

ΑΝΩΤΑΤΟ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΚΡΗΤΗΣ
ΣΧΟΛΗ: ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ: ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ



ΜΙΣΘΟΣ ΚΑΙ ΩΡΑΡΙΟ
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΟΝ ΙΔΙΩΤΙΚΟ
ΤΟΜΕΑ

ΕΙΣΗΓΗΤΡΙΑ: ΤΣΑΝΤΗΡΑΚΗ ΣΟΦΙΑ
ΦΟΙΤΗΤΡΙΑ: ΚΑΜΠΑΝΗ ΒΑΣΙΛΙΚΗ

ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ 2009

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ: ΜΙΣΘΟΣ

1. ΝΟΜΙΚΗ ΕΝΝΟΙΑ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ
2. ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ
3. ΜΕΤΡΑ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ
4. ΣΥΝΘΕΣΗ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ
5. ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ: ΧΡΟΝΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1. ΩΡΑΡΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
2. ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΤΟΥ ΩΡΑΡΙΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
3. ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ- ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ
4. ΥΠΕΡΒΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΩΡΑΡΙΟΥ
 - 4.1 ΕΙΔΗ ΥΠΕΡΒΑΣΕΩΝ ΩΡΑΡΙΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
 - 4.1.1 ΥΠΕΡΕΡΓΑΣΙΑ
 - 4.1.2 ΥΠΕΡΩΡΙΑ
 - 4.1.2.1 ΝΟΜΙΜΗ ΥΠΕΡΩΡΙΑ
 - 4.1.2.2 ΚΑΤ'ΕΞΑΙΡΕΣΗ (ή ΠΑΡΑΝΟΜΗ) ΥΠΕΡΩΡΙΑ
5. ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
6. ΝΥΧΤΕΡΙΝΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
7. ΚΥΡΙΑΚΗ ΚΑΙ ΤΙΣ ΑΡΓΙΕΣ
8. ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ: ΑΔΕΙΕΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

1. ΕΤΗΣΙΕΣ ΑΔΕΙΕΣ ΜΕ ΑΠΟΔΟΧΕΣ
2. ΑΔΕΙΕΣ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ
3. ΑΔΕΙΕΣ ΘΗΛΑΣΜΟΥ και ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ ΠΑΙΔΙΟΥ
4. ΑΔΕΙΑ ΓΑΜΟΥ και ΓΕΝΝΗΣΗΣ ΠΑΙΔΙΟΥ
5. ΓΟΝΙΚΗ ΑΔΕΙΑ ΑΝΑΤΡΟΦΗΣ
6. ΑΔΕΙΑ ΑΠΟΥΣΙΑΣ ΓΙΑ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΣΧΟΛΙΚΗΣ ΕΠΙΔΟΣΗΣ ΠΑΙΔΙΟΥ
7. ΑΔΕΙΑ ΑΠΟΥΣΙΑΣ ΛΟΓΩ ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ ΕΞΑΡΤΩΜΕΝΩΝ ΜΕΛΩΝ
8. ΑΝΑΡΡΩΤΙΚΗ ΑΔΕΙΑ
9. ΑΔΕΙΑ ΕΚΛΟΓΩΝ
10. ΑΔΕΙΑ ΑΝΑΠΗΡΙΑΣ

11. ΑΔΕΙΑ ΓΙΑ ΑΝΕΥΡΕΣΗ ΑΛΛΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
12. ΑΔΕΙΑ ΔΙΧΩΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ
13. ΑΔΕΙΑ ΕΞΕΤΑΣΕΩΝ
14. ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗ ΑΔΕΙΑ
15. ΑΔΕΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ
ΣΤΕΛΕΧΩΝ
16. ΑΔΕΙΑ ΣΤΡΑΤΕΥΣΕΩΣ

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ:

ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΑΜΟΙΒΗΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΩΡΩΝ ΥΠΕΡΕΡΓΑΣΙΑΣ /ΥΠΕΡΩΡΙΑΣ

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΑΜΟΙΒΗΣ ΝΟΜΙΜΗΣ
ΥΠΕΡΩΡΙΑΣ

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΝΥΧΤΕΡΙΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Στη σύγχρονη ελληνική κοινωνία η εργασία - και μάλιστα η «μισθωτή ή εξαρτημένη εργασία» που αποτελεί το βασικό αντικείμενο του εργατικού δικαίου - αντιμετωπίζει διάφορα προβλήματα, από τα οποία ορισμένα είναι κοινά σε όλες τις αναπτυγμένες χώρες και οφείλονται, μεταξύ άλλων, και στο φαινόμενο της «παγκοσμιοποίησης», και άλλα είναι διαρθρωτικά και οφείλονται στο μοντέλο ανάπτυξης που ακολούθησε η ελληνική οικονομία κατά τον 20^ο και τον 21^ο αιώνα, αλλά και στο επίπεδο ανάπτυξης στο οποίο βρίσκεται σήμερα.

Εξάλλου, τα νομικά ζητήματα της εργασίας βρίσκονται σε άμεση σχέση και αλληλεξάρτηση και με νομικά ζητήματα που ανακύπτουν από το γενικότερο φαινόμενο της «απασχόλησης» και της οργάνωσης της «αγοράς εργασίας», αλλά της «κοινωνικής ασφάλισης» της μισθωτής εργασίας.

Ο ρόλος του εργατικού δικαίου συνίσταται στην παρέμβαση, μεταξύ άλλων, στις σχέσεις που αναπτύσσονται μεταξύ εργαζόμενου και εργοδότη, με σκοπό την βελτίωση της θέσης του εργαζομένου στο νομικό επίπεδο, προκειμένου να επιτευχθεί μια τεχνητή νομική ισορροπία ισχύος μεταξύ εργοδότη και μισθωτού. Γι' αυτό η εργατική νομοθεσία διαπνέεται και χαρακτηρίζεται από την προστασία που επιδιώκει να προσφέρει στον εργαζόμενο, προστασία ευρύτατη, που αφορά τόσο στους εργασιακούς όρους (π.χ. αμοιβή, ωράριο, άδεια, κλπ.), όσο και στον περιορισμό της εργοδοτικής αυθαιρεσίας κατά την κατάλυση της εργασιακής σχέσης (π.χ. στις απολύσεις) ή προκειμένου να αντιμετωπισθούν οι συνέπειες που προκαλεί η εκτόπιση του μισθωτού από την εργασία (π.χ. αποζημίωση απόλυσης, επιδότηση ανεργίας, κλπ.)

Ειδικότερα, όσον αφορά στην παρέμβαση του εργατικού δικαίου στη διαμόρφωση εργασιακών όρων, η εργατική νομοθεσία θέτει κάποια ελάχιστα εξασφαλιστικά όρια υπέρ του εργαζομένου, όπως είναι π.χ. ο καθορισμός ελάχιστου επιπέδου αμοιβής, η καθιέρωση ανώτατου ωραρίου εργασίας καθώς και υποχρεωτικής εβδομαδιαίας ανάπαυσης, υποχρεωτικής ετήσιας άδειας με αποδοχές, κλπ.

Ορισμένα από αυτά ακριβώς τα ζητήματα επιχειρεί να παρουσιάσει και να μελετήσει η εργασία αυτή, αναλύοντας ορισμένες βασικές έννοιες καθώς και παρέχοντας πληροφορίες σχετικά με την μισθοδοσία, το ωράριο εργασίας και τις άδειες των ιδιωτικών υπαλλήλων. Όλες οι πληροφορίες είναι βασισμένες στις διατάξεις του νόμου (αδιάφορο αν πρόκειται για το Σύνταγμα, για τους κανόνες του ευρωπαϊκού και διεθνούς δικαίου, για τον νόμο με την στενή έννοια του όρου, τα πρ. διατάγματα, τις υπ. αποφάσεις, κλπ.), καθώς και στο εθιμικό δίκαιο.

Η εργασία που ακολουθεί χωρίζεται σε τρία κεφαλαία και το καθένα από αυτά πραγματεύεται ένα ξεχωριστό κομμάτι. Βέβαια, στο εργατικό δίκαιο, τα κεφάλαια αυτά και οι πληροφορίες που περιέχουν συνδέονται αλληλένδετα μεταξύ τους και δεν επιδέχονται διαχωρισμό.

Στο πρώτο κεφάλαιο παρουσιάζεται η έννοια, ο τρόπος και ο τόπος καταβολής του μισθού καθώς και η μέθοδος υπολογισμού του. Αναφέρονται επίσης τα μέτρα προστασίας του μισθού των εργαζομένων,

καθώς και οι προσαυξήσεις και τα επιδόματα που ολοκληρώνουν το ποσό που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι από την εργασία τους.

Στο δεύτερο κεφάλαιο γίνεται αναφορά στο ωράριο εργασίας, στις εκάστοτε διατάξεις που το ρυθμίζουν, καθώς και στα συστήματα απασχόλησης και τις περιπτώσεις υπέρβασης του ωραρίου. Στο κεφάλαιο αυτό θα αναλυθούν επίσης και οι διατάξεις που αφορούν στη διευθέτηση του χρόνου εργασίας.

Τέλος, στο τρίτο κεφάλαιο αναλύεται το δικαίωμα όλων των εργαζομένων στην άδεια εργασίας και την ανάπαυλα. Αναλύονται τα είδη αδειών, ανεξαρτήτως εάν πρόκειται για άδειες με αποδοχές ή μη. Αναφέρονται οι ημέρες ανάπαυσης τις οποίες δικαιούνται όλοι οι εργαζόμενοι καθώς και οι ημέρες αργίας.

Επίσης, στο Παράρτημα της εργασίας παρατίθενται παραδείγματα υπολογισμού μισθοδοσίας για την καλύτερη κατανόηση των τύπων και του τρόπου υπολογισμού της.



ΚΕΦΑΛΑΙΟ

1

ΜΙΣΘΟΣ



1. ΝΟΜΙΚΗ ΕΝΝΟΙΑ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ

Ο προσδιορισμός της έννοιας του μισθού αποτελεί ένα από τα πιο σημαντικά ζητήματα του εργατικού δικαίου και τούτο γιατί ο μισθός αποτελεί αναπόσπαστο στοιχείο της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας. Χωρίς την παροχή μισθού δεν υφίσταται σύμβαση εργασίας, έστω και αν υπάρχει παροχή εργασίας εκ μέρους του εργαζομένου.

Η έννοια του μισθού διατυπώνεται καταρχήν στο άρθρο 648 παρ. 1 του Αστικού Κώδικα («έννοια της σύμβασης εργασίας»), όπου και αναφέρεται: «Με τη σύμβαση εργασίας ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να παρέχει, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, την εργασία του στον εργοδότη και αυτός να καταβάλει το συμφωνημένο μισθό», καθώς και στο άρθρο 649 του Α.Κ., σύμφωνα με το οποίο: «Αν η εργασία κατά τις συνηθισμένες περιστάσεις παρέχεται μόνο με μισθό, λογίζεται ότι έχει σιωπηρά συμφωνηθεί μισθός».

Ο ορισμός αυτός συμπληρώνεται από το άρθρο 653 του Α.Κ. («Υποχρεώσεις του εργοδότη»), όπου ορίζεται : «Ο εργοδότης έχει υποχρέωση να καταβάλει το συμφωνημένο ή το συνηθισμένο μισθό».

Μισθός είναι, κατά συνέπεια, στο πλαίσιο της αμφοτεροβαρούς σύμβασης εργασίας, «η οφειλόμενη από τον εργοδότη στον μισθωτό αντιπαροχή της προσφερόμενης εργασίας, που ορίζεται ως συμβατικό ή νόμιμο αντάλλαγμα της εργασίας είτε με την ατομική σύμβαση εργασίας (ρητά ή σιωπηρά, έγγραφα ή προφορικά, αρχικά ή κατά τη διάρκεια της σχέσης εργασίας), είτε με συλλογική σύμβαση εργασίας ή διαιτητική απόφαση, είτε με κρατική ρύθμιση, όπως π.χ. με υπουργική απόφαση» (Ι. Ληξουριώτη, «Εργατικό Δίκαιο. Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις», Νομ. Βιβλιοθήκη, 2005, σελ. 254).

Η έννοια αυτή του μισθού έχει διευρυνθεί περαιτέρω από τη νομολογία, που, με βάση τις διατάξεις των παραπάνω άρθρων 648, 649 και 653 του Α.Κ., αλλά και του άρθρου 1 της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας με αρ. 95, έκρινε ότι μισθός δεν είναι μόνο η βασική παροχή που καταβάλλει ο εργοδότης στον εργαζόμενο (**βασικός μισθός ή βασικό ημερομίσθιο**), αλλά και «**κάθε παροχή**, την οποία καταβάλλει σύμφωνα με το νόμο ή τη σύμβαση ο εργοδότης ως αντάλλαγμα της παρεχόμενης σε αυτόν από τον εργαζόμενο εργασίας» (Α.Π. 774/2003, ΕΕργΔ 2005,237).

Συνεπώς, μισθό αποτελούν και οι αμοιβές (**επιδόματα ή προσαυξήσεις**) που οφείλονται κατά νόμο στον εργαζόμενο ως αντάλλαγμα υπερεργασίας του, νόμιμης υπερωριακής εργασίας του και επιτρεπόμενης απασχολήσεώς του σε ημέρα αργίας, αφού συνιστούν νόμιμα ανταλλάγματα εργασίας του μισθωτού (Α.Π. 233-4/2004, ΝοΒ2005,254, Α.Π. 51/2005, ΕΕργΔ 2005,644), αλλά και κάθε πρόσθετη παροχή, που υπερβαίνει τα ελάχιστα όρια αυτού και χορηγείται από τον εργοδότη στον εργαζόμενο κατά τη διάρκεια της εργασιακής σχέσεως, τακτικώς και ανελλιπώς ως αντάλλαγμα, νόμιμο ή συμβατικό, της προσφερόμενης εργασίας του (Α.Π. 1455/2003, ΕΕργΔ 2005,700).

Αντίθετα, δεν αποτελούν μισθό οι πρόσθετες παροχές που καταβάλλονται από τον εργοδότη στον εργαζόμενο οικειοθελώς, από ελευθεριότητα, και με τη σαφή βούληση του εργοδότη να μπορεί, οποτεδήποτε το θελήσει, να τις ανακαλέσει μονομερώς και να πάψει τη χορήγησή τους (Α.Π. 1202/2002, ΔΕΝ 58,2002, 1398).

Ομοίως, δεν αποτελούν μισθό οι εργοδοτικές παροχές που εξυπηρετούν λειτουργικές ανάγκες της επιχείρησης, ανεξάρτητα αν επιβάλλονται από το νόμο ή έχουν συμφωνηθεί, ρητά ή σιωπηρά, με την ατομική σύμβαση εργασίας ή είναι οικειοθελείς μονομερείς παροχές του εργοδότη, και τούτο ακόμη και αν παρέχουν κάποια ωφέλεια στον εργαζόμενο, εφόσον η κύρια και βασική αιτία χορήγησής τους είναι η εξυπηρέτηση των λειτουργικών αναγκών της επιχείρησης του εργοδότη (π.χ. επίδομα στολής, όταν ο μισθωτός υποχρεούται να φέρει στολή κατά την ώρα της εργασίας του, κ.α.).

Ακόμη, δεν αποτελούν μισθό οι παρεχόμενες από τον εργοδότη στον εργαζόμενο αποζημιώσεις κατά τις διατάξεις του αδικαιολόγητου πλουτισμού και οι προσαυξήσεις (αστικές ποινές) για παράνομη εργασία, π.χ. για παράνομη υπερωριακή εργασία, εργασία παρά τον νόμο τις Κυριακές και τις ημέρες εβδομαδιαίας ανάπαυσης του εργαζομένου, κλπ., διότι αυτές δεν αποτελούν νόμιμο αντάλλαγμα για νομίμως παρασχεθείσα εργασία.

Τέλος, δεν αποτελεί μισθό η παροχή εξόδων κινήσεως (οδοιπορικών), όταν γίνεται για να καλύψει πραγματικές δαπάνες κινήσεως (Α.Π.1060/98, ΕΕργΔ 58, 951).

Σύμφωνα με τα παραπάνω, ο μισθός έχει, λοιπόν, έναν καθαρά ανταλλακτικό χαρακτήρα.

Εκτός, όμως, από αυτό τον χαρακτήρα, ο μισθός έχει και κοινωνικό χαρακτήρα διότι επιτελεί και κοινωνική λειτουργία (**κοινωνικός μισθός**). Αυτή η κοινωνική λειτουργία προκύπτει από την πρόβλεψη παροχών που δεν έχουν άμεση ανταποδοτική υφή (π.χ. οικογενειακά επιδόματα –γάμου και τέκνων, κ.α.) ή παροχών χωρίς την παροχή εργασίας (π.χ. επιδόματα ασθένειας, εγκυμοσύνης εργαζομένης, επίδοματος αδείας, καταβολής παροχών κατά την επίσκεψη εργασίας, κλπ.) ή, ακόμη, και από τη θέσπιση του ελάχιστου νόμιμου μισθού (που καθορίζεται νομοθετικά ή στο πλαίσιο συλλογικών συμβάσεων εργασίας, π.χ. από τις Εθνικές Γενικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (ΕΓΣΣΕ)).

