



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΙΩΑΝΝΙΝΩΝ

ΣΧΟΛΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ
ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΒΑΣΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΣΤΗΝ
ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ ΤΗΣ
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ

ΒΑΣΣΗ ΘΕΟΔΩΡΑ

Επιβλέπων: Κωνσταντίνος Καραμάνης
Αναπληρωτής Καθηγητής



Ιωάννινα, Απρίλιος, 2021

**“BASIC REGULATIONS FOR
LABOR RELATIONS IN THE
GREEK LABOR MARKET
DURING THE PERIOD OF
ECONOMIC CRISIS”**

Εγκρίθηκε από τριμελή εξεταστική επιτροπή

ΙΩΑΝΝΙΝΑ, 05/04/2021

ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ

Επιβλέπων καθηγητής

Καραμάνης Κωνσταντίνος, Αναπληρωτής Καθηγητής.

Μέλος επιτροπής

Αρνης Νικόλαος, Λέκτορας.

Μέλος επιτροπής

Κόλιας Γεώργιος, Επίκουρος Καθηγητής.

© ΒΑΣΣΗ, ΘΕΟΔΩΡΑ, 2021.

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. Allrightsreserved.

Δήλωση μη λογοκλοπής

Δηλώνω υπεύθυνα και γνωρίζοντας τις κυρώσεις του Ν. 2121/1993 περί Πνευματικής Ιδιοκτησίας, ότι η παρούσα μεταπτυχιακή εργασία είναι εξ ολοκλήρου αποτέλεσμα δικής μου ερευνητικής εργασίας, δεν αποτελεί προϊόν αντιγραφής ούτε προέρχεται από ανάθεση σε τρίτους. Όλες οι πηγές που χρησιμοποιήθηκαν (κάθε είδους, μορφής και προέλευσης) για τη συγγραφή της περιλαμβάνονται στη βιβλιογραφία.

Βάσση Θεοδώρα

Υπογραφή

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η μελέτη της παρούσας εργασίας επικεντρώνεται στις «Βασικές ρυθμίσεις για τις εργασιακές σχέσεις στην ελληνική αγορά εργασίας κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης». Η ανάπτυξη της τεχνολογίας και της πληροφορικής στον εργασιακό χώρο μπορεί να θεωρηθεί ως ο πιο βασικός και κύριος λόγος ανάπτυξης διαφοροποίησης στις μορφές εργασίας. Ως αποτέλεσμα να αυξηθεί η αναζήτηση για προσωπικό εξειδικευμένο να ανταποκριθεί στη νέα πραγματικότητα και να αποδέχεται τις νέες μορφές εργασίας.

Επιπρόσθετα, η οικονομική κρίση ήταν αυτή που συνέβαλε στο να δημιουργηθούν και να μεταβληθούν τόσο το κόστος εργασίας, όσο και οι μορφές αυτής. Τα τελευταία χρόνια το σύνολο των συμβάσεων εργασίας ολοένα και αντικαθίσταται από συλλογικές. Σε όποια όμορφη αποφασίσει ο επιχειρηματίας και με τους όρους εργασίας και μισθών, με αποτέλεσμα να περιορίζεται ο ρόλος της τυπικής μορφής εργασίας. Ο τομέας των εργασιακών συμβάσεων χαρακτηρίζεται τα τελευταία χρόνια και με την εφαρμογή των μνημονίων από αστάθεια.

Η παρούσα εργασία μελετά *«Βασικές ρυθμίσεις για τις εργασιακές σχέσεις στην ελληνική αγορά εργασίας κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης»*, όπως γνωρίζουμε τα τελευταία χρόνια από το 2008 και έπειτα βιώνουμε μία περίοδο οικονομικής κρίσης.

Λέξεις – Κλειδιά: Μισθοδοσία, κατώτατος μισθός, ιδιωτικός τομέας, συμβάσεις εργασίας, οικονομική κρίση

ABSTRACT

The study of the present work focuses on "Basic regulations for labor relations in the Greek labor market during the period of economic crisis". The development of technology and information technology in the workplace can be considered as the most basic and main reason for the development of differentiation in forms of work. As a result, the search for qualified staff to respond to the new reality and accept new forms of work will increase.

In addition, it was the economic crisis that helped to create and change both labor costs and their forms. In recent years, all employment contracts have been increasingly replaced by collective agreements. Whichever beautiful the businessman decides and with the terms of work and wages, thus limiting the role of the formal form of work. The field of employment contracts has been characterized in recent years by the implementation of memoranda of instability.

This paper studies "Basic arrangements for labor relations in the Greek labor market during the period of economic crisis", as we know in recent years since 2008 and then we are experiencing a period of economic crisis.

Keywords: Payroll, minimum wage, private sector, employment contracts, financial crisis

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

Περιεχόμενα

ΠΕΡΙΛΗΨΗ	7
ABSTRACT	8
ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ	9
Κατάλογος Πινάκων	13
Εισαγωγή	15
Κεφάλαιο 1 ^ο Ο ρόλος της εργασίας	16
1.1 Η σπουδαιότητα της εργασίας.....	16
1.2 Η εργασία είναι αντικείμενο Διεθνής προστασίας.....	17
1.3 Δικαίωμα εργασίας	19
Κεφάλαιο 2 ^ο Μορφές απασχόλησης σύμφωνα με την τωρινή νομοθεσία	20
2.1 Συνεργασία μεταξύ τρίτων και οικονομικών μονάδων.....	20
2.2 Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας	20
2.2.1 Στοιχεία σύμβασης εργασίας.....	21
2.3 Διακρίσεις συμβάσεων εργασίας	21
2.4 Είδη συλλογικών συμβάσεων	25
2.4.1 Κλαδικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (Κ.Σ.Σ.Ε).....	26
2.4.2 Ομοιοεπαγγελματικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (Ο.Σ.Σ.Ε).....	26
2.4.3 Οι Επιχειρησιακές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (Ε.Σ.Σ.Ε.).....	27
2.5 Τα κύρια είδη συμβάσεων εργασίας	27
2.5.1 Εργασία πλήρους απασχόλησης	27
2.5.1.1 Νυκτερινό ωράριο	28
2.5.1.2 Υπερεργασία.....	28
2.5.1.3 Υπερωρία.....	29
2.5.1.4 Παραβάσεις διατάξεων για το ωράριο εργασίας.....	29
2.5.2 Εργασία μερικής απασχόλησης	32
2.5.2.1 Απασχόληση την Κυριακή, αργία ή νυχτερινή εργασία	32
2.5.2.2 Το ύψος των αποδοχών με σύμβαση μερικής απασχόλησης.....	32
2.5.2.3 Ετήσια άδεια με αποδοχές και επίδομα αδείας με σύμβαση μερικής απασχόλησης	33
2.5.2.4 Πρόσθετη εργασία με σύμβαση μερικής απασχόλησης	33

2.5.2.5 Η κατανομή του χρόνου εργασίας με σύμβαση μερικής απασχόλησης	33
2.5.3 Ωράριο σε εκ περιτροπής εργασία	34
2.5.4 Εργασία ορισμένου χρόνου	34
2.5.5 Εργασία αορίστου χρόνου	35
Κεφάλαιο 3 ^ο Μισθοί και κόστος εργασίας στην Ελλάδα	36
3.1 Ο μισθός	36
3.2 Οι κατηγορίες του μισθού	36
3.3 Κατηγορίες πληρωμών μισθού	37
3.4 Διανομή κερδών ή μετοχών στους εργαζόμενους.....	38
3.5 Ο τρόπος πληρωμής του μισθού	38
3.6 Η καταβολή του μισθού	39
3.7 Οι ακαθάριστες αποδοχές	39
3.8 Ποσά που υπόκεινται σε εισφορές ΙΚΑ.....	40
3.9 Όριο κατώτατου μισθού	41
3.10 Κατώτατα όρια αποδοχών μέχρι την 31 Ιανουαρίου 2019	50
3.11 Υπολογισμός αποδοχών εργαζομένων.....	58
3.11.1 Οι αποδοχές για τις ημέρες αργίας.....	59
3.11.1.1 Ο υπολογισμός της αμοιβής της 25ης Μαρτίου	60
3.11.1.2 Ο υπολογισμός της αμοιβής την Κυριακή και αργία.....	61
3.11.1.2.1 Οι ημέρες αναπληρωματικής αργίας.....	61
3.11.2 Οι αποδοχές για τις ημέρες αργίας στα δημόσια καταστήματα, τις τράπεζες και αρκετές επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα.....	62
3.11.3 Οι αποδοχές για την αργία της Πρωτομαγιάς	64
3.11.4 Οι αποδοχές για την ημέρα του Δεκαπενταύγουστου	65
3.11.5 Οι αποδοχές για την αργία της ημέρας του Πάσχα	67
3.11.6 Οι αποδοχές για την αργία της Καθαράς Δευτέρας.....	68
3.11.7 Οι αποδοχές για την αργία του Αγίου Πνεύματος	69
3.11.8 Οι αποδοχές για την αργία της εορτής της 28ης Οκτωβρίου	70
3.11.9 Οι αποδοχές ασθένειας του εργαζόμενου	70
3.11.9.1 Η υποχρέωση καταβολής επιδομάτων από το ΙΚΑ για λόγους ασθένειας ή εξαιτίας εργατικού ατυχήματος στον εργαζόμενο	73
3.11.9.2 Η ασθένεια και η ημέρα του ρεπό.....	73
3.11.9.3 Η ασθένεια και οι ημέρες αργίας	73

3.11.9.4 Η ασθένεια και οι ημέρες αδείας.....	73
3.11.9.5. Το επίδομα ασθενείας και η φορολογική του μεταχείριση.....	74
3.11.10 Ο υπολογισμός του ύψους του δώρου Χριστουγέννων.....	74
3.11.10.1 Η ημερομηνία καταβολής του δώρου Χριστουγέννων.....	75
3.11.10.2 Το χρονικό διάστημα που συνυπολογίζεται το δώρο των Χριστουγέννων	75
3.11.10.3 Το χρονικό διάστημα που δεν συνυπολογίζεται στο δώρο των Χριστουγέννων	76
3.11.11 Ο υπολογισμός ύψους του επιδόματος αδείας.....	76
3.11.12 Ο υπολογισμός του δώρου Πάσχα.....	76
3.11.12.1 Η ημερομηνία καταβολής του δώρου Πάσχα.....	78
3.11.13 Το χρονικό διάστημα που συνυπολογίζεται για την καταβολή των δώρων	78
3.11.14 Το χρονικό διάστημα που δεν συνυπολογίζεται για την καταβολή των δώρων ...	78
Κεφάλαιο 4ο Οι άδειες των εργαζομένων	80
4.1 Η ετήσια άδεια.....	80
4.2 Η άδεια γάμου	81
4.3 Η άδεια μητρότητας	81
4.4 Η άδεια φροντίδας παιδιών.....	81
4.5 Η άδεια σε μονογονεϊκή οικογένεια	82
4.6 Η άδεια γέννησης τέκνου	83
4.7 Η άδεια παρακολούθησης σχολικής επίδοσης του παιδιού.....	83
4.8 Οι ημέρες αδείας σε σπουδαστές, φοιτητές ή μαθητές τεχνίτες.....	83
Κεφάλαιο 5 ^ο Πρόσληψη εργαζόμενου.....	85
5.1 Η διαδικασία πρόσληψης εργαζόμενου.....	85
5.1.1 Τι είναι το Πληροφοριακό Σύστημα “ΕΡΓΑΝΗ”.....	85
5.1.2 Διαδικασία Αναγγελίας πρόσληψης Εργαζομένου	85
5.1.3 Ενιαίο έντυπο αναγγελίας πρόσληψης Ε3- Πίνακας Προσωπικού Ε4	85
5.1.4 Συμβάσεις Εργασίας και υποβολή εντύπου Ε9.....	86
5.1.5 Εκπρόθεσμη υποβολή εντύπων - Κυρώσεις	86
Κεφάλαιο 6 ^ο Οι εργασιακές σχέσεις κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης.....	88
6.1 Οι μεταβολές στην Ελληνική αγορά εργασίας.....	88
6.2 Οι μεταβολές στο εργατικό δίκαιο στην Ελληνική αγορά εργασίας.....	90
6.3 Οι μεταβολές στην κοινωνική ασφάλιση στην Ελληνική αγορά εργασίας	96
Συμπεράσματα	99
Βιβλιογραφία.....	100

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ: Ισχύουσα Νομοθεσία μισθοδοσίας.....	103
I. Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.) Π.Κ. 1/2020	103
II. Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας.....	105
III. Το κόστος εργασίας σε αριθμούς	112
Ανάλυση κατώτατου μισθού και οι συνέπειες του στην αγορά εργασίας.....	112

Κατάλογος Πινάκων

Πίνακας 3.1: Αποδοχές Ημερομισθίων Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.) 2008 – 2009	31
Πίνακας 3.2: Αποδοχές Υπαλλήλων Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.) 2008 – 2009	32
Πίνακας 3.3: Αποδοχών ημερομισθίων Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 01/07/2011, υπολογισμοί με αύξηση 1,6%.....	33
Πίνακας 3.4: Αποδοχών υπαλλήλων Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 01/07/2011, υπολογισμοί με αύξηση 1,6%.....	34
Πίνακας 3.5: Κατώτατα όρια αποδοχών εργατοτεχνιτών 2012 εργαζόμενοι ηλικίας άνω των 25 ετών	35
Πίνακας 3.6: Κατώτατα όρια αποδοχών υπαλλήλων 2012 εργαζόμενοι ηλικίας άνω των 25 ετών.....	35
Πίνακας 3.7: Κατώτατα όρια αποδοχών εργατοτεχνιτών 2012 εργαζόμενοι ηλικίας μέχρι 25 ετών	36
Πίνακας 3.8: Κατώτατα όρια αποδοχών υπαλλήλων 2012 εργαζόμενοι ηλικίας μέχρι 25 ετών	36
Πίνακας 3.9: Κατώτατα όρια αποδοχών εργαζομένων υπαλλήλων ηλικίας 25 ετών και άνω	37
Πίνακας 3.10: Κατώτατα όρια αποδοχών εργαζομένων εργατοτεχνιτών ηλικίας 25 ετών και άνω.....	37
Πίνακας 3.11: Κατώτατα όρια αποδοχών εργαζόμενοι υπάλληλοι ηλικίας μέχρι 25 ετών	38
Πίνακας 3.12: Κατώτατα όρια αποδοχών εργαζόμενοι εργατοτεχνίτες ηλικίας μέχρι 25 ετών	38

Πίνακας 3.13: Κατώτατα όρια αποδοχών εργαζομένων άνω των 25 ετών. Τι ίσχυε μέχρι την 31/01/2019.....	39
Πίνακας 3.14: Κατώτατα όρια αποδοχών εργαζομένων ηλικίας μέχρι 25 ετών. Τι ίσχυε μέχρι την 31/01/2019	40
Πίνακας 3.15: Εργαζόμενοι άνω των 25 ετών. Τι ίσχυε μέχρι την 31/01/2019	40
Πίνακας 3.16: Εργαζόμενοι άνω των 25 ετών. Τι ίσχυε μέχρι την 31/01/2019	41
Πίνακας 3.17: Εισφορές ΙΚΑ που ισχύουν από την 01/06/2016 και μετά ανά κατηγορία.....	41
Πίνακας 3.18: Κατώτατος Μισθός με το Νέο Ενιαίο Μισθολογικό Καθεστώς.....	43
Πίνακας 3.19: Κατώτατο ημερομίσθιο με το Νέο Ενιαίο Μισθολογικό Καθεστώς.....	44
Πίνακας 3.20: Κατώτατος μισθός με επίδομα γάμου με το Νέο Ενιαίο Μισθολογικό Καθεστώς.....	44
Πίνακας 3.21: Κατώτατο ημερομίσθιο με επίδομα γάμου με το Νέο Ενιαίο Μισθολογικό Καθεστώς.....	45

Εισαγωγή

Με την παρούσα εργασία αποσκοπείτε να αναλυθεί και να κατανοηθεί ο ρόλος της εργασίας για τους εργαζόμενους που απασχολούνται στον ιδιωτικό τομέα, κατά πόσο επηρεάστηκαν από την οικονομική κρίση στη χώρα μας, πόσο έχουν μεταβληθεί οι μισθοί πριν από την κρίση και έπειτα και τι μεταβολές πραγματοποιήθηκαν.

Η εργασία διακρίνεται σε έξι κεφάλαια.

Στο πρώτο κεφάλαιο αναλύεται ο ρόλος της εργασίας, ο βαθμός σπουδαιότητας της και το δικαίωμα που έχουν τα άτομα στην εργασία.

Στο δεύτερο κεφάλαιο αναφέρονται οι μορφές απασχόλησης όπως υφίστανται με την τωρινή νομοθεσία, γίνεται μία πλήρη αναφορά στις συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας και τα είδη των συλλογικών συμβάσεων.

Στο τρίτο κεφάλαιο γίνεται μία εκτεταμένη ανάλυση των μισθών και το κόστος εργασίας στην χώρα μας, αναφέρονται οι κατηγορίες του μισθού, ο τρόπος που καταβάλλεται, τα όρια του κατώτατου μισθού, ο τρόπος με τον οποίο υπολογίζονται οι αποδοχές των εργαζομένων σε ημέρες που έχουν οριστεί από τη νομοθεσία ως ημέρες αργίας και ξεκούρασης.

Στο τέταρτο κεφάλαιο θα παρουσιαστούν οι άδειες των εργαζομένων.

Στο πέμπτο κεφάλαιο θα αναλυθεί η διαδικασία πρόσληψης ενός εργαζόμενου και όλες οι κυρώσεις σε περίπτωση εκπρόθεσμης ή μη υποβολής.

Τέλος, στο έκτο κεφάλαιο αναφέρονται οι μεταβολές των εργασιακών σχέσεων όπως προέκυψαν την περίοδο της οικονομικής κρίσης.

Κεφάλαιο 1^ο Ο ρόλος της εργασίας

1.1 Η σπουδαιότητα της εργασίας

Ως εργασία καλείται, *η σκόπιμη και συστηματική καταβολή σωματικών και πνευματικών δυνάμεων με σκοπό την παραγωγή κάποιου έργου* (Ληξουριώτης, 2013).

Η εργασία είναι πολύ σημαντική για τον άνθρωπο καθώς μέσω αυτής μπορεί να εξασφαλίσει και να ικανοποιήσει τις βιοτικές του ανάγκες που είναι απαραίτητες για να έχει μία αξιοπρεπή διαβίωση. Μέσα από την εργασία ο άνθρωπος μπορεί να απελευθερώσει το πνεύμα και να διευρύνει τους πνευματικούς τους ορίζοντες. Καθότι βάλλεται σε μία διαδικασία όπου θα πρέπει να εκφράσει λειτουργίες όπως η κρίση, η αντίληψη, ο προβληματισμός και να καλλιεργήσει διάφορες δεξιότητες ώστε να επινοήσει τις λύσεις και τα μέσα με τα οποία θα ολοκληρώσει την εργασία του.

Κάποιοι υποστηρίζουν ότι η εργασία συσχετίζει άμεσα τον άνθρωπο και τη φύση και τους δημιουργεί μία κοινωνική σχέση. Ο άνθρωπος με την σωματική του διάπλαση, τη δύναμή του, την κρίση του και τις δεξιότητες του μπορεί να μεσολαβήσει στην ύλη και να της δώσει τη μορφή που θα είναι χρήσιμη για τον ίδιο.

Ο άνθρωπος έχει τη δυνατότητα και τη δύναμη να ελέγξει, να ρυθμίσει και να μεταλλάξει την ύλη και τα υλικά που του δίδονται σε τέτοια μορφή ώστε θα είναι αποτελεσματικά για τον ίδιο. Η εργασία μπορεί να διακριθεί είτε στη σωματική, είτε στην πνευματική για να παράξει έργο.

Η μελέτη της εργασίας έχει πραγματοποιηθεί από αρκετούς και καταβάλλονται προσπάθειες για να μπορέσει να προσδιοριστεί από πολλούς κλάδους της επιστήμης, όπως είναι η οργάνωση και η διοίκηση, η διοίκηση προσωπικού, το Εργατικό και Αστικό Δίκαιο και η οικονομική επιστήμη.

Σε ό,τι αφορά την οικονομική επιστήμη ως εργασία *θεωρείται ο συντελεστής της παραγωγής που αφορά τις προσπάθειες του ανθρώπου, οι οποίες αποβλέπουν σε παραγωγικό σκοπό. Είναι ο σπουδαιότερος παραγωγικός συντελεστής, ο οποίος μαζί με*

τη γη και το κεφάλαιο δημιουργούν αγαθά. Εάν ο άνθρωπος το επιθυμεί μεταμορφώνει την εργασία και τα υλικά σε χρήσιμα προϊόντα.

Η εργασία είναι μία δράση, η οποία παρατηρήθηκε σε όλες τις εποχές και σε όλες τις χώρες είναι αναπόφευκτο κομμάτι από τον άνθρωπο. Επίσης, να αναφερθεί ότι οι άνθρωποι υποχρεούνται να συνεισφέρουν με την προσπάθεια τους για την κοινή ευδαιμονία. Η εργασία αποτελεί καθήκον κάθε ανθρώπου και κοινωνική δράση. (Ληξουριώτης, 2013)

1.2 Η εργασία είναι αντικείμενο Διεθνής προστασίας

Η παγκόσμια διακήρυξη των ανθρωπίνων δικαιωμάτων ψήφισε τη γενική συνέλευση κρατών – μελών του ΟΗΕ στις 10 Δεκεμβρίου του 1948 για την προστασία της εργασίας και της αναπαύσεως της και περιέχει άρθρα τα οποία προβλέπουν τα εξής:

Το άρθρο 23 προβλέπει, κάθε πρόσωπο έχει δικαίωμα να εργάζεται, να διαλέγει ελεύθερα την εργασία του και με ικανοποιητικούς όρους εργασίας και προστασίας κατά την εργασία.

Καθένας που εργάζεται έχει δικαίωμα να πληρώνεται δίκαια και ικανοποιητικά για να εξασφαλίζει στον εαυτό του και την οικογένειά του μία ζωή σύμφωνη με την ανθρώπινη αξιοπρέπεια που να συμπληρώνεται με όλα τα μέσα κοινωνικής προστασίας.

Το άρθρο 24 προβλέπει, Κάθε πρόσωπο έχει δικαίωμα να ξεκουράζεται και μάλιστα να έχει λογικό περιορισμό στη διάρκεια της εργασίας και περιοδικές άδειες με αποδοχές.

Παράλληλα με την παγκόσμια διακήρυξη των ανθρωπίνων δικαιωμάτων υφίσταται και το διεθνές σύμφωνο για τα οικονομικά, κοινωνικά και πολιτιστικά δικαιώματα των ανθρώπων. Το οποίο ψηφίστηκε στις 16 Δεκεμβρίου του 1966 όπου προβλέπει δικαιώματα που αντιστοιχούν στους εργαζόμενους όπως αναφέρονται στα άρθρα 6 και 9.

Ο οργανισμός των Ηνωμένων Εθνών ίδρυσε το Διεθνές Γραφείο Εργασίας, του οποίου η έδρα είναι στη Γενεύη της Ελβετίας και αποτελεί συνέχεια εκείνο το οποίο είχε ιδρύσει η Κοινωνία των Εθνών το 1919 από το τέλος του πρώτου Παγκοσμίου Πολέμου.

Στη χώρα μας υφίσταται η Συνταγματική προστασία της εργασίας από το Σύνταγμα του 1927 μέχρι και σήμερα έχει την ίδια ισχύ. Το άρθρο 22 αναφέρεται στην εργασία και μεταξύ άλλων περιέχει και τα εξής:

Η εργασία αποτελεί δικαίωμα και τελεί υπό την προστασία του Κράτους, το οποίο μεριμνά για τη δημιουργία συνθηκών απασχόλησης όλων των πολιτών και για την ηθική και υλική εξήγηση του εργαζόμενου αγροτικού και αστικού πληθυσμού. Όλοι οι εργαζόμενοι ανεξαρτήτως φύλου ή άλλες διακρίσεις δικαιούνται ίση αμοιβή για εργασία που παρέχουν ίσης αξίας.

Ο νόμος θα καθορίζει τους γενικούς όρους εργασίας, οι οποίοι συμπληρώνονται από τις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας, (Σ.Σ.Ε) που καταρτίζονται μετά από ελεύθερες διαπραγματεύσεις ή αν αποτύχουν αυτές από κανόνες που θέτει η διαιτησία. Απαγορεύεται κάθε μορφή αναγκαστικής εργασίας. Σε άλλο άρθρο του το Σύνταγμα περιέχει διατάξεις, οι οποίες αναφέρονται για το δικαίωμα της απεργίας και την ελευθερία σε συνδικαλιστικές δράσεις. Στη μέριμνα του κατέχει το κράτος και την κοινωνική ασφάλιση των εργαζομένων όπως έχει οριστεί από τους σχετικούς νόμους.

Διαβάζοντας τους παραπάνω όρους προκύπτει ότι αβίαστα η εργασία είναι ένα κοινωνικό δικαίωμα, το δικαίωμα αυτό περικλείει τα εξής την αξίωση για εξασφάλιση διαρκούς απασχόλησης με αμοιβή για κάθε άνθρωπο. Ο οποίος έχει την ικανότητα και την επιθυμία να εργαστεί, είναι σύμφωνη με τις γνώσεις του και τα προσόντα του και τις δεξιότητες του. Η απασχόληση θα του εξασφαλίζει τη δυνατότητα να επιλέξει με ποιες προϋποθέσεις θα εργαστεί που θα του προσφέρουν αξιοπρέπεια και αναγνώριση των νομίμων δικαιωμάτων του.

Ταυτόχρονα με την ύπαρξη νόμων μπορεί να εξασφαλίσει ότι θα αποφευχθούν αυθαίρετες ενέργειες από κάθε πλευρά είτε αυτές είναι απόλυση εργαζομένων, παράνομη κατάχρηση της εργασίας του, απεργίες. Μέσα από τους υφιστάμενους νόμους ο αντικειμενικός σκοπός είναι να υπάρξει ισορροπία και δημοκρατικές λύσεις οι οποίες προϋποθέτουν μία κοινωνική ανάπτυξη και πνευματική ολοκλήρωση. (<https://gr.humanrights.com/course/lesson/articles-19-25/read-article-23.html>)

1.3 Δικαίωμα εργασίας

Το δικαίωμα εργασίας για κάθε άνθρωπο έχει καταχωρηθεί συνταγματικά και υφίσταται στα συντάγματα όλων των δημοκρατικών κοινωνιών καθώς και σε Οικουμενική διακήρυξη των δικαιωμάτων του ανθρώπου το 1948, το οποίο σύμφωνα με το Άρθρο 23, προβλέπει:

Ο καθένας έχει το δικαίωμα να εργάζεται και να επιλέγει ελεύθερα το επάγγελμα του. Να έχει δίκαιες και ικανοποιητικές συνθήκες δουλειάς και να προστατεύεται από την ανεργία. Όλοι χωρίς καμία διάκριση έχουν το δικαίωμα ίσης αμοιβής για ίση εργασία. Κάθε εργαζόμενος έχει δικαίωμα δίκαιης και ικανοποιητικής αμοιβής που να εξασφαλίζει σε αυτόν και την οικογένειά του συνθήκες ζωής άξιες της ανθρώπινης αξιοπρέπειας. Κάθε ένας έχει το δικαίωμα να ιδρύει μαζί με άλλους συνδικάτα και να συμμετέχει σε αυτά για την προστασία των συμφερόντων του. (http://okeanis.lib.puas.gr/xmlui/bitstream/handle/123456789/2030/de_00166a.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Κεφάλαιο 2^ο Μορφές απασχόλησης σύμφωνα με την τωρινή νομοθεσία

2.1 Συνεργασία μεταξύ τρίτων και οικονομικών μονάδων

Μια οικονομική μονάδα ιδρύεται, λειτουργεί και επιβιώνει με απώτερο στόχο να μπορέσει να πραγματοποιήσει το σκοπό για τον οποίο δημιουργήθηκε. Συνεπώς, για να μπορέσει μια οικονομική μονάδα να λειτουργήσει σωστά και οργανωμένα και να παράξει το έργο για το οποίο ιδρύθηκε, πέραν της περίπτωσης της ατομικής επιχείρησης όπου ο ίδιος ο εργοδότης παράγει εργασία, θα πρέπει να συνεργαστεί και να προσλάβει και άλλα άτομα. Η συνεργασία που αναπτύσσεται με την οικονομική μονάδα και τα τρίτα πρόσωπα, όπου εργάζονται υπό την εποπτεία και την καθοδήγηση του εργοδότη τους καλείται Σχέση Εξαρτημένης Εργασίας και η συμφωνία που καταρτίζεται μεταξύ τους καλείται Σύμβαση Εξαρτημένης Εργασίας. (Σγουρινάκης, κ.α. 2013)

2.2 Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας

Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αφορά τη συμφωνία που αναπτύσσεται μεταξύ του εργοδότη και του εργαζόμενου. Όπου από μέρους του ο εργαζόμενος έχει την υποχρέωση να παρέχει την εργασία του υπό τον έλεγχο και τις αρμοδιότητες που του ανατίθενται από τον εργοδότη του και ο εργοδότης από μέρους του έχει την υποχρέωση να του καταβάλει το μίσθιο του. (<https://www.kepea.gr/aarticle.php?id=235>)

Η διάρκεια της συνεργασίας μπορεί να είναι ορισμένης ή αόριστης χρονικής διάρκειας. Ωστόσο, η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας δύναται να συναφθεί και μεταξύ συζύγων, συγγενικών προσώπων και φίλων.

Συνεπώς, ως εργοδότης ορίζεται το πρόσωπο, (φυσικό ή νομικό), όπου με την καθοδήγηση και την εποπτεία του εργάζονται για λογαριασμό του άλλα φυσικά πρόσωπα έναντι αμοιβής. Αυτά τα φυσικά πρόσωπα καλούνται μισθωτοί. Το σύνολο των μισθωτών μιας επιχείρησης ονομάζεται προσωπικό.

