

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΠΑΤΡΑΣ
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

«ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΖΩΗ ΤΟΥ ΜΙΣΘΩΤΟΥ»

ΟΝ/ΜΟ ΣΠΟΥΔΑΣΤΩΝ: Μικελοπούλου Χριστίνα – Βασιλεία
Τραπεζιώτη Σπυριδούλα
Κοτσίρης Χρήστος

ΕΠΙΒΛΕΠΟΥΣΑ ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ: ΔΡΙΒΑ ΒΑΪΑ

ΠΑΤΡΑ 2012

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι να παρουσιαστεί την εργασιακή ζωή ενός μισθωτού καθώς διέρχεται όλων των σταδίων, από την επιλογή του μέχρι την απόλυση. Η παρούσα εργασία θα βοηθήσει ώστε κάθε αναγνώστης να είναι σε θέση να ενημερωθεί και να αποκομίσει γνώσεις για τα στοιχεία που συνθέτουν την εργασιακή ζωή ενός μισθωτού αλλά και κάθε σχετιζόμενος επαγγελματίας να μπορεί να πληροφορηθεί γι' αυτή με απώτερο σκοπό τον εμπλουτισμό των γνώσεών του.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η εργασία αποτελεί έναν από τους σημαντικότερους τομείς της ζωής του κάθε ανθρώπου. Ωστόσο, η δυνατότητα πραγματοποίησης της βασικής αυτής ανάγκης συχνά εμπίπτει σε προβλήματα. Μια ευνομούμενη πολιτεία δεν οφείλει μόνο να θέτει μέσω των νόμων τις βάσεις και τους κανόνες της κοινωνικής συμβίωσης και της ανάπτυξης και προστασίας των δημοκρατικών ελευθεριών των πολιτών της, αλλά έχει χρέος να επαγρυπνεί και να προφυλάσσει τους μηχανισμούς για την διαφύλαξη της εργασίας, των δικαιωμάτων των εργαζομένων και των εργοδοτών.

Στην παρούσα εργασία γίνεται μια προσπάθεια παρουσίασης της εργασιακής ζωής ενός μισθωτού, τόσο στο δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα. Για την επίτευξη του παραπάνω στόχου, η εργασία χωρίζεται σε τέσσερα επιμέρους κεφάλαια.

Στο πρώτο κεφάλαιο, αναλύονται βασικές έννοιες όπως εκείνη του μισθωτού και της διάκρισής του σε υπαλλήλους και εργάτες.

Στο δεύτερο κεφάλαιο, αναλύονται οι συμβάσεις με τα είδη που τις διακρίνουν, τα μέρη που περιλαμβάνουν αλλά και ο τρόπος σύνταξής τους. Επίσης, περιλαμβάνονται σημαντικά στάδια της εργασιακής ζωής ενός μισθωτού όπως η πρόσληψη, η οικειοθελής αποχώρηση, η λύση της σύμβασης εργασίας, η αποζημίωση κλπ.

Στο τρίτο κεφάλαιο, παρουσιάζονται όλα τα στοιχεία της εργασιακής ζωής ενός μισθωτού στο δημόσιο τομέα. Συγκεκριμένα, παρουσιάζονται οι διακρίσεις των δημοσίων υπαλλήλων, οι βασικές προϋποθέσεις διορισμού στο δημόσιο τομέα, η πρόσληψη μισθωτού στο δημόσιο τομέα, η ανάκληση και ο αναδιορισμός μισθωτού στο δημόσιο τομέα, ο μισθός του μισθωτού στο δημόσιο τομέα, οι άδειες μισθωτών στο δημόσιο τομέα, η μετάθεση, απόσπαση και διαθεσιμότητα των μισθωτών στο δημόσιο τομέα, η απόλυση και η παραίτηση.

Τέλος, στο τέταρτο κεφάλαιο, περιγράφεται η εργασιακή ζωή ενός μισθωτού στον ιδιωτικό τομέα. Ειδικότερα αναλύεται ο τρόπος εργασίας του μισθωτού στον ιδιωτικό τομέα, το ωράριο εργασίας, η αμοιβή των απασχολούμενων μισθωτών του ιδιωτικού τομέα, οι βασικές εργασιακές του υποχρεώσεις, οι άδειες και τα επιδόματα που δικαιούται, η επίσχεση εργασίας και η διαθεσιμότητα.

Λέξεις Κλειδιά: Μισθωτός, εργασία, σύμβαση, μισθός, άδεια, πρόσληψη, απόλυση.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΠΡΟΛΟΓΟΣ	2
ΠΕΡΙΛΗΨΗ	3
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	7
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΕΝΝΟΙΕΣ	8
1.1. Ιστορική αναδρομή	8
1.2. Η έννοια της εργασίας	8
1.3. Η έννοια του μισθωτού	9
1.4. Διάκριση μισθωτών σε υπαλλήλους κι εργάτες.....	9
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ	12
2.1. Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας του μισθωτού	12
2.2. Είδη συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας των μισθωτών	13
2.3. Τα μέρη των συμβάσεων εργασίας	16
2.4. Ο τρόπος σύνταξης συμβάσεων εργασίας του μισθωτού	17
2.5. Ο δανεισμός του μισθωτού	17
2.6. Οι ενέργειες πρόσληψης του μισθωτού	18
2.7. Η οικειοθελής αποχώρηση των μισθωτών από την εργασία	21
2.8. Η λύση της σύμβασης εργασίας ορισμένου και αορίστου χρόνου	22
2.8.1. Ανάλυση διαδικασιών που προκύπτουν από την απόλυση μισθωτού	24
2.8.2. Η αποζημίωση απολυόμενων μισθωτών.....	24
2.8.3. Υπολογισμός αποζημίωσης απολυόμενων μισθωτών	29
2.8.4. Η καταβολή της αποζημίωσης στον απολυόμενο μισθωτό.....	30
2.9. Αποζημίωση μισθωτών λόγω συνταξιοδότησης.....	31
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΜΙΣΘΩΤΟΣ ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ	33
3.1. Ο ορισμός του δημοσίου υπαλλήλου.....	33
3.2. Οι διακρίσεις των δημοσίων υπαλλήλων.....	34
3.3. Οι βασικές προϋποθέσεις διορισμού στο δημόσιο τομέα.....	36
3.4. Η πρόσληψη στο δημόσιο τομέα	37
3.5. Ανάκληση και αναδιορισμός μισθωτού στο δημόσιο τομέα	38
3.6. Χρόνος παροχής εργασίας μισθωτού δημόσιου τομέα.....	38
3.7. Ο μισθός μισθωτού στο δημόσιο τομέα.....	38
3.8. Οι άδειες στο δημόσιο τομέα.....	39
3.8.1. Κανονική άδεια.....	39
3.8.2. Ειδική άδεια	40
3.8.3. Άδεια άνευ αποδοχών	41
3.8.4. Άδεια μητρότητας	41
3.8.5. Αναρρωτική άδεια.....	42
3.8.6. Άδεια υπηρεσιακής εκπαίδευσης	43
3.8.7. Άδειες για επιμορφωτικούς ή επιστημονικούς λόγους.....	44
3.8.8. Άδειες εξετάσεων.....	44
3.9. Μετάθεση και απόσπαση υπαλλήλου	45

3.10. Η διαθεσιμότητα μισθωτού δημόσιου τομέα.....	46
3.10.1. Διαθεσιμότητα λόγω ασθένειας.....	47
3.10.2. Διαθεσιμότητα λόγω κατάργησης θέσης.....	47
3.11. Αργία και αναστολή άσκησης καθηκόντων μισθωτού δημόσιου τομέα.....	47
3.12. Έκπτωση από τη θέση εργασίας μισθωτού δημόσιου τομέα.....	49
3.13. Η απόλυση μισθωτού δημόσιου τομέα.....	49
3.14. Παραίτηση μισθωτού δημόσιου τομέα.....	50

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΜΙΣΘΩΤΟΣ ΣΤΟΝ ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ..... 51

4.1. Ο τύπος εργασίας του μισθωτού.....	51
4.1.1. Η μεταβολή του τύπου εργασίας του μισθωτού.....	52
4.2. Το ωράριο εργασίας - υπερεργασίας των μισθωτών.....	52
4.2.1. Η εξαήμερη απασχόληση.....	52
4.2.2. Το πενθήμερο εβδομαδιαίας εργασίας.....	53
4.2.3. Η υπερωριακή απασχόληση των μισθωτών.....	54
4.3. Γενικά περί μισθοδοσίας.....	54
4.3.1. Η αμοιβή των απασχολούμενων μισθωτών.....	54
4.3.1.1. Ο υπολογισμός του μηνιαίου μισθού.....	55
4.3.1.2. Η νυκτερινή απασχόληση του μισθωτού.....	55
4.3.1.3. Ακαθάριστες αποδοχές μισθωτού που υπόκεινται σε ασφαλιστικές κρατήσεις.....	56
4.3.2. Οι κρατήσεις αποδοχών του μισθωτού.....	57
4.3.3. Ο υπολογισμός του καθαρού καταβλητέου ποσού στο μισθωτό.....	60
4.3.4. Η απολαβές του εκτός έδρας του μισθωτού.....	60
4.4. Ημέρες εργασίας για ασφάλιση και συνταξιοδότηση.....	61
4.4.1. Εξαήμερη απασχόληση.....	61
4.4.2. Πενθήμερη εβδομαδιαία απασχόληση.....	62
4.4.3. Μερική απασχόληση.....	63
4.5. Οι βασικές εργασιακές υποχρεώσεις του μισθωτού.....	63
4.6. Η ετήσια άδεια του μισθωτού.....	64
4.6.1. Η άδεια μισθωτού με σύμβαση ορισμένου χρόνου.....	64
4.6.1. Οι ημέρες άδειας.....	65
4.6.3. Περιπτώσεις ειδικών αδειών μισθωτών.....	65
4.7. Τα επιδόματα αδειών του μισθωτού.....	68
4.7.1. Το δώρο Χριστουγέννων.....	68
4.7.2. Το δώρο Πάσχα.....	72
4.7.3. Το επίδομα ανεργίας.....	75
4.8. Η ασθένεια του μισθωτού.....	76
4.8.1. Τα βιβλιάρια υγείας των μισθωτών.....	76
4.8.2. Το εργατικό ατύχημα του μισθωτού.....	77
4.8.3. Η άδεια ασθένειας των μισθωτών.....	77
4.8.4. Οι αποδοχές των ημερών άδειας ασθένειας μισθωτού.....	78
4.8.6. Ο πολλαπλά απασχολούμενος μισθωτός (άδεια, δώρα, επιδόματα κλπ).....	78
4.9. Η διαθεσιμότητα των μισθωτών.....	79
4.10. Η επίσχεση εργασίας του μισθωτού.....	81

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ - ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ..... 82

ΕΠΙΛΟΓΟΣ..... 83

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ..... 84

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ	86
Σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου.....	86
Αναγγελία οικειοθελούς αποχώρησης μισθωτού.....	89
Πίνακας Προσωπικού (άρθρο 16 Ν. 2874/2000).....	90
Ειδικό Βιβλίο Νεοπροσληφθέντων.....	91

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Μια ευνομούμενη πολιτεία δεν οφείλει μόνο να θέτει μέσω των νόμων τις βάσεις και τους κανόνες της κοινωνικής συμβίωσης και της ανάπτυξης και προστασίας των δημοκρατικών ελευθεριών των πολιτών της, αλλά έχει χρέος να επαγρυπνεί και να προφυλάσσει τους μηχανισμούς για την διαφύλαξη της εργασίας, των δικαιωμάτων των εργαζομένων και των εργοδοτών. Με την έννοια της σωστής και ίσης για όλους εφαρμογής των νόμων αυτών περιφρουρούνται τα δικαιώματα και ο υποχρεώσεις όλων και υπάρχει μια αρμονική λειτουργία της κάθε επιχείρησης που προσφέρει εργασία αλλά και μία ασφάλεια από την πλευρά του εργαζομένου ότι δεν θα καταστρατηγηθούν οι αξιώσεις του από την δεδουλευμένη εργασία του.

Η συγκεκριμένη πτυχιακή εργασία αναφέρεται στην εργασιακή ζωή ενός μισθωτού, δηλαδή τα στάδια και τις διαδικασίες που διέπουν και καθορίζουν την σχέση μεταξύ των εργοδοτών και των μισθωτών σε όλα τα βασικά εργασιακά θέματα, τα οποία απασχολούν καθημερινά ή συχνά επιχειρήσεις και μισθωτούς.

Ένα από τα κυρίαρχα προβλήματα που απασχολεί πλέον την κάθε επιχείρηση, είναι ο καθορισμός του συστήματος αμοιβών, απασχόλησης και της πολιτικής κινήτρων που θα ακολουθήσει στη σχέση της με το μισθωτό. Η επιλογή προβληματίζει ώστε οι επιχειρήσεις να επιτύχουν μέγιστη αποδοτικότητα των εργαζομένων αλλά και ικανοποίηση των απαιτήσεών τους. Έτσι, η καθιέρωση ενός συστήματος απασχόλησης εκτός από την απόδοση δικαιοσύνης σε εργαζόμενους και στελέχη, αποδίδει και στην ίδια την επιχείρηση πολλαπλά οφέλη, καθώς βελτιώνεται το ηθικό και αυξάνεται η απόδοσή τους.

Στις συνθήκες που έχουν δημιουργηθεί στην αγορά εργασίας τα τελευταία χρόνια, κάθε επιχείρηση ή οργανισμός που επιθυμεί την μακροημέρευση, απαιτείται να λειτουργεί κάτω από συγκεκριμένα πλαίσια, συνθήκες και σχέδια προγραμματισμού στη σχέσεις του με το μισθωτό. Η αξιοποίηση του πολυτιμότερου στοιχείου της σύνθεσης μιας επιχείρησης ή ενός οργανισμού, που δεν είναι άλλο από το ανθρώπινο δυναμικό, θα εξασφαλίσει αλλά και θα βοηθήσει στην επιτυχία των στόχων που έχουν τεθεί από την διοίκηση.

Τα παραπάνω στοιχεία άσκησαν και σημαντική επίδραση στον τρόπο με τον οποίο διαμορφώνεται πλέον ολόκληρος ο εργασιακός βίος ενός μισθωτού τόσο στο δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα. Τα συγκεκριμένα στοιχεία και μεταβολές αποτέλεσαν και το έναυσμα πραγματοποίησης της παρούσας εργασίας όπου θα παρουσιάσει τα στάδια που περνά ένας μισθωτός σε ολόκληρη την εργασιακή του ζωή, από την υπογραφή της σύμβασης μέχρι την απόλυση ή την οικειοθελή αποχώρηση.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΕΝΝΟΙΕΣ

1.1. Ιστορική αναδρομή

Γενικότερα, η γένεση και η ανάπτυξη του εργατικού δικαίου ήρθε ως αποτέλεσμα των συλλογικών αγώνων των εργαζομένων για βελτίωση των συνθηκών εργασίας. Οι αγώνες αυτοί ανάγκασαν τα διάφορα κράτη να εισάγουν στο νομικό σύστημα διατάξεις προστασίας των εργαζομένων και αναγνώρισης των εργατικών ενώσεων. Αναφορικά, οι πρώτες ρυθμίσεις τέτοιου είδους εμφανίστηκαν στην Αγγλία τον 19^ο αιώνα και στις αρχές του 20^{ου} αιώνα το εργατικό δίκαιο εμφανίστηκε ως αυτόνομος κλάδος δικαίου.

Τα πρώτα βήματα των εργασιακών σχέσεων με τη σύγχρονη πλέον μορφή αναπτύχθηκαν στη Μεγάλη Βρετανία, όπου εμφανίστηκαν και οι πρώτες συνδικαλιστικές κινήσεις, με τη μορφή των ενώσεων, στις οποίες διακρίνονται και πολλά χαρακτηριστικά συνδικαλιστικής δράσεως. Τέτοιες ενώσεις είναι γνωστές από το 1720, όπου οι εργάτες ράπτες των πόλεων και των περιχώρων της Αγγλίας, σχημάτισαν σωματείο για να αυξήσουν τις αποδοχές τους και να σχολούν μια ώρα νωρίτερα.

Ανάλογες ενώσεις πραγματοποίησαν οι εργάτες οικιακών σκευών, οι εργάτες του μαλλιού κ.α.. Βασικός παράγοντας που συντέλεσε στην ανάπτυξη του συνδικαλισμού στην Αγγλία, δεν υπήρξαν τόσο οι τεχνολογικές εξελίξεις, όσο ο διαχωρισμός μεταξύ της εργασίας και της ιδιοκτησίας των μέσων παραγωγής και φυσικά οι άθλιες από κάθε πλευρά συνθήκες εργασίας, οι οποίες επικρατούσαν την εποχή εκείνη.

Η προσπάθεια δημιουργίας εργατικών ενώσεων για διεκδίκηση καλύτερων συνθηκών εργασίας και καλύτερου επιπέδου αμοιβών, συνάντησε την άμεση αντίδραση των εργοδοτών, οι οποίοι γοητευμένοι από τις θεωρίες του άκρατου οικονομικού φιλελευθερισμού, προσπάθησαν με διάφορα μέσα να εμποδίσουν και να απαγορεύσουν τέτοιες κινήσεις.

Στο τέλος του 18^{ου} αιώνα, τα αποτελέσματα της βιομηχανικής επανάστασης και των θεωριών της απόλυτης οικονομικής ελευθερίας, οδήγησαν τους εργαζόμενους στο έσχατο επίπεδο εκμετάλλευσης και προκάλεσαν μεγάλο αναβρασμό στις τάξεις των εργαζομένων, κυρίως στις βιομηχανικές περιοχές του Yorkshire και του Lancashire, πράγμα που οδήγησε το Κοινοβούλιο να ψηφίσει και τον Βασιλέα να επικυρώσει ένα κείμενο με το οποίο όριζε ως αξιόποιο κάθε συνασπισμό. Η απαγόρευση αυτή έληξε το 1825, οπότε πραγματοποιήθηκε ένα βήμα με την καθιέρωση του θεσμού των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Οι εξελίξεις στον συνδικαλιστικό τομέα προηγήθηκαν στην Αγγλία, τουλάχιστον κατά 50 χρόνια, από όλες τις άλλες χώρες, είχαν δε ως αποτέλεσμα, την εξασφάλιση πολλών προνομίων υπέρ των εργαζομένων, όπως το δικαίωμα του συνεταιρίζεσθαι, το δικαίωμα των συλλογικών διαπραγματεύσεων κ.α.

1.2. Η έννοια της εργασίας

Η έννοια της εργασίας δεν καθορίζεται από το νόμο. Ο ορισμός της ο οποίος έχει διαμορφωθεί σύμφωνα με τις αντιλήψεις που επικρατούν στις συναλλαγές, ορίζει την εργασία ως κάθε ανθρώπινη δραστηριότητα ή ενέργεια που αποβλέπει σε οικονομικό σκοπό και συγκεκριμένα σε ικανοποίηση ανάγκης άλλου προσώπου με αντάλλαγμα την καταβολή μισθού.

Το είδος της εργασίας δεν έχει σημασία, είναι δηλαδή δυνατό να είναι τόσο χειρωνακτική όσο και πνευματική. Επίσης είναι τελείως αδιάφορο και το είδος της ανάγκης, την οποία

προορίζεται να ικανοποιήσει. Τα κύρια χαρακτηριστικά της κατά συνέπεια θα πρέπει να είναι¹:

- 1) Θετική ανθρώπινη συμπεριφορά. Δεν θεωρείται δηλαδή ως εργασία η σκόπιμη παράλειψη ενέργειας έστω εάν αμείβεται. Εντούτοις θεωρείται σαν εργασία, δηλαδή ως καταβολή θετικής προσπάθειας (σκόπιμη ακινησία) η παράλειψη ενέργειας. Ακόμα στην έννοια συμπεριλαμβάνεται και η απλή ετοιμότητα για εργασία. Ετοιμότητα για εργασία νοείται η κατάσταση εκείνη κατά την οποία το άτομο δέχεται να περιορίσει χρονικά την ελευθερία του για χάρη κάποιου άλλου προσώπου, με τον σκοπό να του προσφέρει μέσα στο διάστημα που συμφωνήθηκε εργασία κάθε φορά που θα του ζητηθεί.
- 2) Η θετική συμπεριφορά θα πρέπει να έχει ως αντικειμενικό σκοπό την ικανοποίηση ανάγκης άλλου προσώπου και όχι του ίδιου. Δηλαδή η ίδια μορφή δραστηριότητας είναι δυνατό να θεωρηθεί ή να μη θεωρηθεί ως εργασία, ανάλογα με το για ποιόν προορίζεται.

Ως εργασία θεωρείται και η απλή προσφορά των υπηρεσιών του εργαζόμενου και στην περίπτωση κατά την οποία δεν τις δέχεται ο εργοδότης, δηλαδή γίνεται «υπερήμερος» (άρθρο 349 Α.Κ.). Απαραίτητη προϋπόθεση βέβαια θεωρείται το να είναι η προσφορά αυτή «προσήκουσα» κατά τόπο και χρόνο. Κατά συνέπεια εάν ο εργαζόμενος προσφέρει επτάωρη εργασία αντί οκταώρου, όπως είναι υποχρεωμένος, η προσφορά του δεν είναι προσήκουσα. Ο εργοδότης κατά συνέπεια δικαιούται να μην την αποδεχτεί, δεν θεωρείται ότι βρίσκεται σε υπερημερία και καμία επίπτωση δεν έχει η μη αποδοχή του. Ως εργασία, αντίθετα δεν θεωρείται ο χρόνος μετάβασης στον τόπο της εργασίας και επιστροφής από αυτόν, εκτός βέβαια εάν υπάρχει διαφορετική συμφωνία.

1.3. Η έννοια του μισθωτού

Μισθωτοί θεωρούνται αυτοί που ασχολούνται κατά κύριο επάγγελμα σαν υπάλληλοι ή εργάτες και όχι αυτοί που προσφέρουν ευκαιριακή εργασία, έστω και με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, κατά τις ελεύθερες ώρες τους, ενώ σαν κύριο επάγγελμα έχουν κάποιο άλλο (άρθρο 6 Ν. 765/43, Εγγρ. Υπ. Εργ. 15857/63, Αρ. Π. 1462/80).

Εξαρτημένη εργασία παρέχουν όσοι βρίσκονται σε σχέση υπηρεσιακής εξάρτησης με τον εργοδότη, εργαζόμενοι υπό την επιτήρηση του και την καθοδήγηση του. Η εξάρτηση μπορεί να είναι περισσότερο ή λιγότερο στενή, ανάλογα με τη φύση της εργασίας (Αρ. Π. 1462/80, 2217 - 19/88, 593/92, 1378/03, Εγγρ. Υπ. Εργ. 2418/93).

Οι μισθωτοί χωρίζονται σε δύο μεγάλες κατηγορίες, στους υπαλλήλους και στους εργάτες, με τα εξής ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της κάθε μιας από τις δύο παραπάνω κατηγορίες μισθωτών².

1.4. Διάκριση μισθωτών σε υπαλλήλους κι εργάτες

Υπάλληλοι θεωρούνται οι μισθωτοί εκείνοι που παρέχουν αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο πνευματική εργασία (αρ. 1 Ν.Δ 2655/53, Εγγρ. Υπ. Εργ. 13117/ 16.8.94, Αρ. Π. 596/96). Σε ορισμένες περιπτώσεις, με συγκεκριμένη διάταξη νόμου ή ανάλογη δικαστηριακή νομολογία,

¹ Κουκιάδης, Ι., (2005.)Εργατικό δίκαιο, ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας. Αθήνα: Σάκκουλα, σελ. 194-195.

² Καραγιάννης, Δ., Καραγιάννης, Ι., Καραγιάννη, Α., (2011). Εργατικά – Μισθοδοσίες – Ασφαλιστικά στην πράξη. 15^η Έκδοση. Θεσσαλονίκη: Σταμούλης, σελ. 7.

έχουν προσδώσει σε ορισμένες κατηγορίες μισθωτών την υπαλληλική ιδιότητα. Για παράδειγμα δεν θεωρούνται ιδιωτικοί υπάλληλοι οι υπηρέτες κάθε κατηγορίας και γενικά κάθε πρόσωπο που χρησιμοποιείται αμέσως στην παραγωγική διαδικασία σαν βιομηχανικός, βιοτεχνικός κλπ. εργάτης (Αρ. Παγ. 932/83, 776/89, 1185/99).

Ειδικότερα, ως ιδιωτικός υπάλληλος θεωρείται ο μισθωτός ο οποίος συνδέεται με τον εργοδότη του με σχέση ιδιωτικού δικαίου, εφόσον, βέβαια, το προέχον στοιχείο των υπηρεσιών που προσφέρει είναι η πνευματική του εργασία, ανεξάρτητα από τον τρόπο καθορισμού του μισθού του. Ο χαρακτηρισμός μισθωτού ως υπαλλήλου έχει σημασία για το μισθολόγιο του, την αποζημίωση του, στην περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, τον καθορισμό της κανονικής ετήσιας αδειάς του, κ.λπ.

Με νεώτερες αποφάσεις του ο Α.Π. αποφάνθηκε επίσης ότι για τον χαρακτηρισμό ενός μισθωτού ως υπαλλήλου δεν αρκεί η άσκηση στον χειρισμό και τη ρύθμιση μηχανικών μέσων, ούτε η πάρεργη απασχόληση σε γραφική εργασία, αλλά απαιτείται εμπειρία, θεωρητική μόρφωση και ιδίως ανάπτυξη πρωτοβουλίας και ευθύνης κατά την εκτέλεση της εργασίας, οπότε προέχει το πνευματικό στοιχείο.

Κατά συνέπεια δεν είναι υπάλληλοι, τα άτομα τα οποία παρέχουν υπηρεσίες κυρίως σωματικές, ούτε και όσοι παρέχουν υπηρεσίες όχι κατά κύριο επάγγελμα και με την πρόθεση βιοπορισμού αλλά πάρεργα. Αντίθετα πρόσωπο το οποίο προσλήφθηκε εικονικά, ενώ στην πραγματικότητα χρησιμοποιήθηκε σαν υπάλληλος γραφείου, έχει όλα τα δικαιώματα και τις αξιώσεις που απορρέουν από την υπαλληλική του ιδιότητα.

Επίσης, ο μισθωτός που ασχολείται με την είσπραξη και την εξόφληση λογαριασμών εκτός γραφείου θεωρείται κλητήρας και όχι υπάλληλος (Αρ. Π. 132/90 τμ. Β). Αυτοί που ζυγίζουν διάφορα φορτία και σημειώνουν τα αποτελέσματα της ζύγισης, καθώς και οι φύλακες των εργοστασίων έστω και αν αυτοί παρακολουθούν την προσέλευση ή την αποχώρηση των εργατών, δεν θεωρούνται υπάλληλοι (Εφετείο Θεσ/νίκης 2008/95).

Γενικά, η διάκριση ενός μισθωτού σαν υπαλλήλου ή εργάτη εξαρτάται από το είδος της παρεχόμενης εργασίας (κυρίως πνευματικής για υπαλλήλους ή κυρίως σωματικής για εργάτες) και όχι από το τι αναγράφεται στη σύμβαση εργασίας ή από το πώς γίνεται η πληρωμή ή από τα τυπικά προσόντα (δίπλωμα, πτυχίο κλπ.) (Εφετ. Θεσ/νίκης 1646/93, Αρ. Π. 734/79, 591/93, 1181/93, 1243/94).

Στις περιπτώσεις που απαιτείται εξειδικευμένη εμπειρία, θεωρητική μόρφωση και ανάπτυξη πρωτοβουλίας, θεωρείται ότι υπερτερεί το πνευματικό στοιχείο για την εκτέλεση των εργασιών αυτών (Απ. Αρ. Πάγου 1366/87 τμ. Β, 770/89).

Ειδικά, οι ξενοδοχοϋπάλληλοι μπορεί να έχουν την υπαλληλική ιδιότητα ή με βάση το τυπικό κριτήριο (πτυχίο σχολής τουριστικών επαγγελματιών) ή με βάση το ουσιαστικό κριτήριο (παροχή κυρίως πνευματικής εργασίας) (Αρ. Πάγ. 1086/87, 31309/89, Εφ. Πατρών 64/99)³.

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

Οι υπηρέτες (καθαρίστριες, φύλακες κλπ.) εντάσσονται στην ευρύτερη κατηγορία των εργατών. Ο βοηθός αποθηκαρίου, όπου δεν απαιτείται να υπάρχει η θεωρητική κατάρτιση, αλλά προέχει η χειρονακτική εργασία, θεωρείται εργατοτεχνίτης (Αρ. Πάγ. 666/84 τμ. Β), ενώ ο αποθηκάριος θεωρείται υπάλληλος (Αρ. Π. 528/62, Εγγρ. Υπ. Εργ. 1836/93)⁴.

Παλαιότερα η νομολογία δεχόταν την άμισθη σύμβαση εργασίας. Ήδη όμως αυτό φαίνεται αδύνατο, εάν ληφθεί υπόψη το πλέγμα της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας, σύμφωνα

³ Ληξουριώτης, Γ., (2005). Εργατικό δίκαιο: ατομικές εργασιακές σχέσεις. Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη, σελ 16.

⁴ Αγαλλοπούλου, Π., (2000). Εισαγωγή στο εργατικό δίκαιο. Αθήνα - Κομοτηνή: Σάκκουλας, σελ 25.

με τις οποίες από την πρώτη μέρα, ήδη. απασχόλησης προσώπου, απαιτείται καταβολή μισθού και ασφάλιση στο Ι.Κ.Α.⁵.

⁵ Ευθυμιάτου - Πουλάκου, Α., (2000). Εργατικό δίκαιο. Αθήνα: Interbooks, σελ. 49-50.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ

2.1. Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας του μισθωτού

Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας καλείται η συμφωνία που γίνεται μεταξύ του εργαζόμενου μισθωτού (υπαλλήλου ή εργάτη) και της επιχείρησης (εργοδότη), βάση της οποίας, ο μισθωτός προσφέρει την εργασία του στην επιχείρηση αντί μιας συμφωνημένης αμοιβής (μισθού, ημερομίσθιου, με ποσοστά, κατ' αποκοπήν κλπ.), ανεξάρτητα από το αποτέλεσμα που θα φέρει η εργασία, ακολουθώντας τις οδηγίες του εργοδότη (άρθρα 648 και 652 του Αστ. Κωδ., Αρ. Π. 1356/92, 437/94, 185/00)⁶.

Δηλαδή, ο μισθωτός βρίσκεται σε **νομική** και **οικονομική** εξάρτηση από τον εργοδότη του. Γι' αυτό ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος, σε κάθε περίπτωση, να συμμορφώνεται στις εντολές και τις οδηγίες του εργοδότη του, σε ό,τι αφορά τον τόπο, τον χρόνο και τον τρόπο παροχής των εργασιών του για την εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης, σύμφωνα πάντοτε με τα νομικά πλαίσια.

Σε περίπτωση, που ο μισθωτός παρέχει τις υπηρεσίες του στην επιχείρηση, χωρίς προηγούμενη σύμβαση εργασίας αλλά και χωρίς αντίδραση από τον εργοδότη, συνεπάγεται σιωπηρή σύμβαση εργασίας και απαιτείται η καταβολή του ανάλογου μισθού. Επίσης, όταν κάποιος προσλαμβάνεται για να εργαστεί με δοκιμή, τότε από την πρώτη ημέρα της πρόσληψης του θεωρείται ότι προσφέρει εξαρτημένη εργασία και ασφαρίζεται στο ΙΚΑ (Εφ. Αθην. 139/84, Μ. Πρωτ. Αθην. 3683/92, Αρ. Π. 440/96, 1066/98, 219/02)⁷.

Αντίθετα, δεν υπάρχει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, όταν ο εργαζόμενος καθορίζει ο ίδιος, το χρόνο (σε ώρες και ημέρες) και τα μέσα εκτέλεσης της εργασίας του.

Είναι απαραίτητο, επίσης, να γνωρίζει η επιχείρηση ότι οι μισθωτοί, κάτω από τις ίδιες συνθήκες και προϋποθέσεις, οφείλουν να παρέχουν την ίδια εργασία .

Οι εργαζόμενοι στην οικία τους (οι πλέκτριες, οι γαζώτριες, οι γουνεργάτες, οι ραπτεργάτες, οι τηλεργάτριες κλπ.), όταν απασχολούνται κατά κύριο επάγγελμα με το σύστημα φασόν (δηλαδή με το κομμάτι) ή με την τηλεργασία και εκτελούν την εργασία τους μακριά από το χώρο λειτουργίας της επιχείρησης ή των επιχειρήσεων με τις οποίες συνεργάζονται, θεωρείται ότι παρέχουν εξαρτημένη εργασία έστω και αν χρησιμοποιούν δικά τους εργαλεία. Αυτό συνήθως συμβαίνει, όταν ο απασχολούμενος προσφέρει την εργασία του αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη (άρθρο 1 Ν. 2639/98). Για την εργασία αυτή ασφαρίζονται στο ΙΚΑ. Εξαιρούνται από την ασφάλιση στο ΙΚΑ όσοι εργάζονται στην οικία τους και απασχολούν βοηθητικό προσωπικό, το οποίο ασφαρίζεται στο ΙΚΑ ή σε άλλο ταμείο κύριας ασφάλισης μισθωτών⁸.

Τα μέλη Ο.Ε., Ε.Ε. κλπ., όταν απασχολούνται στην επιχείρηση τους και προσφέρουν εργασίες, πέρα από την εταιρική εισφορά στον Ο.Α.Ε.Ε. σύμφωνα με τους ασφαλιστικούς νόμους μετά το 1993, τότε για τις εργασίες αυτές, μπορούν να ασφαρίζονται στο Ι.Κ.Α. Όμως, σύμφωνα με το άρθρο 28 παρ. 1, 2 Ν. 2238/94, δεν θεωρείται ότι παρέχουν εξαρτημένη εργασία για τα μέλη της Ο. Ε. και Ε. Ε. και κατά συνέπεια τα ποσά αυτά δεν εκπίπτουν από τα ακαθάριστα έσοδα. Για το λόγο αυτό, δεν συμφέρει σήμερα, εταίρος προσωπικής εταιρίας να ασφαρίζεται και στο Ι.Κ.Α. για τις επιπλέον εργασίες που προσφέρει στην εταιρία που συμμετέχει και ως εταίρος. Σε περίπτωση όμως που αποφασίζεται να ασφαλιστεί κάποιο μέλος - εταίρος στην εταιρία, τότε θα πρέπει πρώτα να γίνει και σχετικό

⁶ Κουκιάδης, Ι., (1999). Εργατικό δίκαιο: Συλλογικές εργασιακές σχέσεις. Θεσσαλονίκη: Σάκκουλας, σελ. 53.

⁷ Κυριακόπουλος, Π., (2003). Εργατικό δίκαιο. Αθήνα: Σύγχρονη Εκδοτική, σελ. 35.

⁸ Ευθυμιάτου - Πουλάκου, Α., (2000). Εργατικό δίκαιο. Αθήνα: Interbooks, σελ. 29.

έγγραφο ερώτημα στο ΙΚΑ, αν δηλαδή η επιπλέον εργασία του εταίρου - μέλους μπορεί να υπαχθεί σε εισφορές στο ΙΚΑ ή όχι.

Επίσης, τα μέλη του Δ.Σ. των Α.Ε., τα μέλη των Ε.Π.Ε. και των Αγροτικών Συνεταιρισμών θεωρείται ότι παρέχουν εξαρτημένη εργασία, όταν αυτή προσφέρεται βάσει ειδικής συμφωνίας και πέρα από τις υποχρεώσεις βάσει του καταστατικού τους.

Σε ατομική επιχείρηση του συζύγου μπορεί ν' απασχολείται και η σύζυγος ως μισθωτός και να προσφέρει εξαρτημένη εργασία, μόνο όταν η επιχείρηση έχει ανάγκη από τις υπηρεσίες αυτές της συζύγου. Το ίδιο ισχύει και όταν απασχολούνται στην ατομική επιχείρηση άλλα πρόσωπα που έχουν συγγένεια α' ή β' βαθμού δηλαδή και τα πρόσωπα αυτά μπορούν ν' ασφαλιζονται (αν το επιθυμούν) στην ατομική επιχείρηση του συζύγου (ή της συζύγου) ανάλογα⁹.

2.2. Είδη συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας των μισθωτών

Υπάρχουν σήμερα πολλών ειδών συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας. Οι συμβάσεις εργασίας διακρίνονται κυρίως σε:¹⁰

- 1) Σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου. Σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου υπάρχει, όταν η χρονική διάρκειά της δεν καθορίζεται, αλλά ούτε από το είδος και το σκοπό αυτής συνάγεται.
- 2) Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου. Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου υπάρχει, όταν συμφωνήθηκε ρητώς ή σιωπηρώς ορισμένη διάρκεια χρόνου εργασίας (6 μήνες, 1 έτος κλπ), ή μέχρι την επέλευση ορισμένου γεγονότος ή προκύπτει προφανώς αυτή από το είδος και τη φύση της εργασίας για την οποία έχει προσληφθεί ο μισθωτός (όπως λ.χ. γίνεται για συμβάσεις εποχιακής εργασίας ή για την εκτέλεση συγκεκριμένης εργασίας). Δηλαδή όταν συμφωνείται ρητώς ή σιωπηρώς ορισμένο χρονικό σημείο λήξεως της εργασίας. Η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου λήγει μόνο με καταγγελία από τον εργοδότη ή τον μισθωτό, και αφού βέβαια καταβληθεί η νόμιμη αποζημίωση. Εάν συνεχίζεται η παραμονή του μισθωτού στην εργασία και μετά τη λήξη της σύμβασεως ορισμένου χρόνου, καθώς επίσης και όταν εξακολουθήσει να εργάζεται για ικανό διάστημα και όχι για λίγες μόνο ημέρες χωρίς εναντίωση του εργοδότη αλλά με τη συγκατάθεσή του, μετατρέπεται αυτή σε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου. Διευκρινίζεται ότι για την ανωτέρω σιωπηρή ανανέωση της σύμβασης απαιτείται, όχι μόνο να παρέχεται εργασία χωρίς εναντίωση του εργοδότη, αλλά και με τους ίδιους όρους. Εάν όμως παρέχεται με διαφορετικούς όρους και γίνεται αποδεκτή από τον εργοδότη, τότε πρόκειται για νέα σύμβαση εργασίας.

Επομένως η βασική διαφορά μεταξύ της σύμβασεως εργασίας «αορίστου χρόνου» και «ορισμένου χρόνου» είναι ότι, η μεν πρώτη λήγει μόνο με καταγγελία από τον εργοδότη ή το μισθωτό (οικειοθελής αποχώρηση) αφού βέβαια καταβληθεί η νόμιμη αποζημίωση ενώ η δεύτερη παύει αυτοδικαίως όταν λήξει ο χρόνος ή τελειώσει η εκτέλεση του έργου για το οποίο συμφωνήθηκε, χωρίς να απαιτείται καταγγελία και καταβολή αποζημιώσεως.

Με το Π.Δ. 156/1994, το οποίο έχει εφαρμογή τόσο στις συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου όσο και στις συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου διάρκειας μεγαλύτερης

⁹ Σφακιανός, Γ., (1995). Αστικό δίκαιο: γενικές αρχές δικαίου, γενικά περί δικαίου, τα δικαιώματα και η προστασία τους, δικαιοπραξίες, ενοχικό δίκαιο, εμπράγματο δίκαιο, οργάνωση του κράτους, διεθνείς συμβάσεις. Αθήνα: Interbooks, σελ. 41.

¹⁰ Καραγιάννης, Δ., Καραγιάννης, Ι., Καραγιάννη, Α., (2011). Εργατικά – Μισθοδοσίες – Ασφαλιστικά στην πράξη. 15^η Έκδοση. Θεσσαλονίκη: Σταμούλης, σελ. 13-18.

του ενός μήνα, θεσπίζεται ρητώς υποχρέωση του εργοδότη να γνωστοποιεί στον εργαζόμενο τους ουσιώδεις όρους της συμβάσεως, δηλαδή:

- 1) Τα στοιχεία ταυτότητας των συμβαλλόμενων μερών (εργοδότης-εργαζόμενος).
- 2) Τον τόπο παροχής της εργασίας, την έδρα της εταιρείας ή τη διεύθυνση κατοικίας του εργοδότη.
- 3) Τη θέση ή την ειδικότητα του εργαζομένου, το βαθμό του, την κατηγορία απασχόλησής του καθώς και το αντικείμενο της εργασίας του.
- 4) Την ημερομηνία έναρξης της σύμβασης εργασίας και τη διάρκεια αυτής, αν καταρτίζεται για ορισμένο χρόνο.
- 5) Τη διάρκεια της αδείας με αποδοχές που δικαιούται ο εργαζόμενος καθώς και τον τρόπο και χρόνο χορήγησής της.
- 6) Το ύψος της αποζημίωσης που οφείλεται και τις προθεσμίες που πρέπει να τηρούν εργοδότης και εργαζόμενος, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, σε περίπτωση λύσης της σύμβασης εργασίας με καταγγελία.
- 7) Τις πάσης φύσεως αποδοχές που δικαιούται ο εργαζόμενος.
- 8) Τη διάρκεια της ημερήσιας και εβδομαδιαίας απασχόλησης του εργαζομένου.
- 9) Αναφορά της συλλογικής ρύθμισης που έχει εφαρμογή και καθορίζει τους ελάχιστους όρους αμοιβής και εργασίας του εργαζομένου.

Η ενημέρωση γίνεται μέσα σε δύο μήνες το αργότερο από την έναρξη της εργασίας με πραγματική παράδοση στον εργαζόμενο, κατ' επιλογή του εργοδότη είτε μέσω γραπτής σύμβασης εργασίας είτε μέσω άλλου εγγράφου. Εκτός από τη σύμβαση «αορίστου χρόνου» και τη σύμβαση «ορισμένου χρόνου», υπάρχουν και άλλες ή παράλληλες συγγενείς μορφές, οι οποίες είναι^{11,12}:

- 1) Σύμβαση μισθώσεως έργου. Ο εργολάβος είναι υποχρεωμένος να εκτελέσει ένα έργο και η αμοιβή του καταβάλλεται κατά την παράδοση του έργου ή τμήματος του. Η πραγματοποίηση του έργου αυτού επιφέρει αυτόματη λύση της μεταξύ τους σχέσης.
- 2) Σύμβαση παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών. Υπάρχει όταν εκείνος που παρέχει την υπηρεσία-εργασία δεν υποβάλλεται στον έλεγχο του εργοδότη.
- 3) Σύμβαση εταιρείας. Υπάρχει όταν με κοινές εισφορές επιδιώκεται το κοινό όφελος.
- 4) Σύμβαση αντιπροσωπείας. Υπάρχει όταν ο αντιπρόσωπος ενεργεί βάσει γενικών οδηγιών του εργοδότη, μη υποχρεούμενος να εργάζεται υπό την εποπτεία του ούτε δεσμευμένος από τακτικό ωράριο.
- 5) Σύμβαση μαθητείας. Υπάρχει όταν προέχει η τεχνική και επαγγελματική εκπαίδευση του μαθητή και επομένως η σύμβαση αυτή θεωρείται σχέση διδασκαλίας και όχι εργασίας και ως εκ τούτου δεν οφείλεται μισθός. Με τη σύμβαση μαθητείας, ο εργοδότης αναλαμβάνει την υποχρέωση να παρέχει στον μαθητή τις απαραίτητες γνώσεις, για την εκμάθηση μιας τέχνης. Όταν πρόκειται για γνήσια σύμβαση μαθητείας και ο χρόνος εκμάθησης είναι σύντομος, δεν οφείλεται μισθός. Η περίπτωση αυτή αμφισβητείται από την ασφαλιστική νομοθεσία η οποία θέλει από την πρώτη ακόμα ημέρα να καταβάλλεται στους μαθητευόμενους μισθός. Όταν, όμως, οι μαθητευόμενοι προσλαμβάνονται από τους εργοδότες τους για αόριστο χρόνο, με κύριο σκοπό την προσφορά σ' αυτούς παραγωγικής εργασίας και με ακόλουθο σκοπό την εκμάθηση της τέχνης ή του επαγγέλματος που θέλουν να ασκήσουν και εργάζονται με κανονικό ωράριο εργασίας όπως και οι υπόλοιποι εργαζόμενοι, τότε πρόκειται για σύμβαση εξαρτημένης εργασίας μαθητευομένων. Στην παραπάνω

¹¹ Παυλόπουλος, Π., (2005), Έννοια και μορφές της σύμβασης εργασίας ιδιωτικού δικαίου. Διαθέσιμο <http://www.disabled.gr/lib/?p=7960>, ημερ. προσπέλασης 29/05/2012, Πάτρα.

¹² Καραγιάννης, Δ., Καραγιάννης, Ι., Καραγιάννη, Α., (2007). Εργατικά – Μισθοδοσίες – Ασφαλιστικά στην πράξη. 13^η Έκδοση. Θεσσαλονίκη: Σταμούλης, σελ. 15-18.

