

**ΑΤΕΙ ΚΡΗΤΗΣ**  
**ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ**  
**ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ**

**ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**

**ΘΕΜΑ**

**ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ**



**ΣΠΟΥΔΑΣΤΡΙΑ : ΣΤΑΘΑΚΗ ΑΙΚΑΤΕΡΙΝΗ**

**ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ : κ. ΣΠΥΡΙΔΑΚΗΣ ΕΜΜΑΝΟΥΗΛ**

**ΗΡΑΚΛΕΙΟ**  
**ΙΟΥΝΙΟΣ 2008**

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΡΟΛΟΓΟΣ .....	3
ΕΙΣΑΓΩΓΗ .....	4
ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ .....	5
ΈΝΝΟΙΑ ΟΡΟΥ «ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ» .....	15
ΈΝΝΟΙΑ ΟΡΟΥ «ΜΙΣΘΩΤΟΣ» .....	19
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ .....	24
ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ .....	31
ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ .....	37
ΕΠΙΔΟΜΑ (ΔΩΡΟ) ΧΡΙΣΤΟΥΓΕΝΝΩΝ – ΠΑΣΧΑ .....	44
ΕΤΗΣΙΑ ΑΔΕΙΑ ΤΩΝ ΜΙΣΘΩΤΩΝ .....	48
ΤΟ ΝΕΟ ΕΡΓΑΤΟΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟ ΝΟΜΟΣΧΕΔΙΟ .....	52
ΤΡΟΠΟΣ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΤΩΝ Ι.Κ.Α. Κ.ΛΠ. ΕΙΣΦΟΡΩΝ .....	54
ΕΡΓΑΤΙΚΕΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ .....	60
ΤΑΜΕΙΟ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΣ ΞΕΝΟΔΟΧΟΫΠΑΛΛΗΛΩΝ (ΤΑΞΥ) .....	65
ΠΗΓΕΣ – ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ .....	76

## ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Η μισθοδοσία του προσωπικού σε κάθε επιχείρηση Δημόσια ή Ιδιωτική είναι ένας φορέας κόστους και μάλιστα μεγάλος. Η αμοιβή των μισθωτών ή των εργατών κάθε επιχείρησης είναι ένας φορέας κόστους όπως και να γίνεται χρονικά δηλαδή με μηνιαίο μισθό, ημερομίσθιο ή δεκαπενθήμερο. Αυτή τη μισθοδοσία του προσωπικού θα προσπαθήσω να αναλύσω κατωτέρω με όλες τις παραμέτρους της και την σημερινή νομολογία που υπάρχει σε όλους τους φορείς της πολιτείας, με τα συναφή ιδρύματα που εξυπηρετούν και καθορίζουν τους όρους εργασίας για μισθωτούς και εργαζόμενους και ειδικότερα να εξατομικεύσω την μισθοδοσία στις ξενοδοχειακές επιχειρήσεις.

Καταρχήν θα αναλύσω τον όρο του μισθωτού και του εργάτη, τις Συμβάσεις Εργασίας με τις κατηγορίες τους, τις προσλήψεις και απολύσεις τα σχετικά με τα κατά τόπους γραφεία εργασίας το Ι.Κ.Α., τον Ο.Α.Ε.Δ., το Τ.Ε.Α.Υ.Κ., το Τ.Ε.Α.Μ. και τα λοιπά Νομικά Πρόσωπα και Ιδρύματα που καθορίζουν τα σχετικά με την εργασία στον δημόσιο ή τον ιδιωτικό τομέα σύμφωνα με την υπάρχουσα νομολογία.

Επίσης θα αναλύσω τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των μισθωτών, των εργαζομένων και των εργοδοτών ως έχουν σήμερα βάση της κρατικής νομοθεσίας και νομολογίας.

Επισυνάπτω έντυπα ξενοδοχειακής μονάδος :

- ❖ Συμβάσεις εργασίας ορισμένου και αορίστου χρόνου
- ❖ Αναγγελία προσλήψεως και απολύσεως στον Ο.Α.Ε.Δ.
- ❖ Αποδείξεις πληρωμής μηνιαίες
- ❖ Καταγγελία σύμβασης εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου
- ❖ Αναγγελία οικιοθελούς αποχώρησης
- ❖ Βεβαίωση ετησίων αποδοχών για την Δ.Ο.Υ. και ότι άλλο σχετικό έντυπο με την μισθοδοσία υπάρχει.

Πιστεύω εν κατακλείδι ότι η αρμονική συνύπαρξη εργασίας και αμοιβής είναι απαραίτητη για την πρόοδο των επιχειρήσεων αλλά και της κοινωνίας των εργαζομένων κάθε χώρας.

Γι' αυτό πρέπει όχι μόνο να εξασφαλίζονται καλοί μισθοί και ημερομίσθια για τους εργαζόμενους αλλά και Συντάξεις για τους απόμαχους της εργασίας και πρέπει κάθε κυβέρνηση να φροντίζει γιαυτό.

Τελειώνοντας την εργασία μου θέλω να ευχαριστήσω τους καθηγητές μου για τις γνώσεις που μου μετέδωσαν και ιδιαίτερα τον καθηγητή μου Σπυριδάκη Μανόλη για την πολύτιμη βοήθεια του για την περάτωση της εργασίας μου αυτής, καθώς και την οικογένεια μου για την αμέριστη συμπαράσταση της κατά την διάρκεια των σπουδών μου.

# ΕΙΣΑΓΩΓΗ

## Γενικά περί Εργατικής Νομοθεσίας

Λέγοντας Εργατικό Δίκαιο νοούμε το σύνολο των κανόνων δικαίου, που ρυθμίζουν τις σχέσεις οι οποίες δημιουργούνται από την υπάρχουσα μεταξύ του εργοδότη και των μισθωτών του, σύμβαση παροχής εξαρτημένης εργασίας. Δηλαδή περιλαμβάνονται οι διατάξεις που καθορίζουν τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων (υπαλλήλων, εργατοτεχνιτών, μαθητευομένων), καθώς επίσης και τις αντίστοιχες υποχρεώσεις και τα δικαιώματα των εργοδοτών.

Παράλληλα το Εργατικό Δίκαιο ρυθμίζει και τις σχέσεις που δημιουργούνται μεταξύ των εργαζομένων, των εργοδοτών και του Κράτους, από την παροχή εξαρτημένης εργασίας.

Η σημασία του Εργατικού Δικαίου είναι μεγάλη, γιατί αυτό ενδιαφέρει το μεγαλύτερο τμήμα του πληθυσμού της Χώρας (μισθωτούς, εργοδότες κλπ.).

Δεδομένου άλλωστε ότι οποιαδήποτε κοινωνική εξέλιξη και ευημερία εξαρτάται κατά μεγάλο μέρος από την εναρμόνιση των σχέσεων των δυο αυτών κατηγοριών προσώπων, τις οποίες ρυθμίζει η εργατική νομοθεσία.

Ιδιαίτερα σήμερα έχει εξελιχθεί σε ένα από τους σπουδαιότερους κλάδους του δικαίου, γιατί καθορίζει, εκτός από τα άλλα θέματα, τον τρόπο χρησιμοποίησης της εργασίας και την αμοιβή αυτής, που αποτελεί ασφαλώς τον κυριότερο συντελεστή της παραγωγής.

Όπως είναι γνωστό, η Ισχύουσα σήμερα εργατική νομοθεσία είναι διασπαρμένη σε πολλές διατάξεις Νόμων, Διαταγμάτων, Υπουργ. Αποφάσεων κτλ. Περαιτέρω, εφόσον δεν υπάρχουν ειδικές διατάξεις για ορισμένα θέματα ή οι υπάρχουσες δεν καλύπτουν όλες τις κατηγορίες των εργαζομένων η όλα τα ζητήματα τους, εφαρμόζονται συμπληρωματικά οι σχετικές διατάξεις του Αστικού Κώδικα.

## ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

### Έννοια, Περιεχόμενο, Διακρίσεις

Σύμβαση Εργασίας είναι η συμφωνία γραπτή ή προφορική, βάσει της οποίας ένα ορισμένο άτομο (υπάλληλος, εργάτης, υπηρέτης κλπ.) που καλείται μισθωτός, αναλαμβάνει την υποχρέωση να παρέχει τις υπηρεσίες του για ορισμένο ή αόριστο χρόνο σε ένα φυσικό ή νομικό πρόσωπο (εργοδότης), έναντι συμφωνημένου μηνιαίου μισθού ή ημερομισθίου.

Στη σύμβαση εργασίας, ο μιν εργοδότης υποχρεούται να καταβάλλει το μηνιαίο μισθό ή ημερομισθιο, και να εκπληρώνει βέβαια και τις λοιπές υποχρεώσεις του που απορρέουν από την κείμενη νομοθεσία, ο δε μισθωτός οφείλει να παρέχει τη συμφωνημένη εργασία με επιμέλεια, να συμμορφώνεται στις διατάξεις των νόμων, το περιεχόμενο της σύμβασης, και να υπακούει στις εκάστοτε Οδηγίες και εντολές του εργοδότη ή του νόμιμου εκπροσώπου του.

Διευκρινίζεται ότι ο τρόπος καταβολής της αμοιβής δεν ασκεί επίδραση στη σύμβαση εργασίας. Έτσι μπορεί να συνίσταται σε ημερομισθιο, μηνιαίο μισθό, κατ' αποκοπή, σε ποσοστά επί των κερδών, κατά μονάδα παραγόμενης εργασίας κλπ. Άλλωστε, καθώς δέχεται η δικαστηριακή νομολογία, για την ύπαρξη σύμβασής εργασίας δεν είναι απαραίτητο να προσδιορίζεται ρητώς το ποσό του μισθού (μηνιαίου ή ημερομισθίου), γιατί εάν δεν υπάρχει ειδική περί αυτού συμφωνία καταβάλλεται ο συνηθισμένος μηνιαίος μισθός ή ημερομισθιο βάσει των Σ.Σ.Ε.

Σημειώνεται ιδιαίτερα ότι, οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας σχετικά με την καταγγελία της σύμβασης εργασίας, τα χρονικά όρια εργασίας των μισθωτών, τις αργίες, την υπερωριακή απασχόληση, την κανονική άδεια κλπ, δεν έχουν εφαρμογή σε όλες γενικά τις συμβάσεις εργασίας, αλλά μόνο όπου υπάρχει σύμβαση παροχής εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου.

Όταν πρόκειται για μικτή σύμβαση, έχουν εφαρμογή μόνο στην περίπτωση που η κύρια σύμβαση είναι η σύμβαση της εξαρτημένης εργασίας. Έτσι διακρίνουμε :

### Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας

Από τον Αστ. Κώδικα (και συγκεκριμένα τα άρθρα 648 και 652) προκύπτει ότι, σύμβαση εξαρτημένης εργασίας υπάρχει ότι ο μισθωτός παρέχει την εργασία του με μισθό, αδιάφορα με τον τρόπο που αυτός καθορίζεται και καταβάλλεται (δηλαδή μηνιαίος μισθός, ημερομισθιο, με ποσοστά, κατ' αποκοπή κλπ) και υποβάλλεται έναντι εκείνου προς τον οποίο παρέχεται αυτή (εργοδότης) σε νομική (προσωπική) εξάρτηση, η οποία εκδηλώνεται με το δικαίωμα του εργοδότη να ασκεί εποπτεία και έλεγχο στην παροχή γενικά της εργασίας, χωρίς όμως να είναι απαραίτητη και η συνήθως υπάρχουσα οικονομική εξάρτηση.

Την έννοια της εξάρτησης δεν καθορίζει διάταξη νόμου, αλλά την έχει επεξεργαστεί και καθορίσει τόσο η θεωρία όσο και η δικαστηριακή νομολογία.

Έτσι :

Λέγοντας προσωπική (νομική) εξάρτηση νοούμε ότι, ο μισθωτός κατά την εκτέλεση της εργασίας, του έχει υποχρέωση να συμμορφώνεται στις οδηγίες και εντολές του εργοδότη (ή του νόμιμου εκπροσώπου του), εκτελώντας τις εκάστοτε διαταγές και κατευθύνσεις αυτού, καθώς και τις διατάξεις του κανονισμού της επιχείρησης όπου υπάρχει, σχετικά με το είδος, τον τρόπο, χρόνο και τόπο εκτέλεσης της εργασίας. Δηλαδή να υπάρχει δικαίωμα εποπτείας και καθοδήγησης του εργοδότη για την παροχή της εργασίας, καθώς και επιβολής κυρώσεων σε περίπτωση μη τήρησης αυτής. Λέγοντας οικονομική εξάρτηση νοούμε ότι ο μισθωτός εργάζεται για λογαριασμό άλλου προσώπου (δηλαδή του εργοδότη) προς όφελος του οποίου η εργασία του παράγει οικονομικό αποτέλεσμα, με καταβολή αντιμισθίας, χωρίς όμως να έχει σημασία ο τρόπος της αμοιβής του.

Διευκρινίζεται ότι ο χαρακτηρισμός της σύμβασης σαν εξαρτημένης εργασίας ή όχι δεν εξαρτάται ούτε από τον τρόπο υπολογισμού της αμοιβής, ούτε από το χαρακτηρισμό της σχέσης που δίνεται από τους συμβαλλόμενους, αλλά από τους όρους και τις πραγματικές συνθήκες εκτέλεσης της εργασίας. Δηλαδή από το δικαίωμα του εργοδότη να καθορίζει και να εποπτεύει τον τρόπο, τόπο και χρόνο παροχής της εργασίας κλπ, του προσώπου που παρέχει τις υπηρεσίες του.

Η διαπίστωση της ύπαρξης ή μη εξάρτησης κατά το χρόνο παροχής της εργασίας, άλλοτε μεν είναι εμφανής, άλλοτε δε παρουσιάζει δυσχέρειες. Πάντως το ζήτημα είναι πραγματικό και χρήζουν ιδιαίτερης έρευνας και εκτίμησης οι συνθήκες παροχής της εργασίας, σε κάθε περίπτωση χωριστά, για να εξακριβωθεί εάν αυτός που παρέχει την εργασία βρίσκεται σε υπηρεσιακή σχέση έναντι εκείνου προς τον οποίο παρέχεται αυτή. Έτσι η χρονική διάρκεια της ημερήσιας απασχόλησης του μισθωτού, η αυτοπρόσωπη διεξαγωγή της εργασίας, η χρησιμοποίηση από τον εργαζόμενο δικών του ή του εργοδότη μηχανημάτων και εργαλείων, ο τρόπος αμοιβής και το είδος της παρεχόμενης εργασίας, αποτελούν στοιχεία για τον χαρακτηρισμό της εργασίας του σαν εξαρτημένης ή αυτοτελής. Η εξάρτηση αυτή εκδηλώνεται κυρίως με την πρόσληψη και ένταξη του μισθωτού στην επιχείρηση του εργοδότη, ο οποίος καθορίζει συγχρόνως το είδος, τον τρόπο και χρόνο παροχής της εργασίας, το ποσό της αμοιβής και από την υποχρέωση του μισθωτού να υπακούει στις οδηγίες και κατευθύνσεις του εργοδότη.

Πάντως ο εργαζόμενος στο κατάστημα του εργοδότη θεωρείται πάντοτε κατά τεκμήριο ότι τελεί σε εξάρτηση προς αυτόν.

Απεναντίας όταν έχει ελευθερία ενέργειας κατά την παροχή της εργασίας του, δηλαδή καθορίζει ο ίδιος το χρόνο και τα μέσα εκτέλεσης της εργασίας, χωρίς έλεγχο του εργοδότη και φέρει τον κίνδυνο απ αυτή ή εργάζεται οπότε αρέσκεται και με δική του κρίση και πρωτοβουλία, σε ημέρες και ώρες που καθορίζονται απ' αυτόν ελεύθερα ή ασχολείται παράλληλα και με άλλα επαγγέλματα, εξυπηρετώντας σαν ελεύθερος επαγγελματίας ένα ή πολλούς πελάτες του, έστω και έναντι μηνιαίου μισθού και μάλιστα για χρονικό διάστημα σχετικά μικρό, δεν υπάρχει σχέση εξαρτημένης εργασίας.

Παγίως πλέον η δικαστηριακή νομολογία δέχεται ότι, δεν αντιτίθεται στην έννοια της προσωπικής εξάρτησης ή ανάπτυξη από τον εργαζόμενο πρωτοβουλίας κατά την εκτέλεση της εργασίας του, λόγω των ειδικών γνώσεων του, η λόγω της φύσεως της εργασίας του, όπως συνήθως συμβαίνει σε επιστήμονες και ειδικευμένους μισθωτούς. Καθώς επίσης και η τυχόν απασχόληση του εκτός του χώρου της επιχείρησης και μακριά από την άμεση εποπτεία του εργοδότη, χωρίς όμως να διαφεύγει τον έλεγχο του για τη διαπίστωση της συμμόρφωσης προς τις δοθείσες οδηγίες, έστω και αν χρησιμοποιεί δικά του μηχανήματα και εργαλεία.

Σε συμπέρασμα, δεν απαιτείται να αποξενωθεί ο μισθωτός τελείως από κάθε προσωπική του πρωτοβουλία κατά την εκτέλεση της εργασίας, για να χαρακτηριστεί αυτή σαν εξαρτημένη. Έτσι έχει κριθεί ότι εξαρτημένη είναι η εργασία, όχι μόνο όταν παρέχεται υπό την άμεση παρακολούθηση του εργοδότη ή του αντιπροσώπου του και στο κατάστημα του, αλλά και όταν παρέχεται εκτός της επιχείρησης, εφόσον όμως συμφωνήθηκαν δεσμευτικοί για το μισθωτό όροι, σχετικά με τον τρόπο, τόπο και χρόνο παροχής της εργασίας, ώστε να υπόκειται σε έλεγχο για τη μη τήρηση τους και σε κυρώσεις για την περίπτωση αθέτησής τους.

