποία να προκύπτει ότι κρίθηκε ανίκανος για εργασία κατά τις ημέρες της λουτροθεραπείας. Στην περίπτωση αυτή έχουν εφαρμογή οι διατάξεις των άρθρων 657-658 Α.Κ. για ανυπαίτιο κώλυμα. Εάν η σχετική γνωμάτευση δεν αναγράφει ότι κατά τις ημέρες της λουτροθεραπείας είναι αδύνατη η απασχόληση του μισθωτού στην εργασία του, τότε η λουτροθεραπεία πρέπει να γίνεται κατά τη διάρκεια της κανονικής άδειας αυτού. Εξ άλλου, εάν ο μισθωτός έχει λάβει σε προγενέστερο χρόνο την κανονική του άδεια, τότε μπορεί ο εργοδότης να του χορηγήσει άδεια χωρίς αποδοχές για να κάνει τη σχετική θεραπεία.

Το Ι.Κ.Α. παρέχει, επίσης, και ημερήσιο επίδομα λόγω λουτροθεραπείας, που δεν σημαίνει πάντοτε (όπως επί παροχής επιδόματος ασθενείας) ότι ο μισθωτός είναι ανίκανος προς εργασία.

8.18 ΑΔΕΙΕΣ ΑΠΟΥΣΙΑΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΓΟΝΕΩΝ

Οι εργαζόμενοι και των δυο φύλλων, που έχουν υποχρεώσεις προς εξαρτώμενα από αυτούς παιδιά ή άλλα μέλη της οικογένειάς τους, δικαιούνται τρεις ακόμα ειδικές άδειες:

α) Γονική άδεια ανατροφής παιδιού μικρότερου των τριών ετών. Η άδεια αυτή είναι χωρίς αποδοχές και η διάρκεια της μπορεί να φθάσει μέχρι τρεις και μισό μήνες.

β) Άδεια με αποδοχές μέχρι τεσσάρων εργασίμων ημερών κάθε ημερολογιακό έτος για να επισκέπτονται το σχολείο των παιδιών τους.

γ) Άδεια χωρίς αποδοχές μέχρις έξη (6) εργασίμων ημερών κατ' έτος σε περίπτωση ασθένειας εξαρτωμένων παιδιών ή άλλων μελών της οικογένειας τους.

Γενική προϋπόθεση, για την εφαρμογή των παραπάνω, οι εργαζόμενοι να συνδέονται με τον εργοδότη τους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ή σχέση έμμισθης εντολής . (Λεοντάρης . Μ. 2003: 363)

8.18.1 Γονική άδεια ανατροφής παιδιού

. Ο γονέας που εργάζεται σε κάθε μορφής επιχείρηση, ανεξαρτήτως αριθμού απασχολουμένων ατόμων σ' αυτήν, εάν:

α) έχει συμπληρώσει ένα (1) χρόνο εργασίας στον ίδιο εργοδότη και

β) ο άλλος γονέας εργάζεται έξω από το σπίτι, δικαιούται να λάβει γονική άδεια ανατροφής του παιδιού, στο χρονικό διάστημα από τη λήξη της άδειας μητρότητας μέχρις ότου το παιδί συμπληρώσει ηλικία τριών και μισό (3 1/2) ετών.

Η άδεια αυτή είναι χωρίς αποδοχές.

Η διάρκεια της μπορεί να φθάσει τους 3,5 μήνες για κάθε γονέα και χορηγείται από τον εργοδότη, με βάση τη σειρά προτεραιότητας των αιτήσεων των ενδιαφερομένων δικαιούχων, μέχρι να καλυφθεί ποσοστό 8% του συνόλου των απασχολουμένων στην επιχείρηση για κάθε ημερολογιακό έτος. Το δικαίωμα στην άδεια αυτή το έχουν και οι εργαζόμενοι με υιοθετημένα παιδιά .

Μετά τη λήξη της γονικής άδειας ανατροφής, ο εργαζόμενος δικαιούται να επανέλθει στην εργασία του, σε θέση όχι κατώτερη από αυτήν που είχε.

Την γονική άδεια δικαιούνται και οι δύο γονείς, εφόσον βέβαια συγκεντρώνουν τις σχετικές προϋποθέσεις. Όταν υπάρχουν περισσότερα παιδιά, το δικαίωμα των γονέων είναι αυτοτελές για κάθε παιδί, με την προϋπόθεση ότι από τη λήξη της άδειας για το προηγούμενο παιδί μεσολάβησε ένα έτος πραγματικής απασχολήσεως στον ίδιο εργοδότη.

Οι εργαζόμενοι, που παίρνουν γονική άδεια, έχουν κατά το χρονικό διάστημα της απουσίας τους από την εργασία πλήρη ασφαλιστική κάλυψη από τον ασφαλιστικό τους φορέα, υποχρεούνται όμως να καταβάλλουν το σύνολο των ασφαλιστικών εισφορών.

Ο χρόνος της γονικής άδειας λαμβάνεται υπ' όψη:

α) για τη θεμελίωση του ασφαλιστικού δικαιώματος και

β) για την προσαύξηση του ποσού της συντάξεως .

8.18.2 Άδεια απουσίας για ασθένεια εξαρτημένων μελών της οικογένειας

Οι εργαζόμενοι με πλήρη απασχόληση, δικαιούνται να λαμβάνουν, έπειτα από αίτηση στον εργοδότη τους, άδεια χωρίς αποδοχές μέχρι έξη (6) εργάσιμες ημέρες, κάθε ημερολογιακό έτος, σε περίπτωση ασθένειας εξαρτωμένων παιδιών ή άλλων μελών της οικογένειας. Το δικαίωμα αυτό το έχουν οι εργαζόμενοι, που συνδέονται με τον εργοδότη τους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ή σχέση έμμισθης εντολής και μάλιστα ανεξάρτητα από δικαιώματα που παρέχονται από άλλες διατάξεις.

Εξαρτώμενα πρόσωπα, για την εφαρμογή της κατά τα άνω άδειας, θεωρούνται, κατά το άρθρο 2 του Ν. 1483/84:

- α) Τα μέχρι 16 ετών παιδιά, φυσικά ή υιοθετημένα,
- β) Τα πάνω των 16 ετών παιδιά, που έχουν ανάγκη από ειδικές φροντίδες, λόγω βαρείας ασθένειας ή αναπηρίας,
- γ) Ο σύζυγος ή η σύζυγος, που δεν μπορούν να αυτοεξυπηρετηθούν,
- δ) Οι γονείς και τα άγαμα αδέλφια, που δεν μπορούν να αυτοεξυπηρετηθούν. Σε όλες τις παραπάνω περιπτώσεις, πρέπει ο εργαζόμενος, που θα ζητήσει την άδεια, να έχει την επιμέλεια ή τη φροντίδα των προαναφερομένων εξαρτωμένων προσώπων. (Λεοντάρης . Μ. 2003: 364)

Η παραπάνω άδεια αυξάνεται σε οκτώ εργάσιμες ημέρες, εάν ο δικαιούχος προστατεύει δύο παιδιά και σε δέκα ημέρες εάν προστατεύει περισσότερα από δύο παιδιά. Η άδεια μπορεί να χορηγείται εφάπαξ ή τμηματικά.

8.18.3 Μειωμένο ωράριο προστατών.

Σύμφωνα με το αρθρ. 8 του Ν. 1483/84, οι γονείς που εργάζονται σε επιχείρηση που απασχολεί τουλάχιστον 50 άτομα και έχουν παιδιά με πνευματική, ψυχική και σωματική αναπηρία, μπορούν να ζητήσουν να μειωθεί το ωράριο εργασίας τους κατά 1 ώρα την ημέρα, με ανάλογη περικοπή των αποδοχών τους. Η αναπηρία και ο καταλληλότερος για την φροντίδα του παιδιού γονέας ορίζεται με γνωμάτευση νοσηλευτικού ιδρύματος που εποπτεύεται από το Υπ. Υγείας ή με γνωμάτευση γιατρού του αρμόδιου ασφαλιστικού φορέα. (Λεοντάρης . Μ. 2003: 365)

8.18.4 Άδεια απουσίας για επίσκεψη παιδιών στο σχολείο.

Οι εργαζόμενοι γονείς, που έχουν πλήρη απασχόληση, που έχουν παιδιά ηλικίας μέχρι 16 ετών, τα οποία παρακολουθούν μαθήματα στοιχειώδους ή μέσης εκπαίδευσης, δικαιούνται να απουσιάζουν ορισμένες ώρες ή ολόκληρη την ημέρα από την εργασία τους, για να επισκεφθούν το σχολείο των παιδιών τους, με σκοπό την παρακολούθηση της σχολικής επιδόσεως τους. Η άδεια αυτή χορηγείται στον ένα από τους δυο γονείς, που προτείνεται κατόπιν μεταξύ τους συμφωνίας. Η διάρκεια της άδειας του άρθρου 9 μπορεί να φθάσει μέχρι τέσσερις (4) εργάσιμες ημέρες κάθε ημερολογιακό έτος. (Λεοντάρης . Μ. 1999: 365)

Η άδεια του άρθρου 9 για επίσκεψη του εργαζόμενου γονέα στο σχολείο των παιδιών του είναι με αποδοχές. Η άποψη αυτή στηρίζεται στο γεγονός ότι ο νόμος δεν αναφέρει τίποτε σχετικώς, ενώ στις άλλες δυο περιπτώσεις ο ίδιος νόμος ορίζει ρητά ότι είναι άδειες χωρίς αποδοχή. Την άδεια δικαιούνται και οι γονείς που τα παιδιά τους πηγαίνουν στο νηπιαγωγείο.

