

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

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**ΘΕΜΑ : ΤΑ ΤΗΣ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ
ΚΑΙ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΩΝ**

ΕΙΣΗΓΗΤΡΙΑ : ΑΙΚΑΤΕΡΙΝΗ ΣΠΥΡΟΠΟΥΛΟΥ



ΟΜΑΔΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ :
ΑΝΔΡΕΟΠΟΥΛΟΥ ΜΑΡΙΑ
ΜΑΓΚΟΥΤΑ ΑΙΚΑΤΕΡΙΝΗ
ΣΠΗΛΙΟΠΟΥΛΟΥ ΠΑΝΑΓΙΩΤΑ

ΑΡΙΘΜΟΣ	3111
ΕΙΣΑΓΟΓΗΣ	

Αφήνουμε πίσω μας αυτή την εργασία, -μια μικρή σφραγίδα της παρουσίας μας στο Τ.Ε.Ι. - με την ελπίδα ότι όπως φάνηκε χρήσιμη σ' εμάς, το ίδιο χρήσιμη θα φανεί και σ' όσους ανατρέξουν στις σελίδες της .

Γιώτα - Μαρία - Κατερίνα

ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ 1999

- ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ -**ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο - ΓΕΝΙΚΑ ΠΕΡΙ ΕΡΓΑΤΙΚΩΝ**

1.1 ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	7
1.1.1 Έννοια, περιεχόμενο	7
1.1.2 Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας	8
1.1.3 Είδη Σύμβασης εργασίας	9
1.1.4 Κατάρτιση Σύμβασης Εργασίας	13
1.1.5 Έννοια όρου Μισθωτός και Υποχρεώσεις μισθωτών	17
1.1.6 Σύμβαση Μαθητείας	19
1.1.7 Έννοια όρου «εργοδότης»	20
1.1.8 Λύση Σύμβασης Εργασίας	23
1.2 ΜΙΣΘΟΣ	24
1.2.1 Έννοια πληρωμής, καθορισμός	24
1.2.2 Νόμιμος – συμβατικός – συνήθης μισθός	26
1.2.3 Τρόπος πληρωμής	28
1.2.4 Χρόνος πληρωμής	29
1.2.5 Κρατήσεις μισθού	30
1.2.6 Καθορισμός μισθού – ημερομισθίου	30
1.2.7 Μισθοί εργατοτεχνιτών – υπαλλήλων	31
1.2.8 Συλλογικές συμβάσεις – Διαιτητικές αποφάσεις	32
1.3 ΧΡΟΝΙΚΑ ΟΡΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	35
1.3.1 Γενικά	35
1.3.2 Νόμιμο – συμβατικό – εθιμικό ωράριο εργασίας	36
1.3.3 Η περί οκταώρου νομοθεσία	36
1.3.4 Ωράριο ημερήσιας – εβδομαδιαίας εργασίας	38

1.3.5 Υπερεργασία	38
1.3.6 Υπερωριακή εργασία – αμοιβή	42
1.3.7 Ημέρες αργίας	44

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο - ΑΔΕΙΕΣ – ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ

2.1 Ορισμός της άδειας – προϋποθέσεις	45
2.2 Απαγορεύσεις κατά την διάρκεια της άδειας	46
2.3 Ομαδική χορήγηση άδειας	46
2.4 Διαλείπουσα και εκ περιτροπής εργασία	47
2.5 Ημέρες άδειας και αποδοχές άδειας	48
2.6 Άδεια και ασθένεια μισθωτού	49
2.7 Τρόποι εκπλήρωσης παροχής μισθωτού	50
2.8 Διευκολύνσεις των εργαζομένων	51
2.9 Άδεια με διαλείπουσα απασχόληση	51
2.10 Ετήσια άδεια μισθωτού	52
2.11 Άδεια μισθωτών εποχιακών επιχειρήσεων	52
2.12 Άδεια άνευ αποδοχών και κανονική άδεια	54
2.13 Τυχαία περιστατικά που παρεμποδίζουν είτε τον εργαζόμενο είτε τον εργοδότη	55
2.14 Ασφάλιση ΙΚΑ	56
2.15 Απουσία μισθωτού από την εργασία	56
2.16 Ασθένεια Μισθωτού, Υπολογισμός χρονικών ορίων, Επίδομα Ασθενείας	57
2.17 Μητρότητα	66
2.18 Επίδομα ανέργων	70
2.19 Γαμήλιο δώρο	72

2.20 Άδεια Συνδικαλιστών	73
2.21 Άδεια σπουδαστών	74
2.22 Άδεια εκλογών	74
2.23 Άδεια λόγω ασθένειας μέλους	76
2.24 Γονική άδεια ανατροφής	76
2.25 Εργασία ορισμένου χρόνου	77
2.26 Άδεια Σχολική	77
2.27 Έλεγχος οργάνων – Επιθεώρηση εργασίας	78
2.28 Άδεια χωρίς μισθό	79
2.29 Επίδομα Στρατεύσεως	80
2.30 Υγιεινή Ασφάλεια Εργαζομένων – Επιτροπές Υγιεινής και Ασφάλειας Εργασίας	80

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο

3.1 ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ	84
3.1.1 Εγγραφή Ανέργων στο Γραφείο Ευρέσεως Εργασίας	85
3.1.2 Πρόσληψη Μισθωτών	85
3.2 ΠΡΟΣΛΗΨΗ – ΕΡΓΑΣΙΑ ΑΝΗΛΙΚΩΝ	89

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο – ΛΥΣΗ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

4.1 ΛΗΞΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΣΧΕΣΗΣ	90
4.1.1 Λύση Συμβάσεως Εργασίας με Καταγγελία	91
4.1.2 Δικαιοπρακτική Ικανότητα του Καταγγέλλοντα στη Σύμβαση	92
4.2 ΔΙΑΤΥΠΩΣΕΙΣ ΑΠΟΛΥΣΗΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ	94

4.3	ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΓΙΑ ΟΙΚΟΝΟΜΟΤΕΧΝΙΚΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ	97
4.4	ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ	98
4.4.1	Η Καταγγελία της Συμβάσεως Εργασίας (Απόλυση) Εργατοτεχνιτών.	98
4.4.2	Η Καταγγελία της Συμβάσεως Εργασίας (Απόλυση) Ιδιωτικών Υπαλλήλων	100
4.4.3	Η Καταγγελία της Συμβάσεως Εργασίας πριν ο Μισθωτός κλείσει Δίμηνη Υπηρεσία	101
4.5	ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ	105
4.5.1	Αποζημίωση Αμειβόμενων με Ποσοστά	106
4.5.2	Μεταβολή στο Πρόσωπο του Εργοδότη	106
4.5.3	Ποιος Χρόνος Υπηρεσίας Λαμβάνεται Υπόψη για τον Υπολογισμό της Αποζημίωσης	107
4.5.4	Περιορισμοί της Αποζημίωσης	107
4.6	ΑΛΛΕΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΠΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥΝΤΑΙ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ	108
4.6.1	Πολλαπλή Εργασία	108
4.6.2	Ευκαιριακή – Πάρεργη Εργασία	109
4.6.3	Πρόσωπα διευθύνσεως, εμπιστοσύνης	110
4.6.4	Διάλυση Επιχειρήσεως, εμπιστοσύνης	110
4.6.5	Πτώχευση Εργοδότη	111
4.7	ΚΑΤΑΒΟΛΗ ΤΗΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ	111
	Α) Πρόσθετη αποζημίωση	112
	Β) Τρόπος πληρωμής αποζημίωσης	113
	Γ) Χρόνος καταβολής	114
	Δ) Ελλιπής Καταβολή – Συνέπειες	114
	Ε) Περιπτώσεις μη καταβολής της αποζημίωσης	115

4.8 ΣΥΜΨΗΦΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ	116
4.9 ΦΟΡΟΛΟΓΙΑ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΩΣ	117
4.9.1 Παρακράτηση και Απόδοση Φόρου και Χαρτοσήμου	118
4.10 ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΛΟΓΩ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΗΣΗΣ	125
4.11 ΑΠΟΧΩΡΗΣΗ ΜΙΣΘΩΤΟΥ ΜΕΤΑ ΑΠΟ ΣΥΜΠΛΗΡΩΣΗ ΔΕΚΑΠΕΝΤΑΕΤΙΑΣ	129
4.12 ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ	129
4.12.1 Αναγγελία της Καταγγελίας στον Ο.Α.Ε.Δ.	130
4.13 ΠΟΤΕ ΔΕΝ ΟΦΕΙΛΕΤΑΙ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ	130
4.14 ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΕΠΙ ΠΤΩΧΕΥΣΕΩΣ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ	132
4.15 ΑΔΕΙΑ ΚΑΙ ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΔΕΙΑΣ ΑΠΟΛΥΜΕΝΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ Η΄ ΕΡΓΑΤΩΝ ΠΟΥ ΑΠΟΧΩΡΟΥΝ	133
4.16 ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΕΙΣ ΑΠΟΛΥΣΕΩΣ	157
4.17 ΚΑΤΑΧΡΗΣΤΙΚΕΣ ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ (Ποιες θεωρούνται και ποιες δεν θεωρούνται καταχρηστικές)	157
4.18 ΟΜΑΔΙΚΕΣ ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ	161
4.19 ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΟΜΑΔΙΚΩΝ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ	165
4.20 ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΑΤΥΧΗΜΑ	166

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ

ΓΕΝΙΚΑ ΠΕΡΙ ΕΡΓΑΤΙΚΩΝ

1.1 ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1.1.1 Έννοια, περιεχόμενο

Έννοια : Σύμβαση εργασίας είναι η συμφωνία γραπτή ή προφορική, βάσει της οποίας ένα ορισμένο άτομο (υπάλληλος, εργάτης, υπηρέτης, κλπ) που καλείται μισθωτός, αναλαμβάνει την υποχρέωση να παρέχει τις υπηρεσίες του για ορισμένο ή αόριστο χρόνο σε ένα φυσικό ή νομικό πρόσωπο (εργοδότης) έναντι συμφωνημένου μισθού.

Στη σύμβαση εργασίας, ο μεν εργοδότης υποχρεούται να καταβάλει το μηνιαίο μισθό ή ημερομίσθιο, και να εκπληρώσει βέβαια και τις λοιπές υποχρεώσεις του που απορρέουν από την κείμενη νομοθεσία, ο δε μισθωτός οφείλει να παρέχει τη συμφωνημένη εργασία με επιμέλεια, να συμμορφώνεται στις διατάξεις των νόμων, το περιεχόμενο της σύμβασης και να υπακούει στις εκάστοτε οδηγίες και εντολές του εργοδότη ή του νόμιμου εκπρόσωπού του.

Διευκρινίζεται ότι ο τρόπος καταβολής της αμοιβής δεν ασκεί επίδραση στη σύμβαση εργασίας. Έτσι μπορεί να συνιστάται σε ημερομίσθιο, μηνιαίο μισθό, σε ποσοστά επί των κερδών, κατά μονάδα εργασίας, κλπ. Άλλωστε, καθώς δέχεται η δικαστηριακή νομολογία, για την ύπαρξη σύμβασης εργασίας δεν είναι απαραίτητο να προσδιορίζεται ρητώς το ποσό του μισθού (μηνιαίου ή ημερομισθίου), γιατί εάν δεν υπάρχει ειδική περί αυτού συμφωνία καταβάλλεται ο συνηθισμένος μηνιαίος μισθός ή ημερομίσθιο.

1.1.2 Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας

Από τον Αστ. Κώδικα προκύπτει ότι, σύμβαση εξαρτημένης εργασίας υπάρχει όταν ο μισθωτός παρέχει την εργασία του με μισθό, αδιάφορα με τον τρόπο που αυτός καθορίζεται και καταβάλλεται (δηλαδή μηνιαίος μισθός, ημερομίσθιο, με ποσοστά, κλπ).

Λέγοντας προσωπική (νομική) εξάρτηση νοούμε ότι, μισθωτός κατά την εκτέλεση της εργασίας του έχει υποχρέωση να συμμορφώνεται στις οδηγίες και εντολές του εργοδότη (ή του νομικού εκπροσώπου του), εκτελώντας τις εκάστοτε διαταγές και κατευθύνσεις αυτού, καθώς και τις διατάξεις του Κανονισμού της επιχείρησης όπου υπάρχει, σχετικά με το είδος, τον τρόπο, χρόνο και τόπο εκτέλεσης της εργασίας. Δηλαδή να υπάρχει δικαίωμα εποπτείας και καθοδήγησης του εργοδότη για την παροχή της εργασίας, καθώς και επιβολής κυρώσεων σε περίπτωση μη τήρησης αυτών. Λέγοντας οικονομική εξάρτηση νοούμε ότι, ο μισθωτός εργάζεται για λογαριασμό άλλου προσώπου (δηλαδή του εργοδότη), προς όφελος του οποίου η εργασία του παράγει οικονομικό αποτέλεσμα, με καταβολή αντιμισθίας, χωρίς όμως να έχει σημασία ο τρόπος της αμοιβής του.

Διευκρινίζεται ότι ο χαρακτηρισμός της σύμβασης σαν εξαρτημένης εργασίας ή όχι, δεν εξαρτάται ούτε από τον τρόπο υπολογισμού της αμοιβής, ούτε από το χαρακτηρισμό της σχέσης που δίνεται από τους συμβαλλόμενους, αλλά από τους όρους και τις πραγματικές συνθήκες εκτέλεσης της εργασίας. Δηλαδή από το δικαίωμα του εργοδότη να καθορίζει και να εποπτεύει (όπως αναφέραμε) τον τρόπο, τόπο και χρόνο παροχής της εργασίας κλπ., του προσώπου που παρέχει τις υπηρεσίες του.

Γενικώς στοιχεία της εξαρτημένης εργασίας είναι :

- α) Η θέση από τον εργαζόμενο της εργασίας του στη διάθεση του εργοδότη, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, έναντι αμοιβής, που ορίζεται κατά μονάδα χρόνου ή παρεχόμενης εργασίας ή και σε ποσοστά στα έσοδα του εργοδότη.
- β) Η νομική εξάρτηση του εργαζόμενου από τον εργοδότη, η οποία συνιστάται στην υποχρέωση του να συμμορφώνεται στις εντολές και τις οδηγίες του, σχετικά με την εκτέλεση της εργασίας του.

1.1.3 Είδη σύμβασης εργασίας

Η σύμβαση εργασίας είναι δυνατόν να συμφωνηθεί, είτε για ορισμένο είτε για αόριστο χρόνο. Τη σχετική έννοια αυτών καθορίζουν οι διατάξεις των άρθρων 648 και 669 του Αστικού Κώδικα, από τις οποίες προκύπτει ότι :

Σύμβαση εργασίας α ο ρ ί σ τ ο υ χ ρ ό ν ο υ, υπάρχει όταν η χρονική διάρκεια της δεν καθορίζεται, αλλά ούτε από το είδος και το σκοπό αυτής συνάγεται.

Σύμβαση ο ρ ι σ μ έ ν ο υ χ ρ ό ν ο υ, υπάρχει όταν συμφωνήθηκε ρητώς ή σιωπηρώς ορισμένη διάρκεια χρόνου εργασίας (λ.χ. 6 μήνες, 1 έτος κλπ) , ή μέχρι την επέλευση ορισμένου γεγονότος ή προκύπτει προφανώς αυτή από το είδος και τη φύση της εργασίας για την οποία έχει προσληφθεί ο μισθωτός (όπως λ.χ. γίνεται για συμβάσεις εποχιακής εργασίας ή για την εκτέλεση συγκεκριμένης εργασίας). Δηλαδή όταν συμφωνείται ρητώς ή σιωπηρώς ορισμένο χρονικό σημείο λήξης της εργασίας.

Προς τη σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου εξομοιώνεται απόλυτα και η σύμβαση εργασίας ο ρ ι σ μ έ ν ο υ έ ρ γ ο υ.

Η βασική διαφορά μεταξύ της σύμβασης εργασίας αορίστου και ορισμένου χρόνου είναι ότι, η μεν πρώτη λήγει μόνο με καταγγελία από τον εργοδότη ή το μισθωτό, και αφού βέβαια καταβληθεί η νόμιμη αποζημίωση, ενώ η δεύτερη παύει αυτοδικαίως όταν λήξει ο χρόνος ή τελειώσει η εκτέλεση του έργου για το οποίο συμφωνήθηκε, χωρίς να απαιτείται καταγγελία της και καταβολή αποζημίωσης. Σημειώνεται ότι ο χαρακτηρισμός της σύμβασης εργασίας ως ορισμένου ή αορίστου χρόνου από τον εργοδότη δεν ασκεί επιρροή, γιατί τελικά υπόκειται στον έλεγχο των δικαστηρίων (Μ. ΠΡΩΤ. ΑΡΤΑΣ 163/94 ΕΕΔ 1995 σελ. 810).

Όταν στον κανονισμό της επιχείρησης ή στην ατομική σύμβαση εργασίας υπάρχει καθορισμένο όριο ηλικίας με την διατύπωση της αυτοδίκαιης αποχώρησης του μισθωτού, μόλις συμπληρώσει αυτό, πρόκειται για σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, αφού ο εργοδότης δεν έχει το δικαίωμα να τον απολύσει ελεύθερα, άσχετα εάν έχει επιφυλαχθεί υπέρ αυτού το δικαίωμα να μεταβάλλει το όριο ηλικίας. Δεν μεταβάλλεται ο εν λόγω χαρακτήρας της σύμβασης και όταν ακόμα ο εργοδότης έχει δικαίωμα να απολύσει το μισθωτό για ορισμένους μόνο λόγους (πειθαρχική ποινή, κατάργηση θέσεως) πριν απ' την συμπλήρωση του ορίου ηλικίας.

Αντίθετα εάν στη σύμβαση εργασίας ορισμένης χρονικώς διάρκειας ή στον κανονισμό της επιχείρησης υπάρχει όρος, σύμφωνα με τον οποίο μπορεί αυτή να λύεται με καταγγελία από τον εργοδότη οποτεδήποτε και προτού να λήξει ο συμφωνημένος χρόνος ή προτού να συμπληρωθεί το όριο ηλικίας, τότε θεωρείται σαν σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου. Καθώς επίσης και όταν μαζί με τον καθορισμό του ορίου ηλικίας, έχει συμφωνηθεί η δυνατότητα παράτασης της

σύμβασης εργασίας και μετά την συμπλήρωση του ορίου ηλικίας απ' τον μισθωτό.

Στην παραπάνω περίπτωση θεωρείται ότι υπάρχει σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου και όταν παρέχεται στο μισθωτό το δικαίωμα να αποχωρήσει από την εργασία του, προτού συμπληρώσει το καθορισμένο όριο ηλικίας.

Σ ι ω π η ρ ή α ν α ν έ ω σ η : Εάν συνεχίζεται η παραμονή του μισθωτού στην εργασία και μετά τη λήξη της σύμβασης ορισμένου χρόνου, καθώς επίσης και όταν εξακολουθήσει να εργάζεται και μετά την κατάληψη του από το όριο ηλικίας, πάντως για ικανό διάστημα και όχι για λίγες ημέρες, χωρίς εναντίωση του εργοδότη αλλά με την συγκατάθεσή του, μετατρέπεται αυτή σε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου. Διευκρινίζεται ότι για την ανωτέρω σιωπηρή ανανέωση της σύμβασης απαιτείται, όχι μόνο να παρέχεται η εργασία χωρίς εναντίωση του εργοδότη, αλλά και με τους ίδιους όρους. Εάν όμως παρέχεται με διαφορετικούς όρους και γίνεται αποδεκτή από τον εργοδότη, τότε πρόκειται για νέα σύμβαση εργασίας.

Διακρίσεις από άλλες συμβάσεις : Η σύμβαση εργασίας διακρίνεται από άλλες συμβάσεις. Συγκεκριμένα τις :

Σύμβαση μίσθωσης έργου : Διαφορετική της σύμβασης εργασίας είναι η μίσθωση έργου, με την οποία αναλαμβάνει ένας να κατασκευάσει ή να φέρει σε πέρας και να παραδώσει ορισμένο έργο, που αποτελεί προϊόν της εργασίας του (εργαζόμενος με δική του πρωτοβουλία και με δικό του κίνδυνο), αδιάφορα με το χρόνο εργασίας που θα χρειαστεί για το σκοπό αυτό, έναντι συμφωνημένης αμοιβής και χωρίς να υπάρχει μέχρι την περάτωση του έργου σχέση υπηρεσιακής εξάρτησης. Ωστε μετά το πέρας και την παράδοση του

συμφωνημένου έργου, να λήγει ο συμβατικός δεσμός (άρθρο 681 Αστικού Κώδικα).

Δηλαδή στη σύμβαση έργου αποβλέπουμε αποκλειστικά στο έργο που πρόκειται να εκτελεστεί και όχι στην προσφερόμενη εργασία για την περάτωση αυτού, την οποία ο εργολάβος είναι ελεύθερος να εκτελέσει με οποιαδήποτε πρόσωπα και μέσα επιθυμεί.

Σύμβαση εταιρείας, στην οποία με κοινές εισφορές επιδιώκεται κοινό όφελος και για την ύπαρξη της απαιτείται πρόθεση εταιρικής συνεργασίας μεταξύ των συνεταιίρων, δηλαδή εταιρικός σκοπός.

Σύμβαση παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών, στην οποία ο παρέχων τις υπηρεσίες του είναι ανεξάρτητος επαγγελματίας και προσφέρει την εργασία του έναντι αμοιβής στον πελάτη του, χωρίς να υπόκειται στον έλεγχο και την εποπτεία αυτού. Δεδομένου άλλωστε ότι διατηρεί ελευθερία ενέργειας και δεν υποβάλλεται σε δέσμευση, όσον αφορά τον τρόπο, χρόνο και τόπο παροχής της εργασίας του.

Σύμβαση εντολής, με την οποία ο εντολοδόχος αναλαμβάνει την υποχρέωση να εκτελέσει το έργο που του έχει ανατεθεί από τον εντολέα, ενεργώντας για λογαριασμό του εντολέα, τον οποίο και εκπροσωπεί κατά την άσκηση των καθηκόντων του. Διαφέρει δε από τη σύμβαση εργασίας γιατί είναι κατά κανόνα άμισθη, ενώ στη σύμβαση εργασίας παρέχεται πάντοτε μισθός, ο οποίος και αν ακόμα δεν υπάρχει ρητή περί αυτού συμφωνία, θεωρείται σιωπηρώς (άρθρο 713 Αστ. Κώδικα).

Σύμβαση μεσιτείας, με την οποία ο εντολέας υποχρεούται να καταβάλει την αμοιβή, μόνο εφόσον καταρτιστεί σύμβαση από την μεσολάβηση ή την υπόδειξη του μεσίτη. Διαφέρει δε από τη σύμβαση εργασίας, γιατί στη σύμβαση αποβλέπουμε στο αποτέλεσμα της ενέργειας (μεσιτείας), ενώ στη σύμβαση εργασίας στην παροχή αυτής

της εργασίας, ανεξάρτητα από την επίτευξη του αποτελέσματος (άρθρα 703 – 706 Αστ. Κώδικα, Εφετ. Αθην. 342/95 ΕΑΕΔ 1995 σελ. 771).

Σύμβαση αντιπροσωπείας, στην οποία ο αντιπρόσωπος δεν εξαρτάται από τον εργοδότη, αλλά ενεργεί ελεύθερα, αντιπροσωπεύοντας ταυτόχρονα διάφορους εργοδότες και για λογαριασμό τους (άρθρα 713 – 728 Αστ. Κώδικα).

Μίσθωσης προσοδοφόρου πράγματος (λ.χ. ΤΑΞΙ), στην οποία ο οδηγός δικαιούται να εκμεταλλεύεται το αυτοκίνητο για λογαριασμό του και με δικό του κίνδυνο, κατά την ελεύθερη κρίση του, χωρίς να υπόκειται στον έλεγχο και την εποπτεία του ιδιοκτήτη, καθώς επίσης και χωρίς υποχρέωση να συμμορφώνεται στις εντολές του (άρθρο 638 Αστ. Κώδικα).

Συνέπειες : Πρέπει να σημειωθεί ότι οι ανωτέρω διακρίσεις έχουν μεγάλη πρακτική συνέπεια, γιατί όπως δέχονται τα πολιτικά δικαστήρια, οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας εφαρμόζονται μόνο στις συμβάσεις παροχής εξαρτημένης εργασίας.

1.1.4 Κατάρτιση Σύμβασης Εργασίας

Η σύμβαση εργασίας είτε είναι ορισμένου είτε αορίστου χρόνου, συνάπτεται ελεύθερα μεταξύ των συμβαλλόμενων (δηλαδή του εργοδότη και του μισθωτού) και ατύπως, με μόνη τη σύμπτωση της βούλησης των μερών. Κατά την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας δεν απαιτείται, κατά κανόνα, η τήρηση ορισμένου τύπου για την εγκυρότητα αυτής, δηλαδή δεν απαιτείται γραπτή συμφωνία και υπογραφή αυτής, από τα συμβαλλόμενα μέρη. Επομένως είναι δυνατόν να καταρτιστεί ρητώς ή σιωπηρώς, προφορικώς ή γραπτώς. Κρίνεται

όμως σκόπιμο και στην πράξη συνηθίζεται να καταρτίζεται γραπτώς, για να αποφεύγονται διενέξεις και άσκοποι δικαστικοί αγώνες.

Εξαιρέσεις από τον ανωτέρω κανόνα είναι δυνατόν να καθιερωθούν μόνο με νόμο ή με άλλη πράξη που να έχει ισχύ νόμου, τις διατάξεις των οποίων δεν μπορεί να τροποποιήσει η ιδιωτική βούληση. Στις περιπτώσεις αυτές ο απαιτούμενος «έγγραφος τύπος» της σύμβασης, αποτελεί κατά κανόνα συστατικό στοιχείο, η έλλειψη του οποίου καθιστά τη σύμβαση εργασίας άκυρη, όπως λ.χ. επιβάλλεται προκειμένου για σύμβαση εργασίας με τον Δημόσιο ή Ν.Π.Δ.Δ., καθώς και όταν πρόκειται για μερική απασχόληση (Αρ. Πάγου 893/92, 61/96 ΔΕΝ 1996 σελ. 462).

Παράλληλα, οι συμβαλλόμενοι έχουν πλήρη ελευθερία να καταρτίσουν οποιασδήποτε μορφής σύμβαση εργασίας και με οποιοδήποτε περιεχόμενο, αρκεί να μην έρχεται σε αντίθεση με τα χρηστά ήθη και να μην απαγορεύεται από τον νόμο, γιατί σε αντίθετη περίπτωση η σύμβαση είναι άκυρη.

Μετά την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας ο εργοδότης πρέπει να απευθυνθεί στο «Γ.Ε.Ε. – Ο.Α.Ε.Δ.» της περιοχής του, για την τακτοποίηση της γενόμενης πρόσληψης του μισθωτού.

Προσωπική σχέση : Από το νόμο εκφράζεται ο προσωπικός χαρακτήρας της σύμβασης εργασίας, τόσο από την πλευρά του μισθωτού όσο και από την πλευρά του εργοδότη. Η σχετική διάταξη έχει ως εξής : *«Εάν δεν προκύπτει κάτι άλλο από τη συμφωνία ή από τις περιπτώσεις, ο εργαζόμενος οφείλει να εκτελέσει αυτοπροσώπως την υποχρέωση του και η αξίωση του εργοδότη στην εργασία είναι αμετάβλητη»* (άρθρο 651 Αστικού Κώδικα Αρ. Πάγου 1371/90 1991 σελ. 888).

Συνεπώς άμα καταρτιστεί η σύμβαση εργασίας, ο μισθωτός έχει υποχρέωση να παρέχει, να θέσει στη διάθεση του εργοδότη τις εργατικές του δυνάμεις, χωρίς να μπορεί να τ ο π ο θ ε τ ή σ ε ι α ν τ ι κ α τ α σ τ ά τ η α υ τ ο ύ, εκτός εάν από τη σύμβαση ή από τις περιστάσεις προκύπτει τέτοιο δικαίωμα. Νοείται βέβαια ότι ο μισθωτός οφείλει να διαθέσει όλες τις σωματικές και πνευματικές του δυνάμεις στην εργασία για την οποία έχει προσληφθεί. Παράλληλα ο εργοδότης δεν μπορεί να υποχρεώσει το μισθωτό να παρέχει την εργασία του σε άλλο εργοδότη, εκτός αν ο ίδιος συμφωνήσει σ' αυτό ρητώς ή σιωπηρώς.

Υποχρεώσεις Μισθωτών : Καταρχήν το είδος της εργασίας που υποχρεούται να προσφέρει κάθε εργαζόμενος, καθορίζεται αμέσως ή εμμέσως από την ατομική σύμβαση εργασίας (η οποία βέβαια ερμηνεύεται σύμφωνα με την καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη), τον κανονισμό εργασίας της επιχείρησης (οπου υπάρχει) και από τις σχετικές διατάξεις της ισχύουσας εργατικής νομοθεσίας.

Τα ειδικότερα όμως καθήκοντα του εργαζόμενου μιας ειδικότητας, δεν προσδιορίζονται από γενικές ή ειδικές διατάξεις. Έτσι αναγκαστικά προσφεύγουμε σε προσδιοριστικά στοιχεία αυτών, όπως είναι ο απαιτούμενες ειδικές γνώσεις, η αποκτημένη θεωρητική και πρακτική εμπειρία, το είδος της εργασίας που συμφωνήθηκε με τη σύμβαση, καθώς και οι εθιμικές συναλλακτικές συνήθειες ή συνθήκες, μέσα στα όρια των οποίων προσφέρεται η συγκεκριμένη εργασία, όπως λ.χ. του λογιστή, του ηλεκτροτεχνίτη, του ξυλουργού, του εφαρμοστή του οδηγού αυτοκινήτου κλπ. Οριοθετούν δηλαδή τα ανωτέρω στοιχεία, το είδος των καθηκόντων του εργαζόμενου, κατά την προσφορά της συμφωνημένης εργασίας. Πάντως ο μισθωτός που προσλήφθηκε για μια ορισμένη εργασία, δεν υποχρεούται καταρχήν να

προσφέρει άλλη εργασία εκτός από αυτή που συμφώνησε, εκτός βέβαια όταν έκτακτες ανάγκες απαιτούν την παροχή αυτής. Αν όμως δεν καθορίστηκε ειδικά το είδος της εργασίας, τότε πρέπει να παρέχει και κάθε παρεμφερή εργασία όχι όμως πολύ κατώτερη.

Πλέον όμως από τα ανωτέρω, ο εργαζόμενος έχει και τις εξής υποχρεώσεις :

- α) Να εκτελεί με επιμέλεια την εργασία του, διαφορετικά ευθύνεται για τη ζημιά που θα προξενήσει στον εργοδότη από δόλο ή αμέλειά του,
- β) Να σέβεται τις γενικές διατάξεις που αναφέρονται στην πειθαρχία της επιχείρησης
- γ) Να μη δέχεται από τρίτους με τους οποίους σχετίζεται λόγω της εργασίας του οποιαδήποτε αμοιβή ή παροχή ως αντάλλαγμα της υπηρεσίας του, εφόσον το αγνοεί ο εργοδότης του (δωροληψία)
- δ) Να μην προσφέρει ταυτόχρονα την εργασία του και σε άλλον, χωρίς τη συγκατάθεση του εργοδότη του,
- ε) Να μη ανακοινώνει σε άλλους μυστικά της επιχείρησης, σχετικά με τον τρόπο κατασκευής των παραγομένων προϊόντων ή άλλα στοιχεία που έμαθε κατά την εκτέλεση της εργασίας του (εχεμύθεια)
- στ) Να μην ανταγωνίζεται αθέμιτα τον εργοδότη του.

Ευθύνη αποζημίωσης : Όταν ο εργαζόμενος παραβεί τις ανωτέρω υποχρεώσεις του και η παράβαση οφείλεται σε υπαιτιότητά του (δόλο ή αμέλεια), ο εργοδότης έχει δικαίωμα αποζημίωσης για τη ζημιά που του προξενήθηκε.

Ο βαθμός της επιμέλειας για την οποία ευθύνεται ο εργαζόμενος, κρίνεται από τα στοιχεία της σύμβασης εργασίας. Λαμβανομένων βέβαια υπόψη και της μόρφωσή του ή των απαιτούμενων για την εκτέλεση της εργασίας ειδικών γνώσεων, καθώς επίσης από τις

ικανότητες και ιδιότητες γενικά του εργαζόμενου, τις οποίες είχε υπόψη του ή έπρεπε να γνωρίζει ο εργοδότης.

1.1.5 Έννοια όρου «Μισθωτός»

Με τον όρο «μισθωτός» νοείται το φυσικό πρόσωπο, το οποίο παρέχει σε άλλο φυσικό ή νομικό πρόσωπο (εργοδότη), κάθε είδους εξαρτημένη εργασία έναντι αμοιβής.

Διευκρινίζεται ότι σαν μισθωτοί χαρακτηρίζονται όλοι γενικά οι εργαζόμενοι (υπάλληλοι, τεχνίτες, εργάτες, μαθητευόμενοι), με σχέση εξαρτημένης εργασίας έναντι αμοιβής, σε οποιαδήποτε επιχείρηση ή εκμετάλλευση, αδιάφορα με τον τρόπο πληρωμής του (λ.χ. με μηνιαίο μισθό, ημερομίσθιο, με ποσοστά, κατά μονάδα εργασίας κλπ). Δηλαδή στον όρο «μισθωτοί» περιλαμβάνονται τόσο οι υπάλληλοι, όσο και οι εργατοτεχνίτες ή υπηρέτες, και όχι μερικοί εσφαλμένα εννοούν μόνο τους αμειβόμενους με μηνιαίο μισθό.

Πάντως, για να χαρακτηριστεί οποιοδήποτε πρόσωπο σαν μισθωτός απαιτείται η εργασία του να παρέχεται οπωσδήποτε **έναντι αμοιβής**, δηλαδή να γίνεται με σκοπό βιοπορισμού. Η δε αμοιβή της εργασίας δεν είναι απαραίτητο να γίνεται σε χρήμα μόνο, αλλά μπορεί να αποτελείται από κάθε είδους ανταλλάγματα (λ.χ. τροφή, κατοικία, δικαίωμα χρήσης, φυσική παροχή κλπ) και από οποιοδήποτε άλλο μέσο που έχει **οικονομική αξία**, η οποία μπορεί να συντελέσει στην εξασφάλιση των μέσων συντήρησης του εργαζόμενου.

Όπως είναι ευνόητο, πρόσωπα που παρέχουν την εργασία τους όχι με σκοπό βιοπορισμού, αλλά για άλλους σκοπούς (λ.χ. φιλανθρωπικούς, επιστημονικούς, θρησκευ-

τικούς κλπ), καθώς επίσης και προς συγγενικά πρόσωπα από ηθική υποχρέωση, δεν θεωρούνται μισθωτοί, έστω και αν λαμβάνουν ενδεχομένως μικρό αντάλλαγμα για την εργασία τους.

Ο χαρακτηρισμός του εργαζόμενου ως υπαλλήλου ή εργατοτεχνίτη, γίνεται βάσει αντικειμενικών κριτηρίων και όχι από το χαρακτηρισμό που δίνεται στη σύμβαση εργασίας ή τον τρόπο υπολογισμού της αμοιβής του, ή από την κατοχή τυπικών προσόντων (πτυχίο, δίπλωμα κλπ). δηλαδή αποκλειστικά και μόνο από το είδος και τη φύση της παρεχόμενης εργασίας, εκτός βέβαια από τις περιπτώσεις που προσδίδεται από το νόμο η ιδιότητα του υπαλλήλου ή εργάτη σε ορισμένες κατηγορίες μισθωτών. Πάντως ο τρόπος υπολογισμού και καταβολής των αποδοχών δεν αποτελεί κριτήριο και είναι αδιάφορο εάν ο εργαζόμενος αμείβεται με μηνιαίο μισθό ή ημερομίσθιο ή με οποιονδήποτε άλλο τρόπο. Έτσι, είναι δυνατό οι ημερομίσθιοι να χαρακτηριστούν σαν υπάλληλοι ή εργατοτεχνίτες, ανάλογα με τις υπηρεσίες που παρέχουν. Παράλληλα και όσοι αμείβονται με μηνιαίο μισθό δεν χαρακτηρίζονται για μόνο το λόγο αυτό σαν υπάλληλοι, γιατί μπορεί η εργασία που παρέχουν να είναι του εργατοτεχνίτη ή υπηρέτη.

Γενικά, κριτήριο της διάκρισης του υπαλλήλου από τον εργάτη είναι η παροχή εργασίας κατά κύριο χαρακτήρα πνευματικής ή σωματικής. Και για μεν την ιδιότητα του υπαλλήλου προέχει το πνευματικό στοιχείο, για δε την ιδιότητα του εργάτη το σωματικό στοιχείο. Καθώς όμως έγινε δεκτό από τα πολιτικά δικαστήρια, για να χαρακτηριστεί οποιοσδήποτε μισθωτός αν υπάλληλος, πρέπει να ασχολείται σε εργασία για την οποία απαιτείται θεωρητική κατάρτιση, εξειδικασμένη εμπειρία, καθώς επίσης ανάπτυξη πρωτοβουλίας και ανάληψη ευθύνης κατά την εκτέλεση της εργασίας του, οπότε και μόνο προέχει το πνευματικό στοιχείο έναντι του σωματικού.

Σα συμπέρασμα, αποφασιστικό κριτήριο για το χαρακτηρισμό του μισθωτού ως υπάλληλου ή εργάτη αποτελεί, η φύση της παρεχόμενης απ' αυτόν εργασίας και όχι άλλα στοιχεία, όπως λ.χ. ο τρόπος και το σύστημα πληρωμής του (με μηνιαίο μισθό ή ημερομίσθιο), η κατοχή διπλώματος, ο τίτλος με τον οποίο έχει προσληφθεί ή ο χαρακτηρισμός που δίνεται από τον εργοδότη κλπ (Αρ. Πάγου 591/93, 344/93 ΕΕΔ 1994 σελ. 339,341).

Από τα εκτεθέντα προκύπτουν οι εξής βασικές έννοιες :

Υ π ά λ λ η λ ο ς θεωρείται ο μισθωτός που παρέχει κατά κύριο λόγο πνευματική εμπειρία.

Ε ρ γ ά τ η ς θεωρείται ο μισθωτός που παρέχει κατά κύριο λόγο σωματική εργασία.

1.1.6 Σύμβαση Μαθητείας

Διαφορετική της σύμβασης εργασίας είναι η λεγόμενη σύμβαση μαθητείας, στην οποία προέχει η **τεχνική** και **επαγγελματική** εκπαίδευση του μαθητευόμενου και όχι η παροχή από μέρους του εργασίας έναντι αμοιβής.

Στη γνήσια σύμβαση μαθητείας, ο ένας από τους συμβαλλόμενους (δάσκαλος – μάστορας), αναλαμβάνει την υποχρέωση να παρέχει στον άλλο (μαθητευόμενο) τις απαραίτητες εμπειρικές γνώσεις για την εκμάθηση ορισμένης επαγγελματικής ειδικότητας (τέχνης). Η σύμβαση μαθητείας ανέκαθεν θεωρούνταν σαν σχέση διδασκαλίας και όχι εργασίας. Δεδομένου άλλωστε ότι στη σχέση αυτή ο μαθητευόμενος δεν απασχολείται για τους παραγωγικούς σκοπούς της επιχείρησης, αλλά για τη δική του τεχνική και επαγγελματική μόρφωση. Παράλληλα η γνήσια σύμβαση μαθητείας διαφέρει από τη σχέση μαθητείας του

απλού μαθητή σχολής, διότι ο τελευταίος διδάσκεται σε σχολή ενώ ο μαθητευόμενος διδάσκεται σε εκμετάλλευση ή επιχείρηση.

Όπως είναι ευνόητο, εφόσον πρόκειται για γνήσια σύμβαση μαθητείας, αυτή δεν συνταυτίζεται με την σύμβαση εργασίας και δεν υπόκειται κατά κανόνα, στις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας και συνεπώς καθ' όλη την διάρκειά της (που συνήθως είναι μικρή) δεν οφείλεται μισθός. Σε μια τέτοια μορφή σύμβασης, κύριος σκοπός των συμβαλλομένων είναι η τεχνική και η επαγγελματική εκπαίδευση του μαθητευόμενου, δηλαδή η μετάδοση σ' αυτόν, των απαραίτητων γνώσεων και ικανοτήτων για την άσκηση ορισμένου επαγγέλματος στο μέλλον. Νοείται βέβαια ότι στη γνήσια σύμβαση μαθητείας, δεν εφαρμόζονται οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

1.1.7 Έννοια όρου «Εργοδότης»

Ως εργοδότης από το νόμο, χαρακτηρίζεται, κάθε φυσικό ή νομικό πρόσωπο δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου, συμπεριλαμβανομένου του Δημοσίου και των Ν.Π.Δ.Δ., το οποίο χρησιμοποιεί με αμοιβή την εργασία άλλων φυσικών προσώπων (μισθωτών), με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου. Ο εργοδότης είναι ο αντισυμβαλλόμενος του μισθωτού στη σύμβαση εργασίας. Συνεπώς εργοδότες είναι οι ιδιωτικές επιχειρήσεις (εργοστάσια, καταστήματα, γραφεία, αντιπροσωπείες κλπ), τα νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου (εταιρείες, Σωματεία, Τράπεζες κλπ) ή δημοσίου δικαίου (Οργανισμοί, Ιδρύματα κλπ). Το Δημόσιο, οι Οργανισμοί Τοπικής Αυτοδιοίκησης (Δήμοι, Κοινότητες) κλπ.

