ΑΤΕΙ ΗΡΑΚΛΕΙΟΥ ΚΡΗΤΗΣ
Σ.Δ.Ο.

ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΘΕΜΑ : Προστασία εργασιακών δικαιωμάτων και Συμβάσεις εργασίας.



Εισηγήτρια : Κα Μπίμπα

Σύνταξη:

Μποτζάκη Ειρήνη –Σοφία Α.Μ.: 8371

Ντζούνου Ελένη- Γρηγορία Α.Μ.: 8384

ΓΝΩΡΙΖΩ ΚΑΙ ΔΙΕΚΔΙΚΩ ΤΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΜΟΥ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Στην εργασία μας θα αναφερθούμε, στην προστασία των εργασιακών δικαιωμάτων και στις συμβάσεις εργασίας που είναι θέμα ιδιάζουσας σημασίας στις μέρες μας. Θα ξεκινήσουμε με τις συμβάσεις εργασίας και τα είδη τους, θα επεκταθούμε στο τρόπο διαμόρφωσης του μισθού, στην βλαπτική μεταβολή και την διαθεσιμότητα.

Επίσης θα τονίσουμε την σημαντικότητα της επίσχεσης εργασίας, ως όπλο εργαζομένου για την προστασία των δικαιωμάτων του, θα συνεχίσουμε με τα ωράρια εργασίας, τις αργίες, τις άδειες, τα δώρα εορτών και θα καταλήξουμε στις νέες νομοθετικές διατάξεις των απολύσεων και αποζημιώσεων.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Εισαγωγή
…….σελ.8

Κεφάλαιο 1

Η έννοια της εργασίας

1.1 Έννοια της εργασίας
…….σελ.9

1.2 Ιστορική αναδρομή της εργασίας
…….σελ.9

1.3 Η εργασία για το εργατικό δίκαιο
…….σελ.10

Κεφάλαιο 2

Η έννοια της σύμβασης εργασίας

2.1 Έννοια της σύμβασης εργασίας
…….σελ11-12

2.2 Τι είναι σύμβαση αορίστου χρόνου …….σελ12

2.3 Τι είναι ορισμένου χρόνου (ή έργου)
…….σελ13-14

2.4 Ανάλυση διαφόρων συμβάσεων
…….σελ14-18

Κεφάλαιο 3

Μισθός

3.1 Η έννοια του μισθού
……..σελ18-19

3.2 Τρόπος υπολογισμού του μισθού- ημερομίσθιου (παραδείγματα και πίνακες)
……σελ19-23

Κεφάλαιο 4

Βλαπτική μεταβολή

4.1 Βλαπτική μεταβολή
…….σελ24-25

Κεφάλαιο 5

Διαθεσιμότητα

5.1 Η έννοια της διαθεσιμότητας
…….σελ25

5.2 Διαδικασία θέσης του μισθωτού σε διαθεσιμότητα – αποδοχές κατά την διάρκειά της
……..σελ25-26

5.3 Λόγοι και συνέπειες της διαθεσιμότητας
……..σελ26-32

Κεφάλαιο 6

Επίσχεση εργασίας

6.1 Έννοια της επίσχεσης εργασίας
…….σελ32

6.2 Δικαιώματα των μισθωτών
……...σελ32

6.3 Διαδικασία επίσχεσης – Υπόδειγμα δήλωσης
…….σελ33-38

Κεφάλαιο 7

Ωράρια εργασίας

7.1 Έννοια νομίμου και συμβατού ωραρίου εργασίας
……..σελ39

7.2 Εξαήμερη απασχόληση – Υπερεργασία – Κατ ‘ εξαίρεση υπερωρία – Ανώτατο όριο υπερωριών – Νυχτερινή εργασία ……σελ39-41

7.3 Πενθήμερη απασχόληση –Υπερεργασία – Κατ ‘ εξαίρεση υπερωρία – Ανώτατο όριο υπερωριών – Νυχτερινή εργασία …….σελ41-44

7.4 Ωράριο απασχόλησης ανηλίκων …….σελ44

Κεφάλαιο 8

Αργίες – Άδειες – Ασθένεια - Δώρα εορτών

8.1 Αμοιβή εργασίας Σαββάτου και Κυριακής – Ημέρες υποχρεωτικής και προαιρετικής αργίας ……..…σελ45-50

8.2 Ετήσια άδεια, υπολογισμός ημερών και αποδοχών αδείας σε μισθωτούς και εργατοτεχνίτες …….…….σελ50-61

8.3 Ανάλυση στα είδη αδειών ……...σελ62-63

8.4 Επιδόματα γιορτών Πάσχα και Χριστουγέννων και υπολογισμός αυτών μέσω παραδειγμάτων ……..…σελ64-72

Κεφάλαιο 9

Απόλυση – Αποζημίωση

9.1 Απόλυση με έγκυρους ή μή έγκυρους τρόπους - << Υπόδειγμα καταγγελίας ……..σελ73-76

9.2 Αποζημίωση με ή χωρίς προειδοποίηση σε υπαλλήλους και εργατοτεχνίτες – Υπολογισμός ύψους αποζημίωσης μέσω παραδειγμάτων και πινάκων …….σελ76-101

Συμπέρασμα ……σελ102

Βιβλιογραφία-Πηγές …….σελ103

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Ξεκινώντας στο κεφάλαιο 1 θα αναφερθούμε στην έννοια της εργασίας και στην ιστορική της αναδρομή και την σχέση της εργασίας με το εργατικό δίκαιο.

Στο κεφάλαιο 2 θα αναλύσουμε τις συμβάσεις εργασίας την ιστορική τους αναδρομή και τα είδη του.

Στο κεφάλαιο 3 θα επεκταθούμε στην έννοια του μισθού και στην διαμόρφωση μισθού και ημερομισθίου.

Στο κεφάλαιο 4 θα αναφερθούμε στην βλαπτική μεταβολή και στην συνέχεια στο κεφάλαιο 5 στην έννοια της διαθεσιμότητας και τους λόγους και τις συνέπειες της.

Στο κεφάλαιο 6 θα τονίσουμε την έννοια της επίσχεσης εργασίας και με ποιο τρόπο μέσω της επίσχεσης ο εργαζόμενος έχει στα χέρια του ένα όπλο κατά της καταπάτησης των δικαιωμάτων του.

Στο κεφάλαιο 7 θα θέσουμε την έννοια του νόμιμου και συμβατού ωραρίου εργασίας, το διαχωρισμό της σε πενθήμερη και εξαήμερη εργασία και κατ' επέκταση την υπερεργασία, την κατ' εξαίρεση υπερωρία, το ανώτατο όριο υπερωριών και την νυχτερινή εργασία για το καθένα και θα προσθέσουμε τις ειδικές διατάξεις για τα ωράρια απασχόλησης ανηλίκων.

Στο κεφάλαιο 8 θα μιλήσουμε για τις ημέρες υποχρεωτικής και προαιρετικής αργίας, την ετήσια άδεια και τον υπολογισμό των ημερών και αποδοχών για μισθωτούς και εργατοτεχνίτες και θα ξεδιπλώσουμε όλα τα είδη των αδειών συνάμα θα μιλήσουμε για τον τρόπο διαμόρφωσης των δώρων Πάσχα και Χριστουγέννων μέσω παραδειγμάτων.

Και τέλος στο κεφάλαιο 9 θα μιλήσουμε για την απόλυση με έγκυρους και μη έγκυρους τρόπους , θα κλείσουμε με την διαμόρφωση του ύψους των αποζημιώσεων μέσω παραδειγμάτων με ή χωρίς προειδοποίηση σε υπαλλήλους και εργατοτεχνίτες.

Κεφάλαιο 1: ΕΡΓΑΣΙΑ



1.1. Έννοια εργασίας

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

1.2. Ιστορική αναδρομή της εργασίας

Η εργασία αποτελεί πρωταρχική έννοια του Εργατικού Δικαίου. Για χιλιετίες θεωρήθηκε απλό αντικείμενο συναλλαγής και εκμετάλλευσης. Για παράδειγμα, στην εποχή της δουλείας η εργασία θεωρούνταν υποτιμητική και αντάξια μόνο για τους δούλους. Είναι χαρακτηριστικό ότι στην ελληνική γλώσσα η λέξη δουλειά ετυμολογείται από τη λέξη δουλεία και η λέξη αφεντικό από τον αφέντη, δηλαδή τον κύριο του δούλου. Η κατάσταση παρέμεινε ουσιαστικά η ίδια για αιώνες. Με τη Βιομηχανική Επανάσταση ο θεσμός της δουλείας υποχώρησε. Ωστόσο, και πάλι η εργασία συνέχισε να θεωρείται αντικείμενο

συναλλαγής και μόνο. Η εκμετάλλευση της εργασίας και συνακόλουθα των εργαζομένων, δεν είχε όρια και οι συνθήκες εργασίας ήταν απάνθρωπες (παιδική εργασία, εξαντλητικά ωράρια, έλλειψη κοινωνικής ασφάλισης κ. λ. π.). Η κατάσταση αυτή πυροδότησε πολύχρονους και αιματηρούς αγώνες. Σταδιακά, και ως αποτέλεσμα των αγώνων αυτών, αναγνωρίστηκε ότι η εργασία δεν είναι απλώς αντικείμενο συναλλαγής αλλά αποτελεί δημιουργική εκδήλωσης της ανθρώπινης προσωπικότητας και ότι η προστασία της είναι παράλληλα και προστασία της προσωπικότητας. Στα πλαίσια της οικονομικής επιστήμης η εργασία αναγνωρίζεται ως διακριτός παραγωγικός συντελεστής με θεμελιώδη ρόλο στη δημιουργία του οικονομικού πλούτου και η προστασία της αποβαίνει σε όφελος του κοινωνικού συνόλου. Επιπλέον, η εξασφάλιση ικανοποιητικών αμοιβών και όρων εργασίας για τους εργαζόμενους συμβάλλει στην ισορροπία της κοινωνικής ζωής και του οικονομικού συστήματος.

1.3. Η εργασία για το εργατικό δίκαιο.

Το εργατικό δίκαιο ενδιαφέρεται για τις περιπτώσεις παροχής εργασίας από ένα πρόσωπο σε κάποιο άλλο και μάλιστα μόνο για εκείνη τη μορφή εργασίας που παρέχεται σε τρίτο που καλείται εξαρτημένη εργασία. Η εργασία που προσφέρει ο δημόσιος υπάλληλος καθώς και εκείνη που παρέχει ο ελεύθερος επαγγελματίας δεν ρυθμίζονται από το εργατικό δίκαιο. Από τη σκοπιά του εργατικού δικαίου, εργασία είναι η ενέργεια που ένα άτομο, ο μισθωτός, προσφέρει σε κάποιον άλλον, τον εργοδότη, για την εξυπηρέτηση σκοπών του δεύτερου και στα πλαίσια μια ειδικής έννομης σχέσης που ονομάζεται σχέση εξαρτημένης εργασίας. Ο σκοπός του εργοδότη είναι κατά κανόνα οικονομικός. Ωστόσο, υπάρχουν περιπτώσεις όπου ο σκοπός είναι διαφορετικός όταν η εργασία παρέχεται για την άμεση ωφέλεια του εργοδότη (για παράδειγμα η εργασία υπηρέτριας ή η εργασία baby sitter). Η σχέση εξαρτημένης εργασίας ρυθμίζεται από τη σύμβαση εργασίας. Με άλλα λόγια, η εργασία είναι το αντικείμενο της έννομης σχέσης που συνδέει το μισθωτό με τον εργοδότη.

2.1. ΕΝΝΟΙΑ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ



Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας λέγεται η συμφωνία που γίνεται μεταξύ του εργαζόμενου μισθωτού και της επιχείρησης , βάση της οποίας ο μισθωτός προσφέρει την εργασία του στην επιχείρηση αντί μιας συμφωνημένης αμοιβής (μισθού, ημερομισθίου) ανεξάρτητα από το αποτέλεσμα που θα φέρει η εργασία, ακολουθώντας τις οδηγίες του εργοδότη.

Δηλαδή, ο μισθωτός βρίσκεται σε νομική και οικονομική εξάρτηση από τον εργοδότη του. Γι' αυτό ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος , σε κάθε περίπτωση να συμμορφώνεται στις εντολές και τις οδηγίες του εργοδότη του , σε ότι αφορά τον τόπο και τον τρόπο παροχής των εργασιών του για την εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης.

Σε περίπτωση, που ο μισθωτός παρέχει τις υπηρεσίες του στην επιχείρηση , χωρίς προηγούμενη σύμβαση εργασίας αλλά και χωρίς αντίδραση από τον εργοδότη, συνεπάγεται σιωπηρή σύμβαση εργασίας και απαιτείται η καταβολή του ανάλογου μισθού. Επίσης, όταν κάποιος προσλαμβάνεται για να εργαστεί με δοκιμή, τότε από την πρώτη μέρα της πρόσληψης του θεωρείται ότι προσφέρει εξαρτημένη εργασία και ασφαλίζεται στο ΙΚΑ.

Αντίθετα, δεν υπάρχει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, όταν ο εργαζόμενος καθορίζει ο ίδιος το χρόνο και τα μέσα εκτέλεσης της εργασίας του. Επίσης έχουμε κάποιες ειδικές κατηγορίες εργαζόμενων όπως:

a) <u>Ο περιοδεύων πωλητής ή παραγωγός (πλασιέ)</u> ασφαλίζεται υποχρεωτικά στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ (ανεξάρτητα αν προσφέρει ανεξάρτητες υπηρεσίες ή εάν η εργασία του είναι εξαρτημένη) αρκεί μόνο : 1) να εισφέρει τις υπηρεσίες του αποκλειστικά σε μία μόνο επιχείρηση και 2) να απασχολείται αυτοπροσώπως. Ακόμη οι εμπορικοί αντιπρόσωποι και οι διάφοροι πλασιέ, που έχουν δικαίωμα να απασχολούνται και με άλλες ομοειδείς κυρίως εργασίες και όταν δεν υπάρχει η δέσμευση ολόκληρου του χρόνου της δραστηριότητάς τους για μια ορισμένη

επιχείρηση, θεωρούνται επαγγελματίες και δεν ασφαλίζονται στο ΙΚΑ.

b) Οι εργαζόμενοι στην οικία τους (π.χ. οι πλέκτριες , οι γαζώτριες) όταν απασχολούνται κατά κύριο επάγγελμα με το σύστημα φασόν (δηλαδή με το κομμάτι) ή με την τηλεργασία και εκτελούν την εργασία τους μακρυά από το χώρο λειτουργίας της επιχείρησης ή των επιχειρήσεων με τις οποίες συνεργάζονται για χρονικό διάστημα 9 μήνες και πάνω, θεωρείται ότι παρέχουν εξαρτημένη εργασία έστω και αν χρησιμοποιούν δικά τους εργαλεία.
c) Τα μέλη Ο.Ε., Ε.Ε. κ.λ.π. όταν απασχολούνται στην επιχείρηση τους και προσφέρουν εργασίες , πέρα από την εταιρική εισφορά, τότε για τις εργασίες αυτές , μπορούν να ασφαλίζονται στο ΙΚΑ.
d) Τα μέλη του Δ.Σ. των Α.Ε. , τα μέλη των Ε.Π.Ε. και των Αγροτικών Συνεταιρισμών θεωρείται ότι παρέχουν εξαρτημένη εργασία, όταν αυτή προσφέρεται βάσει ειδικής συμφωνίας και πέρα από τις υποχρεώσεις βάσει του καταστατικού τους.
e) Και τέλος οι καθηγητές ιδιωτικών φροντιστηρίων ξένων γλωσσών, ΙΕΚ τεχνικών επαγγελματικών σχολών, ωδείων και σχολών χορού ασφαλίζονται υποχρεωτικά στο ΙΚΑ, ανεξάρτητα αν συνεργάζονται ως επιτηδευματίες ή έχουν πολλαπλή ασφάλιση ΙΚΑ, αρκεί να μην παρέχουν τις υπηρεσίες τους σε περισσότερους από 3 εργοδότες την ίδια μέρα.

2.2. Η ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ:

Η σύμβαση αυτή γίνεται , όταν δεν προκαθορίζεται ο χρόνος διάρκειάς της και λήγει μόνο με καταγγελία που γίνεται είτε από τον εργοδότη είτε από τον μισθωτό. Σε περίπτωση μεταφοράς της έδρας της επιχείρησης μέσα στα όρια της αυτής πόλης ή σε άλλο δήμο, αλλά σε μικρή σχετικά απόσταση δεν συνιστά βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας του προσωπικού ούτε της σύμβασης εργασίας.

2.3. Η ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ (Η ΕΡΓΟΥ):

Η σύμβαση αυτή γίνεται, όταν προκαθορίζεται ο χρόνος διάρκειάς της και λήγει αμέσως, με την λήξη του προσυμφωνημένου χρόνου ή με την εκτέλεση του συγκεκριμένου έργου στο οποίο αναφέρεται η σύμβαση εργασίας, χωρίς να καταβάλλεται αποζημίωση. Πριν από την ανάληψη εργασίας από τον εργαζόμενο, υποβάλλεται ηλεκτρονικά στον ΟΑΕΔ το έντυπο Ε3 ‘’Αναγγελία πρόσληψης’’ , καθώς και το έντυπο Ε7 ‘’Βεβαίωση-Δήλωση Εργοδότη για συμβάσεις ορισμένου χρόνου ή έργου’’. Όταν όμως λήξει ο ορισμένος χρόνος ή τελειώσει το ορισμένο έργο, τότε ο εργοδότης παρόλο που δεν καταβάλλει αποζημίωση έχει υποχρέωση μέσα σε 8 ημερολογιακές ημέρες να γνωστοποιήσει ηλεκτρονικά στον ΟΑΕΔ με βάση το έντυπο Ε5 ‘’Αναγγελία οικειοθελούς αποχώρησης μισθωτού’’. Στις περιπτώσεις αυτές σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου, αν γίνει η απόλυση του μισθωτού χωρίς σπουδαίο λόγο πριν λήξει το έργο ή ο ορισμένος χρόνος εργασίας, δικαιούται ο μισθωτός τους μισθούς του για το χρονικό διάστημα που υπολείπεται μέχρι να τελειώσει το έργο ή μέχρι να λήξει ο ορισμένος χρόνος εργασίας .

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

Ως σύμβαση ορισμένου χρόνου θεωρείται και η δοκιμαστική σύμβαση δηλαδή η σύμβαση για απασχόληση του μισθωτού δοκιμαστικά. Αν ο εργοδότης απολύσει το μισθωτό που είχε

προσληφθεί με δοκιμαστική σύμβαση μετά την πάροδο 12 μηνών από την πρόσληψή του, τότε ο μισθωτός αυτός δικαιούται από την επιχείρηση τη νόμιμη αποζημίωση.
Ως σύμβαση ορισμένου χρόνου θεωρείται και η σύμβαση εκείνη που γίνεται στην περίπτωση προσωρινής πρόσληψης για αναπλήρωση μισθωτού ο οποίος απέχει από την εργασία του με άδεια ασθένειας.
Επαναπρόσληψη μισθωτού με σύμβαση ορισμένου χρόνου μετά από 45 ημερολογιακές μέρες από τότε που έληξε η προηγούμενη σύμβαση, θεωρείται ως ‘’νέα σύμβαση’’ και όχι ως ανανέωση της προηγούμενης σύμβασης, οπότε απαιτείται έκδοση νέας κάρτας ανεργίας από τον ΟΑΕΔ και επανεγγραφή του μισθωτού στο βιβλίο νεοπροσλαμβανόμενων του ΙΚΑ.

2.4. ΑΝΑΛΥΣΗ ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΕΙΔΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ.

- **Σύμβαση εργασίας προκαθορισμένου χρόνου ηλικίας:** Η σύμβαση αυτή συμφωνείται ν’ αποχωρήσει ο μισθωτός, μόλις συμπληρώσει τον προκαθορισμένο χρόνο της ηλικίας του. Για την πρόσληψη μισθωτού με αυτή την σύμβαση εργασίας, συμπληρώνεται και υποβάλλεται στον ΟΑΕΔ ηλεκτρονικά το έντυπο Ε3 ‘’Αναγγελία πρόσληψης’’ και υποβάλλεται και το έντυπο Ε7 ‘’Βεβαίωση- Δήλωση εργοδότη για συμβάσεις ορισμένου χρόνου ή έργου’’. Φυσικά, η λύση της σύμβασης εργασίας ολοκληρώνεται με την συμπλήρωση και αποστολή ηλεκτρονικά στον ΟΑΕΔ του έντυπου Ε5 ‘’Αναγγελία οικειοθελούς αποχώρησης μισθωτού’’, μέσα σε 8 μέρες από την ημέρα λήξης της σύμβασης εργασίας.

- **Σύμβαση εποχιακής εργασίας:** Η σύμβαση αυτή γίνεται, όταν η επιχείρηση έχει εποχιακό χαρακτήρα και αυτή η εργασία να είναι συνυφασμένη στενά με εκείνη της επιχείρησης. Στην περίπτωση αυτή , λήγει η σύμβαση , μόλις τελειώσουν οι εργασίες του εποχιακού χαρακτήρα της, χωρίς φυσικά να καταβάλλεται κανένα ποσό ως αποζημίωση. Ο εργοδότης όμως οφείλει να υποβάλλει ηλεκτρονικά στον ΟΑΕΔ μέσα σε 8 ημέρες από την λήξη της το έντυπο Ε5 ‘’Αναγγελία οικειοθελούς αποχώρησης μισθωτού’’.
Αν ο μισθωτός, που προσλήφθηκε με σύμβαση ορισμένου χρόνου, απολυθεί πριν τη λήξη της χωρίς σπουδαίο λόγο, τότε

οφείλονται όλοι οι μισθοί και θα πρέπει να καταβληθούν σ' αυτόν μέχρι τη λήξη της σύμβασης εργασίας.

- **Σύμβαση μαθητείας:** Με την σύμβαση μαθητείας, ο εργοδότης αναλαμβάνει την υποχρέωση να παρέχει στον μαθητή τις απαραίτητες γνώσεις, για την εκμάθηση μιας τέχνης. Όταν πρόκειται για γνήσια σύμβαση μαθητείας και ο χρόνος εκμάθησης είναι σύντομος, δεν οφείλεται μισθός. Όταν, όμως, οι μαθητευόμενοι προσλαμβάνονται από τους εργοδότες τους για αόριστο χρόνο με κύριο σκοπό την εκμάθηση της τέχνης ή του επαγγέλματος που θέλουν να ασκήσουν και εργάζονται με κανονικό ωράριο εργασίας όπως και οι υπόλοιποι εργαζόμενοι, τότε πρόκειται για σύμβαση εξαρτημένης εργασίας μαθητευόμενων. Στην παραπάνω σύμβαση ισχύουν οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

- **Σύμβαση εργασίας μέλους Διοικητικού Συμβουλίου Α.**Ε.: Για να εργαστεί κάποιος, που είναι μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου, ως μισθωτός στην ίδια επιχείρηση , θα πρέπει πρώτα να γίνει σχετική σύμβαση εργασίας. Η σύμβαση αυτή που γίνεται μεταξύ Ανώνυμης Εταιρίας και μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου θεωρείται άκυρη αν είναι έξω από τα όρια της τρέχουσας συναλλαγής και εφ' όσον φυσικά δεν εγκρίθηκε προηγούμενα από την γενική συνέλευση των μετόχων.

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

- **Συμβάσεις πολλαπλής απασχόλησης:** Πολλοί εργαζόμενοι και ιδιαίτερα λογιστές απασχολούνται μέσα στην ίδια μέρα σε περισσότερους από ένα εργοδότες. Με τον καθένα από τους εργοδότες αυτούς γίνεται ιδιαίτερη σύμβαση εργασίας. Οι συμβάσεις αυτές της πολλαπλής απασχόλησης είναι πλήρως νομότυπες και έγκυρες. Στην περίπτωση της πολλαπλής απασχόλησης, από το ΙΚΑ παρέχονται στον ασφαλιζόμενο τόσα ασφαλιστικά βιβλιάρια, όσοι είναι και οι αντίστοιχοι εργοδότες στους οποίους απασχολείται με σύμβαση εργασίας. Τα ασφαλιστικά βιβλιάρια εκδίδονται με τον ίδιο αριθμό μητρώου ασφαλιζόμενου. Δηλαδή κάθε εργοδότης ασφαλίζει τον μισθωτό

στο ΙΚΑ για ολόκληρο το ποσό της αμοιβής του, μέχρι το ανώτατο ποσό του τεκμαρτού μισθού.

- **Σύμβαση εργασίας με διευθυντικά πρόσωπα:** Πολλές φορές προσλαμβάνεται ένας μισθωτός σαν πρόσωπο διεύθυνσης που ασκεί συχνά τα δικαιώματα του εργοδότη δηλαδή προσλαμβάνει και απολύει προσωπικό, καθορίζει μισθούς κ.α.
  Στις περιπτώσεις αυτές ο συγκεκριμένος μισθωτός αμείβεται συνήθως με το μεγαλύτερο μισθό απ' ότι οι άλλοι υπάλληλοι και δεν είναι υποχρεωμένος ν' ακολουθήσει αυστηρά το νόμιμο ωράριο, αλλά ούτε και επιτρέπεται η καταβολή σ' αυτόν αποζημίωσης σε περίπτωση υπερωριακής απασχόλησης ή απασχόλησης της Κυριακές ή εξαιρέσιμες γιορτές και νύχτες, ούτε και αποζημίωση για εργασία εκτός έδρας. Επίσης δεν δικαιούται ετήσια άδεια, δικαιούται όμως δώρα εορτών χωρίς να προσαυξάνονται τα δώρα αυτά με την αναλογία του επιδόματος αδείας, διότι τα πρόσωπα αυτά δεν δικαιούνται επίδομα αδείας. Τέλος δικαιούνται τη νόμιμη αποζημίωση σε περίπτωση απόλυσης τους.

- **Σύμβαση εργασίας με μειωμένη χρονική απασχόληση:** Η σύμβαση εργασίας είναι έγκυρη μεταξύ εργοδότη και μισθωτού για παροχή μειωμένης ημερήσιας εργασίας από τον δεύτερο, έναντι μικρότερης αμοιβής. Το ποσό της αμοιβής αυτής είναι συνήθως ανάλογο με το χρόνο της ημερήσιας απασχόλησης του μισθωτού στην επιχείρηση. Για σύμβαση εργασίας μερικής απασχόλησης, ο εργοδότης συμπληρώνει και υποβάλλει στον ΟΑΕΔ το έντυπο Ε3 ''Αναγγελία πρόσληψης'' , το αργότερο μέχρι την ίδια μέρα της πρόσληψης με μερική απασχόληση και οπωσδήποτε πριν από την ανάληψη της υπηρεσίας από τον εργαζόμενο με μερική απασχόληση , αλλιώς θεωρείται ότι η σύμβαση αυτή καλύπτει σχέση εργασίας με πλήρη απασχόληση. Ακόμη την ίδια μέρα, υποβάλλεται ηλεκτρονικά στην Επιθεώρηση Εργασίας και το έντυπο Ε4 ''Πίνακας προσωπικού'' και στον ΟΑΕΔ το έντυπο Ε7 ''Βεβαίωση –Δήλωση εργοδότη για συμβάσεις ορισμένου χρόνου ή έργου''.
  Έγκυρη θεωρείται και η σύμβαση εκείνης της εργασίας, που συνάπτεται εγγράφως μεταξύ εργοδότη και μισθωτού για παροχή μερικής απασχόλησης του δεύτερου στην επιχείρηση του πρώτου, που καθορίζεται είτε για μερικές μόνο μέρες την εβδομάδα ή το μήνα. Στις παραπάνω περιπτώσεις του μειωμένου ωραρίου εργασίας, για να υπολογιστεί η προϋπηρεσία θα πρέπει η μειωμένη απασχόληση να αναχθεί πρώτα σε πλήρη

και στην συνέχεια να αναγνωριστεί σαν προϋπηρεσία, για τον καθορισμό των αποδοχών του εργαζόμενου. Δηλαδή σε 8 ώρες εργασίας με μερική απασχόληση αντιστοιχούν σε μία μέρα προϋπηρεσίας.

ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΙΑ ΟΡΙΣΜΕΝΟ ΧΡΟΝΟ ΜΕ ΝΕΟΥΣ ΗΛΙΚΙΑΣ ΑΠΟ 18-25 ΕΤΩΝ ΓΙΑ ΝΑ ΑΠΟΚΤΗΣΟΥΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΜΠΕΡΙΑ.

1. Νέοι, ηλικίας από 18 μέχρι 25 ετών, είναι δυνατόν να συνάπτουν με εργοδότες συμβάσεις εργασίας για την απόκτηση επαγγελματικής εμπειρίας, διάρκειας μέχρι 24 μήνες και ασφαλίζονται στους κλάδους σύνταξης , ασθένειας σε είδος και επαγγελματικού κινδύνου του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, οι δε σχετικές ασφαλιστικές εισφορές αποδίδονται στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ από τον εργοδότη. Οι νέοι ηλικίας κάτω των 25 ετών, ανεξάρτητα από τον κλάδο ή την ειδικότητα που έχουνε δικαιούνται ως ελάχιστες αποδοχές αυτές που ισχύουν με βάση την Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας.
2. Οι νέοι που συνάπτουν σύμβαση για να αποκτήσουν επαγγελματική εμπειρία προσλαμβάνονται επιπλέον του υφιστάμενου προσωπικού που οι εργοδότες απασχολούν.
3. Οι εργοδότες που συνάπτουν συμβάσεις εργασίας με νέους για επαγγελματική εμπειρία υποχρεούνται να μην έχουν προβεί κατά τους τελευταίους 3 μήνες πριν από τη σύναψη συμβάσεων απόκτησης εργασιακής εμπειρίας σε μείωση του προσωπικού που απασχολούν, αλλά ούτε να προβούν σε μείωση του προσωπικού που απασχολούν κατά την διάρκεια ισχύος των συμβάσεων εργασίας με νέους για επαγγελματική εμπειρία.

Τρόπος σύνταξης των συμβάσεων εργασίας

Η σύμβαση εργασίας αορίστου ή ορισμένου χρόνου γίνεται μέσα σε δύο μήνες από την έναρξη της εργασίας γραπτώς (τουλάχιστον σε 2 αντίτυπα, το ένα για τον εργαζόμενο και το άλλο για την επιχείρηση). Σε περίπτωση μεταβολής στοιχείων της σύμβασης , η σύμβαση εργασίας γίνεται μέσα σ' ένα μήνα από την πραγματοποίηση της μεταβολής. Στο έντυπο της αναγγελίας πρόσληψης περιορισμένου χρόνου ή έργου γίνεται επιπλέον και μνεία του ανάλογου περιορισμού π.χ. του συγκεκριμένου έργου.
Δεν συντάσσεται σύμβαση εργασίας στις περιπτώσεις που η διάρκεια εργασίας δεν υπερβαίνει τον ένα μήνα καθώς επίσης και σε εργαζόμενους που απασχολούνται σε μη συστηματικές αγροτικές απασχολήσεις.

