



ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΠΑΤΡΑΣ
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΑ



www.shutterstock.com · 108393152

ΑΙΝΕΙΑΣ ΓΚΟΡΟΣ
ΒΥΦΙ ΦΑΤJON
ΚΑΤΣΙΚΟΓΙΑΝΝΗΣ ΒΑΣΙΛΗΣ

ΕΙΣΗΓΗΤΗΣ : ΔΡΙΒΑ ΒΑΙΑ

ΠΑΤΡΑ 2013

ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑ (PAYROLL)

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ 6

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 **6**

ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ - ΓΕΝΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ **6**

1.1 Η έννοια της εργασίας..... 6

1.2 Εργασία και ανθρώπινη προσωπικότητα 7

1.3 Εργασιακή προστασία 9

1.4 Διακρίσεις μισθωτών..... 12

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 **17**

ΜΙΣΘΟΣ - ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ..... **17**

2.1 Ορισμός μισθού..... 17

2.1.1 Συμφωνημένος και συνηθισμένος μισθός..... 17

2.1.2 Συμβατικός και νόμιμος μισθός. 18

2.1.3 Κατώτατα και ανώτατα όρια μισθού..... 19

2.1.4 Μισθός σε χρήμα..... 20

2.1.5 Μισθός σε είδος..... 20

2.1.6 Κοινωνικός μισθός. 20

2.2 Έννοια τακτικών αποδοχών. 21

2.3 Βασικός μισθός και επιδόματα..... 24

2.4 Αργίες Εργαζομένων. 25

2.5 Ανήλικοι. 27

2.6 Βλαπτική μεταβολή..... 28

2.7 Εκ Περιτροπής Εργασία 29

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3	31
ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ – ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ	31
3.1 Έννοια και χαρακτηριστικά της σύμβασης εργασίας	31
3.2 Τα είδη της συμβάσεως εργασίας	38
3.3 Συλλογικές συμβάσεις εργασίας	53
3.3.1 Έννοια και περιεχόμενο συλλογικής συμβάσεως εργασίας.....	55
3.3.2 Περιεχόμενο των συλλογικών συμβάσεων εργασίας.....	56
3.4 Είδη συλλογικών συμβάσεων εργασίας	57
3.5 Ισχύς και έκταση εφαρμογής των Σ.Σ.Ε	59
3.6 Λήξη ισχύος Σ.Σ.Ε	63
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4	70
ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΚΑΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ	70
4.1 Οι κύριες υποχρεώσεις του εργοδότη	70
4.1.1 Η καταβολή μισθού	70
4.1.2 Υποχρέωση για πρόνοια	70
4.1.3 Υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας	73
4.2 Οι υποχρεώσεις του εργαζόμενου	75
4.2.1 Η υποχρέωση για παροχή εργασίας	75
4.2.1 Το είδος εργασίας	76
4.2.2 Ο τόπος εργασίας.....	76
4.2.3 Ο χρόνος εργασίας.....	77
Μερική απασχόληση.....	80
Εκ περιτροπής απασχόληση.....	81

Διαθεσιμότητα.....	82
Κυριακή και αργίες	83
4.2.4 Υποχρέωση υπακοής.....	85
4.2.5 Υποχρέωση πίστης (ή καλόπιστης συμπεριφοράς).....	86
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5	87
ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΜΙΣΘΟΥ – ΕΠΙΔΟΜΑΤΩΝ.....	87
5.1 Τρόπος υπολογισμού του μηνιαίου μισθού.....	87
5.2 Παράδειγμα υπολογισμού μισθού και ωρομισθίου	89
Πώς βρίσκουμε το ωρομισθίο;	89
5.3 Παραδείγματα υπολογισμού υπερεργασίας και υπερωριών.	90
5.4 Παραδείγματα ημερων άδειας.....	92
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	95
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	96
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ.....	97

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η μισθοδοσία δεν είναι μόνο το ποσό που θα λάβει ο εργαζόμενος από την επιχείρηση αλλά είναι μία σύνθετη διαδικασία η οποία αναμειγνύει μέσα της το εργατικό δίκαιο, την ελληνική και διεθνή νομοθεσία αλλά και συμφωνίες (συλλογικές ή ατομικές ή γενικές συμβάσεις) που έχουν διατυπωθεί και συμφωνηθεί από κοινού ανάμεσα στον εργοδότη και τον εργαζόμενο.

Δηλαδή η μισθοδοσία στηρίζεται πάνω σε αυτά ώστε να μπορέσει να βγάλει έναν δίκαιο και σωστό μισθό όσο βέβαια μπορούμε να το πούμε αυτό βάσει των αλληλοσυγκρουόμενων συμφερόντων που υπάρχουν ανάμεσα στους εργοδότες και τους εργαζομένους.

Στόχος αυτής της πτυχιακής είναι η προσέγγιση όσο το δυνατόν καλύτερα στις βασικές έννοιες των ειδών της μισθοδοσίας προϋποθέσεις και υπολογισμός επιδομάτων , αδειών, άδεια μητρότητας αποζημιώσεις απολύσεις , δώρων Χριστουγέννων και Πάσχα , παρακρατουμένων φόρων , ήμερων αργίας κτλ.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ - ΓΕΝΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1.1 Η έννοια της εργασίας

Η εργασία είναι μια **ανθρώπινη δραστηριότητα**. Όμως, κάθε δραστηριότητα που αναπτύσσει ο άνθρωπος ή κάθε ενέργεια – προσπάθεια που καταβάλλει για κάποιο σκοπό, δεν μπορούν να χαρακτηρισθούν ως εργασία.

Εξαρτάται πρώτα απ' όλα από τις συνθήκες μέσα στις οποίες αναπτύσσεται αυτή η δραστηριότητα: για παράδειγμα ένας συγκεκριμένος άνθρωπος *οδηγεί* το αυτοκίνητό του για ιδιωτικούς λόγους, *οδηγεί* το αυτοκίνητο της εταιρείας στην οποία εργάζεται ως οδηγός και *οδηγούσε* μέχρι πριν λίγους μήνες που υπηρετούσε τη θητεία του στο στρατό πάλι αυτοκίνητο σαν οδηγός. Η ίδια δηλαδή ενέργεια του ίδιου ανθρώπου γίνεται εντελώς διαφορετικά αντιληπτή μέσα στις διαφορετικές συνθήκες που αναπτύσσεται.

Εξαρτάται ακόμα και από τα κριτήρια που χρησιμοποιούμε για να κρίνουμε μια ανθρώπινη δραστηριότητα. Για παράδειγμα, συχνά λέγεται ότι στην εποχή μας *οι μαθητές είναι οι πιο σκληρά εργαζόμενοι Έλληνες*. Στην προκείμενη περίπτωση, τα κριτήρια που χρησιμοποιούμε για μια τέτοια εκτίμηση είναι παιδαγωγικά ή κοινωνιολογικά. Δεν μπορεί πάντως να είναι ούτε οικονομικά ούτε νομικά, γιατί από οικονομική και νομική άποψη οι μαθητές, υπό γενικούς όρους, δεν είναι καν εργαζόμενοι.

Το φαινόμενο της εργασίας είναι σίγουρα σύνθετο και εξετάζεται από διάφορες επιστήμες ή επιστημονικούς κλάδους. Έτσι έχουμε: την κοινωνιολογία της εργασίας, την ψυχολογία της εργασίας, τη φιλοσοφία της εργασίας, την ιστορία της εργασίας, την οικονομική της εργασίας, την οργάνωση και διαχείριση των ανθρωπίνων πόρων, την εργονομία, την ιατρική

της εργασίας, την κοινωνική πολιτική, το εργατικό δίκαιο κ.λ.π.

Εστιάζοντας την εξέταση της εργασίας υπό το πρίσμα της οικονομίας και του δικαίου, επισημαίνουμε ότι ως εργασία χαρακτηρίζεται η ενέργεια ή δραστηριότητα ενός ανθρώπου, με τη συμβολή της οποίας επιδιώκεται να δημιουργηθεί στο φυσικό ή στον άυλο κόσμο μια νέα κατάσταση, προκειμένου να ικανοποιηθούν μέσω αυτής οι οικονομικές ανάγκες του εργαζόμενου, καθώς επίσης και -κυρίως- οι οικονομικές ανάγκες ενός άλλου προσώπου, φυσικού ή νομικού. Να σημειώσουμε ότι η νέα κατάσταση που δημιουργείται, δηλαδή το παραγόμενο μέσω της εργασίας αγαθό ή υπηρεσία, γενικότερα το τεχνικό αποτέλεσμα της εργασίας, έχει δική του υπόσταση, έχει αυτοτέλεια απέναντι στην εργασία που το δημιούργησε. Αυτό το παραγόμενο αποκαλείται έργο.

Σύμφωνα με τα παραπάνω (δηλαδή ότι με την εργασία ικανοποιούνται οι οικονομικές ανάγκες ενός τρίτου προσώπου, κατά κανόνα και του εργαζόμενου), δεν υπάρχει εργασία όταν το έργο που παράγεται ωφελεί οικονομικά μόνον τον άνθρωπο που δραστηριοποιείται π.χ. τον αγρότη που καλλιεργεί και καταναλώνει ο ίδιος τα παραγόμενα, ενώ επίσης δεν υπάρχει εργασία όταν οι δραστηριότητες του ανθρώπου δεν είναι στη συγκεκριμένη περίπτωση οικονομικές αλλά είναι κοινωνικές, οικογενειακές, δραστηριότητες ελεύθερου χρόνου, μόρφωσης κλπ. Ακόμα δεν υπάρχει εργασία όταν πηγή της δραστηριότητας και της ενέργειας που παράγεται, δεν είναι ο άνθρωπος αλλά π.χ. τα ζώα ή η φύση.

1.2 Εργασία και ανθρώπινη προσωπικότητα

Για να υπάρξει εργασία με την παραπάνω έννοια, πρέπει πρώτα απ' όλα η ανθρώπινη ενέργεια να εξωτερικευτεί συνειδητά. Είτε με σωματικές κινήσεις είτε και με σκόπιμη ακινησία. Κι αυτό προϋποθέτει πάντα να συμπράξουν το σώμα, το πνεύμα και η ψυχή του ανθρώπου. Όταν ενεργοποιείται κυρίως το

σώμα, μιλάμε για σωματική εργασία όταν ενεργοποιείται κυρίως το πνεύμα μιλάμε για πνευματική εργασία.

Ο κάθε άνθρωπος - σαν έλλογο ον που είναι - χαρακτηρίζεται από ορισμένες ιδιότητες (φύλο, ηλικία, εθνικότητα, αναπηρία κ.ά.), ικανότητες (μόρφωση, επαγγελματική εμπειρία κ.ά.) αλλά και καταστάσεις στις οποίες βρίσκεται (έγγαμος, με ανήλικα παιδιά, άνεργος, μετανάστης κ.ά.) οι οποίες συνδέονται στενά με τη σωματική, την πνευματική, την ψυχική, την ηθική και την κοινωνική του υπόσταση. Αυτά όλα τον εξατομικεύουν, αυτά όλα αποτελούν την προσωπικότητά του.

Αφού λοιπόν ο άνθρωπος κατά την εργασία ενεργοποιεί το σώμα, το πνεύμα και την ψυχή του, η εργασία αποτελεί εκδήλωση της προσωπικότητας του ανθρώπου. Μάλιστα για τους ενήλικες ανθρώπους η εργασία αποτελεί την πιο σημαντική εκδήλωση της προσωπικότητάς τους, αφού μέσω αυτής αντιμετωπίζουν τις βιοτικές τους ανάγκες, διαμορφώνουν την κοινωνική τους θέση και ικανοποιούν την τάση τους για δημιουργία.

Κάθε άνθρωπος έχει προσωπικότητα, επειδή ακριβώς είναι άνθρωπος. Κι ο νομικός μας πολιτισμός θεωρεί την ανθρώπινη αξία σαν υπέρτατη. Έτσι στο Σύνταγμα μας -που είναι ο θεμελιώδης νόμος του κράτους- ορίζεται ότι «[ο] σεβασμός και η προστασία της αξίας του ανθρώπου αποτελούν την πρωταρχική υποχρέωση της Πολιτείας» (άρθρο 2 παρ.1), καθώς και ότι «[κ]αθένας έχει δικαίωμα να αναπτύσσει ελεύθερα την προσωπικότητά του και να συμμετέχει στην κοινωνική, οικονομική και πολιτική ζωή της Χώρας, εφόσον δεν προσβάλλει τα δικαιώματα των άλλων και δεν παραβιάζει το Σύνταγμα ή τα χρηστά ήθη» (άρθρο 5 παρ.1). Βέβαια, όπως σε όλα τα δικαιώματα έτσι και στο δικαίωμα στην προσωπικότητα είναι δυνατόν να προβλεφθούν περιορισμοί απαραίτητοι για την κοινωνική συμβίωση, εφόσον όμως δεν θίγεται ο πυρήνας της ελευθερίας του ανθρώπου για αυτοπροσδιορισμό.

Η εργασία λοιπόν μπορεί σ' αυτά τα πλαίσια να γίνει αντιληπτή σαν οικονομικό αγαθό, αφού στα πλαίσια της κοινωνικής συμβίωσης εξυπηρετούνται μέσω αυτής οικονομικοί σκοποί – και μάλιστα οικονομικοί σκοποί όχι μόνο του ίδιου του εργαζόμενου και της οικογένειάς του αλλά και οικονομικοί σκοποί άλλων προσώπων – αλλά δεν μπορεί να αντιμετωπίζεται σαν εμπόρευμα. Αυτό σημαίνει ότι απαράβατο όριο στους όρους της οικονομικής συναλλαγής που δημιουργείται μέσω της παροχής της εργασίας, είναι ο σεβασμός και η προστασία της προσωπικότητας του εργαζόμενου, ως ατόμου και ως μέλους του κοινωνικού συνόλου.

Έτσι δημιουργήθηκε το εργατικό δίκαιο, αρχικά ως επιμέρους κανόνες για την προστασία της ζωής και της ασφάλειας των εργαζόμενων και στη συνέχεια –με σκληρούς αγώνες των ίδιων των εργαζόμενων– ως ένας ειδικός κλάδος δικαίου, ο οποίος λόγω της φύσης των διαφορών και των σχέσεων που ρυθμίζει -των σχέσεων μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου-, οφείλει να έχει προστατευτικό χαρακτήρα για τον εργαζόμενο, αντισταθμίζοντας σε κάποιο βαθμό την πασιφανή οικονομική και άρα διαπραγματευτική ανισότητα μεταξύ των δύο μερών.

1.3 Εργασιακή προστασία

Το Σύνταγμα της χώρας μας περιλαμβάνει μία σειρά από ατομικά, συλλογικά και κοινωνικά εργασιακά δικαιώματα καθώς και την εγγύηση της αρχής του κοινωνικού κράτους, ενώ το εργατικό δίκαιο (ατομικό και συλλογικό) έχει, ως γενική αρχή του, την αρχή της εύνοιας προς τον εργαζόμενο. Κι αυτά αποτελούν μέρος του νομικού μας πολιτισμού, με την έννοια ότι η ισότιμη ελευθερία και η κοινωνική δικαιοσύνη αποτελούν αναπόσπαστο συστατικό και κριτήριο της δημοκρατικής ταυτότητας της πολιτείας.

Όμως, στο επίπεδο της πραγματικής ζωής, οικονομικής και πολιτικής, συχνά το εργατικό δίκαιο παραβιάζεται ευθέως από τους εργοδότες, ιδιώτες ή και

κρατικούς φορείς, υπονομεύεται με αντεργατικές νομοθετικές και κανονιστικές ρυθμίσεις ή με έλλειψη ελέγχων της εφαρμογής του από τις αρμόδιες αρχές ή και καταστρατηγείται, παραβιάζεται δηλαδή το πνεύμα των ρυθμίσεών του, έστω κι αν τηρείται το γράμμα του νόμου.

Παρακάτω θα αναφέρουμε ορισμένες εν ευρεία έννοια παραβιάσεις του νόμου που πραγματοποιούνται στα πλαίσια της τυπολογίας των διαφορετικών συμβάσεων και της προβλεπόμενης λειτουργίας τους.

A) Ως προς τη **σύμβαση εξαρτημένης εργασίας**. Όλες οι συμβάσεις εργασίας έχουν πάντα μία διάρκεια. Αυτή η διάρκεια μπορεί να είναι αορίστου ή ορισμένου χρόνου. Η πιο συμφέρουσα για τον εργαζόμενο είναι φυσικά η σύμβαση αορίστου χρόνου, επειδή εξασφαλίζει απασχόληση για περισσότερο χρονικό διάστημα και αν απολυθεί ο εργοδότης οφείλει να τον αποζημιώσει. Αντίθετα στις συμβάσεις ορισμένου χρόνου, πρώτον η δουλειά έχει ένα χρονικό ορίζοντα, έχει ημερομηνία λήξης, ενώ ταυτόχρονα η λήξη έρχεται αυτοδίκαια, δηλαδή ο εργοδότης δεν έχει υποχρέωση να αποζημιώσει τον εργαζόμενο.

Η σύμβαση αορίστου χρόνου υιοθετείται από το εργατικό δίκαιο για τους παραπάνω λόγους ως κανόνας και η σύμβαση ορισμένου χρόνου ως εξαίρεση. Συμβάσεις ορισμένου χρόνου επιτρέπονται μόνο εφόσον δικαιολογούνται από το είδος ή το σκοπό της εργασίας, το είδος ή το σκοπό της επιχείρησης. Θα έπρεπε λοιπόν να έχουμε συμβάσεις ορισμένου χρόνου μόνο όταν οι ανάγκες της δουλειάς είναι εποχικές, παροδικές, έκτακτες κλπ. Για παράδειγμα να καλυφθούν ορισμένες εργασίες στον τουριστικό τομέα, ή να καλυφθεί η θέση μιας εργαζόμενης που πήρε άδεια εγκυμοσύνης κλπ. Όμως οι εργοδότες, κράτος και ιδιώτες, ενώ έχουν να καλύψουν πάγιες και διαρκείς εργασιακές ανάγκες προσλαμβάνουν εργαζόμενους με διαδοχικές

συμβάσεις ορισμένου χρόνου, παραβιάζοντας τη σχετική νομοθεσία, ελληνική και κοινοτική, και δημιουργώντας μια ευρεία στρατιά επισφαλώς εργαζόμενων.

B) Ως προς τις συμβάσεις ανεξάρτητων υπηρεσιών και της σύμβασης έργου. Αυτές οι μορφές συμβάσεων ενώ προβλέπονται από τη νομοθεσία, όπως αναπτύξαμε και παραπάνω, ως μορφές επιχειρηματικής-επαγγελματικής δράσης των ατόμων χρησιμοποιούνται από τους εργοδότες του κρατικού και ιδιωτικού τομέα καταχρηστικά σε σχέσεις εργασίας που λειτουργούν υπό συνθήκες πλήρους υπαγωγής του εργαζόμενου στο διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη. Μοναδικός σκοπός τους η μείωση του μισθολογικού κόστους ή / και η εξυπηρέτηση ψηφοθηρικών σκοπών κομματικών-κρατικών εξουσιών, μέσω της παράνομης εξαίρεσης ευρέων κατηγοριών εργαζόμενων από την προστασία του εργατικού δικαίου.

Έτσι, αυτές οι μορφές παροχής υπηρεσιών και έργου μεταλλάχθηκαν σταδιακά μέσω της καταστρατήγησης του νόμου, μέσω της εφαρμογής δηλαδή του γράμματος του νόμου σε βάρος του πνεύματος το οποίο αυτός ενσωματώνει, στις λεγόμενες ελαστικές μορφές απασχόλησης. Η εξάπλωση και αποδοχή της εφαρμογής τους καθώς και η ολοένα και πυκνότερη εφαρμογή και άλλων μορφών ελαστικότητας των εργασιακών σχέσεων (όπως η μερική απασχόληση, η εκ περιτροπής εργασία, ο δανεισμός εργαζόμενων, οι συμβάσεις μαθητείας για τους εργαζόμενους κάτω των 25 ετών, σε ορισμένες από τις οποίες θα αναφερθούμε ειδικά παρακάτω) οδήγησε στην απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων. Επειδή δε οι ελαστικές σχέσεις εργασίας δεν αποτελούν επιμέρους τακτικές αλλά το περιεχόμενο της «συντονισμένης στρατηγικής για την απασχόληση» της Ευρωπαϊκής Ένωσης και της χώρας μας, η επισφάλεια της εργασίας θα υποκαθιστά διαρκώς σε μεγαλύτερη κλίμακα την προστασία της εργασίας, διευρύνοντας σταθερά την κατηγορία των εξαρτημένα εργαζόμενων που τους στερείται η προστασία της

εργασιακής τους σχέσης από το εργατικό δίκαιο.

Να σημειώσουμε, τέλος, ως παράδειγμα ευθείας μετάλλαξης λειτουργικών και προστατευτικών ρυθμίσεων του εργατικού δικαίου σε «ελαστικές» επισφαλείς ρυθμίσεις κατά των συμφερόντων των εργαζόμενων, τον πρόσφατο νομοθετικό καθορισμό της δοκιμαστικής εργασίας ως σύμβασης ορισμένου χρόνου διάρκειας ενός έτους. Πρόκειται για ρύθμιση που συμπεριλήφθηκε στον Ν 3899/2010 του επικαιροποιημένου Μνημονίου και ψηφίστηκε στις 17.12.2010, ανατρέποντας τους νομικούς και νομολογιακούς κανόνες που ίσχυαν επί δεκαετίες και όριζαν ότι η σύμβαση δοκιμαστικής εργασίας μπορεί να είναι ορισμένης ή αόριστης διάρκειας, σε κάθε περίπτωση όμως η διάρκεια της δεν μπορεί παρά να είναι εύλογη, ανάλογη δηλαδή με τη φύση και τις απαιτήσεις της συγκεκριμένης εργασίας. Στις περισσότερες περιπτώσεις αυτή η διάρκεια ταυτίζονταν με το δίμηνο της προστασίας από την απόλυση ή κυμαίνονταν λίγο κάτω ή λίγο πάνω από αυτό. Εφεξής πλέον το κριτήριο της εύλογης διάρκειας μετατρέπεται με το νόμο στον ένα χρόνο χωρίς καμία αναφορά στο είδος της εργασίας, παρά μόνο στον χαρακτήρα της σύμβασης ως ορισμένου χρόνου, στη σύμβαση δηλαδή που λήγει χωρίς αποζημίωση του εργαζόμενου από τον εργοδότη.

Τα παραπάνω ζητήματα απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων αποτελούν μέρος της επιχειρούμενης στις μέρες μας ιστορικής αποδόμησης του εργατικού δικαίου και του κοινωνικού κράτους γενικότερα.

1.4 Διακρίσεις μισθωτών

Αναλόγως αν το στοιχείο της παρεχόμενης εργασίας είναι η πνευματική ή η σωματική ενέργεια, τότε και αυτή διακρίνεται σε πνευματική και σωματική και ο μισθωτός που την παρέχει καλείται, αντίστοιχα, υπάλληλος ή εργάτης. Η παραπάνω διάκριση δεν έχει μόνο θεωρητική αξία, γιατί τόσο ο νομοθέτης όσο και η νομολογία ακολουθούν την άποψη αυτή προκειμένου να

χαρακτηρίσουν κάποιον εργαζόμενο ως υπάλληλο ή εργάτη. Σε πολλές περιπτώσεις ο νομοθέτης μεταχειριζόταν τον υπάλληλο ευνοϊκότερα από τον εργάτη και αυτό δικαιολογείται από το γεγονός ότι ο υπάλληλος συνήθως διαθέτει επιστημονική κατάρτιση ή σημαντική επαγγελματική εξειδίκευση.

Μισθωτός

Σύμφωνα με το άρθρο 1 του Ν.3239/55, μισθωτός είναι αυτός που παρέχει στον εργοδότη εξαρτημένη εργασία έναντι αμοιβής, που υπολογίζεται είτε κατά χρονική διάρκεια (μισθός, ημερομίσθιο) είτε κατά μονάδα ή κατά αποκοπή ή ποσοστά.

Υπάλληλος

Σύμφωνα με την ΑΠ 259/69 Ολομέλεια, 1187/75, 873/78, 1366/87 Τμ.Β' υπάλληλος θεωρείται ο μισθωτός, ο οποίος παρέχει κατά κύριο λόγο πνευματική εργασία. Ωστόσο καμία πνευματική εργασία δεν είναι εντελώς απαλλαγμένη από κάθε σωματική ενέργεια. Εξάλλου και η πιο απλή σωματική εργασία δεν είναι νοητή χωρίς την καταβολή έστω και ασήμαντης πνευματικής προσπάθειας. Αλλά το στοιχείο που προέχει στον υπάλληλο είναι η προσφορά κυρίως πνευματικής εργασίας, η εξειδικευμένη εμπειρία, η θεωρητική μόρφωση και η ανάπτυξη πρωτοβουλίας. Συνεπώς όταν η εργασία είναι προϊόν αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο πνευματικής καταβολής και εφόσον ο μισθωτός διαθέτει για αυτήν την ανάλογη κατάρτιση και εμπειρία και εκτελεί την εργασία με υπευθυνότητα τότε θεωρείται υπάλληλος.

Ιδιωτικός υπάλληλος

Σύμφωνα με το άρθρο 1 του Ν.Δ. 2655/53, ιδιωτικός υπάλληλος θεωρείται κάθε πρόσωπο που απασχολείται κατά κύριο επάγγελμα έναντι μισθού, ανεξαρτήτως πληρωμής σε υπηρεσία ιδιωτικού καταστήματος, γραφείου, ή οποιασδήποτε επιχειρήσεως και παρέχει εργασία αποκλειστικά ή κατά κύριο χαρακτήρα μη σωματική.

Δεν θεωρούνται ιδιωτικοί υπάλληλοι οι υπηρέτες κάθε κατηγορίας καθώς και οποιοδήποτε πρόσωπο το οποίο χρησιμοποιείται στην άμεση παραγωγή ως βιομηχανικός, βιοτεχνικός, μεταλλευτικός ή γεωργικός εργάτης ή ως βοηθός ή μαθητευόμενος των εν λόγω κατηγοριών ή παρέχει υπηρετικές υπηρεσίες.

Διευθύνοντες υπάλληλοι

Οι ανώτεροι υπάλληλοι μιας επιχείρησης όταν έχουν ουσιαστικές διοικητικές αρμοδιότητες και διευθυντικά καθήκοντα ενώ ταυτόχρονα οι αποδοχές τους είναι πολύ μεγαλύτερες από εκείνες των συναδέλφων τους, καλούνται διευθύνοντες υπάλληλοι. Ασκούν μεταβιβασθείσες από τον εργοδότη αρμοδιότητες με δική τους ευθύνη, συνεπώς χαίρουν της εμπιστοσύνης του εργοδότη, γι' αυτό και καλούνται από την νομοθεσία και την νομολογία πρόσωπα εμπιστοσύνης, διευθύνσεως και εποπτείας. Τέτοια πρόσωπα είναι οι γενικοί διευθυντές, οι προϊστάμενοι ορισμένων βασικών υπηρεσιών της επιχείρησης και οι διευθυντές μεγάλων υποκαταστημάτων εφόσον έχουν όχι απλώς δικαίωμα υπογραφής, αλλά δεσμεύουν με αυτή τον εργοδότη τους και λαμβάνουν ή μετέχουν στην λήψη αποφάσεων που επηρεάζουν την πορεία των εργασιών της επιχείρησης. Η ελληνική νομοθεσία και νομολογία εξισώνει τους διευθύνοντες υπαλλήλους σε μερικά σημεία με τους εργοδότες. Έτσι θεωρούνται ποινικά υπεύθυνοι για τις παραβάσεις πολλών εργατικών νόμων (ΔΚΘ/1912, 2954/54, 515/70, 549/77, 1264/82), αλλά και για τις παραβάσεις της ασφαλιστικής ή φορολογικής νομοθεσίας, καθώς και εκείνης περί ανωνύμων εταιρειών (άρθρο 56 επ. Κ.Ν. 2190/20), ενώ εξαιρούνται από την εφαρμογή ορισμένων διατάξεων της εργατική νομοθεσίας π.χ δεν υπάγονται στον περιορισμό του νομίμου ωραρίου (Ν. 2269/20)

Εργάτης ή εργατοτεχνίτης

Σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 1 Β.Δ 16/18.7.20 και Β.Δ 24.7./21.8.20. εργάτης θεωρείται ο μισθωτός, ο οποίος κατά κύριο λόγο παρέχει σωματική εργασία. Στην εργατική νομοθεσία οι εργάτες

αποκαλούνται πολλές φορές και εργατοτεχνίτες ή απλώς τεχνίτες. Οι τελευταίοι αυτοί όροι υποδηλώνουν ειδικευμένους εργάτες, που εξακολουθούν, όμως, να διατηρούν την ιδιότητα του εργάτη.