Γενικώς τα στοιχεία της εξαρτημένης εργασίας είναι :

- Η θέση από τον εργαζόμενο της εργασίας του στη διάθεση του εργοδότη, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, έναντι αμοιβής, που ορίζεται κατά μονάδα χρόνου ή παρεχόμενης εργασίας ή σε ποσοστά στα έσοδα της επιχείρησης ή και με μικτό σύστημα.
- Η νομική εξάρτηση του εργαζομένου από τον εργοδότη, η οποία συνίσταται στην υποχρέωση του να συμμορφώνεται στις εντολές και τις οδηγίες του. σχετικά με την εκτέλεση της εργασίας του.
- Επίσης σαν σχέση εργασίας χαρακτηρίζεται και η περίπτωση που συμφωνείτε όπως περιορίζεται με αντιπαροχή μερικώς η ελευθερία των κινήσεων ενός ατόμου υπέρ άλλου, χωρίς όμως να διατηρεί σε εγρήγορση τις σωματικές ή πνευματικές του δυνάμεις στην διάθεση του κάθε στιγμή, όπως λ.χ. όταν το άτομο αυτό υποχρεούται να παραμένει σε ορισμένο τόπο και να μην απομακρύνεται από αυτόν.

**Απασχόληση με δοκιμή :** Περαιτέρω και σε περίπτωση απασχόλησης με δοκιμή, δηλαδή όταν ο εργοδότης προτού να προσλάβει οριστικά το μισθωτό στην επιχείρησή του, επιθυμεί να δοκιμάσει τις ικανότητες του, υπάρχει σχέση εξαρτημένης εργασίας από την ημέρα που ανέβαλε εργασία. Η σύμβαση εργασίας με δοκιμή εμφανίζεται στην πράξη με τις ακόλουθες δυο μορφές :

- Σαν σύμβαση εργασίας **ορισμένου χρόνου**, όπως λ.χ. όταν συμφωνείτε ότι η σύμβαση θα λύεται αυτοδικαίως με την πάροδο της δοκιμαστικής περιόδου, που είναι συνήθως δίμηνης διάρκειας.
- Σαν σύμβαση **αορίστου χρόνου**, οπότε κατά την διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου τελεί υπό την διαλυτική αίρεση ότι θα ισχύει μέχρι να καταγγελθεί από τον εργοδότη για ακαταλληλότητα του εργαζομένου.

## **Ειδικές μορφές απασχόλησης**

Με την ειδική τροποποίηση της Εργατικής Νομοθεσίας ρυθμίστηκε σε νέα βάση το θέμα των λεγόμενων «άτυπων μορφών απασχόλησης», όπως είναι η κατ' οίκον εργασία, το φασόν, η τηλεργασία, οι οποίες πλέον ονομάζονται «ειδικές μορφές απασχόλησης». Τόσο η θεωρία όσο και η δικαστηριακή νομολογία δέχονται ότι, οι ανωτέρω μορφές εργασίας αποτελούν ουσιαστικά μια αμφιλεγόμενη εργασιακή κατάσταση, όπου φαινομενικά οι άτυποι εργαζόμενοι είναι ανεξάρτητοι εργαζόμενοι υπό μορφή παροχής έργου ή ανεξάρτητων υπηρεσιών, αλλά στην πραγματικότητα πρόκειται για υποκρυπτόμενη εξαρτημένη εργασία.

## **Είδη σύμβασης εργασίας**

Η σύμβαση εργασίας είναι δυνατόν να συμφωνηθεί, είτε για ορισμένο είτε για αόριστο χρόνο. Την σχετική έννοια αυτών καθορίζουν οι διατάξεις των άρθρων 648 και 669 του Αστικού Κώδικα, από τις οποίες προκύπτει ότι :

Σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου υπάρχει, όταν η χρονική διάρκεια της δεν καθορίζεται, αλλά ούτε από το είδος και τον σκοπό αυτής προέρχεται.

Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου υπάρχει, όταν συμφωνήθηκε ρητώς η σιωπηρώς ορισμένη διάρκεια χρόνου εργασίας (λ.χ. 6 μήνες, 1 έτος κλπ), η 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 συμφωνείτε ρητώς ή σιωπηρώς ορισμένο σημείο λήξης της εργασίας. Προς την σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου εξομοιώνεται απόλυτα και η σύμβαση εργασίας για την εκτέλεση ορισμένου έργου.

Η βασική διαφορά μεταξύ των δυο αυτών συμβάσεων εργασίας είναι ότι, η μεν πρώτη λήγει μόνο με καταγγελία από τον εργοδότη ή τον μισθωτό, και αφού βέβαια καταβληθεί η νόμιμη αποζημίωση, ενώ η δεύτερη παύει αυτοδικαίως όταν λήξει ο χρόνος ή τελειώσει η εκτέλεση του έργου για το οποίο συμφωνήθηκε, χωρίς να απαιτείται καταγγελία της και καταβολή αποζημίωσης. Σημειώνεται ότι ο χαρακτηρισμός της σύμβασης εργασίας ως ορισμένου ή αορίστου χρόνου από τον εργοδότη ή τον μισθωτό δεν ασκεί επιρροή, γιατί τελικά υπόκειται στον έλεγχο των δικαστηρίων.

Όταν στον Κανονισμό της επιχείρησης στην ατομική σύμβαση εργασίας υπάρχει καθορισμένο όριο ηλικίας, με τη διατύπωση της αυτοδίκαιης αποχώρησης του μισθωτού μόλις συμπληρώσει αυτό, πρόκειται για σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, αφού ο εργοδότης δεν έχει το δικαίωμα να τον απολύσει ελεύθερα, άσχετα εάν έχει επιφυλαχθεί υπέρ αυτού το δικαίωμα να μεταβάλει το όριο της ηλικίας. Δεν μεταβάλλεται ο εν λόγω χαρακτήρας της σύμβασης και όταν ακόμα, ο εργοδότης έχει δικαίωμα να απολύσει το μισθωτό για ορισμένους μόνο λόγους (λ.χ. πειθαρχική ποινή, κατάργηση θέσης κλπ.), πριν από τη συμπλήρωση του ορίου ηλικίας.



Αντίθετα, εάν στη σύμβαση εργασίας ορισμένης χρονικής διάρκειας ή στον Κανονισμό της επιχείρησης υπάρχει όρος, σύμφωνα με τον οποίο μπορεί αυτή να λύεται με καταγγελία από τον εργοδότη οποτεδήποτε και προτού να λήξει ο συμφωνημένος χρόνος ή προτού να συμπληρωθεί το όριο ηλικίας, τότε θεωρείτε σαν σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου. Καθώς επίσης και όταν μαζί με τον καθορισμό του ορίου ηλικίας, προβλέπονται παράλληλα και περιπτώσεις πρόωρης λύσης της σύμβασης εργασίας, όπως λ.χ. παραίτηση ή αποχώρηση του μισθωτού. Στην περίπτωση αυτή θεωρείτε ότι υπάρχει σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου και όταν παρέχεται στο μισθωτό το δικαίωμα να αποχωρήσει από την εργασία του, προτού να συμπληρώσει το καθορισμένο όριο ηλικίας.

Τέλος σαν σύμβαση ορισμένου χρόνου χαρακτηρίζεται και η σύμβαση με την οποία μισθωτός προσλαμβάνεται προσωρινά για να αναπληρώσει απουσιάζοντα λόγω ασθένειας μισθωτό ή για την αντιμετώπιση εκτάκτων αναγκών του εργοδότη.

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

Προστασία συμβάσεων ορισμένου χρόνου : με τις διατάξεις του παρατιθέμενου 81/2003 Π.Δ., όπως συμπληρώθηκε από το Π.Δ. 180/2004, τροποποιήθηκε η νομοθεσία που αφορά την προστασία των εργαζομένων με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου.

Η απαιτούμενη περίοδος προϋπηρεσίας σε σχέση με ιδιαίτερες συνθήκες απασχόλησης είναι η ίδια τόσο για τους εργαζόμενους ορισμένου χρόνου όσο και για τους εργαζόμενους αορίστου χρόνου, εκτός από την περίπτωση κατά την οποία για αντικειμενικούς λόγους δικαιολογείται διαφορετική διάρκεια της περιόδου προϋπηρεσίας.

«Άρθρο 4» - Αρχή της μη διάκρισης :

- Όσον αφορά στους όρους απασχόλησης, οι εργαζόμενοι με σύμβαση σχέση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου, δεν επιτρέπεται, εκ μόνο του λόγου ότι η σύμβαση – σχέση εργασίας τους είναι ορισμένου χρόνου να αντιμετωπίζονται δυσμενώς σε σχέση με τους «συγκρίσιμους εργαζομένους αορίστου χρόνου». Κατ' εξαίρεση, επιτρέπεται διαφορετική αντιμετώπιση, οσάκις συντρέχουν αντικειμενικοί λόγοι, οι οποίοι την δικαιολογούν.
- Όταν τα δικαιώματα του εργαζομένου εξαρτώνται από την διάρκεια της υπηρεσίας του στον ίδιο ή σε άλλο εργοδότη δεν χωρεί διάκριση με κριτήριο τον χαρακτηρισμό των συμβάσεων ως ορισμένου ή

αορίστου χρόνου, εκτός εάν για αντικειμενικούς λόγους δικαιολογείται διαφορετική μεταχείριση.

- Η απαιτούμενη περίοδος προϋπηρεσίας σε σχέση με ιδιαίτερες συνθήκες απασχόλησης είναι η ίδια τόσο για τους εργαζόμενους ορισμένου χρόνου όσο και για τους εργαζόμενους αορίστου χρόνου, εκτός από την περίπτωση κατά την οποία για αντικειμενικούς λόγους δικαιολογείται διαφορετική διάρκεια της περιόδου προϋπηρεσίας.

Σε κάθε περίπτωση, οι λόγοι οι οποίοι δικαιολογούν την ανανέωση της σύμβασης ή σχέσης εργασίας ορισμένης χρονικής διάρκειας πρέπει να αναφέρονται στην πρώτη συμφωνία των μερών, η οποία συνάπτεται εγγράφως, ή να προκύπτουν ευθέως από αυτήν.

Αντίγραφο της συμφωνίας αυτής πρέπει να παραδίδεται στον εργαζόμενο μετά την έναρξη της προσφοράς της εργασίας του. Ο έγγραφος τύπος της ανωτέρω συμφωνίας δεν είναι απαραίτητος, όταν η ανανέωση της σύμβασης ή σχέσης εργασίας έχει εντελώς ευκαιριακό χαρακτήρα και δεν έχει διάρκεια μεγαλύτερη των δέκα (10) ημερών.

Σε περίπτωση που η χρονική διάρκεια των διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, υπερβαίνει συνολικά τα δυο (2) έτη, τεκμαίρετε ότι με αυτές επιδιώκεται η κάλυψη παγίων και διαρκών αναγκών της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης με συνέπεια την μετατροπή αυτών σε συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας αορίστου χρόνου. Αν στο χρονικό διάστημα των δυο ετών ο αριθμός των ανανεώσεων των σύμφωνα με την παράγραφο 4 του παρόντος διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας υπερβαίνει τις τρεις (3), τεκμαίρετε ότι με αυτές επιδιώκεται η κάλυψη παγίων και διαρκών αναγκών της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης με συνέπεια την μετατροπή των συμβάσεων αυτών σε συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας αορίστου χρόνου. Το βάρος της ανταπόδειξης σε κάθε περίπτωση φέρει ο εργοδότης.

«Διαδοχικές» θεωρούνται οι συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου που καταρτίζονται μεταξύ του ιδίου εργοδότη και του ιδίου εργαζόμενου, με τους ίδιους ή παρεμφερείς όρους εργασίας και δεν μεσολαβεί μεταξύ τους χρονικό διάστημα μεγαλύτερο των σαράντα πέντε (45) ημερών, στις οποίες συμπεριλαμβάνονται και οι μη εργάσιμες ημέρες. Προκειμένου περί ομίλου επιχειρήσεων για την εφαρμογή του προηγούμενου εδαφίου στην έννοια του όρου «ιδίου εργοδότη» περιλαμβάνονται και οι επιχειρήσεις του Ομίλου.

Οι διατάξεις του παρόντος άρθρου εφαρμόζονται σε συμβάσεις ή ανανεώσεις συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας που συνάπτονται μετά την θέση σε ισχύ του παρόντος διατάγματος.

«Άρθρο 6» - Ενημέρωση και ευκαιρίες απασχόλησης:

Οι εργοδότες ενημερώνουν τους εργαζόμενους ορισμένου χρόνου για κενές θέσεις που είναι διαθέσιμες στην επιχείρηση ή την εκμετάλλευση ώστε να εξασφαλιστεί ότι έχουν τις ίδιες ευκαιρίες να διεκδικήσουν θέσεις απασχόλησης αορίστου χρόνου όπως και άλλοι εργαζόμενοι.

Η ενημέρωση αυτή γίνεται μέσω μιας γενικής ανακοίνωσης η οποία αναρτάται σε κατάλληλο μέρος μέσα στην επιχείρηση ή την εκμετάλλευση ή με οποιοδήποτε άλλο πρόσφορο μέσο.

Στο μέτρο του δυνατού και λαμβανομένης υπόψη της ανάγκης για ομαλή λειτουργία της επιχείρησης, οι εργοδότες διευκολύνουν την πρόσβαση των εργαζομένων ορισμένου χρόνου σε κατάλληλες ευκαιρίες κατάρτισης, ώστε να ενισχύονται οι δεξιότητές τους, η εξέλιξη της επαγγελματικής σταδιοδρομίας τους και η επαγγελματική κινητικότητα τους.

«Άρθρο 7» - Ενημέρωση και διαβούλευση:

Οι εργαζόμενοι ορισμένου χρόνου λαμβάνονται υπόψη κατά τον υπολογισμό του κατώτατου ορίου πάνω από το οποίο μπορούν να συγκροτούνται μέσα στην επιχείρηση τα αντιπροσωπευτικά όργανα των εργαζομένων που προβλέπονται από τις κείμενες διατάξεις.

Στο μέτρο του δυνατού, οι εργοδότες μεριμνούν για την παροχή κατάλληλης ενημέρωσης στα υπάρχοντα αντιπροσωπευτικά όργανα των εργαζομένων σχετικά με τις συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου στην επιχείρηση.

«Άρθρο 8» - Διατάξεις εφαρμογής:

Το διάταγμα αυτό δεν θίγει ευνοϊκότερες για τους εργαζομένους γενικώς ρυθμίσεις ή ευνοϊκότερες ρυθμίσεις για τους εργαζομένους με αναπηρίες.

Το παρόν προεδρικό διάταγμα δεν θίγει τις εκάστοτε ισχύουσες διατάξεις που αφορούν την ισότητα των φύλων στις εργασιακές σχέσεις.

Η παραβίαση των διατάξεων της παραγράφου 1 του άρθρου 6 του παρόντος συνεπάγεται την επιβολή των κυρώσεων που προβλέπονται από το άρθρο 16 του Ν. 2639/98.

«Άρθρο 8ά» - Μεταβατικές διατάξεις:

Στις διαδοχικές συμβάσεις, που είναι ενεργές ως την έναρξη ισχύος του παρόντος Διατάγματος και έχουν συναφθεί με φορείς που άνηκαν ή ανήκουν στο Δημόσιο τομέα, όπως αυτός οριοθετείται από τις διατάξεις του άρθρου 51 παράγρ. 1 του Ν. 1892/90 ή από άλλες ειδικές διατάξεις, όπως εκάστοτε ισχύουν και οι οποίοι, κατά την έναρξη ισχύος του Π.Δ. 164/2004 ήταν εισηγμένοι στο Χρηματιστήριο Αξιών Αθηνών με τη μορφή ανώνυμης εταιρείας, έχουν ανάλογη εφαρμογή οι διατάξεις του άρθρου 11 του ως άνω Π.Δ.

Για την εφαρμογή του παρόντος άρθρου, ως «υπηρεσιακό συμβούλιο» νοείται το διοικητικό συμβούλιο της εταιρείας.

Διαδοχικές συμβάσεις, για την εφαρμογή του παρόντος άρθρου, θεωρούνται οι συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, που καταρτίζονται μεταξύ του ίδιου εργοδότη και του ίδιου εργαζόμενου, με τους ίδιους ή παρεμφερείς όρους εργασίας, εφ' όσον μεταξύ των συμβάσεων αυτών μεσολαβεί χρονικό διάστημα μικρότερο των τριών (3) μηνών.

Διακρίσεις από άλλες συμβάσεις : η σύμβαση εργασίας χαρακτηρίζεται από τις παρακάτω αναφερόμενες συγγενείς συμβάσεις. Πρέπει να σημειωθεί ότι οι διακρίσεις αυτές έχουν μεγάλη πρακτική σημασία, γιατί όπως δέχονται τα πολιτικά δικαστήρια, οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας εφαρμόζονται μόνο όταν πρόκειται για συμβάσεις παροχής εξαρτημένης εργασίας. Έτσι έχουμε:

**Σύμβαση μίσθωσης έργου** : διαφορετική της σύμβασης εργασίας είναι η μίσθωση έργου, με την οποία αναλαμβάνει ένας να κατασκευάσει ή να φέρει εις πέρας και να παραδώσει ορισμένο έργο, που αποτελεί προϊόν της εργασίας του (εργαζόμενος με δική του πρωτοβουλία και με δικό του κίνδυνο), αδιάφορα με το χρόνο εργασίας που θα χρειαστεί για το σκοπό αυτό, έναντι συμφωνημένης αμοιβής και χωρίς να υπάρχει μέχρι την περάτωση του σε σχέση υπηρεσιακής εξάρτησης. Όστε μετά το πέρας και την παράδοση του συμφωνημένου έργου, να λήγει αυτόματα ο συμβατικός δεσμός. Δηλαδή στην σύμβαση έργου αποβλέπουμε αποκλειστικά στο έργο που πρόκειται να εκτελεστεί και όχι στην προσφερόμενη εργασία για την περάτωση αυτού, την οποία ο εργολάβος είναι ελεύθερος να εκτελέσει με οποιαδήποτε πρόσωπα και μέσα επιθυμεί. Επισημαίνεται όμως ότι παρά τον χαρακτηρισμό μιας σύμβασης ως σύμβασης έργου, αν στην πράξη ο εργαζόμενος τηρεί το κανονικό ωράριο εργασίας, χτυπά δελτίο παρουσίας, εργάζεται ανελλιπώς στην έδρα του εργοδότη, τελεί υπό τον έλεγχο, άμεση επίβλεψη, τις εντολές και οδηγίες των προϊσταμένων, παίρνει άδειες απουσίας και εξόδου, πληρώνεται με μισθό, θεωρείται ότι υποκρύπτεται σύμβαση εξαρτημένης εργασίας.