Ο μισθός καταβάλλεται καταρχήν σε χρήμα (**χρηματικός μισθός**) και μάλιστα στον ισχύον εθνικό ή υπερεθνικό νόμισμα, δηλαδή σήμερα σε Ευρώ, αλλά μπορεί να συνομολογηθεί αμοιβή και σε άλλο νόμισμα εκτός του Ευρώ.

Ωστόσο, υπάρχουν πολλές ειδικές διατάξεις που ρητά δέχονται την αμοιβή του εργαζομένου **και σε είδος**, δηλαδή σε αντικείμενα – εκτός χρημάτων – που χορηγεί ο εργοδότης στον εργαζόμενο είτε κατά κυριότητα (τρόφιμα, είδη ρουχισμού, κλπ.) είτε κατά χρήση (κατοικία, αυτοκίνητο, κινητό τηλέφωνο, κ.α.) ή ακόμη και σε παροχή που συνίσταται στην παραχώρηση υπηρεσιών ή δικαιωμάτων με οικονομική αξία, αποτιμωμένων σε χρήμα. Απαγορεύεται η παροχή οινοπνευματωδών ή επιβλαβών φαρμάκων ως μισθού σε είδος.

Ακόμη, δεν μπορεί σε καμιά περίπτωση να συμφωνηθεί η καταβολή του συνόλου των αποδοχών του μισθωτού σε είδος.

Επίσης, απαγορεύεται η πληρωμή του μισθού να γίνεται με κουπόνια ή έγγραφα πιστοποιητικά αξίας, αλλά επιτρέπεται να γίνεται με χορήγηση τραπεζικής ή ταχυδρομικής επιταγής.

Όσον αφορά στον τόπο καταβολής του μισθού, η καταβολή πρέπει να γίνεται στον τόπο παροχής της εργασίας και μέσα στο ωράριο της εργασίας. Μπορεί να καταβληθεί και σε διαφορετικό τόπο, αλλά μόνο εάν συμφωνηθεί μεταξύ των δυο πλευρών (εργοδότη- εργαζόμενου).

2. ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ

Το ύψος του μισθού καθορίζεται ελεύθερα από τον εργοδότη και τον μισθωτό σύμφωνα με την ατομική σύμβαση εργασίας (**συμβατικός ή συμφωνημένος μισθός**), όμως δεν μπορεί να είναι κατώτερος των θεσπισμένων ως κατωτέρων μισθών από την εκάστοτε ισχύουσα Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΕΓΣΣΕ) ή τις εκάστοτε κλαδικές (ή άλλες, π.χ. ομοιοπαγγελματικές, επιχειρησιακές, κ.α.) συλλογικές συμβάσεις ή τις διαιτητικές αποφάσεις (**νόμιμος μισθός**). Αν, τέλος, για κάποια συγκεκριμένη εργασία (κύρια ή πρόσθετη) δεν έχει προβλεφθεί συμβατικός μισθός και δεν δικαιούται ο εργαζόμενος να λάβει για την εργασία αυτή ούτε κάποιο νόμιμο μισθό (π.χ. δεν υπάρχει συλλογική ρύθμιση εργασίας για το επάγγελμά του, ο συγκεκριμένος εργαζόμενος ή ο εργοδότης του δεν αποτελεί μέλος της οργάνωσης που υπέγραψε την Σ.Σ.Ε., τότε καταφεύγει κανείς στον **συνηθισμένο μισθό**, που είναι οι αποδοχές που καταβάλλονται σε άλλους εργαζόμενους της ίδιας ειδικότητας και με τα ίδια προσόντα που προσφέρουν όμοια εργασία, στην ίδια γεωγραφική περιοχή και με τις ίδιες συνθήκες εργασίας με τον εργαζόμενο του οποίου αναζητείται ο καθορισμός του μισθού.

Είδη μισθού και συστήματα καθορισμού του μισθού:

Τα είδη του μισθού με κριτήριο τον τρόπο υπολογισμού της αμοιβής είναι τα εξής :

1. **Ο Χρονικός Μισθός** που γίνεται με βάση το χρονικό διάστημα για το οποίο παρέχεται η εργασία. Σαν χρονική βάση υπολογισμού θεωρείται είτε ο μήνας είτε η ημέρα είτε η ώρα και σπάνια η εβδομάδα. Ο χρονικός μισθός αποτελεί το νόμιμο σύστημα καθορισμού των αποδοχών των εργαζομένων, εφόσον οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας κατά κανόνα καθορίζουν αμοιβή με τη μορφή ωρομισθίου, ημερομισθίου ή μηνιαίου μισθού. Κατά συνέπεια, και όλα τα άλλα συστήματα καταβολής μισθού είναι έγκυρα στο μέτρο που καθορίζουν μισθό τουλάχιστον ίσο με τον νόμιμο (=προβλεπόμενο από τις Σ.Σ.Ε.) χρονικό μισθό.
2. **Ο Μισθός κατά μονάδα εργασίας** (ή με το κομμάτι) που υπολογίζεται με βάση το αποτέλεσμα της εργασίας. Δηλαδή για κάθε μονάδα εργασίας αντιστοιχεί ορισμένο χρηματικό ποσό και ο συνολικός μισθός είναι το γινόμενο των μονάδων εργασίας επί το χρηματικό ποσό που συμφωνήθηκε ως αμοιβή για την μονάδα. Όμως πρέπει και πάλι να τονιστεί ότι το συνολικό ποσό του μισθού αυτού δεν πρέπει να είναι κατώτερο του νόμιμου μισθού, με εξαίρεση αν πρόκειται για μερική απασχόληση, οπότε μειώνεται το ωράριο εργασίας, άρα και η αμοιβή. Με το σύστημα αυτό καθορισμού του μισθού μοιάζει και **η συμφωνία αμοιβής κατ'αποκοπή**, όταν δηλαδή

συμφωνείται ένα ορισμένο ποσό αμοιβής, το οποίο αντιστοιχεί σε ορισμένο έργο.

3. **Ο Μισθός με ποσοστά ή με προμήθεια:** στην περίπτωση αυτή ο μισθός του εργαζόμενου μπορεί να συνίσταται σε ποσοστά πάνω στα καθαρά κέρδη που πραγματοποιεί η επιχείρηση (**ποσοστό επί των κερδών**) και στην περίπτωση αυτή ο εργοδότης υποχρεούται από τον νόμο να παρέχει στον εργαζόμενο τις απαραίτητες πληροφορίες που αφορούν τα κέρδη και τις ζημιές της επιχείρησης (λογιστικά βιβλία – ισολογισμοί), προκειμένου να μπορεί να καθοριστεί με βάση αυτά ο μισθός του ή μπορεί να συνίσταται σε **ποσοστό επί των εισπράξεων** που πραγματοποιεί ο μισθωτός ή ακόμη σε **ποσοστό επί των εμπορικών συναλλαγών** (δηλαδή του τζίρου που πραγματοποιεί ο εργαζόμενος) .
4. **Ο Μισθός με φιλοδώρηματα** είναι ένας ιδιαίτερος τρόπος αμοιβής που δεν καταβάλλεται από τον εργοδότη αλλά από τους πελάτες. Η καταβολή από τον πελάτη δεν δημιουργεί σχέση εργασίας μεταξύ πελάτη και μισθωτού. Το ποσό του φιλοδώρηματος αποτελεί αμοιβή για τις υπηρεσίες που προσφέρει ο εργοδότης στον πελάτη του, την οποία αντί να την καταβάλει στον εργοδότη, την καταβάλει απευθείας στο μισθωτό. Ο τρόπος αυτός συνηθίζεται σε επαγγέλματα όπως του σερβιτόρου, ταξιθέτη ή του προσωπικού σε ξενοδοχεία. Το φιλοδώρημα αποτελεί μισθό μόνο όταν προβλέπεται από τον νόμο ως υποχρεωτικό για τον πελάτη (όπως στην περίπτωση του σερβιτόρου) ή από την ατομική συμφωνία εργοδότη-μισθωτού ή επιβλήθηκε στην πράξη από μακρά συνήθεια (Α.Π. 177/2001, ΝοΒ 50, 2002,320).
5. **Μικτά συστήματα αμοιβής:** εδώ εντάσσονται τρόποι καθορισμού αμοιβής που λειτουργούν συνδυαστικά, όπως όταν λαμβάνονται υπόψη στον καθορισμό του ύψους του μισθού κίνητρα παραγωγικότητας (πριμ), πρόσθετες αμοιβές (bonus), αρκεί βέβαια να αποτελούν τακτικές αποδοχές και όχι έκτακτες και να καταβάλλονται ως αντάλλαγμα της παρεχόμενης εργασίας. Επίσης, όπως προαναφέρθηκε, όλα αυτά τα συστήματα είναι ισχυρά στο μέτρο που ο καθοριζόμενος με βάση αυτά μισθός δεν υπολείπεται του νομίμου χρονικού μισθού.

Εννοιες που συνδέονται με τον μισθό είναι και αυτές των τακτικών και εκτάκτων αποδοχών.

1. **Τακτικές αποδοχές** είναι οι συνολικές μισθολογικές παροχές του εργοδότη προς τον εργαζόμενο που προβλέπονται από υποχρεωτικό κανόνα δικαίου ή από τη σύμβαση εργασίας και χορηγούνται σταθερά και μόνιμα ως τακτικό αντάλλαγμα της παρεχόμενης από τον μισθωτό εργασίας.

Στις τακτικές αποδοχές εντάσσονται:

- Ο καταβαλλόμενος βασικός μισθός (μηνιαίος, ημερομίσθιο, κλπ.)
- Τα επιδόματα που προσαυξάνουν τον μισθό (π.χ. οικογενειακό επίδομα, επίδομα πτυχίου, επίδομα ανθυγιεινής εργασίας, κ.α.)
- Τα δώρα εορτών (Χριστουγέννων και Πάσχα)
- Τα επιδόματα αδείας
- Οι αμοιβές και προσαυξήσεις για νόμιμη και τακτική απασχόληση τις Κυριακές, εορτές και τη νύχτα.

- Κάθε άλλη παροχή που καταβάλλεται τακτικά, σταθερά και μόνιμα ως αντάλλαγμα της εργασίας (π.χ. επίδομα ισολογισμού που χορηγείται στους λογιστές μια φορά τον χρόνο).

2. **Έκτακτες αποδοχές** είναι, αντίθετα, οι ευκαιριακές παροχές από τον εργοδότη ή αυτές που δίδονται σε μη ορισμένα χρονικά διαστήματα, και μάλιστα χορηγούνται συνήθως εφάπαξ και χωρίς πρόθεση μονιμότητας ή δέσμευση επανάληψής τους στο μέλλον (όπως π.χ. στις περιπτώσεις ανάγκης για παροχή εργασίας πέραν της συμφωνημένης ή της συνηθισμένης).

3. ΜΕΤΡΑ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ

Λόγω της μεγάλης σημασίας του μισθού για την διαβίωση των εργαζομένων το κράτος έχει θεσμοθετημένα κάποια μέτρα προστασίας υπέρ των εργαζομένων.

Ετσι :

- Εφόσον δεν υπάρχει αντίθετη συμφωνία ή συνήθεια, ο μισθός πρέπει να καταβάλλεται στον εργαζόμενο μετά την παροχή της εργασίας (άρθρο 655 του Α.Κ.), δηλαδή αν ο μισθός υπολογίζεται με βάση τον μήνα, στο τέλος κάθε μηνός. Αν, στο μεταξύ, λήξει ή λυθεί με οποιοδήποτε τρόπο η σχέση εργασίας, ο δεδουλευμένος μισθός γίνεται απαιτητός από την ημερομηνία της λήξης ή λύσης της εργασιακής σχέσης. Αν δε ο εργοδότης δεν καταβάλει τον οφειλόμενο μισθό στον εργαζόμενο, γίνεται **υπερήμερος** απέναντί του και, κατά συνέπεια, οφείλει **μαζί με τον μισθό** να του καταβάλει **και τόκους υπερημερίας** (άρθρο 345 του Α.Κ.). Ο εργοδότης γίνεται υπερήμερος από την πάροδο της ορισμένης ημέρας που έχει συμφωνηθεί μεταξύ αυτού και του μισθωτού για την καταβολή του μισθού ή που έχει καθιερωθεί με διάταξη νόμου (**δήλη ημέρα**). Αν δεν έχει συμφωνηθεί ή καθορισθεί τέτοια ημέρα, ο εργοδότης περιέρχεται σε υπερημερία εφόσον οχληθεί (δικαστικά ή εξώδικα) από τον εργαζόμενο, που απαιτεί την καταβολή του δεδουλευμένου μισθού του.
- Δεν χωρεί παραίτηση του μισθωτού από τον μισθό και γενικότερα από τις **νόμιμες αποδοχές** του (βασικός μισθός, επιδόματα, πρόσθετες αμοιβές) ή συμφωνία με τον εργοδότη για άφεση αυτού του χρέους. Η απαγόρευση είναι απόλυτη και τυχόν τέτοια παραίτηση είναι άκυρη είτε γίνει πριν από την παροχή της εργασίας είτε γίνει μετά από αυτήν (Α.Π.843/2002, ΔΕΕ 2003,831). Επιτρέπεται, ωστόσο, καταρχήν και είναι έγκυρη συμβατική παραίτηση του μισθωτού από τις πέραν των ελαχίστων νομίμων αποδοχών συμβατικές αποδοχές.

- Απαγορεύεται να συμψηφιστεί ο μισθός με απαιτήσεις που έχει ο εργοδότης από τον μισθωτό για οποιαδήποτε αιτία (π.χ. ζημία, δάνειο, κ.ά.), εφόσον ο μισθός είναι απόλυτα αναγκαίος για την διαβίωση του μισθωτού και της οικογένειάς του. Δεν απαγορεύεται ο συμψηφισμός μόνο στην περίπτωση ζημιάς που προκάλεσε ο μισθωτός στον εργοδότη από δόλο, δηλαδή σκόπιμα (άρθρο 664 παρ.1 του Α.Κ.).
- Απαγορεύεται η επίσχεση του μισθού από τον εργοδότη για ληξιπρόθεσμη απαίτησή του κατά του εργαζομένου (άρθρο 327 Α.Κ.).
- Απαγορεύεται η κατάσχεση των αποδοχών στα χέρια του εργοδότη με τις εξής δυο (2) εξαιρέσεις: Μέχρι το $\frac{1}{2}$ του ύψους τους για ικανοποίηση απαιτήσεων διατροφής που πηγάζουν από τον νόμο ή από διάταξη τελευταίας βούλησης (άρθρο 982 παρ.2 Κ.ΠολΔ.) και μέχρι το $\frac{1}{4}$ του μισθού ή το $\frac{1}{5}$ του ημερομισθίου για χρέη του μισθωτού προς το Δημόσιο (ν.δ.356/1974, άρθρο 31).
- Ο μισθός, επειδή είναι ακατάσχετος, είναι και ανεκχώρητος. Ο μισθωτός δεν μπορεί να εκχωρεί σε τρίτους την απαίτηση στο μισθό του (αρθ.464 του Α.Κ.).
- Σε περίπτωση μη καταβολής δεδουλευμένων αποδοχών ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να απαιτήσει την καταβολή τους με αγωγή κατά τη διαδικασία των εργατικών διαφορών (άρθρα 663 επ. ΚΠολΔ).
- Στην περίπτωση που ο εργαζόμενος έχει έναντι του εργοδότη ληξιπρόθεσμη αξίωση από δεδουλευμένες αποδοχές, δικαιούται να προχωρήσει σε επίσχεση της μελλοντικής εργασίας του, δηλαδή να αρνηθεί να την παράσχει μέχρις ότου ο υπερήμερος εργοδότης του εκπληρώσει την υποχρέωσή του, καταβάλλοντας τις καθυστερούμενες αποδοχές. Για να είναι έγκυρη η επίσχεση, απαιτείται εξώδικη -προφορική ή έγγραφη - δήλωση του εργαζόμενου, η οποία πρέπει να είναι σαφής και της οποίας πρέπει να λάβει γνώση ο εργοδότης.
- Σε περίπτωση πτώχευσης του εργοδότη ή θέσης του σε ειδική εκκαθάριση οι εργαζόμενοι διαθέτουν γενικό προνόμιο όσον αφορά στις ανεξόφλητες εργατικές απαιτήσεις τους της τελευταίας διετίας (Ν.1545/1985, άρθρο 31). Ειδικότερα, όσον αφορά στις ανεξόφλητες απαιτήσεις των εργαζομένων λόγω αφερεγγυότητας του εργοδότη, έχει θεσπιστεί από το έτος 1998 ένας ειδικός «*λογαριασμός προστασίας των εργαζομένων από την αφερεγγυότητα του εργοδότη*» με σκοπό την άμεση ικανοποίηση των ανεξόφλητων εργατικών αποδοχών μέχρι τριών (3) μηνών, που εμπίπτουν στο χρονικό διάστημα έξι (6) μηνών που προηγείται της υποβολής της αίτησης ή της δήλωσης για κήρυξη της πτώχευσης, εφόσον εκδοθεί απόφαση

που κηρύσσει τον εργοδότη σε πτώχευση, ή από τη δημοσίευση της απόφασης με την οποία τίθεται σε εκκαθάριση ο εργοδότης.

