

ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ
ΑΝΩΤΑΤΟ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ
ΙΔΡΥΜΑ ΚΡΗΤΗΣ , ΗΡΑΚΛΕΙΟ 2010

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Μισθοδοσία

Αρχοντάκης Αριστείδης

A.M 5839

Εισηγητής: Βελιβασάκη Ευαγγελία

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο Ο ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1.1 Έννοια – ορισμός Εργασίας.....	1
1.2 Η εργασία απασχολεί το διεθνές ενδιαφέρον και αποτελεί αντικείμενο διεθνούς προστασίας.....	2
1.3 Αγορές Εργασίας.....	4

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο ΜΙΣΘΟΣ

2.1 Ορισμός μισθού.....	7
2.1.1 Συμφωνημένος και συνηθισμένος μισθός.....	7
2.1.2 Συμβατικός και νόμιμος μισθός.....	7
2.1.3 Κατώτατα και ανώτατα όρια μισθού.....	8
2.1.4 Μισθός σε χρήμα.....	9
2.1.5 Μισθός σε είδος.....	9
2.1.6 Κοινωνικός μισθός.....	9
2.1.7 Έννοια τακτικών αποδοχών.....	10
2.1.8 Παροχές σε είδος εξ ελευθεριότητας του εργοδότη.....	12
2.2 Χαρακτηρισμός μισθωτού ως υπαλλήλου ή εργατοτεχνίτη.....	14
2.2.1 Αναλογία μισθού-ημερομισθίου-ωρομισθίου.	15
2.3 Ωράριο εργαζομένων.....	16
2.4 Αργίες Εργαζομένων.....	16
2.5 Ανήλικοι	18
2.6 Βλαπτική μεταβολή.....	19
2.7 Εκ Περιτροπής Εργασία.....	19
2.8 Βασικά είδη συμβάσεων εργασίας.....	20
2.8.1 Πλήρους Απασχόλησης.....	20
2.8.2 Μερική Απασχόληση.....	21
2.9 Κατανομή Χρόνου Εργασίας.....	23

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο ΠΡΟΣΛΗΨΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ

3.1 Τήρηση Ειδικού Βιβλίου Καταχώρισης Νεοπροσλαμβανομένου Προσωπικού.....	26
3.2 Διαδικασία πρόσληψης εργαζομένου.....	27

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο	ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ - ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΚΑΘΑΡΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ	
4.1	Τακτικές αποδοχές	28
4.2	Ασθένεια μισθωτού και αναγγελία αυτής.....	30
4.3	Επίδομα ασθενείας Ι.Κ.Α. Προϋποθέσεις.	34
4.3.1	Επίδομα ασθενείας μισθωτών.....	34
4.3.2	Επίδομα ασθενείας στρατευμένων.....	34
4.3.3	Φορολογία αποδοχών και επιδόματος ασθενείας.....	34
4.3.4	Τα τριήμερα ασθενείας (αναμονής).....	35
4.4	Λεπτομερειακά θέματα επί ασθένειας μισθωτού.....	36
4.5	Αποζημίωση υπερωριακής απασχόλησης.....	39
4.6	Δώρο Χριστουγέννων.....	40
4.7	Δώρο Πάσχα.....	41
4.8	Πώς αμείβονται οι Αργίες των Εορτών.....	42
4.9	Κατ έθιμο αργίες.....	43

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο	ΑΔΕΙΕΣ	45
-------------------------------	---------------------	-----------

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6^ο **ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ**

6.1	Κανονισμός ασφάλισης στο ΙΚΑ των προσώπων που απασχολούνται σε επιχειρήσεις μελών της οικογένειάς τους.....	47
6.2	Μερική απασχόληση-Ασφάλιση.....	49
6.3	Ειδικές Κατηγορίες Ασφαλισμένων.....	50
6.3.1	Οι απασχολούμενοι με σύμβαση έργου.....	50
6.3.2	Οι εργαζόμενοι σε οικοδομικές και τεχνικές εργασίες.....	50
6.3.3	Οι οικιακοί βοηθοί.....	51
6.3.4	Οι μαθητευόμενοι.	52
6.3.5	Οι ραπτεργάτες και οι απασχολούμενοι στο φασόν.....	53
6.3.6	Οι ασφαλισμένοι μέσω ασφαλιστικών συνεταιρισμών ή σωματείων.....	53
6.3.7	Εργαζόμενοι συνταξιούχοι.....	54
6.3.8	Οι εργαζόμενοι με παράλληλη απασχόληση.....	54
6.3.9	Οι οικονομικά ασθενείς.....	55
6.3.10	Ασφαλίζονται στο ΙΚΑ και ελεύθεροι επαγγελματίες.....	55

ΕΠΙΛΟΓΟΣ.....	56
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	59

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο

Ο ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1.1 Έννοια - ορισμός Εργασίας

Εργασία ονομάζεται από ορισμένους συγγραφείς "η σκόπιμη σωματική και πνευματική απασχόληση του ανθρώπου, που αποβλέπει σε ένα παραγωγικό σκοπό". Άλλοι υποστηρίζουν ότι εργασία είναι η διαδικασία που πραγματοποιείται ανάμεσα στον άνθρωπο και την φύση όπου ο άνθρωπος με την δράση που μεσολαβεί, ρυθμίζει και ελέγχει την ανταλλαγή της ύλης μεταξύ αυτού και της φύσης. Εργασία ακόμη είναι η σωματική ή πνευματική ενέργεια για την παραγωγή έργου.

Η εργασία μελετάται και (καταβάλλονται) προσπάθειες για να προσδιορισθεί από πολλούς επιστημονικούς κλάδους όπως η Οργάνωση και Διοίκηση και η Διοίκηση Προσωπικού, το Αστικό και το Εργατικό Δίκαιο, η Οικονομική Επιστήμη κ.α.

Στην οικονομική επιστήμη ως εργασία θεωρείται ένας συντελεστής της παραγωγής, που αφορά τις προσπάθειες του ανθρώπου οι οποίες αποβλέπουν σε παραγωγικό σκοπό. Είναι ο σπουδαιότερος παραγωγικός συντελεστής ο οποίος μαζί με την γη και το κεφάλαιο δημιουργούν αγαθά. Μόνο εάν ο άνθρωπος επιθυμήσει μεταμορφώνονται, με την εργασία του, οι ύλες και τα υλικά σε χρήσιμα προϊόντα.

Η εργασία ουσιαστικά είναι αναπόφευκτη και έμφυτη στον άνθρωπο. Αποτελεί παγκόσμιο φαινόμενο που παρατηρείται σε όλες τις εποχές και σε όλες τις χώρες. Οι άνθρωποι είναι υποχρεωμένοι να συνεισφέρουν τις προσπάθειες τους για την πραγματοποίηση της κοινής ευδαιμονίας. Η εργασία είναι κοινωνικό λειτούργημα και συγχρόνως καθήκον κάθε ανθρώπου. Ο Ησίοδος διακηρύττει από την αρχαιότητα, ότι η εργασία δεν είναι ντροπή. Ντροπή είναι η αεργία. Ο Απόστολος Παύλος υπεστήριζε, ότι "ο μη εργαζόμενος μηδέ εσθιέτω", εφ' όσον ο μη εργαζόμενος μπορεί να εργασθεί και απλώς αποφεύγει την εργασία.

Η εργασία έχει πολύ σπουδαίο κοινωνικό ρόλο και αποτελεί τον θεμελιακό προορισμό του ανθρώπου. " Αργία μήτηρ πάσης κακίας" και "η αργία τέχνας κατεργάζεται". Από την άλλη άποψη ο Θεός έδωσε την εργασία ως νόμο της ζωής και συνδέθηκε με την δημιουργία, την ανάπτυξη, την βελτίωση. Συνδέθηκε, είναι δυνατόν να υποστηριχθεί, με την ευδαιμονία του ανθρώπου, την οποία συμβολίζει ο Παράδεισος. Άλλοι υποστηρίζουν ότι η εργασία είναι τιμωρία και κατάρρα για την

ανυπακοή που έδειξε ο άνθρωπος, όταν βρισκόταν ο νεοδημιουργημένος Αδάμ στον παράδεισο, τότε που ο Θεός του είπε "Με τον ιδρώτα του προσώπου σου θα τρως τον άρτο σου". Ο ίδιος ο Θεός, κατά την δημιουργία παρουσιάζεται ως εργαζόμενος και μάλιστα ως καλλιτέχνης, δημιουργός και αναπαύεται την εβδόμη ημέρα "από πάντων των έργων αυτού". Η εργασία είναι συνυφασμένη με την θετική δραστηριότητα και ανάπτυξη των ανθρώπων στην δραστηριότητα και ανάπτυξη των ανθρώπων. Στην Παλαιά Διαθήκη παρουσιάζονται πολλοί από τους μεγάλους άνδρες της εποχής, ως εργαζόμενοι και μάλιστα σε χειρονακτικές και γεωργικές εργασίες. Ο βασιλιάς Σαούλ π.χ., ως γεωργός και ο Δαβίδ, (ο Βασιλιάς και Προφήτης) ως βοσκός προβάτων. Και ο ίδιος ο Θεάνθρωπος Ιησούς εργαζόταν στο ξυλουργείο του Μνήστορος Ιωσήφ από μικρό παιδί μέχρι την ηλικία των τριάντα ετών, που άρχισε την διακονία και την διδασκαλία των ανθρώπων. Σύμφωνα με την χριστιανική ηθική είναι καθήκον κάθε ανθρώπου, να συντηρεί το σώμα και το πνεύμα του. Για τον σκοπό αυτό χρειάζονται υλικά μέσα, που ο άνθρωπος πρέπει να τα αποκτά με την εργασία (σύμφωνα με τους νόμους και την χριστιανική ηθική).

Η θρησκεία μας προβλέπει και εντέλλεται την κατάπαυση της εργασίας τις Κυριακές και μεγάλες εορτές. Η αντίληψη αυτή δεν προέρχεται από την αντίληψη ότι η εργασία είναι κάτι κακό από την φύση της αλλά από την ανάγκη να αναπαύεται ο εργαζόμενος, ο οποίος κουράζεται με την συνεχή εργασία του και να του δίνονται ευκαιρίες να προσεύχεται.

1.2 Η εργασία απασχολεί το διεθνές ενδιαφέρον και αποτελεί αντικείμενο διεθνούς προστασίας.

Η παγκόσμια Διακήρυξη των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων που ψήφισε η Γενική Συνέλευση των Κρατών-Μελών του Ο.Η.Ε. (10.12.1948) περιέχει άρθρα για την προστασία της εργασίας, και της αναπαύσεως. Έτσι στο Άρθρο 23 προβλέπει:

1) Κάθε πρόσωπο έχει δικαίωμα να εργάζεται να διαλέγει ελεύθερα την εργασία του και να έχει δίκαιους και ικανοποιητικούς όρους εργασίας και προστασίας κατά της ανεργίας.

2) Όλοι έχουν δικαίωμα χωρίς καμία διάκριση, να πληρώνονται ίσα για την ίδια εργασία.

3) Καθένας που εργάζεται έχει δικαίωμα να πληρώνεται δίκαιως και ικανοποιητικώς, για να εξασφαλίζει στον εαυτό του και την οικογένεια του μία ζωή σύμφωνη με την ανθρώπινη αξιοπρέπεια, που να συμπληρώνεται με όλα τα μέσα κοινωνικής προστασίας". Επίσης στο Αρ. 24 προβλέπει τα εξής: "Κάθε πρόσωπο έχει δικαίωμα να ξεκουράζεται

και μάλιστα να έχει λογικό περιορισμό στην διάρκεια της εργασίας και περιοδικές άδειες με αποδοχές".

Παράλληλα με την Παγκόσμιο Διακήρυξη των Ανθρώπινων Δικαιωμάτων υπάρχει και το Διεθνές Σύμφωνο για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Πολιτιστικά Δικαιώματα των ανθρώπων της 16.12.1966, που προβλέπει αντίστοιχα δικαιώματα στα άρθρα 6 έως και 9.

Ο Ο.Η.Ε. έχει ιδρύσει το "Διεθνές Γραφείο Εργασίας", που εδρεύει στην Γενεύη της Ελβετίας. Αυτό αποτελεί συνέχεια εκείνου, που είχε ιδρύσει η "Κοινωνία των Εθνών" το 1919, μετά το τέλος (και τις καταστροφές) του Α' Παγκοσμίου Πολέμου.

Στην Ελλάδα υπάρχει συνταγματική προστασία της εργασίας. Από το Σύνταγμα του 1927 μέχρι σήμερα το άρθρο 22 αναφέρεται στην εργασία. Περιέχει μεταξύ άλλων και τα εξής:

1) Η εργασία αποτελεί δικαίωμα και τελεί υπό την προστασία του κράτους, το οποίο μεριμνά για την δημιουργία συνθηκών απασχόλησης όλων των πολιτών και για την ηθική και υλική εξήγηση του εργαζόμενου αγροτικού και αστικού πληθυσμού. Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξαρτήτως φύλλου ή άλλης διακρίσεως δικαιούνται ίση αμοιβής για εργασία που παρέχουν ίσης αξίας.

2) Νόμος θα καθορίζει τους γενικούς όρους εργασίας, οι οποίοι συμπληρώνονται από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, που καταρτίζονται μετά από ελεύθερες διαπραγματεύσεις ή αν αποτύχουν αυτές από κανόνες που θέτει η διαιτησία.

3) Απαγορεύεται κάθε μορφή αναγκαστικής εργασίας. Σε άλλο άρθρο το Σύνταγμα περιέχει διατάξεις για την συνδικαλιστική ελευθερία και το δικαίωμα της απεργίας. Το κράτος επίσης μεριμνά για την κοινωνική ασφάλιση των εργαζομένων, όπως ορίζουν οι σχετικοί Νόμοι.

Από την εξέταση των ανωτέρω συνταγματικών και άλλων κειμένων προκύπτει, αβίαστα, το συμπέρασμα, ότι η εργασία είναι ένα κοινωνικό δικαίωμα. Το δικαίωμα αυτό περιλαμβάνει τα εξής: αξίωση για εξασφάλιση διαρκούς απασχολήσεως με αμοιβή, για κάθε άνθρωπο που είναι ικανός και θέλει να εργασθεί, ανάλογη με τις γνώσεις και τα προσόντα του. Η απασχόληση αυτή να του εξασφαλίζει επίσης δυνατότητα επιλογής (με ορισμένες προϋποθέσεις), αξιοπρέπεια, αναγνώριση νομίμων δικαιωμάτων.

Θα ήταν δυνατόν να περιμένει κανείς, ότι το κράτος οργανώνει σωστά και αποτελεσματικά την Αγορά Εργασίας. Συγχρόνως δε, διασφαλίζει το δικαίωμα απρόσκοπτης λειτουργίας των επιχειρήσεων, μέσα στα πλαίσια της Δημοκρατίας, ώστε να αποφεύγονται αυθαιρεσίες από κάθε πλευρά (αυθαίρετες απολύσεις, παράνομες και καταχρηστικές απεργίες κ.λπ.). Ο αντικειμενικός καθορισμός του δικαίου της ισορροπίας και των δημοκρατικών λύσεων προϋποθέτει κοινωνική ανάπτυξη και πνευματική ολοκλήρωση .

1.3 Αγορές Εργασίας

Αγορές εργασίας ονομάζονται γεωγραφικές περιοχές μέσα στις οποίες οι εργοδότες στρατολογούν εργάτες κι οι εργάτες ζητούν απασχόληση. Είναι ο τόπος όπου οι δυνάμεις της προσφοράς και της ζήτησης αλληλεπιδρούν κι έτσι προκύπτει η τιμή της εργασίας (μισθοί κι ημερομίσθια). Τα πραγματικά όρια της αγοράς εξαρτώνται απ' το είδος και τον αριθμό των υποψήφιων για δουλειά, που ζητούνται. Για μερικές ασυνήθιστες ειδικότητες τα όρια μπορεί να περιλαμβάνουν μεγάλο μέρος ή κι ολόκληρη τη χώρα.

Πολλοί εργοδότες υιοθετούν την πολιτική συμπλήρωσης των κενών με την προαγωγή από μέσα από τους υπάρχοντες δηλ. υπάλληλους, οπότε δημιουργούνται κενά στα κατώτερα επίπεδα (εργατών - υπαλλήλων) που πληρώνονται μ' επιλογή ανειδίκευτων κι εξειδικευμένων απ' την αγορά εργασίας. Υπάρχουν, ωστόσο, κι εργοδότες που δεν ακολουθούν το πρόγραμμα «προαγωγή από μέσα», αλλά συμπληρώνουν τα οποιοδήποτε επίπεδου κενά τους, με στρατολόγηση και πρόσληψη απέξω, από τις αγορές εργασίας.

Η αγορά εργασίας είναι χωρίς δομή κι οι μέθοδοι, που χρησιμοποιούνται απ' τις επιχειρήσεις για στρατολόγηση εργατών, καθώς κι οι μέθοδοι οι οποίες χρησιμοποιούνται απ' τους εργάτες για να βρουν δουλειά, είναι ποικίλες. Η ακολουθούμενη πορεία δεν περνάει αναγκαστικά από κρατικά ή ιδιωτικά γραφεία απασχόλησης. Από την πλευρά των εργαζομένων πρέπει να σημειωθεί πως μερικοί βρίσκουν απασχόληση μέσω φίλων και συγγενών, άλλοι επισκεπτόμενοι απευθείας τις επιχειρήσεις ή υπηρεσίες κι άλλοι μέσω των εργατικών οργανισμών ή των κρατικών γραφείων εύρεσης εργασίας.

Αναφορικά, με τα όρια της αγοράς εργασίας, πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι καθορίζονται από διάφορους παράγοντες. Π.χ., παντρεμένες γυναίκες, που ζητούν υπαλληλικές θέσεις είναι απρόθυμες να πιάσουν δουλειά σε τόπους οι οποίοι απέχουν περισσότερο από λίγα χιλιόμετρα απ' το σπίτι τους. Γενικά δε, όπου υπάρχουν συγκοινωνίες και μέσα μεταφοράς, τα όρια μπορούν, για ένα ποσοστό εργαζομένων, να χαραχτούν σ' απόσταση 30-40 χιλιομέτρων, όπως είναι δυνατόν και μερικοί να δεχτούν, ενδεχομένως, να μετοικήσουν για να πετύχουν ευκαιρίες και περισσότερα πλεονεκτήματα.

Η αγορά εργασίας χαρακτηρίζεται κι από μια ποικιλία αμοιβών για την ίδια δουλειά κι απ' τις στατιστικές η υψηλότερη αμοιβή φαίνεται να ναι 2- 2 1/2 φορές μεγαλύτερη απ' τη χαμηλότερη. Πολλοί δε, είναι οι παράγοντες που επιδρούν όπως : οι διαφορές μεταξύ των εργοδοτών σε ικανότητα να πληρώνουν, η παραγωγικότητα, η στάση των διοικούντων προς τα επίπεδα αμοιβών, η μεγαλύτερη ασφάλεια στην εργασία κι η

ποιότητα των εργαζομένων. Αλλά όλα αυτά, μπορεί να πει κανείς πώς μάλλον είναι οι συνέπειες κι όχι οι αιτίες για τις διαφορές των αμοιβών. Γιατί στην αγορά της εργασίας (εκτός για εκείνον, που έχει εξαιρετικό ταλέντο) ο αγοραστής (ο εργοδότης) κι όχι ο πωλητής (ο εργαζόμενος) είναι εκείνος που καθορίζει το επίπεδο των αμοιβών.

Άλλο χαρακτηριστικό της αγοράς εργασίας, είναι η έλλειψη κινητικότητας του εργατικού δυναμικού, που συνήθως, κολλάει σ' έναν τόπο για πολλούς λόγους, όπως : δεν έχει γνώση ακριβή των ευκαιριών εργασίας , οι αμοιβές δεν γνωστοποιούνται δημόσια κι αν κενωθεί κάπου μια θέση, συχνά συμπληρώνεται μ' ανεπίσημες επαφές (πρέπει να ξέρεις κάποιον για να βρεις δουλειά) παρά ύστερα από ανακοίνωση στις εφημερίδες ή από εγγραφή στους καταλόγους των γραφείων εργασίας. Έπειτα, δεν μπορεί από πριν να γνωρίζει κανείς αν θα 'ναι ευτυχέστερος σε μιαν άλλη δουλειά, αν μπορεί να τα πάει καλά με τον προϊστάμενο και τους συνεργάτες τους, ή αν εκεί θα 'χει περισσότερες ευκαιρίες για πρόοδο. Εξάλλου, τα συστήματα αρχαιότητας κι άλλα ωφελήματα, καθώς και πολλοί άλλοι άγνωστοι παράγοντες, αποτελούν εμπόδια στην κινητικότητα, χωρίς βέβαια τούτο να σημαίνει ότι οι άνθρωποι κατά καιρούς, δεν θα ζητήσουν άλλη απασχόληση, κάτι που ωστόσο, δίνει έμφαση σ' ότι παραπάνω τονίστηκε, ότι δηλ. η προσφορά εργασίας είναι αποδιοργανωμένη.

Πολύ μπερδεμένοι είναι οι παράγοντες, που καθορίζουν την ποσότητα και την ποιότητα του απαιτούμενου εργατικού δυναμικού απ' την άποψη της επιχείρησης. Η προσφορά επηρεάζεται απ' το πλήθος των υποψήφιων στην αγορά εργασίας, απ' την ελκυστικότητα του έργου της επιχείρησης (π.χ. επίπεδο αμοιβών, ωφελήματα, φήμη της επιχείρησης για σιγουριά εργασίας), απ' το ποσοστό ανεργίας, απ' τις συγκοινωνιακές ευκολίες και τ' απαιτούμενα προσόντα. Δεν μπορεί δε πάντοτε να στηρίζεται κανείς στους άνεργους, που παίρνουν επιδόματα ανεργίας, γιατί ένα ποσοστό δεν εγγράφεται γι' αυτά, αν για λίγο βρίσκεται έξω απ' την εργασία. Έπειτα, για λόγους γοήτρου, τα διοικητικά, επιστημονικά και τεχνικά στελέχη δεν εγγράφονται καθόλου για επιδόματα.

Η εργατική δύναμη δεν είναι ορισμένη σε μέγεθος ή αμετάβλητη. Συστέλλεται και διαστέλλεται ανάλογα με την ένταση της ζήτησης, όπως στην περίπτωση πολέμου, οπότε μπαίνουν στο εργατικό δυναμικό : άνθρωποι που, κανονικά δεν θα το επιζητούσαν όπως: γυναίκες, νοικοκυρές, ηλικιωμένοι ή πολύ νέοι άνθρωποι. Σημειώνεται ακόμα ότι η περιοχή παίζει ρόλο για την προσέλκυση εργαζομένων. Μη ελκυστικές περιοχές απωθούν, ενώ όπου υπάρχει καλό κλίμα, μέσα ψυχαγωγίας, οικήματα για διαμονή, σχολεία κλπ προσέρχονται υποψήφιοι, ακόμα κι από μακρινούς τόπους. Ιδιαίτερα τα διοικητικά και τα επαγγελματικά στελέχη, όλο και περισσότερο θέτουν σαν προϋπόθεση απασχόλησης την ύπαρξη καλών συνθηκών διαβίωσης.