**Σύμβαση εταιρίας** : στην οποία με κοινές εισφορές επιδιώκεται κοινό όφελος και για την ύπαρξη της απαιτείται πρόθεση εταιρικής συνεργασίας μεταξύ των συναιτέρων, δηλαδή κοινός εταιρικός σκοπός. Χαρακτηριστικό για το είδος της σχέσης αυτής είναι το ποσοστό συμμετοχής στα κέρδη, καθώς και το συνολικό ποσό που αυτή αποδίδει.

**Σύμβαση παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών** : στην οποία ο παρέχων τις υπηρεσίες του είναι ανεξάρτητος επαγγελματίας και προσφέρει την εργασία του έναντι αμοιβής στον πελάτη του, χωρίς να υπόκειται στον έλεγχο και την εποπτεία αυτού. Δεδομένου άλλωστε ότι διατηρεί ελευθερία ενέργειας και δεν υποβάλλεται σε νομική από τον εργοδότη δέσμευση, όσον αφορά τον τρόπο, χρόνο και τόπο παροχής της εργασίας του.

**Σύμβαση εντολής** : με την οποία ο εντολοδόχος αναλαμβάνει την υποχρέωση να εκτελέσει το έργο που του έχει ανατεθεί από τον εντολέα, ενεργώντας για λογαριασμό του εντολέα, τον οποίο και εκπροσωπεί κατά την άσκηση των καθηκόντων του. Διαφέρει δε από την σύμβαση εργασίας γιατί είναι κατά κανόνα άμισθη, ενώ στην σύμβαση εργασίας παρέχεται πάντοτε μισθός, ο οποίος αν ακόμα δεν υπάρχει ρητή συμφωνία, θεωρείται ότι συμφωνήθηκε σιωπηρώς.

**Σύμβαση μεσιτείας** : με την οποία ο εντολέας υποχρεούται να καταβάλει την αμοιβή, μόνο εφόσον καταρτιστεί σύμβαση από την μεσολάβηση ή την υπόδειξη του μεσίτη. Διαφέρει δε από την σύμβαση εργασίας, γιατί στην σύμβαση μεσιτείας αποβλέπουμε στο αποτέλεσμα της

ενέργειας (μεσιτείας), ενώ στην σύμβαση εργασίας στην παροχή αυτής της εργασίας, ανεξάρτητα από την επίτευξη του αποτελέσματος.

### **Σύμβαση μαθητείας**

Διαφορετική της σύμβασης εργασίας είναι η λεγόμενη σύμβαση μαθητείας, στην οποία προέχει η τεχνική και επαγγελματική εκπαίδευση του μαθητευόμενου και όχι η παροχή από μέρους του εργασίας έναντι αμοιβής.

Στη σύμβαση μαθητείας, ο ένας από τους συμβαλλόμενους (δάσκαλος – μάστορας), αναλαμβάνει την υποχρέωση να παρέχει στον άλλο (μαθητευόμενο) τις απαραίτητες εμπειρικές γνώσεις για την εκμάθηση ορισμένης επαγγελματικής ειδικότητας (τέχνης). Η σύμβαση μαθητείας ανέκαθεν θεωρούνταν σαν σχέση διδασκαλίας και όχι εργασίας. Δεδομένου άλλωστε ότι στη σχέση αυτή ο μαθητευόμενος δεν απασχολείται για τους παραγωγικούς σκοπούς της επιχείρησης, αλλά για τη δική του τεχνική και επαγγελματική μόρφωση. Παράλληλα η γνήσια σύμβαση μαθητείας διαφέρει από τη σχέση μαθητείας του απλού μαθητή σχολής, διότι ο τελευταίος διδάσκεται σε σχολή, ενώ ο μαθητευόμενος διδάσκεται σε εκμετάλλευση η επιχείρηση.

Όπως είναι ευνόητο, εφόσον πρόκειται για γνήσια σύμβαση μαθητείας, αυτή δεν συνταυτίζεται με τη σύμβαση εργασίας και δεν υπόκειται κατά κανόνα στις διατάξεις της Εργατικής Νομοθεσίας, και συνεπώς καθόλη τη διάρκεια της (συνήθως είναι βραχύβια), δεν οφείλεται μισθός. Δεν αποκλείεται όμως συμφωνία για λήψη αμοιβής από τον μαθητευόμενο. Γιατί σε τέτοια μορφή σύμβασης, κύριος σκοπός των συμβαλλομένων είναι η τεχνική και επαγγελματική εκπαίδευση του μαθητευόμενου, δηλαδή η μετάδοση σε αυτόν των απαραίτητων γνώσεων και ικανοτήτων για την άσκηση ορισμένου επαγγέλματος και μάλιστα μέσα σε ορισμένο χρόνο. Η σύμβαση μαθητείας διακρίνεται από την σύμβαση εξαρτημένης εργασίας κυρίως από το σκοπό της, ο οποίος αποβλέπει ουσιαστικά στην εκπαίδευση και ειδίκευση του μαθητευόμενου.

Όταν όμως, όπως συνήθως συμβαίνει στην πράξη, ο κύριος σκοπός της σύμβασης που συνάπτεται μεταξύ του μαθητευόμενου και του τεχνίτη (εργοδότη), είναι η παροχή εκ μέρους του πρώτου εργασίας έναντι αμοιβής και παρεπόμενος σκοπός αυτής η εκμάθηση τέχνης ή επαγγέλματος από το μαθητευόμενο, σύμφωνα με τις κατευθύνσεις και οδηγίες του εργοδότη, πρόκειται για σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, στην οποία βέβαια εφαρμόζονται οι διατάξεις της κείμενης Εργατικής Νομοθεσίας. Στην περίπτωση αυτή η εκμάθηση τέχνης από τον μαθητευόμενο, δεν αποτελεί αντικείμενο ιδιαίτερης υποχρέωσης του εργοδότη, αλλά επέρχεται σαν αυτόματη συνέπεια από τη σύμβαση που καταρτίστηκε και μέσα στα πλαίσια της συνηθισμένης λειτουργίας αυτής.

Η σύναψη της σύμβασης μαθητείας επιβάλλεται, για να υπάρχει δυνατότητα απόδειξης της και να αποφεύγονται τυχόν καταστρατηγήσεις του μέτρου αυτού, να καταρτίζεται γραπτώς και επιπλέον να αναφέρονται στο έγγραφο όλοι οι όροι αυτής, όπως λ.χ. το είδος εκπαίδευσης, ο χρόνος

διάρκειας της, η αμοιβή του δασκάλου κλπ.. Γιατί διαφορετικά συνέπεια της ομοιότητας που υπάρχει, θα θεωρηθεί ότι πρόκειται για σύμβαση εργασίας μαθητευομένου μισθωτού.

**Σύμβαση αντιπροσωπείας :** στην οποία ο αντιπρόσωπος δεν εξαρτάται από τον εργοδότη, αλλά ενεργεί ελεύθερα, αντιπροσωπεύοντας ταυτόχρονα διάφορους εργοδότες και για λογαριασμό τους. Μίσθωση προσοδοφόρου πράγματος (λ.χ. ΤΑΞΙ), στην οποία ο οδηγός καταβάλλοντας ορισμένο χρηματικό ποσό στον ιδιοκτήτη, δικαιούται να εκμεταλλεύεται το αυτοκίνητο για λογαριασμό του και με δικό του κίνδυνο, κατά την ελεύθερή κρίση του, χωρίς να υπόκειται στον έλεγχο και την εποπτεία του ιδιοκτήτη, καθώς επίσης και χωρίς υποχρέωση να συμμορφώνεται στις εντολές του.

**Ασφαλειομεσίτες :** για το θέμα αυτό η δικαστηριακή νομολογία δέχεται τα ακόλουθα :

Καταρχήν οι υπάλληλοι ασφαλιστικής εταιρείας μπορούν να συμφωνήσουν με αυτή τη λήψη ιδιαίτερης αμοιβής, για την μεσολάβηση τους στη σύναξη ασφαλιστικών συμβάσεων μεταξύ της εταιρείας και τρίτων. Σε περίπτωση που υποχρεούνται, σύμφωνα με την εργασιακή τους σύμβαση, τότε η συμφωνία τους αυτή φέρει το χαρακτήρα της σύμβασης εργασίας και κατά συνέπεια αποτελεί μέρος της ευρύτερης εργασιακής τους σύμβασης. Στην αντίθετη περίπτωση πρόκειται για διαφορετική σύμβαση, δηλαδή εκείνη της μεσιτείας, η οποία συνάπτεται παράλληλα με την σύμβαση εργασίας.

## ΈΝΝΟΙΑ ΟΡΟΥ «ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ»

Ως εργοδότης από το νόμο χαρακτηρίζεται, κάθε φυσικό ή νομικό πρόσωπο δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου, συμπεριλαμβανομένου του Δημοσίου και των Ν.Π.Δ.Δ., το οποίο χρησιμοποιεί με αμοιβή την εργασία άλλων φυσικών προσώπων (μισθωτών), με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου. Ο εργοδότης είναι ο αντισυμβαλλόμενος του μισθωτού στη σύμβαση εργασίας. Συνεπώς εργοδότες είναι οι ιδιωτικές επιχειρήσεις (εργοστάσια, καταστήματα, γραφεία, αντιπροσωπείες κλπ.), τα νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου (εταιρείες, Σωματεία, Τράπεζες κλπ.) ή δημοσίου δικαίου (Οργανισμοί, Ιδρύματα, κλπ.). Το Δημόσιο, οι Οργανισμοί Τοπικής Αυτοδιοίκησης (Δήμοι, Κοινότητες, Νομαρχιακή Αυτοδιοίκηση) κλπ.

Υποχρεώσεις Εργοδοτών : για το θέμα αυτό, από την ισχύουσα νομοθεσία προβλέπονται τα εξής :

**Γενικές υποχρεώσεις εργοδότη :** καταρχήν σύμφωνα με το άρθρο 662 του Αστ. Κώδικα, ο εργοδότης έχει υποχρέωση να διαρρυθμίσει τα θέματα της εργασίας, να διατηρεί σε καλή κατάσταση τους χώρους εργασίας και διαμονής των εργαζομένων, καθώς επίσης και τις εγκαταστάσεις σύμφωνα με τις απαιτήσεις της τεχνικής, τα μηχανήματα, τα εργαλεία κλπ., κατά τέτοιο τρόπο ώστε να προστατεύεται η ζωή και υγεία τους.

Παράλληλα με τις γενικές διατάξεις της Εργατικής Νομοθεσίας προκύπτουν οι ακόλουθες βασικές υποχρεώσεις του εργοδότη :

- Να αποδέχεται την εργασία που συμφωνήθηκε να παρέχει ο μισθωτός, δηλαδή να απασχολεί πραγματικά τον μισθωτό στην εργασία για την οποία έχει προσληφθεί.
- Να καταβάλει τον μισθό που έχει συμφωνηθεί με την ατομική σύμβαση εργασίας και αν δεν υπάρχει συμφωνία, το μισθό που προβλέπεται από οικεία συλλογική σύμβαση ή διαιτητική απόφαση κλπ.
- Να εφαρμόζει τις δημοσίου δικαίου διατάξεις, που έχουν ως σκοπό την ειδικότερη προστασία των εργαζομένων.
- Να τηρεί την λεγόμενη αρχή της «Ίσης μεταχείρισης» των εργαζομένων, που προβλέπεται από τα άρθρα 200 και 280 του Αστ.Κώδικα. Δηλαδή να προβαίνει σε καλόπιστη και σύμφωνα με τα χρηστά ήθη εκπλήρωση των υποχρεώσεων του.
- Να σέβεται την προσωπικότητα των εργαζομένων, δηλαδή η συμπεριφορά του να είναι η προσήκουσα και όχι προσβλητική.
- Να προστατεύει και να διαφυλάσσει τα πράγματα του μισθωτού που φέρνει στην επιχείρηση για την εκτέλεση της εργασίας του (λ.χ. ενδύματα, εργαλεία, μεταφορικά μέσα κλπ.)
- Να εκπληρεί τις υποχρεώσεις του που απορρέουν από τις συλλογικές συμβάσεις και διαιτητικές αποφάσεις.

**Υποχρέωση πληροφόρησης μισθωτών :** Με το Π.Δ. 156/1994 έχει θεσπιστεί η υποχρέωση των εργοδοτών να ενημερώνουν τους εργαζόμενους, για τους ουσιώδεις όρους της σύμβασης ή σχέσης εργασίας, καθώς και τις μεταβολές που επέρχονται. Έτσι κάθε εργοδότης υποχρεούται να ενημερώνει γραπτώς κάθε εργαζόμενο, σχετικώς με τα ακόλουθα :

1. Τα στοιχεία ταυτότητας των συμβαλλόμενων,
2. Τον τόπο παροχής της εργασίας, την έδρα της επιχείρησης και την διεύθυνση της κατοικίας του εργοδότη.
3. Τη θέση και την ειδικότητα του εργαζομένου, το βαθμό του, την κατηγορία της απασχόλησης του, καθώς και το αντικείμενο της εργασίας του.
4. Την ημερομηνία έναρξης της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας και τη διάρκεια αυτής, αν καταρτίζεται για ορισμένο χρόνο.
5. Τη διάρκεια της άδειας με αποδοχές που δικαιούται ο εργαζόμενος, καθώς και τον τρόπο και χρόνο χορήγησης της.
6. Το ύψος της αποζημίωσης που οφείλεται και τις προθεσμίες που πρέπει να τηρούν εργοδότης και εργαζόμενος, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, σε περίπτωση λύσης της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας με καταγγελία.
7. Τις πάσης φύσεως αποδοχές που δικαιούται ο εργαζόμενος και την περιοδικότητα της καταβολής τους.
8. Τη διάρκεια της κανονικής ημερήσιας και εβδομαδιαίας απασχόλησης του εργαζόμενου.
9. Αναφορά της συλλογικής ρύθμισης που έχει εφαρμογή και καθορίζει τους ελάχιστους όρους αμοιβής και εργασίας του εργαζομένου.

Η πληροφόρηση για τα στοιχεία των περιπτώσεων 5,6,7 και 8 μπορεί να γίνεται και με παραπομπή στις ισχύουσες διατάξεις της Εργατικής Νομοθεσίας. Οι ανωτέρω διατάξεις εφαρμόζονται σε κάθε εργαζόμενο που συνδέεται με τον εργοδότη του με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας. Παράλληλα έχουν εφαρμογή σε κάθε εργοδότη, ακόμα και σ εργοδότες που δεν ασκούν επιχείρηση ή εκμετάλλευση (π.χ. Ιδρύματα, Σωματεία, συμβολαιογραφεία, δικηγορικά γραφεία κλπ.). Εξαιρούνται όμως οι εργαζόμενοι των οποίων η συνολική διάρκεια απασχόλησης τους δεν ξεπερνάει τον ένα μήνα, καθώς και οι εργαζόμενοι σε μη συστηματικές αγροτικές απασχολήσεις.

**Τρόποι ενημέρωσης :** Η ενημέρωση πρέπει να γίνει μέσα σε δυο (2) μήνες το αργότερο από την έναρξη της εργασίας, με την παράδοση στον εργαζόμενο κατ' επιλογή του εργοδότη, είτε της γραπτής σύμβασης εργασίας είτε άλλου εγγράφου, με τον όρο βέβαια ότι αυτό θα περιλαμβάνει όλα τα στοιχεία που αναφέραμε προηγουμένως. Σε περίπτωση που η σύμβαση εργασίας για οποιοδήποτε λόγο διαρκέσει λιγότερο από δυο μήνες, το ανωτέρω έγγραφο παραδίδεται στον εργαζόμενο κατά τη λήξη της. Κρίνεται πάντως σκόπιμο, κατά την κοινοποίηση των ανωτέρω εγγράφων, ο εργαζόμενος να



υπογράψει για την παραλαβή στο αντίγραφο που παραμένει στον εργοδότη, ώστε να υπάρχει αποδεικτικό στοιχείο ότι τηρήθηκε η επιταγή του νόμου.

Εάν ο εργαζόμενος πρόκειται να απασχοληθεί στην αλλοδαπή με σύμβαση ή σχέση εργασίας που καταρτίστηκε στην Ελλάδα, τα ανωτέρω έγγραφα πρέπει να του παραδοθούν πριν από την αναχώρηση του και να περιέχουν τουλάχιστον τα εξής πρόσθετα στοιχεία :

- ❖ Τη διάρκεια εργασίας στο εξωτερικό,
- ❖ Το νόμισμα στο οποίο θα καταβάλλονται οι αποδοχές του,
- ❖ Τα τυχόν πλεονεκτήματα σε χρήμα ή σ είδος, που συνδέονται με τον επαναπατρισμό του,
- ❖ Τους τυχόν όρους επαναπατρισμού.

Τέλος για κάθε μεταβολή των στοιχείων που περιγράψαμε ανωτέρω, ο εργοδότης πρέπει να συντάξει σχετικό έγγραφο και να το παραδώσει στον εργαζόμενο το αργότερο μέσα σε ένα (1) μήνα μετά την πραγματοποίηση της μεταβολής. Το ανωτέρω έγγραφο δεν είναι υποχρεωτικό σε περίπτωση τροποποίησης διατάξεων της Εργατικής Νομοθεσίας, όταν παραπέμπουν σε αυτές η γραπτή σύμβαση εργασίας ή άλλα ενημερωτικά έγγραφα που κοινοποίησε ο εργοδότης στον εργαζόμενο, όπως έχει από το νόμο υποχρέωση.