Υπηρέτης

Σύμφωνα με το άρθρο 1 εδ.2 Ν.Δ. 2655/53 οι υπηρέτες (όχι μόνο οι οικιακοί, αλλά όλοι οι μισθωτοί που στην εργατική νομοθεσία χαρακτηρίζονται με τον όρο αυτό) εξομοιώνονται με τους εργάτες. Στο υπηρετικό προσωπικό περιλαμβάνονται οι καθαρίστριες, οι καθαριστές, οι κλητήρες, οι φύλακες και οι νυχτοφύλακες, οι θυρωροί εργοστασίων και πολυκατοικιών. Το υπηρετικό προσωπικό γραφείων, επιχειρήσεων, σύμφωνα με την οικεία συλλογική σύμβαση εργασίας, που αμείβεται με μηνιαίο μισθό, εξισώνεται προς τους εργάτες. Υπάρχουν όμως και κάποιες εξαιρέσεις, όπως π.χ για τους θυρωρούς και τους βοηθούς οδηγών φορτηγών αυτοκινήτων, που σε περίπτωση απολύσεως δικαιούνται αποζημίωση υπαλλήλου.

Μαθητευόμενοι

Σύμφωνα με το άρθρο 1 του Β.Δ 16/18.7.20 οι μαθητευόμενοι και βοηθοί επιχειρήσεων θεωρούνται εργάτες εφόσον δεν είναι άμισθοι. Από την διάταξη αυτή και από παλαιότερη νομολογία προκύπτει ότι υπάρχουν δύο είδη συμβάσεως μαθητείας:

I. Η κατά κυριολεξία σύμβαση μαθητείας, στην οποία κύριο αντικείμενο είναι η εκμάθηση τέχνης από τον μαθητευόμενο και όχι η παροχή εργασία από αυτόν. Στην σύμβαση αυτή δεν έχουν εφαρμογή οι κανόνες του εργατικού δικαίου και άρα δεν υπάρχει ούτε μισθός (Α.Π 393/66, Πρωτ. Θεσ/νίκης 560/61, Μον. Πρωτ. Ναυπλίου 182/70-ΔΕΝ 1970, σελ.699)

II. Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, στην οποία ο ένας από τους συμβαλλόμενους (εργαζόμενος) παράλληλα με την εκμάθηση τέχνης ή την ειδίκευση προσφέρει την

εργασία του με αμοιβή. Η δεύτερη αυτή περίπτωση είναι η συνήθης, σ' αυτήν αναφέρονται οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας, όταν χρησιμοποιούν τον όρο «μαθητευόμενος»

Μαθητές- τεχνίτες

Σύμφωνα με το άρθρο 2 του Β.Δ της 3/6.6.52 μαθητές τεχνίτες καλούνται οι κατά τις διατάξεις του νομοθετήματος αυτού απασχολούμενοι στις διάφορες επιχειρήσεις, βάσει καθορισμένου προγράμματος, προς εκμάθηση τέχνης, που λαμβάνουν συγχρόνως και συναφή θεωρητική μόρφωση. Οι οπωσδήποτε αλλιώς εργαζόμενοι προς εκμάθηση τέχνης καλούνται απλώς μαθητευόμενοι. Με άλλες διατάξεις του ίδιου διατάγματος ορίζονται ο τρόπος επιλογής των μαθητών τεχνιτών, ο τρόπος κατάρτισεως των προγραμμάτων μαθητείας, η μισθοδοσία των μαθητών, ο χρόνος διδασκαλίας κ.λπ. Σύμφωνα με την διάταξη του άρθρου 11 του άνω διατάγματος, η διάρκεια της ημερήσιας εργασίας των μαθητών τεχνιτών, εφόσον αυτοί άγουν ηλικία μέχρι 17 ετών συμπληρωμένων, ορίζεται κατά μία ώρα μικρότερη του κανονικού χρόνου εργασίας. Η χρησιμοποίηση των μαθητών τεχνιτών για υπερωρίες και σε εργασίες ξένες προς την ειδικότητα τους απαγορεύεται.

Ο Ο.Α.Ε.Δ μπορεί να επιχορηγεί τους εργοδότες που απασχολούν μαθητές οι οποίοι αμείβονται κανονικά και έχουν πλήρη ασφαλιστική κάλυψη.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

ΜΙΣΘΟΣ - ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ

2.1 Ορισμός μισθού

Μισθός είναι η παροχή που καταβάλλει ο εργοδότης στον εργαζόμενο ως αντάλλαγμα της εργασίας που παρέχει ο τελευταίος στον πρώτο. Η παροχή του εργοδότη απαντά εδώ με ευρύτατη έννοια και στην πραγματικότητα περιλαμβάνει περισσότερες από μία παροχές. Και αυτό έρχεται ως συνέπεια τόσο της φύσεως της εργασιακής σχέσεως, όσο και της δυναμικής παρεμβάσεως της Πολιτείας, στη ρύθμιση των όρων αυτής της σχέσεως. Έτσι μερικές από τις παροχές του εργοδότη μπορεί να μη λογίζονται ως μισθός. Η καταβολή του μισθού από τον εργοδότη στον

εργαζόμενο είναι υποχρέωση του, που δημιουργείται στα πλαίσια της αμοτεροβαρούς συμβάσεως της εργασίας και συνδέεται με την υποχρέωση του εργαζομένου για παροχή εργασίας σύμφωνα με τα άρθρα 648 και 653 του αστικού κώδικα . Από την πλευρά του ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να παρέχει για ορισμένο ή αόριστο χρόνο την εργασία του στον εργοδότη για να του καταβληθεί ο μισθός.

2.1.1 Συμφωνημένος και συνηθισμένος μισθός

Συμφωνημένος μισθός είναι αυτός που συμφωνείται μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου.

Συνηθισμένος (ειθισμένος) μισθός είναι αυτός που ο εργοδότης καταβάλλει, κατά συνήθεια, για ορισμένο είδος εργασίας σε συγκεκριμένο τόπο σε εργαζόμενους που έχουν ορισμένα προσόντα κλπ. (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').

2.1.2 Συμβατικός και νόμιμος μισθός.

Συμβατικός καλείται ο μισθός που καθορίζεται με συμφωνία του εργοδότη και του εργαζόμενου. Η συμφωνία αυτή μπορεί να είναι ατομική, καθώς, επίσης, συλλογική σύμβαση εργασίας. Η νομολογία έχει κρίνει πως η συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου για το μισθό μπορεί να είναι και σιωπηρή, όταν ο εργοδότης παρέχει ολόκληρο το μισθό ή κάποιο μέρος αυτού για μεγάλο χρονικό διάστημα και ο εργαζόμενος εισπράττει χωρίς επιφύλαξη τα παρεχόμενα (Α.Π. 1898/88 Τμ. Β', 431/77).

Νόμιμος μισθός (βασικός και επιδόματα επ' αυτού) είναι ο καθοριζόμενος με κανόνα δικαίου συλλογικής συμβάσεως εργασίας, διαιτητικής αποφάσεως, υπουργικής αποφάσεως ή (σπανιότερα) νόμου. (Νόμιμος μισθός είναι ο καθοριζόμενος με νόμο, συλλογική σύμβαση εργασίας ή άλλο υποχρεωτικό κανόνα δικαίου (ΑΠ. 650190 Τμ. Β'). Η σημασία του νομίμου μισθού είναι πολύ μεγάλη για πολλούς λόγους:

α) Απαγορεύεται η καταβολή μικρότερου (από το νόμιμο) μισθού και είναι άκυρη τυχόν συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου που προβλέπει μισθό κατώτερο του νομίμου.

β) Η εκτός έδρας αποζημίωση και ορισμένες προσαυξήσεις του μισθού (για κατά Κυριακή ή νυκτερινή εργασία) υπολογίζονται πάνω στο νόμιμο και όχι τον καταβαλλόμενο μισθό (Οι αυξήσεις που προβλέπονται από συλλογικές ρυθμίσεις προσαυξάνουν τις κατώτερες νόμιμες αποδοχές που προβλέπονται από όμοιες ρυθμίσεις).

Σύμφωνα με τη διατυπωθείσα νομολογία των δικαστηρίων επιτρέπεται ο συμψηφισμός των προαναφερομένων αυξήσεων με τυχόν καταβαλλόμενες ανώτερες των νομίμων αποδοχές, εκτός αντιθέτου συμφωνίας (ΑΠ. 1601/88). Η επί 20ετία και πλέον καταβολή των νομίμων αυξήσεων αποτελεί συμβατικό όρο της ατομικής σύμβασης εργασίας (περί μη συμψηφισμού) και δεν δύναται να τροποποιηθεί μονομερώς. (Εγγρ. Υπ. Εργασίας 14055/6.6.90). Άκυρη είναι η συμφωνία περί παραιτήσεως του μισθωτού από τις νόμιμες αποδοχές που δικαιούται, γιατί οι σχετικές διατάξεις είναι δημοσίας τάξεως (άρθρα 679/680 ΑΚ - ΑΠ.583/93,615/94Τμ.Β'),(Α.Π.1000/94Τμ.Β').

Το ίδιο και η Αυτόματη Τιμαριθμική Αναπροσαρμογή (Α.Τ.Α.). που ίσχυσε κατά τα έτη 1982-1990.

2.1.3 Κατώτατα και ανώτατα όρια μισθού

Τα ποσά των νομίμων μισθών, που ορίζονται με συλλογική σύμβαση, διαιτητική ή υπουργική απόφαση ή με διάταξη νόμου, είναι κατώτατα όρια μισθών με την έννοια ότι δεν επιτρέπεται η καταβολή σε καμιά περίπτωση μικρότερων από τα όρια αυτά μισθών, ενώ είναι επιτρεπτή η υπέρβασή τους με ατομική συμφωνία εργαζομένου και εργοδότη ή από ελευθεριότητα του τελευταίου.

Στο παρελθόν, έχουν γίνει πολλές νομοθετικές απόπειρες θεσπίσεως ανωτάτων ορίων αποδοχών για τους μισθωτούς του δημοσίου, αλλά και του ιδιωτικού τομέα. Τελευταία αυτή με την Π.Ν.Π. της 18.10.1985, που κυρώθηκε με το Ν. 1584/86 και απαγόρευσε τη χορήγηση αυξήσεων στο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα πέραν της εισοδηματικής πολιτικής, δηλαδή, της Α.Τ.Α. και ίσχυσε μέχρι τέλους του έτους 1987. Μετά την ψήφιση του Ν. 1876/90 περί ελευθέρων συλλογικών διαπραγματεύσεων δεν υπάρχει

ανώτατο όριο που να περιορίζει το ύψος των αποδοχών των απασχολουμένων με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου. Αντίθετα υπάρχει νομοθετημένο ανώτατο όριο συντάξεων (άρθρο 16 Ν. 1902/90).

2.1.4 Μισθός σε χρήμα.

Μισθός σε χρήμα είναι ο μισθός που υπολογίζεται (και καταβάλλεται) σε χρηματικές μονάδες. Το άρθρο 3 της υπ' αριθμώ. 95 διεθνούς Συμβάσεως (που κυρώθηκε με το Ν. 3248/55) ορίζει ότι τα σε χρήμα οφειλόμενα ημερομίσθια πρέπει να καταβάλλονται αποκλειστικά στο νομίμως κυκλοφορούν νόμισμα.

2.1.5 Μισθός σε είδος

Η εργατική νομοθεσία επιτρέπει την μερική καταβολή του μισθού σε είδος (άρθρο 4 της ..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 εξυπηρέτησεως 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...».

2.1.6 Κοινωνικός μισθός.

Ο μισθός, που απολαμβάνει ο εργαζόμενος ως αντάλλαγμα της παρεχόμενης εργασίας του, περιλαμβάνει ένα σύνολο παροχών (σε χρήμα και σε είδος)

μερικές από τις οποίες χορηγούνται ανεξάρτητα από την ποσότητα, το είδος ή και αυτήν την ίδια την παροχή του μισθωτού και αποβλέπουν στην εξασφάλιση ενός σταθερού εισοδήματος σύμφωνα με τις βιοτικές και κοινωνικές ανάγκες του τελευταίου.

Τέτοιες παροχές είναι τα οικογενειακά επιδόματα, τα επιδόματα (δώρα) εορτών, οι αποδοχές και το επίδομα άδειας του Α. Ν . 539/45, οι αποδοχές που καταβάλλονται σε περίπτωση ανυπαίτιου κωλύματος του μισθωτού, ορισμένες παροχές σε είδος κ.λπ. Όλα αυτά, και ακόμα κάποιες παροχές του κράτους προς τους εργαζόμενους, αποτελούν τον λεγόμενο κοινωνικό μισθό.

2.2 Έννοια τακτικών αποδοχών.

Την έννοια των τακτικών αποδοχών έχει διαμορφώσει η νομολογία και σύμφωνα με τα πορίσματά της ως τακτικές αποδοχές θεωρούνται ο βασικός μισθός και το βασικό ημερομίσθιο με όλα τα επ' αυτών επιδόματα, καθώς και κάθε παροχή που χορηγείται αντί μισθού, σταθερά, μόνιμα και ομοιόμορφα .

Τακτικές 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'). Συναφής προς την έννοια των τακτικών αποδοχών είναι και ο όρος «συνήθεις αποδοχές», τον οποίο η εργατική νομοθεσία χρησιμοποιεί πολλές φορές ταυτόσημα.

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. Π.χ. 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.

Επίδομα ενοικίου, το οποίο καταβάλλεται για να προσελκύονται 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 (Εφ. Αθ. 7054/75).

Επίσης, επίδομα χορηγούμενο στους εργαζόμενους, που κατοικούν μακριά από τον τόπο της εργασίας και υποβαλλόμενους σε τρίωρη 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').

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).

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

Το επίδομα παραγωγής (πριμ καλής αποδόσεως, bonus), εφόσον καταβάλλεται σταθερά και ομοιόμορφα, θεωρείται ότι αποτελεί μέρος των τακτικών αποδοχών (Εφ. Λάρισας 59/80 - .ΕΝ 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).

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 - .ΕΝ 1970, σελ. 91, Α.Π. 978/85 Τμ. Β').

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).

Οικειοθελής παροχή, καταβαλλόμενη από τον εργοδότη, μπορεί να καταλήξει σε σιωπηρή σύμβαση περί τακτικής καταβολής με την έννοια μισθού, εφόσον ο εργοδότης δεν διατήρησε το δικαίωμα της ανακλήσεως (Εφ. Πατρών 165/70, Α.Π. 1181/75 Τμ. Β'). δεν έχουν τον χαρακτήρα τακτικών αποδοχών (μισθού) οι πρόσθετες παροχές που δίδονται από τον εργοδότη οικειοθελώς και συνεπώς μπορούν να παύσουν οποτεδήποτε καταβαλλόμενες με απόφαση του εργοδότη (Α.Π. 700189 Τμ. Β').

Η φιάλη γάλακτος, που χορηγείται κάθε μέρα ή το αντίτιμο αυτής, καθώς και το κατάλυμα διαμονής ή το αντίστοιχο μίσθωμα αποτελούν τακτικές αποδοχές (Α.Π. 1129/84 Τμ. Β', 1965/84 Τμ. Β').(Εδώ νοούνται, προφανώς, παροχές σε είδος προβλεπόμενες από τις οικείες Σ.Σ.Ε.. ή άλλες διατάξεις.)

2.3 Βασικός μισθός και επιδόματα

Ο μισθός από το **βασικό μισθό**, που είναι το οικονομικό αντάλλαγμα για την εργασία που παρέχει ο εργαζόμενος και τα **επιδόματα**. Τα επιδόματα είναι συμπληρωματικές αμοιβές που καταβάλλονται στον εργαζόμενο για ειδικές αιτίες που έχουν σχέση με το είδος της εργασίας του, την προσωπική του κατάσταση ή τη θέση του στην επιχείρηση. Τα επιδόματα έχουν πάντα ως βάση καθορισμού τους το βασικό μισθό, συνήθως υπολογίζονται ως ένα ποσοστό επί του βασικού μισθού. Τα σημαντικότερα επιδόματα είναι:

- το επίδομα προϋπηρεσίας
- τα οικογενειακά επιδόματα (γάμου και τέκνων)
- το επίδομα ανθυγιεινής εργασίας
- το επίδομα ή πριμ παραγωγής
- τα επιδόματα εορτών (δηλαδή τα Δώρα Χριστουγέννων και Πάσχα)

Το **επίδομα Χριστουγέννων** είναι ίσο με ένα μηνιαίο μισθό για τους υπαλλήλους και με 25 ημερομίσθια για τους εργάτες και καταβάλλεται ολόκληρο εάν ο μισθωτός έχει απασχοληθεί στον ίδιο εργοδότη χωρίς διακοπή από την 1η Μαΐου μέχρι την 31η Δεκεμβρίου, αλλιώς ο εργαζόμενος δικαιούται 2 ημερομίσθια ή 2/25 του μισθού του για κάθε 19 ημέρες διάρκειας της εργασιακής του σχέσης.

Το **επίδομα Πάσχα** είναι ίσο με ένα μισό μηνιαίο μισθό για τους υπαλλήλους και με 13 ημερομίσθια για τους εργάτες και καταβάλλεται ολόκληρο εάν ο μισθωτός έχει απασχοληθεί στον ίδιο εργοδότη χωρίς διακοπή από την 1η

Ιανουαρίου μέχρι την 30η Απριλίου, αλλιώς ο εργαζόμενος δικαιούται 1 ημερομίσθιο ή 1/15 του μισού μισθού του για κάθε 8 ημέρες διάρκειας της εργασιακής του σχέσης.

Εκτός από τις παραπάνω μισθολογικές παροχές που προβλέπονται με νόμους ή συλλογικές συμβάσεις εργασίας, ο εργοδότης μπορεί να καταβάλει στους απασχολούμενους του μια πρόσθετη παροχή (επίδομα παραγωγικότητας, μπόνους, οδοιπορικά έξοδα, ενοίκιο κατοικίας, έξοδα παιδικού σταθμού κλπ.). Μια τέτοια **οικειοθελής παροχή** εκ μέρους του εργοδότη, εφόσον καταβάλλεται για μακρύ χρονικό διάστημα και δόθηκε χωρίς επιφυλάξεις απ' τη μεριά του για την περικοπή της εάν συντρέξουν κάποιοι ειδικοί λόγοι, αποκτά μισθολογικό χαρακτήρα και δεσμεύει τον εργοδότη συμβατικά πια. Βέβαια, κάτι τέτοιο μπορεί να συμβεί μόνον όταν η συγκεκριμένη παροχή δεν αποτελεί λειτουργικό έξοδο για την επιχείρηση (π.χ. οδοιπορικά έξοδα με καταβολή αποδείξεων).

2.4 Αργίες Εργαζομένων.

Εργασία την Κυριακή και τις αργίες

Σε ορισμένες επιχειρήσεις, που ορίζονται από το νόμο, επιτρέπεται η εργασία κατά την Κυριακή. Στην περίπτωση αυτή πρέπει να δοθεί αναπληρωματική ημέρα ανάπαυσης στον εργαζόμενο μέσα στην επόμενη εβδομάδα. Προϋπόθεση για να χορηγηθεί ολόκληρη ημέρα αναπληρωματικής αργίας είναι να έχει εργασθεί κατά την Κυριακή άνω των 5 ωρών. Σε περίπτωση που απασχοληθεί λιγότερο από 5 ώρες,

χορηγούνται αντίστοιχες ώρες ανάπαυσης.

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. Ημέρες υποχρεωτικής αργίας: 25η Μαρτίου, 2η ημέρα του Πάσχα, 15η Αυγούστου, 25^η Δεκεμβρίου και η Μεγ. Παρασκευή για τα καταστήματα μέχρι τις 12:00 το μεσημέρι. Επίσης η 1η Μαΐου προκηρύσσεται από τη Γ.Σ.Ε.Ε. ως

ημέρα γενικής απεργίας για όλους τους εργαζομένους, κηρύσσεται όμως και από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων ως ημέρα αργίας.

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

Σύμφωνα με τις Διατάξεις του Β... 748/66, απαγορεύεται, εκτός εξαιρέσεων, κατά τις Κυριακές και αργίες, κάθε βιομηχανική, βιοτεχνική και εμπορική εργασία, καθώς και κάθε επαγγελματική δραστηριότητα. Εξασφαλίζεται έτσι στους εργαζόμενους σε κάθε εργοδότη, 24ωρη εβδομαδιαία ανάπαυση για περίοδο 7 ημερών, που είναι συνεχής ελεύθερος χρόνος.

Οι διατάξεις περί υποχρεωτικής αναπαύσεως κατά ημέρες «Κυριακών και ημέρες αργίας», δεν εφαρμόζονται σε μισθωτούς που απασχολούνται από τις κάτωθι εργασίες, ανεξαρτήτως του είδους και της μορφής της επιχείρησης, εκμετάλλευσης, υπηρεσίας εν γένει :

• 1) Φυλάξεως

• 2) Εργασίες που παρέχονται στην ύπαιθρο

• 3) Παροχής ενέργειας κινητηρίου δυνάμεως και θερμάνσεως, εργασίες πώλησης άρτου και ενψήσεως φαγητών μέχρι τις 14:00 ώρα.

Σύμφωνα με το άρθρο 10 του Β... 748/66 μισθωτοί που θα εργαστούν την Κυριακή πέραν των 5 ωρών, δικαιούνται δικαιωματική εβδομαδιαία ανάπαυση διάρκειας 24 ωρών, άλλη εργάσιμη ημέρα την επόμενη εβδομάδα. Η ημέρα της αναπληρωματικής ανάπαυσης καθορίζεται από τον εργοδότη και αναγράφεται στον πίνακα ωρών εργασίας. Στις περιπτώσεις στις οποίες

επιτρέπεται η εργασία την Κυριακή, η κατανομή της εβδομαδιαίας ανάπαυσης, πρέπει να γίνεται με τέτοιο τρόπο, ώστε ανά περίοδο 7 εβδομάδων η αναπληρωματική ανάπαυση να είναι ημέρα Κυριακή. Η άδεια για εργασία την Κυριακή, γίνεται από την αρμόδια Κοινωνική Επιθεώρηση, κατόπιν αίτησης του εργοδότη που συνοδεύεται από πίνακα, στον οποίο αναγράφεται το ονοματεπώνυμο του εργαζόμενου, η ειδικότητα, το ωράριο εργασίας και η αναπληρωματική ημέρα ανάπαυσης εφόσον η εργασία υπερβαίνει τις 5 ώρες.

Κατόπιν άδειας της αρμόδιας Επιθεώρησης επιτρέπεται η λειτουργία επιχειρήσεων, εκμεταλλεύσεων, υπηρεσιών, καθώς και η απασχόληση του προσωπικού αυτών κατά τις Κυριακές:

- 1) Στην παραλαβή και διανομή ξένου τύπου.
- 2) Αλλαγή ξένων νομισμάτων προς εξυπηρέτηση των τουριστών.
- 3) Των λειτουργουσών εποχιακός κατά έτος.
- 4) Στον καθαρισμό, συντήρηση και επισκευή εγκαταστάσεων, εφόσον καθίσταται αδύνατη η εργασία σε άλλες εργάσιμες ημέρες.
- 5) Σε περιπτώσεις επείγουσας εργασίας λόγω κινδύνου καταστροφής προϊόντων ή βλαβών εγκαταστάσεων.
- 6) Σε απογραφή εμπορευμάτων ή διακόσμηση προθηκών.

2.5 Ανήλικοι.

Ειδική προστασία ανηλίκων εργαζομένων (χρονικά όρια εργασίας)

Û Σύμφωνα με το άρθρο 5,παρ1 του Ν.1837/89 για την προστασία των ανηλίκων το ωράριο των εργαζομένων κάτω των 16 ετών καθώς και ανήλικοι

που φοιτούν σε γυμνάσια, λύκεια και κάθε τύπου τεχνικές ή επαγγελματικές σχολές δημόσιες ή ιδιωτικές αναγνωρισμένες από το κράτος δεν πρέπει:

Û Να απασχολούνται περισσότερο από 6 ώρες την ημέρα και 30 την εβδομάδα.

Û Πρέπει να υπάρχει ανάπαυση 12 τουλάχιστον συνεχών ωρών ανάμεσα στις βάρδιες που πρέπει να συμπεριλαμβάνει το χρονικό διάστημα από 10μ.μ. έως 6π.μ.

Û Η ημερήσια απασχόληση ανηλίκων που φοιτούν σε γυμνάσια ή λύκεια, κάθε τύπο τεχνικές ή επαγγελματικές σχολές, δημόσιες ή ιδιωτικές αναγνωρισμένες από το κράτος, αρχίζει και τελειώνει δύο ώρες τουλάχιστον πριν από την έναρξη ή μετά τη λήξη των μαθημάτων (απόφαση 188310/46 Υπ. Οικον. και Εργασίας και 25825/51 ερμηνευτική).

Û Επίσης από την Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας τις 21/03/94, προβλέπεται ότι οι εργαζόμενοι που φοιτούν κανονικά και αποδεδειγμένα στη Δευτεροβάθμια εκπαίδευση, γενικά, τεχνικά ή επαγγελματικά εκπαιδευτήρια, σε δημόσιες ή ιδιωτικές σχολές αναγνωρισμένες από το κράτος και δεν έχουν συμπληρώσει το 18ο έτος της ηλικίας τους δεν πρέπει να απασχολούνται περισσότερο από 6 ώρες την ημέρα.

2.6 Βλαπτική μεταβολή

Κάθε μεταβολή που προκαλεί υλική ή ηθική ζημιά στον εργαζόμενο έχει κριθεί από τα δικαστήρια ότι αποτελεί βλαπτική μεταβολή.

Χαρακτηριστικά παραδείγματα

- 1) Μετάθεση σε άλλο κατάστημα ή παράρτημα της επιχείρησης, όταν η σύμβαση εργασίας προσδιορίζει σαφώς συγκεκριμένο τόπο.
- 2) Μετάθεση στην ίδια πόλη, μετακίνηση σε άλλο τμήμα με ταυτόχρονη μείωση των αποδοχών.

- 3) Ανάθεση κατώτερων καθηκόντων με αποτέλεσμα την ηθική μείωση του εργαζομένου.
- 4) Διακοπή της μεταφοράς του εργαζόμενου με όχημα του εργοδότη.
- 5) Μεταβολή του είδους της εργασίας.
- 6) Μεταβολή του ωραρίου πέραν του νομίμου.
- 7) Μείωση ωρών εργασίας με αντίστοιχη μείωση του μισθού.
- 8) Καθυστέρηση αποδοχών με σκοπό τον εξαναγκασμό σε παραίτηση.
- 9) Συμψηφισμός πρόσθετων αποδοχών σε νόμιμες αυξήσεις.
- 10) Την αλλαγή ασφάλισης στο ΙΚΑ.

Κάθε αυθαίρετη μεταβολή των όρων της συμβάσεως εργασίας του εργαζόμενου η οποία είναι βλαπτική για τον εργαζόμενο, θεωρείται ως καταγγελία της συμβάσεως εργασίας.

2.7 Εκ Περιτροπής Εργασία

Ο θεσμός της εκ περιτροπής εργασίας, δηλαδή οι κατά πλήρες ωράριο εργασίας σε ορισμένες μόνο ημέρες της εβδομάδας, του 15ημέρου ή μήνα επαναρυθμίστηκε και εντάχθηκε στο θεσμό της μερικής απασχόλησης με πρόσφατο εργασιακό νόμο. Για να εφαρμοστεί η εκ περιτροπής εργασία σε μια επιχείρηση πρέπει να υπάρχουν οι εξής προϋποθέσεις:

- 1) Έγγραφη συμφωνία εργοδότη και μισθωτού με σαφή καθορισμό εκ των προτέρων του χρόνου εργασίας και της αμοιβής του
- 2) Αναγγελία της συμφωνίας στην Επιθεώρηση Εργασίας .Η έγγραφη συμφωνία για να είναι έγκυρη πρέπει να γνωστοποιηθεί στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας μέσα σε 8 ημέρες από την κατάρτιση ή τη λήψη της. διαφορετικά αν έχει συμφωνηθεί προφορικά είναι άκυρη οπότε ο εργοδότης

οφείλει να καταβάλλει πλήρεις αποδοχές σαν να υπήρχε σχέση εργασίας με πλήρη απασχόληση.

Ειδική Ρύθμιση: Οι εργοδότες μπορούν να επιβάλουν εκ περιτροπής εργασία στους μισθωτούς που απασχολούν και χωρίς τη συγκατάθεσή τους, αλλά μόνο αν υπάρχει περιορισμός των εργασιών της επιχείρησης και αφού προηγουμένως ενημερώσουν και συμφωνήσουν με τους νόμιμους εκπρόσωπους των εργαζομένων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ – ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ

3.1 Έννοια και χαρακτηριστικά της σύμβασης εργασίας

Σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 648 και 652 του Α.Κ, Αρ.π. 1356/92, 437/94, 185/00 η έννοια της σύμβασης εργασίας δίνεται ως ακολούθως: «Με τη σύμβαση εργασίας ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να παρέχει, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, την εργασία του στον εργοδότη και αυτός να καταβάλλει το συμφωνημένο μισθό». Η συμφωνία αυτή μπορεί να είναι έγγραφη ή προφορική, να ορίζει ρητώς το μισθό (ή το ημερομίσθιο) ή να μη κάνει ρητή μνεία περί αυτού. Σύμβαση εργασίας υπάρχει και όταν ο μισθός υπολογίζεται κατά μονάδα της παρεχόμενης εργασίας ή κατ' αποκοπή, αρκεί ο εργαζόμενος να προσλαμβάνεται ή να απασχολείται για ορισμένο ή αόριστο χρόνο.

Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας είναι η ιδιωτικού δικαίου διαρκής, αμοτεροβαρής ενοχική σύμβαση, με την οποία ο ένας από τους συμβαλλόμενους υποχρεούται σε παροχή εργασίας και ο άλλος σε παροχή μισθού. Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας είναι σχέση διαρκής, διότι η εκπλήρωση των αμοιβαίων ενοχικών υποχρεώσεων δεν επέρχεται με την εκπλήρωση μιας παροχής έναντι αντιπαροχής αλλά διαρκεί επί χρόνο.

Μια από τις συνέπειες αυτού του χαρακτηριστικού της συμβάσεως είναι σύμφωνα με το άρθρο 672 του Α.Κ δικαίωμα και των δύο μερών (εργοδότη και εργαζόμενου) να καταγγείλουν την σύμβαση οποτεδήποτε χωρίς τήρηση προθεσμίας για σπουδαίο λόγο. Η περίπτωση αυτή καταγγελίας της συμβάσεως είναι και η συνηθέστερη. Ενώ η σύμβαση εργασίας είναι ενοχική αμοτεροβαρής εφόσον συνάπτεται με την συμφωνία των δηλώσεων

βουλήσεως αμοτέρων των συμβαλλομένων και δημιουργεί και στους δύο υποχρεώσεις και δικαιώματα, που προκύπτουν είτε από την βούληση των συμβαλλομένων είτε από το νόμο που υποκαθιστά τη βούληση αυτή.

Ο τόπος εκτέλεσης της σύμβασης εργασίας συνήθως ορίζεται στη σύμβαση ή μπορεί να προκύπτει και σιωπηρά. Ο κανόνας είναι ότι ο εργαζόμενος προσφέρει τις υπηρεσίες του σε ορισμένο τόπο. Είναι δυνατόν όμως να οριστεί, με συμφωνία ότι η εργασία θα είναι εκτελεστή σε διάφορους τόπους π.χ τόσο στην έδρα της επιχείρησης όσο και στο υποκατάστημά της, ενώ ως έδρα του μισθωτού μπορεί να ορισθεί η περιοχή της έδρας ή ενός υποκαταστήματος της επιχείρησης ή ολόκληρη πόλη ή ακόμα και μία διοικητική περιφέρεια.

Σε περίπτωση, που ο μισθωτός παρέχει τις υπηρεσίες του στην επιχείρηση, χωρίς

προηγούμενη σύμβαση εργασίας αλλά και χωρίς αντίδραση από τον εργοδότη, συνεπάγεται σιωπηρή σύμβαση εργασίας και απαιτείται η καταβολή του ανάλογου μισθού. Επίσης, όταν κάποιος προσλαμβάνεται για να εργαστεί με δοκιμή, τότε από την πρώτη ημέρα της πρόσληψής του θεωρείται ότι προσφέρει εξαρτημένη εργασία και ασφαρίζεται στο ΙΚΑ.

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 καθότι πρόκειται για σύμβαση ανεξαρτήτων υπηρεσιών.

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

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 ταξιδιών 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 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..

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. Συνήθως διατηρούν δικό τους γραφείο και θεωρούν υποχρεωτικά στην αρμόδια Δ.Ο.Υ. δικές τους αποδείξεις παροχής υπηρεσιών καθώς επίσης και τιμολόγια παροχής υπηρεσιών (π.χ. οι εμπορικοί αντιπρόσωποι, οι πωλήτριες - πλασιέ καλλυντικών κλπ.).

Οι εργαζόμενοι στην οικία τους (π.χ. οι πλέκτριες, οι γαζώτριες, οι γουνεργάτες, οι ραπτεργάτες, οι τηλεργάτριες κλπ.), όταν απασχολούνται κατά κύριο επάγγελμα με το σύστημα φασόν (δηλαδή με το κομμάτι) ή με την τηλεργασία και εκτελούν την εργασία τους μακριά από το χώρο λειτουργίας της επιχείρησης ή των επιχειρήσεων με τις οποίες συνεργάζονται, θεωρείται ότι παρέχουν εξαρτημένη εργασία έστω και αν χρησιμοποιούν δικά τους εργαλεία. Αυτό συνήθως συμβαίνει, όταν ο απασχολούμενος προσφέρει

την εργασία του αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη. Για την εργασία αυτή ασφαλιζονται στο ΙΚΑ. Οι εισφορές στο ΙΚΑ για κάθε μήνα απασχόλησης υπολογίζονται στο σύνολο της εργατικής αμοιβής, όπως αυτή προκύπτει μετά τη μείωση της συνολικής αμοιβής που αναφέρεται στα τιμολόγια ή τα δελτία παροχής υπηρεσιών και μέχρι το ποσό της ανώτατης ασφαλιστικής κλάσης). Η εργατική αυτή αμοιβή διαιρείται με το τεκμαρτό ημερομίσθιο της 9ης ασφαλιστικής κλάσης και το πηλίκο που προκύπτει δίνει τον αριθμό των ημερών εργασίας για την ασφάλισή τους στο ΙΚΑ, οι οποίες ημέρες δεν μπορεί να είναι περισσότερες από 300 για κάθε έτος.

Δεν θεωρείται επίσης ως εξαρτημένη εργασία, όταν η συμφωνία της κατ' οίκον απασχόλησης καταρτίζεται εγγράφως και γνωστοποιείται μέσα σε 15 μέρες στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας. Αν ο απασχολούμενος προσφέρει την εργασία του αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη, τότε δεν χρειάζεται να γνωστοποιείται η συμφωνία αυτή της κατ' οίκον απασχόλησης στην Επιθεώρηση Εργασίας, γιατί έτσι ή αλλιώς η απασχόληση της περίπτωσης αυτής θεωρείται πάντοτε ως σύμβαση εξαρτημένης εργασίας.

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 του χώρου της κατοικίας τους.

Οι απασχολούμενοι στις οικίες κατά κύριο επάγγελμα (και όχι κατά δευτερεύων επάγγελμα) ως οικιακοί βοηθοί, μάγειροι, κηπουροί, καμαριέρες, μπέιμπυ σίτερ, φύλακες κλπ. Θεωρούνται μισθωτοί άσχετα αν είναι οικόσιτοι ή μη οικόσιτοι, με δικαίωμα άδειας και επιδόματος άδειας, χωρίς όμως να

υπολογίζονται γι' αυτούς ιδιόρρυθμες υπερωρίες, νόμιμες υπερωρίες, Κυριακές, εορτές και νύκτες . Τα ίδια ισχύουν και για όσους εργάζονται, διατρέφονται και διαμένουν στην οικία του εργοδότη, καθώς και για όσους εργάζονται με ωράριο εργασίας στην οικία του εργοδότη. Γι' αυτούς που δεν διαμένουν στην οικία του εργοδότη, ως αμοιβές λαμβάνονται οι κατώτερες αποδοχές που προκύπτουν από την εκάστοτε Ε.Γ.Σ.Σ.Ε., ενώ για όσους διαμένουν στην οικία του εργοδότη οι αμοιβές καθορίζονται από τη σχετική ατομική συμφωνία μεταξύ τους.

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 όμως, σύμφωνα με το άρθρο 28 παρ. 1, 2 Ν. 2238/94, δεν θεωρείται ότι παρέχουν εξαρτημένη εργασία και κατά συνέπεια τα ποσά αυτά δεν εκπίπτουν από τα ακαθάριστα έσοδα. Σε περίπτωση όμως που αποφασίζεται να ασφαλιστεί κάποιο μέλος - εταίρος στην εταιρία, 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.

*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, παππούδες, αδέρφια), δηλαδή και τα πρόσωπα αυτά μπορούν ν' ασφαλιζονται (αν το επιθυμούν) στην ατομική επιχείρηση του συζύγου (ή της συζύγου) ανάλογα. 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 έντυπου 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. Αν δεν υπάρχει αναγγελία στο ΙΚΑ ούτε αναγγελία στον ΟΑΕΔ και έχουν καταβληθεί οι εισφορές, τότε ως ημερομηνία αναγγελίας θεωρείται η επόμενη της καταβολής των εισφορών (π.χ. αν καταβλήθηκαν οι εισφορές με 31.3.07 για απασχόληση του συγγενικού προσώπου ως πρώτου μήνα απασχόλησής του σε οικογενειακή επιχείρηση το μήνα Μάρτιο, τότε ως ημερομηνία αναγγελίας θεωρείται η 1.4.07 και η ασφάλιση από 1.2.08 - 31.3.07 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 καταβολής εισφορών (π.χ. αν καταβλήθηκαν οι εισφορές για απασχόληση μέχρι 30.4.2008 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 καταβολής εισφορών, δηλαδή η 1.8.2008) .

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. Δηλαδή, μπορεί να συναφθεί σύμβαση εξαρτημένης εργασίας και μεταξύ συζύγων καθώς επίσης και μεταξύ ανθρώπων που συζούν χωρίς να είναι παντρεμένοι. αρκεί να είναι πραγματική (και όχι εικονική) η σύμβαση της εξαρτημένης εργασίας .

Τα μέλη της οικογένειας ασφαλιζονται μόνο με τα ποσοστά του ΙΚΑ δηλαδή, δεν ασφαλιζονται με τα ποσοστά του Ο.Α.Ε.Δ. 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. Μπορεί όμως, το συγγενικό πρόσωπο ν' απασχολείται και λιγότερες από 25 μέρες το μήνα, αλλά μόνο στις περιπτώσεις εκείνες που η επιχείρηση λειτουργεί λόγω της φύσης των εργασιών της ορισμένες μόνο ημέρες το μήνα, ενώ τις υπόλοιπες μέρες παραμένει κλειστή (π.χ. κέντρα διασκέδασης που λειτουργούν μόνο Σαββατοκύριακα κλπ.)

Οι καθηγητές ιδιωτικών φροντιστηρίων εκπαίδευσης ξένων γλωσσών, εργαστηρίων

ελευθέρων σπουδών, ΙΕΚ τεχνικών επαγγελματικών σχολών, ωδείων και σχολών χορού, ασφαλιζονται υποχρεωτικά στο Ι ΚΑ, ανεξάρτητα αν συνεργάζονται ως επιτηδευματίες ή έχουν πολλαπλή ασφάλιση ΙΚΑ .

Συνοψίζοντας λοιπόν, από την σύμβαση εξαρτημένης εργασίας απορρέουν τα παρακάτω

Δικαιώματα για τον εργαζόμενο:

α. Δικαίωμα αμοιβής με την μορφή μισθού ή ημερομισθίου ή άλλου συστήματος αμοιβών δηλ. με την έναρξη της σχέσης εργασίας ανεξάρτητα με

υπογραφή της σύμβασης εργασίας ή όχι, ο μισθωτός εντάσσεται αυτοδίκαια σε μία Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΣΣΕ) κλαδική ή ομοιοεπαγγελματική σύμβαση εργασίας ή Διαιτητική Απόφαση ή ενδοεπιχειρησιακή σύμβαση εργασίας από την εφαρμογή της οποίας και με βάση τους όρους αυτής προσδιορίζεται ο μισθός και τα λοιπά επιδόματα.

β. Την καταβολή εκ μέρους του εργοδότη των εισφορών στους ασφαλιστικούς οργανισμούς, την σύνταξη και υποβολή μισθοδοτικών καταστάσεων εισφορών όπως οι Αναλυτικές Περιοδικές Δηλώσεις (ΑΠΔ) για το ΙΚΑ,

γ. Χορήγηση άδειας αναψυχής, επιδόματος άδειας, άλλες άδειες και πρόνοιες των ΣΣΕ, καταβολή επιδομάτων (δώρων) εορτών, ασθένεια, ατυχήματα.

δ. Καταβολή αποζημίωσης σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης εργασίας.

ε. Οι ΣΣΕ ρυθμίζουν και άλλα θεσμικά δικαιώματα των μισθωτών για τους οποίους αυτές ισχύουν.

3.2 Τα είδη της συμβάσεως εργασίας

Η σύμβαση εργασίας εξαρτώμενη κυρίως από τον τρόπο, τον χρόνο και το είδος απασχόλησης του εργαζόμενου από τον εργοδότη διακρίνεται σήμερα σε διάφορα είδη, τα κυριότερα των οποίων είναι:

1) 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 (οικειοθελή αποχώρηση του μισθωτού). 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

2) 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. Όταν λήξει ο ορισμένος χρόνος ή τελειώσει το ορισμένο έργο, τότε ο εργοδότης, παρόλο που δεν καταβάλλει αποζημίωση, έχει υποχρέωση, μέσα σε 8 ημερολογιακές ημέρες, να γνωστοποιήσει τον ΟΑΕΔ με βάση το έντυπο της καταγγελίας σύμβασης εργασίας.

Στις περιπτώσεις αυτές της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου, αν γίνει η απόλυση του μισθωτού χωρίς σπουδαίο λόγο πριν λήξει το έργο ή ο ορισμένος χρόνος εργασίας, δικαιούται ο μισθωτός τους μισθούς του για το χρονικό διάστημα που υπολείπεται μέχρι να τελειώσει το έργο ή μέχρι να λήξει ο ορισμένος χρόνος εργασίας της σχετικής σύμβασης εργασίας. Αν όμως μεσολαβήσει σπουδαίος λόγος, που να δικαιολογεί τη λύση της σύμβασης ορισμένου χρόνου ή έργου, τότε απολύεται ο μισθωτός και πριν τη λήξη της σύμβασης εργασίας χωρίς να καταβληθεί σ' αυτόν αποζημίωση, αναγράφοντας όμως επάνω στο έντυπο της καταγγελίας σύμβασης εργασίας και τον σπουδαίο λόγο, για τον οποίο έγινε η απόλυση. Πάντως οι αλυσιδωτές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου που δεν δικαιολογούνται από το είδος της εργασίας θεωρείται ότι συνιστούν μία ενιαία σύμβαση αορίστου χρόνου στο σύνολό τους. Επίσης, αν συμφωνηθεί ο μισθωτός ν' απασχολείται με σύμβαση έργου, αλλά στην πραγματικότητα αυτός απασχολείται με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, τότε η αμοιβή από την εργασία αυτή θεωρείται εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες (και όχι παροχής υπηρεσιών) έστω και αν ακόμα εκδίδεται θεωρημένη απόδειξη παροχής

υπηρεσιών. Αν στη σύμβαση ορισμένου χρόνου υπάρχει και ο όρος που να επιτρέπει στον εργοδότη να λύει τη σύμβαση εργασίας με καταγγελία όποτε αυτός το επιθυμεί, τότε η σύμβαση αυτή θεωρείται σύμβαση αορίστου χρόνου.

Επίσης, αν ο μισθωτός απασχολήθηκε στην επιχείρηση και πέρα από τη λήξη του ορισμένου χρόνου ή έργου με τη συγκατάθεση φυσικά και του εργοδότη, τότε η σύμβαση αυτή του ορισμένου χρόνου ή έργου μετατρέπεται αμέσως σε σύμβαση αορίστου χρόνου. Αν όμως η συνέχιση της απασχόλησης του εργαζόμενου στην επιχείρηση μετά από τη λήξη της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου γίνει με νέους όρους, τότε θεωρείται ότι έγινε νέα σύμβαση εργασίας και δεν λαμβάνεται καθόλου υπόψη η παλιά σύμβαση εργασίας. Οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου ή έργου όταν λήγουν, ο μισθωτός αποχωρεί από την επιχείρηση, χωρίς καμία άλλη προειδοποίηση, και ο εργοδότης δεν καταβάλλει σ' αυτόν κανένα ποσό για αποζημίωση. Ο χρόνος της σύμβασης για "ορισμένο χρόνο εργασίας" δεν συνυπολογίζεται στον καθορισμό της αποζημίωσης, αν στη συνέχεια υπογραφεί νέα σύμβαση αορίστου χρόνου, αλλά υπολογίζεται μόνο το χρονικό διάστημα της σύμβασης αορίστου χρόνου.

Συνοπτικά αναφέρονται οι προϋποθέσεις που απαιτούνται ώστε να θεωρηθεί ότι πρόκειται

Για συμβάσεις Ορισμένου χρόνου:

- α.** Οι συμβάσεις αυτές δεν καλύπτουν πάγιες και διαρκείς ανάγκες,
- β.** Να μη υπερβούν τα συνολικά τα 2 έτη είτε με μία σύμβαση είτε με τις ανανεώσεις της.
- γ.** Να μην υπερβούν οι ανανεώσεις τις 3. Συνεπώς έχουμε αρχική συν 3 ανανεώσεις.
- δ.** Το διάστημα μεταξύ τους να είναι $> ή = 45$ ημερών , δηλ. από την λήξη της μιας πρέπει να μεσολαβήσει χρονικό διάστημα 45 ημερολογιακών ημερών αν

πχ έχουμε σύμβαση που έληξε 30.9.2007 δεν μπορεί να ανανεωθεί νωρίτερα της 15 Νοεμβρίου 2007 (31 ημέρες Οκτώβριος + 14 ημέρες μέχρι την 14 Νοεμβρίου).

ε. Αιτιολόγηση - γραπτή - από εργοδότη σε κάθε ανανέωση των λόγων που επιβάλλουν την ανανέωση και ότι δεν καλύπτει πάγιες και διαρκείς ανάγκες. Την αιτιολόγηση αυτή μπορεί να την αμφισβητήσει ο μισθωτός δηλ. έχουμε μαχητό τεκμήριο από τον εργαζόμενο.

Το βάρος της απόδειξης ότι η σύμβαση πράγματι δεν καλύπτει πάγιες και διαρκείς ανάγκες φέρει ο εργοδότης.

Ως σύμβαση ορισμένου χρόνου θεωρείται και η *δοκιμαστική σύμβαση*, δηλαδή η σύμβαση για απασχόληση του μισθωτού δοκιμαστικά. Αν ο εργοδότης απολύσει το μισθωτό που είχε προσληφθεί με δοκιμαστική σύμβαση μετά την πάροδο διμήνου από την πρόσληψή του, τότε ο μισθωτός αυτός δικαιούται από την επιχείρηση τη νόμιμη αποζημίωση.

Επίσης ως σύμβαση ορισμένου χρόνου θεωρείται και η σύμβαση εκείνη που γίνεται στην περίπτωση προσωρινής πρόσληψης για αναπλήρωση μισθωτού ο οποίος απέχει από την εργασία του με άδεια ασθένειας, ή για αντιμετώπιση έκτακτης ανάγκης του εργοδότη.

Τέτοιες συμβάσεις ορισμένου χρόνου ή έργου συναντάμε κυρίως στις παρακάτω περιπτώσεις:

I. Σύμβαση εργασίας προκαθορισμένου χρόνου ηλικίας: Η σύμβαση αυτή γίνεται όταν συμφωνείται ν' αποχωρήσει ο μισθωτός, μόλις συμπληρώσει τον προκαθορισμένο χρόνο της ηλικίας του. Φυσικά, η λύση της σύμβασης εργασίας ολοκληρώνεται με την γνωστοποίησή της στον ΟΑΕΔ μέσα σε 8 μέρες από την ημέρα λήξης της σύμβασης εργασίας. Στην περίπτωση αυτή, μπορεί να καθορίζεται στη σύμβαση εργασίας έτσι ώστε ο μισθωτός να μπορεί ν' αποχωρήσει από την εργασία του και πριν να λήξει ο προκαθορισμένος χρόνος, οπότε η σύμβαση αυτή μετατρέπεται αμέσως σε

σύμβαση ορισμένου χρόνου (Αρ. Π. 336175). Αν όμως παραμείνει και μετά τη λήξη του προκαθορισμένου χρόνου, τότε αυτόματα η σύμβαση αυτή της εργασίας μετατρέπεται σε σύμβαση αόριστου χρόνου. Στην περίπτωση αυτή, αν στο μέλλον απολυθεί ο μισθωτός, τότε στον χρόνο που υπολογίζεται η αποζημίωση συμπεριλαμβάνεται και το χρονικό διάστημα της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου, εκτός αν η συνέχιση της εργασίας παρέχεται με διαφορετικούς όρους και γίνεται αποδεκτή από τον εργοδότη, οπότε πρόκειται για νέα σύμβαση εργασίας.

II. Σύμβαση εποχιακής εργασίας: Η σύμβαση αυτή γίνεται, όταν η επιχείρηση έχει εποχιακό χαρακτήρα (π.χ. κονσερβοποιείο κλπ.) και αυτή η εργασία να είναι συνυφασμένη στενά με εκείνη της επιχείρησης. Στην περίπτωση αυτή, λήγει η σύμβαση, μόλις τελειώσουν οι εργασίες του εποχιακού χαρακτήρα της, χωρίς φυσικά να καταβάλλεται κανένα ποσό ως αποζημίωση. Ο εργοδότης όμως οφείλει να γνωστοποιήσει τη λήξη της σύμβασης εργασίας μέσα σε 8 μέρες από τη λήξη της στον ΟΑΕΔ.

Αν ο καθορισμός της διάρκειας προσδιορίσθηκε κατά τρόπο που δεν δικαιολογείται από την φύση της σύμβασης εργασίας ή αν καθορίζεται στη σύμβαση εργασίας να μπορεί ο εργοδότης να απολύει τον εργαζόμενο και πριν λήξει ο συμφωνημένος χρόνος, τότε θεωρείται σύμβαση εργασίας αόριστου χρόνου. Επίσης ο μισθωτός έχει δικαίωμα να καταγγείλει την σύμβαση ορισμένου χρόνου αν καθυστερήσει η καταβολή του μισθού του.

Αν ο μισθωτός, που προσλήφθηκε με σύμβαση ορισμένου χρόνου, απολυθεί πριν τη λήξη της χωρίς σπουδαίο λόγο, τότε οφείλονται όλοι οι μισθοί και θα πρέπει να καταβληθούν σ' αυτόν μέχρι τη λήξη της σύμβασης εργασίας .

III. Σύμβαση εργασίας για απασχόληση σε ορισμένο έργο: Η σύμβαση αυτή θεωρείται "σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου" και γίνεται στις περιπτώσεις που μια επιχείρηση αναλαμβάνει να εκτελέσει ένα έργο (π.χ. την κατασκευή μιας γέφυρας). Για την κατασκευή του έργου αυτού, η επιχείρηση

προσλαμβάνει εργάτες. Αν στις συμβάσεις εργασίας με τους εργάτες γραφεί η φράση "η πρόσληψη γίνεται για απασχόληση στην κατασκευή και μόνο της γέφυρας τάδε", τότε με την αποπεράτωση των εργασιών του συγκεκριμένου αυτού έργου, λήγουν αυτομάτως και οι αντίστοιχες συμβάσεις εργασίας με τους εργάτες του έργου αυτού, χωρίς να καταβάλλεται σ' αυτούς αποζημίωση. Υπάρχει όμως υποχρέωση του εργοδότη να αναγγείλει στον ΟΑΕΔ τη λήξη της σύμβασης εργασίας μέσα σε 8 μέρες από την ημέρα λήξης της σύμβασης αυτής. Επίσης σύμφωνα με την απόφαση Β1/21/21/1334/83 του Υπουργείου Κοινωνικών Ασφαλίσεων παρά το γεγονός ότι η μίσθωση έργου δεν έχει καμία σχέση με τη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, από 1 Μαΐου 1983 τα πρόσωπα που παρέχουν την προσωπική τους εργασία με σύμβαση μισθώσεως έργου, εφόσον πρόκειται για απασχόληση που παρέχεται κατά κύριο ή συγκύριο επάγγελμα, υπάγονται υποχρεωτικά και αυτοδίκαια στην ασφάλιση του Ι.Κ.Α. Η ρύθμιση αυτή έγινε για την προστασία των προσώπων εκείνων, που αναλαμβάνουν διάφορες κατ' αποκοπή εργασίες (κυρίως από το Δημόσιο, τα Ν.Π.Δ.Δ. κ.λπ.), οι οποίες ενώ εκτελούνται υπό συνθήκες παραπλήσιες με την παροχή εξαρτημένης εργασίας, εντούτοις θεωρούνται από το νόμο ως μισθώσεις έργου.

3) Σύμβαση μαθητείας:

Με τη σύμβαση μαθητείας, ο εργοδότης αναλαμβάνει την υποχρέωση να παρέχει στον μαθητή τις απαραίτητες γνώσεις, για την εκμάθηση μιας τέχνης. Όταν πρόκειται για γνήσια σύμβαση μαθητείας και ο χρόνος εκμάθησης είναι σύντομος, δεν οφείλεται μισθός. Η περίπτωση αυτή αμφισβητείται από την ασφαλιστική νομοθεσία η οποία θέλει από την πρώτη ακόμα ημέρα να καταβάλλεται στους μαθητευόμενους μισθός. Όταν, όμως, οι μαθητευόμενοι προσλαμβάνονται από τους εργοδότες τους για αόριστο χρόνο, με κύριο σκοπό την προσφορά σ' αυτούς παραγωγικής εργασίας και με ακόλουθο σκοπό την εκμάθηση της τέχνης ή του επαγγέλματος που θέλουν να ασκήσουν και εργάζονται με κανονικό ωράριο εργασίας όπως και οι

υπόλοιποι εργαζόμενοι, τότε πρόκειται για σύμβαση εξαρτημένης εργασίας μαθητευομένων. Στην παραπάνω σύμβαση ισχύουν οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας περί μισθού, άδειας, αποζημίωσης λόγω καταγγελίας της σύμβασης εργασίας.

4) Σύμβαση εργασίας μέλους Διοικητικού Συμβουλίου Α.Ε.:

Για να εργαστεί κάποιος, που είναι μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου, ως μισθωτός στην ίδια επιχείρηση, θα πρέπει πρώτα να γίνει σχετική σύμβαση εργασίας.

Η σύμβαση αυτή που γίνεται μεταξύ Ανώνυμης Εταιρίας και μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου θεωρείται άκυρη αν είναι έξω από τα όρια της τρέχουσας συναλλαγής και εφ' όσον δεν εγκρίθηκε προηγούμενα από τη γενική συνέλευση των μετόχων.

Για τη σύμβαση της εργασίας μεταξύ του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου και της Ανώνυμης Εταιρίας δεν απαιτείται έγκριση κάθε χρόνο από την γενική συνέλευση, αλλά μόνο μια φορά.

Αν κάποιος μισθωτός μιας Ανώνυμης Εταιρίας διοριστεί στη συνέχεια και ως μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου της ίδιας Α.Ε., χωρίς όμως να σταματήσει να εργάζεται ως μισθωτός, τότε η σύμβαση αυτή της εξαρτημένης εργασίας του δεν χρειάζεται έγκριση από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων.

5) Ομαδική σύμβαση εργασίας:

Πολλές φορές ο εργοδότης κάνει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας μ' ένα άτομο μιας ομάδας, το οποίο ενεργεί για λογισμό όλων των άλλων ατόμων της ομάδας αυτής. Η σύμβαση αυτού του είδους, θεωρείται έγκυρη και συμβαίνει συνήθως, στα μέλη ενός θιάσου ή μιας ορχήστρας.

6) 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.

Ειδικότερα: αν ο μισθωτός έχει εργαστεί ολόκληρο το νόμιμο ωράριο μιας ημέρας σ' έναν εργοδότη, τότε απαγορεύεται η απασχόλησή του μέσα στην ίδια μέρα σε άλλο εργοδότη. Δηλαδή, η απασχόλησή του στον δεύτερο εργοδότη δεν θεωρείται ιδιόρρυθμη υπερωρία, αλλά η σύμβαση εργασίας που έχει συνάψει με τον εργοδότη αυτό θεωρείται άκυρη. Στην περίπτωση της πολλαπλής απασχόλησης, από το ΙΚΑ παρέχονται στον ασφαλισμένο τόσα ασφαλιστικά βιβλιάρια, όσοι είναι και οι αντίστοιχοι εργοδότες στους οποίους απασχολείται με σύμβαση εργασίας. Τα ασφαλιστικά βιβλιάρια εκδίδονται με τον ίδιο αριθμό μητρώου ασφαλισμένου. Δηλαδή, κάθε εργοδότης ασφαλίζει τον μισθωτό στο ΙΚΑ (εκτός αν η εργασία που προσφέρει δεν είναι εξαρτημένης μορφής), για ολόκληρο το ποσό της αμοιβής του, μέχρι το ανώτατο ποσό του τεκμαρτού μισθού.

Σε περίπτωση που καταβλήθηκαν περισσότερες εισφορές στο ΙΚΑ, δηλαδή πάνω από την ανώτατη ασφαλιστική κλάση, τότε ο ασφαλισμένος δικαιούται να πάρει πίσω τις επιπλέον καταβλημένες εισφορές. Τις εισφορές τις παίρνει πίσω έντοκες με ετήσιο επιτόκιο 5%, αφού υποβάλλει αίτηση στο αρμόδιο υποκατάστημα του ΙΚΑ. Αυτό ισχύει για τους ασφαλισμένους πριν από την 1.1.93 διότι για τους ασφαλισμένους από 1.1.93 και μετά δεν ισχύει ανώτατη ασφαλιστική κλάση.