Τα έξοδα που πραγματοποιεί μια οικονομική μονάδα για το προσωπικό της δεν είναι μόνο οι αμοιβές αυτών, αλλά εξαρτάται από τη φύση και το αντικείμενο δραστηριότητας της επιχείρησης, αυτά μπορεί να είναι για παράδειγμα, έξοδα ένδυσης, επιμορφωτικών σεμιναρίων, ιατρικής περίθαλψης και κοινωνικής ασφάλισης.(Σγουρινάκης Ν., Θεοδώρας Ε., και Αγγελόπουλος, 2013)

2.2.1 Στοιχεία σύμβασης εργασίας

Μια σύμβαση εργασίας περιλαμβάνει τα εξής στοιχεία:

- Τη θέση εργασίας του εργαζόμενου στην επιχείρηση για την ορισμένη ή αόριστη χρονική διάρκεια που αποφασίστηκε έναντι της αμοιβής. Η οποία έχει οριστεί κατά μονάδα χρόνου ή παρεχόμενης εργασίας ή σε ποσοστά στα έσοδα του εργοδότη, ανάλογα με την συμφωνία που πραγματοποιήθηκε μεταξύ των δύο μερών.
- Τη νομική εξάρτηση του εργαζόμενου από τον εργοδότη, όπου είναι απαραίτητο και υποχρεούνται να συμμορφώνονται σύμφωνα με τις οδηγίες σε ότι αφορά τον τόπο, το χρόνο και τον τρόπο με τον οποίο θα παρέχεται η εργασία και ο έλεγχος που θα επιβάλλεται. (Σγουρινάκης Ν., Θεοδώρας Ε., και Αγγελόπουλος, 2013)

2.3 Διακρίσεις συμβάσεων εργασίας

Σύμφωνα με τον αστικό κώδικα στο άρθρο 648 παράγραφος 1 γίνεται αναφορά για τη σύμβαση μίσθωσης εργασίας. Όπου ο εκμισθωτής που είναι ο υπάλληλος ή ο εργάτης έχει την υποχρέωση να παρέχει για ορισμένο ή αόριστο χρόνο την εργασία του στο μισθωτή,(τον εργοδότη), όπου και θα του καταβάλλεται το συμφωνηθέν μίσθιο.

Οι συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας διακρίνονται ως εξής είτε είναι ορισμένου, είτε αορίστου χρόνου:

Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου είναι η σύμβαση όταν εκ των προτέρων είναι γνωστό το ακριβές χρονικό σημείο της λήξης της, ούτως ώστε επερχόμενο του σημείου αυτού επέρχεται αυτοδικαίως και η λήξη της σύμβασης.

Σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου υπάρχει όταν ο μισθωτός που παρέχει την εργασία βρίσκεται σε εξάρτηση από τον εργοδότη του χωρίς να έχει προσδιοριστεί κατά τη σύναψη της σύμβασης η διάρκεια της σχέσης ή δεν προκύπτει από τη φύση της εργασίας χρονικό σημείο λήξης αυτής.

Η παροχή ομαδικής εργασίας πρόκειται για μία μορφή σύμβασης εργασίας που έχει αφαιρεθεί από το νομό στην ιδιωτική πρωτοβουλία, είναι εκείνη με την οποία προκειμένου για εργασία για την εκτέλεση της οποίας απαιτείται η σύμπραξη περισσότερων προσώπων. Συμφωνείτε μεταξύ ενός από αυτούς ως αρχηγού της ομάδας που ενεργεί κατά εντολή και για λογαριασμό όλων των υπολοίπων και τρίτου η παροχή της ομαδικής εργασίας για ορισμένο ή αόριστο χρόνο αντί μισθού που καταβάλλεται στον αρχηγό, ο οποίος θα καταναίμει περαιτέρω αυτόν στα μέλη της ομάδας. Σύμφωνα με τις ιδιαίτερες μεταξύ τους συμφωνίες αυτές μπορεί να είναι ιατρός καρδιοχειρουργός ως επικεφαλής ομάδας. Σύμφωνα με τον αστικό κώδικα άρθρο 361 και άρθρο 648.

Σύμβαση μίσθωσης έργου – εργολαβία υπάρχει όταν οι συμβαλλόμενοι αποβλέπουν στην επίτευξη του συμφωνηθέντος τελικού αποτελέσματος, η πραγματοποίηση του οποίου επιφέρει αυτόματη λύση της μεταξύ τους σχέσης και όχι στην εργασία αυτή καθαυτή και καθόλου το χρόνο της εκτέλεσης του έργου σύμφωνα με το άρθρο 681 του Αστικού Κώδικα.

Στο σημείο αυτό προκύπτει ότι όταν πρόκειται για σύμβαση έργου, ο εργολάβος έχει την υποχρέωση να ολοκληρώσει το έργο με το οποίο έχει υποχρεωθεί και στο τέλος να του καθοριστεί η αμοιβή του και θα του καταβληθεί κατά την παράδοση του έργου, είτε τμηματικά, σύμφωνα με την αρχική συμφωνία μεταξύ των μερών. Ενώ αντίθετα στη σύμβαση εργασίας, ο μισθός του εργαζόμενου καταβάλλεται συνήθως με την παροχή της εργασίας και είναι υποχρεωμένος από μέρους του ο εργοδότης να το καταβάλει ανεξάρτητα από το αποτέλεσμα αυτής.

Σύμβαση παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών υπάρχει όταν εκείνος που παρέχει την εργασία δεν υποβάλλεται στον έλεγχο και την εποπτεία του εργοδότη για τον παραπάνω

σκοπό. Χωρίς όμως και στη σύμβαση αυτή να αποκλείεται κάποια χαλαρή εξάρτηση του εργαζόμενου από τον εργοδότη.

Σύμβαση εταιρείας υπάρχει όταν με κοινές εισφορές επιδιώκεται κοινό όφελος. Ο εταίρος που παρέχει εργασία στην εταιρεία είναι δυνατόν να παρέχει πρόσθετη εργασία σε αυτή και ως μισθωτός της.

Σύμβαση αντιπροσωπείας υπάρχει όταν ο αντιπρόσωπος ενεργεί βάση γενικών οδηγιών του εργοδότη μη υποχρεωμένος να εργάζεται υπό την επίβλεψη του τελευταίου, ούτε δεσμευόμενος από τακτικό ωράριο.

Σύμβαση μαθητείας υπάρχει όταν προέχει η τεχνική και η επαγγελματική εκπαίδευση και μύηση του μαθητή στο υπό άσκηση επάγγελμα με τη μετάδοση αυτών των απαραίτητων γνώσεων και ικανοτήτων. Επομένως, η σύμβαση μαθητείας θεωρείται σχέση διδασκαλίας και όχι εργασίας και ως εκ τούτου δεν οφείλεται μισθός. Στην περίπτωση όμως που το κύριο αντικείμενο της σύμβασης είναι η παροχή εκ μέρους του μαθητή αμοιβής με εργασία κατά τις οδηγίες του εργοδότη, η εκμάθηση της τέχνης ή του επαγγέλματος πρόκειται για σύμβαση εξαρτημένης εργασίας και όχι μαθητείας.

Στη γνήσια σύμβαση μαθητείας δεν έχουν εφαρμογή οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας περί μισθού, άδειας, αποζημίωσης λόγω καταγγελίας της σύμβασης. Αντιθέτως, στη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας μαθητευόμενου που προέχει η παροχή εργασίας, η εκμάθηση της τέχνης είναι συνέπεια εφαρμογής της σύμβασης και έχουν εφαρμογή όλες οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

Σύμβαση μαθητείας είναι η σχέση που σκοπό έχει κυρίως στην εκπαίδευση ή την επιστημονική προαγωγή και ειδίκευση του μαθητευόμενου. Στην εκπαιδευτική σχέση κατόπιν συμφωνίας των συμβαλλόμενων μερών μπορεί να επέλθει παροχή αμοιβής και ασφάλισης του εκπαιδευόμενου. Η αμοιβή αυτή θα είναι μικρότερη από εκείνη που καταβάλλεται στους μισθωτούς, γιατί συμψηφίζετε προς αυτήν και η αξία της παρεχόμενης διδασκαλίας της εκπαίδευσης.

Σχέση υποτροφίας πρέπει να σημειώσουμε ότι στη σύμβαση μαθητείας δεν περιλαμβάνεται η σχέση υποτροφίας. Η τελευταία αποβλέπει πρωτίστως στο

συμφέρον των υπότροφων και δεν προσδίδει χαρακτήρα σχέσης εξαρτημένης εργασίας ή σχέσεων μαθητείας.

Σύμβαση προσοδοφόρου πράγματος υφίσταται όταν έναντι μισθώματος παραχωρείται η χρήση δικαιώματος για την κάρπωση αυτού κατά τους κανόνες της τακτικής εκμετάλλευσης. Τέτοιες συμβάσεις έχουμε όταν ανατεθεί στον οδηγό η εκμετάλλευση αυτοκινήτου ταξί με αντικαταβολή από αυτόν ορισμένου ποσού για κάθε διανυόμενου χιλιομέτρου στον ιδιοκτήτη. Ενώ, τα υπόλοιπα έσοδα από την εκμετάλλευση του αυτοκινήτου περιέχονται στον οδηγό, ο οποίος δεν έχει καμία υποχρέωση να τα παραδώσει στον ιδιοκτήτη, τότε πρόκειται για σύμβαση προσοδοφόρου πράγματος.

Σύμβαση δανεισμού μισθωτού, δύο νέοι θεσμοί του εργατικού δικαίου οι οποίοι παρουσιάστηκαν κατά τα τελευταία χρόνια από τη νομολογία χωρίς να προβλέπονται από την κείμενη νομοθεσία είναι ο γνήσιος και ο μη γνήσιος δανεισμός του μισθωτού. Κοινό χαρακτηριστικό και των δύο θεσμών είναι ότι ο εργαζόμενος, ο οποίος συνάπτει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου με τον εργοδότη και συγκατατίθεται είτε κατά τη σύναψη της σύμβασης, είτε μεταγενέστερα στο να προσφέρει τις υπηρεσίες του όχι στον αρχικό εργοδότη αλλά σε τρίτο πρόσωπο χωρίς να υπάρχει ανάμεσα στον τελευταίο και στο μισθωτό οποιαδήποτε συμβατική σχέση.

Ο γνήσιος δανεισμός μισθωτού χαρακτηρίζεται από το γεγονός ότι ο εργαζόμενος προσλαμβάνεται με σκοπό να προσφέρει τις υπηρεσίες του στον αρχικό εργοδότη και απασχολείται κυρίως στην επιχείρηση που αυτός ασκεί και μόνο ευκαιριακά και προσωρινά προσφέρει τις υπηρεσίες του σε τρίτο εργοδότη.

Ο μη γνήσιος δανεισμός υπάρχει όταν ο αρχικός εργοδότης προσλαμβάνει το μισθωτό για να προσφέρει τις υπηρεσίες του σε έναν άλλο εργοδότη κατ' εξακολούθηση.

Ο αρχικός εργοδότης εάν δεν έγινε διαφορετική συμφωνία υποχρεούται να καταβάλει στο μισθωτό μισθό, τα δώρα εορτών, την άδεια αναψυχής και την αποζημίωση λόγω απολύσεως. Ο δεύτερος εργοδότης αν δεν έγινε διαφορετική συμφωνία υποχρεούται να καταβάλει στο μισθωτό το σύνολο των αμοιβών που αναλογούν για την πρόσθετη

και παράνομη απασχόληση του καθώς και για την απασχόληση του κατά τις ημέρες των Κυριακών και τις εορτές.

Η σύμβαση παροχής επιστημονικών υπηρεσιών από εργαζόμενο επιστήμονα που επιλέγει ο ίδιος τους βασικούς όρους της απασχόλησης του και δεν ελέγχεται από τον εργοδότη ως προς τον τρόπο και εν μέρει ως προς το χρόνο παροχής των υπηρεσιών του. Και το καθορισμένο από τη σύμβαση και τη φύση των υπηρεσιών τόπο καθώς δεν είναι σύμβαση εξαρτημένης εργασίας.

Η τηλεργασία ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να ενημερώνει εγγράφως τον εργαζόμενο εντός οκτώ ημερών από τη σύναψη σύμβασης για το σύνολο των πληροφοριών που έχουν σχέση με τους όρους βάσει των οποίων θα παρέχεται η τηλεργασία, η αμοιβή και το ωράριο. Σε περίπτωση συμφωνίας για μετατροπή της κανονικής εργασίας σε τηλεργασία καθορίζεται στη συμφωνία αυτή μία περίοδος προσαρμογής τριών μηνών(Σγουρινάκηςκ.α, 2013)

2.4 Είδη συλλογικών συμβάσεων

Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας διακρίνονται ανάλογα με τον τρόπο εφαρμογής τους σε επιχειρησιακές ή ομοιοεπαγγελματικές, οι οποίες διακρίνονται σε εθνικές και τοπικές, γενικές και κλαδικές συλλογικές συμβάσεις. Για τις οποίες, όπως και οι αποφάσεις που παίρνονται από τη διοίκηση, ακολουθούν πράξεις νομιμοποίησης και την κατοχύρωση τους στους θεσμούς όπως ορίζουν τα άρθρα 22 και 23 του Συντάγματος.

Αυτή που θεωρείται ως η πιο σπουδαία και η πιο βασική είναι η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.) με την οποία καλύπτονται όλοι οι εργαζόμενοι της χώρας. Καθορίζεται με τους ελάχιστους όρους εργασίας που θα ισχύουν στην επικράτεια της χώρας για το σύνολο των εργαζομένων. Καθώς επίσης, περιλαμβάνονται και οι εργαζόμενοι,οι οποίοι έχουν σχέση εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου στο δημόσιο, τα Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου, (Ν.Π.Δ.Δ) και οι Οργανισμοί Τοπικής Αυτοδιοίκησης, (Ο.Τ.Α.).

Η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε), συνάπτεται από την Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος, (Γ.Σ.Ε.Ε.), η οποία εκπροσωπείται από

τους εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα στη χώρα μας καθώς και το Σύνδεσμο Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών,(Σ.Ε.Β), τη Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών Βιοτεχνών και Εμπόρων Ελλάδας, (Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.) και την Εθνική Συνομοσπονδία Ελληνικού Εμπορίου, (Ε.Σ.Ε.Ε.), η οποία εκπροσωπείται από τους εργοδότες από όλη τη χώρα.

Σύμφωνα με την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε), προσδιορίζονται οι ελάχιστοι μισθολογικοί όροι εργασίας, οι οποίοι θα ισχύουν για όλους τους εργαζόμενους της χώρας. Το κατώτερο όριο μισθολογίου αποδοχής τους καθορίζεται από τη 01 Απριλίου 2013 να είναι ο νομοθετικά καθορισμένος νόμιμος κατώτατος μισθός. (Σγουρινάκης, κ.α. 2013)

2.4.1 Κλαδικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (Κ.Σ.Σ.Ε)

Οι κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας αναφέρονται στους εργαζόμενους, οι οποίοι υπόκεινται σε συναφείς ή ομοειδείς επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις σε μία πόλη ή περιφέρεια ή ακόμη και σε όλη την επικράτεια της χώρας. Το χαρακτηριστικό στοιχείο αυτών των συλλογικών συμβάσεων είναι η ταυτότητά τους με την οποία δραστηριοποιείται ο εκάστοτε εργοδότης σε αντίθεση με τις ομοιοεπαγγελματικές, οι οποίες δίνουν μεγαλύτερη έμφαση στη δραστηριότητα των εργαζομένων.

Για παράδειγμα, οι Κλαδικές Συλλογικές Συμβάσεις, (Κ.Σ.Σ.Ε.) συνάπτονται στον κλάδο των τραπεζών, των επιχειρήσεων παροχής υπηρεσιών, των εμπορικών επιχειρήσεων. Στους όρους με τους οποίους συντάσσεται η Κλαδική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, (Κ.Σ.Σ.Ε), δεν επιτρέπεται να υπάρχουν πιο δυσμενείς όροι από αυτούς που ορίζει η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε) (Σγουρινάκης, κ.α., 2013)

2.4.2 Ομοιοεπαγγελματικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (Ο.Σ.Σ.Ε)

Η σύναψη Ομοιοεπαγγελματικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας, (Ο.Σ.Σ.Ε), αναφέρεται σε ορισμένα επαγγέλματα και συναφείς ειδικότητες των εργαζομένων. Μπορούν να διακριθούν στις εθνικές και τοπικές ανάλογα με το γεωγραφικό πεδίο ή την περιοχή όπου εφαρμόζονται. Οι Εθνικές Ομοιοεπαγγελματικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας, (Ε.Ο.Σ.Σ.Ε), αναφέρονται και έχουν ισχύ καθ' όλη την επικράτεια στο σύνολο των εργαζομένων στο εκάστοτε επάγγελμα.

Ενώ, αντίθετα οι τοπικές επηρεάζουν τους εργαζόμενους συγκεκριμένων επαγγελμάτων και σε συγκεκριμένη πόλη ή περιφέρεια. Χαρακτηριστικό παράδειγμα Ομοιοεπαγγελματικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας, (Ο.Σ.Σ.Ε.), είναι αυτή των λογιστών και των βοηθών λογιστών. Όπως και στις κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας οι όροι με τους οποίους συνάπτονται δεν μπορούν να είναι πιο δυσμενείς από αυτούς που έχουν οριστεί στην Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε) (Σγουρινάκης, κ.α. 2013)

2.4.3 Οι Επιχειρησιακές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (Ε.Σ.Σ.Ε.)

Οι Επιχειρησιακές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας, (Ε.Σ.Σ.Ε.) συνάπτονται για εργαζόμενους μιας εκμετάλλευσης ή μιας επιχείρησης. Η σύναψη τους γίνεται μεταξύ των συνδικαλιστικών οργανώσεων, καλύπτουν τους εργαζόμενους τους μόνο συγκεκριμένης επιχείρησης. Καθώς επίσης, και του εργοδότη της συγκεκριμένης επιχείρησης.

Στη χώρα μας είναι σύνηθες το φαινόμενο μη ύπαρξης συνδικαλιστικής οργάνωσης στην επιχείρηση. Επομένως, η Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας μπορεί να συναφθεί μεταξύ μιας Ένωσης προσώπων. *Ως Ένωση προσώπων, μπορεί να θεωρηθεί η ομάδα ατόμων, περισσότερα του ενός που δεν στερούνται τη νομική προσωπικότητα και η ύπαρξή τους έχει έναν ορισμένο σκοπό.* (Σγουρινάκης κ.α., 2013)

2.5 Τα κύρια είδη συμβάσεων εργασίας

2.5.1 Εργασία πλήρους απασχόλησης

Πλήρης ή κανονική απασχόληση υπάρχει όταν συμφωνείται παροχή εργασίας που καλύπτει το ωράριο πλήρους απασχολήσεως που ισχύει στην επιχείρηση, το οποίο μπορεί να προκύπτει από τη σχετική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, τον Κανονισμό Εργασίας, τις ατομικές συμβάσεις εργασίας, την επιχειρησιακή συνήθεια κ.ο.κ.

Το νόμιμο ωράριο είναι το ωράριο το οποίο καθορίζεται από τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας. Το πλήρες νόμιμο ωράριο του εργαζομένου ανέρχεται στις 40 ώρες την εβδομάδα και δεν επιτρέπεται στην ατομική σύμβαση εργασίας να καθορίζεται ανώτερο ωράριο απ' αυτό. Το ανώτατο ωράριο εργασίας επί πενθημέρου είναι 8 ώρες την ημέρα και 6 ώρες και 40 λεπτά επί εξαήμερου. Υπέρβαση των ωρών αυτών θεωρείται ως υπερωρία.

Σύμφωνα με το προεδρικό διάταγμα 156/94 ο εργοδότης *υποχρεούται να ενημερώνει τον εργαζόμενο για τους όρους που διέπουν τη σύμβαση ή τη σχέση εργασίας*. Επιπλέον θα πρέπει να δίδεται στους εργαζόμενους γραπτώς η σύμβαση εργασίας τους ή οποιοδήποτε άλλο έγγραφο το οποίο θα περιέχει τους όρους της σύμβασης και της σχέσης εργασίας που συνάπτεται μεταξύ των δύο μερών.

2.5.1.1 Νυκτερινό ωράριο

Νοείται η απασχόληση από 22:00 έως 06:00. Αμείβεται με προσαύξηση 25% στο νόμιμο ωρομίσθιο. Αν το νυχτερινό ωράριο συμπίπτει με Κυριακή ή επίσημη αργία ,τότε η προσαύξηση των αποδοχών θα είναι 100% (75% λόγω Κυριακής και επιπλέον 25% λόγω βραδινής εργασίας.)

2.5.1.2 Υπερεργασία

Υπερεργασία υπάρχει όταν έχουμε υπέρβαση της 40ωρης εβδομαδιαίας απασχόλησης.

Για τις επιχειρήσεις που λειτουργούν πενθήμερο οκτάωρο , υπερεργασία θεωρείται η επιπλέον απασχόληση πέντε (5) ωρών την εβδομάδα (από την 41η έως και την 45η) .Για τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν σύστημα εξάημερης απασχόλησης , υπερεργασία θεωρείται η επιπλέον απασχόληση οκτώ (8) ωρών την εβδομάδα (από την 41η έως και την 48η) .

Οι ώρες αυτές, αμείβονται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 20%.

Οι εργοδότες υποχρεούνται να υποβάλλουν στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ το έντυπο Ε8 με το οποίο αναγγέλλεται η υπερεργασία την ίδια μέρα και μάλιστα πριν την έναρξη πραγματοποίησής της. Το έντυπο Ε8, μπορεί να υποβάλλεται και μέσω κινητού τηλεφώνου με αποστολή μηνύματος (SMS) , με την προϋπόθεση ότι ο εργοδότης έχει δηλώσει αριθμό κινητού τηλεφώνου στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ.

2.5.1.3 Υπερωρία

Υπερωριακή απασχόληση υπάρχει όταν έχουμε υπέρβαση του ανώτατου ημερήσιου ωραρίου εργασίας, δηλαδή η πέρα των 8 ωρών ημερησίως επί εξαήμερου και η πέρα των 9 ωρών ημερησίως επί πενθήμερου, απασχόληση.

Για την αναγγελία της υπερωριακής απασχόλησης υποβάλλεται το έντυπο Ε8 στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ πριν την έναρξη πραγματοποίησής της.

Η νόμιμη υπερωρία μπορεί να φθάσει τις 2 ώρες, την ημέρα και μέχρι 120 ώρες το χρόνο για όλες τις επιχειρήσεις, εκτός από τις βιομηχανικές – βιοτεχνικές επιχειρήσεις όπου η νόμιμη υπερωρία μπορεί να φθάσει μέχρι τις 3 ώρες την ημέρα και μέχρι 30 συνολικά το εξάμηνο, σύμφωνα με τις εκάστοτε υπουργικές αποφάσεις. Η υπερωριακή απασχόληση αμείβεται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 40%

Υπέρβαση των ορίων αυτών επιτρέπεται μόνο μετά από άδεια του υπουργού εργασίας μετά από γνωμοδότηση του ΑΣΕ. Σ' αυτή την περίπτωση, η υπερωριακή απασχόληση αμείβεται με προσαύξηση 60%.

Η παράνομη υπερωρία αμείβεται με προσαύξηση 80%

2.5.1.4 Παραβάσεις διατάξεων για το ωράριο εργασίας.

Όπως φαίνεται στον παρακάτω πίνακα οι παραβάσεις διατάξεων για το ωράριο και τα χρονικά όρια απασχόλησης των εργαζομένων, στην πλειονότητά τους χαρακτηρίζονται ως υψηλής ή πολύ υψηλής σπουδαιότητας και επισύρουν υψηλά πρόστιμα.

ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΒΑΣΙΚΩΝ ΠΑΡΑΒΑΣΕΩΝ	ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ	ΣΟΒΑΡΟΤΗΤΑ
Εργασία κατά Κυριακή ως ημέρα υποχρεωτικής εβδομαδιαίας ανάπαυσης (ρεπό) και κατά τις ημέρες υποχρεωτικής αργίας	Άρθ. 1 παρ. 3, άρθρο 3 παρ. 1 και άρθρο 4 του Β.Δ. 748/1966 (ΦΕΚ 179/Α), όπως ισχύει και παρ. 1 του αρ. 14 του Ν. 4468/2017 (ΦΕΚ 61/Α')	ΠΟΛΥ ΥΨΗΛΗ
Εργασία χωρίς σχετική άδεια κατά Κυριακή ως ημέρα υποχρεωτικής εβδομαδιαίας ανάπαυσης (ρεπό) και κατά τις ημέρες υποχρεωτικής αργίας	Άρθ. 1 παρ. 3, άρθρο 3 παρ. 1, άρθρο 4 και άρθρο 9 παρ. 3 και 4 του Β.Δ. 748/1966 (ΦΕΚ 179/Α)'	ΥΨΗΛΗ
Εργασία κατά ημέρες υποχρεωτικής ανάπαυσης σε εργαζόμενους επιχειρήσεων θεάτρου, ημερησίων εφημερίδων, οδηγών, ταξί, εφημεριδοπωλών	Άρθ. 1 παρ. 3, άρθρο 3 παρ. 1 και άρθρα 4, 11, 12, 13 και 14 του Β.Δ. 748/1966 (ΦΕΚ	ΥΨΗΛΗ

	179/A')	
Λειτουργία επιχείρησης κατά ημέρα Κυριακή και κατά τις ημέρες υποχρεωτικής αργίας	Άρθ. 1 παρ. 2 και άρθ. 3 παρ. 2 του Β.Δ. 748/1966 (ΦΕΚ 179/A')	ΠΟΛΥ ΥΨΗΛΗ
Λειτουργία εμπορικού καταστήματος πέραν του ωραρίου λειτουργίας	Άρθ. 23 του Ν. 2224/1994 (ΦΕΚ 112/A'), όπως ισχύει και άρθ. 13 του Ν. 3377/2005 (ΦΕΚ 202/A') σε συνδυασμό με το άρθρο 16 παρ. 3 του Ν. 4177/2013 (ΦΕΚ 173/A')	ΥΨΗΛΗ
Παραβίαση της εβδομαδιαίας ανάπαυσης των μισθωτών	Άρθρο 3 παρ. 1 του Β.Δ. 748/1966 (ΦΕΚ 179/A') σε συνδυασμό με το άρθ. 5 του Π.Δ. 88/99 (ΦΕΚ 94/A'), όπως αντικαταστάθηκε με το άρθ. 3 του Π.Δ. 76/2005 (ΦΕΚ 117/A')	ΠΟΛΥ ΥΨΗΛΗ
Μη χορήγηση αναπληρωματικής ημέρας ανάπαυσης λόγω εργασίας κατά ημέρα Κυριακή άνω των 5 ωρών	Άρθρο 10 του Β.Δ. 748/1966 (ΦΕΚ 179/A') και άρθρο 16 παρ. 4 του Ν. 4177/2013 (ΦΕΚ 173/A')	ΥΨΗΛΗ
Εβδομαδιαία ανάπαυση και μείωση του χρόνου εργασίας που έχει καθοριστεί με Σ.Σ.Ε., Δ.Α. κλπ (γενικώς υποχρεωτικές ή μη) ή με ΥΑ εκδοθείσες βάσει του Α.Ν. 435/1968 (ΦΕΚ 124/A')	Όροι Σ.Σ.Ε. ή Δ.Α., οι οποίες έχουν κηρυχθεί υποχρεωτικές ή ΥΑ εκδοθείσα βάσει του Α.Ν. 435/1968 (ΦΕΚ 124/A') σε συνδυασμό με το άρθρο 8 παρ. 2 και 3 και άρθρο 11 του Ν. 1876/1990 (ΦΕΚ 27/A')	ΠΟΛΥ ΥΨΗΛΗ
Μη χορήγηση ελαχίστου χρόνου διακοπής της ημερήσιας εργασίας σε κατάσταση	Άρθ. 42 παρ. 6 του Ν. 1892/90 (ΦΕΚ 101 Α') και παρ. 2 της Υποπ. ΙΑ.10. του άρθρου πρώτου του Ν. 4093/2012 (Α'/222)	ΣΗΜΑΝΤΙΚΗ
Εφαρμογή διακεκομμένου ωραρίου για προσωπικό κουζίνας	ΥΑ 20714/1025/13-5-1976	ΣΗΜΑΝΤΙΚΗ
Κατάτμηση του ωραρίου των μερικώς απασχολουμένων	Άρθ. 2 παρ. 5 του Ν. 2639/1998 (ΦΕΚ 205/A'), όπως αντικαταστάθηκε από το άρθ. 2 παρ. 7 του Ν.	ΥΨΗΛΗ

	3846/2010 (ΦΕΚ 66/Α')	
Καταγγελία σύμβασης εργασίας λόγω μη αποδοχής από τον εργαζόμενο εργοδοτικής πρότασης για μερική απασχόληση	Άρθ. 2 παρ. 6 του Ν. 2639/1998 (ΦΕΚ 205/Α') όπως αντικαταστάθηκε από το άρθ. 2 παρ. 8 του Ν. 3846/10 (ΦΕΚ 66/Α')	ΠΟΛΥ ΥΨΗΛΗ
Μη χορήγηση διαλείμματος	Άρθ. 4 του π.δ. 88/1999 (ΦΕΚ 94/Α')	ΣΗΜΑΝΤΙΚΗ
Μη χορήγηση ελάχιστης ημερήσιας ανάπαυσης	Άρθρο 3 του π.δ. 88/1999 (Α' 94) όπως αντικαταστάθηκε με την περ. 2 της Υποπ. ΙΑ.14. του άρθρου πρώτου του Ν. 4093/2012 (ΦΕΚ 222/Α')	ΣΗΜΑΝΤΙΚΗ

2.5.2 Εργασία μερικής απασχόλησης

Μερική απασχόληση είναι η απασχόληση που η διάρκειά της είναι μικρότερη από την διάρκεια της πλήρους απασχόλησης. Στην πράξη η συνηθέστερη μορφή μερικής απασχόλησης είναι η απασχόληση με μικρότερο ημερήσιο ωράριο για όλες τις ημέρες της εβδομάδας. Η κατάρτιση της ατομικής σύμβασης εργασίας πρέπει να είναι υποχρεωτικά έγγραφη και να υποβάλλεται στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ σε διαφορετική περίπτωση τεκμαίρεται ότι είναι σύμβαση πλήρους απασχόλησης.

Αν παρασχεθεί εργασία πέραν της συμφωνημένης ημερήσιας απασχόλησης, ο μερικώς απασχολούμενος θα αμειφθεί με προσαύξηση δώδεκα τοις εκατό (12%) επί της συμφωνηθείσας αμοιβής για κάθε επιπλέον ώρα εργασίας που θα παράσχει μέχρι την συμπλήρωση του πλήρους ημερήσιου ωραρίου (6 ώρες και 40 λεπτά επί εξαήμερου και 8 ώρες επί πενθήμερου.)

Σύμφωνα με το νόμο(N. 2639/98 άρθρο 2), όπως και στην σύμβαση πλήρους απασχόλησης, το ίδιο και στη σύμβαση μερικής απασχόλησης απαιτείται να υπάρχει μία έγγραφη συμφωνία, υπογεγραμμένη μεταξύ ενός εργαζόμενου και του εργοδότη του.

2.5.2.1 Απασχόληση την Κυριακή, αργία ή νυχτερινή εργασία

Οι εργαζόμενοι, οι οποίοι θα έχουν συνάψει σύμβαση μερικής απασχόλησης με τους εργοδότες δικαιούνται την περίπτωση που θα απασχοληθούν είτε Κυριακή, είτε κάποια νόμιμη αργία, καθώς και στην περίπτωση όπου θα υπάρξει νυχτερινή Απασχόληση να πάρουν τη νόμιμη προσαύξηση στο μισθό τους. (ΝΔ 3755/57 και ΝΔ 147/73).