- Ο εργοδότης που δεν καταβάλλει εμπρόθεσμα τον μισθό τιμωρείται με ποινή φυλάκισης μέχρι έξι (6) μήνες και πρόστιμο, που δεν μπορεί να είναι κατώτερο του 25% ούτε ανώτερο του 50% του οφειλομένου ποσού (Α.Ν. 690/1945).

4. ΣΥΝΘΕΣΗ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ

Οι αποδοχές του εργαζομένου αποτελούνται, κατά κανόνα, από ένα πάγιο μισθολογικό πυρήνα (βασικός μισθός), στον οποία προστίθενται στη συνέχεια διάφορα πρόσθετα ποσά με τη μορφή «επιδομάτων» ή «προσαυξήσεων».

Βασικός μισθός είναι το πάγιο (σταθερό),- νόμιμο ή συμφωνημένο,- ποσό αμοιβής που αντιστοιχεί στο νόμιμο ή το συμφωνημένο ωράριο εργασίας και αποτελεί την κύρια αντιπαροχή του εργοδότη για την εργασία του μισθωτού. Για τον καθορισμό του ύψους του βασικού μισθού δεν λαμβάνονται υπόψη ειδικές περιστάσεις που δικαιολογούν ειδικά επιδόματα (π.χ. προϋπηρεσία εργαζομένου, οικογενειακή κατάσταση, ανθυγιεινή εργασία, κλπ.) ή δικαιολογούν ειδικές προσαυξήσεις (π.χ. υπερωριακή εργασία, νυχτερινή εργασία, εκτός έδρας εργασία, κλπ.). Ο βασικός μισθός μπορεί να είναι νόμιμος (ελάχιστο όριο βασικού μισθού) ή συμβατικός, όταν καθορίζεται σε ανώτερα επίπεδα από το νόμιμο όριο.

Προσαυξήσεις είναι τα ποσά που προστίθενται στο βασικό μισθό και τον προσαυξάνουν, εφόσον όμως συντρέχουν κάποιες ειδικές περιστάσεις, που δεν είναι αναγκαίο να συντρέχουν σε κάθε μισθολογική περίοδο, με αποτέλεσμα ο συνολικός μισθός να αυξομειώνεται. Εδώ εντάσσεται π.χ. η προσαύξηση μισθού λόγω υπερωριακής απασχόλησης, νυχτερινής εργασίας ή εργασίας την Κυριακή ή σε ημέρες αργίας, λόγω απασχόλησης εκτός έδρας, κλπ.

Στις παραπάνω περιπτώσεις η χορήγηση της αντίστοιχης συγκεκριμένης προσαύξησης συνδέεται με την εκάστοτε συνδρομή ή όχι του περιστατικού που την δικαιολογεί (π.χ. πραγματοποίηση υπερωρίας, μετάβαση για εργασία εκτός έδρας, απασχόληση σε αργία ή Κυριακή, κ.ά.), ενώ και το ύψος της προσαύξησης δεν είναι σταθερό, αλλά αυξομειώνεται ανάλογα με τον αριθμό των ημερών της εκτός έδρας απασχόλησης, τον αριθμό των υπερωριών ανά μήνα, κλπ.

Οι προσαυξήσεις προβλέπονται πάντοτε από τον νόμο, ο οποίος ορίζει και τη βάση του υπολογισμού τους (κατά κανόνα σε ποσοστό επί του βασικού ή του καταβαλλομένου μισθού).

Επιδόματα είναι οι πρόσθετες παροχές του εργοδότη που χορηγούνται στο μισθωτό για ορισμένες ειδικές αιτίες, που έχουν σχέση με το είδος της εργασίας (π.χ. ανθυγιεινή εργασία), την προσωπική κατάσταση του

μισθωτού (π.χ. άγαμος, έγγαμος, κλπ.), την προϋπηρεσία του (π.χ. επίδομα προϋπηρεσίας, κλπ.) ή τη θέση του στην επιχείρηση (π.χ. το επίδομα ισολογισμού στους ταμίες, το επίδομα ευθύνης στους διευθυντές, κλπ.).

Είδη επιδομάτων:

- Επίδομα γάμου: Το δικαιούνται οι έγγαμοι μισθωτοί, ανεξαρτήτως φύλου και ανεξαρτήτως ύπαρξης παιδιών, και ανέρχεται σε 10% επί του βασικού μισθού. Το δικαιούνται και πρέπει να καταβάλλεται και στους δυο συζύγους μισθωτούς, άλλως συντρέχει περίπτωση αντισυνταγματικής και άρα παράνομης διάκρισης λόγω φύλου. Από το έτος 1989 η χορήγηση του επιδόματος αυτού επεκτάθηκε και στους άγαμους γονείς, καθώς και σε όσους βρίσκονται σε χηρεία ή είναι διαζευγμένοι.
- Επίδομα τέκνων: Ανέρχεται συνήθως σε ποσοστό 5% επί του βασικού μισθού για το κάθε παιδί. Όταν δεν υπάρχει Σ.Σ.Ε. ή Δ.Α που να προβλέπει το σχετικό επίδομα, τότε καταβάλλεται από τον Ο.Α.Ε.Δ (από τον λογαριασμό Δ.Λ.Ο.Ε.Μ, δηλαδή διανεμητικός λογαριασμός οικογενειακών επιδομάτων μισθωτών). Στην τελευταία αυτή περίπτωση το επίδομα χορηγείται μια φορά τον χρόνο και το ύψος του εξαρτάται από τον αριθμό των παιδιών και το οικογενειακό εισόδημα του δικαιούχου.
- Επίδομα πολυετίας: Λαμβάνεται κλιμακωτά ανάλογα με τον χρόνο υπηρεσίας του μισθωτού στον ίδιο εργοδότη (**επίδομα πολυετίας στον ίδιο εργοδότη**) ή τον χρόνο άσκησης του ίδιου ή συναφούς επαγγέλματος σε οποιοδήποτε εργοδότη (**επίδομα προϋπηρεσίας**).
- Επίδομα ανθυγιεινής εργασίας: χορηγείται εφόσον προβλέπεται από το νόμο, υπουργική απόφαση, Σ.Σ.Ε ή Δ.Α. σε μισθωτούς που παρέχουν την εργασία τους σε ανθυγιεινές συνθήκες (π.χ. σύμφωνα με Ν.Δ.3623/56 για ακτινολόγους και ακτινοθεραπείες, Απόφαση Υπ. Εργασίας 57644/51 για κεραμοποιούς, Δ.Α.146/84 (επίδομα 15%) για λογιστές που χειρίζονται λογιστικές μηχανές,κ.ο.κ.).
- Επίδομα διαχειριστικών λαθών: το επίδομα αυτό χορηγείται, εφόσον προβλέπεται από τον νόμο, υπουργική απόφαση, Σ.Σ.Ε. ή Δ.Α., σε μισθωτούς που ασχολούνται με την διαχείριση χρημάτων (π.χ. εισπράκτορες, ταμίες). Σκοπός του επιδόματος είναι η κάλυψη τυχόν ζημιών του μισθωτού από λάθη που μπορούν να προκύψουν κατά τη διαχείριση των χρημάτων. Οι λογιστές και οι βοηθοί λογιστών που απασχολούνται και ως ταμίες δικαιούνται επίδομα 5% (Δ.Α.146/84).
- Επίδομα ισολογισμού: το επίδομα αυτό προβλέπεται από ορισμένες συλλογικές συμβάσεις εργασίας για ορισμένους μισθωτούς, όπως λογιστές και τραπεζικούς υπαλλήλους. Στους λογιστές και βοηθούς

λογιστές χορηγείται μια φορά τον χρόνο και μέσα σ' ένα μήνα από την περάτωση της σύνταξης του ισολογισμού.

- Επίδομα θέσης: προβλέπεται από Σ.Σ.Ε. ή κανονισμό εργασίας και χορηγείται στους μισθωτούς που κατέχουν υπεύθυνες ή υψηλές θέσεις στην ιεραρχία της επιχείρησης για όσο χρόνο απασχολούνται στις θέσεις αυτές.
- Επιστημονικό επίδομα: χορηγείται στους κατόχους πτυχίου ανώτατης ή ανώτερης Σχολής, εφόσον προβλέπεται από Σ.Σ.Ε.
- Επίδομα παραγωγής: χορηγείται ανάλογα με την παραγωγή και ονομάζεται και επίδομα δώρου παραγωγής ή πριμ παραγωγικότητας.
- Επίδομα τροφής, στολής, κατοικίας: καταβάλλεται κατόπιν επιταγής του νόμου ή σχετικού εθίμου, είτε βάσει Σ.Σ.Ε. ή Δ.Α.
- Επίδομα εκτός έδρας – οδοιπορικά: είναι νόμιμη συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου με αντικείμενο την παροχή της εργασίας του, όχι στην έδρα της επιχείρησης, αλλά σε άλλον τόπο και περιλαμβάνει και διανυκτερεύσεις εκτός έδρας.
- Επιδόματα (δώρα) Χριστουγέννων και Πάσχα: προβλέπονται από τον νόμο και καταβάλλονται σε όλους ανεξαιρέτως τους μισθωτούς. Το ύψος τους ανέρχεται για μεν το επίδομα Χριστουγέννων σε ένα (1) μηνιαίο μισθό ή 25 ημερομίσθια για όσους αμείβονται με ημερομίσθιο, και για το επίδομα Πάσχα σε ½ μηνιαίο μισθό ή 15 ημερομίσθια. Τα επιδόματα αυτά καταβάλλονται στο ακέραιο εφόσον η σχέση εργασίας με τον υπόχρεο εργοδότη διήρκεσε για μεν το επίδομα Χριστουγέννων από 1 Μαΐου έως 31 Δεκεμβρίου κάθε έτους, για δε το επίδομα Πάσχα από 1 Ιανουαρίου έως 30 Απριλίου. Αν η εργασιακή σχέση διάρκεσε μικρότερο χρονικό διάστημα, ο εργαζόμενος δικαιούται κλάσμα του επιδόματος, το οποίο υπολογίζεται ως εξής: Για κάθε 19 ημέρες εργασίας ποσό ίσο με 2/25 του μηνιαίου μισθού ή με 2 ημερομίσθια, για το επίδομα Χριστουγέννων, και για κάθε 8 ημέρες εργασίας ποσό ίσο με 1/15 του μισού μηνιαίου μισθού ή με 1 ημερομίσθιο για το επίδομα Πάσχα.
- Επίδομα αδειάς: χορηγείται σε κάθε εργαζόμενο που λαμβάνει άδεια ανάπαυσης και καταβάλλεται κατά την έναρξη της άδειας (προκαταβάλλεται). Το επίδομα αυτό ισούται με τις αποδοχές άδειας ½ μισθού για τους αμειβόμενους με μηνιαίο μισθό και 13 ημερών για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο ή κατά μονάδα εργασίας ή με ποσοστά.
- Άλλα επιδόματα που αποτελούν ασφαλιστικές παροχές και χορηγούνται κυρίως από το ΙΚΑ ή και άλλους ασφαλιστικούς φορείς

Τα κυριότερα από τα επιδόματα αυτά είναι:

1. επίδομα ασθενείας και ατυχήματος,
2. επίδομα λοχείας – τοκετού,
3. επίδομα στράτευσης, και
4. επίδομα ανεργίας.

5. ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ

Οι αποδοχές του εργαζόμενου που καθορίζονται από τον νόμο, την ατομική σύμβαση εργασίας ή τις Σ.Σ.Ε. ή Δ.Α. αποτελούν τον «μικτό μισθό» του εργαζόμενου. Ωστόσο ο εργαζόμενος δεν λαμβάνει αυτό τον μισθό, διότι ο εργοδότης παρακρατεί ένα μέρος του και του αποδίδει το υπόλοιπο των αποδοχών που καλείται «καθαρός μισθός».

Οι παρακρατήσεις επιτάσσονται κατά κανόνα από τον νόμο (νόμιμες κρατήσεις), που καθορίζει κάθε φορά το σκοπό τους αλλά και τις προϋποθέσεις για την επιβολή τους, αλλά μπορεί να ορίζονται και από Σ.Ε.Ε. ή Δ.Α.. Τέτοιες κρατήσεις είναι τα ποσά που αντιστοιχούν στις εργατικές κοινωνικοασφαλιστικές εισφορές, το ½ του χαρτοσήμου ο φόρος εισοδήματος του εργαζόμενου που αναλογεί στις αποδοχές του βάσει της φορολογικής κλίμακας, καθώς και τυχόν πρόστιμα που έχουν επιβληθεί στον εργαζόμενο λόγω πειθαρχικού παραπτώματος και τα οποία αποδίδονται στην Εργατική Εστία. Ειδικά όσον αφορά στις κρατήσεις κοινωνικοασφαλιστικών εισφορών ο εργοδότης οφείλει να παρακρατεί το τμήμα της εισφοράς που βαρύνει τον εργαζόμενο (εργατική εισφορά) εντός διμήνου από την ημέρα πληρωμής του μισθού στον εργαζόμενο και να την καταβάλει προς το Ι.Κ.Α. μαζί με την εισφορά που αναλογεί στον ίδιο (εργοδοτική εισφορά).

Είδη κρατήσεων:

- προκαταβολές που έγιναν από τον εργοδότη έναντι μισθού.
- πρόστιμα που προβλέπονται από εγκεκριμένο κανονισμό της επιχείρησης
- κοινωνικοασφαλιστικές εισφορές (υπέρ ασφαλιστικών φορέων)
- συνδρομές ή οφειλές σε εργατικά συνδικάτα με τη συγκατάθεση μισθωτού
- χαρτόσημο ή φόρος μισθωτών υπηρεσιών
- το αντίτιμο για ζημιές που προξενήθηκαν από δόλο του εργαζομένου στα είδη του εργοδότη κατά την εκτέλεση της εργασίας.
- το αντίτιμο τροφίμων ή άλλων ειδών πρώτης ανάγκης που παρέχει ο εργοδότης στον μισθωτό κατόπιν ειδικής συμφωνίας.
- οι ασφαλιστικές εισφορές σε χρήμα που έλαβε ο μισθωτός λόγω ασθενείας του.
- το επίδομα ανεργίας που έλαβε ο εργαζόμενος από τον Ο.Α.Ε.Δ.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ

2

ΧΡΟΝΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ



1. ΩΡΑΡΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ωράριο εργασίας θεωρείται όλος ο χρόνος κατά τον οποίο ο εργαζόμενος είναι παρών στο χώρο εργασίας του, στην διάθεση του εργοδότη, χωρίς να είναι απαραίτητο να κάνει ο εργοδότης χρήση της εργασίας του. Επιπλέον, κατά τον νόμο, δεν συμπεριλαμβάνονται στις ώρες εργασίας ο χρόνος μετάβασης στον τόπο εργασίας, έστω και αν ο εργοδότης διαθέτει μεταφορικό μέσο για την μετάβαση και αποχώρηση των εργαζομένων του, αλλά ούτε και ο χρόνος προπαρασκευής για την εργασία ή για την αποχώρηση από αυτήν. Αντίθετα, συμπεριλαμβάνονται στο ωράριο εργασίας οι περιπτώσεις απομάκρυνσης από την εργασία για σωματική ανάγκη ή η αναγκαστική απομάκρυνση από την εργασία λόγω καταφανούς κινδύνου.

Το ωράριο εργασίας αποτελεί ουσιώδες στοιχείο της σύμβασης εργασίας, το οποίο υποχρεούται ο εργοδότης να γνωρίσει στον εργαζόμενο (Π.Δ. 156/94, άρθρο 2) κατά τη σύναψη της σύμβασης.

Δεν συμπίπτει συνήθως με το ωράριο λειτουργίας της επιχείρησης και για τον λόγο αυτό δημιουργείται η ανάγκη να απασχολούνται οι εργαζόμενοι με περισσότερες βάρδιες, έτσι ώστε να καλύπτεται το συνολικό ωράριο λειτουργίας της επιχείρησης.

2. ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΤΟΥ ΩΡΑΡΙΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Το ωράριο διακρίνεται κυρίως σε ημερήσιο – εβδομαδιαίο, σε νόμιμο – συμβατικό σε ελαστικό, σε συνεχές – διακεκομμένο, σε εθιμικό, και σε νυκτερινό:

Ημερήσιο και Εβδομαδιαίο Ωράριο

Ημερήσιο είναι το ωράριο που περιλαμβάνει τις εργάσιμες ώρες ενός 24ωρου δηλαδή τις εργάσιμες ώρες εντός μιας εργάσιμης ημέρας, ενώ **Εβδομαδιαίο** είναι το ωράριο που περιλαμβάνει τις εργάσιμες ώρες εντός μιας εβδομάδας δηλαδή τις εργάσιμες ώρες του συνόλου όλων των εργασίμων ημερών που περιλαμβάνει μια εβδομάδα.

