

ΤΕΙ ΗΠΕΙΡΟΥ
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ:

**«Μορφές
Εξαρτημένης
Εργασίας»**

ΓΕΙΤΟΝΑΣ ΜΕΝΕΛΑΟΣ
ΠΑΣΧΑΛΗ ΟΛΓΑ

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ:
ΣΥΡΡΟΣ ΝΕΚΤΑΡΙΟΣ

ΠΡΕΒΕΖΑ 2009

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Εισαγωγή.....	10
---------------	----

Κεφάλαιο 1

ΜΟΡΦΕΣ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1.1 Η προσωρινή απασχόληση.....	11
1.2 Η μερική απασχόληση.....	12
1.3 Ο δανεισμός των εργαζομένων.....	12
1.4 Η απασχόληση προσωπικού εργολαβικής επιχείρησης.....	13
1.5 Η απασχόληση προσωπικού στο πλαίσιο λειτουργίας δικτύων επιχειρήσεων.....	14
1.6 Η παροχή “έργου” εκτός των εγκαταστάσεων του εργοδότη.....	14
1.7 Η “επιδοτούμενη” απασχόληση.....	16
1.8 Η ευέλικτη απασχόληση στη δημόσια διοίκηση.....	17

Κεφάλαιο 2

ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

2.1 Ορισμός της σύμβασης εργασίας.....	18
2.2 Προαπαιτούμενα συμβάσεως εργασίας.....	18
2.3 Χαρακτηριστικά της σύμβασης εργασίας.....	18
2.4 Τόπος εκτέλεσης (παροχής) της εργασίας.....	19
2.5 Τύπος της συμβάσεως εργασίας.....	20
2.6 Διάφορα είδη εργασιακών συμβάσεων.....	21
2.7 Αναστολή της εργασιακής σύμβασης.....	25

Κεφάλαιο 3

ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΚΑΙ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΩΝ ΜΙΣΘΩΤΩΝ

3.1 Υποχρέωση παροχής εργασίας.....	27
3.2 Υποχρέωση του μισθωτού για παροχή εργασίας πλέον της συμφωνηθείσης.....	28
3.3 Υποχρέωση αυτοπρόσωπης και επιμελούς εκτέλεσης της εργασίας.....	29
3.4 Υποχρέωση πίστης και υπακοής.....	29
3.5 Το δικαίωμα της επίσχεσης.....	31
3.6 Το δικαίωμα επί των εφευρέσεων.....	32

Κεφάλαιο 4

ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΚΑΙ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΩΝ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ

4.1 Η καταβολή του μισθού.....	34
4.2 Η παροχή πρόνοιας.....	36
4.3 Η απασχόληση του εργαζομένου.....	36
4.4 Η παροχή ελεύθερου χρόνου για εύρεση άλλης εργασίας.....	37
4.5 Η έκδοση πιστοποιητικού εργασίας ή υπηρεσίας.....	37
4.6 Υποχρεώσεις των εργοδοτών προς τις επιθεωρήσεις εργασίας.....	38
4.7 Υποχρέωση ενημέρωσης του εργαζομένου για τους όρους που διέπουν τη σύμβαση εργασίας.....	39
4.8 Διευθυντικό Δικαίωμα.....	40

Κεφάλαιο 5

ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ

5.1 Προϋπηρεσία μισθωτού – πιστοποιητικά.....	43
5.2 Μειωμένο ωράριο και προϋπηρεσία.....	45
5.3 Κανονισμός εργασίας.....	49
5.4 Πίνακας εργασίας προσωπικού.....	50
5.5 Ενέργειες πρόσληψης μισθωτών (μισθωτών – υπαλλήλων).....	52
5.6 Ειδικό βιβλίο καταχώρησης νεοπροσλαμβανομένου προσωπικού.....	55
5.7 Γιατρός εργασίας.....	59
5.8 Τεχνικός ασφαλείας.....	59

Κεφάλαιο 6

ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

6.1 Καταγγελία σύμβασης εργασίας γενικά.....	61
6.2 Καταγγελία σύμβασης εργασίας για σπουδαίο λόγο.....	63
6.3 Διαδικασία έγκυρης καταγγελίας απόλυσης μισθωτών.....	64
6.4 Απόλυση και αποζημίωση υπαλλήλων.....	65
6.5 Απόλυση και αποζημίωση εργατοτεχνιτών.....	67
6.6 Ακυρότητα της καταγγελίας.....	68
6.7 Μεταβολή προσώπου εργοδότη και αποζημίωση.....	71
6.8 Βλαπτική μεταβολή των όρων της σύμβασης εργασίας.....	72
6.9 Καταχρηστικές απολύσεις.....	75
6.10 Ομαδικές απολύσεις – έλεγχος διαδικασίας των ομαδικών απολύσεων.....	78

Κεφάλαιο 7

ΑΔΕΙΕΣ ΚΑΙ ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ ΑΔΕΙΑΣ

7.1 Βασικές διατάξεις που ρυθμίζουν την άδεια.....	86
7.2 Προϋποθέσεις για τη χορήγηση της άδειας.....	87
7.3 Χρόνος χορήγησης της άδειας.....	89
7.4 Ομαδική χορήγηση αδειών.....	89
7.5 Ημέρες άδειας και αποδοχές άδειας.....	91
7.6 Επίδομα αδείας.....	93
7.7 Συνέπειες από τη μη χορήγηση της άδειας – αποζημίωση άδειας.....	95
7.8 Απαγορεύσεις κατά τη διάρκεια της άδειας και λύσης της σχέσης εργασίας.....	97
7.9 Άλλες περιπτώσεις χορήγησης αδειών.....	98

Κεφάλαιο 8

ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ

8.1 Γενικά.....	113
8.2 Οικογενειακά επιδόματα.....	114
8.3 Επίδομα ανθυγιεινής εργασίας.....	115
8.4 Επίδομα διαχειριστικών λαθών.....	116
8.5 Επίδομα Κυριακής και νυχτερινής εργασίας.....	116
8.6 Επιδόματα τροφής, κατοικίας, στολής κ.λπ.....	116
8.7 Επίδομα εορτών Πάσχα.....	116
8.8 Επίδομα εορτών Χριστουγέννων.....	126

Κεφάλαιο 9

ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

9.1 Σύμβαση μερικής απασχόλησης.....	135
9.2 Αμοιβή μερικώς απασχολούμενων.....	137
9.3 Ημέρες άδειας μερικής απασχόλησης.....	140
9.4 Αποζημίωση μισθωτών απασχολούμενων μερικώς.....	143

Κεφάλαιο 10

ΑΜΟΙΒΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΜΕΝΩΝ ΜΙΣΘΩΤΩΝ

10.1 Μισθός.....	144
10.2 Τρόπος υπολογισμού του μηνιαίου μισθού.....	145
10.3 Ημερομίσθιο.....	146
10.4 Τρόπος υπολογισμού του ημερομισθίου.....	146
10.5 Τρόπος υπολογισμού του ωρομισθίου.....	147

Κεφάλαιο 11

ΩΡΑΡΙΟ

11.1 Ωράριο εργασίας και διακρίσεις του.....	148
11.2 Υπερεργασία και υπερωριακή απασχόληση.....	149
11.3 Απασχόληση κατά την Κυριακή.....	151
11.4 Απασχόληση κατά τις νύκτες.....	152

Παράρτημα Α: ΠΙΝΑΚΕΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ

Πίνακας Α1: Πίνακας αποζημίωσης υπαλλήλων σε περίπτωση απόλυσης.....	155
Πίνακας Α2: Πίνακας αποζημίωσης εργατοτεχνιτών σε περίπτωση απόλυσης.....	156
Πίνακας Α3: Πίνακας αδειών και επιδόματος αδείας (Ι περίπτωση).....	157
Πίνακας Α4: Πίνακας αδειών και επιδόματος αδείας (ΙΙ περίπτωση).....	158
Πίνακας Α5: Πίνακας αποζημίωσης άδειας και επιδόματος εργασίας.....	159
Πίνακας Α6: Μισθωτοί με σύμβαση αορίστου χρόνου (πίν. Α).....	160
Πίνακας Α7: Μισθωτοί με σύμβαση ορισμένου χρόνου ή έργου (πίν. Β).....	162
Πίνακας Α8: Μισθωτοί με σύμβαση αορίστου χρόνου (πίν. Γ).....	163
Πίνακας Α9: Μισθωτοί με σύμβαση ορισμένου χρόνου ή έργου (πίν. Δ).....	165

Παράρτημα Β: ΕΝΤΥΠΑ

Έντυπο 1: Σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου.....	168
Έντυπο 2: Σύμβαση εργασίας μερικής απασχόλησης αορίστου χρόνου αλλοδαπής καθαρίστριας.....	173
Έντυπο 3: Καταγγελία σύμβασης εργασίας.....	175
Έντυπο 4: Αναγγελία οικειοθελούς αποχώρησης μισθωτού.....	178
Έντυπο 5: Αίτηση αναγγελίας υπερωριακής απασχόλησης.....	180
Έντυπο 6: Όροι ατομικής σύμβασης εργασίας μερικής απασχόλησης.....	182

Παράρτημα Γ: ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ.....	183
-----------------------------	-----

Παράρτημα Δ: ΠΙΝΑΚΕΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

Πίνακας Δ1: Πλήθος ανέργων κατά φύλο στο σύνολο της χώρας...	196
Πίνακας Δ2: Πλήθος ανέργων κατά φύλο και εκπαιδευτικό επίπεδο στο σύνολο της χώρας.....	197
Πίνακας Δ3: Πλήθος ανέργων κατά φύλο και ηλικιακή ομάδα στο σύνολο της χώρας.....	200
Πίνακας Δ4: Πλήθος ανέργων κατά φύλο και διάρκεια ανεργίας στο σύνολο της χώρας.....	201
Πίνακας Δ5: Πλήθος ανέργων κατά φύλο στους νομούς της Ηπείρου.....	204
Πίνακας Δ6: Πλήθος ανέργων κατά φύλο και εκπαιδευτικό επίπεδο στους νομούς της Ηπείρου.....	205
Πίνακας Δ7: Πλήθος ανέργων κατά φύλο και ηλικιακή ομάδα στους νομούς της Ηπείρου.....	209
Πίνακας Δ8: Πλήθος ανέργων κατά φύλο και διάρκεια ανεργίας στους νομούς της Ηπείρου.....	211

Βιβλιογραφία.....	215
-------------------	-----

ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

Α.Κ.	= Αστικός Κώδικας
Α.Ν.	= Αναγκαστικός Νόμος
Α.Π.	= Άρειος Πάγος
Β.Δ.	= Βασιλικό Διάταγμα
Γ.Ε.Ε.	= Γραφείο Ευρέσεως Εργασία
Δ.Α.	= Διαιτητική Απόφαση
Δ.Λ.Ο.Ε.Μ.	= Διανεμητικός Λογαριασμός Οικογενειακών Επιδομάτων
Μισθωτών	
Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.	= Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας
Ι.Κ.Α.	= Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων
Κ.Υ.Α.	= Κοινή Υπουργική Απόφαση
Ν.Δ.	= Νομοθετικό Διάταγμα
Ν.Π.Δ.Δ.	= Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου
Ο.Α.Ε.Δ.	= Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού
Ο.Τ.Α.	= Οργανισμός Τοπικής Αυτοδιοίκησης
Π.Δ.	= Προεδρικό Διάταγμα
Π.Κ.	= Ποινικός Κώδικας
Σ.ΕΠ.Ε	= Σώμα Επιθεωρητών Εργασίας
Υ.Α.	= Υπουργική Απόφαση
Φ.Ε.Κ.	= Φύλλο Εφημερίδας Κυβερνήσεως

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η εργασία αυτή περιέχει τις διάφορες μορφές της εξαρτημένης εργασίας, όπως αυτές εμφανίζονται στη σημερινή εποχή, θέματα της εργατικής νομοθεσίας καθώς επίσης παραδείγματα και πίνακες υπολογισμού αποζημίωσης, πίνακες ανεργίας, υποδείγματα εντύπων που χρησιμοποιούνται από τους εργαζόμενους και τους εργοδότες στις μεταξύ τους σχέσεις αλλά και στις συναλλαγές τους με τις διάφορες υπηρεσίες και τέλος κωδικοποιημένη νομολογία.

Η εργατική νομοθεσία αφορά σπουδαστές, λογιστές, επιχειρηματίες και γενικά φορολογούμενους που η ενασχόλησή τους με εργατικά θέματα αποτελεί καθημερινή πρακτική.

Ενδιαφέρει τους εργαζόμενους και τους εργοδότες και η γνώση των δικαιωμάτων και των υποχρεώσεών τους είναι χρήσιμη για την εφαρμογή και για την ομαλότητα της μεταξύ τους σχέσης.

Γενικά οι εργατικές αυτές ρυθμίσεις βοηθούν κάποιον που θα μπει στον εργασιακό χώρο και θα πρέπει να έχει γνώση για αυτές ώστε να γνωρίζει τα δικαιώματά του

Κεφάλαιο 1

ΜΟΡΦΕΣ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1.1. Η προσωρινή απασχόληση

Η μορφή αυτή απασχόλησης διαφοροποιείται της «τυπικής» εργασιακής σχέσης στο γεγονός ότι η διάρκειά της είναι προσωρινή και περιορισμένη.

Κυριότερη έκφρασή της είναι η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου.

Η αιτιολογική της βάση έγκειται στην ύπαρξη έκτακτων και προσωρινών αναγκών της επιχείρησης ενώ συνεπάγεται μειωμένο κόστος εργασίας, εφ' όσον, όπως όλες οι μορφές προσωρινής απασχόλησης, δεν δημιουργούν προϋπόθεση για χορήγηση επιδόματος προϋπηρεσίας, ενώ η λήξη της σύμβασης εργασίας δεν υποχρεώνει τον εργοδότη στην καταβολή αποζημίωσης. Οι ευκολίες αυτές οδηγούν συχνά στην πρακτική της καταστρατήγησης των δικαιωμάτων των εργαζομένων όταν χρησιμοποιείται ο τύπος της προσωρινής απασχόλησης για την κάλυψη πάγιων αναγκών των επιχειρήσεων από σταθερό, κατ' ουσίαν, εργατικό δυναμικό.

Επί μέρους έκφραση της προσωρινής απασχόλησης που εκδηλώνεται συνήθως με τον τύπο των συμβάσεων ορισμένου χρόνου θεωρείται και η εποχική απασχόληση. Η ιδιομορφία της έγκειται στο ότι η μορφή αυτή απασχόλησης συνδέεται με την εποχικότητα της δραστηριότητας των επιχειρήσεων σε συγκεκριμένες χρονικές περιόδους κατά τη διάρκεια του έτους. Το εποχικό προσωπικό μπορεί να καλύπτει είτε πάγιες ανάγκες αμιγώς εποχικών επιχειρήσεων, είτε έκτακτες ανάγκες επιχειρήσεων που παρουσιάζουν ιδιαίτερη δραστηριότητα σε συγκεκριμένες χρονικές περιόδους και οι οποίες δεν είναι δυνατόν να καλυφθούν από το σταθερώς απασχολούμενο προσωπικό.

1.2. Η μερική απασχόληση

Η μορφή αυτή εξαρτημένης εργασίας, είτε αόριστης είτε ορισμένης διάρκειας, παρουσιάζει την ιδιομορφία σύμφωνα με την οποία ο εργάσιμος χρόνος υπολείπεται του αντίστοιχου συμβατικού ή νόμιμου που ισχύει για τους πλήρως απασχολούμενους. Ο υπολογισμός του χρόνου της μερικής απασχόλησης προσδιορίζεται σε πολλαπλές βάσεις (π.χ. ημέρα , εβδομάδα, 15θήμερο, μήνας, έτος) ώστε μερικώς απασχολούμενος να θεωρείται εκείνος που απασχολείται με μειωμένο ωράριο έναντι του πλήρως απασχολούμενου στη βάση του χρονικού υπολογισμού του εργάσιμου χρόνου της πλήρους απασχόλησης. Η μερική απασχόληση συνεπάγεται περιορισμένο οικονομικό κόστος για τις επιχειρήσεις ανάλογα με το χρόνο απασχόλησης έναντι του αντίστοιχου εργάσιμου χρόνου πλήρους απασχόλησης.

Με την εκ περιτροπής εργασία επιτυγχάνεται η εναλλαγή εργαζομένων, είτε ομαδικώς, στην παροχή εργασίας πλήρους ωραρίου για συγκεκριμένες χρονικές περιόδους απασχόλησης σε αντίθεση με άλλες νεκρές περιόδους.

Με την διαλείπουσα εργασία εκδηλώνεται το φαινόμενο της περιοδικής απασχόλησης χωρίς τον εκ των προτέρων καθορισμό των συγκεκριμένων περιόδων εργασίας.

1.3. Ο δανεισμός των εργαζομένων

Αυτή η μορφή απασχόλησης παρουσιάζει πολλές επί μέρους εκφράσεις με κύριο χαρακτηριστικό την ουσιαστική εμπλοκή πέραν των δύο συμβαλλομένων στην εργασιακή σχέση με την παρουσία περισσότερων του ενός εργοδοτών. Πρόκειται για τις περιπτώσεις κατάτμησης της εργοδοτικής ιδιότητας όπως συμβαίνει και με τις συμβάσεις παραχώρησης μισθωτού μεταξύ επιχειρήσεων ως ένδειξη της μεταξύ τους αλληλεγγύης με συχνή εφαρμογή στους ομίλους επιχειρήσεων. Ιδιαίτερη μορφή ευελιξίας αποτελεί

ο κατ' επιχείρηση δανεισμός προσωπικού, μέσω γραφείων προσωρινής απασχόλησης που ασκούν κερδοσκοπική δραστηριότητα.

Οι επιχειρήσεις προσωρινής εργασίας προσλαμβάνουν για λογαριασμό τους προσωπικό και το παραχωρούν έναντι αμοιβής για ορισμένο χρονικό διάστημα σε άλλες επιχειρήσεις για την κάλυψη προσωρινών αναγκών τους. Με αυτό τον τρόπο τις απαλλάσσουν από τη χρονοβόρα διαδικασία και τη χωρίς "εγγυήσεις" αναζήτηση εργατικού δυναμικού. Πρόκειται για σύμβαση προμήθειας προσωπικού με κλασσικότερη έκφραση τον κατ' επιχείρηση δανεισμό.

Κατά κανόνα το προσωρινώς δανειζόμενο προσωπικό δεν συμβάλλεται με τη δανειζόμενη επιχείρηση αν και η τελευταία ασκεί ουσιαστικά το διευθυντικό δικαίωμα απέναντί του εφ' όσον για το διάστημα που απασχολείται σε αυτήν αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της. Ως προς τον τύπο, εργοδότης θεωρείται πάντοτε η δανείζουσα επιχείρηση ενώ η σύγχυση περί του πραγματικού προσώπου του εργοδότη δημιουργεί σοβαρά προβλήματα κατοχύρωσης εργασιακών δικαιωμάτων του δανειζόμενου προσωπικού που αποτελεί συνήθως τη φθηνή λύση. Οι πρακτικές αυτές ενισχύουν το φαινόμενο των πολλαπλών ταχυτήτων ανάμεσα στο προσωπικό της δανειζόμενης επιχείρησης.

1.4. Η απασχόληση προσωπικού εργολαβικής επιχείρησης.

Σύμφωνα με αυτή τη μορφή απασχόλησης η επιχείρηση αναθέτει, υπό μορφή εργολαβίας, μέρος της όλης λειτουργίας της σε εργολαβική εταιρεία η οποία παρέχει τις σχετικές υπηρεσίες, σε προσωρινή ή μόνιμη βάση, με δικό της προσωπικό στους χώρους εγκατάστασης της αναθέτουσας το έργο (π.χ. καθαρισμός, φύλαξη κτιρίων). Στην περίπτωση αυτή εργοδότης του μισθωτού θεωρείται η εργολαβική επιχείρηση, και σε αντίθεση με την προηγούμενη πρακτική δεν υφίσταται προσωπικός δανεισμός, αλλά

δανεισμός υπηρεσιών που προσφέρονται από τις εργολαβικές επιχειρήσεις ασκώντας οι ίδιες και το διευθυντικό δικαίωμα. Με την πρακτική αυτή η δανειζόμενη υπηρεσίες επιχείρηση απαλλάσσεται της πρόσληψης σταθερού προσωπικού για την κάλυψη των σχετικών αναγκών.

1.5 Η απασχόληση προσωπικού στο πλαίσιο λειτουργίας δικτύων επιχειρήσεων.

Σύμφωνα με την πρακτική αυτή το προσωπικό προσλαμβάνεται από το δίκτυο και παρέχει τις υπηρεσίες του στις επί μέρους επιχειρήσεις που αποτελούν μέλη του δικτύου ανάλογα με τις ανάγκες εκάστης εξ' αυτών. Η ευελιξία έγκειται στο γεγονός ότι ο εργαζόμενος δεν απασχολείται σε μια συγκεκριμένη επιχείρηση, αλλά σε ένα ευρύτερο αριθμό επιχειρήσεων που συνθέτουν το δίκτυο με το οποίο ενδέχεται να μη συμβάλλεται με σύμβαση εργασίας αλλά με σύμβαση δραστηριότητας. Στα πλαίσια της σύμβασης αυτής περιλαμβάνεται η απασχόληση σε επιχειρήσεις του δικτύου, η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση κ.λ.π.

1.6. Η παροχή "έργου" εκτός των εγκαταστάσεων του εργοδότη.

Η ευέλικτη αυτή μορφή απασχόλησης παρουσιάζει το χαρακτηριστικό γνώρισμα της παροχής της εργασίας σε τόπο διάφορο εκείνου της εγκατάστασης της εργοδότης επιχείρησης κι ειδικότερα σε προσωπικό χώρο του απασχολούμενου. Το στοιχείο αυτό δημιουργεί τις προϋποθέσεις για τη μη απόδοση στον απασχολούμενο της ιδιότητας του μισθωτού με αποτέλεσμα να αντιμετωπίζεται ως αυτοαπασχολούμενος κι να μην εντάσσεται στην εργατική νομοθεσία (π.χ. αμοιβή, χρόνος εργασίας, κοινωνική ασφάλιση κ.λ.π.). οι επί μέρους εκφράσεις αυτού του φαινομένου εντάσσονται στη "γκρίζα ζώνη" μεταξύ μισθωτής και ανεξάρτητης εργασίας ιδιαίτερα μάλιστα όταν η έννοια της εξάρτησης αντιμετωπίζεται με στενότητα, μη προσαρμοζόμενη στη σύγχρονη εργασιακή πραγματικότητα

όπου οι αλλαγές στον τομέα της οργάνωσης της εργασίας σε συνδυασμό με την ανάπτυξη της νέας τεχνολογίας και της μικροηλεκτρονικής είναι καταλυτικές.

Ειδικότερες εκφράσεις του φαινομένου της ευέλικτης αυτής μορφής απασχόλησης είναι:

- Η απασχόληση με σύστημα φασόν που συνιστά παραδοσιακό φαινόμενο συνδεδεμένο κύρια με τη δραστηριότητα επιχειρήσεων συγκεκριμένων βιομηχανικών κλάδων. Με το σύστημα αυτό παράγεται μέρος ή το σύνολο του προϊόντος εκτός των εγκαταστάσεων της εργοδότης επιχείρησης με τη μορφή της εργολαβίας, στο χώρο του εργολάβου αυτοαπασχολούμενου.
- Η τηλεργασία είναι η μορφή εργασίας που εκτελείται με τη χρήση των νέων τεχνολογιών της πληροφορίας κι επικοινωνίας, στοιχείο που αποτελεί ουσιαστικό και κεντρικό χαρακτηριστικό της, σε τόπο εκτός του παραδοσιακού εργασιακού χώρου. Πρόκειται δηλαδή για ένα συνδυασμό της χρήσης της νέα τεχνολογίας με την αποδέσμευση του εργαζομένου από το συμβατικό χώρο εργασίας.

Η τηλεργασία λαμβάνει πολλές επί μέρους εκφράσεις ανάλογα με την κατηγορία και το επίπεδο εξειδίκευσης του εργατικού δυναμικού, τον χώρο που εκτελείται η εργασία (αν πρόκειται για εξ' ολοκλήρου ή μερικώς εξ αποστάσεως παροχή εργασίας), τον βαθμό ελέγχου του περιεχομένου της εργασίας από τον εργοδότη σε συνδυασμό με την on line ή off line σύνδεσή του με την επιχείρηση κ.λ.π. προωθημένες πρακτικές τηλεργασίας σήμερα εντοπίζονται σε περιπτώσεις γραφείων παροχής υπηρεσιών από γεωγραφικούς χώρους απομακρυσμένους σε σχέση με εκείνον του εργοδότη.

Οι επί μέρους εκφράσεις της τηλεργασίας και τα χαρακτηριστικά που τις συνοδεύουν αποτελούν τη βάση για την ένταξη των τηλεργαζόμενων στην κατηγορία του αυτοαπασχολούμενου ή του μισθωτού εργατικού δυναμικού. Και τούτο διότι ήδη αρχίζουν να αναπτύσσονται θεωρητικοί προβληματισμοί για την υπό όρους “απεξάρτηση” του τόπου παροχής της εργασίας ως θεμελιώδους στοιχείου της εξαρτημένης εργασιακής σχέσης, πόσο μάλλον όταν πρόκειται για την περίπτωση μόνιμης σύνδεσης των δικτύων τηλεργαζόμενου κι εργοδότη (on line). Το φαινόμενο, τέλος, της τηλεργασίας αποτελεί μια επί μέρους έκφραση της ευελιξίας της εργασίας κι της οργάνωσής της, ανταποκρινόμενο αφ’ ενός στις ανάγκες των επιχειρήσεων αφ’ ετέρου δε και σε κοινωνικές ανάγκες. Όμως η απαραίτητη ρύθμιση του πλαισίου λειτουργίας της συνιστά συμβολή στον περιορισμό των αρνητικών συνεπειών που συνεπάγεται η εφαρμογή της.

Αυτή η προβληματική, άλλωστε, αναπτύσσεται ιδιαίτερα σήμερα προκειμένου να επαναδραστηριοποιηθούν τα όρια ανάμεσα στην εξαρτημένη και στην ανεξάρτητη εργασία παράλληλα με τη δημιουργία πλαισίου προστασίας για τις ευάλωτες κατηγορίες εργαζομένων που ομοιάζουν με τους μισθωτούς.

1.7. Η “επιδοτούμενη” απασχόληση

Στην “επιδοτούμενη” απασχόληση εντάσσεται σειρά πρακτικών (stages) σύμφωνα με τις οποίες το κράτος, στα πλαίσια των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης, επιδοτεί θέσεις εργασίας σε επιχειρήσεις αναλαμβάνοντας μέρος του κόστους για την πρόληψη και απασχόληση προσωπικού με συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Η μορφή αυτή ευελιξίας συνδυάζει την προσωρινότητα συνήθως της απασχόλησης και την κάλυψη σημαντικού μέρους του εργασιακού κόστους από δημόσιους πόρους περιορίζοντας το κόστος του εργοδότη για όσο χρονικό διάστημα διαρκεί η σύμβαση.

1.8. Η ευέλικτη απασχόληση στη δημόσια διοίκηση

Η ευελιξία στην απασχόληση δεν αναφέρεται μόνο στις επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα ούτε σε εκείνες του υπό ευρεία έννοια δημοσίου. Αντιθέτως και στο χώρο της δημόσιας διοίκησης εντοπίζεται ένα ευρύ φάσμα εργασιακών καθεστώτων, που αποκλίνουν εκείνου του μόνιμου δημοσίου υπαλλήλου, με τις μορφές του συμβασιούχου, του αναπληρωτή, του βοηθητικού προσωπικού, που στο σύνολό τους χαρακτηρίζονται από το στοιχείο της προσωρινότητας.

ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

2.1. Ορισμός της σύμβασης εργασίας.

Σύμβαση εργασίας είναι η σύμβαση, δυνάμει της οποίας ο μισθωτός υποχρεούται να παρέχει την εργασία του για ορισμένο ή αόριστο χρόνο στον εργοδότη, αυτός δε να καταβάλλει στον μισθωτό τον συμφωνηθέντα ή ειθισμένο μισθό.

2.2. Προαπαιτούμενα συμβάσεως εργασίας

Για να συντελεστεί η σύμβαση εργασίας και να παραγάγει τα έννομα αποτελέσματά της, πρέπει να συντρέχουν οι ακόλουθοι γενικοί όροι:

A) Ικανότητα προς δικαιοπραξία

B) Βούληση

Γ) Δήλωση βουλήσεως

Δ) Συμφωνία δηλώσεως και βουλήσεως

Ε) Έννομη αναγνώριση του περιεχομένου της συμβάσεως άνευ του οποίου η σύμβαση είναι άκυρη. Εάν δεν υπάρχει η ικανότητα προς δικαιοπραξία (σύναψη συμβάσεως) σε ένα από τα συμβαλλόμενα μέρη, αυτή δύναται να συντελεστεί δια νομίμου αντιπροσώπου.

2.3. Χαρακτηριστικά της σύμβασης εργασίας

Κύρια χαρακτηριστικά της σύμβασης εργασίας είναι τα ακόλουθα:

A) Η σύμβαση εργασίας είναι υποσχετική

B) Η σύμβαση εργασίας είναι αμφοτεροβαρής.

Γ) Η σύμβαση εργασίας είναι προσωπικής φύσεως, μη δυναμένου του εργοδότη να μεταβιβάσει τον μισθωτό του σε άλλον εργοδότη εκτός, εάν συμφωνεί με αυτό ο μισθωτός ή εκτός, εάν αυτό συμφωνήθηκε κατά την κατάρτιση της αρχικής συμβάσεως.

Ειδικότερα το άρθρο 651 του Α.Κ., υπαγορεύει, εάν εκ των περιστάσεων ή εκ της συμφωνίας των μερών δεν προκύπτει άλλο τι, ο μισθωτός οφείλει να εκτελέσει την υποχρέωσή του αυτοπροσώπως, ο δε εργοδότης δεν δικαιούται να μεταβιβάσει σε άλλον την αξίωσή του επί της παροχής εργασίας. Έτσι η σύμβαση εργασίας δημιουργεί δεσμό προσωπικής εργασίας και σχέση αμοιβαίας εμπιστοσύνης μεταξύ των συμβαλλομένων μερών.

Με την σύμβαση εργασίας καθορίζονται οι όροι διεξαγωγής της εργασίας, η φύση της εργασίας, το είδος της εργασίας, η έκταση της εργασίας, ο μισθός κλπ. Οι συνομολογηθέντες όροι της συμβάσεως εργασίας ισχύουν, εφ' όσον το περιεχόμενό τους και η έκταση των όρων εξασφαλίζουν στο μισθωτό τουλάχιστο ίση ή περισσότερη προστασία, απ' αυτή που προβλέπεται από το Νόμο ή από Συλλογικές Συμβάσεις εργασίας ή Διαιτητικές αποφάσεις.

2.4. Τόπος εκτέλεσης (παροχής) της εργασίας

Ο τόπος στον οποίο ο μισθωτός πρέπει να παρέχει την εργασία του καθορίζεται από τα συμβαλλόμενα μέρη στη σύμβαση εργασίας. Εάν όμως δεν καθορίστηκε ο τόπος παροχής της εργασίας, ούτε συνάγεται από την σχέση εργασίας, δύναται ο τόπος εργασίας να προκύπτει σιωπηρώς εκ της παροχής και αποδοχής αυτής σε ορισμένο τόπο εξ' αμοτέρων των μερών.

Κατά κανόνα ο μισθωτός παρέχει την εργασία του σε ορισμένο πάντοτε τόπο. Δύναται όμως να έχει συμφωνηθεί, ότι η εργασία θα παρέχεται σε διαφορετικούς τόπους (π.χ. τόσο στον τόπο όπου έχει την έδρα της η επιχείρηση, όσο και στα υποκαταστήματά της). Η συμβατική ελευθερία των μερών είναι πλήρης, εάν ευρίσκεται εντός των ορίων των νόμων και της καλής πίστης.

Κάθε μονομερής μεταβολή των όρων της υπαλληλικής συμβάσεως εργασίας, η οποία προέρχεται από τον εργοδότη και δεν απορρέει από κάποια διάταξη νόμου και βλάπτει τον υπάλληλο θεωρείται σαν καταγγελία αυτής.

Η βλάβη του μισθωτού μπορεί να είναι υλική ή ηθική, άμεση ή έμμεση. Έχει κριθεί από τα δικαστήρια, ότι δεν αποτελεί μονομερή βλαπτική μεταβολή η προβλεπόμενη από τη σύμβαση μετάθεση μισθωτού σε άλλα γραφεία της ίδιας εταιρείας στην ίδια πόλη έστω και αν απαιτείται μεγαλύτερο χρονικό διάστημα για τη μετάβαση και αποχώρηση του μισθωτού. Αντίθετα αποτελεί βλαπτική μεταβολή η μετάθεση του μισθωτού σε άλλη περιφέρεια, όταν ο μισθωτός υφίσταται απώλεια χρόνου για τη μετάβαση και την επιστροφή.

2.5. Τύπος στους συμβάσεως εργασίας

Κατ' αρχή η σύμβαση εργασίας δεν υπόκειται σε κανένα έγγραφο τύπο. Αυτό σημαίνει ότι η σύμβαση εργασίας μπορεί να καταρτιστεί είτε σιωπηρώς είτε γραπτώς.

Κατ' εξαίρεση του ανωτέρω κανόνα, μπορεί απ' το νόμο ή από άλλη διάταξη που έχει ισχύ νόμου, να καθιερωθεί ειδικός τύπος, η έλλειψη του οποίου εφ' όσο θεωρείται ουσιαστικός καθιστά τη σύμβαση εργασίας άκυρη, με στους στους συνέπειες στους ακυρώσεως.

Η τήρηση τύπου απαιτείται μόνο στους περιπτώσεις που ορίζει ο νόμος. Έτσι στους φορές ο τύπος είναι συστατικός και η μη τήρησή του επιφέρει την ακυρότητα στους συμβάσεως και στους φορές είναι αποδεικτικός και χρησιμεύει απλώς για απόδειξη.

Το έντυπο στους αναγγελίας πρόσληψης μισθωτού, το οποίο ο εργοδότης υποχρεώνεται να υποβάλει στο Ο.Α.Ε.Δ., μπορεί να λεχθεί ότι αποτελεί ένα αποδεικτικό στοιχείο στους σύναψης συμβάσεως εργασίας, επειδή περιέχει εκτός των άλλων και το στοιχείο στους σύμπτωσης βουλήσεως εργοδότη και μισθωτή για την πρόσληψη του μισθωτού στην εργασία του εργοδότη. Ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να ενημερώνει τον εργαζόμενο για στους όρους που διέπουν τη σύμβαση ή τη σχέση εργασίας, μάλιστα δε προβλέπονται και ανάλογες κυρώσεις στους παραβάτες.

2.6. Διάφορα είδη εργασιακών συμβάσεων

A) Σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου υπάρχει, όταν δεν καθορίζεται ο χρόνος λήξεώς της ή όταν ο χρόνος λήξεως εξαρτάται από διαλυτική αίρεση γεγονότος μέλλοντος και αβέβαιου. Πιο συγκεκριμένα: Σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου είναι εκείνη κατά τη σύναψη της οποίας δεν συμφωνήθηκε ρητά ή σιωπηρά ο χρόνος λήξης της , αλλά ούτε και εξάγεται ο χρόνος λήξης από τη φύση της εργασίας ή από το εκτελούμενο έργο.

Η σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου λύεται με καταγγελία και υποχρεώνει τον εργοδότη στην καταβολή αποζημίωσης.

B) Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου υπάρχει, όταν ο χρόνος λήξης της είναι εκ των προτέρων καθορισμένος από τους συμβαλλόμενους. Ο χρόνος λήξης της σύμβασης εργασίας θεωρείται σαφώς καθορισμένος, όταν ορίζεται ορισμένη ημερομηνία λήξης ή όταν ο χρόνος συνάγεται

από το είδος και το σκοπό της σύμβασης. Η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου παύει να ισχύει αυτοδικαίως, όταν λήξει η χρονική διάρκεια που συμφωνήθηκε.

Για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου, που συνεχώς ανανεώνονται (αλληπάλληλες συμβάσεις ορισμένου χρόνου) χωρίς να δικαιολογείται ο καθορισμός της ορισμένης διάρκειας από τη φύση τους, θεωρείται ότι έχει καταρτιστεί μία ενιαία σύμβαση αορίστου διαρκείας (Α.Π. 1363/82).

Δεν συμβαίνει όμως αυτό, δηλαδή οι διαδοχικές ανανεώσεις των συμβάσεων ορισμένου χρόνου δεν μετατρέπουν τη σύμβαση σε αορίστου χρόνου, όταν η σύναψή τους επιτρέπεται από ειδικό νόμο ή οργανισμό που έχει ισχύ νόμου (Α.Π. 299/84). Έτσι για το Δημόσιο – ΝΠΔΔ – ΟΤΑ, οι ανανεώσεις της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου (που επιβάλλονται από το νόμο), δεν μετατρέπουν τη σύμβαση σε αορίστου χρόνου, αφού η επιβαλλόμενη από το νόμο σύμβαση εργασιακής σύμβασης για ορισμένο χρόνο σε καμιά περίπτωση δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι έχει ως σκοπό την καταστρατήγηση των διατάξεων του Ν. 2112/20 «περί καταγγελίας της σύμβασεως εργασίας» (Α.Π. 2057/86).

Γ) Σύμβαση εργασίας Μερικής Απασχόλησης για την οποία ορίζονται τα παρακάτω (άρθρο 38 του Ν. 1892/90, «για τον εκσυγχρονισμό και την ανάπτυξη»):

- Με έγγραφη ατομική συμφωνία ο εργοδότης και ο μισθωτός κατά τη σύσταση της σχέσης εργασίας ή κατά τη διάρκειά της μπορεί να συμφωνήσουν για ορισμένο ή αόριστο χρόνο διάρκεια ημερήσιας ή εβδομαδιαίας εργασίας μικρότερη της κανονικής (μερική απασχόληση).
- Καταγγελία της σχέσης εργασίας λόγω μη αποδοχής από το μισθωτό εργοδοτικής πρότασης για μερική απασχόληση είναι άκυρη.

- Οι αποδοχές των μερικώς απασχολούμενων μισθωτών δεν μπορεί να είναι κατώτερες από αυτές που προβλέπονται από τις κείμενες κάθε φορά διατάξεις για τους απασχολούμενους κατά το κανονικό ωράριο για την ίδια εργασία συναδέλφους τους και αντιστοιχούν στις ώρες εργασίας της μερικής απασχόλησης.
- Οι μερικώς απασχολούμενοι μισθωτοί δικαιούνται κατ' έτος ετήσιας άδειας με αποδοχές και επίδομα αδείας, με βάση τις αποδοχές που θα ελάμβαναν, εάν εργάζονταν κατά το χρόνο της αδείας τους (παράγραφος 1 και 2 του άρθρου 2 του Ν. 539/45, όπως αντικαταστάθηκαν από το άρθρο 1 του Ν. 1346/83).
- Αξίωση για παροχή εργασίας πέρα από τη συμφωνημένη (άρθρο 659 Α.Κ.), από μερικώς απασχολούμενο δεν παρέχεται στον εργοδότη, όταν ο μισθωτός έχει κι άλλη απασχόληση ή βαρύνεται με οικογενειακές υποχρεώσεις.
- Ο μερικώς απασχολούμενος επί ίσοις όροις έχει προτεραιότητα πρόσληψης σε θέση εργασίας πλήρους απασχόλησης στην αυτή επιχείρηση.
- Για τους μερικώς απασχολούμενους εφαρμόζονται όλες οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

Η Κοινωνική Ασφάλιση μερικώς απασχολούμενων έχει ως εξής (άρθρο 39 του Ν. 1892/90):

- Η υποχρεωτική ασφάλιση των μερικώς απασχολούμενων στους οικείους οργανισμούς κύριας και επικουρικής ασφάλισης, καθώς και στον Ο.Α.Ε.Δ. και τον Οργανισμό Εργατικής Κατοικίας χωρεί με βάση τις ισχύουσες διατάξεις.

- Κατ' εξαίρεση, στην ασφάλιση του μερικώς απασχολούμενου, ανεξαρτήτως του αν αμείβεται με μισθό ή ημερομίσθιο, αναγνωρίζονται όλες οι ημέρες εργασίας που πραγματοποιεί σε κάθε μισθολογική περίοδο, εφαρμοζομένων αναλόγως και των διατάξεων για την αναγνώριση περισσότερων ημερών εργασίας επί πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας.
- Οι εισφορές υπολογίζονται στις καταβαλλόμενες αποδοχές, σε καμιά όμως περίπτωση, για τον υπολογισμό των εισφορών για κάθε ημέρα εργασίας που αναγνωρίζεται στην ασφάλιση, δεν μπορούν να ληφθούν υπόψη αποδοχές μικρότερες των αντιστοιχουσών στο εκάστοτε τεκμαρτό ημερομίσθιο της ειδικής ασφαλιστικής κλάσης του Ι.Κ.Α.
- Εφ' όσον στον μερικώς απασχολούμενο καταβάλλονται αποδοχές μειωμένες σε σχέση με εκείνες που προβλέπονται από τις κείμενες διατάξεις για τον κανονικώς απασχολούμενο, τα κατώτατα όρια των εις χρήμα παροχών και του επιδόματος ανεργίας χορηγούνται μειωμένα ανάλογα προς τη μείωση που υπάρχει κάθε φορά μεταξύ των αποδοχών τούτων.

Δ) Διαλείπουσα ή εκ περιτροπής απασχόληση (βραχεία εργασία)

Ως διαλείπουσα απασχόληση, νοείται η εργασία η οποία δυνάμει ατομικής σύμβασης εργασίας ή από τη φύση της ή από τις συνθήκες εργασίας, δεν παρέχεται στον εργοδότη καθ' όλες τις εργάσιμες ημέρες του μηνός, δυναμένη να έχει ενδιάμεσες, ή και περιοδικές διακοπές. Ο εργοδότης και ο μισθωτός δύνανται να συμφωνήσουν εγγράφως, επί ποινή ακυρότητας είτε κατά την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας είτε και μεταγενέστερα κατά τη διάρκειά της, κάθε μορφή εργασίας εκ περιτροπής, με την οποία θα καθορίζουν συγχρόνως και τις ημέρες και τις ώρες εργασίας, όπως και τον ανάλογο μισθό, με βάση τις εκάστοτε

ισχύουσες αποδοχές των μισθών και ημερομισθίων. Όλες οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας ισχύουν και επί της διαλείπουσας εργασίας.

Ε) Σύμβαση εργασίας πολλαπλής απασχόλησης

Ο μισθωτός δύναται να συνάψει συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας και με περισσότερους από έναν εργοδότη καθ' όσο η πολλαπλή απασχόλησή του δεν αναιρεί την έννοια της εξαρτήσεώς του.

Οι πολλαπλώς απασχολούμενοι μισθωτοί, εφ' όσον συνδέονται με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, δικαιούνται, όταν απολυθούν, τη νόμιμη αποζημίωση από τον καθένα εργοδότη, στον οποίο εργαζόταν (Ν. 3198/85).

Για να τύχουν όμως οι ανωτέρω μισθωτοί αποζημίωση, θα πρέπει να είναι κατά κύριο επάγγελμα ιδιωτικοί υπάλληλοι ή εργάτες και όχι δημόσιοι υπάλληλοι ή υπάλληλοι Ν.Π.Δ.Δ. ή Ο.Τ.Α., καθ' όσο αυτοί έχουν ως κύριο επάγγελμα του Δημοσίου υπαλλήλου ή υπαλλήλου Ν.Π.Δ.Δ. ή Ο.Τ.Α.

2.7. Αναστολή της εργασιακής σύμβασης

Όταν παρεμποδίζεται η εκτέλεση της εργασιακής σύμβασης, χωρίς να επέρχεται η διακοπή της, έχουμε αναστολή της σύμβασης εργασίας.

Η αναστολή της εργασιακής σύμβασης μπορεί να οφείλεται σε διάφορους λόγους οι οποίοι προβλέπονται από διατάξεις νόμων όπως, επί απεργίας ή ανταπεργίας, επί ανυπαίτιου αδυναμίας, άδειας μετά αποδοχών ή όχι, της άσκησης του δικαιώματος της επίσχεσης, σε στράτευση του μισθωτού, σε ασθένεια, εγκυμοσύνη κλπ.

Σε αναστολή τελεί και η σύμβαση εργασίας όταν για λόγους ανωτέρας βίας ο εργοδότης δεν μπορεί να χρησιμοποιήσει τους μισθωτούς. Σαν

γεγονός ανωτέρας βίας θεωρείται ο σεισμός, η πλημμύρα, ο κεραυνός, η πυρκαγιά κλπ.

Αντιθέτως η διακοπή του ηλεκτρικού ρεύματος, η επισκευή των μηχανημάτων της επιχείρησης, η απαγορευτική λειτουργία κάποιας Αρχής, συνεπεία της μη τηρήσεως υπό του εργοδότη των νόμιμων υποχρεώσεών του κλπ. Αποτελούν τυχαία γεγονότα. Εάν η διακοπή ή αναστολή της εργασιακής σύμβασης οφείλεται σε τυχαία γεγονότα, ο εργοδότης υποχρεούται στην καταβολή των αποδοχών στους μισθωτούς (άρθρο 656 Α.Κ.).

Κατά τη διάρκεια της αναστολής της εργασιακής σύμβασης, ούτε εργασία εκτελείται, αλλά ούτε και μισθός οφείλεται, καθ' όσο επί της αναστολής έχουμε προσωρινή διακοπή εργασίας, ο δε δεσμός της εργασιακής σχέσης δε διασπάται.

Σύμφωνα με τη νομολογία, ο χρόνος της αναστολής προσμετράται στον υπολογισμό της αποζημίωσης στην περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης εργασίας και στην χορήγηση της άδειας, κατά το χρόνο όμως της αναστολής δεν υφίσταται δικαίωμα του μισθωτού για τη λήψη της άδειάς του. Η συμφωνία μεταξύ εργοδότη και μισθωτού είναι νόμιμη. Έτσι μπορεί να συμφωνηθεί η αναστολή της σύμβασης εργασίας για ορισμένες εποχές του έτους, κατά τις οποίες μια ορισμένη επιχείρηση ως εκ της φύσεως των εργασιών της δεν δύναται να απασχολήσει τους μισθωτούς της. Στην περίπτωση αυτή, εφ' όσον δεν οφείλεται μισθός, ο εργαζόμενος δύναται να προσφέρει τις υπηρεσίες του σε άλλον εργοδότη και στην περίπτωση αυτή, ο χρόνος της αναστολής της εργασιακής σχέσης με τον προηγούμενο εργοδότη, συνυπολογίζεται ως χρόνος υπηρεσίας για τον καθορισμό των πάσης φύσεως δικαιωμάτων του μισθωτού κατά την διάρκεια της υπηρεσίας του.

ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΚΑΙ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΩΝ ΜΙΣΘΩΤΩΝ

3.1. Υποχρέωση παροχής εργασίας

Κύρια υποχρέωση του μισθωτού είναι αυτή της παροχής εργασίας. Ο μισθωτός υποχρεούται να θέσει στη διάθεση του εργοδότη του όχι μόνο την εργασία του, αλλά και την ετοιμότητά του προς εργασία κατά τον προσήκοντα χρόνο και τόπο, πράγμα το οποίο προκύπτει αμέσως από τον προσωποπαγή χαρακτήρα της σχέσης εργασίας.

Η παροχή εργασίας συνίσταται, εις το ότι ο μισθωτός οφείλει να παράσχει το σύνολο των σωματικών και πνευματικών του δυνάμεων στην εργασία του, εντός φυσικά των ορίων και ικανοτήτων του, σύμφωνα με την ατομική ή συλλογική σύμβαση εργασίας ή με τον κανονισμό της επιχείρησης ή τις επαγγελματικές συνήθειες.

Εάν ο εργοδότης δεν αποδεχθεί την καλώς εννοούμενη και προσφερόμενη υπηρεσία του μισθωτού του, καθίσταται υπερήμερος περί της αποδοχής των υπηρεσιών αυτού, ευθυνόμενος όχι μόνο για την καταβολή του μισθού ή του ημερομισθίου, αλλά και για κάθε τι που ο μισθωτός θα κέρδιζε εργαζόμενος σύμφωνα με την εργασιακή του σύμβαση. Πέρα δε από αυτό, θεμελιώνεται και αστική ευθύνη του εργοδότη, καθ' όσο δικαιούται ο μισθωτής να αξιώσει και χρηματική αποζημίωση, λόγω ηθικής βλάβης, συνεπεία προσβολής της προσωπικότητάς του εκ της μη απασχολήσεώς του (άρθρο 57 Α.Κ.).

