



ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΠΑΤΡΑΣ

ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑ ΣΤΟ EXCEL

ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ ΣΠΟΥΔΑΣΤΩΝ: ΠΕΡΠΕΡΙΔΗΣ ΑΝΔΡΕΑΣ

ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΟΣ ΑΓΓΕΛΟΣ

ΕΠΟΠΤΕΥΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ: ΒΑΡΔΑΣ ΙΩΑΝΝΗΣ

ΠΑΤΡΑ 2013

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Οι πρώτες διατάξεις εργατικού δικαίου στην Ελλάδα με την σημερινή έννοια εμφανίζονται το 1909. Η πρώτη περίοδος της εργατικής νομοθεσίας, μέχρι το 1935, ήταν κυρίως περίοδος του προστατευτικού ατομικού δικαίου. Το 1935 εισάγεται για πρώτη φορά ο θεσμός των συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Το Εργατικό Δίκαιο ρυθμίζει και τις σχέσεις που δημιουργούνται μεταξύ των εργαζομένων, και εργοδοτών και του Κράτους, νοείται βέβαια πάντα με την συμμετοχή εξαρτημένης εργασίας.

Η σημασία του Εργατικού Δικαίου είναι μεγάλη, γιατί αυτό ενδιαφέρει το μεγαλύτερο τμήμα του πληθυσμού της χώρας (μισθωτούς, εργοδότες). Ιδιαίτερα σήμερα έχει εξελιχθεί σε έναν από τους σπουδαιότερους κλάδους του δικαίου, γιατί καθορίζει, εκτός από όλα τα άλλα θέματα, τον τρόπο χρησιμοποίησης της εργασίας και την αμοιβή αυτής που αποτελεί τον κύριο συντελεστή της παραγωγής. Όπως είναι γνωστό, η ισχύουσα σήμερα εργατική νομοθεσία είναι διασπαρμένη σε πολλές διατάξεις Νόμων Νόμο. Δ/ντων, Υπουργικών Αποφάσεων κλπ.

Από τα σχετικά νομοθετήματα αξίζει ν'αναφερθούν οι Νόμοι για την Κυριακή αργία, για την υγιεινή και ασφάλεια των εργατών τις ώρες της εργασίας τους, για την εκδίκαση των εργατικών διαφορών, ΔΚΘ/1912 για την εργασία γυναικών και ανηλίκων παιδιών, για την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας, για την προστασία των μισθών και των ημερομισθίων το π.δ.27.6/4.7.1932 για τα χρονικά όρια εργασίας. Με το Ν.281/1914 έγιναν οι πρώτες νομικές προβλέψεις για τα σωματεία. Αργότερα εκδόθηκαν σημαντικά νομοθετήματα, όπως ο Ν.539/1945 για την χορήγηση αδειών με αποδοχές στους μισθωτούς, ο Ν.3198/1955 για το δίκαιο της καταγγελίας, ο Ν.3239/1955 για την ρύθμιση των συλλογικών διαφορών εργασίας.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η παρούσα πτυχιακή εργασία αναφέρεται στη λεπτομερή παρουσίαση του θέματος «Μισθοδοσία υπαλλήλων, εργατοτεχνιτών (επιδόματα, αποζημιώσεις, απολύσεις) με βάση την εργατική φορολογική, λογιστική, νομοθεσία. Η ανάπτυξη του θέματος γίνεται σε 3 κεφάλαια για το θεωρητικό κομμάτι. Το πρακτικό μέρος, δηλαδή το πρόγραμμα έχει δημιουργηθεί σε βάση δεδομένων Excel ώστε να γίνονται αυτόματα οι υπολογισμοί των πράξεων.

Στο πρώτο κεφάλαιο αναλύουμε γενικά την εργασία και τις συλλογικές συμβάσεις ορισμένου και αορίστου χρόνου και τις λύσεις αυτών. Αναλύουμε δικαιώματα του εργαζομένου όπως: αποζημιώσεις απολυμένου, ωράριο εργασίας και αργίες, νόμιμο και συμβατικό ωράριο, υπερεργασία, υπερωρία και οι αμοιβές τους, νυχτερινή εργασία, απουσία από εργασία για σπουδαίο λόγο, ασθένεια διάρκειας τριών ημερών και μεγαλύτερης διάρκειας και τότε η απουσία θεωρείται παραίτηση.

Στο δεύτερο κεφάλαιο αναλύουμε την μισθοδοσία των υπαλλήλων και τα επιδόματα που δικαιούνται και έννοιες όπως: νόμιμος, βασικός, συμβατικός μισθός, ωρομίσθιο, χρόνος καταβολής μισθού, δώρα, επιδόματα αδείας, απασχόληση εκτός έδρας, εργατική ασφλιστική εισφορά, Φ.Μ.Υ., εργοδοτικές εισφορές κ.α.

Στο τρίτο και τελευταίο κεφάλαιο εξηγούμε τις σχέσεις εργαζομένων και εργοδοτών, κάνουμε την διάκριση μισθωτών σε υπαλλήλους και εργάτες. Διευκρινίζεται ότι σαν μισθωτοί χαρακτηρίζονται όλοι γενικά οι εργαζόμενοι (υπάλληλοι, τεχνίτες, εργάτες, μαθητευόμενοι) με σχέση εξαρτημένης εργασίας έναντι αμοιβής, σε οποιαδήποτε επιχείρηση ή εκμετάλλευση αδιάφορα με τον τρόπο πληρωμής τους. Με τον όρο "μισθωτός" νοείται το φυσικό πρόσωπο το οποίο παρέχει σε άλλο φυσικό ή νομικό πρόσωπο κάθε είδους εξαρτημένη εργασία έναντι αμοιβής.

Η δε αμοιβή της εργασίας δεν είναι απαραίτητο να γίνεται σε χρήμα μόνο, αλλά μπορεί να αποτελείται από κάθε είδους ανταλλάγματα όπως τροφή, κατοικία, δικαίωμα χρήσης, φυσική παροχή κλπ. Επίσης στο κεφάλαιο αυτό αναλύονται άδειες όπως: ετήσια άδεια αναπηχής, άδεια τοκετού μητρότητας, γονική άδεια, εκλογική άδεια, άδεια σπουδών. Το κεφάλαιο ολοκληρώνεται με την πλήρη ανάλυση της διαθεσιμότητας των μισθωτών.

Προσπαθήσαμε η εργασία αυτή να είναι ενημερωμένη με βάση τις τρέχουσες εξελίξεις και να την κάνουμε ευανάγνωστη χρησιμοποιώντας πλούσια βιβλιογραφία, άρθρα λογιστικών περιοδικών και τέλος αναλυτικά παραδείγματα και πίνακες.

ABSTRACT

This project presents and discusses details about the "Employee's and craftsmen worker's payroll (benefits, compensation, layoffs, etc)", based upon the latest labor, accounting and tax legislations.

The theoretical part of this project develops in 3 chapters. The practical part, which was created in Excel database, is a program that automatically performs calculations upon given data.

In the first chapter we analyze the general and collective labor contracts of definite and indefinite duration and their termination. We analyze the employee's rights such as compensations when let off, working hours and holidays, statutory and contractual working hours, overtime and overtime payment, night shift, absence from work for justified reasons, disease that lasts three days or more, when the absence is considered resignation and so on.

In the second chapter we analyze payroll and other benefits that employees are entitled to, as well as concepts such as conventional legal minimum wage, hourly rate, payment time, bonuses, holiday payment, working away, health insurance payment, payroll tax, employer contributions etc.

In the third and final chapter we explain the relationships between workers and employers. We make the distinction between employees and workers. It is clarified that paid employees are all workers in general (craftsmen, artisans, laborers, apprentices) under paid employment, in any business or operation, regardless of the form of payment. The term paid "employee" refers to a natural person who provides to another natural or legal person any sort of payment dependant labor.

The remuneration of labor is not necessary in cash only, but may consist of any forms of payment such as food, housing, right to use, etc. We also analyze authorizations such as: annual holiday leisure, labor leave, maternity leave, parental leave, voting leave, study leave. The chapter concludes with a comprehensive analysis of the availability of workers.

This project aims to be updated to the latest legislations and current developments, as well as readable using solid references, scientific articles and finally details examples and tables.

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Τελειώνοντας, θα ήταν σημαντική παράλειψη να μην ευχαριστήσουμε τον υπεύθυνο καθηγητή Ιωάννη Βάρδα για την πολύτιμη βοήθεια και την πλούσια εμπειρία που μας προσέφερε, για την σωστή διεκπαιρέωση της παρούσας πτυχιακής εργασίας και τις χρήσιμες οδηγίες του για την σωστή διαδικασία των υπολογισμών και αποτελεσμάτων. Όλους τους καθηγητές μας, όπως επίσης και τις οικογένειες μας για την αμέριστη συμπαράσταση τους καθ'όλη την διάρκεια των σπουδών μας.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

1. ΚΕΦΑΛΑΙΟ: ΕΡΓΑΣΙΑ.....	1
1.1. ΤΙ ΕΙΝΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑ – ΓΕΝΙΚΑ	1
1.2. Λύση σύμβασης ορισμένου χρόνου	2
1.2.1. Με τη λήξη του συμφωνημένου χρόνου.....	2
1.2.2. Με καταγγελία για «σπουδαίο λόγο»	3
1.2.3. Διατυπώσεις καταγγελίας σύμβασης ορισμένου χρόνου.....	3
1.2.4. Καταγγελία σύμβασης από εργοδότη-εργαζόμενο	4
1.3. Λύση σύμβασης αορίστου χρόνου	5
1.3.1. Απόλυση και οικειοθελής αποχώρηση	5
1.3.2. Ποιες απολύσεις είναι άκυρες;.....	5
1.3.3. Δικαιώματα του απολυόμενου.....	6
1.3.4. Αποζημίωση απόλυσης.....	7
1.3.5. Ομαδικές απολύσεις.....	13
1.4. Παραίτηση (ή οικειοθελής αποχώρηση)	16
1.5. Λύση σύμβασης έργου	17
1.6. Θάνατος μισθωτού	17
1.7. Ωράρια εργασίας και αργίες.....	17
1.7.1. Νόμιμο και συμβατικό ωράριο - ανώτατα όρια.....	17
1.7.2. Υπερεργασία και υπερωρία	18
1.7.3. Αμοιβή υπερεργασίας, υπερωρίας και κατ' εξαίρεση υπερωρίας.....	19
1.7.4. Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας (Ν.39866/11 - Μεσοπρόθεσμο).....	19
1.7.5. Ημέρες υποχρεωτικής και προαιρετικής αργίας	23
1.7.6. Εργασία την Κυριακή και τις αργίες.....	24
1.7.7. Νυκτερινή εργασία.....	24
1.7.8. Απουσία από την εργασία για σπουδαίο λόγο	24
1.7.9. Χρονικά όρια απουσίας μετ' αποδοχών	25

1.7.10.	Απουσία λόγω ασθένειας	26
1.7.11.	Πότε η απουσία μπορεί να θεωρηθεί παραίτηση;	27
2.	ΚΕΦΑΛΑΙΟ: ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ	29
2.1.	Γενικά:	29
2.2.	Τακτικές και έκτακτες αποδοχές.....	31
2.3.	Νόμιμος, συμβατικός και βασικός μισθός	33
2.4.	Επιδόματα και υπολογισμός του νόμιμου μισθού.....	34
2.5.	Αναλογία μισθού-ημερομισθίου-ωρομισθίου	35
2.6.	Χρόνος καταβολής μισθού	36
2.7.	Δώρα Χριστουγέννων-Πάσχα	37
2.8.	Επίδομα αδείας.....	39
2.9.	Εκτός Έδρας.....	39
2.10.	Εργατική ασφαλιστική εισφορά	40
2.11.	Φόρος Μισθωτών Υπηρεσιών (ΦΜΥ).....	41
2.12.	Οι εργοδοτικές ασφαλιστικές εισφορές.....	45
3.	ΚΕΦΑΛΑΙΟ: ΣΧΕΣΕΙΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ.....	47
3.1.	Γενικά:	47
3.2.	Άδειες και προστασία των εργαζομένων	50
3.2.1.	Ετήσια άδεια αναψυχής	50
3.2.2.	Προϋποθέσεις λήψης, διάρκεια και χρόνος χορήγησης ετήσιας άδειας.....	51
3.2.3.	Αποδοχές και χρόνος καταβολής.....	54
3.2.4.	Τι συμβαίνει αν λήξει η σύμβαση;.....	54
3.2.5.	Άδεια τοκετού και μητρότητας.....	55
3.2.6.	Προστασία εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων.....	56
3.2.7.	Άδεια γάμου και γέννησης παιδιού (για τον πατέρα)	57
3.2.8.	Γονική άδεια	57
3.2.9.	Άδεια σπουδών	57
3.2.10.	Εκλογική άδεια.....	58
3.3.	Διαθεσιμότητα μισθωτών.....	58

3.3.1.	Έγγραφος Αναγγελία Διαθεσιμότητας	58
3.3.2.	Υπερημερία Εργοδότη	60
3.3.3.	Διάρκεια Διαθεσιμότητας	60
3.3.4.	Αποδοχές Ημερών Διαθεσιμότητας	61
3.3.5.	Ανάκληση της Διαθεσιμότητας	61
3.3.6.	Διαθεσιμότητα και Ασθένεια - άδεια - Δώρα Εορτών.....	61
3.3.7.	Μισθωτοί Δημοσίου Τομέα - Κοινής Ωφέλειας	62
4.	Παράρτημα Α.....	63
5.	Παράρτημα Β	74
	Άρθρο 1	74
	Άρθρο 2.....	75
	Άρθρο 3.....	76
	Άρθρο 4.....	77
	Άρθρο 5.....	77
6.	ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	79

Κατάλογος Πινάκων

Πίνακας 1-1	Αποζημιώσεων υπαλλήλων	10
Πίνακας 1-2	Προϋπηρεσίας - Αποζημίωσης	11
Πίνακας 1-3	Προϋπ.-Αποζ.-Προθεσμ προμήνυσης.....	12
Πίνακας 1-4	Προϋπηρεσίας - ημερομισθίων	13
Πίνακας 1-5	Προϋπηρεσίας - Προθ. προμήνυσης	16
Πίνακας 1-6	Προϋπ.-Προθ προμήνυση-Αποζημίωσης.....	16
Πίνακας 2-1	Κρατήσεις Εργαζομένου	40
Πίνακας 2-2	Ειδικές Εισφορές.....	40
Πίνακας 2-3	Παρακράτησης Φόρου	41
Πίνακας 2-4	Εργοδοτικές Εισφορές	45
Πίνακας 2-5	Ειδικές Εισφορές.....	46

ΚΕΦΑΛΑΙΟ: ΕΡΓΑΣΙΑ



1.1. ΤΙ ΕΙΝΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑ – ΓΕΝΙΚΑ

Σύμβαση εργασίας κατά τον Αστικό Κώδικα είναι εκείνη η σχέση, με την οποία ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να παρέχει για ορισμένο ή αόριστο χρόνο την εργασία του στον εργοδότη και αυτός να καταβάλλει το συμφωνημένο μισθό.

Από τον ορισμό αυτό που περιέχεται στο άρθρο 648 του Α.Κ., προκύπτει ότι έχουμε δύο ειδών συμβάσεις εργασίας: α) σύμβαση **ορισμένου** χρόνου, και β) σύμβαση **αορίστου** χρόνου.

Με τη σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου ο μισθωτός συμφωνεί με τον εργοδότη να του παρέχει τις υπηρεσίες του για ορισμένο χρονικό διάστημα, το οποίο έχει καθοριστεί από την αρχή π.χ. 1 μήνας, 2 μήνες κ.λπ. ή για ορισμένο έργο, δηλαδή όσο χρειάζεται για να αποπερατωθεί κάποιο έργο π.χ. κατασκευή σχολείου. Η σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου δεν έχει κανένα χρονικό περιορισμό. Η σύμβαση εργασίας καταρτίζεται εγγράφως, αλλά μπορεί να καταρτιστεί και προφορικά, δηλαδή άτυπα.

Πώς λειτουργεί η σύμβαση εργασίας

Από το άρθρο 648 του Α. Κ. προκύπτει, ότι ο μισθωτός οφείλει να παρέχει την εργασία του στον εργοδότη. Ο νόμος σε συνδυασμό με τη θέληση του εργαζόμενου και την θέληση του εργοδότη καθορίζουν τον τόπο, τον τρόπο και τον χρόνο παροχής της εργασίας.

Ο εργοδότης έχει αντίστοιχα την υποχρέωση να καταβάλλει σαν μισθό το κατώτατο όριο, το οποίο ορίζει ο νόμος και οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας και σε κάθε περίπτωση η καταβολή μισθού ανώτερου από αυτά τα όρια είναι επιτρεπτή.

Κατά τη λειτουργία της εργασιακής σχέσης υπάρχουν ορισμένα δικαιώματα των εργαζόμενων που είναι άρρηκτα δεμένα με αυτήν. Π.χ. το νόμιμο ωράριο, η εβδομαδιαία ανάπαυση, ο νόμιμος μισθός, υγιεινοί όροι εργασίας του εργαζόμενου, η ετήσια άδεια ανάπαυσης κ.λ.π. Ειδικότερα για την ετήσια άδεια να σημειώσουμε ότι αυτή πρέπει να δίνεται πραγματικά, δηλαδή ο εργαζόμενος πρέπει να φύγει από την εργασία του κατά τη διάρκεια της άδειας. Από το νόμο δεν επιτρέπεται ο μισθωτός να μην κάνει χρήση της άδειας του, δηλαδή να εργάζεται κατά την άδειά του και να αποζημιώνεται.

Ο μισθωτός δικαιούται αμοιβή από την παρεχόμενη εργασία. Η αμοιβή αυτή θα πρέπει να είναι μισθός προσαυξημένος με επιδόματα. Επίσης μπορεί ο μισθωτός να αμείβεται κατά μονάδα εργασίας, με ποσοστά αλλά οι αποδοχές αυτές δεν μπορεί να είναι κατώτερες από τις προβλεπόμενες από την Συλλογική Σύμβαση Εργασίας.

Ο τρόπος λύσης της σύμβασης εργασίας εξαρτάται από το είδος της:

- Αν πρόκειται για σύμβαση ορισμένου χρόνου, με λήξη του συμφωνημένου χρόνου ή με καταγγελία για σπουδαίο λόγο.
- Αν πρόκειται για σύμβαση αορίστου χρόνου, με καταγγελία από τον εργοδότη ή τον εργαζόμενο.
- Αν πρόκειται για σύμβαση έργου, με την ολοκλήρωση/παράδοση του έργου.

Τέλος, η σχέση εργασίας, σα σχέση προσωποπαγής, λύεται με το θάνατο του μισθωτού.

1.2. Λύση σύμβασης ορισμένου χρόνου

1.2.1. Με τη λήξη του συμφωνημένου χρόνου

Η σύμβαση ορισμένου χρόνου λήγει αυτόματα με τη λήξη του συμφωνημένου χρόνου και δεν απαιτείται έγγραφη αναγγελία και καταβολή αποζημίωσης. Εάν όμως μετά τη λήξη της ο εργαζόμενος συνεχίσει να παρέχει τις υπηρεσίες για σχετικά μακρύ χρονικό διάστημα, η σύμβαση θεωρείται ότι ανανεώθηκε για αόριστο χρόνο, με όλες τις σχετικές για τον εργοδότη συνέπειες (υποχρέωση αποζημίωσης σε περίπτωση απόλυσης κλπ).

Ως σχετικά μακρύ, θεωρείται εκείνο το χρονικό διάστημα, το οποίο δεν αφήνει περιθώρια ερμηνείας του σαν χρόνου παροχής εργασίας στα πλαίσια της ίδιας της σύμβασης ορισμένου

χρόνου (π.χ. τελευταίες εργασίες εποχιακής επιχείρησης λίγο πριν το κλείσιμο, χρόνος ενημέρωσης του υπαλλήλου-αντικαταστάτη κλπ). Με τη λήξη της σύμβασης ορισμένου χρόνου ο εργοδότης υποχρεούται να δώσει στον εργαζόμενο πιστοποιητικό εργασίας, με τη χρησιμοποίηση του οποίου ο τελευταίος λαμβάνει από τον ΟΑΕΔ επίδομα ανεργίας.

Σύμφωνα με το άρθρο 40 Μετατροπή σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου σε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου. του μεσοπρόθεσμου πλαισίου Ν.4093/2012. Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, η οποία περιλαμβάνει όρο για πρόωρη καταγγελία της με εφαρμογή της ισχύουσας νομοθεσίας ως προς την αποζημίωση απόλυσης για τις συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου, κατά τις διατάξεις του ν. 2112/1920, όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 74 παράγραφοι 2 και 3 του ν. 3863/2010, μετατρέπεται αυτοδικαίως σε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου κατά την καταγγελία.

1.2.2. Με καταγγελία για «σπουδαίο λόγο»

Η σύμβαση ορισμένου χρόνου μπορεί να καταγγελθεί πριν τη λήξη της για «σπουδαίο λόγο». Η έννοια του σπουδαίου λόγου δεν μπορεί να προσδιοριστεί με ακρίβεια από κάποιο νόμο. Μόνο τα δικαστήρια μπορούν να αποφασίσουν κατά περίπτωση, αν τα στοιχεία που επικαλούνται τα αντιδικούντα μέρη αποτελούν σπουδαίο λόγο ή όχι.

«Σπουδαίος λόγος» είναι η ύπαρξη γεγονότων στη διάρκεια της σύμβασης, εξαιτίας των οποίων είναι αδύνατη η συνέχισή της, σύμφωνα με την καλή πίστη και τα χρηστά συναλλακτικά ήθη.

1.2.3. Διατυπώσεις καταγγελίας σύμβασης ορισμένου χρόνου

Σε αντίθεση με τη σύμβαση αορίστου χρόνου, η σύμβαση ορισμένου χρόνου δεν απαιτείται να καταγγελθεί εγγράφως. Μπορεί να ασκηθεί και προφορικά αρκεί αυτό να γίνεται με σαφή τρόπο. Βέβαια ο εργοδότης μπορεί να την καταγγείλει και εγγράφως, αναφέροντας επιγραμματικά τους λόγους που τον οδήγησαν στην καταγγελία, έτσι ώστε σε περίπτωση δικαστικής επίλυσης της διαφοράς, να έχει στα χέρια του τεκμήρια.

Συνέπειες έγκυρης καταγγελίας

Ο καταγγέλλων τη σύμβαση ορισμένου χρόνου (εργοδότης ή εργαζόμενος), εφόσον η καταγγελία είναι έγκυρη, έχει το δικαίωμα αποζημίωσης από την άλλη πλευρά.

- Αν καταγγέλλων είναι ο εργαζόμενος, η αποζημίωση περιλαμβάνει όλους τους μισθούς που θα έπαιρνε ως τη λήξη της σύμβασης, καθώς και την κάλυψη πιθανής ζημιάς που υπέστη από την αθέτηση της σύμβασης.

- Αν καταγγέλλων είναι ο εργοδότης, η αποζημίωση περιλαμβάνει την κάλυψη της αντίστοιχης ζημιάς που πιθανόν υπέστη από την αθέτηση της σύμβασης.

Συνέπειες άκυρης καταγγελίας

Αν δεν συντρέχει σπουδαίος λόγος και το δικαστήριο αναγνωρίσει ακυρότητα της καταγγελίας, τότε:

- Αν την άσκησε ο εργοδότης, τότε καθίσταται υπερήμερος ως προς την αποδοχή της εργασίας του εργαζόμενου και οφείλει να του καταβάλει όλες τις αποδοχές του από την ημέρα της (άκυρης) καταγγελίας μέχρι τη λήξη της σύμβασης. Επιπλέον αν η άκυρη καταγγελία συνιστά και προσβολή της προσωπικότητας, ο εργαζόμενος μπορεί να αξιώσει χρηματική ικανοποίηση της ηθικής βλάβης που υπέστη από τη συμπεριφορά του εργοδότη.
- Αν την άσκησε ο εργαζόμενος, τότε εξομοιώνεται με άρνηση παροχής εργασίας. Τότε, εκτός από ενδεχόμενη υποχρέωση καταβολής αποζημίωσης στον εργοδότη, η άρνηση παροχής εργασίας μπορεί να θεωρηθεί σπουδαίος λόγος για καταγγελία της σύμβασης, αυτή τη φορά από τον εργοδότη.

1.2.4. Καταγγελία σύμβασης από εργοδότη-εργαζόμενο

Χαρακτηριστικές περιπτώσεις καταγγελίας της σύμβασης από τον εργοδότη:

- Επαγγελματική ανεπάρκεια
- Άρνηση παροχής εργασίας και μη συμμόρφωση σε εντολές του εργοδότη
- Υβριστική συμπεριφορά εργαζόμενου
- Μακρόχρονη απουσία από την εργασία

Χαρακτηριστικές περιπτώσεις καταγγελίας της σύμβασης από τον εργαζόμενο:

- Υβριστική συμπεριφορά του εργοδότη, μείωση της προσωπικότητας του εργαζόμενου
- Αθέτηση ουσιωδών όρων της σύμβασης
- Παρατεταμένη μη καταβολή αποδοχών
- Παράλειψη τήρησης υποχρεώσεων για την υγιεινή και την ασφάλεια

1.3. Λύση σύμβασης αορίστου χρόνου

1.3.1. Απόλυση και οικειοθελής αποχώρηση

Η καταγγελία της σύμβασης μπορεί να γίνει μονομερώς, είτε από τον εργοδότη, οπότε ονομάζεται και απόλυση, είτε από τον εργαζόμενο, οπότε μιλάμε για παραίτηση ή οικειοθελή αποχώρηση.

1.3.2. Ποιες απολύσεις είναι άκυρες;

Για να είναι έγκυρη η απόλυση πρέπει καταρχήν να ισχύουν τρεις τυπικές προϋποθέσεις:

- i. Να κοινοποιηθεί στον εργαζόμενο εγγράφως
- ii. Να καταβληθεί στον εργαζόμενο αμέσως η νόμιμη αποζημίωση
- iii. Ο εργαζόμενος που απολύεται να έχει προηγουμένως ασφαλισθεί

Αν μία από τις παραπάνω προϋποθέσεις δεν έχει τηρηθεί τότε η καταγγελία θεωρείται αυτομάτως άκυρη και η σύμβαση εργασίας εξακολουθεί να ισχύει.

Το έγγραφο της απόλυσης πρέπει να επιδοθεί στον εργαζόμενο με κάθε τρόπο: είτε απευθείας στον τόπο εργασίας είτε με δικαστικό επιμελητή στο σπίτι του, στην περίπτωση που ο τελευταίος αρνείται να το παραλάβει. Στο έγγραφο πρέπει να αναφέρεται σαφώς η απόλυση. Δεν είναι απαραίτητο να αναφέρονται οι λόγοι της απόλυσης, εκτός κι αν βάσει του νόμου απαιτείται σπουδαίος λόγος, όπως πχ στην απόλυση εγκύου.

Για να είναι η απόλυση έγκυρη δεν πρέπει να είναι αντίθετη με συγκεκριμένες απαγορευτικές διατάξεις. Σε ορισμένες περιπτώσεις η νομοθεσία απαγορεύει ρητά την απόλυση, εκτός κι αν συντρέχει σπουδαίος λόγος. Τέτοιες περιπτώσεις είναι: συνδικαλιστικά στελέχη που προστατεύονται, έγκυες εργαζόμενες, στρατευμένοι μισθωτοί, άτομα με ειδικές ανάγκες, πολύτεκνοι, αγωνιστές Εθνικής Αντίστασης.

ΕΞΑΙΡΕΣΗ

Στην περίπτωση απόλυσης εργαζομένου που δεν έχει συμπληρώσει δυο μήνες δουλειάς, ο εργοδότης δεν υποχρεούται να τηρήσει τις δύο πρώτες προϋποθέσεις (έγγραφο αναγγελία και αποζημίωση).