8.19 ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΑΛΛΕΣ ΑΔΕΙΕΣ

Οι εργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα να κάνουν χρήση και άλλων ειδικών αδειών, όπως είναι η άδεια απουσίας από την εργασία των συνδικαλιστικών στελεχών, η άδεια για την άσκηση του εκλογικού δικαιώματος και η άδεια επικίνδυνης εργασίας.

8.19.1 Συνδικαλιστικές άδειες.

Κατά το άρθρο 17 του Ν. 1264/82, ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να διευκολύνει ορισμένα συνδικαλιστικά στελέχη στην άσκηση των καθηκόντων τους χορηγώντας τους άδεια απουσίας από την εργασία ως εξής:

α) Στα μέλη της Εκτελεστικής Επιτροπής της πιο αντιπροσωπευτικής τριτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργανώσεως για όσο χρόνο διαρκεί η θητεία τους.

β) Στα μέλη των Διοικητικών Συμβουλίων των πιο αντιπροσωπευτικών δευτεροβαθμίων οργανώσεων έως 9 ημέρες το μήνα και μέχρι 15 ημέρες για τους Πρόεδρο, Αντιπρόεδρο, Γ. Γραμματέα και Ταμία.

γ) Στους Πρόεδρο, Αντιπρόεδρο και Γ. Γραμματέα των πρωτοβαθμίων οργανώσεων μέχρι 5 ημέρες το μήνα αν τα μέλη τους είναι 500 και άνω και μέχρι 3 ημέρες αν είναι λιγότερα.

δ) Στους αντιπροσώπους στις δευτεροβάθμιες και τριτοβάθμιες οργανώσεις άδεια απουσίας για όλη τη διάρκεια των συνεδρίων που συμμετέχουν. (Λεοντάρης . Μ. 2003: 367)

Ο χρόνος απουσίας των εργαζομένων κατά τη διάρκεια των συνδικαλιστικών αδειών, που απαριθμούνται παραπάνω, θεωρείται χρόνος πραγματικής εργασίας για όλα τα δικαιώματα που απορρέουν από την εργασιακή και ασφαλιστική σχέση, εκτός από το δικαίωμα λήψεως των αποδοχών τους.

Οι ασφαλιστικές εισφορές των συνδικαλιστικών στελεχών για το χρόνο της συνδικαλιστικής άδειας τους καταβάλλονται από την οργάνωση τους. Η συνδικαλιστική οργάνωση καταβάλει τόσο την εργοδοτική εισφορά, όσο και αυτήν του ασφαλισμένου και αυτό ισχύει για όλους τους ασφαλιστικούς οργανισμούς.

Οι αποδοχές των συνδικαλιστικών στελεχών, κατά το χρόνο της συνδικαλιστικής άδειας, δεν καταβάλλονται από τον εργοδότη. Οι συνδικαλιστές, όμως, μπορούν να αξιώσουν την καταβολή των αποδοχών τους αυτών από την οργάνωση τους, βάσει τυχόν υπάρχουσας σχετικής διατάξεως στο καταστατικό της ή βάσει των περί εντολής διατάξεων .

Επίσης, το άρθρο 6 § 3 του Ν. 2224/94 καθιέρωσε και τις ακόλουθες άδειες συνδικαλιστικών στελεχών:

«3. Χορηγούνται συνδικαλιστικές άδειες:

α) Στα μέλη της Διοίκησης της πλέον αντιπροσωπευτικής τριτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης για όσο χρόνο διαρκεί η θητεία τους,

β) στον Πρόεδρο των Εργατικών Κέντρων και των Ομοσπονδιών, εφόσον οι υπαγόμενες σε αυτά πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν μέχρι 1500 ψηφίσαντα μέλη, δεκαπέντε (15) ημέρες το μήνα,

γ) στον Πρόεδρο των Εργατικών Κέντρων και των Ομοσπονδιών, εφόσον οι υπαγόμενες σε αυτά πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν από 1.501-10.000 ψηφίσαντα μέλη, για όσο χρόνο διαρκεί η θητεία του,

δ) στον Πρόεδρο και Γενικό Γραμματέα των Εργατικών Κέντρων και Ομοσπονδιών, εφ' όσον οι υπαγόμενες σε αυτά οργανώσεις έχουν άνω των 10.000 ψηφίσαντα μέλη για όσο χρόνο διαρκεί η θητεία τους. Οι ημέρες αυτές είναι πληρωμένες». (Λεοντάρης . Μ. 1999: 368)

8.19.2 Άδεια επιμορφώσεως συνδικαλιστικών στελεχών.

Με σκοπό τη συμμετοχή σε προγράμματα εκπαίδευσης και επιμορφώσεως συνδικαλιστικών στελεχών, οι επιχειρήσεις, που απασχολούν πενήντα (50) ή περισσότερους εργαζόμενους, έχουν την υποχρέωση να χορηγούν πρόσθετη κανονική άδεια με αποδοχές έως 14 ημέρες κάθε ημερολογιακό έτος σε αναλογία 1% του απασχολούμενου κατά το χρόνο χορηγήσεως της άδειας προσωπικού. Η άδεια αυτή χορηγείται και στα μέλη των επιτροπών υγιεινής και ασφάλειας .

8.19.3 Άδεια για την άσκηση του εκλογικού δικαιώματος.

Με βάση τις διατάξεις των άρθρων 25 του νόμου 1516/85, 96 του Π.Δ. 265/89 «Κωδικοποίηση σε ενιαίο κείμενο των διατάξεων της νομοθεσίας για την εκλογή βουλευτών» και 36-37 του Π.Δ. 323/89 «Δημοτικός και Κοινοτικός Κώδικας», εκδίδεται τις παραμονές κάθε βουλευτικών ή δημοτικών εκλογών πανομοιότυπη απόφαση του Υπουργού Εργασίας για τη χορήγηση ειδικής άδειας στους μισθωτούς που ασκούν το εκλογικό τους δικαίωμα.

Ευθύς παρακάτω παρατίθεται το κείμενο της υπουργικής αποφάσεως, που εκδόθηκε κατά τις βουλευτικές εκλογές του έτους 1990 και είναι απόλυτα κατατοπιστικό. (Λεοντάρης . Μ. 1999: 368)

8.19.4 Άδεια επικίνδυνης εργασίας.

Οι χειριστές ακτινολογικών μηχανημάτων, οι εμφανιστές ακτινολογικών εργαστηρίων και οι ραδιοφυσικοί εργαζόμενοι σε ακτινολογικά εργαστήρια Ν.Π.Δ.Δ. ή ιδιωτικού δικαίου και πάσης φύσεως εργαστήρια, δικαιούνται πλέον της κανονικής τους άδειας και άδεια επικίνδυνης εργασίας διάρκειας ενός μήνα κατ' έτος. Το επίδομα ακτινοβολίας καταβάλλεται τόσο κατά την κανονική, όσο και κατά την πρόσθετη μηνιαία άδεια επικίνδυνης εργασίας.

Και οι γιατροί πυρηνικής ιατρικής, που εργάζονται σε εργαστήρια πυρηνικής ιατρικής, καθώς και οι ειδικευόμενοι στις πιο πάνω ειδικότητες γιατροί δικαιούνται πρόσθετη κανονική άδεια έξι εβδομάδων κατ' έτος.

Η άδεια επικίνδυνης εργασίας στις παραπάνω ειδικότητες γιατρών χορηγείται με τη διαδικασία και τις προϋποθέσεις που ισχύουν για τη χορήγηση της κανονικής άδειας. (Λεοντάρης . Μ. 1999: 370)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 9

ΛΥΣΗ ΤΗΣ ΣΧΕΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

9.1 ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η σύμβαση εργασίας μπορεί να λυθεί είτε από τον εργοδότη, είτε από τον μισθωτό σε οποιαδήποτε χρονική στιγμή και για οποιοδήποτε λόγο.

Ο μισθωτός μπορεί να αποχωρήσει από την επιχείρηση του εργοδότη είτε γιατί βρήκε νέα, καλύτερη εργασία, είτε γιατί πρόκειται να συνταξιοδοτηθεί, είτε γιατί θέλει για λόγους προσωπικούς, να σταματήσει τη συνεργασία με τον εργοδότη. Έχει υποχρέωση, όμως, να ενημερώσει έγκαιρα τον εργοδότη για την πρόθεση του αυτή. Διαφορετικά, οφείλει αποζημίωση στον εργοδότη.

Αλλά και ο εργοδότης, μπορεί να ανακοινώσει στο μισθωτό ότι σταματάει η συνεργασία τους για παρόμοιους λόγους. Είτε επειδή δεν είναι ευχαριστημένος από την απόδοσή του, είτε επειδή βρήκε κάποιον καλύτερο με περισσότερα προσόντα για τη θέση του.

Η δήλωση του ενός από τους συμβαλλόμενους προς τον άλλο ότι σταματάει η μεταξύ τους συνεργασία καλείται «καταγγελία της συμβάσεως εργασίας».