- σύμβαση ισχύουν οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας περί μισθού, άδειας, αποζημίωσης λόγω καταγγελίας της σύμβασης εργασίας κλπ.
- 6) Σύμβαση δανεισμού. Κύριο χαρακτηριστικό και των δύο είναι ότι εργαζόμενος συνάπτει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου, δέχεται όμως να προσφέρει τις υπηρεσίες του όχι στον αρχικό εργοδότη αλλά σε τρίτο πρόσωπο, χωρίς να υπάρχει ανάμεσα στο τελευταίο και στον μισθωτό οποιαδήποτε συμβατική σχέση.
 - 7) Σύμβαση εργασίας προκαθορισμένου χρόνου ηλικίας. Η σύμβαση αυτή γίνεται όταν συμφωνείται ν' αποχωρήσει ο μισθωτός, μόλις συμπληρώσει τον προκαθορισμένο χρόνο της ηλικίας του. Φυσικά, η λύση της σύμβασης εργασίας ολοκληρώνεται με την γνωστοποίηση της στον ΟΑΕΔ μέσα σε 8 μέρες από την ημέρα λήξης της σύμβασης. Στην περίπτωση αυτή, μπορεί να καθορίζεται στη σύμβαση εργασίας έτσι ώστε ο μισθωτός να μπορεί ν' αποχωρήσει από την εργασία του και πριν να λήξει ο προκαθορισμένος χρόνος, οπότε η σύμβαση αυτή μετατρέπεται αμέσως σε σύμβαση ορισμένου χρόνου. Αν όμως παραμείνει και μετά τη λήξη του προκαθορισμένου χρόνου, τότε αυτόματα η σύμβαση αυτή της εργασίας μετατρέπεται σε σύμβαση αορίστου χρόνου. Στην περίπτωση αυτή, αν στο μέλλον απολυθεί ο μισθωτός, τότε στον χρόνο που υπολογίζεται η αποζημίωση συμπεριλαμβάνεται και το χρονικό διάστημα της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου, εκτός αν η συνέχιση της εργασίας παρέχεται με διαφορετικούς όρους και γίνεται αποδεκτή από τον εργοδότη, οπότε πρόκειται για νέα σύμβαση εργασίας.
 - 8) Σύμβαση εποχιακής εργασίας. Η σύμβαση αυτή γίνεται, όταν η επιχείρηση έχει εποχιακό χαρακτήρα (π.χ. κονσερβοποιείο κλπ.) και αυτή η εργασία να είναι συνυφασμένη στενά με εκείνη της επιχείρησης. Στην περίπτωση αυτή, λήγει η σύμβαση, μόλις τελειώσουν οι εργασίες του εποχιακού χαρακτήρα της, χωρίς φυσικά να καταβάλλεται κανένα ποσό ως αποζημίωση. Ο εργοδότης όμως οφείλει να γνωστοποιήσει τη λήξη της σύμβασης εργασίας μέσα σε 8 μέρες από τη λήξη της στον ΟΑΕΔ. Αν ο καθορισμός της διάρκειας προσδιορίστηκε κατά τρόπο που δεν δικαιολογείται από την φύση της σύμβασης εργασίας ή αν καθορίζεται στη σύμβαση εργασίας να μπορεί ο εργοδότης να απολύει τον εργαζόμενο και πριν λήξει ο συμφωνημένος χρόνος, τότε θεωρείται σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου. Επίσης ο μισθωτός έχει δικαίωμα να καταγγείλει την σύμβαση ορισμένου χρόνου αν καθυστερήσει η καταβολή του μισθού του. Αν ο μισθωτός, που προσλήφθηκε με σύμβαση ορισμένου χρόνου, απολυθεί πριν τη λήξη της χωρίς σπουδαίο λόγο, τότε οφείλονται όλοι οι μισθοί και θα πρέπει καταβληθούν σ' αυτόν μέχρι τη λήξη της σύμβασης εργασίας.
 - 9) Σύμβαση εργασίας μέλους Διοικητικού Συμβουλίου Α.Ε. Για να εργαστεί κάποιος, που είναι μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου, ως μισθωτός στην ίδια επιχείρηση, θα πρέπει πρώτα να γίνει σχετική σύμβαση εργασίας. Η σύμβαση αυτή που γίνεται μεταξύ Ανώνυμης Εταιρίας και μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου θεωρείται άκυρη αν είναι έξω από τα όρια της τρέχουσας συναλλαγής και εφ' όσον φυσικά, δεν εγκρίθηκε προηγούμενα από τη γενική συνέλευση των μετόχων. Για τη σύμβαση της εργασίας μεταξύ του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου και της Ανώνυμης Εταιρίας δεν απαιτείται έγκριση κάθε χρόνο από την γενική συνέλευση, αλλά μόνο μια φορά. Αν κάποιος μισθωτός μιας Ανώνυμης Εταιρίας διοριστεί στη συνέχεια και ως μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου της ίδιας Α.Ε., χωρίς όμως να σταματήσει να εργάζεται ως μισθωτός, τότε η σύμβαση αυτή της εξαρτημένης εργασίας του δεν χρειάζεται έγκριση από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων. Τα ίδια ισχύουν και για τις συμβάσεις εταίρων Ε.Π.Ε. που γίνονται διαχειριστές.

- 10) Ομαδική σύμβαση εργασίας. Πολλές φορές ο εργοδότης κάνει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας μ' ένα άτομο μιας ομάδας, το οποίο ενεργεί για λογαριασμό όλων των άλλων ατόμων της ομάδας αυτής. Η σύμβαση αυτού του είδους, θεωρείται έγκυρη και συμβαίνει συνήθως, στα μέλη ενός θιάσου ή μιας ορχήστρας κλπ.
- 11) Συμβάσεις πολλαπλής απασχόλησης. Πολλοί εργαζόμενοι και, ιδιαίτερα, λογιστές, απασχολούνται μέσα στην ίδια μέρα (ή μέσα στον ίδιο μήνα γενικότερα) σε περισσότερους από έναν εργοδότες. Με τον καθένα από τους εργοδότες αυτούς γίνεται ιδιαίτερη σύμβαση εργασίας. Οι βάσεις αυτές της πολλαπλής απασχόλησης είναι πλήρως νομότυπες και έγκυρες. Αν ο μισθωτός έχει εργαστεί ολόκληρο το νόμιμο ωράριο μιας μέρας σ' έναν εργοδότη, τότε απαγορεύεται η απασχόληση του μέσα στην ίδια μέρα σε άλλο εργοδότη. Δηλαδή, η απασχόληση του στον δεύτερο εργοδότη δεν θεωρείται ιδιόρρυθμη υπερωρία, αλλά η σύμβαση εργασίας που έχει συνάψει με τον εργοδότη αυτό θεωρείται άκυρη. Στην περίπτωση της πολλαπλής απασχόλησης, από το Ι.Κ.Α. παρέχεται από το Ι.Κ.Α. ένα ασφαλιστικό βιβλιάριο.
- 12) Σύμβαση εργασίας με μειωμένη χρονική απασχόληση. Η σύμβαση εργασίας είναι έγκυρη μεταξύ εργοδότη και μισθωτού για παροχή μειωμένης ημερήσιας εργασίας από τον δεύτερο, έναντι μικρότερης αμοιβής. Το ποσό της αμοιβής αυτής είναι συνήθως ανάλογο με το χρόνο της ημερήσιας απασχόλησης του μισθωτού στην επιχείρηση. Η σύμβαση εργασίας για μερική απασχόληση, θα πρέπει μέσα σε 8 μέρες από την κατάρτιση της να γνωστοποιείται στην Επιθεώρηση Εργασίας, αλλιώς θεωρείται ότι η σύμβαση αυτή καλύπτει σχέση εργασίας με πλήρη απασχόληση.
- 13) Εκ περιτροπής εργασία. Έγκυρη θεωρείται και η σύμβαση εκείνη της εργασίας, που συνάπτεται εγγράφως μεταξύ εργοδότη και μισθωτού για παροχή μερικής απασχόλησης του δεύτερου στην επιχείρηση του πρώτου, που καθορίζεται είτε για μερικές, μόνο, μέρες την εβδομάδα ή το μήνα, είτε για ορισμένες μόνο ώρες την εβδομάδα ή το μήνα (όχι κάθε μέρα). Στις παραπάνω περιπτώσεις του μειωμένου ωραρίου εργασίας, για να υπολογιστεί η προϋπηρεσία θα πρέπει η μειωμένη απασχόληση να αναχθεί πρώτα σε πλήρη και στη συνέχεια να αναγνωρισθεί σαν προϋπηρεσία, για τον καθορισμό των αποδοχών του εργαζόμενου. Δηλαδή, οι 8 ώρες εργασίας με μερική απασχόληση αντιστοιχούν σε μία μέρα προϋπηρεσίας.

2.3. Τα μέρη των συμβάσεων εργασίας

Από τον ορισμό της σύμβασης συνάγεται ότι η συμφωνία αυτή πραγματοποιείται μεταξύ δύο προσώπων, του εργοδότη και του εργαζομένου. Το άρθρο 1 του ν. 3239/1955 «περί συλλογικών διαφορών» αποδίδει την έννοια των δύο αυτών όρων.

Ως εργοδότης θεωρείται κάθε φυσικό ή νομικό πρόσωπο, στα οποία συμπεριλαμβάνονται το Δημόσιο και τα Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου, που χρησιμοποιούν την εργασία άλλων φυσικών προσώπων με βάση σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου. Ως μισθωτός (εργαζόμενος) χαρακτηρίζεται αυτός που παρέχει σε εργοδότη εξαρτημένη εργασία έναντι αμοιβής, η οποία υπολογίζεται είτε κατά χρονική διάρκεια είτε κατά μονάδα ή κατ' αποκοπή ή ποσοστιαία¹³.

Ο εργοδότης, κατά την εργατική και ασφαλιστική νομοθεσία είναι το πρόσωπο, το οποίο αντλεί από τη σύμβαση το δικαίωμα να απαιτήσει την παροχή της εργασίας ακόμη και στην περίπτωση κατά την οποία αυτή παρέχεται σε πρόσωπο τρίτο, το οποίο καθορίζει ο εργοδότης.

¹³ Καρακατσάνης, Α., Γάρδικας, Σ., (1995). Ατομικό εργατικό δίκαιο. Αθήνα – Κομοτηνή: Σάκκουλα, σελ. 46.

Είναι δυνατό να μεταβληθεί το πρόσωπο του εργοδότη και συγκεκριμένα κατά την περίπτωση της μεταβίβασης της επιχείρησης. Ειδικότερα η μεταβίβαση αυτή μπορεί να πραγματοποιηθεί σαν αποτέλεσμα πώλησης, κληρονομικής διαδοχής, συγχώνευσης, κ.λπ. οπότε όλα τα δικαιώματα και υποχρεώσεις του αρχικού εργοδότη μεταβιβάζονται, κατά κανόνα, στον φορέα της επιχείρησης. Κατά συνέπεια και τα κεκτημένα δικαιώματα του εργαζόμενου δεν θίγονται από τη αλλαγή αυτή του προσώπου του εργοδότη του. Ο εργαζόμενος είναι το πρόσωπο το οποίο αναλαμβάνει την υποχρέωση να παρέχει την εργασία του στον εργοδότη ή ενδεχόμενα σε τρίτο πρόσωπο, το οποίο όμως καθορίζει ο εργοδότης. Όπως και ο εργοδότης, είναι δυνατόν να είναι είτε φυσικό είτε νομικό πρόσωπο. Εντούτοις όταν πρόκειται για νομικό πρόσωπο ο νόμος θέτει ένα περιορισμό. Έχει την ικανότητα για σύναψη μόνον μίσθωσης ανεξαρτήτων υπηρεσιών και όχι σύμβασης εργασίας.

Η εργατική νομοθεσία χρησιμοποιεί για τον εργαζόμενο τους όρους εκμισθωτής εργασίας, μισθωτός, υπάλληλος, εργάτης, εργατοτεχνίτης, ή υπηρέτης και καθορίζει σε ποιες περιπτώσεις χαρακτηρίζεται κατά το ένα ή άλλο τρόπο.

Εφόσον υπάρχει ειδική συμφωνία ο εργαζόμενος υποχρεούται να παρέχει την εργασία, η οποία ταιριάζει στην επαγγελματική του ειδικότητα. Στην περίπτωση που είναι εργασία διαφορετική από εκείνη που οφείλει σύμφωνα με την σύμβαση εργασίας, τότε δικαιούται να λάβει και το μισθό ο οποίος συνήθως καταβάλλεται στην περίπτωση αυτή και ο οποίος θεωρείται ότι συμφωνήθηκε σιωπηρά¹⁴.

2.4. Ο τρόπος σύνταξης συμβάσεων εργασίας του μισθωτού

Η σύμβαση εργασίας αόριστου ή ορισμένου χρόνου γίνεται μέσα 8 ημέρες από την έναρξη της εργασίας γραπτώς (τουλάχιστον σε 2 αντίτυπα, το ένα για τον εργαζόμενο και το άλλο για την επιχείρηση). Σε περίπτωση μεταβολής των στοιχείων της σύμβασης (και όχι της τροποποίησης της εργατικής νομοθεσίας), η σύμβαση εργασίας γίνεται μέσα σ' ένα μήνα από την πραγματοποίηση της μεταβολής (Π.Δ. 156/94). Στο έντυπο της αναγγελίας πρόσληψης περιορισμένου χρόνου ή έργου γίνεται επιπλέον και μνεία του ανάλογου περιορισμού π.χ. του συγκεκριμένου έργου κλπ. Δεν συντάσσεται σύμβαση εργασίας μερικής ή πλήρους στις περιπτώσεις που η διάρκεια εργασίας δεν υπερβαίνει τον ένα μήνα καθώς επίσης και σε εργαζόμενους που απασχολούνται σε μη συστηματικές αγροτικές απασχολήσεις¹⁵.

2.5. Ο δανεισμός του μισθωτού

Πολλές φορές, για λόγους κυρίως οικονομικούς ή έλλειψης εργασίας κλπ., ο εργοδότης μετά από συμφωνία και με το μισθωτό, παραχωρεί τις υπηρεσίες του μισθωτού σε άλλο εργοδότη (άρθρα 361, 648, 651 του Α.Κ., Αρ. Π. 229/90, 272/91, 286/94). Στις περιπτώσεις αυτές, ο μισθός συνήθως καταβάλλεται από τον πρώτο εργοδότη που δανείζει το μισθωτό (εκτός αν συμφωνήθηκε να καταβάλλεται από τον δεύτερο εργοδότη), καθώς επίσης και τα δώρα εορτών Πάσχα και Χριστουγέννων, την άδεια, το επίδομα άδειας και την αποζημίωση σε περίπτωση απόλυσης (Αρ. Π. 1162/06 τμ. Β2).

Αντίθετα, ο δεύτερος εργοδότης γράφει τον μισθωτό αυτό στο «βιβλίο των νεοπροσλαμβανομένων» με την παρατήρηση ότι «είναι δανεισμένος» και καταβάλλει σ' αυτόν υποχρεωτικά τις τυχόν υπερωρίες ή ιδιόρρυθμες υπερωρίες που του

¹⁴ Ευθυμιάτου - Πουλάκου, Α., (2000). Εργατικό δίκαιο. Αθήνα: Interbooks, σελ. 50.

¹⁵ Ρόκας, Ι., (1996). Εισαγωγή στο δίκαιο των επιχειρήσεων. Αθήνα: Οικονομικό, σελ. 88.

πραγματοποιήθηκαν καθώς και την αμοιβή για τυχόν απασχόληση του μισθωτού τις Κυριακές ή τις γιορτές (Εφ. Αθ. 10178/91, 7060/84, Εφετ. Θεσ/νίκης 290/95, Αρ. Π. 293/94, 1133/81).

Ο χρόνος όμως του δανεισμού προσμετράται οπωσδήποτε στην προϋπηρεσία του μισθωτού στον πρώτο εργοδότη για μισθολογική εξέλιξη, αποζημίωση απόλυσης, κανονική άδεια κλπ. και όχι στον δεύτερο εργοδότη που θα απασχοληθεί για λίγο και θα επιστρέψει και πάλι στον πρώτο εργοδότη (Αρ. Πάγ. 482/79, 272/91, 286/94, 1371/90, Εφ. Αθην. 5941/91).

Καταγγελία της σύμβασης εργασίας μπορεί να γίνει μόνο από τον πρώτο εργοδότη (Αρ. Π. 229/90). Οι πρόσθετες μισθολογικές παροχές και η βαθμολογική προαγωγή του δεύτερου εργοδότη δεν υποχρεώνουν τον πρώτο εργοδότη να τις αποδεχθεί, όταν ο μισθωτός επιστρέψει στην αρχική του θέση (Αρ. Π. 86/91, 36/89). Φυσικά, αν ο μισθωτός προσληφτεί με σύμβαση εργασίας από τον δεύτερο εργοδότη, τότε ο πρώτος εργοδότης παύει να ευθύνεται για την καταβολή των αποδοχών στο μισθωτό αυτό (Αρ. Π. 1132/98, 1066/85).

Όπως αναφέρθηκε και πιο πάνω, ο μισθωτός για τις μέρες που απασχολείται στον δεύτερο εργοδότη, συνήθως αμείβεται από τον πρώτο εργοδότη. Στην περίπτωση αυτή, για το ποσό που εισπράττει ο πρώτος εργοδότης από τον δεύτερο εργοδότη λόγω δανεισμού του μισθωτού, εκδίδει τιμολόγιο παροχής υπηρεσιών. Πάνω στην αξία του τιμολογίου προστίθεται και Φ.Π.Α. με συντελεστή 23%¹⁶.

2.6. Οι ενέργειες πρόσληψης του μισθωτού

Η κάθε επιχείρηση που προσλαμβάνει υπάλληλο ή εργάτη, έχει υποχρέωση να συμπληρώσει διπλά το έντυπο «αναγγελία πρόσληψης», που το παίρνει από τον Ο.Α.Ε.Δ. της περιοχής που πρόκειται να προσληφθεί ο μισθωτός και να το προσκομίσει μέσα σε 8 ημερολογιακές ημέρες.

Από το έντυπο αυτό, το πρωτότυπο παραμένει στον Ο.Α.Ε.Δ. της περιοχής που θ' απασχοληθεί ο μισθωτός και το αντίτυπο το παραλαμβάνει η επιχείρηση. Αν δεν γίνει αναγγελία πρόσληψης μέσα σε 8 μέρες, τότε για κάθε μισθωτό επιβάλλεται και ένα πρόστιμο ίσο με 10 ημερομίσθια ανειδίκευτου εργάτη, τα οποία μετά από συμβιβασμό, μπορούν να μειωθούν στα 2,5 ημερομίσθια (Εγκ. Υπ. Ο.Α.Ε.Δ. 85359/71). Ο συμβιβασμός αυτός γίνεται με προσφυγή στον αρμόδιο Νομάρχη μέσα σε 30 μέρες από την κοινοποίηση του προστίμου. Επίσης, ο εργοδότης που δεν εγγράφει στην Α.Π.Δ. του Ι.Κ.Α. τους εργαζόμενους της επιχείρησης του μέχρι τέλος του επόμενου μήνα, επιβαρύνεται και με ειδικό πρόσθετο τέλος που κυμαίνεται σε ποσοστό 30% - 50% πάνω στις εισφορές στο Ι.Κ.Α. (άρθρο 57 Ν. 2676/99, Εγκ. Ι.Κ.Α. 12/99)¹⁷.

¹⁶ Καραγιάννης, Δ., Καραγιάννης, Ι., Καραγιάννη, Α., (2011). Εργατικά – Μισθοδοσίες – Ασφαλιστικά στην πράξη. 15^η Έκδοση. Θεσσαλονίκη: Σταμούλης, σελ. 23.

¹⁷ Βλαστός, Σ., (1992). Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας: υποδείγματα αγωγών για αξιώσεις που μπορούν να γεννηθούν κατά τη σύσταση, τη λειτουργία, την εξέλιξη και τη λήξη της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας. Αθήνα: Σάκκουλας, σελ. 87.

Εικόνα 1. Έντυπο αναγγελίας πρόσληψης Ο.Α.Ε.Δ.

<p>ΑΝΑΓΓΕΛΙΑ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ (Ν.Δ.2656/53 & 763/70) Υποβάλλεται εις διπλούν στον Ο.Α.Ε.Δ. Το ένα επιστρέφεται στον Εργοδότη ΠΡΟΣΟΧΗ Ο αλλοδαπός χώρας εκτός ΕΟΚ, πρέπει να εφοδιάζεται και με άδεια εργασίας. Ο ανήλικος πρέπει να εφοδιάζεται και με βιβλιάριο ανήλικου. Ο εργοδότης πρέπει να αναγγείλει την πρόσληψη μέσα σε οκτώ ημέρες.</p>		<p>* [][][] * Κωδ. Υπηρεσίας * [][][] * Κλάδος Οικ. Δραστηριότητας Επιχείρησης</p>
<p>Α.ΣΦΡΑΓΙΔΑ Ή ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ :</p> <p>Συνολικός αριθμός απασχολουμένων Μισθωτών επιχείρησης: []</p>		<p>* [][][][][] * Ακριβής περιγραφή του Επαγγέλματος Κωδ. Επαγγέλματος</p> <p>Β. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΠΡΟΣΛΗΦΘΕΝΤΟΣ:</p> <p>Όνοματεπώνυμο Όνομα πατέρα Διεύθυνση Περιοχή Υπεκότητα Αριθμός Αδείας (αν πρόκειται για αλλοδαπό υπαλλήλου ΕΟΚ) Α.Μ. - Ι.Κ.Α. Ή Ταυτότητας</p> <p>(Απαντήστε βάζοντας ένα σταυρό στο κατάλληλο τετραγωνίδια κάθε ερώτησης)</p>
<p>Γ. ΑΛΛΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΠΡΟΣΛΗΦΘΕΝΤΟΣ :</p> <p>1. Φύλο : <input type="checkbox"/> 1 άνδρας <input type="checkbox"/> 2 γυναίκα 2. Έτος Γέννησης : [][][] 3. Γενική εκπαίδ. : <input type="checkbox"/> 1 αγραμ. <input type="checkbox"/> 2 Δημοτ. <input type="checkbox"/> 3 Γ' Γυμν. <input type="checkbox"/> 4 Λύκειο <input type="checkbox"/> 5 Ανωτέρα ή ΤΕΙ <input type="checkbox"/> 6 Ανωτάτη <input type="checkbox"/> 7 Μεταπτ. 4. Τεχνική εκπαίδ. : <input type="checkbox"/> 1 κατω. 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 Μαθησία <input type="checkbox"/> 5 ΙΕΚ <input type="checkbox"/> 6 Άτυπη Τεχν. Επαγ. Κατάρτιση 5. Αναλαμβάνει για πρώτη φορά εργασία σαν μισθωτός : <input type="checkbox"/> 1 ΝΑΙ <input type="checkbox"/> 2 ΟΧΙ 6. Θα απασχοληθεί με μερική απασχόληση : <input type="checkbox"/> 1 ΝΑΙ <input type="checkbox"/> 2 ΟΧΙ 7. Ήλθε από άλλη περιοχή ή ξένη χώρα εντός τους τελευταίου έτους : <input type="checkbox"/> 1 ΝΑΙ <input type="checkbox"/> 2 ΟΧΙ και ποια (Κράτος - Δήμος ή Κοινότητα) [] * [][] * 8. Πρόσθετα Προσόντα : <input type="checkbox"/> 1 Γνώση Η/Υ <input type="checkbox"/> 2 Ξένες γλώσσες <input type="checkbox"/> 3 [] <input type="checkbox"/> 1 ΝΑΙ <input type="checkbox"/> 2 ΟΧΙ 9. Τοποθέτηση με πρόγραμμα ΟΑΕΔ : <input type="checkbox"/> 1 Ν.Θ.Ε. <input type="checkbox"/> 2 Ν.Ε.Ε. <input type="checkbox"/> 3 [] <input type="checkbox"/> 1 ΝΑΙ <input type="checkbox"/> 2 Ν.Ε.Ε. <input type="checkbox"/> 3 []</p>		
<p>Αναγγέλθηκε την []</p> <p>Ο Προϊστάμενος []</p> <p>Σφραγίδα - Υπογραφή</p>	<p>Προσλήφθηκε την []</p> <p>Ο Εργοδότης []</p> <p>Σφραγίδα - Υπογραφή</p>	<p>Αφορά τον μισθωτό : Παίρνει επίδομα ανεργίας από Υπηρεσία του ΟΑΕΔ: <input type="checkbox"/> 1 ΝΑΙ <input type="checkbox"/> 2 ΟΧΙ ΑΦΜ : [] α/α ΚΑΡΤΑΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ: [] Αν ΝΑΙ από ποια Υπηρεσία: []</p> <p>Υπογραφή Μισθωτού: []</p>
<p>Τα στοιχεία που βρίσκονται μεταξύ δύο αστερίσκων (* *) ΔΕΝ συμπληρώνονται από τον εργοδότη.</p>		

Την ίδια ημέρα, πριν ακόμα αναλάβει εργασία ο νεοπροσλαμβανόμενος, ο εργοδότης τον καταχωρεί με όλα τα στοιχεία του στο «Ειδικό Βιβλίο Καταχώρησης Νεοπροσλαμβανόμενου Προσωπικού», που το παραλαμβάνει θεωρημένο δωρεάν από το ΙΚΑ. Η καταχώρηση του μισθωτού στο βιβλίο αυτό γίνεται αμέσως μετά την πρόσληψη του και πριν ακόμα αναλάβει εργασία. Όμως, ο εργοδότης μπορεί να καταχωρήσει τον μισθωτό στο βιβλίο νεοπροσλαμβανομένων, μέχρι να εκπνεύσει η ημέρα της πρόσληψης του, χωρίς να θεωρηθεί η καθυστέρηση αυτή ως παράβαση. Δεν έχουν υποχρέωση οι εργοδότες να καταχωρούν τους νεοπροσλαμβανόμενους μισθωτούς στο παραπάνω «Ειδικό Βιβλίο Καταχώρησης Νεοπροσλαμβανόμενου Προσωπικού», όταν πρόκειται για οικοδομικοτεχνικές εργασίες. Επίσης, απαλλάσσονται από την υποχρέωση να τηρούν το «Ειδικό Βιβλίο Καταχώρησης Νεοπροσλαμβανόμενου Προσωπικού» στον τόπο εργασίας των μισθωτών οι εργοδότες εκείνοι, που δεν απασχολούν προσωπικό στον τόπο της επιχείρησής τους αλλά σε άλλους χώρους εκτός αυτής (συνεργεία καθαρισμού κλπ.). Στις περιπτώσεις αυτές, το ειδικό βιβλίο τηρείται στην έδρα ή στο γραφείο του εργοδότη, ενώ σε όλες τις άλλες περιπτώσεις, το βιβλίο αυτό τηρείται στον τόπο εργασίας.

Όταν το «κεντρικό» και το «υποκατάστημα» μιας επιχείρησης ανήκουν στο ίδιο παράρτημα του ΙΚΑ, τότε δίνεται διαφορετικό βιβλίο για το κεντρικό κατάστημα και διαφορετικό για το υποκατάστημα. Το βιβλίο φυλάσσεται από τον υπόχρεο εργοδότη για 10 χρόνια.

Σε περίπτωση που προσλαμβάνεται αλλοδαπός (εκτός από χώρες της Ε.Ε.), θα πρέπει να υπάρχει σχετική άδεια εργασίας, που χορηγείται μέχρι ένα χρόνο περίπου από το Υπουργείο Εργασίας όταν πρόκειται ν' απασχοληθεί ο αλλοδαπός σε περισσότερους από έναν νομούς ή από το Νομόρχη όταν πρόκειται ν' απασχοληθεί μόνο σ' ένα νομό. Επίσης, χορηγείται στον αλλοδαπό και σχετική άδεια παραμονής στην Ελλάδα. Αν δεν υπάρχει άδεια εργασίας, ειδικά για ορισμένο εργοδότη, η οποιαδήποτε σύμβαση εργασίας δεν θεωρείται καν πρόσληψη από τον Ο.Α.Ε.Δ.¹⁸.

Ειδικότερα, ο εργοδότης που σκοπεύει να προσλάβει αλλοδαπό για εργασία (εκτός αυτών που προέρχονται από άλλα κράτη - μέλη της Ε.Ε.) θα πρέπει πρώτα να υποβάλλει αίτηση (σε τρία αντίτυπα) στην Επιθεώρηση Εργασίας του τόπου που πρόκειται ν' απασχοληθεί ο αλλοδαπός με αίτημα την απασχόληση του αλλοδαπού στην επιχείρησή του. Στην αίτηση αυτή αναγράφονται όλα τα στοιχεία του αλλοδαπού (ονοματεπώνυμο, διεύθυνση στο εξωτερικό, τόπος γέννησης, ημερομηνία γέννησης, υπηκοότητα, ειδικότητα, αριθμός διαβατηρίου, χώρα που εκδόθηκε το διαβατήριό καθώς και τη διάρκεια απασχόλησής του στην Ελλάδα). Μαζί με την αίτηση συνοποβάλλονται και τα δικαιολογητικά που θεωρεί απαραίτητα η Επιθεώρηση Εργασίας ενώ στη συνέχεια, η Επιθεώρηση Εργασίας εγκρίνει ή δεν εγκρίνει με τη σειρά της την απασχόληση του αλλοδαπού στη συγκεκριμένη επιχείρηση.

Ο αλλοδαπός μπορεί να πάρει και άδεια εργασίας από τη Νομαρχία μέχρι ένα χρόνο και εφόσον φυσικά εκπληρώνονται από τον αλλοδαπό οι φορολογικές και οι ασφαλιστικές υποχρεώσεις που ορίζει ο νόμος. Η άδεια εργασίας ανανεώνεται και πάλι. Μετά όμως από 2 χρόνια, η άδεια εργασίας ανανεώνεται κάθε δύο χρόνια και μετά από 10 χρόνια η άδεια εργασίας χορηγείται για διάρκεια αορίστου χρόνου.

Ο αλλοδαπός υποχρεούται να μεταβεί με ευθύνη του εργοδότη στην αρμόδια Διεύθυνση Υγιεινής της Νομαρχίας για να προβεί στις απαραίτητες αιματολογικές εξετάσεις. Στη συνέχεια, παρουσιάζεται μαζί με τον εργοδότη του μέσα σ' ένα μήνα, στην αρμόδια Αστυνομική υπηρεσία, για να γίνει η σχετική καταγραφή του¹⁹.

¹⁸ Γκλεζάκος, Π., (1995). Εμπορικά - οικονομικά και εργατικά θέματα. Αθήνα: [χ.ό.], σ. 44.

¹⁹ Σταύρου, Σ., (1993). Οργάνωση και προστασία της εργασίας: Πανεπιστημιακές παραδόσεις. Θεσσαλονίκη: Ζήτη, σελ. 33-34.

Σε περίπτωση που προσλαμβάνεται ανήλικος (μέχρι 18 ετών), απαιτείται ειδικό βιβλιάριο εργασίας, που χορηγείται από την αρμόδια επιθεώρηση εργασίας και ισχύει περίπου για ένα χρόνο. Για την έκδοση του βιβλιαρίου εργασίας απαιτείται ιατρική πιστοποίηση ότι δεν διατρέχει κίνδυνο η υγεία του από την εργασία αυτή που πρόκειται να αναλάβει ο ανήλικος. Η πιστοποίηση αυτή γίνεται από το Ε.Σ.Υ. και το ΙΚΑ που λειτουργούν στην περιοχή της Επιθεώρησης Εργασίας της αρμόδιας για την έκδοση του βιβλιαρίου εργασίας.

Οι ανήλικοι, πριν απασχοληθούν σε οποιαδήποτε εργασία, θα πρέπει να έχουν παρακολουθήσει και πρόγραμμα επαγγελματικού προσανατολισμού του Ο.Α.Ε.Δ. Οι ανήλικοι που δεν έχουν συμπληρώσει το 16^ο έτος της ηλικίας τους καθώς και οι ανήλικοι (μέχρι 18 ετών) που φοιτούν σε γυμνάσια, λύκεια ή αναγνωρισμένες επαγγελματικές σχολές επιτρέπεται ν' απασχολούνται το ανώτερο μέχρι 6 ώρες την ημέρα και μέχρι 30 ώρες την εβδομάδα. Επίσης, δικαιούνται 12 τουλάχιστον ώρες ημερήσιας συνεχούς ανάπαυσης, μέσα στις οποίες θα πρέπει να περιλαμβάνονται οπωσδήποτε οι ώρες από 10 το βράδυ μέχρι τις 6 το πρωί.

Οι ανήλικοι που δεν έχουν συμπληρώσει το 15^ο έτος της ηλικίας τους, απαγορεύεται να απασχοληθούν σε οποιαδήποτε εργασία. Στους ανήλικους, η ελάχιστη αμοιβή, που τους καταβάλλεται, υπολογίζεται με βάση το κατώτατο ημερομίσθιο του ανειδίκευτου εργάτη της εθνικής συλλογικής σύμβασης, το οποίο αναλογεί στις ώρες εργασίας τους²⁰.

2.7. Η οικειοθελής αποχώρηση των μισθωτών από την εργασία

Σε περίπτωση που κάποιος μισθωτός (εργάτης ή υπάλληλος), αποχωρήσει οικειοθελώς από την επιχείρηση που εργάζεται, σημαίνει ότι λύνει τη σύμβαση εργασίας που είχε συνάψει γραπτά ή προφορικά με την επιχείρηση αυτή και επομένως δε δικαιούται αποζημίωση, εκτός αν αποχωρήσει για πλήρη συνταξιοδότηση, οπότε δικαιούται τη μισή αποζημίωση. Αν ο μισθωτός αποχωρήσει από την επιχείρηση για να πάρει μειωμένη σύνταξη ή για να πάρει σύνταξη αναπηρίας, τότε ο μισθωτός αυτός δεν δικαιούται να πάρει αποζημίωση από την επιχείρηση. Επίσης, αν δεν είχε πάρει ο μισθωτός που αποχωρεί την άδεια και το επίδομα άδειας που αφορούν το ημερολογιακό έτος που αποχωρεί, τα δικαιούται. Την ημέρα που αποχωρεί ο μισθωτός από την επιχείρηση υπογράφει σε μια απλή βεβαίωση ή καλύτερα σε μια βεβαίωση του Ν. 1599 ότι «αποχωρεί οικειοθελώς και δεν έχει καμιά απαίτηση αποζημίωσης από την επιχείρηση στην οποία απασχολούνταν».

Στην περίπτωση οικειοθελούς αποχώρησης συμπληρώνεται και κατατίθεται στον Ο.Α.Ε.Δ., μέσα σε 8 μέρες, το έντυπο της οικειοθελούς αποχώρησης του μισθωτού σε τέσσερα (4) αντίτυπα. Εξαιρούνται οι επιχειρήσεις οικοδομικών εργασιών και τα συγγενικά πρόσωπα α' και β' βαθμού²¹.

Εικόνα 2. Αναγγελία οικειοθελούς αποχώρησης μισθωτού

²⁰ Πάντζος, Ε., Σωπασής, Ι., Τσαχρίδης, Γ., (2006). Πρότυπος οδηγός εργατικών και ασφαλιστικών θεμάτων. Θεσσαλονίκη: Kinitron, σελ. 64.

²¹ Κουκιάδης Ι. (2005). Εργατικό δίκαιο, ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας. Αθήνα: Σάκκουλα, σελ. 55-58.

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 ΙΚΑ
Α.Φ.Μ. επιχείρησης

ΔΗΛΩΝΩ

ότι, ο/η του
.....(επώνυμο)..... (όνομα).....
(όνομα πατέρα) με Α.Μ.Ι.Κ.Α 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.....
(υπογραφή αποχωρήσαντα) **

.....200.....
(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.

Πηγή: Ο.Α.Ε.Δ., (2012)

2.8. Η λύση της σύμβασης εργασίας ορισμένου και αορίστου χρόνου

Η σύμβαση εργασίας λύνεται με διάφορους τρόπους ανάλογα με το είδος της. Πιο συγκεκριμένα:

- 1) Στην σύμβαση αορίστου χρόνου, με καταγγελία από τον εργοδότη ή οικειοθελούς αποχώρησης από τον εργαζόμενο.
- 2) Στην σύμβαση ορισμένου χρόνου, με την λήξη του συμφωνημένου χρόνου ή για σπουδαίο λόγο με καταγγελία (ανικανότητα ή ανεπάρκεια στην εκπλήρωση των καθηκόντων του).
- 3) Με τη λήξη του συμφωνημένου χρόνου εργασίας (σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου).

Βέβαια, σύμφωνα με τη νομοθεσία υπάρχει περίπτωση η σύμβαση εργασίας να λυθεί αυτόματα στις παρακάτω περιπτώσεις:

- 1) Με το θάνατο του εργαζόμενου.

- 2) Με το θάνατο του εργοδότη.
- 3) Με την κατάργηση της θέσης του ή την ανάληψη από αυτόν άλλης θέσης στον δημόσιο τομέα.

Ανάλογα με το αν η καταγγελία γίνει από τον εργοδότη ή τον εργαζόμενο, υπάρχουν τόσο υποχρεώσεις όσο και δικαιώματα και για τα δύο μέρη. Από την πλευρά του εργοδότη, η σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου λύνεται με καταγγελία η οποία για να είναι έγκυρη πρέπει να γίνεται εγγράφως, να κοινοποιείται στον εργαζόμενο και να καταβάλλεται σε αυτόν η νόμιμη αποζημίωση. Επίσης, θα πρέπει να κατατεθούν τέσσερα (4) αντίγραφα στον Ο.Α.Ε.Δ. του εργοδότη σε διάστημα οκτώ (8) ημερών.

Επίσης, η καταγγελία θεωρείται άκυρη σε περίπτωση που την πραγματοποιήσει πρόσωπο που δεν έχει αρμοδιότητα, αφού πρέπει να γίνει είτε από τον εργοδότη, είτε από κάποιο νόμιμο εκπρόσωπό του και σε περίπτωση που δεν συνοδευτεί από την καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης²².

Η καταγγελία δεν χρειάζεται να αναγράφει τους λόγους που οδήγησαν σε αυτήν, και δεν απαιτείται σπουδαίος λόγος για να γίνει, όπως στη σύμβαση ορισμένου χρόνου. Ακόμη, η καταγγελία πρέπει να κοινοποιηθεί στον εργαζόμενο προκειμένου να λάβει γνώση της απολύσεώς του με έγγραφο το οποίο υπογράφει σε δυο αντίτυπα.

Σε περίπτωση, που ο εργαζόμενος δεν αποδεχτεί την αποζημίωση, ο εργοδότης έχει το δικαίωμα να καταθέσει το ποσό της αποζημίωσης στο Ταμείο Παρακαταθηκών και Δανείων στο όνομα του απολυμένου μισθωτού και δεν υποχρεούται να το γνωστοποιήσει στον τελευταίο.

Τέλος, είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι μόνο στην περίπτωση που η αποζημίωση υπερβαίνει τους μισθούς δύο (2) μηνών, η αποζημίωση απόλυσης καταβάλλεται μαζί με την κοινοποίηση της απόλυσης και ότι ο εργοδότης έχει το δικαίωμα να καταβάλει το ποσό που αντιστοιχεί σε δύο (2) μισθούς άμεσα, ενώ το υπόλοιπο σε τρίμηνες δόσεις, όπου όμως η κάθε μια δόση δεν μπορεί να είναι μικρότερη από το μισθό έξι μηνών.

Από την πλευρά του εργαζόμενου, η σύμβαση λύνεται με οικειοθελής αποχώρηση η οποία όμως δεν υπόκειται σε ορισμένο τύπο. Ο εργαζόμενος υποχρεούται να τηρήσει προθεσμία προμήνυσης, η οποία είναι η μισή από αυτή που προβλέπεται για τον εργοδότη (υπολογίζεται ανάλογα με τα έτη εργασίας του στο συγκεκριμένο εργοδότη) και δεν μπορεί να είναι πάνω από τρεις (3) μήνες.

Στην περίπτωση που ο εργαζόμενος αποχωρήσει αμέσως, η καταγγελία του δεν είναι άκυρη αλλά επιφέρει τη λύση της σύμβασης και ο εργαζόμενος οφείλει στον εργοδότη αποζημίωση η οποία ισούται με τις αποδοχές που θα λάμβανε ο μισθωτός εάν είχε τηρήσει την προθεσμία προμήνυσης. Αυτή την αποζημίωση ο εργοδότης την διεκδικεί με αγωγή δικαστικά, αλλά δεν μπορεί να την συμψηφίσει με τυχόν οφειλές του προς τον εργαζόμενο. Σε κάθε περίπτωση όμως, ο εργαζόμενος δικαιούται μέσα σε έξι (6) μήνες από τότε, που του κοινοποιήθηκε η απόλυσή του να ζητήσει την πληρωμή της αποζημίωσης ή του συμπληρωματικού ποσού αν του καταβλήθηκε ελλιπής.

Επίσης, σε περίπτωση καταγγελίας σύμβασης ορισμένου χρόνου από τον εργοδότη, ο εργαζόμενος δικαιούται να αξιώσει τους μισθούς που θα λάμβανε μέχρι την λήξη του χρόνου της σύμβασής του, καθώς και τις αποδοχές τις οποίες θα έπαιρνε αν του είχε χορηγηθεί η άδεια που του οφειλόταν και δεν την έλαβε λόγω της απόλυσης του. Βέβαια αν η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου διήρκεσε και μετά τον καθορισμένο χρόνο διάρκειας της, θεωρείται ότι στην περίπτωση αυτή ανανεώθηκε αόριστα, και ο εργαζόμενος δικαιούται και σε αυτή τη περίπτωση αποζημίωση, όπως και στην περίπτωση που υπήρξαν διαδοχικές

²² Παπαδημητρίου, Κ., (1998). Συλλογικές εργασιακές σχέσεις και επίλυση διαφορών εργασίας. Αθήνα: Σάκκουλας, σελ. 55.

συμβάσεις ορισμένου χρόνου και κρίθηκε ότι αυτό έγινε για να μην δοθεί η νόμιμη αποζημίωση.

Τέλος, ιδιαίτερα σημαντική περίπτωση λύσης σύμβασης εργασίας είναι η αδικαιολόγητη απουσία του εργαζόμενου. Εάν δηλαδή ο εργαζόμενος δεν προσέλθει για τρεις (30) συνεχόμενες μέρες στην εργασία του, χωρίς κάποια άδεια από τον εργοδότη, η σύμβαση καταγγέλλεται μονομερώς από την πλευρά του εργοδότη²³.

2.8.1. Ανάλυση διαδικασιών που προκύπτουν από την απόλυση μισθωτού

Όταν απολύεται ένας μισθωτός από την επιχείρηση που εργάζεται, υποχρεώνεται ο λογιστής της επιχείρησης να προβεί στις παρακάτω ενέργειες που προβλέπονται από το νόμο²⁴:

- 1) Να γνωστοποιήσει γραπτώς την καταγγελία στον εργαζόμενο και τον λόγο της καταγγελίας ώστε να διαπιστώνεται ότι δεν προσκρούει σε απαγορευτικές διατάξεις ή ότι ασκείται καταχρηστικά. Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας θεωρείται ισχυρή και παράγει έννομα αποτελέσματα, μόνο αφότου περιέλθει στον απολυόμενο μισθωτό το έγγραφο της καταγγελίας. Δεν αρκεί συνεπώς να λάβει αυτός απλώς γνώση της απόλυσης
- 2) Να υπολογίσει και να καταβάλλει την νόμιμη αποζημίωση εφ' όσον ο εργαζόμενος έχει συμπληρώσει τουλάχιστον ένα χρόνο εργασίας. Ουσιώδης προϋπόθεση για να θεωρηθεί έγκυρη η καταγγελία της σύμβασης εργασίας είναι, να καταβληθεί στον απολυόμενο μισθωτό η νόμιμη αποζημίωσή του.
- 3) Να αναγγείλει την απόλυση στον Ο.Α.Ε.Δ μέσα σε 8 ημέρες από την κοινοποίηση του εγγράφου της καταγγελίας στον εργαζόμενο, αλλιώς ο εργοδότης έχει ποινικές συνέπειες. Δεν θίγεται το κύρος της καταγγελίας από την παράλειψη αυτή.
- 4) Να καταβάλει τον παρακρατούμενο φόρο στην αρμόδια Δ.Ο.Υ. Μετά τη λήξη του μήνα που απολύθηκε ο μισθωτός, και μέχρι το τέλος του επόμενου μήνα, ο λογιστής της επιχείρησης είναι υποχρεωμένος να καταβάλει στην Δ.Ο.Υ τον παρακρατούμενο φόρο.
- 5) Να υπολογίσει και να καταβάλει την άδεια και επίδομα αδειάς στο μισθωτό που απολύεται αν τα δικαιούται.

Αν ο εργοδότης δεν συμπληρώσει το έντυπο της καταγγελίας σύμβασης εργασίας και δεν καταβάλλει την αποζημίωση στον μισθωτό που απολύεται, τότε θεωρείται ότι απόλυση αυτή είναι άκυρη και ότι εξακολουθεί να ισχύει η σύμβαση εργασίας, οπότε ο εργοδότης περιέρχεται σε υπερημερία και υποχρεούται να καταβάλει όλες τις αποδοχές στον μισθωτό μέχρι να τον απολύσει με έγκυρη διαδικασία απόλυσης.

2.8.2. Η αποζημίωση απολυομένων μισθωτών

Σε περίπτωση που ένας μισθωτός (εργάτης ή υπάλληλος) απασχολείται στην ίδια επιχείρηση, με σχέση εξαρτημένης εργασίας και με σύμβαση αορίστου χρόνου πάνω από ένα ημερολογιακό έτος συμπληρωμένο, και στη συνέχεια απολυθεί, δικαιούται ένα ποσό χρημάτων που λέγεται αποζημίωση και είναι ανάλογη της διάρκειας της σύμβασης εργασίας στη συγκεκριμένη επιχείρηση.

²³ Παπαγιάννης, Φ., Παπαγιάννης, Δ., (1988). Επιτομή σύγχρονου εργατικού δικαίου: Ατομικό και συλλογικό. Αθήνα : [χ.ό.], σελ. 59-60.

²⁴ Σφακιανός, Γ., (1995). Εργατικό δίκαιο. Αθήνα: Interbooks, σελ. 88.

Επίσης, αποζημίωση δικαιούνται και οι μισθωτοί που εργάζονται πολλαπλώς καθώς και τα πρόσωπα διεύθυνσης, εμπιστοσύνης κλπ., όταν απολύονται από μια επιχείρηση. Όσοι απασχολούνται ευκαιριακά ως μισθωτοί και απολυθούν δεν δικαιούνται αποζημίωση.

Πίνακας 1. Αποζημίωση υπαλλήλων ιδιωτικού δικαίου χωρίς προειδοποίηση

Χρόνος	Αποζημίωση
0 - 12 μήνες	-
1 έτος - 4 έτη	2 μήνες + 1/6
4 έτη - 6 έτη	3 μήνες + 1/6
6 έτη - 8 έτη	4 μήνες + 1/6
8 έτη - 10 έτη	5 μήνες + 1/6
10 έτη συμπληρ.	6 μήνες + 1/6
11 “ “	7 μήνες + 1/6
12 “ “	8 μήνες + 1/6
13 “ “	9 μήνες + 1/6
14 “ “	10 μήνες + 1/6
15 “ “	11 μήνες + 1/6
16 “ “	12 μήνες + 1/6
17 “ “	13 μήνες + 1/6
18 “ “	14 μήνες + 1/6
19 “ “	15 μήνες + 1/6
20 “ “	16 μήνες + 1/6
21 “ “	17 μήνες + 1/6
22 “ “	18 μήνες + 1/6
23 “ “	19 μήνες + 1/6
24 “ “	20 μήνες + 1/6
25 “ “	21 μήνες + 1/6
26 “ “	22 μήνες + 1/6
27 “ “	23 μήνες + 1/6
28 “ “	24 μήνες + 1/6

Πηγή: Taxheaven, (2012)

Πίνακας 2. Αποζημίωση εργατοτεχνιτών

Χρόνος	Αποζημίωση
από 2 μήνες έως 1 έτος	5 ημερομίσθια + 1/6
από 1 έτος έως 2 έτη	7 ημερομίσθια + 1/6
από 2 έτη έως 5 έτη	15 ημερομίσθια + 1/6
από 5 έτη έως 10 έτη	30 ημερομίσθια + 1/6
από 10 έτη έως 15 έτη	60 ημερομίσθια + 1/6
από 15 έτη έως 20 έτη	100 ημερομίσθια + 1/6
από 20 έτη έως 25 έτη	120 ημερομίσθια + 1/6
από 25 έτη έως 30 έτη	145 ημερομίσθια + 1/6
από 30 έτη και άνω	165 ημερομίσθια + 1/6

Πηγή: Taxheaven, (2012)

Όταν η σύμβαση εργασίας με το μισθωτό είναι άκυρη, τότε ο εργοδότης μπορεί να τον απολύσει κανονικά, αφού όμως καταβάλλει σ' αυτόν το ποσό της αποζημίωσης. Αν όμως δεν καταβληθεί αμέσως το ποσό της αποζημίωσης στο μισθωτό αυτό που απολύεται, τότε ο εργοδότης δεν περιέρχεται σε υπερήμερία για μόνο τον συγκεκριμένο αυτό λόγο. Πάντως, οι αξιώσεις των μισθωτών από άκυρη σύμβαση εργασίας παραγράφονται μέσα σε 5 χρόνια.

