



ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΠΑΤΡΩΝ
ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΑ ΜΙΣΘΩΤΩΝ



ΟΜΑΔΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: ΚΛΩΝΑΡΗ ΜΑΝΘΟΥΛΑ-ΘΕΟΔΩΡΑ
ΚΟΛΟΒΟΣ ΑΝΔΡΕΑΣ
ΠΑΠΑΣΤΕΦΑΝΟΥ ΠΑΓΩΝΑ

ΕΠΟΠΤΕΥΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ: ΣΩΤΗΡΟΠΟΥΛΟΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ	7
-----------------	----------

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο

Εισαγωγή

1.1	ΕΠΙΛΟΓΗ ΤΟΥ ΘΕΜΑΤΟΣ ΚΑΙ ΣΤΟΧΟΣ ΤΗΣ ΜΕΛΕΤΗΣ	8
1.2	ΟΡΙΣΜΟΣ ΒΑΣΙΚΩΝ ΕΝΝΟΙΩΝ	8

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο

Ιστορική αναδρομή – Σύγκριση Ελλάδας με άλλες ευρωπαϊκές χώρες

2.1	Η ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΩΝ ΚΑΤΩΤΑΤΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΣΕ ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΙ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΈΝΩΣΗ	10
2.1.1	Η πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης στο θέμα των κατώτατων μισθών	10
2.1.2	Η εξέλιξη των κατώτατων μισθών στην Ελλάδα	12
2.1.3	Τι προβλέπει η νέα Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας για τα έτη 2010-2012	13
2.1.4	Τα επίπεδα κατώτατων μισθών στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης το έτος 2011	18
2.1.5	Στατιστικά δεδομένα έτους 2011 για τις κατώτατες αποδοχές στην Ευρωπαϊκή Ένωση	19
2.2	ΤΑ ΕΠΙΠΕΔΑ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ ΣΕ ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΙ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΈΝΩΣΗ ΤΗΝ ΤΕΛΕΥΤΑΙΑ ΔΕΚΑΕΤΙΑ (2000-2011)	22
2.2.1	Ο μέσος μισθός στην Ελλάδα την τελευταία δεκαετία	22
2.2.2	Ο μέσος μισθός στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης την τελευταία δεκαετία (2000-2011)	23
2.2.3	Σύγκριση μέσου μισθού και κόστους εργασίας στην Ελλάδα και σε άλλες χώρες της Ευρωζώνης	24

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο

Πρόσληψη μισθωτού

3.1	ΈΝΝΟΙΑ ΜΙΣΘΩΤΟΥ – ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	27
3.1.1	Έννοια μισθωτού	27

3.1.2	Έννοια Συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας	29
3.2	ΕΙΔΗ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	31
3.2.1	Η σύμβαση εργασίας πλήρους απασχόλησης	31
3.2.2	Η σύμβαση εργασίας με μειωμένη χρονική απασχόληση	31
3.2.3	Η σύμβαση εργασίας αόριστου χρόνου	32
3.2.4	Η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου (ή έργου)	32
3.2.5	Η σύμβαση μαθητείας	33
3.2.6	Η σύμβαση εργασίας μέλους Διοικητικού Συμβουλίου Α.Ε.	33
3.2.7	Η ομαδική σύμβαση εργασίας	33
3.2.8	Οι συμβάσεις πολλαπλής απασχόλησης	33
3.2.9	Η σύμβαση εργασίας με διευθυντικά πρόσωπα	34
3.3	ΤΡΟΠΟΣ ΣΥΝΤΑΞΗΣ ΤΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	34
3.4	ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ	36
3.4.1	Ειδικό Βιβλίο Καταχώρησης Νεοπροσλαμβανομένου Προσωπικού	36
3.4.2	Πρόσληψη - Αναγγελία πρόσληψης	36
3.4.3	Έντυπο Αναγγελίας Πρόσληψης	37
3.4.4	Ύπαρξη ΑΜ ΙΚΑ εργαζόμενου	38
3.4.5	Επιθεώρηση Εργασίας	38
3.5	ΆΛΛΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	38
3.5.1	Ανεξάρτητες Υπηρεσίες	38
3.5.2	Φασόν	38
3.5.3	Πωλητές	39
3.5.4	Συγγένεια – Ιδία Απασχόληση	39

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο

Μισθοδοσία

4.1	ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΕΣ ΕΝΝΟΙΕΣ	41
4.2	ΔΩΡΟ ΧΡΙΣΤΟΥΓΕΝΝΩΝ	43
4.2.1	Πώς υπολογίζεται το Δώρο Χριστουγέννων	43
4.2.2	Πότε καταβάλλεται το Δώρο Χριστουγέννων	44
4.2.3	Χρόνοι που συνυπολογίζονται στο Δώρο Χριστουγέννων	44
4.2.4	Χρόνοι που δεν συνυπολογίζονται στο Δώρο Χριστ/νων	45
4.3	ΔΩΡΟ ΠΑΣΧΑ	45

4.3.1	Πώς υπολογίζεται το Δώρο Πάσχα	45
4.3.2	Πότε καταβάλλεται το Δώρο Πάσχα	46
4.3.3	Ποιοι δικαιούνται το Δώρο Πάσχα	46
4.3.4	Ποιοι δεν δικαιούνται το Δώρο Πάσχα	46
4.3.5	Τι συμπεριλαμβάνεται και τί όχι στο Δώρο Πάσχα	47
4.4	ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ	48
4.4.1	Επίδομα αδείας	48
4.4.2	Επίδομα ατυχήματος	49
4.4.3	Επίδομα γάμου	50
4.4.4	Επίδομα τέκνων	50
4.4.5	Επίδομα ισολογισμού	50
4.4.6	Επίδομα πτυχίου	51
4.4.7	Οικογενειακά επιδόματα	51
4.4.8	Επίδομα ξένης γλώσσας	52
4.4.9	Επίδομα Η/Υ	52
4.4.10	Επίδομα προϋπολογισμού και ισολογισμού	52
4.4.11	Επίδομα διαχειριστικών λαθών	52
4.5	ΑΔΕΙΕΣ	53
4.5.1	Άδεια Μητρότητας-Λοχείας-Τοκετού	53
4.5.2	Άδεια γάμου & γέννησης παιδιού	53
4.5.3	Άδεια θηλασμού & φροντίδας παιδιού	53
4.5.4	Άδεια αρχηγού μονογονεϊκής οικογένειας	53
4.5.5	Άδεια για παρακολούθηση σχολικής περιόδου παιδιών	54
4.5.6	Άδεια για ασθένεια μελών της οικογένειας	54
4.5.7	Άδεια λόγω AIDS	54
4.5.8	Άδεια λόγω πένθους	54
4.5.9	Άδεια εργαζομένων γονέων παιδιών με αιματολογικά νοσήματα	54
4.5.10	Άδεια εκλογική	55
4.5.11	Γονική άδεια	55
4.5.12	Άδεια σπουδών (μαθητών-σπουδαστών-φοιτητών)	55
4.5.13	Κανονική άδεια	55
4.5.14	Άδεια αιμοδοσίας	56
4.5.15	Άδεια ανθυγιεινής εργασίας	57
4.5.16	Άδεια αναπήρων ατόμων	57
4.5.17	Άδεια ασθένειας	57
4.5.18	Αναρρωτική άδεια	58
4.5.19	Κανονική άδεια χειμερινής περιόδου	58
4.6	ΑΣΦΑΛΙΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	58
4.6.1	Προϋποθέσεις ασφάλισης στο ΙΚΑ για βημερη απασχόληση	58
4.6.2	Προϋποθέσεις ασφάλισης στο ΙΚΑ για πενήμερη απασχόληση	59

4.7	ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ – ΦΟΡΟΙ	59
4.7.1	Κρατήσεις ΙΚΑ	59
4.7.2	Φόρος μισθωτών υπηρεσιών	60
4.7.3	Εισφορά αλληλεγγύης	61
4.8	ΥΠΕΡΩΡΙΕΣ	61
4.8.1	Νόμιμη υπερωρία	62
4.8.2	Αμοιβή υπερωρίας	62
4.9	ΑΡΓΙΕΣ	62
4.9.1	Κυριακή αργία	62
4.9.2	Ποια είναι η αμοιβή Κυριακής / αργίας	62
4.9.3	Ημέρες υποχρεωτικής & προαιρετικής αργίας	62
4.9.4	Πως αμείβονται οι ημέρες υποχρεωτικής & προαιρετικής αργίας	63
4.9.5	Ποιες είναι οι ημέρες αργίας κατ' έθιμον	63
4.9.6	Πως αμείβονται οι κατ' έθιμον αργίες	63

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο

Απόλυση – Αποχώρηση εργαζομένου

5.1	ΔΙΑΧΩΡΙΣΜΟΣ ΑΠΟΛΥΣΗΣ – ΠΑΡΑΙΤΗΣΗΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ	64
5.2	ΑΠΟΛΥΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ	64
5.2.1	Τρόπος απόλυσης	64
5.2.1.1	Απόλυση χωρίς προειδοποίηση	65
5.2.1.2	Απόλυση με προειδοποίηση	65
5.2.2	Είδη αποζημίωσης	65
5.2.3	Πώς υπολογίζεται η αποζημίωση;	65
5.2.4	Πότε δικαιούνται οι αποχωρούντες μισθωτοί αποζημίωση;	68
5.2.5	Υποχρεώσεις του λογιστή της επιχείρησης που προκύπτουν από την απόλυση μισθωτού	70
5.2.6	Προϋποθέσεις για το ταμείο ανεργίας	71
5.2.7	Οι υποχρεώσεις του εργοδότη στη περίπτωση που καταγγέλλει την σύμβαση μισθωτού και παράλληλα οφείλει δεδουλευμένες αποδοχές	71
5.2.8	Τι είναι ομαδικές απολύσεις	72
5.2.9	Πότε είναι άκυρη η απόλυση	72
5.2.10	Απαγορεύσεις απόλυσης	73
5.3	ΠΑΡΑΙΤΗΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ	73

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ **74**

ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΕΣ ΠΗΓΕΣ **74**

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η παρούσα πτυχιακή εργασία θα ασχοληθεί εκτενώς με το θέμα «Μισθοδοσία μισθωτού».

Η επιλογή του θέματος έγινε με γνώμονα το αυξημένο ενδιαφέρον που παρουσιάζουν οι διαρκώς μεταβαλλόμενες συνθήκες στο εργασιακό περιβάλλον των μισθωτών την τελευταία τριετία 2010-2013.

Στόχος της εργασίας είναι η προσέγγιση με όσο το δυνατόν πιο κατανοητό τρόπο, των βασικών εννοιών σχετικά με την εργασία, τη διαδικασία της πρόσληψης, των προϋποθέσεων και του τρόπου υπολογισμού των επιδομάτων, των δώρων Χριστουγέννων και Πάσχα και των αδειών, καθώς και της διαδικασίας απόλυσης ή αποχώρησης του εργαζομένου.

Ειδικότερα, στο πρώτο κεφάλαιο παρουσιάζεται μια ιστορική αναδρομή σχετικά με το ύψος του κατώτατου μισθού στην Ελλάδα, εστιάζοντας στην τελευταία τριετία, οπότε και υπήρξαν οι περισσότερες μεταβολές. Επίσης, γίνεται σύγκριση του κατώτατου μισθού της Ελλάδας με αυτόν άλλων χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, αλλά και ύψους του μέσου μισθού την τελευταία δεκαετία.

Το δεύτερο κεφάλαιο ασχολείται με βασικές έννοιες που αφορούν τον μισθωτό και την πρόσληψή του. Παρουσιάζονται τα είδη συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας και περιγράφεται βήμα βήμα, η διαδικασία που ακολουθείται για την πρόσληψη του εργαζόμενου.

Στο τρίτο κεφάλαιο προσεγγίζεται η έννοια του μισθού και αναλύονται τα δώρα, τα επιδόματα και οι άδειες που δικαιούται ο μισθωτός κατά την περίοδο της εργασίας του, με σχετικά παραδείγματα. Επίσης, στο εν λόγω κεφάλαιο αναφέρονται και οι κρατήσεις-φόροι που υποχρεούται να καταβάλει ο μισθωτός.

Το τέταρτο κεφάλαιο ασχολείται με την απόλυση ή/και την αποχώρηση του μισθωτού από την εργασία του. Περιγράφεται η διαδικασία που ακολουθείται από τον εργοδότη σε περίπτωση απόλυσης και το δικαίωμα του μισθωτού στην αποζημίωση. Επίσης, γίνεται αναφορά στην περίπτωση παραίτησης του εργαζομένου και στα δικαιώματα του αυτός διατηρεί.

Στο πέμπτο και τελευταίο κεφάλαιο της εργασίας, παρατίθενται τα συμπεράσματα της έρευνας πάνω στο θέμα της μισθοδοσίας, καθώς και οι διαπιστώσεις για τις ριζικές αλλαγές που έχει υποστεί το εργασιακό περιβάλλον.

Τέλος, στο παράρτημα, παρουσιάζονται τα έντυπα που είναι απαραίτητα για την πρόσληψη και την απόλυση του εργαζομένου.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

1.1 ΕΠΙΛΟΓΗ ΤΟΥ ΘΕΜΑΤΟΣ ΚΑΙ ΣΤΟΧΟΣ ΤΗΣ ΜΕΛΕΤΗΣ

Η επιλογή του θέματος έγινε με γνώμονα το αυξημένο ενδιαφέρον που παρουσιάζουν οι διαρκώς μεταβαλλόμενες συνθήκες στο εργασιακό περιβάλλον των μισθωτών την τελευταία τριετία 2010-2013.

Στόχος της εργασίας είναι η προσέγγιση με όσο το δυνατόν πιο κατανοητό τρόπο, των βασικών εννοιών σχετικά με την εργασία, τη διαδικασία της πρόσληψης, των προϋποθέσεων και του τρόπου υπολογισμού των επιδομάτων, των δώρων Χριστουγέννων και Πάσχα και των αδειών, καθώς και της διαδικασίας απόλυσης ή αποχώρησης του εργαζομένου.

Ως άτομα που στο μέλλον θα συνάψουμε συμβάσεις εργασίας, αλλά και ως πτυχιούχοι πλέον λογιστές που θα αντιμετωπίζουμε τα εργασιακά θέματα σε καθημερινή βάση, επιχειρήσαμε να συντάξουμε ένα εγχειρίδιο που θα μας συντροφεύσει στην μετέπειτα εργασιακή μας καριέρα, καθοδηγώντας μας από την στιγμή της συνάψεως μιας σύμβασης εργασίας με κάποιον εργοδότη, μέχρι και την οριστική λύση αυτής.

1.2 ΟΡΙΣΜΟΣ ΒΑΣΙΚΩΝ ΕΝΝΟΙΩΝ

Εργασία

Με τον όρο εργασία νοείται κάθε απασχόληση του ανθρώπου η οποία αποβλέπει σε ένα ορισμένο σκοπό. Μπορεί να είναι σωματική ή πνευματική ανάλογα αν επικρατεί το χειρωνακτικό ή το διανοητικό στοιχείο σε αυτήν. Κάθε άνθρωπος μπορεί να εργάζεται είτε για τον εαυτό του είτε για κάποιον άλλο. Η πρώτη περίπτωση δεν παρουσιάζει άμεσο ενδιαφέρον για το δίκαιο. Για παράδειγμα, αν κάποιος μαγειρεύει στο σπίτι του για τον εαυτό του. Αν όμως μαγειρεύει ως μάγειρας σε ένα εστιατόριο τότε η εργασία του παρέχεται για λογαριασμό του εργοδότη του με τον οποίο συνδέεται με μια έννομη σχέση. Τη σχέση αυτή ρυθμίζει το δίκαιο και ειδικότερα το εργατικό δίκαιο. Από την σχέση αυτή προκύπτει η υποχρέωσή του να εργαστεί για να επιτελέσει το έργο που έχει αναλάβει. Αντίστοιχα προκύπτει η υποχρέωση του εργοδότη να τον πληρώσει για την εργασία που παρείχε.

Εξαρτημένη εργασία

Εξαρτημένη εργασία είναι η εργασία που υπόκειται στην άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη. Αυτό σημαίνει ότι ο εργοδότης έχει το δικαίωμα της διεύθυνσης και της εποπτείας της εργασίας ενώ καθορίζει το χρόνο, τον τρόπο, τον τόπο και τις λοιπές συνθήκες παροχής της. Ο εργαζόμενος έχει την υποχρέωση να συμμορφώνεται προς τις οδηγίες και τις εντολές του εργοδότη.

Μισθωτός

Μισθωτός είναι το πρόσωπο, το οποίο βάση σχέσεως εξαρτημένης εργασίας τελεί στην υπηρεσία τρίτου και υποχρεούται στην παροχή εργασίας προς αυτόν. Δεν είναι μισθωτοί οι ελεύθεροι επαγγελματίες, τα μέλη της οικογένειας του εργοδότη, εάν παρέχουν εργασία εκ του νόμου, οι δημόσιοι υπάλληλοι, οι εταίροι και τα μέλη σωματείου, εάν παρέχουν υπηρεσίες προς την εταιρία ή το σωματείο.

Εργοδότης

Εργοδότης είναι το πρόσωπο που απασχολεί άλλο ως μισθωτό. Μπορεί να είναι φυσικό ή νομικό πρόσωπο δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου ή και το Δημόσιο.

Μισθός

Μισθός εννοείται κάθε παροχή που δίνεται στους εργαζόμενους ως αντάλλαγμα της εργασίας τους. Δηλαδή κάθε αμοιβή σε χρήμα και σε είδος (όπως λ.χ. τροφή, κατοικία, δαπάνη ρεύματος κλπ), η οποία καταβάλλεται τακτικά και μόνιμα, είτε βάσει της εργασιακής σχέσης ή της συλλογικής σύμβασης ή του νόμου, είτε βάσει της κρατούσας συνήθειας όταν δεν υπάρχει ειδική συμφωνία. Όταν λέμε τακτικές αποδοχές εννοούμε το βασικό μισθό ή ημερομίσθιο, όλα τα επιδόματα, καθώς και κάθε άλλη χρηματική παροχή ή παροχή σε είδος που δίνει ο εργοδότης σε σταθερή και μόνιμη βάση. Στις τακτικές αποδοχές περιλαμβάνονται: Τα επιδόματα αδείας, Δώρων Πάσχα και Χριστουγέννων, πολυετίας, οικογενειακά, ανθυγιεινής εργασίας, επικινδυνότητας, επιστημονικό, διαχειριστικών λαθών, παραγωγής, Κυριακής και νυκτερινής εργασίας, νόμιμης τακτικής υπερωριακής απασχόλησης, τροφής, κατοικίας, κάθε άλλη παροχή, εφ' όσον καταβάλλεται τακτικά και νόμιμα. Πολλές φορές κατά την εφαρμογή των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας διαχωρίζουμε τις παρακάτω έννοιες του μισθού.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ – ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΕΛΛΑΔΑΣ ΜΕ ΑΛΛΕΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΕΣ ΧΩΡΕΣ

2.1 Η ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΩΝ ΚΑΤΩΤΑΤΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΣΕ ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΙ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ

2.1.1 Η πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης στο θέμα των κατώτατων μισθών

Στην Ευρώπη, ο κατώτατος μισθός υπάρχει προ πολλού σε χώρες όπως η Γαλλία, η Ελλάδα, η Πορτογαλία, η Ισπανία και το Βέλγιο, καθιερώθηκε πιο πρόσφατα στο Ηνωμένο Βασίλειο (1999) και στην Ιρλανδία (2000), ενώ στα περισσότερα νέα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης ο κατώτατος μισθός θεσπίστηκε στην αρχή της περιόδου μετάβασης (δεκαετία 1990). Δεδομένων των αδύναμων συστημάτων συλλογικής διαπραγμάτευσης στις Χώρες της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης οι κατώτατοι μισθοί επηρεάζουν την εξέλιξη του συνόλου μισθών.

Ο κατώτατος μισθός σε εθνικό επίπεδο υπάρχει σήμερα στα 20 από τα 27 κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Συγκεκριμένα ο κατώτατος μισθός θεσμοθετημένος σε εθνικό επίπεδο τον οποίο οφείλουν να τηρούν οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στα διάφορα ειδικότερα επίπεδα (κλαδικό, επιχειρησιακό) ισχύει σε εννέα από τα 15 παλιά κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Βέλγιο, Ελλάδα, Ισπανία, Γαλλία, Λουξεμβούργο, Ολλανδία, Πορτογαλία, Ιρλανδία και Ηνωμένο Βασίλειο).

Το ύψος του, είτε ορίζεται από την κυβέρνηση στην βάση των προτάσεων των κοινωνικών συνομιλητών (Γαλλία, Ισπανία, Λουξεμβούργο, Ηνωμένο Βασίλειο και Ιρλανδία), είτε προκύπτει από την συλλογική διαπραγμάτευση μεταξύ των κοινωνικών συνομιλητών (Βέλγιο και Ελλάδα) και εφαρμόζεται συνήθως στο σύνολο των εργαζομένων της οικονομίας και σε όλα τα επαγγέλματα.

Ο κατώτατος μισθός σε εθνικό επίπεδο ισχύει επίσης και στα 11 από τα 12 νέα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Τσεχία, Εσθονία, Ουγγαρία, Λιθουανία, Λετονία, Μάλτα, Πολωνία, Σλοβενία, Σλοβακία, Βουλγαρία, Ρουμανία) και σχεδόν σε όλα ορίζεται από την κυβέρνηση είτε μονομερώς είτε στην βάση προτάσεων, διαβουλεύσεων ή διαπραγματεύσεων μεταξύ κυβέρνησης και κοινωνικών συνομιλητών.

Επίσης σε ορισμένες χώρες προβλέπεται αυτόματη αναπροσαρμογή του κατώτατου μισθού στην εξέλιξη των τιμών ή /και αυξήσεις, πράγμα που επιτρέπει την διατήρηση της αγοραστικής δύναμης των κατώτατων αποδοχών και την ενίσχυση τους.

Στις υπόλοιπες 7 χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Αυστρία, Γερμανία, Δανία, Σουηδία, Φινλανδία, Ιταλία και Κύπρο) δεν υπάρχει μεν κατώτατος μισθός σε εθνικό επίπεδο, υπάρχουν όμως κατώτατοι μισθοί που διαπραγματεύονται οι κοινωνικοί συνομιλητές σε κλαδικό επίπεδο. Στις χώρες αυτές υπάρχουν παραδοσιακά ισχυρές συνδικαλιστικές οργανώσεις και υπάρχει, μέχρι στιγμής τουλάχιστον, μία προτίμηση για τους κλαδικούς κατώτατους μισθούς.

Ωστόσο σε χώρες όπως η Γερμανία, διεξάγεται συζήτηση κατά τα τελευταία έτη για την θέσπιση και κατώτατου μισθού σε εθνικό επίπεδο, δεδομένου ότι μετά την επανένωση των δύο Γερμανιών και γενικότερα την διεύρυνση της Ευρωπαϊκής Ένωσης παρατηρείται μεγαλύτερος κατακερματισμός στην αγορά εργασίας και έχει

μειωθεί σημαντικά το ποσοστό των εργαζομένων που καλύπτεται από συλλογικές συμβάσεις. Με άλλα λόγια, η συλλογική διαπραγμάτευση που παραδοσιακά ορίζει τους κατώτατους μισθούς σε κλαδικό επίπεδο δεν είναι σε θέση να αποτρέψει την αύξηση ενός κακοπληρωμένου τμήματος της μισθωτής εργασίας λόγω της αύξησης της μετανάστευσης και του πολλαπλασιασμού των άτυπων συμβάσεων εργασίας αλλά και της εχθρότητας των εργοδοτών στην επέκταση των κατώτατων συμφωνηθέντων σε κλαδικό και περιφερειακό επίπεδο στα πλαίσια των Επιτροπών που αποφασίζουν για τις επεκτάσεις.

Στην Σουηδία για παράδειγμα, η απόφαση του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου σχετικά με την υπόθεση «Laval» ανέδειξε τις αδυναμίες του υπάρχοντος μοντέλου συλλογικής διαπραγμάτευσης, στα πλαίσια του οποίου δεν προβλέπεται κατώτατος μισθός σε εθνικό επίπεδο. Το γεγονός αυτό σε συνδυασμό με τις αυξημένες μεταναστευτικές ροές από τις βαλτικές κυρίως χώρες θέτει υπό συζήτηση το θέμα θέσπισης ενός γενικευμένου κατώτατου μισθού.

Παρόμοια συζήτηση διεξάγεται επίσης και στην Φινλανδία ανάμεσα στις συνδικαλιστικές οργανώσεις, με την Φινλανδική Συνομοσπονδία (SAK) να ζητά την θέσπιση κατώτατου μηνιαίου μισθού στα 1500 € μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Οι βασικοί λόγοι που εξηγούν γενικότερα το αυξανόμενο ενδιαφέρον για τους κατώτατους μισθούς την τελευταία δεκαετία στην Ευρώπη σχετίζονται με την νέα κατάσταση στην αγορά εργασίας, που χαρακτηρίζεται από την σημαντική αύξηση των άτυπων και ευέλικτων μορφών απασχόλησης που συνδέονται με περισσότερη επισφάλεια και λιγότερα δικαιώματα για τους εργαζόμενους, με την αύξηση του ποσοστού των χαμηλά αμειβόμενων και των φτωχών εργαζομένων για τους οποίους ο κατώτατος μισθός θα μπορούσε να θεωρηθεί ένα εργαλείο ώστε να υπάρχει ένα μισθολογικό κατώφλι για όλους τους εργαζόμενους.

Αξίζει να σημειωθεί πως από την αρχή της προηγούμενης δεκαετίας, σχεδόν σε όλες τις χώρες όπου υπάρχει θεσμοθετημένος κατώτατος μισθός σε εθνικό επίπεδο παρατηρήθηκαν πραγματικές αυξήσεις του κατώτατου μισθού που στόχευαν στην βελτίωση της αγοραστικής δύναμης των χαμηλόμισθων, επηρεάζοντας σε πολλές περιπτώσεις την γενικότερη εξέλιξη των μισθών.

Ωστόσο η τάση αυτή φαίνεται να ανακόπτεται το 2008 λόγω της σημαντικής και γρήγορης αύξησης των τιμών σε βασικά είδη κατανάλωσης το πρώτο εξάμηνο του 2008, η οποία σε πολλές χώρες δεν αντισταθμίστηκε από αντίστοιχες αυξήσεις στον κατώτατο μισθό.

Με την έλευση της οικονομικής κρίσης παρατηρείται πάγωμα των ονομαστικών κατώτατων μισθών σε διάφορες χώρες (Ιρλανδία, Βαλτικές χώρες, Τσεχία, Βουλγαρία, Ρουμανία..) ή χαμηλές αυξήσεις (Ηνωμένο Βασίλειο, Γαλλία, Ολλανδία..). Ωστόσο, παρά την κρίση παρατηρούνται σημαντικές αυξήσεις των κατώτατων μισθών σε ορισμένες χώρες (Πορτογαλία, Σλοβενία, Πολωνία καθώς και στην Ισπανία όμως μόνο για το 2009 με χαμηλές στην συνέχεια αυξήσεις για το 2010 και 2011).

Ενώ σε κάποιες περιπτώσεις η αύξηση του κατώτατου μισθού στόχευε στην προστασία των πιο ευάλωτων και στην στήριξη της κατανάλωσης, σε άλλες περιπτώσεις υπερίσχυσε το βασικό επιχείρημα περί αναγκαιότητας περιορισμού του κόστους εργασίας για την αντιμετώπιση της κρίσης και την διατήρηση της απασχόλησης.

Στα πλαίσια της οικονομικής κρίσης και της ύφεσης ασκούνται σήμερα ισχυρές πιέσεις από την πλευρά των εργοδοτών για πάγωμα (ή ακόμη και μείωση) των μισθών, επιδιώκοντας σε κάποιες περιπτώσεις να συμψηφίσουν μέρος των ζημιών

τους με την συμπίεση του κόστους εργασίας, σε άλλες να αποφύγουν μείωση των περιθωρίων κέρδους εκμεταλλευόμενες την κατάσταση της κρίσης και θέτοντας ως δίλημμα στους εργαζόμενους την απόλυση ή την αποδοχή μείωσης του μισθού (ειδικότερα στον τομέα των υπηρεσιών όπου παρατηρείται χαμηλή συνδικαλιστική πυκνότητα είναι ορατός ο κίνδυνος να οδηγηθεί ένα μέρος των εργαζομένων στην ομάδα των χαμηλόμισθων).

Στα πλαίσια ενός αβέβαιου οικονομικού περιβάλλοντος είναι δύσκολα προβλέψιμο αν οι κυβερνήσεις και οι κοινωνικοί συνομιλητές θα εγκαταλείψουν το ενδιαφέρον που παρατηρήθηκε τα τελευταία χρόνια για τον κατώτατο μισθό ή αν αντίθετα ο κατώτατος μισθός θα θεωρηθεί ως ένα εργαλείο προστασίας των χαμηλόμισθων και των φτωχών εργαζομένων.

2.1.2 Η εξέλιξη των κατώτατων μισθών στην Ελλάδα

Η εξέλιξη των κατώτατων αποδοχών στην Ελλάδα, κατά το χρονικό διάστημα 1984 – 2009, χωρίζεται σε δύο διακριτές περιόδους:

- Στην διάρκεια της πρώτης περιόδου (1984-1996), οπότε και έχουμε σημαντική μείωση των πραγματικών κατώτατων αποδοχών κατά 20%.
- Στην διάρκεια της δεύτερης περιόδου (1997-2009), οπότε και έχουμε ονομαστικές αυξήσεις που υπερβαίνουν σχεδόν συστηματικά τον μέσο πληθωρισμό με αποτέλεσμα μία σταδιακή ανάκτηση της αγοραστικής δύναμης του κατώτατου μισθού που απωλέσθη την προηγούμενη περίοδο - κατά 22%.