Βλαπτική μεταβολή των όρων της συμβάσεως:

Υπάρχουν, όμως, και περιπτώσεις που η σύμβαση εργασίας λύεται επειδή ο εργοδότης δεν τήρησε αυτά που αρχικά είχαν συμφωνήσει με το μισθωτό με αποτέλεσμα η μεταβολή αυτή να βλάπτει το μισθωτό. Η περίπτωση αυτή ονομάζεται «βλαπτική μεταβολή των όρων της συμβάσεως».

Έχει δε κριθεί από τα δικαστήρια ότι αποτελούν μονομερή βλαπτική μεταβολή τόσο η επαύξηση των ωρών εργασίας χωρίς ανάλογη αύξηση των αποδοχών όσο και η

μείωση αποδοχών άμεση ή έμμεση. Αντιθέτως, δεν συνιστούν μονομερή βλαπτική μεταβολή της συμβάσεως η διακοπή της χορηγήσεως επιδόματος μετά την μεταβολή της ειδικότητας του μισθωτού. (Αληφαντής Γ. 2004: 321)

Η μονομερής από τον εργοδότη και βλαπτική για το μισθωτό μεταβολή των όρων της σύμβασης δεν επιφέρει τη λύση της, ούτε υποχρεώνει το μισθωτό να αποχωρήσει από την εργασία του, αλλά παρέχει σε αυτόν το δικαίωμα να αποδεχθεί την μεταβολή, να την θεωρήσει ως άτυπη καταγγελία της συμβάσεως εργασίας και να ζητήσει από τον εργοδότη την καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης, είτε να αποκρούσει τη μεταβολή και να προσφέρει την εργασία του με τους αρχικούς όρους. Στην τελευταία περίπτωση, όταν ο εργοδότης δεν αποδέχεται, περιέρχεται σε κατάσταση υπερημερίας για την αποδοχή αυτή και υποχρεούται να καταβάλλει στο μισθωτό τις αποδοχές του. (Αληφαντής Γ.2004:321)

Αντισυμβατική συμπεριφορά τον μισθωτού:

Υπάρχουν περιπτώσεις που ο εργοδότης λόγω της συμπεριφοράς του μισθωτού, σταμάτησε την συνεργασία τους, καταγγέλλοντας εγγράφως τη σύμβαση εργασίας, χωρίς να είναι υποχρεωμένος να καταβάλλει αποζημίωση στο μισθωτό. Τέτοιες περιπτώσεις είναι κυρίως η υποβολή μηνύσεως στο μισθωτό για αξιόποινη πράξη, η αντισυμβατική συμπεριφορά του μισθωτού κλπ.

Θάνατος του εργοδότη ή του μισθωτού-Κοινή συμφωνία:

Η σύμβαση εργασίας λύεται, ακόμη, και με το θάνατο του εργοδότη ή του μισθωτού καθώς επίσης και με κοινή συμφωνία. Στις περιπτώσεις αυτές η νομοθεσία δεν προβλέπει την καταβολή αποζημιώσεως. Μπορεί, όμως, να καταβληθεί αποζημίωση είτε γιατί συμφώνησαν αυτό οι συμβαλλόμενοι είτε γιατί αποφασίστηκε από το δικαστήριο. (Αληφαντής Γ.2004 :322)

Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου μπορεί να λυθεί ελεύθερα και οποιαδήποτε στιγμή είτε από τον εργοδότη είτε από το μισθωτό.

Ο σπουδαιότερος τρόπος λύσεως της σχέσεως εργασίας είναι με καταγγελία, δηλαδή με ανακοίνωση του ενός συμβαλλομένου προς τον άλλον ότι παύει η μεταξύ τους συνεργασία. Οι υπόλοιποι τρόποι λύσεως της σχέσεως εργασίας είναι: με τη λήξη του χρόνου συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου, με συμφωνία μεταξύ εργοδότη και μισθωτού, με το θάνατο του εργοδότη ή του μισθωτού.

Η μίσθωση εργασίας ορισμένου χρόνου λήγει όταν λήξει ο χρόνος ο οποίος είχε συμφωνηθεί. Η συνέχιση της εργασίας, μετά τη λήξη του ορισμένου αυτού χρόνου, και

εφόσον συμφωνεί ο μισθωτός, θεωρείται σιωπηρά ανανέωση της συμβάσεως για αόριστο χρόνο .

Αντιθέτως, η μίσθωση εργασίας αορίστου χρόνου λύεται, όταν ο ένας από τους συμβαλλόμενους ανακοινώσει στον άλλο, πριν από ορισμένο χρονικό διάστημα, το οποίο καθορίζεται από το νόμο (τακτική καταγγελία), ότι παύει η μεταξύ τους συνεργασία.

Όμως, οι άνω συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας (ορισμένου και αορίστου χρόνου) μπορεί να λυθούν από τα συμβαλλόμενα μέρη χωρίς να τηρηθούν οι νόμιμες προθεσμίες (άτακτη καταγγελία). (Αληφαντής Γ.2004 :322)

Καταγγελία είναι η μονομερής δήλωση για λύση της σύμβασης εργασίας ,η οποία απευθύνεται στον εργοδότη ή τον μισθωτό. Αποτελεί δικαίωμα του εργοδότη και του μισθωτού και δεν είναι απαραίτητο να αιτιολογείται. Γνωστοποιείται σε αυτόν στον οποίο απευθύνεται και δεν χρειάζεται να συμφωνήσει .

9.2 ΕΓΚΥΡΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ

Κατά τη διάταξη του άρθρου 5, παρ. 3, του Ν. 3198/1955, η καταγγελία της σύμβασης εργασίας θεωρείται έγκυρη:

α) Όταν γίνει εγγράφως, και περιέλθει το έγγραφο αυτό νόμιμα στον απολυόμενο με παράδοση, αποστολή ή με κοινοποίηση με δικαστικό κλητήρα, και

β) Όταν καταβληθεί η οφειλόμενη αποζημίωση, ή σε περίπτωση αρνήσεως, να κατατεθεί εντός προθεσμίας στο Ταμείο Παρακαταθηκών και Δανείων . Σημειώνεται ότι την αποζημίωση απολύσεως την δικαιούνται και οι απασχολούμενοι με άκυρη σύμβαση εργασίας. Εάν ο απολυμένος μισθωτός κατά την είσπραξη της αποζημίωσης του λόγω καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας δηλώσει ότι «επιφυλάσσεται για κάθε δικαίωμα του» τότε το δικαστήριο μπορεί να κρίνει ότι η προαναφερόμενη επιφύλαξη αναφέρεται στην τυχόν συμπλήρωση της αποζημίωσης και όχι στην καταγγελία Στην περίπτωση αυτή, το γραμμάτιο εισπράξεως που εκδίδει το «Ταμείο» δεν απαιτείται να κοινοποιηθεί στον απολυόμενο. (Αληφαντής Γ.2004:323)

Η αποζημίωση μπορεί να καταβληθεί και με τραπεζική επιταγή, αν ο μισθωτός αποδέχεται τον τρόπο αυτό .

γ) Όταν ο εργοδότης έχει καταχωρήσει το απασχολούμενο προσωπικό στα μισθολόγια του ΙΚΑ .

Στην περίπτωση μη τηρήσεως των άνω προϋποθέσεων, ο μισθωτός μπορεί είτε να θεωρήσει άκυρη την καταγγελία και να ζητήσει τη καταβολή των αποδοχών

υπερημερίας με αγωγή την οποία πρέπει να κοινοποιήσει στον εργοδότη εντός τριών (3) μηνών από τη λύση της σχέσεως εργασίας είτε να θεωρήσει έγκυρη την καταγγελία και να απαιτήσει την αποζημίωση που ο νόμος ορίζει με αγωγή την οποία πρέπει να κοινοποιήσει στον εργοδότη εντός έξι (6) μηνών από τότε που η αποζημίωση έγινε απαιτητή. Για κανέναν πάντως, λόγο, δεν μπορεί να ζητήσει και την καταβολή αποδοχών υπερημερίας και τη νόμιμη αποζημίωση γιατί πρόκειται για δύο αιτήματα που αντιφάσκουν.

Σημειώνεται, ότι η παράλειψη καταβολής της αποζημιώσεως στον απολυόμενο μισθωτό δεν θεωρείται ποινικό αδίκημα .

Καταγγελία της συμβάσεως εργασίας για οικονομικοτεχνικούς λόγους: Μένουν στην υπηρεσία και δεν απολύονται αυτοί που έχουν μεγαλύτερα οικονομικά και οικογενειακά βάρη, οι οικονομικώς ασθενέστεροι κι αυτοί που έχουν βεβαρημένη την κατάσταση της υγείας τους και δεν μπορούν να βρουν εύκολα άλλη εργασία (Α.Π. 1728/1997).

9.3 ΥΠΟΔΕΙΓΜΑΤΑ ΕΓΓΡΑΦΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ

A) Καταγγελία συμβάσεως αορίστου χρόνου.