Ο εργοδότης δεν περιέρχεται σε υπερημερία περί της προσφερόμενης εργασίας του μισθωτού στις περιπτώσεις ανωτέρας βίας. Ανωτέρα βία

θεωρείται κάθε τυχαίο και απρόβλεπτο γεγονός μη δυνάμενο να αποτραπεί δια της άκρας επιμελείας και συνέσεως.

Ο υπερήμερος εργοδότης δικαιούται να εκπέσει εκ των οφειλομένων αποδοχών του μισθωτή, για ότι εισέπραξε αυτός εκ της διαθέσεως της εργασίας του σε άλλον εργοδότη, όχι όμως και για όσα παρέλειψε να αποκτήσει.

3.2. Υποχρέωση του μισθωτού για παροχή εργασίας πλέον της συμφωνηθείσης

Ο μισθωτός υποχρεούται, εάν παραστεί ανάγκη, στην παροχή εργασίας επί πλέον από αυτή που συμφωνήθηκε ή που συνηθίζει να παρέχει στον εργοδότη του, εφ' όσον βεβαίως είναι σε θέση να εκτελέσει αυτή με βάση την αρχή της καλής πίστης (άρθρο 659 Α.Κ.).

Για την επί πλέον παρεχόμενη εργασία του, ο μισθωτός δικαιούται συμπληρωματική αμοιβή, η οποία πρέπει να είναι μεγαλύτερη από αυτή που καταβάλλεται, δοθέντος ότι ο μισθωτός θυσιάζει τις ώρες της ανάπαυσής του σε πρόσθετη παροχή εργασίας.

Το αναγνωριζόμενο δικαίωμα του μισθωτού προς λήψη συμπληρωματικής αμοιβής αναφέρεται προφανώς σε εργασία που παρασχέθηκε παραπάνω από τη συμφωνηθείσα ή τη συνήθη, όχι όμως και πλέον της νόμιμης εργασίας. Έτσι αυτή η συμπληρωματική αμοιβή αναφέρεται στην υπερεργασία και όχι στην υπερωρία, η οποία απαιτεί την ύπαρξη και ορισμένων νομίμων προϋποθέσεων.

3.3. Υποχρέωση αυτοπρόσωπης και επιμελούς εκτέλεσης της εργασίας

Ο μισθωτός οφείλει να εκτελεί την εργασία του αυτοπροσώπως και να επιδεικνύει την πρέπουσα κατά τις συναλλαγές επιμέλεια, ευθυνόμενος διαφορετικά σε αποζημίωση του εργοδότη για κάθε ζημία, η οποία προξενήθηκε σε αυτόν από δόλο ή αμέλεια (άρθρο 651 Α.Κ.).

3.4. Υποχρέωση πίστης και υπακοής

Ο εργοδότης δικαιούται να αξιώσει από το μισθωτό να καταβάλει κάθε δυνατή προσπάθεια για την πρόοδο και την ανάπτυξη της ασκούμενης από αυτόν επιχείρησης ή εκμετάλλευσης και να αποφύγει οτιδήποτε μπορεί να βλάψει την επιχείρησή του.

Η υποχρέωση πίστης του μισθωτού προς τον εργοδότη του πηγάζει από την αρχή της καλής πίστης και από τον χαρακτήρα της σύμβασης εργασίας, ως σύμβασης προσωπικής φύσης, η οποία στηρίζεται στην αμοιβαία εμπιστοσύνη και συνεργασία.

Ως παραδείγματα υποχρέωσης πίστης του μισθωτού προς τον εργοδότη αναφέρονται τα ακόλουθα:

A) Η υποχρέωση επιμελημένης και κανονικής εκτέλεσης της εργασίας

B) Η υποχρέωση του μισθωτού να προσφέρει υπηρεσίες και πέραν των κανονισμένων ωρών εργασίας του, στην περίπτωση επείγουσας ή έκτακτης ανάγκης

Γ) Η υποχρέωση του μισθωτού να καταβάλει προσπάθεια για την πρόληψη ατυχημάτων και την αποφυγή ζημιών

Δ) Η υποχρέωση του μισθωτού να αποφεύγει δυσμενείς και δυσφημιστικές διαδόσεις για την εργασία και την επιχείρηση στην οποία εργάζεται

Ε) Η υποχρέωση του μισθωτού προς τήρηση του καθήκοντος της εχεμύθειας, μη επιτρεπομένης της ανακοίνωσης μυστικών της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσής

Όσο ανέρχεται ο μισθωτός στους βαθμούς της υπηρεσιακής ιεραρχίας, τόσο η υποχρέωση πίστης καθίσταται εντονότερη, άμεση και επιτακτική.

Η παράβαση των υποχρεώσεων πίστης από τον μισθωτή αποτελεί συμπεριφορά αντίθετη προς την ομαλή λειτουργία της σύμβασης εργασίας και ο εργοδότης στην περίπτωση αυτή δικαιούται:

Α) Να ζητήσει από το μισθωτό την αποκατάσταση της ζημιάς που υπέστη (άρθρα 330, 335 και 343 Α.Κ.).

Β) Να καταγγείλει την εργασιακή σύμβαση ορισμένου χρόνου για σπουδαίο λόγο (άρθρο 672 Α.Κ.).

Γ) Να ασκήσει πειθαρχική δίωξη κατά του μισθωτού και να του επιβάλλει την ανάλογη πειθαρχική ποινή, εφ' όσον όμως υπάρχει επικυρωμένος εσωτερικός κανονισμός εργασίας, ο οποίος προβλέπει την επιβολή ποινής για την εν λόγω παράβαση του μισθωτού.

Από το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη, υπάρχει η υποχρέωση του μισθωτή προς υπακοή σε αυτόν, καθ' όσο ο μισθωτός εργάζεται κάτω από τις οδηγίες του.

3.5. Το δικαίωμα της επίσχεσης

Το δικαίωμα της επίσχεσης στο χώρο του εργατικού δικαίου, μπορεί να ασκηθεί από το μισθωτό, όταν ο εργοδότης καθυστερεί σε αυτόν την καταβολή των οφειλόμενων αποδοχών του ή όταν ο εργοδότης δεν εκπληρώνει τις συμβατικές ή τις νόμιμες υποχρεώσεις του προς το μισθωτό.

Στην περίπτωση αυτή ο μισθωτός, μπορεί να αρνηθεί την εκπλήρωση της παροχής του (εργασίας του), μέχρις ότου ο εργοδότης εκπληρώσει σ' αυτόν την υποχρέωση, η οποία τον βαρύνει απέναντί του.

Το δικαίωμα της επίσχεσης εργασίας ασκείται ύστερα από δήλωση του μισθωτή, στην οποία θα αναφέρει, ότι αρνείται να προσφέρει τις υπηρεσίες του, μέχρις ότου ο εργοδότης εκπληρώσει σε αυτόν την υποχρέωση που τον βαρύνει απέναντί του.

Η παραπάνω δήλωση του μισθωτή είναι απαραίτητη και δεν αρκεί η απλή άρνησή του για παροχή της εργασίας του. Η δήλωση του μισθωτή ασκείται με εξώδικη δήλωση, δηλαδή με ρητή και σαφή δήλωσή του απευθυνόμενη προς τον εργοδότη, ότι ασκεί το δικαίωμα της επίσχεσης, μέχρις ότου ικανοποιηθεί η ληξιπρόθεσμη απαίτησή του, ενώ ταυτόχρονα παύει να παρέχει τις υπηρεσίες του, μέχρις ότου ο εργοδότης του εκπληρώσει σε αυτόν τη ληξιπρόθεσμη απαίτησή του.

Από την ημερομηνία που θα εκφραστεί η δήλωση του μισθωτή προς τον εργοδότη του, ότι ασκεί το δικαίωμα επίσχεσης εργασίας, ο εργοδότης

καθίσταται υπερήμερος με όλες τις συνεπακόλουθες συνέπειες της υπερημερίας, εκτός αν εκπληρωθεί η απαίτηση ή αν αποδειχθεί από το αρμόδιο δικαστήριο, ότι το δικαίωμα της επίσχεσης ασκήθηκε καταχρηστικά από το μισθωτό.

Η δικαιολογητική βάση του δικαιώματος της επίσχεσης συνίσταται στον άμεσο εξαναγκασμό του εργοδότη προς εκπλήρωση της συμβατικής ή νόμιμης υποχρέωσής του, ήτοι καταβολής μισθού, τήρησης μέτρων υγιεινής κι ασφάλειας, παροχής άδειας κλπ.

Το δικαίωμα της επίσχεσης πρέπει να ασκείται με σωφροσύνη και περίσκεψη και πάντοτε εντός των ορίων της καλής πίστης και των συναλλακτικών ηθών. Συνεπώς η ασήμαντη καθυστέρηση των αποδοχών, η οποία οφείλεται ομολογουμένως στην οικονομική αδυναμία ή τις αντιξοότητες που αντιμετωπίζει ο εργοδότης, δεν παρέχει στο μισθωτό τη δυνατότητα άσκησης του δικαιώματος αυτού.

3.6. Το δικαίωμα επί των εφευρέσεων

Εφεύρεση είναι κάθε δημιουργική πνευματική εργασία, με βάση την οποία επιλύεται ένα τεχνικό πρόβλημα ή διευκολύνεται ή βελτιώνεται ή επιταχύνεται η λύση του προβλήματος με πρωτότυπη μέθοδο, που μπορεί να πάρει και δίπλωμα ευρεσιτεχνίας, σύμφωνα με την κάθε φορά ισχύουσα νομοθεσία.

Η εφεύρεση είναι πάντοτε έργο του δημιουργικού ανθρώπινου πνεύματος και λόγω της μεγάλης οικονομικής κυρίως σημασίας της, αποτελεί οξύτατο πρόβλημα μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων. Ορίζεται ότι οι εφευρέσεις οι οποίες πραγματοποιούνται από το μισθωτή κατά την εκτέλεση της εργασίας του, ανήκουν κατά κανόνα σε αυτόν, εκτός αν

αυτές αποτελούν το αντικείμενο της ανατιθέμενης σε αυτόν εργασίας, όπως π.χ. οι δημιουργοί προγραμμάτων Η/Υ.

Στην περίπτωση κατά την οποία ο εργοδότης επεφύλαξε για τον εαυτό του το δικαίωμα επί των εφευρέσεων (εφευρετική ρήτρα), ο μισθωτός δικαιούται εύλογη αμοιβή, η οποία αποτελεί πρόσθετο μισθό. Το ποσό της αμοιβής σε περίπτωση διαφωνίας των μερών καθορίζεται από το δικαστήριο λαμβάνοντας υπόψη την οικονομική ή εμπορική σημασία της εφεύρεσης για την επιχείρηση του εργοδότη, τη χρήση των μηχανημάτων και εγκαταστάσεων του εργοδότη από το μισθωτή, τη δαπάνη που υπέστη ο εργοδότης για την επιτυχία της εφεύρεσης, το ποσό της καταβαλλόμενης αμοιβής για την παροχή εργασίας κλπ (άρθρο 371 Α.Κ.).

Παραίτηση του μισθωτή από την πρόσθετη αμοιβή για την εφεύρεσή του που έγινε κατά τη εκτέλεση της εργασίας του και για την οποία ο εργοδότης επεφύλαξε το δικαίωμα της κυριότητας για τον εαυτό του είναι άκυρη (άρθρο 679 Α.Κ.).

ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΚΑΙ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΩΝ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ

Από την εργασιακή σχέση πηγάζουν οι παρακάτω υποχρεώσεις και δικαιώματα των εργοδοτών.

4.1. Η καταβολή του μισθού

Μισθός είναι το αντάλλαγμα το οποίο δίνεται έναντι της παροχής εργασίας από τον εργαζόμενο (άρθρο 648 Α.Κ.). Υπόχρεος για την καταβολή του μισθού είναι κατά κανόνα ο εργοδότης, υπάρχουν όμως και περιπτώσεις κατά τις οποίες ο μισθός καταβάλλεται από τρίτους π.χ. φιλοδωρήματα σερβιτόρων, κουρέων κλπ. Δικαιούχος του μισθού είναι ο εργαζόμενος, προς τον οποίο και καταβάλλεται ο μισθός. Μόνο σε περίπτωση κωλύματος αυτού, λόγω ασθένειας ή άλλου σπουδαίου λόγου, επιτρέπεται η δια πληρεξουσίου είσπραξη.

Ο μισθός, εκτός αντίθετης συμφωνίας, καταβάλλεται μετά την παροχή της εργασίας είτε κάθε εβδομάδα, είτε κάθε δεκαπενθήμερο είτε σε άλλα χρονικά διαστήματα και καθίσταται απαιτητός σε κάθε περίπτωση που λήγει η εργασία (άρθρο 655 Α.Κ.). Πρέπει να τονίσουμε ότι οι εργοδότες είναι υποχρεωμένοι μέσα στα πλαίσια που η καλή πίστη των συναλλασσόμενων επιβάλλει, να εφαρμόζουν κατά τέτοιο τρόπο το σύστημα καταβολής των αποδοχών ώστε αυτό να γίνεται κατανοητό από τους εργαζόμενους. Γι' αυτό το σκοπό έχει ρυθμισθεί νομοθετικά η υποχρέωση χορήγησης, από μέρους των εργοδοτών, εξοφλητικών σημειωμάτων, σε όλους τους εργαζόμενους.

Το ύψος του μισθού καθορίζεται με συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου και δε μπορεί να είναι κατώτερο, από εκείνο που ορίζουν οι συλλογικές συμβάσεις ή οι διαιτητικές αποφάσεις. Εκτός από το μισθό που

καθορίζεται από τα ενδιαφερόμενα μέρη, μπορεί να παρέχονται και άλλα πρόσθετα επιδόματα με διάφορες μορφές, τα οποία, αν χορηγούνται σταθερά και για μεγάλο χρονικό διάστημα, θεωρούνται και αυτά μισθός. Ο εργαζόμενος δικαιούται του μισθού και σε ορισμένες περιπτώσεις, κατά τις οποίες δεν παρέχει εργασία, όπως:

- Στην περίπτωση υπερημερίας του εργοδότη όταν δεν γίνεται δεκτή η εργασία του εργαζόμενου, εκτός της περίπτωσης ανωτέρας βίας (άρθρο 656 Α.Κ.).
- Όταν έχει λάβει υποχρεωτική κανονική άδεια.
- Όταν κωλύεται να εργαστεί συνέπεια σπουδαίου λόγου που δεν οφείλεται σε υπαιτιότητά του π.χ. στην ασθένεια.
- Όταν ασκεί το δικαίωμα της επίσχεσης (άρθρο 325 Α.Κ.).

Τα κυριότερα μέτρα προστασίας αξίωσης του μισθού, ο οποίος αποτελεί τη βάση της συντήρησης του εργαζόμενου και της οικογένειάς του, είναι η απαγόρευση μείωσης του μισθού κατά τρόπο μονομερή από τον εργοδότη ή και η απαγόρευση κατάρτισης σύμβασης από τον εργαζόμενο που να επιφέρει μείωση του μισθού.

Ο μισθός αντιστοιχεί σε απασχόληση του εργαζόμενου για πλήρες ωράριο εργασίας. Σε μειωμένη απασχόληση καταβάλλεται και μειωμένος μισθός. Βέβαια νοείται ότι αν ο εργαζόμενος απουσιάζει αδικαιολόγητα και δεν παρέχει εργασία, ο εργοδότης δεν υποχρεούται να καταβάλλει αποδοχές.

4.2. Η παροχή πρόνοιας

Ο εργοδότης υποχρεούται να λαμβάνει μέτρα προστασίας των εργαζομένων από τους κινδύνους που απειλούν τη ζωή και την υγεία αυτών. Η εργατική νομοθεσία ρυθμίζει με λεπτομέρεια τα θέματα υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων. Ειδικότερα ο εργοδότης υποχρεούται:

- Να φροντίζει για την καλή λειτουργία των μηχανημάτων της επιχείρησης.
- Να ενημερώνει τους εργαζόμενους αναφορικά με τους κινδύνους που αντιμετωπίζουν κατά τη διάρκεια της εργασίας τους.
- Να λαμβάνει μέτρα για διαφύλαξη των πραγμάτων και των εργαζομένων που βρίσκονται στους χώρους εργασίας.
- Να εκπληρώνει τις υποχρεώσεις του που απορρέουν από τις Σ.Σ.Ε. ή Δ.Α. (χορήγηση φορμών, υποδημάτων, γάλακτος κλπ).

Γενικά να καθιστά ευχάριστη τη ζωή των εργαζομένων μέσα στο χώρο εργασίας και να βοηθά στην όσο το δυνατό καλύτερη απόδοση και ευημερία αυτών.

4.3. Η απασχόληση του εργαζομένου

Αν η πληρωμή του εργαζομένου γίνεται κατά μονάδα εργασίας, με ποσοστά ή φιλοδογήματα, ο εργοδότης υποχρεούται να απασχολεί τον εργαζόμενο και να εξασφαλίζει σε αυτόν το κατώτερο όριο αμοιβής. Αλλά όπως και στον παραπάνω τρόπο αμοιβής έτσι και στην περίπτωση κατά την οποία ο μισθός υπολογίζεται κατά χρονική περίοδο, ο εργαζόμενος δικαιούται να ζητήσει την πραγματική απασχόλησή του. Ο εργοδότης δεν μπορεί να αρνηθεί στον

εργαζόμενο την παροχή πραγματικής εργασίας, έστω και αν καταβάλλει σε αυτόν μισθό. Αν και από καμία διάταξη νόμου δεν αναφέρεται τέτοια υποχρέωση του εργοδότη, η αδικαιολόγητη άρνηση αυτού να απασχολήσει τον εργαζόμενο μπορεί να θεωρηθεί ότι τον προσβάλλει και τον υποβιβάζει σε αργόμισθο, ακόμα ότι τον βλάπτει επαγγελματικά και μια τέτοια ενέργεια αντίκειται στο δημόσιο συμφέρον. Δικαιούται επίσης ο εργαζόμενος να αξιώνει σεβασμό της προσωπικότητάς του και να αποκρούει κάθε μεταχείριση, η οποία είναι αντίθετη με τους νόμους της κοινωνικής ευπρέπειας και ανθρώπινης αξιοπρέπειας.

4.4. Η παροχή ελεύθερου χρόνου για εύρεση άλλης εργασίας

Άλλη υποχρέωση του εργοδότη είναι η παροχή στον εργαζόμενο, εφ' όσον ο ίδιος το ζητήσει, ελεύθερου χρόνου, μετά την καταγγελία της σύμβασης, για εύρεση άλλης εργασίας. Κατά το χρόνο της άδειας απουσίας, ο εργαζόμενος δικαιούται ολόκληρου του μισθού του. Χρονικό όριο άδειας δεν τάσσεται, αλλά ο χρόνος αυτός πρέπει να είναι εύλογος (άρθρο 677 Α.Κ.).

4.5. Η έκδοση πιστοποιητικού εργασίας ή υπηρεσίας

Ο εργαζόμενος μετά τη λήξη της σύμβασης, δικαιούται να ζητήσει κι ο εργοδότης υποχρεούται να χορηγήσει σε αυτόν πιστοποιητικό εργασίας, περί του είδους και της διάρκειας της εργασίας καθώς και της διαγωγής την οποία έχει επιδείξει στην επιχείρηση. Το ποιόν της εργασίας που παρέχει ο εργαζόμενος και η διαγωγή αυτού, αναγράφονται στο πιστοποιητικό υπηρεσίας ή προϋπηρεσίας μόνο στην περίπτωση που το ζητήσει ο ίδιος.

Για το χαρακτηρισμό της διαγωγής πρέπει να χρησιμοποιούνται οι συνηθισμένες στις συναλλαγές ορολογίες και όχι υποκειμενικές εκφράσεις. Ο εργοδότης είναι υπεύθυνος τόσο έναντι του εργαζόμενου αναφορικά με τη χορήγηση ανακριβούς πιστοποιητικού, δηλαδή όταν γράφει ψευδείς και

δυσμενείς χαρακτηρισμούς, όσο και έναντι τρίτου, που προσέλαβε τον εργαζόμενο και αναγράφει ευμενείς χαρακτηρισμούς που δεν ανταποκρίνονται στην αλήθεια (άρθρο 678 Α.Κ.).

4.6. Υποχρεώσεις των εργοδοτών προς τις επιθεωρήσεις εργασίας

Οι διευθυντές και οι υπεύθυνοι των Βιομηχανικών, Εμπορικών, Επαγγελματικών και Βιοτεχνικών επιχειρήσεων, είναι υποχρεωμένοι (άρθρο 10 του Ν.Δ. 2954/54):

- Να αναγγέλλουν στα αρμόδια όργανα της επιθεώρησης εργασίας, την έναρξη των εργασιών τους ή την ολική ή μερική αναστολή αυτών
- Να παρέχουν λεπτομερή στοιχεία περί των μηχανικών εγκαταστάσεων κατά κατηγορίες και ειδικότητες.
- Να αναγγέλλουν μέσα σε είκοσι τέσσερις (24) ώρες τα ατυχήματα που συμβαίνουν στις επιχειρήσεις τους και να τηρούν στοιχεία αναφορικά με τα αίτια αυτών (Π.Δ. 17/1996 – ΦΕΚ 11/Α/18-1-96).
- Να αναρτούν σε εμφανές σημείο του εργοστασίου ή εργαστηρίου ή καταστήματος την κατάσταση των ωρών εργασίας, που πρέπει να είναι θεωρημένη από τα αρμόδια όργανα των Επιθεωρήσεων Εργασίας. Επίσης οι εργοδότες υποχρεούνται να μη παρεμβάλλουν εμπόδια στην άσκηση των καθηκόντων των εποπτικών οργάνων. Αντίθετα οφείλουν να βοηθούν αυτά με την παροχή πληροφοριών ή στοιχείων κατά τη διενέργεια των ελέγχων στους τόπους εργασίας.

4.7. Υποχρέωση ενημέρωσης του εργαζομένου για τους όρους που διέπουν τη σύμβαση εργασίας

Υπάρχει υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώνει τον εργαζόμενο για τους όρους που διέπουν τη σύμβαση ή τη σχέση εργασίας (Π.Δ. 156/1994).

Οι διατάξεις του παρόντος Π.Δ. εφαρμόζονται σε κάθε εργαζόμενο που συνδέεται με τον εργοδότη του με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας.

Δεν εφαρμόζονται οι διατάξεις του παρόντος σε εργαζόμενους των οποίων η συνολική διάρκεια απασχόλησης δεν υπερβαίνει τον ένα μήνα και σε εργαζόμενους σε μη συστηματικές αγροτικές απασχολήσεις.

Η πληροφόρηση περιλαμβάνει τουλάχιστον τα ακόλουθα:

- Τα στοιχεία ταυτότητας των συμβαλλομένων.
- Τον τόπο παροχής της εργασίας, την έδρα της επιχείρησης ή τη διεύθυνση κατοικίας του εργοδότη.
- Τη θέση ή την ειδικότητα του εργαζομένου, το βαθμό του, την κατηγορία της απασχόλησής του καθώς και το αντικείμενο της εργασίας του.
- Την ημερομηνία έναρξης της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας και τη διάρκεια αυτής, αν καταρτίζεται για ορισμένο χρόνο.
- Τη διάρκεια της άδειας με αποδοχές που δικαιούται ο εργαζόμενος, καθώς και τον τρόπο και χρόνο χορήγησής της.

- Το ύψος της αποζημίωσης που οφείλεται και τις προθεσμίες που πρέπει να τηρούν εργοδότης και εργαζόμενος, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, σε περίπτωση λύσης της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας με καταγγελία.
- Τις πάσης φύσης αποδοχές που δικαιούται ο εργαζόμενος και την περιοδικότητα καταβολής τους.
- Τη διάρκεια της κανονικής ημερήσιας και εβδομαδιαίας απασχόλησης του εργαζόμενου.
- Αναφορά της συλλογικής σύμβασης που έχει εφαρμογή και καθορίζει τους ελάχιστους όρους αμοιβής και εργασίας του εργαζόμενου.

4.8. Διευθυντικό Δικαίωμα

Η ρύθμιση κάθε θέματος που ανάγεται στην οργάνωση και λειτουργία της επιχείρησης ανήκει στον εργοδότη (άρθρο 652 Α.Κ.).

Από τη νομολογία των δικαστηρίων έχει κριθεί ότι το ασκούμενο από τον εργοδότη στην επιχείρηση διευθυντικό δικαίωμα, συνίσταται εκτός των άλλων και στον καθορισμό των συνθηκών και των εν γένει όρων εργασίας των απασχολούμενων- εργαζόμενων, σε σχέση ειδικότερα προς τον τόπο, χρόνο, τρόπο και την εν γένει διάρθρωση της υπηρεσίας, με σκοπό την εύρυθμη λειτουργία και παραγωγή της επιχείρησης. Η υπέρβαση των ορίων της καλής πίστης, των χρηστών ηθών και του οικονομικού και κοινωνικού σκοπού του διευθυντικού δικαιώματος τυγχάνει ανεπίστρεπτος. Η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος μπορεί να γίνεται είτε από τον εργοδότη, είτε από αντιπρόσωπο στον οποίο έχει δοθεί για αυτό εντολή.

Το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη δεν είναι απόλυτο ούτε απεριόριστο, αλλά περιορίζεται από τις γενικές νομοθετικές διατάξεις, τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, τους εσωτερικούς κανονισμούς εργασίας, τις ατομικές συμβάσεις εργασίας που ερμηνεύονται κατά τους κανόνες της καλής πίστης και των συναλλακτικών ηθών. Είναι λοιπόν προφανές ότι ο εργοδότης δεν μπορεί να κάνει ανεπίτρεπτη κατάχρηση του δικαιώματος αυτού, αλλά οφείλει να ασκήσει αυτό σύννομα και με κριτήρια αντικειμενικά και δίκαια. Το πότε υπάρχει καταχρηστική άσκηση του δικαιώματος αυτού, δεν μπορεί να καθορισθεί εκ των προτέρων, αλλά κάθε συγκεκριμένη περίπτωση κρίνεται από τα δικαστήρια.

Ως προς το είδος της εργασίας, ο εργοδότης δικαιούται να αξιώσει από τον εργαζόμενο τις εργασίες εκείνες που ανταποκρίνονται στη θέση που έχει συμφωνήσει, κατά την καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη. Αν δεν έχει προσδιορίσει σαφώς το είδος της εργασίας, δύναται ο εργοδότης να αναθέσει στον εργαζόμενο παρεμφερή εργασία, όχι όμως μειωτική και κατώτερη απ' αυτήν που έκανε. Πρέπει ο εργοδότης να αποφεύγει ενέργειες που μπορεί να μειώνουν όχι μόνο υλικά, άμεσα ή έμμεσα τον εργαζόμενο αλλά και ηθικά.

Ως προς τον τόπο της εργασίας αυτός καθορίζεται για τον εργαζόμενο, από τη σύμβαση εργασίας, την καθοριζόμενη θέση και από το είδος της εργασίας. Αν αυτό δεν προκύπτει από τη σύμβαση εργασίας, μπορεί ο εργοδότης να καθορίζει τον τόπο παροχής εργασίας του εργαζόμενου. Το δικαίωμα του εργοδότη να καθορίζει τον τόπο της εργασίας και να μεταθέτει τον εργαζόμενο, πρέπει να ασκείται κατά δίκαια κρίση και όχι με σκοπό εξαναγκασμού σε παραίτηση.

Ως προς το χρόνο εργασίας, η απασχόληση των εργαζομένων, ημερήσια και εβδομαδιαία, ρυθμίζεται τόσο από διατάξεις Νόμων, διεθνείς συμβάσεις εργασίας όσο και από συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Μέσα στα πλαίσια αυτά κινείται ο εργοδότης ασκώντας το διευθυντικό του δικαίωμα ως προς

την έναρξη, λήξη, διακοπή της εργασίας κλπ. Υπέρβαση του καθορισμένου χρόνου εργασίας είναι δυνατή, εφόσον το επιτρέπει ο νόμος και το άρθρο 659 του Α.Κ.

Ως προς τον τρόπο εργασίας, η εκτέλεση της παροχής από τον εργαζόμενο ρυθμίζεται από τη σύμβαση εργασίας ή συνάγεται από αυτή. Αν δε συνάγεται από τη σύμβαση, τότε ανήκει στο διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη να καθορίσει το συγκεκριμένο τρόπο εργασίας του εργαζομένου, ανάλογα με τις ανάγκες και την οργάνωση της εργασίας. Ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να εκτελεί την εργασία με επιμέλεια σύμφωνα με τις οδηγίες του εργοδότη, εκτός αν αυτές είναι αντίθετες με τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή αποφάσεις διαιτησίας ή θέτουν σε κίνδυνο την υγεία ή σωματική ακεραιότητα των εργαζομένων.

Γενικά το διευθυντικό δικαίωμα πρέπει να ασκείται νόμιμα μέσα στα όρια της καλής πίστης και να απορρέει από την εργασιακή σχέση. Δεν αποτελεί δικαίωμα που προέρχεται από κανόνα δημόσιας τάξης ή αναγκαστικού δικαίου, δεν είναι απεριόριστο ούτε ανεξέλεγκτο. Δεν πρέπει κατά συνέπεια να ενεργείται κατά παράβαση Νόμων, Σ.Σ.Ε. ή ειδικών διατάξεων, πολύ περισσότερο σήμερα που μετά την ισχύ του Ν. 1876/90 «για ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις» περιορίζεται και ως προς την έννοια της έκτασης και ως προς το περιεχόμενό του.

ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ

5.1. Προϋπηρεσία μισθωτού - πιστοποιητικά

Ως προϋπηρεσία για την εφαρμογή της ΕΓΣΣΕ και του υπολογισμού των τριετιών, λαμβάνεται υπόψη κάθε υπηρεσία που διανύθηκε σε οποιονδήποτε εργοδότη, για μεν τους υπαλλήλους μετά τη συμπλήρωση του 19^{ου} έτους της ηλικίας τους, σε θέση και ειδικότητα παρεμφερή και ανάλογη με αυτή που κατέχουν, για δε τους εργατοτεχνίτες, μετά τη συμπλήρωση του 18^{ου} έτους της ηλικίας τους, με οποιαδήποτε ειδικότητα. Για την εφαρμογή των οικείων κλαδικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας και τον υπολογισμό των επιδομάτων πολυετούς υπηρεσίας, θεωρείται κάθε υπηρεσία που διανύθηκε στον ίδιο εργοδότη ή σε οποιονδήποτε εργοδότη, σε θέση και ειδικότητα παρεμφερή και ανάλογη με αυτή που κατέχουν, σύμφωνα με τα οριζόμενα από την αντίστοιχη κλαδική ΣΣΕ ή ΔΑ ή ΥΑ.

Ο αριθμός των τριετιών που δικαιούται ο εργαζόμενος, το ποσοστό για κάθε τριετία και σε πια καθήκοντα θα πρέπει να είχε διανυθεί η προϋπηρεσία για να αναγνωρίζεται, ορίζεται από την οικεία ΣΣΕ ή ΔΑ ή ΥΑ, με βάση την ειδικότητα.

Τα επιδόματα π.χ. προϋπηρεσίας, γάμου, τέκνων, πτυχίου κλπ. που χορηγούνται με βάση την προσωπική του κατάσταση του μισθωτού, τα δικαιούται από τότε που θα γνωστοποιήσει και θα επιδείξει στον εργοδότη τα σχετικά με την προσωπική του κατάσταση στοιχεία.

Το επίδομα γάμου το δικαιούνται και οι άγαμες μητέρες καθώς και οι ευρισκόμενοι σε κατάσταση χηρείας και οι διαζευγμένοι από την ημερομηνία δημοσίευσης του νόμου. Δεν τίθενται προϋποθέσεις ύπαρξης ή επιμέλειας

τέκνων, προκειμένου να χορηγηθεί το επίδομα γάμου στους τελούντες σε χηρεία ή σε διαζευγμένους, εκτός εάν διαφορετικά ορίζεται από τη διάταξη ΣΣΕ ή ΔΑ ή ΥΑ. Το επίδομα χορηγείται από της γνωστοποίησης της οικογενειακής κατάστασης ή από την ημερομηνία προσκόμισης των απαραίτητων δικαιολογητικών.

Η προϋπηρεσία στην αλλοδαπή λαμβάνεται υπόψη από την προσκόμιση των σχετικών πιστοποιητικών.

Η προϋπηρεσία αποδεικνύεται με πιστοποιητικά του προηγούμενου εργοδότη ή με οποιοδήποτε άλλο αποδεικτικό μέσο, όπως π.χ. τα ασφαλιστικά βιβλιάρια κλπ.

Ο μισθωτός δικαιούται είτε κατά τη λήξη της εργασίας, είτε κατά τη διάρκεια αυτής να ζητήσει και ο εργοδότης υποχρεούται να χορηγήσει πιστοποιητικό προϋπηρεσίας, με βάση τις παρακάτω διατάξεις:

Κατά τη λήξη της σύμβασης ο εργαζόμενος μπορεί να απαιτήσει από τον εργοδότη πιστοποιητικό για το είδος και η διάρκεια της εργασίας του. Μόνο αν το ζητήσει ειδικά ο εργαζόμενος βεβαιώνεται και η ποιότητα εργασίας του και η διαγωγή του. Ο εργοδότης οφείλει να εκδώσει δια τον απολυόμενου υπάλληλο πιστοποιητικών περί του είδους και της διάρκειας της εκτελεσθείσης υπηρεσίας του, επί τη ειδική δε αίτηση του υπαλλήλου και περί του ποιου και της διαγωγής. Επί τη αίτηση των εν τας ως άνω κατηγορίας προσώπων ο εργοδότης οφείλει να εκδώσει πιστοποιητικών περί του είδους και της διάρκειας της παρ' αυτών εκτελεσθείσης υπηρεσίας επί τη ειδική δε αίτηση των περί του ποιού και της διαγωγής. Ο μισθωτός μπορεί να αξιώσει να του χορηγηθεί πιστοποιητικό και κατά τη διάρκεια της εργασίας, εφόσον επικαλείται έννομο συμφέρον, όπως π.χ. για την απόκτηση πτυχίου.

Υποχρέωση χορήγησης πιστοποιητικού υπάρχει και στις περιπτώσεις που η σύμβαση εργασίας είναι άκυρη. Εάν ο εργοδότης αρνηθεί να εκπληρώσει την παραπάνω υποχρέωση ή χορηγήσει ελλιπές πιστοποιητικό ή περιλάβει σε αυτό χαρακτηρισμούς που δεν του ζητήθηκαν, ο εργαζόμενος μπορεί να προσφύγει στο αρμόδιο δικαστήριο και να υποχρεώσει τον εργοδότη στην έκδοση ή διόρθωση του πιστοποιητικού με τις ανάλογες συνέπειες ήτοι ποινικές, αστικές και διοικητικές κυρώσεις. Αναφορά του εργοδότη στο χορηγούμενο πιστοποιητικό περί του ποιου της εργασίας και της διαγωγής του επιτρέπεται μόνο, εφόσον το ζητήσει ο ίδιος ο εργαζόμενος. Το πιστοποιητικό προϋπηρεσίας χορηγείται από τον εργοδότη ή και από άλλο πρόσωπο, στο οποίο παρασχέθηκε η εξουσία να τον αντιπροσωπεύει και να ενεργεί για λογαριασμό του στις εργασιακές σχέσεις.

Το πιστοποιητικό προϋπηρεσίας στις παραπάνω περιπτώσεις χορηγείται:

A) Σε περίπτωση μεταβολής του προσώπου του εργοδότη, λόγω μεταβίβασης της επιχείρησης, από το νέο εργοδότη.

B) Σε περίπτωση πτώχευσης της επιχείρησης, από τον σύνδικο.

Γ) Σε περίπτωση θανάτου του εργοδότη, από τους νόμιμους κληρονόμους.

Η συμφωνία που περιορίζει το δικαίωμα του εργαζομένου να ζητήσει την χορήγηση του πιστοποιητικού εργασίας είναι άκυρη.

5.2. Μειωμένο ωράριο και προϋπηρεσία

Το μειωμένο ημερήσιο ωράριο εργασίας δεν λαμβάνεται υπόψη σαν πλήρη ημέρα απασχόλησης, αλλά η αναλογία της μειωμένης απασχόλησης προς το νόμιμο ωράριο που διέπει τον κλάδο. Συνεπώς για τον υπολογισμό της προϋπηρεσίας, η οποία προσφέρθηκε με μειωμένο ωράριο (3ωρο

ημερησίως), σε προϋπηρεσία πλήρους απασχόλησης, θα πρέπει να γίνει αναγωγή του συνόλου των ωρών που αντιστοιχούν στο χρόνο μειωμένης απασχόλησης, σε ημέρες πλήρους απασχόλησης, διαιρώντας το σύνολο των ωρών μειωμένης απασχόλησης δια του αριθμού των ωρών πλήρους ημερήσιας απασχόλησης.

Ο χρόνος της μερικής απασχόλησης λαμβάνεται υπόψη ως χρόνος προϋπηρεσίας και για τον υπολογισμό αυτής θα πρέπει το σύνολο των ωρών εργασίας που πραγματοποίησε ο μισθωτός να διαιρεθεί δια του αριθμού οκτώ (8) το πηλίκον της διαιρέσεως μας δίνει το χρόνο προϋπηρεσίας του μισθωτού για όσο χρόνο παρέχει της υπηρεσίας του μερικώς. Ο τρόπος υπολογισμού του χρόνου προϋπηρεσίας για μισθωτό που απασχολήθηκε μερικώς στην πράξη είναι αδύνατος εάν στο χορηγούμενο πιστοποιητικό προϋπηρεσίας δεν αναγράφονται τουλάχιστον οι ώρες απασχόλησης κατά εβδομάδα.

Ο προσδιορισμός του χρόνου προϋπηρεσίας, εφόσον βέβαια γνωρίζουμε τις ώρες εβδομαδιαίας απασχόλησης, γίνεται ως εξής:

A) Αμειβόμενοι με μισθό

$$\frac{\Omega * M * \Sigma}{\Delta}$$

Δ

Ω	=	ώρες εβδομαδιαίας απασχόλησης
M	=	μισθολογική περίοδος (μήνες)
Σ	=	συντελεστής (25 : 6 = 4,16666)
Δ	=	διαίρετης (8)

Παράδειγμα: 1

Υπάλληλος μερικώς απασχολούμενος, κατά τη μισθολογική περίοδο 1\5\07 - 30\11\07, παρείχε τις υπηρεσίες επί 20 ώρες εβδομαδιαίως με βάση το πρόγραμμα ωρών εργασίας που αναγράφονται στην Κατάσταση Επιθεώρησης Εργασίας, ο χρόνος προϋπηρεσίας ισούται:

$$\frac{\Omega * M * \Sigma}{\Delta} = \frac{20 * 7 * 4,16666}{8} = 72,9 \text{ ή } 73 \text{ ημέρες ή } 73:25 = 2 \text{ μήνες και } 23 \text{ ημέρες}$$

I. Αμειβόμενοι με ημερομίσθιο

$$\frac{\Omega * M * \Sigma}{\Delta}$$

Ω	=	ώρες εβδομαδιαίας απασχόλησης
M	=	μισθολογική περίοδος (μήνες)
Σ	=	συντελεστής (26 : 6 = 4,33)
Δ	=	διαιρέτης (8)

Παράδειγμα: 2

Εργατοτεχνίτης μερικώς απασχολούμενος, κατά τη μισθολογική περίοδο 1\5\06 – 30\11\07, παρείχε τις υπηρεσίες του επί 30 ώρες εβδομαδιαίως βάσει του προγράμματος των ωρών εργασίας που αναγράφονται στην Κατάσταση Επιθεώρησης Εργασίας, ο χρόνος προϋπηρεσίας του ισούται:

$$\frac{\Omega * M * \Sigma}{\Delta} = \frac{30 * 19 * 4,33}{8} = 308,51 \text{ ή } 309 \text{ ημέρες ή } 309:25 = 12 \text{ μήνες και } 9 \text{ ημέρες}$$

309:300 = 1 έτος και 9 ημέρες

Σημείωση:

Ο εργοδότης κατά την πρόσληψη μισθωτού, προς αποφυγή μελλοντικών διενέξεων, θα πρέπει να ζητεί έγγραφη δήλωση για τυχόν υπάρχουσα προϋπηρεσία και την οικογενειακή κατάσταση, με την υποχρέωση προσκόμισης των αποδεικτικών στοιχείων (πιστοποιητικού προηγούμενου εργοδότη ή ασφαλιστικά βιβλιάρια ενσήμων και ασθένειας κλπ.) μέσα σε εύλογο χρονικό διάστημα ή όπως ορίζεται από την κλαδική σύμβαση εργασίας. Τα στοιχεία αυτά (ειδικότητα, προϋπηρεσία, έγγαμος, παιδιά) είναι απαραίτητα και για τη συμπλήρωση των εντύπων ενδείξεων της Κατάστασης Επιθεώρησης Εργασίας.

ΕΞΑΙΡΕΣΕΙΣ:

Στην προϋπηρεσία δεν προσμετράτε ο χρόνος που αναστέλλει τη σύμβαση εργασίας:

A) Η άδεια άνευ αποδοχών, αποτελεί αναστολή της σύμβασης εργασίας και συνεπώς δεν συνυπολογίζεται για τη χορήγηση τριετίας, γιατί θεωρείται ως χρόνος μη πραγματικής εργασίας, εκτός αν υπάρχει συμφωνία μεταξύ των δυο μερών (εργοδότη- ασφαλισμένου) ή τηρείται σταθερή και ομοιόμορφη από την επιχείρηση συνήθεια της προσμέτρησης του χρόνου άδειας άνευ αποδοχών για τη χορήγηση τριετίας ή τέλος αν προβλέπεται από οικεία Σ.Σ.Σ. ή Δ.Α. ή Υ.Α.

B) Η προϋπηρεσία συνταξιούχου του δημοσίου ή οποιουδήποτε ασφαλιστικού οργανισμού, που μετά τη συνταξιοδότησή του συνάπτει νέα σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, αν η συγκεκριμένη προϋπηρεσία ελήφθη υπόψη για τη χορήγηση της σύνταξης.

Γ) Ο χρόνος ασθένειας, εκτός αν ο μισθωτός διατήρησε την αξίωση επί του μισθού.

5.3. Κανονισμός εργασίας

Οι επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερα από 70 άτομα είναι υποχρεωμένες να συντάσσουν κανονισμό εργασίας, όπου θα ρυθμίζονται οι σχέσεις ανάμεσα στην επιχείρηση και το προσωπικό. Ο κανονισμός αυτός επικυρώνεται από την αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας και επικολλάται σε εμφανές μέρος του τόπου εργασίας. Κανονισμό εργασίας μπορούν να συντάξουν εφόσον το επιθυμούν και όσες επιχειρήσεις έχουν προσωπικό από 40 άτομα και πάνω, εφόσον όμως ο κανονισμός αυτός έχει εγκριθεί από την αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας. Στον κανονισμό συμπεριλαμβάνονται συνήθως ο τρόπος χορήγησης των αδειών στους μισθωτούς, οι ποινές των τυχόν παρεμβάσεων, ο τρόπος πρόσληψης των υπάλληλων και εργατών, ο τρόπος και ο τόπος πληρωμής των αμοιβών εργασίας, ο τρόπος και ο τόπος εργασίας, ο τρόπος λύσης της σχέσης εργασίας, ο τρόπος αύξησης των αποδοχών, προαγωγών κ.λπ.

Οι επιχειρήσεις που έχουν κανονισμό εργασίας τηρούν και <Βιβλίο Ποινών>, το οποίο είναι αθεώρητο. Το βιβλίο αυτό ενημερώνεται κάθε φορά που κάποιος μισθωτός έχει πέσει σε πειθαρχικό παράπτωμα. Ως ποινές θεωρούνται π.χ. η επίπληξη, το πρόστιμο φτάνει μέχρι το 25% του ημερομίσθιου ή του 1\25 του μισθού, η προσωρινή αργία το πολύ μέχρι 10 ημέρες το χρόνο κ.λπ. Στο βιβλίο αυτό γράφονται τα στοιχεία του μισθωτού, το είδος του παραπτώματος, η πειθαρχική ποινή κ.λπ. Μέσα σε 30 ημέρες τα πειθαρχικά πρόστιμα που επιβάλλονται στο μισθωτό, κατατίθενται σε τράπεζα για λογαριασμό της Εργατικής Εστίας. Επίσης, μέσα στο μήνα Ιανουάριο του επόμενου έτους υποβάλλεται φωτοτυπία του βιβλίου ποινών, στην Εργατική Εστία για να κάνει αυτή τον σχετικό έλεγχο, αν δηλαδή κατατέθηκαν στην τράπεζα τα ποσά για όλες τις ποινές ή όχι.

5.4. Πίνακας εργασίας προσωπικού

Κάθε εργοδότης υπαγόμενος στις διατάξεις του παρόντος υποχρεούται όπως μια φορά το χρόνο και κατά το χρονικό διάστημα από 15 Σεπτεμβρίου έως 15 Νοεμβρίου καταθέτει στην αρμόδια υπηρεσία του Σ.Ε.Π.Ε.- Τμήμα Κοινωνικής Επιθεώρησης, εις διπλούν, πίνακα με την επωνυμία, το είδος, τον τόπο λειτουργίας και το Α.Φ.Μ. της επιχείρησης, ο οποίος θα περιλαμβάνει τα παρακάτω στοιχεία ενός έκαστου των απασχολούμενων σε αυτή μισθωτών.

Α) Το ονοματεπώνυμο, ονοματεπώνυμο πάτερα και μητέρας, ηλικία και οικογενειακή κατάσταση (τέκνα).

Β) Την ειδικότητα, ημερομηνία πρόσληψης και την τυχόν προϋπηρεσία στην ειδικότητα.

Γ) Τον αριθμό κάρτας πρόσληψης (ΟΑΕΔ), τον αριθμό μητρώου ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, τον αριθμού βιβλιαρίου ανηλίκων (επί απασχολήσεως ανηλίκων) και τον αριθμό άδειας εργασίας αλλοδαπού (επί απασχολήσεως αλλοδαπού)

Δ) Τα στοιχεία του τεχνικού ασφαλείας και του γιατρού εργασίας, καθώς και το ωράριο απασχόλησής τους στην επιχείρηση.

Ε) Τη διάρκεια εργασίας (ώρες έναρξης και λήξης ημερήσιας εργασίας), το διάλειμμα και τις διακοπές εργασίας.

ΣΤ) Τις πάσης φύσεως καταβαλλόμενες αποδοχές

Η ορθότητα και η ακρίβεια των αναγραφόμενων πάσης φύσεως αποδοχών, καθώς και των λοιπών στοιχείων αποτελεί ευθύνη του υπεύθυνου εργοδότη ή του εξουσιοδοτημένου από αυτόν προσώπου. Ο ανωτέρω πίνακας

προσωπικού προσυπογράφεται υποχρεωτικά και από τον Προϊστάμενο Προσωπικού ή Οικονομικού ή Λογιστηρίου ή τον υπεύθυνο λογιστή που συμπράττει στην σύνταξη του, οι οποίοι βεβαιώνουν την ακρίβεια των πάσης φύσεως αποδοχών. Οι εποχικού χαρακτήρα επιχειρήσεις υποχρεούνται όπως καταθέτουν τον πίνακα προσωπικού εντός μηνός από την έναρξη της εποχικής περιόδου. Με μέριμνα του εργοδότη το ένα αντίτυπο του ανωτέρω πίνακα παραλαμβάνεται από την υπηρεσία κατάθεσης σφραγισμένο και αναρτάται σε εμφανές σημείο του τόπου εργασίας χωρίς τη στήλη των καταβαλλόμενων αποδοχών προφυλασσόμενο κατάλληλα από τυχόν φθορές.

Το άλλο παραμένει στο αρχείο της υπηρεσίας του Σ.ΕΠ.Ε. Στο αρχείο των κατατεθειμένων πινάκων των υπηρεσιών του Σ.ΕΠ.Ε., έχει άμεση πρόσβαση η αρμόδια υπηρεσία του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ σε κάθε περίπτωση.

Σε περίπτωση αλλαγής της νομικής εκπροσώπησης της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης ή σε περίπτωση προσλήψεως νέων εργαζομένων, ο εργοδότης υποχρεούται να καταθέσει συμπληρωματικούς πινάκες προσωπικού μόνο ως προς τα νέα στοιχεία, κατά περίπτωση, εντός δεκαπέντε (15) ημερών από της επελεύσεως της μεταβολής. Σε περίπτωση αλλαγής ή τροποποίησης του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, ο εργοδότης υποχρεούται να καταθέτει με οποιονδήποτε τρόπο συμπληρωματικούς πινάκες προσωπικού μόνο ως προς τις μεταβολές αυτές το αργότερο έως και δυο (2) ημέρες από την ημέρα αλλαγής του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας.