2.5.2.2 Το ύψος των αποδοχών με σύμβαση μερικής απασχόλησης

Το ύψος της αποδοχής των εργαζομένων με σύμβαση μερικής απασχόλησης δεν δύναται να είναι κατώτερο από αυτό το οποίο προβλέπει η κείμενη διάταξη για τους

απασχολούμενους με το κανονικό ωράριο εργασίας, όπου και αντιστοιχούν οι ώρες εργασίας της μερικής απασχόλησης. Όπως ορίζει ο νόμος Ν 2874/00 άρθρο 7, το ύψος των αποδοχών των εργαζομένων με σύμβαση μερικής απασχόλησης προσαυξάνεται κατά 7,5% στην περίπτωση που αμείβεται με το κατώτατο όριο αποδοχών και το ωράριο απασχόλησης του είναι λιγότερο από 4 ώρες την ημέρα.

2.5.2.3 Ετήσια άδεια με αποδοχές και επίδομα αδείας με σύμβαση μερικής απασχόλησης

Στην περίπτωση των εργαζομένων οι οποίοι απασχολούνται με την σύμβαση μερικής απασχόλησης δικαιούνται την ετήσια άδεια με αποδοχές. Καθώς επίσης και επίδομα αδείας σύμφωνα με το ύψος των αποδοχών που λαμβάνουν.

Αυτά ισχύουν σύμφωνα με το νόμο Ν 1346/83, άρθρο 1 και του αστικού νόμου 539/45, άρθρο 2.

2.5.2.4 Πρόσθετη εργασία με σύμβαση μερικής απασχόλησης

Στην περίπτωση όπου ο εργαζόμενος απασχολείται και σε άλλη εργασία ή έχει οικογενειακές υποχρεώσεις δεν δίνεται το δικαίωμα στον εργοδότη του να τον επιβαρύνει με επιπλέον πρόσθετη εργασία.

2.5.2.5 Η κατανομή του χρόνου εργασίας με σύμβαση μερικής απασχόλησης

Η απασχόληση του εργαζόμενου, ο οποίος βρίσκεται σε μία επιχείρηση με τη σύμβαση μερικής απασχόλησης οφείλεται να είναι συνεχόμενη και να διενεργείται σε χρονική διάρκεια μία φορά την ημέρα. Εκτός από ορισμένες εξαιρέσεις όπως είναι η συνοδηγοί μεταφοράς μαθητών ιδιωτικών εκπαιδευτηρίων και οι καθηγητές φροντιστηρίων.

2.5.3 Ωράριο σε εκ περιτροπής εργασία.

Η εκ περιτροπής εργασία είναι μορφή μειωμένης απασχόλησης, κατά λιγότερες ημέρες την εβδομάδα ή λιγότερες εβδομάδες ανά μήνα, ή λιγότερους μήνες ανά έτος, αλλά με πλήρες ημερήσιο ωράριο.

Απαιτείται και σε αυτή τη περίπτωση έγγραφη ατομική σύμβαση και υποβολή της στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ , αλλιώς τεκμαίρεται ότι είναι σύμβαση πλήρους απασχόλησης.

Αν περιοριστούν οι δραστηριότητες της επιχείρησης, ο εργοδότης μπορεί, μονομερώς, να επιβάλει σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης 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.

2.5.4 Εργασία ορισμένου χρόνου

Η εργασία ορισμένου χρόνου προκύπτει από το αποτέλεσμα συμφωνίας μεταξύ του εργοδότη και του εργαζόμενου για συγκεκριμένη χρονική διάρκεια να τον απασχολεί. Είτε αυτό είναι έξι μήνες, είτε ένα έτος, είτε δύο έτη, είτε και περισσότερα.

Το αποτέλεσμα αυτής της σύμβασης εργασίας προκύπτει από το γεγονός ότι θα είναι το είδος ή η φύση της εργασίας τέτοιο, ώστε ο μισθωτός να προσλαμβάνεται για τη συγκεκριμένη χρονική διάρκεια ή για όσο χρειάζεται για να εκτελεστεί μία συγκεκριμένη εργασία.

Συνεπώς από τη συμφωνία αυτή προκύπτει ότι όταν οριστεί ημερομηνία λήξεως η εργασία ορισμένης χρονικής διάρκειας μετά το πέρας ο εργαζόμενος αποχωρεί και λύεται η σύμβαση εργασίας μεταξύ τους.

Παρόλα αυτά, μπορεί να συνεχιστεί η εργασία του μισθωτού στον συγκεκριμένο εργοδότη μετά τη λήξη της σύμβασης που ήταν ορισμένου χρόνου όταν προηγηθεί σιωπηρή ανανέωση μεταξύ τους.

2.5.5 Εργασία αορίστου χρόνου

Σύμβαση αορίστου χρόνου εργασίας χαρακτηρίζεται η σύμβαση εργασίας που συνάπτεται μεταξύ του εργαζόμενου και του εργοδότη και η χρονική διάρκεια δεν καθορίζεται όπως επίσης ούτε και ο σκοπός ή το είδος αυτής.

Κεφάλαιο 3^ο Μισθοί και κόστος εργασίας στην Ελλάδα

3.1 Ο μισθός

Οποιοδήποτε αντάλλαγμα λαμβάνεται για την παροχή της εργασίας στον εργαζόμενο καλείται μισθός. Ο ορισμός του ύψους του μισθού μπορεί να γίνει είτε από το νόμο, είτε από υπουργική απόφαση, είτε με την ατομική σύμβαση εργασίας, είτε με τη Συλλογική Σύμβαση Εργασίας.

Πιο συγκεκριμένα, ως μισθός είναι *το σύνολο των αμοιβών ή του ανταλλάγματος που έχει υποχρέωση να παρέχει στον μισθωτό και στον εργαζόμενο η επιχείρηση ως αποτέλεσμα της παροχής της εργασίας του, είτε της νόμιμης υπερωριακής εργασίας του, της απασχόλησης του όπως ορίζει ο νόμος, είτε και την απασχόληση του σε ημέρα αργίας*(Σγουρινάκης.α., 2013).

Παρόλα αυτά, το οποιοδήποτε ποσό ή πρόσθετη παροχή δοθεί στον μισθωτό από τον εργοδότη το οποίο δεν γίνεται χωρίς να υφίσταται κάποια νόμιμη υποχρέωση ή δεν είναι στα πλαίσια της αρχικής τους συμφωνίας αυτό δεν αποτελεί μισθό, αλλά γίνεται με τη βούληση του εργοδότη και αν το επιθυμεί μπορεί και να το ανακαλέσει.

3.2 Οι κατηγορίες του μισθού

Ο μισθός μπορεί να διακριθεί σε συμβατικό ή συμφωνημένο μισθό, στο νόμιμο μισθό, στον ειθισμένο ή συνηθισμένο μισθό, στον κοινωνικό μισθό.

Πιο αναλυτικά:

Ο συμβατικός ή συμφωνημένος μισθός: *αναφέρεται στο ποσό του μισθού το οποίο θα καθοριστεί από την ατομική σύμβαση εργασίας του εργαζομένου με την επιχείρηση και μπορεί να διαμορφωθεί εφόσον είναι αποτέλεσμα παραπομπής στη συλλογική ρύθμιση και δεν μπορεί να υπολείπεται του νόμιμου μισθού σε καμία περίπτωση.*

Ο νόμιμος μισθός: *αναφέρεται στο ποσό που το οποίο έχει καθοριστεί σύμφωνα με τα πλαίσια της συλλογικής σύμβασης εργασίας από το νόμο, όπου με το νόμιμο μισθό παρέχονται τα κατώτατα όρια αποδοχών. Επίσης, εκτός από το βασικό μισθό περιλαμβάνει τα επιδόματα και κάθε άλλη οικονομική παροχή για τον εργαζόμενο.*

Ο ειθισμένος ή συνηθισμένος μισθός είναι: το σύνολο του ύψους των αποδοχών το οποίο καταβάλλεται σε άλλους εργαζόμενους, οι οποίοι έχουν τα ίδια προσόντα, την ίδια ειδικότητα και προσφέρουν την ίδια εργασία, στην ίδια γεωγραφική περιοχή με τον εργαζόμενο σε μία άλλη επιχείρηση. Τότε δεν υφίσταται νόμιμος ή συμβατικός μισθός.

Ο κοινωνικός μισθός: περιλαμβάνει το ύψος των αποδοχών και τα επιδόματα τα οποία δεν αποτελούν υπολογίσιμη παροχή εργασίας αλλά είναι αποτέλεσμα ως συμπληρωματικό εισόδημα στον εργαζόμενο. Με στόχο για μία αξιοπρεπή διαβίωση τέτοια επιδόματα είναι το επίδομα αδείας, τα δώρα εορτών, τα επιδόματα ασθένειας κ.α.(Σγουρινάκηςκ.α., 2013)

3.3 Κατηγορίες πληρωμών μισθού

Ο χρονικός μισθός αποτελεί την πιο συνηθισμένη και πιο απλή μορφή του μισθού, η οποία οφείλεται στον εργαζόμενο για την εργασία που προσφέρει. Καθώς επίσης, συμφωνείται και ένα ποσό αμοιβής σε σχέση ενός ορισμένου χρόνου διάρκειας.

Σε αυτή την περίπτωση καθορίζει το μισθό να λαμβάνεται την τελευταία ημέρα του μήνα ή σύμφωνα με τη μονάδα μέτρησης της ποσότητας εργασίας, που μπορεί να είναι και η ημερολογιακή ώρα.

Πρόκειται για ένα νόμιμο σύστημα, με το οποίο καθορίζεται το ύψος των αποδοχών των εργαζομένων. Από τη στιγμή όπου οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας έχουν προσδιορίσει την αμοιβή υπό τη μορφή ωρομισθίου, ημερομισθίου, ή μηνιαίου μισθού.

Ο μισθός κατά μονάδα εργασίας, αυτή η μορφή υπολογίζεται με βάση το συγκεκριμένο αποτέλεσμα που θα προσφέρει μία εργασία. Το ύψος της αμοιβής κατά μονάδα εργασίας μπορεί να γίνει με ατομική σύμβαση εργασίας χωρίς να αποκλείεται και ο τρόπος της αμοιβής, όπως ορίζουν οι σχετικοί όροι στις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας.

Μισθός με ποσοστά ή με προμήθεια, αναφέρεται στο ύψος της αμοιβής που θα λάβει ο εργαζόμενος και αυτό είναι αποτέλεσμα στο ποσοστό επί των κερδών της εκάστοτε επιχείρησης ή σε ποσοστό επί των εισπράξεων που πραγματοποιεί ο μισθωτός είτε

και σε ποσοστό επί των εμπορικών συναλλαγών. Παρόλη την ιδιοσυγκρασία του τρόπου αυτής της μορφής της αμοιβής αυτό δεν αναιρεί το χαρακτήρα ότι υπάρχει σχέση εργασίας εξαρτημένης εργασίας του εργαζόμενου με τον εργοδότη.

Παρόλα αυτά σε μία τέτοια συμφωνία καταβάλλεται ο μισθός σε ποσοστό από τα κέρδη στον εργαζόμενο. Και από μέρους τους έχει την υποχρέωση ο εργοδότης να του παρέχει και τις αναγκαίες και απαραίτητες πληροφορίες για το ύψος των κερδών και τις ζημιές της επιχείρησης αν αυτό απαιτείται, καθώς επίσης να επιδειξεί και τα λογιστικά του βιβλία (Ληξουριώτης, 2013).

3.4 Διανομή κερδών ή μετοχών στους εργαζόμενους

Πρόκειται για μία σύγχρονη μορφή αμοιβής που πολλές φορές μπορεί να έχει συνδυαστικό ή συμπληρωματικό χαρακτήρα έτσι ώστε να συμμετέχουν στη λήψη αποφάσεων και οι εργαζόμενοι. Στη χώρα μας υπάρχει ποικιλία μορφών οικονομικής συμμετοχής των εργαζομένων, όπως είναι και η διανομή χρηματικού ποσού «πριμ» στο σύνολο του προσωπικού από το καθαρό κέρδος της επιχείρησης.

Ταυτόχρονα οικονομική συμμετοχή σε κάποιες κατηγορίες προσωπικού όταν είναι στα ανώτερα στελέχη μπορεί να επιτευχθεί διαθέτοντας τους κάποιες μετοχές της εταιρείας.

Αυτή η μορφή αμοιβών έχει θεσμοθετηθεί νομικά για να μπορούν όλες οι ανώνυμες εταιρείες να διανέμουν μέσω απόφασης των μετόχων ένα μέρος των ετήσιων καθαρών κερδών. (Ληξουριώτης, 2013),

3.5 Ο τρόπος πληρωμής του μισθού

Το ύψος του μισθού εξαρτάται σύμφωνα με την ειδικότητα που έχει ένας εργαζόμενος σε μία επιχείρηση. *«Ο μισθός τείνει να καταβάλλεται σε χρήμα όπως σχετικά ορίζει η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας υπό τον αριθμό 95 και ο κυρωτικός νόμος αυτής είναι 3248/1955».*

Η καταβολή του μισθού πραγματοποιείται με τραπεζική συναλλαγή σε τραπεζικό λογαριασμό του εργαζόμενου. Δεν μπορεί να πραγματοποιηθεί με συναλλαγματική ή γραμμάτιο ή τοκομερίδιο. Επίσης, μορφή η οποία μπορεί να καταβληθεί ο μισθός

είναι σε τραπεζική επιταγή εφόσον από μέρους του μισθωτού γίνει αποδεκτός αυτός ο τρόπος καταβολής του μισθού του. Σε καμία περίπτωση η αμοιβή του και η εξόφληση του μισθού ενός εργαζόμενου δεν μπορεί να πραγματοποιηθεί σε είδος.

Σύμφωνα, με τους νόμους 3863/2010 και 3842/2010 πλέον η πληρωμή του μισθού στον εργαζόμενο έχει καθιερωθεί να γίνεται με πίστωση σε τραπεζικό λογαριασμό των εργαζομένων. Με τον ίδιο τρόπο καταβάλλονται και οι ασφαλιστικές εισφορές, και το εργόσημο αυτών. Στην περίπτωση που η καταβολή του μισθού γίνει με οποιονδήποτε άλλο τρόπο από τον εργοδότη αυτό μπορεί να τον φέρει εκτεθειμένο από την πλευρά των μισθωτών (ΦΕΚ 115/Α/15-7-2010).

3.6 Η καταβολή του μισθού

Ο μισθός καταβάλλεται σύμφωνα με το πως έχει συμφωνηθεί. Εκτός, και αν υπάρχει κάποια αντίθετη συμφωνία. Καταβάλλεται στο τέλος του μήνα στην περίπτωση όπου έχει συμφωνηθεί μηνιαία καταβολή αυτού. Στην περίπτωση που ο εργοδότης δεν καταβάλλει το μισθό σύμφωνα με την ημερομηνία, η οποία έχει συμφωνηθεί από τα δύο μέρη τότε καθίσταται υπερήμερος και οφείλει τόκους υπερημερίας. Σε οποιαδήποτε περίπτωση η καταβολή του μισθού πρέπει να γίνεται σε προκαθορισμένη ημερολογιακή ημέρα.(ΦΕΚ 115/Α/15-7-2010).

3.7 Οι ακαθάριστες αποδοχές

Κάθε επιχείρηση είναι υποχρεωμένη από το νόμο στο τέλος κάθε μήνα να συντάσσει μία μισθολογική κατάσταση για το σύνολο των εργαζομένων και των υπαλλήλων που απασχολεί. Στη συγκεκριμένη μισθολογική κατάσταση αναγράφονται αλφαβητικά τα ονοματεπώνυμα των εργαζομένων, οι ακαθάριστες μηνιαίες αποδοχές τους, οι κρατήσεις των ασφαλιστικών οργανισμών, η παρακράτηση του φόρου μισθωτών υπηρεσιών καθώς και το καθαρό πληρωτέο ποσό αυτών.

«Στις ακαθάριστες αποδοχές των μηνιαίων μισθολογικών καταστάσεων περιλαμβάνονται τα ποσά που καταβάλλονται στο μισθωτό, σε τακτά χρονικά διαστήματα σαν αντάλλαγμα της εξαρτημένης εργασίας που προσφέρει στον εργοδότη. ΣΤΕ.1008/83,ΑΠΠ551/99 τμΒ» (ΦΕΚ 115/Α/15-7-2010).

3.8 Ποσά που υπόκεινται σε εισφορές ΙΚΑ

Ποσά τα οποία υπόκεινται σε εισφορά ΙΚΑ είναι τα εξής:

- Τα ημερομίσθια
- Ο μισθός
- Τα επιδόματα ή πρόσθετες παροχές σε είδος
- Τα πριμ παραγωγικότητας σε ορισμένες επιχειρήσεις
- Οι αμοιβές που καταβάλλονται στο σύζυγο, ο οποίος εργάζεται στην επιχείρηση
- Οι αμοιβές που καταβάλλονται, υπόκεινται σε κρατήσεις ΙΚΑ από τη στιγμή που το είδος της εργασίας πραγματοποιείται στην ίδια την επιχείρηση και δεν υπάγεται να είναι ασφαλισμένος σε άλλο φορέα κυρίας ασφάλισης
- Το ύψος του ποσοστού των πωλήσεων, από τη στιγμή που καταβάλλεται σαν αντάλλαγμα για την παροχή εργασίας τους την επιχείρηση
- Το ύψος του επιδόματος ενοικίου
- Οι προσαυξήσεις για νυχτερινή εργασία
- Η εργασία την Κυριακή
- Οι υπερωρίες και τα έξοδα μετακίνησης
- Το ύψος των επιδομάτων, τα οποία χορηγούνται με τη θέληση και οικειοθελώς από την επιχείρησή στους εργαζόμενους τέτοια παραδείγματα είναι το επίδομα ασθένειας

Το ποσό της εργατικής εισφοράς που καταβάλλεται στο ΙΚΑ, είτε σε άλλο επικουρικό ταμείο όταν αυτό θα το καταβάλλει ο εργοδότης, ενώ ταυτόχρονα βαρύνει τον μισθωτό. Θεωρείται ότι το ποσό αυτό προσαυξάνει στο μισθωτό και υπόκειται σε ασφαλιστικές εισφορές καθώς υπολογίζεται και το ποσό της αποζημίωσης (Καραγιάννης, κ.α., 2019)

3.9 Όριο κατώτατου μισθού

Ημερομίσθιοι	31/12/2007	Ποσοστό αύξησης	01/01/2008	Ποσοστό αύξησης	01/09/2008	Ποσοστό αύξησης	01/05/2009
Ημερομίσθιος άγαμος χωρίς προϋπηρεσία	29,39	3,45	30,40	3,00	31,32	5,50	33,04
Ημερομίσθιος άγαμος 1 τριετία	30,47	3,45	31,52	3,00	32,47	5,50	34,25
Ημερομίσθιος άγαμος 2 τριετία	31,93	3,45	33,03	3,00	34,02	5,50	35,89
Ημερομίσθιος άγαμος 3 τριετία	33,37	3,45	34,52	3,00	35,56	5,50	37,51
Ημερομίσθιος άγαμος 4 τριετία	34,83	3,45	36,03	3,00	37,11	5,50	39,15
Ημερομίσθιος άγαμος 5 τριετία	36,28	3,45	37,53	3,00	38,66	5,50	40,78
Ημερομίσθιος άγαμος 6 τριετία		3,45	39,05	3,00	40,22	5,50	42,43
Ημερομίσθιος έγγαμος χωρίς προϋπηρεσία	32,33	3,45	33,45	3,00	34,45	5,50	36,34
Ημερομίσθιος έγγαμος 1 τριετία	33,41	3,45	34,56	3,00	35,60	5,50	37,56
Ημερομίσθιος έγγαμος 2 τριετία	34,87	3,45	36,07	3,00	37,16	5,50	39,20
Ημερομίσθιος έγγαμος 3 τριετία	36,31	3,45	37,56	3,00	38,69	5,50	40,82

Ημερομίσθιος έγγαμος 4 τριετία	37,77	3,45	39,07	3,00	40,25	5,50	42,46
Ημερομίσθιος έγγαμος 5 τριετία	39,22	3,45	40,57	3,00	41,79	5,50	44,09
Ημερομίσθιος έγγαμος 6 τριετία			42,09	3,00	43,35	5,50	45,74

Πίνακας 3.1: Αποδοχές Ημερομισθίων Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.) 2008 – 2009

Στον πίνακα 3.1 παρουσιάζονται τα ποσοστά αύξησης που πήραν οι ημερομίσθιοι από το 2007 μέχρι το έτος 2009. Όπως παρατηρείται από το έτος 2007 στο 2008 αυξήθηκε 3,45% το ημερομίσθιό τους αντίστοιχα το επόμενο έτος προσαυξήθηκε επιπλέον 3% με το 2009 να έχει αυξηθεί πάλι στο 5,50%.

Υπάλληλοι	31/12/2007	Ποσοστό αύξησης	01/01/2008	Ποσοστό αύξησης	01/09/2008	Ποσοστό αύξησης	01/05/2009
Υπάλληλος άγαμος χωρίς προϋπηρεσία	657,89	3,45	680,59	3,00	701,00	5,50	739,56
Υπάλληλος άγαμος 1 τριετία	712,70	3,45	737,29	3,00	759,41	5,50	801,17
Υπάλληλος άγαμος 2 τριετία	777,49	3,45	804,31	3,00	828,44	5,50	874,01
Υπάλληλος άγαμος 3 τριετία	842,28	3,45	871,34	3,00	897,48	5,50	946,84
Υπάλληλος έγγαμος χωρίς	723,68	3,45	748,65	3,00	771,11	5,50	813,52

προϋπηρεσία

Υπάλληλος 778,49 3,45 805,35 3,00 829,51 5,50 875,13

έγγαμος 1
τριετία

Υπάλληλος 843,28 3,45 872,37 3,00 898,54 5,50 947,96

έγγαμος 2
τριετία

Υπάλληλος 908,07 3,45 939,40 3,00 967,58 5,50 1020,80

έγγαμος 3
τριετία

Πίνακας 3.2: Αποδοχές Υπαλλήλων Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.) 2008 – 2009

Στον πίνακα 3.2 παρατηρούμε το ποσοστό που αυξήθηκε ο μισθός σε υπαλλήλους του ιδιωτικού τομέα από το 2007 μέχρι το 2009. Παρατηρούμε ότι για το έτος 2007 έως 2008 ένα ποσοστό αύξησης 3,45% αυξάνοντας το μισθό από 657,89 ευρώ σε 680,59€. Μέσα στο έτος αυξήθηκε άλλο 3% αυξάνοντας το μισθό από 680,59€ σε 701,00€ για τον υπάλληλο που είναι άγαμος χωρίς προϋπηρεσία και μέχρι το Μάιο του 2009 έχει ένα ποσοστό αύξησης 5,50%, όπου ο μισθός γίνεται από 701,00€ στα 739,56€.

ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ	01/05//2009	ποσοστό αύξησης	01/07/2011	Στρογγυλοποίηση
Ημερομίσθιος άγαμος χωρίς προϋπηρεσία	33,04	1,6%	33,569	33,57
Ημερομίσθιος άγαμος 1 τριετία	34,25	1,6%	34,798	34,80
Ημερομίσθιος άγαμος 2	35,89	1,6%	36,464	36,46

τριετία				
Ημερομίσθιος άγαμος 3 τριετία	37,51	1,6%	38,110	38,11
Ημερομίσθιος άγαμος 4 τριετία	39,15	1,6%	39,776	39,78
Ημερομίσθιος άγαμος 5 τριετία	40,78	1,6%	41,432	41,43
Ημερομίσθιος άγαμος 6 τριετία	42,43	1,6%	43,109	43,11
Ημερομίσθιος έγγαμος χωρίς προϋπηρεσία	36,34	1,6%	36,921	36,92
Ημερομίσθιος έγγαμος 1 τριετία	37,56	1,6%	38,161	38,16
Ημερομίσθιος έγγαμος 2 τριετία	39,20	1,6%	39,827	39,83
Ημερομίσθιος έγγαμος 3 τριετία	40,82	1,6%	41,473	41,47
Ημερομίσθιος έγγαμος 4 τριετία	42,46	1,6%	43,139	43,14
Ημερομίσθιος έγγαμος 5 τριετία	44,09	1,6%	44,795	44,80
Ημερομίσθιος έγγαμος 6 τριετία	45,74	1,6%	46,472	46,47

Πίνακας 3.3: Αποδοχών ημερομισθίων Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 01/07/2011, υπολογισμοί με αύξηση 1,6%

Στον πίνακα παρουσιάζονται τα ημερομίσθια για άγαμο χωρίς προϋπηρεσία, για ημερομίσθιο άγαμο με μία τριετία, έως έξι τριετίες. Παρατηρείται ότι τα έτη 2009 μέχρι και τον Ιούλιο του 2011 αυξήθηκαν σε 1,6%.

Υπάλληλος	01/05/2009	Ποσοστό αύξησης	01/07/2011	Στρογγυλοποίηση
Υπάλληλος άγαμος χωρίς προϋπηρεσία	739,56	1,6%	751,393	751,39
Υπάλληλος άγαμος 1 τριετία	801,17	1,6%	813,989	813,99
Υπάλληλος άγαμος 2 τριετία	874,01	1,6%	887,994	887,99
Υπάλληλος άγαμος 3 τριετία	946,84	1,6%	961,989	961,99
Υπάλληλος έγγαμος χωρίς προϋπηρεσία	813,52	1,6%	826,536	826,54
Υπάλληλος έγγαμος 1 τριετία	875,13	1,6%	889,132	889,13
Υπάλληλος έγγαμος 2 τριετία	947,96	1,6%	963,127	963,13
Υπάλληλος έγγαμος 3 τριετία	1020,80	1,6%	1037,133	1037,13

Πίνακας 3.4: Αποδοχών υπαλλήλων Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 01/07/2011, υπολογισμοί με αύξηση 1,6%

Στον πίνακα παρουσιάζεται το ποσό του μισθού που έπαιρνε ένας υπάλληλος άγαμος χωρίς προϋπηρεσία με μία τριετία έως και τρεις τριετίες. Καθώς επίσης και υπάλληλος έγγαμος χωρίς προϋπηρεσία, από προϋπηρεσία μιας τριετίας, έως και τρεις τριετίες, όπου το ποσοστό αύξησης ήταν 1,6%.

Χρόνια προϋπηρεσίας	Βασικό ημερομίσθιο	Επίδομα τριετιών	Επίδομα γάμου	Σύνολο άγαμων από	Σύνολο έγγαμων
--------------------------------	-------------------------------	-----------------------------	--------------------------	------------------------------	---------------------------

	από 14/02/2012			14/02/2012	από 14/02/2012
0- 3	26,18	0,00	2,62	26,18	28,80
3- 6	26,18	1,31	2,62	27,49	30,11
6- 9	26,18	2,62	2,62	28,80	31,42
9-12	26,18	3,93	2,62	30,11	32,73
12-15	26,18	5,24	2,62	31,42	34,04
15-18	26,18	6,55	2,62	32,73	35,35
18-ΑΝΩ	26,18	7,85	2,62	34,03	36,65

Πίνακας 3.5: Κατώτατα όρια αποδοχών εργατοτεχνιτών 2012 εργαζόμενοι ηλικίας άνω των 25 ετών

Στον παραπάνω πίνακα παρατηρούμε ότι στη πρώτη στήλη αναφέρονται τα χρόνια προϋπηρεσίας εργαζόμενου άνω των 25 ετών, στη δεύτερη στήλη το βασικό του ημερομίσθιο, το επίδομα της τριετίας, το επίδομα γάμου, το σύνολο των αποδοχών των αγάμων από το Φεβρουάριο του 2012 και στην τελευταία στήλη αναφέρει το σύνολο των αποδοχών των έγγαμων.

Χρόνια προϋπηρεσίας	Βασικό ημερομίσθιο από 14/02/2012	Επίδομα τριετιών	Επίδομα γάμου	Σύνολο άγαμων από 14/02/2012	Σύνολο έγγαμων από 14/02/2012
0- 3	586,08	0,00	58,61	586,08	644,69
3- 6	586,08	58,61	58,61	644,69	703,30
6- 9	586,08	117,22	58,61	703,30	761,91
9-ΑΝΩ	586,08	175,82	58,61	761,90	820,51

Πίνακας 3.6: Κατώτατα όρια αποδοχών υπαλλήλων 2012 εργαζόμενοι ηλικίας άνω των 25 ετών

Στον πίνακα παραπάνω στην πρώτη στήλη αναφέρονται τα χρόνια προϋπηρεσίας, ακολουθούν στην επόμενη στήλη το βασικό ημερομίσθιο των υπαλλήλων που ήταν 586,08 ευρώ, το επίδομα τριετίας, το επίδομα γάμου, το σύνολο των αποδοχών των αγάμων από 14 Φεβρουαρίου του 2012 και προσδιορίζεται ο συνολικός μισθός για τους έγγαμους μέχρι 14 Φεβρουαρίου του 2012

Χρόνια προϋπηρεσίας	Βασικό ημερομίσθιο από 14/02/2012	Επίδομα τριετιών	Επίδομα γάμου	Σύνολο άγαμων από 14/02/2012	Σύνολο έγγαμων από 14/02/2012
0- 3	22,83	0,00	2,28	22,83	25,11
3- 6	22,83	1,14	2,28	23,97	26,25
6- άνω	22,83	2,28	2,28	25,11	27,39

Πίνακας 3.7: Κατώτατα όρια αποδοχών εργατοτεχνιτών 2012 εργαζόμενοι ηλικίας μέχρι 25 ετών

Στον πίνακα παραπάνω αναφέρονται για τους εργαζόμενους το ημερομίσθιο τους που είναι μέχρι και 25 ετών μαζί με το επίδομα τριετίας, όσοι έχουν το επίδομα γάμου και στις δύο τελευταίες στήλες φαίνεται το ποσό του ημερομισθίου για τους άγαμους από 14 Φεβρουαρίου του 2012 και αντίστοιχα και τους έγγαμους.