Ο άπειρος υπάλληλος έχει νεφελώδεις ιδέες για τις δυνατότητες της δουλειάς του και γι' αυτό είναι πιθανόν να δοκιμάσει πολλές εργασίες κατά τα πρώτα 5-6 έτη της απασχόλησης του (δοκιμαστική περίοδος) για να βρει τη δουλειά που να ανταποκρίνεται στις προσδοκίες του, τις ικανότητες και την προσωπικότητα του. Συνήθως, το καταστάλαγμα του, κάπου είναι αποτέλεσμα των αυξανόμενων οικογενειακών ευθυνών, των φιλοδοξιών, που ενθαρρύνονται απ' την οικογένεια, του επίπεδου της μόρφωσης του και της ικανοποίησης, που βρίσκει στην απασχόληση του.

Για να κλείσουμε αυτή την ανάλυση, σημειώνουμε το φαινόμενο της «επιδρομής». Επιδρομή λέγεται η συνήθεια να παίρνει κανείς τους υπαλλήλους άλλης επιχείρησης κι ο όρος δείχνει ότι αποτελεί κάτι το ανήθικο. Κι έτσι το δέχονται πολλοί εργοδότες και γι' αυτό μερικοί αποφεύγουν να στρατολογήσουν υπαλλήλους από άλλες επιχειρήσεις της περιοχής τους. Μάλιστα, ζητούν απ' τον υποψήφιο ένα ξεκαθάρισμα με τον προηγούμενο εργοδότη του, πριν δεχτούν την αίτηση του. Αλλά η τέτοια «όχι επιδρομή-συμφωνία» μόνο στη θεωρία τιμάται κι όχι στην πράξη, αφού μερικοί εργοδότες, για ν' αποφύγουν το στίγμα της «επιδρομής», καταφεύγουν σε ενδιάμεσους (π.χ. ειδικά γραφεία εργασίας). Τέτοιες πράξεις όμως, μπορούν να προκαλέσουν νομικές συνέπειες, όπως στην περίπτωση προσέλκυσης ενός σημαντικού στελέχους από άλλη επιχείρηση, για να μάθει κανείς επαγγελματικά μυστικά ή τεχνικές μεθόδους απ' αυτό.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο

ΜΙΣΘΟΣ

2.1 Ορισμός μισθού.

Μισθός είναι η παροχή που καταβάλλει ο εργοδότης στον εργαζόμενο ως αντάλλαγμα της εργασίας που παρέχει ο τελευταίος στον πρώτο. Η παροχή του εργοδότη απαντά εδώ με ευρύτατη έννοια και στην πραγματικότητα περιλαμβάνει περισσότερες από μία παροχές. Και αυτό έρχεται ως συνέπεια τόσο της φύσεως της εργασιακής σχέσεως, όσο και της δυναμικής παρεμβάσεως της Πολιτείας, στη ρύθμιση των όρων αυτής της σχέσεως. Έτσι μερικές από τις παροχές του εργοδότη μπορεί να μη λογίζονται ως μισθός. Η καταβολή του μισθού από τον εργοδότη στον εργαζόμενο είναι υποχρέωση του, που δημιουργείται στα πλαίσια της αμοτεροβαρούς συμβάσεως της εργασίας και συνδέεται με την υποχρέωση του εργαζομένου για παροχή εργασίας σύμφωνα με τα άρθρα 648 και 653 του αστικού κώδικα . Από την πλευρά του ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να παρέχει για ορισμένο ή αόριστο χρόνο την εργασία του στον εργοδότη για να του καταβληθεί ο μισθός. Για την καλύτερη κατανόηση όλων των σχετικών με το μισθό θεμάτων, που αναπτύσσονται στο παρόν, επιχειρείται εδώ η παράθεση μερικών χρησίμων εννοιολογικών προσδιορισμών.

2.1.1 Συμφωνημένος και συνηθισμένος μισθός.

Συμφωνημένος μισθός είναι αυτός που συμφωνείται μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου.

Συνηθισμένος (ειθισμένος) μισθός είναι αυτός που ο εργοδότης καταβάλλει, κατά συνήθεια, για ορισμένο είδος εργασίας σε συγκεκριμένο τόπο σε εργαζόμενους που έχουν ορισμένα προσόντα κλπ. (Α.Π. 1032/80). Μισθωτός που απασχολήθηκε, μέσα στα νόμιμα όρια, σε εργασία υπερβαίνουσα τη συμφωνηθείσα, δικαιούται να αξιώσει το συνηθισμένο μισθό (Α.Π. 144/88 Τμ. Β').

2.1.2 Συμβατικός και νόμιμος μισθός.

Συμβατικός καλείται ο μισθός που καθορίζεται με συμφωνία του εργοδότη και του εργαζομένου. Η συμφωνία αυτή μπορεί να είναι ατομική, καθώς, επίσης, συλλογική σύμβαση εργασίας. Η νομολογία έχει κρίνει πως η συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου για το μισθό

μπορεί να είναι και σιωπηρή, όταν ο εργοδότης παρέχει ολόκληρο το μισθό ή κάποιο μέρος αυτού για μεγάλο χρονικό διάστημα και ο εργαζόμενος εισπράττει χωρίς επιφύλαξη τα παρεχόμενα (Α.Π. 1898/88 Τμ. Β', 431/77).

Νόμιμος μισθός (βασικός και επιδόματα επ' αυτού) είναι ο καθοριζόμενος με κανόνα δικαίου συλλογικής συμβάσεως εργασίας, διαιτητικής αποφάσεως, υπουργικής αποφάσεως ή (σπανιότερα) νόμου. (Νόμιμος μισθός είναι ο καθοριζόμενος με νόμο, συλλογική σύμβαση εργασίας ή άλλο υποχρεωτικό κανόνα δικαίου (ΑΠ. 650190 Τμ. Β').

Η σημασία του νομίμου μισθού είναι πολύ μεγάλη για πολλούς λόγους:

α) Απαγορεύεται η καταβολή μικρότερου (από το νόμιμο) μισθού και είναι άκυρη τυχόν συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου που προβλέπει μισθό κατώτερο του νομίμου.

β) Η εκτός έδρας αποζημίωση και ορισμένες προσαυξήσεις του μισθού (για κατά Κυριακή ή νυκτερινή εργασία) υπολογίζονται πάνω στο νόμιμο και όχι τον καταβαλλόμενο μισθό (Οι αυξήσεις που προβλέπονται από συλλογικές ρυθμίσεις προσαυξάνουν τις κατώτερες νόμιμες αποδοχές που προβλέπονται από όμοιες ρυθμίσεις).

Σύμφωνα με τη διατυπωθείσα νομολογία των δικαστηρίων επιτρέπεται ο συμψηφισμός των προαναφερομένων αυξήσεων με τυχόν καταβαλλόμενες ανώτερες των νομίμων αποδοχές, εκτός αντιθέτου συμφωνίας (ΑΠ. 1601/88). Η επί 20ετία και πλέον καταβολή των νομίμων αυξήσεων αποτελεί συμβατικό όρο της ατομικής σύμβασης εργασίας (περί μη συμψηφισμού) και δεν δύναται να τροποποιηθεί μονομερώς. (Εγγρ. Υπ. Εργασίας 14055/6.6.90). Άκυρη είναι η συμφωνία περί παραιτήσεως του μισθωτού από τις νόμιμες αποδοχές που δικαιούται, γιατί οι σχετικές διατάξεις είναι δημοσίας τάξεως (άρθρα 679/680 ΑΚ - ΑΠ.583/93,615/94Τμ.Β'),(Α.Π.1000/94Τμ.Β'). Το ίδιο και η Αυτόματη Τιμαριθμική Αναπροσαρμογή (Α.Τ.Α.). που ίσχυσε κατά τα έτη 1982-1990.

2.1.3 Κατώτατα και ανώτατα όρια μισθού.

Τα ποσά των νομίμων μισθών, που ορίζονται με συλλογική σύμβαση, διαιτητική ή υπουργική απόφαση ή με διάταξη νόμου, είναι κατώτατα όρια μισθών με την έννοια ότι δεν επιτρέπεται η καταβολή σε καμιά περίπτωση μικρότερων από τα όρια αυτά μισθών, ενώ είναι επιτρεπτή η υπέρβασή τους με ατομική συμφωνία εργαζομένου και εργοδότη ή από ελευθεριότητα του τελευταίου.

Στο παρελθόν, έχουν γίνει πολλές νομοθετικές απόπειρες θεσπίσεως ανωτάτων ορίων αποδοχών για τους μισθωτούς του δημοσίου, αλλά και του ιδιωτικού τομέα. Τελευταία αυτή με την Π.Ν.Π. της

18.10.1985, που κυρώθηκε με το Ν. 1584/86 και απαγόρευσε τη χορήγηση αυξήσεων στο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα πέραν της εισοδηματικής πολιτικής, δηλαδή, της Α.Τ.Α. και ίσχυσε μέχρι τέλους του έτους 1987. Μετά την ψήφιση του Ν. 1876/90 περί ελευθέρων συλλογικών διαπραγματεύσεων δεν υπάρχει ανώτατο όριο που να περιορίζει το ύψος των αποδοχών των απασχολούμενων με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου. Αντίθετα υπάρχει νομοθετημένο ανώτατο όριο συντάξεων (άρθρο 16 Ν. 1902/90).

2.1.4 Μισθός σε χρήμα.

Μισθός σε χρήμα είναι ο μισθός που υπολογίζεται (και καταβάλλεται) σε χρηματικές μονάδες. Το άρθρο 3 της υπ' αριθμώ. 95 Διεθνούς Συμβάσεως (που κυρώθηκε με το Ν. 3248/55) ορίζει ότι τα σε χρήμα οφειλόμενα ημερομίσθια πρέπει να καταβάλλονται αποκλειστικά στο νομίμως κυκλοφορούν νόμισμα.

2.1.5 Μισθός σε είδος.

Η εργατική νομοθεσία επιτρέπει την μερική καταβολή του μισθού σε είδος (άρθρο 4 της Δ.Σ. 95/49, άρθρο 3 παρ. 2 Ν. 2112/20, άρθρο 3 παρ. 3 Α. Ν. 539/45, άρθρο 25 Ν. 3239/55 κ. ά). Παροχές σε είδος που συνιστούν μισθό είναι η χορήγηση κατοικίας, τροφής, ενδυμασίας κ.λπ., όταν όλα αυτά χορηγούνται ως αντάλλαγμα της εργασίας και όχι χάριν της εξυπηρέτησεως των λειτουργικών αναγκών της επιχειρήσεως. Υπ' όψη και η διάταξη του άρθρου 9 του Ν. 2336/95, σύμφωνα με την οποία: «Παροχές σε είδος προς εργαζομένους, οι οποίες χορηγούνται αυτούσιες εξ ελευθεριότητας του εργοδότη, δεν περιλαμβάνονται στις τακτικές αποδοχές των εργαζομένων, δεν θεωρούνται εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες ούτε υπόκεινται σε κοινωνικοασφαλιστικές ή άλλες κρατήσεις...».

2.1.6 Κοινωνικός μισθός.

Ο μισθός, που απολαμβάνει ο εργαζόμενος ως αντάλλαγμα της παρεχόμενης εργασίας του, περιλαμβάνει ένα σύνολο παροχών (σε χρήμα και σε είδος) μερικές από τις οποίες χορηγούνται ανεξάρτητα από την ποσότητα, το είδος ή και αυτήν την ίδια την παροχή του μισθωτού και αποβλέπουν στην εξασφάλιση ενός σταθερού εισοδήματος σύμφωνα με τις βιοτικές και κοινωνικές ανάγκες του τελευταίου. Τέτοιες παροχές είναι τα οικογενειακά επιδόματα, τα επιδόματα (δώρα) εορτών, οι αποδοχές και το επίδομα άδειας του Α. Ν. 539/45, οι αποδοχές που καταβάλλονται σε περίπτωση ανυπαίτιου κωλύματος του μισθωτού,

ορισμένες παροχές σε είδος κ.λπ. Όλα αυτά, και ακόμα κάποιες παροχές του κράτους προς τους εργαζόμενους, αποτελούν τον λεγόμενο κοινωνικό μισθό.

2.1.7 Έννοια τακτικών αποδοχών.

Την έννοια των τακτικών αποδοχών έχει διαμορφώσει η νομολογία και σύμφωνα με τα πορίσματά της ως τακτικές αποδοχές θεωρούνται ο βασικός μισθός και το βασικό ημερομίσθιο με όλα τα επ' αυτών επιδόματα, καθώς και κάθε παροχή που χορηγείται αντί μισθού, σταθερά, μόνιμα και ομοιόμορφα .

Άρθρο 3 παρ. 2 Ν. 2112/20:

«Ως τακτικές αποδοχές υπαλλήλου θεωρούνται ο μισθός, ως και πάσα άλλη παροχή, εφ' όσον δίδεται αντί μισθού, παροχές εις είδος προμήθεια κ.λπ. Ποσοστά επί κερδών ή εισπράξεων ή άλλης φύσεως συμμετοχή σε επιχείρηση, εφ' όσον χορηγούνται ανεξαρτήτως της κανονικής αμοιβής της εργασίας, δεν θεωρούνται τακτικές αποδοχές, πλην εναντίας συμφωνίας». Μισθό (τακτικές αποδοχές) αποτελεί και κάθε πρόσθετη παροχή πάνω από τα ελάχιστα (νόμιμα) όρια αυτού, η οποία χορηγείται από τον εργοδότη στο μισθωτό, τακτικά και ανελλιπώς, ως αντάλλαγμα της προσφερόμενης εργασίας. Με την αποδοχή της πιο πάνω παροχής από το μισθωτό, με την έννοια αυτή, καταρτίζεται σιωπηρή σύμβαση περί τακτικής καταβολής της, ως μισθού, οπότε η παροχή αυτή δεν μπορεί να ανακληθεί μονομερώς από τον εργοδότη, εκτός αν αυτός επιφύλαξε ρητώς για τον εαυτό του το δικαίωμα της μονομερούς ανακλήσεως ή αν η παροχή είχε χορηγηθεί από ελευθεριότητα του εργοδότη και όχι ως αντάλλαγμα της εργασίας ή αν χορηγήθηκε προς αντιμετώπιση λειτουργικών αναγκών της επιχειρήσεως που έπαυσαν να υπάρχουν(ΑΠ. 53/94 Τμ. Β')

Αναλυτικότερα η νομολογία έκρινε:

Τακτικές αποδοχές θεωρούνται όλες οι μισθολογικές παροχές που χορηγούνται στον εργαζόμενο ως τακτικό συμβατικό ή νόμιμο αντάλλαγμα της παρεχόμενης απ' αυτόν εργασίας (Α.Π. 139/71, 1307/74, 494/76, 938/84, 978/85 Τμ. Β'). Συναφής προς την έννοια των τακτικών αποδοχών είναι και ο όρος «συνήθεις αποδοχές», τον οποίο η εργατική νομοθεσία χρησιμοποιεί πολλές φορές ταυτόσημα.

Καταβαλλόμενες αποδοχές είναι αυτές που πράγματι καταβάλλονται στον μισθωτό για μια συγκεκριμένη χρονική περίοδο (ως ωρομίσθιο, ημερομίσθιο, μηνιαίος μισθός) σε αντίθεση προς τον νόμιμο (υποχρεωτικό) ή συμβατικό μισθό. Π.χ. ο νόμιμος μηνιαίος μισθός, βάσει των ετών υπηρεσίας και των άλλων προσόντων, ενός υπαλλήλου

γραφείου είναι 616,00 ευρώ, αλλά η ατομική συμφωνία με τον εργοδότη του είναι να πληρώνεται προς 733,00 το μήνα (συμβατικός μισθός), ενώ κάποιο μήνα - λόγω εκτάκτων παροχών - καταβάλλονται στο μισθωτό 783,00 (καταβαλλόμενες αποδοχές).

Με τον χρόνο, διάφορες αποφάσεις των πολιτικών δικαστηρίων (κυρίως του Αρείου Πάγου) ή με διευκρινιστικά έγγραφα του Υπουργείου Εργασίας, στην έννοια των τακτικών αποδοχών περιελήφθησαν όλες σχεδόν οι παροχές προς τους εργαζόμενους, εκτός ελαχίστων εξαιρέσεων, όπως είναι οι αποζημιώσεις για σκόρπιες και ανομοιόμορφες πραγματοποιούμενες υπερωρίες και τα καταβαλλόμενα από μερικές επιχειρήσεις πριμ παραγωγής. Αλλά κι αυτές ακόμα οι παροχές (υπερωρίες και πριμ), εάν δεν κυμαίνονται από μήνα σε μήνα, μπορεί να χαρακτηρισθούν από το δικαστήριο ως τακτικές αποδοχές.

Επίδομα ενοικίου, το οποίο καταβάλλεται για να προσελκύονται εργαζόμενοι από άλλες περιοχές, είναι μισθός, δηλαδή, τακτικές αποδοχές (Εφ. Λάρισας 167/76). Παροχή για ενοίκιο κατοικίας, που δίδεται ως αντάλλαγμα της εργασίας, αποτελεί μισθό (Εφ. Αθ. 7054/75). Επίσης, επίδομα χορηγούμενο στους εργαζόμενους, που κατοικούν μακριά από τον τόπο της εργασίας και υποβαλλόμενους σε τρίωρη μεταφορά ημερησίως και το οποίο έχει σκοπό την εξισορρόπηση της αμοιβής τους προς την αμοιβή των εργαζομένων που διαμένουν πλησίον του τόπου εργασίας (Εφ. Αθ. 2515/76). Το κατάλυμα διαμονής ή το αντίστοιχο μίσθωμα αποτελεί τακτικές αποδοχές (Α.Π. 1129/84, 1965/84 Τμ. Β').

Τα επιδόματα (δώρα) Πάσχα και Χριστουγέννων έχουν από πολύ παλιά περιληφθεί στις τακτικές αποδοχές από τη δικαστηριακή νομολογία (Α.Π. 373/60, 218/60, 112/60, 468/69).

Το επίδομα αδείας, επίσης, θεωρείται μέρος των τακτικών αποδοχών (Α.Π. 326/66).

Το επίδομα παραγωγής (πριμ καλής αποδόσεως, bonus), εφόσον καταβάλλεται σταθερά και ομοιόμορφα, θεωρείται ότι αποτελεί μέρος των τακτικών αποδοχών (Εφ. Λάρισας 59/80 - ΔΕΝ 1981, σ. 931), καθώς και όταν καταβάλλεται τακτικώς και αδιαλείπτως για πολλά χρόνια, χωρίς να συνδέεται με ιδιαίτερη επίδοση του εργαζομένου ή με τα αποτελέσματα της επιχειρήσεως (Α.Π. 130189).

Αποζημίωση για Κυριακή ή νυκτερινή εργασία, εφόσον ο μισθωτός εργάζεται συνεχώς και σταθερώς κατ' αυτές, αποτελεί μέρος των τακτικών αποδοχών του μισθωτού (Εφ. Αθ. 1996/71 - Εφ. Λάρισας 167/76). Οι προσαυξήσεις Κυριακών και λόγω νυκτερινής εργασίας, εφόσον η απασχόληση είναι τακτική, αποτελούν τακτικές αποδοχές (Α.Π. 387/67, έγγραφα Υπ. Εργ. 47187/1916/8.5.68 και 2962/70 - ΔΕΝ 1970, σελ. 91, Α.Π. 978/85 Τμ. Β').

Επίδομα κινήσεως (χορηγούμενο προς αντιμετώπιση εξόδων

κινήσεως) αποτελεί μέρος των τακτικών αποδοχών, όταν δεν εξαρτάται εκ της πραγματοποιήσεως υπηρεσιακών μετακινήσεων, δεν υπόκειται σε απόδοση λογαριασμού και δεν διακόπτεται σε περίπτωση ασθένειας ή άδειας (Α.Π. 167/69 Τμ. Β', 1034/79, 130189, 277/93).

Οικειοθελής παροχή, καταβαλλόμενη από τον εργοδότη, μπορεί να καταλήξει σε σιωπηρή σύμβαση περί τακτικής καταβολής με την έννοια μισθού, εφόσον ο εργοδότης δεν διατήρησε το δικαίωμα της ανακλήσεως (Εφ. Πατρών 165/70, Α.Π. 1181/75 Τμ. Β'). Δεν έχουν τον χαρακτήρα τακτικών αποδοχών (μισθού) οι πρόσθετες παροχές που δίδονται από τον εργοδότη οικειοθελώς και συνεπώς μπορούν να παύσουν οποτεδήποτε καταβαλλόμενες με απόφαση του εργοδότη (Α.Π. 700189 Τμ. Β').

Η φιάλη γάλακτος, που χορηγείται κάθε μέρα ή το αντίτιμο αυτής, καθώς και το κατάλυμα διαμονής ή το αντίστοιχο μίσθωμα αποτελούν τακτικές αποδοχές (Α.Π. 1129/84 Τμ. Β', 1965/84 Τμ. Β').(Εδώ νοούνται, προφανώς, παροχές σε είδος προβλεπόμενες από τις οικείες σ.σ.ε. ή άλλες διατάξεις.)

2.1.8 Παροχές σε είδος εξ ελευθεριότητας του εργοδότη.

Με το άρθρο 9 του πρόσφατου νόμου 2336/95 ορίστηκε ότι οι παροχές σε είδος, που χορηγούνται από ελευθεριότητα του εργοδότη, δεν θεωρούνται εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες (μισθός) και συνεπώς δεν υπόκεινται σε φόρο εισοδήματος και ασφαλιστικές κρατήσεις.

Άρθρο 9.

Παροχές σε είδος προς εργαζομένους για παραγωγικούς και λειτουργικούς σκοπούς των επιχειρήσεων.

1. Παροχές σε είδος προς εργαζομένους, οι οποίες χορηγούνται αυτούσιες εξ ελευθεριότητας του εργοδότη δεν περιλαμβάνονται στις τακτικές αποδοχές των εργαζομένων, δεν θεωρούνται εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες ούτε υπόκεινται σε κοινωνικοασφαλιστικές ή άλλες κρατήσεις και αποτελούν παραγωγικές και λειτουργικές δαπάνες των επιχειρήσεων, εφόσον εξυπηρετούν λειτουργικές ανάγκες της επιχείρησης, συμβάλλουν στην αύξηση της παραγωγικότητάς της και στην ποιότητα των συνθηκών εργασίας ή αποτελούν μέτρα για την υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων και χορηγούνται προσωπικά προς τους δικαιούχους, μόνο αυτούσια και όχι σε χρήμα. Στην έννοια των παροχών αυτών περιλαμβάνεται η χορήγηση τροφής (ελαφρό γεύμα, γεύμα, δείπνο), κατά τη διάρκεια του ημερήσιου εργάσιμου χρόνου και κατά την ώρα του διαλείμματος, ανεξάρτητα εάν ο χρόνος του διαλείμματος είναι αμειβόμενος.

2. Το περιεχόμενο, το είδος και η αξία των ανωτέρω παροχών

καθορίζονται από τον ίδιο τον εργοδότη.

3. Με κοινές αποφάσεις των Υπουργών Οικονομικών, Εργασίας και Υγείας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, καθορίζεται κάθε λεπτομέρεια για την εφαρμογή της πυράγρα. 1 και μετά σύμφωνη γνώμη της οικείας αντιπροσωπευτικότερης συνδικαλιστικής οργάνωσης, που καλύπτει την επιχείρηση ή εν ελλείψει της κλαδικής συνδικαλιστικής οργάνωσης, όπου υφίσταται, η έννοια των παροχών σε είδος που υπάγονται στη ρύθμιση αυτή.

4. Με τις διατάξεις των προηγούμενων παραγράφων δεν θίγεται ούτε καθ' οιονδήποτε τρόπο αλλάζει το καθεστώς και ο χαρακτήρας των παροχών σε είδος, οι οποίες χορηγούνται με συλλογικές συμβάσεις εργασίας».