Γενικές υποχρεώσεις εργοδότη : Καταρχήν σύμφωνα με το άρθρο 662 του Αστ. Κώδικα, ο εργοδότης έχει υποχρέωση να διαρρυθμίζει τα θέματα της εργασίας, να διατηρεί σε καλή κατάσταση τους χώρους εργασίας και διαμονής των εργαζομένων, καθώς επίσης και τις εγκαταστάσεις σύμφωνα με τις απαιτήσεις της τεχνικής, τα μηχανήματα, τα εργαλεία κλπ κατά τέτοιο τρόπο ώστε να προστατεύεται η ζωή και η υγεία τους.

Παράλληλα από τις γενικές διατάξεις της Εργατικής Νομοθεσίας προκύπτουν οι ακόλουθες υποχρεώσεις του εργοδότη :

α) Να αποδέχεται την εργασία που συμφωνήθηκε να παρέχει ο μισθωτός, δηλαδή να απασχολεί πραγματικά το μισθωτό στην εργασία για την οποία έχει προσληφθεί.

β) Να καταβάλει το μισθό που έχει συμφωνηθεί με την ατομική σύμβαση εργασίας και αν δεν υπάρχει συμφωνία, το μισθό που προβλέπεται από την οικεία συλλογική σύμβαση ή διαιτητική απόφαση κλπ.

γ) Να εφαρμόζει τις δημοσίου δικαίου διατάξεις, που έχουν ως σκοπό την ειδικότερη προστασία των εργαζομένων.

δ) Να τηρεί τη λεγόμενη αρχή της «ίσης μεταχείρισης» των εργαζομένων, που προβλέπεται από τα άρθρα 200 και 280 του Αστ. Κώδικα. Δηλαδή να προβαίνει σε καλόπιστη και σύμφωνα με τα χρηστά ήθη εκπλήρωση των υποχρεώσεών του.

ε) Να σέβεται την προσωπικότητα των εργαζομένων, δηλαδή η συμπεριφορά του να είναι η προσήκουσα και όχι προσβλητική.

στ) Να προστατεύει και να διαφυλάσσει τα πράγματα του μισθωτού που φέρνει στην επιχείρηση για την εκτέλεση της εργασίας του (λ.χ. ενδύματα, εργαλεία, μεταφορικά μέσα κλπ).

ζ) Να εκπληρεί τις υποχρεώσεις του που απορρέουν από τις συλλογικές συμβάσεις και διαιτητικές αποφάσεις.

Υποχρεώσεις εργοδότη έναντι μισθωτών : Παράλληλα με το Π.Δ. 156/1994 έχει θεσπιστεί η υποχρέωση των εργοδοτών να ενημερώνουν τους εργαζόμενους, για τους ουσιώδεις όρους της σύμβασης ή σχέσης εργασίας, καθώς και τις μεταβολές που επέρχονται. Έτσι, κάθε εργοδότης υποχρεούται να ενημερώνει γραπτώς κάθε εργαζόμενο, σχετικά με τα ακόλουθα :

Τα στοιχεία ταυτότητας των συμβαλλομένων.

Τον τόπο παροχής της εργασίας, την έδρα της επιχείρησης ή την διεύθυνση της κατοικίας του εργοδότη.

Τη θέση ή την ειδικότητα του εργαζόμενου, το βαθμό του, την κατηγορία της απασχόλησής του, καθώς και το αντικείμενο της εργασίας του.

Την ημερομηνία έναρξης της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας και τη διάρκεια αυτής, αν καταρτίζεται για ορισμένο χρόνο.

Τη διάρκεια της άδειας με αποδοχές που δικαιούται ο εργαζόμενος, καθώς και τον τρόπο και χρόνο χορήγησής της.

Το ύψος της αποζημίωσης που οφείλεται και τις προθεσμίες που πρέπει να τηρούν εργοδότης και εργαζόμενος, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, σε περίπτωση λύσης της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας με καταγγελία.

Της πάσης φύσεως αποδοχές που δικαιούται ο εργαζόμενος και την περιοδικότητα της καταβολής τους.

Τη διάρκεια της κανονικής ημερήσιας και εβδομαδιαίας απασχόλησης του εργαζόμενου.

Αναφορά της συλλογικής ρύθμισης που έχει εφαρμογή και καθορίζει τους ελάχιστους όρους αμοιβής και εργασίας του εργαζόμενου.

1.1.8 Λύση Σύμβασης Εργασίας

Η σύμβαση εργασίας λύεται στις ακόλουθες περιπτώσεις :

α) **Θάνατος μισθωτού** : Από το άρθρο 675 του Ασπ. Κώδικα προβλέπεται ότι, η σύμβαση εργασίας λύεται οπωσδήποτε με το θάνατο του εργαζόμενου, καθόσον, όπως λέχθηκε προηγουμένως, η σύμβαση εργασίας είναι προσωπική σχέση. Αυτό δε συμβαίνει τόσο στις συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου, όσο και στις ορισμένου χρόνου ή ορισμένου έργου συμβάσεις εργασίας.

β) **Θάνατος εργοδότη** : Καταρχήν ο θάνατος εργοδότη δεν λύει πάντοτε τη σύμβαση εργασίας. Τότε μόνο επιφέρει τη λύση της σύμβασης εργασίας, όταν τα συμβαλλόμενα μέρη απέβλεψαν αποκλειστικά στο πρόσωπο του εργοδότη. Όπως λ.χ. όταν ο μισθωτός συμφώνησε να υπηρετεί ορισμένο πρόσωπο (ως νοσοκόμος ή γραμματέας κλπ). Εάν όμως δεν συμβαίνει αυτό, μετά το θάνατο του εργοδότη η υπάρχουσα σύμβαση εργασίας μεταβιβάζεται στους κληρονόμους του, εφόσον βέβαια συνεχίζουν αυτοί πλέον την επιχείρηση.

γ) **Καταγγελία σύμβασης εργασίας απο εργοδότη**. Με τον τρόπο αυτό λύεται καταρχήν η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου. Η σύμβαση εργασίας αορίστου λύεται οποτεδήποτε και ελεύθερα από τον εργοδότη, αφού τηρήσει τις νόμιμες διατυπώσεις, δηλαδή κοινοποίηση έγγραφης καταγγελίας της σύμβασης εργασίας και καταβολή της αποζημίωσης.

Προκειμένου όμως για σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου, πρέπει για την καταγγελία της να υπάρχει οπωσδήποτε σπουδαίους και δικαιολογημένος λόγος (άρθρο 672 Αστικού Κώδικα).

δ) Πάροδος χρόνου σύμβασης. Αποπεράτωση έργου: Η λύση της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου επέρχεται, όπως είναι ευνόητο, με την πάροδο του χρόνου για τον οποίο έχει προσληφθεί ο μισθωτός ή με την αποπεράτωση και εκτέλεση του έργου για τον οποίο καταρτίστηκε η σύμβαση εργασίας.

ε) Καταγγελία σύμβασης εργασίας απομισθωτό: Επίσης ο μισθωτός δικαιούται να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, ελεύθερα και οποτεδήποτε, καθώς και να αποχωρήσει οικειοθελώς από την εργασία του. Οφείλει όμως να προειδοποιήσει σχετικά τον εργοδότη του, μέσα στα καθορισμένα από το νόμο χρονικά όρια. Όταν πρόκειται για σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου, πρέπει και στην περίπτωση αυτή για την καταγγελία της να υπάρχει οπωσδήποτε σπουδαίους και δικαιολογημένος λόγος (άρθρο 672 Αστικού Κώδικα).

1.2 ΜΙΣΘΟΣ

1.2.1 Έννοια, πληρωμή, καθορισμός

Τι θεωρείται μισθός: Σύμφωνα με την κρατούσα άποψη της επιστήμης και της δικαστηριακής νομολογίας, σαν μισθός νοείται κάθε παροχή που δίνεται από τους εργοδότες στους εργαζόμενους ως αντάλλαγμα της εργασίας τους. Δηλαδή κάθε αμοιβή σε χρήμα και σε είδος, (όπως λ.χ. τροφή, κατοικία, δαπάνη ύδατος κλπ), η οποία καταβάλλεται τακτικά και μόνιμα, είτε βάσει της εργασιακής σχέσης ή της συλλογικής σύμβασης ή του νόμου, είτε βάσει της κρατούσας

συνήθειας όταν δεν υπάρχει ειδική συμφωνία. Όταν στον εργαζόμενο καταβάλλεται παροχή σε είδος ως μισθός, η αποτίμηση αυτής σε δραχμές γίνεται σύμφωνα με το τίμημα που θα κατέβαλε αυτός στην ελεύθερη αγορά για να προμηθευτεί το είδος.

Στην έννοια του μισθού περιλαμβάνεται όχι μόνο η κύρια παροχή (βασικός μισθός), αλλά και κάθε άλλη πρόσθετη παροχή (δηλαδή επί πλέον του συμφωνημένου ή νόμιμου χρονικού μισθού), η οποία καταβάλλεται τακτικά επί μακρύ σχετικώς χρόνο, νοείται βέβαια για την προσφερόμενη από το μισθωτό εργασία και ως αντάλλαγμα αυτής, έστω και αν αυτή δίνεται οικειοθελώς από τον εργοδότη.

Παράλληλα όμως προς το χρονικό μισθό (συμφωνημένο ή νόμιμο), είναι δυνατόν να συμφωνηθεί και η πληρωμή ιδιαίτερης αμοιβής, με την καταβολή πρόσθετων επιδομάτων (όπως λ.χ. βραβεία παραγωγής, αυξημένης αποδοτικότητας, ποσοστά – προμήθειες σε εξωτερικούς υπαλλήλους κλπ), με τα οποία επιδιώκεται μεγαλύτερη ποσοτική ή ποιοτική απόδοση εργασίας. Όπως δέχεται παγίως πλέον η δικαστηριακή νομολογία και αυτά αποτελούν μέρος του μισθού και κρίνονται σύμφωνα με τις διατάξεις περί μισθού, άσχετα εάν καταβάλλονται βάσει ρητής συμφωνίας ή σιωπηρώς, βάσει διάταξης νόμου ή συλλ. Σύμβασης κλπ. , με την προϋπόθεση όμως ότι καταβάλλονται τακτικά και αδιαλείπτως, σαν αντάλλαγμα πάντοτε της εργασίας των μισθωτών.

Επίσης εάν ο εργοδότης προβαίνει τακτικά και χωρίς επιφύλαξη σε παροχές προς το μισθωτό, πέρα από το βασικό μισθό, σαν αντάλλαγμα της παρεχόμενης εργασίας του και ο μισθωτός τις αποδέχεται με την ίδια έννοια, τότε υπάρχει σιωπηρή σύμβαση για τακτική καταβολή των παροχών αυτών σαν μισθού. (Αρ. Πάγου 1713/87, 130/ 89 ΕΕΔ 1989 σελ. 260, 1057).

Περαιτέρω έχει κριθεί ότι, στην έννοια του μισθού περιλαμβάνεται και η παροχή που δίνεται στους μισθωτούς για τη μετάβαση τους σε τόπο εργασίας, που βρίσκεται σε μεγάλη απόσταση από τον τόπο κατοικίας τους. Επίσης και παροχή που δίνεται στους μισθωτούς οι οποίοι δεν απουσίασαν από την εργασία τους για ορισμένο χρονικό διάστημα.

1.2.2 Νόμιμος – συμβατικός – συνήθης μισθός

Πολλές φορές, κατά την εφαρμογή των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας, προκύπτει ανάγκη να διαχωρίσουμε τις ανωτέρω έννοιες του μισθού. Έτσι διακρίνουμε :

Ν ό μ ι μ ο ς μ ι σ θ ό ς χαρακτηρίζεται αυτός που προβλέπεται από συλλ. σύμβαση ή διαιτητική και υπουργική απόφαση. Ειδικότερα ο νόμιμος μισθός αποτελείται από το βασικό μισθό και τα διάφορα επιδόματα, τα οποία επίσης προβλέπονται από σ.σ.ε. ή δ.α. ή υπουργική απόφαση.

Σ υ μ β α τ ι κ ό ς μ ι σ θ ό ς χαρακτηρίζεται αυτός που έχει καθοριστεί από τη συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου, στην ατομική τους σύμβαση εργασίας (γραπτή ή προφορική). Νοείται βέβαια ότι ο συμβατικός μισθός είναι πάντοτε μεγαλύτερος από το νόμιμο, γιατί μικρότερος απαγορεύεται από το νόμο. Η ανωτέρω διάκριση είναι χρήσιμη και από πρακτικής πλευράς, γιατί όπως αναπτύξαμε προηγουμένως στα οικεία κεφάλαια, άλλες μεν προσαυξήσεις και αμοιβές υπολογίζονται επί του νόμιμου μισθού, άλλες δε επί του καταβαλλόμενου. Ενδεικτικά σημειώνουμε ότι η προσαύξηση για εργασία την Κυριακή, ημέρες αργίας ή τη νύχτα υπολογίζεται επί του

νομίμου μισθού, ενώ η υπερωριακή αμοιβή υπολογίζεται επί του καταβαλλόμενου.

Τέλος, σαν συνήθης μισθός, θεωρείται ο μισθός που καταβάλλεται σε άλλους εργαζόμενους του αυτού φύλου και ηλικίας, οι οποίοι διαθέτουν τα ίδια προσόντα και παρέχουν εργασία του αυτού είδους, στον ίδιο τόπο και με τις ίδιες συνθήκες. Ζήτημα καταβολής του συνήθη μισθού προκύπτει, όταν δεν έχει συμφωνηθεί το ποσό και το είδος του μισθού, και δεν υπάρχει νόμιμος μισθός.

Είδος πληρωμής μισθού : Ο καθορισμός και το είδος πληρωμής μισθού ποικίλλει εκάστοτε και μπορεί να συνίσταται σε χρήμα ή σε είδος (τροφή, κατοικία κλπ). Πάντως σήμερα η πληρωμή μισθού αποκλειστικά σε είδος έχει ατονήσει και μόνο σε ορισμένες περιπτώσεις εξακολουθεί να δίνεται με τη μορφή συμπληρώματος του μισθού σε χρήμα. Εξάλλου ο μισθός σε χρήμα είναι δυνατόν να καθοριστεί με διάφορους τρόπος, οι κυριότεροι των οποίων είναι οι εξής :

Μηνιαίος μισθός, Ημερομίσθιο κλπ. , είναι ο λεγόμενος χρονικός μισθός που καθορίζεται ανάλογα, με τη χρονική διάρκεια της εργασίας και αδιάφορα με το αποτέλεσμα αυτής. Η περίπτωση αυτή είναι η πλέον συνηθισμένη στην πράξη.

Μισθός κατά μονάδα εργασίας, είναι αυτός που υπολογίζεται ανάλογα με το αποτέλεσμα της εργασίας, δηλαδή τα παραγόμενα από το μισθωτό προϊόντα, χωρίς να λαμβάνεται υπόψη ο χρόνος που διατέθηκε για το σκοπό αυτό.

Μισθός με ποσοστά επί των κερδών, ο οποίος σύμφωνα με την κρατούσα άποψη υπολογίζεται πάνω στα καθαρά κέρδη της επιχείρησης, συνήθως κατά την περίοδο ενός έτους.

Παράλληλα είναι δυνατόν να συμφωνηθεί η πληρωμή του μισθού και με συνδυασμό των ανωτέρω τρόπων, δηλαδή μηνιαίος μισθός ή ημερομίσθιο και συγχρόνως ποσοστά επί των κερδών, πωλήσεων ή πρόσθετη αμοιβή κατά μονάδα παραγόμενης εργασίας κλπ. Νοείται βέβαια ότι σε κάθε περίπτωση, υπόχρεος για την καταβολή του μισθού είναι πάντοτε ο εργοδότης. Το αυτό ισχύει και όταν φαινομενικά η αμοιβή της εργασίας καταβάλλεται από τρίτους πελάτες της επιχείρησης, όπως λ.χ. συμβαίνει προκειμένου για κουρείς, σερβιτόρους κλπ. (άρθρο 648, 653 Αστ. Κώδικα).

1.2.3 Τρόπος πληρωμής

Καταρχήν η πληρωμή των αποδοχών στους εργαζόμενους, άσχετα αν πρόκειται για μισθούς ή ημερομίσθια, πρέπει να γίνεται σε χρήματα και μάλιστα σε νόμισμα που κυκλοφορεί νόμιμα στο Κράτος. Γιατί από το νόμο απαγορεύεται οι εργοδότες να εξοφλούν τις αποδοχές των εργαζομένων σε είδος.

Είναι όμως δυνατόν και επιτρέπεται, με συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου καθοριστεί ότι η πληρωμή των αποδοχών θα γίνεται σε ορισμένο είδος. Η ανωτέρω συμφωνία είναι ισχυρή, με την προϋπόθεση ότι δεν θα καταστρατηγούνται μ' αυτή οι διατάξεις που αφορούν τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων και δεν αποτελεί εκδήλωση δυσπιστίας προς το Εθνικό νόμισμα. Πάντως οι παροχές σε είδος πρέπει να είναι κατάλληλες για ατομική χρήση του εργαζόμενου και της οικογένειάς του, να είναι προς το συμφέρον του και παράλληλα η αποτίμηση της αξίας τους να είναι δίκαιη και λογική. Νοείται βέβαια, ότι σε κάθε περίπτωση πρέπει οπωσδήποτε να καλύπτουν το νόμιμο μισθό ή ημερομίσθιο.

Τέλος, δεν επιτρέπεται να συμφωνηθεί ότι η πληρωμή της αμοιβής της εργασίας θα γίνεται σε συνάλλαγμα ή χρυσά νομίσματα, ή ακόμα και σε δραχμές που θα αντιστοιχούν όμως στην εκάστοτε τιμή του συναλλάγματος του χρυσού κλπ. (άρθρο 4 παρ. 2 Α.Ν. 362/1945).

1.2.4 Χρόνος πληρωμής

Οι αποδοχές γενικά, (μισθός, ημερομίσθια κλπ), πρέπει να καταβάλλονται στους μισθωτούς μετά την παροχή της εργασίας και ουδέποτε προκαταβολικά, εκτός βέβαια αν υπάρχει αντίθετη συμφωνία ή συνήθεια. Επίσης όταν υπολογίζονται σε ορισμένα διαστήματα κατά τη διάρκεια της σύμβασης εργασίας (ημέρα, εβδομάδα, 15ήμερο, μήνα), καταβάλλονται στο τέλος απ' αυτά και χωρίς άλλη όχληση, γιατί διαφορετικά ο εργοδότης περιέχεται σε υπερημερία, οπότε και οφείλει έκτοτε τόκους. Είναι όμως δυνατόν να συμφωνηθεί (ρητώς ή σιωπηρώς) και διαφορετικός χρόνος πληρωμής των αποδοχών (άρθρο 655 Αστ. Κώδικα).

Σε κάθε περίπτωση όταν λήξει η σύμβαση εργασίας, οφείλονται οι αποδοχές (μισθός ή ημερομίσθια) μέχρι τη λήξη. Όταν πρόκειται για εργασία με αμοιβή κατά μονάδα παραγωγής ή κατ' αποκοπή, ο εργαζόμενος δικαιούται να λάβει προκαταβολή ανάλογη με την εργασία που πρόσφερε. Επιτρέπεται όμως να συμφωνηθεί ότι ο μισθός ή το ημερομίσθιο θα προκαταβάλλονται στο μισθωτό (Πρωτ. Αθην. 20342/61).

Νοείται βέβαια ότι ο μισθός (μηνιαίος ή ημερομίσθιο) οφείλεται, όχι από την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας, αλλ' αφότου πραγματικά ο μισθωτός παρέχει εργασία, εάν βέβαια δεν ορίζεται διαφορετικά στη σύμβαση.

1.2.5 Κρατήσεις μισθού

Σύμφωνα με τις διατάξεις της κείμενης νομοθεσίας, οι κρατήσεις που επιτρέπονται στους μισθούς και τα ημερομίσθια είναι οι εξής :

α) Ο ι ε ι σ φ ο ρ έ ς που προβλέπονται υπέρ των οικείων Ασφαλ. Οργανισμών, τόσο για κύρια όσο και για επικουρική ασφάλιση.

β) Τ ο χ α ρ τ ό σ η μ ο και ο φόρος μισθωτών υπηρεσιών.

γ) Ο ι π ρ ο κ α τ α β ο λ έ ς του εργοδότη προς τον εργαζόμενο, που έγιναν έναντι μισθού.

δ) Τ ο χ ρ η μ α τ ι κ ό π ρ ό σ τ ι μ ο που επιβάλλεται για πειθαρχικά παραπτώματα των εργαζομένων, εφόσον βέβαια προβλέπεται από εσωτερικό κανονισμό εργασίας της επιχείρησης.

ε) Ο ι σ υ ν δ ρ ο μ έ ς των σωματείων, Συνδικαλιστικών οργανώσεων που ορίζονται από συλλογική σύμβαση εργασίας κλπ. εφόσον υπάρχει η συγκατάθεση του εργαζόμενου.

στ) Τ ο α ν τ ί τ ι μ ο ζ η μ ι ώ ν , οι οποίες προκλήθηκαν από τους εργαζόμενους σε είδη και μηχανήματα κλπ. του εργοδότη, από υπαιτιότητα τους.

1.2.6 Καθορισμός μισθού - ημερομισθίου

Οι συμβαλλόμενοι κατά την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας, δηλαδή ο εργοδότης και ο εργαζόμενος, έχουν καταρχήν απόλυτη ελευθερία να καθορίσουν το ύψος των αποδοχών που θα καταβάλλονται για την παροχή της εργασίας. Υπό ένα όμως πάντοτε περιορισμό, ότι το ποσό της αμοιβής (άσχετα αν πρόκειται για μηνιαίο μισθό ή ημερομίσθιο) και ανεξάρτητα με τον τρόπο καθορισμού και πληρωμής δεν θα είναι μικρότερο από τα ελάχιστα όρια αποδοχών που

καθορίζονται εκάστοτε από την οικεία συλλογική σύμβαση ή υπουργική ή διαιτητική απόφαση.

1.2.7 Μισθοί εργατοτεχνιτών - υπαλλήλων

Στον παρακάτω πίνακα αναγράφονται τα κατώτατα όρια μισθών υπαλλήλων, και ημερομισθίων εργατοτεχνιτών, για το Α' και Β' εξάμηνο του έτους 1999.

**ΠΙΝΑΚΑΣ ΓΕΝ. ΚΑΤΩΤΑΤΩΝ ΟΡΙΩΝ ΜΙΣΘΩΝ ΚΑΙ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΩΝ
από 1.1.99 και από 1.7.99**

Περιπτώσεις	Α. Υπάλληλοι (ανεξαρτήτως ηλικίας)		Β. Εργατοτεχνίτες (ανεξαρτήτως ηλικίας)	
	1.1.99	1.7.99	1.1.99	1.7.99
1. Χωρίς προϋπηρεσία και άγαμοι	147517	149583	6610	6703
2. Χωρίς προϋπηρεσία και έγγαμοι	162269	164542	7271	7374
3. Με μια (1) τριετία και άγαμοι	162269	164542	6941	7039
4. Με μια (1) τριετία και έγγαμοι	177021	179501	7602	7710
5. Με δύο (2) τριετίες και άγαμοι	177021	179500	7271	7374
6. Με δύο (2) τριετίες και έγγαμοι	191773	194459	7932	8045
7. Με τρεις (3) τριετίες και άγαμοι	191773	194458	7602	7709
8. Με τρεις (3) τριετίες και έγγαμοι	206525	209417	8263	8380
9. Με τέσσερις (4) τριετίες και άγαμοι	-	-	7932	8044
10. Με τέσσερις (4) τριετίες και έγγαμοι	-	-	8593	8715

1.2.8 Συλλογικές συμβάσεις – Διαιτητικές αποφάσεις

Όπως είναι γνωστό, ο καθορισμός των αποδοχών που δικαιούνται να λάβουν οι εργαζόμενοι (υπάλληλοι, εργατοτεχνίτες, μαθητευόμενοι κλπ), γίνεται συνήθως με συλλογική σύμβαση εργασίας και εάν αυτό δεν καταστεί δυνατό, επειδή δεν επιτεύχθηκε συμφωνία μεταξύ των ενδιαφερόμενων μερών (δηλαδή των εργοδοτών και μισθωτών), γίνεται με διαιτητική απόφαση.

Το βασικό οικοδόμημα του όλου συστήματος των αποδοχών αποτελεί ο νόμος 1876/1990, με τον οποίο ρυθμίζεται λεπτομερώς ο τρόπος και η διαδικασία της σύναψης συλλογικής σύμβασης εργασίας, οι συνέπειες από την παράβαση των όρων αυτής, η χρονική διάρκεια ισχύος, η έκταση εφαρμογής της, ο τρόπος της δημοσίευσης, η καταγγελία της, μεσολάβηση, διαιτησία κλπ.

Προς τις συλλ. συμβάσεις εξομοιώνονται οι διαιτητικές αποφάσεις, οι οποίες και διέπονται από τις διατάξεις που ισχύουν για τις συλλ. συμβάσεις.

Είναι γενική αρχή οι μισθωτοί να αμείβονται με το είδος της εργασίας που παρέχουν, με τα καθορισμένα ό ρ ι α μ ι σ θ ο ύ ή η μ ε ρ ο μ ι σ θ ί ω ν από την οικεία συλλογική σύμβαση ή διαιτητική απόφαση, δηλαδή αυτή που ισχύει για την επαγγελματική κατηγορία στην οποία ανήκουν. Ως κριτήριο λαμβάνεται το επάγγελμα που ασκείται από το μισθωτό και όταν πρόκειται για παροχή εργασίας μ ι κ τ ή ς ε π α γ γ ε λ μ α τ ι κ ή ς φ ύ σ η ς , εφαρμόζεται η συλλογική σύμβαση ή διαιτητική απόφαση που ρυθμίζει τους όρους εργασίας της κύριας επαγγελματικής του απασχόλησης.

Έκταση εφαρμογής : Διακρίνουμε τις εξής περιπτώσεις :

1. Οι εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας καθορίζουν τους ελάχιστους όρους εργασίας, που ισχύουν για τους εργαζόμενους όλης της χώρας. Στους εργαζόμενους αυτούς περιλαμβάνονται και οι εργαζόμενοι με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου στο Δημόσιο, τα Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου και τους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης.
2. Οι υπόλοιπες συλλογικές συμβάσεις δεσμεύουν τους εργαζόμενους και εργοδότες που είναι μέλη των συμβαλλόμενων συνδικαλιστικών οργανώσεων, τον εργοδότη που συνάπτει συλλογική εργασία με κοινό εξουσιοδοτημένο εκπρόσωπο ή εκπροσώπους.
3. Εφ' όσον ο εργοδότης δεσμεύεται από επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας, οι κανονιστικοί όροι της ισχύουν υποχρεωτικά και στις εργασιακές σχέσεις όλων των εργαζομένων που απασχολούνται από τον εν λόγω εργοδότη.

Πάντως σύμφωνα με πάγια νομολογία των δικαστηρίων, όταν οι αποδοχές που καταβάλλονται πράγματι στους εργαζόμενους είναι μεγαλύτερες από αυτές που προβλέπονται από Σ.Σ.Ε. ή Δ.Α., οι χορηγούμενες αυξήσεις μπορούν να συμψηφιστούν προς τις αποδοχές αυτές, εκτός αν υπάρχει αντίθετη συμφωνία ή σχετική ρήτρα στην ατομική συμφωνία (Αρ. Πάγου 322/93. Έγγραφ. 10878/7.3.94 Υπουργ. Εργασίας).

Διευκρινίζεται ότι θεωρούνται άκυρες οι ατομικές συμβάσεις εργασίας των μισθωτών με τους εργοδότες τους, εφόσον είναι αντίθετες προς τους όρους της οικείας συλλογικής σύμβασης και συνεπώς αντί γι' αυτές εφαρμόζονται πλέον οι όροι της συλλ. σύμβασης. Αντίθετα όταν οι όροι της ατομικής σύμβασης είναι ευνοϊκότεροι για το μισθωτό από

εκείνους που διαλαμβάνονται στη συλλ. σύμβαση ή απόφαση διαιτησίας, είναι επικρατέστεροι και ισχύουν αυτοί.

Όροι εργασίας συλλογικών συμβάσεων εργασίας, που είναι ευνοϊκότεροι για τους εργαζόμενους, υπερισχύουν των νόμων, εκτός αν πρόκειται για διατάξεις αναγκαστικού δικαίου με αμφιμερή ενέργεια.

Πάντως, βάσει της αρχής της ευνοϊκότερης ρύθμισης που ισχύει στο δίκαιο των συλλογικών συμβάσεων, όταν οι αποδοχές ενός εργαζόμενου καθορίζονται από δύο ή και περισσότερες ρυθμίσεις (λ.χ. συλλ. συμβάσεις, διατ. Αποφάσεις κλπ), ο εργοδότης έχει υποχρέωση να εφαρμόσει την ευνοϊκότερη ρύθμιση, πρέπει να συγκρίνεται όχι μόνο ο βασικός μισθός, αλλά οι συνολικές αποδοχές που προκύπτουν από κάθε ρύθμιση.

Επέκταση ισχύος : Από την δικαστηριακή νομολογία έγινε δεκτή η άποψη ότι είναι δυνατή η κήρυξη ως γενικά υποχρεωτικής μιας εθνικής ομοιεπαγγελματικής συλλ. σύμβασης ή διαιτ. απόφασης. Έτσι η ισχύς της επεκτείνεται και στους λοιπούς εργοδότες και εργαζόμενους του επαγγέλματος στο οποίο η σύμβαση αυτή αναφέρεται, πέρα από τα μέλη των εργοδοτικών και εργατικών οργανώσεων που αφορά. Πάντως η επέκταση ισχύει, καταρχή, από την ημερομηνία έκδοσης της υπουργικής απόφασης και δεν ανατρέχει σε προγενέστερο χρόνο (Αρ. Πάγου 453/95 ΔΕΝ 1996 σελ. 12).

Ελεύθερη συμφωνία : Στη νομοθεσία δεν υπάρχει διάταξη που να αποκλείει και συνεπώς είναι νόμιμη, η ρητή ή σιωπηρή συμφωνία με την οποία ο εργοδότης και ο μισθωτός συνομολογούν ότι, οι αποδοχές του τελευταίου θα διέπονται από συλλογική σύμβαση ή διαιτητική απόφαση που αφορά ορισμένη κατηγορία μισθωτών. Τούτο έστω και αν δεν τις δικαιούται γιατί δεν έχει τις σχετικές προϋποθέσεις που

προβλέπονται για την υπαγωγή του σ' αυτή (Αρ. Πάγου 322/93. Εφετ. Αθην. 6808/94 ΕΑΕΔ 1995 σελ. 392).

Δημοσίευση Σ.Σ.Ε. και Δ.Α. Σημειώνεται ότι για να τεθούν σε εφαρμογή οι συμφωνηθείσες συλλογικές συμβάσεις και διαιτητικές αποφάσεις δεν απαιτείται πλέον να δημοσιευτούν στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, αλλά ούτε και να κατατεθούν στο Ειρηνοδικείο, όπως ίσχυε προηγουμένως. Έτσι σήμερα, με τη νέα ρύθμιση, θέση δημοσίευσης επέχει η *κατάθεση* ενός από τα τρία πρωτότυπα της συλλ. σύμβασης ή διαιτητικής απόφασης στην κατά τόπο αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας της Νομαρχίας, όπου καταρτίστηκε η Σ.Σ.Ε. ή εκδόθηκε η Δ.Α., οπότε αρχίζει και η τυπική ισχύς αυτών (άρθρο 5 παρ. 3,4 Ν. 1876/90).

1.3 ΧΡΟΝΙΚΑ ΟΡΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1.3.1 ΓΕΝΙΚΑ

Με τον όρο «χρονικά όρια εργασίας» νοείται η διάρκεια της ημερήσιας εργασίας την οποία υποχρεούνται να παρέχουν οι μισθωτοί. Διευκρινίζεται ότι σαν χρόνος εργασίας θεωρείται αποκλειστικά και μόνο, ο χρόνος κατά τον οποίο οι μισθωτοί απασχολούνται πραγματικά στη διεξαγωγή της εργασίας που τους έχει ανατεθεί. Δηλαδή περιλαμβάνονται μόνο οι ώρες της πραγματικής εργασίας. Η σχετική διάταξη του νόμου έχει ως εξής :

«Σαν ώρες εργασίας θεωρούνται μόνο οι πραγματικές, χωρίς να συμπεριλαμβάνονται οι διακοπές ή τα διαλείμματα εργασίας. Πάντως δεν θεωρείται διακοπή ή διάλειμμα η απομάκρυνση από την εργασία σωματική ανάγκη, καθώς και η αναγκαστική απομάκρυνση από την εργασία λόγω καταφανούς κινδύνου. Για ελαφρό πρόγευμα

επιτρέπεται μόνο μια διακοπή, η οποία δεν πρέπει να υπερβαίνει τη μισή (1/2) ώρα».

1.3.2 Νόμιμο – συμβατικό – εθιμικό ωράριο εργασίας

Πολλές φορές, κατά την εφαρμογή των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας, προκύπτει ανάγκη να διαχωρίσουμε τις ανωτέρω έννοιες. Έτσι λέγοντας :

Νόμιμο ωράριο, νοούμε το ωράριο που έχει καθορισθεί με νόμο ή κατ' εξουσιοδότηση αυτού. Γενικά το νόμιμο ωράριο εργασίας είναι κατά κανόνα, για όσους εργάζονται επί 6 ημέρες την εβδομάδα οι 8 ώρες ημερησίως (και 48 ώρες την εβδομάδα), για όσους δεν απασχολούνται επί 5ήμερο, οι 9 ώρες ημερησίως και 45 την εβδομάδα.

Συμβατικό ωράριο, νοούμε αυτό που έχει καθοριστεί από Συλλογική Σύμβαση ή από την ατομική σύμβαση ή από τον Κανονισμό Εργασίας της επιχείρησης. Το συμβατικό ωράριο μπορεί να συμφωνηθεί μικρότερο (ως συνήθως συμβαίνει), όχι όμως και μεγαλύτερο από το νόμιμο.

Εθιμικό ωράριο, νοούμε αυτό που έχει καθοριστεί από έθιμο, το οποίο βέβαια μπορεί να είναι μικρότερο από το νόμιμο, όχι όμως και μεγαλύτερο αυτού.

1.3.3 Η περί οκταώρου νομοθεσία

Η εργασία των μισθωτών γενικά δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τις οκτώ (8) ώρες κάθε ημέρα και τις σαράντα οκτώ (48) κάθε εβδομάδα. Σαν ημερήσια εργασία λογίζεται η παρεχόμενη μέσα στην αυτή ημέρα,

κατά το πολιτικό ημερολόγιο, δηλαδή στο από μεσονυκτίου σε μεσονύκτιο διάστημα 24 ωρών.

Νοείται βέβαια, ότι ο εργοδότης δεν επιτρέπεται να μεταφέρει μέρος από τις ώρες της μιας ημέρας σε άλλη ημέρα της αυτής ή άλλης εβδομάδας, ώστε σε κάθε εβδομάδα να παρέχεται μεν εργασία κανονική 48 ώρες, αλλά σε άλλες μεν ημέρες οι μισθωτοί να απασχολούνται πέραν του οκταώρου, σε άλλες δε επί χρόνο λιγότερο του οκταώρου. Η ρύθμιση των ωρών της ημερήσιας εργασίας κατ' αυτό τον τρόπο, δημιουργεί θέμα υπερωριακής απασχόλησης των εργαζομένων, με όλες τις επακόλουθες για τον εργοδότη χρηματικές συνέπειες.

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

Σύμφωνα και με την τελευταία νομοθετική ρύθμιση, το ανώτατο όριο της εβδομαδιαίας εργασίας των μισθωτών παραμένουν οι 48 ώρες και της ημερήσιας εργασίας οι 8 ώρες. Παράλληλα όμως καθορίστηκε νέο ωράριο εβδομαδιαίας εργασίας από 1.1.84, το οποίο ανέρχεται σε 40 ώρες. Η απασχόληση πέρα από τις 40 ώρες και μέχρι 48 την εβδομάδα χαρακτηρίζεται σαν υπερεργασία, για την οποία προβλέπεται η καταβολή ιδιαίτερης αμοιβής και προσαύξησης.

Προκειμένου όμως για τους εργαζόμενους επί 5θήμερο, το νόμιμο ωράριο ανέρχεται σε 9 ώρες ημερησίως και 45 την εβδομάδα.

1.3.4 Ωράριο ημερήσιας – εβδομαδιαίας εργασίας

Οι ώρες της εβδομαδιαίας εργασίας των μισθωτών (υπάλληλοι, εργατοτεχνίτες, μαθητευόμενοι κλπ), που απασχολούνται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου σε οποιοδήποτε εργοδότη, ανέρχονται σήμερα σε σαράντα (40). Είναι προφανές ότι με το καθεστώς αυτό της εβδομαδιαίας εργασίας των μισθωτών, η ημερήσια υποχρεωτική εργασία τους ανέρχεται σε 6 ώρες και 40 λεπτά (δηλαδή $40 : 6 = 6$ ώρες και 40').

Προβλέπεται όμως από το νόμο η υποχρέωση των μισθωτών να απασχολούνται και μέχρι 48 ώρες την εβδομάδα, κατά την κρίση του εργοδότη τους. Συνεπώς νόμιμα ο εργοδότης μπορεί να απασχολήσει τους μισθωτούς του μέχρι 48 ώρες την εβδομάδα, εφόσον υπάγονται στην δωρη ημερήσια εργασία ή μέχρι του ανωτάτου ορίου καθορίζουν γι' αυτούς ειδικές διατάξεις. Η επί πλέον αυτή απασχόληση χαρακτηρίζεται σαν *υπερεργασία*, σύμφωνα με το άρθρο 649 του Ασ. Κώδικα και δημιουργεί υποχρέωση του εργοδότη να καταβάλει συμπληρωματική αμοιβή, δηλαδή το ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 25%.

1.3.5 Υπερεργασία

Σαν υπερεργασία νοείται η εργασία εκείνη που παρέχεται, πέρα από το εβδομαδιαίο ωράριο που έχει καθοριστεί συμβατικά για κάθε κατηγορία μισθωτών, το οποίο σήμερα ανέρχεται γενικά σε 40 ώρες,

και μέχρι να συμπληρωθεί το καθορισμένο από το νόμο ωράριο εργασίας. Δηλαδή το 48ωρο για όσους ισχύει η 8ωρη ημερήσια και η 48ωρη εβδομαδιαία εργασία, ή το 42ωρο για όσους ισχύει 7ωρη ημερήσια εργασία κλπ. Κατ' εξαίρεση για τους απασχολούμενους με το σύστημα της πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας, η υπερεργασία δεν μπορεί να υπερβεί τις 45 ώρες. Έτσι, όταν οι εργοδότες απασχολούν τους μισθωτούς πάνω από το προβλεπόμενο ωράριο της εβδομαδιαίας εργασίας τους, όπως έχουν από το νόμο δικαίωμα, τότε υποχρεούνται να καταβάλουν για την επί πλέον αυτή εργασία συμπληρωματική αμοιβή, η οποία έχει ως εξής :

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

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

Ενδέχεται οι ανωτέρω ώρες της υπερεργασίας να συμπίσουν στα όρια της νυκτερινής εργασίας (δηλαδή από 10^η βραδινή – 6^η πρωινή) ή σε ημέρα Κυριακή ή εξαιρεσίμης εορτής. Στην περίπτωση αυτή το ωρομίσθιο επί του οποίου θα υπολογισθεί η αμοιβή της υπερεργασίας, πρέπει να προσαυξηθεί προηγουμένως με την προσαύξηση 25% λόγω της νυκτερινής εργασίας ή με την προσαύξηση 75% λόγω της απασχόλησης σε ημέρα Κυριακή ή εξαιρεσίμης εορτής. Εάν η υπερεργασία παρέχεται κατά τις νυκτερινές ώρες σε ημέρα Κυριακή ή εξαιρεσίμης εορτής, τότε η αμοιβή της υπερεργασίας πρέπει να υπολογίζεται επί ωρομισθίου προσαυξημένου προηγουμένως και με τις

δύο προσαυξήσεις που αναφέραμε ανωτέρω, δηλαδή 25% και 75%, οπότε έχουμε συνολικά προσαύξηση 100%.

Πάντως, για να υπάρχει υπερεργασία, απαιτείται υπέρβαση του εβδομαδιαίου ωραρίου εργασίας. Έτσι οι ώρες της υπερεργασίας που πραγματοποιούνται από τους μισθωτούς, διαπιστώνονται μετά το πέρας κάθε εβδομάδας. Πρέπει να σημειωθεί ότι η υπέρβαση του ημερήσιου συμβατικού ωραρίου εργασίας, δηλαδή πάνω από τις 6 ώρες και 40 λεπτά μέχρι τις 8 ώρες, εφόσον δεν επιφέρει και επαύξηση του εβδομαδιαίου ωραρίου εργασίας (40 ώρες), δεν έχει οικονομικές επιπτώσεις. Γενικά δεν ενδιαφέρει η υπέρβαση του ημερήσιου ωραρίου, εφόσον βέβαια δεν αποτελεί υπερωρία.

