



Τ.Ε.Ι. ΠΑΤΡΑΣ
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ:

ΠΡΟΣΛΗΨΗ – ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑ
&
ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΜΙΣΘΩΤΟΥ

ΜΑΡΙΝΟΥ – ΣΤΑΜΑΤΕΛΟΥ ΑΔΑΜΑΝΤΙΑ

ΦΛΩΚΟΥ ΔΗΜΗΤΡΑ

ΕΙΣΗΓΗΤΗΣ ΘΕΜΑΤΟΣ _____ ΓΑΛΑΝΗΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ

2010

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο ΕΡΓΑΣΙΑ

1.1 Το Εργατικό Δίκαιο	7
1.2 Έννοια της συμβάσεως εργασίας	10
1.3 Συμβαλλόμενα πρόσωπα στη σύμβαση εργασία	12
1.4 Σύμβαση αορίστου και ορισμένου χρόνου.....	14
1.5 Συνταγματική προστασία της εργασίας	16
1.6 Προστασία γυναικών και ανηλίκων	17
1.7 Σεβασμός προσωπικότητας εργαζομένων.....	18
1.8 Συνδικαλιστικές οργανώσεις, δικαιώματα και απεργίες .	20

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο ΠΡΟΣΛΗΨΗ

2.1 Σύναψη συμβάσεως εργασίας	23
2.2 Διαδικασία πρόσληψης του εργαζομένου	25
2.3 Διάκριση των μισθωτών	27
2.4 Ειδικές κατηγορίες μισθωτών (ανήλικοι, αλλοδαποί, ξενοδοχοϋπάλληλοι πως αντιμετωπίζονται συνοπτικά)...	30
2.5 Μερική απασχόληση	33
2.6 Πολλαπλή απασχόληση εργαζομένων	35

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑ

3.1 Χρονικά όρια εργασίας.....	37
3.2 Ο μισθός των εργαζομένων	40
3.3 Η κατάρτιση των μισθοδοτικών καταστάσεων	48
3.4 Φορολογία εισοδήματος και παρακράτηση φόρου για μισθωτούς	49
3.5 Υπολογισμός της ακαθάριστης αμοιβής των απασχολούμενων μισθωτών	51
3.6 Αμοιβή νυχτερινής εργασίας.....	53
3.7 Υποχρεώσεις ασφαλισμένων.....	56
3.8 Άδεια εργαζομένων	57
3.9 Ειδικές άδειες.....	63
3.10 Επιδόματα.....	69
3.11 Λογιστική αντιμετώπιση της μισθοδοσίας.....	73

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΗΣ

4.1 Ορισμός έννοια.....	75
4.2 Νομοθετικό καθεστώς	77
4.3 Καταγγελία συμβάσεως εργασίας	78
4.4 Καταγγελία συμβάσεως εργασίας ιδιωτικών υπαλλήλων και εργατοτεχνιτών	81
4.5 Υπολογισμός αποζημιώσεως απόλυσης.....	87
4.6 Ακυρότητα της καταγγελίας.....	92
4.7 Καταχρηστικές απολύσεις.....	94
4.8 Καταγγελία σύμβασης από το μισθωτό.....	96
4.9 Διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου	99
4.10 Καταγγελία σύμβασης για σπουδαίο λόγο	100

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

5.1 Ρυθμίσεις με τους νόμους 2874/2000, 3302/2004	102
5.2 Αναγγελία οικειοθελούς αποχώρησης.....	111
5.3 Αναγγελία πρόσληψης.....	112
5.4 Πίνακας προσωπικού.....	113
5.5 Καταγγελία σύμβασης.....	114
5.6 Όροι ατομικής σύμβασης μισθωτού.....	115
5.7 Βεβαίωση αποδοχών & συντάξεων.....	116
<i>Βιβλιογραφία.....</i>	<i>117</i>



**Καθένας έχει το δικαίωμα στην ζωή, στην εργασία
σε δίκαιες και ικανοποιητικές συνθήκες εργασίας...**

**Καθένας έχει το δικαίωμα σε ένα βιοτικό επίπεδο ικανό να
εξασφαλίσει στον ίδιο και στην οικογένειά του υγεία και
ευημερία...**

(Από την Οικουμενική Διακήρυξη για τα ανθρώπινα Δικαιώματα)



ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η εργασία αυτή αποτελεί ένα μεγάλο κομμάτι συλλογικής προσπάθειας που πηγάζει πάνω απ' όλα από την θέληση μας να κατανοήσουμε τους βασικούς κανόνες που ορίζονται από την νομοθεσία για την πρόσληψη, την αντιμετώπιση της μισθοδοσίας αλλά και την καταγγελία σύμβασης ενός μισθωτού.

Εστιάζοντας πιο πολύ στην απλοποίηση και στην κατανόηση όλων αυτών των νομοθετικών αρχών αλλά και των λογιστικών προτύπων όπως αυτά ορίζονται, σίγουρα η εργασία αυτή δεν απευθύνεται μόνο σε κάποιον ο οποίος έχει ήδη γνώση του θέματος αυτού.

Νιώθοντας λοιπόν την ανάγκη, αρχικά σαν άτομα που θα συνάψουμε στο μέλλον συμβάσεις εργασίας αλλά και ως πτυχιούχοι πλέον λογιστές που θα αντιμετωπίσουμε τα θέματα αυτά σε καθημερινή βάση, η εργασία αυτή αποτελεί κάθε άλλο από ένα εγχειρίδιο που θα μας συνοδεύει στην πορεία της εργασιακής μας καριέρας που σαν αφετηρία έχει την αποφοίτηση μας από το Τμήμα αυτό της Λογιστικής Πατρών.

Αρχίζοντας λοιπόν από κάποιες βασικές αρχές και έννοιες της Εργατικής Νομοθεσίας και συνεχίζοντας με την βαθύτερη ανάλυση αυτής πάνω σε θέματα πρόσληψης, μισθοδοσίας και καταγγελίας σύμβασης μισθωτού, επιτυγχάνεται ο αρχικός μας στόχος ως συγγραφείς της, η εργασία αυτή να ακολουθεί την πραγματική ροή της επαγγελματικής ζωής ενός μισθωτού από την πρώτη στιγμή της συντάξεως της σύμβασης εργασίας με τον εργοδότη του μέχρι και την στιγμή που θα λυθεί η σχέση εργασίας του με αυτόν.

Απευθυνόμενοι, αρχικά στο ίδιο το Τμήμα Λογιστικής Πατρών, αλλά και στους καθηγητές - διδάσκοντες όλων αυτών των μαθημάτων σε αυτά τα τέσσερα χρόνια σπουδών μας, θα θέλαμε να τους ευχαριστήσουμε για την απόλυτα επιτυχής μεταλαμπάδευση των γνώσεων τους σε εμάς, και την

καθοδήγηση τους σε θέματα που θα μας καθορίσουν ως επαγγελματίες στον κλάδο εργασίας μας.

Τέλος, νιώθοντας ευγνωμοσύνη και σεβασμό στα πρόσωπα τους αλλά και στο επίπεδο εξειδίκευσης και γνώσεων αυτών, ένα μεγάλο “ ευχαριστώ ” πηγάζει από την ψυχή μας, κλείνοντας τα χρόνια σπουδών μας, παραθέτοντας στο Τμήμα αυτό που πάνω από όλα μας έφτιαξε έτοιμους λογιστές να αντιμετωπίζουμε θέματα όπως αυτά τα οποία μας απασχόλησαν στην πτυχιακή μας εργασία.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο

Η ΕΡΓΑΣΙΑ

1.1 Το Εργατικό Δίκαιο

Η εκπλήρωση των στόχων του ατόμου ως ξεχωριστής οντότητας , αλλά ταυτόχρονα και μέρους του κοινωνικού συνόλου , επιτυγχάνεται σε μεγάλο βαθμό μέσα από την εργασία του . Η εργασία δίνει τη δυνατότητα στον άνθρωπο να ικανοποιήσει τις πνευματικές του ανησυχίες , να δραστηριοποιηθεί μέσα στον κοινωνικό του περίγυρο, αλλά και να αποκτήσει τα υλικά εκείνα αγαθά , που του εξασφαλίζουν ένα ικανοποιητικό επίπεδο διαβίωσης . Αποτελεί μέσο βιοπορισμού και ψυχικής ικανοποίησης και κοινωνικής ολοκλήρωσης , έχει κεντρική σημασία και ξεχωριστό ενδιαφέρον για την ίδια τη ζωή του ανθρώπου.

Ως βασική εκδήλωση της ανθρώπινης προσωπικότητας η εργασία αποτελεί θεμελιώδες ανθρώπινο δικαίωμα , που κατοχυρώνεται από το Σύνταγμα . Το δικαίωμα της εργασίας αποτελεί το θεμέλιο για την απόλαυση των βασικών αναγκών του ανθρώπου , υλικών , πνευματικών και ηθικών .Η ελεύθερη και ακώλυτη άσκηση του δικαιώματος της εργασίας οδηγεί στην ολοκλήρωση της προσωπικότητας του εργαζομένου . Το δικαίωμα εργασίας ως βασική εξειδίκευση της ανθρώπινης αξίας είναι αναφαίρετο, κανείς δεν μπορεί να το στερηθεί και σε κανένα δεν μπορεί να επιβληθεί η άσκησή του με την χρήση βίας. Η σωστή και αποτελεσματική άσκηση του δικαιώματος της εργασίας ανάγει τον άνθρωπο από μέσο σε σκοπό.

Άνθρωπος και εργασία συνθέτουν μια διαλεκτική ενότητα , συγκροτούν την κινητήρια δύναμη δημιουργίας προόδου και μετασχηματισμού της φύσης και της κοινωνίας.

Αυτό σημαίνει ότι ο άνθρωπος αναπαράγεται , αναπτύσσεται και πραγματώνεται σαν προσωπικότητα , προικισμένη με ικανότητα διαμόρφωσης του βιοτικού χώρου και του κοινωνικού περιβάλλοντος μέσω της εργασίας .

Η εργασία έχει την αντικειμενική και την υποκειμενική της διάσταση .

Αντικειμενικά η εργασία ανήκει στους βασικούς συντελεστές της παραγωγής , αποτελεί βασικό μέγεθος του οικονομικού χώρου, αλλά παράλληλα αποτελεί δικαίωμα

Η θεμελιώδης σημασία της εργασίας για τον άνθρωπο διαφαίνεται και από το γεγονός ότι γύρω από την εργασία έχει αναπτυχθεί ολόκληρη επιστήμη , η επιστήμη του Εργατικού Δικαίου , βασικοί στόχοι του οποίου αποτελούν κατά πρώτον η διαφύλαξη των συμφερόντων των εργαζομένων ,των εργοδοτών και η εύρυθμη λειτουργία των εργασιακών σχέσεων .

Ως Εργατικό Δίκαιο, καλείται το σύνολο των κανόνων δικαίου που διέπουν τη σχέση εξαρτημένης εργασίας. Για τους εργαζομένους το Εργατικό Δίκαιο αποτελεί τη ρύθμιση της υπαρξιακής τους βάσεως, τόσο των ίδιων όσο και των στενά συνδεδεμένων συγγενικών προσώπων με αυτούς. Σημαίνει την ρύθμιση των προϋποθέσεων κάτω από τις οποίες ασκείται η εργασία τους, που δεν ρυθμίζουν μόνο το πώς τα πρόσωπα αυτά προσφέρουν ένα μεγάλο μέρος της καθημερινής τους ζωής στην εργασία, αλλά είναι καθοριστικές για την ολοκλήρωση της προσωπικότητας τους καθώς δίνουν νόημα και καθορίζουν την πορεία της ζωής τους.

Έτσι, η εργασία αποτελεί δικαίωμα και προστατεύεται από το Κράτος, που μεριμνά για τη δημιουργία συνθηκών απασχόλησης όλων των πολιτών και για την ηθική και υλική εξύψωση του εργαζόμενου αγροτικού και αστικού πληθυσμού. Επόμενο είναι λοιπόν, ότι το εργατικό δίκαιο αποτελεί ιδιαίτερο κλάδο δικαίου, σαφώς προσανατολισμένο στην προστασία του εργαζομένου, ως του οικονομικά ασθενέστερου από τα δυο συμβαλλόμενα στην σύμβαση εργασίας μέρη.

Ο ανθρωποκεντρικός αυτός χαρακτήρας προσδιόρισε το Εργατικό Δίκαιο, στα τέλη του 18^{ου} και στις αρχές του 19^{ου} αιώνα, με την βιομηχανική και τεχνολογική επανάσταση κάτω από ένα καθεστώς άκρατου φιλελευθερισμού και απολυταρχικής εξουσίας των εργοδοτών, που κυριαρχούσε δίχως φραγμούς η ανθρώπινη εκμετάλλευση πάνω στην εργασία.

Τα κενά των κανόνων και των συμβάσεων του Εργατικού Δικαίου που μπορεί να προκύπτουν σε κάθε περίπτωση, έρχεται να συμπληρώσει ο Αστικός Κώδικας με τα άρθρα 648-680, που αποτελεί έτσι ένα συμπληρωματικό δίκαιο σε σχέση με το πρώτο. Αντικείμενο των άρθρων αυτών χαρακτηρίζεται η παροχή εργασίας έναντι μισθού.

Επειδή το Εργατικό Δίκαιο είναι ειδικό δίκαιο σε αντίθεση με τις διατάξεις περί μισθώσεως εργασίας του Αστικού Κώδικα που είναι γενικό δίκαιο, το πρώτο κατισχύει πάντοτε του δευτέρου.

Πηγές του Εργατικού Δικαίου αποτελούν, οι σχετικές διατάξεις του Συντάγματος, άρθρα 22-23 του 1975, οι σχετικές διατάξεις με την σύμβαση εργασίας του Αστικού Κώδικα, κεφάλαιο 18, άρθρα 648-680 καθώς και το άρθρο 38 του Εισαγωγικού Νόμου του Αστικού Κώδικα, οι νόμοι, τα διατάγματα και οι υπουργικές αποφάσεις που έχουν σαν αντικείμενο διάφορα εργατικά θέματα, οι διεθνείς συμβάσεις εργασίας ή οι άλλοι διεθνείς κανόνες δικαίου που έχουν κυρωθεί με νόμο στην χώρα μας, η συνθήκη της Ε.Ο.Κ. και οι σχετικές κανονιστικές πράξεις, οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας και οι διαιτητικές αποφάσεις, καθώς και τα έθιμα που επικρατούν στο χώρο της αγοράς εργασίας, οι επαγγελματικές ή επιχειρησιακές συνήθειες, και η νομολογία και η επιστήμη που μπορούν να συντελέσουν στην δημιουργία εθίμου. Οι σχετικές με την σύμβαση εργασίας διατάξεις, δίνονται στο παράρτημα της εργασίας.

Από εκεί καταλαβαίνουμε ότι το Σύνταγμα , ως ο υπέρτατος και θεμελιώδης νόμος του κράτους , αποτελεί μία από τις σπουδαιότερες πηγές του εργατικού δικαίου ασκώντας άμεση επιρροή στη διαμόρφωση των εργασιακών σχέσεων και στην άσκηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων . Υπό το πρίσμα αυτό, οι θεμελιώδεις αρχές του εργατικού δικαίου βρίσκουν αναπόφευκτη την απώτερη θεμελίωσή τους , στους συνταγματικούς κανόνες .

Το Σύνταγμα καθιερώνει καταρχήν την ελευθερία της εργασίας, με την έννοια της απαγόρευσης της αναγκαστικής εργασίας. Κανείς δεν μπορεί να εξαναγκαστεί σε εργασία γενικά ή συγκεκριμένα .

Οποιαδήποτε μορφή αναγκαστικής εργασίας απαγορεύεται.

1.2 Έννοια της συμβάσεως εργασίας

Η έννοια της συμβάσεως εργασίας, προερχόμενη από την παράγραφο 1 του άρθρου 648 αυτού, δίνεται ως την υποχρέωση που έχει ο εργαζόμενος για παροχή ορισμένου ή αορίστου χρόνου, όπως αυτός ορίζεται, εργασία, στον εργοδότη και αυτός να καταβάλλει το συμφωνημένο μισθό. Η συμφωνία αυτή μπορεί να κατοχυρώνεται εγγράφως ή προφορικώς, ορίζοντας έτσι το μισθό του εργαζομένου ή αναλόγως το ημερομίσθιο του. Κατά τον Αστικό Κώδικα, η σύμβαση εργασίας είναι η ιδιωτικού δικαίου διαρκής, αμφοτεροβαρής ενοχική σύμβαση, με την οποία ο ένας από τους συμβαλλόμενους υποχρεούται να παρέχει εργασία και ο άλλος αμοιβή, δηλαδή μισθό.

Συνδυαστικά, θα μπορούσαμε να πούμε ότι **η σύμβαση εργασίας είναι η ιδιωτικού δικαίου διαρκής, αμφοτεροβαρής ενοχική σύμβαση, με την οποία ο εργαζόμενος (εκμισθωτής) θέτει προσωπική εργασία στην διάθεση του εργοδότη του (μισθωτής), κάτω από τις οδηγίες και τον έλεγχο αυτού έναντι παροχής μισθού.** Χαρακτηρίζεται ενοχική και αμφοτεροβαρής, εφόσον συνάπτεται με την συμφωνία των δηλώσεων αμοτέρων των συμβαλλομένων, δημιουργώντας και στους δυο έτσι, υποχρεώσεις και δικαιώματα που προκύπτουν είτε από την βούληση των συμβαλλόμενων είτε από τον νόμο που υποκαθιστά την βούληση αυτή. Η σύμβαση εργασίας είναι επίσης διαρκής, αφού κατά κανόνα η εκπλήρωση των αμοιβαίων ενοχικών υποχρεώσεων δεν επιτρέπεται με την εκπλήρωση μιας παροχής έναντι αντιπαροχής, αλλά διαρκεί επί χρόνο. Μια συνέπεια του χαρακτήρα αυτού, της συμβάσεως εργασίας, είναι η δυνατότητα να καταγγείλουν αυτή όποτε ο εργαζόμενος ή ο εργοδότης το θελήσουν, χωρίς τήρηση της προθεσμίας για σπουδαίο βέβαια λόγο.

Στην σύμβαση εργασίας ορίζεται επίσης και ο τόπος εκτέλεσης της συμβάσεως εργασίας, δηλαδή, ο τόπος παροχής των υπηρεσιών του εργαζομένου προς τον εργοδότη. Ο κανόνας είναι ότι ο εργαζόμενος παρέχει εργασία σε έναν ορισμένο τόπο, αλλά είναι δυνατόν όμως, να ορισθεί στην σύμβαση εργασίας ότι η εργασία θα εκτελείται σε διαφορετικούς τόπους όπως για παράδειγμα, στην έδρα της επιχείρησης αλλά και στα υποκαταστήματά της. Τέλος, ως έδρα της απασχόλησης του εργαζομένου μπορεί να ορισθεί η περιοχή της έδρας ή του υποκαταστήματος της επιχείρησης ή ολόκληρη η πόλη ή ακόμη και μια διοικητική περιφέρεια.

Η ετοιμότητα του εργαζομένου προς παροχή των υπηρεσιών του, αποτελεί επίσης σύμβαση μισθώσεως εργασίας. Υφίσταται, όταν ο εργαζόμενος που παραμένει σε συγκεκριμένο χώρο, διατηρεί σε εγρήγορση τις σωματικές και πνευματικές του δυνάμεις, στη διάθεση και πάντοτε προς όφελος του εργοδότη του. Μπορεί επίσης απλά, να περιορίζει την ελευθερία του, προς όφελος του εργοδότη του, μη έχοντας τις δυνάμεις του σε εγρήγορση όπως αναφέραμε πιο πάνω.

Κρίνοντας από τα προαναφερόμενα, η σύμβαση ετοιμότητας για εργασία μπορεί να έχει τις εξής δυο μορφές, αυτή της γνήσιας αλλά και της μη γνήσιας συμβάσεως, όπου στην πρώτη μπορούμε να θεωρήσουμε ότι έχουμε επιφυλακή για εργασία, ενώ στην δεύτερη δεσμευμένη ανάπαυση. Κατά την γνήσια σύμβαση ετοιμότητας για εργασία έχουμε εξομοίωση με την κανονική σύμβαση εργασίας και σ' αυτήν εφαρμόζονται πλήρως οι κανόνες του Εργατικού Δικαίου. Η ετοιμότητα στην δεύτερη περίπτωση, αποτελεί σύμβαση εργασίας μόνο εάν υπάρχει σχετική συμφωνία μεταξύ των μερών ή όταν κατά τις περιστάσεις συνηθίζεται γι' αυτήν αμοιβή. Στην περίπτωση αυτήν δεν εφαρμόζονται πλήρως οι κανόνες του Εργατικού Δικαίου.

Συγκεντρωτικά από τα παραπάνω διαπιστώνουμε ότι σύμβαση εξαρτημένης εργασίας υπάρχει, όταν ο εργαζόμενος οφείλει να εκτελεί έναντι μισθού την εργασία του κάτω από την εποπτεία αλλά και την καθοδήγηση του εργοδότη του, ο οποίος τον κατευθύνει σύμφωνα με τις αντιλήψεις και τις επιθυμίες του σχετικά με τον τρόπο, τον χρόνο και τον τόπο εκτέλεσής αυτής. Πρέπει να υπάρχει δηλαδή στενή εξάρτηση μεταξύ εργαζομένου και εργοδότη, πράγμα που συμβαίνει όταν αυτός που παρέχει την εργασία υποβάλλεται έναντι εκείνου που είναι αποδέκτης της παροχής αυτής σε νομική εξάρτηση παρέχοντας έτσι το δικαίωμα του εργοδότη να ασκεί εποπτεία και έλεγχο στον παρέχοντα.

Από τα παραπάνω αντιλαμβανόμαστε ότι ο εργαζόμενος είναι δυνατόν να παρέχει την εργασία του με αμοιβή κατά τους ακόλουθους τρόπους, είτε διατηρώντας ελευθερία ενεργείας, είτε υποβάλλοντας τον εαυτό του σε υπηρεσιακή σχέση. Κατά την πρώτη περίπτωση ο εργαζόμενος είναι αυτός που καθορίζει τον τόπο, τον χρόνο αλλά και τον τρόπο εκτέλεσης της παροχής εργασίας, ενώ αντίθετα κατά την δεύτερη περίπτωση προσλαμβάνομενος από τον εργοδότη επιτηρείται από ένα πρόσωπο, καθοδηγείται αλλά και ελέγχεται για την παροχή αυτή. Έτσι έχουμε την εξαρτημένη και την ανεξάρτητη σύμβαση εργασίας αντίστοιχα για τις περιπτώσεις αυτές.

1.3 Συμβαλλόμενα πρόσωπα στην σύμβαση εργασίας

Προσπαθώντας να αναλύσουμε την έννοια της συμβάσεως εργασίας αναφερθήκαμε σε δύο πρόσωπα, τον εργαζόμενο και τον εργοδότη. Όπως ειπώθηκε ήδη λοιπόν, τα συμβαλλόμενα μέρη στην σύμβαση εργασίας είναι δύο, αυτό του εκμισθωτή, δηλαδή του εργαζομένου-μισθωτού και αυτό του μισθωτή του εργοδότη. Οι όροι μισθωτής και εκμισθωτής αναφέρονται στο αρχικό κείμενο του Αστικού Κώδικα ενώ στο κείμενο της δημοτικής γλώσσας στην οποία μεταφράστηκε χρησιμοποιούνται αντίστοιχα οι όροι εργαζόμενος και εργοδότης.

Ο εκμισθωτής της εργασίας αναλαμβάνει την υποχρέωση να παρέχει την προσωπική του εργασία στον μισθωτή ή και προς τρίτο πρόσωπο οριζόμενο από τον εργοδότη αλλά και με τη σύμφωνη γνώμη του εργαζομένου. Με την σειρά του ο εργαζόμενος οφείλει πίστη στον εργοδότη του.

Ο εκμισθωτής μπορεί να είναι φυσικό ή και νομικό πρόσωπο όπου σε αυτήν την περίπτωση συνάπτει μίσθωση ανεξαρτήτων υπηρεσιών και όχι σύμβαση εξαρτημένης εργασίας. Ικανός για σύναψη συμβάσεως εργασίας είναι αυτός όπου κατά τον Αστικό Κώδικα είναι ικανός να δικαιοπρακτεί δηλαδή που έχει συμπληρώσει το 18^ο έτος της ηλικίας του. Ο ανήλικος που έχει συμπληρώσει το 15^ο έτος της ηλικίας του, συνάπτει σύμβαση εργασίας με την συναίνεση των προσώπων που ασκούν την επιμέλεια του. Ανήλικος που συμπλήρωσε το 10^ο έτος της ηλικίας του είναι ικανός για δικαιοπραξία από την οποία όμως αποκτά απλώς και μόνο έννομο όφελος. Στην περίπτωση που έχει συμπληρωθεί το 14^ο έτος μπορεί να διαθέτει ελεύθερα κάθε τι που λαμβάνει από την προσωπική του εργασία.

Ο εργαζόμενος υποχρεούται να παρέχει την εργασία του αυτοπροσώπως, δε δικαιούται να απουσιάζει και να υποκαταστήσει κάποιον άλλον στην θέση του. Αν όμως κωλύεται στην παροχή της εργασίας του χωρίς υπαιτιότητά του, όχι μόνο δεν γίνεται υπερήμερος αλλά διατηρεί και το δικαίωμα αξίωσης του μισθού του.

Ο μισθωτής της εργασίας από την άλλη μεριά, είναι ο δικαιούμενος από την σύμβαση εργασίας να αξιώσει την παροχή εργασίας ακόμη κι αν αυτή ελέγχεται από τρίτο πρόσωπο οριζόμενο από τον ίδιο. Ο εργοδότης είναι επίσης δυνατόν να είναι φυσικό ή νομικό πρόσωπο. Μπορεί να συνάψει σύμβαση εργασίας ως

εργοδότης αυτός που έχει την ικανότητα δικαιοπραξίας. Τα νομικά πρόσωπα συμβάλλονται με τους νόμιμους εκπροσώπους τους.

Θα πρέπει όμως να εξεταστούν και οι περιπτώσεις κατά τις οποίες έχουμε μεταβολή του προσώπου του εργοδότη και τις ενέργειες που θα πρέπει να εκτελεστούν. Πιθανή περίπτωση για την ύπαρξη μιας τέτοιας μεταβολής είναι για παράδειγμα ο θάνατος του εργοδότη όπου σε καμία περίπτωση δεν συνεπάγεται και λύση της συμβάσεως αφού είναι αυτονόητο ότι τα μέρη δεν απέβλεψαν στο πρόσωπο του εργοδότη αλλά στην επιχείρηση του. Στην περίπτωση όπου έχουμε μεταβίβαση της επιχείρησης σε άλλο πρόσωπο έχουμε ταυτοχρόνως και αλλαγή του προσώπου του εργοδότη, όπου όλες οι υποχρεώσεις και τα δικαιώματα του αρχικού φορέα μεταβιβάζονται στον νέο. Σε περίπτωση όπου θα έχουμε καταγγελία σύμβασης από τον νέο εργοδότη προς τον εργαζόμενο, η αποζημίωση που οφείλεται στον εργαζόμενο θα υπολογισθεί με βάση ολόκληρο το χρόνο υπηρεσίας από την αρχική πρόσληψη. Παράλληλα και η άδεια του εργαζομένου υπολογίζεται με βάση του συνόλου της εργασίας στον αρχικό εργοδότη αλλά και στον διάδοχο.

Τέλος, στην περίπτωση μεταθέσεως του εργαζομένου προερχόμενη πάντοτε από τον εργοδότη από την μια του επιχείρηση σε άλλη κατόπιν ρητής ή σιωπηρής συμφωνίας, ο εργαζόμενος διατηρεί και πάλι όλα τα δικαιώματα του βάσει του συνολικού χρόνου εργασίας του.

1.4 Σύμβαση αορίστου και ορισμένου χρόνου

Από το άρθρο 648 του Αστικού Κώδικα όπως έχει διατυπωθεί, αλλά και από ολόκληρη την οικονομία, προκύπτει ότι η σύμβαση εργασίας διακρίνεται σε σύμβαση αορίστου και ορισμένου χρόνου.

Σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, έχουμε στην περίπτωση κατά την οποία δεν ορίζεται ρητά ή σιωπηρά χρόνος λήξης αυτής.

Σύμβαση ορισμένου χρόνου αντίθετα υπάρχει, όταν η διάρκεια αυτής προκύπτει ρητά ή σιωπηρά από την βούληση των συμβαλλόμενων ή μπορεί να συναχθεί σιωπηρά και έμμεσα από άλλα γεγονότα, όπως για παράδειγμα από τον νόμο ή από το είδος και τον σκοπό της σύμβασης.

Στην περίπτωση της σύμβαση αορίστου χρόνου αυτή εξομοιώνεται απολύτως ως προς την σύμβαση ορισμένου χρόνου.

Συνεπώς, σύμβαση ορισμένου χρόνου υπάρχει όχι μόνο όταν ο χρόνος λήξης αυτής ορίζεται ρητά, αλλά κι όταν η χρονική διάρκεια της σύμβασης συνάγεται από το είδος ή τον σκοπό αυτής και από το εκτελεστέο έργο και έχουμε συνέχιση της εργασίας και μετά την λήξη της σύμβασης επιφέροντας έτσι την ανανέωση της συμβάσεως για αόριστο πλέον χρόνο.

Μπορεί δηλαδή, σύμβαση εργασίας που συνομολογήθηκε για ορισμένο χρόνο εάν μετά την λήξη της ο εργαζόμενος συνεχίζει την εργασία του χωρίς την εναντίωση του εργοδότη, λογίζεται πως ανανεώθηκε για αόριστο χρόνο.

Βασική διαφορά ανάμεσα σε αυτά τα δύο είδη συμβάσεων είναι ότι η πρώτη παύει αυτοδικαίως με τη λήξη του χρόνου που έχει οριστεί κατά την σύνταξη της, ενώ η δεύτερη λήγει μόνο με καταγγελία προερχόμενη ενός εκ των δυο συμβαλλόμενων μερών.

Η εξαρτημένη σύμβαση ορισμένου χρόνου δεν μπορεί να καταγγελθεί πριν την λήξη της αν δεν υπάρχει σπουδαίος λόγος. Αξίζει να σημειωθεί ότι σύμβαση εργασίας μπορεί να χαρακτηριστεί και η περίπτωση κατά την οποία ο εργαζόμενος συνάπτει **σύμβαση εργασίας με δοκιμή**. Μπορεί για παράδειγμα να θεωρηθεί σύμβαση εργασίας με δοκιμή, το πρώτο δίμηνο της αορίστου συμβάσεως μετά από συμφωνία του εργαζομένου και του εργοδότη.

Τέλος, μία σύμβαση ορισμένου ή αορίστου χρόνου βασίζεται σε μία συλλογική σύμβαση εργασίας.

Έτσι λοιπόν διακρίνουμε πέντε είδη συλλογικών συμβάσεων εργασίας:

- Τις εθνικές γενικές, που αφορούν τους εργαζόμενους όλης της χώρας.
- Τις κλαδικές, που αφορούν τους εργαζόμενους περισσότερων ομοειδών ή συναφών εκμεταλλεύσεων ή επιχειρήσεων ορισμένης πόλης ή περιφέρειας ή και όλης της χώρας.
- Σε επιχειρησιακές, που αφορούν τους εργαζόμενους μίας εκμετάλλευσης ή επιχείρησης.
- Σε εθνικές ομοιοεπαγγελματικές, που αφορούν τους εργαζόμενους ορισμένου επαγγέλματος ή και των συναφών ειδικοτήτων όλης της χώρας.
- Σε τοπικές ομοιοεπαγγελματικές, που αφορούν τους εργαζόμενους ορισμένου επαγγέλματος ή και των συναφών ειδικοτήτων συγκεκριμένης πόλης ή περιφέρειας.

Οι κλαδικές επιχειρησιακές και 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.

1.5 Συνταγματική προστασία της εργασίας

Τους κανόνες του εργατικού δικαίου διέπει η αρχή της κοινωνικής μέριμνας για την προστασία της εργασίας . Οι διατάξεις των διαφόρων νόμων που διέπουν την εργασιακή σχέση δεν μπορούν ν' αντιστρατεύονται την αρχή αυτή , αλλά αντίθετα πρέπει να την προωθούν στα πλαίσια της κοινωνικής πολιτικής που ασκεί τη συγκεκριμένη στιγμή το Κράτος . Αντίθετες διατάξεις σχετικών νόμων θα αντέβαιναν στο άρθρο 22 του Συντάγματος που καθορίζει την εργασία ως “ δικαίωμα που τελεί υπό την προστασία του Κράτους ” και επιβάλλει στο Κράτος “ να μεριμνά για την ηθική και υλική εξύψωση των εργαζομένων ” .

Με αφετηρία πάλι το Σύνταγμα που καθιερώνει την προστασία και το σεβασμό του ανθρώπου και την ανθρώπινη προσωπικότητα και δεδομένου ότι επίκεντρο των εργασιακών σχέσεων είναι ο άνθρωπος , η εργατική νομοθεσία διέπεται από την αρχή της προστασίας της ανθρώπινης προσωπικότητας . Με τη συνταγματική διάταξη κατά την οποία όλοι οι εργαζόμενοι ανεξαρτήτως φύλου δικαιούνται ίσης αμοιβής , για ίσης αξίας παρεχόμενη εργασία , καθιερώνεται **η αρχή της ίσης μεταχείρισης**. Η συνταγματική επιταγή της ελεύθερης διαμόρφωσης της προσωπικότητας και το συνταγματικό δικαίωμα της απεργίας που γίνεται στα πλαίσια του νόμου , διαμορφώνει την αρχή της ελευθερίας της εργασίας .

Σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 22 του Συντάγματος οι όροι εργασίας συμπληρώνονται με συλλογικές συμβάσεις εργασίας μετά από ελεύθερες διαπραγματεύσεις και σε περίπτωση αποτυχίας , με τους κανόνες που τίθενται διαιτητικά .

Εξάλλου , οι διαπραγματεύσεις γίνονται από μέρους των εργαζομένων μέσω συλλογικών οργανώσεων που διαμορφώνονται από το εργατικό συνδικαλιστικό κίνημα , το οποίο επίσης προστατεύεται από το Σύνταγμα .

Έτσι , οι κανόνες του εργατικού δικαίου διέπονται από την αρχή της ελευθερίας του συνδικαλισμού και της συλλογικής αυτονομίας.

1.6 Προστασία γυναικών και ανηλίκων

Η ισότητα των δύο φύλων στην πιο πλήρη της μορφή, κατοχυρώνεται με το άρθρο 4 και το άρθρο 22 του Συντάγματος. Κατά τα άρθρα αυτά όλοι οι εργαζόμενοι ανεξάρτητα από το φύλο ή άλλη διάκριση έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας.

Ο νόμος 1342/83, είναι αυτός που εξαλείφει κάθε μορφής διάκριση κατά των γυναικών. Με ειδικές επίσης διατάξεις προστατεύεται η γυναίκα κατά την περίοδο της μητρότητας καθώς και σε περιπτώσεις νυχτερινής απασχόλησης. Η παντρεμένη γυναίκα μπορεί και εκμισθώνει ελεύθερα την εργασία της χωρίς να απαιτείται συγκατάθεση του συζύγου της.

Παράλληλα, και οι ενήλικοι αμφοτέρων των φύλων απαγορεύεται να απασχολούνται σε διάφορες εργασίες. Με τον νέο νόμο 1837/89 το θέμα της προστασίας των ενηλίκων κατά την απασχόληση αντιμετωπίζεται πιο ενιαία και συστηματικά.

Εκεί ορίζονται θέματα όπως σε ποιες περιπτώσεις είναι νόμιμη η εργασία ανηλίκων, το ότι πρέπει οι ανήλικοι να παρακολουθούν προγράμματα προσανατολισμού του ΟΑΕΔ, ποια χρονικά όρια εργασίας ισχύουν γι' αυτούς καθώς και για την αμοιβή και τα όρια αδειών αυτών.

1.7 Σεβασμός προσωπικότητας εργαζομένων

Στο Σύνταγμα δεν υπάρχει ρητή διάταξη για την προστασία της προσωπικότητας του εργαζομένου απέναντι στον εργοδότη . Στο πλαίσιο όμως των νέων διατάξεων των άρθρων θα πρέπει να γίνει δεκτό ότι η προσωπικότητα των εργαζομένων και γενικότερα τα άυλα συμφέροντα του κατά τη λειτουργία της εργασιακής σχέσης βρίσκουν αυξημένη προστασία, που είναι αναγκαία συνέπεια της ειδικής εξουσιαστικής σχέσης που δημιουργείται σε βάρος του από αυτή . Οι εργασιακές σχέσεις αποτελούν τον κύριο χώρο όπου διακυβεύεται καθημερινά η αξία του ανθρώπου και υπονομεύεται η ανάπτυξη της προσωπικότητας του . Μέσα στους χώρους της δουλειάς πρέπει να κερδηθεί πρωταρχικά η μάχη για την ανθρώπινη αξία .