Το υπερωριακό επίδομα, ασχέτως της ονομασίας που του δίδεται, εφόσον παρέχεται σταθερώς και μονίμως, αποτελεί τμήμα των τακτικών αποδοχών (έγγραφο 138959/7354/8.1.68 Υπ. Εργ.).

Γενικώς, κάθε ποσό καταβαλλόμενο στον εργαζόμενο για κάποιο χρονικό διάστημα ομοιόμορφα, συμπεριλαμβάνεται από τη νομολογία στις τακτικές αποδοχές και λαμβάνεται υπόψη για τον υπολογισμό της αποζημίωσης του Ν. 2112/20 λόγω απολύσεως του μισθωτού (Α.Π. 434/63, 638/64, 639/67, 139/71). {«Μισθό, δηλ. τακτικές αποδοχές, αποτελεί και κάθε πρόσθετη παροχή, που δίδεται τακτικώς, αδιαλείπτως και ανεπιφυλάκτως προς τον μισθωτό ως αντάλλαγμα για την παρεχόμενη εργασία του και όχι για πληρέστερη εξυπηρέτηση των λειτουργικών αναγκών της επιχείρησής»(ΑΠ. 688/81 Τμ. Β', 352/90 - ΕΕΔ 1991, σελ 140, ΑΠ. 53-54/94 Τμ. Β')}}. Δεν αποτελούν τακτικές αποδοχές:

α) Η εκτός έδρας αποζημίωση, που καταβάλλεται στους μισθωτούς για την κάλυψη δαπανών για προσωρινή εκτός έδρας απασχόλησή τους (Α.Π. 43/91 - Εφ. Θεσσαλονίκης 117/90 - ΔΕΝ 1991, σελ. 759). Ο εργοδότης που απασχολεί προσωρινά έναν εργαζόμενο εκτός έδρας, δηλαδή σε άλλο τόπο, οφείλει, εκτός των οδοιπορικών εξόδων, και πρόσθετη αποζημίωση, δηλαδή ένα επιπλέον ημερομίσθιο ή το 1/25 του μισθού για κάθε διανυκτέρευση. Αν ο εργοδότης παρέχει τροφή και στέγη οφείλει μόνο τη μισή αποζημίωση, δηλαδή επιπλέον μισό ημερομίσθιο ή το 1/50 του μισθού για κάθε διανυκτέρευση. Αυτονόητο είναι ότι και ως προς αυτό υπερισχύουν τυχόν ευνοϊκότερες ρυθμίσεις. Αν στο διάστημα που ο εργαζόμενος βρίσκεται εκτός έδρας συμπέσουν Κυριακή ή εξαιρετικά αργία και δεν εργαστεί κατά την ημέρα αυτή, δικαιούται μία ημέρα πρόσθετης ανάπαυσης, μετά την επιστροφή του, επειδή την ημέρα εκείνη βρισκόταν εκτός έδρας και δεν ήταν πλήρως απαλλαγμένος.

β) Οι οικειοθελείς παροχές που χορηγούνται χωρίς νόμιμη ή συμβατική υποχρέωση, αλλά από ελευθεριότητα του εργοδότη και με τη

σαφή εξαρχής δήλωση του τελευταίου ότι διατηρεί το δικαίωμα της διακοπής αυτών μονομερώς οποτεδήποτε {Α.Π. 538/90).

γ) Τα φιλοδωρήματα των πελατών (ΑΠ.1819/90,13/92).

δ) Οι παροχές για πληρέστερη εξυπηρέτηση των λειτουργικών αναγκών της επιχείρησης.(ΕΦ. Θεσσαλονίκης 117/90).

2.2 Χαρακτηρισμός μισθωτού ως υπαλλήλου ή εργατοτεχνίτη.

α) Κατά τις διατάξεις των εδαφίων α' και β' του άρθρου 1 του Ν.Δ.2655/1953 (ΦΕΚ 299/Α/1953) “περί τροποποίησης και συμπλήρωσης του Ν.2112/1920 κ.λπ.”, το οποίο αντικατέστησε το άρθρο 7 του Ν.4558/1930, που είχε τροποποιήσει και συμπληρώσει το άρθρο 10 του κωδικοποιημένου Ν.3514/1928, “Ιδιωτικός υπάλληλος θεωρείται παν πρόσωπον κατά κύριο επάγγελμα ασχολούμενων επί αντιμισθία, ανεξαρτήτως τρόπου πληρωμής, εις υπηρεσία ιδιωτικού καταστήματος, γραφείου ή εν γένει επιχείρησης ή οιασδήποτε εργασίας και παρέχον εργασία αποκλειστικώς ή κατά κύριον χαρακτήρα μη σωματικήν.

Δεν θεωρούνται ιδιωτικοί υπάλληλοι οι υπηρετεί πασης κατηγορίας, καθώς και παν εν γένει πρόσωπον, το οποίον χρησιμοποιείται εν τη παραγωγή αμέσως ως βιομηχανικός, βιοτεχνικός και μεταλλευτικός ή γεωργικός εργάτης ή ως βοηθός ή μαθητευόμενος των εν λόγω κατηγοριών ή παρέχον υπηρετικώς εν γένει υπηρεσίας”.

β) Κατά τη σαφή έννοια των ανωτέρω συνδυασμένων διατάξεων, η διάκριση του μισθωτού ως εργάτη ή υπαλλήλου εξαρτάται από το είδος, τη φύση και τη μορφή της παρεχόμενης εργασίας, δηλαδή από στοιχεία καθαρώς αντικειμενικά, τα οποία συγκροτούν το ουσιαστικό κριτήριο διάκρισης και όχι από τον περιεχόμενο στη σύμβαση χαρακτηρισμό αυτού ή από τον τρόπο αμοιβής του (με μισθό ή με ημερομίσθιο). Εργασία δε εργάτη θεωρείται εκείνη η οποία προέρχεται, αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο, από την καταβολή σωματικής ενέργειας, ενώ όταν η εργασία παρίσταται ως προϊόν πνευματικής καταβολής, τότε και εφόσον ο εργαζόμενος διαθέτει εξειδικασμένη εμπειρία, θεωρητική μόρφωση και κατάρτιση για την εκτέλεση της συγκεκριμένης εργασίας, εκτελεί αυτή με υπευθυνότητα και αναλαμβάνει πρωτοβουλίες κατά την εκτέλεσή της, θεωρείται εργασία υπαλλήλου και όσοι ασκούν αυτή ανήκουν στην κατηγορία των ιδιωτικών υπαλλήλων.

γ) Τα Δικαστήρια, ερμηνεύοντας τις ως άνω διατάξεις, έκριναν ότι ο μισθωτός με την ειδικότητα του κόπτη ενδυμάτων, του οποίου οι εργασίες συνίστανται απλώς στην προσαρμογή (σημείωση) των προτύπων σχεδίων (στάμπα) επί του υφάσματος και, ακολούθως, στη μαζική κοπή αυτού με μηχανικά μέσα (μηχανικό ψαλίδι), χωρίς να γίνεται απ' αυτόν χρήση γεωμετρικών οργάνων, φέρει την ιδιότητα του

εργατοτεχνίτη και όχι του υπαλλήλου, καθόσον στις εργασίες αυτές προέχει το σωματικό στοιχείο κατά κύριο λόγο και δευτερευόντως το πνευματικό στοιχείο, αφού για την εκτέλεση αυτών δεν απαιτείται εξιδιασμένη εμπειρία, θεωρητική μόρφωση και ανάπτυξη πρωτοβουλίας ή ανάληψη ευθύνης (Α.Π.1461/1987).

Πάντως, σε περίπτωση αμφισβήτησης, αρμόδια να κρίνουν τυγχάνουν τα τακτικά Δικαστήρια.

2.2.1 Αναλογία μισθού-ημερομισθίου-ωρομισθίου.

Παρόλο που οι εργάσιμες ημέρες μέσα στο μήνα δεν είναι πάντα σταθερές, έχουν θεσπιστεί οι 25 εργάσιμες σα βάση υπολογισμού του ημερομισθίου από το μηνιαίο μισθό.

Υπάλληλοι: Το ημερομίσθιο των υπαλλήλων υπολογίζεται διαιρώντας τον μηνιαίο μισθό με το 25 ανεξαρτήτως της εφαρμογής πενθημέρου ή εξαήμερου. Το ωρομίσθιο υπολογίζεται διαιρώντας το μισθό με το 25 (κάνοντας αναγωγή σε ημερομίσθιο), πολλαπλασιάζοντας με το 6 και διαιρώντας με το ισχύον εβδομαδιαίο συμβατικό ωράριο (δηλαδή 40 ή λιγότερο αν ισχύει ευνοϊκότερη σύμβαση):

$$\text{ΩΡΟΜΙΣΘΙΟ} = (\text{ΜΙΣΘΟΣ} * 6 / 25) / 40$$

Εργατοτεχνίτες: Για όλους όσους αμείβονται με ημερομίσθιο, οι μηνιαίες αποδοχές προκύπτουν από τον πολλαπλασιασμό του ημερομισθίου με τον πραγματικό αριθμό των εργάσιμων ημερών του μήνα και ανεξάρτητα, φυσικά, από το ισχύον σύστημα απασχόλησης (πενθήμερο ή εξαήμερο). Για τον υπολογισμό του ωρομισθίου πολλαπλασιάζουμε το ημερομίσθιο επί 6 και το διαιρούμε με το ισχύον συμβατικό εβδομαδιαίο ωράριο (δηλαδή 40 ή λιγότερο):

$$\text{ΩΡΟΜΙΣΘΙΟ} = (\text{ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ} * 6) / 40$$

Μερικώς απασχολούμενοι: Με βάση το Ν.2874/2000 (Νόμο Γιαννίτση) οι μερικώς απασχολούμενοι που αμείβονται με το κατώτατο όριο αποδοχών και απασχολούνται λιγότερο από 4 ώρες ημερησίως, δικαιούνται προσαύξηση 7.5% ανά ώρα απασχόλησης.

Αμοιβή μειωμένης απασχόλησης: Αν ένας υπάλληλος που εργάζεται με πλήρη απασχόληση απουσιάσει αδικαιολόγητα από την εργασία, τότε για τον υπολογισμό των αποδοχών του αφαιρούνται τόσα ωρομίσθια όσα και οι ώρες απουσίας:

$$\text{ΠΟΣΟ ΠΡΟΣ ΑΦΑΙΡΕΣΗ} = \text{ΩΡΕΣ ΑΠΟΥΣΙΑΣ} * \text{ΩΡΟΜΙΣΘΙΟ}$$

Όμοιος είναι ο υπολογισμός και στην περίπτωση των εργατοτεχνιτών.

Στην περίπτωση πρόσληψης (ή λύσης σύμβασης εργασίας) η οποία δεν συμπίπτει με την αρχή (ή αντίστοιχα με το τέλος) του μήνα, ο

υπολογισμός των αποδοχών των υπαλλήλων γίνεται με τον ακόλουθο τρόπο:

A) Αν οι εργάσιμες ημέρες απουσίας είναι λιγότερες από 13 από τις μηνιαίες αποδοχές αφαιρούνται τόσα ωρομίσθια όσα αντιστοιχούν στις ημέρες απουσίας.

B) Αν οι εργάσιμες ημέρες απουσίας είναι 13 ή περισσότερες τότε στον μισθωτό καταβάλλονται τόσα ωρομίσθια όσα αντιστοιχούν στις ημέρες που εργάσθηκε.

2.3 Ωράριο εργαζομένων.

Τι είναι νόμιμο ωράριο;

Είναι εκείνο που καθορίζεται με διάταξη νόμου ή κατόπιν εξουσιοδότησεως νόμου. Οι διατάξεις αυτές ορίζουν το ανώτατο όριο νόμιμης απασχόλησης μισθωτών και είναι υποχρεωτικές. Έτσι μόνο μικρότερα ωράρια μπορούν να εφαρμοσθούν.

Τι είναι συμβατικό ωράριο;

Είναι αυτό που καθορίζεται με συλλογική ή ατομική σύμβαση εργασίας. Το συμβατικό ωράριο μπορεί να είναι μικρότερο, αλλά ποτέ μεγαλύτερο από το νόμιμο. Το ωράριο που εφαρμόζεται με ατομική σύμβαση εργασίας δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερο εκείνου που προβλέπεται στην αντίστοιχη συλλογική σύμβαση εργασίας ή τον κανονισμό της επιχείρησης. Οι εργαζόμενοι που απασχολούνται με συμβατικό ωράριο μικρότερο του νομίμου δικαιούνται ολόκληρο το μισθό τους.

Πόσες ώρες είναι το ανώτατο συμβατικό ωράριο;

Από την 1/1/84 με την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας καθιερώνεται το ωράριο των 40 ωρών εβδομαδιαίας εργασίας για τον ιδιωτικό τομέα.

2.4 Αργίες Εργαζομένων.

Εργασία την Κυριακή και τις αργίες

Σε ορισμένες επιχειρήσεις, που ορίζονται από το νόμο, επιτρέπεται η εργασία κατά την Κυριακή. Στην περίπτωση αυτή πρέπει να δοθεί αναπληρωματική ημέρα ανάπαυσης στον εργαζόμενο μέσα στην επόμενη εβδομάδα. Προϋπόθεση για να χορηγηθεί ολόκληρη ημέρα αναπληρωματικής αργίας είναι να έχει εργασθεί κατά την Κυριακή άνω των 5 ωρών. Σε περίπτωση που απασχοληθεί λιγότερο από 5 ώρες,

χορηγούνται αντίστοιχες ώρες ανάπαυσης.

Το προσωπικό που θα απασχοληθεί νόμιμα κατά την Κυριακή, αμείβεται με το νόμιμο ημερομίσθιο ή το 1/25 του μισθού προσαυξημένο με 75%. Ευνοϊκότερες ρυθμίσεις υπερισχύουν. Ημέρες υποχρεωτικής αργίας: 25η Μαρτίου, 2η ημέρα του Πάσχα, 15η Αυγούστου, 25η Δεκεμβρίου και η Μεγ. Παρασκευή για τα καταστήματα μέχρι τις 12:00 το μεσημέρι. Επίσης η 1η Μαΐου προκηρύσσεται από τη Γ.Σ.Ε.Ε. ως ημέρα γενικής απεργίας για όλους τους εργαζομένους, κηρύσσεται όμως και από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων ως ημέρα αργίας.

Ημέρες προαιρετικής αργίας είναι η 28η Οκτωβρίου και η Καθαρά Δευτέρα. Στην προαιρετική αργία ο εργοδότης έχει την ευχέρεια να λειτουργήσει την επιχείρηση, αρκεί να το γνωστοποιήσει εγκαίρως στο προσωπικό.

Σύμφωνα με τις Διατάξεις του Β.Δ. 748/66, απαγορεύεται, εκτός εξαιρέσεων, κατά τις Κυριακές και αργίες, κάθε βιομηχανική, βιοτεχνική και εμπορική εργασία, καθώς και κάθε επαγγελματική δραστηριότητα. Εξασφαλίζεται έτσι στους εργαζόμενους σε κάθε εργοδότη, 24ωρη εβδομαδιαία ανάπαυση για περίοδο 7 ημερών, που είναι συνεχής ελεύθερος χρόνος.

Οι διατάξεις περί υποχρεωτικής αναπαύσεως κατά ημέρες «Κυριακών και ημέρες αργίας», δεν εφαρμόζονται σε μισθωτούς που απασχολούνται από τις κάτωθι εργασίες, ανεξαρτήτως του είδους και της μορφής της επιχείρησης, εκμετάλλευσης, υπηρεσίας εν γένει :

1) Φυλάξεως

2) Εργασίες που παρέχονται στην ύπαιθρο

3) Παροχής ενέργειας κινητηρίου δυνάμεως και θερμάνσεως, εργασίες πώλησης άρτου και ενψήσεως φαγητών μέχρι τις 14:00 ώρα.

Σύμφωνα με το άρθρο 10 του Β.Δ. 748/66 μισθωτοί που θα εργαστούν την Κυριακή πέραν των 5 ωρών, δικαιούνται δικαιωματική εβδομαδιαία ανάπαυση διάρκειας 24 ωρών, άλλη εργάσιμη ημέρα την επόμενη εβδομάδα. Η ημέρα της αναπληρωματικής ανάπαυσης καθορίζεται από τον εργοδότη και αναγράφεται στον πίνακα ωρών εργασίας. Στις περιπτώσεις στις οποίες επιτρέπεται η εργασία την Κυριακή, η κατανομή της εβδομαδιαίας ανάπαυσης, πρέπει να γίνεται με τέτοιο τρόπο, ώστε ανά περίοδο 7 εβδομάδων η αναπληρωματική ανάπαυση να είναι ημέρα Κυριακή. Η άδεια για εργασία την Κυριακή, γίνεται από την αρμόδια Κοινωνική Επιθεώρηση, κατόπιν αίτησης του εργοδότη που συνοδεύεται από πίνακα, στον οποίο αναγράφεται το ονοματεπώνυμο του εργαζόμενου, η ειδικότητα, το ωράριο εργασίας και η αναπληρωματική ημέρα ανάπαυσης εφόσον η εργασία υπερβαίνει τις 5 ώρες.

Κατόπιν άδειας της αρμόδιας Επιθεώρησης επιτρέπεται η

λειτουργία επιχειρήσεων, εκμεταλλεύσεων, υπηρεσιών, καθώς και η απασχόληση του προσωπικού αυτών κατά τις Κυριακές:

- 1) Στην παραλαβή και διανομή ξένου τύπου.
- 2) Αλλαγή ξένων νομισμάτων προς εξυπηρέτηση των τουριστών.
- 3) Των λειτουργουσών εποχιακώς κατά έτος.
- 4) Στον καθαρισμό, συντήρηση και επισκευή εγκαταστάσεων, εφόσον καθίσταται αδύνατη η εργασία σε άλλες εργάσιμες ημέρες.
- 5) Σε περιπτώσεις επείγουσας εργασίας λόγω κινδύνου καταστροφής προϊόντων ή βλαβών εγκαταστάσεων.
- 6) Σε απογραφή εμπορευμάτων ή διακόσμηση προθηκών.

2.5 Ανήλικοι.

Ειδική προστασία ανηλίκων εργαζομένων (χρονικά όρια εργασίας)

Σύμφωνα με το άρθρο 5,παρ1 του Ν.1837/89 για την προστασία των ανηλίκων το ωράριο των εργαζομένων κάτω των 16 ετών καθώς και ανήλικοι που φοιτούν σε γυμνάσια, λύκεια και κάθε τύπου τεχνικές ή επαγγελματικές σχολές δημόσιες ή ιδιωτικές αναγνωρισμένες από το κράτος δεν πρέπει:

Να απασχολούνται περισσότερο από 6 ώρες την ημέρα και 30 την εβδομάδα.

Πρέπει να υπάρχει ανάπαυση 12 τουλάχιστον συνεχών ωρών ανάμεσα στις βάρδιες που πρέπει να συμπεριλαμβάνει το χρονικό διάστημα από 10μ.μ. έως 6π.μ.

Η ημερήσια απασχόληση ανηλίκων που φοιτούν σε γυμνάσια ή λύκεια, κάθε τύπου τεχνικές ή επαγγελματικές σχολές, δημόσιες ή ιδιωτικές αναγνωρισμένες από το κράτος, αρχίζει και τελειώνει δύο ώρες τουλάχιστον πριν από την έναρξη ή μετά τη λήξη των μαθημάτων (απόφαση 188310/46 Υπ. Οικον. και Εργασίας και 25825/51 ερμηνευτική).

Επίσης από την Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας τις 21/03/94, προβλέπεται ότι οι εργαζόμενοι που φοιτούν κανονικά και αποδεδειγμένα στη Δευτεροβάθμια εκπαίδευση, γενικά, τεχνικά ή επαγγελματικά εκπαιδευτήρια, σε δημόσιες ή ιδιωτικές σχολές αναγνωρισμένες από το κράτος και δεν έχουν συμπληρώσει το 18ο έτος της ηλικίας τους δεν πρέπει να απασχολούνται περισσότερο από 6 ώρες την ημέρα.

2.6 Βλαπτική μεταβολή

Κάθε μεταβολή που προκαλεί υλική ή ηθική ζημιά στον εργαζόμενο έχει κριθεί από τα Δικαστήρια ότι αποτελεί βλαπτική μεταβολή.

Χαρακτηριστικά παραδείγματα

1) Μετάθεση σε άλλο κατάστημα ή παράρτημα της επιχείρησης, όταν η σύμβαση εργασίας προσδιορίζει σαφώς συγκεκριμένο τόπο.

2) Μετάθεση στην ίδια πόλη, μετακίνηση σε άλλο τμήμα με ταυτόχρονη μείωση των αποδοχών.

3) Ανάθεση κατώτερων καθηκόντων με αποτέλεσμα την ηθική μείωση του εργαζομένου.

4) Διακοπή της μεταφοράς του εργαζόμενου με όχημα του εργοδότη.

5) Μεταβολή του είδους της εργασίας.

6) Μεταβολή του ωραρίου πέραν του νομίμου.

7) Μείωση ωρών εργασίας με αντίστοιχη μείωση του μισθού.

8) Καθυστέρηση αποδοχών με σκοπό τον εξαναγκασμό σε παραίτηση.

9) Συμψηφισμός πρόσθετων αποδοχών σε νόμιμες αυξήσεις.

10) Την αλλαγή ασφάλισης στο ΙΚΑ.

Κάθε αυθαίρετη μεταβολή των όρων της συμβάσεως εργασίας του εργαζόμενου η οποία είναι βλαπτική για τον εργαζόμενο, θεωρείται ως καταγγελία της συμβάσεως εργασίας.

2.7 Εκ Περιτροπής Εργασία

Ο θεσμός της εκ περιτροπής εργασίας, δηλαδή οι κατά πλήρες ωράριο εργασίας σε ορισμένες μόνο ημέρες της εβδομάδας, του 15ημέρου ή μήνα επαναρυθμίστηκε και εντάχθηκε στο θεσμό της μερικής απασχόλησης με πρόσφατο εργασιακό νόμο. Για να εφαρμοστεί η εκ περιτροπής εργασία σε μια επιχείρηση πρέπει να υπάρχουν οι εξής προϋποθέσεις:

1) Έγγραφη συμφωνία εργοδότη και μισθωτού με σαφή καθορισμό εκ των προτέρων του χρόνου εργασίας και της αμοιβής του

2) Αναγγελία της συμφωνίας στην Επιθεώρηση Εργασίας. Η έγγραφη συμφωνία για να είναι έγκυρη πρέπει να γνωστοποιηθεί στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας μέσα σε 8 ημέρες από την κατάρτιση ή τη λήψη της. Διαφορετικά αν έχει συμφωνηθεί προφορικά είναι άκυρη οπότε ο εργοδότης οφείλει να καταβάλλει πλήρεις αποδοχές σαν να υπήρχε σχέση εργασίας με πλήρη απασχόληση.

Ειδική Ρύθμιση: Οι εργοδότες μπορούν να επιβάλουν εκ περιτροπής εργασία στους μισθωτούς που απασχολούν και χωρίς τη

συγκατάθεσή τους, αλλά μόνο αν υπάρχει περιορισμός των εργασιών της επιχείρησης και αφού προηγουμένως ενημερώσουν και συμφωνήσουν με τους νόμιμους εκπρόσωπους των εργαζομένων.