Εφόσον η, πέραν του νόμιμου ωραρίου εργασίας, λειτουργία της επιχείρησης εξασφαλίζεται δια διαδοχικής εναλλαγής περισσότερων της μιας ομάδων ή σε περίπτωση επιχειρήσεων ή εκμεταλλεύσεων συνεχούς λειτουργίας με εναλλασσόμενες ομάδες, επιβάλλεται η κατάθεση προγράμματος δυο φορές κατ' έτος. Ο έλεγχος του πίνακα προσωπικού γίνεται σε κάθε στάδιο, από την κατάθεση μέχρι τη διενέργεια επιθεωρήσεων στους χώρους εργασίας, όπου ελέγχεται εξαντλητικά.

5.5. Ενέργειες πρόσληψης μισθωτών (μισθωτών – υπαλλήλων)

Όλοι οι εργοδότες υποχρεούνται να προσλαμβάνουν το πάσης φύσεως προσωπικό μέσω του αρμόδιου γραφείου ευρέσεως εργασίας (ΓΕΕ). Ως αρμόδιο νοείται το γραφείο, στην περιοχή της τοπικής αρμοδιότητας του οποίου βρίσκεται ο χώρος απασχόλησης του προσλαμβανόμενου προσωπικού. Στην υποχρέωση αυτή υπόκειται το κράτος και τα ΝΠΔΔ, συμπεριλαμβανομένων των Δήμων και Κοινοτήτων, εφόσον πρόκειται περί προσωπικού συνδεδεμένου με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου. Το Γραφείο Ευρέσεως Εργασίας υποχρεούται να τοποθετεί στον εργοδότη καταρχήν τους ανέργους που υποδεικνύονται από αυτόν, εγγεγραμμένοι στο ίδιο ή άλλο ΓΕΕ, τηρούμενης της σειράς προτεραιότητας.

Αρμόδια υπηρεσία προς την οποία πρέπει να απευθύνεται ο εργοδότης είναι η τοπική υπηρεσία του ΟΑΕΔ, στην αρμοδιότητα της οποίας βρίσκεται ο χώρος απασχόλησης του προσλαμβανόμενου προσωπικού και όχι η έδρα της επιχείρησης, εάν και οι δυο χώροι δεν βρίσκονται στην ίδια περιοχή. Ο άνεργος που αναζητεί εργασία οφείλει να απευθύνεται στην αρμόδια τοπική υπηρεσία του ΟΑΕΔ της κατοικίας του προκειμένου να εγγραφεί στις καταστάσεις ανέργων και να εφοδιαστεί με τη σχετικά κάρτα ανεργίας. Ο εργοδότης υποχρεούται να προσλαμβάνει το προσωπικό μέσω της τοπικής υπηρεσίας του ΟΑΕΔ, με δικαίωμα επιλογής κατά την κρίση του. Σε αντίθετη περίπτωση το ΓΕΕ υποχρεούται να προβαίνει στην τοποθέτηση ανέργων από τους καταλόγους που τηρεί, κατά σειρά προτεραιότητας. Ο εργοδότης για την πρόσληψη κάθε μισθωτού, μέσω της τοπικής υπηρεσίας του ΟΑΕΔ, οφείλει να υποβάλλει στο αρμόδιο ΓΕΕ σχετική κάρτα αναγγελίας πρόσληψης. Το έντυπο αυτό χορηγείται από το ΓΕΕ, σε δυο αντίτυπα, συμπληρώνεται με τα στοιχεία του εργοδότη και του προσλαμβανόμενου μισθωτού, εκ των οποίων το ένα παρακρατείται από το ΓΕΕ και το άλλο επιστρέφεται σφραγισμένο στον εργοδότη.

Ο εργοδότης που προσλαμβάνει υπάλληλο ή εργάτη, έχει υποχρέωση να συμπληρώσει το έντυπο < αναγγελία πρόσληψης >, που το παίρνει από τον ΟΑΕΔ της περιοχής που πρόκειται να προσληφθεί ο μισθωτός και να το προσκομίσει στον ΟΑΕΔ, και συγκεκριμένα στο αρμόδιο Γραφείο Διασύνδεσης Εργασίας, μέσα σε 8 ημερολογιακές ημέρες, μετρούμενες από την επομένη της ημέρας πρόσληψης, στον ίδιο οργανισμό. Το έντυπο αυτό συμπληρώνεται εις διπλούν από το μισθωτό και τον εργοδότη και το ένα στέλεχος αυτής το κρατάει ο ΟΑΕΔ και το άλλο η επιχείρηση για το αρχείο της. Αν είναι νεοσύστατη επιχείρηση, για τους 3 πρώτους μήνες, μέσα σε 30 ημέρες. Αν δεν γίνει αναγγελία πρόσληψης μέσα σε 8 ημέρες, τότε για κάθε μισθωτό επιβάλλεται και ένα πρόστιμο ίσο με 10 ημερομίσθια ανειδίκευτου εργάτη, τα οποία μετά από συμβιβασμό μπορούν να μειωθούν στα 2,5 ημερομίσθια. Ο συμβιβασμός γίνεται με προσφυγή στον αρμόδιο Νομάρχη μέσα σε 30 ημέρες από την κοινοποίηση του προστίμου. Επίσης, ο εργοδότης που δεν καταχωρεί στα μισθολόγια του ΙΚΑ τους εργαζόμενους της επιχείρησης του μέχρι τέλους του επόμενου μηνά, επιβαρύνεται και με ειδικό πρόσθετο τέλος που κυμαίνεται με ποσοστό 30%-50% πάνω στις εισφορές του ΙΚΑ.

Προτού ακόμα αναλάβει εργασία ο νεοπροσλαμβανόμενος, ο εργοδότης τον καταχωρεί με όλα τα στοιχεία του στο **<ΕΙΔΙΚΟ ΒΙΒΛΙΟ ΚΑΤΑΧΩΡΗΣΗΣ ΝΕΟΠΡΟΣΛΑΜΒΑΝΟΜΕΝΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ>** που το παραλαμβάνει από το ΙΚΑ. Δεν έχουν υποχρέωση οι εργοδότες να καταχωρούν τους νεοπροσλαμβανομένους μισθωτούς στο παραπάνω ειδικό βιβλίο, όταν πρόκειται για οικονομικοτεχνικές εργασίες ή για συγγενικά πρόσωπα. Όταν το κεντρικό και το υποκατάστημα μιας επιχείρησης ανήκουν στο ίδιο παράρτημα του ΙΚΑ, τότε δίνεται διαφορετικό βιβλίο για το κεντρικό κατάστημα και διαφορετικό για το υποκατάστημα. Το <Ειδικό Βιβλίο Νεοπροσλαμβανόμενου Προσωπικού> φυλάσσεται από τον υπόχρεο εργοδότη για 10 χρόνια.

Σε περίπτωση που προσλαμβάνεται αλλοδαπός θα πρέπει να υπάρχει σχετική άδεια εργασίας, που χορηγείται μέχρι ένα χρόνο περίπου από το Υπουργείο Εργασίας όταν πρόκειται να απασχοληθεί ο αλλοδαπός σε περισσότερους από έναν νομούς ή από το Νομόρχη όταν πρόκειται να απασχολεί μόνο σ' ένα νομό. Επίσης, χορηγείται στον αλλοδαπό και σχετική άδεια παραμονής στην Ελλάδα. Αν δεν υπάρχει άδεια εργασίας η οποιαδήποτε σύμβαση εργασίας είναι άκυρη. Ο εργοδότης που σκοπεύει να προσλάβει αλλοδαπό, θα πρέπει πρώτα να υποβάλλει αίτηση, σε τρία αντίτυπα, στην Επιθεώρηση Εργασίας του τόπου που πρόκειται να απασχοληθεί ο αλλοδαπός. Στην αίτηση αυτή αναγράφονται όλα τα στοιχεία του αλλοδαπού. Στη συνέχεια, η Επιθεώρηση Εργασίας εγκρίνει ή δεν εγκρίνει με την σειρά της την απασχόληση του αλλοδαπού στη συγκεκριμένη επιχείρηση.

Σε περίπτωση που προσλαμβάνεται υπήκοος άλλου κράτους-μέλους της Ε.Ε. ως μισθωτός, απαιτείται μόνο άδεια διαμονής μέσα στην οποία περιλαμβάνεται και το δικαίωμα εργασίας. Η άδεια διαμονής χορηγείται από την Υπηρεσία Αλλοδαπών της Αστυνομίας μετά από αίτηση του ενδιαφερόμενου η οποία υποβάλλεται μέσα σε 3 μήνες από την είσοδο του αλλοδαπού υπηκόου άλλο κράτους –μέλους της Ενωμένης Ευρώπης στην Ελλάδα. Ο εργοδότης που πρόκειται να προσλάβει τον αλλοδαπό, υποβάλλει αίτηση- δήλωση σε 4 αντίγραφα στην Επιθεώρηση Εργασίας με συμπληρωμένα όλα τα στοιχεία του αλλοδαπού που αναφέρονται στη δήλωση.

Σε περίπτωση που προσλαμβάνεται ανήλικος, απαιτείται ειδικό βιβλιário εργασίας, που χορηγείται από την αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας και ισχύει περίπου για ένα χρόνο. Για την έκδοση του βιβλιαρίου εργασίας απαιτείται ιατρική πιστοποίηση ότι δεν διατρέχει κίνδυνο η υγεία του από την εργασία αυτή που πρόκειται να αναλάβει ο ανήλικος. Η πιστοποίηση αυτή γίνεται από το Ε.Σ.Υ. και το ΙΚΑ που λειτουργούν στην περιοχή Επιθεώρηση Εργασίας της αρμόδιας για την έκδοση του βιβλιαρίου εργασίας. Οι ανήλικοι, πριν

απασχοληθούν σε οποιαδήποτε εργασία, θα πρέπει να έχουν παρακολουθήσει και πρόγραμμα επαγγελματικού προσανατολισμού του ΟΑΕΔ.

Σε περίπτωση που προσλαμβάνει συνταξιούχους γήρατος ή αναπηρίας του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ καθώς και του Δημόσιου και λοιπών ταμείων υποχρεούται να κοινοποιήσει το αντίγραφο του έγγραφου αναγγελίας στο Υποκατάστημα ή Παράρτημα του ιδρύματος, από το οποίο ελέγχεται ο εργοδότης, εντός της προβλεπόμενης από τη διάταξη αυτή προθεσμίας. Παράλειψη εκπληρώσεως της εν λόγω υποχρεώσεως συνεπάγεται επιβολή προστίμου ίσο με το 30πλασιο του τεκμαρτού ημερομίσθιου της 6^{ης} ασφαλιστικής κλάσης. Το πρόστιμο βεβαιώνεται και εισπράττεται από το ΙΚΑ-ΕΤΑΜ κατά τις διατάξεις ΚΕΔΕ. Το πρόστιμο επιβάλλεται ανεξαρτήτως χρονικής διάρκειας απασχόλησης του συνταξιούχου ή της γνωστοποίησης της απασχόλησης στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ από μέρους του συνταξιούχου.

5.6. Ειδικό βιβλίο καταχώρησης νεοπροσλαμβανομένου προσωπικού

Α) Κοινές επιχειρήσεις

Οι εργοδότες, απογεγραμμένοι ή όχι, υποχρεούνται να καταχωρούν στο ΕΙΔΙΚΟ ΕΝΤΥΠΟ (ΒΙΒΛΙΟ) τους νεοπροσλαμβανομένους αμέσως μετά την πρόσληψή τους και πριν αυτοί αναλάβουν εργασία.

Οι απογεγραμμένοι εργοδότες προκειμένου να παραλάβουν το ΕΙΔΙΚΟ ΒΙΒΛΙΟ για την καταχώρηση των νεοπροσλαμβανόμενων αρκεί να προσκομίσουν στην αρμόδια υπηρεσία του Υποκαταστήματος, ή Παραρτήματος του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ κάποιο επίσημο (προερχόμενο από δημόσια Αρχή) στοιχείο (π.χ. εκκαθαριστικό σημείωμα της εφορίας, τιμολόγιο κ.λπ.), από το οποίο να προκύπτει ο Αριθμός Φορολογικού Μητρώου της επιχείρησης (ατομική Ο.Ε., Ε.Ε. κ.λπ.) και των μελών της εταιρείας καθώς

και φωτοαντίγραφο ταυτότητας στις περιπτώσεις που τα στοιχεία αυτά δεν έχουν καταχωρηθεί στο Βιβλίο Έλεγχου Εργοδότη.

Οι ανυπόγραφοι εργοδότες προκειμένου να παραλάβουν το ΕΙΔΙΚΟ ΒΙΒΛΙΟ υποχρεούνται να υποβάλλουν στην αρμόδια υπηρεσία του Υποκαταστήματος ή Παραρτήματος της έδρας της επιχείρησης ή του υποκαταστήματος της επιχείρησης **ΑΙΤΗΣΗ ΑΠΟΓΡΑΦΗΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ**, συνοδευόμενη μετά των σχετικών δικαιολογητικών. Η αίτηση της απογραφής θα πρέπει να υποβάλλεται εντός της αυτής ημέρας με την πρόσληψη του μισθωτού. Παράλειψη της υποχρέωσης αυτής έχει ως συνέπεια την επιβολή προστίμου ύψους του οποίου καθορίστηκε σε 12,5 τεκμαρτά ημερομίσθια της ανωτάτης ασφαλιστικής κλάσης που θα ισχύει την ημερομηνία επιβολής του.

Το ύψος του προστίμου μπορεί να αναπροσαρμόζεται μετά από απόφαση του Δ.Σ. του ΙΚΑ, σε καμία όμως περίπτωση δεν μπορεί να ξεπερνά κατά άτομο το 25πλάσιο του τεκμαρτού ημερομίσθιου της ανώτατης κλάσης, όπως ισχύει κατά την ημερομηνία της επιβολής του. Το πρόστιμο επιβάλλεται με πράξη, από τα αρμόδια όργανα του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ και του ΣΕΠΕ που επιδίδεται, βεβαιώνεται και επιλύεται σε περίπτωση αμφισβήτησης κατά τις διατάξεις του Κανονισμού Ασφάλισης του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ.

Οι αρμόδιες υπηρεσίες εσόδων του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ θα παραλαμβάνουν τις αιτήσεις απογραφής με τα σχετικά δικαιολογητικά, ανεξάρτητα, εάν αυτά είναι πλήρη ή ελλιπή, θα χορηγηθούν Αριθμό Μητρώου Εργοδότη και Ειδικό Βιβλίο αυθημερόν. Η επιβολή προστίμου σε βάρος ανυπόγραφου εργοδότη που δεν υπέβαλε αίτηση απογραφής στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ αυθημερόν με την πρόσληψη προσωπικού, ενώ τηρεί χρονικά πλήρως τις προβλεπόμενες από την εργατική νομοθεσία υποχρεώσεις του, είναι θέμα ιδιαίτερο σοβαρό και νομικά θα κριθεί εν καιρώ από τα αρμόδια δικαστήρια.

Ο έλεγχος για την καταχώρηση προσλαμβανόμενων μισθωτών στο ΕΙΔΙΚΟ ΒΙΒΛΙΟ καθώς και από τους υπάλληλους της Ειδικής Υπηρεσίας Ελέγχου Ασφάλισης. Οι υπάλληλοι διενεργούν είτε αυτεπάγγελτα, είτε μετά από υπηρεσιακή αναφορά ή εντολή τακτικούς ή έκτακτους ή ειδικούς ελέγχους και για τον εντοπισμό απασχολούμενων και μη ασφαλιζόμενων στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ μισθωτών. Οι ίδιοι υπάλληλοι είναι αρμόδιοι και για την επιβολή του προστίμου.

B) Ειδικές κατηγορίες επιχειρήσεων

I. TAXI

Οι ιδιοκτήτες TAXI που απασχολούν οδηγούς οφείλουν να τηρούν το ειδικό βιβλίο εντός των TAXI.

II. Θέαμα και ακρόαμα

Οι αυτοτελώς απασχολούμενοι δηλαδή οι μη απασχολούμενοι με σχέση εξαρτημένης εργασίας π.χ. μουσικοσυνθέτες, σκηνοθέτες, ποιητές, στιχουργοί κ.τ.λ. θα καταχωρούνται στο ειδικό βιβλίο που τηρεί ο εργοδότης την ημερομηνία έκδοσης του Δελτίου Παροχής Υπηρεσιών, ανεξαρτήτως περιόδου απασχόλησής τους. Αντιθέτως οι μισθωτοί που παρέχουν εξαρτημένη εργασία π.χ. ηθοποιοί, τεχνικοί θεάτρου κινηματογράφου, οργανοπαίκτες θα καταχωρούνται υποχρεωτικά στο ειδικό βιβλίο αμέσως μετά την πρόσληψή τους και πριν αυτοί αναλάβουν εργασία, ανεξάρτητα από τον τρόπο αμοιβής τους.

III. Με σύμβαση έργου

Οι εργοδότες που απασχολούν προσωπικό με σύμβαση μίσθωσης έργου και για την παρεχόμενη εργασία τους υπάγονται στην ασφάλιση του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ

οφείλουν να καταχωρούν το προσωπικό τους στο ειδικό βιβλίο κατά την ημερομηνία υπογραφής της σχετικής σύμβασης.

IV. Αθλητικές εταιρείες

Οι αμειβόμενοι αθλητές θα καταχωρούνται στο ειδικό βιβλίο κατά την ημερομηνία που συνάπτεται το σχετικό συμβόλαιο παροχής υπηρεσιών του αθλητή με το αθλητικό σωματείο ή την αθλητική Ανώνυμη Εταιρεία.

V. Φορτηγά αυτοκίνητα – τουριστικά πούλμαν

Οι ιδιοκτήτες που απασχολούν οδηγούς και βοηθούς οδηγών, οι οποίοι παρέχουν τις υπηρεσίες τους εκτός του χώρου λειτουργίας της έδρας της επιχείρησης δηλαδή στην προώθηση- πώληση προϊόντων ή υπηρεσιών, θα τηρούν το ειδικό βιβλίο με πλήρη ενημέρωση αυτού στην έδρα της επιχείρησης.

ΕΞΑΙΡΕΣΕΙΣ:

Από την υποχρέωση καταχώρησης στο ειδικό βιβλίο εξαιρούνται οι παρακάτω κατηγορίες μισθωτών:

A) Οι ασφαλισμένοι μόνο κατά του κινδύνου ατυχήματος:

I) Φοιτητές Ανώτατης Γεωπονικής Σχολής Αθηνών, της Σχολής Γεωτεχνικών Επιστημών Θεσσαλονίκης και των τμημάτων Βιολογίας Πανεπιστημίων της ημεδαπής

II) Σπουδαστές των ΤΕΙ-ΣΕΛΕΤΕ

III) Εκπαιδευόμενοι στα ΙΕΚ

IV) Οι εργατοτεχνίτες οικοδομικών και τεχνικών έργων

V) Οι οικιακοί βοηθοί

VI) Τρόφιμοι Ιδρυμάτων Προστασίας απροσάρμοστων παιδιών.

B) Οι ασφαλιζόμενοι μόνο για τον κλάδο παροχών ασθενείας σε είδος:

I) Οι επαγγελματικά καταρτιζόμενοι άνεργοι στα ΙΕΚ

II) Οι συμμετέχοντες στο πρόγραμμα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας ανέργων αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ΑΕΙ-ΤΕΙ.

5.7. Γιατρός εργασίας

Οι επιχειρήσεις που απασχολούν 50 άτομα και πάνω υποχρεούνται να προσλαμβάνουν Γιατρό Εργασίας με ειδικότητα σχετική με εκείνη της ιατρικής της εργασίας.

Ως βοηθητικό προσωπικό του Γιατρού Εργασίας μπορούν να προσλαμβάνονται:

- Επισκέπτριες αδελφές και επισκέπτες αδελφοί, πτυχιούχοι σχολών τετραετούς φοίτησης ημεδαπής ή ισότιμης αλλοδαπής.
- Αδελφές νοσοκόμες κα αδελφοί νοσοκόμοι, πτυχιούχοι σχολών μονοετούς φοίτησης ημεδαπής ή ισότιμης αλλοδαπής.

5.8. Τεχνικός ασφαλείας

Οι επιχειρήσεις που απασχολούν έστω και ένα άτομο υποχρεούνται να χρησιμοποιούν τεχνικό ασφαλείας. Ο Τεχνικός Ασφαλείας θα πρέπει να έχει

ορισμένα προσόντα π.χ. πτυχίο πολυτεχνείου ή αντίστοιχης σχολής ΤΕΙ, ανάλογα με το αντικείμενο δραστηριότητας της επιχείρησης.

Ως Τεχνικός Ασφαλείας μπορεί να είναι και ένας μισθωτός της επιχείρησης, οπότε ο χρόνος απασχόλησης για τα καθήκοντα του τεχνικού ασφαλείας είναι επιπλέον 25 ή 50 ή 75 ώρες, ανάλογα από το κανονικό και νόμιμο χρόνο απασχόλησης. Μπορεί όμως η επιχείρηση να αναθέσει τα καθήκοντα του Τεχνικού Ασφαλείας και σε ατομικές επιχειρήσεις ή σε νομικά πρόσωπα που είναι έξω από την επιχείρηση και τα οποία ονομάζονται Εξωτερικές Υπηρεσίες Προστασίας και Πρόληψης. Για επιχειρήσεις που απασχολούν λιγότερους από 50 εργαζόμενους, επιτρέπεται να αναλάβει ο ίδιος ο εργοδότης τις υποχρεώσεις του Τεχνικού Ασφαλείας εφόσον βέβαια διαθέτει τα προσόντα π.χ. πτυχίο.

Τα καθήκοντα του Τεχνικού Ασφαλείας είναι καθαρά συμβουλευτικού χαρακτήρα και η ευθύνη για την εφαρμογή του νόμου, όσον αφορά την ασφάλεια των εργαζομένων, ανήκει αποκλειστικά στον εργοδότη.

Η επιχείρηση προτού αναθέσει τα καθήκοντα στον Τεχνικό Ασφαλείας είναι υποχρεωμένη να γνωστοποιήσει στην Επιθεώρηση Εργασίας το αντίγραφο από το συμφωνητικό ανάθεσης καθηκόντων στον Τεχνικό Ασφαλείας.

ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

6.1. Καταγγελία σύμβασης εργασίας γενικά

Η σύμβαση εργασίας μπορεί να λυθεί από τους δυο συμβαλλόμενους (εργοδότη, μισθωτό) σε οποιαδήποτε χρονική στιγμή και για οποιοδήποτε λόγο.

Ο μισθωτός μπορεί να αποχωρήσει από την επιχείρηση του εργοδότη είτε γιατί βρήκε νέα, καλύτερη εργασία, είτε γιατί πρόκειται να συνταξιοδοτηθεί, είτε γιατί θέλει για λόγους προσωπικούς, να σταματήσει τη συνεργασία με τον εργοδότη. Έχει υποχρέωση, όμως, να ενημερώσει έγκαιρα τον εργοδότη για την πρόθεσή του αυτή. Διαφορετικά, οφείλει αποζημίωση στον εργοδότη. Ο χρόνος προειδοποίησης είναι ο μισός χρόνος της καθοριζόμενης για τον εργοδότη όμοιας υποχρέωσης και μέχρι 3 μήνες.

Αλλά και ο εργοδότης, μπορεί να ανακοινώσει στον μισθωτό ότι σταματάει η συνεργασία τους. Η δήλωση του ενός των συμβαλλομένων προς τον άλλο ότι σταματάει η μεταξύ τους συνεργασία καλείται < καταγγελία της συμβάσεως εργασίας >.

Υπάρχουν, όμως, και περιπτώσεις που η σύμβαση εργασίας λύεται επειδή ο εργοδότης δεν τήρησε τα αρχικώς συμφωνηθέντα με το μισθωτό με αποτέλεσμα η μεταβολή αυτή να βλάπτει το μισθωτό υλικώς ή ηθικώς, αμέσως ή εμμέσως. Η περίπτωση αυτή ονομάζεται <βλαπτική μεταβολή των όρων της συμβάσεως>. Έχει δε κριθεί από τα δικαστήρια ότι αποτελούν μονομερή βλαπτική μεταβολή τόσο η επαύξηση των ωρών εργασίας χωρίς ανάλογη αύξηση των αποδοχών όσο και η μείωση αποδοχών άμεση ή έμμεση. Αντιθέτως, δεν συνιστούν μονομερή βλαπτική μεταβολή της

συμβάσεως η διακοπή της χορηγήσεως επιδόματος μετά την μεταβολή της ειδικότητας του μισθωτού, η αλλαγή ιδιοκτησιακού καθεστώτος, η αύξηση φόρτου εργασίας λόγω μείωσης του προσωπικού.

Η μονομερής από τον εργοδότη και βλαπτική για το μισθωτό μεταβολή των όρων της σύμβασης δεν επιφέρει τη λύση της, ούτε υποχρεώνει το μισθωτό όπως αποχωρήσει από την εργασία του, αλλά παρέχει σε αυτόν το δικαίωμα να αποδεχτεί την μεταβολή, είτε να θεωρήσει ως άτυπη καταγγελία της νόμιμης αποζημίωσης, είτε να αποκρούσει τη μεταβολή και να προσφέρει την εργασία του με τους αρχικούς όρους.

Στην τελευταία περίπτωση, όταν ο εργοδότης δεν αποδέχεται, τότε ο εργοδότης περιέρχεται σε κατάσταση υπερημερίας περί την αποδοχή αυτή και υποχρεούται να καταβάλλει στο μισθωτό τις αποδοχές του.

Υπάρχουν όμως και περιπτώσεις που ο εργοδότης λόγω της συμπεριφοράς του μισθωτού, σταμάτησε να αποδέχεται τις υπηρεσίες του, καταγγέλλοντας εγγράφως τη σύμβαση εργασίας, χωρίς να είναι υποχρεωμένος να καταβάλλει αποζημίωση στο μισθωτό. Στην περίπτωση αυτή υπάγεται κυρίως η υποβολή μηνύσεως στο μισθωτό για αξιόποινη πράξη, η αντισυμβατική συμπεριφορά του μισθωτού κ.λπ.

Η σύμβαση εργασίας λύεται, ακόμη, και με το θάνατο του εργοδότη ή του μισθωτού καθώς επίσης και με κοινή συμφωνία. Στις περιπτώσεις αυτές η νομοθεσία δεν προβλέπει την καταβολή αποζημιώσεως. Μπορεί, όμως, να καταβληθεί αποζημίωση είτε γιατί συμφώνησαν αυτό οι συμβαλλόμενοι είτε γιατί αποφασίστηκε από το δικαστήριο.

6.2. Καταγγελία σύμβασης εργασίας για σπουδαίο λόγο

Κάθε ένα από τα μέρη, εργοδότης ή μισθωτός, δικαιούται, σε οποιαδήποτε περίπτωση, να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας για σπουδαίο λόγο, χωρίς να τηρεί την προθεσμία, το δικαίωμα αυτό δύναται να αποκλεισθεί εφόσον υπάρχει συμφωνία. Σπουδαίος λόγος δύναται να χαρακτηριστεί κάθε γεγονός, το οποίο δικαιολογεί την χωρίς προθεσμία καταγγελία της εργασιακής σύμβασης πχ αμέλεια, η έλλειψη αποδοτικότητας γύρω από την εκτέλεση της εργασίας, η καθυστέρηση των αποδοχών, η δημιουργία επεισοδίων από τον εργαζόμενο, η εγκατάλειψη της εργασίας κατά εξακολούθηση, η διάπραξη αξιόποινου αδικήματος στην εργασία κ.τ.λ.

Εάν ο σπουδαίος λόγος, για τον οποίο έγινε η καταγγελία της σύμβασης εργασίας, οφείλεται σε αθέτηση των συμβατικών όρων, ο αθετήσας υποχρεούται σε αποζημίωση. Εάν ο σπουδαίος λόγος, για τον οποίο έγινε από μέρους του μισθωτού καταγγελία, οφείλεται σε μεταβολή των προσωπικών ή περιουσιακών στοιχείων του εργοδότη, το δικαστήριο δύναται να επιδικάσει στον εργαζόμενο κατά την κρίση του, εύλογο αποζημίωση. Την ύπαρξη του σπουδαίου λόγου σε περίπτωση αγωγής του εργαζόμενου που απολύθηκε, εξετάζει το δικαστήριο, το οποίο ερευνά με ακρίβεια κατά πόσο το γεγονός αυτό, το οποίο ο εργοδότης επικαλείται είναι πράγματι σπουδαίο. Εάν το δικαστήριο κρίνει ότι δεν υπάρχει σπουδαίος λόγος, είτε διότι δεν αληθεύει το γεγονός αυτό, είτε διότι αληθεύει πλην όμως δεν κρίνεται σπουδαίος λόγος, τότε η απόλυση είναι άκυρη, ο εργοδότης καθίσταται υπερέμμερος και οφείλει τις αποδοχές στον εργαζόμενο.

Περιπτώσεις που έχουν κριθεί από τα δικαστήρια ότι δεν αποτελούν σπουδαίο λόγο, είναι η αθέτηση ουσιωδών όρων της σύμβασης από τον εργοδότη, μείωση του εργαζόμενου κλπ., η υπέρβαση των ορίων της καλής πίστης κατά την άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος, η κατάργηση θέσεων λόγω ορθολογικής οργάνωσης των υπηρεσιών της επιχείρησης, η χωρίς

πταίσμα του εργαζόμενου μη αύξηση των ακαθαρίστων εισπράξεων της επιχείρησης, η ασθένεια του εργαζόμενου να μεταβεί για υπηρεσία στο εξωτερικό, ενώ η συμφωνία ήταν να απασχολείται στο εσωτερικό της χώρας κλπ. Αντίθετα συνιστούν σπουδαίο λόγο, όταν ο εργαζόμενος συμπεριφέρεται αντισυμβατικά, υποπίπτει σε πειθαρχικά παραπτώματα, ιδρύει ανταγωνιστική εταιρεία, δημιουργεί επεισόδια σε βάρος στελεχών της επιχείρησης, δεν καταβάλλεται από τον εργοδότη ο συμφωνηθείς μισθός.

6.3. Διαδικασία έγκυρης καταγγελίας απόλυσης μισθωτών

Η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας θεωρείται έγκυρη όταν γίνει εγγράφως, και περιέλθει το έγγραφο αυτό νόμιμα στον απολυόμενο με παράδοση, αποστολή ή με κοινοποίηση με δικαστικό κλητήρα. Δεν τηρείται ο έγγραφος τύπος όταν η καταγγελία γίνεται μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου.

Ακόμα όταν καταβληθεί η οφειλόμενη αποζημίωση, ή σε περίπτωση αρνήσεως, να κατατεθεί εντός ευλόγου προθεσμίας στο Ταμείο Παρακαταθηκών και Δανείων. Σημειώνεται ότι την αποζημίωση απολύσεως την δικαιούνται και οι απασχολούμενοι με άκυρη σύμβαση εργασίας. Εάν ο απολυθείς μισθωτός κατά την είσπραξη της αποζημιώσεώς του λόγω καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας αξίωσε και καταχωρήθηκε επί του εντάλματος πληρωμής η δήλωση ότι <επιφυλάσσεται για κάθε δικαίωμα του> τότε το δικαστήριο μπορεί να κρίνει ότι η προαναφερόμενη επιφύλαξη αναφέρεται σε κάθε τυχόν από τη σύμβαση απορρέουσα αξίωση ή στην τυχόν συμπλήρωση της αποζημίωσης και όχι στην καταγγελία. Στην περίπτωση αυτή, το γραμμάτιο εισπράξεως που εκδίδει το <Ταμείο> δεν απαιτείται να κοινοποιηθεί στον απολυόμενο. Η αποζημίωση μπορεί να καταβληθεί και με τραπεζική επιταγή, αν ο μισθωτός αποδέχεται τον τρόπο αυτό.

Τέλος, όταν ο εργοδότης έχει καταχωρήσει το απασχολούμενο προσωπικό στα μισθολόγια του ΙΚΑ.

Στην περίπτωση μη τηρήσεως των άνω προϋποθέσεων, ο μισθωτός έχει την ευχέρεια είτε να θεωρήσει άκυρη την καταγγελία και να αξιώσει την καταβολή των αποδοχών υπερημερίας με αγωγή την οποία πρέπει να κοινοποιήσει στον εργοδότη εντός 3 μηνών από τη λύση της σχέσεως εργασίας είτε να θεωρήσει έγκυρη την καταγγελία και να απαιτήσει την αποζημίωση που ο Νόμος ορίζει με αγωγή την οποία πρέπει να κοινοποιήσει στον εργοδότη εντός έξι μηνών από τότε που η αποζημίωση έγινε απαιτητή. Για κανέναν πάντως, λόγο, δεν μπορεί να ζητήσει αθροιστικά και την καταβολή αποδοχών υπερημερίας και τη νόμιμη αποζημίωση γιατί πρόκειται για δυο αιτήματα που αντιφάσκουν. Σημειώνεται, ότι η παράλειψη καταβολής της αποζημιώσεως στον απολυόμενο μισθωτό δεν στοιχειοθετεί ποινικό αδίκημα.

Διατηρούνται στην υπηρεσία και δεν απολύονται αυτοί που έχουν μεγαλύτερα οικονομικά και οικογενειακά βάρη, οι οικονομικώς ασθενέστεροι κι αυτοί που έχουν βεβαρημένη την κατάσταση της υγείας τους και δεν μπορούν να βρουν ευχερώς άλλη εργασία.

6.4. Απόλυση και αποζημίωση υπαλλήλων

Για τους υπαλλήλους ισχύει διπλό σύστημα απολύσεως, δηλαδή με προειδοποίηση ή χωρίς προειδοποίηση. Η επιλογή του ενός ή του άλλου συστήματος επαφίεται στην κρίση του εργοδότη.

Α) Απόλυση υπαλλήλων και αποζημίωση με προειδοποίηση

Έγκυρη είναι η καταγγελία της σχέσεως εργασίας, εφόσον γίνει εγγράφως και καταβληθεί η νόμιμη αποζημίωση. Το έγγραφο της καταγγελίας

κοινοποιείται στον απολυόμενο μισθωτό και, επίσης, εντός 8 ημερών στον ΟΑΕΔ. Αν ο απολυόμενος αρνηθεί να υπογράψει για την παραλαβή του έγγραφου της καταγγελίας, τότε αυτή του κοινοποιείται με δικαστικό επιμελητή, η δε σχετική αποζημίωση κατατίθεται στο Ταμείο Παρακαταθηκών και Δανείων στο όνομα του δικαιούχου.

Η απόλυση του υπαλλήλου μπορεί να γίνει είτε κατόπιν έγγραφης προειδοποίησης, πριν από ορισμένο χρόνο (ανάλογα με τα χρόνια υπηρεσίας αυτού στον ίδιο εργοδότη) είτε αμέσως, χωρίς τήρηση προθεσμίας, αλλά και πάλι εγγράφως. Στην πρώτη περίπτωση, την κατόπιν προειδοποίησης, καταβάλλεται στον απολυόμενο υπάλληλο αποζημίωση ίση προς το μισό του χρόνου της προμηνύσεως. Στη δεύτερη, την άνευ προειδοποίησης καταγγελία, καταβάλλεται σ' αυτόν αποζημίωση ίση προς ολόκληρο το χρόνο προμηνύσεως.

Εάν η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου γίνει από τον εργοδότη πριν ο μισθωτός κλείσει δίμηνη υπηρεσία, δεν οφείλεται αποζημίωση στον μισθωτό, λόγω καταγγελίας της συμβάσεως. Η καταγγελία, όμως, πρέπει να γίνει και στην περίπτωση αυτή εγγράφως και να αναγγελθεί στον ΟΑΕΔ. Αντίθετα, οφείλεται και εδώ αποζημίωση για αναλογία μη ληφθείσας άδειας και επιδόματος άδειας.

Στο παράρτημα παρατίθεται πίνακας του απαιτούμενου χρόνου προειδοποίησης για την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας των υπαλλήλων, ανάλογα με το χρόνο υπηρεσίας αυτών.

Σύμφωνα με τα παραπάνω αναπτυχθέντα, λοιπόν, εάν η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας γίνει κατόπιν προειδοποίησης, δικαιούται τη μισή εν λόγω αποζημίωση.

Η προειδοποίηση δεν επιφέρει τη λύση της σχέσεως εργασίας. Συνεπώς, ο μισθωτός που αποχωρεί οικειοθελώς κατά τη διάρκεια της προθεσμίας προειδοποίησης θεωρείται ότι λύει ο ίδιος τη σύμβαση και δεν δικαιούται αποζημίωση. Αντίθετα εάν ο εργοδότης απομακρύνει από την εργασία τον υπάλληλό του ή συγκαταθέτει στην αποχώρησή του κατά τη διάρκεια της προμηνύσεως δεν λαμβάνεται υπόψη για τον καθορισμό της αποζημίωσης.

Ο πολλαπλώς απασχολούμενος μισθωτός, εφόσον συνδέεται με σχέση εξαρτημένης εργασίας, σε περίπτωση απολύσεώς του, δικαιούται από κάθε ένα εργοδότη τη νόμιμη αποζημίωση.

B) Απόλυση υπαλλήλων και αποζημίωση χωρίς προειδοποίηση

Εφόσον ο εργοδότης προτιμήσει να απολύσει τον υπάλληλο χωρίς προειδοποίηση, πρέπει να καταγγείλει τη σύμβαση εγγράφως και να καταβάλλει αμέσως την αποζημίωση. Επίσης, πρέπει να αναγγείλει την απόλυση εντός οκτώ ημερών στον ΟΑΕΔ.

Το ύψος της αποζημίωσης, στην προκειμένη περίπτωση, είναι ίσο με τις τακτικές αποδοχές του χρόνου πριν από τον οποίο πρέπει να γίνει η προειδοποίηση.

6.5. Απόλυση και αποζημίωση εργατοτεχνιτών

Η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας των εργατών, των τεχνικών, των υπηρετών και όλων γενικά των μισθωτών που δεν έχουν την υπαλληλική ιδιότητα γίνεται κατά τον ίδιο ακριβώς τρόπο με τα των ιδιωτικών υπαλλήλων. Διαφορά υπάρχει μόνο στα εξής δυο σημεία:

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

Αντίθετα με τα ισχύοντα για τους υπάλληλους, στους εργατοτεχνίτες και υπηρέτες καταβάλλεται πάντοτε η αποζημίωση είτε η καταγγελία γίνει κατόπιν προειδοποίησης είτε άνευ αυτής. Έτσι, προκειμένου περί εργατοτεχνικών και υπηρετών, η προειδοποίηση επί καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας είναι –όσον αφορά την αποζημίωση- χωρίς πρακτική σημασία.

Στην περίπτωση καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου εργατοτεχνίτη, πριν αυτός συμπληρώσει δίμηνη υπηρεσία, δεν οφείλεται σε αυτόν αποζημίωση. Και στην περίπτωση αυτή, όμως, η καταγγελία πρέπει να γίνει εγγράφως και να αναγγελθεί στον ΟΑΕΔ.

Στο παράρτημα παρατίθεται πίνακας αποζημιώσεως εργατοτεχνικών.

Όπως φαίνεται στον εν λόγω πίνακα, η αποζημίωση που οφείλεται στους απολυόμενους εργατοτεχνίτες αυξήθηκε τρεις φορές τα τελευταία χρόνια, όσον αφορά εκείνους που έχουν συμπληρωμένη υπηρεσία στον ίδιο (τελευταίο) εργοδότη 15 και άνω έτη. Την πρώτη φορά από 1 Ιανουαρίου 2002 με το άρθρο 4 της από 15/4/2002 εθνικής γενικής συλλογικής συμβάσεως εργασίας. Τη δεύτερη από 1/1/2004 με το άρθρο 4 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. της 24/5/2004. Και την τρίτη από 1/1/2006 με το άρθρο 3 της από 12/4/2006 Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας.

6.6. Ακυρότητα της καταγγελίας

Η καταγγελία της εργασιακής σχέσεως θεωρείται έγκυρη εφόσον έχει γίνει εγγράφως, έχει καταβληθεί η οφειλόμενη αποζημίωση, έχει καταχωρηθεί η

απασχόληση του απολυομένου μισθωτού στα τηρούμενα για το ΙΚΑ μισθολόγια, ή, έστω, έχει ασφαλισθεί ο απολυόμενος.

Εάν ο εργοδότης κάνει χρήση του δικαιώματός του να καταβάλει σε δόσεις την εκ του νόμου οφειλόμενη αποζημίωση στον απολυόμενο μισθωτό, πρέπει να έχει υπόψη του ότι η καθυστέρηση και μιας δόσεως συνεπάγεται την ακυρότητα της καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας και ο διαδραμών χρόνος θεωρείται ως χρόνος εργασίας. Στην περίπτωση αυτή, ο εργοδότης υποχρεούται στην καταβολή του συνόλου των εργοδοτικών εισφορών προς το ΙΚΑ και τους λοιπούς ασφαλιστικούς οργανισμούς, χωρίς να δικαιούται να αναζητήσει την αποζημίωση που κατέβαλε. Η αποζημίωση, που έχει καταβληθεί, συμψηφίζεται με τις οφειλόμενες λόγω της ακυρώσεως της καταγγελίας τακτικές αποδοχές, ο δε υπάλληλος υποχρεούται να καταβάλει στο ΙΚΑ και τους άλλους ασφαλιστικούς οργανισμούς τις αναλογούσες σ' αυτόν εισφορές. Τα ίδια ακριβώς ισχύουν και όταν ο απολυόμενος μισθωτός δεν έχει καταχωρηθεί στα μισθολόγια του ΙΚΑ ή δεν έχει οπωσδήποτε ασφαλισθεί.

Η προθεσμία υποβολής αγωγής για ακύρωση της απολύσεως είναι τρίμηνη. Κάθε αξίωση μισθωτού, που συνδέεται με τον εργοδότη του με σχέση εξαρτημένης εργασίας, η οποία πηγάζει από άκυρη καταγγελία, τυγχάνει απαράδεκτη, εφόσον η σχετική αγωγή δεν κοινοποιήθηκε εντός τρίμηνης ανατρεπτικής προθεσμίας από την ημερομηνία καταγγελίας της σχέσεως εργασίας.

Η προθεσμία αγωγής για καταβολή ή συμπλήρωση της αποζημιώσεως είναι εξάμηνη. Κάθε αξίωση μισθωτού για καταβολή ή συμπλήρωση της κατά τα άνω αποζημιώσεως τυγχάνει απαράδεκτη, εφόσον η σχετική αγωγή δεν κοινοποιήθηκε εντός εξαμήνου, αφότου έγινε απαιτητή. Η εκ μέρους του μισθωτού λήψη της καταβαλλομένης από τον εργοδότη, σε αυτόν

αποζημιώσεως, έστω και χωρίς επιφύλαξη, δεν αποτελεί παραίτηση αυτού από τυχόν αξίωσή του για μεγαλύτερη αποζημίωση.

Η προθεσμία έξι μηνών για την κοινοποίηση αγωγής περί καταβολής ή συμπληρώσεως της αποζημιώσεως αφορά τη νόμιμη αποζημίωση και όχι την συμφωνημένη πέραν της οριζόμενης από το νόμο. Για την καταβολή της δεύτερης η αγωγή μπορεί να εγερθεί και μετά την παρέλευση της εξάμηνης προθεσμίας.

Η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας καθίσταται άκυρη αν δεν καταβληθεί στο μισθωτό ολόκληρη η οφειλόμενη αποζημίωση. Άκυρη είναι η καταγγελία συμβάσεως υπαλλήλου στον οποίο καταβλήθηκε αποζημίωση εργατοτεχνίτη. Άκυρη και η εικονική καταγγελία, που γίνεται για να εισπράττει ο μισθωτός το σχετικό επίδομα από τον ΟΑΕΔ.

Η καταχρηστική καταγγελία της συμβάσεως είναι άκυρη και περιάγει τον εργοδότη σε υπερημερία. Η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας που έγινε στο όνομα του νομικού προσώπου από αναρμόδιο όργανο θεωρείται ανυπόστατη.

Απαγορεύεται η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας :

- Για λόγους που αναφέρονται στο φύλο (άνδρας – γυναίκα)
- Όταν γίνεται ως αντίδραση του εργοδότη εξαιτίας δικαστικής ή άλλης ενέργειας του εργαζομένου, που έχει ως σκοπό την ισότητα των φύλων στις εργασιακές σχέσεις.

Κατά την απόλυση μέρους του προσωπικού της επιχειρήσεως, ο εργοδότης οφείλει να επιλέξει τους απολυτέους συγκρίνοντας αυτούς με τους λοιπούς

μισθωτούς, βάσει κριτηρίων, όπως είναι η αρχαιότητα, η ηλικία, η οικονομική και η οικογενειακή κατάσταση, σε συνδυασμό με την αποδοτικότητα εκάστου. Παράλειψη τηρήσεως των κριτηρίων αυτών καθιστά τις απολύσεις άκυρες.

Αν ο πραγματικός λόγος της απολύσεως είναι η διαφωνία του εργοδότη με τον μισθωτό σε θέματα αρμοδιότητας του τελευταίου, η καταγγελία είναι άκυρη.

6.7. Μεταβολή προσώπου εργοδότη και αποζημίωση

Η μεταβολή του προσώπου εργοδότη οπωσδήποτε επερχόμενη, ουδαμώς επηρεάζει την εφαρμογή των υπέρ του υπαλλήλου και σκοπεί στην εξασφάλιση της παρεχομένης προστασίας των μισθωτών, και την απρόσκοπτη συνέχιση της συμβατικής σχέσης κατά τρόπο ώστε από τη μεταβολή του φορέα της επιχείρησης να μην επέρχεται οποιαδήποτε επιζήμια συνέπεια στο μισθωτό, σαφώς προκύπτει, ότι αν κατά το χρονικό διάστημα κατά το οποίο ο μισθωτός παρέχει τις υπηρεσίες του σε εκτέλεση σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, επήλθε, με οποιοδήποτε μορφή, δηλαδή είτε με δικαιοπραξία, είτε κατά εφαρμογή νομικής διάταξης π.χ. κληρονομικής διαδοχής, αναγκαστικής εκποίησης, πτώχευσης, κατάσχεσης, επίταξης, παραχώρησης από το Κράτος κ.λπ., εναλλαγή ή υποκατάσταση στο πρόσωπο του εργοδότη, εκείνος που τον διαδέχεται ή τον υποκαθιστά υπεισέρχεται αυτοδικαίως σε όλες τις εκ της σύμβασης εργασίας υποχρεώσεις του προκατόχου του προς τους μισθωτούς, αρκεί η επιχείρηση να συνεχίζεται ως οικονομική μονάδα και να διατηρεί την ταυτότητά της υπό το νέο φορέα με τον ίδιο ή διάφορο τίτλο ή μορφή, διότι τότε θεωρείται ότι συνεχίζεται με τους ίδιους όρους και συνθήκες η σύμβαση εργασίας με το νέο εργοδότη.

Ο νέος εργοδότης που προτίθεται να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας οφείλει να τηρήσει τις προβλεπόμενες από τους Ν. 2112/20, 3198/55,

διατυπώσεις και να καταβάλλει εν προκειμένω την αποζημίωση του Ν.2112/20, το ύψος της οποίας καθορίζεται ανάλογα με το συνολικό χρόνο υπηρεσίας στον παλαιό και στο νέο εργοδότη.

6.8. Βλαπτική μεταβολή των όρων της σύμβασης εργασίας

Η μονομερής μεταβολή των όρων της σύμβασης εργασίας, η οποία προέρχεται από τον εργοδότη και δεν απορρέει από διάταξη νόμου, εφόσον βλάπτει το μισθωτό υλικά ή ηθικά, άμεσα ή έμμεσα, θεωρείται ως καταγγελία της σύμβασης εργασίας. Η μονομερής αυτή βλαπτική μεταβολή αναφέρεται για τους υπάλληλους και επεκτείνεται σύμφωνα με την νομολογία των δικαστηρίων και στους εργατοτεχνίτες. Οι μισθωτοί στην περίπτωση της βλαπτικής μεταβολής των όρων της σύμβασής τους, δύνανται να θεωρήσουν αυτή ως καταγγελία και να ζητήσουν της αποζημίωσή τους ή να συνεχίσουν να προσφέρουν τις υπηρεσίες τους με τους ίδιους όρους, που προσέφεραν και πρώτα, αποκρούοντας έτσι τη μεταβολή αυτή. Εάν ο εργοδότης στην περίπτωση αυτή δεν δεχθεί τις υπηρεσίες τους, καθίσταται υπερήμερος και υποχρεούται στην καταβολή των μισθών υπερημερίας. Εάν ο μισθωτός αποδεχτεί σιωπηρά τη μεταβολή αυτή, τότε θεωρείται ότι δέχεται τους νέους όρους της σύμβασης και συμφωνεί για τη συνέχιση αυτής, χωρίς περαιτέρω συνέπειες. Προϋπόθεση για βλαπτική μεταβολή, αποτελεί η εμμονή του εργαζόμενου στην τήρηση της σύμβασης και η εμμονή του εργοδότη στη μεταβολή της.

Ενδεικτικά αναφέρουμε τις εξής πράξεις που συνιστούν μονομερή βλαπτική μεταβολή:

- η ελάττωση των ωρών εργασίας με αντίστοιχη μείωση των αποδοχών .