Όμως ακόμη κι αν οι τυπικές προϋποθέσεις έχουν τηρηθεί, η απόλυση μπορεί να κριθεί από το δικαστήριο άκυρη, αν ο εργοδότης άσκησε το δικαίωμα καταχρηστικά. Δηλαδή, κατά

παράβαση του άρθρου 281 του Αστικού Κώδικα, υπερέβη τα όρια της καλής πίστης, των χρηστών ηθών και του κοινωνικού ή οικονομικού σκοπού του δικαιώματος.

Πολλές περιπτώσεις απόλυσης έχουν κριθεί από τα Δικαστήρια σαν καταχρηστικές. Χαρακτηριστικά παραδείγματα:

- Απόλυση που γίνεται για την ικανοποίηση από τον εργοδότη αισθήματος εκδίκησης προς τον εργαζόμενο που είναι άσχετο με την εκτέλεση της σύμβασης εργασίας.
- Απόλυση που γίνεται λόγω της νόμιμης συνδικαλιστικής δράσης του εργαζόμενου ή για πολιτικούς λόγους.
- Απόλυση που γίνεται λόγω δικαστικής διεκδίκησης των αξιώσεων του εργαζόμενου.
- Απόλυση λόγω αρνήσεως του εργαζόμενου να δεχτεί παράνομη απαίτηση του εργοδότη.

Γενικά καταχρηστική είναι κάθε απόλυση που δεν δικαιολογείται από το καλώς εννοούμενο συμφέρον του εργοδότη ή από άλλες αντισυμβατικές ενέργειες του εργαζόμενου, από τις οποίες επηρεάζεται ο κανονικός ρυθμός της εργασίας. Καταχρηστική έχει κριθεί επίσης η προσφυγή από τον εργοδότη στην απόλυση για πειθαρχική παράβαση ή οποία ήταν δυνατόν να αντιμετωπισθεί με ηπιότερα μέτρα.

Επίσης ο εργοδότης υποχρεούται εντός 8 ημερολογιακών ημερών από την παράδοση του εγγράφου στον εργαζόμενο να αναγγείλει την απόλυση στον ΟΑΕΔ. Αν δεν το κάνει, δεν θίγεται την εγκυρότητα της απόλυσης, αλλά επισύρονται εναντίον του ποινικές κυρώσεις (χρηματική ποινή και έως τρίμηνη φυλάκιση) ο δε εργαζόμενος, σε περίπτωση που η καθυστέρηση του προξενήσει ζημιά από τη μη καταβολή επιδομάτων ανεργίας, μπορεί να ασκήσει αγωγή και να ζητήσει σχετική αποζημίωση από τον εργοδότη.

1.3.3. Δικαιώματα του απολυμένου

Ο εργαζόμενος σε περίπτωση άκυρης απόλυσης, έχει δικαίωμα να ασκήσει αγωγή και να υποχρεώσει τον εργοδότη να αποδεχθεί τις υπηρεσίες του. Σ' αυτήν την περίπτωση ο εργοδότης επιπλέον υποχρεούται να καταβάλει στον εργαζόμενο το σύνολο των αποδοχών από την ημέρα της άκυρης καταγγελίας μέχρι τη μέρα που θα ξαναδεχθεί τις υπηρεσίες του (μισθοί υπερημερίας^{*}).

Η σχετική αγωγή πρέπει να γίνει μέσα σε διάστημα 3 μηνών από την κοινοποίηση του εγγράφου της απόλυσης, αλλιώς η αγωγή απορρίπτεται ως εκπρόθεσμη. (Αν η ακυρότητα οφείλεται σε μη κοινοποίηση του εγγράφου, η 3μηνη προθεσμία αρχίζει και πάλι από την ημέρα που ο εργοδότης σταμάτησε να αποδέχεται τις υπηρεσίες του εργαζόμενου και όχι από τη μέρα της κοινοποίησης).

Αν η άκυρη καταγγελία συνιστά και προσβολή της προσωπικότητας του απολυθέντα, τότε ο τελευταίος μπορεί επιπλέον να απαιτήσει χρηματική ικανοποίηση της ηθικής βλάβης που υπέστη. Σε περίπτωση που ο εργαζόμενος αποδεχτεί την απόλυση αλλά θεωρήσει ότι δεν έλαβε ολόκληρη την αποζημίωση που δικαιούται, τότε μπορεί να ασκήσει αγωγή μέσα σε 6 μήνες από την ημέρα λύσης της σύμβασης εργασίας.

() Σ' ότι αφορά τους μισθούς υπερημερίας, στην περίπτωση της άκυρης απόλυσης, το πιθανότερο είναι ο εργοδότης να επιχειρήσει ν' αποδείξει δικαστικώς ότι ο εργαζόμενος στον ίδιο χρόνο ωφελήθηκε χρηματικά από τη μη παροχή εργασίας σ' αυτόν. Είτε σαν απασχολούμενος σε άλλο εργοδότη, είτε αυτοαπασχολούμενος, είτε γλιτώνοντας χρηματικά ποσά μετακίνησης κλπ. Και μ' αυτόν τον τρόπο να μειώσει το οφειλόμενο ποσό.*

1.3.4. Αποζημίωση απόλυσης

Το ύψος της αποζημίωσης εξαρτάται από τους παρακάτω παράγοντες:

- i. Το ύψος των τακτικών αποδοχών του τελευταίου μήνα, με καθεστώς πλήρους απασχόλησης
- ii. Το χρόνο προϋπηρεσίας
- iii. Το εάν η απόλυση έγινε προειδοποίηση (τήρηση προθεσμίας προμήνυσης) ή όχι
- iv. Το εάν ο απολυόμενος είναι υπάλληλος ή εργατοτεχνίτης

Η με επιφύλαξη είσπραξη της αποζημίωσης δεν αποτελεί παραίτηση του εργαζόμενου από το δικαίωμα του να διεκδικήσει την ακύρωση της απόλυσης. Παρόλα αυτά κι εφόσον επιδιώκει να ματαιώσει την απόλυση, μπορεί να αρνηθεί να την εισπράξει, δημιουργώντας θέμα νομιμότητας. Σ' αυτήν την περίπτωση, αν ο εργοδότης είναι προσεκτικός, θα πρέπει να καταβάλει αμέσως την αποζημίωση στο Ταμείο Παρακαταθηκών και Δανείων και να γνωστοποιήσει την παρακατάθεση στον απολυόμενο.

ΤΑΚΤΙΚΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ

Ο υπολογισμός της αποζημίωσης γίνεται με βάση τις τακτικές αποδοχές του τελευταίου μήνα με καθεστώς πλήρους απασχόλησης.

Καθεστώς πλήρους απασχόλησης θεωρείται η κανονική απασχόληση που προβλέπεται από τη σύμβαση, ανεξάρτητα αν τον τελευταίο μήνα ο εργαζόμενος για κάποιο λόγο δεν απασχολήθηκε (πχ ασθένεια, απουσία κλπ). Εδώ ο όρος καθεστώς πλήρους απασχόλησης δεν πρέπει να συγχέεται με τους όρους πλήρης και μερική απασχόληση, δηλαδή δεν αναφέρεται στο νόμιμο ωράριο, αλλά στο ωράριο που έχει συμφωνηθεί. Στην περίπτωση των μερικώς απασχολούμενων, η αποζημίωση θα υπολογιστεί με βάση τις μειωμένες ώρες που έχουν συμφωνήσει να παρέχουν εργασία.

Τελευταίος μήνας θεωρείται το διάστημα από την αντίστοιχη ημερομηνία του προηγούμενου μήνα μέχρι την ημέρα της απόλυσης. Πχ αν η απόλυση έγινε 11 Απριλίου, τελευταίος μήνας θεωρείται το διάστημα 11 Μαρτίου-11 Απριλίου.

Τακτικές αποδοχές θεωρούνται ο μισθός, καθώς και άλλη παροχή σε είδος και σε χρήμα που δίνεται τακτικά. Αναλυτικά συνυπολογίζονται:

- τα δώρα Χριστουγέννων και Πάσχα (τα οποία **καταργούνται από 1/1/2013** μεσοπρόθεσμο πλαίσιο Ν.4093/2012) και το επίδομα αδειάς. Έτσι ο μηνιαίος μισθός προσαυξάνεται κατά 1/6. (Εξαίρεση αποτελούν οι οικοδόμοι, στους οποίους δεν υπολογίζεται αυτή η προσαύξηση, επειδή λαμβάνουν τα αντίστοιχα επιδόματα από ειδικό λογαριασμό του ΙΚΑ και όχι από τον εργοδότη)
- Όλα τα επιδόματα που προβλέπονται από τη σύμβαση (ανθυγιεινής εργασίας, επίδομα ισολογισμού για τους λογιστές κλπ) Αν το επίδομα δίδεται σε ετήσια βάση, ο προσαυξημένος μηνιαίος μισθός υπολογίζεται ως εξής: $(14 * \text{μισθοί} + \text{επίδομα1} + \text{επίδομα2} + \dots) / 12$.
- προσαύξηση νυχτερινής εργασίας, εργασίας κατά τις Κυριακές και αργίες, υπερεργασίας και νόμιμης υπερωρίας, εφόσον όμως παρέχονταν τακτικά και παρασχέθηκαν και τον τελευταίο μήνα.
- Παροχές σε είδος που μπορούν να αναχθούν σε χρήμα (πχ παροχή γάλακτος και τροφίμων) εφόσον δίδονται σαν αντάλλαγμα για την παροχή εργασίας.
- Οδοιπορικά έξοδα και εκτός έδρας, εφόσον χορηγούνται τακτικά (και χορηγήθηκαν τον τελευταίο μήνα) κι εφόσον δεν διακόπτονται κατά την άδεια ή την ασθένεια.
- Προμήθειες ή ποσοστά επί των πωλήσεων, εφόσον καταβάλλονται σε μόνιμη βάση.

Υπάρχουν ορισμένοι περιορισμοί στο ύψος της αποζημίωσης:

- Για τον υπολογισμό της αποζημίωσης των ιδιωτικών υπαλλήλων δεν λαμβάνονται υπόψη οι μηνιαίες αποδοχές κατά το τμήμα που υπερβαίνουν το 8-πλάσιο του ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη πολλαπλασιαζόμενο επί 30.
- Όταν ο εργοδότης είναι το Δημόσιο, ΝΠΔΔ, Τράπεζες, Οργανισμοί κοινής ωφέλειας ή Επιχειρήσεις που επιχορηγούνται από το κράτος, προβλέπεται ανώτατο όριο αποζημίωσης που σήμερα ανέρχεται σε 1.500.000 δρχ.

Δεν συμπεριλαμβάνονται στις τακτικές αποδοχές οποιεσδήποτε οικειοθελείς παροχές (bonus), αρκεί όμως ο εργοδότης να έχει κατοχυρώσει στη σύμβαση την ανακλησιμότητα των παροχών αυτών.

Σαν **χρόνος προϋπηρεσίας** λογαριάζεται η τελευταία συνεχής κι αδιάκοπη απασχόληση του απολυόμενου στον ίδιο εργοδότη, με σύμβαση αορίστου χρόνου κι ανεξάρτητα του εάν εργαζόταν σαν εργάτης ή υπάλληλος. Πχ αν κάποιος προσελήφθη σαν εργάτης και μετά κάποιο χρονικό διάστημα έγινε υπάλληλος στο γραφείο του εργοδότη, τότε ο χρόνος προϋπηρεσίας αρχίζει από την ημέρα πρόσληψής του σαν εργάτη μέχρι την ημέρα απόλυσης, η δε αποζημίωση θα υπολογισθεί βάσει της ιδιότητας του υπαλλήλου. (Μόνο στην περίπτωση που υπογράφηκε νέα σύμβαση κατά την ανάληψη καθηκόντων ως υπαλλήλου, η προϋπηρεσία θα μετρήσει από τη δεύτερη αυτή χρονική στιγμή)

Η έννοια του εργοδότη αναφέρεται στην εργοδότηρια επιχείρηση και όχι στενά στο συγκεκριμένο πρόσωπο του εργοδότη. Αν η επιχείρηση μεταβιβασθεί σε άλλο πρόσωπο, ο χρόνος προϋπηρεσίας αρχίζει να μετρά από τη μέρα σύναψης εργασιακής σχέσης με τον πρώτο εργοδότη.

Σύμφωνα με το μεσοπρόθεσμο πλαίσιο και το Ν.4093/2012 και με την υποπαράγραφο ΙΑ.12 Αποζημίωση απόλυσης ιδιωτικών υπαλλήλων με σχέση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου.

Η καταγγελία σύμβασης εργασίας ιδιωτικού υπαλλήλου με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου, διάρκειας πέραν των δώδεκα (12) μηνών, δεν δύναται να πραγματοποιηθεί χωρίς προηγούμενη έγγραφη προειδοποίηση του εργοδότη, και η οποία θα ισχύει από την επομένη της γνωστοποίησής της προς τον εργαζόμενο με τους εξής όρους:

- i. Για υπαλλήλους που έχουν υπηρετήσει από δώδεκα (12) «συμπληρωμένους» μήνες έως δύο (2) έτη, απαιτείται προειδοποίηση ενός (1) μηνός πριν την απόλυση.
- ii. Για υπαλλήλους που έχουν υπηρετήσει από δύο (2) έτη συμπληρωμένα έως πέντε (5) έτη, απαιτείται προειδοποίηση δύο (2) μηνών πριν την απόλυση.
- iii. Για υπαλλήλους που έχουν υπηρετήσει από πέντε (5) έτη συμπληρωμένα έως δέκα (10) έτη απαιτείται προειδοποίηση τριών (3) μηνών πριν την απόλυση.
- iv. Για υπαλλήλους που έχουν υπηρετήσει από δέκα (10) έτη συμπληρωμένα και άνω απαιτείται προειδοποίηση τεσσάρων (4) μηνών πριν την απόλυση.

Εργοδότης που προειδοποιεί εγγράφως τον εργαζόμενο κατά τα ανωτέρω, καταβάλλει στον απολυόμενο το ήμισυ της κατά το επόμενο εδάφιο του παρόντος αποζημίωσης.

Από την έναρξη ισχύος του παρόντος η παράγραφος 1 του άρθρου 3 του ν. 2112/1920, όπως τροποποιήθηκε και ισχύει, αντικαθίσταται ως εξής: Εργοδότης που παραμελεί την υποχρέωση προειδοποίησης για καταγγελία σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου ιδιωτικού υπαλλήλου οφείλει να καταβάλει στον απολυόμενο υπάλληλο αποζημίωση απόλυσης ως κατωτέρω, εκτός αν οφείλεται μεγαλύτερη αποζημίωση βάσει σύμβασης ή εθίμου ως εξής:

Πίνακας 1-1 Αποζημιώσεων υπαλλήλων

Χρόνος υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη	Ποσό αποζημίωσης
1 έτος συμπληρωμένο. έως 4 έτη	2 μηνών
4 έτη συμπληρωμένα. έως 6 έτη	3 μηνών
6 έτη συμπληρωμένα. έως 8 έτη	4 μηνών
8 έτη συμπληρωμένα. έως 10 έτη	5 μηνών
10 έτη συμπληρωμένα	6 μηνών
11 έτη συμπληρωμένα	7 μηνών
12 έτη συμπληρωμένα	8 μηνών
13 έτη συμπληρωμένα	9 μηνών
14 έτη συμπληρωμένα	10 μηνών
15 έτη συμπληρωμένα	11 μηνών
16 έτη συμπληρωμένα και άνω	12 μηνών

Ο υπολογισμός της ως άνω αποζημίωσης γίνεται με βάση τις τακτικές αποδοχές του τελευταίου μήνα υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης. Το δεύτερο εδάφιο της παραγράφου 1 του άρθρου 5 του ν. 3198/1955 (Α' 98) εξακολουθεί να ισχύει.

Για ιδιωτικούς υπαλλήλους με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου, που ήδη απασχολούνται και έχουν συμπληρώσει στον ίδιο εργοδότη προϋπηρεσία άνω των δεκαεπτά (17) ετών, καταβάλλεται αποζημίωση απόλυσης επιπλέον της προβλεπόμενης στο προηγούμενο εδάφιο αποζημίωσης, οποτεδήποτε κι αν απολυθούν κατά την εξής αναλογία:

Πίνακας 1-2 Προϋπηρεσίας - Αποζημίωσης

Για 17 έτη προϋπηρεσίας συμπληρωμένα	1 μηνός αποζημίωση
Για 18 έτη προϋπηρεσίας συμπληρωμένα	2 μηνών αποζημίωση
Για 19 έτη προϋπηρεσίας συμπληρωμένα	3 μηνών αποζημίωση
Για 20 έτη προϋπηρεσίας συμπληρωμένα	4 μηνών αποζημίωση
Για 21 έτη προϋπηρεσίας συμπληρωμένα	5 μηνών αποζημίωση
Για 22 έτη προϋπηρεσίας συμπληρωμένα	6 μηνών αποζημίωση
Για 23 έτη προϋπηρεσίας συμπληρωμένα	7 μηνών αποζημίωση
Για 24 έτη προϋπηρεσίας συμπληρωμένα	8 μηνών αποζημίωση
Για 25 έτη προϋπηρεσίας συμπληρωμένα	9 μηνών αποζημίωση
Για 26 έτη προϋπηρεσίας συμπληρωμένα	10 μηνών αποζημίωση
Για 27 έτη προϋπηρεσίας συμπληρωμένα	11 μηνών αποζημίωση
Για 28 έτη προϋπηρεσίας συμπληρωμένα	12 μηνών αποζημίωση

Για τον ανωτέρω υπολογισμό λαμβάνονται υπόψη:

Ο χρόνος προϋπηρεσίας που είχε συμπληρώσει ο υπάλληλος κατά τη δημοσίευση του παρόντος ανεξάρτητα από το χρόνο απόλυσής του, και οι τακτικές αποδοχές του τελευταίου μήνα υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης που δεν υπερβαίνουν το πόσο των δύο χιλιάδων (2.000) ευρώ. Σε περίπτωση που συντρέχουν οι προϋποθέσεις του δεύτερου εδαφίου του άρθρου 8 του ν. 3198/1955, όπως αυτό έχει τροποποιηθεί, λαμβάνονται υπόψη για τον ανωτέρω υπολογισμό οι τακτικές αποδοχές του τελευταίου μήνα υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης, με την επιφύλαξη του δευτέρου εδαφίου της παραγράφου 1 του άρθρου 5 του ν. 3198/1955. Από την έναρξη ισχύος του παρόντος, οποιαδήποτε διάταξη ευνοϊκότερη των περιπτώσεων 2 και 3 της παρούσας υποπαραγράφου, προσαρμόζεται στα προβλεπόμενα από αυτές όρια.

Μέχρι πριν το μεσοπρόθεσμο πλαίσιο και το Ν.4093/2012 ίσχυαν τα παρακάτω δεδομένα βάση μνημονίου Ν.3863/10.

ΑΠΟΛΥΣΗ ΜΕ ΠΡΟΜΗΝΥΣΗ

Ο παρακάτω πίνακας δίνει τη σχέση ανάμεσα στο χρόνο προϋπηρεσίας στην αποζημίωση και στην προθεσμία προμήνυσης, όπως τροποποιήθηκε με τον Ν.3863/10 του ΜΝΗΜΟΝΙΟΥ:

Πίνακας 1-3Προϋπ.-Αποζ.-Προθεσμ προμήνυσης

Χρόνος προϋπηρεσίας	Αποζημίωση χωρίς προειδοποίηση	Προειδοποίηση	Αποζημίωση
2 μηνών - 1 έτους	1 μηνός	1 μηνός	0.5 μηνός
1 έτους (σύμπλ.)	2 μηνών	1 μηνός	1 μηνός
2 ετών (σύμπλ.)	2 μηνών	2 μηνών	1 μηνός
3 ετών (σύμπλ.)	2 μηνών	2 μηνών	1 μηνός
4 ετών (σύμπλ.)	3 μηνών	2 μηνών	1.5 μηνός
5 ετών (σύμπλ.)	3 μηνών	3 μηνών	1.5 μηνός
6 ετών (σύμπλ.)	4 μηνών	3 μηνών	2 μηνών
7 ετών (σύμπλ.)	4 μηνών	3 μηνών	2 μηνών
8 ετών (σύμπλ.)	5 μηνών	3 μηνών	2.5 μηνών
9 ετών (σύμπλ.)	5 μηνών	3 μηνών	2.5 μηνών
10 ετών (σύμπλ.)	6 μηνών	4 μηνών	3 μηνών
11 ετών (σύμπλ.)	7 μηνών	4 μηνών	3.5 μηνών
12 ετών (σύμπλ.)	8 μηνών	4 μηνών	4 μηνών
13 ετών (σύμπλ.)	9 μηνών	4 μηνών	4.5 μηνών
14 ετών (σύμπλ.)	10 μηνών	4 μηνών	5 μηνών
15 ετών (σύμπλ.)	11 μηνών	5 μηνών	5.5 μηνών
16 ετών (σύμπλ.)	12 μηνών	5 μηνών	6 μηνών
17 ετών (σύμπλ.)	13 μηνών	5 μηνών	6.5 μηνών
18 ετών (σύμπλ.)	14 μηνών	5 μηνών	7 μηνών
19 ετών (σύμπλ.)	15 μηνών	5 μηνών	7.5 μηνών
20 ετών (σύμπλ.)	16 μηνών	6 μηνών	8 μηνών
21 ετών (σύμπλ.)	17 μηνών	6 μηνών	8.5 μηνών
22 ετών (σύμπλ.)	18 μηνών	6 μηνών	9 μηνών
23 ετών (σύμπλ.)	19 μηνών	6 μηνών	9.5 μηνών
24 ετών (σύμπλ.)	20 μηνών	6 μηνών	10 μηνών
25 ετών (σύμπλ.)	21 μηνών	6 μηνών	10.5 μηνών
26 ετών (σύμπλ.)	22 μηνών	6 μηνών	11 μηνών
27 ετών (σύμπλ.)	23 μηνών	6 μηνών	11.5 μηνών
28 (σύμπλ.) και άνω	24 μηνών	6 μηνών	12 μηνών

ΧΡΟΝΟΣ ΚΑΤΑΒΟΛΗΣ (Ν.3863/10 - ΜΝΗΜΟΝΙΟΥ)

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.

ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΩΝ

Στους εργατοτεχνίτες ο υπολογισμός της αποζημίωσης γίνεται πάλι με τις τακτικές αποδοχές του τελευταίου μηνός υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης. Σε αντίθεση όμως με τους υπάλληλους: ο υπολογισμός γίνεται βάσει των ημερομισθίων και δεν υπάρχει η έννοια της απόλυσης με προειδοποίηση δηλαδή με καταβολή της μισής αποζημίωσης. Με βάση την τελευταία ΕΓΣΣΕ (ετών 2002-2003) η αποζημίωση των εργατοτεχνιτών ακολουθεί τον παρακάτω πίνακα:

Πίνακας 1-4 Προϋπηρεσίας - ημερομισθίων

Χρόνος προϋπηρεσίας	Αποζημίωση
2 μηνών - 1 έτους	5 ημερομισθίων
1 έτους (σύμπληρωμένου) - 2 ετών	7 ημερομισθίων
2 ετών (σύμπληρωμένου) - 5 ετών	15 ημερομισθίων
5 ετών (σύμπληρωμένου) - 10 ετών	30 ημερομισθίων
10 ετών (σύμπληρωμένου) - 15 ετών	60 ημερομισθίων
15 ετών (σύμπληρωμένου) - 20 ετών	95 ημερομισθίων
20 ετών (σύμπληρωμένου) - 25 ετών	115 ημερομισθίων
25 ετών (σύμπληρωμένου) - 30 ετών	135 ημερομισθίων
30 ετών (σύμπληρωμένου) και άνω	150 ημερομισθίων

Η αποζημίωση υπόκειται σε φορολόγηση όπως και οι αποδοχές, όχι όμως σε ασφαλιστικές εισφορές.

1.3.5. Ομαδικές απολύσεις

Ομαδικές απολύσεις θεωρούνται όσες γίνονται από επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν περισσότερους από 20 εργαζόμενους, για λόγους που δεν αφορούν το πρόσωπο των απολυόμενων αλλά οποιαδήποτε άλλη οικονομική ή τεχνική ανεπάρκεια της επιχείρησης. Για τις ομαδικές απολύσεις ισχύουν τα ίδια σε ότι αφορά τον υπολογισμό της

αποζημίωσης, διαφορετική όμως είναι η διαδικασία που έχει θεσμοθετηθεί για την πραγματοποίησή τους.

Για να εφαρμοσθεί η νομοθεσία για τις ομαδικές απολύσεις πρέπει πρώτα απ' όλα να ξεπεραστούν τα παρακάτω όρια για κάθε ημερολογιακό μήνα:

- ~~4 εργαζόμενοι για επιχειρήσεις με 20 έως 200 εργαζόμενους~~
- 6 εργαζόμενοι για επιχειρήσεις με 20 έως 150 εργαζόμενους (Ν.3863/10 - ΜΝΗΜΟΝΙΟΥ)
- Ποσοστό ~~2-3%~~ 5% του προσωπικού και μέχρι 30 άτομα για επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερους από ~~200~~ 150 εργαζόμενους. (Ν.3863/10 - ΜΝΗΜΟΝΙΟΥ) Ο αριθμός του προσωπικού περιλαμβάνει το σύνολο των απασχολούμενων τόσο στο κεντρικό όσο και σε τυχόν υποκαταστήματα. Σε περίπτωση που προκύπτει κλάσμα κατά τον υπολογισμό του ποσοστού, γίνεται στρογγυλοποίηση κατά τον συνήθη τρόπο.

Τονίζεται ότι εφόσον ενεργοποιηθεί η διαδικασία των ομαδικών απολύσεων δεν τίθεται όριο από το νόμο στον αριθμό των απολύσεων. Ο τελικός αριθμός των απολύσεων είναι προϊόν διαπραγματεύσεων και μόνο.

Επίσης στον αριθμό των ομαδικών απολύσεων **δεν** συνυπολογίζονται ούτε οι απολύσεις που έχουν να κάνουν με το πρόσωπο του απολυόμενου (αντισυμβατική συμπεριφορά, ανεπάρκεια κλπ) ούτε οι οικειοθελείς αποχωρήσεις.

ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Το πεδίο εφαρμογής και η διαδικασία των ομαδικών απολύσεων καθορίζονται από το ν.1387/1983. Το άρθρο 1 που προσδιορίζει τα προαναφερθέντα όρια των ομαδικών απολύσεων, τροποποιήθηκε πρόσφατα από το ν.2874/2000. Συγκεκριμένα ο νόμος εφαρμόζεται στους εργαζόμενους σε όλες τις επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα και σε εκείνες τις επιχειρήσεις του Δημοσίου, των ΟΤΑ ή ΝΠΔΔ οι οποίες λειτουργούν με κανόνες ιδιωτικής οικονομίας.

Ο νόμος δεν εφαρμόζεται

- στους εργαζόμενους επιχειρήσεων του Δημοσίου, των ΟΤΑ ή σε ΝΠΔΔ οι οποίες δεν λειτουργούν με κανόνες ιδιωτικής οικονομίας.
- στους εργαζόμενους στα πλαίσια σύμβασης ορισμένου χρόνου, εφόσον φυσικά δεν έχει λήξει η σύμβασή τους.
- στα πληρώματα θαλάσσιων σκαφών.
- στους εργαζόμενους εργοληπτικών επιχειρήσεων λόγω διακοπής εκτέλεσης του έργου, εφόσον ο κύριος του έργου είναι το Δημόσιο ή ΝΠΔΔ.