Όσον αφορά για το χρόνο σύνταξης των απασχολούμενων με πολλαπλή ασφάλιση, αν δεν μπορούν να μετρηθούν οι ημέρες και οι ώρες που απασχολήθηκαν στους αντίστοιχους εργοδότες, αναγνωρίζονται 25 μέρες εργασίας το μήνα, στην ασφάλιση του ΙΚΑ.

7) 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 και μισθούς ακόμη.

Στις περιπτώσεις αυτές, ο συγκεκριμένος μισθωτός αμείβεται συνήθως με μεγαλύτερο μισθό απ' ότι οι άλλοι υπάλληλοι και δεν είναι υποχρεωμένος ν' ακολουθήσει αυστηρά το νόμιμο ωράριο, αλλά ούτε και επιτρέπεται η καταβολή σ' αυτόν αποζημίωσης σε περίπτωση υπερωριακής απασχόλησης ή απασχόλησης τις Κυριακές ή εξαιρέσιμες γιορτές και τις νύκτες, ούτε και αποζημίωση, για εργασία εκτός έδρας. Επίσης, ο μισθωτός αυτός δεν δικαιούται ετήσια άδεια, δικαιούνται όμως δώρα εορτών, χωρίς να προσαυξάνονται τα δώρα αυτά με την αναλογία του επιδόματος αδείας, διότι τα πρόσωπα αυτά δεν δικαιούνται επίδομα αδείας. Τα παραπάνω πρόσωπα της διεύθυνσης, εμπιστοσύνης κλπ., όταν προσφέρουν πρόσθετη εργασία, δεν δικαιούνται για την εργασία αυτή ιδιαίτερη αμοιβή ούτε και δώρα εορτών.

8) 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 15 μέρες από την κατάρτισή της να γνωστοποιείται στην Επιθεώρηση Εργασίας, αλλιώς θεωρείται ότι η σύμβαση αυτή καλύπτει σχέση εργασίας με πλήρη απασχόληση.

Έγκυρη θεωρείται και η σύμβαση εκείνη της εργασίας, που συνάπτεται μεταξύ εργοδότη και μισθωτού για παροχή μερικής απασχόλησης του δεύτερου στην επιχείρηση του πρώτου, που καθορίζεται είτε για μερικές,

μόνο, μέρες την εβδομάδα ή το μήνα, είτε για ορισμένες μόνο ώρες την εβδομάδα ή το μήνα (όχι κάθε μέρα).

Στις παραπάνω περιπτώσεις του μειωμένου ωραρίου εργασίας, για να υπολογιστεί η προϋπηρεσία θα πρέπει η μειωμένη απασχόληση να αναχθεί πρώτα σε πλήρη και στη συνέχεια να αναγνωρισθεί σαν προϋπηρεσία, για τον καθορισμό των αποδοχών του εργαζόμενου. Δηλαδή, οι 8 ώρες εργασίας με μερική απασχόληση αντιστοιχούν σε μία μέρα προϋπηρεσίας.

Επίσης, γι' αυτούς που εργάζονται με μειωμένο ωράριο, αναγνωρίζονται στην ασφάλιση του ΙΚΑ τόσες μέρες εργασίας το μήνα, όσες προκύπτουν από τη διαίρεση του συνολικού ποσού των μηνιαίων αποδοχών με το μικρότερο τεκμαρτό ημερομίσθιο. Αν στις μισθοδοτικές καταστάσεις δεν γράφονται οι ώρες διάρκειας της ημερήσιας απασχόλησης, τότε ο μισθωτός που εργάζεται με μειωμένο ωράριο, ασφαλίζεται για πλήρες ωράριο εργασίας. Αν η μειωμένη ημερήσια απασχόληση είναι πάνω από το μισό του νόμιμου ωραρίου εργασίας, υπολογίζονται σαν ολόκληρες μέρες στην ασφάλιση του ΙΚΑ.

9) Σύμβαση Εταιρείας.

Σύμβαση εταιρείας έχουμε όταν συμφωνείται μεταξύ δυο ή και περισσοτέρων, ότι ο ένας θα παρέχει την προσωπική του εργασία έναντι ποσοστών από τα κέρδη της επιχειρήσεως. Η συμφωνία αυτή μπορεί ενδεχομένως να χαρακτηρίζει και σύμβαση εργασίας εάν δεν ορίζεται ρητά από το καταστατικό. Για την εξακρίβωση του είδους της υπάρχουσας συμβάσεως, ερευνάται η ύπαρξη προθέσεως μεταξύ των συμβαλλομένων να ιδρύσουν εταιρεία ή όχι, το μέγεθος του ποσοστού επί των κερδών, η ισότητα των δικαιωμάτων καθώς και η ανάληψη του κινδύνου και από τα δύο μέρη .

10) Σύμβαση Μεσιτείας.

Με την σύμβαση μεσιτείας ο εντολοδόχος αναλαμβάνει την υποχρέωση να εκτελέσει το έργο που του ανατέθηκε από τον εντολέα, ενεργώντας για

λογαριασμό του εντολέα, τον οποίο και εκπροσωπεί κατά την άσκηση των καθηκόντων του. Η σύμβαση αυτή είναι κατά κανόνα άμισθη σε αντίθεση με την σύμβαση εργασίας για την οποία παρέχεται μισθός.

11) Σύμβαση Εντολής.

Με τη σύμβαση εντολής ο εντολοδόχος υποχρεούται να διεξαγάγει χωρίς αμοιβή την υπόθεση που του ανέθεσε ο εντολέας (άρθρο 713 Α.Κ.). Στην σύμβαση εντολής το κυρίαρχο στοιχείο είναι η μη ύπαρξη αμοιβής σε αντίθεση με την σύμβαση εξαρτημένης εργασίας που η αμοιβή είναι ο σημαντικότερος από τους όρους.

12) Σύμβαση Αντιπροσωπείας.

Με την σύμβαση αντιπροσωπείας ο αντιπρόσωπος δεν εξαρτάται από τον εργοδότη, αλλά ενεργεί ελευθέρως, αντιπροσωπεύοντας ταυτόχρονα διάφορους εργοδότες και για λογαριασμό τους.

13) Μίσθωση Πράγματος.

Μίσθωση πράγματος είναι η σύμβαση με την οποία εκείνος που έχει την κυριότητα ενός κινητού πράγματος παραχωρεί την χρήση αυτού σε άλλον χωρίς ένταλμα.

14) Ειδικές ή ιδιότυπες συμβάσεις εργασίας.

Απασχόληση Συνταξιούχων.

Οι συνταξιούχοι λόγω γήρατος ή θανάτου φορέων κύριας ασφάλισης αρμοδιότητας

Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων που αναλαμβάνουν εργασία υπόκεινται στους εξής περιορισμούς:

α. Για όσους δεν έχουν συμπληρώσει το 55ο έτος της ηλικίας τους αναστέλλεται καταβολή της σύνταξης,

β. Μετά τη συμπλήρωση του 55ου έτους το ποσό της σύνταξης ή του αθροίσματος των συντάξεων σε περίπτωση συρροής, που υπερβαίνει τα 733,

68 ΕΥΡΩ μηνιαίως, καταβάλλεται μειωμένο κατά 70%. Το ποσό αυτό προσαυξάνεται κατά 20% για κάθε τέκνο που είναι ανήλικο ή σπουδάζει σε ανώτερες ή ανώτατες σχολές και μέχρι τη συμπλήρωση του 24^{ου} έτους ή είναι ανίκανο για κάθε βιοποριστική εργασία.

Ειδικότερα για τους δικαιούχους κατωτάτων ορίων συντάξεων η σύνταξη τους περιορίζεται στο οργανικό ποσό, όπως αυτό προκύπτει από τα ασφαλιστικά δεδομένα, εφόσον δεν έχουν συμπληρώσει οι άνδρες το 65ο και οι γυναίκες το 60ό έτος της ηλικίας τους.

Οι διατάξεις του άρθρου 63 του Ν. 2676/1999 σχετικά με την απασχόληση συνταξιούχων δεν έχουν εφαρμογή:

α. Στον επιζώντα των συζύγων,

β. Στους αυτοτελώς απασχολούμενους, οι οποίοι όμως υποχρεούνται να καταβάλουν τις προβλεπόμενες από τις οικείες διατάξεις εισφορές προσαυξημένες κατά 40%/α,

γ. Στους συνταξιούχους του ΟΓΑ,

δ. Στους πολύτεκνους, των οποίων το ένα τουλάχιστον των τέκνων είναι ανήλικο ή σπουδάζει σε ΑΕΙ και μέχρι την συμπλήρωση του 24ου έτους της ηλικίας του ή είναι ανίκανο για κάθε βιοποριστική εργασία,

ε. Στα πρόσωπα για τα οποία ισχύουν οι διατάξεις των κανονισμών (ΕΕ πρώην ΕΟΚ) με αριθμό 1408/1971, 574/1972 και των διμερών συμβάσεων κοινωνικής ασφάλειας,

στ. Οι συνταξιούχοι επικουρικών ταμείων ,

ζ. Οι συνταξιούχοι του Δημοσίου και του ΝΑΤ, οι οποίοι αναλαμβάνουν εργασία υπαγόμενη στην ασφάλιση φορέα κύριας ασφάλισης αρμοδιότητας Υπουργείου Εργασίας και κοινωνικής προστασίας,

η. Οι εξ' ιδίου δικαιώματος λαμβάνοντες πολεμική σύνταξη καθώς όσοι λαμβάνουν σύνταξη ως παθόντες από τρομοκρατικές ενέργειες.

15) Σύμβαση Δανεισμού.

Ο δανεισμός μισθωτού απορρέει από το άρθρο 651 του ΑΚ «Αν δεν προκύπτει κάτι άλλο από τη συμφωνία ή από τις περιστάσεις, ο εργαζόμενος οφείλει να εκτελέσει αυτοπροσώπως την υποχρέωσή του και η αξίωση του εργοδότη στην εργασία είναι αμεταβίβαστη». Από το άρθρο 651 του Αστικού Κώδικα προκύπτει ο κανόνας ότι στην σύμβαση εργασίας ο μισθωτός οφείλει να παρέχει αυτοπρόσωπα την εργασία του. Με τον κανόνα αυτόν εκφράζεται ο προσωπικός δεσμός μεταξύ του εργαζόμενου και του εργοδότη.

Με βάση τον παραπάνω κανόνα δεν επιτρέπεται ο μισθωτός να υποκαταστήσει τρίτο στην θέση του, για να εκτελέσει την εργασία που οφείλει ο ίδιος. Αυτό κατ' εξαίρεση μπορεί να συμβαίνει, αν ληφθεί υπόψη ότι σύμφωνα με το ενοχικό δίκαιο, ειδικότερα το άρθρο 317 του Αστικού Κώδικα καθιερώνει την αρχή ότι «η παροχή μπορεί να εκπληρωθεί και από τρίτο, εκτός αν ο δανειστής έχει συμφέρον να εκτελέσει την παροχή προσωπικά ο οφειλέτης.»

Κατά παρέκκλιση του άρθρου 651 του Αστικού Κώδικα ο εργοδότης μπορεί προσωρινά να μεταβιβάσει αυτή την σχέση σε έναν τρίτο με την συναίνεση και την συμφωνία όμως πάντα του εργαζόμενου. Από τα παραπάνω προκύπτει ότι η συμφωνία που μπορεί να συναφθεί μεταξύ του εργοδότη και του μισθωτού με βάση την οποία ο εργοδότης παραχωρεί με την συναίνεση του εργαζόμενου τις υπηρεσίες αυτού σε άλλον εργοδότη, στον οποίο παρέχονται πλέον οι υπηρεσίες του, είναι καθ' όλα νόμιμη. Πρόκειται για τριμερή σχέση εργασίας (μισθωτός- αρχικός εργοδότης – νέος εργοδότης) η οποία στηρίζεται στην βούληση και των τριών μερών.

Ο δανεισμός εργαζομένων διακρίνεται σε:

α. γνήσιο και

β. μη γνήσιος ή κατ' επάγγελμα.

Γνήσιος δανεισμός υπάρχει όταν ο εργαζόμενος, ενώ προσφέρει την εργασία του κανονικά στον αρχικό εργοδότη, παραχωρείται για κάποιο χρονικό διάστημα (συνήθως σύντομο) σε τρίτο. Αυτό συμβαίνει πχ συχνά μεταξύ συνδεδεμένων επιχειρήσεων, δηλ. μεταξύ επιχειρήσεων του ίδιου ομίλου.

Οι υποχρεώσεις των μερών δηλ. του αρχικού εργοδότη (δανείζων), του έμμεσου (νέος- δανειζόμενος) και μισθωτού είναι οι εξής:

- Αρχικού εργοδότη (αν δεν υπάρχει διαφορετική συμφωνία):

- α. Να δανείσει τον μισθωτό

- β. Να καταβάλει τον μισθό

- γ. Να χορηγήσει την κανονική άδεια και προσμετρά όλος ο χρόνος

- δ. Να καταβάλει την αποζημίωση λόγω απόλυσης, στην οποία δικαιούται να προβεί.

- Έμμεσος (νέος) εργοδότης (αν δεν υπάρχει διαφορετική συμφωνία):

- α. Αμοιβή για πρόσθετη όπως υπερεργασία, νυκτερινά κλπ και

- β. παράνομη απασχόληση όπως παράνομες υπερωρίες, εργασία Σαββάτου, Κυριακής κλπ

- Μισθωτός: να παρέχει τις υπηρεσίες του στον νέο εργοδότη.

Η συχνότητα του δανεισμού εργαζομένων, ιδιαίτερα μεταξύ επιχειρήσεων του ίδιου ομίλου και η ανάγκη προστασίας των εργαζομένων προκάλεσαν την έκδοση της 96/71(16.12.1996 οδηγίας της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η εν λόγω οδηγία με το άρθρο 3 ορίζει τις μέριμνες που έχουν υποχρέωση να λάβουν τα κράτη – μέλη ώστε να παρέχει ο εργοδότης στον αποσπασμένο ή δανειζόμενο εργαζόμενο εκείνους τους όρους εργασίας που ανήκουν στο ατομικό εργατικό δίκαιο και οι οποίοι πρέπει να τηρούνται στο κράτος –μέλος εις το οποίο παρέχει την εργασία του ο μισθωτός.

Στο ατομικό εργατικό δίκαιο υπάγονται, ενδεικτικά, οι ρυθμίσεις σχετικά με:α) τα χρονικά όρια εργασίας, β) τα χρονικά όρια διακοπών, γ) τα χρονικά

όρια διαλειμμάτων, δ) οι κανόνες υγιεινής και ασφάλειας στους χώρους εργασίας, ε) τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων δηλ. οι συλλογικές διαπραγματεύσεις που έχουν σαν αποτέλεσμα τις ΣΣΕ, ΔΑ, αποφάσεις ΟΑΕΔ, στ) Άδεια αναπηρίας και επίδομα αδείας και ζ) Επίδομα (δώρα) εορτών.

Η διάρκεια του δανεισμού καθώς και οι λοιπές λεπτομέρειες συμφωνείται μεταξύ:

- α. των τριών μερών ήτοι αρχικού εργοδότη – εργαζόμενου - τρίτου (έμμεσου εργοδότη) ή
- β. αρχικού εργοδότη και τρίτου (έμμεσου εργοδότη) και στην οποία ο εργαζόμενος συναινεί.

Μη γνήσιος ή κατ' επάγγελμα δανεισμός, υπάρχει όταν η σύμβαση εργασίας μεταξύ εργαζόμενου και αρχικού εργοδότη προβλέπει ότι ο εργαζόμενος δεν θα προσφέρει την εργασία του στον αρχικό εργοδότη αλλά σε τρίτους, που θα υποδεικνύει εκάστοτε ο αρχικός εργοδότης.

α. Ονομάζεται μη γνήσιος ή κατ' επάγγελμα δανεισμός γιατί ο αρχικός εργοδότης είναι επιχείρηση, της οποίας το αντικείμενο εργασιών είναι ακριβώς να παραχωρεί εργαζόμενους σε τρίτους.

β. Ο κατ' επάγγελμα δανεισμός εξυπηρετεί: Σε περίπτωση δανεισμού μισθωτού για την καταβολή των αποδοχών τις οποίες δικαιούται ο μισθωτός υπόχρεος είναι ο αρχικός εργοδότης και όχι ο νέος εργοδότης στον οποίο παρέχει τις υπηρεσίες του - υπό μορφή δανεισμού - ο μισθωτός, εκτός αν υπάρχει διαφορετική ειδική συμφωνία. Το θέμα αυτό ρυθμίζει ο Ν. 2956/2001 άρθρα 20 έως και 26 και αφορά τις Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης.

Όταν δεν πρόκειται περί 3μερούς συμβάσεως δανεισμού (γνήσια σύμβαση δανεισμού), αλλά μεταφοράς εργαζομένου από επιχείρηση Α σε Β μπορεί να προβεί στις παρακάτω διαζευκτικά λύσεις:

Περίπτωση 1η : Να λυθεί η εργασιακή σχέση από τον εργοδότη Α με καταγγελία σύμβασης και την καταβολή αποζημίωσης και στην συνέχεια να γίνει πρόσληψη στον νέο εργοδότη Β.

Περίπτωση 2η : Να λυθεί η εργασιακή σχέση από τον εργοδότη Α με οικειοθελή αποχώρηση και ο νέος εργοδότης Β προσλαμβάνει τον εργαζόμενο και αναλαμβάνει εγγράφως όλες τις υποχρεώσεις του Α και έτσι ο μισθωτός διατηρεί όλα τα δικαιώματα που είχε ως εργαζόμενος του Α. Δηλαδή ο εργοδότης αναγνωρίζει: ημέρα πρόσληψης αυτήν της πρόσληψης στον εργοδότη Α, αναγνωρίζει την προϋπηρεσία που είχε αρχικά αναγνωρίσει ο εργοδότης Α, τα δικαιώματα αδείας σαν να μην είχε λυθεί η σύμβαση, την ανάληψη υποχρέωσης καταβολής αποζημίωσης από την 1η μέρα Πρόσληψης (σαν να μην είχε λυθεί η σύμβαση εργασίας).

Σε περίπτωση μεταβίβασης της επιχείρησης στην σύμβαση πρέπει να υπάρξει δέσμευση του διάδοχου εργοδότη για την απορρόφηση του προσωπικού ισχύει και για τους υπό καθεστώς σύμβασης δανεισμού εργαζόμενους (τριμερής σχέση εργασίας) όπως επίσης και για τους εργαζόμενους υπό καθεστώς σύμβασης εργασίας μερικής απασχόλησης του άρθρου 2 του Ν. 2639/1998.

3.3 Συλλογικές συμβάσεις εργασίας

Οι συμβαλλόμενοι, κατά τη σύναψη της συμβάσεως εργασίας, είναι ελεύθεροι να συνομολογήσουν τους όρους αυτής. Αυτό, όμως, δεν είναι απόλυτο, γιατί τόσο οι σχετικές με τη σύμβαση εργασίας διατάξεις του Αστικού Κώδικα, όσο και η εργατική νομοθεσία περιέχουν πολλούς κανόνες δημοσίας τάξεως προς τους οποίους δεν μπορούν να αντιτίθενται οι όροι των επί μέρους συμβάσεων εργασίας.

Ειδικότερα, ως προς την αμοιβή της εργασίας η προαναφερθείσα ελευθερία ισχύει μόνο προς τα άνω, ενώ έχει ληφθεί πρόνοια θεσπίσεως κατωτάτων

υποχρεωτικών (νομίμων) μισθών και ημερομισθίων - τόσο γενικώς, όσο και κατά κλάδους εργαζομένων. Αυτό πρακτικά επιτυγχάνεται με τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας (Σ.Σ.Ε.) και τις αποφάσεις διαιτησίας.

Σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, οι τρόποι θεσπίσεως κατωτάτων υποχρεωτικών (νομίμων) μισθών και ημερομισθίων είναι τρεις:

I. Με συλλογικές συμβάσεις εργασίας, που συνάπτονται κατά τις διατάξεις του νόμου 1876/90.

Με συλλογική σύμβαση εργασίας εξομοιώνονται και έχουν τις αυτές έννομες συνέπειες:

α) Η πρόταση του μεσολαβητή (που όρισαν τα ενδιαφερόμενα μέρη σε περίπτωση αποτυχίας των διαπραγματεύσεων), η οποία έγινε δεκτή και υπογράφηκε από τα ενδιαφερόμενα μέρη (άρθρο 15 παρ. 6 Ν. 1876/90).

β) Η απόφαση του διαιτητή στον οποίο έχουν προσφύγει τα μέρη (άρθρο 16 παρ. 3 Ν. 1876/90) σε περίπτωση αποτυχίας τόσο των διαπραγματεύσεων, όσο και του μεσολαβητή.

Οι αυξήσεις που προβλέπονται από συλλογικές ρυθμίσεις (σ.σ.ε. ή διαιτητικές αποφάσεις) προσαυξάνουν τις νόμιμες αποδοχές που προβλέπονται από όμοιες ρυθμίσεις).

II. Με διαιτητικές αποφάσεις, που εκδίδονται προς επίλυση των συλλογικών διαφορών, εφόσον δεν επιτευχθεί η σύναψη συλλογικής συμβάσεως εργασίας και αποτύχει η μεσολάβηση (την οποία προβλέπει το άρθρο 15 του Ν. 1876/90). Ο θεσμός της διαιτησίας ήταν γνωστός και στο προηγούμενο νομικό καθεστώς. Στο προηγούμενο καθεστώς, σε περίπτωση αποτυχίας των συλλογικών διαπραγματεύσεων, τη λύση έδιναν οι αποφάσεις των (πρωτοβαθμίων και δευτεροβαθμίων) διαιτητικών δικαστηρίων. Με τις διατάξεις του Ν. 1876/90, τα διαιτητικά δικαστήρια αντικαταστάθηκαν από

τους διαιτητές, που είναι μέλη ειδικού σώματος (στα πλαίσια του νεοϊδρυθέντος Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας).

Οι αποφάσεις των διαιτητών εξομοιώνονται με τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, όπως συνέβαινε και με τις αποφάσεις των διαιτητικών δικαστηρίων.

III. Με υπουργικές αποφάσεις. Αυτό μόνο σε περίπτωση αδυναμίας υπογραφής συλλογικής συμβάσεως εργασίας λόγω ελλείψεως συνδικαλιστικής οργανώσεως των εργαζομένων στο Δημόσιο, στα Ν.Π.Δ.Δ. και στους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοικήσεως. Παράλληλα, διατηρούνται σε ισχύ και οι διατάξεις του Α.Ν. 435/68, που προβλέπει ότι και λόγω ελλείψεως εργοδοτικής οργανώσεως, τα ελάχιστα όρια μισθού των εργαζομένων κάτω από τέτοιες συνθήκες, μπορούν να καθορίζονται με κοινές υπουργικές αποφάσεις των υπουργών, Συντονισμού (τόρα Εθν. Οικονομίας) και Εργασίας (π.χ. αποκλειστικές νοσοκόμες).

Οι παραπάνω τρεις τρόποι θεσπίσεως κατωτάτων υποχρεωτικών ορίων μισθών και ημερομισθίων θεωρούνται ισοδύναμοι, αλλά παλαιότερα το Σ. Επικρατείας είχε κρίνει ότι η με υπουργικές αποφάσεις ρύθμιση των αποδοχών είναι ισχυρότερη των άλλων συστημάτων.

3.3.1 Έννοια και περιεχόμενο συλλογικής συμβάσεως εργασίας

Έννοια της συλλογικής συμβάσεως εργασίας

Σύμφωνα με το άρθρο 680 του αστικού κώδικα: Με σύμβαση ανάμεσα σε εργοδότες ή ένωση εργοδοτών και σε εργαζομένους ή ένωση εργαζομένων (συλλογική σύμβαση εργασίας) μπορούν να καθορίζονται, σύμφωνα με τις σχετικές διατάξεις του νόμου, οι όροι με τους οποίους θα συννομολογούνται οι επί μέρους συμβάσεις εργασίας των ατόμων ή των ενώσεων που υποβάλλονται στη συλλογική σύμβαση.

Η συλλογική σύμβαση απαιτείται να καταρτισθεί εγγράφως. Οι όροι των επί μέρους συμβάσεων εργασίας, που είναι αντίθετοι με τη συλλογική σύμβαση, είναι άκυροι, εφόσον δεν είναι ευνοϊκότεροι για τον εργαζόμενο και στη θέση τους ισχύουν οι όροι της συλλογικής σύμβασης.

Προκειμένου, όμως, να δοθεί ένας σύντομος και σαφής ορισμός της σ.σ.ε., θα πρέπει να ληφθούν υπόψη και μεταγενέστεροι του Α.Κ. σχετικοί νόμοι, που είναι και πληρέστεροι.

Έτσι σύμφωνα με τον παρακάτω ορισμό:

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

3.3.2 Περιεχόμενο των συλλογικών συμβάσεων εργασίας

Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας και οι προς αυτές εξομοιούμενες διαιτητικές αποφάσεις συμπληρώνουν τους γενικούς όρους της εργασίας, που βασικά ρυθμίζονται από τους σχετικούς νόμους και κατοχυρώνονται από το Σύνταγμα. Με τις σ.σ.ε. και τις διαιτητικές αποφάσεις θεσπίζονται, κατά κανόνα, ευμενέστεροι όροι εργασίας από τους προβλεπόμενους από τις διατάξεις της κείμενης νομοθεσίας και ουδέποτε δυσμενέστεροι. Οι όροι των σ.σ.ε. και δ.α. θεωρείται ότι περιέχονται και στις ατομικές συμβάσεις των δεσμευμένων.

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

- α) Ζητήματα σχετικά με τη σύναψη, τους όρους λειτουργίας και τη λήξη των ατομικών συμβάσεων εργασίας, που εμπίπτουν στο πεδίο ισχύος της
- β) Ζητήματα που αφορούν την άσκηση του συνδικαλιστικού δικαιώματος στην επιχείρηση.
- γ) Ζητήματα κοινωνικής ασφαλίσεως, εκτός από τα συνταξιοδοτικά.
- δ) Ζητήματα σχετικά με την άσκηση της επιχειρηματικής πολιτικής στο μέτρο που αυτή επηρεάζει άμεσα τις εργασιακές σχέσεις.
- ε) Ζητήματα που αφορούν την ερμηνεία των κανονιστικών όρων της σ.σ.ε.
- στ) Ζητήματα που είναι αντικείμενο της συνεργασίας εργοδοτών και συμβουλίων εργαζομένων.
- ζ) Τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των συμβαλλομένων μερών.
- η) Ζητήματα σχετικά με τις διαδικασίες και τους όρους συλλογικής διαπραγματεύσεως, μεσολαβήσεως και διαιτησίας.
- θ) Η συλλογική σύμβαση εργασίας μπορεί να περιέχει ρήτρα ειρήνης σχετικά με τα ζητήματα που ρυθμίζει (εργασιακή ειρήνη).

3.4 Είδη συλλογικών συμβάσεων εργασίας

Σύμφωνα με το άρθρο 3 του Ν. 1876/90, οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας διακρίνονται στις εξής κατηγορίες:

- i. *Εθνικές γενικές* που αφορούν τους εργαζόμενους ολόκληρης της χώρας. Με αυτές καθορίζονται, κυρίως, τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων (μισθοί και ημερομίσθια ασφαλείας) για όλους τους εργαζόμενους της χώρας, με την έννοια ότι δεν μπορεί να υπάρξει χαμηλότερος μισθός ή ημερομίσθιο με άλλη συλλογική σύμβαση εργασίας ή διαιτητική απόφαση ή και ελεύθερη συμφωνία των συμβαλλομένων για καμιά κατηγορία εργαζομένων.

Οι εθνικές γενικές σ.σ.ε. μπορούν να ρυθμίζουν και πολλά άλλα θέματα από τον πλούσιο κατάλογο που περιλαμβάνει το άρθρο 2 του Ν. 1876/90. Στο παρελθόν, με ε.γ.σ.σ.ε. ρυθμίσθηκαν σοβαρότατα εργασιακά θέματα, όπως η εξίσωση αμοιβής ανδρών και γυναικών, η εξίσωση ημερών αδείας εργατών και υπαλλήλων κ.α. Προς τις εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας εξομοιώνονται και οι αντίστοιχες διαιτητικές αποφάσεις.