- η μείωση των συμφωνημένων αποδοχών, η περικοπή παρεχόμενου επιδόματος.
- η τοποθέτηση του εργαζόμενου σε άλλη κατώτερη θέση, υποβιβασμός .
- η μετάθεση σε ανθυγιεινή ή βαριά εργασία.
- η μεταβολή του μισθωτού σε αργόμισθο, η διακοπή μεταφοράς του εργαζόμενου με όχημα του εργοδότη.
- η αύξηση των συμφωνημένων ωρών εργασίας.
- η μετάταξη εργαζόμενου από θέση υπάλληλου σε θέση εργατοτεχνίτη.
- η καθιέρωση διακεκομμένου ωραρίου εργασίας εργαζόμενου σε συνεχές ωράριο, εφόσον αυτό έχει αποκλεισθεί δια σύμβασης.
- ο περιορισμός του μισθωτού σε ορισμένα από τα είδη εργασίας που εκτελούσε με παράλληλη μείωση του μισθού του.
- η μετάθεση σε άλλο τμήμα του εργοστασίου με μείωση αποδοχών.
- η μείωση του συμβατικού ωραρίου με μείωση αποδοχών.
- η μονομερής ανάκληση των αποδοχών που δίνονταν οικειοθελώς σταθερά και μόνιμα και είχαν το χαρακτήρα σταθερών αποδοχών..
- η άρνηση του εργοδότη να άρει την επιβληθείσα στον εργαζόμενο πειθαρχική ποινή, για ανύπαρκτο πειθαρχικό παράπτωμα.

- βλαπτική μεταβολή υπάρχει και στην περίπτωση που εκπρόσωπος της επιχείρησης συμπεριφέρεται κατά τρόπο απρεπή σε εργαζόμενο.
- επίσης η μετατροπή του εργαζόμενου από υπάλληλο σε εργάτη.
- η ανάθεση εργασιών που είναι υποδεέστερες από εκείνες που συμφωνήθηκαν.
- συνιστά βλαπτική μεταβολή ο περιορισμός της απασχόλησης κατά Κυριακές, για εργαζόμενους που με συμφωνία απασχολούνται όλες τα Κυριακές. Επίσης υπάρχει βλαπτική μεταβολή όταν ο εργοδότης με τη συμπεριφορά του, εξαναγκάζει τον εργαζόμενο να αποχωρήσει από την εργασία του.

Αντίθετα δεν συνιστούν μονομερή βλαπτική μεταβολή:

- η μετάθεση από το ένα τμήμα στο άλλο.
- η αλλαγή των ωρών εργασίας μέσα στο νόμιμο οκτάωρο.
- η περικοπή παρανόμων υπερωριών.
- η μεταβολή των μεθόδων εργασίας.
- η μεταφορά της επιχείρησης από τόπο σε τόπο εφόσον η μεταφορά των μισθωτών γίνεται με δαπάνες της επιχείρησης.
- η παράλειψη χορήγησης παροχής κατά παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης .

- η ανάθεση εντός των ορίων του διευθυντικού δικαιώματος άλλων καθηκόντων ανάλογων με τη μόρφωση του εργαζόμενου.
- η μετατροπή του συνεχούς ωραρίου σε διακεκομμένο.
- η μετατροπή της θέσης του δανειζόμενου μισθωτού σε υποδεέστερη από εκείνη που αρχικά εκτελούσε.
- η επιβολή νομίμου ωραρίου σε εργαζόμενο που απασχολούνταν για μακρό χρόνο λιγότερο του κανονικού, χωρίς αύξηση των αποδοχών του, εκτός αν υπήρχε συμφωνία για απασχόληση μικρότερη του νόμιμου χρόνου.
- η μεταφορά της επιχείρησης σε νέες εγκαταστάσεις εκτός του κέντρου της πόλης.
- η κατά τη διάρκεια της ημέρας ρύθμιση του ωραρίου του εργαζόμενου.
- δεν αποτελεί βλαπτική μεταβολή, η μετάθεση του εργαζόμενου όταν είχε συμφωνηθεί, ότι ο εργοδότης είχε δικαίωμα να τον μεταθέτει. Ούτε η μετάθεση σε τόπο άλλον από εκείνο που ο εργαζόμενος προσφέρει εργασία, όταν η ενέργεια αυτή του εργοδότη δεν είναι αντίθετη στο νόμο ή στην σύμβαση.

6.9. Καταχρηστικές απολύσεις

Η λύση της σύμβασης εργασίας μισθωτών αποτελεί δικαίωμα των εργοδοτών. Βέβαια το δικαίωμα αυτό δεν είναι απεριόριστο, γι' αυτό και εξετάζεται κατά περίπτωση εάν ασκείται σύμφωνα με τις αρχές της καλής πίστης και τα χρηστά ήθη και έθιμα. Οι απολύσεις των μισθωτών υπάγονται στον περιορισμό του άρθρου 282 του Α.Κ. και τα δικαστήρια έχουν

χαρακτηρίσει μεγάλο αριθμό από αυτές ως καταχρηστικές και άκυρες όπως, όταν:

Οι απολύσεις γίνονται λόγω εχθρότητας και εκδίκησης, συνέπεια προηγούμενων δικαστικών αγώνων, ψευδών καταμηνύσεων, τρομοκράτησης λοιπών μισθωτών για επίτευξη νέων οικονομικών ή επαγγελματικών διεκδικήσεων ή λόγω συμμετοχής τους σε νόμιμη συνδικαλιστική δράση κ.λπ. Αντίθετα, έχουν χαρακτηριστεί ως μη καταχρηστικές οι απολύσεις, όταν γίνονται λόγω παραβίασης από μέρους των μισθωτών, των υποχρεώσεών τους, κατά συστηματικό τρόπο με τελική επιδίωξη την απόλυσή τους. Η καταχρηστική απόλυση δεν λύνει τον εργασιακό δεσμό. Στην περίπτωση που η καταγγελία της εργασιακής σχέσης χαρακτηρίζεται ως άκυρη, ο μισθωτός έχει δικαίωμα ή να εγείρει αγωγή εντός τρίμηνης προθεσμίας για επιδίκαση μισθών υπερημερίας ή να θεωρήσει την απόλυση έγκυρη και να ζητήσει την καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης.

Στην περίπτωση απόλυσης εργαζόμενων λόγω ανωτέρας βίας, υποχρεούται ο εργοδότης να τηρήσει τις διατυπώσεις του Νόμου περί έγγραφης καταγγελίας αναγγελίας κ.λπ. χωρίς να καταβάλλει αποζημίωση.

Καταχρηστική είναι η καταγγελία όταν οφείλεται σε διαμαρτυρία του εργαζόμενου προς τον εργοδότη, για καταβολή σ' αυτόν μικρότερων των νόμιμων αποδοχών. Η καταγγελία στην περίπτωση αυτή είναι καταχρηστική, ανεξάρτητα αν οι καταβαλλόμενες αποδοχές ήταν πράγματι ή όχι μικρότερες των νομίμων.

Καταχρηστική θεωρείται η καταγγελία όταν γίνεται για λόγους εκδίκησης, επειδή, ο εργαζόμενος επεδίωξε δικαστικώς την ικανοποίηση των δικαιωμάτων του και ανέπτυξε συνδικαλιστική δραστηριότητα. Στην περίπτωση που ο εργοδότης λόγω περιορισμού των εργασιών, μείωσης των δαπανών, προβαίνει σε απόλυση του προσωπικού του, πρέπει να γίνεται κατά

τρόπο δίκαιο και αντικειμενικό. Δηλαδή στην επιλογή των απολύσεων πρέπει να λαμβάνεται υπόψη η αρχαιότητα και αποδοτικότητα των εργαζόμενων, η οικονομική και οικογενειακή κατάσταση αυτών. Με βάση τα ανωτέρω θα πρέπει να διατηρούνται στην εργασία οι αρχαιότεροι, οικονομικώς ασθενέστεροι και οι φέροντες μεγαλύτερα οικογενειακά βάρη. Καταχρηστική και συνεπώς άκυρη θεωρείται η απόλυση υπάλληλου γυναίκας, εφόσον έγινε λόγω του ότι η γυναίκα αυτή απέκτησε τέκνο και ως εξ' αυτού μειώθηκε η αποδοτικότητά της.

Ακόμα καταχρηστική είναι η απόλυση του μισθωτού όταν προσφύγει στον επόπτη εργασίας για νόμιμη και βάσιμη αξίωσή του λόγω μη αποδοχής της μεταβολής της θέσης του. Επίσης όταν ο μισθωτός παρέμεινε αργόσχολος στην επιχείρηση, ενώ έχει ήδη ζητήσει τη δικαστική αναγνώριση της βλαπτικής μεταβολής και λόγω άρνησης του μισθωτού να συμμορφωθεί με παράνομη μετάθεσή του ή να αρνηθεί να αποδεχθεί υποβιβασμό του.

Δεν είναι καταχρηστική η απόλυση του μισθωτού όταν αυτή προήλθε, λόγω επιχειρησιακών αναγκών μείωσης των εργασιών της επιχείρησης και ανάγκης ορθολογικότερης οργάνωσής της. Επίσης δεν είναι καταχρηστική όταν αρνηθεί να εργασθεί ο μισθωτός υπερεργασιακά ή όταν η απόλυση έγινε απλά και μόνο για να προσληφθεί στη θέση του κάποιος άλλος πιο ειδικευόμενος μισθωτός ή όταν γίνεται σε μισθωτό που ενώ κρίθηκε ανίκανος από ιατρό του ΙΚΑ, κατά τη διάρκεια της απουσίας του, εργαζόταν αλλού. Απαγορεύεται η απόλυση του μισθωτού κατά τη διάρκεια της αδείας του, της εγκυμοσύνης και μετά ένα έτος μετά τον τοκετό ή κατά την απουσία της εργαζόμενης για μεγαλύτερο χρόνο λόγω ασθένειας που οφείλεται στην κύηση ή τον τοκετό. Επίσης απαγορεύεται η απόλυση κατά τη διάρκεια φοίτησης μισθωτών σε τουριστικές σχολές.

6.10. Ομαδικές απολύσεις – έλεγχος διαδικασίας των ομαδικών απολύσεων

Η πολιτεία στην προσπάθειά της να περιορίσει τις ομαδικές απολύσεις, έχει θέσει ορισμένες προϋποθέσεις και περιορισμούς, στις περιπτώσεις, που οι εργοδότες θελήσουν να απολύσουν μέρος του προσωπικού του. Πράγματι οι ομαδικές απολύσεις, αποτελούν κοινωνικό πρόβλημα, όχι μόνο για τους απολυόμενους μισθωτούς, οι οποίοι στερούνται των απαραίτητων αποδοχών για να ζήσουν, αλλά και για την Πολιτεία, η οποία είναι υποχρεωμένη να τους εξασφαλίσει εργασία. Έτσι θέσπισε με το Ν.1378/83 «έλεγχος ομαδικών απολύσεων κ.τ.λ.» τον έλεγχο των καταγγελιών της σύμβασης εργασίας.

Με των ανωτέρω νόμο εναρμονίζονται οι κανόνες του εσωτερικού δικαίου που διέπουν τον έλεγχο των ομαδικών απολύσεων, με τις διατάξεις της οδηγίας του Συμβουλίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων σχετικά με την προσέγγιση των νομοθεσιών των Κρατών-Μελών, σε ότι αφορά τις ομαδικές απολύσεις.

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

A) τους τέσσερις εργαζόμενους για επιχειρήσεις που απασχολούν από είκοσι έως διακόσια άτομα,

B) ποσοστό 2-3% του προσωπικού και μέχρι τριάντα άτομα κάθε ημερολογιακό μήνα για επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από διακόσιους εργαζόμενους.

Για να βρεθεί η δύναμη του προσωπικού της επιχείρησης ή εκμεταλλεύσεως, λαμβάνεται υπ' όψη το σύνολο του προσωπικού αυτής τόσο στο κεντρικό, όσο και στα τυχόν υποκαταστήματα, ανεξάρτητα από το είδος της συμβάσεως εργασίας. Λαμβάνεται, δηλαδή, αθροιστικά το σύνολο του προσωπικού της αυτής επιχειρήσεως. Εάν ο ίδιος φορέας διατηρεί πολλές επιχειρήσεις, οι διατάξεις του νόμου 1387/83 περί απαγορεύσεως των ομαδικών απολύσεων εφαρμόζονται χωριστά για κάθε επιχείρηση.

Για να βρεθεί ο αριθμός των απολύσεων, κάποιο μήνα, δεν προσμετρούνται οι απολύσεις που συνδέονται με το πρόσωπο των απολυομένων, καθώς και οι οικειοθελείς αποχωρήσεις μισθωτών. Επίσης, δεν συνυπολογίζονται οι αποχωρήσεις μισθωτών που συνδέονται με σύμβαση ορισμένου χρόνου ή έργου, που γίνονται στη λήξη τους. Εάν, όμως, οι τέτοιου είδους συμβάσεις καταγγελθούν πριν τη λήξη τους, συνυπολογίζονται και αυτές στον αριθμό των απολύσεων του συγκεκριμένου μήνα.

Το ποσοστό των επιτρεπομένων απολύσεων κατά ημερολογιακό εξάμηνο 2-3% καθορίζεται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας, μετά από γνώμη του Α.Σ.Ε. και δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

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

Εξαιρούνται:

- οι εργαζόμενοι με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου ή με σύμβαση εκτέλεσης ορισμένου έργου ή συγκεκριμένων εργασιών αυτού, εκτός αν

οι απολύσεις γίνουν πριν από τη λήξη της σύμβασης εργασίας ή την αποπεράτωση του έργου.

- Οι εργαζόμενοι του δημοσίου των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης και των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου, που απασχολούνται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου.
- Οι εργαζόμενοι που απολύονται από εργοληπτικές επιχειρήσεις λόγω διακοπής ή αναστολής των εργασιών από αιτίες που οφείλονται αποδεδειγμένα στον κύριο του έργου, όταν αυτός είναι το Δημόσιο.
- Τα πληρώματα των πλοίων
- Οι εργαζόμενοι που απολύονται λόγω διακοπής των εργασιών της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης κατόπιν πρωτόδικης δικαστικής απόφασης.

Οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου ή έργου δεν υπάγονται στις διατάξεις του Νόμου, εφόσον δεν υπάρχει καταστρατήγηση για αποφυγή του ελέγχου από τις ομαδικές καταγγελίες. Στις προστατευτικές διατάξεις του Νόμου ως προς την ομαδική καταγγελία της σύμβασης υπάγονται και οι Διευθυντές, οι διαχειριστές και τα παρεμφερή διευθύνονται πρόσωπα κάθε επιχείρησης ή εκμετάλλευσης.

Με το άρθρο 3 του νόμου καθιερώνεται η υποχρέωση των εργοδοτών να προβαίνουν σε διαπραγματεύσεις για τις πέραν του 2% ομαδικές απολύσεις, με τους εκπροσώπους των εργαζομένων κάθε φορά που προτίθενται να διενεργήσουν ομαδικές απολύσεις. Πρόκειται για μια νέα διάταξη μέσα στο όλο κύκλωμα των διατάξεων, που ρυθμίζουν τις εργασιακές σχέσεις, δεδομένου ότι σε τέτοιες περιπτώσεις οι εργοδότες δεν είχαν νομική

υποχρέωση να ζητούν τη γνώμη των εργαζομένων. Με τις συζητήσεις αυτές, επιδιώκεται να επιτευχθεί συμφωνία μεταξύ των μερών σε ότι αφορά την αντιμετώπιση της κατάστασης που δημιουργήθηκε εξαιτίας των σχεδιαζόμενων ομαδικών απολύσεων.

Για το σκοπό αυτό οι εργοδότες υποχρεούνται να παρέχουν εγγράφως τις πληροφορίες, δηλαδή τον αριθμό εκείνων που θέλει να απολύσει κατά φύλο, ηλικία, ειδικότητα και τον αριθμό των εργαζομένων που απασχολεί καθώς, και κάθε άλλη πληροφορία που θα μπορούσε να βοηθήσει στη διατύπωση εποικοδομητικών προτάσεων, εκ μέρους των εργαζομένων.

Επίσης, υποχρεούνται όλοι οι εργοδότες να υποβάλλουν αντίγραφα των ανωτέρω εγγράφων στις δημόσιες αρχές οι οποίες θα επιληφθούν ενδεχόμενα σ' ένα μεταγενέστερο στάδιο. Αν η επιχείρηση ή εκμετάλλευση έχει υποκαταστήματα σε περισσότερους από ένα νομούς τα πιο πάνω έγγραφα θα κοινοποιούνται στον Υπουργό Εργασίας και Επιθεωρητή Εργασίας του τόπου, που σχεδιάζονται να γίνουν οι απολύσεις ή αν πρόκειται για απολύσεις σε διάφορους τόπους, του τόπου που θα γίνουν οι περισσότερες απ' αυτές.

Κατά τη διεξαγωγή των διαβουλεύσεων, ως εκπρόσωποι των εργαζομένων θεωρούνται οι νόμιμοι εκπρόσωποι του σωματείου, που καλύπτει ή έχει μέλη τουλάχιστον 70% των εργαζομένων στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση, καθώς και την πλειοψηφία αυτών που απολύονται. Στην περίπτωση που στην επιχείρηση υπάρχουν περισσότερα από ένα σωματεία, που κανένα από αυτά δεν καλύπτει το 70% των εργαζομένων και την πλειοψηφία αυτών που απολύονται, ως εκπρόσωποι των εργαζομένων θεωρούνται εκείνοι που υποδεικνύονται από τις διοικήσεις όλων των σωματείων με κοινή δήλωση προς τον εργοδότη.

Οι εκπρόσωποι αυτοί που αναδεικνύονται ανάλογα με τη αριθμητική δύναμη των οργανώσεων, υποδεικνύονται μέσα σε τρεις ημέρες από την πρόσκληση του εργοδότη, και αντιπροσωπεύουν συνολικά το 70% των εργαζομένων της επιχείρησης, καθώς και την πλειοψηφία εκείνων που αφορούν οι απολύσεις.

Αν δεν υπάρχει επιχειρησιακό σωματείο ή σωματεία, που να καλύπτει μόνο του ή στο σύνολο το 70% των εργαζομένων της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης και την πλειοψηφία αυτών που πρόκειται να απολύσει ο εργοδότης, οι εργαζόμενοι εκπροσωπούνται από επιτροπή με τρία μέλη για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν από 20 μέχρι και 50 εργαζόμενους ή πέντε μέλη για επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερους από 50 εργαζόμενους, δηλαδή 51 και άνω. Από τη διάταξη αυτή προκύπτει ότι ο νομοθέτης δεν θέλει συμμετοχή στις συζητήσεις άλλης γενικότερης οργάνωσης, κλαδικού σωματείου, ομοσπονδίας κ.λπ.

Τα μέλη της επιτροπής εκλέγονται με μυστική ψηφοφορία από τη συνέλευση των εργαζομένων της επιχείρησης. Η συνέλευση συνεδριάζει μέσα σε 7 ημέρες από την ημέρα που θα αναρτηθεί στους χώρους εργασίας η πρόσκληση του εργοδότη η οποία πρέπει να ορίζει το θέμα, την ημέρα, την ώρα και τον τόπο της συνέλευσης. Η πρόσκληση θα πρέπει να κοινοποιηθεί και στην Επιθεώρηση εργασίας. Προκύπτει δηλαδή από τη διάταξη αυτή ότι ο εργοδότης συγκαλεί τη συνέλευση και συνεπώς αυτός επιβλέπει την κανονική πραγματοποίησή της. Αν και δεν προβλέπεται από το Νόμο εφορευτική επιτροπή θα πρέπει να επιμεληθεί για τη νόμιμη εκλογή αντιπροσώπων. Ο Νόμος θέλει το 51% των εργαζομένων για να προχωρήσει στην ανακήρυξη των υποψηφίων που αν δεν επιτευχθεί ή δεν υποβάλλει κανένας εργαζόμενος υποψηφιότητα για αντιπρόσωπος, οι εκπρόσωποι των εργαζομένων ορίζονται την επόμενη της σύγκλησης της συνέλευσης από το πλέον αντιπροσωπευτικό εργατικό Κέντρο, μεταξύ των εργαζομένων της επιχείρησης.

Η υπόδειξη από το εργατικό Κέντρο αν και ο νόμος δεν ορίζει τίποτα, θα γίνει μετά από σχετική αίτηση του εργοδότη, που έχει και άμεσο συμφέρον ν' αρχίσουν οι συζητήσεις. Αν το εργατικό Κέντρο δεν υποδείξει αμέσως τους εκπροσώπους, οι εργαζόμενοι εκπροσωπούνται κατά τις συζητήσεις από τριμελή ή πενταμελή επιτροπή, ανάλογα με τον αριθμό των απασχολούμενων, που έχουν τον περισσότερο χρόνο υπηρεσίας στην επιχείρηση.

Η διαδικασία που προβλέπει το άρθρο 5 του Νόμου για τις ομαδικές απολύσεις ακολουθεί δύο φάσεις. Η πρώτη φάση που διαρκεί 20 ημέρες, αναφέρεται στις διαβουλεύσεις μεταξύ του εργοδότη και των εκπροσώπων των εργαζόμενων. Ο εργοδότης και οι εκπρόσωποι των εργαζομένων συζητούν το θέμα των ομαδικών απολύσεων και προσπαθούν να επιτύχουν κοινή αποδεκτή λύση για αποφυγή στο σύνολο ή μερική των απολύσεων. Το αποτέλεσμα των συζητήσεων γράφεται σε πρακτικό, υπογράφεται από τα δύο μέρη και υποβάλλεται από τον εργοδότη στο Νομάρχη ή στον Υπουργό Εργασίας, στην περίπτωση που η επιχείρηση έχει υποκαταστήματα σε περισσότερους Νομούς.

Η όλη διαδικασία σταματά στο στάδιο αυτό, εφόσον υπάρξει συμφωνία των μερών. Αν η συμφωνία αναφέρεται στη μη πραγματοποίηση των απολύσεων, η εργασία των εργαζόμενων συνεχίζεται κανονικά. Αν η συμφωνία αναφέρεται στην πραγματοποίησή μέρους ή του συνόλου των απολύσεων, τότε αυτές μπορούν να γίνουν μετά από την παρέλευση 10 ημερών που αρχίζουν από την ημέρα που κατατέθηκε το πρακτικό στον Νομάρχη ή τον Υπουργό Εργασίας. Πραγματοποίηση των απολύσεων προ της παρόδου της ανωτέρω προθεσμίας των 10 ημερών, καθιστά τις απολύσεις άκυρες.

Οι 20 ημέρες που θέτει ο Νόμος για τις συζητήσεις είναι ενδεικτική και η υπέρβαση αυτών δεν ακυρώνει τη διαδικασία. Η δεύτερη φάση αρχίζει από την ώρα που δεν επιτευχθεί συμφωνία, οπότε επιλαμβάνονται πλέον της

διαφοράς οι αρμόδιες δημόσιες αρχές. Ο Νομάρχης ή ο Υπουργός Εργασίας με σχετική απόφαση, που εκδίδεται μέσα στην αποκλειστική προθεσμία των 10 ημερών από την παραλαβή του πρακτικού των συζητήσεων μπορεί, είτε να παρατείνει για είκοσι ήμερες τις συζητήσεις μετά από αίτηση του ενός από τα ενδιαφερόμενα μέρη, είτε να μην εγκρίνει την πραγματοποίηση του συνόλου ή μέρους των απολύσεων. Η αρμόδια κατά περίπτωση αρχή, αν συμφωνήσει στην πραγματοποίηση των απολύσεων στο σύνολό του, δεν προβαίνει στην έκδοση απόφασης που να επιτρέπει τις απολύσεις, αλλά αφήνει να περάσει άπρακτη η αποκλειστική προθεσμία των 10 ημερών, ορίζοντας ότι αν δεν εκδοθεί απόφαση που να μην εγκρίνει το σύνολο ή μέρος, από τις απολύσεις μέσα στην προθεσμία του 10ημέρου, οι ομαδικές απολύσεις πραγματοποιούνται όπως τη δέχτηκε ο εργοδότης κατά τις συζητήσεις. Η τυχόν παράταση των διαπραγματεύσεων που εκδίδεται από το Νομάρχη ή Υπουργό, πρέπει να αιτιολογείται και να δικαιολογείται από τα στοιχεία του φακέλου και την εκτίμηση της όλης κατάστασης της επιχείρησης, τις συνθήκες αγοράς της εργασίας κ.λπ.

Ο Νομάρχης ή ο Υπουργός καθώς και τα γνωμοδοτικά συμβούλια έχουν την ευχέρεια να καλούν τους εκπροσώπους των εργαζομένων και τον εργοδότη, κατά τη συζήτηση του θέματος των ομαδικών απολύσεων, μέσα σε 10ήμερη αποκλειστική προθεσμία που θέτει ο νόμος, γιατί η τυχόν παρέλευση αυτής, νομιμοποιεί τις απολύσεις όπως τις δέχτηκε ο εργοδότης κατά τις συζητήσεις. Η παράταση της προθεσμίας των 20 ημερών γίνεται ύστερα από αίτηση, του ενός ή και από τα δύο ενδιαφερόμενα μέρη, οπότε νέος κύκλος διαβουλεύσεων αρχίζει, χωρίς βέβαια νέα υπόδειξη ή εκλογή εκπροσώπων εργαζομένων.

Αν πραγματοποιηθούν ομαδικές απολύσεις χωρίς την έγκριση από τις οικείες αρχές οι απολύσεις αυτές είναι άκυρες στο σύνολό τους και όχι μόνο για το επιτρεπόμενο ποσοστό. Η απόφαση του Υπουργού ή Νομάρχη περί μη έγκρισης των ομαδικών απολύσεων δεν αποτελεί εκτελεστή διοικητική πράξη

αλλά αναφέρεται σε διαφορά ιδιωτικού δικαίου, για την οποία αρμόδια είναι τα πολιτικά δικαστήρια, προς τα οποία μπορούν να απευθυνθούν οι ενδιαφερόμενοι.

Τέλος αν δεν τηρηθούν οι ανωτέρω διαδικασίες, τότε οι ομαδικές απολύσεις χαρακτηρίζονται άκυροι, με συνέπεια οι εργαζόμενοι να ζητούν εργασία και οι εργοδότες να υποχρεούνται στην καταβολή του μισθού

Κεφάλαιο 7

ΑΔΕΙΕΣ ΚΑΙ ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ ΑΔΕΙΑΣ

7.1. Βασικές διατάξεις που ρυθμίζουν την άδεια

Όλοι οι εργαζόμενοι, που συνδέονται με τον εργοδότη τους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, αορίστου ή ορισμένου χρόνου, ανεξαρτήτως ιδιότητας αυτών (υπάλληλοι, εργατοτεχνίτες, υπηρετικό προσωπικό) ή τρόπου αμοιβής τους και αδιαφόρως νομικού τύπου ή μορφής του εργοδότη (επιχείρηση, οργανισμός, δημόσιο κ.λπ.), δικαιούνται κανονική ετήσια άδεια με πλήρεις αποδοχές και επίδομα αδειάς.

Η διάρκεια αδειάς, οι προϋποθέσεις και οι λοιποί όροι χορηγήσεως αυτής ορίζονται από το νόμο.

Δημοσίας τάξεως είναι οι διατάξεις των νόμων που αφορούν την άδεια των μισθωτών, γι' αυτό και αντίθετες προς αυτές συμφωνίες των μερών είναι άκυρες. Όλοι οι μισθωτοί έχουν τα ίδια δικαιώματα σχετικά με τη διάρκεια και τις παροχές της άδειας.

Σκοπός της ετήσιας άδειας των μισθωτών είναι η αναψυχή αυτών, η ξεκούραση και η ανάκτηση δυνάμεων, γι' αυτό και συναρτάται με ορισμένες προϋποθέσεις, όπως αναπτύσσονται παρακάτω.

Παραγραφή των αξιώσεων του μισθωτού επί των αποδοχών της άδειας και του επιδόματος άδειας επέρχεται μετά πενταετία.

Η αξίωση του μισθωτού για την προσαύξηση κατά 100% επί των αποδοχών της άδειας όταν από πταίσμα του εργοδότη δεν έλαβε ο μισθωτός την αδειά

του μέσα στο ημερολογιακό έτος που την edικαιούτο υπόκειται, επίσης, σε πενταετή παραγραφή.

7.2. Προϋποθέσεις για τη χορήγηση της άδειας

Για να δικαιούται να λάβει ετήσια άδεια του Α.Ν. 539/45 ο εργαζόμενος, πρέπει να συντρέχουν οι ακόλουθες προϋποθέσεις:

A) Ύπαρξη συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου, ανεξαρτήτως αν αυτή είναι αορίστου ή ορισμένου χρόνου. Άδεια δικαιούνται και οι μισθωτοί που συνδέονται με τον εργοδότη τους με σύμβαση διαλείπουσας ή εκ περιτροπής εργασίας, καθώς και οι απασχολούμενοι εποχιακώς. Σύμβαση εργασίας υπάρχει και άρα οφείλεται άδεια στο μισθωτό και όταν αυτή δεν έχει συνταχθεί εγγράφως. Το δικαίωμα του μισθωτού για λήψη άδειας του Α.Ν. 539/45 δεν επηρεάζεται από τυχόν ακυρότητα της συμβάσεως εργασίας.

B) Συμπλήρωση βασικού χρόνου υπηρεσίας του μισθωτού στον αυτόν εργοδότη. Την προϋπόθεση αυτή έθετε ευθέως η παράγραφος 1 του άρθρου 2 του Α.Ν. 539/45, όπως ίσχυε μέχρι το 2003. Η διάταξη αυτή όριζε ότι κάθε μισθωτός, μετά από συνεχή απασχόληση τουλάχιστον 12 μηνών στην υπόχρεη επιχείρηση δικαιούται κάθε ημερολογιακό έτος άδεια με αποδοχές 24 εργασίμων ημερών, αν εφαρμόζεται η πενθήμερη εβδομάδα εργασίας. Ο βασικός χρόνος των 12 μηνών μειώθηκε σε 10 μήνες με το άρθρο 5 της Ε.Γ.Σ.Σ. εργασίας της 15 Απριλίου 2002. Καταργήθηκε η προϋπόθεση του βασικού χρόνου για τη λήψη της βασικής άδειας και ορίσθηκε ότι ο εργαζόμενος δικαιούται κατά τη διάρκεια του πρώτου χρόνου εργασίας του σε συγκεκριμένο εργοδότη να ζητήσει και να λάβει ποσοστό της ετήσιας άδειας του πρώτου έτους ανάλογο με το χρόνο υπηρεσίας που έχει συμπληρώσει μέχρι τη στιγμή της αιτήσεως. Η ρύθμιση αυτή εξακολουθεί έκτοτε να ισχύει και όρισε το εργασιακό έτος ως βάση υπολογισμού της

άδειας, αντί του ημερολογιακού, που ίσχυε ως τότε. Η αλλαγή αυτή διάρκεσε λίγους μόνο μήνες γιατί επανήλθε το ημερολογιακό έτος ως βάση για τον υπολογισμό των αδειών.

Γ) Αίτηση του μισθωτού για τη χορήγηση της άδειας δεν είναι απαραίτητη. Αν, όμως, ο εργαζόμενος υποβάλλει τέτοια αίτηση στον εργοδότη του, ο τελευταίος υποχρεούται να την ικανοποιήσει εντός διμήνου. Από όλη την οικονομία των διατάξεων αυτών προκύπτουν τα ακόλουθα: α) Η χρονική περίοδος χορηγήσεως της άδειας κανονίζεται με συμφωνία μεταξύ εργοδότη και μισθωτού. β) Τυχόν αίτηση του μισθωτού για χορήγηση της άδειας λαμβάνεται υπόψη μόνο για τον προσδιορισμό του χρόνου χορηγήσεως αυτής και δεν αποτελεί τυπική προϋπόθεση. γ) Ο εργοδότης υποχρεούται να χορηγήσει τις άδειες σε όλο το προσωπικό του μέχρι τη λήξη του ημερολογιακού έτους, έστω κι αν δεν ζητήθηκε από κάποιον ή κάποιους μισθωτούς η άδεια. δ) Τουλάχιστον τις μισές άδειες του προσωπικού του οφείλει ο εργοδότης να χορηγήσει στο χρονικό διάστημα από 1 Μαΐου μέχρι 30 Σεπτεμβρίου.

Η νέα ρύθμιση, που αναφέρεται στον τρόπο χορηγήσεως και υπολογισμού της ετησίας άδειας στους μισθωτούς κατά το πρώτο έτος της απασχολήσεώς τους, αφορά όλους τους εργαζόμενους με σχέση εξαρτημένης εργασίας αορίστου ή ορισμένου χρόνου.

Κάθε μισθωτός, λοιπόν, κατά το πρώτο έτος της απασχολήσεώς του δικαιούται να ζητήσει και να λάβει τμήμα της πλήρους άδειας με αποδοχές ανάλογο με το χρόνο που διέρρευσε από την ημέρα της προσλήψεώς του μέχρι την ημέρα που θα λάβει το τμήμα αυτό της άδειας. Μέχρι τη λήψη του πρώτου ημερολογιακού έτους, εντός του οποίου προσλήφθηκε ο μισθωτός, η υπόχρεη επιχείρηση υποχρεούται να χορηγήσει σ' αυτόν το τμήμα της άδειας του πρώτου έτους, που αναλογεί στο χρόνο απασχολήσεώς του, που διέρρευσε από την ημερομηνία προσλήψεως μέχρι την 31 Δεκεμβρίου. Ο

μισθωτός δικαιούται, βεβαίως και ανάλογο επίδομα άδειας με τον περιορισμό του μισού μηνιαίου μισθού ή των 13 ημερομισθίων.

7.3. Χρόνος χορήγησης της άδειας

Ο χρόνος χορηγήσεως των αδειών διακανονίζεται μεταξύ μισθωτού και εργοδότη. Οι μισοί τουλάχιστον από τους μισθωτούς πρέπει να λαμβάνουν άδεια μέσα στο χρονικό διάστημα από 1 Μαΐου μέχρι 30 Σεπτεμβρίου. Ο εργοδότης υποχρεούται να χορηγήσει την άδεια εντός δύο μηνών από το χρονικό σημείο κατά το οποίο διετυπώθη το σχετικό αίτημα. Επίσης υποχρεούται να χορηγήσει την άδεια οπωσδήποτε πριν λήξει το ημερολογιακό έτος, έστω και αν δεν του την ζήτησε ο μισθωτός.

Η άδεια χορηγείται αυτούσια και κατά κανόνα ολόκληρη. Κατ' εξαίρεση επιτρέπεται η κατάτμηση της αδείας σε περίπτωση ιδιαιτέρως σοβαρής ή επειγούσης ανάγκης της επιχειρήσεως ή κατ' αίτηση του μισθωτού λόγω δικαιολογημένης αιτίας και πάντοτε από την έγκριση της αρμοδίας περιφερειακής υπηρεσίας του Υπ. Εργασίας. Στην περίπτωση αυτή το πρώτο τμήμα της αδείας πρέπει να λαμβάνεται 6 τουλάχιστον ημέρες. Για τους ανήλικους η κανονική άδεια χορηγείται κατά την περίοδο των θερινών σχολικών διακοπών σε συνεχείς ημέρες. Το μισό της κανονικής αδείας μπορεί να χορηγείται τμηματικώς και σε άλλες χρονικές περιόδους αν το ζητήσει ο ανήλικος.

7.4. Ομαδική χορήγηση αδειών

Στην περίπτωση που η επιχείρηση διακόπτει τις εργασίες της και χορηγεί ομαδικά τις άδειες στους μισθωτούς της, θα ισχύσουν τα εξής:

Α) Οι μισθωτοί που έχουν συμπληρώσει έτος υπηρεσίας, θα πάρουν την άδειά τους κατά το διάστημα της διακοπής των εργασιών της επιχειρήσεως.

Είναι δυνατόν, όμως, μερικοί από τους μισθωτούς αυτούς, ασκώντας το δικαίωμα που τους δίνει ο νόμος, να εξήτησαν και να έλαβαν, προ της ομαδικής χορηγήσεως την άδειά τους. Και, αν μεν οι μισθωτοί αυτοί, όταν ζήτησαν την άδειά τους δεν γνώριζαν ότι η επιχείρηση θα χορηγήσει ομαδικώς τις άδειες, είτε διότι η απόφαση για την ομαδική χορήγηση ελήφθη αργότερα, είτε διότι ο εργοδότης δεν γνωστοποίησε εγκαίρως στους μισθωτούς του την απόφασή του αυτή, τότε θα λάβουν τις αποδοχές του διαστήματος της διακοπής της λειτουργίας της επιχειρήσεως κατά τις διατάξεις περί υπερημερίας του εργοδότη. Αν όμως οι μισθωτοί αυτοί ζήτησαν και έλαβαν άδεια νωρίτερα, ενώ γνώριζαν ότι η επιχείρηση θα προβεί σε ομαδική χορήγηση των αδειών, δεν δικαιούνται να λάβουν αποδοχές κατά το διάστημα της διακοπής της λειτουργίας της επιχειρήσεως.

Β) Οι μισθωτοί που δεν δικαιούνται αδειάς, διότι προσελήφθησαν κατά το τρέχον έτος, εάν μεν κατά την πρόσληψή τους γνώριζαν (διότι π.χ. υπάρχει μακρά επιχειρησιακή συνήθεια ή τους το γνωστοποίησε ο εργοδότης) ότι η επιχείρηση εφαρμόζει ή πρόκειται να εφαρμόσει κατά το έτος αυτό το σύστημα της ομαδικής χορηγήσεως των αδειών, θα απόσχουν από την εργασία τους, μαζί με τους άλλους μισθωτούς, χωρίς να λάβουν αποδοχές, αν όμως δεν το γνώριζαν, θα λάβουν αποδοχές κατά τις διατάξεις υπερημερίας του εργοδότη.

Γ) Οι μισθωτοί που συμπληρώνουν έτος υπηρεσίας κατά το τρέχον έτος αλλά μετά από τον χρόνο της ομαδικής χορηγήσεως των αδειών, θα πάρουν άδεια μαζί με το υπόλοιπο προσωπικό. Η τυχόν απαίτησή τους να πάρουν άδεια αργότερα, μετά δηλαδή από τη συμπλήρωση του βασικού χρόνου θα πρέπει να θεωρηθεί ως αντίθετη με την καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη.

Δ) Οι μισθωτοί που δικαιούνται άδεια μικρότερη από τον αριθμό των εργασίμων ημερών του διαστήματος κατά το οποίο διακόπτει τις εργασίες

της η επιχείρηση, πρέπει πλην αντιθέτου συμφωνίας, να λάβουν τις αποδοχές και των υπολοίπων ημερών.

Ε) Οι μισθωτοί που έλαβαν όλη την άδειά τους, στο διάστημα της ομαδικής χορηγήσεως των αδειών, θεωρείται ότι εξήντησαν το δικαίωμά τους για την άδεια και δεν δικαιούνται να ζητήσουν πάλι άδεια μέσα στο ίδιο έτος.

ΣΤ) Τυχόν ανάγκη του μισθωτού να απόσχει από την εργασία του σε χρόνο μεταγενέστερο από την ομαδική χορήγηση των αδειών, πρέπει να εξετάζεται κατά τους κανόνες της καλής πίστεως, προκειμένου να ικανοποιηθεί ή όχι, με την χορήγηση αδειάς άνευ αποδοχών.

Για τη σωστή λειτουργία του θεσμού της ομαδικής χορηγήσεως, προϋποτίθεται ότι ο εργοδότης κατά τον καθορισμό του χρόνου χορηγήσεως των αδειών ενεργεί κατά τους κανόνες της καλής πίστεως και συγκεκριμένα προγραμματίζει την ομαδική χορήγηση όσο το δυνατόν νωρίτερα και φροντίζει να εμπίπτει στο τμήμα εκείνο του έτους, κατά το οποίο και οι ίδιοι οι μισθωτοί θα ζητούσαν την άδειά τους και ιδιαιτέρως κατά τους θερινούς μήνες, κατά τους οποίους ο εργαζόμενος καταπονείται περισσότερο και επιζητεί την ανάπαυση και την αναψυχή του.

7.5. Ημέρες άδειας και αποδοχές άδειας

Ο αριθμός των ημερών αδειάς είναι ανάλογος με τα έτη υπηρεσίας του μισθωτού στον ίδιο εργοδότη. Προσετέθησαν 4 ή 3 εργάσιμες ημέρες σε όσους μισθωτούς έχουν συνολική υπηρεσία ή προϋπηρεσία 25 ετών σε οποιοδήποτε εργοδότη.

Κατά τη διάρκεια της αδειάς του ο μισθωτός δικαιούται να λάβει τις "συνήθεις αποδοχές" εκείνες δηλαδή που θα ελάμβανε εάν απασχολείτο στην επιχείρηση κατά τον αντίστοιχο χρόνο. Συγκεκριμένα οι αποδοχές αυτές

είναι: 1) Για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο, τόσα ημερομίσθια όσες είναι οι ημέρες αδείας (εργάσιμες και ημέρες αναπαύσεως λόγω του 5νθήμερου) και 2) Για τους αμειβόμενους με μηνιαίο μισθό, 24/25 για ένα έτος υπηρεσίας και 1 μισθός για 2,3 ή περισσότερα των 3 ετών υπηρεσίας.

Για τους μισθωτούς που έχουν 25 έτη συνολική υπηρεσία ή προϋπηρεσία, οι αποδοχές αδείας είναι ίσες με το μισθό ενός μηνός (που αντιστοιχεί σε όσες εργάσιμες ημέρες – και ημέρες αναπαύσεως λόγω του πενθήμερου-περιλαμβάνει ο πρώτος ημερολογιακός μήνας της αδείας, συν τόσα ημερομίσθια όσες εργάσιμες ημέρες της αδείας εμπίπτουν στον επόμενο μήνα).

Στο παράρτημα παρατίθενται πίνακες για υπαλλήλους και εργατοτεχνίτες από 1 μέχρι 25 έτη (περίπτωση Ι) και 25 έτη και άνω (περίπτωση ΙΙ)

Στις αποδοχές περιλαμβάνεται ό,τι καταβάλλεται στο μισθωτό τακτικώς και μονίμως ως αντάλλαγμα της εργασίας του. Δηλαδή μεταξύ άλλων και:

- Η αμοιβή για τακτική εργασία κατά Κυριακή, εορτές ή νύκτα.
- Η αμοιβή για τακτική υπερεργασία εφ' όσον παρέχεται τακτικά κατά το διάστημα στο οποίο αντιστοιχεί η άδεια
- Η αμοιβή για νόμιμη τακτική υπερωρία που θα πραγματοποιούσε ο μισθωτός κατά το διάστημα της αδείας του, αν κατ' αυτό εργαζόταν.

Δεν υπολογίζεται στις αποδοχές αδείας η αποζημίωση για παράνομη υπερωριακή εργασία. Ούτε η αναλογία των δώρων εορτών, διότι οι αποδοχές αδείας συσχετίζονται με τις αποδοχές του διαστήματος της αδείας και όχι αορίστως με τις τακτικές αποδοχές, όπως συμβαίνει με τα δώρα εορτών, στα

οποία υπολογίζεται η αναλογία του επιδόματος αδείας. Για τον ίδιο λόγο δεν υπολογίζεται επίσης, το επίδομα ισολογισμού.

Για τους αμειβόμενους με μηνιαίο μισθό, που δικαιούνται να λάβουν, λόγω του χρόνου υπηρεσίας τους 26 ημέρες άδεια, οι αποδοχές αδείας είναι ίσες με ένα μηνιαίο μισθό και όχι με 26/25 του μισθού. Οι αποδοχές αδείας και το επίδομα αδείας προκαταβάλλονται στον μισθωτό κατά την έναρξη της αδείας του και δεν συμψηφίζονται.

Για τους αμειβόμενους κατ' αποκοπή ή κατά μονάδα εργασίας ή με ποσοστά ή με άλλο σύστημα κυμαινόμενων αποδοχών οι αποδοχές αδείας εξευρίσκονται με τον πολλαπλασιασμό του μέσου όρου των ημερησίων αποδοχών του διαστήματος από της προσλήψεως μέχρι της ενάρξεως της αδείας ή από της λήξεως αδείας του προηγούμενου έτους μέχρι της ενάρξεως της νέας αδείας, επί τον αριθμό των εργασίμων ημερών που περιλαμβάνονται στην άδειά τους.

Ειδικά οι μισθωτοί που αμείβονται με ποσοστά εις βάρος των πελατών της επιχειρήσεως δικαιούνται ως αποδοχές αδείας τόσα τεκμαρτά ημερομίσθια του ΙΚΑ όσος είναι ο αριθμός των εργασίμων ημερών της αδείας τους.

7.6. Επίδομα αδείας

Κάθε μισθωτός, παίρνοντας την κανονική ετήσια άδειά του, δικαιούται- εκτός από τις αποδοχές των ημερών της άδειάς του- και το επίδομα άδειας. Το επίδομα άδειας είναι ίσο προς τις αποδοχές των ημερών της άδειας με τον περιορισμό ότι αυτό δεν μπορεί να υπερβαίνει τις αποδοχές ενός δεκαπενθήμερου για τους αμειβόμενους με μηνιαίο μισθό ή των δέκα τριών εργασίμων ημερών για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο ή κατά μονάδα εργασίας ή με ποσοστά ή με άλλο τρόπο. Από τη διατύπωση της προαναφερθείσας διατάξεως προκύπτει ότι επίδομα αδείας δικαιούνται όλοι

οι απασχολούμενοι με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου σε οποιοδήποτε εργοδότη του ιδιωτικού ή του ευρύτερου δημόσιου τομέα.

Το επίδομα άδειας υπολογίζεται βάσει των καταβαλλομένων αποδοχών, όπως και οι αποδοχές των ημερών άδειας. Το επίδομα άδειας θεωρείται ότι αποτελεί μέρος των τακτικών αποδοχών του μισθωτού. Έτσι, συμπεριλαμβάνεται στον υπολογισμό των επιδομάτων εορτών, Πάσχα και Χριστουγέννων, καθώς και της αποζημιώσεως καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας.

Κρίθηκε ότι δεν οφείλεται επίδομα άδειας όταν δεν υπάρχει υποχρέωση χορηγήσεως άδειας. Παραίτηση από το δικαίωμα για λήψη του επιδόματος άδειας ή συμφωνία για συμψηφισμό του με καταβαλλόμενες αποδοχές υψηλότερες από τις νόμιμες, δεν είναι νόμιμη, επειδή οι διατάξεις περί του επιδόματος άδειας είναι δημοσίας τάξεως. Το επίδομα άδειας προκαταβάλλεται στο μισθωτό, μαζί με τις αποδοχές άδειας, κατά την έναρξη της άδειας.

Σε περίπτωση καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας, χωρίς πταίσμα του μισθωτού, πριν αυτός συμπληρώσει στον εργοδότη που υπηρετεί 12μηνη συνεχή απασχόληση, το επίδομα άδειας υπολογίζεται, όπως και η οφειλόμενη αποζημίωση για τη μη ληφθείσα άδεια με ανώτατο όριο το μισό μισθό ή τα 13 ημερομίσθια.

Δεν διπλασιάζεται το επίδομα άδειας σε περίπτωση προσαυξήσεως κατά 100% των αποδοχών άδειας που δεν χορήγησε ο εργοδότης στο μισθωτό εντός του ημερολογιακού έτους κατά το οποίο οφειλόταν αυτή.

Εάν ο μισθωτός εργάζεται τακτικά κάθε μήνα ορισμένες Κυριακές ή νύκτες, τότε θεωρείται ότι η αμοιβή αυτών των Κυριακών και νυκτερινών (και μάλιστα με τις προσαυξήσεις 75% και 25%) περιλαμβάνεται στην έννοια των

τακτικών αποδοχών και συνυπολογίζεται τόσο στις αποδοχές αδείας, όσο και στο επίδομα αδείας και τα επιδόματα εορτών Πάσχα και Χριστουγέννων. Το αυτό ισχύει και για την αμοιβή για τακτική και νόμιμη υπερωρία. Το ίδιο ισχύει και για το τακτικώς και ομοιομόρφως καταβαλλόμενο επίδομα παραγωγικότητας, το λεγόμενο πριμ παραγωγής.

Και επί άκυρης συμβάσεως εργασίας οφείλεται επίδομα αδείας.