Πολλαπλή Απασχόληση

Στην περίπτωση της πολλαπλής απασχόλησης ο εργαζόμενος παρέχει στην ίδια χρονική περίοδο την εργασία του σε πολλούς εργοδότες με καθένα από τους οποίους συνδέεται με αυτοτελή σύμβαση εργασίας.

Οι πολλαπλά απασχολούμενοι δικαιούνται από όλους τους εργοδότες, εκτός από τον μηνιαίο μισθό, τη νόμιμη άδεια, ανάλογο επίδομα αδείας, δώρα εορτών. Σε περίπτωση απόλυσης από κάποιον εργοδότη δικαιούνται τη νόμιμη αποζημίωση λόγω καταγγελίας συμβάσεως, ανεξάρτητα από την εργασία του στους υπόλοιπους. Τέλος, για τους πολλαπλά απασχολούμενους, ισχύουν ειδικές διατάξεις για την ασφάλιση στο ΙΚΑ.

2.8 Βασικά είδη συμβάσεων εργασίας.

2.8.1 Πλήρους Απασχόλησης

ΠΔ 156/94 «Υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώνει τον εργαζόμενο για τους όρους που διέπουν τη σύμβαση ή τη σχέση εργασίας» (ΦΕΚ 102/Α/5-7-94).

Με το ανωτέρω ΠΔ καθιερώθηκε από 5-7-1994 η υποχρέωση των εργοδοτών να καταρτίζουν και να παραδίδουν στους εργαζόμενους γραπτή σύμβαση εργασίας ή άλλο έγγραφο όπου θα περιλαμβάνονται οι ουσιώδεις όροι της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας. Οι διατάξεις του ΠΔ 156/94 δεν εφαρμόζονται για εργαζόμενους που η διάρκεια απασχόλησής τους δεν υπερβαίνει τον ένα μήνα και σε εργαζόμενους σε μη συστηματικές αγροτικές απασχολήσεις. Η υποχρέωση γνωστοποίησης εγγράφως των ουσιωδών όρων της σύμβασης ή σχέσης εργασίας πρέπει να γίνει στον εργαζόμενο από τον εργοδότη εντός δύο (2) μηνών το αργότερο από την έναρξη της εργασίας του εργαζόμενου. Συνεπώς, σήμερα οι απασχολούμενοι μισθωτοί άνω του 2μήνου πρέπει να έχουν έγγραφο γνωστοποίησης των όρων της σύμβασης εργασίας τους.

Η παράλειψη χορήγησης του εγγράφου στον εργαζόμενο από τον εργοδότη δεν δημιουργεί ακυρότητα της σύμβασης εργασίας, αλλά συνεπάγεται διοικητικές κυρώσεις βάσει του άρθρου 7 ΠΔ 156/94 (Πρόστιμο) σε βάρος του εργοδότη.

Αν ο εργαζόμενος απασχοληθεί στην Αλλοδαπή με σύμβαση εργασίας που καταρτίζεται στην Ελλάδα παραδίδεται σε αυτόν πριν από

την αναχώρησή του το έγγραφο γνωστοποίησης των όρων σύμβασης εργασίας του, που πρέπει να περιέχει και τα εξής πρόσθετα στοιχεία: α) τη διάρκεια της εργασίας στο εξωτερικό, β) το νόμισμα στο οποίο θα καταβάλλονται οι αποδοχές του, γ) τα τυχόν πλεονεκτήματα σε χρήματα ή σε είδη που συνδέονται με τον εκπατρισμό του, δ) τους τυχόν «όρους επαναπατρισμού» του.

Οι ουσιώδεις όροι που πρέπει να περιέχει το έγγραφο γνωστοποίησης, βάσει του άρθρου 2 ΠΔ 156/94 είναι: α) τα στοιχεία ταυτότητας των συμβαλλομένων, β) ο τόπος παροχής εργασίας, γ) η θέση ή ειδικότητα, ο βαθμός, η κατηγορία και το αντικείμενο εργασίας, δ) η ημερομηνία έναρξης της σύμβασης εργασίας, ε) η άδεια με αποδοχές, στ) η αποζημίωση σε περίπτωση λύσης της σύμβασης εργασίας, ζ) οι κάθε φύσης αποδοχές, η) η ημερομηνία καταβολής των αποδοχών, θ) τα χρονικά όρια εργασίας του εργαζομένου, ι) αναφορά της ΣΣΕ ή ΔΑ που εφαρμόζεται για τον εργαζόμενο.

Η πληροφόρηση για τα στοιχεία ε, στ, ζ και θ μπορεί να γίνεται και με παραπομπή στις ισχύουσες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

2.8.2 Μερική Απασχόληση (Ν. 2639/98 άρθρο 2)

Για τη σύναψη σύμβασης μερικής απασχόλησης απαιτείται έγγραφη ατομική συμφωνία (σύμβαση) μεταξύ εργοδότη και μισθωτού. Η έγγραφη αυτή ατομική συμφωνία μπορεί να καταρτισθεί, είτε κατά τη σύσταση της σύμβασης εργασίας είτε κατά τη διάρκεια αυτής. Η συμφωνία μπορεί επίσης να γίνει είτε για ορισμένο είτε για αόριστο χρόνο. Με τη συμφωνία αυτή καθορίζεται διάρκεια ημερήσιας ή εβδομαδιαίας ή δεκαπενθήμερης ή μηνιαίας εργασίας, μικρότερη από την κανονική. Η συμφωνία αυτή πρέπει μέσα σε δεκαπέντε (15) ημέρες από την κατάρτισή της να γνωστοποιηθεί στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας, διαφορετικά τεκμαίρεται ότι καλύπτει σχέση εργασίας με πλήρη απασχόληση.

Στοιχεία που πρέπει να περιλαμβάνουν οι Συμβάσεις για Μερική Απασχόληση

Οι έγγραφες ατομικές συμβάσεις για μερική απασχόληση πρέπει να περιλαμβάνουν τουλάχιστον τους ακόλουθους όρους:

- α) τα στοιχεία ταυτότητας εργοδότη και εργαζόμενου.
- β) τον τόπο παροχής της εργασίας, την έδρα της επιχείρησης ή τη διεύθυνση του εργοδότη.
- γ) το χρόνο απασχόλησης, τον τρόπο κατανομής και τις περιόδους εργασίας.

- δ) τον τρόπο αμοιβής.
- ε) τους τυχόν όρους τροποποίησης της σύμβασης.

Εργασία κατά Κυριακές – Αργίες – Νύχτα

Οι εργαζόμενοι που απασχολούνται με σύμβαση εργασίας μερικής απασχόλησης, δικαιούνται, σε περίπτωση απασχόλησής τους κατά τις Κυριακές ή νόμο εξαιρέσιμες ημέρες, καθώς και σε περίπτωση απασχόλησής τους κατά τις νυχτερινές ώρες, τη νόμιμη προσαύξηση.

Αποδοχές Μερικώς Απασχολουμένων

Οι αποδοχές των μερικώς απασχολουμένων μισθωτών δεν μπορεί να είναι κατώτερες από αυτές που προβλέπονται από τις κείμενες διατάξεις για τους απασχολούμενους κατά το κανονικό ωράριο για την ίδια εργασία και αντιστοιχούν στις ώρες εργασίας της μερικής απασχόλησης. Σύμφωνα με το άρθρ. 7 του Ν. 2874/00, οι αποδοχές των μερικώς απασχολουμένων προσαυξάνονται κατά ποσοστό 7,5%, εφόσον αμείβονται με τα κατώτατο όριο αποδοχών και το ωράριο απασχόλησής τους είναι μικρότερο από τέσσερις (4) ώρες ημερησίως.

Ετήσια Άδεια με Αποδοχές και Επίδομα Αδείας Μερικώς Απασχολουμένων

Οι μερικώς απασχολούμενοι μισθωτοί έχουν δικαίωμα να λάβουν ετήσια άδεια με αποδοχές και επίδομα αδείας, με βάση τις αποδοχές που θα ελάμβαναν κατά χρόνο της αδείας του. Για τη διάρκεια της αδείας αυτής εφαρμόζονται αναλόγως οι διατάξεις των παρ. 1 και 2 του άρθρου 2 του Α.Ν. 539/45 όπως αντικαταστάθηκαν από το άρθρο 1 του Ν. 1346/83.

Πρόσθετη Εργασία Μερικώς Απασχολούμενου

Δεν έχει δικαίωμα ο εργοδότης να απαιτήσει από τον μερικώς απασχολούμενο μισθωτό να προσφέρει πρόσθετη εργασία, όταν ο μισθωτός αυτός έχει και άλλη απασχόληση ή βαρύνεται με οικογενειακές υποχρεώσεις.

2.9 Κατανομή Χρόνου Εργασίας

Η παροχή της συμφωνημένης εργασίας των μερικώς απασχολούμενων, πρέπει να είναι συνεχόμενη και να παρέχεται μια φορά

την ημέρα, εκτός ορισμένων εξαιρέσεων (Ν. 2747/99) όπως οδηγοί- συνοδηγοί μεταφοράς μαθητών ιδιωτικών εκπαιδευτηρίων και καθηγητές φροντιστηρίων ξένων γλωσσών.

Εφαρμογή Λοιπών Διατάξεων της Εργατικής Νομοθεσίας

Για τους μερικώς απασχολούμενους εφαρμόζονται κατά τα λοιπά όλες οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

Ρύθμιση εργασιακών σχέσεων, σύσταση Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας και άλλες διατάξεις

ΝΟΜΟΣ: Ν.2639/98 (άρθρ. 2) ΦΕΚ: 205/Α/98

Προώθηση της απασχόλησης και άλλες διατάξεις

ΝΟΜΟΣ: Ν.2874/00 (άρθρ. 7) ΦΕΚ: 286/Α/29-12-00

Ορισμένου Χρόνου

Σύμβαση εργασίας **ορισμένου χρόνου** υπάρχει, όταν συμφωνήθηκε ρητώς ή σιωπηρώς ορισμένη διάρκεια χρόνου εργασίας (λ.χ. 6 μήνες, 1 έτος κλπ), ή μέχρι την επέλευση ορισμένου γεγονότος ή προκύπτει προφανώς αυτή από το είδος και τη φύση της εργασίας για την οποία έχει προσληφθεί ο μισθωτός (όπως λ.χ. γίνεται για συμβάσεις εποχιακής εργασίας ή για την εκτέλεση συγκεκριμένης εργασίας). Δηλαδή όταν συμφωνείται ρητώς ή σιωπηρώς ορισμένο χρονικό χιμείο λήξεως της εργασίας. Η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου λήγει μόνο με καταγγελία από τον εργοδότη ή τον μισθωτό, και αφού βέβαια καταβληθεί η νόμιμη αποζημίωση.

Σιωπηρή ανανέωση: Εάν συνεχίζεται η παραμονή του μισθωτού στην εργασία και μετά τη λήξη της συμβάσεως ορισμένου χρόνου, καθώς επίσης και όταν εξακολουθήσει να εργάζεται για ικανό διάστημα και όχι για λίγες μόνο ημέρες χωρίς εναντίωση του εργοδότη αλλά με τη συγκατάθεσή του, μετατρέπεται αυτή σε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου. Διευκρινίζεται ότι για την ανωτέρω σιωπηρή ανανέωση της σύμβασης απαιτείται, όχι μόνο να παρέχεται εργασία χωρίς εναντίωση του εργοδότη, αλλά και με τους ίδιους όρους. Εάν όμως παρέχεται με διαφορετικούς όρους και γίνεται αποδεκτή από τον εργοδότη, τότε πρόκειται για νέα σύμβαση εργασίας.

Ρυθμίσεις για τους εργαζόμενους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου ΝΟΜΟΣ: Π.Δ.81/2003 ΦΕΚ: 77/Α/2-4-03 & ΠΔ 180/2004 ΦΕΚ 160/Α/23/08/2004

Αορίστου Χρόνου

Σύμβαση εργασίας **αορίστου χρόνου** υπάρχει, όταν η χρονική διάρκειά της δεν καθορίζεται, αλλά ούτε από το είδος και το σκοπό αυτής συνάγεται.

Σύμβαση έργου

Σύμβαση έργου υπάρχει όταν ένα πρόσωπο (εργολάβος) αναλαμβάνει έναντι ενός άλλου προσώπου (εργοδότη / κυρίου του έργου) την υποχρέωση εκτέλεσης ορισμένου έργου έναντι αμοιβής. Το κύριο στοιχείο που διακρίνει τη σύμβαση εργασίας από τη σύμβαση έργου είναι ότι στην περίπτωση της σύμβασης εργασίας ενδιαφέρει η παροχή της εργασίας ανεξαρτήτως συγκεκριμένου αποτελέσματος, ενώ στην περίπτωση της σύμβασης έργου ενδιαφέρει το αποτέλεσμα της εκτέλεσης ορισμένου έργου.

Σύμβαση παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών

Σύμβαση παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών υπάρχει, όταν ο παρέχων ανεξάρτητες υπηρεσίες αναλαμβάνει την υποχρέωση έναντι ενός προσώπου, για παροχή εργασίας χωρίς όμως να υπόκειται στην εποπτεία και τον έλεγχο του αντισυμβαλλομένου του. Κύριο χαρακτηριστικό, επομένως της σύμβασης παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών είναι η ανάπτυξη πρωτοβουλίας και η ανεξαρτησία ως προς τον καθορισμό του τόπου, του χρόνου και του τρόπου παροχής της εργασίας, κάτι που βασικά δεν συμβαίνει στην περίπτωση της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας.

Η σημασία για τον χαρακτηρισμό των συμβάσεων

Στις περιπτώσεις που τα μέρη συνδέονται με σύμβαση έργου ή σύμβαση ανεξαρτήτων υπηρεσιών γίνεται δεκτό ότι λείπει το στοιχείο της εξάρτησης και η συνδεόμενη με αυτό ανάγκη προστασίας του προσώπου που έχει αναλάβει την εκτέλεση του έργου ή την παροχή ανεξαρτήτων υπηρεσιών και συνεπώς δεν εφαρμόζεται η προστατευτική εργατική νομοθεσία. Βέβαια, ο χαρακτηρισμός που δίνει ο εργοδότης, εκμεταλλευόμενος την ανάγκη για εργασία, ή και τα μέρη δεν δεσμεύει. Συνεπώς, το δικαστήριο μπορεί να δώσει διαφορετικό χαρακτηρισμό, λαμβάνοντας υπόψη την πραγματική λειτουργία της σχέσης. Έτσι, αν μια σύμβαση χαρακτηρίστηκε εσφαλμένα ως σύμβαση έργου ή ανεξαρτήτων υπηρεσιών, ενώ υποκρύπτει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, το δικαστήριο αποφασίζει για το σωστό νομικό χαρακτηρισμό και την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας. Υπάρχουν περιπτώσεις που κινούνται στο μεταίχμιο μεταξύ σύμβασης εξαρτημένης εργασίας και

άλλων μορφών συμβάσεων. Τα πρόσωπα αυτά, τα οποία, αν και δεν συνδέονται με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, παρέχουν εργασία υπό συνθήκες εξάρτησης και εμφανίζουν την ίδια ανάγκη προστασίας, λέγονται εξομοιούμενα με τους μισθωτούς πρόσωπα και σε ορισμένο βαθμό είναι δυνατή η εφαρμογή και για αυτά της προστατευτικής εργατικής νομοθεσίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

ΠΡΟΣΛΗΨΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ

3.1 Τήρηση Ειδικού Βιβλίου Καταχώρισης Νεοπροσλαμβανομένου Προσωπικού.

Σύμφωνα με την παράγραφο 1 του άρθρου 2 του Ν. 2556/97, ο εργοδότης υποχρεούται από 1/4/98 να καταχωρεί σε θεωρημένο από το ΙΚΑ-ΕΤΑΜ έντυπο, τους προσλαμβανόμενους μισθωτούς του, αμέσως μετά την πρόσληψη και πριν αυτοί αναλάβουν εργασία.

Για την έκδοση του Ειδικού Βιβλίου απαιτείται μόνο η υποβολή αίτησης απογραφής. Αν ο εργοδότης διατηρεί περισσότερες εγκαταστάσεις στην ασφαλιστική περιοχή του αυτού Υποκαταστήματος ή Παραρτήματος ΙΚΑ-ΕΤΑΜ υποχρεούται σε μία απογραφή αλλά τηρεί διαφορετικά Ειδικά Βιβλία.

Τα πρόσωπα που υπάγονται στην ασφάλιση ενός τουλάχιστον από τους κλάδους ασφάλισης του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ ή σε έναν από τους φορείς ή τους κλάδους ή τους λογαριασμούς των οργανισμών των οποίων τις εισφορές εισπράττει ή συνεισπράττει το ΙΚΑ-ΕΤΑΜ υποχρεούνται πριν αναλάβουν εργασία να γνωστοποιούν στον εργοδότη τα πλήρη στοιχεία που απαιτούνται για τη συμπλήρωση του Ειδικού Βιβλίου Καταχώρησης Νεοπροσλαμβανόμενου Προσωπικού και της ΑΠΔ, με την επίδειξη του πρωτοτύπου και την κατάθεση αντιγράφου του τελευταίου Αποσπάσματος Ατομικού Λογαριασμού Ασφάλισης. Αν ο ασφαλισμένος δεν έχει παραλάβει Απόσπασμα Ατομικού Λογαριασμού Ασφάλισης, τα παραπάνω στοιχεία αποδεικνύονται από το Δελτίο Ασφαλιστικής Ταυτότητας και Εισφορών, το Ασφαλιστικό Βιβλιάριο Απασχολούμενου, το Ατομικό Δελτίο Ασφάλισης ή το Ατομικό Δελτίο Εισφορών (άρθρο 9 παρ. 1 Ν. 2972/2001).

Από την υποχρέωση τήρησης του Ειδικού Βιβλίου εξαιρούνται οι εργοδότες οικοδομοτεχνικών έργων καθώς και όσοι είναι υποχρεωμένοι να αναγγέλλουν στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ την πρόσληψη και αποχώρηση του προσωπικού τους με έγγραφη δήλωση (οικόσιτο προσωπικό, συγγενικά πρόσωπα).

3.2 Διαδικασία πρόσληψης εργαζομένου.

Βασικές υποχρεώσεις.

▪ Ο εργαζόμενος συμπληρώνει απλό έντυπο με τα **πλήρη στοιχεία του** (ονοματεπώνυμο, όνομα πατέρα, όνομα μητέρα, ημερομηνία γέννησης, ΑΦΜ, ΑΜ ΙΚΑ, ΑΔΤ, προϋπηρεσία κλάδου, γνώσεις-

εκπαίδευση, οικογενειακή κατάσταση, ημερ. 1^{ης} ασφάλισης, τηλέφ. Επικοινωνίας)

▪ Ο εργαζόμενος προσκομίζει τα **ανάλογα πιστοποιητικά** για την πιστοποίηση των παραπάνω που θα δηλώσει

▪ Καταχωρείται στο **βιβλίο νεοπροσλαμβανομένων** του ΙΚΑ

▪ Γίνεται **αναγγελία πρόσληψης** στον ΟΑΕΔ εντός 8 ημερών (υπογράφεται και σφραγίζεται από τον υπόχρεο εργοδότη και από τον εργαζόμενο)

▪ Καταθέτουμε την **κατάσταση προσωπικού** και την **σύμβαση εργασίας** στην Επιθεώρηση Εργασίας εντός 8 ή 15 ημερών. (για τους εργαζόμενους με πλήρη απασχόληση η κατάθεση της σύμβασης εργασίας δεν είναι υποχρεωτική- υπογράφονται από τον υπόχρεο εργοδότη ενώ η σύμβαση εργασίας και από τον εργαζόμενο υποχρεωτικά)

▪ Αμέσως μετά την θεώρηση της κατάστασης προσωπικού, αντίγραφο αυτής πρέπει να **αναρτηθεί** σε εμφανές σημείο της επιχείρησης.

▪ Για τους εργαζόμενους με **α' βαθμού συγγένειας** απαιτείται άμεση και απευθείας ενημέρωση των αρμόδιων οργάνων του ΙΚΑ τόσο για την πρόσληψη όσο και για την αποχώρηση.

▪ **Συγκεντρωτική κατάσταση προσωπικού** επίσης καταθέτουμε και μια φορά κάθε έτος (15-9 έως 15-11) με όλους του εργαζομένους που απασχολούνται την ημερομηνία κατάθεσης της κατάστασης.

▪ Οι επιχειρήσεις που προσλαμβάνουν οδηγούς, πρέπει να θεωρήσουν **βιβλίο δρομολογίων** από την Επιθεώρηση Εργασίας. Το βιβλίο αυτό βρίσκεται πάντα στο αυτοκίνητο στο οποίο αναφέρεται.

▪ Οι επιχειρήσεις που απασχολούν προσωπικό πρέπει να έχουν στο κατάστημά τους και το **βιβλίο αδειών**. Δεν απαιτείται η θεώρησή του από την Επιθεώρηση εργασίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4ο

ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ -ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΚΑΘΑΡΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ

4.1 Τακτικές αποδοχές .

Από τον ακαθάριστο μισθό (νόμιμο ή συμβατικός) αφαιρούνται:
 Α) οι κρατήσεις του εργαζομένου για τους ασφαλιστικούς οργανισμούς
 Β) Ο ΦΜΥ που αντιστοιχεί και προκύπτει με βάση την εκάστοτε φορολογική κλίμακα .

Για το 2008 η φορολογική κλίμακα για μισθούς & συντάξεις είναι:

Κλιμάκιο εισοδήματος	Φορολογικός συντελεστής	Φόρος κλιμακίου	Σύνολο Εισοδήματος	Σύνολο φόρου
12.000	0	0	12.000	0
6.000	27	4.860	18.000	4.860
45.000	37	16.650	75.000	20.475
υπερβάλλον	40			

Παράδειγμα υπολογισμού μισθοδοσίας:

Ο υπάλληλος Α.Αντωνίου, άγαμος εργάζεται 40 ώρες την εβδομάδα (πλήρη απασχόληση). Ο μηνιαίος συμβατικός μισθός του είναι 1.100,00 € και πραγματοποίησε 25 ημέρες εργασίας τον Μάιο του 2005. είναι ασφαλισμένος στο ΙΚΑ με πακέτο κάλυψης 101 (εισφορές εργαζομένου 16,00 , εισφορές εργοδότη 28,06, συνολικές εισφορές 44,06%).

α) Να γίνει η εκκαθάριση του μισθού του.

β) Να βρεθεί το σύνολο των ασφαλιστικών εισφορών που θα πρέπει να καταβληθούν στο ΙΚΑ
 λύση:

α)

μισθός εργαζομένου :	1.100,00
ασφαλιστικές κρατήσεις εργαζομένου ΙΚΑ-TEAM (16%):	-176,00

σύνολο:	924,00
----------------	---------------

για υπολογισμό ΦΜΥ (924*14μήνες):	12.936,00
αφορολόγητο :	-12.000,00
φορολογητέες Αποδοχές :	936,00

ετήσιος φόρος που αναλογεί σύμφωνα με την κλίμακα:	$936,00 * 27\% = 252,72$
Έκπτωση φόρου (1, 5%)	-3,79
ετήσιος φόρος που παρακρατείται :	248,93
μηνιαίος φόρος που παρακρατείται (ετήσιος / 14 μήνες):	17,78

Άρα οι καθαρές μηνιαίες αποδοχές θα είναι:	
(μισθός- ασφ. κρατήσεις- μηνιαίος παρακρ. φόρος):	906,22

β)

μισθός	1.100,00
σύνολο ασφαλιστικών εισφορών (μισθός * % ταμείου)	484,66

εισφορές εργαζομένου :	176,00
εισφορές εργοδότη (συνολικές εισφορές - εισφορές εργαζομένου):	308,66

▪ Με την πληρωμή των αποδοχών, ο εργαζόμενος υπογράφει εξοφλητική απόδειξη μισθοδοσία στην οποία πρέπει να αναφέρεται: α) μεικτές αποδοχές, β) ασφαλιστικές κρατήσεις εργαζομένου, γ) η συλλογική σύμβαση που εντάσσεται, δ) αναλυτικά τα επιδόματα που προβλέπει η οικεία σύμβαση είτε τα δικαιούται ο εργαζόμενος, είτε όχι.