Εν συνεχεία, το 2009 ο κατώτατος μισθός σε πραγματικούς όρους υπερβαίνει οριακά τα επίπεδα του έτους 1984, πράγμα που σημαίνει ότι οι αυξήσεις αυτές επέτρεψαν απλά και μόνο να καλυφθούν οι απώλειες που υπέστη η αγοραστική δύναμη του κατώτατου μισθού από τον πληθωρισμό στο σύνολο της εξεταζόμενης περιόδου, ενώ σημαίνει ταυτόχρονα ότι στην διάρκεια όλων αυτών των ετών, οι αμειβόμενοι με τις κατώτατες αποδοχές δεν επωφελήθηκαν από την όποια αύξηση του επιπέδου παραγωγικότητας.

Το 2010 διαπιστώνεται μείωση των κατώτατων πραγματικών αποδοχών η οποία θα συνεχιστεί και το 2011 κατά πάσα πιθανότητα, με αποτέλεσμα η αγοραστική δύναμη του κατώτατου μισθού που έχει επανέλθει σε επίπεδα προ του 1984 - ήδη από το τέλος του 2010- να επιδεινωθεί περαιτέρω το 2011.

Πρέπει, τέλος να υπογραμμιστεί ότι πέρα του ζητήματος της μείωσης της αγοραστικής δύναμης των κατώτατων αποδοχών, στα πλαίσια της τρέχουσας οικονομικής κρίσης και της εφαρμοζόμενης οικονομικής πολιτικής, οι χαμηλόμισθοι επιβαρύνονται δυσανάλογα από την έμμεση φορολογία, τις αυξήσεις των φόρων κατανάλωσης και διάφορων άλλων δαπανών, ενώ υφίστανται ήδη και θα υποστούν πιθανότατα και στο μέλλον τις μεγαλύτερες συνέπειες από την συρρίκνωση των δημόσιων δαπανών που σχετίζονται με την παροχή διαφόρων κοινωνικών υπηρεσιών ή κοινωνικών βοηθημάτων (επιδομάτων).

2.1.3 Τι προβλέπει η νέα Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας για τα έτη 2010-2012

Στην Αθήνα, σήμερα την 15^η Ιουλίου 2010, οι υπογράφωντες την παρούσα Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, αφενός:

α) Δημήτριος Δασκαλόπουλος, Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου και της Εκτελεστικής Επιτροπής και Χαρίτων Κυριαζής Αντιπρόεδρος του ΣΕΒ συνδέσμου επιχειρήσεων και βιομηχανιών και εκπρόσωποι αυτού

β) Δημήτριος Ασημακόπουλος Πρόεδρος και Νικόλαος Σκορίνης, Γενικός Γραμματέας της Γενικής Συνομοσπονδίας Επαγγελματιών, Βιοτεχνών και Εμπόρων Ελλάδας (Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.) και εκπρόσωποι αυτής

γ) Βασίλης Κορκίδης Πρόεδρος και Γεώργιος Καρανίκας, Γενικός Γραμματέας της Εθνικής Συνομοσπονδίας Ελληνικού Εμπορίου (Ε.Σ.Ε.Ε.) και εκπρόσωποι αυτής και αφετέρου Γιάννης Παναγόπουλος, Πρόεδρος και Ευάγγελος Μπουζούλας Γενικός Γραμματέας της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδας (Γ.Σ.Ε.Ε.) και εκπρόσωποι αυτής, όλοι νόμιμα εξουσιοδοτημένοι, συμφωνούν τα εξής:

ΠΡΟΟΙΜΙΟ

Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις για τη νέα Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. διεξήχθησαν σε περιβάλλον έκτακτων συνθηκών λόγω του δημοσιονομικού εκτροχιασμού, που οδήγησε την χώρα στην ενεργοποίηση του μηχανισμού στήριξης ΔΝΤ-ΕΕ-ΕΚΤ και την υιοθέτηση των μέτρων που προβλέπονται στο σχετικό Μνημόνιο και στο Νόμο 3845/2010.

Οι συνέπειες της κρίσης καθιστούν όσο ποτέ αναγκαίο τον απεγκλωβισμό των εργοδοτικών και των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων από τον παραδοσιακό παρεμβατικό ρόλο του κράτους και την ενίσχυση του ρόλου τους στη διαμόρφωση των κοινωνικών και οικονομικών αποφάσεων και πολιτικών.

Η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.) είναι το αποφασιστικότερο για τις οργανώσεις μας μέσο ρύθμισης και διαμόρφωσης πολιτικών, με μεσομακροπρόθεσμη προοπτική, για τα κυρίαρχα ζητήματα της εξόδου από την ύφεση, της αντιμετώπισης της αυξανόμενης ανεργίας, της δημιουργίας συνθηκών ανάπτυξης, της διατήρησης της κοινωνικής συνοχής.

Στο πλαίσιο της κρίσιμης για τη χώρα συγκυρίας τα συμβαλλόμενα μέρη θεωρούν ότι πρέπει να στηριχθεί το διαθέσιμο εισόδημα των μισθωτών, ιδιαίτερα των χαμηλόμισθων, ανάλογα και με τις ιδιαίτερες συνθήκες των επιχειρήσεων, για λόγους κοινωνικής προστασίας αλλά και ενίσχυσης της ιδιωτικής οικονομίας, που ασφυκτιά από την έλλειψη ρευστότητας με συνέπεια τη συρρίκνωσή της και τη μεγάλη αύξηση της ανεργίας.

Πρωταρχικής σημασίας θέμα συμφωνήθηκε ότι αποτελεί η διασφάλιση των επί δεκαετίες παρεχομένων επιδομάτων εορτών και άδειας (που είναι γνωστά ως 13^{ος} και 14^{ος} μισθός) και η ρητή αποδοχή από τους συμβαλλόμενους ότι τα αποδέχονται ως τακτικές αποδοχές.

Με βάση τα παραπάνω τα συμβαλλόμενα μέρη συμφώνησαν τα ακόλουθα:

ΑΡΘΡΟ 1

Επιδόματα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα

Τα επιδόματα των εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα αποτελούν τακτικές αποδοχές και καταβάλλονται στο ακέραιο εφόσον η εργασιακή σχέση διήρκεσε καθ' όλη τη χρονική περίοδο, για μεν την περίπτωση του επιδόματος των εορτών Πάσχα από την 1η Ιανουαρίου μέχρι την 30ή Απριλίου για δε την περίπτωση του επιδόματος των εορτών Χριστουγέννων από την 1η Μαΐου μέχρι την 31η Δεκεμβρίου κάθε χρόνου.

Το επίδομα εορτών Χριστουγέννων ανέρχεται σε έναν μηνιαίο μισθό για τους αμειβόμενους με μισθό και σε 25 ημερομίσθια για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο.

Το επίδομα εορτών Πάσχα ανέρχεται σε μισό μηνιαίο μισθό για τους αμειβόμενους με μισθό και σε 15 ημερομίσθια για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο.

Ειδικότεροι όροι και προϋποθέσεις καταβολής αυτών των επιδομάτων περιλαμβάνονται στο προσάρτημα της παρούσας συλλογικής σύμβασης.

Γενικές ή ειδικές διατάξεις νόμων, διαταγμάτων, υπουργικών αποφάσεων, συλλογικών συμβάσεων εργασίας, διαιτητικών αποφάσεων, κανονισμών εργασίας και λοιπών κανονιστικών πράξεων, που καθορίζουν ευνοϊκότερους τρόπους υπολογισμού, καταβολής και γενικά παροχής των επιδομάτων αυτών υπερισχύουν και διατηρούνται σε ισχύ.

ΑΡΘΡΟ 2

Επίδομα άδειας

Ο μισθωτός που θεμελιώνει δικαίωμα κανονικής άδειας αναψυχής, αυτούσιας ή σε χρήμα δικαιούται να λάβει και το επίδομα άδειας, το οποίο αποτελεί τακτικές αποδοχές του, υπολογίζεται με τον ίδιο τρόπο που υπολογίζονται και οι αποδοχές άδειας και υπόκειται στους ίδιους κανόνες με αυτές.

Το επίδομα άδειας ισούται με το σύνολο των πράγματι καταβαλλόμενων τακτικών συνήθων αποδοχών της άδειας, με τον περιορισμό ότι δεν μπορεί να υπερβαίνει τις αποδοχές 15 ημερών για αυτούς που αμείβονται με μηνιαίο μισθό και 13 ημερών για αυτούς που αμείβονται με ημερομίσθιο ή κατά μονάδα εργασίας ή με ποσοστά ή και με άλλο τρόπο.

Το αντίστοιχο επίδομα άδειας προκαταβάλλεται κατά τη λήψη της άδειας αναψυχής ή τμήματος αυτής μαζί με τις αποδοχές αδειάς.

Γενικές ή ειδικές διατάξεις νόμων, διαταγμάτων, υπουργικών αποφάσεων, συλλογικών συμβάσεων εργασίας, διαιτητικών αποφάσεων, κανονισμών εργασίας και λοιπών κανονιστικών πράξεων, που καθορίζουν ευνοϊκότερους τρόπους υπολογισμού, καταβολής και γενικά παροχής του επιδόματος άδειας υπερισχύουν και διατηρούνται σε ισχύ.

Το άρθρο 6 της ΕΓΣΣΕ 1997 για τη χορήγηση του επιδόματος άδειας σε περίπτωση πρόωρης λύσης της σχέσης εργασίας εξακολουθεί να ισχύει,

διαγραφομένων των λέξεων «πριν ο μισθωτός συμπληρώσει παρά τω αυτό εργοδότη δωδεκάμηνον συνεχή απασχόλησιν», λόγω της μεταγενέστερης τροποποίησης των προϋποθέσεων για τη λήψη άδειας.

ΑΡΘΡΟ 3

Κατώτατα όρια αποδοχών 2010-2011-2012

Τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων των εργαζομένων της χώρας για τα τρία έτη διάρκειας της σύμβασης καθορίζονται ως εξής:

A. Τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων των εργαζομένων της χώρας, όπως έχουν διαμορφωθεί την 31η-12-2009 με βάση την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. των ετών 2008-2009 αυξάνονται από 1ης Ιουλίου 2011 κατά ποσοστό ίσο με το ποσοστό της ετήσιας μεταβολής του ευρωπαϊκού πληθωρισμού για το έτος 2010.

B. Τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων των εργαζομένων της χώρας, όπως θα έχουν διαμορφωθεί την 1η Ιουλίου 2011 με βάση την παράγραφο «Α» της παρούσας αυξάνονται από 1^{ης} Ιουλίου 2012 κατά ποσοστό ίσο με το ποσοστό της ετήσιας μεταβολής του ευρωπαϊκού πληθωρισμού για το έτος 2011.

Για τους σκοπούς εφαρμογής της παρούσας παραγράφου, ως «ευρωπαϊκός πληθωρισμός» λαμβάνεται το ποσοστό μέσης ετήσιας μεταβολής έναντι του προηγούμενου έτους του Εναρμονισμένου Δείκτη Τιμών Καταναλωτή (Harmonised index of consumer prices) της Ευρωζώνης (Euroarea) όπως αυτός ανακοινώνεται από την Eurostat.

Γ. Τα ποσά που προκύπτουν από τον υπολογισμό των αυξήσεων του παρόντος άρθρου και των επιδομάτων τριετιών και γάμου γράφονται με δύο (2) δεκαδικά ψηφία και στρογγυλοποιούνται στο επόμενο εκατοστό, εάν το χιλιοστό είναι ίσο ή μεγαλύτερο του πέντε (5).

ΑΡΘΡΟ 4

Υπολογισμός επιδομάτων

Τα επιδόματα που προβλέπονται από εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή όμοιας έκτασης διαιτητικές αποφάσεις υπολογίζονται επί των γενικών κατωτάτων ορίων μισθών και ημερομισθίων, που διαμορφώθηκαν μετά την αύξηση του προηγούμενου άρθρου της παρούσας.

ΑΡΘΡΟ 5

Διευκόλυνση της διάθεσης κερδών στο προσωπικό των επιχειρήσεων

Εταιρίες οποιασδήποτε μορφής και τύπου μπορούν με απόφασή τους να διανέμουν σε κάθε διαχειριστική χρήση μέρος των ετήσιων καθαρών κερδών στο εργατοϋπαλληλικό προσωπικό τους.

Τα συμβαλλόμενα μέρη θα επιδιώξουν από κοινού την εφαρμογή κατάλληλων φορολογικών ρυθμίσεων, ώστε να ενθαρρύνεται η συμμετοχή των εργαζομένων στα κέρδη των επιχειρήσεων με αυτόν τον τρόπο.

ΑΡΘΡΟ 6

Προγράμματα θερινών κατασκηνώσεων για τα παιδιά χαμηλόμισθων και ανέργων

Κάθε εργοδότης υποχρεούται στην καταβολή ποσού είκοσι (20) ευρώ ετησίως για κάθε εργαζόμενο που απασχολεί, με σκοπό την δημιουργία προγραμμάτων φιλοξενίας σε θερινές κατασκηνώσεις των παιδιών χαμηλόμισθων εργαζομένων και ανέργων.

Η ευθύνη για τον καθορισμό του πλαφόν του ατομικού μηνιαίου εισοδήματος των εργαζομένων και των ανέργων, που θα δικαιούνται την παροχή αυτή, καθώς και κάθε άλλη απαραίτητη εξειδίκευση για την εφαρμογή αυτού του άρθρου ανήκει στα συμβαλλόμενα μέρη, τα οποία θα ορίσουν και τον Φορέα που θα διαχειρίζεται τα ποσά που θα εισπράττονται.

ΑΡΘΡΟ 7

Μακροχρόνια άνεργοι

Στο πλαίσιο των δράσεων κοινωνικής αλληλεγγύης και αρωγής των ανέργων και με δεδομένο ότι τα καταβαλλόμενα επιδόματα υπολείπονται των απαιτούμενων για τα ελάχιστα μέσα διαβίωσης, τα συμβαλλόμενα μέρη αποφασίζουν να προωθήσουν από κοινού την επιμήκυνση του χρόνου επιδότησης των μακροχρόνια ανέργων κατά 50%, με πλήρη ασφαλιστική κάλυψή τους.

ΑΡΘΡΟ 8

Ερμηνευτική διάταξη

Το δικαίωμα αδειας λόγω θανάτου συγγενούς που θέσπισε το άρθρο 9 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2002-2003 διευκρινίζεται ότι χορηγείται, όχι μόνο στους εξ αίματος, αλλά και στους εξ αγχιστείας συγγενείς στην ίδια γραμμή και τον ίδιο βαθμό.

ΑΡΘΡΟ 9

Διατηρούμενες Διατάξεις

Α. Όλες οι διατάξεις προηγούμενων Εθνικών Γενικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας και αντίστοιχων με αυτή Διαιτητικών Αποφάσεων, εφόσον δεν έχουν καταργηθεί ή τροποποιηθεί, εξακολουθούν να ισχύουν και αποτελούν ενιαίο σύνολο.

Β. Αποδοχές ανώτερες στο σύνολό τους από αυτές που καθορίζει η παρούσα συλλογική σύμβαση ή ευνοϊκότεροι όροι εργασίας που προβλέπονται από νόμους, διατάγματα, υπουργικές αποφάσεις, συλλογικές συμβάσεις, διαιτητικές αποφάσεις,

εσωτερικούς κανονισμούς, έθιμα ή ατομικές συμβάσεις εργασίας, δεν τίγονται από τις διατάξεις της παρούσας.

ΑΡΘΡΟ 10

Διάρκεια

Η ισχύς της παρούσας αρχίζει την 1η Ιανουαρίου 2010 και λήγει την 31η Δεκεμβρίου 2012.

ΕΙΔΙΚΟΙ ΟΡΟΙ ΚΑΤΑΒΟΛΗΣ ΕΠΙΔΟΜΑΤΩΝ ΧΡΙΣΤΟΥΓΕΝΝΩΝ ΚΑΙ ΠΑΣΧΑ

Μισθωτοί, των οποίων η εργασιακή σχέση με τον υπόχρεο εργοδότη δεν διήρκεσε ολόκληρο το χρονικό διάστημα που απαιτείται για την καταβολή πλήρων επιδομάτων Χριστουγέννων και Πάσχα, δικαιούνται:

- α) για επίδομα εορτών Χριστουγέννων ποσό ίσο με $2/25$ του μηνιαίου μισθού ή δύο ημερομίσθια, ανάλογα με το συμφωνημένο τρόπο αμοιβής, για κάθε δεκαεννιά μέρες διάρκειας της εργασιακής σχέσης και
- β) για επίδομα εορτών Πάσχα ποσό ίσο με το $1/15$ του μισού μηνιαίου μισθού ή ένα ημερομίσθιο, ανάλογα με το συμφωνημένο τρόπο αμοιβής, για κάθε οκτώ μέρες διάρκειας της εργασιακής σχέσης

Τα επιδόματα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα υπολογίζονται βάσει των πράγματι καταβαλλόμενων τακτικών αποδοχών, εφόσον αυτές είναι ίσες ή ανώτερες των νομίμων. Τακτικές αποδοχές θεωρούνται ο μισθός ή το ημερομίσθιο καθώς και κάθε άλλη παροχή (είτε σε χρήμα είτε σε είδος) που καταβάλλεται από τον εργοδότη ως συμβατικό ή νόμιμο αντάλλαγμα της παρεχόμενης εργασίας τακτικά κάθε μήνα ή επαναλαμβάνεται περιοδικά κατά ορισμένα διαστήματα του χρόνου. Τακτικές αποδοχές αποτελούν, μεταξύ άλλων, το επίδομα άδειας, η αμοιβή για τακτική νόμιμη υπερωριακή εργασία, υπερεργασία, εργασία την Κυριακή, σε αργίες, σε νυχτερινές ώρες, τα πριμ παραγωγικότητας, όταν χορηγούνται κατ'επανάληψη σε τακτά χρονικά διαστήματα, κλπ.

Κατά τα λοιπά ισχύουν και ενσωματώνονται στην παρούσα οι διατάξεις του Ν. 1082/1980, της Υπουργικής Απόφασης (ΥΑ) 19040/1981 (Οικονομικών και Εργασίας) (ΦΕΚ Β 742), όπως τροποποιήθηκε από την ΥΑ 2006743/538/0022/1991 (ΦΕΚ Β 170), της ΥΑ 19344/1980 (ΦΕΚ Β 1298) όπως συμπληρώθηκε από την ΥΑ 11520/1995 (ΦΕΚ Β 374) και της ΥΑ 18796/1989 (ΦΕΚ Β 21), σχετικά με τους όρους, το χρόνο καταβολής, το ύψος και τον τρόπο υπολογισμού των επιδομάτων εορτών στους μισθωτούς όλης της Χώρας που απασχολούνται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου καθώς και σε ειδικές κατηγορίες μισθωτών.

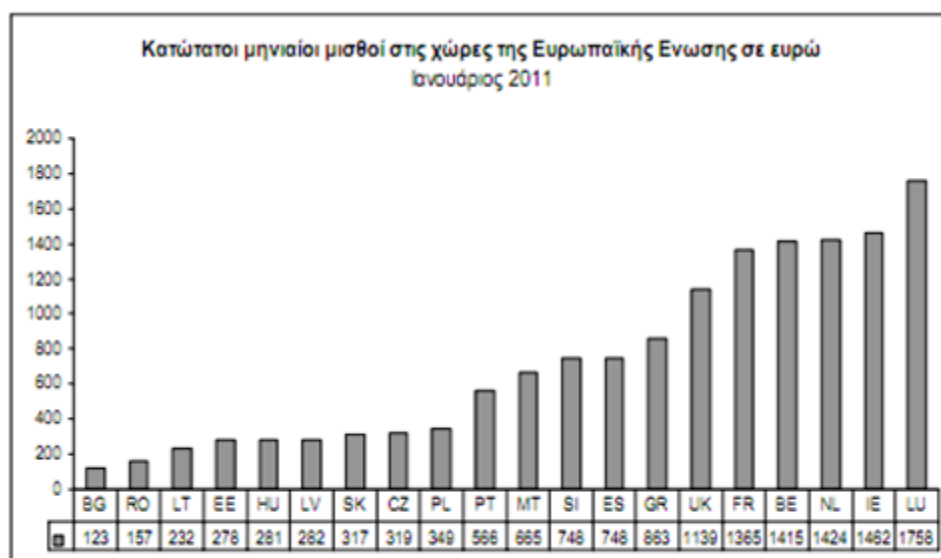
2.1.4 Τα επίπεδα κατώτατων μισθών στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης το έτος 2011

Τα διαθέσιμα στοιχεία της Eurostat για συγκρίσεις ανάμεσα στις διάφορες χώρες, αφορούν στους κατώτατους μηνιαίους μισθούς των εργαζομένων με πλήρη απασχόληση τον Ιανουάριο του 2011.

Πρόκειται για τους κατώτατους μηνιαίους μικτούς μισθούς δηλαδή τους μισθούς πριν την αφαίρεση του φόρου εισοδήματος και των κοινωνικών εισφορών που καταβάλλουν οι εργαζόμενοι.

Πρέπει να σημειωθεί ότι στα στοιχεία αυτά η Eurostat λαμβάνει υπόψη τις περιπτώσεις, όπου ο μηνιαίος μισθός καταβάλλεται πάνω από 12 φορές ετησίως - όπως αυτό συμβαίνει στην Ισπανία, Πορτογαλία και Ελλάδα όπου ο μισθός καταβάλλεται 14 φορές ετησίως και έχουν διορθωθεί τα στοιχεία ώστε να ληφθούν υπόψη αυτές οι πληρωμές.

Από την σύγκριση των κατώτατων μηνιαίων μισθών σε ευρώ, προκύπτει ότι οι αποκλίσεις είναι ήδη μεγάλες στις 15 «παλαιές» χώρες-μέλη, ανάμεσα στις νότιες χώρες μέλη (Πορτογαλία, Ελλάδα και Ισπανία) και στις υπόλοιπες χώρες παλιά μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, και βέβαια είναι ακόμη μεγαλύτερη η απόσταση που χωρίζει τους κατώτατους μισθούς των νέων κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης – με εξαίρεση την Μάλτα και την Σλοβενία – από τους αντίστοιχους μισθούς τόσο των χωρών μελών του ευρωπαϊκού νότου όσο κυρίως των υπολοίπων χωρών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης.



Πηγή: Eurostat.

Διάγραμμα 1

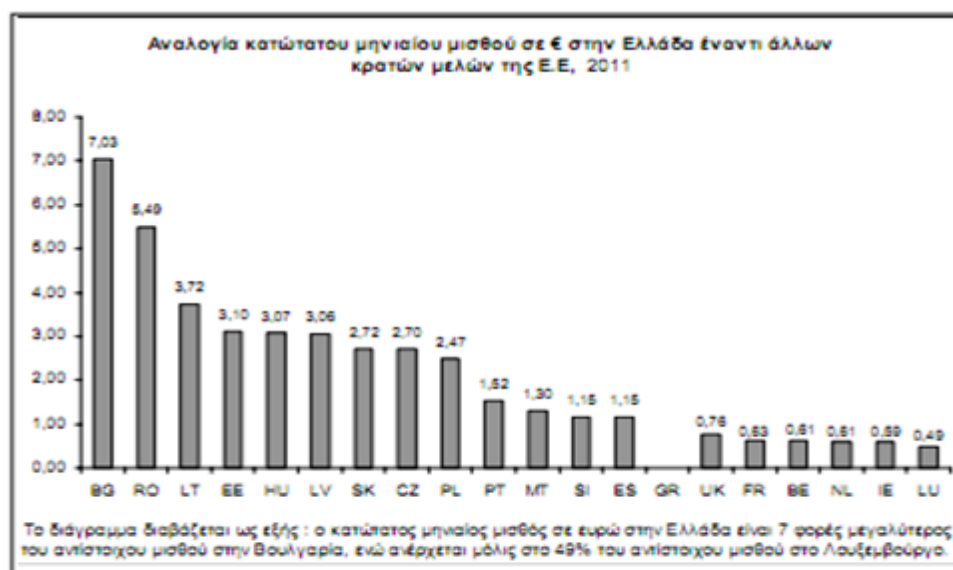
Ειδικότερα, με βάση τα στοιχεία του Διαγράμματος 1, ο κατώτατος μηνιαίος μισθός σε απόλυτα μεγέθη κυμαίνεται:

- μεταξύ 1139 και 1758 ευρώ, σε μία πρώτη κατηγορία χωρών που αποτελείται από το Ηνωμένο Βασίλειο, την Γαλλία, το Βέλγιο, την Ολλανδία, την Ιρλανδία και το Λουξεμβούργο,

- μεταξύ 566 και 863 ευρώ, σε μία δεύτερη κατηγορία χωρών που αποτελείται από την Πορτογαλία, την Μάλτα, την Σλοβενία, την Ισπανία και την Ελλάδα
- τέλος, κυμαίνεται μεταξύ 123 και 349 ευρώ στα υπόλοιπα νέα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Στην σύγκριση σε απόλυτα μεγέθη, διαπιστώνεται ότι ο κατώτατος μηνιαίος μισθός στην Ελλάδα σε ευρώ, είναι κατά πολύ μεγαλύτερος από τον αντίστοιχο μισθό που ισχύει στην μεγάλη πλειοψηφία των νέων κρατών μελών της ΕΕ (ιδιαίτερα αν εξαιρεθούν η Σλοβενία και η Μάλτα).

Αντίθετα όμως, ο κατώτατος μηνιαίος μισθός σε ευρώ στην Ελλάδα, συνεχίζει να υστερεί σημαντικά έναντι των κατώτατων μισθών των πλουσιότερων χωρών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης (στις οποίες είναι θεσμοθετημένος ο κατώτατος μισθός σε εθνικό επίπεδο) και ανέρχεται περίπου στο 60% του αντίστοιχου κατώτατου μισθού της πρώτης αυτής κατηγορίας χωρών, ενώ βρίσκεται σε ευνοϊκότερη θέση έναντι του αντίστοιχου κατώτατου μισθού των χωρών της δεύτερης κατηγορίας (Διάγραμμα 2).



Πηγή: Eurostat.

2.1.5 Στατιστικά δεδομένα έτους 2011 για τις κατώτατες αποδοχές στην Ευρωπαϊκή Ένωση

Οι βασικές εθνικές κατώτατες αποδοχές καθορίζονται με μια ωριαία, εβδομαδιαία ή μηνιαία αμοιβή και αυτές οι κατώτατες αποδοχές επιβάλλονται από τη νομοθεσία (το κράτος), συχνά έπειτα από διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους ή απευθείας μέσω συλλογικής σύμβασης. Οι κατώτατες εθνικές αποδοχές συνήθως ισχύουν για όλους τους εργαζομένους ή τουλάχιστον για τη μεγάλη πλειονότητα των εργαζομένων της χώρας.

Τα στατιστικά δεδομένα για τις κατώτατες αποδοχές που δημοσιεύονται από τη Eurostat αναφέρονται στις μηνιαίες κατώτατες εθνικές αποδοχές (τα στοιχεία δημοσιεύονται την 1η Ιανουαρίου και την 1η Ιουλίου κάθε έτους). Για χώρες όπου οι μηνιαίες κατώτατες εθνικές αποδοχές δεν καθορίζονται σε μηνιαία βάση (π.χ. σε

ωριαία ή εβδομαδιαία βάση), οι αμοιβές μετατρέπονται σε μηνιαίες αμοιβές σύμφωνα με τους συντελεστές μετατροπής που παρέχονται απευθείας από τις χώρες.

Ενδεικτικά, αναφέρονται κάποια παραδείγματα υπολογισμού των κατώτατων αποδοχών:

Ιρλανδία: ωρομίσθιο x 39 ώρες x 52 εβδομάδες / 12 μήνες;

Γαλλία: δεδομένα από Ιανουάριο 1999 έως Ιανουάριο 2005: ωρομίσθιο x 39 ώρες x 52 εβδομάδες / 12 μήνες; δεδομένα από Ιούλιο 2005: ωρομίσθιο x 35 ώρες x 52 εβδομάδες / 12 μήνες;

Μάλτα: εβδομαδιαία αμοιβή x 52 εβδομάδες / 12 μήνες;

Ηνωμένο Βασίλειο: (Ωρομίσθιο x Μέσος όρος βασικών αμειβόμενων ωρών ανά εβδομάδα για εργαζομένους πλήρους απασχόλησης σε όλους τους κλάδους x 52,18 εβδομάδες) / 12 μήνες;

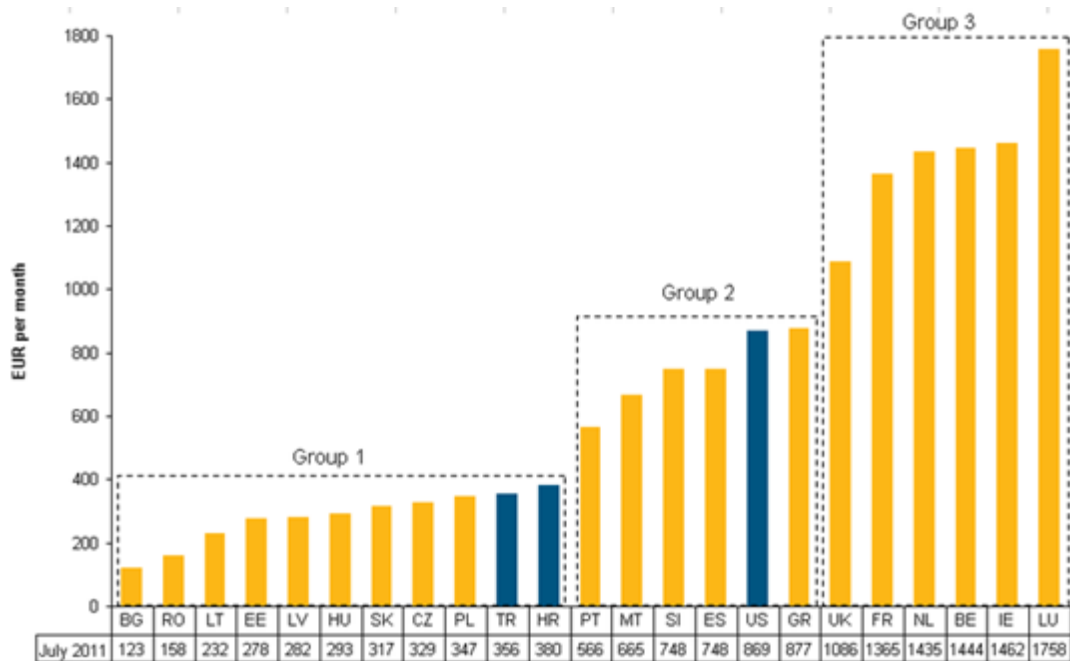
Επιπλέον, όταν οι κατώτατες αποδοχές καταβάλλονται για περισσότερους από 12 μήνες ανά έτος (όπως συμβαίνει στην Ελλάδα, την Ισπανία και την Πορτογαλία, όπου καταβάλλονται για 14 μήνες το χρόνο), τα δεδομένα έχουν αναπροσαρμοστεί ώστε να λαμβάνονται υπόψη αυτές οι πληρωμές.