7.7. Συνέπειες από τη μη χορήγηση της αδείας – αποζημίωση αδείας

Αν ο εργοδότης δεν χορηγήσει την άδεια στο μισθωτό μέχρι τη λήξη κάθε ημερολογιακού έτους του μισθωτού, υπόκειται στις εξής κυρώσεις:

Α) Αστικές Κυρώσεις: ο εργοδότης, όταν αρνηθεί τη χορήγηση της νόμιμης αδείας στο μισθωτό, έχει υποχρέωση, άμα λήξει το ημερολογιακό έτος, εντός του οποίου δικαιούται ο μισθωτός την άδεια, να του καταβάλει τις αντίστοιχες αποδοχές των ημερών αδείας, αυξημένες κατά 100%. Η προσαύξηση αυτή δεν αφορά την εξ άλλης αιτία άδεια συμβατική ή νόμιμη. Δεν αρκεί η μη χορήγηση της αδείας, αλλά απαιτείται και η συνδρομή πταίσματος του εργοδότη αρκούσης και ελαφριάς αμέλειας. Οι μισθωτοί που συνδέονται με συμβάσεις εργασίας ιδιωτικού δικαίου με το Δημόσιο, Ο.Τ.Α. και λοιπά Ν.Π.Δ.Δ. δικαιούνται τις αποδοχές των μη χορηγηθείσας ημερών αδείας προσαυξημένες μόνο κατά 25%. Στις δημόσιες επιχειρήσεις π.χ. Ε.Λ.Τ.Α. οι αποδοχές της μη χορηγηθείσας αδείας καταβάλλονται με προσαύξηση 100%.

Πταίσμα του εργοδότη υπάρχει και στις περιπτώσεις που δεν χορηγήθηκε η άδεια όπως όταν δεν τη ζητήσει ο μισθωτός, όταν τη ζητήσει, αλλά ο εργοδότης δεν του τη χορηγήσει και τον εξαναγκάσει να εργασθεί και όταν ο μισθωτός ζήτησε την άδεια αυτούσια και όχι σε χρήμα, ο δε εργοδότης αρνήθηκε να τη χορηγήσει.

Η διαπίστωση από το αρμόδιο όργανο του Υπουργείου Εργασίας της παραλήψεως χορηγήσεως της άδειας δεν αποτελεί προϋπόθεση για τη θεμελίωση του δικαιώματος λήψεως της προσαυξήσεως 100% των αποδοχών άδειας.

Αντιθέτως, δεν υπάρχει αμέλεια του εργοδότη στην περίπτωση που ο μισθωτός δεν έχει ζητήσει την άδεια, οπότε δεν δικαιούται να λάβει την ως άνω προσαύξηση. Πάντως, ο εργοδότης υποχρεούται πριν από τη λήξη του ημερολογιακού έτους να παράσχει την άδεια στον εργαζόμενο, έστω κι αν αυτός δεν τη ζητήσει.

Β) Ποινικές Κυρώσεις: Η, από πρόθεση, άρνηση του εργοδότη να χορηγήσει στο μισθωτό την άδειά του, τιμωρείται ως ποινικό αδίκημα.

Με βάση τα παραπάνω, ο εργοδότης θα καταβάλει σε μισθωτό, ο οποίος δεν έχει λάβει μέχρι την 31^η Δεκεμβρίου την άδειά του τις εξής αποδοχές:

- Τις αποδοχές του μηνός Δεκεμβρίου
- Τις αποδοχές άδειας: «Απλές» στην περίπτωση που δεν υπάρχει πταίσμα του εργοδότη ή «Διπλές» στην περίπτωση που υπάρχει πταίσμα του εργοδότη.
- Το επίδομα άδειας.

7.8. Απαγορεύσεις κατά τη διάρκεια της άδειας και λύσης της σχέσης εργασίας

Απαγορεύεται η κατά τη διάρκεια της αδειάς ανάληψη οποιουδήποτε εμμίσθου εργασίας από τον μισθωτό. Στον μισθωτό που αναλαμβάνει τέτοια εργασία κατά τη διάρκεια της αδειάς του ο εργοδότης δικαιούται να μη καταβάλει αμοιβή για το χρονικό αυτό διάστημα.

Επίσης απαγορεύεται κατά τη διάρκεια της αδειάς η απόλυση του μισθωτού από τον εργοδότη.

Σε περίπτωση λύσεως της σχέσεως εργασίας καθ' οιονδήποτε τρόπο πριν από τη λήψη της αδειάς ο μισθωτός δικαιούται να λάβει:

- Αν είχε συμπληρώσει 12 μήνες υπηρεσίας, τις αποδοχές αδειάς και το επίδομα αδειάς που θα δικαιούται να λάβει αν κατά το χρονικό σημείο της λύσεως της σχέσεως εργασίας έπαιρνε την άδειά του.
- Αν δεν είχε συμπληρώσει 12 μήνες υπηρεσίας, η αποζημίωση αδειάς είναι ίση με 2 ημερομίσθια για κάθε μήνα απασχολήσεώς του στον εργοδότη. Επίσης δικαιούται να λάβει επίδομα αδειάς ίσο με την αποζημίωση αδειάς με τον περιορισμό του μισού μισθού ή των 13 ημερομισθίων αναλόγως προς τον τρόπο αμοιβής του.

Για να δικαιούνται των αποδοχών αδειάς οι μισθωτοί που η σχέση εργασίας τους λύεται μετά τη συμπλήρωση 12μήνου, θα πρέπει να μην έχουν λάβει, οποιοδήποτε χρονικό σημείο του ημερολογιακού έτους της λύσεως της σχέσεως, την άδεια του έτους αυτού.

7.9. Άλλες περιπτώσεις χορήγησης αδειών

A) Άδεια άνευ αποδοχών και κανονική άδεια

Το ζήτημα, αν ο μισθωτός που επιστρέφει από άδεια άνευ αποδοχών, δικαιούται ή όχι να λάβει και άδεια αναψυχής, κρίνεται κατά περίπτωση, σύμφωνα με την αρχή της καλής πίστεως. Η λύση ποικίλλει αναλόγως προς το είδος των αναγκών που πρόκειται να ικανοποιήσει ο μισθωτός κατά τη διάρκεια της άνευ αποδοχών αδείας και προς το αν μπορεί να θεωρηθεί ότι ανεπαύθει κατά το διάστημα αυτό. Κατά την κρατούσα γνώμη, οι μισθωτοί που έλαβαν άδεια άνευ αποδοχών, δικαιούνται να λάβουν και κανονική άδεια.

Παλαιότερα, η Νομολογία είχε δεχθεί ότι ο μισθωτός που επανέρχεται από άδεια άνευ αποδοχών δεν δικαιούται και κανονικής αδείας, διότι ανεπαύθει και έτσι εξεπληρώθει ο σκοπός του νόμου.

Δεν δικαιούνται, πάντως άδεια οι μισθωτοί που προσελήφθησαν προς ικανοποίηση, επειγουσών και ειδικών αναγκών του Δημοσίου και απουσίαζαν λόγω αδείας άνευ αποδοχών, για να μεταβούν στην αλλοδαπή και να συνεχίσουν τις σπουδές τους, επί μακρόν διάστημα.

Η άδεια χωρίς αποδοχές είναι μία μορφή αναστολής της συμβάσεως εργασίας. Κατά τη διάρκειά της δηλαδή η εργασιακή σύμβαση δεν λύεται αλλά απλώς αναστέλλεται η εκτέλεσή της εκτός βέβαια αν ορίζεται διαφορετικά, όπως π.χ., στην υπουργική απόφαση για τα επιδόματα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα.

Αφού λοιπόν, η άδεια άνευ αποδοχών, αποτελεί αναστολή της εργασιακής συμβάσεως αλλά και εφ' όσον στην εργατική νομοθεσία δεν υπάρχει διάταξη, αλλά και στη νομολογία των δικαστηρίων δεν γνωρίζουμε να

υπάρχει σχετική απόφαση, που να ρυθμίζει το ζήτημα του υπολογισμού του χρόνου αυτής της άδειας, για τη χορήγηση μισθολογικής προσαυξήσεως, λόγω τριετίας, φρονούμε ότι η άδεια άνευ αποδοχών δεν θεωρείται ως χρόνος πραγματικής εργασίας και δεν συνυπολογίζεται για τη χορήγηση τριετίας.

Μπορεί όμως και να κριθεί διαφορετικά, αν υπήρξε συμφωνία των δύο μερών ή αν έχει διαμορφωθεί σταθερά και ομοιόμορφα στην επιχείρηση η πρακτική να προσμετρείται ο χρόνος της άδειας χωρίς αποδοχές στο χρόνο πραγματικής υπηρεσίας για τη χορήγηση της μισθολογικής προσαυξήσεως λόγω τριετίας, ή ακόμα και αν προβλέπεται από την οικεία ΣΣΕ ή ΔΑ όπου υπάγονται οι εργαζόμενοι.

Όσον αφορά τη θέση του Υπουργείου Εργασίας γνωρίζουμε ότι αυτή είχε σχέση με την ετήσια άδεια και ειδικότερα ότι η χορήγηση της άδειας άνευ αποδοχών δεν αποστερεί τον εργαζόμενο, του δικαιώματος να ζητήσει την κανονική τους άδεια.

B) Γονική άδεια και κανονική άδεια

Οι εργαζόμενοι και των δύο φύλων, που έχουν υποχρεώσεις προς εξαρτώμενα από αυτούς παιδιά ή άλλα μέλη της οικογένειάς τους, δικαιούνται τρεις ακόμα ειδικές άδειες:

Ι) Γονική άδεια ανατροφής παιδιού: ο γονέας που εργάζεται σε κάθε μορφής επιχείρηση, ανεξαρτήτως αριθμού απασχολουμένων ατόμων σ' αυτήν, εάν έχει συμπληρώσει ένα χρόνο εργασίας στον ίδιο εργοδότη και ο άλλος γονέας εργάζεται έξω από το σπίτι, δικαιούται να λάβει γονική άδεια ανατροφής του παιδιού, στο χρονικό διάστημα από τη λήξη της άδειας μητρότητας μέχρις ότου το παιδί συμπληρώσει ηλικία τριών και μισό ετών.

Η άδεια αυτή είναι χωρίς αποδοχές.

Η διάρκεια της μπορεί να φτάσει τους 3,5 μήνες για κάθε γονέα και χορηγείται από τον εργοδότη, με βάση τη σειρά προτεραιότητας των αιτήσεων των ενδιαφερομένων δικαιούχων, μέχρι να καλυφθεί ποσοστό 8% του συνόλου των απασχολούμενων στην επιχείρηση για κάθε ημερολογιακό έτος. Το δικαίωμα στην άδεια αυτή το έχουν και οι εργαζόμενοι με υιοθετημένα παιδιά.

Μετά τη λήξη της γονικής άδειας ανατροφής, ο εργαζόμενος δικαιούται να επανέλθει στην εργασία του, σε θέση όχι κατώτερη από αυτήν που είχε.

Την γονική άδεια δικαιούνται και οι δύο γονείς, εφόσον βέβαια συγκεντρώνουν τις σχετικές προϋποθέσεις. Όταν υπάρχουν περισσότερα παιδιά, το δικαίωμα των γονέων είναι αυτοτελές για κάθε παιδί μεσολάβησε ένα έτος πραγματικής απασχολήσεως στον ίδιο εργοδότη.

Οι εργαζόμενοι, που παίρνουν γονική άδεια, έχουν κατά το χρονικό διάστημα της απουσίας τους από την εργασία πλήρη ασφαλιστική κάλυψη από τον ασφαλιστικό τους φορέα, υποχρεούνται όμως να καταβάλλουν το σύνολο των ασφαλιστικών εισφορών.

Ο χρόνος της γονικής άδειας λαμβάνεται υπ' όψη για τη θεμελίωση του ασφαλιστικού δικαιώματος και για την προσαύξηση του ποσού της συντάξεως. Άκυρη είναι η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας, που γίνεται εξαιτίας ασκήσεως του δικαιώματος για λήψη γονικής άδειας ανατροφής παιδιών.

II) Άδεια απουσίας για ασθένεια εξαρτωμένων μελών της οικογένειας:
οι εργαζόμενοι με πλήρη απασχόληση, δικαιούνται να λαμβάνουν, έπειτα από αίτηση στον εργοδότη τους, άδεια χωρίς αποδοχές μέχρι έξι εργάσιμες ημέρες, κάθε ημερολογιακό έτος, σε περίπτωση ασθένειας εξαρτωμένων

παιδιών ή άλλων μελών της οικογένειας. Το δικαίωμα αυτό το έχουν οι εργαζόμενοι, που συνδέονται με τον εργοδότη τους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ή σχέση έμμισθης εντολής και μάλιστα ανεξάρτητα από δικαιώματα που παρέχονται από άλλες διατάξεις.

Εξαρτώμενα πρόσωπα, για την εφαρμογή της κατά τα άνω άδειας, θεωρούνται: α) τα μέχρι 16 ετών παιδιά, φυσικά ή υιοθετημένα. β) Τα πάνω των 16 ετών παιδιά, που έχουν ανάγκη από ειδικές φροντίδες, λόγω βαριάς ασθένειας ή αναπηρίας. γ) Ο σύζυγος ή η σύζυγος, που δεν μπορούν να αυτοεξυπηρετηθούν. δ) Οι γονείς και τα άγαμα αδέλφια, που δεν μπορούν να αυτοεξυπηρετηθούν. Σε όλες τις παραπάνω περιπτώσεις, πρέπει ο εργαζόμενος, που θα ζητήσει την άδεια, να έχει την επιμέλεια ή τη φροντίδα των προαναφερομένων εξαρτωμένων προσώπων.

Η παρούσα άδεια αυξάνεται σε οκτώ εργάσιμες ημέρες, εάν ο δικαιούχος προστατεύει δύο παιδιά και σε δώδεκα ημέρες εάν προστατεύει περισσότερα από δύο παιδιά. Η άδεια μπορεί να χορηγείται εφάπαξ ή τμηματικά.

Οι γονείς που εργάζονται σε επιχείρηση που απασχολεί τουλάχιστον 50 άτομα και έχουν παιδιά με πνευματική, ψυχική και σωματική αναπηρία, μπορούν να ζητήσουν να μειωθεί το ωράριο εργασίας τους κατά 1 ώρα την ημέρα, με ανάλογη περικοπή των αποδοχών τους. Η αναπηρία και ο καταλληλότερος για τη φροντίδα του παιδιού γονέας ορίζεται με γνωμάτευση νοσηλευτικού ιδρύματος που εποπτεύεται από το Υπουργείο Υγείας ή με γνωμάτευση γιατρού του αρμόδιου ασφαλιστικού φορέα.

III) Άδεια απουσίας για επίσκεψη παιδιών στο σχολείο: οι εργαζόμενοι γονείς, που έχουν πλήρη απασχόληση και έχουν παιδιά ηλικίας μέχρι 16 ετών, τα οποία παρακολουθούν μαθήματα στοιχειώδους ή μέσης εκπαίδευσης, δικαιούνται να απουσιάζουν ορισμένες ώρες ή ολόκληρη την

ημέρα από την εργασία τους, για να επισκεφτούν το σχολείο των παιδιών τους, με σκοπό την παρακολούθηση της σχολικής επιδόσεώς τους. Η άδεια αυτή χορηγείται στον ένα από τους δύο γονείς, που προτείνεται κατόπιν συμφωνίας τους. Η διάρκεια της άδειας μπορεί να φτάσει μέχρι τέσσερις εργάσιμες ημέρες κάθε ημερολογιακό έτος.

Η άδεια για επίσκεψη του εργαζόμενου γονέα στο σχολείο των παιδιών του είναι με αποδοχές. Η άποψη αυτή στηρίζεται στο γεγονός ότι ο νόμος δεν αναφέρει τίποτε σχετικώς, ενώ στις άλλες δύο περιπτώσεις ο ίδιος νόμος ορίζει ρητά ότι είναι άδειες χωρίς αποδοχές. Την άδεια δικαιούνται και οι γονείς που τα παιδιά τους πηγαίνουν στο νηπιαγωγείο.

Γ) Μειωμένη απασχόληση και άδεια

Άδεια δικαιούται να λάβουν, εκτός από τους μισθωτούς που έχουν πλήρη απασχόληση, και όσοι απασχολούνται καθημερινώς με μειωμένο ωράριο. Οι αποδοχές και το επίδομα αδείας των μισθωτών καθορίζονται με βάση τις μειωμένες –λόγω της μειωμένης απασχολήσεως τους- αποδοχές που λαμβάνουν.

Δεν δικαιούται αδείας ο μισθωτός που απασχολείται επί 2 ώρες την ημέρα και δεν εργάζεται κατά τους μήνες Ιούλιο- Αύγουστο. Σε περίπτωση απασχολήσεως σε περισσότερους εργοδότες με μειωμένη απασχόληση, ο μισθωτός δικαιούται να λάβει άδεια από τον καθένα από τους εργοδότες αυτούς. Η άδεια αυτή αν βέβαια το ζητήσει ο μισθωτός, πρέπει να χορηγηθεί στο ίδιο χρονικό διάστημα, για να μπορέσει ο μισθωτός να αναπαυθεί.

Δ) Άδεια μαθητών και σπουδαστών για συμμετοχή σε εξετάσεις

Οι εργαζόμενοι που είναι μαθητές ή σπουδαστές ή φοιτητές εκπαιδευτικών ιδρυμάτων οποιουδήποτε τύπου και οποιασδήποτε βαθμίδας του δημοσίου ή

εποπτευόμενων από το δημόσιο με οποιοδήποτε τρόπο και δεν έχουν συμπληρώσει το 28^ο έτος της ηλικίας, δικαιούνται, κατά έτος, πρόσθετη άδεια 30 εργασίμων ημερών χωρίς αποδοχές από τον εργοδότη για συμμετοχή τους στις εξετάσεις. Η άδεια αυτή χορηγείται σε συνεχείς ημέρες ή τμηματικά και οι αποδοχές της καταβάλλονται στους εργαζόμενους σπουδαστές από τον Ο.Α.Ε.Δ. και όχι από τον εργοδότη.

Η ανωτέρω άδεια χορηγείται στους εργαζόμενους μαθητές, σπουδαστές και φοιτητές ανεξάρτητα από το χρόνο απασχολήσεώς τους, δηλαδή, κι αν ακόμα δεν έχουν κλείσει 12μηνο στον αυτό εργοδότη.

Για τους παραπάνω προβλέπονται –εκτός από την προαναφερθείσα άδεια εξετάσεων των 30 ημερών- και οι ακόλουθες διευκολύνσεις:

- I.** Απαλλαγή από τη νυκτερινή βάρδια ολόκληρη την εξεταστική περίοδο.
- II.** Αλλαγή της βάρδιας, όταν συμπίπτει αυτή με τις ώρες των εξετάσεων.
- III.** Χορήγηση ειδικής αδείας βραχείας απουσίας τρίωρης διάρκειας μέχρι 10 φορές το χρόνο. Χορηγείται κατά τις ημέρες των εξετάσεων ή για τη συμμετοχή σε φροντιστηριακές ή εργαστηριακές ασκήσεις ή σε κάθε άλλη περίπτωση που είναι απαραίτητη η παρουσία του σπουδαστή στη σχολή του.
- IV.** Χορήγηση υποχρεωτικά της κανονικής αδείας, που τυχόν δικαιούται και ζητεί ο εργαζόμενος σπουδαστής, κατά το χρονικό διάστημα της εξεταστικής περιόδου ή για την προετοιμασία και συμμετοχή του στις φροντιστηριακές ή εργαστηριακές ασκήσεις.

- V. Η υποχρεωτική τοποθέτηση του εργαζομένου σπουδαστή στο τμήμα ή τη θέση της επιχειρήσεως ή της υπηρεσίας που παρέχει τη δυνατότητα να πραγματοποιήσει την πρακτική άσκησή του στο επάγγελμα και για όσο χρόνο διαρκεί η άσκηση. Ο εργαζόμενος σπουδαστής υποχρεούται να προσκομίσει βεβαίωση της σχολής του μέσα στις 5 πρώτες εργάσιμες ημέρες από τη λήξη της διευκολύνσεως.

Ε) Στρατευόμενοι μισθωτοί και άδεια

Οι στρατευόμενοι μισθωτοί δεν δικαιούνται αδείας κατά το διάστημα της στρατεύσεως τους. Δικαιούνται όμως να λάβουν άδεια τόσο κατά το ημερολογιακό έτος της στρατεύσεώς τους, εφ' όσον είχαν συμπληρώσει έτος υπηρεσίας, όσο και κατά το ημερολογιακό έτος της επανόδου τους από το στρατό, τα διαστήματα κατά τα οποία ο μισθωτός απέχει από την εργασία του λόγω στρατεύσεως δεν θεωρούνται ως χρόνος μη απασχολήσεως, ούτε συμψηφίζονται με τις ημέρες αδείας του. Για την τελευταία αυτή άδεια λαμβάνεται υπ' όψη, εκτός από το χρόνο που είχαν στον εργοδότη πριν από τη στράτευση, και όλος ο χρόνος της στρατεύσεώς τους. Αν οι στρατευόμενοι δεν έλαβαν την άδεια του ημερολογιακού έτους της στρατεύσεως, διότι π.χ., δεν γνωστοποίησαν εγκαίρως στον εργοδότη τους το ότι πρόκειται να στρατευθούν και δεν ζήτησαν εγκαίρως την άδειά τους, δεν δικαιούνται να λάβουν αποζημίωση αδείας, διότι "η υπό τα όπλα οπωσδήποτε πρόσκλησις παντός ιδιωτικού υπαλλήλου η εργατοτεχνίτου, υπηρετούντος πλέον των 6 μηνών εις οιονδήποτε γραφείον, κατάστημα ή επιχείρησιν, δεν αποτελεί λόγον διαλύσεως της συμβάσεως εργασίας του". Οι μισθωτοί αυτοί θα λάβουν, μόλις επιστρέψουν από το Στρατό, είτε την άδειά τους, αν επαναλάβουν την εργασία τους στον ίδιο εργοδότη, κάνοντας χρήση του ευεργετήματος που τους παρέχει ο νόμος, είτε αποζημίωση αδείας αν δεν επαναλάβουν την εργασία τους. Τόσο η άδεια όσο και η αποζημίωση αδείας

θα υπολογισθούν, όπως ήδη ελέγχθη, με βάση το συνολικό χρόνο της υπηρεσίας του μισθωτού και της στρατεύσεως.

Κανονική αδείας ή αποζημιώσεως αδείας με τις ανωτέρω διακρίσεις, δικαιούνται κατά την επάνοδό τους από το Στρατό, και οι μισθωτοί που είχαν υπηρετήσει στον εργοδότη τους πλέον με των 6 μηνών, αλλά λιγότερο από 12 μήνες και ως εκ τούτου δεν είχαν θεμελιώσει δικαίωμα αδείας κατά τη στράτευσή τους.

Οι στρατευόμενοι που δεν είχαν συμπληρώσει 6 τουλάχιστον μήνες υπηρεσίας στον εργοδότη τους δικαιούνται αποζημιώσεως αδείας αφού με την στράτευσή τους, η σύμβαση εργασίας τους λύεται κατά το χρονικό αυτό σημείο. Εάν ο εργοδότης, παρ' ότι δεν έχει υποχρέωση, τους επαναπροσλάβει μετά την λήξη της στρατεύσεως, δικαιούνται και αυτοί κανονικής αδείας κατά το ημερολογιακό έτος της επιστροφής με βάση όλο το διάστημα της υπηρεσίας τους στον εργοδότη και της στρατιωτικής υπηρεσίας.

ΣΤ) Άδεια μητρότητας πριν και μετά τον τοκετό

Η κυοφορούσα και η επίτοκη εργαζόμενη γυναίκα δικαιούται:

I) Άδεια μητρότητας 56 ημερολογιακών ημερών προ του πιθανολογούμενου τοκετού και 63 ημερών μετά τον τοκετό, δηλαδή συνολικά άδεια 17 εβδομάδων. Σε περίπτωση που ο τοκετός πραγματοποιηθεί σε χρόνο προγενέστερο από αυτόν που είχε αρχικά πιθανολογηθεί, το υπόλοιπο της άδειας θα χορηγείται υποχρεωτικά μετά τον τοκετό, ώστε να εξασφαλίζεται χρόνος συνολικής άδειας δέκα επτά εβδομάδων.

II) Άδεια θηλασμού και φροντίδας παιδιών. Οι εργαζόμενες μητέρες δικαιούνται, για χρονικό διάστημα τριάντα μηνών από τον τοκετό, είτε να προσέρχονται αργότερα στην εργασία τους είτε να αποχωρούν νωρίτερα κατά

μία ώρα κάθε ημέρα. Εναλλακτικά, εφόσον το ζητεί η μητέρα και συμφωνεί ο εργοδότης, το ημερήσιο ωράριο μπορεί να ορίζεται μειωμένο κατά δύο ώρες ημερησίως για τους πρώτους 12 μήνες και κατά μια ώρα για έξι επιπλέον μήνες. Την άδεια απουσίας για λόγους φροντίδας του τέκνου δικαιούται και ο πατέρας, εφόσον δεν κάνει χρήση αυτής η εργαζόμενη μητέρα, αφού προσκομίσει στον εργοδότη του σχετική βεβαίωση του εργοδότη της μητέρας του τέκνου. Το δικαίωμα καθυστερημένης προσέλευσης ή πρόωρης αποχώρησης της μητέρας ή του πατέρα για τη φροντίδα του τέκνου έχουν και οι θετοί γονείς από το χρόνο της υιοθεσίας τέκνου που δεν έχει υπερβεί το 6^ο έτος της ηλικίας του με τους ίδιους όρους και προϋποθέσεις. Την άδεια φροντίδας του τέκνου δικαιούνται και οι άγαμοι γονείς. Η άδεια φροντίδας του τέκνου θεωρείται και αμείβεται ως χρόνος εργασίας και δεν επιτρέπεται να προκαλεί δυσμενέστερες συνθήκες στην απασχόληση και στις εργασιακές σχέσεις.

Έτσι, ο/η εργαζόμενος/η δικαιούται να ζητήσει από τον εργοδότη εναλλακτικά ως συνεχόμενη ισόχρονη άδεια με αποδοχές ολόκληρο το μειωμένο ωράριο της άδειας θηλασμού και φροντίδας παιδιού. Για τη χορήγηση της εναλλακτικής άδειας απαιτείται συμφωνία του εργοδότη.

Επί συμβάσεως μερικής απασχολήσεως, η ανωτέρω άδεια φροντίδας παιδιών χορηγείται μειωμένη σε χρόνο, αναλογικά με το μειωμένο ωράριο απασχολήσεως του μισθωτού.

Απαγορεύεται η απόλυση της εργαζόμενης γυναίκας τόσο κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της, όσο και επί ένα έτος μετά τον τοκετό ή κατά της απουσία της για μεγαλύτερο χρόνο, λόγω ασθένειας που οφείλεται στην κύηση ή τον τοκετό, εκτός αν υπάρχει σπουδαίος λόγος για καταγγελία της συμβάσεως εργασίας. Ως σπουδαίος λόγος δεν μπορεί σε καμιά περίπτωση να θεωρηθεί ενδεχόμενη μείωση της αποδόσεως της εργασίας της εγκύου, που οφείλεται στην εγκυμοσύνη.

Η κυοφορούσα εργαζόμενη γυναίκα δικαιούται να λάβει τόσο την κανονική ετήσια άδεια όσο και την άδεια μητρότητας.

Z) Ωρομίσθιοι μισθωτοί και άδεια

Αν οι ωρομίσθιοι έχουν κανονική καθημερινή απασχόληση θα πάρουν άδεια όπως όλοι οι μισθωτοί. Οι αποδοχές αδειάς και το επίδομα αδειάς θα εξευρεθούν με βάση το μέσο όρο των αμοιβών που έλαβαν μέσα στο χρονικό διάστημα από της προσλήψεώς τους ή της λήξεως της προηγούμενης αδειάς τους μέχρι της ενάρξεως της νέας αδειάς. Ο μέσο ημερήσιος όρος εξευρίσκεται με τη διαίρεση των συνολικών αποδοχών που ο κάθε μισθωτός έλαβε μέσα στο παραπάνω χρονικό διάστημα, δια του συνολικού αριθμού των ημερών που περιλαμβάνονται στο διάστημα αυτό και κατά τις οποίες ο μισθωτός εργάστηκε ή διατήρησε αξίωση επί τις αποδοχές του.

Η) Άδεια γάμου

Για την χορήγηση της αδειάς γάμου δεν υπάρχει γενικότερη νομοθετική ρύθμιση, αλλά αυτή χορηγείται μόνο εφ' όσον ρητώς προβλέπεται από την οικεία συλλογική ρύθμιση ή εσωτερικό κανονισμό ή Κοινή Υπουργική Απόφαση. Η άδεια γάμου είναι άδεια με αποδοχές, έστω και αν αυτό δεν ορίζεται ρητώς, διότι άλλως θα επρόκειτο περί αδειάς άνευ αποδοχών ή χορήγηση της οποίας, μετά από αίτηση του μισθωτού, εναπόκειται στην καλή πίστη του εργοδότη και δεν χρειάζεται να προβλέπεται από σχετική διάταξη.

Για τη χορήγηση της αδειάς γάμου δεν απαιτείται να έχει ο μισθωτός ορισμένη υπηρεσία ή προϋπηρεσία ούτε να συντρέχει άλλη προϋπόθεση όπως π.χ. ορισμένος αριθμός απασχολουμένων στην επιχείρηση κ.λπ., όπως απαιτείται για την χορήγηση άλλου είδους αδειών π.χ. κανονικής αδειάς, γονικής, σπουδών κ.λπ. Την άδεια γάμου την δικαιούνται τόσο οι ερχόμενοι

σε πρώτο όσο και ερχόμενοι δεύτερο κ.ο.κ., γάμο μισθωτοί, αφού στις σχετικές διατάξεις των μέχρι σήμερα ρυθμίσεων δεν γίνεται καμία διάκριση. Εξυπακούεται πάντως ότι ο τελούμενος γάμος πρέπει να είναι νόμιμος, σύμφωνα με τους κανονισμένους όρους της Θρησκείας ή της Πολιτείας.

Για τους μισθωτούς που απασχολούνται σε πενθήμερη εβδομαδιαία εργασία, ως εργάσιμη ημέρα για τον προσδιορισμό του χρόνου της αδείας θα θεωρηθεί και το Σάββατο ή άλλη ημέρα, κατά την οποία δεν απασχολείται ο μισθωτός, σύμφωνα με το σύστημα εργασίας.

Από το σκοπό που εξυπηρετεί η άδεια γάμου, προκύπτει ότι θα πρέπει να χορηγείται σε συνεχείς εργάσιμες ημέρες, χωρίς να υπολογίζονται οι τυχόν μεσολαβούσες ημέρες αργίας.

Κατά τη διάρκεια της αδείας αυτής ο μισθωτός δικαιούται των συνήθων αποδοχών που θα ελάμβανε εάν εργαζόταν. Κατά ανάλογη εφαρμογή των όσων γίνονται δεκτά στην περίπτωση της χορηγήσεως κανονικής αδείας αναπαύσεως.

Σε περίπτωση που ο εργοδότης αρνηθεί κακοπίστως την χορήγηση της αδείας αυτής, πέρα των ποινικών κυρώσεων για παράβαση όρου της ΣΣΕ ή ΔΑ, οφείλει να καταβάλει τις αποδοχές των ημερών αδείας επί πλέον των αποδοχών που θα λάβει ο μισθωτός εργαζόμενος κατά τον αντίστοιχο χρόνο.

Για να λάβει την άδειά του εγκαίρως ο μισθωτός, οφείλει, βάσει της αρχής της καλής πίστεως, να έχει ενημερώσει σχετικά τον εργοδότη ή τον νόμιμο εκπρόσωπό του, γραπτώς ή προφορικώς. Πάντως η παράλειψή του αυτή, δεν τον αποστερεί, κατ' αρχήν από το δικαίωμά του για την άδεια ή τυχόν άρνηση του εργοδότη να την χορηγήσει θα κριθεί από τα δικαστήρια.

Θ) Άδεια για άσκηση εκλογικού δικαιώματος

Κάθε φορά που διεξάγονται βουλευτικές εκλογές, εκδίδεται απόφαση του Υπουργού Εργασίας, με την οποία καθορίζονται οι ημέρες άδειας με αποδοχές που δικαιούνται οι μισθωτοί του ιδιωτικού τομέα όταν μεταβαίνουν να ψηφίσουν σε τόπο διάφορο της κατοικίας τους.

Έχοντας υπ' όψη: Τις διατάξεις του άρθρου 25 του Ν.1516/85 "τροποποίηση, αντικατάσταση και συμπλήρωση διατάξεων της νομοθεσίας για την εκλογή βουλευτών", αποφασίζουμε

I) Όλες οι βιομηχανικές, βιοτεχνικές και εμπορικές επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα, καθώς και όσοι γενικά απασχολούν προσωπικό και υπάγονται στον ίδιο τομέα, υποχρεούνται να χορηγούν στο προσωπικό τους ειδική άδεια με αποδοχές για την άσκηση του εκλογικού δικαιώματος. Η άδεια αυτή δεν συμψηφίζεται με την κανονική ή άλλες άδειες που προβλέπονται από τις κείμενες διατάξεις.

II) Σχετικά με τον αριθμό των ημερών αδείας απουσίας που θα χορηγηθεί για τον ανωτέρω σκοπό, θα ισχύσουν οι κατωτέρω ρυθμίσεις:

ι) Σε καθεστώς πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας:

- Σε όσους θα μετακινηθούν σε απόσταση από 200 – 400 χιλιόμετρα θα χορηγηθεί άδεια μιας εργάσιμης ημέρας.
- Σε όσους θα μετακινηθούν σε απόσταση από 401 χιλιόμετρα και πάνω θα χορηγηθεί άδεια δύο εργάσιμων ημερών, αφ' όσον κινηθούν εξ ολοκλήρου αδίκως με βάση υπεύθυνη δήλωσή τους.

- Σε όσους θα μετακινηθούν σε νησιά, για τα οποία δεν υπάρχει οδική πρόσβαση, ο αριθμός των ημερών αδείας που θα χορηγηθεί θα εξετάζεται κατά περίπτωση, ανάλογα με την απόσταση και τις ειδικές συνθήκες μετακινήσεως, χωρίς ωστόσο η άδεια αυτή να υπερβαίνει τις τρεις εργάσιμες ημέρες.

ii) Σε καθεστώς εξαήμερου εβδομαδιαίας εργασίας:

- Σε όσους θα μετακινηθούν σε απόσταση από 100 – 200 χιλιόμετρα, θα χορηγηθεί άδεια μιας εργάσιμου ημέρας.
- Σε όσους θα μετακινηθούν σε απόσταση από 201 – 400 χιλιόμετρα, θα χορηγηθεί άδεια δύο εργάσιμων ημερών.
- Σε όσους θα μετακινηθούν σε απόσταση από 401 χιλιόμετρα και άνω, θα χορηγηθεί άδεια τριών εργάσιμων ημερών, εφ' όσον μετακινηθούν εξ ολοκλήρου οδικώς με βάση υπεύθυνη δήλωσή τους.
- Σε όσους θα μετακινηθούν σε νησιά, για τα οποία δεν υπάρχει οδική πρόσβαση, ο αριθμός των ημερών αδείας που θα τους χορηγηθεί θα εξετάζεται κατά περίπτωση, ανάλογα με την απόσταση και τις ειδικές συνθήκες μετακινήσεως, χωρίς ωστόσο η άδεια στις περιπτώσεις αυτές να υπερβαίνει τις τρεις εργάσιμες ημέρες.

III) Για όσους θα μετακινούνται σύμφωνα με τα ανωτέρω και γι' αυτούς η Κυριακή των εκλογών συμπίπτει να είναι εργάσιμη ημέρα, αυτή θεωρείται ως ημέρα ειδικής αδείας απουσίας με αποδοχές.

I) Βιβλίο αδειών

Για την διευκόλυνση της εφαρμογής των περί αδειών μισθωτών διατάξεων, ο νόμος επιβάλλει, όπως κάθε εργοδότης τηρεί ειδικό βιβλίο αδειών, στο βιβλίο αυτό αναγράφονται τα στοιχεία των μισθωτών που παίρνουν την κανονική τους άδεια κάθε ημερολογιακό έτος- κατά χρονολογική σειρά λήψεως της άδειας εκάστου. Πιο συγκεκριμένα, στο βιβλίο που είναι κατάλληλα γραμμογραφημένο, καταχωρούνται:

- i) Το ονοματεπώνυμο του αδειούχου μισθωτού
- ii) Η ειδικότητά του και η θέση του στην επιχείρηση
- iii) Το έτος γεννήσεως
- iv) Η ημερομηνία προσλήψεως
- v) Οι αποδοχές που καταβλήθηκαν στον μισθωτό για το χρόνο της άδειας και το επίδομα άδειας.
- vi) Η χρονική διάρκεια της άδειας
- vii) Η ημερομηνία χορηγήσεως της άδειας
- viii) Η υπογραφή του αδειούχου, η οποία υποδηλώνει ότι έλαβε την άδεια και τις αποδοχές αυτής, καθώς και το επίδομα άδειας, που προκαταβάλλονται κατά την έναρξή της.
- ix) Μια ιδιαίτερη στήλη για παρατηρήσεις πρέπει να υπάρχει στο βιβλίο αδειών. Σ' αυτήν σημειώνονται όλα τα άλλα σχετικά με

την άδεια στοιχεία, όπως, π.χ. εάν ο μισθωτός αποχώρησε ή απολύθηκε και έλαβε την άδεια σε χρήμα κ.ο.κ.

Το βιβλίο αδειών πρέπει να είναι στην διάθεση των επιθεωρητών κ.λπ. οργάνων του Υπουργείου Εργασίας, καθώς και των αρμοδίων αστυνομικών οργάνων, που ασκούν την εποπτεία και τον έλεγχο εφαρμογής του νόμου.

Δεν είναι υποχρεωτική, όμως, η θεώρηση του βιβλίου αδειών από την οικεία επιθεώρηση εργασίας ή άλλη αρχή.

Κεφάλαιο 8

ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ

8.1. Γενικά

Με τον όρο επιδόματα νοούνται αφενός ορισμένα ποσά τα οποία χορηγούνται στους εργαζόμενους από τον εργοδότη ως πρόσθετη αμοιβή για την παρεχόμενη εργασία τους και αφετέρου διάφορες παροχές των ασφαλιστικών οργανισμών.

Στο χώρο του εργατικού δικαίου, λοιπόν, επιδόματα καλούνται οι μισθολογικές παροχές που χορηγούνται για ορισμένο λόγο, σχετικό με την προσωρινή κατάσταση του εργαζομένου ή το είδος της εργασίας που παρέχει ή τη θέση του στην επιχείρηση. Τα διάφορα επιδόματα διακρίνονται σαφώς από το βασικό μισθό, πάνω στον οποίο συνήθως υπολογίζονται με ποσοστά επί τοις εκατό. Σπανιότερα τα επιδόματα χορηγούνται σε απόλυτα ποσά.

Τα επιδόματα, λοιπόν είναι πρόσθετες αμοιβές, που χορηγούνται από τον εργοδότη ως αντάλλαγμα της παρεχόμενης από το μισθωτό εργασίας. τα περισσότερα έχουν χαρακτηριστεί ως μέρος των τακτικών αποδοχών. Η νομολογία, όμως, έκρινε ότι παροχές που χορηγεί ο εργοδότης στο μισθωτό σε χρήμα ή σε είδος, που αποβλέπουν στην πληρέστερη εξυπηρέτηση των λειτουργικών αναγκών της επιχείρησης και όχι ως αντάλλαγμα της παρεχόμενης από το μισθωτό εργασίας, δεν αποτελούν μισθό και άρα δεν υπόκεινται σε ασφαλιστικές εισφορές.

Τα διάφορα επιδόματα προβλέπονται είτε από διάταξη νόμου ή συλλογικής συμβάσεως εργασίας ή διαιτητικής ή υπουργικής αποφάσεως είτε κατόπιν συμφωνίας ή εθίμου. Όταν ένα συγκεκριμένο επίδομα χορηγείται με διάταξη και συγχρόνως έχει συμφωνηθεί η χορήγησή του μεταξύ εργοδότη και

μισθωτού, οφείλεται μόνο μία φορά. Δηλαδή, επιτρέπεται ο συμψηφισμός του νόμιμα οφειλόμενου επιδόματος προς το συμβατικός καταβαλλόμενο όμοιο επίδομα, αρκεί το δεύτερο να καλύπτει το πρώτο πλήρως, αλλιώς οφείλεται η διαφορά. Πάντως, ο εργοδότης διατηρεί πάντοτε το δικαίωμα να καταβάλλει αποδοχές μεγαλύτερες των νομίμων.

Η αξίωση του μισθωτού για τη λήψη ενός επιδόματος διαρκεί επί όσο χρόνο συντρέχει και η αιτία για την οποία χορηγήθηκε π.χ. το επίδομα ανθυγιεινής εργασίας οφείλεται επί όσο χρόνο ο εργαζόμενος απασχολείται στη συγκεκριμένη θέση ή εργασία για την οποία χορηγείται αυτό. Και το επίδομα προϊσταμένου δικαιούται ο εργαζόμενος για το διάστημα που αυτός κατέχει τη θέση ή εργασία για την οποία χορηγείται αυτό. Και το επίδομα προϊσταμένου δικαιούται ο εργαζόμενος για το διάστημα που αυτός κατέχει τη θέση του προϊσταμένου. Ακολουθεί η απαρίθμηση των επιδομάτων που συνηθέστερα απαντούν στην πράξη.

8.2. Οικογενειακά επιδόματα

Οικογενειακά επιδόματα θεωρούνται το επίδομα γάμου και το επίδομα τέκνων.

Το επίδομα γάμου δικαιούνται όλοι οι μισθωτοί (άνδρες και γυναίκες) που συνδέονται με τον εργοδότη τους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου. Δικαιούχοι του επιδόματος είναι και οι άγαμοι γονείς, καθώς και οι ευρισκόμενοι σε κατάσταση χηρείας και οι διαζευγμένοι αμφοτέρων των φύλων. Έτσι, λοιπόν, σήμερα το επίδομα γάμου, που ανέρχεται για όλους σε ποσοστό 10% επί του βασικού μισθού, το δικαιούνται και οι δύο σύζυγοι, άσχετα εν εργάζονται στον ίδιο ή διαφορετικό εργοδότη.

Το επίδομα τέκνων χορηγείται από τον Διανεμητικό Λογαριασμό Οικογενειακών Επιδομάτων Μισθωτών (Δ.Λ.Ο.Ε.Μ.), όταν δεν υποχρεούται

στη χορήγησή του ο εργοδότης από διάταξη κάποιας συλλογικής συμβάσεως εργασίας ή διαιτητικής αποφάσεως. αμφισβητήσεις για το δικαίωμα εισπράξεως αυτού του επιδόματος επιλύονται από το Δ.Σ. του Ο.Α.Ε.Δ.

Το ύψος του επιδόματος τέκνων όταν χορηγείται από διάταξη Σ.Σ.Ε. ή Δ.Α. ανέρχεται σε ποσοστό 5% επί του βασικού μισθού για κάθε παιδί. Όταν χορηγείται από τον Δ.Λ.Ο.Ε.Μ. καταβάλλεται μια φορά το χρόνο και αναπροσαρμόζεται κάθε χρόνο. Το ύψος του είναι η συνάρτηση του αριθμού των παιδιών και του ετησίου οικογενειακού εισοδήματος του δικαιούχου μισθωτού. Αν και οι δυο σύζυγοι ή γονείς εργάζονται, τα επιδόματα τέκνων καταβάλλονται σε κείνον που υποδεικνύεται με κοινή δήλωσή τους προς τον εργοδότη που επιλέγουν.

Αν οι σύζυγοι ή γονείς δεν συμφωνούν ή αδυνατούν να υποβάλλουν κοινή δήλωση, ο κάθε εργοδότης καταβάλλει το ½ του προβλεπόμενου επιδόματος παιδιών στο σύζυγο ή γονέα που απασχολεί. Το επίδομα τέκνων καταβάλλεται ολόκληρο στον εργαζόμενο γονέα, εάν ο άλλος δεν εργάζεται ή εργάζεται και δεν παίρνει επίδομα ή δεν συνταξιοδοτείται ή δεν ζει.

8.3. Επίδομα ανθυγιεινής εργασίας

Η χορήγησή του αποσκοπεί στην εξισορρόπηση των δυσμενών συνθηκών εργασίας, ορισμένων κατηγοριών μισθωτών, αφορά τις νόμιμες αποδοχές των δικαιούχων και δεν συνδέεται με την κοινωνική ασφάλιση αυτών. Το επίδομα ανθυγιεινής εργασίας το δικαιούνται όλοι οι μισθωτοί που εργάζονται στους ανθυγιεινούς χώρους εφόσον απασχολούνται πραγματικά και για όσο χρόνο εξακολουθούν να εργάζονται στην οριζόμενη ως ανθυγιεινή εργασία, αδιάφορο αν έχουν ή όχι τη σχετική ειδικότητα ή δεν απασχολούνται μόνιμα σ' αυτή τη θέση.

8.4. Επίδομα διαχειριστικών λαθών

Χορηγείται στους μισθωτούς επίδομα διαχειριστικών λαθών σε όσους διαχειρίζονται χρήματα. Τέτοιο επίδομα χορηγούν στους μισθωτούς της δικαιοδοσίας τους οι συλλογικές συμβάσεις λογιστών και υπαλλήλων γραφείων.

8.5. Επίδομα Κυριακής και νυχτερινής εργασίας

Είναι νόμιμη η συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου, κατά την οποία ένα τμήμα των αποδοχών του τελευταίου θα θεωρείται ως αμοιβή για εργασία παρεχόμενη κατά Κυριακές ή νυχτερινές ώρες – αρκεί το τμήμα αυτό των αποδοχών να είναι πέραν των νομίμων και να καλύπτει εξ ολοκλήρου την οφειλόμενη αποζημίωση στο μισθωτό από το λόγο αυτό.

8.6. Επιδόματα τροφής, κατοικίας, στολής κ.λπ.

Καταβάλλονται στους εργαζόμενους διάφορα ποσά ως αντίτιμο τροφής, κατοικίας, στολής, οδοιπορικών κ.λπ. Η νομολογία έκρινε ότι όλα αυτά τα ποσά και μάλιστα ανεξάρτητα αν χορηγούνται σε χρήμα ή σε είδος, αποτελούν τακτικές αποδοχές και τυγχάνουν ανάλογης μεταχειρίσεως, εφόσον χορηγούνται ως αντάλλαγμα της παρεχόμενης από το μισθωτό εργασίας. Αντίθετα δεν αποτελούν μισθό, αν η χορήγησή τους αποβλέπει στην πληρέστερη εξυπηρέτηση των λειτουργικών αναγκών της επιχείρησης.

8.7. Επίδομα εορτών Πάσχα

Οι μισθωτοί που παρέχουν εξαρτημένη εργασία με σύμβαση αορίστου χρόνου, δικαιούνται επίδομα εορτών Πάσχα ίσον προς το $\frac{1}{2}$ του μηνιαίου μισθού για τους αμειβόμενους με μισθό ή 15 ημερομίσθια για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο, εφόσον η σχέση εργασίας των μισθωτών με

τον υπόχρεο εργοδότη διήρκησε ολόκληρη τη χρονική περίοδο 1/1-30/4 κάθε έτους, δηλαδή 120 ημέρες.

Οι μισθωτοί των οποίων η σχέση εργασίας τους με τον υπόχρεο εργοδότη δεν διήρκησε ολόκληρο το ανωτέρω χρονικό διάστημα, δικαιούνται ως επίδομα εορτών Πάσχα ποσόν ίσον προς $1/15$ του ημίσεως του μηνιαίου μισθού που αντιστοιχεί στο $1/30$ αυτού, ή 1 ημερομίσθιο ανάλογα με το συμφωνημένο τρόπο αμοιβής για κάθε 8ήμερο χρονικό διάστημα διάρκειας της εργασιακής σχέσης τους.

Το 8ήμερο υπολογίζεται με βάση το ημερολόγιο, χωρίς να αφαιρούνται οι Κυριακές και οι εξαιρέσιμες εορτές που εμπίπτουν στο χρονικό διάστημα από 1^{ης} Ιανουαρίου μέχρι 30^{ης} Απριλίου. Για χρονικό διάστημα μικρότερο του 8ήμερου δικαιούνται ανάλογο κλάσμα.

Το επίδομα εορτών Πάσχα υπολογίζεται βάσει του πράγματι καταβαλλόμενου μισθού ή ημερομισθίου κατά την 15^{ην} ημέρα πριν του Πάσχα ή την ημερομηνία λύσεως της εργασιακής σχέσης και καταβάλλεται την Μ. Τετάρτη σε χρήμα και όχι σε είδος.

A) Μισθωτοί αμειβόμενοι με μισθό ή ημερομίσθιο

Για τον υπολογισμό του επιδόματος εορτών Πάσχα λαμβάνεται υπόψη ο τρόπος αμοιβής του μισθωτού και όχι η ιδιότητά του ως υπαλλήλου ή εργατοτεχνίτη. Το ύψος του επιδόματος εορτών Πάσχα είναι συνάρτηση του χρόνου διάρκειας της εργασιακής σχέσης, μέσα στο χρονικό διάστημα από 1^{ης} Ιανουαρίου μέχρι 30^{ης} Απριλίου και του ύψους του ημερήσιου μισθού.