Οι εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας συνάπτονται από τις τριτοβάθμιες

οργανώσεις των εργαζομένων και τις αναγνωριζόμενες ως ευρύτερης εκπροσωπήσεως οργανώσεις των εργοδοτών ή πανελλήνιας εκτάσεως, συνήθως μια φορά κάθε ημερολογιακό έτος.

ii. *Εθνικές ομοιοεπαγγελματικές*, που αφορούν τους εργαζόμενους ορισμένου επαγγέλματος και των συναφών προς το επάγγελμα αυτό ειδικοτήτων ολόκληρης της χώρας. Οι εθνικές ομοιοεπαγγελματικές σ.σ.ε. συνάπτονται από τις δευτεροβάθμιες ή πρωτοβάθμιες ομοιοεπαγγελματικές συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων πανελλήνιας εκτάσεως και τις εργοδοτικές οργανώσεις ευρύτερης εκπροσωπήσεως ή πανελλήνιας εκτάσεως.

iii. *Τοπικές ομοιοεπαγγελματικές*, που αφορούν τους εργαζόμενους ορισμένου επαγγέλματος ή και των συναφών ειδικοτήτων συγκεκριμένης πόλης ή περιφέρειας. Η κατηγορία αυτή συλλογικών συμβάσεων συνομολογείται μεταξύ ομοιοεπαγγελματικών συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων (πρωτοβάθμιων ή δευτεροβάθμιων) τοπικού χαρακτήρα και εργοδοτικών οργανώσεων.

iv. *Επιχειρησιακές*, που αφορούν τους εργαζόμενους μιας επιχειρήσεως ή εκμεταλλεύσεως. Αυτές συνάπτονται από συνδικαλιστικές οργανώσεις της επιχειρήσεως που καλύπτουν τους εργαζόμενους, ανεξάρτητα από την

κατηγορία, τη θέση ή την ειδικότητά τους και εφόσον αυτές ελλείπουν από τις αντίστοιχες πρωτοβάθμιες οργανώσεις και από τον εργοδότη.

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

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

3.5 Ισχύς και έκταση εφαρμογής των Σ.Σ.Ε

Σύμφωνα με τις συνδυασμένες διατάξεις του άρθρου 5 παραγρ. 3 και του άρθρου 9 παραγρ. 2 του Ν. 1876/90, η ισχύς της συλλογικής συμβάσεως εργασίας αρχίζει από την ημέρα καταθέσεως ενός από τα τρία πρωτότυπα αυτής από τον εξουσιοδοτημένο αντιπρόσωπο στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας της Νομαρχίας, όπου καταρτίσθηκε η σ.σ.ε. Ειδικά, όμως, η εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας και οι κλαδικές και εθνικές ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας κατατίθενται στην κεντρική υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας.

Με το προηγούμενο καθεστώς του Ν. 3239/55, η ισχύς των σ.σ.ε. και δ.α. άρχισε από την ημέρα δημοσίευσής τους στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως ή καταθέσεώς τους στο Ειρηνοδικείο.

Από τον αρμόδιο υπάλληλο του Υπουργείου συντάσσεται πράξη καταθέσεως επάνω στο κατατιθέμενο πρωτότυπο της σ.σ.ε., που υπογράφεται από αυτόν, αλλά και τον καταθέτη. Την ίδια ημέρα η Σ.Σ.Ε. καταχωρείται σε ειδικό βιβλίο που τηρείται σε κάθε Επιθεώρηση Εργασίας και στην αρμόδια Κεντρική Υπηρεσία τον Υπουργείου.

Η υπηρεσία χορηγεί αντίγραφο της Σ.Σ.Ε. σε κάθε ενδιαφερόμενο που υποβάλλει σχετική αίτηση. Τα ίδια ισχύουν και για τις αποφάσεις διαιτησίας.

Ισχύς κανονιστικών και ενοχικών όρων Σ.Σ.Ε.

Οι κανονιστικοί όροι της συλλογικής συμβάσεως εργασίας έχουν άμεση και αναγκαστική ισχύ. Κανονιστικοί όροι είναι αυτοί που καθορίζουν το περιεχόμενο των ατομικών συμβάσεων εργασίας (περί αμοιβής, χρόνου εργασίας, επαγγελματικής εξέλιξης κ.λπ.). Οι ενοχικοί όροι περιλαμβάνουν δικαιώματα και υποχρεώσεις των συμβαλλομένων μερών (συνδικαλιστικών οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων), όπως η εργασιακή ειρήνη και η υποχρέωση εφαρμογής της υπογραφείσας συλλογικής συμβάσεως εργασίας.

Ασυμφωνία όρων ατομικών συμβάσεων με Σ.Σ.Ε

Οι όροι των ατομικών συμβάσεων εργασίας, που αποκλίνουν από τούς κανονιστικούς όρους των συλλογικών συμβάσεων, είναι επικρατέστεροι, εφόσον παρέχουν μεγαλύτερη προστασία στους εργαζόμενους (άρθρο 7 παρ. 2).

Οι όροι εργασίας των συλλογικών συμβάσεων, που είναι ευνοϊκότεροι για τους εργαζόμενους, υπερισχύουν των νόμων, εκτός αν πρόκειται για διατάξεις αναγκαστικού δικαίου με αμφιμερή ενέργεια. Κανόνας δικαίου με αμφιμερή ενέργεια είναι αυτός που η ενέργειά του απευθύνεται και στα δύο μέρη.

Συμψηφισμός νομίμων αποδοχών Σ.Σ.Ε. με τις υπέρτερες καταβαλλόμενες αποδοχές.

Σύμφωνα με τον Ν. 1876/90 (άρθρο 10 παρ. 2 εδ. 2) ορίζετε ότι σε περίπτωση συρροής δύο συλλογικών συμβάσεων εργασίας, η σύγκριση και η επιλογή των διατάξεων γίνεται κατά τις εξής ενότητες:

α) ενότητα αποδοχών και

β) λοιπά θέματα.

Το ίδιο ισχύει αναλογικά και σε περίπτωση συγκρίσεως ατομικής συμβάσεως εργασίας με Σ.Σ.Ε. Έτσι, οι συνολικές αποδοχές (βασικός μισθός, επιδόματα, λοιπές παροχές) της ατομικής συμβάσεως εφόσον είναι ανώτερες από τις αντίστοιχες συνολικές αποδοχές της οικείας Σ.Σ.Ε. ο μισθωτός δικαιούται τις αποδοχές της ευνοϊκότερης ατομικής συμβάσεως (αρχή της εύνοιας υπέρ τον εργαζομένου). Αν στη συνέχεια ακολουθήσει νέα συλλογική σύμβαση εργασίας, η οποία αυξάνει τις νόμιμες αποδοχές, εφόσον οι αντίστοιχες αποδοχές της ατομικής συμβάσεως καλύπτουν την αύξηση της Σ.Σ.Ε., δεν θα αυξηθούν οι αποδοχές του μισθωτού.

Και τούτο, γιατί οι όροι της ατομικής συμβάσεως και της Σ.Σ.Ε. δεν ισχύουν παράλληλα, αλλά εφαρμόζονται κάθε φορά οι ευνοϊκότεροι για τον μισθωτό (Α.Π. 765/89 Τμ. Β', 914/87). Εάν ο συμβατικός μισθός είναι μεγαλύτερος από το σύνολο του βασικού μισθού και των επιδομάτων που προβλέπει η οικεία Σ.Σ.Ε. ή δ.α. τα επιδόματα αυτά δεν οφείλονται επιπλέον του συμβατικού μισθού; αλλά συμψηφίζονται σ' αυτόν, εκτός αντίθετης συμφωνίας (Α.Π. 287/85 Τμ. Β'). Αντίθετος όρος Σ.Σ.Ε. ή δ.α. που απαγορεύει τον εν λόγω συμψηφισμό των επιδομάτων κ.λπ. παροχών της Σ.Σ.Ε. με τις υπέρτερες καταβαλλόμενες αποδοχές βάσει ατομικής συμβάσεως εργασίας είναι άκυρος (Σ.Ε. 1159/84, 3181/84, 262/83).

Δέσμευση από τη Σ.Σ.Ε.

Οι εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας καθορίζουν τους ελάχιστους όρους εργασίας, που ισχύουν για όλους τους εργαζόμενους

ολόκληρης της χώρας, τόσο στον ιδιωτικό, όσο και στο δημόσιο τομέα (αλλά με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου).

Οι υπόλοιπες συλλογικές συμβάσεις εργασίας δεσμεύουν τους εργαζόμενους και εργοδότες που είναι μέλη των συμβαλλόμενων συνδικαλιστικών οργανώσεων, τον εργοδότη που συνάπτει συλλογική σύμβαση εργασίας ατομικά και τους εργοδότες που συνάπτουν σ.σ.ε. με κοινό εξουσιοδοτημένο εκπρόσωπο.

Προσχώρηση σε Σ.Σ.Ε.

Συνδικαλιστικές οργανώσεις και εργοδότες, που δεν δεσμεύονται από συλλογική σύμβαση εργασίας, μπορούν να προσχωρήσουν από κοινού σε Σ.Σ.Ε., που αφορά την κατηγορία τους, με ιδιωτικό έγγραφο, το οποίο κατατίθεται στην αρμόδια επιθεώρηση εργασίας. Συνδικαλιστική οργάνωση εργαζομένων μπορεί να προσχωρήσει σε Σ.Σ.Ε. από την οποία δεσμεύεται ήδη ο εργοδότης. Όμως, προσχώρηση σε επιχειρησιακή Σ.Σ.Ε. δεν είναι δυνατόν να γίνει από εργοδότη ή συνδικαλιστική οργάνωση άλλης επιχειρήσεως.

Κήρυξη υποχρεωτικής. Επέκταση εφαρμογής Σ.Σ.Ε.

Ο Υπουργός Εργασίας με απόφασή του, που εκδίδεται μετά από γνώμη του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας, μπορεί να επεκτείνει και να κηρύξει γενικώς υποχρεωτική για όλους τους εργαζομένους του κλάδου ή του επαγγέλματος συλλογική σύμβαση εργασίας, η οποία δεσμεύει ήδη εργοδότες που απασχολούν το 51%ο των εργαζομένων του κλάδου ή του επαγγέλματος.

Η επέκταση Σ.Σ.Ε ή δ.α αποφάσεως γίνεται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας, που ενεργεί κατά διακριτική ευχέρεια ή μετά από αίτηση της αρμόδιας συνδικαλιστικής οργανώσεως που υποβάλλεται στο Υπουργείο Εργασίας.

Η επέκταση ισχύει από την ημερομηνία της εκδόσεως της αποφάσεως του υπουργού, εκτός εάν η επέκταση γίνεται μετά από αίτηση, οπότε ισχύει από

την ημερομηνία υποβολής της αιτήσεως. Η υπουργική απόφαση δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

Συρροή ισχυουσών Σ.Σ.Ε.

Εάν μια ατομική σχέση εργασίας ρυθμίζεται από περισσότερες ισχύουσες συλλογικές συμβάσεις εργασίας, εφαρμόζεται η πιο ευνοϊκή για τον εργαζόμενο. Όμως, αυτή η γνωστή από το παλαιότερο δίκαιο αρχή διασπάται από τη δεύτερη παράγραφο, προκειμένου για ομοιοεπαγγελματική συλλογική σύμβαση εργασίας, όταν υπάρχει συρροή ομοιοεπαγγελματικής ΣΣΕ με κλαδική ή επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας, οπότε εφαρμόζονται αυτές οι τελευταίες, έστω και αν είναι δυσμενέστερες από την ομοιοεπαγγελματική, εφόσον βέβαια η κλαδική ή η επιχειρησιακή ΣΣΕ περιέχει ρύθμιση για την συγκεκριμένη κατηγορία.

Χρόνος ισχύος της Σ.Σ.Ε.

Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας συνάπτονται για ορισμένο ή αόριστο χρόνο. Εάν ο προβλεπόμενος χρόνος υπερβαίνει το έτος, θεωρείται ότι η Σ.Σ.Ε. έχει αόριστη διάρκεια. Πάντως, η διάρκεια ισχύος της Σ.Σ.Ε. δεν επιτρέπεται να είναι μικρότερη του έτους.

Τα συμβαλλόμενα μέρη μπορούν να ορίσουν αναδρομική ισχύ της συλλογικής συμβάσεως εργασίας μέχρι την ημέρα λήξεως ή καταγγελίας της προηγούμενης Σ.Σ.Ε. κι αν δεν υπάρχει προηγούμενη Σ.Σ.Ε. μέχρι την ημέρα ενάρξεως των διαπραγματεύσεων.

3.6 Λήξη ισχύος Σ.Σ.Ε

Η ισχύς της συλλογικής συμβάσεως εργασίας αρχίζει από την ημέρα καταθέσεώς της στην αρμόδια υπηρεσία και λήγει με την πάροδο του χρόνου της ή με καταγγελία, σύμφωνα με τις διατάξεις του νόμου

Οι λόγοι για να λυθεί μια σχέση εργασίας είναι οι εξής:

- η καταγγελία της σύμβασης από τη μεριά του εργοδότη (απόλυση) ή του εργαζόμενου (παραίτηση) στη σύμβαση αορίστου χρόνου,
- η πάροδος του χρόνου ή η πρόωγη καταγγελία της λόγω σπουδαίου λόγου στη σύμβαση ορισμένου χρόνου
- η συνταξιοδότηση του μισθωτού ή ο θάνατος.

Για να είναι έγκυρη η καταγγελία της σύμβασης εργασίας από τον εργοδότη δηλ. η απόλυση του εργαζόμενου πρέπει:

α) να γίνει οπωσδήποτε εγγράφως. Το έγγραφο της απόλυσης συντάσσεται σε τρία αντίτυπα, εκ των οποίων το ένα παραμένει στον εργοδότη, το άλλο επιδίδεται στον απολυόμενο και το τρίτο κατατίθεται εντός οκτώ ημερών στον ΟΑΕΔ.

β) να καταβληθεί στον εργαζόμενο η νόμιμη αποζημίωση.

γ) να μην αποτελεί η απόλυση κατάχρηση δικαιώματος για τον εργοδότη.

Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου ενός ή μιας υπαλλήλου μπορεί να γίνει με προειδοποίηση ή προμήνυση όπως επίσης αποκαλείται και γίνεται πάντοτε εγγράφως (τακτική καταγγελία) ή χωρίς προειδοποίηση (έκτακτη καταγγελία). Όταν υπάρχει προειδοποίηση απόλυσης τότε ο εργοδότης οφείλει στον / στην εργαζόμενο τη μισή προβλεπόμενη από τον νόμο αποζημίωση. Η έκτακτη καταγγελία αποζημίωσης, χωρίς προειδοποίηση δηλαδή, ήταν μέχρι πρόσφατα η πιο συχνή περίπτωση απόλυσης, ιδιαίτερα για εργαζόμενους που απασχολούνταν πολλά χρόνια σε μια επιχείρηση, μιας και ο νόμος προστατεύε αυτές τις κατηγορίες εργαζομένων προβλέποντας σχετικά μεγάλες περιόδους προειδοποίησης. Αυτή την προστατευτική ρύθμιση ήρθε να άρει ο νόμος 3863/2010 του Μνημονίου με σκοπό τη διευκόλυνση των απολύσεων, ιδιαίτερα αυτών των ευαίσθητων κοινωνικά κατηγοριών εργαζόμενων που

συνήθως είναι και μεγαλύτερης ηλικίας, έχουν πολλές βιοτικές υποχρεώσεις, ενώ αντιμετωπίζουν ιδιαίτερες δυσκολίες για την εύρεση νέας απασχόλησης. Μειώνοντας ο παραπάνω νόμος του Μνημονίου αισθητά τον χρόνο της προειδοποίησης απόλυσης μετέτρεψε αυτό τον μηχανισμό από προστατευτικό της θέσης απασχόλησης σε μηχανισμό φθηνής απόλυσης προς όφελος του εργοδότη και άνοιξε το δρόμο της ανεργίας και της ανέχειας για χιλιάδες εργαζόμενους. Όπως φαίνεται στον παρακάτω πίνακα, η ουσία της φιλοεργοδοτικής νέας ρύθμισης για το ύψος των αποζημιώσεων απόλυσης βρίσκεται στη διαφορά των μηνών προειδοποίησης του παλαιού και του νέου καθεστώτος (προτελευταία στήλη). Να προσθέσουμε βέβαια ότι με τον πρόσφατο νόμο του επικαιροποιημένου Μνημονίου, που ψηφίστηκε στις 17.12.2010, τον Ν 3899/2010, προβλέφθηκε και για τις μικρότερες περιόδους απασχόλησης από 12μήνες μέχρι δύο χρόνια μείωση της προειδοποίησης από 2 σε 1 χρόνο και άρα και της αποζημίωσης σε αποδοχές 1 χρόνου όταν πρόκειται για έκτακτη (χωρίς προειδοποίηση) καταγγελία και σε αποδοχές μισού μήνα όταν πρόκειται για καταγγελία τακτική (με προειδοποίηση).

ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ ΑΠΟΛΥΣΗΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ

	χωρίς προειδοποίηση		κατόπιν προειδοποίησης				Διαφορές	
	Αποζημίωση με το παλιό καθεστώς	Αποζημίωση με τους νέους νόμους (3863/2010 και 3899/2010)	Μήνες προειδοποίησης με το παλιό νόμο	Μισθολογική Αποζημίωση με το παλιό καθεστώς	Μήνες προειδοποίησης με το νέο νόμο	Μισθολογική Αποζημίωση με το νέο νόμο	Διαφορές Μηνών Προειδοποίησης τα και νέου)	Μισθολογική Αποζημίωση σε ποσό αποζημίωσης (μεταξύ παλιού καθεστώτος και νέου)
2 μήνες έως 1 έτος	1	1	1	0,5	1	0,5	0	0
1 έτος	2	1	2	1	1	0,5	1	0,5 - 1
2 έτη	2	1	2	1	1	0,5	1	0,5 - 1
3 έτη	2	2	2	1	2	1	0	0
4 έτη	3	3	3	1,5	2	1,5	1	0

ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑ (PAYROLL)

5 έτη	3	3	3	1,5	3	1,5	0	0
6 έτη	4	4	4	2	3	2	1	0
7 έτη	4	4	4	2	3	2	1	0
8 έτη	5	5	5	2,5	3	2,5	2	0
9 έτη	5	5	5	2,5	3	2,5	2	0
10 έτη	6	6	6	3	4	3	2	0
11 έτη	7	7	7	3,5	4	3,5	3	0
12 έτη	8	8	8	4	4	4	4	0
13 έτη	9	9	9	4,5	4	4,5	5	0
14 έτη	10	10	10	5	4	5	6	0
15 έτη	11	11	11	5,5	4	5,5	7	0
16 έτη	12	12	12	6	5	6	7	0
17 έτη	13	13	13	6,5	5	6,5	8	0
18 έτη	14	14	14	7	5	7	9	0
19 έτη	15	15	15	7,5	5	7,5	10	0
20 έτη	16	16	16	8	5	8	11	0
21 έτη	17	17	17	8,5	6	8,5	11	0
22 έτη	18	18	18	9	6	9	12	0
23 έτη	19	19	19	9,5	6	9,5	13	0
24 έτη	20	20	20	10	6	10	14	0
25 έτη	21	21	21	10,5	6	10,5	15	0
26 έτη	22	22	22	11	6	11	16	0
27 έτη	23	23	23	11,5	6	11,5	17	0
28 έτη και πάνω	24	24	24	12	6	12	18	0

Πίνακας 1 – Πίνακας αποζημίωσης – απόλυσης υπαλλήλων

Επιπρόσθετα, βέβαια, ο νόμος 3863/2010 του Μνημονίου άλλαξε τη ρύθμιση σχετικά και με τον τρόπο καταβολής της αποζημίωσης διευκολύνοντας τον εργοδότη και στην πληρωμή της. Έτσι, πλέον, εφόσον η αποζημίωση λόγω καταγγελίας της σύμβασης εργασίας υπερβαίνει τις αποδοχές δύο μηνών, ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλλει την αποζημίωση που αντιστοιχεί στις αποδοχές των 2 μηνών και το υπόλοιπο ποσό σε διμηνιαίες δόσεις. Και φυσικά, όπως θα δούμε αμέσως παρακάτω, απελευθέρωσε σε μεγαλύτερο βαθμό τις ομαδικές απολύσεις.

Οι παραπάνω ρυθμίσεις αφορούν την καταγγελία της σύμβασης των υπαλλήλων. Για τους εργατοτεχνίτες οι προβλεπόμενες νομοθετικές και συμβατικές ρυθμίσεις είναι ανέκαθεν δυσμενέστερες – κατά παράβαση της θεμελιώδους αρχής της ισότητας. Συγκεκριμένα, δεν προβλέπεται καν προειδοποίηση ενώ οι προβλεπόμενες αποζημιώσεις απόλυσης είναι πολύ

μικρότερες από αυτές των απολυόμενων υπαλλήλων. Στον παρακάτω πίνακα παρουσιάζονται οι ρυθμίσεις για το ύψος της αποζημίωσης εργατοτεχνιτών, όπως αυτές συνομολογήθηκαν με την ΕΓΣΣΕ 2006-07 και ισχύουν μέχρι σήμερα.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ ΑΠΟΛΥΣΗΣ ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΩΝ

ΧΡΟΝΟΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ
2 μήνες έως 1 έτος	5 ημερομίσθια
1 έτος έως 2 έτη	7 ημερομίσθια
2 έτη έως 5 έτη	15 ημερομίσθια
5 έτη έως 10 έτη	30 ημερομίσθια
10 έτη έως 15 έτη	60 ημερομίσθια
15 έτη έως 20 έτη	100 ημερομίσθια
20 έτη έως 25 έτη	120 ημερομίσθια
25 έτη έως 30 έτη	145 ημερομίσθια
από 30 έτη και άνω	165 ημερομίσθια

Πίνακας 2 – Πίνακας αποζημίωσης εργατοτεχνιτών

Να σημειώσουμε, τέλος, ότι ο υπολογισμός της αποζημίωσης όλων των εργαζόμενων γίνεται με βάση τις μικτές τακτικές αποδοχές του τελευταίου μήνα εργασίας τους, οι οποίες, όπως έχουμε αναφέρει και σε άλλο κεφάλαιο, θεωρούνται ο μισθός καθώς και κάθε άλλη παροχή σε είδος και σε χρήμα που δίνεται τακτικά και μόνιμα. Έτσι, για τον υπολογισμό της αποζημίωσης έχει τυποποιηθεί ότι λαμβάνεται υπόψη ο μηνιαίος μικτός μισθός ή το μικτό ημερομίσθιο που καταβάλλεται προσαυξημένο κατά το 1/6 αυτού.

Ομαδικές Απολύσεις. Ιδιαίτερη περίπτωση απολύσεων είναι εκείνη των ομαδικών απολύσεων. Πρόκειται για απολύσεις που γίνονται από επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερους από 20 εργαζόμενους και δεν αφορούν το πρόσωπο του εργαζόμενου (πλημμελής παροχή της εργασίας του, ακαταλληλότητα, ασθένεια κλπ.) αλλά συνδέονται με τον εργοδότη και την επιχείρηση (κατάργηση θέσεων εργασίας ή και τμημάτων λόγω οργανωτικών μεταβολών, εισαγωγής νέας τεχνολογίας ή μείωσης εργασιών κλπ.). Η νομοθεσία για τις ομαδικές απολύσεις είναι από τις πρώτες που αναθεωρήθηκαν με το νόμο του Μνημονίου, διευκολύνοντας κατάφωρα τους εργοδότες και την άνοδο της ανεργίας!

Έτσι σύμφωνα με τον Ν 3863/2010 τα όρια απολύσεων κατά ημερολογιακό μήνα

- για επιχειρήσεις που στην αρχή του μήνα απασχολούν 20 - 150 άτομα είναι 6 εργαζόμενοι (η προηγούμενη ρύθμιση του νόμου προέβλεπε μέχρι 4 απολύσεις σε επιχειρήσεις 20 – 200 ατόμων)

- για επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερα από 150 άτομα ποσοστό 5% του προσωπικού και μέχρι 30 άτομα (η προηγούμενη ρύθμιση του νόμου προέβλεπε ποσοστό 2-3% μετά από απόφαση κατά μήνα του υπουργού εργασίας μετά από γνώμη του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας απολύσεις και φυσικά για επιχειρήσεις μέχρι 200 ατόμων)

Να τονίσουμε ότι ένας σημαντικός περιορισμός σ' αυτήν την μάστιγα της απασχόλησης που είναι οι ομαδικές απολύσεις είναι η προηγούμενη υποχρέωση του εργοδότη να γνωστοποιήσει στους εκπροσώπους των εργαζόμενων κάθε τι σχετικό με τον προγραμματισμό των ομαδικών απολύσεων, να τους πληροφορήσει παρέχοντας τους κάθε πληροφορία που μπορεί να τους διευκολύνει στη διατύπωση εποικοδομητικών προτάσεων και να διαβουλευθεί μαζί τους σχετικά με μέτρα που αφορούν τη μείωση

απολύσεων ή των δυσμενών τους συνεπειών (τοποθετήσεις σε άλλες θέσεις εργασίας με πιθανή επανεκπαίδευση, κοινωνικά κριτήρια για την επιλογή των απολυόμενων, πρόσθετες αποζημιώσεις κλπ.), καθώς επίσης και η υποχρέωση του εργοδότη για ενημέρωση της δημόσιας αρχής (νομαρχίας, υπουργού εργασίας), όρους που έντονα ζητείται και προτείνεται από τους εργοδότες να καταργηθούν.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΚΑΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ

4.1 Οι κύριες υποχρεώσεις του εργοδότη

4.1.1 Η καταβολή μισθού

Η καταβολή του μισθού, και μάλιστα εμπρόθεσμα, αποτελεί την κύρια υποχρέωση του εργοδότη προς τον εργαζόμενο. Μισθός ή αποδοχές των εργαζόμενων είναι κάθε παροχή που δίνεται από τον εργοδότη στο μισθωτό ως αντάλλαγμα της εργασίας του ή με αφορμή την εργασία του. Ο μισθός είναι κατά κανόνα χρηματικός. Είναι όμως δυνατό να συμφωνηθεί και μισθός σε είδος (π.χ. παροχή στον εργαζόμενο κατοικίας, τροφής, προϊόντων της επιχείρησης), αλλά μόνον συμπληρωματικά, μόνο ως ένα μέρος του μισθού.

Ο μισθός και οι λοιποί όροι εργασίας συμφωνούνται ανάμεσα στο συγκεκριμένο εργοδότη και το συγκεκριμένο εργαζόμενο με την ατομική σύμβαση εργασίας. Όμως, συμφωνούνται πάντα εντός του πλαισίου και στη βάση των επιμέρους ρυθμίσεων, που καθορίζουν το Εργατικό Δίκαιο και οι Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (ΣΣΕ). Διαφοροποίηση αυτών των ρυθμίσεων σε ατομικό επίπεδο, με συμφωνία δηλαδή εργοδότη και εργαζόμενου, είναι δυνατόν να υπάρξει μόνον, όταν αυτή είναι προς όφελος του εργαζόμενου, με βάση τη δομική αρχή του εργατικού δικαίου της εύνοιας προς τον εργαζόμενο. Αυτή η αρχή, όπως έχουμε αναφέρει και σε άλλο σημείο των Σημειώσεων, είναι που προσδίδει προστατευτικό χαρακτήρα στο εργατικό δίκαιο και αποτελεί λόγο της ύπαρξής του ως ειδικού δικαίου.

4.1.2 Υποχρέωση για πρόνοια

Με υποχρέωση για πρόνοια εννοούμε ότι ο εργοδότης πρέπει στα πλαίσια της εργασιακής σχέσης να παίρνει τα αναγκαία μέτρα για τη διαφύλαξη των

εργασιακών συμφερόντων και της προσωπικότητας των μισθωτών, καθώς και να αποφεύγει κάθε ενέργεια που μπορεί να βλάψει αδικαιολόγητα τα συμφέροντά τους. Έτσι ο εργοδότης έχει την υποχρέωση:

Û να προστατεύει τον εργαζόμενο από τους κινδύνους της ζωής και της υγείας του, εφαρμόζοντας τη νομοθεσία για την υγιεινή και την ασφάλεια στην εργασία (γι' αυτήν βλέπε παρακάτω)

Û να εφαρμόζει την ίση μεταχείριση των εργαζόμενων που βρίσκονται στην ίδια κατάσταση

Û να σέβεται την προσωπικότητα του εργαζόμενου, δηλαδή να σέβεται την ατομικότητά του, τις ελευθερίες του, την ιδιωτική του ζωή, την επαγγελματική του αξιοπρέπεια και εξέλιξη κλπ.

Û να απασχολεί τον εργαζόμενο και να μην τον διατηρεί στην υπηρεσία του αργόμισθο, γιατί έτσι προσβάλλεται η προσωπικότητά του

Û να χορηγεί πιστοποιητικό προϋπηρεσίας για τον εργαζόμενο που αποχωρεί ή απολύεται από την εργασία (σ' αυτό αναφέρεται ο χρόνος και το είδος της εργασίας που παρείχε ο εργαζόμενος - πληροφορίες για τη διαγωγή και την απόδοση του εργαζόμενου αναφέρονται μόνον εάν το ζητήσει ο ίδιος)

Û να χορηγεί στον εργαζόμενο άδειες

Η σπουδαιότερη μορφή άδειας που υποχρεούται ο εργοδότης να χορηγήσει στον εργαζόμενο είναι η ετήσια άδεια ή άδεια αναψυχής. Κάθε εργαζόμενος δικαιούται άδεια με αποδοχές 24 εργάσιμες ημέρες το χρόνο για την πρώτη χρονιά της δουλειάς τους, εφόσον η επιχείρηση που απασχολείται λειτουργεί σε δήμερη βάση και 20 εργάσιμες ημέρες εφόσον η επιχείρηση εφαρμόζει το πενθήμερο. Η άδεια αυτή επαυξάνεται κατά μία εργάσιμη ημέρα για δυο επιπλέον χρόνια μέχρι τις 26 δηλαδή για το εξαήμερο και τις 22 για το εικοσαήμερο. Εργαζόμενοι που έχουν συμπληρώσει υπηρεσία 10 ετών στον ίδιο εργοδότη ή 12 σε οποιονδήποτε εργοδότη δικαιούνται άδεια 30 εργάσιμων ημερών στην εξαήμερη απασχόληση και 25 στην πενθήμερη. Οι

αμοιβές της άδειας προπληρώνονται.