3.1. ΕΝΝΟΙΑ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ



Οι υπάλληλοι αμείβονται με μηνιαίο μισθό. Ο μισθός διακρίνεται:

1) Σε κανονικό ή νόμιμο ή βασικό μισθό: Είναι αυτός που προκύπτει από τις συλλογικές συμβάσεις. Αποτελείται από το βασικό μισθό και από τα διάφορα επιδόματα που προβλέπονται από τις συλλογικές συμβάσεις, όπως π.χ. το ανθυγιεινό της εργασίας.
2) Σε πραγματικό ή συμβατικό ή καταβαλλόμενο μισθό: Είναι αυτός που προκύπτει από την συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου. Αποτελείται από τον νόμιμο μισθό, προσαυξημένο με τα οικειοθελή επιδόματα.
3) Τα φιλοδωρήματα: που καταβάλλονται από τους πελάτες στους σερβιτόρους κλπ, θεωρούνται μισθός, όταν είναι τακτικά και η είσπραξή τους θεωρείται και εφόσον συμφωνήθηκε ο τρόπος αυτός αμοιβής μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου, ενώ όταν

εισπράττονται χωρίς τη συγκατάθεση του εργοδότη δεν είναι μισθός.

Όταν και τα φιλοδωρήματα θεωρούνται μισθός, τότε προκύπτουν τα εξής:

a) Για τους μισθωτούς που αμείβονται αποκλειστικά και μόνο με κυμαινόμενες αποδοχές. Αναγνωρίζονται κάθε μήνα 25 ημέρες εργασίας, εκτός και αν αποδειχθεί ότι δεν απασχολήθηκαν όλο το μήνα (λόγω απόλυσης, λόγω άδεια άνευ αποδοχών) οπότε υπολογίζονται λιγότερες μέρες. Οι εισφορές στο ΙΚΑ για τους μισθωτούς αυτούς υπολογίζονται πάνω στα τεκμαρτά ημερομίσθια της ασφαλιστικής κλάσης στην οποία κατατάσσονται κάθε φορά και ανεξάρτητα από τη διάρκεια της ημερήσιας απασχόλησης.

b) Για τους μισθωτούς που αμείβονται αποκλειστικά και μόνο με σταθερές αποδοχές. Οι εισφορές του ΙΚΑ υπολογίζονται πάνω στις σταθερές αυτές αποδοχές , οι οποίες φυσικά αποδοχές δεν θα πρέπει να είναι κατώτερες από τις αντίστοιχες τεκμαρτές αποδοχές.

c) Για τους μισθωτούς που αμείβονται με σταθερές αποδοχές και με φιλοδωρήματα. Σ' αυτές τις περιπτώσεις οι σταθερές αποδοχές με τα φιλοδωρήματα μαζί υπερβαίνουν τις αντίστοιχες τεκμαρτές, τότε οι ασφαλιστικές εισφορές υπολογίζονται πάνω στις σταθερές αποδοχές και στα ποσοστά που εμφανίζονται στα μισθολόγια της επιχείρησης, αλλιώς οι εισφορές υπολογίζονται πάνω στις αντίστοιχες τεκμαρτές αποδοχές.

3.2. ΤΡΟΠΟΣ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΜΙΣΘΟΥ-ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟΥ (ΠΙΝΑΚΕΣ-ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ)

Άσχετα με το πόσες εργάσιμες μέρες έχει ο κάθε μήνας , θεωρείται πάντοτε ότι οι εργάσιμες ημέρες του εκάστοτε μήνα είναι 25.
Σε περίπτωση που δεν εργάσθηκε ο υπάλληλος μια μέρα, τότε ο μισθός του μήνα αυτού θα είναι:

Πραγμ. Μισθός/25 ημέρες*24 ημέρες= χ ευρώ μισθός για το μήνα που απουσίαζε μία εργάσιμη μέρα. Δηλαδή θ' αφαιρείται από τις μηνιαίες αποδοχές που είναι 25/25 του μισθού.

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

Πραγμ. Μισθός*26 ημέρες/25= ψ ευρώ μισθός για το μήνα που εργάσθηκε επιπλέον και μια Κυριακή. Φυσικά η Κυριακάτικη αμοιβή θα έχει και την προσαύξηση 75% υπολογιζόμενη πάνω στον νόμιμο μισθό. Η προσαύξηση του 75% λόγω απασχόλησης τις Κυριακές ή τις νόμιμες αργίες , υπολογίζονται πάντοτε σε όλες τις ώρες (κανονικές, νυχτερινές, υπερωρίες) που απασχολείται ο εργαζόμενος τις μέρες αυτές.

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

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

ΤΡΟΠΟΣ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΤΟΥ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟΥ

Ο εργατοτεχνίτης αμείβεται για τις ημέρες μόνο που εργάζεται.

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

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

Πραγμ. Ημερομίσθιο*6 ημέρες= α ευρώ πραγματικός εβδομαδιαίος μισθός.
α/40 ώρες= β ευρώ πραγματική αμοιβή για κάθε ώρα εργασίας.

β*5 ώρες= γ ευρώ ποσό που θα μειωθεί το πραγματικό ημερομίσθιο, δηλαδή **πραγματικό ημερομίσθιο-γ = δ ευρώ** αποδοχές του εργατοτεχνίτη για την μέρα αυτή.

Παράδειγμα Ωρομισθίου: (εργάτη)
Για να βρούμε το ωρομίσθιο του εργάτη που παίρνει ημερομίσθιο 40 ευρώ, πολλαπλασιάζουμε τα 40ευρώ*6 για να βρούμε τις εβδομαδιαίες αποδοχές, 40*6=240ευρώ και στη συνέχεια το ποσό αυτό το διαιρούμε με τον αριθμό 40, δηλαδή όσες είναι οι ώρες της εβδομαδιαίας εργασίας, οπότε 240/40=6ευρώ ωρομίσθιο.

Παράδειγμα Ωρομισθίου: (υπαλλήλου)
Για να βρούμε το ωρομίσθιο του υπαλλήλου που αμείβεται με μισθό 1250ευρώ, διαιρούμαι κατ' αρχή το μισθό με τον αριθμό 25, που είναι οι εργάσιμες ημέρες του μήνα για να βρούμε το ημερομίσθιο, δηλαδή 1250/25=50ευρώ, το οποίο στη συνέχεια το πολλαπλασιάζουμε επί 6 μας δίνει τον εβδομαδιαίο μισθό, που ανέρχεται σε 50ευρώ*6=300ευρώ. Το ποσό αυτό τελικά το διαιρούμε με τον αριθμό 40 για να βρούμε το ωρομίσθιο, το οποίο ανέρχεται σε 300ευρώ/40=7,5 ευρώ

ΕΛΑΧΙΣΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΓΙΑ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΕΣ

- Όταν εφαρμόζεται η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας.

    - Για τους νέους ηλικίας κάτω των 25 ετών , ανεξάρτητα από τον κλάδο και την ειδικότητα που έχουν, ισχύουν οι αποδοχές που αναγράφονται στους πίνακες που διαμορφώνονται κάθε φορά για τα αντίστοιχα χρονικά διαστήματα, με βάση την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.
    - Ο κατώτατος μισθός σήμερα ορίζεται στα 586,08ευρώ για υπαλλήλους ηλικίας 25 ετών και πάνω και για τους εργατοτεχνίτες ηλικίας 25 ετών και πάνω το κατώτατο ημερομίσθιο ορίζεται στα 26,18ευρώ. Ο παραπάνω κατώτατος μισθός των υπαλλήλων προσαυξάνεται με ποσοστό 10% για κάθε τριετία προϋπηρεσίας και μέχρι 3 τριετίες και συνολικά 30% για προϋπηρεσία 9 ετών και πάνω,

και το παραπάνω κατώτατο ημερομίσθιο των εργατοτεχνιτών προσαυξάνεται με ποσοστό 5% για κάθε τριετία προϋπηρεσίας και μέχρι 6 τριετίες και συνολικά 30% για προϋπηρεσία 18 ετών και πάνω.

- Για τους υπαλλήλους ηλικίας κάτω των 25 ετών, ο κατώτατος μισθός ορίζεται σήμερα στα 510,95ευρώ και για τους εργατοτεχνίτες ηλικίας κάτω των 25 ετών το κατώτατο ημερομίσθιο ορίζεται στα 22,83ευρώ. Ο παραπάνω κατώτατος μισθός των υπαλλήλων προσαυξάνεται με ποσοστό 10% για μία τριετία προϋπηρεσίας και για προϋπηρεσία 3 ετών και πάνω, και το πιο πάνω κατώτατο ημερομίσθιο των εργατοτεχνιτών προσαυξάνεται με ποσοστό 5% για κάθε τριετία προϋπηρεσίας και μέχρι 2 τριετίες συνολικά 10%για προϋπηρεσία 6 ετών και πάνω.
- Ως προϋπηρεσία, για τις παραπάνω προσαυξήσεις του ελάχιστου μισθού και ημερομισθίου, νοείται κάθε υπηρεσία που έχει πραγματοποιηθεί από το μισθωτό σε οποιοδήποτε εργοδότη και με οποιαδήποτε ειδικότητα, για μεν τους εργατοτεχνίτες μετά την συμπλήρωση του 18^{ου} έτους της ηλικίας τους, για δε τους υπαλλήλους μετά την συμπλήρωση του 19^{ου} έτους της ηλικίας τους και ισχύουν για τη συμπληρωθείσα προϋπηρεσία.

ΚΑΤΩΤΑΤΑ ΟΡΙΑ ΜΙΣΘΩΝ ΚΑΙ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΩΝ.

Ι. Κατώτατα Όρια Αποδοχών Εργαζομένων ηλικίας 25 ετών και άνω.

α) ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ				β) ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤ.			
ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΡΙΕΤΙΩΝ	ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΡΙΕΤΙΩΝ	ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

0-3	586,08	0	586,08	0-3	26,18	0	26,18
3-6	586,08	58,61	644,69	3-6	26,18	1,31	27,49
6-9	586,08	117,22	703,30	6-9	26,18	2,62	28,80
9-ΑΝΩ	586,08	175,82	761,90	9-12	26,18	3,93	30,11
				12-15	26,18	5,24	31,42
				15-18	26,18	6,55	32,73
				18-ΑΝΩ	26,18	7,85	34,03

ΙΙ. Κατώτατα Όρια Αποδοχών Εργαζόμενων ηλικίας μέχρι 25 ετών.

α) ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝ.				β)			
ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΡΙΕΤΙΩΝ	ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΡΙΕΤΙΩΝ	ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΟΔΟΧΩΝ
0-3	510,95	0	510,95	0-3	22,83	0	22,83
3-ΑΝΩ	510,95	51,10	562,05	3-6	22,83	1,14	23,97
				6-ΑΝΩ	22,83	2,28	25,11

4.1. ΒΛΑΠΤΙΚΗ ΜΕΤΑΒΟΛΗ



Κάθε μεταβολή των ορών εργασίας της σύμβασης, η οποία γίνεται μονομερώς και χωρίς τη συναίνεση του μισθωτού και η οποία επιφέρει ζημία υλική ή ηθική στον εργαζόμενο, συνιστά βλαπτική μεταβολή.

Χαρακτηριστικά παραδείγματα της βλαπτικής μεταβολής είναι τα εξής:

i. Μετάθεση σε άλλο κατάστημα ή παράρτημα της επιχείρησης, όταν η σύμβαση προσδιορίζει συγκεκριμένο τόπο.
ii. Μετάθεση στην ίδια πόλη, μετακίνηση σε άλλο τμήμα με ταυτόχρονη μείωση των αποδοχών.
iii. Μεταβολή του είδους εργασίας.
iv. Μεταβολή του ωραρίου πέρα του νόμιμου.
v. Μείωση των ωρών εργασίας με αντίστοιχη μείωση του μισθού.
vi. Καθυστέρηση αποδοχών με σκοπό τον εξαναγκασμό σε παραίτηση.
vii. Την αλλαγή της ασφάλισης στο ΙΚΑ.

Κάθε αυθαίρετη μεταβολή των όρων της συμβάσεως εργασίας του εργαζομένου η οποία είναι βλαπτική για τον εργαζόμενο, μπορεί να ληφθεί ως καταγγελία της συμβάσεως εργασίας.

Τα δικαιώματα που έχει ο εργαζόμενος σε περίπτωση βλαπτικής μεταβολής:

- Να θεωρήσει τη μεταβολή αυτή σαν άκυρη καταγγελία της εργασιακής σύμβασης και να ασκήσει μέσα στην νόμιμη προθεσμία αγωγή για

ακύρωση της απόλυσης και καταβολή μισθών υπερημερίας ή για την επιδίκαση της αποζημίωσης του.

- Να επιμείνει στην τήρηση των αρχικών όρων της σύμβασής του και να συνεχίσει να προσφέρει τις υπηρεσίες του με βάση την αρχική σύμβαση, χωρίς να αποδεχτεί την προσφορά υπηρεσιών διαφορετικών από τις συμφωνηθείσες.

Κρατά επιφύλαξη και προσφεύγει στα δικαστήρια για ανατροπή της βλαπτικής απόφασης.

5.1. ΕΝΝΟΙΑ ΔΙΑΘΕΣΙΜΟΤΗΤΑΣ



Οι επιχειρήσεις και εκμεταλλεύσεις αν έχει περιοριστεί η οικονομική τους δραστηριότητα, αντί να απολύουν το προσωπικό τους, έχουν δικαίωμα να θέτουν εγγράφως όλους ή ένα μέρος από τους μισθωτούς, που απασχολούν με σύμβαση αορίστου ή ορισμένου χρόνο σε διαθεσιμότητα.

5.2. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΘΕΣΗΣ ΤΟΥ ΜΙΣΘΩΤΟΥ ΣΕ ΔΙΑΘΕΣΙΜΟΤΗΤΑ- ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΤΗΣ.

Η θέση των μισθωτών σε διαθεσιμότητα γίνεται πάντοτε εγγράφως, μόνο εφόσον προηγουμένως προβεί ο εργοδότης σε διαβούλευση με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων. Αν στην επιχείρηση δεν υπάρχουν εκπρόσωποι εργαζομένων, η ενημέρωση και η διαβούλευση γίνεται με το σύνολο των εργαζομένων. Η ενημέρωση και η διαβούλευση γίνεται με το σύνολο των εργαζομένων. Η ενημέρωση μπορεί να γίνει με

εφάπαξ ανακοίνωση σε εμφανές και προσιτό σημείο της επιχείρησης. Η διαβούλευση πραγματοποιείται σε τόπο και χρόνο που ορίζει ο εργοδότης.

Η διαθεσιμότητα των μισθωτών μπορεί να διαρκέσει μέχρι 3 μήνες για κάθε χρόνο. Στο χρονικό αυτό διάστημα περιλαμβάνονται τόσο οι εργάσιμες μέρες όσο και οι Κυριακές και οι γιορτές. Το τρίμηνο αυτό χρονικό διάστημα μπορεί να είναι ή συνεχές ή με διακοπές, αρκεί στο σύνολό του μέσα στο ίδιο έτος να μην υπερβαίνει τους 3 μήνες. Μετά την εξάντληση του τριμήνου, προκειμένου να τεθεί εκ νέου ο ίδιος εργαζόμενος σε διαθεσιμότητα, απαιτείται και η παρέλευση τουλάχιστον 3 μηνών. Δηλαδή αν κάποιος μισθωτός τέθηκε σε διαθεσιμότητα για το χρονικό διάστημα από 01/10/2012-31/12/2012 τότε για να ξανατεθεί ο ίδιος μισθωτός σε διαθεσιμότητα μέσα στο επόμενο έτος 2013 θα πρέπει να περάσουν 3 μήνες, οπότε μπορεί να ξανατεθεί ο ίδιος μισθωτός σε διαθεσιμότητα από 01/04/2013 και μετά.

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

5.3. ΛΟΓΟΙ ΚΑΙ ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΔΙΑΘΕΣΙΜΟΤΗΤΑΣ

Στην διαθεσιμότητα μπορούν να τεθούν και οι μισθωτοί που απασχολούνται με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου.

Οι μηνιαίες αποδοχές των μισθωτών για τους μήνες που τίθενται σε διαθεσιμότητα , είναι το ½ του μέσου όρου των πραγματικών αποδοχών που είχαν στους 2 τελευταίους μήνες πλήρους απασχόλησης. Αν η διαθεσιμότητα μικρότερη του 1 μήνα, τότε η αμοιβή περιορίζεται στα 20/25 του ½ του μέσου όρου των πιο πάνω αποδοχών.

Οι μισθωτοί που έχουν τεθεί σε διαθεσιμότητα δεν παρουσιάζοται στην επιχείρηση, ούτε και πρόσφερουν καμία εργασία σ'αυτήν.

Στο χρονικό διάστημα της διαθεσιμότητας, οι μισθωτοί μπορούν να εργάζονται σε άλλον εργοδότη, χωρίς αυτό να συνεπάγεται καταγγελία της σύμβασης εργασίας για τον πρώτο εργοδότη.

Ακόμα κι αν εργάζονται οι μισθωτοί κατά το χρόνο της διαθεσιμότητας, ο εργοδότης οφείλει να καταβάλει σ'αυτούς το ½ των αποδοχών τους. Αυτό σημαίνει ότι οι μισθωτοί που βρίσκονται σε κατάσταση διαθεσιμότητας, δικαιούνται και το ½ από τα επιδόματα (δώρα) Πάσχα και Χριστουγέννων που αναλογούν στο χρονικό αυτό διάστημα. Επίσης όσοι μισθωτοί βρίσκονται σε διαθεσιμότητα και δεν απασχολούνται για το χρονικό αυτό διάστημα σε άλλη εργασία, δικαιούνται να εισπράξουν από τον ΟΑΕΔ και κάποιο επίδομα που συνήθως είναι ίσο με το 10% του μέσου όρου από τις τακτικές αποδοχές των δύο προηγούμενων από την διαθεσιμότητα μηνών.

Στις αποδοχές αυτές περιλαμβάνονται και όλα τα επιδόματα που δικαιούνται οι μισθωτοί, εκτός φυσικά από το επίδομα ανθυγιεινής εργασίας. Σε περίπτωση που κάποιος μισθωτός ασθενήσει τον καιρό που είναι σε διαθεσιμότητα, τότε χαρακτηρίζεται πλέον ασθενής και αμοίβεται με την ιδιότητα του ασθενούς δηλαδή εισπράττει το ½ του μισθού χωρίς όμως την αφαίρεση των επιδομάτων του ΙΚΑ που αναλογούν στο αντοίστιχο χρονικό διάστημα. Αν κάποιος μισθωτός, που έχει τεθεί σε διαθεσιμότητα , έχει προσφύγει στα δικαστήρια στα οποία και δικαιώνεται, τότε ο εργοδότης περιέχεται σε υπερημερία, οπότε υποχρεώνεται να καταλάβει στο μισθωτό όλες τις αποδοχές για το χρονικό διάστημα που δεν εργαζόταν στην επιχείρηση λόγω της διαθεσιμότητας.

Αν ο εργοδότης το επιθυμεί, μπορεί ν'απολύσει τους μισθωτούς του που είναι σε διαθεσιμότητα, αρκεί να τους καταβάλει τη νόμιμη αποζημίωση και να συμπληρώσει το έντυπο της καταγγελίας σύμβασης εργασίας. Η αποζημίωση υπολογίζεται με βάση τις πλήρες αποδοχές που θα έπαιρνε ο μισθωτός το μήνα που απολύεται αν δεν ήταν σε διαθεσιμότητα.

Οι μειωμένες αποδοχές των μισθωτών που τίθενται σε διαθεσιμότητα, υπόκεινται κανονικά σε όλες τις κρατήσεις (ΙΚΑ,φόρος) όπως ακριβώς γίνεται και με τις άλλες ετήσιες αποδοχές τους.

Επίσης, το χρονικό διάστημα της διαθεσιμότητας θεωρείται πραγματικός χρόνος εργασίας για τους μισθωτούς, οπότε προστίθεται στον υπολογισμό της ασφάλισης στο ΙΚΑ, της κανονικής άδειας.

Ο χρόνος της διαθεσιμότητας δεν συμψηφίζεται με την κανονική άδεια, οπότε οι μισθωτοί δικαιούνται , σε κάποιο άλλο χρονικό διάστημα του ίδιου έτους, να πάρουν την κανονική τους άδεια.

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

Ο εργοδότης έχει δικαίωμα ν' ανακαλέσει τη διαθεσιμότητα των μισθωτών αλλά και πάλι με έγγραφο υπογεγραμμένο από τον εργοδότη και από τον μισθωτό.

Στις επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις κοινής ωφέλειας που απασχολούν περισσότερους από 5000 μισθωτούς, για να τεθούν οι μισθωτοί σε διαθεσιμότητα, θα πρέπει να εγκριθεί αυτό από τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης. Η έγκριση αυτή χορηγείται μετά από αίτηση του εργοδότη και μετά από τη γνώμη της Ολομέλειας του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας. Αν μέσα σ' ένα μήνα από την υποβολή της αίτησης στο Υπουργείο Εργασίας δεν αποφανθεί ο Υπουργός Εργασίας , ο εργοδότης μπορεί και χωρίς έγκριση να θέσει σε διαθεσιμότητα τους μισθωτούς, σύμφωνα με τα παραπάνω. Αν κάποια από τις παραπάνω επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις κοινής ωφέλειας θέσει σε διαθεσιμότητα το προσωπικό της χωρίς την παραπάνω διαδικασία, τότε υποχρεούται να καταβάλλει στο σύνολο (πλήρεις) τις αποδοχές, έστω και αν οι μισθωτοί αποδέχθηκαν τη διαθεσιμότητα και δεν παρείχαν τις υπηρεσίες τους.

Στην διαθεσιμότητα μπορούν να τεθούν και οι μισθωτοί που απασχολούνται με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου.

Οι μηνιαίες αποδοχές των μισθωτών για τους μήνες που τίθενται σε διαθεσιμότητα , είναι το ½ του μέσου όρου των πραγματικών αποδοχών που είχαν στους 2 τελευταίους μήνες πλήρους απασχόλησης. Αν η διαθεσιμότητα μικρότερη του 1 μήνα, τότε η αμοιβή περιορίζεται στα 20/25 του ½ του μέσου όρου των πιο πάνω αποδοχών.

Οι μισθωτοί που έχουν τεθεί σε διαθεσιμότητα δεν παρουσιάζονται στην επιχείρηση, ούτε και πρόσφερουν καμία εργασία σ'αυτήν.

Στο χρονικό διάστημα της διαθεσιμότητας, οι μισθωτοί μπορούν να εργάζονται σε άλλον εργοδότη, χωρίς αυτό να συνεπάγεται καταγγελία της σύμβασης εργασίας για τον πρώτο εργοδότη.

Ακόμα κι αν εργάζονται οι μισθωτοί κατά το χρόνο της διαθεσιμότητας, ο εργοδότης οφείλει να καταβάλει σ'αυτούς το ½ των αποδοχών τους. Αυτό σημαίνει ότι οι μισθωτοί που βρίσκονται σε κατάσταση διαθεσιμότητας, δικαιούνται και το ½ από τα επιδόματα (δώρα) Πάσχα και Χριστουγέννων που αναλογούν στο χρονικό αυτό διάστημα. Επίσης όσοι μισθωτοί βρίσκονται σε διαθεσιμότητα και δεν απασχολούνται για το χρονικό αυτό διάστημα σε άλλη εργασία, δικαιούνται να εισπράξουν από τον ΟΑΕΔ και κάποιο επίδομα που συνήθως είναι ίσο με το 10% του μέσου όρου από τις τακτικές αποδοχές των δύο προηγούμενων από την διαθεσιμότητα μηνών.

Στις αποδοχές αυτές περιλαμβάνονται και όλα τα επιδόματα που δικαιούνται οι μισθωτοί, εκτός φυσικά από το επίδομα ανθυγιεινής εργασίας. Σε περίπτωση που κάποιος μισθωτός ασθενήσει τον καιρό που είναι σε διαθεσιμότητα, τότε χαρακτηρίζεται πλέον ασθενής και αμοίβεται με την ιδιότητα του ασθενούς δηλαδή εισπράττει το ½ του μισθού χωρίς όμως την αφαίρεση των επιδομάτων του ΙΚΑ που αναλογούν στο αντοίστιχο χρονικό διάστημα. Αν κάποιος μισθωτός, που έχει τεθεί σε διαθεσιμότητα , έχει προσφύγει στα δικαστήρια στα οποία και δικαιώνεται, τότε ο εργοδότης περιέχεται σε υπερημερία, οπότε υποχρεώνεται να καταλάβει στο μισθωτό όλες τις αποδοχές για το χρονικό διάστημα που δεν εργαζόταν στην επιχείρηση λόγω της διαθεσιμότητας.

Αν ο εργοδότης το επιθυμεί, μπορεί ν'απολύσει τους μισθωτούς του που είναι σε διαθεσιμότητα, αρκεί να τους καταβάλει τη νόμιμη αποζημίωση και να συμπληρώσει το έντυπο της καταγγελίας σύμβασης εργασίας. Η αποζημίωση υπολογίζεται με βάση τις πλήρες αποδοχές που θα έπαιρνε ο μισθωτός το μήνα που απολύεται αν δεν ήταν σε διαθεσιμότητα.

Οι μειωμένες αποδοχές των μισθωτών που τίθενται σε διαθεσιμότητα, υπόκεινται κανονικά σε όλες τις κρατήσεις (ΙΚΑ,φόρος) όπως ακριβώς γίνεται και με τις άλλες ετήσιες αποδοχές τους.

Επίσης, το χρονικό διάστημα της διαθεσιμότητας θεωρείται πραγματικός χρόνος εργασίας για τους μισθωτούς, οπότε

προστίθεται στον υπολογισμό της ασφάλισης στο ΙΚΑ, της κανονικής άδειας.

Ο χρόνος της διαθεσιμότητας δεν συμψηφίζεται με την κανονική άδεια, οπότε οι μισθωτοί δικαιούνται , σε κάποιο άλλο χρονικό διάστημα του ίδιου έτους, να πάρουν την κανονική τους άδεια.

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

Ο εργοδότης έχει δικαίωμα ν' ανακαλέσει τη διαθεσιμότητα των μισθωτών αλλά και πάλι με έγγραφο υπογεγραμμένο από τον εργοδότη και από τον μισθωτό.

Στις επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις κοινής ωφέλειας που απασχολούν περισσότερους από 5000 μισθωτούς, για να τεθούν οι μισθωτοί σε διαθεσιμότητα, θα πρέπει να εγκριθεί αυτό από τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης. Η έγκριση αυτή χορηγείται μετά από αίτηση του εργοδότη και μετά από τη γνώμη της Ολομέλειας του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας. Αν μέσα σ' ένα μήνα από την υποβολή της αίτησης στο Υπουργείο Εργασίας δεν αποφανθεί ο Υπουργός Εργασίας , ο εργοδότης μπορεί και χωρίς έγκριση να θέσει σε διαθεσιμότητα τους μισθωτούς, σύμφωνα με τα παραπάνω. Αν κάποια από τις παραπάνω επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις κοινής ωφέλειας θέσει σε διαθεσιμότητα το προσωπικό της χωρίς την παραπάνω διαδικασία, τότε υποχρεούται να καταβάλλει στο σύνολο (πλήρεις) τις αποδοχές, έστω και αν οι μισθωτοί αποδέχθηκαν τη διαθεσιμότητα και δεν παρείχαν τις υπηρεσίες τους.

Στην διαθεσιμότητα μπορούν να τεθούν και οι μισθωτοί που απασχολούνται με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου.

Οι μηνιαίες αποδοχές των μισθωτών για τους μήνες που τίθενται σε διαθεσιμότητα , είναι το ½ του μέσου όρου των πραγματικών αποδοχών που είχαν στους 2 τελευταίους μήνες πλήρους απασχόλησης. Αν η διαθεσιμότητα μικρότερη του 1 μήνα, τότε η

αμοιβή περιορίζεται στα 20/25 του ½ του μέσου όρου των πιο πάνω αποδοχών.

Οι μισθωτοί που έχουν τεθεί σε διαθεσιμότητα δεν παρουσιάζονται στην επιχείρηση, ούτε και πρόσφερουν καμία εργασία σ'αυτήν.

Στο χρονικό διάστημα της διαθεσιμότητας, οι μισθωτοί μπορούν να εργάζονται σε άλλον εργοδότη, χωρίς αυτό να συνεπάγεται καταγγελία της σύμβασης εργασίας για τον πρώτο εργοδότη.

Ακόμα κι αν εργάζονται οι μισθωτοί κατά το χρόνο της διαθεσιμότητας, ο εργοδότης οφείλει να καταβάλει σ'αυτούς το ½ των αποδοχών τους. Αυτό σημαίνει ότι οι μισθωτοί που βρίσκονται σε κατάσταση διαθεσιμότητας, δικαιούνται και το ½ από τα επιδόματα (δώρα) Πάσχα και Χριστουγέννων που αναλογούν στο χρονικό αυτό διάστημα. Επίσης όσοι μισθωτοί βρίσκονται σε διαθεσιμότητα και δεν απασχολούνται για το χρονικό αυτό διάστημα σε άλλη εργασία, δικαιούνται να εισπράξουν από τον ΟΑΕΔ και κάποιο επίδομα που συνήθως είναι ίσο με το 10% του μέσου όρου από τις τακτικές αποδοχές των δύο προηγούμενων από την διαθεσιμότητα μηνών.

Στις αποδοχές αυτές περιλαμβάνονται και όλα τα επιδόματα που δικαιούνται οι μισθωτοί, εκτός φυσικά από το επίδομα ανθυγιεινής εργασίας. Σε περίπτωση που κάποιος μισθωτός ασθενήσει τον καιρό που είναι σε διαθεσιμότητα, τότε χαρακτηρίζεται πλέον ασθενής και αμοίβεται με την ιδιότητα του ασθενούς δηλαδή εισπράττει το ½ του μισθού χωρίς όμως την αφαίρεση των επιδομάτων του ΙΚΑ που αναλογούν στο αντοίστιχο χρονικό διάστημα. Αν κάποιος μισθωτός, που έχει τεθεί σε διαθεσιμότητα , έχει προσφύγει στα δικαστήρια στα οποία και δικαιώνεται, τότε ο εργοδότης περιέχεται σε υπερημερία, οπότε υποχρεώνεται να καταλάβει στο μισθωτό όλες τις αποδοχές για το χρονικό διάστημα που δεν εργαζόταν στην επιχείρηση λόγω της διαθεσιμότητας.

Αν ο εργοδότης το επιθυμεί, μπορεί ν'απολύσει τους μισθωτούς του που είναι σε διαθεσιμότητα, αρκεί να τους καταβάλει τη νόμιμη αποζημίωση και να συμπληρώσει το έντυπο της καταγγελίας σύμβασης εργασίας. Η αποζημίωση υπολογίζεται με βάση τις πλήρες αποδοχές που θα έπαιρνε ο μισθωτός το μήνα που απολύεται αν δεν ήταν σε διαθεσιμότητα.

Οι μειωμένες αποδοχές των μισθωτών που τίθενται σε διαθεσιμότητα, υπόκεινται κανονικά σε όλες τις κρατήσεις

(ΙΚΑ,φόρος) όπως ακριβώς γίνεται και με τις άλλες ετήσιες αποδοχές τους.

Επίσης, το χρονικό διάστημα της διαθεσιμότητας θεωρείται πραγματικός χρόνος εργασίας για τους μισθωτούς, οπότε προστίθεται στον υπολογισμό της ασφάλισης στο ΙΚΑ, της κανονικής άδειας.