▪ Μέχρι το τέλος του επόμενου μήνα που αναφέρονται οι ασφαλιστικές κρατήσεις, πρέπει να πληρωθούν στον ασφαλιστικό φορέας (μέσω τραπέζης ή στο υποκατάστημα του ΙΚΑ).

▪ Το ΦΜΥ αποδίδεται κάθε δίμηνο και έως 20 κάθε μονού μήνα με την συμπλήρωση της προσωρινής δήλωσης ΦΜΥ

▪ Κάθε Απρίλιο, Ιούλιο, Οκτώβριο & Ιανουάριο υποβάλλουμε τριμηνιαία ΑΠΔ (μέσω internet μέχρι την τελευταία ημέρα των μηνών που αναφέρονται παραπάνω.

4.2 Ασθένεια μισθωτού και αναγγελία αυτής.

A) Αναγγελία ασθένειας.

Κάθε μισθωτός, που κωλύεται λόγω ασθένειας να προσέλθει στην εργασία του, οφείλει να ειδοποιήσει την υπηρεσία του για την αδυναμία του να εργασθεί, Δεν έχει νομοθετηθεί ομοιόμορφος τρόπος αποδείξεως της ασθένειας. Εφόσον ο εργαζόμενος είναι ασφαλισμένος, για την απόδειξη της ασθένειάς του, απαιτείται βεβαίωση ιατρού του οικείου ασφαλιστικού οργανισμού. Σε περίπτωση, όμως, που ο εργαζόμενος δεν έχει τις προϋποθέσεις για ασφαλιστική κάλυψη, τότε προς απόδειξη της ασθένειάς του αρκεί βεβαίωση από ιδιώτη ιατρό. Ο εργοδότης, στην τελευταία περίπτωση, δικαιούται να ζητήσει και συμπληρωματικά στοιχεία που να αποδεικνύουν την ασθένεια. Οποσδήποτε, δεν δικαιούται να απαιτήσει, όπως τον ασθενούντα μισθωτό εξετάσει μόνο γιατρός της αρεσκείας του.

Ο μισθωτός οφείλει να εκτελεί με επιμέλεια την εργασία του (άρθρο 652 Α.Κ.), Έχει, λοιπόν, υποχρέωση να προσέρχεται κανονικά και ανελλιπώς στην εργασία του. Αδικαιολόγητη απουσία απ' αυτήν, έστω και ολίγων ημερών, μπορεί να θεωρηθεί ως λύση της συμβάσεως εργασίας από υπαιτιότητα του μισθωτού.

Όμως, αποχή μισθωτού (υπαλλήλου, εργατοτεχνίτη, υπηρέτη) από την εργασία του, που οφείλεται σε ασθένεια βραχείας, σχετικώς, διάρκειας ή προκειμένου για γυναίκα σε λοχεία, δεν θεωρείται ως λύση της συμβάσεως εργασίας εκ μέρους αυτού (άρθρα 5 παρ. 3 Ν. 2112/20, όπως συμπληρώθηκε με το άρθρο 3 του Ν. 4558/30 και 8 Β.Δ. 16/18.7.20).

Παράλειψη αναγγελίας της ασθένειας και στη συνέχεια αποχή από την εργασία, εφόσον προέρχεται από δόλο ή αμέλεια, μπορεί να αποτελέσει σπουδαίο λόγο καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας εκ μέρους του εργοδότη, χωρίς υποχρέωσή του να καταβάλει τη νόμιμη αποζημίωση (Α.Π.385/64)

Καθυστερημένη από το μισθωτό προσαγωγή πιστοποιητικού της ασθένειας εγγράφου είναι επιτρεπτή, εφόσον έχει ειδοποιήσει εγκαίρως περί αυτής τον εργοδότη του (Α.Π. 378/65). Αν, όμως, δεν έχει ειδοποιήσει τον εργοδότη του, η απουσία από την εργασία μπορεί, κατά τις περιστάσεις, να θεωρηθεί αδικαιολόγητη και να επιφέρει τη λύση της συμβάσεως εργασίας αζημίως για τον εργοδότη (Α.Π. 385/64).

Η αποχή του μισθωτού από την εργασία του, λόγω ασθένειας, έχει σοβαρές συνέπειες. Έτσι:

α) Θεμελιώνει δικαίωμα του ασθενούντος μισθωτού για λήψη του μισθού από τον εργοδότη, κάτω από ορισμένες προϋποθέσεις (άρθρα 657658 Α.Κ.).

β) Θεμελιώνει δικαίωμα του μισθωτού για λήψη επιδόματος ασθένειας από τον οικείο ασφαλιστικό οργανισμό.

γ) Υπάρχουν συνέπειες και για την ίδια τη σύμβαση εργασίας. Η αποχή του μισθωτού από την εργασία του λόγω ασθενείας δεν λύει αυτοδικαίως τη σύμβαση εργασίας ούτε κι όταν η διάρκεια της ασθένειας είναι μεγάλη.

B) Ασθένεια βραχείας διάρκειας.

Ως βραχείας διάρκειας ασθένεια θεωρείται:

α) Η διαρκούσα ένα μήνα για μισθωτούς που έχουν υπηρεσία μέχρι τεσσάρων (4) ετών.

β) Η διαρκούσα τρεις μήνες για τους μισθωτούς που έχουν υπηρεσία πλέον των τεσσάρων και μέχρι δέκα ετών.

γ) Η διαρκούσα τέσσερις μήνες για όσους έχουν υπηρεσία πλέον των δέκα και μέχρι δέκα πέντε ετών.

δ) Η διαρκούσα έξη μήνες για όσους έχουν υπηρεσία πλέον των δέκα πέντε ετών.

Τα παραπάνω ορίζει η παράγραφος 3 του άρθρου 5 του Ν. 2112/20, που προστέθηκε με το άρθρο 3 του Ν. 4558/30. Η διάταξη αφορά τους μισθωτούς με υπαλληλική ιδιότητα, αλλά η νομολογία έκρινε

ότι τα ίδια όρια βραχείας ασθένειας ισχύουν και για τους εργατοτεχνίτες και υπηρέτες για την ταυτότητα του νομικού λόγου (Α.Π. 385/64).

Η υπηρεσία, για την οποία ομιλεί ο νόμος, νοείται διανυθείσα στον ίδιο εργοδότη. Και σε περίπτωση μεταβολής του προσώπου του εργοδότη, ο νέος εργοδότης υποχρεούται να προσμετρήσει το χρόνο υπηρεσίας που διανύθηκε στον προηγούμενο εργοδότη.

Δεν απαγορεύεται η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας κατά τη διάρκεια της ασθένειας του μισθωτού (Α.Π. 288/66). Ο μισθωτός πάντως δεν χάνει το δικαίωμα λήψεως των αποδοχών του λόγω του ανυπαιτίου κωλύματος, σύμφωνα με το άρθρο 658 Α.Κ., κατά το οποίο «η αξίωσης υφίσταται και αν έτι ο εργοδότης κατήγγειλε την σύμβαση».

Γ) Ασθένεια μακράς διάρκειας και καταγγελία συμβάσεως εργασίας.

Αν η διάρκεια της ασθένειας υπερβεί τα ανωτέρω όρια, η απουσία του εργαζομένου δεν θεωρείται ως αυτοδίκαια λύση της συμβάσεως εργασίας, αλλά τούτο θα κριθεί από το δικαστήριο. /Έτσι αποφαινεται σταθερά από το 1959 η νομολογία (Α.Π. 363/59, 465/69, 528/66, 674/66, 249/84 Τμ. Β').

Δ) Ασθένεια του εργαζομένου που ζει στο σπίτι του εργοδότη.

Τα άρθρα 660-661 του Αστικού Κώδικα ορίζουν ειδική μεταχείριση του εργαζομένου που έχει προσληφθεί και ζει μαζί με τον εργοδότη του. Επειδή, όμως, τώρα όλοι οι εργαζόμενοι με σχέση εξαρτημένης εργασίας υπάγονται στην ασφάλιση του Ι.Κ.Α., οι διατάξεις των άρθρων αυτών έχουν εντελώς επικουρική εφαρμογή.

Άρθρο 660. Ασθένεια του εργαζομένου. Ο εργοδότης σε περίπτωση ασθένειας του εργαζομένου που έχει προσληφθεί και ζει μαζί του, έχει υποχρέωση να του παρέχει, ενόσω διαρκεί η σύμβαση, περίθαλψη και ιατρική αντίληψη στο σπίτι ή και σε νοσοκομείο έως ένα μήνα, αν η ασθένεια παρουσιάστηκε τουλάχιστον ένα έτος μετά την έναρξη της σύμβασης και έως δέκα ημέρες, αν η ασθένεια παρουσιάστηκε μετά τρεις μήνες από την έναρξη της σύμβασης. Ο εργοδότης έχει δικαίωμα να καταλογίσει τις δαπάνες στο μισθό που οφείλει για το χρόνο που διαρκεί η ασθένεια.

Η υποχρέωση του εργοδότη δεν υπάρχει, αν η ασθένεια οφείλεται σε δόλο ή σε βαριά αμέλεια του εργαζομένου ή από την εισαγωγή του σε νοσοκομείο ως ασφαλισμένου υποχρεωτικά για την περίπτωση ασθένειας.

Άρθρο 661. Ο εργοδότης έχει τις υποχρεώσεις του προηγούμενου άρθρου και αν ακόμη, έχοντας εξαιτίας της ασθένειας τέτοιο δικαίωμα, καταγγείλει τη σύμβαση.

Επί πόσο χρόνο δικαιούται μισθό ο μισθωτός που δεν εργάστηκε λόγω ασθένειας ;

Ο λόγω ασθένειας κωλυόμενος να εργασθεί μισθωτός έχει τις ακόλουθες μισθολογικές αξιώσεις:

α) Εάν έχει συμπληρώσει στον εργοδότη του υπηρεσία μεγαλύτερη των δέκα ημερών, αλλά μικρότερη του έτους δικαιούται αποδοχές ενός δεκαπενθημέρου.

β) Εάν έχει συμπληρώσει υπηρεσία ενός τουλάχιστον έτους δικαιούται αποδοχές ενός μηνός. Εάν δεν έχει συμπληρώσει 10ήμερο στην εργασία του, δεν θεμελιώνει δικαίωμα στο μισθό.

Το παραπάνω δικαίωμα στο μισθό του έχει ο λόγω ασθένειας κωλυόμενος να εργασθεί μισθωτός καθ' έκαστων εργασιακό έτος (και όχι κάθε ημερολογιακό έτος). Εννοείται ότι οι αμειβόμενοι με ημερομίσθιο μισθωτοί δικαιούνται να λάβουν τόσα ημερομίσθια όσες είναι οι εργάσιμες ημέρες του δεκαπενθημέρου ή του μήνα, ενώ οι αμειβόμενοι με μηνιαίο μισθό δικαιούνται μισό ή ένα ολόκληρο μηνιαίο μισθό. Οι αμειβόμενοι με ποσοστά ή με ποσοστά και μισθό δικαιούνται, σε περίπτωση ασθένειας, να λάβουν από τον εργοδότη τους αποδοχές κατά τις διακρίσεις των άρθρων 657- 658 Α.Κ., που υπολογίζονται βάσει του μέσου όρου των πραγματοποιούμενων αποδοχών.

Σε κάθε περίπτωση, ο εργοδότης δικαιούται να εκπέσει από τις κατά τα άνω οφειλόμενες, λόγω ασθένειας, αποδοχές στον εργαζόμενο όσα τυχόν έλαβε ο τελευταίος δυνάμει υποχρεωτικής από το νόμο ασφαλίσεως(π.χ. στο Ι.Κ.Α.) και εξ αιτίας της ασθένειας (άρθρο 657 παρ. 2 Α.Κ.). Εκπίπτει το επίδομα ασθένειας, το οποίο καταβάλλεται από τον ασφαλιστικό οργανισμό στο μισθωτό για τις εργάσιμες ημέρες του προβλεπόμενου από τα άρθρα 657- 658 Α.Κ. χρόνου (15νθήμερου ή μήνα) και όχι το τυχόν καταβληθέν σ' αυτόν μεγαλύτερο επίδομα είτε γιατί το Ι.Κ.Α. παρέχει επίδομα για όλες τις ημέρες (και τις μη εργάσιμες) είτε γιατί η ασθένεια διάρκεσε επί χρόνο μακριότερο. Σε περίπτωση τοκετού εκπίπτει το επίδομα κηρύσεως ή λοχείας, όχι όμως και το επίδομα τοκετού.

4.3 Επίδομα ασθένειας Ι.Κ.Α. Προϋποθέσεις.

4.3.1 Επίδομα ασθένειας μισθωτών.

Για να δικαιωθεί επιδόματος ασθένειας από το Ι.Κ.Α. ο μισθωτός, απαιτείται όπως έχει πραγματοποιήσει εκατό (100) τουλάχιστον ημερομίσθια στην ασφάλιση του Ιδρύματος κατά το ημερολογιακό έτος

το αμέσως προηγούμενο της αναγγελίας της ασθενείας ή κατά το προηγούμενο της αναγγελίας αυτής 15μηνο, χωρίς όμως να υπολογίζονται στη δεύτερη περίπτωση οι ημέρες εργασίας που πραγματοποιήθηκαν στο τελευταίο ημερολογιακό τρίμηνο του 15μήνου.

Επίσης, να είναι ανίκανος για εργασία εξ αιτίας της ασθένειας πράγμα το οποίο θα κρίνει ο αρμόδιος γιατρός του Ιδρύματος. Η ασθένεια δεν πρέπει να οφείλεται σε πταίσμα του μισθωτού. Η αποχή λόγω ασθενείας από την εργασία να διάρκεσε πέραν των τριών ημερών από την αναγγελία στο Ι.Κ.Α

Τέλος, ο μισθωτός να μη λαμβάνει σύνταξη από το Ι.Κ.Α.

4.3.2 Επίδομα ασθενείας στρατευμένων.

Ο ασφαλισμένος στο Ι.Κ.Α. μισθωτός, που κατά το χρόνο της στρατεύσεώς του ως κληρωτού, είχε τις παραπάνω προϋποθέσεις, όσον αφορά τις ημέρες εργασίας στην ασφάλιση του Ιδρύματος, δικαιούται να λάβει επίδομα ασθενείας, εάν καταστεί ανίκανος για εργασία λόγω ασθενείας και επί έξι μήνες μετά την απόλυσή του από το στρατό.

Όταν ο μισθωτός δεν συγκεντρώνει τις προαναφερθείσες προϋποθέσεις για τη λήψη επιδόματος ασθενείας από το Ι.Κ.Α., δικαιούται να λάβει μόνο από τον εργοδότη του τις αποδοχές που προνοούν τα άρθρα 657658 Α.Κ., σε συνδυασμό βέβαια με τον περιορισμό του άρθρου 5 του Α.Ν. 178/67

4.3.3 Φορολογία αποδοχών και επιδόματος ασθενείας.

Οι αποδοχές ασθενείας που καταβάλλει ο εργοδότης φορολογούνται ως εισόδημα μισθωτών υπηρεσιών και συνεπώς πρέπει να παρακρατούνται τα ανάλογα ποσά Φ.Μ.Υ. και χαρτοσήμου, τα οποία και αποδίδονται στο δημόσιο. Το ίδιο ισχύει και για τα επιδόματα ασθενείας που καταβάλλονται από τις ασφαλιστικούς οργανισμούς (Ι.Κ.Α. κ.λπ.). Σ' αυτήν την περίπτωση, υπόχρεος για την παρακράτηση του φόρου και του χαρτοσήμου και την απόδοση αυτών είναι το οικείο ασφαλιστικό ταμείο .

Για πολλά χρόνια οι ασφαλιστικές εισφορές υπολογίζονταν μόνο στο τμήμα των αποδοχών ασθενείας που καταβάλλονταν από τον εργοδότη στο μισθωτό (βάσει της εγκυκλίου 227/68 του Ι.Κ.Α.). Από το 1992, όμως, ο υπολογισμός των εισφορών .υπέρ Ι.Κ.Α. γίνεται επί του συνόλου των προβλεπομένων από το νόμο αποδοχών, πριν δηλαδή την έκπτωση του καταβληθέντος στο μισθωτό επιδόματος ασθενείας από το Ι.Κ.Α. Αυτό ορίζει η υπ' αριθμώ. 141/92 γνωμοδότηση του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους, που έγινε δεκτή από το Ι.Κ.Α.

Το σύνολο των εισφορών (εργοδότη και ασφαλισμένου) στην

περίπτωση που δεν απομένει μισθός - γιατί τα καταβληθέντα επιδόματα κάλυψαν ολοσχερώς την υποχρέωση καταβολής μισθού - είναι υποχρεωμένος να το καταβάλει ο εργοδότης. (Εγκύκλιος Ι.Κ.Α. 68/26.6.1992).

4.3.4 Τα τριήμερα ασθένειας (αναμονής).

Όπως τονίσθηκε και σε προηγούμενη παράγραφο, το Ι.Κ.Α., καταβάλλει επίδομα ασθένειας στους ασφαλισμένους του, που παρέχουν εξαρτημένη εργασία, από την τέταρτη ημέρα ασθένειας.

Έτσι, ο λόγω ασθένειας κωλυόμενος να εργασθεί μισθωτός δικαιούται να λάβει από τον εργοδότη του για τις τρεις (3) πρώτες ημέρες της ασθένειάς του το μισό του ημερομισθίου του ή του 1/25 του μισθού του. Από την τέταρτη ημέρα και μετά αναλαμβάνει την επιδότηση του ασθενούντος μισθωτού το Ι.Κ.Α., ο δε εργοδότης υποχρεούται όπως καταβάλλει τη διαφορά μεταξύ ημερομισθίου ή 1/25 του μισθού και του ημερήσιου επιδόματος ασθένειας του Ι.Κ.Α. Την υποχρέωση αυτή (να συμπληρώσει το επίδομα ασθένειας) έχει ο εργοδότης μέχρις αποδοχών μισού ή ενός μηνός, ανάλογα με το χρόνο υπηρεσίας του μισθωτού (κατά τις διακρίσεις των άρθρων 657-658 Α.Κ.). Στις αποδοχές του μισού ή ενός μηνός, περιλαμβάνεται και το πρώτο τριήμερο, κατά το οποίο ο ασθενής μισθωτός λαμβάνει από τον εργοδότη του μόνο το 1/2 του ημερομισθίου ή του 1/25 του μισθού του.

Σύμφωνα με τη νομολογία, οι παραπάνω αξιώσεις του μισθωτού κατά του εργοδότη κ.λπ. δεν υπολογίζονται με βάση το ημερολογιακό έτος, αλλά με βάση το εργασιακό έτος (που μετράται από την ημερομηνία προσλήψεως)(3). Κατά ταύτα, ο εργοδότης υποχρεούται κάθε έτος υπηρεσίας να καταβάλλει σ' αυτόν όσες φορές ασθενήσει τρεις (3) ή ολιγότερες ημέρες το μισό των αποδοχών του και μια φορά το μισό πάλι των αποδοχών του, αλλά για τις τρεις (3) πρώτες ημέρες της τυχόν μεγαλύτερης των τριών ημερών ασθένειας του. Σε περίπτωση δεύτερης, τρίτης κ.λπ. ασθένειας του μισθωτού μεγαλύτερης των τριών ημερών, εντός του ίδιου έτους, οπότε την επιδότηση για όλες τις ημέρες της ασθένειας αναλαμβάνει το Ι.Κ.Α. ή άλλος ασφαλιστικός οργανισμός, ο εργοδότης υποχρεούται μόνο σε συμπλήρωση του ημερησίου μισθού και μέχρι των χρονικών ορίων που ορίζονται από τα άρθρα 657-658 Α.Κ.

Παράδειγμα υπολογισμού των τριημέρων αναμονής.

Εργάτης, που έχει συμπληρώσει ενός έτους υπηρεσία στην επιχείρηση, ασθενεί εντός του αυτού εργασιακού έτους ως εξής: Την πρώτη φορά 6 ημέρες, τη δεύτερη 3 ημέρες, την Τρίτη 10 ημέρες, την τέταρτη 2 ημέρες και την πέμπτη επί 20 ημέρες, δηλαδή συνολικά επί 41

ημέρες.

Από το Ι.Κ.Α. θα επιδοτηθεί ως εξής: Την πρώτη φορά επί τρεις ημέρες, τη δεύτερη φορά καθόλου, την τρίτη επί 10 ημέρες, την τέταρτη καθόλου και την πέμπτη φορά επί 20 ημέρες.

Ο εργοδότης θα καταβάλει στο μισθωτό του: Την πρώτη φορά τρία μισά ημερομίσθια και τη διαφορά (μεταξύ πραγματικού ημερομισθίου και επιδόματος ασθένειας) για τα υπόλοιπα τρία. Τη δεύτερη φορά 3 μισά ημερομίσθια, την τρίτη φορά τη διαφορά για τις εργάσιμες ημέρες του ημερομισθίου, την τέταρτη φορά δύο μισά ημερομίσθια και την πέμπτη τη διαφορά (ημερομισθίου μείον επιδόματος ασθένειας) για τις υπόλοιπες 4 ή 5 ημέρες, μέχρι συμπλήρωσεως των εργασίμων ημερών του συγκεκριμένου μήνα (ανώτατο όριο υποχρέωσης του εργοδότη καθ' όλο το έτος).

4.4 Λεπτομερειακά θέματα επί ασθένειας μισθωτού.

Κατά τη διάρκεια της ασθένειας του μισθωτού πιθανόν να προκύψουν διάφορα προβλήματα, από τα οποία τα κυριότερα εξετάζονται στη συνέχεια με τις αντίστοιχες νομοθετικές, νομολογιακές ή διοικητικές λύσεις:

A) Επί συμβάσεως ορισμένου χρόνου.

Οι διατάξεις του Ν. 2112/20 (άρθρο 5 παρ. 3) και του Β.Δ. 16/18.7.20 (άρθρο 8) περί βραχείας ασθένειας, που προστατεύουν τον εργαζόμενο σε περίπτωση απουσίας του από την εργασία λόγω ασθένειας, εφαρμόζονται και στις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου (άρθρο 8 παρ. 1 εδ. 2 Ν. 2112/20, Α.Π. 485/57). Όσον αφορά το δικαίωμα του μισθωτού στο μισθό του, εφαρμόζονται αναλόγως τα άρθρα 657-658 Α.Κ. και μάλιστα αδιακρίτως τρόπου υπολογισμού του μισθού. Τα ίδια ισχύουν και επί συμβάσεως εργασίας ορισμένου έργου, αφού αυτή εξομοιώνεται προς τη σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου.

B) Επί θέσεως σε διαθεσιμότητα του μισθωτού.