Εξάλλου τα ανώτατα όρια της ημερήσιας εργασίας που προβλέπονται από τις κείμενες διατάξεις, εξακολουθούν να ισχύουν και συνεπώς δεν επιτρέπεται η υπέρβαση αυτών. Επομένως όταν πραγματοποιείται υπέρβαση αυτών δεν έχουμε υπερεργασία, αλλά υπερωρία νόμιμη ή παράνομη ανάλογα με την περίπτωση, η οποία όπως είναι ευνόητο δεν αμείβεται με τα ωρομίσθια της υπερεργασίας, αλλά σύμφωνα με τις διατάξεις που καθορίζουν την αμοιβή της υπερωριακής εργασίας (Εγγραφ. 8974/75 Υπουργ. Εργασίας ΔΕΝ 1976 σελ. 510).

Έτσι η εργασία που παρέχεται πέρα από τις 8 ώρες ημερησίως ή τις 48 την εβδομάδα (και προκειμένου για 5θήμερη εργασία τις 9 ώρες ημερησίως ή τις 45 την εβδομάδα), είναι υπερωρία και αμείβεται ως εξής :

Από	1 – 60	ώρες το χρόνο,	προσαύξηση	25%
Από	61 – 120	-- -- --	--	50%
Πάνω από	120	-- -- --	--	75%

Όταν πρόκειται για παράνομες υπερωρίες, η προσαύξηση ανέρχεται σε 100% από την πρώτη ώρα της υπερωρίας.

Τέλος, σε περίπτωση που δεν ορίζεται από διάταξη κανόνα δικαίου νόμιμο ωράριο εργασίας, δεν μπορεί να γίνει λόγος για υπερεργασία ή υπερωριακή απασχόληση του μισθωτού, αλλά για συμπληρωματική αμοιβή (συμφωνημένη ή ειθισμένη).

Υπολογισμός εβδομάδας: Πρέπει να σημειωθεί ότι για τον υπολογισμό της υπερεργασίας δεν συνυπολογίζεται στην εβδομαδιαία εργασία, η απασχόληση κατά την ημέρα της ανάπαυσης. Δηλαδή η υπερεργασία περιορίζεται στις εργάσιμες ημέρες της εβδομάδας και δεν επεκτείνεται και στις ημέρες ανάπαυσης (Κυριακή ή άλλη μέρα ανάπαυσης), κατά τις οποίες τυχόν εργάσθηκε ο μισθωτός, αφού η εργασία κατά τις ημέρες αυτές ρυθμίζεται αυτοτελώς (Αρ. Πάγου 707/93, 353/95, 1017/95 Δεν 1995 σελ. 1361, 1364).

Διαφορές υπερεργασίας – υπερωρίας: Η υπερεργασία διαφέρει από την υπερωρία στα εξής:

α) Για την πραγματοποίηση υπερεργασίας δεν απαιτείται άδεια της αρμόδιας Αρχής ή αναγγελία προς αυτή, ενώ για την υπερωρία απαιτείται.

β) Υπερωρία υπάρχει όταν γίνεται υπέρβαση του νομίμου ωραρίου εργασίας ενώ υπερεργασία υπάρχει όταν γίνεται υπέρβαση του συμβατικού ωραρίου εργασίας και μέχρι να συμπληρωθεί το νόμιμο ωράριο.

γ) Οι ώρες της υπερεργασίας δεν συμψηφίζονται στα επιτρεπόμενα όρια υπερωρίας, που προβλέπονται από την κείμενη νομοθεσία.

δ) Τα ποσοστά προσαύξησης που προβλέπονται από το άρθρο 1 του Ν. 435/76 και από άλλες διατάξεις, καταβάλλονται μόνο στις υπερωρίες και όχι στην υπερεργασία.

1.3.6 Υπερωριακή εργασία – αμοιβή

Γενικά : Σαν υπερωρία θεωρείται η εργασία εκείνη, η οποία παρέχεται πέρα από τα χρονικά όρια της ημερήσιας εργασίας που καθορίζονται εκάστοτε από το νόμο, για κάθε κατηγορία μισθωτών και για κάθε είδους επιχείρηση. Σημειώνεται ότι το νόμιμο ωράριο είναι κατά κανόνα για όσους εργάζονται επί 6 ημέρες την εβδομάδα οι 8 ημερησίως και 48 εβδομαδιαίως, για όσους δε απασχολούνται επί 5θήμερο, οι 9 ώρες ημερησίως και 45 εβδομαδιαίως. Σε περίπτωση που δεν υπάρχει νόμιμο ωράριο ημερήσιας εργασίας καθορισμένο από νόμο ή διάταγμα, σαν νόμιμο ωράριο θεωρείται αυτό που προβλέπεται από την οικεία συλλογική σύμβαση ή διαιτητική απόφαση ή αυτό που έχει συμφωνηθεί με την ατομική σύμβαση εργασίας.

Όλοι γενικά ο εργαζόμενοι, άσχετα αν πρόκειται για υπαλλήλους ή εργατοτεχνίτες, άνδρες ή γυναίκες, ενήλικους ή ανήλικους, εφόσον απασχολούνται επί περισσότερο χρόνο εκείνου που προβλέπεται από το νόμο σαν ωράριο της ημερήσιας εργασίας τους, για κάθε κατηγορία του κλάδου τους, δικαιούνται να λάβουν π ρ ό σ θ ε τ η α μ ο ι β ή. Δηλαδή δικαιούνται να λάβουν καταρχήν την αντιμισθία του επί πλέον χρόνου της εργασίας τους (ωρομίσθιο) και επιπροσθέτως ε ι δ ι κ ή π ρ ο σ α ύ ξ η σ η.

Το ποσό της ανωτέρω προσαύξησης εξαρτάται από το είδος της υπερωριακής εργασίας, δηλαδή αν πρόκειται για νόμιμη ή παράνομη υπερωρία.

Νόμιμες θεωρούνται οι υπερωρίες, όταν για την πραγματοποίηση τους έχουν τηρηθεί οι διατυπώσεις του νόμου που είναι βασικά, η προηγούμενη επίδοση αναγγελίας υπερωρίας στην Επιθεώρηση Εργασίας, η τήρηση από τον εργοδότη Ειδικού Βιβλίου υπερωριών, η μη υπέρβαση των χρονικών ορίων που καθορίζονται κάθε βμηνο με απόφαση του Υπουργού Εργασίας κλπ.

Παράνομες θεωρούνται οι υπερωρίες, όταν οι μισθωτοί απασχολούνται επί χρόνο από τα επιτρεπόμενα όρια της υπερωριακής εργασίας για κάθε κατηγορία μισθωτών, τα οποία καθορίζονται κάθε βμηνο με Υπουργική απόφαση. Καθώς επίσης και εκείνες που πραγματοποιούνται χωρίς να τηρηθούν οι διατυπώσεις του νόμου, δηλαδή χωρίς να έχει λάβει προηγουμένως ο εργοδότης άδεια της Επιθεώρησης Εργασίας εφόσον πρόκειται για ανειδίκευτους εργάτες και για υπερωρίες πάνω από 120 ώρες, ή χωρίς να τηρείται το Ειδικό Βιβλίο Υπερωριών, ή χωρίς να έχει επιδοθεί προηγουμένως έγγραφη αναγγελία στην κατά τόπο αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας.

Νοείται βέβαια ότι υπερωριακή απασχόληση υπάρχει, μόνο όταν η υπέρβαση του νόμιμου χρόνου της εργασίας πραγματοποιείται, είτε κατόπιν εντολής του εργοδότη ή του εκπροσώπου του, είτε προήλθε από ανάγκες της επιχείρησης. Διαφορετικά, εάν δεν συντρέχουν οι ανωτέρω προϋποθέσεις, δηλαδή όταν η υπερωρία γίνεται από τη βούληση (πρωτοβουλία) του μισθωτού, δεν παρέχει αξίωση για καταβολή οποιασδήποτε αμοιβής ιδιαίτερα δε όταν ο εργοδότης με έγγραφο του ή στον Κανονισμό Εργασίας έχει απαγορεύσει την πραγματοποίηση υπερωρίας χωρίς ειδική προηγούμενη έγκριση του (Αρ. Πάγου 780/88, 1908/90, Μ. Πρωτ. Αθην. 910/94 ΔΕΝ 1995 σελ. 28).

1.3.7 Ημέρες αργίας

Από το νόμο έχουν καθορισθεί σαν ημέρες υποχρεωτικής αργίας, κατά τις οποίες απαγορεύεται κάθε βιομηχανική, βιοτεχνική, εμπορική εργασία και κάθε επαγγελματική εν γένει δραστηριότητα, καθώς βέβαια και η απασχόληση των μισθωτών, οι εξής εορτές : α) η 25 Μαρτίου, β) η Δευτέρα του Πάσχα, γ) η 15 Αυγούστου και δ) της Γέννησης του Χριστού (25^η Δεκεμβρίου).

1. 1^η Ιανουαρίου
2. 25^η Μαρτίου
3. Κυριακή του Πάσχα
4. Δευτέρα του Πάσχα
5. 1^η Μαΐου
6. 15 Αυγούστου
7. 28^η Οκτωβρίου
8. 25^η Δεκεμβρίου
9. Δεύτερη μέρα των Χριστουγέννων

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ

ΑΔΕΙΕΣ – ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ

2.1 Ορισμός της άδειας - προϋποθέσεις

Άδεια είναι η προσωρινή και για ορισμένο χρόνο απαλλαγή του μισθωτού από την υποχρέωσή του να παρέχει εργασία. Άδεια δικαιούνται όλοι οι μισθωτοί που απασχολούνται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ή αορίστου χρόνου σε οποιονδήποτε εργοδότη.

Προϋπόθεση : Η άδεια αποτελεί δικαίωμα όλων των μισθωτών αρκεί να έχουν συμπληρώσει το βασικό χρόνο συνεχούς απασχόλησης τουλάχιστον 12 μήνες στον ίδιο εργοδότη.

Όσοι προσλαμβάνονται για 1 έτος ή λιγότερο χρονικό διάστημα και στην συνέχεια αποχωρούν δεν δικαιούνται να λάβουν άδεια αλλά θα λάβουν αποζημίωση αδειάς σε χρήμα (χρηματική παροχή που ισοδυναμεί σε δύο ημερομίσθια για κάθε μήνα χορήγησης).

Ο μισθωτός δεν απαιτείται να υποβάλλει αίτημα για χορήγηση αδειάς αλλά ο εργοδότης υποχρεούται να την χορηγήσει μόνος του μέσα σε κάθε ημεροχρονολογικό έτος διαφορετικά ο εργοδότης αντιμετωπίζει ποινικές και αστικές κυρώσεις. Συγκεκριμένα εκτός από την ενδεχόμενη ποινική τιμωρία κάθε εργοδότης που αρνείται στο μισθωτό να του χορηγήσει την νόμιμη άδεια που αυτός δικαιούται κάθε έτος υποχρεούται όταν λήξει το έτος μέσα στο οποίο όφειλε να χορηγήσει την άδεια και αφού διαπιστωθεί η παράλειψη από τα όργανα του Υπουργείου Εργασίας να του πληρώσει διπλάσια την άδεια δηλαδή να καταβάλλει στον μισθωτό τις αντίστοιχες αποδοχές των ημερών αδειάς αυξημένες κατά 100%. Βέβαια από τα παραπάνω

καταλαβαίνουμε ότι η καταβολή αυτών των αυξημένων αποδοχών θεωρείται ως αστική ποινή και είναι άσχετη από την αμοιβή που κατέβαλε ο εργοδότης για την απασχόληση του εργαζομένου.

2.2 Απαγορεύσεις κατά τη διάρκεια της άδειας

Απαγορεύεται η απόλυση του μισθωτού όταν βρίσκεται σε άδεια και ακόμα η κατά την διάρκεια της αδείας ανάληψη οιαδήποτε έμμισθου εργασίας από τον μισθωτό.

Στον μισθωτό που αναλαμβάνει τέτοια εργασία κατά την διάρκεια της αδείας, ο εργοδότης δικαιούται να μην καταβάλλει αμοιβή για το χρονικό διάστημα.

Χρόνος χορήγησης : Ο χρόνος χορήγησης αδείας κανονίζεται μεταξύ εργοδότη και μισθωτού. Οι μισοί τουλάχιστον από τους μισθωτούς πρέπει να παίρνουν την άδειά τους από 1 Μαΐου ως 30 Σεπτεμβρίου. Η άδεια χορηγείται αυτούσια και κατά κανόνα ολόκληρη, όμως κατ' εξαίρεση επιτρέπεται η κατάτμηση της αδείας αλλά να υπάρχουν σοβαρές ενδείξεις, ή επείγουσα ανάγκη ή κατ' αίτηση του μισθωτού λόγω δικαιολογημένης αιτίας και πάντοτε με την έγκριση του Υπουργείου Εργασίας.

2.3 Ομαδική χορήγηση αδείας

Οι μισθωτοί που έχουν συμπληρώσει τον χρόνο υπηρεσίας θα πάρουν την άδειά τους κατά την διακοπή των εργασιών της επιχείρησης. Είναι όμως πιθανό οι μισθωτοί σύμφωνα με το δικαίωμα που τους δίνει ο νόμος να ζήτησαν και να έλαβαν προ της ομαδικής χορήγησης την άδειά τους. Και αν οι μισθωτοί όταν ζήτησαν την άδεια

δεν γνώριζαν για την χορήγηση ομαδικώς τις άδειες, είτε γιατί η απόφαση ελήφθη αργότερα, είτε γιατί ο εργοδότης δεν γνωστοποίησε εγκαίρως την απόφαση στους μισθωτούς, τότε θα λάβουν τις αποδοχές του διαστήματος διακοπής λειτουργίας επιχείρησης περί υπερημερίας εργοδότη.

Αν όμως οι μισθωτοί ζήτησαν και έλαβαν άδεια νωρίτερα ενώ γνώριζαν ότι η επιχείρηση θα προβεί σε χορήγηση αδειών τότε κατά το διάστημα διακοπής λειτουργίας επιχείρησης δεν δικαιούται να λάβει αποδοχές.

2.4 Διαλείπουσα και εκ περιτροπής εργασία

Ο μισθωτός μετά το πέρας του 12μηνου χρόνου σχέσης εργασίας στην επιχείρηση κάθε ημερολογιακό έτος, δικαιούται άδεια με αποδοχές ίση με το 1/12 της άδειας που προβλέπεται από τον νόμο, για κάθε μήνα απασχόλησης από την πρόσληψή του, αν η άδεια χορηγείται για πρώτη φορά, ή από την λήψη της άδειας του προηγούμενου έτους, μέχρι την ημέρα έναρξης της άδειας.

Στο παραπάνω, ως μήνας λογίζεται 25 ημέρες απασχόλησης. Αν όμως κατά το παραπάνω, προκύπτει κλάσμα χρόνου αδείας που υπερβαίνει την μισή μέρα, τότε το κλάσμα στρογγυλοποιείται σε ολόκληρη ημέρα.

2.5 Ημέρες αδείας και αποδοχές αδείας

Σε επιχείρηση που λειτουργεί 6 ημέρες την εβδομάδα, ένας υπάλληλος που έχει συμπληρώσει 1 χρόνο υπηρεσίας στον εργοδότη και συνολικά 20 χρόνια προϋπηρεσίας (σε διάφορους εργοδότες) δικαιούται άδεια 28 ημερών.

Σε επιχείρηση που λειτουργεί 5 ημέρες την εβδομάδα τότε όταν έχουμε έναν υπάλληλο που συμπλήρωσε τρία χρόνια στον εργοδότη του, ή και περισσότερα χρόνια προϋπηρεσίας σε διάφορους εργοδότες, τότε δικαιούται 25 εργάσιμες ημέρες, στις οποίες θα προστεθούν και τα ενδιάμεσα Σάββατα π.χ. έτσι αν πάρει την άδειά του τον Ιούλιο, και ο Ιούλιος περιλαμβάνει 4 Σάββατα τότε η άδεια θα πρέπει να καλύψει 30 ημέρες χωρίς Κυριακές, τότε θα πρέπει να πάρει όλον τον Ιούλιο και τρεις μέρες από τον Αύγουστο. Συνολικά τα χρήματα που θα πάρει θα είναι ένας μηνιαίος μισθός και $3/25$ του Αυγούστου.

Αν τώρα ένας εργάτης που έχει συμπληρώσει 10 χρόνια στον τελευταίο εργοδότη και έχει συνολικά προϋπηρεσία 25 χρόνια, δικαιούται άδεια 25 ημερών στην οποία θα προστεθούν και τα Σάββατα π.χ. Αν πάρει την άδεια του από 1 – 9 τότε θα πάρει όλον τον μήνα Σεπτέμβριο επειδή τον δικαιούται αλλά με μια προϋπόθεση, επειδή ο Σεπτέμβριος έχει 4 Σάββατα και 4 Κυριακές άρα 22 εργάσιμες μέρες, τότε θα πάρει και τρεις εργάσιμες μέρες από τον Οκτώβριο.

Πόση άδεια δικαιούνται οι μισθωτοί σε περίπτωση λύσεως της σύμβαση εργασίας : Σε περίπτωση λύσεως της σύμβασης εργασίας (καταγγελία, παραίτηση, ή θάνατος του μισθωτού) αυτός που απολύθηκε ή αποχωρών μισθωτός δικαιούται αποζημίωση εφόσον δεν πρόλαβε να λάβει την άδεια του έτους.

1. Αν ο μισθωτός δεν έχει συμπληρώσει το βασικό χρόνο δωδεκάμηνης υπηρεσίας από την πρόσληψή του, διπλάσιες ημερήσιες αποδοχές από τον αριθμό των μηνών απασχολήσεως του, π.χ. εργάτης με τέσσερις μήνες απασχόλησης δικαιούται αποζημίωση λόγω μη λήψεως άδειας οκτώ ημερομισθίων και υπάλληλος με τον ίδιο χρόνο δικαιούται 8/25 του μισθού του.
2. Εφόσον ο μισθωτός έχει συμπληρώσει 1 έτος στον ίδιο εργοδότη (απολυόμενος, αποχωρών ή αν πεθάνει πριν λάβει την κανονική του άδεια) δικαιούται αποζημίωση ίση προς τις αποδοχές ολόκληρης της άδειάς του. Π.χ. ο μισθωτός που απολύεται την επομένη της συμπλήρωσεως έτους από την πρόσληψή του και φυσικά δεν έχει λάβει την άδειά του δικαιούται αποζημίωση για μη ληφθείσα άδεια 24 ημερομίσθια ή 24/25 του μηνιαίου μισθού του, ανάλογα με την ιδιότητα του ως εργατοτεχνίτης ή υπάλληλος.

Πάντως, σε όλες τις προαναφερθείσες περιπτώσεις ο μισθωτός που απολύεται ή αποχωρεί από την εργασία του, δικαιούται και ανάλογο επίδομα αδείας το οποίο είναι ίσο με τις δικαιούμενες αποδοχές αδείας με τον περιορισμό αυτό δεν μπορεί να υπερβεί τα 13 ημερομίσθια ή το μισό μηνιαίο μισθό.

2.6 Άδεια και ασθένεια μισθωτού

Σε περίπτωση που κάποιος μισθωτός υπερέβη τα όρια βραχείας ασθένειας δεν δικαιούται να απουσιάσει από την εργασία του με άδεια εντός του ίδιου έτους. Δικαιούται όμως τις αποδοχές αδείας.

Βραχείας διάρκειας ασθένεια θεωρείται αυτή που διαρκεί 1 μήνα για τους μισθωτούς που υπηρετούν μέχρι 4 χρόνια, τρεις μήνες για μισθωτούς που υπηρετούν μέχρι 10 χρόνια, τέσσερις μήνες για

μισθωτούς που υπηρετούν μέχρι 15 χρόνια και 6 μήνες για εκείνους που υπηρετούν επί χρόνο μεγαλύτερο των 15 ετών.

2.7 Τρόποι εκπλήρωσης παροχής μισθού

Ο μισθωτός οφείλει να εκτελεί την εργασία του μέσα στα πλαίσια των όρων της σύμβασης και σύμφωνα με την καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη έτσι που να εντάσσεται αποτελεσματικά στην όλη οργάνωση και λειτουργία της επιχείρησης. Στα όρια της υποχρέωσης, επιμέλειας περιλαμβάνονται οι ειδικότερες υποχρεώσεις του μισθωτού, όπως να είναι συνεργάσιμος με τους συναδέλφους του, πρόθυμος απέναντι στον εργοδότη εξυπηρετικός και ευπρεπείς.

Ο μισθωτός οφείλει να εκτελεί την εργασία του σύμφωνα με τους όρους που θέτει ο εργοδότης ασκώντας νόμιμα το διευθυντικό του δικαίωμα.

Ο μισθωτός δεν έχει υποχρέωση να υπακούει τις εντολές του εργοδότη του όταν αυτές είναι :

1. Παράνομες π.χ. (εντολή να παραδώσει εμπορεύματα ελλειποβαρή)
2. Ανήθικες
3. Αντίθετες σε συλλογικές συμβάσεις ή διοικητικές αποφάσεις
4. Αντίθετες στους όρους της ατομικής σύμβασης εργασίας όταν βάζουν σε κίνδυνο την υγεία του μισθωτού ή όταν προσβάλλουν την προσωπικότητά του.

2.8 Προστασία και διευκολύνσεις των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις

Γονική άδεια : Ο νόμος παρέχει ειδική προστασία και διευκολύνσεις στους εργαζόμενους και των 2 φύλων που έχουν υποχρεώσεις (παιδιά ή άλλα μέλη της οικογένειας που εξαρτώνται από αυτούς), διασφαλίζονται έτσι οι ίδιες ευκαιρίες εξέλιξης στον άνδρα και στην γυναίκα σε όλα τα στάδια της επαγγελματικής τους ζωής. Επίσης προβλέπεται – με προϋποθέσεις – ευχέρεια μείωσης της ημερήσιας απασχόλησης των εργαζομένων και γονική άδεια για την ανατροφή των παιδιών μέχρι 3 μήνες για κάθε γονέα και κάθε παιδί.

Ο χρόνος αυτός της απουσίας υπολογίζεται σαν χρόνος πραγματικής υπηρεσίας για την χορήγηση της θερινής άδειας και τον υπολογισμό της αποζημίωσης σε περίπτωση απολύσεως.

2.9 Άδεια με διαλείπουσα απασχόληση

Διαλείπουσα απασχόληση είναι εκείνη η οποία ως εκ της φύσεως η των συνθηκών εργασίας η δύναμι όρων ατομικής συμβάσεως εργασίας δεν παρέχεται καθ' όλες τις εργάσιμες ημέρες του μηνός ασχέτως ωρών απασχόλησης δηλαδή έχει ενδιάμεσες ή περιοδικές διακοπές.

Οι μισθωτοί με διαλείπουσα απασχόληση δικαιούνται να λάβουν μετά από την συμπλήρωση 12 μηνών στην εργασία άδεια ίση με το 1/12 της άδειας που προβλέπεται στον Ν. 1346/83 για τους μισθωτούς με πλήρη απασχόληση για κάθε 25 ημέρες πραγματικής απασχόλησης μετά από την πρόσληψή τους ή μετά από την λήψη της άδειας του προηγούμενου έτους μέχρι της ενάρξεως της νέας άδειας. Φυσικά

βέβαια οι ημέρες που δικαιούνται οι μισθωτοί να απουσιάσουν από την εργασία τους είναι για αυτούς εργάσιμες δηλαδή εκείνες κατά τις οποίες θα παρείχαν εργασία αν δεν είχαν λάβει άδεια.

Όπως προείπαμε πιο πάνω το ζήτημα αν ο μισθωτός που επιστρέφει από άδεια άνευ αποδοχών δικαιούται να λάβει άδεια αναψυχής εξαρτάται από την καλή πίστη. Βέβαια οι μισθωτοί που έχουν πάρει άδεια άνευ αποδοχών δικαιούνται να λάβουν και κανονική άδεια.

2.10 Ετήσια άδεια μισθωτού

Όπως γνωρίζουμε το δικαίωμα του εργαζόμενου για την λήψη της κανονικής άδειας του με αποδοχές κάθε ημερολογιακό έτος, θεμελιώνεται μετά την συμπλήρωση 12μηνου πραγματικής εργασίας σε υπόχρεη επιχείρηση, εκτός από τις πρέπουσες αποδοχές παίρνει και επίδομα αδείας με τον περιορισμό ότι αυτό δεν μπορεί να ξεπερνάει το μισό μηνιαίο μισθό ή τα 13 ημερομίσθια.

2.11 Άδεια μισθωτών εποχιακών επιχειρήσεων

Οι μισθωτοί των εποχιακών επιχειρήσεων δικαιούνται άδεια αφού έχουν συμπληρώσει 12μηνη παραμονή στην ίδια εργασία, α) κατά τα δύο προηγούμενα έτη επί 6 μήνες τουλάχιστον κατ' έτος, β) κατά τα 3 προηγούμενα έτη επί 4 μήνες τουλάχιστον κατ' έτος. Το δικαίωμα αυτό το έχουν εφ' εξής κατ' έτος χωρίς να απαιτείται να συμπληρώσουν κάθε φορά νέο βασικό χρόνο υπηρεσίας.

Στην περίπτωση λύσης της σχέσης εργασίας σε οποιοδήποτε χρονικό σημείο στην διάρκεια της εποχιακής απασχόλησης ή στην

περίπτωση μη επαναπροσλήψεως, οι μισθωτοί των εποχιακών επιχειρήσεων δικαιούνται ότι αν έχουν συμπληρώσει 12μηνο απασχόλησης, των αποδοχών αδειας και του επιδόματος αδειας που θα έπαιρναν αν ζητούσαν και έπαιρναν άδεια κατά το χρονικό σημείο λύσης της σχέσεως. Αν ο μισθωτός συμπλήρωσε 12 μήνες υπηρεσίας και δικαιούται εφ' εξής αδειας έλαβε όμως τα προηγούμενα έτη αποζημίωση και επίδομα αδειας, δεν θα πάρει ολόκληρες τις αποδοχές αδειας και το επίδομα γιατί τα ποσά που πήρε σαν αποζημίωση συμψηφίστηκαν με τις αποδοχές και το επίδομα αδειας που πρέπει να λάβει μαζί με την άδειά του.

Βέβαια, είναι δυνατόν να χορηγηθεί αποζημίωση αδειας και όχι ολόκληρη άδεια σε μισθωτό που οι αποδοχές αδειας και το επίδομα αδειας υπόκεινται στις συνήθεις εισφορές και κρατήσεις.

Οι αποδοχές αδειας που χορηγούνται στους μισθωτούς των οποίων η σχέση εργασίας λύνεται μετά την συμπλήρωση 12μηνου αλλά πριν την λήψη της άδειας ως και η αποζημίωση αδειας που παίρνουν οι μισθωτοί όταν λύεται η σχέση εργασίας τους πριν την συμπλήρωση των 12 μηνών δεν υπόκεινται σε εισφορές. Αντίθετα, στις περιπτώσεις αυτές, το επίδομα αδειας υπόκειται σε εισφορές.

Οι αποδοχές αδειας και το επίδομα αδειας των μισθωτών που συνεχίζουν να εργάζονται αλλά δεν πήραν την άδεια του έτους αλλά όχι και η προσαύξηση 100% των αποδοχών αδειας που οφείλεται όταν ο εργοδότης αρνήθηκε την χορήγηση της άδειας στον μισθωτό υπόκεινται σε εισφορές.

Ισχύει το εξής στην περίπτωση της φορολογίας της αποζημίωσης αδειας και του επιδόματος αδειας ότι τόσο η αποζημίωση αδειας όσο και το επίδομα αδειας αποτελούν πρόσθετες παροχές που φορολογούνται ως εισόδημα πηγής των δικαιούχων. Φυσικά δεν

ισχύουν οι διατάξεις περί φορολογίας της αποζημιώσεως λόγω καταγγελίας. Ακόμα δεν ισχύει όταν ο εργοδότης αρνήθηκε την χορήγηση της αδείας στον μισθωτό αφού η προσαύξηση αυτή δεν αποτελεί αποζημίωση αλλά χαρακτηρίζεται ως αποδοχή.

2.12 Άδεια άνευ αποδοχών και Κανονική άδεια

Το ερώτημα που προκύπτει είναι το εξής, αν ο μισθωτός που γυρίζει από άδεια άνευ αποδοχών δικαιούται να πάρει και άδεια αναψυχής, σύμφωνα με την αρχή της καλής πίστης. Βέβαια, η λύση επέρχεται βάση του είδους της ανάγκης που πρόκειται να ικανοποιήσει ο μισθωτός στην διάρκεια της αδείας και αν μπορεί να θεωρηθεί ότι ανεπαύθει στο διάστημα αυτό. Κατά την κοινή άποψη αυτοί δηλ. οι μισθωτοί που έλαβαν άδεια άνευ αποδοχών πρέπει να πάρουν και κανονική άδεια με την οποία συμφωνεί και το Υπουργείο Εργασίας.

Βέβαια, παλιά ο νόμος είχε δεχθεί ότι ο μισθωτός που γυρίζει από άδεια άνευ αποδοχών δεν έπρεπε να πάρει και κανονική άδεια γιατί είχε ξεκουραστεί και είχε εκπληρωθεί ο σκοπός του νόμου.

Δεν πρέπει να πάρουν άδεια οι μισθωτοί που προσελήφθησαν προς ικανοποίηση επειγουσών και ειδικών αναγκών του δημοσίου και απουσίαζαν λόγω αδείας άνευ αποδοχών, για να μεταβούν αλλοδαπή και να συνεχίσουν τις σπουδές τους επ' αόριστον.

2.13 Η Ανωτέρα Βία – Τυχαία περιστατικά που παρεμποδίζουν είτε τον εργαζόμενο ή τον εργοδότη

Κάποιες φορές η μη απασχόληση των μισθωτών μπορεί να οφείλεται στους ίδιους αλλά είτε σε άρνηση είτε σε αδυναμία του εργοδότη να δεχθεί τις υπηρεσίες του για λόγους που αφορούν αυτόν ή την επιχείρησή του ή τέλος σε τυχαία περιστατικά.

Αντίθετα, όταν η μη απασχόληση των μισθωτών οφείλεται σε λόγους ανωτέρας βίας, δεν υποχρεούται ο εργοδότης να καταβάλει τις αποδοχές τους, για τον χρόνο που διαρκεί η μη απασχόληση η προσωρινή διακοπή της εργασίας τους. Φυσικά όμως, το γεγονός της ανωτέρας βίας και η επίδρασή του από το περιστατικό να είναι τέτοια ώστε να καθιστά αδύνατη την απασχόλησή τους, για να απαλλαγεί ο εργοδότης από την καταβολή στους μισθωτούς.

Όταν η μεταφορά των εργαζομένων στον τόπο της εργασίας γίνεται με μεταφορικό μέσο της επιχείρησης, ο εργαζόμενος δεν ευθύνεται για τυχόν καθυστέρηση του μέσου που έχει στείλει η επιχείρηση και λογικά, εφόσον η καθυστέρηση ανάληψης της εργασίας δεν οφείλεται στον μισθωτό τότε η εργασία θα λήξει τον κανονικό χρόνο της και δεν έχει υποχρέωση να εργαστεί παραπάνω ώρα.

Πέρα από την καταβολή του μισθού εάν ο εργοδότης δεν δέχεται την εργασία που του παρέχει ο μισθωτός, δικαιούται ο μισθωτός να ζητήσει χρηματική ικανοποίηση λόγω ηθικής βλάβης για προσβολή προσωπικότητας που υπέστη από σφάλμα του εργοδότη, π.χ. τέτοια περίπτωση υπάρχει όταν ο εργοδότης δεν απασχολεί πραγματικά το μισθωτό σύμφωνα με τους όρους της εργασίας, τα συναλλακτικά ήθη και το σεβασμό που αρμόζει στην προσωπικότητά του ώστε τελικά να τον κατατάξει σε θέση αργόμισθου.

2.14 Ασφάλιση - ΙΚΑ

Αυτοδικαίως ο χρόνος για τον οποίο ο μισθωτός δικαιούται να λάβει από τον εργοδότη τις αποδοχές του και αν δεν παρέχει εργασία σύμφωνα με τα παραπάνω θεωρείται σαν χρόνος ασφαλίσεως στο ΙΚΑ. Πρέπει και οι δύο να δώσουν τις αντίστοιχες εισφορές που βαρύνουν και τους δύο.

Αντίθετα, όταν ο μισθωτός δεν απασχολείται λόγω ανωτέρας βίας χωρίς όμως να έχει δικαίωμα από τον εργοδότη να του δώσει τον μισθό γιατί η σύμβαση εργασίας είναι σε αναστολή δεν παίρνεται σαν χρόνος ασφαλίσεως.

2.15 Απουσία μισθωτών από εργασία

Βάση του νόμου οι μισθωτοί πρέπει να εκτελούν την υπηρεσία που τους δίνεται με προσοχή και επιμέλεια και να προσέρχονται τακτικά και ανελλιπώς στον χώρο της εργασίας τους. Δεν μπορούν να απουσιάσουν έστω και για ελάχιστο χρόνο γιατί αυτή η απουσία θα θεωρηθεί από τον εργοδότη σαν καταγγελία της συμβάσεως εργασίας, δηλαδή σαν οικειοθελή αποχώρηση οπότε δεν δικαιούται αποζημίωση. Ο νόμος όμως δίνει δικαίωμα στον εργοδότη για τις ημέρες και ώρες που έλειψε ο μισθωτός να περικόψει τις αποδοχές του σύμφωνα με το άρθρο 648 του Αστικού Κώδικα και τούτο γιατί ο μισθός αποτελεί αντάλλαγμα παρεχόμενης εργασίας.

2.16 Ασθένεια Μισθωτών

Η απουσία από την εργασία λόγω ασθένειας προκαλεί πολλά προβλήματα σχετικά με τις υποχρεώσεις και τα δικαιώματα των εργοδοτών και αυτών που προκύπτουν από την εργασιακή σχέση. Υπάρχουν μερικές συνέπειες από την ασθένεια μισθωτών τις οποίες θα αναλύσουμε αμέσως.

“Συνέπειες στην σύμβαση εργασίας” “Απόλυση”. Όπως αναφέραμε στην προηγούμενη παράγραφο, σύμφωνα με τον νόμο, ο μισθωτός πρέπει να παρέχει την εργασία του με επιμέλεια και προσοχή καθώς επίσης να προσέρχεται τακτικά και ανελλιπώς στην δουλειά του. Έτσι δεν μπορεί να απουσιάσει ο εργαζόμενος γιατί θα θεωρηθεί ότι αποτελεί λόγο καταγγελίας. Βέβαια, όλα αυτά που αναφέραμε πιο πάνω ισχύουν γενικά για τους μισθωτούς άσχετα με την ιδιότητά τους και τον τρόπο αμοιβής τους.

Η ασθένεια όμως του μισθωτού αποτελεί εμπόδιο που δικαιολογεί καταρχήν την απουσία του από την εργασία του. Επομένως η σύμβαση εξακολουθεί να συνεχίζεται, ο μισθός δίνεται με ορισμένες προϋποθέσεις : όπως άσχετα αν πρόκειται για υπάλληλο, εργάτη, κτλ. δικαιούνται να απουσιάζουν χωρίς να κατηγορηθούν για λύση της σύμβασης εργασίας όταν η απουσία τους οφείλεται σε ασθένεια μικρής διάρκειας ή προκειμένου για έγκυο γυναίκα.

Έπειτα οι εργοδότες υποχρεούνται να τους δεχθούν στην εργασία μετά την επάνοδο από την ασθένειά τους.

Ο μισθωτός που έχει σύμβαση αορίστου, ανεξάρτητα με το χρονικό διάστημα που κράτησε η εργασία του δικαιούται την προστασία αυτή.

Η ασθένεια θεωρείται σαν βραχείας διάρκειας : α) 1 μήνας για υπαλλήλους που έχουν υπηρετήσει 4 έτη, β) 3 μήνες για υπαλλήλους που έχουν υπηρετήσει 10 χρόνια, γ) 4 μήνες για υπαλλήλους που έχουν υπηρετήσει πάνω από 10 χρόνια και δ) 6 μήνες για υπαλλήλους που υπηρετούν περισσότερο για 15 χρόνια.

Υπολογισμός χρονικών ορίων : Τα όρια αρχίζουν από την ημέρα που ο μισθωτός απουσίασε από την εργασία του λόγω της ασθένειας και τελειώνουν την αντίστοιχη ημέρα του μήνα.

Συνεπώς και τα έτη υπηρεσίας τα οποία μετρώνται εφόσον είναι συμπληρωμένα πλήρως.

Σε περίπτωση που αλλάξει ο εργοδότης, ο νέος εργοδότης είναι υποχρεωμένος να μετρήσει και τον χρόνο υπηρεσίας που ο εργαζόμενος παρείχε στον προηγούμενο εργοδότη. Πάντοτε σύμφωνα με τον νόμο λαμβάνεται υπόψη μόνο το χρονικό διάστημα της τελευταίας συνεχούς απουσίας από την εργασία λόγω ασθένειας και όχι οι προηγούμενες ασθένειες, π.χ. Ένας μισθωτός απουσίασε από την εργασία του 20 μέρες λόγω ασθένειας στην συνέχεια συνήλθε και επανήλθε στην δουλειά του, μετά από λίγο χρονικό διάστημα αρρώστησε πάλι και έλειψε 30 μέρες. Στην περίπτωση αυτή θα ληφθεί υπόψη η χρονική περίοδος της τελευταίας ασθένειας των 30 ημερών.

Σύμφωνα με τον νόμο, ο χρόνος που θα λείψει κάθε μισθωτός κανονίζεται. Ακόμα και ο Άρειος Πάγος όσο και τα δικαστήρια δέχονται ότι αν η αρρώστια διαρκέσει παραπάνω, δεν φέρνει λύση της σχέσης εργασίας, πρέπει να ερευρούνται οι συνθήκες και ανάλογα να δίνεται λύση. Εξαρτάται από την κρίση του οποιουδήποτε δικαστή, ο οποίος σύμφωνα με τις αρχές της καλής πίστης αφού υπολογίσει σοβαρά τα συναλλακτικά ήθη και τις ειδικές συνθήκες με τις οποίες έλαβε χώρα η απουσία του μισθωτού, θα κρίνει σε κάθε περίπτωση αν

το χρονικό διάστημα που κράτησε αυτή και η αιτία που την προκάλεσε δικαιολογούν ότι η απουσία αποτελεί σιωπηρή δήλωση του μισθωτού προς λύση της σύμβασης εργασίας.

Φυσικά, όταν ο μισθωτός απουσιάζει δικαιολογημένα από την εργασία του, δεν θεωρείται παραβάτης αλλά δικαιούται να ζητήσει και τον μισθό του χρόνου της απουσίας του. Εφόσον ισχύουν οι προϋποθέσεις των άρθρων 657 – 658, δηλαδή να αποδείξει ότι η αδυναμία του να εργασθεί δεν οφείλεται σε δική του υπαιτιότητα.

Αν όμως ο μισθωτός λείπει αδικαιολόγητα από την δουλειά του τότε ο εργοδότης δικαιούται να κάνει τα εξής : 1. Να περικόψει τις αποδοχές που αντιστοιχούν στις ημέρες και ώρες αδικαιολόγητης απουσίας, 2. Να εφαρμόσει πειθαρχική ποινή, ανόμως υπάρχει στην επιχείρηση κανονισμός εργασίας ο οποίος να έχει κυρωθεί νόμιμα και να περιλαμβάνει πειθαρχικές διατάξεις, 3. Να συμψηφίσει τις ημέρες αδικαιολόγητης απουσίας από την άδειά του, που την δικαιούται, 4. Να χαρακτηριστεί ως αδικαιολόγητη η απουσία του, και να υπολογιστεί ως καταγγελία σύμβασης εργασίας, 5. Να χαρακτηριστεί ως αδικαιολόγητη απουσία ως αντισυμβατική συμπεριφορά του μισθωτού, οπότε ο εργοδότης έχει το δικαίωμα να απολύσει τον μισθωτό με αποζημίωση φυσικά.

Ένας λόγος που ο μισθωτός μπορεί να απουσιάσει από την δουλειά του είναι να αφορά τον ίδιο τον μισθωτό, ή μέλος της οικογένειάς του, είτε να βρίσκεται εκτός του προσώπου αυτού, δηλ. σε αντικειμενικά εμπόδια (ανωτέρα βία, τυχαία περιστατικά) και να είναι τέτοιος ώστε να δικαιολογείται η αποχή από την εργασία κατά την καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη.

Περιπτώσεις που έχουν αναγνωρισθεί από τα πολιτικά δικαστήρια ως δικαιολογημένες είναι οι εξής : η πρόσκληση του μισθωτού σαν

μάρτυρα στο δικαστήριο (όχι όμως σαν κατηγορούμενος), η ασθένεια ή ο θάνατος μέλους της οικογένειάς του, η πρόσκληση του σαν ένορκο, η ανάγκη εισαγωγής σε κλινική μέλους της οικογένειάς του, η υποχρέωση συνδρομής προς την Αρχή όταν καλείται από αυτήν, η άσκηση εκλογικού δικαιώματος, η φυλάκιση ή η προφυλάκιση ή η εκτόπιση εφόσον όμως δεν είναι αδικαιολόγητη, η στράτευση ή μετάβαση στο Στρατολογικό Συμβούλιο για επιλογή, ο γάμος των τέκνων του μισθωτού.