Μαζί με αυτές τις αμοιβές οι εργαζόμενοι δικαιούνται και επίδομα αδείας το οποίο είναι ίσο με μισό μηνιαίο μισθό για τους υπαλλήλους ή με 13 ημερομίσθια για τους εργάτες. Σε περίπτωση που η σχέση εργασίας λυθεί πριν ο μισθωτός να πάρει την άδειά του δικαιούται αποζημίωση αδείας που είναι ίση με 2 ημερομίσθια για κάθε μήνα εργασίας και αντίστοιχα 2 ημερομίσθια για το επίδομα αδείας (μέχρι το ύψος του μισού μισθού).

Η άδεια πρέπει να χορηγείται στο ημερολογιακό έτος που οφείλεται και σύμφωνα με την πρόσφατη νομοθεσία χορηγείται από το πρώτο έτος, ανάλογα με το χρόνο απασχόλησής του στον συγκεκριμένο εργοδότη. Η μεταφορά της άδειας στο επόμενο έτος δεν επιτρέπεται. Η άδεια χορηγείται ενιαία και μόνο κατ' εξαίρεση τμηματικά. Ο χρόνος της λήψης της άδειας καθορίζεται με συμφωνία εργοδότη και εργαζόμενου, με γνώμονα την καλή πίστη. Εάν πάντως ζητηθεί από τον εργαζόμενο η άδειά του, ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να του την χορηγήσει εντός δύο μηνών.

Η απόλυση κατά τη διάρκεια της άδειας απαγορεύεται και αν πραγματοποιηθεί είναι άκυρη.

Άλλες άδειες είναι:

- η άδεια γάμου και γέννησης παιδιού
- η άδεια μητρότητας
- η γονική άδεια
- η αναρρωτική άδεια
- η άδεια χωρίς αποδοχές, μετά από συμφωνία με τον εργοδότη
- η άδεια εξετάσεων για εργαζόμενους μαθητές και φοιτητές
- η συνδικαλιστική άδεια
- κ.ά. (βλέπε αναλυτικά για τις άδειες στο βιβλίο)

4.1.3 Υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας

Η ασφάλεια της ζωής και της υγείας των εργαζόμενων στους χώρους εργασίας αποτέλεσαν από πολύ νωρίς αντικείμενο της προστατευτικής εργατικής νομοθεσίας. Ιδίως κατά την τελευταία τριακονταετία, και με βάση την αντίληψη ότι η υγιεινή και ασφάλεια στην εργασία δεν αποτελούν απλώς αξιόλογους ανθρωπιστικούς και κοινωνικούς στόχους μιας σύγχρονης κοινωνίας αλλά και οικονομικούς στόχους βελτίωσης της παραγωγικότητας μιας επιχείρησης και εν γένει της οικονομικής ανάπτυξης μιας χώρας, η νομοθεσία για την υγιεινή και την ασφάλεια της εργασίας σε ευρωπαϊκό επίπεδο αναπτύχθηκε πιο συστηματικά και εκσυγχρονίστηκε. Στη χώρα μας παρουσιάζεται έντονη κινητικότητα στον τομέα αυτό κατά τη δεκαετία 1985 – 1995, ιδίως με την ενσωμάτωση στην ελληνική νομοθεσία περισσότερων από είκοσι κοινοτικών οδηγιών σχετικά με την υγιεινή και την ασφάλεια, αλλά και με τη διοργάνωση σχετικής ενημερωτικής δραστηριότητας για εργοδότες, εργαζόμενους και κρατικούς φορείς. Η βασική νομοθεσία μέσω της οποίας βελτιώθηκε και εκσυγχρονίστηκε το σύστημα προστασίας της υγείας και ασφάλειας των εργαζόμενων στην Ελλάδα, εναρμονιζόμενο με τα άλλα ευρωπαϊκά συστήματα, είναι: ο νόμος 1568/85 και το προεδρικό διάταγμα 17/96 για την μετεγγραφή στο εσωτερικό δίκαιο της κοινοτικής οδηγίας πλαίσιο 89/391/ΕΟΚ.

Οι βασικές καινοτομίες της παραπάνω νομοθεσίας, όπως τις διαπιστώνει στο βιβλίο: *Υγεία Ασφάλεια και Συνθήκες Εργασίας στην Ελλάδα – Εξελίξεις και Προοπτικές*, (2000), ο Γ. Σπυρόπουλος είναι:

1. Η υποχρέωση του εργοδότη να εκτιμά γραπτά όλους τους κινδύνους για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζόμενων κατά την εργασία τους, και ιδίως κατά την επιλογή των εξοπλισμών εργασίας, των χημικών ουσιών και τη διαμόρφωση των θέσεων εργασίας.

2. Η υποχρέωση του εργοδότη να προσαρμόζει την εργασία στον άνθρωπο, ώστε να μετριάζεται η μονότονη εργασία και να μειώνονται οι αρνητικές επιπτώσεις της εργασίας στην υγεία.
3. Η υποχρέωση του εργοδότη να προγραμματίζει την πρόληψη.
4. Η υποχρέωση του εργοδότη, στα πλαίσια του προγραμματισμού και της εισαγωγής νέων τεχνολογιών, να προβαίνει σε διαβούλευση με τους εργαζόμενους σχετικά με τις συνέπειες για τις συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας.
5. Η υποχρέωση του εργοδότη να ζητά τη γνώμη των εργαζόμενων και των εκπροσώπων τους σχετικά με όλα τα θέματα που αφορούν την υγιεινή και την ασφάλεια της εργασίας εκ των προτέρων και εγκαίρως.
6. Η υποχρέωση του εργοδότη να εξασφαλίζει σε κάθε εργαζόμενο κατάλληλη και επαρκή πληροφόρηση και εκπαίδευση στον τομέα της υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας.
7. Η υποχρέωση του εργοδότη για απασχόληση τεχνικού ασφαλείας και γιατρού εργασίας, σε όλες τις επιχειρήσεις με περισσότερους από 50 εργαζόμενους (πλέον). Στις επιχειρήσεις με λιγότερους από 50 εργαζόμενους ο εργοδότης υποχρεούται (στο εξής) να απασχολεί αφενός τεχνικό ασφαλείας, τα προσόντα του οποίου πρέπει να έχουν σχέση με την επικινδυνότητα της επιχείρησης, ή να ασκεί ο ίδιος τα σχετικά καθήκοντα, εφόσον έχει την κατάλληλη εκπαίδευση, και αφετέρου να απασχολεί και γιατρό ασφαλείας, εφόσον προβλέπονται από τη νομοθεσία ιατρικές εξετάσεις των εργαζόμενων. Περαιτέρω, ο νόμος προβλέπει τη δυνατότητα για παροχή υπηρεσιών τεχνικού ασφαλείας και γιατρού εργασίας στις επιχειρήσεις από Εξωτερικές Υπηρεσίες Προστασίας και Πρόληψης του επαγγελματικού κινδύνου (ΕΞΥΠΠ), οι οποίες μπορούν να συσταθούν για το σκοπό αυτό από διάφορα φυσικά ή νομικά πρόσωπα.
8. Η υποχρέωση των εργαζόμενων να συντρέχουν τον εργοδότη και

όσους ασκούν καθήκοντα τεχνικού ασφάλειας ή γιατρού εργασίας, ώστε ο εργοδότης να μπορεί να εγγυηθεί ότι οι συνθήκες εργασίας είναι ασφαλείς, καθώς και την υποχρέωση των εργαζόμενων να ακολουθούν πιστά τις οδηγίες για την υγιεινή και την ασφάλεια της εργασίας και να παρακολουθούν τα σχετικά σεμινάρια.

9. Το δικαίωμα του εργαζόμενου να προσφεύγει στον γιατρό ασφάλειας της επιχείρησης ή σε μονάδα του ΕΣΥ, ή του ασφαλιστικού του φορέα για την εξασφάλιση κατάλληλης επίβλεψης και διάγνωσης τυχόν βλάβης της υγείας του.

10. Το δικαίωμα των εργαζόμενων να συστήσουν επιτροπές υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας (ΕΥΑΕ) ή να υποδείξουν εκπροσώπους τους για θέματα υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας σε όλες τις επιχειρήσεις ανεξαρτήτως αριθμού εργαζόμενων. Σημειωτέον, ότι ο νόμος προβλέπει επίσης τη σύσταση επιτροπών υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας σε επίπεδο νομού, τις ΝΕΥΑΕ, και σε εθνικό επίπεδο το Συμβούλιο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας (ΣΥΑΕ), το οποίο λειτουργεί στα πλαίσια του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, με εκπροσώπους κρατικών και επαγγελματικών φορέων.

4.2 Οι υποχρεώσεις του εργαζόμενου

4.2.1 Η υποχρέωση για παροχή εργασίας

Η κύρια υποχρέωση του εργαζόμενου είναι να παρέχει αυτοπρόσωπα την εργασία που του έχει ανατεθεί.

Η υποχρέωση αυτή αφορά ένα συγκεκριμένο είδος εργασίας, που παρέχεται σ' ένα συγκεκριμένο τόπο, και φυσικά στα πλαίσια ενός συγκεκριμένου χρόνου. Παρακάτω θα δούμε αναλυτικότερα τους όρους αυτούς που καθορίζουν την έκταση της υποχρέωσης του εργαζόμενου για παροχή

εργασίας.

4.2.1 Το είδος εργασίας

Το είδος της εργασίας την οποία έχει υποχρέωση να παρέχει ο εργαζόμενος προσδιορίζεται στην ατομική σύμβαση, στη συμφωνία δηλαδή που έκαναν εργαζόμενος και εργοδότης, και μπορούμε να πούμε ότι ο εργαζόμενος μπορεί να αρνηθεί εργασία που δεν συμφωνήθηκε. Επειδή όμως οι συμβάσεις εργασίας αναφέρονται συνήθως γενικά σε κάποια επαγγελματική ιδιότητα, ο συγκεκριμένος καθορισμός των εργασιών που υπάγονται σ' αυτήν, γίνεται κατά τη λειτουργία της εργασιακής σχέσης μέσω του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη.

Σύμφωνα με τη νομολογία απαγορεύεται να ανατεθεί στον εργαζόμενο εργασία κατώτερη από αυτή που έχει συμφωνηθεί, έστω κι αν δεν μειώνονται οι αποδοχές του, εκτός αν υπάρχει ανάγκη π.χ. για να αποφευχθεί ζημιά και η άρνηση του εργαζόμενου θα ήταν εν προκειμένω αντίθετη στην καλή πίστη.

4.2.2 Ο τόπος εργασίας

Ο τόπος παροχής εργασίας προσδιορίζεται από τη σύμβαση εργασίας ή συνάγεται από τις περιστάσεις. Ο προσδιορισμός του τόπου εργασίας έχει μεγάλη σημασία, γιατί μόνο σ' αυτόν τον τόπο ο εργαζόμενος υποχρεούται αλλά και δικαιούται να παρέχει την εργασία του. Εάν τυχόν υποχρεωθεί να εργασθεί εκτός έδρας, τότε για κάθε ημέρα εργασίας δικαιούται αποζημίωση ίση με το 1/25 των μηνιαίων αποδοχών του.

Αλλαγή του τόπου εργασίας υπάρχει όταν μεταφέρεται η επιχείρηση ή όταν μετατίθεται ο εργαζόμενος.

Στην περίπτωση της μεταφοράς των εγκαταστάσεων της επιχείρησης, εάν η

μεταφορά γίνεται στην ίδια πόλη οι εργαζόμενοι είναι υποχρεωμένοι να προσφέρουν την εργασία τους στο νέο χώρο. Αν όμως η μεταφορά γίνεται σε άλλη πόλη, τότε οι εργαζόμενοι δικαιούνται να αρνηθούν την παροχή της εργασίας τους και να ζητήσουν απόλυση με ταυτόχρονη καταβολή αποζημίωσης.

Στην περίπτωση της μετάθεσης του εργαζόμενου, εάν ο εργαζόμενος έχει προσληφθεί σε επιχείρηση που έχει πολλά υποκαταστήματα και στη σύμβασή του δεν έχει ρητά συμφωνηθεί το αμετάθετο, τότε είναι υποχρεωμένος να δεχτεί τη μετάθεση, εκτός αν αυτή αποτελεί κατάχρηση δικαιώματος για τον εργοδότη. Εάν όμως ο εργαζόμενος προσλήφθηκε σε μια επιχείρηση που αρχικά είχε μόνο μια εκμετάλλευση και στη συνέχεια αποκτά κι άλλες, τότε ο εργαζόμενος μπορεί να μετατεθεί μόνον εφόσον ο εργοδότης λάβει υπόψη του τις υποκειμενικές συνθήκες του εργαζόμενου και εν γένει κοινωνικά κριτήρια. Βασικά πρέπει να μετατεθούν αυτοί που θίγονται λιγότερο από τη μετάθεση.

4.2.3 Ο χρόνος εργασίας

Χρόνος εργασίας είναι ο χρόνος κατά τον οποίο ο εργαζόμενος είναι διαθέσιμος να προσφέρει την εργασία του στον εργοδότη.

Το ωράριο εργασίας (δηλαδή ο χρόνος της ημερήσιας και της εβδομαδιαίας απασχόλησης των εργαζόμενων) διακρίνεται σε νόμιμο και συμβατικό.

Νόμιμο ωράριο είναι αυτό που καθορίζεται από το νόμο (ο ισχύων νόμος είναι ο **N. 3385/2005**) και αποτελεί την ανώτατη επιτρεπόμενη χρονική διάρκεια απασχόλησης του εργαζόμενου. Το νόμιμο ωράριο σήμερα στη χώρα μας είναι 40 ώρες τη βδομάδα όταν η επιχείρηση απασχολεί το προσωπικό της σε πενθήμερη βάση, και 48 ώρες τη βδομάδα όταν το απασχολεί σε εξαήμερη.

Συμβατικό ωράριο είναι το ωράριο που θεσπίζεται με συλλογική σύμβαση

εργασίας. Με την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΕΓΣΣΕ) - που συννομολογήθηκε το 1975 και μετά από σταδιακή εφαρμογή ισχύει από το 1984 μέχρι σήμερα-, το συμβατικό ωράριο είναι 40 ώρες σε πενθήμερη βδομάδα.

Συμβατικό ή συμφωνημένο ονομάζεται το ωράριο που καθορίζεται στην ατομική σύμβαση εργασίας.

Υπερεργασία. Ο μισθός των εργαζόμενων αντιστοιχεί στο συμβατικό ωράριο. Όμως, το νόμιμο και το συμβατικό ωράριο λειτουργούν παράλληλα. Αυτός ήταν ο συμβιβασμός που επιτεύχθηκε με την πρώτη ΕΓΣΣΕ στην μεταπολίτευση, προκειμένου να μειωθεί το ωράριο υπέρ των εργαζόμενων. Έτσι, ο εργοδότης έχει μεν το δικαίωμα να απασχολήσει το προσωπικό του με το νόμιμο ωράριο και ο εργαζόμενος αντίστοιχα δεν μπορεί να αρνηθεί μια τέτοιου είδους απασχόλησή του, αλλά οι ώρες 41η έως και 45η (στην πενθήμερη βδομάδα) και 41η έως και 48η (στην εξαήμερη βδομάδα) σύμφωνα με τον ισχύοντα Ν. 3385/2005 – οι ώρες δηλαδή που υπερβαίνουν το συμβατικό ωράριο αλλά βρίσκονται μέσα στα όρια του νόμιμου – ονομάζονται υπερεργασιακές και αμείβονται επιπλέον. Η αμοιβή της υπερεργασίας, σύμφωνα με τον νόμο 3846/2010 του Μνημονίου, είναι 20% προσαύξηση επί του καταβαλλόμενου ωρομισθίου. Αξίζει να σημειώσουμε ότι το ποσοστό της παραπάνω προσαύξησης - από το 1975 μέχρι την επιβολή του Μνημονίου - ήταν 25%.

Να σημειώσουμε ότι στην παραπάνω αναφερόμενη ΕΓΣΣΕ καθορίστηκε ο εξής τύπος για τον καθορισμού του ωρομισθίου: Μηνιαίος Μισθός : 25 X 6 : 40, προκειμένου για τους υπαλλήλους και Ημερομίσθιο X 6 : 40, προκειμένου για τους εργατοτεχνίτες.

Υπερωρία. Ο νόμος για το ωράριο προβλέπει επίσης και την περίπτωση της υπέρβασης του νόμιμου ωραρίου. Πρόκειται για τις υπερωρίες. Υπερωρία υπάρχει είτε λόγω υπέρβασης του νόμιμου ημερήσιου ωραρίου (δηλαδή σε

εργασία μετά την 9^η ώρα κάθε ημέρας κατά την πενθήμερη απασχόληση και μετά την 8^η ώρα κατά την εξαήμερη), είτε λόγω υπέρβασης του νόμιμου εβδομαδιαίου ωραρίου (δηλαδή σε εργασία μετά την 45^η ώρα την εβδομάδα κατά την πενθήμερη απασχόληση και μετά την 48^η ώρα κατά την εξαήμερη).

Να τονίσουμε ότι για να είναι οι υπερωρίες νόμιμες πρέπει να έχουν τηρηθεί οι ουσιαστικές και τυπικές προϋποθέσεις που προβλέπει ο νόμος, δηλαδή αφενός η επιχείρηση να αντιμετωπίζει έκτακτες και επείγουσες ανάγκες και αφετέρου ο εργοδότης να έχει αναγγείλει την πραγματοποίηση των υπερωριών στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας και αυτή να της έχει εγκρίνει, καθώς επίσης ο αριθμός των υπερωριών να βρίσκονται μέσα στα επιτρεπόμενα ανώτατα όρια υπερωριών που αποφασίζει κάθε εξάμηνο το Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας.

Η αμοιβή της υπερωρίας, σύμφωνα με τον νόμο 3846/2010 του Μνημονίου σε 40% προσαύξηση (ήταν 50%) επί του καταβαλλόμενου ωρομισθίου μέχρι τη συμπλήρωση 120 ωρών υπερωριακής απασχόλησης ετησίως, ενώ μετά τις 120 ώρες η υπερωρία αμείβεται πλέον με 60% προσαύξηση (ήταν 75%) επί του καταβαλλόμενου ωρομισθίου.

Κάθε ώρα υπερωρίας που πραγματοποιείται χωρίς την τήρηση των προβλεπόμενων από το νόμο διαδικασιών έγκρισης θεωρείται παράνομη υπερωρία ή «κατ' εξαίρεση υπερωρία» όπως αποκαλείται πλέον από τον νόμο 3285/2005. Αυτή αμείβεται πλέον μετά τις μειώσεις του νόμου του Μνημονίου με 80% προσαύξηση (ήταν 100%) επί του καταβαλλόμενου ωρομισθίου.

Να τονίσουμε ότι σε περίπτωση που ισχύει συμβατικό (συμφωνημένο) ωράριο μικρότερο των 40 ωρών την εβδομάδα, η απασχόληση πέραν αυτού του ωραρίου και μέχρι τις 40 ώρες θεωρείται ως πρόσθετη εργασία (σύμφωνα με το άρθ. 659 ΑΚ) και αμείβεται χωρίς προσαύξηση με απλό ωρομίσθιο.

Νυχτερινή εργασία

Νυχτερινή εργασία είναι αυτή που παρέχεται τη νύχτα, δηλαδή κατά το χρονικό διάστημα από 22:00 μέχρι 6:00. Η διάρκεια της νυχτερινής εργασίας δεν πρέπει να υπερβαίνει κατά μέσο όρο τις οκτώ ώρες ανά εικοσιτετράωρο σε περίοδο μιας εβδομάδας.

Στους εργαζόμενους νύχτα παρέχεται προσαύξηση 25% επί του νόμιμου ωρομισθίου. Σε περίπτωση που ο εργαζόμενος απασχολείται υπερωριακά κατά τη νύχτα, η προσαύξηση της υπερωρίας υπολογίζεται επί του καταβαλλόμενου ωρομισθίου του που έχει ήδη προσαυξηθεί με το 25% της νυχτερινής απασχόλησης.

Η νομοθεσία απαγορεύει την νυχτερινή απασχόληση ανήλικων.

Μερική απασχόληση

Ο θεσμός της μερικής απασχόλησης σημαίνει απασχόληση των εργαζόμενων μικρότερη της κανονικής κατά ημέρα ή κατά εβδομάδα ή κατά δεκαπενθήμερο ή κατά μήνα, όπως αναφέρει ο νόμος. Η απασχόληση αυτού του είδους μπορεί να συμφωνηθεί ανάμεσα σε εργοδότη και εργαζόμενο κατά την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας ή κατά τη διάρκεια της. Η σύμβαση μπορεί να είναι ορισμένου ή αορίστου χρόνου, πάντοτε δε γίνεται εγγράφως (αντίθετα, στην πλήρη απασχόληση, όπως έχουμε ήδη αναφέρει, δεν χρειάζεται να είναι γραπτή η σύμβαση, μπορεί αυτή να είναι και προφορική). Η συμφωνία για μερική απασχόληση γνωστοποιείται εντός 15 ημερών στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας, διαφορετικά τεκμαίρεται ότι καλύπτει εργασιακή σχέση πλήρους απασχόλησης.

Ο μερικά απασχολούμενος έχει τα ίδια δικαιώματα με τους πλήρως απασχολούμενους, αμείβεται δε ανάλογα με το χρόνο εργασίας του. Στην περίπτωση όμως όπου ο εργαζόμενος αμείβεται με τον κατώτατο μισθό και απασχολείται λιγότερες από 4 ώρες την ημέρα, δικαιούται, κατά τον νόμο,

προσαύξηση στις αμοιβές του κατά 7% (αυτό προσφάτως καταργήθηκε, όπως επίσης καταργήθηκε με το νόμο που ψηφίστηκε στη βάση του επικαιροποιημένου Μνημονίου και η προσαύξηση του 10% που αντιστοιχούσε σε κάθε επιπλέον ώρα που απασχολούνταν ο μερικά απασχολούμενος πέραν του συμφωνημένου ωραρίου του).

Να τονίσουμε ότι η παροχή της εργασίας των μερικώς απασχολούμενων πρέπει να είναι συνεχόμενη και να παρέχεται μία φορά την ημέρα, ενώ ο εργοδότης δεν έχει το δικαίωμα να αξιώσει από τον μερικώς απασχολούμενο πρόσθετη εργασία, εφόσον αυτός έχει οικογενειακές υποχρεώσεις ή έχει και άλλη απασχόληση.

Τέλος, ο μερικά απασχολούμενος έχει δικαίωμα προτεραιότητας για πρόσληψη σε θέση εργασίας πλήρους απασχόλησης στην ίδια επιχείρηση, ενώ είναι άκυρη η απόλυση εργαζόμενου με πλήρη απασχόληση λόγω μη αποδοχής της εργοδοτικής πρότασης για μερική απασχόλησή του.

Εκ περιτροπής απασχόληση

Εκ περιτροπής εργασία θεωρείται η απασχόληση κατά πλήρες ωράριο αλλά λιγότερες ημέρες την εβδομάδα (σαν κύρια μορφή) ή κατά λιγότερες εβδομάδες το μήνα ή κατά λιγότερους μήνες το έτος. Πρόκειται για μία μορφή της μερικής απασχόλησης. Η εκ περιτροπής απασχόληση συμφωνείται από εργοδότη και εργαζόμενο είτε κατά την κατάρτιση της σύμβασης είτε κατά τη διάρκειά της. Η σύμβαση γίνεται εγγράφως και γνωστοποιείται στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας εντός 8 ημερών.

Σε περίπτωση που μια επιχείρηση αντιμετωπίζει περιορισμό των παραγωγικών δραστηριοτήτων της μπορεί να επιβάλλει στους απασχολούμενούς του εκ περιτροπής εργασία, αντί καταγγελίας των συμβάσεών τους, με την προϋπόθεση της προηγούμενης ενημέρωσης και διαβούλευσης με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζόμενων (σε

περίπτωση που δεν υπάρχει Σωματείο ή Συμβούλιο Εργαζόμενων η διαβούλευση πρέπει να γίνει με το σύνολο των εργαζόμενων της επιχείρησης).

Η διάρκεια της εκ περιτροπής εργασία προβλέπονταν ότι δεν μπορεί να υπερβαίνει τους 6 μήνες, ενώ με τον Ν 3899/2010 του επικαιροποιημένου Μνημονίου ο χρόνος αυξήθηκε στους 9 μήνες.

Διαθεσιμότητα

Ήδη από τη δεκαετία του '50 ο νόμος προβλέπει τη δυνατότητα του εργοδότη σε περίπτωση που αυτός αντιμετωπίζει περιορισμό της οικονομικής του δραστηριότητας να θέσει σε διαθεσιμότητα τους μισθωτούς της επιχείρησής του, όλους ή μόνο ενός ή κάποιων τμημάτων. Σε κάθε περίπτωση δεν πρόκειται για ατομικό μέτρο αλλά για συλλογικό και αποτελεί μέτρο που υποκαθιστά τις απολύσεις.

Στην περίπτωση που ο εργοδότης θέτει τους εργαζόμενους σε διαθεσιμότητα, είναι υποχρεωμένος, παρ' όλο που δεν τους απασχολεί, να καταβάλλει σ' αυτούς το ήμισυ των αποδοχών τους, ενώ το χρονικό διάστημα της διαθεσιμότητας θεωρείται ως χρόνος πραγματικής εργασίας για όλα τα ασφαλιστικά και εργασιακά δικαιώματα των εργαζόμενων απέναντι στον εργοδότη τους.

Η θέση σε διαθεσιμότητα των εργαζόμενων γίνεται εγγράφως και η σχετική δήλωση γνωστοποιείται στις οικείες υπηρεσίες του ΙΚΑ (Ιδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων), του ΟΑΕΔ (Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού) και του ΣΕΠΕ (Σώμα Επιθεωρητών Εργασίας). Προϋπόθεση είναι να έχει προηγηθεί ενημέρωση και διαβούλευση με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζόμενων. Η διάρκεια της διαθεσιμότητας περιορίζεται στον 3 μήνες ετησίως.

Κυριακή και αργίες

Παρόλη την συμβατική και νομική ρύθμιση της πενθήμερης βδομάδας, στην οποία έχουμε αναφερθεί παραπάνω, η υποχρεωτική (μίνιμουμ) εβδομαδιαία ανάπαυση ανέρχεται, κατά το κοινοτικό και ελληνικό δίκαιο, σε 24 συνεχόμενες ώρες εβδομαδιαίως. Κατά κανόνα αυτές οι ώρες συμπίπτουν με την ημέρα της Κυριακής. (Έτσι η ημέρα του Σαββάτου θεωρείται εργάσιμη ημέρα και γενικά συμπεριλαμβάνεται στην εργάσιμη εβδομάδα, πρόσφατη όμως ρύθμιση καθιέρωσε την αμοιβή της εργασίας κατά το Σάββατο ως προσαυξανόμενη κατά 30%).

Σύμφωνα με το νόμο η εργασία κατά την Κυριακή απαγορεύεται, ενώ προβλέπονται διοικητικές και ποινικές κυρώσεις για τους εργοδότες που παραβαίνουν την απαγόρευση. Βέβαια, ο νόμος προβλέπει και αρκετές εξαιρέσεις για επιχειρήσεις που, κυρίως, λόγω της φύσης τους επιβάλλεται να λειτουργούν και Κυριακές π.χ. επιχειρήσεις μεταφοράς, νοσοκομεία, ξενοδοχεία, καταστήματα τουριστικών περιοχών κλπ.

Για τις κατηγορίες των εργαζόμενων που απασχολούνται και Κυριακές (αλλά και γι' αυτούς που παράνομα ή και νόμιμα απασχολήθηκαν μια Κυριακή) προβλέπεται 24ωρη εβδομαδιαία ανάπαυση (ρεπό) μια άλλη μέρα, μέσα στη βδομάδα που ακολουθεί, και κυριακάτικη ανάπαυση κάθε 7 εβδομάδες.