Βάσει του νόμου, ο εργοδότης που προτίθεται να προχωρήσει σε ομαδικές απολύσεις πρέπει:

- να ενημερώσει εγγράφως τους εργαζόμενους της επιχείρησης για τους λόγους των ομαδικών απολύσεων, των αριθμό και την κατηγορία των απασχολούμενων, το χρόνο πραγματοποίησης των απολύσεων, τα κριτήρια επιλογής του προσωπικού που θα απολυθεί
- να υποβάλλει αντίγραφο του παραπάνω εγγράφου στη δημόσια αρχή
- να προβεί σε διαβουλεύσεις με τους εκπροσώπους των εργαζομένων. Το αντικείμενο των διαβουλεύσεων αυτών, οι οποίες έχουν την ισχύ συλλογικής διαπραγμάτευσης, είναι η δυνατότητα αποφυγής ή ο περιορισμός των ομαδικών απολύσεων και άμβλυνση των συνεπειών που θα προκύψουν. Εκπρόσωπος στις διαβουλεύσεις θεωρείται το σωματείο της επιχείρησης ή, αν δεν υπάρχει σωματείο, το συμβούλιο εργαζομένων ή, αν δεν υπάρχει ούτε συμβούλιο εργαζομένων, τριμελής ή πενταμελής επιτροπή που εκλέγεται από συνέλευση των εργαζομένων της επιχείρησης με συμμετοχή τουλάχιστον 51%. Αν και πάλι δεν επιτευχθεί εκλογή εκπροσώπων, τότε οι εκπρόσωποι ορίζονται από το τοπικό Εργατικό Κέντρο.

Εάν επιτευχθεί συμφωνία οι απολύσεις θα πραγματοποιηθούν και η συμφωνία θα τεθεί σε ισχύ 10 ημέρες μετά την υποβολή του σχετικού πρακτικού στον Υπουργό Εργασίας ή στο Νομάρχη. Εάν δεν επιτευχθεί συμφωνία τότε με απόφαση του Υπουργού Εργασίας ή του

Νομάρχη μπορούν είτε να παραταθούν οι διαβουλεύσεις είτε να μην εγκρίνει μέρος ή το σύνολο των σχεδιαζόμενων απολύσεων. Ομαδικές απολύσεις που γίνονται κατά παράβαση της πιο πάνω διαδικασίας καθίστανται άκυρες.

1.4. Παραίτηση (ή οικειοθελής αποχώρηση)

Η σύμβαση εργασίας μπορεί να καταγγελθεί και από τον εργαζόμενο, με δική του πρωτοβουλία. Ο εργαζόμενος που σκοπεύει να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας οφείλει να τηρήσει την προθεσμία προμήνυσης που ορίζει ο νόμος, διαφορετικά θα πρέπει να καταβάλλει εκείνος αποζημίωση στον εργοδότη.

Η σχέση χρόνου προϋπηρεσίας και προθεσμίας προμήνυσης για τους υπαλλήλους δίδεται από τον παρακάτω πίνακα (η δεύτερη στήλη ορίζει και το ποσό της αποζημίωσης σε συνάρτηση του μηνιαίου μισθού, σε περίπτωση μη τήρησης των προθεσμιών):

Πίνακας 1-5 Προϋπηρεσίας - Προθ. προμήνυσης

Χρόνος προϋπηρεσίας	Προθεσμία προμήνυσης
2 μηνών - 1 έτους	Μισός μήνας
1 έτους (συμπληρωμένου) - 4 ετών	1 μήνας
4 ετών (συμπληρωμένων) - 6 ετών	1,5 μήνας
6 ετών (συμπληρωμένων) - 8 ετών	2 μήνες
8 ετών (συμπληρωμένων) - 10 ετών	2,5 μήνες
10 ετών (συμπληρωμένων) και πάνω	3 μήνες

Σε καμιά περίπτωση ο χρόνος προμήνυσης δεν μπορεί να υπερβεί τους τρεις μήνες! (ν.2112/1920). Η καταγγελία από τον εργαζόμενο δεν απαιτεί ιδιαίτερη διατύπωση και μπορεί να ασκηθεί εγγράφως ή προφορικά, αρκεί να είναι σαφής χωρίς να αφήνει περιθώρια αμφιβολιών.

Η σχέση χρόνου προϋπηρεσίας και προθεσμίας προμήνυσης για τους εργατοτεχνίτες δίδεται από τον παρακάτω πίνακα:

Πίνακας 1-6 Προϋπ-Προθ προμήνυση-Αποζημίωσης

Χρόνος προϋπηρεσίας	Προθεσμία προμήνυσης	Αποζημίωση
2 μηνών - 1 έτους	5 ημέρες	2,5 ημερομίσθια
1 έτους (συμπληρωμένου) - 2 ετών	7 ημέρες	3,5 ημερομίσθια
2 ετών (συμπληρωμένων) - 5 ετών	15 ημέρες	7,5 ημερομίσθια
5 ετών (συμπληρωμένων) - 10 ετών	30 ημέρες	15 ημερομίσθια
10 ετών (συμπληρωμένων) - 15 ετών	60 ημέρες	30 ημερομίσθια
15 ετών (συμπληρωμένων) - 20 ετών	90 ημέρες	45 ημερομίσθια
20 ετών (συμπληρωμένων) - 25 ετών	105 ημέρες	52,5 ημερομίσθια
25 ετών (συμπληρωμένων) και πάνω	125 ημέρες	62,5 ημερομίσθια

1.5. Λύση σύμβασης έργου

Η σύμβαση έργου λύεται με την ολοκλήρωση και παράδοση του έργου, χωρίς να απαιτείται άλλη προϋπόθεση. Μοναδική υποχρέωση του εργοδότη είναι να αναγγείλει τη λύση της σύμβασης στον ΟΑΕΔ.

1.6. Θάνατος μισθωτού

Η σχέση εργασίας λύεται με το θάνατο του εργαζόμενου. Η σχέση εργασίας δεν κληρονομείται, όμως οι κληρονόμοι του μισθωτού μπορούν να διεκδικήσουν από τον εργοδότη πάσης φύσεως αποδοχές, επιδόματα ή άλλες αμοιβές για εργασία που είχε ήδη προσφέρει ο θανών.

1.7. Ωράρια εργασίας και αργίες

1.7.1. Νόμιμο και συμβατικό ωράριο - ανώτατα όρια

Ωράριο εργασίας θεωρείται ο αριθμός των ωρών που επιτρέπεται να προσφέρει ο εργαζόμενος τις υπηρεσίες του σε ημερήσια και εβδομαδιαία βάση.

Νόμιμο ωράριο είναι εκείνο που καθορίζεται με διάταξη νόμου ή κατόπιν εξουσιοδότησεως νόμου. Οι διατάξεις αυτές ορίζουν μόνο το ανώτατο όριο νόμιμης απασχόλησης των μισθωτών και είναι υποχρεωτικές. Το ανώτατο όριο νόμιμης απασχόλησης των εργαζομένων είναι 48 ώρες την εβδομάδα και 8 ώρες την ημέρα για εξαήμερη απασχόληση και 9 ώρες την ημέρα για πενήμερη απασχόληση.

Συμβατικό ωράριο εργασίας είναι αυτό που καθορίζεται είτε με ΣΣΕ, είτε με ατομική ΣΕ, είτε με κανονισμό εργασίας που έχει συμβατική ισχύ.

Για παράδειγμα αν ο νόμος ορίζει εβδομαδιαία απασχόληση 48 ώρες, η Εθνική Γενική ΣΣΕ 40 ώρες και η ατομική ΣΕ ενός εργαζόμενου ορίζει 35 ώρες, τότε το νόμιμο ωράριο είναι αυτό των 48 ωρών, ενώ το συμβατικό είναι τόσο των 40 ωρών όσο και των 35 ωρών και θα ισχύσει το τελευταίο ως ευνοϊκότερο.

Μετά την από 14/2/1984 Εθνική Γενική ΣΣΕ, καθιερώθηκε από 1/1/1984 η εβδομάδα των 40 εργασίμων ωρών για τους εργαζόμενους που απασχολούνται σε οποιοδήποτε εργοδότη σε ολόκληρη τη χώρα με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου. Έτσι το ανώτατο συμβατικό ημερήσιο ωράριο σήμερα είναι 8 ώρες για όσους απασχολούνται πενήμερο και 6,40 ώρες για όσους απασχολούνται σε εξαήμερη βάση.

ΔΙΑΛΕΙΜΜΑΤΑ

Εφόσον ο χρόνος εργασίας υπερβαίνει τις 6 ώρες ημερησίως, πρέπει να χορηγείται διάλειμμα το λιγότερο 15 λεπτά, κατά τη διάρκεια του οποίου οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα να απομακρυνθούν από τη θέση εργασίας τους. Δεν θεωρείται διάλειμμα η απομάκρυνση από τον τόπο εργασίας λόγω σωματικής ανάγκης.

1.7.2. Υπερεργασία και υπερωρία

Υπερεργασία ορίζεται η εργασία που παρέχεται πέρα από το συμβατικό ωράριο και μέχρι τη συμπλήρωση του νομίμου ωραρίου. Υπερεργασία είναι οι πέντε (5) ώρες εργασίας που παρέχεται πέρα από το συμβατικό ωράριο και μέχρι τη συμπλήρωση του νομίμου ωραρίου, δηλαδή από την 41η έως 45η ώρα. Για τους εργαζόμενους με εξαήμερη απασχόληση, η υπερεργασία ανέρχεται σε οκτώ (8) ώρες την εβδομάδα (από 41η έως 48η ώρα).

Υπερωρία είναι η επιπλέον του νομίμου ωραρίου απασχόληση. Για την πραγματοποίηση υπερωρίας ο εργοδότης οφείλει να αναγγέλλει την πραγματοποίησή της στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας με έγγραφο το οποίο θεωρείται/εγκρίνεται από την τελευταία και αναρτάται σε εμφανές σημείο του χώρου εργασίας. Η αναγγελία πρέπει να γίνεται πριν από την πραγματοποίηση της υπερωριακής απασχόλησης. Το έγγραφο πρέπει να αναφέρει α)τους λόγους που επιβάλλουν την υπερωριακή απασχόληση, β)την ημερομηνία εκτέλεσής της, γ)το ημερήσιο ωράριο όπως τροποποιείται δ)τον αριθμό των επιπλέον ωρών πέραν του συμβατικού ωραρίου ε)τα ονοματεπώνυμα των εργαζομένων που θ' απασχοληθούν υπερωριακά.

Επίσης ο εργοδότης οφείλει να τηρεί ειδικό βιβλίο υπερωριών που έχει τη μορφή ημερολογίου και στο οποίο αναγράφει όλα τα στοιχεία που περιλαμβάνει το έγγραφο της αναγγελίας. Το βιβλίο θεωρείται από την Επιθεώρηση Εργασίας πριν από τη χρήση του. Το ειδικό βιβλίο υπερωριών δεν απαιτεί θεώρηση από την Επιθεώρηση Εργασίας και διατηρείται από τον εργοδότη για πέντε χρόνια από τη συμπλήρωσή του. (Ν.3846/10 - ΜΝΗΜΟΝΙΟΥ)

Οι ανάγκες που επικαλείται ο εργοδότης για την πραγματοποίηση υπερωριακής απασχόλησης πρέπει να είναι έκτακτες ή επείγουσες και να μη σχετίζονται με συνήθη φόρτο εργασίας. Ο αριθμός των υπερωριών ανά εργαζόμενο και ανά έτος δεν είναι απεριόριστο. Το ανώτατο όριο υπερωριών ρυθμίζεται με αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας.

Δημοσιονομικές ρυθμίσεις μεσοπροθέσμου πλαισίου Ν.3985/2011. «Οι κατά τα ως άνω ώρες απογευματινής υπερωριακής εργασίας δεν μπορεί να υπερβαίνουν τις είκοσι (20) ώρες

μηνιαίως ανά υπάλληλο.» **Κατ' εξαίρεση υπερωρία** είναι κάθε ώρα υπερωρίας για την πραγματοποίηση της οποίας δεν τηρούνται οι προβλεπόμενες από το νόμο διατυπώσεις και διαδικασίες έγκρισης.

1.7.3. Αμοιβή υπερεργασίας, υπερωρίας και κατ' εξαίρεση υπερωρίας

Οι αμοιβές υπερεργασίας, υπερωργίας και κατ' εξαίρεσης υπερωρίας έχουν ως εξής:

- Οι ώρες της υπερεργασίας αμείβονται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 20% (Ν.3863/10 - ΜΝΗΜΟΝΙΟΥ).
- Η αμοιβή για κάθε ώρα υπερωριακής απασχόλησης και μέχρι τη συμπλήρωση εκατόν είκοσι (120) ωρών ετησίως καθορίζεται ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 40% (Ν.3863/10 - ΜΝΗΜΟΝΙΟΥ).
- Η αμοιβή για κάθε ώρα υπερωριακής απασχόλησης και πέραν των εκατόν είκοσι (120) ωρών καθορίζεται ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 60% (Ν.3863/10 - ΜΝΗΜΟΝΙΟΥ).
- Η αμοιβή για κάθε ώρα κατ' εξαίρεση υπερωρίας καθορίζεται ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 80% (Ν.3863/10 - ΜΝΗΜΟΝΙΟΥ).

ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΩΡΟΜΙΣΘΙΟΥ

Για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο, πολλαπλασιάζουμε το ημερομίσθιο επί 6 και το διαιρούμε με το ισχύον συμβατικό εβδομαδιαίο ωράριο (δηλαδή 40 ή λιγότερο):

$$\Omega\text{ΡΟΜΙΣΘΙΟ} = (\text{ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ} * 6) / 40$$

Για τους αμειβόμενους με μισθό, διαιρούμε το μισθό με το 25 (κάνοντας αναγωγή σε ημερομίσθιο), το πολλαπλασιάζουμε επί 6 και το διαιρούμε με το ισχύον συμβατικό ωράριο (δηλαδή 40 ή λιγότερο):

$$\Omega\text{ΡΟΜΙΣΘΙΟ} = (\text{ΜΙΣΘΟΣ} * 6 / 25) / 40$$

1.7.4. Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας (Ν.39866/11 - Μεσοπρόθεσμο)

Το άρθρο 41 του ν. 1892/1990 (Α' 101), όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 3 του ν. 2639/1998 (Α' 205), τροποποιήθηκε με το άρθρο 5 του ν. [2874/2000](#) (Α' 286) και αντικαταστάθηκε με το άρθρο 2 του ν. 3385/2005 (Α' 210) και κατόπιν με το άρθρο 7 του ν. 3846/2010 (Α' 66) αντικαθίσταται ως ακολούθως:

1.α. Σε επιχειρήσεις στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας έως σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως, επιτρέπεται για μία χρονική περίοδο (περίοδος αυξημένης

απασχόλησης) ο εργαζόμενος να απασχολείται δύο (2) ώρες την ημέρα επιπλέον των οκτώ (8) ωρών, υπό την προϋπόθεση ότι οι επιπλέον των σαράντα (40) (ή του μικρότερου συμβατικού ωραρίου) ώρες εργασίας την εβδομάδα αφαιρούνται από τις ώρες εργασίας μιας άλλης χρονικής περιόδου (περίοδος μειωμένης απασχόλησης). Αντί της παραπάνω μείωσης των ωρών εργασίας, επιτρέπεται να χορηγείται στον εργαζόμενο ανάλογη ημερήσια ανάπαυση (ρεπό) ή συνδυασμός μειωμένων ωρών εργασίας και ημερών αναπαύσεως. Το χρονικό διάστημα των περιόδων αυξημένης και μειωμένης απασχόλησης δεν υπερβαίνει συνολικά τους έξι (6) μήνες σε διάστημα δώδεκα (12) μηνών (περίοδος αναφοράς).

β. Ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να αρνηθεί την παροχή της επιπλέον αυτής εργασίας, αν δεν είναι σε θέση να την εκτελέσει και η άρνησή του δεν είναι αντίθετη με την καλή πίστη. Αυτή η άρνηση του εργαζομένου να παράσχει την επιπλέον εργασία δεν συνιστά λόγο καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του.

γ. Οι κείμενες προστατευτικές διατάξεις για το χρόνο υποχρεωτικής ανάπαυσης των εργαζομένων έχουν πλήρη εφαρμογή και κατά την περίοδο της αυξημένης απασχόλησης. Κατά τη διευθέτηση ο μέσος όρος των ωρών εβδομαδιαίας εργασίας κατά την περίοδο του εξαμήνου (περίοδος αναφοράς), στις οποίες δεν περιλαμβάνονται οι ώρες της υπερεργασίας και των νόμιμων υπερωριών της περιόδου μειωμένης απασχόλησης, παραμένει στις σαράντα (40) ώρες ή, εάν εφαρμόζεται μικρότερο συμβατικό ωράριο, παραμένει στον αριθμό ωρών του μικρότερου αυτού ωραρίου. Οι ώρες εργασίας ανά εβδομάδα δεν επιτρέπεται να υπερβαίνουν τις σαράντα οκτώ (48) ώρες, κατά μέσο όρο, σε περίοδο έξι (6) μηνών, συμπεριλαμβανομένων και των προαναφερόμενων ωρών υπερεργασίας και νομίμων υπερωριών.

2.α. Σε επιχειρήσεις στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας έως σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως, επιτρέπεται, αντί της κατά την προηγούμενη παράγραφο διευθέτησης, να συμφωνείται, υπό τις προϋποθέσεις της παραγράφου 6, ότι μέχρι διακόσιες πενήντα έξι (256) ώρες εργασίας από το συνολικό χρόνο απασχόλησης εντός ενός (1) ημερολογιακού έτους, κατανέμονται με αυξημένο αριθμό ωρών σε ορισμένες χρονικές περιόδους, που δεν μπορούν να υπερβαίνουν τις τριάντα δύο (32) εβδομάδες ετησίως και με αντιστοίχως μειωμένο αριθμό ωρών κατά το λοιπό διάστημα του ημερολογιακού έτους.

β. Ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να αρνηθεί την παροχή της επιπλέον αυτής εργασίας, αν δεν είναι σε θέση να την εκτελέσει και η άρνησή του δεν είναι αντίθετη με την καλή πίστη. Αυτή

η άρνηση του εργαζομένου να παράσχει την επιπλέον εργασία δεν συνιστά λόγο καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του.

γ. Οι κείμενες προστατευτικές διατάξεις για το χρόνο υποχρεωτικής ανάπαυσης των εργαζομένων πρέπει να τηρούνται και κατά την περίοδο της αυξημένης απασχόλησης. Κατά τη διευθέτηση ο μέσος όρος των ωρών εβδομαδιαίας εργασίας κατά την περίοδο ενός ημερολογιακού έτους (περίοδος αναφοράς), στις οποίες δεν περιλαμβάνονται οι ώρες της υπερεργασίας και των νόμιμων υπερωριών της περιόδου μειωμένης απασχόλησης, παραμένει στις σαράντα (40) ώρες ή, εάν εφαρμόζεται μικρότερο συμβατικό ωράριο, παραμένει στον αριθμό ωρών του μικρότερου αυτού ωραρίου, ενώ με συνυπολογισμό των ανωτέρω ωρών υπερεργασίας και νομίμων υπερωριών, δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τις σαράντα οκτώ (48) ώρες.

3. Κατά τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας της προηγούμενης παραγράφου επιτρέπεται να χορηγείται στον εργαζόμενο, αντί μείωσης των ωρών εργασίας, προς αντιστάθμιση των πρόσθετων ωρών που εργάσθηκε κατά την περίοδο αυξημένου ωραρίου, ανάλογη ημερήσια ανάπαυση (ρεπό) ή ανάλογη προσαύξηση της ετήσιας άδειας με αποδοχές ή συνδυασμός μειωμένων ωρών και ημερών αναπαύσεως ή ημερών αδειάς.

4. Η καταβαλλόμενη αμοιβή κατά το χρονικό διάστημα της διευθέτησης των παραγράφων 1 και 2 είναι ίση με την αμοιβή για εργασία σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως, εφόσον στην επιχείρηση ισχύει εβδομαδιαίο ωράριο σαράντα (40) ωρών. Αν στην επιχείρηση ισχύει εβδομαδιαίο ωράριο μικρότερο των σαράντα (40) ωρών, η καταβαλλόμενη κατά το χρονικό διάστημα της διευθέτησης αμοιβή είναι ίση με την αμοιβή που προβλέπεται για το εβδομαδιαίο αυτό ωράριο.

5.α. Κατά την περίοδο της αυξημένης απασχόλησης των παραγράφων 1 και 2, η ημερήσια απασχόληση του εργαζομένου δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τις δέκα (10) ώρες. Στις υπερβάσεις του νόμιμου ημερήσιου ωραρίου μέχρι το ανώτατο όριο των δέκα (10) ωρών, καθώς και στις υπερβάσεις των σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως δεν εφαρμόζονται οι διατάξεις του άρθρου 1 του ν. 3385/2005 (Α' 210), όπως αυτό αντικαταστάθηκε και ισχύει με την παρ. 10 του άρθρου 74 του ν. 3863/ 2010 (Α' 115).

β. Κατά την περίοδο της μειωμένης απασχόλησης των παραγράφων 1 και 2, η υπέρβαση του συμφωνηθέντος μειωμένου εβδομαδιαίου ωραρίου, η οποία επιτρέπεται κατ' εξαίρεση,

αμείβεται σύμφωνα με τα οριζόμενα στη διάταξη του άρθρου 1 του ν. 3385/2005 (Α' 210), όπως αντικαταστάθηκε και ισχύει με την παρ. 10 του άρθρου 74 του ν. 3863/2010 (Α' 115).

6. Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας των παραγράφων 1 και 2 καθορίζεται με επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή συμφωνία του εργοδότη με συνδικαλιστική οργάνωση στην επιχείρηση που αφορά τα μέλη της ή συμφωνία του εργοδότη και του συμβουλίου των εργαζομένων ή συμφωνία του εργοδότη και ένωσης προσώπων.

Η ένωση προσώπων που αναφέρεται στο προηγούμενο εδάφιο μπορεί να συσταθεί από το είκοσι πέντε τοις εκατό (25%) τουλάχιστον των εργαζομένων στην επιχείρηση που απασχολεί πάνω από είκοσι (20) εργαζομένους και δεκαπέντε τοις εκατό (15%) εφόσον ο συνολικός αριθμός των εργαζομένων στην επιχείρηση είναι κατ' ανώτατο αριθμό είκοσι (20) εργαζόμενοι. Κατά τα λοιπά εφαρμόζεται η διάταξη του εδαφίου γγ' της παρ. 3 του άρθρου 1 του ν. 1264/1982 (Α' 79).

7. Με επιχειρησιακές και κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας μπορεί να καθορίζεται άλλο σύστημα διευθέτησης χρόνου εργασίας, ανάλογα με τις ιδιαιτερότητες του κλάδου ή της επιχείρησης.

8. Αν για οποιονδήποτε λόγο, ιδίως εξαιτίας παραίτησης ή απόλυσης του εργαζομένου, δεν εφαρμόζεται ή δεν ολοκληρώνεται η διευθέτηση του χρόνου εργασίας σύμφωνα με τον παρόντα νόμο, έχουν πλήρη εφαρμογή όλες οι προστατευτικές διατάξεις που καθορίζουν τις συνέπειες της υπέρβασης του ημερήσιου και εβδομαδιαίου ωραρίου εργασίας.

9. Οι διατάξεις του παρόντος άρθρου εφαρμόζονται και για: α) εποχιακές επιχειρήσεις και β) εργαζομένους με σύμβαση εργασίας διάρκειας μικρότερης του ενός (1) έτους.

10. Οι επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις και οι συμφωνίες της παραγράφου 6 κατατίθενται στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας, σύμφωνα με το άρθρο 5 του ν. 1876/1990.

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

1.7.5. Ημέρες υποχρεωτικής και προαιρετικής αργίας

Οι εργάσιμες ημέρες της εβδομάδας, όπου δεν έχει εφαρμοσθεί το πενθήμερο, είναι 6. Η έβδομη μέρα, κατά κανόνα Κυριακή, είναι υποχρεωτική ημέρα εβδομαδιαίας ανάπαυσης.

Σε ορισμένες επιχειρήσεις, που ορίζονται από το νόμο, επιτρέπεται η εργασία κατά την Κυριακή. Στην περίπτωση αυτή πρέπει να δοθεί αναπληρωματική ημέρα ανάπαυσης στον εργαζόμενο μέσα στην επόμενη εβδομάδα. Προϋπόθεση για να χορηγηθεί ολόκληρη ημέρα αναπληρωματικής αργίας είναι να έχει εργασθεί την Κυριακή τουλάχιστον πέντε (5) ώρες. Σε αντίθετη περίπτωση χορηγούνται αντίστοιχες ώρες ανάπαυσης.

Οι ημέρες υποχρεωτικής αργίας είναι:

- Η 25η Μαρτίου
- Η Δευτέρα του Πάσχα
- Η ημέρα Κοιμήσεως της Θεοτόκου (15 Αυγούστου)
- Τα Χριστούγεννα (25 Δεκεμβρίου)
- Η Πρωτομαγιά

Ημέρα προαιρετικής αργίας είναι η 28η Οκτωβρίου. Στην προαιρετική αργία ο εργοδότης έχει την ευχέρεια να λειτουργήσει την επιχείρηση, αρκεί να το γνωστοποιήσει εγκαίρως στο προσωπικό.

Εκτός των υποχρεωτικών αργιών υπάρχουν και οι ημέρες αργίας που έχουν καθιερωθεί κατ' έθιμον:

- Πρωτοχρονιά
- Θεοφάνεια (6 Ιανουαρίου)
- Καθαρή Δευτέρα
- Μεγάλη Παρασκευή
- Του Αγίου Πνεύματος
- Δεύτερη μέρα των Χριστουγέννων
- Διάφορες τοπικές εορτές

1.7.6. Εργασία την Κυριακή και τις αργίες

Καταρχήν ο εργαζόμενος δικαιούται να αρνηθεί την παροχή εργασίας τις Κυριακές και τις μέρες υποχρεωτικής αργίας. (Εξαιρέση αποτελούν τα επαγγέλματα και οι κλάδοι στα οποία επιτρέπεται από το νόμο η εργασία αυτές τις μέρες)

Σε περίπτωση απασχόλησης κατά τις ημέρες αργίας ή τις Κυριακές, οι εργαζόμενοι αμείβονται με το καταβαλλόμενο ημερομίσθιο (ή το 1/25 του μισθού) προσαυξημένο κατά 75% του νομίμου ημερομισθίου(δηλαδή αυτού της ΕΓΣΣΕ και όχι του καταβαλλόμενου). Επίσης στην περίπτωση εργασίας κατά τις κατ' έθιμο αργίες, *συνηθίζεται να αμείβονται οι εργαζόμενοι με τον ίδιο τρόπο των υπολοίπων αργιών.*

Διαφορετικά, αν τις ημέρες των αργιών δεν λειτουργήσει η επιχείρηση, οι εργαζόμενοι αμείβονται κανονικά σαν να επρόκειτο για εργάσιμη ημέρα και να είχαν απασχοληθεί κατά το συμβατικό ωράριο.

Η εργασία, που παρέχεται την έκτη ημέρα της εβδομάδος, κατά παράβαση του συστήματος πενθήμερης εργασίας, ανεξάρτητα από τις προβλεπόμενες κυρώσεις, αμείβεται με το καταβαλλόμενο ημερομίσθιο προσαυξημένο κατά 30%. Δεν υπάγονται στη διάταξη αυτή οι απασχολούμενοι σε ξενοδοχειακές και επισιτιστικές επιχειρήσεις.

1.7.7. Νυκτερινή εργασία

Νυκτερινή είναι η εργασία που προσφέρεται στο διάστημα από τις 10μμ μέχρι τις 6πμ. Η νυκτερινή εργασία αμείβεται με το ημερήσιο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 25%. Σε περίπτωση που ο εργαζόμενος απασχολείται υπερωριακά κατά τη νύκτα, τότε η προσαύξηση της υπερωρίας υπολογίζεται επί του προσαυξημένου κατά 25% ωρομισθίου.

1.7.8. Απουσία από την εργασία για σπουδαίο λόγο

Η γενικός κανόνας που διέπει κάθε σύμβαση εργασίας είναι ότι όταν ο εργαζόμενος αδυνατεί να παρέχει εργασία για λόγους για τους οποίους δεν ευθύνεται, τότε κι ο εργοδότης απαλλάσσεται από την υποχρέωση καταβολής του μισθού για το διάστημα απουσίας από την εργασία.