**Πρόστιμο** : σε κάθε υπόχρεο που παραβαίνει τις ανωτέρω διατάξεις επιβάλλεται πρόστιμο, με αιτιολογημένη πράξη του Επιθεωρητή Εργασίας, η οποία εκδίδεται μετά από ακρόαση του ενδιαφερόμενου, που έχει ως εξής : α) Σε προσωπικές επιχειρήσεις 88 – 298 ευρώ, β) Σε προσωπικές εταιρείες, ομόρρυθμες εταιρείες ή συμπράξεις εταιρειών 296 – 587 ευρώ, γ) Σε ανώνυμες εταιρείες και εταιρείες περιορισμένης ευθύνης 587 – 1467 ευρώ, δ) σε περίπτωση υποτροπής εντός τριετίας επιβάλλεται το ανώτερο ποσό που προβλέπεται αντιστοίχως.

Η πράξη επιβολής προστίμου του Επιθεωρητή Εργασίας κοινοποιείται με απόδειξη στον παραβάτη εργοδότη, ο οποίος καταβάλλει το πρόστιμο με κατάθεση του ποσού στο λογαριασμό του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας (Α.Σ.Ε.), που τηρείτε στην Εθνική Τράπεζα της Ελλάδος. Ο παραβάτης μπορεί, μέσα σε προθεσμία είκοσι (20) ημερών από την κοινοποίηση, να προσφύγει στα τακτικά διοικητικά δικαστήρια. Αντίγραφο του δικογράφου της προσφυγής κοινοποιείται, με την επιμέλεια της γραμματείας του δικαστηρίου στην Επιθεώρηση Εργασίας, εντός μηνός από την κατάθεση της.

Μετά την πάροδο της προθεσμίας για την άσκηση της προσφυγής, τα σχετικά έγγραφα διαβιβάζονται στην Δ.Ο.Υ. της έδρας της επιχείρησης, και το ποσό του προστίμου βεβαιώνεται ως δημόσιο έσοδο. Αν ασκηθεί προσφυγή κατά της απόφασης επιβολής προστίμου ενώπιον των διοικητικών δικαστηρίων, αναστέλλεται η βεβαίωση του προστίμου στη Δ.Ο.Υ. μέχρι την κοινοποίηση της οριστικής απόφασης επί της προσφυγής, η οποία πλέον συνιστά και τον τίτλο βεβαίωσης του Δημόσιου Ταμείου.

**Υποχρεώσεις εργοδότη έναντι ΙΚΑ** : Κάθε εργοδότης που απασχολεί προσωπικό το οποίο υπάγεται στην ασφάλιση του ΙΚΑ, υπέχει βασικά τις εξής υποχρεώσεις :

1. Καταρχήν οφείλει να ασφαλίσει εγκαίρως τους εργαζομένους στην επιχείρησή του και να καταβάλει κανονικά και εμπρόθεσμα τις ασφαλιστικές εισφορές. Για το σκοπό αυτό πρέπει να αναγγείλει αμέσως στην υπηρεσία του ΙΚΑ κάθε νεοπροσλαμβανόμενο και στη συνέχεια να φροντίσει να γραφτεί στο Μητρώο Ασφαλισμένων, εφόσον βέβαια δεν έχει απογραφεί ως ασφαλισμένος.
2. Παράλληλα πρέπει ο ίδιος να απογραφεί ως εργοδότης στο οικείο υποκατάστημα του Ι.Κ.Α. και να εφοδιαστεί συγχρόνως με τον ειδικό αριθμό Μητρώου Εργοδότη με το οποίο θα γίνεται η καταβολή των εισφορών.
3. Πρέπει επίσης να τηρεί μπλόκ «Αναλυτικών Περιοδικών Δηλώσεων», στο οποίο οφείλει να καταχωρεί επακριβώς τα στοιχεία των απασχολουμένων μισθωτών. Δηλαδή να αναγράφει το ονοματεπώνυμο, τις αποδοχές που παίρνουν, τις πραγματοποιηθείσες ημέρες εργασίας, τις καταβλητέες εισφορές κλπ.. Το μπλόκ Α.Π.Δ. είναι ειδικό έντυπο που χορηγείται από τις κατά τόπους Υπηρεσίες του Ι.Κ.Α..
4. Τέλος υποχρεούται να τηρεί και «ειδικό βιβλίο καταχώρησης νεοπροσλαμβανόμενου προσωπικού»

Νοείται βέβαια ότι οι εργοδότες έχουν υποχρέωση να καταβάλλουν εγκαίρως τις οφειλόμενες ασφαλιστικές εισφορές και να υποβάλλουν εμπροθέσμως τις «Αναλυτικές Περιοδικές Δηλώσεις». Αξίζει να σημειωθεί ότι σε βάρος των εργοδοτών που δεν ασφαλίζουν εγκαίρως το προσωπικό τους, επιβάλλονται αυστηρότατες ποινικές κυρώσεις και βαρύτατα χρηματικά πρόστιμα.

## ΈΝΝΟΙΑ ΟΡΟΥ «ΜΙΣΘΩΤΟΣ»

Με τον όρο «μισθωτός» νοείται το φυσικό πρόσωπο, το οποίο παρέχει σε άλλο φυσικό ή νομικό πρόσωπο (εργοδότη), κάθε είδους εξαρτημένη εργασία έναντι αμοιβής.

Σαν μισθωτοί χαρακτηρίζονται όλοι γενικά οι εργαζόμενοι ( υπάλληλοι, τεχνίτες, εργάτες, μαθητευόμενοι), με σχέση εξαρτημένης εργασίας έναντι αμοιβής, σε οποιαδήποτε επιχείρηση ή εκμετάλλευση, αδιάφορο με τον τρόπο πληρωμής τους (λ.χ. με μηνιαίο μισθό, ημερομίσθιο, με ποσοστά επί των κερδών, κατά μονάδα εργασίας κλπ). Δηλαδή στον όρο «μισθωτοί» περιλαμβάνονται τόσο οι υπάλληλοι όσο και οι εργατοτεχνίτες ή υπηρέτες, και όχι όπως μερικοί ασφαλισμένοι εννοούν μόνο τους αμειβόμενους με μηνιαίο μισθό.

Πάντως για να χαρακτηριστεί οποιοδήποτε πρόσωπο σαν μισθωτός απαιτείται η εργασία του να παρέχεται οπωσδήποτε έ ν α ν τ ι α μ ο ι β ή ς, δηλαδή να γίνεται με σκοπό βιοπορισμού. Η δε αμοιβή της εργασίας δεν είναι απαραίτητο να γίνεται σε χρήμα μόνο, αλλά μπορεί να αποτελείται από κάθε είδους ανταλλάγματα (λ.χ. τροφή, κατοικία, δικαίωμα χρήσης, φυσική παροχή κλπ.) και από οποιαδήποτε άλλο μέσο που έχει οικονομική αξία, η οποία μπορεί να συντελέσει στην εξασφάλιση των μέσων συντήρησης του εργαζομένου.

Όπως είναι ευνόητο, πρόσωπα που παρέχουν την εργασία τους όχι με σκοπό βιοπορισμού, αλλά για άλλους σκοπούς (λ.χ. φιλανθρωπικούς, επιστημονικούς, θρησκευτικούς κλπ.), καθώς επίσης και προς συγγενικά πρόσωπα από ηθική υποχρέωση, δεν θεωρούνται μισθωτοί, έστω και αν λαμβάνουν ενδεχομένως μικρό αντάλλαγμα για την εργασία τους. Άλλωστε και για το λόγο αυτό, τα ανωτέρω πρόσωπα δεν υπάγονται στην ασφάλιση του Ι.Κ.Α.

Υπάλληλοι – Εργάτες : Η διάκριση των εργαζομένων σε υπάλληλους και εργατοτεχνίτες έχει βασικά σημασία για την αντιμετώπιση των θεμάτων που προκύπτουν από τη σύμβαση εργασίας τους και ειδικότερα προκειμένου να καθοριστούν οι προϋποθέσεις της απόλυσης και το πόσο της ωφειλόμενης αποζημίωσης. Πότε ένας εργαζόμενος χαρακτηρίζεται σαν ιδιωτικός υπάλληλος ή εργατοτεχνίτης και υπηρέτης, όταν βέβαια δεν υπάρχει διάταξη νόμου που να προσδίδει σ' αυτόν την υπαλληλική ιδιότητα ή σχετική δικαστηριακή νομολογία, θα κριθεί βάση των στοιχείων και κριτηρίων του άρθρου 1 του Ν.Δ. 2655/1953, σύμφωνα με το οποίο «Σαν ιδιωτικός υπάλληλος θεωρείται κάθε πρόσωπο, που απασχολείται κατά κύριο επάγγελμα και έναντι αμοιβής, ανεξάρτητα με τον τρόπο πληρωμής του, σε υπηρεσία ιδιωτικού καταστήματος, γραφείου και γενικά επιχείρησης σε οποιαδήποτε εργασία και δεν παρέχει αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο σωματική εργασία.

Δεν θεωρούνται ιδιωτικοί υπάλληλοι, οι υπηρέτες κάθε κατηγορίας, καθώς και γενικά κάθε πρόσωπο που χρησιμοποιείται αμέσως στην παραγωγή

σαν βιομηχανικός, βιοτεχνικός, μεταλλευτικός ή γεωργικός εργάτης ή σαν βοηθός ή μαθητευόμενος στις ανωτέρω κατηγορίες ή παρέχει υπηρετικές γενικά εργασίες».

Από τα ανωτέρω προκύπτει ότι ο χαρακτηρισμός του εργαζομένου ως υπαλλήλου ή εργατοτεχνίτη, γίνεται βάση αντικειμενικών κριτηρίων και όχι από το χαρακτηρισμό που δίνεται στη σύμβαση εργασίας ή τον τρόπο υπολογισμού της αμοιβής του ή από την κατοχή τυπικών προσόντων (πτυχίο, δίπλωμα κλπ.). Δηλαδή αποκλειστικά και μόνο από το είδος και την φύση της παρεχόμενης εργασίας, εκτός βέβαια από τις περιπτώσεις που προσδίδεται από το νόμο η ιδιότητα του υπαλλήλου ή εργάτη σε ορισμένες κατηγορίες μισθωτών. Πάντως ο τρόπος υπολογισμού και καταβολής των αποδοχών δεν αποτελεί κριτήριο και είναι αδιάφορο εάν ο εργαζόμενος αμείβεται με μηνιαίο μισθό ή ημερομίσθιο ή με οποιοδήποτε άλλο τρόπο. Έτσι είναι δυνατόν οι ημερομίσθιοι να χαρακτηριστούν σαν υπάλληλοι ή εργατοτεχνίτες, ανάλογα με τις υπηρεσίες που παρέχουν. Παράλληλα και όσοι αμείβονται με μηνιαίο μισθό δεν χαρακτηρίζονται για μόνο το λόγο αυτό σαν υπάλληλοι, γιατί μπορεί η εργασία που παρέχουν να είναι του εργατοτεχνίτη ή υπηρέτη.

Γενικά, κριτήριο της διάκρισης του υπαλλήλου από τον εργάτη είναι η παροχή εργασίας κατά κύριο χαρακτήρα πνευματικής ή σωματικής. Και για μεν την ιδιότητα του υπαλλήλου προέχει το πνευματικό στοιχείο, για δε την ιδιότητα του εργάτη το σωματικό στοιχείο. Καθώς όμως έγινε δεκτό από τα πολιτικά δικαστήρια, για να χαρακτηριστεί οποιοσδήποτε μισθωτός σαν υπάλληλος, πρέπει να απασχολείται σε εργασία για την οποία απαιτείται θεωρητική κατάρτιση, εξειδικασμένη εμπειρία, καθώς επίσης ανάπτυξη πρωτοβουλίας και ανάληψη ευθύνης κατά την εκτέλεση της εργασίας του, οπότε και μόνο προέχει το πνευματικό στοιχείο έναντι του σωματικού.

Σε συμπέρασμα, αποφασιστικό κριτήριο για το χαρακτηρισμό του μισθωτού ως υπαλλήλου ή εργάτη αποτελεί, η φύση της παρεχόμενης από αυτόν εργασίας και όχι άλλα στοιχεία, όπως λ.χ. ο τρόπος και το σύστημα πληρωμής του (με μηνιαίο μισθό ή ημερομίσθιο), η κατοχή διπλώματος, ο τίτλος με τον οποίο έχει προσληφθεί ή ο χαρακτηρισμός που δίνεται από τον εργοδότη κλπ.

Από τα παραπάνω προκύπτουν οι εξής βασικές έννοιες :

**Υπάλληλος** θεωρείται ο μισθωτός που παρέχει κατά κύριο λόγο πνευματική εργασία.

**Εργάτης** θεωρείται ο μισθωτός που παρέχει κατά κύριο λόγο σωματική εργασία.

**Υπηρέτης** θεωρείται ο μισθωτός υπηρετική εργασία, όχι μόνο στην κατοικία του εργοδότη αλλά και στις επιχειρήσεις. Από την κείμενη νομοθεσία οι υπηρέτες εξισώνονται προς τους εργάτες. Στο υπηρετικό προσωπικό περιλαμβάνονται οι καθαρίστριες, οι φύλακες και νυκτοφύλακες, οι θυρωροί κλπ.

**Κύριο επάγγελμα – Απασχολούμενοι πάρεργα** : Τόσο η θεωρία όσο και η δικαστηριακή πράξη δέχονται ότι, οι διατάξεις της Εργατικής Νομοθεσίας εφαρμόζονται μόνο σε πρόσωπα τα οποία απασχολούνται κατά κύριο

επάγγελμα ως μισθωτοί, δηλαδή σε υπηρεσία ιδιωτικού καταστήματος, γραφείου ή επιχείρησης ή εργασίας έναντι μισθού ιδιωτικοί υπάλληλοι, εργατοτεχνίτες, μαθητευόμενοι κλπ. Και όχι σε αυτούς που απασχολούνται πάρεργα ή ευκαιριακά ως μισθωτοί σε παρεμφερείς εργασίες, ενώ ασκούν άλλο κύριο επάγγελμα. Έτσι οι δημόσιοι λ.χ. υπάλληλοι, πολιτικοί ή στρατιωτικοί κλπ. Η Ν.Π.Δ.Δ., οι οποίοι πέρα από τις ώρες της κύριας δημοσιοϋπαλληλικής τους απασχόλησης παρέχουν, πάρεργα κατά το διαθέσιμο (ελεύθερο) χρόνο τους, εργασία και σε ιδιώτες ή σε άλλα πρόσωπα με σύμβαση εργασίας.

Δεδομένου άλλωστε ότι δεν αίρεται το στοιχείο της προσωπικής εξάρτησης του μισθωτού από τον εργοδότη του, συνέπεια της πολλαπλής εργασίας αλλά ούτε επιδρά αυτή καταρχήν στο κύρος κάθε μιας χωριστά και σε όλες μαζί τις εργασιακές συμβάσεις, ανεξάρτητα σε ποιόν από τους εργοδότες εργάζεται τις περισσότερες ώρες ή από ποιόν λαμβάνει το μεγαλύτερο μισθό.

Αφού δεν πρόκειται για διάφορα επαγγέλματα, ώστε να ανακύπτει το ζήτημα ποιο απαντά είναι το κύριο και ποιο το παρεπόμενο, αλλά για το ίδιο επάγγελμα. Η πολλαπλή απασχόληση αποτελεί συνηθισμένο φαινόμενο μεταξύ διαφόρων κατηγοριών εργαζομένων, ιδιαίτερα δε των λογιστών.

**Περιορισμοί χρόνου εργασίας :** στην περίπτωση αυτή υπάρχει ο περιορισμός από το άρθρο 16 παρ. 3 του Π.Δ. 27/6-4/7/1932, σύμφωνα με το οποίο ο εργοδότης δεν επιτρέπεται να απασχολήσει μέσα στην ίδια ημέρα μισθωτούς γενικά (υπαλλήλους, εργάτες κλπ.), οι οποίοι μη έχουν εργαστεί σε άλλη επιχείρηση ή τόπο εργασίας σε ολόκληρο το νόμιμο ωράριο. Μπορεί δε μόνο να απασχολήσει μισθωτούς οι οποίοι εργάστηκαν την ίδια ημέρα σε άλλο ή άλλους εργοδότες, εργοδότη, επί χρόνο μικρότερο του κανονικού ωραρίου εργασίας, αλλά μόνο για τόσες ώρες όσες υπολείπονται για να συμπληρωθεί το νόμιμο ωράριο της ημερήσιας εργασίας.

Η παράβαση την ανωτέρω διάταξης, δηλαδή όταν ο μισθωτός απασχολείται και σε άλλο εργοδότη, μετά την εργασία του κατά πλήρες ωράριο στον προηγούμενο εργοδότη, έχει ως αποτέλεσμα την ακυρότητα της άλλης πρόσθετης σύμβασης εργασίας. Όπως δε κρίθηκε από τα πολιτικά δικαστήρια, άκυρη σύμβαση δεν είναι αυτή που αφορά την κύρια εργασία του μισθωτού, αλλά η δεύτερη παράλληλη απασχόληση, κατά το μέρος που υπερβαίνει το νόμιμο ανώτατο όριο της ημερήσιας εργασίας (δηλαδή 8ωρο, 7ωρο κλπ.). Όπως είναι ευνόητο, σκοπός του νομοθέτη είναι να προστατεύσει την υγεία των εργαζομένων και να διευρύνει τις ευκαιρίες για την απασχόληση των ανέργων. Πάντως η απασχόληση στο δεύτερο εργοδότη δεν θεωρείται σαν υπερωρία.

Ο ανωτέρω κανόνας θεωρείται ότι είναι δημόσιας τάξης.