Χρόνια προϋπηρεσίας	Βασικό ημερομίσθιο από 14/02/2012	Επίδομα τριετιών	Επίδομα γάμου	Σύνολο άγαμων από 14/02/2012	Σύνολο έγγαμων από 14/02/2012
0- 3	510,95	0,00	51,10	510,95	562,05
3- ΑΝΩ	510,95	51,10	51,10	562,05	613,15

Πίνακας 3.8: Κατώτατα όρια αποδοχών υπαλλήλων 2012 εργαζόμενοι ηλικίας μέχρι 25 ετών

Στον παραπάνω πίνακα παρουσιάζονται ποια είναι τα κατώτατα όρια αποδοχών για εργαζόμενους που η ηλικία τους είναι μέχρι και 25 ετών. Με βάση τα όρια

προϋπηρεσίας εμφανίζεται το βασικό ημερομίσθιο τους και το επίδομα τριετίας και ποιοι το δικαιούνται και στις τελευταίες δύο στήλες παρατηρούμε ότι το σύνολο των αποδοχών για έναν άγαμο ήταν με προϋπηρεσία 562,05 ευρώ, ενώ χωρίς προϋπηρεσία 510,95, ενώ ένας έγγαμος εργαζόμενος μέχρι 25 ετών με προϋπηρεσία θα πάρει 513.15 ευρώ ενώ χωρίς 562,05 ευρώ.

Σύμφωνα, με το νέο Ν. 4093/2012 οι κατώτεροι μισθοί και ημερομίσθια διαμορφώθηκαν ως εξής:

Χρόνια Προϋπηρεσίας	Βασικός μισθός	Επίδομα τριετιών	Σύνολο αποδοχών
0 έως 3	586,08	0,00	586,08
3 συμπληρωμένα έως 6	586,08	58,61	644,69
6 συμπληρωμένα έως 9	586,08	117,22	703,30
9 συμπληρωμένα και άνω	586,08	175,82	761,90

Πίνακας 3.9: Κατώτατα όρια αποδοχών εργαζομένων υπαλλήλων ηλικίας 25 ετών και άνω

Στον παραπάνω πίνακα παρουσιάζονται το ύψος των αποδοχών για υπαλλήλους, οι οποίοι είναι από 25 ετών και άνω. Στην πρώτη στήλη αναφέρονται τα έτη προϋπηρεσίας που έχει ο καθένας, ο βασικός μισθός διαμορφώθηκε στα 586,08 ευρώ για όποιον είχε επίδομα χωρίς προϋπηρεσία. Με προϋπηρεσία μία τριετία αυξάνεται σε 644,69€, με 2 τριετίες παίρνει ένα επίδομα 117,22€ με αποτέλεσμα από το σύνολο των αποδοχών του είναι 703,30 € και με τρεις τριετίες 175,82€ είναι το επίδομα για τις τριετίες του και ο μισθός του προσδιορίζεται σε 761,90€.

Χρόνια Προϋπηρεσίας	Βασικός ημερομίσθιο	Επίδομα τριετιών	Σύνολο αποδοχών
0 έως 3	26,18	0,00	26,18
3 συμπληρωμένα έως 6	26,18	1,31	27,49
6 συμπληρωμένα έως 9	26,18	2,62	28,80

9 συμπληρωμένα έως 12	26,18	3,93	30,11
12 συμπληρωμένα έως 15	26,18	5,24	31,42
15 συμπληρωμένα έως 18	26,18	6,55	32,73
18 συμπληρωμένα και άνω	26,18	7,85	34,03

Πίνακας 3.10: Κατώτατα όρια αποδοχών εργαζομένων εργατοτεχνιτών ηλικίας 25 ετών και άνω

Στον παραπάνω πίνακα παρουσιάζεται το βασικό ημερομίσθιο για τους εργαζόμενους που είναι από 25 ετών και άνω προσαυξημένο με επίδομα τριετίας σε όσους έχουν. Στην τελευταία στήλη φαίνεται το σύνολο των αποδοχών του ημερομισθίου που θα λάβει ένας εργαζόμενος, ο οποίος είναι 25 ετών και άνω.

Χρόνια Προϋπηρεσίας	Βασικός μισθός	Επίδομα τριετιών	Σύνολο αποδοχών
0 έως 3	510,95	0,00	510,95
3 συμπληρωμένα και άνω	510,95	51,10	562,05

Πίνακας 3.11: Κατώτατα όρια αποδοχών εργαζόμενοι υπάλληλοι ηλικίας μέχρι 25 ετών

Στον πίνακα παραπάνω εμφανίζονται τα χρόνια προϋπηρεσίας που έχει ένας εργαζόμενος υπάλληλος ηλικίας έως 25 ετών. Ο βασικός μισθός των υπαλλήλων μέχρι 25 ετών είχε διαμορφωθεί στα 510,95€, με μία τριετία προϋπηρεσία ο μισθός του αυξάνεται στα 562,05€.

Χρόνια Προϋπηρεσίας	Βασικό ημερομίσθιο	Επίδομα τριετιών	Σύνολο αποδοχών
0 έως 3	22,83	0,00	22,83
3 συμπληρωμένα έως 6	22,83	1,14	23,97
6 συμπληρωμένα και άνω	22,83	2,28	25,11

Πίνακας 3.12: Κατώτατα όρια αποδοχών εργαζόμενοι εργατοτεχνίτες ηλικίας μέχρι 25 ετών

Στον πίνακα παραπάνω παρουσιάζεται το ημερομίσθιο που παίρνει ένας εργαζόμενος που είναι μέχρι 25 ετών με βάση αν έχει συμπληρωμένη προϋπηρεσία ή όχι. Το βασικό ημερομίσθιο του είχε διαμορφωθεί στα 22,83€ και αυξάνεται ανάλογα με το επίδομα τριετίας.

3.10 Κατώτατα όρια αποδοχών μέχρι την 31 Ιανουαρίου 2019

Τα κατώτερα όρια των αποδοχών μέχρι τον Απρίλιο του 2013 ήταν αποτέλεσμα συμφωνίας εργοδοτικών οργανώσεων και τριτοβάθμιων συνδικαλιστικών σωματείων. Από τη μία Απριλίου 2013, πλέον τα κατώτερα όρια των αποδοχών καθορίζονταν νομοθετικώς.

Οι εργοδοτικές εισφορές διακρίνονται ανάλογα με την ηλικία των εργαζομένων. Εάν είναι κάτω των 25 ετών ή άνω αυτής της ηλικίας. Σύμφωνα με το πώς ορίζει η ΠΥΣ 6/2012 (ΦΕΚ Α' 38/ 28.2.2012).

Στους παρακάτω πίνακες παρουσιάζονται τα κατώτερα όρια των αποδοχών για εργαζόμενους 25 ετών και άνω, τι ίσχυε μέχρι 31 Ιανουαρίου του 2019, καθώς και μέχρι την ηλικία των 25 ετών.

Χρόνια Προϋπηρεσίας	Βασικός μισθός	Επίδομα 3 ετών	Σύνολο αποδοχών
0 – 3	586,08€	0€	586,08€
3 – 6	586,08€	58,61€	644,69€
6 – 9	586,08€	117,22€	703,30€
9+	586,08€	175,82€	761,90€

Πίνακας 3.13: Κατώτατα όρια αποδοχών εργαζομένων άνω των 25 ετών. Τι ίσχυε μέχρι την 31/01/2019

Στον πίνακα παραπάνω παρουσιάζεται το όριο του βασικού μισθού, όπως αυτό διαμορφώνεται για μέχρι 31 Ιανουαρίου του 2019. Στην τελευταία στήλη του πίνακα παρουσιάζεται το σύνολο των αποδοχών που λαμβάνει ένας εργαζόμενος άνω των 25

ετών εφόσον έχει και κάποια έτη προϋπηρεσίας. Ο βασικός μισθός μέχρι και 31 Ιανουαρίου του 2019 είχε διαμορφωθεί στα 586,08 ευρώ.

Χρόνια Προϋπηρεσίας	Βασικός μισθός	Επίδομα 3 ετών	Σύνολο αποδοχών
0 – 3	510,95€	0€	510,95€
3 +	510,95€	51,10€	562,05€

Πίνακας 3.14: Κατώτατα όρια αποδοχών εργαζομένων ηλικίας μέχρι 25 ετών. Τι ίσχυε μέχρι την 31/01/2019

Στον πίνακα παραπάνω παρουσιάζεται ποιο είναι το όριο του βασικού μισθού για εργαζόμενους, οι οποίοι είναι έως 25 ετών. Στην πρώτη στήλη βλέπουμε τα χρόνια προϋπηρεσίας που μπορεί να έχει ένας εργαζόμενος, ο βασικός μισθός είχε διαμορφωθεί στα 510,95 ευρώ και με το επίδομα της προϋπηρεσίας έχει διαμορφωθεί στα 562,05 ευρώ.

Χρόνια προϋπηρεσίας	Υπάλληλοι	Εργατοτεχνίτες	Επίδομα γάμου
Χωρίς προϋπηρεσία	586,08€	26,18€	58,61€
Με μία 3ετία	644,68€	27,49€	58,61€
Με δύο 3ετίες	703,30€	28,86€	58,61€
Με τρεις 3ετίες	761,90€	30,30€	58,61€

Πίνακας 3.15: Εργαζόμενοι άνω των 25 ετών. Τι ίσχυε μέχρι την 31/01/2019

Στον πίνακα παραπάνω παρουσιάζεται το ποσό των αποδοχών που λαμβάνουν οι υπάλληλοι οι οποίοι είναι μεγαλύτεροι των 25 ετών. Ο βασικός μισθός έχει

προσδιοριστεί στα 586,08 ευρώ, ο οποίος αυξάνεται ανάλογα με την προϋπηρεσία που έχει και το ίδιο ισχύει και για τους εργαζόμενους με ημερομίσθιο και στην τελευταία στήλη του πίνακα εμφανίζεται το επίδομα γάμου που είναι ίδιο και για τους υπαλλήλους και για τους εργαζόμενους με ημερομίσθιο.

Χρόνια προϋπηρεσίας	Υπάλληλοι	Εργατοτεχνίτες	Επίδομα γάμου
Χωρίς προϋπηρεσία	510,95€	22,83€	51,10€
Με μία 3ετία	562,05€	23,97€	51,10€
Με δύο 3ετίες	-	25,11€	-

Πίνακας 3.16: Εργαζόμενοι άνω των 25 ετών. Τι ίσχυε μέχρι την 31/01/2019

Στον παραπάνω πίνακα παρουσιάζεται το ποσό του μισθού που λαμβάνουν οι υπάλληλοι, οι οποίοι είναι άνω των 25 ετών. Καθώς επίσης και οι εργαζόμενοι που το ποσό της αμοιβής τους για το ημερομίσθιο άνω των 25 ετών και το επίδομα γάμου. Παρατηρούμε ότι για τους εργαζόμενους υπάλληλους άνω των 25 ετών το επίδομα γάμου έχει διαμορφωθεί στα 51,10 ευρώ.

Πακέτο κάλυψης	% Ασφαλισμένου	% Εργατοτεχνίτη	Σύνολο
101 ΙΚΑ – ΕΤΕΑΜ	16%	25,06%	41,06%
102 ΙΚΑ ΜΙΚΤΑ ΕΤΕΑΜ με επάγγελμα κιν/νο	16%	26,06%	42,06%
105 ΒΑΡΕΑ – ΕΤΕΑ	19,45%	27,21%	46,66%
106 ΒΑΡΕΑ – ΕΤΕΑ	19,45%	28,21%	47,66%
Ασθένειας – ΕΤΕΑ	9,33%	11,73%	21,06%
Ασθένειας – ΕΤΕΑ	9,33%	12,73%	22,06%

Σύνταξης – ΕΤΕΑ	13,45%	20,51%	33,96%
Σύνταξης – Βαρέα – ΕΤΕΑ	16,90%	22,66%	39,56%

Πίνακας 3.17: Εισφορές ΙΚΑ που ισχύουν από την 01/06/2016 και μετά ανά κατηγορία

Σύμφωνα με το νόμο 4093/2012, ΦΕΚ Α 200 22/12 Νοεμβρίου 2012 θεσπίστηκαν και ίσχυαν τα εξής σε ότι αφορά τα κατώτατα όρια αποδοχών των εργαζομένων.

Μέχρι να ολοκληρωνόταν η περίοδος της οικονομικής προσαρμογής όπως προέβλεπαν τα μνημόνια στη χώρα, τα οποία προσαρτώνται με το νόμο 4046/2012 και οι τροποποιήσεις που ακολουθούν καθορίζεται ως νόμιμος κατώτατος μισθός των υπαλλήλων και το ημερομίσθιο σε εργατοτεχνίτες ως εξής:

Στο σύνολο των υπαλλήλων, οι οποίοι υπερέβησαν την ηλικία των 25 ετών ο κατώτατος νόμιμος μισθός ορίζεται στα 586,08 ευρώ και για τους εργατοτεχνίτες που είναι άνω των 25 ετών το κατώτατο ημερομίσθιο ορίστηκε σε 26,18 ευρώ.

Για το σύνολο των υπαλλήλων που είναι κάτω των 25 ετών, ορίστηκε ο κατώτατος νόμιμος μισθός στα 510,95 ευρώ και για τους εργατοτεχνίτες που είναι κάτω των 25 ετών το κατώτατο ημερομίσθιο να είναι 22,83 ευρώ.

Επίσης, έχει οριστεί στους εργαζόμενους, οι οποίοι είναι άνω των 25 ετών το ποσό να προσαυξάνεται κατά 10% για κάθε τριετία προϋπηρεσίας και για κάθε τρεις τριετίες, δηλαδή με προϋπηρεσία 9 ετών αυξάνεται συνολικά 30%.

Ενώ, για τους εργατοτεχνίτες, οι οποίοι είναι άνω των 25 ετών η προσαύξηση να γίνεται σε ποσοστό του 5% για κάθε τριετία προϋπηρεσίας και στις έξι τριετίες δηλαδή, στα 18 έτη προϋπηρεσίας συνολικά 30% προσαύξηση.

Στην περίπτωση των εργαζομένων υπαλλήλων, οι οποίοι είναι κάτω των 25 ετών η προσαύξηση με 10% για μία τριετία προϋπηρεσίας και για τρία έτη κ άνω. Όπως και οι εργατοτεχνίτες που είναι κάτω των 25 ετών προσαυξάνεται ο μισθός με ποσοστό 5% για κάθε τριετία προϋπηρεσίας και έως δύο τριετίες συνολικά 10% για προϋπηρεσία 6 ετών και άνω.

Η παραπάνω προσαυξήσεις που αναφέρθηκαν καταβάλλονται τόσο στον εργαζόμενο με προϋπηρεσία σε οποιοδήποτε εργοδότη και αν εργάζεται και με οποιαδήποτε ειδικότητα. Όπως επίσης και για τους εργατοτεχνίτες αφού συμπληρώσουν το 18ο έτος της ηλικίας τους ενώ αντίστοιχα για τους υπαλλήλους αφού συμπληρώσουν το 19ο έτος της ηλικίας τους.

Από τις 28 Ιανουαρίου 2019 σύμφωνα με υπουργική απόφαση καταργήθηκε η διάκριση των ορίων των κατώτατων μισθών ανάλογα με την ηλικία όπως ίσχυε μέχρι πρότινος για τους εργαζόμενους κάτω και άνω των 25 ετών και πλέον υποκαθίσταται με ένα ενιαίο μισθολογικό καθεστώς.

Η αύξηση του κατώτατου μισθού είναι περίπου 11% και από 586,08 ευρώ που ήταν έφτασε στα 650,00 ευρώ, ενώ αντίστοιχα το ημερομίσθιο 26,18 ευρώ που ήταν θα ανέλθει στα 29.04 ευρώ μεικτά. Το ύψος του ποσού που αναφέρεται παραπάνω για τον κατώτατο μισθό μπορεί να αυξηθεί ανάλογα με το επίδομα προϋπηρεσίας κατά 5% περίπου για κάθε τριετία και μέχρι τρεις δεκαετίες για τους υπαλλήλους και μέχρι έξι τριετίες για τους εργατοτεχνίτες.

Το ποσό των προσαυξήσεων που αφορά τα χρόνια προϋπηρεσίας καταβάλλεται για οποιαδήποτε ειδικότητα. Όταν πρόκειται για εργατοτεχνίτες θα πρέπει να έχουν συμπληρώσει το 18ο έτος της ηλικίας τους, ενώ για τους υπαλλήλους αυτό ισχύει με τη συμπλήρωση του 17ου έτους της ηλικίας τους. Η ισχύς της οποίας αναφέρεται στην προϋπηρεσία που έχει συμπληρωθεί μέχρι και τις 14 Φεβρουαρίου 2012 και θα παραμείνει στα ποσά αυτά μέχρι το ποσοστό της ανεργίας στη χώρα μας να μειωθεί κάτω του 10% σύμφωνα με το νόμο 4046/2012 και στην Π.Υ.Σ. 6/2012.

Σύμφωνα με τα παραπάνω στοιχεία στους παρακάτω πίνακες παρουσιάζονται τα νέα κατώτατα νομοθετημένα όρια των μισθών και των ημερομισθίων τα οποία είναι σε ισχύ από τη 01 Φεβρουαρίου 2019. (<https://www.ergasiaka-gr.net/2019/01/oi-neoi-katotatoi-misthoi-pinakes-gia-upallilous-kai-ergates/>)

Χρόνια προϋπηρεσίας	Βασικός μισθός	Επίδομα Ζετίας	Σύνολο άγαμων
0 – 3	650,00€	0,00€	650,00€
3 – 6	650,00€	65,00€	715,00€
6 – 9	650,00€	130,00€	780,00€
9+	650,00€	195,00€	845,00€

Πίνακας 3.18: Κατώτατος Μισθός με το Νέο Ενιαίο Μισθολογικό Καθεστώς

Από τη μία Φεβρουαρίου 2019 μέχρι και σήμερα ισχύει νέο ενιαίο μισθολογικό καθεστώς, στο οποίο όπως παρουσιάζεται παρακάτω διαμορφώνει το βασικό μισθό στα 650 ευρώ. Το επίδομα τριετίας του εκάστοτε εργαζόμενου είναι ανάλογα με την τριετία που έχει και στο τέλος του πίνακα φαίνεται το σύνολο του μισθού με το νέο Ενιαίο Μισθολόγιο καθεστώς που λαμβάνει ένας άγαμος εργαζόμενος.

Χρόνια προϋπηρεσίας	Βασικός μισθός	Επίδομα Ζετίας	Σύνολο
0 – 3	29,04€	0,00€	29,04€
3 – 6	29,04€	1,45€	30,49€
6 – 9	29,04€	2,90€	31,94€
9 – 12	29,04€	4,36€	33,40€
12 – 15	29,04€	5,81€	34,84€
15 – 18	29,04€	7,26€	36,30€
18+	29,04€	8,71€	37,75€

Πίνακας 3.19: Κατώτατο ημερομίσθιο με το Νέο Ενιαίο Μισθολογικό Καθεστώς

Από τη μία Φεβρουαρίου 2019 μέχρι και σήμερα το κατώτατο ημερομίσθιο που δίδεται στους υπαλλήλους σύμφωνα με το νέο Ενιαίο Μισθολόγιο καθεστώς είναι τα 29,04 ευρώ, τα οποία μπορεί να αυξηθούν ανάλογα με την προϋπηρεσία που έχει ο εκάστοτε εργαζόμενος

Χρόνια προϋπηρεσίας	Βασικός μισθός	Επίδομα Ζετίας	Επίδομα γάμου	Σύνολο έγγαμων
0 – 3	650,00€	0,00€	65,00€	715,00€
3 – 6	650,00€	65,00€	65,00€	780,00€
6 – 9	650,00€	130,00€	65,00€	845,00€
9+	650,00€	195,00€	65,00€	910,00€

Πίνακας 3.20: Κατώτατος μισθός με επίδομα γάμου με το Νέο Ενιαίο Μισθολογικό Καθεστώς

Ο κατώτατος μισθός με επίδομα γάμου σύμφωνα με το νέο μισθολογικό καθεστώς παρουσιάζεται στον πίνακα παραπάνω, ο βασικός μισθός όπως προαναφέρθηκε διαμορφώθηκε στα 650 ευρώ, το επίδομα γάμου είναι 65 ευρώ ανεξάρτητα από την προϋπηρεσία που κατέχει ένας εργαζόμενος.

Χρόνια προϋπηρεσίας	Βασικό ημερομίσθιο	Επίδομα Ζετίας	Επίδομα γάμου	Σύνολο έγγαμων
0 – 3	29,04€	0,00€	2,90€	31,94€
3 – 6	29,04€	1,45€	2,90€	33,40€
6 – 9	29,04€	2,90€	2,90€	34,85€
9 – 12	29,04€	4,36€	2,90€	36,30€
12 – 15	29,04€	5,81€	2,90€	37,75€
15 – 18	29,04€	7,26€	2,90€	39,20€
18+	29,04€	8,71€	2,90€	40,66€

Πίνακας 3.21: Κατώτατο ημερομίσθιο με επίδομα γάμου με το Νέο Ενιαίο Μισθολογικό Καθεστώς

Στον πίνακα 3.21 παρουσιάζεται το βασικό ημερομίσθιο όπως έχει διαμορφωθεί με το νέο μισθολογικό καθεστώς και είναι τα 29,04 ευρώ, το επίδομα γάμου ανεξάρτητα από την προϋπηρεσία που κατέχει ένας εργαζόμενος έχει διαμορφωθεί στο 2,90 ευρώ

Τα παρακάτω επιδόματα που συνδέονται με τον κατώτατο μισθό και αυξήθηκαν είναι τα εξής:

Τακτικής επιδότησης ανεργίας	Διαθεσιμότητας	Επιδότηση λόγω ανεργίας αδελφών νοσοκόμων
Επίσχεσης εργασίας	Παροχή προστασίας της μητρότητας	Επιδότηση λόγω ανεργίας δασεργατών
Μακροχρόνια ανέργων	Μαθητείας	Επιδότηση λόγω ανεργίας ρητινοσυλλεκτών
Ειδικό εποχικό	Ασκούμενων σπουδαστών ΤΕΙ	Βοήθημα ανεργίας ασφαλισμένων τ. ΕΤΑΠ-ΜΜΕ
Ειδικό βοήθημα μετά τη λήξη επιδότησης λόγω ανεργίας	Πρακτική άσκηση φοιτητών σχολών τουριστικής εκπαίδευσης	Βοήθημα ανεργίας ασφαλισμένων τ. ΟΑΕΕ
Ειδικό βοήθημα μετά από τρίμηνη παραμονή στα μητρώα του ΟΑΕΔ	Ειδική επιδότηση εκδοροσφαγέων	Βοήθημα ανεργίας ασφαλισμένων τ. ΕΤΑΑ
Ειδικό βοήθημα σε όσους εξέτισαν ποινή στειρητικής της ελευθερίας	Ειδική συμπληρωματική παροχή ανεργίας φορτοεκφορτωτών	Άδειας συμμετοχής σε εξετάσεις για σπουδαστές, φοιτητές, μαθητές που είναι εργαζόμενοι
Αφερεγγυότητας του εργοδότη	Επιδότηση λόγω ανεργίας των ξεναγών	Προγράμματα απασχόλησης

<https://www.ergasiaka-gr.net/2019/01/oi-neoi-katotatoi-misthoi-pinakes-gia-upallilous-kai-ergates/>

3.11 Υπολογισμός αποδοχών εργαζομένων

Οι ημερολογιακές μέρες υπολογισμού του μισθού ενός εργαζόμενου ανεξάρτητα από τις ημέρες που έχει ο κάθε μήνας, ως εργάσιμες υπολογίζονται πάντοτε 25. Αυτό ορίζεται από τον κανονισμό του ΙΚΑ, 1α άρθρο 18.

Στην περίπτωση όπου για οποιοδήποτε λόγο ο εργαζόμενος δεν εργαστεί μία ημέρα του εκάστοτε μήνα τότε θα είναι, (πραγματικός μισθός διά 25 ημέρες) επί 24 μέρες και έτσι θα προκύπτει το ποσό του μισθού του μήνα.

Στην περίπτωση όπου κάποιος μισθωτός εργαστεί Κυριακή, τότε ο μισθός του θα είναι (ο πραγματικός μισθός επί 26 ημέρες διά 25) αυτό θα είναι για το μήνα όπου εργάστηκε μία Κυριακή παραπάνω. Επίσης, να αναφερθεί ότι η Κυριακή παίρνει προσαύξηση 75% υπολογιζόμενη άνω του νόμιμου μισθού που του αναλογεί.

Στην περίπτωση όπου κάποιος μισθωτός απασχοληθεί Κυριακή ή νόμιμη αργία και υπερωριακά, τότε οι ώρες που θα δικαιούται για προσαύξηση της αμοιβής του θα συνυπολογιστεί και η υπερωριακή εργασία που έκανε. Το ποσοστό της προσαύξησης σε αυτή την περίπτωση είναι 50% ή 75% ανάλογα και υπολογίζεται πάνω στο ημερομίσθιο το οποίο έχει προσαυξηθεί και με την κυριακάτικη προσαύξηση του 75%.

Στην περίπτωση όπου ο εργαζόμενος εργάζεται σε νυχτερινή εργασία τότε η προσαύξηση στις υπερωρίες θα υπολογιστεί στο ωρομίσθιο κατά 25% εξαιτίας της νυχτερινής εργασίας. Ενώ, στην περίπτωση όπου απασχοληθεί σε υπερωρίες τις νυχτερινές ώρες της Κυριακής ή επίσημης αργίας το ποσοστό της προσαύξησης θα υπολογιστεί στο ωρομίσθιο στο οποίο θα έχει προσαυξηθεί προηγουμένως με τις δύο προσαυξήσεις που προαναφέρθηκαν 25% και 75% αντίστοιχα.

Στην περίπτωση όπου κάποιος εργαζόμενος δεν εργαστεί για πέντε ώρες και θέλει ο εργοδότης να του μειώσει το μισθό του για τις μη εργάσιμες αυτές ώρες. Τότε ο υπολογισμός θα γίνει στο ποσό του πραγματικού μισθού διά 25 ημέρες για να βγει το πραγματικό ημερομίσθιο.

Το ποσό που θα προκύψει θα πολλαπλασιαστεί με τις έξι ημέρες για να προκύψει ο εβδομαδιαίος μισθός. Στη συνέχεια ο εβδομαδιαίος μισθός θα διαιρεθεί διά 40 ώρες όπου θα είναι η πραγματική ωριαία αμοιβή του. Εν συνεχεία η πραγματική ωριαία αμοιβή θα πολλαπλασιαστεί επί 5 ώρες για να προκύψει το ποσό το οποίο θα μειωθεί από το μηνιαίο του μισθό. Και έτσι θα αφαιρέσει το πραγματικό ημερομίσθιο και το ποσό της πενθήμερης ώρας και θα προκύψουν οι μηνιαίες αποδοχές του υπαλλήλου για τον μήνα τον οποίο εργάστηκε τις πέντε αυτές ώρες λιγότερο.

3.11.1 Οι αποδοχές για τις ημέρες αργίας

Σύμφωνα με τα νομοθετικά διατάγματα 3755/57 και 147/73 από αυτά ορίζεται ότι οι εργαζόμενοι που απασχολούνται τις Κυριακές και τις επίσημες εορτές δικαιούνται μία προσαύξηση του ύψους 75% όπως ισχύει μέχρι σήμερα.

Παρακάτω αναφέρονται οι επίσημες αργίες του έτους αυτές είναι:

Η 25η Μαρτίου

Η Δευτέρα του Πάσχα

Η Πρωτομαγιά

15 Αυγούστου της κοιμήσεως της Θεοτόκου

28η Οκτωβρίου

25 Δεκεμβρίου τα Χριστούγεννα

Για την αργία της Πρωτομαγιάς σύμφωνα με τον αστικό νόμο 380 / 68 όπως ορίζει το Υπουργείο Εργασίας δίδεται το δικαίωμα να καθοριστεί εάν θα είναι ημέρα υποχρεωτικής αργίας ή όχι. Ενώ ταυτόχρονα η 25η Μαρτίου, η οποία ανήκει στις υποχρεωτικές εορτές και αργίες την ημέρα αυτή απαγορεύεται να απασχολούνται οι μισθωτοί ή να είναι σε λειτουργία οι επιχειρήσεις.

Παρόλα αυτά, λειτουργούν οι επιχειρήσεις, οι οποίες είναι νόμιμη η λειτουργία τους κατά τις Κυριακές. Στις περιπτώσεις αυτών των επιχειρήσεων οι εργαζόμενοι αμείβονται με το ημερομίσθιο και για την ημέρα της 25ης Μαρτίου.

Οι εργαζόμενοι που θα εργαστούν την ημέρα αυτή θα λάβουν το ημερομίσθιο τους που θα είναι προσαυξημένο κατά 75% όπως ορίζει ο νόμος και όσοι αμείβονται με μηνιαίο μισθό αυτός θα προσαυξηθεί 75% και θα υπολογιστεί στο 1/25 του νόμιμου μισθού τους και δεν θα λάβουν καμία άλλη προσαύξηση καθώς υπόκειται στο μηνιαίο μισθό τους.

Οι προσαυξήσεις ισχύουν όταν η αργία της 25ης Μαρτίου είναι σε εργάσιμη ημέρα. Και ορίζεται για τους μισθωτούς που δουλεύουν εξαήμερη εργασία εβδομαδιαίως σε οποιαδήποτε εργάσιμη ημέρα της εβδομάδας. Για όσους εργάζονται πενθήμερη εργασία σε εργάσιμη ημέρα και όχι σε ημέρα που έχει οριστεί ως ημέρα που έχουν το ρεπό τους.

3.11.1.1 Ο υπολογισμός της αμοιβής της 25ης Μαρτίου

Σύμφωνα με το νόμο ο εορτασμός της 25ης Μαρτίου ορίζεται ως υποχρεωτική αργία και απαγορεύεται οποιαδήποτε επιχείρηση και εμπορική δραστηριότητα. Εκτός από τις επιχειρήσεις των οποίων είναι νόμιμη η λειτουργία τους κατά τις Κυριακές και αργίες.

Στην περίπτωση όπου η επιχείρηση δεν λειτουργεί στην ημέρα της 25ης Μαρτίου οι μισθωτοί θα αμειφθούν με το ποσό του ημερομισθίου ως συνηθίζεται με το καταβαλλόμενο ημερομίσθιο τους χωρίς να πάρει καμία προσαύξηση.

Στην περίπτωση των μισθωτών οι οποίοι αμείβονται με μισθό οφείλεται σε αυτούς μόνο ο νόμιμος μηνιαίος μισθός τους και τίποτα παραπάνω.

Στην περίπτωση όπου η επιχείρηση λειτουργήσει οι μισθωτοί θα αμειφθούν με ημερομίσθιο με προσαύξηση 75% όπως υπολογίζεται στο νόμιμο ημερομίσθιο τους για όσες ώρες απασχοληθούν.

Στην περίπτωση που αμείβονται με μισθό οι μισθωτοί που θα απασχοληθούν στις επιχειρήσεις οι οποίες είναι νόμιμη η λειτουργία τους την ημέρα των εορτών, των Κυριακών και των αργιών δικαιούνται προσαύξηση 75%, η οποία θα υπολογιστεί στο νόμιμο ημερομίσθιο τους για όσες ώρες θα απασχοληθούν χωρίς να τους οφείλεται οποιοδήποτε άλλο ποσό πέραν αυτού.