Κατά το άρθρο 5 παρ. 3 του Ν. 3198/55, η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας, για να είναι έγκυρη, πρέπει να γίνει εγγράφως. Συνεπώς, κατά το νόμο, το έγγραφο της καταγγελίας είναι συστατικό στοιχείο αυτής. Επίσης, το έγγραφο της καταγγελίας πρέπει να περιέχει σαφή δήλωση του εργοδότη ότι προβαίνει στην καταγγελία της σχέσεως εργασίας και πρόσκληση προς τον απολυόμενο μισθωτό να εισπράξει τη νόμιμη αποζημίωση. Η νομολογία έκρινε, όμως, πως κι όταν λείπουν τα στοιχεία αυτά από το έγγραφο, η καταγγελία δεν είναι άκυρη. Ακόμα, η καταγγελία είναι πράξη αναπαιώδης και με την έννοια αυτή δεν χρειάζεται να αναφέρονται στο έγγραφο οι λόγοι της καταγγελίας της σχέσεως εργασίας. (Λεοντάρης Μ.1999: 428-429)

Αναγγελία στον Ο.Α.Ε.Δ.

Συμφωνά με το άρθρο 9 του Ν. 3198/55, ο εργοδότης, που καταγγέλλει τη σύμβαση εργασίας, υποχρεούται εντός οκτώ (8) ημερών από την παράδοση του εγγράφου της καταγγελίας στον απολυόμενο μισθωτό, να αναγγείλει την καταγγελία στον Ο.Α.Ε.Δ. εις διπλούν. Επίσης και η οικιοθελής αποχώρηση του μισθωτού αναγγέλλεται υποχρεωτικά στον Ο.Α.Ε.Δ. εντός οκτώ (8) ημερών από τον εργοδότη .

Ακολουθούν υποδείγματα εγγράφων καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας και αναγγελίας

Καταγγελία συμβάσεως αορίστου χρόνου

Προς τον κ .

Οδός.....

Κύριε,

Με την παρούσα καταγγέλλουμε σήμερα την υπάρχουσα μεταξύ μας σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, που χρονολογείται από και σας καλούμε να εισπράξετε την αποζημίωση, την οποία δικαιούστε σύμφωνα με το Ν. 3198/55 σε συνδυασμό και με τις διατάξεις του Ν. 2112/20 (ή του Β.Δ. 16/18.7.20) Σε περίπτωση αρνήσεως σας , η αποζημίωση θα κατατεθεί στο Ταμείο Παρακαταθηκών και Δανείων και το σχετικό γραμμάτιο συστάσεως παρακαταθήκης θα σας κοινοποιηθεί με δικαστικό επιμελητή.

Έλαβα γνώση και το πρωτότυπο

Ημερομηνία...

(Υπογράφει ο απολυόμενος)

Ο Εργοδότης

(Υπογραφή και σφραγίδα)

(Λεοντάρης Μ.1999: 429)

Αναγγελία καταγγελίας συμβάσεως εργασίας

Προς:

- 1) Τον Οργανισμό Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού
- 2) Το Γραφείο Ευρέσεως Εργασίας

Κύριοι,

Σας αναγγέλλομαι, σύμφωνα με το Ν. 3198155, ότι την.... καταγγείλαμε νομίμως την υπάρχουσα μεταξύ της επιχειρήσεως μας και του μετά κατωτέρω στοιχεία μισθωτού σύμβαση εργασίας.

Στοιχεία εργοδότη:

Επωνυμία

Είδος επιχειρήσεως

Διεύθυνση (οδός, αριθμός, πόλη, τηλέφωνο)

Αριθμός βιβλιαρίου αγοράς ενσήμων Ι.Κ.Α

Ονοματεπώνυμο νομίμου εκπροσώπου επιχειρήσεως

Στοιχεία απολυόμενου μισθωτού:

Ονοματεπώνυμο.....

Όνομα πατέρα

Διεύθυνση κατοικίας.....

Ειδικότητα

Έτος γεννήσεως Οικογενειακή κατάσταση ...

Οργανισμός που είναι ασφαλισμένος .

Αποδοχές κατά την απόλυση (μισθός ή ημερομίσθιο)

Χρονολογία προσλήψεως

Χρονολογία απολύσεως .

Χρονολογία καταβολής αποζημιώσεως

Καταβληθείσα αποζημίωση λόγω καταγγελίας συμβάσεως εργασίας

Καταβληθείσα αποζημίωση για μη ληφθείσα άδεια

Καταβληθέν επίδομα αδείας .

Τελευταία ημέρα εργασίας..

Ημερομηνία.....

Ο αναγγέλλων εργοδότης

(Λεοντάρης Μ.1999: 429-430)

Το ανωτέρω έγγραφο (καταγγελία της συμβάσεως εργασίας μαζί με αναγγελία αυτής) συντάσσεται σε 4πλουν για κάθε περίπτωση απολύσεως μισθωτού και τα τέσσερα αντίγραφα προορίζονται:

α) Το πρωτότυπο παραδίδεται στον απολυόμενο μαζί με το ποσό της αποζημιώσεως που δικαιούται. Αν αρνηθεί να τα παραλάβει, το μεν ποσό της αποζημιώσεως κατατίθεται στο όνομα του στο Ταμείο Παρακαταθηκών και Δανείων, το δε έγγραφο της καταγγελίας μαζί με το γραμμάτιο συστάσεως παρακαταθήκης επιδίδονται στον απολυόμενο με δικαστικό επιμελητή.

β) Δυο αντίγραφα υποβάλλονται στον Ο.Α.Ε.Δ.

γ) Το τέταρτο αντίγραφο, στο οποίο υπογράφει ο απολυόμενος ότι έλαβε γνώση της καταγγελίας και παρέλαβε το πρωτότυπο, παραμένει στο αρχείο της επιχειρήσεως. Ο απολυόμενος θα υπογράψει, επίσης, και απόδειξη, στην οποία θα εμφανίζονται αναλυτικά τα ποσά που έλαβε για αποζημίωση λόγω καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας, για μη άδεια και επίδομα αδείας που δεν έχει λάβει, καθώς και οι κρατήσεις για φόρο, χαρτόσημο κλπ.

B) Καταγγελία συμβάσεως ορισμένου χρόνου.

Το άρθρο 9 παρ. 3 του Ν. 3198/55 αναφέρει ότι ο εργοδότης υποχρεούται σε αναγγελία και όταν καταγγέλλεται σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, επειδή παρήλθε ο χρόνος ή όταν περατώθηκε το έργο για το οποίο είχε συναφθεί η σύμβαση . Η αναγγελία γίνεται και πάλι προς τον Ο.Α.Ε.Δ. και το έντυπο της αναγγελίας είναι όμοιο με το παραπάνω. Μόνον το έγγραφο γνωστοποίησεως της λύσεως συμβάσεως ορισμένου χρόνου διαφέρει και έχει την παρακάτω διατύπωση:

Γνωστοποίηση λύσεως συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου ή ορισμένου έργου

Προς

Τον κ.....

Διεύθυνση

Κύριε,

Με την παρούσα σας γνωρίζομε ότι επειδή παρήλθε ο χρόνος της μεταξύ μας συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου, έληξε σήμερα οριστικώς η υπάρχουσα σχέση εργασίας βάσει της από..... υπογραφείσας συμβάσεως και παρακαλείσθε όπως στο εξής μη προσέρχεσθε στην εργασία σας.

Ημερομηνία

Ο εργοδότης

(Λεοντάρης Μ.1999: 431)

9.4 ΔΙΑΤΥΠΩΣΕΙΣ ΑΠΟΛΥΣΗΣ

Είτε πρόκειται για υπαλλήλους, είτε πρόκειται για εργατοτεχνίτες ή υπηρετικό προσωπικό ,εφόσον συνδέονται με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου πλέον των δύο μηνών, για να είναι έγκυρη η απόλυση τους πρέπει απαραίτητως να τηρηθούν τα εξής:

α) Έγγραφη καταγγελία της σύμβασης εργασίας και,

β) Καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης.

γ) Καταχώρηση της απασχόλησης του απολυόμενου στα τηρούμενα για το Ι.Κ.Α. 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 εργοδότη - μισθωτού, η με διάταξη νόμου. Υπόκειται όμως στον έλεγχο της κατάχρησης δικαιώματος. Παράλληλα όταν πρόκειται για «ομαδικές απολύσεις», απαιτείται επί πλέον να τηρηθεί ειδική διαδικασία. (Λανάρας Κ.2003:87)

Η μη τήρηση έστω και μιας από τις ανωτέρω διατυπώσεις, έχει σαν αποτέλεσμα να θεωρείται άκυρη η απόλυση. Επομένως, εάν ο εργοδότης δεν αποδέχεται τις υπηρεσίες του μισθωτού, καθίσταται υπερήμερος σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 349-350 του Άστ. Κώδικα και υποχρεούται ακολούθως στην πληρωμή των αποδοχών του.

Σημειώνεται ιδιαίτερα ότι, η τήρηση των διατυπώσεων που αναφέραμε επιβάλλεται και όταν ακόμα ο μισθωτός έχει υποβάλει αίτηση για απόλυση του, γιατί

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 ακόμα και για πειθαρχικό του παράπτωμα (Λανάρας Κ.2003:87-88)

Παράλληλα με τα ανωτέρω, απαιτείται και αναγγελία της απόλυσης στον ΟΑΕΔ. Η παράλειψη όμως αυτή δεν επιφέρει ακυρότητα της απόλυσης, αλλά συνεπάγεται μόνο ποινικές κυρώσεις για τον παραβάτη εργοδότη.