Πίνακας 3. Αποζημίωση υπαλλήλων ιδιωτικού δικαίου με προειδοποίηση

Χρόνος	Προειδοποίηση	Αποζημίωση
0 - 12 μήνες	-	-
1 έτος - 2 έτη	1 μήνας	1 μήνας + 1/6
2 έτη - 4 έτη	2 μήνες	1 μήνας + 1/6
4 έτη - 5 έτη	2 “	1,5 μήνες + 1/6
5 έτη - 6 έτη	3 “	1,5 μήνες + 1/6
6 έτη - 8 έτη	3 “	2 μήνες + 1/6
8 έτη - 10 έτη	3 “	2,5 μήνες + 1/6
10 έτη - 11 έτη	4 “	3 μήνες + 1/6
11 έτη συμπληρ.	4 “	3,5 μήνες + 1/6
12 “ “	4 “	4 μήνες + 1/6
13 “ “	4 “	4,5 μήνες + 1/6
14 “ “	4 “	5 μήνες + 1/6
15 “ “	5 “	5,5 μήνες + 1/6
16 “ “	5 “	6 μήνες + 1/6
17 “ “	5 “	6,5 μήνες + 1/6
18 “ “	5 “	7 μήνες + 1/6
19 “ “	5 “	7,5 μήνες + 1/6
20 “ “	6 “	8 μήνες + 1/6
21 “ “	6 “	8,5 μήνες + 1/6
22 “ “	6 “	9 μήνες + 1/6
23 “ “	6 “	9,5 μήνες + 1/6
24 “ “	6 “	10 μήνες + 1/6
25 “ “	6 “	10,5 μήνες + 1/6
26 “ “	6 “	11 μήνες + 1/6
27 “ “	6 “	11,5 μήνες + 1/6
28 “ “	6 “	12 μήνες + 1/6

Πηγή: Taxheaven, (2012)

Μέσα στη διάρκεια της σύμβασης εργασίας συμπεριλαμβάνεται και ο χρόνος της στράτευσης του μισθωτού, εφόσον φυσικά η σύμβαση εργασίας με την επιχείρηση είχε γίνει πριν από την στράτευση του. Επίσης, στο χρόνο υπηρεσίας υπολογίζεται και ο χρόνος αναστολής της σύμβασης εργασίας λόγω ασθένειας ή άλλης αιτίας, καθώς και ο χρόνος άδειας χωρίς αποδοχές, ο χρόνος διαθεσιμότητας ή απλής ετοιμότητας, ασθένειας, κανονικής άδειας κλπ., όχι όμως και ο χρόνος των νεκρών περιόδων στις εποχιακές επιχειρήσεις (Αρ. Π. 31/91)²⁵.

²⁵ Καραγιάννης, Δ., Καραγιάννης, Ι., Καραγιάννη, Α., (2007). Εργατικά – Μισθοδοσίες – Ασφαλιστικά στην πράξη. 13^η Έκδοση. Θεσσαλονίκη: Σταμούλης, σελ. 235-237.

Αν ένας μισθωτός επαναπροσλήφθηκε για δεύτερη φορά από την ίδια επιχείρηση, τότε για την αποζημίωση υπολογίζεται μόνο ο χρόνος της σύμβασης εργασίας της δεύτερης πρόσληψης του και όχι ο χρόνος της πρώτης σύμβασης εργασίας. Μαζί με την αποζημίωση του, ο μισθωτός δικαιούται φυσικά και την άδεια και το επίδομα άδειας του ημερολογιακού έτους που απολύεται, αν δεν τα είχε πάρει μέχρι την ημέρα της απόλυσης του²⁶.

Αποζημίωση, επίσης, δικαιούται να πάρει ο μισθωτός που εργαζόταν σε εταιρία που διαλύθηκε ή που πτώχευσε ή που πέθανε ο εργοδότης. Μόνο στην περίπτωση που η σύμβαση εργασίας ήταν προσωποπαγής και πεθάνει ο εργοδότης, τότε μόνο μπορεί να θεωρηθεί το γεγονός αυτό ως αιτία λύσης της σύμβασης εργασίας και να καταβληθεί έτσι κάποια λογική αποζημίωση (και όχι η νόμιμη), συνήθως μετά από απόφαση του δικαστηρίου, καθώς φυσικά και το δώρο εορτών, το επίδομα αδειών, η άδεια και οι δουλευμένες αποδοχές, αν φυσικά οι αποδοχές αυτές δεν είχαν καταβληθεί μέχρι τη λύση της σύμβασης εργασίας.

Αν η διάρκεια της σύμβασης εργασίας διάρκεσε λιγότερο από δύο μήνες, ο εργοδότης δεν υποχρεώνεται να καταβάλλει αποζημίωση στον απολυόμενο μισθωτό. Θα πρέπει όμως ο εργοδότης και στην περίπτωση αυτή να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας με έγγραφο στον Ο.Α.Ε.Δ.

Το ίδιο ισχύει για το πρώτο έτος, και για τα συνδικαλιστικά στελέχη, που προστατεύονται από το νόμο. Για ν' απολυθούν όμως, συνδικαλιστικά στελέχη μετά το τέλος του πρώτου έτους από την πρόσληψη τους, θα πρέπει να δώσει την έγκριση της για την απόλυση αυτή και η Επιτροπή του άρθρου 15 του Ν. 1264/82. Αν όμως παύσει η λειτουργία του τμήματος της επιχείρησης στο οποίο υπηρετεί ο μισθωτός που είναι συνδικαλιστικό στέλεχος, τότε για την απόλυση του δεν απαιτείται να δώσει την έγκριση της η επιτροπή αυτή²⁷.

Αν η επιχείρηση αλλάξει νομική μορφή, τότε οι εργαζόμενοι είναι υποχρεωμένοι να συνεχίσουν να εργάζονται στην επιχείρηση, διατηρώντας, όμως, όλα τα δικαιώματα και το χρόνο προϋπηρεσίας, που είχαν στην επιχείρηση με τον παλιό εργοδότη. Αν ο νέος εργοδότης της επιχείρησης δεν θέλει να δώσει εργασία στους παλαιούς μισθωτούς, τότε είναι υποχρεωμένοι να τους απολύσει και να τους αποζημιώσει.

Σε περίπτωση, όμως, που ο ίδιος εργοδότης προσλαμβάνει έναν εργαζόμενο από μια επιχείρηση του σε άλλη δική του επίσης επιχείρηση, για να μην χάσει ο εργαζόμενος το χρόνο προϋπηρεσίας που είχε στην προηγούμενη επιχείρηση, θα πρέπει να γίνει ιδιωτικό συμφωνητικό με το οποίο θ' αναγνωρίζει ο εργοδότης τα χρόνια προϋπηρεσίας του εργαζόμενου από την παλιά επιχείρηση στη νέα.

Όταν προσληφθεί κάποιος μισθωτός με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου ή με σύμβαση εργασίας ορισμένου έργου, τότε με τη λήξη της σύμβασης εργασίας λύνεται αυτόματα και η σύμβαση εργασίας χωρίς να δικαιούται ο απολυόμενος αποζημίωση. Όταν οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου δεν δικαιολογούνται από τη φύση τους, τότε θεωρούνται συμβάσεις αορίστου χρόνου και η απόλυση μετά από τη λήξη τους υπάγεται σε αποζημίωση²⁸.

Επίσης, όταν ο μισθωτός προσλαμβάνεται με σύμβαση δοκιμαστική και στη συνέχεια απολύεται μετά την πάροδο ενός έτους από την πρόσληψη, τότε και στην περίπτωση αυτή καταβάλλεται στον απολυόμενο μισθωτό και η νόμιμη αποζημίωση, διότι ως εύλογος χρόνος θεωρείται συνήθως το διάστημα του ενός έτους. Όταν όμως γίνει η πρόσληψη ενός μισθωτού με το σύστημα της απασχόλησης με δοκιμή και ο εργοδότης κρίνει στη συνέχεια, ότι ο συγκεκριμένος μισθωτός δεν είναι κατάλληλος για τη συγκεκριμένη αυτή εργασία που

²⁶ Καραγιάννης, Δ., Καραγιάννης, Ι., Καραγιάννη, Α., (2007). Εργατικά – Μισθοδοσίες – Ασφαλιστικά στην πράξη. 13η Έκδοση. Θεσσαλονίκη: Σταμούλης, σελ. 238-239.

²⁷ Κουκιάδης, Ι., (1999). Εργατικό δίκαιο: Συλλογικές εργασιακές σχέσεις. Θεσσαλονίκη: Σάκκουλας, σελ. 94.

²⁸ Καραγιάννης, Δ., Καραγιάννης, Ι., Καραγιάννη, Α., (2007). Εργατικά – Μισθοδοσίες – Ασφαλιστικά στην πράξη. 13^η Έκδοση. Θεσσαλονίκη: Σταμούλης, σελ. 238-239.

προσλήφτηκε με δοκιμή, τότε μπορεί ν' απολυθεί ο μισθωτός αυτός και πριν λήξει το χρονικό διάστημα της δοκιμής, δηλαδή πριν λήξει το δίμηνο, χωρίς φυσικά καταβολής αποζημίωσης (λόγω διμήνου).

Αν η επιχείρηση κλείσει οριστικά, λόγω ανωτέρας βίας (σεισμός, πυρκαγιά, πλημμύρα ή από αναγκαστική απαλλοτρίωση κλπ.) για το οποίο γεγονός δεν είναι υπεύθυνος ο εργοδότης, τότε ο εργοδότης απαλλάσσεται από την υποχρέωση να καταβάλει αποζημιώσεις στο προσωπικό του.

Δεν θεωρείται ανωτέρα βία η κακή οικονομική κατάσταση του εργοδότη, λόγω της οποίας επήλθε διακοπή των εργασιών της επιχείρησης. Στην περίπτωση αυτή που δεν θεωρείται ανωτέρα βία, για να μην περιέλθει ο εργοδότης σε κατάσταση υπερήμερίας, θα πρέπει να τηρήσει τις νόμιμες διατυπώσεις, δηλαδή να προβεί στην έγγραφη καταγγελία και να καταβάλλει τη νόμιμη αποζημίωση αν υποχρεούται να καταβάλλει τέτοια αποζημίωση, αλλιώς καθίσταται υπερήμερος και καταβάλλει επιπλέον και τις αποδοχές στους μισθωτούς για το χρονικό διάστημα της υπερήμερίας του.

Αν η επιχείρηση πτωχεύσει, τότε είναι υποχρεωμένος ο σύνδικος να κοινοποιήσει έγγραφη καταγγελία της σύμβασης εργασίας για να μην περιέλθει η επιχείρηση σε υπερήμερία. Μέχρι την ημέρα που κοινοποιείται η καταγγελία της σύμβασης, οι εργαζόμενοι δικαιούνται να εισπράξουν τις αποδοχές τους, εφόσον φυσικά ήταν στη διάθεση της επιχείρησης. Στην περίπτωση της πτώχευσης, με την καταγγελία της σύμβασης εργασίας δεν καταβάλλονται οι αποζημιώσεις στους απολυόμενους μισθωτούς και ούτε περιέρχεται για το γεγονός αυτό ο εργοδότης σε κατάσταση υπερήμερίας. Αυτό γίνεται, διότι στις περιπτώσεις αυτές οι μισθωτοί που απολύονται περιλαμβάνονται στα προνομιακά χρέη της πτωχευτικής περιουσίας και κατά συνέπεια θα εισπράξουν την αποζημίωση τους κατά τη διαδικασία της διανομής του προϊόντος της εκκαθάρισης.

Στην περίπτωση, όμως, που ο εργοδότης είναι ασφαλισμένος έναντι του γεγονότος της ανώτερης βίας, τότε οφείλει να καταβάλει στο προσωπικό μόνο τα 2/3 της νόμιμης αποζημίωσης²⁹.

Αν ο εργοδότης προβαίνει σε ενέργειες που θίγουν την προσωπικότητα του εργαζόμενου, όπως είναι η αφαίρεση των καθηκόντων προϊσταμένου και η ανάθεση σ' αυτόν υπηρεσίας χωρίς περιεχόμενο, ή γενικά όταν ο εργοδότης προβαίνει σε μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων της σύμβασης εργασίας του, τότε ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα ή ν' αποχωρήσει από την επιχείρηση και να ζητήσει την νόμιμη αποζημίωση του με καθεστώς πλήρους απασχόλησης ή να παραμείνει στη θέση του ή να δεχθεί τους νέους όρους εργασίας. Βλαπτική επίσης μεταβολή θεωρείται και η μεταφορά της έδρας της επιχείρησης σε σημαντική απόσταση, οπότε οι εργαζόμενοι δικαιούνται να ζητήσουν τη νόμιμη αποζημίωση τους και ν' αποχωρήσουν από την επιχείρηση.

Αν ο μισθωτός πεθάνει, οι κληρονόμοι δεν δικαιούνται αποζημίωση, ακόμα και στην περίπτωση που δικαιούνταν ο μισθωτός, που πέθανε, αποζημίωση λόγω πλήρους σύνταξης γήρατος και δεν την είχε πάρει, οπότε δεν την παίρνουν οι κληρονόμοι του, γιατί δεν έγινε η σχετική καταγγελία της σύμβασης εργασίας. Μόνο στην περίπτωση που η απόλυση γίνεται μετά από προειδοποίηση και ο μισθωτός πεθάνει μετά τη λήξη της προειδοποίησης, τότε την αποζημίωση τη δικαιούνται οι κληρονόμοι του. Στην περίπτωση λοιπόν που πεθάνει ο μισθωτός και το ποσό της αποζημίωσης εισπράττεται από τους κληρονόμους, τότε το εισόδημα αυτό της αποζημίωσης θεωρείται ως στοιχείο της κληρονομικής περιουσίας και φορολογείται ως κληρονομιά. Δικαιούνται φυσικά οι κληρονόμοι σε κάθε περίπτωση και τις δουλεμένες αποδοχές, την άδεια και το επίδομα άδειας που δεν είχε πάρει ο μισθωτός που πέθανε, καθώς και τα δώρα των εορτών Πάσχα και Χριστουγέννων.

²⁹ Καραγιάννης, Δ., Καραγιάννης, Ι., Καραγιάννη, Α., (2007). Εργατικά – Μισθοδοσίες – Ασφαλιστικά στην πράξη. 13^η Έκδοση. Θεσσαλονίκη: Σταμούλης, σελ. 240.

Αν ο εργοδότης πεθάνει, τότε δε λύνεται η σύμβαση εργασίας της επιχείρησης του με τους μισθωτούς που απασχολούνται σ' αυτήν. Μόνο αν στη σύμβαση εργασίας περιλαμβάνεται ο όρος ότι λύεται η σύμβαση εργασίας σε περίπτωση θανάτου του εργοδότη, τότε μόνο λύνεται η σχέση εργασίας, οπότε όμως καταβάλλεται στους μισθωτούς και κάποια αποζημίωση που θα αποφασίσει το δικαστήριο.

Τέλος, απαγορεύεται να γίνει απόλυση μισθωτού, που βρίσκεται σε κανονική άδεια ή που είναι στρατευμένος ή που είναι έγκυος γυναίκα ή που φοιτά και είναι μισθωτός τουριστικών επαγγελμάτων³⁰

2.8.3. Υπολογισμός αποζημίωσης απολυόμενων μισθωτών

Για τον υπολογισμό της αποζημίωσης, παίρνονται υπόψη οι πραγματικές ακαθάριστες αποδοχές με όλα τα νόμιμα και οικειοθελή επιδόματα, ανθυγιεινό κλπ. (δηλαδή οι τακτικές αποδοχές) που καταβάλλονται στον μισθωτό, μέσα σ' ένα μήνα για τους υπαλλήλους ή μέσα σε μια μέρα για τους εργάτες πλήρους απασχόλησης, το μήνα που απολύεται, έστω και αν ο μισθωτός δεν εργάστηκε το μήνα αυτό λόγω ασθένειας ή απασχολήθηκε λιγότερες μέρες ή ώρες κατά το μήνα αυτό. Δηλαδή, για τον υπολογισμό της αποζημίωσης λόγω απόλυσης, λαμβάνονται υπόψη οι αποδοχές του τελευταίου εργασιακού και όχι ημερολογιακού μήνα. Αν, μετά τον υπολογισμό της αποζημίωσης και απόλυσης του μισθωτού επέλθει μεταγενέστερη αναδρομική αύξηση των αποδοχών, τότε ο μισθωτός, που ήδη απολύθηκε, δικαιούται και συμπληρωματική αποζημίωση. Σε περίπτωση μειωμένης απασχόλησης, η αποζημίωση υπολογίζεται με βάση τις μειωμένες τακτικές αποδοχές του μήνα που απολύεται³¹.

Στις πραγματικές αποδοχές συνυπολογίζονται και οι πρόσθετες αποδοχές καθώς επίσης και οι προσαυξήσεις από υπερωρίες, υπερεργασίες, Κυριακές και νυκτερινές απασχολήσεις, τροφή, κατοικία, ποσοστά επί των κερδών, φιλοδωρήματα που καταβάλλονται από πελάτες της επιχείρησης στους μισθωτούς, αλλά μόνο όταν είναι νόμιμες και τακτικές, δηλαδή όταν καταβάλλονται σε τακτά χρονικά διαστήματα.

Τέτοια ποσά που θεωρούνται τακτικές αποδοχές και υπολογίζονται στην αποζημίωση των απολυόμενων μισθωτών θεωρούνται και τα εξής: τα έξοδα κίνησης που καταβάλλονται κάθε μήνα τακτικά και αδιαλείπτως, τα έξοδα κίνησης που καταβάλλονται κατά τακτά χρονικά διαστήματα, τα ποσά εισφορών που αναλογούν στο μισθωτό και καταβάλλονται από τον εργοδότη χωρίς να παρακρατούνται από τις αποδοχές του στο τέλος του μήνα που γίνεται η εκκαθάριση, το επίδομα παραγωγικότητας που καταβάλλεται στο τέλος κάθε έτους τακτικά και χωρίς διακοπές, η υπερωριακή εργασία, το επίδομα ανθυγιεινής εργασίας κλπ.³²

Αντίθετα, δεν αποτελούν τακτικές αποδοχές και κατά συνέπεια, δεν λαμβάνονται υπόψη στον υπολογισμό της αποζημίωσης τα εξής ποσά: τα φιλοδωρήματα των πελατών που δεν είναι τακτικά και βέβαια, τα έξοδα και η αποζημίωση εκτός έδρας, οι οικειοθελείς παροχές για τις οποίες συμφωνήθηκε κατά το χρόνο που άρχισε η παροχή τους να διακόπτονται όποτε το θελήσει ο εργοδότης κλπ.

Οι υπερεργασίες και οι νόμιμες υπερωρίες που είναι τακτικές καθώς και οι νόμιμες προσαυξήσεις της Κυριακής και της νυκτερινής εργασίας όταν αυτές είναι τακτικές, τότε μόνο συνυπολογίζονται και αυτές στις αποδοχές που λαμβάνονται υπόψη για τον υπολογισμό

³⁰ Καραγιάννης, Δ., Καραγιάννης, Ι., Καραγιάννη, Α., (2007). Εργατικά – Μισθοδοσίες – Ασφαλιστικά στην πράξη. 13^η Έκδοση. Θεσσαλονίκη: Σταμούλης, σελ. 240.

³¹ Παπαγιάννης, Φ., Παπαγιάννης, Δ., (1988). Επιτομή σύγχρονου εργατικού δικαίου: Ατομικό και συλλογικό. Αθήνα : [χ.ό.], σελ. 101.

³² Καραγιάννης, Δ., Καραγιάννης, Ι., Καραγιάννη, Α., (2011). Εργατικά – Μισθοδοσίες – Ασφαλιστικά στην πράξη. 15^η Έκδοση. Θεσσαλονίκη: Σταμούλης, σελ. 249.

της αποζημίωσης. Αντίθετα, δεν συνυπολογίζονται τα ποσά που καταβάλλονται ως αποζημιώσεις για παράνομες υπερωρίες, ούτε και το επίδομα παρουσίας που καταβάλλεται οικειοθελώς.

Οι μηνιαίες αποδοχές των υπαλλήλων που λαμβάνονται υπόψη για τον υπολογισμό της αποζημίωσης φτάνουν το πολύ μέχρι το διπλάσιο του ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη πολλαπλασιαζόμενο με το 30. Μέσα στο ποσό αυτό περιλαμβάνεται και η αναλογία των δώρων εορτών και επιδόματος άδειας κλπ., διότι αποτελεί το ανώτατο όριο που μπορούν να φτάσουν οι μηνιαίες αποδοχές για τον υπολογισμό της αποζημίωσης³³.

2.8.4. Η καταβολή της αποζημίωσης στον απολυόμενο μισθωτό

Την ημέρα που απολύεται ο μισθωτός και υπογράφει το έντυπο της καταγγελίας σύμβασης εργασίας, του χορηγείται από το νόμο το δικαίωμα να εισπράξει το καθαρό ποσό της αποζημίωσης που δικαιούται. Από την άλλη μεριά, όμως, ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να καταβάλλει το ποσό της αποζημίωσης σε μετρητά³⁴:

Σύμφωνα με τον Ν.3863/2010 όταν η αποζημίωση λόγω καταγγελίας της σύμβασης εργασίας υπερβαίνει τις αποδοχές δύο (2) μηνών, ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλει κατά την απόλυση μέρος της αποζημίωσης που αντιστοιχεί στις αποδοχές δύο (2) μηνών. Το υπόλοιπο ποσό καταβάλλεται σε διμηνιαίες δόσεις, καθεμία από τις οποίες δεν μπορεί να είναι κατώτερη από τις αποδοχές δύο (2) μηνών, εκτός και αν το ποσό που υπολείπεται για την εξόφληση του συνόλου της αποζημίωσης είναι μικρότερο. Η πρώτη δόση καταβάλλεται την επομένη της συμπλήρωσης διμήνου από την απόλυση. Έτσι, αν ο μισθωτός αποχωρήσει οικειοθελώς από την εργασία του κατά τη διάρκεια του χρόνου προειδοποίησης, θεωρείται ότι έλυσε ο ίδιος τη σύμβαση εργασίας και δεν δικαιούται να λάβει αποζημίωση. Επίσης, σε περίπτωση που ο εργοδότης απομακρύνει τον υπάλληλο κατά τη διάρκεια του χρόνου προειδοποίησης, τότε θα καταβάλει ολόκληρη την αποζημίωση σ' αυτόν, σαν να είχε γίνει η απόλυση χωρίς προειδοποίηση.

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

Η παράλειψη της παραπάνω υποχρέωσης, δηλαδή της καταβολής του ποσού της αποζημίωσης εμπρόθεσμα ή έστω και μιας από τις καθορισμένες δόσεις, προσβάλλει την εγκυρότητα της απόλυσης, με τις γνωστές συνέπειες της καταβολής των μισθών, μέχρι να γίνει η νέα απόλυση. Αν όμως η καταγγελία της σύμβασης εργασίας έγινε μετά την πτώχευση του εργοδότη θεωρείται έγκυρη και χωρίς την άμεση καταβολή της αποζημίωσης.

Στις περιπτώσεις που ο μισθωτός αρνείται να εισπράξει το ποσό της αποζημίωσης, επειδή αμφισβητεί το πραγματικό ύψος της αποζημίωσης του ή αρνείται να έρθει στην επιχείρηση για να το εισπράξει, τότε καλό είναι να κατατίθεται μέσα σε εύλογο χρόνο το ποσό της αποζημίωσης, που δικαιούται ο απολυόμενος, στο Ταμείο Παρακαταθηκών και Δανείων, για ν' αποφεύγονται άσκοποι δικαστικοί αγώνες.

Σε περίπτωση που καταβλήθηκε στον απολυόμενο μισθωτό ποσό μικρότερο από τη νόμιμη αποζημίωση, η απόλυση θεωρείται και πάλι έγκυρη, ο μισθωτός όμως, δικαιούται να ζητήσει τη συμπλήρωση του ποσού της αποζημίωσης μέχρι το νόμιμο όριο. Αν όμως δεν

³³ Κουζής, Γ., (2001). Εργασιακές σχέσεις και ευρωπαϊκή ενοποίηση: ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας; Αθήνα: Ινστιτούτο εργασίας ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ, σελ. 54-57.

³⁴ Καραγιάννης, Δ., Καραγιάννης, Ι., Καραγιάννη, Α., (2011). Εργατικά – Μισθοδοσίες – Ασφαλιστικά στην πράξη. 15^η Έκδοση. Θεσσαλονίκη: Σταμούλης, σελ. 250.

συνυπολογίστηκε ο τυχόν χρόνος απασχόλησης χωρίς πρόσληψη, τότε η απόλυση είναι άκυρη³⁵.

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

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

Επίσης, αν από πλάνη καταβλήθηκε στο μισθωτό που απολύεται μικρότερο ποσό αποζημίωσης, τότε για το λόγο αυτό και μόνο δεν θεωρείται άκυρη η καταγγελία απόλυσης, αλλά είναι υποχρεωμένη η επιχείρηση να καταβάλει στο μισθωτό και την επιπλέον διαφορά που δικαιούται ως αποζημίωση.

Η αντισυμβατική συμπεριφορά του μισθωτού όπως η καθυστέρηση προσέλευσης του ορισμένες φορές στην εργασία του κλπ. δεν αποτελεί λόγο απόλυσης χωρίς αποζημίωση. Όταν όμως εμπεριέχεται στη συμπεριφορά αυτή και το στοιχείο της κακοβουλίας, τότε η απόλυση γίνεται χωρίς καταβολή αποζημίωσης³⁶.

2.9. Αποζημίωση μισθωτών λόγω συνταξιοδότησης

Οι ιδιωτικοί υπάλληλοι με σύμβαση εργασίας αόριστου ή ορισμένου χρόνου που αποχωρούν ή απομακρύνονται από την εργασία τους, καθώς και οι εργατοτεχνίτες που αποχωρούν μόνοι τους και όχι όταν απομακρύνονται από τον εργοδότη, όταν έχουν τις προϋποθέσεις πλήρους συνταξιοδότησης και όχι μειωμένης σύνταξης ή σύνταξης αναπηρίας, δικαιούνται, όσοι απ' αυτούς είναι ασφαλισμένοι και επικουρικά το 40%, ενώ οι άλλοι το 50% της αποζημίωσης. Αυτό ισχύει και για όλους τους μισθωτούς που είναι ασφαλισμένοι στο ΕΤΕΑΜ. Αν, μετά από έγκυρη σύμβαση εργασίας, προκύπτει η υποχρέωση να καταβάλει ο εργοδότης το 100% της αποζημίωσης στο μισθωτό που βγαίνει σε σύνταξη, τότε ολόκληρο το ποσό της αποζημίωσης αυτής αναγνωρίζεται φορολογικά προς έκπτωση ως φορολογικά αναγνωρίσιμη δαπάνη. Αν δεν προκύπτει τέτοια υποχρέωση από τη σύμβαση εργασίας, τότε είναι θέμα πραγματικό και υπάρχει δηλαδή και το ενδεχόμενο να μην αναγνωριστεί ως φορολογικά αναγνωρίσιμη προς έκπτωση δαπάνη.

Αντίθετα, αν απολυθεί κάποιος εργάτης, έστω και αν έχει καλύψει όλες τις προϋποθέσεις για πλήρη συνταξιοδότηση ο εργάτης αυτός δικαιούται ολόκληρο το ποσοστό της αποζημίωσης. Δηλαδή, στους εργάτες δεν καταβάλλεται ποτέ μειωμένη αποζημίωση όταν απολύονται από τον εργοδότη. Επίσης, αν απολυθεί μισθωτός που είχε προσληφτεί ως συνταξιούχος με πλήρη σύνταξη, δικαιούται το 100% της αποζημίωσης και όχι μειωμένη.

Αν ο μισθωτός (υπάλληλος ή εργάτης) συμπληρώσει 15ετή υπηρεσία στον ίδιο εργοδότη ή συμπληρώσει το προβλεπόμενο όριο ηλικίας για σύνταξη ή ελλείψει αυτού το 65^ο έτος της ηλικίας του και αποχωρήσει από την υπηρεσία, τότε ο μισθωτός αυτός δικαιούται τη μισή (50%) από την αποζημίωση εκείνη που θα έπαιρνε αν απολύονταν χωρίς προειδοποίηση.

³⁵ Πάντζος, Ε., Σωπασής, Ι., Τσαχρίδης, Γ., (2006). Πρότυπος οδηγός εργατικών και ασφαλιστικών θεμάτων. Θεσσαλονίκη: Kinitron, σελ. 126.

³⁶ Σταύρου, Σ., (1993). Οργάνωση και προστασία της εργασίας: Πανεπιστημιακές παραδόσεις. Θεσσαλονίκη: Ζήτη, σελ. 141.

Στην περίπτωση αυτή, αν η αποζημίωση είναι μεγαλύτερη από δύο (2) μισθούς, τότε μπορεί να χορηγηθεί σε δόσεις, από τις οποίες η πρώτη που καταβάλλεται κατά την αποχώρηση.

Όταν κάποιος μισθωτός απασχολείται με σύμβαση ορισμένου χρόνου και πριν λήξει ο χρόνος της σύμβασης εργασίας αποχωρεί ή απολύεται για να πάρει πλήρη σύνταξη γήρατος, τότε ο μισθωτός αυτός δικαιούται την αποζημίωση που δικαιούνται και οι υπόλοιποι μισθωτοί με σύμβαση αορίστου χρόνου που φεύγουν για συνταξιοδότηση³⁷.

³⁷ Παπαδημητρίου, Κ., (1998). Συλλογικές εργασιακές σχέσεις και επίλυση διαφορών εργασίας. Αθήνα: Σάκκουλας, σελ. 117.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΜΙΣΘΩΤΟΣ ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ

3.1. Ο ορισμός του δημόσιου υπαλλήλου

Δημόσιοι υπάλληλοι είναι τα φυσικά πρόσωπα, τα οποία παρέχουν τις υπηρεσίες τους στο Κράτος, διότι συνδέονται προς αυτό με μία ειδική νομική σχέση η οποία έχει συναφθεί προαιρετικά, συνεπάγεται ιεραρχική εξάρτηση και πειθαρχική ευθύνη και διέπεται αποκλειστικά ή εν μέρει από Ειδικούς κανόνες του διοικητικού δικαίου. Αρχικά ο ορισμός του δημόσιου υπαλλήλου, στην ελληνική επιστήμη, διατυπώθηκε από τον Αγγελόπουλο Θ. (1923)³⁸.

Ο Ν. 1811/1951 «Περί Κώδικα Καταστάσεως των Δημοσίων Υπαλλήλων» έδινε νομοθετικό ορισμό του δημόσιου υπαλλήλου³⁹, υιοθετώντας τον αντίστοιχο του Θ. Αγγελόπουλου με την προσθήκη του οικονομικού στοιχείου του μισθού, το οποίο περιόριζε την έκταση της έννοιας του δημόσιου υπαλλήλου.

Είναι βέβαια γεγονός, ότι κατά κανόνα οι δημόσιοι υπάλληλοι έχουν δικαίωμα να παίρνουν μισθό και άλλου είδους αποδοχές από το Κράτος. Η λήψη όμως μισθού (όπως και σύνταξης μετά την αποχώρηση από την υπηρεσία) δεν συνιστά αναγκαίο στοιχείο της έννοιας του δημόσιου υπαλλήλου (ΣΕ 3180/1967). Υπάρχουν περιπτώσεις δημόσιων υπαλλήλων, στους οποίους δεν χορηγείται μισθός, όπως είναι οι πλοηγοί (ίδια απόφαση ΣΕ) και οι άμισθοι πρόξενοι (ΣΕ 573/1960).

Το θεμέλιο της έννοιας του δημόσιου υπαλλήλου είναι η ειδική νομική σχέση που τον συνδέει με το Δ.Ν.Π. του Κράτους και η οποία τον διακρίνει από τα φυσικά πρόσωπα που παρέχουν τις υπηρεσίες τους σε άλλα ΔΝΠ. Τα χαρακτηριστικά της ειδικής αυτής νομικής σχέσης είναι τα ακόλουθα⁴⁰:

- 1) Έχει συναφθεί προαιρετικά από μέρους του φυσικού προσώπου, δηλαδή μετά από αίτηση του ή και σιωπηρή δήλωση του, με την οποία διατυπώνει την επιθυμία του για τη δημιουργία της σχέσης και μπορεί να λυθεί οποτεδήποτε με δήλωση του υπαλλήλου, εκτός εάν συντρέχουν ειδικές συνθήκες. Το χαρακτηριστικό αυτό αποκλείει από την έννοια του δημόσιου υπαλλήλου τα πρόσωπα εκείνα, τα οποία προσφέρουν τις υπηρεσίες τους στο Κράτος υποχρεωτικά, όπως π.χ. είναι η περίπτωση των προσώπων που υπηρετούν ως κληρωτοί ή έφεδροι στις ένοπλες δυνάμεις.
- 2) Έχει ως αντικείμενο την παροχή υπηρεσιών, δηλ. την υποχρέωση του υπαλλήλου να εκτελεί ορισμένα καθήκοντα ή ορισμένη εργασία σε μία υπηρεσιακή μονάδα του Δ.Ν.Π. του Κράτους, κυρίως για την άσκηση της εκτελεστικής λειτουργίας ή του διοικητικού έργου της δικαστικής λειτουργίας⁴¹. Το χαρακτηριστικό αυτό διακρίνει τους δημόσιους υπαλλήλους από τα πρόσωπα εκείνα, τα οποία βάσει μιας ειδικής

³⁸ Αγγελόπουλος, Θ., (1923). Δίκαιον των Πολιτικών Υπαλλήλων εν Ελλάδι. Έκδοση 2^η, Αθήνα: Παπαζήση, σελ. 11.

³⁹ Ν. 1811/1951 «περί Κωδικός καταστάσεως των Δημοσίων Υπαλλήλων», Άρθρο 1 § 2: «Δημόσιοι υπάλληλοι είναι τα έμμεσα, έμμισθα όργανα του Κράτους, τα διατελούντα εν προαιρετική, άμεσο, υπηρεσιακή και πειθαρχική προς αυτό σχέση».

⁴⁰ Σπηλιωτόπουλος, Ε., Χρυσανθάκης, Χ., (1999). Βασικοί θεσμοί δημοσιούπαλληλικού δικαίου. Έκδοση 6^η. Αθήνα: Σάκκουλα, σελ. 19-22.

⁴¹ Διάφορες νομοθετικές διατάξεις προέβλεπαν τη συμμετοχή των δημόσιων υπαλλήλων σε ειδικά δικαστήρια, τα οποία ήταν δικαιοδοτικά όργανα που ανήκαν στη δικαστική λειτουργία. Ήδη, μετά την πάροδο της μεταβατικής περιόδου του άρθρου 9 § 1 του Ν. 1406/1983, δεν είναι συνταγματικά ανεκτή (άρθρα 87 § 1 και 94 § 2 Σ) τόσο η ίδρυση νέων όσο και η λειτουργία των ήδη υφιστάμενων ειδικών διοικητικών δικαστηρίων, ως προς την υπαγωγή στην αρμοδιότητα τους νέων υποθέσεων.

έννομης σχέσης αναλαμβάνουν να προμηθεύσουν στο Δ.Ν.Π. του Κράτους ορισμένα κινητά πράγματα (προμηθευτές του Δημοσίου) ή να κατασκευάσουν ορισμένο τεχνικό ή άλλο έργο (εργολάβοι του Δημοσίου).

- 3) Εισάγει τον υπάλληλο στην οργανική δομή του προσωπικού του Κράτους και συνεπάγεται:
- i. Την ιεραρχική εξάρτηση του κατά την άσκηση των καθηκόντων ή της εργασίας του, δηλαδή την υποχρέωση να ακολουθεί τις διαταγές και τις οδηγίες των προϊσταμένων του, οι οποίοι έχουν και την αρμοδιότητα να ελέγχουν τις πράξεις του και
 - ii. Την πειθαρχική ευθύνη του, δηλαδή τη δυνατότητα επιβολής σε αυτόν πειθαρχικών κυρώσεων σε περίπτωση παράβασης των κανόνων που καθορίζουν τις υποχρεώσεις του. Το χαρακτηριστικό αυτό διακρίνει τους δημόσιους υπαλλήλους από τα πρόσωπα που συγκροτούν τα άμεσα όργανα του νομικού προσώπου του Κράτους⁴² και που προσφέρουν τις υπηρεσίες τους με βάση σύμβαση έμμισθης εντολής (όπως οι δικηγόροι του Δημοσίου) ή σύμβαση μίσθωσης έργου ή σύμβαση εργασίας παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών (π.χ. τεχνικοί σύμβουλοι).
 - iii. Διέπεται αποκλειστικά ή εν μέρει από κανόνες του διοικητικού δικαίου. Η έκταση της εφαρμογής κανόνων διοικητικού δικαίου στη σχέση που συνδέει τον υπάλληλο με το Δημόσιο ποικίλλει κατά περίπτωση και είναι κριτήριο για τη διάκριση των δημόσιων υπαλλήλων σε ορισμένες κατηγορίες.

3.2. Οι διακρίσεις των δημοσίων υπαλλήλων

Σύμφωνα με τις ισχύουσες συνταγματικές και νομοθετικές διατάξεις οι δημόσιοι υπάλληλοι διακρίνονται σε δύο βασικές κατηγορίες: τους στρατιωτικούς και τους διοικητικούς ή πολιτικούς. Οι δημόσιοι υπάλληλοι των διοικητικών υπηρεσιακών μονάδων του Κράτους χαρακτηρίζονται με τον όρο «διοικητικοί» στα Συντάγματα του 1911 (άρθρο 102), 1927 (άρθρο 114) και 1952 (άρθρο 101). Το Σύνταγμα του 1975 αναφέρει τον όρο «διοικητικοί» μόνο στην § 5 του άρθρου 103. Ο Υπαλληλικός Κώδικας (Υ.Κ.), ενώ στον τίτλο χρησιμοποιεί τον όρο «δημόσιοι πολιτικοί διοικητικοί υπάλληλοι», στο άρθρο 2 § 1 χρησιμοποιεί τον όρο «πολιτικοί διοικητικοί υπάλληλοι». Πάντως, οι χαρακτηρισμοί «διοικητικός» και «πολιτικός» ταυτίζονται και διακρίνουν την κατηγορία που χαρακτηρίζουν από την κατηγορία των «στρατιωτικών» υπαλλήλων και των δικαστικών.

Δημιουργείται το ζήτημα, εάν οι τακτικοί δικαστές και οι εισαγγελείς συγκροτούν μια ιδιαίτερη κατηγορία δημοσίων υπαλλήλων. Τα πρόσωπα αυτά συνδέονται με ειδική νομική σχέση με το Δ.Ν.Π. του Κράτους που έχει συναφθεί προαιρετικά, παρουσιάζει όμως τις ακόλουθες ουσιώδεις διαφορές από την ειδική σχέση που συνδέει τους δημόσιους υπαλλήλους με το ίδιο νομικό πρόσωπο, όπως^{43,44}:

⁴² Η προσθήκη στον νομοθετικό ορισμό του δημόσιου υπαλλήλου του στοιχείου του «έμμεσου οργάνου», για να τονιστεί η διάκριση από τα άμεσα όργανα, είναι περιττή, αφού αναγκαίο στοιχείο του ορισμού είναι η ιεραρχική και πειθαρχική σχέση, η οποία είναι αντίθετη προς την έννοια του άμεσου οργάνου.

⁴³ Σύμφωνα με το άρθρο 89 του Συντάγματος απαγορεύεται στους δικαστικούς λειτουργούς η παροχή κάθε άλλου είδους έμμισθης υπηρεσίας προς το ΔΝΠ του Κράτους ή προς οποιοδήποτε άλλο νομικό πρόσωπο καθώς και η άσκηση οποιουδήποτε επαγγέλματος. Κατ' εξαίρεση, επιτρέπεται η εκλογή και ο διορισμός τους ως μελών της Ακαδημίας Αθηνών, ως Ανώτατων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων καθώς και η συμμετοχή τους σε συλλογικά όργανα ΔΝΠ που ασκούν αρμοδιότητες πειθαρχικού, ελεγκτικού, δικαιοδοτικού ή νομοπαρασκευαστικού χαρακτήρα. Επίσης επιτρέπεται η εκπαίδευση των δικαστικών

- 1) Έχει ως αντικείμενο την παροχή υπηρεσιών για την άσκηση της δικαστικής λειτουργίας.
- 2) Οι τακτικοί δικαστές δεν έχουν ιεραρχική εξάρτηση κατά την άσκηση των δικαιοδοτικών καθηκόντων τους, η δε ιεραρχική εξάρτηση των εισαγγελέων είναι περιορισμένη και έχει διαφορετική έννοια από την ιεραρχική εξάρτηση των δημόσιων υπαλλήλων.
- 3) Οι κανόνες που ρυθμίζουν την ειδική αυτή νομική σχέση, από συστηματική άποψη, περιλαμβάνονται στους κανόνες οργάνωσης της δικαστικής εξουσίας. Συνεπώς, είναι ορθότερο να θεωρηθεί, ότι οι τακτικοί δικαστές και οι εισαγγελείς αποτελούν εννοιολογικά ιδιαίτερο γένος, διαφορετικό από εκείνο των δημόσιων υπαλλήλων. Αυτό άλλωστε προκύπτει από τις ισχύουσες συνταγματικές διατάξεις που χρησιμοποιούν τον όρο «δικαστικοί λειτουργοί» για να χαρακτηρίσουν τους τακτικούς δικαστές και τους εισαγγελείς.

Τα χαρακτηριστικά της ειδικής νομικής σχέσης των υπαλλήλων της γραμματείας των δικαστηρίων και των εισαγγελιών με το Δ.Ν.Π. του Κράτους διαφέρουν λιγότερο από τα χαρακτηριστικά της ειδικής νομικής σχέσης των δημόσιων υπαλλήλων. Ειδικότερα:

- 1) Οι υπάλληλοι αυτοί βρίσκονται σε ιεραρχική εξάρτηση από προϊσταμένους.
- 2) Τα καθήκοντα τους δεν έχουν δικαιοδοτικό χαρακτήρα ούτε άμεση σχέση με την άσκηση της δικαστικής λειτουργίας, αλλά είναι απλώς βοηθητικά όργανα. Συνεπώς, κατά θεωρητική συνέπεια, οι υπάλληλοι αυτοί αποτελούν ιδιαίτερη υποδιαίρεση των διοικητικών υπαλλήλων (ΣΕ 192/1979).

Ειδικότερα αναφερόμενοι στους στρατιωτικούς δημόσιους υπάλληλους, είναι εκείνοι οι μόνιμοι αξιωματικοί και υπαξιωματικοί των ενόπλων δυνάμεων (και όχι οι κληρωτοί ή έφεδροι), δηλαδή του Στρατού Ξηράς, του Ναυτικού και της Αεροπορίας, οι οπλίτες, υπαξιωματικοί και αξιωματικοί της Ελληνικής Αστυνομίας (Ν. 1481/1984)⁴⁵, οι λιμενοφύλακες, οι υπαξιωματικοί και αξιωματικοί του Λιμενικού Σώματος. Δεν είναι στρατιωτικοί, αλλά πολιτικοί υπάλληλοι αυτοί που υπηρετούν στο Πυροσβεστικό Σώμα (ΣΕ 4265-4268/1985, 2468/2002, 3664/2004). Η ειδική νομική κατάσταση των διαφόρων υποκατηγοριών των στρατιωτικών δημόσιων υπαλλήλων έχει κοινά χαρακτηριστικά και, επειδή είναι προσαρμοσμένη στις ιδιαίτερες ανάγκες της στρατιωτικής οργάνωσης και υπηρεσίας, διαφέρει ουσιωδώς από τη νομική κατάσταση των διαφόρων υποδιαίρεσεων των πολιτικών (διοικητικών) δημόσιων υπαλλήλων. Βασική διαφορά είναι ότι οι στρατιωτικοί υπάλληλοι δεν υπάγονται στη συνταγματική κατοχύρωση και ως εκ τούτου δεν χαίρουν της ιδιαίτερης προστασίας που προβλέπει η διάταξη της § 4 του άρθρου 103 του Συντάγματος

λειτουργών και η εκπροσώπηση της Χώρας σε διεθνείς οργανισμούς. Αντιθέτως, δεν επιτρέπεται πλέον η ανάθεση διοικητικών καθηκόντων, δηλαδή καθηκόντων οργάνων (με στενότερη ή ευρύτερη έννοια) του Κράτους ή άλλων ΔΝΠ. Σχετικός είναι ο εκτελεστικός Ν. 2933/2002.

⁴⁴ Δικαστικοί λειτουργοί είναι: α) της διοικητικής δικαιοσύνης: ο Πρόεδρος, οι αντιπρόεδροι, οι σύμβουλοι, οι πάρεδροι και οι εισηγητές του Συμβουλίου Επικρατείας, οι πρόεδροι εφετών, οι εφέτες οι πρόεδροι πρωτοδικών, οι πρωτοδίκες και οι πάρεδροι των διοικητικών δικαστηρίων, καθώς και ο Γενικός Επίτροπος της Επικρατείας στα τακτικά διοικητικά δικαστήρια και οι αντεπίτροποι, β) των πολιτικών και ποινικών δικαστηρίων: ο Πρόεδρος, ο Εισαγγελέας και οι αντιπρόεδροι του Αρείου Πάγου, οι αρεοπαγίτες και οι αντεισαγγελείς του Αρείου Πάγου, οι πρόεδροι και οι εισαγγελείς εφετών, οι εφέτες και οι αντεισαγγελείς εφετών, οι πρόεδροι και οι εισαγγελείς πρωτοδικών, οι πρωτοδίκες και οι αντεισαγγελείς πρωτοδικών, οι έμμισθοι πάρεδροι των πρωτοδικείων και των εισαγγελιών, οι ειρηνοδίκες και πταισματοδίκες, γ) του Ελεγκτικού Συνεδρίου: ο Πρόεδρος, οι αντιπρόεδροι, οι σύμβουλοι, οι πάρεδροι και οι εισηγητές, ο γενικός επίτροπος και ο αντεπίτροπος της Επικρατείας.

⁴⁵ Πριν από την ισχύ του Ν. 1481/1984, εκείνοι που υπηρετούσαν στη Χωροφυλακή θεωρούνταν στρατιωτικοί υπάλληλοι, ενώ όσοι υπηρετούσαν στην Αστυνομία Πόλεων πολιτικοί υπάλληλοι (ΣΕ 4742/1977, 2938/ 1981).

(ΣΕ 4204/1976, 293/1981). Χωριστή κατηγορία υπαλλήλων αποτελούν οι υπάλληλοι της Βουλής. Γι' αυτούς πάντως ισχύουν οι εξασφαλιστικές εγγυήσεις του άρθρου 65 § 6 του Συντάγματος.