Ως ημερήσιος μισθός για τους αμειβόμενους με μισθό, λογίζεται το $1/25$ του μηνιαίου μισθού ή το $1/6$ των εβδομαδιαίων αποδοχών για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο, που καταβάλλεται την 15^η ημέρα προ του Πάσχα.

Για τους μισθωτούς που η σχέση εργασίας λύθηκε από της 15^{ης} Μαρτίου, λαμβάνεται υπόψη ο ημερήσιος μισθός της ημέρας λύσεως της εργασιακής σχέσης. Σε περίπτωση μεταγενέστερης αύξησης των αποδοχών πρέπει να καταβληθεί η διαφορά μεταξύ του ποσού του δώρου που είχε καταβληθεί και εκείνου που οφείλεται βάσει των αυξημένων αποδοχών.

Β) Μισθωτοί αμειβόμενοι με ποσοστά, κατ' αποκοπή, ωρομίσθιο κλπ.

Ο ημερήσιος μισθός που αμείβονται με ποσοστά ή κατά μονάδα εργασίας ή κατ' αποκοπή ή με άλλο σύστημα κυμαινόμενων αποδοχών, όπως με μικτό σύστημα ή με ωρομίσθιο, εξευρίσκεται αν διαιρέσουμε το σύνολο των αμοιβών αυτών με το συνολικό αριθμό των ημερών εργασίας που περιλαμβάνονται στο χρονικό διάστημα 1/1-30/4 ή κατά το μέχρι λύσεως της σχέσης εργασίας χρονικό διάστημα, κατά το οποίο ο μισθωτός παρείχε τις υπηρεσίες του ή διατήρησε αξίωση επί των αποδοχών του.

Γ) Μισθωτοί απασχολούμενοι κατά Κυριακές, αργίες και νύκτες

Για να υπολογίσουμε το ποσό του επιδόματος εορτών Πάσχα που δικαιούται ένας μισθωτός, αμειβόμενος με μισθό ή ημερομίσθιο λόγω απασχόλησής του κατά τις Κυριακές και εξαιρέσιμες εορτές ή νύκτες, κατά το χρονικό διάστημα από 1^{ης} Ιανουαρίου μέχρι 30^{ης} Απριλίου πολλαπλασιάζουμε τον αριθμό των ημερών απασχόλησης και τις Κυριακές και εξαιρέσιμες εορτές με το 75% ή $75/100=0.75$ και τον αριθμό των ημερών κατά τις νύκτες με το 25% ή $25/100=0.25$.

Ο αριθμός που προκύπτει αντίστοιχα μας δίνει το χρόνο εργασιακής σχέσης, ο οποίος πολλαπλασιάζεται στη συνέχεια με το συντελεστή 0,125 ($12,5:100=0,125$) ή με το συντελεστή 0,145631 ($15:103=0,145631$), βρίσκουμε τον αριθμό των ημερομισθίων του αναλογούντος δώρου Πάσχα για το μισθωτό που αμείβεται με μισθό ή ημερομίσθιο αντίστοιχα.

Στο παράρτημα παρατίθεται πίνακας των μισθωτών με τους συντελεστές για τον υπολογισμό του δώρου Πάσχα.

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ 1^ο:

Ο μισθωτός που απασχολήθηκε όλες τις εργάσιμες ημέρες από 1^{ης} Ιανουαρίου μέχρι 30^{ης} Απριλίου, αμειβόμενος με μισθό 733,68 Ευρώ ($733,68:25=29,35$) ή ημερομίσθιο 23,29 Ευρώ χωρίς άλλες πρόσθετες αμοιβές, δικαιούται:

α) με μισθό

$$12,5 \times 29,35 = 366,87 \times 1,0416 = 382,13 \text{ Ευρώ}$$

β) με ημερομίσθιο

$$15 \times 23,29 = 349,35 \times 1,0416 = 363,88 \text{ Ευρώ}$$

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ 2^ο:

Ο μισθωτός που απασχολήθηκε όλες τις εργάσιμες ημέρες από 1^{ης} Ιανουαρίου μέχρι 30^{ης} Απριλίου, αμειβόμενος με μισθό 650,30 ($650,30:25=26,01$) ή με ημερομίσθιο 25,60 Ευρώ και με πρόσθετες αμοιβές 146,74 Ευρώ για υπερεργασία, ($146,74:100=1,47$ ή $146,74:103=1,42$) δικαιούται:

α) με μισθό

$$12,5 \times (26,01 + 1,47) = 343,50 \times 1,0416 = 357,79 \text{ Ευρώ}$$

β) με ημερομίσθιο

$$15 \times (25,60 + 1,42) = 405,30 \times 1,0416 = 422,16 \text{ Ευρώ}$$

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ 3^ο:

Ο μισθωτός που απασχολήθηκε όλες τις εργάσιμες ημέρες από 1^{ης} Ιανουαρίου μέχρι 30^{ης} Απριλίου, αμειβόμενος με μισθό 674,98 Ευρώ (674,98:25=27,00) ή με ημερομίσθιο 27,40 Ευρώ και με επιπλέον αμοιβή για απασχόληση επί 14 Κυριακές και 20 νύκτες (ημερομίσθια προσαύξησης $14 \times 75\% + 20 \times 25\% = 10,5 + 5 = 15,5$), δικαιούται:

α) με μισθό

$$\begin{array}{rcl} 12,5 \times 27,00 & = & 337,50 \\ \underline{15,5 \times 0,125 \times 27,00} & = & 52,31 \\ \text{ΣΥΝΟΛΟ : } 389,81 \times 1,0416 & = & 406,03 \text{ Ευρώ} \end{array}$$

β) με ημερομίσθιο

$$\begin{array}{rcl} 15 \times 27,40 & = & 411,00 \\ \underline{15,5 \times 0,145631 \times 27,40} & = & 61,85 \\ \text{ΣΥΝΟΛΟ: } 472,85 \times 1,0416 & = & 492,52 \text{ Ευρώ} \end{array}$$

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ 4^ο:

Ο μισθωτός που δεν απασχολήθηκε όλες τις εργάσιμες ημέρες από 1^{ης} Ιανουαρίου μέχρι 30^{ης} Απριλίου, αλλά βάσει του μισθολογίου μόνο 55 ή 58 ημέρες αντίστοιχα, αμειβόμενος με μισθό 763,02 Ευρώ (763,02:25=30,52) ή ημερομίσθιο 28,70 Ευρώ χωρίς άλλες πρόσθετες αμοιβές, δικαιούται:

α) με μισθό

Χρόνος εργασιακής σχέσης $= 120 - (100 - 55) = 75$

Ημερομίσθια (ΠΙΝΑΚΑΣ Α) $= 7,8150 \times 30,52 = 238,51 \times 1,0416 = 248,43$ Ευρώ

β) με ημερομίσθιο

Χρόνος εργασιακής σχέσης $= 120 - (103 - 58) = 75$

Ημερομίσθια (ΠΙΝΑΚΑΣ Α) $= 9,375 \times 28,70 = 269,06 \times 1,0416 = 280,25$ Ευρώ

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ 5^ο:

Ο μισθωτός που δεν απασχολήθηκε όλες τις εργάσιμες ημέρες από 1^{ης} Ιανουαρίου μέχρι 30^{ης} Απριλίου, αλλά βάσει του μισθολογίου μόνο 35 ή 42 ημέρες αντίστοιχα, αμειβόμενος με μισθό 949,00 Ευρώ ($949,00 : 25 = 17,39$) ή με ημερομίσθιο 27,88 και με πρόσθετες αμοιβές 117,39 Ευρώ για υπερεργασία, 58,69 Ευρώ για νόμιμη υπερωρία ($117,39 + 58,69 = 176,08 : 35 = 5,03$ ή $176,08 : 42 = 4,19$), δικαιούται:

α) με μισθό

Χρόνος εργασιακής σχέσης $= 120 - (100 - 35) = 55$

Ημερομίσθια (ΠΙΝΑΚΑΣ Α) $= 5,7310 \times (37,96 + 5,03) = 246,38 \times 1,0416 = 256,63$ Ευρώ

β) με ημερομίσθιο

Χρόνος εργασιακής σχέσης $= 120 - (103 - 42) = 59$

Ημερομίσθια (ΠΙΝΑΚΑΣ Α) $= 7,375 \times (27,88 + 4,19) = 236,82 \times 1,0416 = 246,36$ Ευρώ

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ 6^ο:

Ο μισθωτός που δεν απασχολήθηκε όλες τις εργάσιμες ημέρες από 1^η Ιανουαρίου μέχρι 30^η Απριλίου, αλλά βάσει του μισθολογίου μόνο 45 ή 38 ημέρες αντίστοιχα, αμειβόμενος με μισθό 633,90 Ευρώ ($633,90:25=25,36$) ή με ημερομίσθιο Ευρώ 25,70 και με επιπλέον αμοιβή για απασχόληση επί 5 Κυριακές και 12 νύκτες (ημερομίσθια προσαύξησης $5 \times 0,75\% + 12 \times 0,25\% = 3,75 + 3 = 6,75$), δικαιούται:

α) με μισθό

Χρόνος εργασιακής σχέσης $= 120 - (100 - 45) = 65$
 Ημερομίσθια (ΠΙΝΑΚΑΣ Α) $= 6,7730 \times 25,36 = 171,76$
Ημερομίσθια προσαύξησης $6,75 \times 0,125 \times 25,36 = 21,40$
 ΣΥΝΟΛΟ: $193,16 \times 1,0416 = 201,20$
 Ευρώ

β) με ημερομίσθιο

Χρόνος εργασιακής σχέσης $= 120 - (103 - 38) = 55$
 Ημερομίσθια (ΠΙΝΑΚΑΣ Α) $= 6,875 \times 25,70 = 176,69$
Ημερομίσθια λόγω προσαύξησης $6,75 \times 0,125 \times 25,36 = 25,26$
 ΣΥΝΟΛΟ: $201,95 \times 1,0416 = 210,35$
 Ευρώ

Δ) Μισθωτοί με σύμβαση ορισμένου χρόνου ή έργου

Οι μισθωτοί που απασχολούνται στα Δημόσια, Δημοτικά ή Κοινοτικά έργα, τις εποχιακά εκτελούμενες εργασίες, καθώς και οι μισθωτοί που απασχολούνται με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου ή για εκτέλεση ορισμένου έργου δικαιούνται, ως επίδομα δώρου Πάσχα, δύο ημερομίσθια για κάθε δεκατρία που πραγματοποίησαν από 1^{ης} Ιανουαρίου μέχρι 30^{ης} Απριλίου ή ανάλογο κλάσμα για τα κάτω από δεκατρία ημερομίσθια.

Για να υπολογίσουμε το ποσό του επιδόματος εορτών Πάσχα που δικαιούται ένας μισθωτός που απασχολήθηκε στα παραπάνω έργα, εποχιακές εκτελούμενες εργασίες, με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου, λαμβάνουμε υπόψη τις ημέρες εργασίας που πραγματοποίησε από 1^{ης} Ιανουαρίου μέχρι 30^{ης} Απριλίου, ανεξάρτητα του τρόπου αμοιβής με μισθό, ημερομίσθιο, κατ' αποκοπή, ωρομίσθιο κ.λπ. ή της ιδιότητας ως υπαλλήλου ή εργατοτεχνίτη.

Ο μέσο ημερήσιος μισθός βρίσκεται με τη διαίρεση του συνόλου των αποδοχών, με το σύνολο του αριθμού των ημερών εργασίας, που περιλαμβάνονται στο χρονικό διάστημα 1/1-30/4, κατά τις οποίες ο μισθωτός εργάστηκε ή διατήρησε αξίωση για τις αποδοχές του και για το προσδιορισμό του αριθμού των ημερομίσθιων του επιδόματος εορτών Πάσχα που αντιστοιχούν στο χρόνο απασχόλησης του μισθωτού από 1^{ης} Ιανουαρίου μέχρι 30^{ης} Απριλίου.

Στο Παράρτημα παρατίθεται πίνακας για τον υπολογισμό των μισθωτών ορισμένου χρόνου.

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ 1^Ο:

Ο μισθωτός π.χ. με σύμβαση ορισμένου χρόνου 1/1-1/3/2008 πραγματοποίησε 40 ημέρες εργασίας με συνολικές αποδοχές 1355,83 Ευρώ (1355,83:40=33,90), δικαιούται:

Χρόνος εργασιακής σχέσης	= 40 ημέρες
Ημερομίσθια (ΠΙΝΑΚΑΣ Β)	= 6,15385
Ημερήσιος μισθός = 1355,83 :40	= 33,90
Αποδοχές επιδόματος Πάσχα	= 6,15385 X 33,90 X 1,0416 = 217,30
Ευρώ	

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ 2^Ο :

Καθηγητής φροντιστηρίου ξένων γλωσσών με σύμβαση ορισμένου χρόνου, κατά τη μισθολογική περίοδο 1/1/08-30/4/08, σύμφωνα με το πρόγραμμα εβδομαδιαίας απασχόληση (ΔΕΥΤΕΡΑ=2 ώρες, ΤΡΙΤΗ=1 ώρα, ΤΕΤΑΡΤΗ=2 ώρες και ΠΑΡΑΣΚΕΥΗ=3 ώρες ήτοι σύνολο 8 ώρες), πραγματοποίησε βάσει του μισθολογίου 68 ημέρες εργασίας με ωριαία αμοιβή 8,57 Ευρώ και σύνολο ωρών απασχόληση 8 X 4,16666 X 4 = 134 περίπου, δικαιούται:

Χρόνος εργασιακής σχέσης	= 68 εργάσιμες ημέρες
Ημερομίσθια (ΠΙΝΑΚΑΣ Β)	= 10,46155
Ημερήσιος μισθός = 134 X 8,57:68	= 16,89
Αποδοχές επιδόματος Πάσχα	= 10,46155 X 16,89 X 1,0416 = 184,05
Ευρώ	

Ε) ΣΕΡΒΙΤΟΡΟΙ ΚΑΙ ΒΟΗΘΟΙ ΑΥΤΩΝ

Οι σερβιτόροι και βοηθοί αυτών που αμείβονται με ποσοστά και εργάζονται σε εστιατόρια, ζυθοεστιατόρια, οινομαγειρεία, ταβέρνες, κοσμικά κέντρα διασκέδασης, καφεενεία, καφέ- ζαχαροπλαστεία, αναψυκτήρια, εξοχικά κέντρα και συναφή καταστήματα, δικαιούνται επίδομα εορτών Πάσχα ως εξής:

- Οι σερβιτόροι και οι βοηθοί αυτών, των οποίων η εργασιακή σχέση διήρκησε από 1^{ης} Ιανουαρίου μέχρι 30^{ης} Απριλίου, δικαιούνται ως επίδομα εορτών Πάσχα ποσό ίσο με το 15πλάσιο του τεκμαρτού ημερομίσθιου (ΤΗ) της ασφαλιστικής κλάσης (του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ), στην οποία καθένας σερβιτόρος ή βοηθός ανήκει.
- Οι σερβιτόροι και οι βοηθοί αυτών, οι οποίοι δεν εργάστηκαν κατά το διάστημα της αύξησης του ποσοστού αμοιβής από τη Μ. Τρίτη μέχρι την 9^η ημέρα μετά το Πάσχα, λόγω μη λειτουργίας των ανωτέρω επιχειρήσεων, θα πάρουν ως δώρο Πάσχα ένα τεκμαρτό ημερομίσθιο για κάθε 8ήμερο χρονικής διάρκειας της σχέσης εργασίας μέσα στο διάστημα από 1^{ης} Ιανουαρίου μέχρι 30^{ης} Απριλίου.

Οι σερβιτόροι και βοηθοί αυτών που απασχολούνται σε κοσμικές ταβέρνες, κοσμικά κέντρα διασκέδασης, εξοχικά κέντρα μετά ορχήστρας και ψητοπωλείου, δικαιούνται επίδομα εορτών Πάσχα ως εξής:

- Αν απασχοληθούν ολόκληρη την περίοδο αύξησης του ποσοστού αμοιβής θα πάρουν το 15πλάσιο του Τ.Η. της ασφαλιστικής κλάσης που ανήκουν κάθε φορά.

- Αν δεν απασχοληθούν ολόκληρη την χρονική περίοδο αύξησης του ποσοστού αμοιβής θα πάρουν ανάλογο κλάσμα.

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ:

Οι ημέρες εργασιακής σχέσης για πλήρες επίδομα εορτών Πάσχα από το Μεγάλο Σάββατο μέχρι την 13^η ημέρα μετά το Πάσχα, ανέρχονται σε 15 και συνεπώς ο μισθωτός που η εργασιακή του σχέση διήρκεσε 10 ημέρες, κατά το παραπάνω χρονικό διάστημα, δικαιούται (συντελεστής 15:15=1): Δώρο Πάσχα = 10 X 1=10 Τ.Η.

Αν δεν απασχοληθούν καθόλου κατά την ως άνω περίοδο δεν δικαιούνται επιδόματος εορτών Πάσχα και συνεπώς δεν οφείλονται εισφορές.

Η προσαύξηση των επιδομάτων εορτών, με πρόσθετες αμοιβές (υπερεργασία, υπερωρία, Κυριακές, νύκτες, επίδομα αδειάς) δεν έχει εφαρμογή για τους σερβιτόρους και βοηθούς αυτών.

8.8. Επίδομα εορτών Χριστουγέννων

Οι μισθωτοί που παρέχουν εξαρτημένη εργασία με σύμβαση ορισμένου χρόνου, δικαιούνται επίδομα εορτών Χριστουγέννων ίσον προς ένα μηνιαίο μισθό για τους αμειβόμενους με μισθό ή 25 ημερομίσθια για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο, εφόσον η σχέση εργασίας του μισθωτού με τον υπόχρεο εργοδότη διήρκεσε ολόκληρη τη χρονική περίοδο από 1^{ης} Μαΐου μέχρι 31^{ης} Δεκεμβρίου κάθε έτους, δηλαδή 238-245 ημέρες.

Οι μισθωτοί των οποίων η σχέση εργασίας τους με τον υπόχρεο εργοδότη δεν διήρκεσε ολόκληρο το ανωτέρω χρονικό διάστημα, δικαιούνται ως επίδομα εορτών Χριστουγέννων ποσόν ίσον προς τα 2/25 του μισθού ή 2

ημερομίσθια, ανάλογα με το συμφωνημένο τρόπο αμοιβής (μισθό, ημερομίσθιο, ωρομίσθιο) για κάθε 19ήμερο χρονικό διάστημα διάρκειας της εργασιακής σχέσης τους.

Το 19ήμερο υπολογίζεται με βάση το ημερολόγιο, χωρίς να αφαιρούνται οι Κυριακές και οι εξαιρέσιμες εορτές που εμπίπτουν στο χρονικό διάστημα από 1^{ης} Μαΐου μέχρι 31^{ης} Δεκεμβρίου.

Το επίδομα εορτών Χριστουγέννων υπολογίζεται βάσει του πράγματι καταβαλλόμενου μισθού ή ημερομισθίου κατά την 10^η Δεκεμβρίου ή την ημερομηνία λύσεως της εργασιακής σχέσης και καταβάλλεται την 21^η Δεκεμβρίου σε χρήμα και όχι σε είδος. Ο εργοδότης μπορεί να παρακρατήσει μέχρι την 31^η Δεκεμβρίου το ποσό που αναλογεί στο επίδομα, χωρίς να μπορεί να το καταβάλλει αργότερα από την ημερομηνία αυτή.

Οι μισθωτοί που οι καταβαλλόμενες αποδοχές την 10^η Δεκεμβρίου κάθε χρόνο ή κατά το χρόνο της λύσεως της εργασιακής σχέσης δεν υπερβαίνουν τις αποδοχές που καθορίζονται από τις οικείες Σ.Σ.Ε. ή Δ.Α. ή άλλες διατάξεις που ισχύουν την ημερομηνία αυτή ή που δημοσιεύονται μεταγενέστερα, αλλά έχουν ισχύ που ανατρέχει σε χρόνο προηγούμενο της ημερομηνίας αυτής, δικαιούνται το επίδομα εορτών Χριστουγέννων με βάση τις αποδοχές.

A) Μισθωτοί αμειβόμενοι με μισθό ή ημερομίσθιο

Για τον υπολογισμό του επιδόματος εορτών Χριστουγέννων λαμβάνεται υπόψη ο τρόπος αμοιβής του μισθωτού και όχι η ιδιότητά του ως υπαλλήλου ή εργατοτεχνίτη. Το ύψος του επιδόματος εορτών Χριστουγέννων είναι συνάρτηση του χρόνου διάρκειας της εργασιακής σχέσης μέσα στο χρονικό διάστημα από 1^{ης} Μαΐου μέχρι 31^{ης} Δεκεμβρίου και του ύψους του ημερήσιου μισθού.

Ως ημερήσιος μισθός για τους αμειβόμενους με μισθό, λογίζεται το 1/25 του μηνιαίου μισθού ή το 1/6 των εβδομαδιαίων αποδοχών για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο, που καταβάλλεται την 10^η Δεκεμβρίου.

Για τους μισθωτούς που η σχέση εργασίας λύθηκε προ της 10^{ης} Δεκεμβρίου, λαμβάνεται υπόψη ο ημερήσιος μισθός της ημέρας λύσεως της εργασιακής σχέσης. Σε περίπτωση μεταγενέστερης αύξησης των αποδοχών πρέπει να καταβληθεί η διαφορά μεταξύ του ποσού του δώρου που έχει καταβληθεί και εκείνου που οφείλεται βάσει των αυξημένων αποδοχών.

Β) Μισθωτοί αμειβόμενοι με ποσοστά, κατ' αποκοπή, ωρομίσθιο κλπ.

Ο ημερήσιος μισθός που αμείβονται με ποσοστά ή κατά μονάδα εργασίας ή κατ' αποκοπή ή με άλλο σύστημα κυμαινόμενων αποδοχών, όπως με μικτό σύστημα ή με ωρομίσθιο, εξευρίσκεται αν διαιρέσουμε το σύνολο των αμοιβών αυτών με το συνολικό αριθμό των ημερών εργασίας που περιλαμβάνονται στο χρονικό διάστημα από 1^{ης} Μαΐου μέχρι 31^{ης} Δεκεμβρίου ή κατά το μέχρι λύσεως της σχέσης εργασίας χρονικό διάστημα, κατά το οποίο ο μισθωτός παρείχε τις υπηρεσίες του ή διατήρησε αξίωση επί των αποδοχών του.

Γ) Μισθωτοί απασχολούμενοι κατά Κυριακές και αργίες ή νύκτες

Για να υπολογίσουμε την αναλογία επιδόματος εορτών Χριστουγέννων που δικαιούται ένας μισθωτός αμειβόμενος με μισθό ή ημερομίσθιο, λόγω απασχόλησής του Κυριακές και εξαιρέσιμες εορτές ή νύκτες, κατά το χρονικό διάστημα από 1^{ης} Μαΐου μέχρι 31^{ης} Δεκεμβρίου, πολλαπλασιάζουμε τον αριθμό των ημερών απασχόληση κατά Κυριακές και εξαιρέσιμες εορτές με το 75% και τον αριθμό των ημερών κατά τις νύκτες με το 25%.

Ο αριθμός που προκύπτει αντίστοιχα μας δίνει το χρόνο εργασιακής σχέσης, ο οποίος πολλαπλασιαζόμενος στη συνέχεια με το συντελεστή 0,125 ($25:200=0.125$) ή με το συντελεστή 0,11905 ($25:210=0.11905$), μας δίνει τον αριθμό των ημερομισθίων του αναλογούντος δώρου Χριστουγέννων για το μισθωτό που αμείβεται με μισθό ή ημερομίσθιο.

Στο παράρτημα παρατίθεται πίνακας των μισθωτών με τους συντελεστές για τον υπολογισμό του δώρου Χριστουγέννων.

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ 1^ο :

Ο μισθωτός που απασχολήθηκε όλες τις εργάσιμες ημέρες από 1^{ης} Μαΐου μέχρι 31^{ης} Δεκεμβρίου, αμειβόμενος με μισθό 616,29 Ευρώ ($616,29:25=24,65$) ή με ημερομίσθιο 26,60 Ευρώ χωρίς άλλες πρόσθετες αμοιβές, δικαιούται:

α) με μισθό

$$25 \times 24,65 = 616,25 \times 1,0416\% = 641,89 \text{ Ευρώ}$$

β) με ημερομίσθιο

$$25 \times 26,60 = 665,00 \times 1,0416\% = 692,66 \text{ Ευρώ}$$

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ 2^ο :

Ο μισθωτός που απασχολήθηκε όλες τις εργάσιμες ημέρες από 1^{ης} Μαΐου μέχρι 31^{ης} Δεκεμβρίου, αμειβόμενος με μισθό 997,80 Ευρώ ($997,80:25=39,91$) ή με ημερομίσθιο 28,76 Ευρώ και με πρόσθετες αμοιβές 88,04 Ευρώ για υπερεργασία, 58,69 Ευρώ για νόμιμη υπερωρία, ($88,04+58,69=146,73:200=0,73$ ή $146,73:210=0,70$), δικαιούται:

α) με μισθό

$$25 \times (39,91 + 0,73) = 1016,00 \times 1,0416\% = 1058,27 \text{ Ευρώ}$$

β) με ημερομίσθιο

$$25 \times (28,76 + 0,70) = 736,50 \times 1,0416\% = 767,14 \text{ Ευρώ}$$

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ 3^ο :

Ο μισθωτός που απασχολήθηκε όλες τις εργάσιμες ημέρες από 1^{ης} Μαΐου μέχρι 31^{ης} Δεκεμβρίου, αμειβόμενος με μισθό 581,07 Ευρώ (581,07:25=23,24) ή με ημερομίσθιο 24,85 Ευρώ και με επιπλέον απασχόληση επί 16 Κυριακές και 34 νύχτες (ημερομίσθια προσαύξηση 16 X 0,75%+34X0,25%=12+8,5=20,5), δικαιούται:

α) με μισθό

$$\begin{array}{rcl} 25 \times 23,24 & = & 581,00 \\ \underline{20,5 \times 0,125 \times 23,24} & = & 59,55 \\ \text{Σύνολο: } 640,55 \times 1,0416 & = & 667,20 \text{ Ευρώ} \end{array}$$

β) με ημερομίσθιο

$$\begin{array}{rcl} 25 \times 24,85 & = & 621,25 \\ \underline{20,5 \times 0,11905 \times 24,85} & = & 60,65 \\ \text{Σύνολο: } 681,90 \times 1,0416 & = & 710,27 \text{ Ευρώ} \end{array}$$

Δ) Μισθωτοί με σύμβαση ορισμένου χρόνου ή έργου

Οι μισθωτοί που απασχολούνται στα Δημόσια, Δημοτικά και Κοινοτικά έργα, τις εποχιακά εκτελούμενες εργασίες, καθώς και οι μισθωτοί που απασχολούνται με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου ή για εκτέλεση ορισμένου έργου, δικαιούνται, ως επίδομα εορτών Χριστουγέννων, ένα ημερομίσθιο για κάθε οκτώ ημερομίσθια που πραγματοποίησαν από 1^{ης} Μαΐου μέχρι 31^{ης} Δεκεμβρίου.

Για να υπολογίσουμε το επίδομα εορτών των Χριστουγέννων που δικαιούται ένας μισθωτός που απασχολήθηκε στα παραπάνω έργα, εποχιακές εκτελούμενες εργασίες, με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου, λαμβάνουμε υπόψη τις ημέρες εργασίας που πραγματοποίησε από 1^{ης} Μαΐου μέχρι 31^{ης} Δεκεμβρίου, ανεξάρτητα του τρόπου αμοιβής με μισθό, ημερομίσθιο, κατ' αποκοπή, ωρομίσθιο, κ.λπ. ή της ιδιότητας ως υπαλλήλου ή εργατοτεχνίτη.

Ο μέσος ημερήσιος μισθός βρίσκεται με τη διαίρεση του συνόλου των αποδοχών, με το σύνολο του αριθμού των ημερών εργασίας, που περιλαμβάνονται στο χρονικό διάστημα 1/5-31/12, κατά τις οποίες ο μισθωτός εργάστηκε ή διατήρησε αξίωση για τις αποδοχές του και για τον προσδιορισμό του αριθμού των ημερομισθίων του επιδόματος Χριστουγέννων που αντιστοιχούν στο χρόνο απασχόλησης του μισθωτού από 1^{ης} Μαΐου μέχρι 31^{ης} Δεκεμβρίου.

Στο Παράρτημα παρατίθεται πίνακας για τον υπολογισμό των μισθωτών ορισμένου χρόνου.

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ 1^ο :

Ο μισθωτός π.χ. με σύμβαση ορισμένου χρόνου από 10/5-30/9/96 πραγματοποίησε 70 ημέρες εργασίας με συνολικές αποδοχές 1684,52 : 70 = 24,06), δικαιούται:

Ημερομίσθια (ΠΙΝΑΚΑΣ Δ) = 8,750

Αποδοχές επιδόματος εορτών Χριστουγέννων = 8,750 X 24,06 X 1,0416 = 219,28 Ευρώ

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ 2^ο :

Καθηγητής φροντιστηρίου ξένων γλωσσών με σύμβαση ορισμένου χρόνου κατά τη μισθολογική περίοδο 1/9/08-31/12/08, σύμφωνα με το πρόγραμμα εβδομαδιαίας απασχόληση (ΔΕΥΤΕΡΑ = 2 ώρες, ΤΡΙΤΗ = 2 ώρες, ΤΕΤΑΡΤΗ = 1 ώρα, ΠΕΜΠΤΗ = 2 ώρες, ΠΑΡΑΣΚΕΥΗ = 2 ώρες και ΣΑΒΒΑΤΟ = 1,5 ώρες ήτοι σύνολο 10,5 ώρες), πραγματοποίησε βάσει του μισθολογίου 100 (25 X 4 = 100) ημέρες εργασίας με ωριαία αμοιβή 8,91 Ευρώ και σύνολο ωρών απασχόλησης 175 (10,5 X 4,16666 X 4 = 175) ωρών, δικαιούται:

Χρόνος εργασιακής σχέσης = 100 εργάσιμες ημέρες

Ημερομίσθιο (ΠΙΝΑΚΑΣ Δ) = 12,50

Ημερήσιος μισθός = 175 X 8,91:100 = 15,59

Αποδοχές επιδόματος Χριστουγέννων = 12,50 X 15,59 X 1,0416 = 202,98 Ευρώ

Ε) ΣΕΡΒΙΤΟΡΟΙ ΚΑΙ ΒΟΗΘΟΙ ΑΥΤΩΝ

Οι σερβιτόροι και βοηθοί αυτών που αμείβονται με ποσοστά και εργάζονται σε εστιατόρια, ζυθοεστιατόρια, οινομαγειρεία, ταβέρνες, κοσμικά κέντρα

διασκεδάσεως, καφεενεία, καφέ- ζαχαροπλαστεία, αναψυκτήρια, εξοχικά κέντρα και συναφή καταστήματα, δικαιούνται επίδομα εορτών Πάσχα ως εξής:

- Οι σερβιτόροι και οι βοηθοί αυτών, των οποίων η εργασιακή σχέση διήρκησε από 1^{ης} Μαΐου μέχρι 31^{ης} Δεκεμβρίου, δικαιούνται ως επίδομα εορτών Χριστουγέννων ποσό ίσο με το 25πλάσιο του τεκμαρτού ημερομίσθιου (ΤΗ) της ασφαλιστικής κλάσης (του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ), στην οποία καθένας σερβιτόρος ή βοηθός ανήκει.
- Οι σερβιτόροι και οι βοηθοί αυτών, οι οποίοι δεν εργάστηκαν κατά το διάστημα της αύξησης του ποσοστού αμοιβής από 16^{ης} Δεκεμβρίου μέχρι 15^{ης} Ιανουαρίου, λόγω μη λειτουργίας των ανωτέρω επιχειρήσεων, θα πάρουν ως δώρο Χριστουγέννων ένα τεκμαρτό ημερομίσθιο για κάθε 19ήμερο χρονικής διάρκειας της σχέσης εργασίας μέσα στο διάστημα από 1^{ης} Μαΐου μέχρι 31^{ης} Δεκεμβρίου (ΠΙΝΑΚΑΣ Γ).

Οι σερβιτόροι και βοηθοί αυτών που απασχολούνται σε κοσμικές ταβέρνες, κοσμικά κέντρα διασκεδάσεως, εξοχικά κέντρα μετά ορχήστρας και ψητοπωλείου, δικαιούνται επίδομα εορτών Χριστουγέννων ως εξής:

- Αν απασχοληθούν ολόκληρη την περίοδο αύξησης του ποσοστού αμοιβής θα πάρουν το 25πλάσιο του Τ.Η. της ασφαλιστικής κλάσης που ανήκουν κάθε φορά.
- Αν δεν απασχοληθούν ολόκληρη την χρονική περίοδο της αύξησης του ποσοστού αμοιβής θα πάρουν ανάλογο κλάσμα.

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ:

Οι ημέρες εργασιακής σχέσης για πλήρες επιδόματος εορτών Χριστουγέννων ανέρχονται σε 31 (16+15) και συνεπώς ο μισθωτός που η εργασιακή του σχέση διήρκησε 20 ημέρες, από 23^{ης} Δεκεμβρίου μέχρι 22^{ης} Ιανουαρίου,, δικαιούται (συντελεστής 25:31=0,8065).

Επίδομα εορτών Χριστουγέννων $20 \times 0,8065 = 16,13$ Τ.Η.

Αν δεν απασχοληθούν καθόλου κατά την ως άνω χρονική περίοδο δεν δικαιούνται επίδομα εορτών Χριστουγέννων και συνεπώς δεν οφείλονται εισφορές.

Η προσαύξηση των επιδομάτων εορτών, με πρόσθετες αμοιβές (υπερεργασία, υπερωρία, Κυριακές, νύκτες, επίδομα αδείας) δεν έχει εφαρμογή για τους σερβιτόρους και τους βοηθούς αυτών.

ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

9.1. Σύμβαση μερικής απασχόλησης

Ο εργοδότης και ο μισθωτός κατά τη σύσταση της σύμβασης εργασίας ή κατά τη διάρκειά της μπορούν με έγγραφη ατομική σύμβαση να συμφωνήσουν, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, ημερήσια ή εβδομαδιαία ή δεκαπενθήμερη ή μηνιαία εργασία, η οποία θα είναι μικρότερης διάρκειας από την κανονική "μερική απασχόληση".

Η μερική απασχόληση περιλαμβάνει αριθμό ωρών εργασίας μικρότερο από αυτόν της πλήρους απασχόλησης με βάση τις χρονικές μονάδες – σημεία αναφοράς την ημέρα, την εβδομάδα το 15νθήμερο, το μήνα. Είναι έννοια συνεπώς εξαρτημένη από την πλήρη, χρονικά και ποσοτικά, απασχόληση του εργαζόμενου.

Το 5νθήμερο ισχύει και για τους μισθωτούς με μειωμένη απασχόληση και ο εργοδότης δεν έχει δικαίωμα να επιμηκύνει τις ημέρες εργασίας πέραν των πέντε κατά εβδομάδα. Η ατομική σύμβαση μερικής απασχόλησης γνωστοποιείται στην Επιθεώρηση Εργασίας μέσα σε 15 ημέρες από την ημερομηνία κατάρτισής της, διαφορετικά τεκμαίρεται ότι καλύπτει σχέση εργασίας πλήρους απασχόλησης. Επίσης τίθεται για πρώτη φορά η διευκρίνιση ότι η παροχή της εργασίας των μερικώς απασχολούμενων πρέπει να είναι συνεχόμενη και μία φορά την ημέρα στον ίδιο εργοδότη.

Ο μερικώς απασχολούμενος, επί προσφοράς εργασίας με ίσους όρους από μισθωτούς της ίδιας κατηγορίας, έχει δικαίωμα προτεραιότητας για πρόσληψη σε θέση εργασίας πλήρους απασχόλησης στην ίδια επιχείρηση.

Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας λόγω του ότι ο ήδη εργαζόμενος στην επιχείρηση με σύμβαση εργασίας πλήρους απασχόλησης δεν αποδέχεται πρόταση του εργοδότη να μετατραπεί η σύμβαση εργασίας πλήρους απασχόλησης σε σύμβαση εργασίας μερικής απασχόλησης, είναι άκυρη.

Ο εργοδότης δεν έχει αξίωση για παροχή εργασίας πέρα από τη συμφωνημένη από μερικώς απασχολούμενο, όταν αυτός έχει και άλλη απασχόληση ή βαρύνεται με οικογενειακές υποχρεώσεις.

Οι αποδοχές των μερικώς απασχολούμενων δεν μπορεί να είναι κατώτερες από αυτές που προβλέπονται από τις κείμενες κάθε φορά διατάξεις για τους απασχολούμενους με το κανονικό ωράριο για την ίδια εργασία συναδέλφους τους και αντιστοιχούν στις ώρες μερικής απασχόλησης.

Η σύμβαση μπορεί να καταρτισθεί είτε εγγράφως με ιδιωτικό έγγραφο, είτε προφορικά ή σιωπηρά με την παροχή της εργασίας από το μισθωτό και την αποδοχή της από τον εργοδότη. Οι εργοδότες υποχρεούνται να γνωστοποιούν σε κάθε εργαζόμενο τους ουσιώδεις όρους της σύμβασης ή σχέσης εργασίας.

Η σύμβαση εργασίας θα πρέπει να περιλαμβάνει τα παρακάτω:

- Τα στοιχεία ταυτότητας των συμβαλλόμενων μερών
- Διεύθυνση της επιχείρησης
- Ειδικότητα μισθωτού
- Ημερομηνία έναρξης της σύμβασης
- Τις πάσης φύσεως αποδοχές που δικαιούται ο μισθωτός

- Τη διάρκεια της ημερήσιας και εβδομαδιαίας απασχόλησης
- Τις ισχύουσες διατάξεις περί του χρόνου χορήγησης της κανονικής άδειας, του ύψους της αποζημίωσης καθώς και τον αριθμό της συλλογικής σύμβασης εργασίας που έχει εφαρμογή και καθορίζει τους ελάχιστους όρους αμοιβής.

Για κάθε μεταβολή των στοιχείων ο εργοδότης υποχρεούται στη σύνταξη νέου εγγράφου σύμβασης και να το παραδίδει στον εργαζόμενο το αργότερο σε ένα μήνα μετά την πραγματοποίησή της με τις μεταβολές.

Ο παραβάτης τιμωρείται με πρόστιμο ως εξής:

- Προσωπικές επιχειρήσεις με 88,04 – 293,47 Ευρώ
- Προσωπικές εταιρείες, ομόρρυθμες εταιρείες ή συμπράξεις εταιρειών 296,40 – 586,94 Ευρώ.
- Α.Ε. και Ε.Π.Ε. 589,88 – 1467,35 Ευρώ.

Σε περίπτωση υποτροπής μέσα σε μία τριετία επιβάλλεται το ανώτερο ποσό του προβλεπόμενου αντίστοιχα.

9.2. Αμοιβή μερικώς απασχολούμενων

Οι αμοιβές των μερικώς απασχολούμενων μισθωτών δεν μπορεί να είναι κατώτερες απ' αυτές που προβλέπονται από τις κείμενες κάθε φορά διατάξεις για απασχολούμενος κατά το κανονικό ωράριο για την ίδια εργασία συναδέλφους τους και αντιστοιχούν στις ώρες εργασίας της μερικής απασχόλησης.

Οι αποδοχές των μερικώς απασχολούμενων μισθωτών από 29-12-2000 προσαυξάνονται κατά 7,5%, εφ' όσον αμείβονται με το κατώτατο, κατά τις κείμενες διατάξεις, όριο αποδοχών και το ωράριο απασχόλησής τους είναι μικρότερο των τεσσάρων ωρών ημερησίως.

Ο χρόνος της μερικής απασχόλησης λαμβάνεται υπόψη ως χρόνος προϋπηρεσίας. Για τον υπολογισμό της προϋπηρεσίας αυτής οκτώ ώρες εργασίας με μερική απασχόληση αντιστοιχούν σε μία ημέρα προϋπηρεσίας.

Η ημερήσια ή μηνιαία αμοιβή για τους μισθωτούς που παρέχουν μερική απασχόληση είναι συνάρτηση του ύψους του ημερομισθίου ή μηνιαίου μισθού που αντιστοιχεί σε πλήρη ημερήσια ή μηνιαία απασχόληση, του ισχύοντος κατά περίπτωση συμβατικού ωραρίου και των ωρών ημερήσιας απασχόληση ή εβδομαδιαίας απασχόλησης.

A) Αμειβόμενοι με ημερομίσθιο

$$\frac{H \cdot 6}{\Sigma \Omega} \times \Omega$$

H = ημερομίσθιο για πλήρη ημερήσια απασχόληση

6 = εργάσιμες ημέρες την εβδομάδα

ΣΩ = συμβατικό ωράριο εβδομαδιαίας απασχόλησης

Ω = ώρες ημερήσιας απασχόλησης

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ:

Μισθωτός (τεχνίτης επεξεργασίας ξύλου, έγγαμος, με 9-12 χρόνια υπηρεσίας στον κλάδο), απασχολείται 4 ώρες την ημέρα, με συμβατικό ωράριο 40 ώρες

την εβδομάδα και με ημερομίσθιο 30,84 Ευρώ (για πλήρη ημερήσια απασχόληση), δικαιούται ως ημερήσιο μισθό το ποσό των 18,50 Ευρώ.

$$\left(\frac{H.6}{\Sigma\Omega} \times \Omega = \frac{30,84 \times 6}{40} \times 4 = 18,50 \right)$$

B) Αμειβόμενοι με μισθό

$$\frac{M.6}{25.\Sigma\Omega} \times \Omega 4,1666$$

- Μ = μισθός για πλήρη μηνιαία απασχόληση
 6 = εργάσιμες ημέρες της εβδομάδας
 25 = εργάσιμες ημέρες του μήνα για τους αμειβόμενους με μισθό
 ΣΩ = συμβατικό ωράριο εβδομαδιαίας απασχόλησης
 Ω = ώρες εβδομαδιαίας απασχόλησης
 4,1666 = εβδομάδες που αντιστοιχούν σε κάθε μήνα (25:6 = 4,1666)

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ:

Μισθωτός (υπάλληλος γραφείου παροχής υπηρεσιών, άγαμος, με 0-2 χρόνια υπηρεσίας στον κλάδο), απασχολείται 3 ώρες ημερησίως επί 6 ημέρες την εβδομάδα ήτοι συνολικά 6 X 3 = 18 ώρες εβδομαδιαίως, με συμβατικό ωράριο 40 ώρες και με μηνιαίες αποδοχές 558,69 Ευρώ (για πλήρη μηνιαία απασχόληση), δικαιούται ως μηνιαίες αποδοχές το ποσό των 251,41 Ευρώ.

$$\frac{M.6}{25.\Sigma\Omega} \times \Omega \times 4,1666 = \frac{558,69 \times 6}{25 \times 40} \times 18 \times 4,1666 = 251,41)$$

Με τον ίδιο τρόπο εξευρίσκεται η αμοιβή και στις περιπτώσεις που το συμβατικό ωράριο είναι διαφορετικό δηλαδή από 39 έως 2 ώρες εβδομαδιαίως.

9.3. Ημέρες άδειας μερικής απασχόλησης

Ο μισθωτός δικαιούται μετά τη συμπλήρωση δωδεκάμηνης σχέσης εργασίας στην επιχείρηση, κάθε εργασιακό έτος από 9-2-2004 ή ημερολογιακό έτος από 28-12-2004, άδεια, με αποδοχές ίση με το ένα δωδέκατο της αδείας ή άλλη ειδικότερη διάταξη, για κάθε μήνα απασχόλησης από την πρόσληψή του, αν η άδεια χορηγείται για πρώτη φορά, ή από τη λήψη της αδείας του προηγούμενου έτους μέχρι την ημέρα έναρξης της αδείας.

Οι μισθωτοί που παρέχουν υπηρεσίες μερικής απασχόλησης, δικαιούνται, μετά τη συμπλήρωση 12 μηνών στη σχέση εργασίας ή μέχρι το τέλος του εργασιακού έτους από 9-2-2004 ή του ημερολογιακού έτους από 28-12-2004, να ζητήσουν και να λάβουν κανονική άδεια ίση με το 1/12 της αδείας που προβλέπεται για τους μισθωτούς με πλήρη απασχόληση για κάθε μήνα απασχόλησης από την πρόσληψή τους, αν η άδεια χορηγείται για πρώτη φορά, δηλαδή κατά το πρώτο εργασιακό έτος ή από τη λήξη της αδείας του προηγούμενου έτους μέχρι την ημερομηνία έναρξης της νέας αδείας ή αναλογικά κατά μήνα της κανονικής αδείας κατά το α' ημερολογιακό έτος, δηλ. από την πρόσληψη και μέχρι τη λήξη αυτού, καθώς και κατά το β' ημερολογιακό έτος από την έναρξη και μέχρι τη λήξη αυτού και ολόκληρη την άδεια ή τμήμα αυτής από το γ' ημερολογιακό έτος και μετά.

Ο μισθωτός δικαιούται να λάβει άδεια, από την ημερομηνία της πρόσληψής του, 2 εργάσιμες ημέρες για κάθε 25 ημέρες πραγματικής εργασίας.

Για τον υπολογισμό των αποδοχών αδείας που δικαιούται ένας μισθωτός με μισθό που παρέχει τις υπηρεσίες του με σχέση εργασίας μερικής απασχόλησης στον ίδιο εργοδότη, θα πρέπει:

- Να βρούμε τον αριθμό των ημερών αδείας που δικαιούται ο μισθωτός με βάση τον παρακάτω πίνακα, ο οποίος ισχύει για όλους τους εργαζόμενους, ανεξάρτητα με το σύστημα εργασίας που εφαρμόζει η επιχείρηση,
- Τις μηνιαίες αποδοχές, οι οποίες λαμβάνονται υπόψη για τον υπολογισμό των αποδοχών αδείας, δηλ. τις τακτικές αποδοχές,
- Να πολλαπλασιάσουμε το γινόμενο των μηνιαίων αποδοχών και τον αριθμό των εργασίμων ημερών με τους παρακάτω συντελεστές, ανάλογα με το ημερολογιακό έτος απασχόλησης του μισθωτού στον ίδιο εργοδότη, ήτοι:

α Ημερολογιακό έτος πρόσληψης	ΜΙΣΘΟΣ X ΗΜΕΡΕΣ ΑΔΕΙΑΣ X 0,0032
β Ημερολογιακό έτος πριν τη συμπλήρωση του 1 ^{ου} εργασιακού έτους	ΜΙΣΘΟΣ X ΗΜΕΡΕΣ ΑΔΕΙΑΣ X 0,0032
γ Ημερολογιακό έτος πριν τη συμπλήρωση του 2 ^{ου} εργασιακού έτους	ΜΙΣΘΟΣ X ΗΜΕΡΕΣ ΑΔΕΙΑΣ X 0,003334
Μετά 10 έτη στον ίδιο εργοδότη ή 12 έτη σε οποιονδήποτε εργοδότη	ΜΙΣΘΟΣ X ΗΜΕΡΕΣ ΑΔΕΙΑΣ X 0,004

9.4. Αποζημίωση μισθωτών απασχολουμένων μερικώς

Η αποζημίωση για του μισθωτούς υπολογίζεται με βάση το μηνιαίο μισθό διαιρούμενο δια είκοσι πέντε. Προϋπόθεση της αξίωσης του απολυόμενου υπαλλήλου προς καταβολή αποζημίωσης είναι η ύπαρξη σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου, έστω και άκυρης και η καταγγελία αυτής εκ μέρους του εργοδότη ή υπό ορισμένες προϋποθέσεις και εκ μέρους των μισθωτών. Επί σύμβασης ορισμένου χρόνου δεν παρέχεται τέτοια αξίωση διότι η λήξη της επέρχεται αυτοδικαίως λόγω της παρόδου της συμφωνηθείσης διάρκειάς της.

ΑΜΟΙΒΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΜΕΝΩΝ ΜΙΣΘΩΤΩΝ

10.1. Μισθός

Ως μισθός θεωρείται κάθε παροχή του εργοδότη προς τον εργαζόμενο που δίνεται ως αντάλλαγμα για την παρεχόμενη από αυτόν εργασία. Στον μισθό περιλαμβάνεται κάθε άλλη πρόσθετη παροχή που καταβάλλεται ως αντάλλαγμα της εργασίας του. Το ύψος του μισθού είναι σε πλήρη συνάρτηση με την απασχόληση του μισθωτού.