Στην περίπτωση, όπου οι μισθωτοί απασχοληθούν σε επιχειρήσεις οι οποίες λειτουργούν Κυριακές και αργίες δικαιούνται να λάβουν το 1/25 καταβαλλόμενο ποσοστό ημερομίσθιο τους και προσαύξηση 75% σε αυτό. Το οποίο θα υπολογισθεί στο νόμιμο ωρομίσθιο τους για τις επιπλέον ώρες που απασχολούνται.

Στην περίπτωση όπου η 25η Μαρτίου είναι καθημερινή οι μισθωτοί που η σύμβασή τους ορίζει πενθήμερη εργασία θα σταματήσουν την εργασία τους την 24η Μαρτίου και θα αμειφθούν κανονικά χωρίς καμία μείωση. Στην περίπτωση της εξαήμερης σύμβασης εργασίας οφείλεται να προσέλθουν στην εργασία τους 26 Μαρτίου έτσι ώστε να λάβουν το ύψος των αποδοχών της εβδομάδας αυτής.

Στην περίπτωση όπου οι μισθωτοί απουσιάζουν από την επιχείρηση που λειτουργεί με αδικαιολόγητη αιτία τότε του στερείται το δικαίωμα να ζητήσουν να αμειφθούν για την ημέρα της 25ης Μαρτίου. Ενώ, εάν απουσιάζουν ή ζητήσουν να απουσιάζουν από την εργασία του μία μέρα πριν την 25η Μαρτίου ή την επομένη αυτής τότε έχουν το δικαίωμα να αμειφθούν κανονικά χωρίς καμία μείωση τον νόμιμο μισθό τους.

Στην περίπτωση όπου το ρεπό κάποιου μισθωτού ή μισθωτών συμπέσει την ημέρα της 25η Μαρτίου δεν προγραμματίζεται να μεταφερθεί σε κάποια άλλη μέρα της επόμενης εβδομάδας.

3.11.1.2 Ο υπολογισμός της αμοιβής την Κυριακή και αργία

Σύμφωνα με το νόμο οι εργάσιμες ημέρες κάθε εβδομάδας είναι έξι. Όπου δεν έχει εφαρμοστεί στη σύμβαση εργασίας η πενθήμερη εργασία. Καθώς έχει καθιερωθεί η 7η ημέρα να είναι ημέρα ξεκούρασης των εργαζομένων. Στην πλειοψηφία έχει οριστεί η Κυριακή ως ημέρα ξεκούρασης του εργαζόμενου και αποτελεί δικαίωμά του και υποχρέωση από μέρους του εργοδότη να του το παρέχει.

3.11.1.2.1 Οι ημέρες αναπληρωματικής αργίας

Υπάρχουν επιχειρήσεις όπου από το νόμο έχει οριστεί η νόμιμη εργασία τους και λειτουργία τους και την ημέρα της Κυριακής. Στην περίπτωση αυτών των επιχειρήσεων δίδεται κάποια άλλη αναπληρωματική ημέρα στον εργαζόμενο – μισθωτό μέσα στην εβδομάδα η οποία ορίζεται ως η ημέρα ανάπαυσης ή το ρεπό του.

Για να μπορέσει να του χορηγηθεί και να του οφείλετε μία μέρα επιπλέον αναπαύσεως θα πρέπει να έχει εργαστεί την Κυριακή για περισσότερες από 5 ώρες. Στην περίπτωση όπου η εργασία του την ημέρα της Κυριακής είναι λιγότερο από 5 ώρες τότε θα του χορηγηθούν και οι αντίστοιχες ώρες ανάπαυσης και όχι ολόκληρη ημέρα.

Στην περίπτωση των εργαζομένων οι οποίοι απασχολούνται σε επιχειρήσεις οι οποίες λειτουργούν νόμιμα και την ημέρα της Κυριακής το ποσό του ημερομισθίου του είναι είτε το 75% προσαύξηση στον μισθό που έχει καθοριστεί, είτε το 1 / 25 του μισθού του.

3.11.2 Οι αποδοχές για τις ημέρες αργίας στα δημόσια καταστήματα, τις τράπεζες και αρκετές επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα

Σύμφωνα με το νόμο έχουν οριστεί κάποιες επίσημες ημέρες αργίας για τα δημόσια καταστήματα, τις τράπεζες και αρκετές επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα.

Οι ημέρες που έχουν οριστεί νόμιμα ως εθνικές αργίες είναι:

Η μέρα της Πρωτοχρονιάς

Τα Θεοφάνια

Η Καθαρά Δευτέρα

Η Μεγάλη Παρασκευή

Η δεύτερη μέρα των Χριστουγέννων

Η Πεντηκοστή

Τοπικές εορτές

Το ύψος των αμοιβών την ημέρα των αργιών που έχουν οριστεί από το νόμο είναι:

Δεν αποτελούν εξαίρεση οι μέρες αυτές και χαρακτηρίζονται εργάσιμες για τους μισθωτούς του ιδιωτικού τομέα. Και για αυτό το λόγο ορισμένες επιχειρήσεις είναι νόμιμο να λειτουργούν τις ημέρες των παραπάνω αργιών.

Συνεπώς, κατά την ημέρα των αργιών που απασχολείται ο εργαζόμενος καταβάλλεται σε αυτόν κανονικά το ημερομίσθιο του χωρίς καμία προσαύξηση καθότι απασχολείται σε μέρα όπου είναι νόμιμα να εργαστεί. Ενώ, αν αμείβεται με μηνιαίο μισθό τότε παίρνει τον κανονικό μηνιαίο μισθό του χωρίς προσαύξηση. Εάν την ημέρα που είναι αργία κάποιος εργαζόμενος δεν απασχοληθεί δεν του οφείλεται από τον εργοδότη του να πληρωθεί το συγκεκριμένο ημερομίσθιο του.

Στην περίπτωση όπου η επιχείρηση είναι κλειστή τις ημέρες των αργιών τότε οι εργαζόμενοι που αμείβονται με ημερομίσθιο δεν θα λάβουν το ημερομίσθιο τους καθότι δεν υπάρχει διάταξη νόμου κατά την οποία θα έχει ως υποχρέωση ο εργοδότης να πληρώσει επιπλέον ημερομίσθιο της ημέρας που είναι αργία. Εκτός στην περίπτωση όπου αναφέρεται στην συλλογική σύμβαση εργασίας, τότε θα τους καταβληθεί και το αντίστοιχο ημερομίσθιο, ενώ όσοι αμείβονται με μηνιαίο μισθό θα λάβουν κανονικά το μισθό τους χωρίς καμία προσαύξηση.

Στην περίπτωση που κατά την ημέρα της αργίας μία επιχείρηση από το νομό λειτουργεί κανονικά αλλά αποφασίσει ο εργοδότης για τους δικούς του λόγους να μην λειτουργήσει τη συγκεκριμένη μέρα τότε θα είναι υποχρεωμένος να καταβάλλει στους αμειβόμενους το ημερομίσθιο τους όπως ορίζουν οι διατάξεις του νόμου. Ενώ, αν αμείβονται με μηνιαίο μισθό τότε δεν έχει υποχρέωση να καταβάλει πέραν του κανονικού μηνιαίου μισθού τους κάποιο επιπλέον ποσό.

Στην αντίθετη περίπτωση όπου μία επιχείρηση παρέμενε κλειστή και δεν λειτουργούσε σε ημέρα αργίας και για κάποιο λόγο φέτος ο εργοδότης αποφασίζει για τη λειτουργία τους. Τότε οι εργαζόμενοι που αμείβονται με ημερομίσθιο θα τους καταβληθεί κανονικά το ημερομίσθιο τους και αυτοί που αμείβονται με μισθό δικαιούνται να λάβουν προσαύξηση 1/25 πλέον του μισθού τους.

Στην περίπτωση όπου εργαζόμενος, σε ημέρα αργίας και παρότι η επιχείρηση στην οποία εργάζεται λειτουργεί κανονικά, αποφασίσει ο ίδιος να απουσιάσει αυθαίρετα από την εργασία του. Δεν δικαιούται να λάβει το ημερομίσθιο του για τη

συγκεκριμένη ημέρα καθώς χαρακτηρίζεται ως παραβάτης των υποχρεώσεών του προς την επιχείρηση μέσω της αδικαιολόγητης απουσίας του. Ενώ στην περίπτωση όπου μία επιχείρηση λειτουργεί κανονικά τις ημέρες αργίας και ο εργοδότης δεν τους επιτρέπει να εργαστούν για λόγους ανωτέρας βίας τότε υποχρεούται να τους καταβάλλει το ημερομίσθιο αυτής της ημέρας. (Σγουρινάκης κ.α., 2013)

3.11.3 Οι αποδοχές για την αργία της Πρωτομαγιάς

Σύμφωνα με το νόμο 748/1966, η Πρωτομαγιά είναι μία προαιρετική αργία. Παρόλα αυτά, κάθε χρόνο αποφασίζεται από το Υπουργείο Εργασίας και εκδίδεται ΑΝ 380/1968, η οποία δημοσιεύεται στην εφημερίδα της κυβέρνησης και ορίζεται η ημέρα αυτή ως υποχρεωτική αργία.

Στην περίπτωση που η Πρωτομαγιά κάποια χρονιά συμπέσει την ημέρα Σάββατο, όπου οι περισσότεροι εργαζόμενοι εργάζονται πενθήμερο και η μέρα αυτή της εβδομάδας είναι η έκτη, τότε δεν θα εργαστούν και δικαιούνται το ημερομίσθιό τους επειδή αυτό αντιστοιχεί στην εργασία τους μέχρι την Παρασκευή. Και αντίστοιχα οι μισθωτοί οι οποίοι εργάζονται εξαήμερο και η ημέρα αυτή είναι εργάσιμη για αυτούς τότε δεν θα εργαστούν όπως ορίζεται σε μία ημέρα αργίας.

Σύμφωνα με το άρθρο 2 του νομοθετικού διατάγματος 31 – 5 – 19 57 παράγραφος 3, το σύνολο των μισθωτών οι οποίοι αμείβονται με ημερομίσθιο επειδή δεν θα εργαστούν τη συγκεκριμένη ημέρα τους καταβάλλεται κανονικά, όπως συνήθως ορίζεται και για τις υποχρεωτικές αργίες καθ' όλη τη διάρκεια του έτους. Πιο συγκεκριμένα την εβδομάδα όπου θα είναι η Πρωτομαγιά οι εργαζόμενοι με πενθήμερη δικαιούνται επτά ημερομίσθια και οι εργαζόμενοι σε πενθήμερη εργασία δικαιούνται έξι ημερομίσθια.

Ενώ, αντίστοιχα οι εργαζόμενοι οι οποίοι αμείβονται με μηνιαίο μισθό σε αυτούς δεν δίνεται προσαύξηση στο μισθό τους και καταβάλλεται όπως ορίζεται στη σύμβαση τους. Συνεπώς, θα λάβουν ολόκληρο το μισθό τους χωρίς καμία μείωση ή κάποια προσαύξηση.

Στην περίπτωση όπου εργαζόμενοι είτε αμείβονται με το σύστημα των ημερομισθίων, είτε με το μηνιαίο μισθό τείνουν να εργαστούν την ημέρα της Πρωτομαγιάς είτε νόμιμα, είτε παράνομα. Τους οφείλεται πέραν του ημερομισθίου τους και προσαύξηση 1 / 25 του ημερομισθίου τους και αντίστοιχα αυτοί που αμείβονται με μηνιαίο μισθό προσαύξηση ίση με 75%.

Όπως επίσης και δεν δύναται να έχουν δικαίωμα αναπλήρωσης της ημέρας του ρεπό τους την επόμενη εβδομάδα σε περίπτωση που η Πρωτομαγιά συμπέσει με την ημέρα του ρεπό τους. Σε αυτή την περίπτωση χορηγείται αναπληρωματική ανάπαυση στους μισθωτούς οι οποίοι θα εργαστούν είτε νόμιμα, είτε παράνομα την ημέρα Κυριακή και όχι σε επίσημη αργία. Και στο σύνολο των εργαζομένων οι οποίοι εργάζονται σε βάρδιες και έχουν ορίσει ως ρεπό την ημέρα αυτή τότε δεν δικαιούνται άλλη μέρα.

Στην περίπτωση που μία επιχείρηση λειτουργεί νόμιμα τις Κυριακές, όπως είναι τα εστιατόρια, τα ανθοπωλεία, οι συγκοινωνίες, τα νοσοκομεία, ο εργαζόμενος ο οποίος θα απουσιάσει αυθαίρετα στις 30 Απριλίου και στις 2 Μαΐου τότε δεν δικαιούται να αμειφθεί το ημερομίσθιο της Πρωτομαγιάς.

3.11.4 Οι αποδοχές για την ημέρα του Δεκαπενταύγουστου

Η ημέρα του Δεκαπενταύγουστου έχει οριστεί ως υποχρεωτική αργία και δεν λειτουργεί καμία επιχείρηση και κανένας εργαζόμενος πέραν των περιπτώσεων των επιχειρήσεων όπου λειτουργούν νόμιμα στο σύνολο του έτους τις Κυριακές και τις αργίες σύμφωνα με το β.δ. 748/1966.

Στην περίπτωση που κάποιος εργαζόμενος ανήκει σε μία από τις επιχειρήσεις, οι οποίες λειτουργούν νόμιμα την ημέρα αυτή δικαιούνται προσαύξηση 75% στο νόμιμο ημερομίσθιο του ή 1/25 του νόμιμου μισθού αν αμείβεται με μηνιαίο μισθό. Επιπλέον, δικαιούται να του ορίσουν και μία ημέρα αναπληρωματικής ανάπαυσης την επόμενη εβδομάδα. Στον εργαζόμενο που δεν θα του χορηγηθεί αναπληρωματική ανάπαυση τότε δικαιούται πέραν της προσαύξησης του 75% και ένα επιπλέον ημερομίσθιο στο σύνολο του μηνιαίου μισθού του.

Το σύνολο των μισθωτών οι οποίοι αμείβονται με ημερομίσθιο και την ημέρα του Δεκαπενταύγουστου δεν θα εργαστούν δικαιούνται ένα επιπλέον ημερομίσθιο καθότι συνυπολογίζεται σαν να είναι Κυριακή.

Οι μισθωτοί που θα βρίσκονται σε κανονική άδεια κατά την ημέρα του Δεκαπενταύγουστου η ημέρα αυτή δεν υπολογίζεται ως ημέρα άδειας.

Ενώ οι μισθωτοί, οι οποίοι θα επιλέξουν να μην εργαστούν την αργία του Δεκαπενταύγουστου τότε ισχύουν τα εξής:

Στην περίπτωση των μισθωτών, οι οποίοι αμείβονται με ημερομίσθιο και την ημέρα του Δεκαπενταύγουστου για λόγους όπου έχει αποφασίσει ο εργοδότης δεν θα εργαστούν ενώ νόμιμα και κανονικά θα εργαζόταν τότε θα τους καταβληθεί το ημερομίσθιο τους.

Στην περίπτωση των μισθωτών οι οποίοι αμείβονται με μηνιαίο μισθό και δεν θα απασχοληθούν την ημέρα του Δεκαπενταύγουστου, τους καταβάλλεται από τον εργοδότη το προσυμφωνημένο μηνιαίο μισθό χωρίς καμία προσαύξηση

Στην περίπτωση των εργαζομένων μισθωτών οι οποίοι την ημέρα του Δεκαπενταύγουστου θα απασχοληθούν ισχύουν τα εξής:

Στην περίπτωση των εργαζομένων οι οποίοι αμείβονται με ημερομίσθιο τότε θα λάβουν το κανονικό ημερομίσθιο προσαυξημένο 75% και σε όσους αμείβονται με μηνιαίο μισθό στην περίπτωση που εργάζονται σε επιχείρηση η οποία λειτουργεί νόμιμα τις Κυριακές και όλες τις υπόλοιπες αργίες, τους οφείλεται μία προσαύξηση 75% το οποίο ποσοστό υπολογίζεται στο 1/25 του ημερομισθίου τους. Ενώ, όσοι αμείβονται με μηνιαίο μισθό λαμβάνουν τον μισθό τους. Καθότι η αργία του Δεκαπενταύγουστου συμπεριλαμβάνεται στην εργασία τους ως μία από τις νόμιμες αργίες.

Στην περίπτωση που επιχείρηση δεν λειτουργεί την Κυριακή ή αργία και εκτάκτως θα λειτουργήσει το Δεκαπενταύγουστο τότε οφείλεται στους εργαζόμενους εκτός από την προσαύξηση του 75% που θα συνυπολογιστεί στο ημερήσιο και στους μισθωτούς το 1 / 25 στον καταβαλλόμενο μισθό τους.

3.11.5 Οι αποδοχές για την αργία της ημέρας του Πάσχα

Κατά την ημέρα της Μεγάλης Παρασκευής σύμφωνα με το πως ορίζουν οι γενικές διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας δεν θεωρείται ως ημέρα υποχρεωτικής αργίας και για το λόγο αυτό επιτρέπεται η λειτουργία των επιχειρήσεων. Παρόλα αυτά έχει χαρακτηριστεί αργία σύμφωνα με σχέση δημοσίου ή ιδιωτικού δημοσίου δικαίου και των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης. Η αργία καθιερώθηκε με διατάγματα, υπουργικές αποφάσεις, συλλογικές συμβάσεις, για διάφορους κλάδους μισθωτών στον ιδιωτικό τομέα.

Σύμφωνα με το β.δ. 748/1966 άρθρο 4, για τα εμπορικά καταστήματα και τα καταστήματα τα οποία προμηθεύουν τρόφιμα απαγορεύεται να απασχοληθούν οι μισθωτοί και να λειτουργήσουν τα καταστήματα μέχρι τις 1:00 το μεσημέρι της Μεγάλης Παρασκευής. Παράλληλα οι ώρες λειτουργίας είναι απόφαση του αρμόδιου νομάρχη και μπορεί να καθοριστούν διαφορετικά για το πως θα λειτουργήσουν τα καταστήματα.

Η Κυριακή του Πάσχα θεωρείται αργία σύμφωνα με το ότι ισχύει και με τις υπόλοιπες Κυριακές του έτους. Επομένως, απαγορεύεται να απασχοληθούν οι εργαζόμενοι.

Στην περίπτωση που κάποιοι μισθωτοί απασχοληθούν την ημέρα αυτή, σε αυτούς οφείλεται το ημερομίσθιό τους προσαυξημένο με ποσοστό 75%. Σύμφωνα με το νόμο στην περίπτωση που απασχολούνται περισσότερο από πέντε ώρες στη συγκεκριμένη Κυριακή θα δικαιούνται και μία αναπληρωματική ανάπαυση σε κάποια άλλη ημέρα εργάσιμη.

Στην περίπτωση που οι εργαζόμενοι αμείβονται με μισθό τότε δικαιούνται να λάβουν προσαύξηση 75% στο νόμιμο μισθό τους για όσες ώρες απασχοληθούν όπως επίσης και μία αναπληρωματική ημέρα άδειας ανάπαυσης. Στην περίπτωση όπου δεν θα λάβουν ημέρα αναπλήρωσης αναπαύσεως τότε δικαιούνται να λάβουν μία πρόσθετη αμοιβή σύμφωνα με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο και για κάθε ώρα την οποία απασχολήθηκαν.

Το ύψος της αμοιβής αυτής υπολογίζεται σύμφωνα με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο τους ως αποζημίωση καθότι τους στερείται και η αναπληρωματική ανάπαυση. Πιο συγκεκριμένα να αναφερθεί ότι αναπλήρωση αναπαύσεως δικαιούνται μόνο οι εργαζόμενοι οι οποίοι θα απασχοληθούν σε ημέρα αργίας περισσότερες από 5 ώρες.

Η Δευτέρα του Πάσχα έχει οριστεί ως ημέρα υποχρεωτικής αργίας για το σύνολο των επιχειρήσεων. Στην περίπτωση όπου κάποια επιχείρηση απασχολεί στο προσωπικό την ημέρα αυτή. Στους εργαζόμενους οι οποίοι αμείβονται με ημερομίσθιο θα τους καταβληθεί προσαύξηση 75% στο νόμιμο ωρομίσθιο τους για το σύνολο των ωρών που θα απασχοληθούν. Στους εργαζόμενους οι οποίοι θα απουσιάσουν την ημέρα αυτή χωρίς δικαιολογία δεν οφείλεται ημερομίσθιο ούτε κάποια προσαύξηση.

Στην περίπτωση των μισθωτών οι οποίοι εργάζονται σε μία επιχείρηση και θα δουλέψουν τη δεύτερη μέρα του Πάσχα, όπου η επιχείρηση λειτουργεί κανονικά τις Κυριακές δεν δικαιούνται επιπλέον προσαύξηση στο νόμιμο ωρομίσθιο τους. Ενώ αν κατ' εξαίρεση μία χρονιά ο εργοδότης αποφασίσει να λειτουργήσει την επιχείρηση την ημέρα αυτή τότε οφείλει να πληρώσει στους εργαζόμενους το καταβαλλόμενο ποσό προσαυξημένο με 75% για το σύνολο των ωρών που θα τους απασχολήσει. Καθώς και τα ωρομίσθια που τους αναλογούν υπολογιζόμενα $1 / 25$ του καταβαλλόμενου μισθού τους.

3.11.6 Οι αποδοχές για την αργία της Καθαρής Δευτέρας

Για τους εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα η ημέρα της Καθαρής Δευτέρας δεν θεωρείται εορτή και είναι εργάσιμη ημέρα για αυτούς. Την ημέρα της Καθαρής Δευτέρας οι εργαζόμενοι στον ιδιωτικό τομέα είναι νόμιμη η εργασία τους χωρίς να τους οφείλεται κάποια επιπλέον προσαύξηση στην αμοιβή τους.

Έτσι στους μισθωτούς καταβάλλεται το οριζόμενο ημερομίσθιο χωρίς κάποια προσαύξηση και στους εργαζόμενους που αμείβονται με μηνιαίο μισθό οφείλεται κανονικός μισθός τους χωρίς καμία προσαύξηση.

Η συγκεκριμένη ημέρα μπορεί να οριστεί ως ημέρα αργίας αν ορίζεται μέσα στη συλλογική σύμβαση ή αν είναι επιχειρησιακή συνήθεια και ορίζεται στον εσωτερικό

κανονισμό της συγκεκριμένης επιχείρησης με ατομική σύμβαση εργασίας ή είναι έθιμο. Συνεπώς, σε αυτή την περίπτωση οι μισθωτοί δικαιούνται να λάβουν το ημερομίσθιο ή το μισθό τους κανονικά χωρίς πρόσθετη αμοιβή. Ενώ, αν περιλαμβάνεται στη συλλογική σύμβαση εργασίας τότε θα καταβληθεί προσαύξηση 75% που τους οφείλεται.

Στην περίπτωση που κάποιος εργαζόμενος απουσιάσει αυθαίρετα την ημέρα της Καθαράς Δευτέρας από την εργασία του δεν δικαιούται να λάβει το ημερομίσθιο του, αφού η απουσία του χαρακτηρίζεται απλά αδικαιολόγητη (Σγουρινάκηςκ.α., 2013).

3.11.7 Οι αποδοχές για την αργία του Αγίου Πνεύματος

Για το σύνολο των επιχειρήσεων στον ιδιωτικό τομέα η εορτή του Αγίου Πνεύματος χαρακτηρίζεται ως εργάσιμη και όχι υποχρεωτική. Εκτός και αν έχει οριστεί και καθιερωθεί ως αργία με προεδρικό διάταγμα, υπουργική απόφαση, κανονισμό ή είναι έθιμο, ή αναφέρεται στη συλλογική σύμβαση εργασίας.

Συνεπώς στην περίπτωση αυτή ισχύουν τα εξής:

Στο σύνολο των εργαζομένων οι οποίοι αμείβονται με ημερομίσθιο αλλά δεν θα εργαστούν την ημέρα του Αγίου Πνεύματος δεν δικαιούνται να λάβουν το ημερομίσθιο για την ημέρα αυτή. Ενώ, και όσοι θα απασχοληθούν κατά την ημέρα του Αγίου Πνεύματος δεν δικαιούνται προσαύξηση 75%.

Σύμφωνα με τις ειδικές διατάξεις των συλλογικών συμβάσεων ή άλλων υπουργικών αποφάσεων η εορτή του Αγίου Πνεύματος θεωρείται αργία για τις εξής κατηγορίες των εργαζομένων:

Σε επιχείρηση βιβλιοπωλείου, διαγνωστικού κέντρου, εργοδηγού, σχεδιαστή, οίκου ευγηρίας, εφημερίδων, ηλεκτροτεχνιτών βιομηχανίας και καταστημάτων, θυρωροί, καπνοβιομηχανίες, κλινικές, ξυλεμπορικά καταστήματα, περιοδικά, πετρελαιοειδή επιχειρήσεις, πρακτορεία Ναυτιλιακών, ραδιοηλεκτρολόγοι, ραδιοτεχνίας βιομηχανίας, ραδιοφωνικών σταθμών, ρυμούλκες ναυαγοσωστικών γραφείων, τηλεοπτικούς σταθμούς, τυπογράφους, επαρχιακές εφημερίδες, φορτοεκφορτωτές, ημερήσιες εφημερίδες, φροντιστήρια μέσης, ανώτερης και ανώτατης εκπαίδευσης,

Καθώς επίσης και τα φροντιστήρια ξένων γλωσσών, οι φωτοστοιχειοθέτες, χειριστές βιομηχανικών επιχειρήσεων, τα λατομεία και τα τεχνικά έργα.(Σγουρινάκηςκ.α., 2013)

3.11.8 Οι αποδοχές για την αργία της εορτής της 28ης Οκτωβρίου

Η ημέρα της 28ης Οκτωβρίου ανήκει στις μη υποχρεωτικές ημέρες αργίες την ημέρα αυτή η λειτουργία επιχειρήσεων και η απασχόληση μισθωτών ανήκουν στην διακριτική ευχέρεια του εργοδότη. Συνεπώς, οι εργαζόμενοι είναι υποχρεωμένοι να εργαστούν στην περίπτωση που αυτό αποφασιστεί από τον εργοδότη και η επιχείρηση λειτουργεί νόμιμα τις ημέρες των αργιών σύμφωνα με το β.δ. 748/1966.

Οι εργαζόμενοι μισθωτοί που δεν θα εργαστούν την ημέρα της 28ης Οκτωβρίου με δική τους πρωτοβουλία μπορούν να τους περικοπούν το σύνολο των αποδοχών ή μέρους των μηνιαίων αποδοχών τους, το οποίο αντιστοιχεί σε οχτώ ωρομίσθια στην περίπτωση που εργάζονται με τη σύμβαση πενθήμερης εργασίας ή 6,40€ των ωρομισθίων όσοι εργάζονται με το εξαήμερο σύστημα εργασίας.

Στην περίπτωση των εργαζομένων – μισθωτών οι οποίοι δεν θα εργαστούν την 28η Οκτωβρίου με απόφαση του εργοδότη τότε θα λάβουν τόσο το ωρομίσθιο, όσο και το μηνιαίο μισθό τους ανάλογα με τη σύμβαση με την οποία εργάζονται.

Για το σύνολο των εργαζομένων – μισθωτών, οι οποίοι θα εργαστούν την ημέρα της 28ης Οκτωβρίου το σύνολο της αμοιβής τους για όσους είναι με το σύστημα του ημερομισθίου το δικαιούνται προσαυξημένο κατά 75%. Ενώ, οι εργαζόμενοι – μισθωτοί που αμείβονται με μηνιαίο μισθό δικαιούνται επιπλέον του μηνιαίου μισθού τους και μία προσαύξηση του ποσοστού 75% επί του 1/25 του νόμιμου μισθού τους.

3.11.9 Οι αποδοχές ασθενείας του εργαζόμενου

Από τη στιγμή που ο εργαζόμενος θα μάθει ότι έχει ασθενήσει οφείλει να ενημερώσει τον εργοδότη του κατευθείαν. Προσκομίζοντας μέσα σε εύλογο χρονικό διάστημα και τη σχετική ιατρική βεβαίωση με το είδος και τη διάρκεια της ασθένειας του. Θεωρείται ακόμη πιο σημαντικό η βεβαίωση να προέρχεται από γιατρό του

οργανισμού της κύριας ασφάλισης στην οποία είναι ασφαλισμένος ο εργαζόμενος για παράδειγμα το ΙΚΑ.

Στην περίπτωση όπου παραληφθεί να ενημερωθεί ο εργοδότης από τον εργαζόμενο για την αποχή του από την εργασία εξαιτίας της ασθένειας του, αυτό μπορεί να θεωρηθεί ακόμη και λόγος για να λυθεί η σύμβαση εργασίας από μέρος του μισθωτού χωρίς να πάρει καμία αποζημίωση.

Ως βραχείας διάρκειας ασθένεια ορίζεται όταν έχει τα παρακάτω χαρακτηριστικά:

Ο χρόνος αποχής από την εργασία εξαιτίας κάποιας ασθένειας με προϋπηρεσία μέχρι τεσσάρων ετών είναι ο ένας μήνας.

Με προϋπηρεσία από 4 έτη συμπληρωμένα μέχρι 10 έτη είναι οι τρεις μήνες.

Με προϋπηρεσία από 10 έτη συμπληρωμένα μέχρι 15 έτη είναι οι 4 μήνες.

Με προϋπηρεσία από 15 έτη συμπληρωμένα και άνω είναι οι 6 μήνες.

Ο μισθωτός θα πρέπει να απέχει από την εργασία του όταν προβάλλουν λόγοι ασθένειας και σε συνεχή χρονική διάρκεια έως ότου συμπληρώσει αυτό το όριο που προβλέπεται από το νόμο.

Η χρονική διάρκεια αποχής του από την εργασία ξεκινάει από την ημέρα όπου ο μισθωτός απουσιάζει από την εργασία του και είναι αποτέλεσμα της ασθένειας και λήγει την αντίστοιχη ημέρα του επόμενου μηνός ή των τριών ή των τεσσάρων ή των έξι μηνών ανάλογα με τον χρόνο προϋπηρεσίας του. Μέσα σε αυτό το χρονικό διάστημα υπολογίζονται και οι ημέρες της Κυριακής και οι εξαιρέσιμες ημέρες (αργίες). Επίσης, εξυπακούεται και είναι αυτονόητο ότι ο εργαζόμενος στη διάρκεια της άδειας ασθένειας του είναι απαγορευτικό να απασχοληθεί σε οποιαδήποτε άλλη εργασία.

Σύμφωνα, με τον αστικό κώδικα στο άρθρο 657 – 658, από τη στιγμή που ο εργαζόμενος είχε εργαστεί στην επιχείρηση επί δέκα τουλάχιστον ημέρες, στην περίπτωση ασθένειας ή ατυχήματος ο εργοδότης οφείλει να του παρέχει αποδοχές 15 ημερών.