Τέλος, πολιτικοί ή διοικητικοί δημόσιοι υπάλληλοι είναι οι υπάλληλοι, οι οποίοι στελεχώνουν τις μονάδες των κεντρικών και περιφερειακών εξαρτημένων και αυτοτελών υπηρεσιών που ανήκουν στο ΔΝΠ του Κράτους καθώς και όσοι υπηρετούν στο Πυροσβεστικό Σώμα, οι μη στρατιωτικοί υπάλληλοι των στρατιωτικών, αστυνομικών υπηρεσιών, οι υπάλληλοι της γραμματείας των δικαστηρίων, των εισαγγελιών και των γραφείων του Ελεγκτικού Συνεδρίου καθώς και της Προεδρίας της Δημοκρατίας⁴⁶.

3.3. Οι βασικές προϋποθέσεις διορισμού στο δημόσιο τομέα

Ως υπάλληλοι διορίζονται μόνο έλληνες και ελληνίδες πολίτες. Οι πολίτες των κρατών – μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης επιτρέπεται να διορίζονται σε θέσεις οι οποίες δεν εμπίπτουν στην εξαίρεση της παρ. 4 του άρθρου 39 Συνθ. Ε.Κ., σύμφωνα με τα προβλεπόμενα γι' αυτούς σε ειδικό νόμο.

Ο διορισμός αλλοδαπών πολιτών των κρατών, που δεν είναι μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, επιτρέπεται μόνο στις προβλεπόμενες από ειδικούς νόμους περιπτώσεις. Όσοι αποκτούν την ελληνική ιθαγένεια με πολιτογράφηση δεν μπορούν να διορισθούν ως υπάλληλοι πριν από τη συμπλήρωση ενός (1) έτους από την απόκτηση της.

Το κατώτατο όριο ηλικίας διορισμού, κατά κατηγορία, ορίζεται ως ακολούθως:

- 1) Για τις κατηγορίες Π Ε, ΤΕ και ΔΕ το 21^ο έτος της ηλικίας.
- 2) Για την κατηγορία ΥΕ το 20^ο έτος της ηλικίας.

Ανώτατα όρια ηλικίας διορισμού μπορεί να καθορίζονται με την οικεία προκήρυξη μετά από γνώμη του οικείου φορέα και απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, εφόσον απαιτούνται από τη φύση και τις ιδιαιτερότητες των καθηκόντων των προς πλήρωση θέσεων. Η παρούσα διάταξη δεν εφαρμόζεται στους μετακλητούς και επί θητεία υπαλλήλους του Δημοσίου και των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου.

Παρεκκλίσεις από το κατώτατο όριο ηλικίας μπορεί να καθορίζεται μόνο για εξαιρετικούς υπηρεσιακούς λόγους με προεδρικά διατάγματα, που εκδίδονται με πρόταση του Υπουργού Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης και του κατά περίπτωση αρμόδιου Υπουργού, ύστερα από γνώμη της Ανώτατης Διοίκησης Ενώσεων Υπαλλήλων (Α.Δ.Ε.Δ.Υ.).

Υπάλληλοι διορίζονται επίσης όσοι έχουν την υγεία που τους επιτρέπει την εκτέλεση των καθηκόντων της αντίστοιχης θέσης. Η έλλειψη φυσικών σωματικών δεξιοτήτων δεν εμποδίζει το διορισμό, εφόσον ο υπάλληλος, με την κατάλληλη και δικαιολογημένη τεχνική υποστήριξη, μπορεί να ασκήσει τα καθήκοντα της αντίστοιχης θέσης. Ειδικές διατάξεις για το διορισμό ατόμων με αναπηρία δεν θίγονται. Δεν διορίζονται υπάλληλοι⁴⁷:

- 1) Όσοι δεν έχουν εκπληρώσει τις στρατιωτικές τους υποχρεώσεις ή δεν έχουν απαλλαγεί νόμιμα από αυτές.
- 2) Όσοι έχουν αναγνωρισθεί ως αντιρρησίες συνείδησης και δεν έχουν εκπληρώσει, σύμφωνα με τις ειδικές διατάξεις της στρατολογικής νομοθεσίας, άοπλη θητεία ή εναλλακτική πολιτική κοινωνική υπηρεσία.

⁴⁶ Σπηλιωτόπουλος, Ε., Χρυσανθάκης, Χ., (1999). Βασικοί θεσμοί δημοσιούπαλληλικού δικαίου. Έκδοση 6η. Αθήνα: Σάκκουλα, σελ. 23-25.

⁴⁷ Εφημερίδα της Κυβέρνησης, (2007). Νόμος Υπ' Αριθ. 3528: Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. Αθήνα: Εθνικό Τυπογραφείο, Τεύχος Πρώτο, Αρ. Φύλλου 26, 09.02.2007, Μέρος Α': Προϋποθέσεις διορισμού, άρθρα 4-8, σελ. 585-586.

- 3) Όσοι καταδικάσθηκαν για κακούργημα ή οποιαδήποτε ποινή για κλοπή, υπεξαίρεση (κοινή και στην υπηρεσία), απάτη, εκβίαση, πλαστογραφία, απιστία δικηγόρου, δωροδοκία, καταπίεση, απιστία περί την υπηρεσία, παράβαση καθήκοντος, καθ' υποτροπή συκοφαντική δυσφήμιση, καθώς και για οποιοδήποτε έγκλημα κατά της γενετήσιας ελευθερίας ή έγκλημα οικονομικής εκμετάλλευσης της γενετήσιας ζωής.
- 4) Οι υπόδικοι που έχουν παραπεμφθεί με τελεσίδικο βούλευμα για κακούργημα ή για πλημμέλημα, έστω και αν το αδίκημα έχει παραγραφεί.
- 5) Όσοι, λόγω καταδίκης, έχουν στερηθεί τα πολιτικά τους δικαιώματα και για όσο χρόνο διαρκεί η στέρηση αυτή.
- 6) Όσοι τελούν υπό στερητική δικαστική συμπαράσταση (πλήρη ή μερική), υπό επικουρική δικαστική συμπαράσταση (πλήρη ή μερική) και υπό τις δύο αυτές καταστάσεις.
- 7) Δεν διορίζονται υπάλληλοι όσοι απολύθηκαν από θέση δημόσιας υπηρεσίας ή Ο.Τ.Α. ή άλλου νομικού προσώπου του δημόσιου τομέα, λόγω επιβολής της πειθαρχικής ποινής της οριστικής παύσης ή λόγω καταγγελίας της σύμβασης εργασίας για σπουδαίο λόγο, οφειλόμενο σε υπαιτιότητα του εργαζομένου, αν δεν παρέλθει πενταετία από την απόλυση.

3.4. Η πρόσληψη στο δημόσιο τομέα

Οι επιτυχόντες που περιλαμβάνονται στον πίνακα διοριστέων διορίζονται υποχρεωτικά μέσα σε τριάντα (30) ημέρες από τη λήξη της προθεσμίας υποβολής των δικαιολογητικών και το αργότερο μέσα σε τέσσερις (4) μήνες από την έκδοση των πινάκων διοριστέων.

Οι δημόσιοι υπάλληλοι διορίζονται με απόφαση του οικείου Υπουργού, εκτός αν ορίζεται διαφορετικά από το νόμο. Οι υπάλληλοι των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου διορίζονται με απόφαση του ανώτατου μονομελούς οργάνου διοίκησης του και, αν δεν υπάρχει, του προέδρου του συλλογικού οργάνου διοίκησης του νομικού προσώπου.

Η κοινοποίηση στον διοριζόμενο γίνεται με έγγραφο της οικείας αρχής, στο οποίο αναγράφεται ο αριθμός του Φύλλου της Εφημερίδας της Κυβέρνησης όπου δημοσιεύθηκε η περίληψη της πράξης διορισμού και το οποίο επιδίδεται επί αποδείξει στην κατοικία του είτε στον ίδιο είτε σε πρόσωπο που συνοικεί με αυτόν. Με το έγγραφο αυτό τάσσεται και εύλογη προθεσμία τριάντα (30) το πολύ ημερών για ορκωμοσία του διοριζομένου και ανάληψη υπηρεσίας. Αν δεν καθορίζεται τέτοια προθεσμία, θεωρείται ότι έχει ταχθεί προθεσμία τριάντα (30) ημερών. Η προθεσμία αυτή μπορεί να παραταθεί έως έξι (6) μήνες, μόνο μία φορά, για εξαιρετικούς λόγους.

Η υπαλληλική σχέση καταρτίζεται με το διορισμό και την αποδοχή του. Η αποδοχή δηλώνεται με την ορκωμοσία. Αφετηρία υπολογισμού του χρόνου υπηρεσίας των υπαλλήλων αποτελεί η χρονολογία δημοσίευσης στο Φύλλο της Εφημερίδας της Κυβέρνησης της πράξης διορισμού, με την προϋπόθεση ότι η ανάληψη υπηρεσίας γίνεται μέσα σε ένα (1) μήνα από την κοινοποίηση της πράξης διορισμού, αλλιώς η ημερομηνία ανάληψης υπηρεσίας⁴⁸.

⁴⁸ Εφημερίδα της Κυβέρνησης, (2007). Νόμος Υπ' Αριθ. 3528: Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. Αθήνα: Εθνικό Τυπογραφείο, Τεύχος Πρώτο, Αρ. Φύλλου 26, 09.02.2007, Κεφάλαιο Γ': Διορισμός, άρθρα 15-19, σελ. 587-588.

3.5. Ανάκληση και αναδιορισμός μισθωτού στο δημόσιο τομέα

Η πράξη διορισμού ανακαλείται υποχρεωτικά, εάν ο διοριζόμενος δεν αποδέχτηκε το διορισμό ρητώς ή σιωπηρώς ή δεν εκπλήρωσε άλλες νόμιμες πρόσθετες υποχρεώσεις πριν από την ανάληψη υπηρεσίας. Η πράξη διορισμού, που έγινε κατά παράβαση νόμου, ανακαλείται εντός διετίας από τη δημοσίευσή της.

Μετά την παρέλευση της προθεσμίας αυτής η πράξη διορισμού ανακαλείται, εάν αυτός που διορίστηκε προκάλεσε δολίως ή υποβοήθησε την παρανομία. Ο υπάλληλος, του οποίου η πράξη διορισμού ανακλήθηκε, υπέχει τις ευθύνες των δημοσίων υπαλλήλων για το χρόνο κατά τον οποίο άσκησε τα καθήκοντα του και οι πράξεις του είναι έγκυρες.

Ο υπάλληλος, που απολύθηκε λόγω σωματικής ή πνευματικής ανικανότητας, αναδιορίζεται μέσα σε μία (1) πενταετία από την απόλυση, εφόσον⁴⁹:

- 1) Είχε τουλάχιστον τριετή ευδόκιμη υπηρεσία.
- 2) Υπέβαλε αίτηση αναδιορισμού μέσα σε αποκλειστική προθεσμία πέντε (5) ετών από την απόλυση.
- 3) Έχει όλα τα τυπικά προσόντα, εκτός από την ηλικία, που απαιτούνται για την κατάληψη της θέσης κατά το χρόνο του αναδιορισμού.

Ο υπάλληλος αναδιορίζεται μετά από γνωμοδότηση της οικείας υγειονομικής επιτροπής, με την οποία διαπιστώνεται ότι αποκαταστάθηκε η σωματική ή πνευματική του ικανότητα, σε βαθμό που του επιτρέπει να ασκεί τα καθήκοντα του. Ο υπάλληλος παραπέμπεται στην επιτροπή μέσα σε προθεσμία ενός (1) μηνός από την ημερομηνία υποβολής της αίτησης αναδιορισμού.

Για τον αναδιορισμό αποφασίζει το υπηρεσιακό συμβούλιο. Ο υπάλληλος αναδιορίζεται με το βαθμό που έφερε κατά το χρόνο της απόλυσης του. Στην περίπτωση που δεν υπάρχει κατά το χρόνο του αναδιορισμού κενή θέση, συνιστάται προσωποπαγής θέση με την απόφαση αναδιορισμού. Ο αναδιοριζόμενος σε προσωποπαγή θέση καταλαμβάνει την πρώτη θέση που αδειάζει στον οικείο κλάδο και βαθμό.

3.6. Χρόνος παροχής εργασίας μισθωτού δημόσιου τομέα

Ο υπάλληλος παρέχει την εργασία του μέσα στον οριζόμενο από τις κείμενες γενικές ή ειδικές διατάξεις χρόνο. Εφόσον έκτακτες και εξαιρετικές υπηρεσιακές ανάγκες το επιβάλλουν, ο υπάλληλος οφείλει να εργαστεί και πέρα από το χρόνο εργασίας ή σε μη εργάσιμες ημέρες. Στην περίπτωση αυτή καταβάλλεται στον υπάλληλο αποζημίωση σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις⁵⁰.

3.7. Ο μισθός μισθωτού στο δημόσιο τομέα

Ο υπάλληλος έχει δικαίωμα σε μισθό. Ο μισθός καθορίζεται σε μηνιαία βάση και έχει σκοπό την αξιοπρεπή διαβίωση του υπαλλήλου. Οι κάθε είδους πρόσθετες αποδοχές ή

⁴⁹ Εφημερίδα της Κυβέρνησης, (2007). Νόμος Υπ' Αριθ. 3528: Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. Αθήνα: Εθνικό Τυπογραφείο, Τεύχος Πρώτο, Αρ. Φύλλου 26, 09.02.2007, Κεφάλαιο Γ': Διορισμός, άρθρα 20-21, σελ. 588.

⁵⁰ Εφημερίδα της Κυβέρνησης, (2007). Νόμος Υπ' Αριθ. 3528: Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. Αθήνα: Εθνικό Τυπογραφείο, Τεύχος Πρώτο, Αρ. Φύλλου 26, 09.02.2007, Μέρος Β', Κεφάλαιο Α': Υποχρεώσεις των υπαλλήλων, άρθρο 29: Χρόνος παροχής υπηρεσίας, σελ. 590.

απολαβές των υπαλλήλων δεν μπορεί να είναι κατά μήνα ανώτερες από το σύνολο των αποδοχών της οργανικής τους θέσης.

Η αξίωση του υπαλλήλου για το μισθό αρχίζει από την ανάληψη υπηρεσίας. Προκειμένου περί υπαλλήλου, ο οποίος επανέρχεται από την κατάσταση της διαθεσιμότητας ή της αργίας στα καθήκοντα του, η αξίωση για πλήρη μισθό αρχίζει από την επανάληψη των καθηκόντων του. Η αξίωση του υπαλλήλου για μισθό παύει με τη λύση της υπαλληλικής σχέσης.

Ο μισθός προκαταβάλλεται στην αρχή κάθε δεκαπενθήμερου. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης και Οικονομίας και Οικονομικών, που εκδίδεται ύστερα από γνώμη της Α.Δ.Ε.Δ.Υ. και δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβέρνησης, μπορεί να καθορίζεται διαφορετικά ο χρόνος καταβολής του μισθού.

Δεν οφείλεται μισθός όταν ο υπάλληλος από υπαιτιότητα του δεν παρέσχε υπηρεσία καθόλου ή εν μέρει. Περικοπή του μισθού ενεργείται με πράξη του αρμόδιου για την εκκαθάριση και πληρωμή των δαπανών οργάνου, το οποίο οφείλει να ειδοποιήσει ο προϊστάμενος της υπηρεσίας προσωπικού ή της υπηρεσίας στην οποία υπηρετεί ο υπάλληλος. Κατά της πράξης αυτής, η οποία κοινοποιείται με απόδειξη στον υπάλληλο, επιτρέπεται προσφυγή στο υπηρεσιακό συμβούλιο μέσα σε δέκα (10) ημέρες από την κοινοποίηση. Η άσκηση της προσφυγής δεν έχει ανασταλτικό αποτέλεσμα. Το υπηρεσιακό συμβούλιο αποφαινεται οριστικά.

Σε περίπτωση κίνησης της διαδικασίας απόλυσης του υπαλλήλου λόγω ανίατης ασθένειας καταβάλλεται ο μισθός ενέργειας ή διαθεσιμότητας ως τη λύση της υπαλληλικής σχέσης, όχι όμως πέρα από έξι (6) μήνες από τη λήξη της αναρρωτικής άδειας ή της διαθεσιμότητας⁵¹.

3.8. Οι άδειες στο δημόσιο τομέα

3.8.1. Κανονική άδεια

Οι δημόσιοι υπάλληλοι δικαιούνται κανονική άδεια με αποδοχές δύο (2) μήνες μετά το διορισμό τους. Η άδεια που δικαιούνται να λάβουν οι υπάλληλοι ορίζεται σε δύο (2) ημέρες για κάθε μήνα υπηρεσίας και δεν μπορεί να υπερβεί συνολικά τον αριθμό των ημερών κανονικής άδειας που δικαιούνται με τη συμπλήρωση ενός (1) έτους δημόσιας πραγματικής υπηρεσίας.

Οι δημόσιοι υπάλληλοι, μετά τη συμπλήρωση ενός (1) έτους πραγματικής δημόσιας υπηρεσίας, δικαιούνται κανονική άδεια απουσίας με αποδοχές, η διάρκεια της οποίας ορίζεται σε είκοσι (20) εργάσιμες ημέρες αν ακολουθούν εβδομάδα πέντε (5) εργασίμων ημερών και είκοσι τέσσερις (24) εργάσιμες ημέρες αν ακολουθούν εβδομάδα έξι (6) εργασίμων ημερών.

Ο χρόνος της κανονικής άδειας επαυξάνεται κατά μία (1) εργάσιμη ημέρα για κάθε έτος απασχόλησης και μέχρι τη συμπλήρωση του ανώτατου ορίου των είκοσι πέντε (25) ή τριάντα (30) εργασίμων ημερών προκειμένου για πενθήμερη ή εξαήμερη εβδομάδα εργασίας, αντίστοιχα.

Με απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης μπορεί να προσαυξάνεται ως τέσσερις (4) εργάσιμες ημέρες ο αριθμός των ημερών κανονικής άδειας των υπαλλήλων που υπηρετούν σε παραμεθόριες περιοχές.

⁵¹ Εφημερίδα της Κυβέρνησης, (2007). Νόμος Υπ' Αριθ. 3528: Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. Αθήνα: Εθνικό Τυπογραφείο, Τεύχος Πρώτο, Αρ. Φύλλου 26, 09.02.2007, Μέρος Β', Κεφάλαιο Β': Μισθός – Συνθήκες εργασίας, άρθρα 41-43, σελ. 592.

Με προεδρικό διάταγμα, που εκδίδεται με πρόταση των Υπουργών Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης και Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, προσαυξάνεται η κανονική άδεια των υπαλλήλων που απασχολούνται σε επικίνδυνες και ανθυγιεινές εργασίες. Με το ίδιο προεδρικό διάταγμα καθορίζονται οι προϋποθέσεις και ο αριθμός των ημερών προσαύξεσης της κανονικής άδειας⁵².

Ως προς τη χορήγηση της κανονικής άδειας, δεκαπέντε (15) ημέρες από την κανονική άδεια χορηγούνται υποχρεωτικά, εφόσον το ζητήσει ο υπάλληλος, από 15 Μαΐου έως 31 Οκτωβρίου. Η υποχρέωση αυτή δεν ισχύει σε υπηρεσίες οι οποίες έχουν καθοριστεί με απόφαση του οικείου Υπουργού και κατά την περίοδο αυτή βρίσκονται στην αιχμή της λειτουργίας τους ή λειτουργούν σε εικοσιτετράωρη βάση. Όταν με αίτηση του υπαλλήλου ολοκληρωθεί η άδεια χορηγείται εκτός από την περίοδο αυτή, προσαυξάνεται κατά πέντε (5) εργάσιμες ημέρες. Η προσαύξεση αυτή δεν χορηγείται όταν ο υπάλληλος κάνει χρήση της κανονικής του άδειας κατά την περίοδο των Χριστουγέννων και του Πάσχα.

Η υπηρεσία, στην οποία ανήκει ο υπάλληλος, χορηγεί υποχρεωτικά σε αυτόν μέσα στο δεύτερο εξάμηνο κάθε έτους την κανονική άδεια που δικαιούται και αν ακόμα δεν την ζητήσει. Επιτρέπεται να μην χορηγείται, να περιορίζεται ή να ανακαλείται η κανονική άδεια προκειμένου να αντιμετωπιστούν έκτακτες ανάγκες της υπηρεσίας, μετά όμως από έγκριση του οργάνου που προϊστάται εκείνου το οποίο είναι αρμόδιο για τη χορήγηση της άδειας. Αν τέτοιο όργανο δεν υπάρχει, αποφασίζει το αρμόδιο για τη χορήγηση της άδειας όργανο. Η άδεια που δεν χορηγήθηκε κατ' εφαρμογή της προηγούμενης παραγράφου, χορηγείται υποχρεωτικά το επόμενο έτος⁵³.

3.8.2. Ειδική άδεια

Οι υπάλληλοι έχουν δικαίωμα άδειας απουσίας με αποδοχές πέντε (5) εργάσιμων ημερών σε περίπτωση γάμου και τριών (3) εργάσιμων ημερών σε περίπτωση θανάτου συζύγου τους ή και συγγενούς έως και β' βαθμού. Επίσης δικαιούνται κατόπιν τεκμηριωμένης αίτησης ειδική άδεια με αποδοχές διάρκειας μίας (1) έως τριών (3) ημερών, κατά περίπτωση, για την άσκηση του εκλογικού δικαιώματος ή για τη συμμετοχή σε δίκη ενώπιον οποιουδήποτε δικαστηρίου.

Υπάλληλοι που πάσχουν ή έχουν σύζυγο ή τέκνο που πάσχει από νόσημα το οποίο απαιτεί τακτικές μεταγγίσεις αίματος ή χρήζει περιοδικής νοσηλείας δικαιούνται ειδική άδεια με αποδοχές έως είκοσι δύο (22) εργάσιμες ημέρες το χρόνο. Με προεδρικό διάταγμα, που εκδίδεται μετά από πρόταση των Υπουργών Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης και Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, καθορίζονται τα νοσήματα.

Υπάλληλοι με ποσοστό αναπηρίας πενήντα τοις εκατό (50%) και άνω δικαιούνται από την υπηρεσία κάθε ημερολογιακό έτος άδεια με αποδοχές έξι (6) εργάσιμων ημερών επιπλέον της κανονικής τους άδειας.

Υπάλληλος ο οποίος ανταποκρίνεται σε πρόσκληση από υπηρεσία αιμοληψίας για κάλυψη έκτακτης ανάγκης, καθώς και υπάλληλος ο οποίος μετέχει σε οργανωμένη ομαδική αιμοληψία δικαιούται ειδικής άδειας απουσίας, με πλήρεις αποδοχές, δύο (2) ημερών.

⁵² Εφημερίδα της Κυβέρνησης, (2007). Νόμος Υπ' Αριθ. 3528: Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. Αθήνα: Εθνικό Τυπογραφείο, Τεύχος Πρώτο, Αρ. Φύλλου 26, 09.02.2007, Μέρος Β', Κεφάλαιο Ε': Κανονική άδεια, άρθρα 48-49, σελ. 593.

⁵³ Εφημερίδα της Κυβέρνησης, (2007). Νόμος Υπ' Αριθ. 3528: Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. Αθήνα: Εθνικό Τυπογραφείο, Τεύχος Πρώτο, Αρ. Φύλλου 26, 09.02.2007, Μέρος Β', Κεφάλαιο Ε': Κανονική άδεια, άρθρα 48-49, σελ.594.

Υπάλληλος ο οποίος χειρίζεται ηλεκτρονικό υπολογιστή και απασχολείται μπροστά σε οθόνη οπτικής καταγραφής για χρονικό διάστημα μεγαλύτερο των πέντε (5) ωρών του ημερήσιου ωραρίου εργασίας δικαιούται μηχανογραφική άδεια, μετά πλήρων αποδοχών, μίας (1) ημέρας ανά δίμηνο. Η άδεια χορηγείται υποχρεωτικά μέσα στο δίμηνο το οποίο αφορά. Εφόσον η άδεια αυτή δεν εξαντληθεί στο διάστημα αυτό, δεν μεταφέρεται ούτε καταβάλλεται αποζημίωση στον υπάλληλο⁵⁴.

3.8.3. Άδεια άνευ αποδοχών

Επιτρέπεται η χορήγηση στον υπάλληλο, μετά από αίτηση του, άδειας χωρίς αποδοχές, εφόσον οι ανάγκες της υπηρεσίας το επιτρέπουν. Η άδεια αυτή δεν μπορεί να υπερβεί τον ένα (1) μήνα εντός του ίδιου ημερολογιακού έτους.

Στους υπαλλήλους επιτρέπεται η χορήγηση άδειας χωρίς αποδοχές συνολικής διάρκειας έως δύο (2) ετών, ύστερα από αίτηση τους και γνώμη του υπηρεσιακού συμβουλίου, για σοβαρούς ιδιωτικούς λόγους.

Υπάλληλος, του οποίου σύζυγος υπηρετεί στο εξωτερικό σε ελληνική υπηρεσία του Δημοσίου, νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου ή άλλου φορέα του δημόσιου τομέα ή σε υπηρεσία ή φορέα της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή σε διεθνή οργανισμό, στον οποίο μετέχει και η Ελλάδα, δικαιούται να πάρει άδεια χωρίς αποδοχές μέχρι έξι (6) έτη συνεχώς ή και τμηματικά, εφόσον έχει συμπληρώσει διετή πραγματική υπηρεσία.

Στον υπάλληλο που αποδέχεται θέση στην Ευρωπαϊκή Ένωση ή σε διεθνή οργανισμό, στον οποίο μετέχει η Ελλάδα, χορηγείται μετά από γνώμη του υπηρεσιακού συμβουλίου άδεια χωρίς αποδοχές μέχρι πέντε (5) έτη, η οποία μπορεί να παραταθεί με την ίδια διαδικασία για μία ακόμα πενταετία. Αν ο υπάλληλος δεν εμφανιστεί να αναλάβει καθήκοντα μέσα σε δύο (2) μήνες από τη λήξη της άδειας, θεωρείται ότι παραιτήθηκε αυτοδικαίως από την υπηρεσία.

Κατά τη διάρκεια της άδειας, ο υπάλληλος υποχρεούται να καταβάλλει τις νόμιμες κρατήσεις για κύρια και επικουρική ασφάλιση και στα ταμεία πρόνοιας, οι οποίες αντιστοιχούν στο βαθμό ή το μισθό της υπηρεσίας στην οποία ανήκει οργανικά⁵⁵.

3.8.4. Άδεια μητρότητας

Στις υπαλλήλους οι οποίες κυοφορούν, χορηγείται άδεια μητρότητας με πλήρεις αποδοχές δύο (2) μήνες πριν και τρεις (3) μήνες μετά τον τοκετό. Σε περίπτωση απόκτησης τέκνου πέραν του 3^{ου}, η μετά τον τοκετό άδεια προσαυξάνεται κάθε φορά κατά δύο (2) μήνες. Η άδεια λόγω κυοφορίας χορηγείται ύστερα από βεβαίωση του θεράποντος ιατρού για τον πιθανολογούμενο χρόνο τοκετού.

Όταν ο τοκετός πραγματοποιείται σε χρόνο μεταγενέστερο από αυτόν που είχε πιθανολογηθεί αρχικά, η άδεια που είχε χορηγηθεί, παρατείνεται μέχρι την πραγματική ημερομηνία του τοκετού, χωρίς αυτή η παράταση να συνεπάγεται αντίστοιχη μείωση του χρόνου της άδειας που χορηγείται μετά τον τοκετό. Όταν ο τοκετός πραγματοποιηθεί σε

⁵⁴ Εφημερίδα της Κυβέρνησης, (2007). Νόμος Υπ' Αριθ. 3528: Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. Αθήνα: Εθνικό Τυπογραφείο, Τεύχος Πρώτο, Αρ. Φύλλου 26, 09.02.2007, Μέρος Β', Κεφάλαιο ΣΤ': Άδειες διευκολύνσεων, άρθρο 50: Δικαίωμα ειδικής άδειας, σελ.594.

⁵⁵ Εφημερίδα της Κυβέρνησης, (2007). Νόμος Υπ' Αριθ. 3528: Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. Αθήνα: Εθνικό Τυπογραφείο, Τεύχος Πρώτο, Αρ. Φύλλου 26, 09.02.2007, Μέρος Β', Κεφάλαιο ΣΤ': Άδειες διευκολύνσεων, άρθρο 51: Δικαίωμα ειδικής άδειας, σελ.595.

χρόνο προγενέστερο από αυτόν που είχε αρχικά πιθανολογηθεί, το υπόλοιπο της άδειας χορηγείται μετά τον τοκετό, ώστε να εξασφαλιστεί συνολικός χρόνος άδειας πέντε (5) μηνών.

Σε κυοφορούσες υπαλλήλους που έχουν ανάγκη ειδικής θεραπείας, μετά την εξάντληση της αναρρωτικής άδειας με αποδοχές, χορηγείται κανονική άδεια κυοφορίας με αποδοχές, μετά από βεβαίωση θεράποντος ιατρού και διευθυντή γυναικολογικής ή μαιευτικής κλινικής ή τμήματος δημόσιου νοσηλευτικού ιδρύματος.

Στις υπαλλήλους που υιοθετούν τέκνο, χορηγείται άδεια τριών (3) μηνών με πλήρεις αποδοχές εντός του πρώτου εξαμήνου μετά την περαίωση της διαδικασίας της υιοθεσίας, εφόσον το υιοθετημένο τέκνο είναι ηλικίας έως έξι (6) ετών. Ένας μήνας από την άδεια αυτή μπορεί να καλύπτει απουσία της υπαλλήλου κατά το προ της υιοθεσίας διάστημα.

Επιδόματα λόγω τοκετού, που καταβλήθηκαν στην υπάλληλο νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου λόγω υποχρεωτικής ασφάλισης σε ασφαλιστικούς οργανισμούς, εκπίπτουν από τις αποδοχές που καταβάλλονται κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας, εφόσον η ασφάλιση θεμελιώνεται και σε συνεισφορά του νομικού προσώπου⁵⁶.

3.8.5. Αναρρωτική άδεια

Στον υπάλληλο που είναι ασθενής ή χρειάζεται να αναρρώσει, χορηγείται αναρρωτική άδεια με αποδοχές τόσων μηνών όσα είναι τα έτη της υπηρεσίας του, από την οποία αφαιρείται το σύνολο των αναρρωτικών αδειών που τυχόν έχει λάβει μέσα στην προηγούμενη πενταετία. Αναρρωτική άδεια χορηγούμενη χωρίς διακοπή δεν μπορεί να υπερβεί τους δώδεκα (12) μήνες. Χρόνος υπηρεσίας τουλάχιστον έξι (6) μηνών θεωρείται ως πλήρες έτος.

Στην αναρρωτική άδεια συνυπολογίζονται και οι ημέρες απουσίας λόγω ασθένειας που προηγήθηκαν της άδειας. Στον υπάλληλο που πάσχει από δυσίατο νόσημα, χορηγείται αναρρωτική άδεια, της οποίας η διάρκεια είναι διπλάσια από τη διάρκεια των αδειών των προηγούμενων ενοτήτων. Τα δυσίατα νοσήματα καθορίζονται με απόφαση του Υπουργού Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης που εκδίδεται ύστερα από γνώμη του Κεντρικού Συμβουλίου Υγείας.

Η αναρρωτική άδεια χορηγείται ανά τρίμηνο ή σε περίπτωση δυσίατων νοσημάτων ανά εξάμηνο, κατ' ανώτατο όριο, ύστερα από γνωμάτευση της οικείας υγειονομικής επιτροπής. Βραχυχρόνιες αναρρωτικές άδειες χορηγούνται⁵⁷:

- 1) Με υπεύθυνη δήλωση του υπαλλήλου ή γνωμάτευση θεράποντος ιατρού έως δύο (2) ημέρες κάθε φορά και όχι περισσότερες από τέσσερις (4) ημέρες κατ' έτος.
- 2) Με γνωμάτευση του θεράποντα ιατρού έως τρεις (3) ημέρες κάθε φορά και όχι περισσότερες από έξι (6) κατ' έτος.
- 3) Με γνωμάτευση του διευθυντή κλινικής δημόσιου νοσοκομείου έως πέντε (5) ημέρες κάθε φορά και όχι πέραν των δέκα (10) ημερών κατ' έτος.

Το σύνολο των βραχυχρόνιων αναρρωτικών αδειών των παραπάνω περιπτώσεων που χορηγούνται χωρίς γνωμάτευση υγειονομικής επιτροπής δεν υπερβαίνει αθροιστικά τις δέκα (10) ημέρες το χρόνο. Σε περίπτωση βραχυχρόνιας αναρρωτικής άδειας πριν ή μετά από αργία ή ανάμεσα σε δύο (2) αργίες, ο υπάλληλος παραπέμπεται υποχρεωτικά για εξέταση

⁵⁶ Εφημερίδα της Κυβέρνησης, (2007). Νόμος Υπ' Αριθ. 3528: Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. Αθήνα: Εθνικό Τυπογραφείο, Τεύχος Πρώτο, Αρ. Φύλλου 26, 09.02.2007, Μέρος Β', Κεφάλαιο ΣΤ': Άδειες διευκολύνσεων, άρθρο 52: Άδειες μητρότητας, σελ.594.

⁵⁷ Εφημερίδα της Κυβέρνησης, (2007). Νόμος Υπ' Αριθ. 3528: Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. Αθήνα: Εθνικό Τυπογραφείο, Τεύχος Πρώτο, Αρ. Φύλλου 26, 09.02.2007, Μέρος Β', Κεφάλαιο Ζ': Αναρρωτικές άδειες, άρθρα 54-56, σελ.595.

στην οικεία υγειονομική επιτροπή. Στις ίδιες περιπτώσεις δεν επιτρέπεται η χορήγηση αναρρωτικής άδειας με υπεύθυνη δήλωση του υπαλλήλου.

Αναρρωτική άδεια πέραν των δέκα (10) ημερών κατ' έτος χορηγείται ύστερα από γνωμάτευση της οικείας υγειονομικής επιτροπής, με εξαίρεση την περίπτωση που η άδεια χορηγείται βάσει γνωμάτευσης του διευθυντή κλινικής δημόσιου νοσοκομείου και εφόσον πρόκειται για νοσηλεία επτά (7) ημερών τουλάχιστον, ή κατόπιν χειρουργικής επέμβασης.

Το αρμόδιο για τη χορήγηση της αναρρωτικής άδειας όργανο είτε χορηγεί ολόκληρη την άδεια που προτείνει η πρωτοβάθμια υγειονομική επιτροπή ή, εάν κρίνει τη γνωμάτευση της ως αναιτιολόγητη, παραπέμπει τον ενδιαφερόμενο για εξέταση στη δευτεροβάθμια υγειονομική επιτροπή. Ο ενδιαφερόμενος μπορεί μέσα σε δέκα (10) ημέρες από την κοινοποίηση σε αυτόν της γνωμάτευσης της πρωτοβάθμιας υγειονομικής επιτροπής να ζητήσει με ένσταση του νέα εξέταση από την οικεία δευτεροβάθμια επιτροπή, όταν η πρωτοβάθμια έχει απορρίψει εξ ολοκλήρου ή εγκρίνει λιγότερο από το ήμισυ της αναρρωτικής άδειας. Η αναρρωτική άδεια που προτείνεται από τη δευτεροβάθμια υγειονομική επιτροπή χορηγείται υποχρεωτικά.

3.8.6. Άδεια υπηρεσιακής εκπαίδευσης

Για τη συμμετοχή του υπαλλήλου σε προγράμματα μετεκπαίδευσης και προγράμματα ή κύκλους μεταπτυχιακής εκπαίδευσης, ο υπάλληλος δικαιούται να ζητήσει άδεια υπηρεσιακής εκπαίδευσης. Άδεια δεν χορηγείται αν ο χρόνος υπηρεσίας του υπαλλήλου που απομένει μετά το πέρας της άδειας είναι μικρότερος του τετραπλάσιου της χρονικής διάρκειας της άδειας. Επίσης η ανωτέρω άδεια δεν χορηγείται αν ο υπάλληλος δεν έχει συμπληρώσει τη δοκιμαστική υπηρεσία.

Η άδεια υπηρεσιακής εκπαίδευσης χορηγείται από τον αρμόδιο Υπουργό ή από τη διοίκηση του οικείου νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου ύστερα από αίτηση του υπαλλήλου και μετά από σύμφωνη γνώμη του υπηρεσιακού συμβουλίου, που συνεκτιμά τη συνάφεια της μετεκπαίδευσης ή της μεταπτυχιακής εκπαίδευσης με το αντικείμενο της υπηρεσίας του, την υπηρεσιακή επίδοση και τις γνώσεις του υπαλλήλου. Ειδικά, προκειμένου περί εκπαιδευτικής άδειας στο εξωτερικό, απαιτείται πολύ καλή γνώση της γλώσσας της χώρας στην οποία πρόκειται να μεταβεί ο υπάλληλος.

Η άδεια χορηγείται υποχρεωτικά, εάν ο υπάλληλος έχει λάβει υποτροφία από το Ίδρυμα Κρατικών Υποτροφιών. Υποτροφία από άλλο ίδρυμα ή οργανισμό ημεδαπό, διεθνή ή αλλοδαπό ή αλλοδαπή κυβέρνηση για μετεκπαίδευση ή μεταπτυχιακή εκπαίδευση σχετιζόμενη με το αντικείμενο της υπηρεσίας του υπαλλήλου συνεκτιμάται για τη χορήγηση της άδειας. Η άρνηση χορήγησης της άδειας πρέπει να αιτιολογείται ειδικώς⁵⁸.

Η άδεια υπηρεσιακής εκπαίδευσης δεν μπορεί να υπερβεί τη διετία. Σε περίπτωση φοίτησης σε προγράμματα ή κύκλους μεταπτυχιακών σπουδών διάρκειας δύο (2) ετών ή εκπόνησης διδακτορικής διατριβής, η άδεια υπηρεσιακής εκπαίδευσης δεν μπορεί να υπερβεί τα τρία (3) ή τα τέσσερα (4) χρόνια αντίστοιχα. Καθ' όλη τη διάρκεια της υπηρεσίας του υπαλλήλου δεν μπορεί να χορηγηθεί σε αυτόν άδεια υπηρεσιακής εκπαίδευσης πέρα των πέντε (5) ετών.

Ο υπάλληλος στον οποίο χορηγείται άδεια υπηρεσιακής εκπαίδευσης λαμβάνει τις αποδοχές του. Στους υπαλλήλους που χορηγείται άδεια για μετεκπαίδευση ή μεταπτυχιακή εκπαίδευση στο εσωτερικό παρέχονται αποδοχές αυξημένες κατά 20%. Αν η μετεκπαίδευση

⁵⁸ Εφημερίδα της Κυβέρνησης, (2007). Νόμος Υπ' Αριθ. 3528: Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. Αθήνα: Εθνικό Τυπογραφείο, Τεύχος Πρώτο, Αρ. Φύλλου 26, 09.02.2007, Μέρος Β', Κεφάλαιο Η': Ειδικές άδειες, άρθρο 58: Άδειες υπηρεσιακής εκπαίδευσης, σελ.597.

ή μεταπτυχιακή εκπαίδευση γίνεται εκτός της περιοχής του δήμου που εδρεύει η υπηρεσία του υπαλλήλου, μπορεί να ορίζεται προσαύξηση έως και 40% με απόφαση του υπηρεσιακού συμβουλίου.

Στους υπαλλήλους που χορηγείται άδεια για μετεκπαίδευση ή μεταπτυχιακή εκπαίδευση στο εξωτερικό παρέχονται αποδοχές αυξημένες στο διπλάσιο. Η προσαύξηση των αποδοχών μειώνεται κατά το μέρος που καλύπτεται από υποτροφία ή άλλου είδους χρηματική αμοιβή ή αποζημίωση που τυχόν χορηγείται στον υπάλληλο στο εσωτερικό ή το εξωτερικό. Ο υπάλληλος δικαιούται επίσης οδοιπορικά έξοδα μετάβασης και επιστροφής.

Η άδεια υπηρεσιακής εκπαίδευσης μπορεί να ανακαλείται για εξαιρετικούς λόγους που αφορούν στην υπηρεσία ή για λόγους που ανάγονται στην επίδοση του υπαλλήλου πριν από την πάροδο του χρόνου της λήξης της με πράξη του αρμόδιου για τη χορήγηση της οργάνου, η οποία εκδίδεται μετά από σύμφωνη και ειδικώς αιτιολογημένη γνώμη του υπηρεσιακού συμβουλίου.

Μετά το τέλος της άδειας εκπαίδευσης ο υπάλληλος υποχρεούται να υπηρετήσει στο Δημόσιο ή σε νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου για χρονικό διάστημα ίσο με το τριπλάσιο του χρόνου της άδειας. Σε περίπτωση αθέτησης της υποχρέωσης του αυτής ο υπάλληλος υποχρεούται να επιστρέψει τις αποδοχές που έλαβε κατά το χρόνο της άδειας, ο οποίος δεν υπολογίζεται στην περίπτωση αυτή ως χρόνος πραγματικής υπηρεσίας⁵⁹.

3.8.7. Άδειες για επιμορφωτικούς ή επιστημονικούς λόγους

Άδειες μικρής χρονικής διάρκειας χορηγούνται υποχρεωτικά, μετά από αίτησή τους, σε υπαλλήλους που μετέχουν σε διαγωνισμούς για να πάρουν υποτροφία ή να εισαχθούν στην Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης και στην Εθνική Σχολή Τοπικής Αυτοδιοίκησης του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Κ.Δ.Δ.Α.) ή για να επιλεγούν για φοίτηση σε κύκλους μεταπτυχιακών σπουδών, σε αντικείμενα που ενδιαφέρουν την υπηρεσία.

Όμοιες άδειες μπορεί να χορηγούνται για συμμετοχή σε συνέδρια, συνδιασκέψεις, σεμινάρια και κάθε είδους συναντήσεις επιστημονικού χαρακτήρα, στο εσωτερικό ή το εξωτερικό, εφόσον η συμμετοχή κρίνεται συμφέρουσα για την υπηρεσία.

Οι συγκεκριμένες άδειες χορηγούνται από τον οικείο υπουργό ή τη διοίκηση του οικείου νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου, κατά περίπτωση, μετά από γνώμη του άμεσου προϊσταμένου του υπαλλήλου, με αποδοχές για όλο το χρόνο κατά τον οποίο υπάλληλος μετέχει στο διαγωνισμό ή τις λοιπές δραστηριότητες. Στο χρόνο αυτόν προστίθενται οι ημέρες που είναι αναγκαίες για τη μετάβαση και την επιστροφή του υπαλλήλου⁶⁰.

3.8.8. Άδειες εξετάσεων

Στους υπαλλήλους που είναι μαθητές, σπουδαστές ή φοιτητές, προπτυχιακοί ή μεταπτυχιακοί, σε σχολεία και ιδρύματα και των τριών βαθμίδων εκπαίδευσης, χορηγείται

⁵⁹ Εφημερίδα της Κυβέρνησης, (2007). Νόμος Υπ' Αριθ. 3528: Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. Αθήνα: Εθνικό Τυπογραφείο, Τεύχος Πρώτο, Αρ. Φύλλου 26, 09.02.2007, Μέρος Β', Κεφάλαιο Η': Ειδικές άδειες, άρθρο 58: Άδειες υπηρεσιακής εκπαίδευσης, σελ.597.

⁶⁰ Εφημερίδα της Κυβέρνησης, (2007). Νόμος Υπ' Αριθ. 3528: Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. Αθήνα: Εθνικό Τυπογραφείο, Τεύχος Πρώτο, Αρ. Φύλλου 26, 09.02.2007, Μέρος Β', Κεφάλαιο Η': Ειδικές άδειες, άρθρο 59: Άδειες για επιμορφωτικούς ή επιστημονικούς λόγους, σελ.597.

άδεια εξετάσεων με αποδοχές. Η άδεια εξετάσεων δεν μπορεί να υπερβαίνει τις είκοσι (20) εργάσιμες ημέρες κάθε έτος και χορηγείται συνεχώς ή τμηματικώς κατά την εξεταστική περίοδο που ζητά ο ενδιαφερόμενος. Οι άδειες εξετάσεων χορηγούνται για το χρόνο φοίτησης και μέχρι δύο το πολύ εξάμηνα μετά τη λήξη του, εφόσον ο υπάλληλος εξακολουθεί να φοιτά. Για κάθε ημέρα εξετάσεων χορηγείται άδεια δύο (2) ημερών⁶¹.

3.9. Μετάθεση και απόσπαση υπαλλήλου

Μετάθεση επιτρέπεται μετά από αίτηση του υπαλλήλου ή αυτεπαγγέλτως από την υπηρεσία, μόνο όταν υπάρχει κενή θέση. Οι μεταθέσεις μετά από αίτηση του υπαλλήλου προηγούνται των μεταθέσεων χωρίς αίτηση. Οι μεταθέσεις, μετά από αίτηση, υπαλλήλων που πάσχουν από δυσίατα νοσήματα, προηγούνται των λοιπών κατηγοριών μεταθέσεων μετά από αίτηση. Μετάθεση πολυτέκνων και τέκνων πολυτέκνων δεν είναι δυνατή χωρίς αίτηση τους. Η διάταξη ισχύει και για υπαλλήλους που είναι γονείς τριών τέκνων ή για ένα τέκνο οικογένειας με τρία παιδιά, τα οποία ένα ή περισσότερα είναι υπάλληλοι. Αν στην τελευταία περίπτωση και οι γονείς είναι υπάλληλοι, η διάταξη εφαρμόζεται μόνο για τους γονείς ή μόνο για ένα τέκνο αυτών.

Για τη διενέργεια μεταθέσεων λαμβάνονται υπόψη τα κριτήρια του συνολικού χρόνου υπηρεσίας του υπαλλήλου, του χρόνου υπηρεσίας κατά περιοχή, της οικογενειακής του κατάστασης, της ηλικίας, της συνυπηρέτησης και της εντοπιότητας, αξιολογούμενα με συντελεστές βαρύτητας (μόρια). Η οικογενειακή κατάσταση αξιολογείται με συντελεστή τρία (3) για τον σύζυγο, τρία (3) για το πρώτο και πέντε (5) για κάθε επόμενο ανήλικο τέκνο ή τέκνο που σπουδάζει σε σχολή ανώτατης εκπαίδευσης, εφόσον δεν έχει συμπληρώσει το 25^ο έτος της ηλικίας του. Στους άγαμους, διαζευγμένους, χήρους και εν διαστάσει γονείς τέκνων για τα οποία τους έχει αποδεδειγμένα ανατεθεί η επιμέλεια, οι συντελεστές βαρύτητας προσαυξάνονται κατά ένα (1) για κάθε τέκνο. Η ηλικία των ετών 40, 41–50 και 51 – 60 αξιολογείται με τους συντελεστές ένα (1), δύο (2) και τρία (3), αντίστοιχα⁶².

Με προεδρικά διατάγματα, που εκδίδονται με πρόταση του Υπουργού Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης και του οικείου Υπουργού, καθορίζονται συντελεστές, ανάλογα με τις συνθήκες λειτουργίας και τις ειδικότερες ανάγκες της υπηρεσίας, η διαδικασία με βάση πίνακες μεταθετέων, η δυνατότητα εξαιρέσεων από μεταθέσεις και η δυνατότητα προσωρινής αναστολής αυτών, καθώς και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια για τη διενέργεια των μεταθέσεων, κατά Υπουργείο ή αυτοτελή δημόσια υπηρεσία ή νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου ή κλάδο προσωπικού αυτών.