**Πρόσωπα διεύθυνσης, εποπτείας, εμπιστοσύνης κλπ. :** Σαν πρόσωπα που κατέχουν θέση διεύθυνσης, εποπτείας, εμπιστοσύνης ή εποπτείας, θεωρούνται οι υπάλληλοι μεγάλης επιχείρησης, στους οποίους λόγω των εξαιρετικών τους προσόντων (ανώτερη μόρφωση, υψηλά προσόντα, ιδιαίτερες ικανότητες) και της ιδιαίτερης εμπιστοσύνης προς αυτούς του εργοδότη, τους έχουν ανατεθεί

καθήκοντα γενικότερης διεύθυνσης των υποθέσεων της όλης επιχείρησης ή σημαντικού τομέα αυτής και εποπτείας του προσωπικού, σε τρόπο ώστε να επηρεάζουν αποφασιστικά τις κατευθύνσεις και την εξέλιξη της επιχείρησης και να διακρίνονται σαφώς από τους λοιπούς μισθωτούς, οι οποίοι διεκπεραιώνουν τη συνήθη τρέχουσα εργασία. Οι διευθύνοντες υπάλληλοι θεωρείται ότι συνδέονται με τον εργοδότη τους με σχέση εξαρτημένης εργασίας και συνεπώς οι διατάξεις της νομοθεσίας που αναφέρονται σε θέματα σχετικά με την απόλυση και αποζημίωση των υπαλλήλων, έχουν πλήρη εφαρμογή και σε αυτούς.

Τα πρόσωπα αυτά ασκούν πολλές φορές τα δικαιώματα του εργοδότη, μεταξύ των οποίων περιλαμβάνεται η πρόσληψη και η απόλυση του προσωπικού, έναντι του οποίου επέχουν σε πολλές περιπτώσεις θέση εργοδότη. Διαθέτουν επίσης πρωτοβουλία και συνήθως αμείβονται με σημαντικά ανώτερο μισθό από τους λοιπούς εργαζόμενους, προς αντιστάθμιση της αυξημένης αποδοτικότητας και ευθύνης τους. Επισημαίνεται ότι τα ανωτέρω πρόσωπα παρόλο που δεν παύουν να είναι μισθωτοί, εξαιρούνται παρά ταύτα της εφαρμογής των ασυμβίβαστων με την εξέχουσα θέση τους διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας περί χρονικών ορίων εργασίας, εργασίας κατά τις Κυριακές και λοιπές εξαιρεσιμες ημέρες, εργασίας κατά τη νύκτα, χορήγησης εβδομαδιαίας ανάπαυσης και λήψης της ετήσιας άδειας με αποδοχές. Επομένως, οι υπάλληλοι αυτοί δεν δικαιούνται καμίας πρόσθετης αμοιβής, ή αποζημίωσης είτε πρόκειται για ώρες εργασίας που θα μπορούσαν να χαρακτηριστούν ως υπερεργασία, ως υπερωρία, νόμιμη ή παράνομη, μη έχοντας για την τελευταία αξίωση απόδοσης της ωφέλειας του εργοδότη τους.

Πάντως για να χαρακτηριστεί ένας μισθωτός σαν πρόσωπο διεύθυνσης ή εμπιστοσύνης, δεν αρκεί να έχει μόνο την ιδιότητα του προϊσταμένου ή διευθυντού υπηρεσίας ή και τομέα μιας επιχείρησης, έστω και αν ακόμα έχει πρωτοβουλία και είναι εξουσιοδοτημένος για να εκπροσωπεί αυτή όταν ασκεί τα καθήκοντα του, αλλά πρέπει να συγκεντρώνει οπωσδήποτε και τα λοιπά προαναφερόμενα στοιχεία.

**Διευθύνοντες σύμβουλοι κλπ. Α.Ε.** : Τόσο η θεωρία όσο και η δικαστηριακή νομολογία δέχονται ότι, οι διευθύνοντες ή εντεταλμένοι ή συμπράττοντες σύμβουλοι, οι διοικητές τα μέλη του Δ.Σ., καθώς επίσης και οι γενικοί διευθυντές των Ανωνύμων Εταιριών, δεν συνδέονται με τις εταιρίες αυτές με σχέση εξαρτημένης εργασίας, επειδή θεωρούνται ότι είναι όργανα του νομικού προσώπου της εταιρείας και ασκούν ίδια εξουσία και καθήκοντα. Έτσι η σχέση τους βασικά διέπεται από τις διατάξεις που ρυθμίζουν την λειτουργία της εταιρείας (νόμος , καταστατικό κλπ.) και συμπληρωματικά εφαρμόζονται οι διατάξεις περί εντολής, αντιπροσώπευσης, πληρεξουσιότητας. Τα ανωτέρω ισχύουν ακόμα και όταν παίρνουν αμοιβή για τις υπηρεσίες που προσφέρουν με την ιδιότητα αυτή.

Πολλές φορές όμως συμβαίνει τα ανωτέρω πρόσωπα να απασχολούνται για τις υποθέσεις της εταιρείας πέρα από τα συνηθισμένα καθήκοντά τους, και φυσικά η εργασία τους να παρέχεται σύμφωνα με τις οδηγίες των αρμοδίων οργάνων της διοίκησης της εταιρείας και κάτω από τον έλεγχο τους.

Έτσι στην περίπτωση αυτή συρρέουν στο ίδιο πρόσωπο και οι δυο ιδιότητες λ.χ. του διευθύνοντος συμβούλου και του υπαλλήλου της Ανώνυμης Εταιρείας με σχέση εξαρτημένης εργασίας, οπότε βέβαια έχουν εφαρμογή οι σχετικές διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

## ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η σύμβαση εργασίας είτε είναι ορισμένου είτε αορίστου χρόνου, συνάπτεται ελεύθερα μεταξύ των συμβαλλομένων ( δηλαδή του εργοδότη και του μισθωτού) και ατύπως, με μόνη τη σύμπτωση της βούλησης των μερών. Κατά την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας δεν απαιτείται, κατά κανόνα, τήρηση ορισμένου τύπου για την εγκυρότητα αυτής, δηλαδή δεν απαιτείται γραπτή συμφωνία και υπογραφή αυτής, από τα συμβαλλόμενα μέρη. Επομένως είναι δυνατόν να καταρτιστεί ρητώς ή σιωπηρώς, προφορικός ή γραπτώς. Κρίνεται όμως σκόπιμο και στην πράξη συνηθίζεται να καταρτίζεται γραπτώς, για να αποφεύγονται διενέξεις και άσκοποι δικαστικοί αγώνες.

Εξαιρέσεις από τον ανωτέρω κανόνα είναι δυνατόν να καθιερωθούν μόνο με νόμο ή με άλλη πράξη που να έχει ισχύ νόμου, τις διατάξεις των οποίων δεν μπορεί να τροποποιήσει η ιδιωτική βούληση. Στις περιπτώσεις αυτές ο απαιτούμενος «έγγραφος τύπος» της σύμβασης, αποτελεί κατά κανόνα συστατικό στοιχείο, η έλλειψη του οποίου καθιστά τη σύμβαση εργασίας άκυρη, όπως λ.χ. επιβάλλεται προκειμένου για σύμβαση εργασίας με το Δημόσιο ή Ν.Π.Δ.Δ., καθώς και όταν πρόκειται για μερική απασχόληση.

Παράλληλα οι συμβαλλόμενοι έχουν πλήρη ελευθερία να καταρτίσουν οποιασδήποτε μορφής σύμβαση εργασίας και με οποιοδήποτε περιεχόμενο, αρκεί να μην έρχεται σε αντίθεση με τα χρηστά ήθη και να μην απαγορεύεται από το νόμο, γιατί σε αντίθετη περίπτωση η σύμβαση είναι άκυρη.

Μετά την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας ο εργοδότης πρέπει να απευθυνθεί στο «Γ.Ε.Ε. – Ο.Α.Ε.Δ.» της περιοχής του, για την τακτοποίηση της γενόμενης πρόσληψης του μισθωτού. Επίσης υποχρεούται σε έγγραφη πληροφόρηση του μισθωτού για τους ουσιώδεις όρους της σύμβασης εργασίας.

### Υπόδειγμα σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου

Αθήνα σήμερα την..... μεταξύ του.....που διατηρεί.....(επιχείρηση, γραφείο κλπ) στη .....οδός .....και του.....κατοίκου.....συμφωνούνται τα εξής :

- I. Ο πρώτος από τους συμβαλλόμενους (εργοδότης), προσλαμβάνει το δεύτερο συμβαλλόμενο (μισθωτό) στην επιχείρηση του ως.....(υπάλληλο, εργάτη κλπ.), για να απασχολείται ως.....(λογιστής, ταμίας, πωλητής κλπ.).
- II. Η πρόσληψη γίνεται για αόριστο χρόνο, οι δε αποδοχές του για τη νόμιμη (κανονική) απασχόληση του καθορίζονται σε ευρώ.....(μηνιαίος μισθός ή ημερομίσθιο κλπ.).

Το παρόν έγινε σε δύο αντίτυπα και ο καθένας από τους συμβαλλόμενους έλαβε από ένα αντίτυπο.



Οι συμβαλλόμενοι

**Προσωπική σχέση :** από το νόμο εκφράζεται ο προσωπικός χαρακτήρας της σύμβασης εργασίας, τόσο από την πλευρά του μισθωτού όσο και από την πλευρά του εργοδότη. Η σχετική διάταξη έχει ως εξής : «Εάν δεν προκύπτει κάτι άλλο από τη συμφωνία ή από τις περιστάσεις, ο εργαζόμενος οφείλει να εκτελέσει αυτοπροσώπως την υποχρέωση του και η αξίωση του εργοδότη στην εργασία είναι αμεταβίβαστη». Συνεπώς άμα καταρτιστεί η σύμβαση εργασίας, ο μισθωτός έχει υποχρέωση να παρέχει, να θέσει στη διάθεση του εργοδότη τις εργατικές του δυνάμεις, χωρίς να μπορεί να τοποθετήσει αντικαταστάτη αυτού, εκτός εάν από τη σύμβαση ή από τις περιστάσεις προκύπτει τέτοιο δικαίωμα. Νοείται βέβαια ότι ο μισθωτός οφείλει να διαθέσει όλες τις σωματικές και πνευματικές του δυνάμεις στην εργασία για την οποία έχει προσληφθεί. Παράλληλα ο εργοδότης δεν μπορεί να υποχρεώσει το μισθωτό να παρέχει την εργασία του σε άλλο εργοδότη, εκτός αν ο ίδιος συμφωνήσει σ' αυτό ρητώς ή σιωπηρώς (Δανεισμός Μισθωτού).

**Υποχρεώσεις Μισθωτών :** Καταρχήν το είδος της εργασίας που υποχρεούται να προσφέρει κάθε εργαζόμενος, καθορίζεται αμέσως ή εμμέσως από την ατομική σύμβαση εργασίας (η οποία βέβαια ερμηνεύεται σύμφωνα με την καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη), τον κανονισμό εργασίας της επιχείρησης (όπου υπάρχει) και από τις σχετικές διατάξεις της ισχύουσας εργατικής νομοθεσίας.

Τα ειδικότερα όμως καθήκοντα του εργαζόμενου μιας ειδικότητας, δεν προσδιορίζονται από γενικές ή ειδικές διατάξεις. Έτσι αναγκαστικά

### **Υπόδειγμα σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου**

Αθήνα σήμερα την..... μεταξύ του.....που διατηρεί.....(επιχείρηση, γραφείο κλπ) στη .....οδός .....και του.....κατοίκου.....συμφωνούνται τα εξής :

A)Ο πρώτος από τους συμβαλλόμενους (εργοδότης), προσλαμβάνει το δεύτερο συμβαλλόμενο (μισθωτό) στην επιχείρηση του ως.....(υπάλληλο, εργάτη κλπ.), για να απασχολείται ως.....(λογιστής, ταμίας, πωλητής κλπ.).

B)Η πρόσληψη γίνεται για ορισμένο χρονικό διάστημα, δηλαδή από.....μέχρι....., οι δε αποδοχές του για την νόμιμη (κανονική) απασχόληση του καθορίζονται σε ευρώ.....(μηνιαίος μισθός ή ημερομίσθιο κλπ.).

Όταν λήξει η ανωτέρω ημερομηνία, η σύμβαση εργασίας θα θεωρείται ότι λύεται αυτοδίκαια, χωρίς οποιαδήποτε προειδοποίηση ή αποζημίωση (η

για την εκτέλεση του έργου.....μετά το πέρας του οποίου θα θεωρείται ότι λύεται αυτοδίκαια η σύμβαση εργασίας, χωρίς οποιαδήποτε προειδοποίηση ή αποζημίωση)

Γ)Πριν από τη λήξη του ορισμένου χρονικού διαστήματος ή πριν από την εκτέλεση ή αποπεράτωση του ορισμένου έργου, η σύμβαση λύεται μόνο για σπουδαίο λόγο, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 672 του Αστικού Κώδικα.

Το παρόν έγινε σε δύο αντίτυπα και ο καθένας από τους συμβαλλόμενους έλαβε από ένα αντίτυπο.

Οι Συμβαλλόμενοι

### **Οι συμβαλλόμενοι**

**Προσωπική σχέση :** από το νόμο εκφράζεται ο προσωπικός χαρακτήρας της σύμβασης εργασίας, τόσο από την πλευρά του μισθωτού όσο και από την πλευρά του εργοδότη. Η σχετική διάταξη έχει ως εξής : «Εάν δεν προκύπτει κάτι άλλο από τη συμφωνία ή από τις περιστάσεις, ο εργαζόμενος οφείλει να εκτελέσει αυτοπροσώπως την υποχρέωση του και η αξίωση του εργοδότη στην εργασία είναι αμεταβίβαστη».

Συνεπώς άμα καταρτιστεί η σύμβαση εργασίας, ο μισθωτός έχει υποχρέωση να παρέχει, να θέσει στη διάθεση του εργοδότη τις εργατικές του δυνάμεις, χωρίς να μπορεί να τοποθετήσει αντικαταστάτη αυτού, εκτός εάν από τη σύμβαση ή από τις περιστάσεις προκύπτει τέτοιο δικαίωμα. Νοείται βέβαια ότι ο μισθωτός οφείλει να διαθέσει όλες τις σωματικές και πνευματικές του δυνάμεις στην εργασία για την οποία έχει προσληφθεί. Παράλληλα ο εργοδότης δεν μπορεί να υποχρεώσει το μισθωτό να παρέχει την εργασία του σε άλλο εργοδότη, εκτός αν ο ίδιος συμφωνήσει σε αυτό ρητώς ή σιωπηρώς (Δανεισμός Μισθωτού).

**Υποχρεώσεις Μισθωτών :** Καταρχήν το είδος της εργασίας που υποχρεούται να προσφέρει κάθε εργαζόμενος, καθορίζεται αμέσως ή εμμέσως από την ατομική σύμβαση εργασίας (η οποία βέβαια ερμηνεύεται σύμφωνα με την καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη), τον κανονισμό εργασίας της επιχείρησης (όπου υπάρχει) και από τις σχετικές διατάξεις της ισχύουσας εργατικής νομοθεσίας.

Τα γενικότερα όμως καθήκοντα του εργαζόμενου μιας ειδικότητας, δεν προσδιορίζονται από γενικές ή ειδικές διατάξεις. Έτσι αναγκαστικά προσφεύγουμε σε προσδιοριστικά στοιχεία αυτών, όπως είναι οι απαιτούμενες ειδικές γνώσεις, η αποκτημένη θεωρητική και πρακτική εμπειρία, το είδος της εργασίας που συμφωνήθηκε με την σύμβαση, καθώς και οι εθιμικές συναλλακτικές συνήθειες ή συνθήκες, μέσα στα όρια των οποίων προσφέρεται η συγκεκριμένη εργασία, όπως λ.χ. του λογιστή, του ηλεκτροτεχνίτη, του ξυλουργού, του εφαρμοστή, του οδηγού αυτοκινήτου κλπ. οριοθετούν δηλαδή τα ανωτέρω στοιχεία, το είδος των καθηκόντων του εργαζόμενου, κατά την

προσφορά της συμφωνημένης εργασίας. Πάντως ο μισθωτός που προσλήφθηκε για μια ορισμένη εργασία, δεν υποχρεούται καταρχήν να προσφέρει άλλη εργασία εκτός απ' αυτή που συμφώνησε, εκτός βέβαια όταν έκτακτες ανάγκες απαιτούν την παροχή αυτής. Αν όμως δεν καθορίστηκε ειδικά το είδος της εργασίας, τότε πρέπει να παρέχει και κάθε παρεμφερή εργασία, όχι όμως πολύ κατώτερη.

Πλέον όμως από τα ανωτέρω, ο εργαζόμενος έχει και τις εξής υποχρεώσεις : α) να εκτελεί με επιμέλεια την εργασία του, διαφορετικά ευθύνεται για τη ζημιά που θα προξενήσει στον εργοδότη από δόλο ή αμέλεια του, β) να σέβεται τις γενικές διατάξεις που αναφέρονται στην πειθαρχία της επιχείρησης, γ) να μην δέχεται από τρίτους με τους οποίους σχετίζεται λόγω της εργασίας του οποιαδήποτε αμοιβή ή παροχή ως αντάλλαγμα της υπηρεσίας του, εφόσον το αγνοεί ο εργοδότης του (δωροληψία), δ) να μην προσφέρει ταυτόχρονα την εργασία του και σε άλλον, χωρίς την συγκατάθεση του εργοδότη του, ε) να μην ανακοινώνει σε άλλους μυστικά της επιχείρησης, σχετικά με τον τρόπο κατασκευής των παραγομένων προϊόντων ή άλλα στοιχεία που έμαθε κατά την εκτέλεση της εργασίας του (εχεμύθεια) και στ) να μην ανταγωνίζεται αθέμιτα τον εργοδότη του.