Τα δεδομένα για τις κατώτατες εθνικές αποδοχές υποβάλλονται στη Eurostat στο εθνικό νόμισμα. Για τις χώρες που δεν ανήκουν στη ζώνη του ευρώ, οι κατώτατες αποδοχές στα εθνικά τους νομίσματα μετατρέπονται σε ευρώ χρησιμοποιώντας τη μηνιαία μέση συναλλαγματική ισοτιμία του προηγούμενου μήνα (π.χ. η ισοτιμία του Δεκεμβρίου του 2010 χρησιμοποιήθηκε για τις κατώτατες αποδοχές της 1ης Ιανουαρίου 2011).

Για να αντισταθμιστεί η επίδραση των διαφορών μεταξύ των χωρών στα επίπεδα τιμών, χρησιμοποιούνται ειδικές ισοτιμίες μετατροπής που ονομάζονται ισοτιμίες αγοραστικής δύναμης (ΙΑΔ). Οι ΙΑΔ για την τελική καταναλωτική δαπάνη των νοικοκυριών σε κάθε χώρα χρησιμοποιούνται για τη μετατροπή των μηνιαίων κατώτατων αποδοχών που εκφράζονται στα εθνικά νομίσματα (σειρές σταθερών τιμών ευρώ για τις χώρες της ζώνης του ευρώ) σε μια τεχνητή κοινή μονάδα που ονομάζεται μονάδα αγοραστικής δύναμης (ΜΑΔ). Αν, για παράδειγμα, οι ΜΑΔ για το 2011 δεν είναι ακόμη διαθέσιμες, χρησιμοποιούνται οι ΜΑΔ του προηγούμενου έτους και η σειράς ενημερώνονται μόλις οι ΜΑΔ του 2011 καταστούν διαθέσιμες.

Συγκεκριμένα, τον Ιούλιο του 2011, 20 από τα 27 κράτη μέλη της ΕΕ (Βέλγιο, Βουλγαρία, Τσεχική Δημοκρατία, Εσθονία, Ιρλανδία, Ελλάδα, Ισπανία, Γαλλία, Λετονία, Λιθουανία, Λουξεμβούργο, Ουγγαρία, Μάλτα, Κάτω Χώρες, Πολωνία, Πορτογαλία, Ρουμανία, Σλοβενία, Σλοβακία και Ηνωμένο Βασίλειο) και δύο υποψήφια προς ένταξη χώρες (Κροατία, Τουρκία) είχαν εθνική νομοθεσία η οποία καθόριζε κατώτατες αποδοχές μέσω νόμου ή μέσω εθνικής συλλογικής σύμβασης.

Στο Διάγραμμα 3 παρουσιάζονται τα επίπεδα των κατώτατων μηνιαίων αποδοχών σε ευρώ στα κράτη μέλη, την Κροατία, την Τουρκία και τις Ηνωμένες Πολιτείες τον Ιούλιο του 2011. Μεταξύ των κρατών μελών, οι ακαθάριστες κατώτατες αποδοχές κυμαίνονται από 123 ευρώ (Βουλγαρία) έως 1 758 ευρώ (Λουξεμβούργο).



Διάγραμμα 3

Τα 20 κράτη μέλη υπό εξέταση, μαζί με την Κροατία, την Τουρκία και τις Ηνωμένες Πολιτείες μπορούν να χωριστούν σε τρεις ομάδες, με βάση το επίπεδο των κατώτατων αποδοχών την 1η Ιουλίου 2011.

Η πρώτη ομάδα περιλαμβάνει τις ένδεκα χώρες με τις χαμηλότερες κατώτατες αποδοχές, μεταξύ 100 ευρώ και 400 ευρώ μηνιαίως: Βουλγαρία, Ρουμανία, Λιθουανία, Εσθονία, Λετονία, Ουγγαρία, Σλοβακία, Τσεχική Δημοκρατία, Πολωνία, Τουρκία και Κροατία.

Η δεύτερη ομάδα περιλαμβάνει πέντε κράτη μέλη (Πορτογαλία, Μάλτα, Σλοβενία, Ισπανία και Ελλάδα) καθώς και οι Ηνωμένες Πολιτείες με ένα ενδιάμεσο επίπεδο κατώτατων αποδοχών, από μόλις πάνω από τα 550 ευρώ έως μόλις κάτω από τα 900 ευρώ μηνιαίως.

Η τρίτη ομάδα περιλαμβάνει έξι κράτη μέλη (Ηνωμένο Βασίλειο, Γαλλία, Ολλανδία, Βέλγιο, Ιρλανδία και Λουξεμβούργο) στα οποία οι κατώτατες αποδοχές ήταν άνω των 1 000 ευρώ μηνιαίως.

Χώρες που δεν καλύπτονται από τη συλλογή δεδομένων

Η Γερμανία, η Κύπρος και η Πρώην Γιουγκοσλαβική Δημοκρατία της Μακεδονίας έχουν προβλεπόμενες από το νόμο κατώτατες αποδοχές που δεν ισχύουν για όλους ή για τη μεγάλη πλειονότητα των εργαζομένων, αλλά περιορίζονται σε συγκεκριμένες ομάδες που καθορίζονται, για παράδειγμα, κατά κλάδους ή επαγγέλματα. Αυτές εξαιρούνται από τη συλλογή δεδομένων.

Εξαιρούνται επίσης οι χώρες όπου δεν υπάρχουν προβλεπόμενες από το νόμο κατώτατες εθνικές αποδοχές: Δανία, Ιταλία, Αυστρία, Φινλανδία, Σουηδία, Ισλανδία, Νορβηγία και Ελβετία. Σε αυτές τις χώρες οι αποδοχές καθορίζονται είτε μέσω διαπραγματεύσεων μεταξύ των κοινωνικών εταίρων σε επίπεδο εταιρειών είτε σε επίπεδο ατομικών συμβάσεων.

2.2 ΤΑ ΕΠΙΠΕΔΑ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ ΣΕ ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΙ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ ΤΗΝ ΤΕΛΕΥΤΑΙΑ ΔΕΚΑΕΤΙΑ (2000-2011)

2.2.1 Ο μέσος μισθός στην Ελλάδα την τελευταία δεκαετία

Η αύξηση των μέσων πραγματικών αποδοχών στην Ελλάδα επί σειρά ετών, είχε οδηγήσει, μέχρι το 2009, την αγοραστική δύναμη των μισθών σε επίπεδα περίπου 20% ανώτερα σε σύγκριση με το 1999.

Περισσότερο από το ήμισυ αυτής της προόδου που είχε συντελεστεί στην διάρκεια μιας δεκαετίας θα έχει αναιρεθεί στο τέλος της διετίας 2010-2011.

Μέχρι και το 2009, η αύξηση των μέσων πραγματικών αποδοχών ανά απασχολούμενο, είχε ως αποτέλεσμα να συγκλίνουν σημαντικά, οι αμοιβές στην Ελλάδα έναντι του αντίστοιχου μέσου όρου των 15 πιο προηγμένων χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης (δηλαδή των 15 «παλαιών» χωρών-μελών: Γαλλία, Γερμανία, Ιταλία, Βέλγιο, Λουξεμβούργο, Ολλανδία, Βρετανία, Δανία, Ιρλανδία, Ελλάδα, Ισπανία, Πορτογαλία, Σουηδία, Φινλανδία, Αυστρία). Παρά τις κατά καιρούς ανακοπές της πορείας της, στην μακροχρόνια διάρκεια ακολουθούσε, μέχρι το 2009, ανοδική τάση της τάξης του 0,7% ετησίως.

Ενώ στην δεκαετία του 1990 ανερχόταν σε 75% περίπου του μέσου όρου των 15 «παλαιών» χωρών-μελών, έφθασε στο 86% κατά το 2008-2009. Κατά το 2010-2011, ωστόσο, η ανοδική πορεία του επιπέδου των αποδοχών έχει ανακοπεί και ο δείκτης οδηγήθηκε από το 86% του μέσου όρου των 15 «παλαιών» χωρών-μελών στο 78,5%. Έτσι, το επίπεδο των πραγματικών μισθών οπισθοχώρησε, μέχρι το τέλος του 2011, περίπου κατά μία δεκαετία, στο επίπεδο του δευτέρου εξαμήνου του 2001, φθάνοντας στο 60% του μέσου όρου στην ΕΕ.

Οι ταχύτερες αυξήσεις της παραγωγικότητας στην Ελλάδα, κατά τα έτη 1995-2009 οδήγησαν σε άνοδο των μέσων αποδοχών, οι οποίες, υπολογισμένες σε εθνικό νόμισμα, παρουσίασαν αύξηση κατά 12% έναντι των αντίστοιχων στις 35 περισσότερο αναπτυγμένες χώρες του κόσμου.

Οι συγκρίσεις των μισθών πραγματοποιούνται αφενός μεν σε εθνικό νόμισμα ώστε να καθίστανται εμφανείς οι εσωτερικές αιτίες που προκάλεσαν αλλαγές στα μεγέθη, αφετέρου δε σε δολάρια ώστε να γίνει φανερό και η επίδραση της συναλλαγματικής ισοτιμίας του ευρώ. Οι αυξήσεις των μισθών στην Ελλάδα, υπολογισμένες σε δολάρια, ήταν κατά πολύ υψηλότερες, συγκρινόμενες με τις αντίστοιχες των 35 αναπτυγμένων χωρών.

Η συγκριτικά μεγαλύτερη αύξηση των μέσων αποδοχών ανά απασχολούμενο στην Ελλάδα υπολογισμένη σε εθνικό νόμισμα (+12%), μετατράπηκε σε θεαματική αύξηση της τάξης του 30% έναντι των 35 αναπτυγμένων χωρών εξαιτίας της ανατίμησης του ευρώ έναντι του δολαρίου και των άλλων νομισμάτων.

Ωστόσο, τα στατιστικά στοιχεία για το έτος 2009, όπως τα παρουσιάσαμε παραπάνω έρχονται σε ευθεία αντίθεση με τα εμπειρικά δεδομένα που έχουμε στη διάθεσή μας.

Όπως γνωρίζουμε, αμέσως μετά τον Αύγουστο του 2008 και κατά τη διάρκεια του 2009, που ήταν ένα έτος οικονομικής ύφεσης, οι επιχειρήσεις προχώρησαν σε εκτεταμένη μείωση των υπερωριών, σε διευθέτηση του χρόνου εργασίας και διαθεσιμότητες με αποτέλεσμα να μειωθούν οι αποδοχές. Αποτελεί, ως εκ τούτου, ένα παράδοξο, το γεγονός ότι στα επίσημα στατιστικά στοιχεία εμφανίζεται αύξηση των μέσων πραγματικών αποδοχών και μάλιστα κατά 4,2% για το 2009.

Με την πάροδο των χρόνων και φθάνοντας στο 2011, οι πραγματικοί μισθοί στην Ελλάδα μειώθηκαν κατά 25,3%, σύμφωνα με έκθεση του ΟΟΣΑ.

Πιο συγκεκριμένα, οι μέσες ακαθάριστες αποδοχές μειώθηκαν, από 20.457 ευρώ το 2010, σε 15.729 ευρώ το 2011 ή κατά 23,1%, ενώ εάν συνυπολογιστεί και ο πληθωρισμός, οι πραγματικές απώλειες ανέρχονται σε 25,3%, που είναι οι μεγαλύτερες μεταξύ των κρατών-μελών του. Σύμφωνα με τους υπολογισμούς του ΟΟΣΑ, η συνολική φορολογική επιβάρυνση (φόρος εισοδήματος και ασφαλιστικές εισφορές εργαζομένου και εργοδότη) στην Ελλάδα είναι από τις υψηλότερες στα κράτη-μέλη του Οργανισμού και αντιστοιχεί στο 38% του συνολικού μισθολογικού κόστους.

Σύμφωνα με την έκθεση, για τον μέσο Έλληνα μισθωτό, ο φόρος εισοδήματος είναι χαμηλός, αντιστοιχώντας μόλις στο 3% του μισθολογικού κόστους, ενώ οι εισφορές είναι πολύ υψηλές και αντιστοιχούν στο 35%. Το παράδοξο είναι ότι, παρά τις υψηλές ασφαλιστικές εισφορές, το ασφαλιστικό σύστημα είναι υπό κατάρρευση. Ο ΟΟΣΑ σημειώνει ότι θα πρέπει να μειωθούν οι εισφορές και τα έσοδα για το κράτος να αναπληρωθούν από περιορισμό των φοροαπαλλαγών.

2.2.2 Ο μέσος μισθός στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης την τελευταία δεκαετία (2000-2011)

Μελέτη της Societe Generale, που στηρίχτηκε σε στοιχεία της Eurostat, παρουσιάζει την μεταβολή των μέσων μισθών στις χώρες της Ευρωζώνης την περίοδο μεταξύ 2000 και 2011.

Στον παρακάτω πίνακα φαίνεται ο μέσος ωριαίος μισθός:

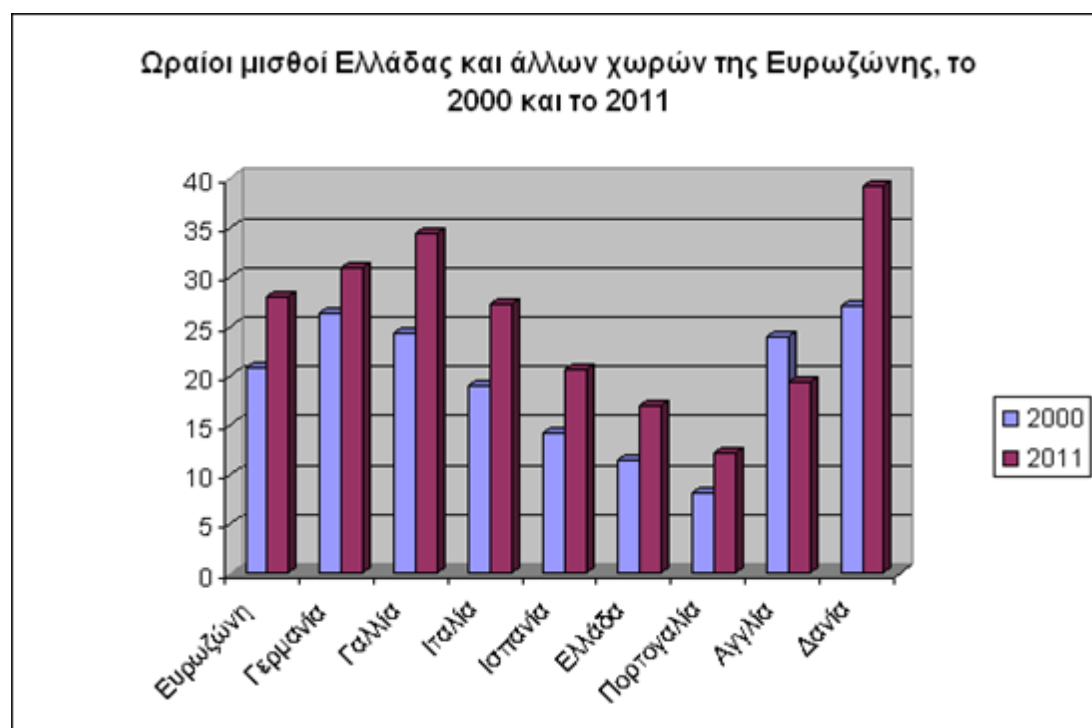
Χώρα	Μέσος Ωριαίος Μισθός €				Ποσοστό Μεταβολής %		
	2000	2004	2008	2011	'00-'04	'04-08	08-'11
Ευρωζώνη	20.8	24.4	26.1	28	17.30	6.96	7,28
Γερμανία	26.3	27.8	29.4	31	5.7	5.76	5,44
Γαλλία	24.4	28.7	32.2	34.5	17.6	12.19	7,14
Ιταλία	19	22.8	24.8	27.2	20	8.78	9,68
Ισπανία	14.2	16.3	18.9	20.6	14.79	15.96	8,99
Ολλανδία	23	27.2	29.2	31.1	18.26	7,35	6,50
Βέλγιο	26.7	30.3	35.1	38.8	13.48	15,84	10,54
Αυστρία	23.6	26	27.3	30.1	10.17	5	10,25
Ελλάδα	11.5	15.4	16.5	16.9	33.91	7,14	2,42
Πορτογαλία	8.1	10.3	11.6	12.2	27.16	12,62	5,17
Αγγλία	23.9	21.6	21.6	19.4	-9.62	0	-10,19
Δανία	27.1	31.1	36	39.2	14.16	15,75	8,89

Όπως φαίνεται, οι Βέλγοι παίρνουν τον υψηλότερο μισθό, και ακολουθούν οι Γάλλοι. Οι Γερμανοί έρχονται τρίτοι. Όμως, δεν ήταν πάντα έτσι. Το 2000, οι Γερμανοί κέρδιζαν περισσότερο από τους Γάλλους.

Αν προσπαθήσουμε να μπούμε στην θέση των Γερμανών, τότε τα τελευταία 10 χρόνια συνέβησαν τα εξής: Οι Γερμανοί εργαζόμενοι πήραν χαμηλές μισθολογικές αυξήσεις, αλλά έτσι παρέμεινε η οικονομία τους ανταγωνιστική, και γι' αυτό η ανεργία είναι χαμηλή και οι εξαγωγές είναι ισχυρές. Αντίθετα, όλοι οι άλλοι γύρω τους, είδαν τους μισθούς τους να ανεβαίνουν, να πέφτει η ανταγωνιστικότητά τους, και τώρα πια ζητούν χρήματα από τους Γερμανούς.

Βέβαια αυτό είναι μόνο ένα μέρος της πραγματικότητας, αφού η Γερμανική οικονομία ωφελήθηκε πολύ από την Ευρωζώνη.

Όσο αφορά την Ελλάδα, η συνολική αύξηση των μισθών το διάστημα 2000-2011 είναι σχεδόν 40%, όταν η μέση αύξηση στην Ευρωζώνη ήταν 30%. Σε αρκετές χώρες αυξήθηκαν οι μισθοί μεταξύ 35% και 40% (Γαλλία 35%, Ιταλία 36.3%, Ισπανία 37.4%, Βέλγιο 38.5%, Δανία 37.4%), ενώ στην Πορτογαλία η αύξηση (41.8%) ξεπέρασε αυτή της Ελλάδας.

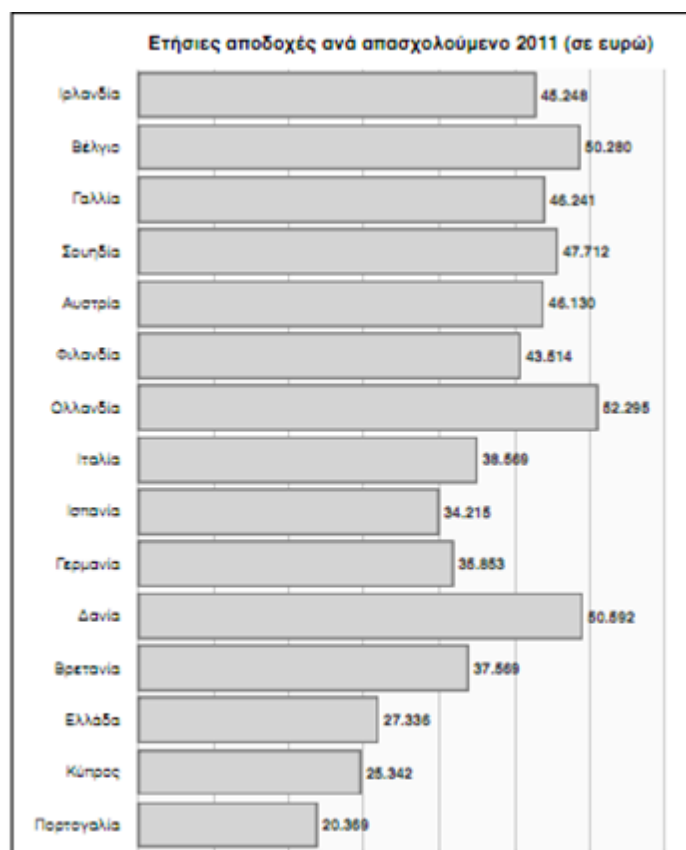


2.2.3 Σύγκριση μέσου μισθού και κόστους εργασίας στην Ελλάδα και σε άλλες χώρες της Ευρωζώνης

Από την επεξεργασία των στοιχείων της βάσης δεδομένων Annual Macroeconomic Database της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, προκύπτει ότι για το έτος 2011, στην κατάταξη των προηγμένων χωρών με κριτήριο τις μικτές αποδοχές σε ευρώ (ακαθάριστος μισθός και εισφορές εργοδότη), η Ελλάδα διατηρεί, όπως και επί σειρά προηγούμενων ετών, μια από τις τελευταίες θέσεις. Εξαιτίας της

ασκούμενης πολιτικής κατά την τελευταία διετία, έχει αυξηθεί η απόστασή της από τον μέσο όρο.

Οι μέσες ετήσιες αποδοχές το 2011 ανέρχονταν στην Ελλάδα σε 27.336 ευρώ έναντι 39.562 κατά μέσο όρο στις άλλες προηγμένες οικονομίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης των 15 «παλαιών» χωρών-μελών (Διάγραμμα 4).



Πηγή: Annual Macroeconomic Database, Ευρωπαϊκή Επιτροπή.

Διάγραμμα 4

Η σύγκριση των αποδοχών, ως εισόδημα, οφείλει να λαμβάνει υπόψη της και το διαφορετικό ύψος των τιμών των αγαθών και υπηρεσιών στις χώρες μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Το ετήσιο κόστος εργασίας (ακαθάριστος μισθός + εργοδοτικές εισφορές) αποτελεί την βάση του υπολογισμού του κόστους εργασίας ανά μονάδα προϊόντος. Στον υπολογισμό αυτό υπεισέρχεται ωστόσο και η παραγωγικότητα της εργασίας.

Από την σύγκριση της παραγωγικότητας της εργασίας στις προηγμένες χώρες προκύπτει ότι η Ελλάδα υστερεί έναντι πολλών άλλων χωρών ιδιαίτερα μετά από την μείωση της διετίας 2010-2011. Εντούτοις, η διαφορά που παρατηρείται στην παραγωγικότητα της εργασίας μεταξύ Ελλάδας και άλλων προηγμένων χωρών, παραμένει μικρότερη από την αντίστοιχη διαφορά των αμοιβών εργασίας.

Αυτό ίσχυε και παλαιότερα, ισχύει όμως ιδιαίτερα μετά την εσωτερική ύφεση του 2010-2011. Ενώ το μηνιαίο κόστος εργασίας στην Ελλάδα ανέρχεται στο 78,5% του μέσου αντίστοιχου κόστους στις 15 «παλαιές» χώρες-μέλη (σε μονάδες αγοραστικής δύναμης), η παραγωγικότητα της εργασίας στην Ελλάδα ανερχόταν το 2009 σε περίπου 84% του μέσου όρου της ΕΕ-15.

Προκύπτει, έτσι, ότι η απόσταση που χωρίζει το κόστος εργασίας ανά μονάδα προϊόντος στην Ελλάδα από τις άλλες χώρες της ευρωζώνης είναι σημαντική και ανέρχεται σε 12,1% ως προς την Γερμανία (με βάση 100 για την Γερμανία, ο δείκτης ανέρχεται σε 87,9 για την Ελλάδα). Το μοναδιαίο κόστος εργασίας στην Πορτογαλία είναι ακόμη χαμηλότερο (81,1 έναντι της Γερμανίας).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

ΠΡΟΣΛΗΨΗ ΜΙΣΘΩΤΟΥ

3.1 ΕΝΝΟΙΑ ΜΙΣΘΩΤΟΥ – ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

3.1.1 Έννοια μισθωτού

Ως μισθωτός θεωρείται εκείνο το φυσικό πρόσωπο, δηλαδή εν προκειμένω ο εργαζόμενος, που έναντι αμοιβής παρέχει εξαρτημένη εργασία στο φυσικό ή νομικό πρόσωπο εκείνο που τον απασχολεί (δηλαδή στον εργοδότη του).

Συνεπώς τα δύο (2) βασικά στοιχεία που προσδιορίζουν την έννοια του μισθωτού είναι αφ' ενός μεν η αμοιβή που καταβάλλεται από τον εργοδότη σ' αυτόν, αφ' ετέρου δε η σχέση εξαρτημένης εργασίας που διέπει τους όρους απασχόλησής του.

Ως μισθωτοί χαρακτηρίζονται γενικά όλοι ανεξαιρέτως οι εργαζόμενοι είτε αυτοί ονομάζονται υπάλληλοι είτε εργάτες είτε μαθητευόμενοι αρκεί βεβαίως να παρέχουν επ' αμοιβή εξαρτημένη εργασία.

Οι μισθωτοί διακρίνονται σε δύο (2) κυρίως κατηγορίες. Στους υπαλλήλους και τους εργάτες.

- Ως ιδιωτικός υπάλληλος με βάση το άρθρο 1, του Ν.Δ. 2655/53 νοείται κάθε πρόσωπο, που απασχολείται κατά κύριο επάγγελμα και έναντι αμοιβής, ανεξάρτητα με τον τρόπο πληρωμής του, σε υπηρεσία ιδιωτικού καταστήματος, γραφείου ή γενικά επιχείρησης 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 ως βιομηχανικός, βιοτεχνικός, γεωργικός ή μεταλλευτικός εργάτης ή ως βοηθός ή μαθητευόμενος στις ανωτέρω κατηγορίες απασχόλησης ή παρέχει υπηρετικές γενικά εργασίες.

Κατόπιν τούτου ως υπάλληλος νοείται ο μισθωτός που απασχολούμενος παρέχει αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο πνευματική εργασία.

- Αντίθετα εργάτης νοείται ο μισθωτός ο οποίος παρέχει αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο χειρονακτική (σωματική) εργασία.
- Όσον αφορά την έννοια του υπηρέτη, σ' αυτήν κατατάσσεται ο μισθωτός που απασχολούμενος, παρέχει υπηρετική εργασία. Στην έννοια του υπηρέτη υπάγεται ο φύλακας, ο θυρωρός, η καθαρίστρια, η οικιακή βοηθός, ο νυχτοφύλακας κ.λπ. Οι υπηρέτες με βάση την εργατική νομοθεσία έχουν εξομοιωθεί με τους εργάτες.

Στο σημείο αυτό πρέπει να τονισθεί ότι ο τρόπος πληρωμής ενός μισθωτού, με μηνιαίο μισθό ή με ημερομίσθιο δεν αποτελεί κριτήριο με βάση το οποίο να κατατάσσεται ένας μισθωτός στην κατηγορία του υπαλλήλου ή του εργάτη.

Βασικό στοιχείο διαχωρισμού και διάκρισης ενός μισθωτού στην κατηγορία του υπαλλήλου ή του εργάτη είναι το είδος της εργασίας που παρέχει.

Συνεπώς όσοι μισθωτοί αμείβονται με μηνιαίο μισθό, δεν χαρακτηρίζονται για το λόγο αυτό και μόνο ως υπάλληλοι και τούτο γιατί υπάρχουν μισθωτοί που αν και αμείβονται με μηνιαίο μισθό εντούτοις παρέχουν σωματική εργασία ή

υπηρεσίες υπηρετικού προσωπικού και κατόπιν τούτου χαρακτηρίζονται ως εργάτες ή υπηρέτες αντίστοιχα. Επεξηγηματικά αναφέρεται ότι όσον αφορά τα κριτήρια χαρακτηρισμού ενός μισθωτού ως υπαλλήλου ή εργάτη, εκδόθηκε η εγκύκλιος 10318/94 του Υπουργείου Εργασίας στην οποία αναφέρονται τα εξής:

"Κατά τις διατάξεις των εδαφ. α' και β' του άρθρου 1 του Ν.Δ/ τος 2655/53 "περί τροποποιήσεως και συμπληρώσεως του Ν. 2112/20 κ.λπ." (ΦΕΚ 299/Α/53) το οποίο αντικατέστησε το άρθρο 7 του Ν.4558/30 που είχε τροποποιήσει και συμπληρώσει το άρθρο 10 του κωδικοποιημένου νόμου 9514/28 "Ιδιωτικός υπάλληλος θεωρείται κάθε πρόσωπο κατά κύριο επάγγελμα ασχολούμενο επί αντιμισθία, ανεξαρτήτως τρόπου πληρωμής, σε υπηρεσία ιδιωτικού καταστήματος, γραφείου ή εν γένει επιχείρησης, ή οιασδήποτε εργασίας και παρέχον εργασία αποκλειστικά ή κατά κύριο χαρακτήρα μη σωματική. Δεν θεωρούνται ιδιωτικοί υπάλληλοι οι υπηρέτες κάθε κατηγορίας, καθώς και κάθε εν γένει πρόσωπο, το οποίο χρησιμοποιείται στην παραγωγή αμέσως ως βιομηχανικός, βιοτεχνικός και μεταλλευτικός ή γεωργικός εργάτης ή ως βοηθός ή μαθητευόμενος των εν λόγω κατηγοριών ή παρέχουν υπηρετικές εν γένει υπηρεσίες".