Νόμιμο και Συμβατικό Ωράριο

Νόμιμο είναι το ωράριο που καθορίζεται από τον νόμο (με την ευρεία έννοια του όρου που συμπεριλαμβάνει και Π.Δ. και υπουργικές αποφάσεις) ή κατ' εξουσιοδότηση του νόμου και αποτελεί την ανώτατη επιτρεπόμενη χρονική διάρκεια απασχόλησης του μισθωτού μέσα σ' ένα 24ωρο και σε μια εβδομάδα. Δεν επιτρέπεται η υπέρβαση του νόμιμου ωραρίου με συλλογική ή και με ατομική σύμβαση εργασίας μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου υπό την έννοια της συμφωνίας για μεγαλύτερο ημερήσιο ή εβδομαδιαίο χρόνο εργασίας, και τούτο διότι τα όρια αυτά έχουν καθοριστεί με ειδικές διατάξεις δημόσιας τάξης ως ελάχιστα όρια προστασίας των εργαζομένων. Κατά συνέπεια, με Σ.Σ.Ε. ή Δ.Α. ή με ατομική σύμβαση

εργασίας μπορούν να περιοριστούν τα όρια αυτά, αλλά δεν μπορούν να ξεπεραστούν χωρίς την τήρηση της διαδικασίας για τη νομιμότητα της υπερωριακής απασχόλησης (ΜΠρΘεσ.1986/2004, ΔΕΝ 2004,813).

Το νόμιμο ωράριο που ισχύει σήμερα γενικώς για όλους τους μισθωτούς καθορίζεται ως εξής:

Κατά κανόνα ως γενικό νόμιμο ημερήσιο ωράριο ισχύει στην Ελλάδα από το έτος 1920 το ωράριο των οκτώ (8) ωρών ημερησίως. Οσον αφορά στο εβδομαδιαίο ωράριο μέχρι το έτος 2000 ίσχυε ωράριο σαράντα οκτώ (48) ωρών, το οποίο όμως μετά τον Ν. 2874/2000 περιορίστηκε σε σαράντα (40) ώρες εβδομαδιαίως.

Συμβατικό είναι το ωράριο που καθορίζεται είτε με συλλογική σύμβαση εργασίας ή με διαιτητική απόφαση που υποκαθιστά την συλλογική σύμβαση εργασίας (συλλογικό συμβατικό ωράριο ή κανονικό ωράριο) είτε με την ατομική σύμβαση εργασίας (ωράριο συμφωνημένο ή εφαρμοσμένο).

Με την μέθοδο των συλλογικών συμβάσεων εργασίας επιτρέπεται να συμφωνηθεί ωράριο μικρότερο από το νόμιμο, **ΠΟΤΕ ΟΜΩΣ ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟ.**

Με την εθνική γενική Σ.Σ.Ε. της 14.2.1984 καθιερώθηκε ένα ωράριο εργασίας (σε καθεστώς πλήρους απασχόλησης πάντοτε) ανερχόμενο σε 40 ώρες εβδομαδιαίως, χωρίς όμως ταυτόχρονη μείωση της συμφωνημένης και θεσπισμένης αμοιβής. Όμως, πρέπει να σημειωθεί, ότι μολονότι δεν θίγεται ο μισθός του εργαζομένου στο νέο μειωμένο ωράριο, εντούτοις ο εργοδότης, εάν θέλει, δικαιούται να απασχολεί τον μισθωτό του και πέρα των 40 ωρών εβδομαδιαίως μέχρι να συμπληρωθεί το νόμιμο ωράριο με κανονική αμοιβή και όχι προσαυξημένη για τις επιπλέον αυτές ώρες. Ήδη, όμως, μετά τον Ν.2874/2000, νόμιμο και συμβατικό ωράριο ταυτίζονται πλέον, ενώ κάποιες κλαδικές ή ομοιοεπαγγελματικές ρυθμίσεις προβλέπουν εβδομαδιαίο συλλογικό συμβατικό ωράριο μικρότερο των 40 ωρών.

Το συμβατικό ωράριο μπορεί να καθορίζεται και με ατομική σύμβαση εργασίας ή με κανονισμό εργασίας. Το ωράριο αυτό ονομάζεται «συμφωνημένο» ή «εφαρμοσμένο» και μπορεί να συμφωνηθεί μικρότερο από το κανονικό, δηλαδή το νόμιμο ή το συλλογικό συμβατικό (δηλαδή μικρότερο των 40 ωρών), **αλλά ποτέ μεγαλύτερο.** Στη περίπτωση αυτή, το μικρότερο συμφωνημένο ωράριο θεωρείται ωράριο πλήρους απασχόλησης, εκτός αν έχει ρητά συμφωνηθεί ανάλογη μείωση μισθού, οπότε πρόκειται για μερική απασχόληση.

Ελαστικό Ωράριο

Σύμφωνα με τον ν.1892/90 **ελαστικό** είναι το ωράριο όταν, μέσα στα πλαίσια του ωραρίου ημερησίας εργασίας της επιχείρησης, οι ώρες άφιξης και αναχώρησης του προσωπικού διαφοροποιούνται, δηλαδή όταν το ωράριο δεν κατανέμεται σε μια σταθερή επαναλαμβανόμενη βάση, αλλά ακολουθεί είτε το ρυθμό της παραγωγής είτε τις προσωπικές ανάγκες του εργαζομένου. Θεωρείται, όμως, πάντα νόμιμη εργασία. Εφαρμόζεται είτε μετά από συμφωνία εργοδότη-εργαζομένων είτε με επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας είτε μονομερώς μετά από απόφαση του εργοδότη.

Πρέπει να σημειωθεί ότι κάθε πρόγραμμα ελαστικού ωραρίου εγκρίνεται από την Επιθεώρηση Εργασίας της οικείας Νομαρχίας .

Συνεχές και Διακεκομμένο Ωράριο

Διακεκομμένο είναι το ωράριο όταν δεν είναι **συνεχές**, παρεμβάλλονται δηλαδή διακοπές, οι οποίες όμως δεν υπολογίζονται στο ωράριο. Αυτό το ωράριο μπορεί να καθορίζεται είτε από τον νόμο (ή συλλογικές συμβάσεις εργασίας), είτε μετά από συμφωνία εργοδότη - εργαζομένου, είτε μετά από απόφαση μόνου του εργοδότη. Δεν θεωρείται διακοπή ή διάλειμμα η απομάκρυνση από την εργασία για σωματική ανάγκη ή η αναγκαστική απομάκρυνση από την εργασία λόγω καταφανούς κινδύνου.

Ειδικά για το προσωπικό των καταστημάτων προβλέπεται δυνατότητα διακεκομμένου ωραρίου, με την πρόσθετη προϋπόθεση η μεσημβρινή ανάπαυση να μην μπορεί να είναι μικρότερη των τριών (3) ωρών.

Ρητά απαγορεύεται η εφαρμογή διακεκομμένου ωραρίου στους εργαζόμενους με μερική απασχόληση.

Εθιμικό είναι το ωράριο το οποίο καθορίζεται σύμφωνα με το έθιμο και δεν μπορεί να υπερβαίνει το νόμιμο ωράριο. Παράδειγμα εθιμικού ωραρίου είναι συνήθως το ωράριο εργασίας των υπαλλήλων γραφείου που δεν ξεπερνάει τις 7 ώρες ημερησίως.

Νυχτερινό ωράριο εργασίας είναι αυτό, σύμφωνα με το οποίο η εργασία παρέχεται την νύχτα, δηλαδή κατά το χρονικό διάστημα από τις 22.00' μ.μ. έως τις 6.00' π.μ. Το ωράριο αυτό εργασίας δεν μπορεί να υπερβαίνει κατά μέσο όρο τις 8 ώρες ανά 24ωρο, αμειβεται με προσαύξηση 25% και δεν εφαρμόζεται στους ανηλίκους, για τους οποίους απαγορεύεται απολύτως.

3.ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ – ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Μερική απασχόληση : Η μερική απασχόληση ρυθμίστηκε για πρώτη φορά νομοθετικά στην χώρα μας με το άρθρο 38 παρ. 1 του Ν.1892/90, που στη συνέχεια αντικαταστάθηκε από το άρθρο 2 παρ.1 ν. 2639/1998 και συμπληρώθηκε με το άρθρο 7 Ν.2874/2000. Σύμφωνα με τα παραπάνω ο εργοδότης σε συνεργασία με τον εργαζόμενο μπορούν να καταρτίσουν σύμβαση εργασίας για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, η οποία θα είναι μικρότερης διάρκειας απ' ό,τι η κανονική, την ημέρα, την εβδομάδα, το δεκαπενθήμερο ή τον μήνα.

Ο εργοδότης, κάνοντας χρήση εργαζομένων μερικώς απασχολουμένων, έχει διπλό όφελος, γιατί οι αμοιβές που καταβάλλει είναι μικρότερες λόγω των λιγότερων ωρών απασχόλησης και κατά κανόνα η απόδοση των εργαζομένων είναι καλύτερη.

Υποχρεωτικά, από τον νόμο, η συμφωνία για μερική απασχόληση πρέπει να γίνεται εγγράφως και να περιλαμβάνει, πέρα από τα στοιχεία ταυτότητας των συμβαλλομένων, τον τόπο παροχής της εργασίας, τη διεύθυνση της έδρας της επιχείρησης, κλπ., τον χρόνο της απασχόλησης, τον τρόπο κατανομής καθώς και τις περιόδους εργασίας.

Επίσης, η συμφωνία για μερική απασχόληση, εφόσον μέσα σε δεκαπέντε (15) ημέρες από την κατάρτισή της δεν γνωστοποιηθεί στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας, τεκμαίρεται ότι καλύπτει σχέση εργασίας με πλήρη απασχόληση. Αντικείμενο της γνωστοποίησης αυτής είναι το έγγραφο της συνομολόγησης μερικής απασχόλησης, στο ελάχιστο υποχρεωτικό περιεχόμενο του οποίου είναι ο χρόνος απασχόλησης (ΕφΑθ 1918/2005, ΔΕΕ 2005,1089).

Οι μερικώς απασχολούμενοι έχουν δικαίωμα ετησίας αδειάς με αποδοχές και επιδόματα αδειάς, με βάση τις αποδοχές που θα ελάμβαναν αν εργάζονταν κατά το χρόνο της αδειάς τους. Ο εργοδότης δεν έχει την αξίωση παροχής εργασίας πέρα από την συμφωνημένη (άρθρο 659 του Α.Κ.), όταν ο μερικώς απασχολούμενος έχει και άλλη απασχόληση ή βαρύνεται με οικογενειακές υποχρεώσεις, ενώ οι μερικώς απασχολούμενοι έχουν δικαίωμα προτεραιότητας για πρόσληψη σε θέση πλήρους απασχόλησης.

Κατ'εξίαιρηση του συμβατικού χαρακτήρα της μερικής απασχόλησης, ο εργοδότης μπορεί να επιβάλει μονομερώς την μικρότερης διάρκειας απασχόληση εργαζομένου σε περίπτωση περιορισμού της δραστηριότητάς του, αφού προηγουμένως προβεί σε διαβουλεύσεις με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων (ΕφΑθ 4590/2003, ΔΕΕ2003, 979).

Η παροχή εργασίας των μερικώς απασχολούμενων πρέπει να είναι συνεχόμενη και να παρέχεται μια φορά την ημέρα. Εξίαιρηση στον κανόνα αυτό προβλέπεται για τους οδηγούς αυτοκινήτων μεταφοράς μαθητών, νηπίων και βρεφών και στους συνοδούς τους που εργάζονται σε ιδιωτικά εκπαιδευτήρια, παιδικούς και βρεφονηπιακούς σταθμούς και νηπιαγωγεία, καθώς επίσης και στους καθηγητές που εργάζονται σε φροντιστήρια ξένων γλωσσών και μέσης εκπαίδευσης (άρθρο 38 παρ. 5 Ν.1892/90, όπως ισχύει μετά τις τροποποιήσεις από τα άρθρα 2 Ν.2639/98 και 14 Ν.2747/1999).

Εκ περιτροπής απασχόληση: Αποτελεί μια ειδικότερη μορφή μερικής απασχόλησης, για την οποία ισχύουν γενικά όσα προβλέπονται για την μερική απασχόληση. Σύμφωνα με το άρθρο 2 παρ.2, εδ.α' ν.2639/1998 εκ περιτροπής εργασία σημαίνει ότι ο εργαζόμενος απασχολείται κατά πλήρες ωράριο, αλλά λιγότερες από τις ισχύουσες στην επιχείρηση ημέρες εργασίας για την εβδομάδα, το δεκαπενθήμερο ή τον μηνά. Η συμφωνία εργοδότη - εργαζομένου πρέπει και στην περίπτωση αυτή να καταρτισθεί εγγράφως και να αναγγελθεί στην Επιθεώρηση Εργασίας μέσα σε δεκαπέντε (15) ημέρες από την κατάρτισή της.

4. ΥΠΕΡΒΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΩΡΑΡΙΟΥ

ΥΠΕΡΒΑΣΗ ΤΟΥ ΩΡΑΡΙΟΥ υπάρχει όταν ο εργαζόμενος απασχολείται από τον εργοδότη του περισσότερες από τις (ατομικά ή

συλλογικά) συμφωνημένες ή τις νόμιμες ώρες εργασίας, και τούτο άσχετα αν γίνεται νόμιμα ή παράνομα.

Παλαιότερα, όταν το νόμιμο εβδομαδιαίο ωράριο ανερχόταν σε 48 ώρες την εβδομάδα προβλεπόταν από τον νόμο, ότι ήταν δυνατόν να γίνει υπέρβαση μόνο στην περίπτωση που το προσωπικό εργαζόταν «κατ' εναλλαγή», δηλαδή όταν υπήρχαν πολλές εναλλασσόμενες ομάδες προσωπικού. Επιπλέον προϋπόθεση ήταν να μην υπερβαίνει ο μέσος όρος των ωρών της εργασίας, υπολογιζόμενος σε περίοδο 3 εβδομάδων, τις 8 ώρες την ημέρα και τις 48 ώρες την εβδομάδα για τους απασχολούμενους έξι (6) ημέρες την εβδομάδα και τις 9 ώρες ημερησίως και τις 45 εβδομαδιαίως για τους απασχολούμενους πέντε (5) ημέρες την εβδομάδα (ΕφΠατρ 140/99, ΕΕργΔ 200,275).

Σήμερα, όμως, και ειδικότερα από 1.4.2001 (ημερομηνία θέσης σε ισχύ του Ν.2874/2000), υπέρβαση του νομίμου ωραρίου θεωρείται η απασχόληση του μισθωτού πέραν των 8 ωρών ημερησίως και των 40 εβδομαδιαίως για όλους τους εργαζόμενους.

Η κύρια ευθύνη για τον έλεγχο της πιστής εφαρμογής των διατάξεων για τα χρονικά όρια εργασίας ανήκει στα όργανα της Επιθεώρησης Εργασίας.

4.1 ΕΙΔΗ ΥΠΕΡΒΑΣΕΩΝ ΤΟΥ ΩΡΑΡΙΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

4.1.1 ΥΠΕΡΕΡΓΑΣΙΑ

Σύμφωνα με το άρθρο 1 παρ.1 του ν. 3385/2005 που επανέφερε σε ισχύ το θεσμό της υπερεργασίας, που είχε καταργηθεί από το άρθρο 4 Ν.2884/2000, υπερεργασία υφίσταται όταν σε μια επιχείρηση το προσωπικό απασχολείται μεν σε πενθήμερη εβδομαδιαία βάση και με συμβατικό ωράριο εργασίας έως 40 ώρες εβδομαδιαίως, αλλά ο εργοδότης εντούτοις το απασχολεί και επιπλέον 5 ώρες την εβδομάδα. Στη δε περίπτωση δήμερης εργασίας μπορεί ο εργοδότης να απασχολεί τον εργαζόμενο έως 8 ώρες επιπλέον την εβδομάδα.

Οι επιπλέον αυτές ώρες απασχόλησης του εργαζομένου είναι υπερεργασία. Για να υπάρξει υπερεργασία πρέπει να υπάρχει υπέρβαση του εβδομαδιαίου ωραρίου (των 40 ωρών).

Η εργασία την ημέρα της Κυριακής ή του Σαββάτου ως έκτης ημέρας υπό το σύστημα της πενθήμερης εργασίας, δεν μπορεί να χαρακτηριστεί ως υπερεργασία αλλά ρυθμίζεται από τον νόμο αυτοτελώς (Α.Π. 1181/2000, ΔΕΝ 2002, 1629, ΕφΘεσ.101/2001, ΔΕΕ 2002,319, ΕφΑθ 7576/2005, ΕΛΔ 2006,1475).

