

ΑΝΩΤΑΤΟ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΚΡΗΤΗΣ
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ

Η ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ



ΜΑΪΟΣ 2007

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Περιεχόμενα.....	2
Περίληψη.....	5
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: Εργασιακές Έννοιες	
1.1 Εργασιακές έννοιες.....	6
1.2 Διακρίσεις μισθωτών.....	6
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: Ανεργία και Αγορά Εργασίας στην Ελλάδα	
2.1 Μέθοδοι αναζήτησης εργασίας.....	8
2.1.1 Ο.Α.Ε.Δ.....	9
2.1.2 Άτυπες μέθοδοι αναζήτησης εργασίας – Γνωριμίες.....	9
2.2 Βιογραφικό σημείωμα.....	10
2.2.1 Σύνταξη βιογραφικού σημειώματος.....	10
2.2.2 Τα μέρη ενός βιογραφικού.....	11
2.3 Ενέργειες πρόσληψης μισθωτών.....	13
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: Συμβάσεις	
3.1 Σύμβαση ορισμένου χρόνου.....	15
3.2 Σύμβαση αορίστου χρόνου.....	18
3.3 Σύμβαση εργασίας μερικής απασχόλησης και σύμβαση εργασίας «εκπεριτροπής».....	19
3.4 Σύμβαση δανεισμού μισθωτού.....	20
3.5 Σύμβαση μαθητείας.....	21
3.6 Σύμβαση εργασίας αλλοδαπού.....	22
3.7 Σύμβαση εργασίας εποχιακής απασχόλησης.....	22
3.8 Σύμβαση εργασίας με ιατρικό επισκέπτη.....	22
3.9 Ιδιωτικό συμφωνητικό υπηρεσιακής εφεύρεσης εργαζόμενου προς εργοδότη.....	24
3.10 Σύμβαση παροχής αθλητικών υπηρεσιών.....	25
3.11 Σύμβαση εργασίας μέλους διοικητικού συμβουλίου Α.Ε.....	26
3.12 Ομαδική σύμβαση εργασίας.....	27
3.13 Συμβάσεις πολλαπλής απασχόλησης.....	27
3.14 Συμβάσεις εργασίας με διευθυντικά πρόσωπα.....	27
3.15 Συμβάσεις με ξενοδοχεία και λοιπές τουριστικές επιχειρήσεις.....	28

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: Αμοιβή εργασίας

4.1 Τρόποι αμοιβής εργασίας.....	30
4.2 Τακτικές αποδοχές.....	31
4.3 Αμοιβή υπερωριακής εργασίας.....	32
4.4 Αμοιβή εργασίας κατά Κυριακές και κατά νόμων αργίες.....	32
4.4.1 Διάρκεια Κυριακής εργασίας.....	33
4.5 Περιπτώσεις σύμπτωσης Κυριακής με υπερωριακή, νυκτερινή και εκτός έδρας εργασία.....	33
4.6 Αμοιβή νυκτερινής εργασίας.....	33
4.6.1 Νυκτερινή εργασία γυναικών.....	34
4.7 Νόμιμες κρατήσεις και άλλες μειώσεις μισθού.....	34
4.7.1 Κράτηση και απόδοση προστίμων.....	35
4.8 Κρατήσεις υπέρ ασφαλιστικών οργανισμών.....	35
4.8.1 Τρόπος υπολογισμού ασφαλιστικών εισφορών.....	35
4.8.2 Ποιες ασφαλιστικές εισφορές εισπράττονται από το ΙΚΑ.....	36
4.9 Τόπος και χρόνος πληρωμής αποδοχών.....	36
4.10 Εκκαθαριστικό σημείωμα.....	37
4.11 Καθυστέρηση πληρωμής μισθού.....	37
4.12 Αναγωγή του μηνιαίου μισθού σε ημερομίσθιο και ωρομίσθιο.....	38
4.13 Σύνταξη μισθοδοσίας προσωπικού.....	38

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: Επίδομα

5.1 Επίδομα.....	40
5.2 Επίδομα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα.....	41
5.3 Επίδομα ισολογισμού.....	43
5.4 Επίδομα αδείας.....	43
5.5 Επίδομα ημερών αδείας ασθενείας.....	44
5.6 Εκτός έδρας αποζημίωση.....	47
5.7 Οδοιπορικά έξοδα.....	48

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6: Αποζημίωση απολυομένων μισθωτών

6.1 Ποιοι δικαιούνται αποζημίωση.....	50
6.2 Υπολογισμός αποζημίωσης.....	52

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7: Άδειες εργαζομένων

7.1 Γενικά περί αδείας υπαλλήλων και εργατών.....	55
7.2 Ημέρες αδείας σε μαθητές-τεχνίτες-σπουδαστές-φοιτητές.....	58

7.3 Ημέρες αδειας για όσους απασχολούνται με διακοπές (καθηγητές κλπ.).....	58
7.4 Άδεια σε χήρους, χήρες ή άγαμους γονείς.....	59
7.5 Άδεια για μεταγίσεις– θάνατος συγγενούς.....	60
7.6 Άδεια ασθένειας.....	60
7.7 Άδεια εγκυμοσύνης-τοκετού-μητρότητας.....	61
7.8 Άδεια αποστρατευμένου μισθωτού.....	64

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8: Ωράριο εργασίας

8.1 Χρόνος υπηρεσίας μισθωτών-ωράριο.....	67
8.1.1 Διακρίσεις ωραρίου εργασίας.....	68
8.1.2 Υπέρβαση των χρονικών ορίων εργασίας.....	69
8.2 Προϋπηρεσία.....	70
8.3 Ημέρες εργασίας και εβδομαδιαίας ανάπαυσης.....	71

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 9: Ασφαλιστικά ταμεία

9.1 Φορείς ασφάλισης – Ασφαλιστικά ταμεία.....	73
9.2 Επιλογή φορέα – Νέοι ασφαλισμένοι.....	74

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 10: Ανήλικοι.....

76

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 11: Συνθήκες εργασίας – Υγιεινή και ασφάλεια

11.1 Κανονισμός εργασίας.....	77
11.2 Γενικές υποχρεώσεις του εργοδότη για την υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων.....	77
11.2.1 Ειδικές υποχρεώσεις του εργοδότη ανάλογα με το μέγεθος και την φύση της εταιρείας.....	78
11.3 Μέτρα ασφαλείας στις οικοδομές και τα τεχνικά έργα.....	79
11.4 Όργανα υγιεινής και ασφαλείας εργασίας.....	79
11.5 Όργανα ελέγχου και κυρώσεις.....	80

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 12: Εργατικά ατυχήματα

12.1 Εργατικά ατυχήματα.....	81
12.2 Αποζημίωση για ηθική βλάβη.....	83

Βιβλιογραφία.....

84

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η απασχόληση είναι ένα θέμα που αφορά όλα τα άτομα μίας κοινωνίας. Στην εργασία μας προσπαθήσαμε να συγκεντρώσουμε από διάφορες πηγές τα βασικότερα σημεία που αφορούν αυτή, όπως Συμβάσεις Εργατικού Δικαίου, Ωράρια, Αμοιβές και Επιδόματα Μισθωτών κ.α.

Διαπιστώσαμε ότι δεν είναι εύκολο για όλους τους εργαζόμενους, αλλά και τους εργοδότες να γνωρίζουν τα δικαιώματά τους. Η άγνοια οδηγεί τους συμβαλλόμενους συχνά σε αντιπαραθέσεις που λύνονται είτε από συμφωνία καλής θελήσεως μεταξύ των, είτε διαμέσου νομίμων οδών.

Η νομοθεσία της χώρας μας καλύπτει τα θέματα περί απασχόλησης και τα τελευταία χρόνια γίνεται προσπάθεια τροποποίησης των νόμων ώστε να συμβαδίζουν με τις οδηγίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

1.1 ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΕΝΝΟΙΕΣ

Εργασία είναι η σωματική ή πνευματική ενέργεια που καταβάλει ένα άτομο προκειμένου να πετύχει κάποιο σκοπό που του έχει ανατεθεί. Αυτή είναι η έννοια της εργασίας που προστατεύει νομοθετικά η χώρα μας.

Εργαζόμενος είναι αυτός ο οποίος προσφέρει την εργασία του.

Εργοδότης είναι αυτός που καθορίζει τις συνθήκες της εργασίας και γενικά τον τρόπο με τον οποίο θα επιτευχθεί ο σκοπός της. Ο εργαζόμενος και ο εργοδότης έχουν σχέση εξάρτησης ,σε οποιαδήποτε μορφή εργασίας ,διότι έχουν απαιτήσεις και υποχρεώσεις ο ένας απέναντι στον άλλον.

Σύμβαση εργασίας έχουμε όταν ένα άτομο συμφωνήσει να παρέχει την εργασία ,που του ζητείται από ένα άλλο άτομο, έναντι κάποιας αμοιβής. Ο τύπος της σύμβασης μπορεί να είναι προφορικός ή γραπτός. Σε ορισμένες περιπτώσεις υποχρεωτικά πρέπει να είναι γραπτός. Οι συμβάσεις των εργαζόμενων μπορούν να είναι ορισμένου ή αόριστου χρόνου.

Αποδοχές είναι αυτό που έχει συμφωνηθεί να παίρνει ο εργαζόμενος ,σε αντάλλαγμα της εργασίας του ,από τον εργοδότη. Οι αποδοχές είναι συνήθως κάποιο χρηματικό ποσό. Ένα μέρος των αποδοχών είναι και ο μισθός. Ο τρόπος πληρωμής του μισθού μπορεί να είναι με ημερήσια, εβδομαδιαία ,μηνιαία αμοιβή, με ποσοστό επί των κερδών, με αμοιβή κατά μονάδα προϊόντος κ.α. Η νομοθεσία εκτός από τον νόμιμο μισθό του εργαζόμενου προβλέπει και κάποια επιδόματα τα οποία διαμορφώνουν, στις περισσότερες περιπτώσεις και την τελική αμοιβή. Επίσης, απαραίτητο είναι ο εργοδότης να πληρώνει την ασφάλιση του εργαζόμενου.

Ωράριο είναι ένα χρονικό όριο μέσα στο οποίο ο εργαζόμενος ασκεί τα εργασιακά του καθήκοντα. Αυτό το χρονικό όριο καθορίζεται από τον νόμο, έτσι ώστε να διαφυλάσσεται η σωματική και ψυχική υγεία του εργαζομένου.

1.2 ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ

Μισθωτός είναι οποιοδήποτε φυσικό πρόσωπο όπου παρέχει υπηρεσία έναντι αμοιβής σε κάποιο άλλο φυσικό ή νομικό πρόσωπο ανεξάρτητα αν η αμοιβή του υπολογίζεται κατά χρονική διάρκεια , κατά μονάδα ή ποσοστά.

Ανάλογα από την ενέργεια της εργασίας (πνευματική ή σωματική) διακρίνεται σε πνευματική και σωματική εργασία καθώς και ο μισθωτής που την εκτελεί καλείται υπάλληλος και εργάτης αντίστοιχα. Η διαφορά ανάμεσα στους υπαλλήλους και στους εργάτες για τη νομοθεσία από το 1976 και έπειτα περιορίστηκε μόνο στο ύψος της αποζημίωσης σε περίπτωση καταγγελίας συμβάσεως όπου ευνοεί περισσότερο τους υπαλλήλους επειδή αυτοί διαθέτουν συνήθως επιστημονική κατάρτιση ή σημαντική επαγγελματική εξειδίκευση.

Υπάλληλος θεωρείται ο μισθωτός του οποίου η εργασία είναι αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο πνευματικής καταβολής και εφόσον διαθέτει την ανάλογη κατάρτιση , εμπειρία και εκτελεί τα καθήκοντά του με υπευθυνότητα αναπτύσσοντας πρωτοβουλία. Φυσικά καμία εργασία δεν απαιτεί έστω και στο ελάχιστο πνευματική προσπάθεια.

Εργάτης θεωρείται ο μισθωτός ο οποίος κατά κύριο λόγο παρέχει σωματική εργασία. Ως εργάτες θεωρούνται και οι κατά το νόμο υπηρέτες όπως π.χ. κλητήρες, νυκτοφύλακες, θυρωροί πολυκατοικιών και επιχειρήσεων κ.λ.π. και γενικά κάθε πρόσωπο που χρησιμοποιείται αμέσως στην παραγωγική διαδικασία σαν βιομηχανικός, βιοτεχνικός κ.λ.π. εργάτης. Επίσης εργάτες θεωρούνται οι μαθητευόμενοι δηλαδή οι άμισθοι εργάτες (άρθρο 1 παρ.3 Β.Δ. 16/18.7.20) και τέλος οι μαθητές τεχνίτες οι οποίοι απασχολούνται βάση καθορισμένου προγράμματος προς εκμάθηση τέχνης, λαμβάνοντας παράλληλα και θεωρητικά μαθήματα (άρθρο 2 Β.Δ. 3/6.6.52).

(βλ. Εργατικό Δίκαιο, Τόμος Α και Β, Μιλτιάδη Κ. Λεοντάρη, Εκδόσεις Πάμισος, 2002 - Εργατικό Δίκαιο, Αντωνία Ευθυμιάτου-Πουλάκου, Εκδόσεις Interbooks, 2000 - Εργατικά Μισθοδοσίες Ασφαλιστικά, Δ. Ι. Καραγιάννης, Ι. Δ. Καραγιάννης, Α. Δ. Καραγιάννη, Εκδόσεις Στην Πράξη, 2005)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

ΑΝΕΡΓΙΑ ΚΑΙ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Η ανεργία επηρεάζει τους ανθρώπους άμεσα και έμμεσα. Πρόκειται για ένα μακροοικονομικό μέγεθος αλλά και μία πραγματικότητα που υπάρχει σε όλες τις χώρες του κόσμου. Λέγοντας ανεργία εννοούμε τους ανθρώπους που επιθυμούν να εργαστούν όμως δεν μπορούν να βρουν δουλειά. Αυτό το γεγονός μελετάται από τους οικονομολόγους ώστε να εντοπίζονται τα αίτια της και η πολιτεία να βοηθάει στην εξάλειψη της ανεργίας σε όσο το δυνατόν μικρότερο ποσοστό. Όσο πιο μικρό το ποσοστό ανεργίας τόσο καλύτερη πολιτική έχει ασκηθεί από τους εκάστοτε αρμόδιους πολιτικούς. Γι' αυτό και σαν μακροοικονομικό μέγεθος ενδιαφέρει πάρα πολύ. Η χώρα μας προσπαθεί να βοηθήσει τους ανέργους της με συνηθέστερους τρόπους αυτούς των επιδομάτων ανεργίας που βοηθούν στην οικονομική ανακούφιση των ανέργων ,ή των προγραμμάτων επιμόρφωσης π.χ. με σεμινάρια που θα βοηθήσουν όποιον τα παρακολουθεί να βρει ευκολότερα δουλειά. Για να προσδιοριστεί η ανεργία πρέπει να γνωρίζουμε το εργατικό δυναμικό της χώρας μας, τους απασχολούμενους αλλά και τον αριθμό των ανέργων. Επίσης, σημαντικός παράγοντας είναι να ξέρουμε πόσοι χάνουν την εργασία τους αλλά και πόσοι βρίσκουν εργασία. Όσο περισσότεροι είναι αυτοί που χάνουν την εργασία τους τόσο μεγαλύτερο γίνεται το πρόβλημα της ανεργίας στην χώρα μας. Φυσικά ισχύει και το αντίθετο, δηλαδή όσο υψηλότερο είναι το ποσοστό των ανθρώπων που βρίσκουν εργασία τόσο χαμηλότερο γίνεται το ποσοστό της ανεργίας.

Ένα από τα αίτια της ανεργίας είναι ότι χρειάζεται χρόνος για να ταιριάξουν οι εργαζόμενοι σε συγκεκριμένες θέσεις εργασίας. Αυτό συμβαίνει διότι δεν είναι όλοι όσοι προσφέρουν την εργασία τους κατάλληλοι για όλες τις θέσεις εργασίας. Η αναζήτηση για εύρεση της κατάλληλης θέσης εργασίας επιβραδύνει το γεγονός αυτό με αποτέλεσμα να μειώνεται το ποσοστό των ανθρώπων που βρίσκουν εργασία. Η ανεργία που προκαλείται από τον χρόνο που χρειάζεται κάποιος για να βρει μια θέση εργασίας ονομάζεται ανεργία τριβής.

2.1 ΜΕΘΟΔΟΙ ΑΝΑΖΗΤΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Αγγελίες. Πρόκειται για την πιο συνηθισμένη και απλή μέθοδο. Αγγελίες προσφοράς εργασίας βρίσκεις σε όλες τις εφημερίδες (ευρείας κυκλοφορίας ή και τοπικές). Χρειάζεται προσοχή στην αξιολόγηση της προσφερόμενης θέσης γιατί

συνήθως πολλές αγγελίες παρουσιάζουν τα πράγματα διαφορετικά απ' ότι είναι. Προσέγγιση επιχειρήσεων. Μπορείς να προσεγγίσεις μια επιχείρηση που νομίζεις ότι έχει τα περιθώρια να σε προσλάβει. Χρειάζεσαι φυσικά θάρρος και σιγουριά γι' αυτά που έχεις να προσφέρεις ως εργαζόμενος στη συγκεκριμένη επιχείρηση. Αυτή η μέθοδος είναι συχνά αποτελεσματική γιατί οι μικρές επιχειρήσεις δεν ανακοινώνουν συνήθως τις κενές θέσεις τους σε ευρεία κλίμακα, έτσι ο ανταγωνισμός είναι μικρότερος.

2.1.1 Ο.Α.Ε.Δ.(Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού)

Τα στελέχη του τοπικού γραφείου του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού είναι αρμόδια για να εξυπηρετούν στις περιπτώσεις που ζητήσει κάποιος βοήθειά για την εύρεση εργασίας. Κρατούν τα στοιχεία του ενδιαφερόμενου και όταν βρεθεί μια θέση κατάλληλη ειδοποιούν. Καλό θα ήταν να μην επαναπαυτεί στην ανεύρεση εργασίας από αυτό και να προσπαθήσει και με άλλους τρόπους. Ο Ο.Α.Ε.Δ έχει και άλλες αρμοδιότητες που έχουν να κάνουν κυρίως με το εργατικό δυναμικό της χώρας μας.

Γραφεία Διασύνδεσης ιδρυμάτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (αφορά τους απόφοιτους ΑΕΙ - ΤΕΙ). Τα γραφεία αυτά έχουν καταλόγους με επιχειρήσεις με τις οποίες μπορείς να επικοινωνήσεις και με τη μεσολάβηση των αρμοδίων να στείλεις ένα βιογραφικό σημείωμα συνοδευόμενο από μια σύσταση. Ειδικά Προγράμματα Απασχόλησης. Πρόκειται για προγράμματα της Ευρωπαϊκής Ένωσης που στόχο έχουν τη στήριξη της απασχόλησης. Αρκετά αφορούν την παροχή Συνοδευτικών και Υποστηρικτικών Ενεργειών, όπως το πρόγραμμα "ΗΛΙΟΣ". Παρόλο που κατ' αρχήν ο σκοπός τους δεν είναι να εξασφαλίσουν μια μόνιμη θέση εργασίας, αποτελούν ένα τρόπο προσέγγισης της αγοράς εργασίας και ένα ξεκίνημα. Η συνέχεια εξαρτάται κατά ένα μεγάλο μέρος από τον εργαζόμενο.

2.1.2 ΆΤΥΠΕΣ ΜΕΘΟΔΟΙ ΑΝΑΖΗΤΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ – ΓΝΩΡΙΜΙΕΣ

Όπως ξέρουμε ήδη οι γνωριμίες σε πάρα πολλές περιπτώσεις είναι εξαιρετικά χρήσιμες. Όταν επιθυμούμε πραγματικά να εργαστούμε πρέπει να κάνουμε γνωστό στους γύρω μας ότι χρειαζόμαστε δουλειά. Όπως είπαμε και προηγουμένως πολλές επιχειρήσεις δεν ανακοινώνουν τις κενές θέσεις που έχουν γιατί συχνά προτιμούν να βρεθεί ένα άτομο μέσα από τις γνωριμίες τους που να τυγχάνει να είναι της εμπιστοσύνης τους για να αναλάβει μια ανάλογη εργασία.

Στην Ελλάδα, σε αντίθεση με τις περισσότερες Ευρωπαϊκές χώρες, τα ανεπίσημα κανάλια πληροφόρησης αποτελούν τον κύριο μηχανισμό συμψηφισμού προσφοράς και ζήτησης εργασίας.

Η ανάπτυξη κοινωνικών δικτύων (γνωριμιών) μοιάζει να είναι η πιο αποτελεσματική μέθοδος για την ελληνική αγορά.

2.2 ΒΙΟΓΡΑΦΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ

Οι επιχειρήσεις προτιμούν να βλέπουν βιογραφικά σημειώματα για τους εξής λόγους:

1. Είναι ένας εύκολος και γρήγορος τρόπος να συγκεντρώσουν πληροφορίες για τους υποψήφιους υπαλλήλους τους πριν ακόμα τους δουν από κοντά.
2. Ο εργοδότης θέλει να μάθει αν ο υποψήφιος έχει τα προσόντα για να παρουσιάζει σωστά τον εαυτό του, να χειρίζεται σωστά τον γραπτό λόγο. Το βιογραφικό σημείωμα είναι για τον εργοδότη μια πρώτη ένδειξη για στοιχεία του χαρακτήρα του ατόμου που το σύνταξε (κοινωνικότητα, ευχέρεια λόγου, τάξη) στοιχεία που έχουν βαρύτητα για πολλούς εργοδότες.

2.2.1 ΣΥΝΤΑΞΗ ΒΙΟΓΡΑΦΙΚΟΥ ΣΗΜΕΙΩΜΑΤΟΣ

Η σύνταξη βιογραφικού σημειώματος και η συχνή και κατάλληλη αναθεώρηση του, είναι δεξιότητα που όλοι πρέπει να αναπτύξουμε στον κόσμο του σήμερα. Ένα καλό βιογραφικό σημείωμα βοηθάει να παρουσιαστεί ο υποψήφιος με τον καλύτερο τρόπο, είτε πρόκειται για εξασφάλιση θέσης σε κάποιο πρόγραμμα είτε για εξασφάλιση εργασίας.

Όταν ανταποκρίνεται κανείς σε μια μικρή αγγελία και πριν αποστείλει το βιογραφικό του σημείωμα, πρέπει πρώτα να αναλύσει το περιεχόμενο της αγγελίας, στη συνέχεια να ανακαλύψει τι επιδιώκει ο συντάκτης της και τέλος να δει αν η θέση αυτή ανταποκρίνεται στις επιδιώξεις και τα προσόντα του. Απαντά κανείς μόνο σε αγγελίες όπου μπορεί να καλύψει τουλάχιστον τα περισσότερα από τα φανερά κριτήριά τους. Συχνά οι συστάσεις / συστατικές επιστολές είναι μέρος της διαδικασίας προετοιμασίας ενός βιογραφικού, ακόμα και αν δεν τις ζητούν όλοι οι εργοδότες. Πρέπει να έχει κανείς στη διάθεσή του όσο το δυνατόν περισσότερες συστατικές επιστολές από άτομα γνωστά στο συγκεκριμένο επαγγελματικό χώρο, τα οποία τον γνωρίζουν και μπορούν να εγγυηθούν για το χαρακτήρα και τις γνώσεις του Δεν είναι

σωστό να αναφέρει ένας υποψήφιος στο βιογραφικό του σημείωμα ονόματα ατόμων που μπορούν να δώσουν συστάσεις για το άτομό του χωρίς να έχει προηγηθεί συνεννόηση μαζί τους.

Πρέπει να γνωρίζεις με σιγουριά τα προσόντα σου και να έχεις αποδείξεις γι' αυτά. Η καταγραφή των προσόντων στο βιογραφικό πρέπει να γίνεται με σαφήνεια. Η λίστα των αυτή χρειάζεται μια συνεχής ανανέωση εφόσον αποκτάς καινούργια προσόντα που θα άξιζε να αναφερθούν.

Τα βασικά που πρέπει να γνωρίζεις στην σύνταξη ενός βιογραφικού είναι:

- Να είναι σίγουρος/η ότι έχεις τα κατάλληλα προσόντα για τον τομέα που σε ενδιαφέρει.
- Μερικά σημεία στο βιογραφικό σου σημείωμα θα πρέπει να τονιστούν ιδιαίτερα. Φρόντισε ώστε τα σημεία που θα τονίσεις να είναι αυτά που ενδιαφέρουν τον μέλλοντα εργοδότη σου. Π.χ. για μια θέση σε ένα λογιστήριο πρέπει να δώσεις έμφαση στις οικονομικές σπουδές σου ή στο γεγονός ότι έχεις σχετική εμπειρία.
- Είναι σφάλμα να δίνονται λανθασμένες πληροφορίες σε ένα βιογραφικό σημείωμα, γιατί πολύ εύκολα μπορεί να αποκαλυφθούν (με ένα τηλεφώνημα εξακρίβωσης, μια τυχαία συνάντηση). Τα άτομα που κάνουν επιλογή προσωπικού είναι πολύ συχνά ειδικοί και αναγνωρίζουν γρήγορα παρόμοιες τακτικές. Δεν χρειάζεται να λέει κανείς ψέματα ούτε να μειώνει τον εαυτό του. Μπορεί όμως να παραλείπει πληροφορίες που δεν έχουν άμεση σχέση με την διεκδικούμενη θέση εργασίας και πιθανόν να τον βλάπτουν.

2.2.2 ΤΑ ΜΕΡΗ ΕΝΟΣ ΒΙΟΓΡΑΦΙΚΟΥ

Ένα βιογραφικό συνήθως αποτελείται από τέσσερα μέρη: τα στοιχεία ταυτότητας του υποψηφίου, τις σπουδές, την επαγγελματική πείρα και διάφορες γενικές πληροφορίες. Μπορεί κανείς να αναφέρει ξεχωριστά - για να δώσει έμφαση - την ειδικότητά του και τους τίτλους σπουδών

A)Στοιχεία ταυτότητας

Εδώ αναφέρονται το όνομα, το επώνυμο, η διεύθυνση, το τηλέφωνο, η ημερομηνία, ο τόπος γεννήσεως, η οικογενειακή κατάσταση, η εθνικότητα και οι στρατιωτικές υποχρεώσεις για τους άντρες.

Το επώνυμο αναφέρεται χωρίς επαγγελματικούς τίτλους. Οι παντρεμένες βάζουν το όνομα που χρησιμοποιούν.

Γράφουμε το επώνυμο με κεφαλαία σε περίπτωση που δεν γίνεται εύκολα αντιληπτή η διαφορά (π.χ. Στέφανος ΓΑΒΡΙΗΛ) και δεν χρησιμοποιείται ποτέ υποκοριστικό.

Αναφέρεται η διεύθυνση και το τηλέφωνο που μπορεί να επικοινωνήσει κανείς με τον υποψήφιο πολύ σύντομα (πόλη και ταχυδρομικός κώδικας είναι απαραίτητοι, ο αριθμός τηλεφώνου σημειώνεται μαζί με τον κωδικό της πόλης).

Η ημερομηνία και ο τόπος γεννήσεως, καθώς επίσης και η οικογενειακή κατάσταση ή η εθνικότητα, αναφέρονται μόνο αν αυτό κρίνεται αναγκαίο και ιδιαίτερα βοηθητικό. Συνηθίζεται σήμερα τα στοιχεία αυτά να αναφέρονται στο τέλος του βιογραφικού σημειώματος. Με τον τρόπο αυτό τους δίνεται λιγότερη βαρύτητα στην επιλογή από τις σπουδές και την επαγγελματική πείρα.

Β)Σπουδές

Εδώ δίνεται έμφαση τόσο στην εκπαίδευση όσο στην επιμόρφωση και σε άλλες γνώσεις (Η/Υ, ξένες γλώσσες κλπ.).

Συνήθως αναγράφονται πρώτα οι δευτεροβάθμιες σπουδές και στη συνέχεια οι τριτοβάθμιες. Οι βαθμοί αναφέρονται μόνο όταν δίνουν μια πολύ καλή εικόνα του υποψήφιου.

Για τα διπλώματα αναφέρουμε το έτος απόκτησης, το πανεπιστήμιο και στη συνέχεια οι τριτοβάθμιες. Οι βαθμοί αναφέρονται μόνο όταν δίνουν μια πολύ καλή εικόνα του υποψηφίου.

Για τα διπλώματα αναφέρουμε το έτος απόκτησης, το πανεπιστήμιο και την πόλη που βρίσκεται (κυρίως για διπλώματα εξωτερικού). Σε περίπτωση που κάποιος έχει πολλά διπλώματα από διαφορετικούς τομείς, είναι καλύτερο να δηλώνει μόνο αυτά που έχουν σχέση με τη θέση εργασίας.

Οι πρακτικές ασκήσεις, τα σεμινάρια, η επιμόρφωση καθώς και οι εξωπανεπιστημιακές σπουδές (Η/Υ, μουσική, σχέδιο) αναφέρονται ανάλογα με τη θέση εργασίας που διεκδικεί ο υποψήφιος.

Στις ξένες γλώσσες αναφέρεται το επίπεδο γνώσης τους.

Στο τμήμα αυτό αναφέρονται επίσης και οι υποτροφίες (και από ποιο ίδρυμα) και η συμμετοχή σε προγράμματα πανεπιστημιακών ανταλλαγών.

Γ)Επαγγελματική πείρα

Αναφέρονται οι προηγούμενες θέσεις εργασίας του υποψηφίου, με κεφαλαία τα στοιχεία της κάθε εταιρείας και σε παρένθεση την πόλη όπου εδρεύει η εταιρεία, καθώς και ο τομέας των δραστηριοτήτων της (κυρίως αν είναι ο ίδιος με αυτόν στον οποίο αναζητείται απασχόληση).

Σχετικά με τις αρμοδιότητες σε προηγούμενες θέσεις εργασίας, πρέπει να γίνεται σαφής αναφορά, και ανάλογα πάντα με τον παραλήπτη του βιογραφικού και τις ανάγκες του. Πρέπει να αναφέρονται όλα τα σημαντικά αποτελέσματα και οι δεξιότητες που απέκτησε ο υποψήφιος σε προηγούμενες θέσεις.

Δεν αναφέρονται τα αίτια αποχώρησης από μία θέση εργασίας, όποια και να είναι αυτά.

Σε περίπτωση που ένας υποψήφιος δεν θέλει να γίνουν γνωστά τα στοιχεία του εν ενεργεία εργοδότη του, μπορεί να σημειώσει ότι θα τα δώσει κατά τη διάρκεια της συνέντευξης.

Όταν δεν υπάρχει επαγγελματική πείρα, εξίσου σημαντικό είναι να αναφερθούν οι πρακτικές ασκήσεις, οι εποχιακές εργασίες, η συμμετοχή σε διάφορες δραστηριότητες στη διάρκεια των σπουδών. Παρατίθενται όλες οι δεξιότητες που αποκτήθηκαν από κάθε δραστηριότητα

Δ) Διάφορα

Στο τμήμα αυτό του βιογραφικού αναφέρονται διάφορες πληροφορίες όπως: αν ο υποψήφιος είναι μέλος επιστημονικών συλλογών ή επαγγελματικών οργανώσεων, τα ενδιαφέροντά του, οι δραστηριότητές του, καθώς επίσης τα ταξίδια ή η παραμονή στο εξωτερικό, τα άτομα που μπορούν να δώσουν συστατικές επιστολές, η άδεια οδήγησης, η διαθεσιμότητα για ταξίδια, μετακινήσεις ή εργασία σε άλλη πόλη κλπ. Τα στοιχεία αυτά αναφέρονται μόνο όταν έχουν κάποια σχέση με τη θέση εργασίας και πρέπει να χρησιμοποιούνται με τρόπο που να υποστηρίζεται η υποψηφιότητα.