Τέλος, 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 βέβαια δεν έλαβαν την άδεια τους και το επίδομα άδειας για το έτος που γίνεται η απόλυση τους,

9.5 ΑΠΟΛΥΣΗ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ

Για τους υπαλλήλους ισχύει διπλό σύστημα απολύσεως, δηλαδή με προειδοποίηση ή χωρίς προειδοποίηση, Η επιλογή του ενός ή του άλλου συστήματος γίνεται σύμφωνα με την κρίση του εργοδότη.

9.5.1 Απόλυση υπαλλήλων με προειδοποίηση

Κατά το άρθρο 4 παρ. 1 του Ν. 3198/1955, προβλεπόμενη προθεσμία, προκειμένου μόνο περί υπαλλήλων. Ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλει στον

απολυόμενο όταν περάσει η προθεσμία αυτή, το μισό της προβλεπόμενης από το νόμο αποζημίωσης από αυτή για την περίπτωση της απροειδοποίητης καταγγελίας συμβάσεως εργασίας.

Ο χρόνος προειδοποίησης, σύμφωνα με το άρθρο 1 του Ν. 2112/1920, είναι ο εξής:

Χρόνος υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη

Από 2 μήνες έως 1 έτος

Ένα έτος συμπληρωμένο έως 4 έτη

Μετά τη συμπλήρωση 4 ετών

Μετά τη συμπλήρωση 6 ετών

Μετά τη συμπλήρωση 8 ετών

Μετά τη συμπλήρωση 10 ετών

Μετά τη συμπλήρωση 11 ετών

Μετά τη συμπλήρωση 12 ετών

Μετά τη συμπλήρωση 13 ετών

Μετά τη συμπλήρωση 14 ετών

Μετά τη συμπλήρωση 15 ετών

Μετά τη συμπλήρωση 16 ετών

Μετά τη συμπλήρωση 17 ετών

Μετά τη συμπλήρωση 18 ετών

Μετά τη συμπλήρωση 19 ετών

Μετά τη συμπλήρωση 20 ετών

Μετά τη συμπλήρωση 21 ετών

Μετά τη συμπλήρωση 22 ετών

Μετά τη συμπλήρωση 23 ετών

Μετά τη συμπλήρωση 24 ετών

Μετά τη συμπλήρωση 25 ετών

Μετά τη συμπλήρωση 26 ετών

Μετά τη συμπλήρωση 27 ετών

Μετά τη συμπλήρωση 28 ετών

Χρόνος προειδοποίησης

30 ημέρες προ της απολύσεως

60 ημέρες προ της απολύσεως

3 μήνες προ της απολύσεως

4 μήνες προ της απολύσεως

5 μήνες προ της απολύσεως

6 μήνες προ της απολύσεως

7 μήνες προ της απολύσεως

8 μήνες προ της απολύσεως

9 μήνες προ της απολύσεως

10 μήνες προ της απολύσεως

11 μήνες προ της απολύσεως

12 μήνες προ της απολύσεως

13 μήνες προ της απολύσεως

14 μήνες προ της απολύσεως

15 μήνες προ της απολύσεως

16 μήνες προ της απολύσεως

17 μήνες προ της απολύσεως

18 μήνες προ της απολύσεως

19 μήνες προ της απολύσεως

20 μήνες προ της απολύσεως

21 μήνες προ της απολύσεως

22 μήνες προ της απολύσεως

23 μήνες προ της απολύσεως

24 μήνες προ της απολύσεως

(Αληφαντής Γ. 2004:324)

Σημειώνεται ότι για τον υπολογισμό της αποζημίωσης με βάση τα έτη υπηρεσίας του απολυόμενου, η προθεσμία λήγει μετά την παρέλευση της αντίστοιχης ημερομηνίας του τελευταίου έτους. Π.χ. υπάλληλος που προσλήφθηκε στις 21.2.2003 και απολύθηκε στις 21.2.2004 έχει συμπληρώσει ένα έτος υπηρεσίας. Για να εξευρεθεί ο χρόνος στον οποίο ο υπάλληλος πρέπει να προειδοποιηθεί, ώστε το ποσό της αποζημίωσης να περιορισθεί στο μισό, θα υπολογίσει ο χρόνος υπηρεσίας του μισθωτού στον εργοδότη από την πρόσληψη μέχρι την προειδοποίησή του.

Δεν προσμετράτε ο χρόνος από την προειδοποίηση μέχρι την απόλυση του υπαλλήλου. Όταν ο εργοδότης καταβάλλει την αποζημίωση της απολύσεως λύεται η σύμβαση εργασίας. Η συνέχιση της παροχής των υπηρεσιών του μισθωτού δεν συνιστά ανάκληση ή άρση των συνεπειών της καταγγελίας.

Αν η προειδοποίηση για τη λήξη της συμβάσεως εργασίας γίνει σε χρόνο βραχύτερο του νομίμου, θεωρείται ότι δεν έγινε προειδοποίηση και ο υπάλληλος δικαιούται ακέραια την αποζημίωση. (Αληφαντής Γ. 2004:325)

Επίσης, αν η προειδοποίηση γίνει μεν πριν τον νομίμου χρόνου, αλλά ο εργοδότης απολύσει τον υπάλληλο πριν από τη λήξη της προθεσμίας της καταγγελίας, υποχρεούται στην καταβολή ολόκληρης της αποζημίωσης. Δηλαδή, σύμφωνα με τη δικαστηριακή νομολογία (Α.Π. 531/1939, 248/1937), ο εργοδότης μπορεί να καταβάλει το μισό της αποζημίωσης, αλλά υποχρεούται να καταβάλει και το σύνολο των αποδοχών του μισθωτού, μέχρι τη λήξη του χρόνου προειδοποίησεως. (Αληφαντής Γ. 2004:325)

Με την προειδοποίηση δεν λύεται η σχέση εργασίας. Χρονικό σημείο λύσεως της συμβάσεως είναι η ημέρα λήξεως της προθεσμίας προειδοποίησεως. Συνεπώς, ο μισθωτός που αποχωρεί οικειοθελώς από την εργασία του κατά τη διάρκεια της προθεσμίας, θεωρείται ότι έλυσε ο ίδιος τη σύμβαση εργασίας και δεν δικαιούται να λάβει αποζημίωση.

Υπόδειγμα καταγγελίας με προειδοποίηση

Προς τον

Κ.....ΤΟΥ

Διεύθυνση κατοικίας.....

Σας προειδοποιούμε ότι από την κοινοποίηση της παρούσας καταγγέλλουμε, σύμφωνα με το άρθρο 4 του Ν. 3198/1955, τη σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου που υπάρχει μαζί σας, πριν από.... μήνες. Θα εξακολουθήσετε συνεπώς να μας παρέχετε τις υπηρεσίες σας μέχρι την.....οπότε οφείλετε να αποχωρήσετε από την εργασία. Την αυτή ημερομηνία θα σας καταβάλουμε τη νόμιμη αποζημίωση σας, την οποία αν αρνηθείτε να εισπράξετε θα καταθέσουμε στο όνομα σας στο Ταμείο Παρακαταθηκών και Δανείων.

Αθήνα..... 2003

Ο εργοδότης (ή ο νόμιμος πληρεξούσιος)

(Υπογραφή - Σφραγίδα)

Έλαβα γνώση της ανωτέρω καταγγελίας

και παρέλαβα το πρωτότυπο αυτής.

Αθήνα 2003

Ο παραλαβών μισθωτός

(Λανάρας Κ 2003:111)

9.5.2 Απόλυση υπαλλήλων χωρίς προειδοποίηση

Εφόσον ο εργοδότης προτιμήσει να απολύσει τον υπάλληλο χωρίς προειδοποίηση, πρέπει να καταγγείλει τη σύμβαση εγγράφως και να καταβάλει αμέσως την αποζημίωση. Επίσης, πρέπει να αναγγείλει την απόλυση εντός οκτώ (8) ημερών στον ΟΑΕΔ.

Το ύψος της αποζημίωσης, στην προκειμένη περίπτωση, είναι ίσο με τις τακτικές αποδοχές του χρόνου πριν από τον οποίο, σύμφωνα με τον προηγούμενο πίνακα, πρέπει να γίνει η προειδοποίηση

Υπόδειγμα καταγγελίας χωρίς προειδοποίηση

Προς τον κ.

..... ΤΟΥ.....

Διεύθυνση κατοικίας

Σας γνωρίζουμε ότι σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν. 3198/1955 καταγγέλλουμε από τη σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου που έχουμε μαζί σας και σας καλούμε να παρουσιαστείτε για να εισπράξετε τη νόμιμη αποζημίωση, την οποία σε περίπτωση άρνησης σας θα καταθέσουμε στο όνομα σας στο Ταμείο Παρακαταθηκών και Δανείων.

Αθήνα..... 2003

Ο εργοδότης (ή ο νόμιμος πληρεξούσιος)

(Υπογραφή - Σφραγίδα)

Έλαβα γνώση της ανωτέρω καταγγελίας

παρέλαβα το πρωτότυπο αυτής.

Αθήνα..... 2003

Ο παραλαβών μισθωτός

(Λανάρας Κ 2003:109)

9.6 ΠΟΤΕ ΔΕΝ ΟΦΕΙΛΕΤΑΙ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ

Στις παρακάτω σημειούμενες περιπτώσεις απολύσεως ή αποχωρήσεως μισθωτού δεν οφείλεται αποζημίωση:

α) Πριν τη συμπλήρωση διμήνου.