Όπως προαναφέραμε οι μισθωτοί, άσχετα με την ιδιότητα και την ειδικότητα και ανεξάρτητα με τον τρόπο της αμοιβής τους, εάν δεν μπορούν να προσφέρουν τις υπηρεσίες τους, μετά από 10 ημέρες που δεν οφείλεται όμως σε αυτού, δικαιούνται να αξιώσουν την πληρωμή τους για τον χρόνο που λείψαμε από την δουλειά.

Οι δέκα μέρες δεν αρχίζουν από την ημέρα που έγινε η σύμβαση εργασίας αλλά από την ημέρα που άρχισε να εργάζεται ο μισθωτός και μάλιστα προϋποθέτει 10 ημέρες παροχής εργασίας.

Αν όμως ο μισθωτός δεν έχει συμπληρώσει το δεκαήμερο δεν δικαιούται να πάρει τις αποδοχές από τον εργοδότη για τις ημέρες που απουσίασε από την εργασία του λόγω ασθένειας, ή ατυχήματος.

Όταν όμως ο μισθωτός είναι άρρωστος πριν από την αρχή της απεργίας ο εργοδότης πρέπει να καταβάλλει κανονικά τον μισθό του, αν όμως αρρωστήσει μετά, ο εργοδότης δεν δικαιούται να του δώσει μισθό γιατί η εργασιακή σχέση βρίσκεται σε αναστολή λόγω της απεργίας.

Ο μισθωτός που έχει στον ίδιο εργοδότη 1 έτος εργασίας δικαιούται να λάβει τις αποδοχές του για ένα μήνα ενώ ο μισθωτός που δεν συμπλήρωσε έτος εργασίας πρέπει να λάβει τις αποδοχές του για μισό μήνα. Ο χρόνος υπολογίζεται όχι ημερολογιακά αλλά υπηρεσιακώς.

Για να δώσει ο εργοδότης τον μισθό στον μισθωτό κατά τη διάρκεια της απουσίας του από την δουλειά θα πρέπει ο μισθωτός να καταθέσει κάποια δικαιολογητικά όπως : 1. Βεβαίωση του θεράποντος ιατρού για ανάγκη αποχής από την εργασία και 2. Βεβαίωση του ΙΚΑ ή άλλου ασφαλιστικού οργανισμού η οποία να αναφέρει το ποσό που έχει καταβληθεί σε αυτόν σαν επίδομα ασθένειας ή αν δεν του έχει καταβληθεί οποιοδήποτε ποσό. Αν ο μισθωτός δεν δώσει τα δικαιολογητικά αυτά τότε ο εργοδότης αρνείται την καταβολή μισθού ή ημερομισθίου.

Το ΙΚΑ παίζει βασικό ρόλο στην ασθένεια μισθωτών. Αν ο μισθωτός αρρωστήσει και δεν πάει στην εργασία του για διάστημα μέχρι 3 ημέρες οσοδήποτε φορές μέσα στο έτος δεν δικαιούται να λάβει επίδομα ασθένειας από το ΙΚΑ. Αλλά ούτε και υπολογίζεται ο χρόνος αυτός σαν χρόνος αναμονής για άλλη περίπτωση ασθένειας και αν αρρωστήσει μέσα στο ίδιο έτος πάνω από τρεις μέρες τότε θα του δοθεί επίδομα ασθένειας μόνο από την 4^η ημέρα. Ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλλει κάθε φορά τις αποδοχές ασθένειας των τριών μερών όχι βέβαια διαρκώς αλλά μέχρι να συμπληρωθεί ο μήνας ή μισός μήνας.

Όπως αναφέραμε πιο πάνω, για διάρκεια απουσίας 3 μέρες από την εργασία δεν καταβάλλεται επίδομα ασθένειας από το ΙΚΑ τότε ο εργοδότης δίνει μόνο το μισό του μισθού ή ημερομισθίου.

Αν όμως η ασθένεια κρατήσει π.χ. 12 μέρες τότε για τις 9 μέρες δικαιούται επίδομα ασθένειας, για τις τρεις μέρες ο εργοδότης θα δώσει το μισό του μισθού ή ημερομισθίου.

Ας δώσουμε δύο παραδείγματα για να το καταλάβουμε καλύτερα :

1. Μισθωτός παίρνει ημερομίσθιο 9.000 και κρίθηκε ανίκανος για 12 ημέρες για εργασία λόγω ασθένειας από 8 – 19.6.96 και δούλεψε

για 13 ημέρες την περίοδο 1 – 30.6.96 οπότε πρέπει να πάρει α) αποδοχές 3ημέρου χρόνου αναμονής $3000 \times 3 = 9000$, β) αποδοχές 9ημέρου δηλαδή εννοούμε την διαφορά μεταξύ ημερομισθίων και επιδόματος ασθένειας σε 27.900 αναλυτικά $9 \text{ ημέρες} \times 3100 = 27.900$, οπότε έχουμε 7 ημερομίσθια $\times 6000 = 42.000$ αποδοχές – 27.900 επίδομα ασθένειας = 14.100. Κάνουμε γνωστό ότι μόνο 7 ημέρες και όχι 9 γιατί στον ενδιάμεσο είναι δύο Κυριακές για τις οποίες ο εργοδότης δεν υποχρεούται να δώσει ημερομίσθιο, γ) αποδοχές εργασίας 13 ημερών $13 \times 6000 = 78.000$.

2. Μισθωτός με προϋπηρεσία πάνω από ένα έτος στον ίδιο εργοδότη αρρωσταίνει το ίδιο έτος την πρώτη φορά για 8 ημέρες, την δεύτερη για 3 ημέρες, την τρίτη για 6 ημέρες, την τέταρτη επί 2 ημέρες, την πέμπτη φορά για 15 ημέρες, δηλαδή συνολικά 34 ημέρες, δηλαδή για την διάρκεια της αρρώστιας του θα πάρει επίδομα από το ΙΚΑ ως εξής : την 1^η για 5 ημέρες, την 2^η καθόλου, την 3^η για 6 ημέρες, την 4^η καθόλου και την 5^η για 15 ημέρες. Ο εργοδότης τότε είναι υποχρεωμένος να δώσει την 1^η φορά 3 μισά ημερομίσθια και την διαφορά για τα υπόλοιπα 4, την 2^η φορά 3 μισά ημερομίσθια, την 3^η φορά την διαφορά των εργάσιμων ημερών του 6ημέρου, την 4^η φορά τα 2 μισά ημερομίσθια και την 5^η φορά την διαφορά του ημερομισθίου για υπόλοιπες (7 – 8) εργάσιμες ημέρες μέχρι να συμπληρωθούν 26 συνολικά ημερομίσθια.

Σύμφωνα με την γνώμη της νομολογίας με την οποία συμφώνησε και το Υπουργείο εργασίας όταν ο μισθωτός δεν μπορεί να εργαστεί είτε λόγω ασθένειας είτε για άλλο λόγο, η αξίωση για να πάρει τον μισθό του περιορίζεται σε κάθε έτος, είτε εφάπαξ, είτε σε περιοδικά διαστήματα, τα οποία αθροίζονται για να συμπληρωθεί ο μήνας ή ο μισός μήνας ανάλογα με τον χρόνο προϋπηρεσίας του. Έτσι όταν

πρόκειται για επαναλαμβανόμενες αρρώστιες μέσα στο έτος δίνονται 13 ή 26 ημερομίσθια.

Αυτά που αναφέραμε παραπάνω ισχύουν και για αορίστου και ορισμένου χρόνου. Στις συμβάσεις όμως ορισμένου χρόνου η αξίωση του μισθωτού για πληρωμή του μισθού τους, περιορίζεται μέχρι την λήξη του ορισμένου χρόνου.

Όταν όμως η απουσία του μισθωτού οφείλεται σε λουτροθεραπεία οι μισθωτοί πρέπει να πάρουν το μισθό τους, μόνο αν προκύπτει από τη γνωμάτευση του αρμόδιου υγειονομικού οργάνου, ότι η εφαρμογή της Λουτροθεραπείας που συνιστάται θεωρεί δεδομένη την αποχή του μισθωτού από την εργασία.

Ο μισθωτός όταν απουσιάζει από την εργασία του λόγω ασθένειας δεν επιτρέπεται να δουλέψει σε άλλο μέρος, αλλά αν δουλέψει και πάρει μισθό από τον άλλον όχι μόνο δεν πρέπει να πάρει μισθό από τον πρώτο εργοδότη αλλά αυτή η πράξη του μπορεί να θεωρηθεί αιτία για να λυθεί η σύμβαση εργασίας από υπαιτιότητά του.

Ασφάλιση του χρόνου ασθενείας : Ύστερα από πολλές γνώμες των δικαστηρίων να δίστανται, ίσχυσε ότι σε εισφορές υπόκειται μόνο το υπόλοιπο του ημερομισθίου (ή ημερήσιου μισθού) που δίνεται από τον εργοδότη στον μισθωτό πέρα από το επίδομα ασθενείας για να συμπληρωθεί το ημερομίσθιό του.

Αντίθετα, οι ημέρες που οι μισθωτοί απέχουν από την εργασία του λόγω ασθενείας χωρίς να πρέπει να πάρουν μισθό από τον εργοδότη του δηλαδή μετά την πάροδο χρονικών διαστημάτων του Αστικού Κώδικα που αναφέραμε δεν θεωρείται σαν χρόνος ασφάλισης γιατί το επίδομα ασθενείας δεν αποτελεί αμοιβή.

1. Για να πάρουν επίδομα ασθενείας πρέπει να είναι τελείως ανίκανοι προς εργασία λόγω ασθένειας η οποία δεν οφείλεται σε δική τους υπαιτιότητα και γι' αυτό λείπουν από την εργασία τους.
2. Να έχουν κάνει 100 ημέρες εργασίας, μέσα στο χρόνο, το αμέσως προηγούμενο της αναγγελίας αυτής 13μηνο χωρίς όμως να υπολογίζονται στην 2^η περίπτωση οι ημέρες εργασίας που έγιναν το τελευταίο τρίμηνο του 15μηνου.

Οι μισθωτοί που είναι ασφαλισμένοι κατά τον χρόνο της στρατιωτικής τους θητείας είχαν τις παραπάνω προϋποθέσεις πρέπει να λάβουν επίδομα όταν καταστούν ανίκανοι προς εργασία λόγω ασθένειας και για 6 μήνες μετά την απόλυση από τον στρατό.

Το επίδομα ασθενείας πρέπει να είναι το μισό του τεκμαρτού ημερομισθίου της ασφαλιστικής κλάσεως στην οποία υπάγεται ο ασφαλισμένος, σύμφωνα με τον μέσο όρο των αποδοχών κατά τις 30 ημέρες εργασίας που έκανε τον προηγούμενο από την αναγγελία της ασθενείας ημερολογιακό έτος.

Σε καμιά περίπτωση το επίδομα ασθενείας μαζί με τις προσαυξήσεις λόγω οικογενειακών βαρών δεν πρέπει να ξεπερνά από το 70% του τεκμαρτού ημερομισθίου της ασφαλιστικής κλάσεως, βάση της οποίας υπολογίζεται αυτό, αλλά ούτε και να είναι μεγαλύτερο το τεκμαρτό ημερομισθίο της 8^{ης} ασφαλιστικής κλάσης.

Αν όμως ο ασφαλισμένος δεν έχει οικογένεια και νοσηλεύεται σε νοσοκομείο η κλινική με δαπάνη του ΙΚΑ τότε το επίδομα ασθενείας μειώνεται κατά 2/3 δηλαδή παίρνει μόνο το 1/3.

Σύμφωνα με την νομολογία, το επίδομα ασθενείας θεωρείται για εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες και συνεπώς εκπίπτει σε φορολογία εισοδήματος όπως και οι άλλες αποδοχές των μισθωτών. Υπόχρεος για την παρακράτηση του φόρου είναι το ΙΚΑ.

Το επίδομα ασθενείας δίνεται από την 4^η μέρα που αναγγέλλετε η ανικανότητα προς εργασία στην Υπηρεσία του ΙΚΑ.

Κατ' εξαίρεση, οι ασφαλισμένοι που απασχολούνται αυτοτελώς και όσοι συνεχίζουν προαιρετικά την ασφάλισή τους, πρέπει να λάβουν επίδομα ασθενείας, εφόσον η αποχή τους από την εργασία έχει διαρκέσει πάνω από 10 μέρες. Σε αυτήν την περίπτωση το επίδομα καταβάλλεται από την 11^η μέρα που αναγγέλλεται η ασθένεια στην Υπηρεσία του ΙΚΑ.

Η χρονική διάρκεια επιδότησης εξαρτάται ανάλογα με τις προϋποθέσεις και το χρόνο εργασίας του μισθωτού.

Για να πάρει επίδομα ασθενείας πρέπει να κατατεθούν στην Υπηρεσία του ΙΚΑ τα εξής δικαιολογητικά :

1. Γνωμάτευση ανικανότητας προς εργασία η οποία δίνεται είτε από θεραπευτή ιατρό είτε από την Α/βάθμια Υγειονομική επιτροπή, όταν ο ασφαλισμένος νοσηλεύεται σε θεραπευτήριο, η έναρξη της ανικανότητας προς εργασία βεβαιώνεται από το εισιτήριο,
2. Το Βιβλιάριο ενσήμων για να εξακριβώσουν αν υπάρχουν απαιτούμενες μέρες εργασίας και για τον υπολογισμό του καταβλητέου ποσού επιδόματος,
3. Το Βιβλιάριο ασθενείας για την χορήγηση προσαυξήσεως σε περίπτωση που υπάρχουν προστατευόμενα μέλη,
4. Υπεύθυνη δήλωση του εργοδότη ότι ο ασφαλισμένος διέκοψε την εργασία του από την ημέρα που κρίθηκε ανίκανος για εργασία και ότι δεν θα του επιτρέψει να αναλάβει εργασία αν δεν δώσει το ασφαλιστικό βιβλιάριο.

2.17 ΜΗΤΡΟΤΗΤΑ

Οι γυναίκες που δουλεύουν σε οποιοδήποτε εργοδότη δικαιούνται άσχετα από τον χρόνο εργασίας τους να λάβουν άδεια τοκετού, αφού δώσουν στον εργοδότη τους, πιστοποιητικό γιατρού που να βεβαιώνει την πιθανή ημέρα τοκετού. Η συνολική διάρκεια άδειας ανέρχεται σε 15 εβδομάδες, δηλαδή 105 ημερολογιακές ημέρες. Από τις 105 μέρες οι 52 πρέπει να δίνονται πριν την πιθανή μέρα του τοκετού και οι υπόλοιπες 53 να δοθούν μετά τον τοκετό.

Αν κατά περίπτωση ο τοκετός γίνει σε χρόνο νωρίτερο από τον καθορισμένο, το υπόλοιπο της άδειας κυοφορίας δίνεται υποχρεωτικά μετά τον τοκετό ώστε ο χρόνος να είναι ο ίδιος.

Αν πάλι ο τοκετός γίνει πιο αργά η άδεια των 52 ημερών πριν από τον τοκετό παρατείνεται μέχρι την πραγματική ημερομηνία του τοκετού χωρίς η παράταση αυτή να έχει ως συνέπεια την αντίστοιχη μείωση του χρόνου αδείας (λοχείας) των 53 ημερών που πρέπει να δίνονται μετά τον τοκετό.

Το παιδί σε περίπτωση που γεννηθεί νεκρό, η μητέρα δεν δικαιούται άδεια λοχείας αλλά ασθενείας, στην περίπτωση που το παιδί πεθάνει κατά την διάρκεια της γέννησης τότε η άδεια διακόπτεται.

Για να πάρει άδεια η μισθωτή δεν μετράει η ηλικία, ο χρόνος προϋπηρεσίας, η εθνικότητα, η θρησκεία αυτής ή αν πρόκειται για υπάλληλο ή για εργάτρια. Δεν δίνεται σημασία στο αν η σύλληψη του τέκνου είναι από εξώγαμη σχέση, γιατί ο νόμος, θέλει την προστασία της μάνας χωρίς να ενδιαφέρεται για την νομιμότητα ή της συλλήψεως του τέκνου.

Η άδεια μητρότητας δίνεται όχι μόνο για να έρθει ο οργανισμός της μητέρας στην φυσική του κατάσταση αλλά και για τις πιο μεγάλες φροντίδες που χρειάζονται για την ανατροφή του παιδιού της.

Πριν από τον τοκετό : Από το νόμο απαγορεύεται η απόλυση εργαζομένης από τον εργοδότη της κατά τη διάρκεια εγκυμοσύνης της, εκτός εάν υπάρχει σπουδαίος λόγος.

Σπουδαίος λόγος όμως δεν μπορεί να θεωρηθεί η μείωση της απόδοσης λόγω της κατάστασής της ακόμα σπουδαίος λόγος αποτελεί ένα ή περισσότερα περιστατικά τα οποία με αντικειμενική κρίση και σύμφωνα με καλή πίστη, θεωρούνται ότι καθιστούν άκρως αδύνατο την περαιτέρω συνέχιση της σύμβασης εργασίας στην συγκεκριμένη περίπτωση, άσχετα αν υπάρχει ή όχι πταίσμα της εργαζομένης.

Όταν ο εργοδότης απολύει την εργαζομένη που είναι έγκυος και στην συνέχεια αρνείται να την δεχθεί στην εργασία του, καθίσταται υπερήμερος και πρέπει να δώσει μισθούς υπερημερίας, γιατί η απόλυση είναι άκυρη και παράνομη.

Μετά τον τοκετό : Είναι άκυρη η απόλυση της εργαζομένης από τον εργοδότη της για διάστημα 1 έτους μετά τον τοκετό, ή ακόμα για περισσότερο χρόνο λόγω ασθένειας που οφείλεται στην κύηση ή στον τοκετό, εκτός αν υπάρχει σπουδαίος λόγος. Αυτά που αναφέραμε ισχύουν για τις εργαζόμενες μητέρες των οποίων τα τέκνα είναι ζωντανά.

Με διάταξη του νόμου, απαγορεύεται να απασχολούνται σε εργοστάσια ή εργαστήρια κατασκευής συσσωρευτών μολύβδου, οι γυναίκες που είναι σε κατάσταση εγκυμοσύνης ή θηλάζουν τα παιδιά του. – Όταν επιστρέψει η γυναίκα στην εργασία της πρέπει για τον θηλασμό και τις μεγάλες φροντίδες που απαιτεί το μέγαλωμα του παιδιού για χρονικό διάστημα ενός έτους από τον τοκετό, είτε να

διακόπτει καθημερινά την εργασία μια ώρα, είτε να πηγαίνει αργότερα ή να φεύγει νωρίτερα.

Είναι όμως γνωστό η ώρα που φεύγει νωρίτερα, θεωρείται και σαν χρόνος εργασίας και αμείβεται. Η θηλάζουσα γυναίκα δεν έχει υποχρέωση να κάνει συμπληρωματική εργασία που να καλύπτει το διάστημα της διακοπής. Πάντως πρέπει να λάβει όλη την αντιμισθία της χωρίς να κόβονται οι αποδοχές που αντιστοιχούν στο χρόνο των διακοπών. Η διακοπή για τον θηλασμό του παιδιού είναι άσχετη και ανεξάρτητη από τις διακοπές από την εργασία που δίνεται και από άλλους νόμους. Έτσι η εργαζόμενη έχει την ευχέρεια να διαλέξει μια ώρα από τις οποίες αναφέραμε πιο πάνω χωρίς όμως να χρησιμοποιεί όποτε θέλει μία από αυτές.

Οι διακοπές αυτές δίνονται στην εργαζόμενη και όταν δεν πρόκειται για φυσικό θηλασμό αλλά και με μπιμπερό δηλ. τεχνητό.

Η πλήρης απασχόληση εργαζόμενης μητέρας που δικαιούται να εργάζεται με μειωμένο ωράριο, δεν επιτρέπεται ούτε και με την καταβολή πρόσθετης αμοιβής.

Όταν οι γυναίκες λόγω κυοφορίας, τοκετού και λοχείας βρίσκονται σε άδεια χωρίς όμως να ευθύνονται οι ίδιες πρέπει να λάβουν τις αποδοχές του κανονικά. Όσες μεν έχουν συμπληρώσει 1 έτος στον ίδιο εργοδότη πρέπει να πάρουν μισθό για μισό μήνα, όσες λιγότερο πρέπει να πάρουν μισθό 1 μήνα.

Η ασφαλισμένη στο ΙΚΑ πρέπει για 52 μέρες πριν τον τοκετό και 53 μετά να πάρει επίδομα κυοφορίας και λοχείας, δηλ. τα επιδόματα αυτά να είναι ίσα με το βασικό επίδομα και τις προσαυξήσεις για τα οικογενειακά βάρη. Για να δοθεί πρέπει η γυναίκα να έχει κάνει 200 ημέρες εργασίας τα τελευταία δύο έτη πριν τον τοκετό.

Για τις πιο πάνω παροχές πρέπει να προσκομίσει : α) ασφαλιστικό βιβλιάριο του ΙΚΑ, β) βεβαίωση του εργοδότη στην οποία να δείχνει την εργασιακή της σχέση της ασφαλισμένης κατ την έναρξη της αποχής από την εργασία λόγω κυοφορίας, γ) διακοπή απασχόλησης λόγω κυοφορίας, δ) τακτικές αποδοχές κατά τον χρόνο έναρξης της αποχής από την εργασία, σαν και αυτές που θα δίνονταν κατά τη διάρκεια της αποχής ε) βεβαίωση του ΙΚΑ με την διάρκεια της επιδότησης του ημερήσιου επιδόματος και το συνολικό καταβληθέν ποσό λόγω κυοφορίας ή λοχείας.

Υπάλληλοι Δημοσίου ΝΠΔΔ :

1. Οι υπάλληλοι του Δημοσίου καθώς και των ΝΠΔΔ όταν κυοφορούν απέχουν υποχρεωτικά από την υπηρεσία τους από τον 8^ο μήνα κυοφορίας με πλήρεις αποδοχές και για δύο μήνες μετά τον τοκετό εφόσον όμως στην τελευταία περίπτωση το τέκνο που γεννήθηκε ζει.
2. Για υπαλλήλους – μητέρες βρεφών που δουλεύουν σε δημόσιες υπηρεσίες ΝΠΔΔ, τράπεζες καθορίζεται μειωμένο ωράριο εργασίας.

Έτσι :

1. Όταν τα παιδιά γίνουν τεσσάρων χρονών δεν γίνεται καμία παρέκκλιση από το ωράριο εργασίας
2. Για όσες έχουν παιδιά από 2 – 4 ετών μειώνεται το ωράριο εργασίας τους κατά 1 ώρα
3. Για όσες έχουν παιδιά από δύο ετών προκειμένου για δίδυμα και άνω μέχρι 4 ετών περιορίζεται το ωράριο εργασίας για 2 ώρες.

2.18 Επιδόματα ανέργων

Ασφάλιση ανεργίας : Στην ασφάλιση ανεργίας υπάγονται τα άτομα που δίνουν έναντι αμοιβής και κατά κύριο λόγο εξαρτημένη εργασία, με σχέση εργασίας είτε αορίστου είτε ορισμένου χρόνου και φυσικά ασχολούνται σε περιοχές όπου έχει επεκταθεί η ασφάλιση ανεργίας. Πρέπει να είναι ασφαλισμένα στο ΙΚΑ.

Για να πάρει κάποιος επίδομα ανεργίας πρέπει πρώτα από όλα να είναι άνεργος δηλ. να υπάρχει έγκυρη λύση της σχέσης εργασίας από τον εργοδότη, και συνέπεια αυτής της λύσης είναι ο μισθωτός να μην μπορεί να βρει άλλη εργασία.

Για να εννοήσουμε δεν θεωρείται άνεργος που απολύεται άκυρα από τον εργοδότη γιατί σε αυτήν την περίπτωση πρέπει να πάρει από τον εργοδότη μισθούς υπερημερίας και όχι επίδομα ανεργίας.

Δεν θεωρούνται άνεργοι όσοι ασκούν ελεύθερο επάγγελμα ή οι σύζυγοι και τα παιδιά που απασχολούνται σε επιχείρηση στην σύζυγο, όσοι φοιτούν σε σχολή επαγγελματική, οι συνταξιοδοτημένοι από το Δημόσιο, όσοι υπηρετούν στις ένοπλες δυνάμεις, όσοι εκτίουν ποινή στερητική της ελευθερίας. Αν όμως η απόλυση του μισθωτού έγινε μετά την υποβολή μηνύσεως, συνέπεια αξιόποινης πράξεως του δεν πρέπει να λάβει επίδομα ανεργίας.

Εγγραφή στο γραφείο ευρέσεως εργασίας. Πρέπει ο άνεργος να γραφεί το ΓΕΕ για να τεθεί στην διάθεση του ΓΕΕ για την τοποθέτηση του σε νέα εργασία.

Ικανός προς εργασία. Ο άνεργος πρέπει να είναι ικανός για εργασία και ελεύθερος να κάνει αυτή. Ακόμα ικανός θεωρείται ο μισθωτός ο οποίος ανάλογα με τις ικανότητες του και την επαγγελματική του μόρφωση, κερδίζει το 1/3 εκείνου που συνήθως

κερδίζει στην ίδια περιφέρεια πρόσωπο σωματικά και πνευματικά υγιές της ίδιας επαγγελματικής μόρφωσης.

Πρέπει ο μισθωτός για να πάρει επίδομα ανεργίας να έχει κάνει 125 μέρες εργασίας σε απασχόληση που υπάγεται στην ασφάλιση ανεργίας του ΟΑΕΔ μέσα στους τελευταίους 14 μήνες που προηγούνται από την λύση της σχέσης εργασίας χωρίς όμως να υπολογίζονται οι μέρες εργασίας που έγιναν το τελευταίο δίμηνο.

Η διάρκεια του επιδόματος, εξαρτάται ανάλογα με το αριθμό εργασίας που έχει κάνει ο άνεργος. Το ποσό του επιδόματος για τους εργάτες το 40% και για τους υπαλλήλους το 50% του τεκμαρτού ημερομισθίου ασφαλιστικής κλάσεως στην οποία είναι καταταγμένος ο μισθωτός για να του δοθεί η ασφαλιστική παροχή. Όταν ο άνεργος έχει και οικογένεια τότε το επίδομα ανεργίας μεγαλώνει κατά 10% για κάθε μέλος της οικογένειας.

Το δικαίωμα για επιδότηση, λόγω ανεργίας παραγράφεται μετά από 60 ημέρες από τη λύση της σχέσης εργασίας. Η αξίωση για το 15θήμερο επίδομα ανεργίας παραγράφεται μετά από 60 μέρες αφότου κατέστη απαιτητό.

Αρμόδιο όργανο για την αναγνώριση του Δικαιώματος στις παροχές ανεργίας την αναστολή διακοπή, συνέχιση ή μεταφορά επιδότησης είναι ο διευθυντής της τοπικής υπηρεσίας του ΟΑΕΔ ή όπου δεν υπάρχει τέτοια υπηρεσία, ο Διευθυντής του οικείου Υποκ/τος ΙΚΑ.

2.19 Γαμήλιο Δώρο

Η Εργατική Εστία βάση του νόμου έχει καθιερώσει γαμήλιο δώρο για όλους, αυτοί που δικαιούνται γαμήλιο δώρο είναι εργαζόμενοι και εργαζόμενες στην Ελλάδα με σχέση εξαρτημένης εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου εφόσον έχουν δώσει τις εισφορές τους στην Εργατική Εστία μέχρι και την τελευταία μέρα που εργάστηκαν και έχουν τις προϋποθέσεις που θα αναφέρουμε πιο κάτω, όσοι και όσες είναι προσωρινά συνταξιούχοι ή επιδοτούνται για ανεργία ή ασθένεια, οι γονείς, άνδρες, γυναίκες που αποκτούν το πρώτο τους παιδί χωρίς γάμο, εφόσον όμως έχουν επιμέλειά του, και υπάγονται σε μια από τις πιο πάνω περιπτώσεις. Δεν πρέπει να πάρουν γαμήλιο δώρο όλοι οι αντίθετοι από αυτούς που αναφέραμε.

Για να πάρει γαμήλιο δώρο, πρέπει να έχει τις εξής προϋποθέσεις:

α) να έχει κάνει πριν από το γάμο 1000 μέρες εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου, από τις οποίες οι 100 τουλάχιστον σε κάθε ένα από τα 3 τελευταία ημερολογιακά έτη, πριν την τέλεση του γάμου, ή 450 μέρες εργασίας για τα τρία τελευταία πριν από το γάμο χρόνια β) οι εργαζόμενοι που είναι παιδιά πολυτέκνων να έχουν κάνει και την τελευταία μέρα που εργάστηκαν πριν το γάμο 800 μέρες από τις 80 μέρες τουλάχιστον σε καθένα από τα 3 χρόνια ή συνολικά 360 μέρες τα 3 τελευταία χρόνια πριν το γάμο, γ) αν κανείς από τους συζύγους δεν έχει 1500 μέρες και είναι παιδιά πολυτέκνων τουλάχιστον 1200 ώρες ημέρες εργασίας σε κάθε ένα από τα 3 προηγούμενα έτη ή από κοινού 675 και 540 αντίστοιχα πρέπει να πάρουν δώρο για τον γάμο, δ) ο μέσος όρος τακτικών μηνιαίων ακαθάριστων αποδοχών του τελευταίου τριμήνου που εργάστηκε η εργαζόμενη να μην είναι μεγαλύτερο από το 25πλάσιο του κατά την 1^η του μήνα τέλεσης του γάμου, κατωτάτου

ορίου ημερήσιων αποδοχών ανειδίκευτου εργατοτεχνίτη χωρίς προϋπηρεσία και προσαυξήσει 40%.

Για όσους απασχολήθηκαν εποχιακά κατά τη διάρκεια ενός ή παραπάνω χρόνων πριν το γάμο χρειάζονται 75 μέρες εργασίας για κάθε έτος ή 337 μέρες εργασίας, τουλάχιστον.

Το ποσό του γαμήλιου δώρου είναι ίσο προς το 25πλάσιο του κατωτάτου ορίου ημερομισθίου ανειδίκευτου εργατοτεχνίτη χωρίς προϋπηρεσία και λοιπά επιδόματα που ισχύει την 1 – 1 του έτους τέλεσης του γάμου προσαυξημένο κατά 30%. Όταν όμως πρόκειται για εργαζόμενες θυγατέρες πολυτέκνων, τότε η προσαύξηση ημερομισθίου μεγαλώνει σε 60%.

2.20 Άδεια συνδικαλιστών

Οι επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από 100 μισθωτούς πρέπει να δίνουν πρόσθετη κανονική άδεια με αποδοχές διάρκειας μέχρι δύο εβδομάδων το έτος σε μισθωτούς που διαλέγονται για εκπαίδευση και επιμόρφωση των συνδικαλιστικών στελεχών για το σκοπό αυτό από τη Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος και σε αναλογία 1% του προσωπικού που απασχολούν. Ο αριθμός των μισθωτών δεν πρέπει να είναι μικρότερος από 3 και μεγαλύτερος από 15. Η άδεια δίνεται μόνο όταν η σχετική αίτηση της ΓΣΕΕ συνοδεύεται από αναλυτικό πρόγραμμα εκπαίδευσεως το οποίο καλύπτει τον χρόνο διάρκειας της άδειας.

2.21 Άδεια μαθητών – σπουδαστών για εξετάσεις

Οι εργαζόμενοι που είναι μαθητές ή σπουδαστές και δεν έχουν κλείσει το 25 έτος της ηλικίας τους πρέπει κάθε χρόνο να παίρνουν πρόσθετη άδεια από 14 εργάσιμες μέρες χωρίς αποδοχές από τον εργοδότη τους για συμμετοχή τους στις εξετάσεις. Η άδεια μπορεί να δίνεται τμηματικά ή ολόκληρη. Το να δώσει η επιχείρηση άδεια είναι υποχρεωτική αλλά και ο εργαζόμενος πρέπει να αποδείξει ότι πήρε μέρος στις εξετάσεις με βεβαίωση της οικίας σχολής.

Οι ανήλικοι σπουδαστές ή σπουδαστές σε αναγνωρισμένη σχολή πρέπει να πάρουν για την συμμετοχή τους σε εξετάσεις άδεια 2 ημερών συνεχόμενη ή τμηματική για κάθε μέρα εξετάσεων.

Η άδεια αυτή είναι χωρίς αποδοχές και δεν μπορεί να είναι μικρότερη από 14 μέρες συνολικά.

Οι ανήλικοι έχουν το δικαίωμα να πάρουν την άδειά τους δηλ. των σπουδών τους, ανεξάρτητα από τον χρόνο απασχόλησης του εργοδότη.

2.22 Άδεια εκλογών

Όλες οι επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα και γενικά όσοι απασχολούν προσωπικό στον ίδιο τομέα πρέπει να δώσουν ειδική άδεια με αποδοχές στο προσωπικό τους, για την άσκηση του εκλογικού τους δικαιώματος. Η άδεια αυτή όμως δεν συμψηφίζεται με την κανονική ή άλλες άδειες που προβλέπονται από την νομοθεσία.

Οι ημέρες αδείας και ο αριθμός του εξαρτάται από την απόσταση και έχει ως εξής :

Για όσους δουλεύουν 5θήμερο :

1. Για όσους θα κάνουν 200 – 400 χιλιόμετρα θα δοθεί 1 μέρα άδεια
2. Όσοι θα κάνουν 401 χιλιόμετρα και πάνω θα δοθεί άδεια 2 μέρες, εφόσον κινηθούν εξ ολοκλήρου οδικώς με βάση υπεύθυνης δήλωσης
3. Για όσους πάνε σε νησιά για τα οποία δεν υπάρχει οδική πρόσβαση, ο αριθμός των ημερών αδείας εξαρτάται ανάλογα με την απόσταση και τις συνθήκες μετακίνησης χωρίς όμως να είναι μεγαλύτερη από 3 ημέρες.

Για όσους δουλεύουν εξαήμερη εβδομαδιαία εργασία :

1. Όσοι κάνουν 100 – 200 χιλιόμετρα τότε θα δοθεί άδεια 1 ημέρα
2. Όσοι κάνουν 201 – 400 χιλιόμετρα θα δοθεί άδεια 2 ημερών
3. Όσοι κάνουν 401 χιλιόμετρα και πάνω θα δοθεί 3ήμερη άδεια εφόσον μετακινηθούν οδικώς με υπεύθυνη δήλωση
4. Για όσους πάνε σε νησιά για τα οποία δεν υπάρχει οδική πρόσβαση ο αριθμός των ημερών της άδειας εξετάζεται κατά περίπτωση αλλά σε καμιά περίπτωση δεν είναι μεγαλύτερη από 3 μέρες.

Όσοι μετακινούνται σύμφωνα με τα παραπάνω και για αυτούς η Κυριακή των εκλογών συμπίπτει να είναι εργάσιμη μέρα, θεωρείται ως ημέρα ειδικής άδειας πέραν αυτών που ορίζονται στα παραπάνω.

2.23 Άδεια λόγω ασθένειας μέλους

Οι εργαζόμενοι που έχουν πλήρη απασχόληση πρέπει να λάβουν με αίτησή τους άδεια χωρίς αποδοχές από τον εργοδότη τους, μέχρι 6 εργάσιμες μέρες για κάθε χρόνο σε περίπτωση που αρρωστήσουν παιδιά ή άλλα μέλη της οικογένειάς του.

Η άδεια αυτή είναι δυνατόν να δοθεί τμηματικά ή εφάπαξ και αυξάνεται σε 8 εργάσιμες μέρες αν ο δικαιούχος προστατεύει 2 παιδιά και σε 10 εργάσιμες μέρες αν έχει περισσότερα από 2 παιδιά. Αν οι γονείς είναι σύζυγοι τότε η άδεια δίνεται ξεχωριστά.

2.24 Γονική άδεια ανατροφής

Κάθε γονέας που απασχολείται σε επιχείρηση που έχει 100 άτομα έχει συμπληρώσει ένα χρόνο εργασίας στον ίδιο εργοδότη και έχει σύζυγο που εργάζεται σε άλλη εργασία πρέπει να λάβει γονική άδεια ανατροφής του παιδιού του, στο χρονικό διάστημα από την λήξη της άδειας μητρότητας, μέχρις ότου το παιδί συμπληρώσει ηλικία 2 ½ ετών. Η άδεια αυτή είναι με αποδοχές και η διάρκεια της μπορεί να φτάσει μέχρι 3 μήνες για κάθε γονιό.

α) Η άδεια δίνεται με βάση την σειρά προτεραιότητας των αιτήσεων των εργαζομένων μέχρι να καλυφθεί ποσοστό 8% από τους εργαζομένους στην επιχείρηση για κάθε έτος. Γονική άδεια δικαιούνται και αυτοί που έχουν υιοθετήσει παιδί.

β) Αν έχουν 2 παιδιά το δικαίωμα των γονέων είναι αυτοτελές για τον καθένα από αυτά, εφόσον από την λήξη της άδεια που δόθηκε για το προηγούμενο παιδί πέρασε 1 χρόνος πραγματικής εργασίας στον ίδιο εργοδότη.

γ) Αν και οι δύο γονείς απασχολούνται, αποφασίζουν με κοινή συμφωνία ποιος από τους δύο θα κάνει πρώτος την χρήση του.

δ) Σε περίπτωση διάστασης ή διαζυγίου ή χηρείας ή γέννησης τέκνου εκτός γάμου, την γονική άδεια και μέχρι 6 μήνες δικαιούται ο γονιός που έχει την επιμέλεια του παιδιού.

2.25 Εργασία Ορισμένου Χρόνου

Όσοι ασχολούνται με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, πρέπει να λάβουν αναλογία της πιο πάνω άδειας μέσα στο χρονικό διάστημα, που ισχύει η σύμβασή τους. Όσοι έχουν τρίμηνη σύμβαση ή άδεια δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερη από μια μέρας, με εξάμηνη σύμβαση τις δύο μέρες.

Κατά την διάρκεια της γονικής άδειας ανατροφής, ο εργαζόμενος έχει πλήρη ασφαλιστική κάλυψη από τον Ασφαλιστικό Οργανισμό που είναι ασφαλισμένος με όρο όμως να δίνει ολόκληρη την εισφορά και εργοδότη και εργαζόμενου.

2.26 Άδεια σχολική

Οι εργαζόμενοι που έχουν παιδιά μέχρι 16 χρονών τα οποία παρακολουθούν μαθήματα μέσης εκπαίδευσης πρέπει και μπορούν να απουσιάζουν ορισμένες ώρες ή ολόκληρη την μέρα από την εργασία με άδεια του εργοδότη μέχρι την συμπλήρωση 4 εργάσιμων ημερών για κάθε χρόνο για να επισκεφτούν το σχολείο των παιδιών τους για να μάθουν τις επιδόσεις τους.

Η άδεια αυτή δίνεται ανεξάρτητα αν ο άλλος γονιός δουλεύει ή όχι έξω από το σπίτι με αποδοχές και δίνεται χωρίς να ενδιαφέρεται για τον αριθμό των εργαζομένων που δουλεύουν στην επιχείρηση.

Δίνεται τμηματικά και ποτέ για περισσότερο από 1 μέρα το διάστημα κάθε άδειας απουσίας εξαρτάται από τα πραγματικά γεγονότα.

Δεν κατοχυρώνεται όμως το δικαίωμα απουσίας για ημέρες και ώρες κατά τις οποίες το σχολείο δεν λειτουργεί ή όταν οι ώρες τους δεν πέφτουν με τις ημέρες και ώρες εργασίας των δικαιούχων.

Πάντως την άδεια δικαιούνται και οι γονείς που τα παιδιά τους πάνε στο νηπιαγωγείο.

2.27 Έλεγχος οργάνων – Επιθεώρηση εργασίας

Ο Επιθεωρητής εργασίας είναι αρμόδιος να παρακολουθεί και να ελέγχει την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας, να προβαίνει σε συστάσεις και επεμβάσεις προς συνδιαλλαγή των εργοδοτών και εργαζομένων καθώς και σε υποδείξεις για την προσφυγή στα πολιτικά δικαστήρια.

Η ιδιότητά τους είναι η εξής :

α) Να πηγαίνουν μέρα ή νύκτα χωρίς προηγούμενη ειδοποίηση και σε κάθε τόπο ή χώρο εργασίας που υπάγεται στον έλεγχο της επιθεώρησης εργασίας.

β) Να κάνουν όλες τις εξετάσεις, ελέγχους που κρίνονται αναγκαίοι για να βεβαιωθούν ότι εφαρμόζονται αποτελεσματικά οι κείμενες διατάξεις και ιδιαίτερα, 1^α) να ρωτούν είτε μόνους είτε με μάρτυρες τον εργοδότη, το προσωπικό για κάθε θέμα, 1β) να κοιτάνε

επιτόπου τα βιβλία, μητρώα, και λοιπά έντυπα που πρέπει να τηρούν οι επιχειρήσεις.

Οι εκπρόσωποι του Σωματείου της επιχείρησης και αν δεν υπάρχει Σωματείο του Εργατικού Κέντρου της περιοχής πρέπει να βρίσκονται κατά τον έλεγχο που κάνουν τα όργανα της επιθεώρησης εργασίας.

Ο Επιθεωρητής εργασίας, αποφασίζει αν προκύψει διαφωνία κατά τον έλεγχο της επιχειρήσεως με αιτιολογημένη απόφαση του μέσα σε 10 μέρες από την προσφυγή σε αυτόν του εργοδότη ή της συνδικαλιστικής οργάνωσης.