Ο χρόνος της διαθεσιμότητας δεν συμψηφίζεται με την κανονική άδεια, οπότε οι μισθωτοί δικαιούνται , σε κάποιο άλλο χρονικό διάστημα του ίδιου έτους, να πάρουν την κανονική τους άδεια.

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

Ο εργοδότης έχει δικαίωμα ν' ανακαλέσει τη διαθεσιμότητα των μισθωτών αλλά και πάλι με έγγραφο υπογεγραμμένο από τον εργοδότη και από τον μισθωτό.

Στις επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις κοινής ωφέλειας που απασχολούν περισσότερους από 5000 μισθωτούς, για να τεθούν οι μισθωτοί σε διαθεσιμότητα, θα πρέπει να εγκριθεί αυτό από τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης. Η έγκριση αυτή χορηγείται μετά από αίτηση του εργοδότη και μετά από τη γνώμη της Ολομέλειας του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας. Αν μέσα σ' ένα μήνα από την υποβολή της αίτησης στο Υπουργείο Εργασίας δεν αποφανθεί ο Υπουργός Εργασίας , ο εργοδότης μπορεί και χωρίς έγκριση να θέσει σε διαθεσιμότητα τους μισθωτούς, σύμφωνα με τα παραπάνω. Αν κάποια από τις παραπάνω επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις κοινής ωφέλειας θέσει σε διαθεσιμότητα το προσωπικό της χωρίς την παραπάνω διαδικασία, τότε υποχρεούται να καταβάλλει στο σύνολο (πλήρεις) τις αποδοχές, έστω και αν οι μισθωτοί αποδέχθηκαν τη διαθεσιμότητα και δεν παρείχαν τις υπηρεσίες τους.

6.1 Έννοια της επίσχεσης εργασίας



Το δικαίωμα της επίσχεσης ή κατάσχεσης ή παρακράτησης, είναι κατ' ένσταση προσβαλλόμενο ενοχικό δικαίωμα. Στο Εργατικό Δίκαιο και ειδικά στη σύμβαση εργασίας, το δικαίωμα αυτό παρουσιάζει κάποια ιδιομορφία: αυτό σημαίνει ότι μπορεί να ασκηθεί αυτό από τον μισθωτό, όταν ο εργοδότης καθυστερεί την καταβολή των οφειλομένων αποδοχών του ή δεν εκπληρώνει τις νόμιμες ή συμβατικές του υποχρεώσεις στα μέτρα υγιεινής και ασφάλειας ή με τη συμπεριφορά του ο εργοδότης προσβάλει την προσωπικότητα του εργαζομένου. Ασκώντας το δικαίωμα της επίσχεσης εργασίας ο μισθωτός δικαιούται να δηλώσει στον εργοδότη ότι διακόπτει την απασχόλησή του μέχρι να του καταβληθούν οι καθυστερούμενες αποδοχές ή να συμμορφωθεί ο εργοδότης με τις νόμιμες υποχρεώσεις του και να απέχει από τα καθήκοντα της εργασίας του.

6.2 Δικαιώματα των μισθωτών

Κατά το χρονικό διάστημα της επίσχεσης εργασίας ο εργοδότης περιέρχεται σε κατάσταση υπερημερίας, γι\' αυτό οι μισθωτοί δεν υποχρεούνται να παρέχουν εργασία ούτε και να παρουσιάζονται στην επιχείρηση, αλλά έχουν δικαίωμα να απασχοληθούν σε άλλο εργοδότη, για αντιμετώπιση βασικών τους αναγκών. Οπωσδήποτε όμως πρέπει ο μισθωτός, που ασκεί το δικαίωμα της επίσχεσης εργασίας, να βρίσκεται πάντοτε στη διάθεση του εργοδότη, εφόσον αρθεί η υπερημερία του, για να αναλάβει εργασία (Α.Κ. 656, Υπ. Εργασίας 1669/10.09.1982).

6.3 Διαδικασία επίσχεσης – Υπόδειγμα δήλωσης

Η επίσχεση εργασίας έχει ως αποκλειστικό και μόνο σκοπό να υποχρεώσει τον εργοδότη να καταβάλει στο μισθωτό τις δεδουλευμένες και καθυστερούμενες αποδοχές. Δεν μπορεί να

ασκηθεί επίσχεση εργασίας με σκοπό τον εξαναγκασμό του εργοδότη για αυξήσεις αποδοχών ή άλλες παροχές που δεν είναι ληξιπρόθεσμες. Η επίσχεση εργασίας αποτελεί μονομερή δικαιοπραξία που ισχύει από τη στιγμή που περιέρχεται σε γνώση του εργοδότη. Το δικαίωμα της επίσχεσης εργασίας μπορεί να ασκηθεί και όταν ο εργοδότης προσκαλεί τον μισθωτό, που άκυρα απέλυσε να αναλάβει εργασία, χωρίς όμως να εξοφλεί ταυτόχρονα και τους μισθούς υπερημερίας, δηλαδή, τις αποδοχές από την άκυρη απόλυση μέχρι επάνοδο στην εργασία.

Όταν ο μισθωτός απέχει από την εργασία του, ασκώντας το δικαίωμα επίσχεσης εργασίας για βάσιμες αξιώσεις του, ο εργοδότης δεν μπορεί να θεωρήσει λυμένη τη σύμβαση εργασίας και γίνεται υπερήμερος ως προς την αποδοχή των υπηρεσιών του εργαζόμενου, εφόσον αποκρούει την προσφορά του χωρίς να προβαίνει σε νόμιμη καταγγελία της σύμβασης εργασίας.

Το δικαίωμα επίσχεσης εργασίας από πολλούς μαζί (ομαδική επίσχεση) υποστηρίζεται ότι μπορεί να ασκηθεί, γι αυτό και εμφανίζει ομοιότητες με την απεργία, με την οποία δεν πρέπει να συγχέεται

Προϋποθέσεις

Απαραίτητες προϋποθέσεις ασκήσεως δικαιώματος επίσχεσης εργασίας σύμφωνα με το άρθρο 325 του Α.Κ. κ.λ.π. είναι οι κατωτέρω:

α) Πρώτη προϋπόθεση είναι να υπάρχει ενεργός εργασιακή σύμβαση εργασίας (έγκυρη ή άκυρη).
β) Να υπάρχει αξίωση απαιτητή ή ληξιπρόθεσμη.
γ) Να γίνεται ρητώς και σαφώς (γραπτώς ή προφορικώς εγκαίρως) ότι αρνείται να παρέχει τις υπηρεσίες του μέχρι να εκπληρώσει ο εργοδότης την υποχρέωση που τον βαρύνει. Η δήλωση του μισθωτού, ότι ασκεί το δικαίωμα της επίσχεσης είναι βασικότατη και πρέπει να είναι σαφής γραπτή ή προφορική, και να γίνεται έγκαιρα.
δ) Να ασκείται εντός των ορίων της καλής πίστεως, των χρηστών και συναλλακτικών ηθών και του κοινωνικοοικονομικού σκοπού του δικαιώματος.
ε) Η αξίωση να είναι συναφής προς την οφειλή και να στρέφεται κατά του προσώπου του εργοδότη.

Τι δικαιούται ο εργαζόμενος όταν δεν του πληρώνεται έγκαιρα ο μισθός;

α) ν' ασκήσει αγωγή και να ζητήσει εντόκως τους

καθυστερούμενους μισθούς του, καθώς και αποζημίωση για κάθε άλλη ζημία του.

β) έχει το δικαίωμα να κάνει επίσχεση της εργασίας του.

γ) να ζητήσει την κήρυξη του εργοδότη σε πτώχευση, αν είναι έμπορος.

δ) να θεωρήσει την καθυστέρηση ως βλαπτική μεταβολή με τα συναφή δικαιώματα, εφόσον η καθυστέρηση γίνεται συστηματικά και οφείλεται σε δόλο του εργοδότη.

ε) ποινικές κυρώσεις για τον εργοδότη.

Πώς γίνεται η επίσχεση;

Με αντίστοιχη δήλωση βούλησης που πρέπει να είναι σαφής και ατομική. Απλή άρνηση εργασίας δεν αρκεί, γιατί κινδυνεύει να εκληφθεί ως παραίτηση από τη θέση.

Η δήλωση για επίσχεση καλύπτεται από αντίστοιχη δήλωση του συνδικαλιστικού φορέα;

Όχι, η λεγόμενη ομαδική επίσχεση είναι επίσχεση που στηρίζεται σε ισάριθμες δηλώσεις με τους ενδιαφερόμενους μισθωτούς.

Ποιο είναι το ευαίσθητο σημείο της επίσχεσης;

Η άσκηση του δικαιώματος να μην είναι καταχρηστική (281 ΑΚ), οπότε από μέσο προστασίας του μισθού, μπορεί να έχει ως συνέπεια την απώλεια της θέσης εργασίας.

Πότε θεωρείται καλόπιστη η άσκηση του δικαιώματος επίσχεσης;

Λαμβάνονται υπ’ όψιν οι ιδιαιτερότητες της σύμβασης εργασίας και συνήθως συνδέεται με την αποτροπή αιφνιδιασμού του εργοδότη, το ύψος των καθυστερούμενων αποδοχών και το βέβαιο της απαίτησης.

Άρση – Ματαίωση Επίσχεσης Εργασίας

Οι συνέπειες της επίσχεσης εργασίας αίρονται βεβαίως με τη συμμόρφωση του εργοδότη. Δηλαδή, με την καταβολή των οφειλομένων δεδουλευμένων αποδοχών (μισθοί ή ημερομίσθια, δώρα εορτών, άδεια και επίδομα άδειας κ.λ.π.) ή τη λήψη των νομίμων μέτρων υγιεινής και ασφάλειας ή γενικά τη συμμόρφωσή του για κάθε νόμιμη ή συμβατική του υποχρέωση, που κρίνεται ότι είναι αξιόλογη και όχι ασήμαντη.

Ο εργοδότης μπορεί να ματαιώσει την επίσχεση εργασίας με την παροχή πραγματικής ασφάλειας στον εργαζόμενο π.χ. με κατάθεση των οφειλομένων στο Ταμείο Παρακαταθηκών και Δανείων, όχι όμως και την παροχή απλής εγγύησης.

Αποτελέσματα Επίσχεσης Εργασίας

Η άσκηση του δικαιώματος επίσχεσης είναι δυνατόν να οδηγήσει, σύμφωνα με εύλογη κρίση της αρμόδιας υπηρεσίας, σε τακτική επιδότηση λόγω ανεργίας, των εργαζομένων που άσκησαν το δικαίωμα αυτό (άρθρο 5 Ν.549/77), από τον Ο.Α.Ε.Δ.

Υπερημερία εργοδότη Υπερημερία Εργοδότη

Άκυρη Απόλυση: Σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης εργασίας χωρίς καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης ή του εγγράφου καταγγελίας, ή σε περίπτωση καθυστέρησης μιας από τις τριμηνιαίες δόσεις της αποζημίωσης, καθώς και σε περίπτωση μη αποδοχής από το μισθωτό της βλαπτικής μεταβολής των όρων εργασίας, η σύμβαση εργασίας θεωρείται ότι εξακολουθεί να ισχύει, και ο εργοδότης καθίσταται υπερήμερος σύμφωνα με τις διατάξεις 349-350 Α.Κ. και υποχρεούται στην καταβολή αποδοχών του μισθωτού από την ημέρα της άκυρης απόλυσης και έως ότου αρθεί η υπερημερία.

Επίσης, σε κατάσταση υπερημερίας περιέρχεται ο εργοδότης σε περίπτωση μη αποδοχής της εργασίας του μισθωτού. Εάν ο εργοδότης περιέλθει σε υπερημερία είναι υποχρεωμένος στην καταβολή όλων των αποδοχών του μισθωτού που θα ελάμβανε εάν ο εργοδότης δεν αρνείτο την εργασία του.

Παράλληλα όμως ο υπόχρεος εργοδότης, δικαιούται να εκπέσει από τις αποδοχές υπερημερίας, ό,τι ο μισθωτός ωφελήθηκε από τη ματαίωση της εργασίας του ή από την παροχή αυτής αλλού, εφ' όσον όμως αυτή παρασχεθεί μέσα στον ίδιο χρόνο που θα παρείχε την εργασία του ο μισθωτός στον υπερήμερο εργοδότη.

αν ωφέλεια λαμβάνεται υπόψη ότι έλαβε ο μισθωτός από κάθε απασχόλησή του.

Για το λόγο αυτό δεν εκπίπτουν από τις αποδοχές που οφείλει ο εργοδότης το επίδομα ανεργίας, ασθενείας και συντάξεις. Ενώ αντίθετα, στις αποδοχές υπερημερίας που οφείλει ο εργοδότης περιλαμβάνονται οι αποδοχές αδείας και επιδόματος αδείας.

Σε περίπτωση που ακυρωθεί η γενόμενη απόλυση, η αποζημίωση που καταβλήθηκε στο μισθωτό δεν επιστρέφεται

στον εργοδότη αλλά συμψηφίζεται με τις αποδοχές που οφείλονται για το χρονικό διάστημα της υπερημερίας του.

Παράλληλα από τις αποδοχές που οφείλει ο εργοδότης, θα παρακρατηθούν οι ασφαλιστικές εισφορές του μισθωτού.

Επίσης παρακρατούνται τα επιδόματα ανεργίας που έλαβε ο μισθωτός και αποδίδονται από τον εργοδότη στον Ο.Α.Ε.Δ. εντός προθεσμίας 15 ημερών (άρθρο 31 Ν.Δ. 2698/53).

Εάν ο εργοδότης παραλείψει να παρακρατήσει το επίδομα ανεργίας, υποχρεούται πλέον ο ίδιος να καταβάλει το ποσό αυτό στον Ασφαλιστικό Οργανισμό σαν να το παρακράτησε.

Άρση Υπερημερίας: Η δικαστηριακή νομολογία δέχεται ότι η υποχρέωση του εργοδότη να καταβάλλει τις αποδοχές στο μισθωτό του που απολύθηκε άκυρα, παύει μόνο όταν επέλθει άρση της υπερημερίας κατά νόμιμο τρόπο, είτε δηλαδή με δήλωση του, ότι αποδέχεται το μισθωτό στην εργασία του με τους ίδιους όρους, είτε με μεταγενέστερη έγκυρη καταγγελία σύμβασης εργασίας.

Η εργασία του μισθωτού σε άλλο εργοδότη δεν αίρει την υπερημερία του εργοδότη, αλλά πρέπει να προκύπτει σαφώς ότι ο μισθωτός αποδέχεται την απόλυση.

Επίσης την άρση της υπερημερίας δεν επιφέρει η αδυναμία του μισθωτού να προσέλθει στην εργασία του, κατά το διάστημα της υπερημερίας λόγω ασθενείας, αλλά πρέπει η αδυναμία παροχής εργασίας να οφείλεται σε υπαιτιότητα του μισθωτού, οπότε για το διάστημα αυτό αίρεται η υπερημερία (Αρ. Πάγου 569/92).

ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ ΔΗΛΩΣΗΣ ΕΠΙΣΧΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

των

(ονοματεπώνυμο, διεύθυνση)

1……

2……

3……

ΠΡΟΣ

την επιχείρηση …… (επωνυμία,

διεύθυνση) όπως εκπροσωπείται νόμιμα.

Είναι γνωστό ότι πλέον αδείας, επιδόματος αυτής και Δώρου εορτών έτους ……. οφείλετε δεδουλευμένες αποδοχές σύμφωνα με τα παρακάτω:

1) Στην πρώτη από μας
……..(ονοματεπώνυμο)

δεδουλευμένες αποδοχές ……ευρώ (ακριβής λογαριασμός)

2) Στο δεύτερο από μας

3) Στο τρίτο …….

Με τη παρούσα και εν όψει του γεγονότος ότι τα παραπάνω ποσά είναι απολύτως αναγκαία για την αντιμετώπιση των βιοτικών μας αναγκών, σας ΔΗΛΩΝΟΥΜΕ ότι από …/…/……. , προβαίνουμε σε επίσχεση της εργασίας μας, μέχρι πλήρους αποπληρωμής ΟΛΩΝ των οφειλομένων και αυτών του χρόνου επισχέσεως.

Με επιφύλαξη κάθε νόμιμου δικαιώματός μας.

Αθήνα, …/…/…20…..

Οι εργαζόμενοι

1)

2)

3)

Παρελήφθη όμοιο

στις …/…/…20….

Ο παραλαβών

7.1 Έννοια νομίμου και συμβατού ωραρίου εργασίας



<u>Το ωράριο διακρίνεται:</u>

α) σε νόμιμο ωράριο που ορίζεται από το άρθρο 4 του Ν. 2874/00.^Αυτό είναι μέχρι 8 ώρες την ημέρα και μέχρι 48 **ώρες την εβδομάδα.**

β) σε συμβατικό ωράριο που καθορίζεται από τις συλλογικές ή τις ατομικές συμβάσεις και είναι πάντοτε μικρότερο από το νόμιμο. Σήμερα το συμβατικό ωράριο είναι **40 ώρες την εβδομάδα.**

7.2 Εξαήμερη απασχόληση

γ) Ο εργοδότης έχει το δικαίωμα να απασχολεί τους μισθωτούς του και οι μισθωτοί έχουν αντίστοιχα την υποχρέωση να παρέχουν την εργασία τους για **8 ακόμα ώρες** πέραν από το συμβατικό ωράριο που είναι σήμερα 40 ώρες την εβδομάδα (δηλαδή 41η έως 48η ώρα) που ονομάζεται απασχόληση υπερεργασίας (άρθρο 4 παρ. 1 Ν. 2874/00). Οι ώρες αυτές της υπερεργασίας (41ης έως και 48η εβδομάδα) αμείβονται με το **καταβαλλόμενο ημερομίσθιο προσαυξημένο κατά 20%** και δεν συνυπολογίζονται αυτές στα επιτρεπόμενα όρια της υπερωριακής απασχόλησης (άρθρο 1 παρ. 1 Ν. 3385/05, άρθρο 74 παρ. 10 Ν. 3863/10).

Η **πάνω από 48 ώρες την εβδομάδα** απασχόληση του μισθωτού θεωρείται ως **"υπερωριακή απασχόληση"** (άρθρο 4 παρ. 2 Ν. 2874/00). Όταν λοιπόν ο μισθωτός **απασχολείται υπερωριακά,** τότε αυτός δικαιούται, για κάθε ώρα νόμιμης υπερωρίας και μέχρι να συμπληρωθούν ετησίως 120 ώρες

υπερωρίας, αμοιβή ίση με το **καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 40%** (άρθρο 1 παρ. 3 Ν. 3385/05, Εγκ. 80015/22.3.01 Υπ. Εργ.). Για την υπερωριακή απασχόληση του μισθωτού πάνω από 120 ώρες ετησίως η προσαύξηση είναι 60% (άρθρο 1 παρ. 3 Ν. 3385/05).

Η πέραν του νομίμου ωραρίου εργασία υπάγεται στο διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη (άρθρο 1 παρ. 1 Ν. 3385/05) και ως εκ τούτου **δεν θεωρείται καταχρηστική η απόλυση** που οφείλεται σε **άρνηση του εργαζομένου** να πραγματοποιήσει υπερεργασία **πέραν των 40 και μέχρι των 48 ωρών,** η οποία θεωρείται ότι είναι υποχρεωτική και αναγκαία για τις συνήθεις ανάγκες του εργοδότη, σαν να επρόκειτο δηλαδή για εκτέλεση εργασίας σε νόμιμο ωράριο (Εφ. Θεσ/νίκης 1873/1989). Και μάλιστα, σε κάθε περίπτωση δεν οφείλεται ούτε αποζημίωση για απόλυση, όταν αυτή οφείλεται σε δόλια και αντισυμβατική συμπεριφορά του εργαζομένου.

-Το **ανώτατο όριο της ημερήσιας εργασίας σε 6ημερη απασχόληση είναι οι 8 ώρες,** με μόνο περιορισμό των υπαλλήλων γραφείων των Ανωνύμων Εμπορικών Εταιρειών (εκτός των βιομηχανικών) που έχουν νόμιμο ωράριο εργασίας **μέχρι 7 ώρες την ημέρα** (Αρ. Πάγ. 1325/74), δηλαδή εβδομαδιαίως 42 **ώρες αντί των** 48 **ωρών.** Στις 7 ώρες την ημέρα υπάγονται και οι υπάλληλοι των εμπορικών τμημάτων των βιομηχανικών επιχειρήσεων, όχι όμως και των εμπορικών καταστημάτων πωλήσεων των επιχειρήσεων αυτών (Αρ. Πάγ. 242/80). Σ' αυτές όμως τις περιπτώσεις, μόνο οι 2 **ώρες** (42 - 40 = 2 ώρες) θεωρούνται ως **"ώρες υπερεργασίας"** και αμείβονται με προσαυξημένο το καθένα από τα ωρομίσθια αυτά κατά 20%, ενώ η απασχόληση **πάνω από τις 42 ώρες** θεωρείται **υπερωρία** που παίρνει τη **νόμιμη (40%)** ή την **κατ' εξαίρεση (80%),** ανάλογα, προσαύξηση της υπερωρίας (Αρ. Π. 828/01 τμ. Β). Το υπαλληλικό προσωπικό των βιομηχανικών και βιοτεχνικών Ανωνύμων Εταιριών καθώς και οι υπάλληλοι Γραφείων (πλην των πιο πάνω Α.Ε.) απασχολούνται **8 ώρες την ημέρα.** Δηλαδή, οι λογιστές, οι βοηθοί λογιστές, οι γραμματείς καθώς επίσης και οι αποθηκάριοι και οι άλλοι υπάλληλοι που ασχολούνται με την αποθήκευση και την διακίνηση των παραγμένων προϊόντων, έχουν απασχόληση **8 ώρες την ημέρα** (Αρ. Π. 1292/84). Αντίθετα, οι υπάλληλοι που ασχολούνται στα καταστήματα πώλησης των Βιομηχανικών Ανωνύμων Εταιριών ακολουθούν το ωράριο των εμπορικών καταστημάτων, ενώ όπως προ-αναφέρθηκε, οι απασχολούμενοι στα εμπορικά τμήματα των βιομηχανικών Ανωνύμων Εταιριών απασχολούνται **μέχρι 7 ώρες την ημέρα** (Αρ. Π. 521/84).

Το ωράριο των εμπορικών καταστημάτων είναι σήμερα ελεύθερο από Δευτέρα μέχρι και Σάββατο και καθορίζεται από τους καταστηματάρχες ποιες ημέρες και ώρες επιθυμούν αυτοί να κρατήσουν ανοιχτά τα καταστήματα τους. Οι εργαζόμενοι φυσικά, στα καταστήματα αυτά έχουν **5νθήμερο εργασίας** και **40 ώρες εβδομαδιαία απασχόληση,** σύμφωνα πάντα και με άλλες σχετικές διατάξεις του νόμου οι οποίες ρυθμίζονται ημέρες ανάπαυσης. Αν τα καταστήματα λειτουργούν με διακεκομμένο ωράριο, τότε η **μεσημβρινή διακοπή** για γεύμα θα πρέπει να είναι μέχρι **3 ώρες** το καλοκαίρι και μέχρι **2 ώρες** το χειμώνα (Εγγρ. Υπ. Εργ. 668/83, άρθρο 42 παρ. 6 Ν. 1892/90).

Για τις επιχειρήσεις με **πενθήμερο απασχόλησης,** το νόμιμο ωράριο είναι μέχρι **9 ώρες την ημέρα** και μέχρι **45 ώρες** την εβδομάδα, από τις οποίες οι 5 ώρες (45 - 40 = 5 ώρες) αμείβονται ως "απασχόληση υπερεργασίας" με **προσαύξηση 20%.**

-Σε ορισμένες κατηγορίες μισθωτών, λόγω ειδικών συμφωνιών ή λόγω ειδικών συλλογικών συμβάσεων, ισχύουν σήμερα συμβατικά ωράρια εργασίας μικρότερα από 40 ώρες την εβδομάδα. Οι ώρες μεταξύ του ανώτατου συμβατικού ωραρίου των 40 ωρών και του καθαρά (μειωμένου) συμβατικού ωραρίου π.χ. των 37,5 ωρών, χαρακτηρίζονται ως απλή πρόσθετη εργασία και αμείβονται με απλό ωρομίσθιο, **χωρίς καμιά προσαύξηση** (Αρ. Π. 1188/90). Οι ώρες όμως μεταξύ του νόμιμου ωραρίου εργασίας των 48 ωρών εβδομαδιαία και του ανώτατου συμβατικού εβδομαδιαίου ωραρίου των 40 ωρών χαρακτηρίζονται σαν "ώρες υπερεργασίας" και αμείβονται με το πραγματικό ωρομίσθιο (όχι με το νόμιμο) **προσαυξημένο με 20%** (Εγγρ. Υπ. Εργ. 10766/90, άρθρο 1 παρ. 1 Ν. 3385/05).

Η απασχόληση που είναι πάνω από 48 ώρες εβδομαδιαία ή πάνω από 8 ώρες την ημέρα, θεωρείται **υπερωριακή** και προσαυξάνεται με 40% μέχρι να συμπληρωθούν συνολικά (χωρίς τις ώρες υπερεργασίας) ετησίως οι 120 ώρες. Οι νόμιμες υπερωρίες πάνω από 120 ώρες ετησίως προσαυξάνονται με ποσοστό 60% (Αρ. Π. 353/95, 1017/95, άρθρο 1 παρ. 3 Ν. 3385/05, άρθρο 74 παρ. 10 Ν. 3863/10).

Για όσους απασχολούνται 5 ημέρες την εβδομάδα **(πενθήμερο),** η **υπερεργασία** μπορεί να φτάσει μέχρι τις **5 ώρες** την εβδομάδα (45 - 40 = 5 ώρες), ενώ η εργασία πάνω από τις 45 ώρες την εβδομάδα (ή 9 ώρες την ημέρα) θεωρείται **υπερωρία. Η 5ωρη** υπερεργασία (41η, 42η, 43η, 44η και 45η ώρα) κατανέμεται και πραγματοποιείται μέσα στις **5 εργάσιμες ημέρες**

7.3 Πενθήμερη απασχόληση

Ι Με την εφαρμογή της εβδομαδιαίας εργασίας των 5 εργάσιμων ημερών ρι μισθωτοί (εργάτες και υπάλληλοι) εργάζονται 5 μέρες αντί 6 μέρες την εβδομάδα και αναπαύονται συνήθως το Σάββατο και την Κυριακή ή την Κυριακή και τη Δευτέρα (Υπ. Εργ. 1850/83, 16310/83).

Δηλαδή οι μισθωτοί **εργάζονται 5 μέρες ενώ στο ΙΚΑ πιάνονται για 6 ημέρες** (Εγκ. ΙΚΑ 90/69). Αυτό γίνεται, γιατί απλούστατα το ωράριο εργασίας του Σαββάτου ή της άλλης μέρας που δεν εργάζονται, κατανέμεται στις υπόλοιπες 5 μέρες της εβδομάδας και αυξάνεται μ' αυτόν τον τρόπο, ανάλογα, η ημερήσια εργασία των 5 ημερών.

Έτσι, εαυτούς που έχουν συμβατικό ωράριο **40 ώρες τη βδομάδα,** μπορούν ν' απασχολούνται **9 ώρες την ημέρα** και συνολικά μέχρι 45 ώρες την εβδομάδα, που θα πληρώνονται για τις **40 ώρες** κανονικά και για τις **5 επιπλέον ώρες** (40 **-** 45) με την **προσαύξηση της υπερεργασίας** που είναι 20%. Από τις 45 ώρες και πάνω, δηλαδή 46, 47, 48, 49 κλπ., θα αμείβονται με την προσαύξηση της νόμιμης υπερωρίας που είναι σήμερα 40% μέχρι τις 120 ώρες ετησίως και με την προσαύξηση 60% για τις πάνω από 120 ώρες ετησίως υπερωριακής απασχόλησης (άρθρο 1 παρ. 3 Ν. 3385/10). Για τις 5 ώρες της υπερεργασίας (41η, 42η, 43η, 44η και 45η ώρα) δε χρειάζεται άδεια από την Επιθεώρηση Εργασίας, αλλά θεωρείται δικαίωμα του εργοδότη και αντίστοιχα υποχρέωση του μισθωτού (άρθρο 4 παρ. 1 Ν. 2874/00, άρθρο 1 παρ. 1 Ν. 3385/10). Οι ώρες αυτές της υπερεργασίας (41η - 45η) μπορούν να κατανεμηθούν και να πραγματοποιηθούν μέσα στο νθήμερο, ανάλογα με τις ανάγκες της επιχείρησης και ποτέ μέσα στην 6η μέρα της εβδομάδας που θεωρείται για την επιχείρηση αργία (Εγγρ. Υπ. Εργ. 1615/95). Πάντως, οι **5 ώρες της υπερεργασίας** (δηλαδή η 41η, 42η, 43η, 44η και η 45η ώρα) μπορούν να κατανεμηθούν στην κάθε μία από τις 5 εργάσιμες ημέρες της εβδομάδας και από μία ώρα υπερεργασίας (όχι παραπάνω ώρες υπερεργασίας ανά ημέρα) μέχρι να συμπληρωθούν οι 5 ώρες υπερεργασίας συνολικά ανά εβδομάδα, οπότε δεν θα υπάρχουν ώρες που θα επιβαρύνονται με την προσαύξηση της υπερωρίας.

Αν, σε μια συγκεκριμένη μέρα της **πενθήμερης βδομάδας** απασχολήθηκε κάποιος μισθωτός 10 **ώρες,** ενώ συνολικά μέσα στην ίδια βδομάδα απασχολήθηκε μόνο 40 **ώρες** (δηλαδή όσες ώρες έπρεπε κανονικά ν' απασχοληθεί), τότε η (1) **επί πλέον ώρα** της ημέρας αυτής (10 ώρες - 9 ώρες) θεωρείται **υπερωρία** και καταβάλλεται στον εργαζόμενο προσαυξημένη με το νόμιμο ποσοστό προσαύξησης της υπερωρίας (40% ή 60%, ανάλογα).

Σε περίπτωση που ένας εργαζόμενος δεν μπόρεσε να εργαστεί και στις 5 μέρες της εβδομάδας, αλλά εργάστηκε μόνο 3 ή 4 μέρες από 9 ώρες ημερησίως, δεν υπάρχει υπέρβαση του εβδομαδιαίου ωραρίου και κατά συνέπεια θα του καταβληθούν για κάθε μέρα εργασίας του τόσα **ωρομίσθια** όσες είναι οι ώρες που έχει εργαστεί (εφ' όσον εργάστηκε 9 ώρες θα του καταβληθούν 9 ωρομίσθια κλπ.) (Υπ.Εργ.Εγγρ.128118/86).

ΝΥΚΤΕΡΙΝΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΜΙΣΘΩΤΩΝ

Οι υπάλληλοι ή οι εργάτες άσχετα αν η απασχόληση τους είναι συνεχής ή έκτακτη, όταν προσφέρουν την εργασία τους κατά τις νυκτερινές ώρες, δηλαδή κατά το χρονικό διάστημα από **10ης μ.μ. (βραδινής) μέχρι 6ης π.μ. (πρωινής),** ή όταν ένα μέρος μόνο της προσφερόμενης εργασίας τους παρέχεται στο παραπάνω χρονικό διάστημα, τότε οι **κανονικές (νόμιμες)** αποδοχές (και όχι **οι πραγματικές** αποδοχές που καταβλήθηκαν) των ωρών αυτών θα προσαυξάνονται κατά 25% (έγγραφ. 887/80, 1198/80, 1331/83 Υπουργ. Εργασίας).