Οι υπάλληλοι αμείβονται με μηνιαίο μισθό. Ο μισθός χωρίζεται σε τέσσερις κατηγορίες, οι οποίες είναι οι ακόλουθες:

- Νόμιμος ή βασικός ή κανονικός, ο οποίος είναι αυτός που προκύπτει από τις συλλογικές συμβάσεις ή τις Υπουργικές αποφάσεις. Αποτελείται από το βασικό μισθό και από τα διάφορα επιδόματα που προβλέπονται από τις συλλογικές συμβάσεις, όπως π.χ. τα επιδόματα γάμου, τέκνων, οι πολυτείες, το ανθυγιεινό της εργασίας.
- Πραγματικός ή καταβαλλόμενος ή συμβατικός, ο οποίος προκύπτει από τη συμφωνία του εργοδότη και εργαζόμενου και αποτελείται από το βασικό μισθό προσαρτημένο με τα οικειοθελή επιδόματα. Επιπλέον είναι μεγαλύτερος από το νόμιμο μισθό.
- Τακτικές αποδοχές, οι οποίες είναι το σύνολο του πραγματικού μισθού προσαυξημένο με κάθε άλλη παροχή του μισθωτού στη διάρκεια ενός έτους, όπως, π.χ. επιδόματα εορτών, αποζημίωση απόλυσης.

- Έκτακτος καταβαλλόμενος, ο οποίος χορηγείται σε όχι τακτά χρονικά διαστήματα, όπως π.χ. έκτακτη υπερωριακή απασχόληση, έκτακτη νυκτερινή απασχόληση.

10.2. Τρόπος υπολογισμού του μηνιαίου μισθού

Για να υπολογίσουμε το μηνιαίο μισθό θα πρέπει να λάβουμε υπόψη ότι σύμφωνα με το νόμο οι ημέρες κάθε μήνα είναι 25. Υπάρχουν οι ακόλουθες περιπτώσεις:

A) Αν ο υπάλληλος δεν εργάστηκε μία μέρα, τότε ο μισθός υπολογίζεται ως εξής:

$$\text{ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ} / 25 \text{ ΗΜΕΡΕΣ} \times 24 \text{ ΗΜΕΡΕΣ} = \\ \text{ΜΗΝΙΑΙΟΣ ΜΙΣΘΟΣ ΓΙΑ ΤΟ ΜΗΝΑ ΠΟΥ ΑΠΟΥΣΙΑΣΕ} \\ \text{ΜΙΑ ΕΡΓΑΣΙΜΗ ΗΜΕΡΑ}$$

B) Αν ο μισθωτός εργάστηκε μία Κυριακή, τότε ο μισθός υπολογίζεται ως εξής:

$$\text{ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ} \times 26 \text{ ΗΜΕΡΕΣ} / 25 \text{ ΗΜΕΡΕΣ} = \\ \text{ΜΗΝΙΑΙΟΣ ΜΙΣΘΟΣ ΓΙΑ ΤΟ ΜΗΝΑ ΠΟΥ ΕΡΓΑΣΤΗΚΕ} \\ \text{ΕΠΙ ΠΛΕΟΝ ΜΙΑ ΚΥΡΙΑΚΗ}$$

Η Κυριακάτικη αμοιβή θα έχει και την προσαύξηση 75%, υπολογιζόμενη πάνω στο νόμιμο μισθό.

Γ) Αν ο εργαζόμενος την Κυριακή ή τη νόμιμη αργία απασχολείται και υπερωριακά, τότε για τις επί πλέον αυτές ώρες δικαιούται και πρόσθετη αμοιβή για υπερωριακή εργασία. Η προσαύξηση της υπερωριακής εργασίας

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

Δ) Αν ο εργαζόμενος απασχολείται υπερωριακά κατά την νύκτα, τότε η προσαύξηση της υπερωρίας υπολογίζεται επί ωρομισθίου το οποίο προηγουμένως έχει προσαυξηθεί κατά 25% λόγω νύκτας, ενώ αν απασχολείται υπερωριακά κατά τις νυκτερινές ώρες Κυριακής ή αργίας, τότε η προσαύξηση της υπερωριακής εργασίας υπολογίζεται επί ωρομισθίου το οποίο προηγουμένως θα έχει προσαυξηθεί και με τις δύο προσαυξήσεις ($25\% + 75\% = 100\%$).

10.3. Ημερομίσθιο

Οι εργατοτεχνίτες αμείβονται με ημερομίσθιο. Το ημερομίσθιο χωρίζεται σε δύο κατηγορίες, οι οποίες είναι οι ακόλουθες:

A) Κανονικό ή νόμιμο ή βασικό, όπου είναι αυτό που προκύπτει από τις συμβάσεις εργοδότη και εργατοτεχνίτη. Συμπεριλαμβάνονται και τα κάθε είδους επιδόματα, όπως π.χ. της πολυετίας, της ανθυγιεινής εργασίας.

B) Πραγματικό ή συμβατικό ή καταβαλλόμενο, όπου είναι αυτό που προκύπτει από τη συμφωνία εργοδότη και εργατοτεχνίτη. Το πραγματικό ημερομίσθιο είναι πάντοτε ίσο ή μεγαλύτερο από το νόμιμο.

10.4. Τρόπος υπολογισμού του ημερομισθίου

Για να υπολογίσουμε το μηνιαίο μισθό του μισθωτού που αμείβεται με ημερομίσθιο, ακολουθούμε τον παρακάτω τύπο:

**ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΗ ΑΜΟΙΒΗ Χ 25 ΗΜΕΡΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΠΟΥ
ΑΝΑΓΝΩΡΙΖΟΝΤΑΙ ΑΠΟ ΤΟ ΙΚΑ**

10.5. Τρόπος υπολογισμού του ωρομισθίου

Για να υπολογίσουμε το ωρομίσθιο, ακολουθούμε τον παρακάτω τύπο:

**ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ / 25 Χ 6 ΗΜΕΡΕΣ / 40 ΩΡΕΣ
(ΣΥΜΒΑΤΙΚΟ).**

Ο υπολογισμός του ωρομισθίου βοηθάει, στην περίπτωση που έχουμε σύμβαση Μερικής Απασχόλησης, για να υπολογίσουμε τις βασικές αποδοχές και να καταλήξουμε μετά την αφαίρεση των εισφορών του εργαζομένου και του εργοδότη στο καταβλητέο ποσό που θα δοθεί ως εισφορά στο ΙΚΑ. Στην περίπτωση αυτή ο υπολογισμός έχει ως εξής:

**ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ / 25 ΗΜΕΡΕΣ Χ 6 ΜΕΡΕΣ /40 ΩΡΕΣ =
ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΗ ΑΜΟΙΒΗ ΓΙΑ ΚΑΘΕ ΩΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ Χ ΩΡΕΣ
ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΠΟΥ ΑΠΑΣΧΟΛΗΘΗΚΕ Ο ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΣ =
ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΤΟΥ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΥ.**

Κεφάλαιο 11

ΩΡΑΡΙΟ

11.1. Ωράριο εργασίας και διακρίσεις του

Ωράριο εργασίας είναι η χρονική διάρκεια της εργασίας που παρέχει ο εργαζόμενος στον εργοδότη του. Οι ισχύουσες διατάξεις αναφέρονται στο ημερήσιο και το εβδομαδιαίο ωράριο εργασίας των μισθωτών.

Εκτός από το ημερήσιο και εβδομαδιαίο, το ωράριο διακρίνεται, επίσης, σε τακτικό και έκτακτο και το τελευταίο περαιτέρω σε υπερεργασιακό και υπερωριακό. Υπάρχει, ακόμα, και το διακεκομμένο ωράριο, σε αντίθεση με το συνεχές.

Τακτικό ωράριο είναι το καθοριζόμενο από το νόμο ή τη σύμβαση ή και το έθιμο.

Έκτακτο ωράριο είναι το πέραν του κανονικού τμήμα του συνολικού ωραρίου εργασίας, που, όπως λέχθηκε, διακρίνεται σε υπερεργασιακό και υπερωριακό. Η τελευταία διάκριση έχει σημασία και για το διαφορετικό τρόπο υπολογισμού της αμοιβής της παρεχόμενης εργασίας.

Διάρκεια εργασίας είναι ο χρόνος από την έναρξη της εργασίας μέχρι το τέλος αυτής, χωρίς να συμπεριλαμβάνονται οι διακοπές ή τα διαλείμματα αναπαύσεως, καθώς και ο χρόνος μεταβάσεως του μισθωτού στον τόπο της εργασίας του, εκτός εναντίας συμφωνίας.

Διάρκεια ημερήσιας εργασίας είναι ο χρόνος εργασίας εντός ενός συνεχούς χρονικού διαστήματος είκοσι τεσσάρων ωρών.

Διάρκεια εβδομαδιαίας εργασίας είναι ο χρόνος εργασίας από το μεσονύκτιο της Κυριακής προς Δευτέρα μέχρι το μεσονύκτιο της επόμενης Κυριακής.

Διακεκομμένο ωράριο είναι εκείνο, κατά το οποίο παρεμβάλλονται διακοπές της εργασίας, που δεν υπολογίζονται στη διάρκεια του ωραρίου. Η εφαρμογή του διακεκομμένου ωραρίου γίνεται μονομερώς από τον εργοδότη, το οποίο, πάντως πρέπει να ασκείται μέσα στα νομικά πλαίσια ή και με συμφωνία εργοδότη και εργαζομένων. Πολλές φορές το διακεκομμένο ωράριο επιβάλλεται από διάταξη νόμου ή συλλογικής συμβάσεως εργασίας ή διαιτητικής ή υπουργικής αποφάσεως.

Στις βιομηχανικές και βιοτεχνικές επιχειρήσεις επιτρέπεται μόνο μία διακοπή στη διάρκεια του ωραρίου εργασίας για ελαφρό πρόγευμα, η οποία ουδέποτε υπερβαίνει τη μισή ώρα. Ο χρόνος της διακοπής αυτής δεν αφαιρείται από το χρόνο της ημερήσιας εργασίας. οι διακοπές για μεσημβρινό γεύμα ουδέποτε υπερβαίνουν τις δύο ώρες κατά το χειμώνα και τις τρεις ώρες κατά το θέρος και σε καμία περίπτωση δεν μπορεί να είναι μικρότερη των δύο και μεγαλύτερη των τριών ωρών. Για τα καταστήματα ο χρόνος της μεσημβρινής διακοπής δεν μπορεί να είναι μικρότερος των τριών ωρών.

11.2. Υπερεργασία και υπερωριακή απασχόληση

Ο χρόνος μεταξύ του μειωμένου συμβατικού ωραρίου (έστω 38 ώρες εβδομαδιαίως) και του γενικώς ισχύοντος συμβατικού ωραρίου των 40 ωρών εβδομαδιαίας εργασίας θεωρείται απλή εργασία και αμείβεται με απλό ωρομίσθιο.

Η παρεχόμενη από το μισθωτό εργασία πέραν του γενικού συμβατικού εβδομαδιαίου ωραρίου των 40 ωρών και μέχρι συμπληρώσεως 45 ώρες για επιχειρήσεις που λειτουργούν με το σύστημα των πέντε εργασίμων ημερών την εβδομάδα, καλείται υπερεργασία. Για όσους εργαζόμενους ισχύει το

σύστημα εργασίας έξη ημερών εβδομαδιαίως, η υπερεργασία ανέρχεται σε οκτώ ώρες την εβδομάδα.

Οι 45 ή 48 ώρες παρεχόμενη από το μισθωτό εβδομαδιαίως εργασία αποτελεί κανονική υπερωριακή απασχόληση, ως προς όλες τις νόμιμες συνέπειες, διατυπώσεις και διαδικασίες εγκρίσεως και αμοιβής.

Μισθωτοί απασχολούμενοι υπερωριακά δικαιούνται για κάθε ώρα νόμιμης υπερωρίας και μέχρι τη συμπλήρωση εκατόν είκοσι ωρών ετησίως αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 50%. Η αμοιβή για την πέραν των 120 ωρών ετησίως νόμιμη υπερωριακή απασχόληση είναι το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 75%.

Νόμιμες είναι οι υπερωρίες που πραγματοποιούνται σύμφωνα με τις προϋποθέσεις του νόμου και παράνομες όταν δεν τηρούνται οι προϋποθέσεις αυτές.

Βασικές προϋποθέσεις για να είναι νόμιμες οι πραγματοποιούμενες υπερωρίες θα πρέπει:

- Η επίδοση της αναγγελίας αυτών στην αρμόδια Υπηρεσία Εργασίας, εκτός των περιπτώσεων εκείνων που έχουν επείγοντα χαρακτήρα, οπότε μπορεί η αναγγελία να επιδίδεται εντός της επόμενης εργάσιμης ημέρας.
- Να τηρείται από τον εργοδότη ειδικό βιβλίο υπερωριών, το οποίο –πριν την χρησιμοποίησή του- πρέπει να θεωρείται στην αρμόδια Υπηρεσία Εργασίας. Στο βιβλίο υπερωριών πρέπει να υπογράφει και ο μισθωτός που πραγματοποιεί την υπερωριακή εργασία.

- Ουσιαστικές προϋποθέσεις για τη νομιμότητα των υπερωριών είναι ακόμα η ύπαρξη ορισμένων εκτάκτων ή επειγουσών αναγκών στην εργασία, καθώς και η μη υπέρβαση των καθορισμένων με υπουργική απόφαση ανωτάτων ορίων διαρκείας αυτών. Επιβάλλεται, επίσης, η ανάρτηση σε εμφανές μέρος στον τόπο εργασίας αντιγράφου της αναγγελίας της υπερωρίας, θεωρημένο από την αρμόδια αρχή.

11.3. Απασχόληση κατά την Κυριακή

Ως Κυριακή θεωρείται το χρονικό διάστημα μεταξύ της 00.00 ώρας του Σαββάτου μέχρι της 24.00 της Κυριακής προς τη Δευτέρα και ως εξαιρεσίμη εορτή το χρονικό διάστημα από 00.00-24.00 ώρας της ίδιας ημέρας.

Ο μισθωτός που απασχολείται κατά τις Κυριακές ανεξαρτήτως του κύρους της συμφωνίας και των άλλων συνεπειών δικαιούται της προβλεπόμενης προσαύξησης που ορίζεται από τις εν λόγω αποφάσεις ως εξής:

A) Μισθωτοί απασχολούμενοι κατά Κυριακές χωρίς συμπληρωματική ημέρα ανάπαυσης:

I) Το νόμιμο ή συμβατικό ημερομίσθιο ή το 1/25 του μισθού, ανάλογα με τις ώρες απασχόλησης.

II) Προσαύξηση 75% επί του νόμιμου ημερομισθίου ή του 1/25 του νομίμου μισθού, ανάλογα με τις ώρες απασχόλησης.

B) Μισθωτοί απασχολούμενοι κατά Κυριακές με συμπληρωματική ημέρα ανάπαυσης:

Μόνο προσαύξηση 75% υπολογιζόμενη επί του νομίμου ημερομισθίου ή του 1/25 του νομίμου μισθού.

Οι μισθωτοί απασχολούμενοι την Κυριακή άνω των πέντε ωρών, δικαιούνται, ανεξάρτητα του κύρους και της συμφωνίας περί της απασχόλησης αυτής και των άλλων ενδεχόμενων συνεπειών, αναπληρωματικής εβδομαδιαίας ανάπαυσης διάρκειας 24 ωρών σε άλλη εργάσιμη της ερχόμενης εβδομάδας. Εάν ο μισθωτός απασχοληθεί κατά την Κυριακή κάτω των πέντε ωρών και δεν τύχει "ισόχρονης ανάπαυσης", ο μισθωτός αυτός δικαιούται πρόσθετη αμοιβή τόσα ωρομίσθια, όσες οι ώρες απασχόλησης, προσανυξημένο με ποσοστό 75% υπολογιζόμενο επί του νομίμου ωρομισθίου. Τμήμα ώρας ίσο με 15 τουλάχιστον λεπτά θεωρείται ως πλήρη εργάσιμη ώρα.

Οι επιχειρήσεις που απασχολούν ένα μόνο μισθωτό ορισμένης ειδικότητας δύνανται να χορηγούν την αναπληρωματική εβδομαδιαία ανάπαυση, με άδεια της αρμόδιας Επιθεώρησης Εργασίας, ανά περίοδο τεσσάρων μηνών, σε συνεχείς ημέρες ίσες προς τον αριθμό των Κυριακών που ο μισθωτός απασχολήθηκε.

Η ημέρα της αναπληρωματικής εβδομαδιαίας ανάπαυσης καθορίζεται από τον εργοδότη με την υποχρέωση όπως, στις υποβαλλόμενες προς θεώρηση στις αρμόδιες Επιθεωρήσεις Εργασίας καταστάσεις προσωπικού, να περιλαμβάνεται ειδική στήλη, στην οποία να αναγράφεται η ημέρα της αναπληρωματικής εβδομαδιαίας ανάπαυσης.

11.4. Απασχόληση κατά τις νύκτες

Οι μισθωτοί που απασχολούνται κατά τις νυχτερινές ώρες (10μ.μ.-6π.μ.) σε επιχειρήσεις και εργασίες γενικά, συνεχούς ή μη λειτουργίας, δικαιούνται, ανεξάρτητα της ιδιότητας που υπηρετούν και του τρόπου της απασχόλησης,

προσαύξησης 25%, υπολογιζόμενη επί του νομίμου ημερομισθίου ή του 1/25 του νόμιμου μισθού.

Εάν ένας μισθωτός απασχοληθεί υπερωριακά κατά τη νύχτα, τότε , η προσαύξηση είναι 50% ή 75% επί του νομίμου υπερωρίας ή 25% για κάθε ώρα υπερεργασίας ή 100% επί παρανόμου υπερωρίας, λόγω νυχτερινής υπερωριακής απασχόλησης. Η προσαύξηση υπολογίζεται επί ωρομισθίου, το οποίο προηγουμένως έχει προσαυξηθεί κατά 25% λόγω νύχτας.

Ως καταβαλλόμενο ωρομίσθιο κατά τη νύχτα, θεωρείται το νόμιμο ή συμβατικό ωρομίσθιο, στο οποίο έχει προστεθεί η προσαύξηση της νύχτας κατά 25%, υπολογιζόμενη επί της αμοιβής του νομίμου ωραρίου.

Παράδειγμα:

Μισθωτός κατά τη μισθολογική περίοδο 1/11-30/11/08 απασχολήθηκε κατά τις νυχτερινές ώρες (10μ.μ-6.π.μ.) με μηνιαίες καταβαλλόμενες αποδοχές 960,00 Ευρώ

(ωρομίσθιο = $M \times 6/25 \times \Sigma\Omega = 960,00 \times 6/25 \times 40 = 5,76$) και νόμιμες 780,80 Ευρώ

(ωρομίσθιο = $M \times 6/25 \times \Sigma\Omega = 780,80 \times 6/25 \times 40 = 4,68$), δικαιούται για το μήνα Νοέμβριο ως αμοιβή (ακαθάριστες αποδοχές) το ποσό των 1155,20 Ευρώ.

Ανάλυση:

Τακτικές αποδοχές	(25/25X960,00)	= 960,00	} = 1156,20
Προσαύξηση 25%	(780,80X0,25)	= 195,20	

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α΄

ΠΙΝΑΚΕΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ

ΠΙΝΑΚΑΣ Α1

ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΩΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΑΠΟΛΥΣΕΩΣ

Χρόνος υπηρεσίας	Προειδοποίηση ή αποζημίωση	Χρόνος υπηρεσίας	Προειδοποίηση ή αποζημίωση
2 μηνών – 1 έτους	1 μηνός	17 ετών συμπληρ.	13 μηνών
1 έτους συμπλ.-4 ετών	2 μηνών	18 » »	14 »
4 ετών » 6 »	3 »	19 » »	15 »
6 » » 8 »	4 »	20 » »	16 »
8 » » 10 »	5 »	21 » »	17 »
10 » συμπεπληρωμ.	6 »	22 » »	18 »
11 » »	7 »	23 » »	19 »
12 » »	8 »	24 » »	20 »
13 » »	9 »	25 » »	21 »
14 » »	10 »	26 » »	22 »
15 » »	11 »	27 » »	23 »
16 » »	12 »	28 » και άνω	24 »

ΠΙΝΑΚΑΣ Α2

ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΩΣ ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΚΩΝ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΑΠΟΛΥΣΕΩΣ			
ΧΡΟΝΟΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΟΦΕΙΛΟΜΕΝΗ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ		
	ΑΠΟ 1/1/2002 (Μετά την ε.γ.σ.σ.ε. της 15/4/2002)	ΑΠΟ 1/1/2004 (Μετά την ε.γ.σ.σ.ε. της 24/5/2004)	2006 (Μετά την ε.γ.σ.σ.ε. της 12/4/2006)
2 μηνών μέχρι 1 έτους	5 ημερομ.	5 ημερομ.	5 ημερομ.
1 έτους συμπληρ.-2 ετών	7 ημερομ.	7 ημερομ.	7 ημερομ.
2 έτη συμπληρ.-5 ετών	15 ημερομ.	15 ημερομ.	15 ημερομ.
5 έτη συμπληρ.-10 ετών	30 ημερομ.	30 ημερομ.	30 ημερομ.
10 έτη συμπληρ.-15 ετών	60 ημερομ.	60 ημερομ.	60 ημερομ.
15 έτη συμπληρ.-20 ετών	95 ημερομ.	100 ημερομ.	100 ημερομ.
20 έτη συμπληρ.-25 ετών	115 ημερομ.	120 ημερομ.	120 ημερομ.
25 έτη συμπληρ.-30 ετών	135 ημερομ.	140 ημερομ.	145 ημερομ.
30 έτη συμπληρ. και άνω	150 ημερομ.	160 ημερομ.	165 ημερομ.

ΠΙΝΑΚΑΣ Α3

ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΔΕΙΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΔΟΜΑΤΟΣ ΑΔΕΙΑΣ

I Περίπτωση

Υπάλληλοι και εργατοτεχνίτες υπηρετούντες από 1 μέχρι 25 έτη

Έτη συνεχούς υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη	Επιχειρήσεις με δημερο				
	Ημέρες	Αποδοχές αδείας		Επίδομα αδείας	
	αδείας	μισθός	ημερομ.	μισθός	ημερομ.
1ετος συμπλ.	24	24/25	24	½ μισθ.	13
2 έτη συμπλ.	25	1 μισθ.	25	½ μισθ.	13
3ετη συμπλ. άνω	26	1 μισθ.	26	½ μισθ.	13

Έτη συνεχούς υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη	Επιχειρήσεις με πενθήμερο				
	ημέρες	Αποδοχές αδείας		Επίδομα αδείας	
	αδείας	μισθός	ημερομ.	Μισθός	ημερομ
1ετος συμπλ.	20	24/25	24	½ μισθ.	13
2 έτη συμπλ.	21	1 μισθ.	25	½ μισθ.	13
3ετη συμπλ. άνω	22	1 μισθ.	26	½ μισθ.	13

ΠΙΝΑΚΑΣ Α4

ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΔΕΙΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΔΟΜΑΤΟΣ ΑΔΕΙΑΣ

II Περίπτωση

Υπάλληλοι και εργατοτεχνίτες με συνολική υπηρεσία ή προϋπηρεσία 25 ετών
και άνω

Έτη συνεχούς υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη	Επιχειρήσεις με 6ημερο				
	ημέρες	Αποδοχές αδείας		Επίδομα αδείας	
	αδείας	μισθός	ημερομ.	μισθός	ημερομ.
1ετος συμπλ.	28	Ο μισθός	28	½ μισθ.	13
2 έτη συμπλ.	29	ενός μηνός	29	½ μισθ.	13
3ετη συμπλ. άνω	30	συν(1)	30	½ μισθ.	13

Έτη συνεχούς υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη	Επιχειρήσεις με πενθήμερο				
	ημέρες	Αποδοχές αδείας		Επίδομα αδείας	
	Αδείας	μισθός	ημερομ.	μισθός	ημερομ.
1ετος συμπλ.	23	Ο μισθός	27	½ μισθ.	13
2 έτη συμπλ.	24	ενός μηνός	28	½ μισθ.	13
3ετη συμπλ. άνω	25	συν(1)	29	½ μισθ.	13

ΠΙΝΑΚΑΣ Α5

ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΩΣ ΑΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΕΠΙΔΟΜΑΤΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ				
Μήνες συνεχούς υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη	Επιχειρήσεις παντός είδους (με δήμερο ή 5νθήμερο) Υπάλληλοι-Εργατοτεχνίτες (και ανήλικοι μέχρι 18 ετών, και σπουδαστές κ.λπ., μέχρι 25 ετών)			
1 μήνας	Αποδοχές αδείας		επίδομα αδείας	
	Μισθός	ημ/σθια	μισθός	ημ/σθια
	2/25	2	2/25	2
2 μήνες	4/25	4	4/25	4
3 »	6/25	6	6/25	6
4 »	8/25	8	8/25	8
5 »	10/25	10	10/25	10
6 »	12/25	12	12/25	12
7 »	14/25	14	½ μισθ.	13
8 »	16/25	16	½ μισθ.	13
9 »	18/25	18	½ μισθ.	13
10 »	20/25	20	½ μισθ.	13
11 »	22/25	22	½ μισθ.	13
12 »	24/25	24	½ μισθ.	13

ΠΙΝΑΚΑΣ Α6
ΜΙΣΘΩΤΟΙ ΜΕ ΣΥΜΒΑΣΗ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

ΠΙΝΑΚΑΣ Α

ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΗΣ			ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΗΣ			ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΗΣ			ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΗΣ		
Ε.Σ	Μ	Η	Ε.Σ	Μ	Η	Ε.Σ	Μ	Η	Ε.Σ	Μ	Η
1	0,1042	0,125	31	3,2302	3,875	61	6,3562	7,625	91	9,4822	11,375
2	0,2084	0,250	32	3,3344	4,000	62	6,4604	7,750	92	9,5864	11,500
3	0,3126	0,375	33	3,4386	4,125	63	6,5646	7,875	93	9,6906	11,625
4	0,4168	0,500	34	3,5428	4,250	64	6,6688	8,000	94	9,7948	11,750
5	0,5210	0,625	35	3,6470	4,375	65	6,7730	8,125	95	9,8990	11,875
6	0,6252	0,750	36	3,7512	4,500	66	6,8772	8,250	96	10,0032	12,000
7	0,7294	0,875	37	3,8554	4,625	67	6,9814	8,375	97	10,1074	12,125
8	0,8336	1,000	38	3,9596	4,750	68	7,0856	8,500	98	10,2116	12,250
9	0,9378	1,125	39	4,0638	4,875	69	7,1898	8,625	99	10,3158	12,375
10	1,0420	1,250	40	4,1680	5,000	70	7,2940	8,750	100	10,4200	12,500
11	1,1462	1,375	41	4,2722	5,125	71	7,3982	8,875	101	10,5242	12,625
12	1,2504	1,500	42	4,3764	5,250	72	7,5024	9,000	102	10,6284	12,750
13	1,3546	1,625	43	4,4806	5,375	73	7,6066	9,125	103	10,7326	12,875
14	1,4588	1,750	44	4,5848	5,500	74	7,7108	9,250	104	10,8368	13,000
15	1,5630	1,875	45	4,6890	5,625	75	7,8150	9,375	105	10,9410	13,125
16	1,6672	2,000	46	4,7932	5,750	76	7,9192	9,500	106	11,0452	13,250
17	1,7714	2,125	47	4,8974	5,875	77	8,0234	9,625	107	11,1494	13,375
18	1,8756	2,250	48	5,0016	6,000	78	8,1276	9,750	108	11,2536	13,500
19	1,9798	2,375	49	5,1058	6,125	79	8,2318	9,875	109	11,3578	13,625
20	2,0840	2,500	50	5,2100	6,250	80	8,3360	10,000	110	11,4620	13,750
21	2,1882	2,625	51	5,3142	6,375	81	8,4402	10,125	111	11,5662	13,875
22	2,2924	2,750	52	5,4184	6,500	82	8,5444	10,250	112	11,6704	14,000
23	2,3966	2,875	53	5,5226	6,625	83	8,6486	10,375	113	11,7746	14,125
24	2,5008	3,000	54	5,6268	6,750	84	8,7528	10,500	114	11,8788	14,250
25	2,6050	3,125	55	5,7310	6,875	85	8,8570	10,625	115	11,9830	14,375
26	2,7092	3,250	56	5,8352	7,000	86	8,9612	10,750	116	12,0872	14,500
27	2,8134	3,375	57	5,9394	7,125	87	9,0654	10,875	117	12,1914	14,625
28	2,9176	3,500	58	6,0436	7,250	88	9,1696	11,000	118	12,2956	14,750
29	3,0218	3,625	59	6,1478	7,375	89	9,2738	11,125	119	12,3998	14,875
30	3,1260	3,750	60	6,2520	7,500	90	9,3780	11,250	120	12,500	15,000

ΕΣ = Χρόνος εργασιακής σχέσης

Μ = Ημερομίσθια για τους αμειβόμενους με μισθό

Η = Ημερομίσθια για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο

120 = Ημέρες εργασιακής σχέσης από 1^{ης} Ιανουαρίου μέχρι 30^{ης}
Απριλίου

100 = Εργάσιμες ημέρες για τους αμειβόμενους με μισθό

103 = Εργάσιμες ημέρες για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο

ΠΙΝΑΚΑΣ Α7**ΜΙΣΘΩΤΟΙ ΜΕ ΣΥΜΒΑΣΗ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ Η ΕΡΓΟΥ****ΠΙΝΑΚΑΣ Β**

ΧΑ	Η	ΧΑ	Η	ΧΑ	Η	ΧΑ	Η
1	0,15385	31	4,76925	61	9,38465	91	14
2	0,3077	32	4,9231	62	9,5385	92	14,15385
3	0,46155	33	5,07695	63	9,69235	93	14,3077
4	0,6154	34	5,2308	64	9,8462	94	14,6154
5	0,76925	35	5,38465	65	10	95	14,6154
6	0,9231	36	5,5385	66	10,15385	96	14,76925
7	1,07695	37	5,69235	67	10,3077	97	14,9231
8	1,2308	38	5,8462	68	10,46155	98	15
9	1,38465	39	6	69	10,6154	99	15
10	1,5385	40	6,15385	70	10,76925	100	15
11	1,69235	41	6,3077	71	10,9231	101	15
12	1,8462	42	6,46155	72	11,07695	102	15
13	2	43	6,6154	73	11,2308	103	15
14	2,15385	44	6,76925	74	11,38465		
15	2,3077	45	6,9231	75	11,5385		
16	2,46155	46	7,07695	76	11,69235		
17	2,6154	47	7,2308	77	11,8462		
18	2,76925	48	7,38465	78	12		
19	2,9231	49	7,5385	79	12,15385		
20	3,07695	50	7,69235	80	12,3077		
21	3,2308	51	7,8462	81	12,46155		
22	3,38465	52	8	82	12,6154		
23	3,5385	53	8,15385	83	12,76925		
24	3,69235	54	8,3077	84	12,9231		
25	3,8462	55	8,46155	85	13,07695		
26	4	56	8,6154	86	13,2308		
27	4,15385	57	8,76925	87	13,38465		
28	4,3077	58	8,9231	88	13,5385		
29	4,46155	59	9,07695	89	13,69235		
30	4,6154	60	9,2308	90	13,8462		

ΧΑ= Χρόνος Απασχόλησης

Η= Ημερομίσθια

ΠΙΝΑΚΑΣ Α8
ΜΙΣΘΩΤΟΙ ΜΕ ΣΥΜΒΑΣΗ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

ΠΙΝΑΚΑΣ Γ

ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΗΣ		ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΗΣ		ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΗΣ		ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΗΣ		ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΗΣ	
ΕΣ	Μ - Η	ΕΣ	Μ - Η	ΕΣ	Μ - Η	ΕΣ	Μ - Η	ΕΣ	Μ - Η
1	0,10526	31	3,26306	61	6,42086	91	9,57866	121	12,73646
2	0,21052	32	3,36832	62	6,52612	92	9,68392	122	12,84172
3	0,31578	33	3,47358	63	6,63138	93	9,78918	123	12,94698
4	0,42104	34	3,57884	64	6,73664	94	9,89444	124	13,05224
5	0,52630	35	3,68410	65	6,84190	95	9,99970	125	13,15750
6	0,63156	36	3,78936	66	6,94716	96	10,10496	126	13,26276
7	0,73682	37	3,89462	67	7,05242	97	10,21022	127	13,36802
8	0,84208	38	3,99988	68	7,15768	98	10,31548	128	13,47328
9	0,94734	39	4,10514	69	7,26294	99	10,42074	129	13,57854
10	1,05260	40	4,21040	70	7,36820	100	10,52600	130	13,68380
11	1,15786	41	4,31566	71	7,47346	101	10,63126	131	13,78906
12	1,26312	42	4,42092	72	7,57872	102	10,73652	132	13,89432
13	1,36838	43	4,52618	73	7,68398	103	10,84178	133	13,99958
14	1,47364	44	4,63144	74	7,78924	104	10,94704	134	14,10484
15	1,57890	45	4,73670	75	7,89450	105	11,05230	135	14,21010
16	1,68416	46	4,84196	76	7,99976	106	11,15756	136	14,31536
17	1,78942	47	4,94722	77	8,10502	107	11,26282	137	14,42062
18	1,89468	48	5,05248	78	8,21028	108	11,36808	138	14,52588
19	1,99994	49	5,15774	79	8,31554	109	11,47334	139	14,63114
20	2,10520	50	5,26300	80	8,42080	110	11,57860	140	14,73640
21	2,21046	51	5,36826	81	8,52606	111	11,68386	141	14,84166
22	2,31572	52	5,47352	82	8,63132	112	11,78912	142	14,94692
23	2,42098	53	5,57878	83	8,73658	113	11,89438	143	15,05218
24	2,52624	54	5,68404	84	8,84184	114	11,99964	144	15,15744
25	2,63150	55	5,78930	85	8,94710	115	12,10490	145	15,26270
26	2,73676	56	5,89456	86	9,05236	116	12,21016	146	15,36796
27	2,84202	57	5,99982	87	9,15762	117	12,31542	147	15,47322
28	2,94728	58	6,10508	88	9,26288	118	12,42068	148	15,57848
29	3,05254	59	6,21034	89	9,36814	119	12,52594	149	15,68374
30	3,15780	60	6,31560	90	9,47340	120	12,63120	150	15,78900

ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΗΣ		ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΗΣ		ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΗΣ		ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΗΣ			
ΕΣ	Μ - Η	ΕΣ	Μ - Η	ΕΣ	Μ - Η	ΕΣ	Μ - Η	ΕΣ	Μ - Η
151	15,89426	181	19,052206	211	22,20986	241	25,00000		
152	15,99952	182	19,15732	212	22,31512	242	25,00000		
153	16,10478	183	19,26258	213	22,42038	243	25,00000		
154	16,21004	184	19,36784	214	22,52564	244	25,00000		
155	16,31530	185	19,47310	215	22,63090	245	25,00000		
156	16,42056	186	19,57836	216	22,73616				
157	16,52582	187	19,68362	217	22,84142				
158	16,63108	188	19,78888	218	22,94668				
159	16,73634	189	19,89414	219	23,05194				
160	16,84160	190	19,99940	220	23,15720				
161	16,94686	191	20,10466	221	23,26246				
162	17,05212	192	20,20992	222	23,36772				
163	17,15738	193	20,31518	223	23,47298				
164	17,26264	194	20,42044	224	23,57824				
165	17,36790	195	20,52570	225	23,68350				
166	17,47316	196	20,63096	226	23,78876				
167	17,57842	197	20,73622	227	23,89402				
168	17,68368	198	20,84148	228	23,99928				
169	17,78894	199	20,94674	229	24,10454				
170	17,89420	200	21,05200	230	24,20980				
171	17,99946	201	21,15726	231	24,31506				
172	18,10472	202	21,26252	232	24,42032				
173	18,20998	203	21,36778	233	24,52558				
174	18,31524	204	21,47304	234	24,63084				
175	18,42050	205	21,57830	235	24,73610				
176	18,52576	206	21,68356	236	24,84136				
177	18,63102	207	21,78882	237	24,94662				
178	18,73628	208	21,89408	238	25,00000				
178	18,84154	209	21,99934	239	25,00000				
180	18,94680	210	22,10460	240	25,00000				

ΕΣ= Εργασιακή Σχέση ΣΥΝΤ/ΣΤΗΣ= Συντελεστής Μ-Η= Αμειβόμενοι
με ημερομίσθιο

ΠΙΝΑΚΑΣ Α9**ΜΙΣΘΩΤΟΙ ΜΕ ΣΥΜΒΑΣΗ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ Η ΕΡΓΟΥ****ΠΙΝΑΚΑΣ Δ**

ΧΑ	Η	ΧΑ	Η	ΧΑ	Η	ΧΑ	Η
1	0,125	31	3,875	61	7,625	91	11,375
2	0,25	32	4	62	7,75	92	11,5
3	0,375	33	4,125	63	7,875	93	11,625
4	0,5	34	4,25	64	8	94	11,75
5	0,625	35	4,375	65	8,125	95	11,875
6	0,75	36	4,5	66	8,25	96	12
7	0,875	37	4,625	67	8,375	97	12,125
8	1	38	4,75	68	8,5	98	12,25
9	1,125	39	4,875	69	8,625	99	12,375
10	1,25	40	5	70	8,75	100	12,5
11	1,375	41	5,125	71	8,875	101	12,625
12	1,5	42	5,25	72	9	102	12,75
13	1,625	43	5,375	73	9,125	103	12,875
14	1,75	44	5,5	74	9,25	104	13
15	1,875	45	5,625	75	9,375	105	13,125
16	2	46	5,75	76	9,5	106	13,25
17	2,125	47	5,875	77	9,625	107	13,375
18	2,25	48	6	78	9,75	108	13,5
19	2,375	49	6,125	79	9,875	109	13,625
20	2,5	50	6,25	80	10	110	13,75
21	2,625	51	6,375	81	10,125	111	13,875
22	2,75	52	6,5	82	10,25	112	14
23	2,875	53	6,625	83	10,375	113	14,125
24	3	54	6,75	84	10,5	114	14,25
25	3,125	55	6,875	85	10,625	115	14,375
26	3,25	56	7	86	10,75	116	14,5
27	3,375	57	7,125	87	10,875	117	14,625
28	3,5	58	7,25	88	11	118	14,75
29	3,625	59	7,375	89	11,125	119	14,875
30	3,75	60	7,5	90	11,25	120	15

ΧΑ	Η	ΧΑ	Η	ΧΑ	Η	ΧΑ	Η
121	15,125	151	18,875	181	22,625		
122	15,25	152	19	182	22,75		
123	15,375	153	19,125	183	22,875		
124	15,5	154	19,25	184	23		
125	15,625	155	19,375	185	23,125		
126	15,75	156	19,5	186	23,25		
127	15,875	157	19,625	187	23,375		
128	16	158	19,75	188	23,5		
129	16,125	159	19,875	189	23,625		
130	16,25	160	20	190	23,75		
131	16,375	161	20,125	191	23,875		
132	16,5	162	20,25	192	24		
133	16,625	163	20,375	193	24,125		
134	16,75	164	20,5	194	24,25		
135	16,875	165	20,625	195	24,375		
136	17	166	20,75	196	24,5		
137	17,125	167	20,875	197	24,625		
138	17,25	168	21	198	24,75		
139	17,375	169	21,125	199	24,875		
140	17,5	170	21,25	200	25		
141	17,625	171	21,375	201	25		
142	17,75	172	21,5	202	25		
143	17,875	173	21,625	203	25		
144	18	174	21,75	204	25		
145	18,125	175	21,875	205	25		
146	18,25	176	22	206	25		
147	18,375	177	22,125	207	25		
148	18,5	178	22,25	208	25		
149	18,625	178	22,375	209	25		
150	18,75	180	22,5	210	25		

ΧΑ = ΧΡΟΝΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Η = ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΑ

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β'

ΕΝΤΥΠΑ

ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

[ΣΤΗΝ/ΣΤΟΝ] [ΤΟΠΟΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ] σήμερα την [ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ] μεταξύ των κατωτέρω δια της παρούσης συμβαλλομένων, ήτοι αφ' ενός, εις τον ως άνω τόπο εδρευούσης [ΕΔΡΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ] Εταιρίας με την επωνυμία [ΕΠΩΝΥΜΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ] νομίμως εκπροσωπούμενης από [ΤΟΝ/ΤΗΝ] [ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΚΠΡΟΣΩΠΟΥ] και αφ' ετέρου [ΤΟΝ/ΤΗΝ] κ. [ΕΠΩΝΥΜΙΑ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥ], κατοίκου [ΤΟΠΟΣ ΚΑΤΟΙΚΙΑΣ] συνομολογήθηκαν, συνεφωνήθησαν και έγιναν αμοιβαίως αποδεκτά τα εξής:

Η πρώτη των συμβαλλομένων εργοδότηρια Εταιρία δια του ως άνω νομίμου εκπροσώπου της προσλαμβάνει τον δεύτερο των συμβαλλομένων μισθωτό δυνάμει συμβάσεως μισθώσεως εξηρημένης εργασίας για να τον απασχολήσει ως [ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΣ ΑΣΧΟΛΙΑΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥ] με τους παρακάτω ειδικούς όρους και συμφωνίες:

1. Η συνιστωμένη με το παρόν συμφωνητικό, σύμβαση εργασίας είναι αορίστης διάρκειας.
2. Ρητώς συμφωνείται ότι, η Εταιρία έχει δικαίωμα να χρησιμοποιήσει τον μισθωτό είτε ενταύθα είτε σε διάφορους τόπους και εργασίες, ανάλογα με τις υφιστάμενες ανάλογα ανάγκες της (λειτουργικές, οικονομικές, τεχνικές κλπ.) κατά την αδέσμευτη κρίση της χωρίς η χρησιμοποίηση αυτή του μισθωτού να θεωρείται ως βλαπτική μεταβολή αφού ως έδρα παροχής εργασίας του ανωτέρω λογίζονται πάντες οι συμπεφωνημένοι ως άνω τόποι και ως εκείνοι που μέλλει να δημιουργηθούν στα πλαίσια της επιχειρηματικής δραστηριότητας της συμβαλλομένης εργοδότηδος Εταιρίας.
3. Επίσης ρητώς συμφωνείται ότι, σε περίπτωση που η συμβαλλόμενη Εταιρία συστήσει μόνη της ή με άλλες Εταιρίες άλλη επιχείρηση, οιασδήποτε αυτόνομης νομικής μορφής, έχει δικαίωμα δυνάμει

συμβάσεως δανεισμού να μεταβιβάσει τις εκ της συμβάσεως δανεισμού, να μεταβιβάσει τις εκ της συμβάσεως εργασίας υπηρεσίες του μισθωτού προς την νέα Εταιρία, εξασφαλίζουσα όμως συγχρόνως όλα τα κτηθέντα από την προϋπηρεσία του μισθωτού στην προηγούμενη Εταιρία δικαιωματικά αυτού.

4. Ο μισθωτός υποχρεούται να προσφέρει τις υπηρεσίες του κατά το κανονισμένο ωράριο εργασίας του οποίου η έναρξη ή λήξη και οι διακοπές ορίζονται από την Εταιρία ανάλογα με τις λειτουργικές ή άλλες ανάγκες.

5. Ο μισθωτός υποχρεούται να συμμορφώνεται πλήρως με τις διδόμενες προς αυτόν εντολές, οδηγίες και συμβουλές σε όλα τα θέματα που ανάγονται στην εκπλήρωση των καθηκόντων του, αποδεχόμενος να μετακινείται, να μετατίθεται και αποσπάται σε οποιαδήποτε υπηρεσία ή τμήμα, ή κλάδο, ή θέση της Εταιρίας ή εκείνων στις οποίες ενδέχεται να μετακινηθεί. Επίσης ο μισθωτός υποχρεούται να παρέχει εντός του νόμιμου ωραρίου του και υπηρεσίες συναφούς, προς την κυρία του απασχόληση ειδικότητας, εφόσον παρίσταται ανάγκη και εφόσον οι πρόσθετες αυτές εργασίες δεν επιφέρουν μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων της εργασίας του συμβάσεως.

6. Ο μισθωτός υποχρεούται να δέχεται την επιμόρφωσή του και να συμμετέχει σε εκπαιδευτικά, επαγγελματικά σεμινάρια οπουδήποτε και αν πραγματοποιούνται αυτά έστω και μετά την λήξη της ημερήσιας εργασίας, χωρίς η υπέρβαση του χρόνου τούτου για τους παραπάνω λόγους να θεμελιώνει αξίωση προς καταβολή υπερεργασιακής ή υπερωριακής ή πρόσθετης άλλης αμοιβής.

7. Η υπερεργασιακή και η νόμιμη υπερωριακή απασχόληση του μισθωτού, ως και η τοιαύτη κατά τις νυχτερινές ώρες και τις εξαιρετές εορτές του έτους ή τις Κυριακές είναι υποχρεωτική για αυτόν εφόσον η εργασία κατά τις ως άνω ημέρες θεωρείται απαραίτητη για την Εταιρία

και εφόσον ο μισθωτός είναι σε θέση να εργαστεί, η τυχόν δε άρνησή του θα προσέκρουε στην καλή πίστη.

8. Για την παραπάνω απασχόλησή του ο μισθωτός θα λαμβάνει το σύνολο των αποδοχών (βασικός μισθός, επιδόματα, προσαυξήσεις κλπ.) που προβλέπονται από την καλύπτουσα αυτόν και την Εταιρία, εκάστοτε ισχύουσα ΣΣΕ ή ισοδύναμη προς αυτόν απόφαση διαιτησίας και συγκεκριμένα τη ρύθμιση που αφορά τους [ΕΙΔΟΣ ΑΣΧΟΛΙΑΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥ].

9. Οι αποδοχές της προηγούμενης παραγράφου καταβάλλονται στον δικαιούχο μισθωτό δεδουλευμένες την τελευταία εργάσιμη ημέρα εκάστου μηνός και αντιστοιχούν σε πλήρη απασχόληση τούτου καθόλες τις εργάσιμες ημέρες και ώρες κατά την διάρκεια της εβδομαδιαίας και ημερήσιας εργασίας για απασχόληση του μισθωτού μικρότερη της νόμιμης πλήρους εργασίας, οι ως άνω αποδοχές καταβάλλονται ανάλογα μειωμένες.

10. Οι προσδιοριζόμενες στην παράγραφο 9 της παρούσης βασικές αποδοχές προσαυξάνονται με πρόσθετες αμοιβές που δικαιολογούνται στις περιπτώσεις κατά τις οποίες ο μισθωτός παρέχει τις συμβατικές του υπηρεσίες καθ' υπέρβαση του νομίμου ωραρίου – στα επιτρεπτά όρια του νόμου – κατά τις Κυριακές, τις νυχτερινές ώρες, τις εξαιρετικές εορτές κλπ. Οι πρόσθετες αυτές αμοιβές συμψηφίζονται στις τυχόν καταβαλλόμενες υπό του εργοδότη υπέρτερες αποδοχές.

11. Με την καταβολή των ανωτέρω χρηματικών ή σε είδος παροχών που προβλέπονται από τις κείμενες οικείες διατάξεις (ΣΣΕ, Υπ. αποφάσεις κλπ.), ο μισθωτός θα θεωρεί εξοφλημένη κάθε αξίωσή του που θα προκύπτει από την πέραν του νόμιμου ωραρίου εργασία του.

12. Η Εταιρία διατηρεί για τον εαυτό της το δικαίωμα να χορηγεί υπό την

επιφύλαξή της οποτεδήποτε ανακλήσεως, ή διακοπής, ή συμψηφισμού (εξ' ελευθεριότητος) πέραν των νομίμων, κατά την απόλυτη και ανεξέλεγκτη κρίση της. Η εξ' ελευθεριότητος ως άνω παροχές δεν επιτρέπεται σε πάσα περίπτωση να μετατραπούν σε υποχρεωτικές.

13.Ο μισθωτός λαμβάνει κατά την καταβολή των αποδοχών αντίγραφο του εκκαθαριστικού σημειώματος, το οποίο επέχει θέση εξοφλητικής αποδείξεως. Οι αποδοχές αυτές κατατίθενται στον ενδεδειγμένο από αυτόν λογαριασμό τραπεζής.

14.Από τις αποδοχές του μισθωτού επιτρέπονται οι ακόλουθες κρατήσεις :

α) για προκαταβολές έναντι αποδοχών, β) για επιβαλλόμενα πρόστιμα που προβλέπονται από τον ισχύοντα κανονισμό της Εταιρίας, γ) για οφειλόμενες εισφορές προς το ΙΚΑ και τους λοιπούς ασφαλιστικούς ή επικουρικούς ασφαλίσεως φορείς, τέλη χαρτοσήμου κλπ., δ) για νόμιμους φόρους ή έκτακτες εισφορές, την παρακράτηση των οποίων οφείλει να κάνει ο εργοδότης, ε) για ζημιές που προξενήθησαν υπαίτια από τον μισθωτό στις εγκαταστάσεις, τα μηχανήματα ή τα εμπορεύματα της Εταιρίας με την επιφύλαξη του άρθρου 664 ΑΚ και στ) για εξόφληση δανείου μέχρι της ημερήσιας αντιμισθίας κλπ.