Η υπερεργασία αμείβεται ιδιαίτερα, δηλαδή το ωρομίσθιο για κάθε ώρα υπερεργασίας του εργαζομένου καταβάλλεται προσαυξημένο κατά 25%.

Περίπτωση μη υπερεργασίας έχουμε μόνο όταν παρίσταται έκτακτη ανάγκη (άρθρο 659 του Α.Κ.) και εργαζόμενοι που απασχολούνται λιγότερες των 40 ωρών την εβδομάδα καλούνται να εργαστούν επιπλέον ώρες, οι οποίες όμως δεν ξεπερνούν τις 40 ώρες εβδομαδιαίως. Ο εργοδότης στην περίπτωση αυτήν δεν είναι υποχρεωμένος να πληρώσει το ημερομίσθιο

προσαυξημένο στον εργαζόμενο του, διότι δεν υπάρχει υπερεργασία, συνεπώς ο εργαζόμενος θα πληρωθεί κανονικά τον επιπλέον χρόνο που εργάστηκε, χωρίς προσαύξηση (δηλαδή για κάθε μια τέτοια ώρα απασχόλησης οφείλεται αμοιβή ίση με το απλό ωρομίσθιο). Ο εργαζόμενος οφείλει να παρέχει την παραπάνω αυτήν εργασία αν είναι σε θέση να την προσφέρει, αλλά αν αρνηθεί ενώ μπορεί να την προσφέρει, η άρνησή του θα είναι αντίθετη στην καλή πίστη.

4.1.2 ΥΠΕΡΩΡΙΑ

Είναι η εργασία που παρέχεται πέραν του νομίμου ωραρίου, δηλαδή ο εργαζόμενος παρέχει εργασία στον εργοδότη του πέρα των 45 ωρών την εβδομάδα, εάν εργάζεται πενθήμερο, ενώ εάν εργάζεται εξαήμερο, υπερωριακή είναι η απασχόληση πέραν των 48 ωρών την εβδομάδα. Κατ'εξίρεση, σε μισθωτούς που εργάζονται σε εμπορικές Α.Ε ή Τράπεζες, υπερωρία χαρακτηρίζεται η εργασία άνω των 42 ωρών εβδομαδιαίως. Η υπερωρία διακρίνεται σε νόμιμη και κατ'εξίρεση (ή παράνομη):

4.1.2.1. ΝΟΜΙΜΗ ΥΠΕΡΩΡΙΑ

Η νόμιμη υπερωρία διέπεται από το άρθρο 4 και 9 π.δ 27.6/4.7.1932 που τροποποιήθηκε με το άρθρο 3 παρ.1 του νόμου 515/1970 για εργαζομένους σε ορυχεία, βιοτεχνίες, βιομηχανίες αλλά και μεταφορές, καθώς και από τον α.ν. 547/1937 για υπαλλήλους ανωνύμων εταιριών (εκτός της βιομηχανίας) καθώς και για τους εργαζόμενους σε τράπεζες και τέλος για εργαζομένους σε καταστήματα από τον ν.δ. 1037/1971.

ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΤΗΣ ΝΟΜΙΜΗΣ ΥΠΕΡΩΡΙΑΣ

Σύμφωνα με τις παραπάνω διατάξεις απαραίτητες προϋποθέσεις για την νόμιμη υπερωριακή εργασία είναι οι ακόλουθες:

1. Να την επιβάλλει σοβαρός λόγος, όπως όταν πρόκειται για:
 - Επείγουσα εργασία, η εκτέλεση της οποίας είναι απαραίτητη για την πρόληψη επικείμενων ατυχημάτων, την οργάνωση μέσων σωτηρίας ή αντιμετώπιση αιφνιδίων ζημιών είτε στο υλικό είτε στις εγκαταστάσεις, είτε στο κτίριο της εκμετάλλευσης.
 - Επείγουσας φύσης εργασίες παροδικού χαρακτήρα ή εξαιρετικά επείγουσα ανάγκη εξυπηρέτησης του κοινού.
 - Επείγουσα κατασκευή πλωτών, χερσαίων και εναερίων μεταφορικών μέσων ή καθυστέρηση εκτέλεσης δρομολογίων των κάθε ειδών μεταφορικών μέσων.
 - Εξαιρετική σώρευση εργασίας.
 - Παραμονές των εξαιρεσιμων εορτών.
 - Προπαρασκευαστικές ή συμπληρωματικές εργασίες οι οποίες από την φύση της εργασίας, εκτελούνται εκτός του χρονικού ορίου

ημερησίας εργασίας που ισχύει για την γενική εργασία της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης.

- Αναπλήρωση ωρών που χάθηκαν σε περίπτωση ομαδικής διακοπής η οποία να προέρχεται από τους παρακάτω λόγους:
α) από αιφνίδια αιτία ή ανώτερη δύναμη.

β) λόγω επισήμων ή τοπικών εορτών, εκτός εορτών και ημερών που εξομοιούνται προς αυτές.

γ) λόγω καιρικών μεταβολών σε βιομηχανίες ή εργασίες οι οποίες από την φύση τους υπόκεινται στην επίδραση των καιρικών μεταβολών.

2. Να μην γίνεται υπέρβαση του ανώτατου ορίου ωρών που καθορίζεται σε ημερήσια και ετήσια βάση, π.χ. για τις βιοτεχνίες 3 ώρες ημερησίως, για τα εμπορικά καταστήματα ανώτατο ημερήσιο όριο 2 ωρών και ετησίως 120 ωρών, κ.ο.κ.. Στον δημόσιο τομέα άδειες υπερωρίας δίνονται σε περίπτωση αναγκών επείγουσας φύσης ή σε περίπτωση επείγουσας εξυπηρέτησης των Ενόπλων Δυνάμεων.

Εξαίρεση από αυτό αποτελούν οι παραπάνω 3 πρώτες περιπτώσεις, για τις οποίες η υπερωριακή απασχόληση μπορεί να έχει απεριόριστη διάρκεια μόνο για την πρώτη ημέρα, ενώ για τις υπόλοιπες ημέρες δεν μπορεί να υπερβαίνει τις 4 ώρες.

3. Για να είναι νόμιμη μια υπερωρία θα πρέπει ο εργοδότης να κάνει έγγραφη αναγγελία της υπερωριακής εργασίας στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας ή, σε περίπτωση που δεν υπάρχει τέτοια, στην αρμόδια αστυνομική αρχή σύμφωνα με το άρθρο 9 του π.δ. 27.6/4.7.1932.

Για κάθε νόμιμη υπερωριακή απασχόληση μέχρι την συμπλήρωση των 120 ωρών η αμοιβή καταβάλλεται προσαυξημένη κατά 50%, ενώ για νόμιμη υπερωριακή απασχόληση άνω των 120 ωρών, όπου και όταν επιτρέπεται τούτο, η αμοιβή καταβάλλεται προσαυξημένη κατά 75% (άρθρο 1 παρ. 3 Ν.3385/2005).

4.1.2.2. ΚΑΤ'ΕΞΑΙΡΕΣΗ (ή ΠΑΡΑΝΟΜΗ) ΥΠΕΡΩΡΙΑ

Όταν ο εργοδότης απασχολεί τον εργαζόμενο υπερωριακά χωρίς να συντρέχουν ουσιαστικοί λόγοι ή όταν οι υπερωρίες ξεπερνούν το ανώτατο όριο των επιτρεπομένων υπερωριών ή όταν ο εργοδότης δεν αναγγέλλει στην Επιθεώρηση Εργασίας την υπερωριακή απασχόληση, τότε συντρέχει περίπτωση **κατ'εξαίρεση υπερωρίας (ή παράνομης υπερωρίας**, όπως ονομαζόταν με το προηγούμενο καθεστώς του Ν.2874/2000, σύμφωνα με τον οποίο και αμειβόταν με προσαύξηση του ωρομισθίου κατά 150%).

Σήμερα, σύμφωνα με το άρθρο 1παρ. 5 Ν.3385/2005, για κάθε ώρα κατ'εξαίρεση υπερωριακής απασχόλησης ο εργαζόμενος αποζημιώνεται με προσαύξηση του ωρομισθίου κατά 100%.

5. ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ο νομοθετικός καθορισμός ανωτάτων ημερησίων ή/και εβδομαδιαίων χρονικών ορίων απασχόλησης των εργαζομένων, ενώ παράλληλα υφίστανται αυξομειούμενες ανάγκες για εργασία στις επιχειρήσεις, δημιούργησε την ανάγκη θέσπισης διαδικασιών διευθέτησης του χρόνου εργασίας. Έτσι, με τον νόμο 1892/1990 εισήχθησαν στην Ελλάδα ρυθμίσεις για την διευθέτηση του χρόνου εργασίας, που έμειναν όμως ανενεργές, και, στη συνέχεια, με τον νόμο 2639/98 ρυθμίστηκε λεπτομερώς η διευθέτηση του χρόνου εργασίας, η οποία αναφέρεται σε χρόνο εργασίας μεγαλύτερο από τον νόμιμο, αποδεδυμένοντας τις επιχειρήσεις από τις αυστηρές διατάξεις που καθορίζουν τα ανώτατα επιτρεπτά όρια ημερήσιας και εβδομαδιαίας εργασίας. Ο νόμος αυτός προσφέρει ΕΛΑΣΤΙΚΟΠΟΙΗΣΗ στον χρόνο εργασίας, διότι ο εργοδότης μπορεί να απασχολεί τον εργαζόμενο του περισσότερες ώρες την ημέρα και την εβδομάδα χωρίς οι ώρες εργασίας αυτές να χαρακτηρίζονται υπερωριακές ώρες, με την προϋπόθεση, όμως, να τηρείται ο μέσος όρος των ωρών νόμιμης εβδομαδιαίας εργασίας μέσα σε μια περίοδο αναφοράς. Και ο νόμος αυτός τροποποιήθηκε με το άρθρο 5 του νόμου 2874/2000 που αναδιατύπωσε τους όρους και τη διαδικασία με την οποία μπορεί να συμφωνηθεί η διευθέτηση του χρόνου εργασίας στις επιχειρήσεις. Παράλληλα, το π.δ.88/99 εισήγαγε στην ελληνική νομοθεσία την κοινοτική οδηγία 93/104/EK περί οργάνωσης του χρόνου εργασίας (όπως τροποποιήθηκε με την οδηγία 2000/34/EK του Συμβουλίου της 22.6.2000 και κωδικοποιήθηκε με την οδηγία 2003/88/EK).

Αρμόδιος κρατικός φορέας για τον έλεγχο της τήρησης των συμφωνιών αυτών είναι η Επιθεώρηση Εργασίας σε κάθε νομό, όπου τηρείται ειδικό βιβλίο, στο οποίο καταχωρούνται οι διευθετήσεις του χρόνου εργασίας που ισχύουν στην περιφέρεια της αρμοδιότητάς του.

Βασική προϋπόθεση χρησιμοποίησης από τον εργοδότη της διευθέτησης του χρόνου εργασίας είναι να έχει καταρτιστεί επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας ή συμφωνία εργοδότη και συμβουλίου των εργαζομένων (ή, αν δεν υπάρχει, μεταξύ εργοδότη και του συνόλου των εργαζομένων) και η επιχείρηση να εφαρμόζει συλλογικό ωράριο εργασίας 40 ωρών εβδομαδιαίως ή μικρότερο. Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας προβλέπεται με δυο τύπους, δηλαδή είτε με τη μορφή της διευθέτησης με χρονικές μονάδες μικρότερες του έτους είτε με την μορφή της διευθέτησης με χρονική μονάδα το έτος (περίοδος αναφοράς).

Α. Διευθέτηση του χρόνου εργασίας με χρονικές μονάδες μικρότερες του έτους

Στο σύστημα αυτό πρέπει να συγκεντρώνονται οι ακόλουθες προϋποθέσεις:

- Να εφαρμόζεται στην επιχείρηση συμβατικό ωράριο εργασίας έως σαράντα (40) ώρες εβδομαδιαίως
- Να υπάρχουν περίοδοι αυξημένης και περίοδοι μειωμένης απασχόλησης στην επιχείρηση, με την έννοια ότι στην επιχείρηση εμφανίζεται σε ορισμένες χρονικές περιόδους σάρευση εργασίας που οφείλεται είτε στη φύση, στο είδος ή στο αντικείμενο των

εργασιών της είτε σε ασυνήθεις ή απρόβλεπτους λόγους και σε άλλες περιόδους υπάρχει ύφεση στην εργασία.

- Οι εργαζόμενοι να απασχολούνται δυο (2) επιπλέον ώρες την ημέρα πλέον των οκτώ (8) στις περιόδους αυξημένης απασχόλησης και οι επιπλέον των σαράντα (40) ωρών εργασίας (ή του μικρότερου συμβατικού ωραρίου) την εβδομάδα να αφαιρούνται από τις ώρες εργασίας της περιόδου μειωμένης απασχόλησης. Το χρονικό διάστημα των περιόδων αυξημένης και μειωμένης απασχόλησης να μην υπερβαίνει συνολικά τους τέσσερις (4) μήνες κατά ημερολογιακό έτος (περίοδος αναφοράς).
- Αντί της παραπάνω μείωσης των ωρών εργασίας, μπορεί να χορηγείται στον εργαζόμενο ανάλογη ημερήσια ανάπαυση (ρεπό) ή συνδυασμός μειωμένων ωρών και ημερών ανάπαυσης.
- Ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να αρνηθεί την παροχή της επιπλέον εργασίας, αν δεν μπορεί να την εκτελέσει, και η άρνησή του δεν θεωρείται αντίθετη στην καλή πίστη ούτε συνιστά λόγο καταγγελίας της σύμβασης εργασίας από τον εργοδότη.
- Και στις περιόδους αυξημένης απασχόλησης εξακολουθούν να ισχύουν οι κείμενες διατάξεις για τον χρόνο υποχρεωτικής ανάπαυσης των εργαζομένων (για κάθε περίοδο 24 ωρών η ελάχιστη ανάπαυση δεν μπορεί να είναι κάτω των 12 συνεχών ωρών).
- Ο μέσος όρος των ωρών εβδομαδιαίας εργασίας κατά το 4μηνο (περίοδος αναφοράς) να μην υπερβαίνει τις 40 ώρες ή, αν εφαρμόζεται μικρότερο συμβατικό ωράριο, να μην υπερβαίνει το ωράριο αυτό. Στον μέσο όρο αυτό δεν συμπεριλαμβάνονται τυχόν υπερεργασία ή νόμιμες υπερωρίες της περιόδου μειωμένης απασχόλησης, ενώ, αν συμπεριληφθούν και οι ώρες αυτές, το ωράριο δεν υπερβαίνει τις 48 ώρες.

B. Διευθέτηση του χρόνου εργασίας με χρονική μονάδα το έτος

Στο σύστημα αυτό πρέπει να συγκεντρώνονται οι ακόλουθες προϋποθέσεις:

- Να εφαρμόζεται στην επιχείρηση συμβατικό ωράριο εργασίας έως σαράντα (40) ώρες εβδομαδιαίως
- Να υπάρχουν περίοδοι αυξημένης και περίοδοι μειωμένης απασχόλησης στην επιχείρηση, με την έννοια ότι στην επιχείρηση εμφανίζεται σε ορισμένες χρονικές περιόδους σώρευση εργασίας που οφείλεται είτε στη φύση, στο είδος ή στο αντικείμενο των εργασιών της είτε σε ασυνήθεις ή απρόβλεπτους λόγους και σε άλλες περιόδους υπάρχει ύφεση στην εργασία.
- Μέχρι 256 ώρες εργασίας από τον συνολικό χρόνο απασχόλησης εντός ενός (1) ημερολογιακού έτους κατανέμονται με αυξημένο αριθμό ωρών σε ορισμένες χρονικές περιόδους, που δεν μπορούν να υπερβούν τις 32 εβδομάδες ετησίως, και με αντίστοιχα μειωμένο αριθμό ωρών κατά το υπόλοιπο χρονικό διάστημα του ημερολογιακού έτους.
- Και στην περίπτωση αυτή, ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να αρνηθεί την παροχή της επιπλέον εργασίας, αν δεν μπορεί να την εκτελέσει,

και η άρνησή του δεν θεωρείται αντίθετη στην καλή πίστη ούτε συνιστά λόγο καταγγελίας της σύμβασης εργασίας από τον εργοδότη.