Κατά σαφή έννοια των ανωτέρω συνδυασμένων διατάξεων η διάκριση του μισθωτού ως εργάτου ή υπαλλήλου εξαρτάται από το είδος, τη φύση και τη μορφή παρεχόμενης εργασίας, δηλαδή από στοιχεία καθαρώς αντικειμενικά, τα οποία συγκροτούν το ουσιαστικό κριτήριο διακρίσεως, και όχι από τον περιεχόμενο στη σύμβαση χαρακτηρισμό αυτού ή από τον τρόπο αμοιβής του (με μισθό ή με ημερομίσθιο) ή από την κατοχή των τυπικών προσόντων (πτυχίων, διπλώματος κ.λπ.). Εργασία δε εργάτου, θεωρείται εκείνη, η οποία προέρχεται αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο από την καταβολή σωματικής ενεργείας, ενώ όταν η εργασία παρίσταται ως προϊόν πνευματικής καταβολής, τότε, και εφόσον ο εργαζόμενος διαθέτει εμπειρία, θεωρητική μόρφωση και κατάρτιση για την εκτέλεση της συγκεκριμένης εργασίας, εκτελεί δε αυτή με υπευθυνότητα και αναλαμβάνει πρωτοβουλίες κατά την εκτέλεσή της, θεωρείται εργασία υπαλλήλου και όσοι ασκούν αυτή ανήκουν στην κατηγορία των ιδιωτικών υπαλλήλων".

Για παράδειγμα η παρεχόμενη υπό των διανομέων ταχυδρομικών εταιριών εργασία με την ιδιότητα του μισθωτού, η οποία συνίσταται αποκλειστικά και μόνο στη διανομή εντός της πόλεως μικροδεμάτων τα οποία παραλαμβάνουν από τους πελάτες της επιχείρησης που τους απασχολεί και τα παραδίδουν στους παραλήπτες που αυτοί (πελάτες) καθορίζουν, άνευ άλλης συντάξεως (εκ μέρους των μισθωτών), κάποιων εγγράφων ή καταστάσεων ή σημειωμάτων παραλαβής και επιδόσεως είτε παροχής εργασίας γραφικής ή άλλης εργασίας διανοητικής φύσεως, με δεδομένο ότι η εν λόγω εργασία δεν απαιτεί πέραν των στοιχειωδών πνευματικών γνώσεων ιδιαίτερα πνευματικά προσόντα, εμπειρία και θεωρητική μόρφωση, σε τρόπο ώστε να προέχει κυρίως αν μη αποκλειστικώς το σωματικό στοιχείο, χαρακτηρίζεται ως εργασία η οποία προέρχεται κατά κύριο λόγο ή αποκλειστικά από την παροχή σωματικής ενέργειας εκ μέρους των και συνεπώς επικρατούσα άποψη είναι ότι οι μισθωτοί αυτοί έχουν την ιδιότητα του εργάτη.

Η ως άνω διάκριση των μισθωτών σε υπαλλήλους και εργάτες είναι ιδιαίτερης σημασίας και τούτο διότι η κείμενη εργατική νομοθεσία αντιμετωπίζει διαφορετικά την κάθε κατηγορία μισθωτών σε μια σειρά από θέματα (όπως καθεστώς αργιών, οφειλόμενης αποζημίωσης λόγω απόλυσης κ.λπ.).

Συνοψίζοντας, μισθωτοί θεωρούνται αυτοί που ασχολούνται κατά κύριο επάγγελμα σαν υπάλληλοι ή εργάτες και όχι αυτοί που προσφέρουν ευκαιριακή εργασία, έστω και με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, κατά τις ελεύθερες ώρες τους, ενώ σαν κύριο επάγγελμα έχουν κάποιο άλλο.

3.1.2 Έννοια Συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας

Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας λέγεται η συμφωνία που γίνεται μεταξύ του εργαζόμενου μισθωτού (υπαλλήλου ή εργάτη) και της επιχείρησης (εργοδότη), βάση της οποίας, ο μισθωτός προσφέρει την εργασία του στην επιχείρηση αντί μιας συμφωνημένης αμοιβής (μισθού, ημερομίσθιου, με ποσοστά, κατ' αποκοπήν κλπ.), ανεξάρτητα από το αποτέλεσμα που θα φέρει η εργασία, ακολουθώντας τις οδηγίες του εργοδότη (άρθρα 648 και 652 του Ασπ. Κώδ., Αρ. Π. 1356/92, 437/94, 185/00). Η εξάρτηση μπορεί να είναι περισσότερο ή λιγότερη στενή, ανάλογα με τη φύση της εργασίας. Δηλαδή, ο μισθωτός βρίσκεται σε νομική και οικονομική εξάρτηση από τον εργοδότη του. Γι' αυτό ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος, σε κάθε περίπτωση, να συμμορφώνεται στις εντολές και τις οδηγίες του εργοδότη του, σε ότι αφορά τον τόπο, τον χρόνο και τον τρόπο παροχής των εργασιών του για την εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης, σύμφωνα πάντοτε με τα νομικά πλαίσια (Αρ. Πάγος 947/92, 1047/92, 373/80, Υπ. Εργ. Εγγρ. 2773/22.12.86, Εφ. Αθ. 5048/92, 5031/97).

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

Αντίθετα, δεν υπάρχει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, όταν ο εργαζόμενος καθορίζει ο ίδιος, το χρόνο (σε ώρες και ημέρες) και τα μέσα εκτέλεσης της εργασίας του (Αρ. Πάγ. 1659/80, 868/89, 905/98, 1378/03, 28/05, Εφετ. Λάρισας 445/93). Είναι απαραίτητο επίσης, να γνωρίζει η επιχείρηση ότι οι μισθωτοί, κάτω από τις ίδιες συνθήκες και προϋποθέσεις, οφείλουν να παρέχουν την ίδια εργασία (Αρ. Πάγ. 356/80 τμ. Β).

Η κατά το άρθρο 669 του ΑΚ καταγγελία της συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας αόριστου χρόνου είναι αναίτιωδης μονομερούς αδικοπραξία, αποτελεί δικαίωμα του εργοδότη και του μισθωτού και ασκείται οποτεδήποτε, εκτός αν περιορίζεται από την ατομική σύμβαση εργασίας ή από διάταξη νόμου. Η άσκηση του δικαιώματος αυτού υπόκειται στους περιορισμούς του άρθρου 281 του ΑΚ, δεν πρέπει, δηλαδή, να υπερβαίνει προφανώς τα όρια τα επιβαλλόμενα από την καλή πίστη ή τα χρηστά ήθη η από τον κοινωνικό ή νομικό σκοπό του δικαιώματος. Τέτοια προφανής υπέρβαση υπάρχει και όταν η απόλυση γίνεται απλώς και μόνο για λόγους εκδικήσεως εκ μέρους του εργοδότη έναντι του μισθωτού, διότι ο τελευταίος διεκδικεί νόμιμες ή συμβατικές αποδοχές ή άλλες παροχές ή αξιώνει από τον εργοδότη την τήρηση των νόμιμων ή συμφωνημένων όρων εργασίας.

Για τις συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας, υπάρχει η δυνατότητα αναστολής τους, ακόμη και για αρκετά χρόνια αν χρειαστεί σε κάποιες περιπτώσεις όπως μακρά ασθένεια, εκλογή σε δημόσια αξιώματα, κ.α.. Με τον όρο αναστολή της σύμβασης εργασίας νοείται ότι ο μισθωτός δεν θα παρέχει για ορισμένο ή αόριστο χρονικό διάστημα την συμφωνημένη εργασία του, με ή χωρίς υπαιτιότητα του, ενώ η σύμβαση εξακολουθεί να ισχύει και να δεσμεύει τα μέρη.

Σχετικά με τις αποδοχές του μισθωτού, κατά την περίοδο που διαρκεί η αναστολή της σύμβασής του, διευκρινίζεται ότι η καταβολή τους ή όχι ορίζεται από τις σχετικές διατάξεις της νομοθεσίας ανάλογα με το είδος της αναστολής ενώ σε πιο περίπλοκες περιπτώσεις από τα δικαστήρια.

Για παράδειγμα αναφέρεται ότι εφόσον η αναστολή της σύμβασης, επέρχεται λόγω οποιασδήποτε μορφής άδειας (γάμου, ανάπαυσης, έκτακτης μετεκπαίδευσης στον στρατό κ.α.) τότε θα καταβάλλονται οι συμφωνημένες αποδοχές στον μισθωτό. Ενώ σε περίπτωση κανονικής στράτευσης δεν καταβάλλονται αποδοχές.

Οι λόγοι που μπορεί να καταστήσουν μια σύμβαση εργασίας άκυρη είναι οι εξής:

- Η έλλειψη δικαιοπρακτικής ικανότητας κάποιου εκ των συμβαλλομένων
- Η εικονικότητα
- Η αντίθεση του περιεχομένου της σύμβασης σε διάταξη του νόμου
- Η αντίθεση του περιεχομένου της σύμβασης στα χρηστά ήθη
- Η απασχόληση μισθωτού, ο οποίος δεν είναι εφοδιασμένος με το προβλεπόμενο από τον νόμο βιβλιάριο υγείας ή την ειδική άδεια εργασίας

Εάν λοιπόν για κάποιον από τους παραπάνω λόγους η σύμβαση κριθεί άκυρη, τότε ο μισθωτός διατηρεί πλέον μια απλή σχέση εργασίας με τον εργοδότη και χάνει τις περισσότερες αξιώσεις και τις παροχές που ορίζει η εργατική νομοθεσία, τις οποίες μπορεί όμως να διεκδικήσει σύμφωνα με τις διατάξεις του αστικού κώδικα περί αδικαιολόγητου πλουτισμού του εργοδότη.

3.2 ΕΙΔΗ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Σήμερα υπάρχουν πολλών ειδών συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας. Οι κυριότερες είναι οι ακόλουθες :

3.2.1 Η σύμβαση εργασίας πλήρους απασχόλησης

ΠΔ 156/94 «Υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώνει τον εργαζόμενο για τους όρους που διέπουν τη σύμβαση ή τη σχέση εργασίας» (ΦΕΚ 102/Α/5-7-94). Με το ανωτέρω ΠΔ καθιερώθηκε από 5-7-1994 η υποχρέωση των εργοδοτών να καταρτίζουν και να παραδίδουν στους εργαζόμενους γραπτή σύμβαση εργασίας ή άλλο έγγραφο όπου θα περιλαμβάνονται οι ουσιώδεις όροι της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας. Οι διατάξεις του ΠΔ 156/94 δεν εφαρμόζονται για εργαζόμενους που η διάρκεια απασχόλησής τους δεν υπερβαίνει τον ένα μήνα και σε εργαζόμενους σε μη συστηματικές αγροτικές απασχολήσεις. Η υποχρέωση γνωστοποίησης εγγράφως των ουσιωδών όρων της σύμβασης ή σχέσης εργασίας πρέπει να γίνει στον εργαζόμενο από τον εργοδότη εντός δύο (2) μηνών το αργότερο από την έναρξη της εργασίας του εργαζόμενου.

Συνεπώς, σήμερα οι απασχολούμενοι μισθωτοί άνω του 2μήνου πρέπει να έχουν έγγραφο γνωστοποίησης των όρων της σύμβασης εργασίας τους.

Η παράλειψη χορήγησης του εγγράφου στον εργαζόμενο από τον εργοδότη δεν δημιουργεί ακυρότητα της σύμβασης εργασίας, αλλά συνεπάγεται διοικητικές κυρώσεις βάσει του άρθρου 7 ΠΔ 156/94 (Πρόστιμο) σε βάρος του εργοδότη. Αν ο εργαζόμενος απασχοληθεί στην Αλλοδαπή με σύμβαση εργασίας που καταρτίζεται στην Ελλάδα παραδίδεται σε αυτόν πριν από την αναχώρησή του το έγγραφο γνωστοποίησης των όρων σύμβασης εργασίας του, που πρέπει να περιέχει και τα εξής πρόσθετα στοιχεία: α) τη διάρκεια της εργασίας στο εξωτερικό, β) το νόμισμα στο οποίο θα καταβάλλονται οι αποδοχές του, γ) τα τυχόν πλεονεκτήματα σε χρήματα ή σε είδη που συνδέονται με τον εκπατρισμό του, δ) τους τυχόν «όρους επαναπατριsmού» του.

Οι ουσιώδεις όροι που πρέπει να περιέχει το έγγραφο γνωστοποίησης, βάσει του άρθρου 2 ΠΔ 156/94 είναι: α) τα στοιχεία ταυτότητας των συμβαλλομένων, β) ο τόπος παροχής εργασίας, γ) η θέση ή ειδικότητα, ο βαθμός, η κατηγορία και το αντικείμενο εργασίας, δ) η ημερομηνία έναρξης της σύμβασης εργασίας, ε) η άδεια με αποδοχές, στ) η αποζημίωση σε περίπτωση λύσης της σύμβασης εργασίας, ζ) οι κάθε φύσης αποδοχές, η) η ημερομηνία καταβολής των αποδοχών, θ) τα χρονικά όρια εργασίας του εργαζομένου, ι) αναφορά της ΣΣΕ ή ΔΑ που εφαρμόζεται για τον εργαζόμενο.

Η πληροφόρηση για τα στοιχεία ε, στ, ζ και θ μπορεί να γίνεται και με παραπομπή στις ισχύουσες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

3.2.2 Η σύμβαση εργασίας με μειωμένη χρονική απασχόληση

Η σύμβαση εργασίας είναι έγκυρη μεταξύ εργοδότη και μισθωτού για παροχή μειωμένης ημερήσιας εργασίας από τον δεύτερο, έναντι μικρότερης αμοιβής. Το ποσό της αμοιβής αυτής είναι συνήθως ανάλογο με το χρόνο της ημερήσιας απασχόλησης του μισθωτού στην επιχείρηση. Η σύμβαση εργασίας για μερική απασχόληση, θα πρέπει μέσα σε 8 ημέρες από την κατάρτισή της να γνωστοποιείται

στην Επιθεώρηση Εργασίας, αλλιώς θεωρείται ότι η σύμβαση αυτή καλύπτει σχέση εργασίας με πλήρη απασχόληση (άρθρο 38 παρ. 1Ν. 1892/90, Αρ. Π. 845/03 τμ. Β). Έγκυρη θεωρείται και η σύμβαση εκείνη της εργασίας, που συνάπτεται εγγράφως μεταξύ εργοδότη και μισθωτού για παροχή μερικής απασχόλησης του δεύτερου στην επιχείρηση του πρώτου, που καθορίζεται είτε για μερικές μόνο μέρες την εβδομάδα ή το μήνα (άρθρο 38 Ν. 1892/90, Αρ. Π. 199/05 τμ. Β1).

Στοιχεία που πρέπει να περιλαμβάνουν οι συμβάσεις για Μερική Απασχόληση

Οι έγγραφες ατομικές συμβάσεις για μερική απασχόληση πρέπει να περιλαμβάνουν τουλάχιστον τους ακόλουθους όρους :

- α) τα στοιχεία ταυτότητας εργοδότη και εργαζόμενου.
- β) τον τόπο παροχής της εργασίας, την έδρα της επιχείρησης ή τη διεύθυνση του εργοδότη.
- γ) το χρόνο απασχόλησης, τον τρόπο κατανομής και τις περιόδους εργασίας.
- δ) τον τρόπο αμοιβής.
- ε) τους τυχόν όρους τροποποίησης της σύμβασης.

3.2.3 Η σύμβαση εργασίας αόριστου χρόνου

Η σύμβαση αυτή γίνεται, όταν δεν προκαθορίζεται ο χρόνος διάρκειάς της και λήγει μόνο με καταγγελία που γίνεται είτε από τον εργοδότη είτε από τον μισθωτό. Η νομολογία δέχεται ότι και η σύμβαση εργασίας, που καταρτίστηκε για ορισμένο χρονικό διάστημα, εφόσον αποδεικνύεται ότι αυτό έγινε για να περιγραφεί ο νόμος, πρέπει να θεωρείται ως αορίστου χρόνου.

Σε περίπτωση μεταφοράς της έδρας της επιχείρησης μέσα στα όρια της αυτής πόλης ή και σε άλλο δήμο, αλλά σε μικρή σχετικά απόσταση δεν συνιστά βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας του προσωπικού ούτε και της σύμβασης εργασίας (Εγγρ. 2176/89, Αρ. Π. 694/98).

3.2.4 Η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου (ή έργου)

Η σύμβαση αυτή γίνεται, όταν προκαθορίζεται ο χρόνος διάρκειάς της και λήγει αμέσως, με τη λήξη του προσυμφωνημένου χρόνου ή με την εκτέλεση του συγκεκριμένου έργου στο οποίο αναφέρεται η σύμβαση εργασίας, χωρίς να καταβάλλεται αποζημίωση (Αρ. Πάγος 1701/90, 1412/94).

Η βασική διαφορά ανάμεσα στη σύμβαση εργασίας ορισμένου και αορίστου χρόνου είναι ότι η πρώτη παύει αυτοδικαίως με τη λήξη του χρόνου για τον οποίο συνομολογήθηκε, ενώ η δεύτερη λήγει μόνο με καταγγελία εκ μέρους ενός από τους συμβαλλομένους. Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας δεν μπορεί να καταγγελθεί πριν τη λήξη της αν δεν υπάρχει σπουδαίος λόγος, αλλιώς οφείλονται όλοι οι μισθοί μέχρι τη λήξη της (Α.Π. 278/89 Τμ. Β). Η σύναψη αλληπάλληλων συμβάσεων ορισμένου χρόνου, με τις οποίες ανανεώνεται εκάστοτε η εργασιακή σχέση του αυτού μισθωτού είναι καταχρηστική. Σε αυτές τις περιπτώσεις θεωρείται ότι υπάρχει σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου και έχει εφαρμογή ο Ν. 212/20 ή το Β.Δ. 16/18.07.20 περί καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας.

3.2.5 Η σύμβαση μαθητείας

Με τη σύμβαση αυτή, ο εργοδότης αναλαμβάνει την υποχρέωση να παρέχει στον μαθητή τις απαραίτητες γνώσεις, για την εκμάθηση μιας τέχνης ή ειδίκευσης κλπ. έναντι αμοιβής.

3.2.6 Η σύμβαση εργασίας μέλους Διοικητικού Συμβουλίου Α.Ε.

Για να εργαστεί κάποιος, που είναι μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου, ως μισθωτός στην ίδια επιχείρηση, θα πρέπει πρώτα να γίνει σχετική σύμβαση εργασίας. Η σύμβαση αυτή που γίνεται μεταξύ Ανώνυμης Εταιρείας και μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου θεωρείται άκυρη αν είναι έξω από τα όρια της τρέχουσας συναλλαγής και εφ' όσον φυσικά, δεν εγκρίθηκε προηγουμένα από τη γενική συνέλευση των μετόχων (Εγγρ. Υπ. Εργ. 3441/94). Αν κάποιος μισθωτός μιας Ανώνυμης Εταιρείας διοριστεί στη συνέχεια και ως μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου της ίδιας Α.Ε., χωρίς όμως να σταματήσει να εργάζεται ως μισθωτός, τότε η σύμβαση αυτή της εξαρτημένης εργασίας του δεν χρειάζεται έγκριση από τη γενική συνέλευση των μετόχων. Τα ίδια ισχύουν και για τις συμβάσεις εταίρων Ε.Π.Ε που γίνονται διαχειριστές.

3.2.7 Η ομαδική σύμβαση εργασίας

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

3.2.8 Οι συμβάσεις πολλαπλής απασχόλησης

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

Τα ανωτέρω πρόσωπα εξαιρούνται από την εφαρμογή ορισμένων διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας. Π.χ. δεν υπάγονται στο περιορισμό του νομίμου ωραρίου (Ν.2269/20), επιτρέπεται η υπερωριακή τους απασχόληση χωρίς αποζημίωση, καθώς και η απασχόλησή τους τις Κυριακές και τη νύχτα (Π.Δ. 8/13.4.1932, απόφαση Α.Π. 1030/2005 Τμ. Β'). Αντίθετα κατά τη νομολογία των δικαστηρίων έχουν εφαρμογή οι διατάξεις του Ν.2112/20 «Περί καταγγελίας της σύμβασης εργασίας ιδιωτικών υπαλλήλων» και του Ν.3198/55 «Περί τροποποίησης και συμπληρώσεως των περί καταγγελίας της σχέσεως εργασίας διατάξεων», που ρυθμίζουν θέματα σχετικά με τη καταγγελία της σχέσεως εργασίας και την αποζημίωση των υπαλλήλων τυγχάνουν πλήρους εφαρμογής.

3.2.9 Η σύμβαση εργασίας με διευθυντικά πρόσωπα

Πολλές φορές προσλαμβάνεται ένας μισθωτός σαν πρόσωπο διεύθυνσης ή εμπιστοσύνης, που ασκεί συχνά τα δικαιώματα του εργοδότη, δηλαδή προσλαμβάνει και απολύει προσωπικό, καθορίζει μισθούς κλπ. (Αρ. Π. 1268/88, 1123/93, Αρ. Πάγ. 621/95, Εφετ. Πειραιώς 819/93, Εφ. Θράκης 290/95).

3.3 ΤΡΟΠΟΣ ΣΥΝΤΑΞΗΣ ΤΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η σύμβαση εργασίας αόριστου ή ορισμένου χρόνου γίνεται μέσα σε δύο μήνες από την έναρξη της εργασίας γραπτώς (τουλάχιστον σε 2 αντίτυπα, το ένα για τον εργαζόμενο και το άλλο για την επιχείρηση). Σε περίπτωση μεταβολής των στοιχείων της σύμβασης (και όχι της τροποποίησης της εργατικής νομοθεσίας), η σύμβαση εργασίας γίνεται μέσα σε ένα μήνα από την πραγματοποίηση της μεταβολής (Π.Δ. 156/94). Στο έντυπο της αναγγελίας πρόσληψης περιορισμένου χρόνου ή έργου γίνεται επιπλέον και μνεία του ανάλογου περιορισμού π.χ. του συγκεκριμένου έργου κλπ.

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

Ο τύπος της σύμβασης εργασίας σύμφωνα με το Π.Δ. 156/94 είναι ο εξής :
(σελ. 34)

Γ Ν Ω Σ Τ Ο Π Ο Ι Η Σ Η Ο Ρ Ω Ν Α Τ Ο Μ Ι Κ Η Σ Σ Υ Μ Β Α Σ Ε Ω Σ Ε Ρ Γ Α Σ Ι Α Σ

(Σύμφωνα με τις διατάξεις του ΠΔ 156/94 ΦΕΚ 102/Α/5.7.94)

Από τον εργοδότη ή τον εκπρόσωπο της Επιχειρήσεως

ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ

ΠΡΟΣ ΤΟΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟ

ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΚΑΤΟΙΚΙΑΣ
ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΤΑΥΤΟΤΗΤΑΣ

ΟΡΟΙ ΑΤΟΜΙΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Α. ΕΙΔΟΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ	
Ημερομηνία έναρξης της σχέσης εργασίας	
Β. ΧΡΟΝΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	
Ημέρες εβδομαδιαίως	
Ώρες εβδομαδιαίως	
Ωράριο ημερήσιας Απασχόλησης	
Γ. ΤΟΠΟΣ ΠΑΡΟΧΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	
Δ. ΘΕΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ	
Ε. ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΚΑΙ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ	
ΣΤ. ΑΠΟΔΟΧΕΣ	
Ζ. ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΚΑΤΑΒΟΛΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	
Η. ΑΔΕΙΑ (ΑΠΟΔΟΧΕΣ - ΧΡΟΝΟΣ ΧΟΡΗΓΗΣΕΩΣ - ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ)	Θα χορηγούνται ως ορίζουν οι διατάξεις του ΑΝ539/45, των Ν.549/77, 1346/83, της από 21.2.90 ΕΓΣΣΕ και επικουρικός οι διατάξεις των άρθρων 666 και 667 ΑΚ.
Θ. ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΑΠΟΥΣΗΣ	Ως ορίζουν οι διατάξεις 1. του Ν.2112/20 (για υπαλλήλους) 2. του ΒΔ 16/18.7.20 (επί εργατών) όπως τροποποιήθηκαν και συμπληρώθηκαν μεταγενεστέρως (Ν.1849/89 και Ν.2224/94 για τους εργάτες) ή η αυξημένη τοιαύτη (αν υπάρχει) βάσει (ΣΣΕ, Κανονισμού εργασίας ή ατομικής συμβάσεως).
Ι. ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΡΥΘΜΙΣΗ ΠΟΥ ΕΦΑΡΜΟΖΕΤΑΙ	Η συλλογική ρύθμιση βάσει της οποίας αμείβεστε είναι η ΣΣΕ

Ο εργοδότης ή ο νόμιμος εκπρόσωπος

Ημερομηνία επιδόσεως

3.4 ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ

Αφού διευκρινιστεί το είδος σύμβασης και εγκριθεί η πρόσληψη ενός εργαζομένου, ο υπεύθυνος της μισθοδοσίας θα πρέπει να συμπληρώσει εις διπλούν το έντυπο της «**Αναγγελίας Πρόσληψης**». Την «Αναγγελία Πρόσληψης» την υπογράφει ο εργαζόμενος, πριν αυτή κατατεθεί στον ΟΑΕΔ και ταυτόχρονα ο εργαζόμενος καλείται να υπογράψει και στο βιβλίο Νεοπροσλαμβανομένου Προσωπικού που τηρείται στο λογιστήριο της επιχείρησης.

3.4.1 Ειδικό Βιβλίο Καταχώρησης Νεοπροσλαμβανομένου Προσωπικού :

Το βιβλίο αυτό, που είναι θεωρημένο από το ΙΚΑ της περιοχής της έδρας της επιχείρησης, θα πρέπει να έχει τέτοια γραμμογράφηση που να επιτρέπει την καταχώρηση των στοιχείων του εργαζομένου. Στα εσωτερικά φύλλα καθέτως αλλά σε αντίστοιχες στήλες αναγράφονται ο αύξων αριθμός (Α/Α), το ονοματεπώνυμο του απασχολούμενου, το πατρώνυμο του, η ημερομηνία πρόσληψής του, ο αριθμός μητρώου του απασχολούμενου, η ειδικότητά του, ο μισθός ή το ημερομίσθιό του και η υπογραφή τόσο του εργαζόμενου, ο οποίος μόλις αναλαμβάνει εργασία υπογράφει στο βιβλίο αυτό, όσο και του εργοδότη, ή του νομίμου εκπροσώπου αν πρόκειται για νομικό πρόσωπο.

Προσοχή! Το βιβλίο νεοπροσλαμβανόμενου προσωπικού συμπληρώνεται κατά την προσέλευση του εργαζομένου στην επιχείρηση.

Σε περιπτώσεις μη τήρησης, ή ακόμη και μη ύπαρξης, του βιβλίου νεοπροσλαμβανομένου προσωπικού, η εγκύκλιος Ι.Κ.Α. 95/2004, άρθρο 3, ορίζει ότι: «το ύψος του προστίμου για κάθε ακαταχώριστο εργαζόμενο προσδιορίζεται με Υπουργική Απόφαση, μετά από πρόταση του ΔΣ του ΙΚΑ και δεν μπορεί να υπερβαίνει κατ' άτομο το εικοσιπενταπλάσιο του τεκμαρτού ημερομισθίου της ανωτάτης ασφαλιστικής κλάσης όπως ισχύει κατά την ημερομηνία επιβολής του».

3.4.2 Πρόσληψη - Αναγγελία πρόσληψης

Μετά την πρόσληψη του εργαζόμενου συμπληρώνεται το έντυπο της «**αναγγελίας πρόσληψης**» το οποίο εντός οκτώ ημερών από την ημερομηνία της πρόσληψης, πρέπει να κατατεθεί στον ΟΑΕΔ εις διπλούν. Το ένα από τα αντίγραφα παραμένει στον ΟΑΕΔ, ενώ το άλλο επιστρέφεται στην επιχείρηση, αφού πρωτοκολληθεί. Στο έντυπο αναγγελίας πρόσληψης αναγράφονται όλες εκείνες οι πληροφορίες τόσο για την ταυτότητα του εργαζομένου (στοιχεία ταυτότητας, ΑΦΜ, κλπ.) όσο και οι λοιπές πληροφορίες (σπουδές, κλπ.) καθώς και η ειδικότητα με βάση την οποία προσλήφθηκε. Για τον υπολογισμό του οκταημέρου δεν λαμβάνεται υπόψη η ημέρα συμπλήρωσης του εντύπου. Ακόμη, στις περιπτώσεις εκείνες, που πρόκειται για νεοσύστατες επιχειρήσεις, η προθεσμία των οκτώ ημερών γίνεται τριάντα ημέρες, για τους τρεις πρώτους μήνες λειτουργίας της επιχείρησης.

Επίσης, σε περίπτωση που πρόκειται για πρόσληψη αλλοδαπού, θα πρέπει η αναγγελία να συνοδεύεται και από α) άδεια παραμονής και β) σχετική άδεια εργασίας. Αν βέβαια πρόκειται για εργαζόμενο που προέρχεται από χώρα - μέλος της ΕΕ, ισχύει ό,τι ισχύει και για την πρόσληψη ενός Έλληνα εργαζόμενου, δηλώνεται

3.4.4 Ύπαρξη ΑΜ ΙΚΑ εργαζομένου

Η πρόσληψη μπορεί να γίνει και χωρίς την ύπαρξη αριθμού μητρώου ΙΚΑ εργαζομένου, αλλά θα πρέπει ο εργαζόμενος μόλις προσληφθεί, να ζητήσει από το ΙΚΑ της περιοχής του την έκδοση ΑΜ ΙΚΑ, προσκομίζοντας: α) αντίγραφο της πρόσληψής του, β) φωτοτυπία της ταυτότητάς του, γ) τον ΑΦΜ του και δ) αποδεικτικό της διεύθυνσης κατοικίας του (π.χ. λογ/μός ΔΕΗ ή ΟΤΕ). Μόλις ο εργαζόμενος λάβει ΑΜ ΙΚΑ, θα πρέπει να τον γνωστοποιήσει στον υπεύθυνο μισθοδοσίας της επιχείρησης που απασχολείται, προκειμένου να συμπληρωθεί και το σχετικό πεδίο στην Αναλυτική Περιοδική Δήλωση (ΑΠΔ).

3.4.5 Επιθεώρηση Εργασίας

Αφού κατατεθεί η πρόσληψη στον ΟΑΕΔ, ο εργοδότης οφείλει να υποβάλλει στην Επιθεώρηση Εργασίας Πίνακα Προσωπικού με τα στοιχεία του νέου εργαζομένου που προσλήφθηκε. Ο πίνακας αυτός θα πρέπει να υποβληθεί εντός ημερολογιακού δεκαπενθημέρου από την ημερομηνία της πρόσληψης, δηλαδή την ημερομηνία που αναγράφεται στο έντυπο αναγγελίας η πρόσληψη του εργαζομένου και όχι την ημερομηνία της κατάθεσης του εντύπου στον ΟΑΕΔ.