Η αμοιβή που περιμένετε, συνήθως δεν αναφέρεται, μιας και αποτελεί θέμα διαπραγματεύσεως κατά τη διάρκεια της συνέντευξης.

2.3 ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ

Κάθε επιχείρηση που προσλαμβάνει υπάλληλο ή εργάτη υποχρεούται να συμπληρώσει το έντυπο της αναγγελίας πρόσληψης εις διπλούν και να το καταθέσει στον Ο.Α.Ε.Δ. της περιοχής του μέσα σε 8 ημερολογιακές ημέρες από την επόμενη της πρόσληψής του ενώ σε περίπτωση νεοσύστατης επιχείρησης και για τους 3 πρώτους μήνες λειτουργίας της η προθεσμία είναι 30 ημέρες.

Σε περίπτωση που η αναγγελία πρόσληψης δεν γίνει μέσα στο χρονικό πλαίσιο της προθεσμίας τότε επιβάλλεται πρόστιμο στην επιχείρηση ίσο με 10 ημερομίσθια ανειδίκευτου εργάτη ανά μισθωτό ενώ μπορεί να γίνει ένσταση μέσα σε 30 ημέρες

από την κοινοποίηση του προστίμου στον αρμόδιο νομάρχη και με συμβιβασμό να μειωθεί στα 2,5 ημερομίσθια.

Προτού ακόμα να αναλάβει εργασία ο νεοπροσλαμβανόμενος και αμέσως μετά την πρόσληψή του ο εργοδότης πρέπει να καταχωρήσει όλα τα στοιχεία του στο «Ειδικό Βιβλίο Καταχώρησης Νεοπροσλαμβανόμενου Προσωπικού» σε 2 φύλλα και θα βεβαιώνονται με την υπογραφή του μισθωτού το οποίο παραλαμβάνει δωρεάν και θεωρημένο από το ΙΚΑ και τηρείται στον τόπο εργασίας των μισθωτών και φυλάσσεται από τον υπόχρεο εργοδότη για 10 χρόνια. Στο «Ειδικό Βιβλίο Καταχώρησης Νεοπροσλαμβανόμενου Προσωπικού» δεν καταχωρούνται και δεν υποχρεούται να τηρεί ο εργοδότης όταν πρόκειται για οικοδομοτεχνικές εργασίες ή για συγγενικά πρόσωπα καθώς επίσης δεν καταχωρούνται οι φοιτητές, σπουδαστές των ΑΕΙ, ΤΕΙ οι εκπαιδευόμενοι και οι απόφοιτοι των ΙΕΚ κ.α.

Σε περίπτωση ελέγχου από αρμόδια όργανα του ΙΚΑ ο εργοδότης δεν μπορεί να αντιτάξει καμία αιτιολογία για να μην του επιβληθεί πρόστιμο εφόσον υπάρχει αλλοίωση στα στοιχεία παροχής εργασίας από τους απασχολούμενους καθώς επίσης πρόστιμο ύψους 500€ επιβάλλεται ανά μισθωτό σε περίπτωση που δεν τηρείται το «Ειδικό Βιβλίο Καταχώρησης Νεοπροσλαμβανόμενου Προσωπικού» ή που δεν καταχωρούνται οι νεοπροσλαμβανόμενοι μισθωτοί ή που δεν επιδεικνύεται στα αρμόδια όργανα του ΙΚΑ.

(βλ. Διεύθυνση Ο.Α.Ε.Δ. (www.oaed.gr))

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ

ΓΕΝΙΚΑ

Η σύναψη της σύμβασης εργασίας γίνεται με προφορικό ή με γραπτό τρόπο. Προτιμάται να

γίνεται γραπτά για να διαφυλάσσονται τα δικαιώματα των συμβαλλομένων, δηλαδή του εργαζόμενου και του εργοδότη. Ο νόμος υποχρεώνει κάποιες συμβάσεις να είναι έγγραφες, όπως οι συμβάσεις με το Δημόσιο και τα Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου.

Πρέπει, στην συνέχεια να γίνει αναγγελία της πρόσληψης εντός οκτώ ημερών στον Ο.Α.Ε.Δ.

Εάν αυτό δεν γίνει επιβάλετε πρόστιμο στον εργοδότη. Επίσης, ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να παρέχει στον εργαζόμενο ασφάλιση. Η κοινωνικοασφαλιστική σχέση πλέον γίνεται αυτοδικαίως εφόσον συντρέχουν, για τον εργαζόμενο, οι παρακάτω δυο προϋποθέσεις:

- i) υπάρχει εξαρτημένη εργασία έναντι αμοιβής
- ii) είναι για τον εργαζόμενο το κύριο επάγγελμα του.

Οι σπουδαιότεροι λόγοι λήξης της σύμβασης εργασίας είναι:

- i) Ο θάνατος του μισθωτού.
- ii) Σε περίπτωση σύμβασης ορισμένου χρόνου η συμπλήρωση του χρόνου.
- iii) Η καταγγελία της σύμβασης για σπουδαίο λόγο.
- iv) Η οικιοθελή αποχώρηση του εργαζομένου.

3.1 ΣΥΜΒΑΣΗ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

Με την ψήφιση του Π.Δ .81/2003 η νομοθεσία της χώρας μας προσαρμόστηκε στις οδηγίες της Ευρωπαϊκής Κοινότητας σχετικά με την εργασία. Παρόλα αυτά διατηρούνται κάποιες εξαιρέσεις σε σχέση με τις οδηγίες. Το Π.Δ. αναφέρεται και στις συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου συνάπτεται για ορισμένο χρονικό διάστημα, το οποίο γνωρίζουν οι συμβαλλόμενοι από την αρχή της σύμβασης. Εφαρμόζεται στους εργαζόμενους που έχουν σύμβαση ή σχέση εργασίας εξαρτημένου χρόνου. Πραγματοποιείται μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου.

Η λήξη μιας τέτοιας σύμβασης μπορεί να προέλθει από την λήξη του χρόνου την οποία ορίζει η σύμβαση ή εάν πραγματοποιηθεί κάποιο σπουδαίο γεγονός. Αντίθετα, δεν εφαρμόζεται εάν:

i) Η σύμβαση είναι επαγγελματικής κατάρτισης ή μαθητείας.

ii) Η σύμβαση έχει συναφθεί στο πλαίσιο κάποιου δημόσιου προγράμματος κατάρτισης, ένταξης ή επαγγελματικής επανεκπαίδευσης.

iii) Στις συμβάσεις προσωρινής απασχόλησης, των Εταιριών Προσωρινής Απασχόλησης και των εργαζομένων, διότι επιτρέπεται ο δανεισμός τους σε άλλους εργοδότες.

Οι δεξιότητες και η προϋπηρεσία των εργαζομένων με σύμβαση ορισμένου χρόνου δεν πρέπει να έχουν διαφορετική αντιμετώπιση σε σχέση με τους εργαζόμενους αορίστου χρόνου, εκτός και αν συντρέχουν αντικειμενικοί λόγοι που το επιτρέπουν. Οι επιχειρήσεις, πρέπει επίσης να εκπαιδεύουν τους εργαζόμενους τους, ώστε να γίνονται καλύτεροι στην εργασία τους και να τους ενημερώνουν για τυχόν κενές θέσεις εντός της επιχείρησης.

Σύμφωνα με τον νόμο εάν ο εργαζόμενος μετά την λήξη της σύμβασης του συνεχίσει να εργάζεται χωρίς ο εργοδότης να του εναντιωθεί, θεωρείται ότι έγινε ανανέωση της για αόριστο χρόνο (άρθρο 671 Αστικού κώδικα). Η σύμβαση ορισμένου χρόνου λήγει όταν παρέλθει ο χρόνος της σύμβασης και ο εργοδότης δεν είναι υποχρεωμένος να καταβάλλει αποζημίωση. Γι' αυτό πρέπει να υπάρχουν κάποιοι λόγοι που να δικαιολογούν την σύναψη μιας τέτοιας σύμβασης. Αναφέρονται εγγράφως όλες οι λεπτομέρειες ώστε να μην υπάρχουν παρανοήσεις ή παρερμηνείες από τους συμβαλλόμενους. Για πραγματοποίηση ή ανανέωση των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου το άρθρο 5 του Π.Δ. 81/2003 ορίζει τους παρακάτω λόγους:

1) Αντικειμενικοί λόγοι:

α) Το είδος της επιχείρησης. Παράδειγμα, μια επιχείρηση που η άδεια λειτουργίας της ανανεώνεται κάθε χρόνο

β) Ειδικοί λόγοι ή ανάγκες. Παράδειγμα, η προσωρινή αναπλήρωση ενός μισθωτού ή η εκτέλεση εργασιών παροδικού χαρακτήρα ή όταν η γίνεται για λόγους εκπαίδευσης ή κατάρτισης κ.α.

2) Λόγοι που πηγάζουν από τον νόμο ή από δικαστικό συμβιβασμό:

α) Συμβάσεις εκ του νόμου. Παράδειγμα, είναι οι αλλοδαποί που δουλεύουν στην χώρα μας και δεν προέρχονται από κάποιο άλλο κράτος της Ευρωπαϊκής Ένωσης που με την λήξη της άδειας εργασίας τους ή την κάρτα παραμονής τους στην χώρα μας, παύει να ισχύει και η σύμβαση εργασίας τους. Επίσης, οι επιχειρήσεις που προσλαμβάνουν εργαζόμενους για να καλύψουν τις έκτακτες ανάγκες τους.

β) Συμβάσεις υπό δοκιμή. Όταν η επιχείρηση προσλαμβάνει κάποιον και τον υποβάλει σε δοκιμασία για να διαπιστώσει αν κάνει για την εργασία.

γ) Συμβάσεις αμοιβής από τον κρατικό προϋπολογισμό. Όταν ο εργαζόμενος αμείβεται από πιστώσεις του κρατικού προϋπολογισμού που προορίζονται για συμβάσεις ορισμένου χρόνου.

δ) Λόγω προσωρινότητας. Όταν η ανάγκη της επιχείρησης απαιτεί προσωρινή παροχή εργασίας.

ε) Λόγω ιδιομορφίας της εργασιακής σχέσης. Όταν ο εργαζόμενος επιθυμεί να διασφαλίσει την εργασία έστω και για ορισμένο χρόνο ή όταν συμφωνείται ότι ο χρόνος εργασίας θα είναι μέχρι την αποπεράτωση ορισμένου έργου.

3) Λόγω θέσεως για την οποία θα απασχοληθεί ο εργαζόμενος:

α) Απασχόληση εποχιακού χαρακτήρα.

β) Τομείς δραστηριοτήτων. Υπάρχουν κάποιοι τομείς που επιτρέπουν την ανανέωση συμβάσεων ορισμένου χρόνου όπως:

1) Οπτικοακουστικός τομέας. Για παράδειγμα εκφωνητές, παρουσιαστές, ρεπόρτερ, κάμεραμαν τηλεόρασης και ραδιοφώνου, παραγωγοί, σκηνοθέτες διευθυντές σκηνής.

2) Τομέας οπτικοακουστικής, κινηματογραφικής και φωνογραφικής παραγωγής. Όπως: συγγραφείς, συνθέτες, ερμηνευτές, ηθοποιοί, διακοσμητές, μακιγιέρ, ενδυματολόγοι, χειριστές ήχου, φωτισμού, εικόνας κ.α.

3) Τραπεζικός τομέας. Όπως σύμβουλοι επενδύσεων, διαχειριστές χαρτοφυλακίων, υπεύθυνων για απόκτηση ελέγχου εταιρίας και συγχωνεύσεων και άλλες υπαλληλικές ιδιότητες.

4) Τομέας κατάρτισης και εκπαίδευσης. Όπως καθηγητών, υπευθύνων διεύθυνσης κ.α.

5) Τομέας επαγγελματικού αθλητισμού. Προπονητές και αθλητές.

6) Κατασκευαστικός τομέας των δημοσίων έργων

7) Δραστηριότητες παροχής τεχνικών ή οικονομοτεχνικών μελετών ή ερευνών ή οργανώσεων εκθέσεων, συνεδρίων και σεμιναρίων.

8) Επιχειρήσεις αεροπορικών μεταφορών ή παροχής υπηρεσιών αεροδρομίου εδάφους.

9) Διάφορα αλλά επαγγέλματα. Όπως, δασικοί εργάτες, μανεκέν, μαέστροι, σολίστες ορχήστρας και μουσικοί χορωδιών, οργανοπαίχτες.

Αρκετές φορές συνάπτονται διαδοχικές σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου χωρίς να υπάρχει κάποιος αντικειμενικός λόγος, από αυτούς που αναφέρονται παραπάνω, ώστε να δικαιολογείται μια τέτοια πράξη. «Σε περίπτωση λοιπόν που η σύναψη των συμβάσεων αυτών πραγματοποιείται προκειμένου να

καταστρατηγηθούν οι διατάξεις για έγγραφη καταγγελία της σύμβασης εργασίας και καταβολή αποζημίωσης στον εργαζόμενο, τότε θεωρείται ότι έχει καταρτισθεί μια ενιαία σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου με χρονική αφετηρία την ημερομηνία σύναψης της πρώτης σύμβασης ορισμένου χρόνου.(άρθρο 8 Ν.2112/1920)»Αυτό μπορεί να συμβεί ακόμα και αν έχουμε διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου, αλλά έχουμε μόνο μία σύμβαση η οποία δεν πληρεί τις προϋποθέσεις που έχουν αναφερθεί. Αυτόματα αυτή η σύμβαση γίνεται αορίστου χρόνου. Το Π.Δ. 81/2003 αναφέρει ότι εάν η σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου υπερβαίνει τα δύο έτη τότε συμπεραίνεται ότι επιδιώκεται κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών της επιχείρησης, επομένως αυτές οι συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας μετατρέπονται σε αορίστου χρόνου. Επίσης, εάν σε λιγότερο από δύο έτη η σύμβαση ορισμένου χρόνου ανανεωθεί παραπάνω από τρεις φορές τότε γίνεται αορίστου χρόνου.

Ως διαδοχικές συμβάσεις το ίδιο Π.Δ. ορίζει τις συμβάσεις που έχουν συναφθεί μεταξύ του ίδιου εργαζόμενου και εργοδότη, με τους ίδιους ή ελάχιστα διαφοροποιημένους όρους εργασίας, όπου για την σύναψη τους δεν έχουν παρέλθει περισσότερες από είκοσι ημέρες. Έτσι, δίνει το δικαίωμα στον εργοδότη να αφήνει ένα διάστημα είκοσι ημερών μέχρι να ανανεώσει την σύμβαση του εργαζομένου του ώστε να μην θεωρούνται διαδοχικές. Με αυτόν τον τρόπο ο εργοδότης μπορεί να ανανεώνει, νόμιμα και συνεχώς την σύμβαση ορισμένου χρόνου. Η ανανέωση πρέπει να γίνεται εγγράφως ή οι λόγοι της ανανέωσης να προέρχονται ευθέως από την σχέση εργασίας. Σε κάθε περίπτωση αντίγραφο της συμφωνίας πρέπει να δίνεται στον εργαζόμενο εντός πέντε ημερών από την έναρξη της εργασίας. Στην περίπτωση που η ανανέωση της σύμβασης είναι για δέκα εργάσιμες ημέρες τότε δεν είναι απαραίτητη η έγγραφη συμφωνία.

Η λύση της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου γίνεται με καταγγελία θα πρέπει να υπάρχει κάποιος σπουδαίος λόγος διαφορετικά η καταγγελία θεωρείται άκυρη και ισχύει η σύμβαση. Σπουδαίο λόγο αποτελεί κάθε γεγονός εξαιτίας του οποίου δημιουργούνται προβλήματα στην εργασιακή σχέση. Παράδειγμα η άρνηση παροχής εργασίας, η υβριστική συμπεριφορά, η μη συμμόρφωση στις εντολές του εργοδότη, η μη καταβολή των αποδοχών κ.α. Στην καταγγελία, η οποία μπορεί να είναι έγγραφη ή προφορική, προτιμάται να αναφέρεται αυτός ο σπουδαίος λόγος.

3.2 ΣΥΜΒΑΣΗ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

Μια σύμβαση αορίστου χρόνου ή ορισμένου χρόνου δεν αποκλείει άλλες διακρίσεις μιας συμβάσεως όπως μερικής ή ολικής απασχόλησης, εποχιακής

απασχόλησης πλήρης ή μειωμένου ωραρίου κ.λ.π. απλά την αναλύουμε διότι εστιάζει στο πολύ σημαντικό νομικό πρόβλημα λήξης μιας σύμβασης.

Το εργατικό δίκαιο είναι κατά βάση προσαρμοσμένο στις συμβάσεις αορίστου χρόνου. Εάν ο εργοδότης δεν εκφράσει τι είδους σύμβαση θέλει να έχει με τον εργαζόμενο τότε αυτή θεωρείται αορίστου χρόνου.

Το σημαντικότερο χαρακτηριστικό της συμβάσεις αορίστου χρόνου είναι ότι δεν διευκρινίζεται η λήξη της σχέσης εργασίας των συμβαλλομένων. Έτσι, η λήξη της μπορεί να γίνει οποιαδήποτε στιγμή εφόσον τηρούνται οι προϋποθέσεις του νόμου η σημαντικότερη προϋπόθεση είναι η αποζημίωση που δικαιούται ο εργαζόμενος. Η λύση σύμβασης αορίστου χρόνου γίνεται με καταγγελία. Η πραγματοποίηση της γίνεται εγγράφως ώστε να καταβληθεί η νόμιμη αποζημίωση, την οποία ο εργαζόμενος δικαιούται μόνο εάν έχει συμπληρωθεί ένα δίμηνο από την ημέρα πρόσληψης του. Στην συνέχεια αναγγέλλεται στον Οργανισμό Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού(Ο.Α.Ε.Δ) η απόλυση αυτή. Εδώ πρέπει να επισημάνουμε ότι ο εργαζόμενος πρέπει να έχει ασφαλιστεί. Στο διάστημα στο οποίο γίνεται η καταγγελία απολύσεως αποδίδεται και στον εργαζόμενο η αποζημίωση, η οποία υπολογίζεται με βάση τις τακτικές αποδοχές του τελευταίου μήνα εργασίας. Ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να ζητήσει με αγωγή του, την ακύρωση της καταγγελίας εάν πιστεύει ότι δεν έχει τηρηθεί ο νόμος. Αν ισχύει κάτι τέτοιο τότε, μπορεί να υποχρεώσει τον εργοδότη του να του καταβάλει τους μισθούς που θα έπαιρνε αν είχε συνεχίσει κανονικά την εργασία του. Αυτή η αγωγή μπορεί να γίνει εντός τριών μηνών από την καταγγελία. Στην περίπτωση που ο εργαζόμενος θεωρήσει έγκυρη την καταγγελία αλλά πιστεύει ότι δεν έχει πάρει ολόκληρη την αποζημίωση που δικαιούται ή ότι έχει γίνει λανθασμένος υπολογισμός της τότε μπορεί να ασκήσει, σχετική αγωγή, εντός έξι μηνών από την ημέρα απαίτησης της αποζημίωσης του.

3.3 ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ «ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ»

Σύμβαση μερικής απασχόλησης είναι αυτή που το ωράριο εργασίας είτε σε ημερήσια ή εβδομαδιαία ή δεκαπενθήμερη ή μηνιαία βάση είναι μικρότερο από το οκτάωρο. Αυτό, φυσικά συνεπάγεται και μειωμένες αποδοχές. Το αντίθετο της μερικής απασχόλησης είναι η ολική ή πλήρης απασχόληση όπου ο εργαζόμενος παίρνει τις νόμιμες αποδοχές και εργάζεται οκτώ ώρες. Εάν συμφωνηθεί η μείωση του ωραρίου, χωρίς να μειωθούν οι αποδοχές, τότε δεν έχουμε μερική απασχόληση.

Η μερική απασχόληση είναι συνεχής όλο το έτος με μειωμένο ωράριο ή αντίστοιχα εάν η εργασία είναι εποχιακή κατά ένα ορισμένο διάστημα του έτους.

Μια σύμβαση μερικής απασχόλησης καταρτίζεται εγγράφως. Αν γίνει προφορικά θεωρείται άκυρη και ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να δώσει μισθούς πλήρους απασχόλησης, ακόμα και αν ο εργαζόμενος δούλεψε με μειωμένο ωράριο. Η έγγραφη συμφωνία πρέπει εντός δεκαπέντε ημερών να γνωστοποιείται στην Επιθεώρηση Εργασίας. Η παροχή της εργασίας πρέπει να είναι συνεχόμενη και για μία φορά την ημέρα, ώστε να μην ταλαιπωρείται αλλά και να μπορεί ενδεχομένως να εργάζεται και αλλού. Επίσης δικαιούται ετήσια άδεια με αποδοχές και επίδομα αδείας. Έχει δικαίωμα αν υπάρξει θέση εργασίας πλήρους απασχόλησης μέσα στην επιχείρηση με ίσους όρους από τους άλλους εργαζόμενους της ίδιας κατηγορίας και κατάστασης να έχει προτεραιότητα στην πρόσληψη. Παράληψη του εργοδότη να μην προσλάβει τον μερικός απασχολούμενο, μπορεί να οδηγήσει τον δεύτερο σε άσκηση αγωγής ώστε να διεκδικήσει την πρόσληψη.

Για την σύμβαση «εκ περιτροπής» εργασίας ισχύουν οι ίδιες παρατηρήσεις με την σύμβαση μερικής απασχόλησης εκτός από τα σημεία : Η εργασία,

1) Παρέχεται σε λιγότερες από τις ισχύουσες ώρες ή ημέρες ανά εβδομάδα, δεκαπενθήμερο ή μήνα.

2) Δεν παρέχεται σταθερά και εναλλάσσετε το χρονικό διάστημα αποχής από την εργασία, κατά το οποίο η εργασιακή σχέση αναστέλλεται.

3) Η αμοιβή υπολογίζεται ανάλογα με τον χρόνο της μειωμένης εργασίας.

4) Μετά την έγγραφη κατάρτιση της πρέπει να αναγγελθεί εντός οκτώ ημερών στην Επιθεώρηση Εργασίας.

3.4 ΣΥΜΒΑΣΗ ΔΑΝΕΙΣΜΟΥ ΜΙΣΘΩΤΟΥ

Η σύμβαση δανεισμού μισθωτού γίνεται συνήθως μεταξύ επιχειρήσεων που έχουν κοινά οικονομικά συμφέροντα ή ανήκουν στον ίδιο όμιλο επιχειρήσεων. Είναι μία συμφωνία μεταξύ δύο εργοδοτών όπου ο εργαζόμενος του ενός θα απασχοληθεί για ορισμένο χρονικό διάστημα για λογαριασμό του άλλου.

Για να είναι μια τέτοια σύμβαση πραγματοποιήσιμη πρέπει να συμφωνεί και ο εργαζόμενος. Οι βασικοί όροι εργασίας του δεν μπορούν να διαφοροποιηθούν. Δηλαδή, δεν μπορεί να αλλάξει ο μισθός και το αντικείμενο της εργασίας, εκτός εάν συμφωνήσει ο εργαζόμενος στην αλλαγή τους. Στην περίπτωση αυτή δεν αλλάζουν και οι όροι εργασίας της σύμβασης με τον πρώτο εργοδότη όταν ο εργαζόμενος επιστρέψει σε αυτόν.

Ο δεύτερος εργοδότης είναι αυτό που μπορεί να ασκήσει διευθυντικό δικαίωμα και ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να συμμορφώνεται με τις εντολές και με τις υποδείξεις του.

Όσο ισχύει η σύμβαση δανεισμού και οι δυο θεωρούνται εργοδότες του. Εάν το χρονικό διάστημα του δανεισμού του εργαζόμενου είναι μεγαλύτερο από ένα έτος τότε η άδεια που δικαιούται παρέχεται από τον δεύτερο εργοδότη. Αν όμως είναι μικρότερο, τότε οι δύο εργοδότες πρέπει να συμφωνήσουν μεταξύ τους από ποιόν θα χορηγηθεί η άδεια και πότε θα πραγματοποιηθεί. Καταγγελία της σύμβασης μπορεί να κάνει μόνο ο αρχικός εργοδότης. Υποχρέωση του δεύτερου εργοδότη είναι να καταβάλει τον μισθό στον εργαζόμενο. Σε περίπτωση μη καταβολής τότε ο εργαζόμενος τον διεκδικεί από τον αρχικό εργοδότη.

3.5 ΣΥΜΒΑΣΗ ΜΑΘΗΤΕΙΑΣ

Σύμβαση μαθητείας έχουμε όταν ο ένας συμβαλλόμενος αναλαμβάνει να μεταδώσει στον άλλον τις αναγκαίες εμπειρικές γνώσεις για την άσκηση επαγγέλματος. Έχει δύο μορφές, σύμβαση μαθητείας ή σύμβαση εξαρτημένης εργασίας μαθητευομένου.

Σε αυτό το σημείο θα πρέπει να διακρίνουμε την σύμβαση μαθητείας από την σύμβαση δοκιμαστικής εργασίας. Στην σύμβαση δοκιμαστικής εργασίας περιέχεται ο όρος ότι ο εργαζόμενος είναι υπό δοκιμή για ένα εύλογο χρονικό διάστημα και μετά την λήξη του χρονικού αυτού διαστήματος, εάν ο εργοδότης δεν τον κρίνει κατάλληλο για την εργασία, επέρχεται η λύση της σύμβασης χωρίς καταβολή αποζημίωσης.

Στην σύμβαση μαθητείας, ο μαθητής, έχει ως σκοπό να μάθει το επάγγελμα και όχι να παράγει κάποιο σημαντικό έργο. Όταν όμως ο μαθητευόμενος είναι και εργαζόμενος τότε οφείλει να παράγει έργο. Ο εργοδότης και στις δύο αυτές περιπτώσεις πρέπει να εκπαιδεύσει τον εργαζόμενο. Άλλη μία ιδιομορφία είναι από το νόμο(Β.Δ. 16/18.7.1920) οι μαθητευόμενοι θεωρούνται εργάτες ακόμα και αν παρέχουν εργασία υπαλλήλου. Γενικά η νομοθεσία ορίζει μόνο τον σκοπό της μαθητείας και δεν περιλαμβάνει διατάξεις για τις νόμιμες αποδοχές, τα χρονικά όρια της εργασίας, την καταγγελία της σύμβασης κ.α. Μάλιστα στην γνήσια σύμβαση μαθητείας μπορεί να συμφωνηθεί ότι ο μαθητευόμενος θα καταβάλει αμοιβή, αντί να λαμβάνει, στον εργοδότη του για την μαθητεύσει.

Η σύμβαση μαθητείας είναι υποχρεωτικά έγγραφη εάν είναι υπό την εποπτεία του Ο.Α.Ε.Δ. Αν ο μαθητευόμενος είναι ανήλικος πρέπει να έχει την συναίνεση του κηδεμόνα του για να πραγματοποιηθεί μια τέτοια σύμβαση.

3.6 ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΛΛΟΔΑΠΟΥ

Η σύμβαση εργασίας με αλλοδαπό διέπεται από τους ίδιους όρους που προβλέπει ο νόμος και για τους Έλληνες στα θέματα ωράριο, άδεια, αναγγελία στον Ο.Α.Ε.Δ., ασφάλιση, αναγγελία στην Επιθεώρηση Εργασίας κ.α. Από την στιγμή που η χώρα μας είναι ενταγμένη στην Ευρωπαϊκή Ένωση, τα άτομα και τα αγαθά, κινούνται και διακινούνται ελεύθερα από τις χώρες μέλη. Έτσι οι αλλοδαποί που είναι υπήκοοι των κρατών μελών που επιθυμούν να παραμείνουν στην χώρα μας για εργασία πρέπει να πάρει από την αρμόδια αστυνομική υπηρεσία, άδεια διαμονής. Η άδεια έχει διάρκεια πέντε έτη και έχει καθαρά δηλωτικό χαρακτήρα. Από την μέρα που θα κάνει αίτηση για την άδεια παραμονής έχει το δικαίωμα να εργαστεί με σύμβαση. Πρέπει να τονίσουμε ότι η σύμβαση του αλλοδαπού δεν εξαρτάται από την άδεια παραμονής.

Αντίθετα, ενός υπηκόου κράτους, το οποίο δεν βρίσκεται εντός Ε.Ε, η σύμβαση εξαρτάται από την άδεια παραμονής. Συγκεκριμένα ο Νόμος 2910/2001 αναφέρει ότι η σύμβαση εργασίας ενός τέτοιου αλλοδαπού είναι ορισμένου χρόνου, συνήθως ένα έτος, διότι η άδεια εργασίας τους είναι ετήσια και εκδίδεται από τον Νομόρχη. Κάθε χρόνο μπορούν να ανανεώνουν την άδεια εργασίας εφόσον υποβάλουν την σχετική αίτηση και τα απαραίτητα δικαιολογητικά.

3.7 ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΕΠΟΧΙΑΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Εποχιακή απασχόληση έχουμε όταν ο απασχολούμενος, εργάζεται σε μία επιχείρηση που λειτουργεί ορισμένη μόνο περίοδο του έτους. Τέτοιες επιχειρήσεις είναι συνήθως οι τουριστικές. Για παράδειγμα τα ξενοδοχεία. Η σύμβαση ενός εργαζόμενου είναι ορισμένου χρόνου. Αυτοί που έχουν εργαστεί για δύο συνεχόμενες περιόδους έχουν δικαίωμα να επαναπροσληφθούν από την επιχείρηση. Σε μία τέτοια περίπτωση η καταγγελία της σύμβασης γίνεται με βάση τις διατάξεις αορίστου χρόνου. Διαφορετικά ισχύουν όσα έχουμε αναφέρει για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου.

Σύμφωνα με το νόμο 2190/1994 η διάρκεια απασχόλησης ατόμων, που έχουν προσληφθεί από το Δημόσιο ή από Ν.Π.Δ.Δ. για έκτακτες ανάγκες των υπηρεσιών αυτών, δεν μπορεί να υπερβαίνει τους οκτώ μήνες μέσα στην διάρκεια του έτους. Δηλαδή είναι αποκλειστικά σύμβαση ορισμένου χρόνου. Παράταση ή ανανέωση μέσα στο έτος ή μετατροπή σε σύμβαση αορίστου χρόνου θεωρούνται άκυρες. Ανάλογα με το είδος της εργασίας, ανακοινώνονται και τα προσόντα τα οποία πρέπει

να έχει ο εργαζόμενος. Αυτά ορίζονται σε μία ανακοίνωση, η οποία ελέγχεται από το Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού (Α.Σ.Ε.Π.) και ανάλογα εγκρίνεται ή τροποποιείται εντός δέκα ημερών. Αν σε έλεγχο των επιθεωρητών του ΑΣΕΠ διαπιστωθούν παραβάσεις των συμβάσεων, όσο αφορά το χρόνο, τότε τα αρμόδια όργανα υποχρεούνται να παύσουν την καταβολή των αποδοχών.

Κάθε συμφωνία που δεν προβλέπει την αμοιβή σε μία τέτοια περίπτωση θεωρείται άκυρη.

3.8 ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕ ΙΑΤΡΙΚΟ ΕΠΙΣΚΕΠΤΗ

Ιατρικός επισκέπτης είναι αυτός που για λογαριασμό μίας φαρμακευτικής εταιρίας γιατρούς, κτηνιάτρους, οδοντιάτρους σε ιδιωτικά ή δημόσια νοσοκομεία, σε αγροτικά ιατρεία καθώς και τα φαρμακεία. Τους ενημερώνει για τα ιδιοσκευάσματα που έχουν εγκριθεί και κυκλοφορούν από την εταιρεία τους. Έχει ειδική επαγγελματική ταυτότητα, την οποία πρέπει να δείχνει στις επισκέψεις του και εκδίδεται από την Πανελλήνια Ομοσπονδία Ιατρικών Επισκεπτών.