Ο όρος « προσωπικότητα » , όπως διδάσκεται στο συνταγματικό δίκαιο , εκφράζει το σύνολο από τις ιδιότητες , ικανότητες και καταστάσεις που συνδέονται με την αναγνώριση του ανθρώπου ως έλλογου και συνειδητού όντος και εξατομικεύουν το συγκεκριμένο πρόσωπο .

Εμπίπτουν στην έννοια της οι διάφορες διαστάσεις της ύπαρξης του ανθρώπου που καθορίζουν τη σωματική , τη ψυχική , την πνευματική ή ακόμη και την κοινωνική υπόστασή του. Οι διάφορες αυτές διαστάσεις αποτελούν συγκεκριμένα έννομα αγαθά που προστατεύονται πολλές φορές από το κοινό δίκαιο με αυτοτελή δικαιώματα (δικαιώματα στη ζωή , δικαίωμα στο όνομα , δικαίωμα στα πνευματικά προϊόντα του πνεύματος).

Το ίδιο το Σύνταγμα με την προστασία μιας σειράς από ατομικά δικαιώματα δεν κάνει τίποτε άλλο παρά να δημιουργεί ένα σύστημα προστασίας της προσωπικότητας του ανθρώπου.

Ο συνταγματικός νομοθέτης θέλησε να ξεπεράσει το φράγμα της στατικής αντίληψης για την ανθρώπινη προσωπικότητα και της αποσπασματικής και παθητικής της προστασίας κατά την ατομικιστική αντίληψη , για να ενισχύσει τη διαδικασία ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητάς του και την προστασία της δυναμικής της εξέλιξης μέσα στον κοινωνικό και οικονομικό χώρο . Καλύπτει έτσι και την κοινωνική διάσταση της προσωπικότητας . Το γεγονός ότι το άρθρο 2 αναφέρεται στην ανθρώπινη αξία και όχι στην κοινωνική ύπαρξη όπως κάνει το ιταλικό σύνταγμα , δεν αναιρεί τις κοινωνικά προστατευόμενες εκδηλώσεις της προσωπικότητας , γιατί η ερμηνεία της διάταξης αυτής θα πρέπει να

συνδυασθεί με τις διατάξεις του συντάγματος για το κοινωνικό κράτος .

Πράγματι ο όρος « ανάπτυξη της προσωπικότητας » εξυπακούει κάποια διαδικασία εξέλιξης , κάποια δυναμική του ενδιαφερόμενου, κάποια ενεργοποίηση του κράτους για την πραγματοποίησή της. Φαίνεται όμως ότι η κρατούσα άποψη , χωρίς να αρνείται τη νομικοπολιτική της διάσταση, διστάζει να αναγνωρίσει την ύπαρξη ενός αυτοτελούς δικαιώματος για ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητας.

Η αξία του ανθρώπου λαμβάνει προνομιούχα θέση στην ιεραρχία των συνταγματικών αξιών, θα δούμε ότι η προσωπικότητα του ανθρώπου στην καθολικότητά της , ως αδιαίρετη και συλλογική έκφραση διάφορων επιμέρους καταστάσεων , καταλαμβάνει κυρίαρχη θέση μέσα στο σύστημα αξιών του συντάγματος .

Η αναγνώριση , παράλληλα με τις μερικότερες αξιώσεις , μιας γενικής αξίωσης που συνδέεται με την έκταση της αξίας του ανθρώπου θα πρέπει να ερμηνευτεί ως έκφραση της συνταγματικής θέλησης για προτεραιότητα στις αξιολογήσεις που συνδέονται με την προστασία του ατόμου ανεξάρτητα αν αυτές προέρχονται από το κράτος ή από τα ιδιωτικά συμφέροντα .

Βέβαια πολύ πιο μπροστά από εμάς ο κοινός νομοθέτης είχε θεσπίσει διατάξεις για την προστασία της προσωπικότητας .

Στο άρθρο αυτό και τις διατάξεις που θεμελιώνουν την υποχρέωση για πρόνοια στηρίζει η νομολογία την ειδικότερη υποχρέωση του εργοδότη για σεβασμό της προσωπικότητας του εργαζομένου. Παρόλα αυτά ο ευρύτερος και συστηματικότερος τρόπος με τον οποίο διατυπώνεται η συνταγματική προστασία θα αποτελέσει αναπόφευκτα την αφετηρία για σημαντικές αναμορφώσεις στις ρυθμίσεις των κοινωνικών σχέσεων και κυρίως στο χώρο των εργασιακών σχέσεων.

1.8 Συνδικαλιστικές οργανώσεις, συνδικαλιστικά δικαιώματα και απεργίες

Σε όλα τα κράτη του κόσμου έχουν δικαίωμα που προστατεύεται από τον νόμο, οι εργαζόμενοι να οργανώνονται ελεύθερα σε σωματεία και ενώσεις, να συνέρχονται ελεύθερα και να συζητούν τα επαγγελματικά θέματα που τους απασχολούν επιδιώκοντας έτσι την βελτίωση του βιοτικού τους επιπέδου και της θέσης εργασίας τους, με όλα τα νόμιμα μέσα συμπεριλαμβανομένου και της απεργίας.

Έτσι και στην χώρα μας, προστατεύεται σύμφωνα με την νομοθεσία και μάλιστα με την αυξημένη ισχύ των σχετικών διατάξεων του Συντάγματος, η ελευθερία του συνδικαλιζέσθε, δηλαδή το δικαίωμα των εργαζομένων να ιδρύουν σωματεία και να μετέχουν σε αυτά.

Όλα τα παραπάνω δικαιώματα που μόλις αναφέραμε συνιστούν τα λεγόμενα **συνδικαλιστικά δικαιώματα των εργαζομένων** τα οποία καλούνται και συνδικαλιστικές ελευθερίες.

Ο εργοδότης υποχρεούται να συναντάται με τους εκπροσώπους των συνδικαλιστικών οργανώσεων και να διαθέτει κατάλληλο χώρο για γραφείο τους στον τόπο εργασίας. Οι συνελεύσεις των συνδικαλιστικών οργανώσεων θα πρέπει να γίνονται σε χρόνο εκτός αυτού της εργασίας σε κατάλληλο χώρο του τόπου εργασίας.

Τα συμβούλια των εργαζομένων εκλέγονται από τη συνέλευση των μισθωτών σε κάθε επιχείρηση που απασχολεί τουλάχιστον 50 άτομα. Έχουν γνωμοδοτική αρμοδιότητα σε θέματα προγραμματισμού της εργασίας, λειτουργίας του προσωπικού, απολύσεων κ.λ.π. και δεν αναιρούν τα δικαιώματα των συνδικαλιστικών οργανώσεων.

Τα επαγγελματικά σωματεία των εργαζομένων διέπονται αποκλειστικά από τις διατάξεις του νόμου 1264/82 και συμπληρωματικά από τις περί σωματείων διατάξεις του Αστικού Κώδικα και του Εισαγωγικού Νόμου αυτού.

Ο νόμος αυτός βρίσκει εφαρμογή σε όλους τους εργαζομένους που απασχολούνται με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου, τόσο στον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας όσο και στο δημόσιο. Δεν εφαρμόζεται ο νόμος αυτός στις δημογραφικές

και ναυτεργατικές οργανώσεις για τις οποίες υπάρχει ιδιαίτερη ρύθμιση με τον νόμο 1004/71 και τον νόμο 85/74 και 5/75.

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις που καλούνται επαγγελματικά σωματεία διακρίνονται σε πρωτοβάθμιες, δευτεροβάθμιες και τριτοβάθμιες.

Πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις είναι τα σωματεία, τα τοπικά παραρτήματα αυτών και οι ενώσεις προσώπων για κάθε επιχείρηση και οργανισμό.

Δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις είναι οι ομοσπονδίες και τα εργατικά κέντρα.

Τριτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις είναι οι ενώσεις ομοσπονδιών και εργατικών κέντρων.

Σκοπός των συνδικαλιστικών οργανώσεων είναι η διαφύλαξη και η προαγωγή των εργασιακών, οικονομικών, ασφαλιστικών, κοινωνικών και συνδικαλιστικών συμφερόντων των εργαζομένων ενώ απαγορεύεται να ασκούν κερδοσκοπική δραστηριότητα.

Πόροι των συνδικαλιστικών οργανώσεων είναι τα δικαιώματα εγγραφής και οι συνδρομές μελών, τα εισοδήματα από την περιουσία αυτών και δωρεές, κληρονομίες κ.λ.π.

Οι πρωτοβάθμιες οργανώσεις επιτρέπεται να εισπράττουν τις συνδρομές εντός του χώρου εργασίας, αλλά εκτός του χρόνου απασχολήσεως.

Απαγορεύεται στις συνδικαλιστικές οργανώσεις να δέχονται εισφορές και ενισχύσεις από εργοδότες ή πολιτικές οργανώσεις.

Μέλος των συνδικαλιστικών οργανώσεων μπορεί να γίνει κάθε εργαζόμενος που έχει συμπληρώσει ένα δίμηνο στην επιχείρηση ή στον κλάδο απασχολήσεως τους. Δικαιούται δε να γίνει μέλος το πολύ σε δύο οργανώσεις, μιας της επιχείρησης και μια του κλάδου απασχολήσεως.

Οι συνελεύσεις των συνδικαλιστικών οργανώσεων συγκαλούνται σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 95 και 96 του Αστικού Κώδικα και αποφασίζουν για όλα τα θέματα που αφορούν την οργάνωση.

Οι αποφάσεις των συνδικαλιστικών οργανώσεων λαμβάνονται πάντοτε με ψηφοφορία.

Ένα άλλο θέμα που θα εξετάσουμε και στηρίζεται στα συνδικαλιστικά σωματεία, είναι **το δικαίωμα της απεργίας** το οποίο αναγνωρίζεται ρητά από την νομοθεσία.

Η παράγραφος 2 του άρθρου 23 του Συντάγματος του 1975, ορίζει ότι η απεργία αποτελεί δικαίωμα και ασκείται από τις νόμιμα συστημένες συνδικαλιστικές οργανώσεις για την διαφύλαξη και προαγωγή των οικονομικών και εργασιακών συμφερόντων των εργαζομένων.

Ο νόμος διακρίνει την απεργία σε δύο είδη, σε αυτή που έχει χαρακτήρα διεκδικητικό, που χρησιμοποιείται δηλαδή για την διασφάλιση και την προαγωγή των οικονομικών δικαιωμάτων των εργαζομένων, και στην απεργία αλληλεγγύης, που κηρύσσεται ως εκδήλωση αλληλεγγύης και συμπαράστασης σε απεργούντες συναδέλφους συγγενικής πολυεθνικής εταιρίας.

Έτσι, η απεργία που κηρύσσεται με απόφαση και ευθύνη της κατά νόμο οριζόμενης αρμόδιας συνδικαλιστικής οργανώσεως καλείται συνδικαλιστική απεργία, ενώ εκείνη που πραγματοποιείται από μισθωτούς ή οργανώσεις που δεν έχουν αυτό το δικαίωμα καλείται αδέσποτη εργασία.

Η τελευταία δεν είναι νόμιμη και απαγορεύεται, όπως επίσης και η πολιτική απεργία που πραγματοποιείται καθαρά για πολιτικούς σκοπούς.

Οι στάσεις εργασίας και η διαλείπουσα απεργία είναι μορφές απεργίας κατά τις οποίες η αποχή των απεργών από την εργασία δεν καλύπτει ολόκληρο το ημερήσιο ωράριο εργασίας ή διακόπτεται και επαναλαμβάνεται κατά τακτά χρονικά διαστήματα.

Παράλληλα έχουμε και την περίπτωση της λευκής ή αφανής απεργίας που είναι εκείνη κατά την οποία οι απεργοί προσέρχονται μεν στον τόπο εργασίας τους, απέχοντας από την εργασία όμως εντελώς ή παρέχοντας εργασία μειωμένης ποσότητας.

Η κατάληψη των χώρων από τους απεργούς αποτελεί ενέργεια καταχρηστική προσβάλλοντας το δικαίωμα των μη απεργούντων μισθωτών να εργασθούν και το δικαίωμα της ιδιοκτησίας του εργοδότη.

Παράνομη μπορεί να χαρακτηριστεί η απεργία που αντιβαίνει σε διάταξη νόμου. Για παράδειγμα, είναι παράνομη η απεργία που κηρύσσεται από αναρμόδιο όργανο ή χωρίς την τήρηση της προθεσμίας που τάσσει ο νόμος ή αν αφορά σε αιτήματα διαφορετικά από αυτά για τα οποία έχει κηρυχθεί η απεργία.

Στην περίπτωση που ο εργοδότης αρνείται να δεχθεί την εργασία των μισθωτών για να αποκρούσει απεργιακές κινητοποιήσεις λέμε ότι έχουμε **ανταπεργία**.

Στην περίπτωση της νόμιμης απεργίας σαν συνέπεια αυτής ο εργαζόμενος δεν αποξενώνεται από κανένα δικαίωμα εκτός αυτού του μισθού για τις ημέρες εκείνες που δεν εργάστηκε. Εργαζόμενος που συμμετέχει σε παράνομη απεργία μπορεί να απολυθεί από τον εργοδότη του και η απόλυση του θεωρείται από τον νόμο έγκυρη. Οι ημέρες που συμμετείχε στην παράνομη απεργία συμψηφίζονται με αυτές τις αδειάς του.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο

ΠΡΟΣΛΗΨΗ

2.1 Σύναψη συμβάσεως εργασίας

Εξετάζοντας στο πρώτο κεφάλαιο αυτής της εργασίας την φύση της συμβάσεως εργασίας, ήρθε η ώρα στο κεφάλαιο αυτό να μελετήσουμε την διαδικασία κατάρτισης της.

Μερικές φορές, πριν από την σύνταξη της συμβάσεως εργασίας προηγούνται κάποιες διαπραγματεύσεις μεταξύ του εργαζομένου και του εργοδότη. Κατά τις διαπραγματεύσεις αυτές της σύναψης της συμβάσεως τα μέρη οφείλουν αμοιβαία να συμπεριφέρονται σύμφωνα με την καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη. Όποιος κατά τις διαπραγματεύσεις αυτές προξενήσει υπαίτια στον άλλον ζημιά είναι υποχρεωμένος να αποζημιώσει τον ζημιωθέντα ακόμη κι αν η σύμβαση δεν έχει καταρτισθεί.

Οι προϋποθέσεις που θα πρέπει να πληρούνται για να καταρτιστεί μια έγκυρη σύμβαση είναι οι εξής:

- I. Τα συμβαλλόμενα μέρη να είναι ικανά δικαιοπραξίας
- II. Να υπάρχει η ελεύθερη βούληση των συμβαλλόμενων μερών

Στο σημείο αυτό αξίζει να αναφερθούν οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας που είναι συμβάσεις που δεσμεύουν το σύνολο των εργαζομένων και εργοδοτών, που με αντιπροσώπους τους τις υπέγραψαν. Σε αντίθεση οι ατομικές συμβάσεις εργασίας των εργαζομένων πρέπει να συνάδουν προς τους όρους της οικείας συλλογικής συμβάσεως εργασίας ή διαιτητικής αποφάσεως.

Από τα παραπάνω είναι διακριτό ότι υπάρχει μια πολύ ενδιαφέρουσα σχέση μεταξύ των συλλογικών συμβάσεων και των ατομικών συμβάσεων εργασίας.

Τέλος να αναφέρουμε ότι πολλές επιχειρήσεις για την σύναψη συμβάσεως εργασίας με τους εργαζομένους τους διαθέτουν εσωτερικό κανονισμό εργασίας που έχει εγκριθεί από το Υπουργείο Εργασίας σύμφωνα με τις διατάξεις του νόμου 3789/57. Οι κανονισμοί αυτοί διαλαμβάνουν εκτός των άλλων και ορισμένους δεσμευτικούς για τους εργαζόμενους όρους, δημιουργούν δηλαδή υποχρεώσεις που οφείλουν να εκτελούν για λογαριασμό του

εργοδότη τους. Έτσι ο μισθωτός που προσλαμβάνεται σε μια επιχείρηση που διαθέτει κανονισμό εργασίας θεωρείται ότι συνάπτει μια σύμβαση προσχώρησης στον κανονισμό αυτό και γι' αυτό τον λόγο πρέπει να λαμβάνει γνώση των όρων του κανονισμού κατά την σύναψη της συμβάσεως.

2.2 Διαδικασία πρόσληψης του εργαζομένου

Για την ύπαρξη νόμιμης πρόσληψης οποιουδήποτε μισθωτού με σχέση εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου, πρέπει αυτή να γίνει μέσω του οικείου Γραφείου Ευρέσεως Εργασίας, που είναι υπηρεσία που ανήκει στο Υπουργείο Εργασίας και πιο συγκεκριμένα στον Ο.Α.Ε.Δ.

Φυσικά, απαγορεύεται σε οποιοδήποτε ιδιωτικό γραφείο ευρέσεως εργασίας και η μεσολάβηση με αμοιβή για την εξεύρεση εργασίας σε Έλληνες ή αλλοδαπούς.

Ταυτόχρονα, απαγορεύεται κάθε μεσολάβηση φυσικού ή νομικού προσώπου με αντάλλαγμα για την πρόσληψη ημεδαπού προς απασχόληση στην αλλοδαπή. Το ίδιο ισχύει και για την ανάληψη υποχρεώσεως ή την παρότρυνση με δημοσιεύματα κ.λ.π ημεδαπού προς απασχόληση στην αλλοδαπή. Σε τυχόν παράβαση, για τους παραβάτες προβλέπεται βάση του νόμου 1082/80, ποινή φυλάκισης μέχρι έξι μηνών ή καταβολή αντίστοιχου χρηματικού προστίμου.

Όλοι οι εργοδότες, σύμφωνα με τα Γραφεία Ευρέσεως Εργασίας, είτε είναι Δημόσιο είτε νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου υποχρεούνται να προσλαμβάνουν το προσωπικό τους μέσω των αρμοδίων Γραφείων Ευρέσεως Εργασίας. Ως αρμόδιο Γραφείο Ευρέσεως Εργασίας νοείται εκείνο στην περιοχή της τοπικής αρμοδιότητας του οποίου βρίσκεται ο χώρος απασχολήσεως του προσλαμβανομένου μισθωτού.

Ο εργοδότης για την πρόσληψη κάθε μισθωτού θα πρέπει να υποβάλλει στο αρμόδιο Γραφείο σχετική κάρτα αναγγελίας της πρόσληψης.

Το έντυπο αυτό θα του παραχωρηθεί από το Γραφείο αυτό και θα συμπληρωθεί με τα στοιχεία του εργοδότη και του προσλαμβανομένου μισθωτού. Το έντυπο αυτό, αφού εκδίδεται σε δυο αντίτυπα, το ένα παραμένει στο Γραφείο Ευρέσεως Εργασίας, ενώ το δεύτερο επιστρέφεται αφού πρώτα θεωρηθεί, για φύλαξη στον εργοδότη.

Η αναγγελία πρόσληψης του εργαζομένου, γίνεται στον Οργανισμό Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.), και στο Γραφείο Ευρέσεως Εργασίας μέσα σε 8 ημερολογιακές εργάσιμες ημέρες μετά την ημέρα πρόσληψης. Σε περίπτωση

νεοϊδρυόμενης επιχείρησης, η ημερομηνία αυτή μπορεί και παρατείνεται για 30 ημέρες.

Αμέσως μετά την πρόσληψη, γίνεται καταχώρηση των προσλαμβανομένων μισθωτών σε ειδικό θεωρημένο έντυπο του Ι.Κ.Α., σύμφωνα με το άρθρο 2 παράγραφος 1 του νόμου 2556/97. Για 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 που ανέρχεται στα πεντακόσια (500) ευρώ για κάθε παράβαση, από 12/2/2004, σύμφωνα με την Φ 11321/5924/270/2004 υπουργική απόφαση (ΦΕΚ 772/Β/2004).

Τα Γραφεία Ευρέσεως Εργασίας είναι υποχρεωμένα να τοποθετούν στον εργοδότη τα πρόσωπα που αυτός υποδεικνύει. Σε κάθε άλλη περίπτωση, όπου ο εργοδότης προσφεύγει σε αυτά για να βρει προσωπικό που θα καλύψει τις θέσεις στην επιχείρηση του, υποχρεούνται να προβαίνουν στην τοποθέτηση ανέργων από τους καταλόγους που τηρούν ακολουθώντας την σειρά προτεραιότητας.

Στην περίπτωση κατά την οποία περάσει η απαιτούμενη προθεσμία αναγγελίας των 8 ή 30 ημερών, ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλλει πρόστιμο ίσο προς δέκα (10) ημερομίσθια ανειδίκευτου εργάτη, ασχέτως εάν πρόκειται για πρόσληψη υπαλλήλου ή εργάτη.

Συνταξιούχοι που προσλαμβάνονται για εργασία με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, υποχρεούνται να προσκομίσουν κάρτα τοποθέτησεως από το αρμόδιο Γραφείο Ευρέσεως Εργασίας.

Η σύμβαση εργασίας είναι ισχυρή και σε κάθε περίπτωση, ανεξάρτητα εάν τηρήθηκαν οι διατάξεις περί προσλήψεως του εργαζομένου μέσω αρμοδίου Γραφείου και άσχετα με τυχόν επιβολή προστίμων ή άλλων ποινών.

Σε κάθε πρόσληψη νέου εργαζομένου, ο εργοδότης υποχρεούται να καταθέσει στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας, εντός δεκαπέντε (15) ημερών, συμπληρωματική κατάσταση αλλιώς υπόκεινται σε πρόστιμο.

2.3 Διάκριση των μισθωτών

Βάση του είδους της παρεχόμενης εργασίας, εάν αυτή είναι πνευματική ή αντίστοιχα σωματική, έχουμε και διάκριση του μισθωτού που την παρέχει σε **υπάλληλο** ή **εργάτη** αντίστοιχα. Η παραπάνω διάκριση δεν έχει μόνο θεωρητική αξία αφού τόσο ο νομοθέτης όσο και η νομολογία ακολουθούν παγίως την άποψη αυτή προκειμένου να χαρακτηρίσουν κάποιον εργαζόμενο υπάλληλο ή εργάτη.

Άλλωστε πολλές ήταν οι περιπτώσεις κατά τις οποίες ο νομοθέτης μεταχειριζόταν τον υπάλληλο ευνοϊκότερα από τον εργάτη γεγονός το οποίο δικαιολογείται από το ότι αυτός είναι συνήθως πρόσωπο που διαθέτει επιστημονική κατάρτιση ή σημαντική επαγγελματική εξειδίκευση.

Την **έννοια του μισθωτού** την δίνει το άρθρο 1 του νόμου 3239/55, σύμφωνα με το οποίο μισθωτός είναι αυτός που παρέχει στον εργοδότη εξαρτημένη εργασία έναντι αμοιβής, που υπολογίζεται είτε κατά χρονική διάρκεια (μισθός ή ημερομίσθιο), είτε κατά μονάδα ή κατ' αποκοπή ή ποσοστά.

Την **έννοια του εργάτη** δίνουν σχεδόν με τις ίδιες λέξεις οι διατάξεις των άρθρων 1 Βασιλικό Διάταγμα 16/18.7.20 και 1 Βασιλικό Διάταγμα 24.7./21. Σύμφωνα με αυτές τις διατάξεις εργάτης θεωρείται κάθε εργάτης ή τεχνίτης και των δυο φύλων, κάθε ηλικίας που εργάζεται σε οποιοδήποτε εργοδότη με μισθό ή με αμοιβή κατά αποκοπή ή κατά μονάδα εργασίας.

Ο ορισμός αυτός επειδή δεν είναι πλήρης συμπληρώθηκε αργότερα από την θεωρία και την νομολογία.

Έτσι εργάτης θεωρείται ο μισθωτός που παρέχει κατά κύριο λόγο σωματική εργασία έναντι πάντοτε αμοιβής. Οι μαθητευόμενοι θεωρούνται εργάτες εφόσον δεν είναι άμισθοι.

Ιδιωτικός Υπάλληλος θεωρείται κάθε πρόσωπο που κατά κύριο επάγγελμα ασχολούνται σε υπηρεσία ιδιωτικού καταστήματος, γραφείου ή εν γένει επιχειρήσεως ή οποιασδήποτε εργασίας και παρέχει εργασία κατά κύριο χαρακτήρα ή αποκλειστικά σωματική εργασία έναντι μισθού. Ορισμένες συλλογικές συμβάσεις μπορεί να περιέχουν όρους, σύμφωνα με τους οποίους μισθωτοί που δεν έχουν υπαλληλική ιδιότητα, να απολαμβάνουν κάποια πλεονεκτήματα των υπαλλήλων.

Συνεπώς από τα παραπάνω καταλήγουμε στα εξής:

- **Υπάλληλος** θεωρείται ο μισθωτός, ο οποίος παρέχει κατά κύριο λόγο πνευματική εργασία. Θα πρέπει να ληφθεί υπ' όψιν βέβαια ότι καμία εργασία δεν είναι εντελώς απαλλαγμένη από κάθε σωματική ενέργεια, αλλά το στοιχείο που προέχει στον υπάλληλο είναι η προσφορά κυρίως πνευματικής εργασίας. Συνεπώς όταν η εργασία είναι προϊόν αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο πνευματικής καταβολής τότε και εφόσον ο μισθωτός διαθέτει γι' αυτήν την ανάλογη κατάρτιση και εμπειρία και εκτελεί αυτήν με υπευθυνότητα, θεωρείται υπάλληλος.
- **Εργάτης** θεωρείται ο μισθωτός, ο οποίος κατά κύριο λόγο παρέχει σωματική εργασία. Σε αυτήν την περίπτωση προέχει το σωματικό στοιχείο. Κατά την εργατική νομοθεσία οι εργάτες αποκαλούνται πολλές φορές και εργατοτεχνίτες ή και απλώς τεχνίτες που υποδηλώνουν ειδικευμένους εργάτες που εξακολουθούν όμως να διατηρούν την ιδιότητα του εργάτη.
- Οι **υπηρετές** είναι είτε οικιακοί είτε μισθωτοί που στην εργατική νομοθεσία χαρακτηρίζονται με τον όρο αυτόν, εξομοιώνονται με τους εργάτες. Στο υπηρετικό προσωπικό περιλαμβάνονται οι καθαρίστριες, οι καθαριστές, οι φύλακες, οι νυχτοφύλακες, οι θυρωροί εργοστασίων και πολυκατοικιών κ.α. Το υπηρετικό προσωπικό ανωνύμων εταιριών εξισώνεται με τους εργάτες και αμείβεται με μηνιαίο μισθό. Στην περίπτωση του θυρωρού και του οδηγού φορτηγού αυτοκινήτου, εάν αυτοί απολυθούν αποζημιώνονται ως υπάλληλοι.
- Οι **μαθητευόμενοι** και οι βοηθοί επιχειρήσεων θεωρούνται εργάτες εφόσον είναι άμισθοι. Έτσι, διαπιστώνεται ότι μπορούμε να έχουμε δυο είδη μαθητείας, την κυριολεκτική μαθητεία και την μαθητεία με σύμβαση εργασίας. Στην πρώτη περίπτωση το κύριο αντικείμενο είναι η εκμάθηση της τέχνης από τον μαθητευόμενο και όχι η παροχή εργασίας απ' αυτόν, ενώ στην δεύτερη περίπτωση έχουμε σύμβαση εργασίας στην οποία ο εργαζόμενος παράλληλα με την εκμάθηση τέχνης ή την ειδίκευση προσφέρει και την εργασία του με αμοιβή.
- **Μαθητές- τεχνίτες**, καλούνται οι απασχολούμενοι στις διάφορες επιχειρήσεις βάσει καθορισμένου

προγράμματος, προς εκμάθηση τέχνης που λαμβάνουν συγχρόνως και συναφή θεωρητική μόρφωση. Οι οπωσδήποτε αλλιώς εργαζόμενοι προς εκμάθηση τέχνης καλούνται απλώς μαθητευόμενοι. Αξίζει να σημειωθεί ότι, η διάρκεια της ημερήσιας εργασίας των μαθητών τεχνιτών εφόσον αυτοί άγουν ηλικίας μέχρι 17 ετών συμπληρωμένων, ορίζεται κατά μια ώρα λιγότερη από αυτή του κανονικού χρόνου εργασίας. Απαγορεύεται η χρησιμοποίηση τους υπερωριακά και σε ξένη από την απασχόληση τους, εργασία. Οι μαθητές τεχνίτες αμείβονται κανονικά και έχουν πλήρη ασφαλιστική κάλυψη.

2.4 Ειδικές κατηγορίες μισθωτών

Στην ενότητα αυτή θα εξεταστούν κάποιες ειδικές κατηγορίες μισθωτών ξεκινώντας από αυτήν των **ανηλίκων**.

Βασική προϋπόθεση για την πρόσληψη ανηλίκων, δηλαδή γι' αυτούς που δεν έχουν συμπληρώσει το 18^ο έτος της ηλικίας του είναι να έχουν Βιβλιάριο Εργασίας. Οι θέσεις εργασίας των ανηλίκων εξαρτώνται κυρίως από το έτος της ηλικίας που έχουν συμπληρώσει. Πιο συγκεκριμένα, οι ανήλικοι που δεν έχουν συμπληρώσει το 15^ο έτος της ηλικίας τους επιτρέπεται να απασχοληθούν σε συγκεκριμένες δραστηριότητες και δη σε καλλιτεχνικές. Για τους ανήλικους που δεν έχουν συμπληρώσει το 18^ο έτος της ηλικίας τους, απαγορεύονται να απασχολούνται σε εργασίες, έργα ή δραστηριότητες οποιασδήποτε μορφής, που από τη φύση τους ή τις συνθήκες που εκτελούνται είναι πιθανόν να βλάψουν την υγεία, την ασφάλεια ή να προσβάλλουν και την ηθική τους. Για όσους πάλι δεν έχουν συμπληρώσει το 16^ο έτος της ηλικίας τους, όπως και όσοι ανήλικοι φοιτούν στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση δεν επιτρέπεται να απασχολούνται περισσότερο από 6 ώρες την ημέρα και 30 την εβδομάδα. Επίσης πρέπει να ξεκουράζονται καθημερινά τουλάχιστον 12 συνεχόμενες ώρες στο διάστημα από τις 10 το βράδυ μέχρι τις 6 το πρωί. Η αμοιβή των ανηλίκων εργαζομένων ισούται με το κατώτατο τουλάχιστον ημερομίσθιο ανειδίκευτου εργάτη σύμφωνα με την εκάστοτε εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας ανάλογα με τις ώρες απασχόλησης τους.

Μια άλλη μορφή ειδικών μισθωτών που θα εξετάσουμε παρακάτω είναι η **ξενοδοχοϋπάλληλοι** και η διαδικασία κατά την οποία προσλαμβάνονται. Τα ξενοδοχεία Γ' κατηγορίας και πάνω, καθώς και οι λοιπές επιχειρήσεις που ανήκουν σε τουριστικά επαγγέλματα Α' τάξεως οφείλουν να προσλαμβάνουν προσωπικό αποφοίτους της Σχολής Τουριστικών Επαγγελματιών απευθυνόμενοι πρώτα στα γραφεία ευρέσεως εργασίας της περιοχής τους. Τα ξενοδοχεία δε τα οποία λειτουργούν συγκεκριμένους μήνες το χρόνο έχουν υποχρέωση να επαναπροσλαμβάνουν μέρος από το προσωπικό που απασχόλησαν το προηγούμενο έτος. Το ποσοστό πρόσληψης προσδιορίζεται από το ποσοστό πληρότητας του ξενοδοχείου.

Παράλληλα όμως, οι μισθωτοί από την πλευρά τους προκειμένου να επαναδιεκδικήσουν τη θέση τους, πρέπει να υποβάλουν στον εργοδότη τους μέχρι το τέλος Ιανουαρίου έγγραφη ειδοποίηση μέσω της οικείας Συνδικαλιστικής του οργάνωσης ότι επιθυμεί να εργαστεί κατά την προσεχή περίοδο και να αποσταλεί στον εργοδότη μέχρι 30 Ιανουαρίου. Επίσης βασική προϋπόθεση για να θεωρείται η σύμβαση εργασίας έγκυρη είναι οι ξενοδοχοϋπάλληλοι να έχουν βιβλιάριο υγείας και να το θεωρούν τακτικά από την αρμόδια υπηρεσία. Πιο συγκεκριμένα πρέπει να ανανεώνεται υποχρεωτικά κάθε πέντε χρόνια, μέσα στο πρώτο δίμηνο για όσους απασχολούνται κατά την περίοδο αυτή πριν δε από την ανάληψη εργασίας για όσους έχουν διακόψει την απασχόληση τους.

Η απασχόληση **αλλοδαπών** εργαζομένων είναι επίσης μια περίπτωση που θα μας απασχολήσει. Οι αλλοδαποί οι οποίοι επιθυμούν να εργαστούν στη χώρα μας δεν μπορούν να έρθουν αυτοβούλως. Οφείλουν πρώτα να ενημερώσουν και να δηλώσουν την πρόθεση τους για απασχόληση στην Ελλάδα, στα αρμόδια Γραφεία Εργασίας των Ελληνικών Προξενικών Αρχών. Επίσης, ανεξάρτητα από την ηλικία δεν μπορούν να εργασθούν σε οποιαδήποτε εξαρτημένη εργασία, εάν δεν είναι κάτοχοι άδειας εργασίας και ειδικά για ορισμένο εργοδότη. Σε περίπτωση τώρα, εισόδου υπηκόου τρίτης χώρας στην Ελλάδα για απασχόληση με σχέση εξαρτημένης εργασίας σε συγκεκριμένο εργοδότη και για ορισμένο είδος απασχόλησης πρέπει να έχει χορηγηθεί η αντίστοιχη θεώρηση εισόδου. Με τη θεώρηση εισόδου χορηγείται άδεια διαμονής για εξαρτημένη εργασία, εφόσον έχει συνάψει σύμβαση εργασίας από την οποία προκύπτει ότι η αμοιβή του είναι ίση τουλάχιστον με τις μηνιαίες αποδοχές του ανειδίκευτου εργάτη.

Προκειμένου να προστατευτεί η δημόσια υγεία του καταναλωτικού κοινού, η νομοθεσία προβλέπει την υποχρέωση ορισμένων κατηγοριών εργαζομένων να εφοδιάζονται με βιβλιάριο υγείας. Η σχετική διάταξη έχει ως εξής:

Όσοι ασκούν ή 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 δε βρέθηκε να πάσχει από μεταδοτικό ή άλλο νόσημα μη συμβατό με την απασχόληση του.

Έλαβε επίσης γνώση της υποχρέωσης του για άμεση δήλωση στο θεράποντα ιατρό του ΙΚΑ ή στο γιατρό του οικείου Ασφαλιστικού 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 περισσότερες από 3 ημέρες.

Ακόμη Βιβλιάριο Υγείας οφείλουν να έχουν οι γυναίκες που εργάζονται ως συνοδοί θαμώνων στα μπαρ, καμπαρέ εντευκτήρια και άλλα παρόμοια καταστήματα για κατανάλωση ποτών.

Εάν ο μισθωτός αυτών των κατηγοριών δεν έχει Βιβλιάριο Υγείας ή δεν το έχει θεωρήσει μετά το πέρας πέντε ετών, τότε βρίσκεται σε απλή σχέση με τον εργοδότη του, ο οποίος έχει το δικαίωμα να αρνηθεί να δέχεται τις υπηρεσίες του έστω και χωρίς έγκυρη καταγγελία της σύμβασης εργασίας και ο εργοδότης δεν καθίσταται υπερέμερος απλά πρέπει να καταβάλλει τη νόμιμη αποζημίωση στο μισθωτό.

2.5 Μερική απασχόληση

Κατά την πρόσληψη του εργαζομένου από τον εργοδότη του, μπορεί να συμφωνηθεί η μερική απασχόληση του πρώτου από τον δεύτερο. Αυτό μπορεί να συμβεί και στην διάρκεια της σχέσεως εργασίας με μετατροπή της συμβάσεως πλήρους απασχολήσεως σε σύμβαση μερικής απασχόλησης.

Σε κάθε περίπτωση όμως, η συμφωνία για μερική απασχόληση του εργαζομένου θα πρέπει να γίνεται εγγράφως και με ατομική σύμβαση εργασίας. Ομαδική σύμβαση μερικής απασχόλησης δεν επιτρέπεται. Η συμφωνία για μερική απασχόληση μπορεί να είναι ορισμένου ή και αορίστου χρόνου και να αφορά μικρότερη της κανονικής, νόμιμης ή συμβατικής, ημερήσιας ή εβδομαδιαίας βάσεως.