Στον παραπάνω όμως κανόνα εισάγεται από το νόμο εξαιρέση με την οποία ο εργαζόμενος μπορεί να αξιώσει την καταβολή μισθού για το διάστημα της απουσίας του. Οι προϋποθέσεις εφαρμογής της εξαιρέσης αυτής είναι:

- Ο εργαζόμενος να έχει εργασθεί τουλάχιστον 10 ημέρες στο συγκεκριμένο εργοδότη. Οι 10 αυτές ημέρες πρέπει να είναι ημέρες πραγματικής εργασίας, δε λογίζονται δηλαδή σαββατοκύριακα κι αργίες.
- Να υπάρχει εμπόδιο στην παροχή εργασίας και να οφείλεται σε σπουδαίο λόγο. Ως εμπόδιο θεωρείται κάθε αντικειμενικό γεγονός που εμποδίζει τον εργαζόμενο να προσέλθει στον τόπο εργασίας ή να προσφέρει εργασία γενικά (ασθένεια, αδυναμία μετάβασης στην εργασία για διάφορους λόγους, υποχρέωση παρουσίας ως μάρτυρας ή ένορκος σε δικαστήριο, επιστράτευση κλπ). Ως **σπουδαίος λόγος** θεωρείται αυτός που με βάση την καλή πίστη δικαιολογεί την ύπαρξη του εμποδίου και την απουσία από την εργασία. Σπουδαίο λόγο απουσίας από την εργασία έχει κριθεί ότι αποτελούν όχι μόνο αντικειμενικά εμπόδια αλλά και υποκειμενικοί λόγοι, όπως πχ ο θάνατος συγγενικού προσώπου του εργαζόμενου.
- Ο εργαζόμενος να μην είναι υπαίτιος του εμποδίου, δηλαδή το εμπόδιο να μην οφείλεται σε σκοπιμότητα, δόλο ή αμέλεια του εργαζόμενου. Για παράδειγμα ο τραυματισμός σε περίπτωση απόπειρας αυτοκτονίας δεν δικαιολογεί απουσία από την εργασία. Ή η συμμετοχή σε δίκη είτε ως μηνυτή είτε ως κατηγορούμενου δεν δικαιολογεί απουσία από την εργασία.

Αν ισχύουν οι πιο πάνω προϋποθέσεις, τότε η απουσία από την εργασία θεωρείται δικαιολογημένη και ο εργαζόμενος δικαιούται να λάβει το μισθό για της μέρες που απουσίαζε, χωρίς καμιά υποχρέωση παροχής της εργασίας σε άλλο χρόνο.

1.7.9. Χρονικά όρια απουσίας μετ' αποδοχών

Εφόσον ο εργαζόμενος έχει εργασθεί ένα (1) τουλάχιστον έτος στον ίδιο εργοδότη δικαιούται να λάβει μισθό το πολύ για ένα μήνα αποχής ή 26 ημερομίσθια αν πρόκειται για εργατοτεχνίτη. Ο μήνας λογίζεται από την ημέρα που προέκυψε το εμπόδιο μέχρι την αντίστοιχη ημέρα του επόμενου μήνα. (Ως έτος θεωρείται "εργασιακό" έτος, δηλαδή το χρονικό διάστημα από την ημέρα έναρξης της σύμβασης εργασίας μέχρι την αντίστοιχη ημερομηνία του επόμενου ημερολογιακού έτους)

Αν έχει εργασθεί λιγότερο από ένα έτος (και περισσότερο από 10 ημέρες) δικαιούται να λάβει μισθό το πολύ για μισό μήνα αποχής ή 13 ημερομίσθια αν πρόκειται για εργατοτεχνίτη. Το δεκαπενθήμερο λογίζεται από την ημέρα που προέκυψε το εμπόδιο και μέχρι την παρέλευση των 15 ημερών.

Αν το εμπόδιο και επομένως η απουσία διήρκησε περισσότερο από τα προαναφερθέντα όρια, ο εργαζόμενος δεν δικαιούται μισθό για το επιπλέον χρονικό διάστημα. Αν προκύψουν στο ίδιο έτος περισσότερα εμπόδια (συσχετιζόμενα μεταξύ τους ή όχι), τότε υπολογίζεται η συνολική απουσία μέσα στο έτος και με βάση τα προαναφερθέντα όρια.

Αν προκύψουν περισσότερα εμπόδια σε περισσότερα έτη, ο μισθωτός δικαιούται μισθό ενός μήνα απουσίας για κάθε έτος. Μοναδικός περιορισμός είναι να μην συμπληρώνεται το εργασιακό έτος κατά τη διάρκεια της αποχής από την εργασία. Διότι τότε θεωρείται ότι δεν πρόκειται για διαφορετικά εμπόδια αλλά για το ίδιο που συνεχίζεται και στον επόμενο χρόνο. Σ' αυτήν την περίπτωση δεν ανανεώνεται αυτόματα ο χρόνος που δικαιούται ο μισθωτός να απουσιάζει μετ' αποδοχών.

1.7.10. Απουσία λόγω ασθένειας

Η ασθένεια αποτελεί προφανώς "σπουδαίο λόγο" αποχής από την εργασία και ισχύουν όλα όσα έχουν αναλυθεί έως τώρα, με εξαίρεση κάποιες ειδικές ρυθμίσεις που περιγράφονται πιο κάτω.

Ασθένεια διάρκειας 3 ημερών

Σε περίπτωση ασθένειας ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να καταβάλλει στον εργαζόμενο το 1/2 των αποδοχών του μέχρι την έναρξη επιδότησης από το ΙΚΑ ή άλλον ασφαλιστικό οργανισμό. Ειδικά για το ΙΚΑ η επιδότηση αρχίζει μετά τη συμπλήρωση τριών ημερών από την αναγγελία της ασθένειας, δηλ. την 4η μέρα.

Σε αντίθεση δηλαδή με τον εργαζόμενο που απουσιάζει για άλλο σπουδαίο λόγο και δικαιούται πλήρεις αποδοχές, ο εργαζόμενος που απουσιάζει λόγω ασθένειας και η απουσία του είναι μέχρι και τρεις (3) ημέρες δικαιούται μόνο το ήμισυ των αποδοχών.

Αυτό ισχύει ακόμη κι αν αρρωστήσει περισσότερες φορές μέσα στο έτος αλλά κάθε φορά απουσιάζει μέχρι και 3 ημέρες. Κάθε φορά θα λάβει το 1/2 των αποδοχών, παρόλο που το ασφαλιστικό ταμείο δεν θα του καταβάλλει τα υπόλοιπα.

Ασθένεια μεγαλύτερης διάρκειας

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

Αν ο εργαζόμενος μέσα στο ίδιο εργασιακό έτος αρρωστήσει μια φορά για τρεις ημέρες και μια άλλη για περισσότερες από τρεις ημέρες, τη δεύτερη φορά το ΙΚΑ θα καταβάλλει επίδομα ασθενείας 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.

1.7.11. Πότε η απουσία μπορεί να θεωρηθεί παραίτηση;

Το ζήτημα πότε η αποχή από την εργασία μπορεί να θεωρηθεί από τον εργοδότη σαν παραίτηση και να τον απολύσει χωρίς την καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης έχει συχνά απασχολήσει τα Δικαστήρια. Ο νόμος δεν ορίζει ρητά πότε η αποχή από την εργασία αποτελεί παραίτηση. Προβλέπει όμως ότι δεν αποτελεί παραίτηση αποχή από την εργασία που οφείλεται σε ασθένεια μικρής ("βραχείας") διάρκειας, η προκειμένου για γυναίκα σε λοχεία.

Ως "βραχείας διάρκειας" ασθένεια θεωρείται αυτή που διαρκεί:

- Ένα μήνα για όσους υπηρετούν μέχρι 4 χρόνια
- Τρεις μήνες για όσους υπηρετούν από 4 μέχρι 10 χρόνια
- Τέσσερις μήνες για όσους υπηρετούν από 10 μέχρι 15 χρόνια
- Έξι μήνες για όσους υπηρετούν από 15 χρόνια και πάνω

Η έννοια της παραπάνω διάταξης είναι ότι ο εργοδότης δεν μπορεί σε καμιά περίπτωση να θεωρήσει ως οικειοθελή αποχώρηση τη απουσία του εργαζόμενου μέσα στα παραπάνω χρονικά όρια και για τους παραπάνω λόγους

Αυτό όμως δε σημαίνει ότι κάθε ασθένεια μεγαλύτερης διάρκειας μπορεί να θεωρηθεί ότι αποτελεί και παραίτηση από την εργασία. Για να κριθεί κάτι τέτοιο πρέπει παράλληλα να αποδειχθεί η βούληση του εργαζόμενου να παραιτηθεί. Τι ίδιο ισχύει και με την αποχή που οφείλεται σε άλλο σπουδαίο λόγο. Η εξέταση των λόγων αποχής και της πρόθεσης ή μη του εργαζόμενου σε παραίτηση είναι κύρια στοιχεία για να διαπιστωθεί αν τέτοιες περιπτώσεις αποτελούν παραίτηση ή όχι.

Τα θέματα αυτά έχουν μεγάλη πρακτική σημασία για τους εργαζόμενους. Αν ο εργοδότης δεν αποδεχτεί τις υπηρεσίες τους μετά τη λήξη της ασθένειας ή των λόγων της αποχής, θεωρώντας ότι έχουν αποχωρήσει οικειοθελώς, μπορούν να διεκδικήσουν, όπως και στην άκυρη απόλυση, είτε μισθούς υπερημερίας και διατήρηση της θέσης εργασίας, είτε την αποζημίωση απόλυσεως.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ: ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ



2.1. Γενικά:

Μισθός είναι η παροχή που καταβάλλει ο εργοδότης στον εργαζόμενο, σαν αντάλλαγμα της εργασίας του στα πλαίσια της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας.

Το ύψος του μισθού εξαρτάται από το είδος της εργασίας και την ειδικότητα με την οποία πράγματι απασχολείται ο εργαζόμενος. Τα γενικά κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων καθορίζονται με τις Εθνικές Γενικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας, "που ισχύουν για τους μισθωτούς όλης της χώρας ανεξάρτητα από ειδικότητα"

Για τους κλάδους και κατηγορίες εργαζομένων ή και για τους εργαζομένους ορισμένων επιχειρήσεων, είναι δυνατόν να συναφθούν μεταξύ των αντίστοιχων οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων κλαδικές, επιχειρησιακές κλπ συμβάσεις εργασίας ή να υπάρξουν διαιτητικές αποφάσεις. "Οι μισθοί και τα ημερομίσθια που καθορίζονται με τις συμβάσεις αυτές μπορεί να είναι ευνοϊκότεροι, αλλά ποτέ κατώτεροι από αυτούς της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης"

Επίσης ευνοϊκότερες ρυθμίσεις μπορεί να καθοριστούν με ατομική συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου. Οι μισθολογικές ρυθμίσεις και στην περίπτωση αυτή, δεν μπορεί να είναι κατώτερες τόσο απ' αυτές της Εθνικής Συλλογικής Σύμβασης, όσο και από τις ειδικές συμβάσεις που αφορούν την κατηγορία του εργαζόμενου, κλαδικές, επιχειρήσεις κλπ.

Σύμφωνα με το μεσοπρόθεσμο πλαίσιο και το Ν.4093/2012 και με την υποπαράγραφο ΙΑ .11. Νέο σύστημα διαμορφώσης νομίμου κατώτατου μισθού και κατώτατου ημερομισθίου για τους εργαζομένους ιδιωτικού δικαίου ολης της χώρας (διατάξη πλαισίου), κατώτατος νομίμος μισθός και ημερομισθίο για τους εργαζομένους ιδιωτικού δικαίου ολης της χώρας

1. Με την παρούσα διάταξη θεσπίζεται νέο σύστημα καθορισμού νόμιμου κατώτατου μισθού υπαλλήλων και ημερομισθίου εργατοτεχνιτών, το οποίο τίθεται σε ισχύ την 1.4.2013. Εντός του πρώτου τριμήνου του 2013 θεσπίζεται με πράξη υπουργικού συμβουλίου η διαδικασία διαμόρφωσης νομοθετικώς καθορισμένου νόμιμου κατώτατου μισθού και κατώτατου ημερομισθίου για τους εργαζόμενους ιδιωτικού δικαίου ολης της χώρας, λαμβάνοντας υπόψη την κατάσταση και τις προοπτικές της ελληνικής οικονομίας, της αγοράς εργασίας (ιδίως ως προς τα ποσοστά ανεργίας και απασχόλησης) και τη διαβούλευση της κυβέρνησης με εκπροσώπους κοινωνικών εταίρων, εξειδικευμένους επιστημονικούς, ερευνητικούς και λοιπούς φορείς. Κατά το Α' τρίμηνο του 2014 το σύστημα αυτό αξιολογείται ως προς την απλότητα και αποτελεσματικότητα της εφαρμογής, τη μείωση της ανεργίας, την αύξηση της απασχόλησης και τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας

2. α. Το πρώτο εδάφιο της παρ. 1 του άρθρου 8 του ν. 1876/1990 αντικαθίσταται ως εξής: «Οι εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας καθορίζουν τους ελάχιστους μη μισθολογικούς όρους εργασίας, που ισχύουν για τους εργαζόμενους ολης της χώρας. Βασικοί μισθοί, βασικά ημερομίσθια, κάθε είδους προσαυξήσεις αυτών και γενικά κάθε άλλος μισθολογικός όρος, ισχύουν μόνο για τους εργαζόμενους που απασχολούνται από εργοδότες των συμβαλλομένων εργοδοτικών οργανώσεων και δεν επιτρέπεται να υπολείπονται του νόμιμου νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου.»

β. Στο τέλος της παραγράφου 2 του άρθρου 3 του ν. 1876/1990 προστίθενται οι λέξεις «, σύμφωνα με τους όρους και τις προϋποθέσεις της παρ. 1 του άρθρου 8 του νόμου.»

3. Μέχρι τη λήξη της περιόδου οικονομικής προσαρμογής που προβλέπουν τα Μνημόνια που προσαρτώνται στο ν. 4046/2012 και οι επακολουθούσες τροποποιήσεις αυτών καθορίζεται ο νόμιμος κατώτατος μισθός υπαλλήλων και το ημερομίσθιο εργατοτεχνιτών ως εξής:

Για τους υπάλληλους άνω των 25 ετών ο κατώτατος μισθός ορίζεται 586,08 ευρώ και για τους εργατοτεχνίτες άνω των 25 ετών το κατώτατο ημερομίσθιο ορίζεται σε 26,18 ευρώ.

Για τους υπάλληλους κάτω των 25 ετών ο κατώτατος μισθός ορίζεται 510,95 ευρώ και για τους εργατοτεχνίτες κάτω των 25 ετών το κατώτατο ημερομίσθιο ορίζεται σε 22,83 ευρώ.

α) Ο κατά τα άνω κατώτατος μισθός των υπαλλήλων άνω των 25 ετών προσαυξάνεται με ποσοστό 10% για κάθε τριετία προϋπηρεσίας και έως τρεις τριετίες και συνολικά 30% για προϋπηρεσία 9 ετών και άνω και το κατώτατο ημερομίσθιο των εργατοτεχνιτών άνω των 25 ετών προσαυξάνεται με ποσοστό 5% για κάθε τριετία προϋπηρεσίας και έως έξι τριετίες και συνολικά 30% για προϋπηρεσία 18 ετών και άνω.

β) Ο κατά τα άνω κατώτατος μισθός των υπαλλήλων κάτω των 25 ετών προσαυξάνεται με ποσοστό 10% για μία τριετία προϋπηρεσίας και για προϋπηρεσία 3 ετών και άνω και το κατώτατο ημερομίσθιο των εργατοτεχνιτών κάτω των 25 ετών προσαυξάνεται με ποσοστό 5% για κάθε τριετία προϋπηρεσίας και έως δύο τριετίες και συνολικά 10% για προϋπηρεσία 6 και άνω ετών.

Οι ως άνω προσαυξήσεις προϋπηρεσίας καταβάλλονται σε εργαζόμενο με προϋπηρεσία σε οποιονδήποτε εργοδότη και με οποιαδήποτε ειδικότητα, για μεν τους εργατοτεχνίτες μετά τη συμπλήρωση του 18ου έτους της ηλικίας τους, για δε τους υπαλλήλους μετά τη συμπλήρωση του 19ου έτους της ηλικίας τους και ισχύουν για την συμπληρωθείσα υπηρεσία την 14.2.2012.

Πέραν της μηνιαίας τακτικής προσαύξησης λόγω προϋπηρεσίας καμία άλλη προσαύξηση δεν περιλαμβάνεται στο νομοθετικώς καθορισμένο κατώτατο μισθό και ημερομίσθιο.

Έως ότου η ανεργία διαμορφωθεί σε ποσοστό κάτω του 10% αναστέλλεται η προσαύξηση του νομοθετικώς καθορισμένου νόμιμου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου για προϋπηρεσία, που συμπληρώνεται μετά την 14.2.2012.

Ατομικές συμβάσεις εργασίας και συλλογικές συμβάσεις εργασίας κάθε είδους δεν επιτρέπεται να ορίζουν μηνιαίες τακτικές αποδοχές ή ημερομίσθιο πλήρους απασχόλησης κατώτερο από το νομοθετικώς καθορισμένο κατώτατο μισθό και ημερομίσθιο.

4. Κάθε αναφορά της ισχύουσας νομοθεσίας γενικά στον ελάχιστο μισθό ή στο ελάχιστο ημερομίσθιο της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (ΕΓΣΣΕ) νοείται ο νόμιμος νομοθετημένος κατώτατος μισθός και κατώτατο ημερομίσθιο.

2.2. Τακτικές και έκτακτες αποδοχές.

Οι αποδοχές διακρίνονται σε τακτικές, όταν καταβάλλονται σταθερά και με βάση τη σύμβαση εργασίας και σε έκτακτες, όταν καταβάλλονται σαν αμοιβή εργασίας που παρασχέθηκε κάτω από ειδικές και έκτακτες συνθήκες.

Τακτικές αποδοχές θεωρούνται ο μισθός και τα σχετικά επιδόματα επί του μισθού αυτού, τα επιδόματα αδειάς και εορτών, καθώς και οποιαδήποτε άλλη προβλεπόμενη από τη σύμβαση συμπληρωματική παροχή.

Έκτακτες αποδοχές θεωρούνται πχ η αμοιβή της υπερωριακής απασχόλησης ή της νυχτερινής εργασίας (εφόσον αυτή δεν παρέχεται σε μόνιμη βάση), τα bonus και γενικά κάθε οικειοθελής παροχή, υπό την προϋπόθεση ότι διατυπώνεται ρητά από τον εργοδότη σαν τέτοια. Διαφορετικά θεωρείται σαν τροποποίηση των συμβατικών όρων της εργασίας προς όφελος του εργαζόμενου, αποκτά δεσμευτικό χαρακτήρα και αποτελεί μέρος των τακτικών αποδοχών. Γι αυτό το λόγο οι εργοδότες προσέχουν στο έγγραφο της γνωστοποίησης των όρων εργασίας (ΠΔ 156/1994) να περιλαμβάνεται και ο ακόλουθος όρος:

"Ρητά συμφωνείται και ο Μισθωτός αναγνωρίζει ανεπιφύλακτα ότι κάθε τυχόν παροχή της Εργοδότης στο Μισθωτό είναι πέρα από τις παραπάνω συμφωνημένες αποδοχές ή των τυχόν αποδοχών που θα συμφωνηθούν στον μέλλον, είναι οικειοθελής από μέρους της και προέρχεται από ελευθεριότητα της Εργοδότης, που διατηρεί πάντοτε το δικαίωμα ανάκλησης ή/και παύσης αυτής της καταβολής. Τα παραπάνω ισχύουν πάγια και χωρίς εξαίρεση σε κάθε περίπτωση τέτοιας παροχής, χωρίς την ανάγκη ειδικής μνείας σε κάθε περίπτωση [...]. Η Εργοδότης δικαιούται να ανακαλέσει ή να τροποποιήσει μονομερώς αυτές τις παροχές χωρίς να μπορούν σε καμία περίπτωση να θεωρηθούν ότι αποτελούν τακτικές αποδοχές του Μισθωτού."

Έχει μεγάλη σημασία η διάκριση των αποδοχών σε τακτικές και έκτακτες γιατί σε περίπτωση απόλυσης η αποζημίωση υπολογίζεται με βάση τις τακτικές αποδοχές και όχι γενικά με τον καταβαλλόμενο μισθό.

Οι οικειοθελείς παροχές είτε τακτικές είτε έκτακτες αποτελούν αποδοχές και υπόκεινται σε κρατήσεις (ασφαλιστικές εισφορές, φόρος κλπ). Εξαιρούνται της ασφαλίσεως οι εφάπαξ οικειοθελείς παροχές που παρέχονται από τον εργοδότη προς το μισθωτό λόγω ιδιαίτερης περίπτωσης, όπως γέννηση παιδιού, γάμος, βαριά ασθένεια ή θάνατος μελών της οικογένειας του μισθωτού κλπ.

Δεν αποτελούν αποδοχές τα οδοιπορικά και οποιαδήποτε άλλα χρηματικά ποσά καταβάλλονται στους μισθωτούς με σκοπό την κάλυψη δαπανών κατά την εκτέλεση της εργασίας τους. (Αν όμως τα χρήματα αυτά καταβάλλονται χωρίς να ελέγχεται αν οι δαπάνες ήταν πραγματικές - χωρίς δηλαδή να γίνεται εκκαθάριση - τότε θεωρούνται σαν τακτικές αποδοχές.)

Η έννοια των κυμαινόμενων αποδοχών

Συχνά και προκειμένου να χρησιμοποιηθεί σαν κίνητρο παραγωγικότητας, οι εργοδότες συμφωνούν ο μισθός να προσδιορίζεται βάσει ποσοστού επί των κερδών, τα οποία απέφερε ο εργαζόμενος με την εργασία του. Έτσι συνηθίζεται ν' αμείβονται οι πωλητές. Προφανώς αν λόγω συγκυρίας ή ακόμη και μειωμένης απόδοσης του εργαζόμενου, το ποσοστό των κερδών που του αναλογεί είναι μικρότερο από τον νόμιμο μισθό (βλέπε επόμενη ενότητα), ο εργοδότης υποχρεούται να καλύψει τη διαφορά, καταβάλλοντας τουλάχιστον το νόμιμο μισθό.

Σε άλλες περιπτώσεις συμφωνείται η εργασία να αμείβεται βάσει του παραχθέντος έργου (μισθός κατά μονάδα εργασίας ή κατ' αποκοπή). Αυτό δεν πρέπει να συγχέεται με τη σύμβαση έργου. Πρόκειται για εξαρτημένη σχέση εργασίας, για την οποία ισχύουν όλες οι προστατευτικές διατάξεις της νομοθεσίας. Χαρακτηριστικό παράδειγμα εργασίας με μισθό κατ' αποκοπή είναι αυτό του μεταφραστή όπου συμφωνείται να λαμβάνει κάποιο ποσό για κάθε σελίδα μετάφρασης. Όπως και στην αμοιβή με ποσοστά και σ' αυτήν την περίπτωση αν η απόδοση είναι κάτω από το νόμιμο μισθό, ο εργοδότης υποχρεούται να καλύψει τη διαφορά.

Η αμοιβή με ποσοστά και η αμοιβή κατά μονάδα εργασίας εμπίπτουν στην έννοια των κυμαινόμενων αποδοχών. Οι κυμαινόμενες αποδοχές αποτελούν τακτικές αποδοχές. Μικτό σύστημα αμοιβής είναι αυτό που περιλαμβάνει σταθερό μηνιαίο μισθό συναθροισμένο με κυμαινόμενες αποδοχές.

2.3. Νόμιμος, συμβατικός και βασικός μισθός

Νόμιμος μισθός είναι αυτός που ορίζεται από τους νόμους και τις συλλογικές συμβάσεις και αποτελεί το ελάχιστο όριο του μισθού που δικαιούται ο εργαζόμενος, που καλύπτεται από την αντίστοιχη σύμβαση. **Συμβατικός μισθός** είναι αυτός που ορίζεται από την ατομική σύμβαση εργασίας. Είναι προφανές πως ο συμβατικός μισθός δεν μπορεί να είναι μικρότερος από το νόμιμο. Ακόμη κι αν συμφωνηθεί κάτι τέτοιο, η συμφωνία θα είναι άκυρη και θα πρέπει να καταβάλλεται ο νόμιμος μισθός.

Βασικός μισθός είναι ο μισθός επί του οποίου υπολογίζονται επιδόματα και προσαυξήσεις. Βασικός μισθός μπορεί να είναι είτε νόμιμος είτε συμβατικός. Όμως είναι διαφορετικές έννοιες ο νόμιμος βασικός μισθός και ο νόμιμος μισθός. Ο νόμιμος μισθός είναι ο νόμιμος βασικός μισθός μαζί με τα ενδεχόμενα επιδόματα και τις προσαυξήσεις.

Αν συμφωνηθεί συμβατικός βασικός μισθός ανώτερος από τον νόμιμο βασικό, όλα τα προβλεπόμενα επιδόματα υπολογίζονται με βάση το συμβατικό μισθό πλέον. Γι αυτό το λόγο οι εργοδότες φροντίζουν να διατυπώνουν ρητά στη γνωστοποίηση των όρων εργασίας ότι στον συμφωνηθέντα συμβατικό μισθό συνυπολογίζονται πάσης φύσεως επιδόματα και προσαυξήσεις και όσα ενδεχομένως προβλεφθούν στο μέλλον. Μ' αυτόν τον τρόπο εξασφαλίζουν ότι το συμφωνηθέν ποσό δεν αποτελεί βασικό συμβατικό μισθό:

Είναι προφανές ότι αν ο νόμιμος μισθός καταστεί στο μέλλον ανώτερος του συμφωνηθέντος συμβατικού, ο σχετικός όρος της σύμβασης ότι περιλαμβάνονται όλα τα επιδόματα κλπ παύει να είναι έγκυρη και θα πρέπει να καταβάλλεται ο νόμιμος μισθός.

2.4. Επιδόματα και υπολογισμός του νόμιμου μισθού

Όλες οι ΣΣΕ προβλέπουν διάφορα επιδόματα, συνήθως σαν ποσοστό του βασικού μισθού και με κριτήριο τόσο τα καθήκοντα που συγκεντρώνει στο πρόσωπό του ο εργαζόμενος όσο και τα χρόνια προϋπηρεσίας του.

Τα πιο συνηθισμένα επιδόματα είναι το οικογενειακό επίδομα που θα αντικατασταθεί από το επίδομα τέκνων από 1/1/2013, το επίδομα γάμου, το επίδομα ανθυγιεινής εργασίας, το επίδομα θέσης (προϊσταμένου, διευθυντή κλπ), το επίδομα χρήσης ξένης γλώσσας. Τα επιδόματα είναι ανακλητά, είτε αν καταργηθούν από επόμενη ΣΣΕ είτε αν εκλείψει ο λόγος καταβολής τους.

Ειδική περίπτωση επιδόματος, που συνήθως κάθε ΣΣΕ προβλέπει, είναι αυτό της πολυετίας. Το επίδομα αυτό αυξάνεται ανάλογα με τα χρόνια προϋπηρεσίας, συνήθως ανά τριετία. Η ιδιαιτερότητά του έγκειται στο γεγονός ότι προσαυξάνει το βασικό μισθό, έτσι ώστε τα υπόλοιπα επιδόματα υπολογίζονται βάσει του προσαυξημένου πλέον βασικού μισθού. Ο υπολογισμός του επιδόματος προϋπηρεσίας γίνεται με βάση τη συνολική προϋπηρεσία του μισθωτού, ανεξάρτητα αν δούλεψε κάτω από τον ίδιο εργοδότη.

ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΤΟΥ ΝΟΜΙΜΟΥ ΜΙΣΘΟΥ

Στα παραδείγματα υπολογισμού του νόμιμου μισθού και των πάσης φύσεως επιδομάτων, γίνεται λόγος για τα ακαθάριστα ποσά που καταβάλλονται στο μισθωτό, πριν δηλαδή αφαιρεθούν οι νόμιμες κρατήσεις. Τα ποσοστά των κρατήσεων αναλύονται σε ξεχωριστή ενότητα. Ο νόμιμος μισθός υπολογίζεται προσαυξάνοντας το βασικό μισθό λόγω προϋπηρεσίας και προσθέτοντας σ' αυτόν όλα τα αναλογούντα επιδόματα.