Η εργοδότη φαρμακευτική εταιρία έχει το δικαίωμα να ορίζει τον τρόπο, τόπο και χρόνο παροχής της εργασίας. Οι αποδοχές του εργαζομένου, εκτός από τις νόμιμες, μπορούν να είναι και υπό την μορφή bonus ή οικιοθελών παροχών από τον εργοδότη. Το ωράριο του ορίζεται ως ημερήσιο ή εβδομαδιαίο όμως μπορεί να είναι και ελαστικό. Δηλαδή, η ώρα έναρξης και λήξης της εργασίας ανά ημέρα δεν είναι προκαθορισμένη, ενώ μπορεί να είναι συνεχές ή διακεκομμένο. Σαν τόπος της εργασίας πρέπει να καθορίζεται μία συγκεκριμένη περιοχή π.χ. δήμος, συνοικία κ.α. Συνήθως, σαν όρος της σύμβασης ιατρικού επισκέπτη είναι:

1)Να υποβάλει ο εργαζόμενος μία αναφορά, στην εταιρία, σχετικά με τις επισκέψεις τους σε ιατρούς, φαρμακεία κ.λ.π. σε τακτά χρονικά διαστήματα.

2)Να είναι εχέμυθος σχετικά με κάθε πληροφορία, όπως την μέθοδο παρασκευής των φαρμάκων και άλλες.

Οι υπόλοιποι όροι είναι ίδιοι με αυτούς που περιλαμβάνονται σε μία σύμβαση αορίστου χρόνου.

3.9 ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΣΥΜΦΩΝΗΤΙΚΟ ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΗΣ ΕΦΕΥΡΕΣΗΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΠΡΟΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

Ο νόμος 1733/1987 στο άρθρο 6 αναφέρετε στις εφευρέσεις που έχουν ή πραγματοποιούν οι εργαζόμενοι. Οι εφευρέσεις χωρίζονται σε τρεις κατηγορίες:

- α) Ελεύθερες
- β) Υπηρεσιακές
- γ) Εξαρτημένες

Σύμφωνα με την κατηγορία που ανήκουν γίνεται και η ανάλογη σύμβαση.

Ελεύθερες εφευρέσεις είναι αυτές που ο εργαζόμενος έχει τα πλήρη δικαιώματα.

Υπηρεσιακή είναι αυτή που αποτελεί προϊόν συμβατικής σχέσης μεταξύ του εργαζομένου και του εργοδότη. Σε αυτή την περίπτωση ο εργαζόμενος αποκτά το πρωτότυπο δικαίωμα ενώ ο εργοδότης δικαιούται την μεταβίβαση εξ ολοκλήρου της εφεύρεσης. Ο εργαζόμενος δικαιούται πρόσθετη αμοιβή, εάν κριθεί ότι η εφεύρεση είναι πολύ επωφελής για τον εργοδότη, η οποία όμως δεν έχει σχέση με την συμφωνημένη αρχική αμοιβή του. Το ποσό της πρόσθετης αυτής αμοιβής πρέπει να είναι ανάλογο προς την εφευρετική εργασία.

Εξαρτημένη εφεύρεση είναι αυτή που πραγματοποιείται με πληροφορίες ή εμπειρία ή με την χρησιμοποίηση υλικών που ανήκουν στην επιχείρηση χωρίς ο εργαζόμενος υποχρεωτικά να εκτελεί την σύμβαση εργασίας του. Εάν δεν συντρέχει ένας από αυτούς τους λόγους τότε δεν θεωρείται ως εξαρτημένη η εφεύρεση. Δηλαδή, μία τέτοια εφεύρεση πραγματοποιείται συνήθως κατά την διάρκεια της σχέσης εργασίας, όμως μπορεί να γίνει και μετά την λήξη της σύμβασης εργασίας με πληροφορίες και εμπειρία που έχει αποκομίσει από την εργασία του.

Όταν πραγματοποιείται μία τέτοια εφεύρεση προβλέπεται «κοινωνία δικαιώματος» που σημαίνει ότι ανήκει κατά 40% στον εργοδότη και κατά 60% στον εργαζόμενο. Συμφωνίες που προβλέπουν μικρότερο ποσοστό για τον εργαζόμενο είναι άκυρες ενώ αυτές που προβλέπουν μικρότερο ποσοστό για τον εργοδότη είναι έγκυρες. Ο εργαζόμενος που πραγματοποιεί μια εξαρτημένη εφεύρεση οφείλει να γνωστοποιήσει εγγράφως τον εργοδότη, με όλα τα απαραίτητα στοιχεία ώστε να μπορέσουν να υποβάλουν από κοινού αίτηση χορήγησης διπλώματος ευρεσιτεχνίας στον Οργανισμό Βιομηχανικής Ιδιοκτησίας. Αν ο εργοδότης μετά την πάροδο τεσσάρων μηνών από την γνωστοποίηση δεν δηλώσει ενδιαφέρων τότε μπορεί να υποβάλει αίτηση μόνος του ο εργαζόμενος και να του ανήκει το 100% της εφεύρεσης αυτής. Ο εργοδότης δικαιούται να έχει πρώτος την αποκλειστική εκμετάλλευση και να καταβάλει αμοιβή στον εργαζόμενο, ανάλογη με την εφεύρεση. Εάν τα δύο μέρη δεν συμφωνούν για την αμοιβή τότε αυτή προσδιορίζεται δικαστικός.

3.10 ΣΥΜΒΑΣΗ ΠΑΡΟΧΗΣ ΑΘΛΗΤΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ

Η σύμβαση παροχής αθλητικών υπηρεσιών συνάπτεται μεταξύ επαγγελματία αθλητή και αθλητικής Ανώνυμης Εταιρείας. Είναι σχέση εξαρτημένης εργασίας και διέπεται από τις διατάξεις του νόμου 2725/1999 και του νόμου 3057/2002.

Επαγγελματίας αθλητής είναι αυτός που παρέχει τις αθλητικές του υπηρεσίες και έχει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας. Οι αποδοχές του καθορίζονται ελεύθερα με συμβόλαιο που συμφωνείται μεταξύ του αθλητή και της αθλητικής ανώνυμης εταιρείας. Οι έκτακτες παροχές, δηλαδή τα πρίμ, αποφασίζονται από το Διοικητικό Συμβούλιο της εταιρείας. Η απόφαση αυτή λαμβάνεται τουλάχιστον δεκαπέντε ημέρες πριν την έναρξη των πρωταθλημάτων και κοινοποιείται υποχρεωτικά στην Επιτροπή Επαγγελματικού Αθλητισμού και στους αθλητές της. Η καταβολή των αποδοχών του αθλητή γίνεται ως εξής: το ένα τρίτο(1/3)του δίνεται μόλις υπογραφη το συμβόλαιο και τα υπόλοιπα δύο τρίτα(2/3)σε ισόποσες ετήσιες δόσεις οι οποίες καταβάλλονται στις 30 Μαρτίου κάθε έτους. Όλες οι πληρωμές του αθλητή γίνονται μόνο μέσω τράπεζας.

Οι επαγγελματίες αθλητές ασφαρίζονται στο Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων(ΙΚΑ) οι εισφορές των οποίων υπολογίζονται αποκλειστικά με βάση τις τακτικές μηνιαίες αποδοχές τους. Έχουν την δυνατότητα απαλλαγής από την ασφάλιση υγείας του ΙΚΑ μόνο αν συνάψουν ασφάλιση με ιδιωτική εταιρεία. Σε μια τέτοια περίπτωση η αθλητική ανώνυμη εταιρεία πρέπει να καταβάλει τα 2/3 των ασφαλίσεων και ο αθλητής το υπόλοιπο 1/3.Τους όρους των ασφαλίσεων διαπραγματεύονται οι επαγγελματικοί σύνδεσμοι μαζί με τους πανελλήνιους συνδέσμους αμειβόμενων αθλητών.

Για την σύναψη σύμβασης παροχής αθλητικών υπηρεσιών με αθλητική ανώνυμη εταιρεία, ο αθλητής πρέπει να είναι άνω των δεκαοκτώ ετών. Η σύμβαση δεν μπορεί να είναι μικρότερη από έξι μήνες και μεγαλύτερη από πέντε χρόνια. Σε αντίθετη περίπτωση μπορεί να θεωρηθεί άκυρη. Όταν παρέλθει ο χρόνος της σύμβασης τότε επέρχεται και η λήξη της. Αν όμως το χρονικό διάστημα της σύμβασης είναι μικρότερο από πέντε έτη, τότε μπορεί να πραγματοποιηθεί ανανέωση της σύμβασης μέχρι να συμπληρωθούν τα πέντε έτη. Υποχρεωτικά όταν γίνεται ανανέωση καθορίζονται και οι οικονομικοί όροι, ακόμα και αν ο αθλητής επιθυμεί να παραμείνουν όσα είχαν συμφωνηθεί στη πρώτη σύμβαση.

Μόνο κατά την μεταγραφική περίοδο μπορούν οι αθλητικές ανώνυμες εταιρείες να διαπραγματεύονται με τους αθλητές, εκτός αν οι κανονισμοί των διεθνών ομοσπονδιών του κάθε αθλήματος, προβλέπουν διαφορετικά. Αν η διαπραγμάτευση γίνει άμεσα ή έμμεσα άλλη περίοδο τότε η αθλητική ανώνυμη εταιρεία που

πραγματοποίησε την παράβαση τιμωρείται, σύμφωνα με τις προβλεπόμενες διατάξεις περί δυσφημίσεως του αθλήματος και χάνει το δικαίωμα να αποκτήσει αυτόν τον αθλητή για χρονικό διάστημα πέντε ετών. Οποιαδήποτε γραπτή συμφωνία πριν από την μεταγραφική περίοδο είναι άκυρη. Πριν την υπογραφή της συμβάσεως η αθλητική ανώνυμη εταιρεία πρέπει να καταθέσει στην Επιτροπή Επαγγελματικού Αθλητισμού πιστοποιητικό ασφαλιστικής και φορολογικής ενημερότητας. Αυτό σημαίνει ότι πρέπει να εκπληρώνει τις υποχρεώσεις της απέναντι στους αθλητές της, διαφορετικά χάνει το δικαίωμα να αποκτά αθλητές κατά την διάρκεια της μεταγραφικής περιόδου. Ακόμα και αν κάτω από τέτοιες συνθήκες αποκτήσει έναν αθλητή, αυτός δεν έχει δικαίωμα στους αγώνες και η σύμβαση θεωρείται άκυρη. Σύμφωνα με τον νόμο 2725/1999 (άρθρο 93 παράγραφος 2) η αθλητική ανώνυμη εταιρεία δεν μπορεί να υπερβεί τα προϋπολογισθέντα έξοδα αμοιβών για κάθε τρέχουσα αγωνιστική περίοδο με αμοιβή αθλητή, διότι η σύμβαση θα θεωρηθεί άκυρη. Το άρθρο 95 του ίδιου νόμου προβλέπει την επίλυση των οικονομικών διαφορών, όταν αυτές δεν προβλέπονται από την σύμβαση, να επιλύονται διαιτητικά από τις επιτροπές επίλυσης οικονομικών διαφορών.

Τέλος, η σύμβαση παροχής αθλητικών υπηρεσιών λύεται σε περίπτωση υποβιβασμού σε ερασιτεχνική κατηγορία πρωταθλήματος της αθλητικής ανώνυμης εταιρείας και μάλιστα χωρίς αξιώσεις από τους συμβαλλόμενους. Σε περίπτωση μη λήξης του συμβολαίου το ιδρυτικό σωματείο μπορεί να κρατήσει τον αθλητή μέχρι την λήξη του συμβολαίου του, αν η χρονική διάρκεια είναι μικρότερη του ενός έτους ή αν είναι μεγαλύτερη, μέχρι και ένα έτος από την επικύρωση του υποβιβασμού.

3.11 ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕΛΟΥΣ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ Α.Ε.

Ένα μέλος Διοικητικού Συμβουλίου των Α.Ε. μπορεί να εργαστεί ως μισθωτός εφόσον πρώτα το εγκρίνει η Γενική Συνέλευση των μετόχων και γίνει η σχετική σύμβαση εργασίας. Εάν δεν συντρέχουν τα παραπάνω και η εργασία που θα προσφέρει δεν περιλαμβάνεται στα όρια της τρέχουσας συναλλαγής τότε η σύμβαση θεωρείται άκυρη. Έγκριση από την Γενική Συνέλευση δεν επιβάλλεται να παίρνει κάθε χρόνο αλλά αρκεί μόνο μια φορά.

Σε περίπτωση που κάποιος είναι μισθωτός μιας Α.Ε. και διοριστεί μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου, της ίδιας των μετόχων.

3.12 ΟΜΑΔΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.

Όταν ένας εργοδότης κάνει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας με ένα άτομο, το οποίο εκπροσωπεί μία ομάδα και ενεργεί για λογαριασμό και εκ μέρους όλων των μελών της ομάδας αυτής. Τότε έχουμε ομαδική σύμβαση εργασίας. Τέτοιες συμβάσεις συνήθως πραγματοποιούν τα μέλη ενός θιάσου ή μιας ορχήστρας.

3.13 ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΠΟΛΛΑΠΛΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Συμβαίνει πολλές φορές να εργάζεται κάποιος σε δύο διαφορετικούς εργοδότες, ή και σε περισσότερους. Σε αυτές τις περιπτώσεις γίνεται ιδιαίτερη σύμβαση εργασίας με τους εργοδότες που καλούνται συμβάσεις πολλαπλής απασχόλησης. Αυτές οι συμβάσεις είναι έγκυρες και νομότυπες όταν ο μισθωτός εργάζεται συνολικά το νόμιμο ωράριο(Α.Π 186\85,Υπ.Εργ.7316\15).Αν για παράδειγμα έχει εργαστεί ολόκληρο το νόμιμο ωράριο σε έναν εργοδότη τότε μέσα στην ίδια ημέρα απαγορεύεται να εργαστεί σε άλλον, διότι η σύμβαση που έχει με τον δεύτερο θεωρείται άκυρη.

Τα ασφαλιστικά βιβλιάρια που παίρνει από το ΙΚΑ είναι τόσα όσα και οι εργοδότες με τους οποίους έχει σύμβαση εργασίας. Αναγράφουν όλα τον ίδιο αριθμό μητρώου ασφαλισμένου. Οι ημέρες ασφάλισης τους είναι 25 τον μήνα.

3.14 ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕ ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΑ ΠΡΟΣΩΠΑ.

Διευθυντικά πρόσωπα είναι εκείνα τα οποία προσλαμβάνονται για να διευθύνουν και να ελέγχουν μία επιχείρηση ή ένα τμήμα της επιχείρησης και έχουν κατά κάποιο τρόπο τα δικαιώματα που έχει και ένας εργοδότης. Δηλαδή μπορούν να προσλαμβάνουν, να απολύουν ή ακόμα και να καθορίζουν τους μισθούς των εργαζομένων.

Ένα διευθυντικό πρόσωπο, αμείβεται με μεγαλύτερο μισθό απ' ότι άλλοι υπάλληλοι. Όμως, δεν έχει συγκεκριμένο ωράριο που σημαίνει ότι δεν πληρώνεται για οποιαδήποτε υπερωρία, είτε αυτή αφορά υπέρβαση του νόμιμου ωραρίου, είτε αφορά τις εξαιρέσιμες ημέρες ή αργίες. Δεν πληρώνεται ούτε για εργασία που έχει κάνει εκτός της έδρας της επιχείρησης. Επίσης δεν δικαιούται ετήσια άδεια, ούτε επίδομα αδείας. Παίρνει δώρα εορτών και σε περίπτωση απολύσεως του δικαιούται

την νόμιμη αποζημίωση. Α. Ε, τότε μπορεί να συνεχίσει να εργάζεται ως μισθωτός, χωρίς να χρειάζεται την έγκριση της Γενικής Συνέλευσης

3.15 ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΜΕ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑ ΚΑΙ ΛΟΙΠΕΣ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

Για να προσληφθούν μισθωτοί σε ξενοδοχεία και σε άλλες τουριστικές επιχειρήσεις ισχύουν οι διατάξεις που καθορίζονται από Ν.Δ. 1152/72, Ν.Δ. 33470/91 και Ν.Δ 1346/03. Τα ξενοδοχεία Γ' τάξης και οι τουριστικές επιχειρήσεις από Α' τάξη και πάνω όλης της χώρας πρέπει να συμπληρώνουν υποχρεωτικά τις κενές θέσεις εργασίας από απόφοιτους της Σχολής Τουριστικών Επαγγελματιών κατά ένα ποσοστό το οποίο ορίζει κάθε χρόνο ο Ε.Ο.Τ. Οι επιχειρήσεις αναζητούν αυτό το ποσοστό από τον Ο.Α.Ε.Δ της περιοχής τους. Εάν αυτός δεν μπορεί να τους καλύψει τότε συμπληρώνεται από άλλους ανέργους.

Τα ξενοδοχεία που λειτουργούν εποχιακά πρέπει υποχρεωτικά να επαναπροσλαμβάνουν το προσωπικό που είχαν την προηγούμενη χρονιά ως εξής:

α) όταν το ξενοδοχείο έχει πληρότητα 20% τότε το 1/3 πρέπει να είναι προσωπικό που εργαζόταν και την προηγούμενη χρονιά.

β) όταν το ξενοδοχείο έχει πληρότητα 50% τότε το 2/3 πρέπει να είναι προσωπικό που εργαζόταν και την προηγούμενη χρονιά.

γ) όταν το ξενοδοχείο έχει πληρότητα 80% τότε πρέπει το σύνολο του προσωπικού να προέρχεται από εργαζομένους της προηγούμενης χρονιάς.

Για να επαναπροσληφθεί ο μισθωτός θα πρέπει πρώτα να υποβάλει σχετική έγγραφη αίτηση στον εργοδότη έως το τέλος του Ιανουαρίου. Η επιχείρηση μπορεί να τους προσλάβει από 10.6 ή από 25.5 και μετά εάν αυτή βρίσκεται στην Κρήτη, Ρόδο, ή Κέρκυρα. Ο μισθωτός έχει πέντε ημέρες από την ημέρα που θα κλιθεί για εργασία για να παρουσιαστεί αλλιώς χάνει το δικαίωμα της επαναπρόσληψης. Αν μια ξενοδοχειακή μονάδα δεν θέλει να επαναπροσλάβει κάποιον εργαζόμενο τότε οφείλει να του δώσει την νόμιμη αποζημίωση. Ως χρόνο εργασίας για τον προσδιορισμό της αποζημίωσης μετράτε η ημέρα της αρχικής πρόσληψης μέχρι και την ημέρα της απόλυσης (φυσικά μετρούνται και ως τέσσερις μήνες τους οποίους οι επιχείρηση δεν λειτούργησε όμως θα μετρηθεί ως διάστημα εργασίας).

Οι συμβάσεις με τουριστικές επιχειρήσεις θεωρούνται συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Ως εποχιακές θεωρούνται αυτές που λειτουργούν έως εννέα μήνες το χρόνο. Οι ξενοδοχοϋπάλληλοι έχουν επαγγελματική ταυτότητα που εκδίδεται από τον Ο.Α.Ε.Δ. Επίσης πρέπει να έχουν βιβλιάριο υγείας το οποίο ανανεώνουν κάθε πέντε

έτη. Εάν δεν είναι εφοδιασμένοι με αυτό τότε ο εργοδότης τους μπορεί να τους απολύσει χωρίς να τους καταβάλει την νόμιμη αποζημίωση.

(βλ. Υπόδειγμα Πλήρως Ενημερωμένων Συμβάσεων, Παπαδογιάννη Σοφία-Τσαντίνης Σπύρος, Εκδόσεις Dashofer Holding, 2004)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

ΑΜΟΙΒΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Μισθός είναι η παροχή που καταβάλλεται στον εργαζόμενο από τον εργοδότη ως αντάλλαγμα της εργασίας του πρώτου στον δεύτερο. Ο μισθός αυτός μπορεί να είναι συμβατικός δηλαδή να καθορίζεται με αμοιβαίως αποδεκτή συμφωνία του εργοδότη με τον εργαζόμενο που μπορεί να είναι ατομική σύμβασή ή και συλλογική σύμβαση. Σύμφωνα με τη νομολογία η συμφωνία αυτή μπορεί να είναι και σιωπηρή όταν ο εργοδότης καταβάλλει όλο το μισθό ή και μέρος αυτού στον εργαζόμενο και ο τελευταίος τον εισπράττει χωρίς επιφύλαξη.

4.1 ΤΡΟΠΟΙ ΑΜΟΙΒΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Οι τρόποι με τους οποίους αμείβεται η εργασία είναι:

A) Αμοιβή κατά απόδοση η οποία μπορεί να είναι είτε κατά τεμάχιο, μέτρο κ.τ.λ. όταν ο εργαζόμενος αμείβεται με βάση τις μονάδες παραγωγής του, είτε κατ' αποκοπή όπου ο εργαζόμενος αναλαμβάνει την εκτέλεση μιας εργασίας εργολαβικά με αντάλλαγμα συμφωνημένης αμοιβής.

Και στις δύο παραπάνω περιπτώσεις ο χρόνος εργασίας δεν αποτελεί κριτήριο υπολογισμού του μισθού εκτός από κάποιες περιπτώσεις αμοιβών κατά μονάδα όπου οι παραχθείσες μονάδες συνδέονται με τον χρόνο διεκπεραίωσης των.

B) Αμοιβή κατά χρόνο. Με αυτό η αμοιβή του εργαζόμενου υπολογίζεται σύμφωνα με μία μονάδα χρόνου, δηλαδή με την ώρα, την ημέρα, την εβδομάδα ή τον μήνα και η αμοιβή είναι αντίστοιχα ωρομίσθια, ημερήσια, εβδομαδιαία και μηνιαία.

Αυτός ο τρόπος είναι και ο περισσότερο διαδεδομένος αφού όσοι εργάζονται σε γραφεία δεν μπορεί να υπολογιστεί ο όγκος της εργασίας αλλά χρησιμοποιείται επίσης όταν δίνεται μεγαλύτερη βαρύτητα στην ποιότητα των παραγόμενων μονάδων από την ποσότητα.

Γ) Αμοιβή βάση συντελεστών. Σε αυτή την κατηγορία υπάγονται όλα τα πολυποίκιλα συστήματα υπολογισμού αμοιβής εργασίας που έχουν σαν βάση επιστημονικές παρατηρήσεις και δεδομένα. Αυτού του είδους αμοιβή υπολογίζεται από διάφορους τύπους μαθηματικούς και έχουν σκοπό στην ικανοποίηση του εργαζόμενου και την αύξηση της παραγωγικότητας π.χ. τα bonus και τα prim.

Το κατώτατο όριο μισθού ορίζεται από το νόμο και δεν μπορεί για κανένα απολύτως λόγο να μην τηρηθεί. Αντιθέτως ο νόμος δίνει το δικαίωμα στον εργοδότη να δώσει μεγαλύτερο από τον κατώτερο μισθό έπειτα από συμφωνία με τον εργαζόμενο ή ακόμα και χωρίς αυτή.

Ο μισθός μπορεί να είναι σε χρήμα, υπολογίζεται με χρηματικές μονάδες και καταβάλλεται στο νομίμως κυκλοφορούν νόμισμα αλλά και σε είδος μόνο όμως μέρος του μισθού της εργασίας και μπορεί να είναι είδη ένδυσης, στέγη κ.τ.λ. και μόνο ως αντάλλαγμα εργασίας. Επιπλέον ο εργαζόμενος λαμβάνει κάποιες παροχές-επιδόματα είτε από τον εργοδότη είτε από το κράτος. Αυτός ο μισθός καλείται κοινωνικός μισθός.

4.2 ΤΑΚΤΙΚΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ

Όλες οι μισθολογικές παροχές που λαμβάνει ο εργαζόμενος ως τακτικό συμβατικό ή νόμιμο αντάλλαγμα της παρεχόμενης απ' αυτόν εργασίας καλούνται τακτικές αποδοχές και καταβαλλόμενες αποδοχές οι παροχές που πραγματικά λαμβάνει ανεξάρτητα από τον νόμιμο ή συμβατικό μισθό.

Ως τακτικές αποδοχές θεωρούνται και κάποια επιδόματα εφ' όσον αυτά λαμβάνονται σταθερά όπως το επίδομα Πάσχα και Χριστουγέννων, το επίδομα αδειάς, το επίδομα παραγωγής εφ' όσον δεν λαμβάνεται υπ' όψιν η ποσότητα παραγωγής και το επίδομα κινήσεως όταν δεν δίνεται για προσωρινή εκτός έδρας αποζημίωσης. Το ίδιο ισχύει και για κάποιες παροχές όπως την οικιοθελείς παροχή που μπορεί να κανονιστεί και σιωπηρά μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου, το υπερωριακό επίδομα όταν παρέχεται σταθερά και μόνιμα, οι παροχές σε είδος εξ' ελευθεριότητας του εργοδότη και τέλος όταν ο εργαζόμενος εργάζεται Κυριακές ή νύχτες τακτικά η αποζημίωση Κυριακής ή νυχτερινής εργασίας.

Σε καμία περίπτωση δε θεωρούνται τακτικές αποδοχές τα φιλοδωρήματα από πελάτες και οι κάθε είδους παροχές που χορηγούνται από τον εργοδότη οικιοθελώς και μπορούν να διακοπούν με μονομερή του απόφαση και οι παροχές για την καλύτερη εξυπηρέτηση λειτουργικών αναγκών της επιχείρησης.

4.3 ΑΜΟΙΒΗ ΥΠΕΡΩΡΙΑΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η υπερωριακή απασχόληση διακρίνεται σε νόμιμη και μη νόμιμη ανάλογα αν γίνεται κατόπιν αδείας της Αρχής ή όχι. Με την εφαρμογή του άρθρου 4 του Ν.2874/2000 ισχύει:

1) Τις ώρες εργασίας μεταξύ ανώτατου (40 ώρες εβδομαδιαίως) και κατώτερου νομίμου ωραρίου ο μισθωτός δεν λαμβάνει καμία αμοιβή έστω και αν η εργασία του είναι πέρα από τη συμφωνημένη.

2) Πάνω από το ανώτερο όριο εργασίας μέχρι τρεις (3) ώρες ο μισθωτός αμείβεται με το καταβαλλόμενο ημερομίσθιο προσαυξημένο κατά πενήντα τοις εκατό (50%) και δεν χρειάζεται η αναγγελία ή άδεια από την επιθεώρηση εργασίας.

3) Επίσης οι ώρες εργασίας πάνω από τις 43 εβδομαδιαίως αλλά μέχρι 120 ετησίως και εφόσον είναι νόμιμες αμείβονται προσαυξημένο το ωρομίσθιο κατά πενήντα τοις εκατό (50%).

4) Πέρα από τις 120 αλλά νόμιμες υπερωρίες ετησίως αμείβονται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 75%.

5) Οι παράνομες υπερωρίες σε κάθε περίπτωση αμείβονται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 250%.

4.4 ΑΜΟΙΒΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΤΑ ΤΙΣ ΚΥΡΙΑΚΕΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑ ΝΟΜΩΝ ΑΡΓΙΕΣ

Οι ημερομίσθιοι ανεξάρτητα από το είδος συμβάσεως που έχουν κάνει με τους εργοδότες (ορισμένη ή αόριστη) δικαιούνται να λαμβάνουν το νόμιμο ημερομίσθιο με όλα τα προβλεπόμενα από το νόμο επιδόματα και προσαύξηση 75% που υπολογίζεται βάση του νομίμου ημερομισθίου και όχι του καταβαλλόμενου. Την προσαύξηση αυτή τη λαμβάνουν μόνο όσοι απασχολήθηκαν πραγματικά και όχι όσοι δικαιούνται ημερομίσθιο αργίας χωρίς να απασχοληθούν. Το ίδιο ισχύει και για όσους αμείβονται κατ' αποκοπή ή κατά μονάδα εργασίας ή με ποσοστά και φιλοδώρημα.

Όσοι μισθωτοί αμείβονται μηνιαίως και απασχολούνται νόμιμα τις Κυριακές αλλά λαμβάνουν την εβδομαδιαία ανάπαυσή τους άλλη ημέρα της εβδομάδας δικαιούνται μόνο προσαύξηση του 1/25 του μισθού κατά 75% ενώ αν δεν αναπαυτούν άλλη μέρα τότε λαμβάνουν τον μηνιαίο μισθό προσαυξημένο κατά το 1/25 του νομίμου μισθού και το 75% επ' αυτού.

4.4.1 ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΚΥΡΙΑΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ως εργασία παρεχόμενη την Κυριακή θεωρείται η εκτελούμενη από την 12^η ώρα του μεσονυχτίου του Σαββάτου μέχρι την 12^η του μεσονυχτίου της Κυριακής. Το ίδιο ισχύει και για τις εξαιρέσιμες βάση νόμου αργίες.

4.5 ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ ΣΥΜΠΤΩΣΗΣ ΚΥΡΙΑΚΗΣ ΜΕ ΥΠΕΡΩΡΙΑΚΗ, ΝΥΚΤΕΡΙΝΗ ΚΑΙ ΕΚΤΟΣ ΕΔΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑ

A) Σε περίπτωση σύμπτωσης Κυριακής με υπερωριακή εργασία τότε η προσαύξηση υπερωριακής εργασίας υπολογίζεται επί ωρομισθίου αφού προηγουμένως έχει προσαυξηθεί με το συντελεστή 75% της Κυριακής.

B) Σε περίπτωση σύμπτωσης Κυριακής απασχόλησης και νυκτερινής τότε η αμοιβή του μισθωτού υπολογίζεται με προσαύξηση 100% συνολικά. Δηλαδή 75% από την απασχόληση Κυριακής και 25% από την νυκτερινή εργασία.

Γ) Αν η κατά Κυριακή ή νυκτερινή ή υπερωριακή απασχόληση πραγματοποιηθεί εκτός έδρας τότε ο μισθωτός δικαιούται επί του ημερομισθίου του ή του 1/25 του μισθού του όλες τις προσαυξήσεις που αναφέρθηκαν παραπάνω και προσθέτοντας έπειτα τα οδοιπορικά του έξοδα και την εκτός έδρας αποζημίωσή του.

4.6 ΑΜΟΙΒΗ ΝΥΚΤΕΡΙΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η εργασία που προσφέρεται από τη 10^η εσπερινή μέχρι την 6^η πρωινή ώρα θεωρείται νυκτερινή και αμείβεται ως κανονικό ημερομίσθιο (για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο) προσαυξημένο κατά 25% επί του νομίμου ημερομισθίου (και όχι του συμφωνημένου) ενώ για τους αμειβόμενους με μισθό ισχύουν τα ανάλογα αλλά επί του 1/25 του νομίμου μισθού και κατ' επέκταση επί του ωρομισθίου.

Όλα τα προαναφερόμενα ισχύουν όταν η νυκτερινή εργασία είναι νόμιμη ενώ σε αντίθετη περίπτωση ο εργαζόμενος δικαιούται μόνο αποζημίωση σύμφωνα με τις διατάξεις περί αδικαιολογήτου πλουτισμού. Επίσης εφαρμόζεται σε όλους τους μισθωτούς που έχουν σχέση εργασίας με τον εργοδότη τους ιδιωτικού δικαίου, στην κατά μονάδα ή κατ' αποκοπή παρεχόμενης εργασίας και επιτρέπεται ο συμψηφισμός της προσαύξησης 25% με τον μισθό ή το ημερομίσθιο πέρα του κατωτάτου νομίμου. Αυτό συμβαίνει σε όσους η εργασία είναι συνήθως νυκτερινή ή εργάζονται αποκλειστικά νύχτα.