Η γνωστοποίηση της συμβάσεως εργασίας μερικής απασχόλησης θα πρέπει να γνωστοποιείται στην Επιθεώρηση Εργασίας εντός δεκαπέντε (15) ημερών. Στην περίπτωση όπου ο εργοδότης αρνείται στον μισθωτό να δεχθεί την μετατροπή της εργασιακής τους σχέσης από πλήρους σε μερικής απασχόλησης τότε η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας είναι άκυρη.

Όταν δε ο εργοδότης επιβάλλει στον εργαζόμενο την παροχή εργασίας σε χρόνο μικρότερο από εκείνον που αρχικά είχε συμφωνηθεί με αντίστοιχη μείωση των απολαβών του καθώς και όταν αρνείται να συνεχιστεί η υπερωριακή εργασία του μισθωτού όταν είχε συμφωνηθεί η παροχή αυτής στην σύμβαση εργασίας και παρείχεται επί σειρά ετών τακτικώς και μονίμως, τότε έχουμε το φαινόμενο της μονομερούς βλαπτικής μεταβολής των όρων της συμβάσεως.

Επίσης, οι αποδοχές του απασχολούμενου εργαζομένου στην μερική απασχόληση, δεν μπορεί να είναι κατώτερες αναλογικά προς το ωράριο από τις νόμιμες. Ο εργοδότης μπορεί παράλληλα να απαιτήσει από τον μερικώς απασχολούμενο εργαζόμενο να παρέχει εργασία πέραν από την συμφωνημένη εάν βέβαια βρίσκεται και ο ίδιος ο εργαζόμενος σε θέση να το κάνει, τότε έχουμε υπερωριακή εργασία μερικώς απασχολούμενου μισθωτού.

Κατά την καταγγελία σύμβασης μερικής απασχολήσεως του μισθωτού, η αποζημίωση υπολογίζεται με βάση τις αποδοχές που παίρνει. Ειδικά για τους εργατοτεχνίτες που δεν απασχολούνται όλες τις μέρες, η αποζημίωση υπολογίζεται με το ημερομίσθιο που

βρίσκεται με την διαίρεση του συνολικού ποσού των αποδοχών που παίρνει τον τελευταίο μήνα, με τον αριθμό 25.

Οι μισθωτοί που απασχολούνται μερικώς δικαιούνται άδεια κατ' έτος σύμφωνα με τον Αναγκαστικό Νόμο 539/45 και επίδομα αδείας. Οι αποδοχές της αδείας κανονίζονται με βάση τις διατάξεις των παραγράφων 1 και 2 του νόμου αυτού όπως αυτές αντικαταστάθηκαν και ισχύουν μέχρι και σήμερα. Ο μισθωτός μερικής απασχολήσεως δικαιούται κατά τον χρόνο της αδείας του τις αποδοχές που θα έπαιρνε εάν απασχολούνταν κατά το χρόνο αυτό.

Στους μερικώς απασχολούμενους μισθωτούς παρέχονται δυνατότητες συμμετοχής στις δραστηριότητες της επαγγελματικής κατάρτισης που εφαρμόζει η επιχείρηση υπό συνθήκες ανάλογες με εκείνες που αφορούν τους εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης και αορίστου χρόνου και οι ίδιες κοινωνικές υπηρεσίες που υπάρχουν στην διάθεση των άλλων εργαζομένων στην επιχείρηση. Η μερική απασχόληση των εργαζομένων επιτρέπεται και στους δημόσιους οργανισμούς και στους λοιπούς φορείς του ευρύτερου δημοσίου τομέα.

Επίσης οι μερικώς απασχολούμενοι μισθωτοί ασφαλιζονται κανονικά στο Ι.Κ.Α., στους ασφαλιστικούς οργανισμούς κύριας και επικουρικής ασφαλίσεως καθώς όπως επίσης και στον Ο.Α.Ε.Δ. όπως προβλέπεται σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 39 του νόμου 1892/90.

2.6 Πολλαπλή απασχόληση των εργαζομένων

Εξετάζοντας σε αυτό το κεφάλαιο την σύμβαση εργασίας του εργαζομένου καθώς και τους όρους εργασίας που μπορεί να δηλώσει σε αυτήν μετά από συμφωνία με τον εργοδότη του, αξίζει να μελετήσουμε και την περίπτωση αυτή, της πολλαπλής απασχόλησης του εργαζομένου.

Η πολλαπλή απασχόληση ενός μισθωτού είναι η περίπτωση κατά την οποία παρέχεται ταυτοχρόνως η εργασία του σε περισσότερους από έναν εργοδότες και αποτελεί σύνηθες φαινόμενο σε ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων και ιδιαίτερα στον κλάδο των λογιστών.

Από τα παραπάνω διαπιστώνουμε ότι στην πολλαπλή απασχόληση ενός εργαζομένου, αυτός παρέχει εντός της χρονικής μισθοδοτικής περιόδου εξαρτημένη εργασία έναντι αμοιβής σε περισσότερους από ένα εργοδότες όπου με καθένα από αυτούς συνδέεται με αυτοτελή σύμβαση εργασίας.

Ωστόσο, θα πρέπει να διακρίνουμε τις εξής τρεις περιπτώσεις για την πολλαπλή απασχόληση ενός προσώπου:

- **Μισθωτός** που συνδέεται με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας με διάφορους εργοδότες
- **Υπάλληλος** του δημοσίου ή νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου που απασχολείται σε ιδιώτες εργοδότες
- **Επαγγελματίας** που εργάζεται και ως ιδιωτικός υπάλληλος ή εργάτης

Από την εργατική νομοθεσία σύμφωνα με τις διατάξεις του νόμου 2112/20 περί καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας, ο δημόσιος υπάλληλος που απασχολείται και ως ιδιωτικός υπάλληλος δεν προστατεύεται.

Παλαιότερα είχε επικρατήσει η άποψη ότι οι εργαζόμενοι τέτοιων κατηγοριών εφόσον δεν συμπληρώνουν πλήρες νόμιμο ωράριο ημερησίως σε όλους τους εργοδότες μαζί δεν δικαιούνταν άδεια.

Σύμφωνα όμως με τον Αναγκαστικό Νόμο 539/45, οι πολλαπλώς απασχολούμενοι εργαζόμενοι που συνδέονται με πολλούς εργοδότες με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου δικαιούνται ετήσια άδεια με τις σχετικές αποδοχές και το ανάλογο επίδομα εργασίας. Ο χρόνος βέβαια της αδειάς κανονίζεται

με συμφωνία μεταξύ εργαζομένου προς ένα έκαστο των εργοδοτών του.

Μισθωτός, όπως για παράδειγμα ένας λογιστής που παρέχει εξαρτημένη εργασία σε έναν εργοδότη και ασφαρίζεται στο Ι.Κ.Α. ενώ παράλληλα προσφέρει τις υπηρεσίες του σε άλλον ή άλλους εργοδότες με σύμβαση ανεξαρτήτων υπηρεσιών εκδίδοντας θεωρημένη απόδειξη παροχής υπηρεσιών, δικαιούται άδεια από τον πρώτο εργοδότη.

Ταυτόχρονα μισθωτοί όπως ιδιωτικοί υπάλληλοι και εργατοτεχνίτες που απασχολούνται σε περισσότερους από έναν εργοδότες δικαιούνται επιδόματα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα από όλους τους εργοδότες.

Οι μόνιμοι δημόσιοι υπάλληλοι και συνταξιούχοι του Δημοσίου καθώς και οι τακτικοί υπάλληλοι που προσφέρουν τις υπηρεσίες τους και σε άλλο εργοδότη δικαιούνται επίδομα εορτών από μια μόνο πηγή.

Οι συνταξιούχοι ασφαλιστικών οργανισμών αρμοδιότητας Υπουργείου Εργασίας και συνταξιούχοι λοιπών οργανισμών απασχολούμενοι σε κάποιο εργοδότη με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, δικαιούνται δώρα εορτών οι μεν πρώτοι και από τις δύο πηγές, οι δε δεύτεροι μόνο από μια πηγή.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο

ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑ

3.1. Χρονικά όρια εργασίας

Με τον όρο χρονικά όρια εργασίας, εννοούμε τη διάρκεια της ημερήσιας εργασίας την οποία υποχρεούνται να παρέχουν οι μισθωτοί. Διευκρινίζεται ότι σαν χρόνος εργασίας θεωρείται αποκλειστικά και μόνο ο χρόνος κατά τον οποίο οι μισθωτοί απασχολούνται πραγματικά στη διεξαγωγή της εργασίας που τους έχει ανατεθεί. Δηλαδή περιλαμβάνονται μόνο οι ώρες της πραγματικής εργασίας.

Δεν περιλαμβάνονται στις ώρες εργασίας:

- Ο χρόνος μετάβασης του εργαζόμενου από την κατοικία του στον τόπο εργασίας και ο χρόνος επιστροφής σ' αυτή, έστω κι αν ο εργοδότης διαθέτει τα μεταφορικά μέσα μετάβασης προς δικό του όφελος.
- Οι διακοπές για ελαφρύ πρόγευμα ή για μεσημβρινό φαγητό καθώς και τα διαλείμματα εργασίας.
- Ο χρόνος που διατίθεται από τους μισθωτούς για την προπαρασκευή τους, είτε κατά την μετάβαση στην εργασία τους, είτε κατά την αποχώρηση από αυτή.

Επιπλέον σαν χρόνος παροχής εργασίας έχει θεωρηθεί από τη δικαστηριακή νομολογία και ο χρόνος που διατίθεται από τους μισθωτούς για να λάβουν οδηγίες σχετικά με την εργασία που θα εκτελέσουν, για την φροντίδα προς αναπλήρωση εκείνων που δεν προσήλθαν στην εργασία τους καθώς και ο διάστημα κατά το οποίο μετά τη λήξη της εργασίας, ο μισθωτός οφείλει να συλλέγει τα εργαλεία και να τα μεταφέρει σε ορισμένο τόπο.

Το ωράριο εργασίας των μισθωτών διακρίνεται σε τρεις κατηγορίες, το νόμιμο, το συμβατικό και το εθιμικό.

Νόμιμο ωράριο, εννοούμε αυτό που έχει καθορισθεί με νόμο ή κατ' εξουσιοδότηση αυτού.

Συμβατικό ωράριο, εννοούμε αυτό που έχει καθορισθεί από τη Συλλογική Σύμβαση ή από την ατομική σύμβαση, ή από τον

Κανονισμό Εργασίας της επιχείρησης. Το συμβατικό ωράριο μπορεί να θεωρηθεί μικρότερο όχι όμως και μεγαλύτερο από το νόμιμο.

Εθιμικό ωράριο, εννοούμε αυτό που έχει καθορισθεί από έθιμο, το οποίο βέβαια μπορεί να είναι μικρότερο από το νόμιμο, όχι όμως και μεγαλύτερου αυτού.

Σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 1,2 του Π.Δ. 27.6/4.7.1932 και 1 του Ν. 3385/2005, νόμιμο ημερήσιο ωράριο εργασίας παραμένει να είναι οι οκτώ (8) ώρες για επιχειρήσεις που απασχολούν το προσωπικό τους επί έξι (6) ημέρες την εβδομάδα και οι εννέα (9) ώρες για επιχειρήσεις που εφαρμόζουν το πενθήμερο. Νοείται βέβαια ότι ο εργοδότης δεν επιτρέπεται να μεταφέρει μέρος από τις ώρες της μιας ημέρας σε άλλη της αυτής ή άλλης εβδομάδας, ώστε σε κάθε εβδομάδα να παρέχεται μεν εργασία κανονική 48 ώρες (περιλαμβάνονται και οι 8 ώρες της υπερεργασίας) αλλά σε άλλες μεν ημέρες οι μισθωτοί να απασχολούνται πέραν του οκταώρου, σε άλλες δε επί χρόνο λιγότερο του οκταώρου (επιχ/σεις δήμερης εργασίας). Η ρύθμιση των ορών της ημερήσιας εργασίας κατ' αυτό τον τρόπο, δημιουργεί θέμα υπερωριακής απασχόλησης, με όλες τις επακόλουθες για τον εργοδότη χρηματικές συνέπειες.

Αντίθετα δεν απαγορεύεται να καθορισθεί με συμφωνία μεταξύ εργοδότη και μισθωτού, ότι θα απασχολείται επί χρόνο μικρότερο από το νόμιμο ωράριο του, δηλαδή αντί για 8 ώρες θα εργάζεται επί 7 ή 6 ή 5 ώρες κλπ., χωρίς όμως να μειώνεται η αμοιβή που προβλέπεται για το κανονικό ωράριο εργασίας. Η εν λόγω συμφωνία είναι δυνατό να καταρτιστεί είτε γραπτά είτε προφορικά, ακόμα δε και εθιμικώς. Στην περίπτωση όμως αυτή δεν επιτρέπεται, ο εργοδότης εκ των υστέρων και μονομερώς να μεταβάλει τα χρονικά όρια της ημερήσιας εργασίας.

Επισημαίνεται, ότι εξακολουθεί να ισχύει βέβαια το συμβατικό ωράριο εβδομαδιαίας εργασίας που έχει καθοριστεί από 1.1.84, το οποίο ανέρχεται σε 40 ώρες. Η απασχόληση πέρα από τις 40 ώρες και μέχρι τις 48 την εβδομάδα χαρακτηρίζεται σαν υπερεργασία, για την οποία προβλέπεται η καταβολή ιδιαίτερης αμοιβής και προσαύξησης.

Πρέπει να σημειωθεί όμως ότι με τον πρόσφατο νόμο 3385/2005, τροποποιήθηκε το υφιστάμενο πρότερα εργασιακό καθεστώς και επήλθαν σημαντικές αλλαγές στους όρους απασχόλησης και αμοιβής των εργαζομένων. Η σχετική διάταξη η οποία ισχύει από 19.8.2005, έχει ως εξής:

Άρθρο 1 παράγραφος 1: Σε επιχειρήσεις στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας έως 40 ώρες την εβδομάδα, ο εργαζόμενος μπορεί να απασχολείται πέντε (5)

επιπλέον ώρες την εβδομάδα κατά την κρίση του εργοδότη (υπερεργασία). Οι ώρες αυτές υπερεργασίας (41^η, 42^η, 43^η, 44^η, 45^η ώρα) αμείβονται με το καταβαλλόμενο ημερομίσθιο προσαυξημένο κατά 25% και δεν υπολογίζονται στα επιτρεπόμενα, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις, όρια υπερωριακής απασχόλησης. Για όσους εργαζόμενους ισχύει σύστημα εργασίας έξι (6) ημερών την εβδομάδα, σύμφωνα με το προηγούμενο εδάφιο, υπερεργασία ανέρχεται σε οκτώ (8) ώρες την εβδομάδα από 41^η έως 48^η ώρα.

2. Η πέρα των σαράντα πέντε (45) ωρών την εβδομάδα απασχόληση του μισθωτού στις επιχειρήσεις της παραγρ. 1 θεωρείται υπερωριακή απασχόληση ως προς όλες τις νόμιμες συνέπειες, διατυπώσεις και διαδικασίες έγκρισης. Για όσους εργαζόμενους ισχύει σύστημα εργασίας έξι (6) εργασίμων ημερών την εβδομάδα, υπερωριακή απασχόληση θεωρείται η εργασία πέρα των σαράντα οκτώ (48) ωρών την εβδομάδα. Σε κάθε περίπτωση διατηρούνται σε ισχύ οι ρυθμίσεις για το νόμιμο ημερήσιο ωράριο εργασίας.

Με τον όρο υπερεργασία νοείται η εργασία εκείνη που παρέχεται πέρα από το εβδομαδιαίο ωράριο που έχει καθοριστεί συμβατικά, το οποίο σήμερα ανέρχεται γενικά σε 40 ώρες, και μέχρι να συμπληρωθεί το καθορισμένο από το νόμο ωράριο εργασίας. Δηλαδή το 48ωρο για όσους ισχύει η 8ωρη ημερήσια και η 48ωρη εβδομαδιαία εργασία και για τους απασχολούμενους με το σύστημα της πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας τις 45 ώρες. Έτσι όταν οι εργοδότες απασχολούν τους μισθωτούς πάνω από το προβλεπόμενο ωράριο της εβδομαδιαίας εργασίας τους, όπως έχουν από το νόμο δικαίωμα, τότε υποχρεούνται να καταβάλλουν για την επιπλέον αυτή εργασία συμπληρωματική αμοιβή, η οποία έχει ως εξής:

α) Για κάθε μία ώρα εργασίας πάνω από τις 40 ώρες την εβδομάδα και μέχρι τις 48, καταβάλλεται καταρχήν το ωρομίσθιο που αντιστοιχεί σ' αυτές και επιπλέον ειδική προσαύξηση κατά 25%.

β) Προκειμένου για εργαζόμενους με το σύστημα της πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας, για την απασχόληση πάνω από τις 40 ώρες την εβδομάδα και μέχρι τις 45, καταβάλλεται επίσης το ωρομίσθιο που αντιστοιχεί σ' αυτές και επιπλέον η προσαύξηση 25%.

3.2 Ο μισθός του εργαζομένου

Σύμφωνα με την κρατούσα άποψη της επιστήμης και της δικαστηριακής νομολογίας, σαν μισθός νοείται *κάθε παροχή που δίνεται από τους εργοδότες στους εργαζόμενους σαν αντάλλαγμα της εργασίας τους*. Δηλαδή κάθε αμοιβή σε χρήμα και σε είδος η οποία καταβάλλεται τακτικά και μόνιμα, είτε βάσει της εργασιακής σχέσης ή της συλλογικής σύμβασης ή του νόμου, είτε βάσει της κρατούσας συνήθειας όταν δεν υπάρχει ειδική συμφωνία. Όταν στον εργαζόμενο καταβάλλεται παροχή σε είδος ως μισθός η αποτίμηση αυτής σε ευρώ γίνεται σύμφωνα με το τίμημα που θα κατέβαλλε αυτός στην ελεύθερη αγορά για να προμηθευτεί το είδος.

Με τον όρο μισθό εννοούμε και κάθε επιπλέον παροχή, η οποία καταβάλλεται σε τακτά χρονικά διαστήματα για μεγάλο σχετικά χρονικό διάστημα ως αντάλλαγμα της προσφερόμενης εργασίας του μισθωτού, έστω κι αν αυτή γίνεται οικειοθελώς από τον εργοδότη. Επιπλέον μπορεί να συμφωνηθεί μεταξύ εργοδότη και μισθωτού η καταβολή πρόσθετων επιδομάτων (π.χ. βραβεία παραγωγής, ποσοστά κλπ.), με σκοπό τη βελτίωση και αύξηση της ποσοτικής ή ποιοτικής απόδοσης εργασίας. Είναι σύμφωνο με τη δικαστηριακή νομολογία, θεωρούνται ότι αποτελούν μέρος του μισθού άσχετα αν καταβάλλονται βάσει ρητής συμφωνίας ή σιωπηρώς, βάσει διάταξης νόμου ή συλλογικής σύμβασης, με την προϋπόθεση ότι καταβάλλονται τακτικά και αδιαλείπτως σαν αντάλλαγμα πάντα της εργασίας των μισθωτών.

Νόμιμος μισθός είναι αυτός που προβλέπεται από τη συλλογική σύμβαση εργασίας, διαιτητική ή υπουργική απόφαση και αποτελεί τα κατώτατα όρια αποδοχών που υποχρεούται ο εργοδότης να καταβάλλει στους εργαζόμενους. Ειδικότερα ο νόμιμος μισθός αποτελείται από το βασικό μισθό και τα διάφορα επιδόματα, τα οποία επίσης προβλέπονται από τη συλλογική σύμβαση εργασίας ή διαιτητική ή υπουργική απόφαση.

Συμβατικός μισθός είναι αυτός που έχει συμφωνηθεί μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου στην ατομική σύμβαση εργασίας. Σημειώνεται ότι ο συμβατικός μισθός είναι πάντοτε μεγαλύτερος από το νόμιμο και ποτέ μικρότερος, γιατί απαγορεύεται από το νόμο.

Συνήθης μισθός είναι αυτός που καταβάλλεται σε άλλους εργαζόμενους του αυτού φύλου και ηλικίας, οι οποίοι 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.

Φιλοδωρήματα τα οποία δίνονται από τρίτους στους εργαζόμενους για την εξυπηρέτηση τους αποτελούν και αυτά σύμφωνα με τη δικαστηριακή νομολογία μισθό εφόσον δίνονται από συνήθεια και τακτικά κατά την εκτέλεση της εργασίας και από αυτό επηρεάζεται ουσιαστικά η πάγια αμοιβή που καταβάλλει ο εργοδότης στον εργαζόμενο για τις υπηρεσίες που του προσφέρει.

Το είδος πληρωμής μισθού συνίσταται σε χρήμα ή σε είδος (τροφή, κατοικία κλπ.). Στη σημερινή εποχή ωστόσο, η πληρωμή του μισθού γίνεται κατά βάση σε χρήμα και ενίοτε σε είδος με τη μορφή συμπληρώματος του μισθού σε χρήμα. Έτσι λοιπόν ο μισθός σε χρήμα διακρίνεται στις εξής κατηγορίες:

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.

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.

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.

Παράλληλα είναι δυνατόν να συμφωνηθεί η πληρωμή του μισθού και με συνδυασμό των ανωτέρω τρόπων.

Υπόχρεος για την καταβολή μισθού είναι κατά κανόνα ο εργοδότης, ενώ δικαιούχος του μισθού είναι ο εργαζόμενος ή μέσω πληρεξούσιου εγγράφου για κάθε σοβαρό λόγο, όπως η ασθένεια του εργαζομένου, κάθε άλλο πρόσωπο που θα οριστεί.

Τέλος ο εργοδότης είναι υπόχρεος ώστε να προσκομίζει στον εργαζόμενο μαζί με τις μηνιαίες αποδοχές του αντίγραφο του μηνιαίου εκκαθαριστικού σημειώματος με πλήρη περιγραφή και ανάλυση των αποδοχών του καθώς και των ποσών των κρατήσεων που παρακρατούνται από τις ακαθάριστες αποδοχές του.

Στις επόμενες σελίδες ακολουθούν δύο μηνιαία ακαθάριστα σημειώματα αποδοχών που αφορούν έναν υπάλληλο γραφείου και έναν εργατοτεχνίτη σε μια υποθετική επιχείρηση, καθώς και πίνακες κατωτάτων ημερομισθίων εργατοτεχνιτών και μισθωτών ανάλογα με τα χρόνια εργασίας τους.

ΕΚΚΑΘΑΡΙΣΤΙΚΟ (ΕΞΟΦΛΗΤΙΚΟ) ΣΗΜΕΙΩΜΑ

Όνοματεπώνυμο μισθωτού: XXXXXXXXXX
 Μήνας/ έτος : ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 2009
 Ειδικότητα: ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ ΓΡΑΦΕΙΟΥ
 Σύμβαση: ΕΜΠΟΡΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

ΑΠΟΔΟΧΕΣ**I. Ανάλυση βασικού μισθού και επιδομάτων**

Βασικός Μισθός.....	979,99
Επίδομα Γάμου.....	98,00
Επίδομα Τέκνων.....	0,00
Επίδομα Ειδικών Συνθηκών.....	0,00
Επίδομα Τριετιών.....	0,00
Σύνολο Ακαθάριστων Αποδοχών.....(1).....	1.077,99

II. Ανάλυση Κρατήσεων

ΙΚΑ+ΕΤΕΑΜ.....	172,48
ΙΚΑ+ΒΑΡΕΑ.....	0,00
ΦΜΥ.....	12,09
Σύνολο Κρατήσεων.....(2).....	184,57
Υπόλοιπο πληρωτέο.....(1)-(2).....	893,42

ΖΑΚΥΝΘΟΣ 31-01-2009

Ο
ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ

Ο
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΣ

ΕΚΚΑΘΑΡΙΣΤΙΚΟ (ΕΞΟΦΛΗΤΙΚΟ) ΣΗΜΕΙΩΜΑ

Ονοματεπώνυμο μισθωτού: XXXX XXXXXXXXXX
 Μήνας/ έτος: ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 2009
 Ειδικότητα: ΕΡΓΑΤΗΣ
 Σύμβαση: ΕΜΠΟΡΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΑΠΟΔΟΧΕΣ

I.Ανάλυση βασικού μισθού και επιδομάτων

Βασικό Ημερομίσθιο.....	32,80
Επίδομα Γάμου.....	4,26
Επίδομα Τεκνών.....	0,00
Επίδομα Ειδικών Συνθηκών.....	0,00
Επίδομα Τριετιών.....	9,84
Σύνολο Ημερομισθίου.....	46,90
επι ημέρες εργασίας.....	25
Σύνολο Ακαθάριστων Αποδοχών..... (1).....	1.172,50

II.Ανάλυση Κρατήσεων

ΙΚΑ+ΕΤΕΑΜ.....	187,60
ΙΚΑ+ΒΑΡΕΑ.....	0,00
ΦΜΥ.....	31,94
Σύνολο Κρατήσεων..... (2).....	219,54
Υπόλοιπο πληρωτέο..... (1)-(2).....	952,96

ΖΑΚΥΝΘΟΣ 31-01-2009

Ο
ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ

Ο
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΣ

**ΠΙΝΑΚΑΣ ΚΑΤΩΤΑΤΩΝ ΟΡΙΩΝ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΩΝ ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΩΝ
(ΕΘΝΙΚΗΣ ΓΕΝΙΚΗΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ)
ΑΠΟ 1/1/2008 - 31/12/2009**

Κατηγορία εργαζομένων και χρόνια υπηρεσίας		ΑΓΑΜΟΙ	ΕΓΓΑΜΟΙ
1.	Χωρίς προϋπηρεσία		
	Από 1/1/2008	30,40€	33,45€
	Από 1/9/2008	31,32€	34,45€
	Από 1/5/2009	33,04€	36,34€
2.	Με 1 τριετία		
	Από 1/1/2008	31,52€	34,56€
	Από 1/9/2008	32,47€	35,60€
	Από 1/5/2009	34,25€	37,56€
3.	Με 2 τριετίες		
	Από 1/1/2008	33,03€	36,07€
	Από 1/9/2008	34,02€	37,16€
	Από 1/5/2009	35,89€	39,20€
4.	Με 3 τριετίες		
	Από 1/1/2008	34,52€	37,56€
	Από 1/9/2008	35,56€	38,69€
	Από 1/5/2009	37,51€	40,82€
5.	Με 4 τριετίες		
	Από 1/1/2008	36,03€	39,07€
	Από 1/9/2008	37,11€	40,25€
	Από 1/5/2009	39,15€	42,46€
6.	Με 5 τριετίες		
	Από 1/1/2008	37,53€	40,57€
	Από 1/9/2008	38,66€	41,79€
	Από 1/5/2009	40,78€	44,09€
7.	Με 6 τριετίες		
	Από 1/1/2008	39,05€	42,09€
	Από 1/9/2008	40,22€	43,35€
	Από 1/5/2009	42,43€	45,74€

**ΠΙΝΑΚΑΣ ΚΑΤΩΤΑΤΩΝ ΟΡΙΩΝ ΜΙΣΘΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ
(ΕΘΝΙΚΗΣ ΓΕΝΙΚΗΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ)
ΑΠΟ 1/1/2008 - 31/12/2009**

Κατηγορία εργαζομένων και χρόνια υπηρεσίας		ΑΓΑΜΟΙ	ΕΓΓΑΜΟΙ
1.	Χωρίς προϋπηρεσία		
	Από 1/1/2008	680,59€	748,65€
	Από 1/9/2008	701,00€	771,11€
	Από 1/5/2009	739,56€	813,52€
2.	Με 1 τριετία		
	Από 1/1/2008	737,29€	805,35€
	Από 1/9/2008	759,41€	829,51€
	Από 1/5/2009	801,17€	875,13€
3.	Με 2 τριετίες		
	Από 1/1/2008	804,31€	872,37€
	Από 1/9/2008	828,44€	898,54€
	Από 1/5/2009	874,01€	947,96€
4.	Από 3 τριετίες και άνω		
	Από 1/1/2008	871,34€	939,40€
	Από 1/9/2008	897,48€	967,58€
	Από 1/5/2009	946,84€	1020,80€

ΠΟΣΟΣΤΑ ΑΣΦΑΛΙΣΤΡΩΝ ΚΑΙ ΠΙΝΑΚΕΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

ΦΟΡΕΑΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ	ΚΛΑΔΟΙ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ	ΠΟΣΟΣΤΑ			ΙΣΧ. ΑΠΟ
		ΑΣΦ.	ΕΡΓ.	ΣΥΝ.	
ΙΚΑ-ΕΤΑΜ	ΑΣΘΕΝΕΙΑ ΣΕ ΕΙΔΟΣ	1,85 0,30	3,70 0,60	5,55 0,90	1/1/70 1/1/93
		2,15	4,30	6,45	
	ΑΣΘΕΝΕΙΑ ΣΕ ΧΡΗΜΑ	0,40	0,80	1,20	1/1/70
	ΣΥΝΤΑΞΕΩΣ	5,75 0,92	11,50 1,83	17,25 2,75	1/7/91 1/1/93
		6,67	13,33	20,00	
	ΕΠΑΓΓ. ΚΙΝΔΥΝΟΥ	-	1	1	1/8/61
	ΒΑΡΕΩΝ ΕΠΑΓΓ/ΤΩΝ	2,20	1,40	3,60	1/3/76
	ΕΤΕΑΜ (τέως ΤΕΑΜ)	3	3	6	1/2/83
ΒΑΡΕΑ-ΕΤΕΑΜ (τέως ΤΕΑΜ)	$(3)+1,25(3)+0,75(6)+2=8$			1/1/93	
Ο.Α.Ε.Δ.	ΑΝΕΡΓΙΑ	1 0,33	2 0,67	3 1	25/8/54 1/1/93
		1,33	2,67	4	
	ΣΤΡΑΤΕΥΣΗ	-	1	1	1/6/52
	Δ ΛΟΕΜ	1	1	2	1/11/58
	ΛΠΕα Α.Ε.	-	0,15	0,15	1/3/90
	ΛΑΕΚ > (ΛΕΠΕΕ) > ΕΛΠΕΚΕ > ΕΚΛΑ	- - 0,10	0,20 0,25 0,26	0,20 0,25 0,36	1/1/88 1/1/94 1/1/94
		0,10	0,71	0,81	
Ο.Ε.Κ.	ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΟΙΚΙΑΣ	1	0,75	1,75	1/1/88
Ο.Ε.Ε.	ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΕΣΤΙΑΣ	0,25 0,05 0,05	0,25 0,05 0,05	0,50 0,10 0,10	1/1/78 29/4/02 1/1/03
		0,35	0,35	0,70	

(α) ΚΛΙΜΑΚΑ ΜΙΣΘΩΤΩΝ - ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΩΝ 2009

Κλιμάκιο Εισοδήματος (ευρώ)	Φορολ. Συντελεστής %	Φόρος Κλιμακίου (ευρώ)	Σύνολο	
			Εισοδήματος (ευρώ)	Φόρου (ευρώ)
12.000	0	0	12.000	0
18.000	25	4.500	30.000	4.500
45.000	35	15.750	75.000	20.250
άνω 75.000	40			

(β) ΚΛΙΜΑΚΑ ΜΗ ΜΙΣΘΩΤΩΝ - ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΩΝ 2009

Κλιμάκιο Εισοδήματος (ευρώ)	Φορολ. Συντελεστής %	Φόρος Κλιμακίου (ευρώ)	Σύνολο	
			Εισοδήματος (ευρώ)	Φόρου (ευρώ)
10.500	0	1.050	10.500	1.050
1.500	15	225	12.000	1.275
18.000	25	4.500	30.000	5.775
45.000	35	15.750	75.000	21.525
άνω 75.000	40			

Η κλίμακα (α) εφαρμόζεται με την προϋπόθεση ότι το εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες υπερβαίνει το ποσοστό του πενήντα τοις εκατό (50%) του συνολικού δηλούμενου εισοδήματος που φορολογείται με τις γενικές διατάξεις. Κατ' εξαίρεση για τους συνταξιούχους που, εκτός από τη σύνταξή τους, δηλώνουν εισόδημα και από ακίνητα και από γεωργικές επιχειρήσεις, δεν έχει εφαρμογή η προϋπόθεση του προηγούμενου εδαφίου. Όταν ο συνταξιούχος δηλώνει εισόδημα και από άλλες πηγές, έχει εφαρμογή η προϋπόθεση του δευτέρου εδαφίου.

Η κλίμακα (α) εφαρμόζεται και στις ατομικές εμπορικές επιχειρήσεις που είναι εγκατεστημένες σε οικισμούς με πληθυσμό, σύμφωνα με την τελευταία απογραφή, κάτω από χίλιους (1.000) κατοίκους, εκτός αν οι οικισμοί αυτοί έχουν χαρακτηριστεί τουριστικοί τόποι.

2. Το αφορολόγητο ποσό του πρώτου κλιμακίου των κλιμάκων (α) και (β) της παραγράφου 1 αυξάνεται κατά χίλια (1.000) ευρώ εάν ο φορολογούμενος έχει ένα τέκνο που τον βαρύνει, κατά δύο χιλιάδες (2.000) ευρώ εάν έχει δύο τέκνα που τον βαρύνουν, κατά δέκα χιλιάδες (10.000) ευρώ εάν έχει τρία τέκνα που τον βαρύνουν και κατά χίλια (1.000) ευρώ για καθένα τέκνο πάνω από τα τρία.

Το ποσό με το οποίο προσαυξάνεται το αφορολόγητο ποσό του πρώτου κλιμακίου, σύμφωνα με τις διατάξεις του προηγούμενου εδαφίου, μειώνει το ποσό του δεύτερου κλιμακίου και εάν αυτό δεν επαρκεί, το ποσό του τρίτου κλιμακίου.

Εάν ο ένας σύζυγος δεν έχει εισόδημα ή αυτό που έχει είναι μικρότερο από το αφορολόγητο ποσό του πρώτου κλιμακίου της κλίμακας, το αφορολόγητο ποσό που αφορά τα τέκνα ή η διαφορά που προκύπτει και μέχρι το αφορολόγητο ποσό που αφορά τα τέκνα προστίθεται στο αφορολόγητο ποσό του άλλου συζύγου.

ΚΛΙΜΑΚΑ ΜΙΣΘΩΤΩΝ - ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΩΝ 2010

Κλιμάκιο εισοδήματος (ευρώ)	Φορολογικός συντελεστής %	Φόρος κλιμακίου (ευρώ)	Σύνολο	
			Εισοδήματος (ευρώ)	Φόρου (ευρώ)
12.000	0	0	12.000	0
18.000	24	4.320	30.000	4.320
45.000	35	15.750	75.000	20.070
άνω 75.000	40			

3.3 Η κατάρτιση των μισθοδοτικών καταστάσεων

Η μετατροπή του χρόνου εργασίας σε δουλεμένες αποδοχές γίνεται μέσω των μισθοδοτικών καταστάσεων.

Το τμήμα προσωπικού αφού ελέγξει πρώτα τα στοιχεία από τα βιβλία παρουσίας προσωπικού, ή των άλλων καταστάσεων απασχολήσεως προσωπικού, τα διαβιβάζει στο λογιστήριο απ' όπου και καταρτίζεται και υπολογίζεται η **μισθοδοτική κατάσταση**.

Οι μισθοδοτικές καταστάσεις χρησιμοποιούνται και για τον υπολογισμό της μισθοδοσίας του προσωπικού.

Η γραμμική διάταξη των μισθοδοτικών καταστάσεων μπορεί να διαφέρει ανά επιχείρηση αλλά σε κάθε περίπτωση θα πρέπει να διαθέτει τα εξής βασικά στοιχεία:

1. Τα στοιχεία του μισθωτού, με ονοματεπώνυμο, Α.Φ.Μ., διεύθυνση, αρμόδια Δ.Ο.Υ.
2. Οι ώρες εργασίας ή οι ημέρες εργασίας
3. Το ημερομίσθιο, το ωρομίσθιο ή ο μισθός αντίστοιχα που λαμβάνει ο εργαζόμενος
4. Οι λοιπές παροχές του εργαζομένου (υπερεργασία, υπερωρία, εργασία Κυριακής κ.ο.κ.)
5. Το σύνολο των ακαθαρίστων αποδοχών του εργαζομένου
6. Οι επί μέρους κρατήσεις υπέρ των ασφαλιστικών ταμείων και Δημοσίου
7. Οι εργοδοτικές εισφορές
8. Το καθαρό πληρωτέο ποσό
9. Η υπογραφή του δικαιούχου

Στην περίπτωση κατά την οποία η επιχείρηση εξοφλεί τους εργαζομένους της μέσω κατάθεσης των αποδοχών τους σε τραπεζικούς τους λογαριασμούς, ο Κώδικας Βιβλίων και Στοιχείων προβλέπει ότι δεν απαιτείται η υπογραφή των αποδεκτών στην μισθοδοτική κατάσταση, υπό την προϋπόθεση ότι υπάρχει σχετική εξουσιοδότηση των εργαζομένων που δίνεται στον εργοδότη μια φορά και συνήθως κατά την πρόσληψη του πρώτου, για να κατατίθενται τα ποσά των αποδοχών σε συγκεκριμένο λογαριασμό καταθέσεως.