- Και στις περιόδους αυξημένης απασχόλησης εξακολουθούν να ισχύουν οι κείμενες διατάξεις για τον χρόνο υποχρεωτικής ανάπαυσης των εργαζομένων (για κάθε περίοδο 24 ωρών η ελάχιστη ανάπαυση δεν μπορεί να είναι κάτω των 12 συνεχών ωρών).
- Ο μέσος όρος των ωρών εβδομαδιαίας εργασίας κατά το 4μηνο (περίοδος αναφοράς) να μην υπερβαίνει τις 40 ώρες ή, αν εφαρμόζεται μικρότερο συμβατικό ωράριο, να μην υπερβαίνει το ωράριο αυτό. Στον μέσο όρο αυτό δεν συμπεριλαμβάνονται τυχόν υπερεργασία ή νόμιμες υπερωρίες της περιόδου μειωμένης απασχόλησης, ενώ, αν συμπεριληφθούν και οι ώρες αυτές, το ωράριο δεν υπερβαίνει τις 48 ώρες.
- Αντί μείωσης των ωρών εργασίας επιτρέπεται να χορηγείται στον εργαζόμενο ανάλογη ημερήσια ανάπαυση (ρεπό) ή ανάλογη προσαύξηση της ετήσιας άδειας με αποδοχές ή συνδυασμός των μειωμένων ωρών και ημερών ανάπαυσης ή ημερών αδειας.
- Η ημερήσια εργασία, κατά την περίοδο αυξημένης απασχόλησης, δεν μπορεί να υπερβεί τις 10 ώρες.

6. ΝΥΧΤΕΡΙΝΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Η εργασία τη νύχτα, και συγκεκριμένα μεταξύ ώρας 10μ.μ. και 6 π.μ., είναι καταρχήν ελεύθερη για όλους τους εργαζόμενους, εφόσον έχει συμφωνηθεί μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου ή έχει αποφασιστεί από τον εργοδότη μονομερώς στο πλαίσιο άσκησης του διευθυντικού του δικαιώματος και εφόσον βέβαια η άσκηση του δικαιώματος αυτού δεν γίνεται καταχρηστικά. Εξαιρέσεις, με την έννοια της απαλλαγής από τη νυχτερινή εργασία, έχουν θεσπιστεί για τις έγκυες, τις λεχώνες και τις γαλουχούσες γυναίκες (με το π.δ.176/97), καθώς και για τους ανηλίκους (με το π.δ. 62/98). Στις νυχτερινές ώρες μπορεί να πραγματοποιηθεί ολόκληρο το ωράριο ή ένα μέρος του ωραρίου.

Εξάλλου, όσοι εργαζόμενοι παρέχουν εργασία κατά τη νύχτα (μεταξύ 10μ.μ. και 6π.μ.) αμείβονται με το κανονικό ωρομίσθιό τους προσαυξημένο κατά 25%. Η προσαύξηση αναφέρεται στο νόμιμο ημερομίσθιο ή στο 1/25 του νόμιμου μισθού -και όχι στον τυχόν ανώτερο από τον νόμιμο μισθό που καταβάλλεται στον εργαζόμενο -. Επίσης προσαύξηση οφείλεται ακόμη και όταν ο μισθωτός αμείβεται με αποδοχές ανώτερες από τις νόμιμες, εφόσον δεν έχει συμφωνηθεί μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου ότι οι ανώτερες των νομίμων αποδοχές περιλαμβάνουν και την προσαύξηση αυτή. Προσαύξηση λόγω νυχτερινής εργασίας δεν δικαιούνται οι διευθύνοντες υπάλληλοι ούτε και όσοι βρίσκονται σε απλή ετοιμότητα εργασίας, αλλά ούτε και οι εργαζόμενοι σε εργασίες που από τη φύση τους παρέχονται τη νύχτα και των οποίων οι αποδοχές εμπεριέχουν ήδη την προσαύξηση αυτή του 25% συγκρινόμενες με τις νόμιμες αποδοχές.

Αν ένας εργαζόμενος απασχοληθεί υπερωριακά κατά τη νύχτα, τότε η προσαύξηση της υπερωριακής εργασίας θα υπολογιστεί επί του ήδη προσαυξημένου με 25%, λόγω νύχτας, ωρομισθίου του. Επίσης, αν ο

μισθωτός εργασθεί υπερωριακά κατά τις νυχτερινές ώρες της Κυριακής ή αργίας, η προσαύξηση της υπερωρίας είναι 50% ή 75% ή και 100% και υπολογίζεται επί ωρομισθίου, το οποίο προηγουμένως έχει προσαυξηθεί και με τις δυο προσαυξήσεις (δηλαδή του 25% λόγω νύχτας και του 75% λόγω Κυριακής ή αργίας).

7. ΕΡΓΑΣΙΑ ΤΙΣ ΚΥΡΙΑΚΕΣ ΚΑΙ ΑΡΓΙΕΣ

Υπάρχουν ορισμένες ημέρες κατά τις οποίες δεν επιτρέπεται η απασχόληση των εργαζομένων με εξαίρεση ορισμένες περιπτώσεις, λόγω ειδικών αναγκών. Μια μέρα υποχρεωτικής εβδομαδιαίας ανάπαυσης είναι η Κυριακή (από την 00:00 έως την 24:00 ή σε επιχειρήσεις εργασίας όλο το 24ωρο μπορεί να είναι από 06:00π.μ. της Κυριακής έως 06:00π.μ. της Δευτέρας) καθώς και καθιερωμένες αργίες λόγω θρησκευτικών και εθνικών επετείων.

Την Κυριακή και κατά τις ημέρες αργίας ισχύει γενικά απαγόρευση απασχόλησης για όλους τους μισθωτούς και αυτό ανεξάρτητα της μορφής απασχόλησης (β.δ. 748/66). Από την απαγόρευση αυτή εξαιρούνται κατά πάγια νομολογία οι διευθύνοντες υπάλληλοι.

Επίσης, με ειδικές νομοθετικές ρυθμίσεις προβλέπονται εξαιρέσεις από τη γενική αυτή απαγόρευση, π.χ. για γεωργικές, κτηνοτροφικές, αλιευτικές κλπ. επιχειρήσεις, οικιακούς μισθωτούς γενικά, επιχειρήσεις μεταφοράς προσώπων ή πραγμάτων, πρατήρια διανομής πετρελαιοειδών, χώρους στάθμευσης, τηλεπικοινωνίες, κινηματογραφικές ταινίες, ψυχαγωγικά θεάματα, μουσεία, εστιατόρια, ζαχαροπλαστεία, μπαρ, καφετέριες, ανθοπωλεία, ξενοδοχεία, κλινικές, νοσοκομεία, κλπ. Ειδικά για τα φαρμακεία ισχύουν ειδικές ρυθμίσεις περί διημέρευσης και διανυκτέρευσης και κατά τις Κυριακές και αργίες.

ΗΜΕΡΕΣ ΑΡΓΙΑΣ:

Υποχρεωτικές από τον νόμο αργίες είναι η 25^η Μαρτίου, η Δευτέρα του Πάσχα, η Εορτή της Κοιμήσεως της Θεοτόκου και τα Χριστούγεννα.

Προαιρετικές αργίες είναι η Πρωτομαγιά και η 28^η Οκτωβρίου και, τέλος, αργίες σύμφωνα με το έθιμο είναι η Πρωτοχρονιά, τα Θεοφάνεια, η Καθαρά Δευτέρα, η δεύτερη μέρα των Χριστουγέννων καθώς και η Πεντηκοστή και οι τοπικές εορτές και επαγγελματικής σημασίας.

Οι υποχρεωτικές και προαιρετικές αργίες δεν μπορούν να εξομοιωθούν όπως η Κυριακή και να μεταφερθούν σε άλλη ημέρα. Σε περίπτωση εργασίας σε ημέρα αργίας το ημερομίσθιο προσαυξάνεται κατά 75%. Ειδική περίπτωση αποτελεί η ημέρα της Μ. Παρασκευής, ημέρα κατά την οποία η απασχόληση των μισθωτών των καταστημάτων, αλλά και η λειτουργία των καταστημάτων απαγορεύεται μόνο μέχρι τις 13.00' μ.μ.

Επίσης, η Καθαρή Δευτέρα έχει οριστεί ως πρόσθετη ημέρα αργίας από μια σειρά από Σ.Σ.Ε.

Ακόμη, το Υπουργείο Εργασίας μπορεί να καθορίσει επιπλέον ημέρες αργίας, αν το κρίνει αναγκαίο, αλλά όχι παραπάνω από πέντε τον χρόνο.

Εργαζόμενοι οποιασδήποτε επιχείρησης ή εργασίας, απασχολούμενοι κατά τις Κυριακές και εξαιρέσιμες εορτές (αργίες), δικαιούνται γενικά προσαύξηση 75% επί του νομίμου ημερομισθίου του ή επί του 1/25 του μηνιαίου μισθού του, και μάλιστα ανεξάρτητα από το κύρος της συμφωνίας για την απασχόληση αυτή.

Ειδικότερα, οι εργαζόμενοι με ημερομίσθιο, εκτός της προσαύξησης του 75% επί του νομίμου ημερομισθίου τους, δικαιούνται και το καταβαλλόμενο συνήθως ημερομίσθιό τους (1/6 της εβδομαδιαίας αμοιβής, τόσο επί 6ημέρου όσο και επί 5ημέρου συστήματος εργασίας), ενώ οι εργαζόμενοι που αμείβονται με μηνιαίο μισθό, που εργάστηκαν Κυριακή ή άλλη αργία σε επιχείρηση που λειτουργεί νόμιμα τις ημέρες αυτές, δικαιούνται μόνο προσαύξηση 75% επί του 1/25 του νομίμου μηνιαίου μισθού τους και όχι άλλη αμοιβή, γιατί η αμοιβή τους για την ημέρα αυτή θεωρείται ότι περιλαμβάνεται στον μηνιαίο μισθό τους. Αν η επιχείρηση κανονικά αργεί την Κυριακή και τις αργίες και λειτούργησε έκτακτα μια Κυριακή ή αργία, οι εργαζόμενοι δικαιούνται και την προσαύξηση του 75% επί του νομίμου ημερομισθίου τους (ή 1/25 του νομίμου μισθού τους) και το 1/25 του συνήθως καταβαλλομένου μισθού τους.

Η πρόσθετη αυτή αμοιβή για τις Κυριακές και αργίες δίδεται ανεξάρτητα από οποιαδήποτε άλλη προσαύξηση που τυχόν δικαιούται ο εργαζόμενος (π.χ. λόγω νυχτερινής εργασίας), ενώ δεν συμψηφίζεται με τυχόν καταβαλλόμενες ανώτερες των νομίμων αποδοχές.

Επίσης, οι ώρες εργασίας της Κυριακής δεν μπορεί να προστεθούν σ'εκείνες των εργασίμων ημερών της ίδιας εβδομάδας προς επιμήκυνση με τον τρόπο αυτό της εβδομαδιαίας εργασίας, αφού η εργασία κατά την ημέρα αυτή ρυθμίζεται αυτοτελώς και όχι σε συσχετισμό με το όριο απασχόλησης κατά τις εργάσιμες ημέρες (ΕφΑθ 4606/2001, ΕλΔ 2003, 532, Α.Π. 124/98, ΔΕΝ 2000, 1529).

Παράλληλα, ο εργαζόμενος που παρέσχε νόμιμα την εργασία του κατά τις Κυριακές δικαιούται αναπληρωματική εβδομαδιαία ανάπαυση 24 συνεχών ωρών σε άλλη εργάσιμη ημέρα της εβδομάδας που άρχισε την Κυριακή (Α.Π.1732/2005, ΕλΔ 2006, 484). Το ίδιο δικαίωμα σε αναπληρωματική εβδομαδιαία ανάπαυση (ρεπό) σε άλλη ημέρα της εβδομάδας έχει και ο εργαζόμενος που παρέχει εργασία τις Κυριακές πάνω από 5 ώρες, είτε νόμιμα είτε παράνομα, ενώ για εργασία την ημέρα του Σαββάτου, που παρέχεται με καθεστώς 5θήμερης εβδομαδιαίας εργασίας, ο εργαζόμενος δεν δικαιούται ανάπαυλα σε άλλη ημέρα (Α.Π. 353/1995, ΕΕργΔ 54). Για τη στέρηση της αναπληρωματικής εβδομαδιαίας του ανάπαυσης ο εργαζόμενος δικαιούται να λάβει την ωφέλεια που αποκόμισε από την απασχόλησή του ο εργοδότης κατά τις διατάξεις του αδικαιολόγητου πλουτισμού (ΕφΑθ11560/1989, ΝοΒ 38, 654).

Στις περιπτώσεις που η εργασία παρέχεται την Κυριακή για κάτω των 5 ωρών, η αναπληρωματική ανάπαυση περιορίζεται σε τόσες ώρες όσες οι ώρες απασχόλησης του εργαζόμενου κατά την Κυριακή (Α.Π. 1253/2003, ΑρχΝ 2004, 532).

Ημέρα αναπληρωματικής ανάπαυσης δεν προβλέπεται σε περίπτωση εργασίας σε άλλες ημέρες αργίας (εκτός της Κυριακής).

Οι παραβάσεις από δόλο ή αμέλεια των διατάξεων για την Κυριακάτικη αργία και τις υπόλοιπες αργίες συνεπάγονται πάντοτε ποινική ευθύνη του εργοδότη (επιβολή χρηματικής ποινής ή φυλάκισης 10 ημερών μέχρι 6

μηνών, που σε περίπτωση ιδιαίτερα επιβαρυντικών περιστάσεων ή περίπτωση υποτροπής μπορεί να επιβάλλονται και σωρευτικά), αλλά και επιβολή διοικητικών κυρώσεων.

8. ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ (ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΠΕΝΘΗΜΕΡΗΣ ΚΑΙ ΕΞΑΗΜΕΡΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ)

Με το άρθρο 6 της από 26.2.1975 ΕΓΣΣΕ, που κυρώθηκε με τον νόμο 133/75, καθιερώθηκε για πρώτη φορά στην Ελλάδα η προαιρετική εφαρμογή του συστήματος της πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας.

Αργότερα, με διάφορες κλαδικές, ομοιοεπαγγελματικές, ακόμη και επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας (ΣΣΕ), καθιερώθηκε η υποχρεωτική πενθήμερη εβδομαδιαία απασχόληση για εργαζόμενους στον βιομηχανικό τομέα (με την ΔΑ 25/83 του ΔΔΔΔ Αθηνών που κηρύχθηκε γενικά υποχρεωτική από 1.4.1983, για βιομηχανικές επιχειρήσεις που απασχολούν τουλάχιστον 50 εργαζόμενους με ταυτόχρονη μείωση του εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας σε 40 ώρες), στο Δημόσιο, τα ΝΠΔΔ και τους ΟΤΑ, καθώς και τα καταστήματα (με τον νόμο 1892/90).

Στο σύστημα πενθήμερης εργασίας, η έκτη ημέρα της εβδομάδας (συνήθως το Σάββατο) θεωρείται ως ημέρα ανάπαυσης, και όχι ως ημέρα αργίας., ως δε προς την αμοιβή εξομοιώνεται με εργάσιμη ημέρα. Κατά συνέπεια, δεν δικαιούται ούτε προσαύξηση του ημερομισθίου κατά 75%, όπως σε περίπτωση εργασίας την Κυριακή, ούτε υποχρέωση χορήγησης αναπληρωματικής ημέρας ανάπαυσης.

Η ημέρα ανάπαυσης των εργαζομένων λόγω πενθημέρου καθορίζεται κυλιόμενη εκτός αν υπάρχουν αντίθετες ειδικότερες ρυθμίσεις σε κανονιστικές διατάξεις ή στην συμφωνία εργοδότη-εργαζόμενου (νόμος 1892/90).

Κατά την κρατούσα νομολογία η απασχόληση της 6^{ης} ημέρας δεν μπορεί να θεωρηθεί ως υπερεργασία, αφού η έννοια της υπερεργασίας προϋποθέτει υπολογισμό του χρόνου απασχόλησης σε εβδομαδιαία βάση. Δεν αποκλείεται, ωστόσο, να συνιστά υπερωριακή εργασία η πέραν του ισχύοντος ημερήσιου νομίμου ωραρίου απασχόληση του εργαζόμενου κατά την 6^η ημέρα (Α.Π. 679/2001, ΔΕΝ 58, 2002, 1628).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ

3

ΑΔΕΙΕΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ



Οι εργαζόμενοι δικαιούνται να απουσιάσουν από τη εργασία τους για διάφορους λόγους μέσα στο έτος. Άλλοτε η απομάκρυνσή τους αυτή είναι ολιγοήμερη και άλλοτε διαρκεί περισσότερες εβδομάδες, ανάλογα με την αιτία που την προκαλεί. Σε κάποιες περιπτώσεις, ενώ ο εργαζόμενος απουσιάζει από την εργασία του (και συνεπώς δεν παρέχει εργασία), του καταβάλλεται κανονικά ο μισθός του από τον εργοδότη ή άλλες παροχές από τον ασφαλιστικό του φορέα, και άλλοτε δεν δικαιούται καμιά παροχή. Οι πιο συχνά συναντώμενες άδειες που παίρνει ένας εργαζόμενος είναι οι ακόλουθες:

1. ΚΑΝΟΝΙΚΗ ΕΤΗΣΙΑ ΑΔΕΙΑ ΜΕ ΑΠΟΔΟΧΕΣ

Κάθε μισθωτός από την έναρξη της εργασίας του και μέχρι τη συμπλήρωση δώδεκα (12) μηνών συνεχούς απασχόλησης στην επιχείρηση, δικαιούται να λάβει ποσοστό της ετήσιας κανονικής άδειας με αποδοχές, κατ' αναλογία με τον χρόνο εργασίας που έχει συμπληρώσει στην ίδια επιχείρηση. Το ποσοστό αυτό υπολογίζεται με βάση ετήσια άδεια είκοσι τεσσάρων (24) εργάσιμων ημερών ή, αν στην επιχείρηση εφαρμόζεται σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας, είκοσι (20) ημερών, χωρίς να υπολογίζεται η ημέρα της εβδομάδας κατά την οποία δεν απασχολούνται οι μισθωτοί λόγω του συστήματος εργασίας που εφαρμόζεται (άρθρο 1 ν.3302/2004). Ο εργοδότης υποχρεούται μέχρι την λήξη του πρώτου ημερολογιακού έτους, εντός του οποίου έχει προσληφθεί ο μισθωτός, να χορηγεί την παραπάνω αναλογία της ετήσιας άδειας.