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

Όταν όμως η νυχτερινή εργασία συμπέσει με **υπερωριακή εργασία και μέρα Κυριακή,** τότε καταβάλλονται οι προσαυξήσεις του 25% της νυκτερινής εργασίας και του 75% της Κυριακής πάνω στις αντίστοιχες **νόμιμες** αποδοχές (Υπ. Εργ. 670/82). Επί πλέον καταβάλλεται και η **προσαύξηση της υπερωρίας** (40% ή 60%, ανάλογα) αλλά πάνω όμως στις αντίστοιχες **πραγματικές αποδοχές** των ωρών αυτών, που θα έχουν προσαυξηθεί προηγούμενα με τις δύο προσαυξήσεις νυκτερινής εργασίας και Κυριακής (25% + 75% = 100%) (Υπ. Εργ. 972/86, άρθρο 1 παρ. 3 Ν. 3385/05).

ΣΗΜ.: Η νυκτερινή εργασία, κατά μέσο όρο, σε εβδομαδιαία βάση, δεν πρέπει να υπερβαίνει ανά 24ωρο τις 8 ώρες (άρθρο 8 Π.Δ. 88/99). Ο εργαζόμενος για ν' απασχοληθεί σε ώρες νύκτας εξετάζεται πρώτα από γιατρό και αν υπάρχει πρόβλημα υγείας, λόγω νυκτερινής απασχόλησης ο εργαζόμενος μετατίθεται σε ημερήσια θέση εργασίας (Π.Δ. 88/99). Η επιχείρηση που επιθυμεί ν' απασχολήσει εργαζόμενους τη νύχτα, θα πρέπει πρώτα να ενημερώσει και την Επιθεώρηση Εργασίας.

Εξαιρούνται από την προσαύξηση του 25% της νυκτερινής εργασίας και επομένως δεν την δικαιούνται οι παρακάτω κατηγορίες μισθωτών:

1) Οι **υπηρέτες,** οι **μάγειροι** κλπ. που εργάζονται στο σπίτι του εργοδότη (Αρ. Πάγ. 644/83).

2) Αυτοί που έχουν θέση **εποπτείας ή διεύθυνσης** (Αρ. Πάγ. 230/85 τμ. Β', 597/80 τ.μ. Δ).

3) Όσοι εργάζονται **αποκλειστικά τις νυκτερινές ώρες** και εφόσον φυσικά οι αποδοχές τους είναι μεγαλύτερες από τις νόμιμες τουλάχιστον κατά 25%, διαφορετικά δικαιούνται την νυκτερινή προσαύξηση ή το μέρος της νυκτερινής προσαύξησης, μέχρις ότου οι πραγματικές αποδοχές ξεπεράσουν τις νόμιμες κατά 25%, που είναι η νυκτερινή προσαύξηση (Υπ. Εργ. 1331/83).

4) Όταν πρόκειται για συμβάσεις "απλής ετοιμότητας προς εργασία" (Αρ. Π. 1127/84).

ΣΗΜ.: α) Η αμοιβή καθώς και η προσαύξηση 25%, που καταβάλλονται για την απασχόληση σε νυκτερινές ώρες, **υπόκεινται κανονικά σε ασφαλιστικές εισφορές στο ΙΚΑ,** όπως δηλαδή γίνεται ακριβώς και με τις άλλες αποδοχές (Εγκ. ΙΚΑ 212/65).

β) Οι μισθωτοί έχουν δικαίωμα να **ζητήσουν** από τον εργοδότη τους τις αποδοχές και την προσαύξηση 25% της νυκτερινής απασχόλησης τους **μέχρι 5 χρόνια.** Δηλαδή, μετά από τη λήξη του έτους εκείνου που γεννήθηκε η απαίτηση αυτή για τις αποδοχές τους και μέχρι να περάσουν τα 5 επόμενα χρόνια, οι μισθωτοί έχουν δικαίωμα να ζητήσουν τις αποδοχές τους αυτές, διότι μετά από τη λήξη της 5ετίας αυτής, η απαίτηση για τις παραπάνω αποδοχές **παραγράφεται (Αρ. Π.** 633/64).

γ) Η προσαύξηση 25%, που καταβάλλεται στους **σερβιτόρους** λόγω νυκτερινής απασχόλησης, υπολογίζεται πάνω στο **γενικό κατώτατο ημερομίσθιο** του εργατοτεχνίτη που ισχύει κάθε φορά (Αρ. Π. 118/97, 1218/03, Εφ. Πειραιώς 87/01).

7.4 Ωράριο απασχόλησης ανηλίκων,

Οι ανήλικοι, που **δεν έχουν συμπληρώσει το 16ο έτος της ηλικίας τους** και γενικά οι ανήλικοι που φοιτούν (π.χ. σε γυμνάσια, λύκεια, δημόσιες ή ιδιωτικές τεχνικές σχολές κλπ.), **δεν επιτρέπεται** να απασχολούνται περισσότερο από **6 ώρες** \ την ημέρα και **30 ώρες την εβδομάδα.** Επίσης, **απαγορεύεται η υπερωριακή απασχόληση** στους ανήλικους (άρθρα 5 παρ. 1 και της ΕΓΣΣΕ 21/3/94). Στα θέατρα και γενικά στις καλλιτεχνικές δραστηριότητες ισχύει ειδικό καθεστώς (Ν. 1837/89).

Επίσης, οι **ανήλικοι,** που **δεν έχουν συμπληρώσει το 16ο έτος της ηλικίας τους, απαγορεύεται** να εργάζονται **τις Κυριακές** και τις **εξαιρέσιμες γιορτές** σε βιομηχανικές και βιοτεχνικές επιχειρήσεις, σε λατομεία, μεταλλεία και ορυχεία, σε οικοδομές, σε εμπορικά καταστήματα και στα πρατήρια κάθε είδους (Εγκ. Υπ. Εργ. 253/72).

Επιτρέπεται όμως ν' απασχολούνται την **τελευταία Κυριακή του έτους,** τις **παραμονές των Χριστουγέννων και του Ευαγγελισμού** εφόσον συμπίπτουν με ημέρα Κυριακή, καθώς και στην περίπτωση που η εργασία τους είναι απαραίτητη για την ασφάλεια των προσώπων ή την κοινή σωτηρία (Εγκ. Υπ. Εργ. 253/72).

Όποιος **εργοδότης** απασχολήσει ανήλικους **μέχρι 16 ετών** στις παραπάνω εργασίες **διώκεται ποινικώς.**

Εργασίες, έργα και δραστηριότητες που απαγορεύεται ν' απασχολούνται ανήλικοι

Όσοι **δεν έχουν συμπληρώσει το 18ο έτος της ηλικίας τους,** απαγορεύεται ν' απασχολούνται σε εργασίες, έργα ή δραστηριότητες οποιασδήποτε μορφής, που από τη φύση τους ή τις συνθήκες που εκτελούνται είναι πιθανόν να βλάψουν την υγεία τους, την ασφάλεια τους ή να προσβάλουν την ηθική τους (Ν. 3144/03 κεφ. Α άρθρο 4). Οι εργασίες, τα έργα και οι δραστηριότητες αυτές καθορίζονται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας. Ο εργοδότης **που απασχολεί ανήλικους μέχρι 18 ετών** σε τέτοιες εργασίες τιμωρείται με **φυλάκιση μέχρι 2 ετών** και με χρηματική ποινή (άρθρο 4 Κεφ. Α Ν. 3144/03). Με την ίδια π τιμωρείται και όποιος έχει την **επιμέλεια** ανήλικου που απασχολείται σε τέτοιες εργασίες.

8.1 Ετήσια άδεια, υπολογισμός ημερών και αποδοχών αδείας σε μισθωτούς και εργατοτεχνίτες

Ετήσια άδεια

Τα θέματα χορήγησης ετήσιας άδειας με αποδοχές στους μισθωτούς ρυθμίζονται από τις διατάξεις του Α.Ν. 539/1945, όπως αυτός ισχύει σήμερα μετά τις τροποποιήσεις που έχει υποστεί με το άρθρο 6 του Ν. 3144/2003 και το άρθρο 1 Ν. 3302/2004.

Ως βάση χορήγησης της ετήσιας άδειας με αποδοχές των εργαζομένων επαναφέρεται το ημερολογιακό έτος, σύμφωνα με τις τελευταίες ρυθμίσεις του άρθρο 1 Ν. 3302/2004, ενώ έχει ήδη κατοχυρωθεί το δικαίωμα λήψης αναλογικής άδειας από τον πρώτο μήνα απασχόλησης των εργαζομένων, σύμφωνα με το άρθρο 6 Ν. 3144/2003.Ειδικότερα, με τη νέα παράγραφο 1α του Α.Ν.539/1945, προβλέπεται ότι όλοι οι εργαζόμενοι οι οποίοι συνδέονται με σύμβαση ή σχέση εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου, δικαιούνται να λάβουν ετήσια άδεια με αποδοχές από την
έναρξη της απασχόλησής τους σε συγκεκριμένη υπόχρεη επιχείρηση. Η άδεια αυτή χορηγείται από τον εργοδότη αναλογικώς (ποσοστό) με βάση το χρονικό διάστημα που απασχολήθηκε ο εργαζόμενος στον εργοδότη αυτό. Η αναλογία της χορηγούμενης αδείας υπολογίζεται βάσει ετήσιας άδειας 20 εργάσιμων ημερών επί πενθημέρου εβδομαδιαίας εργασίας και 24 εργάσιμων ημερών,επί εξαημέρου, η οποία αντιστοιχεί σε 12 μήνες συνεχούς απασχόλησης. Παράλληλα, διευκρινίζεται πλήρως και συμπληρώνεται η διαδικασία λήψης της άδειας κατά τα δύο πρώτα ημερολογιακά έτη της εργασιακής σχέσης του μισθωτού.

Η διάταξη του άρθρου 1 του Ν.3302/2004, όπως και αυτή του άρθρου. 6 του Ν.3144/2003, αναφέρει ρητώς ότι η ετήσια άδεια με αποδοχές, καθώς και το επίδομα αδείας, διέπονται και από τις λοιπές οικείες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας. Ως εκ τούτου, εξασφαλίζεται η συνέχεια της ισχύος των κειμένων διατάξεων που αφορούν το μηχανισμό και τον τρόπο χορήγησης της άδειας και του επιδόματος αδείας. Υπενθυμίζεται ότι, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στο άρθρο. 3 του Ν. 3755/1957, καθώς και τη σχετική νομολογία, σε περίπτωση μη χορήγησης από τον εργοδότη λόγω υπαιτιότητάς του (άρνηση, πταίσμα, αμέλεια), της άδειας που δικαιούται ο εργαζόμενος εντός του ημερολογιακού έτους ,υποχρεούται να καταβάλλει σ' αυτόν τις αντίστοιχες αποδοχές αδείας με προσαύξηση 100%, όχι όμως και του επιδόματος αδείας.

Ι. Ρύθμιση άδειας κατά το 1ο ημερολογιακό έτος

Με τη νέα παράγραφο 1β του Α.Ν.539/1945, καθιερώνεται για το πρώτο ημερολογιακό έτος, εντός του οποίου προσελήφθη ο μισθωτός, υποχρέωση του εργοδότη να χορηγεί μέχρι την 31η Δεκεμβρίου αναλογία – ποσοστό των ημερών αδείας που δικαιούται ο μισθωτός, βάσει του χρονικού διαστήματος

απασχόλησης στο έτος αυτό. Η αναλογία της άδειας, η οποία υπολογίζεται
επί των 20 (επί πενθημέρου) και των 24 (επί εξαημέρου) ημερών, θα πρέπει να χορηγείται από τον εργοδότη έως την 31η Δεκεμβρίου του ημερολογιακού έτους πρόσληψης ακόμη και αν δεν έχει ζητηθεί από τους εργαζόμενους (άρθρο.4 του Α.Ν.539/1945, όπως τροποποιήθηκε με την παρ.15 του άρθρου.3 του Ν.4504/1966).

ΙΙ. Ρύθμιση άδειας κατά το 2ο ημερολογιακό έτος

Κατά το δεύτερο ημερολογιακό έτος, ο μισθωτός δικαιούται να λάβει
τμηματικά την άδειά του, η οποία αναλογεί στο χρόνο απασχόλησής του στο δεύτερο αυτό έτος, στον οικείο εργοδότη. Η αναλογία της άδειας υπολογίζεται εκ νέου, όπως και κατά το πρώτο ημερολογιακό έτος, με βάση τις 20 ημέρες επί πενθημέρου και τις 24 ημέρες επί εξαημέρου. Κατά τη διάρκεια του έτους αυτού και κατά το χρονικό σημείο συμπληρώσεως 12 μηνών από την ημερομηνία πρόσληψης, η άδεια επαυξάνεται κατά μία εργάσιμη ημέρα. Ως εκ τούτου, η άδεια κατά το δεύτερο ημερολογιακό έτος, η οποία θα πρέπει να
χορηγηθεί από τον εργοδότη αναλογικώς ή ολόκληρη στο τέλος, έως την 31^{η} Δεκεμβρίου του έτους αυτού, φθάνει στο ύψος των 21 επί πενθημέρου και 25επί εξαημέρου, εργάσιμων ημερών.

ΙΙΙ. Ρύθμιση άδειας κατά το τρίτο και επόμενα ημερολογιακά έτη

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

ΠΙΝΑΚΕΣ ΑΔΕΙΩΝ (κατά το Ν.3302/2004)

Υπάλληλοι και εργατοτεχνίτες με συνολική υπηρεσία ή προϋπηρεσία μέχρι 10 ετών στον ίδιο εργοδότη ή μέχρι 12 ετών σε οποιονδήποτε εργοδότη.

ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΑΚΑ ΕΤΗ ΔΙΑΝΥΟΜΕΝΑ ΣΤΟ ΙΔΙΟ ΕΡΓΟΟΔΟΤΗ	ΗΜΕΡΕΣ ΑΔΕΙΑΣ 5ΘΗΜΕΡΟ	ΗΜΕΡΕΣ ΑΔΕΙΑΣ 6ΗΜΕΡΟ	ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΑΔΕΙΑΣ ΣΕ 5ΘΗΜΕΡΟ ΚΑΙ 6ΗΜΕΡΟ	ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΔΕΙΑΣ ΣΕ 5ΘΗΜΕΡΟ ΚΑΙ 6ΗΜΕΡΟ
1ο έτος (από προσλήψεως έως 31/12	25/12 κατά μήνα απασχόλησης. Στρογγυλοποίηση του γινομένου αναλόγως προς τον αριθμό των μηνών για τους οποίους ζητείται άδεια.	30/12 =2,5 ημέρες κατά μήνα (5 ανά δίμηνο απασχόλησης)	2,5 ημερομίσθια ή 2,5/25 του μηνιαίου μισθού για κάθε μήνα απασχόλησης από την πρόσληψη μέχρι 31 Δεκ.	ποσόν ίσο με τις αποδοχές αδείας με το όριο του 1/2 μηνιαίου μισθού ή των 13 ημερομισθίων
2ο έτος, ημέρες άδειας χορηγούμενες κατά τμήματα. Αν δεν χορηγηθεί σε τμήματα, χορηγείται ολόκληρη μέχρι 31/12	25/12 κατά μήνα απασχόλησης. Στρογγυλοποίηση του γινομένου αναλόγως προς τον αριθμό των μηνών για τους οποίους ζητείται άδεια	30/12 =2,5 ημέρες κατά μήνα (5 ανά δίμηνο απασχόλησης)	2,5 ημερομίσθια ή 2,5/25 του μηνιαίου μισθού για κάθε μήνα απασχόλησης από 01/01 μέχρι 31 Δεκ.	1/2 του μισθού ή 13 ημερομίσθια συνολικώς. Χορηγείται κατά τμήματα, ακολουθώντας τις αποδοχές αδείας
3ο έτος και τα επόμενα έτη. Ολόκληρη άδεια σε οποιοδήποτε χρονικό σημείο του έτους, ακόμη και την 01/01	25 ημέρες άδεια	30 ημέρες άδεια	30/25 του μισθού ή 30 ημερομίσθια	1/2 του μισθού ή 13 ημερομίσθια καταβαλλόμενα μαζί με τις αποδοχές αδείας

Ποιες ημέρες υπολογίζονται στην άδεια;
Στην άδεια υπολογίζονται μόνο οι εργάσιμες ημέρες (παρ. 1,3 του άρθρου2 του Α.Ν. 539/45). Δεν συμπεριλαμβάνονται οι Κυριακές, οι αργίες και οι ημέρες ασθενείας (κατά τις οποίες ο μισθωτός παρέμεινε στο σπίτι του ή νοσηλεύτηκε σε

νοσοκομείο), που εμπίπτουν στο διάστημα της άδειας. Για τους μισθωτούς πενθήμερης εργασίας δεν περιλαμβάνεται στον αριθμό ημερών αδείας, η ημέρα της εβδομάδας κατά την οποία δεν παρέχουν εργασία λόγω πενθημέρου.

Πότε πρέπει να χορηγείται η άδεια;

Ο χρόνος χορηγήσεως των αδειών σύμφωνα με το άρθρο 4 του Α.Ν.539/45,καθορίζεται κατόπιν συμφωνίας μεταξύ μισθωτών και εργοδότη. Οι μισοί τουλάχιστον από τους μισθωτούς πρέπει να λάβουν την άδειά τους μέσα στο χρονικό διάστημα από 1η Μαΐου μέχρι 30 Σεπτεμβρίου. Ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να χορηγήσει την άδεια εντός δύο μηνών από το χρονικό σημείο που
διατυπώθηκε το σχετικό αίτημα.

Επιτρέπεται η άδεια να δοθεί τμηματικά;

Η άδεια χορηγείται ολόκληρη. Επιτρέπεται κατ' εξαίρεση, η κατάτμηση του χρόνου αδείας εντός του αυτού ημερολογιακού έτους σε δύο περιόδους, εξαιτίας ιδιαίτερα σοβαρής ή επείγουσας ανάγκης της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης και μετά από έγκριση της οικείας Επιθεώρησης Εργασίας. Σε κάθε περίπτωση η πρώτη περίοδος της αδείας δεν μπορεί να περιλαμβάνει λιγότερες
των έξι (6) εργασίμων ημερών επί εξαημέρου εβδομαδιαίας εργασίας και των πέντε (5) εργασίμων ημερών επί πενθημέρου ή προκειμένου περί ανηλίκων των δώδεκα (12) εργασίμων ημερών.

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

Βιβλίο Αδειών

Από τον Νόμο επιβάλλεται ο κάθε εργοδότης να τηρεί «Ειδικό Βιβλίο Αδειών» θεωρημένο από την Επιθεώρηση Εργασίας στο οποίο οφείλει να καταχωρεί τα στοιχεία του εργαζόμενου, την περίοδο χορήγησης της άδειας καθώς και τις αποδοχές αδείας. Όταν ο μισθωτός λάβει την άδεια του και πληρωθεί τις αποδοχές αυτής, οφείλει να υπογράψει έναντι αυτών.

Τι αποδοχές δικαιούται ο εργαζόμενος κατά την άδεια;

Κατά τη διάρκεια της άδειας ο μισθωτός δικαιούται να λάβει από τον εργοδότη τις “συνήθεις αποδοχές” που θα λάμβανε αν πραγματικά απασχολούνταν στην επιχείρηση κατά τον αντίστοιχο χρόνο της άδειάς του. Στην έννοια των συνήθων αποδοχών περιλαμβάνεται, ότι καταβάλλεται στο μισθωτό τακτικά και μόνιμα ως αντάλλαγμα της εργασίας του, τόσο ο πάγιος μισθός ή το ημερομίσθιο, όσο και κάθε είδους πρόσθετες συμπληρωματικές παροχές, είτε σε
χρήμα είτε σε είδος (όπως λ.χ. τροφή, κατοικία, ποσοστά, επιδόματα κλπ).Εκτός από τις αποδοχές της άδειας ο μισθωτός δικαιούται και επίδομα αδείας .Το επίδομα αδείας δεν μπορεί να υπερβεί για όσους αμείβονται με μισθό το1/2 του μισθού και για όσους αμείβονται με ημερομίσθιο τα 13 ημερομίσθια

Πότε πρέπει να καταβάλλονται οι αποδοχές αδείας και επιδόματος αδείας;

Τόσο οι αποδοχές αδείας όσο και το επίδομα αδείας προκαταβάλλονται στον μισθωτό κατά την έναρξη της αδείας του και δεν συμψηφίζονται με ανώτερες των νομίμων καταβαλλόμενες αποδοχές.

Πότε διπλασιάζονται οι αποδοχές αδείας;

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

Απαγορεύεται η εργασία κατά την άδεια;

Απαγορεύεται η απασχόληση του μισθωτού κατά τη διάρκεια της άδειάς του.

Απαγορεύεται η απόλυση κατά την άδεια;

Απαγορεύεται η καταγγελία σύμβασης κατά τη διάρκεια της άδειας του μισθωτού από τον εργοδότη.Η απαγόρευση είναι απόλυτη και δεν επιτρέπει την απόλυση για οποιοδήποτε λόγο. Σε περίπτωση που γίνει, θεωρείται άκυρη.

Μεταφέρεται η άδεια;

Απαγορεύεται η μεταφορά της άδειας στο επόμενο ημερολογιακό έτος ,έστω και αν ακόμα έχει γίνει συμφωνία εργαζομένου εργοδότη.

Δικαιούται άδεια ο εργαζόμενος όταν λήξει η σύμβασή του;

Εάν λήξει η σύμβαση εργασίας με οποιονδήποτε τρόπο (απόλυση, παραίτηση, θάνατος εργαζόμενου, λήξη σύμβασης ορισμένου χρόνου), και ο εργαζόμενος δεν είχε πάρει την κανονική του άδεια που του οφείλεται, τότε δικαιούται τις αποδοχές τις οποίες θα έπαιρνε αν του είχε χορηγηθεί η άδεια (άρθρο παρ.3 του Ν.1346/1983).
Αποζημίωση άδειας και επίδομα άδειας, αναλόγως προς τον χρόνο υπηρεσίας.

α) Κατά τον πρώτο ημερολογιακό έτος που έγινε η πρόσληψη του, δικαιούται να λάβει 2 ημερομίσθια ή 2/25 του μισθού για κάθε μήνα απασχόλησης, όπως και 2 ημερομίσθια σαν επίδομα αδείας (με τον περιορισμό του μισού μισθού ή των 13 ημερομισθίων).

β) Κατά το δεύτερο ημερολογιακό έτος, ο μισθωτός δικαιούται επίσης 2ημερομίσθια ή 2/25 του μισθού για κάθε μήνα απασχόλησης, όπως και 2ημερομίσθια σαν επίδομα αδείας (με τον περιορισμό του μισού μισθού ή των 13 ημερομισθίων).
γ) Κατά το τρίτο ημερολογιακό έτος και για τα επόμενα οφείλονται αποδοχές πλήρους άδειας και επιδόματος αδείας, που αντιπροσωπεύουν αυτές που θα δικαιούταν ο μισθωτός εάν έπαιρνε την άδειά του κατά το χρονικό διάστημα της λύσης της σχέσης εργασίας.

8.2 Ανάλυση στα είδη αδειών

Άδεια κατά την στράτευση
Οι στρατευόμενοι μισθωτοί δεν δικαιούνται άδεια κατά το διάστημα της στράτευσής τους. Αν όμως γνωστοποίησαν εγκαίρως στον εργοδότη τη μέλλουσα στράτευσή τους, δικαιούνται να λάβουν άδεια κατά το ημερολογιακό έτος στο οποίο εμπίπτει η στράτευση τους, εφ όσον βέβαια υπάρχει χρόνος για τη λήψη της άδειας τους.
Αν συνεχίσουν την εργασία τους στον ίδιο εργοδότη θα λάβουν κανονικά την άδεια τους, αν όμως δεν συνεχίσουν θα λάβουν αποζημίωση αδείας.

Άδεια γάμου & γέννησης παιδιού
Όλοι οι εργαζόμενοι δικαιούνται άδεια γάμου 5 εργάσιμων ημερών για όσους εργάζονται με πενθήμερο και 6 εργάσιμων ημερών με αποδοχές για αυτούς που εργάζονται με εξαήμερο (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2000 - 2001 άρθρο 10). Επίσης σε περίπτωση γέννησης παιδιού ο πατέρας δικαιούται δύο (2) ημέρες άδεια με αποδοχές για κάθε παιδί. Οι άδειες αυτές είναι πρόσθετες και δεν συμψηφίζονται με τις ημέρες κανονικής άδειας.
Σημείωση: *Υπάρχουν ευνοϊκότερες ρυθμίσεις σε ορισμένες κλαδικές συλλογικές συμβάσεις όπου οι εργαζόμενοι δικαιούνται παραπάνω ημέρες αδείας.*

Άδεια μητρότητας
Οι εργαζόμενες μητέρες δικαιούνται άδεια μητρότητας συνολικής διάρκειας 17 εβδομάδων.
Οι 8 εβδομάδες χορηγούνται υποχρεωτικά πριν την πιθανή ημερομηνία τοκετού, και οι υπόλοιπες 9 μετά τον τοκετό. Σε περίπτωση που ο τοκετός πραγματοποιηθεί σε προγενέστερη από την πιθανή ημερομηνία, το υπόλοιπο της άδειας χορηγείται

μετά τον τοκετό, ώστε να συμπληρωθούν οι 17 εβδομάδες (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2000 - 2001, άρθρο 7).

Άδεια θηλασμού & φροντίδας παιδιού (μειωμένο ωράριο)
Οι εργαζόμενες μητέρες δικαιούνται:
α) Για το χρονικό διάστημα 30 μηνών από τη λήξη της άδειας λοχείας, δηλαδή 9 εβδομάδες μετά τον τοκετό, (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2004 άρθρο 8), είτε να προσέρχονται αργότερα, είτε να αποχωρούν νωρίτερα κατά μία ώρα κάθε ημέρα από την εργασία τους.
β) Εναλλακτικά, με συμφωνία του εργοδότη, το ημερήσιο ωράριο των μητέρων μπορεί να ορίζεται μειωμένο κατά δύο (2) ώρες ημερησίως για τους πρώτους δώδεκα (12) μήνες και σε μία (1) ώρα ημερησίως για έξι (6)επιπλέον μήνες (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2002 – 2003 άρθρο 6).

Εναλλακτική χρήση του μειωμένου ωραρίου ως άδεια φροντίδας παιδιού
Το μειωμένο ωράριο «άδειας» θηλασμού και φροντίδας παιδιών του άρθρου9 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. του έτους 1993, όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει, δικαιούται ο/η εργαζόμενος/η με αίτηση του / της να το ζητήσει εναλλακτικά ως συνεχόμενη ισόχρονη άδεια με αποδοχές, εντός της χρονικής περιόδου κατά την οποία δικαιούται μειωμένου ωραρίου για την φροντίδα του παιδιού.

Ειδική Άδεια Προστασίας Μητρότητας (Άρθρο 142, Ν.3655/2008)
Με το άρθρο 142 του Ν.3655/2008 (ΦΕΚ 58 Α/ 3-4-2008) οι εργαζόμενες μητέρες οι οποίες είναι ασφαλισμένες στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ και απασχολούνται σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις με σχέση εξαρτημένης εργασίας, ορισμένου ή αορίστου χρόνου, με πλήρη ή μερική απασχόληση δικαιούνται ειδική άδεια προστασίας μητρότητας χρονικής διάρκειας έξι (6) μηνών.
Χορήγηση της αδείας
Η άδεια αυτή χορηγείται στις εργαζόμενες μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας (τοκετού-λοχείας), της ισόχρονης προς το μειωμένο ωράριο άδειας, καθώς επίσης και στις εργαζόμενες που αμέσως μετά τα ανωτέρω διαστήματα κάνουν χρήση της ετήσιας κανονικής άδειας, εφ’ όσον αυτό είναι απαραίτητο με βάση της ετήσιες προθεσμίες για τη χορήγησή της. Το δικαίωμα αυτό ασκείται εντός 60 ημερών από την λήξη των ανωτέρων αδειών.

Ποιοί τη δικαιούνται
Δικαιούχοι της ειδικής άδειας προστασίας μητρότητας είναι και οι εργαζόμενες που κατά την ημέρα δημοσίευσης του νόμου δηλαδή την 3-4-2008 βρίσκονταν σε άδεια μητρότητας (τοκετού-λοχείας) ή σε ισόχρονη προς το μειωμένο ωράριο άδεια.
Μετά τη λήξη της ειδικής άδειας προστασίας της μητρότητας η εργαζόμενη δικαιούται να κάνει χρήση του μειωμένου ωραρίου όπως αυτό ισχύει.

Σε τι ποσό ορίζεται η ειδική άδεια
Η άδεια αυτή είναι με αποδοχές που είναι ίσες με τον κατώτατο μισθό όπως
ορίζεται κάθε φορά με βάση την Ε.Γ.Σ.Ε.Ε. και φορέας καταβολής είναι ο
ΟΑΕΔ.

Ποιος καταβάλλει τις αποδοχές
Ο ΟΑΕΔ υποχρεούται να αποδίδει στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ τις προβλεπόμενες εισφορές για τον κλάδο σύνταξης, παρακρατώντας την προβλεπόμενη εργατική εισφορά που βαρύνει τον εργαζόμενο μαζί με την εργοδοτική εισφορά που βαρύνει τον ΟΑΕΔ.

Ποιος από τους γονείς δικαιούται άδεια φροντίδας παιδιού;
Την άδεια απουσίας για λόγους φροντίδας παιδιού μπορεί εναλλακτικά να ζητήσει και ο πατέρας, εφόσον δεν κάνει χρήση η εργαζόμενη μητέρα .Το μειωμένο ωράριο για τη φροντίδα των παιδιών θεωρείται και αμείβεται ως χρόνος εργασίας (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε., 1993 άρθρο 9) και δεν πρέπει να δημιουργεί δυσμενείς συνθήκες στην απασχόληση και στις εργασιακές σχέσεις.

Άδεια φροντίδας υιοθετημένων παιδιών
Το δικαίωμα διακοπής της εργασίας ή καθυστερημένης προσέλευσης ή πρόωρης αποχώρησης της μητέρας και εναλλακτικά του πατέρα για τη φροντίδα παιδιών, σύμφωνα με το άρθρο 9 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. του 1993, έχουν και οι θετοί γονείς παιδιών ηλικίας έως 6 ετών (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2000 - 2001 άρθρο 8). Την άδεια φροντίδας παιδιού δικαιούνται και οι άγαμοι γονείς, με χρονική αφετηρία την ημερομηνία της υιοθεσίας.