15.Ο μισθωτός θα λαμβάνει την νόμιμη κατ' έτος άδεια αναπαύσεως τις αποδοχές ή την αποζημίωση αδείας ως και του επιδόματος κατά τις διακρίσεις του νόμου. Επίσης, ο μισθωτός θα λαμβάνει υπό τις προϋποθέσεις του Ν. 1082/80 σε συνδιασμό με τις διατάξεις της υπ' αριθμ. 19040/81 Υπ. Απόφασης, τα επιδόματα εορτών, Χριστουγέννων και Πάσχα. Σε περίπτωση δε καταγγελίας της εργασιακής του συμβάσεως θα λαμβάνει ούτως την, υπό της κείμενης νομοθεσίας αποζημίωση.

16.Ρητώς συμφωνείται ότι, κάθε παράβαση εκ μέρους του μισθωτού των συνομολογηθέντων στην παρούσα σύμβαση ως και εκείνων (των όρων) του ισχύοντος κανονισμού εργασίας τον οποίο ανεπιφύλακτα αποδέχεται ο συμβαλλόμενος μισθωτός ως συμπλήρωμα της εργασιακής του μετά της εργοδότηδος σχέσεως συνεπάγεται την εκ' μέρους του μισθωτού λύση της συμβάσεως εργασίας με υπαιτιότητά του που ερμηνεύται ως οικειοθελής αποχώρησή του.

17. Η παρούσα σύμβαση εργασίας η οποία υπερισχύει έναντι οιασδήποτε άλλης προφορικής ή γραπτής συμφωνίας, αντίθετης προς το περιεχόμενο αυτής πληρούσα και τις απαιτήσεις του Π.Δ. 156/94 υπογράφεται εις τριπλούν εκ των οποίων ανά ένα αντίτυπο λαμβάνουν οι συμβαλλόμενοι.

Οι συμβαλλόμενοι

Για την Εταιρία

Δ/ση Κατοικίας

Αριθμός ΑΔΤ

**ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΕΩΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ
ΧΡΟΝΟΥ ΑΛΛΟΔΑΠΗΣ ΚΑΘΑΡΙΣΤΡΙΑΣ**

ΣΤ..... σήμερα την του μηνός του
έτους

(α) Η Α.Ε., που εδρεύει στην
....., οδός αριθμός
και που εκπροσωπείται νόμιμα από Τ.....
....., η οποία στο εξής και για τις ανάγκες
αυτής της σύμβασης θα καλείται «**Ο ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ**», κάτοικο
....., οδός κάτοχο του αριθμού
..... ΔΑΤ και με ΑΦΜ της ΔΟΥ
ο οποίος στο εξής θα καλείται «**Ο ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΣ**» και αφετέρου (β)
Η..... καταγωγής κάτοικο
....., οδός αριθμός κάτοχο του
αριθμού..... Διαβατηρίου (ή Δελτ. Ταυτότ.) και με ΑΦΜ
..... της ΔΟΥ καθώς και της αριθμ.
..... άδειας εργασίας αλλοδαπού η οποία στο εξής
θα καλείται «**Η ΜΙΣΘΩΤΟΣ**», αφού έλαβαν υπόψη τους τις διατάξεις
του άρθρου 2 του Ν. 2639/98 που αφορούν την μερική απασχόληση
και την εκ περιτροπής εργασία των εργαζομένων έκαναν αποδεκτά τα
εξής:

Η πρώτη των συμβαλλομένων έχει ανάγκη των υπηρεσιών μιας
καθαρίστριας των γραφείων και των λοιπών χώρων της επιχειρήσεώς
της που βρίσκεται στην οδό στην
προσλαμβάνει την δεύτερη από σήμερα
200..... με τους εξής όρους και προϋποθέσεις.

1. Τόπος παροχής της εργασίας της Μισθωτού θα είναι τα γραφεία και
οι λοιποί αποθηκευτικοί χώροι του Εργοδότη που λειτουργούν σήμερα
στην παραπάνω διεύθυνση ή σε οποιαδήποτε άλλη διεύθυνση τυχόν
μεταφερθούν αυτοί στο μέλλον στην περιοχή του νομού
..... .

2. Οι ώρες εργασίας της Μισθωτού θα είναι (π.χ. 4,5) για κάθε μία από
τις ημέρες (π.χ. Δευτέρα, Τετάρτη και Παρασκευή) κάθε εβδομάδας και
θα προσδιορίζονται επακριβώς με το πρόγραμμα ωρών εργασίας που
καταθέτει κάθε χρόνο η επιχείρηση στην Επιθεώρηση Εργασίας.

3. Οι αποδοχές της Μισθωτού θα είναι ίσες με αυτές που ορίζονται
από την οικεία Σ.Σ.Ε. προσωπικού (π.χ. Εμπορικών Επιχειρήσεων ή
άλλης) για την ειδικότητα των καθαριστριών όπως ισχύουν κάθε φορά
αναλόγως όμως μειωμένες κατά τις ώρες και ημέρες εργασίας που
συμφωνούνται παραπάνω.

4. Η μισθωτός δικαιούται κανονική άδεια αναπαύσεως και επίδομα
αδείας σύμφωνα με όσα ορίζονται στις διατάξεις του ΑΝ. 539/45 όπως

συμπληρώθηκαν μεταγενέστερα με τις Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. το Ν. 3144/03, το Ν.3227/04 και το Ν. 4504/66. Οι αποδοχές της όμως των ημερών αδείας και του επιδόματος θα είναι αναλόγως μειωμένες σύμφωνα με τα όσα συμφωνούνται στην σύμβαση αυτή.

5. Η μισθωτός δικαιούται τα επιδόματα εορτών σύμφωνα με τις κείμενες περί αυτών διατάξεις προσαρμοσμένα στην σύμβαση αυτή της μερικής απασχολήσεως.

6. Κατά τα λοιπά ισχύουν και για την Μισθωτό όλες οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, αναλόγως προσαρμοσμένες στον χρόνο εργασίας της .

Η σύμβαση αυτή καταρτίστηκε σε τρία πρωτότυπα και αφού υπογράφηκε πήρε κάθε ένα μέρος από ένα και το τρίτο θα κατατεθεί με ευθύνη του εργοδότη στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας κατά το άρθρο 2 του Ν. 2639/98.

200.....

....., /..... /

(τόπος)

(ημερομηνία)

ΟΙ ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΟΙ

ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Τ

.....

.....(1)

Προς τ μισθωτό της επιχείρησής μας:
.....(1)

(Όνομα)

..... του

.....

(Επώνυμο)

Δ/νση κατοικίας Τ.ΚΩΔ.

.....

Σας πληροφορούμε ότι σύμφωνα με το Ν.3198/55, καταγγέλλουμε τη σύμβαση που
υπάρχει μεταξύ

μας για εργασία αορίστου χρόνου, από την
.....

και σας καλούμε να παρουσιαστείτε στο Ταμείο μας για να εισπράξετε τη νόμιμη
αποζημίωσή σας.

..... 200...

Ο εργοδότης (ή πληρεξούσιος δικηγόρος)

(Υπογραφή – Σφραγίδα)

Δηλώνω υπεύθυνα ότι τα στοιχεία της επιχείρησής μου και του πιο πάνω
απολυόμενου μισθωτού είναι τα ακόλουθα

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

1. Επωνυμία:
.....
.....
2. Αντικείμενο:
.....
.....
3. Διεύθυνση: Ταχ. Κωδ.
.....
4. Ονοματεπώνυμο εκπροσώπου:
.....
5. Αριθ. βιβλ. αγοράς ενσήμων (εργοδότη):
.....

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΑΠΟΛΥΟΜΕΝΟΥ

1. Ειδικότητα (α):
.....
.....
2. Επάγγελμα, επακριβώς προσδιορισμένο (β):
.....
3. Ηλικία:
.....
.....
4. Οικογενειακή κατάσταση:
.....
5. Οργανισμός στον οποίο είναι ασφαλισμένος:
.....
6. Αποδοχές κατά την απόλυση:
.....

7. Χρονολογία πρόσληψης (γ):

.....

8. Χρονολογία απόλυσης:

.....

9. Χρονολογία καταβολής αποζημίωσης:

.....

10. Ποσό αποζημίωσης:

.....

.....

11. Τελευταία μέρα εργασίας:

.....

.....

.....

200...

Ο εργοδότης (ή
πληρεξούσιος
δικηγόρος)

(1) Συμπληρώνεται με κεφαλαία στοιχεία α) της Επιχείρησης β) του μισθωτού.

(α) Εργάτης ή υπάλληλος

(β) π.χ. πλάστης, λεβητοποιός, λινότυπης κλπ.

(γ) Επί μεταβολών η χρονολογία της τελευταίας πρόσληψης

ΑΝΑΓΓΕΛΙΑ ΟΙΚΕΙΟΘΕΛΟΥΣ ΑΠΟΧΩΡΗΣΗΣ ΜΙΣΘΩΤΟΥ

(Άρθρα 2 Ν.2556/97, Φ.Ε.Κ. 270/Α'/24-12-1997
και 6 παρ. 1 περ. δ' Ν.2972/01, Φ.Ε.Κ. 291/Α'/27-12-2001)

Η επιχείρηση

Ο εκπρόσωπος της επιχείρησης

Είδος επιχείρησης

Δ/νση επιχείρησης: Οδός Αριθ.

Τ.Κ. Πόλη Τηλ.

Αριθμός Μητρώου Εργοδότη (Α.Μ.Ε.)

Υποκ/μα Ι.Κ.Α.

Α.Φ.Μ. επιχείρησης

ΔΗΛΩΝΩ

ότι, ο/η του

(επώνυμο)

(όνομα)

.....(όνομα πατέρα)

με Α.Μ. ΙΚΑ Α.Φ.Μ.

δ/νση κατοικίας

.....

απασχολήθηκε στην επιχείρησή μου με σχέση εργασίας ορισμένου ή

αορίστου χρόνου, από μέχρι*.....

με την ειδικότητα.....

οπότε απεχώρησε οικειοθελώς.

..... 200

.....200

(υπογραφή αποχωρήσαντα) **

(υπογραφή - σφραγίδα επιχείρησης)

* Η αναγγελία υποβάλλεται στον Ο.Α.Ε.Δ. εντός οκτώ (8) ημερών από την αποχώρηση.

** Σε περίπτωση που ο/η αποχωρήσας/σα δεν υπογράψει, η αναγγελία υποβάλλεται στον Ο.Α.Ε.Δ., μόνο με την υπογραφή του εργοδότη.

ΑΤΟΜΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

1. ΕΠΩΝΥΜΟ :
2. ΟΝΟΜΑ :

ΑΙΤΗΣΗ

ΠΡΟΣ

Για αναγγελία Την Επιθεώρηση Εργασίας
υπερωριακής εργασίας
Ν.Δ 515/70 άρθρο 3
9ΦΕΚ 95/Α)

3. ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΕΡΑ :
4. ΟΝΟΜΑ ΜΗΤΕΡΑΣ:
5. ΟΝΟΜΑ ΣΥΖΥΓΟΥ :
6. Δ/ΝΣΗ ΚΑΤΟΙΚΙΑΣ : Τ.Κ ΤΗΛ:
7. ΑΡΙΘΜ. ΔΕΛΤΙΟΥ ΤΑΥΤΟΤΗΤΑΣ :
8. ΕΠΩΝΥΜΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ
(1):
9. ΕΙΔΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ
:

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΑΙΤΗΣΗΣ⁽²⁾

.....
.....
.....
.....
.....

Υποβάλλω τα εξής:

1. Δύο (2) καταστάσεις με τα ονοματεπώνυμα των εργαζομένων που θα απασχοληθούν, τις ώρες εργασίας (κανονική υπερεργασία), τις αιτούμενες ώρες υπερωριακής απασχόλησης, την ειδικότητα και το αντικείμενο της απασχόλησης.
2. Χαρτόσημο των 50 Δρχ.

..... 200 Ο / Η Αιτ.....
.....
.....

ΣΥΜΠΛΗΡΩΝΕΤΑΙ ΑΠΟ ΤΗΝ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΚΑΙ ΠΑΡΑΔΙΔΕΤΑΙ ΣΤΟΝ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΜΕΝΟ

Επιθεώρηση Εργασίας Ημερομηνία
.....

Κατατέθηκε σήμερα η αίτηση με αριθμ.πρωτ.

(Αρμόδιος)
(Υπογραφή - σφραγίδα)

ΟΔΗΓΙΕΣ - ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

Οδηγίες συμπλήρωσης :

1. Να αναγραφούν αναλυτικά στοιχεία της επιχείρησης.
2. Αναφέρατε τους συγκεκριμένους λόγους για τους οποίους ζητάται την υπερωριακή απασχόληση

Προϋποθέσεις :

1. Φόρτος εργασίας
2. Έκτακτες ανάγκες κ.λ.π.
3. Τήρηση βιβλίων υπερωριών θεωρημένων από την Υπηρεσία μας
4. Οι ώρες υπερωριακής απασχόλησης ρυθμίζονται από τις αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας που εκδίδονται κάθε εξάμηνο

Απαιτούμενα δικαιολογητικά : Άρθρο 3 Ν.Δ. 515/70

1. Δύο (2) καταστάσεις με τα ονοματεπώνυμα των εργαζομένων που θα απασχοληθούν, τις ώρες εργασίας (κανονική, υπερεργασία), τις αιτούμενες ώρες υπερωριακής απασχόλησης, την ειδικότητα και το αντίκειμενο της απασχόλησης
2. Χαρτόσημο των 250 Δρχ. (Ν. 1882/90 ΦΕΚ 43/Α).

Χρόνος οριστικής απάντησης :

Α Υ Θ Η Μ Ε Ρ Ο Ν

.....

Χρόνος οριστικής απάντησης /διεκπεραίωσης υπόθεσης

Α Υ Θ Η Μ Ε Ρ Ο Ν

ΟΡΟΙ ΑΤΟΜΙΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕΡΙΚΗΣ

ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

ΑΠΟ ΤΟΝ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

ΕΠΩΝΥΜΙΑ :

ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ :

ΟΝ/ΜΟ ΕΚΠΡΟΣΩΠΟΥ :

ΠΡΟΣ ΤΟΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟ

ΟΝ/ΜΟ :

ΤΟΥ

Δ/ΝΣΗ ΚΑΤΟΙΚΙΑΣ :

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΤΑΥΤΟΤΗΤΑΣ :

ΟΡΟΙ ΑΤΟΜΙΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Α. ΕΙΔΟΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ : ☐ Ορισμένου χρόνου

☐ Αορίστου χρόνου

1. ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΕΝΑΡΞΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ :

2. ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΛΗΞΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ :

Β. ΧΡΟΝΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ :

1. ΗΜΕΡΕΣ ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΩΣ : ΠΕΝΤΕ (5)

2. ΩΡΕΣ ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΩΣ :

3. ΩΡΑΡΙΟ ΗΜΕΡΗΣΙΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ :

Γ. ΤΟΠΟΣ ΠΑΡΟΧΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ :

Δ. ΕΙΔΙΚΟΤΗΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ :

Ε. ΑΠΟΔΟΧΕΣ : 1. Μισθός

2. Ωρομίσθιο

/ /

ΟΙ ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΟΙ

Ο ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ

Ο ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΣ

ΣΦΡΑΓΙΔΑ –ΥΠΟΓΡΑΦΗ

ΥΠΟΓΡΑΦΗ

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Γ'
ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ

Άκυρη και ακυρώσιμη σύμβαση εργασίας

1. Προϋποθέσεις έγκυρης σύναψης σύμβασης εργασίας

- Α.Κ. 127
- Α.Κ. 136 άρθ. 3 παρ. 1
- Ν. 1837/1989 εδ. α

2. Άκυρη σύμβαση εργασίας

- Α.Κ. 131
- Α.Κ. 138
- Α.Κ. 140
- Α.Κ. 178
- Α.Κ. 179

3. Ακυρώσιμη σύμβαση εργασίας

- Α.Κ. 141
- Α.Κ. 147 εδ. α
- Α.Κ. 150
- Α.Κ. 151
- Α.Κ. 180

4. Συνέπειες ακυρότητας

- Α.Κ. 181
- Α.Κ. 182
- Α.Κ. 183

Διάρκεια της σύμβασης εργασίας και Δημόσιο Δίκιο

1. Σύμβαση μερικής και εκ περιτροπής απασχόλησης

- Ν. 2639/1998 άρθ. 2 παρ. 1 & 6

2. Σύμβαση εργασίας ιδιωτικού και δημοσίου δικαίου

- Σ 103 παρ. 2, παρ. 3, παρ. 4 εδ. α

3. Διαγωνισμός και προσλήψεις στο δημόσιο τομέα

- Ν. 2190/1994 άρθ. 15 παρ. 1 εδ. α

Εργαζόμενος και εργοδότης

1. Υποχρέωση παροχής της εργασίας

- Α.Κ. 651
- Α.Κ. 652

2. Υπάλληλοι και εργάτες

- Π.Δ. 8/12/1928 άρθ. 10

Εργοδότης και εργαζόμενος

1. Μεταβίβαση επιχείρησης

- Π.Δ. 572/1988 άρθ. 3 παρ. 2

2. Υποχρέωση πρόνοιας

- Α.Κ. 662
- Α.Κ. 678

3. Υποχρέωση ίσης μεταχείρισης

- Σ 22 παρ. 1
- Ν. 1414/1984 άρθ. 3

4. Κανονισμοί εργασίας

- Ν. 1767/1988 άρθ. 13

- Β.Δ. 24 Ιουνίου 1958 άρθ. 7

5. Πειθαρχικό δίκαιο

- Ν.Δ. 3789/1957 άρθ. 1 παρ. 3

Ατομική και συλλογική σύμβαση εργασίας

1. Συλλογική σύμβαση εργασίας

- Σ 22 παρ.2

2. Διαδικασία

- άρθρο 4 Ν 1876/1990

3. Μεσολάβηση και διαιτησία

- άρθρο 14 Ν 1876/1990

Συνδικαλιστικά δικαιώματα και απεργία

1. Συνδικαλιστικές ελευθερίες

- Σ 12 παρ. 1
- Σ 23 παρ. 1

2. Συνδικαλιστικές οργανώσεις

- ΑΚ 78
- Άρθρο 4 παρ. 1 Ν 1264/1982

3. Απεργία

- Σ 23 παρ 2

4. Επίσχεση εργασίας

- ΑΚ 325

5. Παράνομη και καταχρηστική άσκηση δικαιώματος

- ΑΚ 281

Νόμιμο, συμβατικό και εθιμικό ωράριο εργασίας

1. Ο γενικός κανόνας του δώρου – Υπερβάσεις και εξαιρέσεις

- Άρθρο 2 Ν 2269/1920
- Άρθρο 8 ΠΔ 27 Ιουνίου 1932
- Άρθρο 9 ΝΔ 1037/1971
- Άρθρο 12 ΝΔ 1037/1971
- Άρθρο 3 Ν 2639/1998

2. Ο κανόνας του 7ώρου

- Άρθρο 7 ΑΝ 547/1937

Υπερεργασία και υπερωρία

1. Υπερεργασία

- Άρθρο 659 ΑΚ

2. Αμοιβή υπερεργασίας

- Άρθρο 9 ΥΑ 12425/1982

3. Προϋποθέσεις νομιμότητας υπερωριακής εργασίας

- Άρθρα 2, 3, 4 και 9 ΠΔ 27 Ιουνίου 1932

4. Αμοιβή υπερωριακής εργασίας

- Άρθρο 1 Ν 435/1976
- Άρθρο 6 ΥΑ 11770/1984

Νυχτερινή εργασία, εργασία Κυριακών και αργιών

1. Αμοιβή νυχτερινής εργασίας

- ΚΥΑ 18310/1946
- ΥΑ 27019/1953

2. Αργίες

- Άρθρο 4 ΒΔ 748/1966

3. Απαγόρευση απασχόλησης Κυριακές και αργίες - Εξαιρέσεις

- Άρθρο 3 ΒΔ 748/1966
- Άρθρο 9 ΒΔ 748/1966

4. Αναπληρωματική εβδομαδιαία ανάπαυση

- Άρθρο 10 ΒΔ 749/1966

5. Εξομοίωση των μερικώς απασχολούμενων με τους πλήρως απασχολούμενους

- Άρθρο 39 Ν 1892/1990

6. Αμοιβή της εργασίας την Κυριακή και τις αργίες

- ΚΥΑ 8900/1946
- Άρθρο 1 ΚΥΑ 25825/1951

Έννοια, κατηγορίες και σύνθεση του μισθού

1. Έννοια και τρόπος υπολογισμού του μισθού

- ΑΚ 648
- ΑΚ 654

2. Μισθός και χρήμα

- Άρθρο 3 Ν 3248/1955

3. Μισθός σε είδος

- Άρθρο 4 Ν 3248/1955

4. Αδικοιολόγητος πλουτισμός

- ΑΚ 904

5. Τακτικές αποδοχές

- Άρθρο 2112/1920

Συμβατικός, νόμιμος και συνηθισμένος μισθός

1. Σιωπηρή συμφωνία μισθού

- ΑΚ 649

2. Προσδιορισμός μισθού κατά δίκαιη κρίση

- ΑΚ 371
- ΑΚ 372

3. Συνηθισμένος μισθός

- ΑΚ 653

Βασικός μισθός και επιδόματα

1. Επίδομα γάμου

- Άρθρο 16 Ν 435/1976

2. Επιδόματα εορτών

- Άρθρο 1 ΥΑ 19040/1981

3. Τρόπος υπολογισμού επιδομάτων εορτών

- Άρθρο 3 ΥΑ 19040/1981

Προστασία του μισθού και παραγραφή

1. Ασυμψήφιστο και ακατάσχετο του μισθού

- ΑΚ 464
- ΑΚ 664

2. Εξαιρέσεις από το ακατάσχετο

- Άρθρο 3 Ν 4694/1930

3. Προνομιακή κατάταξη του μισθού

- Άρθρα 10 και 11 Ν 3248/1955

4. Άκυρη η παραίτηση από μισθό

- ΑΚ 679

5. Καθυστερημένη πληρωμή μισθού ως ποινικό αδίκημα

- Άρθρο μόνο ΑΝ 690/1945

6. Παραγραφή των αξιώσεων για μισθό

- ΑΚ 250

Πληρωμή του μισθού με και χωρίς παροχή εργασίας

1. Χρόνος πληρωμής

- ΑΚ 655

2. Τόπος πληρωμής

- Άρθρο 13 Ν 3248/1955

3. Υπερημερία του εργοδότη

- ΑΚ 349
- ΑΚ 350
- ΑΚ 351
- ΑΚ 656
- Άρθρα 2,3 και 5 ΑΝ 539/1945
- Άρθρο 3 Ν 4504/1966

Ετήσια κανονική άδεια και ειδικές άδειες

1. Ετήσια άδεια – τρόπος χορήγησης

- Άρθρο 2 ΑΝ 539/1945

2. Αποδοχές άδειας

- Άρθρο 3 ΑΝ 539/1945
- Άρθρο 5 ΑΝ 539/1945

Προστασία του μισθωτού από εργατικά ατυχήματα

1. Γενική υποχρέωση πρόνοιας του εργοδότη

- ΑΚ 662
- ΑΚ 922

- Άρθρο 931 ΑΚ

2. Εργατικό ατύχημα – ευθύνη του εργοδότη

- Άρθρο 1 ΒΔ 24 Ιουλίου 1920

3. Καθορισμός αποζημίωσης

- Άρθρο 3 ΒΔ 24 Ιουλίου 1920

4. Βεβαίωση και αναγγελία εργατικών ατυχημάτων

- Άρθρο 10 ΒΔ 24 Ιουλίου 1920
- Άρθρο 10 ΝΔ 2954/1954

Λύση σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου – Λύση σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου

1. Λήξη σύμβασης εργασίας

- ΑΚ 669

2. Σιωπηρή ανανέωση σύμβασης εργασίας

- ΑΚ 671

3. Λύση σύμβασης εργασίας

- ΑΚ 675

Καταγγελία της σύμβασης εργασίας

1. Καταγγελία για σπουδαίο λόγο

- ΑΚ 672
- ΑΚ 673

2. Καταγγελία λόγω μεταβολής προσωπικών ή περιουσιακών σχέσεων του εργοδότη

- ΑΚ 674

3. Προθεσμία προσβολής καταγγελίας

- Άρθρο 5 Ν 3198/1955

4. Προϋποθέσεις καταγγελίας από τον εργοδότη

- Άρθρο 1 Ν 2112/1920
- Άρθρο 1 ΒΔ 16 Ιουλίου 1920

5. Αποζημίωση

- Άρθρο 3 Ν 2112/1920
- Άρθρο 2 Ν 3198/1955

6. Υπολογισμός αποζημίωσης

- Άρθρο 5 Ν 3198/1955

7. Αποζημίωση σε περίπτωση πτώχευσης ή ανωτέρας βίας

- Άρθρο 6 Ν 2112/1920

8. Καταγγελία εξαιτίας αξιόποινης πράξης

- Άρθρο 5 Ν 2112/1920
- Άρθρο 7 Ν 3198/1955

9. Αναγγελία καταγγελίας

- Άρθρο 9 Ν 3198/1955

10. Καταγγελία σύμβασης εργασίας από τον εργαζόμενο

- Άρθρο 4 Ν 2112/1920

Ομαδικές απολύσεις

1. Έννοια ομαδικών απολύσεων

- Άρθρο 1 Ν 1387/1983

2. Εφαρμοστέο δίκαιο στις ομαδικές απολύσεις

- Άρθρο 6 Ν 1387/1983
- Άρθρο 9 Ν 1387/1983

3. Υποχρέωση διαβούλευσης του εργοδότη

- Άρθρο 3 Ν 1387/1983

4. Διαδικασία ομαδικών απολύσεων

- Άρθρο 5 Ν 1387/1983

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Δ'

ΠΙΝΑΚΕΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

ΠΗΓΗ:ΟΑΕΔ

www.oaed.gr

ΠΙΝΑΚΑΣ Δ1
Πλήθος ανέργων κατά φύλο στο σύνολο της χώρας

Στοιχεία της 31/10/2008

ΣΥΝΟΛΟ ΧΩΡΑΣ		
Φύλο	Πλήθος Ανέργων	Ποσοστά
ΑΝΤΡΕΣ	136.524	34,25%
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	262.109	65,75%
ΣΥΝΟΛΟ	398.633	100,00%

* Στον αριθμό των εγγεγραμμένων στις Υπηρεσίες του ΟΑΕΔ καταχωρούνται και υπολογίζονται στο σύνολο των εγγεγραμμένων και οι εποχιακά απασχολούμενοι.

Περαιτέρω με βάση τα καταχωρημένα στοιχεία στο μηχανογραφικό σύστημα του ΟΑΕΔ προκύπτει ότι το **32,94 %** δηλαδή **131.311** άτομα, δηλώνει ότι δεν επιθυμεί τοποθέτηση σε εργασία.

Συνεπώς οι αναζητούντες εργασία ανέρχονται σε **267.322** άτομα

ΠΙΝΑΚΑΣ Δ2

Πλήθος ανέργων κατά φύλο και εκπαιδευτικό επίπεδο στο σύνολο της χώρας

Στοιχεία της 31/10/2008

ΣΥΝΟΛΟ ΧΩΡΑΣ	
ΑΝΔΡΕΣ	
Εκπαιδευτικό Επίπεδο	Πλήθος Ανέργων
Διδακτορικό	88
Μεταπτυχιακά	715
Απόφοιτος ΑΕΙ	10.174
Απόφοιτος ΤΕΙ	6.031
Απόφοιτος ΙΕΚ	4.292
Απόφοιτος λυκείου	47.999
Απόφοιτος 3-τάξιου γυμνασίου	34.384
Απόφοιτος δημοτικού	24.231
Δεν έχει τελειώσει το δημοτικό	2.051
Άλλο	6.559
ΣΥΝΟΛΟ	136.524

ΓΥΝΑΙΚΕΣ	
Εκπαιδευτικό Επίπεδο	Πλήθος Ανέργων
Διδακτορικό	87
Μεταπτυχιακά	1.096
Απόφοιτος ΑΕΙ	27.565
Απόφοιτος ΤΕΙ	15.771
Απόφοιτος ΙΕΚ	13.294
Απόφοιτος λυκείου	110.027
Απόφοιτος 3-τάξιου γυμνασίου	42.884
Απόφοιτος δημοτικού	40.700
Δεν έχει τελειώσει το δημοτικό	3.350
Άλλο	7.335
ΣΥΝΟΛΟ	262.109

ΣΥΝΟΛΟ	
Εκπαιδευτικό Επίπεδο	Πλήθος Ανέργων
Διδακτορικό	175
Μεταπτυχιακά	1.811
Απόφοιτος ΑΕΙ	37.739
Απόφοιτος ΤΕΙ	21.802
Απόφοιτος ΙΕΚ	17.586
Απόφοιτος λυκείου	158.026
Απόφοιτος 3-τάξιου γυμνασίου	77.268
Απόφοιτος δημοτικού	64.931
Δεν έχει τελειώσει το δημοτικό	5.401
Άλλο	13.894
ΣΥΝΟΛΑ ΧΩΡΑΣ	398.633

ΠΙΝΑΚΑΣ Δ3
Πλήθος ανέργων κατά φύλο και ηλικιακή ομάδα στο σύνολο της χώρας

Στοιχεία της 31/10/2008

ΣΥΝΟΛΟ ΧΩΡΑΣ	
ΑΝΔΡΕΣ	
Ηλικιακή Ομάδα	Πλήθος Ανέργων
1. 15-18 ετών	908
2. 19-25 ετών	20.575
3. 26-35 ετών	45.465
4. 36-45 ετών	32.056
5. 46-55 ετών	22.916
6. 56 ετών και άνω	14.597
7. Δεν συμπληρώθηκε	7
ΣΥΝΟΛΟ	136.524
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	
Ηλικιακή Ομάδα	Πλήθος Ανέργων
1. 15-18 ετών	1.735
2. 19-25 ετών	40.512
3. 26-35 ετών	86.062
4. 36-45 ετών	68.728
5. 46-55 ετών	47.050
6. 56 ετών και άνω	18.011
7. Δεν συμπληρώθηκε	11
ΣΥΝΟΛΟ	262.109

ΣΥΝΟΛΟ	
Ηλικιακή Ομάδα	Πλήθος Ανέργων
1. 15-18 ετών	2.643
2. 19-25 ετών	61.087
3. 26-35 ετών	131.527
4. 36-45 ετών	100.784
5. 46-55 ετών	69.966
6. 56 ετών και άνω	32.608
7. Δεν συμπληρώθηκε	18
ΣΥΝΟΛΑ ΧΩΡΑΣ	398.633

ΠΙΝΑΚΑΣ Δ4
Πλήθος ανέργων κατά φύλο και διάρκεια ανεργίας στο σύνολο της χώρας

Στοιχεία της 31/10/2008

ΣΥΝΟΛΟ ΧΩΡΑΣ	
ΑΝΔΡΕΣ	
Διάρκεια Ανεργίας	Πλήθος Ανέργων
01. μέχρι 1 μήνας	28.852
02. > 1-2 μήνες	17.249
03. > 2-3 μήνες	8.763
04. > 3-4 μήνες	9.405
05. > 4-5 μήνες	9.617
06. > 5-6 μήνες	7.293
07. > 6-8 μήνες	9.356
08. > 8-10 μήνες	10.064
09. > 10-12 μήνες	7.383
10. > 12-16 μήνες	8.350
11.> 16-20 μήνες	3.994
12. > 20-24 μήνες	3.511
13. > 24 μήνες	12.687
ΣΥΝΟΛΟ	136.524

ΓΥΝΑΙΚΕΣ	
Διάρκεια Ανεργίας	Πλήθος Ανέργων
01. μέχρι 1 μήνας	43.464
02. > 1-2 μήνες	25.161
03. > 2-3 μήνες	14.738
04. > 3-4 μήνες	19.381
05. > 4-5 μήνες	21.486
06. > 5-6 μήνες	12.042
07. > 6-8 μήνες	15.268
08. > 8-10 μήνες	15.779
09. > 10-12 μήνες	11.446
10. > 12-16 μήνες	18.333
11.> 16-20 μήνες	10.822
12. > 20-24 μήνες	8.991
13. > 24 μήνες	45.198
ΣΥΝΟΛΟ	262.109

ΣΥΝΟΛΟ	
Διάρκεια Ανεργίας	Πλήθος Ανέργων
01. μέχρι 1 μήνας	72.316
02. > 1-2 μήνες	42.410
03. > 2-3 μήνες	23.501
04. > 3-4 μήνες	28.786
05. > 4-5 μήνες	31.103
06. > 5-6 μήνες	19.335
07. > 6-8 μήνες	24.624
08. > 8-10 μήνες	25.843
09. > 10-12 μήνες	18.829
10. > 12-16 μήνες	26.683
11.> 16-20 μήνες	14.816
12. > 20-24 μήνες	12.502
13. > 24 μήνες	57.885
ΣΥΝΟΛΑ ΧΩΡΑΣ	398.633

ΠΙΝΑΚΑΣ Δ5
Πλήθος ανέργων κατά φύλο στους νομούς της Ηπείρου

ΝΟΜΟΣ ΙΩΑΝΝΙΝΩΝ		
Φύλο	Πλήθος Ανέργων	Ποσοστό %
ΑΝΔΡΕΣ	2.219	31,03
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	4.931	68,97
ΣΥΝΟΛΑ ΝΟΜΟΥ	7.150	100,00

ΝΟΜΟΣ ΑΡΤΑΣ		
Φύλο	Πλήθος Ανέργων	Ποσοστό %
ΑΝΔΡΕΣ	1.128	34,57
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	2.135	65,43
ΣΥΝΟΛΑ ΝΟΜΟΥ	3.263	100,00

ΝΟΜΟΣ ΠΡΕΒΕΖΑΣ		
Φύλο	Πλήθος Ανέργων	Ποσοστό %
ΑΝΔΡΕΣ	914	33,20
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	1.839	66,80
ΣΥΝΟΛΑ ΝΟΜΟΥ	2.753	100,00

ΝΟΜΟΣ ΘΕΣΠΡΩΤΙΑΣ		
Φύλο	Πλήθος Ανέργων	Ποσοστό %
ΑΝΔΡΕΣ	763	34,05
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	1.478	65,95
ΣΥΝΟΛΑ ΝΟΜΟΥ	2.241	100,00

ΠΙΝΑΚΑΣ Δ6
Πλήθος ανέργων κατά φύλο και εκπαιδευτικό επίπεδο στους νομούς της
Ηπείρου

ΝΟΜΟΣ ΙΩΑΝΝΙΝΩΝ	
Εκπαιδευτικό Επίπεδο	Πλήθος Ανέργων
ΑΝΔΡΕΣ	
Διδακτορικό	5
Μεταπτυχιακά	7
Απόφοιτος ΑΕΙ	244
Απόφοιτος ΤΕΙ	124
Απόφοιτος ΙΕΚ	48
Απόφοιτος λυκείου	635
Απόφοιτος 3-τάξιου γυμνασίου	677
Απόφοιτος δημοτικού	460
Δεν έχει τελειώσει το δημοτικό	17
Άλλο	2
ΣΥΝΟΛΟ	2.219
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	
Μεταπτυχιακά	15
Απόφοιτος ΑΕΙ	642
Απόφοιτος ΤΕΙ	406
Απόφοιτος ΙΕΚ	224
Απόφοιτος λυκείου	1.776
Απόφοιτος 3-τάξιου γυμνασίου	1.025
Απόφοιτος δημοτικού	817
Δεν έχει τελειώσει το δημοτικό	15
Άλλο	11
ΣΥΝΟΛΟ	4.931

NΟΜΟΣ ΑΡΤΑΣ	
Εκπαιδευτικό Επίπεδο	Πλήθος Ανέργων
ΑΝΔΡΕΣ	
Διδακτορικό	2
Μεταπτυχιακά	3
Απόφοιτος ΑΕΙ	66
Απόφοιτος ΤΕΙ	47
Απόφοιτος ΙΕΚ	25
Απόφοιτος λυκείου	360
Απόφοιτος 3-τάξιου γυμνασίου	348
Απόφοιτος δημοτικού	266
Δεν έχει τελειώσει το δημοτικό	5
Άλλο	6
ΣΥΝΟΛΟ	1.128
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	
Μεταπτυχιακά	3
Απόφοιτος ΑΕΙ	177
Απόφοιτος ΤΕΙ	122
Απόφοιτος ΙΕΚ	109
Απόφοιτος λυκείου	829
Απόφοιτος 3-τάξιου γυμνασίου	531
Απόφοιτος δημοτικού	354
Δεν έχει τελειώσει το δημοτικό	4
Άλλο	6
ΣΥΝΟΛΟ	2.135

ΝΟΜΟΣ ΠΡΕΒΕΖΑΣ	
Εκπαιδευτικό Επίπεδο	Πλήθος Ανέργων
ΑΝΔΡΕΣ	
Διδακτορικό	1
Μεταπτυχιακά	1
Απόφοιτος ΑΕΙ	46
Απόφοιτος ΤΕΙ	50
Απόφοιτος ΙΕΚ	17
Απόφοιτος λυκείου	216
Απόφοιτος 3-τάξιου γυμνασίου	352
Απόφοιτος δημοτικού	224
Δεν έχει τελειώσει το δημοτικό	6
Άλλο	1
ΣΥΝΟΛΟ	914
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	
Μεταπτυχιακά	3
Απόφοιτος ΑΕΙ	124
Απόφοιτος ΤΕΙ	117
Απόφοιτος ΙΕΚ	96
Απόφοιτος λυκείου	646
Απόφοιτος 3-τάξιου γυμνασίου	481
Απόφοιτος δημοτικού	361
Δεν έχει τελειώσει το δημοτικό	6
Άλλο	5
ΣΥΝΟΛΟ	1.839

ΝΟΜΟΣ ΘΕΣΠΡΩΤΙΑΣ	
Εκπαιδευτικό Επίπεδο	Πλήθος Ανέργων
ΑΝΔΡΕΣ	
Απόφοιτος ΑΕΙ	36
Απόφοιτος ΤΕΙ	39
Απόφοιτος ΙΕΚ	23
Απόφοιτος λυκείου	290
Απόφοιτος 3-τάξιου γυμνασίου	221
Απόφοιτος δημοτικού	152
Δεν έχει τελειώσει το δημοτικό	2
ΣΥΝΟΛΟ	763
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	
Μεταπτυχιακά	1
Απόφοιτος ΑΕΙ	93
Απόφοιτος ΤΕΙ	86
Απόφοιτος ΙΕΚ	99
Απόφοιτος λυκείου	636
Απόφοιτος 3-τάξιου γυμνασίου	316
Απόφοιτος δημοτικού	246
Δεν έχει τελειώσει το δημοτικό	1
ΣΥΝΟΛΟ	1.478

ΠΙΝΑΚΑΣ Δ7

Πλήθος ανέργων κατά φύλο και ηλικιακή ομάδα στους νομούς της Ηπείρου

ΝΟΜΟΣ ΙΩΑΝΝΙΝΩΝ	
ΑΝΔΡΕΣ	
Ηλικιακή Ομάδα	Πλήθος Ανέργων
1. 15-18 ετών	20
2. 19-25 ετών	419
3. 26-35 ετών	809
4. 36-45 ετών	427
5. 46-55 ετών	355
6. 56 ετών και άνω	189
ΣΥΝΟΛΟ	2.219
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	
Ηλικιακή Ομάδα	Πλήθος Ανέργων
1. 15-18 ετών	44
2. 19-25 ετών	884
3. 26-35 ετών	1.799
4. 36-45 ετών	1.223
5. 46-55 ετών	743
6. 56 ετών και άνω	238
ΣΥΝΟΛΟ	4.931

ΝΟΜΟΣ ΑΡΤΑΣ	
ΑΝΔΡΕΣ	
Ηλικιακή Ομάδα	Πλήθος Ανέργων
1. 15-18 ετών	16
2. 19-25 ετών	210
3. 26-35 ετών	376
4. 36-45 ετών	288
5. 46-55 ετών	155
6. 56 ετών και άνω	83
ΣΥΝΟΛΟ	1.128
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	
Ηλικιακή Ομάδα	Πλήθος Ανέργων
1. 15-18 ετών	23
2. 19-25 ετών	419
3. 26-35 ετών	763
4. 36-45 ετών	517
5. 46-55 ετών	339
6. 56 ετών και άνω	74

NOMOS ΠΡΕΒΕΖΑΣ	
ΑΝΔΡΕΣ	
Ηλικιακή Ομάδα	Πλήθος Ανέργων
1. 15-18 ετών	7
2. 19-25 ετών	164
3. 26-35 ετών	291
4. 36-45 ετών	207
5. 46-55 ετών	158
6. 56 ετών και άνω	87
ΣΥΝΟΛΟ	914
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	
Ηλικιακή Ομάδα	Πλήθος Ανέργων
1. 15-18 ετών	17
2. 19-25 ετών	303
3. 26-35 ετών	631
4. 36-45 ετών	525
5. 46-55 ετών	288
6. 56 ετών και άνω	75
ΣΥΝΟΛΟ	1.839

NOMOS ΘΕΣΠΡΩΤΙΑΣ	
ΑΝΔΡΕΣ	
Ηλικιακή Ομάδα	Πλήθος Ανέργων
1. 15-18 ετών	4
2. 19-25 ετών	157
3. 26-35 ετών	243
4. 36-45 ετών	137
5. 46-55 ετών	150
6. 56 ετών και άνω	72
ΣΥΝΟΛΟ	763
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	
Ηλικιακή Ομάδα	Πλήθος Ανέργων
1. 15-18 ετών	19
2. 19-25 ετών	266
3. 26-35 ετών	517
4. 36-45 ετών	379
5. 46-55 ετών	240
6. 56 ετών και άνω	57
ΣΥΝΟΛΟ	1.478

ΠΙΝΑΚΑΣ Δ8
Πλήθος ανέργων κατά φύλο και διάρκεια ανεργίας στους νομούς της Ηπείρου

ΝΟΜΟΣ ΙΩΑΝΝΙΝΩΝ	
ΑΝΔΡΕΣ	
Διάρκεια Ανεργίας	Πλήθος Ανέργων
01. μέχρι 1 μήνας	434
02. > 1-2 μήνες	288
03. > 2-3 μήνες	152
04. > 3-4 μήνες	154
05. > 4-5 μήνες	154
06. > 5-6 μήνες	121
07. > 6-8 μήνες	150
08. > 8-10 μήνες	190
09. > 10-12 μήνες	187
10. > 12-16 μήνες	106
11.> 16-20 μήνες	58
12. > 20-24 μήνες	44
13. > 24 μήνες	181
ΣΥΝΟΛΟ	2.219
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	
Διάρκεια Ανεργίας	Πλήθος Ανέργων
01. μέχρι 1 μήνας	581
02. > 1-2 μήνες	450
03. > 2-3 μήνες	267
04. > 3-4 μήνες	449
05. > 4-5 μήνες	363
06. > 5-6 μήνες	315
07. > 6-8 μήνες	448
08. > 8-10 μήνες	318
09. > 10-12 μήνες	231
10. > 12-16 μήνες	346
11.> 16-20 μήνες	180
12. > 20-24 μήνες	170
13. > 24 μήνες	813
ΣΥΝΟΛΟ	4.931

NOMΟΣ ΑΡΤΑΣ	
ΑΝΔΡΕΣ	
Διάρκεια Ανεργίας	Πλήθος Ανέργων
01. μέχρι 1 μήνας	214
02. > 1-2 μήνες	136
03. > 2-3 μήνες	84
04. > 3-4 μήνες	79
05. > 4-5 μήνες	87
06. > 5-6 μήνες	50
07. > 6-8 μήνες	73
08. > 8-10 μήνες	86
09. > 10-12 μήνες	45
10. > 12-16 μήνες	71
11.> 16-20 μήνες	28
12. > 20-24 μήνες	27
13. > 24 μήνες	148
ΣΥΝΟΛΟ	1.128
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	
Διάρκεια Ανεργίας	Πλήθος Ανέργων
01. μέχρι 1 μήνας	143
02. > 1-2 μήνες	174
03. > 2-3 μήνες	139
04. > 3-4 μήνες	153
05. > 4-5 μήνες	205
06. > 5-6 μήνες	79
07. > 6-8 μήνες	199
08. > 8-10 μήνες	130
09. > 10-12 μήνες	75
10. > 12-16 μήνες	126
11.> 16-20 μήνες	100
12. > 20-24 μήνες	108
13. > 24 μήνες	504
ΣΥΝΟΛΟ	2.135

ΝΟΜΟΣ ΠΡΕΒΕΖΑΣ	
ΑΝΔΡΕΣ	
Διάρκεια Ανεργίας	Πλήθος Ανέργων
01. μέχρι 1 μήνας	224
02. > 1-2 μήνες	128
03. > 2-3 μήνες	55
04. > 3-4 μήνες	62
05. > 4-5 μήνες	53
06. > 5-6 μήνες	40
07. > 6-8 μήνες	49
08. > 8-10 μήνες	45
09. > 10-12 μήνες	35
10. > 12-16 μήνες	83
11.> 16-20 μήνες	28
12. > 20-24 μήνες	22
13. > 24 μήνες	90
ΣΥΝΟΛΟ	914
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	
Διάρκεια Ανεργίας	Πλήθος Ανέργων
01. μέχρι 1 μήνας	424
02. > 1-2 μήνες	180
03. > 2-3 μήνες	125
04. > 3-4 μήνες	123
05. > 4-5 μήνες	70
06. > 5-6 μήνες	76
07. > 6-8 μήνες	113
08. > 8-10 μήνες	109
09. > 10-12 μήνες	71
10. > 12-16 μήνες	160
11.> 16-20 μήνες	79
12. > 20-24 μήνες	83
13. > 24 μήνες	226
ΣΥΝΟΛΟ	1.839

ΝΟΜΟΣ ΘΕΣΠΡΩΤΙΑΣ	
ΑΝΔΡΕΣ	
Διάρκεια Ανεργίας	Πλήθος Ανέργων
01. μέχρι 1 μήνας	147
02. > 1-2 μήνες	77
03. > 2-3 μήνες	49
04. > 3-4 μήνες	58
05. > 4-5 μήνες	36
06. > 5-6 μήνες	37
07. > 6-8 μήνες	48
08. > 8-10 μήνες	56
09. > 10-12 μήνες	39
10. > 12-16 μήνες	82
11.> 16-20 μήνες	25
12. > 20-24 μήνες	34
13. > 24 μήνες	75
ΣΥΝΟΛΟ	763
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	
Διάρκεια Ανεργίας	Πλήθος Ανέργων
01. μέχρι 1 μήνας	292
02. > 1-2 μήνες	142
03. > 2-3 μήνες	120
04. > 3-4 μήνες	80
05. > 4-5 μήνες	72
06. > 5-6 μήνες	64
07. > 6-8 μήνες	92
08. > 8-10 μήνες	70
09. > 10-12 μήνες	55
10. > 12-16 μήνες	115
11.> 16-20 μήνες	47
12. > 20-24 μήνες	75
13. > 24 μήνες	254
ΣΥΝΟΛΟ	1.478

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. Αληφαντής Γ.: Αμοιβές και έξοδα προσωπικού, εκδόσεις Πάμισος Αθήνα 2007
2. Βασιλόγιαννης Φ., Παπατόλιας Α., Σκάγκος Μ.: Εργασιακές σχέσεις, το εγχειρίδιο του εργαζόμενου πολίτη, εκδόσεις Πατάκη, Αθήνα 2000
3. Γαβρόγλου Σ., Κικίλιας Η.: Οργάνωση της εργασίας και νέες μορφές απασχόλησης στην Ελλάδα και την Ευρώπη, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας, εκδόσεις Σάκκουλα, Θεσ/νίκη 2001
4. Κουζής Γ.: Εργασιακές σχέσεις και Ευρωπαϊκή ενοποίηση, Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ, Αθήνα 2001
5. Κουκιάδης Γ.: Εργατικό Δίκαιο Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, εκδόσεις Σάκκουλα, Θεσ/νίκη 1995
6. Λεοντάρης Μ.: Εργατικό δίκαιο, Τόμος Α, εκδόσεις Πάμισος Αθήνα 2008
7. Μέντη Γ.: Στοιχεία Εργατικού δικαίου, εκδόσεις Έλλην, Αθήνα 1998
8. Μπόγκα – Καρτέρη Κ.: Στοιχεία εργατικού δικαίου, εκδόσεις Global ΕΠΕ, Θεσ/νίκη
9. Νιάρχος Σ.: Πρακτικός οδηγός ασφαλιστικών – εργατικών θεμάτων, Τόμος Α και Β, εκδόσεις Ρim, Αθήνα 2006
10. Παυλάκου – Ευθυμιάτου Α.: Εργατικό δίκαιο, εκδόσεις Interbooks, Αθήνα 1998

11. Σπυρόπουλου Γ.: Εργασιακή σχέση, εκδόσεις Παπασωτηρίου, Αθήνα 1994
12. Σφακιανός Γ.: Εργατικό δίκαιο, εκδόσεις Interbooks, Αθήνα 1995
13. Τζιμάνης Κ.: Η οργάνωση της εργασίας, Αθήνα 1997