Κατά το δεύτερο ημερολογιακό έτος ο εργαζόμενος δικαιούται να λάβει την ετήσια κανονική άδεια με αποδοχές, η οποία αναλογεί στο χρόνο απασχόλησής του στην υπόχρεη επιχείρηση και υπολογίζεται όπως αναφέρθηκε παραπάνω. Η άδεια αυτή επαυξάνεται κατά μια εργάσιμη ημέρα για κάθε έτος απασχόλησης επιπλέον του πρώτου μέχρι τις είκοσι έξι (26) εργάσιμες ημέρες, αν στην επιχείρηση εφαρμόζεται σύστημα εξαήμερης εβδομαδιαίας εργασίας ή μέχρι τις είκοσι δυο (22) εργάσιμες ημέρες, αν στην επιχείρηση εφαρμόζεται σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας.

Από 1/1/2000 εργαζόμενοι που έχουν συμπληρώσει υπηρεσία δέκα (10) ετών στον ίδιο εργοδότη ή δώδεκα (12) ετών σε οποιοδήποτε εργοδότη δικαιούνται άδεια τριάντα (30) ημερών σε περίπτωση εξαήμερης εβδομαδιαίας εργασίας ή άδεια είκοσι πέντε (25) εργάσιμων ημερών αν εφαρμόζεται σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας (άρθρο 6 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε της 23/4/2000 για τα έτη 2000-2001). Ταυτόχρονα με την ετήσια άδεια ο εργαζόμενος δικαιούται και επίδομα αδειας, όπως αναφέρθηκε και παραπάνω. Η άδεια πρέπει να είναι σε συνεχόμενες ημέρες, στις οποίες δεν υπολογίζονται οι Κυριακές και οι αργίες ούτε και οι μέρες ασθένειας του μισθωτού. Σε περίπτωση πενθήμερης εργασίας δεν υπολογίζεται ούτε και η ημέρα του Σαββάτου.

Ο εργαζόμενος δεν μπορεί να παραιτηθεί από το δικαίωμά του για ετήσια άδεια. Τυχόν παραίτηση του εργαζομένου από το δικαίωμα αυτό είναι παράνομη και συνεπώς άκυρη (άρθρο 5 παρ. α.ν. 539/1945). Παράνομη είναι και η παραίτηση του εργαζομένου από το δικαίωμα για ετήσια άδεια με αντάλλαγμα την αύξηση της αμοιβής του. Ο εργοδότης σε περίπτωση που παράνομα αρνηθεί την χορήγηση αδειας στον εργαζόμενο οφείλει να του

καταβάλει αποδοχές αυξημένες κατά ποσοστό 100% (άρθρο 3 ν.δ. 3755/1957). Απόλυση εργαζομένου κατά την περίοδο της άδειάς του θεωρείται άκυρη (άρθρο 5 παρ. 6 α.ν. 539/1945). Σε περίπτωση λύσης της σχέσης εργασίας ή θανάτου του εργαζομένου πριν από την συμπλήρωση 12μηνιαίας εργασίας ή, εν πάση περιπτώσει, πριν λάβει ο εργαζόμενος την ετήσια άδειά του κατά το 1^ο ή το 2^ο ημερολογιακό έτος εργασίας του, ο εργοδότης οφείλει να αποζημιώσει τον εργαζόμενο ή τους κληρονόμους του για τον χρόνο εργασίας που έχει εργαστεί ως τότε, καταβάλλοντας αποδοχές άδειας ίσες με 2 ημερομίσθια για κάθε μήνα απασχόλησης, καθώς επίσης και επίδομα άδειας αποτελούμενο από 2 ημερομίσθια για κάθε μήνα απασχόλησης (με τον περιορισμό του ½ μισθού ή των 13 ημερομισθίων). Αν η σχέση εργασίας λυθεί κατά τα επόμενα έτη, ο εργοδότης οφείλει να καταβάλει τις αποδοχές πλήρους άδειας και επιδόματος άδειας, τις οποίες θα λάμβανε αν έπαιρνε κανονικά την ετήσια άδειά του τον χρόνο εκείνο.

2. ΑΔΕΙΑ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ, ΤΟΚΕΤΟΥ ΚΑΙ ΛΟΧΕΙΑΣ

Οι γυναίκες που απασχολούνται σε οποιοδήποτε εργοδότη με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου δικαιούνται, ανεξαρτήτως προϋπηρεσίας και ιδιότητας (άγαμης ή έγγαμης), να λάβουν άδεια μητρότητας.

Η διάρκεια της άδειας από το 1/1/2000 θεσμοθετήθηκε στις δεκαεπτά (17) εβδομάδες, από τις οποίες οι οκτώ (8) πρώτες χορηγούνται πριν τον τοκετό (άδεια τοκετού) και οι υπόλοιπες μετά (άδεια λοχείας). Σε περίπτωση πρόωρου τοκετού το υπόλοιπο της άδειας τοκετού χορηγείται μαζί με την άδεια λοχείας. Ο χρόνος άδειας αμειβεται με επιδόματα από ασφαλιστικούς οργανισμούς (άρθρο 11 ν. 2874/2000).

Επιπλέον σύμφωνα με το π.δ.41/2003 οφείλουν οι εργοδότες να παίρνουν τα κατάλληλα μέτρα προστασίας από κινδύνους για τις έγκυες υπαλλήλους καθώς και να διασφαλίζουν ότι η εργαζομένη, μετά την λήξη της άδειάς της, δικαιούται να επιστρέψει στην θέση της ή σε ισοδύναμη θέση με αυτήν που κατείχε (3488/2006, άρθρο 5 παρ.3).

3. ΑΔΕΙΑ ΘΗΛΑΣΜΟΥ ΚΑΙ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ ΠΑΙΔΙΟΥ

Για χρονικό διάστημα (30) μηνών μετά από την λήξη της άδειας λοχείας (9 εβδομάδες μετά τον τοκετό) η εργαζόμενη μητέρα δικαιούται να μειώνει το ωράριο της κατά μια (1) ώρα την ημέρα (άρθρ.8 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε./24.5.2005) ή για 12 μήνες να μειώνει το ωράριο της δυο (2) ώρες και μια (1) ώρα την ημέρα τους επόμενους έξι μήνες (άρθρο 7 ν. 3144/2003). Άδεια ημερήσιας απουσίας μπορεί να ζητήσει εναλλακτικά και ο πατέρας εάν η μητέρα δεν κάνει χρήση του δικαιωμάτων της (άρθρο 7 ν. 3144/2003 που κύρωσε το άρθρο 6της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. της 15/4/2002).

Επιπλέον, εναλλακτικά, μπορούν οι γονείς - ακόμη και οι θετοί - να κάνουν χρήση του δικαιώματος καθυστερημένης προσέλευσης ή πρόωρης αποχώρησης από την εργασία έως το παιδί τους συμπληρώσει τα 6 έτη, με

μοναδική διαφοροποίηση για τους θετούς γονείς ότι η χρονική αφετηρία ξεκινά από την υιοθεσία (άρθρο 7 ν. 3144/2003).

Η άδεια φροντίδας χορηγείται και στους δυο γονείς είτε είναι έγγαμοι είτε είναι άγαμοι, βιολογικοί ή θετοί (άρθρο 6 παρ.3 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. της 15/4/2002), αμείβεται σαν κανονική εργασία, θεωρείται ως κανονικός χρόνος εργασίας και δεν προκαλεί προβλήματα στις εργασιακές σχέσεις (άρθρο 7 ν. 3144/2003). Παρέχεται στον εργαζόμενο και το εναλλακτικό δικαίωμα, σε συνεργασία με τον εργοδότη, να λάβει την άδεια αυτή ως συνεχόμενη ισόχρονη άδεια με αποδοχές εντός της χρονικής περιόδου για την οποία δικαιούνταν μειωμένου ωραρίου για την φροντίδα του παιδιού (άρθρο 9 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. Της 24/5/2002).

Σε περιπτώσεις παρένθετης μητέρας, σύμφωνα με την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 12/4/2006, άρθρο 7, οι αποκτώντες γονείς δικαιούνται τις άδειες που αφορούν στην φροντίδα και την ανατροφή του παιδιού σαν να ήταν οι φυσικοί (ή βιολογικοί) γονείς του. Κατά την διάρκεια του θηλασμού το μειωμένο ωράριο το δικαιούται η γυναίκα που γέννησε το παιδί, αλλά και η αποκτώσα γυναίκα.

4. ΑΔΕΙΑ ΓΑΜΟΥ ΚΑΙ ΓΕΝΝΗΣΗΣ ΠΑΙΔΙΟΥ

Σύμφωνα με την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε για το έτος 2003 καθιερώθηκε ειδική άδεια για εργαζόμενους που συνάπτουν γάμο. Δικαιούνται άδεια έξι (6) ημερών (άρθρο 10 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 23/5/2000) σε εξαήμερη εργασία ενώ σε πενήνήμερη εργασία δικαιούνται πέντε (5) ημέρες σύμφωνα με το άρθρο 6 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε της 9/06/1993. Η άδεια του γάμου δεν συμψηφίζεται με την κανονική άδεια.

Άδεια γέννησης παιδιού δικαιούται, εκτός από την υποχρεωτική της μητέρας, και ο πατέρας. Έτσι, ο πατέρας δικαιούται 2 (δυο) ημέρες αδείας με αποδοχές (άρθρο 10 παρ. 2 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. Της 23/5/2000).

5. ΓΟΝΙΚΗ ΑΔΕΙΑ ΑΝΑΤΡΟΦΗΣ

Οι άδειες δίνονται και στους δυο γονείς και είναι χωρίς αποδοχές, μπορεί να φτάσουν τους 3,5 μήνες και δίνονται σε όλους τους γονείς, φυσικούς ή θετούς ή και παρένθετους, άγαμους ή έγγαμους. Παρέχεται μετά την λήξη της άδειας μητρότητας και μέχρι να συμπληρώσει το παιδί την ηλικία των 3,5 ετών. Γονείς με περισσότερα του ενός παιδιά δικαιούνται κανονικά άδεια για όλα τα παιδιά εφόσον περάσει χρονικό όριο τουλάχιστον ενός έτους ανάμεσα στις άδειες.

Η άδεια αυτή είναι χωρίς αποδοχές (άρθρο 5 ν. 1483/1984), όμως παρέχεται ασφαλιστική κάλυψη στον εργαζόμενο (άρθρο 6 1483/1984), καθώς και ο χρόνος της άδειας θεωρείται ως προϋπηρεσία και δικαιολογεί ανάλογη αποζημίωση σε περίπτωση απόλυσης (άρθρο 13 ν. 1483/1984).

Σε περίπτωση γονέα που βρίσκεται σε χηρεία και έχει παιδί έως 12 (δώδεκα) ετών, δικαιούται να λάβει πρόσθετη άδεια έξι (6) εργάσιμων ημερών ετησίως. Εάν έχει τρία ή περισσότερα παιδιά δικαιούται οκτώ(8) εργάσιμες ημέρες (άρθρο 7 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. της 15/4/2002).

6. ΑΔΕΙΑ ΑΠΟΥΣΙΑΣ ΓΙΑ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΣΧΟΛΙΚΗΣ ΕΠΙΔΟΣΗΣ

Παρέχεται και στους δυο γονείς για παιδιά ηλικίας μέχρι 16 ετών που παρακολουθούν μαθήματα στοιχειώδους ή μέσης εκπαίδευσης. Η άδεια αυτή δεν μπορεί να υπερβαίνει τις τέσσερις (4) εργάσιμες μέρες ανά ημερολογιακό έτος και για τους δυο γονείς μαζί και είναι με αποδοχές.

7. ΑΔΕΙΑ ΑΠΟΥΣΙΑΣ ΛΟΓΩ ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ ΕΞΑΡΤΩΜΕΝΩΝ ΜΕΛΩΝ

Πρόκειται για άδεια δίχως αποδοχές μέχρι έξι (6) εργάσιμες ημέρες και χορηγείται σε περίπτωση ασθένειας εξαρτώμενων μελών του εργαζόμενου. Χορηγείται τμηματικά ή εφάπαξ και αυξάνεται σε οκτώ (8) εργάσιμες ημέρες εάν ο εργαζόμενος έχει δυο παιδιά, ενώ για τρία παιδιά και πάνω δικαιούται δώδεκα (12) εργάσιμες ημέρες (αρθρ.11 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε./23.5.2000).

8. ΑΝΑΡΡΩΤΙΚΗ ΑΔΕΙΑ

Παρέχεται στον εργαζόμενο σε περίπτωση ασθένειας του εργαζόμενου, μετά από ιατρική γνωμάτευση του ασφαλιστικού οργανισμού στον οποίο υπάγεται ο εργαζόμενος. Κατά τη διάρκειά της δεν χορηγείται μισθός στον εργαζόμενο από τον εργοδότη, ο ασφαλιστικός όμως οργανισμός του εργαζόμενου του καταβάλλει επίδομα ασθένειας.

9. ΑΔΕΙΑ ΕΚΛΟΓΩΝ

Χορηγείται σε περίπτωση διεξαγωγής εκλογών (εθνικών και ευρωεκλογών). Ο εκάστοτε εκλογικός νόμος προβλέπει τη δυνατότητα χορηγήσεως ειδικής άδειας (ύστερα από υπουργική απόφαση) για την άσκηση του εκλογικού δικαιώματος. Η άδεια αυτή δεν μπορεί να συμψηφιστεί με την κανονική άδεια..

- 1) Σε περίπτωση πενήμερης απασχόλησης του εργαζομένου:
 - από 200 έως 400 χλμ. χορηγείται μια (1) εργάσιμη μέρα
 - από 401 χλμ και πάνω χορηγούνται δυο (2) εργάσιμες μέρες
 - για τα νησιά , χορηγούνται μέχρι τρεις (3) ημέρες.
- 2) Σε περίπτωση εξαήμερης απασχόλησης του εργαζομένου:
 - από 100 έως 200 χλμ χορηγείται μια (1) εργάσιμη ημέρα
 - από 201 έως 400 χλμ χορηγούνται δυο (2) εργάσιμες ημέρες
 - από 401 χλμ και πάνω χορηγούνται τρεις (3) εργάσιμες ημέρες
 - για τα νησιά χορηγούνται μέχρι τρεις (3) εργάσιμες ημέρες

10. ΑΔΕΙΑ ΑΝΑΠΗΡΙΑΣ

Οι ανάπηροι εργαζόμενοι δικαιούνται έξι (6) εργάσιμες ημέρες , επιπλέον της κανονικής αδειάς , κάθε χρόνο. Η άδεια αυτή χορηγείται σε μισθωτούς ηλικίας 15-65 ετών, που έχουν περιορισμένες δυνατότητες για επαγγελματική απασχόληση εξαιτίας οποιαδήποτε χρόνιας ψυχικής ή σωματικής πάθησης ή βλάβης (άρθρο 1 παρ. 4 Ν1648/86).

Η άδεια αυτή είναι με αποδοχές, αλλά προϋπόθεση για την χορήγησή της είναι η εγγραφή των προστατευόμενων προσώπων στα σχετικά μητρώα του Ο.Α.Ε.Δ.

Πέραν της παραπάνω άδειας δικαιούνται πρόσθετη άδεια τριάντα (30) ημερών εάν η αρμόδια Υγειονομική Επιτροπή αποφανθεί ότι τούτο είναι αναγκαίο. Εάν ο εργοδότης αμελήσει ή αρνηθεί να χορηγήσει την άδεια, υποχρεούται να πληρώσει αποζημίωση ίση με τις αποδοχές τριάντα (30) ημερών.