Άδεια φροντίδας παιδιού με την διαδικασία της παρένθετης μητρότητας
(Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2006-07, άρθρο 7).
Σε περίπτωση απόκτησης παιδιού με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας οι αποκτώντες γονείς δικαιούνται τις άδειες που αφορούν τη φροντίδα και την ανατροφή του παιδιού, ως εάν ήσαν φυσικοί γονείς. Κατά την διάρκεια του θηλασμού, το μειωμένο ωράριο του άρθρου 9 ΕΓΣΣΕ 1993 όπως ισχύει δικαιούνται η γυναίκα που γέννησε και η αποκτώσα μητέρα

Πότε ο εργαζόμενος δικαιούται γονική άδεια;
Η γονική άδεια χορηγείται στους εργαζόμενους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ή σχέση έμμισθης εντολής σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις ανεξάρτητα του αριθμού απασχολουμένων. Αφορά τους εργαζόμενους και των δύο φύλων, που έχουν υποχρεώσεις προς εξαρτώμενα από αυτούς παιδιά ή άλλα μέλη της οικογενείας τους που έχουν ανάγκη τις φροντίδες ή την υποστήριξη

τους, ώστε να διευκολύνεται η προετοιμασία για την είσοδο στην απασχόληση, η διατήρησή της, καθώς και η επαγγελματική τους εξέλιξη .Ο γονέας που έχει τις παραπάνω προϋποθέσεις και έχει συμπληρώσει 1 έτος εργασίας στον ίδιο εργοδότη δικαιούται να λάβει γονική άδεια ανατροφής παιδιού, στο χρονικό διάστημα από τη λήξη της άδειας μητρότητας μέχρις ότου το παιδί συμπληρώσει ηλικία τριών και μισό ετών (3,5 ετών). Η άδεια αυτή είναι χωρίς αποδοχές, η διάρκειά της μπορεί να φθάσει τους τρεις και
μισό μήνες (3,5 μήνες) για κάθε γονέα και δίνεται από τον εργοδότη με βάση προτεραιότητας των απασχολουμένων στην επιχείρηση για κάθε ημερολογιακό έτος .Οι παραπάνω ρυθμίσεις ισχύουν και για τους απασχολούμενους στο Δημόσιο, τα ΝΠΔΔ και τους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης (άρθρο 25,Ν.2639/1998).
Σε περίπτωση που υπάρχουν περισσότερα παιδιά ,το δικαίωμα των γονέων είναι αυτοτελές για το κάθε ένα απ' αυτά, εφ' όσον από την λήξη της άδειας που δόθηκε για το προηγούμενο παιδί μεσολάβησε ένας (1) χρόνος πραγματικής απασχόλησης στον ίδιο εργοδότη. Το δικαίωμα λήψεως της αδείας έχουν και όσοι έχουν υιοθετήσει παιδί. Σε περίπτωση διαστάσεως ή διαζυγίου ή χηρείας ή γεννήσεως τέκνου εκτός γάμου τη γονική άδεια και μέχρι 6 μηνών
δικαιούται ο γονιός που έχει την επιμέλεια του παιδιού.
Μετά τη λήξη της γονικής άδειας ανατροφής, ο εργαζόμενος δικαιούται να επανέλθει στην εργασία του στην ίδια ή σε παρόμοια θέση, η οποία δεν μπορεί σε καμιά περίπτωση να είναι κατώτερη από αυτήν που κατείχε πριν πάρει την γονική άδεια ανατροφής. Ο χρόνος αποχής από την εργασία λόγω γονικής άδειας ανατροφής υπολογίζεται ως χρόνος πραγματικής υπηρεσίας για τον υπολογισμό αποδοχών τους (επιδόματα, προϋπηρεσίας κλπ), για τη χορήγηση της ετήσιας κανονικής άδειας απουσίας και του επιδόματος αδείας, καθώς και για τον υπολογισμό της αποζημιώσεως σε περίπτωση απολύσεως. Με το άρθρο 5 του Ν.2335/95 προβλέπεται ότι ως χρόνος ασφαλίσεως υπολογίζεται
και ο χρόνος γονικής άδειας ανατροφής παιδιών. Σχετικά με την καταβολή εισφορών, δικαιούται αυτό το χρόνο ο εργαζόμενος να συνεχίσει την ασφάλισή του αλλά καταβάλλοντας το σύνολο των εισφορών (εγκύκλιος. ΙΚΑ 90/95). Με το άρθρο 25 του Ν.2639/98 για πρώτη φορά μπήκε διάταξη, σύμφωνα με την οποία η καταγγελία σύμβασης που γίνεται εξ αιτίας της ασκήσεως του δικαιώματος για λήψη γονικής άδειας είναι άκυρη.

Άδειες στις Μονογονεϊκές οικογένειες

Στους εργαζόμενους - ες που έχουν χηρέψει και στον άγαμο - άγαμη γονέα, που έχουν την επιμέλεια του παιδιού, χορηγείται άδεια με αποδοχές έξι (6) εργάσιμων ημερών το χρόνο, πέραν αυτής που δικαιούνται με άλλες διατάξεις .Γονέας με τρία (3)

παιδιά ή περισσότερα, δικαιούται άδεια οκτώ (8) εργάσιμων ημερών. Η άδεια αυτή χορηγείται λόγω αυξημένων αναγκών φροντίδας των παιδιών, ηλικίας μέχρι 12 ετών συμπληρωμένων, χορηγείται εφάπαξ ή
τμηματικά μετά από συνεννόηση με τον εργοδότη σύμφωνα με τις ανάγκες του γονέα και δεν πρέπει να συμπίπτει χρονικά με την αρχή ή το τέλος της ετήσιας κανονικής άδειας (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2002-2003, άρθρο 7).

Άδεια για ασθένεια μελών της οικογένειας

Στην περίπτωση ασθένειας εξαρτωμένων παιδιών ή άλλων μελών της οικογένειας χορηγείται άδεια με τις ακόλουθες προϋποθέσεις: α) ο εργαζόμενος γονέας θα πρέπει να απασχολείται με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου σε επιχείρηση ή εκμετάλλευση, ανεξάρτητα αν έχει συμπληρώσει υπηρεσία 1 έτους στον ίδιο εργοδότη και β) ύπαρξη ασθενείας εξαρτωμένων από
αυτόν μελών της οικογενείας του. Εξαρτώμενα πρόσωπα είναι: παιδιά μέχρι 16 ετών - φυσικά ή υιοθετημένα - και άνω των 16 εφόσον πάσχουν από βαριά ασθένεια ή αναπηρία, σύζυγος που δεν μπορεί να αυτοεξυπηρετηθεί, γονείς ή ανύπαντρα αδέλφια που δεν μπορούν να αυτοεξυπηρετηθούν. Η άδεια αυτή είναι χωρίς αποδοχές, μπορεί να χορηγηθεί εφάπαξ ή και τμηματικά και η διάρκειά της δεν μπορεί να ξεπεράσει τις 6 εργάσιμες ημέρες κάθε ημερολογιακό έτος, εάν ο δικαιούχος προστατεύει ένα παιδί με δυνατότητα αύξησής της σε 8 εργάσιμες ημέρες, εάν ο δικαιούχος προστατεύει δύο παιδιά και σε 14 εργάσιμες ημέρες για τρία ή περισσότερα παιδιά (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε 2008 2009 άρθρο 5).

Άδεια σχολικής παρακολούθησης

Όταν έχει παιδιά μέχρι 16 ετών που παρακολουθούν μαθήματα στοιχειώδους ή μέσης εκπαίδευσης, μπορεί να απουσιάζει ορισμένες ώρες ή ολόκληρη ημέρα από την εργασία του για να επισκεφτεί το σχολείο των παιδιών. Η άδεια είναι με αποδοχές και φτάνει συνολικά μέχρι 4 ημέρες το χρόνο για κάθε παιδί (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2008-2009, άρθρο 4). Την παραπάνω άδεια δικαιούνται και οι γονείς με παιδιά στο νηπιαγωγείο.

Ποιοι γονείς δικαιούνται μειωμένο ωράριο εργασίας;
Οι γονείς που έχουν παιδιά ανεξαρτήτως ηλικίας με πνευματική, σωματική ή ψυχική αναπηρία, δικαιούνται μειωμένου ωραρίου κατά 1 ώρα την ημέρα για να μπορούν να αφιερώσουν περισσότερο χρόνο στις ειδικές φροντίδες των παιδιών (Ν.1483/84).
Με ποιες προϋποθέσεις:

α) Να εργάζεται σε επιχείρηση που απασχολεί τουλάχιστον 50 άτομα.
β) Να έχει παιδί με πνευματική, ψυχική ή σωματική αναπηρία. η οποία διαπιστώνεται με ιατρική γνωμάτευση.
Το ωράριο του εργαζόμενου γονέα σ' αυτήν την περίπτωση μειώνεται κατά 1 ώρα την ημέρα, με ανάλογη περικοπή των αποδοχών.

Τι επιπλέον προστασία έχουν
Στον προγραμματισμό αδειών. Οι εργοδότες που απασχολούν γονείς παιδιών μέχρι 16 ετών ή άνω των 16 με βαριά ή χρόνια ασθένεια ή αναπηρία ,υποχρεούνται κατά τον προγραμματισμό του χρόνου χορήγησης των ετήσιων αδειών να δίνουν προτεραιότητα σ` αυτούς τους εργαζόμενους.
Στην καταγγελία συμβάσεων εργασίας. Οι οικογενειακές υποχρεώσεις των εργαζομένων δεν αποτελούν λόγο καταγγελίας της σύμβασης.

Άδεια για μεταγγίσεις αίματος & παραγώγων αιμοκάθαρσης
Εργαζόμενοι με εξαρτημένη σχέση εργασίας, που έχουν υπηρεσία μέχρι τέσσερα (4) έτη στον ίδιο εργοδότη, οι οποίοι πάσχουν από νόσημα που απαιτεί μεταγγίσεις αίματος και παραγώγων του ή αιμοκάθαρση και το οποίο έχει γνωστοποιηθεί στον εργοδότη, δικαιούνται έως 22 εργάσιμες ημέρες τον χρόνο επιπλέον άδεια με αποδοχές. (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2002 -2003, άρθρο 8)
Άδεια γονέα για παιδί με νόσημα που απαιτεί μεταγγίσεις αίματος
Στους φυσικούς ή θετούς γονείς παιδιού ηλικίας ως δέκα έξι (16) ετών συμπληρωμένων, το οποίο πάσχει από νόσημα που απαιτεί μεταγγίσεις αίματος και παραγώγων του η αιμοκάθαρση χορηγείται πρόσθετη δέκα (10) εργασίμων ημερών ετησίως. Η άδεια αυτή είναι με αποδοχές και χορηγείται και στους δύο γονείς επιπλέον της άδειας που δικαιούνται από άλλες διατάξεις (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.2004 άρθρο12).
Άδεια λόγω θανάτου συγγενούς
Στους εργαζόμενους με εξαρτημένη σχέση εργασίας χορηγείται άδεια δύο
(2) ημερών με αποδοχές, σε περίπτωση θανάτου συζύγου, τέκνων, γονέων και αδελφών. (ΕΓΣΣΕ 2002-2003, άρθρο 9). Διευκρινίζεται ότι χορηγείται η συγκεκριμένη άδεια όχι μόνο στους εξ αίματος, αλλά και στους εξ αγχιστείας συγγενείς στην ίδια γραμμή και στον ίδιο βαθμό (ΕΓΣΣΕ 2010-2012 άρθρο 8).
Πότε ο εργαζόμενος δικαιούται άδεια σπουδών (Ν.1346/83 άρθρο 2)
Εκτός από την κανονική τους άδεια, οι εργαζόμενοι που είναι μαθητές ή σπουδαστές ή φοιτητές εκπαιδευτικών μονάδων οποιουδήποτε τύπου και οποιας δήποτε βαθμίδας του Δημοσίου ή εποπτευομένων από το Δημόσιο με οποιοδήποτε τρόπο, δικαιούνται να λάβουν από τον εργοδότη τους και πρόσθετη

άδεια άνευ αποδοχών διαρκείας 30 ημερών, (ΕΓΣΣΕ 96 άρθρο 7), συνεχών ή διακεκομμένων κατ' έτος για τη συμμετοχή τους στις εξετάσεις .Την ειδική άδεια δικαιούνται να λάβουν όλοι οι εργαζόμενοι – εργαζόμενες σπουδαστές, χωρίς όριο ηλικίας, αλλά μόνο για την προβλεπόμενη διάρκεια των σπουδών που κάθε φορά παρακολουθεί ο εργαζόμενος, προσαυξημένη κατά δύο έτη, ανεξάρτητα αν οι σπουδές διανύθηκαν συνεχώς ή διακεκομμένα
και ανεξάρτητα αν έχουν συμπληρώσει 1 χρόνο υπηρεσίας στον εργοδότη.
Η ιδιότητα του μαθητή, σπουδαστή, φοιτητή και η συμμετοχή του στις εξετάσεις αποδεικνύεται με βεβαίωση της σχολής του που υποβάλλεται στον εργοδότη από τον εργαζόμενο.
Για τους ανήλικους εργαζόμενους που είναι συγχρόνως μαθητές ή σπουδαστές ο Ν. 1837/89, ορίζει ότι δικαιούνται για τη συμμετοχή τους στις εξετάσεις άδεια άνευ αποδοχών δύο ημερών, συνεχόμενη ή τμηματική, για κάθε μέρα εξετάσεων. Για την άδεια αυτή, που δεν μπορεί να είναι μικρότερη από 14 ημέρες, καταβάλλονται αποδοχές από τον ΟΑΕΔ .Για τις ημέρες αδείας εξετάσεων οι μαθητές - σπουδαστές δικαιούνται αποδοχές από τον ΟΑΕΔ.
Οι μαθητές, σπουδαστές και φοιτητές που εργάζονται στο Δημόσιο ή ΝΠΔΔ δικαιούνται άδεια 14 ημερών με αποδοχές

Άδεια εξετάσεων σε μεταπτυχιακούς φοιτητές

Όσοι συμμετέχουν σε πρόγραμμα για μεταπτυχιακό δίπλωμα ετησίας τουλάχιστον φοίτησης ή διδακτορικό δίπλωμα ΑΕΙ και ΤΕΙ της ημεδαπής ή της αλλοδαπής, δικαιούνται άδεια 10 εργασίμων ημερών. Η άδεια αυτή είναι άνευ αποδοχών από τον εργοδότη, χορηγείται σε συνεχείς ημέρες ή τμηματικά και ανεξάρτητα από την ηλικία του / της δικαιούχου και ισχύει μέχρι δύο έτη (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2004-05, άρθρο 10).

Άδεια εκπαίδευσης συνδικαλιστών
Για να διευκολύνεται η εκπαίδευση και η επιμόρφωση των συνδικαλιστικών στελεχών, καθώς και η ανάδειξη νέων στελεχών μεταξύ των εργαζομένων, προβλέπεται οι επιχειρήσεις ,εκμεταλλεύσεις και εργασίες που απασχολούν πάνω από 50 μισθωτούς, να χορηγούν πρόσθετη κανονική άδεια με αποδοχές, διάρκειας μέχρι δύο εβδομάδων το έτος, σε μισθωτούς που επιλέγονται για το σκοπό αυτό από τη ΓΣΕΕ και σε αναλογία 1% επί του προσωπικού που απασχολούν. Ο αριθμός των μισθωτών που θα επιλέγονται κάθε έτος δεν μπορεί να είναι μικρότερος από 3 μισθωτούς, αλλά ούτε μεγαλύτερος από 15. (άρ.5 ΕΓΣΣΕ 1988).

Εκλογική άδεια

Η ειδική άδεια που δίδεται για την άσκηση του εκλογικού δικαιώματος είναι
και στον ιδιωτικό τομέα με αποδοχές. Η άδεια αυτή δεν συμψηφίζεται με την
κανονική ή άλλης μορφής άδεια.
Η διάρκεια της είναι ανάλογη με τη χιλιομετρική απόσταση.
Συγκεκριμένα για το πενθήμερο:
• από 200 - 400 χλμ., μια εργάσιμη ημέρα
• από 401 και πάνω, δύο εργάσιμες ημέρες
• για τα νησιά μέχρι 3 ημέρες

για το εξαήμερο:
• από 100 - 200 χλμ., μια εργάσιμη ημέρα
• από 201 - 400 χλμ., δύο εργάσιμες ημέρες
• από 401 και πάνω, τρεις εργάσιμες ημέρες
• για τα νησιά μέχρι 3 ημέρες

ΑΔΕΙΑ ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ

ΜΙΣΘΩΤΩΝ

Όταν ένας μισθωτός (υπάλληλος ή εργάτης) απασχολείται πάνω από **10 εργάσιμες μέρες** (μη συμπεριλαμβανομένων των Κυριακών και εξαιρέσιμων γιορτών) στην ίδια επιχείρηση και στη συνέχεια αρρωστήσει (ή απουσιάσει συνεπεία σπουδαίου λόγου), δικαιούται να πάρει άδεια λόγω ασθένειας (Α. Κ. άρθρο 657, Υπ. Εργ. Εγγρ. 743/84, 2763/94,1015/95,Αρ.Π. 105/66,1015/95). Δηλαδή, **αν αρρωστήσει ο μισθωτό πριν από το παραπάνω ΙΟ ήμερο** (στο οποίο δεκαήμερο **συμπεριλαμβάνονται και τα Σάββατα, όχι** όμως οι **Κυριακές και** οι **εξαιρέσιμες γιορτές) δεν δικαιούται αποδοχές ασθένειας,** έστω και αν η ασθένεια συνεχίζεται και μετά τη συμπλήρωση αυτού του ΙΟ ημέρου.

Στις μέρες ασθένειας **υπολογίζονται** και οι μέρες απουσίας του μισθωτού λόγω **Λουτροθεραπείας** που γίνεται μετά από γνωμάτευση ιατρού (Εγγρ, 1347/88 Υπ. Εργ.), εκτός από την λουτροθεραπεία αναπήρων πολέμου που είναι άδεια 30 ημερών πέρα από την κανονική άδεια ή άδεια ασθενείας (Εγγρ. 619/82 Υπ. Εργ.).

Οι μέρες της άδειας λόγω ασθένειας, μπορούν να διαρκέσουν μέχρι να καλύψουν **το 1/2 του μηνιαίου μισθού,** για τους υπαλλήλους, και τα **13 ημερομίσθια** για τους εργάτες που απασχολούνται **λιγότερο από ένα χρόνο στον ίδιο εργοδότη.** Ενώ γι' αυτούς που απασχολούνται **περισσότερο από ένα χρόνο στον ίδιο εργοδότη,** οι μέρες άδειας μπορούν να διαρκέσουν μέχρι να καλύψουν ένα **μηνιαίο μισθό** για τους υπαλλήλους και **26 ημερομίσθια** για τους εργάτες (οι ημέρες μετριούνται αυτοτελώς ανά έτος εργασίας) (Αστ. Κωδ. άρθρο 658, Εγγρ. Υπ. Εργ. 2763/94, 1015/95).

Σε περίπτωση που **ένας εργάτης** ασθενήσει π.χ. 3 φορές μέσα στον ίδιο χρόνο (εργασιακό έτος), οι εργάσιμες μέρες των

ημερών ασθένειας προστίθενται μέχρι να φθάσουν τα **13 ή τα 26 ημερομίσθια** ανάλογα. Αν είναι **υπάλληλος,** προστίθενται και πάλι οι εργάσιμες μέρες μέχρι να φθάσουν **το 1/2 του μισθού ή τον ένα μισθό,** ανάλογα. Οι υπόλοιπες μέρες δεν μετρούνται, έστω και αν η ασθένεια συνεχίζεται, και μέσα στον επόμενο χρόνο απασχόλησης του μισθωτού στον ίδιο εργοδότη (Εγγρ. Υπ. Εργ. 126732/83). Τα ίδια ισχύουν και για τις έγκυρες συμβάσεις **ορισμένου χρόνου ή έργου** (Εφετ. Αθην. 1938/70).

Παράδειγμα προσμέτρησης των ημερών ασθένειας

Αν ένας εργάτης ασθενήσει προτού λήξει το πρώτο έτος εργασίας (δηλαδή, το πρώτο **εργασιακό έτος** που αρχίζει από την ημερομηνία πρόσληψης του μισθωτού και που τελειώνει ακριβώς στην αντίστοιχη ίδια ημερομηνία του επόμενου ημερολογιακού έτους) και **η ασθένεια του συνεχιστεί και μετά την συμπλήρωση του έτους αυτού,** τότε για την άδεια ασθένειας θεωρείται ότι δεν έληξε το πρώτο έτος και δικαιούται **μόνο τα 13 ημερομίσθια** (Αρ. Πάγ. 1012/72).

Επίσης, αν ο ίδιος εργάτης **ασθενήσει στη διάρκεια του δεύτερου έτους 10 εργάσιμες μέρες και** στο τέλος του δεύτερου έτους **εργασίας** του ασθενήσει άλλες **29 εργάσιμες μέρες,** από τις οποίες οι 27 ανήκουν στο τρίτο έτος εργασίας.

του στον ίδιο εργοδότη, τότε δικαιούται να πληρωθεί για άδεια ασθένειας, μόνο 16 ημερομίσθια. Αυτά απαιτούνται για τη συμπλήρωση των 26 ημερομισθίων ασθένειας του 2ου έτους (10 + 16 ημέρες), ενώ οι υπόλοιπες μέρες ασθένειας δεν πληρώνονται. Δηλαδή οι υπόλοιπες ημέρες ασθένειας του 3ου έτους δεν μετριούνται στο 3ο έτος, επειδή θεωρούνται συνέχεια των ημερών ασθένειας του 2ου έτους (Αρ. Π. 1012/72, Εγγρ. Υπ. Εργ. 2763/94).

Διευκρινίζεται ότι για την προσμέτρηση των ημερών ασθένειας που πραγματοποίησε ο μισθωτός μέσα σ' ένα έτος, λαμβάνεται υπ' όψη **το εργασιακό έτος,** δηλαδή **το έτος που συμπλήρωσε** απασχολούμενος στην επιχείρηση και όχι το ημερολογιακό έτος. Π.χ. αν η πρόσληψη του μισθωτού έγινε στις 17.9.12, τότε στις 16.9.13 ο μισθωτός συμπληρώνει το πρώτο χρόνο εργασίας του στην ίδια επιχείρηση και από 17.9.2013 και μετά μπαίνει στο δεύτερο χρόνο εργασίας του κλπ. Όπως προαναφέρθηκε, αν η ασθένεια εκδηλωθεί προς το τέλος του εργασιακού έτους και συνεχίζεται και στο επόμενο έτος, τότε ο μισθωτός δικαιούται να πάρει αποδοχές ασθένειας το πολύ μέχρι ένα μήνα, άσχετα αν η ασθένεια του παρατείνεται πάνω από ένα μήνα ή παρατείνεται και μέσα στο επόμενο εργασιακό έτος (Έγγραφο 2763/94 Υπ. Εργ.).

Αποδοχές ημερών άδειας ασθένειας

-Ασθένεια μέχρι 3 εργάσιμες μέρες

Όταν ένας μισθωτός (εργάτης ή υπάλληλος) ασθενήσει για πρώτη φορά από **1 - 3 εργάσιμες μέρες** δικαιούται να πάρει (σαν ακαθάριστες αποδοχές) από την επιχείρηση που εργάζεται,

το $^{1}/_{\zeta}$ **του πραγματικού του ημερομισθίου,** αν είναι εργάτης ή το 14 **του 1/25 του πραγματικού μισθού του,** αν είναι υπάλληλος, **για κάθε μια εργάσιμη μέρα** που ασθένησε και δεν πήγε να εργαστεί (Εγγρ. Υπ. Εργ. 126732/83). Συνυπολογίζονται στις αποδοχές ασθένειας και οι προσαυξήσεις 75% για Κυριακές και 25% για νύκτες, μόνο εφόσον κατά τη συνήθη πορεία των πραγμάτων θα απασχολούνταν ο μισθωτός κατά τις Κυριακές και τις νύκτες αυτές που ασθένησε όχι όμως και η αμοιβή υπερωριακής εργασίας ούτε και τα έξοδα κίνησης και τα οδοιπορικά (Αρ. Πάγος 308/59, Εγγρ. Υπ. Εργ. 13466/92, 2039/96).

Αν ο μισθωτός **ασθενήσει για δεύτερη φορά μέχρι 3 εργάσιμες μέρες** μέσα στο ίδιο έτος, η επιχείρηση είναι υποχρεωμένη να του δώσει και πάλι το 14 **του ημερομισθίου του ή το ^*A* του 1/25 του μισθού του** ανάλογα, για κάθε εργάσιμη ημέρα που ασθένησε.

Αυτό φυσικά μπορεί να συμβεί και άλλες φορές μέσα στο ίδιο έτος, μέχρι να συμπληρωθούν οι **13 εργάσιμες μέρες** ή το **14 του μισθού** (δηλαδή ο μισός μήνας), αν είναι ο πρώτος χρόνος απασχόλησης του στην ίδια επιχείρηση ή οι **26 εργάσιμες +3**

μέρες για τους εργάτες και ο **ένας μισθός** (δηλαδή ένας μήνας) για τους υπαλλήλους αν είναι ο δεύτερος και μετά χρόνος απασχόλησης στην ίδια επιχείρηση (Εγγρ. Υπ. Εργ. 2763/94, Α.Π. 1012/72, άρθρο 5 Α.Ν. 178/67).

Ο μισθωτός **δε δικαιούται** να πάρει κανένα επίδομα από το [ΚΑ, για αυτές τις 3 πρώτες μέρες ασθένειας, όσες φορές και αν επαναλαμβάνονται (Εργ. Υπ. Εργ. 126732/83, Εγκ. ΙΚΑ 342/67

-

Ασθένεια μεγαλύτερη από 3 εργάσιμες μέρες

Όταν ένας μισθωτός ασθενήσει πάνω από 3 εργάσιμες μέρες, τότε δικαιούται τα εξής ποσά.

1)Για την **πρώτη φορά** που θ' ασθενήσει, μέσα σ' ένα συγκεκριμένο έτος **πάνω από 3 εργάσιμες μέρες,** δικαιούται:

α) Από την επιχείρηση για τις **3 πρώτες εργάσιμες μέρες ασθένειας** το **^{1}/2 του ημερομισθίου του,** αν είναι **εργάτης,** ή το **1/2 του 1/25 του μισθού του,** αν είναι **υπάλληλος,** για κάθε εργάσιμη ημέρα που ασθένησε και δεν πήγε να εργαστεί.

β) Για τις **υπόλοιπες εργάσιμες μέρες (4η, 5η κλπ.)** δικαιούται να εισπράξει το **επίδομα ασθένειας από το ΙΚΑ** και τη **διαφορά,** μόνο από τις ακαθάριστες αμοιβές των ημερών αυτών, αφού αφαιρεθεί το επίδομα ασθένειας του ΙΚΑ που αντιστοιχεί στις ημέρες αυτές (εργάσιμες και μη όταν είναι υπάλληλος ή μόνο εργάσιμες πλέον του Σαββάτου για τα δνθήμερα όταν είναι εργάτης), θα την πάρει από την επιχείρηση (Αρ. Πάγ. 308/86). Κατ' εξαίρεση, για τα **εργατικά ατυχήματα** με ανικανότητα πάνω από 3 μέρες, το ΙΚΑ καταβάλλει το επίδομα

από την 1η μέρα και όχι από την 4η μέρα (Εγγρ. 13847/74 Υπ. Εργ.).

2)Για τη **δεύτερη η τρίτη** κλπ, φορά που θ' ασθενήσει μέσα ο το ίδιο συγκεκριμένο έτος **πάνω από 3 εργάσιμες μέρες,** τότε δικαιούται τα εξής ποσά:

α) Το επίδομα ασθένειας από το ΙΚΑ για όλες τις εργάσιμες μέρες ασθένειας και

β) Τη **διαφορά** από τις **ακαθάριστες αμοιβές των ημερών ασθένειας,** αφού αφαιρεθεί το επίδομα του ΙΚΑ, θα την πάρει από την επιχείρηση (Υπ. Εργ. 126732/83, 1015/95).

Φυσικά, το **ΙΚΑ** παρακολουθεί τις ημέρες ασθένειας και το επίδομα της ασθένειας κατά **ημερολογιακό έτος,** ενώ η επιχείρηση κατά **εργασιακό έτος.**

Ο μισθωτός που ασθένησε, για να μπορέσει να πάρει από την επιχείρηση που εργάζεται τις αποδοχές ασθένειας που δικαιούται, είναι υποχρεωμένος να προσκομίσει σ' αυτήν βεβαίωση του Ι ΚΑ, όπου θα αναγράφεται το ποσό επιδόματος ασθένειας που πήρε ή που πρόκειται να πάρει από το ΙΚΑ και βεβαίωση του γιατρού για τις μέρες ασθένειας.

Στο ημερομίσθιο ή στον ημερήσιο μισθό, που παίρνεται υπόψη για τον υπολογισμό των αποδοχών ασθένειας, συμπεριλαμβάνονται όλες **οι πραγματικές αποδοχές** που καταβάλλονται τακτικά στον μισθωτό (εκτός από την υπερωριακή απασχόληση).

Τα παραπάνω μπορούν να συμβούν **μέχρι να συμπληρωθούν οι 13 εργάσιμες μέρες ή το *^A* του μισθού** για τον **πρώτο χρόνο απασχόλησης** (εργασιακό έτος) στην ίδια επιχείρηση ή **οι 26 εργάσιμες μέρες** για τους εργάτες και **ο ένας μισθός** για τους υπαλλήλους για τον **δεύτερο και μετά χρόνο απασχόλησης** (εργασιακό έτος) στην ίδια επιχείρηση (Εγγρ. Υπ. Εργ. 2763/94,1015/95, Αρ. Π. 152/60, Α.Κ. άρθρο 658).

Μετά την εξάντληση των παραπάνω χρονικών περιθωρίων ασθένειας (13 ή 26 μέρες κλπ.), **καμμιά άλλη υποχρέωση για καταβολή αμοιβής ασθένειας δεν έχει η επιχείρηση,** σε περίπτωση που ο μισθωτός βρίσκεται για περισσότερες μέρες με άδεια ασθένειας μέσα στο ίδιο έτος. Αλλά και μετά την εξάντληση των παραπάνω χρονικών περιθωρίων ασθένειας, σύμφωνα με το Ν. 2112/20, ο εργοδότης **δεν έχει δικαίωμα ν' απολύσει τον μισθωτό χωρίς**

α) Τον ένα μήνα για τα **4 πρώτα χρόνια** που απασχολείται στην ίδια επιχείρηση.

β) Τους 3 μήνες για τα **5 -10 έτη** συμπληρωμένα.

γ) Τους 4 μήνες για τα **11 - 15 έτη** και

δ) Τους 6 μήνες για την απασχόληση **πάνω από 15 έτη** συμπληρωμένα στην ίδια επιχείρηση (Εγγρ. Υπ. Εργ. 15931/87,

890/80, Αρ. Π. 385/64, 1674/99, άρθρο 5 παρ. 3 Ν. 2112/20, άρθρο 3 Ν. 4558/30, Εφ. Αθην. 1124/97).