Αν ο εργοδότης δεν συμμορφώνεται με τις διατάξεις του επιθεωρητή τότε έχει πρόστιμο από 5000 μέχρι 100.000 υπέρ της εργατικής εστίας.

Όποιος εμποδίζει την είσοδο των οργάνων του Υπουργείου Εργασίας στους τόπους εργασίας κατά την άσκηση των καθηκόντων τους καθώς επίσης και αυτός που δίνει ψεύτικα στοιχεία ή ψευδείς πληροφορίες, τιμωρείται με τις ποινές του άρθρου 458 του Ποινικού Κώδικα.

2.28 Άδεια χωρίς μισθό

Ο νόμος δέχεται τα εξής ότι νόμιμη χορήγηση άδειας χωρίς αποδοχές με την οποία δεν λύνεται η σύμβαση εργασίας αλλά απλώς αναστέλλεται η εκτέλεση αυτής.

Η άδεια χωρίς αποδοχές δεν θεωρείται δικαίωμα ή υποχρέωση του εργοδότη ή του μισθωτού και επομένως δεν μπορεί να υποχρεωθεί η χορήγησή της γιατί προϋποθέτει κοινή συμφωνία και των δύο μερών. Η άδεια χωρίς αποδοχές δεν συμψηφίζεται με την κανονική άδεια. Έτσι οι

μισθωτοί που πήραν άδεια χωρίς αποδοχές δικαιούνται και κανονική άδεια.

2.29 Επίδομα στρατεύσεως

Στην ασφάλιση για τον κλάδο στρατεύσεως υπάγονται όλα τα πρόσωπα ανεξαρτήτως φύλου, τα οποία παρέχουν εξαρτημένη εργασία έναντι αμοιβής και συνδέονται με τον εργοδότη τους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου α) να είναι ασφαλισμένα στο ΙΚΑ, να έχουν Ελληνική υπηκοότητα, και να απασχολούνται σε περιοχές όπου έχει επεκταθεί η ασφάλιση του ΙΚΑ. Υπάγονται ακόμα και τα μέλη των σωματείων φορτοεκφορτωτών, καθώς επίσης ιατροί, πολιτικοί μηχανικοί.

Οι εισφορές για τον κλάδο στρατεύσεως ανέρχεται στα κατώτερα ποσοστά στις κάθε είδους χρήμα και είδος όπως υπολογίζονται και οι εισφορές υπέρ του ΙΚΑ.

α) Για το προσωπικό Βιομηχανικών επιχειρήσεων που ασχολείται στην περιοχή της τέως Διοικήσεως Πρωτευούσης ποσοστό 2% και 1% για όλους του λοιπούς εργοδότες. Για να πάρει κάποιος επίδομα στρατεύσεως πρέπει να έχει κάνει 150 μέρες το χρόνο που προηγείται από την κλήση ή κατάταξη 15μηνο.

2.30 Υγιεινή Ασφάλεια Εργαζομένων

Οι επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από 150 άτομα, έχουν υποχρέωση να προσλάβουν ιατρό εργασίας, το έργο του οποίου θα είναι η επίβλεψη της υγείας των εργαζομένων.

1. Ο ιατρός κάνει συστάσεις στον εργοδότη και στους εργαζόμενους σχετικά με μέτρα για σωματική και ψυχική υγεία εργαζομένων.
2. Εξετάζει συχνά τους εργαζομένους σχετικά με την θέση εργασίας τους, καθώς και σε ιατρικό έλεγχο κατά την κρίση του Επιθεωρητού Εργασίας.
3. Κάνει ιατρικές εξετάσεις και μετρήσεις του εργατικού περιβάλλοντος.
4. Εκτιμά την καταλληλότητα των εργαζομένων για συγκεκριμένη εργασία.
5. Προσέχει την εφαρμογή των μέτρων προστασίας της υγείας των εργαζομένων.

Σε περίπτωση για επιχειρήσεις που είναι εποχιακές λαμβάνεται υπόψη ο ετήσιος μέσος όρος απασχολούμενων.

Οι επιχειρήσεις που αναφέρουμε παραπάνω έχουν επίσης να προσλάβουν τεχνικό ασφαλείας, δηλ. το έργο τους είναι η επίβλεψη των χώρων εργασίας από άποψη υγιεινής και ασφάλειας και η πρόβλεψη των εργατικών ατυχημάτων.

Η δουλειά του είναι να :

α) κάνει στον εργοδότη τις υποδείξεις και συμβουλές σχετικά με θέματα υγείας.

β) να δίνει συμβουλές σε θέματα σχεδιασμού, προγραμματισμού συντήρησης εγκαταστάσεων καθώς και διαμόρφωσης και διευθέτησης των θέσεων, και του περιβάλλοντος εργασίας.

γ) να ελέγχει την ασφάλεια εγκαταστάσεων και τεχνικών μέσων πριν από την λειτουργία καθώς και των παραγωγικών διαδικασιών και μεθόδων εργασίας πριν την εφαρμογή τους, και

δ) να προσέχει τις συνθήκες εργασίας και την ορθή χρήση των ατομικών μέσων προστασίας.

Οι συμβάσεις προσλήψεως και του γιατρού αλλά και του τεχνικού ασφαλείας γίνεται εγγράφως και αντίγραφο αυτής δίνεται από τον εργοδότη στην τοπική Επιθεώρηση Εργασίας. Πρέπει όμως ο εργοδότης πριν να κάνει γνωστά τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα τους, την τυχόν απασχόλησή τους σε άλλη επιχείρηση, τα στοιχεία για το είδος και την οργάνωση της επιχείρησης, αριθμό εργαζομένων.

Ο εργοδότης για την πιο καλή άσκηση των καθηκόντων του τεχνικού ασφαλείας και του γιατρού εργασίας πρέπει και οφείλει να θέσει στην διάθεσή τους το αναγκαίο βοηθητικό προσωπικό, χώρους, εγκαταστάσεις και όλα τα απαραίτητα μέσα.

Επιτροπές υγιεινής και Ασφάλειας εργασίας

Οι εργαζόμενοι κάνουν Επιτροπές υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας.

Έτσι τα καθήκοντα αυτής της επιτροπής είναι τα εξής :

1. Κοιτά τις συνθήκες εργασίας στην επιχείρηση και προτείνει μέτρα για τη βελτίωσή τους, αλλά και του περιβάλλοντος εργασίας, προσέχει την τήρηση των μέτρων υγιεινής και ασφάλειας και παίρνει μέρος στην εφαρμογή από τους εργαζόμενους.
2. Σε περιπτώσεις ατυχημάτων προτείνει μέτρα ώστε να μην επαναληφθούν.
3. Επισημαίνει τον επαγγελματικό κίνδυνο στους χώρους ή θέσεις εργασίας και προτείνει μέτρα για την αντιμετώπισή τους.
4. Ενημερώνεται για την εισαγωγή στην επιχείρηση νέων παραγωγικών διαδικασιών, στο μέτρο που επηρεάζουν τις συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας.

5. Ενημερώνεται από την διοίκηση της επιχείρησης σχετικά με τα εργατικά ατυχήματα, και τις επαγγελματικές ασθένειες.
6. Σε περίπτωση σοβαρού άμεσου κινδύνου καλεί τον εργοδότη να πάρει τα απαιτούμενα μέτρα χωρίς να αποφεύγεται και η διακοπή λειτουργίας μηχανήματος.
7. Μπορεί να παίρνει την συνδρομή εμπειρογνώμων για θέματα υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας μετά από σύμφωνη γνώμη του εργοδότη.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ

3.1 ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ

Την διαδικασία και τον τρόπο προσλήψεως των μισθωτών (υπαλλήλων, εργατοτεχνιτών), από τους κάθε είδους εργοδότες (ιδιωτικές επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις) ρυθμίζει το Ν.Δ. 2656/1953.

Σύμφωνα με τον παραπάνω νόμο, όλες οι επιχειρήσεις και εκμεταλλεύσεις της ιδιωτικής οικονομίας έχουν υποχρέωση να προσλαμβάνουν το προσωπικό το οποίο χρειάζονται από τα γραφεία Ευρέσεως Εργασίας. Αρμόδιο θεωρείται το γραφείο στην περιοχή του οποίου βρίσκεται ο χώρος απασχολήσεως του προσωπικού που πρόκειται να προσληφθεί. Ακόμα το Δημόσιο, τα Ν.Π.Δ.Δ., οι Κοινότητες και οι Δήμοι έχουν την υποχρέωση αυτή, εφόσον πρόκειται για προσωπικό που συνδέεται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου.

Υπάρχει περίπτωση, να γίνουν προσλήψεις μισθωτών από επιχείρηση, χωρίς να μεσολαβήσει το Γραφείο Ευρέσεως Εργασίας ή χωρίς να αναγγελθούν σ' αυτό μέσα σε 8 ημέρες οι προσλήψεις που έγιναν. Στην περίπτωση αυτή, από το νόμο η σύμβαση εργασίας που καταρτίζεται δεν είναι άκυρη, αλλά επιβάλλονται στον εργοδότη ποινικές και αστικές κυρώσεις. Η υποχρέωση των εργοδοτών για την πρόσληψη του προσωπικού τους από τα Γραφεία Ευρέσεως Εργασίας, ισχύει μόνο όπου υπάρχουν.

3.1.1 Εγγραφή Ανέργων στο Γραφείο Ευρέσεως Εργασίας

Επιβάλλεται από το νόμο η υποχρέωση, οι άνεργοι που είναι ικανοί για να εργαστούν και όσοι αναζητούν για πρώτη φορά εξαρτημένη εργασία, να γραφούν στο Γραφείο Ευρέσεως Εργασίας της περιφέρειας της κατοικίας τους.

Επομένως, κάθε ένας που επιθυμεί να προσληφθεί σε οποιαδήποτε εργασία (ως υπηρέτης, εργατοτεχνίτης, ως υπάλληλος), είτε πρόκειται για άνεργο, είτε για πρόσωπο που ζητά για πρώτη φορά εργασία, πρέπει να παρουσιασθεί στο Γ.Ε.Ε. της περιφέρειας της κατοικίας του, για να γραφεί αυτοπροσώπως στα Μητρώα Ανέργων και να πάρει την κάρτα ανεργίας. Γι' αυτό το σκοπό συμπληρώνεται ειδικό έντυπο το οποίο χορηγείται από το Γ.Ε.Ε., που περιέχονται λεπτομερή στοιχεία σχετικά με την επαγγελματική και οικογενειακή κατάσταση του ανέργου, όπως την ειδικότητα, την μόρφωση, την προϋπηρεσία και τα οικογενειακά βάρη.

Ο άνεργος οφείλει να προσκομίσει πιστοποιητικό ή άλλα στοιχεία όπως αστυνομική ταυτότητα, απολυτήριο στρατού κ.τ.λ.

3.1.2 Πρόσληψη Μισθωτών

Η πρόσληψη του προσωπικού από τους εργοδότες επιβάλλεται να γίνεται υποχρεωτικά από το αρμόδιο Γραφείο Ευρέσεως Εργασίας της περιοχής, στην τοπική αρμοδιότητα του οποίου βρίσκεται ο χώρος απασχόλησης των μισθωτών. Το Γ.Ε.Ε. υποχρεούται να τοποθετήσει στον εργοδότη, τους άνεργους που υποδεικνύονται απ' αυτόν, σε κάθε άλλη δε περίπτωση από τους γραμμένους σαν άνεργους, αφού τηρήσει βέβαια τη σειρά προτεραιότητας.

Με βάση τα παραπάνω, παρέχεται το δικαίωμα στους εργοδότες να επιλέξουν τα κατάλληλα άτομα, σύμφωνα με την κρίση τους, με τον όρο ότι η πρόσληψη θα γίνεται πάντα από τα Γ.Ε.Ε., έτσι ώστε να παρακολουθείται η κίνηση της εργασίας. Έτσι στην πράξη έχουμε τις εξής περιπτώσεις :

A. Μη ζήτηση συγκεκριμένων ανέργων : Εάν ο εργοδότης ζητήσει από το Γ.Ε.Ε. ορισμένο αριθμό μισθωτών, χωρίς να υποδεικνύει συγκεκριμένα πρόσωπα, διακρίνουμε :

1. Εάν η προθεσμία που δίνεται από τον εργοδότη είναι μεγαλύτερη από 5 ημέρες, η τοποθέτηση γίνεται με βάση τη σειρά εγγραφής των ανέργων στα οικεία μητρώα. Κατ' εξαίρεση προτιμούνται ανεξάρτητα με τη σειρά που είναι γραμμένοι στους καταλόγους ανέργων : α) Οι Έλληνες υπήκοοι ή ομογενείς από την Κύπρο και την Αίγυπτο, β) οι πολύτεκνοι άνεργοι, γ) οι άνεργοι που είναι παντρεμένοι και έχουν παιδιά, δ) οι επιδοτούμενοι άνεργοι.
2. Σε περίπτωση που ο εργοδότης ζητήσει αμέσως και με προθεσμία έως 4 ημέρες την τοποθέτηση ορισμένου αριθμού μισθωτών, τότε δεν τηρείται η σειρά προτεραιότητας και έτσι τοποθετούνται και όσοι εμφανίστηκαν πρόσφατα στο Γ.Ε.Ε. από την ειδικότητα που ζητήθηκε.

B. Ζήτηση συγκεκριμένων ανέργων : Ο εργοδότης μπορεί να ζητήσει την πρόσληψη οποιουδήποτε μισθωτού ονομαστικώς, κατά τη γνώμη του. Το Γ.Ε.Ε. πρέπει να τοποθετήσει τον άνεργο που ζητήθηκε από τον εργοδότη. Η κάρτα τοποθετήσεως χορηγείται από το Γ.Ε.Ε. στην τοπική αρμοδιότητα του οποίου εντάσσεται ο εργοδότης.

Γ. Αναγγελία γενομένων προσλήψεων : Σε περίπτωση που οι εργοδότες προσλάβουν προσωπικό χωρίς τη μεσολάβηση του Γ.Ε.Ε. δεν έχουν καμία κύρωση, εάν μέσα σε προθεσμία 8 ημερών

αναγγείλουν τις προσλήψεις που έκαναν στο Γ.Ε.Ε. Η προθεσμία των 8 ημερών αυξάνεται σε 30 ημέρες για τις νέες επιχειρήσεις που ιδρύονται, αλλά μόνο για τους 3 πρώτους μήνες από την ίδρυσή τους.

Η προθεσμία αρχίζει από την επόμενη ημέρα που προσλήφθηκε ο μισθωτός. Εάν η αναγγελία της προσλήψεως γίνει ταχυδρομικώς, σαν χρονολογία καταθέσεως στο Γ.Ε.Ε. θεωρείται η ημερομηνία που δόθηκε το έγγραφο της αναγγελίας στο οικείο Ταχυδρομικό Γραφείο. Η ημερομηνία προκύπτει από τη σφραγίδα της Ταχυδρομικής Υπηρεσίας που έχει τεθεί στο φάκελο του εργοδότη.

Η αναγγελία προσλήψεως συμπληρώνεται από τον εργοδότη και αποτελείται από δύο αντίγραφα. Το πρωτότυπο παραμένει στο Γ.Ε.Ε. και το αντίγραφο επιστρέφεται στον εργοδότη. Μαζί με την αναγγελία πρέπει να υποβάλλεται και η κάρτα ανεργίας, εφόσον ο άνεργος έχει προμηθευτεί τέτοια από το Γ.Ε.Ε.

Τα ασφαλιστικά βιβλιάρια ενσήμων των ανέργων που παίρνουν επίδομα ανεργίας κρατούνται από την Υπηρεσία Παροχών Ανεργίας.

Αυτό γίνεται έτσι ώστε να αποφευχθεί το ενδεχόμενο ο μισθωτός ο οποίος θα προσληφθεί να παίρνει ταυτόχρονα και επίδομα ανεργίας. Ο εργοδότης οφείλει να ζητήσει το ασφαλιστικό του βιβλιάριο και να το κρατήσει για όσο διάστημα θα απασχοληθεί στην εργασία του.

Αναγγελία στο ΙΚΑ : Εάν ο προσληφθείς δεν έχει ασφαλιστικό βιβλιάριο, ο εργοδότης οφείλει να προβεί σε αναγγελία και απογραφή του στο Μητρώο Ασφαλισμένων του οικείου Υποκαταστήματος του ΙΚΑ, καταβάλλοντας και τις σχετικές εισφορές για να αποφύγει τις χρηματικές κυρώσεις.

Κυρώσεις για παράνομες προσλήψεις : Προβλέπονται από το νόμο βαρύτερες ποινικές και χρηματικές κυρώσεις σε βάρος των εργοδοτών, όταν προβαίνουν σε παράνομες προσλήψεις.

Συγκεκριμένα:

α) Χρηματικό Πρόστιμο : Προσωπικό το οποίο προσλαμβάνεται από τον εργοδότη χωρίς τη μεσολάβηση του Γ.Ε.Ε. και εφόσον δεν αναγγείλει την πρόσληψη που έκανε μέσα σε 8 ημέρες, υποχρεούνται να καταβάλει για κάθε μισθωτό, πρόστιμο ίσο με 10 ημερομίσθια ανειδίκευτου εργάτη.

Πρόσληψη συνταξιούχων : Οι εργοδότες που προσλαμβάνουν συνταξιούχους γήρατος ή αναπηρίας του ΙΚΑ, υποχρεούνται να κοινοποιήσουν αντίγραφο της αναγγελίας προσλήψεως στο Υποκ/μα του ΙΚΑ από το οποίο ελέγχεται μέσα σε προθεσμία 8 ημερών. Η παράλειψη εκπλήρωσης της υποχρέωσης, έχει αποτέλεσμα την επιβολή προστίμου ίσο με το 30πλάσιο του τεκμαρτού ημερομισθίου.

Η επιβολή προστίμου για την πρόσληψη προσωπικού χωρίς τη μεσολάβηση του Γ.Ε.Ε., μπορεί ο εργοδότης να την προσβάλει με ένσταση μέσα σε προθεσμία 30 ημερών από την κοινοποίησή της, ενώπιον του αρμόδιου Νομάρχη.

Το πρόστιμο το οποίο επιβλήθηκε μπορεί να μειωθεί έως 25% του συνολικού ποσού που εγκρίθηκε με απόφαση του Νομάρχη, και με πρόταση της Συμβουλευτικής Επιτροπής σε κάθε Γ.Ε.Ε.

β) Ποινικές Κυρώσεις : Οι εργοδότες και όταν πρόκειται για νομικά πρόσωπα τα μέλη της διοικήσεως και οι διαχειριστές αυτών, τιμωρούνται με φυλάκιση έως 3 μήνες για την πρόσληψη προσωπικού χωρίς τη μεσολάβηση του Γ.Ε.Ε. Οι μηνύσεις προς όλους τους υπεύθυνους υποβάλλονται από τους προϊστάμενους των Γ.Ε.Ε.

3.2 ΠΡΟΣΛΗΨΗ – ΕΡΓΑΣΙΑ – ΑΝΗΛΙΚΩΝ

Η εργασία των ανηλίκων έχει ορισμένους περιορισμούς που αποσκοπούν στην απαγόρευση και μη απασχόληση ανηλίκων σε εργασίες, οι οποίες είναι επικίνδυνες για τη σωματική τους ακεραιότητα ή επιβλαβείς για την υγεία τους. Για τους ανήλικους έως 18 ετών απαιτείται να έχουν Βιβλιάριο Εργασίας για να μπορούν να πάνε σε οποιαδήποτε εργασία.

- Όροι, προϋποθέσεις απασχόλησης :

α) Οι ανήλικοι που δεν έχουν συμπληρώσει το 15^ο έτος της ηλικίας τους, απαγορεύεται να απασχοληθούν σε οποιαδήποτε εργασία.

β) Όσοι δεν έχουν συμπληρώσει το 18^ο έτος της ηλικίας τους, απαγορεύεται να δουλεύουν σε επικίνδυνες εργασίες ανθυγιεινές ή βαριές καθώς επίσης και σε εργασίες που βλάπτουν την ψυχική τους υγεία.

γ) Με άδεια της Επιθεώρησης Εργασίας επιτρέπεται ανήλικοι οι οποίοι δεν έχουν συμπληρώσει το 15^ο έτος της ηλικίας τους να δουλεύουν σε θεατρικές παραστάσεις, καλλιτεχνικές εκδηλώσεις, διαφημιστικά προγράμματα κ.τ.λ. εφόσον δεν βλάπτεται η σωματική και η ψυχική του υγεία.

- Χρονικά όρια εργασίας :

Οι ανήλικοι που δεν έχουν συμπληρώσει το 16^ο έτος της ηλικίας τους, καθώς επίσης και οι ανήλικοι που φοιτούν σε γυμνάσια και λύκεια κάθε τύπου ή τεχνικές επαγγελματικές σχολές, δεν επιτρέπεται να απασχολούνται περισσότερο από 6 ώρες την ημέρα και 30 ώρες την εβδομάδα. Παράλληλα δικαιούνται ημερήσια ανάπαυση από 12 συνεχείς ώρες, στις οποίες πρέπει να περιλαμβάνεται το χρονικό διάστημα από τις 10 το βράδυ έως τις 6 το πρωί.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ

Η ΛΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

4.1 ΛΗΞΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΣΧΕΣΗΣ

Οι δυνατοί τρόποι με τους οποίους τερματίζεται η σχέση εργασίας είναι τρεις : αυτόματα, ύστερα από καταγγελία της συμβατικής τους δέσμευσης και με νεότερη κοινή συμφωνία των μερών για λύση της υφιστάμενης σύμβασης εργασίας.

Εξετάζοντας τους λόγους μιας εργασιακής σχέσης θα λέγαμε ότι ο πρώτος λόγος δηλαδή αυτόματα και ο τρίτος λόγος δηλαδή με την κοινή συμφωνία των μερών δεν παρουσιάζουν δυσκολίες. Ιδιαίτερο ενδιαφέρον αλλά και δυσκολίες έχει ο τρόπος που η λήξη της εργασιακής σχέσης γίνεται με καταγγελία, για την οποία θα την αναλύσουμε σε επόμενη παράγραφο.

Ας εξετάσουμε πρώτα του δύο άλλους τρόπους.

- Αυτόματα λύεται η εργασιακή σχέση : α) με το θάνατο του μισθωτού, β) με το θάνατο του εργοδότη, μόνο όμως αν τα μέρη είχαν αποβλέψει αποκλειστικά στο πρόσωπο του εργοδότη, γ) με την πάροδο του χρόνου λήξης που πρόβλεπε η ορισμένου χρόνου σύμβαση εργασίας, εκτός και αν ο μισθωτός εξακολουθεί να δουλεύει παρά τη λήξη και ο εργοδότης δεν αντιδρά σ' αυτό, οπότε τεκμαίρεται σιωπηρή ανανέωση της εργασιακής σχέσης, η διάρκεια όμως δεν θα είναι πλέον ορισμένου χρόνου, αλλά αορίστου χρόνου.
- Νεότερη συμφωνία των μερών για την κατάργηση της μεταξύ τους υφιστάμενης εργασιακής σχέσης είναι δυνατή, αν και οι περί καταγγελίας διατάξεις αποτελούν κατώτατα όρια προστασίας των

μισθωτών και συνεπώς προσφέρουν επαρκή διέξοδο στις σχέσεις των μερών.

4.1.1 Λύση Σύμβασης Εργασίας με Καταγγελία

Στην πράξη, ο πιο συνηθισμένος τρόπος λύσεως της σχέσεως εργασίας είναι η καταγγελία αυτής από έναν των συμβαλλομένων. Όταν ο εργοδότης προβεί σε καταγγελία της συμβάσεως εργασίας, η ενέργεια αυτή λέγεται απόλυση του εργαζομένου από τον εργοδότη. Όταν ο εργαζόμενος κάνει καταγγελία, τότε ομιλούμε για οικειοθελούς αποχώρησης αυτού από την εργασία του δηλαδή ρητής ή σιωπηρής.

Η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας είναι ανατιώδης δικαιοπραξία που γίνεται με δήλωση του καταγγέλοντα (Α.Π. 618/88). Η δήλωση αυτή μπορεί να γίνει και σιωπηλός όταν ο εργοδότης αρνείται να δεχθεί τις προσφερόμενες σ' αυτόν υπηρεσίες του εργαζόμενου (Α.Π. 830/88 Τμ Β', 218/89 Τμ Β'). Η συνεχιζόμενη αδικαιολόγητη αποχή του μισθωτού από την εργασία του μπορεί να θεωρηθεί σιωπηρή καταγγελία της συμβάσεως εργασίας εκ μέρους του (οικειοθελής αποχώρηση).

Οι κανόνες των εργατικών νόμων που διέπουν την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας είναι αναγκαστικού δικαίου, γιατί δεν επιτρέπονται αντίθετες προς αυτούς τους κανόνες συμφωνίες των μερών που θίγουν τα δικαιώματα των εργαζομένων.

4.1.2 Δικαιοπρακτική Ικανότητα του Καταγγέλοντα στην Σύμβαση

Αυτός που προβαίνει στην καταγγελία της συμβάσεως εργασίας, πρέπει να έχει τη δικαιοπρακτική ικανότητα, αλλιώς δεν ισχύουν (επέρχονται) οι νομικές συνέπειες της καταγγελίας. Αν ο εργοδότης είναι νομικό πρόσωπο, τότε η καταγγελία πρέπει να γίνεται από φυσικό πρόσωπο, που σύμφωνα με το καταστατικό ή το νόμο εκφράζει την βούληση του νομικού προσώπου (Α.Π. 1607/88 Τμ Β', 1500/87).

Από τον εργοδότη η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας γίνεται με το νόμο 2112/20 για τους μισθωτούς που έχουν την ιδιότητα του υπαλλήλου και του Β.Δ. 16/18 για τους εργατοτεχνίτες. Παράλληλα εφαρμόζονται διατάξεις του Ν. 3198/55 που υπάγονται οι εργαζόμενοι στην ασφάλιση κατά της ανεργίας στην οποία υπάγονται αυτοί που παρέχουν εξαρτημένη εργασία με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου που είναι ασφαλισμένοι κατά της ασθένειας σε οργανισμό κοινωνικής ασφαλίσεως.

Διαφορετικά αν γίνει από πρόσωπο που δεν έχει εξουσία προς αντιπροσώπευση, είναι άκυρη. Η τυχόν εκ των υστέρων έγκριση της παραπάνω άκυρης καταγγελίας, ενεργεί σαν νέα καταγγελία μόνο από το χρόνο που επιχειρήθηκε και με την προϋπόθεση ότι δεν αποκρούστηκε προηγουμένως από τον ενδιαφερόμενο μισθωτό και δεν έχουν αποκτηθεί από αυτόν δικαιώματα.

Εδώ θα πρέπει να γίνει διαχωρισμός σε απολυμένους χωρίς προειδοποίηση και σε απολυμένους μετά από προειδοποίηση.

α) Απολυμένοι χωρίς προειδοποίηση

Κατά την ημέρα της απόλυσης των υπαλλήλων χωρίς προειδοποίηση και όλων των εργατών (διότι δεν επιτρέπεται η απόλυση

εργάτη με προειδοποίηση) συμπληρώνεται από το λογιστή της επιχείρησης ένα έντυπο που λέγεται «καταγγελία σύμβασης εργασίας». Το έντυπο αυτό το παίρνει ο λογιστής από τον Ο.Α.Ε.Δ. και το συμπληρώνει σε 4 αντίτυπα, που υπογράφονται από τον απολυμένο και από τον εργοδότη. Το πρωτότυπο το παίρνει ο απολυμένος μισθωτός, το άλλο το κρατάει η επιχείρηση και το τρίτο και τέταρτο το παραδίδει ο λογιστής μέσα σε 8 ημέρες στο Ο.Α.Ε.Δ. της περιοχής και αν δεν υπάρχει Ο.Α.Ε.Δ., παραδίδονται στο πλησιέστερο υποκατάστημα του ΙΚΑ. Η μέτρηση των 8 ημερών αρχίζει από την επόμενη της ημέρας που γίνεται η απόλυση.

Κατά τον ίδιο τρόπο συμπληρώνεται και παραδίδεται το ίδιο έντυπο της καταγγελίας σύμβασης εργασίας, όταν λήγει η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου ή όταν η απόλυση γίνεται πριν συμπληρώσει ο μισθωτός δίμηνη απασχόληση. Σε αυτές τις περιπτώσεις, η καταγγελία της σύμβασης εργασίας γίνεται χωρίς την καταβολή αποζημίωσης.

β) Απολυμένοι μετά από προειδοποίηση.

Ο εργοδότης έχει το δικαίωμα να απολύσει τους υπαλλήλους (όχι όμως και τους εργάτες) που απασχολούνται στην επιχείρησή του μετά από προειδοποίηση, οπότε με τη λήξη της προειδοποίησης καταβάλλει σ' αυτούς το 1/2 της αποζημίωσης που δικαιούνται νόμιμα. Ο εργοδότης προειδοποιεί τον υπάλληλο που θέλει να απολύσει με έγγραφο, τόσους μήνες νωρίτερα, όσοι είναι οι μήνες της αποζημίωσής του και είναι υποχρεωμένος να καταβάλλει στον απολυμένο υπάλληλο το 1/2 μόνο της αποζημίωσης, που δικαιούται την ημέρα της απόλυσης. Ο χρόνος από την ημέρα επίδοσης του εγγράφου μέχρι την ημέρα που έχει οριστεί ως ημέρα απόλυσης δεν υπολογίζεται ως χρόνος εργασίας (Αρ. Παγ. 2064/86).

Και στην περίπτωση απόλυσης μετά από προειδοποίηση ισχύουν τα ίδια που ισχύουν και στην περίπτωση «απολυμένοι χωρίς προειδοποίηση».

4.2 ΔΙΑΤΥΠΩΣΕΙΣ ΑΠΟΛΥΣΗΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ

Είτε πρόκειται για υπαλλήλους, ή για εργατοτεχνίτες ή υπηρετικό προσωπικό (αυτό που εργάζεται στις επιχειρήσεις), εφόσον έχουν σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, πέρα των δύο μηνών, για να είναι έγκυρη η απόλυσή τους πρέπει να τηρηθούν οι εξής διατυπώσεις :

- α) Έγγραφο καταγγελία της σύμβασης εργασίας και
- β) Καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης.

Εάν δεν τηρηθεί έστω και μία από τις παραπάνω διατυπώσεις, τότε θεωρείται άκυρη η απόλυση, ενώ εξακολουθούν να υπάρχουν οι έννομες συνέπειες της σύμβασης εργασίας. Επομένως, αν ο εργοδότης δεν δέχεται τις υπηρεσίες του μισθωτού, θεωρείται υπερήμερος και υποχρεούται να πληρώσει τις αποδοχές του μισθωτού (Α.Κ. 349 – 350).

Πρόσθετη των παραπάνω διατυπώσεων είναι και η απαίτηση αναγγελίας της απόλυσης στον Ο.Α.Ε.Δ. Η παράλειψη αυτής της διατύπωσης όμως δεν επιφέρει ακυρότητα της απόλυσης, αλλά έχει συνέπεια με ποινικές κυρώσεις για τον εργοδότη (άρθρο 5 παρ. 1 Ν.3198/55).

Παράλληλα, μαζί με την αποζημίωση της απόλυσης οι μισθωτοί δικαιούνται να πάρουν σαν αποζημίωση τις αποδοχές της άδειας και του επιδόματος αδείας που ορίζει ο νόμος, εφόσον δεν έλαβαν την άδειά τους και το επίδομα αδείας για το έτος που γίνεται η απόλυσή τους.

Α) ΕΓΓΡΑΦΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ : Για την εγκυρότητα της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου, απαιτείται η έγγραφη μορφή αυτής. Η νομοθεσία δηλαδή εννοεί ότι πρέπει να παραδοθεί έγγραφο στο μισθωτό για την απόλυσή του, γιατί διαφορετικά η καταγγελία θεωρείται ανυπόστατη (μη γενόμενη) και να έχει υπογραφεί από τον εργοδότη και τον απολυμένο μισθωτό. Στο έγγραφο της καταγγελίας ο εργοδότης δεν υποχρεούται να επικαλεστεί ορισμένο λόγο για να δικαιολογηθεί η ενέργειά του, δηλαδή δεν είναι απαραίτητο η αναγραφεί των λόγων και των αιτιών τα οποία επέδρασαν στην απόλυση του μισθωτού.

Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας μπορεί να γίνει οποιαδήποτε ημέρα του μήνα. Η απόλυση όμως επιβάλλεται να είναι βέβαιη, οριστική και ρητή, γιατί διαφορετικά αν γίνεται με αίρεση είναι άκυρη, καθώς επίσης όταν είναι εικονική. Πρέπει να σημειωθεί ότι απόλυση μισθωτού που έγινε προφορικά είναι άκυρη, έστω και αν καταβλήθηκε η νόμιμη αποζημίωση.

α) Κοινοποίηση της καταγγελίας : Κατά τη νομοθεσία, η καταγγελία της σύμβασης εργασίας θεωρείται ισχυρή και παράγει έννομα αποτελέσματα, μόνο από τη στιγμή που θα περιέλθει στον απολυόμενο μισθωτό το έγγραφο της καταγγελίας. Δεν αρκεί η απλή γνώση από τον μισθωτό της απόλυσής του, π.χ. με προφορική ανακοίνωση από τον εργοδότη του ή με την τοιχοκόλληση της απόλυσής στο χώρο της επιχείρησης. Η απόλυση με αυτόν τον τρόπο θεωρείται άκυρη.

Το έγγραφο της καταγγελίας το παίρνει ο λογιστής από τον ΟΑΕΔ ή από το βιβλιοπωλείο και το συμπληρώνει σε 4 αντίτυπα, που υπογράφονται από τον απολυμένο και από τον εργοδότη. Το πρωτότυπο το παίρνει ο απολυμένος μισθωτός, το άλλο το κρατάει η επιχείρηση

και το τρίτο και τέταρτο το παραδίδει ο λογιστής μέσα σε 8 ημέρες στον ΟΑΕΔ της περιοχής και αν δεν υπάρχει ΟΑΕΔ, παραδίδονται στο πλησιέστερο κατάστημα του ΙΚΑ. Η μέτρηση των 8 ημερών αρχίζει από την επόμενη της ημέρας που γίνεται η απόλυση (άρθρο 9 παρ. 1 Ν3198/55).

Κατά τον ίδιο τρόπο συμπληρώνεται και παραδίδεται το ίδιο έντυπο της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, όταν λήγει η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου ή όταν η απόλυση γίνεται, πριν συμπληρώσει ο μισθωτός δίμηνη απασχόληση. Σ' αυτές τις περιπτώσεις, η καταγγελία της σύμβασης εργασίας γίνεται χωρίς καταβολή αποζημίωσης.

Σε περίπτωση που ο απολυμένο μισθωτός δεν υπογράφει την καταγγελία σύμβασης εργασίας και δεν παίρνει το πρωτότυπο αυτής, τότε ο λογιστής την στέλνει με δικαστικό κλητήρα.

β) Ανάκληση Καταγγελίας : Δεν επιτρέπεται να ανακληθεί από τον εργοδότη η καταγγελία της σύμβασης εργασίας από τη στιγμή που θα την λάβει ο μισθωτός. Κι αυτό γιατί ο μισθωτός αποκτά πλέον δικαιώματα από την καταγγελία και η ανάκλησή της δεν έχει νομική σημασία. Τα αποτελέσματα που προέρχονται από την καταγγελία της σύμβασης εργασίας δεν μπορούν να ανατραπούν από την ανάκληση της καταγγελίας χωρίς τη συναίνεση του μισθωτού. Μόνο με τη συγκατάθεση του απολυόμενου μισθωτού, είτε σιωπηρά, είτε ρητά είναι επιτρεπτή η ανάκληση χωρίς να ανατρέπεται το έννομο αποτέλεσμα που προήλθε από την απόλυση, αλλά συνάπτεται νέα σύμβαση εργασίας.

Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας ακόμα και αν κοινοποιηθεί από λάθος του εργοδότη, δεν ανακαλείται αν δεν συμφωνήσει σιωπηρά ή ρητά ο μισθωτός. Αυτό ισχύει και για καταγγελία σύμβασης εργασίας

που έγινε με προειδοποίηση, η οποία δεν μπορεί να ανακληθεί χωρίς να υπάρχει συναίνεση του μισθωτού.

Β) ΚΑΤΑΒΟΛΗ ΤΗΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ : Για την καταβολή της αποζημίωσης μισθωτών θα αναφερθούμε διεξοδικά σε παρακάτω ενότητα.

4.3 ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΓΙΑ ΟΙΚΟΝΟΜΟΤΕΧΝΙΚΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ

Οι απολύσεις για οικονομοτεχνικούς λόγους (αναδιοργάνωση επιχειρήσεως, περιορισμός εργασιών), είναι δικαίωμα του εργοδότη, το οποίο όμως, πρέπει να ασκεί στα πλαίσια του άρθρου 281 Α.Κ. (Απόφαση Αρείου Πάγου 279/96 Τμ. Β΄).

Η άσκηση του δικαιώματος καταγγελίας της αορίστου χρόνου συμβάσεως εργασίας (άρθρο 669 παρ. 2 του Α.Κ.) απαγορεύεται να υπερβαίνει τα τιθέμενα από το άρθρο 281 του Α.Κ. αντικειμενικά όρια, σε αντίθετη περίπτωση είναι άκυρη η καταγγελία και θεωρείται σαν να μην έγινε άρθρο 174, 180 Α.Κ.). Σε αυτή την περίπτωση ο εργοδότης υποχρεούται να δέχεται τις υπηρεσίες του μισθωτού όπως και πριν και αν καταστεί υπερήμερος προς την αποδοχή τους, να καταβάλλει τους μισθούς. Εξάλλου, επί απολύσεων που οφείλονται σε οικονομοτεχνικούς λόγους όπως, μεταξύ άλλων, είναι η αναδιοργάνωση των υπηρεσιών της επιχειρήσεως και η μείωση του προσωπικού για οικονομικούς λόγους που επιβάλλονται από συγκεκριμένες οικονομικές συνθήκες που αντιμετωπίζει η επιχείρηση, η απόφαση του εργοδότη να αντεπεξέλθει στην οικονομική κρίση της επιχειρήσεως δεν ελέγχεται από τα δικαστήρια.

4.4 ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΠΟΛΥΣΗΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ

Η διαδικασία απόλυσης, το ποσό της αποζημίωσης που οφείλεται και ο τρόπος καταβολής της, διαφέρουν ανάλογα με την ιδιότητα του απολυόμενου μισθωτού ως υπαλλήλου ή εργατοτεχνίτη. Εάν πρόκειται για ιδιωτικό υπάλληλο, ο εργοδότης έχει τη δυνατότητα να προβεί σε απόλυσή του με προειδοποίηση και χωρίς προειδοποίηση (δηλαδή με άμεση καταγγελία της σύμβασης εργασίας). Ενώ εάν πρόκειται για εργατοτεχνίτη, επιτρέπεται μόνο η άμεση καταγγελία της σύμβασης εργασίας, δηλαδή χωρίς προειδοποίηση. Η επιλογή του ενός από τους δύο τρόπους ανήκει στην θέληση του εργοδότη.

Το πότε ένας μισθωτός θα χαρακτηριστεί σαν εργατοτεχνίτης και πότε σαν υπάλληλος θα κριθεί βάσει των στοιχείων και κριτηρίων του άρθρου 1 του Ν. 2653/53.

Οι εργοδότες οφείλουν, σε κάθε απόλυση μισθωτού να γνωρίζουν εάν αυτός έχει την ιδιότητα του εργατοτεχνίτη ή του υπαλλήλου. Αυτή η διάκριση έχει σημασία όχι μόνο για τη διαδικασία της απόλυσης αλλά και για το ποσό της αποζημίωσης, η οποία είναι αυξημένη για τους υπαλλήλους, σε σχέση με την αντίστοιχη που καταβάλλεται στους εργατοτεχνίτες.

4.4.1 Η ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (ΑΠΟΛΥΣΗ) ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΩΝ

Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας των εργατών, των τεχνιτών και όλων γενικά των μισθωτών που δεν έχουν την υπαλληλική ιδιότητα, που είναι αορίστου χρόνου, γίνεται βάση των συνδυασμένων διατάξεων του Ν. 3198/65.

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

Αντίθετα με αυτά που ισχύουν για τους εργάτες, του τεχνίτες και υπηρέτες, πάντοτε καταβάλλεται ολόκληρη η αποζημίωση η οποία αναγράφεται στον παρακάτω πίνακα είτε η καταγγελία γίνει με προειδοποίηση ή χωρίς προειδοποίηση.