Σε περίπτωση υπερωριακής απασχόλησης κατά τη διάρκεια της νύχτας η προσαύξηση της υπερωρίας υπολογίζεται μετά την προσαύξηση της νυχτερινής εργασίας ενώ σε περίπτωση απασχόλησής του υπερωριακά κατά νυχτερινές ώρες Κυριακής ή αργίας τότε η προσαύξηση υπολογίζεται επί ωρομισθίου το οποίο προηγουμένως θα έχει προσαυξηθεί και με τις δύο προσαυξήσεις δηλαδή $25\%+75\%=100\%$.

4.6.1 ΝΥΚΤΕΡΙΝΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

Με την εφαρμογή του νόμου 1414/84 περί εφαρμογής της ισότητας των δύο φύλων καταργήθηκε κάθε προστατευτική διάταξη περιορισμού των γυναικών εκτός από την προστασία μητρότητας και την απαγόρευση εργασίας γυναίκας κατά τη νυχτερινή ώρα στις βιομηχανικές επιχειρήσεις εκτός από τις οικογενειακές (βλ. Άδεια εγκυμοσύνης – τοκετού – μητρότητας).

4.7 ΝΟΜΙΜΕΣ ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΑΛΛΕΣ ΜΕΙΩΣΕΙΣ ΜΙΣΘΟΥ

Οι μόνες κρατήσεις που μπορούν να γίνουν στον μισθό βάση νόμων είναι οι εξής:

- α) προκαταβολές που έγιναν από τον εργοδότη προς τον εργαζόμενο έναντι μισθού,
- β) προστίμων προβλεπόμενων από εγκεκριμένο κανονισμό,
- γ) εισφορά υπέρ ασφαλιστικών οργανισμών σύμφωνα με τις διατάξεις οικείων νόμων,
- δ) συνδρομών ή οφειλών σε συνεταιρισμούς έπειτα όμως μόνο από συγκατάθεση του μισθωτού και
- ε) χαρτοσήμου και φόρου μισθωτών υπηρεσιών.

Επίσης ο εργοδότης επιτρέπεται να παρακρατήσει:

- 1) το αντίτιμο ζημιών που προκλήθηκαν από τον εργαζόμενο σε είδη του εργοδότη κατά τη διάρκεια συμβάσεως εργασίας,
- 2) τα μισθώματα κατοικίας εφόσον αυτή εκμισθώνεται από τον εργοδότη,
- 3) το αντίτιμο των τροφίμων και άλλων ειδών πρώτης ανάγκης που παρέχονται από τον εργοδότη κατόπιν συμφωνίας και όχι για τις λειτουργικές ανάγκες της επιχείρησής του,
- 4) τις ασφαλιστικές παροχές που έλαβε ο εργαζόμενος επί απουσίας του λόγω ασθένειας του και τέλος

- 5) το επίδομα ανεργίας που τυχόν έλαβε ο μισθωτός από άκυρη απόλυσή του. Σε περίπτωση δηλαδή που ο εργαζόμενος επανέλθει στην εργασία του λόγω άκυρης απόλυσης ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να παρακρατήσει το ύψος του επιδόματος που τυχόν έλαβε από τον Ο.Α.Ε.Δ. και να το αποδώσει σε αυτόν.

4.7.1 ΚΡΑΤΗΣΗ ΚΑΙ ΑΠΟΔΟΣΗ ΠΡΟΣΤΙΜΩΝ

Η επιβολή προστίμων στους εργαζόμενους επιτρέπεται μόνο όταν προβλέπεται από εσωτερικό κανονισμό και φυσικά είναι εγκεκριμένο από το Υπουργείο Εργασίας. Η παρακράτησή του προστίμου γίνεται όπως ακριβώς και για τις άλλες κρατήσεις δηλαδή από τις αποδοχές του μισθωτού κατά την εξόφλησή των και η απόδοσή του γίνεται με κατάθεση του εργοδότη των παρακρατηθέντων ποσών σε λογαριασμό επ' ονόματι της Εργατικής Εστίας εντός τριάντα (30) ημερών. Έτσι στη μισθολογική κατάσταση υπάρχει ειδική στήλη κρατήσεων από πρόστιμα κανονισμού και στη λογιστικοποίηση της μισθολογικής κατάστασης πιστώνεται ο λογαριασμός της Εργατικής Εστίας με το ποσό της στήλης των προστίμων γιατί τα επιβαλλόμενα από το νόμο περιέχονται σε αυτήν.

4.8 ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΥΠΕΡ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ

Οι εισφορές υπέρ ασφαλιστικών οργανισμών διακρίνονται σε εργοδοτικές και εργατικές. Τις εργατικές εισφορές υποχρεούται να παρακρατεί ο εργοδότης από τις αποδοχές των μισθωτών που απασχολεί και αν τις αποδίδει μαζί με τις δικές του στον οικείο ασφαλιστικό οργανισμό. Γι' αυτό και οι εισφορές αυτές ονομάστηκαν κρατήσεις.

Σε περίπτωση που η παρακράτηση εισφοράς των εργαζομένων δε γίνει εντός δύο μηνών από την εξόφληση των αποδοχών τότε ο εργοδότης δεν έχει πλέον το δικαίωμα να προβεί στην εν λόγω παρακράτηση αλλά υποχρεούται στην καταβολή της από τον ίδιο τόσο της δικής του (εισφοράς) όσο και του εργαζόμενου.

4.8.1 ΤΡΟΠΟΣ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΕΙΣΦΟΡΩΝ

Οι ασφαλιστικές εισφορές υπέρ του ΙΚΑ υπολογίζονται στο σύνολο των αποδοχών του μισθωτού, δηλαδή από τον μισθό, τις υπερωρίες κ.τ.λ. Επίσης υπόκεινται τα επιδόματα ασθενείας (όταν αυτό καταβάλλεται από τον εργοδότη),

στρατεύσεως, αδείας, Χριστουγέννων και Πάσχα καθώς και κάθε άλλο επίδομα αρκεί κατά τη χορήγησή του να μην διακόπτεται η εργασιακή σχέση.

4.8.2 ΠΟΙΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΕΙΣΠΡΑΤΤΟΝΤΑΙ ΑΠΟ ΤΟ ΙΚΑ

Το ΙΚΑ είναι ο κύριος ασφαλιστικός οργανισμός και οι υπόλοιποι οργανισμοί ακολουθούν ως επί το πλείστον στα βασικά σημεία τη σχετική του νομοθεσία.

Από το νόμο έχει επίσης ανατεθεί στο ΙΚΑ η είσπραξη των παρακάτω ασφαλιστικών εισφορών:

α) του Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.) που περιλαμβάνει τους ασφαλιστικούς κλάδους Ανεργίας και Στρατεύσεως, καθώς και τον Διανεμητικό Λογαριασμό Οικογενειακών Επιδομάτων Μισθωτών (Δ.Λ.Ο.Ε.Μ.),

β) του Οργανισμού Εργατικής Κατοικίας,

γ) της Εργατικής Εστίας και

δ) του Ταμείου Επικουρικής Ασφάλισης Μισθωτών (Τ.Ε.Α.Μ.)

4.9 ΤΟΠΟΣ ΚΑΙ ΧΡΟΝΟΣ ΠΛΗΡΩΜΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Η εξόφληση των αποδοχών πρέπει να γίνεται στο νόμιμο νόμισμα δηλαδή το χρήμα. Σε μερικές περιπτώσεις βέβαια κατόπιν συμφωνίας του εργοδότη με τον εργαζόμενο η καταβολή του μισθού εν μέρει ή εν όλο σε είδος. Σύμφωνα με το άρθρο 2 παρ.1 του Β.Δ.24.7/21.8.20 η πληρωμή των εργατών ανεξάρτητα από το αν πληρώνονται με μισθό, ημερομίσθιο, κατ' αποκοπή ή κατά τεμάχιο, πρέπει να γίνεται στον τόπο απασχολήσεώς τους ή σε άλλους χώρους εργασίας της επιχείρησεως και όχι σε άλλους τόπους όπως καταστήματα καφενείων, παντοπωλείων κ.λ.π.

Έχουν διαμορφωθεί κατάλληλοι τρόποι πληρωμής αποδοχών εντός των χώρων εργασίας και κατά τη διάρκεια αυτής έτσι ώστε να μην υπάρχει απώλεια χρόνου τόσο για τον εργαζόμενο όσο και για τον εργοδότη. Τελευταία πολλές επιχειρήσεις πληρώνουν το προσωπικό τους μέσω τράπεζας ανοίγοντας ένα λογαριασμό για τον καθ' ένα ο οποίος πιστώνεται κάθε μήνα με το καθαρό ποσό των δεδουλευμένων ποσών, έπειτα όμως πάντα από συμφωνία μαζί τους. Σε περίπτωση που ο τρόπος ή ο τόπος πληρωμής δημιουργεί δυσκολία στους εργαζόμενους η επιχείρηση οφείλει να τον μεταβάλλει.

Ο χρόνος πληρωμής των αποδοχών των εργαζομένων ορίζεται από τον Αστικό Κώδικα στο άρθρο 655 όπου σύμφωνα με το οποίο ο μισθός καταβάλλεται μετά την παροχή εργασίας ή κατά ορισμένα διαστήματα κατά τη διάρκεια σύμβασης . Σε

περίπτωση λήξης συμβάσεως γίνεται απαιτητός ο μισθός που αντιστοιχεί στο χρόνο έως τη λήξη της. Επίσης σε εργασία κατά μονάδα ή κατ' αποκοπή ο εργαζόμενος δικαιούται τις προκαταβολές που δικαιολογούνται από τις περιστάσεις ανάλογα με την εργασία που έχει προσφέρει και τις τυχόν δαπάνες που έκανε.

Η καταβολή των αποδοχών του αποδεικνύεται με υπογραφή του μισθωτού είτε σε εξοφλητική απόδειξη είτε σε μισθολογική κατάσταση.

4.10 ΕΚΚΑΘΑΡΙΣΤΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ

Οι εργοδότες πάσης φύσεως ιδιωτικού τομέα είναι υποχρεωμένοι κατά την πληρωμή των αποδοχών του προσωπικού τους να χορηγούν εκκαθαριστικό σημείωμα ή ανάλυση μισθοδοσίας σε περίπτωση εφαρμογής μηχανογραφικού συστήματος. Και στις δύο περιπτώσεις πρέπει να φαίνονται αναλυτικά πάσης φύσεως αποδοχές αλλά και κρατήσεις του προσωπικού. Σε περίπτωση παράβασης υπέχουν ποινικές ευθύνες.

4.11 ΚΑΘΥΣΤΕΡΗΣΗ ΠΛΗΡΩΜΗΣ ΜΙΣΘΟΥ

Καθυστέρηση του μισθού υπάρχει σε περίπτωση μη καταβολής του αμέσως μετά την παροχή εργασίας ή εντός των τυχών προθεσμιών του νόμου, της συμφωνίας, του εθίμου κ.τ.λ. Η καθυστέρηση πληρωμής του μισθού είναι ποινικό αδίκημα. Σε περίπτωση καθυστέρησης πληρωμής του μισθού ο εργοδότης και έπειτα από μήνυση του από τον εργαζόμενο ή των αρμοδίων οργάνων του Υπουργείου Εργασίας ή της Αστυνομικής Αρχής ή της οικείας επαγγελματικής οργανώσεως των μισθωτών, τιμωρείται με φυλάκιση έως 6 μηνών καθώς και με χρηματική ποινή της οποίας το ποσό δεν υπερβαίνει το 50% του καθυστερούμενου ποσού.

Επίσης σε περίπτωση καθυστέρησης του μισθού ο εργαζόμενος δικαιούται να κάνει επίσχεση εργασίας δηλαδή να διακόψει την παροχή εργασίας του και μπορεί αν γίνει με εξώδικη έγγραφη ή και προφορική δήλωση αλλά δεν μπορεί να προβεί σε επίσχεση εργασίας για απαίτηση αύξησης αποδοχών.

Τέλος ο εργαζόμενος δικαιούται να εγείρει αγωγή σύμφωνα με τις διαδικασίες των άρθρων 663 επ. του Κώδικα Πολιτικής Δικονομίας και να ζητήσει τις καθυστερούμενες δεδουλευμένες αποδοχές και των τόκων υπερημερίας καθώς και την αποκατάσταση κάθε άλλης ζημιάς που υπέστη από την υπερημερία του εργοδότη του.

4.12 ΑΝΑΓΩΓΗ ΤΟΥ ΜΗΝΙΑΙΟΥ ΜΙΣΘΟΥ ΣΕ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ ΚΑΙ ΩΡΟΜΙΣΘΙΟ

Σε πολλές περιπτώσεις όπως συνήθως σε υπερωριακές , νυκτερινές ή κατά Κυριακές και άλλες υποχρεωτικές αργίες ή ακόμα και σε περιπτώσεις παροχής εργασίας εκτός έδρας απαιτείται να υπολογιστεί αμοιβή για εργασία που παρασχέθηκε για λίγες ημέρες ή ώρες τόσο για τους ημερομίσθιους όσο και για τους αμειβόμενους με μηνιαίο μισθό.

Σύμφωνα με τις υπ' αριθμόν 8900/46, 18310/46 και 25825/51 των Υπουργών Οικονομικών και Εργασίας, η αμοιβή της εργασίας μίας ημέρας του μισθωτού που αμειβεται με μηνιαίο μισθό, υπολογίζεται στο 1/25 του μηνιαίου μισθού καθώς επίσης με όμοια απόφαση το Νομικό Συμβούλιο του Κράτους ορίζει:

α) Για κάθε ημέρα αδικαιολόγητης απουσίας ή άδειας άνευ αποδοχών θα εκπίπτει το 1/25 από το σύνολο των τακτικών μηνιαίων αποδοχών, άσχετα από τον αριθμό των εργασίμων ημερών εφόσον οι ημέρες των 12 μηνών του έτους κυμαίνονται από 24 έως 27 και

β) για τον υπολογισμό προσαυξήσεως εργασίας κατά Κυριακές και αργίες (75 %) και νυκτερινής εργασίας (25%), πρέπει το νόμιμο ελάχιστο όριο μισθού να διαιρείται με το 25.

Όσον αφορά τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο μισθωτούς, από 1.1.84 σαν διάρκεια εβδομαδιαίας εργασίας ορίστηκαν οι σαράντα (40) ώρες, ανεξάρτητα από το αν η επιχείρηση λειτουργεί επί πέντε (5) ή έξι (6) ημέρες την εβδομάδα και ο εργοδότης οφείλει να καταβάλλει στους εργαζόμενους έξι ημερομίσθια. Για την εξεύρεση του ωρομισθίου διαιρείται το σύνολο των αποδοχών της εβδομάδας (δηλαδή 6 ημερομίσθια) με τον αριθμό σαράντα (40), που είναι το ισχύον εβδομαδιαίο ωράριο εργασίας. Επίσης, το ωρομίσθιο μπορεί να εξευρεθεί αν το ημερομίσθιο πολλαπλασιαστεί με το 0,15 και ο μηνιαίος μισθός με το 0,006.

4.13 ΣΥΝΤΑΞΗ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Ο λογιστής πρέπει να γνωρίζει καλά την ασφαλιστική και φορολογική νομοθεσία γύρω από τους μισθούς και τα ημερομίσθια ώστε να μπορεί να συντάξει την μισθοδοσία μιας επιχείρησης. Τα βασικότερα σημεία που πρέπει να γνωρίζει είναι τα εξής:

α) τις ακαθάριστες αποδοχές του κάθε εργαζομένου χωριστά

β)τα ποσοστά και τον τρόπο υπολογισμού των ασφαλιστικών εισφορών του ΙΚΑ και των Επικουρικών Ταμείων με τα οποία επιβαρύνεται ο εργοδότης αλλά και ο εργαζόμενος

γ)να μπορεί να υπολογίζει τον Φόρο Μισθωτών Υπηρεσιών Φ. Μ. Υ που πρέπει να παρακρατηθεί

δ)το καθαρό ποσό που πρέπει να παίρνει κάθε εργαζόμενος

ε)να γνωρίζει πως συμπληρώνονται οι βεβαιώσεις αποδοχών

στ)πως υποβάλλεται η προσωρινή δήλωση απόδοσης Φ. Μ. Υ και πότε

ζ)να γνωρίζει την υποβολή της οριστικής δήλωσης Φ. Μ. Υ.

(βλ. Εργατικά Μισθοδοσίες Ασφαλιστικά, Δ. Ι. Καραγιάννης, Ι. Δ. Καραγιάννης, Α. Δ. Καραγιάννη, Εκδόσεις Στην Πράξη, 2005 - Εργατικό Δίκαιο, Τόμος Α και Β, Μιλτιάδη Κ. Λεοντάρη, Εκδόσεις Πάμισος, 2002)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

5.1 ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ

Σύμφωνα με το εργατικό δίκαιο οι μισθολογικές παροχές που χορηγούνται στους εργαζόμενους από τους εργοδότες για συγκεκριμένο λόγο και σύμφωνα με την προσωπική κατάσταση των εργαζομένων(επιδόματα οικογενειακά, πολυετίας κ.τ.λ.), τη θέση του στην επιχείρηση (επίδομα προϊσταμένου) και το είδος της εργασίας (ανθυγιεινό επίδομα) καθώς και παροχές ασφαλιστικών οργανισμών (επιδόματα ασθενείας, τοκετού, ανεργίας, στρατεύσεως κ.τ.λ.) καλούνται επιδόματα. Αυτά προβλέπονται από συμβάσεις εργασίας, νόμους, διαιτητικές ή υπουργικές αποφάσεις καθώς και από έθιμα και συμφωνίες.

Σε περίπτωση που επίδομα χορηγείται στον μισθωτό από τον εργοδότη αλλά προβλέπεται και από νόμο ο εργοδότης θα πρέπει να καταβάλλει ολόκληρο το νόμιμο επίδομα και διατηρεί το δικαίωμα αύξησής του. Αντίθετα, δεν έχει το δικαίωμα μείωσής του που το υπόλοιπο θεωρείται οφειλόμενο.

Η αξίωση του μισθωτού για τη λήψη επιδόματος διαρκεί μέχρι την λήξη του λόγου επιδόματος. Για παράδειγμα αν ένας μισθωτός είναι σε θέση προϊσταμένου λαμβάνει επίδομα προϊσταμένου μόνο όσο κατέχει αυτή τη θέση.

Μερικά από τα επιδόματα είναι:

A) Οικογενειακό επίδομα, όπου περιλαμβάνει το επίδομα γάμου και το επίδομα τέκνων.

A1) Το επίδομα γάμου, όπου ανέρχεται σε ποσοστό 10% του μισθού, δικαιούνται όλοι οι έγγαμοι μισθωτοί αλλά σύμφωνα με το νόμο 1849/89 (ΦΕΚ 113/Α/8.5.89) δικαιούχοι του επιδόματος αυτού είναι και οι άγαμοι γονείς ανεξαρτήτου τρόπου απόκτησης τέκνων, οι διαζευγμένοι και όσοι βρίσκονται σε κατάσταση χηρείας.

A2) Το επίδομα τέκνων χορηγείται είτε από τον εργοδότη είτε από τον Διανεμητικό Λογαριασμό Οικογενειακών Επιδομάτων Μισθωτών (Δ.Λ.Ο.Ε.Μ.) και σε περίπτωση αμφισβήτησης είσπραξης του επιδόματος εξετάζεται και επιλύεται το πρόβλημα από το Διοικητικό Συμβούλιο του Ο.Α.Ε.Δ. όπως ορίζει ο νόμος 1346/83 άρθρο 18 παρ.4.

Όταν το επίδομα καταβάλλεται από τον εργοδότη τότε το ύψος του είναι το 5% του νόμιμου μισθού του ενώ αν χορηγείται από τον Δ.Λ.Ο.Ε.Μ. καταβάλλεται μία φορά τον χρόνο και το ποσό μπορεί να διαφέρει κάθε φορά. Το επίδομα καταβάλλεται στον ένα από τους δύο γονείς εφ' όσον υποβάλουν κοινή δήλωση

έπειτα από δικιά τους επιλογή ενώ σε αντίθετη περίπτωση έκαστος παίρνει το μισό από το δικαιούμενο ποσό.

Β) Επίδομα ανθυγιεινής εργασίας που το δικαιούνται όλοι οι μισθωτοί που εργάζονται σε ανθυγιεινούς χώρους όπως ορίζουν σχετικές διατάξεις και καταβάλλεται σε αυτόν όσο χρονικό διάστημα εργάζεται στην ορισμένη ως ανθυγιεινή εργασία ασχέτως αν έχουν τη σχετική ειδικότητα για την εργασία ή αν απασχολούνται μόνιμα σ' αυτήν.

Γ) Επιστημονικό επίδομα χορηγείται σε όσους έχουν προσκομίσει στον εργοδότη τους τίτλους σπουδών από ανώτατες ή κατώτατες σχολές και αποτελεί μέρος των τακτικών αποδοχών.

Δ) Επίδομα διαχειριστικών λαθών. Υπόκειται σε ασφαλιστικές εισφορές και χορηγείται σε άτομα που διαχειρίζονται χρήματα. Τέτοια επιδόματα χορηγούνται στους μισθωτούς οι συλλογικές συμβάσεις λογιστών και υπάλληλων γραφείου.

Ε) Επίδομα παραγωγής. Αυτό το επίδομα δεν είναι υποχρεωτικό. Έτσι το καταβάλλει ο εργοδότης προαιρετικά σαν επιβράβευση της παραγωγής (bonus) και το ύψος του είναι συνήθως ανάλογα με το ύψος της παραγωγής. Αν το επίδομα καταβάλλεται σταθερό κάθε μήνα τότε περιλαμβάνεται στις τακτικές αποδοχές ενώ σε αντίθετη περίπτωση δεν περιλαμβάνεται.

ΣΤ) Επίδομα Κυριακής και αργίας. Όταν ο εργαζόμενος σε συμφωνία με τον εργοδότη του ένα τμήμα των αποδοχών του να θεωρείται ως αμοιβή για εργασία Κυριακής ή αργίας θεωρείται νόμιμο αρκεί ο μισθός να είναι παραπάνω από τον κατώτερο ορισμένο από τον νόμο μισθό.

Ζ) Επίδομα υπερωριακής εργασίας. Εδώ ισχύει το ίδιο όπως και με το επίδομα Κυριακής και αργίας μόνο που απαγορεύεται ο μονομερής συμφητισμός της νυκτερινής εργασίας από τον εργοδότη εκτός και αν γίνει κατόπιν συμφωνίας του με τον μισθωτό.

Η) Τέλος σε κάποιες περιπτώσεις ο εργοδότης μπορεί σύμφωνα με την προσωπική του άποψη για τροφή, κατοικία, στολής και άλλα. Έτσι υπάρχουν τα επίδομα τροφής, κατοικίας, στολής κλπ.

5.2 ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ ΕΟΡΤΩΝ ΧΡΙΣΤΟΥΓΕΝΝΩΝ ΚΑΙ ΠΑΣΧΑ

Τα επιδόματα Χριστουγέννων και Πάσχα καθορίστηκαν ως σταθερά επιδόματα με πάγια πλαίσια χορηγήσεως τους. Μετά την έκδοση της αποφάσεως 19040/81 των υπουργών οικονομικών και εργασίας ρυθμίζεται ο τρόπος υπολογισμού του επιδόματος ως εξής:

1) Για το επίδομα Χριστουγέννων όσοι αμείβονται με μισθό εισπράττουν ένα μηνιαίο μισθό επιπλέον και 25 ημερομίσθια για όσους αμείβονται με ημερομίσθιο. Ολόκληρο το επίδομα το δικαιούνται οι μισθωτοί που η εργασία τους διάρκεσε από 1 Μαΐου έως 31 Δεκεμβρίου χωρίς διακοπή. Αν υπήρξε διακοπή κατά τις ημέρες αυτές τότε καταβάλλεται σε αυτόν μέρος του επιδόματος και συγκεκριμένα δύο εικοστά πέμπτα (2/25) του μηνιαίου μισθού για τους αμειβόμενους με μισθό και δύο (2) ημερομίσθια για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο για κάθε δεκαεννέα (19) ημέρες διάρκειας εργασίας συμπεριλαμβανομένου Κυριακών και αργιών. Ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλλει το επίδομα την 21 Δεκεμβρίου διατηρώντας το δικαίωμα παρακράτησης τμήματός του από 21 έως 31 Δεκεμβρίου μόνο όταν η εργασία δεν έχει διακοπεί και το οποίο (επίδομα) υπολογίζεται βάση των πραγματικών καταβληθέντων μισθών ή ημερομισθίων την 10 Δεκεμβρίου κάθε έτους.

Ως πραγματικός καταβαλλόμενος μισθός ή ημερομίσθιο εννοείται ο μισθός ή το ημερομίσθιο μαζί με κάθε άλλη παροχή είτε σε χρήμα είτε σε είδος που λαμβάνει ο μισθωτός από τον εργοδότη εφ' όσον καταβάλλεται ως νόμιμο αντάλλαγμα της παρεχόμενης εργασίας τακτικά κάθε μήνα ή περιοδικά κατ' επανάληψη δηλαδή όταν υπολογίζεται ως τακτική αποδοχή.

2) Το επίδομα Πάσχα καταβάλλεται τη Μεγάλη Τετάρτη κάθε έτους διατηρώντας και εδώ ο εργοδότης το δικαίωμα παρακράτησης μέρους του μέχρι την 30 Απριλίου και αντιστοιχεί σε μισθό ή δεκαπέντε (15) ημερομίσθια όταν δεν υπάρχει διακοπή εργασίας από 1 Ιανουαρίου έως 30 Απριλίου. Σε περίπτωση διακοπής της τότε για κάθε οκτώ (8) ημέρες διάρκειας της εργασιακής σχέσεως καταβάλλεται στον μισθωτό με ημερομίσθιο ή ωρομίσθιο ένα (1) ημερομίσθιο και ένα δέκατο πέμπτο (1/15) του μισού μηνιαίου μισθού για τον αμειβόμενο με μηνιαίο μισθό. Το επίδομα υπολογίζεται δεκαπέντε μέρες πριν από το Πάσχα βάση του νόμιμου καταβαλλόμενου μισθού ισχύοντας το ίδιο με το επίδομα των Χριστουγέννων.

Για τον υπολογισμό και των δύο παραπάνω επιδομάτων δεν λαμβάνεται υπ' όψιν οι ημέρες αδικαιολόγητης απουσίας συμπεριλαμβανομένου και τις ημέρες απεργίας καθώς και οι ημέρες αδειάς άνευ αποδοχών ενώ αντίθετα προσμετρούνται οι μέρες αδειάς της γυναίκας πριν και μετά τον τοκετό καθώς και οι μέρες δικαιολογημένης απουσίας. Επίσης δεν προσμετρούνται οι ημέρες ασθενείας για τις οποίες καταβλήθηκε επίδομα ασθενείας. Τέλος για τους μισθωτούς που βρίσκονταν σε διαθεσιμότητα οι ημέρες αυτές προσμετρούνται κατά το ήμισυ.

Ο μισθωτός που απασχολείται σε πολλούς εργοδότες δικαιούται και τα δύο επίδομα από τον κάθε εργοδότη χωριστά εκτός από τους δημόσιους υπάλληλους, τους στρατιωτικούς και υπαλλήλους Ν.Π.Δ.Δ. καθώς και όσοι μισθωτοί απασχολούνται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου.

5.3 ΕΠΙΔΟΜΑ ΙΣΟΛΟΓΙΣΜΟΥ

Το επίδομα ισολογισμού χορηγείται στους λογιστές και στους βοηθούς λογιστών σύμφωνα με τις παρακάτω διακρίσεις: α) Στις επιχειρήσεις οι οποίες απασχολούν πάνω από πέντε λογιστές και βοηθούς στο σύνολο του κεντρικού και των υποκαταστημάτων το επίδομα καταβάλλεται σε όλους τους λογιστές και βοηθούς ανεξάρτητα από τη συμμετοχή τους στην κατάρτιση ισολογισμού και β) στις επιχειρήσεις που το σύνολο των λογιστών και βοηθών στο κεντρικό και στα υποκαταστήματα δεν ξεπερνά τους πέντε (5) το επίδομα το λαμβάνουν όσοι ασχολήθηκαν με τη σύνταξη του ισολογισμού σε οποιαδήποτε ενέργεια απαραίτητη για τη σύνταξή του.

Το επίδομα οι δικαιούχοι το λαμβάνουν ένα μήνα μετά την περάτωση της συντάξεως του ισολογισμού και ισοδυναμεί με το εξήντα τις εκατό (60%) των τακτικών αποδοχών των μισθωτών. Σε περίπτωση που καταβάλλεται κάθε έτος τότε θεωρείται ως τακτική αποδοχή και λαμβάνεται υπ' όψιν στον υπολογισμό επιδομάτων εορτών (Χριστουγέννων και Πάσχα) καθώς και στην αποζημίωση σε περίπτωση καταγγελίας συμβάσεως εργασίας.

5.4 ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΔΕΙΑΣ

Κατά τη διάρκεια της ετήσιας άδειάς τους οι μισθωτοί δικαιούνται όλες τις αποδοχές που θα λαμβάνανε σε περίπτωση που εργαζόντουσαν με τρόπο νόμιμο και τακτικό προσαυξημένες με ένα επίδομα, το επίδομα αδειάς το οποίο είναι ίσο με το σύνολο των αποδοχών της αδειάς. Το επίδομα αδειάς δεν μπορεί να ξεπεράσει τις αποδοχές ενός δεκαπενθήμερου για τους αμειβόμενους με μηνιαίο μισθό και των τριών εργάσιμων ημερών για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο ή με ποσοστά ή οποιονδήποτε άλλο τρόπο. Για παράδειγμα αν ένας εργαζόμενος, που αμείβεται με μισθό δικαιούται 20 ημέρες αδειάς το επίδομα αδειάς που δικαιούται είναι ίσο με τις αποδοχές μόνο ενός δεκαπενθήμερου και όχι και των είκοσι ημερών αδειάς.

Σε περίπτωση διαλείπουσας εργασίας ή εκ περιτροπής εργασίας ο μισθωτός, μετά τη συμπλήρωση δωδεκάμηνης εργασίας, δικαιούται άδεια με αποδοχές ίση με το ένα δωδέκατο (1/12) της άδειας που προβλέπεται από το νόμο για κάθε μήνα απασχόλησης, κάθε ημερολογιακό έτος και ο υπολογισμός αρχίζει από την πρώτη ημέρα πρόσληψής του, αν χορηγείται για πρώτη φορά ή από την λήψη της τελευταίας άδειας του προηγούμενου έτους.

Σε περίπτωση λύσης της σύμβασης εργασίας με οποιονδήποτε τρόπο πριν από τη συμπλήρωση ενός έτους ο μισθωτός δικαιούται από τον εργοδότη του δύο ημερομίσθια για κάθε μήνα λόγω αδειάς, ανεξάρτητα από το αν οφείλεται ή όχι άλλη αποζημίωση. Το ίδιο ισχύει και στην περίπτωση λήξης της σχέσεως εργασίας και δεν έχει χορηγηθεί στον μισθωτό η δικαιούμενη άδεια, δηλαδή ο μισθωτός δικαιούται τις αποδοχές που θα έπαιρνε αν του είχε χορηγηθεί η άδεια.