3.4 Εισφορές και κρατήσεις επί των αμοιβών προσωπικού

Οι σπουδαιότερες εργοδοτικές εισφορές οι οποίες αναλογούν στις καταβαλλόμενες στο προσωπικό αποδοχές, είναι το χαρτόσημο μισθοδοσίας καθώς και οι ασφαλιστικές εισφορές υπέρ Ι.Κ.Α. και λοιπών ασφαλιστικών ταμείων κυρίας ή επικουρικής ασφαλίσεως.

Σύμφωνα με τις διατάξεις του Ελληνικού Γενικού Λογιστικού Σχεδίου (Ε.Γ.Λ.Σ. παράγραφος 2.2.604) στους λογαριασμούς, 60.03 «εργοδοτικές εισφορές και επιβαρύνσεις έμμισθου προσωπικού», 60.04 «εργοδοτικές εισφορές και επιβαρύνσεις ημερομισθίου προσωπικού», καταχωρούνται τα ποσά των εργοδοτικών εισφορών και λοιπών επιβαρύνσεων (χαρτόσημο, κ.λ.π.) που αναλογούν στις αποδοχές που καταβάλλονται στο έμμισθο και ημερομισθιο προσωπικό της οικονομικής μονάδας με αντίστοιχη πίστωση των οικείων υπολογαριασμών των λογαριασμών 54 και 55 του Ε.Γ.Λ.Σ.

Ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να υπολογίσει τις εξής κρατήσεις στις αποδοχές του εργαζομένου:

- i. Προκαταβολές αποδοχών
- ii. Πρόστιμα που δεν θα υπερβαίνουν όμως το $\frac{1}{4}$ του ημερομισθίου
- iii. Κρατήσεις υπέρ των ασφαλιστικών ταμείων
- iv. Συνδρομές ή οφειλές σε εργατικούς συνεταιρισμούς καταναλώσεως υπό τον όρο της συγκατάθεσης του μισθωτού
- v. Αντίτιμο ζημιών προερχόμενων από τον ίδιο τον μισθωτό
- vi. Μισθώματα κατοικίας εφόσον αυτή εκμισθούται από τον εργοδότη
- vii. Αντίτιμο τροφίμων ή άλλων ειδών πρώτης ανάγκης
- viii. Φόρος και χαρτόσημο μισθωτών υπηρεσιών
- ix. Δόσεις δανείων

Εάν ο εργοδότης παραλείψει να παρακρατήσει τις εισφορές τότε το σύνολο αυτών επιβαρύνουν αυτόν.

Επίσης οι εργοδότες που παρέλειψαν να παρακρατήσουν από τις αποδοχές των εργαζομένων τον φόρο μισθωτών υπηρεσιών δεν δικαιούνται να τον παρακρατήσουν εκ των υστέρων. Ταυτόχρονα θα πρέπει να παρακρατά από τις αποδοχές των εργαζομένων τις εισφορές που βαρύνουν τους ασφαλισμένους κατά την ημέρα της πραγματικής καταβολής των αποδοχών και να τις αποδίδει στο

Ι.Κ.Α. εντός διμήνου αλλιώς βαρύνεται και με την εργατική εισφορά που δεν παρακράτησε.

Τέλος, ο εργοδότης υποχρεούται να παρακρατήσει τον αναλογούντα στις αποδοχές φόρο εισοδήματος κατά τον χρόνο της πραγματικής καταβολής των αποδοχών. Εάν κατά την καταβολή δεν έγινε παρακράτηση δεν μπορεί ο εργοδότης να παρακρατήσει το φόρο αυτόν από μεταγενέστερες αποδοχές του εργαζομένου.

3.5 Υπολογισμός ακαθάριστης αμοιβής των απασχολουμένων μισθωτών

A. Υπάλληλοι αμοιβόμενοι με μηνιαίο μισθό

Παρόλο που οι εργάσιμες ημέρες μέσα στο μήνα δεν είναι σταθερές, έχουν θεσπιστεί οι 25 εργάσιμες σα βάση υπολογισμού του ημερομισθίου από το μηνιαίο μισθό. Έτσι λοιπόν προκειμένου να υπολογίσουμε τον μισθό των υπαλλήλων, αφού όπως ήδη έχουμε αναφέρει οι υπάλληλοι αμοιβόνται με μισθό κάνουμε τα εξής: πολλαπλασιάζουμε το ημερομίσθιο του υπαλλήλου με το 25 που είναι οι μέρες απασχόλησης αυτού, ανεξαρτήτως της εφαρμογής πενθημέρου ή εξαήμερου. Στη συνέχεια μπορούμε και να υπολογίσουμε και το ωρομίσθιο πολλαπλασιάζοντας το ημερομίσθιο με το 6 και διαιρώντας με το ισχύον εβδομαδιαίο συμβατικό ωράριο (δηλαδή 40 ή λιγότερο αν ισχύει ευνοϊκότερη σύμβαση):

$$\begin{aligned} \mathbf{ΜΙΣΘΟΣ} &= \mathbf{ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ} * \mathbf{25} \\ \mathbf{ΩΡΟΜΙΣΘΙΟ} &= (\mathbf{ΜΙΣΘΟΣ} * \mathbf{6/25}) / \mathbf{40} \end{aligned}$$

B. Εργατοτεχνίτες αμοιβόμενοι με ημερομίσθιο

Για τους εργατοτεχνίτες που αμοιβόνται με ημερομίσθιο, οι μηνιαίες αποδοχές προκύπτουν από τον πολλαπλασιασμό του ημερομισθίου με τον πραγματικό αριθμό των εργάσιμων ημερών του μήνα και ανεξάρτητα από το ισχύον σύστημα απασχόλησης (πενθήμερο ή εξαήμερο). Για τον υπολογισμό του ημερομισθίου πολλαπλασιάζουμε το ημερομίσθιο επί 6 και το διαιρούμε με το ισχύον συμβατικό εβδομαδιαίο ωράριο.

$$\mathbf{ΩΡΟΜΙΣΘΙΟ} = (\mathbf{ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ} * \mathbf{6}) / \mathbf{40}$$

Γ. Αμοιβή μειωμένης απασχόλησης

Αν ένας υπάλληλος που εργάζεται με πλήρη απασχόληση απουσιάσει αδικαιολόγητα από την εργασία του, τότε για τον υπολογισμό των αποδοχών του αφαιρούνται τόσα ωρομίσθια όσα και οι ώρες απουσίας:

$$\text{ΠΟΣΟ ΠΡΟΣ ΑΦΑΙΡΕΣΗ} = \text{ΩΡΕΣ ΑΠΟΥΣΙΑΣ} * \text{ΩΡΟΜΙΣΘΙΟ}$$

Παράδειγμα:

Υπάλληλος απασχολείται σε επιχείρηση με το σύστημα του πενθημέρου 40 ώρες την εβδομάδα. Το μήνα Φεβρουάριο εργάστηκε όλες τις εργάσιμες ημέρες δηλαδή 4 εβδομάδες ή 20 ημέρες ή 160 ώρες. Αυτός θα λάβει τις εξής αποδοχές:

Βασικός μισθός:	650,00€
Τακτικά επιδόματα γάμου:	150,00€

	800,00€
Αμοιβή υπερεργασίας:	300,00€

Σύνολο Αποδοχών:	1100,00€

3.6 Αμοιβή νυχτερινής εργασίας

Σύμφωνα με την απόφαση 18310/1946 των Υπουργών Εργασίας και Οικονομικών, οι μισθωτοί που εργάζονται είτε συνεχώς είτε έκτακτα κατά τις νυχτερινές ώρες (δηλαδή από τις 10 το βράδυ μέχρι τις 6 το πρωί), καθώς και αν η εργασία τους παρέχεται εξ ολοκλήρου το ανωτέρω χρονικό διάστημα της νύχτας ή μόνο σε μέρος αυτού τότε οι κανονικές αποδοχές των ωρών αυτών θα προσαυξάνονται κατά 25%.

Εάν η παροχή της νυχτερινής εργασίας συμπέσει σε ημέρα Κυριακή ή εξαιρεσιμής γιορτής τότε καταβάλλεται επιπλέον και η προσαύξηση 75% πάνω στις νόμιμες αποδοχές. Όταν όμως η νυχτερινή εργασία συμπέσει με υπερωριακή εργασία και ημέρα Κυριακή ή εξαιρεσιμής γιορτής τότε καταβάλλονται πέρα από τις προσαυξήσεις 25% της νυχτερινής εργασίας και 75% της Κυριακής, καταβάλλεται και η προσαύξηση της υπερωρίας αλλά πάνω στις αντίστοιχες πραγματικές αποδοχές των ωρών αυτών, που θα έχουν προσαυξηθεί προηγουμένα με τις δύο προσαυξήσεις νυχτερινής εργασίας και Κυριακής.

Παράδειγμα υπολογισμού αμοιβής νυχτερινής εργασίας:

Εργάτης με καταβαλλόμενο ημερομίσθιο 100 ευρώ (πάνω από Συλλογική Σύμβαση) ενώ το νόμιμο βάση συλλογικών συμβάσεων είναι 80 ευρώ έχει εργαστεί για τον τρέχοντα μήνα τις εξής νυχτερινές ώρες: εργάστηκε από τις 10μμ Σαββάτου έως τις 6μμ ξημερώματα Κυριακής από τις οποίες από τις 12μμ έως τις 6πμ ήταν και ώρες υπερωρίας (π.χ. 100%)

Νόμιμο ωρομίσθιο: $80 \cdot 6\eta\mu = 480/40\acute{\omega}\rho\epsilon\varsigma = 12$ ευρώ

Πραγματικό ωρομίσθιο: $100 \cdot 6\eta\mu = 600/40\acute{\omega}\rho\epsilon\varsigma = 15$ ευρώ

Κανονική αμοιβή Κυριακής		100 ευρώ
Προσαύξηση αμοιβής λόγω Κυριακής	$80/4=20 \cdot 3=60 \cdot 75\%$	45 ευρώ
Υπερωριακή απασχόληση	15*6 ώρες	90 ευρώ

Προσαύξηση της υπερωρίας λόγω Κυριακής	$12 \cdot 6 \text{ ώρες} = 72 \cdot 75\%$	54 ευρώ
Προσαύξηση λόγω υπερωρίας	$90 + 54 = 144 \cdot 100\%$	144 ευρώ
Προσαύξηση λόγω νυχτερινής εργασίας	$12 \cdot 8 = 96 \cdot 25\%$	24 ευρώ
Σύνολο καταβολής στον εργαζόμενο		457 ευρώ

Για την περίπτωση της νυχτερινής εργασίας ανηλίκων και γυναικών ισχύουν τα εξής:

§ Ανήλικοι: Επιτρέπεται σε ανηλίκους που είναι κάτω των 18 ετών να απασχολούνται κατά τη νύχτα σε βιομηχανικές επιχειρήσεις, δημόσιες ή ιδιωτικές ή στα παραρτήματα αυτών, σε εργασίες που απασχολούνται μόνο μέλη μιας και της αυτής οικογένειας και όταν οι ανάγκες της μαθητείας τους ή της επαγγελματικής τους κατάρτισης το απαιτούν. Στην περίπτωση αυτή η απασχόληση των ανηλίκων επιτρέπεται εφόσον συμπλήρωσαν το 16ο έτος της ηλικίας τους και με τον όρο ότι θα τους εξασφαλίζεται συνεχής νυχτερινή διακοπή, που θα έχει διάρκεια 13 ώρες τουλάχιστον (άρθρο 3 παρ. 2 και 3 Ν. 4215/1961).

§ Γυναίκες: Μέχρι το 1992 απαγορευόταν η νυχτερινή εργασία στις γυναίκες. Έκτοτε όμως το δικαστήριο Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων με δύο αποφάσεις του δέχθηκε ότι τα Κράτη-Μέλη της Ε.Ο.Κ. υποχρεούνται να μην απαγορεύουν με τη νομοθεσία τους τη νυχτερινή εργασία των γυναικών. Οι μόνες περιπτώσεις όπου απαγορεύεται η νυχτερινή εργασία σε γυναίκες είναι όταν η γυναίκα είναι έγκυος και ζητήσει να μην εργαστεί για λόγους υγείας βάσει ιατρικής βεβαίωσης καθώς και κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης τους και μετά τον τοκετό ένα διάστημα, να μην υποχρεώνονται σε νυχτερινή εργασία, εφόσον ιατρικό πιστοποιητικό βεβαιώνει την ανάγκη εφαρμογής αυτού του μέτρου.

Εξαιρέσεις: Την προσαύξηση 25% για την παροχή νυχτερινής εργασίας δεν δικαιούνται να λάβουν οι εξής κατηγορίες μισθωτών: Όσοι παρέχουν τις υπηρεσίες τους αποκλειστικά κατά τις νυχτερινές ώρες μόνο, λόγω της φύσεως της εργασίας τους (π.χ. οι νυχτοφύλακες), εφόσον όμως οι αποδοχές που τους καταβάλλονται σε σύγκριση προς τα καθοριζόμενα από τις οικείες συλλογικές συμβάσεις κλπ. ελάχιστα όρια αμοιβής είναι αυξημένες τουλάχιστον κατά 25%.

Εάν οι καταβαλλόμενες αποδοχές είναι αυξημένες λιγότερο από 25%, ο εργοδότης οφείλει να τις συμπληρώσει, ώστε η προσαύξηση να φθάσει το 25%, δηλαδή το ποσοστό που προβλέπει ο νόμος.

Όταν πρόκειται για σύμβαση <<απλής ετοιμότητας προς εργασία>>, δηλαδή όταν περιορίζεται μερικώς η ελευθερία του μισθωτού, χωρίς να έχει υποχρέωση να διατηρεί τις σωματικές και πνευματικές του δυνάμεις σε εγρήγορση στη διάθεση του εργοδότη. Εκτός βέβαια αν γίνει ειδική συμφωνία που να προβλέπει την καταβολή της προσαύξησης για την περίπτωση αυτή.

Οι οικόσιτοι μισθωτοί, όπως λ.χ. οι μάγειροι, υπηρέτες, οικοδιδάσκαλοι κλπ. που απασχολούνται στην κατοικία του εργοδότη και εξυπηρετούν τις οικιακές ανάγκες αυτού και της οικογένειάς αυτού.

3.7 Υποχρεώσεις ασφαλισμένων

Οι ασφαλισμένοι προκειμένου να εξασφαλίσουν την ορθή και ομαλή ασφάλιση τους στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, πρέπει να φροντίζουν για τα ακόλουθα:

- Ø Να απογράφονται στο αρμόδιο Υποκατάστημα ή Παράρτημα ΙΚΑ-ΕΤΑΜ του τόπου κατοικίας τους όταν αναλαμβάνουν για πρώτη φορά εργασία ασφαλιστέα στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ.
- Ø Να γνωστοποιούν άμεσα την οποιαδήποτε μεταβολή στα στοιχεία απογραφής τους στο Υποκατάστημα ή Παράρτημα ΙΚΑ-ΕΤΑΜ του τόπου κατοικίας τους.
- Ø Να παραδίδουν στον εργοδότη το αντίγραφο της Βεβαίωσης απογραφής, όσοι απογράφονται για πρώτη φορά στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ για πρώτη φορά μετά την 1/2/2002.
- Ø Να γνωστοποιούν τα πλήρη στοιχεία ασφάλισης τους αμέσως με την πρόσληψη τους και πριν την ανάληψη εργασίας στον εργοδότη τους με την προσκόμιση, είτε του Αποσπάσματος Ατομικού Λογαριασμού Ασφάλισης, είτε του Δελτίου Ασφαλιστικής Ταυτότητας και Εισφορών (ΔΑΤΕ), είτε του Ασφαλιστικού Βιβλιαρίου Απασχολούμενου (ΑΒΑ), είτε του Ατομικού Δελτίου Ασφάλισης (ΑΔΑ), είτε του Ατομικού Δελτίου Εισφορών (ΑΔΕ), όσοι απογράφηκαν στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ ΜΕΧΡΙ 1/2/2002.
- Ø Να ελέγχουν το “Απόσπασμα Ατομικού Λογαριασμού” για την ορθότητα της ασφάλισης τους. Ειδικότερα να ελέγχουν αν ο εργοδότης δηλώνει στοιχεία ασφάλισης:
 - ο για το σύνολο των καταβαλλομένων αποδοχών
 - ο για την ειδικότητα απασχόλησης
 - ο για όλες τις ημέρες εργασίας
 - ο τις υπερωρίες, τις αμοιβές αργιών, νυχτερινής απασχόλησης κλπ και
 - ο τα Δώρα Εορτών, την Άδεια και το επίδομα αδειάς.

3.8 Άδεια εργαζομένων

Σύμφωνα με τις διατάξεις του Α.Ν. 539/1945 σχετικά με την άδεια των μισθωτών, ορίζεται ότι δικαιούνται άδεια όλοι οι μισθωτοί (δηλαδή υπάλληλοι, εργατοτεχνίτες, μαθητευόμενοι κλπ.), εφόσον απασχολούνται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου σε οποιοδήποτε εργοδότη, ανεξάρτητα εάν συνδέονται με σύμβαση εργασίας αορίστου ή ορισμένου χρόνου. Από τη στιγμή που ο μισθωτός εργάζεται έναντι μισθού δικαιούται να λάβει άδεια ανεξάρτητα από τον τρόπο καταβολής αυτού. Επιπλέον κανονική άδεια δικαιούνται και οι εργαζόμενοι ανεξάρτητα από τον αριθμό των μισθωτών που απασχολεί ο εργοδότης καθώς και οι μισθωτοί που δεν απασχολούνται μόνο με πλήρη απασχόληση αλλά και όταν η εργασία τους διαρκεί επί μικρό χρονικό διάστημα ημερησίως.

Κάθε λοιπόν επιχείρηση πρέπει να τηρεί αθεώρητο βιβλίο που ονομάζεται **βιβλίο αδειών**, στο οποίο θα καταχωρεί το ονοματεπώνυμο του εργαζομένου, το έτος γέννησης, την ειδικότητα, την ημερομηνία πρόσληψης, το ποσό αδειας, το χρόνο χορήγησης και την διάρκεια της αδειας αυτού.

Σημειώνεται ότι είτε η πρόσληψη είναι νόμιμη ή παράνομη, είτε η σύμβαση εργασίας των μισθωτών είναι έγκυρη ή άκυρη το δικαίωμα για άδεια εργασίας υφίσταται εφόσον ο νόμος αρκείται στο πραγματικό γεγονός παροχής της εργασίας. Επιπροσθέτως ο μισθωτός μπορεί πλέον να λάβει τμήμα της ετήσιας κανονικής αδειας με αποδοχές κατ' αναλογία με το χρόνο εργασίας του στην επιχείρηση για το διάστημα από την πρόσληψη του μέχρι το τέλος του ημερολογιακού αυτού έτους, σε αντίθεση με παλιότερα που απαιτούνταν τουλάχιστον 12 μήνες συνεχούς απασχόλησης για τη λήψη ετήσιας κανονικής αδειας.

Όσον αναφορά την αναλογία της αδειας είναι δύο ημέρες άδεια για κάθε μήνα εργασιακής σχέσης, είτε πρόκειται για βήμερη είτε για 5θήμερη απασχόληση, όπως επίσης συμπεριλαμβάνεται και ανάλογο τμήμα του επιδόματος αδειας. Επομένως, λαμβάνοντας ως βάση για τη χορήγηση αδειας μετ' αποδοχών σε μισθωτό το ημερολογιακό πλέον έτος ισχύουν οι παρακάτω ρυθμίσεις:

Χορήγηση αδειας κατά το πρώτο ημερολογιακό έτος: για το πρώτο ημερολογιακό έτος κατά το οποίο προσελήφθη ο μισθωτός, ο εργοδότης υποχρεούται να του χορηγήσει μέχρι τη 31^η Δεκεμβρίου αναλογία-ποσοστό, βάσει του χρονικού διαστήματος απασχόλησης στο έτος αυτό. Ανεξάρτητα αν ο εργαζόμενος ζητήσει την άδεια ή όχι, ο εργοδότης οφείλει να τη χορηγήσει και υπολογίζεται σε 20 εργάσιμες ημέρες για πενθήμερη απασχόληση και σε 24 εργάσιμες

ημέρες για εξαήμερη απασχόληση. Σε περίπτωση μη χορήγησης από τον εργοδότη λόγω υπαιτιότητας του (άρνηση, πταίσμα, αμέλεια), της άδειας που δικαιούται ο εργαζόμενος εντός του ημερολογιακού έτους υποχρεούται να καταβάλλει σε αυτόν τις αντίστοιχες αποδοχές άδειας με προσαύξηση 100% καθώς και το αντίστοιχο επίδομα άδειας.

Παράλληλα εάν επέλθει λύση της σχέσης εργασίας με οποιοδήποτε τρόπο τότε ο μισθωτός δικαιούται να λάβει 2 ημερομίσθια για κάθε μήνα απασχόλησης στον ίδιο εργοδότη ως αποδοχές άδειας καθώς και δύο ημερομίσθια ως επίδομα άδειας.

Χορήγηση άδειας κατά το δεύτερο ημερολογιακό έτος: για το δεύτερο ημερολογιακό έτος δικαιούται να λάβει τμηματικά ή ολόκληρη την άδεια του η οποία αναλογεί στο χρόνο απασχόλησης του στο δεύτερο αυτό έτος, στον ίδιο εργοδότη και η οποία είναι 21 εργάσιμες ημέρες για πενθήμερη απασχόληση και 25 εργάσιμες ημέρες για εξαήμερη απασχόληση. Η άδεια αυτή υπολογίζεται όπως και το πρώτο ημερολογιακό έτος, με βάση τις 20 ημέρες επί πενθημέρου και τις 24 επί εξαημέρου. Με το που συμπληρωθούν 12 μήνες από την ημερομηνία πρόσληψης η άδεια επαυξάνεται κατά μία εργάσιμη ημέρα. Σε περίπτωση μη χορήγησης άδειας καθώς και λύσης της σχέσης εργασίας ισχύει ότι και για το πρώτο ημερολογιακό έτος.

Χορήγηση άδειας κατά το τρίτο και επόμενα ημερολογιακά έτη: για το τρίτο και επόμενα ημερολογιακά έτη, ο μισθωτός δικαιούται να λάβει ολόκληρη την ετήσια άδεια του και σε οποιοδήποτε χρονικό σημείο του έτους αυτού που είναι 22 εργάσιμες ημέρες επί πενθήμερη εργασία και 26 εργάσιμες ημέρες επί εξαήμερη εργασία εφόσον έχουν συμπληρωθεί δυο έτη απασχόλησης εντός του τρίτου αυτού ημερολογιακού έτους. Εάν ο μισθωτός απολυθεί κατά το τρίτο ημερολογιακό έτος από την πρόσληψη του και μετά δικαιούται να πάρει τις αποδοχές άδειας και το επίδομα άδειας που θα λάμβανε αν κατά το χρονικό σημείο που λύεται η σχέση εργασίας έπαιρνε την άδεια του.

Ωστόσο αν ο μισθωτός απολυθεί την τελευταία ημέρα του ημερολογιακού έτους δεν δικαιούται άδεια ούτε και αποζημίωση άδειας για το επόμενο ημερολογιακό έτος αφού δεν εργάστηκε μέσα σ' αυτό το έτος. Ακόμη δε νοείται απόλυση του μισθωτού από τον εργοδότη όταν βρίσκεται σε κανονική άδεια. Η απόλυση θεωρείται άκυρη ακόμη κι αν έχουν τηρηθεί όλες οι νόμιμες διατυπώσεις.

Παρόλα αυτά ο εργοδότης έχει το δικαίωμα να προειδοποιήσει τον εργαζόμενο για την απόλυση του αρκεί η λήξη της προειδοποίησης να μην τελειώνει μέσα στο χρόνο της άδειας, γιατί με μόνη την προειδοποίηση δεν ολοκληρώνεται η απόλυση

αλλά απαιτείται και να παρέλθει ολόκληρο το χρονικό διάστημα που έχει ταχθεί με την προειδοποίηση, γιατί μέχρι τότε εξακολουθεί να ισχύει η σύμβαση εργασίας.

Το χρονικό διάστημα που θα χορηγηθεί η άδεια στον μισθωτό καθορίζεται κατόπιν συμφωνίας με τον εργοδότη έτσι ώστε να μην επηρεαστεί η ομαλή λειτουργία της επιχείρησης. Σε περίπτωση που δεν υπάρξει τέτοια συμφωνία ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να χορηγήσει την άδεια μέσα σε δυο μήνες το πολύ από τη στιγμή που ο μισθωτός θα γνωστοποιήσει το αίτημα του για άδεια.

Σύμφωνα με το νόμο το μισό τουλάχιστον προσωπικό μιας επιχείρησης πρέπει να πάρει την άδεια του κατά τη θερινή περίοδο, δηλαδή κατά το διάστημα από 1^{ης} Μαΐου μέχρι 30 Σεπτεμβρίου και το υπόλοιπο τους μήνες που απομένουν. Απαγορεύεται η μεταφορά της άδειας στο επόμενο ημερολογιακό έτος καθώς και η απασχόληση του μισθωτού κατά τη διάρκεια της άδειας του.

Κάθε εργαζόμενος που εργάζεται υπό το καθεστώς εξαήμερης εργασίας δικαιούται να λάβει για το πρώτο ημερολογιακό έτος άδεια 24 εργάσιμες ημέρες με αποδοχές, για το δεύτερο 25 και για το τρίτο και μετά 26 ημέρες οι οποίες είναι και το ανώτατο όριο. Δηλαδή από το πρώτο έτος και μετά η άδεια αυξάνεται κατά μία εργάσιμη ημέρα για κάθε έτος απασχόλησης. Εάν εργάζεται σε πενθήμερη βάση τότε η άδεια αντίστοιχα είναι 20, 21 και 22 εργάσιμες ημέρες.

Οι εργαζόμενοι που έχουν συμπληρώσει υπηρεσία 10 ετών στον ίδιο εργοδότη ή υπηρεσία 12 μηνών στον ίδιο εργοδότη και προϋπηρεσία 12 ετών σε οποιοδήποτε εργοδότη και με οποιαδήποτε σχέση εξαρτημένης εργασίας δικαιούνται άδεια 30 εργάσιμων ημερών εάν εργάζονται σε εξαήμερη βάση ή 25 εργάσιμων ημερών εάν εργάζονται σε πενθήμερη.

Στις ημέρες άδειας δεν υπολογίζονται οι ημέρες απουσίας λόγω ασθένειας, στράτευσης, ανώτερης βίας, η αποχή λόγω μητρότητας όπως και η λουτροθεραπεία που δικαιούνται οι ασφαλισμένοι του Ι.Κ.Α. μισθωτοί ύστερα από γνωμάτευση του αρμόδιου ιατρού, καθώς επίσης και οι Κυριακές και οι εξαιρέσιμες εορτές.

Αφαιρούνται όμως από τις ημέρες άδειας οι αδικαιολόγητες ημέρες απουσίας του εργαζομένου, η απουσία λόγω πειθαρχικής ποινής, καθώς και η απουσία λόγω απεργίας η οποία κρίθηκε παράνομη και καταχρηστική. Δηλαδή γίνεται ένας συμψηφισμός των αδικαιολόγητων ημερών απουσίας με την αναλογούσα άδεια.

Έτσι λοιπόν για κάθε μία ημέρα αδικαιολόγητης απουσίας του μισθωτού, ο εργοδότης δικαιούται να περικόψει και μία ημέρα αδειας. Ωστόσο ο μισθωτός δικαιούται να λάβει τις αποδοχές που αντιστοιχούν στο χρόνο της άδειας του και το επίδομα αδειας.

Πιο κάτω ακολουθούν πίνακες με τις ημέρες αδειας ανάλογα τα έτη εργασίας του εργαζομένου.

Πίνακας ημερών αδειας μισθωτών

Χρόνος εργασίας στον ίδιο εργοδότη	Ημέρες αδειας με 5νθήμερη εργασία	Ημέρες αδειας με 6ήμερη εργασία
1 έτος	20	24
2 έτη	21	25
3 εως 10 έτη	22	26
Πάνω απο 10 έτη	25	30

ΠΙΝΑΚΑΣ ΗΜΕΡΩΝ ΑΔΕΙΑΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΚΑΙ ΕΡΓΑΤΩΝ ΜΕ ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑ ΜΕΧΡΙ 10 ΕΤΗ ΣΥΜΠΛΗΡΩΜΕΝΑ					
	ΗΜΕΡΕΣ ΑΔΕΙΑΣ			ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΑΔΕΙΑΣ	
ΕΤΗ	6ημέρο	5ημέρο	ΕΤΗ	Αδείας	Επιδόματος
1 ^ο Έτος έως 31-12 από ημερ. πρόσληψης	2 ημέρες για κάθε μήνα	1,6667 ημέρες για κάθε μήνα	1 ^ο Έτος έως 31-12 από ημερ. πρόσληψης	2 ημέρες για κάθε μήνα, για τους αμειβόμενους με μισθό με αναγωγή 24/25	2 ημέρες για κάθε μήνα και μέχρι 13 ημερομίσθια ή $\frac{1}{2}$ του μισθού
2 ^ο Ημερ/κό Έτος από 01-01 έως την συμπλήρωση δωδεκαμήνου από ημερ. πρόσληψης	2 ημέρες ανά μήνα ή 24/12 x μήνες απασχόλησης	20/12 ημέρες απασχόλησης	2 ^ο Ημερ/κό Έτος από 01-01 έως την συμπλήρωση δωδεκαμήνου από ημερ. πρόσληψης	2 ημέρες για κάθε μήνα, για τους αμειβόμενους με μισθό με αναγωγή 24/25	2 ημέρες για κάθε μήνα και μέχρι 13 ημερομίσθια ή $\frac{1}{2}$ του μισθού
2 ^ο Ημερ/κό Έτος από 01-01 έως 31-12 μετά την συμπλήρωση δωδεκαμήνου από ημερ. πρόσληψης	25 ημέρες ή 2,083 ημέρες για κάθε μήνα απασχόλησης	21 ημέρες απασχόλησης ή 1,75 ημέρες για κάθε μήνα απασχόλησης	2 ^ο Ημερ/κό Έτος από 01-01 έως 31-12 μετά την συμπλήρωση δωδεκαμήνου από ημερ. πρόσληψης	25 ημέρες ή 2,0833 ημέρες για κάθε μήνα, για τους αμειβόμενους με μισθό με αναγωγή 25/25	2 ημέρες για κάθε μήνα και μέχρι 13 ημερομίσθια ή $\frac{1}{2}$ του μισθού
3 ^ο Ημερ/κό Έτος Έως Και 9 ^ο Ημερ/κό Έτος από ημερ. πρόσληψης 01-01 έως 31-12 μέχρι την συμπλήρωση 24 μηνών	25 ημέρες	21 ημέρες απασχόλησης	3 ^ο Ημερ/κό Έτος Έως Και 9 ^ο Ημερ/κό Έτος από ημερ. πρόσληψης 01-01 έως 31-12 μέχρι την συμπλήρωση 24 μηνών	25 ημέρες ή 2,0833 ημέρες για κάθε μήνα, για τους αμειβόμενους με μισθό με αναγωγή 25/25	2 ημέρες για κάθε μήνα και μέχρι 13 ημερομίσθια ή $\frac{1}{2}$ του μισθού
3 ^ο Ημερ/κό Έτος Έως Και 9 ^ο Ημερ/κό Έτος από 01-01 έως 31-12 μετά την συμπλήρωση 24 μηνών από ημερ. πρόσληψης	26 ημέρες	22 ημέρες απασχόλησης	3 ^ο Ημερ/κό Έτος Έως Και 9 ^ο Ημερ/κό Έτος από 01-01 έως 31-12 μετά την συμπλήρωση 24 μηνών από ημερ. πρόσληψης	26 ημερομίσθια ή 1 μηνιαίο μισθό	2 ημέρες για κάθε μήνα και μέχρι 13 ημερομίσθια ή $\frac{1}{2}$ του μισθού
10 ^ο Ημερ/κό Έτος Και μετά στον ίδιο εργοδότη	26 ημέρες	25 ημέρες απασχόλησης	10 ^ο Ημερ/κό Έτος Και μετά στον ίδιο εργοδότη	25 ημέρες	2 ημέρες για κάθε μήνα και μέχρι 13 ημερομίσθια ή $\frac{1}{2}$ του μισθού

ΠΙΝΑΚΑΣ ΗΜΕΡΩΝ ΑΔΕΙΑΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΚΑΙ ΕΡΓΑΤΩΝ ΜΕ ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑ 12 ΕΤΗ ΣΥΜΠΛΗΡΩΜΕΝΑ ΣΕ ΟΠΟΙΟΝΔΗΠΟΤΕ ΕΡΓΟΔΟΤΗ					
	ΗΜΕΡΕΣ ΑΔΕΙΑΣ			ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΑΔΕΙΑΣ	
ΕΤΗ	6ημέρο	5ημέρο	ΕΤΗ	Αδειάς	Επιδόματος
1 ^ο Έτος έως 31-12 από ημερ. πρόσληψης	2,5 ημέρες για κάθε μήνα ή 30/12 ανά μήνα	2,0833 ημέρες για κάθε μήνα ή 25/12 ανά μήνα	1 ^ο Έτος έως 31-12 από ημερ. πρόσληψης	2,5 ημέρες για κάθε μήνα ή 30/12 ανά μήνα	2 ημέρες για κάθε μήνα και μέχρι 13 ημερομίσθια ή ¼ του μισθού
2 ^ο Ημερ/κό Έτος από 01-01 έως 31-12	2,5 ημέρες για κάθε μήνα ή 30/12 ανά μήνα	2,0833 ημέρες για κάθε μήνα ή 25/12 ανά μήνα	2 ^ο Ημερ/κό Έτος από 01-01 έως 31-12	2,5 ημέρες για κάθε μήνα ή 30/25 του μηνιαίου μισθού	2 ημέρες για κάθε μήνα και μέχρι 13 ημερομίσθια ή ¼ του μισθού
3 ^ο Ημερ/κό Έτος Και μετά	30 ημέρες	25 ημέρες	3 ^ο Ημερ/κό Έτος Και μετά	25 ημέρες ή 30/25 του μηνιαίου μισθού	2 ημέρες για κάθε μήνα και μέχρι 13 ημερομίσθια ή ¼ του μισθού

ΠΙΝΑΚΑΣ ΗΜΕΡΩΝ ΑΔΕΙΑΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΚΑΙ ΕΡΓΑΤΩΝ ΜΕ ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑ 25 ΕΤΗ ΣΥΜΠΛΗΡΩΜΕΝΑ ΣΕ ΟΠΟΙΟΝΔΗΠΟΤΕ ΕΡΓΟΔΟΤΗ					
	ΗΜΕΡΕΣ ΑΔΕΙΑΣ			ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΑΔΕΙΑΣ	
ΕΤΗ	6ημέρο	5ημέρο	ΕΤΗ	Αδειάς	Επιδόματος
1 ^ο Έτος έως 31-12 από ημερ. πρόσληψης	2,5833 ημέρες για κάθε μήνα ή 31/12 ανά μήνα	2,166 ημέρες για κάθε μήνα ή 28/12 ανά μήνα	1 ^ο Έτος έως 31-12 από ημερ. πρόσληψης	2,5833 ημέρες για κάθε μήνα ή 31/25 του μηνιαίου μισθού	2,5833 ημέρες για κάθε μήνα και μέχρι 13 ημερομίσθια ή ¼ του μισθού
2 ^ο Ημερ/κό Έτος από 01-01 έως 31-12	2,5833 ημέρες για κάθε μήνα ή 31/12 ανά μήνα	2,166 ημέρες για κάθε μήνα ή 28/12 ανά μήνα	2 ^ο Ημερ/κό Έτος από 01-01 έως 31-12	2,5833 ημέρες για κάθε μήνα ή 31/25 του μηνιαίου μισθού	2,5833 ημέρες για κάθε μήνα και μέχρι 13 ημερομίσθια ή ¼ του μισθού
3 ^ο Ημερ/κό Έτος Και μετά	2,5 ημέρες για κάθε μήνα ή 31 ημέρες	2,0833 ημέρες για κάθε μήνα ή 28 ημέρες	3 ^ο Ημερ/κό Έτος Και μετά	2,5 ημέρες για κάθε μήνα ή 31 ημερομίσθια	2 ημέρες για κάθε μήνα και μέχρι 13 ημερομίσθια ή ¼ του μισθού

3.9 Ειδικές άδειες

A. Ημέρες άδειας σε μαθητές-φοιτητές-σπουδαστές:

Οι εργαζόμενοι μαθητές, σπουδαστές και φοιτητές που δεν έχουν συμπληρώσει το 28ο έτος της ηλικίας τους, έχουν δικαίωμα πρόσθετης άδειας τριάντα εργασίμων ημερών το πολύ, ανεξάρτητα από το χρόνο προηγούμενης απασχόλησης τους.