Στην περίπτωση που θα έχει συμπληρώσει ένα έτος υπηρεσίας τότε δικαιούται να του καταβληθούν αποδοχές ενός μήνα.

Στην περίπτωση των μισθωτών, οι οποίοι αμείβονται με ημερομίσθιο το ποσό που τους αναλογεί είναι τόσο ο αριθμός των ημερομισθίων, όσες είναι και οι μέρες εργασίας του στο δεκαπενθήμερο ή στο μήνα.

Στην περίπτωση όπου οι εργαζόμενοι αμείβονται με μισθό τότε δικαιούνται ολόκληρο μηνιαίο μισθό. Στο σύνολο αυτών των αποδοχών ο εργοδότης δικαιούται να αφαιρέσει το ποσό που έλαβε ο μισθωτός από την κύρια ασφάλιση του, για παράδειγμα μπορεί να είναι το ΙΚΑ ή οποιοσδήποτε άλλος ασφαλιστικός οργανισμός.

Η καταβολή του ποσού του επιδόματος ασθενείας από τον ασφαλιστικό οργανισμό αρχίζει από την τέταρτη ημέρα από τη στιγμή που ο μισθωτός θα αναγγείλει την ανικανότητά του να εργαστεί στον ασφαλιστικό οργανισμό.

Στην περίπτωση όπου ο εργαζόμενος ασθενήσει μέσα σε ένα ημερολογιακό έτος περισσότερες από μία φορές για την κάθε φορά ασθένειας του μέχρι και τρεις ημέρες δεν δημιουργεί δικαίωμα επιδότησης από το ΙΚΑ, ούτε υπολογίζεται ο χρόνος αναμονής το πρώτο τριήμερο.

Στην περίπτωση όπου ο εργαζόμενος ασθενήσει για πρώτη φορά μέσα σε ένα ημερολογιακό έτος περισσότερες από τρεις ημέρες τότε θα του δοθεί η επιδότηση από το ΙΚΑ από την τέταρτη ημέρα.

Ενώ, στην περίπτωση όπου μέσα στο ίδιο ημερολογιακό έτος ο μισθωτός ασθενήσει και δεύτερη φορά τότε η επιδότηση που θα λάβει θα υπολογίζεται από την πρώτη μέρα ασθένειας του.

Όπως ορίζει ο Αστικός νόμος 178/67 στο άρθρο του 5, στην περίπτωση όπου ο εργαζόμενος απέχει από την εργασία του εξαιτίας κάποιας ασθένειας για το διάστημα από μία έως τρεις ημέρες μέχρι να ξεκινήσει η ανικανότητα της εργασίας του, η οποία θα επιδοτείται από τον ασφαλιστικό του οργανισμό υποχρεούται ο εργοδότης να του πληρώσει μόνο το μισό του ημερομισθίου ή αναλόγως του μισθού του αποκλείοντας το ποσό από τον ασφαλιστικό οργανισμό.

3.11.9.1 Η υποχρέωση καταβολής επιδομάτων από το ΙΚΑ για λόγους ασθένειας ή εξαιτίας εργατικού ατυχήματος στον εργαζόμενο

Στην περίπτωση όπου εργαζόμενος απέχει από την εργασία του εξαιτίας κάποιου ατυχήματος, τότε η επιδότηση από το ΙΚΑ θα αρχίσει από την πρώτη μέρα που συνέβη το ατύχημα χωρίς να τηρείται χρόνος αναμονής. Και από μέρους του ο εργοδότης οφείλει να καταβάλει το υπόλοιπο ποσό ώστε να συμπληρωθούν οι αποδοχές του μισθωτού σύμφωνα με τον αστικό κώδικα στα άρθρα 657 – 658.

3.11.9.2 Η ασθένεια και η ημέρα του ρεπό

Στην περίπτωση που ένας εργαζόμενος απέχει από την εργασία του εξαιτίας κάποιας ασθένειας αυτό δεν επηρεάζει τις συνηθισμένες ημέρες που έχει το ρεπό του. Επομένως, ο μισθωτός όταν επιστρέψει στην εργασία του θα λάβει και το προγραμματισμένο ρεπό σαν να μην είχε επιβληθεί η ασθένεια.

3.11.9.3 Η ασθένεια και οι ημέρες αργίας

Οι εργαζόμενοι είτε εργάζονται, είτε βρίσκονται σε αποχή εξαιτίας κάποιας ασθένειας, τόσο τις υποχρεωτικές αργίες, όσο και τις προαιρετικές δικαιούνται το ποσό του ημερομισθίου τους χωρίς καμία προσαύξηση. Σε αντίθεση με τους μισθωτούς οι οποίοι αμείβονται με μηνιαίο μισθό.

3.11.9.4 Η ασθένεια και οι ημέρες αδείας

Το σύνολο των ημερών που ο εργαζόμενος απουσίασε από την εργασία του εξαιτίας της ασθένειας του είτε είναι βραχείας διάρκειας, είτε πρόκειται για άδεια στρατεύσεως, είτε για απεργία όλες αυτές θεωρούνται μέρες εργασίας και συνυπολογίζονται ώστε να συμπληρωθεί το βασικό χρονικό διάστημα προϋπηρεσίας των 10 μηνών ώστε να μπορεί να λάβει την άδεια αναψυχής του και δεν συμψηφίζονται προς τις μέρες όπου δικαιούται να απουσιάσει ετησίως λόγω άδειας αναψυχής. Στην περίπτωση που ο μισθωτός αρρωστήσει στη διάρκεια των ημερών που βρίσκεται σε άδεια τότε η άδεια του παρατείνεται κατά τόσες ημέρες όσες είναι και οι εργάσιμες ημέρες που ασθένησε.

3.11.9.5. Το επίδομα ασθενείας και η φορολογική του μεταχείριση

Το ύψος των επιδομάτων που λαμβάνουν οι μισθωτοί για λόγους ασθενείας και περιλαμβάνουν αναρρωτική άδεια θεωρείται ως εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες και υπόκειται σε φορολογία εισοδήματος.

3.11.10 Ο υπολογισμός του ύψους του δώρου Χριστουγέννων

Σύμφωνα με την σύμβαση εξαρτημένης εργασίας οι εργαζόμενοι ανεξάρτητα αν η σύμβασή τους είναι αορίστου ή ορισμένου χρόνου δικαιούνται δώρα εορτών.

Ο υπολογισμός του δώρου των Χριστουγέννων υπολογίζεται από τον τρόπο που αμείβεται ο μισθωτός αν αυτό είναι με ημερομίσθιο ή με μηνιαίο μισθό.

Η χρονική περίοδος που θα υπολογιστεί το ύψος του δώρου των Χριστουγέννων αρχίζει από τη 1 Μαΐου και ισχύει μέχρι και την 31η Δεκεμβρίου κάθε έτος.

Συνεπώς, οι μισθωτοί που η σχέση εργασίας τους με τον εργοδότη τους διαρκεί χωρίς να διακόπτετε την χρονική περίοδο που προαναφέρθηκε από 1 Μαΐου μέχρι 31 Δεκεμβρίου δικαιούνται ολόκληρο το δώρο τους. Που είναι ίσο με ένα μηνιαίο μισθό για τους αμειβόμενους με μηνιαίο μισθό και ίσο με το ποσό των 25 ημερομισθίων για αυτούς που αμείβονται με ημερομίσθιο.

Στην περίπτωση των μισθωτών που η σχέση με τον εργοδότη τους έχει μικρότερη διάρκεια από την προαναφερθέν χρονική περίοδο, είτε γιατί αποχώρησαν οικειοθελώς από την εργασία τους, είτε γιατί απολύθηκαν. Το ποσό του δώρου Χριστουγέννων που δικαιούνται είναι ανάλογο με τη χρονική διάρκεια της εργασιακής σχέσης στην εργασία τους.

Στην περίπτωση αυτή το ύψος του δώρου των Χριστουγέννων υπολογίζεται ως εξής $2/25$ του μηνιαίου μισθού ή 2 ημερομίσθια ανάλογα με τον τρόπο που αμείβεται ο κάθε εργαζόμενος, όπως ορίζει η σύμβαση εργασίας του για κάθε 19 ημέρες που διέρχεται η εργασιακή τους σχέση.

Για τους εργαζόμενους που η χρονική διάρκεια είναι μικρότερη από 19 ημερολογιακές ημέρες το ύψος του δώρου των Χριστουγέννων που δικαιούνται είναι ανάλογα με το κλάσμα του δώρου.

Η βάση υπολογισμού με την οποία υπολογίζεται το δώρο των Χριστουγέννων που καταβάλλεται στους μισθωτούς είναι αυτή που ισχύει κατά τις 10 Δεκεμβρίου. Συνεπώς, στην περίπτωση όπου λυθεί η σύμβαση εργασίας πριν από τις ημερομηνίες που προαναφέρθηκαν για το δώρο των Χριστουγέννων αυτό υπολογίζεται με βάση τις αποδοχές που καταβάλλονταν την ημέρα που λύθηκε η σχέση του μισθωτού με τον εργοδότη του.

3.11.10.1 Η ημερομηνία καταβολής του δώρου Χριστουγέννων

Το δώρο των Χριστουγέννων οφείλετε να καταβάλλεται στους μισθωτούς έως και την 21 Δεκεμβρίου κάθε έτους, το οποίο υπόκειται σε εισφορές υπέρ ΙΚΑ φόρου μισθωτών υπηρεσιών. Ο εργοδότης θα πρέπει να καταβάλει το δώρο όχι μετά την ημερομηνία αυτή. Η καταβολή του ύψους του δώρου Χριστουγέννων θα πρέπει να γίνεται σε χρήμα και όχι σε κάποιο είδος.(Σγουρινάκης Ν., Θεοδώρας Ε., και Αγγελόπουλος, Ε., 2013)

3.11.10.2 Το χρονικό διάστημα που συνυπολογίζεται το δώρο των Χριστουγέννων

Κατά τον υπολογισμό του δώρου των Χριστουγέννων δε λαμβάνεται υπόψη ο χρόνος υποχρεωτικής αποχής από την εργασία όταν είναι οι γυναίκες πριν και μετά τον τοκετό.

Το χρονικό διάστημα όπου ο μισθωτός τυγχάνει να είναι και φοιτητής και έλαβε κάποια άδεια ώστε να συμμετέχει σε εξετάσεις του δηλαδή η σπουδαστική άδεια.

Η οποιαδήποτε χρονική άδεια, η οποία δίδεται από γνωμάτευση από ασφαλιστικό οργανισμό.

Στην περίπτωση των εργαζομένων που είχαν άδεια ασθενείας θα αφαιρεθούν οι μέρες οι οποίες έλαβε το επίδομα ασθενείας από τον ασφαλιστικό φορέα και οι υπόλοιπες θα καταβληθούν κανονικά από τον εργοδότη(Σγουρινάκηςκ.α, 2013).

3.11.10.3 Το χρονικό διάστημα που δεν συνυπολογίζεται στο δώρο των Χριστουγέννων

Για τον υπολογισμό του ύψους του δώρου των Χριστουγέννων δεν λαμβάνονται υπόψη οι ημέρες όπου ο μισθωτός απείχε από την εργασία του αδικαιολόγητα.

Στην περίπτωση που εργαζόμενοι απουσιάζουν από την εργασία τους για κάποια συνδικαλιστική δραστηριότητα δεν συνυπολογίζονται αυτές οι μέρες για το δώρο των Χριστουγέννων.

Σε περίπτωση απεργίας επίσης δεν συνυπολογίζεται στον υπολογισμό του δώρου.

Για τη χρονική διάρκεια στην οποία απέχει ο εργαζόμενος από την εργασία του με δική του θέληση χαρακτηρίζεται ως αδικαιολόγητη απουσία.

Να αναφερθεί ότι είτε ο εργαζόμενος αμείβεται με ημερομίσθιο, είτε με μηνιαίο μισθό ο υπολογισμός του δώρου των Χριστουγέννων υπολογίζεται κατά τα προβλεπόμενα.(Σγουρινάκηςκ.α., 2013).

3.11.11 Ο υπολογισμός ύψους του επιδόματος αδείας

Ο υπολογισμός του επιδόματος αδείας είναι αποτέλεσμα που θα προκύψει όταν πολλαπλασιαστεί το συνολικό ποσό του δώρου που δικαιούται ο μισθωτός επί τον συντελεστή 0,041666(Σγουρινάκηςκ.α, 2013).

3.11.12 Ο υπολογισμός του δώρου Πάσχα

Οι εργαζόμενοι, οι οποίοι είτε αμείβονται με μισθό, είτε με ημερομίσθιο δικαιούνται εξίσου από τους εργοδότες τους το επίδομα για δώρο Πάσχα το οποίο είναι ίσο με το μισό μηνιαίο μισθό για αυτούς που αμείβονται με μηνιαίο μισθό και σε 15 ημερομίσθια για όσους αμείβονται με ημερομίσθιο.

Για να λάβουν ολόκληρο το ποσό που συνυπολογίζεται για το δώρο του Πάσχα όπως αναφέρθηκε παραπάνω θα πρέπει οι μισθωτοί να έχουν σχέση εργασίας με τον συγκεκριμένο εργοδότη. Το δώρο Πάσχα υπολογίζεται από τη 1 Ιανουαρίου μέχρι και 30 Απριλίου.

Στην περίπτωση εργαζομένων οι οποίοι δεν έχουν συμπληρώσει το παραπάνω χρονικό διάστημα που προαναφέρθηκε ως δώρο Πάσχα δικαιούνται πόσο ίσο με 1/15 του μισού μηνιαίου μισθού ή ένα ημερομίσθιο ανάλογα με το σύμβαση που συμφωνήθηκε για τον τρόπο που θα αμείβονται.

Δώρο Πάσχα δικαιούνται ακόμη και οι μισθωτοί, οι οποίοι αποχώρησαν από την εργασία τους πριν από τις γιορτές του Πάσχα, είτε γιατί απολύθηκαν, είτε γιατί αποχώρησαν οικειοθελώς.

Ο υπολογισμός του ύψους του δώρου του Πάσχα συνυπολογίζεται με βάση τις αποδοχές που καταβάλλονται στους μισθωτούς έως και τη 15η ημέρα πριν το Πάσχα. Στην περίπτωση όπου η εργασιακή σχέση ενός μισθωτού λυθεί από τον εργαζόμενο είτε γιατί αποχώρησε οικειοθελώς είτε γιατί απολύθηκε. Το ύψος του ποσού του δώρου που θα καταβληθεί στον μισθωτό είναι ανάλογο με τις αποδοχές που καταβάλλονταν μέχρι και την ημέρα που λύθηκε η σχέση εργασίας του.

Στο ποσό του ύψους του μισθού ή ημερομισθίου που καταβάλλεται στις τακτικές αποδοχές του περιλαμβάνεται ο νόμιμος μηνιαίος μισθός ή το νόμιμο ημερομίσθιο του. Οποιαδήποτε άλλη παροχή έχει συμφωνηθεί είτε μπορεί να είναι κατοικία, είτε μεταφορικό μέσο, είτε δωροεπιταγές για αγορά τροφίμων.

Καθώς επίσης και οι εξής τακτικές αποδοχές οι οποίες είναι το επίδομα αδειας το οποίο συνυπολογίζεται ως δώρο με τον συντελεστή 0,041666.

Το ύψος της αμοιβής για την εργασία του την Κυριακή και τις αργίες.

Τα φιλοδωρήματα που δίνονται από τους τρίτους στους εργαζόμενους.

Τα οδοιπορικά έξοδα τα οποία έχουν να κάνουν με τη μετακίνηση του από και προς την εργασία του.

Το ύψος της καταβολής του ποσού των υπερωριών.

Το ύψος του ποσού για υπερεργασία.

Το ύψος του ποσού για επίδομα κατοικίας.

3.11.12.1 Η ημερομηνία καταβολής του δώρου Πάσχα

Το ύψος του ποσού του δώρου του Πάσχα υποχρεούται να καταβληθεί από τους εργοδότες τους εργαζόμενους έως και τη Μεγάλη Τετάρτη κάθε έτους. Δεν υπάρχει δέσμευση ώστε ο εργοδότης να καταβάλλει το δώρο νωρίτερα από αυτήν την ημερομηνία, αλλά δεν επιτρέπεται να καταβληθούν και σε οποιοδήποτε άλλη μορφή πέραν του ακέραιου ποσού σε χρήμα.

3.11.13 Το χρονικό διάστημα που συνυπολογίζεται για την καταβολή των δώρων

Για τον υπολογισμό του ποσού για την καταβολή των δώρων συνυπολογίζεται η χρονική διάρκεια που απέχουν υποχρεωτικά από την εργασία τους, οι γυναίκες πριν και μετά τον τοκετό.

Η άδεια για συμμετοχή σε εξετάσεις όταν πρόκειται για εργαζόμενους σπουδαστές.

Στους εργαζόμενους όπου ο λόγος που απουσίασαν από την εργασία τους ήταν λόγω ασθένειας. Σε αυτούς καταβάλλεται ολόκληρο το ποσό του δώρου αφαιρούμενες τις μέρες τις οποίες έλαβαν επίδομα ασθένειας από το ασφαλιστικό τους ταμείο. (Σγουρινάκηςκ.α., 2013)

3.11.14 Το χρονικό διάστημα που δεν συνυπολογίζεται για την καταβολή των δώρων

Στην υπολογισμό του ύψους καταβολής του δώρου του Πάσχα δεν υπολογίζονται οι ημέρες που ο εργαζόμενος απείχε αδικαιολόγητα και χωρίς σοβαρή δικαιολογία από την εργασία του.

Ομοίως και για τον υπολογισμό του δώρου των Χριστουγέννων εργαζόμενοι οι οποίοι απείχαν από την εργασία τους για να συμμετέχουν σε συνδικαλιστικές δραστηριότητες, αυτές οι μέρες δεν υπολογίζονται για να συνυπολογιστεί το δώρο του Πάσχα.

Στην περίπτωση που συμμετέχουν οι εργαζόμενοι σε κάποιες απεργίες δεν συνυπολογίζονται οι μέρες που θα συμμετέχουν σε αυτές για να υπολογιστεί το δώρο του Πάσχα.

Κεφάλαιο 4ο Οι άδειες των εργαζομένων

4.1 Η ετήσια άδεια

Ο κάθε εργαζόμενος από τη στιγμή που θα ξεκινήσει την απασχόληση του σε μία επιχείρηση ή μία εταιρεία δικαιούται ένα ποσοστό της ετήσιας κανονικής άδειας, με αποδοχές. Ανάλογα με το χρόνο εργασίας του στη συγκεκριμένη επιχείρηση αυτό ισχύει για το πρώτο έτος εργασίας του στην ίδια οικονομική μονάδα.

Στην περίπτωση που εφαρμόζεται η εξαήμερη εργασία το ποσοστό υπολογίζεται με βάση την ετήσια άδεια που είναι 24 εργάσιμες ημέρες, ενώ εάν εφαρμόζεται η πενθήμερη εργασία τότε είναι 20 εργάσιμες ημέρες. Από τη στιγμή που θα συμπληρώσει το ένα έτος εργασίας στην ίδια επιχείρηση ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα μία ημέρα επιπλέον άδεια για κάθε έτος που απασχολείται. Το σύνολο των ημερών μπορεί να φτάσει έως και τις 26 ημέρες για τον εργαζόμενο που εργάζεται με το σύστημα της εξαήμερης εργασίας ή και τις 22 ημέρες για τον εργαζόμενο που απασχολείται με το σύστημα πενθήμερης εργασίας.

Για τους εργαζόμενους οι οποίοι, έχουν συμπληρώσει 10 έτη εργασίας στην ίδια επιχείρηση με οποιαδήποτε σχέση εργασίας και αν είναι δικαιούνται μέχρι και 30 εργάσιμες ημέρες όταν πρόκειται για εξαήμερη εβδομαδιαία εργασία ή 25 ημέρες όταν πρόκειται για πενθήμερη εβδομαδιαία εργασία.

Οι ημέρες άδειας του εργαζόμενου θα πρέπει να χορηγηθούν και να ληφθούν μέχρι τη λήξη του ημερολογιακού έτους που αυτό είναι στις 31 Δεκεμβρίου του κάθε έτους.

Κατά τη διάρκεια την οποία ο εκάστοτε εργαζόμενος βρίσκεται σε περίοδο άδειας δικαιούται και λαμβάνει κανονικά τις αποδοχές του όπως και όταν θα εργαζόταν. Στην περίπτωση που δικαιούται να λάβει και επίδομα αδείας αυτό μπορεί να φτάσει μέχρι και το μισό μισθό ή τα 13 ημερομίσθια. Στην περίπτωση όπου για κάποιο λόγο ο εργαζόμενος δεν λάβει την ετήσια άδεια του μέχρι τη λήξη του ημερολογιακού έτους ή αντιθέτως αν ο εργοδότης αρνηθεί να του χορηγήσει την άδεια του τότε είναι υποχρεωμένος να του αποδώσει στο 100% τις αποδοχές της άδειας του προσαυξημένες κατά 100%.

Στην περίπτωση που λυθεί η σύμβαση εργασίας μεταξύ του εργαζόμενου με τον εργοδότη του πριν λάβει την άδεια του. Από μέρους του ο εργοδότης τυγχάνει την υποχρέωση να καταβάλλει στον εργαζόμενο τις αποδοχές και το επίδομα αδείας που θα του έδινε εάν του χορηγούνταν κανονικά η άδεια και δεν λυνόταν η σύμβαση εργασίας.(Σγουρινάκηςκ.α, 2013)

4.2 Η άδεια γάμου

Στην περίπτωση των εργαζομένων οι οποίοι πρόκειται να συνάψουν γάμο έχουν το δικαίωμα να τους δοθεί άδεια πέντε εργάσιμων ημερών για όσους εργάζονται στο πενθήμερο σύστημα εργασίας και έξι εργάσιμων ημερών σε όσους εργάζονται με το εξαήμερο σύστημα εργασίας. Η άδεια γάμου δεν συμψηφίζεται σε καμία περίπτωση με την κανονική άδεια.

4.3 Η άδεια μητρότητας

Η διάρκεια χορήγησης της άδειας μητρότητας είναι στο σύνολο της 17 εβδομάδες εκ των οποίων οι 8 είναι πριν τον τοκετό και οι υπόλοιπες 9 εβδομάδες είναι μετά τον τοκετό. Όπου οι 8 εβδομάδες καλούνται και άδεια κυοφορίας και οι 9 εβδομάδες άδεια λοχείας. Σύμφωνα με τα άρθρα 7 ΕΓΣΣΕ 1993, 7 ΕΓΣΣΕ 2000 – 2001.

Στην άδεια της μητρότητας λαμβάνει η εργαζόμενη τις ανάλογες αποδοχές. Επίσης, δεν μπορεί να απολυθεί από την εργασία της κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης. Ούτε και για τους μετέπειτα 18 μήνες μετά τον τοκετό ή και για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα το οποίο οφείλεται είτε στην κύηση, είτε στον τοκετό. Η απόλυση αυτής μπορεί να πραγματοποιηθεί μόνο για σπουδαίο και πολύ σοβαρό λόγο. Ως κύρια αιτία είναι η μειωμένη απόδοση της εργαζόμενης εξαιτίας της εγκυμοσύνης της. Η εγκυμονούσα προστατεύεται ώστε να μην απολυθεί είτε πρόκειται για τον ίδιο εργοδότη, είτε στην περίπτωση που αλλάξει εργοδότη πάλι ισχύει η ασφάλιση των 18 μηνών.

4.4 Η άδεια φροντίδας παιδιών

Κάθε εργαζόμενη μητέρα δικαιούται και άδεια φροντίδας παιδιών, η οποία είναι διάρκειας 30 μηνών από τη στιγμή που θα λήξει η άδεια τοκετού και μπορούν είτε να

αποχωρούν από την εργασία τους μία ώρα νωρίτερα, είτε να πηγαίνουν μία ώρα αργότερα στην εργασία τους καθημερινά.

Εναλλακτικά από τη στιγμή που θα συμφωνήσει και ο εργοδότης μπορούν για τους πρώτους 12 μήνες να αποχωρούν από την εργασία τους δύο ώρες νωρίτερα κάθε μέρα και για επιπλέον 6 μήνες μία ώρα νωρίτερα.

Την άδεια φροντίδας των παιδιών έχει το δικαίωμα να λάβει και ο πατέρας από τη στιγμή βέβαια που και η μητέρα είναι εργαζόμενη, προσκομίζοντας το απαραίτητο δικαιολογητικό και τη βεβαίωση εργοδότη της μητέρας του παιδιού. Επίσης, δικαίωμα καθυστερημένης προσέλευσης ή πρόωρης αποχώρησης από την εργασία τους έχουν και οι θετοί γονείς έως ότου το παιδί γίνει 6 ετών με τους ίδιους όρους που ισχύουν και για τις άδειες φροντίδας, με την έναρξη της άδειας αυτής από την ημερομηνία της υιοθεσίας.

Ο χρόνος, ο οποίος αποχωρούν νωρίτερα από την εργασία τους για τους λόγους αυτούς αμείβεται και θεωρείται ως χρόνος εργασίας σύμφωνα με το άρθρο 6, ΕΓΣΣΕ 2002 – 2003. Η δικαιούχος μητέρα με αίτηση της μπορεί στο μειωμένο ωράριο της να ζητήσει και μία συνεχόμενη ισόχρονη άδεια με αποδοχές εντός της χρονικής περιόδου στην οποία δικαιούται το μειωμένο ωράριο.

4.5 Η άδεια σε μονογονεϊκή οικογένεια

Στην περίπτωση των μονογονεϊκών οικογενειών ο άγαμος γονιός που έχει την επιμέλεια του παιδιού ή στην περίπτωση των εργαζόμενων, οι οποίοι μπορεί να εισέλθουν σε κατάσταση χηρείας τους χορηγείται άδεια με αποδοχές έξι εργάσιμων ημερών επί πλέον το χρόνο. Αντίστοιχα γονέας, ο οποίος έχει τρία παιδιά ή περισσότερα δικαιούται 8 εργάσιμες ημέρες πλέον της κανονικής του άδειας ετησίως.

Η άδεια αυτή χορηγείται μέχρι την ηλικία των 12 ετών που θα συμπληρώσουν τα παιδιά. Χορηγείται εφάπαξ ή τμηματικά σε συνεννόηση πάντα με τον εργοδότη και όταν είναι ανάγκη και δικαιολογείται εξαιτίας των αυξημένων αναγκών για φροντίδα των παιδιών.

4.6 Η άδεια γέννησης τέκνου

Στην περίπτωση όπου ο πατέρας είναι εργαζόμενος δικαιούται δύο ημέρες με αποδοχές για τη γέννηση του παιδιού του.

4.7 Η άδεια παρακολούθησης σχολικής επίδοσης του παιδιού

Για κάθε παιδί μέχρι την ηλικία των 16 ετών οι εργαζόμενοι γονείς του δικαιούνται από το νόμο να απουσιάζουν. Μετά από άδεια και συμφωνία με τον εργοδότη και χωρίς περικοπή στις αποδοχές του συγκεκριμένες ώρες την ημέρα, έως ότου συμπληρώσουν τέσσερις εργάσιμες ημέρες για κάθε ημερολογιακό έτος και για τους δύο γονείς ώστε να παρακολουθούν τη σχολική επίδοσή των παιδιών τους.

4.8 Οι ημέρες άδειας σε σπουδαστές, φοιτητές ή μαθητές τεχνίτες

Στην περίπτωση των σπουδαστών, φοιτητών ή μαθητών τεχνιτών που δεν έχουν ξεπεράσει τα 28 έτη της ηλικίας τους. Έχουν το δικαίωμα σε κάθε χρόνο εκτός της κανονικής τους άδειας να πάρουν και μία πρόσθετη άδεια χωρίς αποδοχές 30 εργάσιμων ημερών το ανωτέρω, έτσι ώστε να συμμετέχουν στις εξετάσεις τους.

Επίσης, χορηγείται και στους εργαζόμενους άδεια εργασίας για να μπορέσουν να συμμετέχουν στις εξετάσεις αν είναι σπουδαστές ή φοιτητές για δύο έτη επιπλέον. Από τη στιγμή που εξακολουθούν να φοιτούν ανεξάρτητα αν είναι συνεχόμενες η διακεκομμένες οι σπουδές τους.

Η άδεια μέχρι και 30 ημέρες για συμμετοχή στις εξετάσεις στους σπουδαστές – φοιτητές αμείβεται από τον ΟΑΕΔ και όχι από τον εργοδότη. Για να μπορέσει να του χορηγηθεί η άδεια των εξετάσεων θα πρέπει να προσκομίσει την ανάλογη βεβαίωση της σχολής στον εργοδότη του.

Στην περίπτωση όπου σπουδαστής ή φοιτητής απασχολείται και νυχτερινές ώρες απαλλάσσεται από αυτές εξαιτίας της εξεταστικής περιόδου και έχει δικαίωμα μιας άδειας διάρκειας μέχρι τριών ωρών, κατά τη διάρκεια των εξετάσεων μέχρι και 10 φορές το χρόνο.

Τα ανωτέρω ισχύουν στην περίπτωση που υφίσταται κανονική σύμβαση εξαρτημένης εργασίας μεταξύ του σπουδαστή με τον εργοδότη του. Ενώ, αντίστοιχα όταν ο σπουδαστής απασχολείται στα πλαίσια της σύμβασης λόγω πρακτικής άσκησης στην επιχείρηση θα πρέπει τόσο ο σπουδαστής, όσο και η επιχείρηση να λάβουν πληροφορίες από τον ΟΑΕΔ της περιοχής σχετικά με την αμοιβή, τις ώρες εργασίας και την επιχορήγηση του.

Στους ανηλίκους σπουδαστές χορηγούνται δύο ημέρες άδεια σπουδών για κάθε μάθημα και λιγότερες από 14. Σύμφωνα με την εγκύκλιο Β 111795/97 του ΟΑΕΔ δύναται να καταβληθούν από τον ΟΑΕΔ στον μαθητή – σπουδαστή παροχές και για τις 30 ημέρες που είναι οι μέρες των εξετάσεων και της προετοιμασίας. Πιο συγκεκριμένα, προκύπτει ότι η άδεια εξετάσεων χωρίς αποδοχές ισούται με 10 εργάσιμες ημέρες και το δικαιούνται και οι μεταπτυχιακοί φοιτητές.

Κεφάλαιο 5^ο Πρόσληψη εργαζόμενου

5.1 Η διαδικασία πρόσληψης εργαζόμενου

5.1.1 Τι είναι το Πληροφοριακό Σύστημα “ΕΡΓΑΝΗ”

Το πληροφοριακό Σύστημα “Εργάνη” εφαρμόστηκε την 1η Μαρτίου 2013 και αποτελεί ένα πολύτιμο εργαλείο συλλογής στατιστικών δεδομένων και, παράλληλα, έναν κομβικό μηχανισμό για την ποιοτική αναβάθμιση των πολιτικών του Υπουργείου Εργασίας. Το σύστημα ΕΡΓΑΝΗ δημιουργήθηκε για την αποτελεσματική καταπολέμηση της αδήλωτης και ανασφάλιστης εργασίας, για τη σημαντική μείωση του γραφειοκρατικού και διοικητικού βάρους για τις επιχειρήσεις και τέλος την δημιουργία νέων θέσεων εργασίας.