Όσον αφορά τους αμειβόμενους κατά αποκοπή ή άλλο κυμαινόμενο σύστημα αποδοχών, οι αποδοχές που δικαιούται οι μισθωτοί κατά τη διάρκεια της αδειάς τους υπολογίζεται με τον πολλαπλασιασμό των κατά μέσο όρο ημερήσιων αποδοχών τους από τη μέρα πρόσληψής τους ή από τη λήψη της τελευταίας άδειας του προηγούμενου έτους, με τον αριθμό των εργάσιμων ημερών που περιλαμβάνονται στην άδεια που τους χορηγήθηκε. Τέλος σε περίπτωση που ζητηθεί η άδεια από τον μισθωτό και δεν τη λάβει ο εργοδότης υποχρεούται στην καταβολή των αποδοχών του προσαυξημένες κατά 100%

5.5 ΕΠΙΔΟΜΑ ΗΜΕΡΩΝ ΑΔΕΙΑΣ ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ

Όταν ένας μισθωτός ασθενήσει για πρώτη φορά από 1-3 εργάσιμες ημέρες δικαιούται να πάρει (σαν ακαθάριστες αποδοχές) από τον εργοδότη του το $\frac{1}{2}$ του πραγματικού του ημερομισθίου ή του $\frac{1}{2}$ του $\frac{1}{25}$ του πραγματικού μισθού του για κάθε εργάσιμη ημέρα που ασθένησε και δεν πήγε να εργαστεί. Στις αποδοχές ασθένειας συνυπολογίζονται και οι προσαυξήσεις 75% για Κυριακές και 25% για νύκτες μόνο εφόσον κατά τη συνήθη πορεία των πραγμάτων θα απασχολούνταν ο μισθωτός κατά τις Κυριακής και τις νύκτες αυτές που ασθένησε όχι όμως και η αμοιβή υπερωριακής εργασίας ούτε και τα έξοδα κίνησης και τα οδοιπορικά.

Αν ο μισθωτός ασθενήσει για δεύτερη φορά μέχρι 3 εργάσιμες ημέρες μέσα στο ίδιο έτος ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να του δώσει και πάλι το $\frac{1}{2}$ του πραγματικού του ημερομισθίου ή του $\frac{1}{2}$ του $\frac{1}{25}$ του πραγματικού μισθού του για κάθε εργάσιμη ημέρα που ασθένησε. Αυτό φυσικά μπορεί να συμβεί και άλλες φορές μέσα στο ίδιο έτος μέχρι να συμπληρωθούν οι 13 εργάσιμες ημέρες ή το $\frac{1}{2}$ του μισθού για τους εργάτες και τους υπαλλήλους αντίστοιχα αν είναι ο πρώτος χρόνος απασχόλησής του μισθωτού στην ίδια επιχείρηση ή οι 26 εργάσιμες ημέρες και ο ένας μισθός (για τους εργάτες και τους υπαλλήλους αντίστοιχα) αν είναι ο δεύτερος και μετά χρόνος στην επιχείρηση.

Ο μισθωτός δεν δικαιούται να πάρει κανένα επίδομα από το ΙΚΑ για αυτές τις 3 πρώτες ημέρες ασθένειας όσες φορές και αν επαναλαμβάνονται.

Όταν ένας μισθωτός ασθενήσει πάνω από 3 εργάσιμες ημέρες τότε δικαιούται τα εξής ποσά:

1. Για την πρώτη φορά που θ' ασθενήσει μέσα σ' ένα έτος πάνω από 3 εργάσιμες ημέρες δικαιούται:

- Από την επιχείρηση για τις 3 πρώτες εργάσιμες ημέρες ασθένειας το ½ του ημερομισθίου αν είναι εργάτης ή το ½ του 1/25 του μισθού αν είναι υπάλληλος για κάθε εργάσιμη μέρα που ασθενήσει και δεν πήγε να εργαστεί.

- Για τις υπόλοιπες εργάσιμες ημέρες δικαιούται να εισπράξει το επίδομα ασθενείας από το ΙΚΑ και τη διαφορά μόνο από τις ακαθάριστες αμοιβές των ημερών αυτών, αφού αφαιρεθεί το επίδομα ασθενείας του ΙΚΑ που αντιστοιχεί στις ημέρες αυτές, θα την πάρει από την επιχείρηση. Κατ' εξαίρεση για τα εργατικά ατυχήματα με ανικανότητα πάνω από 3 ημέρες, το ΙΚΑ καταβάλλει το επίδομα από την πρώτη ημέρα και όχι από την τέταρτη.

2. Για τις επόμενες φορές που θα ασθενήσει μέσα στο ίδιο έτος πάνω από 3 εργάσιμες ημέρες τότε δικαιούται τα εξής ποσά:

- Το επίδομα ασθενείας από το ΙΚΑ για όλες τις εργάσιμες ημέρες ασθένειας και

- Τη διαφορά από τις ακαθάριστες αμοιβές των ημερών, αφού αφαιρεθεί το επίδομα του ΙΚΑ, θα την πάρει από την επιχείρηση.

Ο μισθωτός που ασθενήσει για να μπορέσει να πάρει από την επιχείρηση που εργάζεται τις αποδοχές ασθενείας που δικαιούται είναι υποχρεωμένος να προσκομίσει σε αυτή βεβαίωση του ΙΚΑ όπου θα αναγράφεται το ποσό επιδόματος ασθενείας που έλαβε ή που πρόκειται να λάβει από το ΙΚΑ και βεβαίωση του ιατρού για τις ημέρες ασθενείας.

Τα παραπάνω μπορούν να συμβούν μέχρι να συμπληρωθούν οι 13 εργάσιμες ημέρες ή το μισό του μισθού για το πρώτο έτος απασχόλησης στην ίδια επιχείρηση ή οι 26 εργάσιμες ημέρες ή ο ένας μισθός για το δεύτερο και μετά έτος απασχόλησης στην ίδια επιχείρηση.

Μετά την εξάντληση των παραπάνω χρονικών ορίων ασθενείας καμία άλλη υποχρέωση για καταβολή αμοιβής ασθενείας δεν έχει η επιχείρηση σε περίπτωση που ο μισθωτός βρίσκεται για περισσότερες ημέρες με άδεια ασθενείας μέσα στο ίδιο έτος.

Επίσης μετά την εξάντληση των παραπάνω χρονικών ασθενείας ο εργοδότης δεν έχει δικαίωμα ν' απολύσει τον μισθωτό χωρίς αποζημίωση, σύμφωνα με το Ν.

2112/20, εκτός αν το διάστημα, συμπεριλαμβανομένων Κυριακών και εξαιρέσιμων εορτών που απουσίασε ο μισθωτός λόγω ασθένειας ξεπέρασε:

- Τον ένα μήνα για τα 4 πρώτα χρόνια που απασχολείται στην ίδια επιχείρηση.
- Τους 3 μήνες για τα 5 – 10 έτη συμπληρωμένα.
- Τους 4 μήνες για τα 11 - 15 έτη και
- Τους 6 μήνες για την απασχόληση πάνω από 15 έτη συμπληρωμένα στην ίδια επιχείρηση.

Σαν χρονικό διάστημα ασθένειας στις παραπάνω περιπτώσεις, θεωρείται ο χρόνος της τελευταίας απουσίας του μισθωτού από την επιχείρηση. Δηλαδή αν ένας μισθωτός απουσίασε από την επιχείρηση μέσα σ' ένα έτος τη μία φορά 10 ημέρες και την άλλη 25, σαν χρονικό διάστημα απουσίας για τις παραπάνω περιπτώσεις θεωρούνται οι 25 ημέρες.

Σε περίπτωση υπέρβασης των πιο πάνω χρονικών ορίων λόγω ασθένειας το δικαστήριο είναι αρμόδιο να κρίνει αν έχει λυθεί ή όχι η σύμβαση εργασίας και εφόσον η ασθένεια αυτή επιδρά δυσμενώς σε όλη την ομαλή λειτουργία της επιχείρησης.

Όταν πρόκειται να γίνει υπολογισμός της αμοιβής σε ημέρες ασθένειας μισθωτών που αμοιβόνται με ποσοστά, τότε λαμβάνεται υπ' όψιν το κατώτατο όριο του ημερομίσθιου ανειδίκευτου εργάτη.

Οι αποδοχές που δικαιούται ο μισθωτός λόγω ασθένειας υπόκεινται κανονικά σε εισφορές ΙΚΑ, Φ.Μ.Υ. κλπ. Επίσης και το επίδομα ασθένειας που παίρνει ο μισθωτός από το ΙΚΑ υπόκειται σε παρακράτηση Φ.Μ.Υ., που γίνεται από το ΙΚΑ και κατά τη σύνταξη της φορολογικής δήλωσης του εργαζομένου στο τέλος του έτους μπαίνει σαν εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες. Για το επίδομα ασθένειας που παίρνει ο μισθωτός από το ΙΚΑ η επιχείρηση καταβάλλει εισφορές στο ΙΚΑ. Οι ημέρες αυτές της ασθένειας για τις οποίες πληρώνονται εισφορές από τον εργοδότη στο ΙΚΑ προσμετρούνται και ως χρόνος εργασίας δηλαδή ως προϋπηρεσία.

Το επίδομα ασθένειας μπορεί να φτάσει μέχρι 182 ημέρες αν ο μισθωτός πραγματοποίησε 100 ημέρες εργασίας στο προηγούμενο 15μηνο και μέχρι 360 μέρες εργασίας για την ίδια πάντα ασθένεια, αν είχε πραγματοποιήσει 300 τουλάχιστον ημέρες εργασίας στο προηγούμενο 30μηνο. Το ποσό του ημερήσιου επιδόματος ασθένειας ανέρχεται στο 50% του τεκμαρτού ημερομίσθιου της ασφαλιστικής κλάσης στην οποία κατατάσσεται ο ασφαλισμένος με βάση τον μέσο όρο των αποδοχών του στις τελευταίες 30 εργάσιμες ημέρες του προηγούμενου από εκείνο που εκδηλώθηκε η ασθένεια ημερολογιακού έτους. Για την ίδια ασθένεια το

επίδομα ασθένειας μπορεί να φτάσει από 300 μέχρι 720 ημέρες με βάση σχετικό πίνακα του ΙΚΑ.

Η επιχείρηση που χορηγεί σε έγκυο γυναίκα άδεια τοκετού, οφείλει να καταβάλει σ' αυτήν και τις αποδοχές της άδειας ασθένειας, μετά την αφαίρεση μόνο των επιδομάτων κυοφορίας και λοχίας και όχι του επιδόματος τοκετού (δηλαδή όχι των βοηθητικών χρηματικών ποσών του τοκετού που παίρνει η έγκυος από το ΙΚΑ και αναφέρονται στο συγκεκριμένο αυτό χρονικό διάστημα των ημερών εγκυμοσύνης και τοκετού.

Οι αποδοχές της άδειας ασθένειας που οφείλει η επιχείρηση να καταβάλει στην έγκυο γυναίκα είναι 13 ημερομίσθια ή το ½ του μισθού της, αν δεν έχει συμπληρώσει 12 μήνες εργασίας στην ίδια επιχείρηση, ή 26 ημερομίσθια ή ένα μισθό, για εργάτρια ή υπάλληλο αντίστοιχα, για απασχόληση περισσότερο από 12 μήνες στην ίδια επιχείρηση, μετά την αφαίρεση των επιδομάτων κυοφορίας και λοχίας του ΙΚΑ που αντιστοιχούν στο διάστημα της εγκυμοσύνης. Ο εργοδότης οφείλει να καταβάλει στο ΙΚΑ τις ασφαλιστικές εισφορές που υπολογίζονται στο σύνολο των αποδοχών και όχι μόνο στο ποσό που απομένει μετά την αφαίρεση των ποσών που καταβλήθηκαν από τον ασφαλιστικό οργανισμό (άρθρα 657-658 Α.Κ.).

5.6 ΕΚΤΟΣ ΕΔΡΑΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ

Έννοια έδρας

Ως έδρα νοείται ο τόπος όπου ο μισθωτός παρέχει την εργασία του σύμφωνα με τους όρους της αρχικής ή και μεταγενέστερης συμβάσεως εργασίας του με τον εργοδότη ή έπειτα από μετάθεσή του.

Ως έδρα επαγγελματικής κατοικίας του μισθωτού νοείται ο τόπος στον οποίο κατά τρόπο νόμιμο παρέχει τις υπηρεσίες του ασχέτως αν αυτός συμπίπτει με την έδρα της επιχειρήσεως.

Έτσι ο μισθωτός δικαιούται αποζημίωση εκτός έδρας όταν σταλεί πρόσκαιρα για εκτέλεση εργασίας εκτός έδρας ή σε τόπο άλλο από της επαγγελματικής του κατοικίας.

Για να ισχύουν όλα τα παραπάνω και να καταβληθεί η αποζημίωση θα πρέπει να συντρέξει διανυκτέρευση εκτός έδρας. Το ύψος της αποζημίωσης σε ένα ημερομίσθιο (για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο) και 1/25 του μισθού (για τους αμειβόμενους μηνιαίως) και πάντα επί του νόμιμου μισθού και όχι του συμφωνημένου.

Ως διανυκτέρευση νοείται η παραμονή ολόκληρη τη νύχτα, δηλαδή από τη δύση του ηλίου μέχρι την ανατολή του σε κάποιο μέρος εκτός της έδρας του μισθωτού.

Κατά τη διάρκεια εκτός έδρας εργασίας ο εργαζόμενος προσφέρει κύρια εργασία (παρόμοια με εκείνη της έδρας του) όπου οφείλεται μισθός που συμψηφίζεται με τον κανονικό αλλά και παρεπόμενη απασχόληση (προετοιμασία ταξιδιού, αναμονή αεροδρομίου κ.τ.λ.) όπου καταβάλλεται η εκτός έδρα αποζημίωση. Σε περίπτωση απεργίας η εκτός έδρας αποζημίωση δεν περικόπτεται γιατί δεν θεωρείται μισθός.

Σύμφωνα με την υπουργική απόφαση 21091/46 η εκτός έδρας αποζημίωση περιορίζεται:

- α) στο ¼ εάν παρέχεται τροφή και κατοικία,
- β) στο ½ εάν παρέχεται μόνο τροφή και
- γ) στα 4/5 εάν παρέχεται μόνο κατοικία.

Συνοψίζοντας όλα τα παραπάνω ο μισθωτός όταν αποστέλλεται για εργασία εκτός έδρας δικαιούται να λάβει:

- α) τον κανονικό μισθό του με όλες τις προσαυξήσεις ,
- β) την εκτός έδρα αποζημίωση και
- γ) όλα τα έξοδα που έκανε για τη μετακίνησή του.

Επιπλέον δεν επιτρέπεται στον μισθωτό παραίτησή του από το δικαίωμά του για αποζημίωση εκτός έδρας, η αποζημίωση εκτός έδρας δεν φορολογείται μέχρι του ποσού που καλύπτεται από αποδείξεις και δεν υπόκειται σε εισφορές υπέρ του ΙΚΑ (εκτός και αν δίνεται οικιοθελώς από τον εργοδότη οπότε και θεωρείται ως τακτική αποδοχή), ενώ παραγράφεται η αξίωση του μισθωτού μετά τα πέντε έτη.

5.7 ΟΔΟΙΠΟΡΙΚΑ ΕΞΟΔΑ

Κάποιες επιχειρήσεις παρέχουν οικιοθελώς επίδομα κινήσεως σε όλους ή σε ορισμένα άτομα από το προσωπικό τους για διάφορους λόγους. Σε αυτή την περίπτωση αν το επίδομα παρέχεται για την εξυπηρέτηση λειτουργικών δαπανών της επιχείρησης δεν θεωρείται μισθός, ενώ σε αντίθετη περίπτωση θεωρείται οικιοθελής παροχή και λαμβάνεται σαν τακτική αποδοχή και έτσι φυσικά υπόκειται σε φόρο εισοδήματος και ασφαλιστικές εισφορές.

Σε περίπτωση μετάθεσης μισθωτού στο εσωτερικό όπως π.χ. σε υποκατάστημα σε άλλη πόλη ο εργοδότης οφείλει οδοιπορικά έξοδα και περιλαμβάνουν κάθε δαπάνη.

Τα έξοδα κινήσεως αυτοκινήτου του μισθωτού για λογαριασμό της επιχείρησης δεν θεωρούνται σε καμία απολύτως περίπτωση τακτικές αποδοχές και συνεπώς δεν

υπολογίζονται στον καθορισμό του ύψους αποζημίωσης σε περίπτωση καταγγελίας συμβάσεως εργασίας.

(βλ. Εργατικό Δίκαιο, Τόμος Α και Β, Μιλτιάδη Κ. Λεοντάρη, Εκδόσεις Πάμισος, 2002 - Εργατικό Δίκαιο, Αντωνία Ευθυμιάτου-Πουλάκου, Εκδόσεις Interbooks, 2000 - Εργατικά Μισθοδοσίες Ασφαλιστικά, Δ. Ι. Καραγιάννης, Ι. Δ. Καραγιάννης, Α. Δ. Καραγιάννη, Εκδόσεις Στην Πράξη, 2005 - Εργατική και Ασφαλιστική Νομοθεσία, Κων. Δ. Λαναρά, 2005)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6

ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΑΠΟΛΥΟΜΕΝΩΝ ΜΙΣΘΩΤΩΝ

6.1 ΠΟΙΟΙ ΔΙΚΑΙΟΥΝΤΑΙ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ

Σε περίπτωση που ένας μισθωτός απασχολείται στην ίδια επιχείρηση με σχέση εξαρτημένης εργασίας και με σύμβαση αορίστου χρόνου πάνω από 2 συμπληρωμένους μήνες ημερολογιακού έτους και στη συνέχεια απολυθεί δικαιούται ένα ποσό χρημάτων που λέγεται αποζημίωση και είναι ανάλογη της διάρκειας της σύμβασης εργασίας στη συγκεκριμένη επιχείρηση (Α.Π. 224/60, Μον. Πρωτ. Θεσ/νίκης 22746/99). Μετά από συμφωνία όμως μεταξύ εργοδότη και μισθωτού για τον υπολογισμό της αποζημίωσης του μισθωτού σε περίπτωση απόλυσής του μπορεί να συνυπολογίζεται και προηγούμενη προϋπηρεσία του μισθωτού σε άλλο εργοδότη.

Επίσης, αποζημίωση δικαιούνται και οι μισθωτοί που εργάζονται πολλαπλώς καθώς και τα πρόσωπα εμπιστοσύνης, διεύθυνσης κλπ., όταν απολύονται από μία επιχείρηση. Όσοι απασχολούνται ευκαιριακά ως μισθωτοί και απολυθούν δεν δικαιούνται αποζημίωση (π.χ. ένας δημόσιος υπάλληλος απασχολείται τα απογεύματα και σε μία ιδιωτική επιχείρηση, αν απολυθεί από την επιχείρηση αυτή δεν δικαιούται αποζημίωση).

Όταν η σύμβαση εργασίας με τον μισθωτό είναι άκυρη (π.χ. όταν ο σερβιτόρος εργάζεται χωρίς βιβλιάριο υγείας κλπ.), τότε ο εργοδότης μπορεί να τον απολύσει, αφού όμως καταβάλλει σ' αυτόν το ποσό της αποζημίωσης που δικαιούται. Αν όμως δεν καταβληθεί αμέσως το ποσό της αποζημίωσης στον μισθωτό που απολύεται, τότε ο εργοδότης δεν περιέρχεται σε υπερήμερία για μόνο τον συγκεκριμένο αυτό λόγο.

Μέσα στη διάρκεια της σύμβασης εργασίας συμπεριλαμβάνεται και ο χρόνος της στράτευσης του μισθωτού, εφόσον η σύμβαση εργασίας με την επιχείρηση είχε γίνει πριν από την στράτευση του. Επίσης στον χρόνο υπηρεσίας υπολογίζεται και ο χρόνος αναστολής της σύμβασης εργασίας λόγω ασθένειας ή άλλης αιτίας, καθώς και χρόνος άδειας χωρίς αποδοχές, ο χρόνος διαθεσιμότητας ή απλής ετοιμότητας, ασθένειας, κανονικής άδειας κλπ., όχι όμως και ο χρόνος των νεκρών περιόδων στις εποχιακές επιχειρήσεις.

Αν ένας μισθωτός επαναπροσλήφθηκε για δεύτερη φορά από την ίδια επιχείρηση τότε για την αποζημίωση υπολογίζεται μόνο ο χρόνος της σύμβασης εργασίας της

δεύτερης πρόσληψής του και όχι ο χρόνος της πρώτης σύμβασης εργασίας που ήταν π.χ. ορισμένου χρόνου ή έργου κλπ.

Μαζί με την αποζημίωσή του ο μισθωτός φυσικά δικαιούται και την άδεια και το επίδομα αδείας του ημερολογιακού έτους που απολύεται, αν δεν τα είχε πάρει μέχρι την ημέρα της απόλυσής του.

Αποζημίωση δικαιούται να πάρει και ο μισθωτός που εργαζόταν σε εταιρεία που διαλύθηκε ή που πτώχευσε ή που πέθανε ο εργοδότης. Μόνο στην περίπτωση που η σύμβαση εργασίας ήταν προσωποπαγής και πεθάνει ο εργοδότης, τότε μόνο μπορεί να θεωρηθεί το γεγονός αυτό ως αιτία της λύσης της σύμβασης εργασίας και να καταβληθεί έτσι κάποια λογική αποζημίωση (και όχι η νόμιμη), συνήθως μετά από απόφαση του δικαστηρίου, καθώς φυσικά και το δώρο εορτών, το επίδομα αδειών, η άδεια και οι δουλευμένες αποδοχές, αν φυσικά οι αποδοχές αυτές δεν είχαν καταβληθεί μέχρι την λύση της σύμβασης εργασίας.

Αν η διάρκεια της σύμβασης εργασίας ήταν λιγότερη από δύο μήνες, ο εργοδότης δεν υποχρεώνεται να καταβάλλει αποζημίωση στον απολυόμενο μισθωτό. Θα πρέπει όμως ο εργοδότης και στην περίπτωση αυτή να καταγγείλει την σύμβαση εργασίας με έγγραφο στον ΟΑΕΔ.

Το ίδιο ισχύει για το πρώτο δίμηνο και για τα συνδικαλιστικά στελέχη μετά το τέλος του πρώτου διμήνου από την πρόσληψή τους, θα πρέπει να δώσει την έγκρισή της για την απόλυση αυτή και η Επιτροπή του άρθρου 15 του Ν. 1264/82. Αν όμως παύση η λειτουργία του τμήματος της επιχείρησης στο οποίο υπηρετεί ο μισθωτός που είναι συνδικαλιστικό στέλεχος, τότε για την απόλυσή του δεν απαιτείται να δώσει την έγκρισή της η επιτροπή αυτή.

Αν η επιχείρηση αλλάξει πρόσωπο εργοδότη, τότε οι εργαζόμενοι είναι υποχρεωμένοι να συνεχίσουν να εργάζονται στην επιχείρηση με τον νέο εργοδότη, διατηρώντας όμως όλα τα δικαιώματα και τον χρόνο υπηρεσίας που είχαν στην επιχείρηση με τον παλιό εργοδότη. Αν ο νέος εργοδότης δεν θέλει να δώσει εργασία στους παλαιούς μισθωτούς, τότε είναι υποχρεωμένος να τους απολύσει και να τους αποζημιώσει.

Σε περίπτωση όμως που ο ίδιος ο εργοδότης προσλαμβάνει έναν εργαζόμενο από μία επιχείρησή του σε άλλη δική του πάλι επιχείρηση για να μην χάσει ο εργαζόμενος τον χρόνο προϋπηρεσίας που είχε στην προηγούμενη επιχείρηση θα πρέπει να γίνει ιδιωτικό συμφωνητικό με το οποίο θα αναγνωρίζει ο εργοδότης τα χρόνια προϋπηρεσίας του εργαζόμενου από την παλιά επιχείρηση στη νέα.

Όταν προσληφθεί κάποιος μισθωτός με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου τότε με την λήξη του χρόνου ή την αποπεράτωση του έργου, λύνεται αυτόματα και η σύμβαση εργασίας χωρίς να δικαιούται ο απολυόμενος αποζημίωση. Σε

περίπτωση όμως που ο μισθωτός με σύμβαση ορισμένου χρόνου απολυθεί για σπουδαίο λόγο πριν από την λήξη της σύμβασής του τότε δικαιούται την ανάλογη αποζημίωση όπως και οι άλλοι μισθωτοί ενώ αν απολυθεί χωρίς σπουδαίο λόγο τότε ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλει όλους τους μισθούς που υπολείπονται μέχρι την λήξη της σύμβασης. Αντίθετα αν αποχωρήσει ο μισθωτός χωρίς να καταγγείλει την σύμβαση για σπουδαίο λόγο, δεν δικαιούται αποζημίωση ούτε και μισθούς υπερημερίας.

Αν ο μισθωτός πεθάνει οι κληρονόμοι δεν δικαιούνται αποζημίωση ακόμα και στην περίπτωση που δικαιούνταν ο μισθωτός που πέθανε αποζημίωση λόγω πλήρους σύνταξης γήρατος και δεν την είχε πάρει οπότε δεν την παίρνουν και οι κληρονόμοι του γιατί δεν έγινε η σχετική καταγγελία της σύμβασης εργασίας. Μόνο στην περίπτωση που η απόλυση γίνεται μετά από προειδοποίηση και ο μισθωτός πεθάνει μετά την λήξη της προειδοποίησης, τότε δικαιούνται την αποζημίωση οι κληρονόμοι του.

Αν πεθάνει ο εργοδότης, τότε δεν λύνεται η σύμβαση εργασίας της επιχείρησής του με τους μισθωτούς που απασχολούνται σ' αυτήν παρά μόνο αν αναφέρει η σύμβαση για την περίπτωση θανάτου του εργοδότη και την οποία αποζημίωση θα αποφασίσει το δικαστήριο.

6.2 ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ

Για τον υπολογισμό της αποζημίωσης παίρνονται υπ' όψιν οι πραγματικές ακαθάριστες αποδοχές με όλα τα νόμιμα και οικιοθελή επιδόματα που καταβάλλονται στον μισθωτό μέσα σ' ένα μήνα για τους υπαλλήλους ή μέσα σε μία μέρα για τους εργάτες πλήρους απασχόλησης, τον μήνα που απολύεται έστω και αν ο μισθωτός δεν εργάστηκε τον μήνα αυτό (π.χ. λόγω ασθένειας). Δηλαδή για τον υπολογισμό της αποζημίωσης λαμβάνονται υπ' όψιν οι του τελευταίου εργασιακού και όχι ημερολογιακού μήνα. Αν μετά τον υπολογισμό της αποζημίωσης και απόλυσης του μισθωτού επέλθει αύξηση αποδοχών, τότε ο μισθωτός που ήδη απολύθηκε δικαιούται και συμπληρωματική αποζημίωση.

Σε περίπτωση μειωμένης απασχόλησης η αποζημίωση υπολογίζεται με βάση τις μειωμένες τακτικές αποδοχές του μήνα που απολύεται.

Στις πραγματικές αποδοχές συνυπολογίζονται και οι πρόσθετες αποδοχές καθώς επίσης και οι προσαυξήσεις από υπερωρίες, υπερεργασίες, Κυριακές και νυκτερινές απασχολήσεις, τροφή, κατοικία, ποσοστά επί των κερδών, φιλοδωρήματα που

καταβάλλονται από πελάτες της επιχείρησης στους μισθωτούς αλλά μόνο όταν είναι νόμιμες και τακτικές, δηλαδή όταν καταβάλλονται σε τακτά χρονικά διαστήματα.

Τέτοια ποσά που θεωρούνται τακτικές αποδοχές και υπολογίζονται στην αποζημίωση των απολυομένων μισθωτών θεωρούνται και τα εξής: τα έξοδα κίνησης που καταβάλλονται κατά τακτά χρονικά διαστήματα, τα ποσά εισφορών που αναλογούν στο μισθωτό και καταβάλλονται από τον εργοδότη χωρίς να παρακρατούνται από τις αποδοχές του στο τέλος του μήνα που γίνεται η εκκαθάριση, το επίδομα παραγωγικότητας που καταβάλλεται στο τέλος κάθε έτους τακτικά και χωρίς διακοπές, η υπερωριακή εργασία όταν είναι τακτική, το επίδομα ανθυγιεινής εργασίας κλπ.

Αντίθετα δεν αποτελούν τακτικές αποδοχές και κατά συνέπεια δεν λαμβάνονται υπ' όψιν στον υπολογισμό της αποζημίωσης τα εξής ποσά: τα φιλοδωρήματα των πελατών προς τους σερβιτόρους και γενικά στους υπαλλήλους της υποδοχής που δεν είναι τακτικά και βέβαια τα έξοδα και η αποζημίωση εκτός έδρας, οι οικιοθελείς παροχές για τις οποίες συμφωνήθηκε κατά τον χρόνο που άρχισε η παροχή τους να διακόπτονται όποτε θελήσει ο εργοδότης.

Οι ιδιόρρυθμες υπερωρίες και οι νόμιμες υπερωρίες που είναι τακτικές καθώς και οι νόμιμες προσαυξήσεις της Κυριακής και της νυκτερινής εργασίας όταν αυτές είναι τακτικές, τότε μόνο συνυπολογίζονται και αυτές στις αποδοχές που λαμβάνονται υπ' όψιν για τον υπολογισμό της αποζημίωσης. Αντίθετα δεν συνυπολογίζονται τα ποσά που καταβάλλονται ως αποζημιώσεις για παράνομες υπερωρίες ούτε για το επίδομα παρουσίας που καταβάλλεται οικιοθελώς.

Οι μηνιαίες αποδοχές των υπαλλήλων που λαμβάνονται υπ' όψιν για τον υπολογισμό της αποζημίωσης φτάνουν το πολύ μέχρι το δπλάσιο του ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη πολλαπλασιαζόμενο με το 30. Μέσα στο ποσό αυτό περιλαμβάνεται και η αναλογία των Δώρων Εορτών και Επιδόματος Αδείας κλπ. διότι αποτελεί το ανώτατο όριο που μπορούν να φτάσουν οι μηνιαίες αποδοχές για τον υπολογισμό της αποζημίωσης.

Δηλαδή, οι ακαθάριστες πραγματικές αποδοχές του απολυόμενου προσαυξάνονται και με την αναλογία συμμετοχής στο Δώρο Πάσχα που είναι 0,5/12, με την αναλογία συμμετοχής στο επίδομα Αδείας που είναι 0,5/12 και με την αναλογία συμμετοχής στο Δώρο Χριστουγέννων που είναι 1/12 δηλαδή συνολικά προσαυξάνονται κατά ποσοστό 2/12 ή με απλοποίηση 1/6.

Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας μισθωτού που γίνεται μετά από μήνυση που υπέβαλε ο εργοδότης κατ' αυτού (π.χ. για κλοπή και γενικά για δόλια συμπεριφορά του μισθωτού ή αλλιώς κατάχτηση δικαιώματος κλπ.) γίνεται χωρίς την καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης. Συμπληρώνεται όμως το έντυπο της

καταγγελίας που υποβάλλεται στον ΟΑΕΔ όπως δηλαδή γίνεται και στις άλλες περιπτώσεις, όπου αναγράφεται η φράση «η απόλυση γίνεται μετά από μήνυση αξιόποινης πράξης». Στην περίπτωση αυτή αν στο δικαστήριο δικαιωθεί ο μισθωτός θα πρέπει μέσα σε εύλογο χρονικό διάστημα από την κοινοποίηση της απόφασης να καταβάλλει (ο εργοδότης) την αποζημίωση υπολογισμένη με βάση τις αποδοχές του χρόνου της απόλυσης και όχι του χρόνου καταβολής της αποζημίωσης.

Αν καταβλήθηκε αποζημίωση μειωμένη λόγω συγγνωστής πλάνης ή παραδρομής του εργοδότη δεν επέρχεται ακυρότητα της καταγγελίας αλλά ο μισθωτός δικαιούται να ζητήσει τη συμπλήρωση της αποζημίωσης.

Όταν ο μισθωτός που απολύεται έχει την ιδιότητα του εργατοτεχνίτη και αμοίβεται με μισθό τότε διαιρείται ο μισθός του δια 25 για να μετατραπεί σε ημερομίσθιο. Το ίδιο γίνεται και στην περίπτωση που ο εργατοτεχνίτης αμοίβεται με μισθό και δεν απασχολείται όλες τις εργάσιμες ημέρες του μήνα.