Η λογική της κυριακάτικης ανάπαυσης εξυπηρετεί κυρίως την ανάγκη για κοινωνικό, συλλογικό χρόνο εβδομαδιαίας ανάπαυσης των εργαζόμενων και είναι κατοχυρωμένη με Διεθνή Σύμβαση Εργασίας. Μόνη εξαίρεση η Κυριακή η οποία συμπίπτει μεταξύ της 18^{ης} και 24^{ης} Δεκεμβρίου κάθε έτους και η τελευταία Κυριακή του έτους εφόσον αυτή συμπίπτει με την 31^η Δεκεμβρίου. Η αναπληρωματική ανάπαυση για την παραπάνω εξαίρεση χορηγείται κατ' έθιμο στις 2/1 ή σε περίπτωση απογραφής εντός του πρώτου μήνα του νέου έτους. Οι επανειλημμένες προσπάθειες, κυρίως των μεγάλων εμπορικών επιχειρήσεων, για την υπονόμευση ή την κατάργηση των

εγγυήσεων της κυριακάτικης αργίας έχουν πέσει μέχρι σήμερα στο κενό.

Αν ο εργαζόμενος εργασθεί νόμιμα ή παράνομα την Κυριακή δικαιούται γι' αυτήν την απασχόληση, την αμοιβή των ωρών που απασχολήθηκε συν προσαύξηση κατά 75% επί του νόμιμου ωρομισθίου.

Την ίδια προσαύξηση δικαιούται και σε περίπτωση που απασχοληθεί μία από τις ημέρες των αργιών, κατά τις οποίες επίσης η εργασία κατά κανόνα απαγορεύεται, ενώ ο εργαζόμενος παρόλο που δεν εργάζεται δικαιούται να πληρωθεί.

Σύμφωνα με τον νόμο οι υποχρεωτικές αργίες είναι: η 25η Δεκεμβρίου, η Δευτέρα του Πάσχα, η 25η Μαρτίου και η 15η Αυγούστου.

Προαιρετική θεωρείται η αργία της 28ης Οκτωβρίου. Ονομάζεται έτσι γιατί είναι στην κρίση του εργοδότη αν θα απασχολήσει το προσωπικό του ή όχι. Προαιρετική θεωρείται και η 1η Μαΐου με την έννοια ότι αυτή καθορίζεται ως μέρα αργίας κάθε χρόνο με απόφαση του υπουργού απασχόλησης.

Με απόφαση του υπουργού εργασίας μπορούν να καθορίζονται ακόμα άλλες πέντε ημέρες το χρόνο ως ημέρες υποχρεωτικής ή προαιρετικής αργίας, ενώ με διάφορους κανονιστικούς τρόπους και εθιμικούς έχουν καθιερωθεί ως αργίες και οι ημέρες: της Πρωτοχρονιάς, των Θεοφανείων, η Καθαρή Δευτέρα, η Μεγάλη Παρασκευή, του Αγίου Πνεύματος, η Δεύτερη μέρα των Χριστουγέννων καθώς και κατά τόπους ή κατά κλάδους μεγάλες εορτές.

Σε περίπτωση που ο εργοδότης δεν απασχολήσει το προσωπικό του στην αργία, τότε στον/ στην υπάλληλο δεν καταβάλλει τίποτα επιπλέον, αφού η πληρωμή της αργίας συμπεριλαμβάνεται στο μηνιαίο μισθό του/της. Αντίθετα στον/στην εργατοτεχνίτη/-ρια οφείλει να καταβάλει για την αργία 6,67 καταβαλλόμενα ωρομίσθια. Το ίδιο ποσό τους καταβάλλει και σε περίπτωση που η αργία συμπέσει με Σάββατο ή Κυριακή. Σε περίπτωση που ο εργοδότης απασχολήσει το προσωπικό του την ημέρα της αργίας, τότε στον/στην υπάλληλο καταβάλλει μαζί με το μισθό επιπλέον την προσαύξηση του 75%

επί του νόμιμου 1/25 του μισθού του, εφόσον η επιχείρηση απασχολείται νόμιμα τις Κυριακές (και άρα και τις αργίες). Εφόσον η επιχείρηση, όμως, δεν απασχολείται νόμιμα τις Κυριακές τότε πρέπει να καταβληθεί στους/στις υπαλλήλους και ένα επιπλέον 1/25 του μισθού τους. Αντίθετα στον/στην εργατοτεχνίτη/-ρια που απασχολήθηκαν την ημέρα αργίας, ο εργοδότης οφείλει σε κάθε περίπτωση να καταβάλει τα καταβαλλόμενα ωρομίσθια των ωρών που απασχολήθηκε προσαυξημένα κατά 75%.

Τέλος να σημειώσουμε ότι σε περίπτωση που συμπέσει Κυριακή και αργία και ο εργαζόμενος απασχοληθεί, τότε αυτός δικαιούται να πληρωθεί για τις ώρες που απασχολήθηκε με καταβαλλόμενο ωρομίσθιο X 2, ενώ η προσαύξηση του 75 % του νόμιμου ωρομισθίου δεν διπλασιάζεται.

4.2.4 Υποχρέωση υπακοής

Εκτός από την υποχρέωση παροχής της εργασίας του προς τον εργοδότη – η οποία, όπως αναπτύξαμε παραπάνω, αφορά ένα συγκεκριμένο είδος εργασίας, ένα συγκεκριμένο τόπο και ένα συγκεκριμένο χρόνο – υπάρχουν άλλες δύο βασικές υποχρεώσεις που βαρύνουν τον εργαζόμενο στην εργασιακή του σχέση με τον εργοδότη. Πρόκειται για την υποχρέωση υπακοής και την υποχρέωση καλόπιστης συμπεριφοράς.

Ως προς την πρώτη, έχουμε ήδη αναφερθεί στο διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη, με βάση το οποίο αυτός κατευθύνει και οργανώνει την εκτέλεση της εργασίας στην επιχείρησή του, καθορίζοντας και τη συμπεριφορά του εργαζόμενου μέσα σ' αυτήν. Επομένως δεν αρκεί να προσφέρει ο εργαζόμενος με επιμέλεια την εργασία του. Προκειμένου να θεωρηθεί ότι εκπληρώνει σωστά την υποχρέωσή του πρέπει παράλληλα να την προσφέρει και σύμφωνα με τις οδηγίες του εργοδότη του. Η υποχρέωση υπακοής του εργαζόμενου απέναντι στον εργοδότη συχνά εκτείνεται και σε θέματα γενικότερης συμπεριφοράς (π.χ. να φοράει ορισμένη στολή, να συμμορφώνει

τη συμπεριφορά του με την τάξη που κυριαρχεί στην επιχείρηση κλπ). Πάντως η υποχρέωση αυτή δεν μπορεί να αφορά θέματα που άπτονται της ιδιωτικής του ζωής ή που παραβιάζουν τα ατομικά και συλλογικά του δικαιώματα.

4.2.5 Υποχρέωση πίστης (ή καλόπιστης συμπεριφοράς)

Το περιεχόμενο αυτής της υποχρέωσης συνίσταται στο να μην βλάπτει ο εργαζόμενος με την ατομική του συμπεριφορά τα νόμιμα συμφέροντα του εργοδότη του. Η υποχρέωση όμως αυτή δεν εμποδίζει σε καμία περίπτωση τον εργαζόμενο να προασπίσει τα νόμιμα επαγγελματικά του συμφέροντα κατά τον πιο πρόσφορο τρόπο (π.χ. με καταγγελία στην Επιθεώρηση Εργασίας ή με απεργία), ακόμα και με βλάβη των συμφερόντων του εργοδότη.

Η γενική υποχρέωση πίστης έχει διάφορες εκφάνσεις, ορισμένες από τις οποίες αναφέρει ειδικά ο νόμος. Έτσι ο εργαζόμενος έχει:

- υποχρέωση εχεμύθειας για τα επαγγελματικά μυστικά του εργοδότη,
- υποχρέωση αποφυγής ανταγωνισμού απέναντι στον εργοδότη του, κλπ.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΜΙΣΘΟΥ – ΕΠΙΔΟΜΑΤΩΝ

5.1 Τρόπος υπολογισμού του μηνιαίου μισθού

A) Υπαλλήλων

Άσχετα με το πόσες εργάσιμες μέρες έχει ο κάθε μήνας, θα θεωρείται πάντοτε ότι οι εργάσιμες μέρες του εκάστοτε μήνα είναι 25.

Σε περίπτωση που δεν εργάστηκε ο υπάλληλος μια μέρα, τότε ο μισθός του μήνα αυτού θα είναι:

πραγματικός μισθός / 25 μέρες \times 24 μέρες = x ευρώ μισθός για το μήνα που απουσίαζε μια εργάσιμη μέρα.

Σε περίπτωση που εργάστηκε μια Κυριακή, τότε ο μισθός του μήνα αυτού θα είναι:

Πραγματικός μισθός \times 26 μέρες / 25 μέρες = x1 ευρώ μισθός για το μήνα που εργάστηκε επί πλέον και μια Κυριακή. Φυσικά η Κυριακάτικη αμοιβή θα έχει και την προσαύξηση 75%, υπολογιζόμενη πάνω στο νόμιμο μισθό.

Η προσαύξηση του 75%, λόγω απασχόλησης τις Κυριακές ή τις νόμιμες αργίες, υπολογίζεται πάντοτε σε όλες τις ώρες (κανονικές, νυκτερινές, υπερωρίες κλπ.) που

απασχολείται ο εργαζόμενος τις μέρες αυτές (Εγγρ. Υπ. Εργ. 972/86).

Σε περίπτωση που ο εργαζόμενος την Κυριακή ή τη νόμιμη αργία απασχολείται και

υπερωριακά, τότε, για τις επί πλέον αυτές ώρες, δικαιούται και πρόσθετη αμοιβή για

υπερωριακή εργασία.

Η προσαύξηση της υπερωριακής εργασίας που είναι 50% ή 75% ανάλογα, υπολογίζεται πάνω στο ωρομίσθιο που έχει προηγουμένως προσαυξηθεί και με την προσαύξηση του 75% λόγω Κυριακής.

Σε περίπτωση που ένας εργαζόμενος απασχολείται υπερωριακά κατά την νύκτα, τότε, η προσαύξηση της υπερωρίας υπολογίζεται επί ωρομισθίου το οποίο προηγουμένως έχει προσαυξηθεί κατά 25% λόγω νύκτας, ενώ αν απασχολείται υπερωριακά κατά τις νυκτερινές ώρες Κυριακής ή αργίας, τότε η προσαύξηση της υπερωριακής εργασίας υπολογίζεται επί ωρομισθίου το οποίο προηγουμένως θα έχει προσαυξηθεί και με τις δύο προσαυξήσεις (25% + 75% = 100%) (Εγγρ. Υπ. Εργ. 972/86) .

B) Εργατοτεχνιτών

Ο εργατοτεχνίτης αμείβεται, φυσικά, για τις ημέρες μόνο που εργάζεται.

Σε περίπτωση που εργάζεται Κυριακή, τότε για την Κυριακάτικη εργασία του θα αμειφθεί με το πραγματικό ημερομίσθιο προσαυξημένο με 75% πάνω στο νόμιμο ημερομίσθιο.

Σε περίπτωση π.χ. που ο εργατοτεχνίτης δεν εργάστηκε 5 ώρες και η επιχείρηση θέλει να μειώσει το ημερομίσθιο του κατά τις μη εργάσιμες ώρες, τότε θα προβεί στους εξής υπολογισμούς:

Πραγματικό ημερομίσθιο χ 6 ημέρες = β ευρώ = πραγματικός εβδομαδιαίος μισθός.

$\beta / 40$ ώρες = γ ευρώ = πραγματική αμοιβή για κάθε ώρα εργασίας.

$\gamma \chi 5$ ώρες = δ ευρώ = ποσό που θα μειωθεί το πραγματικό ημερομίσθιο, δηλαδή πραγματικό ημερομίσθιο - δ = ϵ ευρώ = αποδοχές του εργατοτεχνίτη για τη μέρα αυτή. Αν οι πραγματικές (συμβατικές) ώρες εργασίας ήταν π.χ. 38 ώρες (αντί 40 ώρες) τότε η πραγματική αμοιβή ανά ώρα εργασίας θα υπολογίζονταν ως εξής:

β (πραγματικός μισθός)

38 (ώρες εργασίας) = γ ευρώ= πραγματική αμοιβή για κάθε ώρα εργασίας.

ΣΗΜ: α) Ο παραπάνω υπολογισμός προσδιορισμού του μηνιαίου μισθού ή του ημερομισθίου ισχύει τόσο γι' αυτούς που απασχολούνται 6 μέρες την εβδομάδα όσο και γι' αυτούς που απασχολούνται 5 μέρες την εβδομάδα.

β) Για τον υπολογισμό του μηνιαίου μισθού το ημερομισθίου που αμείβεται με ημερομίσθιο, πολλαπλασιάζεται το ποσό του ημερομισθίου με τον αριθμό των εργάσιμων ημερών του αντίστοιχου μήνα (Αρ. Π. 167/96 τμ. Β.)__

5.2 Παράδειγμα υπολογισμού μισθού και ωρομισθίου

Πώς βρίσκουμε το ωρομίσθιο;

Για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο, πολλαπλασιάζουμε το ημερομίσθιο επί 6 και το διαιρούμε με το ισχύον συμβατικό εβδομαδιαίο ωράριο, δηλαδή 40 ή λιγότερο, σε περίπτωση ωραρίου μικρότερου του 40ωρου.

ημερομίσθιο X 6

συμβατικό εβδομαδιαίο ωράριο (40 ή λιγότερο)

Παράδειγμα 1ο :

Για να βρούμε το ωρομίσθιο του εργάτη που παίρνει ημερομίσθιο 40 ευρώ, πολλαπλασιάζουμε τα 40 ευρώ επί 6 για να βρούμε τις εβδομαδιαίες αποδοχές,

$40 \times 6 = 240$ ευρώ και στη συνέχεια το ποσό αυτό το διαιρούμε με τον αριθμό 40, δηλαδή όσες είναι οι ώρες της εβδομαδιαίας εργασίας, οπότε $240 :$

40 = 6 ευρώ ωρομίσθιο.

Για τους αμειβόμενους με μισθό, διαιρούμε τα 6/25 του μηνιαίου μισθού με τις 40 ώρες του ισχύοντος συμβατικού ωραρίου ή λιγότερες, εφόσον ισχύει μικρότερο ωράριο.

$$(\text{μισθός} : 25) \times 6$$

ώρες εβδομαδιαίου ωραρίου (40 ή λιγότερες)

Παράδειγμα 2ο :

Για να βρούμε το ωρομίσθιο του υπαλλήλου που αμείβεται με μισθό 1250 ευρώ, διαιρούμε κατ' αρχή το μισθό με τον αριθμό 25, που είναι οι εργάσιμες μέρες του μήνα για να βρούμε το ημερομίσθιο, δηλαδή $1250 \text{ ευρώ} : 25 = 50 \text{ ευρώ}$, το οποίο στη συνέχεια πολλαπλασιαζόμενο επί 6 μας δίνει τον εβδομαδιαίο μισθό, που ανέρχεται σε $50 \text{ ευρώ} \times 6 = 300 \text{ ευρώ}$. Το ποσό αυτό τελικά το διαιρούμε με τον αριθμό 40 για να βρούμε το ωρομίσθιο, το οποίο ανέρχεται σε $300 \text{ ευρώ} : 40 = 7,5 \text{ ευρώ}$.

5.3 Παραδείγματα υπολογισμού υπερεργασίας και υπερωριών.

A) Τι ισχύει για την υπερεργασίας και τις υπερωρίες από 1ης Οκτωβρίου 2005 και εφεξής.

α) Σε επιχείρηση που λειτουργεί με το σύστημα των πέντε (5) εργασίμων ημερών την

εβδομάδα και απασχολεί το προσωπικό της τις ημέρες Δευτέρα έως Παρασκευή ($5 \times 8 = 40$ ώρες την εβδομάδα). Εργάτης της επιχειρήσεως αυτής, αμειβόμενος με ημερομίσθιο 32 ευρώ, απασχολήθηκε κάποια εβδομάδα μία

ώρα επιπλέον όλες τις εργάσιμες ημέρες την εβδομάδα (δηλ. $5 \times 9 = 45$ ώρες).

Για την απασχόληση του αυτή δικαιούται να λάβει:

- Έξι (6) απλά ημερομίσθια $\chi 32,00 = 192,00$ ευρώ
- Πέντε (5) ωρομίσθια με προσαύξηση 25% (5 ωρομίσθια $\chi 4,80 = 24,00 + (24,00 \times 25\%) = 30,00$ ευρώ Σύνολο 222,00 ευρώ

Το ωρομίσθιο του ανωτέρω εργάτη υπολογίζεται ως εξής:

Για μια εβδομάδα 40 ωρών εργασίας λαμβάνει έξι (6) απλά ημερομίσθια, δηλαδή $6 \times 32,00 = 192,00$ ευρώ και συνεπώς για κάθε ώρα κανονικής εργασίας δικαιούται $192,00 : 40 = 4,80$ ευρώ. Η υπερεργασία αμείβεται με το ωρομίσθιο των 4,80 ευρώ προσαυξημένο κατά 25%, δηλαδή $4,80 + (4,80 \times 25\%) = 4,80 + 1,20 = 6,00$ ευρώ.

β) Στην ίδια επιχείρηση υπάλληλος με μιστό μηνιαίο μισθό χιλίων διακοσίων (1.200,00) ευρώ, απασχολείται κάποια εβδομάδα 47 ώρες, δηλαδή Δευτέρα, Τρίτη, Τετάρτη 9 ώρες ημερησίως και Πέμπτη, Παρασκευή 10 ώρες ημερησίως. Το ωρομίσθιο του εν λόγω υπαλλήλου υπολογίζεται ως εξής: Το ένα εικοστό πέμπτο του μισθού ανέρχεται σε $1.200,00 / 25 = 48,00$ ευρώ. Και το ωρομίσθιο σε $6 \times 48,00 = 288,00$ ευρώ που διαιρείται με τις 40 ώρες την εβδομαδιαίας εργασίας και μας δίνει 7,20 ευρώ. Συνεπώς, τη συγκεκριμένη εβδομάδα, ο ανωτέρω υπάλληλος δικαιούται, πέραν του κανονικού μισθού του, αμοιβή για τις επτά (7) επιπλέον ώρες εργασίας που πρόσφερε, υπολογιζόμενη ως εξής:

- 5 ώρες υπερεργασία $\chi 7,20 \times 1,25 = 45,00$ ευρώ
- 2 ώρες νόμιμη υπερωρία ($2 \times 7,20 =$)

$14,40 + (14,40 \times 50\%) = 14,40 + 7,20 = 21,60$ ευρώ Σύνολο 66,60 ευρώ

Σημείωση: Εάν οι δύο ώρες υπερωριακής απασχολήσεως ήταν παράνομες, η αμοιβή γι' αυτές θα ανερχόταν σε $2 \times 7,20 \times 100\% = 28,00$ ευρώ αντί 21,60 ευρώ.

γ) Σε επιχείρηση που λειτουργεί με το σύστημα των έξι (6) εργασίμων ημερών την

εβδομάδα, εργάτης αμειβόμενος με μικτό ημερομίσθιο 32 ευρώ, απασχολήθηκε κάποια εβδομάδα τις ημέρες Δευτέρα και Τρίτη επί 9 ώρες και Τετάρτη, Πέμπτη, Παρασκευή, Σάββατο επί 10 ώρες την ημέρα, δηλαδή 58 ώρες συνολικά. Από αυτές οι 40 ώρες αποτελούν το κανονικό συμβατικό ωράριο, οι 8 ώρες είναι υπερεργασία και οι υπόλοιπες 10 νόμιμη υπερωριακή απασχόληση, που περιλαμβάνεται στα όρια των 120 ωρών ετησίως. Συνεπώς, η αμοιβή για μεν τις 8 ώρες υπερεργασίας υπολογίζεται με προσαύξηση 25% πάνω στο καταβαλλόμενο ωρομίσθιο, ενώ για τις 10 ώρες νόμιμης υπερωρίας με προσαύξηση 50%. Έτσι, ο εργάτης του παραδείγματος δικαιούται τη συγκεκριμένη εβδομάδα:

- Έξι (6) απλά ημερομίσθια x32,00 ευρώ= 192,00 ευρώ

- Οκτώ (8) ώρες υπερεργασίας x 4 , 8 0 x 1 , 2 5 = 48,00 ευρώ

- Δέκα (10) ώρες νόμιμης υπερωριακής απασχολήσεως x4,80 x 1 , 5 0 = 72,00 ευρώ

Σύνολο 312,00 ευρώ

5.4 Παραδείγματα ήμερων άδειας

A) Σε επιχείρηση που λειτουργεί 6 ημέρες την εβδομάδα.

Υπάλληλος που συμπλήρωσε ένα ή περισσότερα χρόνια υπηρεσίας στον εργοδότη

του και συνολικά 12 χρόνια προϋπηρεσίας (σε διάφορους εργοδότες) δικαιούται άδεια 30 εργασίμων ημερών. Αν την άδεια του την πάρει τον Ιούλιο του 2008, που έχει 31 ημερολογιακές ημέρες και 5 Κυριακές = 26 εργάσιμες ημέρες, δικαιούται να λάβει ως αποδοχές άδειας ένα μηνιαίο μισθό

και επί πλέον ($30 - 26 =$ τέσσερα εικοστά πέμπτα του μισθού). Είναι προφανές ότι ο μηνιαίος μισθός αντιστοιχεί στον μήνα Ιούλιο και τα 4/25 στις τέσσερις εργάσιμες ημέρες του Αύγουστου, που εκτείνεται η άδεια του μισθωτού (η άδεια, δηλαδή, θα διαρκέσει από 1/7 μέχρι 4/8 συμπεριλαμβανομένη). Ανάλογα ισχύουν, αν ο υπάλληλος πάρει την άδεια του τον μήνα Αύγουστο, γιατί στο μήνα αυτό υπάρχουν 4 Κυριακές και μία επίσημη αργία (15η Αύγουστου) και άρα οι εργάσιμες μέρες που καλύπτουν ημέρες της άδειας είναι και εδώ 26. Συνεπώς, η άδεια του θα διαρκέσει από 1/8 μέχρι και την 5/9 (ο Αύγουστος 26 εργάσιμες και από 1 - 5 Σεπτεμβρίου άλλες 4 εργάσιμες ημέρες, γιατί η 4 Σεπτεμβρίου είναι Κυριακή).

Εργάτης που συμπλήρωσε δύο χρόνια στον ίδιο εργοδότη και συνολική προϋπηρεσία

(σε διάφορους εργοδότες) άνω των 12 ετών. Δικαιούται άδεια 30 εργασίμων ημερών με αποδοχές και αν κάνει έναρξη της άδειας του την 1η Ιουλίου αυτή θα διαρκέσει ολόκληρο τον Ιούλιο (26 εργάσιμες ημέρες) και θα καλύψει και τέσσερις εργάσιμες ημέρες του Αυγούστου (1 - 4). Αν κάνει έναρξη την 1η Αυγούστου, η άδεια θα διαρκέσει μέχρι και την 5η Σεπτεμβρίου (26 εργάσιμες ημέρες του Αυγούστου και 4 εργάσιμες του Σεπτεμβρίου).

B) Σε επιχείρηση που λειτουργεί 5 ημέρες την εβδομάδα.

Υπάλληλος που συμπλήρωσε ένα ή περισσότερα χρόνια στον εργοδότη του και συνολικά 12 ή και περισσότερα χρόνια προϋπηρεσίας σε διάφορους εργοδότες. Δικαιούται 25 εργάσιμες ημέρες άδεια, στις οποίες θα προστεθούν και τα ενδιάμεσα Σάββατα. Έτσι, αν κάνει έναρξη της άδειάς του την 1η Ιουλίου (που περιλαμβάνει 5 Κυριακές), η άδεια θα πρέπει να καλύψει 30 ημέρες χωρίς Κυριακές, δηλαδή ($31-5$ Κυριακές = 26 ημέρες) από τον Ιούλιο και 4 ημέρες (1-4) από τον Αύγουστο (στις οποίες δεν συμπεριλαμβάνεται Κυριακή).

Οι αποδοχές άδειας του ανέρχονται σε ένα μηνιαίο μισθό (Ιούλιος) και 4/25 μισθού (από τον Αύγουστο).

Εργάτης, που συμπλήρωσε δέκα (10) χρόνια στον ίδιο εργοδότη ή συνολική προϋπηρεσία 12 ετών. Δικαιούται άδεια 25 εργασίμων ημερών, στην οποία θα προστεθούν και τα Σάββατα.

Αν πάρει την άδεια του την 1/9, αυτή θα διαρκέσει μέχρι και την 5/10. Θα λάβει δε ως αποδοχές άδειας 26 ημερομίσθια για το μήνα Σεπτέμβριο και 4 ημερομίσθια για τον Οκτώβριο. Ο υπολογισμός θα γίνει ως εξής: Ο Σεπτέμβριος έχει 4 Σάββατα και 4 Κυριακές - άρα 22 εργάσιμες ημέρες χωρίς Σάββατα. Οπότε θα ληφθούν και τρεις εργάσιμες ημέρες από τον Οκτώβριο για να συμπληρωθεί ο αριθμός των 25 εργασίμων ημερών (χωρίς Σάββατα) που δικαιούται ο εργάτης του παραδείγματος ως άδεια. Παράλληλα, ο εργάτης αυτός θα πληρωθεί 26 ημερομίσθια (υπολογίζονται και τα 4 Σάββατα) του Σεπτεμβρίου και 4 ημερομίσθια του Οκτωβρίου (δηλαδή από 1-5 Οκτωβρίου 2008 - Σάββατο, Δευτέρα, Τρίτη, Τετάρτη).__

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Το εργατικό δίκαιο λοιπόν έχει ως σκοπό την προστασία της προσωπικότητας του εργαζομένου και συμβάλει θετικά στην οργάνωση της οικονομίας γενικότερα, αφού οργανώνει παράλληλα την εργασία και την παραγωγή. Ένα ακόμα κύριο χαρακτηριστικό του εργατικού δικαίου είναι η τάση διεθνοποίησης των κανόνων του η οποία συντελείτε κυρίως με τις διεθνής συμβάσεις εργασίας που υπογράφονται στις διεθνής συνδιασκέψεις τις οποίες διοργανώνει η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας ή στα πλαίσια της Ε.Ο.Κ.

Επομένως το θέμα της μισθοδοσίας και της ασφάλισης προσωπικού είναι και θα εξακολουθήσει να είναι ένα από τα κυριότερα θέματα τα οποία θα απασχολούν όλες τις κοινωνικές ομάδες. Για το λόγο αυτό λοιπόν το κάθε κράτος θα έχει την υποχρέωση να θεσπίζει συνεχώς νέους κανόνες εργατικού δικαίου ή να διαμορφώνει τους ήδη υπάρχοντες ανάλογα με τις συνθήκες που επικρατούν. Οι συχνές οικονομικές αλλαγές, πολλές φορές δημιουργούν κοινωνικές ανακατατάξεις οι οποίες έχουν άμεσο αντίκτυπο και στον εργασιακό τομέα.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Εργατικά μισθοδοσίες ασφαλιστικά, Ιωάννης Καραγιάννης - Δημήτρης Καραγιάννης - Αικατερίνη Καραγιάννη, 2006
- Ειδικά εργατικά και ασφαλιστικά θέματα , Ευάγγελος Πάντζος - Ιωάννης Σωπασής - Γιώργος Τσαχιρίδης, 2008
- Διαχείριση μισθοδοσίας, Ραπανάκης Πέτρος, 2008
- Οργάνωση και προστασία της εργασίας, Σταύρου Σ. Υπουργείο Εργασίας – ΟΑΕ., 1993
- Ληξουριώτης Ιωάννης (επιμέλεια): «εφαρμογές εργατικού δίκαιου. ατομικές και συλλογικές εργασιακές σχέσεις», εκδ. νομική βιβλιοθήκη, 2008
- Σπυρόπουλος Γ (2000) Υγεία Ασφάλεια και Συνθήκες Εργασίας στην Ελλάδα – Εξελίξεις και Προοπτικές

INTEPNET

- ww.ika.gr
- www.oga.gr
- www.taxheaven.gr
- www.prosvasis.com/gr/publica
- www.minirgric.gr/Greek/
- www.ers.usda.gov/Emphases/Harmony/

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

Γενικό παράδειγμα υπολογισμού μισθού – κρατήσεων – Φ.Μ.Υ.

Στο παράδειγμα που ακολουθεί έχουμε υπολογίσει για μια επιχείρηση που έχει τρεις εργαζόμενους 1 σύμβαση λογιστών, 1 Β. Λογιστών, 1 Υπάλληλων γραφείου.