11. ΑΔΕΙΑ ΓΙΑ ΑΝΕΥΡΕΣΗ ΑΛΛΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Σε περίπτωση προειδοποίησης του εργοδότη για απόλυση του εργαζομένου, ο τελευταίος δικαιούται να ζητήσει άδεια απουσίας από την εργασία του για ανεύρεση άλλης εργασίας. Οι ώρες και οι ημέρες απουσίας δίδονται σε συμφωνία με τον εργοδότη και ο χρόνος αυτός αμείβεται κανονικά (657, 677 του Α.Κ.).

12. ΑΔΕΙΑ ΧΩΡΙΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ

Ο νόμος δεν ορίζει ειδικά για την άδεια χωρίς αποδοχές, όμως σε συνεννόηση με τον εργοδότη ο εργαζόμενος μπορεί, χωρίς να αμείβεται, να λάβει επιπλέον άδεια πέρα από την κανονική του.

13. ΑΔΕΙΑ ΕΞΕΤΑΣΕΩΝ

Στους εργαζόμενους μαθητές ή σπουδαστές ή φοιτητές εκπαιδευτικών μονάδων στον Δημόσιο τομέα ή σε οποιαδήποτε μονάδα που εποπτεύεται από το Δημόσιο, χορηγείται άδεια τριάντα (30) εργάσιμων ημερών κατ'ανώτατο όριο κάθε έτος, ανεξάρτητα από τον χρόνο προϋπηρεσίας τους, προκειμένου να συμμετέχουν σε εξετάσεις (άρθρο 7, 2/4/1996 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε). Ο εργαζόμενος δεν πρέπει καταρχήν να έχει συμπληρώσει το 28^ο έτος της ηλικίας του. Η άδεια χορηγείται σε συνεχείς ημέρες ή τμηματικά και χορηγείται χωρίς αποδοχές από τον εργοδότη. Οι αποδοχές της άδειας αυτής καταβάλλονται από τον Ο.Α.Ε.Δ. (αρθρ 2 παρ. 3 1346/1983).

Σε εργαζομένους άνω των 28 ετών χορηγείται άδεια μόνο για τον προβλεπόμενο χρόνο των σπουδών του εργαζόμενου, προσαυξημένο κατά δυο (2) έτη.

14. ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗ ΑΔΕΙΑ

Χορηγείται στα συνδικαλιστικά στελέχη για την εκπλήρωση των συνδικαλιστικών υποχρεώσεών τους. Η άδεια αυτή ποικίλλει ανάλογα με τον βαθμό της συνδικαλιστικής οργάνωσης, την αριθμητική δύναμη των μελών της και την συγκεκριμένη θέση που κατέχει στα όργανα διοικήσεως της συνδικαλιστικής οργάνωσης ο μισθωτός- συνδικαλιστής.

Χορηγείται με αποδοχές σύμφωνα με το άρθρο 6, παρ.3 ν. 2224/1994. Ο χρόνος απουσίας από την εργασία χαρακτηρίζεται ως χρόνος πραγματικής υπηρεσίας και δεν συμψηφίζεται με την κανονική άδεια.. Όμως τα συνδικαλιστικά στελέχη οφείλουν να ενημερώσουν τον εργοδότη πριν κάνουν χρήση της άδειάς τους.

15. ΑΔΕΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ

Χορηγείται στους εργαζομένους σε επιχειρήσεις που απασχολούν τουλάχιστον πενήντα (50) εργαζόμενους, σύμφωνα με το άρθρο 5 της από 26/1/1988 ΕΓΣΣΕ για το έτος 1988. Κατά τη διάρκειά της καταβάλλονται κανονικά οι αποδοχές των εργαζομένων. Η άδεια αυτή αφορά αποκλειστικά στην εκπαίδευση των συνδικαλιστικών στελεχών και δεν μπορεί να συμψηφιστεί με την κανονική άδεια.

16. ΑΔΕΙΑ ΣΤΡΑΤΕΥΣΗΣ

Χορηγείται σε εργαζόμενους που έχουν εργαστεί στον εργοδότη για τουλάχιστον έξι (6) μήνες πριν κληθούν να εκπληρώσουν τις στρατιωτικές τους υποχρεώσεις. Οι εργαζόμενοι αυτοί δικαιούνται, μετά τη λήξη της θητείας τους, να επανέλθουν στην εργασία τους (άρθρο 1 ν. 3514/1928, άρθρο 5 ν.519/19848) αρκεί να το δηλώσουν στον εργοδότη τους εντός μηνός από την αποστράτευσή τους και εφόσον προσέλθουν να αναλάβουν υπηρεσία το αργότερο δεκαπέντε (15) ημέρες μετά την δήλωσή τους.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

Από όσα εκτέθηκαν παραπάνω γίνεται σαφές ότι ο μισθός και ο χρόνος εργασίας των εργαζομένων, που αποτελούν ουσιώδη στοιχεία της εργασιακής σχέσης, βρίσκονται στην καρδιά των ανακατατάξεων του εργατικού δικαίου σήμερα. Σε μια περίοδο οικονομικής κρίσης που συνοδεύεται από ψηλά ποσοστά ανεργίας και που χαρακτηρίζεται από την ελαστικοποίηση των εργασιακών σχέσεων, ο νομοθέτης οφείλει να περιφρουρήσει τα δικαιώματα των εργαζομένων και να πατάξει φαινόμενα παραβίασης των θεσμοθετημένων δικαιωμάτων τους στο μισθό και στον χρόνο εργασίας τους.

Πρέπει, συνεπώς, οι αρμόδιες Επιθεωρήσεις Εργασίας να ελέγχουν αποτελεσματικά τις επιχειρήσεις προκειμένου να τηρείται η ισχύουσα εργατική νομοθεσία.

Επίσης, πρέπει να μην επιτραπεί νομοθετικά μείωση του κατώτατου (νόμιμου) μισθού ούτε και αύξηση του ημερήσιου και εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας, για να διασφαλιστεί ένα αξιοπρεπές βιοτικό επίπεδο για τους εργαζόμενους.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΑΜΟΙΒΗΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

- Όταν ο μισθός καθορίζεται με τον μήνα (μηνιαίος μισθός) το ημερομίσθιο βρίσκεται με τους εξής υπολογισμούς : διαιρούμε το μηνιαίο μισθό με τον αριθμό 25 (που είναι οι εργάσιμες ημέρες του μήνα) για να βρούμε το ημερομίσθιο, πολλαπλασιάζουμε το ημερομίσθιο με τον αριθμό 6 (που είναι οι εργάσιμες ημέρες της εβδομάδας) για να βρούμε τον εβδομαδιαίο μισθό και τον διαιρούμε με τον αριθμό 40 (που είναι οι ώρες της εβδομαδιαίας εργασίας που καθορίζεται από την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.), οπότε βρίσκουμε το ημερομίσθιο.

Ο τύπος διαμορφώνεται ως εξής:

$\Omega\text{ρομίσθιο} = (\text{Μηνιαίος μισθός} / 25) * (6 / 40)$
--

$\Omega\text{ρομίσθιο} = \text{Μηνιαίος μισθός} * [(6/25)/40]$
--

- Όταν ο μισθός καθορίζεται με την ημέρα, δηλαδή έχουμε αμοιβή με ημερομίσθιο, το ημερομίσθιο υπολογίζεται ως εξής: πολλαπλασιάζουμε το ημερομίσθιο με τον αριθμό 6 (ώστε να βρούμε τον εβδομαδιαίο μισθό) και το γινόμενο το διαιρούμε με το 40, οπότε βρίσκουμε το ημερομίσθιο.

Ο τύπος διαμορφώνεται ως εξής:

$\Omega\text{ρομίσθιο} = (\text{Ημερομισθιο} * 6) / 40$

$\Omega\text{ρομίσθιο} = \text{Μηνιαίος μισθός} * 0,006$
--

$\Omega\text{ρομίσθιο} = \text{Ημερομίσθιο} * 0,15$

1. Οι συντελεστές 0,006 και 0,15 αντιστοιχούν σε 40ωρη εβδομαδιαία εργασία.

ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΩΡΩΝ ΥΠΕΡΕΡΓΑΣΙΑΣ/ΥΠΕΡΩΡΙΑΣ:

Παράδειγμα : Μισθωτός που εργάζεται εξαήμερο έχει νόμιμο ωράριο 8 ώρες ημερησίως και 40 ώρες εβδομαδιαίως, συλλογικό συμβατικό ωράριο 40

ώρες εβδομαδιαίως και συμφωνούμενο 33 ώρες εβδομαδιαίως, χωρίς να συμφωνηθεί μειωμένη αμοιβή.

<i>ΔΕΥΤΕΡΑ</i>	6 ώρες
<i>ΤΡΙΤΗ</i>	6 ώρες
<i>ΤΕΤΑΡΤΗ</i>	6 ώρες
<i>ΠΕΜΠΤΗ</i>	8 ώρες
<i>ΠΑΡΑΣΚΕΥΗ</i>	8 ώρες
<i>ΣΑΒΒΑΤΟ</i>	8 ώρες
<i>ΚΥΡΙΑΚΗ</i>	5 ώρες

Ώρες υπερεργασίας;

Υπολογίζω το σύνολο των ωρών εκτός των ωρών της Κυριακής:
 $6+6+6+8+8+8 = 42$

Ώρες υπέρβασης του συμφωνημένου ωραρίου και μέχρι το νόμιμο (ή συλλογικό συμβατικό) ωράριο: $40-33=7$ ώρες
Ώρες θεσμοθετημένης υπερεργασίας : $42-40= 2$

Δηλαδή οι πρώτες 7 θα αμειφθούν με απλά ωρομίσθια, ενώ οι επιπλέον 2 θα αμειφθούν με ωρομίσθια προσαυξημένα κατά 25%.

Οι 5 ώρες της Κυριακής αμείβονται ξεχωριστά και χαρακτηρίζονται ως υπερωρία.

Υπολογισμός υπερωρίας:

Προσαύξηση καταβάλλεται ανάλογα με τις επιπλέον ώρες εργασίας.

Για τις πρώτες 120 ώρες μέσα στο έτος ποσοστό 50%

Για πέραν των 120 ωρών υπερωρίας μέσα στο έτος (όταν επιτρέπεται): ποσοστό 75%.

Για τις κατ'εξάιρεση υπερωρίες: 100%

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΑΜΟΙΒΗΣ ΝΟΜΙΜΗΣ ΥΠΕΡΩΡΙΑΣ

Μισθωτός με εξαήμερη απασχόληση, υπαγόμενος στο γενικό νόμιμο ωράριο (8 ώρες ημερησίως και 40 ώρες εβδομαδιαίως), έχει συμφωνημένο εβδομαδιαίο ωράριο 40 ώρες και αμείβεται με μηνιαίο μισθό 440 €. Κάποια εβδομάδα του μήνα Νοεμβρίου εργάστηκε 58 ώρες αντί για 40 και αφού έχουν τηρηθεί οι προϋποθέσεις νομιμότητας για την επιπλέον εργασία και ο

μισθωτός έχει πραγματοποιήσει ήδη 65 ώρες υπερωρίας από προηγούμενους μήνες, πώς θα πρέπει να είναι οι αποδοχές του για τον μήνα αυτό;

Υπολογισμός αποδοχών:

1. ο μισθωτός δικαιούται τον μισθό του μήνα που ανέρχεται σε 440 €.
2. για τις επιπλέον ώρες υπολογίζουμε: $58-40=18$ επιπλέον ώρες. Για τις 8 ώρες θεσμοθετημένης υπερεργασίας (41^η έως 48^η), 8 ωρομίσθια, δηλαδή $8*(440*0.006)=21,12$ €, προσαυξημένο κατά 25%, δηλαδή: 26,40 €
3. Για τις επιπλέον 10 ώρες της υπερωριακής εργασίας: $10*(440*21,12)=26,40$ €, προσαυξημένο κατά 50%, δηλαδή: 39,60 €
4. Σε περίπτωση παράνομης υπερωριακής απασχόλησης: Προσαύξηση 100% του καταβαλλόμενου ωρομισθίου για κάθε παράνομη ώρα υπερωριακής εργασίας: $(440*0.006)=2,64 +100\%=5,28$ € X αριθμός υπερωριακών ωρών απασχόλησης (π.χ. για 10 ώρες παράνομης υπερωρίας: $5,28 \times 10= 52,80$ €).

Συνολικά: $440 + 26,40 + 39,60 = \underline{506,00 \text{ €}}$

Αν, για κάποιο λόγο, η υπερωριακή απασχόληση των 18 ωρών δεν είναι νόμιμη, τότε ο μισθός ανέρχεται σε: $440 + 95,04 = \underline{535,04 \text{ €}}$

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΑΜΟΙΒΗΣ ΝΥΧΤΕΡΙΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ένας υπάλληλος εργάζεται σε επιχείρηση επί μια βδομάδα ως εξής: Δευτέρα έως Πέμπτη από 8 ώρες (7:00-15:00) και την Παρασκευή από τις 14:00 μέχρι τις 24:00. Το νόμιμο (αλλά και συλλογικό συμβατικό) εβδομαδιαίο ωράριο του είναι 40 ώρες και το ημερήσιο 8 ώρες, ο μηνιαίος νόμιμος μισθός του είναι 900 € και ο καταβαλλόμενος 1.000 €. Την Παρασκευή ο υπάλληλος εργάστηκε 10 ώρες. Η 9^η ώρα της ημέρας υπερέβη το συμβατικό ωράριο και συνεπώς είναι υπερωρία, ενώ η 10^η ώρα της ημέρας υπερέβη το νόμιμο ωράριο και συνεπώς είναι υπερωρία. Συγχρόνως όμως οι τελευταίες αυτές ώρες χαρακτηρίζονται και ως ώρες νυχτερινής εργασίας (λόγω πραγματοποίησής τους μετά από τις 10 το βράδυ. Ποια θα είναι η αμοιβή που θα λάβει;

Υπολογισμός αποδοχών:

α) για τις πρώτες 8 ώρες:

$$\text{Ωρομίσθιο} = (\text{καταβαλλόμενος μισθός} / 25) * 6 / 40 = (1000 / 25) * 6 / 40 \\ = 6\text{€} * 8\text{€} = 48 \text{ €}$$

β) για την ένατη ώρα που χαρακτηρίζεται υπερωρία σε νυχτερινή εργασία:

$$\text{Ωρομίσθιο} = 6 \text{ €} * 1,50 \text{ προσαύξηση υπερωρίας} = 9\text{€}$$

Ωρομίσθιο = (νόμιμος μισθός/25) *6/40 = (900/25)*6/40 = 5,4*1,50
προσαύξηση υπερωρίας =8,1*0,25 προσαύξηση νυχτερινής απασχόλησης
=2,03. €

Συνολική άρα αμοιβή (9+2,03)=11,03€

γ) για την δέκατη ώρα που είναι παράνομη υπερωρία και νυχτερινή:
καταβαλλόμενο ημερομίσθιο= 6 € * 2= 12€ (αποζημίωση υπερωρίας)

Προσαύξηση λόγω νυχτερινής εργασίας :

Νόμιμο ωρομίσθιο = 5,4*2 (αποζημίωση παράνομης υπερωρίας)=
10,8*0,25(προσαύξηση νυχτερινής εργασίας= 2,7€.

Συνολική αμοιβή δέκατης ώρας: 12€ +2,7€= 14,7€

Ο υπάλληλος θα λάβει συνολικά αμοιβή για την απασχόληση την ημέρα της
Παρασκευής:

(48+11,025+14,7)=73,725 €

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. ΑΓΑΛΛΟΠΟΥΛΟΥ ΠΗΝΕΛΟΠΗ: «ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΣΤΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ», ΤΡΙΤΗ ΕΚΔΟΣΗ, Εκδ. Αντ. Σάκκουλα, 2007

2. ΑΛΕΞΟΠΟΥΛΟΣ ΚΙΜΩΝ Π. : «ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ», Εκδ. INTERBOOKS, 1999

3. ΕΥΘΥΜΙΑΤΟΥ-ΠΟΥΛΑΚΟΥ ΑΝΤΩΝΙΑ: «ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ», Εκδ. Αντ. Σάκκουλα, 2007

4. ΛΕΟΝΤΑΡΗΣ ΜΙΛΤΙΑΔΗΣ Κ.: ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ (ΤΟΜΟΙ Α, Β), ΕΚΔΟΣΗ 15^η, Εκδ. ΠΑΜΙΣΟΣ

5. ΛΗΞΟΥΡΙΩΤΗΣ ΙΩΑΝΝΗΣ: «ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ. ΑΤΟΜΙΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ», ΝΟΜΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ, 2005

6. ΛΗΞΟΥΡΙΩΤΗΣ ΙΩΑΝΝΗΣ (Επιμέλεια): «ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ. ΑΤΟΜΙΚΕΣ ΚΑΙ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ», Εκδ. ΝΟΜΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ, 2008

7. ΜΕΝΤΗΣ ΓΡΗΓΟΡΗΣ ΣΠ.: «ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ», ΔΕΚΑΤΗ ΕΚΔΟΣΗ, Εκδ. ΕΛΛΗΝ