Όταν καταβάλλεται η αποζημίωση και μετά επέρχεται αναδρομική αύξηση που αφορά τον μήνα της απόλυσης τότε η απόλυση αυτή θεωρείται μεν έγκυρη αλλά καταβάλλεται στον μισθωτό που απολύθηκε και η διαφορά της αποζημίωσης που προκύπτει μεταξύ της αποζημίωσης που έχει καταβληθεί και της αποζημίωσης που δικαιούται.

(βλ. Εργατικά Μισθοδοσίες Ασφαλιστικά, Δ. Ι. Καραγιάννης, Ι. Δ. Καραγιάννης, Α. Δ. Καραγιάννη, Εκδόσεις Στην Πράξη, 2005 σελ.229-238)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7

ΑΔΕΙΕΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

7.1 ΓΕΝΙΚΑ ΠΕΡΙ ΑΔΕΙΑΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΚΑΙ ΕΡΓΑΤΩΝ.

Όλοι οι μισθωτοί (υπάλληλοι και εργάτες) που απασχολούνται στον ίδιο εργοδότη με σύμβαση ή σχέση εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου δικαιούνται να πάρουν ετήσια άδεια με αποδοχές από την έναρξη της απασχόλησής τους (άρθρο 2 παρ.1^α Α.Ν. 39/45, άρθρο 1 Ν.3302/04) ως εξής:

- Κατά το πρώτο ημερολογιακό έτος, μέσα στο οποίο προσλήφθηκε, υποχρεώνεται η επιχείρηση να του χορηγήσει μέχρι τις 31.12 του πρώτου αυτού έτους αναλογία – ποσοστό σε ημέρες άδειας και επιδόματος άδειας με βάση το χρονικό διάστημα που απασχολήθηκε ο μισθωτός σε αυτό το πρώτο έτος, ακόμα και αν ο μισθωτός δεν θέλει να πάρει την άδεια αυτή. Η αναλογία της άδειας αυτής υπολογίζεται πάνω στις 20 εργάσιμες ημέρες (για πενθήμερη απασχόληση) ή πάνω στις 24 εργάσιμες ημέρες (για εξαήμερη απασχόληση). Φυσικά σε περίπτωση απόλυσης του μισθωτού μέσα στο πρώτο ημερολογιακό έτος δικαιούται άδεια 2 ημερομίσθια ανά μήνα απασχόλησης και άλλα 2 ημερομίσθια ανά μήνα απασχόλησης ως επίδομα αδειάς, με τον περιορισμό όμως του επιδόματος να μην υπερβαίνει το μισό μισθό ή τα 13 ημερομίσθια.
- Στο δεύτερο ημερολογιακό έτος θα πρέπει να του χορηγηθεί η άδεια αναλογικά ή ολόκληρη μέχρι τις 31.12 του δεύτερου αυτού έτους και η οποία άδεια θα πρέπει να είναι συνολικά 21 εργάσιμες ημέρες (για πενθήμερη απασχόληση) ή 25 εργάσιμες ημέρες (για εξαήμερη απασχόληση). Δηλαδή κατά το δεύτερο ημερολογιακό έτος ο μισθωτός δικαιούται και αν θέλει μπορεί να πάρει και αναλογικά την άδεια και το επίδομα της άδειας του όπως αυτά του αναλογούν κατά το χρόνο της απασχόλησής του στον ίδιο εργοδότη. Η αναλογία αυτή της άδειας και του επιδόματος της άδειας υπολογίζονται όπως και στο πρώτο έτος με βάση τις 20 ημέρες για πενθήμερη απασχόληση και τις 24 ημέρες για εξαήμερη απασχόληση και με τον περιορισμό φυσικά το επίδομα να μην ξεπερνά τον μισό μισθό (για τους υπαλλήλους) ή τα 13 ημερομίσθια (για τους εργάτες). Μόλις όμως συμπληρωθούν οι 12 μήνες από την ημερομηνία της πρόσληψής του, τότε η άδειά του επαυξάνεται καιά μία ακόμα εργάσιμη ημέρα δηλαδή συνολικά γίνονται 21 ή 25 οι εργάσιμες

ημέρες αδείας για το δεύτερο ημερολογιακό έτος. Αν όμως δεν ζητήσει να πάρει αναλογικά την άδειά του ο μισθωτός τότε η επιχείρηση υποχρεούται να του δώσει τις ημέρες (21 ή 25 εργάσιμες ημέρες). Σε περίπτωση απόλυσης ο μισθωτός δικαιούται 2 ημερομίσθια ανά μήνα απασχόλησης και άλλα 2 ημερομίσθια ως επίδομα αδείας.

- Στο τρίτο και επόμενα ημερολογιακά έτη ο μισθωτός δικαιούται να πάρει ολόκληρη την ετήσια άδειά του μέσα σε οποιοδήποτε χρονικό σημείο του έτους αυτού που είναι 22 εργάσιμες ημέρες για πενθήμερη απασχόληση ή 26 εργάσιμες ημέρες για εξαήμερη απασχόληση. Η άδεια θα φτάσει τις 22 ή 26 ημέρες αν έχουν συμπληρωθεί 2 έτη απασχόλησης μέσα στο τρίτο αυτό ημερολογιακό έτος.

Σε περίπτωση που ο μισθωτός απολυθεί μέσα στο τρίτο ή και σε επόμενα ημερολογιακά έτη τότε αυτός δικαιούται να πάρει όλη την άδεια και το επίδομα της αδείας, σε αποδοχές, όπως και όσα θα δικαιούνταν αν απασχολούνταν κανονικά στην επιχείρηση (Εγκ. ΥΠΑΚΠ 3392/1.3.05). Σε περίπτωση όμως που ο μισθωτός απολυθεί στις 1.1. που είναι ημέρα αργίας, τότε δεν δικαιούται να πάρει όλη την άδεια ούτε και το επίδομα αδείας που να αντιστοιχούν στο συγκεκριμένο ημερολογιακό έτος που αρχίζει από την ημερομηνία αυτή και μετά αφού δεν εργάστηκε καμία μέρα μέσα σε αυτό το ημερολογιακό έτος.

- Οι εργαζόμενοι που έχουν συμπληρώσει 10 έτη υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη ή προϋπηρεσία 12 έτη σε οποιοδήποτε εργοδότη και με οποιαδήποτε σχέση εργασίας δικαιούται άδεια 30 εργάσιμες ημέρες αν η απασχόληση είναι εξαήμερη ή 25 εργάσιμες ημέρες αν η απασχόληση είναι πενθήμερη (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 23.5.00, άρθρο 6). Φυσικά όσοι έχουν προϋπηρεσία 12 έτη και πάνω σε άλλον εργοδότη τότε στο πρώτο και δεύτερο ημερολογιακό έτος από την πρόσληψή τους δικαιούνται να πάρουν αναλογία της αδείας και του επιδόματος της αδείας των 25 και 30 ημερών αδείας.

Στις μέρες αδείας δεν υπολογίζονται οι Κυριακές και οι εξαιρέσιμες γιορτές, καθώς επίσης και οι δικαιολογημένες με άδεια γιατρού μέρες λουτροθεραπείας, σύντομης ασθένειας, οι μέρες στράτευσης, απεργίας, ανώτερης βίας, μητρότητας κλπ. Υπολογίζονται όμως οι αδικαιολόγητες μέρες απουσίας του εργαζομένου καθώς και οι απουσίες λόγω πειθαρχικής ποινής αλλά και οι μέρες που απέργησε ο μισθωτός και στη συνέχεια η απεργία κρίθηκε ως παράνομη με δικαστική απόφαση. Φυσικά για τις αδικαιολόγητες μέρες αδείας που συνυπολογίζονται στις κανονικές μέρες αδείας ο μισθωτός δικαιούται να πάρει τις αποδοχές που αντιστοιχούν στην κανονική άδεια και στο επίδομα αδείας.

Οι ημέρες ασθένειας, ατυχήματος, στράτευσης, απεργίας, δικαιολογημένης απουσίας ή άδειας χωρίς αποδοχές, ολιγοήμερης απουσίας, κήσης ή τοκετού, λουτροθεραπείας, διαθεσιμότητας καθώς και υπερημερίας του εργοδότη υπολογίζονται ως χρόνος εργασίας για να συμπληρωθεί έτσι η απαιτούμενη ημερολογιακή απασχόληση που δίνει το δικαίωμα στον μισθωτό να πάρει την κανονική του άδεια. Δηλαδή, οι 17 εβδομάδες της εγκυμοσύνης θεωρούνται ως πραγματικός χρόνος εργασίας και για τον λόγο αυτό δικαιούται ο μισθωτός (γυναίκα) πέρα από τις εβδομάδες αυτές και την κανονική της άδεια.

Άδεια δικαιούνται και οι μισθωτοί που απασχολούνται με μειωμένο ωράριο, οι πολλαπλά απασχολούμενοι καθώς και όσοι απασχολούνται με άκυρη σύμβαση εργασίας.

Αυτοί που απασχολούνται με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου π.χ. όταν απασχολούνται σε επιχειρήσεις εποχιακής φύσης, δικαιούνται να πάρουν άδεια κατά τον ίδιο τρόπο που δικαιούνται και οι μισθωτοί στην περίπτωση που λύνεται η σχέση εργασίας τους πριν τη συμπλήρωση 12 μηνών στον ίδιο εργοδότη, δηλαδή 2 ημερομίσθια για κάθε μήνα απασχόλησης κλπ.

Οι ανήλικοι και οι σπουδαστές δικαιούνται και αυτοί την ίδια άδεια με τους άλλους μισθωτούς (άρθρο 2 Ν346/83).

Αν ο μισθωτός δεν ζητήσει την άδειά του ο εργοδότης και πάλι είναι υποχρεωμένος να του τη δώσει μέσα στο ημερολογιακό έτος που τη δικαιούται και όχι στο επόμενο, ενώ στην περίπτωση που ο μισθωτός πάρει την άδειά του στις τελευταίες μέρες του ημερολογιακού έτους τότε αν οι μέρες αδείας είναι περισσότερες από τις μέρες που απομένουν μέχρι να λήξει το ημερολογιακό έτος μπορεί να συνεχίσει την άδειά του και μέσα στις πρώτες μέρες του επόμενου ημερολογιακού έτους μέχρι να λήξει όλος ο χρόνος της αδείας του.

Απαγορεύεται να εργαστεί ο μισθωτός κατά το χρόνο της αδείας του. Σε περίπτωση όμως που ο αδειούχος μισθωτός απασχοληθεί σε κάποια εργασία τότε ο εργοδότης που τον απασχόλησε δικαιούται να μην καταβάλει αμοιβή για το αντίστοιχο χρονικό διάστημα. Επίσης απαγορεύεται η απόλυση του μισθωτού κατά το χρόνο που βρίσκεται σε άδεια άσχετα αν η απόλυση αυτή έγινε με προειδοποίηση ή χωρίς προειδοποίηση. Αντίθετα είναι νόμιμη η απόλυση όταν γίνει λίγο πριν αρχίσει η ήδη προγραμματισμένη άδεια του μισθωτού ή λίγο μετά την λήξη της αδείας έστω και αν του ανακοινώνεται η απόλυση κατά την έναρξη της αδείας αρκεί η μέρα της απόλυσης να είναι μετά τη λήξη της αδείας. Επιτρέπεται όμως η απόλυση προσώπου διεύθυνσης και εμπιστοσύνης που βρίσκεται σε άδεια.

Σε περίπτωση θανάτου του μισθωτού προτού πάρει την άδειά του τότε τη δικαιούνται οι κληρονόμοι του.

7.2 ΗΜΕΡΕΣ ΑΔΕΙΑΣ ΣΕ ΜΑΘΗΤΕΣ – ΤΕΧΝΙΤΕΣ – ΣΠΟΥΔΑΣΤΕΣ – ΦΟΙΤΗΤΕΣ

Οι μαθητές – τεχνίτες καθώς και οι σπουδαστές – φοιτητές που δεν έχουν συμπληρώσει τα 28 έτη της ηλικίας τους, δικαιούνται κάθε χρόνο, πέρα από την κανονική τους άδεια, πρόσθετη άδεια 30 εργάσιμες ημέρες το ανώτερο (τμηματικά ή σε συνεχείς ημέρες) για συμμετοχή σε εξετάσεις. Άδεια για συμμετοχή σε εξετάσεις χορηγείται και στους εργαζόμενους που είναι σπουδαστές ή φοιτητές για άλλα 2 έτη ακόμα, εφόσον εξακολουθούν να φοιτούν ανεξάρτητα αν οι σπουδές διανύθηκαν συνεχώς ή διακεκομμένα. Η άδεια μέχρι 30 ημέρες για συμμετοχή στις εξετάσεις πληρώνονται από τον ΟΑΕΔ και όχι από τον εργοδότη (Ν. 1837/89). Για την χορήγηση της άδειας εξετάσεων θα πρέπει ο σπουδαστής να προσκομίσει στον εργοδότη του ανάλογη βεβαίωση της σχολής. Επίσης ο σπουδαστής δικαιούται να πάρει επιπλέον και το μισό από την κανονική του άδεια μέσα στους καλοκαιρινούς μήνες που έχουν διακοπές τα σχολεία και το άλλο μισό σε άλλες σχολικές περιόδους, όταν το ζητήσει ο σπουδαστής.

Εκτός από τα πιο πάνω ο σπουδαστής απαλλάσσεται από νυχτερινές βάρδιες για όσο χρόνο διαρκεί η εξεταστική περίοδος και δικαιούται άδεια βραχείας διάρκειας μέχρι 3 ώρες κατά τις ημέρες των εργαστηριακών ασκήσεων ή των εξετάσεων κλπ. Και μέχρι 10 φορές τον χρόνο. Αυτά ισχύουν όταν υπάρχει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας. Αν όμως ο σπουδαστής απασχολείται από την επιχείρηση με ειδική σύμβαση λόγω πρακτικής άσκησης τότε θα πρέπει τόσο η επιχείρηση όσο και ο σπουδαστής να πάρουν τις σχετικές πληροφορίες για αμοιβή, για τις ώρες εργασίας και επιχορήγησης από τον ΟΑΕΔ της περιοχής.

Στους ανήλικους σπουδαστές χορηγούνται 2 μέρες άδεια σπουδών για κάθε μάθημα και το λιγότερο 14 ημέρες π.χ. 4 μαθήματα x 2 μέρες = 8, οπότε 14 ημέρες άδεια συνολικά .

7.3 ΗΜΕΡΕΣ ΑΔΕΙΑΣ ΓΙΑ ΟΣΟΥΣ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΝΤΑΙ ΜΕ ΔΙΑΚΟΠΕΣ (καθηγητές κλπ.)

Οι μισθωτοί που απασχολούνται λίγες μόνο ημέρες την εβδομάδα στην επιχείρηση με πλήρες ωράριο ή και με λιγότερες ώρες απασχόλησης ημερησίως, δηλαδή οι μισθωτοί που απασχολούνται με «διαλείπουσα» ή «εκ περιτροπής» εργασία, δικαιούνται να πάρουν άδεια από την ημερομηνία της πρόσληψής τους για κάθε 25 ημέρες πραγματικής εργασίας στην ίδια επιχείρηση (άρθρο 2 παρ. 2 Α.Ν. 539/45, Εφκ. Υπ. Εργ. 17235/77), ως εξής:

1. Με λιγότερα από 10 έτη εργασίας στον ίδιο εργοδότη ή με λιγότερα από 12 έτη προϋπηρεσίας σε άλλους εργοδότες.
 - Πρώτο ημερολογιακό έτος: μέσα στο πρώτο ημερολογιακό έτος δικαιούνται την άδειά τους τμηματικά με βάση τις 24 ημέρες όπως γίνεται και με τους άλλους μισθωτούς. Η άδεια αυτή είναι 2 ημέρες για κάθε 25 ημέρες προσφερθείσα πραγματική εργασία δηλαδή:
Πραγματικές ημέρες εργασίας $\times 24 / (12 \times 25) =$ Ημέρες αδειάς ανά μήνα
 - Δεύτερο ημερολογιακό έτος και αφού έχουν συμπληρωθεί 12 μήνες από την πρόσληψη: οι ημέρες άδειας ανά μήνα βρίσκονται με βάση τις 25 ημέρες και είναι $25 / 12 = 2,08333$ για κάθε 25 ημέρες πραγματικής απασχόλησης δηλαδή έχουμε:
Πραγματικές ημέρες εργασίας $\times 25 / (12 \times 25) =$ Ημέρες αδειάς ανά μήνα
 - Τρίτο ημερολογιακό έτος και μετά αφού πρώτα συμπληρωθούν οι 24 μήνες από την πρόσληψη: οι μισθωτοί δικαιούνται άδεια με βάση τις 26 ημέρες δηλαδή:
Πραγματικές ημέρες εργασίας $\times 26 / (12 \times 25) =$ Ημέρες αδειάς ανά μήνα
2. Αφού συμπληρωθούν 10 έτη στον ίδιο εργοδότη οι μισθωτοί αυτοί δικαιούνται άδεια με βάση τις 30 ημέρες δηλαδή: Πραγματικές ημέρες εργασίας $\times 30 / (12 \times 25) =$ Ημέρες αδειάς ανά μήνα.
3. Όταν προσλαμβάνονται μισθωτοί με προϋπηρεσία 12 έτη και πάνω σε άλλους εργοδότες η άδεια υπολογίζεται με βάση τις 30 ημέρες δηλαδή:
Πραγματικές ημέρες εργασίας $\times 30 / (12 \times 25) =$ Ημέρες αδειάς ανά μήνα.

7.4 ΆΔΕΙΑ ΣΕ ΧΗΡΟΥΣ, ΧΗΡΕΣ Η ΑΓΑΜΟΥΣ ΓΟΝΕΙΣ

Σε χήρους ή χήρες ή άγαμους γονείς που εργάζονται και έχουν την επιμέλεια των ανήλικων παιδιών μέχρι 12 ετών συμπληρωμένων, χορηγείται άδεια με αποδοχές 6 εργάσιμων ημερών το χρόνο όταν τα ανήλικα παιδιά είναι 2 και 8 εργάσιμων ημερών όταν τα ανήλικα παιδιά είναι 3 ή περισσότερα. Η άδεια αυτή χορηγείται εφάπαξ ή τμηματικά έπειτα από συνεννόηση μεταξύ του εργοδότη και του μισθωτού και δεν πρέπει να συμπίπτει χρονικά με την αρχή ή το τέλος της ετήσιας κανονικής άδειας.

7.5 ΆΔΕΙΑ ΓΙΑ ΜΕΤΑΓΓΙΣΕΙΣ – ΘΑΝΑΤΟΣ ΣΥΓΓΕΝΟΥΣ

Οι εργαζόμενοι με σχέση εξαρτημένης εργασίας που έχουν υπηρεσία μέχρι 4 έτη στον ίδιο εργοδότη και πάσχουν από νόσημα που απαιτεί μεταγγίσεις αίματος και παραγώγων του ή αιμοκάθαρση και εφόσον έχει γνωστοποιηθεί στον εργοδότη, δικαιούνται άδεια με αποδοχές μέχρι 22 εργάσιμες ημέρες το χρόνο επιπλέον.

Οι φυσικοί ή θετοί γονείς παιδιού ηλικίας μέχρι να συμπληρωθούν τα 16 του έτη όταν αυτό πάσχει από νόσημα που απαιτεί μεταγγίσεις αίματος και παραγώγων του ή αιμοκάθαρση δικαιούνται πρόσθετη άδεια 10 εργάσιμες ημέρες κάθε χρόνο. Η άδεια αυτή είναι με αποδοχές και χορηγείται και στους 2 γονείς επιπλέον από την κανονική τους άδεια.

Όσοι πάσχουν από AIDS δικαιούνται κάθε χρόνο πρόσθετη άδεια με αποδοχές 1 μήνα αφού όμως έχουν συμπληρώσει 4 χρόνια υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη.

Στους εργαζόμενους με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας χορηγείται άδεια 2 ημερών με αποδοχές σε περίπτωση θανάτου συζύγου, τέκνων, γονέων και αδελφών.

7.6 ΆΔΕΙΑ ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ

Όταν ένας μισθωτός απασχολείται πάνω από 10 εργάσιμες μέρες στην ίδια επιχείρηση και στη συνέχεια αρρωστήσει δικαιούται να πάρει άδεια λόγω ασθένειας. Δηλαδή αν αρρωστήσει ο μισθωτός πριν από το 10ήμερο δεν δικαιούται αποδοχές ασθένειας έστω και αν η ασθένεια συνεχίζεται και μετά την συμπλήρωση του 10ήμερου.

Στις μέρες ασθένειας υπολογίζονται και οι μέρες απουσίας του μισθωτού λόγω λουτροθεραπείας που γίνεται μετά από γνωμάτευση ιατρού, εκτός από την λουτροθεραπεία αναπήρων πολέμου που είναι άδεια 30 ημερών πέρα από την κανονική άδεια ή άδεια ασθένειας.

Οι μέρες αδείας λόγω ασθένειας μπορούν να διαρκέσουν μέχρι να καλύψουν το ½ του μηνιαίου μισθού για τους υπαλλήλους ή τα 13 ημερομίσθια για τους εργάτες που απασχολούνται λιγότερο από ένα χρόνο στον ίδιο εργοδότη, ενώ γι' αυτούς που απασχολούνται περισσότερο από ένα χρόνο στον ίδιο εργοδότη οι μέρες αδείας μπορούν να διαρκέσουν μέχρι να καλύψουν έναν ολόκληρο μισθό (για τους υπαλλήλους) ή 26 ημερομίσθια (για τους εργάτες). Σε περίπτωση που ένας μισθωτός ασθενήσει πολλές φορές μέσα στον ίδιο χρόνο οι εργάσιμες ημέρες των ημερών ασθένειας προστίθενται μέχρι να φτάσουν το ½ του μισθού ή τον ένα μισθό ανάλογα για τους υπαλλήλους ή τα 13 ή 26 ημερομίσθια ανάλογα για τους εργάτες.

Οι υπόλοιπες ημέρες δεν μετρούνται έστω και αν η ασθένεια συνεχίζεται και μέσα στον επόμενο χρόνο απασχόλησης του μισθωτού στον ίδιο εργοδότη.

Τα ίδια ισχύουν και για τις έγκυρες συμβάσεις ορισμένου χρόνου ή έργου.

Όταν ο μισθωτός απουσιάζει αδικαιολόγητα από την επιχείρηση έστω και για πολύ μικρό χρονικό διάστημα (π.χ. πάνω από 3 ή 4 ημέρες) μπορεί να θεωρηθεί ως οικειοθελής αποχώρηση και να λυθεί έτσι η σύμβαση εργασίας χωρίς αποζημίωση. Αυτό όμως είναι θέμα κυρίως του δικαστηρίου το οποίο θα κρίνει σε κάθε συγκεκριμένη περίπτωση αν το χρονικό διάστημα που διήρκεσε η απουσία, καθώς και η αιτία που την προκάλεσε, δικαιολογούνται ή όχι. Πάντως ο εργοδότης έχει ο δικαίωμα να διώξει τον εργαζόμενο την ημέρα εκείνη που να αρχίσει την εργασία του και να μην του καταβάλει τις αντίστοιχες αποδοχές χωρίς φυσικά να έχει το δικαίωμα και να τον απολύσει χωρίς αποζημίωση λόγω αυτού του γεγονότος.

Επίσης για τις ημέρες της τυχόν αδικαιολόγητης απουσίας, ο εργοδότης έχει δικαίωμα να περικόπτει τις αμοιβές που αντιστοιχούν στις ημέρες και ώρες αυτές.

Θεωρείται δικαιολογημένη αλλά χωρίς αποδοχές η απουσία του μισθωτού π.χ. για κηδεία συγγενούς, ως μάρτυρας σε δικαστήριο, για γάμο τέκνων του κλπ.

Σε περίπτωση που ο μισθωτός εργαστεί σε άλλη επιχείρηση τις ημέρες που έχει άδεια ασθένειας, ο εργοδότης έχει το δικαίωμα να τον απολύσει χωρίς αποζημίωση και να μην του καταβάλει τις αποδοχές των ημερών ασθένειας που δικαιούται από την επιχείρηση.

Σε περίπτωση που ο εργοδότης απολύσει τον μισθωτό που βρίσκεται με δικαιολογημένη άδεια ασθένειας τότε ο μισθωτός δικαιούται να πάρει από την επιχείρηση κανονικά όλες τις αποδοχές των ημερών ασθένειας που είχε το δικαίωμα να πάρει και επί πλέον την αποζημίωση της απόλυσης κλπ. Δηλαδή δεν απαγορεύεται η καταγγελία της εργασιακής σχέσης κατά την διάρκεια της αναρρωτικής άδειας ή άλλων αδειών, εκτός φυσικά από την ετήσια άδεια αναψυχής.

7.7 ΑΔΕΙΑ ΕΓΚΥΜΟΣΥΝΗΣ – ΤΟΚΕΤΟΥ – ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ

Όλες οι γυναίκες που απασχολούνται στις επιχειρήσεις με σχέση εξαρτημένης εργασίας άσχετα με τον χρόνο που απασχολούνται σ' έναν εργοδότη και άσχετα από την εργασία που κάνουν σε περίπτωση που είναι έγκυες έχουν το δικαίωμα να πάρουν τη νόμιμη άδεια εγκυμοσύνης.

Η συνολική διάρκεια της άδειας μητρότητας ορίζεται σε 17 εβδομάδες από τις οποίες οι 8 εβδομάδες (δηλαδή οι 56 ημέρες) θα λαμβάνονται υποχρεωτικά πριν από την πιθανή ημέρα τοκετού και οι υπόλοιπες 9 εβδομάδες (δηλαδή οι υπόλοιπες

63 ημέρες) μετά τον τοκετό. Η ημέρα του τοκετού δεν υπολογίζεται στο διάστημα των 17 εβδομάδων διότι αποτελεί την αφετηρία της προθεσμίας για τις πριν και μετά τον τοκετό ημέρες της άδειας εγκυμοσύνης.

Σε περίπτωση που το παιδί γεννηθεί νεκρό η άδεια τοκετού διακόπτεται και αυτή η άδεια εγκυμοσύνης– τοκετού μετατρέπεται σε άδεια ασθένειας όπου ο χρόνος διάρκειας αυτής θα εξαρτηθεί αποκλειστικά και μόνο από το χρόνο που θα απαιτηθεί για να αποκατασταθεί στη φυσική του κατάσταση ο οργανισμός της μητέρας. Σε περίπτωση όμως που το παιδί πεθάνει μέσα στο χρονικό διάστημα των 63 ημερών μετά τον τοκετό, τότε διακόπτεται η άδεια της εγκυμοσύνης.

Αν όμως ο τοκετός πραγματοποιηθεί σε χρόνο μεταγενέστερο από την συμπλήρωση των 56 ημερών οι επιπλέον ημέρες θεωρούνται άδεια των 56 ημερών προ του τοκετού και δεν μειώνουν την άδεια των 63 ημερών μετά τον τοκετό, άρα σε αυτή την περίπτωση η συνολική διάρκεια της άδειας τοκετού υπερβαίνει τις 17 εβδομάδες.

Η γυναίκα που απόκτησε ζωντανό παιδί για 30 μήνες από την ημέρα λήξης της άδειας λοχείας, δηλαδή 9 εβδομάδες μετά τον τοκετό, θα εργάζεται στην επιχείρηση μία ώρα λιγότερο την ημέρα για το θηλασμό (φυσικό ή τεχνητό με μπιμπερό) του παιδιού της, φυσικά με πλήρεις αποδοχές για τις ώρες αυτές. Εναλλακτικά το ημερήσιο ωράριο της μητέρας μπορεί να ορίζεται μειωμένο κατά 2 ώρες ημερησίως για τους πρώτους 12 μήνες και κατά 1 ώρα για τους επόμενους 6 μήνες που ακολουθούν. Την ίδια μείωση του ωραρίου δικαιούται και η μητέρα που εργάζεται λιγότερες μέρες την εβδομάδα αλλά με πλήρες ημερήσιο ωράριο εργασίας (εκ περιτροπής εργασία). Επίσης το ίδιο δικαίωμα έχουν και οι θετοί γονείς που έχουν αποκτήσει παιδιά μέχρι 6 ετών. Δηλαδή για τους θετούς γονείς η 1 ώρα την ημέρα για 30 μήνες ή οι 2 ώρες την ημέρα για 12 μήνες και 1 ώρα την ημέρα για τους επόμενους 6 μήνες, μετρούνται από την επίσημη υιοθεσία και την εγκατάσταση του θετού παιδιού στο σπίτι τους και διαρκεί το πολύ μέχρι να συμπληρώσει το 6^ο έτος της ηλικίας του. Κατά το χρονικό αυτό διάστημα που η μητέρες απασχολούνται λιγότερο κατά 1 ή 2 ώρες την ημέρα ανάλογα, απαγορεύεται να απασχολούνται με υπερωριακή εργασία.

Το μειωμένο ωράριο θηλασμού και φροντίδας των παιδιών δικαιούται εναλλακτικά και ο σύζυγος, δηλαδή τότε θα παίρνει την παραπάνω άδεια ο σύζυγος και τότε η σύζυγος που όμως συνολικά να μην ξεπερνάει τους 30 μήνες κλπ., εφόσον φυσικά συμφωνήσει και ο εργοδότης και χορηγείται εφάπαξ ή τμηματικά.

Την άδεια φροντίδας του παιδιού δικαιούνται και οι άγαμοι γονείς (άρθρο 7 παρ.4 Ν.3144/03). Αντί της μητέρας μπορεί να ζητήσει εναλλακτικά την άδεια ο πατέρας. Στην περίπτωση αυτή προσκομίζεται ως δικαιολογητικό στην επιχείρηση που

εργάζεται ο πατέρας βεβαίωση της επιχείρησης που εργάζεται η μητέρα και στη βεβαίωση αυτή αναγράφεται ότι η σύζυγος δεν κάνει χρήση του μειωμένου ωραρίου για θηλασμό ή για φροντίδα των παιδιών.

Ο εργοδότης δεν έχει το δικαίωμα να απολύσει την εργαζόμενη στην επιχείρησή του έγκυο γυναίκα, από την στιγμή που είναι δυνατόν ν' αντιλήφθηκε την εγκυμοσύνη και μέχρι να περάσει ένα έτος από τον τοκετό. Είναι άκυρη η απόλυση ακόμα και στην περίπτωση που ο εργοδότης δεν γνωρίζει για την εγκυμοσύνη της μισθωτού ή ακόμα και στην περίπτωση που η ίδια η μισθωτός δεν γνωρίζει ότι είναι έγκυος ή όταν η σύμβαση είναι άκυρη.

Μπορεί όμως ο εργοδότης να απολύσει την έγκυο γυναίκα μόνο σε περίπτωση που υπάρχει σπουδαίος λόγος για καταγγελία. Ως σπουδαίος λόγος είναι π.χ. η μη συμμόρφωση της γυναίκας με τις οδηγίες του εργοδότη, η αμελής ή πλημμελής εκτέλεση της εργασίας (π.χ. λόγω ψυχικών προβλημάτων), η άσκηση επιχείρησης όμοιας και ανταγωνιστικής με εκείνη του εργοδότη από τον σύζυγό της, καθώς και η επανειλημμένη απουσία της εγκύου γυναίκας από την εργασία. Πάντως σε περίπτωση απόλυσης ο εργοδότης πρέπει οπωσδήποτε να αιτιολογήσει οπωσδήποτε την καταγγελία γραπτώς και να προβεί σε σχετική κοινοποίηση στην Επιθεώρηση Εργασίας.

Πάντως δεν θεωρείται σπουδαίος λόγος η ενδεχόμενη μείωση της απόδοσης εργασίας της γυναίκας που είναι έγκυος και η οποία μείωση να οφείλεται στην εγκυμοσύνη, οπότε η απόλυση με αιτία το γεγονός αυτό είναι άκυρη.

Σε περίπτωση που προσελήφθηκε μια γυναίκα δοκιμαστικά και γνωστοποίησε την εγκυμοσύνη της στον εργοδότη μετά την απόφαση μείωσης του προσωπικού λόγω λειτουργικών αναγκών τότε η απόλυσή της είναι έγκυρη.