Με τα ίδια προεδρικά διατάγματα επιτρέπεται, ανάλογα με τις συνθήκες λειτουργίας και τις ειδικότερες ανάγκες της υπηρεσίας, η προσθήκη και άλλων, μέχρι τριών το πολύ, κριτηρίων και ο καθορισμός των συντελεστών αυτών. Με τα ίδια διατάγματα επιτρέπεται να μη λαμβάνεται υπόψη το κριτήριο της εντοπιότητας, εφόσον αυτό επιβάλλεται από τη φύση της υπηρεσίας.

Η μετάθεση των υπαλλήλων διενεργείται με απόφαση του αρμόδιου οργάνου διοίκησης μετά από σύμφωνη γνώμη του υπηρεσιακού συμβουλίου. Με το έγγραφο, με το οποίο

⁶¹ Εφημερίδα της Κυβέρνησης, (2007). Νόμος Υπ' Αριθ. 3528: Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. Αθήνα: Εθνικό Τυπογραφείο, Τεύχος Πρώτο, Αρ. Φύλλου 26, 09.02.2007, Μέρος Β', Κεφάλαιο Η': Ειδικές άδειες, άρθρο 60: Άδειες εξετάσεων, σελ.598.

⁶² Εφημερίδα της Κυβέρνησης, (2007). Νόμος Υπ' Αριθ. 3528: Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. Αθήνα: Εθνικό Τυπογραφείο, Τεύχος Πρώτο, Αρ. Φύλλου 26, 09.02.2007, Μέρος Δ', Κεφάλαιο Α': Κινητικότητα, άρθρα 67-68, σελ.599.

ανακοινώνεται στον υπάλληλο η μετάθεση του, τάσσεται ανάλογα με την απόσταση και τα μέσα συγκοινωνίας, η αναγκαία για τη μετάβαση στη νέα του θέση προθεσμία. Η προθεσμία αυτή δεν μπορεί να υπερβαίνει τον έναν (1) μήνα και για μεταθέσεις προς ή από το εξωτερικό τους δύο (2) μήνες.

Οι υπάλληλοι δεν μετατίθενται πριν συμπληρώσουν διετία στην υπηρεσία που τοποθετήθηκαν κατά το διορισμό τους. Κατ' εξαίρεση επιτρέπεται, μετάθεση πριν από την παρέλευση του ανωτέρω χρονικού διαστήματος είτε σε περίπτωση αμοιβαίας αίτησης υπαλλήλων είτε για σοβαρούς υπηρεσιακούς ή προσωπικούς λόγους⁶³.

Με απόφαση των οικείων Υπουργών επιτρέπεται η απόσπαση υπαλλήλων δημοσίων υπηρεσιών κάθε μορφής ή νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου σε υπηρεσία άλλου Υπουργείου ή σε νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου για την αντιμετώπιση σοβαρών και επείγουσών υπηρεσιακών αναγκών προσωρινού χαρακτήρα μετά από γνώμη των οικείων υπηρεσιακών συμβουλίων.

Απόσπαση υπαλλήλων από μία αρχή σε άλλη του ίδιου υπουργείου ή νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου επιτρέπεται για κάλυψη υπηρεσιακών αναγκών με απόφαση του οικείου Υπουργού ή του οργάνου διοίκησης του νομικού προσώπου μετά από γνώμη του υπηρεσιακού συμβουλίου. Απόσπαση για προσωπικούς λόγους είναι δυνατή κατ' εξαίρεση και εφόσον οι ανάγκες της υπηρεσίας το επιτρέπουν.

Η διάρκεια των ανωτέρω αποσπάσεων δεν μπορεί να υπερβαίνει τα δύο (2) έτη συνολικά. Με αίτηση του υπαλλήλου, η απόσπαση μπορεί να παρατείνεται για ένα (1) ακόμη έτος. Η απόσπαση παύει αυτοδικαίως όταν λήξει το χρονικό όριο της. Ο υπάλληλος με τη λήξη της απόσπασης επανέρχεται υποχρεωτικά στη θέση του χωρίς άλλη διατύπωση⁶⁴.

3.10. Η διαθεσιμότητα μισθωτού δημόσιου τομέα

Ο υπάλληλος τίθεται σε διαθεσιμότητα λόγω ασθένειας ή κατάργησης της θέσης του. Η πράξη θέσης του υπαλλήλου σε διαθεσιμότητα και η πράξη επαναφοράς του στην υπηρεσία, εκδίδονται από τον Υπουργό ή το ανώτατο μονομελές όργανο διοίκησης του νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου ή, αν δεν υπάρχει, τον πρόεδρο του συλλογικού οργάνου διοίκησης του νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου, μετά από απόφαση του υπηρεσιακού συμβουλίου. Κατά τη διάρκεια της διαθεσιμότητας παύει η άσκηση των καθηκόντων του υπαλλήλου, κύριων ή παρεπόμενων. Ο χρόνος της διαθεσιμότητας δεν υπολογίζεται για βαθμολογική εξέλιξη⁶⁵.

⁶³ Εφημερίδα της Κυβέρνησης, (2007). Νόμος Υπ' Αριθ. 3528: Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. Αθήνα: Εθνικό Τυπογραφείο, Τεύχος Πρώτο, Αρ. Φύλλου 26, 09.02.2007, Μέρος Δ', Κεφάλαιο Α': Κινητικότητα, άρθρα 67-68, σελ. 599.

⁶⁴ Εφημερίδα της Κυβέρνησης, (2007). Νόμος Υπ' Αριθ. 3528: Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. Αθήνα: Εθνικό Τυπογραφείο, Τεύχος Πρώτο, Αρ. Φύλλου 26, 09.02.2007, Μέρος Δ', Κεφάλαιο Α': Κινητικότητα, άρθρα 67-68, σελ. 600.

⁶⁵ Εφημερίδα της Κυβέρνησης, (2007). Νόμος Υπ' Αριθ. 3528: Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. Αθήνα: Εθνικό Τυπογραφείο, Τεύχος Πρώτο, Αρ. Φύλλου 26, 09.02.2007, Μέρος Δ', Κεφάλαιο Ε': Διαθεσιμότητα, άρθρο 99: Θέση σε διαθεσιμότητα, σελ. 610.

3.10.1. Διαθεσιμότητα λόγω ασθένειας

Ο υπάλληλος τίθεται, αυτεπάγγελτα ή με αίτηση του, σε διαθεσιμότητα λόγω ασθένειας, όταν αυτή παρατείνεται πέρα από το μέγιστο χρόνο αναρρωτικής άδειας. Η διαθεσιμότητα αρχίζει από τη λήξη της αναρρωτικής άδειας και δεν μπορεί να υπερβεί το ένα (1) και για τα δυσίατα νοσήματα τα δύο (2) έτη.

Κατά το τελευταίο δίμηνο πριν από τη λήξη του ανώτατου ορίου διαθεσιμότητας η επιτροπή υποχρεούται, ύστερα από ερώτημα της υπηρεσίας, να γνωμοδοτήσουν για την ικανότητα του υπαλλήλου να επανέλθει στα καθήκοντα του. Αν η επιτροπή γνωματεύσει αρνητικά, ο υπάλληλος απολύεται υποχρεωτικά.

Ο υπάλληλος μπορεί να παραπεμφθεί προς εξέταση στην αρμόδια υγειονομική επιτροπή, ύστερα από αίτηση του ή αυτεπάγγελτα και πριν από το χρόνο λήξης της διαθεσιμότητας. Στην περίπτωση αυτή, αν η επιτροπή γνωματεύσει αρνητικά, ο υπάλληλος απολύεται υποχρεωτικά με τη λήξη του χρόνου της διαθεσιμότητας⁶⁶.

3.10.2. Διαθεσιμότητα λόγω κατάργησης θέσης

Σε διαθεσιμότητα τίθεται αυτοδίκαια ο υπάλληλος του οποίου καταργήθηκε η θέση, εφόσον δεν μεταταγεί. Η διαθεσιμότητα διαρκεί ένα (1) έτος, μετά την πάροδο του οποίου ο υπάλληλος απολύεται. Ο υπάλληλος κατά τη διάρκεια της διαθεσιμότητας δικαιούται τα τρία τέταρτα των αποδοχών του.

Επιδόματα ασθενείας, που καταβάλλονται σε υπαλλήλους νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου κατά τη διάρκεια της διαθεσιμότητας, εκπίπτουν από τις αποδοχές του υπαλλήλου, εφόσον η ασφάλιση του θεμελιώνεται και σε συνεισφορά του νομικού προσώπου⁶⁷.

3.11. Αργία και αναστολή άσκησης καθηκόντων μισθωτού δημόσιου τομέα

Τίθεται αυτοδίκαια σε αργία ο υπάλληλος ο οποίος στερήθηκε την προσωπική του ελευθερία, ύστερα από ένταλμα προσωρινής κράτησης ή δικαστική απόφαση, έστω και αν απολύθηκε με εγγύηση.

Επίσης, τίθεται αυτοδίκαια σε αργία ο υπάλληλος στον οποίο επιβλήθηκε η ποινή της οριστικής παύσης. Η αργία αρχίζει από την κοινοποίηση της πειθαρχικής απόφασης και λήγει την τελευταία ημέρα της προθεσμίας άσκησης προσφυγής ενώπιον του Συμβουλίου της Επικρατείας ή την ημέρα που δημοσιεύθηκε η απόφαση του Συμβουλίου της Επικρατείας, εφόσον έχει ασκηθεί προσφυγή.

Ο υπάλληλος επανέρχεται αυτοδίκαια στα καθήκοντα του, εάν εκλείψει ο λόγος για τον οποίο έχει τεθεί σε αργία. Η διαπιστωτική πράξη θέσης σε αργία ή επανόδου εκδίδεται από το αρμόδιο για το διορισμό όργανο.

Αν συντρέχουν λόγοι δημοσίου συμφέροντος ή υπηρεσιακοί λόγοι μπορεί να τίθεται σε αργία ο υπάλληλος, κατά του οποίου⁶⁸:

⁶⁶ Εφημερίδα της Κυβέρνησης, (2007). Νόμος Υπ' Αριθ. 3528: Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. Αθήνα: Εθνικό Τυπογραφείο, Τεύχος Πρώτο, Αρ. Φύλλου 26, 09.02.2007, Μέρος Δ', Κεφάλαιο Ε': Διαθεσιμότητα, άρθρο 100: Διαθεσιμότητα λόγω ασθένειας, σελ. 610.

⁶⁷ Εφημερίδα της Κυβέρνησης, (2007). Νόμος Υπ' Αριθ. 3528: Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. Αθήνα: Εθνικό Τυπογραφείο, Τεύχος Πρώτο, Αρ. Φύλλου 26, 09.02.2007, Μέρος Δ', Κεφάλαιο Ε': Διαθεσιμότητα, άρθρα 101-102, σελ. 610.

- 1) Έχει ασκηθεί ποινική δίωξη για αδίκημα, το οποίο μπορεί να επισύρει την έκπτωση από την υπηρεσία. Ειδικά, προκειμένου για το αδίκημα της παράβασης καθήκοντος ο υπάλληλος μπορεί να τίθεται σε αργία εφόσον έχει παραπεμφθεί στο ακροατήριο για το αδίκημα αυτό.
- 2) Έχει ασκηθεί πειθαρχική δίωξη για παράπτωμα, το οποίο μπορεί να επισύρει την ποινή της οριστικής παύσης.
- 3) Υπάρχει βάσιμη υπόνοια για άτακτη διαχείριση, η οποία στηρίζεται σε έκθεση της προϊσταμένης αρχής ή αρμόδιου επιθεωρητή.

Σε κατεπείγουσες περιπτώσεις, όταν διακυβεύεται το συμφέρον της υπηρεσίας και πριν αποφανθεί το υπηρεσιακό συμβούλιο, μπορεί να επιβληθεί στον υπάλληλο από τον προϊστάμενο της αρχής, στην οποία υπηρετεί, το μέτρο της αναστολής της άσκησης των καθηκόντων του. Μέσα σε δεκαπέντε (15) ημέρες το υπηρεσιακό συμβούλιο συνέρχεται και αποφασίζει για τη θέση του υπαλλήλου σε αργία. Η αναστολή άσκησης των καθηκόντων αίρεται αυτοδικαίως, εάν το υπηρεσιακό συμβούλιο δεν αποφασίσει για τη θέση σε αργία εντός της παραπάνω προθεσμίας.

Η πράξη, με την οποία ο υπάλληλος τίθεται σε δυνητική αργία ή επαναφέρεται στα καθήκοντα του, εκδίδεται από τον οικείο Υπουργό ή το ανώτατο μονομελές όργανο διοίκησης των Ν.Π.Δ.Δ. ή, αν δεν υπάρχει, τον Πρόεδρο του συλλογικού οργάνου διοίκησης Ν.Π.Δ.Δ. ύστερα από απόφαση του υπηρεσιακού συμβουλίου. Για τη θέση του υπαλλήλου σε αργία απαιτείται προηγούμενη ακρόαση αυτού από το υπηρεσιακό συμβούλιο.

Μετά την πάροδο έτους από τη θέση σε αργία, το υπηρεσιακό συμβούλιο υποχρεούται να αποφανθεί αιτιολογημένα για τη συνέχιση ή μη της αργίας. Η αργία αίρεται αυτοδικαίως μετά την πάροδο διετίας από την έκδοση της απόφασης θέσεως του υπαλλήλου σε αργία.

Η αργία αρχίζει από την κοινοποίηση της σχετικής πράξης. Ο υπάλληλος επανέρχεται στα καθήκοντα του από την κοινοποίηση της πράξης επαναφοράς ή αυτοδικαίως από την τελεσίδικια της ποινικής απόφασης που δεν συνεπάγεται έκπτωση ή της πειθαρχικής απόφασης, η οποία δεν επιβάλλει την ποινή της οριστικής παύσης ή από τη συμπλήρωση της διετίας κατά την προηγούμενη παράγραφο.

Ο υπάλληλος ο οποίος τελεί σε κατάσταση αργίας απέχει από την άσκηση των κύριων και παρεπόμενων καθηκόντων του. Στον υπάλληλο που τελεί σε κατάσταση αργίας καταβάλλεται το ήμισυ των αποδοχών του. Το υπόλοιπο ήμισυ ή μέρος αυτού μπορεί να αποδοθεί σε αυτόν, μετά από ειδικά αιτιολογημένη απόφαση του υπηρεσιακού συμβουλίου, εφόσον απαλλαγεί με τελεσίδικη δικαστική απόφαση ή τιμωρηθεί με πειθαρχική ποινή κατώτερη από την οριστική παύση. Εάν ο υπάλληλος απαλλαγεί από κάθε πειθαρχική ευθύνη ή αποδειχθεί αβάσιμη η υπόνοια για άτακτη διαχείριση, επιστρέφεται το μέρος των αποδοχών του που παρακρατήθηκε.

Ο υπάλληλος, στον οποίο επιβλήθηκε πειθαρχική ποινή οριστικής παύσης για το παράπτωμα της αδικαιολόγητης αποχής από την εκτέλεση των καθηκόντων του, δεν δικαιούται αποδοχές αργίας⁶⁹.

⁶⁸ Εφημερίδα της Κυβέρνησης, (2007). Νόμος Υπ' Αριθ. 3528: Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. Αθήνα: Εθνικό Τυπογραφείο, Τεύχος Πρώτο, Αρ. Φύλλου 26, 09.02.2007, Μέρος Δ', Κεφάλαιο ΣΤ': Αργία – αναστολή άσκησης καθηκόντων, άρθρα 103-105, σελ. 610.

⁶⁹ Εφημερίδα της Κυβέρνησης, (2007). Νόμος Υπ' Αριθ. 3528: Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. Αθήνα: Εθνικό Τυπογραφείο, Τεύχος Πρώτο, Αρ. Φύλλου 26, 09.02.2007, Μέρος Δ', Κεφάλαιο ΣΤ': Αργία – αναστολή άσκησης καθηκόντων, άρθρα 103-105, σελ. 611.

3.12. Έκπτωση από τη θέση εργασίας μισθωτού δημόσιου τομέα

Ο υπάλληλος εκπίπτει αυτοδικαίως της υπηρεσίας, εφόσον με αμετάκλητη δικαστική απόφαση⁷⁰:

- 1) Καταδικασθεί σε ποινή τουλάχιστον πρόσκαιρης κάθειρξης ή σε οποιαδήποτε ποινή για πλημμέλημα ή σε οποιαδήποτε ποινή για λιποταξία.
- 2) Του επιβληθεί στέρηση πολιτικών δικαιωμάτων.

Η έκπτωση επέρχεται από την ημερομηνία δημοσίευσης της αμετάκλητης καταδικαστικής απόφασης. Για την έκπτωση εκδίδεται διαπιστωτική πράξη, περίληψη της οποίας δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβέρνησης.

Υπάλληλος που εξέπεσε, επανέρχεται στην υπηρεσία από την οποία εξέπεσε, μετά από έκδοση προεδρικού διατάγματος και το οποίο αίρει τις συνέπειες της ποινής. Η επαναφορά γίνεται σε κενή οργανική θέση με απόφαση του οικείου Υπουργού και προκειμένου για Ν.Π.Δ.Δ. με απόφαση του μονομελούς οργάνου διοίκησης του και αν αυτό δεν υπάρχει με απόφαση του Δ.Σ. αυτού. Αν δεν υπάρχει κενή θέση, επαναφέρεται σε προσωποπαγή θέση που συνιστάται με την απόφαση επαναφοράς και καταλαμβάνει την πρώτη θέση που θα κενωθεί, οπότε καταργείται αυτοδικαίως η προσωποπαγής θέση.

Επιπλέον, ο υπάλληλος εκπίπτει αυτοδικαίως της υπηρεσίας από την ημερομηνία που απώλεσε την ελληνική ιθαγένεια ή την ιθαγένεια κράτους – μέλους της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Για την έκπτωση εκδίδεται διαπιστωτική πράξη, περίληψη της οποίας δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβέρνησης.

3.13. Η απόλυση μισθωτού δημόσιου τομέα

Ο υπάλληλος απολύεται μόνο για τους παρακάτω λόγους⁷¹:

- 1) Επιβολή της πειθαρχικής ποινής της οριστικής παύσης.
- 2) Σωματική ή πνευματική ανικανότητα. Ο υπάλληλος απολύεται ύστερα από απόφαση του υπηρεσιακού συμβουλίου, αν διαπιστωθεί σωματική ή πνευματική ανικανότητα. Δεν απολύεται ο υπάλληλος αν η ανικανότητα του επιτρέπει την άσκηση άλλων καθηκόντων.
- 3) Κατάργηση της θέσης στην οποία υπηρετεί. Ο υπάλληλος απολύεται, αν καταργηθεί η θέση στην οποία υπηρετεί. Αν καταργηθούν ορισμένες μόνο θέσεις του ίδιου κλάδου, απολύονται οι υπάλληλοι οι οποίοι συγκεντρώνουν τα λιγότερα ουσιαστικά προσόντα, ύστερα από απόφαση του υπηρεσιακού συμβουλίου. Κατά της απόφασης αυτής επιτρέπεται προσφυγή στο Συμβούλιο της Επικρατείας. Τα ανωτέρω ισχύουν και σε περίπτωση κατάργησης θέσεων μετά από συγχώνευση κλάδων ή υπηρεσιών. Οι κατά τις ανωτέρω διατάξεις προς απόλυση υπάλληλοι δικαιούνται, με αίτηση τους, να μεταταγούν σε κενή οργανική θέση άλλης δημόσιας υπηρεσίας ή Ν.Π.Δ.Δ.. Με προεδρικό διάταγμα, που εκδίδεται με πρόταση του Υπουργού Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, καθορίζονται οι ειδικότεροι όροι και η

⁷⁰ Εφημερίδα της Κυβέρνησης, (2007). Νόμος Υπ' Αριθ. 3528: Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. Αθήνα: Εθνικό Τυπογραφείο, Τεύχος Πρώτο, Αρ. Φύλλου 26, 09.02.2007, Μέρος Ε', Κεφάλαιο Γ': Έκπτωση, άρθρα 149-151, σελ. 621-622.

⁷¹ Εφημερίδα της Κυβέρνησης, (2007). Νόμος Υπ' Αριθ. 3528: Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. Αθήνα: Εθνικό Τυπογραφείο, Τεύχος Πρώτο, Αρ. Φύλλου 26, 09.02.2007, Μέρος ΣΤ', Κεφάλαιο Δ': Απόλυση, άρθρα 152-156, σελ. 622.

διαδικασία μετάταξης. Ο υπάλληλος δικαιούται να επαναδιοριστεί, αν επανασυσταθεί η ίδια ή όμοια θέση μέσα σε ένα (1) έτος από την απόλυση του.

- 4) Συμπλήρωση ορίου ηλικίας και τριακονταπενταετίας. Ο υπάλληλος απολύεται αυτοδικαίως από την υπηρεσία με τη συμπλήρωση του 65ου έτους της ηλικίας του. Κατ' εξαίρεση ο υπάλληλος απολύεται αυτοδικαίως από την υπηρεσία με τη συμπλήρωση του 60^{ου} έτους της ηλικίας του και τριάντα πέντε (35) ετών πραγματικής και συντάξιμης δημόσιας υπηρεσίας. Αν ο υπάλληλος, κατά τη συμπλήρωση του 65^{ου} έτους της ηλικίας του δεν έχει συμπληρώσει τριάντα πέντε (35) ετών πραγματική και συντάξιμη δημόσια υπηρεσία, παρατείνεται η παραμονή του στην υπηρεσία έως τη συμπλήρωση της υπηρεσίας αυτής και πάντως όχι πέραν του 67^{ου} έτους της ηλικίας του.

5) Ακαταλληλότητα.

Η υπαλληλική σχέση λύεται με απόφαση του οικείου Υπουργού ή του μονομελούς οργάνου διοίκησης του νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου και, αν δεν υπάρχει, του προέδρου του συλλογικού οργάνου διοίκησης των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου, περίληψη της οποίας δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβέρνησης.

Εκτός από τις περιπτώσεις αυτοδίκαιης λύσης, η υπαλληλική σχέση λύεται με την κοινοποίηση της απόφασης στον ενδιαφερόμενο. Αν η απόφαση αυτή δεν κοινοποιηθεί μέσα σε είκοσι (20) ημέρες από τη δημοσίευσή της, η υπαλληλική σχέση λύεται αυτοδικαίως από την πάροδο του εικοσαήμερου.

3.14. Παραίτηση μισθωτού δημόσιου τομέα

Η παραίτηση αποτελεί δικαίωμα του υπαλλήλου και υποβάλλεται εγγράφως. Αίρεση, όρος ή προθεσμία στην αίτηση παραίτησης θεωρούνται ότι δεν έχουν γραφεί. Η παραίτηση θεωρείται ότι δεν έχει υποβληθεί αν κατά την υποβολή της εκκρεμεί ποινική δίωξη για πλημμέλημα ή για κακούργημα ή πειθαρχική δίωξη ενώπιον του υπηρεσιακού συμβουλίου για παράπτωμα που μπορεί να επισύρει την ποινή της οριστικής παύσης ή αν η ποινική ή πειθαρχική δίωξη ασκηθεί μέσα σε δύο (2) μήνες από την υποβολή της αίτησης παραίτησης και πριν την αποδοχή της.

Στην περίπτωση άσκησης πειθαρχικής δίωξης μετά την υποβολή αίτησης παραίτησης, εφόσον η πειθαρχική υπόθεση δεν εκδικασθεί σε πρώτο βαθμό εντός έξι (6) μηνών, ο υπάλληλος δικαιούται να υποβάλει νέα αίτηση παραίτησης.

Ο υπάλληλος μέσα σε αποκλειστική προθεσμία ενός (1) μηνός από την υποβολή της αίτησης παραίτησης μπορεί να την ανακαλέσει εγγράφως, εφόσον αυτή δεν έχει γίνει αποδεκτή. Η αίτηση παραίτησης γίνεται αποδεκτή με πράξη που εκδίδεται από το αρμόδιο όργανο και δημοσιεύεται σε περίληψη στην Εφημερίδα της Κυβέρνησης.

Η υπηρεσία δεν μπορεί να κάνει αποδεκτή την αίτηση παραίτησης πριν από την πάροδο δεκαπέντε (15) ημερών από την υποβολή της. Αν μέσα σε δεκαπέντε (15) ημέρες από την πάροδο δεκαπέντε (15) ημερών από την υποβολή της αίτησης παραίτησης ο υπάλληλος επανέλθει με δεύτερη αίτηση, εμμένοντας στην παραίτηση του, αυτή γίνεται αυτοδικαίως αποδεκτή και λύεται η υπαλληλική σχέση από την ημέρα υποβολής της δεύτερης αίτησης.

Η αίτηση παραίτησης θεωρείται ότι έχει γίνει αποδεκτή και λύεται αυτοδικαίως η υπαλληλική σχέση, αν παρέλθει άπρακτη προθεσμία δύο (2) μηνών από την υποβολή της. Για τη λύση της υπαλληλικής σχέσης εκδίδεται διαπιστωτική πράξη, περίληψη της οποίας δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβέρνησης⁷².

⁷² Εφημερίδα της Κυβέρνησης, (2007). Νόμος Υπ' Αριθ. 3528: Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. Αθήνα: Εθνικό

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΜΙΣΘΩΤΟΣ ΣΤΟΝ ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ

4.1. Ο τύπος εργασίας του μισθωτού

Η εξέλιξη των εργαζομένων έχει απόλυτη σχέση με την απόδοση, καθώς και με τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα του κάθε εργαζομένου. Από την πλευρά της η κάθε επιχείρηση, επιδιώκει την καλύτερη ανάπτυξη των δυνατοτήτων και ικανοτήτων των εργαζομένων.

Γενικότερα, η εργοδοσία έχει το δικαίωμα να προβεί σε αλλαγή θέσης ή αντικειμένου εργασίας, δεν πρέπει όμως να συνιστά μονομερή από μέρους της βλαπτική μεταβολή για τον εργαζόμενο. Επομένως, αλλαγή θέσης ή αντικειμένου εργασίας μπορεί να γίνει είτε λόγω υπηρεσιακών αναγκών, είτε λόγω υγείας του εργαζομένου, είτε κατάργησης της θέσης που ήδη κατέχει, είτε για να αποκτήσει νέα προσόντα, τα οποία του είναι απαραίτητα.

Επίσης, όταν τίθεται σκοπός υπηρεσιακής εξέλιξης των εργαζομένων, η επιχείρηση έχει ως επιδίωξη της την πλήρωση των κενών θέσεων με τους εργαζομένους μέσα από τον ίδιο τον οργανισμό είτε με προαγωγή, είτε με μετακίνηση, είτε με μετάθεση τους⁷³.

Συγκεκριμένα, με τον όρο προαγωγή νοείται η ανάληψη υψηλότερων διοικητικών καθηκόντων και γενικότερα η μετακίνηση σε εργασιακή θέση που έχει αξιολογηθεί ότι ανήκει σε ανώτερο μισθολογικό κλιμάκιο από αυτό στο οποίο ανήκει ο εργαζόμενος. Με τον όρο μετάταξη νοείται η αλλαγή του μισθολογικού κλιμακίου του εργαζόμενου χωρίς παράλληλη αύξηση καθηκόντων αλλά λόγω συσσώρευσης ουσιαστικών ατομικών προσόντων. Με τον όρο αναβάθμιση νοείται η αυτόματη αναβάθμιση εργαζομένου συγκεκριμένης θέσης, που μετά από αξιολόγηση της θέσης κρίθηκε ότι αυτή ανήκει σε υψηλότερο μισθολογικό κλιμάκιο.

Αυτές οι τρεις περιπτώσεις αποφασίζονται και υλοποιούνται από τα αρμόδια όργανα της επιχείρησης μετά από τεκμηριωμένες εισηγήσεις του αρμόδιου προϊσταμένου/διευθυντή με αξιοκρατικά κριτήρια και με βάση τις λειτουργικές ανάγκες της εταιρείας, οι οποίες γίνονται με διαδικασία που διασφαλίζει τη διαφάνεια και την αξιοκρατία. Γενικότερα, κατά την κρίση για μετάταξη, προαγωγή ή αναβάθμιση κάθε εργαζόμενου λαμβάνονται υπόψη τα παρακάτω⁷⁴:

- 1) Οι διαδοχικές ατομικές αξιολογήσεις του εργαζομένου και η κατάταξή του με βάση την επίδοση και την επιμέλειά του.
- 2) Τα τυπικά και τα ουσιαστικά προσόντα, καθώς και οι γνώσεις και η εμπειρία που έχουν αποκτηθεί από προηγούμενες θέσεις εργασίας.
- 3) Τα προγράμματα επαγγελματικής επιμόρφωσης που συμμετείχε ο εργαζόμενος, καθώς και η απόκτηση νέων τυπικών προσόντων και εμπειρίας.

Επιπλέον, εκτός από τις πιο πάνω αλλαγές στη μισθολογική κλίμακα, υπάρχει και σχετική ρύθμιση στην εθνική συλλογική σύμβαση εργασίας που αναφέρεται ως αυτόματη μετάταξη, όπου ο εργαζόμενος μετατάσσεται μισθολογικά σε επόμενο κλιμάκιο.

Τέλος, είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι σε περίπτωση αλλαγής της θέσης ή του αντικειμένου εργασίας δεν επιτρέπεται μείωση των αποδοχών. Ακόμη, ισχύει ότι αλλαγή σε ανώτερο κλιμάκιο, (λόγω μετάταξης, προαγωγής, αναβάθμισης ή αυτόματης μετάταξης) δεν μπορεί να γίνει, σε χρονικό διάστημα μικρότερο των δύο (2) χρόνων από την προηγούμενη

Τυπογραφείο, Τεύχος Πρώτο, Αρ. Φύλλου 26, 09.02.2007, Μέρος ΣΤ', Κεφάλαιο Β': Παραίτηση, άρθρο 148: Παραίτηση, σελ. 621.

⁷³ Ληξουριώτης, Γ., (2005). Εργατικό δίκαιο: ατομικές εργασιακές σχέσεις. Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη, σελ.66.

⁷⁴ Πάντζος, Ε., Σωπασής, Ι., Τσαχιδής, Γ., (2006). Πρότυπος οδηγός εργατικών και ασφαλιστικών θεμάτων. Θεσσαλονίκη: Kinitron, σελ. 135.

αλλαγή. Αυτή η ρύθμιση δεν ισχύει αν ο εργαζόμενος αποκτήσει ένα από τα πτυχία ή άδειες που προβλέπει η εθνική συλλογική σύμβαση.

4.1.1. Η μεταβολή του τόπου εργασίας του μισθωτού

Όταν ο εργοδότης αποφασίσει να μεταβάλει τον τόπο που θα παρέχει την εργασία του ο μισθωτός, τότε στην περίπτωση αυτή, ο μισθωτός έχει δικαίωμα να μην αποδεχθεί την μεταβολή αυτή και να απαιτήσει να εργάζεται όπως και πριν. Στην περίπτωση αυτή, εφόσον αρνείται ο μισθωτός να προσφέρει την εργασία του σε άλλο τόπο, ο εργοδότης έχει δικαίωμα να τον απολύσει. Η απόλυση αυτή γίνεται χωρίς αποζημίωση, εφόσον ο εργοδότης αναλαμβάνει την υποχρέωση να τον μεταφέρει στο νέο τόπο εργασίας, ο οποίος όμως τόπος δεν απέχει και πολύ από τον παλαιό τόπο εργασίας ή αναλαμβάνει ο εργοδότης τα έξοδα μεταφοράς του μισθωτού στον τόπο εργασίας και επιστροφής και ο μισθωτός αρνείται να προσφέρει την εργασία του. Φυσικά, είναι κατά κύριο λόγο και θέμα ατομικής σύμβασης εργασίας, αν δηλαδή η σύμβαση αυτή παρέχει το δικαίωμα να μεταβάλει τον τόπο εργασίας του μισθωτού κλπ. Πάντως, για να μετατεθεί μισθωτός από ένα υποκατάστημα σε άλλο που βρίσκεται σε άλλο τόπο της ίδιας επιχείρησης, θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη και τα συμφέροντα του μισθωτού⁷⁵.

4.2. Το ωράριο εργασίας - υπερεργασίας των μισθωτών

Ωράριο εργασίας εννοείται το χρονικό εκείνο διάστημα, μέσα στο οποίο ο μισθωτός προσφέρει την εργασία του ημερήσια ή εβδομαδιαία στον εργοδότη του. Στον χρόνο αυτό της εργασίας, δεν συμπεριλαμβάνεται ούτε ο χρόνος μετάβασης του στην εργασία, έστω και αν η μετάβαση γίνεται με μεταφορικά μέσα της ίδιας της επιχείρησης, ούτε ο χρόνος για κτύπημα της κάρτας, για πλύσιμο, για αλλαγή ενδυμασίας ή για άλλης μορφής προετοιμασία του μισθωτού, αλλά ούτε και τα διάφορα διαλείμματα για ανάπαυση και για γεύματα, ούτε ακόμα και η διακοπή για το πρόγευμα που δεν υπερβαίνει ποτέ τη μισή ώρα.

Με το Π.Δ. 88/99 καθιερώθηκε σε γενικό επίπεδο, η υποχρέωση του εργοδότη να χορηγεί διάλειμμα τουλάχιστον 15 λεπτά της ώρας, όταν ο χρόνος της ημερήσιας εργασίας υπερβαίνει τις 6 ώρες. Τα 15 αυτά λεπτά δεν χορηγούνται ούτε κατά την έναρξη ούτε κατά τη λήξη της εργασίας, αλλά κατά τη διάρκεια των ωρών εργασίας. Στο χρόνο όμως της εργασίας συμπεριλαμβάνεται ο χρόνος που χρειάζεται για να συμμαζευτούν τα εργαλεία και να πάρουν οδηγίες οι εργαζόμενοι από τους προϊσταμένους τους⁷⁶.

4.2.1. Η εξαήμερη απασχόληση

Το ωράριο διακρίνεται⁷⁷:

- 1) Σε νόμιμο ωράριο που ορίζεται από το άρθρο 4 του Ν. 2874/00. Αυτό είναι μέχρι 8 ώρες την ημέρα και μέχρι 48 ώρες την εβδομάδα.

⁷⁵ Καραγιάννης, Δ., Καραγιάννης, Ι., Καραγιάννη, Α., (2011). Εργατικά – Μισθοδοσίες – Ασφαλιστικά στην πράξη. 15η Έκδοση. Θεσσαλονίκη: Σταμούλης, σελ. 65.

⁷⁶ Σταύρου, Σ., (1993). Οργάνωση και προστασία της εργασίας: Πανεπιστημιακές παραδόσεις. Θεσσαλονίκη: Ζήτη, σελ. 74.

⁷⁷ Σταύρου, Σ., (1993). Οργάνωση και προστασία της εργασίας: Πανεπιστημιακές παραδόσεις. Θεσσαλονίκη: Ζήτη, σελ. 78.

- 2) Σε συμβατικό ωράριο που καθορίζεται από τις συλλογικές ή τις ατομικές εμβάσεις και είναι πάντοτε μικρότερο από το νόμιμο. Σήμερα το συμβατικό ωράριο είναι 40 ώρες την εβδομάδα.

Ο εργοδότης έχει το δικαίωμα να απασχολεί τους μισθωτούς του και ο μισθωτοί έχουν αντίστοιχα την υποχρέωση να παρέχουν την εργασία τους για 8 ακόμα ώρες εβδομαδιαία πέραν από το συμβατικό ωράριο που είναι σήμερα 40 ώρες την εβδομάδα (δηλαδή 41^η έως 48^η ώρα) που ονομάζεται απασχόληση υπερεργασίας. Οι ώρες αυτές της υπερεργασίας αμείβονται με το καταβαλλόμενο ημερομίσθιο προσαυξημένο κατά 20% και δεν συνυπολογίζονται αυτές στα επιτρεπόμενα όρια της υπερωριακής απασχόλησης. Η πάνω από 48 ώρες την εβδομάδα απασχόληση του μισθωτού ή πάνω από 8 ώρες ημερησίως θεωρείται ως «υπερωριακή απασχόληση». Για την υπερωριακή απασχόληση του μισθωτού πάνω από 120 ώρες ετησίως η προσαύξηση είναι 60%.

Το νόμιμο όριο της ημερήσιας εργασίας σε δήμερη απασχόληση είναι οι 8 ώρες, με μόνο περιορισμό των υπαλλήλων γραφείων των Ανωνύμων Εμπορικών Εταιρειών (εκτός των βιομηχανικών) που έχουν νόμιμο ωράριο εργασίας μέχρι 7 ώρες την ημέρα, δηλαδή εβδομαδιαίως 42 ώρες αντί των 48 ωρών. Στις 7 ώρες την ημέρα υπάγονται και οι υπάλληλοι των εμπορικών τμημάτων των βιομηχανικών επιχειρήσεων, όχι όμως και των εμπορικών καταστημάτων πωλήσεων των επιχειρήσεων αυτών.

4.2.2. Το πενθήμερο εβδομαδιαίας εργασίας

Με την εφαρμογή της εβδομαδιαίας εργασίας των 5 εργάσιμων ημερών οι μισθωτοί (εργάτες και υπάλληλοι) εργάζονται 5 μέρες αντί 6 μέρες την εβδομάδα και αναπαύονται συνήθως το Σάββατο και την Κυριακή ή την Κυριακή και τη Δευτέρα. Δηλαδή οι μισθωτοί εργάζονται 5 μέρες ενώ στο ΙΚΑ πίνουνται για 6 ημέρες. Αυτό γίνεται, γιατί απλούστατα το ωράριο εργασίας του Σαββάτου η της άλλης μέρας που δεν εργάζονται, κατανέμεται στις υπόλοιπες 5 μέρες της εβδομάδας και αυξάνεται μ' αυτόν τον τρόπο, ανάλογα, η ημερήσια εργασία των 5 ημερών.

Έτσι, αυτοί που έχουν συμβατικό ωράριο 40 ώρες τη εβδομάδα, μπορούν ν' απασχοληθούν 9 ώρες την ημέρα και συνολικά μέχρι 45 ώρες την εβδομάδα και να πληρωθούν για τις 40 ώρες κανονικά και για τις 5 επιπλέον ώρες (40 - 45) με την προσαύξηση της υπερεργασίας που είναι 20%. Από τις 45 ώρες και πάνω, αμείβονται με την προσαύξηση της νόμιμης υπερωρίας που είναι επίσης 40% μέχρι τις 120 ώρες ετησίως και με την προσαύξηση 60% για τις πάνω από 120 ώρες ετησίως υπερωριακής απασχόλησης. Για τις 5 ώρες της υπερεργασίας (41^η, 42^η, 43^η, 44^η και 45^η ώρα) δε χρειάζεται άδεια από την Επιθεώρηση Εργασίας, αλλά θεωρείται δικαίωμα του εργοδότη και αντίστοιχα υποχρέωση του μισθωτού.

Αν, σε μια συγκεκριμένη μέρα της πενθήμερης εβδομάδας απασχολήθηκε κάποιος μισθωτός 10 ώρες, ενώ συνολικά μέσα στην ίδια εβδομάδα απασχολήθηκε 40 ώρες (δηλαδή όσες ώρες έπρεπε βάση του συμβατικού ωραρίου ν' απασχοληθεί), τότε η επί πλέον ώρα της ημέρας αυτής (10 ώρες - 9 ώρες) θεωρείται υπερωρία και καταβάλλεται στον εργαζόμενο προσαυξημένη με το νόμιμο ποσοστό προσαύξησης της υπερωρίας.

Σε περίπτωση που ένας εργαζόμενος δεν μπόρεσε να εργαστεί και στις 5 μέρες της εβδομάδας, αλλά εργάστηκε μόνο 3 ή 4 μέρες από 9 ώρες ημερησίως, δεν έχει υπέρβαση του εβδομαδιαίου ωραρίου και κατά συνέπεια θα του καταβληθούν για κάθε μέρα εργασίας του τόσα ημερομίσθια όσες είναι οι ώρες που έχει εργαστεί⁷⁸.

⁷⁸ Σφακιανός, Γ., (1995). Εργατικό δίκαιο. Αθήνα: Interbooks, σελ. 101.

4.2.3. Η υπερωριακή απασχόληση των μισθωτών

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

Το ωράριο, όπου θα υπολογιστεί η αμοιβή της υπερωρίας θα πρέπει να είναι προηγούμενα προσαυξημένο κατά 75% λόγω Κυριακής ή εξαιρεσίμης γιορτής και κατά 25% λόγω νυκτερινής απασχόλησης, εφόσον φυσικά έχει πραγματοποιηθεί η υπερωρία σε ημέρα Κυριακή ή σε ώρα νυκτερινής απασχόλησης.

Σε εξαήμερη εβδομαδιαία απασχόληση, η υπέρβαση του οκταώρου ημερήσια ή των 48 ωρών εβδομαδιαία ονομάζεται υπερωρία. Σε περίπτωση όμως που είναι πενθήμερη η εβδομαδιαία απασχόληση, τότε ως υπερωρία θεωρείται η υπέρβαση των 45 ωρών εβδομαδιαία ή του εννιαώρου ημερήσια. Μέσα στο εβδομαδιαίο ωράριο απασχόλησης που λαμβάνεται υπόψη για να υπολογιστούν οι υπερωρίες, δεν συμπεριλαμβάνονται οι ώρες απασχόλησης που πραγματοποιούνται σε ημέρα Κυριακή ή εξαιρεσίμης γιορτή ή σε άλλη μέρα ανάπαυσης, διότι η απασχόληση στις ημέρες αυτές υπολογίζεται χωριστά⁷⁹.

4.3. Γενικά περί μισθοδοσίας

Η κάθε μορφής και μεγέθους επιχείρηση, που απασχολεί εργάτες ή υπαλλήλους, είναι υποχρεωμένη να συντάξει, στο τέλος του κάθε μήνα, μισθοδοτική κατάσταση. Σ' αυτήν καταχωρούνται με τη σειρά, τα ονοματεπώνυμα των εργαζομένων και δίπλα οι ακαθάριστες μηνιαίες αποδοχές του κάθε εργαζόμενου χωριστά, δηλαδή οι μηνιαίες αποδοχές που συμφωνήθηκαν μεταξύ μισθωτών και εργοδότη μόνο εάν είναι μεγαλύτερες, οι κρατήσεις για ασφαλιστικούς οργανισμούς, η παρακράτηση για Φόρο Μισθωτών Υπηρεσιών (Φ.Μ.Υ.), το καθαρό πληρωτέο ποσό, δηλαδή το ποσό που θα εισπράξει ο κάθε εργαζόμενος χωριστά και η Ειδική Εισφορά Αλληλεγγύης.

Στις παραπάνω ακαθάριστες μηνιαίες αποδοχές δε συμπεριλαμβάνονται όλα τα χρηματικά ποσά ούτε τα ποσά σε είδος που εισπράττει ο κάθε εργαζόμενος, γιατί άλλα ποσά απ' αυτά δε θεωρούνται εισόδημα και άλλα ποσά φορολογούνται με ειδικό τρόπο⁸⁰.

4.3.1. Η αμοιβή των απασχολούμενων μισθωτών

Στις ακαθάριστες αποδοχές των μηνιαίων μισθολογικών καταστάσεων συμπεριλαμβάνονται τα ποσά που καταβάλλονται στον μισθωτό σε τακτά χρονικά διαστήματα (περιοδικά), σαν αντάλλαγμα της εξαρτημένης εργασίας που προσφέρει στον εργοδότη (μισθός). Οι υπάλληλοι αμείβονται με μηνιαίο μισθό. Ο μισθός διακρίνεται⁸¹:

- 1) Σε κανονικό ή νόμιμο ή βασικό μισθό. Είναι αυτός που προκύπτει από τις συλλογικές συμβάσεις ή τις Υπουργικές αποφάσεις.
- 2) Σε πραγματικό ή συμβατικό ή καταβαλλόμενο μισθό. Είναι αυτός που προκύπτει από τη συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου. Αποτελείται από τον νόμιμο μισθό, προσαυξημένο με τα οικειοθελή επιδόματα. Επίσης, δεν θεωρείται μισθός, η παροχή

⁷⁹ Γκλεζάκος, Π., (1995). Εμπορικά - οικονομικά και εργατικά θέματα. Αθήνα: [χ.ό.], σελ. 99-102.

⁸⁰ Καραγιάννης, Δ., Καραγιάννης, Ι., Καραγιάννη, Α., (2007). Εργατικά – Μισθοδοσίες – Ασφαλιστικά στην πράξη. 13η Έκδοση. Θεσσαλονίκη: Σταμούλης, σελ. 55.

⁸¹ Καραγιάννης, Δ., Καραγιάννης, Ι., Καραγιάννη, Α., (2007). Εργατικά – Μισθοδοσίες – Ασφαλιστικά στην πράξη. 13η Έκδοση. Θεσσαλονίκη: Σταμούλης, σελ. 55.

κατοικίας στα εργοτάξια ούτε και η δωρεάν σίτιση που παρέχεται μέσα στα εργοτάξια αυτά. Επίσης, τα οδοιπορικά έξοδα, που δεν καταβάλλονται σε περίπτωση ασθένειας ή άδειας, καθώς επίσης και οι παροχές που καταβάλλονται για λόγους ασφάλειας και υγιεινής των εργαζομένων, δεν αποτελούν μισθό. Με το ίδιο σκεπτικό, δεν αποτελούν μισθό τα έξοδα διατροφής που χορηγούνται ανά ταξίδι στους μισθωτούς.

- 3) Τα φιλοδωρήματα, που καταβάλλονται από τους πελάτες στους σερβιτόρους κλπ., θεωρούνται μισθός, όταν είναι τακτικά και η είσπραξη τους θεωρείται βέβαια και εφόσον φυσικά συμφωνήθηκε ο τρόπος αυτός αμοιβής μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου, ενώ όταν εισπράττονται χωρίς τη συγκατάθεση του εργοδότη δεν είναι μισθός

4.3.1.1. Ο υπολογισμός του μηνιαίου μισθού

Ανεξάρτητα με το πόσες εργάσιμες μέρες έχει ο κάθε μήνας, θα θεωρείται πάντοτε ότι οι εργάσιμες μέρες του εκάστοτε μήνα είναι είκοσι πέντε (25). Σε περίπτωση που δεν εργάστηκε ο υπάλληλος μια μέρα, τότε ο μισθός του μήνα αυτού θα είναι υπολογισμένος ως εξής: Πραγματικός μισθός / 25 μέρες X 24 μέρες = μισθός.

Σε περίπτωση που εργάστηκε μια Κυριακή, τότε ο μισθός του μήνα αυτού θα είναι: Πραγματικός μισθός X 26 μέρες / 25 μέρες = μισθός για το μήνα που εργάστηκε επί πλέον και μια Κυριακή. Φυσικά η Κυριακάτικη αμοιβή θα έχει και την προσαύξηση 75%, υπολογιζόμενη πάνω στο νόμιμο μισθό. Η προσαύξηση του 75%, λόγω απασχόλησης τις Κυριακές ή τις νόμιμες αργίες, υπολογίζεται πάντοτε σε όλες τις ώρες (κανονικές, νυκτερινές, υπερωρίες κλπ.) που απασχολείται ο εργαζόμενος τις μέρες αυτές.