**Ευθύνη αποζημίωσης :** από τις διατάξεις του άρθρου 652 του Αστικού Κώδικα προκύπτει, ότι ο εργαζόμενος οφείλει να εκτελεί με επιμέλεια την εργασία που ανέλαβε, ευθυνόμενος για την ζημιά που προξένησε στον εργοδότη του από δόλο ή αμέλεια. Κατά συνέπεια αν ο εργαζόμενος παραβαίνει τις ανωτέρω υποχρεώσεις του και η οφείλεται σε υπαιτιότητα του (δόλο ή αμέλεια), ο εργοδότης έχει δικαίωμα να ζητήσει αποζημίωση για τη ζημιά που του προξενήθηκε.

Ο βαθμός της επιμέλειας για την οποία ευθύνεται ο εργαζόμενος, κρίνεται από τα στοιχεία της σύμβασης εργασίας, λαμβανομένων βέβαια υπόψη και της μόρφωσης του ή των απαιτούμενων για την εκτέλεση της εργασίας ειδικών γνώσεων, καθώς επίσης από τις ικανότητες και ιδιότητες γενικά του εργαζομένου, τις οποίες είχε υπόψη του ή έπρεπε να γνωρίζει ο εργοδότης. Περαιτέρω η δικαστηριακή νομολογία δέχεται ότι, δεν απαιτείται η ενέργεια του μισθωτού να συνιστά ποινικό αδίκημα, αλλά αρκεί να αντίκειται στα χρηστά ήθη.

Για την περίπτωση όμως που ο εργαζόμενος προξένησε από ελαφρά αμέλεια ή ζημιά στην περιουσία του εργοδότη, λόγω της φύσεως της παρεχόμενης εργασίας του, η οποία συνεπάγεται τον κίνδυνο αυτό της ζημιάς, τόσο η θεωρία όσο και το Υπουργείο Εργασίας δέχεται ότι, εφόσον παρόμοιες ζημιές είναι αλληλένδετες προς τη φύση της επιχείρησης, πρόκειται μάλλον για κίνδυνο της επιχείρησης, πρόκειται μάλλον για κίνδυνο της επιχείρησης τον οποίο φέρει εξ ολοκλήρου ο επιχειρηματίας, σύμφωνα με το άρθρο 332 του Αστικού Κώδικα. Έτσι έχει κριθεί στα δικαστήρια ελαφρά μόνο αμέλεια του εργαζομένου οδηγεί σε απαλλαγή του.

**Δανεισμός μισθωτού:** είναι η συμφωνία μεταξύ εργοδότη και μη σύμφωνα με την οποία ο εργοδότης παραχωρεί τις υπηρεσίες του με την συγκατάθεση του, σε άλλο εργοδότη.

Όπως ανάφερα παραπάνω, ο εργοδότης δεν μπορεί καταρχήν να αξιώσει από το μισθωτό να προσφέρει την εργασία του σε τρίτο εκτός εάν ο ίδιος συμφωνήσει σ' αυτό, είτε ρητώς είτε σιωπηρώς, ή αν επιτρέπεται από την σύμβαση εργασίας. Η εν λόγω συμφωνία και η εργασιακή σύμβαση που δημιουργείτε απ' αυτή είναι νόμιμη, με την προϋπόθεση όμως ότι ο μισθωτός δεν πρέπει να αποχωριστεί οριστικά από την επιχείρηση του πρώτου εργοδότη, αλλά μόνο για ιδιαίτερους λόγους να μετατεθεί προσωρινά στην επιχείρηση του δανειζόμενου τρίτου.

Πάντως με τη διάθεση των υπηρεσιών του μισθωτού στον τρίτο, δεν διακόπτεται η εργασιακή σχέση (δηλαδή η αρχική σύμβαση εργασίας) που υπάρχει με τον εργοδότη του, γιατί δεν επέρχεται αλλοίωση της και δεν καθίσταται εργοδότης ο δανειζόμενος. Συνεπώς ο χρόνος δανεισμού προσμετράτε στην υπηρεσία του δανειζοντος εργοδότη, στον οποίο αρχικά έχει προσληφθεί ο μισθωτός, για κάθε συνέπεια, όπως λ.χ. για μισθολογική ή προαγωγική εξέλιξη, κανονική άδεια, αποζημίωση απόλυσης κλπ., αφού αυτός παραμένει οφειλέτης για τις συμβατικές ή νόμιμες αποδοχές του μισθωτού.

Η ανωτέρω σχέση του «δανεισμού μισθωτού» μπορεί να οφείλεται σε πολλούς λόγους, λ.χ. στην έλλειψη εργασίας, οικονομική δυσχέρεια, στη φύση της εργασίας κλπ. Το μισθό υποχρεούται να καταβάλει ο εργοδότης που δανείζει το μισθωτό. Είναι όμως δυνατόν να συμφωνηθεί ότι, η καταβολή του μισθού θα γίνεται από τον προσωρινό εργοδότη, ο οποίος ενέχεται έναντι του μισθωτού και για τυχόν απαιτήσεις του από εργασία πέρα από τη νόμιμη ή συμφωνημένη, λ.χ. για παράνομη υπερωριακή εργασία ή ιδιόρρυθμη υπερωρία κλπ.

Υπόψη και η σύμφωνη 6787/2001 απόφαση του Εφετείου Αθηνών, η οποία δέχεται ότι «είναι νόμιμη η συμφωνία, δυνάμει της οποίας ο εργοδότης, ο οποίος έχει στην διάθεση του τις υπηρεσίες κάποιου μισθωτού με βάση την συναφθείσα μετ' αυτού σύμβαση εργασίας, παραχωρεί με την συναίνεση του μισθωτού τις υπηρεσίες του τελευταίου σε άλλον εργοδότη στον οποίο παρέχονται οι υπηρεσίες οπότε αυτή η σχέση στηρίζεται στην θέληση των τριών μερών. Σε τέτοια περίπτωση ο αρχικός εργοδότης με τον οποίο υπάρχει η σύμβαση εργασίας είναι ο μόνος υπόχρεος στην καταβολή του μισθού, διότι δεν μεταβάλλεται η σύμβαση ως προς την υποχρέωση αυτή, εκτός αν υπάρχει διαφορετική ειδική συμφωνία, δυνάμει της οποίας το βάρος της αντιμισθίας του εργαζομένου αναλαμβάνει ο νέος εργοδότης, ή καθίστανται συνυπεύθυνοι και οι δυο ενώ αν δεν καταρτίστηκε ιδιαίτερη συμφωνία το βάρος των πρόσθετων αμοιβών (υπερεργασίας, υπερωρίας, Κυριακές και νυκτερινής απασχολήσεως) φέρει ο δανεισθείς εργοδότης ο οποίος ασκεί και την από το διευθυντικό δικαίωμα εξουσία ελέγχοντας και καθοδηγώντας τον εργαζόμενο και δυνάμενος να του επιβάλλει και τις προβλεπόμενες από τον κανονισμό της επιχείρησης πειθαρχικές ποινές.

Ο θεσμός του «κατά επάγγελμα δανεισμού εργαζομένων», ρυθμίζεται από τα άρθρα 20-26 του Ν. 2956/2001.

## Λύση της σύμβασης εργασίας

Η σύμβαση εργασίας λύεται στις ακόλουθες περιπτώσεις :

**A) θάνατος μισθωτού :** από το άρθρο 675 του Αστικού Κώδικα προβλέπεται ότι, η σύμβαση εργασίας λύεται οπωσδήποτε με το θάνατο του εργαζομένου, καθόσον, όπως προανέφερα, η σύμβαση εργασίας είναι προσωπική σχέση. Αυτό δε συμβαίνει τόσο στις συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου, όσο και στις ορισμένου χρόνου ή ορισμένου έργου συμβάσεις εργασίας.

**B) θάνατος εργοδότη :** καταρχήν ο θάνατος του εργοδότη δεν λύει πάντοτε τη σύμβαση εργασίας. Τότε μόνο επιφέρει τη λύση της σύμβασης εργασίας, όταν τα συμβαλλόμενα μέρη απέβλεψαν αποκλειστικά στο πρόσωπο του εργοδότη, όπως λ.χ. όταν ο μισθωτός συμφώνησε να υπηρετεί ορισμένο πρόσωπο (ως νοσοκόμος ή γραμματέας κλπ.). Εάν όμως δεν συμβαίνει αυτό, μετά το θάνατο του εργοδότη η υπάρχουσα σύμβαση εργασίας μεταβιβάζεται στους κληρονόμους του, εφόσον βέβαια συνεχίζουν αυτοί πλέον την επιχείρηση.

**Γ) καταγγελία σύμβασης εργασίας από εργοδότη :** με τον τρόπο αυτό λύεται καταρχήν η σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου και με ορισμένες προϋποθέσεις και η σύμβαση ορισμένου χρόνου ή έργου. Η σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου λύεται οποτεδήποτε και ελεύθερα από τον εργοδότη, αφού τηρήσει τις νόμιμες διατυπώσεις, δηλαδή κοινοποίηση έγγραφης καταγγελίας της σύμβασης εργασίας και καταβολή της αποζημίωσης κλπ.. Για τις προϋποθέσεις αυτές αναφέρομαι αναλυτικότερα παρακάτω.

Προκειμένου όμως για σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου ή εργασίας πρέπει για την καταγγελία της να υπάρχει οπωσδήποτε σπουδαίος και δικαιολογημένος λόγος. (άρθρο 672 Αστικού Κώδικα)

**Δ) πάροδος χρόνου σύμβασης, αποπεράτωση έργου :** η λύση της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου επέρχεται, όπως είναι ευνόητο, με την πάροδο του χρόνου για τον οποίο έχει προσληφθεί ο μισθωτός ή με την αποπεράτωση και εκτέλεση του έργου για το οποίο καταρτίστηκε η σύμβαση εργασίας.

**Ε) καταγγελία σύμβασης εργασίας από μισθωτό :** επίσης ο μισθωτός δικαιούται να καταγγείλει την σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, ελεύθερα και οποτεδήποτε, καθώς και να αποχωρήσει οικιοθελώς από την εργασία του. Οφείλει όμως να προειδοποιήσει σχετικά τον εργοδότη του, μέσα στα καθορισμένα από το νόμο χρονικά όρια. Όταν όμως πρόκειται για σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου, πρέπει και στην περίπτωση αυτή για την καταγγελία της να υπάρχει οπωσδήποτε σπουδαίος και δικαιολογημένος λόγος. (άρθρο 672 Αστικού Κώδικα)

Ακολουθούν παραδείγματα κατάρτισης και λύσης σύμβασης εργασίας.

## **Κανονισμοί Εργασίας**

Παράλληλα προς τους εργατικούς νόμους που ισχύουν εκάστοτε, οι σχέσεις εργασίας ανάμεσα στις επιχειρήσεις (εργοδότες) και στους μισθωτούς που εργάζονται σε αυτές, ρυθμίζονται και από τους Κανονισμούς Εργασίας, με τους οποίους συμπληρώνονται τα υπάρχοντα κενά της νομοθεσίας. Νοείται βέβαια ότι με τους Κανονισμούς Εργασίας ρυθμίζονται μόνο οι σχέσεις που διαμορφώνονται κατά την εκτέλεση της εργασίας και έχουν σκοπό να διατηρήσουν την εσωτερική τάξη και πειθαρχία στην επιχείρηση και ιδιαίτερα αποβλέπουν στο να ασκείται η πειθαρχική εξουσία του εργοδότη κατά τρόπο ενιαίο και ομοιόμορφο. Γενικά ο εσωτερικός Κανονισμός Εργασίας είναι εκείνος που σε συγκεκριμένη επιχείρηση ρυθμίζει τις σχέσεις αυτής και των εργαζομένων, καθώς επίσης τη θέση τους και εξέλιξη μέσα στην επιχείρηση, και τέλος συμπληρώνει τις ατομικές συμβάσεις εργασίας που υπάρχουν με τους μισθωτούς.

## ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Για τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στις ξενοδοχειακές επιχειρήσεις όλης της χώρας.

Π.Κ. 25/23-5-2006

### Άρθρο 1

#### Αντικείμενο-πεδίο εφαρμογής

Με την παρούσα καθορίζονται οι όροι αμοιβής και εργασίας και οι εν γένει σχέσεις των εργαζομένων σε ξενοδοχειακές επιχειρήσεις, που λειτουργούν σε αστικά κέντρα, σε τόπους θερινών διαμονών, σε λουτροπόλεις και σε αρχαιολογικούς τόπους όλης της χώρας, με την μορφή του ξενοδοχείου, ξενώνα οικοτροφείου, επιχείρησης επιπλωμένων διαμερισμάτων, επιχειρήσεις θέρετρο από τουριστικούς οικίσκους (μπακαλόους), μοτέλ τουριστικού περιπτέρου και κέντρου παραθερισμού-διακοπών και κάμπινγκ.

### άρθρο 2

#### Κατηγορίες μισθωτών

Οι μισθωτοί τους οποίους αφορά η παρούσα ρύθμιση, αποκαλούνται ξενοδοχοϋπάλληλοι και κατατάσσονται σύμφωνα με την ειδικότητα τους και ανεξαρτήτου φύλου, στις εξής τέσσερις (4) κατηγορίες

**Κατηγορία Α:** υπάλληλος υποδοχής (ρεσεψιονίστ), μαίτρ, υπομαίτρ (ή κάπτεν), θυρωρός Α, νυκτοθυρωρός Α, μπουφетζής Α, προϊστάμενος υπνοδωματίων και κοινοχρήστων χώρων και μάγειρας Α.

**Κατηγορία Β:** προϊστάμενος πλυντηρίου και λινόθηκης, βοηθός υποδοχής, θυρωρός Β, σερβιτόρος τραπεζαρίας-σαλονιού ή ορόφων (θαλαμηπόλος), μπάρμαν ή μπάρ μέιντ, ασημοκέριδες και μάγειρας Β.

Επίσης με την προϋπόθεση ότι θα προτιμήσουν την παρούσα διαιτητική απόφαση οι τηλεφωνητές, οι ελεγκτές ή ταμπλίστες και οι μαινκουραντιέ.

**Κατηγορία Γ:** βοηθός σερβιτόρου, οροφοκόμος (βαλές), θυρωρός υπηρεσίας, βοηθοί θυρωρίου ή μπουφέ ή εστιατορίου ή μπαρ ή ορόφων ή λινόθηκης, γκρουμ, ντορμαν ή εξωτερικός θυρωρός, λινόθηκάριος και βουτιριέρης, εφόσον δεν καλύπτονται από άλλη συλλογική σύμβαση ή διαιτητική απόφαση μάγειρας Γ και καμαριέρης-α.

**Κατηγορία Δ:** πλύντρια, σιδερώτρια, καθαρίστρια κοινοχρήστων χώρων, μοδίστρα, μανταρίστρια, λαντζέρης, λουτρονόμος, προϊστάμενος και βοηθός ιατρείου.

### Άρθρο 3

#### Βασικοί μισθοί και ημερομίσθια

1.Οι βασικοί μηνιαίοι μισθοί και τα βασικά ημερομίσθια των εργαζομένων που υπάγονται στην παρούσα, όπως έχουν διαμορφωθεί στις

31.12.2005, σύμφωνα με την από 21.3.2005 ΣΣΕ (ΠΚ 23/23.3.2005) αυξάνονται **από 1.1.2006 κατά ποσοστό 2,5%** και διαμορφώνονται ως εξής:

Κατηγορία Α: 767,17 Ευρώ

Κατηγορία Β: 750,99 Ευρώ

Κατηγορία Γ: 736,10 Ευρώ

Κατηγορία Δ: 703,46 Ευρώ

2. Οι ανωτέρω βασικοί μηνιαίοι μισθοί και τα βασικά ημερομίσθια, όπως τα έχουν διαμορφωθεί στις 30.6.2006, αυξάνονται περαιτέρω **από 1.7.2006, κατά ποσοστό 3,5%** και διαμορφώνονται ως εξής:

Κατηγορία Α: 794,02 Ευρώ

Κατηγορία Β: 777,27 Ευρώ

Κατηγορία Γ: 761,86 Ευρώ

Κατηγορία Δ: 728,08 Ευρώ

3. Οι ανωτέρω βασικοί μηνιαίοι μισθοί και τα βασικά ημερομίσθια, όπως τα έχουν διαμορφωθεί στις 31.12.2006, αυξάνονται περαιτέρω **από 1.1.2007, κατά ποσοστό 2%** και διαμορφώνονται ως εξής:

Κατηγορία Α: 809,90 Ευρώ

Κατηγορία Β: 792,82 Ευρώ

Κατηγορία Γ: 777,10 Ευρώ

Κατηγορία Δ: 742,64 Ευρώ

4. Οι ανωτέρω βασικοί μηνιαίοι μισθοί και τα βασικά ημερομίσθια, όπως τα έχουν διαμορφωθεί στις 30.6.2007, αυξάνονται περαιτέρω **από 1.7.2007, κατά ποσοστό 3,5%** και διαμορφώνονται ως εξής:

Κατηγορία Α: 838,25 Ευρώ

Κατηγορία Β: 820,57 Ευρώ

Κατηγορία Γ: 804,30 Ευρώ

Κατηγορία Δ: 768,63 Ευρώ

5. Κατά το ίδιο ποσοστό και κατά τις ίδιες πιο πάνω ημερομηνίες αυξάνεται και το ημερομίσθιο των εκτάκτως προσλαμβανομένων και διαμορφώνεται ως εξής:

α. από 1.1.2006 έως 30.6.2006 για τους σερβιτόρους σε 55,10 Ευρώ

για τους βοηθούς σερβιτόρων σε 48,21 Ευρώ

β. από 1.7.2006 έως 31.12.2006 για τους σερβιτόρους σε 57,03 Ευρώ

για τους βοηθούς σερβιτόρων σε 49,90 Ευρώ

γ. από 1.1.2007 έως 30.6.2007 για τους σερβιτόρους σε 58,17 Ευρώ

για τους βοηθούς σερβιτόρων σε 50,90 Ευρώ

δ. από 1.7.2007 έως 31.12.2007 για τους σερβιτόρους σε 60,21 Ευρώ

για τους βοηθούς σερβιτόρων σε 52,68 Ευρώ



Σημειώνεται ότι το παραπάνω ημερομίσθιο καταβάλλεται στους δικαιούχους για απασχόληση τους μέχρι 8 ωρών και συμπεριλαμβάνονται σε αυτό οι προσαυξήσεις για τυχόν εργασία κατά τις Κυριακές και Εορτές καθώς και για εργασία κατά τις νυκτερινές ώρες.