Σε περίπτωση που γίνει τεχνητή διακοπή εγκυμοσύνης τότε η γυναίκα δικαιούται 3 ημέρες άδεια αν η εγκυμοσύνη είναι κάτω από 17 εβδομάδες και 5 ημέρες αν η εγκυμοσύνη είναι πάνω από 17 εβδομάδες. Την άδεια αυτή την δικαιούνται και οι γυναίκες με εξώγαμη σχέση, όχι όμως φυσικά αυτές που παίρνουν θετά παιδιά.

Πάντως η άδεια εγκυμοσύνης δεν συμψηφίζεται με την κανονική άδεια. Έτσι η εργαζόμενη – έγκυος γυναίκα που επιστρέφει στην εργασία της δικαιούται και για το χρονικό διάστημα αποχής από την εργασία πριν και μετά τον τοκετό την κανονική άδεια, σε ημέρες και αποδοχές, το επίδομα αδείας και φυσικά τα επιδόματα (δώρα) Πάσχα και Χριστουγέννων, όπως δηλαδή γίνεται και για τους υπόλοιπους κανονικά εργαζόμενους στην επιχείρηση.

Τέλος σε περίπτωση γέννησης τέκνου, ο πατέρας δικαιούται 2 εργάσιμες ημέρες άδεια με αποδοχές για κάθε τέκνο.

7.8 ΆΔΕΙΑ ΑΠΟΣΤΡΑΤΕΥΜΕΝΟΥ ΜΙΣΘΩΤΟΥ

Ο μισθωτός που απασχολήθηκε πάνω από 6 μήνες συνεχώς με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου σε μια επιχείρηση και στη συνέχεια στρατεύτηκε υποχρεωτικά για οποιονδήποτε λόγο (ως κληρωτός ή έφεδρος έστω για λίγες ημέρες κλπ.) όταν αποστρατευτεί έχει δικαίωμα να ζητήσει να εργαστεί στην ίδια επιχείρηση. Θα πρέπει δηλαδή μέσα σε ένα μήνα από την ημέρα που πήρε το απολυτήριο (φύλλο πορείας) να δηλώσει στον επιχειρηματία ότι επιθυμεί να ξαναεργαστεί στη θέση που είχε αφήσει όταν είχε στρατευτεί. Από την ημέρα όμως που θα δηλώσει ότι επιθυμεί να εργαστεί είναι υποχρεωμένος μέσα σε 15 ημέρες να προσέλθει για εργασία γιατί αλλιώς χάνει το δικαίωμά που του παρέχει ο νόμος για να ξαναεργαστεί στην ίδια επιχείρηση.

Όταν ο μισθωτός που στρατεύθηκε είχε λιγότερο χρόνο υπηρεσίας από 6 μήνες, τότε με την στράτευση λύνεται και η σύμβαση εργασίας, οπότε δεν υπάρχει εξαρτημένη εργασία ούτε και εργοδότης αλλά ούτε και προσμετράται και ο χρόνος της στρατιωτικής υπηρεσίας. Αν όμως ο εργοδότης αυτός επαναπροσλάβει (χωρίς να έχει την σχετική υποχρέωση) τον μισθωτό αυτόν μετά την αποστράτευσή του, τότε ο χρόνος της στράτευσης προσμετράται ως χρόνος προϋπηρεσίας χωρίς να γίνεται διάκριση αν ο μισθωτός είχε ή δεν είχε 6 μήνες υπηρεσία στον εργοδότη αυτόν πριν από τη στράτευσή του. Αν φυσικά τον προσλάβει με νέα σύμβαση εργασίας τότε θεωρείται ως νέα πρόσληψη και δεν μετριέται ως προϋπηρεσία ο χρόνος της στρατιωτικής θητείας καθώς επίσης και ο χρόνος απασχόλησής του στον ίδιο εργοδότη πριν από την στράτευσή του.

Οι 6 μήνες συνεχούς απασχόλησης μετρούνται από την ημέρα της πρόσληψης μέχρι την ημέρα που εκδόθηκε η στρατιωτική διαταγή της στράτευσής του και όχι μέχρι την ημέρα που παρουσιάστηκε στον στρατό και σε περίπτωση που ο μισθωτός είχε προσληφθεί και μετά λύθηκε η σύμβασή του και στη συνέχεια ξαναπροσλήφθηκε στον ίδιο εργοδότη, τότε το εξάμηνο μετριέται από την δεύτερη πρόσληψη.

Οι μικροδιακοπές και οι άδειες με ή χωρίς αποδοχές μετρούνται στο συνεχές αυτό εξάμηνο. Φυσικά δεν μετρούνται στο εξάμηνο οι τυχόν απασχολήσεις σε άλλον εργοδότη πριν από την πρόσληψή του στον τελευταίο εργοδότη.

Αν το τμήμα της επιχείρησης που απασχολούνταν ο μισθωτός πριν να στρατευτεί έχει καταργηθεί, τότε ο εργοδότης υποχρεούται να ν' απασχολήσει τον μισθωτό σε άλλο τμήμα της επιχείρησής του.

Αν η σύμβαση εργασίας είναι ορισμένου χρόνου ή έργου και μέχρι την αποστράτευσή του μισθωτού έληξε ο χρόνος της σύμβασης εργασίας ή αποπερατώθηκε το έργο, τότε δεν έχει υποχρέωση ο εργοδότης να τον

επαναπροσλάβει. Σε περίπτωση όμως που μέχρι την αποστράτευσή του μισθωτού δεν έληξε ακόμα η σύμβαση ορισμένου χρόνου, τότε μπορεί ο μισθωτός να ξαναεργαστεί στην επιχείρηση αυτή για όλο το χρονικό διάστημα που υπολείπεται μέχρι να λήξει η σύμβαση.

Αν η επιχείρηση διαλυθεί ή πτωχεύσει, ο αποστρατευμένος δεν έχει καμία αξίωση απ' αυτήν. Αν όμως η επιχείρηση άλλαξε επωνυμία ή ιδιοκτήτη, ο αποστρατευόμενος μισθωτός δεν χάνει τα δικαιώματά του.

Ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος ν' απασχολήσει τον αποστρατευμένο μισθωτό, που ζητά να ξαναδουλέψει στην επιχείρησή του, τουλάχιστον για ένα έτος με τον μισθό φυσικά που είχε ο μισθωτός προτού στρατευτεί προσαυξημένο και με τα διάφορα επιδόματα (πολυετίες κλπ.) του χρόνου στράτευσης. Στην περίπτωση που ο εργοδότης έχει προσλάβει άλλον στη θέση του στρατευμένου μισθωτού η σύμβαση θεωρείται ορισμένου χρόνου, γι' αυτό και όταν επανέλθει στην εργασία του ο αποστρατευμένος μισθωτός ο δεύτερος απολύεται χωρίς αποζημίωση. Δικαιούται φυσικά να πάρει μόνο το ½ της ημερήσιας αμοιβής του για ένα δεκαπενθήμερο.

Η στρατιωτική θητεία υπολογίζεται σαν χρόνος προϋπηρεσίας (για τυχόν, απόλυση, αύξηση κλπ.) μόνο για τον τελευταίο εργοδότη όπου απασχολούνταν πριν στρατευτεί, ενώ για τους μετέπειτα εργοδότες, που ίσως απασχοληθεί δεν υπολογίζεται σαν προϋπηρεσία.

Ο αποστρατευόμενος μισθωτός μετά την επάνοδο του στην εργασία διατηρεί όλα τα δικαιώματά του. Δικαιούται κανονικά την άδειά του και το επίδομα αδείας του σαν να εργαζόταν κανονικά κατά το χρόνο της στράτευσης. Δηλαδή μέσα στο έτος που επαναπροσλήφθηκε μετά την αποστράτευσή του δικαιούται τη άδεια και το επίδομα αδείας του, έστω και αν είναι οι τελευταίες ημέρες του έτους.

Κατά το χρόνο της στράτευσής του ο μισθωτός δεν δικαιούται κανένα ποσό από την επιχείρηση. Αν όμως στρατεύθηκε υποχρεωτικά σαν έφεδρος τότε δικαιούται το ½ του μισθού ή 13 ημερομίσθια αν η απασχόλησή του είναι λιγότερο από 12 μήνες στην ίδια επιχείρηση ή τον ένα μισθό ή 26 ημερομίσθια αν η απασχόληση του μισθωτού, πριν τη στράτευση, στην ίδια επιχείρηση ήταν πάνω από 12 μήνες. Τις παραπάνω αποδοχές τις δικαιούται μετά την αφαίρεση του τυχόν επιδόματος στράτευσης και εφόσον φυσικά δεν τις εξάντλησε με αναρρωτική άδεια.

Από την ημέρα που ο μισθωτός προσκλήθηκε στο στρατό ο εργοδότης δεν έχει δικαίωμα να τον απολύσει και η τυχόν απόλυσή του θεωρείται άκυρη. Αλλά και μετά την επαναπρόσληψη του αποστρατευμένου στην επιχείρηση για ένα έτος ο εργοδότης δεν έχει το δικαίωμα να τον απολύσει. Αν τον απολύσει είναι υποχρεωμένος να καταβάλει στον μισθωτό:

1. την κανονική αποζημίωση του απολυμένου (βλέπε “ αποζημίωση απολυμένων μισθωτών ”). Στον χρόνο απασχόλησης υπολογίζεται και ο χρόνος στράτευσης.
2. την άδεια και το επίδομα αδείας του απολυμένου όπως γίνεται και με τους άλλους μισθωτούς που απολύονται.
3. την ειδική αποζημίωση καταβολής των μισθών 6 μηνών. Η ειδική αποζημίωση υπολογίζεται με βάση τις πραγματικές αποδοχές του μισθωτού, τη μέρα της απόλυσης και δεν προσαυξάνεται με το 1/6 διότι δεν συνυπολογίζεται αναλογία δώρων εορτών.

Αντί των πιο πάνω ποσών ο μισθωτός έχει δικαίωμα να ζητήσει σε περίπτωση άρνησης του εργοδότη να τον δεχτεί να εργαστεί στην επιχείρηση, την ακύρωση της απόλυσης και να ζητήσει όλες τις αποδοχές του από την ημέρα της απόλυσης και μέχρι να γίνει έγκυρη η απόλυσή του. Αν όμως προσληφθεί ο μισθωτός και μετά απολυθεί τότε δικαιούται την παραπάνω κανονική αποζημίωση και συγχρόνως την ειδική αποζημίωση.

Επίσης η ειδική αποζημίωση όπως και η αποζημίωση απολυμένων δεν υπόκειται σε εισφορές ΙΚΑ και άλλων Επικουρικών Ταμείων. Φορολογείται όμως κατά τον ίδιο τρόπο που φορολογείται και η αποζημίωση της απόλυσης των μισθωτών.

Η ειδική αυτή αποζημίωση καταβάλλεται ολόκληρη έστω και αν η απόλυση πραγματοποιήθηκε στις τελευταίες μέρες του έτους επαναπρόσληψης του αποστρατευμένου μισθωτού.

Ο εργοδότης μπορεί να απολύσει τον μισθωτό κατά την διάρκεια του πρώτου έτους που επανήλθε και απασχολείται στην επιχείρησή του μετά την αποστράτευσή του μόνο εφόσον υπάρχει δικαιολογημένη αιτία (π.χ. αδιαφορία και συνεχείς αδικαιολόγητες απουσίες, εξύβριση του εργοδότη κλπ.) και εφόσον εγκρίνει την απόλυση αυτή η Ειδική Επιτροπή του άρθρου 7 του Α.Ν 244/36. Φυσικά αν ο εργοδότης πάρει την έγκριση μπορεί μετά να απολύσει το μισθωτό καταβάλλοντας σ' αυτόν μόνο τη μόνιμη αποζημίωση και όχι την ειδική αποζημίωση.

(βλ. Εργατικά Μισθοδοσίες Ασφαλιστικά, Δ. Ι. Καραγιάννης, Ι. Δ. Καραγιάννης, Α. Δ. Καραγιάννη, Εκδόσεις Στην Πράξη, 2005 - Εργατικό Δίκαιο, Τόμος Α και Β, Μιλτιάδη Κ. Λεοντάρη, Εκδόσεις Πάμισος, 2002 - Εργατικό Δίκαιο, Αντωνία Ευθυμιάτου-Πουλάκου, Εκδόσεις Interbooks, 2000)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8

8.1 ΧΡΟΝΟΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ-ΩΡΑΡΙΟ

Οι βασικές πηγές οι οποίες καθορίζουν τα θέματα περί ωραρίου είναι οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας (σσε) οι νόμοι του εργατικού δικαίου και οι διαιτητικές αποφάσεις (δ.α.).Επίσης υπάρχουν και κάποιοι παράγοντες που το επηρεάζουν.

Το Π.Δ. 27/32 αναφέρει ότι ο χρόνος εργασίας σε ημερήσια βάση είναι οκτώ (8) ώρες και σαράντα οκτώ (48) ώρες την εβδομάδα ή σαράντα (40) ώρες την εβδομάδα αν ο εργαζόμενος δεν δουλεύει Σάββατο Ο χρόνος εργασίας ονομάζεται ωράριο.

Ωράριο εργασίας είναι ο χρόνος που ο εργαζόμενος βρίσκεται στον τόπο ή χώρο της εργασίας του και είναι στην διάθεση του εργοδότη, χωρίς απαραίτητα ο εργοδότης να κάνει χρήση της εργασίας του. Αυτές θεωρούνται πραγματικές ώρες εργασίας. Ως ώρες εργασίας δεν θεωρούνται η μεταβίβαση του εργαζόμενου στην εργασία του, ούτε ο χρόνος που θα χρειαστεί για να προετοιμαστεί, ούτε οι διακοπές και τα διαλείμματα. Σαν διακοπή ή διάλειμμα από την εργασία δεν θεωρείται η απομάκρυνση του εργαζόμενου λόγω κάποιας σωματικής ανάγκης ή η απομάκρυνση του λόγω κάποιου προφανούς κινδύνου.

Ο υπουργός Εργασίας είναι αυτός που έχει το δικαίωμα να καθορίζει κάθε φορά με απόφαση του την μορφή του ωραρίου λειτουργίας, τις ώρες έναρξης και λήξης, την διάρκεια της εβδομαδιαίας και ημερήσιας λειτουργίας των καταστημάτων. Επίσης καθορίζει και το ωράριο εργασίας των μισθωτών καθώς και πότε θεωρείται η εργασία τους υπερωριακή. Με βάση τις διατάξεις περί αδικαιολόγητου πλουτισμού, μετά την συμπλήρωση των οκτώ ωρών εργασίας ο εργαζόμενος δικαιούται αποζημίωση. Ο εργοδότης έχει το δικαίωμα να ρυθμίζει το ωράριο του κάθε εργαζόμενου ανάλογα με τις ανάγκες της επιχείρησής του. Για παράδειγμα μπορεί το ωράριο να είναι συνεχές ή διακεκομμένο. Η χρήση αυτού του δικαιώματος πρέπει να γίνεται με σύνεση από τον εργοδότη, ώστε να μην ταλαιπωρεί τον εργαζόμενο, και θα πρέπει να κρίνεται απαραίτητη.

Οι εργοδότες είναι υποχρεωμένοι να παρέχουν δέκα πέντε λεπτά τουλάχιστον διάλειμμα στους εργαζόμενους τους εφόσον ο χρόνος της ημερήσιας εργασίας ξεπερνάει τις έξι ώρες (Π.Δ. 88/99).Αυτός ο χρόνος χορηγείται κατά την διάρκεια της εργασίας και όχι στην αρχή ή στο τέλος αυτής.

Ως χρόνος εργασίας μετράτε και η ώρα που χρειάζεται ο εργαζόμενος για να μαζέψει τα εργαλεία του καθώς και για να πάρει οδηγίες από τον προϊστάμενο του.

8.1.1 ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΩΡΑΡΙΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Βασικότερες διακρίσεις του ωραρίου είναι σε: νόμιμο και συμβατικό ωράριο, ημερήσιο ή εβδομαδιαίο ωράριο, τακτικό και έκτακτο ωράριο.

Νόμιμο ωράριο είναι αυτό που προβλέπει ο νόμος και είναι απαγορευτική η παραβίαση του από τον εργαζόμενο ακόμα και αν θελήσει να εργαστεί σε δύο διαφορετικές εργασίες, με διαφορετικούς εργοδότες. Δηλαδή, ο εργαζόμενος μπορεί να εργαστεί σε διαφορετικούς εργοδότες και να έχει διαφορετικές εργασίες εφόσον δεν παραβιάζει το ωράριο που προβλέπει ο νόμος. Εάν υπερβεί αυτό το ωράριο τότε η δεύτερη σύμβαση εργασίας που δημιουργήσε ο εργαζόμενος θεωρείται άκυρη. Οι σχετικές διατάξεις είναι αναγκαστικού χαρακτήρα, δηλαδή είναι υποχρεωτικές.

Συμβατικό ωράριο είναι το ωράριο το οποίο έχει συμφωνηθεί στην σύμβαση εργασίας και μπορεί να είναι και μικρότερο από το νόμιμο. Αυτό απαραίτητα δεν σημαίνει ότι και οι αποδοχές του εργαζόμενου πρέπει να είναι μικρότερες. Συμβατικό θεωρείται και το μειωμένο ωράριο που έχει και μειωμένες αποδοχές.

Όπως προαναφέραμε η διάρκεια του ωραρίου δεν μπορεί να υπερβαίνει τις 48 ώρες την εβδομάδα και τις 8 ώρες ημερησίως. Το ημερήσιο ωράριο μπορεί να υπερβεί το οκτάωρο με την μορφή υπερωριών. Ως υπερωρίες θεωρούνται οι ώρες εργασίας πέρα τον 48 την εβδομάδα και για να πραγματοποιηθούν απαιτείται άδεια της Επιθεώρησης Εργασίας. Αντίθετα η υπερεργασία δεν χρειάζεται άδεια ώστε να πραγματοποιηθεί. Υπερεργασία είναι οι παραπάνω ώρες τις οποίες εργάζεται ο εργαζόμενος, με βάση την σύμβαση του, που βρίσκονται ανάμεσα στις 40-48 ώρες. Πρέπει να τονίσουμε ότι υπάρχουν ωράρια που είναι μικρότερα από 40 ώρες. Για παράδειγμα οι εργαζόμενοι με σχέση ιδιωτικού δικαίου με το δημόσιο, οι οποίοι ακολουθούν το ωράριο των δημοσίων υπαλλήλων που είναι 37 ½ ώρες την εβδομάδα.

Μια άλλη διάκριση του ωραρίου είναι σε ελαστικό και διακεκομμένο:

Ελαστικό ωράριο έχουμε όταν ο εργαζόμενος επιλέγει την ώρα που θα πάει στην εργασία του και την ώρα που θα φύγει. Για παράδειγμα ο εργαζόμενος μπορεί να πάει στις 8 ή 9 ή 10 και να φύγει στις 4 ή 5 ή 6 εάν το ωράριο του είναι οκτάωρο. Δηλαδή διαφοροποιείται η ώρα έναρξης και λήξης της εργασίας.

Διακεκομμένο είναι το ωράριο το οποίο διακόπτεται και ξανά συνεχίζεται. Αυτή η διακοπή δεν αποτελεί χρόνο εργασίας. Ένα τέτοιο ωράριο καθορίζεται με διάφορους τρόπους. Από τον νόμο, από δ.α., από σ.σ.ε. και από τον εργοδότη. Για τα εμπορικά καταστήματα ο νόμος ορίζει ότι η χρονική διάρκεια της διακοπής δεν μπορεί να είναι μικρότερη από τέσσερις ώρες.

Όσοι δεν έχουν συμπληρώσει το 16ο έτος της ηλικίας τους και οι ανήλικοι(κάτω των 18^ο ετών)που φοιτούν σε γυμνάσια, λύκεια ή σε τεχνικές σχολές(ιδιωτικές ή δημόσιες)δεν μπορούν να απασχολούνται περισσότερο από έξι ώρες την ημέρα και τριάντα ώρες την εβδομάδα (Ν.1837/89) και φυσικά σε δραστηριότητες στις οποίες μπορούν να απασχοληθούν. Επίσης απαγορεύεται να εργαστούν τις Κυριακές και τις εξαιρέσιμες γιορτές εκτός από την τελευταία Κυριακή του έτους και την παραμονή των Χριστουγέννων καθώς και την ημέρα του Ευαγγελισμού. Οι εργασίες που δεν μπορούν να κάνουν ανήλικοι είναι αυτές που είναι πιθανόν να βλάψουν την υγεία, την ασφάλεια ή την ηθική τους(Ν.3144/03).Οι εργασίες καθορίζονται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας.

8.1.2 ΥΠΕΡΒΑΣΗ ΤΩΝ ΧΡΟΝΙΚΩΝ ΟΡΙΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ο νόμος προβλέπει ορισμένες περιπτώσεις που μπορούν οι ώρες εργασίας να υπερβούν τις 8 ημερησίως ή τις 48 εβδομαδιαίως. Τέτοιες είναι:

1)Οι επιχειρήσεις συνεχούς λειτουργίας. Δηλαδή, οι επιχειρήσεις που δεν κλείνουν ποτέ είτε επειδή είναι η φύση της επιχείρησης έτσι, είτε επειδή λειτουργεί με εναλλασσόμενες ομάδες προσωπικού. Βασική όμως προϋπόθεση είναι να υπολογίζεται τουλάχιστον ανά τρεις εβδομάδες ο μέσος όρος των ωρών της εργασίας και να μην υπερβαίνει τις οκτώ ώρες την ημέρα και τις σαράντα οκτώ την εβδομάδα. Σε περίπτωση που οι βάρδιες των ομάδων εργασίας αλλάζουν, για παράδειγμα οι εργαζόμενοι δουλεύουν μία εβδομάδα μέρα και μία εβδομάδα νύχτα, τότε πρέπει κατά μέσο όρο οι ώρες εργασίας να μην υπερβαίνουν τις πενήντα έξι την εβδομάδα. Σε τέτοιες επιχειρήσεις από την 40^η έως τη 56^η ώρα εργασίας θεωρείται υπερεργασία. Εάν δεν λειτουργεί τα Σάββατα, τότε η

υπέρβαση του ορίου εργασίας ανά ημέρα κατά μία ώρα δεν θεωρείται ως υπερωρία αρκεί να καταβάλλονται πλήρη τα ημερομίσθια και οι συνολικές ώρες την εβδομάδα να μην είναι παραπάνω από σαράντα οκτώ.

2)Υπέρβαση κατ' εξαίρεση. Δηλαδή, επιτρέπεται στις περιπτώσεις:

α)Επείγουσας εργασίας, που σημαίνει ότι θα πρέπει να κρίνεται απαραίτητο να εργαστεί ο εργαζόμενος. Για παράδειγμα, για την πρόληψη επικείμενων ατυχημάτων, την οργάνωση μέσων σωτηρίας, την αντιμετώπιση τυχόν ζημιών σε υλικά ή εγκαταστάσεις ή κτίρια της επιχείρησης.

β)Η φύση της εργασίας να είναι επείγουσα, για παράδειγμα η άμεση ανάγκη εξυπηρέτησης πελατών.

γ) Η επείγουσα επισκευή κάποιου μεταφορικού μέσου, πλωτού, χερσαίου, εναέριου ή η καθυστέρηση κάποιου δρομολογίου των μέσων αυτών.

δ) Συσσώρευση πολύς και απαραίτητης εργασίας.

ε) Παραμονές των εορτών.

στ) Σε περίπτωση συμπληρωματικών ή προπαρασκευαστικών εργασιών που δεν μπορούν από την φύση τους να γίνουν εντός του χρονικού ορίου της ημερήσιας εργασίας.

ζ) Τέλος, στην αναπλήρωση σε περίπτωση που πραγματοποιηθούν ομαδικές διακοπές και χαθούν ώρες εργασίας. Σαν ομαδική διακοπή εννοείται:

- Η αιφνίδια αιτία ή λόγοι ανωτέρας βίας.

- Λόγω επίσημων ή τοπικών εορτών.

- Λόγω καιρικών μεταβολών. Αυτό, φυσικά, ισχύει για επιχειρήσεις που τις επηρεάζουν οι καιρικές συνθήκες.

Αρμόδιοι για τον έλεγχο του οραρίου στις επιχειρήσεις είναι η Επιθεώρηση Εργασίας η οποία μπορεί να εισέρχεται ελεύθερα και να προβαίνει σε κάθε είδους εξέταση, έλεγχο ή έρευνα ώστε να διαπιστώνει ότι τηρούνται όλες οι διατάξεις του νόμου. Ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να υποβάλει πίνακες εις διπλούν στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας, με τα στοιχεία του εργαζόμενου. Αυτό πραγματοποιείται δύο φορές το χρόνο, τον Μάιο και τον Οκτώβριο. Το ένα αντίτυπο των πινάκων χωρίς την στήλη που αναφέρει τις αποδοχές πρέπει να αναρτηθεί σε σημείο που να φαίνεται στον τόπο της εργασίας, ενώ το άλλο το κρατάει η Επιθεώρηση Εργασίας.

8.2 ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑ

Προϋπηρεσία θεωρείται ο παλιότερος χρόνος εργασίας είτε στον ίδιο είτε σε άλλους εργοδότες. Επίσης μπορεί να έχει πραγματοποιηθεί ή στην Ελλάδα ή στο εξωτερικό. Μέσα σε αυτόν τον χρόνο υπολογίζονται η πραγματική απασχόληση αλλά και η νόμιμες αναστολές, όπως για παράδειγμα η νόμιμη άδεια ή μια νόμιμη απεργία κ.α. Ακόμα και ο χρόνος στρατιωτικής θητείας ενός εργαζομένου υπολογίζεται όμως, μόνο στην περίπτωση που μετά την αποστράτευση ο εργαζόμενος επιστρέψει στον ίδιο εργοδότη από τον οποίο είχε φύγει. Ο χρόνος προϋπηρεσίας είναι σημαντικός γιατί λαμβάνεται υπόψη στις αποδοχές. Ο εργαζόμενος για να αποδείξει ότι έχει προϋπηρεσία πρέπει να έχει σχετικά πιστοποιητικά που να το αποδεικνύουν. Αυτά του χορηγούνται από τον προηγούμενο ή τους προηγούμενους εργοδότες. Τα

υποβάλλει στους αρμόδιους ώστε να του χορηγηθεί η σχετική προσαύξηση του μισθού.

Το μειωμένο ωράριο εργασίας δεν λαμβάνεται υπόψη σαν πλήρη ημέρα απασχόλησης αλλά προσδιορίζεται ως εξής:

Ώρες απασχόλησης ανά ημέρα /8 ώρες x ημερολογιακές ημέρες απασχόλησης = Προϋπηρεσία σε ημέρες.

8.3 ΗΜΕΡΕΣ ΑΡΓΙΑΣ ΚΑΙ ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΑΣ ΑΝΑΠΑΥΣΗΣ

Όπως όλοι γνωρίζουμε οι εργαζόμενοι δεν εργάζονται και τις 365 ημέρες το χρόνο. Υπάρχουν ημέρες ανάπαυσης που, συνήθως είναι οι Κυριακές, και ημέρες αργίας, κυρίως για τον εορτασμό εθνικών επετείων και θρησκευτικών εορτών.

Ως εβδομαδιαία ανάπαυση έχει καθιερωθεί μία ημέρα την εβδομάδα, δηλαδή 24 ώρες, ανεξάρτητα από το είδος της εργασίας ή από την αμοιβή του κάθε εργαζόμενου. Συνήθως, αυτό το εικοσιτετράωρο είναι η Κυριακή και μάλιστα από την 00.00 έως την 24 ώρα της. Δεν είναι υποχρεωτικό όμως να είναι η συγκεκριμένη ημέρα της εβδομάδας. Εάν ο εργαζόμενος την ημέρα ανάπαυσης του αρρωστήσει δεν δικαιούται να ζητήσει την μεταφορά της ημέρας αυτής.

Στις ημέρες αργίας απαγορεύεται η οποιαδήποτε επαγγελματική δραστηριότητα. Υπάρχουν αργίες που τις ορίζει ο νόμος, δηλαδή είναι υποχρεωτικές, καθώς και αυτές που είναι προαιρετικές και που αφήνονται στην κρίση του εργοδότη. Υπάρχουν και οι αργίες κατ' έθιμο. Υποχρεωτικές αργίες είναι η 25^η Μαρτίου, η Δευτέρα του Πάσχα, η Εορτή της Κοιμήσεως της Θεοτόκου και τα Χριστούγεννα. Ως προαιρετικές θεωρούνται η Πρωτομαγιά και η 28^η Οκτωβρίου, πάντα σύμφωνα με το νόμο. Για την Πρωτομαγιά έχει καθοριστεί να αποφασίζει αν θα είναι υποχρεωτική αργία ή όχι, ο εκάστοτε Υπουργός Εργασίας. Οι κατ' έθιμο αργίες είναι η Πρωτοχρονιά, τα Θεοφάνια, η Καθαρή Δευτέρα, η Μεγάλη Παρασκευή, η δεύτερη μέρα των Χριστουγέννων, η Πεντηκοστή και άλλες γιορτές τοπικής ή επαγγελματικής σημασίας. Σε αυτού του είδους τις αργίες δεν δουλεύουν οι δημόσιες υπηρεσίες, οι τράπεζες και συνήθως τα καταστήματα.

Σε περίπτωση που ο εργαζόμενος δουλέψει την ημέρα της ανάπαυσης ή την ημέρα που είναι αργία, με βάση τον νόμο, τότε εκτός από το ημερομίσθιο δικαιούται και προσαύξηση 75%. Αυτό δεν ισχύει στις κατ' έθιμο αργίες, εκτός και αν υπάρχει κάποιος κανονισμός της επιχείρησης που αναφέρει το αντίθετο και ορίζει όλες ή κάποιες εθιμικές αργίες ως υποχρεωτικές.

Εξαιρέσεις οι οποίες οφείλονται σε διάφορους λόγους γίνονται και είναι οι εξής:

1)Για ορισμένα επαγγέλματα, όπως τους εργαζομένους σε κρεοπωλεία, ιχθυοπωλεία, αρτοποιεία, κουρεία και κομμωτήρια, όπου ορισμένες υποχρεωτικές αργίες δεν ισχύουν αλλά ορίζονται ιδιαίτερα ωράρια.

2)Αν η τελευταία ημέρα του έτους είναι Κυριακή ή από το διάστημα 18-24 Δεκεμβρίου μεσολαβεί κάποια Κυριακή, όπου οι επιχειρήσεις πρέπει να είναι ανοιχτές, οι εργαζόμενοι οφείλουν να δουλέψουν αλλά με προσαύξηση στο ημερομίσθιο της τάξεως του 75%.

3)Οι διατάξεις περί αργιών και αναπαύσεως δεν ισχύουν για τους εργαζόμενους σε επιχειρήσεις μεταφοράς προσώπων ή πραγμάτων, περιπτέρων ,τηλεπικοινωνιών ,παραγωγής, μετασχηματισμού και διανομής ηλεκτρικού ρεύματος, ύδατος κ.α.

4)Οι εργαζόμενοι που δουλεύουν σε επιχειρήσεις που λειτουργούν κατά τα κύρια τμήματα τους όλο το 24ωρο.

5)Σε εξαιρετικές περιπτώσεις, όπως σε τοπικές γιορτές, φεστιβάλ ή διάφορες άλλες κοινωνικές ανάγκες, είναι απαραίτητο να παραμείνουν κάποια καταστήματα ανοιχτά ώστε να εξυπηρετηθούν αυτές οι ανάγκες.

6)Για ορισμένες επιχειρήσεις έχει οριστεί μια άλλη ημέρα ανάπαυσης όπως π.χ. τα θέατρα που είναι κλειστά την Δευτέρα.