Σε περίπτωση που ο εργαζόμενος την Κυριακή ή τη νόμιμη αργία απασχολείται και υπερωριακά, τότε, για τις επί πλέον αυτές ώρες, δικαιούται και πρόσθετη αμοιβή για υπερωριακή εργασία. Η προσαύξηση της υπερωριακής εργασίας που είναι 40% ή 60% ανάλογα, υπολογίζεται πάνω στο ωρομίσθιο που έχει προηγουμένως προσαυξηθεί και με την προσαύξηση του 75% λόγω Κυριακής.

Σε περίπτωση που ένας εργαζόμενος απασχολείται υπερωριακά κατά την νύκτα, τότε, η προσαύξηση της υπερωρίας υπολογίζεται επί ωρομισθίου το οποίο προηγουμένως έχει προσαυξηθεί κατά 25% λόγω νύκτας, ενώ αν απασχολείται υπερωριακά κατά τις νυκτερινές ώρες Κυριακής ή αργίας, τότε η προσαύξηση της υπερωριακής εργασίας υπολογίζεται επί ωρομισθίου το οποίο προηγουμένως θα έχει προσαυξηθεί και με τις δύο προσαυξήσεις (25% + 75% = 100%)⁸².

4.3.1.2. Η νυκτερινή απασχόληση του μισθωτού

Οι υπάλληλοι ή οι εργάτες άσχετα αν η απασχόληση τους είναι συνεχής ή έκτακτη, όταν προσφέρουν την εργασία τους κατά τις νυκτερινές ώρες, δηλαδή κατά το χρονικό διάστημα από 10^{π.μ.} (βραδινή) μέχρι 6^{π.μ.} (πρωινή), ή όταν ένα μέρος μόνο της προσφερόμενης εργασίας τους παρέχεται στο παραπάνω χρονικό διάστημα, τότε οι κανονικές (νόμιμες) αποδοχές και όχι οι πραγματικές αποδοχές που καταβλήθηκαν των ωρών αυτών θα προσαυξάνονται κατά 25%.

Όταν η νυκτερινή εργασία συμπέσει με ημέρα Κυριακή ή εξαιρεσιμη εορτή, τότε καταβάλλεται επί πλέον και η προσαύξηση 75% πάνω στις νόμιμες αποδοχές. Όταν όμως η

⁸² Καραγιάννης, Δ., Καραγιάννης, Ι., Καραγιάννη, Α., (2007). Εργατικά – Μισθοδοσίες – Ασφαλιστικά στην πράξη. 13η Έκδοση. Θεσσαλονίκη: Σταμούλης, σελ. 56.

νυκτερινή εργασία συμπίπτει με υπερωριακή εργασία και μέρα Κυριακή, τότε καταβάλλονται οι προσαυξήσεις του 25% της νυκτερινής εργασίας και του 75% της Κυριακής πάνω στις αντίστοιχες νόμιμες αποδοχές. Επιπλέον καταβάλλεται και η προσαύξηση της υπερωρίας (40% ή 60%, ανάλογα) αλλά πάνω όμως στις αντίστοιχες πραγματικές αποδοχές των ωρών αυτών, που θα έχουν προσαυξηθεί προηγούμενα με τις δύο προσαυξήσεις νυκτερινής εργασίας και Κυριακής (25% + 75% = 100%)⁸³.

4.3.1.3. Ακαθάριστες αποδοχές μισθωτού που υπόκεινται σε ασφαλιστικές κρατήσεις

Στις ακαθάριστες αποδοχές των μηνιαίων μισθολογικών καταστάσεων συμπεριλαμβάνονται τα ποσά που καταβάλλονται στον μισθωτό σε τακτά χρονικά διαστήματα (περιοδικά), σαν αντάλλαγμα της εξαρτημένης εργασίας που προσφέρει στον εργοδότη.

Όλες οι πρόσθετες παροχές σε είδος (παροχές σε τροφή, δωρεάν κατοικία, δώρα για γιορτές Χριστουγέννων, πρωινό ρόφημα, έξοδα βρεφονηπιακών σταθμών για φύλαξη παιδιών υπαλλήλων της επιχείρησης κλπ.), εφόσον μπορούν ν' αποτιμηθούν σε χρήμα και καταβάλλονται σαν αμοιβή στους μισθωτούς για την προσφερόμενη εξαρτημένη εργασία τους στην επιχείρηση. Γενικά, υπόκεινται στο Ι.Κ.Α. και οι κάθε φύσης παροχές του εργοδότη οι οποίες δίνονται στον μισθωτό με την επιφύλαξη του δικαιώματος του εργοδότη να διακόψει αυτές μονομερώς. Ειδικότερα, τέτοιες παροχές είναι^{84,85}:

- 1) Οι αμοιβές που καταβάλλονται στη σύζυγο που εργάζεται στην επιχείρηση του συζύγου (ή αντίστροφα), καθώς και οι αμοιβές που καταβάλλονται στα παιδιά ή στους γονείς υπόκεινται στις κρατήσεις Ι.Κ.Α., εφόσον η εργασία αυτή που προσφέρεται στην επιχείρηση δεν υπάγεται υποχρεωτικά ή προαιρετικά στην ασφάλιση άλλου φορέα κύριας ασφάλισης. Επίσης, οι αμοιβές αυτές αναγνωρίζονται φορολογικά και εκκίπτουν από τα ακαθάριστα έσοδα, εφόσον καταβλήθηκαν ή βεβαιώθηκαν οι ασφαλιστικές εισφορές κύριας ή επικουρικής υποχρεωτικής ασφάλισης στο Ι.Κ.Α. ή σε άλλους ασφαλιστικούς οργανισμούς.
- 2) Ποσοστά στις πωλήσεις, εφ' όσον καταβάλλονται σαν αντάλλαγμα στην παρεχόμενη προσφορά εξαρτημένης εργασίας από τον εργαζόμενο στην επιχείρηση.
- 3) Υπερωρίες, προσαυξήσεις νυκτερινής εργασίας και Κυριακής, επίδομα ενοικίου, καθώς και τα έξοδα κίνησης, όταν η καταβολή στους μισθωτούς δεν διακόπτεται σε περίπτωση ασθένειας ή άδειας.
- 4) Επίδομα ασθένειας.
- 5) Οικειοθελή επιδόματα που χορηγούνται τακτικά στους εργαζόμενους για το συμφέρον της επιχείρησης ή παροχές, που καταβάλλονται στους μισθωτούς εκείνους που δεν απουσιάζουν για αρκετό καιρό από την εργασία τους.
- 6) Τα φιλοδωρήματα που καταβάλλονται από τους πελάτες στους σερβιτόρους κλπ., εφ' όσον αυτά επηρεάζουν την πάγια μηνιαία αμοιβή, που καταβάλλει ο εργοδότης σ' αυτούς και η είσπραξη τους θεωρείται βέβαιη. Δεν ισχύει αυτό για τα φιλοδωρήματα που καταβάλλονται από τους πελάτες έκτακτα και τα οποία αντίκεινται στην καλή πίστη.

⁸³ Κουζής, Γ., (2001). Εργασιακές σχέσεις και ευρωπαϊκή ενοποίηση: ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας; Αθήνα: Ινστιτούτο εργασίας ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ, σελ. 88. Σταύρου, Σ., (1993). Οργάνωση και προστασία της εργασίας: Πανεπιστημιακές παραδόσεις. Θεσσαλονίκη: Ζήτη, σελ. 94.

⁸⁴ Ρόκας, Ι., (1996). Εισαγωγή στο δίκαιο των επιχειρήσεων. Αθήνα: Οικονομικό, σελ. 133.

⁸⁵ Καραγιάννης, Δ., Καραγιάννης, Ι., Καραγιάννη, Α., (2007). Εργατικά – Μισθοδοσίες – Ασφαλιστικά στην πράξη. 13η Έκδοση. Θεσσαλονίκη: Σταμούλης, σελ. 99.

- 7) Οι χρηματικές και άλλες παροχές που χορηγεί ο εργοδότης οικειοθελώς στο μισθωτό ως αντάλλαγμα της παρεχόμενης απ' αυτόν εργασίας χωρίς να μπορούν να περικοπούν μονομερώς και όχι από ελευθεριότητα, αποτελούν μέρος των τακτικών αποδοχών και υπόκεινται σε εισφορές Ι.Κ.Α.
- 8) Το ποσό της εργατικής εισφοράς στο Ι.Κ.Α. και στα άλλα Επικουρικά Ταμεία, που βαρύνει τους μισθωτούς, όταν καταβάλλεται από τον εργοδότη, χωρίς να παρακρατείται από τους ασφαλισμένους, θεωρείται προσαύξηση του μισθού γι' αυτό και υπόκειται σε ασφαλιστικές εισφορές, και λαμβάνεται υπ' όψη για τον υπολογισμό του ποσού της αποζημίωσης κλπ.
- 9) Τα οδοιπορικά έξοδα, που καταβάλλονται στους μισθωτούς σε τακτά χρονικά διαστήματα και δεν διακόπτονται σε περίπτωση ασθένειας, άδειας ή μη πραγματοποίησης της υπηρεσιακής μετακίνησης, θεωρούνται ακαθάριστες αποδοχές και υπόκεινται σε εισφορές του ΙΚΑ.
- 10) Το επίδομα ισολογισμού, ενοικίου, στεγαστικό επίδομα, επίδομα θέσης ή ευθύνης, έκτακτο θερινό επίδομα ξενοδοχοϋπαλλήλων, επίδομα ανθυγιεινής εργασίας και ό,τι άλλο ποσό παρέχεται στους ασφαλισμένους. Επίσης, το επίδομα διαχειριστικών λαθών ή ταμείου που παρέχεται σε υπαλλήλους τραπεζών, επιχειρήσεων κλπ., θεωρείται ως εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες και κατά συνέπεια υπόκειται σε εισφορές του Ι.Κ.Α. καθώς και σε παρακράτηση Φ.Μ.Υ. με βάση τις γενικές διατάξεις του Ν. 2238/94.
- 11) Οι μισθοί που καταβάλλονται στα μέλη του Δ.Σ. της Α.Ε., όταν για τους μισθούς αυτούς ασφαλιζονται στο Ι.Κ.Α. και έχει προεγκριθεί η σχετική σύμβαση εργασίας των μελών του Δ.Σ. από τη γενική συνέλευση των μετόχων.
- 12) Τα ποσά των καθαρών κερδών που διανέμουν οι ημεδαπές Α.Ε. στο εργατοϋπαλληλικό προσωπικό τους σε μετρητά ή σε μετοχές θεωρούνται αποδοχές που υπόκεινται σε ασφαλιστικές εισφορές.
- 13) Οι απασχολούμενοι αυτοπροσώπως και κατά κύρια απασχόληση στις διαδικασίες παραγωγής και συσκευασίας προϊόντων ή παροχής υπηρεσιών σε μία ή περισσότερες επιχειρήσεις αμειβόμενοι με το κομμάτι (φασόν) και εφόσον εργάζονται στο σπίτι τους ή σε εργαστήρια που βρίσκονται εκτός του χώρου λειτουργίας των επιχειρήσεων του εργοδότη, έστω και αν χρησιμοποιούν δικά τους εργαλεία.

Οι εισφορές για κάθε μήνα απασχόλησης υπολογίζονται στο σύνολο της εργατικής αμοιβής όπως αυτή προκύπτει μετά τη μείωση κατά 30% της συνολικής αμοιβής (χωρίς το Φ.Π.Α.) που αναφέρεται στα τιμολόγια ή τις αποδείξεις παροχής υπηρεσιών και μέχρι το ποσό της ανώτατης ασφαλιστικής κλάσης για κάθε εργοδότη. Οι εισφορές αυτές καταβάλλονται στο Ι.Κ.Α. από τους αντίστοιχους εργοδότες.

4.3.2 Οι κρατήσεις αποδοχών του μισθωτού

Η εταιρία έχει δικαίωμα να προβαίνει σε κρατήσεις αποδοχών των εργαζομένων μόνο στις περιπτώσεις που προβλέπονται από τη νομοθεσία. Οι νόμιμες κρατήσεις στις αποδοχές των εργαζομένων είναι το ποσοστό εργατικής εισφοράς για τα ασφαλιστικά ταμεία ή για οργανισμούς ο Φόρος Μισθωτών Υπηρεσιών και η Ειδική Εισφορά Αλληλεγγύης. Επιπλέον, ισχύει ότι από 01/01/2002 καταργήθηκαν τα τέλη το χαρτοσήμου και η εισφορά Ο.Γ.Α. επί του χαρτοσήμου, που στο παρελθόν ανέρχονταν στο 0,6% των ακαθάριστων αποδοχών που καταβάλλονταν στον εργαζόμενο. Συγκεκριμένα⁸⁶:

⁸⁶ Ληξουριώτης, Γ., (2005). Εργατικό δίκαιο: ατομικές εργασιακές σχέσεις. Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη, σελ.88.

- 1) Εισφορές ασφαλιστικού ταμείου. Ο υπολογισμός τους γίνεται με βάση τις αποδοχές που έλαβε ο εργαζόμενος ανά ημέρα εργασίας μέσα σε κάθε ημερολογιακό μήνα. Όπου, ισχύει ότι για τους αμειβόμενους με μηνιαίο μισθό, θεωρείται ότι ο μήνας έχει είκοσι πέντε (25) ημέρες ασφάλισης, ανεξάρτητα του πόσες πραγματικές εργάσιμες ημέρες έχει ο συγκεκριμένος μήνας (αν πρόκειται για Φεβρουάριο ή για μήνα με 31 ημέρες). Αν όμως ο μισθωτός απασχολείται και τις Κυριακές ή τις αργίες (χωρίς να λαμβάνει μέρα ανάπαυσης γι' αυτό σε άλλη εργάσιμη) τότε θεωρούνται ασφαλίσιμες όλες οι ημέρες εργασίας και πέραν των 25. Ο εργοδότης συμμετέχει στην κάλυψη των κλάδων ασφάλισης του μισθωτού σε ποσοστό σχεδόν διπλάσιο από αυτό της εργατικής εισφοράς. Επιπλέον έχει θεσπιστεί από το 1961 ειδική εργοδοτική εισφορά «επαγγελματικού κινδύνου» για ορισμένους κλάδους, όπου ο κίνδυνος επαγγελματικών ασθενειών ή ατυχημάτων είναι αυξημένος (βιομηχανίες τσιμέντου, ελαστικού, ειδών επιπλώσεων, φαρμάκων, ποτών, καπνοβιομηχανίες, μηχανουργεία, μεταλλεία κλπ). Οι εργοδοτικές εισφορές κατά κλάδο ασφάλισης υπολογίζονται βάσει του συνόλου των αποδοχών του μισθωτού, αντίστοιχα με τον τρόπο υπολογισμού των εργατικών ασφαλιστικών εισφορών
- 2) Φόρος Μισθωτών Υπηρεσιών (Φ.Μ.Υ.). Ο Φόρος Μισθωτών Υπηρεσιών παρακρατείται κατά την εξόφληση των αποδοχών του εργαζομένου και αποδίδεται από τον εργοδότη στην εφορία. Για τον υπολογισμό του Φ.Μ.Υ. αρχικά υπολογίζονται οι καθαρές μηνιαίες αποδοχές (δηλαδή το σύνολο των τακτικών αποδοχών αφού αφαιρεθεί το ποσό των ασφαλιστικών εισφορών που βαρύνουν τον μισθωτό).
- 3) Ειδική Εισφορά Αλληλεγγύης.

Πίνακας 4. Υπολογισμός Φ.Μ.Υ. και Εισφοράς Αλληλεγγύης (2012)

	Μικτές Αποδοχές:			0,00	
<i>πλέον</i>				0,00	
<i>πλέον</i>				0,00	
	Σύνολο Μικτών Αποδοχών:				0,00
<i>μείον</i>	Κρατήσεις Ταμείων Κύριας Ασφάλισης		0,00%	0,00	
<i>μείον</i>	Κρατήσεις Ταμείων Επικ. Ασφάλισης	=====>	0,00%	0,00	
	Σύνολο Κρατήσεων Ασφαλιστικών Ταμείων				0,00
	Υπόλοιπο Φορολογητέων Αποδοχών				0,00
<i>μείον</i>	Παρακράτηση Φ.Μ.Υ.				0,00
	Αριθμός Παιδιών	=====>	0		
	Νέοι / Συνταξιούχοι	=====>	Όχι		
	Α.Μ.Ε.Α.	=====>	Όχι		
	Προστατευόμενο ΑΜΕΑ	=====>	Όχι		
	Αναγωγή σε ετήσιο εισόδημα		0,00		
	Ετήσιος Φ.Μ.Υ. (μετά την έκπτωση 1,5%)		0,00		
	Μηνιαίος Φ.Μ.Υ.		0,00		
<i>μείον</i>	Παρακράτηση Ειδικής Εισφοράς Αλληλεγγύης				0,00
	Συντελεστής		0%		
	Υπόλοιπο Πληρωτέο				0,00

Πηγή: Taxheaven, (2012)

4.3.3. Ο υπολογισμός του καθαρού καταβλητέου ποσού στο μισθωτό

Από τις ακαθάριστες μηνιαίες αποδοχές του μισθωτού (υπάλληλου ή εργάτη) αφαιρούνται οι εισφορές στο Ι.Κ.Α. και στα επικουρικά ταμεία αν ανήκει σε άλλο που βαρύνουν το μισθωτό ο Φ.Μ.Υ. και η Ε.Ε.Α. Το υπόλοιπο που απομένει είναι το καθαρό πληρωτέο ποσό που δικαιούται να εισπράξει ο μισθωτός. Για να εισπράξει ο μισθωτός το παραπάνω ποσό υπογράφει στη μισθοδοτική κατάσταση, δίπλα στο ποσό που εισπράττει. Στη μισθοδοτική αυτή κατάσταση εμφανίζονται αναλυτικά οι ακαθάριστες αποδοχές του μήνα και όλες οι κρατήσεις που του γίνονται μια - μια αναλυτικά. Αντί να υπογράψει ο μισθωτός στη μισθοδοτική κατάσταση, μπορεί να υπογράψει και σε απόδειξη απλή, αλλά υποχρεωτικά τότε θα εμφανίζονται επάνω στην απόδειξη αυτή όλες οι κρατήσεις που του γίνονται αναλυτικά. Η πληρωμή των αμοιβών μπορεί ν' αποδειχθεί και με άλλα αποδεικτικά μέσα. Η πληρωμή των μισθών γίνεται συνήθως αμέσως μετά τη λήξη του κάθε μήνα, αλλά μπορεί όμως να γίνει και σε άλλο χρόνο, εφόσον φυσικά προηγηθεί σχετική συμφωνία με το μισθωτό (Αρ. Π. 1244/01).

Γενικά, θα πρέπει να παίρνει ο εργαζόμενος αναλυτική κατάσταση των μηνιαίων αποδοχών του, τουλάχιστον μια φορά για τους μήνες εκείνους που δεν έγινε καμία αλλαγή πάνω στις αποδοχές του και με τις κρατήσεις φυσικά που έχουν γίνει πάνω σ' αυτές κλπ. Όταν ο εργαζόμενος αμείβεται με ενιαίο συνολικό μισθό, δηλαδή με κατ' αποκοπήν μισθό που υπολογίζεται με βάση το αποτέλεσμα της εργασίας, στην αναλυτική κατάσταση αναφέρονται τόσο ο ενιαίος συνολικός μισθός που έχει συμφωνηθεί και οι κρατήσεις πάνω σ' αυτόν, όσο και οι αποδοχές (αναλυτικά) τις οποίες θα δικαιούνταν να λάβει ο εργαζόμενος αν αμείβονταν με βάση την κλαδική ή επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση και οι κρατήσεις που υπολογίζονται πάνω στις αποδοχές αυτές⁸⁷.

4.3.4. Η απολαβές του εκτός έδρας του μισθωτού

Όσοι μισθωτοί (υπάλληλοι και εργάτες, εκτός από τα πρόσωπα που κατέχουν θέση εποπτείας ή διεύθυνσης ή είναι οδηγοί τουριστικών λεωφορείων κλπ.) απασχοληθούν πρόσκαιρα εκτός έδρας και διανυκτερεύσουν, δικαιούνται πέρα από το κανονικό ημερομίσθιο ή ημερήσιο μισθό, την αποζημίωση, τα έξοδα κίνησης και τα οδοιπορικά έξοδα του ταξιδιού τους. Επιτρέπεται να καταβάλλεται «αποζημίωση εκτός έδρας», μετά όμως από συμφωνία, και σε περίπτωση που δεν υπάρχει διανυκτέρευση έδρας

Η αποζημίωση εκτός έδρας δεν θεωρείται μισθός, αλλά ως ποσό για κάλυψη εξόδων που είναι αυξημένα όταν αυτά πραγματοποιούνται εκτός έδρας. Για το λόγο αυτό, η αποζημίωση εκτός έδρας δεν υπόκειται σε εισφορές στο Ι.Κ.Α., υπόκειται όμως σε παρακράτηση φόρου 20%, και δηλώνεται από το μισθωτό ως εισόδημα της ατομικής του δήλωσης.

Για να δικαιούται ο μισθωτός αποζημίωση εκτός έδρας, θα πρέπει ο μισθωτός αυτός να μεταφερθεί πρόσκαιρα σε άλλο τόπο για εργασία και θα πρέπει επίσης να διανυκτερεύσει στον τόπο αυτό. Διανυκτέρευση θεωρείται και η παραμονή του μισθωτού εκτός έδρας κατά το μεγαλύτερο μέρος της νύκτας που μετρείται από τη δύση μέχρι την ανατολή του ήλιου. Αν όμως ο μισθωτός μεταφέρεται τακτικά και χωρίς διακοπές σε άλλο τόπο για εργασία με διανυκτέρευση, τότε η αποζημίωση εκτός έδρας που καταβάλλεται στο μισθωτό αυτό θεωρείται μισθός και υπόκειται σε εισφορές στο Ι.Κ.Α.

Η αποζημίωση είναι ένα (1) νόμιμο ημερομίσθιο ή το 1/25 του νόμιμου μισθού (και όχι του πραγματικού) για κάθε μια εκτός έδρας διανυκτέρευση χωρίς να χορηγείται από τον

⁸⁷ Σταύρου, Σ., (1993). Οργάνωση και προστασία της εργασίας: Πανεπιστημιακές παραδόσεις. Θεσσαλονίκη: Ζήτη, σελ. 144.

εργοδότη τροφή και κατοικία. Αν χορηγηθεί τροφή και κατοικία, τότε από την παραπάνω αποζημίωση καταβάλλεται μόνο το 1/4. Αν χορηγηθεί μόνο τροφή καταβάλλεται από την προαναφερμένη αποζημίωση μόνο το 1/2, ενώ αν χορηγηθεί μόνο κατοικία καταβάλλονται τα 4/5 της αποζημίωσης αυτής⁸⁸.

Αν ο μισθωτός επιστρέψει αυθημερόν δεν δικαιούται αποζημίωση εκτός έδρας. Αυτό όμως δεν ισχύει για τους υπαλλήλους, τους εισπράκτορες, τους αποθηκάριους και το υπηρετικό προσωπικό που είναι στα γραφεία των ιδιωτικών επιχειρήσεων (όχι καθαρίστριες). Αυτοί όταν ταξιδεύουν πάνω από 40 χιλιόμετρα από την έδρα τους, δικαιούνται να πάρουν τα οδοιπορικά τους έξοδα καθώς επίσης και την ημερήσια αποζημίωση, που είναι στην περίπτωση αυτή ίση με το 1/30 του μισθού τους αυξημένο κατά 25%, άσχετα αν διανυκτερεύουν ή όχι. Επίσης αποζημίωση εκτός έδρας δικαιούνται κανονικά και οι μισθωτοί που ταξιδεύουν στο εξωτερικό, για κάθε μέρα που διανυκτερεύουν εκτός έδρας.

Αν ο μισθωτός απασχολείται στην επιχείρηση περιοδικά και σταθερά σε ορισμένα χρονικά διαστήματα (βάρδιες), τότε η αποζημίωση εκτός έδρας καταβάλλεται στο μισθωτό αυτό προσωριμότητα και με τα ποσά για τις υπερωρίες, υπερεργασίες, νυκτερινές εργασίες και εργασίες σε Κυριακές που αναλογούν στις ημέρες εκτός έδρας, με βάση φυσικά το μέσο όρο της απασχόλησης στον προηγούμενο μήνα ή στο προηγούμενο 15νήμερο κλπ.

Αν ο μισθωτός βρίσκεται και ημέρα Κυριακή εκτός έδρας, χωρίς όμως να εργάζεται, τότε για την ημέρα αυτή δεν εισπράττει από την επιχείρηση κανένα άλλο ποσό εκτός από την αμοιβή εκτός έδρας λόγω διανυκτέρευσης. Έχει όμως δικαίωμα να αναπαυθεί μία από τις ημέρες της επόμενης εβδομάδας.

Επίσης, αν ένας μισθωτός που βρίσκεται εκτός έδρας, απεργήσει, τότε η επιχείρηση οφείλει να τον ανακαλέσει αμέσως στην έδρα του και να σταματήσει να του καταβάλει την εκτός έδρας αποζημίωση.

Η αποζημίωση εκτός έδρας δεν υπόκειται σε εισφορές Ι.Κ.Α., φορολογείται όμως το μέρος εκείνο της αποζημίωσης που ξεπερνά τις πραγματοποιημένες δαπάνες με δικαιολογητικά στοιχεία (ξενοδοχείο, φαγητό κλπ.) Ο φόρος αυτός αποδίδεται με την ίδια προσωρινή δήλωση που αποδίδεται και ο Φ.Μ.Υ. για τις αμοιβές προσωπικού, δηλαδή κάθε ημερολογιακό δίμηνο και μέσα σε 20 μέρες από τη λήξη του αντίστοιχου διμήνου⁸⁹.

4.4. Ημέρες εργασίας για ασφάλιση και συνταξιοδότηση

4.4.1. Εξαήμερη απασχόληση

Όταν ο υπάλληλος προσφέρει τις υπηρεσίες του σε επιχείρηση με εξαήμερη εβδομαδιαία απασχόληση, τότε για κάθε μήνα πλήρους απασχόλησης αναγνωρίζονται και 25 μέρες ως εργάσιμες, άσχετα αν στο συγκεκριμένο μήνα οι πραγματικά εργάσιμες μέρες είναι 23 ή 26 κλπ. Δηλαδή, αν μέσα σ' ένα μήνα ο υπάλληλος (μισθωτός) απασχολήθηκε 27 μέρες ή 24 μέρες, διότι τόσες ήταν οι αντίστοιχες εργάσιμες ημέρες του μήνα, τότε ως ημέρες εργασίας για την ασφάλιση στο Ι.Κ.Α. σε όλες αυτές τις περιπτώσεις θεωρούνται οι 25 μέρες.

Αν μέσα σ' ένα μήνα ο υπάλληλος απασχολήθηκε και πληρώθηκε για λιγότερες μέρες από εκείνες που πράγματι έχει ως εργάσιμες μέρες ο αντίστοιχος αυτός μήνας, τότε αναγνωρίζονται, για τον υπάλληλο αυτό, τόσες ημέρες εργασίας για την ασφάλιση στο Ι.Κ.Α., όσες είναι οι μέρες για τις οποίες καταβλήθηκαν σ' αυτόν αποδοχές (δηλαδή 25 μέρες

⁸⁸ Σταύρου, Σ., (1993). Οργάνωση και προστασία της εργασίας: Πανεπιστημιακές παραδόσεις. Θεσσαλονίκη: Ζήτη, σελ. 149.

⁸⁹ Κουζής, Γ., (2001). Εργασιακές σχέσεις και ευρωπαϊκή ενοποίηση: ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας; Αθήνα: Ινστιτούτο εργασίας ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ, σελ. 95.

μείον ημέρες που δεν καταβλήθηκαν σ' αυτόν αποδοχές). Με άλλα λόγια, αν μέσα σ' ένα μήνα, ο υπάλληλος δεν προσήλθε να εργαστεί 2 μέρες, τότε για το μήνα αυτό μετριοούνται 23 εργάσιμες μέρες για την ασφάλιση του στο Ι.Κ.Α. και για τον υπολογισμό της σύνταξης του⁹⁰.

Επίσης, αν ο υπάλληλος αυτός εργάστηκε μέσα σ' ένα μήνα επιπλέον και κάποια ημέρα Κυριακή για την οποία δεν πήρε «ρεπό» άλλη μέρα, δηλαδή αν την Κυριακή αυτή αμείφθηκε με πρόσθετη αμοιβή 1/25 του μισθού του και με προσαύξηση 75% της Κυριακής, τότε αναγνωρίζονται, για την ασφάλιση του στο Ι.Κ.Α και για τον υπολογισμό της σύνταξης του, ως ημέρες εργασίας 26 (και όχι 25), άσχετα αν ο μήνας αυτός έχει συνολικά εργάσιμες ημέρες 23 ή 24 κλπ.

Η υπερωριακή απασχόληση δεν θεωρείται ως ημέρα απασχόλησης. Αν σε μια ή και σε περισσότερες μέρες μέσα στον ίδιο μήνα απασχολήθηκε ο μισθωτός λιγότερες ώρες από εκείνες που ορίζονται για την πλήρη απασχόληση του, τότε και πάλι θα μετρηθούν οι ημέρες αυτές ως ολόκληρες ημέρες για την ασφάλιση του στο Ι.Κ.Α. Μόνο στην περίπτωση που διαιρούμενες οι συνολικές αποδοχές του μήνα που δικαιούται για τις ημέρες που εργάστηκε ο μισθωτός με τις ημερήσιες τεκμαρτές αποδοχές της πρώτης ασφαλιστικής κλάσης, δίνουν πηλίκιο μικρότερο από 25, τότε γράφονται ως ημέρες ασφάλισης οι λιγότερες αυτές ημέρες (

Ο εργάτης, όταν προσφέρει τις υπηρεσίες του σε επιχείρηση με εξαήμερη εβδομαδιαία απασχόληση, τότε για κάθε μήνα απασχόλησης του, υπολογίζονται για την ασφάλιση του στο Ι.Κ.Α και για τη σύνταξη του, τόσες μέρες εργασίας, όσες μέρες πραγματικά απασχολήθηκε ο εργάτης στην επιχείρηση μέσα στο συγκεκριμένο μήνα. Φυσικά, η υπερωριακή απασχόληση δεν θεωρείται ως ιδιαίτερη ημέρα απασχόλησης⁹¹.

4.4.2. Πενθήμερη εβδομαδιαία απασχόληση

Όταν ο υπάλληλος προσφέρει τις υπηρεσίες του σε επιχείρηση με πενήμερη εβδομαδιαία απασχόληση, τότε για κάθε βδομάδα πλήρους απασχόλησης υπολογίζονται και 6 μέρες ως εργάσιμες, άσχετα αν στο συγκεκριμένο μήνα οι πραγματικά εργάσιμες μέρες, σε πενήμερη βάση απασχόλησης, είναι συνολικά 19 ή 21 μέρες κλπ. Αν, μέσα σε μια βδομάδα, ο μισθωτός υπάλληλος απασχολήθηκε από 3 μέρες και πάνω, τότε, για την ασφάλιση του στο Ι.Κ.Α. και για τη σύνταξη του, προστίθεται και μια επιπλέον μέρα.

Όταν ο εργάτης προσφέρει τις υπηρεσίες του σε επιχείρηση με πενήμερη εβδομαδιαία απασχόληση, τότε για κάθε βδομάδα πλήρους απασχόλησης μετριοούνται, για την ασφάλιση του στο Ι.Κ.Α. και για τον υπολογισμό των ημερών για σύνταξη, έξι (6) μέρες εργασίας, δηλαδή οι 5 μέρες που εργάστηκε και η μια (1) μέρα του Σαββάτου που κατανέμεται στις υπόλοιπες πέντε (5) ημέρες που εργάστηκε.

Αν, μέσα σε μια βδομάδα, ο μισθωτός εργάτης απασχολήθηκε στην επιχείρηση τρεις (3) μέρες και πάνω, τότε για την ασφάλιση του στο Ι.Κ.Α. και για τον υπολογισμό των ημερών της σύνταξης του, προστίθεται και μία επιπλέον μέρα. Αν όμως, ο μισθωτός εργάτης απασχολήθηκε στην επιχείρηση μόνο μία (1) ή δύο (2) μέρες μέσα στη συγκεκριμένη εβδομάδα, τότε δεν προστίθεται καμία μέρα επιπλέον, οπότε για την ασφάλιση του στο Ι.Κ.Α. και για τη σύνταξη του μετριοούνται οι πραγματικά εργάσιμες μέρες της συγκεκριμένης εβδομάδας ανάλογα δηλαδή με τις ημέρες που απασχολήθηκε⁹².

⁹⁰ Πάντζος, Ε., Σωπασής, Ι., Τσαχιρίδης, Γ., (2006). Πρότυπος οδηγός εργατικών και ασφαλιστικών θεμάτων. Θεσσαλονίκη: Kinitron, σελ. 141.

⁹¹ Αγαλλοπούλου, Π., (2000). Εισαγωγή στο εργατικό δίκαιο. Αθήνα - Κομοτηνή: Σάκκουλας, σελ. 111.

⁹² Πάντζος, Ε., Σωπασής, Ι., Τσαχιρίδης, Γ., (2006). Πρότυπος οδηγός εργατικών και ασφαλιστικών θεμάτων. Θεσσαλονίκη: Kinitron, σελ. 134.

4.4.3. Μερική απασχόληση

Στη μερική απασχόληση όταν ο υπάλληλος απασχολείται με εξαήμερη απασχόληση, λιγότερες ώρες την ημέρα, δηλαδή όταν απασχολείται με σύμβαση μερικής απασχόλησης, τότε, αν η ημερήσια αμοιβή του είναι μικρότερη ή ίση από εκείνη της 1^{ης} ειδικής ασφαλιστικής κλάσης, αναγνωρίζονται για την ασφάλιση του στο Ι.Κ.Α και για τη σύνταξη του, τόσες ημέρες εργασίας, όσες πραγματικά απασχολήθηκε ο μισθωτός αυτός στο συγκεκριμένο μήνα, άσχετα με τη διάρκεια της ημερήσιας απασχόλησης.

Όταν ο υπάλληλος απασχολείται με το σύστημα της πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας, τότε στις ημέρες που απασχολήθηκε προστίθεται και μία μέρα ακόμα, αν οι μέρες της εβδομαδιαίας απασχόλησης είναι από 3 και πάνω. Όταν όμως η ημερήσια αμοιβή είναι μεγαλύτερη από εκείνη της 1^{ης} ειδικής ασφαλιστικής κλάσης, τότε μπορούν ν' αναγνωριστούν και περισσότερες μέρες ασφάλισης, όχι όμως περισσότερες από 25 για κάθε μήνα.

Ο εργάτης που απασχολείται λιγότερες ώρες την ημέρα, δηλαδή όταν απασχολείται με σύμβαση μερικής απασχόλησης, τότε, αναγνωρίζονται για την ασφάλιση του στο Ι.Κ.Α., όλες οι πραγματοποιούμενες ημέρες εργασίας, άσχετα από τη διάρκεια που έχει η ημερήσια απασχόληση του. Επίσης, για τον εργάτη εκείνο που απασχολείται μερικώς με το σύστημα της πενθήμερης ανά εβδομάδα εργασίας, αναγνωρίζονται, για την ασφάλιση του στο Ι.Κ.Α., 6 ημέρες εργασίας, δηλαδή στο πενθήμερο της απασχόλησης του προστίθεται και μία ακόμα ημέρα εργασίας για την ασφάλιση του στο Ι.Κ.Α.

Για συμβάσεις εργασίας (προσλήψεις) που έγιναν πριν από τις 02/09/1998 και ο μισθωτός απασχολείται όλες τις εργάσιμες ημέρες το μήνα, στις περιπτώσεις αυτές, συγκρίνεται ο ημερήσιος μισθός με το ποσό του τεκμαρτού ημερομισθίου της πρώτης ασφαλιστικής κλάσης. Αν ο ημερήσιος μισθός είναι ίσος ή μεγαλύτερος από το ποσό του τεκμαρτού ημερομισθίου της πρώτης ασφαλιστικής κλάσης, τότε αναγνωρίζονται στο μισθωτό 25 ημέρες εργασίας για την ασφάλεια του αν η επιχείρηση εργάζεται όλες τις ημέρες το μήνα και 21 ή 22 ημέρες εργασίας το μήνα αν η επιχείρηση εργάζεται 5 μέρες την εβδομάδα. Αν ο ημερήσιος μισθός είναι μικρότερος από το ποσό του τεκμαρτού ημερομισθίου της πρώτης ασφαλιστικής κλάσης, τότε αναγνωρίζονται στον μισθωτό τόσες ημέρες ασφάλισης, όσες προκύπτουν από τη διαίρεση του μηνιαίου μισθού με το ποσό του τεκμαρτού ημερομισθίου της πρώτης ασφαλιστικής κλάσης. Φυσικά, οι ημέρες αυτές της ασφάλισης θα είναι λιγότερες από 25 όταν η απασχόληση είναι εξαήμερη και λιγότερες από 21 ή 22 όταν η απασχόληση είναι πενθήμερη⁹³.

4.5. Οι βασικές εργασιακές υποχρεώσεις του μισθωτού

Οι βασικές εργασιακές υποχρεώσεις του μισθωτού εστιάζουν στα ακόλουθα⁹⁴:

- 1) Οι ασφαλισμένοι μισθωτοί είναι υποχρεωμένοι, πριν αναλάβουν εργασία, να γνωστοποιήσουν στον εργοδότη τα πλήρη στοιχεία που απαιτούνται για τη συμπλήρωση του Ειδικού Βιβλίου Καταχώρησης Νεοπροσλαμβανόμενου Προσωπικού και της Α.Π.Δ.
- 2) Όσα πρόσωπα ασφαλίζονται για πρώτη φορά στο Ι.Κ.Α., υποχρεούνται να απογραφούν στο Ι.Κ.Α. το αργότερο μέχρι την ημερομηνία εμπρόθεσμης υποβολής από τον εργοδότη της επόμενης Α.Π.Δ. και να παραδώσουν στον εργοδότη αντίγραφο από τη βεβαίωση της απογραφής τους. Στη συνέχεια, το Ι.Κ.Α. είναι υποχρεωμένο να

⁹³ Κυριακόπουλος, Π., (2003). Εργατικό δίκαιο. Αθήνα: Σύγχρονη Εκδοτική, σελ. 69.

⁹⁴ Καραγιάννης, Δ., Καραγιάννης, Ι., Καραγιάννη, Α., (2011). Εργατικά – Μισθοδοσίες – Ασφαλιστικά στην πράξη. 15η Έκδοση. Θεσσαλονίκη: Σταμούλης, σελ. 116.

στέλνει στον κάθε ασφαλισμένο για κάθε ημερολογιακό εξάμηνο και ένα απόσπασμα από τον ατομικό λογαριασμό ασφάλισης.

- 3) Οι ασφαλισμένοι είναι υποχρεωμένοι να διατηρούν το απόσπασμα ατομικού λογαριασμού ασφάλισης τους και το βιβλιάριο ασθενείας.
- 4) Ο ασφαλισμένος που αποχωρεί ή απολύεται από την εργασία του είναι υποχρεωμένος μέσα σε 12 μήνες από την αποχώρηση του ή την απόλυση του να δηλώσει γραπτά στο Ι.Κ.Α. τις ημέρες εργασίας που πραγματοποίησε και για τις οποίες δεν ασφαλίστηκε, αλλιώς παραγράφονται οι ημέρες αυτές από την ασφάλιση του. Για τον υπολογισμό της δωδεκάμηνης προθεσμίας, λαμβάνεται υπόψη η πραγματική αποχώρηση ή απόλυση του μισθωτού από την εργασία του. Δηλαδή, η μεταβολή του εργοδότη, όταν δεν γίνεται απόλυση του μισθωτού ή λύση της επιχείρησης, δεν επηρεάζει τον υπολογισμό της παραπάνω δωδεκάμηνης προθεσμίας.

4.6. Η ετήσια άδεια του μισθωτού

4.6.1. Η άδεια μισθωτού με σύμβαση ορισμένου χρόνου

Αυτοί που απασχολούνται με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, δικαιούνται να πάρουν άδεια, κατά τον ίδιο τρόπο που δικαιούνται και οι μισθωτοί αορίστου χρόνου στην περίπτωση που λύνεται η σχέση εργασίας τους, δηλαδή 2 ημερομίσθια για κάθε μήνα απασχόλησης κλπ. Έτσι, ο μισθωτός με σύμβαση ορισμένου χρόνου, όπως και ο μισθωτός με σύμβαση αορίστου χρόνου, δικαιούται να λάβει τμηματικά την άδεια και το επίδομα της άδειας του κατά το πρώτο και το δεύτερο ημερολογιακό έτος από την πρόσληψη του .

Η άδεια χορηγείται στο μισθωτό, μετά από έγκριση του εργοδότη. Αν ο μισθωτός ζητήσει να πάρει την άδεια του, τότε ο εργοδότης υποχρεούται να του τη δώσει το αργότερο μέσα σε δύο μήνες. Πάντως, αν ο εργοδότης αρνηθεί να δώσει την άδεια, ο μισθωτός δεν μπορεί να πάρει μόνος του την άδεια, διότι αυτό σημαίνει οικειοθελής αποχώρηση. Ο νόμος υποχρεώνει τον εργοδότη να χορηγήσει την άδεια τουλάχιστον στο μισό προσωπικό, που απασχολεί μέσα στους καλοκαιρινούς μήνες, δηλαδή κατά το διάστημα από 1^{ης} Μαΐου μέχρι 30 Σεπτεμβρίου⁹⁵.

Η άδεια χορηγείται στο προσωπικό μια φορά το χρόνο, εκτός μόνο από το πρώτο και δεύτερο ημερολογιακό έτος που η άδεια μπορεί να χορηγηθεί και αναλογικά. Επιτρέπεται όμως, όταν οι ανάγκες της επιχείρησης είναι μεγάλες ή όταν το ζητήσει ο ίδιο ο μισθωτός, να χορηγήσει ο εργοδότης την άδεια στους μισθωτούς της επιχείρησης του, το πολύ σε δύο χρονικές περιόδους, από τις οποίες η πρώτη να μην περιλαμβάνει λιγότερες από 6 εργάσιμες μέρες.

Αν ο μισθωτός δεν ζητήσει την άδεια του, ο εργοδότης και πάλι είναι υποχρεωμένος να του τη δώσει μέσα στο ημερολογιακό έτος που τη δικαιούται και όχι στο επόμενο ημερολογιακό έτος. Στην περίπτωση που ο μισθωτός πάρει την άδεια του στις τελευταίες μέρες του ημερολογιακού έτους, τότε, αν οι μέρες άδειας είναι περισσότερες από τις μέρες που απομένουν μέχρι να λήξει το ημερολογιακό έτος, μπορεί να συνεχίσει την άδεια του και μέσα στις πρώτες ημέρες του επόμενου ημερολογιακού έτους μέχρι να λήξει όλος ο χρόνος της άδειας του⁹⁶.

⁹⁵ Καραγιάννης, Δ., Καραγιάννης, Ι., Καραγιάννη, Α., (2007). Εργατικά – Μισθοδοσίες – Ασφαλιστικά στην πράξη. 13η Έκδοση. Θεσσαλονίκη: Σταμούλης, σελ. 212.

⁹⁶ Καραγιάννης, Δ., Καραγιάννης, Ι., Καραγιάννη, Α., (2007). Εργατικά – Μισθοδοσίες – Ασφαλιστικά στην πράξη. 13η Έκδοση. Θεσσαλονίκη: Σταμούλης, σελ. 213.

Απαγορεύεται να εργασθεί ο μισθωτός κατά το χρόνο της άδειας του. Σε περίπτωση όμως που ο αδειούχος μισθωτός απασχοληθεί σε κάποια εργασία, τότε ο εργοδότης που τον απασχόλησε δικαιούται να μη καταβάλει αμοιβή για το αντίστοιχο χρονικό διάστημα.

Απαγορεύεται η απόλυση του μισθωτού, κατά το χρόνο που βρίσκεται σε άδεια, δεν απαγορεύεται όμως η «προειδοποίηση ότι θα απολυθεί προσεχώς» (Εφετ. Θεσσαλονίκης 45/95). Επιτρέπεται, αντίθετα, η απόλυση προσώπου διεύθυνσης και εμπιστοσύνης που βρίσκεται σε άδεια. Δηλαδή, από τη στιγμή που ο εργαζόμενος πάρει την κανονική του άδεια, και μέχρι να επιστρέψει στην επιχείρηση, απαγορεύεται η απόλυση του για οποιοδήποτε λόγο εφόσον δεν είναι πρόσωπο διεύθυνσης και εμπιστοσύνης.

Αντίθετα, είναι νόμιμη η απόλυση όταν γίνει λίγο πριν αρχίσει η ήδη προγραμματισμένη άδεια του μισθωτού υπαλλήλου ή εργάτη ή όταν γίνει λίγο μετά τη λήξη της άδειας, έστω και αν του ανακοινώνεται η απόλυση κατά την έναρξη της άδειας ή κατά τη διάρκεια της άδειας, αρκεί η ημέρα της απόλυσης να είναι μετά τη λήξη της άδειας. Αν ο μισθωτός πεθάνει προτού πάρει την αποζημίωση αδειάς του, τότε τη δικαιούνται οι κληρονόμοι του⁹⁷.

4.6.1. Οι ημέρες άδειας

Οι ημέρες άδειας καθορίζονται ως μέρες όλων των μισθωτών για το πρώτο ημερολογιακό έτος που προσλαμβάνονται σε τμήμα των 24 ημερών που αναλογεί στο χρονικό διάστημα από την πρόσληψη μέχρι τις 31/12 του ίδιου έτους της πρόσληψης. Στο δεύτερο ημερολογιακό έτος οι ημέρες άδειας συνολικά είναι 25 και από το τρίτο έτος και μετά για κάθε χρόνο 26 εργάσιμες ημέρες. Στους μισθωτούς που εργάζονται με πενθήμερο, οι αντίστοιχες μέρες είναι 20, 21 και 22 εργάσιμες⁹⁸.

Οι εργαζόμενοι που έχουν συμπληρώσει υπηρεσία 10 έτη στον ίδιο εργοδότη ή προϋπηρεσία 12 έτη σε οποιοδήποτε εργοδότη και με οποιαδήποτε σχέση εργασίας, δικαιούνται άδεια 30 εργάσιμες ημέρες αν η απασχόληση είναι εξαήμερη ή 25 εργάσιμες ημέρες αν η απασχόληση είναι πενθήμερη. Φυσικά, όσοι έχουν προϋπηρεσία 12 έτη και πάνω σε άλλον εργοδότη, τότε αυτοί, στο πρώτο και δεύτερο ημερολογιακό έτος από την πρόσληψη τους δικαιούνται να πάρουν αναλογία της άδειας και του επιδόματος της άδειας των 25 ή 30 ημερών.