Ο μισθωτός που θα ασθενήσει κατά το διάστημα που τελεί σε διαθεσιμότητα δικαιούται να λάβει από τον εργοδότη του τις αποδοχές που προβλέπονται από τα άρθρα 657-658 Α.Κ. Δηλαδή, ο εργοδότης υποχρεούται να συμπληρώσει το επίδομα ασθένειας που παίρνει ο μισθωτός από το Ι.Κ.Α. μέχρι του ύψους των μισών αποδοχών που δικαιούται ο τελευταίος κατά το διάστημα της διαθεσιμότητας.

Γ) Εκ περιτροπής εργασία.

Επί απασχολήσεως μισθωτού με το σύστημα της εκ περιτροπής εργασίας (άρθρο 13 παρ. 7 Ν. Δ . 2961/54), οι αποδοχές των ημερών ασθενείας ή η συμπλήρωση του χορηγηθέντος από το Ι.Κ.Α. επιδόματος ασθενείας, καταβάλλονται μόνο για τις ημέρες κατά τις οποίες ο μισθωτός -σύμφωνα με την υπάρχουσα γραπτή σύμβαση μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου - πρόσφερε τις υπηρεσίες του.

Δ) Υπερημερία εργοδότη.

Σε περίπτωση υπερημερίας του εργοδότη ως προς την αποδοχή των υπηρεσιών του μισθωτού, ο τελευταίος δικαιούται τις αποδοχές του κατά την έννοια του άρθρου 656 του Α.Κ. Εάν όμως ασθενήσει κατά τη διάρκεια της υπερημερίας του εργοδότη και τυχόν καλούμενος ο μισθωτός να εργασθεί δηλώσει αδυναμία να το πράξει λόγω ασθενείας, δικαιούται τις αποδοχές του κατά τα άρθρα 657-658 Α.Κ. από την ημέρα της προσκλήσεως προς εργασία.

Ε) Εργασία μισθωτού σε άλλο εργοδότη.

Ο μισθωτός που απέχει από την εργασία του λόγω ασθενείας, εφόσον κατά τη διάρκεια αυτής εργάστηκε αλλού και εισέπραξε μισθό, δεν δικαιούται για τις ημέρες αυτής της απασχολήσεώς του αποδοχές από τον κανονικό εργοδότη του κατά τα άρθρα 657 - 658 Α. Κ . Μάλιστα, ο προσποιούμενος ασθένεια μισθωτός για να εργασθεί αλλού, όχι μόνο δεν δικαιούται αποδοχές σύμφωνα με τα άρθρα 657 - 658 Α . Κ., αλλά μπορεί να θεωρηθεί και ότι έλυσε τη σύμβαση εργασίας με υπαιτιότητά του (Πρωτ. Αθ. 4847/62).

ΣΤ) Ανωτέρα βία.

Εάν ο εργοδότης, λόγω ανωτέρας βίας, ευρίσκεται σε αδυναμία να δεχθεί τις υπηρεσίες του προσωπικού του, απαλλάσσεται από την υποχρέωση καταβολής μισθού σ' αυτό για όσο χρόνο διαρκεί η ανωτέρα βία. Υποχρεούνται, όμως, να καταβάλει τις κατά τα άρθρα 657 - 658 Α.Κ. παροχές σε εκείνους τους μισθωτούς που τυχόν θα ασθενήσουν κατά το διάστημα που διαρκεί η ανωτέρα βία.

Ζ) Ασθένεια μισθωτού κατά τη διάρκεια της άδειάς του.

Κατά την παρ. 6 του άρθρου 2 του Α . Ν. 539/45, τα χρονικά

διαστήματα, κατά τα οποία ο μισθωτός απείχε από την εργασία του λόγω βραχείας ασθένειας, δεν θεωρούνται ως χρόνος μη απασχολήσεως ούτε συμψηφίζονται με τις ημέρες της κανονικής άδειας που δικαιούται αυτός(πρβλ. και άρθρο 667 Α.Κ.). Έτσι ο μισθωτός που ασθένησε πριν τη λήψη της άδειάς του ή μετά τη λήξη αυτής δικαιούται να λάβει ολόκληρη την κανονική του άδεια: Αν η ασθένεια συμπέσει κατά τη διάρκεια της άδειάς του, τότε η τελευταία αναστέλλεται για όσο χρόνο διαρκεί η ασθένεια και συνεχίζεται μετά τη λήξη της ασθένειας (Ν .Σ . Κ. 814/54 Ολομ.). Σε περίπτωση που η αποχή του μισθωτού από την εργασία του διαρκέσει περισσότερο από τα όρια της βραχείας διάρκειας ασθένειας, όπως αυτά ορίζονται από το νόμο, τότε χωρεί συμψηφισμός με τις ημέρες της άδειας κατά το μέρος που έγινε η υπέρβαση (έγγραφο Υπ. Εργ. 17706/71 και 5908/75) .

Η) Ασθένεια κατά την ημέρα αναπαύσεως.

Η τυχόν επί μια έως τρεις ημέρες ασθένεια του μισθωτού, εφόσον αυτή συμπέσει με την ημέρα της εβδομαδιαίας αναπαύσεώς του (ρεπό), παρέχει σ' αυτόν το δικαίωμα να αναπαυθεί την επόμενη της λήξεως της ασθένειάς του ημέρα ή μια άλλη ημέρα μέσα στην εβδομάδα που δικαιούται την ανάπαυσή του (Ν. Σ . Κ. 815/63).

Θ) Η ασθένεια και τα δώρα Χριστουγέννων Πάσχα.

Η βασική υπουργική απόφαση 19040/81 για τα επιδόματα (δώρα) εορτών, στην παράγραφο 5 αυτής, αναφέρει ότι τα δώρα υπολογίζονται με βάση τη διάρκεια της εργασιακής σχέσεως, αφού αφαιρεθούν οι ημέρες ασθένειας του εργαζόμενου για τις οποίες αυτός έλαβε επίδομα ασθένειας.

Ι) Σύμπτωση ασθένειας με ημέρα αργίας.

Ο ημερομίσθιος μισθωτός, που λόγω ασθένειας απουσιάζει από την εργασία του κάποια υποχρεωτική από το νόμο ημέρα αργίας (25η Μαρτίου, Δευτέρα του Πάσχα, 1η Μαΐου κλπ.) δικαιούται να λάβει το ημερομίσθιό του, όπως οι λοιποί συνάδελφοί του, από το οποίο όμως θα αφαιρεθεί ό,τι θα λάβει αυτός από το Ι.Κ.Α. ή άλλο ασφαλιστικό οργανισμό για τη συγκεκριμένη ημέρα.

4.5 Αποζημίωση υπερωριακής απασχόλησης.

Χρονικά όρια εργασίας.

Το άρθρο 4 του Ν. 2874/2000 (ΦΕΚ 286 Α΄) αντικαθίσταται με τον Ν. **3385/2005** ως εξής:

1. Σε επιχειρήσεις στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας έως σαράντα (40) ώρες την εβδομάδα, ο εργαζόμενος μπορεί να απασχολείται πέντε (5) επιπλέον ώρες την εβδομάδα κατά την κρίση του εργοδότη (υπερεργασία). Οι ώρες αυτές υπερεργασίας (41η, 42η, 43η, 44η, 45η ώρα) αμείβονται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 25% και δεν συνυπολογίζονται στα επιτρεπόμενα, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις, όρια υπερωριακής απασχόλησης. Για όσους εργαζομένους ισχύει σύστημα εργασίας 6 (έξι) εργάσιμων ημερών την εβδομάδα η, σύμφωνα με το προηγούμενο εδάφιο, υπερεργασία ανέρχεται σε οκτώ (8) ώρες την εβδομάδα (από 41η έως 48η ώρα).

2. Η πέραν των σαράντα πέντε (45) ωρών την εβδομάδα απασχόληση του μισθωτού στις επιχειρήσεις της παραγράφου 1 θεωρείται υπερωριακή απασχόληση ως προς όλες τις νόμιμες συνέπειες, διατυπώσεις και διαδικασίες έγκρισης. Για όσους εργαζομένους ισχύει σύστημα εργασίας έξι (6) εργάσιμων ημερών την εβδομάδα, υπερωριακή απασχόληση θεωρείται η εργασία πέραν των σαράντα οκτώ (48) ωρών την εβδομάδα. Σε κάθε περίπτωση διατηρούνται σε ισχύ οι ρυθμίσεις για το νόμιμο ημερήσιο ωράριο εργασίας.

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

4. Κάθε ώρα υπερωρίας, για την πραγματοποίηση της οποίας δεν τηρούνται οι προβλεπόμενες από το νόμο διατυπώσεις και διαδικασίες έγκρισης, χαρακτηρίζεται εφεξής κατ' εξαίρεση υπερωρία.

5. Για κάθε ώρα κατ' εξαίρεση υπερωρίας ο μισθωτός δικαιούται αποζημίωση ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 100%».

Για πενθήμερη απασχόληση:

40 - 45 ώρες: +25% (υπερεργασία)

Για πενθήμερη απασχόληση:

40 - 48 ώρες: +25% (υπερεργασία)

Νυκτερινή απασχόληση Μισθωτών

Υπάλληλοι ή εργάτες άσχετα αν η απασχόλησή τους είναι συνεχής ή έκτακτη, όταν προσφέρουν την εργασία τους, κατά τις νυκτερινές ώρες, δηλαδή κατά το χρονικό διάστημα από 10ης μμ. (βραδινής) μέχρι 6ης πμ.

(πρωινής), ή όταν ένα μέρος μόνο της εργασίας τους παρέχεται στο παραπάνω χρονικό διάστημα, τότε οι κανονικές και νόμιμες αποδοχές θα προσαυξάνονται κατά 25% (Υπ. Εργ. 1331/83).

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

Όταν η νυκτερινή εργασία συμπέσει με υπερωριακή εργασία και μέρα Κυριακή, τότε καταβάλλονται οι προσαυξήσεις του 25% της νυκτερινής εργασίας και 75% της Κυριακής πάνω στις αντίστοιχες νόμιμες αποδοχές. Επί πλέον καταβάλλεται και η προσαύξηση της υπερωρίας (25%, 30%, 50% ανάλογα) πάνω στις αντίστοιχες πραγματικές αποδοχές των ωρών αυτών, που θα έχουν προσαυξηθεί προηγούμενα με τις δύο προσαυξήσεις νυκτερινής εργασίας και Κυριακής (25% + 75% = 100%) (Υπ. Εργ. 972/86).

4.6 Δώρο Χριστουγέννων.

Όσοι αμείβονται με **μηνιαίο μισθό** και απασχολήθηκαν από 1/5 μέχρι 31/12 δικαιούνται ένα μισθό ως δώρο Χριστουγέννων. Για παράδειγμα υπάλληλος που απασχολήθηκε με πλήρη εργασία ολόκληρο το παραπάνω διάστημα και αμείβεται με μηνιαίο μισθό 1100 € θα λάβει ακαθάριστες αποδοχές 1100 € προσαυξημένες με την αναλογία του επιδόματος αδείας (0,04166) δηλ. $1100 * 0,04166 = 45,83$, δηλαδή συνολικό δώρο $1100 + 45,83 = 1145,83$ €, αν δεν έχει άλλες προσαυξήσεις (νυκτερινά, υπερωρίες κτλ).

Όσοι αμείβονται με **ημερομίσθιο** και απασχολήθηκαν από 1/5 μέχρι 31/12 δικαιούνται 25 ημερομίσθια ως δώρο Χριστουγέννων. Για παράδειγμα εργάτης που απασχολήθηκε με πλήρη εργασία ολόκληρο το παραπάνω διάστημα και αμείβεται με 50 € ημερομίσθιο, θα λάβει ακαθάριστες αποδοχές $25 * 50 = 1250$ € προσαυξημένες με την αναλογία του επιδόματος αδείας (0,04166) δηλ. $1250 * 0,04166 = 52,08$, δηλαδή συνολικό δώρο $1250 + 52,08 = 1302,08$ €, αν δεν έχει άλλες προσαυξήσεις (νυκτερινά, υπερωρίες κτλ).

Όσοι απασχολήθηκαν **μικρότερο χρονικό διάστημα** δικαιούνται 2/25 του μηνιαίου μισθού ή 2 ημερομίσθια (ανάλογα για υπάλληλο ή εργάτη) για κάθε 19 ημέρες εργασιακής σχέσης (συνυπολογίζονται οι Κυριακές και οι αργίες) .

Για παράδειγμα, **εργάτης** με ημερομίσθιο 50 € απασχολήθηκε από 1/9 μέχρι 31/12. Ημέρες εργασιακής σχέσης (Σεπτέμβριος 30, Οκτώβριος 31, Νοέμβριος 30 & Δεκέμβριος 31) = 122

▪ Ημέρες επιδόματος $122 / 19 * 2 = 12,84$

▪ Αποδοχές επιδόματος $12,84 * 50 = 642$ €

- Προσαύξηση επιδόματος αδείας $642 * 0,04166 = 26,75 \text{ €}$
- Συνολικό δώρο Χριστουγέννων $642 + 26,75 = 668,75 \text{ €}$

Για παράδειγμα, **υπάλληλος** με μηνιαίο μισθό 1100 € που απασχολήθηκε από 1/7 μέχρι 30/11 δηλαδή ημέρες εργασιακής σχέσης 153.

- Ημέρες επιδόματος $153/19 * 2/25 = 0,6442$ μισθού
- Αποδοχές επιδόματος $0,6442 * 1100 = 708,63 \text{ €}$
- Προσαύξηση επιδόματος αδείας $708,63 * 0,04166 = 29,52 \text{ €}$
- Συνολικό δώρο Χριστουγέννων $708,63 + 29,52 = 738,15 \text{ €}$

Όσοι απασχολούνται **εποχιακά** με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου, δικαιούνται για κάθε 8 **ημέρες εργασίας** μια ημέρα δώρο. Δηλ. από 1/5 μέχρι 31/12 οι ημέρες εργασίας είναι 8 μήνες * 25 ημέρες εργασίας = 200 ημέρες

Από το σύνολο των ημερών που προκύπτουν με βάση την εργασιακή σχέση, αφαιρούνται οι ημέρες αδικαιολόγητης απουσίας, απεργίας, στράτευσης και ασθένειας, αλλά μόνο όσες επιδοτήθηκαν από τον ασφαλιστικό οργανισμό. Προσοχή, δεν αφαιρούνται οι ημέρες κυοφορσίας & λοχείας. Το δώρο Χριστουγέννων υπολογίζεται σύμφωνα με τις τακτικές αποδοχές που παίρνει ο εργαζόμενος μέχρι της **10/12**.

4.7 Δώρο Πάσχα.

Όσοι αμείβονται με **μηνιαίο μισθό** και απασχολήθηκαν από 1/1 μέχρι 30/4 δικαιούνται το 1/2 του μισθού ως δώρο Πάσχα. Για παράδειγμα υπάλληλος που απασχολήθηκε με πλήρη εργασία ολόκληρο το παραπάνω διάστημα και αμείβεται με μηνιαίο μισθό 1100 € θα λάβει ακαθάριστες αποδοχές 550 € προσαυξημένες με την αναλογία του επιδόματος αδείας (0,04166) δηλ. $550 * 0,04166 = 22,91$, δηλαδή συνολικό δώρο $550 + 22,91 = 572,91 \text{ €}$, αν δεν έχει άλλες προσαυξήσεις (νυχτερινά, υπερωρίες κτλ)

Όσοι αμείβονται με **ημερομίσθιο** και απασχολήθηκαν από 1/1 μέχρι 30/4 δικαιούνται 15 ημερομίσθια ως δώρο Πάσχα. Για παράδειγμα εργάτης που απασχολήθηκε με πλήρη εργασία ολόκληρο το παραπάνω διάστημα και αμείβεται με 50 € ημερομίσθιο, θα λάβει ακαθάριστες αποδοχές $15 * 50 = 750 \text{ €}$ προσαυξημένες με την αναλογία του επιδόματος αδείας (0,04166) δηλ. $750 * 0,04166 = 31,25$ δηλαδή συνολικό δώρο $750 + 31,25 = 781,25 \text{ €}$, αν δεν έχει άλλες προσαυξήσεις (νυχτερινά, υπερωρίες κτλ)

Όσοι απασχολήθηκαν **μικρότερο χρονικό διάστημα** δικαιούνται 1/30 του μηνιαίου μισθού για κάθε 8 ημέρες εργασιακής σχέσης (συνυπολογίζονται οι Κυριακές και οι αργίες).

Για παράδειγμα, **εργάτης** με ημερομίσθιο 50 € απασχολήθηκε από 1/3 μέχρι 30/4. Ημέρες εργασιακής σχέσης (Μάρτιος 31, Απρίλιος 30) = 61

- Ημέρες δώρου $61 / 8 = 7,625$
- Αποδοχές δώρου $7,625 * 50 = 381,25 \text{ €}$
- Προσαύξηση επιδόματος αδείας $381,25 * 0,04166 = 15,88 \text{ €}$
- Συνολικό δώρο Πάσχα $381,25 + 15,88 = \mathbf{397,13 \text{ €}}$

Για παράδειγμα, **υπάλληλος** με μηνιαίο μισθό 1100 € που απασχολήθηκε από 1/3 μέχρι 30/4 δηλαδή ημέρες εργασιακής σχέσης 61.

- Ημέρες επιδόματος $61 / 8 = 7,625 * 1/30 = 0,2542$ του μισθού
- Αποδοχές επιδόματος $0,2542 * 1100 = 279,62 \text{ €}$
- Προσαύξηση επιδόματος αδείας $279,62 * 0,04166 = 11,65 \text{ €}$
- Συνολικό δώρο Πάσχα $279,62 + 11,65 = \mathbf{291,27 \text{ €}}$

Όσοι απασχολούνται **εποχιακά** με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου, δικαιούνται για κάθε 13 ημέρες εργασίας 2 ημερομίσθια.

Από το σύνολο των ημερών που προκύπτουν με βάση την εργασιακή σχέση, αφαιρούνται οι ημέρες αδικαιολόγητης απουσίας, απεργίας, στράτευσης και ασθένειας, αλλά μόνο όσες επιδοτήθηκαν από τον ασφαλιστικό οργανισμό. Προσοχή, **δεν** αφαιρούνται οι ημέρες κυκλοφορίας & λοχείας. Το δώρο Πάσχα υπολογίζεται σύμφωνα με τις τακτικές αποδοχές που παίρνει ο εργαζόμενος μέχρι της 4/4.

4.8 Πώς αμείβονται οι Αργίες των Εορτών.

Κατά την περίοδο των εορτών έχουν καθορισθεί με το νόμο ημέρες υποχρεωτικής αργίας και ημέρες κατ'έθιμο αργίας. Ως ημέρα υποχρεωτικής αργίας είναι η ημέρα των Χριστουγέννων (25η Δεκεμβρίου) κατά την οποία απαγορεύεται η απασχόληση των μισθωτών και η λειτουργία των επιχειρήσεων εκτός από εκείνες που νόμιμα λειτουργούν κατά τις Κυριακές και τις γιορτές. Έτσι ισχύουν τα εξής:

α) Επιχειρήσεις που δεν θα λειτουργήσουν

Εάν δεν λειτουργήσει η επιχείρηση καταβάλλεται στους μισθωτούς που αμείβονται με ημερομίσθιο το σύνηθες καταβαλλόμενο ημερομίσθιό τους χωρίς καμία προσαύξηση. Στους μισθωτούς που αμείβονται με μισθό δεν οφείλεται τίποτα πέραν του μηνιαίου μισθού.

β) Επιχειρήσεις που θα λειτουργήσουν

Οι μισθωτοί που θα απασχοληθούν ημέρα υποχρεωτικής αργίας δικαιούνται να λάβουν αν αμείβονται με ημερομίσθιο το σύνηθες καταβαλλόμενο ημερομίσθιό τους και προσαύξηση 75% που θα υπολογισθεί στο νόμιμο ωρομίσθιό τους για όσες ώρες απασχοληθούν. Στην περίπτωση που οι εργαζόμενοι αμείβονται με μηνιαίο μισθό:

1) προσαύξηση 75% επί του νόμιμου ωρομίσθιού τους και το οφειλόμενο κατά τη συγκεκριμένη ημέρα μισθό τους ίσο με τόσα ωρομίσθια όσα είναι και οι ώρες απασχόλησης εφόσον πρόκειται για επιχειρήσεις που υπάγονται στις διατάξεις περί Κυριακής αργίας και λειτουργούν εκτάκτως.

2) μόνο προσαύξηση 75% επί του νόμιμου ημερομισθίου για όσες ώρες απασχοληθούν αν πρόκειται για μισθωτούς επιχειρήσεων που δεν υπάγονται στις διατάξεις περί Κυριακής αργίας Όσοι από τους ημερομισθίους δεν προσέλθουν στην εργασία τους αν γνωρίζουν ότι η επιχείρηση λειτουργεί δεν θα λάβουν την αμοιβή της ημέρας αυτής.

4.9 Ως κατ'έθιμο αργίες είναι:

- η δεύτερη ημέρα των Χριστουγέννων (26η Δεκεμβρίου)
- η Πρωτοχρονιά (1η Ιανουαρίου)
- τα Θεοφάνια (6 Ιανουαρίου)

και αμείβονται ως εξής:

Οι παραπάνω εορτές δεν περιλαμβάνονται στις εξαιρέσιμες και συνεπώς είναι εργάσιμες ημέρες για τους μισθωτούς του ιδιωτικού τομέα εκτός αν έχουν καθιερωθεί ως εξαιρέσιμες αργίες με ειδικά διατάγματα, συλλογικές συμβάσεις κτλ. Έτσι επιτρέπεται κατά την ημέρα αυτή η λειτουργία των ιδιωτικών επιχειρήσεων όσο και η απασχόληση των μισθωτών. Στους μισθωτούς που απασχολούνται κατά τις ημέρες αυτές, αν μεν είναι ημερομισθίοι οφείλεται να λάβουν το συνήθως καταβαλλόμενο ημερομισθίο τους χωρίς καμία προσαύξηση, αν δε αμείβονται με μηνιαίο μισθό καμιά αμοιβή, πέρα του κανονικού μισθού τους. Σημειώνεται ιδιαίτερα για τους αμειβόμενους με ημερομισθίο εάν δεν απασχοληθούν τις ημέρες αυτές, έστω και για λόγους που δεν οφείλονται σε υπαιτιότητά τους, θα καταβληθεί το ημερομισθίο τους.

Εάν η επιχείρηση παραμένει κλειστή κατά τις ημέρες αυτές, όσοι αμείβονται με ημερομισθίο δεν δικαιούνται κατά κανόνα να λάβουν το ημερομισθίο τους γιατί δεν υπάρχει διάταξη νόμου με την οποία να θεσπίζεται γενική υποχρέωση των εργοδοτών για την πληρωμή του ημερομισθίου τους στις μη εξαιρέσιμες αργίες, εκτός βέβαια αν από έθιμο ή επιχειρησιακή συνήθεια ή ΣΣΕ κλπ.

Προβλέπεται ότι θα αργήσουν στις εορτές αυτές, καταβάλλοντας όμως το αντίστοιχο ημερομισθίο, όσοι αμείβονται με μηνιαίο μισθό θα λάβουν κανονικά το μισθό τους χωρίς καμιά πρόσθετη αμοιβή.

Αν όμως λειτουργεί συνήθως η επιχείρηση κατά τη ημέρα αυτή αλλά φέτος ο εργοδότης αποφάσισε μονομερώς να μη λειτουργήσει, οφείλει να καταβάλλει στους αμειβόμενους με ημερομισθίο το ημερομισθίο τους, κατά τις διατάξεις περί υπερημερίας εργοδότη, και σε όσους αμείβονται με μηνιαίο μισθό δεν δικαιούνται άλλης αμοιβής εκτός από τον κανονικό μηνιαίο μισθό τους.