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ

Έστω ότι η ΣΣΕ προβλέπει βασικό μισθό 700 €, 6% προσαύξηση ανά τριετία, 10% επίδομα γάμου, 15% επίδομα χρήσης Η/Υ και 5% επίδομα ξένης γλώσσας.

Υπάλληλος με 5 χρόνια προϋπηρεσία που καλύπτεται από την πιο πάνω ΣΣΕ, είναι έγγαμος, έχει δίπλωμα αγγλικών και κάνει χρήση Η/Υ προσλαμβάνεται από εταιρεία. Ο μισθός του υπολογίζεται ως εξής:

$$\text{ΠΡΟΣΑΥΞΗΜΕΝΟΣ ΒΑΣΙΚΟΣ} = 700 + 700 \times 6\% = \underline{742}$$

$$\text{ΕΠΙΔΟΜΑ ΓΑΜΟΥ} = 742 \times 10\% = \underline{74,2}$$

$$\text{ΕΠΙΔΟΜΑ ΞΕΝ. ΓΛΩΣΣΑΣ} = 742 \times 5\% = \underline{37,1}$$

$$\text{ΕΠΙΔΟΜΑ Η/Υ} = 742 \times 15\% = \underline{111,3}$$

$$\text{ΣΥΝΟΛΟ: } \underline{\underline{964,6}}$$

2.5. Αναλογία μισθού-ημερομισθίου-ωρομισθίου

Παρόλο που οι εργάσιμες ημέρες μέσα στο μήνα δεν είναι πάντα σταθερές, έχουν θεσπιστεί οι 25 εργάσιμες σα βάση υπολογισμού του ημερομισθίου από το μηνιαίο μισθό.

Υπάλληλοι: Το ημερομίσθιο των υπαλλήλων υπολογίζεται διαιρώντας τον μηνιαίο μισθό με το 25 ανεξαρτήτως της εφαρμογής πενθημέρου ή εξαήμερου. Το ωρομίσθιο υπολογίζεται διαιρώντας το μισθό με το 25 (κάνοντας αναγωγή σε ημερομίσθιο), πολλαπλασιάζοντας με το 6 και διαιρώντας με το ισχύον εβδομαδιαίο συμβατικό ωράριο (δηλαδή 40 ή λιγότερο αν ισχύει ευνοϊκότερη σύμβαση):

$$\text{ΩΡΟΜΙΣΘΙΟ} = (\text{ΜΙΣΘΟΣ} \times 6 / 25) / 40$$

Εργατοτεχνίτες: Για όλους όσους αμείβονται με ημερομίσθιο, οι μηνιαίες αποδοχές προκύπτουν από τον πολλαπλασιασμό του ημερομισθίου με τον πραγματικό αριθμό των εργάσιμων ημερών του μήνα και ανεξάρτητα, φυσικά, από το ισχύον σύστημα απασχόλησης (πενθήμερο ή εξαήμερο). Για τον υπολογισμό του ωρομισθίου πολλαπλασιάζουμε το ημερομίσθιο επί 6 και το διαιρούμε με το ισχύον συμβατικό εβδομαδιαίο ωράριο (δηλαδή 40 ή λιγότερο):

$$\text{ΩΡΟΜΙΣΘΙΟ} = (\text{ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ} \times 6) / 40$$

Μερικώς απασχολούμενοι: Με βάση το Ν.2874/2000 (Νόμο Γιαννίτση) οι μερικώς απασχολούμενοι που αμείβονται με το κατώτατο όριο αποδοχών και απασχολούνται λιγότερο από 4 ώρες ημερησίως, δικαιούνται προσαύξηση 7.5% ανά ώρα απασχόλησης.

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

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

Όμοιος είναι ο υπολογισμός και στην περίπτωση των εργατοτεχνιτών.

Στην περίπτωση πρόσληψης (ή λύσης σύμβασης εργασίας) η οποία δεν συμπίπτει με την αρχή (ή αντίστοιχα με το τέλος) του μήνα, ο υπολογισμός των αποδοχών των υπαλλήλων γίνεται με τον ακόλουθο τρόπο:

- Αν οι εργάσιμες ημέρες απουσίας είναι λιγότερες από 13 από τις μηνιαίες αποδοχές αφαιρούνται τόσα ωρομίσθια όσα αντιστοιχούν στις ημέρες απουσίας.
- Αν οι εργάσιμες ημέρες απουσίας είναι 13 ή περισσότερες τότε στον μισθωτό καταβάλλονται τόσα ωρομίσθια όσα αντιστοιχούν στις ημέρες που εργάστηκε.

2.6. Χρόνος καταβολής μισθού

Ο μισθός, εφόσον είναι χρονικός, καταβάλλεται στο τέλος της αντίστοιχης χρονικής περιόδου που έχει συμφωνηθεί κατά τη σύναψη της εργασιακής σχέσης: αν είναι μηνιαίος καταβάλλεται στο τέλος του μήνα, αν είναι εβδομαδιαίος στο τέλος της εβδομάδας. Μπορεί επίσης να καταβάλλεται και τμηματικά σε 15νθήμερη βάση. Ο μηνιαίος μισθός πρέπει να καταβάλλεται πάντοτε πριν εκπνεύσει ο μήνας. Ακολουθούν οι συνέπειες καθυστερημένης καταβολής:

- Υπερημερία εργοδότη
Αν ο εργοδότης δεν καταβάλλει τον συμφωνηθέντα μισθό την ημέρα που ορίζεται από τη σύμβαση εργασίας (ή γενικά με το πέρας της περιόδου παροχής εργασίας) τότε καθίσταται υπερέημερος. Δηλαδή πρέπει να καταβάλλει το μισθό με το νόμιμο τόκο υπερημερίας. Κι αυτό είναι υποχρεωμένος να το κάνει, χωρίς να χρειάζεται ο μισθωτός να προβεί σε οποιαδήποτε ενέργεια που να επισημαίνει την παράλειψη του εργοδότη.

- Το δικαίωμα επίσχεσης εργασίας

Στην περίπτωση καθυστέρησης καταβολής του μισθού ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να προβεί σε επίσχεση εργασίας μέχρι να του καταβληθεί το οφειλόμενο ποσό. Δηλαδή δικαιούται να μην εργάζεται έως ότου πληρωθεί το μισθό του, ενώ οι μέρες της αποχής του από την εργασία λογίζονται σαν ημέρες πραγματικής απασχόλησης.

Η επίσχεση εργασίας ασκείται ατομικά και όχι συλλογικά (όπως πχ η στάση εργασίας ή η απεργία). Επίσης ο εργαζόμενος είναι σκόπιμο να εκφράσει ρητά την πρόθεσή του για επίσχεση εργασίας, έτσι ώστε ο εργοδότης να μην μπορεί να το εκλάβει (σκόπιμα) σαν παραίτηση.

- Ποινικές κυρώσεις

Ο εργοδότης καθώς και κάθε διευθυντής ή εκπρόσωπος της επιχείρησης που δεν καταβάλλει μέσα στον προβλεπόμενο χρόνο τις αποδοχές των εργαζομένων, τιμωρείται με φυλάκιση μέχρι τρεις μήνες (εξαγοράσιμη) και χρηματική ποινή που κυμαίνεται από το 1/4 έως το 1/2 του οφειλόμενου ποσού.

Μήνυση μπορούν να υποβάλλουν είτε ο εργαζόμενος, είτε η συνδικαλιστική οργάνωση που ανήκει ο εργαζόμενος, είτε η Επιθεώρηση Εργασίας. Το αδίκημα είναι αυτόφωρο αν η μήνυση γίνει στο χρόνο που έπρεπε να καταβληθεί ο μισθός.

Η εξοφλητική απόδειξη. Κατά την εξόφληση των αποδοχών του εργαζόμενου ο εργοδότης έχει υποχρέωση να δίνει εκκαθαριστικό σημείωμα μισθοδοσίας. Εάν εφαρμόζεται μηχανογραφημένο σύστημα δίνεται ανάλυση μισθοδοσίας. Και στις δύο περιπτώσεις πρέπει να αναλύονται οι πάσης φύσεως αποδοχές, καθώς και οι κρατήσεις που γίνονται.

2.7. Δώρα Χριστουγέννων-Πάσχα

Σύμφωνα με το μεσοπρόθεσμο πλαίσιο και το Ν.4093/2012 και με την υποπαράγραφο Γ. 1.: ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΤΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΤΟΜΕΑ

1. Τα επιδόματα εορτών Χριστουγέννων, Πάσχα και αδείας, που προβλέπονται από οποιαδήποτε γενική ή ειδική διάταξη, ή ρήτρα ή όρο συλλογικής σύμβασης εργασίας, διαιτητική απόφαση ή με ατομική σύμβαση εργασίας ή συμφωνία, για λειτουργούς, υπαλλήλους και μισθωτούς του Δημοσίου, Ν.Π.Δ.Δ., Ν.Π.Ι.Δ., και Ο.Τ.Α., καθώς και για τα μόνιμα στελέχη των Ενόπλων Δυνάμεων και αντίστοιχους της Ελληνικής Αστυνομίας, του Πυροσβεστικού και Λιμενικού Σώματος. Τα επόμενα μέχρι το τέλος του υποκεφαλαίου 2.7 **καταργήθηκαν από 1.1.2013.**

Οι μισθωτοί που απασχολούνται συνεχόμενα στον ίδιο εργοδότη από την 1 Μαΐου μέχρι τις 31 Δεκεμβρίου δικαιούνται δώρο Χριστουγέννων ίσο με ένα μηνιαίο μισθό, αν αμείβονται με μισθό, ή με 25 ημερομίσθια, αν αμείβονται με ημερομίσθιο. Αν οι αμοιβές του μισθωτού είναι κυμαινόμενες (πχ πλασιέ) τότε ο υπολογισμός του δώρου γίνεται με βάση το μέσο όρο των συνολικών αποδοχών για το δοσμένο διάστημα.

Τα δώρα εορτών υπολογίζονται με βάση τις τακτικές αποδοχές. Έτσι ο μηνιαίος μισθός κατά τον υπολογισμό του δώρου προσαυξάνεται κατά τον συντελεστή $0.5/12 (=0.041666)$ προκειμένου στις τακτικές αποδοχές να συνυπολογίζεται και το επίδομα αδείας, που ισούται με μισό μισθό.

Αν για κάποιο λόγο ο μισθωτός δεν απασχολήθηκε συνεχόμενα στο παραπάνω διάστημα (πχ λήψη άδειας άνευ αποδοχών ή αδικαιολόγητη απουσία) τότε καταβάλλεται η αντίστοιχη (μειωμένη) αναλογία του δώρου. Υπολογίζεται ότι σε κάθε 19 ημέρες εργασιακής σχέσης αντιστοιχούν τα $2/25$ του δώρου (δύο ημερομίσθια) Για σχέση εργασίας μικρότερη των 19 ημερών δικαιούται ως δώρο ανάλογο κλάσμα. (Τονίζεται ότι ο όρος ημέρες εργασιακής σχέσης περιλαμβάνει και τις Κυριακές και τις αργίες και όχι μόνο τις ημέρες εργασίας)

Ο υπολογισμός γίνεται με τον παρακάτω τρόπο: Εφόσον στις 19 ημέρες εργασίας αντιστοιχούν 2 ημερομίσθια δώρου, για ένα ημερομίσθιο δώρου απαιτούνται $19/2=9,5$ ημέρες εργασίας. Επομένως διαιρείται το σύνολο των ημερών εργασίας με το 9,5 και το αποτέλεσμα πολλαπλασιάζεται με το $1/25$ του μηνιαίου μισθού ή με το ακαθάριστο ημερομίσθιο. Τέλος το γινόμενο που προκύπτει προσαυξάνεται κατά 0.041666 (συνυπολογίζοντας επίδομα αδείας στις τακτικές αποδοχές)

Δηλαδή αν Μ είναι ο μηνιαίος μισθός, ΗΕ οι ημέρες εργασιακής σχέσης από $1/5$ έως $31/12$ τότε το δώρο των Χριστουγέννων υπολογίζεται ως εξής:

$$\Delta = (M/25)*(HE/9.5)*1.04166$$

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 εν συνεχεία διαιρούνται με τον αριθμό των ημερών της σχέσης εργασίας έτσι ώστε να εξαχθεί το μέσο ημερομίσθιο. Το μέσο αυτό ημερομίσθιο πολλαπλασιάζεται με τον αριθμό των αναλογούντων ημερομίσθιων δώρου έτσι όπως προκύπτει από την πιο πάνω περιγραφή.

Για τους εποχιακώς απασχολούμενους, σε κάθε 8 ημερομίσθια αντιστοιχεί και ένα ημερομίσθιο σα δώρο Χριστουγέννων.

ΧΡΟΝΟΣ ΚΑΤΑΒΟΛΗΣ

Ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλλει το δώρο των Χριστουγέννων **μέχρι την 21η Δεκεμβρίου**. (Έχει όμως το δικαίωμα τα παρακρατήσει μέχρι τις 31 Δεκεμβρίου το ποσό του επιδόματος που αναλογεί στα δεδουλευμένα από 22 Δεκεμβρίου μέχρι τέλος της χρονιάς.)

Δώρο Πάσχα

Οι μισθωτοί που απασχολούνται συνεχόμενα στον ίδιο εργοδότη από 1 Ιανουαρίου μέχρι 30 Απριλίου δικαιούνται δώρο Πάσχα ίσο με 1/2 του μηνιαίου μισθού, αν αμείβονται με μισθό, ή με 15 ημερομίσθια αν αμείβονται με ημερομίσθιο. Όπως και με το δώρο των Χριστουγέννων, ο μηνιαίος μισθός θεωρείται προσαυξημένος κατά 0,041666 ώστε να περιλαμβάνει και το επίδομα αδείας.

Σε περίπτωση αδικαιολόγητων απουσιών, ή έναρξης/λήξης εργασιακής σχέσης μέσα στο τετράμηνο, εφαρμόζονται όλα όσα εξηγήθηκαν στην περίπτωση του δώρου των Χριστουγέννων. Διαφέρουν όμως οι σχετικοί συντελεστές:

- Οι αμειβόμενοι **με μισθό** δικαιούνται για κάθε 9,6 μέρες σχέσης εργασιακής σχέσης 1 ημερομίσθιο επιδόματος (Το 9,6 προκύπτει από τη διαίρεση (120 ημέρες/12,5 ημερομίσθια)
- Οι αμειβόμενοι **με ημερομίσθιο** δικαιούνται για κάθε 8 μέρες εργασιακής σχέσης 1 ημερομίσθιο επιδόματος (8= 120 ημέρες/15 ημερομίσθια)

ΧΡΟΝΟΣ ΚΑΤΑΒΟΛΗΣ

Ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλλει το δώρο του Πάσχα μέχρι τη Μεγάλη Τετάρτη.

2.8. Επίδομα αδείας

Το επίδομα αδείας ισούται με το 1/2 του ονομαστικού μισθού χωρίς καμία άλλη προσαύξηση. Διαφέρει από τα εορταστικά επιδόματα στο ότι είναι ανεξάρτητο των ημερών εργασιακής σχέσης. Εφόσον κάποιος δικαιούται άδεια αναψυχής δικαιούται και το αντίστοιχο επίδομα αδείας. (Λεπτομέρειες σχετικά με προϋποθέσεις, διάρκεια και αποδοχές άδειας παραθέτονται στο κεφάλαιο: Αδειες και προστασία των εργαζομένων)

2.9. Εκτός Έδρας

Οι εργαζόμενοι που ο εργοδότης τους απασχολεί προσωρινά σε άλλο τόπο, δικαιούνται, εκτός από τα οδοιπορικά έξοδα και πρόσθετη αποζημίωση εκτός έδρας. Η αποζημίωση είναι 1 ημερομίσθιο ή 1/25 του νόμιμου μισθού για κάθε διανυκτέρευση, εφόσον δεν παρέχεται τροφή ή κατοικία. Αν όμως ο εργοδότης παρέχει τροφή και κατοικία στον τόπο διαμονής, τότε η αποζημίωση ισούται με το 1/4 του νομίμου ημερομισθίου. Αν παρέχει μόνο κατοικία,

η αποζημίωση ισούται με το 80% του νομίμου ημερομισθίου. Και αν παρέχει μόνο τροφή, η αποζημίωση ισούται με το 1/2 του νομίμου ημερομισθίου.

Κρατήσεις

Οι νόμιμες κρατήσεις στις αποδοχές των εργαζομένων είναι το ποσοστό της εργατικής εισφοράς για ασφαλιστικά ταμεία ή Οργανισμούς και ο Φόρος Μισθωτών Υπηρεσιών. Από 1/1/2002 **καταργήθηκαν τα τέλη το χαρτόσημου** και η επ' αυτών εισφορά υπέρ ΟΓΑ που στο παρελθόν ανέρχονταν στο 0.6% των ακαθάριστων αποδοχών που καταβάλλονταν στον εργαζόμενο.

2.10. Εργατική ασφαλιστική εισφορά

Ο υπολογισμός των ασφαλιστικών εισφορών γίνεται με βάση τις αποδοχές που έλαβε ανά ημέρα εργασίας μέσα σε κάθε ημερολογιακό μήνα.

Για τους αμειβόμενους με μηνιαίο μισθό, θεωρείται ότι ο μήνας έχει 25 ημέρες ασφάλισης, ανεξάρτητα του πόσες πραγματικές εργάσιμες ημέρες έχει ο συγκεκριμένος μήνας (πχ αν πρόκειται για Φεβρουάριο ή για μήνα με 31 ημέρες). Αν όμως ο μισθωτός απασχολείται και τις Κυριακές ή τις αργίες (χωρίς να λαμβάνει ρεπό γι αυτό σε άλλη εργάσιμη) τότε θεωρούνται ασφαλισίμες όλες οι ημέρες εργασίας και πέραν των 25.

Από το σύνολο των αποδοχών του εργαζομένου, ο εργοδότης παρακρατεί για ν' αποδώσει στο ΙΚΑ τα παρακάτω ποσοστά:

Πίνακας 2-1Κρατήσεις Εργαζομένου

Παροχών ΙΚΑ ασθένειας/μητρότητας σε χρήμα	0,40%
Κύριας σύνταξης ΙΚΑ	6,67%
ΙΚΑ ΤΕΑΜ επικουρικής συντάξεως	3,00%
ΟΑΕΔ	2,43%
Οργανισμός Εργατικής Κατοικίας	1,00%
Εργατική Εστία	0,25%
ΣΥΝΟΛΟ ΕΙΣΦΟΡΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ	15,90%

Πίνακας 2-2Ειδικές Εισφορές

Βαρέων και Ανθυγιεινών ΙΚΑ	2,20%
Βαρέων και Ανθυγιεινών ΙΚΑ-ΤΕΑΜ	1,25%
Εργαζόμενων σε μεταλλεία ΙΚΑ	2,50%
Εργαζόμενων σε μεταλλεία ΙΚΑ-ΤΕΑΜ	1,00%

2.11. Φόρος Μισθωτών Υπηρεσιών (ΦΜΥ)

Ο υπολογισμός του ΦΜΥ γίνεται επί των *καθαρών μηνιαίων αποδοχών*, ύστερα από την αναγωγή τους σε ετήσιο (συνήθως πλασματικό) καθαρό εισόδημα. *Μηνιαίες καθαρές αποδοχές* κατά το νόμο είναι το ποσό που προκύπτει από τις συνολικές ακαθάριστες αποδοχές αφού αφαιρεθούν οι ασφαλιστικές εισφορές.

Το ετήσιο καθαρό εισόδημα προκύπτει πολλαπλασιάζοντας τις παραπάνω "καθαρές" αποδοχές επί 14 (12 μισθοί + επιδόματα εορτών/αδείας). Στο παραπάνω ποσό προσθέτονται τυχόν έκτακτες αποδοχές (bonus, υπερωρίες κλπ) του μήνα για τον οποίο γίνεται η εκκαθάριση. Δηλαδή οι έκτακτες αποδοχές δεν συναθροίζονται με τις μηνιαίες αποδοχές, αλλά με τις ετήσιες κι ο επιπλέον φόρος θα παρακρατηθεί κατά την καταβολή μόνο του συγκεκριμένου μηνιάτικου.

Ο υπολογισμός της παρακράτησης του φόρου για το 2002 γίνεται με βάση την παρακάτω κλίμακα:

Πίνακας 2-3 Παρακράτησης Φόρου

ΚΛΙΜΑΚΙΟ ΕΙΣΟΔΗΜΑΤΟΣ	ΦΟΡ. ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΗΣ	ΦΟΡ.ΚΛΙΜΑΚΑΣ	ΕΙΣΟΔΗΜΑ	ΣΥΝ. ΦΟΡΟΣ
7.400	0%	0	7.400	0
1.000	5%	50	8.400	50
5.000	15%	750	13.400	800
10.000	30%	3.000	23.400	3.800
Υπερβάλλον	40%			

(Για παράδειγμα ο φόρος που αναλογεί σε ετήσιο εισόδημα 14.000 € ισούται με $750 + (14000 - 13400) * 30\% = 750 + 180 = 930 \text{ €}$.)

Το ποσό τελικά προκύπτει μειώνεται κατά 2.5% (λόγω παρακράτησης) και διαιρείται με το 14, έτσι ώστε να υπολογιστεί ο φόρος που πρέπει να παρακρατηθεί από το μισθό του συγκεκριμένου μήνα.

Σύμφωνα με το μεσοπρόθεσμο πλαίσιο Ν.4093/12 έχουμε:

ΕΝΙΑΙΟ ΕΠΙΔΟΜΑ ΣΤΗΡΙΞΗΣ ΤΕΚΝΩΝ

1. Θεσπίζεται ενιαίο επίδομα στήριξης τέκνων, το οποίο αντικαθιστά τα καταργούμενα με τις υποπεριπτώσεις 12 και 14 της παρούσας διάταξης οικογενειακά επιδόματα.

2. Το ενιαίο επίδομα στήριξης τέκνων καταβάλλεται λαμβάνοντας υπόψη τον αριθμό των εξαρτώμενων τέκνων, την κλίμακα ισοδυναμίας, το ισοδύναμο εισόδημα και την εισοδηματική κατηγορία. Ως κλίμακα ισοδυναμίας ορίζεται το σταθμισμένο άθροισμα των μελών της οικογένειας. Ο πρώτος γονέας έχει στάθμιση 1, ο δεύτερος γονέας έχει στάθμιση $1/3$ και κάθε εξαρτώμενο τέκνο έχει στάθμιση $1/6$. Ως ισοδύναμο εισόδημα ορίζεται το καθαρό, ετήσιο, οικογενειακό εισόδημα (φορολογητέο εισόδημα) διαιρεμένο με την κλίμακα ισοδυναμίας. Οι οικογένειες που δικαιούνται το ενιαίο επίδομα στήριξης τέκνων διαιρούνται αναλόγως του ισοδύναμου εισοδήματος σε τέσσερις εισοδηματικές κατηγορίες, ως εξής: (Α) έως έξι χιλιάδες (6.000) ευρώ που λαμβάνουν το πλήρες επίδομα, (Β) από έξι χιλιάδες και ένα (6.001) ευρώ έως δώδεκα χιλιάδες (12.000) ευρώ που λαμβάνουν τα $2/3$ του επιδόματος, (Γ) από δώδεκα χιλιάδες και ένα (12.001) ευρώ έως δεκαοκτώ χιλιάδες (18.000) ευρώ που λαμβάνουν το $1/3$ του επιδόματος. Το ενιαίο επίδομα στήριξης τέκνων υπολογίζεται ανάλογα με τον αριθμό των εξαρτώμενων τέκνων ως εξής: σαράντα (40) ευρώ ανά μήνα για ένα εξαρτώμενο τέκνο, ογδόντα (80) ευρώ ανά μήνα για δύο εξαρτώμενα τέκνα, εκατόν τριάντα (130) ευρώ ανά μήνα για τρία εξαρτώμενα τέκνα και εκατόν ογδόντα (180) ευρώ ανά μήνα για τέσσερα εξαρτώμενα τέκνα. Για κάθε εξαρτώμενο τέκνο πέραν του τετάρτου, καταβάλλεται, πέραν των ανωτέρω, μηνιαίο επίδομα εξήντα (60) ευρώ. Για τον υπολογισμό της εισοδηματικής κατηγορίας λαμβάνεται υπόψη το εισόδημα που αναφέρεται στο εκκαθαριστικό του τρέχοντος οικονομικού έτους.

3. Το ενιαίο επίδομα στήριξης τέκνων καταβάλλεται για τέκνα προερχόμενα από γάμο, φυσικά, θετά ή αναγνωρισθέντα, εφόσον είναι άγαμα και δεν υπερβαίνουν το 18ο έτος της ηλικίας του ή το 19ο έτος εφόσον φοιτούν στη μέση εκπαίδευση. Ειδικά, για τα τέκνα που φοιτούν στην ανώτερη ή ανώτατη εκπαίδευση, καθώς και σε Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης (Ι.Ε.Κ.), το επίδομα καταβάλλεται μόνο κατά το χρόνο φοίτησής τους που προβλέπεται από τον οργανισμό της κάθε σχολής και σε καμία περίπτωση πέρα από τη συμπλήρωση του 24ου έτους της ηλικίας τους. Επιπλέον, ως εξαρτώμενα τέκνα για θεμελίωση του δικαιώματος λήψης του επιδόματος, λαμβάνονται υπόψη τα τέκνα με ποσοστό αναπηρίας 67% και άνω, καθώς και το απορφανισθέν τέκνο ή τα απορφανισθέντα τέκνα που αποτελούν ίδια οικογένεια και επήλθε θάνατος και των δύο γονέων.

4. Σε περίπτωση θανάτου του δικαιούχου ή υπαίτιας εγκατάλειψης των τέκνων του και οριστικής διακοπής της συγκατοίκησης ή διαζυγίου, το επίδομα καταβάλλεται σε όποιον έχει την κύρια ή αποκλειστική ευθύνη διατροφής των τέκνων. Το επίδομα καταβάλλεται με τους ίδιους όρους και προϋποθέσεις και στον πατέρα, ο οποίος έχει ένα ή περισσότερα ζώντα

τέκνα από διαφορετικούς γάμους, καθώς και τα νομίμως αναγνωρισθέντα ή υιοθετηθέντα από τον ίδιο, εφόσον όμως έχει την αποκλειστική ευθύνη διατροφής τους και η μητέρα δεν επιδοτείται για τα παιδιά της αυτά.

5. Το ενιαίο επίδομα στήριξης τέκνων χορηγείται κατόπιν αίτησης και καταβάλλεται από την 1 η του επόμενου μήνα υποβολής της. Για τη διακοπή του επιδόματος, λόγω συμπλήρωσης των οριζόμενων στην παράγραφο 3, κατά περίπτωση, ορίων, ως ημέρα γέννησης των τέκνων θεωρείται η 31 η Δεκεμβρίου τους έτους γέννησής τους και, προκειμένου περί φοιτητών ή σπουδαστών, η λήξη του ακαδημαϊκού ή σπουδαστικού έτους.