Στις μέρες άδειας δεν υπολογίζονται οι Κυριακές και οι εξαιρέσιμες γιορτές, καθώς επίσης και οι δικαιολογημένες με άδεια γιατρού μέρες λουτροθεραπείας, σύντομης ασθένειας, οι μέρες στράτευσης, απεργίας, ανωτέρας βίας, μητρότητας κλπ. Υπολογίζονται όμως, οι αδικαιολόγητες μέρες απουσίας του εργαζόμενου, καθώς και οι απουσίες λόγω πειθαρχικής ποινής, καθώς και οι ημέρες που απέργησε ο μισθωτός και στη συνέχεια κρίθηκε η απεργία ως παράνομη με δικαστική απόφαση. Φυσικά για τις αδικαιολόγητες μέρες άδειας που συνυπολογίζονται στις κανονικές μέρες άδειας, ο μισθωτός δικαιούται να πάρει τις αποδοχές που αντιστοιχούν στην κανονική άδεια και στο επίδομα άδειας⁹⁹.

4.6.3. Περιπτώσεις ειδικών αδειών μισθωτών

⁹⁷ Κουκιιάδης, Ι., (1999). Εργατικό δίκαιο: Συλλογικές εργασιακές σχέσεις. Θεσσαλονίκη: Σάκκουλας, σελ. 94.

⁹⁸ Μπάστας, Δ., Ντάσιος, Λ., (1995). Η επίλυση των ατομικών εργατικών διαφορών: Συστήματα και ταχεία διεξαγωγή της εργατικής δίκης. Αθήνα: Σάκκουλας, σελ. 95.

⁹⁹ Σταύρου, Σ., (1993). Οργάνωση και προστασία της εργασίας: Πανεπιστημιακές παραδόσεις. Θεσσαλονίκη: Ζήτη, σ. 114-115.

Ως αναίτιο κώλυμα θεωρείται το συμβάν που χωρίς να οφείλεται σε υπαιτιότητα του εργαζομένου, τον εμποδίζει να παρέχει την εργασία του. Οι σπουδαιότεροι λόγοι ανυπαίτιου κωλύματος είναι η ασθένεια, το ατύχημα, η κυοφορία - λοχεία, η ανάκληση των εφένδρων για μετεκπαίδευση, η απουσία προς άσκηση των υπό νόμων καθηκόντων (εκλογέα κλπ) και ο θάνατος ή η ασθένεια μέλους οικογένειας. Έτσι, υπάρχουν ειδικές άδειες, οι οποίες λαμβάνονται από τους μισθωτούς ανάλογα με τις ανάγκες που έχει ο καθένας¹⁰⁰. Αυτές οι ειδικές άδειες αναλύονται στις υποενότητες που ακολουθούν.

Η άδεια λουτροθεραπείας χορηγείται σύμφωνα με προϋποθέσεις που ορίζονται από το νόμο και συγκεκριμένα την δικαιούνται οι ανάπηροι εργαζόμενοι, πέραν της ετήσιας κανονικής τους άδειας. Επίσης, για το επίδομα λουτροθεραπείας απαιτούνται 100 ημερομίσθια όπως και για το επίδομα κηδείας.

Η άδεια τοκετού και λοχείας χορηγείται στις εργαζόμενες μητέρες και έχει συνολική διάρκεια 17 εβδομάδες, ενώ ταυτόχρονα καταβάλλονται πλήρεις αποδοχές για όλο το διάστημα της άδειας. Η άδεια αυτή έχει υποχρεωτικό χαρακτήρα και η χορήγησή της δεν εξαρτάται από τη διακριτική ευχέρεια του εργοδότη και ούτε θεωρείται ως χρόνος μη απασχόλησης. Οι 8 πρώτες εβδομάδες (56 ημέρες) χορηγούνται πριν από την αναμενόμενη ημερομηνία τοκετού και οι υπόλοιπες 9 εβδομάδες (63 ημέρες) μετά τον τοκετό σαν μια ενιαία άδεια.

Σε περίπτωση που ο τοκετός πραγματοποιηθεί αργότερα από την πιθανολογούμενη ημερομηνία, αυτό δεν συνεπάγεται τη μείωση του μετά τοκετού διαστήματος αδείας, που παραμένει εννέα εβδομάδες, αλλά, τελικά, την παράταση της συνολικής χορηγηθείσας άδειας πέραν των 17 εβδομάδων.

Επίσης, στην περίπτωση που το παιδί γεννηθεί νεκρό τότε η μητέρα δεν δικαιούται άδεια λοχείας αλλά ασθενείας, ενώ αν το παιδί πεθάνει κατά τη διάρκεια της λοχείας η άδεια αυτή διακόπτεται. Ο χρόνος της υποχρεωτικής αποχής των γυναικών πριν και μετά τον τοκετό συνυπολογίζεται για τον υπολογισμό των επιδομάτων εορτών. Τέλος, όταν η έγκυος γυναίκα πρόκειται να υποβληθεί σε εξετάσεις προγεννητικού ελέγχου, γι' αυτές τις ώρες που θα απουσιάσει θα αμειφθεί κανονικά¹⁰¹.

Η μητέρα που απασχολείται με σχέση εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου με πλήρη ή μερική απασχόληση δικαιούται έξι (6) μήνες άδεια για την προστασία μητρότητας από τον Ο.Α.Ε.Δ. Η συγκεκριμένη άδεια χορηγείται μετά το τέλος της άδειας λοχείας μετά από αίτηση στον εργοδότη και τον Ο.Α.Ε.Δ τουλάχιστον δύο (2) μήνες πριν τη λήξη της άδειας μητρότητας. Τέλος, για αυτό το διάστημα των έξι (6) μηνών, η εργαζόμενη αμειβεται και ασφαλίζεται από τον Ο.Α.Ε.Δ., με τα ένσημα αυτά όμως να μην είναι συντάξιμα¹⁰².

Εργαζόμενοι που έχουν συμπληρώσει δύο χρόνια υπηρεσίας είναι δυνατόν να λάβουν, εφόσον κρίνεται ότι οι πρόσθετες σπουδές θα βοηθήσουν στην εργασία τους, εκπαιδευτική άδεια χωρίς αποδοχές μέχρι ένα (1) χρόνο για επιμόρφωση ή ενημέρωση στο εσωτερικό ή στο εξωτερικό πάνω σε θέματα συναφή με την εργασία τους. Ο χρόνος αυτός δεν θεωρείται χρόνος πραγματικής υπηρεσίας, ενώ η διάρκεια της άδειας μπορεί να παραταθεί με απόφαση της διοίκησης της εταιρείας¹⁰³.

Η άδεια για εκπλήρωση στρατιωτικών υποχρεώσεων μικρής διάρκειας χορηγείται στους εργαζόμενους άδεια μέχρι ένα (1) μήνα όταν καλούνται για στρατιωτική υπηρεσία μικρής διάρκειας. Η άδεια αυτή είναι με αποδοχές, αλλά οι εργαζόμενοι υποχρεούνται να επιστρέψουν τα ποσά που έχουν εισπράξει. Σε αντίθετη περίπτωση θα παρακρατούνται από

¹⁰⁰ Μπάστας, Δ., Ντάσιος, Λ., (1995). Η επίλυση των ατομικών εργατικών διαφορών: Συστήματα και ταχεία διεξαγωγή της εργατικής δίκης. Αθήνα: Σάκκουλας, σελ. 97.

¹⁰¹ Μάρδας, Γ., (1993). Εργασιακές σχέσεις. Αθήνα: [χ.ό.], σελ. 89.

¹⁰² Παγκάκης, Γ., (2003). Διοίκηση ανθρώπινων πόρων. Αθήνα: Σάκκουλας, σελ. 77-79.

¹⁰³ Πάντζος, Ε., Σωπασής, Ι., Τσαχιρίδης, Γ., (2006). Πρότυπος οδηγός εργατικών και ασφαλιστικών θεμάτων. Θεσσαλονίκη: Kinitron, σελ. 154.

την επόμενη μισθοδοσία. Για στρατιωτική υπηρεσία πάνω από ένα μήνα χορηγείται άδεια άνευ αποδοχών, αλλά ο χρόνος της θεωρείται χρόνος πραγματικής υπηρεσίας¹⁰⁴.

Ο μισθωτός που απασχολήθηκε πάνω από έξι (6) μήνες συνεχώς με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου σε μια επιχείρηση και στη συνέχεια στρατεύτηκε υποχρεωτικά για οποιοδήποτε λόγο (ως κληρωτός ή έφεδρος έστω και για λίγες μέρες κλπ.), όταν αποστρατευτεί, έχει δικαίωμα να ζητήσει να εργαστεί στην ίδια επιχείρηση. Θα πρέπει δηλαδή, μέσα σ' ένα μήνα από τη μέρα που πήρε το απολυτήριο (φύλλο πορείας), να δηλώσει στον επιχειρηματία ότι επιθυμεί να ξαναεργαστεί στη θέση, που είχε αφήσει όταν είχε στρατευτεί. Από τη μέρα όμως που θα δηλώσει ότι επιθυμεί να εργαστεί είναι υποχρεωμένος μέσα σε δεκαπέντε (15) μέρες να προσέλθει για εργασία, γιατί αλλιώς χάνει το δικαίωμα που του παρέχει ο νόμος να ξαναεργαστεί στην ίδια επιχείρηση.

Όταν ο μισθωτός που στρατεύθηκε είχε λιγότερο χρόνο υπηρεσίας από έξι (6) μήνες, τότε με τη στράτευση λύνεται και η σύμβαση εργασίας, οπότε δεν υπάρχει εξαρτημένη εργασία, αλλά ούτε και προσμετράται ο χρόνος της στρατιωτικής υπηρεσίας. Αν όμως ο εργοδότης αυτός επαναπροσλάβει (χωρίς να έχει σχετική υποχρέωση) το μισθωτό αυτό μετά την αποστράτευση του, τότε ο χρόνος της στράτευσης θεωρείται ως «χρόνος υπηρεσίας», χωρίς να γίνεται δηλαδή διάκριση αν ο μισθωτός είχε ή δεν είχε έξι (6) μήνες υπηρεσία στον εργοδότη αυτό πριν από τη στράτευση του¹⁰⁵.

Οι έξι (6) μήνες συνεχούς απασχόλησης μετριοούνται από την ημέρα της πρόσληψης μέχρι την ημέρα που εκδόθηκε η στρατιωτική διαταγή της στράτευσης του και όχι μέχρι την ημέρα που παρουσιάστηκε στο στρατό.

Οι μικροδιακοπές και οι άδειες με αποδοχές ή χωρίς αποδοχές μετριοούνται στο συνεχές αυτό εξάμηνο. Φυσικά δε μετριοούνται στο εξάμηνο οι τυχόν απασχολήσεις σε άλλον εργοδότη πριν από την πρόσληψη του στον τελευταίο εργοδότη. Αν το τμήμα της επιχείρησης που απασχολούνταν ο μισθωτός πριν να στρατευτεί έχει καταργηθεί, τότε υποχρεώνεται ο εργοδότης ν' απασχολήσει τον μισθωτό σε άλλο τμήμα της επιχείρησης του.

Αν η επιχείρηση διαλυθεί ή πτωχέψει, ο αποστρατευμένος μισθωτός δεν έχει καμία αξίωση απ' αυτήν. Αν όμως η επιχείρηση άλλαξε επωνυμία ή ιδιοκτήτη, ο αποστρατευμένος μισθωτός δε χάνει τα δικαιώματά του¹⁰⁶.

Ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος ν' απασχολήσει τον αποστρατευμένο μισθωτό, που ζητά να ξαναδούλεψει στην επιχείρηση του, τουλάχιστον για ένα χρόνο, με τον μισθό φυσικά που είχε ο μισθωτός προτού στρατευτεί, προσαυξημένο οπωσδήποτε και με τα διάφορα επιδόματα, πολυετίες κλπ. του χρόνου στράτευσης. Στην περίπτωση αυτή, αν ο εργοδότης είχε προσλάβει άλλον στη θέση του στρατευμένου μισθωτού, η σύμβαση αυτή θεωρείται ορισμένου χρόνου. Γι' αυτό όταν επανέλθει στην εργασία του ο αποστρατευμένος μισθωτός, ο δεύτερος απολύεται χωρίς αποζημίωση. Δικαιούται φυσικά να πάρει μόνο το 1/2 της ημερήσιας αμοιβής του για ένα δεκαπενθήμερο (Αρ. Πάγ. 115/71).

Μετά την επάνοδο του στην εργασία του ο αποστρατευμένος μισθωτός διατηρεί όλα τα δικαιώματά. Δικαιούται κανονικά την άδεια του και το επίδομα άδειας του, σαν να εργαζόταν κανονικά κατά το χρόνο της στράτευσης. Δηλαδή μέσα στο έτος που επαναπροσλήφθηκε μετά την αποστράτευση του, δικαιούται την άδεια και το επίδομα άδειας του, έστω και αν είναι οι τελευταίες μέρες του έτους¹⁰⁷.

Η άδεια εξετάσεων χορηγείται ειδική άδεια με αποδοχές σε μαθητές- σπουδαστές- φοιτητές ηλικίας έως 40 ετών, δύο (2) ημέρες για κάθε ημέρα εξετάσεων και μέχρι δεκατέσσερις (14)

¹⁰⁴ Χυτήρης, Λ., (2001). Διοίκηση ανθρώπινων πόρων. Αθήνα: Interbooks, σελ. 80.

¹⁰⁵ Καραγιάννης, Δ., Καραγιάννης, Ι., Καραγιάννη, Α., (2011). Εργατικά – Μισθοδοσίες – Ασφαλιστικά στην πράξη. 15η Έκδοση. Θεσσαλονίκη: Σταμούλης, σελ. 354.

¹⁰⁶ Παγκάκης, Γ., (2003). Διοίκηση ανθρώπινων πόρων. Αθήνα: Σάκκουλα, σελ. 85.

¹⁰⁷ Πάντζος, Ε., Σωπασής, Ι., Τσαχιδής, Γ., (2006). Πρότυπος οδηγός εργατικών και ασφαλιστικών θεμάτων. Θεσσαλονίκη: Kinitron, σελ. 133.

ημέρες το χρόνο. Επίσης, για αυτούς τους εργαζόμενους χορηγείται αντίστοιχη άδεια άνευ αποδοχών για τις πλέον των 14 ημερών και μέχρι 30 το χρόνο, ενώ για εργαζόμενους άνω των 40 ετών, ισχύει η προβλεπόμενη από την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας αντίστοιχη άδεια εξετάσεων, για τριάντα (30) ημέρες το χρόνο, άνευ αποδοχών. Τα παραπάνω ισχύουν και για τη λήψη δεύτερου και πλέον πτυχίου τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, αν αυτό είναι συναφές με τις λειτουργικές ανάγκες της εταιρείας¹⁰⁸.

4.7. Τα επιδόματα αδειών του μισθωτού

4.7.1. Το δώρο Χριστουγέννων

Οι μισθωτοί δικαιούνται από τους πάσης φύσεως εργοδότες τους, επίδομα (δώρο) Χριστουγέννων ίσο με ένα (1) μηνιαίο μισθό για τους αμειβόμενους με μισθό και είκοσι πέντε (25) ημερομίσθια για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο.

Το Δώρο Χριστουγέννων υπολογίζεται βάσει των πραγματικών καταβαλλόμενων μισθών κατά την 10^η Δεκεμβρίου και καταβάλλεται στους εργαζομένους που εργάστηκαν κατά το διάστημα 1/5 έως 31/12 ανεξάρτητα από τον χρόνο προϋπηρεσίας τους. Ο εργοδότης υποχρεούται να το καταβάλλει μέχρι την 21^η Δεκεμβρίου, έχοντας όμως το δικαίωμα να παρακρατήσει μέχρι τις 31 Δεκεμβρίου το ποσό του επιδόματος που αναλογεί στα δεδουλευμένα από 22 Δεκεμβρίου και μέχρι τέλος της χρονιάς. Στην περίπτωση που οι αμοιβές του μισθωτού είναι κυμαινόμενες, τότε ο υπολογισμός του δώρου γίνεται με βάση το μέσο όρο των συνολικών αποδοχών για το δοσμένο διάστημα. Γενικότερα όμως, ο υπολογισμός του Δώρου των Χριστουγέννων γίνεται ως εξής¹⁰⁹:

Πίνακας 5. Τρόπος υπολογισμού δώρου Χριστουγέννων

Χρονικό διάστημα εργασίας	Αμειβόμενοι με μισθό	Αμειβόμενοι με ημερομίσθιο
Αν η σχέση διήρκεσε από 1/5 έως 31/12	Δώρο Χριστουγέννων = 1 μισθός X 1,04166	Δώρο Χριστουγέννων = 25 ημερομίσθια X 1,04166
Αν η σχέση διήρκεσε μικρότερο διάστημα από 1/5 έως 31/12 (Αναλογία)	Δώρο Χριστουγέννων = 2/25 του μηνιαίου μισθού για κάθε 19 ημέρες εργασιακής σχέσης X 1,04166	Δώρο Χριστουγέννων = 2 ημερομίσθια για κάθε 19 ημέρες εργασιακής σχέσης X 1,04166

Πηγή: Taxheaven, (2012)

Το δώρο Χριστουγέννων υπολογίζονται με βάση τις τακτικές αποδοχές. Έτσι ο μηνιαίος μισθός κατά τον υπολογισμό του δώρου προσαυξάνεται κατά τον συντελεστή $0,5/12 = 0,041666$, ώστε στις τακτικές αποδοχές να συνυπολογίζεται και το επίδομα αδείας, που ισούται με μισό μισθό.

Σημαντική σημείωση είναι ότι στην περίπτωση που για κάποιο λόγο ο μισθωτός δεν απασχολήθηκε συνεχόμενα στο παραπάνω διάστημα (1/5 – 31/12) λόγω λήψης άδειας άνευ

¹⁰⁸ Καραγιάννης, Δ., Καραγιάννης, Ι., Καραγιάννη, Α., (2011). Εργατικά – Μισθοδοσίες – Ασφαλιστικά στην πράξη. 15η Έκδοση. Θεσσαλονίκη: Σταμούλης, σελ. 226.

¹⁰⁹ Taxheaven, (2012). Άρθρα - Δώρο Χριστουγέννων - υπολογισμός – πίνακας. Διαθέσιμο στο: <http://www.taxheaven.gr/laws/circular/view/id/2982>, ημερ. ανάκτησης 25/05/2012, Πάτρα.

αποδοχών ή λόγω αδικαιολόγητης απουσίας τότε καταβάλλεται η αντίστοιχη (μειωμένη) αναλογία του δώρου, έχοντας ως δεδομένο ότι σε κάθε 19 ημέρες εργασιακής σχέσης (περιλαμβάνοντας και τις Κυριακές και τις αργίες και όχι μόνο τις ημέρες εργασίας) αντιστοιχούν τα 2/25 του δώρου (δύο ημερομίσθια), ενώ για σχέση εργασίας μικρότερη των 19 ημερών δικαιούται ως δώρο ανάλογο κλάσμα. Πιο συγκεκριμένα, ο υπολογισμός γίνεται με τον τρόπο που αναλύεται παρακάτω. Αφού ισχύει ότι στις 19 ημέρες εργασίας αντιστοιχούν 2 ημερομίσθια δώρου, για ένα ημερομίσθιο δώρου απαιτούνται $19/2=9,5$ ημέρες εργασίας. Άρα, το σύνολο των ημερών εργασίας διαιρείται με το 9,5 και το αποτέλεσμα πολλαπλασιάζεται με το 1/25 του μηνιαίου μισθού ή με το ακαθάριστο ημερομίσθιο.

Στην περίπτωση των ωρομίσθιων ή των μερικώς απασχολούμενων μισθωτών αθροίζονται οι συνολικές τακτικές αποδοχές που έλαβε ο μισθωτός από την 1/5 μέχρι την 31/12 και στη συνέχεια βρίσκεται το μέσο ημερομίσθιο διαιρώντας με τον αριθμό των ημερών της σχέσης. Αυτό το μέσο ημερομίσθιο πολλαπλασιάζεται με τον αριθμό των αναλογούντων ημερομισθίων δώρου έτσι όπως προκύπτει από την παραπάνω περιγραφή. Αντίστοιχα, για τους εποχιακά απασχολούμενους, σε κάθε 8 ημερομίσθια αντιστοιχεί και ένα ημερομίσθιο σαν δώρο Χριστουγέννων¹¹⁰.

Πίνακας 6. Υπολογισμός δώρου Χριστουγέννων αμειβομένων με μισθό - ημερομίσθια

Ήμερες εργασιακής σχέσης	Συντελ. μισθών	Συντελ. ημερ/θιων	Ήμερες εργασιακής σχέσης	Συντελ. μισθών	Συντελ. ημερ/θιων
1	0,0042	0,105	54	0,2274	5,685
2	0,0084	0,211	55	0,2316	5,79
3	0,0126	0,316	56	0,2358	5,895
4	0,0168	0,421	57	0,24	6
5	0,211	0,526	58	0,2442	6,106
6	0,0253	0,632	59	0,2484	6,211
7	0,295	0,737	60	0,2526	6,316
8	0,337	0,842	61	0,2568	6,421
9	0,0379	0,947	62	0,2611	6,527
10	0,0421	1,053	63	0,2653	6,632
11	0,0463	1,158	64	0,2695	6,737
12	0,0505	1,263	65	0,2737	6,843
13	0,0547	1,369	66	0,2779	6,948
14	0,0589	1,474	67	0,2821	7,053
15	0,0632	1,579	68	0,2863	7,158
16	0,0674	1,684	69	0,2905	7,264
17	0,0716	1,79	70	0,2947	7,369
18	0,0758	1,895	71	0,299	7,474
19	0,08	2	72	0,3032	7,579

¹¹⁰ Taxheaven, (2012). Άρθρα - Δώρο Χριστουγέννων - υπολογισμός – πίνακας. Διαθέσιμο στο: <http://www.taxheaven.gr/laws/circular/view/id/2982>, ημερ. ανάκτησης 25/05/2012, Πάτρα.

20	0,0842	2.105	73	0,3074	7,685
21	0,0884	2,211	74	0,3116	7,79
22	0,0926	2,316	75	0,3158	7,895
23	0,0968	2,421	76	0,32	8
24	0,1011	2,526	77	0,3242	8,106
25	0,1053	2,632	78	0,3234	8,211
26	0,1095	2,737	79	0,3326	8,316
27	0,1137	2,842	80	0,3368	8,422
28	0,1179	2,948	81	0,3411	8,527
29	0,1221	3,053	82	0,3453	8,632
30	0,1263	3,158	83	0,3495	8,737
31	0,1305	3,263	84	0,3537	8,843
32	0,1347	3,369	85	0,3579	8,948
33	0,1389	3,474	86	0,3621	9,053
34	0,1432	3,579	87	0,3663	9,158
35	0,1474	3,684	88	0,3702	9,264
36	0,1516	3,79	89	0,3747	9,369
37	0,1558	3,895	90	0,379	9,474
38	0,15	4	91	0,3832	9,58
39	0,1642	4,106	92	0,3874	9,685
40	0,1684	4,211	93	0,3916	9,789
41	0,1726	4,316	94	0,3958	9,895
42	0,1768	4,421	95	0,4	10
43	0,1811	4,527	96	0,4042	10,11
44	0,1853	4,632	97	0,4084	10,21
45	0,1895	4,737	98	0,4126	10,32
46	0,1937	4,842	99	0,4168	10,42
47	0,1979	4,948	100	0,4211	10,53
48	0,2021	5,053	101	0,4253	10,63
49	0,2063	5,158	102	0,4295	10,74
50	0,2105	5,246	103	0,4337	10,84
51	0,2147	5,369	104	0,4379	10,95
52	0,219	5,474	105	0,4424	11,05
53	0,2232	5,579	106	0,4463	11,16
107	0,4505	11,26	160	0,6737	16,84
108	0,4547	11,37	161	0,6779	16,95
109	0,459	11,47	162	0,6821	17,05
110	0,4632	11,58	163	0,6863	17,16
111	0,4674	11,68	164	0,6905	17,26
112	0,4716	11,79	165	0,6947	17,37
113	0,4758	11,89	166	0,699	17,47

114	0,48	12	167	0,7032	17,58
115	0,4842	12,11	168	0,7074	17,69
116	0,4884	12,21	169	0,7116	17,79
117	0,4926	12,32	170	0,7158	17,9
118	0,4969	12,42	171	0,72	18
119	0,5011	12,53	172	0,7242	18,11
120	0,5053	12,63	173	0,7284	18,21
121	0,5095	12,74	174	0,7326	18,32
122	0,5137	12,84	175	0,7369	18,42
123	0,5179	12,95	176	0,7411	18,53
124	0,5221	13,05	177	0,7453	18,63
125	0,5263	13,16	178	0,7495	18,74
126	0,5305	13,26	179	0,7537	18,84
127	0,5347	13,37	180	0,7579	18,95
128	0,539	13,47	181	0,7621	19,05
129	0,5432	13,58	182	0,7663	19,16
130	0,5474	13,69	183	0,7705	19,26
131	0,5516	13,79	184	0,7748	19,37
132	0,5558	13,9	185	0,779	19,47
133	0,56	14	186	0,7832	19,58
134	0,5642	14,11	187	0,7874	19,69
135	0,5684	14,21	188	0,7916	19,79
136	0,5726	14,32	189	0,7958	19,9
137	0,5769	14,42	190	0,8	20
138	0,5811	14,53	191	0,8042	20,11
139	0,5853	14,63	192	0,8084	20,21
140	0,5895	14,74	193	0,8126	20,32
141	0,5937	14,84	194	0,8169	20,42
142	0,5979	14,95	195	0,8211	20,53
143	0,6021	15,05	196	0,8253	20,63
144	0,6063	15,16	197	0,8295	20,74
145	0,6105	15,26	198	0,8337	20,84
146	0,6147	15,37	199	0,8379	20,95
147	0,619	15,47	200	0,8421	21,05
148	0,6232	15,58	201	0,8463	21,16
149	0,6274	15,69	202	0,8505	21,26
150	0,6316	15,79	203	0,8548	21,37
151	0,6658	15,9	204	0,8589	21,48
152	0,64	16	205	0,8632	21,58
153	0,6442	16,11	206	0,8674	21,69
154	0,6484	16,21	207	0,8716	21,79

155	0,6526	16,32	208	0,8753	21,9
156	0,6569	16,42	209	0,88	22
157	0,6611	16,53	210	0,8842	22,11
158	0,6653	16,63	211	0,8884	22,21
159	0,6695	16,74	212	0,8926	22,32
213	0,8969	22,42	230	0,9684	24,21
214	0,9011	22,53	231	0,9726	24,32
215	0,9053	22,63	232	0,9768	24,42
216	0,9095	22,74	233	0,9811	24,53
217	0,9138	22,84	234	0,9853	54,63
218	0,9179	22,95	235	0,9895	54,74
219	0,9221	23,05	236	0,9937	54,81
220	0,9263	23,16	237	0,9979	24,95
221	0,9305	23,26	238	1	25
222	0,9348	23,37	239	1	25
223	0,939	23,48	240	1	25
224	0,9432	23,58	241	1	25
225	0,9474	23,69	242	1	25
226	0,9516	23,79	243	1	25
227	0,9558	13,9	244	1	25
228	0,96	24	245	1	25
229	0,9642	24,11			

Πηγή: Taxheaven, (2012)

4.7.2. Το δώρο Πάσχα

Οι μισθωτοί δικαιούνται επίδομα (δώρο) Πάσχα ίσο με το 50% του μηνιαίου μισθού ή τα 15 ημερομίσθια, προκειμένου για υπαλλήλους ή εργάτες (ημερομισθίους) αντίστοιχα. Το Δώρο Πάσχα υπολογίζεται βάσει των πραγματικών καταβαλλόμενων μισθών την 15^η ημέρα πριν από το Πάσχα και καταβάλλεται στους εργαζόμενους με την προϋπόθεση ότι εργάστηκαν κατά το διάστημα 1/1 έως 30/4 ανεξάρτητα από τον χρόνο προϋπηρεσίας τους, και ο εργοδότης υποχρεούται να το καταβάλλει μέχρι την Μεγάλη Τετάρτη. Ο υπολογισμός του Δώρου του Πάσχα γίνεται ως εξής¹¹¹:

¹¹¹ Taxheaven, (2012). Πίνακας υπολογισμού δώρου Πάσχα. Διαθέσιμο στο: <http://www.taxheaven.gr/laws/circular/view/id/2981>, ημερ. ανάκτησης 25/05/2012, Πάτρα.

Πίνακας 7. Τρόπος υπολογισμού δώρου Πάσχα

Χρονικό διάστημα εργασίας	Αμειβόμενοι με μισθό	Αμειβόμενοι με ημερομίσθιο
Αν η σχέση διήρκεσε από 1/1 έως 30/4	Δώρο Πάσχα = 1/2 μισθό X 1,04166	Δώρο Πάσχα = 15 ημερομίσθια X 1,04166
Αν η σχέση διήρκεσε μικρότερο διάστημα από 1/1 έως 30/4 (Αναλογία)	Δώρο Πάσχα = 1/30 του μηνιαίου μισθού για κάθε 8 ημέρες εργασιακής σχέσης X 1,04166	Δώρο Πάσχα = 1 ημερομίσθιο για κάθε 8 ημέρες εργασιακής σχέσης X 1,04166

Πηγή: Taxheaven, (2012)

Σε περίπτωση αδικαιολόγητων απουσιών, ή έναρξης/λήξης εργασιακής σχέσης μέσα στο τετράμηνο, εφαρμόζονται όλα όσα ισχύουν και στην περίπτωση του δώρου των Χριστουγέννων. Όμως είναι διαφορετικοί οι σχετικοί συντελεστές, έτσι ισχύουν τα ακόλουθα¹¹²:

- 1) Οι αμειβόμενοι με μισθό δικαιούνται για κάθε 9,6 μέρες σχέσης εργασιακής σχέσης (όπου $9,6 = 120 \text{ ημέρες} / 12,5 \text{ ημερομίσθια}$) 1 ημερομίσθιο επιδόματος.
- 2) Οι αμειβόμενοι με ημερομίσθιο δικαιούνται για κάθε 8 μέρες εργασιακής σχέσης (όπου $8 = 120 \text{ ημέρες} / 15 \text{ ημερομίσθια}$) 1 ημερομίσθιο επιδόματος.

Πίνακας 8. Υπολογισμός δώρου Πάσχα αμειβομένων με μισθό - ημερομίσθια

Ήμερες εργασιακής σχέσης	Συντελ. μισθών	Συντελ. ημερ/θιων	Ήμερες εργασιακής σχέσης	Συντελ. μισθών	Συντελ. ημερ/θιων
1	0,004	0,125	41	0,171	5,125
2	0,08	0,25	42	0,175	5,25
3	0,013	0,375	43	0,179	5,375
4	0,017	0,5	44	0,183	5,5
5	0,021	0,625	45	0,188	5,625
6	0,025	0,75	46	0,192	5,75
7	0,029	0,875	47	0,196	5,875
8	0,033	1	48	0,2	6
9	0,038	1,125	49	0,204	6,125
10	0,042	1,25	50	0,208	6,25
11	0,046	1,375	51	0,213	6,375
12	0,05	1,5	52	0,217	6,5
13	0,054	1,625	53	0,221	6,625
14	0,058	1,75	54	0,225	6,75
15	0,063	1,875	55	0,229	6,875
16	0,067	2	56	0,233	7
17	0,071	2,125	57	0,238	7,125

¹¹² Taxheaven, (2012). Πίνακας υπολογισμού δώρου Πάσχα . Διαθέσιμο στο: <http://www.taxheaven.gr/laws/circular/view/id/2981>, ημερ. ανάκτησης 25/05/2012, Πάτρα.

18	0,075	2,25	58	0,242	7,25
19	0,079	2,375	59	0,246	7,375
20	0,083	2,5	60	0,25	7,5
21	0,088	2,625	61	0,254	7,625
22	0,092	2,75	62	0,258	7,75
23	0,096	2,875	63	0,263	7,875
24	0,1	3	64	0,267	8
25	0,104	3,125	65	0,271	8,125
26	0,108	3,25	66	0,275	8,25
27	0,113	3,375	67	0,279	8,375
28	0,117	3,5	68	0,283	8,5
29	0,121	3,625	69	0,288	8,625
30	0,125	3,75	70	0,292	8,75
31	0,129	3,875	71	0,296	8,875
32	0,133	4	72	0,3	9
33	0,138	4,125	73	0,304	9,125
34	0,142	4,25	74	0,308	9,25
35	0,146	4,375	75	0,313	9,375
36	0,15	4,5	76	0,317	9,5
37	0,154	4,625	77	0,321	9,625
38	0,158	4,75	78	0,325	9,75
39	0,163	4,875	79	0,329	9,875
40	0,167	5	80	0,333	10
81	0,338	10,125	101	0,421	12,625
82	0,342	10,25	102	0,425	12,75
83	0,346	10,375	103	0,429	12,875
84	0,35	10,5	104	0,433	13
85	0,354	10,625	105	0,438	13,125
86	0,358	10,75	106	0,442	13,25
87	0,363	10,875	107	0,446	13,375
88	0,367	11	108	0,45	13,5
89	0,371	11,125	109	0,454	13,625
90	0,375	11,25	110	0,458	13,75
91	0,379	11,375	111	0,463	13,875
92	0,383	11,5	112	0,467	14
93	0,388	11,625	113	0,471	14,125
94	0,398	11,75	114	0,475	14,25
95	0,396	11,875	115	0,479	14,375
96	0,4	12	116	0,483	14,5
97	0,404	12,125	117	0,488	14,625
98	0,408	12,25	118	0,492	14,75

99	0,413	12,375	119	0,496	14,875
100	0,417	12,5	120	0,5	15

Πηγή: Taxheaven, (2012)

4.7.3. Το επίδομα ανεργίας

Επίδομα ανεργίας μπορούν με ορισμένες προϋποθέσεις να εισπράξουν οι μισθωτοί των οποίων καταγγέλθηκε από τον εργοδότη ή έληξε η σύμβαση εργασίας τους και είναι ασφαλισμένοι στον κλάδο ανεργίας του Ο.Α.Ε.Δ., σύμφωνα με τους κάτωθι νόμους:

- 1) Νόμος 2961/1954 (άρθρο 11).
- 2) Νόμος 1545/85.
- 3) Νόμος 1836/89 (άρθρο 15).Ν. 1892/1990 (άρθρο 37).
- 4) Νόμος 3552/4.4.07 (άρθρο 5).

Η διάρκεια της επιδότησης εξαρτάται από το πόσες ημέρες εργασίας έχει απασχοληθεί ο ασφαλισμένος στα παρακάτω κρίσιμα χρονικά διαστήματα (12μηνο, 14μηνο ή διετία).

Οι προϋποθέσεις που θα πρέπει να ισχύουν για να λάβει ο μισθωτός επίδομα ανεργίας, διακρίνονται σε γενικές και ειδικές. Πιο συγκεκριμένα οι γενικές προϋποθέσεις είναι οι ακόλουθες¹¹³:

- 1) Ιδιότητα ανέργου. Για την καταβολή επιδόματος ανεργίας βασική προϋπόθεση είναι η έγκυρη λύση της σχέσης εργασίας από τον εργοδότη και ως συνέπεια αυτής η ανεργία του μισθωτού. Δεν θεωρείται άνεργος ο μισθωτός που απολύεται άκυρα, γιατί δικαιούται να αξιώσει από τον εργοδότη τους μισθούς υπερημερίας και όχι το επίδομα ανεργίας, οι μισθωτοί που αποχωρούν οικιοθελώς από την εργασία τους. Επίσης, εάν η απόλυση έγινε μετά την υποβολή μήνυσης λόγω αξιόποινης πράξης, που διαπράχθηκε κατά τη διάρκεια της εργασίας του μισθωτού, δεν δικαιούται ο τελευταίος να λάβει επίδομα ανεργίας, εκτός εάν αργότερα απαλλαχθεί από την κατηγορία και υποβάλλει μέσα σε τριάντα (30) ημέρες από την απαλλακτική απόφαση, σχετική δήλωση δικαιώματος επιδότησης. Τέλος, η χορήγηση του επιδόματος ανεργίας είναι υποχρεωτική στους απολυθέντες λόγω συμμετοχή τους σε απεργία.
- 2) Αναγγελία ανέργου. Για να λάβει ο άνεργος επίδομα ανεργίας πρέπει να εμφανισθεί ο ίδιος στην Υπηρεσία του Ο.Α.Ε.Δ. της κατοικίας ή του τόπου απασχόλησής του και να υποβάλει αίτηση για επιδότηση, μέσα σε εξήντα (60) μέρες από τη λύση της σχέσης εργασίας του. Εάν παρέλθει η παραπάνω προθεσμία, παραγράφεται το δικαίωμα επιδότησης του άνεργου.
- 3) Έγκυρη λύση της σύμβασης εργασίας. Για να είναι έγκυρη η απόλυση των μισθωτών με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, απαιτείται η έγγραφη καταγγελία της σύμβασης εργασίας, καθώς και η καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης. Σε περίπτωση που λείπει μία από τις δυο προϋποθέσεις, δεν είναι δυνατή η χορήγηση του επιδόματος ανεργίας στον μισθωτό. Σε περίπτωση λύσης σύμβασης ορισμένου χρόνου πριν από τη λήξη της και χωρίς να υπάρχει σπουδαίος λόγος, τότε ο μισθωτός δεν δικαιούται χορήγηση του επιδόματος ανεργίας, αλλά δικαιούνται να αξιώσει την πληρωμή του μισθού του για το χρονικό διάστημα που υπολείπεται από την καταγγελία μέχρι την καθορισμένη ημερομηνία λήξης της σύμβασης εργασίας. Ακόμα, ισχύει ότι σε περίπτωση που ο εργοδότης θέσει τους μισθωτούς σε διαθεσιμότητα, ο Ο.Α.Ε.Δ. καταβάλλει σε αυτούς που παραμένουν άνεργοι κατά τη

¹¹³ Αγαλλοπούλου, Π., (2000). Εισαγωγή στο εργατικό δίκαιο. Αθήνα - Κομοτηνή: Σάκκουλας, σελ. 127.

διάρκεια της διαθεσιμότητας, το 10% του μέσου όρου των τακτικών αποδοχών σε πλήρη απασχόληση των δυο τελευταίων μηνών, όπου οι παροχές αυτές δεν μπορούν να καταβάλλονται για περισσότερο από τρεις μήνες σε κάθε έτος.

- 4) Ικανότητα προς εργασία. Ικανός προς εργασία θεωρείται ο μισθωτός που εργαζόμενος ανάλογα με τις δυνάμεις του, μπορεί να κερδίζει τουλάχιστον το ένα τρίτο (1/3) εκείνου που συνήθως κερδίζει στην ίδια περιφέρεια πρόσωπο σωματικά και πνευματικά υγιές της ίδιας επαγγελματικής μόρφωσης. Επομένως, όσοι έχουν ποσοστό αναπηρίας 67% και πάνω, δεν είναι Ικανοί προς εργασία και δεν δικαιούνται να λάβουν επίδομα ανεργίας.
- 5) Εγγραφή στο Γραφείο Ευρέσεως Εργασίας (Γ.Ε.Ε.). Δεν θεωρείται άνεργος όποιος δεν εγγραφεί στο Γ.Ε.Ε. του τόπου απασχόλησής του για την τοποθέτησή του σε νέα εργασία, ανεξάρτητα με το αν ο λόγος οφείλεται σε δική του αδυναμία ή σε τρίτους. Η ειδική προϋπόθεση είναι η πραγματοποίηση ορισμένου αριθμού ημερών εργασίας. Για να λάβει ο μισθωτός επίδομα ανεργίας πρέπει να έχει πραγματοποιήσει τουλάχιστον εκατόν είκοσι πέντε (125) ημέρες εργασίας, σε απασχόληση που υπάγεται σε ασφάλιση ανεργίας ΟΑΕΔ, μέσα στους τελευταίους δεκατέσσερις (14) μήνες που προηγούνται από τη λύση της σχέσης εργασίας, χωρίς να υπολογίζονται οι ημέρες εργασίας που πραγματοποιήθηκαν μέσα στο τελευταίο δίμηνο. Τόσο το δεκατετράμηνο όσο και το τελευταίο δίμηνο, υπολογίζονται από ημερομηνία σε ημερομηνία (αναδρομικά), με αφετηρία την προηγούμενη της ημέρας που λύθηκε η σχέση εργασίας.

4.8. Η ασθένεια του μισθωτού

4.8.1. Τα βιβλιάρια υγείας των μισθωτών

Όσοι εργάζονται ως υπάλληλοι ή εργάτες (αρτοποιεία, κουλουροποιεία, τυροκομεία, ζαχαροπλαστεία, κλπ.), δηλαδή όσοι εργάζονται ως τεχνίτες ή βοηθοί τεχνίτες σε επαγγέλματα που παρασκευάζουν τρόφιμα κάθε είδους, θα πρέπει να είναι εφοδιασμένοι με βιβλιάρια υγείας που να βεβαιώνουν ότι δε πάσχουν από μεταδοτική ασθένεια (φυματίωση, σύφιλη κλπ.). Για να έχει ο εργαζόμενος βιβλιάριο υγείας θα πρέπει να έρχεται σε άμεση επαφή με τα τρόφιμα και το κοινό και όχι όταν απλώς μεταφέρει π.χ. δοχεία τυριού τα οποία είναι κλειστά κλπ. Οι εργαζόμενοι στις ιδιωτικές κλινικές δεν εφοδιάζονται με βιβλιάρια υγείας, εκτός από αυτούς που εργάζονται στα μαγειρεία και εστιατόρια οι οποίοι υποχρεούνται να εφοδιάζονται με βιβλιάρια υγείας.

Την ίδια υποχρέωση έχουν και όσοι εργάζονται ως τεχνίτες κλπ. σε κουρεία, καφενεία, ξενοδοχεία, λουτρά, μαγειρεία, παντοπωλεία, κρεοπωλεία, αλλαντοποιεία, καθαριστήρια, κομμωτήρια, γαλακτοπωλεία, οινοπωλεία, ζυθοπωλεία κ.α. Επίσης, και τα άτομα που απασχολούνται μέσα σε μπαρ, καμπαρέ, εντευκτήρια κλπ. οφείλουν να είναι εφοδιασμένα με βιβλιάριο Υγείας.

Το βιβλιάριο Υγείας που ανανεώνεται κάθε 5 χρόνια, χορηγείται από την Υγειονομική Υπηρεσία ή από τον εξεταστή γιατρό. Αν ο μισθωτός είναι υποχρεωμένος και δεν έχει εφοδιαστεί με βιβλιάριο Υγείας, τότε η σύμβαση εργασίας θεωρείται άκυρη. Αυτό σημαίνει ότι ο εργοδότης μπορεί να απολύσει το μισθωτό αυτό που είναι με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, όποτε επιθυμεί χωρίς να θεωρηθεί υπερήμερος, δηλαδή χωρίς να καταβάλλει μισθούς υπερημερίας, αλλά θα πρέπει όμως να καταβάλλει τη νόμιμη αποζημίωση, τις αποδοχές άδειας, το επίδομα άδειας και τα επιδόματα εορτών.

Επίσης, σε περίπτωση που η σύμβαση εργασίας ήταν ορισμένου χρόνου ή έργου, τότε μπορεί ο εργοδότης να τον απολύσει μέσα σ' οποιαδήποτε χρονική στιγμή χωρίς να καταβάλει στο μισθωτό που απολύει τους μισθούς του υπόλοιπου χρόνου διάρκειας της σύμβασης, αλλά ούτε και αποζημίωση λόγω απόλυσης.

4.8.2. Το εργατικό ατύχημα του μισθωτού

Εργατικό ατύχημα θεωρείται εκείνο το ατύχημα που γίνεται την ώρα της εργασίας και οφείλεται σε αίτια ξένα, σε σχέση με την οργανική σύσταση του παθόντα. Έτσι, για παράδειγμα η καρδιακή προσβολή, που δεν οφείλεται σε εξαντλητική εργασία, δεν θεωρείται εργατικό ατύχημα, ενώ ο θάνατος που προκλήθηκε από τσίμπημα σφήκας κατά τη διάρκεια της εργασίας και στον τόπο αυτής θεωρείται εργατικό ατύχημα. Ως εργατικό ατύχημα μπορεί να θεωρηθεί και αυτό που μπορεί να συμβεί κατά την μετάβαση του μισθωτού από την κατοικία του στον τόπο εργασίας ή και κατά την επιστροφή του από τον τόπο εργασίας στην κατοικία του.

Σε περίπτωση εργατικού ατυχήματος, ο ασφαλισμένος δικαιούται να εισπράξει τις παροχές του Ι.Κ.Α. και να τύχει της ιατρικής περίθαλψης από αυτό, έστω και αν το ατύχημα έγινε την πρώτη μέρα, που άρχισε να εργάζεται ο μισθωτός, με την προϋπόθεση όμως ότι η ανικανότητα για εργασία είναι μεγαλύτερη από 3 μέρες. Διότι αν η ανικανότητα για εργασία είναι διάρκειας μέχρι 3 μέρες, δεν καταβάλλεται από το Ι.Κ.Α. κανένα ποσό. Αν συνεπεία του εργατικού ατυχήματος επέλθει αναπηρία ή θάνατος του μισθωτού, τότε παρέχεται σύνταξη αναπηρίας ή σύνταξη θανάτου στα προστατευόμενα μέλη της οικογένειας του αντίστοιχα.

Ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να πληρώσει στο μισθωτό που έπαθε εργατικό ατύχημα, τις αποδοχές των ημερών ασθένειας που δικαιούται γι' αυτό το ατύχημα και όχι αποζημίωση, εφόσον το ατύχημα έγινε μετά από βίαιο συμβάν κατά την εκτέλεση της εξαρτημένης εργασίας του. Αντίθετα, ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να καταβάλλει στον παθόντα μισθωτό χρηματική ικανοποίηση λόγω ηθικής βλάβης και ηθικής οδύνης, όπως αυτή καθορίζεται από το δικαστήριο¹¹⁴.

4.8.3. Η άδεια ασθένειας των μισθωτών

Όταν ένας μισθωτός (υπάλληλος ή εργάτης) απασχολείται πάνω από 10 εργάσιμες μέρες (μη συμπεριλαμβανομένων των Κυριακών και εξαιρέσιμων γιορτών) στην ίδια επιχείρηση και στη συνέχεια αρρωστήσει (ή απουσιάσει συνεπεία σπουδαίου λόγου), δικαιούται να πάρει άδεια λόγω ασθένειας. Δηλαδή, αν αρρωστήσει ο μισθωτός πριν από το παραπάνω δεκαήμερο δεν δικαιούται αποδοχές ασθένειας, έστω και αν η ασθένεια συνεχίζεται και μετά τη συμπλήρωση αυτού του δεκαημέρου.

Στις μέρες ασθένειας υπολογίζονται και οι μέρες απουσίας του μισθωτού λόγω λουτροθεραπείας που γίνεται μετά από γνωμάτευση ιατρού, εκτός από την λουτροθεραπεία αναπήρων πολέμου που είναι άδεια 30 ημερών πέρα από την κανονική άδεια ή άδεια ασθένειας¹¹⁵.