**Πίνακας Αποζημίωσης Εργατοτεχνιτών σε περίπτωση
Απολύσεως
(Β.Α. 16/18.7.20, Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 1997 ΚΑΙ 1998)**

ΠΙΝΑΚΑΣ Ι

Χρόνος Υπηρεσίας στον Ίδιο Εργοδότη	Ημερομίσθια Αποζημίωσης
Από 2 μήνες – 1 έτος	5 ημερομίσθια
Από 1 έτος συμπληρωμένο – 2 έτη	7 ημερομίσθια
Από 2 έτη συμπληρωμένα – 5 έτη	20 ημερομίσθια
Από 5 έτη συμπληρωμένα – 10 έτη	30 ημερομίσθια
Από 10 έτη συμπληρωμένα – 15 έτη	60 ημερομίσθια
Από 15 έτη συμπληρωμένα – 20 έτη	90 ημερομίσθια
Από 20 έτη συμπληρωμένα και άνω	105 ημερομίσθια

Από άλλες διατάξεις μπορεί να προβλέπεται μεγαλύτερη αποζημίωση για ορισμένες κατηγορίες μισθωτών όπως :

- Θυρωροί πολυκατοικιών : Όταν απολύονται δικαιούνται να λάβουν ως αποζημίωση το 1/2 της αποζημίωσης του υπαλλήλου, άσχετα αν απασχολούνται ως εργατοτεχνίτες (Αρ. Παγ. 505/86).
- Οικιακοί υπηρέτες, οικόσιτο πρόσωπικό : Και αυτοί δικαιούνται αποζημίωση εργατοτεχνίτη.
- Κλητήρες γραφείων : Δικαιούνται αποζημίωση εργατοτεχνιτών.
- Βοηθοί Φορτηγών Αυτοκινήτων : Δικαιούνται αποζημίωση εργατοτεχνιτών.
- Οικόσιτοι Παιδαγωγοί : δάσκαλοι κ.τ.λ. δικαιούνται να λάβουν αποζημίωση ίση με 13 ημερομίσθια.

4.4.2 ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (ΑΠΟΛΥΣΗ) ΙΔΙΩΤΙΚΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ

Η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας των ιδιωτικών υπαλλήλων, που είναι αορίστου χρόνου, γίνεται βάση των συνδυασμένων διατάξεων του Ν. 3198/65. Αυτό ισχύει σήμερα για ολόκληρη τη χώρα, αφού η κατά της ανεργίας ασφάλιση των μισθωτών έχει επεκταθεί παντού.

Έγκυρη είναι η καταγγελία της σχέσεως εργασίας, όταν γίνει εγγράφως και καταβληθεί η νόμιμη αποζημίωση (αρ. 5 παρ. 3 Ν.3198/55). Το έγγραφο της καταγγελίας γνωστοποιείται στον απολυόμενο μισθωτό και εντός 8 ημερών στον ΟΑΕΔ. Αν ο απολυόμενος αρνηθεί να υπογράψει για να παραλάβει το έγγραφο της καταγγελίας, τότε γνωστοποιείται με δικαστικό κλητήρα, και η

αποζημίωση κατατίθεται στο Ταμείο Παρακαταθηκών και Δανείων στο όνομα του δικαιούχου.

Η απόλυση του υπαλλήλου μπορεί να γίνει με έγγραφη προειδοποίηση, πριν από ορισμένο χρόνο είτε αμέσως, χωρίς προθεσμία αλλά και πάλι με έγγραφο.

4.4.3 Καταγγελία της Συμβάσεως Εργασίας πριν ο Μισθωτός κλείσει Δίμηνη Υπηρεσία

Εάν η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας γίνει από τον εργοδότη πριν κλείσει ο μισθωτός δίμηνη υπηρεσία, δεν οφείλεται αποζημίωση στον τελευταίο λόγω καταγγελία της συμβάσεως. Η καταγγελία, πρέπει να γίνει εγγράφως και να αναγγελθεί στον ΟΑΕΔ.

Στη συνέχεια υπάρχει πίνακας του απαιτούμενου χρόνου προειδοποίησης για την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας των υπαλλήλων ανάλογα με το χρόνο υπηρεσίας τους.

Σύμφωνα με τον πίνακα που υπάρχει παρακάτω εάν η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας γίνει με προειδοποίηση, ο απολυόμενος υπάλληλος δικαιούται τη μισή αποζημίωση. Η προειδοποίηση καταβολής για μειωμένη αποζημίωση ισχύει μόνο για τους υπαλλήλους και όχι για τους υπηρέτες και τους εργατοτεχνίτες.

Η προμήνυση δεν επιφέρει τη λύση της σχέσεως εργασίας. Επομένως ο μισθωτός που αποχωρεί με τη θέλησή του κατά την διάρκεια της προθεσμίας προμηνύσεως θεωρείται ότι ο ίδιος διακόπτει – λύει τη σύμβαση και δεν έχει δικαίωμα να πάρει αποζημίωση. Σε περίπτωση όμως που ο εργοδότης απομακρύνει τον υπάλληλο από την εργασία του κατά τη διάρκεια της προμηνύσεως υποχρεούται να του δώσει ολόκληρη την αποζημίωση.

Με την τακτική καταγγελία, δηλαδή εκείνη η οποία γίνεται μετά από προειδοποίηση, δεν λύεται η σύμβαση εργασίας, αλλά προσδιορίζεται η ημερομηνία που θα λυθεί αυτή.

Ο εργοδότης πρέπει να χορηγήσει στον απολυόμενο ελεύθερο χρόνο απουσίας, έτσι ώστε να βρει άλλη εργασία. Εάν ο εργοδότης αρνείται να χορηγήσει άδεια απουσίας (στον απολυόμενο) ή δεν την παρέχει σε κατάλληλο χρόνο, ο μισθωτός δεν μπορεί να απουσιάσει από την επιχείρηση, αλλά μπορεί να προσφύγει στο δικαστήριο έτσι ώστε να προσδιορίσει τον ελεύθερο χρόνο που θα απουσιάζει.

**Πίνακας II - Πίνακας Αποζημίωσης Υπαλλήλων σε Περίπτωση
Απολύσεως ή Χρόνος Προειδοποίησης
→ Καταγγελία χωρίς προειδοποίηση**

Χρόνος Υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη	Ποσό Αποζημίωσης	Χρόνος Προειδοποίησης
Από 2 μήνες – 1 έτος	1 μισθός	1 μήνας
Από 1 έτος συμπληρωμένο – 4 έτη	2 μισθοί	2 μήνες
Από 4 έτη συμπληρωμένα – 6 έτη	3 -//-	3 -//-
Από 6 έτη -//- - 8 έτη	4 -//-	4 -//-
Από 8 έτη -//- - 10 έτη	5 -//-	5 -//-
Από 10 έτη -//- - 11 έτη	6 -//-	6 -//-
Από 11 έτη -//- - 12 έτη	7 -//-	7 -//-
Από 12 έτη -//- - 13 έτη	8 -//-	8 -//-
Από 13 έτη -//- - 14 έτη	9 -//-	9 -//-
Από 14 έτη -//- - 15 έτη	10 -//-	10 -//-
Από 15 έτη -//- - 16 έτη	11 -//-	11 -//-
Από 16 έτη -//- - 17 έτη	12 -//-	12 -//-
Από 17 έτη -//- - 18 έτη	13 -//-	13 -//-
Από 18 έτη -//- - 19 έτη	14 -//-	14 -//-
Από 19 έτη -//- - 20 έτη	15 -//-	15 -//-
Από 20 έτη -//- - 21 έτη	16 -//-	16 -//-
Από 21 έτη -//- - 22 έτη	17 -//-	17 -//-
Από 22 έτη -//- - 23 έτη	18 -//-	18 -//-
Από 23 έτη -//- - 24 έτη	19 -//-	19 -//-
Από 24 έτη -//- - 25 έτη	20 -//-	20 -//-
Από 25 έτη -//- - 26 έτη	21 -//-	21 -//-
Από 26 έτη -//- - 27 έτη	22 -//-	22 -//-
Από 27 έτη -//- - 28 έτη	23 -//-	23 -//-
Από 28 έτη -//- και άνω	24 -//-	24 -//-

→ Καταγγελία μετά από προειδοποίηση

Χρόνος προειδοποίησης	Ποσά αποζημίωσης
1 μήνας	1/2 μηνός
2 μήνες	1 -//-
3 μήνες	1 1/2 -//-
4 μήνες	2 μηνών
5 μήνες	2 1/2 -//-
6 μήνες	3 -//-
7 μήνες	3 1/2 -//-
8 μήνες	4 -//-
9 μήνες	4 1/2 -//-
10 μήνες	5 -//-
11 μήνες	5 1/2 -//-
12 μήνες	6 -//-
13 μήνες	6 1/2 -//-
14 μήνες	7 -//-
15 μήνες	7 1/2 -//-
16 μήνες	8 -//-
17 μήνες	8 1/2 -//-
18 μήνες	9 -//-
19 μήνες	9 1/2 -//-
20 μήνες	10 -//-
21 μήνες	10 1/2 -//-
22 μήνες	11 -//-
23 μήνες	11 1/2 -//-
24 μήνες	12 -//-

4.5 ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ

Κατά το άρθρο 5 του Ν. 3198/55, ο υπολογισμός της αποζημίωσης των μισθωτών γίνεται με βάση τις τακτικές αποδοχές τους, κατά τον τελευταίο μήνα με πλήρη απασχόληση. Τακτικές αποδοχές θεωρούνται ο μισθός και κάθε άλλη παροχή που δίνεται αντί του μισθού, όπως παροχές σε είδος, προμήθειες, χορηγούμενη παγίως για κάποιο χρονικό διάστημα..

Όταν λέμε πλήρη απασχόληση, εννοούμε ότι λαμβάνεται υπόψη το ποσό των αποδοχών που δικαιούται να λάβει ο απολυόμενος μισθωτός εάν απασχολείται πλήρως και κανονικά κατά τον εργάσιμο χρόνο, σε όλες τις ημέρες και τις ώρες εργασίας. Έτσι αν ο μισθωτός δεν εργάστηκε κανονικά το τελευταίο μήνα πριν από την απόλυσή του, η αποζημίωση θα υπολογισθεί με βάση τις τακτικές αποδοχές, οι οποίες καταβάλλονταν σταθερά και μόνιμα το προηγούμενο χρονικό διάστημα.

Ο απολυόμενος μισθωτός κατά την απόλυσή του δικαιούται τα εξής :

α) Αποζημίωση λόγω καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας κατά τις διατάξεις του Ν. 2112/20 ή του Β.Δ. 16/18.7.20.

β) Αποζημίωση λόγω μη λήξεως της κανονικής ετήσιας άδειάς του.

γ) Αποζημίωση επιδόματος αδείας.

Τα υποστοιχεία (β) και (γ) ποσά δικαιούται ο απολυόμενος, ο οποίος δεν πήρε την άδεια του ημερολογιακού έτους, κατά το οποίο γίνεται η απόλυση.

Η αποζημίωση λόγω μη λήξεως της άδειας ισούται πάντοτε με τις αποδοχές των ημερών της μη ληφθείσας αδείας.

Στην έννοια των τακτικών αποδοχών περιλαμβάνονται τα επιδόματα (δώρα εορτών) Χριστουγέννων και Πάσχα, το επίδομα αδείας και οι τακτικές πρόσθετες αμοιβές για εργασία υπερωριακή ή νυκτερινή ή κατά Κυριακές.

Η αποζημίωση για το επίδομα αδείας είναι ίση προς την αποζημίωση για τη μη ληφθείσα άδεια με τον περιορισμό του μισού μηνιαίου μισθού.

4.5.1 Αποζημίωση Αμειβόμενων με Ποσοστά

Η αποζημίωση των μισθωτών οι οποίοι απολύονται και αμείβονται με ποσοστά, ή κατά μονάδα παραγόμενης εργασίας ή κατ' αποκοπήν, υπολογίζεται βάση του μέσου όρου των αποδοχών των δύο τελευταίων προς την καταγγελία της σχέσεως εργασίας μηνών. Η αποζημίωση των αμειβομένων με μισθό και ποσοστά υπολογίζεται ως προς μεν το μισθό βάση των τακτικών αποδοχών του τελευταίου μήνα, ως προς δε τα ποσοστά βάσει του μέσου όρου των δύο τελευταίων μηνών πριν την καταγγελία.

4.5.2 Μεταβολή στο Πρόσωπο του Εργοδότη

Αν η επιχείρηση αλλάξει πρόσωπο εργοδότη κατά το άρθρο 6 παρ.1 του Ν. 2112/90, οποτεδήποτε και αν πραγματοποιηθεί, δεν επηρεάζει τα δικαιώματα των μισθωτών ως προς την αποζημίωση που δικαιούνται σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης εργασίας. Με βάση τη νομολογία κρίθηκε ότι η μεταβολή του προσώπου του εργοδότη, μετά τη συγχώνευση, διάλυση ή άλλο μετασχηματισμό της επιχείρησης που διατηρεί την ενότητά της ως οικονομική μονάδα, ο

διάδοχος του αρχικού εργοδότη έχει υποχρέωση να συνυπολογίσει κατά την διαδικασία της αποζημίωσης του απολυόμενου μισθωτού και όλη την περίοδο που ήταν στον αρχικό εργοδότη (δηλαδή) την προϋπηρεσία του.

4.5.3 Ποιος Χρόνος Υπηρεσίας Λαμβάνεται Υπόψη για τον Υπολογισμό της Αποζημίωσης

Για τον υπολογισμό του ποσού της αποζημίωσης, που δικαιούται ο απολυόμενος μισθωτός, λαμβάνεται υπόψη η τελευταία συνεχής απασχόλησή του στον εργοδότη που κάνει την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας.

Ο χρόνος αναστολής της συμβάσεως εργασίας λόγω ασθένειας ή άλλης αιτίας συνυπολογίζεται για τον προσδιορισμό του ύψους της αποζημίωσης.

4.5.4 Περιορισμοί της Αποζημίωσης

α) Ιδιωτικός Τομέας :

Κατά τον υπολογισμό της αποζημίωσης απολυόμενου ιδιωτικού υπαλλήλου σύμφωνα με το άρθρο 5 παρ. 1 του Ν.3198/55 δεν λαμβάνονται υπόψη οι μηνιαίες αποδοχές του κατά το ποσό που υπερβαίνουν το οκταπλάσιο (8) του ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη πολλαπλασιαζόμενο επί 30. Αυτός ο περιορισμός τίθεται σε εφαρμογή όταν ο εργοδότης είναι ιδιώτης ή ιδιωτική εταιρεία.

β) Δημόσιος Τομέας :

Όταν εργοδότης είναι τράπεζες ή Οργανισμοί Κοινής Ωφέλειας (ΟΤΕ, ΔΕΗ, ΕΥΔΑΠ), ή το Δημόσιο ή επιχειρήσεις που

επιχορηγούνται από το κράτος κατά το Ν. 2112 η οφειλόμενη αποζημίωση δεν μπορεί να υπερβαίνει το τιθέμενο περιοριστικό όριο που είναι 1.500.000 δρχ. Ο περιορισμός αυτός αφορά μόνο τις καταβαλλόμενες αποζημιώσεις και όχι πρόσθετα ανταλλάγματα για την παραχθείσα εργασία.

4.6 ΑΛΛΕΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΠΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥΝΤΑΙ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ

4.6.1 Πολλαπλή Εργασία

Σε περίπτωση που οι μισθωτοί εργάζονται πολλαπλώς αλλά έχουν σαν κύριο επάγγελμα του εργατοτεχνίτη ή ιδιωτικού υπαλλήλου, άσχετα αν εργάζεται ή όχι σε άλλες επιχειρήσεις δεν επηρεάζει τα δικαιώματά τους που απορρέουν από το Ν. 2112/90 σε περίπτωση που απολυθεί (Αρ. Π. 443/63).

Ο κάθε εργοδότης για να λύσει τη σύμβαση εργασίας του πολλαπλά απασχολούμενου μισθωτού έγκαιρα, πρέπει να κοινοποιήσει έγγραφη καταγγελία και να καταβάλλει την ανάλογη αποζημίωση. Η αποζημίωση που πρέπει να δώσει ο κάθε εργοδότης, είναι ανάλογη με το ποσό του μισθού που παίρνει και το χρόνο υπηρεσίας που έχει σ' αυτόν.

Διευκρινίζεται ότι και στην περίπτωση που η απασχόληση σε πολλούς εργοδότες παρέχεται πέρα από το νόμιμο ωράριο της ημερήσιας εργασίας, οπότε πρόκειται για άκυρη εργασιακή σύμβαση υπάρχει και πάλι η υποχρέωση καταβολής αποζημίωσης στον μισθωτό όταν απολυθεί.

4.6.2 Ευκαιριακή – Πάρεργη Εργασία

Οι διατάξεις της Εργατικής Νομοθεσίας και οι σχετικές με την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας, εφαρμόζονται σε πρόσωπο που απασχολούνται κατά κύριο επάγγελμα, ως μισθωτοί (μαθητευόμενοι, εργατοτεχνίτες, ιδιώτικοί υπάλληλοι) και όχι σ' εκείνους που εργάζονται ευκαιριακά ως μισθωτοί σε παρεμφερείς εργασίες, ενώ έχουν άλλο κύριο επάγγελμα. Ο μόνιμος δημόσιος υπάλληλος που εργάζεται και σε ιδιωτική επιχείρηση πέρα από το ωράριο της κύριας απασχόλησής του, δεν μπορεί να αποκτήσει την ιδιότητα ιδιωτικού υπαλλήλου και μπορεί να απολυθεί έγκυρα χωρίς να πάρει αποζημίωση. Απαιτείται όμως να κοινοποιηθεί έγγραφη καταγγελία της σύμβασης εργασίας.

Αν η σύμβαση εργασίας με το μισθωτό είναι άκυρη (π.χ. σερβιτόρος που δουλεύει χωρίς βιβλιάριο υγείας), τότε μπορεί ο εργοδότης να τον απολύσει, και να καταβάλλει αμέσως το ποσό της αποζημίωσης, έτσι ώστε να μην περιέλθει σε υπερημερία.

Κατά τη διάρκεια της σύμβασης εργασίας συμπεριλαμβάνεται και ο χρόνος στράτευσης του μισθωτού, εφόσον η σύμβαση εργασίας με την επιχείρηση, έχει γίνει πριν τη στράτευσή του. Στο χρόνο υπηρεσίας υπολογίζεται και ο χρόνος αναστολής της σύμβασης εργασίας λόγω ασθενείας ή οποιαδήποτε άλλης αιτίας καθώς και ο χρόνος άδειας χωρίς αποδοχές, όχι όμως και ο χρόνος που δεν δουλεύουν οι εποχιακές επιχειρήσεις. Αν κάποιος μισθωτός ξαναπροσληφθεί για δεύτερη φορά από τον ίδιο εργοδότη, τότε ο χρόνος ο οποίος θα υπολογιστεί για την αποζημίωσή του είναι ο χρόνος της σύμβασης εργασίας της δεύτερης πρόσληψής του.

4.6.3 Πρόσωπα διευθύνσεως, εμπιστοσύνης κ.λ.π.

Οι διατάξεις του Ν.Δ. 16/18.7.1920 και του Ν. 2112/1920 έχουν εφαρμογή και στα πρόσωπα διευθύνσεως, εμπιστοσύνης, εποπτείας κ.λ.π. των επιχειρήσεων γιατί και αυτά θεωρούνται ως μισθωτοί και προστατεύονται από την εργατική νομοθεσία όπως και οι άλλοι μισθωτοί. Εξαιρούνται από ορισμένες διατάξεις της Εργατικής Νομοθεσίας (όπως είναι αυτές που αναφέρονται στα χρονικά όρια εργασίας, στην απασχόληση σε ημέρα Κυριακή ή σε νυκτερινές ώρες) μεταξύ των οποίων δεν περιλαμβάνονται οι διατάξεις που αφορούν την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας.

4.6.4 Διάλυση Επιχείρησης – Ανωτέρα βία

Η διάλυση της επιχειρήσεως ή της εταιρείας είτε επέρχεται οικειοθελώς (π.χ. για οικονομικούς λόγους) είτε από περιστατικό ανωτέρας βίας, δεν επηρεάζει την ισχύ των συμβάσεων εργασίας των μισθωτών που απασχολούνται σ' αυτή και δεν συνεπάγεται αυτομάτως τη λύση τους.

Για να είναι έγκυρη η απόλυση των μισθωτών πρέπει να τηρηθούν οι νομικές διατυπώσεις πρώτα και να γίνει έγγραφη καταγγελία της συμβάσεως εργασίας και να καταβληθεί η νόμιμη αποζημίωση. Εάν δεν τηρηθούν οι νόμιμες διατυπώσεις δεν υπάρχει έγκυρη απόλυση και ο εργοδότης περιέρχεται σε κατάσταση υπερημερίας και έχει υποχρέωση να καταβάλει τις αποδοχές στους μισθωτούς του.

4.6.5 Πτώχευση Εργοδότη

Η πτώχευση του εργοδότη και η συνέπεια στη διακοπή των εργασιών της επιχειρήσεώς του δεν συνεπάγεται αυτομάτως και τη λύση των συμβάσεων εργασίας που υπάρχουν με τους μισθωτούς του και ούτε αποτελεί γεγονός ανωτέρας βίας, έτσι ώστε να μην οφείλεται αποζημίωση.

Μετά την κήρυξη κάποιου εργοδότη σε πτώχευση δεν έχει σαν αποτέλεσμα να κλείσει η επιχείρησή του, η οποία μπορεί να συνεχιστεί από το σύνδικο της πτωχέυσεως, σύμφωνα με τις προϋποθέσεις που ορίζονται από τον εμπορικό νόμο. Συνεπώς δεν υπάρχει έγκυρη απόλυση και οι μισθωτοί δικαιούνται να πληρωθούν τις αποδοχές του, γιατί ο εργοδότης βρίσκεται σε κατάσταση υπερημερίας, εφόσον έχουν στη διάθεσή τους τις υπηρεσίες τους.

Εάν ο σύνδικος επιθυμεί την απόλυση των μισθωτών της επιχειρήσεως που πτώχευσε, υποχρεούται να κοινοποιήσει έγγραφη καταγγελία της συμβάσεως εργασίας και να καταβάλλει την οφειλόμενη αποζημίωση.

4.7 ΚΑΤΑΒΟΛΗ ΤΗΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ

Ουσιώδης προϋπόθεση για να θεωρηθεί έγκυρη η καταγγελία της σύμβασης εργασίας είναι να καταβληθεί στον απολυόμενο μισθωτό, η νόμιμη αποζημίωσή του.

Απόλυση που έγινε χωρίς να καταβληθεί ταυτόχρονα και η οφειλόμενη αποζημίωση είναι άκυρη και ο εργοδότης περιέρχεται σε υπερημερία οπότε και οφείλει να καταβάλλει τις αποδοχές στο μισθωτό που απολύθηκε άκυρα.

Για να θεωρηθεί έγκυρη η απόλυση πρέπει να καταβληθεί η αποζημίωση πραγματικά και με τον προσήκοντα τρόπο στον απολυόμενο μισθωτό, με την έννοια ότι πρέπει να περιέλθει στα χέρια του, δηλαδή δεν αρκεί απλή προσφορά της οφειλόμενης αποζημίωσης από τον εργοδότη. Αν ο μισθωτός αρνείται ή δεν προσέρχεται να παραλάβει την αποζημίωση που του δίνει ο εργοδότης, τότε ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να την καταθέσει στο Ταμείο Παρακαταθηκών και Δανείων στο όνομα του δικαιούχου μισθωτού. Η κατάθεση αυτή πρέπει να γίνει στο ταμείο μέσα σε εύλογο χρονικό διάστημα και ισούται με καταβολή της αποζημίωσης στον απολυόμενο μισθωτό και δεν συνεπάγεται ακυρότητα της απόλυσης.

Διευκρινίζεται ο τι η είσπραξη από το μισθωτό της αποζημίωσής του έστω και αν ακόμα έγινε χωρίς επιφύλαξη, δεν θεωρείται ότι αποτελεί παραίτησή του, από τυχόν αξιώσεις που έχει, είτε για να λάβει μεγαλύτερη αποζημίωση, είτε για να προσβάλλει την απόλυσή του σαν άκυρη (άρθρο 6 Ν. 3198/55, Εφ. Θεσ/κης 36/85).

α) Πρόσθετη Αποζημίωση

Σε περίπτωση ατομικής σύμβασης εργασίας είναι δυνατόν να έχει οριστεί και κάποια πρόσθετη αποζημίωση για τον μισθωτό. Έτσι άκυρη είναι η απόλυση όχι μόνο όταν δεν καταβληθεί η προβλεπόμενη από τον Ν. 2112/20 ή το Β.Δ. 18.7.20 αποζημίωση αλλά ακόμα και όταν δεν καταβληθεί η πρόσθετη αποζημίωση πέρα από την κανονική που έχει οριστεί από την ατομική σύμβαση εργασίας (Α.Π. 1144/83 ΕΕΔ 1984).

β) Τρόπος Πληρωμής Αποζημίωσης

Η αποζημίωση καταβάλλεται στον απολυόμενο μισθωτό από τον εργοδότη τη στιγμή της κοινοποίησης της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας (Ν. 2112/20 και του Β.Δ. 16/18.7.20).

Θα εξετάσουμε τον τρόπο καταβολής της αποζημίωσης κάνοντας διάκριση μεταξύ της απόλυσης με προειδοποίηση και χωρίς προειδοποίηση.

1. Όταν πρόκειται για απόλυση με προειδοποίηση, ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος όταν παρέλθει η προθεσμία της προειδοποίησης, δηλαδή την ημέρα που θα λυθεί η σύμβαση εργασίας, να καταβάλλει στο μισθωτό το 1/2 της αποζημίωσης.
2. Όταν πρόκειται για απόλυση που γίνεται χωρίς προειδοποίηση, εάν το ποσό της αποζημίωσης που οφείλεται, δεν υπερβαίνει τις αποδοχές έξι (6) μηνών, για κάθε απολυόμενο μισθωτό, τότε είναι υποχρεωμένος ο εργοδότης να καταβάλλει ολόκληρο το ποσό της αποζημίωσης την ημέρα που λύεται η εργασιακή σύμβαση. Εάν το ποσό της αποζημίωσης είναι μεγαλύτερο των αποδοχών (6) μηνών, τότε ο εργοδότης οφείλει κατά την ημέρα της απόλυσης να καταβάλλει ένα μέρος της αποζημίωσης, το οποίο δεν θα πρέπει να είναι μικρότερο από τις αποδοχές έξι (6) μηνών, ενώ το υπόλοιπο ποσό της αποζημίωσης μπορεί να το καταβάλλει σε τριμηνιαίες δόσεις. Η κάθε δόση θα πρέπει να ισούται με τις αποδοχές τριών μηνών, εκτός αν το υπόλοιπο ποσό είναι μικρότερο από τις αποδοχές τριών μηνών.

Η απόλυση είναι έγκυρη σ' αυτή την περίπτωση μόνο όταν καταβληθεί και η τελευταία δόση, στην καθορισμένη ημέρα που έχει δοθεί από το νόμο.

Η καθυστέρηση καταβολής έστω και μιας τριμηνιαίας δόσης, έχει αποτέλεσμα να ακυρωθεί η καταγγελία της σύμβασης εργασίας.

γ) Χρόνος Καταβολής :

Κατά πάγια πλέον τακτική της δικαστηριακής νομολογίας γίνεται δεκτό ότι, για να είναι έγκυρη η απόλυση του μισθωτού, θα πρέπει η οφειλόμενη αποζημίωση να καταβληθεί ταυτόχρονα με την επίδοση του εγγράφου της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, δηλαδή την ίδια μέρα. Εάν ο εργοδότης καθυστερήσει την καταβολή της αποζημίωσης, δεν θεωρείται έγκυρη η απόλυσή του από την στιγμή της καταβολής της αποζημίωσης, αλλά θεωρείται άκυρη από τη στιγμή που έγινε.

Σε περίπτωση απόλυσης ιδιωτικού υπαλλήλου χωρίς προειδοποίηση, υπάρχει εξαίρεση από την υποχρέωση για ταυτόχρονη καταβολή της αποζημίωσης και δίνεται από το νόμο δικαίωμα της τμηματικής καταβολής δηλαδή με δόσεις αυτής.

δ) Ελλιπής καταβολή – Συνέπειες

Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας θεωρείται έγκυρη, μόνο όταν καταβληθεί πλήρης, ολόκληρη ή αποζημίωση που οφείλεται στο μισθωτό. Διαφορετικά η απόλυση είναι άκυρη, άσχετα με την αιτία συνεπεία της οποίας καταβλήθηκε η μειωμένη αποζημίωση, είτε αυτή οφείλεται σε οικονομική αδυναμία του εργοδότη είτε σε άλλο λόγο.

Δικαιολογημένη καταβολή μειωμένης αποζημίωσης δύναται σε συγκεκριμένες συνθήκες, σύμφωνα με τις αρχές της καλής πίστης, δηλαδή όταν οφείλεται σε εύλογη αμφιβολία ή σε παραδρομή ως προς το ποσό αυτής, για παράδειγμα εσφαλμένη εκτίμηση της ιδιότητας του απολυόμενου ως υπαλλήλου ή εργάτη ή του χρόνου προϋπηρεσίας του, ή του ποσού των αποδοχών του, ή σε λογιστικό λάθος κ.τ.λ. Σε αυτές τις περιπτώσεις δεν επέρχεται ακυρότητα της απόλυσης, αλλά απλά ο

μισθωτός έχει αξίωση να εισπράξει τη συμπληρωματική αποζημίωση που του οφείλεται.

Κρίθηκε από τα δικαστήρια ότι δεν είναι άκυρη η απόλυση όταν η ελλιπής καταβολή της αποζημίωσης οφείλεται σε λογιστικό λάθος ή το ποσό που καταβλήθηκε είναι μικρότερο από την νόμιμη αποζημίωση ή καταβλήθηκε την νόμιμη αποζημίωση εργατοτεχνίτη αντί υπαλλήλου σε μισθωτό που παρέχει εργασία η οποία θα μπορούσε να θεωρηθεί σαν υπηρεσία εργατοτεχνίτη (Α.Π. 823/91).

ε) Περιπτώσεις μη καταβολής αποζημίωσης

Υπάρχουν περιπτώσεις κατά τις οποίες είναι δυνατή η απόλυση των μισθωτών χωρίς να καταβληθεί αποζημίωση. Οι περιπτώσεις αυτές είναι :

1. Σε περίπτωση απόλυσης μισθωτού που δεν έχει συμπληρώσει 2 μήνες υπηρεσίας στον τελευταίο εργοδότη από την εργασία του οποίου απολύεται.
2. Σε περίπτωση απόλυσης μισθωτού που είναι στο ΙΚΑ ασφαλισμένος, ο οποίος υπάγεται στην κατηγορία των τεκμαρτών ημερομισθίων και δεν αμείβεται από τον εργοδότη αλλά από τρίτους π.χ. σερβιτόροι.
3. Σε περίπτωση σιωπηρής καταγγελίας της σύμβασης εργασίας από τον μισθωτό, όταν απέχει από την εργασία του λόγω ασθένειας, για χρονικό διάστημα μεγαλύτερο από τα επιτρεπόμενα από τον νόμο χρονικά όρια.
4. Όταν η απόλυση προήλθε από τη διακοπή των εργασιών της επιχείρησης λόγω πυρκαγιάς ή κάποιου περιστατικού ανώτερης βίας, για την οποία δεν είναι ασφαλισμένος ο εργοδότης. Σε περίπτωση όμως που ο εργοδότης είναι ασφαλισμένος για τους

παραπάνω κινδύνους, τότε υποχρεούται να καταβάλλει τα 2/3 από το νόμο της οφειλόμενης αποζημίωσης.

Σαν ανώτερη βία θεωρείται κάθε γεγονός απρόβλεπτο το οποίο δεν μπορεί να ανατραπεί ακόμη και με την καταβολή άκρας επιμέλειας και σύνεσης.

5. Όταν η απόλυση γίνεται λόγω αντισυμβατικής συμπεριφοράς μισθωτού. Όταν ο μισθωτός εσκεμμένα παραβαίνει τις συμβατικές υποχρεώσεις, με σκοπό να εξαναγκάσει τον εργοδότη του να τον απολύσει και να του καταβάλλει αποζημίωση, την οποία δεν θα μπορούσε να την πάρει αν αποχωρούσε οικειοθελώς, ενδεχόμενα για να λάβει και επίδομα ανεργίας. Αντισυμβατική συμπεριφορά του μισθωτού έχουμε όταν απουσιάζει συχνά, δημιουργεί επεισόδια, όταν δεν υπακούει στις εντολές του εργοδότη κ.α.

στ) Οικειοθελής Αποχώρηση

Η παραίτηση του μισθωτού από την αξίωσή του να λάβει την αποζημίωση απόλυσης που του οφείλει ο εργοδότης είναι άκυρη άσχετα εάν η παραίτηση έγινε κατά την διάρκεια της σύμβασης εργασίας ή μετά απ την καταγγελία αυτής (άρθρο 8 Ν. 2112/20, 11 ΑΝ 544/37 και 10 ΒΔ 16/18.7.1920).

Ακόμη και η είσπραξη από το μισθωτό της οφειλόμενης σ' αυτόν αποζημίωσης λόγω απόλυσης, θεωρείται ότι δεν αποτελεί παραίτηση από τυχόν αξίωσή του να πάρει μεγαλύτερη αποζημίωση (Α.Π. 239/69).

4.8 ΣΥΜΨΗΦΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ

Η χορηγηθείσα αποζημίωση κατά το άρθρο 5 παράγραφος 3, Ν 3198/55, συμψηφίζεται προς τις οφειλόμενες λόγω της ακυρώσεως της καταγγελίας αποδοχές του απολυόμενου μισθωτού.

Είναι επιτρεπτός ο συμψηφισμός της αποζημίωσης ως προς το χρέος του απολυόμενου μισθωτού από δάνειο που του χορήγησε ο εργοδότης του είναι ανεπίτρεπτος όμως, τέτοιος συμψηφισμός προς μη ληξιπρόθεσμο χρέος και τυχόν γενόμενος καθιστά άκυρη την απόλυση.

4.9 ΦΟΡΟΛΟΓΙΑ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΩΣ

Η αποζημίωση που καταβάλλεται στους απολυόμενους μισθωτούς με βάση το Ν. 2112/20 (για του υπαλλήλους) και το ΒΔ 16/18.7.1920 (για τους εργάτες). Φορολογείται αυτοτελώς με βάση την κλίμακα του άρθρου 9 του Ν. 2238/94, ως εξής (άρθρο 13, παράγρ. 8 Ν 2214/94).

Από το συνολικό ποσό της αποζημίωσης που δικαιούται ο απολυμένος μισθωτός (εργάτης ή υπάλληλος) αφαιρείται ποσό 1.000.000 δρχ. που δεν θεωρείται εισόδημα, καθώς επίσης και το χαρτόσημο και το ΟΓΑ χαρτοσήμου του απολυόμενου μισθωτού, που είναι 0,6% πάνω στο συνολικό ποσό της αποζημίωσης (άρθρο 15, παραγρ. 8 Κ.Τ.Χ. Εγκ. 605/87 Υπ. Οικονομικών άρθρο 14 παράγρ. 1 Ν. 2238/94).

Ο φόρος υπολογίζεται στο καθαρό ποσό της αποζημίωσης και παρακρατείται κατά την πληρωμή της στο δικαιούχο.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΙΙΙ
ΠΙΝΑΚΑΣ (ΚΛΙΜΑΚΑ ΤΟΥ ΑΡΘΡΟΥ 9) ΓΙΑ ΤΟΝ
ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟ ΤΟΥ ΦΟΡΟΥ ΕΙΣΟΔΗΜΑΤΟΣ Ν.Δ. 3323/55

Κλιμάκιο Εισοδήματος	Φορολογικός Συντελεστής	Φόρος Κλιμακίου	Σύνολο Εισοδήματος	Σύνολο Φόρου
1.355.000	0%	0	1.355.000	0
1.282.000	5%	64.125	2.637.500	64.125
1.582.500	15%	237.375	4.220.000	301.500
3.165.000	30%	949.500	7.385.000	1.251.000
8.440.000	40%	3.376.000	15.825.000	4.627.000
Υπερβάλλον	45%			

4.9.1 Παρακράτηση και Απόδοση Φόρου και Χαρτόσημου

Επιβαρύνεται και ο εργοδότης με χαρτόσημο και ΟΓΑ χαρτόσημου που είναι 0,6% πάνω στο συνολικό ποσό της αποζημίωσης. Το συνολικό χαρτόσημο που πληρώνεται στο Δημόσιο Ταμείο είναι 1% και το συνολικό ποσό ΟΓΑ 0,20%.

Ο φόρος και το χαρτόσημο, παρακρατούνται κατά την ημέρα της πληρωμής της αποζημίωσης και αποδίδονται στο δημόσιο τομέα μέσα στον επόμενο μήνα από τη λήξη του μήνα που έγινε η παρακράτηση, με συμπλήρωση έντυπης δήλωσης απόδοσης φόρου αποζημίωσης απολυμένου, που δίνει η αρμόδια Δ.Ο.Υ. (άρθρο 60, παραγρ. 1 Ν 2238/94). Προθεσμία αποδόσεως ο επόμενος μήνας, δηλαδή για τους απολυθέντες μισθωτούς κατά τον μήνα Δεκέμβριο, τους αναλογούν χαρτόσημο και παρακρατηθείς φόρος (εργοδότη και μισθωτού) που θα αποδοθούν εντός του Ιανουαρίου τα ποσά που αποδίδονται από το φόρο

και το χαρτόσημο δεν περιλαμβάνονται στις τριμηνιαίες εκκαθαριστικές δηλώσεις του Φ.Μ.Υ. αλλά ούτε και στην ετήσια.

Παράδειγμα:

Υπολογισμός Φόρου Αποζημιώσεως Χωρίς Προειδοποίηση Και Με Δόσεις.

Ο υπάλληλος Νικολάου Γεώργιος με μηνιαίο μισθό 450.000 δρχ. και συνολική υπηρεσία στον ίδιο εργοδότη 14 έτη συμπληρωμένα, απολύθηκε στις 10/01/99. Η αποζημίωση την οποία έχει δικαίωμα να πάρει με βάση τον Πίνακα ΙΙ ανέρχεται στους 10 μηνιαίους μισθούς προσαυξημένων κατά το 1/6.

Η αποζημίωση που δικαιούται είναι :

10 μισθοί x (450.000 + 75.000) ⁽¹⁾ =		5.250.000
(-) χαρτόσημο και ΟΓΑ χαρτ/μου		
5250.000 x 0,60%	=	- 31.500
(-) φόρος που αναλογεί :		- <u>301.275</u>
Συνολικό ποσό αποζημίωσης	5.250.000	
(-) Αφορολόγητο ποσό	- 1.000.000	← 1.355.000
(-) Χαρτ/μο και ΟΓΑ χαρτ/μου	- <u>31.500</u>	
	4.218.500	

Με βάση την κλίμακα του άρθρου 9

Ο συνολικός φόρος είναι :

Ποσό 2.637.500 Φόρος 64.125

Ποσό 1.581.000 x 15% 237.150

4.218.500 301.275 Σύνολο φόρου

Συνολικό ποσό Αποζημίωσης που

Καταβάλλεται στον απολυόμενο

4.917.225

Μηνιαίος μισθός $450.000 \times 1/6 = 75.000$ ⁽¹⁾

Η αποζημίωση είτε καταβάλλεται εφάπαξ είτε με δόσεις στον απολυόμενο δεν επηρεάζει το φόρο και το χαρτόσημο. Αυτά καταβάλλονται εφάπαξ και μέσα σε χρονικό διάστημα ενός μήνα από την απόλυση.

Λογιστικές Εγγραφές Καταβολής της Αποζημίωσης.
Λογιστική εγγραφή για το συνολικό ποσό της αποζημίωσης.

ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟ	10.01.99	ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΠΡΑΞΕΩΝ			
		ΤΡ/ΜΙΟΣ	Δ/ΜΙΟΣ	ΧΡΕΩΣΗ	ΠΙΣΤΩΣΗ
60 Αμοιβές κ' έξοδα					
προσωπικού				5.281.500	
60.03 Εργοδοτικές εισφορές					
κ' επιβαρύνσεις έμμισθου					
προσωπικού			31.500		
60.03.04 Χ/μο μισθοδοσίας		31.500			
60.05 Αποζημιώσεις απολύσεως					
ή εξόδου από την υπηρεσία			<u>5250.000</u>		
60.05.00 Αποζημιώσεις απολύσεως					
ή εξόδου από την υπηρεσία					
έμμισθου προσωπικού		<u>5.250.000</u>			
53 Πιστωτές διάφοροι					4.917.225
53.00 Αποδ. προσωπικού πληρωτέες			<u>4.917.225</u>		
53.00.00 Αποδ. έμμισθου προσωπικού			<u>4917.225</u>		
54 Υποχρ. από φόρους – τέλη					364.275
54.03 Φόροι τέλη αμοιβών προσωπικού			<u>364.275</u>		
54.03.04 Φόρος αποζ/σης απολυμένων			301.275		
54.03.06 Χαρτόσημο και ΟΓΑ					
αποζ/σης απολυμένων		<u>63.000</u> ⁽¹⁾			

Αποζημίωση Απολυμένου Υπαλλήλου

31.500 (χαρτόσημο ασφαλισμένου) + 31.500 (χαρτόσημο εργοδότη) = 63.000⁽¹⁾

Α) Όταν η αποζημίωση πληρώνεται εφάπαξ

ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟ	10.01.99	ΤΑΜΕΙΟΥ			
		ΤΡ/ΜΙΟΣ	Δ/ΜΙΟΣ	ΧΡΕΩΣΗ	ΠΙΣΤΩΣΗ
53 Πιστωτές διάφοροι				4.917.225	
53.00 Αποδοχές προσωπικού					
πληρωτέες			<u>4.917.225</u>		
53.00.00 Αποδοχές έμμισθου					
προσωπικού πληρωτέες		<u>4.917.225</u>			
38 Χρηματικά Διαθέσιμα					4.917.225
38.00 Ταμείο			<u>4.917.225</u>		
38.00.00 Μετρητά		<u>4.917.225</u>			
<u>Καταβολή Αποζημίωσης στον Υπάλληλο</u>					

ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟ	10.02.99	ΤΑΜΕΙΟΥ			
		ΤΡ/ΜΙΟΣ	Δ/ΜΙΟΣ	ΧΡΕΩΣΗ	ΠΙΣΤΩΣΗ
54 Υποχρεώσεις από φόρους τέλη				364.275	
54.03 Φόροι τέλη αμοιβών					
προσωπικού			<u>364.275</u>		
54.03.04 Φόρος αποζ/σης απολυμένων	301.275				
54.03.06 Χαρτόσημο και ΟΓΑ					
αποζ/σεως υπαλλήλων		<u>63.000⁽²⁾</u>			
38 Χρηματικά Διαθέσιμα					364.275
38.00 Ταμείο			<u>364.275</u>		
38.00.00 Μετρητά		<u>364.275</u>			
<u>Καταβολή στη ΔΥΟ του φόρου,</u>					
<u>χαρτοσήμου και ΟΓΑ χ/μου</u>					

$$31500 \text{ (χαρτόσημο εργοδότη)} + 31500 \text{ (χαρτόσημο ασφαλισμένου)} = 63.000^{(2)}$$

B) Όταν η Αποζημίωση πληρώνεται με δόσεις

1) Καταβολή Αποζημίωσης ίση με 6 μήνες

ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟ	10.01.99		ΤΑΜΕΙΟΥ	
	ΤΡ/ΜΙΟΣ	Δ/ΜΙΟΣ	ΧΡΕΩΣΗ	ΠΙΣΤΩΣΗ
53 Πιστωτές Διάφοροι			2.950.335	
53.00 Αποδοχές προσωπικού πληρωτέες		<u>2.950.335</u>		
53.00.00 Αποδοχές έμμισθου προσωπικού πληρωτέες	<u>2.950.335</u>			
38 Χρηματικά Διαθέσιμα				2.950.335
38.00 Ταμείο		<u>2.950.335</u>		
38.00.00 Μετρητά	<u>2.950.335</u>			
Εξόφληση αποζημίωσης 6 μηνών στον υπάλληλο				

ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟ	10.02.99		ΤΑΜΕΙΟΥ	
	ΤΡ/ΜΙΟΣ	Δ/ΜΙΟΣ	ΧΡΕΩΣΗ	ΠΙΣΤΩΣΗ
54 Υποχρεώσεις από φόρους τέλη			364.275	
54.03 Φόροι τέλη αμοιβών προσωπικού		<u>364.275</u>		
54.03.04 Φόρος αποζημιώσεως απολυμένων	301.275			
54.03.06 Χαρτόσημο κ' ΟΓΑ αποζημιώσεως απολυμένων	<u>63.000</u>			
38 Χρηματικά Διαθέσιμα				364.275
38.00 Ταμείο		<u>364.275</u>		
38.00.00 Μετρητά	<u>364.275</u>			
Κατάβολη στη ΔΥΟ του φόρου Χαρτοσήμου κ' ΟΓΑ χαρτοσήμου				

2) Καταβολή Αποζημίωσης για 4 μήνες

ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟ	10.07.99		ΤΑΜΕΙΟΥ	
	ΤΡ/ΜΙΟΣ	Δ/ΜΙΟΣ	ΧΡΕΩΣΗ	ΠΙΣΤΩΣΗ
53 Πιστωτές Διάφοροι			1.966.890	
53.00 Αποδοχές προσωπικού πληρωτέες		1.966.890		
53.00.00 Αποδοχές έμμισθου προσωπικού πληρωτέες	1.966.890			
38 Χρηματικά Διαθέσιμα				1.966.890
38.00 Ταμείο		1.966.890		
38.00.00 Μετρητά	1.966.890			
Εξόφληση αποζημίωσης 4 μηνών στον υπάλληλο				

4.10 ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΛΟΓΩ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΗΣΗΣ

Στη νομοθεσία δεν υπάρχει διάταξη που να υποχρεώνει τους μισθωτούς να παύσουν να εργάζονται όταν συμπληρώσουν τις προϋποθέσεις για να λάβουν σύνταξη γήρατος. Με τη συνταξιοδότηση του εργαζόμενου, δεν επέρχεται αυτοδίκαια η λύση της εργασιακής σχέσης μεταξύ του μισθωτού και του εργοδότη.

Αναλύοντας κατά κατηγορία έχουμε :

α) Ιδιωτικοί Υπάλληλοι : Προκειμένου για Ιδιωτικούς Υπαλλήλους που είναι με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου (ή και ορισμένου χρόνου) μπορούν είτε να αποχωρήσουν ή να απομακρυνθούν από την εργασία μόνιμοι τους, και όχι όταν απομακρύνονται από τον εργοδότη, όταν έχουν συμπληρώσει τις προϋποθέσεις για να λάβουν πλήρη σύνταξη γήρατος (και όχι μειωμένης σύνταξης ή σύνταξης αναπηρίας) όσοι είναι ασφαλισμένοι στο ΙΚΑ ή σε άλλο Ασφαλιστικό Ταμείο. Δικαιούνται, όσοι είναι απ' αυτούς ασφαλισμένοι σε Επικουρικό Ταμείο μειωμένη αποζημίωση δηλαδή το 40%, όσοι δεν είναι επικουρικά ασφαλισμένοι το 50% της αποζημίωσης που προβλέπεται από το Ν. 2112/20.

Για τη θεμελίωση του παραπάνω δικαιώματος απαιτείται να συντρέχουν οι εξής προϋποθέσεις :

1. ο μισθωτός να έχει την υπαλληλική ιδιότητα
2. να είναι ασφαλισμένος για τον κλάδο σύνταξης σε οποιοδήποτε ασφαλιστικό οργανισμό
3. να έχει συμπληρώσει τις προϋποθέσεις για τη χορήγηση πλήρους σύνταξης γήρατος, πριν από την αποχώρηση ή απόλυσή του.

Σε περίπτωση θανάτου του μισθωτού, οι κληρονόμοι του δικαιούνται να λάβουν την αποζημίωση μόνο εάν είχε συμπληρώσει τις προϋποθέσεις για τη λήψη πλήρους σύνταξης γήρατος από το ΙΚΑ ή από άλλο Ασφαλιστικό Ταμείο, μέχρι την ημερομηνία που απεβίωσε. (Εγγρ. Υπ. Εργ. 2279/33).

β) Εργατοτεχνίτες : Προκειμένου για εργατοτεχνίτες και υπηρέτες που υπάγονται στην Ασφάλιση οποιοδήποτε Ασφαλιστικού Οργανισμού για τον κλάδο σύνταξης γήρατος, μπορούν να αποχωρήσουν από την εργασία τους όταν συμπληρώσουν τις προϋποθέσεις που προβλέπονται από το νόμο έτσι ώστε να λάβουν πλήρη σύνταξη γήρατος. Οι επικουρικά ασφαλισμένοι θα λάβουν ως αποζημίωση το 40% και οι μη επικουρικά ασφαλισμένοι το 50% του ποσού που θα δικαιούνταν.

Ως επικουρικός ασφαλισμένος θεωρούνται αυτοί που κατά την ημέρα της απόλυσης ή της αποχώρησης έχουν συμπληρώσει τις προϋποθέσεις για λήψη της επικουρικής σύνταξης και όχι όσοι απλώς υπάγονται στην επικουρική ασφάλιση (Αρ. Π. 309/87).

Ο εργοδότης δεν δικαιούται να απολύσει εργατοτεχνίτη που έχει συμπληρώσει τις προϋποθέσεις πλήρους συνταξιοδότησης με καταβολή μειωμένης αποζημίωσης. Ο εργάτης αυτός δικαιούται όλο το ποσό της αποζημίωσης.

γ) Μισθωτοί (γενικά) :

Σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 8 του Ν. 3198/55 οι μισθωτοί γενικά (υπάλληλοι — εργατοτεχνίτες) που συνδέονται με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου και έχουν συμπληρώσει 15 έτη υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη ή το όριο ηλικίας που προβλέπει ο οικείος Ασφαλιστικός Οργανισμός, και όταν δεν υπάρχει όριο το 65^ο έτος της ηλικίας τους, μπορούν να αποχωρήσουν από την εργασία με τη

συγκατάθεση του εργοδότη του, δικαιούνται να λάβουν το 50% της αποζημίωσης.

Η συγκατάθεση του εργοδότη πρέπει να δοθεί πριν από την αποχώρηση του μισθωτού, εγγράφως ή προφορικά, ρητά ή σιωπηρά, εφόσον αυτή προκύπτει σαφώς και χωρίς αμφιβολία.

Εξαιρέσεις : Οι διατάξεις του άρθρου 8 του Ν. Δ. 3789/57 όπως τροποποιήθηκε από το άρθρο 5 του Ν 435/76, δεν έχουν εφαρμογή :

α) Στους ιδιωτικούς υπαλλήλους που έχουν την ιδιότητα του παλιού μισθωτού, γιατί τα πρόσωπα αυτά έχουν ειδική προστασία για τη διατήρησή τους στην εργασία και στην διαδικασία απόλυσης.

β) Στους εργαζόμενους συνταξιούχους. Ο εργαζόμενος που ήταν ήδη συνταξιούχος με πλήρη σύνταξη γήρατος όταν προσλήφθηκε σε νέα θέση εργασίας, όταν αποχωρήσει οικειοθελώς ή απολυθεί, δεν δικαιούται να λάβει την ανωτέρο μειωμένη αποζημίωση, γιατί έχει κάνει χρήση των διατάξεων που αναφέρονται σ' αυτήν.

Παράδειγμα Υπολογισμού του Ύψους της Αποζημίωσης του μισθωτού που αποχωρεί λόγω συνταξιοδότησης.

Στην επιχείρηση «ΔΕΛΤΑ Α.Ε.» απασχολείται ο υπάλληλος Σπύρου Γεώργιος. Μετά από 27 έτη υπηρεσία συμπληρωμένα και με μισθό 350.000 αποχωρεί για πλήρη συνταξιοδότηση. Είναι ασφαλισμένος και επικουρικά. Να υπολογισθεί το ύψος της αποζημίωσης που δικαιούται από την επιχείρηση.

Μηνιαία αποζημίωση : $350.000 \times 14/12 = 408.000$

Οι μήνες αποζημίωσης είναι 23 (βάση πίνακα II)

Επομένως το 40% των μηνών αποζημίωσης είναι :

$$40\% \times 23 = 9,2 \text{ μήνες αποζημίωσης}$$

Ο μισθωτός θα εξοφληθεί σε μια δόση

$$9,2 \text{ μισθοί} \times 408.000 = 3.753.600$$

$$(-) \text{ χαρτόσημο } 3753600 \times 0,6\% = \underline{- 22.522}$$

$$\text{καθαρό ποσό αποζημίωσης} \quad 3.731.078$$

$$(-) \text{ Φόρος Αποζημίωσης} \quad \underline{- 78.162}$$

$$3.753.600 - 1.000.000 \text{ (αφορολόγητο)} - 22522 = 2731.078$$

Ποσό που φορολογείται

Με βάση την κλίμακα του άρθρου 9 :

Ο συνολικός φόρος είναι :

$$\text{Ποσό } 2.637.500 \quad \text{φόρος } 64.125$$

$$\text{Ποσό } \underline{93.578} \times 15\% \text{ φόρος } \underline{14.037}$$

$$2.731.078$$

$$78.162 \text{ Σύνολο φόρου}$$

Συνολικό ποσό αποζημίωσης 3.652.916

Εντός του επόμενου μήνα από την ημερομηνία απολύσεως θα υποβληθεί στην αρμόδια ΔΥΟ η σχετική δήλωση και θα αποδοθούν ο φόρος 78.162 και το χαρτόσημο μισθωτού και εργοδότη ($22.522 + 22.522 = 45.044$).

4.11 ΑΠΟΧΩΡΗΣΗ ΜΙΣΘΩΤΟΥ ΜΕΤΑ ΑΠΟ ΣΥΜΠΛΗΡΩΣΗ ΔΕΚΑΠΕΝΤΑΕΤΙΑΣ

Μισθωτοί (υπηρέτες, εργατοτεχνίτες, υπάλληλοι) υπαγόμενοι για σύνταξη σε οποιοδήποτε ασφαλιστικό φορέα, μπορούν να αποχωρούν από την εργασία τους, δικαιούμενοι της μισής αποζημιώσεως που προβλέπεται από το Ν. 2112/20 ή το Β.Δ. της 16/18.8.20 για την περίπτωση της καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας, εφόσον υπάρχουν οι εξής προϋποθέσεις :

1. Οι μισθωτοί συνδέονται με τον εργοδότη του με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου.
2. Έχουν συμπληρώσει στον ίδιο εργοδότη δεκαπενταετή υπηρεσία ή από τον οικείο ασφαλιστικό οργανισμό προβλεπόμενο όριο ηλικίας το 65^ο έτος.
3. Αποχωρούν από την εργασία με την συγκατάθεση του εργοδότη. Εάν ο μισθωτός αποχωρήσει μόνος του έστω και αν έχει 15ετή υπηρεσία δεν δικαιούται καμιά αποζημίωση. Η συγκατάθεση του εργοδότη πρέπει να χορηγείται πριν αποχωρήσει ο μισθωτός εγγράφως ή προφορικά και να προκύπτει χωρίς αμφιβολία.

4.12 ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

Η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας για να είναι έγκυρη, πρέπει να γίνει εγγράφως σύμφωνα με το άρθρο 5 παρ. 3 του Ν.3198/55. Το έγγραφο της καταγγελίας πρέπει να έχει σαφή την απόφαση, δήλωση του εργοδότη ότι προβαίνει στην καταγγελία της σχέσεως εργασίας και ότι ο απολυόμενος μισθωτός θα εισπράξει τη νόμιμη αποζημίωση.

4.12.1 Αναγγελία της Καταγγελίας στον Ο.Α.Ε.Δ.

Ο εργοδότης που καταγγέλλει τη σύμβαση εργασίας κατά το άρθρο 9 παρ. 1 του Ν. 3198/55 υποχρεούται μετά την παράδοση του εγγράφου της καταγγελίας στον απολυόμενο μισθωτό μέσα σε 8 ημέρες να αναγγείλει την καταγγελία στον ΟΑΕΔ και στο Γραφείο Ευρέσεως Εργασίας.

Σε περίπτωση που η λύση της συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου γίνεται από τον εργαζόμενο σύμφωνα με το Ν. 2112/20 και το Β. Δ. 16/18.7.20 πρέπει να τον έχει ειδοποιήσει, αλλιώς ο εργαζόμενος υποχρεούται σε αποζημίωση του εργοδότη (άρθρο 4 του Ν. 2112/20 και 7 Β.Δ. 16/18.07.20).

4.13 ΠΟΤΕ ΔΕΝ ΟΦΕΙΛΕΤΑΙ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ

Ο μισθωτός δεν έχει δικαίωμα να λάβει αποζημίωση στις παρακάτω περιπτώσεις :

1. Εάν δεν έχει συμπληρώσει δίμηνο
2. Εάν έχει αποχωρήσει οικειοθελώς ο μισθωτός
3. Εάν έχει λήξει η σύμβαση ορισμένου χρόνου :

Εάν ο εργοδότης καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου πριν να λήξει, τότε οφείλει να δώσει στον εργαζόμενο τους μισθούς που απομένουν έως την λήξη της συμβάσεως εργασίας.

4. Εάν έχει λήξει η σύμβαση ορισμένου έργου :

Σε περίπτωση που απομακρυνθεί ο μισθωτός, συνδεδεμένου με τον εργοδότη του με σύμβαση εργασίας ορισμένου έργου, εφόσον εκτελεστεί το συγκεκριμένο έργο το οποίο ήταν αντικείμενο της

σύμβασης, δεν οφείλεται αποζημίωση και αυτό γιατί η σύμβαση ορισμένου έργου εξομοιώνεται με τη σύμβαση ορισμένου χρόνου.

5. Εάν έχει δόλια αντισυμβατική συμπεριφορά ο μισθωτός :

Με σκοπό ο μισθωτός να εξαναγκάσει τον εργοδότη να τον απολύει έτσι ώστε να εισπράξει την αποζημίωση παραβαίνει τις υποχρεώσεις του, θεωρείται ότι κατάγγειλε αυτός τη σύμβαση εργασίας. Η καταγγελία της εργασιακής σχέσης από μέρος του εργοδότη, χωρίς να καταβάλλει την αποζημίωση δεν θέτει αυτόν σε υπερημερία.

6. Εάν γίνει διακοπή των εργασιών της επιχείρησης λόγω ανωτέρας βίας (πλημμύρας, πυρκαϊάς).

Εφόσον ο εργοδότης είναι ασφαλισμένος για τα περιστατικά αυτά και ενεργήσει σε απολύσεις προσωπικού, οφείλει στους απολυόμενους τα 2/3 της νόμιμης αποζημίωσης.

7. Εάν έχει διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου χωρίς να μεσολαβούν διαφορές από τη φύση των εργασιών, ο καθορισμός ορισμένης διάρκειας θεωρείται ότι έγινε μια ενιαία σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου.

8. Εάν γίνει μήνυση στο μισθωτό :

Ο εργοδότης μπορεί να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας χωρίς να καταβάλλει αποζημίωση, εάν εναντίον του μισθωτού υποβλήθηκε μήνυση για αξιόποινη πράξη που διαπράχθηκε κατά την εκτέλεση της υπηρεσίας του. Σε περίπτωση που απαλλαγεί ο μηνυθέντος και απολυθέντος μισθωτός με δικαστική απόφαση, από την ημερομηνία κοινοποίησεως υπάρξει και πάλι ανεργός σύμβαση και ο μισθωτός δικαιούται να ζητήσει νόμιμη αποζημίωση.

4.14 ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΕΠΙ ΠΤΩΧΕΥΣΕΩΣ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

Αν η επιχείρηση πτωχεύσει, τότε ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να κοινοποιήσει έγγραφη καταγγελία της σύμβασης εργασίας έτσι ώστε να μην περιέλθει η επιχείρηση σε υπερημερία.

Ο εργαζόμενος δικαιούται ολόκληρη τη νόμιμη αποζημίωση λόγω καταγγελίας της σύμβασης εργασίας περιλαμβανόμενη στα προνομιακά χρέη της πτωχευτικής περιουσίας.

Ο εργοδότης που κηρύχθηκε σε πτώχευση θεωρείται νομικά αφερέγγυος. Γι' αυτές τις περιπτώσεις δημιουργήθηκε στον ΟΑΕΔ ο λογαριασμός προστασίας εργαζομένων από την αφερεγγυότητα του εργοδότη με σκοπό να ικανοποιεί τις ανεξόφλητες απαιτήσεις των μισθωτών.

Με την πτώχευση του εργοδότη δεν λύεται αυτόματα η σύμβαση εργασίας των μισθωτών, διότι η πτώχευση δεν αποτελεί γεγονός ανωτέρας βίας και η επιχείρηση του πτωχεύσαντος μπορεί να συνεχισθεί για ένα διάστημα, από το συνδικάτο ή από τον ίδιο τον εργοδότη εφόσον γίνει πτωχευτικός συμβιβασμός.

Η απόλυση μισθωτών χωρίς όμως να τους καταβληθούν οι νόμιμες αποζημιώσεις πριν από την κήρυξη της πτώχευσης είναι άκυρη. Οι μισθωτοί δικαιούνται να στραφούν με αγωγή κατά του συνδίκου της πτωχεύσεως μόνο για απαιτήσεις τους που δημιουργήθηκαν μετά την πτώχευση.

Σε περίπτωση, που ο σύνδικος πτωχεύσεως προβαίνει σε απολύσεις μισθωτών, οφείλει να ικανοποιεί εγγράφως την καταγγελία, όπως ορίζεται από το νόμο και να καταβάλλει την νόμιμη αποζημίωση στον απολυόμενο.

4.15 ΑΔΕΙΑ ΚΑΙ ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΔΕΙΑΣ ΑΠΟΛΥΜΕΝΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ Η ΕΡΓΑΤΩΝ ΠΟΥ ΑΠΟΧΩΡΟΥΝ

Οι εργαζόμενοι, σαν εργάτες ή υπάλληλοι αν απολυθούν ή αποχωρήσουν από μια επιχείρηση και δεν έχουν πάρει την άδειά τους και το επίδομα άδειάς τους που αφορούν το έτος στο οποίο απολύονται ή αποχωρούν τα δικαιούνται (Αρ. Παγ. 1020/95). Στον υπολογισμό της άδειας λαμβάνονται υπόψη οι συνήθεις πραγματικές τακτικές αποδοχές οι οποίες καταβάλλονταν κατά τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης πριν από την απόλυση (άρθρο 3 Α.Ν. 539/45, Αρ. Π. 588/93). Σε περίπτωση θανάτου, τα δικαιούνται οι κληρονόμοι.

Οι μισθωτοί που αποχωρούν από την επιχείρηση για να πάρουν πλήρη σύνταξη γήρατος, δικαιούνται το επίδομα αδειάς και την άδεια κανονικά, όπως τα δικαιούνται και οι άλλοι μισθωτοί που απολύονται ή αποχωρούν χωρίς όμως να δικαιούνται ακόμα σύνταξη γήρατος. Το επίδομα αδειάς των μισθωτών οι οποίοι αποχωρούν ή απολύονται, υπόκειται κανονικά σε εισφορές υπέρ του ΙΚΑ και άλλων ασφαλιστικών οργανισμών.

Στο ποσό αδειάς αυτού που απολύεται ή αποχωρεί υπολογίζεται και παρακρατείται φόρος κανονικά, όπως γίνεται και με τις μηνιαίες τακτικές αποδοχές καθώς επίσης και χαρτόσημο 0,6% αλλά δεν παρακρατούνται όμως ούτε και αποδίδονται εισφορές στα ασφαλιστικά ταμεία (ΙΚΑ). Ακόμα επιβαρύνεται επιπλέον και ο εργοδότης με χαρτόσημο 0,6% στο ποσό της άδειάς του.

Αν ο εργατοτεχνίτης ή ο υπάλληλος αποχωρήσει ή απολυθεί πριν από τη συμπλήρωση έτους στον ίδιο εργοδότη, τότε η άδειά του και το επίδομα αδειάς υπολογίζονται με βάση τον πίνακα (IV). Αυτός ο πίνακας εμφανίζει τα ποσοστά πάνω στο μισθό ή τα ημερομίσθια, που

αν πολλαπλασιαστούν με τους ονομαστικούς μισθούς ή με τα ονομαστικά ημερομίσθια, του τελευταίου μήνα αντίστοιχα μας δίνουν την άδεια και το επίδομα αδείας αυτών που αποχωρούν ή απολύονται, πριν συμπληρώσουν χρόνο εργασίας στον ίδιο εργοδότη. Ο πίνακας αυτός ισχύει και γι' αυτούς που απασχολούνται εποχιακά. Το ποσό της αδείας που εισπράττουν οι μισθωτοί όταν απολύονται ή αποχωρούν δεν υπόκειται σε εισφορές ΙΚΑ (Εγγ ΙΚΑ 222697/77). Μόνο στο ποσό της αδείας που δικαιούνται οι απασχολούμενοι εποχιακά σε ξενοδοχειακές επιχειρήσεις, όταν λήξει η εποχιακή απασχόλησή τους, με οποιονδήποτε τρόπο επιβάλλονται εισφορές υπέρ του ΙΚΑ και των άλλων ασφαλιστικών ταμείων (άρθρο 17 Ν.2336/95 Εγγ. ΙΚΑ 77/16.10.95).

ΠΙΝΑΚΑΣ IV

Πίνακας Αποζημίωσης Αδειάς και Επιδόματος Αδειάς
(Αυτών που αποχωρούν ή απολύονται πριν συμπληρώσουν έτος)

Μήνες συνεχούς υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη	Επιχειρήσεις παντός είδους (με εξαήμερο ή 5θήμερο). Υπάλληλοι, εργατοτεχνίτες (και ανήλικοι μέχρι 18 ετών και σπουδαστές μέχρι 24 ετών) (Ν. 1346/83).			
	Αποδοχές αδειάς		Επίδομα αδειάς	
	Μισθός	Ημερομίσθι	Μισθός	Ημερομίσθι
		α		α
1 μήνας	2/25	2	2/25	2
2 μήνες	4/25	4	4/25	4
3 μήνες	6/25	6	6/25	6
4 μήνες	8/25	8	8/25	8
5 μήνες	10/25	10	10/25	10
6 μήνες	12/25	12	12/25	12
7 μήνες	14/25	14	1/2 μισθ.	13
8 μήνες	16/25	16	1/2 μισθ.	13
9 μήνες	18/25	18	1/2 μισθ.	13
10 μήνες	20/25	20	1/2 μισθ.	13
11 μήνες	22/25	22	1/2 μισθ.	13
12 μήνες	24/25	24	1/2 μισθ.	13

Οι ωρομίσθιοι εκπαιδευτικοί που προσλαμβάνονται με σύμβαση, χρόνου μικρότερου από 12 μήνες, κατά τη λήξη της εποχιακής απασχόλησής τους ή τη λύση της εργασιακής σχέσης τους με οποιονδήποτε τρόπο, δικαιούνται άδεια και επίδομα αδείας. Εάν η εργασιακή σχέση του διήρκεσε 10 μήνες π.χ. (από 01.01 – 31.10) τότε, δικαιούνται άδεια 20 ημερομίσθια και επίδομα αδείας 13 ημερομίσθια.

Το ημερομίσθιο υπολογίζεται με τον εξής τρόπο :

Αν ο μισθωτός στο παραπάνω χρονικό διάστημα των 10 μηνών εργάστηκε 70 ημέρες για τις οποίες εισέπραξε 290.000 συνολικά, τότε το μέσο ημερομίσθιο είναι 4.143 ($290.000 : 70 = 4.143$).

Παράδειγμα Αποζημίωσης Απολυμένου Υπαλλήλου και Εργάτη Χωρίς Προειδοποίηση και Χωρίς Δόσεις.

Στην επιχείρηση «ΔΕΛΤΑ Α.Ε.» απασχολείται ο υπάλληλος γραφείου Παπαδόπουλος Ανδρέας με τακτικές μηνιαίες αποδοχές 420.000 και με ημερομηνία πρόσληψης 12.10.88.

Στην ίδια επιχείρηση απασχολείται και ο εργάτης Αντωνίου Δημήτρης με πραγματικό ημερομίσθιο 18.000 και με ημερομηνία πρόσληψης 20.9.98.

Στις 10.7.99 απολύονται από την επιχείρηση. Ζητείται : Να υπολογισθούν οι αποζημιώσεις που δικαιούνται οι παραπάνω μισθωτοί, καθώς και οι άδειες και τα επιδόματα αδείας. Τέλος να γίνουν όλες οι λογιστικές εγγραφές.

1. Υπολογισμός της αποζημίωσης του υπαλλήλου Παπαδόπουλου
Ανδρέα

Ο απολυμένος υπάλληλος Παπαδόπουλος Ανδρέας εργάστηκε στην επιχείρηση από 12.10.88 – 10.7.99 δηλαδή 10 έτη και 9 μήνες και έχει ακαθάριστες μηνιαίες αποδοχές 420.000 δραχ. Η αποζημίωση που δικαιούται να πάρει υπολογίζεται ως εξής :

$$420.000 \times 14/12 = 490.000 \text{ μηνιαία αποζημίωση}$$

Με βάση τον πίνακα (II) δικαιούται έξι (6) μηνών αποζημίωση.

Συνολική Αποζημίωση	490.000 x 6 μήνες	=	2.940.000
(-) Χαρτόσημο	2.940.000 x 0,6%	=	17.640
(-) Φόρος που αναλογεί :			28.368
Συνολικό ποσό αποζημίωσης	2.940.000		
(-) Αφορολόγητο ποσό	1.000.000		
(-) Χαρτόσημο κ' ΟΓΑ χ/μου	<u>17.640</u>		
	1.922.360		

Με βάση την κλίμακα του άρθρου 9 (Πίνακας III)

Ο συνολικός φόρος είναι :

Ποσό	1.355.000	φόρος	0
Ποσό	<u>567.360</u>	x 5%	<u>28.368</u>
	1.922.360		28.368

Καθαρό ποσό Αποζημίωσης	<u>2.893.992</u>
-------------------------	------------------

Μέχρι 31.08.99 θα πρέπει να αποδοθούν στην αρμόδια ΔΥΟ τα εξής ποσά :

Ο φόρος του απολυμένου	28.368
Χαρτόσημο και ΟΓΑ χαρ/μου απολυμένου	17.640
Χαρτόσημο και ΟΓΑ χαρ/μου εργοδότη	<u>17.640</u>
Συνολικό ποσό που αποδίδεται στη ΔΟΥ	63.648

2. Υπολογισμός της Ετήσιας Άδειας

Ο απολυμένος υπάλληλος Παπαδόπουλος Ανδρέας λόγω απολύσεως δεν υπόκειται σε κρατήσεις ΙΚΑ – ΤΕΑΜ επειδή είναι άδεια καθώς επίσης και ο εργοδότης.

Αναγωγή σε ετήσιο καθαρό εισόδημα

Ακαθάριστες μηνιαίες αποδοχές	=	420.000
(-) Χαρτόσημο και ΟΓΑ χαρ/μου $420.000 \times 0,6\%$	=	<u>2.520</u>
Καθαρές μηνιαίες αποδοχές		417.480
(-) ΦΜΥ		<u>0</u>
Καθαρό ποσό αδείας		417.480

Με βάση την κλίμακα του άρθρου 9 (πίνακας ΙΙΙ) το ποσό 417.480 είναι αφορολόγητο αφού μέχρι το 1.355.000 δεν έχουμε φόρο.

Επιπλέον επιβαρύνεται και η επιχείρηση με χαρτόσημο και ΟΓΑ χαρτοσήμου 0,6% ($420.000 \times 0,6\% = 2520$).

Μέχρι 15.10.99 πρέπει να αποδοθούν στη ΔΥΟ τα παρακάτω ποσά.

Χαρτόσημο αδείας απολυμένου	2520
Χαρτόσημο αδείας εργοδότη	<u>2520</u>
Συνολικό ποσό που αποδίδεται στη ΔΟΥ	5040

3. Υπολογισμός του Ετήσιου Επιδόματος Αδείας

Ο Παπαδόπουλος Ανδρέας δικαιούται επίδομα αδείας ίσο με το μισό του μισθού του. Το επίδομα αδείας του απολυμένου υπόκειται σε κρατήσεις ΙΚΑ – TEAM, ΦΜΥ και χαρτοσήμου.

Επίδομα αδείας απολυμένου	$420.000 \times 1/2$	= 210.000
(-) ΙΚΑ – TEAM	$210.000 \times 15,90\%$	= 33.390
(-) Χαρτόσημο απολυθέντος	$210.000 \times 0,6\%$	= <u>1.260</u>
Καθαρές Αποδοχές		175.350
(-) ΦΜΥ		<u>0</u>
Καθαρό ποσό επιδόματος αδείας		175.350

Με βάση την κλίμακα του άρθρου 9 (πίνακας ΙΙΙ) το ποσό 175.350 είναι αφορολόγητο εφόσον μέχρι το 1.355.000 δεν έχουμε φόρο.

Μέχρι 31.08.99 πρέπει να αποδοθούν στο ΙΚΑ τα εξής :

ΙΚΑ – TEAM εργοδότη	$210.000 \times 27,96\%$	= 58.716
ΙΚΑ – TEAM ασφαλισμένου	$210.000 \times 15,90\%$	= <u>33.390</u>
Συνολικό ΙΚΑ – TEAM	$210.000 \times 43,86\%$	= 92.106

Μέχρι 15.10.99 πρέπει να αποδοθούν στη ΔΟΥ τα παρακάτω ποσά :

Χαρτόσημο και ΟΓΑ χαρτοσήμου απολυμένου	$210.000 \times 0,6\% = 1260$
Χαρτόσημο και ΟΓΑ χαρτοσήμου εργοδότη	$210.000 \times 0,6\% = \underline{1260}$
Συνολικό ποσό προς απόδοση	2520

1. Υπολογισμός της αποζημίωσης του εργάτη Αντωνίου Δημήτριου

Το χρονικό διάστημα που εργάστηκε ο Αντωνίου Δημήτρης στην επιχείρηση από 20.09.98 – 10.07.99 είναι 9 μήνες και 20 μέρες με ημερομίσθιο 18.000.

Η αποζημίωση που δικαιούται υπολογίζεται ως εξής :

$18.000 \times 14/12 = 21.000$ ημερομίσθιο αποζημίωσης

Με βάση τον πίνακα (I) δικαιούται αποζημίωση ίση με 5 ημερομίσθια.

Συνολική αποζημίωση	21.000×5	= 105.000
(-) Χαρτόσημο κ' ΟΓΑ χαρ/μου	$105.000 \times 0,6\%$	= <u>630</u>
Καθαρό ποσό καταβλητέο		104.370

Μέχρι 31.08.99 πρέπει να αποδοθούν στη ΔΟΥ το χαρτόσημο και ΟΓΑ χαρτοσήμου του απολυμένου και του εργοδότη.

Χαρτόσημο και ΟΓΑ χαρτοσήμου απολυμένου	$105.000 \times 0,6\% = 630$
Χαρτόσημο και ΟΓΑ χαρτοσήμου εργοδότη	$105.000 \times 0,6\% = \underline{630}$
Συνολικό ποσό που αποδίδεται στη ΔΟΥ	1260

2. Υπολογισμός της Ετήσιας Άδειας

Ο απολυμένος εργάτης Αντωνίου Δημήτρης ασχολήθηκε στην επιχείρηση 9 μήνες και 20 ημέρες. Απολύεται πριν κλείσει χρόνο οπότε δικαιούται άδεια με βάση τον πίνακα (IV). Λόγω απολύσεως δεν υπόκειται σε κρατήσεις ΙΚΑ – ΤΕΑΜ επειδή είναι άδεια.

Στους 9 μήνες αντιστοιχούν	18	ημερομίσθια
Στις 20 ημέρες αντιστοιχούν	1,334	ημερομίσθια
(20 : 30 x 2)		
Σύνολο ημερομισθίων	19,334	

Άδεια απολυμένου εργάτη	$18.000 \times 19,334 =$	348.012
(-) Χαρτόσημο και ΟΓΑ χ/μου	$348.012 \times 0,6\% =$	2.088
Καθαρές αποδοχές		345.924
(-) ΦΜΥ		10.440
Καθαρό ποσό αδειας		335.484

Ο ΦΜΥ εδώ υπολογίζεται με δύο τρόπους :

α) ο πρώτος τρόπος είναι με βάση την κλίμακα του άρθρου 9 (πίνακς ΙΙΙ) όπως και στον υπάλληλο δηλαδή :

Καθαρές αποδοχές 345.924 είναι αφορολόγητες αφού μέχρι το 1.355.000 δεν έχουμε φόρο, οπότε ο ΦΜΥ είναι (0).

β) ο δεύτερος τρόπος είναι ότι ο ΦΜΥ υπολογίζεται με 3% εάν το ημερομίσθιο είναι πάνω από 6000 δραχ. Οπότε έχουμε :

$$348.012 \times 3\% = 10.440$$

Στην διαδικασία της ετήσιας άδειας τον ΦΜΥ τον υπολογίζουμε με τον δεύτερο τρόπο.

Μέχρι τις 15.10.99 πρέπει να αποδοθούν στη ΔΟΥ τα παρακάτω ποσά μαζί με την δίμηνη δήλωση του ΦΜΥ.

ΦΜΥ αδειας απολυμένου εργάτη	10.440
Χαρτόσημο αδειας απολυμένου	2.088
Χαρτόσημο αδειας εργοδότη	<u>2.088</u>
Συνολικό ποσό που αποδίδεται στη ΔΟΥ	14.616

3. Υπολογισμός του Επιδόματος Αδειας

Επειδή ο Αντωνίου Δημήτρης ασχολήθηκε στην επιχείρηση 9 μήνες και 20 ημέρες δικαιούται επίδομα αδειας με βάση τον πίνακα (IV) ίσο με 13 ημερομίσθια.

Επίδομα αδειας απολυμένου	18000 x 13 ημερομίσθια	= 234.000
(-) ΙΚΑ – ΤΕΑΜ	234.000 x 15,90%	= 37.206
(-) Χαρτόσημο απολυμένου	234.000 x 0,6%	<u>= 1.404</u>
Καθαρές αποδοχές		195.390
(-) ΦΜΥ		<u>5.862</u>
Καθαρό ποσό επιδόματος αδειας		189.528

Και εδώ ο ΦΜΥ υπολογίζεται με τους δύο τρόπους όπως και στην άδεια του εργάτη. Με τον πρώτο τρόπο θα έχουμε με βάση την κλίμακα του άρθρου 9 (πίνακας III) οι καθαρές αποδοχές 195.390 είναι αφορολόγητες αφού μέχρι το 1.355.000 δεν έχουμε φόρο. Με τον

δεύτερο τρόπο ο ΦΜΥ υπολογίζεται με 3% όταν το ημερομίσθιο είναι πάνω από 6000 δρχ.

Οπότε έχουμε :

$$195.390 \times 3\% = 5.862$$

Στην διαδικασία του επιδόματος αδείας το ΦΜΥ το υπολογίζουμε με τον δεύτερο τρόπο.