6. Το ενιαίο επίδομα στήριξης τέκνων χορηγείται στις ακόλουθες κατηγορίες προσώπων εφόσον έχουν μόνιμη και συνεχή δεκαετή διαμονή στην Ελλάδα και τα εξαρτώμενα τέκνα τους ευρίσκονται στην Ελλάδα:α) Έλληνες πολίτες που διαμένουν μόνιμα στην Ελλάδα,β) ομογενείς αλλοδαπούς που διαμένουν μόνιμα στην Ελλάδα και διαθέτουν δελτίο ομογενούς,γ) πολίτες κρατών-μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης που διαμένουν μόνιμα στην Ελλάδα,δ) πολίτες των χωρών που ανήκουν στον Ευρωπαϊκό Οικονομικό Χώρο (Νορβηγία, Ισλανδία και Λιχτενστάιν) και Ελβετούς πολίτες που διαμένουν μόνιμα στην Ελλάδα,ε) αναγνωρισμένους πρόσφυγες που διαμένουν μόνιμα στην Ελλάδα, των οποίων το καθεστώς παραμονής στην Ελλάδα διέπεται από τις διατάξεις της Σύμβασης του 1951 για το Καθεστώς των Προσφύγων (ν.δ. 3989/1959, Α'201), όπως τροποποιήθηκε από το Πρωτόκολλο της Νέας Υόρκης του 1967 για το Καθεστώς των Προσφύγων (α.ν. 389/1968, Α'125),στ) ανιθαγενείς, των οποίων το καθεστώς παραμονής στην Ελλάδα διέπεται από τις διατάξεις της Σύμβασης του 1954 για το Καθεστώς των Ανιθαγενών (ν. 139/1975, Α' 176),ζ) δικαιούχους του ανθρωπιστικού καθεστώτος, η) πολίτες άλλων κρατών που διαμένουν νόμιμα και μόνιμα στην Ελλάδα και είναι γονείς τέκνων ελληνικής υπηκοότητας.

7. Το επίδομα της παρούσας υποπαραγράφου δεν προσμετράται στο καθαρό, ετήσιο, οικογενειακό εισόδημα και απαλλάσσεται από κάθε φόρο, τέλος, εισφορά ή κράτηση υπέρ του Δημοσίου ή τρίτου.

8. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομικών και Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας ρυθμίζονται τα θέματα διαδικασίας χορήγησης και καταβολής του επιδόματος και ο φορέας καταβολής του. Με όμοιες αποφάσεις δύναται να επανακαθοριστεί η εντεταλμένη αρχή καταβολής και να αναπροσαρμοστεί το ύψος των επιδομάτων της παρούσας διάταξης.

9. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας ρυθμίζεται και κάθε θέμα σχετικό με την εφαρμογή της παρούσας υποπαραγράφου.

10. Οι σχετικές πιστώσεις εγγράφονται στον προϋπολογισμό του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας.

11. Το εισοδηματικό κριτήριο της παραγράφου 22 του άρθρου 27 του ν. 4052/2012 αναφέρεται στο καθαρό, ετήσιο, οικογενειακό εισόδημα (φορολογητέο εισόδημα) του έτους 2011, όπως αυτό δηλώθηκε στη φορολογική δήλωση των δικαιούχων. Η διάταξη αυτή εφαρμόζεται υποχρεωτικά για τις καταβολές του τελευταίου διμήνου του 2012. Τυχόν καταβολές που έγιναν μέχρι τη δημοσίευση του παρόντος νόμου σε υπερβαίνοντες τα όρια της παραγράφου 22 του άρθρου 27 του ν. 4052/2012 δεν αναζητούνται.

12. Οι παράγραφοι 1 και 4 του άρθρου 63 του ν. 1892/1990 και η παράγραφος 1 του άρθρου 1 του ν. 3454/2006, όπως τροποποιήθηκαν και ισχύουν, καθώς και η κατ' εξουσιοδότηση εκδοθείσα νομοθεσία, καταργούνται από 1.11.2012.

13. Η παράγραφος 3 του άρθρου 21 του ν. 4025/2011 και η παράγραφος 22 του άρθρου 27 του ν. 4052/2012, όπως τροποποιήθηκαν και ισχύουν, καταργούνται από 1.1.2013.

14. Το άρθρο 63 του ν. 1892/1990, η παράγραφος 1 του άρθρου 1 του ν. 3454/2006, το άρθρο 6 του ν. 3631/2008, τα άρθρα 42 και 43 του ν. 3918/2011, όπως τροποποιήθηκαν και ισχύουν, παύουν να ισχύουν από την έναρξη εφαρμογής της παρούσας διάταξης, όσο αφορά στη χορήγηση και καταβολή των προϋφιστάμενων οικογενειακών επιδομάτων. Ομοίως καταργούνται και οι κατ' εξουσιοδότηση των ανωτέρω υπουργικές αποφάσεις και κάθε άλλη απόφαση με την οποία ρυθμίζεται η καταβολή των επιδομάτων που αντικαθίστανται με το ενιαίο επίδομα στήριξης τέκνων.

15. Κάθε διάταξη που αντίκειται στις διατάξεις της παρούσας υποπαραγράφου παύει να ισχύει από την έναρξη εφαρμογής της, όσο αφορά στη χορήγηση και καταβολή των προϋφιστάμενων οικογενειακών επιδομάτων. Το αφορολόγητο ποσό της παρ .2 του άρθρου 9 του ν. 2238/1994 (Α' 151) αντικαθίσταται από το προβλεπόμενο σε αυτή την υποπαραγράφο επίδομα από 1ης Ιανουαρίου 2013.

16. Η εφαρμογή των διατάξεων της παρούσας υποπαραγράφου άρχεται την 1.1.2013 εκτός αν ορίζεται άλλως στις προηγούμενες παραγράφους.

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ

Μισθωτός είναι άγαμος και λαμβάνει 1200 € μικτά.

Προ φόρου καθαρές μηνιαίες αποδοχές:

$$MK = 1200 - (1200 \times 15.9\%) = 1200 - 190,8 = \underline{1009,2}$$

Ετήσιο καθαρό εισόδημα:

$$EK = 1009,2 \times 14 = \underline{14.128,8}$$

Φόρος ετήσιου εισοδήματος:

$$\Phi E_1 = 750 + (14.128,8 - 13.400) \times 30\% = 750 + 218,64 = 968,64$$

$$\Phi E = \Phi E_1 - \Phi E_1 \times 2.5\% = 968,64 - 24,22 = 944,42$$

$$\text{Καθαρές μηνιαίες αποδοχές} = 1009,2 - 944,42/14 = \underline{941.74}$$

2.12. Οι εργοδοτικές ασφαλιστικές εισφορές

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:

Πίνακας 2-4Εργοδοτικές Εισφορές

Παροχών ΙΚΑ ασθένειας/μητρότητας σε είδος	4,30%
Παροχών ΙΚΑ ασθένειας/μητρότητας σε χρήμα	0,80%
Κύριας σύνταξης ΙΚΑ	13,33%
ΙΚΑ ΤΕΑΜ επικουρικής συντάξεως	3,00%
ΟΑΕΔ	5,53%
Οργανισμός Εργατικής Κατοικίας	0,75%
Εργατική Εστία	0,25%
ΣΥΝΟΛΟ ΕΙΣΦΟΡΩΝ ΕΡΓΟΔΟΤΗ	27,96%

Πίνακας 2-5Ειδικές Εισφορές

Βαρέων και Ανθυγιεινών ΙΚΑ	1,40%
Βαρέων και Ανθυγιεινών ΙΚΑ-TEAM	0,75%
Εργαζόμενων σε μεταλλεία (ΙΚΑ)	5,00%
Εργαζόμενων σε μεταλλεία (ΙΚΑ-TEAM)	2,00%
Επαγγελματικού κινδύνου (ΕΚ)	1,00%
Για την καταπολέμηση της ανεργίας	2,00%
Ταμείου πρόνοιας Δημοσίων υπαλλήλων	1,00%

Η προθεσμία καταβολής των εργοδοτικών εισφορών είναι 30 ημέρες από τη λήξη του μήνα, μέσα στον οποίο παρασχέθηκε από τον ασφαλισμένο εργασία.

Δημοσιονομικές ρυθμίσεις μεσοπροθέσμου πλαισίου Ν3985/2011. Καθιερώνεται ειδική εισφορά αλληλεγγύης για την καταπολέμηση της ανεργίας. Η εισφορά αυτή υπολογίζεται σε ποσοστό δύο τοις εκατό (2%) επί των τακτικών αποδοχών και πρόσθετων αμοιβών και αποζημιώσεων όλων των μισθοδοτούμενων υπαλλήλων του Δημοσίου, Ν.Π.Δ.Δ., Ο.Τ.Α., καθώς και των υπαλλήλων όλων ανεξαιρέτως των Δημοσίων Επιχειρήσεων και Οργανισμών και των Ν.Π.Ι.Δ..

Καθιερώνεται ειδική εισφορά των ασφαλισμένων του Ταμείου Πρόνοιας των Δημοσίων Υπαλλήλων (ΤΠΔΥ) πέραν των προβλεπομένων, υπέρ του Ταμείου Πρόνοιας των Δημοσίων Υπαλλήλων. Η εισφορά αυτή υπολογίζεται σε ποσοστό ένα τοις εκατό (1%) επί των τακτικών αποδοχών και πρόσθετων αμοιβών και αποζημιώσεων όλων των δικαιούχων υπαλλήλων του Ταμείου.

Για όσους υπαλλήλους του δεύτερου εδαφίου της προηγούμενης περίπτωσης δεν είναι ασφαλισμένοι στο ΤΠΔΥ η εισφορά υπολογίζεται σε ένα τοις εκατό (1%) επί των τακτικών αποδοχών και πρόσθετων αμοιβών και αποζημιώσεων, υπέρ του ΟΑΕΔ. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομικών και Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης μπορεί να ρυθμίζεται ο τρόπος υπολογισμού, είσπραξης και απόδοσης της ειδικής εισφοράς αλληλεγγύης και κάθε άλλο αναγκαίο θέμα για την εφαρμογή της παρούσας παραγράφου.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ: ΣΧΕΣΕΙΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ



3.1. Γενικά:

Με τον όρο " μισθωτός " νοείται το φυσικό πρόσωπο το οποίο παρέχει σε άλλο φυσικό ή νομικό πρόσωπο κάθε είδους εξαρτημένη εργασία έναντι αμοιβής.

Διευκρινίζεται ότι σαν μισθωτοί χαρακτηρίζονται όλοι γενικά οι εργαζόμενοι (υπάλληλοι, τεχνίτες, εργάτες, μαθητευόμενοι) με σχέση εξαρτημένης εργασίας έναντι αμοιβής, σε οποιαδήποτε επιχείρηση ή εκμετάλλευση αδιάφορα με τον τρόπο πληρωμής τους . Δηλαδή στον όρο "μισθωτός" περιλαμβάνονται τόσο οι υπάλληλοι όσο και οι εργατοτεχνίτες ή υπηρέτες, και όχι όπως μερικοί εσφαλμένα εννοούν μόνο τους αμειβόμενους με μηνιαίο μισθό. Πάντως για να χαρακτηρισθεί οποιοδήποτε πρόσωπο σαν μισθωτός απαιτείται η εργασία του να παρέχεται οπωσδήποτε έναντι αμοιβής, δηλαδή να γίνεται με σκοπό βιοπορισμού. Η δε αμοιβή της εργασίας δεν είναι απαραίτητο να γίνεται σε χρήμα μόνο, αλλά μπορεί να αποτελείται από κάθε είδους ανταλλάγματα όπως τροφή, κατοικία, δικαίωμα χρήσης, φυσική παροχή κλπ. Όπως είναι ευνόητο πρόσωπα που παρέχουν την εργασία τους όχι με σκοπό βιοπορισμού, αλλά για άλλους λόγους όπως : φιλανθρωπικούς, επιστημονικούς κ.τ.λ. καθώς επίσης και προς συγγενικά πρόσωπα π.χ. τα μέλη της οικογένειας του εργοδότη που εργάζονται στην επιχείρηση, ή οι εταίροι που προσφέρουν την υπηρεσία τους στην εταιρεία από ηθική υποχρέωση δεν θεωρούνται μισθωτοί, έστω και αν λαμβάνουν μικρό αντάλλαγμα για την εργασία τους

Διάκριση μισθωτών σε υπαλλήλους-εργάτες.

Θεωρείται σημαντική η διάκριση των μισθωτών σε υπαλλήλους και εργάτες. Αυτή η διάκριση έχει σημασία για την αντιμετώπιση των θεμάτων που προκύπτουν από την σύμβαση εργασίας τους και ειδικότερα προκειμένου να καθοριστούν οι προϋποθέσεις της απόλυσης και το ποσό της οφειλόμενης αποζημίωσης.

Πότε ένας εργαζόμενος χαρακτηρίζεται σαν ιδιωτικός υπάλληλος ή εργατοτεχνίτης ή υπηρέτης, όταν βέβαια δεν υπάρχει διάταξη του νόμου που να προσδιορίζει σε αυτόν την υπαλληλική ιδιότητα ή σχετική δικαστηριακή νομολογία, θα κριθεί βάσει των στοιχείων και κριτηρίων του άρθρου 1 του Ν.Δ. 2655/1953 σύμφωνα με τα οποία: " Σαν ιδιωτικός υπάλληλος θεωρείται κάθε πρόσωπο, που ασχολείται κατά κύριο επάγγελμα και έναντι αμοιβής, ανεξαρτήτως με τον τρόπο πληρωμής του, σε υπηρεσία ιδιωτικού καταστήματος, γραφείου ή γενικά επιχείρησης ή σε οποιαδήποτε εργασία, και δεν παρέχει αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο σωματική εργασία."

"Δεν θεωρούνται ιδιωτικοί υπάλληλοι οι υπηρέτες κάθε κατηγορίας, καθώς και γενικά κάθε πρόσωπο που χρησιμοποιείται αμέσως στην παραγωγή σαν βιομηχανικός, βιοτεχνικός, μεταλλευτικός ή γεωργικός εργάτης ή σαν βοηθός ή μαθητευόμενος, στις ανωτέρω κατηγορίες ή παρέχει υπηρετικές γενικά εργασίες."

Από τα ανωτέρω προκύπτει ότι ο χαρακτηρισμός του εργαζόμενου ως υπαλλήλου ή εργατοτεχνίτη γίνεται βάσει αντικειμενικών κριτηρίων και όχι από το χαρακτηρισμό που δίνεται στην σύμβαση εργασίας ή στον τρόπο της αμοιβής του ή από την κατοχή τυπικών προσόντων (πτυχίο, δίπλωμα κ.τ.λ.). Δηλαδή αποκλειστικά και μόνο από το είδος και την φύση της παρεχόμενης εργασίας, εκτός βέβαια από τις περιπτώσεις που προσδίδεται από το νόμο η ιδιότητα του υπαλλήλου ή εργάτη σε ορισμένες κατηγορίες μισθωτών. Πάντως ο τρόπος καταβολής των αποδοχών δεν αποτελεί κριτήριο και είναι αδιάφορο αν ο εργαζόμενος αμείβεται με μηνιαίο μισθό ή ημερομίσθιο ή με οποιοδήποτε άλλο τρόπο.

Έτσι είναι δυνατόν οι ημερομίσθιοι να χαρακτηρισθούν σαν υπάλληλοι ή εργατοτεχνίτες, ανάλογα με τις υπηρεσίες που παρέχουν. Παράλληλα και όσοι αμείβονται με μηνιαίο μισθό δεν χαρακτηρίζονται για το λόγο αυτό μόνο σαν υπάλληλοι, γιατί μπορεί η εργασία που παρέχουν να είναι του εργατοτεχνίτη ή υπηρέτη.

Γενικά, κριτήριο της διάκρισης του υπαλλήλου από τον εργοδότη είναι η παροχή εργασίας κατά κύριο χαρακτήρα πνευματικής ή σωματικής και όχι όπως παλαιότερα που θεωρούνταν

βασικό κριτήριο ο τρόπος πληρωμής, για μεν την ιδιότητα του υπαλλήλου προέχει το πνευματικό στοιχείο, για δε την ιδιότητα του εργάτη το σωματικό στοιχείο.

Έγινε όμως δεκτό από τα πολιτικά δικαστήρια ότι για να θεωρηθεί οποιοσδήποτε μισθωτός σαν υπάλληλος πρέπει να ασχολείται σε εργασία για την οποία απαιτείται θεωρητική κατάρτιση, εξειδικευμένη εμπειρία, καθώς επίσης ανάπτυξη πρωτοβουλίας, ανάληψη ευθύνης κατά την εκτέλεση της εργασίας του, οπότε τότε μόνο προέχει το πνευματικό στοιχείο έναντι του σωματικού.

Ένα άλλο εξίσου σημαντικό κριτήριο για τον χαρακτηρισμό του μισθωτού ως υπαλλήλου ή εργάτη αποτελεί η φύση της παρεχόμενης εργασίας και όχι άλλα στοιχεία όπως η κατοχή διπλώματος, ο τίτλος με τον οποίο έχει προσληφθεί κ.τ.λ.

- Υπάλληλος θεωρείται αυτός ο μισθωτός που παρέχει κατά κύριο λόγο πνευματική εργασία.
- Εργάτης θεωρείται αυτός ο μισθωτός που παρέχει σωματική εργασία.
- Υπηρετής θεωρείται το άτομο που παρέχει υπηρετική εργασία, όχι μόνο στην κατοικία του εργοδότη αλλά και στις επιχειρήσεις.
- Μαθητευόμενοι: κατά το άρθρο 1 παραγρ. 3 του ΒΔ της 16/18.7.20 " οι μαθητευόμενοι και βοηθοί επιχειρήσεων θεωρούνται εργάτες, εφ' όσον δεν είναι άμισθοι".
- Μαθητές-τεχνίτες: Κατά το άρθρο 2 του Β.Δ της 3/6.6.52 μαθητές-τεχνίτες καλούνται οι κατά τις διατάξεις του νομοθετήματος αυτού απασχολούμενοι στις διάφορες επιχειρήσεις βάσει καθορισμένου προγράμματος προς εκμάθηση τέχνης που λαμβάνουν συγχρόνως και συναφή θεωρητική μόρφωση.

Κατηγορίες μισθωτών που χαρακτηρίζονται ως υπάλληλοι. Εκτός από την γενική διάταξη του άρθρου 1 Ν.Δ26.55153, σύμφωνα με την οποία υπάλληλος θεωρείται ο μισθωτός που παρέχει εργασία αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο πνευματική και που αποτελεί το ουσιαστικό κριτήριο για την διάκριση των μισθωτών.

Στην συνέχεια παρατίθενται ενδεικτικώς περιπτώσεις εργαζομένων, που με ειδικές διατάξεις νόμων, συλλογικών συμβάσεων κ.τ.λ. χαρακτηρίστηκαν ως υπάλληλοι. Κατώτεροι υγειονομικοί, που υπηρετούν σε υγειονομικά ιδρύματα, νοσοκομεία, κλινικές, σταθμούς πρωτοβάθμιων βοηθειών κ.τ.λ. οι οποίοι έχουν αναγνωρισμένο δίπλωμα νοσοκόμου ή τουλάχιστον τριετή υπηρεσία νοσοκόμου.

- Φοροτεχνικοί (άρθρο 1.Α.Ν.759127.6.-6.7.37 και 23 Ν.Δ. 14.65126.5-27.6.42)
- Ηλεκτροτεχνίτες, που έχουν άδεια Α\Γ',Δ\ και ΣΤ'ειδικότητας, οι οποίοι χαρακτηρίζονται από τα εκδοθέντα σε εκτέλεση του Ν.64.22134 διατάγματα ως βοηθητικό προσωπικό, αλλά και ραδιοτεχνίτες, περιελκτικές και ηλεκτροσυγκολλητές που έχουν σχετική άδεια του Ν.6422/34.
- Οδηγοί αυτοκινήτων και βοηθοί οδηγών φορτηγών και αυτοκινήτων θεωρούνται κατά το άρθρο 9 της από 28.9.45 σ.σ.ε. υπάλληλοι για τον υπολογισμό της αποζημίωσης σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης εργασίας.
- Ξενοδοχοϋπάλληλοι - Πτυχιούχοι Σχολής Τουριστικών Επαγγελματιών.

3.2. Άδειες και προστασία των εργαζομένων

3.2.1. Ετήσια άδεια αναψυχής

Οι εργαζόμενοι ανεξάρτητα από την ιδιότητά τους (υπάλληλοι ή εργατές) ή την ιδιότητα του εργοδότη (ιδιωτική επιχείρηση, οργανισμός, δημόσιο κλπ) δικαιούνται κάθε χρόνο άδεια ανάπαυσης με πλήρεις αποδοχές και επίδομα αδείας.

Ο σχετικός νόμος με τις τροποποιήσεις του (τελευταία με τον Ν.3302/2004 που ρυθμίζει τα ζητήματα της άδειας είναι ο Α.Ν. 539/1945. Από τις ρυθμίσεις του νόμου εξαιρούνται:

- Οι εργαζόμενοι σε ναυτιλιακές, αλιευτικές, γεωργικές, κτηνοτροφικές, ή δασικές επιχειρήσεις για τους οποίους δεν έχει εκδοθεί σχετικό διάταγμα επέκτασης εφαρμογής του νόμου.
- Οι εργαζόμενοι-μέλη της οικογένειας του εργοδότη, εφόσον στην επιχείρηση απασχολούνται αποκλειστικά μέλη της οικογένειας του εργοδότη.
- Οι εργαζόμενοι δημόσιων υπηρεσιών ή επιχειρήσεων κοινής ωφέλειας, εφόσον οι κανονισμοί των επιχειρήσεων αυτών προβλέπουν δικαίωμα ετήσιας άδειας με διάρκεια τουλάχιστον ίση με αυτή που προβλέπει ο νόμος για τους υπόλοιπους εργαζόμενους

Οι εργαζόμενοι που εξαιρούνται από την εφαρμογή του γενικού νόμου για τις άδειες, είτε καλύπτονται από ΣΣΕ (πχ οι ναυτικοί) είτε από ειδικές ρυθμίσεις των κανονισμών εργασίας. Αν δεν υπάρχει καμία ευνοϊκή ρύθμιση, τότε εφαρμόζονται οι γενικές διατάξεις των άρθρων 666 και 667 του Αστικού Κώδικα:

Άρθρο 666:Ο εργοδότης αν η εργασία εξαντλεί εντελώς ή σημαντικά τις παραγωγικές δυνάμεις του εργαζομένου, έχει υποχρέωση να του δίνει κάθε χρόνο άδεια για δέκα τουλάχιστον συνεχείς ημέρες, αν η συμβατική σχέση υπάρχει χωρίς διακοπή ήδη από ένα χρόνο, για δεκαπέντε ημέρες αν η σχέση υπάρχει από πέντε χρόνια και για είκοσι ημέρες αν η σχέση υπάρχει από δεκαπέντε χρόνια.

Κατά τη διάρκεια της άδειας ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα στο μισθό.

Άρθρο 667:Η άδεια του προηγούμενου άρθρου δίνεται στην κατάλληλη, ενόψει των συνθηκών της εργασίας, εποχή. Στο χρόνο της άδειας δεν υπολογίζεται ο χρόνος που ο εργαζόμενος εμποδίζεται να εργαστεί, αλλά έχει δικαίωμα στο μισθό. Ο εργοδότης δεν έχει υποχρέωση να δώσει άδεια, από τότε που ο εργαζόμενος κατάγγειλε τη σύμβαση.

3.2.2. Προϋποθέσεις λήψης, διάρκεια και χρόνος χορήγησης ετήσιας άδειας

Κάθε μισθωτός από την έναρξη της εργασίας του σε υπόχρεη επιχείρηση και μέχρι τη συμπλήρωση δώδεκα (12) μηνών συνεχούς απασχόλησης, δικαιούται να λάβει ποσοστό της ετήσιας κανονικής άδειας με αποδοχές κατ' αναλογία με το χρόνο εργασίας που έχει συμπληρώσει στην ίδια επιχείρηση. Το ποσοστό αυτό υπολογίζεται με βάση ετήσια άδεια 20 εργάσιμων ημερών, αν στην επιχείρηση ισχύει πενθήμερο σύστημα εργασίας, ή 24 εργάσιμων ημερών αν στην επιχείρηση ισχύει εξαήμερο σύστημα εργασίας. (Στο χρόνο συνεχούς απασχόλησης υπολογίζονται και τυχόν απουσίες λόγω ασθένειας βραχείας διάρκειας ή γενικά απουσίες για σπουδαίο λόγο αλλά και μέρες απεργίας εφόσον δεν έχει κηρυχθεί παράνομη. Στο χρόνο απασχόλησης δεν υπολογίζονται η αδικαιολόγητη αποχή, το διάστημα κατά το οποίο πιθανόν βρίσκονται σε διαθεσιμότητα και ο χρόνος ασθένειας που ξεπερνά τα όρια της βραχείας ασθένειας)

Ο εργοδότης υποχρεούται μέχρι τη λήξη του πρώτου ημερολογιακού έτους, εντός του οποίου προσελήφθη ο μισθωτός να χορηγεί σε αυτόν την παραπάνω αναλογία της κανονικής άδειας.

Κατά το δεύτερο ημερολογιακό έτος ο μισθωτός δικαιούται να λάβει τμηματικά την άδειά του με αποδοχές, που αναλογεί στο χρόνο απασχόλησής του στο έτος αυτό. Η αναλογία υπολογίζεται και πάλι με βάση της 20 ημέρες του πενθημέρου ή τις 24 ημέρες του εξαήμερου. Στη διάρκεια του έτους αυτού και στο σημείο που συμπληρώνει 12 μήνες, η άδεια επαυξάνεται κατά μία (1) εργάσιμη ημέρα.

Ο εργοδότης υποχρεούται μέχρι τη λήξη του δεύτερου ημερολογιακού έτους, να του χορηγήσει αναλογικώς ή ολόκληρη την άδεια που φθάνει μέχρι τις 21 ημέρες επί πενθημέρου, και 25 επί εξαημέρου.

Κατά το τρίτο ημερολογιακό έτος, καθώς και τα επόμενα ο μισθωτός δικαιούται να λάβει ολόκληρη την άδεια σε κάθε χρονικό σημείο του έτους αυτού. Η άδεια αυτή θα φθάσει τις 22 ημέρες επί πενθημέρου ή 26 ημέρες επί εξαημέρου, εάν έχουν συμπληρωθεί 2 έτη απασχόλησης εντός του τρίτου αυτού ημερολογιακού έτους.

Οι μισθωτοί με προϋπηρεσία τουλάχιστον 10 έτη στον ίδιο εργοδότη ή 12 έτη σε οποιοδήποτε εργοδότη δικαιούνται 25 (επί πενθημέρου) ή 30 (επί εξαημέρου) εργάσιμες ημέρες ως άδεια με αποδοχές (ΕΓΣΣΕ 2000-2001, άρθρο 6).

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ

Εργαζόμενος με πενθήμερο που προσελήφθη 5/8/2005 πρέπει να λάβει έως 31/12/2005: 20/12 χ 5 μήνες και το ανάλογο επίδομα αδειάς. Κατά το δεύτερο ημερολογιακό έτος 2006 θα λάβει μέχρι 31-12-06 τμηματικά ή στο σύνολο 21 ημέρες με το ανάλογο επίδομα. Η 21η ημέρα προστίθεται μετά την 5/8/2006, οπότε συμπληρώνεται έτος απασχόλησης. Συνεπώς από 1/1/2006 έως 5/8/2006 η αναλογία αδειάς υπολογίζεται σε 20/12 χ 8, από 6/8/2006 έως 31-12-2006 υπολογίζεται σε 21/12 χ 4. Από 1/1/2007 και για καθένα από τα επόμενα ημερολογιακά έτη ο εργαζόμενος δικαιούται ολόκληρη την ετήσια άδεια με αποδοχές και επίδομα.

Τι ισχύει για τους προσληφθέντες το 2004 και 2003:

Βάσει του προηγούμενου νόμου, οι προσληφθέντες το 2004 είχαν δικαίωμα να λάβουν την ετήσια άδεια κατ' αναλογία του χρόνου που είχαν εργαστεί, ενιαία ή μέχρι και τη λήξη του εργασιακού (και όχι ημερολογιακού) έτους. Με τη μετάβαση από το εργασιακό στο ημερολογιακό έτος, όπως ισχύει από 28/12/2004, οι προσληφθέντες το 2004 δικαιούνται να λάβουν την οφειλόμενη αναλογία αδειάς του έτους 2004, μέσα στο 2005.

Πολλοί προσληφθέντες το έτος 2003 έλαβαν την άδειά τους ενιαία μέσα στο έτος 2004, αφού συμπλήρωσαν 10 μήνες απασχόλησης (όπως ίσχυε με τον προηγούμενο νομοθετικό καθεστώς). Σε αυτή την περίπτωση οι ανωτέρω προσληφθέντες δικαιούνται επιπλέον αναλογία αδειάς που αντιστοιχεί στο υπόλοιπο χρονικό διάστημα που απασχολήθηκαν μέσα στο 2004, μετά τη συμπλήρωση 12 μηνών συνεχούς απασχόλησης. Αυτό το οφειλόμενο ποσοστό αδειάς του 2004 δικαιούνται να το λάβουν αυτούσιο μέσα στο έτος 2005.