Αν όμως η επιχείρηση παρέμεινε κλειστή τα προηγούμενα χρόνια και φέτος ο εργοδότης εξαιρετικώς αποφάσισε τη λειτουργία της, τότε

α)οι αμειβόμενοι με ημερομίσθιο δικαιούνται το κανονικό τους, ημερομίσθιο και

β)οι αμειβόμενοι με μισθό δικαιούνται να λάβουν το 1/25 επί πλέον του μισθού τους (διότι ο μισθός αντιστοιχεί στις εργάσιμες ημέρες του μηνός, ενώ η ημέρα αυτή δεν ήταν για αυτούς εργάσιμη και συνεπώς δεν περιλαμβάνονταν στο μισθό τους η αμοιβή για την ημέρα αυτή).

Εάν κατά τις ημέρες αυτές που χαρακτηρίζονται σαν εργάσιμες ο μισθωτός απουσιάσει αυθαίρετα από την εργασία του, όχι μόνο δεν δικαιούται να λάβει το ημερομίσθιό του αλλά πρόκειται για αδικαιολόγητη απουσία. Αντίθετα, αν ο εργοδότης δεν επιτρέψει για οποιοδήποτε λόγο εκτός από της περίπτωση ανωτέρας βίας στους μισθωτούς να εργαστούν, υποχρεούται να τους καταβάλλει το ημερομίσθιο της ημέρας αυτής.

Εθνικές εορτές πανελλήνιας σημασίας

Από τις οριζόμενες στο Ν. 1157/1981, με τον οποίο κυρώθηκε η από 29.12.1980 Πράξη Νομοθετικού Περιεχομένου του Προέδρου της Δημοκρατίας :

Η 25η Μαρτίου {B.Δ. 157/25.2.69 (ΦΕΚ 46/A/11.3.1969)}

Αρχικά καθιερώθηκε με το από 23.3.1846 B.Δ. (ΦΕΚ 7/3.4.1846)

Η 28η Οκτωβρίου ({B.Δ. 157/25.2.69 (ΦΕΚ 46/A/11.3.1969)}

Αρχικά καθιερώθηκε με το από 24.10.1944{ B.Δ. (ΦΕΚ 4/24.10.1944)}

Η πρώτη του έτους, τα Θεοφάνεια, των Τριών Ιεραρχών για τους εκπαιδευτικούς λειτουργούς, η Καθαρή Δευτέρα, η Μεγάλη Παρασκευή, το Μεγάλο Σάββατο, η Δευτέρα του Πάσχα, η 1η Μαΐου, του Αγίου Πνεύματος, της Κοίμησης της Θεοτόκου, η 17η Νοεμβρίου για τα Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα και τις Ανώτερες Σχολές, η πρώτη και η δεύτερη ημέρα των Χριστουγέννων και οι Κυριακές.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο

ΑΔΕΙΕΣ

Α) Άδεια μητρότητας που δικαιούνται οι εργαζόμενες.

Οι εργαζόμενες μητέρες δικαιούνται άδεια μητρότητας συνολικής διάρκειας 17 προγενέστερη από την πιθανή ημερομηνία, το υπόλοιπο της άδειας χορηγείται μετά τον τοκετό.

Οι εργαζόμενες μητέρες δικαιούνται: Για το χρονικό διάστημα 30 μηνών από τη λήξη της άδειας, εναλλακτικά με συμφωνία του εργοδότη, το ημερήσιο ωράριο των μητέρων μπορεί να οριστεί μειωμένο.

Β) Ποιος από τους γονείς δικαιούται άδεια φροντίδας παιδιού.

Την άδεια απουσίας για λόγους φροντίδας παιδιού μπορεί εναλλακτικά να ζητήσει ο πατέρας ή η μητέρα εργαζόμενη μητέρα.

Το μειωμένο ωράριο για τη φροντίδα των παιδιών θεωρείται και αμείβεται ως χρόνος εργασίας.

Γ) Δικαίωμα για άδεια φροντίδας υιοθετημένων παιδιών.

Το δικαίωμα διακοπής της εργασίας ή καθυστερημένης προσέλευσης ή πρόωρης αποχώρησης από την εργασία (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2000 - 2001 άρθρο 8).

Δ) Άδεια για ασθένεια μελών της οικογένειας.

Στην περίπτωση ασθένειας εξαρτώμενων παιδιών ή άλλων μελών της οικογένειας χορηγείται άδεια:

α) Ο εργαζόμενος γονέας θα πρέπει να απασχολείται με σχέση εξαρτημένης εργασίας.

β) Ύπαρξη ασθένειας εξαρτωμένων από αυτόν μελών της οικογένειάς του. Εξαρτώμενα μέλη είναι τα παιδιά ή ανύπαντρα αδέλφια που δεν μπορούν να αυτοεξυπηρετηθούν. Η άδεια αυτή είναι χωρίς αποδοχές, για 12 ημέρες, εάν ο δικαιούχος προστατεύει δύο παιδιά και σε 12 για περισσότερα από δύο παιδιά.

Ε) Άδεια για μεταγγίσεις αίματος και παραγώγων ή αιμοκάθαρσης.

Εργαζόμενοι με εξαρτημένη σχέση εργασίας, που έχουν υπηρεσία μέχρι τέσσερα (4) ώρες, δικαιούνται έως 22 εργάσιμες ημέρες τον χρόνο επιπλέον άδεια με αποδοχές. (ΕΓΣΣΕ 2002 -2003, άρθρο 10).

Στ) Άδεια λόγω θανάτου συγγενούς.

Στους εργαζόμενους με εξαρτημένη σχέση εργασίας χορηγείται άδεια δύο (2) ημερών.

Ζ) Εκλογική άδεια.

Η ειδική άδεια που δίδεται για την άσκηση του εκλογικού δικαιώματος είναι και στο χρόνο της άδειας.

Η άδεια αυτή δεν συμψηφίζεται με την κανονική ή άλλης μορφής άδεια.

Η διάρκεια της είναι ανάλογη με τη χιλιομετρική απόσταση.

Συγκεκριμένα:

για το πενθήμερο:

- * από 200 - 400 χλμ., μια εργάσιμη ημέρα
- * από 401 και πάνω, δύο εργάσιμες ημέρες
- * για τα νησιά μέχρι 3 ημέρες

για το εξαήμερο:

- * από 100 - 200 χλμ., μια εργάσιμη ημέρα
- * από 201 - 400 χλμ., δύο εργάσιμες ημέρες
- * από 401 και πάνω, τρεις εργάσιμες ημέρες

* για τα νησιά μέχρι 3 ημέρες

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6^ο

ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ

6.1 Κανονισμός ασφάλισης στο ΙΚΑ των προσώπων που απασχολούνται σε επιχειρήσεις μελών της οικογένειάς τους (Α Υ Υ Π Κ Α Φ21/3288/88 ΦΕΚ 4/89τ. Β', που εκδόθηκε κατ' εξουσιοδότηση του άρθρου 1 παρ. 1 του Ν. 1759/88).

Ασφαλιζόμενα πρόσωπα – Προϋποθέσεις

Άρθρο 1 : «Στην ασφάλιση του ΙΚΑ, για όλους τους κλάδους ασφάλισης του καθώς και του ΙΚΑ - ΤΕΑΜ υπάγονται υποχρεωτικά τα πρόσωπα που παρέχουν εργασία μέσα στα όρια της χώρας κατά κύριο επάγγελμα σε εργοδότες με τους οποίους είναι σύζυγοι ή συγγενείς α' και β' βαθμού συγγενείας, εφόσον για την εργασία τους αυτή δεν υπάγονται υποχρεωτικά ή προαιρετικά στην ασφάλιση άλλου φορέα κυρίας ή επικουρικής ασφάλισης».

Έναρξη και λήξη της ασφαλιστικής σχέσης

Άρθρο 2 : «Η ασφαλιστική σχέση των προσώπων του Άρθρου 1 αρχίζει και τελειώνει κάθε φορά από την ημέρα που θα αναγγελθεί έγγραφα στο Ίδρυμα η έναρξη της απασχόλησης ή η διακοπή αυτής από το απασχολούμενο πρόσωπο ή από τον αποδέκτη των υπηρεσιών του. Προϋπόθεση έναρξης ή διακοπής της ασφάλισης είναι η διαπίστωση, της έγγραφα αναγγελθείσας απασχόλησης ή διακοπής από τα όργανα ασφάλισης. Διακοπή της ασφάλισης μπορεί να γίνει και χωρίς έγγραφη αναγγελία διακοπής της απασχόλησης αν τα όργανα της ασφάλισης διαπιστώσουν τη διακοπή αυτή.

Κατά την πρώτη εφαρμογή του Κανονισμού αυτού και εφόσον διαπιστωθεί απασχόληση, η έναρξη της ασφάλισης μπορεί να ανατρέξει αναδρομικά μέχρι 18/3/88 με την προϋπόθεση ότι αυτός που θ' αναγγείλει την απασχόληση θα υποβάλλει σχετικό αίτημα μέσα σε τρεις

το πολύ μήνες από τη δημοσίευση του παρόντος».

Αναλογική εφαρμογή διατάξεων

Άρθρο 3 : «Για την ασφάλιση των προσώπων του Άρθρου 1 εφαρμόζονται επικουρικά και κατά το μέρος που δεν είναι αντίθετες στις διατάξεις του παρόντος Κανονισμού, οι διατάξεις των Άρθρων 1 έως 30 του Κανονισμού ασφάλισης ΙΚΑ».

Αριθμός ημερών ασφάλισης

Άρθρο 4 : «Ο αριθμός ημερών ασφάλισης κάθε μήνα, εκτός των μηνών έναρξης και διακοπής της απασχόλησης προσδιορίζεται υποχρεωτικά σε είκοσι πέντε (25) ανεξάρτητα από τη διάρκεια της πραγματικής απασχόλησης μέσα στο συγκεκριμένο μήνα, εκτός αν αποδεδειγμένα μεσολαβήσει ασθένεια ή γενικότερα ανυπαίτια αδυναμία απασχόλησης οπότε εφαρμόζονται αναλογικά οι διατάξεις των Άρθρων 657 και 658 του Α.Κ. και οι λοιπές σχετικές διατάξεις της νομοθεσίας του Ιδρύματος. Ανεξάρτητα από την πραγματική διάρκεια της ημερήσιας απασχόλησης αναγνωρίζεται μία ημέρα ασφάλισης για κάθε ημέρα απασχόλησης και καταβάλλονται εισφορές που αντιστοιχούν σε πλήρη απασχόληση κατά τους ειδικότερους υπολογισμούς που αναφέρονται στο Άρθρο 5 παρ. 2 του Κανονισμού» .

Υπολογισμός Εισφορών

Άρθρο 5 : «1. Οι εισφορές υπολογίζονται με βάση το ασφάλιστρο του εργοδότη και ασφαλισμένου που ισχύει κάθε φορά των κλάδων ασφάλισης του Άρθρου 1 του κανονισμού και στις αποδοχές:
α) Που προβλέπονται κάθε φορά από τις ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας για κάθε συγκεκριμένη απασχόληση.
β) Που καθορίζονται από το Δ.Σ. του Ιδρύματος για τους απασχολούμενους που αμείβονται με κυμαινόμενες αποδοχές και ο υπολογισμός των εισφορών γίνεται με τεκμαρτά ημερομίσθια που καθορίζονται από το Δ.Σ. του ΙΚΑ».

«2. Σε καμία περίπτωση οι ασφαλιστικές εισφορές δεν μπορεί να υπολογίζονται σε ασφαλιστική κλάση κατώτερη απ' αυτή που αντιστοιχεί το ημερομίσθιο ανειδίκευτου εργάτη που ισχύει κάθε φορά.
Για την εξασφάλιση της πλήρους κατά ημέρα και της 25ήμερης κατά μήνα ασφάλισης καταβάλλονται εισφορές που υπολογίζονται στις πλήρεις αποδοχές κάθε ημέρας ή κάθε 25ημέρου».

Υπόχρεος εργοδότης

Άρθρο 6 : «Υπεύθυνος για την καταβολή στο Ίδρυμα του συνόλου των εισφορών εργοδότη και ασφαλισμένου είναι ο ή η σύζυγος ή το συγγενικό πρόσωπο για λογαριασμό του οποίου τα πρόσωπα του Άρθρου 1 προσφέρουν την εργασίας τους. Για το χρόνο καταβολής των εισφορών, την επιβάρυνσή τους με πρόσθετα τέλη σε περίπτωση εκπρόθεσμης καταβολής, την επιδίωξη είσπραξης τους κατά τον Κ. Ε. Δ. Ε. κλπ, εφαρμόζονται αναλογικά οι γενικές διατάξεις της νομοθεσίας του Ιδρύματος.

Μόνο μετά την εξόφληση των εισφορών μετά των νομίμων προσαυξήσεων τους λαμβάνεται υπόψη για θεμελίωση δικαιωμάτων στις παροχές ο αντίστοιχος χρόνος ασφάλισης»,

Πρόσωπα μη υπαγόμενα στην ασφάλιση

Άρθρο 7 : «Δεν υπάγονται στις διατάξεις του κανονισμού αυτού σύζυγοι ή συγγενείς α' και β' βαθμού συγγενείας για προσφερόμενες υπηρεσίες τους μέσα στην κοινή κατοικία τους, Επίσης δεν καλύπτονται οι σύζυγοι και οι α' βαθμού συγγενείς που προσφέρουν τις υπηρεσίες τους σε ανεγειρόμενες ή επισκευαζόμενες οικοδομές που ανήκουν στις συζύγους ή σε α' βαθμού συγγενείς».

6.2 Μερική απασχόληση-Ασφάλιση.

Για την ασφάλιση των μερικώς απασχολούμενων, διακρίνουμε τις εξής περιπτώσεις:

1^η περίπτωση: Εργαζόμενοι οι οποίοι αμείβονται με ημερήσιο μισθό ίσο ή μεγαλύτερο από την 1^η ασφαλιστική κλάση (η οποία καθορίζεται στα 9.73ευρώ το 2005 – κάθε χρόνο αναπροσαρμόζεται), τότε αναγνωρίζονται στον ασφαλισμένο τόσες μέρες ασφάλισης όσες πραγματικά εργάζεται.

2^η περίπτωση. Εάν ο ημερήσιος μισθός του εργαζόμενου είναι μικρότερος από την 1^η ασφαλιστική κλάση τότε γίνεται διαίρεση του συνολικού ποσού των μηνιαίων αποδοχών του εργαζόμενου με την 1^η ασφαλιστική κλάση και το κλάσμα που προκύπτει από την διαίρεση θεωρείται ως ολόκληρη ασφαλιστική ημέρα. Παράδειγμα: Υπάλληλος που εργάζεται σε ιδιωτική επιχείρηση 2ώρες την ημέρα και παίρνει 170ευρώ το μήνα , οι ημέρες που του αναγνωρίζονται στην ασφάλιση θα είναι:

$170/9.73=17.47$, οι ημέρες ασφάλισης θα είναι 17 και 1 ημέρα που προκύπτει από το κλάσμα, σύνολο: 18

6.3 Ειδικές Κατηγορίες Ασφαλισμένων .

Με ειδικές διατάξεις και με τις προϋποθέσεις που οι διατάξεις αυτές προβλέπουν, έχουν ασφαλισθεί στο Ι.Κ.Α. ορισμένες κατηγορίες προσώπων, των οποίων η σχέση ή η φύση εργασίας έχει διάφορες ιδιαιτερότητες.

Έτσι ασφαλιζονται στο Ι.Κ.Α.:

6.3.1 Οι απασχολούμενοι με σύμβαση έργου.

Υπάγονται στην ασφάλιση του Ι.Κ.Α. (για τους κλάδους ασθένειας και σύνταξης μόνο), όσοι παρέχουν την εργασία τους με σύμβαση έργου. Προϋπόθεση αποτελεί να είναι οι συνθήκες εργασίας τους όμοιες με τις συνθήκες της εξαρτημένης εργασίας.

6.3.2 Οι εργαζόμενοι σε οικοδομικές και τεχνικές εργασίες.

Η ιδιομορφία του επαγγέλματος των οικοδόμων λόγω της συχνής αλλαγής εργοδότη και τόπου εργασίας, επέβαλε την ειδική αντιμετώπιση ασφάλισής τους. Διευκρινίζεται ότι οι ειδικές αυτές διατάξεις εφαρμόζονται αποκλειστικά και μόνο στα πρόσωπα που απασχολούνται στις οικοδομικές και τεχνικές εργασίες. Ενδεικτικά αναφέρονται:

Σαν οικοδομικές εργασίες: Η ανέγερση , συμπλήρωση , μεταρρύθμιση , επισκευή ή κατεδάφιση κάθε φύσης κτισμάτων για κατοικίες , αποθήκες , αίθουσες συγκέντρωσης κλπ . Κατασκευή περιτοιχισμάτων , εκβραχισμοί , επιχωματώσεις οικοπέδων , ανόρυξη φρέατος ή βόθρου, ανέγερση παραπήγματος κλπ.

Σαν τεχνικά έργα: Η κατασκευή , συντήρηση οδών , γεφυρών , σιδηροδρομικών γραμμών , λιμένων αεροδρομίων , υδραυλικών , ηλεκτρικών ή μηχανολογικών εγκαταστάσεων , καθώς και εγκαταστάσεων μηχανών και λοιπών εξαρτημάτων βιομηχανικών και λοιπών επιχειρήσεων.

Δεν είναι οικοδομικές εργασίες: Οι Ξυλουργικές , Σιδηρουργικές , Υδραυλικές , Διακοσμητικές , Ηλεκτρολογικές , Μαρμαρικές , Μηχανολογικές εργασίες.

Ο τρόπος ασφάλισης και καταβολής των ασφαλιστικών εισφορών

των εργαζομένων στα παραπάνω επαγγέλματα προβλέπονται από τις διατάξεις των άρθρων 35-51 του ΣΤ Κεφαλαίου Κανονισμού Ασφάλισης του Ι.Κ.Α. Το σύστημα που ισχύει, είναι σημαντικά διαφοροποιημένο απ' αυτό που εφαρμόζεται για τους υπόλοιπους μισθωτούς .

Εργοδότης θεωρείται ο κύριος της οικοδομής ή του έργου, στον οποίο εργάζονται, ακόμα και αν υπάρχει εργολάβος ή υπεργολάβος, με τον οποίο συνδέονται με σχέση εργασίας. Στην περίπτωση αυτή ο εργολάβος ή υπεργολάβος καθίσταται συνυπεύθυνος με τον κύριο, απέναντι του Ι.Κ.Α. για ορισμένες μόνον υποχρεώσεις (σύνταξη και κατάθεση καταστάσεων απασχόλησης κλπ).

Οι εισφορές προϋπολογίζονται καταρχήν, με βάση ορισμένους συντελεστές και ένα μέρος τους προεισπράττεται. Πριν την εφαρμογή του ν.1902/90, το ύψος των προϋπολογιζόμενων εισφορών στηριζόταν στον ογκομετρικό προϋπολογισμό του οικοδομικού έργου.

Με τις διατάξεις του άρθρου 21 παρ. 6 του ν.1902/90 άλλαξε το σύστημα υπολογισμού των καταβλητέων εισφορών στα οικοδομικά έργα. Έτσι οι εισφορές υπολογίζονται στην εργατική δαπάνη που αντιστοιχεί στα ελάχιστα όρια του απαιτούμενου υποχρεωτικά αριθμού ημερών εργασίας, όπως αυτές ορίζονται με ειδικούς πίνακες συντελεστών, ανάλογα με την κατηγορία του έργου (ιδιωτικά ή δημόσια έργα), το είδος και την επιφάνεια του κτιρίου.

Οι απασχολούμενοι στις οικοδομοτεχνικές εργασίες σε όλη τη χώρα ασφαλίζονται μέσω του μηχανογραφικού συστήματος, το οποίο ολοκληρώθηκε πρόσφατα. Οι προϋπολογισθείσες εισφορές δεν ρυθμίζονται πλέον σε δόσεις αλλά καταβάλλονται τοις μετρητοίς στις Υπηρεσίες του Ι.Κ.Α., ανάλογα με την εξέλιξη των εργασιών.

Οι ημέρες εργασίας που υπολογίζονται στην ασφάλιση, καταχωρούνται στο μηχανογραφικό αρχείο και αντί ασφαλιστικών βιβλιαρίων (ενσήμων) χρησιμοποιούνται εντολές ασφάλισης.

Οι εντολές ασφάλισης είναι μηχανογραφημένα μπλοκ με διπλότυπες αποδείξεις που συμπληρώνονται από τον κύριο του έργου. Το ένα απόκομμα υποβάλλεται στο αρμόδιο Υποκατάστημα του Ι.Κ.Α. μέσα σε 10 ημέρες από τη λήξη του μήνα απασχόλησης και το άλλο μένει στον ασφαλισμένο οικοδόμο. Η Μηχανογραφική Υπηρεσία του Ι.Κ.Α. γνωστοποιεί ανά 4 μήνες στον ασφαλισμένο τα στοιχεία που αφορούν τον αριθμό ημερών ασφάλισής του, όπως συγκεντρώθηκαν αυτά με βάση τις εντολές ασφάλισης που κατατέθηκαν.

6.3.3 Οι οικιακοί βοηθοί.

Έμμισθοι οικόσιτοι οικιακοί βοηθοί είναι τα πρόσωπα που

προσφέρουν την εργασία τους στο σπίτι του εργοδότη και εξυπηρετούν ανάγκες αυτού και της οικογένειάς του. Ασφαλιζονται υποχρεωτικά στο Ι.Κ.Α. ανεξάρτητα εάν αμείβονται με μισθό σε χρήμα ή σε είδος ή με συνδυασμό των δύο συστημάτων . Με τον ίδιο τρόπο ασφαλιζονται και τα άλλα πρόσωπα που απασχολούνται στο σπίτι του εργοδότη σε εξειδικευμένες εργασίες (παιδαγωγοί, μάγειροι, οδηγοί αυτοκινήτων, κηπουροί κ.λπ.).

Η ασφάλιση των προσώπων αυτών είναι μεν υποχρεωτική, αλλά αρχίζει μόνο από την ημέρα που το Ι.Κ.Α. πληροφορείται την απασχόληση τους είτε μετά από δήλωση του εργοδότη, είτε του εργαζομένου. Επομένως, για τα πρόσωπα αυτά δεν αναγνωρίζεται σε καμία περίπτωση χρόνος ασφάλισης αναδρομικά, δηλαδή για διάστημα πριν το χρόνο αναγγελίας.

Αντίστοιχα, η ασφάλιση λήγει μόνο αφότου αναγγείλει ο εργοδότης στο Ι.Κ.Α. τη διακοπή της απασχόλησης ή από την ημέρα που θα λάβει γνώση αυτής το ΙΚΑ.. Σε περίπτωση μη αναγγελίας της διακοπής, ο εργοδότης έχει υποχρέωση να καταβάλλει εισφορές και για τον μετέπειτα χρόνο καθ' όσον θεωρείται ότι συνεχίζεται η ασφαλιστική σχέση.

Οι οικιακοί βοηθοί ασφαλιζονται για τους κλάδους ασθένειας και σύνταξης. Επίσης καταβάλλονται εισφορές Τ.Ε.Α.Μ. και Εργατικής Κατοικίας. Εξαιρούνται από τους κλάδους ανεργίας, στράτευσης και ΔΛΟΕΜ, αντίθετα με το λοιπό προσωπικό, που ασφαλιζεται και για τους κλάδους αυτούς.