3.5 ΑΛΛΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

3.5.1 Ανεξάρτητες Υπηρεσίες

Δεν υπάρχει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, όταν ο εργαζόμενος καθορίζει ο ίδιος, το χρόνο (σε ώρες και ημέρες) και τα μέσα εκτέλεσης της εργασίας του (Αρ.Παγ. 1659/80, Εφετ. Λάρισας 445/93).

3.5.2 Φασόν

Οι εργαζόμενοι στην οικία τους (π.χ. οι πλέκτριες, οι γαζώτριες, οι γουνεργάτες, οι ραπτεργάτες κλπ.), όταν απασχολούνται κατά κύριο επάγγελμα με το σύστημα φασόν (δηλαδή με το κομμάτι) και εκτελούν την εργασία τους μακριά από το χώρο λειτουργίας της επιχείρησης ή των επιχειρήσεων με τις οποίες συνεργάζονται, θεωρείται ότι παρέχουν εξαρτημένη εργασία έστω και αν χρησιμοποιούν δικά τους εργαλεία. Για την εργασία αυτή ασφαλίζονται στο ΙΚΑ. Οι εισφορές για κάθε μήνα απασχόλησης που σήμερα είναι 43,86% (15,90% του ασφαλισμένου και 27,96% του εργοδότη) υπολογίζονται στο σύνολο της εργατικής αμοιβής, όπως αυτή προκύπτει μετά τη μείωση κατά 30% της συνολικής αμοιβής που αναφέρεται στα τιμολόγια ή τα δελτία παροχής υπηρεσιών και μέχρι το ποσό της ανώτατης ασφαλιστικής κλάσης (Εγκ. ΙΚΑ 3/87 , 35/88, άρθρο 22 Ν.1902/90, Εγκ. ΙΚΑ 7/91).

Εξαιρούνται από την ασφάλιση στο ΙΚΑ όσοι εργάζονται στην οικία τους και απασχολούν βοηθητικό προσωπικό, το οποίο ασφαλιζεται στο ΙΚΑ ή σε άλλο ταμείο κύριας ασφάλισης μισθωτών καθώς επίσης και όσοι συγκεντρώνουν αθροιστικά τις εξής προϋποθέσεις:

- α. δηλώνουν στη Δ.Ο.Υ. εισόδημα Δ'κατηγορίας.
- β. είναι γραμμένοι στο επιμελητήριο του κλάδου τους, και
- γ. διαθέτουν επαγγελματική εγκατάσταση εκτός της κατοικίας τους.

3.5.3 Πωλητές

Ο περιοδεύων πωλητής ή παραγωγός ή εμπορικός αντιπρόσωπος (πλασιέ) συνδέεται με τον εργοδότη του με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, αν ασκεί τα καθήκοντά του, κάτω από τον έλεγχο και την εποπτεία του εργοδότη του, άσχετα με τον τρόπο της αμοιβής τους. Π.χ. ο πωλητής (πλασιέ) που επισκέπτεται τους πελάτες της επιχείρησης και παίρνει παραγγελίες και χρήματα για λογαριασμό της επιχείρησης, σύμφωνα φυσικά με το προσχεδιασμένο πρόγραμμα, που η επιχείρηση έχει καθορίσει, θεωρείται μισθωτός και η αμοιβή του υπόκειται σε εισφορές στο ΙΚΑ, άσχετα αν αυτή καταβάλλεται π.χ. με ποσοστό 2% πάνω στην αξία των πωλήσεων που πραγματοποιούνται. Φυσικά, στις εισφορές στο ΙΚΑ δεν υπόκεινται τα έξοδα ταξιδίων που πραγματοποιεί ο πωλητής - πλασιέ. Δηλαδή σε περίπτωση, που η αμοιβή του πωλητή καθορίζεται με ποσοστό επί των πωλήσεων και με τη συμφωνία ότι τα έξοδα της κίνησης που πραγματοποιεί ο πωλητής πλασιέ ν' αφαιρούνται από την παραπάνω αμοιβή, τότε το υπόλοιπο ποσό που καταβάλλεται στο μισθωτό θεωρείται αμοιβή και υπόκειται σε κρατήσεις ΙΚΑ κλπ. (Αρ.Πάγ. 893/86 τ.μ. Β, 107/87 τμ. Δ, 1247/94 τμ. Β, Εγκ. ΙΚΑ 41/90, Εφετ. Αθην. 9185/96).

Φυσικά, οι εμπορικοί αντιπρόσωποι και οι διάφοροι πλασιέ, που έχουν δικαίωμα να απασχολούνται και με άλλες ομοειδείς κυρίως εργασίες και όταν δεν υπάρχει η δέσμευση ολόκληρου του χρόνου της δραστηριότητάς τους για μια ορισμένη επιχείρηση, θεωρούνται επαγγελματίες και δεν ασφαλιζονται στο ΙΚΑ (Αρ. Πάγ. 2084/84, Εφετ. Θεσ/νίκης 688/94). Αυτοί συνήθως διατηρούν δικό τους γραφείο και θεωρούν υποχρεωτικά στην αρμόδια Δ.Ο.Υ. δικές τους αποδείξεις παροχής υπηρεσιών καθώς επίσης και τιμολόγια παροχής υπηρεσιών.

3.5.4 Συγγένεια – Ιδία Απασχόληση

Τα έξοδα μισθοδοσίας του υπαλληλικού προσωπικού της ατομικής επιχείρησης, όταν το προσωπικό αυτό συνδέεται με τον εργοδότη με συγγένεια μέχρι τον τέταρτο βαθμό, αναγνωρίζονται φορολογικά και θεωρείται ότι προέρχονται από εξαρτημένη εργασία, εφόσον καταβλήθηκαν ή βεβαιώθηκαν οι ασφαλιστικές εισφορές κύριας ή επικουρικής υποχρεωτικής ασφάλισης στο ΙΚΑ ή σε άλλους ασφαλιστικούς οργανισμούς. Το ίδιο ισχύει και όταν υπάρχει συγγενική σχέση μεταξύ του εργαζόμενου και κάποιου από τα μέλη της Ο.Ε., Ε.Ε., Ε.Π.Ε., κοινοπραξίας ή κοινωνίας, όταν πρόκειται για επιχειρήσεις αυτού του είδους.

Τα μέλη Ο.Ε., Ε.Ε., Ε.Π.Ε., κλπ., όταν απασχολούνται στην επιχείρησή τους και προσφέρουν εργασίες, πέρα από την εταιρική εισφορά, τότε για τις εργασίες αυτές, μπορούν ν' ασφαλιζονται στο ΙΚΑ (Αρ.Π. 1411/88, Μ.Πρωτ. Θεσ/νίκης 249/91, Μον. Πρωτ. Αθηνών 298/95). Ομως σύμφωνα με το άρθρο 28 παρ. 1, Ν.2238/1994, δεν θεωρείται ότι παρέχουν εξαρτημένη εργασία και κατά συνέπεια τα ποσά αυτά δεν εκπίπτουν από τα ακαθάριστα έσοδα. Για το λόγο αυτό, δεν συμφέρει σήμερα, εταίρος προσωπικής εταιρείας να ασφαλιζεται στο ΙΚΑ για τις επιπλέον εργασίες που προσφέρει στην εταιρεία που συμμετέχει και ως εταίρος. Σε περίπτωση όμως που αποφασίζεται να ασφαλιστεί κάποιο μέλος - εταίρος στην εταιρεία, τότε θα πρέπει πρώτα να γίνει και σχετικό έγγραφο ερώτημα στο ΙΚΑ, αν δηλαδή η επιπλέον εργασία του εταίρου -μέλους μπορεί να υπαχθεί σε εισφορές στο ΙΚΑ ή όχι. Επίσης, τα μέλη του Δ.Σ. των Α.Ε. και των Αγροτικών Συνεταιρισμών θεωρείται ότι παρέχουν εξαρτημένη εργασία, όταν αυτή προσφέρεται βάσει ειδικής συμφωνίας και πέρα από τις υποχρεώσεις βάσει του καταστατικού τους (Μ Πρωτ.Θεσ/νίκης 175/92, Εγκ. ΙΚΑ 28/86).

Σε ατομική επιχείρηση του συζύγου μπορεί ν'απασχολείται και η σύζυγος ως μισθωτός και να προσφέρει εξαρτημένη εργασία, μόνο όταν η επιχείρηση έχει ανάγκη από τις υπηρεσίες αυτές της συζύγου. Το ίδιο ισχύει και όταν απασχολούνται στην ατομική επιχείρηση άλλα πρόσωπα που έχουν συγγένεια α'ή β' βαθμού (π.χ. παιδιά, εγγονοί, γονείς, παπούδες, αδέρφια), δηλαδή και τα πρόσωπα αυτά μπορούν να ασφαλιζονται στην ατομική επιχείρηση του συζύγου (ή της συζύγου) ανάλογα (Αρ.Π. 1356/92, Μ.Πρωτ. Θεσ/νίκης 19/92). Τα παραπάνω πρόσωπα (παιδιά, γονείς, σύζυγοι κλπ., ανεξάρτητα από το αν αποτελούν χωριστή οικογένεια ή όχι) ασφαλιζονται στο ΙΚΑ, εφόσον γίνει πρώτα έγγραφη αναγγελία στο ΙΚΑ. Υπάρχει σχετικό έντυπο αναγγελίας που δίνεται δωρεάν από το ΙΚΑ. Από την ημέρα που συμπληρώνεται και κατατίθεται το έντυπο αυτό στο ΙΚΑ αρχίζει και η ασφάλιση του μέλους της οικογένειας στο ΙΚΑ και λήγει με την κατάθεση παρόμοιου εντύπου κατά τη λήξη της ασφάλισης στο ΙΚΑ. Αν δεν έχει προηγηθεί αναγγελία στο ΙΚΑ, τότε η πρόσληψη αποδεικνύεται από την αναγγελία στον ΟΑΕΔ και αν δεν υπάρχει τέτοια αναγγελία, τότε η πρόσληψη αποδεικνύεται με την καταβολή των εισφορών στο ΙΚΑ ή στις τράπεζες για την αγορά ενσήμων. Ασφάλιση για χρόνο προηγούμενο ή επόμενο της αντίστοιχης αναγγελίας είναι άκυρη (Τριμ. Διοικ. Πρωτ. Αθην. 13043/96). Αν δεν υπάρχει αναγγελία στο ΙΚΑ ούτε αναγγελία στον ΟΑΕΔ και έχουν αγοραστεί ένσημα, τότε ως ημερομηνία αναγγελίας θεωρείται η επόμενη της καταβολής των εισφορών (π.χ. αν αγοράστηκαν με 31.7.98 τα ένσημα για απασχόληση του συγγενικού προσώπου ως πρώτου μήνα απασχόλησής του σε οικογενειακή επιχείρηση το μήνα Ιούνιο, τότε ως ημερομηνία αναγγελίας θεωρείται η 1.8.98 και η ασφάλιση από 1.6.98 - 31.7.98 ακυρώνεται). Επίσης, αν η διακοπή της ασφάλισης των συγκεκριμένων προσώπων γίνεται χωρίς αναγγελία στο ΙΚΑ, τότε ως ημερομηνία διακοπής της απασχόλησης θα λαμβάνεται η επόμενη από τη συμπλήρωση 3 μηνών από τη διακοπή αγοράς ενσήμων (π.χ. αν αγοράστηκαν ένσημα για απασχόληση μέχρι 30.5.99 και δεν έγινε έγγραφη αναγγελία διακοπής στο ΙΚΑ, τότε ως ημερομηνία διακοπής της ασφάλισης θα λαμβάνεται η επόμενη από τη συμπλήρωση 3 μηνών από τη διακοπή αγοράς ενσήμων, δηλαδή η 1.9.99) (Εγκ. ΙΚΑ 93/10.12.96).

Τα μέλη της οικογένειας ασφαλιζονται μόνο με τα ποσοστά του ΙΚΑ και όχι με τα ποσοστά του ΟΑΕΔ και του Ο.Ε.Κ. Επίσης, ασφαλιζονται κανονικά και στο αντίστοιχο επικουρικό ταμείο. Οι μέρες ασφάλισης είναι 25 το μήνα με πλήρη όμως ασφάλιση (και όχι με μειωμένη ημερήσια απασχόληση) και με μισθό αυτόν της συλλογικής σύμβασης του κλάδου ή τον τυχόν μεγαλύτερο καταβαλλόμενο μισθό (Εγκ. ΙΚΑ 93/10.12.96). Μπορεί όμως, το συγγενικό πρόσωπο να απασχολείται και λιγότερες από 25 μέρες το μήνα, αλλά μόνο στις περιπτώσεις εκείνες που η επιχείρηση λειτουργεί λόγω της φύσης των εργασιών τις ορισμένες μόνο ημέρες το μήνα, ενώ τις υπόλοιπες μέρες παραμένει κλειστή (π.χ. κέντρα διασκέδασης που λειτουργούν μόνο Σαββατοκύριακα κλπ.) (Εγκ. ΙΚΑ 93/10.12.96).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑ

4.1 ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΕΣ ΕΝΝΟΙΕΣ

Μισθό αποτελεί κάθε παροχή του εργοδότη, οποιασδήποτε μορφής ή ονομασίας ή ειδικότερης αιτίας, που χορηγείται ως αντάλλαγμα για την εργασία, την απασχόληση του μισθωτού.

Συμφωνημένος μισθός είναι αυτός που συμφωνείται μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου.

Συνηθισμένος μισθός είναι αυτός που ο εργοδότης καταβάλλει, κατά συνήθεια, για ορισμένο είδος εργασίας σε συγκεκριμένο τόπο σε εργαζόμενους που έχουν ορισμένα προσόντα κ.λπ. (Α.Π. 1032/80). Μισθωτός που απασχολήθηκε, μέσα στα νόμιμα όρια, σε εργασία υπερβαίνουσα τη συμφωνηθείσα, δικαιούται να αξιώσει το συνηθισμένο μισθό (Α.Π. 144/88 Τμ. Β').

Νόμιμος μισθός (βασικός και επιδόματα επί αυτού) 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. Ο 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 βασικός μισθός μαζί με τα ενδεχόμενα επιδόματα και τις προσαυξήσεις.

Μισθός σε είδος.

Η εργατική νομοθεσία επιτρέπει την μερική καταβολή του μισθού σε είδος (άρθρο 4 της Δ.Σ. 95/49, άρθρο 3 παρ. 2 Ν. 2112/20, άρθρο 3 παρ. 3 Α. Ν. 539/45, άρθρο 25 Ν. 3239/55 κ. ά). Παροχές σε είδος που συνιστούν μισθό είναι η χορήγηση κατοικίας, τροφής, ενδυμασίας κ.λπ., όταν όλα αυτά χορηγούνται ως αντάλλαγμα της εργασίας και όχι χάριν της εξυπηρετήσεως των λειτουργικών αναγκών της επιχειρήσεως.

Υπ' όψη και η διάταξη του άρθρου 9 του Ν. 2336/95, σύμφωνα με την οποία: «Παροχές σε είδος προς εργαζομένους, οι οποίες χορηγούνται αυτούσιες εξ ελευθεριότητας του εργοδότη, δεν περιλαμβάνονται στις τακτικές αποδοχές των εργαζομένων, δεν θεωρούνται εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες ούτε υπόκεινται σε κοινωνικοασφαλιστικές ή άλλες κρατήσεις.

Τακτικές αποδοχές ή συνήθεις αποδοχές θεωρούνται όλες οι μισθολογικές παροχές που χορηγούνται στον εργαζόμενο ως τακτικό συμβατικό ή νόμιμο αντάλλαγμα της παρεχόμενης απ' αυτόν εργασίας (Α.Π. 139/71, 1307/74, 494/76, 938/84, 978/85 Τμ. Β').

Αποδοχές που συμπεριλαμβάνονται στις τακτικές αποδοχές είναι:

α) Επίδομα ενοικίου, το οποίο καταβάλλεται για να προσελκύνται εργαζόμενοι από άλλες περιοχές, είναι μισθός, δηλαδή, τακτικές αποδοχές (Εφ. Λάρισας 167/76). Παροχή για ενοίκιο κατοικίας, που δίδεται ως αντάλλαγμα της εργασίας, αποτελεί μισθό. Επίσης, επίδομα χορηγούμενο στους εργαζόμενους, που κατοικούν μακριά από τον τόπο της εργασίας και υποβαλλόμενους σε τριώρη μεταφορά ημερησίως και το οποίο έχει σκοπό την εξισορρόπηση της αμοιβής τους προς την αμοιβή των εργαζομένων που διαμένουν πλησίον του τόπου εργασίας (Εφ. Αθ. 2515/76). Το κατάλυμα διαμονής ή το αντίστοιχο μίσθωμα αποτελεί τακτικές αποδοχές (Α.Π. 1129/84, 1965/84 Τμ. Β').

β) Τα επιδόματα (δώρα) Πάσχα και Χριστουγέννων έχουν από πολύ παλιά περιληφθεί στις τακτικές αποδοχές από τη δικαστηριακή νομολογία (Α.Π. 373/60, 218/60, 112/60, 468/69).

γ) Το επίδομα αδειάς, επίσης, θεωρείται μέρος των τακτικών αποδοχών (Α.Π.326/66).

δ) Το επίδομα παραγωγής (πριμ καλής αποδόσεως, bonus), εφόσον καταβάλλεται σταθερά και ομοιόμορφα, θεωρείται ότι αποτελεί μέρος των τακτικών αποδοχών (Εφ. Λάρισας 59/80 - ΔΕΝ 1981, σ. 931), καθώς και όταν καταβάλλεται τακτικώς και αδιαλείπτως για πολλά χρόνια, χωρίς να συνδέεται με ιδιαίτερη επίδοση του εργαζομένου ή με τα αποτελέσματα της επιχειρήσεως (Α.Π. 130189).

ε) Αποζημίωση για Κυριακή ή νυκτερινή εργασία, εφόσον ο μισθωτός εργάζεται συνεχώς και σταθερώς κατ' αυτές, αποτελεί μέρος των τακτικών αποδοχών του μισθωτού (Εφ. Αθ. 1996/71 - Εφ. Λάρισας 167/76). Οι προσαυξήσεις Κυριακών και λόγω νυκτερινής εργασίας, εφόσον η απασχόληση είναι τακτική, αποτελούν τακτικές αποδοχές (Α.Π. 387/67, έγγραφα Υπ. Εργ. 47187/1916/8.5.68 και 2962/70 - ΔΕΝ 1970, σελ. 91, Α.Π. 978/85 Τμ. Β').

στ) Επίδομα κινήσεως (χορηγούμενο προς αντιμετώπιση εξόδων κινήσεως) αποτελεί μέρος των τακτικών αποδοχών, όταν δεν εξαρτάται εκ της πραγματοποιήσεως υπηρεσιακών μετακινήσεων, δεν υπόκειται σε απόδοση λογαριασμού και δεν διακόπτεται σε περίπτωση ασθένειας ή άδειας (Α.Π. 167/69 Τμ. Β', 1034/79, 130189, 277/93).

ζ) Κατά την ισχύουσα διαιτητική απόφαση (184/1984 ΔΔΔΔ Αθηνών), το επίδομα ισολογισμού είναι ίσο με ποσοστό % επί του βασικού μηνιαίου μισθού προσαυξημένο με τα επιδόματα γάμου, τέκνων και επιστημονικό.

Το επίδομα ισολογισμού υπολογίζεται σε κλιμάκια των βασικών μηνιαίων μισθών και υπόκειται σε ασφαλιστικές εισφορές.

Κατά τις απόψεις του Υπουργείου Εργασίας (έγγρ. 23153/8.1.86) το επίδομα ισολογισμού, εφόσον καταβάλλεται τακτικά κάθε χρόνο θεωρείται μέρος των τακτικών αποδοχών.

Τακτικές αποδοχές δεν αποτελούν:

α) Οι οικειοθελείς παροχές που χορηγούνται χωρίς νόμιμη ή συμβατική υποχρέωση, αλλά από ελευθεριότητα του εργοδότη και με τη σαφή εξαρχής δήλωση του τελευταίου ότι διατηρεί το δικαίωμα της διακοπής αυτών μονομερώς οποτεδήποτε (Α.Π. 538/90).

β) Τα φιλοδωρήματα των πελατών (ΑΠ.1819/90,13/92).

γ) Οι παροχές για πληρέστερη εξυπηρέτηση των λειτουργικών αναγκών της επιχείρησης.(ΕΦ. Θεσσαλονίκης 117/90).

Καταβαλλόμενες αποδοχές είναι αυτές που πράγματι καταβάλλονται στον μισθωτό για μια συγκεκριμένη χρονική περίοδο (ως ωρομίσθιο, ημερομίσθιο, μηνιαίος μισθός) σε αντίθεση προς τον νόμιμο (υποχρεωτικό) ή συμβατικό μισθό.

Για παράδειγμα ο νόμιμος μηνιαίος μισθός, βάσει των ετών υπηρεσίας και των άλλων προσόντων, ενός υπαλλήλου γραφείου είναι 616,00 ευρώ, αλλά η ατομική συμφωνία με τον εργοδότη του είναι να πληρώνεται προς 733,00 το μήνα (συμβατικός μισθός), ενώ κάποιο μήνα - λόγω εκτάκτων παροχών - καταβάλλονται στο μισθωτό 783,00 (καταβαλλόμενες αποδοχές). Με τον χρόνο, διάφορες αποφάσεις των πολιτικών δικαστηρίων (κυρίως του Αρείου Πάγου) ή με διευκρινιστικά έγγραφα του Υπουργείου Εργασίας, στην έννοια των τακτικών αποδοχών περιελήφθησαν όλες σχεδόν οι παροχές προς τους εργαζόμενους, εκτός ελαχίστων εξαιρέσεων, όπως είναι οι αποζημιώσεις για σκόρπιες και ανομοιόμορφες πραγματοποιούμενες υπερωρίες και τα καταβαλλόμενα από μερικές επιχειρήσεις πριμ παραγωγής. Αλλά κι αυτές ακόμα οι παροχές (υπερωρίες και πριμ), εάν δεν κυμαίνονται από μήνα σε μήνα, μπορεί να χαρακτηρισθούν από το δικαστήριο ως τακτικές αποδοχές.

4.2 ΔΩΡΟ ΧΡΙΣΤΟΥΓΕΝΝΩΝ

4.2.1 Πώς υπολογίζεται το Δώρο Χριστουγέννων

Για τον υπολογισμό του ποσού των Δώρων λαμβάνεται υπ όψη ο τρόπος αμοιβής των μισθωτών δηλαδή αν αμείβονται με ημερομίσθιο ή με μισθό. Η χρονική περίοδος που υπολογίζεται το Δώρο αρχίζει από την 1 Μαΐου μέχρι και την 31 Δεκεμβρίου κάθε έτους. Έτσι λοιπόν οι εργαζόμενοι που η σχέση εργασίας τους με τον εργοδότη είχε διάρκεια χωρίς διακοπή όλη τη χρονική περίοδο που αναφέραμε δηλαδή από 1ης Μαΐου μέχρι 31ης Δεκεμβρίου κάθε έτους, δικαιούνται:

ΟΛΟΚΛΗΡΟ ΤΟ ΔΩΡΟ ΠΟΥ ΕΙΝΑΙ ίσο με ένα (1) μηνιαίο μισθό για τους αμειβόμενους με μισθό και με 25 ημερομίσθια για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο.

Όσοι όμως από τους παραπάνω μισθωτούς που η σχέση τους με τον εργοδότη δεν διήρκεσε ολόκληρο το χρονικό διάστημα που αναφέραμε είτε γιατί αποχώρησαν οικιοθελώς από την εργασία τους, είτε γιατί απολύθηκαν δικαιούνται να λάβουν τμήμα δώρου ανάλογο με τη χρονική διάρκεια της εργασιακής τους σχέσης. Σ αυτή τη περίπτωση το δώρο Χριστουγέννων θα το υπολογίσουν ως εξής:

2/25 του μηνιαίου μισθού ή 2 ημερομίσθια ανάλογα με το πώς αμείβονται για κάθε 19 ημερολογιακές ημέρες διάρκειας της εργασιακής σχέσης.

Ακόμα και οι μισθωτοί που εργάστηκαν χρονικό διάστημα μικρότερο των 19 ημερών δικαιούνται ανάλογο κλάσμα του δώρου.

Βάση υπολογισμού του δώρου αποτελούν οι καταβαλλόμενες αποδοχές που πραγματικά καταβάλλονται στους μισθωτούς κατά την 10η Δεκεμβρίου. Σε περίπτωση που η εργασιακή σχέση έχει λυθεί πριν από τις παραπάνω ημερομηνίες τα δώρα Χριστουγέννων υπολογίζεται με βάση τις αποδοχές που καταβάλλονταν την ημέρα που λύθηκε η εργασιακή σχέση. Σαν καταβαλλόμενος μισθός ή ημερομίσθιο είναι το σύνολο των τακτικών αποδοχών. Στη έννοια των τακτικών αποδοχών

περιλαμβάνονται ο μισθός ή το ημερομίσθιο, καθώς και κάθε άλλη παροχή (είτε σε χρήμα είτε σε είδος, όπως τροφή, κατοικία κλπ.) εφ' όσον καταβάλλεται από τον εργοδότη σαν αντάλλαγμα της παρεχόμενης από τον μισθωτό εργασίας, τακτικά κάθε μήνα, ή κατ' επανάληψη, περιοδικά, κατά ορισμένα διαστήματα του χρόνου.

Παράδειγμα

Ένας υπάλληλος εργάστηκε από 1/6 έως 30/9 και ο μισθός του είναι 2.000 ευρώ. Το δώρο Χριστουγέννων που θα πάρει υπολογίζεται ως εξής:

Το χρονικό διάστημα 1/6-30/9 είναι 122 ημέρες και ο αντίστοιχος συντελεστής είναι 0.5137 (υπολογισμός: $2/19 \times 122/25 = 0,5137$)

Κατά συνέπεια το δώρο που δικαιούται να πάρει είναι:

$2.000 \times 0,5137 = 1.027,40 \rightarrow 1.027,40 \times 1,04166 = 1.070,20 =$ ποσό Χριστουγέννων που του αναλογεί.

Από το ποσό 1.070,20 ευρώ αφαιρούνται οι ανάλογες κρατήσεις, όπως ακριβώς γίνεται και με τους κανονικούς μήνες, με τη διαφορά ότι το Φ.Μ.Υ. θα είναι τα 122/245 του Φ.Μ.Υ. του μήνα (245 είναι οι μέρες από 1/5 έως 31/12, ενώ 122 είναι οι μέρες από 1/6 έως 30/9).

4.2.2 Πότε καταβάλλεται το Δώρο Χριστουγέννων

Το Δώρο Χριστουγέννων πρέπει να καταβληθεί το αργότερο μέχρι την **21η Δεκεμβρίου** κάθε έτους, υπόκειται σε εισφορές υπέρ ΙΚΑ, Φόρου Μισθωτών Υπηρεσιών. Νοείται βέβαια ότι ο εργοδότης μπορεί να καταβάλλει το δώρο και νωρίτερα απ' την παραπάνω ημερομηνία. Τα δώρα εορτών σε καμία περίπτωση δεν επιτρέπεται να καταβληθούν σε είδος, αλλά μόνο σε χρήμα.

Σύμφωνα με τις διατάξεις της Κ.Υ.Α 19040/1981 (ΦΕΚ 742/Β/81) των Υπουργών Οικονομικών και Εργασίας, κάθε εργοδότης ή διευθυντής ή επιτετραμμένος ή με οποιονδήποτε τίτλο εκπρόσωπος οποιασδήποτε επιχείρησης, εκμετάλλευσης ή εργασίας, ο οποίος δεν καταβάλλει εμπρόθεσμα στους απασχολούμενους σε αυτόν τις οφειλόμενες αποδοχές του Δώρου Χριστουγέννων, τιμωρείται κατόπιν μηνύσεως των ενδιαφερομένων ή των οργάνων του Υπουργείου Εργασίας (Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας) ή της οικείας Αστυνομικής Αρχής ή της οικείας επαγγελματικής οργάνωσης των εργαζομένων, με φυλάκιση μέχρι έξι (6) μήνες και χρηματική ποινή, της οποίας το πόσο δεν μπορεί να ορίζεται κάτω του 25% ούτε πάνω του 50% του καθυστερούμενου χρηματικού ποσού. Η εκδίκαση των παραπάνω υποθέσεων γίνεται με τη διαδικασία του αυτοφώρου, όπως προβλέπεται από τα άρθρα 417 επ. του ΚΠΔ.

4.2.3 Χρόνοι που συνυπολογίζονται στο Δώρο Χριστουγέννων

α) Ο χρόνος υποχρεωτικής αποχής από την εργασία των γυναικών πριν και μετά τον τοκετό

β) Το χρονικό διάστημα κατά το οποίο εργαζόμενος σπουδαστής έλαβε άδεια προκειμένου να συμμετάσχει σε εξετάσεις τη σπουδαστική άδεια.

γ) Ο χρόνος άδειας λουτροθεραπείας, εφόσον υπάρχει γνωμάτευση από ασφαλιστικό οργανισμό.

δ) Αν είχαμε ασθένεια θα αφαιρεθούν μόνο οι ημέρες που έλαβε επίδομα ασθένειας απ τον Ασφαλιστικό Φορέα Παράδειγμα: Αν ένας μισθωτός απουσίασε από την εργασία του λόγω ασθένειας 60 μέρες και πήρε επίδομα ασθένειας από το

Ασφαλιστικό του Ταμείου μόνο για 40 ημέρες, θα αφαιρεθούν από το χρονικό διάστημα της εργασιακής σχέσης μόνο οι 40 ημέρες για τις οποίες επιδοτήθηκε και όχι οι 60.

4.2.4 Χρόνοι που δεν συνυπολογίζονται στο Δώρο Χριστουγέννων

α) Οι μέρες κατά τις οποίες ο μισθωτός απείχε από την εργασία του αδικαιολόγητα ή λόγω άδειας χωρίς αποδοχές.