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ

Εργαζόμενος με πενθήμερο προσελήφθη 3-9-2003 και λαμβάνει μέχρι 3-9-2004 συνολικά 20 ημέρες + επίδομα. Για το χρονικό διάστημα 4-9-2004 έως 31-12-2004 δικαιούται 21/12 χ (4 μήνες) = 7 ημέρες ως άδεια. Αν δεν είχε λάβει αυτή την άδεια έως 31-12-2004, δικαιούται να τη λάβει αυτούσια εντός του 2005

Η διάρκεια της άδειας αναφέρεται σε εργάσιμες ημέρες και όχι σε Κυριακές, Σάββατα (για πενθήμερο σύστημα) ή αργίες. Σε περίπτωση ασθένειας του μισθωτού δεν υπολογίζονται στην άδεια οι μέρες της ασθένειάς του. Σ' αυτή την περίπτωση ο μισθωτός δικαιούται να παρατείνει το χρόνο απουσίας του κατά τις ημέρες που διήρκησε η ασθένειά του.

Συμψηφισμός άδειας με ημέρες αδικαιολόγητης απουσίας: Σε περίπτωση αδικαιολόγητης απουσίας από την εργασία ή ασθένειας που ξεπερνάει τα όρια του χαρακτηρισμού της σα βραχείας γίνεται συμψηφισμός των ημερών της άδειας με αυτές της απουσίας. Σε περίπτωση απεργίας η απουσία δεν συμψηφίζεται με την άδεια, εκτός κι αν η απεργία έχει κηρυχθεί καταχρηστική. Μόνο σ' αυτή την περίπτωση η απουσία, ως αδικαιολόγητη, συμψηφίζεται με την άδεια

Μερική απασχόληση: Για τους εργαζόμενους με καθεστώς μερικής απασχόλησης ισχύουν τα ίδια με αυτά που ισχύουν για τους εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης, σε ότι αφορά τις προϋποθέσεις και την διάρκεια της άδειας.

Χρόνος χορήγησης: Ο χρόνος χορήγησης αποτελεί αντικείμενο συμφωνίας μεταξύ εργαζόμενου και εργοδότη. Ο εργοδότης υποχρεούται να δώσει την άδεια που έχει αιτηθεί από τον εργαζόμενο μέσα σε 2 μήνες.

Αν υπάρξει διαφωνία σχετικά με το χρόνο χορήγησης, αυτή λύνεται από Τριμελή Επιτροπή που συνιστάται σε κάθε Νομαρχία μετά από αίτηση του ενδιαφερόμενου και αποτελείται από τον Επόπτη Εργασίας, από τον εργοδότη ή εκπρόσωπό του και από εκπρόσωπο του επιχειρησιακού σωματείου ή της αντιπροσωπευτικότερης δευτεροβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης.

3.2.3. Αποδοχές και χρόνος καταβολής

Ο εργαζόμενος δικαιούται στη διάρκεια της άδειάς του τις αποδοχές που θα έπαιρνε αν εργαζόταν κανονικά με πλήρη απασχόληση. Στις αποδοχές αυτές συμπεριλαμβάνονται όλα τα καταβαλλόμενα μηνιαία επιδόματα και προσαυξήσεις.

Δικαιούται επίσης επίδομα άδειας, το οποίο είναι ίσο με τις αποδοχές των ημερών άδειας, με ανώτατο όριο το μισθό ενός 15νθήμερου, για τους αμειβόμενους με μισθό ή 13 ημερομισθίων για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο.

Ο εργοδότης υποχρεούται να προκαταβάλλει τις αποδοχές και το επίδομα άδειας στον εργαζόμενο στην αρχή της άδειας.

Μη λήψη άδειας - Διπλασιασμός αποδοχών

Αν από υπαιτιότητα του εργοδότη δεν χορηγηθεί η άδεια μέχρι το τέλος του ημερολογιακού έτους, ο εργαζόμενος δικαιούται τις αποδοχές άδειας αυξημένες κατά 100% (Δε διπλασιάζεται όμως το επίδομα αδειάς).

Ο εργοδότης υποχρεούται να χορηγήσει την άδεια στον εργαζόμενο ακόμη κι αν ο τελευταίος αρνείται να τη λάβει, όπως επίσης είναι άκυρη οποιαδήποτε συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου που αφορά την παραίτηση του τελευταίου από το δικαίωμα της άδειας, ακόμα κι αν προβλέπει αυξημένη αποζημίωση για το χρόνο αυτό.

Η μη χορήγηση της άδειας και η υπαιτιότητα ή όχι του εργοδότη μπορούν να διαπιστωθούν από όργανα του υπουργείου Εργασίας ή να στοιχειοθετηθούν με άλλα μέσα (μάρτυρες, έγγραφα κλπ) από τα αντιδικούντα μέρη.

3.2.4. Τι συμβαίνει αν λήξει η σύμβαση;

Αν για οποιοδήποτε λόγο λυθεί η σχέση εργασίας (παραίτηση, απόλυση κλπ) ο εργαζόμενος δικαιούται αποζημίωση αδειάς και επίδομα αδειάς, εφόσον δεν πρόλαβε να πάρει την άδεια του έτους. Σαν αποζημίωση αδειάς λογίζεται το ποσό του μισθού που θα ελάμβανε ο εργαζόμενος κατά την άδειά του εάν συνεχίζονταν η σχέση εργασίας. Εφόσον πρόκειται για αποζημίωση, το ποσό αυτό δεν υπόκειται σε ασφαλιστικές κρατήσεις. Αντίθετα το επίδομα αδειάς θεωρείται τμήμα των αποδοχών και υπόκειται κανονικά σε κρατήσεις. Το επίδομα αδειάς έχει ανώτατο όριο το 1/2 του μισθού (ή τα 13 ημερομίσθια). Αν η αποζημίωση αδειάς βγαίνει μικρότερη του παραπάνω ποσού, τότε το επίδομα αδειάς είναι ίσο με την αποζημίωση.

Κατά το πρώτο (εντός του οποίου προσελήφθη) και το δεύτερο ημερολογιακό έτος ο μισθωτός δικαιούται να λάβει αποζημίωση αδειάς ίσες με 2 ημερομίσθια ανά μήνα απασχόλησης και επίδομα αδειάς επίσης 2 ημερομίσθια ανά μήνα απασχόλησης (με τον περιορισμό του 1/2 του μισθού ή των 13 ημερομισθίων)

Κατά το τρίτο ημερολογιακό έτος και τα επόμενα οφείλονται αποζημίωση και επίδομα πλήρους αδειάς.

Κατάτμηση Αδειάς (όπως τροποποιήθηκε με τον Ν.3846/10 - ΜΝΗΜΟΝΙΟΥ). Επιτρέπεται κατ' εξαίρεση, η κατάτμηση του χρόνου αδειάς εντός του αυτού ημερολογιακού έτους σε δύο περιόδους, εξαιτίας ιδιαίτερα σοβαρής ή επείγουσας ανάγκης της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης και μετά από έγκριση της οικείας Επιθεώρησης Εργασίας. Σε κάθε περίπτωση η πρώτη περίοδος της αδειάς δεν μπορεί να περιλαμβάνει λιγότερες των έξι (6) εργασίμων ημερών επί εξαήμερου εβδομαδιαίας εργασίας και των πέντε (5) εργασίμων ημερών επί πενθημέρου ή προκειμένου περί ανηλίκων των δώδεκα (12) εργασίμων ημερών.

Η κατάτμηση του χρόνου αδειάς επιτρέπεται και σε περισσότερες των δύο περιόδων, από τις οποίες η μια πρέπει να περιλαμβάνει τουλάχιστον δώδεκα (12) εργάσιμες ημέρες επί εξαήμερου εβδομαδιαίας εργασίας και δέκα (10) εργάσιμες ημέρες, επί πενθημέρου, ή προκειμένου περί ανηλίκων δώδεκα (12) εργάσιμες ημέρες, μετά από έγγραφη αίτηση του μισθωτού προς τον εργοδότη. Η αίτηση αυτή για την οποία δεν απαιτείται έγκριση από την αρμόδια υπηρεσία του ΣΕΠΕ, διατηρείται στην επιχείρηση επί πέντε (5) έτη και πρέπει να είναι στη διάθεση των Επιθεωρητών Εργασίας.

3.2.5. Άδεια τοκετού και μητρότητας

Οι εργαζόμενες μητέρες δικαιούνται άδεια μητρότητας συνολικής διάρκειας 17 εβδομάδων. Οι οκτώ πρώτες εβδομάδες χορηγούνται πριν από την αναμενόμενη ημερομηνία τοκετού και οι υπόλοιπες εννέα μετά τον τοκετό σαν μια ενιαία άδεια.

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

Οι εργαζόμενες μητέρες δικαιούνται για το θηλασμό και τις υπόλοιπες φροντίδες ανατροφής του παιδιού και για 30 μήνες μετά τον τοκετό να προσέρχονται αργότερα ή να αποχωρούν νωρίτερα κατά μία (1) ώρα κάθε μέρα. Την άδεια απουσίας για λόγους φροντίδας του παιδιού

μπορεί εναλλακτικά να ζητήσει και ο πατέρας, εφόσον δεν κάνει χρήση η εργαζόμενη μητέρα. Το μειωμένο ωράριο για τη φροντίδα των παιδιών θεωρείται και αμείβεται ως χρόνος εργασίας.

3.2.6. Προστασία εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων

Με το Π.Δ. 176/15.7.1997 λαμβάνονται μέτρα για τη βελτίωση της ασφάλειας των εργαζομένων γυναικών που βρίσκονται σε κατάσταση εγκυμοσύνης, λοχείας ή γαλουχίας:

Αν οι συνθήκες εργασίας δείχνουν κίνδυνο για την ασφάλεια ή την υγεία της εργαζόμενης γυναίκας και κυρίως αν δείξουν αντίκτυπο στην εγκυμοσύνη ή τη γαλουχία της, ο εργοδότης λαμβάνει τα απαιτούμενα μέτρα προκειμένου να αποφευχθεί η έκθεση της εν λόγω εργαζόμενης σ' αυτόν τον κίνδυνο, με μόνιμη ή προσωρινή προσαρμογή των συνθηκών εργασίας ή και με προσωρινή προσαρμογή του χρόνου εργασίας της ή μετακίνηση από νυκτερινή εργασία σε θέση εργασίας ημέρας.

Εάν η προσαρμογή των συνθηκών εργασίας ή και του χρόνου εργασίας είναι τεχνικά ή και αντικειμενικά αδύνατη, ο εργοδότης λαμβάνει τα μέτρα που απαιτούνται, ώστε να εξασφαλίσει για την εν λόγω εργαζόμενη αλλαγή θέσεως.

Εάν η αλλαγή θέσεως είναι τεχνικά ή και αντικειμενικά αδύνατη, η εν λόγω εργαζόμενη απαλλάσσεται από την εργασία επί όλο το διάστημα που χρειάζεται για την προστασία της ασφάλειας και της υγείας της.

Οι εργαζόμενες που είναι έγκυοι απαλλάσσονται από την εργασία χωρίς περικοπή αποδοχών, για να υποβάλλονται σε εξετάσεις προγεννητικού ελέγχου, εφόσον αυτές οι εξετάσεις πρέπει, να γίνουν κατά τη διάρκεια του χρόνου εργασίας.

3.2.7. Άδεια γάμου και γέννησης παιδιού (για τον πατέρα)

Όλοι οι εργαζόμενοι δικαιούνται άδεια γάμου με αποδοχές 5 εργάσιμων ημερών αν εργάζονται πενθήμερο και 6 ημερών αν εργάζονται εξαήμερο.

Επίσης σε περίπτωση γέννησης παιδιού ο πατέρας δικαιούται 2 ημέρες άδεια με αποδοχές για κάθε παιδί (ΕΓΣΣΕ 2000-2001, άρθρο 10). Οι άδειες αυτές είναι πρόσθετες και δεν συμψηφίζονται με τις ημέρες κανονικής άδειας (Φυσικά με ευνοϊκότερες κλαδικές ΣΣΕ ο χρόνος της άδειας γάμου και γέννησης παιδιού μπορεί να υπερβαίνει τα πιο πάνω διαστήματα).

3.2.8. Γονική άδεια

Ο εργαζόμενος δικαιούται γονική άδεια εφόσον έχει συμπληρώσει ένα χρόνο εργασίας σε εργοδότη που απασχολεί τουλάχιστον 50 άτομα και ο άλλος γονιός εργάζεται.

Σ' αυτή την περίπτωση δικαιούται να πάρει άδεια μέχρι να συμπληρώσει το παιδί ηλικία 3 ετών. Η άδεια είναι χωρίς αποδοχές και η διάρκειά της μπορεί να φθάσει έως 3,5 μήνες για κάθε γονέα. Δικαιούται για το χρόνο αυτό να συνεχίσει την ασφάλισή του αλλά καταβάλλοντας το σύνολο των εισφορών.

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

Παιδιά με ειδικές ανάγκες: Οι γονείς που έχουν παιδιά με ειδικές ανάγκες δικαιούνται μειωμένο ωράριο κατά 1 ώρα την ημέρα, με αντίστοιχη μείωση των αποδοχών. Προϋπόθεση είναι να εργάζονται σε επιχείρηση με τουλάχιστον 50 άτομα.

Άδεια λόγω ασθένειας μελών της οικογένειας: Στην περίπτωση ασθένειας εξαρτώμενων μελών της οικογένειας, ο εργαζόμενος δικαιούται άδεια άνευ αποδοχών μέχρι 6 εργάσιμες ημέρες κάθε ημερολογιακού έτους. Εξαρτώμενα πρόσωπα είναι: παιδιά μέχρι 16 ετών ή οποιοδήποτε μέλος της οικογένειας που πάσχουν από βαρεία ασθένεια ή αναπηρία και δεν μπορούν να αυτοεξυπηρετηθούν.

3.2.9. Άδεια σπουδών

Αν ο εργαζόμενος είναι μαθητής, σπουδαστής ή φοιτητής ο οποίος δεν έχει συμπληρώσει το 25ο έτος της ηλικίας του και εργάζεται ήδη ένα χρόνο στην επιχείρηση, τότε δικαιούται

πρόσθετη άδεια 20 εργάσιμων ημερών κάθε έτος, για τη συμμετοχή του στις εξετάσεις. Οι αποδοχές καταβάλλονται για αυτό το χρονικό διάστημα από τον ΟΑΕΔ. Η σπουδαστική ιδιότητα και η συμμετοχή στις εξετάσεις αποδεικνύονται με αντίστοιχη βεβαίωση της σχολής φοίτησης που ο εργαζόμενος πρέπει να υποβάλλει στον εργοδότη.

Ο σπουδαστής μπορεί να πάρει 2 ημέρες άδεια για κάθε ημέρα εξετάσεων. Η σπουδαστική άδεια δεν ισχύει για την απόκτηση 2ου πτυχίου στην ίδια εκπαιδευτική βαθμίδα.

3.2.10. Εκλογική άδεια

Η ειδική άδεια που δίδεται για την άσκηση του εκλογικού δικαιώματος είναι και στον ιδιωτικό τομέα με αποδοχές. Η άδεια αυτή δεν συμψηφίζεται με την κανονική ή άλλης μορφής άδεια. Η διάρκειά της είναι ανάλογη με τη χιλιομετρική απόσταση.

Για το πενθήμερο:

- από 200-400 χλμ, μία (1) εργάσιμη
- από 401 και πάνω, δύο (2) εργάσιμες
- για τα νησιά μέχρι τρεις (3) εργάσιμες

Για το εξαήμερο:

- από 100-200 χλμ, μία (1) εργάσιμη
- από 201-400 χλμ, δύο (2) εργάσιμες
- από 401 και πάνω, τρεις (3) εργάσιμες
- για τα νησιά μέχρι τρεις (3) εργάσιμες

3.3. Διαθεσιμότητα μισθωτών

3.3.1. Έγγραφος Αναγγελία Διαθεσιμότητας

Οι επιχειρήσεις και εκμεταλλεύσεις, αν έχει περιοριστεί η οικονομική τους δραστηριότητα, μπορούν, αντί της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, να θέτουν εγγράφως σε διαθεσιμότητα τους μισθωτούς τους, η οποία δεν μπορεί να υπερβεί συνολικά τους τρεις (3) μήνες ετησίως, μόνο εφόσον προηγουμένως προβούν σε διαβούλευση με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων

Σύμφωνα με το νόμο η διαθεσιμότητα κάθε μισθωτού πρέπει να γίνεται πάντοτε με έγγραφο, το οποίο απαιτείται ως συστατικό στοιχείο της θελήσεως του εργοδότη να θέσει σε διαθεσιμότητα τον εργαζόμενο, γιατί χωρίς αυτό δεν υπάρχει διαθεσιμότητα. Συνεπώς ο έγγραφος τύπος είναι υποχρεωτικός με την ποινή της ακυρότητας.

Το έγγραφο της διαθεσιμότητας πρέπει να είναι σαφές σύμφωνα με τις διατάξεις του νόμου, χωρίς αίρεση, μη απαιτούμενης αποδοχής της από μέρους του μισθωτού, ο οποίος έχει δικαίωμα προσφυγής για έλεγχο της καταχρηστικότητας από τα δικαστήρια. Η έγγραφος ειδοποίηση του μισθωτού γίνεται με την επίδοση του εγγράφου σ'αυτόν, είτε απευθείας από τον εργοδότη, οπότε πρέπει αυτό να αποδεικνύεται, είτε με δικαστικό επιμελητή. Πρέπει βέβαια να γίνεται έγκαιρα, προ ευλόγου χρονικού διαστήματος, σύμφωνα με τις αρχές της καλής πίστεως, ώστε να μπορεί ο μισθωτός να πάρει τα κατάλληλα μέτρα προς αντιμετώπιση των συνεπειών της διαθεσιμότητας και να φροντίσει για την εξεύρεση άλλης εργασίας. Η προειδοποίηση την προηγούμενη ημέρα της διαθεσιμότητας κρίθηκε ότι δεν είναι νόμιμη.

Η έγγραφος ανακοίνωση της διαθεσιμότητας δεν πρέπει να είναι γενική για όλους τους μισθωτούς (π.χ. τοιχοκόλληση της διαθεσιμότητας ή απλή ανακοίνωση) αλλά είναι απαραίτητο να δίδεται σχετικό έγγραφο με τη διαθεσιμότητα στον καθένα μισθωτό χωριστά, δηλαδή η κοινοποίηση πρέπει να γίνεται ατομικά σε κάθε ένα μισθωτό. Με το έγγραφο της διαθεσιμότητας πρέπει να καθορίζεται και το διάστημα που θα διαρκέσει η διαθεσιμότητα του μισθωτού, καθόσον στην περίπτωση που δεν καθορίζεται το χρονικό διάστημα, θεωρείται ότι η διαθεσιμότητα εξαντλεί το καθοριζόμενο από το νόμο ανώτατο όριο.

Βέβαια, για να είναι νόμιμη η διαθεσιμότητα πρέπει να ενεργείται από τον ίδιο τον εργοδότη ή το νόμιμο εκπρόσωπο της επιχείρησης.

Αν στην επιχείρηση δεν υπάρχουν εκπρόσωποι εργαζομένων η ενημέρωση και η διαβούλευση γίνεται με το σύνολο των εργαζομένων. Η ενημέρωση μπορεί να γίνει με εφάπαξ ανακοίνωση σε εμφανές και προσιτό σημείο της επιχείρησης. Η διαβούλευση πραγματοποιείται σε τόπο και χρόνο που ορίζει ο εργοδότης. Κατά τη διάρκεια της διαθεσιμότητας ο μισθωτός λαμβάνει το ήμισυ του μέσου όρου των τακτικών αποδοχών των δύο τελευταίων μηνών, υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης. Μετά την εξάντληση του τριμήνου, προκειμένου να τεθεί εκ νέου ο ίδιος εργαζόμενος σε διαθεσιμότητα απαιτείται και η παρέλευση τουλάχιστον τριών (3) μηνών.

Ο εργοδότης υποχρεούται να γνωστοποιεί στις οικείες Υπηρεσίες του ΣΕΠΕ, του ΙΚΑ και του ΟΑΕΔ με οποιοδήποτε τρόπο τη σχετική δήλωση περί διαθεσιμότητας, μέρους ή του συνόλου του προσωπικού του.

Για τη θέση των μισθωτών σε διαθεσιμότητα στις επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις κοινής ωφελείας που απασχολούν περισσότερους από πέντε χιλιάδες (5.000) μισθωτούς, απαιτείται έγκριση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, που χορηγείται με αίτηση του εργοδότη, μετά τη γνώμη της Ολομελείας του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας. Εάν μέσα σε ένα (1) μήνα από την υποβολή της αίτησης στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, δεν αποφανθεί ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, ο εργοδότης μπορεί και χωρίς έγκριση να θέσει σε διαθεσιμότητα τους μισθωτούς, τηρώντας τη διαδικασία και τις προϋποθέσεις της προηγούμενης παραγράφου.

Επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις της προηγούμενης παραγράφου που θέτουν σε διαθεσιμότητα τους μισθωτούς τους, κατά παράβαση των ανωτέρω διατάξεων, υποχρεούνται στην καταβολή πλήρων αποδοχών, έστω και αν οι μισθωτοί αποδέχθηκαν τη διαθεσιμότητα και δεν παρείχαν τις υπηρεσίες τους

3.3.2. Υπερημερία Εργοδότη

Η διάταξη του άρθρου 281 Α.Κ. έχει πλήρη εφαρμογή σε κάθε περίπτωση διαθεσιμότητας, που διαπιστώνεται ότι το δικαίωμα αυτό ασκείται χωρίς να συντρέχει λόγος περιορισμού της οικονομικής δραστηριότητας της επιχείρησης, και ως εκ τούτου ελεγχόμενη η διαθεσιμότητα για καταχρηστικότητα (Α.Κ. 281) μπορεί να ακυρωθεί από τα δικαστήρια. Η ακύρωση αυτή της διαθεσιμότητας ως καταχρηστικής, καθιστά τον εργοδότη υπερήμερο, που σημαίνει ότι υποχρεούται πλέον να καταβάλει στο μισθωτό πλήρεις αποδοχές, δηλαδή όσες θα έπαιρνε αν εργαζόταν, ήτοι αποδοχές υπερημερίας (Α.Κ. 656) και όχι τις αποδοχές διαθεσιμότητας.

3.3.3. Διάρκεια Διαθεσιμότητας

Η διάρκεια διαθεσιμότητας δεν μπορεί να ξεπεράσει τους τρεις (3) μήνες κάθε έτος. Το έτος υπολογίζεται ημερολογιακό και όχι εργασιακό. Περιλαμβάνει δηλαδή όλες τις ημέρες, εργάσιμες και Κυριακές αργίες (1/1-31/12).

Η διαθεσιμότητα μπορεί να είναι συνεχής επί ένα τρίμηνο ή και διακεκομμένη σε περισσότερα χρονικά διαστήματα, τα οποία συνολικά δεν υπερβαίνουν το τρίμηνο μέσα στο ημερολογιακό έτος. Μετά την εξάντληση του τριμήνου, προκειμένου να τεθεί εκ νέου ο ίδιος εργαζόμενος σε διαθεσιμότητα απαιτείται και η παρέλευση τουλάχιστον τριών (3) μηνών.

Ο εργοδότης μπορεί να κάνει οποιαδήποτε ρύθμιση για το τρίμηνο διάρκειας της διαθεσιμότητας, αρκεί να ενεργεί με καλή πίστη και να παίρνει υπόψη του και τα συμφέροντα

των μισθωτών του. Μπορεί δηλαδή, η διαθεσιμότητα να είναι τμηματική σε ορισμένα συνεχόμενα χρονικά διαστήματα, που συνολικά στο έτος δεν ξεπερνούν το τρίμηνο.

Ο μισθωτός κατά το διάστημα της διαθεσιμότητας έχει δικαίωμα αναζήτησης και εξεύρεσης άλλης εργασίας, με σκοπό την αναπλήρωση των αποδοχών του, που λόγω της διαθεσιμότητας περιορίζονται στις μισές. Έτσι καμία υποχρέωση δεν έχει να προσέρχεται στον τόπο της εργασίας του, αλλά αντίθετα παραμένει απερίσπαστος και προσπαθεί να απασχοληθεί κατά το διάστημα της διαθεσιμότητας σε άλλο εργοδότη.

Όταν στο έγγραφο της διαθεσιμότητας δεν καθορίζεται η διάρκειά της, θεωρείται ότι εξαντλεί το ανώτατο όριο που ορίζει ο νόμος (90 ημέρες).

3.3.4. Αποδοχές Ημερών Διαθεσιμότητας

Κατά το χρονικό διάστημα της διαθεσιμότητας, ο μισθωτός παίρνει το ήμισυ του μέσου όρου των τακτικών αποδοχών των δύο τελευταίων μηνών, υπό καθεστώς πλήρους απασχολήσεως. Ως τακτικές αποδοχές θεωρούνται ο νόμιμος μισθός ή το ημερομίσθιο (βασικός μισθός ή ημερομίσθιο συν τα επιδόματα που καθορίζονται από τη ΣΣΕ ή Δ ή ΥΑ), και κάθε άλλη παροχή που δίδεται αντί μισθού σταθερά και τακτικά και όχι πρόσκαιρα, ήτοι οι αποδοχές που θα έπαιρνε ο μισθωτός αν εργαζόταν κανονικά. Στις τακτικές αποδοχές υπολογίζονται και οι προσαυξήσεις για εργασία τις Κυριακές και νυκτερινές ώρες, εφόσον χορηγούνται τακτικά, το επίδομα παραγωγής, τροφής και γενικά, κάθε τι που παίρνει τακτικά είτε σε χρήμα είτε σε είδος ο μισθωτός.

3.3.5. Ανάκληση της Διαθεσιμότητας

Ο καθορισμός του χρονικού διαστήματος της διαθεσιμότητας του μισθωτού από τον εργοδότη δεν εμποδίζει αυτόν, να ανακαλέσει οποτεδήποτε από τη διαθεσιμότητα το μισθωτό, είτε γιατί δεν συντρέχει πλέον ο βασικός λόγος του περιορισμού της οικονομικής δραστηριότητας, είτε γιατί αυτό εξυπηρετεί καλύτερα τα συμφέροντα της επιχείρησης.

3.3.6. Διαθεσιμότητα και Ασθένεια - άδεια - Δώρα Εορτών

Ο μισθωτός εάν ασθενήσει κατά τη διάρκεια της διαθεσιμότητάς του, παίρνει τις μισές αποδοχές της διαθεσιμότητας από τον εργοδότη και τα επιδόματα ασθένειας του ΙΚΑ ή άλλου Ασφαλιστικού Οργανισμού. Ο χρόνος συνεχούς υπηρεσίας για τη λήψη της άδειας δεν συμψηφίζεται με αυτή, δοθέντος ότι η διαθεσιμότητα θεωρείται ως χρόνος πραγματικής απασχόλησης για όλα τα δικαιώματα του μισθωτού από τη σύμβαση εργασίας. Σύμφωνα με το άρθρο 4 παραγ. 2 Απόφασης Υπ. Εργασίας 19040/7.12.1981 Επιδόματα Εορτών,

Χριστουγέννων και Πάσχα κλπ. (ΦΕΚ 742/Β/10.12.1981), αυτοί που βρίσκονται σε κατάσταση διαθεσιμότητας, δικαιούνται για το χρόνο της καταστάσεώς τους αυτής, το μισό των επιδομάτων εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα που αναλογούν στο χρόνο αυτό.

3.3.7. Μισθωτοί Δημοσίου Τομέα - Κοινής Ωφέλειας

Οι μισθωτοί που απασχολούνται στο Δημόσιο Τομέα με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, μπορούν να τεθούν σε διαθεσιμότητα, αφού τηρηθούν και συντρέχουν οι σχετικές διατυπώσεις και προϋποθέσεις του νόμου.