Δικαίωμα αυτής της άδειας έχουν και όσοι μαθητές, σπουδαστές, φοιτητές έχουν υπερβεί το 28ο έτος της ηλικίας τους, αλλά μόνο για την προβλεπόμενη διάρκεια των σπουδών που κάθε φορά παρακολουθούν προσαυξημένη κατά 2 έτη ανεξάρτητα αν οι σπουδές διανύθηκαν συνεχώς ή διακεκομμένα. Η σπουδαστική άδεια είναι υποχρεωτική από τον εργοδότη από τη στιγμή που θα τη ζητήσει ο εργαζόμενος και η χορήγηση της δίνεται εφόσον προσκομισθεί βεβαίωση από την οικεία σχολή για συμμετοχή στις εξετάσεις. Οι αποδοχές του χρόνου της άδειας θα καταβάλλονται από τον ΟΑΕΔ.

Σε περίπτωση συμμετοχής σε πρόγραμμα μεταπτυχιακών ή διδακτορικών σπουδών τουλάχιστον ενός χρόνου, οι εργαζόμενοι δικαιούνται άδεια 10 εργασίμων ημερών συνεχόμενα ή τμηματικά άνευ αποδοχών και μέχρι δυο έτη.

B. Ανήλικοι σπουδαστές

Για ανήλικους εργαζόμενους που έχουν παράλληλα την ιδιότητα του μαθητή ή σπουδαστή δικαιούνται για τη συμμετοχή τους στις εξετάσεις άδεια δυο ημερών για κάθε ημέρα εξετάσεων και οι αντίστοιχες αποδοχές καταβάλλονται από τον ΟΑΕΔ. Οι συνολικές ημέρες άδειας δεν μπορούν να είναι λιγότερες από 14 ημέρες ασχέτως αν οι πραγματικές ημέρες που απαιτούνται για τις εξετάσεις είναι λιγότερες από 14 ημέρες.

Γ. Άδεια γάμου και γέννησης παιδιού

Όσοι εργάζονται σε εξαήμερη βάση και συνάπτουν γάμο δικαιούνται άδεια έξι εργάσιμες ημέρες με αποδοχές ενώ όσοι εργάζονται σε πενθήμερη βάση δικαιούνται πέντε εργάσιμες ημέρες

με αποδοχές. Οι ημέρες αυτές δεν συμψηφίζονται με την ετήσια κανονική άδεια. Σε περίπτωση γέννησης παιδιού ο πατέρας δικαιούται δύο ημέρες άδεια με αποδοχές για κάθε παιδί.

4. Άδεια εγκυμοσύνης-τοκετού-φροντίδας παιδιού

Όλες οι γυναίκες οι οποίες απασχολούνται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου σε οποιοδήποτε εργοδότη δικαιούνται, άσχετα με το χρόνο εργασίας στον εργοδότη τους και ανεξάρτητα με την ιδιότητα που εργάζονται να λάβουν άδεια τοκετού προσκομίζοντας στον εργοδότη τους πιστοποιητικό ιατρού που να βεβαιώνει την πιθανή ημέρα τοκετού. Η συνολική διάρκεια της άδειας ανέρχεται σε δέκα επτά (17) εβδομάδες εκ των οποίων οι οκτώ (8) εβδομάδες πρέπει να χορηγούνται υποχρεωτικά πριν από τη πιθανή ημέρα του τοκετού (άδεια κυοφορίας) και οι υπόλοιπες εννέα (9) μετά τον τοκετό (άδεια λοχείας). Στο διάστημα των 17 εβδομάδων δε συνυπολογίζεται η ημέρα τοκετού, η οποία αποτελεί αφετηρία για τις πριν και μετά τον τοκετό ημέρες της άδειας εγκυμοσύνης.

Αν ο τοκετός πραγματοποιηθεί προτού συμπληρωθούν οι εξήντα τρεις ημέρες, το υπόλοιπο της άδειας κυοφορίας θα χορηγηθεί υποχρεωτικά μετά τον τοκετό, ώστε να εξασφαλιστούν συνολικά χρόνος άδειας δέκα επτά εβδομάδες.

Αν όμως ο τοκετός πραγματοποιηθεί σε χρόνο μεταγενέστερο των οκτώ εβδομάδων η άδεια προ τοκετού παρατείνεται χωρίς η παράταση αυτή να έχει συνέπεια τη μείωση των εννέα εβδομάδων μετά τον τοκετό. Έτσι η συνολική άδεια τοκετού υπερβαίνει τις δέκα επτά εβδομάδες.

Σημειώνεται ότι αν το παιδί γεννηθεί νεκρό, η μητέρα δεν δικαιούται άδεια λοχείας αλλά ασθενείας μέχρι να αποκατασταθεί η φυσιολογική κατάσταση του οργανισμού της, ενώ αν το παιδί πεθάνει κατά τη διάρκεια της άδειας λοχείας, τότε διακόπτεται η άδεια αυτή.

Η γυναίκα που απόκτησε ζωντανό παιδί δικαιούται για χρονικό διάστημα τριάντα μηνών από τη λήξη της άδειας λοχείας είτε να προσέρχεται αργότερα είτε να αποχωρεί νωρίτερα κατά μία ώρα κάθε μέρα από την εργασία της.

Εναλλακτικά το ημερήσιο ωράριο της μπορεί να ορίζεται μειωμένο κατά δυο ώρες ημερησίως για τους πρώτους δώδεκα μήνες και σε μία ώρα για έξι επιπλέον μήνες. Το ίδιο δικαίωμα καθυστερημένης προσέλευσης ή πρόωρης αποχώρησης για τη φροντίδα του παιδιού έχουν και οι θετοί γονείς που έχουν

υιοθετήσει παιδιά και μέχρι να συμπληρώσουν το 6ο έτος της ηλικίας τους.

Την άδεια φροντίδας του παιδιού δικαιούνται και οι άγαμοι γονείς. Επίσης την άδεια φροντίδας του παιδιού δικαιούται και ο πατέρας εφάπαξ ή τμηματικά εφόσον δεν κάνει χρήση αυτής η εργαζόμενη μητέρα προσκομίζοντας στον εργοδότη του σχετική βεβαίωση του εργοδότη της μητέρας του παιδιού.

Το διάστημα της απουσίας των γυναικών κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης, τοκετού και λοχείας θεωρούνται άδεια από νόμιμο κώλυμα οπότε δικαιούνται να λάβουν τις αποδοχές τους οι οποίες είναι μισός μισθός για όσες δεν έχουν συμπληρώσει έτος εργασίας στον εργοδότη τους και ένας μισθός για όσες έχουν συμπληρώσει έτος εργασίας.

Ο εργοδότης δεν καταβάλλει επιδόματα λοχείας και τοκετού εφόσον αυτά τα αναλαμβάνει το Ι.Κ.Α. αλλά είναι υποχρεωμένος να καταβάλλει στο Ι.Κ.Α. τις ασφαλιστικές εισφορές που υπολογίζονται στο σύνολο των αποδοχών και όχι μόνο στο ποσό που απομένει μετά την αφαίρεση των ποσών που καταβλήθηκαν από τον ασφαλιστικό οργανισμό. Έτσι λοιπόν η εργαζόμενη μητέρα λαμβάνει επίδομα κυοφορίας και λοχείας από το Ι.Κ.Α. τα οποία είναι ίσα με το βασικό επίδομα ασθενείας και τις προσαυξήσεις για τα οικογενειακά βάρη. Για τη χορήγησή τους απαιτείται η ασφαλισμένη να απέχει από την εργασία της κατά το κρίσιμο διάστημα και να έχει πραγματοποιήσει 200 τουλάχιστον ημέρες εργασίας στα δυο τελευταία έτη πριν από τον τοκετό. Επιπλέον δικαιούται να λάβει συμπληρωματικές παροχές μητρότητας από τον Ο.Α.Ε.Δ.

Η άδεια μητρότητας δε συμψηφίζεται με την κανονική άδεια οπότε θεωρείται σαν πραγματικός χρόνος απασχόλησης και συνυπολογίζεται για τη χορήγηση των δώρων εορτών Πάσχα και Χριστουγέννων.

Απόλυση της γυναίκας κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης που απασχολείται από τον εργοδότη της βάσει έγκυρης σύμβασης εργασίας, άκυρης ή με απλή σχέση εργασίας θεωρείται άκυρη εκτός κι αν συντρέχει σπουδαίος λόγος, όπου σαν σπουδαίο λόγο θεωρούνται περιστατικά τα οποία κρινόμενα με αντικειμενική κρίση και σύμφωνα με την καλή πίστη θεωρούνται ότι καθιστούν αδύνατη την περαιτέρω συνέχιση της σύμβασης εργασίας άσχετα αν υπάρχει ή όχι πταίσμα της εργαζόμενης.

Σε καμία περίπτωση όμως δε θεωρείται σαν σπουδαίος λόγος η ενδεχόμενη μείωση της απόδοσης εργασίας της εγκύου που οφείλεται στην εγκυμοσύνη. Εάν η έγκυος απασχολείται με πλήρη ή μερική απασχόληση σε νυχτερινή βάρδια έχει το δικαίωμα να

ζητήσει από τον εργοδότη της για λόγους υγείας να αναλάβει θέση ημερήσιας απασχόλησης.

Πάντως η προστασία της εγκύου κατά της απόλυσης ισχύει και στις συμβάσεις ορισμένου χρόνου, αλλά μόνο μέχρι του χρονικού σημείου της συμβατικής λήξης της ορισμένου χρόνου εργασιακής σχέσης.

Παράλληλα άκυρη θεωρείται η απόλυση της εγκύου για χρονικό διάστημα ενός έτους μετά τον τοκετό ή κατά την απουσία της για μεγαλύτερο χρόνο λόγω ασθένειας που οφείλεται στην κύηση ή στον τοκετό εκτός κι αν υπάρχει σπουδαίος λόγος για απόλυση. Αυτά ισχύουν για εργαζόμενες των οποίων τα παιδιά τους βρίσκονται στη ζωή.

Ο εργοδότης δεν μπορεί να αρνηθεί την πρόσληψη γυναίκας λόγω εγκυμοσύνης ή μητρότητας. Σε εργασίες όπου για την πρόληψη απαιτείται η προσκόμιση ιατρικής βεβαίωσης η έγκυος προσλαμβάνεται χωρίς την ιατρική αυτή βεβαίωση, εφόσον οι ιατρικές εξετάσεις που απαιτούνται είναι επικίνδυνες για την υγεία της ίδιας ή του εμβρύου.

Στην περίπτωση αυτή η προσκόμιση της ιατρικής βεβαίωσης γίνεται μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας.

E. Άδεια ασθενείας μισθωτού

Εάν ο μισθωτός απασχολείται τουλάχιστον 10 ημέρες στην ίδια επιχείρηση και ξαφνικά αρρωστήσει έχει δικαίωμα να λάβει άδεια ασθενείας μετ' αποδοχών. Αν δεν έχει συμπληρώσει το απαιτούμενο 10ήμερο εργασίας δεν δικαιούται να λάβει αποδοχές ασθενείας, έστω κι αν συνεχίζεται η ασθένεια μετά τη συμπλήρωση αυτού του 10ημέρου.

Έτσι λοιπόν ο μισθωτός σε περίπτωση ασθένειας δικαιούται να λάβει αν είναι υπάλληλος και έχει συμπληρώσει ένα έτος εργασίας αποδοχές για ένα μήνα ενώ για χρονικό διάστημα μικρότερο από ένα έτος δικαιούται να λάβει αποδοχές για μισό μήνα. Σε περίπτωση που είναι εργατοτεχνίτης ισχύει αντίστοιχα 26 και 13 ημερομίσθια. Ωστόσο τις αποδοχές αυτές ο εργοδότης υποχρεούται να τις καταβάλλει μόνο μία φορά το χρόνο.

Οπότε σε περίπτωση επανειλημμένων ασθενειών του μισθωτού μέσα στο έτος δικαιούται τα ημερομίσθια του που υπολείπονται μέχρι να συμπληρωθεί ένας μηνιαίος μισθός (ή 26 ημερομίσθια) ή μισός μισθός (ή 13 ημερομίσθια). Μετά τη συμπλήρωση αυτών των ημερών ο εργοδότης δεν έχει υποχρέωση για καταβολή μισθού.

ΣΤ. Άδεια αποστρατευμένου μισθωτού

Ο μισθωτός που εργάζεται στην ίδια επιχείρηση πάνω από έξι μήνες με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου και μετά από αυτό το διάστημα καλείται να στρατευτεί συνεχίζει να ισχύει η σύμβαση εργασίας του, γιατί ο χρόνος στράτευσης τελεί από το νόμο σε υποχρεωτική αναστολή. Όταν αποστρατευτεί ο μισθωτός, ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να τον επαναπροσλάβει για ένα τουλάχιστον έτος.

Ο μισθωτός από την πλευρά του όμως οφείλει μέσα σε ένα μήνα από την απόλυση του από το στρατό να γνωστοποιήσει στον εργοδότη του γραπτώς ή προφορικώς εάν επρόκειτο να επανέλθει στα εργασιακά του καθήκοντα. Στη συνέχεια μέσα σε προθεσμία 15 ημερών από τη δήλωση του αυτή οφείλει να προσέλθει και να αναλάβει εργασία. Εάν αφήσει να περάσει η ανωτέρω προθεσμία και δεν δηλώσει ότι επιθυμεί να ξαναεργαστεί στον οικείο εργοδότη λύεται η σχέση εργασίας την ημέρα που εκπνέει η προθεσμία και ο εργοδότης δεν έχει υποχρέωση να καταβάλλει οποιαδήποτε αποζημίωση.

Όταν ο μισθωτός που στρατεύτηκε όμως είχε λιγότερο χρόνο υπηρεσίας από 6 μήνες τότε με τη στράτευση λύεται η σύμβαση εργασίας. Αν ο εργοδότης επαναπροσλάβει το μισθωτό αυτό μετά την αποστράτευση του, τότε ο χρόνος της στράτευσης θεωρείται ως χρόνος υπηρεσίας, χωρίς να γίνεται διάκριση αν ο μισθωτός είχε ή δεν είχε έξι μήνες υπηρεσίας στον εργοδότη αυτό πριν από τη στράτευση του.

Σε περίπτωση που ο μισθωτός είχε συνάψει σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου η στράτευση αποτελεί λόγο αναστολής της σύμβασης η οποία συνεχίζεται μετά την αποστράτευση του μισθωτού για το διάστημα που απομένει. Αν η σύμβαση εργασίας λυθεί κατά τη διάρκεια τη στράτευσης τότε δεν υπάρχει υποχρέωση επαναπροσλήψης του μισθωτού μετά την αποστράτευση του.

Επίσης η επιχείρηση στην οποία εργάζεται ο στρατευμένος μισθωτός έχει υποχρέωση να τον επανατοποθετήσει στην ίδια ή άλλη ανάλογη θέση με την αποστράτευση του. Αν όμως η επιχείρηση έχει διαλυθεί και δεν υπάρχει όταν αποστρατεύεται ο μισθωτός, τότε ο εργοδότης δεν είναι υποχρεωμένος να τον επαναπροσλάβει για ένα έτος. Εάν όμως λειτουργεί και ένα μόνο τμήμα από την επιχείρηση του, υποχρεούται να απασχολήσει το μισθωτό στις εργασίες που υπάρχουν, έστω κι αν αυτές δεν είναι της ειδικότητας του, εφόσον βέβαια συμφωνεί και ο μισθωτός.

Κατά τη στράτευση του μισθωτού για την εκπλήρωση του καθήκοντος, ο εργοδότης δεν υποχρεούται να καταβάλλει αποδοχές. Αν όμως ο μισθωτός στρατεύτηκε σαν έφεδρος, ο εργοδότης οφείλει να του καταβάλλει τις αποδοχές για ένα μήνα εφόσον έχει υπηρεσία σ' αυτόν μεγαλύτερη από ένα χρόνο ή για μισό μήνα εφόσον έχει υπηρεσία μικρότερη από ένα χρόνο (ή 26 ή 13 ημερομίσθια αν αμείβεται με ημερομίσθιο). Με την προϋπόθεση ότι το δικαίωμα αυτό του μισθωτού δεν έχει εξαντληθεί από άλλα ανυπαίτια κωλύματα όπως ασθένεια, ατύχημα κτλ.

Ο εργοδότης δεν έχει το δικαίωμα να απολύσει το μισθωτό κατά τη διάρκεια της στράτευσης του. Εάν συμβεί αυτό οφείλει να του καταβάλλει τη βασική αποζημίωση απόλυσης, την άδεια και το επίδομα αδείας του απολυομένου και την ειδική αποζημίωση που είναι ίση με τις αποδοχές έξι μηνών. Ωστόσο ο εργοδότης μπορεί να απολύσει τον αποστρατευμένο προτού παρέλθει ένα έτος αν υπάρχει δικαιολογημένη αιτία που κρίνεται από Ειδική Επιτροπή από την οποία οφείλει να ζητήσει και να λάβει την έγκριση.

Αν οι λόγοι που καταθέσει ο εργοδότης είναι δικαιολογημένοι τότε δεν υποχρεούται να καταβάλλει την πρόσθετη εξάμηνη αποζημίωση.

Η ειδική αποζημίωση και η αποζημίωση λόγω απόλυσης δεν υπόκειται σε εισφορές υπέρ του Ι.Κ.Α. ή άλλου Ασφαλιστικού Οργανισμού αλλά φορολογούνται με τον ίδιο τρόπο που φορολογείται η αποζημίωση της απόλυσης μισθωτού.

Εξαιρέσεις:

Τα άτομα τα οποία δεν δικαιούνται κανονική άδεια είναι τα εξής:

- Οι εργαζόμενοι σε επιχειρήσεις ή εργασίες στις οποίες απασχολούνται μόνο μέλη της οικογένειας του εργοδότη.
- Οι εργαζόμενοι σε γεωργικές, κτηνοτροφικές, δασικές, ναυτιλιακές και αλιευτικές εργασίες.
- Οι απασχολούμενοι πάρεργα σαν μισθωτοί, ενώ ασκούν άλλο κύριο επάγγελμα, γιατί στα πρόσωπα αυτά δεν έχουν εφαρμογή οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.
- Οι μισθωτοί που κατέχουν θέση εποπτείας, διεύθυνσης ή εμπιστευτική.
- Οι μισθωτοί που απουσίασαν από την εργασία τους λόγω ασθένειας για μεγάλο χρονικό διάστημα.

3.10 Επιδόματα

Α. Όλοι οι μισθωτοί οι οποίοι δικαιούνται κανονική άδεια, δικαιούνται και **επίδομα άδειας** το οποίο δίνεται συμπληρωματικά με τις αποδοχές άδειας. Το επίδομα αυτό δεν μπορεί να υπερβεί τις αποδοχές ενός 15θήμερου, για όσους αμείβονται με μηνιαίο μισθό και τα 13 ημερομίσθια για όσους αμείβονται με ημερομίσθιο. Καταβάλλεται μαζί με τις αποδοχές της κανονικής άδειας και συγκεκριμένα κατά την έναρξη αυτής.

Σε περίπτωση λύσης της σχέση εργασίας με οποιοδήποτε τρόπο και σε οποιοδήποτε ημερολογιακό έτος, ο μισθωτός δικαιούται αποδοχές άδειας και επίδομα άδειας, εφόσον δεν το έχει λάβει νωρίτερα. Εάν ο εργοδότης δεν χορηγήσει στους μισθωτούς τη νόμιμη άδεια τους δεν είναι υποχρεωμένος να καταβάλλει το επίδομα άδειας κατά 100% όπως συμβαίνει με τις αποδοχές άδειας.

Β. Το επίδομα άδειας υπόκειται κανονικά σε κρατήσεις Ι.Κ.Α., Φ.Μ.Υ μέχρι του ποσού της ανώτατης ασφαλιστικής κλάσης, γιατί θεωρούνται προσαύξηση του μισθού και όχι αποζημίωση.

Τα **επιδόματα Πάσχα και Χριστουγέννων** καταβάλλονται στους μισθωτούς από τη στιγμή που η εργασιακή τους σχέση έχει διαρκέσει αδιάκοπα από 1/1 μέχρι 30/4 και από 1/5 μέχρι 31/12 αντίστοιχα.

Το δώρο Χριστουγέννων είναι ίσο με ένα μηνιαίο μισθό για όσους αμείβονται με μισθό και με είκοσι πέντε ημερομίσθια για όσους αμείβονται με ημερομίσθιο.

Το δώρο Πάσχα είναι ίσο με μισό μηνιαίο μισθό για όσους αμείβονται με μισθό και με δέκα πέντε ημερομίσθια για ίσους αμείβονται με ημερομίσθιο.

Σε περίπτωση που η εργασιακή σχέση δεν διάρκεσε ολόκληρο το παραπάνω χρονικό διάστημα, οι μισθωτοί δικαιούνται επίδομα εορτών ανάλογο με τη διάρκεια της εργασιακής τους σχέσης.

Πιο συγκεκριμένα όσοι αμείβονται με μισθό για κάθε οκτώ ημέρες εργασιακής σχέσης αντιστοιχεί το 1/15 του μηνιαίου μισθού, ενώ για όσους αμείβονται με ημερομίσθιο για κάθε οκτώ ημέρες εργασιακής σχέσης αντιστοιχεί ένα ημερομίσθιο. Τα δώρα Πάσχα και Χριστουγέννων υπόκεινται και αυτά σε κρατήσεις Ι.Κ.Α. και Φ.Μ.Υ.

Παράδειγμα:

Υπάλληλος με μηνιαίο μισθό 1.200 ευρώ, του οποίου η σχέση εργασίας διάρκεσε, επίσης, μόνο 24 ημέρες δικαιούται ως δώρο Πάσχα: $24/8 \times 600/15 = 3 \times 40 = 120$ ευρώ.

Όταν ο αριθμός των ημερών που διάρκεσε η εργασιακή σχέση του μισθωτού δεν είναι ακριβές πολλαπλάσιο του 8, τότε προκύπτει ως αναλογών τμήμα δώρου δεκαδικός αριθμός ημερομισθίων ή δέκατων πέμπτων του μισού μηνιαίου μισθού. Στις περιπτώσεις αυτές είναι ευκολότερο να γίνεται ο υπολογισμός του δώρου Πάσχα με βάση τους συντελεστές του παρακάτω πίνακα.

H	ΔΩΡΟ	H	ΔΩΡΟ	H	ΔΩΡΟ	H	ΔΩΡΟ
1	0,125	31	3,875	61	7,625	91	11,375
2	0,250	32	4	62	7,750	92	11,5
3	0,375	33	4,125	63	7,875	93	11,625
4	0,5	34	4,250	64	8	94	11,750
5	0,625	35	4,375	65	8,125	95	11,875
6	0,750	36	4,5	66	8,250	96	12
7	0,875	37	4,625	67	8,375	97	12,125
8	1	38	4,750	68	8,5	98	12,250
9	1,125	39	4,875	69	8,625	99	12,375
10	1,250	40	5	70	8,750	100	12,5
11	1,375	41	5,125	71	8,875	101	12,625
12	1,5	42	5,250	72	9	102	12,750
13	1,625	43	5,375	73	9,125	103	12,875
14	1,750	44	5,5	74	9,250	104	13
15	1,875	45	5,625	75	9,375	105	13,125
16	2	46	5,750	76	9,5	106	13,250
17	2,125	47	5,875	77	9,625	107	13,375
18	2,250	48	6	78	9,750	108	13,5
19	2,375	49	6,125	79	9,875	109	13,625
20	2,5	50	6,250	80	10	110	13,750
21	2,625	51	6,375	81	10,125	111	13,875
22	2,750	52	6,5	82	10,250	112	14
23	2,875	53	6,625	83	10,375	113	14,125
24	3	54	6,750	84	10,5	114	14,250
25	3,125	55	6,875	85	10,625	115	14,375
26	3,250	56	7	86	10,750	116	14,5
27	3,375	57	7,125	87	10,875	117	14,625
28	3,5	58	7,250	88	11	118	14,750
29	3,625	59	7,375	89	11,125	119	14,875
30	3,750	60	7,5	90	11,250	120	15

Όπου, H=Ημέρες διάρκειας της εργασιακής σχέσεως, ΔΩΡΟ= Ημερομίσθια ή δέκατα πέμπτα του μισού μισθού που αναλογούν στις ημέρες διάρκειας της εργασιακής σχέσεως.

Παράδειγμα:

Εργαζόμενος που αμείβεται με ημερομίσθιο τριάντα (30) ευρώ, του οποίου η εργασιακή σχέση διάρκεσε από 1.1.2010 μέχρι 21.1.2010, δηλαδή, επί 21 ημερολογιακές ημέρες, δικαιούται ως επίδομα (δώρα) Πάσχα: $30 \times 2,625 = 78,75$ ευρώ.

Για να υπολογίσουμε τώρα το δώρο Χριστουγέννων βασιζόμαστε στις πραγματικά καταβαλλόμενες αποδοχές που καταβάλλονται στους μισθωτούς κατά την 10^η Δεκεμβρίου.

Σε περίπτωση που η εργασιακή σχέση έχει λυθεί πριν από τις παραπάνω ημερομηνίες το δώρο υπολογίζεται με βάση τις αποδοχές που καταβάλλονταν την ημέρα που λύθηκε η εργασιακή σχέση.

Έχοντας λοιπόν υπόψιν ότι σαν καταβαλλόμενος μισθός ή ημερομίσθιο είναι το σύνολο των τακτικών αποδοχών, θα πρέπει να τονίσουμε ότι στις τακτικές αποδοχές των μισθωτών βάσει των οποίων υπολογίζεται το δώρο Χριστουγέννων συμπεριλαμβάνεται και το επίδομα άδειας. Συνεπώς το δώρο θα πρέπει να υπολογισθεί προσαυξημένο με την αναλογία του συντελεστή επιδόματος άδειας.

Τα ίδια ισχύουν και για τον υπολογισμό του δώρου Πάσχα με τη μόνη διαφορά ότι αυτό υπολογίζεται με βάση τις πραγματικές αποδοχές που παίρνει ο εργαζόμενος την 15^η ημέρα πριν από το Πάσχα.

Γ. Βασική προϋπόθεση για τη χορήγηση επιδόματος ανεργίας, είναι ο μισθωτός να είναι ασφαλισμένος στο Ι.Κ.Α. ή σε άλλο Ασφαλιστικό Φορέα. Δικαιούνται επίδομα ανεργίας όσοι απολύονται από την επιχείρηση που τους απασχολούσε. Ο μισθωτός που θα αποχωρήσει οικειοθελώς από την εργασία του δε θεωρείται άνεργος. Επίδομα ανεργίας δικαιούνται και όσοι απασχολούνται με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου. Στην περίπτωση αυτή το δικαιούνται όταν λήξει ο ορισμένος χρόνος της εργασίας στην επιχείρηση ή τη μέρα που θα περατωθεί το έργο.

Εάν όμως ο εργοδότης καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας πριν από τη λήξη της χωρίς να υπάρχει σπουδαίος λόγος, τότε ο μισθωτός δεν δικαιούται επίδομα, διότι μπορεί να διεκδικήσει την πληρωμή του μισθού του για το χρονικό διάστημα που απομένει από την καταγγελία μέχρι την ημέρα που λήγει η σύμβαση εργασίας. Σε αντίθετη περίπτωση δηλαδή αν καταγγελθεί η σύμβαση για σπουδαίο λόγο, τότε θεωρείται άνεργος και μπορεί να λάβει επίδομα ανεργίας.

Δ. Οι μισθωτοί οι οποίοι έχουν συμπληρώσει 150 τουλάχιστον ημέρες εργασίας κατά το ημερολογιακό έτος που

προηγείται από την κλήση ή κατάταξη στο στράτευμα ή κατά το προηγούμενο από την κλήση ή κατάταξη 15μηνο δικαιούνται **επίδομα στράτευσης**.

Στη δεύτερη περίπτωση δε συνυπολογίζονται οι ημέρες εργασίας που πραγματοποιήθηκαν στο τελευταίο ημερολογιακό τρίμηνο του 15μηνου. Το επίδομα του καταβάλλεται μόλις καταστούν έφεδροι. Δηλαδή όταν συμπληρώσουν 24 μήνες πραγματική στρατιωτική θητεία ή 12 μήνες για τους προστάτες οικογένειας. Το ποσό του εφεδρικού επιδόματος υπολογίζεται σε ορισμένα ποσοστά επί του τεκμαρτού ημερομισθίου της ασφαλιστικής κλάσης στην οποία ανήκε ο μισθωτός κατά την ημέρα της στράτευσης του. Η καταβολή του δε πραγματοποιείται στο τέλος κάθε μήνα από την είσοδο στην εφεδρεία του μισθωτού και για όσο χρόνο υπηρετεί ως έφεδρος, μέχρι και την προηγούμενη από την απόλυση του.

Ε. Οι μισθωτοί οι οποίοι έχουν πραγματοποιήσει μέσα στο προηγούμενο ημερολογιακό έτος πενήντα τουλάχιστον ημέρες εργασίας και έχουν παιδιά ηλικίας μέχρι και 18 ετών ή 22 αν πρόκειται για μαθητές, σπουδαστές ή φοιτητές, τότε δικαιούνται **επίδομα τέκνων** το οποίο υπολογίζεται ανάλογα με τον αριθμό των παιδιών και το ετήσιο καθαρό οικογενειακό τους εισόδημα. Το επίδομα καταβάλλεται εφάπαξ από τον Ο.Α.Ε.Δ. μετά την 1^η Απριλίου και μέχρι τις 31 Δεκεμβρίου.

3.11 Λογιστική αντιμετώπιση της μισθοδοσίας

Η λογιστική των αμοιβών και εξόδων προσωπικού έχει ως σκοπό να παρακολουθεί και να καταγράφει τα οικονομικά μεγέθη που προκύπτουν από την εργασία του προσωπικού της επιχείρησης. Το προσωπικό της επιχείρησης είναι το σύνολο των φυσικών προσώπων τα οποία έναντι συμφωνηθείσας αμοιβής παρέχουν εξαρτημένη εργασία στον ιδιοκτήτη της επιχείρησης, συνεπώς στον εργοδότη.

Η παρακολούθηση της εργασίας του προσωπικού επιτυγχάνεται με τις εξής ενέργειες:

- I. Με την παρακολούθηση του χρόνου εργασίας του προσωπικού
- II. Με την κατάστρωση των μισθοδοτικών καταστάσεων, που σημαίνει την μετατροπή του χρόνου εργασίας των μισθωτών σε δουλεμένες αποδοχές και την εξόφληση των αποδοχών.

Σύμφωνα με τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να καταβάλλει μισθό ή αποδοχές στο προσωπικό το οποίο απασχολεί με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας. Τα έξοδα αυτά παρακολουθούνται από τους εξής λογαριασμούς του Ε.Γ.Λ.Σ.:

60.00 ΑΜΟΙΒΕΣ ΕΜΜΙΣΘΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

60.01 ΑΜΟΙΒΕΣ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Επιπλέον ο εργοδότης καταβάλλει διάφορες εργοδοτικές εισφορές όπως έχουμε αναφέρει πιο πάνω στο Ελληνικό Δημόσιο καθώς και στα Ασφαλιστικά Ταμεία κυρίας και επικουρικής ασφαλίσεως, λόγω της απασχόλησης του άνω προσωπικού με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας. Τα έξοδα αυτά παρακολουθούνται με τους εξής λογαριασμούς:

60.03 ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΚΑΙ ΕΠΙΒΑΡΥΝΣΕΙΣ
ΕΜΜΙΣΘΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

60.04 ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΚΑΙ ΕΠΙΒΑΡΥΝΣΕΙΣ
ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Εκτός όμως από τον μισθό και τις εργοδοτικές εισφορές ο εργοδότης μπορεί να καταβάλλει λοιπές παροχές και έξοδα που πραγματοποιούνται για το προσωπικό. Τα άνω έξοδα παρακολουθούνται στο λογαριασμό του Ε.Γ.Λ.Σ.:

60.02 ΠΑΡΕΠΟΜΕΝΕΣ ΠΑΡΟΧΕΣ ΚΑΙ ΕΞΟΔΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Για την αποζημίωση που καταβάλλει ο εργοδότης στο προσωπικό το οποίο απασχολεί με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας στην περίπτωση που καταγγείλει την σύμβαση αυτή ή που ο

μισθωτός αποχωρεί από την επιχείρηση λόγω συνταξιοδότησης, τα έξοδα αυτά παρακολουθούνται στον εξής λογαριασμό:

60.05 ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΙΣ ΑΠΟΛΥΣΕΩΣ Ή ΕΞΟΔΟΥ ΑΠΟ ΤΗΝ ΥΠΗΡΕΣΙΑ

Τα έξοδα που πραγματοποιεί ο εργοδότης για το προσωπικό που έχει συνταξιοδοτηθεί καταχωρούνται στους εξής λογαριασμούς:

64.98 ΔΙΑΦΟΡΑ ΕΞΟΔΑ

64.98.06 ΒΟΗΘΗΜΑΤΑ ΣΕ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΕΣ ΘΑΝΟΝΤΩΝ ΜΙΣΘΩΤΩΝ

64.98.07 ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ ΕΝΙΣΧΥΣΕΙΣ (ΠΡΟΣΘΕΤΕΣ ΣΥΝΤΑΞΕΙΣ Κ.Λ.Π.) ΑΠΟΧΩΡΗΣΑΝΤΩΝ ΜΙΣΘΩΤΩΝ

Επίσης τα έξοδα εκτός έδρας και τα οδοιπορικά που πραγματοποιεί το προσωπικό για την προώθηση των σκοπών της επιχείρησης παρακολουθούνται στους εξής λογαριασμούς:

64.01 ΕΞΟΔΑ ΤΑΞΙΔΙΩΝ

64.01.00 ΕΞΟΔΑ ΤΑΞΙΔΙΩΝ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΥ

64.01.01 ΕΞΟΔΑ ΤΑΞΙΔΙΩΝ ΕΞΩΤΕΡΙΚΟΥ

64.01.02 ΟΔΟΙΠΟΡΙΚΑ

Οι προκαταβολές προσωπικού, οι χρηματικές διευκολύνσεις προς το προσωπικό καθώς και τα δάνεια προς το προσωπικό παρακολουθούνται στο λογαριασμό:

53.03 ΟΦΕΙΛΟΜΕΝΕΣ ΑΜΟΙΒΕΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Οι υποχρεώσεις προς το Ελληνικό Δημόσιο από τους φόρους και τα τέλη επί των αμοιβών προσωπικού παρακολουθούνται στο λογαριασμό:

54.03 ΦΟΡΟΙ-ΤΕΛΗ ΑΜΟΙΒΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Τέλος, οι υποχρεώσεις προς τα Ασφαλιστικά Ταμεία από τις εισφορές των μισθωτών και των εργοδοτών, παρακολουθούνται στον λογαριασμό:

55 ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΑ ΤΑΜΕΙΑ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο

ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΜΙΣΘΩΤΟΥ

4.1. Ορισμός έννοια

Η σύμβαση εργασίας όπως ήδη αναφέρθηκε στα προηγούμενα κεφάλαια, διακρίνεται σε ορισμένου χρόνου και αορίστου χρόνου.

Η λύση της πρώτης έρχεται αυτοδικαίως όταν συμπληρωθεί ο χρόνος για τον οποίο συνολογήθηκε. Στην περίπτωση όμως που ο εργαζόμενος συνεχίζει να προσφέρει την εργασία του με την συναίνεση του εργοδότη του μετά την συμπλήρωση του χρόνου που είχε οριστεί κατά την σύνταξη της σύμβασης ορισμένου χρόνου, τότε η σύμβαση ανανεώνεται σιωπηρώς μετατρέπόμενη αυτόματα σε σύμβαση αορίστου χρόνου. Για την λύση της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου έχουμε την καταγγελία αυτής προερχόμενη από ενός εκ των δυο συμβαλλόμενων μερών αυτής.

Καταγγελία είναι το δικαίωμα που έχει οποιοσδήποτε από τους συμβαλλόμενους σε μία διαρκή σύμβαση να λύνει αυτή τη σύμβαση για το μέλλον με τη μονομερή θέληση του. Δηλαδή κάθε βλαπτική μονομερή μεταβολή των όρων εργασίας σε βάρος του μισθωτού θεωρείται ως καταγγελία της συμβάσεως εργασίας από μέρους του εργοδότη. Τέτοια βλαπτική μεταβολή είναι η μετάθεση του εργαζομένου σε θέση κατώτερη, η μείωση των αποδοχών καθώς και κάθε ηθική μείωση αυτού.

Όταν πρόκειται ειδικότερα για μια σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, η καταγγελία αυτή από την πλευρά του εργοδότη παίρνει τη μορφή της απόλυσης του μισθωτού, ενώ από την πλευρά του τελευταίου παρουσιάζεται με την ειδικότερη μορφή της παραίτησης από τη σύμβαση.