Ο μισθωτός που υπερβαίνει τα παραπάνω όρια της βραχείας ασθένειας, δεν παίρνει άλλη άδεια (σε ημέρες ανάπαυσης), αλλά δικαιούται όμως να πάρει σε αποδοχές την άδεια και το επίδομα της άδειας υποκείμενες σε εισφορές Ι ΚΑ κλτ, (Εγγρ. Υπ. Εργ. 1054/81, Αρ. Π. 27/04, Πολυμ. Πρωτ. Θηβών 12/06)J----------

Σαν χρονικό διάστημα ασθένειας στις παραπάνω περιπτώσεις, θεωρείται ο χρόνος της **τελευταίας απουσίας λόγω ασθένειας** του μισθωτού από την επιχείρηση. Δηλαδή αν ένας μισθωτός απουσίασε από την επιχείρηση μέσα σ' ένα έτος, τη μια φορά 10 μέρες και τη δεύτερη φορά 25 μέρες, σαν χρονικό διάστημα απουσίας για τις παραπάνω περιπτώσεις θεωρούνται οι 25 μέρες (Αρ. Πάγ. 443/58, Εφετ. Αθ. 1177/71).

Σε περίπτωση υπέρβασης των πιο πάνω χρονικών ορίων λόγω ασθένειας, **το δικαστήριο είναι αρμόδιο να κρίνει** αν έχει λυθεί ή όχι η σύμβαση εργασίας και εφόσον η ασθένεια αυτή επιδρά δυσμενώς στην όλη ομαλή λειτουργία της επιχείρησης (Αρ. Π. 219/87, 455/99, 52/98, 32/88, 554/93 τμ. Β', 300/94, 1759/02 τμ. Β, Εφετ. Πειραιώς 512/94, Εφετ. Αθην. 1124/97, Μον. Πρωτ. Πρέβεζας 450/11, Μον. Πρωτ. Θεσ/νίκης 380/12).

Πάντως, τα δικαστήρια γνωμάτευσαν ότι μισθωτός με 20ετή υπηρεσία, που απουσίαζε από την εργασία του λόγω ασθένειας πάνω από 6 μήνες, δεν θεωρείται ότι προέβη σε σιωπηρή καταγγελία της σύμβασης εργασίας (Αρ. Πάγος 927/86 τμ. Β, 40/97), αν και σε άλλες περιπτώσεις ασθένειας το δικαστήριο ενέκρινε την καταγγελία σύμβασης ως **νόμιμη** (Εφ. Αθηνών 1124/97).

Όταν ο μισθωτός **απουσιάζει αδικαιολόγητα** από την επιχείρηση έστω και για ένα πολύ μικρό χρονικό διάστημα (π.χ. πάνω από 3 ή 4 ημέρες), μπορεί να θεωρηθεί ως οικειοθελής αποχώρηση και να λυθεί έτσι η σύμβαση εργασίας χωρίς αποζημίωση (Αρ. Πάγ. 542/10 τμ. B_2, 630/83, 1451/95, 52/98, Πρωτ. Αθην. 4847/62). Αυτό όμως, είναι θέμα κυρίως του δικαστηρίου, το οποίο θα κρίνει σε κάθε συγκεκριμένη περίπτωση αν το χρονικό διάστημα που διήρκεσε η απουσία καθώς και η αιτία που την προκάλεσε, δικαιολογούνται ή όχι (Αρ. Πάγ. 998/95, 1451/95, 1375/03 τμ. B_2, 1078/03 τμ. Β). Πάντως, ο εργοδότης έχει δικαίωμα να διώξει τον εργαζόμενο την ημέρα εκείνη που καθυστέρησε να "πιάσει δουλειά" και να μην του καταβάλει τις αντίστοιχες αποδοχές, χωρίς φυσικά να έχει δικαίωμα και να τον απολύσει χωρίς αποζημίωση λόγω αυτού του γεγονότος (Υ. Ε. 1746/86).

Επίσης, θα πρέπει να σημειωθεί ότι, για τις μέρες της τυχόν αδικαιολόγητης απουσίας, ο εργοδότης έχει δικαίωμα να περικόπτει τις αμοιβές που αντιστοιχούν στις αντίστοιχες μέρες και ώρες της αδικαιολόγητης απουσίας (Εγγρ. Υπ. Εργ. 45767/75, 3050/93, Αρ. Π. 204/84). Θεωρείται **δικαιολογημένη αλλά χωρίς αποδοχές** η απουσία του μισθωτού π.χ. για **κηδεία**

συγγενούς του, ως **μάρτυρας σε δικαστήριο, για γάμου τέκνων του** κλπ.

Σε περίπτωση που ο μισθωτός εργαστεί **σε άλλη επιχείρηση** τις μέρες που έχει **άδεια ασθένειας** και το μάθει ο εργοδότης του, έχει δικαίωμα να τον απολύσει χωρίς **αποζημίωση,** και να μην του καταβάλλει τις αποδοχές των ημερών ασθένειας που δικαιούται .

8.3 Αμοιβή εργασίας Σαββάτου και Κυριακής – Ημέρες υποχρεωτικής και προαιρετικής αργίας

Αμοιβή εργασίας το Σάββατο;

Σύμφωνα με τον Ν.3846/2010 η εργασία που παρέχεται την έκτη ημέρα της εβδομάδος, κατά παράβαση του συστήματος πενθήμερης εργασίας, ανεξάρτητα από τις προβλεπόμενες κυρώσεις, αμείβεται με το καταβαλλόμενο ημερομίσθιο προσαυξημένο κατά 30%. Δεν υπάγονται στη διάταξη αυτή οι απασχολούμενοι σε ξενοδοχειακές και επισιτιστικές επιχειρήσεις.

Επιτρέπεται η εργασία την Κυριακή;

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

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

Ημέρες υποχρεωτικής & προαιρετικής αργίας

Οι ημέρες υποχρεωτικής αργίας που από το νόμο έχουν καθορισθεί και κατά τις οποίες απαγορεύεται κάθε βιομηχανική, βιοτεχνική, εμπορική εργασία, επαγγελματική δραστηριότητα, καθώς και η απασχόληση των μισθωτών είναi οι εξής:

• η 25η Μαρτίου

• η Δευτέρα του Πάσχα

• η εορτή της Κοιμήσεως της Θεοτόκου (15η Αυγούστου)

• η εορτή της Γεννήσεως του Χριστού (25η Δεκεμβρίου).

Οι ημέρες προαιρετικής αργίας είναι:

• η 28η Οκτωβρίου

Είναι μία από τις εξαιρέσιμες εορτές του έτους, αλλά έχει το χαρακτήρα της προαιρετικής αργίας

• η 1η Μαΐου

Βάσει του Α.Ν.380/68 μπορεί να καθορίζεται και σαν ημέρα υποχρεωτικής αργίας με απόφαση του Υπουργού Απασχόλησης, αυτό γίνεται μέχρι και σήμερα.

Η μόνη διαφορά μεταξύ αυτών των δύο αργιών είναι ότι στις υποχρεωτικές αργίες απαγορεύεται η απασχόληση των μισθωτών ενώ κατά την προαιρετική αργία εξαρτάται από την κρίση (βούληση) του εργοδότη αν θα λειτουργήσει την επιχείρηση.

Ποιες είναι οι κατ' έθιμο αργίες;

Πέρα όμως από τις παραπάνω εορτές (υποχρεωτικές), έχουν καθιερωθεί από διάφορους οργανισμούς, ή μεγάλες επιχειρήσεις και άλλες ημέρες του έτους, εορτάσιμες ή μη, σαν ημέρες αργίας. Οι ημέρες αυτές θεωρούνται σαν αργίες, είτε έχουν ορισθεί με Κανονισμό Εργασίας της επιχείρησης, είτε από έθιμο, είτε με Συλλογική Σύμβαση, διαιτητική απόφαση, διάταγμα, εσωτερικό κανονισμό ή από επιχειρησιακή συνήθεια.

Τέτοιες εορτές είναι:

• Πρωτοχρονιά

• Θεοφάνια

• Καθαρή Δευτέρα

• Μεγάλη Παρασκευή

• Αγίου Πνεύματος

• Δεύτερη μέρα των Χριστουγέννων

• Μεγάλες τοπικές εορτές.

8.4 Επιδόματα γιορτών Πάσχα και Χριστουγέννων- και υπολογισμός αυτών μέσω παραδειγμάτων

ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ ΓΙΟΡΤΩΝ ΠΑΣΧΑ ΚΑΙ ΧΡΙΣΤΟΥΓΕΝΝΩΝ (ΔΩΡΑ ΓΙΟΡΤΩΝ)

Σύμφωνα με το άρθρο 1 του Ν. 1082/1980 τα δώρα γιορτών ονομάζονται και επιδόματα γιορτών (Α.Υ.Ο & Εργ. 19040/81, Αρ. Π. 167/96).

Το **επίδομα γιορτών Πάσχα** καταβάλλεται στους μισθωτούς στο ακέραιο, εφόσον η εργασιακή τους σχέση έχει διαρκέσει όλο το χρονικό διάστημα **από 1.1** -**30.4** και το **επίδομα γιορτών Χριστουγέννων,** εφόσον η εργασιακή τους σχέση έχει διαρκέσει όλο το χρονικό διάστημα από **1.5** - **31.12** του αντίστοιχου έτους.

Το δώρο γιορτών Χριστουγέννων είναι ίσο **με ένα μηνιαίο μισθό** για τους μισθωτούς και **25 ημερομίσθια** για τους ημερομίσθιους.

Το **δώρο γιορτών Πάσχα** είναι ίσο με το *^A* **του μηνιαίου μισθού** για τους μισθωτούς και **15 ημερομίσθια** για τους ημερομίσθιους.

Σε περίπτωση που η εργασιακή σχέση του μισθωτού δεν έχει διαρκέσει όλο το πιο πάνω χρονικό διάστημα, ο μισθωτός θα πάρει ένα τμήμα του επιδόματος γιορτών ανάλογο προς τη διάρκεια της εργασιακής του σχέσης μέσα στο χρονικό αυτό διάστημα.

Πιο συγκεκριμένα:

α) Για **δώρο γιορτών Χριστουγέννων,** θα πάρει ο μισθωτός υπάλληλος **2/25 του μηνιαίου μισθού του** και ο ημερομίσθιος **2 ημερομίσθια,** για κάθε **19 ημερολογικές μέρες διάρκειας** της εργασιακής σχέσης, όπου δηλαδή συμπεριλαμβάνονται και τα Σάββατα και οι Κυριακές και όχι μόνο οι ημέρες εργασίας. Όσοι απασχολούνται με **διαλείπουσα εργασία** ή εργασία **"εκ περιτροπής"** (δηλαδή αυτοί που απασχολούνται σε μερικές μόνο από τις κανονικές εργάσιμες μέρες αλλά με πλήρες όμως ημερήσιο ωράριο, όπως είναι π.χ. οι **καθηγητές φροντιστηρίων** κλπ.), δικαιούνται ως δώρο Χριστουγέννων 1 ημερομίσθιο για κάθε 8 ημερομίσθια που **πραγματοποιούν** στο διάστημα από 1.5 - 31.12 και το μισό επίδομα Χριστουγέννων που αναλογεί

στις ημέρες εκείνες κατά τις οποίες (λόγω του συστήματος αυτού) δεν προσέφεραν τις υπηρεσίες τους (άρθρο 4 παρ. 3 Υ.Α. 19040/81). Αν η **ημερήσια απασχόληση είναι μειωμένη,** τότε και το ποσό του ημερομίσθιου θα είναι και αυτό ανάλογα μειωμένο. Αν όμως οι ώρες ανά ημέρα απασχόλησης δεν είναι σταθερές, δηλαδή όταν οι ημερήσιες αποδοχές είναι **κυμαινόμενες,** τότε ως ποσό για ημερήσιες αποδοχές παίρνεται ο **μέσος όρος** από τις αποδοχές αυτές. Όταν ο μισθωτός εισπράττει, στο διάστημα από 1.5 - 31.12, και κάποιο ποσό για **τακτικές** και συγχρόνως **νόμιμες υπερωρίες** για **τακτικές και σταθερές αποζημιώσεις για εκτός έδρας διανυκτερεύσεις** (Αρ. Π. 45/06 τμ. Β1) κλπ., τότε το ποσό αυτό διαιρείται με τις ημέρες, μέσα στις οποίες πραγματικά **απασχολήθηκε,** για να εισπράξει το συγκεκριμένο ποσό, και αυτό που προκύπτει προστίθεται στο ημερομίσθιο. Με βάση το συνολικό αυτό ποσό που προκύπτει, υπολογίζεται, στη· συνέχεια, το δώρο Χριστουγέννων. Φυσικά, οι απασχολούμενοι καθημερινά αλλά λιγότερες όμως ώρες την ημέρα, δηλαδή με **μερική απασχόληση,** δικαιούνται ως δώρο τα ημερομίσθια εκείνα ή τα εικοστά πέμπτα του μισθού που δικαιούνται αντίστοιχα και οι πλήρως απασχολούμενοι, αλλά με βάση όμως τις μειωμένες

β) Για **δώρο γιορτών Πάσχα** θα πάρει ο μισθωτός υπάλληλος το **1/15 του μισού μηνιαίου μισθού του** και ο ημερομίσθιος **1 ημερομίσθιο για κάθε 8 ημερολογιακές μέρες διάρκειας** της εργασιακής του σχέσης. Όσοι απασχολούνται με **διαλείπουσα εργασία** ή εργασία **"εκ περιτροπής"** (δηλαδή αυτοί που απασχολούνται σε μερικές μόνο από τις κανονικές εργάσιμες μέρες αλλά με πλήρες όμως ημερήσιο ωράριο, όπως είναι π.χ. οι **καθηγητές φροντιστηρίων** κλπ.), δικαιούνται δώρο Πάσχα 2 ημερομίσθια για κάθε **13 ημερομίσθια** που πραγματοποιούν στο διάστημα από 1.1 - 30.4 και το μισό επίδομα Πάσχα που αναλογεί στις ημέρες εκείνες κατά τις οποίες (λόγω του συστήματος αυτού) δεν προσέφεραν τις υπηρεσίες τους (άρθρο 4 παρ. 3 Υ.Α. 19040/81). Αν η **ημερήσια απασχόληση είναι μειωμένη,** τότε και το ποσό του ημερομίσθιου θα είναι και αυτό ανάλογα μειωμένο. Αν όμως οι ώρες ανά ημέρα απασχόλησης δεν είναι σταθερές, δηλαδή όταν οι ημερήσιες αποδοχές είναι **κυμαινόμενες,** τότε ως ποσό για ημερήσιες αποδοχές παίρνεται ο **μέσος όρος** από τις αποδοχές αυτές. Όταν ο μισθωτός εισπράττει, στο διάστημα από 1.1 - 30.4, και κάποιο ποσό για τακτικές **υπερεργασίες** ή **νόμιμες υπερωρίες** κλπ., τότε το ποσό αυτό διαιρείται με τις ημέρες, μέσα στις οποίες **πραγματικά απασχολήθηκε** για να εισπράξει το συγκεκριμένο ποσό, και αυτό που προκύπτει προστίθεται στο ημερομίσθιο (Εγγρ. Υπ. Εργ. 19040/81). Με βάση το συνολικό αυτό ποσό που προκύπτει, υπολογίζεται στη συνέχεια το **δώρο Πάσχα**

Για χρονικό διάστημα **μικρότερο από 19 μέρες ή 8 μέρες** αντίστοιχης εργασιακής σχέσης, θα πάρει ο εργαζόμενος το **αντίστοιχο κλάσμα του δώρου** που αναλογεί.

Η εργασιακή σχέση υπολογίζεται **χωρίς ν' αφαιρούνται** οι Κυριακές και οι γιορτές, που συμπεριλαμβάνονται μέσα στ' αντίστοιχα χρονικά διαστήματα.

Δεν συμπεριλαμβάνονται στο χρόνο διάρκειας της εργασιακής σχέσης οι μέρες της **αδικαιολόγητης απουσίας** του εργαζόμενου από την επιχείρηση, οι μέρες της **άδειας χωρίς αποδοχές,** οι μέρες στράτευσης (Υ.Α. 19040/81), καθώς και οι μέρες που ο ασθενής πήρε επίδομα **ασθένειας από το ασφαλιστικό του ταμείο** (δηλαδή, συμπεριλαμβάνονται μόνο οι μέχρι 3 μέρες που δεν παίρνουν επίδομα ασθενείας κλπ.) (Υπ. Α. 19040/81 άρθρο 2 παρ. 5, 929/23.4.86, απόφ. Υπ. Εργ. 10296/87), ούτε και ο χρόνος της **συνδικαλιστικής άδειας,** ούτε και οι **μέρες απεργίας** (Εγγρ. Υπ. Εργ. 10296/87, Αρ. Π. 1100/86).

Δηλαδή οι υπόλοιπες μέρες απουσίας π.χ. εξαιτίας **ασθένειας,** ο χρόνος άδειας των γυναικών **πριν και μετά τον τοκετό** κλπ. υπολογίζονται στο χρόνο της εργασιακής σχέσης (Εγγρ. Υπ. Εργ. 10296/87).

Αν ένας εργαζόμενος π.χ. στο χρονικό διάστημα Πάσχα - Χριστουγέννων **άλλαξε δύο ή περισσότερους εργοδότες,** τότε απ' όλους δικαιούται να πάρει το ανάλογο επίδομα γιορτών Χριστουγέννων Αν ένας μισθωτός εργάστηκε για ένα μόνο **μικρό χρονικό διάστημα** σε μια επιχείρηση και μετά σταμάτησε να εργάζεται, τότε

Στις πραγματικές αποδοχές συμπεριλαμβάνονται και η **τακτική αμοιβή** για **απασχόληση την Κυριακή, για νυκτερινή εργασία, τα πρίμ παραγωγής, η αμοιβή της τακτικής και νόμιμης υπερωρίας και τακτικής υπερεργασίας,** το **επίδομα**

ισολογισμού (Απόφ. 19040/81, Αρ. Π. 1129/84,1.449/02, Εγγρ. Υπ. Εργ. 13815/21.11.96), τα **φιλοδωρήματα (των σερβιτόρων** κλπ.) και από τα οδοιπορικά έξοδα, εκείνα μόνο που καταβάλλονται μόνιμα στον μισθωτό και αποτελούν **προσαύξηση του μισθού του, εφόσον φυσικά είναι τακτικά,** δηλαδή εφόσον τα ποσά αυτά καταβάλλονται τακτικά κάθε μήνα ή κατ' επανάληψη, περιοδικά, κατά ορισμένα χρονικά διαστήματα του χρόνου (Υ.Α. 19040/81).

Σύμφωνα με τις διατάξεις της παρ. 1 του άρθρου 3 της 19040/81 Υπουργικής απόφασης, στις τακτικές αποδοχές των μισθωτών βάσει των οποίων υπολογίζονται τα δώρα γιορτών, συμπεριλαμβάνεται και το **επίδομα άδειας.** Δηλαδή θ' **αυξάνονται τα δώρα γιορτών Πάσχα και Χριστουγέννων** κατά την αναλογία του επιδόματος άδειας που είναι **0,04166** (0,50/12 μήνες = 0,04166) (Εγγρ. Υπ. Εργ. 17828/89). Παρα-θέτουμε αμέσως παρακάτω τους πίνακες υπολογισμού των επιδομάτων γιορτών Πάσχα και Χριστουγέννων . Αν πρόκειται για λογιστή που πήρε και **επίδομα ισολογισμού** π.χ. μισό μισθό, τότε ο παραπάνω συντελεστής 0,04166 προσαυξάνεται και γίνεται **0,08333** (1/12 μήνες = 0,08333) και αν πήρε επίδομα ισολογισμού 1 μισθό τότε ο συντελεστής αύξησης του δώρου γίνεται **0,125** (1,5/12 μήνες = 0,125).

Οι **σερβιτόροι και οι βοηθοί** που αμείβονται **με ποσοστά** και εργάζονται στα εστιατόρια, ζυθεστιατόρια, οινομαγειρεία, αναψυκτήρια, ζαχαροπλαστεία, γαλακτοπωλεία, εξοχικά κέντρα και συναφή καταστήματα δικαιούνται ως δώρο Χριστουγέννων ποσό ίσο με το **25πλάσιο** και σαν δώρο Πάσχα ποσό ίσο με το

15πλάσιο του **τεκμαρτού ημερομισθίου** της ασφαλιστικής κλάσης (του ΙΚΑ), στην οποία κάθε ένας σερβιτόρος ή βοηθός ανήκει, ή ανάλογο κλάσμα (απόφ. Υπ. Εργ. 19040/7.12.1981 άρθρο 5, Αρ. Π. 115/97, Εφ. Πειρ. 190/00).

Προσοχή: Τα **δώρα εορτών** προσαυξάνονται και με τις πρόσθετες αμοιβές από απασχόληση **υπερεργασίας,** νόμιμες **υπερωρίες, Κυριακές** και νύκτες που τυχόν έχει πραγματοποιήσει ο μισθωτός και εφόσον οι πρόσθετες αυτές αμοιβές είναι **τακτικές** (βλέπε και σχετικό τρόπο υπολογισμού στα παραδείγματα των σελίδων 402, 405, 409 και 501) (Αρ. Π. 588/93).

Δεν δικαιούνται δώρα (Υ.Α. 19040/81)

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

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

γ) Οι **φορτοεκφορτωτές.**

δ) Όσοι αμείβονται με ποσοστά (εκτός από τους πιο πάνω της σελίδας 400). Οι υπόλοιποι που αμοίβονται **με ποσοστά** συνήθως μοιράζονται τα αυξανόμενα ποσοστά που καθορίζονται στις μέρες Πάσχα και Χριστουγέννων (άρθρο 5 απόφ. 19040/7.12.81 Υπουργ. Εργασίας). /

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ ΔΩΡΟΥ ΠΑΣΧΑ

1. Παράδειγμα υπολογισμού του δώρου Πάσχα υπαλλήλων

Ένας **υπάλληλος** εργάζεται σε μια επιχείρηση από τις 20.2. Ο μισθός του είναι 2.000 ευρώ. Το δώρο Πάσχα που θα πάρει υπολογίζεται ως εξής: Το χρονικό διάστημα από 20.2 - 30.4 είναι **70 μέρες** και ο αντίστοιχος συντελεστής **0,29167.** Κατά συνέπεια το δώρο που αναλογεί θα είναι 2.000 Χ 0,29167 = 583.34 -> 583.34 Χ 1,04166 = **607,64 ευρώ** = ποσό δώρου Πάσχα που του αναλογεί.

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

2. Παράδειγμα υπολογισμού του δώρου Πάσχα για υπαλλήλους που πραγματοποίησαν και τακτικές υπερωρίες - υπερεργασίες - νυκτερινές εργασίες - Κυριακές κλπ

<u>1η περίπτωση</u> (απασχόληση υπαλλήλου από 20.2 - 30.4)

Ένας **υπάλληλος** με μισθό 2.000 ευρώ το μήνα εργάζεται σε μια επιχείρηση από τις 20.2 και μετά. Στο χρονικό διάστημα από 20.2 - 30.4 πραγματοποίησε **τακτικά και νόμιμα** τις παρακάτω πρόσθετες αμοιβές:

-10 ώρες υπερεργασίας με πρόσθετη αμοιβή (ωρομ.+προσ.) 85 ευρώ

-20 ώρες νόμιμες υπερωρίες με πρόσθετη αμοιβή (ωρομ.+προσαύξ.) 200 ευρώ
-Πρόσθετη αμοιβή από προσαυξήσεις Κυριακής και νύκτας 250 ευρώ

Σύνολο πρόσθετης αμοιβής 535 ευρώ

Στο διάστημα από 20.2 - 30.4 **εργάστηκε 50 μέρες, απουσίασε** με άδεια χωρίς αποδοχές **12 μέρες,** ενώ οι **ημερολογιακές ημέρες** στο ίδιο αυτό χρονικό διάστημα είναι **70** συνολικά.

Ζητείται: Να υπολογιστεί το επίδομα (δώρο) Πάσχα που δικαιούται ο υπάλληλος αυτός.

Λύση

Ημερολογιακές ημέρες απασχόλησης = 70 - 12 = 58

Από τον πίνακα της σελίδας 407 προκύπτει ότι στις 58 ημέρες ο συντελεστής είναι **0,24167.**

3. Παράδειγμα υπολογισμού του δώρου Πάσχα εργατών

Ένας εργάτης απασχολείται στην ίδια επιχείρηση από 3.2 - 30.4, Το ημερομίσθιο του είναι 60 ευρω. Το δώρο Πάσχα που θα πάρει υπολογίζεται ως εξής: Το χρονικό διάστημα από 3.2 - 30.4 είναι **87 μέρες** και ο αντίστοιχος συντελεστής είναι **10,875** (σελ. 405). Κατά συνέπεια το δώρο Πάσχα που του αναλογεί θα είναι 60 Χ 10,875 = 652,50-> 652,50Χ1,04166 = **679,68 ευρω** = ποσό δώρου Πάσχα που του αναλογεί.

Από το ποσό 679,68 ευρώ αφαιρούνται οι ανάλογες κρατήσεις (ΙΚΑ, Φ.Μ.Υ. και ειδική εισφορά αλληλεγγύης), όπως ακριβώς γίνεται και με τα επιδόματα αδειών στη σελ. 249 (βλέπε υπολογισμό Φ.Μ.Υ. και ειδικής εισφοράς αλληλεγγύης στη σελίδα 183). Το υπόλοιπο ποσό το παίρνει ο εργαζόμενος, σαν επίδομα γιορτών Πάσχα (δώρο Πάσχα).

4. Παράδειγμα υπολογισμού του δώρου Πάσχα για εργάτες με τακτική υπερωριακή απασχόληση αλλά και με λιγότερες ημέρες απασχόλησης

Ένας **εργάτης** ο το χρονικό διάστημα από 1.1 - 30.4 **εργάστηκε** μόνο **80 μέρες,** ενώ ο το ίδιο αυτό χρονικό διάστημα οι συνολικές εργάσιμες ημέρες είναι 105 και οι συνολικές ημερολογιακές ημέρες είναι 120.

Το ημερομίσθιο του είναι 50 ευρώ. Επιπλέον εισέπραξε στο διάστημα αυτό, από ωρομίσθια και προσαυξήσεις νόμιμης τακτικής υπερωριακής απασχόλησης 220 ευρώ.

Ζητείται: Με βάση τα παραπάνω δεδομένα, να υπολογιστεί το δώρο Πάσχα που δικαιούται να πάρει ο παραπάνω εργάτης.

Λύση

Συνολικές εργάσιμες ημέρες 105

-Ημέρες που εργάστηκε -80

Ημέρες που δεν εργάστηκε 25

Ημερολογιακές ημέρες απασχόλησης = 120 - 25 = **95**

Από τον πίνακα της σελίδας 408 προκύπτει ότι στις **95** ημέρες ο συντελεστής είναι **11,875.** Έτσι έχουμε:

Ημερομίσθιο 50

Υπερωριακή απασχόληση 2,75

(τακτική και νόμιμη = 220/80 ημ. = 2,75 ευρώ)

Συνολικό ημερομίσθιο (για το δώρο Πάσχα) 52,75

Οπότε έχουμε: 52,75 Χ **1**1,875 Χ 1,04166 =
652,50 ευρώ = Δώρο Πάσχα

Από το ποσό 652,50 ευρώ αφαιρούνται οι κρατήσεις ΙΚΑ, Φ.Μ.Υ. και ειδικής εισφοράς αλληλεγγύης που αφορούν τον εργαζόμενο και το υπόλοιπο ποσό είναι εκείνο που εισπράττει ο εργαζόμενος αυτός ως **"καθαρό ποσό δώρου Πάσχα".**

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ ΔΩΡΟΥ ΧΡΙΣΤΟΥΓΕΝΝΩΝ

1. Παράδειγμα υπολογισμού του δώρου Χριστουγέννων υπαλλήλων

Ένας υπάλληλος εργάσθηκε **από** 1.6 - **30.9** και ο μισθός του είναι 2.000 ευρώ. Το δώρο Χριστουγέννων που θα πάρει υπολογίζεται ως εξής:

Το χρονικό διάστημα από 1.6 - 30.9 είναι **122 μέρες** και ο αντίστοιχος συντελεστής είναι **0,5137** (βλέπε σελίδα 416).

Κατά συνέπεια το δώρο που δικαιούται να πάρει είναι 2.000 Χ 0,5137 = 1.027,40 -> 1.027,40 Χ 1,04166 = 1.070,20 ευρώ = **ποσό δώρου Χριστουγέννων** που του αναλογεί.

Από το ποσό 1.070,20 ευρώ αφαιρούνται οι ανάλογες κρατήσεις, όπως ακριβώς γίνεται και με τους κανονικούς μήνες, με τη διαφορά ότι ο **Φ.Μ.Υ.** θα είναι τα 122/245 του Φ.Μ.Υ. του μήνα (245 είναι οι μέρες από 1.5 - 31.12 ενώ 122 είναι οι μέρες από 1.6 - 30.9) (βλέπε για ειδική εισφορά αλληλεγγύης στις σελίδες 185 -186).

2. Παράδειγμα υπολογισμού του δώρου Χριστουγέννων για τους υπαλλήλους που πραγματοποίησαν και τακτικές υπερωρίες, υπερεργασίες, νυκτερινές εργασίες, Κυριακές κλπ.

Ο υπάλληλος "Α", με μισθό **2.000 ευρώ,** εργάζεται εδώ και χρόνια στην ίδια επιχείρηση. Στη συγκεκριμένη φετινή χρονιά, στο χρονικό διάστημα από 1.5-31.12 εργάστηκε μόνο **195** μέρες από τις **208** που είναι οι συνολικά εργάσιμες ημέρες. Δηλαδή απουσίαζε με άδεια χωρίς αποδοχές 13 ημέρες (208 - 195 = 13 ημέρες). Οι ημερολογιακές ημέρες στο διάστημα από 1.5-31.12 είναι συνολικά 245.

Στο διάστημα από 1.5 - 31.12 πραγματοποίησε και τις παρακάτω **τακτικές αμοιβές** (είτε αυτές είναι νόμιμες είτε όχι).

Πρόσθετες αμοιβές	Χρονικό από 1.5-31.12
Υπερεργασία	250
Υπερωρίες νόμιμες	230
Υπερωρίες παράνομες (κατ'	480
Προσαύξηση Κυριακής	500
Προσαύξηση νύκτας	200
Σύνολο πρόσθετων αμοιβών	1.660

Ζητείται: Να υπολογιστεί το δώρο Χριστουγέννων που δικαιούται να εισπράξει ο υπάλληλος αυτός.

3. Παράδειγμα υπολογισμού του δώρου Χριστουγέννων εργατών

Ένας εργάτης εργάζεται **από 20.8** σε μια επιχείρηση και το ημερομίσθιο του είναι 50 ευρώ. Το δώρο Χριστουγέννων που θα πάρει υπολογίζεται ως εξής:

Το χρονικό διάστημα από 20.8-31.12 είναι **134 μέρες** και ο αντίστοιχος συντελεστής είναι 14,105 (βλέπε σελίδα 411).

Κατά συνέπεια, το δώρο Χριστουγέννων που του αναλογεί θα είναι:

50 Χ 14,105 = 705,25 -> 705,25 Χ 1,04166 = 734,63 **ευρώ** = ποσό δώρου Χριστουγέννων που του αναλογεί.

Από το ποσό 734,63 ευρώ αφαιρούνται οι ανάλογες κρατήσεις (ΙΚΑ, Φ.Μ.Υ. και ειδική εισφορά αλληλεγγύης) ακριβώς όπως γίνεται και με τους κανονικούς μήνες (βλέπε τρόπο υπολογισμού του Φ.Μ.Υ. στις σελίδες 183 - 186).