Οι επιχειρήσεις και εκμεταλλεύσεις Κοινής Ωφέλειας, που απασχολούν πάνω από πέντε χιλιάδες (5000) μισθωτούς, για κάθε διαθεσιμότητα μισθωτών απαιτείται έγκριση του Υπουργού Εργασίας, ύστερα από αίτηση του εργοδότη και γνώμη της Ολομέλειας του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας (ΑΣΕ). Εάν μέσα σε ένα μήνα από την υποβολή της αίτησης, δεν αποφανθεί ο Υπουργός Απασχόλησης, τότε θεωρείται ότι δόθηκε η έγκριση και μπορεί ο εργοδότης να εφαρμόσει το θεσμό της διαθεσιμότητας (άρθρο 1 παρ. Ν.Δ. 206/74).

Εάν οι επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις αυτές, θέσουν τους μισθωτούς τους σε διαθεσιμότητα, χωρίς τις ανωτέρω διατυπώσεις, υποχρεούνται να καταβάλλουν πλήρεις αποδοχές, έστω και αν οι μισθωτοί αποδεχθούν τη διαθεσιμότητα και απέχουν από την εργασία τους.

ΑΠΟΔΕΙΞΗ ΠΛΗΡΩΜΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ		Περίοδος: Ιανουάριος 2012	
<u>Εταιρεία</u>		<u>Εργαζόμενος</u>	
Επωνυμία:	ΛΟΓΙΣΤΙΚΗ Α.Ε.	Κωδικός:	1
Α.Φ.Μ.:	123456789	Όνοματ/μο:	Πλιάτσικας Άγγελος
Α.Μ.Ε.:	1010101010	Διεύθυνση:	
Διεύθυνση:	Κορίνθου 100	Α.Φ.Μ.:	123456789
		ΔΟΥ:	Α' Πατρών
Τηλέφωνο:		Τμήμα:	
FAX:		Σύμβαση:	ΕΜΠΟΡΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
		Ειδικότητα:	ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΠΩΛΗΣΗΣ
ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ		918.13	
ΝΟΜΙΜΟΣ ΜΙΣΘΟΣ		918.13	
Ασφαλιστικές κρατήσεις εργαζομένου νόμιμου μισθο		151.49	
ΣΥΝΟΛΟ ΣΥΜΦΩΝΗΘΕΝΤΟΣ ΜΙΣΘΟΥ		918.13	
ΩΡΟΜΙΣΘΙΟ		5.51	

Φύλλο Excel 4-2Μπλα μπλα, ανοίγει με διπλό κλικ

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΜΙΣΘΟΔΟΤΙΚΗΣ ΠΕΡΙΟΔΟΥ			
Κανονικές αποδοχές	827.86		
Προσαύξηση νυχτερινής απασχόλησης	6.47	Ώρες νυχτερινής απασχόλησης	5
Υπερωρίες ημέρας νόμιμη 40%	72.44	Ώρες ημέρας νόμιμη 40%	10
Ασθένεια	17.25		
ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	924.01		
ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ			
101-ΙΚΑ ΜΙΚΤΑ - ΕΤΑΜ	152.46		
ΣΥΝΟΛΟ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΚΡΑΤΗΣΕΩΝ	152.46		
Επιδότηση εργαζομένου	0.00	Ημέρες ασφάλισης	25
		Ημέρες παρουσίας	24
		Ημέρες ασθένειας <3	1
ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΦΜΥ	12.68	Ημέρες ασθένειας >3	0
Ειδική εισφ. Αλληλεγγύης		Ημέρες λοχείας	0
ΠΛΗΡΩΤΕΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	758.87	Ημέρες άδειας	0
ΠΡΟΚΑΤΑΒΟΛΗ	0.00	Αρ. Κυριακών	0
ΥΠΟΛΟΙΠΟ ΠΛΗΡΩΤΕΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	758.87		

Φύλλο Excel 4-3Μπλα μπλα, ανοίγει με διπλό κλικ

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΡΓΟΔΟΤΗ - ΦΟΡΕΑ										
Ονοματεπώνυμο ή Επωνυμία (για Νομ. Πρόσωπα)										
Είδος επιχείρησης										
Δ/νση: Πόλη - Οδός - Αριθ. ΤΑΧ. ΚΩΔ.					Αριθμ. Τηλ.					
Αριθμ. Φορολ. Μητρώου					που καταβλήθηκαν από ⁽¹⁾ έως					
ΒΕΒΑΙΩΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ Ή ΣΥΝΤΑΞΕΩΝ										
(παράγραφος 3 άρθρου 83 ν.2238/1994)										
I. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΤΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥΧΟΥ ΜΙΣΘΩΤΟΥ										
ΠΕΡΠΕΡΙΔΗΣ					ΑΝΔΡΕΑΣ					
Επώνυμο					Όνομα					
ΠΑΤΡΑ - ΚΟΡΙΝΘΟΥ 100 - 26223					123456789					
Δ/νση κατοικίας: Πόλη - Οδός - Αριθ. ΤΑΧ. ΚΩΔ.					Όνομα πατέρα					
Αριθ. Τηλ.					Αριθ. Φορ					
Είδος Υπηρεσίας (μόνο για μισθωτούς)										
II. ΑΜΟΙΒΕΣ ΠΟΥ ΦΟΡΟΛΟΓΟΥΝΤΑΙ										
Είδος αποδοχών (μισθός, υπερωρίες, επιδόματα κτλ.) ή συντάξεων	Ποσό ακαθάριστων αποδοχών ή συντάξεων	Κρατήσεις για ασφαλιστικά ταμεία που βάρυναν το μισθωτό				Χαρτόσημο ΟΓΑ Χαρτοσήμο u που βάρυναν το μισθωτό	Σύνολο Κρατήσεων	Καθαρό ποσό	Ποσά που	
									Φόρου	

Φύλλο Excel 4-4Μπλα μπλα, ανοίγει με διπλό κλικ

ΕΒ		(ΟΔΟΣ - ΑΡΙΘ.-ΤΑΧ. ΚΩΔ.-ΣΥΝΟΙΚΙΑ-ΠΟΛΗ-ή ΧΩΡΙΟ)			ΑΝΑΚΕΦΑΛΑΙΩΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΚΑΙ ΛΟΙΠΩΝ ΣΤΟΙΧ		
Δικαιούχοι των αποδοχών			Σύνολο ακαθάριστων αποδοχών 2	Σύνολο κρατήσεων 3	Καθαρές φορολογητέες αποδοχές 4	Ποσά φόρου που αναλα καθαρές απ οδοχές σύμφωνα άρθρο 57 του ν.2238	
Κατηγορία	Κώδικες	Αριθμός 1					
Υπάλληλοι							
Εργάτες					0.00		
Συνταξιούχοι							
Αθροισμα					0.00		
Αφαιρούνται τα ποσά που αποδόθηκαν με προσωρινές δηλώσεις.....							
					Υπόλοιπο {	Χρεωστικό.....	
						Πιστωτικό.....	
Πρόσθετος φόρος.....% λόγω εκπροθέσμου.....							
Πρόσθετο τέλος χαρτοσήμου.....% λόγω εκπροθέσμου.....							
Πρόσθετη εισφορά ΟΓΑ χαρτοσήμου.....% λόγω εκπροθέσμου.....							
Σύνολο.....							
ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΩΝ ΠΟΣΩΝ ΦΟΡΟΥ, ΤΕΛΩΝ ΧΑΡΤ.ΚΑΙ ΕΙΣΦΟΡΑΣ ΟΓΑ ΠΟΥ ΑΠΟΔΟΘΗΚΑΝ							
Δίμηνα	Ακαθάριστες αποδοχές	Ποσά που παρακρατήθηκαν και αποδόθηκαν					
		Φόρου	Χαρτοσήμου	ΟΓΑ Χαρτοσήμου			
A			0.00	0.00			
B			0.00	0.00			
Γ			0.00	0.00			
Δ			0.00	0.00			
E			0.00	0.00			
ΣΤ**			0.00	0.00			

Αφορολόγητο ποσό (1)				
12610.26		9000.00	12000.00	0.10
		12000.00	20000.00	0.18
409.85				
Αφορολόγητο ποσό (2)				
10949.43		9000.00	12000.00	0.10
		12000.00	20000.00	0.18
194.94				
Αφορολόγητο ποσό (3)				
10801.65		9000.00	12000.00	0.10
		12000.00	20000.00	0.18
180.17				

ΑΡΘΡΟ ΓΕΝΙΚΗΣ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ			
ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΟΣ	ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΟΥ	ΧΡΕΩΣΗ	ΠΙΣΤΩΣΗ
60-00-00-0000	ΤΑΚΤΙΚΕΣ ΑΠΟΔΟΧΣ ΕΜΜ.ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	2696.64	
60-00-02-0000	Αμοιβές υπερωριακης απασχόλησης	234.13	
60-00-05-0000	Αποδοχές ασθένειας	55.74	
60-03-00-0000	ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΙΚΑ		
60-03-02-0000	ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΤΑΜΕΙΩΝ		
53-00-00-0000	ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΠΛΗΡΩΤΕΕΣ		
54-03-00-0000	Φ.Μ.Υ		
55-00-00-0000	ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ ΙΚΑ		
55-02-00-0000	ΕΠΙΚΟΥΡΙΚΑ ΤΑΜΕΙΑ		
	ΣΥΝΟΛΑ:		

ΔΙΕΥΘ. ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΣ:		Κορίνθου 100	ΤΚ:	22222	ΤΗΛ.:	2610 00000						
Α.Φ.Μ.:			Δ.Ο.Υ.:		Α' Πατρών							
ΥΠΟΚ. ΙΚΑ:												
Ιανουάριος 2012												
A/A	ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ	ΑΚΑΘΑΡΙΣΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	Ημ. Ασφάλισης	ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ		ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ		ΣΥΝΟΛΟ ΕΙΣΦΟΡΩΝ		Φ.Μ.Υ.		ΣΥΝΟΛΟ ΕΙΣΦΟΡΩΝ ΚΑΙ ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ
1	Περπερίδης Ανδρέας	1078.72	25	Κύριο: 177.99 Επικ.: 0.00	Κύριο: 308.08 Επικ.: 0.00	Κύριο: 486.07 Επικ.: 0.00	Κύριο: 28.84 Επικ.: 9.01					50.83
2	Πλιάτσικας Άγγελος	983.78	25	Κύριο: 132.81 Επικ.: 68.86	Κύριο: 251.45 Επικ.: 29.51	Κύριο: 384.26 Επικ.: 98.38	Κύριο: 13.72 Επικ.: 0.00					37.93
3	Παπαδοπούλου Άννα	924.01	25	Κύριο: 152.46 Επικ.: 0.00	Κύριο: 263.90 Επικ.: 0.00	Κύριο: 416.36 Επικ.: 0.00	Κύριο: 12.68 Επικ.: 0.00					43.54
				0.00	0.00	0.00	0.00					0.00
				0.00	0.00	0.00	0.00					0.00
				0.00	0.00	0.00	0.00					0.00
				0.00	0.00	0.00	0.00					0.00
				0.00	0.00	0.00	0.00					0.00
				0.00	0.00	0.00	0.00					0.00
ΣΥΝΟΛΟ		2986.51		Κύριο: 463.26 Επικ.: 68.86	Κύριο: 823.43 Επικ.: 29.51	Κύριο: 1286.69 Επικ.: 98.38	Κύριο: 55.23 Επικ.: 9.01					
ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΗΣ ΙΚΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ		0.1650										
ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΗΣ ΙΚΑ ΕΡΓΟΔΟΤΗ		0.2856										

Παράρτημα Β

Πράξη 6 της 28.2.2012 (ΦΕΚ Α 38 28.2.2012)

Ρύθμιση θεμάτων για την εφαρμογή της παρ. 6 του άρθρου 1 του ν. 4046/2012.

Έχοντας υπόψη:

1. Την παράγραφο 6 του άρθρου 1 του ν. 4046/2012 (Α' 28).
2. Τις ρυθμίσεις του Κεφαλαίου Ε' «Διαρθρωτικές Μεταρρυθμίσεις «Διαρθρωτικές Μεταρρυθμίσεις», παράγραφος 29 του Μνημονίου Οικονομικής και Χρηματοπιστωτικής Πολιτικής και στο Κεφάλαιο 4 «Διαρθρωτικές Μεταρρυθμίσεις για την Ενίσχυση της Ανάπτυξης» παράγραφος 4.1: «Διασφάλιση της ταχείας προσαρμογής της αγοράς εργασίας και ενίσχυση των θεσμών της αγοράς εργασίας» του Μνημονίου Συνεννόησης στις Συγκεκριμένες Προϋποθέσεις Οικονομικής Πολιτικής, τα σχέδια των οποίων εγκρίθηκαν κατά την παράγραφο 2 του άρθρου 1 και προσαρτήθηκαν ως παράρτημα V στον ν. 4046/2012.
3. Το γεγονός ότι οι ανωτέρω ρυθμίσεις συνιστούν πλήρεις κανόνες δικαίου άμεσης εφαρμογής, σύμφωνα με το πρώτο εδάφιο της παραγράφου 6 του άρθρου 1 του ν. 4046/2012.
4. Την ανάγκη να ρυθμιστούν αναγκαία ζητήματα για την εφαρμογή των ανωτέρω ρυθμίσεων.
5. Την ανάγκη εφαρμογής συνολικών και σημαντικών διαρθρωτικών ρυθμίσεων, με στόχο την τόνωση της απασχόλησης και της παραγωγής και την αύξηση της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας, με την απελευθέρωση των αγορών εργασίας, όπως αυτές δικαιολογούνται από λόγους γενικότερου συμφέροντος συνδεδεμένοι με τη λειτουργία της εθνικής οικονομίας και την ανάγκη λήψης έκτακτων μέτρων για την προστασία της.
6. Το άρθρο 90 του Κώδικα Νομοθεσίας για την Κυβέρνηση και Κυβερνητικά Όργανα (π.δ. 63/2005, Α' 98).
7. Το γεγονός ότι, από την πράξη αυτή δεν προκαλείται δαπάνη σε βάρος του Κρατικού Προϋπολογισμού.
8. Την από 28.2.2012 εισήγηση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης ενώπιον του υπουργικού Συμβουλίου, αποφασίζει:

Άρθρο 1

1. Από 14-2-2012 και μέχρι την ολοκλήρωση του προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής, τα κατώτατα διαμορφωμένα όρια μισθών και ημερομισθίων της από 15-7-2010 ισχύουσας Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, όπως αυτά προβλέπονταν και

ίσχυαν κατά την 1-1-2012, μειώνονται κατά 22%. Από 14-2-2012 και μέχρι την ολοκλήρωση του προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής μειώνονται κατά 32% τα κατώτατα διαμορφωμένα όρια μισθών και ημερομισθίων της από 15-7-2010 ισχύουσας Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, όπως αυτά προβλέπονταν και ίσχυαν κατά την 1-1-2012, για νέους, ηλικίας κάτω των 25 ετών. Τα μειωμένα κατά 32% κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων του προηγούμενου εδαφίου ισχύουν και για τους μαθητευόμενους της παρ. 9 του άρθρου 74 του ν. 3863/2010 (Α' 115).

2. Η παρ. 8 του άρθρου 74 του ν. 3863/2010, το άρθρο 43 του ν. 3986/2011 (Α' 152) καθώς και κάθε άλλη ρύθμιση που είναι αντίθετη με τις διατάξεις της παραγράφου αυτής, καταργούνται.

3. Η άμεση προσαρμογή στα νέα μειωμένα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων, όπως καθορίζονται στις προηγούμενες παραγράφους, δεν προϋποθέτει τη σύμφωνη γνώμη των εργαζομένων.

4. Συμφωνίες των μερών που υπολείπονται των νέων μειωμένων κατώτατων μισθών και ημερομισθίων, όπως καθορίζονται στις προηγούμενες παραγράφους, είναι αυτοδικαίως άκυρες ως προς τον όρο αυτό.

Άρθρο 2

1. Οι Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας συνάπτονται εφεξής για ορισμένο χρόνο ισχύος, η διάρκεια του οποίου δεν μπορεί να είναι μικρότερη από ένα (1) έτος και δεν μπορεί να υπερβαίνει τα τρία (3) έτη.

2. Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας που βρίσκονται σε ισχύ, ήδη 24 μήνες μέχρι την 14-2-2012 ή και περισσότερο, λήγουν στις 14-2-2013.

3. Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας που την 14-2-2012 βρίσκονταν σε ισχύ για χρονικό διάστημα μικρότερο των 24 μηνών, λήγουν με τη συμπλήρωση τριών (3) ετών από την ημερομηνία έναρξης ισχύος τους, εκτός και αν καταγγελθούν νωρίτερα κατά τα οριζόμενα στο άρθρο 12 του ν. 1876/1990 (Α' 27).

4. Οι κανονιστικοί όροι Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας που θα λήξει ή θα καταγγελθεί, εξακολουθούν να ισχύουν επί ένα τρίμηνο από τη λήξη ή την καταγγελία τους. Κανονιστικοί όροι Συλλογικής Σύμβασης που έχει ήδη λήξει ή καταγγελθεί ισχύουν για ένα τρίμηνο από την ισχύ του ν. 4046/2012. Με την πάροδο του τριμήνου και εφόσον εν τω μεταξύ δεν έχει συναφθεί νέα Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, εξακολουθούν να ισχύουν από τους κανονιστικούς αυτούς όρους αποκλειστικώς οι όροι εκείνοι που αφορούν α) τον βασικό μισθό ή το βασικό ημερομίσθιο και β) τα επιδόματα ωρίμανσης, τέκνων, σπουδών και επικινδύνου

εργασίας, εφόσον τα επιδόματα αυτά προβλέπονταν στις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας που έληξαν ή καταγγέλθηκαν, ενώ παύει αμέσως να ισχύει κάθε άλλο προβλεπόμενο σε αυτές επίδομα. Η προσαρμογή των συμβάσεων στις διατάξεις του προηγούμενου εδαφίου γίνεται χωρίς να απαιτείται προηγούμενη σύμφωνη γνώμη των εργαζομένων. Οι όροι του τρίτου εδαφίου που διατηρούνται, εξακολουθούν να ισχύουν μέχρις ότου αντικατασταθούν από εκείνους της νέας Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας ή της νέας ή της τροποποιημένης ατομικής σύμβασης.

5. Οι διατάξεις των παραγράφων 1, 4 και 5 του άρθρου 9 του ν. 1876/1990 (Α' 27) παύουν να ισχύουν.

6. Οι διατάξεις του παρόντος άρθρου ισχύουν και για τις Διαιτητικές Αποφάσεις.

Άρθρο 3

1. Από 14-2-2012 η προσφυγή στη διαιτησία, σύμφωνα με την παράγραφο 1 του άρθρου 16 του Ν. 1876/1990 (Α' 27), όπως τροποποιήθηκε και ισχύει, γίνεται αποκλειστικά με κοινή συμφωνία των μερών. Η παράγραφος 2 του άρθρου 16 του Ν. 1876/1990 (Α' 27), όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 14 του ν. 3899/2010 (Α' 212), παύει να ισχύει. Η παράγραφος 8 του άρθρου 16 του Ν. 1876/1990 (Α' 27), όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 14 του ν. 3899/2010 (Α' 212) εξακολουθεί να ισχύει.

2. Η σύμφωνα με το πρώτο εδάφιο της παραγράφου 3 του άρθρου 16 του ν. 1876/1990 (Α' 27), όπως τροποποιήθηκε και ισχύει, προσφυγή στη διαιτησία περιορίζεται αποκλειστικά στον καθορισμό βασικού μισθού ή/και βασικού ημερομισθίου, και δεν επιτρέπεται να περιλαμβάνεται σε αυτήν κανένα άλλο ζήτημα αλλά ούτε και ρήτρες που διατηρούν κανονιστικούς όρους προηγούμενων Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας ή Διαιτητικών Αποφάσεων.

3. Μεταξύ των στοιχείων, που σύμφωνα με την παράγραφο 5 του άρθρου 16 του ν. 1876/1990 (Α' 27), όπως τροποποιήθηκε και ισχύει, λαμβάνει υπόψη του ο διαιτητής ή η Επιτροπή Διαιτησίας, περιλαμβάνονται και οικονομικά και χρηματοοικονομικά στοιχεία, που συγκεντρώθηκαν κατά την διαδικασία της διαιτησίας και κυρίως οι οικονομικές συνθήκες, η πρόοδος στην μείωση του κενού ανταγωνιστικότητας, η μείωση του μοναδιαίου κόστους εργασίας κατά τη διάρκεια του προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής της χώρας και η παραγωγική δραστηριότητα στον επαγγελματικό κλάδο που σχετίζεται με την διαφορά.

4. Προσφυγές που έχουν κατατεθεί στον ΟΜΕΔ και μέχρι σήμερα δεν έχει εκδοθεί διαιτητική απόφαση, αν μεν έχουν κατατεθεί μονομερώς δεν συζητούνται και τίθενται στο

αρχείο, ενώ αν έχουν κατατεθεί με κοινή συμφωνία των μερών κρίνονται σύμφωνα με τα οριζόμενα στις παραγράφους 2 και 3 του παρόντος άρθρου.

Άρθρο 4

Από 14-2-2012 και μέχρι το ποσοστό της ανεργίας να διαμορφωθεί σε ποσοστό κάτω του 10%, αναστέλλεται η ισχύς διατάξεων νόμων, κανονιστικών πράξεων, Συλλογικών Συμβάσεων ή Διαιτητικών Αποφάσεων, οι οποίες προβλέπουν αυξήσεις μισθών ή ημερομισθίων, περιλαμβανομένων και εκείνων περί υπηρεσιακών ωριμάνσεων, με μόνη προϋπόθεση την πάροδο συγκεκριμένου χρόνου εργασίας, όπως ενδεικτικά το επίδομα πολυετίας, το επίδομα χρόνου εργασίας, το επίδομα τριετίας και το επίδομα πενταετίας. Για την εφαρμογή του προηγούμενου εδαφίου λαμβάνεται υπόψη ο μέσος όρος του εθνικού ποσοστού ανεργίας των τελευταίων τεσσάρων τριμήνων, όπως αυτός αποτυπώνεται στην Έρευνα Εργατικού Δυναμικού της ΕΛ.ΣΤΑΤ.

Άρθρο 5

1. Από 14-2-2012 συμβάσεις εργασίας εργαζομένων που προβλέπεται να λήγουν με τη συμπλήρωση ορίου ηλικίας ή με τη συμπλήρωση των προϋποθέσεων συνταξιοδότησης, νοούνται ως συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου και σε περίπτωση λύσης αυτών εφαρμόζονται οι διατάξεις του ν. 2112/1920, όπως ισχύει. Οι διατάξεις που προβλέπονται στο προηγούμενο εδάφιο εφαρμόζονται και σε επιχειρήσεις, εταιρείες ή οργανισμούς που υπάγονται ή είχαν υπαχθεί οποτεδήποτε κατά το παρελθόν στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, όπως αυτός είχε οριοθετηθεί κάθε φορά με τις διατάξεις της παραγράφου 6 του άρθρου 1 του ν. 1256/1982 (Α' 65) ή με τις διατάξεις του άρθρου 51 του ν. 1892/1990 (Α' 101).

2. Από την 14.2.2012 διατάξεις νόμων ή κανονιστικών αποφάσεων, καθώς και όροι Συλλογικών Συμβάσεων και Διαιτητικών Αποφάσεων, Κανονισμών Εργασίας, Οργανισμών Προσωπικού και αποφάσεων Διοίκησης επιχειρήσεων, που θεσπίζουν όρους που υποκρύπτουν μονιμότητα ή ρήτρες μονιμότητας παρεκκλίνοντας από τους γενικούς κανόνες της εργατικής νομοθεσίας ή/και προβλέπουν την εφαρμογή, αναλογική ή ευθεία, διατάξεων του Κώδικα περί Δημοσίων Υπαλλήλων, καταργούνται. Οι διατάξεις που προβλέπονται στο προηγούμενο εδάφιο εφαρμόζονται και σε επιχειρήσεις, εταιρείες ή οργανισμούς που υπάγονται ή είχαν υπαχθεί οποτεδήποτε κατά το παρελθόν στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, όπως αυτός είχε οριοθετηθεί κάθε φορά με τις διατάξεις της παραγράφου 6 του άρθρου 1 του ν. 1256/1982 (Α' 65) ή με τις διατάξεις του άρθρου 51 του ν. 1892/1990 (Α' 101).

Συνοπτικά από το παράρτημα.

- 5) Μειώνεται κατά 22% ο κατώτατος μισθός. Ο μισθός του νεοεισερχόμενου στην αγορά εργασίας θα μειωθεί στα 586€ μεικτός (από 751 €) και στα 527€ (22%+10%) για τους νέους ηλικίας κάτω των 25 ετών. Συνεπώς ο καθαρός μισθός διαμορφώνεται στα 489€ την πρώτη περίπτωση και 440€ την δεύτερη
- 6) Μειώνονται κατά 15% οι κύριες συντάξεις σε ΔΕΗ, ΟΤΕ και Τραπεζών
- 7) Μειώνονται κατά 7% οι κύριες συντάξεις του ΝΑΤ
- 8) Μειώνονται κατά 15% οι επικουρικές συντάξεις πάνω από ένα όριο
- 9) Καταργείται η μονιμότητα σε ΔΕΚΟ και Τράπεζες, και καταργούνται οι κανονισμοί εργασίας
- 10) Μειώνεται σε τρεις από έξι μήνες η λήξη της μετενέργειας των συμβάσεων. Σημειώνεται ότι εάν δεν υπάρξει νέα κλαδική σύμβαση εντός τριών μηνών θα λαμβάνεται ως βάση ο κατώτατος μισθός με διατήρηση των επιδομάτων θέσης, παιδιών, εκπαίδευσης και επικινδυνότητας
- 11) Παγώνουν οι ωριμάνσεις όσπου να πέσει η ανεργία από το 21% στο 10%
- 12) Κλείνει ο Οργανισμός Εργατικής Εστίας και ο Οργανισμός Εργατικής Κατοικίας και καταργούνται οι εισφορές 2% υπέρ αυτών των οργανισμών
- 13) Μειώνονται κατά 3% οι εισφορές του Ι.Κ.Α από 1.1.2013

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. Καραγιάννης Δ. «Εργατικά, Μισθοδοσίες, Ασφαλιστικά». Παραδείγματα - Δηλώσεις στην πράξη, έκδοση 1996.
2. Λαναράς Κ.. «Εργατική κ' Ασφαλιστική Νομοθεσία», έκδοση 1995.
3. Καρακατσάνης Γ. «Εργατικό Δίκαιο», έκδοση 1992.
4. Λεοντάρης Μ. «Εργατικό Δίκαιο», έκδοση 1995.
5. Παπαγιάννης Φ. Παπαγιάννης Δ. «Επιτομή Σύγχρονου Εργατικού Δικαίου»
6. www.gsse.gr (εργατική νομοθεσία)
7. Περιοδικό «Λογιστής», Απρίλιος 2009. [10] Περιοδικό «Λογιστής», Μάιος 2009.
8. Περιοδικό «Λογιστής», Ιούνιος 2009
9. Περιοδικό «Φορολογική Οικονομική και Εργατική Ενημέρωση», τεύχος 577.
10. Οικονομική Ασφάλιση, «Φιλόδοξο σχέδιο-πρόταση από ΥΠΑΝ Υπουργείο ΕΣΔΔΑ», Χάρης Φλουδόπουλος.
11. <http://www.e-taxis.gr/gr/ergatika.htm>
12. Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων – ΓΣΕΕ Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας
13. Ν. 3846/10 (ΦΕΚ 66 Α/11-5-2010) : Εγγυήσεις για την εργασιακή ασφάλεια και άλλες διατάξεις.
14. Ν. 3986/11 (ΦΕΚ Α' 152/01.06.2011) :Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2012–2015
15. Ν. 4093/2012 ΦΕΚ Α' 222 – 12.11.2012: Έγκριση Μεσοπρόθεσμου.