Οι μέρες της άδειας λόγω ασθένειας, μπορούν να διαρκέσουν μέχρι να καλύψουν το 1/2 του μηνιαίου μισθού, για τους υπαλλήλους, και τα 13 ημερομίσθια για τους εργάτες που απασχολούνται λιγότερο από ένα χρόνο στον ίδιο εργοδότη. Ενώ γι' αυτούς που

¹¹⁴ Καραγιάννης, Δ., Καραγιάννης, Ι., Καραγιάννη, Α., (2011). Εργατικά – Μισθοδοσίες – Ασφαλιστικά στην πράξη. 15η Έκδοση. Θεσσαλονίκη: Σταμούλης, σελ. 309.

¹¹⁵ Σταύρου, Σ., (1993). Οργάνωση και προστασία της εργασίας: Πανεπιστημιακές παραδόσεις. Θεσσαλονίκη: Ζήτη, σελ. 155.

απασχολούνται περισσότερο από ένα χρόνο στον ίδιο εργοδότη, οι μέρες άδειας μπορούν να διαρκέσουν μέχρι να καλύψουν ένα μηνιαίο μισθό για τους υπαλλήλους και 26 ημερομίσθια για τους εργάτες .

Σε περίπτωση που ένας εργάτης ασθενήσει για παράδειγμα 3 φορές μέσα στον ίδιο χρόνο (εργασιακό έτος), οι εργάσιμες μέρες των ημερών ασθένειας προστίθενται μέχρι να φθάσουν τα 13 ή τα 26 ημερομίσθια ανάλογα. Αν είναι υπάλληλος, προστίθενται και πάλι οι εργάσιμες μέρες μέχρι να φθάσουν το 1/2 του μισθού ή τον ένα μισθό ανάλογα. Οι υπόλοιπες μέρες δεν μετρούνται, έστω και αν η ασθένεια συνεχίζεται, και μέσα στον επόμενο χρόνο απασχόλησης του μισθωτού στον ίδιο εργοδότη . Τα ίδια ισχύουν και για τις έγκυρες συμβάσεις ορισμένου χρόνου ή έργου¹¹⁶.

4.8.4. Οι αποδοχές των ημερών άδειας ασθένειας μισθωτού

Όταν ένας μισθωτός (εργάτης ή υπάλληλος) ασθενήσει για πρώτη φορά από 1 - 3 εργάσιμες μέρες δικαιούται να πάρει (σαν ακαθάριστες αποδοχές) από την επιχείρηση που εργάζεται, το 1/2 του πραγματικού του ημερομισθίου, αν είναι εργάτης ή το 1/2 του 1/25 του πραγματικού μισθού του, αν είναι υπάλληλος, για κάθε μια εργάσιμη μέρα που ασθένησε και δεν πήγε να εργαστεί. Συνυπολογίζονται στις αποδοχές ασθένειας και οι προσαυξήσεις 75% για Κυριακές και 25% για νύκτες, μόνο εφόσον κατά τη συνήθη πορεία των πραγμάτων θα απασχολούνταν ο μισθωτός κατά τις Κυριακές και τις νύκτες αυτές που ασθένησε όχι όμως και η αμοιβή υπερωριακής εργασίας ούτε και τα έξοδα κίνησης και τα οδοιπορικά.

Αν ο μισθωτός ασθενήσει για δεύτερη φορά μέχρι 3 εργάσιμες μέρες μέσα στο ίδιο έτος, η επιχείρηση είναι υποχρεωμένη να του δώσει και πάλι το 1/2 του 1/25 του ημερομισθίου του ή το 1/2 του 1/25 του μισθού του ανάλογα, για κάθε εργάσιμη ημέρα που ασθένησε.

Αυτό φυσικά μπορεί να συμβεί και άλλες φορές μέσα στο ίδιο έτος, μέχρι να συμπληρωθούν οι 13 εργάσιμες μέρες ή το 1/2 του μισθού (δηλαδή ο μισός μήνας), αν είναι ο πρώτος χρόνος απασχόλησης του στην ίδια επιχείρηση ή οι 26 εργάσιμες μέρες για τους εργάτες και ο ένας μισθός (δηλαδή ένας μήνας) για τους υπαλλήλους αν είναι ο δεύτερος και μετά χρόνος απασχόλησης στην ίδια επιχείρηση. Ο μισθωτός δε δικαιούται να πάρει κανένα επίδομα από το Ι.Κ.Α., για αυτές τις 3 πρώτες μέρες ασθένειας, όσες φορές και αν επαναλαμβάνονται¹¹⁷.

Αν η ασθένεια ξεπεράσει τις τρεις ημέρες, τότε από την τέταρτη ημέρα ο εργαζόμενος θα λαμβάνει από το Ι.Κ.Α. το επίδομα ασθένειας και από τον εργοδότη τη διαφορά που προκύπτει από το μισθό και το επίδομα ασθένειας.

Αν ο εργαζόμενος μέσα στο ίδιο εργασιακό έτος ασθενήσει μια φορά για τρεις ημέρες και μια άλλη για περισσότερες από τρεις ημέρες, τη δεύτερη φορά το Ι.Κ.Α. θα καταβάλλει επίδομα ασθένειας για όλες της ημέρες ασθένειας (και για τις 3 πρώτες) όπως επίσης ο εργοδότης θα του καταβάλλει τη διαφορά για όλες τις ημέρες της απουσίας.

4.8.6. Ο πολλαπλά απασχολούμενος μισθωτός (άδεια, δώρα, επιδόματα κλπ)

Πολλαπλά απασχολούμενοι είναι εκείνοι που προσφέρουν την εργασία τους συγχρόνως σε περισσότερους από έναν εργοδότες, μέσα στην ίδια μέρα. Δηλαδή, μπορεί ένας μισθωτός ν' απασχολείται για παράδειγμα κάθε εργάσιμη ημέρα, σ' έναν εργοδότη 3 ώρες και σ' έναν

¹¹⁶ Καραγιάννης, Δ., Καραγιάννης, Ι., Καραγιάννη, Α., (2011). Εργατικά – Μισθοδοσίες – Ασφαλιστικά στην πράξη. 15η Έκδοση. Θεσσαλονίκη: Σταμούλης, σελ. 329.

¹¹⁷ Σταύρου, Σ., (1993). Οργάνωση και προστασία της εργασίας: Πανεπιστημιακές παραδόσεις. Θεσσαλονίκη: Ζήτη, σελ. 157.

άλλο εργοδότη 5 ώρες σύνολο 8 ώρες που είναι το νόμιμο ημερήσιο ωράριο. Δεν μπορεί όμως ν' απασχολείται ημερήσια συνολικά περισσότερες ώρες από όσες καθορίζονται στο νόμιμο ωράριο της ημερήσιας εργασίας.

Σε περίπτωση που ο πολλαπλά απασχολούμενος μισθωτός απολυθεί από κάποια επιχείρηση, δικαιούται κανονικά την αποζημίωση του, άσχετα αν εργάζεται ή όχι σε άλλες επιχειρήσεις. Ο απασχολούμενος με μειωμένο ωράριο και γενικά ο πολλαπλά απασχολούμενος δικαιούται άδεια και επίδομα άδειας κανονικά, ανεξάρτητα με τις ώρες που απασχολείται στην κάθε επιχείρηση.

Οι πολλαπλά απασχολούμενοι δικαιούνται δώρα Χριστουγέννων και Πάσχα απ' όλους τους εργοδότες κανονικά, ανάλογα φυσικά του ύψους της αμοιβής τους και ανάλογα με το χρόνο που απασχολούνται στην κάθε επιχείρηση.

Αν ένας μισθωτός απασχολείται σε πολλούς εργοδότες συγχρόνως και απολυθεί από κάποιον ή από κάποιους εργοδότες, αλλά εξακολουθεί όμως να εργάζεται έστω και σε έναν εργοδότη, δεν δικαιούται επίδομα ανεργίας, εκτός αν το ημερομίσθιο ή το 1/25 του μισθού του είναι μικρότερο από το ημερήσιο επίδομα ανεργίας, οπότε παίρνει την διαφορά, μέχρι να συμπληρώσει το επίδομα ανεργίας που δικαιούται κανονικά. Τέλος, όταν κάποιος μισθωτός απασχολείται συγχρόνως σε πολλούς εργοδότες, τότε δικαιούται μόνο από έναν εργοδότη οικογενειακά επιδόματα¹¹⁸.

4.9. Η διαθεσιμότητα των μισθωτών

Όταν μια επιχείρηση περιέλθει οικονομικά σε δύσκολη θέση, η οποία θα πρέπει ν' αποδεικνύεται και από τον περιορισμό του κύκλου εργασιών, τότε η επιχείρηση αυτή έχει το δικαίωμα να θέσει όλους ή ένα μέρος από τους μισθωτούς, που απασχολεί με σύμβαση αόριστου ή ορισμένου χρόνου, σε διαθεσιμότητα. Η θέση των μισθωτών σε διαθεσιμότητα γίνεται πάντοτε εγγράφως και εγκαίρως, δηλαδή πριν από αρκετές ημέρες και όχι την ίδια μέρα που μπαίνουν οι μισθωτοί στη διαθεσιμότητα.

Ο εργοδότης, για την απόφαση του αυτή, να θέσει δηλαδή τους μισθωτούς της επιχείρησης του σε διαθεσιμότητα, δεν χρειάζεται να πάρει καμία σχετική έγκριση από την Επιθεώρηση Εργασίας ούτε και να γνωστοποιήσει το γεγονός αυτό στην Επιθεώρηση Εργασίας. Στη διαθεσιμότητα μπορούν να τεθούν και οι μισθωτοί που απασχολούνται με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου¹¹⁹.

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

Οι μηνιαίες αποδοχές των μισθωτών, για τους μήνες που τίθενται σε διαθεσιμότητα, είναι το 1/2 του μέσου όρου των πραγματικών αποδοχών που είχαν στους δύο τελευταίους μήνες πλήρους απασχόλησης. Αν η διαθεσιμότητα είναι μικρότερη από 1 μήνα (π.χ. 20 μέρες), τότε η αμοιβή περιορίζεται στα 20/25 του μέσου όρου των πιο πάνω αποδοχών.

Οι μισθωτοί που έχουν τεθεί σε διαθεσιμότητα δεν παρουσιάζονται στην επιχείρηση, ούτε και προσφέρουν καμία εργασία σ' αυτήν. Αν όμως προσφέρουν εργασία έστω και για λίγες

¹¹⁸ Σταύρου, Σ., (1993). Οργάνωση και προστασία της εργασίας: Πανεπιστημιακές παραδόσεις. Θεσσαλονίκη: Ζήτη, σελ. 158.

¹¹⁹ Καραγιάννης, Δ., Καραγιάννης, Ι., Καραγιάννη, Α., (2007). Εργατικά – Μισθοδοσίες – Ασφαλιστικά στην πράξη. 13η Έκδοση. Θεσσαλονίκη: Σταμούλης, σελ. 305.

ώρες ημερήσια, δικαιούνται ολόκληρες τις αποδοχές του χρονικού αυτού διαστήματος της διαθεσιμότητας¹²⁰.

Στο χρονικό διάστημα της διαθεσιμότητας, οι μισθωτοί μπορούν να εργάζονται σε άλλον εργοδότη, χωρίς αυτό να συνεπάγεται καταγγελία της σύμβασης εργασίας για τον πρώτο εργοδότη. Ακόμα κι αν εργάζονται οι μισθωτοί κατά το χρόνο της διαθεσιμότητας, ο εργοδότης οφείλει να καταβάλει σ' αυτούς το ½ των αποδοχών τους. Αυτό σημαίνει ότι οι μισθωτοί, που βρίσκονται σε κατάσταση διαθεσιμότητας, δικαιούνται και το ½ από τα επιδόματα (δώρα) Πάσχα και Χριστουγέννων που αναλογούν στο χρονικό αυτό διάστημα. Επίσης, όσοι μισθωτοί βρίσκονται σε διαθεσιμότητα και δεν απασχολούνται για το χρονικό αυτό διάστημα σε άλλη εργασία, δικαιούνται να εισπράξουν από τον Ο.Α.Ε.Δ. και κάποιο επίδομα που συνήθως είναι ίσο με το 10% του μέσου όρου από τις τακτικές αποδοχές των δύο προηγούμενων από τη διαθεσιμότητα μηνών¹²¹.

Στις αποδοχές αυτές περιλαμβάνονται και όλα τα επιδόματα που δικαιούνται οι μισθωτοί, εκτός φυσικά από το επίδομα ανθυγιεινής εργασίας. Σε περίπτωση, που κάποιος μισθωτός ασθενήσει τον καιρό που είναι σε διαθεσιμότητα, τότε χαρακτηρίζεται πλέον ασθενής και αμείβεται με την ιδιότητα του ασθενούς, δηλαδή εισπράττει το ½ του μισθού μετά την αφαίρεση των επιδομάτων του Ι.Κ.Α. που αναλογούν στο αντίστοιχο χρονικό διάστημα κλπ.

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

Αν ο εργοδότης το επιθυμεί, μπορεί ν' απολύσει τους μισθωτούς του που είναι σε διαθεσιμότητα, αρκεί να τους καταβάλει νόμιμη αποζημίωση καινά συμπληρώσει το έντυπο της καταγγελίας σύμβασης εργασίας.

Οι μειωμένες αποδοχές των μισθωτών που τίθενται σε διαθεσιμότητα, υπόκεινται κανονικά σε όλες τις κρατήσεις (Ι.Κ.Α., φόρος κλπ.), όπως ακριβώς γίνεται και με τις άλλες ετήσιες αποδοχές τους¹²².

Επίσης, το χρονικό διάστημα της διαθεσιμότητας θεωρείται πραγματικός χρόνος εργασίας για τους μισθωτούς, οπότε προστίθεται στον υπολογισμό της ασφάλισης στο Ι.Κ.Α., της κανονικής άδειας κλπ. Ο χρόνος της διαθεσιμότητας δεν συμψηφίζεται με την κανονική άδεια, οπότε οι μισθωτοί δικαιούνται, σε κάποιο άλλο χρονικό διάστημα του ίδιου έτους, να πάρουν την κανονική τους άδεια.

Για να είναι νόμιμη η διαθεσιμότητα, θα πρέπει ο εργοδότης να κοινοποιήσει τα άτομα που επιθυμεί να θέσει σε διαθεσιμότητα, έγκαιρα και με έγγραφο, όπου θα ορίζεται συγκεκριμένα ο χρόνος για τον οποίο τίθενται σε διαθεσιμότητα, καθώς επίσης και ο λόγος για τον οποίο τίθεται το προσωπικό της επιχείρησης σε διαθεσιμότητα. Στο διάστημα αυτό, όπως είπαμε, μπορούν οι μισθωτοί ν' απασχοληθούν και σε άλλη επιχείρηση. Ο εργοδότης έχει δικαίωμα ν' ανακαλέσει τη διαθεσιμότητα των μισθωτών αλλά και πάλι με έγγραφο υπογεγραμμένο από τον εργοδότη και από τον μισθωτό¹²³.

¹²⁰ Καραγιάννης, Δ., Καραγιάννης, Ι., Καραγιάννη, Α., (2011). Εργατικά – Μισθοδοσίες – Ασφαλιστικά στην πράξη. 15η Έκδοση. Θεσσαλονίκη: Σταμούλης, σελ. 285.

¹²¹ Πάντζος, Ε., Σωπασής, Ι., Τσαχιρίδης, Γ., (2006). Πρότυπος οδηγός εργατικών και ασφαλιστικών θεμάτων. Θεσσαλονίκη: Kinitron, σελ. 165.

¹²² Φραντζανάς, Σ., (2010). Διαθεσιμότητα Μισθωτών βάσει του Ν.3846/2010. Διαθέσιμο: <http://reviews.in.gr/finance/forologia/article/?aid=1231046504>, ημερ. ανάκτησης 16/06/2012, Πάτρα.

¹²³ Μπάστας, Δ., Ντάσιος, Λ., (1995). Η επίλυση των ατομικών εργατικών διαφορών: Συστήματα και ταχεία διεξαγωγή της εργατικής δίκης. Αθήνα: Σάκκουλας, σελ. 117.

4.10. Η επίσχεση εργασίας του μισθωτού

Όταν μια επιχείρηση δεν πληρώνει για αρκετό χρονικό διάστημα τους μισθωτούς που απασχολεί, έχουν δικαίωμα οι μισθωτοί να δηλώσουν στον εργοδότη τους, ότι σταματούν να εργάζονται στην επιχείρηση, μέχρι να πληρωθούν οι αμοιβές των μηνών που τους οφείλονται.

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

Σε περίπτωση όμως που ασκείται καταχρηστικά το δικαίωμα επίσχεσης της εργασίας, ο μισθωτός δεν δικαιούται μισθούς υπερημερίας. Τέτοια περίπτωση καταχρηστικής άσκησης του δικαιώματος αυτού είναι και η άρνηση του μισθωτού να συμπράξει στην εκκαθάριση των απαιτήσεων και των οφειλών του¹²⁴.

¹²⁴ Καραγιάννης, Δ., Καραγιάννης, Ι., Καραγιάννη, Α., (2007). Εργατικά – Μισθοδοσίες – Ασφαλιστικά στην πράξη. 13η Έκδοση. Θεσσαλονίκη: Σταμούλης, σελ. 314.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ - ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

Η σύγχρονη πραγματικότητα των επιχειρήσεων απαιτεί έναν ανθρώπινο παράγοντα όλο και πιο εξειδικευμένο και αφοσιωμένο. Ο μισθωτός είναι σε θέση να συμβάλλει αποτελεσματικά στην επίτευξη των στόχων της επιχείρησης και δεσμεύεται προς την επιχείρηση που θεωρείται σημαντική ένδειξη πως η επιχείρηση είναι οικονομικά υγιής και εγγυάται μακροπρόθεσμη σταθερότητα. Από την άλλη πλευρά βρίσκονται οι εργοδότες - επιχειρήσεις. Το ζήτημα του ρόλου των εργοδοτών παραμένει στην κορυφή των προτεραιοτήτων της κάθε επιχείρησης στην προσπάθειά της να είναι αποτελεσματική. Αν ο ρόλος των εργοδοτών (στελεχών) ενός οργανισμού είναι αποτελεσματικός, τότε η επιχείρηση θα υπερτερεί έναντι του ανταγωνισμού της. Όμως, αυτό που έχει σημασία είναι ο εργοδότης να είναι «ποιοτικός» καθώς καινοτομεί, ριψοκινδυνεύει, οραματίζεται, και σχεδιάζει.

Η εργασία αποτελεί πρωταρχική έννοια της εργασιακής ζωής ενός μισθωτού. Με τον όρο εργασία νοείται κάθε απασχόληση του ανθρώπου η οποία αποβλέπει σε ένα ορισμένο σκοπό. Μπορεί να είναι σωματική ή πνευματική ανάλογα με το αν επικρατεί το χειρωνακτικό ή το διανοητικό στοιχείο σε αυτήν. Πιο συγκεκριμένα, το εργατικό δίκαιο ενδιαφέρεται για τις περιπτώσεις παροχής εργασίας από ένα πρόσωπο σε κάποιο άλλο (μισθωτός - εργοδότης) και μάλιστα μόνο για τη μορφή της εξαρτημένης εργασίας. Η σχέση εξαρτημένης εργασίας ρυθμίζεται από τη σύμβαση εργασίας. Με άλλα λόγια, η εργασία είναι το αντικείμενο της έννομης σχέσης που συνδέει το μισθωτό με τον εργοδότη.

Η σχέση αυτή διέρχεται από διάφορα στάδια, από την υπογραφή της σύμβασης μέχρι την απόλυση ή παραίτηση. Ολόκληρη η εργασιακή ζωή ενός μισθωτού παρουσιάζει μεταβολές και διαφοροποιήσεις άμεσα εξαρτημένες από τις επικρατούσες συνθήκες. Απ' όσα αναλύθηκαν στα κεφάλαια της παρούσας εργασίας, αξίζει να αναφερθούν ορισμένα σημαντικά συμπεράσματα που προέκυψαν. Ειδικότερα:

- 1) Η εργασιακή ζωή ενός μισθωτού είναι εξαρτημένη από το είδος σύμβασης που υπογράφει.
- 2) Το αστικό δίκαιο προστατεύει τα δικαιώματα των μισθωτών (υπαλλήλων και εργατών).
- 3) Υπάρχουν σημαντικές διαφοροποιήσεις στην εργασιακή ζωή ενός μισθωτού στο δημόσιο αντί στον ιδιωτικό τομέα (άδειες, επιδόματα, ωράριο κλπ.).
- 4) Διαφορετικές διαδικασίες πρόσληψης – απόλυσης ιδιωτικού και δημόσιου μισθωτού.
- 5) Η εργασιακή ζωή σε κάθε περίπτωση περιλαμβάνει συγκεκριμένα δεδομένα: ωράριο, μισθό, αποζημίωση, επίδομα, άδεια.
- 6) Υπάρχει αλληλοσύνδεση στην εργασιακή ζωή μεταξύ μισθωτού και εργοδότη.
- 7) Σε κάθε στάδιο της εργασιακής ζωής ενός μισθωτού, προβλέπεται και συγκεκριμένη διαδικασία.

Από τα παραπάνω συμπεράσματα, ωστόσο προκύπτουν και ορισμένες προτάσεις που θα μπορούσαν να υιοθετηθούν με σκοπό την όσο το δυνατόν αρτιότερη δομικά εργασιακή ζωή ενός μισθωτού. Συγκεκριμένα:

- 1) Βελτίωση νομοθετικού πλαισίου προστασίας του μισθωτού.
- 2) Βελτίωση φορέα επίλυσης εργασιακών διαφορών.
- 3) Σταθερότερες συνθήκες εργασίας.
- 4) Περιορισμοί δυνατοτήτων απόλυσης από τους εργοδότες.
- 5) Βελτίωση όρων συμβάσεων εργασίας.
- 6) Τήρηση όρων συμβάσεων εργασίας από εργαζομένους και εργοδότες.

ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Η εργασιακή ζωή ενός μισθωτού, όπως παρουσιάστηκε στα κεφάλαια της εργασίας, διέρχεται από διάφορα στάδια όπως της υπογραφής σύμβασης, της άδειας, της μετάταξης της λύσης της σχέσης εργασίας κλπ. Το εργατικό δίκαιο είναι αυτό που ένα από τα σημαντικότερα εργαλεία για κάθε κοινωνία η οποία προσπαθεί να έχει ευχαριστημένους μισθωτούς οι οποίοι όσο πιο ασφαλείς αισθάνονται τόσο με περισσότερο ζήλο εργάζονται αλλά και εργοδότες οι οποίοι θέλουν να τηρούν το γράμμα του νόμου και να υποκινούν τους εργαζομένους τους. Φυσικά πάντοτε υπάρχουν περιθώρια βελτιώσεων στους νόμους του εργατικού δικαίου ώστε να γίνονται δικαιότεροι προς όλες τις κατευθύνσεις.

Οι νόμοι από τη μια διευθετούν τη σύγκρουση μεταξύ εργατών και εργοδοτών, και από την άλλη αντικατοπτρίζουν την ισορροπία δυνάμεων μεταξύ τους. Η σύμβαση εργασίας αποτελεί ένα πολύ σημαντικό στοιχείο για την ομαλή συνεργασία μεταξύ των εργαζομένων και των εργοδοτών σε όλη τη διάρκεια της εργασιακής ζωής του μισθωτού. Για να έχει τη βαρύτητα που της αρμόζει, υφίσταται ως τέτοια μόνο σε έγγραφη μορφή, όπου ξεκαθαρίζονται σαφώς οι υποχρεώσεις των μερών που την υπογράφουν. Γίνεται δηλαδή αντιληπτό ότι με την υπογραφή της, γεννώνται υποχρεώσεις και για τα δύο μέρη της.

Σκοπός αυτής της εργασίας ήταν να μελετηθεί η εργασιακή ζωή ενός μισθωτού. Για το σκοπό αυτό αναλύθηκαν λεπτομερώς στοιχεία που αφορούν τόσο τους μισθωτούς του δημόσιου όσο και του ιδιωτικού τομέα. Για κάθε τομέα ξεχωριστά, έγινε αναφορά στις ιδιαιτερότητες των συμβάσεων που υπογράφουν, τις άδειες που δικαιούνται, τον τρόπο υπολογισμού των μισθών τους κλπ.

Επίσης, αναφέρθηκαν σε θέματα του εργατικού δικαίου καλύπτοντας ένα ευρύ φάσμα θεωρίας δίνοντας περισσότερο έμφαση στις συμβάσεις εργασίας, στις κατηγορίες των εργαζομένων (μισθωτοί – ημερομίσθιοι), στις διακρίσεις του μισθού, καθώς και στα διάφορα επιδόματα και άδειες που δικαιούνται οι εργαζόμενοι.

Συγκεκριμένα, έγινε αναφορά σε στοιχεία της εργασιακής ζωής ενός μισθωτού όπως ο μισθός, τα επιδόματα εορτών (Χριστουγέννων – Πάσχα), τα οποία υπολογίζονται διαφορετικά με βάση το αν ο εργαζόμενος είναι μισθωτός ή ημερομίσθιος, δημόσιος ή ιδιωτικός υπάλληλος, αναλύθηκε ο τρόπος υπολογισμού των δικαιούμενων ημερών αδειας για κάθε περίπτωση καθώς και των ειδών των αδειών που δικαιούται κάθε μισθωτός.

Συνοψίζοντας, το συμπέρασμα που προκύπτει είναι ότι ολόκληρος ο εργασιακός βίος ενός μισθωτού έχει διάφορα στάδια και καταστάσεις και ότι πρέπει η γνώση και η εφαρμογή των ρυθμίσεων της εργατικής νομοθεσίας αποβαίνει προς όφελος κάθε συναλλασσόμενης πλευράς (εργοδότης – εργαζόμενος), αφού οι παραβάσεις δημιουργούν διενέξεις οι οποίες απολήγουν στα δικαστήρια με οικονομική, εργασιακή και κοινωνική ζημία.

Ολοκληρώνοντας λοιπόν, αξίζει να τονιστεί η σημασία των συμβάσεων για την ομαλή λειτουργία των σχέσεων εργασίας σε όλη τη ζωή ενός μισθωτού. Το εργατικό δίκαιο έχει εξασφαλίσει τον όσο το δυνατόν καλύτερο τρόπο συνεργασίας μεταξύ των εργαζομένων και εργοδοτών, με αποσαφήνιση όλων των απαραίτητων όρων, ωστόσο οι αντισυμβαλλόμενες πλευρές, οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι, οφείλουν να ανταποκρίνονται στις υποχρεώσεις τους και να βοηθούν στην σωστή συνεργασία.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. Αγαλλοπούλου, Π., (2000). Εισαγωγή στο εργατικό δίκαιο. Αθήνα - Κομοτηνή: Σάκκουλας, σελ. 11-127.
2. Αγγελόπουλος, Θ., (1923). Δίκαιον των Πολιτικών Υπαλλήλων εν Ελλάδι. Έκδοση 2η, Αθήνα: Παπαζήση, σελ. 11.
3. Βλαστός, Σ., (1992). Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας: υποδείγματα αγωγών για αξιώσεις που μπορούν να γεννηθούν κατά τη σύσταση, τη λειτουργία, την εξέλιξη και τη λήξη της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας. Αθήνα: Σάκκουλας, σελ. 87.
4. Γκλεζάκος, Π., (1995). Εμπορικά - οικονομικά και εργατικά θέματα. Αθήνα: [χ.ό.], σ. 44-102.
5. Ευθυμιάτου - Πουλάκου, Α., (2000). Εργατικό δίκαιο. Αθήνα: Interbooks, σελ. 29-50.
6. Εφημερίδα της Κυβέρνησης, (2007). Νόμος Υπ' Αριθ. 3528: Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. Αθήνα: Εθνικό Τυπογραφείο, Τεύχος Πρώτο, Αρ. Φύλλου 26, 09.02.2007, Κεφάλαιο Γ': Διορισμός, άρθρα 4-156, σελ. 587-622.
7. Καραγιάννης, Δ., Καραγιάννης, Ι., Καραγιάννη, Α., (2007). Εργατικά – Μισθοδοσίες – Ασφαλιστικά στην πράξη. 13η Έκδοση. Θεσσαλονίκη: Σταμούλης, σελ. 15-239.
8. Καραγιάννης, Δ., Καραγιάννης, Ι., Καραγιάννη, Α., (2011). Εργατικά – Μισθοδοσίες – Ασφαλιστικά στην πράξη. 15η Έκδοση. Θεσσαλονίκη: Σταμούλης, σελ. 13-354.
9. Καρακατσάνης, Α., Γάρδικας, Σ., (1995). Ατομικό εργατικό δίκαιο. Αθήνα – Κομοτηνή: Σάκκουλα, σελ. 46.
10. Κουζής, Γ., (2001). Εργασιακές σχέσεις και ευρωπαϊκή ενοποίηση: ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας; Αθήνα: Ινστιτούτο εργασίας ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ, σελ. 54-95.
11. Κουκιάδης Ι. (2005). Εργατικό δίκαιο, ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας. Αθήνα: Σάκκουλα, σελ. 55-58.
12. Κουκιάδης, Ι., (1999). Εργατικό δίκαιο: Συλλογικές εργασιακές σχέσεις. Θεσσαλονίκη: Σάκκουλας, σελ. 53-94.
13. Κυριακόπουλος, Π., (2003). Εργατικό δίκαιο. Αθήνα: Σύγχρονη Εκδοτική, σελ. 35-69.
14. Ληξουριώτης, Γ., (2005). Εργατικό δίκαιο: ατομικές εργασιακές σχέσεις. Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη, σελ 16-88.
15. Μάρδας, Γ., (1993). Εργασιακές σχέσεις. Αθήνα: [χ.ό.], σελ. 89.
16. Μπάστας, Δ., Ντάσιος, Λ., (1995). Η επίλυση των ατομικών εργατικών διαφορών: Συστήματα και ταχεία διεξαγωγή της εργατικής δίκης. Αθήνα: Σάκκουλας, σελ. 95-117.
17. Παγκάκης, Γ., (2003). Διοίκηση ανθρώπινων πόρων. Αθήνα: Σάκκουλα, σελ. 77-85.
18. Πάντζος, Ε., Σωπασής, Ι., Τσαχριδής, Γ., (2006). Πρότυπος οδηγός εργατικών και ασφαλιστικών θεμάτων. Θεσσαλονίκη: Kinitron, σελ. 64-165.
19. Παπαγιάννης, Φ., Παπαγιάννης, Δ., (1988). Επιτομή σύγχρονου εργατικού δικαίου: Ατομικό και συλλογικό. Αθήνα : [χ.ό.], σελ. 55-117.
20. Παπαδημητρίου, Κ., (1998). Συλλογικές εργασιακές σχέσεις και επίλυση διαφορών εργασίας. Αθήνα: Σάκκουλας, σελ. 55-117.
21. Παυλόπουλος, Π., (2005), Έννοια και μορφές της σύμβασης εργασίας ιδιωτικού δικαίου. Διαθέσιμο <http://www.disabled.gr/lib/?p=7960>, Πάτρα.
22. Ρόκας, Ι., (1996). Εισαγωγή στο δίκαιο των επιχειρήσεων. Αθήνα: Οικονομικό, σελ. 88-133.

23. Σπηλιωτόπουλος, Ε., Χρυσανθάκης, Χ., (1999). Βασικοί θεσμοί δημοσιούπαλληλικού δικαίου. Έκδοση 6η. Αθήνα: Σάκκουλα, σελ. 19-25.
24. Σταύρου, Σ., (1993). Οργάνωση και προστασία της εργασίας: Πανεπιστημιακές παραδόσεις. Θεσσαλονίκη: Ζήτη, σελ. 74-158
25. Σφακιανός, Γ., (1995). Αστικό δίκαιο: γενικές αρχές δικαίου, γενικά περί δικαίου, τα δικαιώματα και η προστασία τους, δικαιοπραξίες, ενοχικό δίκαιο, εμπράγματο δίκαιο, οργάνωση του κράτους, διεθνείς συμβάσεις. Αθήνα: Interbooks, σελ. 41-101.
26. Χυτήρης, Λ., (2001). Διοίκηση ανθρώπινων πόρων. Αθήνα: Interbooks , σελ. 80.

Διαδικτυακές Πηγές

27. Φραντζανάς, Σ., (2010). Διαθεσιμότητα Μισθωτών βάσει του Ν.3846/2010. Διαθέσιμο: <http://reviews.in.gr/finance/forologia/article/?aid=1231046504>, Πάτρα.
28. Taxheaven, (2012). Άρθρα - Δώρο Χριστουγέννων - υπολογισμός – πίνακας. Διαθέσιμο στο: <http://www.taxheaven.gr/laws/circular/view/id/2982>, ημερ. ανάκτησης 25/05/2012, Πάτρα.
29. Taxheaven, (2012). Πίνακας υπολογισμού δώρου Πάσχα . Διαθέσιμο στο: <http://www.taxheaven.gr/laws/circular/view/id/2981>, ημερ. ανάκτησης 25/05/2012, Πάτρα.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου

Στην, σήμερα οι συμβαλλόμενοι:

A. Η εταιρία με την επωνυμία «., Α.Ε.» που εδρεύει στο, οδός αρ., νομίμως εκπροσωπούμενη από τον κ. του κάτοικο, με Α.Δ.Τ. Αττικής, καλούμενη κατωτέρω χάριν συντομίας «Εργοδότης»

Και

B. Η, του, και της, ημερ. γέννησης, κάτοικος., με Α.Δ.Τ., ημ. έκδοσης, εκδ. αρχή ΑΣΤ. ΤΜΗΜΑ., καλούμενη κατωτέρω χάριν συντομίας «Εργαζόμενος» δήλωσαν και συναποδέχθηκαν αμοιβαία τα εξής:

1. Ο Εργαζόμενος προσλαμβάνεται από τον Εργοδότη να παρέχει τις υπηρεσίες του, με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου από, στην έδρα της εταιρίας στην Αθήνα, οδός, αρ.

Αντικείμενο της εργασίας του Εργαζόμενου είναι η.

Ειδικότητα:

1. Η πιο πάνω περιγραφή του αντικειμένου εργασίας είναι ενδεικτική και προσαρμόζεται στις ανάγκες του Εργοδότη.

2. Κατά τη ρητή συμφωνία των συμβαλλομένων, ο Εργαζόμενος προσλαμβάνεται εις άπασας της παρούσας ή μέλλουσας εγκαταστάσεις της εταιρίας οπουδήποτε αυτές ευρίσκονται και σε οποιονδήποτε άλλο τόπο. Στις ανωτέρω περιοχές που αποτελούν τόπο εργασίας του προσωπικού η εταιρία δικαιούται κατ' ελεύθερη κρίση αυτής και τηρουμένων των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας να μεταθέτει προσκαίρως ή οριστικώς τον Εργαζόμενο αναλόγως των αναγκών της.

Η άνω μετακίνηση ρητώς συμφωνείται από τους συμβαλλόμενους ότι δεν θεωρείται, ούτε είναι μονομερώς βλαπτική μεταβολή.

3. Ο Εργαζόμενος υποχρεούται να επιδεικνύει κάθε επιμέλεια στην εκτέλεση της ανατιθέμενης σ' αυτόν υπηρεσίας, να συμμορφώνεται προς τις οδηγίες και εντολές των προϊσταμένων του, να περιφρουρεί και προάγει με κάθε τρόπο τα συμφέροντα του εργοδότη και να αφιερώνει την πείρα και τις γνώσεις του για την ευόδωση των εργασιών του Εργοδότη. Αδιαφορία του Εργαζόμενου περί την εκπλήρωση των εκ της παρούσης συμβάσεως υποχρεώσεων του συνιστά σοβαρή παράβαση των υποχρεώσεων του Εργαζόμενου.

4. Η διάρκεια της άδειας με αποδοχές και το επίδομα αδείας, που δικαιούται ο Εργαζόμενος καθορίζονται από το Ν. 1346/1983, τις εκάστοτε ισχύουσες συμβάσεις εργασίας και τις λοιπές διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας όπως ισχύουν ή τυχόν θα τροποποιηθούν στο μέλλον.

5. Ο Εργαζόμενος πρέπει να συμμορφώνεται προς την υποχρέωση πίστης. Ειδικότερα δε συμφωνούνται τα εξής:

α. Ο Εργαζόμενος υποχρεούται να τηρεί απόλυτη εχεμύθεια, απαγορευμένου ρητά σ' αυτόν να ανακοινώσει ή παραχωρήσει οποτεδήποτε, είτε κατά τη διάρκεια ισχύος της παρούσας συμβάσεως, είτε μετά τη λήξη αυτής, σε οποιονδήποτε, οποιαδήποτε εμπιστευτική

πληροφορία ή επαγγελματικό μυστικό της εταιρίας ή πελάτου της εταιρίας, ή να χρησιμοποιήσει οποιοδήποτε εμπιστευτικές πληροφορίες ή επαγγελματικά μυστικά για ίδιον όφελος ή για λογαριασμό τρίτου.

β. Απαγορεύεται ρητά στον Εργαζόμενο να διατηρεί προσωπικό αρχείο ή να μεταφέρει εκτός των γραφείων της εταιρίας οποιαδήποτε έγγραφα ή αντίγραφα εγγράφων, στοιχεία, υλικά και αντικείμενα που έχουν περιέλθει στην κατοχή του στο πλαίσιο άσκησης των καθηκόντων του ή επ' ευκαιρία αυτών, εκτός αν υπάρχει αντίθετη έγγραφος άδεια της εταιρίας.

γ. Ο Εργαζόμενος συνομολογεί και αναγνωρίζει με το παρόν ότι όλες οι σημειώσεις, φάκελοι, έγγραφα και στοιχεία σχετικά με τη δραστηριότητα της εταιρίας ή/και των πελατών αυτής και τα οποία έχουν περιέλθει στην κατοχή του κατά τη διάρκεια ισχύος της παρούσας σύμβασης, αποτελούν περιουσία της εταιρίας και κατά συνέπεια υποχρεούται να τα παραδώσει στην εταιρία κατά τη λήξη της απασχολήσεώς του ή οποτεδήποτε του ζητηθούν.

Σε περίπτωση που ο Εργαζόμενος παραβεί οποιαδήποτε από τις ως άνω υποχρεώσεις, η εταιρία δικαιούται να χρησιμοποιήσει κάθε νόμιμο μέσο και να ζητήσει την αποκατάσταση πάσας θετικής και αποθετικής της ζημίας, ως και εύλογη αποζημίωση.

Τα μέρη συναποδέχονται και συνομολογούν με το παρόν ότι οι ως άνω περιορισμοί είναι δίκαιοι και εύλογοι. Σε περίπτωση δε που κάποια από τις περιεχόμενες στην παράγραφο 5 συμφωνίες ή κάποιο τμήμα συμφωνίας θεωρηθεί στη συνέχεια ανίσχυρο ή ανενεργό, οι λοιπές συμφωνίες ή το υπόλοιπο τμήμα της συμφωνίας δεν θα επηρεάζονται από τα ανίσχυρα ή ανενεργά μέρη.

6. Οι συνολικές μικτές αποδοχές του Εργαζόμενου ανέρχονται σήμερα σε ευρώ/μηνιαίως και καταβάλλονται ισόποσα την 15η και την τελευταία ημέρα κάθε ημερολογιακού μήνα. Από τις άνω αποδοχές θα παρακρατούνται οι πάσης φύσεως νόμιμες κρατήσεις και εισφορές οι βαρύνουσες τον Εργαζόμενο. Η Συλλογική Σύμβαση Εργασίας ή Διαιτητική Απόφαση με την οποία αμείβεται ο Εργαζόμενος είναι των Υπαλλήλων Γραφείων Επιχειρήσεων Παροχής Υπηρεσιών.

7. Συμφωνείται ότι οι συνολικές αποδοχές του Εργαζόμενου, όπως καθορίζονται τώρα και όπως τυχόν συμφωνηθούν στο μέλλον, περιλαμβάνουν και καλύπτουν όλες τις κάθε είδους και φύσης νόμιμες αποδοχές του Εργαζόμενου και όλα γενικά τα επιδόματα και προσαυξήσεις χωρίς καμία εξαίρεση, κάθε είδους, φύσης, ονομασίας ή αιτίας που επιβάλλονται με ΣΣΕ ή ΔΑ ή με οποιοδήποτε άλλο νόμιμο τρόπο, είτε ισχύουν την ημερομηνία έναρξης αυτής της σύμβασης, είτε τυχόν επιβληθούν στο μέλλον.

8. Εάν οποιαδήποτε νόμιμη αποδοχή αυξηθεί, ή αν καθιερωθούν στο μέλλον άλλες επιπρόσθετες νόμιμες αποδοχές, οποιασδήποτε φύσης, είδους, ονομασίας ή αιτίας, ακόμα κι αν αυτές ανταποκρίνονται και καλύπτουν νέα αντικείμενα ή νέες συνθήκες της προσωπικής, επαγγελματικής ή οικογενειακής κατάστασης του Εργαζόμενου, ο Εργαζόμενος δε θα έχει το δικαίωμα να αυξηθούν οι αποδοχές του εκτός εάν το σύνολο των πάσης φύσεως και είδους νόμιμων αποδοχών, όπως πλέον έχουν διαμορφωθεί, είναι μεγαλύτερο από το ποσό των συνολικών αποδοχών που προβλέπει η Σύμβαση, οπότε ο Εργαζόμενος θα λάβει αύξηση των αποδοχών ίση προς το ποσό αυτής της διαφοράς.

Κάθε είδους παροχή του Εργοδότη προς τον Εργαζόμενο, πέρα από όσες αναφέρονται στην παρούσα, που δεν είναι από το νόμο υποχρεωτική, θεωρείται ότι γίνεται με την επιφύλαξη ανάκλησής της και κατά συνέπεια ο Εργοδότης δικαιούται οποτεδήποτε να παύσει τη χορήγηση της παροχής.

9. Εάν η σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, καταγγελθεί από τον Εργοδότη, χωρίς υπαιτιότητα του Εργαζομένου ο τελευταίος δικαιούται αποζημίωση, που καθορίζεται από τους **Νόμους 2112/1920 και 3198/1955** και τις λοιπές διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, όπως τυχόν θα τροποποιηθούν στο μέλλον. Η αποζημίωση καταβάλλεται μαζί με την έγγραφη καταγγελία και σύμφωνα με τους όρους των παραπάνω διατάξεων.

Σε περίπτωση Εργαζόμενου με μειωμένη απασχόληση ή αποζημίωση είναι μειωμένη αναλογικά. Αν η σύμβαση εργασίας καταγγελθεί από τον Εργαζόμενο, πρέπει να τηρηθούν οι προθεσμίες που προβλέπουν οι παραπάνω διατάξεις, γιατί διαφορετικά ο Εργοδότης δικαιούται αποζημίωση.

10. Το ωράριο ημερήσιας απασχόλησης του Εργαζόμενου είναι συνεχές από 09:00 μέχρι 17:00, 40 ώρες εβδομαδιαίως και ημέρες από Δευτέρα μέχρι Παρασκευή.

Συμφωνείται επίσης και συνομολογείται ότι ο μισθωτός αποδέχεται τις διαδικασίες, τον τρόπο εργασίας, συνεργασίας όπως του επεξηγήθηκαν από τον Εργοδότη, προς τις οποίες και υποχρεώνεται να συμμορφώνεται απόλυτα.

Ομοίως συμφωνεί και αποδέχεται να συμμορφώνεται προς τα ημερήσια προγράμματα εργασίας και λειτουργίας της Επιχείρησης καθώς και προς τις εντολές που δίνονται από τον Εργοδότη ή τον νόμιμο εκπρόσωπό του.

11. Αποκλειστικώς αρμόδια δικαστήρια για την επίλυση κάθε διαφοράς η οποία τυχόν ήθελε προκύψει από την παρούσα εργασιακή σχέση, είναι τα Δικαστήρια.. (τόπος). . . .
.. (Ειρηνοδικείο ή Μονομελές Πρωτοδικείο, αναλόγως της αρμοδιότητας του κάθε ενός).

12. Η τροποποίηση οποιουδήποτε από τους όρους της παρούσης σύμβασης, συντελείται και αποδεικνύεται μόνο με έγγραφο ρητώς αποκλεισμένου κάθε άλλου αποδεικτικού μέσου.

13. Για την απόδειξη αυτής της συμφωνίας συντάχθηκε το παρόν σε (2) πρωτότυπα που βεβαιώθηκαν και υπογράφηκαν από τους συμβαλλόμενους, ο καθένας από τους οποίους πήρε ένα (1).

Οι Συμβαλλόμενοι

Ο Εργαζόμενος

Για την Επιχείρηση

Αναγγελία οικειοθελούς αποχώρησης μισθωτού

(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 ΙΚΑ
Α.Φ.Μ. επιχείρησης

ΔΗΛΩΝΩ

ότι, ο/η του
.....(επώνυμο)..... (όνομα).....
(όνομα πατέρα) με Α.Μ.Ι.Κ.ΑΑ.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.....
(υπογραφή αποχωρήσαντα) **

.....200.....
(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.

Πίνακας Προσωπικού (άρθρο 16 Ν. 2874/2000)

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ
ΝΟΜΙΜΟΥ ΕΚΠΡΟΣΩΠΟΥ

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΥΠΕΥΘΥΝΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ -

ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ:
ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΕΡΑ:
Δ/ΝΣΗ ΚΑΤΟΙΚΙΑΣ:
Α.Φ.Μ. - Δ.Ο.Υ. :
ΤΗΛ. :

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ ΜΙΣΘΩΤΩΝ

ΟΝΟΜ/ΝΥΜΟ	ΟΝΟΜΑ		ΗΛΙΚΙΑ	ΟΙΚΟΓ/ΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ			ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ	ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ	ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑ ΣΤΗΝ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ	ΣΤΟΙΧΕΙΑ Κ.Π. Ο.Α.Ε.Δ. Ημερομ. Αναγγελ.	ΑΡΙΘΜΟΣ ΜΗΤΡΩΟΥ ΙΚΑ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΒΙΒΛΙΑΡΙΟΥ ΑΝΗΛΙΚΟΥ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΑΔ.ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΛΛΟΔΑΠΟΥ	ΩΡΕΣ ΕΝΑΡΞΗΣ & ΛΗΞΗΣ ΗΜΕΡ. ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΩΡΕΣ ΔΙΑΔ/ΤΟΣ ΔΙΑΚΟΠΗΣ	ΣΥΝΟΛΟ ΜΙΚΤΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΣΕ ΕΥΡΩ	ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ
	Πατέρα	Μητέρα		ΑΓΑΜΟΣ	ΕΠΤΑΜΟΣ	Αριθμός ΠΑΙΔΩΝ											

ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ	ΩΡΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
Όνοματεπώνυμο 1 :	
Όνοματεπώνυμο 2 :	
ΓΙΑΤΡΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	
Όνοματεπώνυμο 1 :	
Όνοματεπώνυμο 2 :	

ΒΕΒΑΙΩΣΗ (Ν.1599'86)

Βεβαιώνεται η ακρίβεια των πάσης φύσεως καταβαλλομένων μικτών αποδοχών ανωτέρω μισθωτών

(Υπογραφή)

/ / 2012

Ο Υπεύθυνος Εργοδότης

ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΚΑΤΑΘΕΣΗΣ

Ο ΒΕΒΑΙΩΝ