5.1.2 Διαδικασία Αναγγελίας πρόσληψης Εργαζομένου

Κάθε εργοδότης που θέλει να απασχολήσει κάποιον εργαζόμενο με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου, είναι υποχρεωτική η ηλεκτρονική υποβολή αναγγελίας πρόσληψης του Ο.Α.Ε.Δ., μέσω του Πληροφοριακό Σύστημα Εργάνη. Παράλληλα υποβάλλεται στο ίδιο Πληροφοριακό Σύστημα, το έντυπο του Σ.ΕΠ.Ε ο πίνακας προσωπικού, και οι Συμβάσεις εργασίας.

5.1.3 Ενιαίο έντυπο αναγγελίας πρόσληψης Ε3- Πίνακας Προσωπικού Ε4

Το έντυπο Ε3 (αναγγελία πρόσληψης), υποβάλλεται ηλεκτρονικά και η προθεσμία του μπορεί να είναι το αργότερο έως και την ίδια ημέρα της πρόσληψης αλλά πριν από την ανάληψη υπηρεσίας από τον εργαζόμενο. Οι νέοι εργοδότες, οι οποίοι προβαίνουν σε πρόσληψη για πρώτη φορά, μπορούν να υποβάλλουν ηλεκτρονικά το έντυπο Ε3 εντός τριών εργάσιμων ημερών από την πρόσληψη, αφού προηγουμένως έχουν απογραφεί στην αρμόδια Υπηρεσία ΙΚΑ ΕΤΑΜ.

Μετά την ολοκλήρωση της υποβολής του ενοποιημένου Ε3 στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ, ο εξωτερικός χρήστης μεταβαίνει στο πεδίο «Καταστάσεις Προσωπικού» επιλέγοντας «Εκτύπωση Συμπληρωματικού Πρόσληψης από Ενιαίο Έντυπο Αναγγελίας Πρόσληψης» (Ε4), όπου η επιχείρηση είναι υποχρεωμένη να το έχει προσαρτημένο σε εμφανή σημείο.

5.1.4 Συμβάσεις Εργασίας και υποβολή εντύπου Ε9

Οι συμβάσεις εργασίας που αφορούν εργασία πλήρους απασχόλησης δεν υποβάλλονται ηλεκτρονικά με κάποιο έντυπο, διατηρούνται όμως μαζί με το έντυπο Ε3 αναγγελίας πρόσληψης στην επιχείρηση έπειτα από υπογραφή και των δύο μερών. Οι συμβάσεις που αφορούν μερική ή εκ περιτροπής εργασία υποβάλλονται στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ με το έντυπο Ε9 Σύμβαση εργασίας Μερικής απασχόλησης και εκ Περιτροπής Εργασίας. Η προθεσμία υποβολής του ανέρχεται σε οκτώ (8) ημέρες από την ημέρα πρόσληψης του εργαζομένου και επισυνάπτεται με αρχείο η ατομική σύμβαση μερικής ή εκ περιτροπής απασχόλησης του εργαζομένου εφόσον πρώτα έχουν τεθεί σε αυτή οι απαιτούμενες υπογραφές και από τον εργοδότη αλλά και από τον εργαζόμενο.

5.1.5 Εκπρόθεσμη υποβολή εντύπων - Κυρώσεις

Σε περίπτωση παρέλευσης των προβλεπόμενων προθεσμιών, η ηλεκτρονική υποβολή δεν είναι δυνατή, αλλά ακολουθείται η διαδικασία της κατάθεσης με προσέλευση στην αρμόδια Υπηρεσία του ΟΑΕΔ, με ανάλογη εφαρμογή των προβλεπόμενων κυρώσεων από την κείμενη νομοθεσία περί εκπρόθεσμης υποβολής των εντύπων (αρθ.4, παρ. στ της ΥΑ). Ειδικότερα, σε περίπτωση παρέλευσης των προβλεπόμενων προθεσμιών του ενιαίου εντύπου Ε3 Ενιαίο Έντυπο Αναγγελίας Πρόσληψης (Ε3 Αναγγελία Πρόσληψης και Ε4 Συμπληρωματικός Πίνακας Προσωπικού Νέας Πρόσληψης), η διαδικασία της κατάθεσης πραγματοποιείται με προσέλευση στις αρμόδιες Υπηρεσίες του ΣΕΠΕ, όπου υποβάλλονται σε έντυπη μορφή τα αντίστοιχα στοιχεία του Ε4 και στις αρμόδιες Υπηρεσίες του ΟΑΕΔ, όπου υποβάλλονται σε έντυπη μορφή τα αντίστοιχα στοιχεία του Ε3.

Εφόσον δεν γίνει ηλεκτρονική αναγγελία πρόσληψης το αργότερο έως και την ίδια ημέρα πρόσληψης και πάντως πριν την ανάληψη υπηρεσίας από τον εργαζόμενο, τότε για κάθε μισθωτό επιβάλλεται πρόστιμο (Ν.Δ.2656/1956, αρθ.5, παρ.4 και Ν.Δ.763/1970, αρθ.1) έως 10 ημερομίσθια ανειδίκευτου εργάτη. Όμοια, και στις περιπτώσεις υποβολής με προσέλευση στην αρμόδια Υπηρεσία του ΟΑΕΔ (λόγω ένταξης στις μεταβατικές διατάξεις του αρθ.9 της ΥΑ- εξαιρέσεις από την ηλεκτρονική υποβολή), αν δεν γίνει κατάθεση της αναγγελίας πρόσληψης μέσα σε (8) μέρες, τότε για κάθε μισθωτό επιβάλλεται πρόστιμο με την διαδικασία που περιγράφεται παραπάνω.

Κεφάλαιο 6^ο Οι εργασιακές σχέσεις κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης

6.1 Οι μεταβολές στην Ελληνική αγορά εργασίας

Οι μεταβολές στην Ελληνική αγορά εργασίας που εμφανίστηκαν εξαιτίας της οικονομικής κρίσης δεν αποτελούν κάτι καινούργιο. Αλλά συντελούνται τις τελευταίες δύο δεκαετίες σταδιακά και με επιπρόσθετες παρεμβάσεις με γνώμονα την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας, την όσο το δυνατόν μείωση του κόστους εργασίας και την ενθάρρυνση για υιοθέτηση της ευελιξίας της εργασίας.

Αλλαγές που είναι σύμφωνες με την πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης που ορίζει ως ανάγκη την ενίσχυση τη ανταγωνιστικότητας και της απασχόλησης. Η ανάπτυξη αυτών των πολιτικών οδηγούν σε ένα νέο περιβάλλον στο χώρο εργασίας και έρχονται αντιμέτωπες με το εργατικό δίκαιο σε ότι αφορά την υλοποίησή τους.

Σύμφωνα με τις νέες πολιτικές πέραν του εργατικού δικαίου εισάγονται και στοιχεία του εμπορικού δικαίου και του δικαίου του ανταγωνισμού οδηγώντας στην αλλοίωση του περιεχομένου του δίνοντας ενίσχυση στη θέση του εργοδότη και δημιουργώντας αδυναμία στην προστασία της εργασιακής σχέσης.

Οι αλλαγές στον εργασιακό χώρο εμφανίζονται μέσα από τέσσερις άξονες στο περιεχόμενο της μισθωτής εργασίας:

- Στην υποβάθμιση του ρόλου της πλήρους και σταθερής απασχόλησης υπέρ των εύελικτων μορφών εργασίας που συνεπάγονται περιορισμένες αμοιβές και δικαιώματα.
- Στην αποδιάρθρωση του τρόπου διαμόρφωσης των συλλογικών συμβάσεων και του τρόπου καθορισμού των αποδοχών.
- Στην ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας με την απόλυτη προσαρμογή του στις ανάγκες της επιχείρησης.

- Στην άμβλυνση των όρων της προστασίας από τις απολύσεις.

Στη χώρα μας από τη δεκαετία του 1990 οι πολιτικές που υιοθετούνται και όλες οι μεταβολές στον εργασιακό χώρο αποσκοπούν στην μείωση του κόστους των εργαζομένων. Και σε αυτό συμβάλουν άλλες δύο πρακτικές, όπου η μια είναι οι χαμηλές μέσες ετήσιες αμοιβές σε σχέση με αυτές των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Σε συνδυασμό με την παράνομη επέκταση της ευελιξίας της εργασίας που είναι άμεσα συνδεδεμένη με την παραβίαση της εργατικής και της ασφαλιστικής νομοθεσίας, ενδεικτικό είναι η αυξημένη ανασφάλιστη εργασία στην χώρα μας. Τα παραπάνω ήταν εμφανές πριν την οικονομική κρίση όμως η επιβολή των μνημονίων επιτάχυνε την υιοθέτηση αυτών των αλλαγών και των πολιτικών.

Τα μέτρα που έχουν υιοθετηθεί με την επιβολή των μνημονίων είναι μεταξύ άλλων συρρίκνωση της απασχόλησης και απορρύθμιση των σχέσεων εργασίας. Ενισχύοντας με αυτό τον τρόπο την ευέλικτη και επισφαλής εργασία, τις απολύσεις και την αναδιάρθρωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Πιο συγκεκριμένα:

- Εισάγονται νέα μέτρα προ συνταξιοδοτικής διαθεσιμότητας.
- Εργασιακή εφεδρεία που συνεπάγεται έμμεσο τρόπο απόλυσης.
- Συρρίκνωση των προσωρινών θέσεων εργασίας.
- Διευκόλυνση απολύσεων.
- Η χαλάρωση της προστασίας των εργαζομένων.
- Μείωση του κόστους απολύσεων.
- Επεκτείνεται ο χρόνος απασχόλησης που απαιτείται για την καταβολή της αποζημίωσης στην περίπτωση μετά από καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου διάρκειας.
- Ενισχύονται οι ευέλικτες και επισφαλείς μορφές απασχόλησης.
- Αποδιρθώνεται το σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

- Αίρεται μια βασική αρχή του εργατικού δικαίου που ήταν ευνοϊκότερη για τους εργαζόμενους.
- Μειώνεται ο γενικός κατώτατος μισθός κατά 22% και 32% για τους κάτω των 25 ετών, καταργώντας την εθνική γενική συλλογική σύμβαση.
- Αναστολή των αυξήσεων των βασικών μισθών και των επιδομάτων.
- Αναστολή της επέκτασης εφαρμογής των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών συμβάσεων στο σύνολο του εκάστοτε κλάδου.
- Δυνατότητα υπογραφής επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων με όριο το γενικό κατώτατο μισθό μη δεσμευόμενες από τα όρια των αντίστοιχων κλαδικών συμβάσεων.
- Μείωση χρόνου επέλευσης της μετενέργειας των συλλογικών συμβάσεων σε περίπτωση λήξης ή καταγγελία αυτών.
- Μείωση του κόστους στην περίπτωση υπέρβασης του ημερήσιου ή εβδομαδιαίου ωραρίου κατά 20%.
- Μείωση του γενικού κατώτατου μισθού ή τυπική κατάργηση του 13^{ου} και 14^{ου} μισθού. (INE/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ(2008-2011): Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα: Ετήσιες Εκθέσεις, Αθήνα)

6.2 Οι μεταβολές στο εργατικό δίκαιο στην Ελληνική αγορά εργασίας

Οι μεταβολές που παρουσιάστηκαν στην Ελληνική αγορά εργασίας αποτελούν τις πιο σημαντικές των τελευταίων χρόνων καθότι πρόκειται για αλλαγές που οδήγησαν σε ανατροπή των δικαιωμάτων σε εργασιακό και ασφαλιστικό τομέα.

Η υιοθέτηση του Νόμου 3846/10, ο οποίος αναφέρεται στο ασφαλιστικό κομμάτι, περιλαμβάνει τα εξής:

Νέα διάταξη περί τεκμηρίου εξαρτημένης εργασίας για την αντιμετώπιση του προβλήματος με τα «μπλοκάκια» η οποία απαιτεί δύο προϋποθέσεις για τη λειτουργία του εν λόγω τεκμηρίου: την ύπαρξη σύμβασης 9 συνεχών μηνών και την αποκλειστική ή κύρια απασχόληση στον ίδιο εργοδότη, για την οποία το βάρος της απόδειξης αφορά

τον ίδιο τον εργαζόμενο. Αυτή η διάταξη ίσχυε και με τον 2639/98, χωρίς το προαπαιτούμενο των 9 μηνών.

Νέες διατάξεις για τη μερική απασχόληση, οι οποίες προσαρμόζονται στη σχετική κοινοτική οδηγία 97/81. Επιπλέον, η μερική απασχόληση επεκτείνεται και στις ΔΕΚΟ καλύπτοντας πλέον ολόκληρο τον δημόσιο τομέα.

Νέες ρυθμίσεις για την εκ περιτροπής εργασία σε ετήσια βάση, εφόσον η εκ περιτροπής απασχόληση υπολογίζεται με αναφορά στο έτος. Εισάγεται περιορισμός στη διάρκεια της κατά το ημερολογιακό έτος (εξάμηνο), χωρίς να αποκλείεται να συνεχίζεται (μέχρι και ένα ακόμη εξάμηνο) και στο επόμενο ημερολογιακό έτος. Επίσης, η προβλεπόμενη απλή ενημέρωση και διαβούλευση (που ίσχυε και προηγουμένως) δεν συνοδεύεται από υποχρέωση τεκμηριωμένης οικονομικής έκθεσης στο πλαίσιο των διαδικασιών για τις ομαδικές απολύσεις. Τέλος, η κάθε ημέρα μερικής απασχόλησης θεωρείται ολόκληρη ημέρα προϋπηρεσίας.

Με νέες διατάξεις για το δανεισμό εργαζομένων ρυθμίζονται με αποσπασματικό τρόπο τα θέματα της προσωρινής απασχόλησης και των τριμερών σχέσεων εργασίας, μέσω των γραφείων προσωρινής απασχόλησης με τον κατ' επάγγελμα δανεισμό (ΕΠΑ).

Ειδικότερα για την απασχόληση μέσω ΕΠΑ:

Εισάγονται ρυθμίσεις για επίκληση συγκεκριμένων λόγων προσφυγής σε ΕΠΑ που δικαιολογούνται από το έκτακτο, πρόσκαιρο και εποχικό των αναγκών.

Εισάγεται η αρχή της ίσης μεταχείρισης με τους εργαζομένους της δανειζόμενης επιχείρησης για όλο το φάσμα των εργασιακών όρων και των παροχών προς το προσωπικό.

Απαγορεύεται ο δανεισμός στις επικίνδυνες εργασίες και στις επιχειρήσεις που έχουν προβεί σε ομαδικές απολύσεις για οικονομοτεχνικούς λόγους.

Η διάρκεια του δανεισμού αυξάνεται από 8μηνη σε 10μηνη, η οποία θεωρείται και ως ανώτατη διάρκεια μετά και από τυχόν ανανέωση (αντί του 16μήνου) που ίσχυε.

Σε αυτό όμως εισάγεται εξαίρεση για ανώτατη διάρκεια του 18μηνου σε περίπτωση αναπλήρωσης μισθωτού του οποίου αναστέλλεται η εργασιακή σχέση.

Επίσης εισάγεται η απαγόρευση της ανανέωσης της σύμβασης, αν αυτή γίνει εντός 45 ημερών μετά από τη λήξη της προηγούμενης σύμβασης. Με τη ρύθμιση αυτή δεν αποκλείεται ο διαρκής δανεισμός του ίδιου προσώπου με διαλείμματα 45ήμερα, ενώ δεν υπάρχει ρύθμιση για την απαγόρευση του συνεχούς δανεισμού του ίδιου εργαζομένου στην ίδια δανειζόμενη επιχείρηση από διαφορετικές ΕΠΑ. (ΙΝΕ/ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ, Ετήσια Έκθεση για την οικονομία και την απασχόληση, 2010, Μέρος 10).

Επίσης, ο Νόμος 3845/10 « Μέτρα για την εφαρμογή του μηχανισμού στήριξης της Ελληνικής οικονομίας από τα κράτη – μέλη της ζώνης του ευρώ και το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο», οι ρυθμίσεις του αφορούν μέτρα τα οποία οδηγούν σε υποβάθμιση των εργασιακών σχέσεων τόσο του δημοσίου όσο και του ιδιωτικού δικαίου. Οι όροι του οποίου απορρυθμίζουν βασικούς πυλώνες του ατομικού και του εργατικού δικαίου.

Πιο συγκεκριμένα οι ρυθμίσεις του Νόμου 3845/10 σε ότι αφορά τις εργασιακές σχέσεις των μισθωτών στον ιδιωτικό τομέα περιλαμβάνουν τα εξής:

Καθιέρωση της δυνατότητας μη ισχύος της ευνοϊκότερης συλλογικής σύμβασης, σε περίπτωση συρροής συλλογικών συμβάσεων, με τη θέσπιση της δυνατότητας διάβρωσης των κλαδικών με δυσμενέστερες επιχειρησιακές, ακόμα και της εθνικής γενικής με δυσμενέστερες συλλογικές συμβάσεις. Με αυτό τον τρόπο ανατρέπεται η αρχή της ευνοϊκότερης συλλογικής ρύθμισης υπέρ του μισθωτού, που αποτελεί θεμελιώδη αρχή στο σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων και συμβάσεων εργασίας.

Καθιέρωση της δυνατότητας μη ισχύος της εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης ως προς τον κατώτατο μισθό για τους νέους κάτω των 25 ετών διαβρώνοντας, με μια ακόμη ρύθμιση, την έννοια του γενικού κατώτατου μισθού.

Καθιέρωση ετήσιων συμβάσεων μαθητείας για τους νέους στην οποία δεν θα ισχύει ο κατώτατος μισθός, ρύθμιση που επαναφέρει ουσιαστικά το θεσμό των stages με την επέκτασή του στον ιδιωτικό τομέα.

Θέσπιση της επιταγής για την επανένταξη των ανέργων με την οποία αντικαθίσταται το επίδομα ανεργίας με μορφές εκπαίδευσης, κατάρτισης και επιδότησης της απασχόλησης ανέργων από τις επιχειρήσεις ως επιμέρους ενεργητική πολιτική της απασχόλησης απαλλάσσοντας τις επιχειρήσεις από το κόστος εργασίας ή και περιορίζοντας αυτό στη συνέχεια με την επιδότηση των εργοδοτικών ασφαλιστικών εισφορών, όταν ο εργοδότης προσλάβει τον άνεργο μετά από τη λήξη της σύμβασης εκπαίδευσης/κατάρτισης.

Δυνατότητα πρόσληψης ανέργων ηλικίας 55 – 64 ετών μέσω γραφείων προσωρινής απασχόλησης (επιχειρήσεις ενοικίασης εργαζομένων) για την απασχόλησή (δανεισμό) τους στο Δημόσιο με σκοπό τη δημιουργία όρων συνταξιοδότησης των «ηλικιωμένων» εργαζομένων, ευνοώντας την ανάπτυξη του θεσμού της ενοικίασης εργαζομένων για απασχόληση στον δημόσιο τομέα.

Με την νομοθετική παρέμβαση του Νόμου 3863/2010 σε εφαρμογή του μηχανισμού δανειοδότησης ΔΝΤ – ΕΕ – ΕΚΤ εισάγει θεμελιώδεις αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις με σημαντικότερες τις εξής:

Διευκόλυνση των απολύσεων μέσω της μείωσης της προθεσμίας προειδοποίησης για την καταγγελία των συμβάσεων εργασίας αόριστου χρόνου των υπαλλήλων. Στην πραγματικότητα πρόκειται για έμμεση μείωση των αποζημιώσεων απόλυσης των υπαλλήλων κατά 50%.

Διευκόλυνση των ομαδικών απολύσεων. Σύμφωνα με τον νέο νόμο, τα όρια πέρα από τα οποία οι απολύσεις θεωρούνται ομαδικές είναι στενότερα σε σχέση με το προγενέστερο νομοθετικό πλαίσιο (νέα ρύθμιση: μέχρι 6 εργαζομένους για επιχειρήσεις 20 – 150 εργαζομένων και 5% των εργαζομένων, 30 εργαζομένους για επιχειρήσεις

που απασχολούν 150+ εργαζομένους, ενώ η προγενέστερη ρύθμιση προέβλεπε: 4 εργαζομένους για επιχειρήσεις 20 – 200 ατόμων και 2% - 3% των εργαζομένων, 30 εργαζομένους για επιχειρήσεις που απασχολούν 200+ εργαζομένους).

Η μείωση των προσαυξήσεων στην περίπτωση υπέρβασης του ωραρίου εργασίας αποτελεί μια ακόμη ρύθμιση που αποσκοπεί στην περαιτέρω μείωση του εργασιακού κόστους. Ειδικότερα, μειώνεται η προσαύξηση στο ωρομίσθιο σε περίπτωση υπερεργασίας από 25% σε 20%. Σε ό,τι αφορά τις υπερωρίες η προσαύξηση των πρώτων 120 ωρών ανά έτος μειώνεται από 50% σε 40% και στις περιπτώσεις που αυτές υπερβαίνουν τις 120 ετήσιες ώρες από 75% σε 60%. Τέλος η προσαύξηση στις υπερωρίες που δεν έχουν λάβει χώρα στο πλαίσιο της σχετικής αδειοδότησης («κατ' εξαίρεση» υπερωρίες) μειώνεται από 100% σε 80%.

Μείωση του κόστους εργασίας με τη θέσπιση ειδικού καθεστώτος εργασίας για νέους. Ειδικότερα, περικοπή του κατώτατου μισθού των εργαζομένων κάτω των 25 ετών στο 84% του κατώτατου εθνικού μισθού που προβλέπεται από την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΕΓΣΣΕ). Περικοπή του κατώτατου μισθού των ανηλίκων 15 – 18 ετών στο 70% του κατώτατου μισθού που προβλέπει η ΕΓΣΣΕ μέσω της σύναψης σύμβασης μαθητείας.

Η κατάργηση της δυνατότητας μονομερούς προσφυγής των συνδικάτων στη διαιτησία, σε περίπτωση που ο εργοδότης αρνείται την πρόταση του μεσολαβητή και η επιλογή της από κοινού προσφυγής στη διαιτησία, μετά από τη μεσολάβηση, επιδεινώνουν περαιτέρω τη θέση της εργασίας.

Η ρύθμιση αυτή αφορά τον κύριο όγκο των συλλογικών συμβάσεων (κλαδικών, επιχειρησιακών, ομοιοεπαγγελματικών) εξαιρώντας μόνο την εθνική γενική. Και τούτο γιατί η διαιτησία συνιστά θεσμό που αποσκοπεί στην οριστική επίλυση της συλλογικής διαφοράς, ώστε αυτή να μη διαιωνίζεται και να αποφεύγονται αφενός το πάγωμα των μισθών και για τους νεοπροσλαμβανόμενους 6 μήνες μετά τη λήξη των συλλογικών συμβάσεων, αφετέρου η εξατομίκευση των όρων εργασίας τους.

Με αυτό τον τρόπο η πλευρά της εργασίας, υπό το άλλοθι της ίσης μεταχείρισης σε μια εκ φύσεως άνιση σχέση όπως η εργασιακή, όταν δεν θα έχει τη δυνατότητα της μονομερούς προσφυγής μετά από την άρνηση της εργοδοσίας να δεχθεί την πρόταση του

μεσολαβητή, θα αναγκάζεται, προκειμένου να αποφύγει το πάγωμα των μισθών, να αποδέχεται τις προτάσεις των εργοδοτών, ώστε να υπάρχει το όποιο περιεχόμενο μιας συλλογικής σύμβασης και να αποφεύγεται η διαιώνιση των συλλογικών διαφορών με τις επιπτώσεις που συνεπάγονται για τους εργαζομένους.

Στα τέλη του 2010 ψηφίζεται ο Ν. 3899/ 2010, ο οποίος ουσιαστικά θεσπίζει σημαντικές αλλαγές στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

Ειδικότερα η συγκεκριμένη νομοθετική ρύθμιση:

Θεσπίζει για πρώτη φορά την ειδική επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας, αλλάζοντας ουσιαστικά την εσωτερική σχέση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, πλήττοντας τη στατική λειτουργία του συστήματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Πρόκειται για το νέο είδος επιχειρησιακών ΣΣΕ που τέθηκε σε ισχύ μετά το Ν. 3899/2010. Αφορούν (όπως και οι τυπικές επιχειρησιακές ΣΣΕ) τους εργαζομένους μιας επιχείρησης ή μιας εκμετάλλευσης του ιδιωτικού, δημόσιου ή ευρύτερου δημόσιου τομέα. Συνάπτονται μεταξύ του εργοδότη, ανεξαρτήτως του αριθμού των εργαζομένων που απασχολεί (άρα και λιγότερους από 50) και του επιχειρησιακού σωματείου και, εάν αυτό δεν υπάρχει, με το αντίστοιχο κλαδικό πρωτοβάθμιο σωματείο ή με την αντίστοιχη ομοσπονδία. Προκειμένου να συναφθεί ειδική ΕΣΣΕ, τα μέρη καταθέτουν κοινή αιτιολογημένη έκθεσή τους στο Συμβούλιο Κοινωνικού Ελέγχου Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΚΕΕ) που διατυπώνει απλή γνώμη, για τη σκοπιμότητά της.

Το νέο αυτό είδος ΣΣΕ δημιουργεί σοβαρά ζητήματα, που οφείλονται κυρίως στο γεγονός ότι με την ειδική ΕΣΣΕ μπορούν να συμφωνηθούν για τους εργαζόμενους της συγκεκριμένης επιχείρησης όροι εργασίας δυσμενέστεροι από αυτούς της αντίστοιχης κλαδικής ΣΣΕ μέχρι το κατώφλι της Εθνικής Γενικής ΣΣΕ. Εφόσον υπάρχει συρροή ΣΣΕ, οι ειδικές ΕΣΣΕ δεν καλύπτονται από την αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης των κλαδικών ΣΣΕ, ούτε εφαρμόζονται αντί αυτών ευνοϊκότερες κλαδικές ΣΣΕ που έχουν κηρυχθεί γενικά υποχρεωτικές.

Εισάγει σημαντικές αλλαγές στο σύστημα μεσολάβησης και διαιτησίας, καθώς περιορίζει σημαντικά το ρόλο του ΟΜΕΔ, εφόσον αυτός πλέον δεν αποφασίζει για όλα τα ζητήματα των σχέσεων εργασίας παρά μόνο για θέματα που αφορούν τον καθορισμό

βασικού ημερομισθίου ή/και βασικού μισθού. Τα υπόλοιπα θέματα (π.χ. επιδόματα, λοιποί όροι εργασίας) παραπέμπονται στη συλλογική διαπραγμάτευση και δεν μπορούν να αποτελέσουν περιεχόμενο της απόφασης του διαιτητή.

Εισάγει νέες ρυθμίσεις για την εκ περιτροπής εργασία, σύμφωνα με τις οποίες, αν περιοριστούν οι δραστηριότητές του, ο εργοδότης μπορεί, αντί καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, να επιβάλει σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης στην επιχείρησή του, επιμηκώνοντας τη διάρκειά της από 6 στους 9 μήνες στο ίδιο ημερολογιακό έτος, μετά από ενημέρωση και διαβούλευση με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων.

Παράλληλα, καθορίζει τη διάρκεια απασχόλησης στον έμμεσο εργοδότη σε 36 μήνες, ενώ διευρύνει τη διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου σε 12 μήνες. (Κούζης Γ., Γεωργιάδου Π, Καψάλης Α., Κούστα Ε., Λαμπουσάκη Ε., Σταμάτη Α. (2011).

6.3 Οι μεταβολές στην κοινωνική ασφάλιση στην Ελληνική αγορά εργασίας

Μεγάλες ανατροπές στο ασφαλιστικό καθεστώς όλων των εργαζομένων επιφέρει ο Ν. 3863/2010 για το ασφαλιστικό που παρουσιάστηκε από το Υπουργείο Εργασίας. Πιο συγκεκριμένα, η κεντρική στρατηγική του Νόμου, οι γενικές ρυθμίσεις του οποίου περιέχονται στο μνημόνιο που συνυπέγραψε η χώρα μας με την Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ), την Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα (ΕΚΤ) και το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο (ΔΝΤ), επικεντρώνεται (76 άρθρα) στις παραμετρικές αλλαγές, όπως αύξηση ορίων συνταξιοδότησης, ανατροπές στον κατάλογο των Βαρέων και Ανθυγιεινών (ΒΑΕ), αλλαγή του τρόπου υπολογισμού των συντάξεων, αύξηση του χρόνου ασφάλισης στα 40 έτη κ.λπ. και στην κατάργηση της τριμερούς χρηματοδότησης (καταργείται η ετήσια επιχορήγηση 1,3% του Ακαθάριστου Εγχώριου Προϊόντος (ΑΕΠ) στον κλάδο σύνταξης του Ιδρύματος Κοινωνικής Ασφάλισης (ΙΚΑ – ΕΤΑΜ) και στο Ταμείο Ασφάλισης Προσωπικού του Οργανισμού Τηλεπικοινωνιών Ελλάδος (ΤΑΠΟΤΕ), καθώς και του

τομέα ασφάλισης προσωπικού της Δημόσιας Επιχείρησης Ηλεκτρισμού (ΔΕΗ), σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία και του κλάδου σύνταξης του Οργανισμού Ασφάλισης Ελεύθερων Επαγγελματιών (ΟΑΕΕ) με ποσοστό ίσο προς το 0,4% του ΑΕΠ από 1/1/2010), με την απόσυρση του κράτους από την υποχρέωση συγχρηματοδότησής του και με την έκτοτε χρηματοδότηση από μέρους του κράτους μόνο της βασικής σύνταξης (σημερινό επίπεδο 360 ευρώ) και της αναλογικής σύνταξης (κεφαλαιοποιητική, χρηματοδοτούμενη μόνο από τις εισφορές εργαζομένων και εργοδοτών).

Αναφέροντας επιγραμματικά τα κύρια σημεία του νόμου έχουμε:

Πρόβλεψη για τα επόμενα τρία χρόνια, ώστε να μη δοθεί αύξηση στις υφιστάμενες συντάξεις. Το σχέδιο ορίζει ξεκάθαρα ότι από 1/1/2014 οι αυξήσεις στους συνταξιούχους θα είναι συνάρτηση του ΑΕΠ.

Βασική σύνταξη και για τους ανασφάλιστους άνω των 65 ετών, με εισοδηματικά κριτήρια. Το ποσό της σύνταξης ορίζεται στα 360 ευρώ μηνιαίως και χρηματοδοτείται από το 2018 από τον κρατικό προϋπολογισμό.