Τα αποτελέσματα της καταγγελίας αρχίζουν από τη στιγμή που η σχετική δήλωση φτάνει στο άλλο μέρος προς το οποίο απευθύνεται. Το ακριβές χρονικό σημείο έχει μεγάλη σημασία γιατί αποτελεί τον κρίσιμο χρόνο κατά τον οποίο συνεκτιμώνται και ορισμένα περιστατικά. Καταρχήν είναι αδιάφορος ο τρόπος με τον οποίο ανακοινώνεται (προφορικός ή γραπτώς) εκτός κι αν όμως προβλέπεται ο έγγραφος τύπος ως συστατικό στοιχείο της καταγγελίας.

Από το χρονικό σημείο που η δήλωση της καταγγελίας περιέλθει στο άλλο μέρος δε χωρεί ανάκληση της παρά μόνο με τη συναίνεση του τελευταίου. Ανάκληση σημαίνει ότι υπάρχει βούληση του εργοδότη για πρόταση νέας σύμβασης με τους ίδιους όρους που ολοκληρώνεται με την αποδοχή της από τον εργαζόμενο. Μία τέτοια δήλωση εύλογα μπορεί να ερμηνευτεί ότι εμπεριέχει και πρόταση για διατήρηση της αρχαιότητας αφού κι αυτή συνιστά όρο εργασίας.

Στην περίπτωση μιας τέτοιας συναίνεσης συνεχίζεται η παλαιά σύμβαση.

4.2. Νομοθετικό καθεστώς

Η δικαστηριακή νομολογία παγίως πλέον δέχεται ότι, οι διατάξεις σχετικά με την καταγγελία της σύμβασης εργασίας του Ν. 2112/1920 και του Β.Δ. 16/18.7.1920, όπως συμπληρώθηκαν από το Ν. 3198/1955, έχουν εφαρμογή σε όλους γενικά τους μισθωτούς (υπαλλήλους, εργατοτεχνίτες, υπηρετικό προσωπικό), που συνδέονται με τον εργοδότη τους με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, εφόσον αυτή είναι αορίστου χρόνου και συγχρόνως ιδιωτικού δικαίου.

Εξάλλου η ιδιότητα του εργοδότη δεν έχει σημασία και συνεπώς οι ανωτέρω νόμοι ισχύουν στις κάθε είδους επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις και εργασίες, Σωματεία, Οργανισμούς, Ιδρύματα κλπ.

Απαραίτητη προϋπόθεση όμως για την εφαρμογή των προαναφερθέντων νόμων είναι να υπάρχει ο εργοδότης στον οποίο παρέχει τις υπηρεσίες του ο απολυόμενος μισθωτός, στην ασφάλιση ανεργίας. Με την έννοια ότι ο κύκλος της δραστηριότητας του επεκτείνεται σε περιοχή όπου λειτουργεί η ασφάλιση του Οργανισμού Ανεργίας και υποχρεούται να καταβάλλει ασφαλιστικές εισφορές υπέρ αυτής για το προσωπικό που εργάζεται στην επιχείρησή του.

Σήμερα η ασφάλιση ανεργίας ισχύει σε όλες τις περιοχές της χώρας και για το σύνολο σχεδόν των μισθωτών.

4.3. Καταγγελία συμβάσεως εργασίας

Στην ενότητα αυτή θα εξετάσουμε τους τρόπους και τους λόγους με τους οποίους μπορεί να επέλθει λύση της συμβάσεως εργασίας ενός μισθωτού. Σε περίπτωση *θανάτου* του εργαζομένου είναι λογικό να έχουμε αυτομάτως λύση της συμβάσεως εργασίας, πράγμα που δεν ισχύει στην περίπτωση κατά την οποία έχουμε τον θάνατο του εργοδότη, εκτός κι αν τα συμβαλλόμενα μέρη της συμβάσεως είχαν αποβλέψει κυρίως στο πρόσωπο του θανόντος εργοδότη.

Ανάλογα με τον τύπο της συμβάσεως, δηλαδή αν αυτή είναι εξαρτημένη σύμβαση αορίστου χρόνου ή ορισμένου χρόνου, η λύση της σύμβασης επέρχεται με τους εξής τρόπους:

A. Σύμβαση αορίστου χρόνου

- i. Με καταγγελία της συμβάσεως από μέρους του μισθωτού ή του εργοδότη, σύμφωνα με τα άρθρα 669, 670 και 672 του Αστικού Κώδικα,
- ii. Με τον θάνατο του εργαζομένου ή κατ' εξαίρεση με τον θάνατο του εργοδότη εφόσον τα συμβαλλόμενα μέρη απέβλεπαν κυρίως στο πρόσωπο του τελευταίου,
- iii. Με αμοιβαία συναίνεση του εργοδότη και του εργαζομένου, σύμφωνα με το άρθρο 8 του νόμου 3198/ 55, με την συμπλήρωση δεκαπέντε (15) χρόνων εργασίας του εργαζομένου στον εργοδότη αυτόν, είτε με την συμπλήρωση του προβλεπόμενου ορίου ηλικίας,
- iv. Με σύγχυση, που επίσης επιφέρει τη λύση της συμβάσεως εργασίας όπως για παράδειγμα όταν ο υπάλληλος αγοράζει την επιχείρηση του εργοδότη του.

Η αδυναμία παροχής εργασίας από την πλευρά του εργαζομένου, πρόσκαιρη ή και οριστική, που οφείλεται σε κάθε άλλο λόγο εκτός ασθένειας, ατυχήματος, στρατεύσεως, κήσεως και λοχείας της εργαζομένης μπορεί κατά τις περιστάσεις να θεωρηθεί ως σιωπηρή καταγγελία της συμβάσεως από μέρους του αδυνατούντος να εργασθεί. Συνεπώς δεν έχουμε αυτόματη λύση της συμβάσεως εργασίας αλλά για το αν συμβαίνει αυτό θα κρίνει ο δικαστής της ουσίας.

Η αδυναμία του εργοδότη να αποδεχθεί την εργασία του μισθωτού που οφείλεται σε ανυπαίτιο κώλυμα του εργοδότη, όπως η ανωτέρα βία, απαλλάσσει μεν αυτόν από την υποχρέωση καταβολής του μισθού αλλά δεν συνεπάγεται αυτοδικαίως τη λύση της συμβάσεως εργασίας. Για να λυθεί η σύμβαση απαιτείται οπωσδήποτε καταγγελία. Εάν η αδυναμία του εργοδότη οφείλεται σε περιστατικό ανωτέρας βίας κατά του οποίου είναι ασφαλισμένος, τότε ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλει στους μισθωτούς του αποζημίωση ελαττωμένη στα 2/3 της νόμιμης σύμφωνα με το άρθρο 6, παρ.2 του νόμου 2112/20. Σε περίπτωση πτωχεύσεως ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλει ολόκληρη την νόμιμη αποζημίωση σύμφωνα πάντοτε με το άρθρο 6, παράγραφος 2 του νόμου 2112/20 και του άρθρου 9, παράγραφος 2 του Βασιλικού Νόμου 16/18.7.20.

B. Σύμβαση ορισμένου χρόνου

- i. Με την πάροδο του συνολογούμενου χρόνου επιφέρεται αυτοδικαίως η λύση της συμβάσεως. Εάν μετά την λήξη του χρόνου αυτού ο εργαζόμενος εξακολουθεί να εργάζεται χωρίς την εναντίωση του εργοδότη, η σύμβαση αυτή λογίζεται ότι ανανεώθηκε σε αορίστου χρόνου,
- ii. Κάθε ένα από τα μέρη της συμβάσεως εργασίας έχει το δικαίωμα σε κάθε περίπτωση να καταγγείλει οποτεδήποτε την σύμβαση εργασίας για σπουδαίο λόγο χωρίς να τηρήσει προθεσμία. Έτσι έχουμε καταγγελία της σύμβασης για σπουδαίο λόγο.
- iii. Με καταγγελία σύμβασης από την πλευρά του εργοδότη που μπορεί να μην στηρίζεται σε κανέναν λόγο, αλλά με την υποχρέωση καταβολής όλων των μισθών του υπολειπόμενου χρόνου μέχρι την λήξη της συμβάσεως εργασίας
- iv. Με τον θάνατο του εργαζομένου ή κατ' εξαίρεση του εργοδότη
- v. Τέλος, με σύγχυση μπορεί να επέλθει λύση της συμβάσεως εργασίας.

Ο πιο συνηθισμένος τρόπος για λύση συμβάσεως εργασίας είναι αυτός της καταγγελίας ενός εκ των δύο συμβαλλόμενων μερών. Όταν η καταγγελία της σύμβασης γίνεται από τον εργοδότη η ενέργεια αυτή χαρακτηρίζεται και ως απόλυση του εργαζομένου από τον εργοδότη. Όταν η καταγγελία γίνεται από τον εργαζόμενο τότε έχουμε οικειοθελής αποχώρηση του εργαζομένου, ρητή ή σιωπηρή, από την εργασία του.

Οι κανόνες των εργατικών νόμων που διέπουν την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας είναι αναγκαστικού δικαίου με

την έννοια ότι δεν επιτρέπονται αντίθετες προς τους κανόνες αυτούς συμφωνίες των μερών που θίγουν τα δικαιώματα των εργαζομένων.

Η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας είναι μονομερής αναιτιώδης δικαιοπραξία που εκδηλώνεται με δήλωση αυτού που την καταγγέλλει. Η δήλωση αυτή μπορεί να γίνει και σιωπηρώς όταν για παράδειγμα ο εργοδότης αρνείται να δεχθεί τις προσφερόμενες σ' αυτόν υπηρεσίες του εργαζομένου. Αλλά και η συνεχιζόμενη αδικαιολόγητα αποχή του εργαζομένου από τον χώρο εργασίας του μπορεί κατά περιπτώσεις να θεωρηθεί σιωπηρή καταγγελία της συμβάσεως εργασίας, εκ μέρους του.

Επί δανεισμού μισθωτού το δικαίωμα καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας έχει ο αρχικός εργοδότης σύμφωνα με τον Άρειο Πάγο 229/90 Τμ. Β'.

Ο προβαίνων σε καταγγελία συμβάσεως εργασίας πρέπει να έχει δικαιοπρακτική ικανότητα αλλιώς δεν επέρχονται οι νόμιμες συνέπειες της καταγγελίας. Όταν ο εργοδότης είναι νομικό πρόσωπο η καταγγελία πρέπει να γίνεται από φυσικό πρόσωπο το οποίο σύμφωνα με τον νόμο ή το καταστατικό εκφράζει την βούληση του νομικού προσώπου. Από μέρους του εργοδότη η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας γίνεται με τον νόμο 2112/20 για τους μισθωτούς που έχουν την ιδιότητα του υπαλλήλου και του Βασιλικού Διατάγματος 16/18.7.20 για τους εργατοτεχνίτες.

Παράλληλα, εφαρμόζονται και οι διατάξεις του νόμου 3198/55 σε όλους γενικά τους μισθωτούς που συνδέονται με σχέσεις εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου ιδιωτικού δικαίου ανεξάρτητα από την ιδιότητα του ιδιώτη. Προϋπόθεση εφαρμογής του νόμου 3198/55 είναι να υπάγονται οι εργαζόμενοι στην ασφάλιση κατά της ανεργίας στην οποία ως γνωστόν υπάγονται οι παρέχοντες εξαρτημένοι εργασία με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, που είναι ασφαλισμένοι κατά της ασθενείας σε κάποιο οργανισμό κοινωνικής ασφάλισης.

Κατά το άρθρο 9 του παραπάνω νόμου ο εργοδότης που καταγγέλλει τη σχέση εργασίας μισθωτού του υποχρεούται εντός 8(οκτώ) ημερών από την παράδοση της καταγγελίας στον απολυόμενο, να την αναγγείλει στον Ο.Α.Ε.Δ. διπλότυπα. Σε περίπτωση που επέρχεται καταγγελία συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου πριν ο μισθωτός κλείσει δίμηνη υπηρεσία δεν δικαιούται αποζημίωση, ενώ πρέπει να γίνει εγγράφως και να αναγγελθεί στον Ο.Α.Ε.Δ. και αυτό γιατί ο μισθωτός μπορεί και θεμελιώνει δικαίωμα λήψεως επιδόματος ανεργίας από τον Ο.Α.Ε.Δ. Ακόμα και στην περίπτωση λήξεως συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου ο εργοδότης υποχρεούται να κάνει σχετική αναγγελία στον Ο.Α.Ε.Δ. εντός 8(οκτώ) ημερών.

4.4. Καταγγελία συμβάσεως εργασίας ιδιωτικών υπαλλήλων και εργατοτεχνιτών

Η διαδικασία απόλυσης, το ποσό της οφειλόμενης αποζημίωσης και ο τρόπος καταβολής αυτής, διαφέρουν ανάλογα με την ιδιότητα του απολυόμενου μισθωτού ως υπαλλήλου ή εργατοτεχνίτη.

Σε κάθε περίπτωση οι εργοδότες οφείλουν να γνωρίζουν την ιδιότητα του μισθωτού, γιατί η διάκριση μεταξύ υπαλλήλου και εργατοτεχνίτη έχει σημασία όχι μόνο για τη διαδικασία της απόλυσης, αλλά και για το ποσό της οφειλόμενης αποζημίωσης, η οποία είναι αυξημένη για τους υπαλλήλους, σε σύγκριση με την αντίστοιχη που καταβάλλεται στους εργατοτεχνίτες.

Η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας των ιδιωτικών υπαλλήλων που είναι αορίστου χρόνου γίνεται βάσει των συνδυασμένων διατάξεων του νόμου 2112/20. Έγκυρη είναι η καταγγελία της σχέσεως εργασίας εφόσον γίνει εγγράφως και καταβληθεί η νόμιμη αποζημίωση. Το έγγραφο της καταγγελίας κοινοποιείται στον απολυόμενο μισθωτό μαζί με την καταβολή της αποζημίωσης και εντός οχτώ (8) ημερών στον Οργανισμό Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού. Αν απολυόμενος αρνηθεί να υπογράψει για την παραλαβή του εγγράφου της καταγγελίας τότε αυτή του κοινοποιείται με δικαστικό επιμελητή και η σχετική αποζημίωση κατατίθεται στο Ταμείο Παρακαταθηκών και Δανείων στο όνομα του δικαιούχου.

Εάν ο εργοδότης επιθυμεί μπορεί να προβεί σε απόλυση των υπαλλήλων του με άμεση καταγγελία της σύμβασης εργασίας, δηλαδή χωρίς προειδοποίηση.

Ενδέχεται, βέβαια ο εργοδότης να επιθυμεί η απόλυση των υπαλλήλων του να γίνει με προειδοποίηση, δηλαδή μετά την πάροδο ορισμένου χρόνου, ο οποίος είναι ανάλογος με τα έτη υπηρεσίας του απολυόμενου υπαλλήλου στον εργοδότη από την εργασία του οποίου απολύεται.

Έτσι, η απόλυση του υπαλλήλου μπορεί να γίνει είτε κατόπιν έγγραφης προειδοποιήσεως πριν από ορισμένο χρόνο ανάλογα βέβαια με τα χρόνια υπηρεσίας αυτού στον ίδιο εργοδότη, είτε αμέσως χωρίς τήρηση προθεσμίας, αλλά και πάλι εγγράφως. Στην πρώτη περίπτωση κατόπιν προειδοποιήσεως, καταβάλλεται στον απολυόμενο υπάλληλο αποζημίωση ίση προς το μισό χρόνο της προμηνήσεως.

Στην δεύτερη περίπτωση χωρίς προειδοποίηση για την καταγγελία καταβάλλεται σε αυτόν αποζημίωση ίση προς ολόκληρο το χρόνο προμηνύσεως.

Εάν η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου γίνει από τον εργοδότη πριν ο μισθωτός κλείσει δίμηνη υπηρεσία δεν οφείλεται αποζημίωση στον δεύτερο, λόγω καταγγελίας της συμβάσεως. Αντίθετα οφείλεται και εδώ αποζημίωση για αναλογία μη ληφθείσας αδειάς και επιδόματος αδειάς. Σύμφωνα με τα παραπάνω λοιπόν, αν η καταγγελία της συμβάσεως γίνει χωρίς προειδοποίηση ο απολύμενος υπάλληλος δικαιούται αποζημίωση τόσων μηνιαίων μισθών όσοι είναι και οι μήνες προειδοποίησης και αν η καταγγελία γίνει κατόπιν συνεννοήσεως δικαιούνται την μισή της εν λόγω αποζημίωσης. Η περίπτωση της κατόπιν προειδοποίησης καταβολής μειωμένης κατά τα άνω αποζημίωσης ισχύει μόνο για τους υπαλλήλους και όχι για τους εργατοτεχνίτες.

Η προειδοποίηση (προμήνυση) δεν επιφέρει την λύση της σχέσεως εργασίας. Συνεπώς ο μισθωτός που αποχωρεί οικειοθελώς κατά την διάρκεια της προθεσμίας της προμηνύσεως θεωρείται ότι λύει ο ίδιος τη σύμβαση εργασίας και έτσι δεν δικαιούται αποζημίωση. Αντίθετα, αν ο εργοδότης απομακρύνει από την εργασία του τον υπάλληλο του ή συγκατατεθεί στην αποχώρηση του κατά την διάρκεια της προμηνύσεως υποχρεούται να του καταβάλει αποζημίωση. Ο χρόνος της προμηνύσεως δεν λαμβάνεται υπ' όψη για τον καθορισμό της αποζημίωσης. Ο πολλαπλός απασχολούμενος μισθωτός εφόσον συνδέεται με σχέση εξαρτημένης εργασίας, σε περίπτωση απολύσεως του δικαιούται από κάθε εργοδότη τη νόμιμη αποζημίωση.

Πιο κάτω παρατίθεται ο πίνακας του απαιτούμενου χρόνου προμηνύσεως για την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας

ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΩΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΑΠΟΛΥΣΕΩΣ

Χρόνος υπηρεσίας	Προειδοποίηση ή αποζημίωση	Χρόνος υπηρεσίας	Προειδοποίηση ή αποζημίωση
2 μηνιών - 1 έτους	1 μηνός	17 ετών συμπληρ.	13 μηνών
1 έτους συμπλ.- 4 ετών	2 μηνών	18 » »	14 »
4 ετών » 6 »	3 »	19 » »	15 »
6 » » 8 »	4 »	20 » »	16 »
8 » » 10 »	5 »	21 » »	17 »
10 » συμπληρωμ.	6 »	22 » »	18 »
11 » »	7 »	23 » »	19 »
12 » »	8 »	24 » »	20 »
13 » »	9 »	25 » »	21 »
14 » »	10 »	26 » »	22 »
15 » »	11 »	27 » »	23 »
16 » »	12 »	28 » και άνω	24 »

υπαλληλικού προσωπικού, ανάλογα με τον χρόνο υπηρεσίας αυτών.

Έτσι , εάν μεν πρόκειται για ιδιωτικό υπάλληλο ο εργοδότης έχει τη δυνατότητα να προβεί σε απόλυση του με δύο τρόπους, είτε με προειδοποίηση, είτε με άμεση καταγγελία της σύμβασης εργασίας (δηλαδή χωρίς προειδοποίηση).

Η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας των εργατών, των τεχνιτών, των υπηρετών και όλων γενικά των μισθωτών που δεν έχουν την υπαλληλική ιδιότητα γίνεται κατά τον ίδιο ακριβώς τρόπο.

Διαφορά υπάρχει μόνο σε δύο σημεία. Η αποζημίωση που καταβάλλεται στον απολυόμενο υπολογίζεται σε ημερομίσθια και είναι σημαντικά κατώτερη από την αντίστοιχη για τους υπαλλήλους.

Σε αυτήν την κατηγορία μισθωτών καταβάλλεται πάντοτε ολόκληρη η αναγραφόμενη αποζημίωση, όπως φαίνεται στον πίνακα που ακολουθεί, σε κάθε περίπτωση, δηλαδή, σε καταγγελία κατόπιν προειδοποιήσεως ή όχι.

Για εργατοτεχνίτη που δεν έχει συμπληρώσει δύο (2) μήνες εργασίας στον ίδιο εργοδότη, πριν την καταγγελία της συμβάσεως του, δεν του οφείλεται κάποια αποζημίωση, ενώ και στην περίπτωση αυτή η καταγγελία θα πρέπει να αναγγελθεί στον Ο.Α.Ε.Δ. εγγράφως.

Όπως αναφέρθηκε και πιο πάνω, για να είναι έγκυρη η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου , πρέπει καταρχήν να γίνει εγγράφως. Δηλαδή καθώς νοείται από το νόμο, να παραδοθεί στο μισθωτό έγγραφο για την απόλυση του , γιατί διαφορετικά η καταγγελία θεωρείται ανυπόστατη.

Ο έγγραφος τύπος επιβλήθηκε σαν συστατικό στοιχείο του κύρους της καταγγελίας, λόγω των σοβαρότατων συνεπειών που συνεπάγεται αυτή, τόσο για τον απολυόμενο μισθωτό όσο και για τον εργοδότη του . Δεν είναι όμως απαραίτητο στο έγγραφο της καταγγελίας να αναγράφονται οι λόγοι και τα αίτια, τα οποία επέδρασαν στη βούληση του εργοδότη για να προβεί στην απόλυση του μισθωτού.

Δηλαδή ο εργοδότης δεν υποχρεούται να επικαλεσθεί ορισμένο λόγο προς δικαιολόγηση της ενέργειας του, εκτός βέβαια αν σε νόμο, συλλογική σύμβαση, κανονισμό εργασίας ή σε άλλη νομοθετική ρύθμιση προβλέπεται κάτι τέτοιο.

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

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

ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΩΣ ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΩΝ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΑΠΟΛΥΣΕΩΣ			
ΧΡΟΝΟΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΟΦΕΙΛΟΜΕΝΗ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ		
	ΑΠΟ 1/1/2002 (Μετά την ε.γ.σ.σ.ε. της 15/4/2002)	ΑΠΟ 1/1/2004 (Μετά την ε.γ.σ.σ.ε. της 24/5/2004)	2006 (Μετά την ε.γ.σ.σ.ε. της 12/4/2006)
2 μηνών μέχρι 1 έτους	5 ημερομίσθια	5 ημερομίσθια	5 ημερομίσθια
1 έτος συμπληρωμένου-2 ετών	7 ημερομίσθια	7 ημερομίσθια	7 ημερομίσθια
2 έτη συμπληρωμένα - 5 ετών	15 ημερομίσθια	15 ημερομίσθια	15 ημερομίσθια
5 έτη συμπληρωμένα - 10 ετών	30 ημερομίσθια	30 ημερομίσθια	30 ημερομίσθια
10 έτη συμπληρωμένα - 15 ετών	60 ημερομίσθια	60 ημερομίσθια	60 ημερομίσθια
15 έτη συμπληρωμένα - 20 ετών	95 ημερομίσθια	100 ημερομίσθια	100 ημερομίσθια
20 έτη συμπληρωμένα - 25 ετών	115 ημερομίσθια	120 ημερομίσθια	120 ημερομίσθια
25 έτη συμπληρωμένα - 30 ετών	135 ημερομίσθια	140 ημερομίσθια	145 ημερομίσθια
30 έτη συμπληρωμένα και άνω	150 ημερομίσθια	160 ημερομίσθια	165 ημερομίσθια

Στην συνέχεια ακολουθούν υποδείγματα εγγράφων καταγγελίας και αναγγελίας της συμβάσεως εργασίας:

ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

Προς τον κ.

Οδός

Κύριε,

Με την παρούσα καταγγέλλομε σήμερα την υπάρχουσα μεταξύ μας σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, που χρονολογείται από και σας καλούμε να επιστρέψετε την αποζημίωση, την οποία δικαιούσθε σύμφωνα με το Ν. 3198/55 σε συνδυασμό και με τις διατάξεις του Ν. 2112/20 (ή του Β.Α. 16/18.7.20). Σε περίπτωση αρνήσεώς 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
(Υπογράφει ο απολυόμενος)

Ημερομηνία
Ο Εργοδότης
(Υπογραφή και σφραγίδα)

ΑΝΑΓΓΕΛΙΑ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Προς:

- 1) Τον Οργανισμό Απασχόλησεως Εργατικού Δυναμικού
- 2) Το Γραφείο Ενημέρωσε Εργασίας

Κύριοι,

Σας αναγγέλομε, σύμφωνα με το Ν. 3198/55, ότι την καταγγέλαμε νομίμως την υπάρχουσα μεταξύ της επιχειρήσεώς μας και του με τα κατωτέρω στοιχεία μισθωτού σύμβαση εργασίας.

Στοιχεία εργοδότη:

Επωνυμία

Είδος επιχειρήσεως

Διεύθυνση (οδός, αριθμός, πόλη, τηλέφωνο)

Αριθμός βιβλιαρίου αγοράς ενσήμων Ι.Κ.Α.

Όνοματεπώνυμο νομίμου εκπροσώπου επιχειρήσεως

Στοιχεία απολύομένου μισθωτού:

Όνοματεπώνυμο

Όνομα πατέρα

Διεύθυνση κατοικίας

Ειδικότητα

Έτος γεννήσεως Οικογενειακή κατάσταση

Όργανισμός 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 αναγγέλων εργοδότης

℞

ΓΝΩΣΤΟΠΟΙΗΣΗ ΛΥΣΕΩΣ ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ή ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΕΡΙΟΥ

Προς

Τον κ.

Διεύθυνση

Κύριε,

Με την παρούσα σας γνωρίζομε ότι επειδή παρήλθε ο χρόνος της μεταξύ μας συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου¹⁾, έληξε σήμερα οριστικώς η υπάρχουσα σχέση εργασίας βάσει της από υπογραφείσας συμβάσεως και παρακαλείσθε όπως στο εξής μη προτρέχετε στην εργασία σας.

Ημερομηνία

Ο εργοδότης

℞

ΑΠΟΔΕΙΞΗ ΛΗΨΕΩΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΩΣ ΔΡΧ. ΛΟΓΩ
ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ο υπογραμμένος ειδικότητα κάτοικος
..... έλαβα από την επιχείρηση το ποσόν των
..... δραχμών για αποζημίωση λόγω καταγγελίας της συμβάσεως εργα-
σίας, χρονολογούμενης από

Αναλυτικά έλαβα:

Για αποζημίωση λόγω καταγγελίας συμβάσεως

Μισθοί (ή ημερομίσθια) προς =

Αποζημίωση λόγω μη λήψεως αδείας =

Επίδομα αδείας =

Σύνολο:

Στα ανωτέρω ποσά έγιναν οι παρακάτω κρατήσεις:

Για φόρο (στο φορολογούμενο ποσό της αποζημιώσεως).....

Για χαρτόσημο (στο σύνολο του ποσού της αποδείξεως).....

Για Ι.Κ.Α. (στο επίδομα αδείας)

Σύνολο:

Δηλώνω ότι καμιά άλλη αξίωση για μεγαλύτερη αποζημίωσή μου ή από άλλη
αιτία δεν έχω κατά της επιχειρήσεως.

Ημερομηνία

Ο λαβών

4.5 Υπολογισμός αποζημιώσεως απόλυσης

Ο καθορισμός του ποσού της αποζημίωσης του μισθωτού εξαρτάται από το είδος της καταγγελίας.

Όταν πρόκειται για απόλυση που γίνεται με προειδοποίηση, ο εργοδότης έχει υποχρέωση όταν παρέλθει η προθεσμία της προειδοποίησης, δηλαδή κατά την ημέρα που ορίστηκε ως λύση της εργατικής σύμβασης, να καταβάλει στον απολυόμενο μισθωτό το μισό (1/2) της αποζημίωσης, την οποία όφειλε να καταβάλει στην περίπτωση απόλυσης χωρίς προειδοποίηση.

Το ποσό της αποζημίωσης καθορίζεται από το νόμο ανάλογα με τα έτη προϋπηρεσίας του απολυόμενου μισθωτού στον τελευταίο εργοδότη του. Επιπλέον κατά τον υπολογισμό της αποζημίωσης των μισθωτών και μόνο, προβλέπεται από το νόμο να μη λαμβάνονται υπόψη οι μηνιαίες αποδοχές τους για όσο ποσό υπερβαίνουν το δπλάσιο του ημερομισθίου ανειδίκευτου εργάτη, πολλαπλασιαζόμενο επί 30.

Πιο συγκεκριμένα ο μισθωτός κατά την απόλυση του δικαιούται τα εξής:

- i. Αποζημίωση προερχόμενη από την καταγγελία της συμβάσεως
- ii. Αποζημίωση για μη λήψη της κανονικής ετήσιας αδειάς
- iii. Αποζημίωση επιδόματος αδειάς.

Η αποζημίωση μη λήψης αδειάς είναι πάντοτε ίση με τις αποδοχές των ημερών της μη ληφθείσας άδειας, ενώ η αποζημίωση για επίδομα αδειάς είναι ίση ως προς την αποζημίωση για την μη ληφθείσα αδεία με τον περιορισμό του μισού μηνιαίου μισθού ή των δεκατριών (13) ημερομισθίων. Δηλαδή δεν θα πρέπει να υπερβαίνει τις μισές συνολικές μηνιαίες αποδοχές που λαμβάνει ο μισθωτός.

Η αποζημίωση λόγω καταγγελία συμβάσεως υπολογίζεται βάση των τακτικών αποδοχών του τελευταίου μήνα υπό καθεστώς πλήρους απασχολήσεως. Τακτικές αποδοχές καλούνται ο μισθός καθώς και κάθε άλλη παροχή, σε χρήμα ή σε είδος, χορηγούμενη παγίως για κάποιο χρονικό διάστημα, όπως για παράδειγμα η προμήθεια. Τα ποσοστά επί των κερδών ή κάθε άλλης φύσεως συμμετοχή σε επιχείρηση δεν θεωρούνται τακτικές αποδοχές, εφόσον χορηγούνται ανεξαρτήτως της κανονικής αμοιβής της εργασίας.

Για τον υπολογισμό της αποζημίωσης των απολυόμενων μισθωτών στην έννοια των τακτικών αποδοχών περιλαμβάνονται τα επίδομα εορτών, το επίδομα αδείας και οι τακτικές πρόσθετες αμοιβές για υπερωριακή εργασία καθώς και νυχτερινή εργασία ή η εργασία την Κυριακή.

Σε περίπτωση που καταβάλλεται στον απολυόμενο μικρότερη αποζημίωση από αυτή που δικαιούται από άγνοια ή και πλάνη από μέρος του εργοδότη, δεν επιφέρεται ακύρωση της καταγγελίας, αλλά παρέχεται στον εργαζόμενο το δικαίωμα να καταγγείλει μέσω αγωγής τον εργοδότη για να του καταβληθεί και το υπόλοιπο της αποζημίωσης.

Εάν απασχολούσαν τον εργαζόμενο με μειωμένο ωράριο και συνεπώς λάμβανε μειωμένες αποδοχές, τότε κατά την απόλυση του δικαιούται αποζημίωση υπολογιζόμενη σύμφωνα με τις μειωμένες αποδοχές του, ενώ εάν ο εργαζόμενος αμειβόταν με ποσοστά, το ποσό που θα του καταβληθεί κατά τη απόλυση του υπολογίζεται βάση του μέσου όρου των δύο τελευταίων αποδοχών του πριν την καταγγελία, που δεν μπορεί να είναι κατώτερο του προκύπτοντος από την μισθοδοτική κλάση του Ι.Κ.Α.

Το ανώτατο όριο της αποζημίωσης μπορεί να προσαυξηθεί μέχρι 15% όταν προβλέπεται από το νόμο, τον κανονισμό ή τη σύμβαση άλλη πρόσθετη αποζημίωση πέρα από αυτό που προβλέπει ο νόμος 2112/1920. Ο περιορισμός αυτός ισχύει αδιακρίτως από τον τρόπο με τον οποίο προσδιορίζεται η αποζημίωση, για το αν πρόκειται για γενική ή ειδική διάταξη, για διάταξη κανονισμού ή σύμβασης κτλ. Ισχύει ακόμη κι όταν πρόκειται για αποζημίωση που καταβάλλεται στο μισθωτό που αποχωρεί λόγω συνταξιοδότησης.

Συνοψίζοντας, για τους εργάτες η καταγγελία είναι υποχρεωτικά άμεση και καταβάλλεται πάντα ολόκληρη η αποζημίωση, η οποία υπολογίζεται σε ημερομίσθια ανάλογα με το χρόνο υπηρεσίας.

Για τους υπαλλήλους σε περίπτωση απόλυσης χωρίς προειδοποίηση η αποζημίωση ισούται με το βασικό μισθό και τις άλλες τακτικές αποδοχές που αντιστοιχούν σε ένα μήνα εργασίας, αν η σύμβαση στον ίδιο εργοδότη, είχε διαρκέσει από δυο μήνες μέχρι ένα χρόνο, σε βασικό δυο μηνών εργασίας αν η σύμβαση είχε διαρκέσει από ένα μέχρι τέσσερα χρόνια. Από τέσσερα χρόνια μέχρι δέκα η αποζημίωση αυξάνεται κατά ένα μηνιαίο μισθό ανά δυο χρόνια και από δέκα χρόνια και πάνω κατά ένα μισθό κατά έτος, αλλά δεν μπορεί να υπερβεί τις αποδοχές δυο ετών, δηλαδή τους 24 μήνες.

Μετά την έγγραφη καταγγελία της σύμβασης εργασίας και την καταβολή της οφειλόμενης αποζημίωσης, ο εργοδότης υποχρεούται να αναγγείλει τη γενόμενη απόλυση, μέσα σε προθεσμία οκτώ (8) ημερών από την ημέρα που κοινοποιήθηκε στο μισθωτό το έγγραφο της καταγγελίας, στην αρμόδια υπηρεσία του Ο.Α.Ε.Δ. της περιφέρειας που υπάγεται η επιχείρησή του.

Σε περίπτωση που δεν υπάρχει υπηρεσία του Ο.Α.Ε.Δ., η αναγγελία πρέπει να κατατεθεί στην πλησιέστερη Αστυνομική Αρχή. Σημειώνεται ότι η αναγγελία της απόλυσης κατατίθεται σε δυο αντίγραφα στην υπηρεσία του Ο.Α.Ε.Δ. καθώς και ότι οι εργοδότες έχουν υποχρέωση να αναγγείλουν στις ανωτέρω υπηρεσίες κάθε απόλυση που γίνεται από αυτούς, έστω κι αν ο μισθωτός δεν πρόκειται να λάβει επίδομα ανεργίας, καθώς επίσης και όταν δεν δικαιούται αν λάβει αποζημίωση.

Απόλυση μισθωτού επίσης έχουμε όταν αυτός είναι ασφαλισμένος στο Ι.Κ.Α. και υπάγεται στην κατηγορία των τεκμαρτών ημερομισθίων και δεν αμείβεται από τον εργοδότη, αλλά από τρίτους (όπως λ.χ. κουρείς, σερβιτόροι κλπ.) με συνεπεία άρνησης του να καταβάλει τις ασφαλιστικές εισφορές που οφείλει.

Επίσης, καταγγελία υφίσταται στην περίπτωση σιωπηρής καταγγελίας της σύμβασης εργασίας από το μισθωτό, όταν απέχει από την εργασία του λόγου ασθένειας, για χρονικό διάστημα μεγαλύτερο από τα επιτρεπόμενα από το νόμο χρονικά όρια.

Όταν η απόλυση επέρχεται συνεπεία διακοπής των εργασιών της επιχείρησης λόγω πυρκαγιάς ή άλλου περιστατικού ανώτερης βίας, για τα οποία δεν είναι ασφαλισμένος ο εργοδότης για τους ανωτέρω κινδύνους, υποχρεούται να καταβάλει μόνο τα 2/3 της οφειλόμενης από το νόμο αποζημίωσης.

Η αποζημίωση πρέπει να καταβληθεί με μετρητά. Παράλληλα όμως η πληρωμή μπορεί να γίνει με επιταγή αν ο μισθωτός αποδέχεται τον τρόπο αυτό της καταβολής, ή και με άλλα χρηματογήραφα, εφόσον βέβαια αυτά είναι δυνατόν να μετατραπούν αμέσως σε μετρητά, διαφορετικά η απόλυση είναι άκυρη.