Η σύνταξη της μισθοδοσίας και οι λογιστικές εγγραφές γίνονται ακριβώς όπως και με την κανονική μισθοδοσία (βλέπε σελίδες 202 - 230).

4. Παράδειγμα υπολογισμού του δώρου Χριστουγέννων εργατών, όταν πραγματοποιούνται και τακτικές υπερωρίες - υπερεργασίες - εργασίες Κυριακής και νύκτας κλπ.

Ένας **εργάτης** στο χρονικό διάστημα από 28.8 - 31.12 που έχει **134 ημερολογιακές ημέρες, εργάστηκε μόνο 100 μέρες,** ενώ στο ίδιο αυτό χρονικό διάστημα οι συνολικές εργάσιμες ημέρες είναι **114.** Το ακαθάριστο ημερομίσθιο του είναι **50 ευρώ.** Επίσης, στο ίδιο αυτό χρονικό διάστημα που εργάστηκε εισέπραξε και το ποσό των **390 ευρώ** από ωρομίσθια και προσαυξήσεις **νόμιμης τακτικής υπερωριακής απασχόλησης,** από προσαυξήσεις Κυριακής και νύκτας κλπ.

Ζητείται: Με βάση τα παραπάνω δεδομένα, να υπολογιστεί το δώρο Χριστουγέννων που δικαιούται να πάρει ο παραπάνω εργάτης.

Λύση

Το συνολικό ποσό του δώρου Χριστουγέννων που δικαιούται ο εργάτης αυτός υπολογίζεται ως εξής:

Συνολικές εργάσιμες ημέρες
114
-Ημέρες που εργάστηκε -100

Ημέρες που δεν εργάστηκε 14

Ημερολογιακές ημέρες απασχόλησης = 134 - 14 = **120**

Από τον πίνακα της σελίδας 418 προκύπτει ότι στις **120** ημέρες ο συντελεστής είναι **12,632.**

9.1 Απόλυση με έγκυρους ή μή έγκυρους τρόπους - << Υπόδειγμα καταγγελίας>>

Πώς γίνεται η απόλυση;
Προϋποθέσεις έγκυρης καταγγελίας της σύμβασης εργασίας είναι:
Η γνωστοποίηση γραπτώς της καταγγελίας στον εργαζόμενο.
Η καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης εφόσον ο εργαζόμενος έχει συμπληρώσει τουλάχιστον δίμηνη εργασία.
Η αναγγελία της απόλυσης στον ΟΑΕΔ μέσα σε 8 ημέρες από την κοινοποίηση του εγγράφου της καταγγελίας στον εργαζόμενο, αλλιώς ο εργοδότης έχει ποινικές συνέπειες. Δεν θίγεται το κύρος της καταγγελίας από την παράλειψη αυτή. Η γνωστοποίηση του λόγου της καταγγελίας, ώστε να διαπιστώνεται ότι δεν προσκρούει σε απαγορευτικές διατάξεις ή ότι ασκείται καταχρηστικά.
Αν ο εργαζόμενος υπογράψει το έγγραφο της καταγγελίας και λάβει την αποζημίωση μπορεί να προσβάλλει την απόλυσή του;
Ο εργαζόμενος αν δεν υπογράψει ότι έλαβε γνώση του εγγράφου της απόλυσης, απλώς δυσκολεύει την κατάσταση, γιατί τότε ο εργοδότης θα κοινοποιήσει το έγγραφο μέσω δικαστικού επιμελητή. Το γεγονός ότι, ο εργαζόμενος παραλαμβάνει το έγγραφο της καταγγελίας ή την αποζημίωση, αν είναι δυνατόν προσθέτοντας την φράση πριν την υπογραφή του **"με επιφύλαξη κάθε δικαιώματός μου"** δεν του στερεί το δικαίωμα να προσβάλει το κύρος της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του.
Σκόπιμο βέβαια είναι να προσέχει ο εργαζόμενος να μην υπάρχουν φράσεις άσχετες στο έγγραφο, όπως π.χ. αποδέχομαι την απόλυσή μου κ.ά. Αν στο έγγραφο υπάρχει ανάλογη φράση να μην υπογράψει.

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



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

Ποιοι άλλοι δεν επιτρέπεται να απολυθούν;
α) Όσοι στρατεύονται δεν μπορούν να απολυθούν κατά την περίοδο της στράτευσής τους και για ένα χρόνο μετά την αποστράτευσή τους, χωρίς την άδεια της ειδικής διοικητικής επιτροπής. Αν δεν τηρηθούν αυτές οι διαδικασίες ο μισθωτός έχει αξίωση πρόσθετης αποζημίωσης έξι μηνών επιπλέον για την απόλυσή του.
β) Όσοι έχουν προσληφθεί αναγκαστικά με νόμους για την προστασία ατόμου με ειδικές ανάγκες, πολυτέκνων, πολεμιστών, αγωνιστών Εθνικής Αντίστασης κ.λ.π. δεν επιτρέπεται να απολυθούν χωρίς απόφαση της αρμόδιας ειδικής επιτροπής.
γ) Ακόμη σε ορισμένες περιπτώσεις και για μισθωτούς δημοσίων υπηρεσιών ή επιχειρήσεων που ο κανονισμός έχει σχετική ρύθμιση, απαιτείται η συγκατάθεση του υπηρεσιακού ή Πειθαρχικού Συμβουλίου.

Τι είναι ομαδικές απολύσεις;
Ομαδικές απολύσεις θεωρούνται όσες γίνονται, από επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερους από 20 εργαζόμενους, για λόγους που δεν αφορούν το πρόσωπο των απολυομένων. Σύμφωνα με το άρθρο 74 του Ν.3863/2010 , ο οποίος αντικατέστησε το εδάφιο α’ και ΄β της παρ.2 του άρθρου 1 του Ν. 1387/1983 (ΦΕΚ 110Α’) το όριο που οι απολύσεις θεωρούνται ομαδικές, καθορίζεται**)** Μέχρι 6 εργαζόμενους, προκειμένου για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που στην αρχή του μήνα απασχολούν από 20 έως 150 εργαζόμενους και

β) Σε ποσοστό 5% του προσωπικού και μέχρι 30 εργαζόμενους για τις επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν περισσότερους από 150 εργαζόμενους. Σε ομαδικές απολύσεις που προκαλούνται από τη διακοπή της δραστηριότητας της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης, κατόπιν δικαστικής απόφασης, εφαρμόζεται η διαδικασία ενημέρωσης και διαβούλευσης στην τασσόμενη προθεσμία των είκοσι ημερών όπως προβλέπεται από τα άρθρα 3,4 και 5 παρ.1 του Ν.1387/83. Για να προσδιοριστεί ο αριθμός του προσωπικού λαμβάνεται υπόψη το σύνολο του προσωπικού τόσο στο κεντρικό όσο και στα τυχόν υποκαταστήματα

Πότε είναι άκυρη η απόλυση;
Σύμφωνα με το νόμο και τη νομολογία έχει κριθεί ότι η απόλυση είναι
άκυρη:
α) Όταν δεν καταβληθεί η αποζημίωση μαζί με το έγγραφο της απόλυσης, ή στην περίπτωση που προβλέπεται η πληρωμή της αποζημίωσης με δόσεις, υπάρχει καθυστέρηση στη πληρωμή μίας δόσης.
β) Όταν το δικαίωμα του εργοδότη να καταγγείλει την σύμβαση εργασίας
ασκείται καταχρηστικά, δηλαδή υπερβαίνει τα όρια της καλής πίστης, των χρηστών ηθών και του κοινωνικού ή οικονομικού σκοπού του δικαιώματος π.χ. καταχρηστική είναι η απόλυση όταν γίνεται για λόγους εκδίκησης προς τον εργαζόμενο και για άσχετο λόγο με την εκτέλεση των καθηκόντων του εργαζόμενου.
γ) Καταχρηστική είναι επίσης η απόλυση που γίνεται για λόγους συνδικαλιστικής δράσης του εργαζόμενου.
δ) Καταχρηστική επίσης είναι η απόλυση του εργαζόμενου όταν γίνεται λόγω διεκδίκησης των αξιώσεών του ή άρνησής του να δεχθεί παράνομη απαίτηση του εργοδότη.
ε) Καταχρηστική γενικά κρίνεται η απόλυση όχι μόνο όταν δεν δικαιολογείται από κάποιο σοβαρό λόγο αλλά οφείλεται και σε επιλήψιμα κίνητρα του εργοδότη η απόδειξη των οποίων μπορεί να προκύπτει από τη διαπίστωση της απουσίας σοβαρού λόγου για την απόλυση.
Ποια είναι τα δικαιώματα του εργαζόμενου αν η απόλυσή του είναι άκυρη;
Ο εργαζόμενος που απολύεται από την εργασία του με άκυρη καταγγελία
μπορεί να προσφύγει στο Δικαστήριο και να ζητήσει να αναγνωρισθεί η ακυρότητα της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του και να του καταβληθούν οι μισθοί υπερημερίας από τον εργοδότη που δεν αποδέχεται τις προσφερόμενες υπηρεσίες του.
Υπάρχει προθεσμία για την άσκηση αυτής της αγωγής;
Υπάρχει σύντομη προθεσμία τριών μηνών από την κοινοποίηση του εγγράφου της απόλυσης για την άσκηση της αγωγής

ακυρώσεως της απόλυσης .Αν η αγωγή ασκηθεί μετά το τρίμηνο απορρίπτεται ακόμη και αν ο λόγος ακυρώσεως είναι προφανής και σπουδαίος.
Αν δεν κοινοποιηθεί έγγραφο απόλυσης η προθεσμία των τριών μηνών προσφυγής στο Δικαστήριο αρχίζει όταν ο εργοδότης σταμάτησε να αποδέχεται τις
υπηρεσίες του εργαζόμενου.

Υπόδειγμα καταγγελίας χωρίς προειδοποίηση

Προς τον
κ . …
του……..`
διεύθυνση κατοικίας
……
Σας γνωρίζουμε ότι σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν. 3198/1955 καταγγέλλουμε από ……τη σύμβαση εργασίας αορίστου
χρόνου που έχουμε μαζί σας και σας καλούμε να παρουσιαστείτε για να εισπράξετε τη νόμιμη αποζημίωση σας, την οποία σε περίπτωση άρνησή σας θα
καταθέσουμε στο όνομά σας στο Ταμείο Παρακαταθηκών και Δανείων.
Αθήνα ……
Ο εργοδότης (ή ο νόμιμος πληρεξούσιος)
(Υπογραφή - Σφραγίδα)
Έλαβα γνώση της ανωτέρω καταγγελίας
και παρέλαβα πρωτότυπο αυτής .
Αθήνα ……
Ο παραλαβών μισθωτός

9.2 Αποζημίωση με ή χωρίς προειδοποίηση σε υπαλλήλους και εργατοτεχνίτες – Υπολογισμός ύψους αποζημίωσης μέσω παραδειγμάτων και πινάκων



Αποζημίωση απόλυσης υπαλλήλων, σύμφωνα με το νέο μνημόνιο 3 - ΜΠΔΣ 2013 – 2016

Για ιδιωτικούς υπαλλήλους με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου, που ήδη απασχολούνται και έχουν συμπληρώσει στον ίδιο

εργοδότη προϋπηρεσία άνω των δεκαεπτά (17) ετών, καταβάλλεται αποζημίωση απόλυσης επιπλέον της αναφερόμενης στον προηγούμενο πίνακα, οποτεδήποτε κι αν απολυθούν κατά την εξής αναλογία

ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ		
Χρόνος υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη	**Ποσό αποζημίωσης**	**Χρόνος προειδοποίησης για τη χορήγηση της μισής αποζημίωσης**
1 έτος συμπλ. έως 2	2 μικτοί μισθοί + 1/6	1 μήνας

2 έτη συμπλ. έως 4	2 μικτοί μισθοί + 1/6	2 μήνες
4 έτη συμπλ. έως 5	3 μικτοί μισθοί + 1/6	2 μήνες
5 έτη συμπλ. έως 6	3 μικτοί μισθοί + 1/6	3 μήνες
6 έτη συμπλ. έως 7	4 μικτοί μισθοί + 1/6	3 μήνες
7 έτη συμπλ. έως 8	4 μικτοί μισθοί + 1/6	3 μήνες
8 έτη συμπλ. έως 10	5 μικτοί μισθοί + 1/6	3 μήνες
10 έτη συμπληρωμένα	6 μικτοί μισθοί + 1/6	4 μήνες
11 έτη	7 μικτοί	4 μήνες

συμπληρωμένα	μισθοί + 1/6	
12 έτη συμπληρωμένα	8 μικτοί μισθοί + 1/6	4 μήνες
13 έτη συμπληρωμένα	9 μικτοί μισθοί + 1/6	4 μήνες
14 έτη συμπληρωμένα	10 μικτοί μισθοί + 1/6	4 μήνες
15 έτη συμπληρωμένα	11 μικτοί μισθοί + 1/6	4 μήνες
16 έτη συμπλ. και άνω	12 μικτοί μισθοί + 1/6	4 μήνες

Για ιδιωτικούς υπαλλήλους με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου, που ήδη απασχολούνται και έχουν συμπληρώσει στον ίδιο

εργοδότη προϋπηρεσία άνω των δεκαεπτά (17) ετών, καταβάλλεται αποζημίωση απόλυσης επιπλέον της αναφερόμενης στον προηγούμενο πίνακα, οποτεδήποτε κι αν απολυθούν κατά την εξής αναλογία

ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΩΝ ΠΑΛΑΙΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΜΕ ΠΑΝΩ ΑΠΟ 17 ΕΤΗ ΣΤΟΝ ΙΔΙΟ ΕΡΓΟΔΟΤΗ (επιπλέον αποζημίωση)		
Χρόνος υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη	Ποσό αποζημίωσης	Χρόνος προειδοποίησης για τη χορήγηση της μισής αποζημίωσης
Με 17 έτη συμπληρωμένα	1 μικτός μισθός	4 μήνες
Με 18 έτη συμπληρωμένα	2 μικτοί μισθοί + 1/6	4 μήνες
Με 19 έτη συμπληρωμένα	3 μικτοί μισθοί + 1/6	4 μήνες
Με 20 έτη συμπληρωμένα	4 μικτοί μισθοί + 1/6	4 μήνες
Με 21 έτη συμπληρωμένα	5 μικτοί μισθοί + 1/6	4 μήνες

Με 22 έτη συμπληρωμένα	6 μικτοί μισθοί + 1/6	4 μήνες
Με 23 έτη συμπληρωμένα	7 μικτοί μισθοί + 1/6	4 μήνες
Με 24 έτη συμπληρωμένα	8 μικτοί μισθοί + 1/6	4 μήνες
Με 25 έτη συμπληρωμένα	9 μικτοί μισθοί + 1/6	4 μήνες
Με 26 έτη συμπληρωμένα	10 μικτοί μισθοί + 1/6	4 μήνες
Με 27 έτη συμπληρωμένα	11 μικτοί μισθοί + 1/6	4 μήνες
Με 28 έτη συμπληρωμένα και άνω	12 μικτοί μισθοί + 1/6	4 μήνες

Για τον ανωτέρω υπολογισμό λαμβάνονται υπόψη:

α) ο χρόνος προϋπηρεσίας που είχε συμπληρώσει ο υπάλληλος κατά τη δημοσίευση του ΜΠΔΣ 2013-2016, ανεξάρτητα από το χρόνο απόλυσης του.

β) Μετά τα 17 συμπληρωμένα χρόνια η αποζημίωση υπολογίζεται με τις τακτικές αποδοχές του τελευταίου μήνα υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης που δεν υπερβαίνουν το πόσο των δύο χιλιάδων (2.000€) ευρώ

Σε περίπτωση που ο μισθωτός έχει τις προϋποθέσεις πλήρους συνταξιοδότησης λόγω γήρατος, (εδάφιο δεύτερο άρθρου 8 του Ν. 3198/55 όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 5 παρ. 1 του Ν. 435/76) η οριζόμενη αποζημίωση θα υπολογίζεται με βάση τις τακτικές αποδοχές του τελευταίου μήνα υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης, με την επιφύλαξη του δευτέρου εδαφίου της παραγράφου 1 του άρθρου 5 του Ν. 3198/1955, δηλαδή δεν θα λαμβάνονται υπόψη οι αποδοχές που υπερβαίνουν το 8πλάσιο του ημερομισθίου ανειδικεύτου εργάτη πολλαπλασιαζόμενο επί τον αριθμόν 30.

Για τους εργατοτεχνήτες7 δεν αλλάζει η κατάσταση που επικρατούσε μέχρι σήμερα, συνεπώς ισχύει ο παρακάτω πίνακας

Χρόνος υπηρεσίας	**Ποσό αποζημίωσης**
έως 1 έτος	0

Από 1 έτος συμπληρωμένο έως 2	7 ημερομίσθια μικτά + 1/6
Από 2 έτη συμπληρωμένα έως 5	15 ημερομίσθια μικτά + 1/6
Από 5 έτη συμπληρωμένα έως 10	30 ημερομίσθια μικτά + 1/6
Από 10 έτη συμπληρωμένα έως 15	60 ημερομίσθια μικτά + 1/6
Από 15 έτη συμπληρωμένα έως 20	100 ημερομίσθια μικτά + 1/6
Από 20 έτη συμπληρωμένα έως 25	120 ημερομίσθια μικτά + 1/6
Από 25 έτη συμπληρωμένα έως 30	145 ημερομίσθια μικτά + 1/6
Από 30 έτη συμπληρωμ. και άνω	165 ημερομίσθια μικτά + 1/6

ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ ΑΠΟΛΥΣΗΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ

(Ν. 2112/1920, Ν. 3198/55 και Ν. 3899/2010)

Χρόνια υπηρεσίας			**Ποσό αποζημίωσης (+1/6)**	**Χρόνος προειδοποίησης (Ν. 3863/10)**
0+ μήνες	συμπληρ. έως	1 έτος	0	**1 – 2 χρ.** 1 μήνας
1 έτος	"	4 έτη	2 *μισθοί* *μικτοί*	**2 – 5 χρ.** 2 μήνες
4 έτη	"	6 έτη	3 *μισθοί* *μικτοί*	**5 – 10 χρ.** 3 μήνες
6 έτη	"	8 έτη	4 *μισθοί* *μικτοί*	**10 – 15 χρ.** 4 μήνες
8 έτη	"	10 έτη	5 *μισθοί* *μικτοί*	**15 – 20 χρ.** 5 μήνες
10 έτη	"		6 *μισθοί* *μικτοί*	**> 20 χρ.** 6 μήνες
11 έτη	"		7 *μισθοί* *μικτοί*	
12 έτη	"		8 *μισθοί* *μικτοί*	
13 έτη	"		9 *μισθοί* *μικτοί*	
14 έτη	"		10 *μισθοί*	

			μικτοί	
15 έτη	“		11 *μισθοί μικτοί*	
16 έτη	“		12 *μισθοί μικτοί*	
17 έτη	“		13 *μισθοί μικτοί*	
18 έτη	“		14 *μισθοί μικτοί*	
19 έτη	“		15 *μισθοί μικτοί*	
20 έτη	“		16 *μισθοί μικτοί*	
21 έτη	“		17 *μισθοί μικτοί*	
22 έτη	“		18 *μισθοί μικτοί*	
23 έτη	“		19 *μισθοί μικτοί*	
24 έτη	“		20 *μισθοί μικτοί*	
25 έτη	“		21 *μισθοί μικτοί*	
26 έτη	“		22 *μισθοί μικτοί*	
27 έτη	“		23 *μισθοί μικτοί*	
28 έτη συμπλ. και άνω			24 *μισθοί*	

		μικτοί	

ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΩΝ ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΗΝ Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.

Χρόνος υπηρεσίας	**Ποσό αποζημίωσης (+1/6)**
έως 1 έτος	0
Από 1 έτος συμπληρωμένο έως 2 έτη	7 ημερομίσθια μικτά
Από 2 έτη συμπληρωμένα έως 5 έτη	15 ημερομίσθια μικτά
Από 5 έτη συμπληρωμένα έως 10 έτη	30 ημερομίσθια μικτά
Από 10 έτη συμπληρωμένα έως 15 έτη	60 ημερομίσθια μικτά
Από 15 έτη συμπληρωμένα έως 20 έτη	100 ημερομίσθια μικτά
Από 20 έτη συμπληρωμένα έως 25 έτη	120 ημερομίσθια μικτά
Από 25 έτη συμπληρωμένα έως 30 έτη	145 ημερομίσθια μικτά
Από 30 έτη συμπληρωμένα και άνω	165 ημερομίσθια μικτά

Σε απόλυση με προειδοποίηση οφείλεται το ½ της αποζημίωσης .

Στους εργατοτεχνίτες δεν χωρεί προειδοποίηση.

Αποζημίωση δεν οφείλεται στην περίπτωση απόλυσης πριν τη συμπλήρωση 12/μηνης απασχόλησης (δοκιμαστική περίοδος)

Στις διαφορετικές απόψεις, για τη χρονική περίοδο ιχύος των διατάξεων για τη δοκιμαστική περίοδο, και εάν αφορά και στους εργαροτεχνίτες, το Υπουργείο Εργασίας στο υπ' αριθ. 1983/66/24-2-2011 έγγραφο του "Διευκρινήσεις του Ν. 3899/10" αναφέρει ότι, "οι διατάξεις έχουν εφαρμογή για κάθε απόλυση υπαλλήλου ή εργατοτεχνίτη η οποία γίνεται από 17/12/2010 και εφεξής.

ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΛΟΓΩ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΗΣΗΣ



Το δεύτερο εδάφιο του άρθρου 8 του Ν. 3198/55 όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 5 παρ. 1 του Ν. 435/76 προβλέπει ότι, μισθωτοί γενικά (υπάλληλοι, εργατοτεχνίτες, υπηρέτες), εφόσον αποχωρούν από την εργασία τους και έχουν τις προϋποθέσεις πλήρους συνταξιοδοτήσεως λόγω γήρατος δικαιούνται να λάβουν το 50% της οριζόμενης για την καταγγελία

της σύμβασης αποζημίωσης. Εάν έχουν και επικουρική ασφάλιση (σύνταξη από

επικουρικό) τότε η αποζημίωση περιορίζεται στο 40%. Σημειώνεται ότι το δικαίωμα του αποχωρούντα με σκοπό τη συνταξιοδότηση με πλήρη σύνταξη μισθωτού για λήψη του 50% ή 40% της αποζημιώσεως θεμελιώνεται χωρίς να απαιτείται η συγκατάθεση του εργοδότη.

Για την χορηγουμένη αποζημίωση, στους εργαζόμενους που αποχωρούν ή απομακρύνονται, λόγω πλήρους σύνταξης γήρατος εφαρμόζονται κατά τα λοιπά, όλα τα οριζόμενα από τα άρθρα 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 και 9 του Ν. 3198/55 καθως και από τις διατάξεις του Ν. 2112/20 «περί υποχρεωτικής καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας ιδιωτικών υπαλλήλων», όπως τροποποιήθηκε και συμπληρώθηκε μεταγέστερα και του Β.Δ/τος της 16/18-7-20 (περί επεκτάσεως του Ν. 2112/20 «περί καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας των ιδιωτικών υπαλλήλων» και επί των εργατών, τεχνιτών και υπηρετών), πλην των διατάξεων που αφορούν την προειδοποίηση».

Συνεπώς, ο εργοδότης προκειμένου για μισθωτούς που έχουν την υπαλληλική ιδιότητα και συγκεντρώνουν τις προϋποθέσεις για πλήρη σύνταξη γήρατος, έχει το δικαίωμα καταγγελίας της σύμβασης εργασίας με καταβολή όχι ολόκληρης της προβλεπόμενης αποζημίωσης, αλλά μόνο το 40% ή 50% αυτής, ανάλογα αν έχουν δικαίωμα ή όχι επικουρικής σύνταξης. Προκειμένου για εργατοτεχνίτες, ο εργοδότης που καταγγέλλει τη σύμβαση εργασίας τους, οφείλει να τους καταβάλει ολόκληρη τη σχετική αποζημίωση.

Από τη διάταξη του άρθρο 5 παρ. 1 του Ν. 435/76, συνάγεται ότι για να δικαιούται ο εργαζόμενος αυτής της (μειωμένης) αποζημίωσης πρέπει: 1) να υπάγεται στην ασφάλιση οποιουδήποτε ασφαλιστικού οργανισμού κύριας ασφάλισης για τη χορήγηση σύνταξης γήρατος, 2) να έχει τις προϋποθέσεις για τη χορήγηση πλήρους σύνταξης και 3) να αποχωρήσει ο ίδιος οικειοθελώς από την εργασία του ή προκειμένου για υπάλληλο να αποχωρήσει ο ίδιος οικειοθελώς ή να απολυθεί από τον εργοδότη του μετά την συμπλήρωση των προϋποθέσεων συνταξιοδότησής του με πλήρη σύνταξη γήρατος (ΑΠ. 414/81, 989/91, 416/94, 888/83, 67/91, 850/89).

Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 16 του Ν. 1539/85 (ΦΕΚ 64/Α/85) ως επικουρικά ασφαλισμένοι για την εφαρμογή της παρ. 1 του άρθρου 5 του Ν. 435/76 θεωρούνται όσοι έχουν συμπληρώσει τις προϋποθέσεις για τη λήψη επικουρικής σύνταξης.

Αναλυτικά

Παρακάτω σας παρουσιάζω τον νέο πίνακα των αποζημιώσεων αντιπαραβάλλοντας τον με τον προηγούμενο έτσι ώστε όλοι - εργοδότες και εργαζόμενοι - να έχουμε μια ξεκάθαρη εικόνα των αλλαγών αυτών .

Έτη με Προϋπηρεσία **στον ίδιο** εργοδότη	Μισθοί αποζημίωσης **ΧΩΡΙΣ** Προειδοποίηση	Χρόνος προειδοποίησης με το **ΝΕΟ** καθεστώς	Χρόνος προειδοποίησης με το **ΠΑΛΙΟ** καθεστώς	Μισθοί αποζημίωσης με προειδοποίηση
Από 1 μέρα - Έως ένα έτος	0	0	1	0 (Τίποτα) Θεωρείται Δοκιμαστική περίοδος
1 Έτος	2	1	2	1
2 Έτη	2	2	2	1
3 Έτη	2	2	2	1

4 Έτη	3	2	3	1,5
5 Έτη	3	3	3	1,5
6 Έτη	4	3	4	2
7 Έτη	4	3	4	2
8 Έτη	5	3	5	2,5
9 Έτη	5	3	5	2,5
10 Έτη	6	4	6	3
11 Έτη	7	4	7	3,5
12 Έτη	8	4	8	4
13 Έτη	9	4	9	4,5
14 Έτη	10	4	10	5
15 Έτη	11	5	11	5,5
16 Έτη	12	5	12	6
17 Έτη	13	5	13	6,5
18 Έτη	14	5	14	7
19 Έτη	15	5	15	7,5
20 Έτη	16	6	16	8

21 Έτη	17	6	17	8,5
22 Έτη	18	6	18	9
24 Έτη	20	6	20	10
26 Έτη	22	6	22	11
27 Έτη	23	6	23	11,5
28 + Έτη	24	6	24	12

Εκτός όμως από την ρύθμιση του τόσο του ποσού όσο και του χρόνου των αποζημιώσεων απόλυσης **ο νόμος ορίζει και επτά σημαντικά ζητήματα** που πρέπει υποχρεωτικά να επισημανθούν

Κωδικοποιώντας αυτά που ο νόμος ορίζει πρέπει να θυμάστε .

1) Ο παραπάνω πίνακας αφορά μόνο τους εργαζόμενους που εργάζονται ως μισθωτοί και όχι τους ημερομίσθιους για τους οποίους το καθεστώς είναι διαφορετικό **(παραθέτω πίνακα)**

2) Η αποζημίωση απόλυσης μπορεί να καταβληθεί και σε διμηνιαίες δόσεις η Με την κοινοποίηση της απόλυσης ο εργοδότης οφείλει να πληρώσει **μόνο δύο μισθούς** αποζημίωσης ενώ μέχρι τώρα όφειλε να καταβάλει ολόκληρο το ποσό . Για την υπόλοιπη αποζημίωση , ο εργαζόμενος υποχρεούται από τον νόμο να συναινέσει σε ευκολίες πληρωμής , καθώς θα εισπράττει τα οφειλόμενα σε διμηνιαίες δόσεις , καθεμιά από τις οποίες δεν μπορεί να υπερβεί τους δύο μισθούς) .

3) Η προειδοποίηση από τον εργοδότη δεν μπορεί να υπερβαίνει τους έξι μήνες και αυτό για εργαζόμενους που έχουν συμπληρώσει από 21 χρόνια και πάνω στον ίδιο εργοδότη .

4) . Έχουμε την αύξηση των ορίων απόλυσης όπου δίνει την δυνατότητα στις μεγάλες επιχειρήσεις κυρίως να απολύουν με ρυθμούς πολλές φορές διπλάσιους από αυτούς που ως τώρα μπορούσαν να το κάνουν .

5). α. Στην παράγραφο 2 του άρθρου 74 του ν. 3863/ 2010 προστίθεται εδάφιο ως εδάφιο Α' ως εξής:
«Α. Η απασχόληση με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου λογίζεται ως απασχόληση δοκιμαστικής περιόδου για τους πρώτους δώδεκα (12) μήνες από την ημέρα ισχύος της και η οποία μπορεί να καταγγελθεί χωρίς προειδοποίηση και χωρίς αποζημίωση απόλυσης, εκτός κι αν άλλο συμφωνήσουν τα μέρη.»
6) β. Το πρώτο εδάφιο της παραγράφου 2 του άρθρου 74 του ν 3863/2010 αναριθμείται ως Β' και η περίπτωση α' αυτής αντικαθίστανται ως εξής:
«Β. Σύμβαση μισθωτού με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου, διάρκειας πέραν των δώδεκα (12) μηνών, δύναται να καταγγελθεί κατόπιν προηγούμενης έγγραφης προειδοποίησης του εργοδότη ως εξής:
7) Για υπαλλήλους που έχουν υπηρετήσει από δώδεκα (12) μήνες έως δύο (2) χρόνια, προειδοποίηση ενός (1) μηνός πριν την απόλυση

Συμπέρασμα

Τα νέα αυτά μέτρα επηρεάζουν βλαπτικά όλους τους εργαζόμενους επηρεάζοντας τόσο τον χρόνο προειδοποίησης όσο και το ποσό της αποζημίωσης
Για την διευκόλυνση σας, σας υπενθυμίζω τον πίνακα απόζημιώσεων για τους εργατοτεχνίτες

Πίνακας αποζημιώσεων Ημερομίσθιων Εργατοτεχνικών λόγω απολύσεων (Β.Δ. 16/18.7.20, ΕΓΣΣΕ)

Χρόνος υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη	**Αποζημίωση**
Από 2 μήνες - 1 έτος.....	**5 ημερομίσθια**
Από 1 έτος συμπληρωμένο - 2 έτη.....	**7 ημερομίσθια**
Από 2 έτη συμπληρωμένα - 5 έτη.....	**15 ημερομίσθια**
Από 5 έτη συμπληρωμένα - 10 έτη.....	**30 ημερομίσθια**
Από 10 έτη συμπληρωμένα - 15 έτη.....	**60 ημερομίσθια**
Από 15 έτη συμπληρωμένα - 20 έτη.....	**100 ημερομίσθια**
Από 20 έτη συμπληρωμένα - 25 έτη.....	**120 ημερομίσθια**

Από 25 έτη συμπληρωμένα - 30 έτη..... 145 ημερομίσθια

Από 30 έτη συμπληρωμένα και πάνω..... 165 ημερομίσθια

1) Χαμηλότερο κατά 50% κόστος για τις απολύσεις και αύξηση του ποσοστού των προς απόλυση εργαζομένων σε κάθε επιχείρηση.