Ενίσχυση της αναλογικής σύνταξης με κίνητρα για αύξηση της ελάχιστης απόδοσης εισφορών στα 40 έτη εργασίας, από 37 που ίσχυε. Οι συντελεστές θα είναι κλιμακωτά υψηλότεροι την τελευταία τριετία (37 έως 40 έτη εργασίας) και πάντως διατηρούνται τυπικά τα 35 – 37 έτη, που όμως δεν αποδίδουν την ανώτατη σύνταξη.

Επιβολή Λογαριασμού Αλληλεγγύης Φορέων Κοινωνικής Ασφάλισης στις συντάξεις άνω των 1.400 ευρώ από 1ης Αυγούστου. Το μέτρο αυτό αφορά την κύρια σύνταξη, με συντελεστές 3% - 9%, αναλόγως του ποσού.

Δεν θίγονται η 35ετία χωρίς όριο ηλικίας καθώς και η 37ετία, ενώ παραμένει αμετάβλητο το γενικό όριο συνταξιοδότησης στα 65 έτη.

Σταδιακή εξίσωση, μέσω της αύξησης των ορίων ηλικίας στον ιδιωτικό τομέα από το 2011 για τις εργαζόμενες στο ΙΚΑ, με εφαρμογή του «Νόμου Πετραλιά» από το 2013.

Από το 2011, αύξηση έως το 2013 των ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης των γυναικών στο Δημόσιο (εξίσωση με τους άνδρες).

Ποινή στις μειωμένες συντάξεις, (και για τη διαδοχική ασφάλιση), από το 4,5% στο 6%.

Από 1/1/2013 εντάσσονται στο ΙΚΑ οι δημόσιοι υπάλληλοι.

Από 1/1/2018 καθίσταται σταδιακά βάση υπολογισμού των συντάξιμων ετών, το σύνολο του εργασιακού βίου με έτος βάση το 2013. Διασφαλίζονται ωστόσο τα θεμελιωμένα δικαιώματα (με θεμελίωση έως και το τέλος του 2010) και ως προς τον τρόπο υπολογισμού της σύνταξης.

Κατάργηση των προγραμμάτων εθελούσιας εξόδου.

Αναθεώρηση στα Βαρέα και Ανθυγιεινά Επαγγέλματα και αυστηρά κριτήρια στις αναπηρικές συντάξεις.

Καθορισμός της σύνταξης με βάση το προσδόκιμο ζωής από το 2020.

Κατά την τριετία 2011 έως 2013, θα αυξηθούν κατά 3 ποσοστιαίες μονάδες οι εισφορές ασφαλισμένων και εργοδοτών στο Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ΙΚΑ ΕΤΑΜ, με ισόποση μείωση των εισφορών προς τον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ), τον Οργανισμό Εργατικής Κατοικίας (ΟΕΚ) και τον Οργανισμό Εργατικής Εστίας (ΟΕΕ).(Κούζης Γ., Γεωργιάδου Π, Καψάλης Α., Κούστα Ε., Λαμπουσάκη Ε., Σταμάτη Α. (2011).

Συμπεράσματα

Με το ξέσπασμα της οικονομικής κρίσης η αγορά εργασίας ήταν αυτή η οποία υπέστη τη μεγαλύτερη πληγή. Ταυτόχρονα η κοινωνική κούραση μετά από τόσα χρόνια που προσπαθεί η κοινωνία να προσαρμοστεί και να πετύχει σαν χώρα ώστε να αυξηθεί ο αριθμός της απασχόλησης και να δοθεί ιδιαίτερη ευαισθησία στις ευάλωτες ομάδες πληθυσμού, οδηγεί στο συμπέρασμα ότι μόνο με τη βοήθεια μιας αναπτυξιακής διαδικασίας θα μπορέσει να είναι βιώσιμη και να στηρίξει τις δυνατότητες που έχει ο ιδιωτικός τομέας, στην οικονομία ανατρέποντας την υπάρχουσα κατάσταση.

Η κατάστασή του κατώτατου μισθού εργασίας σε αριθμούς από το 2010 έως το 2019 σε έναν υπάλληλο σε κατασκευαστική εταιρεία όπως προέκυψε από τα αποτελέσματα δείχνει πως υπάρχει μία μικρή αύξηση μέχρι το 2012. Ενώ, στη συνέχεια διαφαίνεται μείωση μέχρι και 50%. Τα επόμενα έτη μέχρι το 2019 η μείωση αυτή παραμένει σταθερή.

Στη μισθοδοσία ενός εργαζόμενου ως βοηθού χειριστή σε εταιρεία εμπορίας σε βιομηχανία παρατηρείται μείωση στο μισθό του σε ετήσια βάση με μία πτώση περίπου στο 20%. Υπολογίζοντας τα ποσοστά μείωσης από το 2011 μέχρι και σήμερα είναι μεγαλύτερο από 50% του μισθού του. Όπως επίσης και ένας εργαζόμενος σε πρατήριο υγρών καυσίμων σημειώνει μείωση στο μισθό του περίπου στο 70%.

Συνέπειες της οικονομικής κρίσης που δημιουργήθηκε από το 2008 και τις βιώνουμε μέχρι και σήμερα είναι να σημειωθούν ιδιαίτερα σημαντικές μεταβολές της σχέσης εργασίας και το κόστος εργασίας των εργαζομένων.

Οι συνέπειες είναι αισθητές σε όλες τις χώρες ευρωπαϊκής ένωσης και όχι μόνο στην Ελλάδα. Οι περισσότερες αναγκάστηκαν να δανειστούν για να μπορέσουν να ανταπεξέλθουν. Το αποτέλεσμα αυτής της κατάστασης είναι δυσάρεστο σε ότι αφορά τις εργασιακές σχέσεις όπου πλέον έχει δημιουργηθεί το συναίσθημα της ανασφάλειας και της ευελιξίας περιορίζοντας και το ύψος των αμοιβών.

Βιβλιογραφία

Καραγιάννης, Ι., Α. Καραγιάννη και Δ. Καραγιάννης,(2019), Εργατικά-Μισθοδοσίες-Ασφαλιστικά, Θεσσαλονίκη.

Ληξουριώτης Ιωάννης, (2013), Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις (Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη)

Σγουρινάκης Ν., Θεοδώρας Ε., και Αγγελόπουλος, Ε. (2013), Οδηγός Επιχείρησης. Αθήνα

Ηλεκτρονικές πηγές

Α.Κ. άρθρο 657 – 658, διαθέσιμο στο: <http://users.sch.gr/gkaripid/adeies/arthro%20657%20658%20kodika.pdf>

ΑΝ 539/45, άρθρο 2, διαθέσιμο στο: <https://www.e-nomothesia.gr/kat-ergasia-koinonike-asphalise/n-1346-1983.html>

ΑΝ 380 / 68, διαθέσιμο στο: <https://www.e-nomothesia.gr/kat-ergasia-koinonike-asphalise/anagkastikos-nomos-380-1968-fek-85a-26-4-1968.html>

Β.Δ. 748/1966, διαθέσιμο στο: <https://www.e-nomothesia.gr/kat-ergasia-koinonike-asphalise/bd-748-1966.html>

Ωράρια εργασίας και προσαυξήσεις διαθέσιμα στο: <https://www.ergasiaka-gr.net/2019/11/orario-ergasias-xronos-apascholisis-ti-ischuei-simera/>

Διαδικασία πρόσληψης εργαζόμενου δικαιολογητικά, διαθέσιμο στο: <https://eservices.yeka.gr/Anaggelies/Anaggelies.htm>

ΕΓΣΣΕ 1993, ΕΓΣΣΕ 2000 – 2001, άρθρα 7, διαθέσιμο στο: <https://www.taxheaven.gr/circulars/9391/e-g-s-s-e-2000-2001>

ΕΓΣΣΕ 2002 – 2003, διαθέσιμο στο: <https://www.gsee.gr/wp-content/uploads/2014/06/egsse2002-2003.pdf>

Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.) Π.Κ. 1/2020, διαθέσιμο στο: <https://www.taxheaven.gr/circulars/32136/e-g-s-s-e-p-k-1-2020>

Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, διαθέσιμο στο: <https://www.sev.org.gr/tomeis-draseon/ergasia-anthropino-kefalaio/sylogikes-symvaseis-ergasias/ethniki-geniki-sylogiki-symvasi-ergasias/>

Επανακαθορισμός όρων ηλεκτρονικής υποβολής εντύπων αρμοδιότητας Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.), διαθέσιμο στο: <https://www.taxheaven.gr/circulars/31571/40331-d1-13521-13-9-2019>

Eurostat: Στην Ελλάδα τα υψηλότερα επίπεδα ανεργίας τον Μάρτιο του 2019, διαθέσιμο στο: <https://www.kathimerini.gr/economy/local/1021813/eurostat-stin-ellada-ta-ypsilotera-epipeda-anergias-ton-martio-toy-2019/>

INE/ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ(2008-2011): Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα: Ετήσιες Εκθέσεις, Αθήνα, διαθέσιμο στο: <https://inegsee.gr/wp-content/uploads/2015/05/Ep.-ekthesi-8.pdf>

Κανονισμό του ΙΚΑ, 1α άρθρο 18, διαθέσιμο στο: <https://www.taxheaven.gr/law/55575/1965>

Κούζης Γ., Γεωργιάδου Π, Καψάλης Α., Κούστα Ε., Λαμπουσάκη Ε., Σταμάτη Α. (2011)., Ετήσια Έκθεση 2011: Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα, διαθέσιμο στο: <https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2014/04/files/report-5.pdf>

Ν. 748/1966, διαθέσιμο στο: <https://www.taxheaven.gr/law/748/1966>

Ν.2639/98 άρθρο 2, διαθέσιμο στο: <https://www.e-forologia.gr/lawbank/document.aspx?digest=C50CCE5F84E88D00.1ED4477A5A&version=2000/12/29>

ΝΔ3755/57 και ΝΔ 147/73, διαθέσιμο στο: <https://www.taxheaven.gr/circulars/7889/arora-hmeres-argias-exairetees-eortes-toy-etoys>

N 2874/00 άρθρο 7, διαθέσιμο στο: <https://www.e-nomothesia.gr/kat-ergasia-koinonike-asphalise/n-2874-2000.html>

N 1346/83, άρθρο 1, διαθέσιμο στο: <https://www.e-nomothesia.gr/kat-ergasia-koinonike-asphalise/n-1346-1983.html>

N. 3863/2010 και N. 3842/2010, (ΦΕΚ 115/A/15-7-2010), διαθέσιμο στο: <https://www.e-nomothesia.gr/kat-ergasia-koinonike-asphalise/n-3863-2010.html>

Οι νέοι κατώτατοι μισθοί – Πίνακες για υπαλλήλους και εργάτες, διαθέσιμο στο: <https://www.ergasiaka-gr.net/2019/01/oi-neoi-katotatoi-misthoi-pinakes-gia-upallilous-kai-ergates/>

Οικουμενικής Διακήρυξης των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, Άρθρο 23, διαθέσιμο στο: <https://gr.humanrights.com/course/lesson/articles-19-25/read-article-23.html>

Π.Δ. 156/94 Υποχρέωση Ενημέρωσης Εργαζομένων, διαθέσιμο στο: <https://www.syllogos.gr/nomothesia/3033-%CF%80-%CE%B4-156-94-%CF%85%CF%80%CE%BF%CF%87%CF%81%CE%AD%CF%89%CF%83%CE%B7-%CE%B5%CE%BD%CE%B7%CE%BC%CE%AD%CF%81%CF%89%CF%83%CE%B7%CF%82-%CE%B5%CF%81%CE%B3%CE%B1%CE%B6%CE%BF%CE%BC%CE%AD%CE%BD%CF%89%CE%BD>

ΠΥΣ 6/2012 (ΦΕΚ Α' 38/ 28.2.2012), διαθέσιμο στο: <https://www.taxheaven.gr/circulars/13473/praxh-y-poyrgikoy-symboylioy-ar-6-ths-28-2-2012>

Σύμβαση Εξαρτημένης Εργασίας, διαθέσιμο στο: <https://www.kepea.gr/aarticle.php?id=235>

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ: Ισχύουσα Νομοθεσία μισθοδοσίας

I. Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.) Π.Κ. 1/2020

Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας 2020

(Π.Κ. Υπ. Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων 1/9.1.2020)

Στην Αθήνα, σήμερα την 30 Δεκεμβρίου 2019, μεταξύ αφενός των εργοδοτικών οργανώσεων α) ΣΕΒ Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών, β) Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών, Βιοτεχνών και Εμπόρων Ελλάδας (ΓΣΕΒΕΕ), γ) Ελληνική Συνομοσπονδία Εμπορίου και Επιχειρηματικότητας (ΕΣΕΕ), δ) Σύνδεσμος Ελληνικών Τουριστικών Επιχειρήσεων (ΣΕΤΕ). και αφετέρου της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδας (ΓΣΕΕ), που συνήψαν την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας 2018, όλων νομίμως εκπροσωπούμενων αντίστοιχα από τους υπογράφοντες, συμφωνούνται τα εξής:

ΑΡΘΡΟ 1

Το σύνολο των κανονιστικών και ενοχικών όρων της ΕΓΣΣΕ 2018 (Π.Κ. 6/29-03-2018) διατηρούνται σε ισχύ ως έχουν σήμερα μέχρι την 31η Δεκεμβρίου 2020. Το διάστημα αυτό νοείται ως χρόνος κανονικής (συμβατικής) ισχύος της ΕΓΣΣΕ 2018.

ΑΡΘΡΟ 2

Επαναβεβαιώνεται η συμφωνία των μερών για περαιτέρω προώθηση των κοινών δράσεων και υλοποίηση των έργων για τη δημιουργία από τα συμβαλλόμενα μέρη Ταμείου Επαγγελματικής Ασφάλισης, προκειμένου να αποτελεί ένα πρόσθετο αξιόπιστο δίκτυο ασφαλείας για την υποστήριξη των εργαζομένων που αναμένεται να έχουν μεγαλύτερη ανάγκη πρόσθετου εισοδήματος κατά την συνταξιοδότηση.

ΑΡΘΡΟ 3

Τα συμβαλλόμενα μέρη ρητώς συμφωνούν ότι, εάν κατά τη διάρκεια ισχύος της παρούσης ΕΓΣΣΕ με οποιονδήποτε τρόπο αρθεί οποιαδήποτε περιοριστική διάταξη,

που έχει επιβληθεί με νομοθετική παρέμβαση στο περιεχόμενο των μισθολογικών όρων των Εθνικών Γενικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας, τότε θα ξεκινήσουν άμεσα διαπραγματεύσεις για τον καθορισμό των μισθολογικών όρων της ΕΓΣΣΕ.

ΑΡΘΡΟ 4

Συμφωνείται ρητά ότι όλοι οι θεσμικοί όροι εργασίας, που θεσπίστηκαν με τις προηγούμενες ΕΓΣΣΕ και τις αντίστοιχες διαιτητικές αποφάσεις, όπως ίσχυαν κατά τη διαδοχή τους, αποτελούν ενιαίο σύνολο και εξακολουθούν να ισχύουν για όσο χρόνο ισχύει η παρούσα ΕΓΣΣΕ.

ΑΡΘΡΟ 5

Ευνοϊκότεροι όροι εργασίας που προβλέπονται από νόμους, διατάγματα, υπουργικές αποφάσεις, συλλογικές συμβάσεις, διαιτητικές αποφάσεις, εσωτερικούς κανονισμούς, έθιμα, πρακτική της επιχείρησης ή ατομικές συμβάσεις εργασίας, υπερισχύουν.

ΑΡΘΡΟ 6

Η ισχύς της παρούσας αρχίζει την 1η Ιανουαρίου 2020 και λήγει την 31η Δεκεμβρίου 2020.

(<https://www.sev.org.gr/tomeis-draseon/ergasia-anthropino-kefalaio/sylogikes-symvaseis-ergasias/ethniki-geniki-sylogiki-symvasi-ergasias/>)

ΟΙ ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΟΙ

Για τον ΣΕΒ

Ο Πρόεδρος Ο Αντιπρόεδρος

Θ. Φέσσας Κ. Μπίτσιος

Για τη ΓΣΕΒΕΕ

Ο Πρόεδρος Ο Γεν. Γραμματέας Γ. Καββαθάς Αθ. Νικολόπουλος

Για την ΕΣΕΕ

Ο Πρόεδρος Ο Γεν. Γραμματέας Γ. Καρανίκας Ν. Μπόνης

Για τον ΣΕΤΕ

Ο Πρόεδρος Ο Γεν. Γραμματέας Γ. Ρέτσος Γ. Βερνίκος

Για τη ΓΣΕΕ

Ο Πρόεδρος Ο Γεν. Γραμματέας Γ. Παναγόπουλος Ν. Κιουτσούκης

II. Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας

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

α) Δημήτριος Δασκαλόπουλος, Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου και της Εκτελεστικής Επιτροπής και Χαρίτων Κυριαζής Αντιπρόεδρος του ΣΕΒ Συνδέσμου Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών και εκπρόσωποι αυτού

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

γ) Βασίλης Κορκίδης Πρόεδρος και Γεώργιος Καρανίκας, Γενικός Γραμματέας της Εθνικής Συνομοσπονδίας Ελληνικού Εμπορίου (Ε.Σ.Ε.Ε.) και εκπρόσωποι αυτής

και αφετέρου Γιάννης Παναγόπουλος, Πρόεδρος και Ενάγγελος Μπουζούλας Γενικός Γραμματέας της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδας (Γ.Σ.Ε.Ε.) και εκπρόσωποι αυτής, όλοι νόμιμα εξουσιοδοτημένοι, συμφωνούν τα εξής:

Προίμιο

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

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

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

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

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

Με βάση τα παραπάνω τα συμβαλλόμενα μέρη συμφώνησαν τα ακόλουθα:

ΑΡΘΡΟ 1

Επιδόματα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα

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

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

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

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

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

ΑΡΘΡΟ 2

Επίδομα άδειας

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

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

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

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

Το άρθρο 6 της ΕΓΣΣΕ 1997 για τη χορήγηση του επιδόματος άδειας σε περίπτωση πρόωρης λύσης της σχέσης εργασίας εξακολουθεί να ισχύει, διαγραφόμενων των λέξεων «πριν ο μισθωτός συμπληρώσει παράτω αυτώ εργοδότη δωδεκάμηνων συνεχή απασχόληση», λόγω της μεταγενέστερης τροποποίησης των προϋποθέσεων για τη λήψη άδειας.

ΑΡΘΡΟ 3

Κατώτατα όρια αποδοχών 2010 – 2011 – 2012

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

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

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

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

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

ΑΡΘΡΟ 4

Υπολογισμός επιδομάτων

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

ΑΡΘΡΟ 5

Διευκόλυνση της διάθεσης κερδών στο προσωπικό των επιχειρήσεων

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

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

ΑΡΘΡΟ 6

Προγράμματα θερινών κατασκηνώσεων για τα παιδιά χαμηλόμισθων και ανέργων

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

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

ΑΡΘΡΟ 7

Μακροχρόνια άνεργοι

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

ΑΡΘΡΟ 8

Ειρηνευτική διάταξη

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

ΑΡΘΡΟ 9

Διατηρούμενες Διατάξεις

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

Β. Αποδοχές ανώτερες στο σύνολό τους από αυτές που καθορίζει η παρούσα συλλογική σύμβαση ή ευνοϊκότεροι όροι εργασίας που προβλέπονται από νόμους, διατάγματα, υπουργικές αποφάσεις, συλλογικές συμβάσεις, διαιτητικές αποφάσεις, εσωτερικούς κανονισμούς, έθιμα ή ατομικές συμβάσεις εργασίας, δεν θίγονται από τις διατάξεις της παρούσας.

ΑΡΘΡΟ 10

Διάρκεια

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

ΟΙ ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΟΙ

Για τον Σ.Ε.Β. Για τη Γ.Σ.Ε.Ε.

Ο Πρόεδρος Ο Πρόεδρος Ο Γεν. Γραμματέας
Δ. Δασκαλόπουλος Ι. Παναγόπουλος Ευαγ. Μπουζούλας.
Ο Αντιπρόεδρος
Χ. Κυριαζής

Για τη Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.

Ο Πρόεδρος
Δ. Ασημακόπουλος

Ο Γεν. Γραμματέας
Ν. Σκορίνης

Για την Ε. Σ. Ε. Ε.

Ο Πρόεδρος
Β. Κορκίδης

Ο Γεν. Γραμματέας
Γ. Καρανίκας

Προσάρτημα στην Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας 2010 – 2011 – 2012

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

Ειδικοί όροι καταβολής επιδομάτων Χριστουγέννων και Πάσχα

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

α) για επίδομα εορτών Χριστουγέννων ποσό ίσο με 2/25 του μηνιαίου μισθού ή δύο ημερομίσθια, ανάλογα με το συμφωνημένο τρόπο αμοιβής, για κάθε δεκαεννιά μέρες διάρκειας της εργασιακής σχέσης και

β) για επίδομα εορτών Πάσχα ποσό ίσο με το 1/15 του μισού μηνιαίου μισθού ή ένα ημερομίσθιο, ανάλογα με το συμφωνημένο τρόπο αμοιβής, για κάθε οκτώ μέρες διάρκειας της εργασιακής σχέσης.

Τα επιδόματα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα υπολογίζονται βάσει των πράγματι καταβαλλόμενων τακτικών αποδοχών, εφόσον αυτές είναι ίσες ή ανώτερες των νόμιμων. Τακτικές αποδοχές θεωρούνται ο μισθός ή το ημερομίσθιο καθώς και κάθε άλλη παροχή (είτε σε χρήμα, είτε σε είδος) που καταβάλλεται από τον εργοδότη ως συμβατικό ή νόμιμο αντάλλαγμα της παρεχόμενης εργασίας τακτικά κάθε μήνα ή επαναλαμβάνεται περιοδικά κατά ορισμένα διαστήματα του χρόνου.

Τακτικές αποδοχές αποτελούν, μεταξύ άλλων, το επίδομα άδειας, η αμοιβή για τακτική νόμιμη υπερωριακή εργασία, υπερεργασία, εργασία την Κυριακή, εργασία σε ημέρες αργίας, σε νυχτερινές ώρες, τα πριμ παραγωγικότητας, όταν χορηγούνται κατά επανάληψη σε τακτά χρονικά διαστήματα, κλπ.

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

(<https://www.sev.org.gr/tomeis-druseon/ergasia-anthropino-kefalaiio/sylogikes-symvaseis-ergasias/ethniki-geniki-sylogiki-symvasi-ergasias>)

III. Το κόστος εργασίας σε αριθμούς

Ανάλυση κατώτατου μισθού και οι συνέπειες του στην αγορά εργασίας

Παρακάτω θα παρουσιαστούν σε πίνακες οι μεταβολές που υπέστησαν οι μισθοί των εργαζομένων σε διάφορους κλάδους από το 2010 που ήταν η απαρχή της οικονομική κρίσης στη χώρα μας μέχρι και το 2019.

Υπάλληλος σε κατασκευαστική εταιρεία

Έτος	Διοικητικός Υπάλληλος ΠΕ, έγγαμος, 4ωρο, μικτά	Εργάτης, έγγαμος, μικτά, 1 τριετία / ημερομίσθιο	Εργάτης, έγγαμος, μικτά, 2 τριετίες / ημερομίσθιο	Εργάτης, έγγαμος, μικτά, 3 τριετίες / ημερομίσθιο
2010	973,64€	60,21€	62,83€	65,44€
2011	996,36€	60,21€	62,83€	65,44€
2012	1061,05€	60,21€	62,83€	65,44€
2013	550,00€	30,11€	31,42€	32,73€
2014	550,00€	36,13€	37,70€	39,28€
2015	550,00€	36,13€	37,70€	39,28€
2016	639,05€	36,13€	37,70€	39,28€
2017	639,05€	36,13€	37,70€	39,28€
2018	639,05€	36,13€	37,70€	39,28€
2019	639,05€	36,13€	37,70€	39,28€

Πίνακας 7.1: Υπάλληλος σε κατασκευαστική εταιρεία

Από τα αποτελέσματα του πίνακα προκύπτει μια μικρή αύξηση έως το 2012, ενώ από το 2012 στο 2013 διαφαίνεται μια σημαντική μείωση του 50%. Τα επόμενα έτη έως

το 2015 το ποσό του μισθού παρέμεινε σταθερό. Και από το 2016 μέχρι και σήμερα παρατηρήθηκε μια αύξηση περίπου 16%.

Αντίστοιχα τα ημερομίσθια μέχρι το έτος 2012 ήταν 60,21€, και το 2013 σημειώθηκε μείωση 50% με το ημερομίσθιο να είναι 30,11€. Ενώ από το επόμενο έτος μέχρι και το 2019 φαίνεται μια μικρή αύξηση και είναι 36,13€.

Πλέον, ο μισθός έχει διαμορφωθεί στα 639,05€ για μισθωτό Διοικητικό υπάλληλο με 4ωρη απασχόληση όπως ορίζει η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας.

Εταιρεία εμπορίας και βιομηχανία										
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Βασικός μισθός (25ημερες)	1.219€	1.118€	1.004€	895,00€	895,00€	895,00€	660,00€	660,00€	660,00€	660,00€
Επίδομα 3ετίας (10%)		111,7€	100,50€	89,50€	89,50€	89,50€	66,00€	66,00€	66,00€	66,00€
Επίδομα ειδικότητας (10%)	122,00€	111,7€	100,5€	89,50€	89,50€	89,50€	66,00€	66,00€	66,00€	66,00€
Συντελεστής βάσης	1.341€	1.341€	1.074€	1.074€	1.074€	1.074€	792,00€	792,00€	792,00€	792,00€
Εισφορά εργαζομένων	214,60€ (16%)	214,60€ (16%)	198,90€ (16,5%)	177,20€ (16,5%)	177,20€ (16,5%)	166,40€ (15,5%)	122,70€ (15,5%)	126,70€ (16%)	126,70€ (16%)	126,72€ (16,01%)
Παρακρ. ΦΜΥ	63,81€	25,01€	75,75€	46,58€	46,58€	48,91€	10,49€	10,49€	10,65€	10,65€
Συν. Κρατήσεων	278,4€	239,6€	284,7€	232,7€	232,7€	221,7€	122,7€	137,2€	137,3€	137,3€
Εισφ. Εργοδ. ΙΚΑ	389,00€ (29,06%)	389€ (29,06%)	356,00€ (29,56%)	305,60€ (28,46%)	305,60€ (28,46%)	274,50€ (25,56%)	202,40€ (25,56%)	206,40€ (26,06%)	206,40€ (26,06%)	206,40€ (26,06%)
Καθαρές Αποδοχές	1.063€	1.101€	920,70€	841,20€	841,20€	852,20€	669,20€	654,70€	654,60€	654,60€

Πίνακας 7.2: Εταιρεία εμπορίας και βιομηχανία

Στον παραπάνω πίνακα παρουσιάζεται η μισθοδοσία ενός εργαζόμενου ως βοηθού χειριστή σε Εταιρεία εμπορίας και βιομηχανία. Παρατηρώντας τα στοιχεία του

πίνακα προκύπτει πως από το έτος 2011 σημειώνεται μείωση του μισθού του κάθε χρόνο. Μία πτώση περίπου στο 20%. Η μείωση από το 2012 στο 2013 είναι περίπου 10%. Παρόλα αυτά αν υπολογίσουμε την μείωση από το 2011 μέχρι σήμερα είναι περισσότερο από 50% του μισθού, ένα ποσοστό ιδιαίτερα σημαντικό.

Υπάλληλος σε Πρατήριο Υγρών καυσίμων

Ημερομηνία	Είδος αποδοχών	Καθαρές αποδοχές πωλητή, άγαμος, 2 τριετίες	Μικτές αποδοχές άγαμου, 2 τριετίες σύμφωνα με Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.
31/12/2010	Τακτικές αποδοχές	759,08€	874,01€
31/12/2011	Τακτικές αποδοχές	733,00€	887,99€
31/12/2012	Τακτικές αποδοχές	682,54€	703,30€
31/12/2013	Τακτικές αποδοχές	729,20€	703,30€
31/12/2014	Τακτικές αποδοχές	495,24€	703,30€
31/12/2015	Τακτικές αποδοχές	495,24€	703,30€
31/12/2016	Τακτικές αποδοχές	492,31€	703,30€
31/12/2017	Τακτικές αποδοχές	492,31€	703,30€
15/12/2018	Τακτικές αποδοχές	492,31€	703,30€

Πίνακας 7.3: Υπάλληλος σε Πρατήριο Υγρών καυσίμων

Στον παραπάνω πίνακα παρουσιάζονται οι αποδοχές ενός εργαζομένου σε πρατήριο υγρών καυσίμων από το 2010 έως το 2018. Το 2010 έως το 2012 σημειώνεται μείωση με τα 2013 να έχει μια αύξηση από το 682,54€ σε 729,20€. Ενώ από το 2014 μέχρι το 2018 παρουσιάζεται μείωση του βασικού μισθού στα 495,24€ έως το 2015 και 492,31€ έως το 2018. Μείωση περίπου στο 70%.

Με την απαρχή της οικονομικής κρίσης από το 2008 μέχρι και σήμερα σημειώθηκαν σημαντικές μεταβολές στις εργασιακές σχέσεις και το κόστος εργασίας. Οι συνέπειες της οικονομικής κρίσης είναι αισθητές σε όλες τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης και όχι μόνο στη χώρα μας. Οι περισσότερες θα αναγκαστούν να λάβουν μηχανισμούς

στήριξης με δανεισμό για να μπορέσουν να ανταπεξέλθουν. Το ποσοστό της ανεργίας σημειώνει αυξήσεις με ραγδαίους ρυθμούς μέχρι και σήμερα.

Ως συνέπεια αυτής της κατάστασης να επηρεάζεται δυσάρεστα το περιβάλλον των εργασιακών σχέσεων, να δημιουργείτε ανασφάλεια και ευελιξία στον εργασιακό τομέα καθώς και περιορισμός του ύψους των αμοιβών. Σύμφωνα με στοιχεία σημειώνεται η μεταβολή της ανεργίας από 7% σε 9,8% στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης με τη χώρα μας τα ποσοστά να διαφέρουν αισθητά σημειώνοντας από 7,5% σε 12,8% αύξηση.

Το πιο υψηλό ποσοστό ανεργίας της χώρας μας σημειώθηκε το Μάρτιο του 2019 σύμφωνα με επίσημα στοιχεία της Ευρωπαϊκής Στατιστικής Υπηρεσίας (Eurostat).

(Η Καθημερινή Ελληνική Οικονομία," Eurostat: Στην Ελλάδα τα υψηλότερα επίπεδα ανεργίας το 2019. (<https://www.kathimerini.gr/1021813/article/oikonomia/ellhnikh-oikonomia/eurostat-sthn-ellada-ta-yyhloteraepipeda-anergias-ton-martio-toy-2019>)