Αν η αποζημίωση που πρόκειται να λάβει ο απολυόμενος είναι μεγαλύτερη των τακτικών αποδοχών ενός εξαμήνου αυτού, παρέχεται στον εργοδότη η ευχέρεια καταβολής αυτής σε δόσεις, κάθε μία από τις οποίες δεν μπορεί να είναι κατώτερη από τις αποδοχές τριών μηνών. Η πρώτη δόση πρέπει να καταβληθεί την επόμενη μέρα από την συμπλήρωση τριών (3) μηνών από την ημερομηνία απολύσεως. Σε περίπτωση που καθυστερεί ο εργοδότης να καταβάλει έστω και μία ημέρα την δόση της αποζημίωσης αυτό συνεπάγεται ακυρότητα της καταγγελίας και ο χρόνος που πέρασε μέχρι εκείνη την στιγμή λογίζεται σαν συνεχής χρόνος υπηρεσίας

και υποχρεούνται, πάντοτε ο εργοδότης, να καταβάλλει το σύνολο των εργοδοτικών εισφορών που αναλογούν στο διάστημα εκείνο από την καταγγελία στους ασφαλιστικούς φορείς, χωρίς να του δίνεται το δικαίωμα διεκδίκησης της καταβληθείσας αποζημίωσης.

Παράλληλα, από το νόμο προβλέπεται ότι, εάν συντρέχουν λόγοι γενικότερου συμφέροντος, είναι δυνατόν η αποζημίωση της απόλυσης να καταβληθεί από τον Ο.Α.Ε.Δ., με απόφαση του Υπουργού Εργασίας εκδιδόμενη ύστερα από γνώμη του Δ.Σ του Οργανισμού.

Τέλος το ποσό που λαμβάνει ο εργαζόμενος από την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας του δεν θεωρείται εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες και έτσι δεν υπόκεινται σε κάποια φορολογική μεταχείριση. Αξίζει να αναφερθεί επίσης ότι το ποσό των ασφαλιστικών εισφορών υπολογίζεται σύμφωνα με:

- ο Την αποζημίωση λόγω καταγγελία της συμβάσεως εργασίας
- ο Την αποζημίωση λόγω μη λήψεως αδειάς
- ο Την αποζημίωση από επίδομα αδειάς

Από τα ανωτέρω προκύπτει ότι η καταγγελία της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου που γίνεται πριν από τη λήξη της, χωρίς αναφορά ή επίκληση σπουδαίου λόγου, σαν να πρόκειται για σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, καθώς επίσης και αν τα γεγονότα που φέρονται ότι συνιστούν σπουδαίο λόγω δεν είναι αληθή, ή συντρέχουν μεν, αλλά αντικειμενικά κρινόμενα δεν συνιστούν σπουδαίο λόγω, είναι άκυρη.

Επομένως ο εργοδότης περιέρχεται σε υπηρημερία και υποχρεούται πλέον να καταβάλλει τις αποδοχές στο μισθωτό του, για ολόκληρο το χρόνο που υπολείπεται μέχρι τη συμφωνημένη ημερομηνία που λήγει η σύμβαση. Παράλληλα, ο μισθωτός δικαιούται να ζητήσει αποζημίωση από τον εργοδότη και για κάθε άλλη ζημία που υπέστη από την αθέτηση της σύμβασης εργασίας.

Περαιτέρω αν η καταγγελία έγινε κάτω από συνθήκες που συνιστούν προσβολή της προσωπικότητας του εργαζόμενου, τότε δικαιούται να αξιώσει την καταβολή χρηματικού ποσού ως χρηματική ικανοποίηση λόγω ηθικής βλάβης.

Σύμφωνα με την κρατούσα άποψη της δικαστηριακής νομολογίας, δεν απαιτείται στο έγγραφο της καταγγελίας να μνημονεύεται ειδικά ο σπουδαίος λόγος, δηλαδή τα συγκεκριμένα περιστατικά που τον θεμελιώνουν. Επιβάλλεται όμως η επίκληση του σπουδαίου λόγου και λόγω αυτού απόλυση του μισθωτού, να γίνονται μέσα σε εύλογο χρόνο.

Πάντως το δικαίωμα προς καταγγελία της σύμβασης χάνεται κατόπιν συγγνώμης, ρητής ή σιωπηρής, ή τέλος με την πάροδο του χρόνου.

Νοείται βέβαια ότι σε όλες τις περιπτώσεις, το βάρος της απόδειξης για την ύπαρξη του σπουδαίου λόγου φέρει αυτός που καταγγέλλει τη σύμβαση εργασίας.

Στο σημείο αυτό θα πρέπει να ελέγξουμε τις περιπτώσεις κατά τις οποίες δεν οφείλεται αποζημίωση στον απολυόμενο. Οι περιπτώσεις αυτές ακολουθούν πιο κάτω και είναι οι εξής:

- i. Αν ο εργαζόμενος συνδέεται με σχέση εργασίας και αορίστου χρόνου και καταγγελθεί αυτή πριν την συμπλήρωση ενός διμήνου,
- ii. Επί οικειοθελούς αποχώρησης του εργαζομένου από την εργασία του,
- iii. Επί λήξεως συμβάσεως ορισμένου χρόνου,
- iv. Επί συμβάσεως ορισμένου έργου,
- v. Επί δόλιας αντισυμβατικής συμπεριφοράς του μισθωτού, δηλαδή μέσω εξαναγκασμού να επιδιώκει ο εργαζόμενος να τον απολύσει ο εργοδότης του για να εισπράξει την αποζημίωση,
- vi. Κατόπιν μηνύσεως σε βάρος του μισθωτού για αξιόποινη πράξη.

Επί πτωχεύσεως του εργοδότη οι εργαζόμενοι δικαιούνται την αποζημίωση τους ολόκληρη λόγω καταγγελία συμβάσεως.

4.6 Ακυρότητα της καταγγελίας

Σε περίπτωση που δεν τηρηθεί έστω και μία από τις προαναφερθείσες προϋποθέσεις, η καταγγελία θεωρείται *άκυρη*. Επίσης άκυρη θεωρείται όταν καθυστερεί η καταβολή μιας από τις τριμηνιαίες δόσεις της αποζημίωσης όταν πρόκειται για υπαλλήλους που απολύθηκαν με προειδοποίηση, καθώς και η μη αποδοχή από το μισθωτό της βλαπτικής μεταβολής των όρων της σύμβασης εργασίας. Επομένως η σύμβαση εργασίας θεωρείται ότι δεν έχει λυθεί κι έτσι ο εργοδότης καθίσταται υπερήμερος, δηλαδή είναι υποχρεωμένος να καταβάλλει στο μισθωτό τις αποδοχές του από την ημέρα της άκυρης απόλυσης του και μέχρις ότου λυθεί η υπερημερία του με κάποιο νόμιμο τρόπο.

Παράλληλα όμως ο εργοδότης έχει το δικαίωμα να μην καταβάλλει στο μισθωτό ολόκληρο το μισθό που του οφείλει, όταν ο τελευταίος κατά τη διάρκεια της υπερημερίας του εργοδότη ωφελήθηκε πραγματικά, είτε με τη παροχή εργασίας του σε άλλον εργοδότη, είτε εργαζόμενος για δικό του λογαριασμό.

Ωστόσο η νομολογία προστατεύει τον εργοδότη και του αναγνωρίζει το δικαίωμα να απαλλαγεί από την υποχρέωση καταβολής των μισθών υπερημερίας, αν αποδειχθεί ότι ο μισθωτός για μεγάλο χρονικό διάστημα αδικαιολόγητα και εσκεμμένα απέφυγε να εργαστεί, ενώ μπορούσε να απασχοληθεί σε άλλο εργοδότη.

Στην περίπτωση που η καταγγελία καταστεί άκυρη, δεν επέλθει λύση της εργασιακής σχέσης, τότε ο εργοδότης καθίσταται υπερήμερος και ο μισθωτός πρέπει να ασκήσει το δικαίωμά του για το μισθό μέσα σε τρίμηνη ανατρεπτική προθεσμία από τη λύση της σχέσης εργασίας.

Επιπλέον αν η ακυρότητα της καταγγελίας συνίσταται στη μη καταβολή ή συμπλήρωση της οφειλόμενης αποζημίωσης τότε ο μισθωτός πρέπει να κοινοποιήσει τη σχετική αγωγή στον εργοδότη εντός έξι μηνών. Όπως προαναφέρθηκε στις ανωτέρω παραγράφους, η διαδικασία απόλυσης του μισθωτού προβλέπει την τήρηση κάποιων διατυπώσεων, όταν αναφερόμαστε σε απόλυση με προειδοποίηση.

Πάρα ταύτα, υπάρχει η περίπτωση όπου ο εργοδότης μπορεί να προβεί σε καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου χωρίς να τηρήσει τις σχετικές διατυπώσεις στις εξής περιπτώσεις,

όταν υποβληθεί μήνυση σε βάρος του μισθωτού για αξιόποινη πράξη που διέπραξε κατά την εκτέλεση της εργασίας του ή η απαγγελία κατηγορίας εναντίον του τουλάχιστον για πλημμέλημα.

Εξετάζοντας λοιπόν τις περιπτώσεις κατά τις οποίες έχουμε ακυρότητας της καταγγελίας καταλήγουμε στα εξής:

- i. Η καταγγελία συμβάσεως εργασίας θεωρείται και καθίσταται άκυρη όταν δεν καταβληθεί η αποζημίωση που δικαιούται, στον απολυόμενο,
- ii. Η καταγγελία σύμβασης υπαλλήλου στον οποίο κατέβαλε ο εργοδότης αποζημίωση εργατοτεχνίτη,
- iii. Η εικονική καταγγελία με σκοπό την είσπραξη του σχετικού επιδόματος από τον Ο.Α.Ε.Δ. από πλευράς του εργαζομένου,
- iv. Η καταχρηστική καταγγελία της σύμβασης είναι άκυρη και περιάγει τον εργοδότη σε υπερημερία,
- v. Η καταγγελία που έγινε στο όνομα νομικού προσώπου από αναρμόδιο πρόσωπο,
- vi. Αν η καταγγελία προέρχεται από διαφωνία του εργοδότη με τον εργαζόμενο για τις αρμοδιότητες του δεύτερου,
- vii. Όταν ο εργοδότης υπερβαίνει τα όρια της καλής πίστεως των χρηστών, ηθών ή του κοινωνικού και οικονομικού σκοπού του δικαιώματος,
- viii. Όταν η καταγγελία γίνεται για λόγους εκδικήσεως,
- ix. Σε περίπτωση καθυστέρησης δόσεως αποπληρωμής της αποζημιώσεως,
- x. Η καταγγελία σύμβασης εργασίας εγκύου εργαζομένης,
- xi. Η καταγγελία συμβάσεως εργασίας που γίνεται εξαιτίας της ασκήσεως του δικαιώματος για λήψη γονικής αδειάς ανατροφής παιδιών, αφού οι οικογενειακές υποχρεώσεις των εργαζομένων δεν αποτελούν λόγο καταγγελίας συμβάσεως,
- xii. Η καταγγελία σύμβασης που γίνεται για νόμιμη συνδικαλιστική δράση,
- xiii. Η απόλυση αδειούχου μισθωτού,
- xiv. Η απόλυση ατόμων που έχουν ενταχθεί σε πρόγραμμα απεξάρτησης για διάστημα τεσσάρων (4) μηνών,
- xv. Η απόλυση που στηρίζεται σε πολιτικούς λόγους,
- xvi. Η καταγγελία προερχόμενη από αντίδραση του εργοδότη λόγω καταγγελίας σε βάρος του για μη τήρηση της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως,
- xvii. Η καταγγελία μέσω εντολοδόχου δικηγόρου για λογαριασμό του εργοδότη.

4.7 Καταχρηστικές απολύσεις

Παγίως πλέον η δικαστηριακή νομολογία δέχεται ότι, καταρχήν η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου είναι ελεύθερη και χωρεί οποτεδήποτε, εκτός αν περιορίζεται από την ατομική σύμβαση εργασίας ή από διάταξη νόμου. Πλην όμως το δικαίωμα αυτό του εργοδότη να απολύει τους μισθωτούς του δεν είναι απεριόριστο, αλλά υπόκειται όπως και κάθε άλλο δικαίωμα, στους περιορισμούς του άρθρου 281 του Αστικού Κώδικα. Επομένως το δικαίωμα του εργοδότη να προβαίνει μονομερώς και χωρίς αιτιολόγηση σε απόλυση των μισθωτών του, δεν είναι ανεξέλεγκτο και απεριόριστο, αλλά υπόκειται στην κρίση των δικαστηρίων. Δηλαδή εξετάζεται σε κάθε συγκεκριμένη περίπτωση, εάν η απόλυση έγινε σύμφωνα με τις αρχές της καλής πίστης και τα χρηστά ήθη, καθώς επίσης και αν τυχόν αντίκειται στον κοινωνικό ή οικονομικό σκοπό του δικαιώματος. Η προφανής δε υπέρβαση των ανωτέρω ορίων, έχει σαν αποτέλεσμα την ακυρότητα της γενόμενης απόλυσης, οπότε ο εργοδότης αρνούμενος να αποδεχθεί τις προσφερόμενες υπηρεσίες του μισθωτού, περιέρχεται σε υπερημερία και υποχρεούται πλέον να του καταβάλλει τις αποδοχές του.

Έτσι έχει κριθεί ότι αποτελεί κατάχρηση δικαιώματος η απόλυση μισθωτού που έγινε γιατί:

- i. Αρνήθηκε να παραιτηθεί από νόμιμα δικαιώματα του
- ii. Ανέπτυξε συνδικαλιστική δράση και έλαβε μέρος σε νόμιμη απεργία
- iii. Μειώθηκε η αποδοτικότητα προς εργασία γυναίκας μετά τον τοκετό
- iv. Ζήτησε τη χορήγηση της κανονικής του άδειας
- v. Εξετάστηκε σαν μάρτυρας σε δίκη κατά του εργοδότη
- vi. Παραπονέθηκε στο Ι.Κ.Α. για τη μη ασφάλιση του
- vii. Υπέβαλε στα δικαστήρια αγωγή κατά του εργοδότη
- viii. Θέλησε να τον εκφοβίσει ώστε να μη διεκδικήσει νόμιμα δικαιώματα του
- ix. Διαμαρτυρήθηκε στην Επιθεώρηση Εργασίας για παραβάσεις του εργοδότη
- x. Είχε λόγους εχθρότητας και εκδίκησης κατά του μισθωτού
- xi. Επειδή διεκδίκησε καθυστερούμενες αποδοχές

xii. Λόγω πολιτικών πεποιθήσεων ή κομματικής τοποθέτησης

Πρέπει να σημειωθεί ότι σε περίπτωση καταχρηστικής απόλυσης, ο απολυθείς μισθωτός εξακολουθεί να δικαιούται το μισθό του, χωρίς να απαιτείται να προσφέρει πραγματικά τις υπηρεσίες του, αλλά αρκεί να δηλώσει στον εργοδότη του ότι τις προσφέρει.

4.8 Καταγγελία σύμβασης εργασίας από μισθωτό

Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας εκ μέρους του μισθωτού μπορεί να είναι είτε ρητή είτε σιωπηρή όπως λ.χ. όταν συνάγεται από πράξεις ή καταστάσεις που υποδηλώνουν έλλειψη πρόθεσης ή αδυναμία να συνεχίσει την εργασιακή σύμβαση. Πλην όμως η βούληση αυτή του μισθωτού, πρέπει να προκύπτει σαφώς από την όλη συμπεριφορά του. Έτσι κρίθηκε ότι, η οριστική άρνηση του μισθωτού να εκτελέσει την εργασία του και γενικά η οριστική αποχή του από την εργασία ή για μεγάλο σχετικά χρονικό διάστημα (πέντε ή τουλάχιστον 4 μήνες), αποτελεί σιωπηρή δήλωση του για λύση της σύμβασης εργασίας, εφόσον βέβαια δεν οφείλεται σε άλλους λόγους ανεξάρτητους από τη θέληση του, όπως λ.χ. σε ασθένεια ή ανώτερη βία ή στράτευση του κλπ. Πάντως από το νόμο προβλέπεται η υποχρέωση των μισθωτών να προειδοποιήσουν τον εργοδότη για την αποχώρησή τους από την εργασία που σκοπεύουν να κάνουν, γιατί διαφορετικά υποχρεούνται να καταβάλλουν ειδική αποζημίωση, χωρίς βέβαια να επέρχεται ακυρότητα της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας από τη μη καταβολή της.

Πιο συγκεκριμένα, εάν πρόκειται για υπάλληλο που θέλει να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας, οφείλει να τηρήσει και αυτός μία ορισμένη προθεσμία όπως και ο εργοδότης. Η προθεσμία αυτή είναι ίση με το μισό από το χρονικό διάστημα του καθορισμένου για τον εργοδότη, αλλά σε καμία περίπτωση δεν μπορεί να υπερβεί τους 3 μήνες. Εάν ο υπάλληλος δεν τηρήσει την προθεσμία που προβλέπεται κάθε φορά, οφείλει να καταβάλλει αποζημίωση ίση με τις αποδοχές που θα έπαιρνε κατά το αντίστοιχο χρονικό διάστημα.

Για τον εργάτη ισχύει προθεσμία, η οποία είναι ίση με την καθορισμένη για τον εργοδότη, αλλά το ποσό της αποζημίωσης σε περίπτωση παραβίασης της προθεσμίας είναι ίση με το μισό της καθορισμένης για τον εργοδότη.

Ο μισθωτός οφείλει σύμφωνα με την εργατική νομοθεσία να τηρεί και να εκπληρώνει με επιμέλεια την εργασία που του ανατίθεται και να προσέρχεται ανελλιπώς με βάση τη συμφωνία του με τον εργοδότη.

Εάν όμως απουσιάσει αδικαιολόγητα από την εργασία του έστω και για ελάχιστο χρόνο είναι δυνατόν να θεωρηθεί σαν σιωπηρή καταγγελία της σύμβασης εκ μέρους του, δηλαδή σαν οικειοθελής αποχώρηση.

Παράλληλα παρέχεται το δικαίωμα στον εργοδότη να μην του καταβάλλει τις αποδοχές που του αναλογούν το διάστημα που απουσίασε από την εργασία του.

Ωστόσο ο μισθωτός έχει το δικαίωμα να απουσιάσει από την εργασία του αν συντρέχει σπουδαίος λόγος ή σε περίπτωση ανωτέρας βίας, χωρίς να θεωρηθεί οικειοθελής αποχώρηση. Βέβαια δεν υπάρχει πουθενά στο νόμο που να αναγράφεται, τι θεωρείται σαν σπουδαίος λόγος που να δικαιολογεί την απουσία του μισθωτού. Πάντως πρέπει να πρόκειται για γεγονός που να καθιστά σύμφωνα με την κοινή κρίση, δικαιολογημένη την απουσία από την εργασία.

Πέρα από τη δικαιολογημένη αποχή από την εργασία υπάρχει και η περίπτωση της νομιμοποιημένης αποχής. Τέτοιες περιπτώσεις είναι η άσκηση δικαιώματος εργασίας όπως είναι το δικαίωμα άδειας, η εκπλήρωση υποχρέωσης προς την πολιτεία ή η ασθένεια.

Στην κείμενη νομοθεσία δεν υπάρχει διάταξη νόμου, που να καθορίζει επί πόσο χρόνο δικαιούται ο μισθωτός να απουσιάσει αδικαιολόγητα από την εργασία του. Επομένως οποιαδήποτε αδικαιολόγητη απουσία είναι δυνατόν να ερμηνευτεί σαν αθέτηση των συμβατικών του υποχρεώσεων. Έτσι σε κάθε συγκεκριμένη περίπτωση, το δικαστήριο θα κρίνει κατά πόσο η αδικαιολόγητη απουσία του μισθωτού από την εργασία του, μπορεί να θεωρηθεί σαν σιωπηρή καταγγελία της εργασιακής σύμβασης εκ μέρους του.

Όταν ο μισθωτός απουσιάζει αδικαιολόγητα από την εργασία του, ο εργοδότης έχει τα εξής δικαιώματα:

- i. Να περικόψει τις αποδοχές που αντιστοιχούν στις ημέρες και ώρες της αδικαιολόγητης απουσίας του.
- ii. Να καταλογίσει τις ημέρες της αδικαιολόγητης απουσίας, στο χρόνο της κανονικής άδειας που δικαιούται ο μισθωτός.
- iii. Να επιβάλλει πειθαρχική ποινή, εφόσον όμως υπάρχει στην επιχείρηση Κανονισμός Εργασίας, ο οποίος να έχει κυρωθεί νόμιμα και να περιλαμβάνει πειθαρχικές διατάξεις.
- iv. Να θεωρήσει την αδικαιολόγητη απουσία ως αντισυμβατική του μισθωτού, οπότε του παρέχεται το δικαίωμα της απόλυσης του, με την καταβολή βέβαια της σχετικής αποζημίωσης.
- v. Να θεωρήσει την αδικαιολόγητη απουσία του μισθωτού, σαν σιωπηρή καταγγελία της σχέσης εργασίας εκ μέρους του.

Ο μισθωτός όταν συμπληρώσει τις προϋποθέσεις για να λάβει πλήρη σύνταξη, υπάρχει η περίπτωση μειωμένης καταβολής αποζημίωσης με ορισμένες προϋποθέσεις, εφόσον με τη συνταξιοδότηση του εργαζομένου δεν επέρχεται αυτοδικαίως η λύση της εργασιακής σχέσης. Πιο συγκεκριμένα μειωμένη αποζημίωση μπορούν να λάβουν οι μισθωτοί με σύμβαση ορισμένου χρόνου που αποχωρούν από την εργασία τους λόγω λήψεως πλήρους συνταξιοδότησης γήρατος απολυόμενοι ή αποχωρούντες πριν από την λήξη του χρόνου της συμβάσεως εργασίας τους.

Έτσι λοιπόν, δεδομένου ότι ο μισθωτός μπορεί να διεκδικήσει τη λήψη πλήρους σύνταξης γήρατος από το Ι.Κ.Α. ή από άλλο Ασφαλιστικό Ταμείο, σε περίπτωση που είναι ασφαλισμένος σε Επικουρικό Ταμείο του αναλογεί το 40% και εάν δεν είναι επικουρικά ασφαλισμένος το 50% της αποζημίωσης που προβλέπεται για την περίπτωση απόλυσης του χωρίς προειδοποίηση.

Οι μισθωτοί που υπάγονται σε συνταξιοδότηση, σε οποιοδήποτε ασφαλιστικό φορέα, μπορούν να αποχωρήσουν από την εργασία τους με το δικαίωμα να λάβουν το μισό της αποζημίωσης λόγω καταγγελία συμβάσεως, εφόσον συντρέχουν οι εξής προϋποθέσεις:

- 1) Να συνδέεται με τον εργοδότη του με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας
- 2) Να έχει συμπληρώσει σε αυτόν 15ετή υπηρεσία ή από τον οικείο ασφαλιστικό οργανισμό το προβλεπόμενο όριο ηλικίας (65^ο έτος)
- 3) Να αποχωρούν από την εργασία με την συγκατάθεση του εργοδότη

Οι μισθωτοί που αποχωρούν οικειοθελώς από την εργασία τους, άσχετα αν πρόκειται για υπαλλήλους ή εργατοτεχνίτες, δεν δικαιούνται να λάβουν αποζημίωση, ανεξάρτητα με τον χρόνο υπηρεσίας στον εργοδότη τους.

Με μόνη εξαίρεση αυτή που προβλέπεται για τους υπερήλικες μισθωτούς, που αποχωρούν από την εργασία τους λόγω συνταξιοδότησης.

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

4.9 Διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου

Διαδοχικές θεωρούνται οι συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου που καταρτίζονται μεταξύ του ίδιου εργοδότη και του ίδιου εργαζόμενου, με τους ίδιους ή παρεμφερείς όρους εργασίας και δε μεσολαβεί μεταξύ τους χρονικό διάστημα μεγαλύτερο των σαράντα πέντε ημερών, στις οποίες συμπεριλαμβάνονται και οι μη εργάσιμες μέρες.

Η χωρίς περιορισμό ανανέωση συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου είναι επιτρεπτή, αν δικαιολογείται από έναν αντικειμενικό λόγο. Τέτοιοι λόγοι είναι η προσωρινή αναπλήρωση μισθωτού, η εκτέλεση εργασιών παροδικού χαρακτήρα, η προσωρινή σώρευση εργασίας κ.ά.

Σε περίπτωση όμως που η χρονική διάρκεια των διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου υπερβαίνει συνολικά τα δυο έτη, τεκμαίρεται ότι με αυτές επιδιώκεται η κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης με συνέπεια τη μετατροπή αυτών σε συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας αορίστου χρόνου.

Αν στο χρονικό διάστημα των δυο ετών ο αριθμός των ανανεώσεων των χρονικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας υπερβαίνει τις 3, τεκμαίρεται ότι με αυτές επιδιώκεται η κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης με συνέπεια τη μετατροπή των συμβάσεων αυτών σε συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας αορίστου χρόνου. Το βάρος της ανταπόδειξης σε κάθε περίπτωση φέρει ο εργοδότης.

4.10 Καταγγελία της σύμβασης για σπουδαίο λόγο

Μία σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 669 και 672 του Αστικού Κώδικα, λήγει αυτοδίκαια χωρίς να υπάρχει υποχρέωση για προειδοποίηση και καταβολή αποζημίωσης.

Ο νόμος όμως προβλέπει και την πρόωγη λύση της σύμβασης, με την μέθοδο της καταγγελίας, όταν υπάρχει σπουδαίος λόγος. Η καταγγελία για σπουδαίο λόγο είναι απαραίτητη για πρόωγη λύση της σύμβασης, μόνο όταν η σύμβαση είναι έγκυρη.

Σαν σπουδαίος λόγος μπορεί να θεωρηθεί κάθε περιστατικό, που αντικειμενικά κρινόμενο, σύμφωνα με την καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη, αποτελεί παράβαση των ουσιωδών όρων της σύμβασης εργασίας, τόσο αυτών που αναφέρονται στο πρόσωπο των συμβαλλόμενων όσο και στις λοιπές προϋποθέσεις της σύμβασης εργασίας και ένεκα του οποίου δεν μπορεί να συνεχιστεί η εργασιακή σχέση μέχρι την καθορισμένη λήξη της, από ένα από τους συμβαλλόμενους.

Χωρίς να απαιτείται όπως από την παράβαση αυτή επέρχεται και υλική ζημία στον αντισυμβαλλόμενο.

Ενδεικτικά κάποιοι σπουδαίοι λόγοι είναι οι παρακάτω:

- I. Η παράβαση από το μισθωτό ουσιωδών όρων της σύμβασης
- II. Η παράβαση των οδηγιών του εργοδότη ή του Κανονισμού Εργασίας
- III. Η επίδειξη επαγγελματικής ανεπάρκειας
- IV. Απειλούμενη οικονομική καταστροφή της επιχείρησης
- V. Η αθέτηση από τον εργοδότη ουσιωδών όρων της σύμβασης εργασίας καθώς και η επιδίωξη του να εξαναγκαστεί ο μισθωτός σε παραίτηση.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ



Ρυθμίσεις με το νόμο 2874/2000

Άρθρο 5

Διευθέτηση του χρόνου εργασίας

Το άρθρο 41 του ν. 1892/1990 (ΦΕΚ 101 Α'), όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 3 του ν. 2639/1 998 (ΦΕΚ 205 Α'), τροποποιείται ως ακολούθως:

1. Σε επιχειρήσεις, στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως, επιτρέπεται να καθορίζεται με επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή με συμφωνίες του εργοδότη και του επιχειρησιακού σωματείου ή του εργοδότη και του συμβουλίου των εργαζομένων ή του εργοδότη και των ενώσεων προσώπων της επόμενης παραγράφου, ότι εκατόν τριάντα οκτώ (138) ώρες εργασίας από το συνολικό ετήσιο χρόνο εργασίας κατανέμονται με αυξημένο αριθμό ωρών σε ορισμένες περιόδους και με αντίστοιχη μείωση των ωρών εργασίας κατά το λοιπό διάστημα, τηρουμένων των κειμένων διατάξεων για το χρόνο υποχρεωτικής ανάπαυσης των εργαζομένων, καθώς και του ισχύοντος, κατά το νόμο, ανώτατου ορίου του μέσου χρόνου εβδομαδιαίας απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων των υπερωριών. Στην περίπτωση αυτή, ο ανώτατος μέσος όρος των ωρών εβδομαδιαίας εργασίας ετησίως (περίοδος αναφοράς), μη συμπεριλαμβανομένων των νόμιμων υπερωριών, είναι οι τριάντα οκτώ (38) ώρες. Οι περίοδοι ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών και οι περίοδοι άδειας ασθένειας δεν συνυπολογίζονται, όσον αφορά τον υπολογισμό του ετήσιου μέσου όρου. Κατά τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας επιτρέπεται

να χορηγείται στον εργαζόμενο, αντί της μείωσης των ωρών εργασίας σε αντιστάθμιση των πρόσθετων ωρών που εργάστηκε κατά την περίοδο αυξημένου ωραρίου, είτε ανάλογη ημερήσια ανάπαυση (ρεπό) είτε ανάλογη προσαύξηση της ετήσιας μετ' αποδοχών άδειας.

2. Η κατά την προηγούμενη παράγραφο ένωση προσώπων αρκεί να έχει συσταθεί από πέντε (5) τουλάχιστον εργαζόμενους, εφόσον η επιχείρηση απασχολεί είκοσι (20) τουλάχιστον εργαζόμενους, εφαρμοζομένων κατά τα λοιπά των σχετικών διατάξεων του ν. 1264/1982 (ΦΕΚ 79 Α'). Σε επιχειρήσεις που δεν υπάρχει επιχειρησιακό σωματείο ή συμβούλιο εργαζομένων ή ένωση προσώπων της παραγράφου 3 του άρθρου 1 του ν. 1264/1982 (ΦΕΚ 79 Α') όπως ισχύει, ή απασχολούν λιγότερους από είκοσι (20) εργαζόμενους, η συμφωνία διευθέτησης του χρόνου εργασίας γίνεται μεταξύ του εργοδότη και του αντίστοιχου κλαδικού σωματείου ή της αντίστοιχης ομοσπονδίας. Σε περίπτωση που δεν επιτευχθεί συμφωνία μεταξύ του εργοδότη και του αντίστοιχου κλαδικού σωματείου ή της αντίστοιχης ομοσπονδίας, το θέμα μπορεί να παραπέμπεται από τον ενδιαφερόμενο στις υπηρεσίες μεσολάβησης και διαιτησίας του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ.) κατά τις διατάξεις του ν. 1876/1990 (ΦΕΚ 27 Α'), όπως ισχύει, και των προεδρικών διαταγμάτων που εκδόθηκαν κατ' εξουσιοδότησή του.

3. Η καταβαλλόμενη, κατ' εφαρμογή των διατάξεων των προηγούμενων παραγράφων, αμοιβή για το συνολικό χρονικό διάστημα είναι ίση με την αντίστοιχη αμοιβή για εργασία οκτώ (8) ωρών ημερησίως και σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως, χωρίς να επιτρέπεται αυξομείωσή της. Κατά τη διευθέτηση απαγορεύεται η ιδιόρρυθμη υπερωρία και επιτρέπεται μόνο νόμιμη υπερωριακή απασχόληση των εργαζομένων, κατά τις κείμενες διατάξεις. Η προσαύξηση της αμοιβής λόγω υπερωριών υπολογίζεται κατά το τέλος της ετήσιας περιόδου αναφοράς και καταβάλλεται για την πέραν των τριάντα οκτώ (38) ωρών εβδομαδιαίως, κατά μέσο όρο, παρασχεθείσα εργασία.

4. Οι διατάξεις του παρόντος εφαρμόζονται αναλόγως και για:

- α) εποχιακές επιχειρήσεις και
- β) εργαζόμενους με σύμβαση εργασίας διάρκειας μικρότερης του ενός (1) έτους.

Εφόσον από οποιονδήποτε λόγο, ιδίως εξαιτίας παραίτησης ή απόλυσης του εργαζομένου ή εποχιακής λειτουργίας της επιχείρησης, δεν εφαρμόζεται ή δεν ολοκληρώνεται η διευθέτηση του χρόνου εργασίας σύμφωνα με τον παρόντα νόμο, δεν θίγονται οι ισχύουσες διατάξεις περί της νόμιμης προσαύξησης της αμοιβής της υπερωρίας.

5. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων ρυθμίζεται ο τρόπος κατάθεσης των συμφωνιών, η επιβολή κυρώσεων σε περίπτωση μη τήρησης αυτών, η τηρούμενη διαδικασία, καθώς και κάθε λεπτομέρεια, που αφορά των εφαρμογή του άρθρου αυτού.

6. Με τις διατάξεις του παρόντος άρθρου δεν θίγονται οι σχετικές ρυθμίσεις του ν. 2602/1998 (ΦΕΚ 83 Α') ή άλλων ειδικών νόμων, που αποσκοπούν στην εξυγίανση φορέων του ευρύτερου δημόσιου τομέα."

Ρυθμίσεις με το νόμο 3302/2004

Ρύθμιση ετήσιας άδειας εργαζομένων και άλλες διατάξεις.

Αθήνα 24 Δεκεμβρίου 2004

**Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ
ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ**
Εκδίδομε τον ακόλουθο νόμο που ψήφισε η Βουλή:

Άρθρο 1 **Ετήσιο άδεια με αποδοχές**

1. Η διάταξη της παραγράφου 1 του άρθρου 2 του Α.Ν. 539/1945 (ΦΕΚ 229 Α'), όπως τροποποιήθηκε με την παράγραφο 1 του άρθρου 13 του Ν. 3227/2004 (ΦΕΚ 31 Α'), αντικαθίσταται ως εξής:

«1.α. Κάθε μισθωτός από την έναρξη της εργασίας του σε υπόχρεη επιχείρηση και μέχρι τη συμπλήρωση δώδεκα (12) μηνών συνεχούς απασχόλησης, δικαιούται να λάβει ποσοστό της ετήσιας κανονικής άδειας με αποδοχές κατ' αναλογία με το χρόνο εργασίας που έχει συμπληρώσει στην ίδια υπόχρεη επιχείρηση. Το ποσοστό αυτό υπολογίζεται με βάση ετήσια άδεια εικοσιτεσσάρων εργάσιμων ημερών ή αν στην επιχείρηση εφαρμόζεται σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας, 20 (είκοσι) εργάσιμων ημερών, χωρίς να υπολογίζεται σε αυτές η ημέρα της εβδομάδας κατά την οποία δεν απασχολούνται οι μισθωτοί λόγω του εφαρμοζόμενου συστήματος εργασίας.
β. Ο εργοδότης υποχρεούται μέχρι τη λήξη του πρώτου ημερολογιακού έτους, εντός του οποίου προσελήφθη ο μισθωτός να χορηγήσει σε αυτόν την παραπάνω αναλογία της κανονικής άδειας.

Κατά το δεύτερο ημερολογιακό έτος, ο μισθωτός δικαιούται να λάβει την ετήσια κανονική άδεια με αποδοχές, η οποία αναλογεί στο χρόνο απασχόλησής του στην υπόχρεη επιχείρηση και υπολογίζεται σύμφωνα με το δεύτερο εδάφιο της περίπτωσης α'. Η άδεια αυτή επαυξάνεται κατά μία (1) εργάσιμη ημέρα για κάθε έτος απασχόλησης επιπλέον του πρώτου μέχρι τις είκοσι έξι (26) εργάσιμες ημέρες ή μέχρι και τις είκοσι δύο (22) εργάσιμες ημέρες αν στην επιχείρηση εφαρμόζεται σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας.

Για καθένα από τα επόμενα ημερολογιακά έτη, ο μισθωτός δικαιούται να λάβει από την 1η Ιανουαρίου εκάστου έτους, την κανονική ετήσια άδεια με αποδοχές, η οποία υπολογίζεται σύμφωνα με το προηγούμενο εδάφιο.

Η ετήσια άδεια με αποδοχές, καθώς και το επίδομα αδειάς, εκτός από τις διατάξεις του νόμου αυτού διέπονται και από τις λοιπές συναφείς διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας».

2. Η παράγραφος 2 του άρθρου 13 του Ν. 3227/2004 (ΦΕΚ 31 Α) καταργείται.

Άρθρο 2

Αρμοδιότητα Α.Σ.Ε.Π. σε συμβασιούχους του ιδιωτικού τομέα

Κατά την αληθή έννοια του άρθρου 8Α του Π.Δ. 81/2003 (ΦΕΚ 77 Α'), όπως το άρθρο αυτό προστέθηκε με το άρθρο 4 του Π.Δ. 180/2004 (ΦΕΚ 160 Α'), επί των κρίσεων των διοικητικών συμβουλίων των κατά περίπτωση ανωνύμων εταιρειών, με τις οποίες κρίνονται οι αιτήσεις των ενδιαφερομένων αναφορικά με τη συνδρομή ή μη των προϋποθέσεων της υπαγωγής τους στη διάταξη αυτή, έχει εφαρμογή και η διάταξη της παραγράφου 3 του άρθρου 11 του Π.Δ. 184/2004 (ΦΕΚ 134 Α').