Ακόμα η επιχείρηση επιβαρύνεται με τις εξής κρατήσεις :

ΙΚΑ εργοδότη	$234.000 \times 27.96\% = 65.426$
Χαρτόσημο και ΟΓΑ χ/μου	$234.000 \times 0,6\% = \underline{1.404}$
	66.830

Μέχρι 31.08.99 πρέπει να αποδοθούν στο ΙΚΑ τα εξής ποσά :

Εισφορές εργοδότη	$234.000 \times 27,96\% = 65.426$
Εισφορές ασφαλισμένου	$234.000 \times 15,90\% = \underline{37.206}$
Συνολικές εισφορές	102.632

Μέχρι τις 15.10.99 πρέπει να αποδοθούν στη Δ.Ο.Υ. μαζί με την δίμηνη δήλωση του ΦΜΥ τα εξής ποσά :

ΦΜΥ επιδόματος αδείας απολυμένου	5.862
Χαρτόσημο και ΟΓΑ χ/μου απολυμένου	1.404
Χαρτόσημο και ΟΓΑ χ/μου εργοδότη	<u>1.404</u>
	8.670

α) Για το ποσό της αποζημίωσης των απολυμένων γίνονται οι εξής εγγραφές :

ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟ	10.07.99	ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΠΡΑΞΕΩΝ			
	ΤΡ/ΜΙΟΣ	Δ/ΜΙΟΣ	ΧΡΕΩΣΗ	ΠΙΣΤΩΣΗ	
60 Αμοιβές και έξοδα προσωπικού			3.063.270		
60.03 Εργοδοτικές εισφορές και επιβαρύνσεις έμμισθου προσωπικού		17.640			
60.03.04 Χαρτόσημο μισθοδοσίας	<u>17.640</u>				
60.04 Εργοδοτικές εισφορές και επιβαρύνσεις ημερομισθίου προσωπικού		630			
60.04.04 Χαρτόσημο μισθοδοσίας	<u>630</u>				
60.05 Αποζημιώσεις απολύσεων ή εξόδου από την υπηρεσία		<u>3.045.000</u>			
60.05.00 Αποζημιώσεις απολύσεων ή εξόδου από την υπηρεσία έμμισθου προσωπικού	2.940.000				
60.05.01 Αποζημιώσεις απολύσεων ή εξόδου από την υπηρεσία ημερομισθίου προσωπικού	<u>105.000</u>				
53 Πιστωτές Διάφοροι				2.998.362	
53.00 Αποδοχές προσωπικού πληρωτέες		<u>2.998.362</u>			
53.00.00 Αποδοχές έμμισθου προσωπικού πληρωτέες	2.893.992				
53.01.00 Αποδοχές ημερομισθίου προσωπικού πληρωτέες	<u>104.370</u>				
54 Υποχρεώσεις από Φόρους Τέλη				64.908	
54.03 Φόροι – τέλη αμοιβών προσωπικού		<u>64.908</u>			

σε μεταφορά

από μεταφορά	ΤΡ/ΜΙΟΣ	Δ/ΜΙΟΣ	ΧΡΕΩΣΗ	ΠΙΣΤΩΣΗ
54.03.04 Φόρος αποζημιώσεων απολυμένων	28.368			
54.03.06 Χαρτόσημο και ΟΓΑ αποζημιώσεων απολυμένων	<u>36.540</u> ⁽¹⁾			

Αποζημίωση απολυμένων μισθωτών

* 17.640 (χ/μο κ' ΟΓΑ χ/μου απολυμένου) + 17.640 (χ/μο κ' ΟΓΑ χ/μου εργοδότη) =
35.280

630 (χ/μο κ' ΟΓΑ χ/μου εργοδότη) + 630 (χ/μο κ' ΟΓΑ χ/μου εργοδότη) = 36.540⁽¹⁾

ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟ	10.07.99	ΔΙΑΦΟΡΩΝ	ΠΡΑΞΕΩΝ
60 Αμοιβές κ' Εξόδα Προσωπικού			18.270
60.05 Αποζημιώσεις απολύσεων ή εξόδου από την υπηρεσία		<u>18.270</u>	
60.05.00 Αποζημιώσεις απολύσεων ή εξόδου από την υπηρεσία έμμισθου προσωπικού	17.640		
60.05.01 Αποζημιώσεις απολύσεων ή εξόδου από την υπηρεσία ημερομίσθιου προσωπικού	<u>630</u>		
54 Υποχρεώσεις από Φόρους Τέλη			18.270
54.03 Φόροι - Τέλη αμοιβών προσωπικού		<u>18.270</u>	
54.03.06 Χαρτόσημο και ΟΓΑ αποζημίωσης απολυμένων		<u>18.270</u>	
<u>Χαρτόσημο και ΟΓΑ Αποζημίωσης Εργοδότη</u>			

β) Για το ποσό της άδειας των απολυμένων γίνεται η εξής εγγραφή :

ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟ	10.07.99	ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΠΡΑΞΕΩΝ		
		ΤΡ/ΜΙΟΣ	Δ/ΜΙΟΣ	ΧΡΕΩΣΗ ΠΙΣΤΩΣΗ
60 Αμοιβές κ' Εξοδα Προσωπικού				772.620
60.00 Αμοιβές έμμισθου προσωπικού			420.000	
60.00.06 Αποδοχές κανονικής άδειας	<u>420.000</u>			
60.01 Αμοιβές ημερομίσθιου προσωπικού			348.012	
60.01.06 Αποδοχές κανονικής άδειας	<u>348.012</u>			
60.03 Εργοδοτικές εισφορές κ' επιβ. έμμισθου προσωπικού			2.520	
60.03.04 Χαρτόσημο μισθοδοσίας	<u>2.520</u>			
60.04 Εργοδοτικές εισφορές και επιβαρύνσεις ημερομίσθιου προσωπικού			2.088	
60.04.04 Χαρτόσημο μισθοδοσίας	<u>2.088</u>			
53 Πιστωτές Διάφοροι				752.964
53.00 Αποδοχές Προσωπικού Πληρωτέες			<u>752.964</u>	
53.00.00 Αποδοχές έμμισθου προσωπικού πληρωτέες	417.480			
53.00.01 Αποδοχές ημερομίσθιου προσωπικού πληρωτέες	<u>335.484</u>			
54 Υποχρεώσεις από Φόρους Τέλη				19.656
54.03 Φόροι – Τέλη αμοιβών προσωπικού			<u>19.656</u>	
54.03.00 Φόρος Μισθωτών Υπηρεσιών	10.440 ⁽¹⁾			
54.03.02 Χαρτόσημο κ' ΟΓΑ μισθωτών υπηρεσιών	<u>9.216</u> ⁽²⁾			
<u>Άδεια απολυμένων μισθωτών</u>				

ΦΜΥ Αντωνίου 10.440 ⁽¹⁾

2.520χαρ/μο απολυμ. + 2.520 χαρ/μο εργοδότη = 5.040

2.088χαρ/μο απολυμ. + 2.088 χαρ/μο εργοδότη = 4.176

9.216 ⁽²⁾

γ) Για το ποσό του επιδόματος άδειας γίνεται η εξής εγγραφή :

ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟ	10.07.99	ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΠΡΑΞΕΩΝ		
		ΤΡ/ΜΙΟΣ	Δ/ΜΙΟΣ	ΧΡΕΩΣΗ ΠΙΣΤΩΣΗ
60 Αμοιβές κ' Έξοδα Προσωπικού				570.806
60.00 Αμοιβές έμμισθου προσωπικού			210.000	
60.00.07 Επιδόματα κανονικής άδειας	<u>210.000</u>			
60.01 Αμοιβές ημερομισθίου προσωπικού			234.000	
60.01.07 Επιδόματα κανονικής άδειας	<u>234.000</u>			
60.03 Εργοδοτικές εισφορές έμμισθου προσωπικού			59.976	
60.03.00 Εργοδοτικές εισφορές ΙΚΑ	58.716			
60.03.04 Χαρτόσημο μισθοδοσίας	<u>1.260</u>			
60.04 Εργοδοτικές εισφορές ημερομισθίου προσωπικού			<u>66.830</u>	
60.04.00 Εργοδοτικές εισφορές ΙΚΑ	65.426			
60.04.04 Χαρτόσημο μισθοδοσίας	<u>1.404</u>			
53 Πιστωτές Διάφοροι				364.878
53.00 Αποδοχές προσωπικού πληρωτέες			<u>364.878</u>	
53.00.00 Αποδοχές έμμισθου προσωπικού πληρωτέες	175.350			
53.00.01 Αποδοχές ημερομισθίου προσωπικού πληρωτέες	<u>189.528</u>			
54 Υποχρεώσεις από Φόρους Τέλη σε μεταφορά				11.190

από μεταφορά	ΤΡ/ΜΙΟΣ	Δ/ΜΙΟΣ	ΧΡΕΩΣΗ	ΠΙΣΤΩΣΗ
54.03 Φόροι – Τέλη αμοιβών προσωπικού		<u>11.190</u>		
54.03.00 Φόρος Μισθωτών Υπηρεσιών	5.862 ⁽¹⁾			
54.03.02 Χαρτόσημο κ' ΟΓΑ μισθωτών υπηρεσιών	<u>5.328</u> ⁽²⁾			
55 Ασφαλιστικοί Οργανισμοί				194.738
55.00 Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφ/σεων		<u>194.738</u>		
55.00.00 Λογαριασμός Τρέχουσας Κίνησης	<u>194.738</u> ⁽³⁾			
<u>Επίδομα Αδείας Απολυμένων Μισθωτών</u>				

Φ.Μ.Υ. Αντωνίου 5.862⁽¹⁾

1260 Χαρ/μο κ' ΟΓΑ απολυμένου + 1260 χαρ/μο κ' ΟΓΑ εργοδότη = 2520

1404 Χαρ/μο κ' ΟΓΑ απολυμένου + 1404 χαρ/μο κ' ΟΓΑ εργοδότη = 2808

5328⁽²⁾

33.390 ΙΚΑ – ΤΕΑΜ ασφαλισμένου + 58.716 ΙΚΑ – ΤΕΑΜ εργοδότη =
92.106 Παπ.

37.206 ΙΚΑ – ΤΕΑΜ ασφαλισμένου + 65.426 ΙΚΑ – ΤΕΑΜ εργοδότη =
102.632 Αντων.

Σύνολο 194.738⁽³⁾

ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟ 10.07.99 ΤΑΜΕΙΟΥ

	ΤΡ/ΜΙΟΣ	Δ/ΜΙΟΣ	ΧΡΕΩΣΗ	ΠΙΣΤΩΣΗ
53 Πιστωτές Διάφοροι			3.486.822 ⁽¹⁾	
53.00 Αποδοχές προσωπικού πληρωτέες		<u>3.486.822</u>		
53.00.00 Αποδοχές έμμισθου προσωπικού πληρωτέες	<u>3.486.822</u>			
38 Χρηματικά Διαθέσιμα				3.486.822
38.00 Ταμείο		<u>3.486.822</u>		
38.00.00 Μετρητά	<u>3.486.822</u>			
Καταβολή στον Παπαδόπουλο Ανδρέα των καθαρών ποσών που δικαιούται από Αποζημίωση, Άδεια και Επίδομα Αδείας.				
2.893.992 Αποζ. + 417.480 Άδεια + 175.350 Επιδ. Αδείας =			3.486.822 ⁽¹⁾	

ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟ 10.07.99 ΤΑΜΕΙΟΥ

53 Πιστωτές Διάφοροι			629.382 ⁽²⁾	
53.00 Αποδοχές προσωπικού πληρωτέες		<u>629.382</u>		
53.00.01 Αποδοχές ημερομισθίου προσωπικού πληρωτέες	<u>629.382</u>			
38 Χρηματικά Διαθέσιμα				629.382
38.00 Ταμείο		<u>629.382</u>		
38.00.00 Μετρητά	<u>629.382</u>			
Καταβολή στον Αντωνίου Δημήτριο των καθαρών ποσών που δικαιούται από Αποζημίωση, Άδεια κ' Επίδομα Αδείας.				

$$104.370 \text{ Αποζ.} + 335.484 \text{ Άδεια} + 189.528 - \text{Επιδ. Αδείας} = 629.382^{(2)}$$

Α) Ο απολυμένος υπάλληλος Παπαδόπουλος Ανδρέας για να πάρει τα χρήματα που δικαιούται, υπογράφει σε μια απόδειξη γραμμένη ως εξής :

ΑΠΟΔΕΙΞΗ ΔΡΧ 3.486.122

Ο παρακάτω υπογεγραμμένος Παπαδόπουλος Ανδρέας έλαβα σήμερα στις 10.07.99 από την επιχείρηση «ΔΕΛΤΑ Α.Ε.» το ποσό των τριών εκατομμυρίων τετρακοσίων ογδόντα έξι χιλιάδων οκτακοσίων είκοσι δύο δραχμών που αναλύεται ως εξής :

α) Για αποζημίωση του Ν. 2112/1920	2.893.992
β) Για άδεια απολυμένου	417.480
γ) Για επίδομα απολυμένου	<u>175.350</u>
Σύνολο	3.486.822

Εισπράττοντας το παραπάνω ποσό, δηλώνω ότι καμιά άλλη απαίτηση δεν έχω από την επιχείρηση.

Β) Ο απολυμένος υπάλληλος Αντωνίου Δημήτριος, για να πάρει τα χρήματα που δικαιούται, υπογράφει σε μια απόδειξη γραμμένη ως εξής :

ΑΠΟΔΕΙΞΗ ΔΡΧ 629.382

Ο παρακάτω υπογεγραμμένος Αντωνίου Δημήτριος έλαβα σήμερα στις 10.07.99 από την επιχείρηση «ΔΕΛΤΑ Α.Ε.» το ποσό των εξακοσίων είκοσι εννέα χιλιάδων τριακοσίων ογδόντα δύο δραχμών.

α) Για αποζημίωση του ΒΔ 16/18.07.1920	104.370
β) Για άδεια απολυμένου	335.484
γ) Για επίδομα απολυμένου	<u>189.528</u>
Σύνολο	629.382

Εισπράττοντας το παραπάνω ποσό, δηλώνω ότι καμιά άλλη απαίτηση δεν έχω από την επιχείρηση.

ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟ 31.08.99 ΤΑΜΕΙΟΥ

	ΤΡ/ΜΙΟΣ	Δ/ΜΙΟΣ	ΧΡΕΩΣΗ	ΠΙΣΤΩΣΗ
55 Ασφαλιστικοί Οργανισμοί			194.738	
55.00 Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων		<u>194.738</u>		
55.00.00 Λογ/σμός Τρέχουσας Κίνησης	<u>194.738</u>			
38 Χρηματικά Διαθέσιμα				194.738
38.00 Ταμείο		<u>194.738</u>		
38.00.00 Μετρητά	<u>194.738</u> ⁽¹⁾			
Εξόφληση ΙΚΑ και Επιδόματος Απολυμένων				
				92106 (33390 ΙΚΑ ασφ +58.716 εργ) + 102.632 (37206 + 65426) = 194.738 ⁽¹⁾

ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟ 31.08.99 ΤΑΜΕΙΟΥ

54 Υποχρεώσεις από Φόρους Τέλη			64.908	
54.03 Φόροι Τέλη αμοιβών προσωπικού		<u>64.908</u>		
54.03.04 Φόρος αποζημιώσεων απολυμένων	28.368			
54.03.06 Χαρτόσημο και ΟΓΑ αποζημιώσεων απολυμένων	<u>36.540</u> ⁽²⁾			
38 Χρηματικά Διαθέσιμα				64.908

38.00 Ταμείο 64.908

38.00.00 Μετρητά 64.908

Απόδοση Φόρου και Χαρτοσήμου

Αποζημίωσης Απολυμένων Μισθωτών

Χαρ/μο κ' ΟΓΑ χαρ/μου απολυμένου 17.640 + χαρ/μο κ'ΟΓΑ χαρ/μου
εργοδ. 17.640 = 35.280

Χαρ/μο κ' ΟΓΑ χαρ/μου απολυμένου 630 + χαρ/μο κ' ΟΓΑ χαρ/μου εργοδ.
630 = 1260

ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟ 15.10.99 ΤΑΜΕΙΟΥ

	ΤΡ/ΜΙΟΣ	Δ/ΜΙΟΣ	ΧΡΕΩΣΗ	ΠΙΣΤΩΣΗ
54 Υποχρεώσεις από Φόρους Τέλη			30.846	
54.03 Φόροι – Τέλη αμοιβών προσωπικού		<u>30.846</u>		
54.03.00 Φόρος Μισθωτών Υπηρεσιών	<u>16.302</u> ⁽¹⁾			
54.03.06 Χαρτόσημο κ' ΟΓΑ χαρτοσήμου μισθωτών υπηρεσιών	<u>14.544</u> ⁽²⁾			
38 Χρηματικά Διαθέσιμα				30.846
38.00 Ταμείο		<u>30.846</u>		
38.00.00 Μετρητά	<u>30.846</u>			
Καταβολή του Φόρου και Χαρτοσήμου της Αδείας και του Επιδόματος Αδείας.				

Ο ΦΜΥ αδειας Παπαδόπουλου + 10.440 ΦΜΥ αδειας Αντωνίου = 10.440

Ο ΦΜΥ επιδόματος αδειας Παπαδόπουλου + 5862 ΦΜΥ επιδ. Αδείας = 5862

16.302 ⁽¹⁾

Παπαδόπουλου Αδείας

$$2520 \text{ χαρ/μο απολ.} + 2520 \text{ χαρ/μο εργοδότη αδείας} = 5040$$

$$1260 \text{ χαρ/μο απολ. Επιδ. Αδείας} + 1260 \text{ χαρ/μο απόλ. Επιδ. Αδείας} = \underline{2520}$$

7.560

Αντωνίου

$$2088 \text{ χαρ/μο αδείας απολ.} + 2088 \text{ χαρ/μο αδείας εργ.} = 4.176$$

$$1404 \text{ χαρ/μο απολ. Επιδ. Αδείας} + 1404 \text{ χαρ/μο εργ.} = \underline{2808}$$

6.984

$$7.560 + 6.984 = 14.544^{(2)}$$

ΜΙΣΘΟΔΟΤΙΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΙΟΥΛΙΟΥ 1999 "ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ"

ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ	ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ	ΜΙΣΘΟΣ	ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ	ΑΚΑΘΑΡΙΣΤΕΣ	ΑΠΟΔΟΧΕΣ	ΕΙΣΦΟΡΕΣ			ΧΑΡΤΟΣΗΜΟ										
						ΕΙΣΦΟΡΑ	ΑΖΦΑΙΣΜΕΝΟΥ	ΕΙΣΦΟΡΑ	ΕΠΙΔΟΤΗ	ΣΥΝΟΛΟ ΕΙΣΦΟΡΩΝ			Φ.Μ.Υ/	ΣΥΝΟΛΟ	ΕΙΣΦΟΡΩΝ	ΑΖΦΑΙΣΜΕΝΟΥ	ΚΑΘΑΡΟ ΠΟΣΟ		
										ΚΑΤΑ	ΕΙΣΦΟΡΕΣ	ΕΙΣΦΟΡΕΣ						ΕΙΣΦΟΡΕΣ	ΕΙΣΦΟΡΕΣ
Παπαδόπουλος	Υπάλληλος																		
Ανδρέας	Γραφείου		2.940.000				-	-	-	17.640	17.640	35.280	28.368	46.008	2.893.992				
Αντωνίου Δημήτρης	Εργάτης		105.000				-	-	-	630	630	1260	-	630	104.370				
ΣΥΝΟΛΑ										18.270	18.270	36.540	28.368	46.638	2.998.362				

ΜΙΣΘΟΔΟΤΙΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΑΔΕΙΑΣ ΑΠΟΛΥΜΕΝΟΥ ΜΙΣΘΩΤΟΥ ΙΟΥΛΙΟΥ 1999

ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ	ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ	ΜΙΣΘΟΣ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ ΑΚΑΘΑΡΙΣΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	ΕΙΣΦΟΡΕΣ			ΣΥΝΟΛΟ ΕΙΣΦΟΡΩΝ	ΧΑΡΤΟΣΗΜΟ				ΚΑΘΑΡΟ ΠΟΣΟ ΚΑΤΑΒΑΛΗΤΕΟ	
			ΙΚΑ				ΧΑΡΤ/ΜΟ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΥ	ΧΑΡΤ/ΜΟ ΕΠΙΔΟΤΗ	ΣΥΝΟΛΟ ΧΑΡΤ/ΜΟΥ	Φ.Μ.Υ/ -		ΣΥΝΟΛΟ ΕΙΣΦΟΡΩΝ
			ΕΙΣΦΟΡΑ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΥ	ΕΙΣΦΟΡΑ ΕΠΙΔΟΤΗ	ΕΙΣΦΟΡΑ							
Παπαδόπουλος Ανδρέας	Υπάλληλος Γραφείου	420.000	-	-	-	2520	2520	5040	-	2520	417.480	
Αντωνίου Δημήτρης	Εργάτης	348.012	-	-	-	2088	2088	4176	10440	12.528	335.484	
ΣΥΝΟΛΑ						4608	4608	9.216	10.440	15.048	752.964	

ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΕΠΙΛΟΜΑΤΟΣ ΑΔΕΙΑΣ ΜΙΣΘΩΤΟΥ ΙΟΥΛΙΟΥ 1999

ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ	ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ	ΜΙΣΘΟΣ			ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ		ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΙΚΑ		ΣΥΝΟΛΟ ΕΙΣΦΟΡΩΝ	ΧΑΡΤΟΣΗΜΟ				ΣΥΝΟΛΟ	ΚΑΘΑΡΟ ΠΟΣΟ
		ΜΙΣΘΟΣ	ΑΚΑΘΑΡΙΣΤΕΣ	ΑΠΟΔΟΧΕΣ	ΕΙΣΦΟΡΑ	ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΥ	ΕΙΣΦΟΡΑ	ΕΠΙΔΟΤΗ		ΧΑΡΤ/ΜΟ	ΧΑΡΤ/ΜΟ	ΕΠΙΔΟΤΗ	ΣΥΝΟΛΟ		
Παπαδόπουλος Ανδρέας	Υπάλληλος Γραφείου		210.000		33.390	58.716	92.106	1260	1260	2520	-	34.650	175.350		
Αντωνίου Δημήτρης	Εργάτης		234.000		37.206	65.426	102.632	1404	1404	2.808	5.862	44.472	189.528		
ΣΥΝΟΛΑ					70.596	120398	194.738	2.664	2.664	5.328	5.862	79.122	364.878		

4.16 ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΕΙΣ ΑΠΟΛΥΣΕΩΣ

Το δικαίωμα που έχει ο εργοδότης να απολύει τους μισθωτούς του είναι ανεμπόδιστο. Σε ορισμένες περιπτώσεις περιορίζεται αυτό, είτε από διατάξεις νόμου, είτε από την ατομική σύμβαση εργασίας. Συγκεκριμένα :

α) Στρατευόμενοι : Από την ημέρα που ο μισθωτός προσκλήθηκε στο στρατό, ο εργοδότης δεν έχει το δικαίωμα να τον απολύσει (Εφ. Αθην. 446/71, Αρ. Παγ. 1022/92, Εφετ. Θεσ/κης 421/95).

β) Αδειούχοι : Απαγορεύεται στους εργοδότες να απολύουν τους μισθωτούς τους κατά τη διάρκεια που έχουν την κανονική τους άδεια. Η απόλυση δεν απαγορεύεται όταν πρόκειται για άδεια χωρίς αποδοχές ή για άδεια που παρατείνεται με συμφωνία μεταξύ μισθωτού και εργοδότη σε χρόνο πέρα από το νόμιμο.

γ) Θυρωροί : Όσοι υπηρετούσαν κατά τη δημοσίευση του Ν.1836/89 σε πολυκατοικίες οι οποίες ανήκουν σε φυσικά πρόσωπα ή εταιρίες, δεν μπορούν να απολυθούν παρα μόνο με απόφαση των συνιδιοκτητών που έχουν στην κυριότητά τους το 50% της συνιδιοκτησίας.

δ) Ομαδικές απολύσεις : Οι ομαδικές απολύσεις θεωρούνται άκυρες, εάν δεν τηρηθεί η προβλεπόμενη από το νόμο διαδικασία.

ε) Κατά τη διάρκεια της φοιτήσεως των μισθωτών τουριστικών επαγγελματιών σε Σχολές μετεκπαιδεύσεως ή μαθητείας.

4.17 ΚΑΤΑΧΡΗΣΤΙΚΕΣ ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ

Το δικαίωμα του εργοδότη να προβαίνει σε απόλυση μισθωτών χωρίς αιτιολόγηση, δεν είναι απεριόριστο αλλά υπόκειται σε

περιορισμούς με βάση το άρθρο 281 του Α.Κ. Σε περίπτωση που ο εργοδότης αρνείται να δεχθεί τις προσφερόμενες υπηρεσίες του μισθωτού, περιέχεται σε υπερημερία και υποχρεούται να καταβάλει τις αποδοχές του.

Θεωρείται άκυρη (καταχρηστική) η απόλυση του μισθωτού που έγινε για τους εξής λόγους:

1. Όταν ο μισθωτός αρνείται να εκτελέσει μια εργασία στην οποία δεν υποχρεούται.
2. Διαμαρτυρήθηκε στην Επιθεώρηση Εργασίας για παραβάσεις του εργοδότη.
3. Όταν ο μισθωτός απολύεται από λόγους αντεκδίκησης.
4. Όταν ο μισθωτός έχει διαφορετική πολιτική τοποθέτηση.
5. Αν ο μισθωτός αρνηθεί την πρόταση του εργοδότη για μερική απασχόληση και τον απολύσει, τότε η απόλυση αυτή θεωρείται άκυρη.
6. Ανέπτυξε συνδικαλιστική δράση ή έλαβε μέρος σε συνδικαλιστικούς αγώνες.
7. Ο μισθωτός διαμαρτυρήθηκε στον εργοδότη του, γιατί τον εξαιρέσε από οικειοθελή αύξηση που έπρεπε να λάβει.
8. Όταν ο μισθωτός διεκδίκησε καθυστερούμενους μισθούς και για το γεγονός αυτό απολύθηκε.
9. Κατήγγειλε ατασθαλίες σε βάρος του εργοδότη.
10. Όταν ο εργοδότης ήθελε να εκδικηθεί τον μισθωτό, επειδή ο μισθωτός ζήτησε με αγωγή του χρηματική ικανοποίηση λόγω της ηθικής βλάβης που υπέστη από συκοφαντική δυσφήμιση.
11. Όταν απολύεται ο μισθωτός, ενώ μπορούσε να απασχοληθεί σε κατώτερη θέση αντί ν' απολυθεί, ή ν' απολυθεί άλλος ο οποίος είχε λιγότερα οικογενειακά βάρη.

12. Γενικά, η βλαπτική μεταβολή των όρων της σύμβασης.

Η μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων της σύμβασης παρέχει στους μισθωτούς το δικαίωμα ή να αποκρούσουν την μεταβολή και να συνεχίσουν να προσφέρουν τις υπηρεσίες τους με τους ίδιους όρους που τις προσέφεραν και πριν και να αξιώσουν από τον εργοδότη την τήρηση των συμβατικών όρων ή να θεωρήσουν τη μεταβολή αυτή ως καταγγελία, οπότε μπορούν ν' αποχωρήσουν και να ζητήσουν την αποζημίωσή τους. Αν ο εργοδότης, στη συνέχεια αρνηθεί τις υπηρεσίες του μισθωτού με αυτούς τους όρους καθίσταται υπερήμερος και οφείλει στο μισθωτό το μισθό που του κατέβαλε πριν την βλαπτική μεταβολή. Σε περίπτωση που ο μισθωτός δεχθεί να εργαστεί με τους νέους όρους, τότε θεωρείται ότι καταρτίζεται νέα τροποποιητική σύμβαση που περιέχει τους νέους όρους, εκτός αν ο μισθωτός αποδείξει αργότερα ότι αποδέχτηκε τους νέους όρους λόγω του ότι αντιμετώπισε μεγάλες οικονομικές ανάγκες και είχε οικονομική εξάρτηση από τον εργοδότη.

Αν ο εργοδότης περιήλθε σε υπερημερία γιατί απέλυσε άκυρα το μισθωτό, τότε είναι υποχρεωμένος να καταβάλει στο μισθωτό τους μισθούς υπερημερίας, δηλαδή τους μισθούς από την ημέρα της άκυρης απόλυσης έως την ημέρα που θα αρθεί η υπερημερία του με νόμιμο τρόπο. Σ' αυτό το χρονικό διάστημα, αν ο μισθωτός απασχολούνταν τις ίδιες ώρες που απασχολούνταν και στην επιχείρηση που απολύθηκε και σε παρόμοια εργασία, τότε οι μισθοί του συμψηφίζονται με τους μισθούς υπερημερίας και ο μισθωτός παίρνει τη διαφορά. Αν η υπερημερία υπερβεί τους 12 μήνες, τότε ο μισθωτός δικαιούται άδεια και επίδομα αδείας. Οι αποδοχές υπερημερίας υπόκεινται και σε εισφορές ΙΚΑ.

Ακόμα, από τους μισθούς υπερημερίας αφαιρούνται και τα διάφορα επιδόματα ανεργίας που εισέπραξε ο μισθωτός κατά το

χρονικό διάστημα της υπερημερίας. Το ποσό από τα επιδόματα ανεργίας, θα πρέπει η επιχείρηση να το αποδώσει μέσα σε 15 ημέρες στον Ο.Α.Ε.Δ., αλλιώς το πληρώνει από το ταμείο της.

Δεν θεωρούνται άκυρες οι εξής απολύσεις :

1. Η άρνηση του μισθωτού να εργαστεί στις νέες εγκαταστάσεις της επιχείρησης.
2. Όταν ο μισθωτός σταμάτησε αντικανονικά τη λειτουργία της παραγωγικής μηχανής, η απόλυση του θεωρείται έγκυρη.
3. Η απόλυση του μισθωτού, γιατί παύει να λειτουργεί η επιχείρηση, είναι έγκυρη.
4. Η απόλυση του μισθωτού που γίνεται πριν από τη χορήγηση της αδείας του.
5. Όταν ένα ή περισσότερα περιστατικά καθιστούν μη ανεκτή τη συνέχιση της σύμβασης γι' αυτόν που τα επικαλείται, το γεγονός αυτό θεωρείται σπουδαίος λόγος για την καταγγελία της εργασιακής σύμβασης.
6. Όταν ασκήθηκε αυτεπάγγελτα ποινική δίωξη για σοβαρό αδίκημα, άσχετα αν αργότερα ο μισθωτός αθωώθηκε, η απόλυση αυτή δεν θεωρείται άκυρη (καταχρηστική) αλλά έγκυρη.
7. Θεωρείται έγκυρη η απόλυση, όταν σε παρόμοιες περιπτώσεις ο εργοδότης δεν απέλυε τους μισθωτούς ή τους επέβαλε την ποινή της προσωρινής παύσης.
8. Η απόλυση του μισθωτού, που γίνεται για να προσληφθεί άλλος στην θέση του, θεωρείται έγκυρη.
9. Όταν ο μισθωτός απέκρυψε σωματική πάθηση κατά την πρόσληψη, και όταν στη συνέχεια αρνείται ο μισθωτός αυτός τη νέα θέση στην οποία τον μετάθεσε ο εργοδότης, τότε η απόλυση θεωρείται έγκυρη.

10. Η καταβολή ελλιπούς αποζημίωσης στον απολυμένο μισθωτό, που οφείλεται σε λάθος υπολογισμό από τον εργοδότη θεωρείται έγκυρη.
11. Δεν είναι καταχρηστική η καταγγελία της σύμβασης που γίνεται λόγω οικονομικής ή τεχνικής αναδιάρθρωσης της επιχείρησης.
12. Όταν γίνονται υπηρεσιακές μεταβολές ή αναδιάρθρωση της επιχείρησης και ο μισθωτός αρνείται να μετακινηθεί σε άλλη θέση και εφόσον φυσικά ο εργοδότης είχε με βάση το ιδιωτικό συμφωνητικό της πρόσληψης το δικαίωμα να μετακινεί τους μισθωτούς σε παρόμοιες θέσεις εργασίας, τότε μπορεί να απολυθεί ο μισθωτός και η απόλυση αυτή να θεωρηθεί έγκυρη.

4.18 ΟΜΑΔΙΚΕΣ ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ

Ομαδικές απολύσεις, σύμφωνα με τις σχετικές διατάξεις του άρθρου 1 του Ν. 1387/83, θεωρούνται όσες γίνονται από επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις οι οποίες απασχολούν περισσότερους από είκοσι (20) εργαζομένους για λόγους που δεν αφορούν το πρόσωπο των απολυόμενων και υπερβαίνουν κατά μήνα τα οριζόμενα όρια από το νόμο. Τα όρια αυτά είναι πέντε (5) μισθωτοί για εκμεταλλεύσεις ή επιχειρήσεις που απασχολούν από είκοσι (20) έως πενήντα (50) συνολικά εργαζομένους και ποσοστό 2 – 3% για επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερα άτομα και ο αριθμός των απολυόμενων σ' αυτή την περίπτωση δεν μπορεί να ξεπεράσει τα τριάντα (30) άτομα.

Ο νόμος 1387/83 εκδόθηκε για εναρμόνιση στην οδηγία 75/129/1975 της Ε.Ο.Κ. «περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών – μελών που αφορούν τις ομαδικές απολύσεις».

Για να βρεθεί το δυναμικό του προσωπικού της εκμεταλλεύσεως ή της επιχειρήσεως λαμβάνεται υπόψη το σύνολο του προσωπικού αυτής (εργάτες, υπάλληλοι, μαθητευόμενοι), τόσο στο κεντρικό, όσο και σε άλλα τυχόν υποκαταστήματα, ανεξάρτητα από το είδος της συμβάσεως εργασίας (ορισμένου ή αορίστου χρόνου). Λαμβάνεται, αθροιστικά το σύνολο του προσωπικού της επιχειρήσεως ή της εκμεταλλεύσεως. Εάν το ίδιο φυσικό ή νομικό πρόσωπο διατηρεί πολλές επιχειρήσεις, οι διατάξεις του Ν. 1287/83 περί απαγορεύσεως των ομαδικών απολύσεων εφαρμόζονται χωριστά για κάθε επιχείρηση.

Για τον αριθμό των απολύσεων, κάποιο μήνα όπως ορίζει ο νόμος, δεν μετρούνται οι απολύσεις που συνδέονται με το πρόσωπο των απολυόμενων (καταγγελία για αντισυμβατική συμπεριφορά του εργαζομένου ή κατόπιν υποβολής μηνύσεως κατά του εργαζομένου κ.τ.λ.) καθώς και οι οικειοθελείς αποχωρήσεις μισθωτών. Ακόμα, δεν συνυπολογίζονται οι αποχωρήσεις μισθωτών που συνδέονται με σύμβαση ορισμένου έργου ή χρόνου που γίνονται στη λήξη τους. Εάν, οι τέτοιου είδους συμβάσεις καταγγελθούν πριν από τη λήξη τους, συνυπολογίζονται και αυτές στον αριθμό των απολύσεων του συγκεκριμένου μήνα.

Το ποσοστό των επιτρεπόμενων απολύσεων κατά ημερολογιακό εξάμηνο 2 – 3% καθορίζεται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας, και δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

Το ποσοστό των απολύσεων υπολογίζεται με βάση το προσωπικό της συγκεκριμένης επιχειρήσεως που απασχολείται στην αρχή κάθε μήνα, ενώ ο αριθμός των απολύσεων κάθε μήνα περιλαμβάνει το σύνολο των απολύσεων που έγιναν από την πρώτη ως την τελευταία ημέρα του μήνα.

Έκταση Εφαρμογής του Ν. 1387/83

Κατά το άρθρο 2 του Ν. 1387/83 :

1) Οι διατάξεις αυτού του νόμου εφαρμόζονται στο προσωπικό που απασχολείται με σχέση εργασίας σε όλες τις εκμεταλλεύσεις ή επιχειρήσεις του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα, των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης και των Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου που ασκούνται σύμφωνα με τις αρχές της ιδιωτικής οικονομίας. Ως σχέση εργασίας εννοείται εκείνη που δημιουργείται από την πραγματική απασχόληση του εργαζόμενου ανεξάρτητα από το κύρος της σύμβασης εργασίας.

2) Οι διατάξεις αυτού του νόμου δεν εφαρμόζονται :

α) Στους εργαζόμενους που απολύονται από εργοληπτικές επιχειρήσεις λόγω διακοπής ή αναστολής των εργασιών από αιτίες που οφείλονται στον κύριο του έργου, όταν αυτόν είναι το Δημόσιο ή Ν.Π.Δ.Δ.

β) Στα πληρώματα των πλοίων.

γ) Στο προσωπικό του Δημοσίου, και των Ν.Π.Δ.Δ. που απασχολείται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου.

δ) Στους εργαζόμενους με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου ή συγκεκριμένων εργασιών αυτού, εκτός αν οι απολύσεις πριν από τη λήξη της σύμβασης εργασίας ή την αποπεράτωση του έργου.

ε) Στους εργαζόμενους που απολύονται λόγω διακοπής των εργασιών της εκμετάλλευσης ή επιχείρησης κατόπιν πρωτόδικης δικαστικής απόφασης.

Προστατευόμενοι Μισθωτοί : Όλοι οι μισθωτοί των παραπάνω εργοδοτών, εφόσον συνδέονται με αυτούς με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, προστατεύονται από το νόμο περί ομαδικών απολύσεων ανεξάρτητα από την ιδιότητα αυτών ως υπάλληλοι,

υπηρέτες και εργατοτεχνίτες. Εξαιρούνται οι διευθυντές, τα παρεμφερή διευθύνοντα πρόσωπα και οι διαχειριστές.

Προϋποθέσεις Εφαρμογής του Νόμου 1387/83.

Για να θεωρηθούν οι απολύσεις προσωπικού που κάνει η επιχείρηση ομαδικές και να εφαρμοστούν οι περιορισμοί που θέτει ο Νόμος 1387/83, απαιτείται όπως :

1. Η επιχείρηση απασχολεί πάνω από 20 μισθωτούς. Για να προσδιορισθούν τα αριθμητικά όρια (20 – 50 μισθωτοί, απόλυτος αριθμός μισθωτών στον οποίο υπολογίζεται το ποσοστό 2%) συναθροίζονται οι μισθωτοί όλων των τμημάτων, εκμεταλλεύσεων, υποκαταστημάτων κ.τ.λ. αυτής της επιχείρησης.

2. Οι απολύσεις να υπερβαίνουν κατά ένα μήνα τους 5 μισθωτούς για επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από 20 και μέχρι 50 άτομα ή το ισχύον ποσοστό (2 – 3%) για το προσωπικό της επιχειρήσεως που απασχολούν πάνω από 50 άτομα.

3. Η επιχείρηση να συνεχίζει τη λειτουργία της, έστω και αν έχει περιορίσει τις εργασίες ακόμα και με μείωση των τμημάτων της (εργοστασίων, υποκαταστημάτων). Εάν η επιχείρηση έχει διακόψει οριστικά ή μετά από απόφαση πρωτόδικη τη λειτουργία της ή έχει διαλυθεί και βρίσκεται υπο εκκαθάριση δεν εφαρμόζονται οι περιορισμοί και οι διατάξεις του Ν.1387/83 και οπότε μπορεί να απολύσει προσωπικό, καταβάλλοντας βέβαια τη νόμιμη αποζημίωση.

4. Οι απολύσεις γίνονται για λόγους που αφορούν το πρόσωπο του εργοδότη. Απολύσεις που γίνονται για λόγους που αφορούν του μισθωτούς δεν λαμβάνονται υπόψη

4.19 ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΟΜΑΔΙΚΩΝ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ

Η διαδικασία για τις ομαδικές απολύσεις ακολουθεί δύο φάσεις. Συγκεκριμένα :

α) Η πρώτη φάση αναφέρεται στη διαδικασία των απευθείας συζητήσεων μεταξύ του εργοδότη και των εκπροσώπων των εργαζομένων και διαρκεί 20 ημέρες. Η προθεσμία αρχίζει από τη πρόσκληση του εργοδότη στους εκπροσώπους των εργαζομένων για συζητήσεις. Τα ενδιαφερόμενα μέρη συζητούν πάνω στις απολύσεις που σχεδιάζει ο εργοδότης με σκοπό να επιταχύνουν μια κοινή και αποδεκτή λύση του προβλήματος για όλους.

Το αποτέλεσμα των συζητήσεων αρνητικό ή θετικό, διατυπώνεται σε πρακτικό το οποίο υπογράφεται και από τα δύο μέρη και τα αντίγραφα εγγράφων υποβάλλονται στον αρμόδιο Νομάρχη και στον Υπουργό Εργασίας.

β) Η δεύτερη φάση αρχίζει εάν δεν υπάρξει συμφωνία των μερών. Σε αυτή την περίπτωση ο Νομάρχης ή ο Υπουργός Εργασίας έχει το δικαίωμα, είτε να παρατείνει για 20 ημέρες ακόμα τις διαβουλεύσεις, ύστερα από αίτηση ενός των ενδιαφερομένων μερών (εκπροσώπων εργαζομένων – εργοδότη), είτε να μην εγκρίνει την πραγματοποίηση του συνόλου ή μέρους των σχεδιαζόμενων ομαδικών απολύσεων.

Ο εργοδότης μπορεί να πραγματοποιήσει ομαδικές απολύσεις, στην έκταση που προβλέπεται από την απόφαση του Νομάρχη ή του Υπουργού Εργασίας. Εάν δεν εκδοθεί τέτοια απόφαση εντός στις προβλεπόμενες προθεσμίες ο εργοδότης μπορεί να πραγματοποιήσει τις ομαδικές απολύσεις στην έκταση που δέχθηκε κατά τις διαβουλεύσεις.

4.20 ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΑΤΥΧΗΜΑ

Όταν ο μισθωτός είναι ασφαλισμένος στο ΙΚΑ για ασθένεια, (περιλαμβάνεται και το εργατικό ατύχημα) ο εργοδότης του απαλλάσσεται από την υποχρέωση να καταβάλλει αποζημίωση κατά το Ν. 551/1915 (Απόφαση Αρείου Πάγου 269/97 Τμ. Β).

Εργατικό ατύχημα θεωρείται αυτό που γίνεται την ώρα της εργασίας και το οποίο οφείλεται σε ξένα αίτια, σε σχέση με την κατάσταση του μισθωτού. Εργατικό ατύχημα όμως δεν θεωρείται το εγκεφαλικό το οποίο δεν οφείλεται σε κουραστική εργασία. Μπορεί να θεωρηθεί εργατικό ατύχημα αυτό που μπορεί να γίνει κατά την μετακίνηση του μισθωτού από και προς την εργασία ή το σπίτι του.

Ο ασφαλισμένος εάν πάθει εργατικό ατύχημα έχει δικαίωμα να πάρει τις παροχές του ΙΚΑ και να καλύψει την ιατρική του περίθαλψη από αυτό. Αν η ανικανότητα που προέκυψε στο μισθωτό για να δουλέψει ξεπερνά τις 3 μέρες τότε θα πάρει από το ΙΚΑ τις παροχές που πρέπει. Εάν δεν ξεπερνά τις 3 μέρες δεν θα πάρει τίποτα από το ΙΚΑ. Από το εργατικό ατύχημα αν ο μισθωτός πεθάνει ή μείνει ανάπηρος τότε θα παίρνουν σύνταξη αναπηρίας ή θανάτου τα μέλη της οικογένειάς του.

Ο μισθωτός ο οποίος έπαθε εργατικό ατύχημα πρέπει να λάβει από τον εργοδότη τις αποδοχές για τις ημέρες ασθένειας που δικαιούται (έως ότου συμπληρωθούν το 1/2 του μισθού ή ο ένας μισθός). Ακόμα υποχρέωση του εργοδότη είναι να δώσει στον μισθωτό χρηματική ικανοποίηση για την ηθική οδύνη, βλάβη όπως είναι καθορισμένο από το δικαστήριο (Εφ. Αθην. 95/94, Ν. 551/14).

Δικαιούται να εισπράξει επίδομα ασθένειας και παροχές από το ΙΚΑ ο παθόντας μισθωτός, με την προϋπόθεση ότι πρώτα πρέπει να

χορηγηθεί αναγγελία για το ατύχημα γραπτά ή προφορικά από τον γιατρό που ανέλαβε το μισθωτό ή από τον ίδιο τον εργοδότη στο ίδρυμα.

Η αναγγελία αυτή πρέπει να γίνει σε προθεσμία 5 ημερών σε πλησιέστερο υποκατάστημα του ΙΚΑ και αν δεν υπάρχει υποκατάστημα του ΙΚΑ τότε η αναγγελία γίνεται στην αστυνομία, και σε 48 ώρες στην Επιθεώρηση Εργασίας. (άρθρο 10 Ν.Δ. 2954/54)

- ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ -

1. Καραγιάννης Δ. «Εργατικά, Μισθοδοσία, Ασφαλιστικά»
Παραδείγματα – Δηλώσεις στην πράξη,
Έκδοση 1998.
2. Παπαγιάννης Φ. «Επιτομή Σύγχρονου Εργατικού Δικαίου»
Έκδοση 1988.
3. «Περιοδικό Λογιστής
Φεβρουάριος 1998».
4. «Περιοδικό Λογιστής
Μάρτιος 1998».
5. Λαναράς «Η ασφάλιση στο Ι.Κ.Α. 1996».
6. Λαναράς «Εργατική και Ασφαλιστική
Νομοθεσία 1997».
7. Παπαγιάννη Δ. «Επιτομή Εργατικού Δικαίου»
8. Αλεξοπούλου –
Μπαλοπούλου Σ. «Στοιχεία Εργατικού Δικαίου»