Σύμφωνα με τον Ν.2112/20 και τα άρθρα 2 παρ. 3 και 3 παρ. 1 του Β.Δ της 16/18.7.20 η απόλυση μισθωτού , που συνδέεται με τον εργοδότη του με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου, πριν αυτός συμπληρώσει δίμηνη υπηρεσία. Πάντως, και στην περίπτωση αυτή η καταγγελία πρέπει να γίνει εγγράφως και να αναγγελθεί στον Ο.Α.Ε.Δ.

β) Οικιοθελής αποχώρηση του μισθωτού.

Απουσία του μισθωτού από την εργασία του, που δεν οφείλεται σε ασθένεια, λοχεία ή στράτευση . Σε κάθε συγκεκριμένη περίπτωση κρίνει το δικαστήριο αν η αποχή από την εργασία πρέπει να θεωρηθεί ως σιωπηρή καταγγελία της συμβάσεως εργασίας εκ μέρους του μισθωτού (Α.Π. 554/93 .). Υποχρεούται, όμως, να αναγγείλει την οικειοθελή αποχώρηση στον Ο.Α.Ε.Δ.

γ) Λήξη συμβάσεως ορισμένου χρόνου.

Και εδώ δεν συντρέχει περίπτωση καταβολής αποζημιώσεως στον μισθωτό. Αν, όμως, ο εργοδότης καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου πριν τη λήξη της, οφείλει να καταβάλει στον εργαζόμενο τους μισθούς για τον υπολειπόμενο μέχρι τη λήξη της συμβάσεως χρόνο.

δ) Σύμβαση ορισμένου έργου.

Σε περίπτωση απόλυσης μισθωτού, που συνδέεται με τον εργοδότη του με σύμβαση εργασίας ορισμένου έργου, μετά την εκτέλεση του συγκεκριμένου έργου που ήταν αντικείμενο της συμβάσεως, επίσης, δεν οφείλεται αποζημίωση. Αυτό, γιατί η σύμβαση ορισμένου έργου μοιάζει με τη σύμβαση ορισμένου χρόνου.

ε) Δόλια αντισυμβατική συμπεριφορά του μισθωτού.

Όταν ο μισθωτός έχει σκοπό να εξαναγκάσει τον εργοδότη να τον απολύσει και να εισπράξει την αποζημίωση παραβαίνει τις υποχρεώσεις του, θεωρείται ότι αυτός κατάγγειλε τη σύμβαση εργασίας. Έτσι, η για το λόγο αυτό η καταγγελία της εργασιακής συμβάσεως από μέρους του εργοδότη, χωρίς καταβολή αποζημιώσεως, δεν φέρει αυτόν σε υπερημερία (Πρωτ. Αθ. 18555/67).

στ) Μετά από μήνυση στο μισθωτό.

Ο εργοδότης μπορεί να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας χωρίς να τηρηθεί προθεσμία και χωρίς καταβολή αποζημίωσης, εάν κατά του μισθωτού υποβλήθηκε μήνυση για αξιόποινη πράξη, που διαπράχθηκε κατά την εκτέλεση της υπηρεσίας του «Όταν ο μισθωτός απολύεται δια αξιόποινων πράξη τούτου, διαπραχθείσα εν τη

ασκήσει της υπηρεσίας του, δια την υπεβλήθη κατ' αυτού μήνυσης, δεν απαιτείται να περιλαμβάνεται εις το έγγραφον της καταγγελίας η αιτία της απολύσεως, ήτις αποτελούσα την βάση καταλυτικής αντενστάσεως, δύναται να προταθεί υπό του εργοδότη» (Α.Π. 269/71 τμ. Β'). ή αν απαγγέλθηκε κατ' αυτού κατηγορία για αδίκημα που φέρει το χαρακτήρα τουλάχιστον πλημμελήματος (άρθρα 5 παρ. 1 Ν. 2112/20). Σε περίπτωση απαλλαγής του μηνυθέντος και απολυθέντος μισθωτού με βούλευμα ή δικαστική απόφαση, από την ημερομηνία κοινοποιήσεως τούτων υπάρχει και πάλι ενεργός σύμβαση και ο μισθωτός δικαιούται να ζητήσει τη νόμιμη αποζημίωση. (Λεοντάρης Μ.1999:437)

Η απόλυση μισθωτού, λόγω αξιόποινης πράξεως δεν ισχυροποιείται, αν δεν προηγηθεί αυτής η υποβολή μηνύσεως. Η τελευταία πρέπει να στρέφεται ονομαστικώς κατά του απολυομένου μισθωτού και δεν αρκεί μήνυση κατ' αγνώστων ή κατά παντός τρίτου κ.λπ. (Α.Π. 1061/86 Τμ. Β').

Σε περίπτωση διακοπής των εργασιών της επιχειρήσεως λόγω ανωτέρας βίας πχ πυρκαγιάς και εφόσον ο εργοδότης είναι ασφαλισμένος κατά των περιστατικών αυτών και προβεί σε απολύσεις προσωπικού εξαιτίας κάποιου τέτοιου γεγονότος, οφείλει στους απολυόμενους τα δυο τρίτα (2/3) της νόμιμης αποζημιώσεως (άρθρο 6 παρ. 2 εδ. 2 Ν. 2112/20).

Τέλος σε περίπτωση διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, χωρίς να μεσολαβούν διακοπές και χωρίς να δικαιολογείται από τη φύση των εργασιών ο καθορισμός ορισμένης διάρκειας, θεωρείται ότι καταρτίσθηκε μία ενιαία σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, επειδή οι αλληπάλληλες συμβάσεις ορισμένου χρόνου γίνονται προς καταστρατήγηση του Ν. 2112/20 . (Λεοντάρης Μ.1999:438)

9.7 ΑΚΥΡΩΣΗ ΤΗΣ ΑΠΟΛΥΣΗΣ

Η απόλυση θεωρείται άκυρη:

- α) όταν δεν γίνει εγγράφως,
- β) όταν δεν καταβληθεί το ποσό της αποζημιώσεως,
- γ) όταν δεν καταβληθεί μια από τις τριμηνιαίες δόσεις,
- δ) όταν κριθεί καταχρηστική και
- ε) όταν ο μισθωτός δεν είναι ασφαλισμένος στο ΙΚΑ.

Άκυρη καταγγελία σύμβασης έχει δικαίωμα να επικαλεστεί μόνο ο απολυόμενος μισθωτός ο οποίος μπορεί:

α) Να αποδεχθεί την καταγγελία σαν έγκυρη, παρότι είναι άκυρη, και να θεωρήσει ότι σύμβαση εργασίας έληξε. Στην περίπτωση αυτή δικαιούται να ζητήσει από τον εργοδότη τη νόμιμη αποζημίωση. Εάν η αποζημίωση δεν του προσφερθεί τότε μπορεί να τη ζητήσει με αγωγή εντός έξι (6) μηνών από την απόλυση του. Η άνω προθεσμία ισχύει και για την αποζημίωση λόγω συνταξιοδότησης (Α.Π. 466/2001).

β) Να προσβάλει την καταγγελία ως άκυρη και να ζητήσει τις αποδοχές του λόγω υπερημερίας του εργοδότη κατά τα άρθρα 349, 350 και 656 του Α.Κ. Στην περίπτωση αυτή ο μισθωτός πρέπει να κάνει αγωγή εντός τριών (3) μηνών με αίτημα την επιδίκαση μισθών υπερημερίας (Υπ. Εργασίας 2133/1991).

Σημειώνουμε ότι για κανένα λόγο δεν μπορεί να ζητήσει αθροιστικά και την καταβολή αποδοχών υπερημερίας και την αποζημίωση του γιατί πρόκειται για δύο αιτήματα που αντιφάσκουν.

9.8 ΥΠΕΡΗΜΕΡΙΑ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

Η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας χωρίς να τηρηθούν οι διατυπώσεις του Ν. 3198/1955 είναι άκυρη σύμφωνα με τα άρθρα 3,174 και 180 του Α.Κ., δηλαδή δεν επιφέρει το καταλυτικό της αποτέλεσμα, και για το λόγο αυτό, η σχέση εργασίας θεωρείται ότι δεν λύθηκε. Αυτό σημαίνει ότι ο εργοδότης ο οποίος άκυρα κατήγγειλε τη σχέση εργασίας και δεν δέχεται πλέον την εργασία του μισθωτού, καθίσταται υπερέμμερος περί την αποδοχή των υπηρεσιών του μισθωτού κατά τα άρθρα 349 και 350 του Α.Κ. και υποχρεούται κατά το άρθρο 656 του Α.Κ. σε πληρωμή του μισθού του (Αληφαντής Γ. 2004 :360).

Ο μισθωτός δεν έχει υποχρέωση να παραμείνει άνεργος κατά τη διάρκεια της υπερημερίας του εργοδότη. Έτσι μπορεί να παρέχει τις υπηρεσίες του σε άλλον εργοδότη χωρίς να σημαίνει ότι δέχεται την ακυρότητα της καταγγελίας της συμβάσεως με την έννοια της παραιτήσεως από την αξίωση στο μισθό.