Οι εισφορές των οικόσιτων οικιακών βοηθών υπολογίζονται σε αποδοχές που αντιστοιχούν στο 25πλάσιο του ισχύοντος κάθε φορά ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη μειωμένο κατά 50%, ανεξάρτητα απ' τις καταβαλλόμενες σ' αυτά αποδοχές. Επιτρέπεται όμως με γραπτή κοινή δήλωση του εργοδότη και ασφαλισμένου να δηλωθεί ότι η ασφάλιση θα γίνει στο πλήρες ημερομίσθιο του ανειδίκευτου εργάτη. Θεωρείται δε ότι πραγματοποιούν 25 ημέρες εργασίας το μήνα, ανεξάρτητα του πραγματικού αριθμού.

Αντίθετα, για το υπόλοιπο προσωπικό, που απασχολείται στην κατοικία του εργοδότη, σαν ημέρες ασφάλισης υπολογίζονται οι πραγματικές ημέρες εργασίας τους, ενώ ο υπολογισμός των εισφορών γίνεται επί των αποδοχών που πράγματι λαμβάνουν.

6.3.4 Οι μαθητευόμενοι.

Οι μαθητευόμενοι, δηλαδή νεαρά κυρίως πρόσωπα, που απασχολούνται προκειμένου ν' αποκτήσουν τεχνική ή επαγγελματική εκπαίδευση και ειδίκευση, ασφαλίζονται στο Ι.Κ.Α. ακόμα κι αν παίρνουν μικρή αμοιβή ή δεν παίρνουν καθόλου αμοιβή. Απ' αυτούς όσοι είναι ηλικίας κάτω των 15 ετών εξαιρούνται από την ασφάλιση των κλάδων Ανεργίας και Εργατικής Εστίας. Εξαιρούνται επίσης από τον κλάδο Στράτευσης οι ηλικίας κάτω των 18 ετών. Για ορισμένες κατηγορίες (σπουδαστές Τεχνικών και Επαγγελματικών Σχολών) προβλέπονται μειωμένες εισφορές.

6.3.5 Οι ραπτεργάτες και οι απασχολούμενοι στο φασόν.

Στην ασφάλιση του Ι.Κ.Α. υπάγονται υποχρεωτικά και αυτοδίκαια τα πρόσωπα που απασχολούνται στους χώρους παραγωγής και συσκευασίας προϊόντων ή παροχής υπηρεσιών, σε μία ή περισσότερες επιχειρήσεις, αμείβονται με το κομμάτι (φασόν) και εργάζονται στο σπίτι τους ή σε εργαστήρια εκτός χώρου λειτουργίας της επιχείρησης του εργοδότη, ακόμη κι αν χρησιμοποιούν δικά τους εργαλεία.

Τέτοιες περιπτώσεις είναι οι ραπτεργάτες, καθώς και άλλες ειδικότητες στη διαδικασία παραγωγής - συσκευασίας προϊόντων, οι μεταφραστές, δακτυλογράφοι, ερευνητές αγοράς, απασχολούμενοι με στατιστικές μελέτες, εφόσον αμείβονται για την εργασία τους με το κομμάτι.

Η κατηγορία αυτή ασφαλίζεται για όλους τους κλάδους ασφάλισης, Ασθένεια, Σύνταξη, Ο.Α.Ε.Δ., Εργατική Εστία, Εργατική Κατοικία, καθώς και στην επικουρική ασφάλιση του ΤΕΑΜ εφ' όσον βέβαια

δεν υπάγονται στην ασφάλιση άλλου επικουρικού ταμείου.

Εργοδότης είναι η επιχείρηση για λογαριασμό της οποίας παρέχουν, οι εργαζόμενοι φασόν, εργασία ή υπηρεσίες.

Οι εισφορές τους υπολογίζονται με βάση τη συνολική αμοιβή του μήνα (χωρίς Φ.Π.Α.) όπως αυτή αναφέρεται στα δελτία παροχής υπηρεσιών ή τιμολόγια, αφού αφαιρεθεί ποσοστό 30% και πάντως όχι πάνω από το όριο μισθού της ανώτατης ασφαλιστικής κλάσης του Ι.Κ.Α.

Ο αριθμός των ημερών ασφάλισης είναι το πηλίκο της παραπάνω υπολογιζόμενης εργατικής αμοιβής δια του τεκμαρτού ημερομισθίου της 9ης ασφαλιστικής κλάσης όπως αυτή ισχύει κάθε φορά. Όμως οι ημέρες εργασίας δεν μπορεί να είναι περισσότερες από 300 το χρόνο.

6.3.6 Οι ασφαλισμένοι μέσω ασφαλιστικών συνεταιρισμών ή σωματείων.

Οι εργαζόμενοι της κατηγορίας αυτής ασφαλιζονται στο Ι.Κ.Α. μέσω ασφαλιστικών Συνεταιρισμών, οι οποίοι ιδρύονται για τον σκοπό αυτό. Οι ασφαλιστικοί Συνεταιρισμοί έχουν απέναντι στο Ι.Κ.Α. όλες τις ευθύνες του εργοδότη σχετικά με την καταβολή των ασφαλιστικών εισφορών κ.λπ.

Τέτοιες κατηγορίες εργαζομένων είναι μεταξύ άλλων οι εξής:

- αποκλειστικές αδελφές νοσοκόμες
- πλασιέ, εισπράκτορες, λογιστές
- δάσκαλοι και δάσκαλοι ξένων γλωσσών με ιδιαίτερα μαθήματα
- καθαρίστριες γραφείων - καταστημάτων, οικιών
- νυκτοφύλακες γραφείων - καταστημάτων
- αχθοφόροι κλπ που δεν υπάγονται στην κατηγορία των φορτοεκφορτωτών.

6.3.7 Εργαζόμενοι συνταξιούχοι.

Οι συνταξιούχοι τόσο του Ι.Κ.Α. ή των άλλων ασφαλιστικών Ταμείων, όσο και του Δημοσίου ή των Ν.Π.Δ.Δ., εφόσον απασχολούνται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, υπάγονται στην ασφάλιση του Ι.Κ.Α. Καταρχήν ασφαλιζονται για όλους τους κλάδους ασφάλισης του Ι.Κ.Α., εκτός αν για κάποιους κλάδους υπάγονται υποχρεωτικά στην ασφάλιση άλλου Ταμείου. Ειδικά για τον κλάδο ασθενείας έχουν δυνατότητα να εξαιρεθούν, εφόσον καλύπτονται από άλλο ασφαλιστικό Ταμείο, κατόπιν αίτησής τους στο αρμόδιο Υποκατάστημα Ι.Κ.Α. ανάλογα με την περιοχή της επιχείρησης, όπου απασχολούνται.

Για τον υπολογισμό εισφορών, εφ' όσον πρόκειται για συνταξιούχους του Ι.Κ.Α. οι οποίοι απασχολούνται σε εργασίες ασφαλιζόμενες στο Ι.Κ.Α., οι εισφορές υπολογίζονται ποσοστιαία στις πραγματικές αποδοχές που παίρνει ο εργαζόμενος συνταξιούχος από την εργασία του με το γνωστό περιορισμό της ανώτατης ασφαλιστικής κλάσης. Υπόχρεος για την καταβολή των εισφορών είναι ο κάθε ένας (εργοδότης -συνταξιούχος) δηλαδή, καταβάλλει την εισφορά που τον βαρύνει, εργοδοτική ή εργατική αντίστοιχα.

Αντίθετα, αν πρόκειται για συνταξιούχους άλλου ασφαλιστικού Οργανισμού ή του Δημοσίου ή Ν.Π.Δ.Δ., τότε ο καθένας από τους υπόχρεους (εργοδότη - ασφαλισμένος) καταβάλλουν αντίστοιχα την εργοδοτική και εργατική εισφορά. Συνταξιούχοι του Δημοσίου, Ν.Π.Δ.Δ. και όσον απασχολούνται, με οποιαδήποτε σχέση εργασίας, σε θέσεις του δημόσιου τομέα και παίρνουν συγχρόνως σύνταξη και αποδοχές, δεν ασφαλιζονται στο Ι.Κ.Α. - Τ.Ε.Α.Μ. για τον κλάδο σύνταξης. Μπορούν όμως να ζητήσουν την αναστολή καταβολής της σύνταξης τους και να ασφαλιστούν στο Ι.Κ.Α.

6.3.8 Οι εργαζόμενοι με παράλληλη απασχόληση.

Στις περιπτώσεις της παράλληλης απασχόλησης, όταν η μία από τις απασχολήσεις ασφαλίζεται στο Ι.Κ.Α., υπάρχει υποχρέωση και για παράλληλη ασφάλιση στο Ι.Κ.Α., ανεξάρτητα αν για την άλλη απασχόληση ο εργαζόμενος ασφαλίζεται σε άλλο Ταμείο Κύριας Ασφάλισης μισθωτών ή αυτοτελώς απασχολουμένων.

Εξαιρέση από την υποχρέωση παράλληλης ασφάλισης στο Ι.Κ.Α. υπάρχει μόνο για τους **δημοσίους υπαλλήλους**. Συγκεκριμένα οι ενεργεία δημόσιου υπάλληλοι δεν ασφαλιζονται στο ΙΚΑ .

Εξαιρούνται επίσης όσοι ασφαλιζονται για πρώτη φορά την 1-1-1993. Τα πρόσωπα αυτά υπάγονται υποχρεωτικά σε ένα μόνο φορέα κύριας ασφάλισης και ένα επικουρικής, τον οποίο επιλέγουν οι ίδιοι με δήλωση τους μέσα σε έξι μήνες μετά την έναρξη της παράλληλης απασχόλησης. Διαφορετικά υποχρεωμένος για την ασφάλισή του είναι ο Ασφαλιστικός φορέας που τον ασφάλισε πρώτος. Πάντως, μπορούν να ασφαλιστούν στον δεύτερο φορέα προαιρετικά (άρθρο 39 ν.2084/92).

6.3.9 Οι οικονομικά ασθενείς.

Ιδιαίτερη κατηγορία αυτοτελώς απασχολούμενων, αποτελούν εκείνοι που στερούνται επαγγελματικής στέγης και είναι οικονομικά ασθενείς. Τα πρόσωπα αυτά ασφαλιζονται μετά από απόφαση του Δ.Σ. του Ι.Κ.Α. Με τέτοιες αποφάσεις έχουν ασφαλιστεί μέχρι σήμερα για τους κλάδους ασθενείας και σύνταξης οι εξής:

- Εφημεριδοπώλες, εκτός από τους εφημεριδοπώλες Αθηνών και Πειραιώς, καθώς και Θεσσαλονίκης, οι οποίοι ασφαλιζονται αντίστοιχα Ταμεία Σύνταξης Εφημεριδοπωλών και Υπαλλήλων Πρακτορειών.

- Πωλητές Λαϊκού Λαχείου, οι οποίοι ασφαλιζονται στο Ι.Κ.Α., εφόσον είναι μέλη του οικείου Ασφαλιστικού Συνεταιρισμού, που έχει συσταθεί με το νόμο 602/1914.

- Δεν ασφαλιζονται στο Ι.Κ.Α. αυτοί που πράγματι παρέχουν ανεξάρτητες υπηρεσίες, δηλαδή οι ελεύθεροι επαγγελματίες, εκτός από ορισμένες ειδικές κατηγορίες που ήδη αναφέρθηκαν.

6.3.10 Ασφαλιζονται στο ΙΚΑ και ελεύθεροι επαγγελματίες.

Ασφαλιζονται υποχρεωτικά στο Ι.Κ.Α. όσοι από τους αυτοτελώς απασχολούμενους και τους ελεύθερους επαγγελματίες δεν είναι υποχρεωτικά ασφαλισμένοι σε άλλο φορέα κύριας ασφάλισης. Για τον

σκοπό αυτό έχει συσταθεί στο Ι.Κ.Α. ανεξάρτητος και αυτοτελής κλάδος, στον οποίο ασφαλίζονται τα πρόσωπα αυτά, για σύνταξη και ασθένεια σε είδος.

ΕΠΙΛΟΓΟΣ.

Ο Βιομηχανικός Ψυχολόγος Αβραάμ Μάσλοου (1943) ασχολήθηκε με την κατάταξη των αναγκών των ανθρώπων. Παρουσίασε μια θεωρία για τις ανθρώπινες ανάγκες που κατατάσσονται σε ομάδες και υπόκεινται σε ιεράρχηση κατά την ικανοποίησή τους. Η κατάταξη των αναγκών είναι η ακόλουθη:

1 Ανάγκες φυσιολογικές: Είναι οι ανάγκες που συνδέονται αμέσως όπως προαναφέρθηκε, με την επιβίωση του ατόμου. Αν αναβληθεί η ικανοποίησή τους γίνεται προβληματική η επιβίωση του. Αυτές είναι, (όπως προαναφέρθηκε) η τροφή, η ένδυση, η στέγη κλπ. Όσο χρόνο μένουν οι φυσικές ανάγκες ανικανοποίητες το άτομο δεν αισθάνεται την ύπαρξη αναγκών υψηλότερου επιπέδου. Μόνο όταν ικανοποιηθούν αυτές, παύουν να επηρεάζουν την συμπεριφορά του ατόμου (ανάγκη που ικανοποιήθηκε παύει να είναι ανάγκη) και παραμένουν στον οργανισμό σε στάση αναμονής για να εμφανισθούν, όταν σταματήσουν να υπάρχουν οι συνθήκες που τις ικανοποίησαν.

2 Ανάγκες ασφαλείας: Συνδέονται με συναισθήματα φόβου για τους φυσικούς κινδύνους και την αδυναμία ικανοποίησης των φυσικών αναγκών πρόκειται δηλαδή για συναισθήματα αυτοσυντηρήσεως. Στην κατηγορία αυτή περιλαμβάνονται η προστασία εναντίον του κινδύνου, του φόβου των στερήσεων και η επιθυμία για σιγουριά εργασίας. Η επιθυμία αυτή μπορεί να είναι πολύ σπουδαίο κίνητρο συμπεριφοράς, επειδή κάθε εργαζόμενος εξαρτάται τουλάχιστον εν μέρει, από την εργασία. Η ανάγκη για σιγουριά παίρνει τη μορφή της απαιτήσεως για οικονομική σιγουριά, (μονιμότητα εργασίας, αποταμίευση), προτίμηση γνωστού περιβάλλοντος εργασίας, επιθυμία για τάξη στους συνεργάτες και στα υλικά. Η ανάγκη αυτή επηρεάζει τους ανθρώπους και στην επιλογή του επαγγέλματος τους. Σχετική με τις ανάγκες ασφαλείας και εξασφαλίσεων είναι η θέσπιση από την πλευρά των Κρατών και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και από την πλευρά των επιχειρήσεων η ίδρυση Ασφαλιστικών Εταιρειών, που σκοπεύουν στην κάλυψη διαφόρων κινδύνων, ώστε τα άτομα να αισθάνονται όσο είναι δυνατό εξασφαλισμένα.

3. Ανάγκες κοινωνικές και η έννοια του «ανήκειν»:

Ο άνθρωπος ως κοινωνικό ον έχει ανάγκη να συναναστρέφεται άλλους ανθρώπους, να ανήκει σε κοινωνικές ομάδες, να προσφέρει την εκτίμηση του και να απολαμβάνει την εκτίμηση των άλλων, την κατανόηση τους,

την αγάπη τους και να συμπεριφέρεται ανάλογα στους άλλους. Ίσως ποτέ προηγουμένως δεν έγινε τόσο έντονα αισθητή η απελπισία. Παρά το γεγονός ότι είναι γνωστή η κατηγορία των αναγκών αυτών, μερικά ηγετικά στελέχη υποθέτουν κακώς, ότι οι ανάγκες αυτές και οι άτυπες σχέσεις και ομάδες που προκύπτουν από τις ανάγκες αυτές αποτελούν κίνδυνο για τους στόχους της τυπικής οργανώσεως . Τότε προσπαθούν να περιορίσουν και να θέσουν υπό έλεγχο τις σχέσεις αυτές με αποτέλεσμα οι εργαζόμενοι να αντιδρούν, να μη συνεργάζονται μαζί τους και να συγκρούονται ανοικτά ή καλυμμένα . Τότε αυτή η συμπεριφορά των εργαζομένων είναι αποτέλεσμα και όχι αιτία των ενεργειών του ηγετικού στελέχους.

4. Ανάγκες αυτοεκτιμήσεως: Όταν το άτομο ικανοποιήσει την ανάγκη εντάξεως, σε μία κοινωνική ομάδα αισθάνεται την ανάγκη εκτιμήσεως , τόσο εκ μέρους του ιδίου του εαυτού του , όσο και εκ μέρους των άλλων. Αυτό σημαίνει ανάγκη για αυτοπεποίθηση , γόητρο, φήμη, αναγνώριση, δύναμη , ανάγκες τις οποίες είχε επισημάνει ο Alfred Adler και οι οπαδοί του, οι οποίες παραμελήθηκαν από τον Freud και τους ψυχαναλυτές. Αν ικανοποιηθούν οι ανάγκες αυτές, τότε αποκτά το άτομο το αίσθημα ότι αξίζει, ότι είναι ικανό, χρήσιμο και απαραίτητο στον κόσμο. Διαφορετικά είναι πιθανόν να καταλειφθεί από σύμπλεγμα κατωτερότητας και αδυναμίας .

Υποστηρίζεται ότι οι ανάγκες αυτές σπάνια ικανοποιούνται τελείως, αντίθετα από τις ανάγκες κατωτέρων επιπέδων. Όταν όμως αποκτήσουν σπουδαιότητα, το άτομο προσπαθεί συνεχώς να τις ικανοποιήσει. Παρατηρείται, ότι εργαζόμενοι κατωτέρων κλιμακίων αντιμετωπίζουν περισσότερες δυσκολίες για να ικανοποιήσουν τις ανάγκες αυτής της κατηγορίας.

5. Ανάγκες αυτοεκπληρώσεως η αυτοπραγματούσεως : Ο Maslow υποστηρίζει, ότι και αν ικανοποιηθούν όλες οι προηγούμενες ανάγκες, το άτομο πιθανόν να είναι ανικανοποίητο ή και δυσάρεστο , έκτος αν επιτύχει τους στόχους τους όποιους έθεσε , αν επιτύχει δηλαδή να ικανοποιήσει τα ιδεώδη του . " Ένα άτομο πρέπει να είναι ότι μπορεί να είναι" τονίζει χαρακτηριστικά ο Abr. Maslow. Αυτοπραγμάτωση είναι η επιθυμία να γίνει κάποιος αυτό που ένα ικανό άτομο μπορεί να γίνει . Τα άτομα ικανοποιούν την ανάγκη αυτή με διαφορετικούς τρόπους. Ένα άτομο είναι πιθανό να ικανοποιήσει την ανάγκη αυτή με την επιθυμία να γίνει ιδεώδης γονέας, είτε με την επιθυμία να διευθύνει σωστά μία επιχείρηση, είτε με το να γίνει επιτυχημένος αθλητής κ.λπ.

Υποστηρίζεται επίσης, ότι ο τρόπος με τον οποίο εκφράζεται η αυτοπραγμάτωση είναι δυνατή να αλλάξει και το άτομο να αναζητήσει άλλους τομείς , στους ομοίους να μεγιστοποιήσει το δυναμικό , καθώς οι φυσικές του δυνάμεις αλλάζουν με την πάροδο του χρόνου ή διευρύνονται οι ορίζοντες του.

Η διαβάθμιση και η ιεράρχηση των αναγκών δεν είναι πάντα όπως εμφανίζεται στο σχήμα και αναπτύσσεται κατωτέρω. Αυτή αποτελεί μια λογική σειρά ικανοποιήσεως, πλην όμως είναι πιθανόν να λάβει διαφορετική μορφή ανάλογα με την προσωπική αξιολόγηση και εκτίμηση. Είναι ακόμα πιθανό να υπάρχουν άτομα, με διαφορετικές συνθήκες ζωής, τα οποία να μην αισθάνονται όλες τις κατηγορίες αναγκών, αλλά μόνο κάποιες από αυτές ή μόνο μία κατηγορία, όπως π.χ. στις υπανάπτυκτες χώρες επικρατούν κυρίως οι φυσιολογικές ανάγκες, σύμφωνα με τα υπάρχοντα στοιχεία, ή οι Χριστιανοί Μάρτυρες ή ο Mah. Gandhi ή οι Έλληνες Πατριώτες κ.λπ.

Έχει διατυπωθεί η άποψη ότι ο άνθρωπος βαδίζει από τις κατώτερες ανάγκες (φυσιολογικές, ασφαλείας) προς τις ανώτερες (κοινωνικές, αυτοεκτιμήσεως, αυτοπραγματούσεως), ικανοποιώντας την μία μετά την άλλη. Ο Maslow στήριξε την θεωρία του για την υποκίνηση σε τέσσερις υποθέσεις:

1. Μόνο η ανικανοποίητη ανάγκη μπορεί να επηρεάσει την συμπεριφορά, ενώ αντιθέτως μία κορεσμένη ανάγκη συνήθως δεν είναι υποκινητικός παράγων. Έτσι κάποιος που μόλις έφαγε είναι δύσκολο να θέλει φαγητό αμέσως.

2. Οι άνθρωποι, συνήθως, κατατάσσουν τις ανάγκες ανάλογα με τα ενδιαφέροντα τους. Η ιεράρχηση, όπως ήδη εξετάστηκε, γίνεται συνήθως από τις πιο βασικές στις πιο σύνθετες, όπως η ανάγκη για αυτοολοκλήρωση.

3. Οι άνθρωποι συνήθως ικανοποιούν έστω ένα μέρος μίας ανάγκης και μετά αισθάνονται την ανάγκη να ικανοποιήσουν, ανώτερες ανάγκες. Κάποιος π.χ. προσπαθεί πρώτα να ικανοποιήσει την ανάγκη συμμετοχής σε μία ομάδα και μετά επιζητεί την αναγνώριση από τα μέλη της.

4. Εάν μια ανάγκη οποιουδήποτε επιπέδου δεν ζητεί να ικανοποιηθεί, είναι πιθανόν να παρουσιασθεί σε κάποια στιγμή και να απαιτήσει ικανοποίηση και μάλιστα με άμεση προτεραιότητα. Εάν ένας άνθρωπος π.χ. έχει προς το παρόν κοινωνικές ανάγκες η ανάγκη για ασφάλεια θα επανέλθει με επείγουσα προτεραιότητα αν αυτό βρεθεί κοντά σε πυρκαγιά.

Με την εργασία οι άνθρωποι, έρχονται σε επικοινωνία, βοηθά την ολοκλήρωση των ανθρώπων και παρέχει δυνατότητες ικανοποιήσεως διαφόρων αναγκών τους.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- 1) Εργασιακές σχέσεις, Ευάγγελος Θεοδωράτος , 1999
- 2) Εργατικά μισθοδοσίες ασφαλιστικά, Ιωάννης Καραγιάννης - Δημήτρης Καραγιάννης - Αικατερίνη Καραγιάννη, 2006
- 3) Ειδικά εργατικά και ασφαλιστικά θέματα , Ευάγγελος Πάντζος - Ιωάννης Σωπασής - Γιώργος Τσαχιρίδης, 2008
- 4) Διαχείριση μισθοδοσίας, Ραπανάκης Πέτρος, 2008
- 5) Λογιστικές εφαρμογές: Ασκήσεις, λύσεις , ερωτήσεις, απαντήσεις, Πομόνης Νικόλαος, 1998
- 6) Οργάνωση και προστασία της εργασίας, Σταύρου Σ. Υπουργείο Εργασίας – ΟΑΕΔ, 1993