β) Το διάστημα της απουσίας των εργαζομένων για συνδικαλιστική δραστηριότητα, δηλαδή ο χρόνος της συνδικαλιστικής άδειας.

γ) Οι ημέρες της απεργίας δεν υπολογίζονται στο χρόνο διάρκειας της εργασιακής σχέσης, γιατί η αποχή του μισθωτού οφείλεται σε δική του θέληση και δεν μπορεί επομένως να χαρακτηριστεί σαν δικαιολογημένη απουσία, το ίδιο ισχύει και με τις στάσεις εργασίας.

Βάση υπολογισμού του δώρου αποτελούν οι καταβαλλόμενες αποδοχές που πραγματικά καταβάλλονται στους μισθωτούς κατά την 10η Δεκεμβρίου Σε περίπτωση που η εργασιακή σχέση έχει λυθεί πριν από τις παραπάνω ημερομηνίες τα δώρα Χριστουγέννων υπολογίζεται με βάση τις αποδοχές που καταβάλλονταν την ημέρα που λύθηκε η εργασιακή σχέση. Σαν καταβαλλόμενος μισθός ή ημερομίσθιο είναι το σύνολο των τακτικών αποδοχών. Στη έννοια των τακτικών αποδοχών περιλαμβάνονται ο μισθός ή το ημερομίσθιο, καθώς και κάθε άλλη παροχή (είτε σε χρήμα είτε σε είδος, όπως τροφή, κατοικία κλπ.) εφ' όσον καταβάλλεται από τον εργοδότη σαν αντάλλαγμα της παρεχόμενης από τον μισθωτό εργασίας, τακτικά κάθε μήνα, ή κατ' επανάληψη, περιοδικά, κατά ορισμένα διαστήματα του χρόνου.

4.3 ΔΩΡΟ ΠΑΣΧΑ

4.3.1 Πώς υπολογίζεται το Δώρο Πάσχα

Το Δώρο Πάσχα υπολογίζεται με βάση τις πραγματικές αποδοχές, που παίρνει ο εργαζόμενος την 15^η ημέρας πριν από το Πάσχα. Αν έχει λυθεί η εργασιακή σχέση πριν από τις παραπάνω ημερομηνίες, τότε τα δώρα υπολογίζονται με βάση τις αποδοχές που ισχύουν τη μέρα λύσης της εργασιακής σχέσης.

Το δώρο γιορτών Πάσχα είναι ίσο με 1/15 μηνιαίο μισθό για τους μισθωτούς και 1 ημερομίσθια για κάθε 8 ημερολογιακές ημέρες για τους ημερομίσθιους. Σε περίπτωση που η εργασιακή σχέση του μισθωτού έχει διαρκέσει λιγότερο χρονικό διάστημα, ο μισθωτός θα πάρει μέρος του Δώρου Πάσχα κατά αναλογία της απασχόλησης του σε αυτό διάστημα.

Πιο συγκεκριμένα κάθε μισθωτός ή υπάλληλος θα αμειφτεί με 1/15 του μηνιαίου μισθού του και ο ημερομίσθιος 1 ημερομίσθια, για κάθε 8 ημερολογιακές μέρες διάρκειας της εργασιακής σχέσης στις οποίες συμπεριλαμβάνονται και τα Σάββατα και οι Κυριακές και όχι μόνο οι ημέρες εργασίας.

Αν η ημερήσια απασχόληση είναι μειωμένη, τότε και το ποσό του ημερομίσθιου θα είναι και αυτό ανάλογα μειωμένο. Αν όμως οι ώρες ανά ημέρα απασχόλησης δεν είναι σταθερές, δηλαδή όταν οι ημερήσιες αποδοχές είναι κυμαινόμενες, τότε ως ποσό για ημερήσιες αποδοχές παίρνεται ο μέσος όρος από τις αποδοχές αυτές.

Όταν ο μισθωτός εισπράττει, στο διάστημα από 1 Ιανουαρίου – 30 Απριλίου, και κάποιο ποσό για τακτικές και συγχρόνως νόμιμες υπερωρίες για τακτικές και

σταθερές αποζημιώσεις για εκτός έδρας διανυκτερεύσεις τότε το ποσό αυτό διαιρείται με τις ημέρες, μέσα στις οποίες πραγματικά απασχολήθηκε, για να εισπράξει το συγκεκριμένο ποσό, και αυτό που προκύπτει προστίθεται στο ημερομίσθιο

Παράδειγμα

Ένας υπάλληλος εργάζεται σε μια επιχείρηση από τις 20/2. Ο μισθός του είναι 2.000 ευρώ. Το δώρο Πάσχα που θα πάρει υπολογίζεται ως εξής:

Το χρονικό διάστημα από 20/2 έως 30/4 είναι 70 ημέρες και ο αντίστοιχος συντελεστής 0,29167.

Κατά συνέπεια το δώρο που του αναλογεί θα είναι:

$2.000 \times 0,29167 = 583,34 \rightarrow 583,34 \times 1,04166 = 607,64$ ευρώ = ποσό δώρου Πάσχα που του αναλογεί.

Από το ποσό των 607,64 ευρώ αφαιρούνται οι ανάλογες κρατήσεις όπως ακριβώς γίνεται και με τα επιδόματα αδειών. Το Φ.Μ.Υ. υπολογίζεται κανονικά, όπως υπολογίζεται και στις άλλες αποδοχές του μισθωτού (δηλαδή για πλήρη απασχόληση ο Φ.Μ.Υ του δώρου Πάσχα είναι ίσο με το Φ.Μ.Υ. του επιδόματος αδείας). Το υπόλοιπο καθαρό ποσό το παίρνει ο εργαζόμενος σαν επίδομα γιορτών Πάσχα (δώρο Πάσχα).

4.3.2 Ποτέ καταβάλλεται το δώρο Πάσχα

Το Δώρο Πάσχα καταβάλλεται την Μεγάλη Τετάρτη, εννοείται βέβαια ότι ο εργοδότης μπορεί να καταβάλλει το δώρο και νωρίτερα από την παραπάνω ημερομηνία. Για Το Δώρο Πάσχα παρακρατούνται εισφορές υπέρ του ΙΚΑ και Φόρου Μισθωτών Υπηρεσιών. Το δώρο Πάσχα σε καμία περίπτωση δεν επιτρέπεται να καταβληθεί σε είδος, αλλά μόνο σε χρήμα.

4.3.3 Ποιοί δικαιούνται το Δώρο Πάσχα

α) Όλοι οι μισθωτοί που απασχολούνται στον ιδιωτικό τομέα με σχέση εξαρτημένης εργασίας για το χρονικό διάστημα (01/01/ έως 30/04 κάθε έτους ή μέρος αυτού) δικαιούνται να λάβουν ολόκληρο ή μέρος του Δώρου Πάσχα.

β) Αν ένας εργαζόμενος π.χ. στο χρονικό διάστημα 01/01/ έως 30/04 άλλαξε δύο ή περισσότερους εργοδότες, τότε απ' όλους δικαιούται να πάρει το ανάλογο επίδομα γιορτών Πάσχα.

γ) Οι εργαζόμενοι συγχρόνως σε πολλούς εργοδότες, δικαιούνται να λάβουν δώρα εορτών απ όλους τους εργοδότες, ανάλογα φυσικά με το χρόνο εργασίας τους και του ποσού της αμοιβής τους από τον κάθε εργοδότη χωριστά.

4.3.4 Ποιοι δεν δικαιούνται το Δώρο Πάσχα

α) Οι εργάτες που απασχολούνται σε γεωργικές και κτηνοτροφικές εργασίες του ειδικού καθεστώτος των αγροτών, καθώς και οι εργάτες θαλάσσης.

β) Όσοι εργάζονται κατ' οίκον σε κωμοπόλεις με πληθυσμό κάτω από 6.000 κατοίκους. Οι καθαρίστριες, οι babysitters κ.τ.λ. καθώς και όσοι εργαζόμενοι κατ' οίκον ασφαλίζονται στο ΙΚΑ δικαιούνται άδεια, επίδομα άδειας, δώρο Πάσχα.

γ) Οι φορτοεκφορτωτές.

4.3.5 Τι συμπεριλαμβάνεται και τι όχι στο Δώρο Πάσχα

Δεν συμπεριλαμβάνονται στο δώρο Πάσχα:

1. οι μέρες της αδικαιολόγητης απουσίας του εργαζόμενου από την επιχείρηση
2. οι μέρες της άδειας χωρίς αποδοχές
3. οι μέρες στράτευσης
4. οι μέρες ασθένειας (δηλαδή, συμπεριλαμβάνονται μόνο οι μέχρι 3 μέρες που δεν παίρνουν επίδομα ασθένειας κλπ.)
5. ο χρόνος της συνδικαλιστικής άδειας,
6. οι μέρες απεργίας

Συμπεριλαμβάνονται στο δώρο :

1. Οι υπόλοιπες μέρες απουσίας π.χ. εξαιτίας ασθένειας,
2. Ο χρόνος άδειας των γυναικών πριν και μετά τον τοκετό
3. Η τακτική αμοιβή για απασχόληση την Κυριακή, για νυκτερινή εργασία, τα πριμ παραγωγής
4. Η αμοιβή της τακτικής και νόμιμης υπερωρίας και τακτικής υπερεργασίας,
5. Το επίδομα ισολογισμού
6. Τα οδοιπορικά έξοδα, εκείνα μόνο που καταβάλλονται μόνιμα στον μισθωτό και αποτελούν προσαύξηση του μισθού του, εφόσον φυσικά είναι τακτικά, δηλαδή εφόσον τα ποσά αυτά καταβάλλονται τακτικά κατά επανάληψη
7. Το επίδομα άδειας, αναλογία του επιδόματος άδειας που είναι $0,04166$ ($0,50/12$ μήνες = $0,04166$)

Σύμφωνα με το άρθρο 10 παρ 2 της Απόφασης 1909/81 – Επιδόματα εορτών – ΦΕΚ 742, τεύχος Β της 09.12.1981) τα ανωτέρω επιδόματα Πάσχα και Χριστουγέννων μπορούν να περιορισθούν για τους υπαλλήλους και για τους εργάτες, και των δύο φύλων, σε ποσά ίσα με το **50πλάσιο για το επίδομα Πάσχα και το 100πλάσιο για το επίδομα Χριστουγέννων**, του γενικού κατώτατου ορίου ημερομισθίου. Τα ποσά αυτά μειώνονται ανάλογα για απασχόληση μικρότερη των χρονικών περιόδων.

Ο παραπάνω περιορισμός δεν μπορεί να έχει εφαρμογή στις περιπτώσεις στις οποίες τα δώρα Πάσχα και Χριστουγέννων καταβάλλονται μέχρι τώρα, είτε από συμβατική υποχρέωση ή συνήθεια είτε από υποχρεωτικό κανόνα δικαίου, με βάση υψηλότερα ποσά αποδοχών. Βάση υπολογισμού του δώρου αποτελούν οι αποδοχές που πραγματικά καταβάλλονται στους μισθωτούς κατά την 15η ημέρα πριν από το Πάσχα. Σε περίπτωση που η εργασιακή σχέση έχει λυθεί πριν από την παραπάνω ημερομηνία το Δώρο Πάσχα υπολογίζεται με βάση τις αποδοχές που καταβάλλονταν την ημέρα που λύθηκε η εργασιακή σχέση. Σαν καταβαλλόμενος μισθός ή ημερομίσθιο είναι το σύνολο των τακτικών αποδοχών. Στη έννοια των τακτικών αποδοχών περιλαμβάνονται ο μισθός ή το ημερομίσθιο, καθώς και κάθε άλλη παροχή (είτε σε χρήμα είτε σε είδος, όπως υπερεργασία, νόμιμη υπερωρία, επίδομα αδείας, επίδομα ισολογισμού, επιδόματα για τροφή, κατοικία, κτλ) εφ' όσον καταβάλλεται από τον εργοδότη σαν αντάλλαγμα της παρεχόμενης από τον μισθωτό εργασίας, τακτικά κάθε μήνα, ή κατ' επανάληψη περιοδικά σε ορισμένα διαστήματα του χρόνου. Στις τακτικές αποδοχές συνυπολογίζεται και το επίδομα αδείας.

4.4 ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ

Με τον όρο επίδομα εννοούμε ένα πρόσθετο χρηματικό ποσό που δίνεται σε έναν εργαζόμενο πέραν από τη συνήθη αποζημίωσή του.

4.4.1 Επίδομα Αδείας

Κάθε εργαζόμενος μαζί με την άδεια δικαιούται αποδοχές αδείας καθώς και επίδομα αδείας (αρ.3, παρ.16 Ν.4504/1966). Το δικαίωμα λήψης επιδόματος αδείας, αποτελεί επακόλουθο του δικαιώματος λήψης κανονικής αδείας και υπολογίζεται όπως και οι αποδοχές αδείας-είναι δηλαδή ίσες προς το σύνολο των αποδοχών αδείας με τον περιορισμό ότι δε δύναται να υπερβεί για όσους μεν αμείβονται με μισθό, το μισό μισθό, για όσους δε αμείβονται με ημερομίσθιο ή ωρομίσθιο ή ποσοστά, τα 13 ημερομίσθια. Ως εκ τούτου, οι μισθωτοί οι οποίοι λαμβάνουν τμήμα ή ολόκληρη την άδεια, δικαιούνται και ανάλογες αποδοχές επιδόματος αδείας τόσο για το πρώτο και δεύτερο ημερολογιακό έτος, όσο και για τα επόμενα έτη. Κάθε εργαζόμενος που απολύεται ή αποχωρεί οικειοθελώς από την επιχείρηση στην οποία εργάζεται και δεν έχει πάρει άδεια και επίδομα αδείας δικαιούται να του χορηγηθεί με την λύση της εργασιακής τους σχέσης.

Επίδομα αδείας καταβάλλεται μόνο όταν οι μισθωτοί δικαιούνται αποδοχές αδείας. Αυτό δεν διπλασιάζεται όπως οι αποδοχές της αδείας σε περίπτωση μη χορήγησής της γιατί ο νόμος αναφέρεται ρητά στις αποδοχές της αδείας και όχι στο επίδομα. Αποτελεί τακτική αποδοχή γι' αυτό προσαυξάνει και τα δώρα εορτών (Χριστουγέννων και Πάσχα), ενώ δεν αποτελεί αποζημίωση όταν αυτό καταβάλλεται κατά το χρόνο της λύσης της σχέσης εργασίας και από πλευράς φορολογικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας θεωρείται μισθός.

Ο τρόπος υπολογισμού της άδειας και του επιδόματος άδειας προκύπτει από τον παρακάτω πίνακα:

Μήνες υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη	Μισθός		Ημερομίσθιο	
	Άδεια	Επίδομα Αδείας	Άδεια	Επίδομα Αδείας
1 μήνας	2/25 μισθού	2/25 μισθού	2 ημέρες	2 ημερομίσθια
2 μήνες	4/25 μισθού	4/25 μισθού	4 ημέρες	4 ημερομίσθια
3 μήνες	6/25 μισθού	6/25 μισθού	6 ημέρες	6 ημερομίσθια
4 μήνες	8/25 μισθού	8/25 μισθού	8 ημέρες	8 ημερομίσθια
5 μήνες	10/25 μισθού	10/25 μισθού	10 ημέρες	10 ημερομίσθια
6 μήνες	12/25 μισθού	12/25 μισθού	12 ημέρες	12 ημερομίσθια
7 μήνες	14/25 μισθού	1/2 μισθός	14 ημέρες	13 ημερομίσθια
8 μήνες	16/25 μισθού	1/2 μισθός	16 ημέρες	13 ημερομίσθια
9 μήνες	18/25 μισθού	1/2 μισθός	18 ημέρες	13 ημερομίσθια
10 μήνες	20/25 μισθού	1/2 μισθός	20 ημέρες	13 ημερομίσθια
11 μήνες	22/25 μισθού	1/2 μισθός	22 ημέρες	13 ημερομίσθια
12 μήνες	1 μισθός	1/2 μισθός	25 ημέρες	13 ημερομίσθια

4.4.2 Επίδομα Ατυχήματος

Επίδομα ασθένειας δικαιούνται οι άμεσα ασφαλισμένοι που εργάζονται, εφόσον διαπιστωθεί προσωρινή ανικανότητα για εργασία (4 μέρες και πάνω) από Υγειονομική Υπηρεσία του Ι.Κ.Α.

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

Απαραίτητη προϋπόθεση είναι να έχουν συμπληρωθεί 100 μέρες εργασίας τον προηγούμενο χρόνο ή στο τελευταίο 15μηνο, χωρίς να υπολογίζονται οι τρεις τελευταίοι μήνες. Το ύψος του επιδόματος εξαρτάται από τις αποδοχές των 30 τελευταίων ημερών που έχει ο εργαζόμενος στο προηγούμενο έτος. Ανώτατο όριο επιδότησης λόγω ασθένειας για την ίδια πάθηση είναι οι 720 μέρες και για διαφορετικές παθήσεις μέσα στον ίδιο χρόνο οι 182 μέρες, εφόσον υπάρχουν οι ανάλογες χρονικές προϋποθέσεις.

Η επιδότηση για την ίδια πάθηση ακολουθεί τα εξής στάδια:

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

4.4.3 Επίδομα γάμου

Το επίδομα γάμου είναι το **10%** επί του βασικού μισθού που χορηγείται σε όλους τους έγγαμους μισθωτούς, ανεξαρτήτως φύλου. Επίσης, χορηγείται και στους χήρους και χήρες, διαζευγμένους καθώς και στις άγαμες μητέρες, εφόσον όλοι αυτοί έχουν την επιμέλεια παιδιού ή παιδιών. Γενικότερα δεν υπάρχουν προϋποθέσεις για την λήψη του.

4.4.4 Επίδομα τέκνων

Χορηγείται επίδομα τέκνων εκ ποσοστού **5%** επί του βασικού μισθού για κάθε παιδί και μέχρι τριών (3) παιδιών. Το επίδομα τέκνων χορηγείται και στις εν διαζεύξει ή εν χηρεία τελούσες γυναίκες εργαζόμενες. Το επίδομα τέκνων χορηγείται και στις έγγαμες μητέρες, έστω και αν ο σύζυγος εργάζεται ή συνταξιοδοτείται. Το επίδομα για τα παιδιά, χορηγείται μέχρι τη συμπλήρωση, για μεν τα αγόρια, του 18ου έτους, για δε τα κορίτσια, ανεξαρτήτως ηλικίας και στις δύο δε περιπτώσεις εφόσον αυτά είναι άγαμα και δεν εργάζονται.

4.4.5 Επίδομα Ισολογισμού

Το επίδομα ισολογισμού που προβλέπεται από 1.1.2009 ορίζεται σε ποσοστό **80%** και υπολογίζεται στο σύνολο των νομίμων αποδοχών που δικαιούται ο μισθωτός.

Το επίδομα αυτό καταβάλλεται στο σύνολο των λογιστών και βοηθών λογιστών της οικείας επιχείρησης ή εκμετάλλευσης, εφόσον είτε α) ο αριθμός των λογιστών και βοηθών λογιστών που απασχολούνται στο κεντρικό λογιστήριο υπερβαίνει τα τρία (3) άτομα, είτε β) ο συνολικός αριθμός των λογιστών και βοηθών λογιστών που απασχολούνται στο κεντρικό λογιστήριο, τα χωριστά τμήματα αυτού εντός ή εκτός του κεντρικού καταστήματος, στα υποκαταστήματα, πρατήρια κ.λπ. υπερβαίνει τα τέσσερα (4) άτομα.

Το επίδομα ισολογισμού που καταβάλλεται στους λογιστές και στους βοηθούς αυτών θεωρείται ότι δίδεται για ολόκληρο το διάστημα που αφορά ο ισολογισμός και συνεπώς οι εισφορές που αναλογούν σε αυτό υπολογίζονται όπως στην χορήγηση ετησίου πριμ, δηλαδή με επιμερισμό (Εγγρ.Ι.Κ.Α. 202629/77, Α.Π. 627/80, Α.Π.2/81).

4.4.6 Επίδομα Πτυχίου

Το επίδομα πτυχίου υπολογίζεται επί του βασικού κλιμακίου που κατέχει ο κάθε εργαζόμενος. Τα ποσοστά δίνονται στον παρακάτω πίνακα:

ΤΙΤΛΟΣ ΣΠΟΥΔΩΝ	ΕΠΙΔΟΜΑ
1ο πτυχίο ΑΕΙ	25%
2ο πτυχίο ΑΕΙ	-
Πτυχίο ΤΕΙ	16%
Πτυχίο (ΚΑΤΕΕ) 2ετούς φοίτησης	16%
Μεταπτυχιακό	10%
Διδακτορικό (Με μεταπτυχιακό)	5%
Διδακτορικό (Χωρίς μεταπτυχιακό)	15%

Τα οικονομικά αποτελέσματα, τόσο από την προώθηση που προβλέπεται όσο και από το επιστημονικό επίδομα αρχίζουν:

1. Από την ημέρα κτήσεως του πτυχίου, εφόσον αυτό προσκομιστεί μέσα σε τρεις μήνες, προκειμένου για Ελληνικό πτυχίο και σε τέσσερις μήνες για πτυχίο εξωτερικού.
2. Από την ημερομηνία προσκομίσεως του πτυχίου, στις περιπτώσεις που αυτή γίνεται μετά την πάροδο των τριών ή τεσσάρων μηνών.

4.4.7 Οικογενειακά επιδόματα

Στους παντρεμένους υπαλλήλους της Τράπεζας (άνδρες και γυναίκες) χορηγείται επίδομα γάμου **10%** και επίδομα τέκνων **5%** για το πρώτο παιδί, **7,5%** για το δεύτερο, **10%** για το τρίτο και **15%** για το τέταρτο και πέρα, τα οποία υπολογίζονται επί του βασικού κλιμακίου με ελάχιστο στο 24ο κλιμάκιο του κύριου προσωπικού.

Η χορήγηση του επιδόματος τέκνων σταματάει στις εξής περιπτώσεις:

1. Όταν το κορίτσι εργαστεί ή παντρευτεί.
2. Όταν το αγόρι συμπληρώσει το 21ο έτος. Σε περίπτωση που φοιτά σε ανώτερη ή ανώτατη σχολή επαναχορηγείται για τη χρονική διάρκεια της φοίτησης και μέχρι το 25ο έτος αφού προσκομισθούν σχετικές βεβαιώσεις.

Σε περίπτωση διαζυγίου εφόσον υπάρχουν παιδιά:

1. Όταν και οι δυο εργάζονται στην ίδια εταιρία, το επίδομα τέκνων το παίρνει αυτός που έχει την επιμέλεια των παιδιών. Επίσης το συγκεκριμένο επίδομα το λαμβάνει και ο άλλος γονέας εφόσον πληρώνει διατροφή.
2. Σε οποιαδήποτε άλλη περίπτωση ο/η εργαζόμενος/η στην εταιρία δικαιούται επίδομα τέκνων, εφόσον έχει την επιμέλεια των παιδιών ή πληρώνει διατροφή.

Η καταβολή του οικογενειακού επιδόματος γίνεται ανεξάρτητα φύλου χωρίς περιορισμούς, βάσει οδηγιών της ΕΕ, σχετικής νομοθεσίας και του άρθρου (22) του Συντάγματος περί της “**Αρχής της ισότητας**”.

4.4.8 Επίδομα ξένης γλώσσας

Καταβάλλεται επίδομα **7%** επί του **βασικού κλιμακίου** στους κατέχοντες τις παρακάτω προϋποθέσεις:

1. Για την **Αγγλική**:
PROFICIENCY του Πανεπιστημίου MICHIGAN ή CAMBRIDGE.
2. Για τη **Γαλλική**:
 - α) DIPLOME DES ETUDES SUPERIEURS του Γαλλικού Ινστιτούτου Αθηνών (supérieurs διετούς φοιτήσεως μέχρι το 1979 ή τριετούς από το 1980 και μετά)
 - β) DIPLOME SPECIAL του παραπάνω Ινστιτούτου
 - γ.)DIPLOME DE SORBONNE 2ης βαθμίδας και άνω.
3. Για τη **Γερμανική**:
Grosses Deutsches Sprachdiplom του Ινστιτούτου Γκαίτε Αθηνών ή Μονάχου.
4. Στους κατόχους πτυχίου ή μεταπτυχιακού τίτλου **Πανεπιστημίου χώρας της Ε.Ε. (MASTER-DOCTORAT)**.
5. Σε όσους έχει αναγνωριστεί **επάρκεια** για τη διδασκαλία της γλώσσας μιας των χωρών - μελών της Ε.Ε.
6. Στους κατόχους τίτλου σπουδών **δευτεροβάθμιας** τουλάχιστον εκπαίδευσης σε μια από τις γλώσσες Αγγλική - Γαλλική - Γερμανική και τέλος
7. Στους πτυχιούχους των **Ελληνικών Πανεπιστημίων** (τμήματα Αγγλικής - Γαλλικής - Γερμανικής και Ιταλικής).

4.4.9 Επίδομα Η/Υ

Χορηγείται επίδομα ηλεκτρονικού υπολογιστή σε ποσοστό **10%**, σε όσους κάνουν χρήση τερματικών Η/Υ.

4.4.10 Επίδομα προϋπολογισμού και ισολογισμού

Χορηγείται επίδομα προϋπολογισμού και ισολογισμού ίσο με τις αποδοχές ενός μηνιαίου συνολικού μισθού στο προσωπικό που απασχολείται με τη σύνταξη αυτών. Οι απασχολούμενοι με τη σύνταξη μόνο του προϋπολογισμού ή μόνο του ισολογισμού δικαιούνται το ½ του μισθού. Το επίδομα προϋπολογισμού (1/2 του μισθού) καταβάλλεται με την μισθοδοσία του Ιανουαρίου και το επίδομα του ισολογισμού (1/2 του μισθού) με τη μισθοδοσία του Απριλίου κάθε έτους.

4.4.11 Επίδομα διαχειριστικών λαθών

Οι λογιστές και βοηθοί λογιστών απασχολούμενοι και σαν ταμίες (εισπράξεις, πληρωμές χρηματικών ποσών) δικαιούνται επίδομα διαχειριστικών λαθών με ποσοστό **10%** επί των βασικών μηνιαίων μισθών.

4.5 ΑΔΕΙΕΣ

4.5.1 Άδεια Μητρότητας-Λοχείας-Τοκετού

Οι εργαζόμενες μητέρες δικαιούνται άδεια μητρότητας συνολικής διάρκειας 17 εβδομάδων.

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

4.5.2 Άδεια γάμου & γέννησης παιδιού

Όλοι οι εργαζόμενοι δικαιούνται άδεια γάμου 5 εργάσιμων ημερών για όσους εργάζονται με πενθήμερο και 6 εργάσιμων ημερών με αποδοχές για αυτούς που εργάζονται με εξαήμερο (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2000 – 2001 άρθρο 10) Επίσης σε περίπτωση γέννησης παιδιού ο πατέρας δικαιούται δύο (2) ημέρες άδεια με αποδοχές για κάθε παιδί. Οι άδειες αυτές είναι πρόσθετες και δεν συμψηφίζονται με τις ημέρες κανονικής άδειας.

ΥΠΑΡΧΟΥΝ ΕΥΝΟΪΚΟΤΕΡΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ

Με ευνοϊκότερες κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας δίδεται άδεια γάμου μεγαλύτερη των 5 ημερών π.χ. 6 ημέρες για λογιστές, προσωπικό Α.Ε. - Ε.Π.Ε. επιχειρήσεων, προσωπικό καταστημάτων, Σούπερ-Μάρκετ, προσωπικό κλινικών και νοσηλευτικών ιδρυμάτων, 7 ημέρες για επιχειρήσεις πετρελαίου - υγραερίου, 9 ημέρες για κλωστοϋφαντουργούς, 10 ημέρες για αεροπορικές - πρακτορικές επιχειρήσεις, αρχιτέκτονες, πολιτικούς μηχανικούς, αγρονόμους - τοπογράφους - μηχανικούς με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, μηχανολόγους - ηλεκτρολόγους κ.λπ.

4.5.3 Άδεια θηλασμού & φροντίδας παιδιών

Οι εργαζόμενες μητέρες δικαιούνται:

α) Για το χρονικό διάστημα 30 μηνών από τη λήξη της άδειας λοχείας, δηλαδή 9 εβδομάδες μετά τον τοκετό (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε 2004), είτε να προσέρχονται αργότερα, είτε να αποχωρούν νωρίτερα κατά μια ώρα κάθε μέρα από την εργασία τους.

β) Με συμφωνία του εργοδότη, το ημερήσιο ωράριο των μητέρων μπορεί να ορίζεται μειωμένο κατά 2 ώρες ημερησίως για τους πρώτους 12 μήνες και σε 1 ώρα ημερησίως για 6 επιπλέον μήνες (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε 2002-2003).

4.5.4 Άδεια αρχηγού μονογονεϊκής οικογένειας

Στους εργαζομένους που έχουν χηρέψει και στον άγαμο γονέα, που έχουν την επιμέλεια του παιδιού, χορηγείται άδεια με αποδοχές έξι (6) εργάσιμων ημερών τον χρόνο, πέραν αυτών που δικαιούνται με άλλες διατάξεις.

Γονέας με τρία (3) παιδιά ή περισσότερα, δικαιούται άδεια (8) εργάσιμων ημερών. Η άδεια αυτή χορηγείται λόγω αυξημένων αναγκών φροντίδας των παιδιών ηλικίας μέχρι 12 ετών συμπληρωμένων.

4.5.5 Άδεια για ασθένεια μελών της οικογένειας

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

- α) ο εργαζόμενος γονέας θα πρέπει να σε σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου σε επιχείρηση ή εκμετάλλευση, ανεξάρτητα αν έχει συμπληρώσει υπηρεσία ενός έτους στον ίδιο εργοδότη και
- β) ύπαρξη ασθένειας εξαρτώμενων από αυτόν μελών της οικογένειας του.