9.8.1 Άρση της υπερήμερίας του Εργοδότη:

Όταν κηρυχτεί άκυρη η καταγγελία από το δικαστήριο, ισχύει και είναι ενεργός η αρχική σύμβαση του μισθωτού, δηλαδή δεν πρόκειται για επαναπρόσληψή του μισθωτού με νέα σύμβαση, αλλά για συνέχιση της αρχικής συμβάσεως εργασίας. Κάθε πραγματική απασχόληση του μισθωτού, ο οποίος έχει άκυρος απολυθεί, γίνεται βάσει της αρχικής σύμβασης, αφού αυτή εξακολουθεί να υφίσταται και να παράγει έννομες συνέπειες (Αληφαντής Γ. 2004 :360).

Η άρση της υπερήμερίας μπορεί να γίνει ως εξής:

α) Με δήλωση του εργοδότη ότι είναι έτοιμος να δεχθεί και πάλι τις υπηρεσίες του μισθωτού με τους όρους όπως ήταν και πριν από την απόλυση .

β) Με νέα έγκυρη καταγγελία της συμβάσεως εργασίας.

Σε περίπτωση νέας καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας αυτή πρέπει να γίνει κατά έγκυρο τρόπο (Α.Π. 1193/1990).

9.8.2 Μισθός υπερήμερίας (ή οφειλόμενες αποδοχές):

Συνέπεια της ακυρότητας της απολύσεως είναι ότι η σύμβαση εργασίας εξακολουθεί να ισχύει και συνεπώς ο μισθωτός δικαιούται ως αποδοχές του κατά το χρονικό διάστημα που είχε απολυθεί, χωρίς, όμως, να έχει υποχρέωση να προσφέρει την εργασία του σε άλλο χρόνο. Στην περίπτωση αυτή δικαιούται και των λοιπών αποδοχών (επιδόματα αδειας, δώρα κλπ.). (Αληφαντής Γ. 2004 :360-361)

Από τις άνω αποδοχές, ο εργοδότης έχει δικαίωμα να εκπέσει τις αποδοχές που έλαβε ο μισθωτός από άλλο εργοδότη που παρείχε εργασία, όμοια με αυτή που πρόσφερε στον αρχικό εργοδότη, κατά το χρόνο της απολύσεως. Εάν, όμως, η εργασία ήταν χειρότερη, βαριά και ανθυγιεινή από αυτή που πρόσφερε στον αρχικό εργοδότη τότε οι αποδοχές που έλαβε από τον άλλο εργοδότη δεν εκπίπτουν (Εφετείο Αθηνών 3662/1989).

Συγκεκριμένα, εάν κατά τη διάρκεια της υπερήμερίας του εργοδότη, ο μισθωτός χρησιμοποιώντας τον ελεύθερο χρόνο που του απέμεινε από την απόκρουση των υπηρεσιών του εργοδότη, παρέχει τις υπηρεσίες σε άλλο εργοδότη, δεν αναρείται η υπερήμερία του αρχικού εργοδότη, αλλά ο τελευταίος δικαιούται να εκπέσει από τις οφειλόμενες αποδοχές υπερήμερίας, τα ποσά που ωφελήθηκε ο μισθωτός παρέχοντας την εργασία του στον άλλο εργοδότη .

Ως μισθός υπερημερίας υπολογίζεται το ποσό που, κατά τη συνηθισμένη πορεία την πραγμάτων, θα κέρδιζε ο μισθωτός αν ο εργοδότης αποδεχόταν την εργασία του. Επομένως στην έννοια του μισθού υπερημερίας περιλαμβάνονται οι προσαυξήσεις για την τακτική και νόμιμη εργασία κατά Κυριακή ή νύκτα, τα διάφορα επιδόματα και μάλιστα το επίδομα ανθυγιεινής εργασίας, οικογενειακών βαρών, πολυετούς υπηρεσίας και γενικά κάθε ποσό το οποίο ο μισθωτός θα έπαιρνε αν είχε χρησιμοποιηθεί κανονικά από τον εργοδότη. Στο μισθό υπερημερίας δεν περιλαμβάνονται οι αξιώσεις του μισθωτού οι προερχόμενες από αδικαιολόγητο πλουτισμό του εργοδότη όπως είναι οι παράνομες υπερωρίες, η αμοιβή για μη νόμιμη εργασία κατά Κυριακή, αργία ή νύκτα κλπ.(Αληφαντής Γ. 2004 :361)

9.9 Ομαδικές Απολύσεις

Σαν ομαδικές απολύσεις θεωρούνται όσες γίνονται από επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν περισσότερους από είκοσι (20) εργαζομένους, για λόγους που δεν αφορούν το πρόσωπο των απολυομένων και υπερβαίνουν σε κάθε ημερολογιακό μήνα τα όρια που ορίζει ο νόμος. Τα όρια αυτά καθορίζονται από τον αριθμό του απασχολούμενου προσωπικού στην αρχή του μήνα και είναι τα εξής:

α) Τέσσερις (4) εργαζόμενοι για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν από (20) έως (200) άτομα.

β) Ποσοστό 2%-3% τού προσωπικού και μέχρι 30 άτομα για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν πάνω από 200 εργαζομένους. Το ποσοστό αυτό καθορίζεται για κάθε ημερολογιακό εξάμηνο με απόφαση τού Υπουργού Εργασίας, ανάλογα με τις συνθήκες τής αγοράς εργασία. (Λανάρας Κ. 2003:88-89)

Συνεπώς για το χαρακτηρισμό των απολύσεων σαν ομαδικών αποφασιστικά κριτήρια είναι:

- α) η δύναμη του απασχολούμενου προσωπικού,
- β) ο αριθμός των απολύσεων και
- γ) το χρονικό διάστημα μέσα στο οποίο γίνονται αυτές.

Αναλυτικά διακρίνουμε:

α) Για να βρεθεί η δύναμη τού προσωπικού της επιχείρησης υπολογίζονται όλοι οι μισθωτοί, άσχετα με την ιδιότητα τους (υπάλληλοι, εργατοτεχνίτες, μαθητευόμενοι κλπ.) και αδιάφορα με τον τρόπο όπου παρέχουν την εργασία τους (εργοστάσια, γραφεία, αποθήκες), καθώς επίσης και αν συνδέονται με σχέση εργασίας αορίστου ή ορισμένου

χρόνου. Όταν η επιχείρηση διατηρεί και σε άλλα μέρη εκτός της έδρας της Τμήματα ή Υποκαταστήματα, υπολογίζονται και οι εργαζόμενοι σ' αυτά και λαμβάνονται υπόψη αθροιστικά οι γενόμενες απολύσεις. (Λανάρας Κ. 2003:89)

Το ποσοστό απόλυσης υπολογίζεται επί τού προσωπικού πού απασχολείται στην αρχή κάθε μήνα.

β) Για να βρεθεί ο αριθμός των απολύσεων, δεν υπολογίζονται οι απολύσεις των μισθωτών πού συνδέονται με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου ή για την εκτέλεση ορισμένου έργου. Έκτος βέβαια αν γίνουν προτού να λήξει η σύμβαση ή προτού να αποπερατωθεί το έργο.

γ) Συνυπολογίζονται όλες οι απολύσεις πού γίνονται μέσα σε κάθε ημερολογιακό μήνα, δηλ. από τής 1ης μέχρι τής τελευταίας ημέρας.

9.9.1 Εξαιρέσεις:

Σύμφωνα με ρητή διάταξη του νόμου, εξαιρούνται από την εφαρμογή του έλεγχου των ομαδικών απολύσεων:

α) Οι εργαζόμενοι με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, ή με σύμβαση εργασίας πού συνδέεται με την εκτέλεση ορισμένου έργου ή συγκεκριμένων εργασιών αυτού. Έκτος αν ή απόλυση γίνει προτού να λήξει ή σύμβαση εργασίας ή προτού να αποπερατωθεί το έργο.

β) Το προσωπικό του Δημοσίου, των Οργάν. Τοπικής Αυτόδ/σης και των Ν.Π.Δ.Δ. πού απασχολείται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου.

γ) Οι ομαδικές απολύσεις πού προκαλούνται από τη διακοπή τής δραστηριότητας τής επιχείρησης ή εκμετάλλευσης, κατόπιν δικαστικής απόφασης.

δ) Οι απολυόμενοι από εργοληπτικές επιχειρήσεις, λόγω διακοπής ή αναστολής των εργασιών πού οφείλονται αποδεδειγμένα στον κύριο του έργου, όταν αυτός είναι το Δημόσιο ή Ν.Π.Δ.Δ.

ε) Τα πληρώματα των πλοίων.

στ) Οι απολύσεις πού έγιναν για λόγους πού αφορούν τους απολυθέντες, όπως π.χ. αντισυμβατική συμπεριφορά, μήνυση, συνταξιοδότηση, ασθένεια, ακαταλληλότητα κλπ. (Λανάρας Κ. 2003:90-91)

9.9.2 Ενέργειες εργοδότη:

Ο εργοδότης πού σκοπεύει να πραγματοποιήσει ομαδικές απολύσεις, πρέπει για τη νομιμότητα και εγκυρότητα αυτών, να ακολουθήσει μία διαδικασία και να τηρήσει ορισμένες διατυπώσεις. Συγκεκριμένα:

α) Καταρχήν οφείλει να πληροφορήσει τους εκπροσώπους των εργαζομένων σχετικά με τις προθέσεις του και να συζητήσει μαζί τους πάνω σ' αυτές, με σκοπό να ερευνηθεί η δυνατότητα αποφυγής ή μείωσης των απολύσεων.