Άρθρο 3

Χορήγηση προκαταβολής επιδόματος ανεργίας

1. Όσοι απασχολούνται σε ξενοδοχειακές, τουριστικές ή επισιτιστικές επιχειρήσεις, που λειτουργούν εποχιακά, μπορούν να επιδοτούνται λόγω ανεργίας με αίτησή τους που υποβάλλεται μέσα σε ανατρεπτική προθεσμία εξήντα (60) ημερών από τη λύση ή λήξη της σύμβασης εργασίας. Σε κάθε περίπτωση η επιδότηση αρχίζει να καταβάλλεται από την επόμενη ημέρα του εξαήμερου χρόνου αναμονής που προβλέπεται με το άρθρο 18 του Ν.Δ. 2961/1954 (ΦΕΚ 197 Α').
2. Στις ανωτέρω περιπτώσεις μετά την υποβολή των δικαιολογητικών που απαιτούνται, είναι δυνατή η χορήγηση προκαταβολής. Το ποσό της προκαταβολής ισούται με δύο βασικά μηνιαία επιδόματα ανεργίας. Η προκαταβολή συμψηφίζεται με την επιδότηση των επόμενων μηνών.
3. Με απόφαση του Υπουργού Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, που εκδίδεται μετά από γνώμη του Διοικητικού Συμβουλίου του Ο.Α.Ε.Δ., ρυθμίζονται οι περιπτώσεις μη χορηγήσεως της προκαταβολής, το αρμόδιο όργανο, καθώς και κάθε αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή των διατάξεων του παρόντος άρθρου.

Άρθρο 4

Υπολογισμός επιδόματος ανεργίας στις περιπτώσεις συγχώνευσης, συνένωσης ή μεταφοράς επιχείρησης.

Για τον υπολογισμό του ύψους του επιδόματος ανεργίας όσων επιδοτούνται σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 6 του Ν. 435/1976 (ΦΕΚ 251 Α'), λαμβάνονται υπόψη οι αποδοχές του ασφαλισμένου για τις οποίες έχουν καταβληθεί εισφορές υπέρ του κλάδου ανεργίας του Ο.Α.Ε.Δ.

Με απόφαση του Υπουργού Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας μετά από γνώμη του Δ.Σ. του Ο.Α.Ε.Δ. καθορίζονται τα δικαιολογητικά που απαιτούνται για την επιδότηση σύμφωνα με τις διατάξεις των παραγράφων 1, 2 και 3 του άρθρου 6 του Ν. 435/1976 (ΦΕΚ 251 Α'), η διαδικασία είσπραξης των ποσών που οφείλονται από τον εργοδότη, καθώς και κάθε αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή των διατάξεων αυτών.

Άρθρο 5

Ένσταση κατά απορριπτικών αποφάσεων

Στο τέλος της παραγράφου 4 του άρθρου 4 του Π.Δ. 776/1977 (ΦΕΚ 250 Α') προστίθεται παράγραφος 5 ως εξής:

«5. Κατά των απορριπτικών αποφάσεων της προηγούμενης παραγράφου είναι δυνατή η υποβολή και νέας ενστάσεως ενώπιον του Δ.Σ. του Οργανισμού. Η ένσταση αυτή υποβάλλεται μέσα σε ανατρεπτική προθεσμία 30 (τριάντα) ημερών από την ημέρα παραλαβής της απορριπτικής απόφασης.

Με απόφαση του Υπουργού Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας μετά από

σύμφωνη γνώμη του Δ.Σ. δύναται να ορίζεται ως αρμόδιο όργανο εκδίκασης δεύτερου βαθμού ενστάσεως άλλο όργανο πλην του Δ.Σ.».

Άρθρο 6

Αρμόδιο όργανο κρίσεως υπαγωγής εργοδοτών σε επιδοτούμενα προγράμματα

1. Για την ύπαρξη των προϋποθέσεων υπαγωγής των επιχειρήσεων στις διατάξεις του άρθρου 29 του Ν. 1262/1982 (ΦΕΚ 70 Α'), όπως ισχύει, αποφασίζει, μετά από εισήγηση της αρμόδιας Διεύθυνσης του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.), το Διοικητικό του Συμβούλιο.

Με απόφαση του Υπουργού Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας μετά από σύμφωνη γνώμη του Δ.Σ. του Οργανισμού μπορεί να ορίζεται άλλο αρμόδιο όργανο πλην του Δ.Σ.

2. Το τελευταίο εδάφιο της παραγράφου 6 του άρθρου 12 του Ν. 3144/2003 (ΦΕΚ 111 Α') καταργείται.

Άρθρο 7

Λοιπές διατάξεις Ο.Α.Ε.Δ.

1. Στο τέλος της παραγράφου 1 του άρθρου 30 του Ν. 1836/1989 (ΦΕΚ 79 Α') προστίθεται νέο εδάφιο, που ισχύει από 1.4.2004 και έχει ως εξής:
«Αν αιρετό μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού εκλείψει ή αποχωρήσει για οποιοδήποτε λόγο ή απωλέσει την ιδιότητα βάσει της οποίας ορίστηκε, τη θέση του στο Δ.Σ. του Ο.Α.Ε.Δ. καταλαμβάνει, για το υπόλοιπο της θητείας, το πρώτο αναπληρωματικό μέλος του συνδυασμού στον οποίο συμμετείχε κατά τη σχετική ψηφοφορία, το εκλιπόν μέλος, με αναπληρωτή του το δεύτερο αναπληρωματικό μέλος του ίδιου συνδυασμού».

2. Το δεύτερο εδάφιο της παραγράφου 2 του άρθρου 13 του Ν. 1836/1989 και αντικαταστάθηκε με την παράγραφο 11 του άρθρου 12 του Ν. 3144/2003 (ΦΕΚ 111 Α'), τροποποιείται ως εξής:
«Με τις αποφάσεις του προηγούμενου εδαφίου μπορεί να καθορίζεται ανάλογη ρύθμιση, για τις κατηγορίες ΠΕ, ΤΕ, ΔΕ και ΥΕ προσωπικού Ο.Α.Ε.Δ. όλων των κλάδων και ειδικοτήτων, που απασχολούνται με τη μελέτη, κατάρτιση, εφαρμογή, έλεγχο, προώθηση και υποστήριξη των προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης και απασχόλησης, καθώς και ασφάλισης της ανεργίας, που εκτελούνται από τον Οργανισμό και επιχορηγούνται από τα διαρθρωτικά ταμεία της Ευρωπαϊκής Ένωσης».

3. Η προβλεπόμενη από το τέταρτο εδάφιο της παραγράφου 1 του άρθρου 13 του Ν. 2956/2001 (ΦΕΚ 258 Α) διάρκεια απόσπασης του προσωπικού του Ο.Α.Ε.Δ. στις θυγατρικές εταιρίες του, μπορεί με την ίδια διαδικασία να παρατείνεται για δύο (2) ακόμη έτη, με την προβλεπόμενη στην ίδια διάταξη διαδικασία.

Άρθρο 8

Αμοιβές Επιθεωρητών Σ.ΕΠ.Ε.

Στο άρθρο 9 του Ν. 2639/1998 (ΦΕΚ 205 Α') προστίθεται παράγραφος 9 ως ακολούθως:

«9. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομίας και Οικονομικών και Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας ορίζεται το ύψος των δαπανών μετακίνησης, ημερησίας αποζημίωσης και διανυκτέρευσης του Ειδικού Γραμματέα και των Ειδικών Επιθεωρητών του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.)».

Άρθρο 9 **Ρύθμιση οφειλόμενων εισφορών Ι.Κ.Α. - Ε.Τ.Α.Μ.**

1. Μειώνονται, κατά παρέκκλιση των διατάξεων της παρ. 5 του άρθρου 51 του Ν. 2676/1999 (ΦΕΚ 1 Α΄) όπως ισχύουν μετά την αναρίθμησή της σε παρ. 6 με τις διατάξεις της παρ. 1 του άρθρου 16 του Ν. 2747/1999 (ΦΕΚ 226 Α΄), την τροποποίηση της με την παρ. 6 του **άρθρου 11 του Ν. 3232/2004** (ΦΕΚ 48 Α΄), τα πρόσθετα τέλη και λοιπές πρόσθετες επιβαρύνσεις των οφειλόμενων απαιτητών εισφορών προς το ΙΚΑ - Ε.Τ.Α.Μ. χρονικής περιόδου μέχρι 30.11.2004, κατά 80%, εφόσον αυτές καταβληθούν εφάπαξ και κατά 50% εφόσον ρυθμιστεί η εξόφλησή τους μέχρι και ογδόντα (80) μηνιαίες δόσεις, με την προϋπόθεση της κανονικής καταβολής των τρεχουσών εισφορών. Το ποσό μείωσης το αν πρόσθετων τελών και λοιπών πρόσθετων επιβαρύνσεων στην περίπτωση τμηματικής καταβολής αφαιρείται από τις τελευταίες δόσεις.

2. Η ανωτέρω ρύθμιση ισχύει:

α) για τους εργοδότες των ανέλεγκτων κοινών και οικοδομικοτεχνικών επιχειρήσεων μέχρι την ημερομηνία που αναφέρεται στην παράγραφο 1 του άρθρου αυτού, εφόσον υποβάλουν αίτηση για ρύθμιση, προσκομίσουν τα απαραίτητα βιβλία και στοιχεία για έλεγχο στις υπηρεσίες του Ι.Κ.Α. - Ε.Τ.Α.Μ. μέχρι 30-4-2005.

β) για τις βεβαιωμένες και μη καταβληθείσες οφειλές των κοινών και οικοδομικοτεχνικών επιχειρήσεων που ανάγονται μέχρι την ανωτέρω ημερομηνία, εφόσον υποβληθεί σχετική αίτηση μέχρι 30.4.2005,

γ) για τις ρυθμισμένες οφειλές της ανωτέρω χρονικής περιόδου για το υπόλοιπο ποσό της οφειλής.

Οι ανωτέρω μειώσεις ισχύουν για μία μόνο ρύθμιση και σε περίπτωση απώλειάς της αναβιώνουν τα πρόσθετα τέλη και οι λοιπές πρόσθετες επιβαρύνσεις.

3. Κατά τα λοιπά και στην παρούσα ρύθμιση έχουν εφαρμογή οι διατάξεις των άρθρων 51, 52, 53, 54 και 55 του Ν. 2676/1999, όπως ισχύουν, με εξαίρεση τον υπολογισμό του ποσού της προκαταβολής το οποίο καθορίζεται σε 5% επί της συνολικής οφειλής. Κάθε μηνιαία δόση δεν μπορεί να είναι μικρότερη των διακοσίων (200,00) ευρώ.

4. Δεν καταλαμβάνονται από τις διατάξεις του άρθρου αυτού όσοι έχουν ρυθμίσει τις οφειλές τους με βάση τις διατάξεις των παραγράφων 2, 3, 4 και 5 του άρθρου 8 και της παραγράφου 3 του **άρθρου 33 του Ν. 3232/2004**, εφόσον τηρούν τους όρους των ρυθμίσεων που προβλέπονται από τις διατάξεις αυτές.

Άρθρο 10 **Πρόσληψη και ασφαλιστικά θέματα ιατρών και οδοντιάτρων Ι.Κ.Α.- Ε.Τ.Α.Μ.**

1. Η παράγραφος 5 του **άρθρου 27 του Ν. 3232/2004** αντικαθίσταται ως ακολούθως: «5. Το Ι.Κ.Α. - Ε.Τ.Α.Μ. δύναται σε εξαιρετικές περιπτώσεις για την κάλυψη αναγκών παροχής ιατρικών υπηρεσιών σε όποια γεωγραφική περιοχή διαπιστώνεται έλλειψη, αλλά και για ευαίσθητες κοινωνικά ομάδες ασθενών, να συνεργάζεται με ιατρούς και οδοντιάτρους με σύμβαση μίσθωσης έργου.

Με απόφαση του Υπ. Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, ύστερα από σύμφωνη γνώμη του Διοικητικού Συμβουλίου του Ι.Κ.Α., καθορίζεται ο αριθμός των ιατρών και οδοντιάτρων, οι γενικοί και ειδικοί όροι της σύμβασής τους, ο τρόπος και το ύψος της αμοιβής τους ανάλογα με την περιοχή ή την κατηγορία των ευαίσθητων κοινωνικά ομάδων ασθενών, στους οποίους οι ιατροί και οδοντίατροι αυτοί θα προσφέρουν τις ιατρικές τους υπηρεσίες.

Οι ιατροί και οδοντίατροι αυτοί δεν μπορεί να υπερβαίνουν σε καμία περίπτωση το 7% του συνολικού αριθμού των οργανικών θέσεων των ιατρών και οδοντιάτρων του Ι.Κ.Α. - Ε.Τ.Α.Μ.»

2. Η παράγραφος 15 του **άρθρου 27 του Ν. 3232/2004** αντικαθίσταται ως ακολούθως: «15. Οι διατάξεις των άρθρων 10 του Ν.Δ. 1204/1972 (ΦΕΚ 123 Α΄) καθώς και του άρθρου 6 του Ν. 2527/1997 (ΦΕΚ 206 Α΄) δεν εφαρμόζονται για την πρόσληψη του

προσωπικού ιατρού με σύμβαση μίσθωσης έργου του άρθρου 26 του νόμου αυτού, όπως επίσης για τους ιατρούς και οδοντιάτρους με σύμβαση μίσθωσης έργου της παραγράφου 5 του άρθρου αυτού».

3. Η προθεσμία της παραγράφου 1 του άρθρου 27 του Ν. 3232/2004 για την υπαγωγή στην ασφάλιση του Ι.Κ.Α. - Ε.Τ.Α.Μ., των ιατρών και οδοντιάτρων παρατείνεται για ένα (1) έτος από τη λήξη της.

Άρθρο 11 **Επίδομα διαχειριστικών λαθών**

Στο τέλος της παρ. 14 του άρθρου 8 του Ν. 3205/2003 (ΦΕΚ 297 Α΄) προστίθεται εδάφιο, που έχει ως εξής:

«Κατά παρέκκλιση των ανωτέρω και μέχρι της συστάσεως οργανικών θέσεων ταμιά στα Υποκαταστήματα και Παραρτήματα του Ι.Κ.Α., ο Διοικητής του Ιδρύματος δύναται με απόφαση του να χορηγεί αντιστάθμισμα διαχειριστικών λαθών με τις προϋποθέσεις που ορίζονται στην παράγραφο 1 του άρθρου 10 του Ν. 2470/1997 (ΦΕΚ 40 Α΄)».

Άρθρο 12 **Αναδιάρθρωση θέσεων Ι.Κ.Α. - Ε.Τ.Α.Μ.**

1. Οι παράγραφοι 13, 14, 15 και 16 του άρθρου 28 του Ν. 3232/2004 αντικαθίστανται ως εξής:

«13. Στη Γενική Διεύθυνση Πληροφορικής και στις Διευθύνσεις Εκμετάλλευσης και Εφαρμογών προΐστανται υπάλληλοι των κλάδων ΠΕ Πληροφορικής ή ΠΕ Διοικητικού - Οικονομικού. Στη Διεύθυνση Τεχνικής Υποστήριξης προΐσταται υπάλληλος του κλάδου ΠΕ Πληροφορικής.

Στα Τμήματα προΐστανται οι υπάλληλοι των κλάδων ΠΕ Πληροφορικής ή ΤΕ Πληροφορικής ή ΠΕ Διοικητικού - Οικονομικού ή ΤΕ Διοικητικού - Λογιστικού εκτός από: α) το Τμήμα Άμεσης Βοήθειας στο οποίο προΐσταται υπάλληλος των κλάδων ΠΕ Πληροφορικής ή ΤΕ Πληροφορικής ή ΔΕ Προσωπικού ΗΝ ή ΠΕ Διοικητικού - Οικονομικού ή ΤΕ Διοικητικού - Λογιστικού ή ΔΕ Διοικητικών Γραμματέων, β) το Τμήμα Γραμματειακής και Διοικητικής Υποστήριξης στο οποίο προΐσταται υπάλληλος του κλάδου ΠΕ Διοικητικού - Οικονομικού ή ΤΕ Διοικητικού - Λογιστικού ή ΔΕ Διοικητικών Γραμματέων, γ) το Τμήμα Διαχείρισης Μικροϋπολογιστών και Περιφερειακών στο οποίο προΐστανται υπάλληλοι του κλάδου ΠΕ Πληροφορικής ή ΤΕ Πληροφορικής, δ) το Τμήμα Διαχείρισης Δικτύου στο οποίο προΐστανται υπάλληλοι του κλάδου ΠΕ Πληροφορικής ή ΤΕ Πληροφορικής, ε) το Τμήμα Διαχείρισης και Λειτουργίας Κεντρικών Συστημάτων στο οποίο προΐστανται υπάλληλοι του κλάδου ΠΕ Πληροφορικής ή ΤΕ Πληροφορικής, στ) το Τμήμα Στρατηγικής Τεχνολογιών Πληροφορικής και Επικοινωνιών στο οποίο προΐστανται υπάλληλοι του κλάδου ΠΕ Πληροφορικής ή ΤΕ Πληροφορικής και ζ) το Τμήμα Ασφάλειας Εφαρμογών και Συστημάτων στο οποίο προΐστανται υπάλληλοι του κλάδου ΠΕ Πληροφορικής ή ΤΕ Πληροφορικής.

14. Μεταφέρονται εκατόν τριάντα έξι (136) κενές θέσεις του ΙΚΑ. - Ε.Τ.Α.Μ. και συγκεκριμένα είκοσι πέντε (25) θέσεις του κλάδου ΠΕ Πληροφορικής, σαράντα επτά (47) θέσεις του κλάδου ΤΕ Πληροφορικής, εξήντα τέσσερις (64) θέσεις του κλάδου ΔΕ Προσωπικού ΗΝ και προσαυξάνουν τις θέσεις των κλάδων ΠΕ Διοικητικού - Οικονομικού κατά εβδομήντα μία (71) και ΤΕ Διοικητικού - Λογιστικού κατά εξήντα πέντε (65).

15. Οι θέσεις μόνιμου προσωπικού του Ι.Κ.Α. - Ε.Τ.Α.Μ. των ενιαίων βαθμών Δ΄ - Α των κλάδων ΠΕ Διοικητικού - Οικονομικού, ΠΕ Πληροφορικής, ΤΕ Διοικητικού - Λογιστικού, ΤΕ Πληροφορικής και ΔΕ Προσωπικού ΗΝ ανακατανέμονται μεταξύ των Κεντρικών και των Περιφερειακών Υπηρεσιών του Ιδρύματος, ως εξής:

α) Κεντρικές Υπηρεσίες:

Κλάδος ΠΕ Διοικητικός - Οικονομικός θέσεις διακόσιες πενήντα έξι (256), κλάδος Π Ε

Πληροφορικής θέσεις πενήντα τέσσερις (54), κλάδος ΤΕ Διοικητικός – Λογιστικός θέσεις σαράντα μία (41), κλάδος ΤΕ Πληροφορικής θέσεις εξήντα επτά (67), κλάδος ΔΕ Προσωπικού ΗΝ θέσεις εκατόν είκοσι τέσσερις (124).

β) Περιφερειακές Υπηρεσίες:

Κλάδος ΠΕ Διοικητικός - Οικονομικός θέσεις δύο χιλιάδες τετρακόσιες εβδομήντα επτά (2.477), κλάδος ΠΕ Πληροφορικής θέσεις πέντε (5), κλάδος ΤΕ Διοικητικός Λογιστικός θέσεις πεντακόσιες πενήντα (550), κλάδος ΤΕ Πληροφορικής θέσεις δέκα (10), κλάδος ΔΕ Προσωπικού ΗΝ θέσεις πενήντα τρεις (53)».

2. Η παράγραφος 17 του άρθρου 28 του Ν. 3232/2004 αναριθμείται σε 16.

3. Στον κλάδο ΔΕ Διοικητικών Γραμματέων ενσωματώνονται όλες οι θέσεις των κλάδων ΔΕ Διοικητικού - Λογιστικού και ΔΕ Δακτυλογράφων - Στενογράφων και οι υπηρετούντες υπάλληλοι κατατάσσονται στον κλάδο αυτόν. Ο κλάδος ΤΕ Τεχνολογικών Εφαρμογών μετονομάζεται σε ΤΕ Μηχανικών και οι υπηρετούντες υπάλληλοι κατατάσσονται στον κλάδο αυτόν.

Όπου στις διατάξεις του Π.Δ. 266/1989 (ΦΕΚ 127 Α') «Οργανισμός του Ιδρύματος Κοινωνικών Ασφαλίσεων», όπως ισχύει, αναφέρονται κλάδοι ΔΕ Διοικητικός - Λογιστικός και ΔΕ Δακτυλογράφων - Στενογράφων, νοείται κλάδος ΔΕ Διοικητικών Γραμματέων και όπου αναφέρεται κλάδος ΤΕ Τεχνολογικών Εφαρμογών νοείται κλάδος ΤΕ Μηχανικών.

Άρθρο 13

Πρόγραμμα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας ανέργων στους Ασφαλιστικούς Οργανισμούς

Η παράγραφος 12 του άρθρου 32 του Ν. 3232/2004 αντικαθίσταται ως εξής:

«12. Το Ι.Κ.Α.- Ε.Τ.Α.Μ., ο Ο.Γ.Α., ο Ο.Α.Ε.Ε. και λοιποί φορείς κοινωνικής ασφάλισης, αρμοδιότητας Γενικής Γραμματείας Κοινωνικών Ασφαλίσεων, μπορούν να συνάπτουν, ύστερα από απόφαση του Διοικητικού τους Συμβουλίου και των Υπουργών Οικονομίας και Οικονομικών και Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας συμβάσεις με τον Ο.Α.Ε.Δ. ή θυγατρικές εταιρείες αυτού, για τη διάθεση για ορισμένο χρόνο, που δεν μπορεί να υπερβαίνει τους 18 (δεκαοκτώ) μήνες, ατόμων από τα Προγράμματα (κατάρτιση ή απόκτηση εργασιακής εμπειρίας) ανέργων του Ο.Α.Ε.Δ., για τη διεκπεραίωση εργασιών χορήγησης ασφαλιστικών παροχών όταν το τακτικό προσωπικό των Φορέων Ασφάλισης δεν επαρκεί για την έγκαιρη διεκπεραίωση των εργασιών αυτών.

Η δαπάνη για την απασχόληση αυτή βαρύνει τους Φορείς Κοινωνικής Ασφάλισης και καταβάλλεται στον αντισυμβαλλόμενο».

Άρθρο 14

Αρμόδιο όργανο χορήγησης αμοιβών Ε.Λ.Δ.Ε.Ο.

Η παράγραφος 11 του άρθρου 32 του Ν. 3232/2004 αντικαθίσταται, από τότε που ίσχυσε, ως εξής:

«11. Το ποσό που καταβάλλεται για τις δαπάνες διοίκησης ορίζεται στο 1/13 των πραγματοποιούμενων εσόδων από εισφορές του Ειδικού Λογαριασμού (Ε.Λ.Δ.Ε.Ο.). Στο προσωπικό του Ι.Κ.Α. - Ε.Τ.Α.Μ., που απασχολείται με τη διαδικασία ελέγχου, προσδιορισμού, βεβαίωσης, εκκαθάρισης και πληρωμής με οποιονδήποτε τρόπο του δώρου Χριστουγέννων, δώρου Πάσχα και άδεια δωρόσημου στους εργατοτεχνίτες οικοδόμους, καταβάλλεται ειδική αμοιβή, με απόφαση του Διοικητή του Ι.Κ.Α. Ε.Τ.Α.Μ., η οποία συνολικά δεν μπορεί να υπερβεί το 80% των δαπανών διοίκησης και βαρύνει τον Ειδικό Λογαριασμό Δώρου Εορτών Οικοδόμων (Ε.Λ.Δ.Ε.Ο.)».

Άρθρο 15
Σύσταση θέσεων ειδικών συνεργατών στο Ι.Κ.Α. - Ε.Τ.Α.Μ.

Το πρώτο εδάφιο της περίπτωσης α' της παραγράφου 1 του άρθρου 19 του Ν. 2556/1997 (ΦΕΚ 270 Α') αντικαθίσταται ως εξής:

«1.α. Συνιστώνται στα γραφεία των Διοικητών και Υποδιοικητών του Ιδρύματος Κοινωνικών Ασφαλίσεων -Ενιαίου Ταμείου Ασφάλισης Μισθωτών θέσεις ειδικών συνεργατών με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου, για κάθε γραφείο, ως εξής:

αα. Στο γραφείο του Διοικητή Ι.Κ.Α. - Ε.Τ.Α.Μ. 4 (τέσσερις) θέσεις και των Υποδιοικητών δύο (2) θέσεις.

ββ. Στο γραφείο του Διοικητή του ΟΓ.Α. δύο (2) θέσεις και των Υποδιοικητών μία (1) θέση».

Άρθρο 16
Έναρξη ισχύος

Η ισχύς του Νόμου αρχίζει από τη δημοσίευσή του στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, εκτός εάν άλλως ορίζεται στις επί μέρους διατάξεις.

Παραγγέλλομε τη δημοσίευση του παρόντος στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως και την εκτέλεσή του ως Νόμου του Κράτους.

**ΑΝΑΓΓΕΛΙΑ ΟΙΚΕΙΟΘΕΛΟΥΣ
ΑΠΟΧΩΡΗΣΗΣ ΜΙΣΘΩΤΟΥ**

(Άρθρα 2 Ν.2556/97, Φ.Ε.Κ. 270/Α'/24-12-1997
και 6 παρ. 1 περ. δ' Ν.2972/01, Φ.Ε.Κ. 291/Α'/27-12-2001)

Η επιχείρηση

Ο εκπρόσωπος της επιχείρησης

Είδος επιχείρησης

Δ/ση επιχείρησης: Οδός Αριθ.

Τ.Κ. Πόλη Τηλ.

Αριθμός Μητρώου Εργοδότη (Α.Μ.Ε.)

Υποκ/μα Ι.Κ.Α.

Α.Φ.Μ. επιχείρησης

ΔΗΛΩΝΩ

ότι, ο/η του

(επώνυμο)

(όνομα)

(όνομα πατέρα)

με Α.Μ. ΙΚΑ Α.Φ.Μ.

δ/ση κατοικίας

απασχολήθηκε στην επιχείρησή μου με σχέση εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου,

από μέχρι *

με την ειδικότητα

οπότε απεχώρησε οικειοθελώς.

.....200.....

.....200.....

(υπογραφή αποχωρήσαντα) **

(υπογραφή - σφραγίδα επιχείρησης)

* Η αναγγελία υποβάλλεται στον Ο.Α.Ε.Δ. εντός οκτώ (8) ημερών από την αποχώρηση.

** Σε περίπτωση που ο/η αποχωρήσας/σα δεν υπογράψει, η αναγγελία υποβάλλεται στον Ο.Α.Ε.Δ., μόνο με την υπογραφή του εργοδότη.

ΑΝΑΓΓΕΛΙΑ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ (Ν.Δ.2656/53 & 763/70) Υποβάλλεται εις διπλούν στον Ο.Α.Ε.Δ. Το ένα επιστρέφεται στον Εργοδότη Ο αλλοδαπός χώρας εκτός ΕΟΚ, πρέπει να εφοδιάζεται και με άδεια εργασίας. Ο ανήλικος πρέπει να εφοδιάζεται και με βιβλιάριο ανηλικού. Ο εργοδότης πρέπει να αναγγείλει την πρόσληψη μέσα σε οκτώ ημέρες.		* Κωδ. Υπηρεσίας * Κλάδος Οικ. Δραστηριότητας Επιχείρησης
Α. ΣΦΡΑΓΙΔΑ Ή ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ :		Ακριβής περιγραφή του Επαγγέλματος Επαγγέλματος
Σύνολικός αριθμός απασχολουμένων Μισθωτών επιχείρησης:		Β. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΠΡΟΣΛΗΦΘΕΝΤΟΣ: Ονοματεπώνυμο Όνομα πατέρα Διεύθυνση Περιοχή Υπηκοότητα Αριθμός Αδείας (αν πρόκειται για αλλοδαπό χώρας εκτός ΕΟΚ)
Γ. ΆΛΛΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΠΡΟΣΛΗΦΘΕΝΤΟΣ :		Α.Μ. – Ι.Κ.Α. Ή Ταυτότητας
1. Φύλο : <input type="checkbox"/> Άνδρας <input type="checkbox"/> γυναικα 2. Έτος Γέννησης : 2 Διοικ. 3. Γενική εκπαίδ. : <input type="checkbox"/> Πρωτ. <input type="checkbox"/> Δευτ. <input type="checkbox"/> Τριτ. <input type="checkbox"/> Λύκειο ή ΤΕΕ/Β <input type="checkbox"/> 4 Λύκειο <input type="checkbox"/> 5 Ανωτέρα ή ΤΕΙ <input type="checkbox"/> 6 Ανωτάτη <input type="checkbox"/> 7 Μεταπ. <input type="checkbox"/> 4. Τεχνική εκπαίδ. : <input type="checkbox"/> Πρωτ. ή μέση ή ΤΕΕ/Α <input type="checkbox"/> 2 Τεχν. Λύκειο ή ΤΕΕ/Β <input type="checkbox"/> 3 Ανωτέρα ή ΤΕΙ <input type="checkbox"/> 4 Μετρητ. <input type="checkbox"/> 5 ΙΕΟ <input type="checkbox"/> 6 Άτυπη Τεχν. Εκπαθ. Κατάρτιση 5. Αναλαμβάνει για πρώτη φορά εργασία σαν μισθωτός : <input type="checkbox"/> 1 ΝΑΙ <input type="checkbox"/> 2 ΟΧΙ <input type="checkbox"/> 6. Θα απασχοληθεί με μερική απασχόληση : <input type="checkbox"/> 1 ΝΑΙ <input type="checkbox"/> 2 ΟΧΙ <input type="checkbox"/> 7. Ήλθε από άλλη περιοχή ή ξένη χώρα εντός τους τελευταίου έτους : <input type="checkbox"/> 1 ΝΑΙ <input type="checkbox"/> 2 ΟΧΙ <input type="checkbox"/> και ποια (Κράτος – Δήμος ή Κοινότητα) * * * * *		
8. Πρόσθετα Προσόντα : <input type="checkbox"/> 1 Πύση Η/Υ <input type="checkbox"/> 2 Ξένες Γλώσσες <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 9. Τοποθέτηση με πρόγραμμα ΟΑΕΔ : <input type="checkbox"/> 1 ΝΑΙ <input type="checkbox"/> 2 ΟΧΙ <input type="checkbox"/> Αν ΝΑΙ με ποιο πρόγραμμα <input type="checkbox"/> 1 Ν.Θ.Ε. <input type="checkbox"/> 2 Ν.Ε.Ε. <input type="checkbox"/>		(Απαντήστε βάζοντας ένα σταυρό στο κατάλληλο τετραγωνίδιο κάθε ερώτησης)
Αναγγέλθηκε την Προσλήφθηκε την Ο Προϊστάμενος Ο Εργοδότης		Αφορά τον μισθωτό : Παίρνεις επίδομα ανεργίας από Υπηρεσία του ΟΑΕΔ; <input type="checkbox"/> 1 ΝΑΙ <input type="checkbox"/> 2 ΟΧΙ <input type="checkbox"/> ΑΦΜ : α/α ΚΑΡΤΑΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ: Αν ΝΑΙ από ποια Υπηρεσία :
Σφραγίδα - Υπογραφή		Υπογραφή Μισθωτού:

Τα στοιχεία που βρίσκονται μεταξύ δύο αστερίσκων (* *) ΔΕΝ συμπληρώνονται από τον εργοδότη.

ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Τ _____ (1)

Προς τ _____ Μισθωτό της επιχείρησής μας: _____ (1)
(Όνομα)

_____ ΤΟΥ _____ (1)
(Επωνυμία) (Όνομα Πατέρα)

Δ/ση κατοικίας _____ Τ.Κ. _____

Σας πληροφορούμε ότι, σύμφωνα με το Ν.3198/55, καταγγέλλουμε τη σύμβαση που υπάρχει μεταξύ μας για εργασία αορίστου χρόνου, από την _____
(Ημερομηνία απολύσεως)

Και σας καλούμε να παρουσιαστείτε στο Ταμείο μας για να εισπράξετε τη νόμιμη αποζημίωσή σας.

_____ 200__

Ο εργοδότης (ή πληρεξούσιος δικηγόρος)

Έλαβα γνώση της απόλυσής μου σήμερα

Υπογραφή απολυόμενου

(Υπογραφή – Σφραγίδα)

Δηλώνω υπεύθυνα ότι τα στοιχεία της επιχείρησής μου και του πιο πάνω απολυόμενου μισθωτού είναι τα ακόλουθα:

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

- 1) Επωνυμία _____
- 2) Αντικείμενο _____
- 3) Διεύθυνση _____ Ταχ.Κωδ. _____
- 4) Ονοματεπώνυμο εκπροσώπου _____
- 5) Αριθ. βιβλ. αγοράς ενσήμων (εργοδότη) _____

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΑΠΟΛΥΟΜΕΝΟΥ



- 1) Ειδικότητα (α): _____
- 2) Επάγγελμα, επακριβώς προσδιορισμένο (β): _____
- 3) Ηλικία: _____
- 4) Οικογενειακή κατάσταση: _____
- 5) Οργανισμός στον οποίο είναι ασφαλισμένος: _____
- 6) Αποδοχές κατά την πρόσληψη: _____
- 7) Χρονολογία πρόσληψης (γ): _____
- 8) Χρονολογία απόλυσης: _____
- 9) Χρονολογία καταβολής αποζημίωσης: _____
- 10) Ποσό αποζημίωσης: _____
- 11) Τελευταία μέρα εργασίας: _____

_____ 200__

Ο εργοδότης (ή πληρεξούσιος δικηγόρος)

(1) Συμπληρώνονται με κεφαλαία στοιχεία α) της Επιχείρησης β) του μισθωτού

(α) Εργάτης ή υπάλληλος

(β) π.χ. Πλάστης, Αξιοποιός, Αινούτης, κλπ.

(γ) Επί μεταβολών η χρονολογία της τελευταίας πρόσληψης.

(Υπογραφή – Σφραγίδα)

ΒΛΕΠΕ ΣΤΗΝ ΠΙΣΩ ΣΕΛΙΔΑ ΤΙΣ ΣΗΜΕΙΩΣΕΙΣ ΚΑΙ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ

ΟΡΟΙ ΑΤΟΜΙΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

ΑΠΟ ΤΟΝ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

ΕΠΩΝΥΜΙΑ : _____

ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ : _____

ΟΝ/ΜΟ ΕΚΠΡΟΣΩΠΟΥ : _____

ΠΡΟΣ ΤΟΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟ

ΟΝ/ΜΟ : _____ ΤΟΥ _____

Δ/ΝΣΗ ΚΑΤΟΙΚΙΑΣ : _____

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΤΑΥΤΟΤΗΤΑΣ : _____

ΟΡΟΙ ΑΤΟΜΙΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Α. ΕΙΔΟΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ : Ορισμένου χρόνου Αορίστου χρόνου

1. ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΕΝΑΡΞΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ : _____

2. ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΛΗΞΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ : _____

Β. ΧΡΟΝΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ :

1. ΗΜΕΡΕΣ ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΩΣ : ΠΕΝΤΕ (5)

2. ΩΡΕΣ ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΩΣ : _____

3. ΩΡΑΡΙΟ ΗΜΕΡΗΣΙΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ : _____

Γ. ΤΟΠΟΣ ΠΑΡΟΧΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ :

Δ. ΕΙΔΙΚΟΤΗΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ : _____

Ε. ΑΠΟΔΟΧΕΣ : 1. Μισθός _____ 2. Ωρομίσθιο _____

_____ / ____ / ____

ΟΙ ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΟΙ

Ο ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ

Ο ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΣ

ΣΦΡΑΓΙΔΑ –ΥΠΟΓΡΑΦΗ

ΥΠΟΓΡΑΦΗ

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ



- **Εργατικό Δίκαιο**, Μιλτιάδη Λεοντάρη, έκδοση δέκατη όγδοη 2009, ΕΚΔΟΣΕΙΣ ΠΑΜΙΣΟΣ
- **Αμοιβές και Έξοδα Προσωπικού**, Γεωργίου Αληφαντη, ΕΚΔΟΣΕΙΣ ΠΑΜΙΣΟΣ
- **Εργατική και Ασφαλιστική Νομοθεσία 99/Κων. Δ.** Λαναρας
- **Εργατικό Δίκαιο**, Νικολάου Δημαρά
- Ιστοσελίδες διαδικτύου:
 - www.taxisnet.gr
 - www.ika.gr
 - www.logistis.gr
 - www.ypakp.gr
 - www.e-taxis.gr
 - www.oaed.gr
 - ait.oaed.gr
 - www.taxheaven.gr
 - www.taxexpert.gr
 - www.e-logistiki.gr
 - www.mnec.gr
 - www.ggea.gr
 - www.naftemporiki.gr
 - www.lib.auth.gr
 - www.google.gr