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

4.5.6 Άδεια για παρακολούθηση σχολικής περιόδου παιδιών

Όταν κάποιος εργαζόμενος έχει παιδιά μέχρι 16 ετών που παρακολουθούν μαθήματα στοιχειώδους ή μέσης εκπαίδευσης, μπορεί να απουσιάζει ορισμένες ώρες ή ολόκληρη την μέρα από την εργασία του για να επισκεφτεί το σχολείο των παιδιών. Η άδεια είναι με αποδοχές και φτάνει συνολικά μέχρι 4 ημέρες τον χρόνο. Την ίδια άδεια δικαιούνται και οι γονείς με παιδιά στο νηπιαγωγείο.

4.5.7 Άδεια λόγω AIDS

Εργαζόμενοι με εξαρτημένη σχέση εργασίας που έχουν υπηρεσία μέχρι τεσσάρων (4) ετών στον ίδιο εργοδότη, οι οποίοι πάσχουν ή είναι φορείς του AIDS, και έχουν κριθεί ικανοί προς εργασία, δικαιούνται από την γνωστοποίηση στον εργοδότη, έως ένα (1) μηνά κάθε ημερολογιακό έτος επιπλέον άδεια με αποδοχές (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε 2004 άρθρο 11).

4.5.8 Άδεια λόγω πένθους

Στους εργαζόμενους με εξαρτημένη σχέση εργασίας χορηγείται άδεια δυο (2) ημερών σε περίπτωση θανάτου συζύγου, τέκνων, γονέων και αδελφών. (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε 2002-2003, άρθρο 9).

4.5.9 Άδεια εργαζομένων γονέων παιδιών με αιματολογικά νοσήματα

Στους φυσικούς ή θετούς γονείς παιδιού ηλικίας ως 16 ετών συμπληρωμένων, το οποίο πάσχει από νόσημα που απαιτεί μεταγγίσεις αίματος και παραγωγή χορηγείται πρόσθετη δέκα (10) εργάσιμων ημερών ετησίως. Η άδεια αυτή είναι με αποδοχές και χορηγείται και στους δυο γονείς επιπλέον της άδειας που δικαιούνται από άλλες διατάξεις (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε 2002-2003, άρθρο 9).

4.5.10 Άδεια εκλογική

Η ειδική άδεια που δίνεται για την άσκηση του εκλογικού δικαιώματος είναι στον ιδιωτικό τομέα με αποδοχές. Η άδεια αυτή δεν συμψηφίζεται με την κανονική ή άλλης μορφής άδεια.

Η άδεια είναι ανάλογη με την χιλιομετρική απόσταση. Συγκεκριμένα:

Για το 5ημερο:

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

Για το 6ημερο:

- από 100-200χλμ., μια εργάσιμη ημέρα
- από 201-400χλμ., δυο εργάσιμες ημέρες
- από 401χλμ. και πάνω, τρεις εργάσιμες ημέρες
- για τα νησιά μέχρι 3 ημέρες

4.5.11 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.

4.5.12 Άδεια σπουδών (μαθητών-σπουδαστών-φοιτητών)

Αν ο εργαζόμενος είναι μαθητής, σπουδαστής ή φοιτητής ο οποίος δεν έχει συμπληρώσει το 28ο έτος της ηλικίας του και εργάζεται ήδη ένα χρόνο στην επιχείρηση, τότε δικαιούται πρόσθετη άδεια 30 εργάσιμων ημερών κάθε έτος, για τη συμμετοχή του στις εξετάσεις. Οι αποδοχές καταβάλλονται γι' 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. Ωστόσο, η σπουδαστική άδεια δεν ισχύει για την απόκτηση 2ου πτυχίου στην ίδια εκπαιδευτική βαθμίδα.

4.5.13 Κανονική άδεια

Όλοι οι μισθωτοί εργαζόμενοι που εργάζονται με σύμβαση εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου, δικαιούνται να πάρουν ετήσια άδεια με αποδοχές από την έναρξη της απασχόλησής τους μέσα στο πρώτο ημερολογιακό έτος στο οποίο προσλήφθηκαν, η επιχείρηση πρέπει να τους χορηγήσει έως τις 31.12 του πρώτου αυτού έτους αναλογία σε ημέρες άδειας καθώς και επιδόματος άδειας με βάση το χρονικό

διάστημα που απασχολήθηκαν ακόμα και αν ο μισθωτός δεν θέλει να πάρει την άδεια που του αναλογεί.

Η αναλογία της άδειας αυτής υπολογίζεται πάνω στις 20 εργάσιμες ημέρες για πενήνήμερο απασχόληση και στις 24 εργάσιμες ημέρες για εξαήμερο απασχόλησης.

Πίνακας ημερών αδείας μισθωτών

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

Με την συμπλήρωση 12 μηνών από την ημερομηνία της πρόσληψής του η άδεια επαυξάνεται κατά μία ακόμα εργάσιμη ημέρα.

Στο τρίτο και επόμενα ημερολογιακά έτη ο μισθωτός δικαιούται να πάρει από την επιχείρηση ολόκληρη την ετήσια άδειά του μέσα σε οποιοδήποτε χρονικό σημείο του έτους αυτού (από 1.1. - 31.12) που ανέρχεται:

σε **22 εργάσιμες ημέρες** (για πενήνήμερη απασχόληση)

και **26 εργάσιμες ημέρες** (για εξαήμερη απασχόληση)

Αν ο μισθωτός απολυθεί μέσα στο τρίτο ή και σε επόμενα ημερολογιακά έτη, τότε αυτός δικαιούται να πάρει όλη την άδεια και το επίδομα της άδειας, σε αποδοχές, όπως θα τα δικαιούνταν αν απασχολούνταν κανονικά στην επιχείρηση.

Σε περίπτωση όμως που ο μισθωτός απολυθεί στις 1.1., που είναι ημέρα αργίας, δεν δικαιούται άδεια ούτε και επίδομα άδειας που να αντιστοιχούν στο συγκεκριμένο ημερολογιακό έτος που αρχίζει από την ημερομηνία αυτή και μετά, αφού δεν εργάστηκε καμία μέρα μέσα σ' αυτό το ημερολογιακό έτος.

4.5.14 Άδεια αιμοδοσίας

Χορηγείται άδεια 2 εργάσιμων ημερών για κάθε αιμοδοσία στους εθελοντές αιμοδότες.

Ο υπάλληλος που ανταποκρίνεται σε πρόσκληση από υπηρεσία αιμοδοσίας για κάλυψη έκτακτης ανάγκης, καθώς και ο υπάλληλος που συμμετέχει σε οργανωμένη ομαδική αιμοληψία, δικαιούται να απουσιάσει, από την υπηρεσία του, πέραν της ημέρας της αιμοδοσίας, δύο ημέρες.

4.5.15 Άδεια ανθυγιεινής εργασίας

Χορηγείται άδεια 7 εργάσιμων ημερών, για κάθε ημερολογιακό έτος. Δικαιούχοι της άδειας ανθυγιεινής εργασίας είναι οι τηλεφωνήτριες-τηλεφωνητές, οι χειριστές Η/Υ κ.α..

Σε περίπτωση που η απασχόληση δεν αφορά ολόκληρο έτος, τότε χορηγείται κλάσμα της άδειας.

Η άδεια ανθυγιεινής εργασίας κάθε έτους χορηγείται στο χρονικό διάστημα από 1/10 κάθε χρόνου μέχρι 30/4 του επομένου.

4.5.16 Άδεια αναπήρων ατόμων

Τα ανάπηρα εργαζόμενα άτομα που υπάγονται στις διατάξεις της παρ. 4 του άρθρου 1 του Ν. 1648/86 και εφόσον είναι εγγεγραμμένα στα μητρώα αναπήρων του Ο.Α.Ε.Δ., δικαιούνται για κάθε ημερολογιακό έτος, άδεια 6 εργάσιμων ημερών επιπλέον της κανονικής.

4.5.17 Άδεια ασθένειας

Σε περίπτωση απουσίας για λόγους ασθένειας, με απλή δήλωση ισχύουν τα εξής:

- Μέχρι 6 ημέρες το χρόνο που όμως δεν θα υπερβαίνει το διήμερο κατά περίπτωση.
- Σε περίπτωση υπέρβασης του ανωτέρω ορίου είναι υποχρεωτική η προσκόμιση ιατρικής γνωμάτευσης ακόμη και για απουσία λόγω ασθένειας μίας ημέρας.
- Η Εταιρία διατηρεί πάντα το δικαίωμα του ελέγχου με γιατρό της επιλογής της.
- Στις περιπτώσεις που υπάρχει διάσταση του αριθμού των ημερών αποχής από την εργασία, λόγω ασθένειας, μεταξύ ελεγκτή ιατρού και θεράποντος ιατρού, η υπηρεσία θα λαμβάνει υπόψη της τη γνωμάτευση του ιατρού της Εταιρίας.
- Οι υπάλληλοι μπορούν να παρατείνουν την απουσία τους από την εργασία για λόγους ασθένειας, πέραν των προβλεπόμενων από τη νομοθεσία ορίων (ένας μήνας), χωρίς περικοπή των αποδοχών ή με μερική περικοπή, εφόσον ο συνολικός χρόνος δε θα υπερβαίνει τα δύο χρόνια.

Η παράταση αυτή θα γίνεται με τις ακόλουθες διαδικασίες:

1. Για χρονικό διάστημα μέχρι τέσσερις (4) μήνες, με απόφαση της Δ/σης Ανθρώπινου Δυναμικού.
2. Για το διάστημα από 5-7 μήνες με απόφαση της Γενικής Δ/σης
3. Για το διάστημα από 7 μήνες μέχρι και 1 χρόνο με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρίας.

Για ακόμα μεγαλύτερο χρονικό διάστημα ασθένειας η μισθοδοσία γίνεται κατά ένα μέρος από το ΤΑΠΕ και κατά ένα μέρος από την Εταιρία.

Στις περιπτώσεις που συνεχίζεται η αποχή από την εργασία είτε λόγω υποτροπής της αρχικής ασθένειας είτε λόγω διαφορετικής ασθένειας, τότε ο υπάλληλος υποχρεούται να ενημερώσει την Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού για εκ νέου, έλεγχο.

4.5.18 Αναρρωτική άδεια

Οι απουσίες για λόγους υγείας των υπαλλήλων υπολογίζονται σε συνεχείς ημέρες και όχι σε εργάσιμες.

Όταν η αναρρωτική άδεια ξεπερνά τις έξι (6) συνεχείς ημερολογιακές ημέρες χρειάζεται έγκριση από την Υγειονομική Επιτροπή.

4.5.19 Κανονική άδεια χειμερινής περιόδου

Όταν οι ανάγκες της εταιρίας οδηγούν τους εργαζόμενους σε χρήση μέρους της ετήσιας αδείας τους μέσα στο διάστημα από 1/1 μέχρι και 30/4 και από 1/10 μέχρι και 31/12 του ίδιου έτους τότε για κάθε πέντε ημέρες κανονικής αδείας χορηγείται μέσα στο ίδιο χρονικό διάστημα μία επιπλέον ημέρα αδείας.

Το διάστημα που περιλαμβάνει τις χρονικές περιόδους από 1/1 - 30/4 και 1/10 - 31/12 θεωρείται ενιαίο και επομένως όσοι από τους εργαζόμενους κάνουν χρήση 5ήμερης κανονικής αδείας, συνεχόμενης ή διακεκομμένης, μέσα στο διάστημα αυτό - έστω ένα μέρος αυτής στην πρώτη περίοδο και το υπόλοιπο στη δεύτερη - δικαιούνται μία επιπλέον ημέρα κανονικής αδείας.

4.6 ΑΣΦΑΛΙΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

4.6.1 Προϋποθέσεις ασφάλισης στο ΙΚΑ για 6ημερη απασχόληση

Όταν ο υπάλληλος προσφέρει τις υπηρεσίες του σε επιχείρηση με 6ημερη εβδομαδιαία απασχόληση, τότε για κάθε μήνα πλήρους απασχόλησης αναγνωρίζονται και 25 ημέρες ως εργάσιμες, άσχετα αν στον συγκεκριμένο μήνα οι πραγματικές εργάσιμες ημέρες είναι π.χ. 23 ή 26. Δηλαδή, αν μέσα σε ένα μήνα ο υπάλληλος απασχολήθηκε 27 ημέρες ή 24 μέρες, διότι τόσες ήταν οι αντίστοιχες εργάσιμες ημέρες του μήνα, τότε ως ημέρες εργασίας για την ασφάλιση στο ΙΚΑ σε όλες αυτές τις περιπτώσεις θεωρούνται 25 ημέρες. Αν μέσα σε ένα μήνα ο υπάλληλος απασχολήθηκε και πληρώθηκε για λιγότερες μέρες από εκείνες που πράγματι έχει ως εργάσιμες μέρες ο αντίστοιχος αυτός μήνας, τότε αναγνωρίζονται, για τον υπάλληλο αυτό, τόσες μέρες εργασίας για την ασφάλιση στο ΙΚΑ, όσες είναι οι μέρες για τις οποίες καταβλήθηκαν σ' αυτόν αποδοχές (δηλαδή 25 μέρες μείον ημέρες που δεν καταβλήθηκαν σε αυτόν αποδοχές). Με άλλα λόγια, αν μέσα σε ένα μήνα, ο υπάλληλος δεν προσήλθε να εργαστεί 2 μέρες, τότε για το μήνα αυτό μετριοούνται 23 εργάσιμες μέρες για την ασφάλιση του στο ΙΚΑ. Επίσης, αν ο υπάλληλος αυτός εργάστηκε μέσα σε ένα μήνα επιπλέον και κάποια ημέρα Κυριακή για την οποία δεν πήρε ρεπό άλλη μέρα, δηλαδή αν την Κυριακή αυτή αμείφτηκε με πρόσθετη αμοιβή 1/25 του μισθού του και με προσαύξηση 75% της Κυριακής, τότε αναγνωρίζονται, για την ασφάλιση του στο ΙΚΑ ως ημέρες εργασίας 26 και όχι 25 άσχετα αν ο μήνας αυτός έχει συνολικά εργάσιμες μέρες π.χ. 23 ή 24 κ.τ.λ.

Η υπερωριακή απασχόληση δεν θεωρείται ως ημέρα απασχόλησης. Αν σε μια η και περισσότερες μέρες μέσα στον ίδιο μήνα απασχολήθηκε ο μισθωτός λιγότερες μέρες από εκείνες που ορίζονται από την πλήρη απασχόληση του, τότε και πάλι θα μετρηθούν οι ημέρες αυτές ως ολόκληρες ημέρες για την ασφάλιση του στο ΙΚΑ. Μόνο στη περίπτωση που διαιρούμενες οι συνολικές αποδοχές του μήνα που

δικαιούται για τις ημέρες που εργάστηκε ο μισθωτός για τις ημερήσιες τεκμαρτές αποδοχές της πρώτης ασφαλιστικής κλάσης, δίνουν ηλίκο μικρότερο από το 25, τότε γράφονται ως μέρες ασφάλισης οι λιγότερες αυτές μέρες.

4.6.2 Προϋποθέσεις ασφάλισης στο ΙΚΑ για πενθήμερη απασχόληση

Όταν ο υπάλληλος προσφέρει τις υπηρεσίες του σε επιχείρηση με πενθήμερη εβδομαδιαία απασχόληση, τότε για κάθε εβδομάδα πλήρους απασχόλησης υπολογίζονται και 6 μέρες ως εργάσιμες, άσχετα αν στο συγκεκριμένο μήνα οι πραγματικά εργάσιμες μέρες, σε πενθήμερη βάση απασχόλησης, είναι συνολικά 19 η 21 μέρες. Αν, μέσα σε μια εβδομάδα ακόμα ο μισθωτός υπάλληλος απασχολήθηκε από 3 μέρες και πάνω, τότε, για την ασφάλιση του στο ΙΚΑ προστίθεται και μια επιπλέον ημέρα. Αν όμως απασχολήθηκε μόνο 1 η 2 μέρες μέσα στην συγκεκριμένη εβδομάδα, τότε δεν προστίθεται καμία μέρα επιπλέον, οπότε για την ασφάλιση του στο ΙΚΑ μετριοούνται οι πραγματικά εργάσιμες ημέρες της συγκεκριμένης εβδομάδας π.χ. 1 μέρα η 2 μέρες, ανάλογα.

4.7 ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ – ΦΟΡΟΙ

4.7.1 Κρατήσεις ΙΚΑ

Οι νόμιμες κρατήσεις στις αποδοχές των εργαζομένων είναι το ποσοστό της εργατικής εισφοράς για ασφαλιστικά ταμεία ή **Οργανισμούς και ο Φόρος Μισθωτών Υπηρεσιών**.

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 ασφαλίσιμες 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:

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

<u>ΕΙΔΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ</u>	
Βαρέων και Ανθυγιεινών ΙΚΑ	2,20%
Βαρέων και Ανθυγιεινών ΙΚΑ-TEAM	1,25%
Εργαζόμενων σε μεταλλεία ΙΚΑ	2,50%
Εργαζόμενων σε μεταλλεία ΙΚΑ-TEAM	1,00%

4.7.2 Φόρος μισθωτών υπηρεσιών

Ο υπολογισμός του Φ.Μ.Υ 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 2013 γίνεται με βάση την παρακάτω κλίμακα:

ΚΛΙΜΑΚΙΟ ΕΙΣΟΔΗΜΑΤΟΣ	ΦΟΡΟΛΟΓΙΚΟΣ ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΗΣ	ΦΟΡΟΣ ΚΛΙΜΑΚΑΣ
25.000	22%	5.500
17.000	32%	5.440
Υπερβάλλον	42%	

Ο φόρος που προκύπτει με βάση την πιο πάνω κλίμακα, μειώνεται στην συνέχεια, ως εξής:

α) για τα εισοδήματα μέχρι και 21.000 ευρώ, μειώνεται ο φόρος κατά 2.100 ευρώ. Εφόσον ο φόρος που προκύπτει είναι μικρότερος από το ποσό των 2.100 ευρώ, το ποσό της μείωσης περιορίζεται στο ποσό του φόρου.

β) το εισόδημα πάνω από 21.000 ευρώ, το ποσό της παραπάνω μείωσης των 2.100 ευρώ περιορίζεται κατά 100 ευρώ ανά 1.000 ευρώ εισοδήματος και μέχρι εξάντλησης του ποσού των 2.100 ευρώ. Για τα εισοδήματα που υπερβαίνουν 21.000 ευρώ, όταν η διαφορά είναι από 500 ευρώ και πάνω, τότε ο περιορισμός κατά 100 ευρώ ανά 1.000 ευρώ, στρογγυλοποιείται στην επόμενη χιλιάδα ευρώ, ενώ αν η διαφορά είναι κάτω από 500 ευρώ τότε στρογγυλοποιείται η διαφορά αυτή στην προηγούμενη χιλιάδα ευρώ.

4.7.3 Εισφορά αλληλεγγύης

Επιβάλλεται ειδική εισφορά αλληλεγγύης στα εισοδήματα άνω των δώδεκα χιλιάδων (12.000) ευρώ των φυσικών προσώπων, που προέκυψαν κατά τις διαχειριστικές χρήσεις 2010 έως και 2014 και δηλώνονται με τις δηλώσεις των αντίστοιχων οικονομικών ετών 2011 - 2015.

Για την επιβολή της εισφοράς, λαμβάνεται υπόψη το ετήσιο συνολικό καθαρό ατομικό εισόδημα, πραγματικό ή τεκμαρτό, φορολογούμενο ή απαλλασσόμενο του φυσικού προσώπου ή σχολάζουσας κληρονομιάς. Εξαιρούνται από την υποχρέωση καταβολής ειδικής εισφοράς οι μακροχρόνια άνεργοι που είναι εγγεγραμμένοι στα μητρώα ανέργων του ΟΑΕΔ, καθώς και όσοι λαμβάνουν επίδομα ανεργίας από τον εν λόγω οργανισμό, εφόσον κατά το χρόνο της βεβαίωσης δεν έχουν πραγματικά εισοδήματα.

Η ειδική εισφορά αλληλεγγύης, που επιβάλλεται στο συνολικό καθαρό εισόδημα της προηγούμενης παραγράφου, υπολογίζεται ως εξής:

- α) Για συνολικό καθαρό εισόδημα από δώδεκα χιλιάδες ένα (12.001) ευρώ έως είκοσι χιλιάδες (20.000) ευρώ, η ειδική εισφορά υπολογίζεται με συντελεστή ένα τοις εκατό (1%) επί ολόκληρου του ποσού.
- β) Για συνολικό καθαρό εισόδημα από είκοσι χιλιάδες ένα (20.001) ευρώ έως και πενήντα χιλιάδες (50.000) ευρώ, η ειδική εισφορά υπολογίζεται με συντελεστή δύο τοις εκατό (2%) επί ολόκληρου του ποσού.
- γ) Για συνολικό καθαρό εισόδημα από πενήντα χιλιάδες ένα (50.001) έως και εκατό χιλιάδες (100.000) ευρώ, η ειδική εισφορά υπολογίζεται με συντελεστή τρία τοις εκατό (3%) επί ολόκληρου του ποσού.
- δ) Για συνολικό καθαρό εισόδημα από εκατό χιλιάδες ένα (100.001) και άνω, η ειδική εισφορά υπολογίζεται με συντελεστή τρία τοις εκατό (4%) επί ολόκληρου του ποσού.

4.8 ΥΠΕΡΩΡΙΕΣ

Υπερωρία θεωρείται η πέραν των σαράντα τριών ωρών (43) την εβδομάδα επιπλέον απασχόληση του μισθωτού, για τη νομιμότητα της οποίας απαιτείται άδεια αρχής (Κοινωνικής Επιθεώρησης Εργασίας).

Οι ώρες υπερωριακής εργασίας που χορηγούνται από τις Κοινωνικές Επιθεωρήσεις Εργασίας και είναι 120 ώρες ετησίως προκειμένου περί μη βιομηχανικών επιχειρήσεων και 30 ή 25 ώρες ανάλογα με τις κατηγορίες των βιομηχανικών επιχειρήσεων όπως αυτές καθορίζονται ανά εξάμηνο με κοινές υπουργικές αποφάσεις των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και Οικονομικών. Για πέραν των 120 ωρών υπερωριακή απασχόληση εφαρμόζονται οι διατάξεις του άρθρου 1 του ν.435/1976.

4.8.1 Νόμιμη υπερωρία

Για να είναι νόμιμη η υπερωρία πρέπει: Ο εργοδότης να αναγγείλει την πραγματοποίησή της στην Αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας. Η θεώρηση έγκριση προηγείται της πραγματοποίησης. Να τηρείται στην επιχείρηση βιβλίο υπερωριών, θεωρημένο από την Επιθεώρηση Εργασίας. Να υπάρχουν έκτακτες ή επείγουσες ανάγκες της επιχείρησης.

4.8.2 Αμοιβή υπερωρίας

Οι απασχολούμενοι υπερωριακά δικαιούνται για κάθε ώρα νόμιμης υπερωριακής απασχόλησης μέχρι τη συμπλήρωση 120 ωρών με προσαύξηση 50% επί του καταβαλλόμενου ωρομισθίου. Η υπερωρία δεν συμψηφίζεται με τις (3) ώρες ιδιόρρυθμης υπερωριακής εργασίας.

Συγκεκριμένα:

- Κάτω από 40 ώρες εργασίας απλό ωρομίσθιο
- 40ώρες - 43 εβδομαδιαίως ιδιόρρυθμη υπερωρία +50%
- από 44 - 120 ετησίως , υπερωρία + 50%
- από 120 ώρες και πάνω έγκριση από το ΑΣΕ +75%
- Αμοιβή παράνομης υπερωρίας +250 %

4.9 ΑΡΓΙΕΣ

4.9.1 Κυριακή αργία

Οι εργάσιμες ημέρες της εβδομάδας είναι 6 σύμφωνα με το νόμο, όπου δεν έχει εφαρμοσθεί ήδη το πενθήμερο. Η 7η ημέρα, κατά κανόνα η Κυριακή, είναι υποχρεωτική ημέρα εβδομαδιαίας ανάπαυσης. Η εβδομαδιαία ανάπαυση αποτελεί δικαίωμα του μισθωτού και υποχρέωση του εργοδότη.

4.9.2 Ποια είναι η αμοιβή Κυριακής / αργίας

Το προσωπικό που θα απασχοληθεί νόμιμα κατά την Κυριακή, αμείβεται με το νόμιμο ημερομίσθιο ή το 1/25 του μισθού προσαυξημένο με 75%. Ευνοϊκότερες ρυθμίσεις υπερισχύουν.

4.9.3 Ημέρες υποχρεωτικής & προαιρετικής αργίας

Ημέρες υποχρεωτικής αργίας είναι:

- Η 25η Μαρτίου
- Η Δευτέρα του Πάσχα
- Η εορτή της Κοιμήσεως της Θεοτόκου (15 Αυγούστου)
- Η εορτή της Γεννήσεως του Χριστού (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.

4.9.4 Πως αμείβονται οι ημέρες υποχρεωτικής & προαιρετικής αργίας

Για τις ημέρες αργιών, εάν δεν λειτουργήσει η επιχείρηση, καταβάλλεται στους μεν ημερομίσθιους το καταβαλλόμενο ημερομίσθιο, στους δε αμειβόμενους με μηνιαίο μισθό, δεν οφείλεται τίποτε πλέον του μηνιαίου μισθού. Σε περίπτωση απασχόλησης κατά τις ημέρες αργίας, λαμβάνουν οι μεν ημερομίσθιοι το καταβαλλόμενο ημερομίσθιο με προσαύξηση 75%, όσοι δε αμείβονται με μισθό, παίρνουν προσαύξηση 75% επί το 1/25 του μηνιαίου μισθού (και ρεπό).

4.9.5 Ποιες είναι οι ημέρες αργίας κατ' έθιμον

Τα δημόσια καταστήματα, οι Τράπεζες και αρκετές επιχειρήσεις έχουν και τις εξής ημέρες αργίας, οι οποίες έχουν καθιερωθεί κατ' έθιμον

- Πρωτοχρονιά
- Θεοφάνια (6 Ιανουαρίου)
- Καθαρή Δευτέρα
- Μεγάλη Παρασκευή
- Δεύτερη ημέρα των Χριστουγέννων
- Πεντηκοστή
- Τοπικές εορτές

Οι Τράπεζες και οι ΔΕΚΟ έχουν αυτές τις αργίες υποχρεωτικές, βάσει του κανονισμού τους.

4.9.6 Πως αμείβονται οι κατ' έθιμον αργίες

- Σε περίπτωση που δεν θα λειτουργήσει η επιχείρηση, δεν οφείλει τίποτε στο προσωπικό που δεν εργάζεται, ανεξάρτητα αν αμείβεται με μισθό ή ημερομίσθιο εκτός αν υπάρχει αντίθετη συμφωνία.
- Σε περίπτωση λειτουργίας, για τις περισσότερες από αυτές τις ημέρες, αυτοί που εργάζονται, συνηθίζεται να αμείβονται με τον ίδιο τρόπο των υπολοίπων αργιών (προσαύξηση 75%). Η καταστρατήγηση αυτής της εθιμικής-επιχειρησιακής συνήθειας δεν επιτρέπεται.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

ΑΠΟΛΥΣΗ – ΑΠΟΧΩΡΗΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ

5.1 ΔΙΑΧΩΡΙΣΜΟΣ ΑΠΟΛΥΣΗΣ – ΠΑΡΑΙΤΗΣΗΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ

Η σύμβαση/σχέση εργασίας μπορεί να λυθεί είτε με πρωτοβουλία του εργαζόμενου, είτε με οικειοθελή αποχώρηση (παραίτηση) είτε με πρωτοβουλία του εργοδότη, ήτοι με καταγγελία (απόλυση).

Κατά την ημέρα καταγγελίας της σύμβασης εργασίας ο εργαζόμενος δικαιούται να λάβει την οφειλόμενη αποζημίωση απόλυσης, την άδεια και το επίδομα αδείας, καθώς και το έγγραφο της καταγγελίας. Το ύψος της αποζημίωσης συναρτάται τόσο από τις αποδοχές του εργαζόμενου όσο και από τον χρόνο υπηρεσίας στον εργοδότη. Η ιδιότητα του εργαζόμενου ως υπαλλήλου ή εργάτη παίζει σημαντικό ρόλο στο ύψος της αποζημίωσης.

Η μη καταβολή της αποζημίωσης ή παράλειψη χορήγησης εγγράφου καταγγελίας συνιστούν λόγους ακυρότητας της καταγγελίας, ήτοι η εργασιακή σχέση συνεχίζει να υφίσταται και να γεννά υποχρεώσεις (όπως ενδεικτικά την καταβολή μισθών υπερημερίας). Η καταγγελία μπορεί να είναι άκυρη και για άλλους λόγους, όπως πχ. αν γίνει ενώ ο μισθωτός τελεί σε άδεια αναψυχής, αν η εργαζόμενη είναι έγκυος κλπ. ή για λόγους καταχρηστικής άσκησης δικαιώματος, όπως ενδεικτικά για λόγους εκδικητικότητας, αν δεν έχουν τηρηθεί τα οικονομικοκοινωνικά κριτήρια σε περίπτωση απόλυσης για οικονομοτεχνικούς λόγους, αν δεν έχουν εξαντληθεί μέτρα επιεικεστέρα της απόλυσης κλπ.

Με την καταγγελία εξομοιώνονται υπό προϋποθέσεις και ο εξαναγκασμός σε παραίτηση μέσω μείωσης μισθού ή ωραρίου εργασίας, αλλά και η μονομερής βλαπτική μεταβολή, όπως ο υποβιβασμός, η μετάθεση, η μείωση αποδοχών κλπ. Για τη διασφάλιση των απαιτήσεων που πηγάζουν από την καταγγελία της σύμβασης εργασίας αρμόδια είναι τα πολιτικά δικαστήρια κατά την ειδική διαδικασία εργατικών διαφορών.

5.2 ΑΠΟΛΥΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ

5.2.1 Τρόπος απόλυσης

Εάν πρόκειται για υπάλληλο, ο εργοδότης έχει τη δυνατότητα να προβεί σε απόλυση με δύο τρόπους, είτε με προειδοποίηση, είτε με έκτακτη καταγγελία σύμβασης εργασίας (δηλαδή χωρίς προειδοποίηση). Έγκυρη καθίσταται και στις δύο περιπτώσεις εφόσον μαζί με το έγγραφο κοινοποίησης της καταγγελίας καταβληθεί και η νόμιμη αποζημίωση. Η επιλογή του ενός ή του άλλου τρόπου ανήκει στη βούληση του εργοδότη.