2) Να υπογράφουν ατομικές συμβάσεις για την παροχή εκ περιτροπής εργασίας για διάστημα 6 μηνών.

3) Να θέτουν σε διαθεσιμότητα το προσωπικό (έως 3 μήνες ετησίως).

4) Να μετατρέπουν θέση πλήρους απασχόλησης σε θέση μερικής απασχόλησης με (ή και χωρίς) τη συμφωνία του εργαζόμενου.

5) Να εφαρμόζουν ελαστικά ωράρια εργασίας με λιγότερες ώρες ή ημέρες απασχόλησης για την περίοδο πτώσης της ζήτησης και με την υποχρέωση να απασχολήσουν περισσότερες ώρες το προσωπικό όταν αυξηθεί ο τζίρος μέσα στον χρόνο.

6) Να προσλαμβάνουν νέους καταβάλλοντας χαμηλότερες αμοιβές (είτε με συμβάσεις μαθητείας με αμοιβή στο 80% του κατώτατου μισθού, περί τα 590 ευρώ, είτε νεοεισερχόμενων με το 70% - 85% του κατώτατου μισθού, 518 - 629 ευρώ μικτά, ανάλογα με την ηλικία).

Αναλυτικά

Επιχειρησιακές συμβάσεις

Στο άρθρο 3 του ν. 1876/1990 προστίθεται η παράγραφος 5Α ως εξής:

«5Α. 1α) Με επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας, οι αποδοχές και οι συνθήκες εργασίας είναι δυνατόν να αποκλίνουν από αυτές της αντίστοιχης κλαδικής συλλογικής σύμβασης εργασίας και όχι πάντως κατώτερα από το επίπεδο της εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης εργασίας. Στην περίπτωση αυτή, η επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας, η οποία μπορεί να ανανεώνεται, ονομάζεται «ειδική επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας». Οι ειδικές επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας υπερισχύουν από τις αντίστοιχες κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας, χωρίς περιορισμούς. Τα προβλεπόμενα στο άρθρο 10 για τη συρροή και τα προβλεπόμενα στις παραγράφους 2, 3 και 4 του άρθρου 11 για

την επέκταση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας δεν ισχύουν για τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας της παρούσας παραγράφου. Οι ειδικές επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας λαμβάνουν υπόψη την ανάγκη προσαρμογής των επιχειρήσεων στις συνθήκες της αγοράς, με στόχο τη δημιουργία ή τη διατήρηση των θέσεων εργασίας, καθώς και τη βελτίωση της παραγωγικότητας και ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων.

β) Με την ειδική επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας του προηγούμενου εδαφίου δύνανται να ρυθμίζονται ο αριθμός των θέσεων εργασίας, όροι και προϋποθέσεις μερικής απασχόλησης, εκ περιτροπής εργασίας και διαθεσιμότητας, καθώς και κάθε άλλος όρος εφαρμογής της, περιλαμβανομένης της διάρκειάς τους.

2. Κατ' εξαίρεση των οριζομένων στο άρθρο 6 παρ. 1 περίπτωση β' του παρόντος νόμου, η ειδική επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση μπορεί να καταρτιστεί και από εργοδότη που απασχολεί λιγότερους από πενήντα (50) εργαζόμενους, με το αντίστοιχο επιχειρησιακό σωματείο και αν δεν υπάρχει με το αντίστοιχο κλαδικό σωματείο ή με την αντίστοιχη ομοσπονδία.

3. Για την εφαρμογή των οριζομένων στην παράγραφο 1 τα μέρη υποβάλλουν από κοινού αιτιολογική έκθεση των λόγων που δικαιολογούν την πρόθεσή τους για κατάρτιση ειδικής συλλογικής σύμβασης εργασίας προς το Συμβούλιο Κοινωνικού Ελέγχου Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.Κ.Ε.Ε.Ε.), το οποίο και γνωμοδοτεί για τη σκοπιμότητα της κατάρτισής της, μέσα σε αποκλειστική προθεσμία είκοσι (20) ημερών μετά την πάροδο της οποίας τεκμαίρεται η χορήγησή της. Με την ίδια διαδικασία συμφωνείται και η τυχόν παράτασή της.

4. Η συλλογική σύμβαση εργασίας αυτής της παραγράφου αρχίζει από την υπογραφή της και είναι έγκυρη, σύμφωνα με τα ισχύοντα στο άρθρο 5 του παρόντος νόμου.

5. Σε περίπτωση παραβίασης των όρων του άρθρου αυτού, η ειδική επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας είναι άκυρη και σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, η αποζημίωση απόλυσης υπολογίζεται με βάση τις αποδοχές της αντίστοιχης κλαδικής συλλογικής σύμβασης εργασίας.

6. Οποιαδήποτε μείωση των αποδοχών των εργαζομένων κατά παράβαση των συμφωνημένων στο πλαίσιο της ειδικής επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας, συνιστά μη εμπρόθεσμη καταβολή νομίμων αποδοχών, για την οποία εφαρμόζονται ο α.ν. 690/1945, όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 8 παρ. 1 του ν. 2336/1995.»

Τα άρθρα 14, 15,16 και 17 του ν 1876/1990 αντικαθίστανται ως εξής:

«Άρθρο 14 Μεσολάβηση – Διαιτησία

1. Αν οι συλλογικές διαπραγματεύσεις αποτύχουν τα ενδιαφερόμενα μέρη έχουν δικαίωμα να ζητήσουν τις υπηρεσίες μεσολάβησης ή να προσφύγουν στη διαιτησία.

2. Οι όροι της προσφυγής στη μεσολάβηση και διαιτησία και η όλη διαδικασία καθορίζονται με τη συνομολόγηση σχετικών ρητρών στις συλλογικές συμβάσεις ή σε περίπτωση που δεν συνομολογήθηκαν τέτοιες ρήτρες, με κοινή συμφωνία των μερών που διαπραγματεύονται. Αν λείπουν παρόμοιες συμφωνίες, εφαρμόζονται οι διατάξεις του νόμου αυτού.
3. Οι υπηρεσίες μεσολάβησης και διαιτησίας γενικώς και αυτές που παρέχονται από τους μεσολαβητές και διαιτητές του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ.) βασίζονται στις αρχές της ορθής κρίσης, της αντικειμενικότητας και της αμεροληψίας.»

«Άρθρο 15 Μεσολάβηση

Τον ορισμό μεσολαβητή μπορεί να ζητήσει οποιοδήποτε από τα ενδιαφερόμενα μέρη.
Η διαδικασία της μεσολάβησης αρχίζει με την κατάθεση σχετικής αίτησης από τα ενδιαφερόμενα μέρη, που υποβάλλεται από κοινού ή χωριστά. Η αίτηση, στη δεύτερη περίπτωση, κοινοποιείται και στο άλλο μέρος. Στην αίτηση αναφέρονται η πρόσκληση που απευθύνει το ένα μέρος προς το άλλο, τα στοιχεία των μερών και των οριζόμενων εκπροσώπων τους, οι προτάσεις ή τα αιτήματα, οι λόγοι που τα δικαιολογούν, οι τυχόν εναλλακτικές προτάσεις και αντιπροτάσεις και οποιοδήποτε στοιχείο, το οποίο διευκολύνει τις διαπραγματεύσεις.
Ο μεσολαβητής επιλέγεται από τα μέρη από τον ειδικό κατάλογο μεσολαβητών. Σε περίπτωση ασυμφωνίας των μερών ο μεσολαβητής ορίζεται με κλήρωση. Για το σκοπό αυτόν, ύστερα από 48 ώρες από την υποβολή της αίτησης, η αρμόδια υπηρεσία του Ο.ΜΕ.Δ. καλεί τα μέρη να προσέλθουν σε καθορισμένο τόπο και ώρα για την επιλογή μεσολαβητή και σε περίπτωση διαφωνίας για την ανάδειξή του με κλήρωση.
Η κλήρωση διεξάγεται ενώπιον του Προέδρου του Ο.ΜΕ.Δ. ή του οριζομένου από αυτόν εκπροσώπου του και κάθε μέρος έχει το δικαίωμα για μια φορά να εκφράσει την άρνησή του για το κληρωθέν πρόσωπο. Με την ίδια διαδικασία ορίζεται και ο αναπληρωματικός του μεσολαβητή. Μετά τον ορισμό του μεσολαβητή συντάσσεται πρακτικό ανάληψης της μεσολάβησης.
Ο μεσολαβητής οφείλει να αναλάβει τα καθήκοντά του εντός πέντε (5) εργάσιμων ημερών το αργότερο από τον ορισμό του.
Ο μεσολαβητής καλεί τα μέρη σε συζητήσεις, προβαίνει σε κατ' ιδίαν ακρόαση των μερών, σε εξέταση της οικονομικής κατάστασης και της εξέλιξης της ανταγωνιστικότητας, της παραγωγικής δραστηριότητας στην οποία αναφέρεται η συλλογική διαφορά, σε εξετάσεις προσώπων και σε οποιαδήποτε έρευνα σχετική με τους όρους εργασίας, συνεπικουρούμενος από έναν ή περισσότερους πραγματογνώμονες της επιλογής του.
Η εργοδοτική πλευρά και κάθε αρμόδια υπηρεσία έχουν την υποχρέωση να δώσουν στον μεσολαβητή κάθε πληροφορία και

να υποβοηθήσουν το έργο του. Ειδικότερα για την εργοδοτική πλευρά ισχύουν όσα περιγράφονται στην παρ. 4 του άρθρου 4 του v. v 1876/1990
α) Αν τα μέρη δεν καταλήξουν σε συμφωνία μέσα σε προθεσμία είκοσι (20) εργάσιμων ημερών από την επομένη της ημέρας ανάληψης των καθηκόντων του μεσολαβητή, ο μεσολαβητής έχει δικαίωμα να υποβάλλει σε αυτά δική του πρόταση.
β) Αν τα μέρη δεν γνωστοποιήσουν εγγράφως την αποδοχή της πρότασης του μεσολαβητή μέσα σε πέντε (5) εργάσιμες ημέρες από την κοινοποίησή της, θεωρείται ότι την απέρριψαν. Η αποδοχή ή η απόρριψη της πρότασης κοινοποιείται και στο άλλο μέρος. Η πρόταση του μεσολαβητή είναι δυνατόν να δημοσιεύεται από αυτόν στον ημερήσιο ή /και στον περιοδικό τύπο.
γ) Εφόσον η πρόταση γίνεται δεκτή ο μεσολαβητής καλεί τα μέρη για την υπογραφή συλλογικής σύμβασης εργασίας.»

«Άρθρο 16 Διαιτησία
1. Η προσφυγή στη διαιτησία μπορεί να γίνεται σε οποιοδήποτε στάδιο των διαπραγματεύσεων με κοινή συμφωνία των μερών.
2. Είναι δυνατή η προσφυγή στη διαιτησία μονομερώς στις εξής περιπτώσεις:
α) από οποιοδήποτε μέρος, εφόσον το άλλο μέρος αρνήθηκε τη μεσολάβηση, ή
β) από οποιοδήποτε μέρος μετά τη υποβολή της πρότασης μεσολάβησης, εφόσον και τα δύο μέρη προσήλθαν και συμμετείχαν στη διαδικασία μεσολάβησης.
3. Η προσφυγή στη διαιτησία περιορίζεται στον καθορισμό βασικού ημερομισθίου ή/και βασικού μισθού. Για τα λοιπά θέματα μπορεί να συνεχιστεί οποτεδήποτε η συλλογική διαπραγμάτευση προκειμένου να συναφθεί συλλογική σύμβαση εργασίας.
4. Η διαιτησία διεξάγεται από έναν διαιτητή και στην περίπτωση μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία, σύμφωνα με την παράγραφο 2 αυτού του άρθρου, είναι δυνατόν να ζητηθεί από ένα εκ των μερών η συγκρότηση τριμελούς Επιτροπής Διαιτησίας. Ο διαιτητής ή οι διαιτητές της τριμελούς Επιτροπής Διαιτησίας, οι αναπληρωτές τους, καθώς και ο ορισμός ενός εκ των διαιτητών ως Προέδρου της τριμελούς Επιτροπής Διαιτησίας, επιλέγονται με κοινή συμφωνία των μερών από ειδικό κατάλογο διαιτητών και σε περίπτωση ασυμφωνίας με κλήρωση. Για το σκοπό αυτόν, ύστερα από σαράντα οκτώ (48) ώρες από την προσφυγή στη διαιτησία, η αρμόδια υπηρεσία του Ο.ΜΕ.Δ. καλεί τα μέρη να προσέλθουν σε καθορισμένο τόπο και ώρα για την επιλογή διαιτητή ή Επιτροπής Διαιτησίας και τον Πρόεδρό της. Η κλήρωση διεξάγεται ενώπιον του Προέδρου του Ο.ΜΕ.Δ. ή του οριζομένου από αυτόν εκπροσώπου του και κάθε μέρος έχει το δικαίωμα για μια φορά να εκφράσει την άρνησή του για το κληρωθέν πρόσωπο. Ο διαιτητής και οι διαιτητές της τριμελούς

Επιτροπής Διαιτησίας οφείλουν να αναλάβουν τα καθήκοντά τους εντός πέντε (5) εργάσιμων ημερών το αργότερο από τον ορισμό τους. Η απόφαση της Επιτροπής Διαιτησίας λαμβάνεται ομόφωνα ή κατά πλειοψηφία.

5. Ο διαιτητής μελετά όλα τα στοιχεία και πορίσματα, που συγκεντρώθηκαν στο στάδιο της μεσολάβησης, την οικονομική κατάσταση και την εξέλιξη της ανταγωνιστικότητας της παραγωγικής δραστηριότητας, στην οποία αναφέρεται η συλλογική διαφορά, και έχει τα ίδια δικαιώματα με τον μεσολαβητή. Το ίδιο ισχύει και για την Επιτροπή Διαιτησίας.
6. Η απόφαση της διαιτησίας εξομοιώνεται με συλλογική σύμβαση εργασίας και ισχύει από την επομένη της υποβολής της αίτησης για μεσολάβηση.
7. Η διαιτητική απόφαση εκδίδεται σε δέκα (10) εργάσιμες ημέρες από την ανάληψη των καθηκόντων του Διαιτητή ή της Επιτροπής Διαιτησίας, αν προηγήθηκε μεσολάβηση, και σε διάστημα τριάντα (30) εργάσιμων ημερών, αν δεν προηγήθηκε.
8. Στις περιπτώσεις προσφυγής στη διαιτησία αναστέλλεται η άσκηση του δικαιώματος της απεργίας για διάστημα δέκα (10) ημερών από την ημέρα προσφυγής.
9. Οι διαφορές για το κύρος των διαιτητικών αποφάσεων υπάγονται στην αποκλειστική αρμοδιότητα του Μονομελούς Πρωτοδικείου κατά το άρθρο 16 στοιχείο 5 του Κώδικα Πολιτικής Δικονομίας και εκδικάζονται κατά τη διαδικασία των άρθρων 663 του ίδιου Κώδικα.

Η σχετική αγωγή εγείρεται από τα συμμετέχοντα στη συλλογική διαφορά μέρη ή δε εκδοθησομένη απόφαση ισχύει για όλα τα δεσμευόμενα από τη διαιτητική απόφαση μέρη.

Άρθρο 14 Διαδικασία επίλυσης συλλογικών διαφορών

Η δικάσιμος ορίζεται υποχρεωτικά εντός σαράντα πέντε (45) εργάσιμων ημερών από την κατάθεση της αγωγής, ανεξάρτητα από πόσες υποθέσεις έχει η δικάσιμος. Η έφεση ασκείται εντός δεκαπέντε (15) εργάσιμων ημερών από την επίδοση της απόφασης και η δικάσιμος της έφεσης ορίζεται υποχρεωτικά εντός τριάντα (30) ημερών από την κατάθεσή της, η επίδοση της οποίας γίνεται δεκαπέντε (15) ημέρες πριν από τη συζήτηση.»

«Άρθρο 17
Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας
1. Ο Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ. Δ.) είναι ανεξάρτητος φορέας και λειτουργεί σύμφωνα με τις διατάξεις του παρόντος, των προεδρικών διαταγμάτων και των κανονιστικών πράξεων, που εκδίδονται κατ' εξουσιοδότηση του άρθρου 18 παρ. 2 του Ν 1897/1900 καθώς και των αποφάσεων του

Διοικητικού Συμβουλίου του κατά παρέκκλιση των διατάξεων που αφορούν το δημόσιο τομέα.
2. Σκοπός του Ο.ΜΕ.Δ. είναι η υποστήριξη των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων με την παροχή υπηρεσιών μεσολάβησης και διαιτησίας προς τις εργατικές και εργοδοτικές οργανώσεις και μεμονωμένους εργοδότες. Για την εκπλήρωση αυτού του σκοπού, ιδίως: α) οργανώνει υπηρεσίες διοικητικής υποστήριξης της μεσολάβησης και της διαιτησίας, β) διεξάγει ενημερωτικά και εκπαιδευτικά προγράμματα, που απευθύνονται κυρίως σε εκπροσώπους συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων και οργανώσεις εργοδοτών για θέματα συλλογικών διαπραγματεύσεων, εργασιακών σχέσεων και οικονομίας της εργασίας γ) εκπονεί επιστημονικές έρευνες και μελέτες για θέματα συναφή με τους σκοπούς του και δ) συντάσσει ετήσια έκθεση του έργου του, η οποία υποβάλλεται προς τα Διοικητικά Συμβούλια των: α) Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος (ΓΣΕΕ), β) Σύνδεσμο Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (ΣΕΒ), γ) Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών, Βιοτεχνών, Εμπόρων Ελλάδος (ΓΣΕΒΕΕ,) δ) Εθνική Συνομοσπονδία Ελληνικού Εμπορίου (ΕΣΕΕ) και καθώς επίσης προς τον Υπουργό Οικονομικών και τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης.
3. Ο Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας διοικείται από επταμελές διοικητικό συμβούλιο, που αποτελείται από:
α) έναν εκπρόσωπο του ΣΕΒ, έναν της ΓΣΕΒΕΕ και έναν της ΕΣΕΕ, με τους αναπληρωτές τους,
β) τρεις εκπροσώπους της ΓΣΕΕ, με τους αναπληρωτές τους και
γ) τον Πρόεδρο, με τον αναπληρωτή του, που επιλέγονται με ομόφωνη απόφαση των μελών των περιπτώσεων α' και β', η οποία απόφαση λαμβάνεται σε συνεδρίαση, η οποία συγκαλείται από τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, πριν τη συγκρότηση του Διοικητικού Συμβουλίου σε σώμα. Ο Πρόεδρος και ο αναπληρωτής του πρέπει να είναι πρόσωπα αναγνωρισμένου κύρους και έμπειρα σε θέματα εργασιακών σχέσεων ή οικονομίας της εργασίας ή του εργατικού δικαίου.
4. Στο διοικητικό συμβούλιο του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας συμμετέχει ως παρατηρητής και χωρίς δικαίωμα ψήφου, ένας εκπρόσωπος του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, με τον αναπληρωτή του, κάτοχος πτυχίου πανεπιστημίου με εμπειρία στα εργασιακά θέματα.
5. Για τις περιπτώσεις α' και β' της παραγράφου 3, η υπόδειξη από τους αρμόδιους φορείς γίνεται μέσα σε προθεσμία δεκαπέντε (15) ημερών από την πρόσκληση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης.
6. Το Διοικητικό Συμβούλιο συγκροτείται σε σώμα με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης. Με την ίδια απόφαση ορίζεται ο Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου καθώς και ο αναπληρωτής του από τα τακτικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.
7. α) Η θητεία του Διοικητικού Συμβουλίου είναι τριετής. Ο

επαναδιορισμός των τακτικών μελών είναι δυνατός για μία ακόμη συνεχόμενη τριετία.
β) Σε περίπτωση παραίτησης ή θανάτου μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, το Διοικητικό Συμβούλιο βρίσκεται σε νόμιμη συγκρότηση και είναι δυνατή η συμμετοχή του αναπληρωματικού μέλους ως τακτικού. Εάν ελλείπει τακτικό μέλος, ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης καλεί με τη διαδικασία της παραγράφου 5 αυτού του άρθρου, τον φορέα από τον όποιο προέρχεται το ελλείπον μέλος να ορίσει άλλο πρόσωπο για το υπόλοιπο της θητείας του ελλείποντος μέλους.
8. α) Οι μεσολαβητές και οι διαιτητές αποτελούν δύο αυτοτελή ειδικά σώματα.
Ο ανώτατος αριθμός θέσεων μεσολαβητών και διαιτητών για όλη τη χώρα είναι τριάντα οκτώ (38) εκ των οποίων δώδεκα (12) είναι διαιτητές. Με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου ανάλογα με τις παρουσιαζόμενες ανάγκες μπορεί να αυξομειώνεται ο αριθμός κάθε σώματος, χωρίς υπέρβαση του ανωτάτου ορίου των τριάντα οκτώ (38) θέσεων.
β) Οι μεσολαβητές και οι διαιτητές ασκούν δημόσιο λειτούργημα χωρίς να έχουν την ιδιότητα του δημοσίου υπαλλήλου και απολαμβάνουν πλήρους ανεξαρτησίας κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους, τα οποία οφείλουν να εκτελούν με αντικειμενικότητα και έχουν υποχρέωση να τηρούν τον Κώδικα Δεοντολογίας του Σώματος Μεσολαβητών Διαιτητών, που εκδίδεται με ομόφωνη απόφαση των επτά (7) μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.
9. α) Οι υποψήφιοι μεσολαβητές πρέπει:
i) να έχουν συμπληρώσει το 35ο έτος της ηλικίας τους,
ii) να έχουν πτυχίο πανεπιστημίου, νομικών ή οικονομικών επιστημών ή συναφών σπουδών,
iii) να έχουν πενταετή αποδεδειγμένη εμπειρία σε θέματα εργασιακών σχέσεων.
β) Οι υποψήφιοι διαιτητές πρέπει:
i) να έχουν συμπληρώσει το 45ο έτος της ηλικίας τους,
ii) να έχουν πτυχίο πανεπιστημίου, νομικών ή οικονομικών επιστημών ή συναφών σπουδών,
iii) να έχουν δεκαετή αποδεδειγμένη εμπειρία σε θέματα εργασιακών σχέσεων.
γ) Συνεκτιμώνται πρόσθετα προσόντα των υποψηφίων, όπως μεταπτυχιακοί τίτλοι σπουδών και σχετικές δημοσιεύσεις, ιδίως σε θέματα εργασιακών σχέσεων.
Το Διοικητικό Συμβούλιο μπορεί με κανονισμό να καθορίσει επιπλέον προσόντα από όσα αναφέρονται.
10. Οι μεσολαβητές και οι διαιτητές προσλαμβάνονται με τριετή θητεία, η οποία είναι ανανεώσιμη με δυνατότητα μεταβολής της ιδιότητας του μεσολαβητή ή του διαιτητή κατά την προηγούμενη θητεία τους. Προκειμένου να ανανεωθεί η θητεία τους επανακρίνονται σύμφωνα με όσα ορίζει ειδικός κανονισμός με αιτιολογημένη απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου, η οποία λαμβάνεται με ομόφωνη απόφαση των επτά (7) μελών του

Διοικητικού Συμβουλίου.
11. α) Ο διορισμός γίνεται μετά από δημόσια προκήρυξη των θέσεων των μεσολαβητών και των θέσεων των διαιτητών. Οι ενδιαφερόμενοι υποβάλλουν βιογραφικά σημειώματα, τίτλους σπουδών, σχετικές δημοσιεύσεις και δήλωση σε ποιο από το δύο σώματα προτιμούν να ενταχθούν, καθώς και ό,τι άλλο καθορίζεται με την προκήρυξη.
β) Το Διοικητικό Συμβούλιο μετά από μελέτη των φακέλων των υποψηφίων και ενδεχόμενη προφορική συνέντευξη επιλέγει τους ικανότερους με ομόφωνη απόφαση των επτά (7) μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.
12. Με προεδρικά διατάγματα, που εκδίδονται με πρόταση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, έπειτα από σύμφωνη γνώμη του Διοικητικού Συμβουλίου του Ο.ΜΕ.Δ. που εκφράζεται με ομόφωνη απόφαση των επτά (7) μελών του Διοικητικού Συμβουλίου ρυθμίζεται κάθε λεπτομέρεια, που αφορά τα θέματα των παραγράφων 3 έως 11 του άρθρου αυτού, περιλαμβανομένου του αριθμού των θέσεων μεσολαβητών διαιτητών και του διοικητικού ή άλλου προσωπικού του Ο.ΜΕ.Δ.»

. Η παράγραφος 9 του άρθρου 38 του ν. 1892/1990, όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 2 του ν.3846/2010 αντικαθίσταται ως εξής:
«9. Οι αποδοχές των εργαζομένων με σύμβαση ή σχέση εργασίας μερικής απασχόλησης υπολογίζονται όπως και οι αποδοχές του συγκρίσιμου εργαζομένου και αντιστοιχούν στις ώρες εργασίας της μερικής απασχόλησης.»

2. Η παράγραφος 11 του άρθρου 38 του ν.1892/1990, όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 2 του ν. 3846/2010 αντικαθίσταται ως εξής:
«11. Αν παραστεί ανάγκη για πρόσθετη εργασία πέρα από τη συμφωνηθείσα, ο μερικώς απασχολούμενος εργαζόμενος έχει υποχρέωση να την παράσχει, αν είναι σε θέση να το κάνει και η άρνησή του θα ήταν αντίθετη με την καλή πίστη. Ο μερικώς απασχολούμενος μπορεί να αρνηθεί την παροχή εργασίας πέραν της συμφωνημένης, όταν αυτή η πρόσθετη εργασία λαμβάνει χώρα κατά συνήθη τρόπο.»

3. Το τέταρτο εδάφιο της παραγράφου 3 του άρθρου 2 του ν3846/2010. αντικαθίσταται ως εξής:
«Αν περιοριστούν οι δραστηριότητές του ο εργοδότης μπορεί, αντί καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, να επιβάλλει σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης στην επιχείρησή του, η διάρκεια της οποίας δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τους εννέα (9) μήνες στο ίδιο ημερολογιακό έτος, μόνο εφόσον προηγουμένως προβεί σε ενημέρωση και διαβούλευση με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων, σύμφωνα με τις διατάξεις του π.δ. 260/2006

και του ν.1767/1988.»

4. Η παράγραφος 6 του άρθρου 22 του ν. 2956/2001, όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 3 του ν. 3846/2010, αντικαθίσταται ως εξής:
«6. Η διάρκεια της απασχόλησης του μισθωτού από τον έμμεσο εργοδότη, στην οποία περιλαμβάνονται και οι ενδεχόμενες ανανεώσεις που γίνονται εγγράφως, δεν επιτρέπεται να είναι μεγαλύτερη από τους τριάντα έξι (36) μήνες. Σε περίπτωση υπέρβασης των χρονικών ορίων, που τίθενται από την παρούσα παράγραφο, επέρχεται μετατροπή της υπάρχουσας σύμβασης σε σύμβαση αορίστου χρόνου με τον έμμεσο εργοδότη.»

5. α. Στην παράγραφο 2 του άρθρου 74 του ν. 3863/ 2010 προστίθεται εδάφιο ως εδάφιο Α' ως εξής:
«Α. Η απασχόληση με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου λογίζεται ως απασχόληση δοκιμαστικής περιόδου για τους πρώτους δώδεκα (12) μήνες από την ημέρα ισχύος της και η οποία μπορεί να καταγγελθεί χωρίς προειδοποίηση και χωρίς αποζημίωση απόλυσης, εκτός κι αν άλλο συμφωνήσουν τα μέρη.»
β. Το πρώτο εδάφιο της παραγράφου 2 του άρθρου 74 του ν 3863/2010 αναριθμείται ως Β' και η περίπτωση α' αυτής αντικαθίστανται ως εξής:
«Β. Σύμβαση μισθωτού με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου, διάρκειας πέραν των δώδεκα (12) μηνών, δύναται να καταγγελθεί κατόπιν προηγούμενης έγγραφης προειδοποίησης του εργοδότη



ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ: Η εργασία είναι ένα αναπόσπαστο κομμάτι στην ζωή κάθε ανθρώπου-εργαζομένου. Γι' αυτό το λόγο θα πρέπει να γνωρίζουμε και να διεκδικούμε τα δικαιώματα- οφέλη και αντίστοιχα τις υποχρεώσεις μας. Τα δικαιώματά μας μπορούμε να τα υπερασπιστούμε με διάφορα μέσα όπως οι συμβάσεις και η επίσχεση. Και τα οφέλη όπως οι αργίες, οι άδειες, τα δώρα εορτών και η αποζημίωση από την απόλυση. Με το πέρασμα των χρόνων τα εργασιακά δικαιώματα υπονομεύθηκαν από την εργοδοτική εξουσία με την βλαπτική μεταβολή, την διαθεσιμότητα, την συρρίκνωση του μισθού και της αποζημίωσης και την αύξηση του ωραρίου εργασίας. Τέλος τα εργασιακά δικαιώματα με την επικρατούσα κατάσταση μετατράπηκαν σε ανασφάλεια για το εργασιακό μέλλον των εργαζόμενων ως συνέπεια την σιωπή τους και την αποδυνάμωσή τους.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ-ΠΗΓΕΣ

- **ΒΙΒΛΙΑ:**

1) Εργατικό Δίκαιο, Δημήτρης Ζερδέλης, έκδοση 2012
2) Πρακτικός οδηγός για τις άδειες εργαζομένων, Γεώργιος Δεσπότης, έκδοση 2005
3) Ατομικές εργασιακές συμβάσεις, Ιωάννης Ληξουριώτης, έκδοση 2010
4) Εργατικά, Μισθοδοσίες, Ασφαλιστικά, Ιωάννης Καραγιάννης- Δημήτριος Καραγιάννης- Αικατερίνη Καραγιάννη, έκδοση 2013-10-

- **INTERNET**

1) http://www.kepea.gr/article.php?cat=16
2) http://el.wikipedia.org/wiki/%CE%95%CF%81%CE%B3%CE%B1%CF%84%CE%B9%CE%BA%CF%8C_%CE%B4%CE%AF%CE%BA%CE%B1%CE%B9%CE%BF#.CE.95.CF.81.CE.B3.CE.B1.CF.83.CE.AF.CE.B1
3) http://www.kepea.gr/aarticle.php?id=180
4) http://www.ergasiaka-gr.net/2011/04/blog-post.html#ixzz2Wx09pTQG
5) : http://www.ergasiaka-gr.net/2011/03/blog-post_15.html#ixzz2Wwzx33iu