β) Να γνωστοποιήσει εγγράφως στους εκπροσώπους των εργαζομένων, τους λόγους για τους οποίους σχεδιάζει να πραγματοποιήσει ομαδικές απολύσεις, τον αριθμό των μισθωτών πού απασχολεί, καθώς και τον αριθμό εκείνων πού θέλει να απολύσει κατά φύλο, ηλικία και ειδικότητα. Παράλληλα έχει υποχρέωση να δώσει κάθε πληροφορία πού μπορεί να τους διευκολύνει στη διατύπωση εποικοδομητικών προτάσεων.

γ) Να υποβάλει αντίγραφα των εγγράφων αυτών στο Νομάρχη και τον Επιθεωρητή Εργασίας. Εάν η επιχείρηση ή εκμετάλλευση έχει Ύποκ/ματα σε περισσότερους Νομούς, τα ανωτέρω αντίγραφα υποβάλλονται στον Υπουργό Εργασίας καώ στην Επιθεώρηση Εργασίας του τόπου της επιχείρησης ή του Ύποκ/τος, όπου πρόκειται να γίνουν οι απολύσεις, ή οι περισσότερες άπαυτές.

9.9.3 Διαδικασία ομαδικών απολύσεων:

Η διαδικασία για τις ομαδικές απολύσεις ακολουθεί δύο φάσεις. Συγκεκριμένα:

Α) Η πρώτη φάση αναφέρεται στη διαδικασία των απευθείας συζητήσεων μεταξύ του εργοδότη και των εκπροσώπων των εργαζομένων, και διαρκεί 20 ημέρες. Η προθεσμία αρχίζει από την πρόσκληση του εργοδότη στους εκπροσώπους των εργαζομένων για συζητήσεις. Στο στάδιο αυτό τα ενδιαφερόμενα μέρη συζητούν πάνω στις απολύσεις πού σχεδιάζει ο εργοδότης με σκοπό να επιτύχουν μια κοινή και αποδεκτή από όλους λύση του προβλήματος. Δηλαδή, είτε την αποφυγή στο σύνολο ή μερικώς των απολύσεων, είτε την πραγματοποίησή τους.

Το αποτέλεσμα των ανωτέρω συζητήσεων, θετικό ή αρνητικό, διατυπώνεται σε πρακτικό πού υπογράφεται και από τα δύο μέρη, και στη συνέχεια υποβάλλεται από τον εργοδότη στο Νομάρχη. Σε περίπτωση πού η επιχείρηση ή εκμετάλλευση έχει Ύποκ/ματα σε περισσότερους νομούς, υποβάλλεται στον Υπουργό Εργασίας. Έτσι εφόσον υπάρξει συμφωνία των μερών, η όλη διαδικασία τερματίζεται στο σημείο αυτό,

οπότε εάν έχει συμφωνηθεί η μη πραγματοποίηση των απολύσεων, οι μισθωτοί που επρόκειτο να απολυθούν συνεχίζουν κανονικά την εργασία τους. Αν όμως έχει συμφωνηθεί να γίνει μέρος από τις απολύσεις ή και όλες που σχεδίασε ο εργοδότης, αυτές μπορούν να γίνουν μόνον αφού παρέλθουν 10 ημέρες από την ημέρα που έχει υποβληθεί το σχετικό πρακτικό στο Νομόρχη ή τον Υπουργό Εργασίας. Πρέπει να σημειωθεί ότι αν οι απολύσεις πραγματοποιηθούν προτού να περάσει ή ανωτέρω αποκλειστική προθεσμία των 10 ημερών, θεωρούνται άκυρες. (Λανάρας Κ. 2003:92-93)

β) Η δεύτερη φάση αρχίζει εάν δεν υπάρξει συμφωνία των μερών. Στην περίπτωση αυτή ο Νομόρχης ή ο Υπουργός Εργασίας (κατά περίπτωση), έχει το δικαίωμα:

α) Είτε να παρατείνει για 20 ακόμα ημέρες τις διαβουλεύσεις, ύστερα από αίτηση ενός των ενδιαφερομένων μερών (εργοδότη - εκπροσώπων εργαζομένων),

β) Είτε να μην εγκρίνει την πραγματοποίηση του συνόλου ή μέρους των σχεδιαζόμενων απολύσεων.

Στη συνέχεια ο εργοδότης μπορεί να πραγματοποιήσει ομαδικές απολύσεις, μόνο στην έκταση που καθορίζει ή ανωτέρω απόφαση του Νομόρχη ή του Υπουργού Εργασίας. Εάν όμως δεν εκδοθεί τέτοια απόφαση μέσα στις προβλεπόμενες προθεσμίες, τότε οι ομαδικές απολύσεις πραγματοποιούνται στην έκταση που δέχθηκε ο εργοδότης κατά τις διαβουλεύσεις.

9.9.4 Λοιπές ενέργειες:

Όπως προβλέπεται από το νόμο και στις ομαδικές απολύσεις εφαρμόζονται οι διατάξεις που αφορούν τη λύση της σύμβασης εργασίας. Συνεπώς, για να είναι έγκυρες οι ομαδικές απολύσεις πρέπει, πέρα από τις διαδικασίες που αναφέραμε, να τηρηθούν και οι διατυπώσεις που ορίζονται από το Ν. 3198/1955. Δηλαδή επιβάλλεται να γίνει έγγραφη καταγγελία της σύμβασης εργασίας και να καταβληθεί παράλληλα η νόμιμη αποζημίωση. Επίσης πρέπει να γίνει και αναγγελία των απολύσεων στην αρμόδια Υπηρεσία του Ο.Α.Ε.Δ. της περιοχής.

Σημειώνεται ότι παράλληλα με την προστασία του Ν. 1387/83, οι μισθωτοί διατηρούν και την προστασία που τους παρέχεται από άλλους νόμους. Έτσι και όταν ακόμα ισχυροποιηθούν οι ομαδικές απολύσεις, ο μισθωτός δικαιούται προσωπικά πλέον να επιδιώξει την ακυρότητα της απόλυσης του από άλλο λόγο, όπως π.χ. για

κατάχρηση δικαιώματος, μη δίκαιη επιλογή απολυτέων, απαγόρευση απόλυσης συνδικαλιστή, ή για άλλη νόμιμη αιτία. (Λανάρας Κ. 2003:93)

9.9.5 Ακυρότητα απολύσεων-Συνέπειες:

Σε περίπτωση που γίνουν ομαδικές απολύσεις χωρίς να τηρηθεί η διαδικασία που περιγράψαμε, ή χωρίς να τηρηθούν οι προθεσμίες που προβλέπει ο νόμος, καθώς και όταν υπερβαίνουν τον αριθμό που έχει εγκρίνει η αρμόδια πηγή, οι απολύσεις αυτές είναι άκυρες. Νοείται βέβαια ότι επίσης είναι άκυρες, αν δεν τηρηθούν οι διατυπώσεις του Ν. 3198/55, δηλαδή όταν δεν γίνει έγγραφη καταγγελία της σύμβασης εργασίας ή δεν καταβληθεί η οφειλόμενη αποζημίωση.

Πάντως στην ανωτέρω περίπτωση, όταν έχουμε ακυρότητα των ομαδικών απολύσεων, αυτές είναι άκυρες στο σύνολο τους και όχι μόνο εκείνες που υπερβαίνουν το επιτρεπόμενο ποσοστό.

Πρέπει να σημειωθεί ότι οι ομαδικά απολυόμενοι, όταν η απόλυση τους είναι άκυρη για τους προαναφερθέντες λόγους, εφόσον προσφέρονται να εργαστούν, διατηρούν σύμφωνα με το άρθρο 656 του Άστ. Κώδικα την αξίωση για καταβολή των αποδοχών τους, μέχρι να λυθεί νόμιμα η σχέση εργασίας τους με άλλο τρόπο. (Λανάρας Κ. 2003:94)

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

«ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ» ΜΙΛΤΙΑΔΗΣ ΛΕΟΝΤΑΡΗΣ
ΕΚΔΟΣΗ 1999

«ΑΜΟΙΒΕΣ ΚΑΙ ΕΞΟΔΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ» ΓΕΩΡΓΙΟΣ ΑΛΗΦΑΝΤΗΣ
ΕΚΔΟΣΗ 2004

«ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ» ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ ΛΑΝΑΡΑΣ
ΕΚΔΟΣΗ 2003

«Η ΑΣΦΑΛΙΣΗ ΣΤΟ ΙΚΑ» ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ ΛΑΝΑΡΑΣ
ΕΚΔΟΣΗ 2002

«ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΣΤΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ» ΝΙΚΟΛΑΟΥ ΔΗΜΑΡΑ
ΕΚΔΟΣΗ 2002

<http://www.fle.gr/BFL> ΦΟΡΟ-ΛΟΓΙΣΤΙΚΗ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ

<http://www.ika.gr> ΙΚΑ

<http://www.e-forologia.gr/cms/default.aspx> ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ

<http://www.logistis.gr> ΛΟΓΙΣΤΗΣ