#### **Άρθρο 4** **Επίδομα προϋπηρεσίας**

Το χορηγούμενο επίδομα προϋπηρεσίας, αυξάνεται κατά το ποσοστό και κατά τις ημερομηνίες που ορίζονται στο άρθρο 3 της παρούσας και διαμορφώνεται ως εξής :

- α) από 1.1.2006 αυξάνεται κατά ποσοστό 2,5% και διαμορφώνεται σε 4,44 Ευρώ
- β) από 1.7.2006 αυξάνεται περαιτέρω κατά ποσοστό 3,5% και διαμορφώνεται σε 4,60 Ευρώ
- γ) από 1.1.2007 αυξάνεται περαιτέρω κατά ποσοστό 2% και διαμορφώνεται σε 4,69 Ευρώ και
- δ) από 1.7.2007 αυξάνεται περαιτέρω κατά ποσοστό 3,5% και διαμορφώνεται σε 4,85 Ευρώ.

#### **Άρθρο 5** **Επίδομα ανθυγιεινής εργασίας για τον λαντζέρη**

Το επίδομα ανθυγιεινής εργασίας, το οποίο ανέρχεται στο ποσοστό 5% του εκάστοτε βασικού μηνιαίου μισθού, χορηγείται και στους λατζέρηδες – σες.

#### **Άρθρο 6** **Επαναπρόσληψη εποχιακώς απασχολομένων**

Οι μη συνεχούς λειτουργίας (εποχιακές) ξενοδοχειακές επιχειρήσεις (οι οποίες θεωρείται ότι είναι εκείνες που λειτουργούν μέχρι 9 μήνες το χρόνο) υποχρεούνται να επαναπροσλάβουν το αυτό προσωπικό, που απασχόλησαν κατά την προηγούμενη περίοδο.

Προϋπόθεση για αυτό το καθιερωμένο δικαίωμα του εργαζομένου, αποτελεί η έγγραφη προειδοποίηση προς τον εργοδότη του ότι επιθυμεί να απασχοληθεί κατά την προσεχή περίοδο.

Η έγγραφη αυτή ειδοποίηση πρέπει να γίνει μέσω της οικείας οργάνωσης του και σε έντυπο δήλωση που έχει εκτυπώσει αυτή και να αποσταλεί στον εργοδότη μέχρι 30 Ιανουαρίου μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ή φαξ ή με κατάθεση συστημένου στο ταχυδρομείο.

Η επιχείρηση υποχρεούται να τον απασχολήσει σε κάθε περίπτωση από τη 10<sup>η</sup> Ιουνίου, εκτός αν βρίσκετε στις περιοχές Κρήτης, Ρόδου και Κέρκυρας οπότε υποχρεούται από 25 Μαΐου και από 15 Ιουνίου εάν βρίσκετε στις λουτροπόλεις.

Σε κάθε περίπτωση ο μισθωτός που θα κληθεί από την επιχείρηση να αναλάβει υπηρεσία και δεν την αναλάβει αδικαιολόγητα, εντός πενθημέρου χάνει κάθε δικαίωμα επαναπρόσληψης και αποζημίωσης.

Η πρόσληψη και τα μετά από αυτή δικαιώματα και υποχρεώσεις αρχίζουν από τη στιγμή που ο εργαζόμενος αναλαμβάνει εργασία.

Τα παραπάνω ισχύουν και σε συνδυασμό με τις διατάξεις του άρθρου 8 του Ν. 1346/83. διευκρινίζεται ότι για την εξεύρεση του ποσοστού πληρότητας των ξενοδοχείων, δεν λαμβάνεται υπόψη τυχόν έκτακτη αυξημένη πληρότητα.

## **Άρθρο 7**

### **Αργίες**

Στις προβλεπόμενες από το νόμο εξαιρετέες εορτές 25<sup>η</sup> Μαρτίου, η δεύτερη μέρα του Πάσχα, και η 1<sup>η</sup> Μαΐου, η 15<sup>η</sup> Αυγούστου, η 28<sup>η</sup> Οκτωβρίου, η 25<sup>η</sup> Δεκεμβρίου, προστίθεται σαν ημέρα αργίας και η 1<sup>η</sup> Ιανουαρίου.

## **Άρθρο 8**

### **Λοιπές ρυθμίσεις**

Αποδοχές ανώτερες από αυτές που καθορίζονται με την παρούσα ή ευνοϊκότερη όροι εργασίας που προβλέπονται από νόμους, διατάγματα, υπουργικές αποφάσεις, συλλογικές συμβάσεις, διαιτητικές αποφάσεις, εσωτερικούς κανονισμούς, έθιμα ή ατομικές συμβάσεις εργασίας, δεν θίγονται από τις διατάξεις της παρούσας.

Κατά τα λοιπά εξακολουθούν να ισχύουν οι όροι των προηγούμενων ΣΣΕ και Διαιτητικών Αποφάσεων εφόσον δεν τροποποιούνται με την παρούσα.

## **Άρθρο 9**

### **Έναρξη ισχύος**

Η ισχύς της παρούσας αρχίζει από 1.1.2006.

Η επιχείρηση έχει υποχρέωση να υποβάλλει «Καταστάσεις προσωπικού- Προγράμματα εργασίας» προς θεώρηση στην αρμόδια κατά τόπου Επιθεώρηση Εργασίας, όπως και οι λοιπές επιχειρήσεις γενικά.

## **Ξενοδοχεία**

Σχετικώς με τα χρονικά όρια της ημερήσιας και εβδομαδιαίας εργασίας του προσωπικού των Ξενοδοχειακών επιχειρήσεων όλης της χώρας, προβλέπονται τα εξής:

α) καταρχήν για τους εργαζόμενους σε ξενοδοχεία Α τάξεως, σε ξενοδοχειακές επιχειρήσεις Β κατηγορίας από 70 κλίνες και άνω, και Γ κατηγορίας από 80 κλίνες και άνω, οι ημέρες εργασίας ανέρχονται σε πέντε την εβδομάδα και οι ώρες εργασίας αντίστοιχα σε 40.

β) για τις υπόλοιπες ξενοδοχειακές επιχειρήσεις οι ημέρες της εβδομαδιαίας εργασίας ανέρχονται σε πέντε για δυο συνεχόμενες εβδομάδες και σε έξι για τις υπόλοιπες δυο, εναλλάξ. Οι ώρες της εβδομαδιαίας εργασίας ανέρχονται επίσης σε 40.

Επιτρέπεται από τις ανωτέρω επιχειρήσεις η απασχόληση των μισθωτών πέρα από το ανώτατο όριο της ημερήσιας εργασίας και μέχρι μιας ώρας, καθώς και του ορίου της εβδομαδιαίας εργασίας, χωρίς την καταβολή πρόσθετης αμοιβής για την υπέρβαση αυτή, εφόσον ο μέσος όρος των ωρών της εβδομαδιαίας εργασίας υπολογιζόμενος σε περίοδο οκτώ το πολύ εβδομάδων, δεν θα υπερβαίνει τον αριθμό των 40 ωρών εργασίας.

Όπως είναι ευνόητο, εφόσον μειωθεί ο αριθμός των κλινών σε κάποιο ξενοδοχείο, στην περίπτωση αυτή δεν ισχύει η ανωτέρω διάταξη περί πενθημέρου.

Νοείτε βέβαια ότι και στην ανωτέρω περίπτωση ισχύουν οι διατάξεις που αναφέρονται στην αμοιβή της ιδιόρρυθμης υπερωρίας, για απασχόληση πάνω από τις 40 και μέχρι 43 ώρες την εβδομάδα. Έτσι και οι μισθωτοί της κατηγορίας αυτής, όταν απασχοληθούν πέρα από το όριο των 40 ωρών που ισχύει σήμερα για όλους τους εργαζόμενους δικαιούνται να λάβουν επιπλέον από την κανονική εβδομαδιαία αμοιβή τους, τα ωρομίσθια και την προσαύξηση της ιδιόρρυθμης υπερωρίας κλπ.

Πρέπει να σημειωθεί ότι οι μέρες της εβδομαδιαίας ανάπαυσης, για όσους εργάζονται με πενθήμερο, πρέπει να είναι συνεχόμενες.

**Νόμιμο ωράριο:** πάντως με την εφαρμογή της πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας στις ξενοδοχειακές επιχειρήσεις, δεν μεταβλήθηκε το ημερήσιο νόμιμο ωράριο εργασίας των ξενοδοχοϋπαλλήλων, που έχει καθοριστεί σε οκτώ (8) ώρες.

Η δικαστηριακή νομολογία δέχεται ότι, οι ημέρες της εβδομαδιαίας ανάπαυσης των ξενοδοχοϋπαλλήλων πρέπει να είναι συνεχόμενες. Αν κάποιος μισθωτός απασχοληθεί την έκτη ημέρα (με καθεστώς πενθήμερης εργασίας) δικαιούται εφόσον αμείβεται με μηνιαίο μισθό, να λάβει πέρα από το μισθό

του και το 1/25 του μισθού, σύμφωνα με τις διατάξεις περί αδικαιολογήτου πλουτισμού ( Αρ. Πάγου 1164/95 ΕΑΕΔ 1996 σελ. 177).

### **Εργασία εναλλασσόμενων ομάδων**

Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 7 του Π. Δ/τος της 27.6/4.7.1932, όταν το προσωπικό της επιχείρησης εργάζεται με εναλλασσόμενες ομάδες (βάρδιες), επιτρέπεται να παραταθεί η εργασία πέρα από τις 8 ώρες κάθε ημέρα και τις 48 ώρες κάθε εβδομάδα, με τον περιορισμό όμως ότι ο μέσος όρος των ωρών εργασίας υπολογιζόμενος σε περίοδο τριών εβδομάδων κάθε φορά, δεν θα υπερβαίνει τις 8 ώρες κάθε ημέρα και τις 48 ώρες την εβδομάδα. Προϋπόθεση πάντως για την ανωτέρω παράταση των ωρών εργασίας αποτελεί, η κατανομή του προσωπικού σε ομάδες και η εργασία των ομάδων αυτών κατ' εναλλαγή.

Νοείται βέβαια ότι τα ανωτέρω ισχύουν με την προϋπόθεση ότι η αλλαγή της βάρδιας θα γίνεται μέσα στην ίδια ημέρα και όχι όταν γίνεται ημέρα παρ' ημέρα, οπότε υπάρχει περίπτωση υπερωριακής εργασίας και συνεπώς δημιουργείται αξίωση των μισθωτών να λάβουν αποζημίωση, σύμφωνα με τις διατάξεις περί αδικαιολογήτου πλουτισμού του Αστ. Κώδικα.

Από τα προαναφερθέντα συνάγεται ότι η χρονική μονάδα μέσα στην οποία καθορίζονται οι ώρες εργασίας των εναλλασσόμενων ομάδων, δεν είναι το 24ωρο, αλλά της εβδομάδας και αυτή κατά μέσο όρο σε χρονικό διάστημα τριών εβδομάδων. Επομένως η παράταση των 8 ωρών εργασίας σε συγκεκριμένη ημέρα των συγκεκριμένων 48 ωρών εργασίας στην εβδομάδα, εφόσον ο μέσος όρος της εβδομαδιαίας απασχόλησης σε περίοδο τριών εβδομάδων δεν υπερβαίνει τις 48 ώρες, έστω και αν σε ορισμένη ημέρα υπερέβη τις 8 ώρες ή σε μια από τις τρεις εβδομάδες υπερέβη τις 48 ώρες, δεν θεωρείται ότι αποτελεί υπέρβαση των νόμιμων χρονικών ορίων εργασίας (δηλαδή δεν αποτελεί υπερωριακή απασχόληση).

## ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ

Γενικά: τον τρόπο και τη διαδικασία της πρόσληψης των μισθωτών γενικά (υπαλλήλων, εργατοτεχνιτών), από τους κάθε είδους εργοδότες (ιδιωτικές επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις κλπ), ρυθμίζει το Ν.Δ. 2656/1953, όπως συμπληρώθηκε και τροποποιήθηκε από το Ν.Δ. 763/1970.

Σύμφωνα με το άρθρο 5 παρ. 2 του ανωτέρου νόμου, όλες οι επιχειρήσεις και εκμεταλλεύσεις οι εργασίες γενικά της ιδιωτικής οικονομίας, έχουν υποχρέωση να προσλαμβάνουν το πάσης φύσεως προσωπικό τους από τα «Γραφεία Ευρέσεως Εργασίας». Σαν αρμόδιο θεωρείται το γραφείο στην περιοχή του οποίου βρίσκεται ο χώρος απασχόλησης του προσωπικού που πρόκειται να προσληφθεί. Επίσης το Δημόσιο, τα Ν.Π.Δ.Δ., οι δήμοι και κοινότητες υπόκεινται στην υποχρέωση αυτή, εφόσον πρόκειται για προσωπικό που συνδέεται με σχέση εργασίας Ιδιωτικού δικαίου.

Ενδέχεται όμως παρά την απαγόρευση του νόμου να γίνουν προσλήψεις μισθωτών από επιχείρηση κλπ, χωρίς να μεσολαβήσει το Γ.Ε.Ε. ή χωρίς να αναγγελθούν σ' αυτό μέσα σε 8 ημέρες οι γενόμενες προσλήψεις. Στην περίπτωση αυτή, όπως δέχεται η δικαστική νομολογία, η πρόσληψη καταρτίζεται δεν είναι άκυρη αλλά επιβάλλονται σε βάρος του παραβάτη εργοδότη μόνο ποινικές και αστικές κυρώσεις.

Νοείτε βέβαια ότι η υποχρέωση των εργοδοτών για την πρόσληψη του προσωπικού τους από τα Γ.Ε.Ε., ισχύει μόνο όπου υπάρχουν Γ.Ε.Ε..

**Εγγραφή ανέργων στο Γ.Ε.Ε. :** καταρχήν ρητώς από το νόμο επιβάλλεται η υποχρέωση, οι άνεργοι μισθωτοί και όσοι αναζητούν για πρώτη φορά εξαρτημένη εργασία, να γραφούν στο Γ.Ε.Ε. της περιφέρειας της κατοικίας τους. Επομένως κάθε ένας που επιθυμεί να προσληφθεί σε οποιαδήποτε εργασία (ως υπάλληλος, εργατοτεχνίτης, υπηρέτης κλπ.), οφείλει να παρουσιαστεί στο Γ.Ε.Ε. για να γραφεί αυτοπροσώπως στα Μητρώα Ανέργων και να εφοδιαστεί με «Κάρτα Ανεργίας». Για το σκοπό αυτό συμπληρώνεται ειδικό έντυπο στο οποίο περιέχονται λεπτομερή στοιχεία σχετικά με την επαγγελματική και οικογενειακή κατάσταση του ανέργου, όπως λ.χ. ειδικότητα, προϋπηρεσία, μόρφωση, οικογενειακά βάρη κλπ. περαιτέρω ο άνεργος οφείλει να προσκομίσει πιστοποιητικό ή άλλα στοιχεία από τα οποία να προκύπτει η ταυτότητα του, δηλαδή Αστυνομική ταυτότητα, απολυτήριο στρατού κλπ.

**Πρόσληψη μισθωτών. Διαδικασία τοποθέτησης ανέργων :** όπως ανέφερα παραπάνω, επιβάλλεται η πρόσληψη του κάθε είδους προσωπικού από τους εργοδότες, να γίνεται υποχρεωτικά από το αρμόδιο Γ.Ε.Ε. της περιοχής στην τοπική αρμοδιότητα του οποίου βρίσκεται ο χώρος απασχόλησης των μισθωτών. Το Γ.Ε.Ε. υποχρεούται να τοποθετήσει στον εργοδότη, καταρχήν τους ανέργους που υποδεικνύονται από αυτόν, σε κάθε άλλη δε περίπτωση από τους γραμμένους σαν ανέργους, αφού τηρήσει βέβαια τη σειρά προτεραιότητας.

Με την ανωτέρω διάταξη παρέχεται, όπως είναι ευνόητο, το δικαίωμα στους εργοδότες να επιλέξουν τα κατάλληλα πρόσωπα, σύμφωνα με την κρίση τους, με τον όρο ότι η πρόσληψη θα πραγματοποιείται πάντοτε από τα Γ.Ε.Ε., ώστε να παρακολουθείται η κίνηση της εργασίας. Έτσι στην πράξη έχουμε τις ακόλουθες περιπτώσεις :

**A) Ζήτηση συγκεκριμένων ανέργων :** ο εργοδότης μπορεί να ζητήσει καταρχήν την πρόσληψη οποιουδήποτε μισθωτού (ονομαστικώς), κατά την ελεύθερη κρίση του. Το Γ.Ε.Ε. έχει υποχρέωση να τοποθετήσει τον άνεργο που υποδεικνύεται από τον εργοδότη. Το δελτίο (κάρτα) τοποθέτησης χορηγείται από το Γ.Ε.Ε. στην τοπική αρμοδιότητα του οποίου υπάγεται ο εργοδότης. Στη συνέχεια αυτό ενημερώνει σχετικά το Γ.Ε.Ε. της περιφέρειας όπου κατοικεί ο τοποθετούμενος άνεργος.

**B) Μη ζήτηση συγκεκριμένων ανέργων :** εάν ο εργοδότης ζητήσει από το Γραφείο Ευρέσεως Εργασίας ορισμένο αριθμό μισθωτών, χωρίς να υποδεικνύει συγκεκριμένα πρόσωπα, διακρίνουμε :

1) Εάν η προθεσμία που τάσσεται από τον εργοδότη είναι μεγαλύτερη από 5 ημέρες, η τοποθέτηση γίνεται καταρχήν με βάση τη σειρά εγγραφής των ανέργων στα οικεία μητρώα. Κατ' εξαίρεση προτιμώνται ανεξάρτητα με τη σειρά που είναι γραμμένοι στους καταλόγους ανέργων : α) οι Έλληνες υπήκοοι, οι ομογενείς από την Τουρκία, Αίγυπτο, Κύπρο και τις Ανατολικές χώρες, β) οι επιδοτούμενοι άνεργοι, γ) οι άνεργοι που είναι παντρεμένοι και έχουν παιδιά, δ) οι πολύτεκνοι άνεργοι και ε) όσες έχουν δίπλωμα της Εργατικής Εστίας.