7)Τέλος, υπάρχουν κάποιες επιχειρήσεις που λόγο του είδους του προϊόντος ή της εποχής, μπορούν μετά από έγκριση της Επιθεώρησης Εργασίας, επιτρέπεται να λειτουργούν.

(βλ. Εισαγωγή Στις Εργασιακές Σχέσεις, Γρ. Πιντέλογλου, Εκδόσεις «Έλλην», 1998)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 9

9.1 ΦΟΡΕΙΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ - ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΑ ΤΑΜΕΙΑ

Στην χώρα μας η ασφάλιση , εφόσον συντρέχουν οι προϋπόθεσης του νόμου είναι υποχρεωτική και αυτοδίκαιη, δηλαδή χωρίς άλλη διατύπωση ή δήλωση βούλησης του ασφαλισμένου .Η ασφάλιση γίνεται από δημόσιους φορείς ή από Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου. Οι κλάδοι για τους οποίους ασφαλίζουν οι παραπάνω φορείς είναι ασθενείας , μητρότητας και συντάξεως. Όταν κάποιος φορέας ασφάλισης δεν καλύπτει κάποιον από τους παραπάνω κλάδους τότε πρέπει να προστεθεί στην ασφάλιση ένας νέος φορέας που είναι επικουρικός ως προς τον πρώτο. Δηλαδή υπάρχουν κύρια και επικουρικά ταμεία. Τα επικουρικά ταμεία είναι συμπληρωματικά.

Οι μεγαλύτεροι φορείς ασφάλισης στην χώρα μας είναι:

Α) Ο.Α.Ε.Ε

Από 01/01/07 το Ταμείο Επαγγελματιών και Βιοτεχνών Ελλάδος (Τ.Ε.Β.Ε), το Ταμείο Ασφαλίσεων Εμπόρων (Τ.Α.Ε) και το Ταμείο Συντάξεως Αυτοκινητιστών (Τ.Σ.Α) , ενώθηκαν σε ένα ταμείο τον Οργανισμό Ασφάλισης Ελεύθερων Επαγγελματιών.

Σε αυτό το ταμείο ασφαλίζονται όσοι ασκούν το επάγγελμα του εμπόρου, βιοτέχνη, ελεύθερου επαγγελματία σε πόλεις, κωμοπόλεις και χωριά άνω των 2000 κατοίκων και ανεξαρτήτως μορφής επιχείρησης (ατομικής ή οποιοδήποτε είδος εταιρείας)και εφόσον έχουν συμπληρώσει το 18^ο έτος της ηλικίας τους. Η ασφάλιση περιλαμβάνει τους κλάδους ασθενείας-μητρότητας και σύνταξης.

Β) Ο.Γ.Α (Οργανισμός Γεωργικών Ασφαλίσεων)

Στον ΟΓΑ ασφαλίζονται οι αγρότες όλης της χώρας για τους κλάδους σύνταξης και χηρείας .ασθενείας .αναπηρίας φαρμακευτικής περίθαλψης κ.α. Έγινε ταμείο κύριας ασφάλισης το 1998 (ν 2458/97) και οι παροχές του βρίσκονται σε ικανοποιητικό επίπεδο.

Γ) Ι.Κ.Α (Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων)

Πρόκειται για τον μεγαλύτερο ασφαλιστικό φορέα της χώρας μας Ιδρύθηκε το 1934. Στο ΙΚΑ ασφαλίζονται όλοι οι μισθωτοί και οι εργάτες για τους κλάδους ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης, μητρότητας και συντάξεως.

ΑΛΛΟΙ ΦΟΡΕΙΣ (ΤΑΜΕΙΑ) ΠΟΥ ΥΠΑΡΧΟΥΝ ΣΤΗΝ ΧΩΡΑ ΜΑΣ

- 1) Ταμείο Συντάξεως και Αυτασφάλισεως Υγειονομικών (Τ.Σ.Α.Υ) ασφαρίζονται οι γιατροί, φαρμακοποιοί, κτηνίατροι κ.α.
- 2) Ταμείο Συντάξεως Μηχανικών Εργοληπτών Δημοσίων Έργων (Τ.Σ.Μ.Ε.Δ.Ε) ασφαρίζονται οι πολιτικοί μηχανικοί, αρχιτέκτονες κ.α
- 3) Ταμείο Ασφάλισης Προσωπικού ΟΤΕ (Τ.Α.Π.ΟΤΕ) εκτός από το προσωπικό του ΟΤΕ ασφαρίζονται και των ΕΛΤΑ και ΟΣΕ.
- 4) Μετοχικό Ταμείο Στρατού(Μ.Τ.Σ)
- 5) Ενιαίος Δημοσιογραφικός Οργανισμός Επικουρικής Ασφάλισης και Περίθαλψης (Ε.Δ.Ο.Ε.Α.Π)
- 6) Ταμείο Ασφάλισης Εργατών Τύπου(Τ.Ε.Ε.Τ.Α)
- 7) Ταμείο Νομικών
- 8) Ταμείο Ασφάλισης Ξενοδοχοϋπάλληλων (Τ.Α.Ξ.Υ)
- 9) Ταμείο Συντάξεως Προσωπικού Εφημερίδων Αθηνών-Θεσσαλονίκης.
- 10) Οργανισμός Διαχειρίσεις Δημοσίου Υλικού (Ο.Δ.Δ.Υ)
- 11) Ταμείο Πρόνοιας Δικηγόρων Αθηνών-Πειραιώς (Τ.Π.Δ.Α)
- 12) Ταμείο Εκτελωνιστών
- 13) Ταμείο Υγείας Προσωπικού Εθνικής Τράπεζας.(Τ.Υ.Π.Ε.Τ)
- 14) Ταμείο Υπαλλήλων Δήμων και Κοινοτήτων.(ΚΑΔΚΥ-ΤΥΔΚΥ)
- 15) Ταμείο Ασφάλισης Συμβολαιογράφων.

9.2 ΕΠΙΛΟΓΗ ΦΟΡΕΑ-ΝΕΟΙ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΙ

ΓΕΝΙΚΑ

Σύμφωνα με το άρθρο 39 του Ν. 2084/92 οι νέοι ασφαλισμένοι εκείνοι δηλαδή που εισέρχονται στην παραγωγική διαδικασία (στην αγορά εργασίας) για πρώτη φορά από 1/1/93 και μετά και δεν έχει προϋπάρξει ασφάλιση σε άλλο φορέα Κύριας Ασφάλισης, θα υπάγονται υποχρεωτικά μόνο σε ένα Φορέα Κύριας Ασφάλισης ή το Δημόσιο, σε ένα φορέα επικουρικής Ασφάλισης, σε ένα φορέα ασθένειας και ένα φορέα ασφάλισης πρόνοιας.

Εάν συντρέχουν προϋποθέσεις για την υποχρεωτική ασφάλιση σε περισσότερους από ένα φορείς λόγω παράλληλης απασχόλησης, θα ασφαρίζονται υποχρεωτικά μόνο στον ένα φορέα τον οποίο θα επιλέγουν με σχετική δήλωση τους εντός προθεσμίας έξι μηνών από την έναρξη της δεύτερης απασχόλησης.

Εφ' όσον όμως το επιθυμούν, τα πρόσωπα αυτά δύνανται να ασφαλιστούν προαιρετικά και σε περισσότερους του ενός φορείς, αν αυτό προβλέπεται από την ισχύουσα νομοθεσία, ύστερα από σχετική αίτηση που υποβάλλεται στον αρμόδιο φορέα εντός της παραπάνω προθεσμίας. Στην περίπτωση αυτή υποχρεούνται στην καταβολή του συνόλου των ασφαλιστικών εισφορών των προβλεπόμενων από τις ισχύουσες διατάξεις του φορέα (εγκ. 40/98)

ΥΠΕΝΘΥΜΙΖΕΤΑΙ ΟΤΙ:

Αρχικά με την παρ. 2 του άρθρου 39 του Ν. 2084/92 όπως συμπληρώθηκε με την παρ. 1 άρθρο 2 του Ν. 2335/95, για την επιλογή φορέα δόθηκε τρίμηνη προθεσμία υποβολής σχετικής δήλωσης, από την ημερομηνία που δημιουργείται η ασφάλιση στο δεύτερο φορέα.

Στη συνέχεια με την παρ. 2 του άρθρου 16 του Ν. 2556/97 αντικαταστάθηκε η παρ. 2 του άρθρου 39 του Ν. 2084/92 όπως είχε συμπληρωθεί με την παρ. 1 του άρθρου 2 του Ν. 2335/95 και ορίστηκε-από την ισχύ του Νόμου (24/12/97) - ως προθεσμία για την επιλογή ασφαλιστικού φορέα το εξάμηνο ώστε να υπάρχει επάρκεια χρόνου για την ενημέρωση των ενδιαφερομένων και την άσκηση του δικαιώματός τους.

(βλ. Η Ασφάλιση Στο ΙΚΑ, Λαναράς Κωνσταντίνος, 2006, Πρότυπος Οδηγός Εργατικών και Ασφαλιστικών Θεμάτων, Ε. Πάντζος, Ι., Διεύθυνση Ι.Κ.Α. (www.ika.gr)).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 10

Ανήλικοι

Για την πρόσληψη ανηλίκου (μέχρι 18 ετών) απαιτείται ειδικό βιβλιάριο εργασίας που ισχύει περίπου για ένα έτος από την αρμόδια επιθεώρηση εργασίας όπου για την έκδοση του απαιτείται ιατρική πιστοποίηση ότι δεν διατρέχει κίνδυνο η υγεία του από την εργασία που πρόκειται να αναλάβει.

Οι ανήλικοι που φοιτούν σε γυμνάσια, λύκεια ή αναγνωρισμένες επαγγελματικές σχολές επιτρέπεται να απασχολούνται μέχρι έξι ώρες την ημέρα και μέχρι 30 ώρες την εβδομάδα καθώς η ημερήσια απασχόληση τους μπορεί να αρχίζει ή να λήγει δύο ώρες πριν από την έναρξη ή την λήξη των μαθημάτων τους.

Σε καμία περίπτωση δεν επιτρέπεται η απασχόληση σε οποιαδήποτε εργασία ανηλίκων κάτω των 15 ετών εκτός από θέατρα και άλλες καλλιτεχνικές εκδηλώσεις.

Κάθε επιχείρηση που απασχολεί έστω και έναν ανήλικο υποχρεούται στην τήρηση ξεχωριστού αθεώρητου βιβλίου που ονομάζεται «Μητρώο Ανηλίκων» όπου αναγράφονται το ονοματεπώνυμο, η χρονολογία γέννησης, η διεύθυνση κατοικίας, ο αριθμός βιβλιαρίου εργασίας, η ημερομηνία έκδοσης ή ανανέωσης του και η χρονολογία έναρξης ή λήξης της εργασιακής σχέσης του ανηλίκου.

Σε περίπτωση που ο εργοδότης δεν καταθέσει την πρόσληψη του μέσα σε 8 ημερολογιακές ημέρες στον αρμόδιο Ο.Α.Ε.Δ του επιβάλλεται πρόστιμο ίσο με 10 ημερομίσθια ανειδίκευτου εργάτη και αν γίνει ένσταση από τον εργοδότη μέσα σε 30 ημέρες από την κοινοποίηση του προστίμου μπορεί να κατέβει το πρόστιμο μέχρι το 25% του αρχικού ποσού.

(βλ. Εργατικά Μισθοδοσίες Ασφαλιστικά, Δ. Ι. Καραγιάννης, Ι. Δ. Καραγιάννης, Α. Δ. Καραγιάννη, Εκδόσεις Στην Πράξη, 2005)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 11

Συνθήκες εργασίας – Υγιεινή και ασφάλεια

11.1 Κανονισμός Εργασίας

Οι επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερα από 70 άτομα είναι υποχρεωμένες να συντάξουν κανονισμό εργασίας και να επικυρωθεί από την αρμόδια επιθεώρηση εργασίας εντός 3 μηνών από τη λειτουργία τους και σύμφωνα με το Νόμο 1767/1988 η κατάρτιση του κανονισμού γίνεται από τον εργοδότη και το συμβούλιο των εργαζομένων, εφόσον υπάρχει.

Στον κανονισμό Εργασίας ρυθμίζονται οι σχέσεις ανάμεσα στην επιχείρηση και στο προσωπικό όπως ο τρόπος πρόσληψης των εργαζομένων, ο τρόπος και ο τόπος εργασίας, ο τρόπος χορήγησης αδειών στους εργαζόμενους, οι ποινές τυχόν παραβάσεων, ο τρόπος και ο τόπος πληρωμής των αμοιβών εργασίας, ο τρόπος αύξησης των αποδοχών, προαγωγών, ο τρόπος λύσης της σχέσης εργασίας κ.λ.π. Ο κανονισμός έχει δεσμευτικό χαρακτήρα και για τα δύο μέρη (εργοδότη και εργαζόμενους), καταρτίζεται εγγράφως και επικολλάται σε εμφανές μέρος του τόπου εργασίας ή διανέμεται στους εργαζόμενους και αποκτά ισχύ από την ημερομηνία κύρωσής του από την αρμόδια υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας.

Ο εσωτερικός κανονισμός δεν μπορεί να περιέχει διατάξεις δυσμενέστερες για τους εργαζόμενους απ' ό τι προβλέπει η επιχειρησιακή ΣΣΕ ή η ατομική ΣΕ. Στην περίπτωση ατομικής ΣΕ αν με τον κανονισμό εργασίας μεταβάλλονται προς το δυσμενέστερο οι όροι εργασίας ο κάθε εργαζόμενος ξεχωριστά μπορεί να αντιδράσει και να αρνηθεί τον κανονισμό, επικαλούμενος τις διατάξεις περί μονομερούς βλαπτικής μεταβολής από τον εργοδότη, που απαγορεύεται από το νόμο.

Οι επιχειρήσεις που έχουν κανονισμό εργασίας τηρούν και Βιβλίο Ποινών το οποίο είναι αθεώρητο και ενημερώνεται κάθε φορά που κάποιος μισθωτός έχει πέσει σε πειθαρχικό παράπτωμα.

11.2 Γενικές υποχρεώσεις του εργοδότη για την υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων

Ο εργοδότης έχει την ευθύνη για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων στην επιχείρησή του (Ν. 1568/85, οδηγία 89/391/ΕΟΚ).

Σε όλες τις επιχειρήσεις του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα ανεξάρτητα του κλάδου οικονομικής δραστηριότητας ο εργοδότης έχει υποχρέωση:

- Να λαμβάνει κάθε μέτρο που απαιτείται ώστε να εξασφαλίζονται οι εργαζόμενοι και οι τρίτοι που παρευρίσκονται στους τόπου εργασίας από κάθε κίνδυνο που μπορεί να απειλήσει την υγεία ή την σωματική του ακεραιότητα.
- Να εφαρμόζει κάθε υπόδειξη των τεχνικών και υγειονομικών επιθεωρητών εργασίας και να διευκολύνει το έργο τους μέσα στην επιχείρηση.
- Να επιβλέπει ορθή εφαρμογή των μέτρων υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας.
- Να διασφαλίζει την προληπτική και περιοδική επίβλεψη της υγείας των εργαζομένων, κάθε φορά με βάση τους επαγγελματικούς κινδύνους στους οποίους εκτίθενται.
- Να παίρνει συλλογικά μέτρα προστασίας και πρόληψης επαγγελματικών κινδύνων.
- Να ενημερώνει τους εργαζόμενους για τους επαγγελματικούς κινδύνους από την εργασίας τους και για την σχετική νομοθεσία που ισχύει.

11.2.1 Ειδικές υποχρεώσεις του εργοδότη ανάλογα με το μέγεθος και την φύση της εταιρείας

Σε όλες τις επιχειρήσεις ανεξαρτήτως αριθμού εργαζομένων ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να χρησιμοποιεί τις υπηρεσίες τεχνικού ασφαλείας και ανάλογα με τον αριθμό ατόμων που απασχολεί:

- Να χρησιμοποιεί τις υπηρεσίες γιατρού εργασίας σε επιχειρήσεις που απασχολούν από 50 και πάνω εργαζόμενους
- Να χρησιμοποιεί τις υπηρεσίες γιατρού εργασίας ανεξάρτητα από τον αριθμό των εργαζομένων που απασχολούν σε επιχειρήσεις που χρησιμοποιούν μόλυβδο, αμίαντο, καρκινογόνες ουσίες, βιολογικούς παράγοντες και από την εκτίμηση των κινδύνων προκύπτει κίνδυνος για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων
- Να αναλάβει ο ίδιος τις υποχρεώσεις του τεχνικού ασφαλείας, εφόσον επιμορφωθεί κατάλληλα στις επιχειρήσεις με λιγότερο από 50 εργαζομένους και εφόσον υπάγονται στην κατηγορία επικινδυνότητας Γ όπως ορίζεται στο άρθρο2 του Π.Δ. 294/88.

Προκειμένου να ανταποκριθεί στις υποχρεώσεις του για την παροχή υπηρεσιών προστασίας και πρόληψης ο εργοδότης μπορεί να αναθέσει τα καθήκοντα τεχνικού ασφαλείας και γιατρού είτε σε ειδικευμένους εργαζόμενους της επιχείρησης είτε σε άτομα εκτός επιχείρησης είτε σε Εξωτερικές Υπηρεσίες Προστασίας και Πρόληψης.

11.3 Μέτρα ασφαλείας στις οικοδομές και τα τεχνικά έργα

Για τεχνικά έργα που εκτελούνται σε πόλεις με πληθυσμό πάνω από 10.000 κατοίκους ή έχουν συμβατικό προϋπολογισμό μεγαλύτερο από αυτόν που αντιστοιχεί σε οικοδομή όγκου 1.000 m³ τηρείται ημερολόγιο μέτρων ασφαλείας.

Το ημερολόγιο μέτρων ασφαλείας χορηγείται από την επιθεώρηση εργασίας, φυλάσσεται στον τόπο του έργου και είναι στη διάθεση κάθε ατόμου που έχει έννομο συμφέρον, με ευθύνη του εργολάβου, του υπεργολάβου ή όταν δεν υπάρχουν αυτοί, του κυρίου του έργου.

Υποχρέωση για ενημέρωση του ημερολογίου μέτρων ασφαλείας έχουν ο επιβλέπων το έργο για ότι αφορά τις υποδείξεις, που έχει υποχρέωση να κάνει σύμφωνα με τον Ν.1396/1983 και οι υπόχρεοι για την διενέργεια τακτικών ελέγχων ή δοκιμών, για ότι αφορά τα αποτελέσματα των δοκιμών αυτών.

11.4 Όργανα Υγιεινής και Ασφάλειας Εργασίας

Επιτροπή Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας

- Στις επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από 50 άτομα οι εργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα να συνιστούν επιτροπή υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας αποτελούμενη από εκλεγμένους αντιπροσώπους στην επιχείρηση
- Στις επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από 20 άτομα οι εργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα να επιλέγουν εκπροσώπους με ειδική αρμοδιότητα σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας.
- Στις επιχειρήσεις που απασχολούν λιγότερα από 20 άτομα οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα να διαβουλεύονται μεταξύ τους και να επιλέγουν με πλειοψηφία εκπρόσωπό τους για την υγιεινή και ασφάλεια στην εργασία.

Ο εργοδότης οφείλει να θέτει στην διάθεση των εκπροσώπων των εργαζομένων επαρκή άδεια με αποδοχές καθώς και τα αναγκαία μέσα, προκειμένου να μπορούν να εκπληρώσουν τις υποχρεώσεις τους για την υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας. Ο

χρόνος αυτός δεν μπορεί να είναι μικρότερος από το 1/3 του ελάχιστου χρόνου απασχόλησης του τεχνικού ασφαλείας.

Συμβούλιο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας

Στο Υπουργείο Εργασίας έχει συσταθεί και λειτουργεί το Συμβούλιο Υγιεινής και Ασφάλειας Εργασίας (ΣΥΑΕ) αρμόδιο να γνωμοδοτεί στα θέματα αυτά.

11.5 Όργανα ελέγχου και κυρώσεις

Ο έλεγχος της εφαρμογής των διατάξεων για την υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων γίνεται από τους τεχνικούς και υγειονομικούς επιθεωρητές εργασίας που υπάγονται σε υπηρεσίες των Νομαρχιών.

Σύμφωνα με τον Ν.2224/94, οι τεχνικοί επιθεωρητές εργασίας έχουν το δικαίωμα να επιβάλλουν πρόστιμα, προσωρινή διακοπή λειτουργίας των επιχειρήσεων για χρονικό διάστημα μέχρι 6 ημέρες και να εισηγούνται μέχρι και οριστική διακοπή της λειτουργίας τους.

Επίσης σύμφωνα με τον ίδιο νόμο κάθε εργοδότης, παρασκευαστής ή κατασκευαστής, εισαγωγέας ή προμηθευτής που παραβαίνει από πρόθεση τις διατάξεις της νομοθεσίας για την υγιεινή και την ασφάλεια της εργασίας τιμωρείται με φυλάκισή ή και χρηματική ποινή.

(βλ. Διεύθυνση Πανελλαδικού Σωματίου Μισθωτών Τεχνικών (www.somtechnick.gr))

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 12

12.1 Εργατικά ατυχήματα

Εργατικό ατύχημα είναι εκείνο που συμβαίνει στον εργαζόμενο κατά τη διάρκεια της εργασίας ή με αφορμή την εργασία και οφείλεται σε απότομο βίαιο εξωτερικό γεγονός που προκαλεί πρόσκαιρη ή διαρκή ανικανότητα εργασίας. Για το χαρακτηρισμό του ατυχήματος σαν εργατικό είναι αδιάφορος ο χρόνος εκδήλωσης των δυσμενών συνεπειών στην υγεία του εργαζόμενου, το αν εκδηλώνονται δηλαδή αμέσως, αργότερα ή σταδιακά όπως και αν υπάρχει μερίδιο συνυπαιτιότητας του εργαζομένου. Φυσικά το ατύχημα που προκλήθηκε από πρόθεση του εργαζομένου δεν χαρακτηρίζεται εργατικό.

Για να χαρακτηριστεί ένα γεγονός σαν εργατικό ατύχημα πρέπει να υπάρχουν οι εξής προϋποθέσεις:

1. Να πρόκειται για βίαιο γεγονός, να υπάρχει δηλαδή έκτακτη και αιφνίδια επίδραση εξωτερικού παράγοντα, που έχει σχέση με την οργανική κατάσταση του εργαζομένου. Προϋπάρχουσα ασθένεια η οποία εκδηλώνεται ή επιδεινώνεται κατά την εκτέλεση της εργασίας κάτω από κανονικές συνθήκες δεν αποτελεί εργατικό ατύχημα. Αν όμως η ασθένεια προήλθε κατά την εκτέλεση της εργασίας κάτω από εξαιρετικές και ασυνήθιστες συνθήκες, τότε χαρακτηρίζεται ως εργατικό ατύχημα.

Έτσι π.χ. οξύ έμφραγμα του μυοκαρδίου που προκλήθηκε από ασυνήθιστους όρους εργασίας και δυσμενείς συνθήκες κρίθηκε από τα Δικαστήρια ότι αποτελεί εργατικό ατύχημα όπως επίσης εργατικό ατύχημα έχει χαρακτηριστεί εκείνο που συνέβη εξαιτίας ανάθεσης βαριάς εργασίας σε η αποθεραπευθέντα εργαζόμενο.

2. Να πρόκειται για γεγονός που συνέβη κατά την εκτέλεση ή με εφαρμογή την εργασία. Τρεις περιπτώσεις ατυχημάτων καλύπτονται από τις σχετικές διατάξεις:

- Εκείνα που συμβαίνουν κατά την εκτέλεση της εργασίας σαν άμεση συνέπεια π.χ. τραυματισμός από μηχάνημα, πτώση κλπ.
- Εκείνα που συμβαίνουν με αφορμή την εργασία, δηλαδή εκτός του τόπου και του χρόνου εργασίας, με την προϋπόθεση να έχουν έστω και έμμεση σχέση με την εργασία. Έχει κριθεί από τα Δικαστήρια ότι αποτελούν εργατικά ατυχήματα εκείνα τα οποία συμβαίνουν κατά την ενέργεια μιας πράξης προς το συμφέρον του εργοδότη ακόμα και χωρίς την εντολή του

καθώς επίσης και εκείνα που συμβαίνουν κατά την μετάβαση του εργαζομένου από την κατοικία του στην εργασία και αντιστρόφως (υπό προϋποθέσεις)

- Εκείνα που οφείλονται σε επαγγελματική ασθένεια, η ασθένεια δηλαδή που οφείλεται σε επιδράσεις των συνθηκών εργασίας όπως αναλυτικά αναφέρονται στον Κανονισμό Ασθενείας του ΙΚΑ. Ευρύτερα όμως κάθε επιδείνωση προϋπάρχουσας ασθένειας που συνέβη λόγω εξακολούθησης της αυτής εργασίας αποτελεί επίσης εργατικό ατύχημα.

Υποχρεώσεις του εργοδότη

Ο εργοδότης υποχρεούται να αναγγείλει το εργατικό ατύχημα στις αρμόδιες αρχές και συγκεκριμένα στην πλησιέστερη αστυνομική αρχή αμέσως, στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας μέσα σε 48 ώρες και στο ΙΚΑ μέσα σε 5 ημέρες.

Εφόσον ο εργαζόμενος είναι ασφαλισμένος στο ΙΚΑ ο εργοδότης απαλλάσσεται από την υποχρέωση καταβολής αποζημίωσης εξαιτίας του ατυχήματος, έξοδα νοσηλείας ή κηδείας. Η απαλλαγή ισχύει και στην περίπτωση αμέλειας του εργοδότη ή τη μη τήρηση των κανόνων υγιεινής και ασφάλειας. Ο εργοδότης υποχρεούται στην καταβολή μόνο του μισθού.

Σε περίπτωση δικαστικής αποφάσεως ότι το ατύχημα οφείλεται σε δόλο του εργοδότη τότε υποχρεούται να καταβάλει στον παθόντα ή στην οικογένειά του την οποιαδήποτε διαφορά που προκύπτει μεταξύ του ποσού της αποζημίωσης που οφείλει βάσει των διατάξεων του Αστικού Κώδικα και του ποσού των ασφαλιστικών παροχών που ο παθών εισέπραξε.

Δικαιώματα εργαζομένου

Σε περίπτωση που ο εργαζόμενος δεν είναι ασφαλισμένος στο ΙΚΑ τα έξοδα ιατροφαρμακευτικής και νοσοκομειακής περίθαλψης υποχρεώνεται να τα καλύψει ο εργοδότης. Επίσης κατά το διάστημα της ανικανότητας προς εργασία δικαιούται ο εργαζόμενος επίδομα ασθενείας από το ΙΚΑ και το υπόλοιπο του μισθού του για διάστημα 15 ημερών εάν έχει υπηρεσία μικρότερη του έτους και για υπηρεσία μεγαλύτερη του έτους 1 μηνός από τον εργοδότη. Η επιδότηση από το ΙΚΑ αρχίζει από την πρώτη ημέρα αναγγελίας του ατυχήματος.

Εάν ο εργαζόμενος είναι ασφαλισμένος σε άλλο ταμείο εκτός του ΙΚΑ ισχύει ο νόμος 551/1915 που προβλέπει ότι ο εργοδότης ευθύνεται αντικειμενικά για το εργατικό ατύχημα, ανεξάρτητα αν επέδειξε αμέλεια ή όχι και το ύψος της αποζημίωσης που οφείλει καθορίζεται ανάλογα με την έκταση και τη διάρκεια της ανικανότητας για εργασία που προκλήθηκε:

- Αν προκλήθηκε πλήρης-διαρκής (πάνω από 2 έτη) ανικανότητα η αποζημίωση είναι ίση με 6 ετών μισθούς,
- Αν προκλήθηκε μερικής-διαρκής ανικανότητα για εργασία η αποζημίωση είναι το εξαπλάσιο του ποσού κατά το οποίο ελαττώθηκε το ετήσιο εισόδημα του παθόντος
- Αν προκλήθηκε πλήρης-πρόσκαιρη (μέχρι 2 έτη) ανικανότητα η αποζημίωση είναι ίση με το ½ του μισθού που ελάμβανε ο εργαζόμενος την ημέρα του ατυχήματος
- Αν προκλήθηκε μερική-πρόσκαιρη ανικανότητα η αποζημίωση είναι ίση με το ½ της ελαττώσεως που υφίσταται ο μισθός του εργαζομένου εξαιτίας της ανικανότητας αυτής
- Ενώ σε περίπτωση θανάτου η αποζημίωση ισούται με τους μισθούς 5 ετών.

Σε περίπτωση που ο εργοδότη τηρούσε όλους τους κανόνες ασφαλείας και αποδειχτεί ότι το ατύχημα προκλήθηκε αποκλειστικά από αμέλεια του εργαζομένου το δικαστήριο μπορεί να κρίνει και να μειώσει το ύψος της αποζημίωσης στο μισό.

12.2 Αποζημίωση για ηθική βλάβη.

Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα αν είναι ασφαλισμένοι στο ΙΚΑ, εφόσον υποστούν εργατικό ατύχημα που οφείλεται σε δόλο ή αμέλεια του εργοδότη ή των προσώπων του ή αν υπάρχει παράβαση των διατάξεων για τους όρους υγιεινής και ασφάλειας, δικαιούνται χρηματική αποζημίωση για ηθική βλάβη βάση του άρθρου 932 Α.Κ. Σε περίπτωση θανάτου η αποζημίωση επιδικάζεται στα μέλη της οικογένειας (ψυχική οδύνη). Το ποσό της αποζημίωσης εξαρτάται από τον βαθμό της βλάβης και ρυθμίζεται από το δικαστήριο ενώ οι αξιώσεις αυτές παραγράφονται 5 χρόνια μετά το ατύχημα.

(βλ. Διεύθυνση Πανελλαδικού Σωματίου Μισθωτών Τεχνικών (www.somtechnick.gr))

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. Εισαγωγή Στις Εργασιακές Σχέσεις, Γρ. Πιντέλογλου, Εκδόσεις «Έλλην», 1998
2. Υπόδειγμα Πλήρως Ενημερωμένων Συμβάσεων, Παπαδογιάννη Σοφία-Τσαντίνης Σπύρος, Εκδόσεις Dashofer Holding, 2004
3. Εργατικό Δίκαιο, Τόμος Α και Β, Μιλτιάδη Κ. Λεοντάρη, Εκδόσεις Πάμισος, 2002
4. Εργατικό Δίκαιο, Αντωνία Ευθυμιάτου-Πουλάκου, Εκδόσεις Interbooks, 2000
5. Πρακτικός Οδηγός Ασφαλιστικών - Εργατικών θεμάτων, Α και Β τόμος, Σ. Νιάρχος(επιθεωρητής ΙΚΑ), Εκδόσεις ΡΙΜ, 2006
6. Η Ασφάλιση Στο ΙΚΑ, Λαναράς Κωνσταντίνος, 2006
7. Πρότυπος Οδηγός Εργατικών και Ασφαλιστικών Θεμάτων, Ε. Πάντζος, Ι. Σωπασής, Γ. Τσαριχίδης, Γ. Διονάς, Β. Αναγνώστου, Κ. Πλαγάκος, 2006
8. Εργατικά Μισθοδοσίες Ασφαλιστικά, Δ. Ι. Καραγιάννης, Ι. Δ. Καραγιάννης, Α. Δ. Καραγιάννη, Εκδόσεις Στην Πράξη, 2005
9. Εργατική και Ασφαλιστική Νομοθεσία, Κων. Δ. Λαναρά, 2005
10. Internet: Διεύθυνση Ο.Α.Ε.Δ. (www.oaed.gr), Διεύθυνση Ι.Κ.Α. (www.ika.gr), και Διεύθυνση Πανελλαδικού Σωματίου Μισθωτών Τεχνικών (www.somtechnick.gr).