Αν δεν υπογράψει ο εργαζόμενος ότι έλαβε γνώση του εγγράφου της απόλυσης, τότε ο εργοδότης μπορεί να κοινοποιήσει το έγγραφο μέσω δικαστικού επιμελητή. Το γεγονός ότι, ο εργαζόμενος παραλαμβάνει το έγγραφο της καταγγελίας ή την αποζημίωση, προσθέτοντας την φράση πριν την υπογραφή του "με επιφύλαξη κάθε

δικαιωμάτός μου", δεν του στερεί το δικαίωμα να προσβάλει το κύρος της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του.

5.2.1.1 Απόλυση χωρίς προειδοποίηση

Εάν η καταγγελία της σύμβασης εργασίας γίνει χωρίς προειδοποίηση, ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλλει ολόκληρη την αποζημίωση που οφείλεται όπως καθορίζει ο Ν.2112/1920.

5.2.1.2 Απόλυση με προειδοποίηση

Εάν η καταγγελία σύμβασης γίνει ύστερα από προειδοποίηση, ο εργοδότης υποχρεούται: να γνωρίσει με έγγραφο στο μισθωτό ότι, η υπάρχουσα σύμβαση εργασίας θα λυθεί μετά την πάροδο του χρόνου προειδοποίησης. Κρίνεται σκόπιμο και στην πράξη εφαρμόζεται η ημερομηνία της απόλυσης, δηλαδή η λήξη του χρόνου προειδοποίησης, να καθορίζεται επακριβώς, π.χ. 18 Οκτωβρίου 2006. Στην περίπτωση αυτή ο εργοδότης έχει υποχρέωση κατά την ημέρα που ορίστηκε ως λύση της σύμβασης εργασίας (ημέρα απόλυσης), να καταβάλει το μισό (1/2) μόνο της νόμιμης αποζημίωσης.

5.2.2 Είδη αποζημιώσεως

Σε περίπτωση που ένας μισθωτός απασχολείται στην ίδια επιχείρηση, με σχέση εξαρτημένης εργασίας και με σύμβαση αορίστου χρόνου, πάνω από δώδεκα μήνες ημερολογιακού έτους συμπληρωμένους, και στη συνέχεια απολυθεί, δικαιούται ένα ποσό χρημάτων που λέγεται αποζημίωση και είναι ανάλογη με τη διάρκεια της σύμβασης εργασίας στ συγκεκριμένη επιχείρηση.

Τα είδη των αποζημιώσεων είναι τα εξής:

A) Αποζημίωση λόγω καταγγελίας: το ποσό που δικαιούται ο εργαζόμενος σε περίπτωση που ο εργοδότης καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας.

B) Αποζημίωση μη ληφθείσας αδειάς / Αποζημίωση επιδόματος αδειάς: ο εργαζόμενος σε μια επιχείρηση, αν απολυθεί ή αποχωρήσει και δεν έχει πάρει την άδειά του και το επίδομα αδειάς του που αφορούν το ημερολογιακό έτος στο οποίο απολύεται ή αποχωρεί, τα δικαιούται.

5.2.3 Πώς υπολογίζεται η αποζημίωση;

Ο υπολογισμός της αποζημίωσης γίνεται βάση των μικτών τακτικών αποδοχών του τελευταίου μήνα, υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης.

Τακτικές αποδοχές θεωρούνται ο μισθός, καθώς και κάθε άλλη παροχή σε είδος και σε χρήμα που δίνεται τακτικά και μόνιμα. Επίσης η αποζημίωση προσαυξάνεται με τον συνυπολογισμό των Δώρων Εορτών, του επιδόματος αδειάς και οι τακτικές πρόσθετες αμοιβές για εργασία υπερωριακή ή νυκτερινή ή κατά τις Κυριακές. Επομένως για τον υπολογισμό της αποζημίωσης λαμβάνεται υπόψη ο μηνιαίος μισθός ή το μικτό ημερομίσθιο που καταβάλλεται, προσαυξημένος κατά το 1/6 αυτού και βάσει αυτού του προσαυξημένου μισθού ή ημερομισθίου υπολογίζεται κατόπιν η αποζημίωση που πρέπει να καταβληθεί.

Η καταβολή μικρότερης αποζημίωσης από τη νόμιμη, λόγω άγνοιας ή πλάνης, δεν επιφέρει την ακύρωση της καταγγελίας, αλλά παρέχει μόνο το δικαίωμα στον απολυόμενο εγέρσεως αγωγής προς συμπλήρωση της αποζημίωσης.

Παράδειγμα υπολογισμού αποζημίωσης

Υπάλληλος προσλήφθηκε την 1-12-2011 με σύμβαση αορίστου χρόνου και απολύθηκε (καταγγέλθηκε η σύμβαση εργασίας του) την 31-5-2012 (συνολικός χρόνος απασχόλησης 6 μήνες). Ο μισθωτός αμειβόταν με μηνιαίο μισθό (περιλαμβανομένων όλων των λοιπών πλην εορτών και αδείας επιδομάτων) 1.000 ευρώ. Ο παραπάνω μισθωτός δικαιούται αποζημίωση για την απόλυσή του ως εξής:

α) Λόγω καταγγελίας της σύμβασης ένα μηνιαίο μισθό σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν. 212/1920. Στον τακτικό μηνιαίο μισθό του (1.000) πρέπει να προστεθεί αναλογία των δώρων εορτών (Πάσχα & Χριστουγέννων) και επιδόματος αδείας (τα δώρα εορτών και το επίδομα αδείας ισούνται με δύο (2) μηνιαίους μισθούς). Για να βρεθεί η μηνιαία αποζημίωση για την καταγγελία της σύμβασης πολλαπλασιάζουμε τις τακτικές μηνιαίες αποδοχές με 14 και ύστερα διαιρούμε με 12 (μήνες του έτους). Άρα στο παράδειγμά μας η μηνιαία αποζημίωση ισούται $1.000 \times 14 : 12 = 1.166,67$.

Συνολικά ο υπάλληλος του παραδείγματος θα πρέπει να λάβει κατά την απόλυσή του:

- Αποζημίωση λόγω καταγγελίας της σύμβασης

$$1 \text{ μηνιαίος μισθός} = 1.000 \times 14 / 12 = 1.166,67.$$

+ Αποζημίωση Αδείας + Επίδομα αδείας

Χρόνος, τόπος και τρόπος καταβολής

Η αποζημίωση πρέπει να καταβληθεί ταυτόχρονα με την επίδοση του εγγράφου της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας για να είναι έγκυρη η απόλυση. Η αποζημίωση πρέπει να καταβληθεί σε μετρητά. Σύμφωνα με τον Ν.3863/2010 όταν η αποζημίωση λόγω καταγγελίας της σύμβασης εργασίας υπερβαίνει τις αποδοχές δύο (2) μηνών, ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλει κατά την απόλυση μέρος της αποζημίωσης που αντιστοιχεί στις αποδοχές δύο (2) μηνών. Το υπόλοιπο ποσό καταβάλλεται σε διμηνιαίες δόσεις, καθεμία από τις οποίες δεν μπορεί να είναι κατώτερη από τις αποδοχές δύο (2) μηνών, εκτός και αν το ποσό που υπολείπεται για την εξόφληση του συνόλου της αποζημίωσης είναι μικρότερο. Η πρώτη δόση καταβάλλεται την επομένη της συμπλήρωσης διμήνου από την απόλυση.

Αν ο εργοδότης δεν καταβάλλει έστω και μια δόση, τότε καθίσταται άκυρη η απόλυση, με συνέπεια να θεωρηθεί υπερήμερος και να καταβάλλει όλους τους μισθούς από την ημέρα της απόλυσης μέχρι την ημέρα της νέας έγκυρης απόλυσης.

Πότε παραγράφεται η αποζημίωση;

Κάθε αγωγή του εργαζομένου για καταβολή ή συμπλήρωση της αποζημίωσης, πρέπει να ασκηθεί μέσα σε ανατρεπτική προθεσμία 6 μηνών από τότε που κατέστη απαιτητή, δηλ. από την καταβολή της αποζημίωσης ή την λύση της εργασιακής σχέσης.

Πότε δεν οφείλεται αποζημίωση;

Αποζημίωση δεν οφείλεται:

- Πριν τη συμπλήρωση δίμηνης υπηρεσίας του εργαζόμενου στην επιχείρηση.
- Αν παραιτηθεί ο εργαζόμενος.
- Στη σύμβαση ορισμένου χρόνου, εκτός αν καταγγελθεί πριν τη λήξη της από τον εργοδότη χωρίς σπουδαίο λόγο, σύμφωνα με τα οριζόμενα στον Α.Κ. οπότε οφείλονται όλοι οι μισθοί του υπόλοιπου χρόνου μέχρι τη λήξη της.
- Στη σύμβαση ορισμένου έργου, εκτός αν υποκρύπτεται σχέση ή σύμβαση εξαρτημένης εργασίας οπότε τεκμαίρεται ότι υφίσταται μια ενιαία σύμβαση εργασίας και οφείλεται αποζημίωση.
- Σε περίπτωση μήνυσης σε βάρος του εργαζόμενου για αδίκημα που διαπράχθηκε κατά την εκτέλεση της εργασίας του ή του απαγγέλθηκε κατηγορία για αδίκημα τουλάχιστον σε βαθμό πλημμελήματος. Εάν απαλλαγεί ο μισθωτός δικαιούται να ζητήσει την αποζημίωσή του.

Πότε οφείλεται μειωμένη αποζημίωση;

Η απόλυση των υπαλλήλων μπορεί να γίνει μόνο κατόπιν έγγραφης προειδοποίησης, πριν από ορισμένο χρόνο, που είναι ανάλογος με τα χρόνια υπηρεσίας του στον εργοδότη (τακτική απόλυση).

Η προειδοποίηση αυτή ονομάζεται προμήνυση. Ο χρόνος της προμήνυσης φαίνεται στους πίνακες αποζημίωσης που υπάρχουν παρακάτω. Στην περίπτωση αυτή ο μισθωτός παραμένει στην εργασία του μέχρι να λήξει ο χρόνος προμήνυσης, κατά την απόλυση του καταβάλλεται το 1/2 της νόμιμης αποζημίωσης που οφείλεται σε περίπτωση έκτατης καταγγελίας.

Σε περίπτωση διακοπής των εργασιών της επιχείρησης για λόγους ανώτερης βίας (καταστροφή από πυρκαγιά, σεισμό κλπ) οφείλονται τα 2/3 της νόμιμης αποζημίωσης.

Αν ο μισθωτός είναι υπάλληλος και μπορεί να συνταξιοδοτηθεί με πλήρη σύνταξη γήρατος, δικαιούται ποσοστό 50% της νόμιμης αποζημίωσης εάν δεν έχει επικουρική ασφάλιση και 40% εάν λαμβάνει επικουρική ασφάλιση.

Γίνονται κρατήσεις στην αποζημίωση;

Η αποζημίωση που καταβάλλεται στους απολυόμενους μισθωτούς με βάση το Ν. 2112/20, φορολογείται αυτοτελώς, με βάση την παρακάτω κλίμακα:

Κλιμάκιο αποζημίωσης (ευρώ)	Φορολογικός συντελεστής (%)
0 – 60.000	0%
60.001 – 100.000	10%
100.001 - 150.000	20%
150.001 και άνω	30%

Υπάρχουν περιορισμοί στο ύψος της αποζημίωσης;

Ναι, κατά το ποσοστό που οι αποδοχές του απολυόμενου εργαζόμενου υπερβαίνουν το 8πλάσιο του ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη πολλαπλασιαζόμενο επί 30.

5.2.4 Πότε δικαιούνται οι αποχωρούντες μισθωτοί αποζημίωση;

- **Στη συνταξιοδότηση:**

Μισθωτοί που υπάγονται στο κλάδο σύνταξης οποιουδήποτε Ασφαλιστικού Οργανισμού, εφ' όσον συμπληρώσουν τις προϋποθέσεις για πλήρη σύνταξη γήρατος, εάν μεν είναι εργατοτεχνίτες μπορούν να αποχωρούν, εάν δε είναι υπάλληλοι να αποχωρούν ή να απολύονται από τον εργοδότη. Στις περιπτώσεις αυτές δικαιούνται το 50% της νόμιμης αποζημίωσης απόλυσης αν δεν έχουν επικουρική ασφάλιση ή το 40% αν έχουν. Τη μειωμένη αυτή αποζημίωση δικαιούνται και οι μισθωτοί, με σύμβαση ορισμένου χρόνου, που απολύονται ή αποχωρούν πριν τη λήξη της για να συνταξιοδοτηθούν. Σημειώνουμε ότι ο εργοδότης δεν μπορεί να απολύσει εργατοτεχνίτη που έχει συμπληρώσει τις προϋποθέσεις πλήρους συνταξιοδότησης γήρατος, με καταβολή μειωμένης αποζημίωσης. Μόνο για υπαλλήλους έχει αυτή την ευχέρεια.

- **Με 15ετή υπηρεσία:**

Μισθωτοί που συνδέονται με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου και έχουν συμπληρώσει 15ετή υπηρεσία στον ίδιο εργοδότη ή το όριο ηλικίας που προβλέπει ο οικείος Ασφαλιστικός Οργανισμός και όταν δεν υπάρχει όριο το 67έτος της ηλικίας τους και το 62ο έτος για μειωμένη σύνταξη για άνδρες και γυναίκες, μπορούν να αποχωρήσουν από την εργασία τους με τη συγκατάθεση του εργοδότη τους, οπότε δικαιούνται να λάβουν το 50% της νόμιμης αποζημίωσης. Επίσης από 1.1.2013, ως γενική προϋπόθεση πλήρους συνταξιοδότησης καθορίζεται η συμπλήρωση 40 ετών ασφάλισης και του 62ου έτους της ηλικίας.

Πίνακας αποζημίωσης υπαλλήλων σε περίπτωση απόλυσης

ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΧΩΡΙΣ ΠΡΟΕΙΔΟΠΟΙΗΣΗ			ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΜΕ ΠΡΟΕΙΔΟΠΟΙΗΣΗ		
ΧΡΟΝΟΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΣΤΟΝ ΙΔΙΟ ΕΡΓΟΔΟΤΗ	ΠΟΣΟ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ	ΕΠΙΠΛΕΟΝ ΠΟΣΟ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ	ΧΡΟΝΟΣ ΠΡΟΕΙΔΟΠΟΙΗΣΗΣ	ΠΟΣΟ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ	ΕΠΙΠΛΕΟΝ ΠΟΣΟ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ
Έως 12 μήνες	0				
1 έτος συμπληρωμένο έως 2 έτη	2 μηνών		1 μήνας	1 μηνός	
2 έτη συμπληρωμένα έως 4 έτη	3 μηνών		2 μήνες	1 μηνός	
5 έτη συμπληρωμένα έως 5 έτη	4 μηνών		2 μήνες	1 ½ μηνός	
5 έτη συμπληρωμένα έως 6 έτη	5 μηνών		3 μήνες	1 ½ μηνός	
6 έτη συμπληρωμένα έως 8 έτη	6 μηνών		3 μήνες	2 μηνών	
8 έτη συμπληρωμένα έως 10 έτη	7 μηνών		3 μήνες	2 ½ μηνών	
10 έτη συμπληρωμένα	8 μηνών		4 μήνες	3 μηνών	
11 έτη συμπληρωμένα	9 μηνών		4 μήνες	3 ½ μηνών	
12 έτη συμπληρωμένα	10 μηνών		4 μήνες	4 μηνών	
13 έτη συμπληρωμένα	11 μηνών		4 μήνες	4 ½ μηνών	
14 έτη συμπληρωμένα και άνω	12 μηνών		4 μήνες	5 μηνών	
15 έτη συμπληρωμένα	12 μηνών		4 μήνες	5 ½ μηνών	
16 έτη συμπληρωμένα και άνω	12 μηνών		4 μήνες	6 μηνών	

17 έτη συμπληρωμένα	12 μηνών	+ 1 μηνός	4 μήνες	6 μηνών	+ ½ μηνός
18 έτη συμπληρωμένα	12 μηνών	+ 2 μηνών	4 μήνες	6 μηνών	+ 1 μηνός
19 έτη συμπληρωμένα	12 μηνών	+ 3 μηνών	4 μήνες	6 μηνών	+ 1 ½ μηνός
20 έτη συμπληρωμένα	12 μηνών	+ 4 μηνών	4 μήνες	6 μηνών	+ 2 μηνών
21 έτη συμπληρωμένα	12 μηνών	+ 5 μηνών	4 μήνες	6 μηνών	+ 2 ½ μηνών
22 έτη συμπληρωμένα	12 μηνών	+ 6 μηνών	4 μήνες	6 μηνών	+ 3 μηνών
23 έτη συμπληρωμένα	12 μηνών	+ 7 μηνών	4 μήνες	6 μηνών	+ 3 ½ μηνών
24 έτη συμπληρωμένα	12 μηνών	+ 8 μηνών	4 μήνες	6 μηνών	+ 4 μηνών
25 έτη συμπληρωμένα	12 μηνών	+ 9 μηνών	4 μήνες	6 μηνών	+ 4 ½ μηνών
26 έτη συμπληρωμένα	12 μηνών	+ 10 μηνών	4 μήνες	6 μηνών	+ 5 μηνών
27 έτη συμπληρωμένα		+ 11 μηνών	4 μήνες	6 μηνών	+ 5 ½ μηνών
28 έτη συμπληρωμένα και άνω		+ 12 μηνών	4 μήνες	6 μηνών	+ 6 μηνών

5.2.5 Υποχρεώσεις του λογιστή της επιχείρησης που προκύπτουν από την απόλυση μισθωτού

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

1) Να υπολογίσει το ύψος της αποζημίωσης που δικαιούται ο απολυόμενος μισθωτός.

2) Να καταβάλλει το καθαρό ποσό της αποζημίωσης στον μισθωτό που απολύεται.

3) Να υποβάλλει μέσα σε 8 ημέρες, ηλεκτρονικά συμπληρωμένο, το έντυπο Ε6 «Καταγγελία σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου», στη διεύθυνση www.eservices.yeka.gr

4) Να καταβάλλει τον παρακρατημένο φόρο στην αρμόδια Δ.Ο.Υ.

5) Να υπολογίσει και να καταβάλλει την άδεια και το επίδομα αδειάς στον μισθωτό που απολύεται, αν τα δικαιούται.

6) Να καταχωρηθεί ο απολυόμενος στα μισθολόγια του ΙΚΑ.

5.2.6 Προϋποθέσεις για το ταμείο ανεργίας

- Αν επιδοτείται για πρώτη φορά:

Για να δικαιούται ο εργαζόμενος να επιδοτηθεί από το ταμείο ανεργίας πρέπει να έχει πραγματοποιήσει 80 ημέρες εργασίας κατ' έτος στα δύο προηγούμενα χρόνια πριν την επιδότησή του. Το τελευταίο όμως 14μηνο πρέπει να έχει συμπληρώσει 125 ημέρες εργασίας, χωρίς να υπολογίζονται τα ημερομίσθια του τελευταίου διμήνου.

Επίσης επίδομα ανεργίας παίρνει και ο ασφαλισμένος που έχει πραγματοποιήσει 200 ημέρες εργασίας στα τελευταία δύο χρόνια πριν την απόλυσή του (χωρίς να υπολογίζονται τα ημερομίσθια του τελευταίου διμήνου) από τις οποίες 80 ημέρες το λιγότερο σε κάθε χρόνο.

- Αν επιδοτείται για δεύτερη φορά:

Να έχει πραγματοποιήσει 125 ημέρες εργασίας το τελευταίο 14μηνο πριν την απόλυσή του χωρίς να υπολογίζονται τα ημερομίσθια του τελευταίου διμήνου.

Δικαιολογητικά:

- 1) Καταγγελία της σύμβασης
- 2) Ένσημα τελευταίας διετίας
- 3) Εκκαθαριστικό Σημείωμα Εφορίας τρέχοντος έτους
- 4) Αστυνομική Ταυτότητα
- 5) Βιβλιάριο ασθενείας

Ο ενδιαφερόμενος πρέπει να προσκομίσει τα παραπάνω στοιχεία στον Ο.Α.Ε.Δ. της περιοχής του, το αργότερο σε 60 ημέρες από την απόλυσή του.

5.2.7 Οι υποχρεώσεις του εργοδότη στη περίπτωση που καταγγέλλει την σύμβαση μισθωτού και παράλληλα οφείλει δεδουλευμένες αποδοχές

Η δικαστηριακή νομολογία παγίως πλέον δέχεται ότι για να είναι έγκυρη η απόλυση οποιουδήποτε μισθωτού πρέπει η οφειλόμενη αποζημίωση να καταβληθεί ταυτόχρονα, δηλαδή την ίδια ημέρα με την επίδοση του εγγράφου της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας. Επομένως εάν ο εργοδότης βραδύνει να καταβάλει την αποζημίωση δεν καθίσταται έγκυρη η απόλυση και συνεπώς η σύμβαση εργασίας εξακολουθεί να παράγει τις έννομες συνέπειές της.

Πέραν, της αποζημίωσης απόλυσης οι μισθωτοί δικαιούνται να λάβουν ως αποζημίωση και τις αποδοχές της άδειας και του επιδόματος αδείας, εφόσον ο μισθωτός δεν έλαβε την άδεια και το επίδομα αδείας του για το ημερολογιακό έτος που γίνεται η απόλυση, καθώς και οποιεσδήποτε άλλες αποδοχές οφείλονται στον εργαζόμενο μέχρι εκείνη τη στιγμή.

Όταν η αποζημίωση λόγω καταγγελίας της σύμβασης εργασίας υπερβαίνει τις αποδοχές δύο μηνών, ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλει κατά την απόλυση μέρος της αποζημίωσης που αντιστοιχεί στις αποδοχές δύο μηνών. Το υπόλοιπο ποσό καταβάλλεται σε διμηνιαίες δόσεις, καθεμία από τις οποίες δεν μπορεί να είναι κατώτερη από τις αποδοχές δύο 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. (άρθρο 74, παρ. 3, Ν.3863/10).

Συνιστάται συνεπώς προς τον μισθωτό ότι, τη στιγμή που θα γίνει η επίδοση του εγγράφου καταγγελίας της σύμβασης εργασίας θα πρέπει να του καταβληθούν όλες οι οφειλόμενες αποδοχές δηλαδή μισθός, αποζημίωση απόλυσης αδείας και επίδομα

αδείας και ύστερα να υπογράψει ο εργαζόμενος την καταγγελία της σύμβασης εργασίας.

5.2.8 Τι είναι ομαδικές απολύσεις

Ομαδικές απολύσεις θεωρούνται όσες γίνονται από επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν περισσότερους από 30 εργαζόμενους για λόγους που δεν αφορούν το πρόσωπο των απολυομένων και υπερβαίνουν κάθε ημερολογιακό μήνα τα εξής όρια:

α) Μέχρι έξι (6) εργαζόμενους για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν είκοσι (20) έως εκατόν πενήντα (150) εργαζόμενους.

β) Ποσοστό πέντε τοις εκατό (5%) του προσωπικού και μέχρι τριάντα (30) εργαζόμενους για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις, που απασχολούν πάνω από εκατόν πενήντα (150) εργαζόμενους.

5.2.9 Πότε είναι άκυρη η απόλυση

Σύμφωνα με το νόμο και τη νομολογία έχει κριθεί ότι η απόλυση είναι άκυρη:

α) Όταν δεν καταβληθεί η αποζημίωση μαζί με το έγγραφο της απόλυσης, ή στην περίπτωση που προβλέπεται η πληρωμή της αποζημίωσης με δόσεις, υπάρχει καθυστέρηση στη πληρωμή μίας δόσης.

β) Όταν το δικαίωμα του εργοδότη να καταγγείλει την σύμβαση εργασίας ασκείται καταχρηστικά, δηλαδή υπερβαίνει τα όρια της καλής πίστης, των χρηστών ηθών και του κοινωνικού ή οικονομικού σκοπού του δικαιώματος π.χ. καταχρηστική είναι η απόλυση όταν γίνεται για λόγους εκδίκησης προς τον εργαζόμενο και για άσχετο λόγο με την εκτέλεση των καθηκόντων του εργαζόμενου.

γ) Καταχρηστική είναι επίσης η απόλυση που γίνεται για λόγους συνδικαλιστικής δράσης του εργαζόμενου.

δ) Καταχρηστική επίσης είναι η απόλυση του εργαζόμενου όταν γίνεται λόγω διεκδίκησης των αξιώσεών του ή άρνησής του να δεχθεί παράνομη απαίτηση του εργοδότη.

ε) Καταχρηστική γενικά κρίνεται η απόλυση όχι μόνο όταν δεν δικαιολογείται από κάποιο σοβαρό λόγο αλλά οφείλεται και σε επιλήψιμα κίνητρα του εργοδότη η απόδειξη των οποίων μπορεί να προκύπτει από τη διαπίστωση της απουσίας σοβαρού λόγου για την απόλυση.

Ποια είναι τα δικαιώματα του εργαζόμενου αν η απόλυσή του είναι άκυρη;

Ο εργαζόμενος που απολύεται από την εργασία του με άκυρη καταγγελία μπορεί να προσφύγει στο Δικαστήριο και να ζητήσει να αναγνωρισθεί η ακυρότητα της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του και να του καταβληθούν οι μισθοί υπερημερίας από τον εργοδότη που δεν αποδέχεται τις προσφερόμενες υπηρεσίες του.

Υπάρχει προθεσμία για την άσκηση αυτής της αγωγής;

Υπάρχει σύντομη προθεσμία τριών μηνών από την κοινοποίηση του εγγράφου της απόλυσης για την άσκηση της αγωγής ακυρώσεως της απόλυσης.

Αν η αγωγή ασκηθεί μετά το τρίμηνο απορρίπτεται ακόμη και αν ο λόγος ακυρώσεως είναι προφανής και σπουδαίος.

Αν δεν κοινοποιηθεί έγγραφο απόλυσης η προθεσμία των τριών μηνών προσφυγής στο Δικαστήριο αρχίζει όταν ο εργοδότης σταμάτησε να αποδέχεται τις υπηρεσίες του εργαζόμενου.

5.2.10 Απαγορεύσεις απόλυσης

Επιτρέπεται η απόλυση εγκύου;

Η απόλυση εγκύου εργαζόμενης κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης αλλά και για ένα χρόνο μετά τον τοκετό ή για μεγαλύτερο διάστημα, αν είχε επιπλοκές λόγω του τοκετού, απαγορεύεται. Επιτρέπεται μόνο για σπουδαίο λόγο, άσχετο με την μείωση της αποδοτικότητάς της εξαιτίας της εγκυμοσύνης και πρέπει να γνωστοποιείται και στην Επιθεώρηση Εργασίας.

Συνδικαλιστές μπορούν να απολυθούν;

Η απόλυση ορισμένων προστατευόμενων στελεχών απαγορεύεται χωρίς απόφαση της ειδικής επιτροπής του άρθρου.15, Ν.1264/82 (αποτελούμενης από εκπροσώπους του κράτους των εργαζομένων και της εργοδοσίας) και μόνο για ορισμένους περιοριστικούς λόγους όπως αναφέρεται αναλυτικά στον Ν.1264/82, όπως ισχύει σήμερα.

Ποιοι άλλοι δεν επιτρέπεται να απολυθούν

α) Όσοι στρατεύονται δεν μπορούν να απολυθούν κατά την περίοδο της στράτευσής τους και για ένα χρόνο μετά την αποστράτευσή τους, χωρίς την άδεια της ειδικής διοικητικής επιτροπής. Αν δεν τηρηθούν αυτές οι διαδικασίες ο μισθωτός έχει αξίωση πρόσθετης αποζημίωσης έξι μηνών επιπλέον για την απόλυσή του.

β) Όσοι έχουν προσληφθεί αναγκαστικά με νόμους για την προστασία ατόμου με ειδικές ανάγκες, πολυτέκνων, πολεμιστών, αγωνιστών Εθνικής Αντίστασης κ.λπ. δεν επιτρέπεται να απολυθούν χωρίς απόφαση της αρμόδιας ειδικής επιτροπής.

γ) Ακόμη σε ορισμένες περιπτώσεις και για μισθωτούς δημοσίων υπηρεσιών ή επιχειρήσεων που ο κανονισμός έχει σχετική ρύθμιση, απαιτείται η συγκατάθεση του υπηρεσιακού ή Πειθαρχικού Συμβουλίου.

5.3 ΠΑΡΑΙΤΗΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ

Ο εργαζόμενος μπορεί να παραιτηθεί ή να αποχωρήσει οικειοθελώς από την εργασία του με ρητή δήλωση ή και σιωπηρά. Στην περίπτωση αυτή ο εργαζόμενος δεν δικαιούται αποζημίωση, αλλά δικαιούται: α) δεδουλευμένες αποδοχές, β) αποδοχές της ετήσιας άδειάς του και του επιδόματος αδειάς, γ) αναλογία δώρου εορτών μέχρι την λήξη της εργασιακής σχέσης.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- ΚΑΡΑΓΙΑΝΝΗΣ – «ΕΡΓΑΤΙΚΑ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΑ», ΘΕΣ/ΝΙΚΗ 2013
- ΚΑΡΑΤΖΑΣ ΧΡΗΣΤΟΣ – «ΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ», ΑΘΗΝΑ 2010
- ΝΙΚΟΛΑΟΣ ΔΗΜΑΡΑΣ – «ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ»
- ΓΕΩΡΓΙΑΔΟΥ ΝΙΚΗ – «ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΣΤΟ ΕΡΓΑΤΙΟ ΔΙΚΑΙΟ», ΑΘΗΝΑ 2009

ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΕΣ ΠΗΓΕΣ

- <http://www.taxnews.info>
- <http://www.forologikanea.gr>
- <http://www.taxheaven.gr>
- <http://www.taxheaven.gr>
- <http://www.oaed.gr>
- <http://www.inegsee.gr>
- <http://portal.kathimerini.gr>
- <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>
- <http://www.express.gr>
- <http://www.sofokleous10.gr>
- <http://www.zougla.gr>
- <http://el.wikipedia.org>
- <http://www.kepea.gr>
- <http://www.provataslaw.gr>