1. Μισθοδοσίες για τους μήνες Νοέμβριο και Δεκέμβριο (υπολογισμός ασφαλιστικών ταμείων φόρου κ.λ.π.)
2. Τα έντυπα εκκαθαριστικά μισθοδοσίας
3. Την οριστική φόρου μισθωτών υπηρεσιών
4. Βεβαιώσεις αποδοχών

ΜΙΣΘΟΔΟΤΙΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ

ΑΡ. ΜΗΤΡΩΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ : 00000000
 ΕΠΩΝΥΜΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΣ : ΑΝΔΡΕΟΥ ΑΝΔΡΕΑΣ
 ΕΙΔΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΣ : ΛΙΑΝΙΚΟ-ΧΟΝΔΡΙΚΟ ΕΜΠΟΡΙΟ
 ΔΙΕΥΘ. ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΣ : ΑΓ. ΝΙΚΟΛΑΟΥ 145 ΠΑΤΡΑ ΤΚ: 26221 ΤΗΛ:
 Α.Φ.Μ: 000000000 Δ.Ο.Υ: ΠΑΤΡΩΝ Γ'
 ΥΠΟΚ. ΙΚΑ: ΠΑΤΡΑΣ

21/2/2012

Νοέμβριος2011

A/A	Όνοματεπώνυμο Εργαζομένου	Όνομα Πατρός	Ειδικότητα Μισθός/ Ημερομ.	ΑποδοχέςΠερ. ΛοιπέςΑποδοχές Σύνολο	Ήμ. Ασφ.	Εισφορές Εργαζομένου	Εισφορές Εργοδότη	Σύνολο Εισφορών	ΦΜΥ Ειδ.Εισ.Α λληλεν.	Σύνολο Εισφορών& Κρατ.Εργαζ.	Καθαρές Αποδοχές Προκαταβολή	Πληρωτέο Ποσό	Συνολικό Κόστος& Επιδ.ΟΑΕΔ
1	ΒΑΣΙΛΕΙΟΥ ΒΑΣΙΛΕΙΟΣ	ΠΕΤΡΟΣ	ΛΟΓΙΣΤΗΣ Έμμισθος 1003,73	1003,73 0,00 1003,73	25	Κύριο: 165,62 Επικ.: 0,00	Κύριο: 286,67 Επικ.: 0,00	Κύριο: 452,29 Επικ.: 0,00	0,00 0,00	165,62	838,11 0,00	838,11	1290,40 0,00
2	ΓΕΩΡΓΙΟΥ ΓΕΩΡΓΙΟΣ	ΜΙΧΑΗΛ	ΒΟΗΘΟΣ Έμμισθος 906,90	906,90 0,00 906,90	25	Κύριο: 149,64 Επικ.: 0,00	Κύριο: 259,01 Επικ.: 0,00	Κύριο: 408,65 Επικ.: 0,00	0,00 0,00	149,64	757,26 0,00	757,26	1165,91 0,00
3	ΔΗΜΗΤΡΙΟΥ ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ	ΓΕΩΡΓΙΟΣ	ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ Έμμισθος 846,24	846,24 0,00 846,24	25	Κύριο: 139,63 Επικ.: 0,00	Κύριο: 241,69 Επικ.: 0,00	Κύριο: 381,32 Επικ.: 0,00	0,00 0,00	139,63	706,61 0,00	706,61	1087,93 0,00
ΣύνολαΠερίοδουΝοέμβριος :				2756,87 0,00 2756,87	75	Κύριο: 454,89 Επικ.: 0,00	Κύριο: 787,37 Επικ.: 0,00	Κύριο: 1242,26 Επικ.: 0,00	0,00 0,00	454,89	2301,98 0,00	2301,98	3544,24 0,00

Δεκέμβριος2011

A/A	Όνοματεπώνυμο Εργαζομένου	Όνομα Πατρός	Ειδικότητα Μισθός/ Ημερομ.	ΑποδοχέςΠερ. ΛοιπέςΑποδοχές Σύνολο	Ήμ. Ασφ.	Εισφορές Εργαζομένου	Εισφορές Εργοδότη	Σύνολο Εισφορών	ΦΜΥ Ειδ.Εισ.Α λληλεν.	Σύνολο Εισφορών& Κρατ.Εργαζ.	Καθαρές Αποδοχές Προκαταβολή	Πληρωτέο Ποσό	Συνολικό Κόστος& Επιδ.ΟΑΕΔ
4	ΒΑΣΙΛΕΙΟΥ ΒΑΣΙΛΕΙΟΣ	ΠΕΤΡΟΣ	ΛΟΓΙΣΤΗΣ Έμμισθος 1003,73	1003,73 0,00 1003,73	25	Κύριο: 165,62 Επικ.: 0,00	Κύριο: 286,67 Επικ.: 0,00	Κύριο: 452,29 Επικ.: 0,00	0,00 0,00	165,62	838,11 0,00	838,11	1290,40 0,00
5	ΓΕΩΡΓΙΟΥ ΓΕΩΡΓΙΟΣ	ΜΙΧΑΗΛ	ΒΟΗΘΟΣ Έμμισθος 906,90	906,90 0,00 906,90	25	Κύριο: 149,64 Επικ.: 0,00	Κύριο: 259,01 Επικ.: 0,00	Κύριο: 408,65 Επικ.: 0,00	0,00 0,00	149,64	757,26 0,00	757,26	1165,91 0,00
6	ΔΗΜΗΤΡΙΟΥ ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ	ΓΕΩΡΓΙΟΣ	ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ Έμμισθος 846,24	846,24 0,00 846,24	25	Κύριο: 139,63 Επικ.: 0,00	Κύριο: 241,69 Επικ.: 0,00	Κύριο: 381,32 Επικ.: 0,00	0,00 0,00	139,63	706,61 0,00	706,61	1087,93 0,00
ΣύνολαΠερίοδουΔεκέμβριος :				2756,87 0,00 2756,87	75	Κύριο: 454,89 Επικ.: 0,00	Κύριο: 787,37 Επικ.: 0,00	Κύριο: 1242,26 Επικ.: 0,00	0,00 0,00	454,89	2301,98 0,00	2301,98	3544,24 0,00
ΣύνολαΕταιρείας ΑΝΔΡΕΟΥ :				5513,74 0,00 5513,74	150	Κύριο: 909,78 Επικ.: 0,00	Κύριο: 1574,74 Επικ.: 0,00	Κύριο: 2484,52 Επικ.: 0,00	0,00 0,00	909,78	4603,96 0,00	4603,96	7088,48 0,00

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΡΓΟΔΟΤΗ - ΦΟΡΕΑ

ΑΝΔΡΕΟΥ ΑΝΔΡΕΑΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ	
Όνοματεπώνυμο, Πατρώνυμο ή Επωνυμία (για Νομ. Πρόσωπα)	
ΛΙΑΝΙΚΟ-ΧΟΝΔΡΙΚΟ ΕΜΠΟΡΙΟ	
Είδος επιχείρησης	
ΠΑΤΡΑ	ΑΓ. ΝΙΚΟΛΑΟΥ 145 26221
Δ/ση: Πόλη - Οδός - Αριθ. ΤΑΧ. ΚΩΔ.	Αριθ Τηλ.
Αριθ. Φορολ. Μητρώου	000000000

ΒΕΒΑΙΩΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ Ή ΣΥΝΤΑΞΕΩΝ

που καταβλήθηκαν 1/11/2011 έως 31/12/2011
(παράγραφος 3 άρθρου 83 ν. 2238/1994)

I. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΤΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥΧΟΥ ΜΙΣΘΩΤΟΥ Ή ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΥ

ΒΑΣΙΛΕΙΟΥ	ΒΑΣΙΛΕΙΟΣ	ΠΕΤΡΟΣ	044376399
Επώνυμο	Όνομα	Όνομα πατέρα ή συζύγου	Αριθ. Φορολ. Μητρώου
ΑΓ. ΙΩΑΝΝΟΥ	85		
Δ/ση κατοικίας: Πόλη - Οδός - Αριθ. ΤΑΧ. ΚΩΔ.	Αριθ. Τηλ.	Αρμόδια για τη φορολογία του Δ.Ο.Υ.	
ΛΟΓΙΣΤΗΣ			
Είδος Υπηρεσίας (μόνο για μισθωτούς)			

II. ΑΜΟΙΒΕΣ ΠΟΥ ΦΟΡΟΛΟΓΟΥΝΤΑΙ

Είδος αποδοχών (μισθός, υπερωρίες, επιδόματα κτλ.) ή συντάξεων	Ποσό ακαθάριστων αποδοχών ή συντάξεων	Κρατήσεις για ασφαλιστικά ταμεία που βάρυναν το μισθωτό				Χαρτόσημο που βάρυναν το μισθωτό	ΟΓΑ Χαρτόσημο	Σύνολο κρατήσεων	Καθαρό ποσό	Ποσά που αναλογούν		Ποσά που παρακρατήθηκαν	
										Φόρου	ΟΓΑ Φόρου	Φόρου	ΟΓΑ Φόρου
Μισθός με συντελεστή	2007,46	331,24						331,24	1676,22				
Σύνολο	2.007,46	331,24						331,24	1.676,22				

III. ΑΜΟΙΒΕΣ ΠΟΥ ΑΠΑΛΛΑΣΣΟΝΤΑΙ ΑΠΟ ΤΟ ΦΟΡΟ Ή ΔΕ ΘΕΩΡΟΥΝΤΑΙ ΕΙΣΟΔΗΜΑ Ή ΦΟΡΟΛΟΓΟΥΝΤΑΙ ΑΥΤΟΤΕΛΩΣ

Είδος αμοιβής	Διάταξη νόμου που παρέχει την απαλλαγή ή επιβάλλει αυτοτελή φορολογία	Ακαθάριστο ποσό	Σύνολο κρατήσεων που αφορούν τις αμοιβές που απαλλάσσονται κτλ.	Καθαρό ποσό	Φόρος που παρακρατήθηκε (για την αυτοτελή φορολογία)

Ο ΛΟΓΙΣΤΗΣ

Επων.:
Όνομ.:
Δ/ση: _____
Α.Φ.Μ. _____
Αρμόδια Δ.Ο.Υ.:
Αρ. Μητρ. άδ. άσκ. επαγγ/τος: _____
Κατηγορία άδειας: _____

21/02/2012
Ο ΒΕΒΑΙΩΝ

(1) Γράφεται στακριβώς η περίοδος που εργάστηκε ο μισθωτός ή έλαβε σύνταξη ο συνταξούχος.
(2) Συμπληρώνεται μόνο για αμοιβές πλάμενου προσωπικού της πολιτικής αεροπορίας.
(3) Ο φόρος εσοδήματος που αναλογεί μειωμένος κατά ποσοστό 1,5%
(4) Αφορά περιπτώσεις για τις οποίες εξακολουθεί να υφίσταται τέλος χαρτοσήμου

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΡΓΟΔΟΤΗ - ΦΟΡΕΑ

ΑΝΔΡΕΟΥ ΑΝΔΡΕΑΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ	
Όνοματεπώνυμο, Πατρώνυμο ή Επωνυμία (για Νομ. Πρόσωπα)	
ΛΙΑΝΙΚΟ-ΧΟΝΔΡΙΚΟ ΕΜΠΟΡΙΟ	
Είδος επιχείρησης	
ΠΑΤΡΑ	ΑΓ. ΝΙΚΟΛΑΟΥ 145 26221
Δ/ση: Πόλη - Οδός - Αριθ. ΤΑΧ. ΚΩΔ.	Αριθ Τηλ.
Αριθ. Φορολ. Μητρώου	000000000

ΒΕΒΑΙΩΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ Ή ΣΥΝΤΑΞΕΩΝ

που καταβλήθηκαν 1/11/2011 έως 31/12/2011
(παράγραφος 3 άρθρου 83 ν. 2238/1994)

I. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΤΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥΧΟΥ ΜΙΣΘΩΤΟΥ Η ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΥ

ΓΕΩΡΓΙΟΥ	ΓΕΩΡΓΙΟΣ	ΜΙΧΑΗΛ	104147784
Επώνυμο	Όνομα	Όνομα πατέρα ή συζύγου	Αριθ. Φορολ. Μητρώου
ΜΑΙΖΩΝΟΣ	125		
Δ/ση κατοικίας: Πόλη - Οδός - Αριθ. ΤΑΧ. ΚΩΔ.	Αριθ. Τηλ.	Αρμόδια για τη φορολογία του Δ.Ο.Υ.	
ΒΟΗΘΟΣ ΛΟΓΙΣΤΗ			
Είδος Υπηρεσίας (μόνο για μισθωτούς)			

II. ΑΜΟΙΒΕΣ ΠΟΥ ΦΟΡΟΛΟΓΟΥΝΤΑΙ

Είδος αποδοχών (μισθός, υπερωρίες, επιδόματα κτλ.) ή συντάξεων	Ποσό ακαθάριστων αποδοχών ή συντάξεων	Κρατήσεις για ασφαλιστικά ταμεία που βάρυναν το μισθωτό				Χαρτόσημο που βάρυναν το μισθωτό	ΟΓΑ Χαρτόσημο	Σύνολο κρατήσεων	Καθαρό ποσό	Ποσά που αναλογούν		Ποσά που παρακρατήθηκαν	
										Φόρου	ΟΓΑ Φόρου	Φόρου	ΟΓΑ Φόρου
Μισθός με συντελεστή	1813,80	299,28						299,28	1514,52				
Σύνολο	1.813,80	299,28						299,28	1.514,52				

III. ΑΜΟΙΒΕΣ ΠΟΥ ΑΠΑΛΛΑΣΣΟΝΤΑΙ ΑΠΟ ΤΟ ΦΟΡΟ Ή ΔΕ ΘΕΩΡΟΥΝΤΑΙ ΕΙΣΟΔΗΜΑ Ή ΦΟΡΟΛΟΓΟΥΝΤΑΙ ΑΥΤΟΤΕΛΩΣ

Είδος αμοιβής	Διάταξη νόμου που παρέχει την απαλλαγή ή επιβάλλει αυτοτελή φορολογία	Ακαθάριστο ποσό	Σύνολο κρατήσεων που αφορούν τις αμοιβές που απαλλάσσονται κτλ.	Καθαρό ποσό	Φόρος που παρακρατήθηκε (για την αυτοτελή φορολογία)

Ο ΛΟΓΙΣΤΗΣ

Επων.:
Όνομ.:
Δ/ση: _____
Α.Φ.Μ. _____
Αρμόδια Δ.Ο.Υ.:
Αρ. Μητρ. άδ. επαγγ/τος: _____
Κατηγορία άδειας: _____

21/02/2012
Ο ΒΕΒΑΙΩΝ

(1) Γράφεται στακρίβως η περίοδος που εργάστηκε ο μισθωτός ή έλαβε σύνταξη ο συνταξούχος.
(2) Συμπληρώνεται μόνο για αμοιβές πλάμενου προσωπικού της πολιτικής αεροπορίας.
(3) Ο φόρος εισοδήματος που αναλογεί μειμμένος κατά ποσοστό 1,5%

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΡΓΟΔΟΤΗ - ΦΟΡΕΑ

ΑΝΔΡΕΟΥ ΑΝΔΡΕΑΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ	
Όνοματεπώνυμο, Πατρώνυμο ή Επωνυμία (για Νομ. Πρόσωπα)	
ΛΙΑΝΙΚΟ-ΧΟΝΔΡΙΚΟ ΕΜΠΟΡΙΟ	
Είδος επιχείρησης	
ΠΑΤΡΑ	ΑΓ. ΝΙΚΟΛΑΟΥ 145 26221
Δ/ση: Πόλη - Οδός - Αριθ. ΤΑΧ. ΚΩΔ.	Αριθ Τηλ.
Αριθ. Φορλ. Μητρώου	000000000

ΒΕΒΑΙΩΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ Ή ΣΥΝΤΑΞΕΩΝ

που καταβλήθηκαν 1/11/2011 έως 31/12/2011
(παράγραφος 3 άρθρου 83 ν. 2238/1994)

I. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΤΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥΧΟΥ ΜΙΣΘΩΤΟΥ Η ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΥ

ΒΑΣΙΛΕΙΟΥ	ΒΑΣΙΛΕΙΟΣ	ΠΕΤΡΟΣ	044376399
Επώνυμο	Όνομα	Όνομα πατέρα ή συζύγου	Αριθ. Φορλ. Μητρώου
ΑΓ. ΙΩΑΝΝΟΥ	85		
Δ/ση κατοικίας: Πόλη - Οδός - Αριθ. ΤΑΧ. ΚΩΔ.	Αριθ. Τηλ.	Αρμόδια για τη φορολογία του Δ.Ο.Υ.	
ΛΟΓΙΣΤΗΣ			
Είδος Υπηρεσίας (μόνο για μισθωτούς)			

II. ΑΜΟΙΒΕΣ ΠΟΥ ΦΟΡΟΛΟΓΟΥΝΤΑΙ

Είδος αποδοχών (μισθός, υπερωρίες, επιδόματα κτλ.) ή συντάξεων	Ποσό ακαθάριστων αποδοχών ή συντάξεων	Κρατήσεις για ασφαλιστικά ταμεία που βάρυναν το μισθωτό				Χαρτόσημο που βάρυναν το μισθωτό	ΟΓΑ Χαρτόσημο	Σύνολο κρατήσεων	Καθαρό ποσό	Ποσά που αναλογούν		Ποσά που παρακρατήθηκαν	
										Φόρου	ΟΓΑ Φόρου	Φόρου	ΟΓΑ Φόρου
Μισθός με συντελεστή	2007,46	331,24						331,24	1676,22				
Σύνολο	2.007,46	331,24						331,24	1.676,22				

III. ΑΜΟΙΒΕΣ ΠΟΥ ΑΠΑΛΛΑΣΣΟΝΤΑΙ ΑΠΟ ΤΟ ΦΟΡΟ Ή ΔΕ ΘΕΩΡΟΥΝΤΑΙ ΕΙΣΟΔΗΜΑ Ή ΦΟΡΟΛΟΓΟΥΝΤΑΙ ΑΥΤΟΤΕΛΩΣ

Είδος αμοιβής	Διάταξη νόμου που παρέχει την απαλλαγή ή επιβάλλει αυτοτελή φορολογία	Ακαθάριστο ποσό	Σύνολο κρατήσεων που αφορούν τις αμοιβές που απαλλάσσονται κτλ.	Καθαρό ποσό	Φόρος που παρακρατήθηκε (για την αυτοτελή φορολογία)

Ο ΛΟΓΙΣΤΗΣ

Επων. :
 Ονομ. :
 Δ/ση :
 Α.Φ.Μ. :
 Αρμόδια Δ.Ο.Υ. :
 Αρ. Μητρ. άδ. επαγγ/τος :
 Κατηγορία άδειας :

21/02/2012
 Ο ΒΕΒΑΙΩΝ

(1) Γράφεται απακριβώς η περίοδος που εργάστηκε ο μισθωτός ή έλαβε σύνταξη ο συνταξιούχος.
 (2) Συμπληρώνεται μόνο για αμοιβές πτώμενου προσωπικού της πολιτικής αεροπορίας.
 (3) Ο φόρος εισοδήματος που αναλογεί μειωμένος κατά ποσοστό 1,5%
 (4) Αφορά περιπτώσεις για τις οποίες εξακολουθεί να υφίσταται τέλος χαρτοσήμου

ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΑ (PAYROLL)**ΑΡΘΡΟ ΓΕΝΙΚΗΣ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ**Εταιρεία: **ΑΝΔΡΕΟΥ ΑΝΔΡΕΑΣ**Α.Φ.Μ. : **000000000** Δ.Ο.Υ. : **ΠΑΤΡΩΝ Γ'**

Ημερομηνία Έκδοσης : 21/2/2012

Αιτιολογία :

Περίοδος : Νοέμβριος 2011

ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΟΣ	ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΛΟΓ.	ΧΡΕΩΣΗ	ΠΙΣΤΩΣΗ
Εταιρεία : ΑΝΔΡΕΟΥ			
60-00-00-0000	Τακτικές αποδοχές εμμίσθου προσωπικού	2756,87	0,00
60-03-00-0000	ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΙΚΑ	787,37	0,00
53-00-00-0000	ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΠΛΗΡΩΤΕΕΣ	0,00	2301,98
55-00-00-0000	ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ ΙΚΑ	0,00	1242,26
	Σύνολο : ΑΝΔΡΕΟΥ	3544,24	3544,24
	Σύνολο :	3544,24	3544,24

ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΑ (PAYROLL)**ΑΡΘΡΟ ΓΕΝΙΚΗΣ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ**Εταιρεία: **ΑΝΔΡΕΟΥ ΑΝΔΡΕΑΣ****Α.Φ.Μ. : 000000000 Δ.Ο.Υ. : ΠΑΤΡΩΝ Γ'**

Ημερομηνία Έκδοσης : 21/2/2012

Απολογία :

Περίοδος : Δεκέμβριος 2011

ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΟΣ	ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΛΟΓ.	ΧΡΕΩΣΗ	ΠΙΣΤΩΣΗ
Εταιρεία : ΑΝΔΡΕΟΥ			
60-00-00-0000	Τακτικές αποδοχές εμίσθου προσωπικού	2756,87	0,00
60-03-00-0000	ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΙΚΑ	787,37	0,00
53-00-00-0000	ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΠΛΗΡΩΤΕΕΣ	0,00	2301,98
55-00-00-0000	ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ ΙΚΑ	0,00	1242,26
	Σύνολο : ΑΝΔΡΕΟΥ	3544,24	3544,24
	Σύνολο :	3544,24	3544,24

E 7

(ΥΠΟΒΑΛΛΕΤΑΙ ΣΕ ΔΥΟ ΑΝΤΙΤΥΠΑ)

Σελίδα 1

Φ-01.015

ΠΡΟΣΟΧΗ:Θα γίνει εκκαθάριση με βάση την κλίμακα του άρθρου 9

Προς τον Προϊστάμενο Δ.Ο.Υ. ΠΑΤΡΩΝ Γ´

του ν.2238/1994

Αριθ. Δήλωσης.....

Οικονομικό έτος **2012**

Αριθ. Φακέλλου

Αποδοχές απο 1/1/2011 έως 31/12/2011

ΟΡΙΣΤΙΚΗ ΔΗΛΩΣΗ

Εκκαθάρισης των ποσών φόρου, τελών χαρτοσήμου και εισφοράς ΟΓΑ που οφείλονται σε εισοδήματα από μισθωτές υπηρεσίες

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΥΠΟΚΡΕΟΥ	Όνοματεπώνυμο (Επωνυμία) ΑΝΔΡΕΟΥ ΑΝΔΡΕΑΣ	Όνομα του πατέρα ή συζύγου _____
	Είδος επιχείρησης ΛΙΑΝΙΚΟ-ΧΟΝΔΡΙΚΟ ΕΜΠΟΡΙ* <input type="text"/> Διεύθυνση ΑΓ. ΝΙΚΟΛΑΟΥ 145 26221 ΠΑΤΡΑ	
	Αριθμός ταυτότητας _____ Αριθμός Φορολ.Μητρώου 999999999	Αριθ.τηλεφ. 2610-601.140
ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΝΟΜΙΜΟΥ ΕΚΠΡΟΣΩΠΟΥ	Όνοματεπώνυμο (Επωνυμία) _____	Όνομα του πατέρα ή συζύγου ΠΑΝΑΓΙΩΤΗ
	Διεύθυνση : _____ <small>(ΟΔΟΣ - ΑΡΙΘ.-ΤΑΧ. ΚΩΔ.-ΣΥΝΟΙΚΙΑ-ΠΟΛΗ-Ή ΧΩΡΙΟ)</small>	Αριθ.τηλεφ. _____ Α.Φ.Μ. _____

ΑΝΑΚΕΦΑΛΑΙΩΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΚΑΙ ΛΟΙΠΩΝ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ

Κατηγορία	Κωδικός	Αριθμός 1	Σύνολο ακαθάριστων αποδοχών 2	Σύνολο κρατήσεων 3	Καθαρές φορολογητέες αποδοχές 4	Ποσά φόρου που αναλογούν στις καθαρές αποδοχές σύμφωνα με το άρθρο 57 του ν.2238/1994 5	Ποσά φόρου που οφείλονται και πρέπει να αποδοθούν στο δήμο, μετά τη έκπτωση 2,5% από τα αντίστοιχα ποσά που αναλογούν. 6	Ποσά που αναλογούν και οφείλονται για τέλη χαρτοσήμου και εισφορά ΟΓΑ στο χαρτόσημο	
								Χαρτοσήμου 7	ΟΓΑ χαρτοσήμου 8
Υπάλληλοι	1	3	5.513,74	909,78	4.603,96	0,00	0,00	0,00	0,00
Εργάτες	2					0,00	0,00	0,00	0,00
Συνταξιούχοι	3								
Άθροισμα	4	3	5.513,74	909,78	4.603,96	0,00	0,00	0,00	0,00
Αφαιρούνται τα ποσά που αποδόθηκαν με προσωρινές δηλώσεις.....						5	0,00	0,00	0,00
Υπόλοιπο { Χρεωστικό..... Πιστωτικό.....						6			
						7			
Πρόσθετος φόρος.....% λόγω εκπροθέσμου.....						8			
Πρόσθετο τέλος χαρτοσήμου.....% λόγω εκπροθέσμου.....						9			
Πρόσθετη εισφορά ΟΓΑ χαρτοσήμου.....% λόγω εκπροθέσμου.....						10			
Σύνολο.....						11	0,00	0,00	0,00

ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΩΝ ΠΟΣΩΝ ΦΟΡΟΥ, ΤΕΛΩΝ ΧΑΡΤ.ΚΑΙ ΕΙΣΦΟΡΑΣ ΟΓΑ ΠΟΥ ΑΠΟΔΟΘΗΚΑΝ ΚΑΤΑ ΔΙΜΗΝΟ Ή ΜΗΝΑ

Δίμηνα	Ακαθάριστες αποδοχές	Ποσά που παρακρατήθηκαν και αποδόθηκαν			Άθροισμα	Στοιχεία διπλοτύπου	
		Φόρου	Χαρτοσήμου	ΟΓΑ Χαρτοσήμου		Αριθμός	Χρονολογία
A	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		
B	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		
Γ	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		
Δ	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		
E	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		
ΣΤ**	5.513,74	0,00	0,00	0,00	0,00		
Σύνολο	5.513,74	0,00	0,00	0,00	0,00		

Ο ΛΟΓΙΣΤΗΣ
 Επων: ΠΑΦΟΣ
 Ονομ ΑΘΑΝΑΣΙΟΣ
 Δ/ση: ΚΑΖΑΝΤΖΑΚΗ 59-ΓΕΡΑΚΑΣ
 Α.Φ.Μ 038228325
 Αρμόδια Δ.Ο.Υ: ΠΑΛΛΗΝΗΣ
 Αρ.Μητρ.αδ.άσκ.επαγγ/τ: 16928
 Κατηγορία άδειας: Α' ΤΑΞΕΩΣ

ΠΑΡΑΛΗΦΘΗΚΕ
 Εμπρόθεσμα-Εκπρόθεσμα 200...
 (ημερομηνία παραλαβής)
 Ο Παραλαβών

ΑΦΕΚ **Αθήνα** **10/3/2012**
 (τόπος ημερομηνία)
Ο ΔΗΛΩΝ
 ΒΕΒΑΙΩΘΗΚΕ
 Ποσό _____
 Αριθ. χρημ.καταλ. _____
 Χρον.Βεβαίωσης _____
 Ο Βεβαιώσας

ΚΑΤΑΒΛΗΘΗΚΕ
 Ποσό _____
 Διπλοτύπου { Αριθμός _____
 Χρονολ. _____
 Ο Επιμελητής Εισπράξης

* Το τετράγωνο θα συμπληρωθεί από την Υπηρεσία

** ΠΡΟΣΟΧΗ: Αν αποδόθηκε ο φόρος ανά μήνα γράψτε σε πρόσθετα τα αντίστοιχα στοιχεία για τις μηνιαίες αποδόσεις

Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2010-2011-2012

**ΕΘΝΙΚΗ ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΕΤ_Ν 2010,
2011 ΚΑΙ 2012**

ΕΘΝΙΚΗ ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΕΤ_Ν 2010, 2011
ΚΑΙ 2012

Στην Αθήνα, σήμερα την 15η 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 *NT-EE-EKT 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 13ος και 14ος 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 καθόλη 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 (31/12) 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 υπερσχύουν 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 κα-νόμες 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 γι αυτούς που αμείβονται με μηνιαίο μισθό και 13 ημερών γι 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 άδειας.

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 υπερσχύουν

Το άρθρο 6 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 1996-1997 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 αυτώ εργοδότη δωδεκάμηνου συνεχή απασχόληση» , λόγω της μεταγενέστερης τροποποίησης των προϋποθέσεων για τη λήψη άδειας.

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:

Α. 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 (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2008-2009) αυξάνονται από 1ης Ιουλίου 2011 κατά ποσοστό ίσο με το ποσοστό της ετήσιας μεταβολής του ευρωπαϊκού πληθωρισμού για το έτος 2010.

Β. 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 (Euro area) 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, 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 εργαζόμενων και ανέργων.

Η ευθύνη για τον καθορισμό του πλαφόν του ατομικού μηνιαίου εισοδήματος των εργαζόμενων 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 αδείας λόγω θανάτου συγγενούς που θέσπισε το άρθρο 9 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2002-2003 διευκρινίζεται ότι χορηγείται, όχι μόνο στου εξ αίματος, αλλά και στους εξ αγχιστείας συγγενείς στην ίδια γραμμή και τον ίδιο βαθμό.

ΑΡΘΡΟ 9 Διατηρούμενες διατάξεις

A. 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.

B. 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 θίγονται από τις διατάξεις της παρούσας.

Διάρκεια

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

ΠΡΟΣΑΡΤΗΜΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ 2010-2011-2012

Το παρόν προσαρτάται στην ΕΓΣΣΕ 2010-2011-2012 και αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα της.

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 δια-τάξεις 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.---