2) Αντίθετα εάν ο εργοδότης ζητήσει επειγόντως και με προθεσμία μέχρι 4 ημέρες την τοποθέτηση ορισμένου αριθμού μισθωτών, δεν τηρείτε η σειρά προτεραιότητας και έτσι τοποθετούνται και όσοι πρόσφατα εμφανίστηκαν στο Γ.Ε.Ε. από την ειδικότητα που ζητήθηκε.

**Γ) Αναγγελία γενομένων προσλήψεων :** τέλος οι εργοδότες και στην περίπτωση που προσλάβουν προσωπικό χωρίς τη μεσολάβηση του Γ.Ε.Ε. δεν υπόκεινται σε καμία κύρωση, εφόσον μέσα σε προθεσμία οκτώ (8) ημερών αναγγείλουν σ' αυτό τις προσλήψεις που έκαναν. Η προθεσμία των 8 ημερών αυξάνεται σε 30 ημέρες για τις νεοϊδρυόμενες επιχειρήσεις, αλλά μόνο για τους 3 πρώτους μήνες από την ίδρυση τους.

Και στις δύο περιπτώσεις που ανέφερα παραπάνω, η προθεσμία αρχίζει με την επόμενη της ημέρας που προσελήφθηκε ο μισθωτός. Εάν η αναγγελία της πρόσληψης γίνει ταχυδρομικώς, σαν χρονολογία κατάθεσης στο Γ.Ε.Ε. θεωρείτε η ημερομηνία που παραδόθηκε το έγγραφο της αναγγελίας στο οικείο Ταχυδρομικό Γραφείο. Η ημερομηνία αυτή προκύπτει από τη σφραγίδα της Ταχυδρομικής Υπηρεσίας που έχει τεθεί στο φάκελο του εργοδότη.

Παραθέτω «Υπόδειγμα Αναγγελίας Πρόσληψης Μισθωτού», η εμπρόθεσμη υποβολή της οποίας έχει σαν συνέπεια να καταστεί έγκυρη (νόμιμη) η γενόμενη πρόσληψη και να αποφύγει έτσι ο εργοδότης τις ποινικές και χρηματικές κυρώσεις που προβλέπει ο νόμος για την παράβαση αυτής (το σχετικό έντυπο χορηγείτε από τα Γ.Ε.Ε.).

Η «Αναγγελία Πρόσληψης» συμπληρώνεται από τον εργοδότη και αποτελείται από δυο αντίγραφα. Απ' αυτά το πρωτότυπο παραμένει στο Γ.Ε.Ε.

το δε αντίγραφο επιστρέφεται στον εργοδότη, ο οποίος οφείλει να το επιδεικνύει στα αρμόδια όργανα ελέγχου των Γ.Ε.Ε. όταν ζητηθεί. Μαζί με την αναγγελία πρέπει να υποβάλλεται και η κάρτα ανεργίας, εφόσον βέβαια ο άνεργος κατέχει τέτοια. Διευκρινίζεται ότι η αναγγελία μπορεί να γίνει εγγράφως, ή με ηλεκτρονική μορφή, ή με μαγνητικά μέσα. Σημειώνεται ιδιαίτερα ότι πλέον των ανωτέρω διατυπώσεων απαιτείται, όταν πρόκειται για πρόσληψη αλλοδαπού άδεια εργασίας και όταν πρόκειται για πρόσληψη ανηλίκου μέχρι 18 ετών, βιβλιάριο εργασίας.

**Αναγγελία στο Ι.Κ.Α.** : σε περίπτωση που ο προσληφθείς δεν είναι ασφαλισμένος στο Ι.Κ.Α. οφείλει ο εργοδότης να προβεί σε αναγγελία και απογραφή του στο Μητρώο Ασφαλισμένων του οικείου Υποκαταστήματος Ι.Κ.Α.

Παράλληλα βέβαια υποχρεούται, να τον αναγράψει στις Α.Π.Δ. και στο «Ειδικό Βιβλίο Καταχώρισης Νεοπροσλαμβανομένου Προσωπικού», για να αποφύγει τις επιζήμιες σε βάρος του χρηματικές κυρώσεις (πρόστιμα).

**Κυρώσεις για παράνομες προσλήψεις :** από τον νόμο προβλέπονται βαρύτερες χρηματικές και ποινικές κυρώσεις σε βάρος των εργοδοτών, οι οποίοι προβαίνουν σε παράνομες προσλήψεις. Συγκεκριμένα :

α) **Χρηματικό πρόστιμο** : ο εργοδότης που προσλαμβάνει στην εργασία του προσωπικό χωρίς τη μεσολάβηση του Γ.Ε.Ε. και εφόσον δεν αναγγείλει τη γενόμενη πρόσληψη μέσα στην προθεσμία των 8 ημερών που ανέφερα, υποχρεούται να καταβάλει για κάθε περίπτωση, δηλαδή για κάθε μισθωτό, πρόστιμο ίσο με 10 ημερομίσθια ανειδίκευτου εργάτη.

Επειδή δεν γίνεται διάκριση από το νόμο, το ίδιο πρόστιμο οφείλεται και για την περίπτωση πρόσληψης μαθητευομένων γενικά, χωρίς την μεσολάβηση του Γ.Ε.Ε.. Τα πρόστιμα αυτά βεβαιώνονται και επιβάλλονται με Πράξη του Προϊσταμένου του οικείου Γ.Ε.Ε.. Περιέχονται δε στον Ο.Α.Ε.Δ. και εισπράττονται σύμφωνα με τις διατάξεις που αναφέρονται στις εισπράξεις των πόρων αυτού, δηλαδή σήμερα από τις Υπηρεσίες του Ι.Κ.Α.

β) **Ένσταση – Ανακοπή** : την Πράξη Επιβολής Προστίμου του Γ.Ε.Ε. για την πρόσληψη προσωπικού χωρίς τη μεσολάβηση του, μπορεί ο υπόχρεος εργοδότης να προσβάλει με ένσταση (προσφυγή), μέσα σε ανατρεπτική προθεσμία 30 ημερών από την κοινοποίησή της, ενώπιον του αρμόδιου Νομάρχη.

## Υπόδειγμα Ένστασης κατά Πράξης Προστίμου

### ΕΝΣΤΑΣΗ

Του εργοδότη:.....  
Είδος επιχείρησης.....Διεύθυνση .....

Προς

Την Νομαρχία.....  
Για την Εκδικαστική Επιτροπή του Γ.Ε.Ε.....

### ΕΝΤΑΥΘΑ

Ενίσταμαι κατά της .....Πράξης Επιβολής Προστίμου του Γραφείου σας από .....ευρώ, χρονικής περιόδου..... συνέπεια παράβασης του άρθρου 5 του Ν.Δ. 2656/1953 και 1 του Ν.Δ. 763/1970, γιατί βρέθηκαν να εργάζονται στην επιχείρησή μου μισθωτοί χωρίς κάρτα εργασίας, για τους εξής δικαιολογημένους και βάσιμους λόγους .....

Κρίνοντας με επιείκεια την περίπτωση μου και λαμβάνοντας υπόψη το γεγονός ότι για πρώτη φορά είμαι παραβάτης των ανωτέρω διατάξεων, παρακαλώ να ακυρώσετε το ανωτέρω πρόστιμό ή τουλάχιστο να το περιορίσετε στο ελάχιστο ποσό που προβλέπεται από το νόμο.

Σας πληροφορώ ότι επιθυμώ να κληθώ και να παραστώ κατά την εκδίκαση της ένστασής μου, ώστε να αναπτύξω και προφορικά τους δικαιολογημένους λόγους της παράβασης μου.

Αθήνα την .....2005  
Ο Ενιστάμενος

Το πρόστιμο που επιβλήθηκε μπορεί να μειωθεί μέχρι 25% του συνολικού ποσού που βεβαιώθηκε, με απόφαση του Νομάρχη, κατόπιν πρότασης της συγκροτούμενης σε κάθε Γ.Ε.Ε. Συμβουλευτικής Επιτροπής. Περαιτέρω ο Νομάρχης μπορεί και να εξαφανίσει την Πράξη Προστίμου, εφόσον διαπιστώνεται ότι υπάρχει εσφαλμένη εκτίμηση των ειδικών συνθηκών που συντρέχουν σε κάθε περίπτωση.

**γ) Ποινικές – Χρηματικές κυρώσεις :** Οι εργοδότες και όταν πρόκειται για Νομικά Πρόσωπα τα μέλη της διοίκησης και οι διαχειριστές αυτών, τιμωρούνται κατόπιν έγκλησης με χρηματική ποινή και με φυλάκιση για την πρόσληψη προσωπικού χωρίς την μεσολάβηση του Γ.Ε.Ε.. Οι μηνύσεις κατά των υπευθύνων υποβάλλονται από τους προϊστάμενους των Γ.Ε.Ε.

Συνέπειες έναντι Ι.Κ.Α. : Εάν ο εργοδότης δεν αναγγείλει στο Ι.Κ.Α. την απασχόληση του προσωπικού του, δηλαδή όταν δεν καταχωρίσει στα μισθολόγια (σήμερα Α.Π.Δ.) τους εργαζόμενους στην επιχείρησή του, μέσα στην προθεσμία καταβολής των εισφορών, επιβαρύνονται οι οφειλόμενες εισφορές με ειδικό πρόσθετο τέλος.



## Πρόσληψη – Εργασία Ανηλίκων

Η εργασία των ανηλίκων υπόκειται σε ορισμένους περιορισμούς, που αποσκοπούν στην απαγόρευση και μη απασχόληση ανηλίκων σε εργασίες, οι οποίες είναι επικίνδυνες για την σωματική τους ακεραιότητα ή επιβλαβείς για την υγεία τους. Γενικά η θέση των ανηλίκων στην εργατική νομοθεσία είναι ευμενέστερη σε σχέση με τους ενήλικους. Καταρχήν, ειδικά για τους ανήλικους μέχρι (18 ετών) αδιακρίτως φύλου, απαιτείται να έχουν «Βιβλιάριο Εργασίας» για να τοποθετηθούν σε οποιαδήποτε εργασία. Όσοι δεν είναι εφοδιασμένοι με Βιβλιάριο Εργασίας, παραπέμπονται στην κατά τόπο Επιθεώρηση Εργασίας η οποία είναι αρμόδια για την χορήγηση.

Οι διατάξεις του νόμου δεν εφαρμόζονται στις οικογενειακού χαρακτήρα γεωργικές – δασικές και κτηνοτροφικές εργασίες.

**Όροι – Προϋποθέσεις απασχόλησης.** Διακρίνουμε:

α) Οι ανήλικοι που δεν έχουν συμπληρώσει το 15 έτος της ηλικίας τους απαγορεύεται να απασχοληθούν σε οποιαδήποτε εργασία, εκτός από τις αναφερόμενες κατωτέρω καλλιτεχνικές κλπ. δραστηριότητες.

β) Οι ανήλικοι που δεν έχουν συμπληρώσει το 18 έτος της ηλικίας τους, απαγορεύεται να απασχολούνται σε εργασίες, ή δραστηριότητες οποιασδήποτε μορφής που από την φύση τους ή τις συνθήκες που εκτελούνται είναι πιθανό να βλάψουν την υγεία, την ασφάλεια, ή να προσβάλλουν την ηθική τους.

γ) Με άδεια της Επιθεώρησης Εργασίας επιτρέπεται η απασχόληση ανηλίκων, που δεν έχουν συμπληρώσει το 15 έτος της ηλικίας τους σε θεατρικές παραστάσεις, μουσικές εκτελέσεις ή άλλες καλλιτεχνικές εκδηλώσεις, διαφημιστικά προγράμματα, επιδείξεις μόδας, ραδιοφωνικές ή τηλεοπτικές εγγραφές ή εκπομπές, εγγραφές σε βίντεο, κινηματογραφικές λήψεις, καθώς και η χρησιμοποίηση τους ως μοντέλων, εφόσον δεν βλάπτεται η σωματική και η ψυχική τους υγεία και η ηθική τους.

Η ανωτέρω άδεια χορηγείται στον εργοδότη ύστερα από αίτηση του και περιέχει το ονοματεπώνυμο και την ηλικία του ανήλικου, το είδος της εργασίας στην οποία πρόκειται να απασχοληθεί, το ημερήσιο πρόγραμμα και τη χρονική διάρκειά του. Χορηγείται δε για χρονικό διάστημα που δεν μπορεί να υπερβαίνει τους 3 μήνες. Παράταση της άδειας μπορεί να χορηγηθεί για εξαιρετικούς λόγους. Για την χορήγηση της άδειας ή την παράταση της, ο εργοδότης μαζί με την αίτηση υποβάλλει δήλωση, ότι έχουν ληφθεί τα απαραίτητα μέτρα προστασίας του ανήλικου και ιατρική πιστοποίηση από τις υπηρεσίες του Ε.Σ.Υ. και του Ι.Κ.Α., ότι δεν υπάρχει κίνδυνος για την σωματική ή ψυχική υγεία του ανήλικου στη συγκεκριμένη απασχόληση.

**Χρονικά όρια εργασίας – Αμοιβή :** Οι ανήλικοι που δεν έχουν συμπληρώσει το 16 έτος της ηλικίας τους, καθώς και οι ανήλικοι που φοιτούν σε γυμνάσια, λύκεια κάθε τύπου, ή τεχνικές επαγγελματικές σχολές, δημόσιες ή ιδιωτικές, αναγνωρισμένες από το Κράτος, δεν επιτρέπεται να απασχολούνται περισσότερο από 6 ώρες την ημέρα και 30 ώρες την εβδομάδα. Παράλληλα δικαιούνται ημερήσια ανάπαυση από 12 τουλάχιστον συνεχείς ώρες, στις

οποίες πρέπει να περιλαμβάνεται το χρονικό διάστημα από τις 10 το βράδυ, μέχρι τις 6 το πρωί.

Η ημερήσια απασχόληση των ανηλίκων που φοιτούν σε γυμνάσια ή λύκεια κάθε τύπου, ή τεχνικές επαγγελματικές σχολές, δημόσιες ή ιδιωτικές, αναγνωρισμένες από το Κράτος, αρχίζει ή λήγει 2 τουλάχιστον ώρες μετά την λήξη ή πριν την έναρξη των μαθημάτων αντίστοιχα.

Η υπερωριακή απασχόληση των ανηλίκων απαγορεύεται.

Οι ανήλικοι αμείβονται με βάση το κατώτατο τουλάχιστον ημερομίσθιο ανειδίκευτου εργάτη, που προβλέπεται στην εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας, ανάλογα με τις ώρες απασχόλησης τους. Νοείται βέβαια ότι τυχόν ευνοϊκότερες συνθήκες εργασίας και μεγαλύτερη αμοιβή που ρυθμίζονται με συλλογικές συμβάσεις εργασίας, ισχύουν.

**Βιβλιάρια εργασίας :** Οι ανήλικοι δεν επιτρέπεται να απασχολούνται αν δεν είναι εφοδιασμένοι με βιβλιάρια εργασίας, ειδικά για τη συγκεκριμένη εργασία ή ομάδα εργασιών, εκτός από εκείνους που απασχολούνται σε καλλιτεχνικές κλπ. δραστηριότητες.

Για τον εφοδιασμό του ανήλικου με βιβλιάρια εργασίας απαιτείται :

α) ο ανήλικός να προσκομίσει στην Επιθεώρηση Εργασίας δυο φωτογραφίες και την Αστυνομική Ταυτότητα του, ή ελλείψει αυτής πιστοποιητικό γέννησης Δήμου ή Κοινότητας, από το οποίο να προκύπτει η ακριβής ημερομηνία γέννησης του.

β) η Επιθεώρηση Εργασίας συμπληρώνει τα στοιχεία του ανήλικου, όπως αναγράφονται στο βιβλιάρια εργασίας και το παραδίδει στον ανήλικο προκειμένου αυτός να τύχει 1) εξωσχολικού επαγγελματικού προσανατολισμού από την αρμόδια υπηρεσία του Ο.Α.Ε.Δ. από την οποία συμπληρώνεται η δεύτερη σελίδα του βιβλιαρίου εργασίας 2) να προσέλθει στις αρμόδιες υγειονομικές υπηρεσίες του ΙΚΑ ή του ΕΣΥ και αφού υποβληθεί στις προβλεπόμενες ιατρικές εξετάσεις μετά από τις οποίες συμπληρώνεται η πέμπτη σελίδα του βιβλιαρίου εργασίας και οι σχετικές ενδείξεις «κατάλληλος», «ακατάλληλος» ή «ακατάλληλος για ορισμένο χρόνο ή για ορισμένες εργασίες» και υπογράφεται από τον αρμόδιο ιατρό.

γ) τα βιβλιάρια εργασίας ισχύουν για τον αναγραφόμενο σε αυτά χρόνο, αναθεωρούνται κατά έτος ή σε μικρότερα χρονικά διαστήματα αν κατά την κρίση του ιατρού απαιτούνται ιατρικές εξετάσεις σε μικρότερα του έτους χρονικά διαστήματα, καθώς και όταν γίνεται αλλαγή εργασίας ή αλλαγή ομάδας εργασιών. Σε περίπτωση απώλειας ή φθοράς του βιβλιαρίου αντικαθίσταται από τον Επιθεωρητή Εργασίας με την ίδια διαδικασία.

δ) το βιβλιάρια εργασίας αφαιρείται από τα όργανα της Επιθεώρησης Εργασίας αν ο ανήλικος απασχολείται από τον εργοδότη σε μη επιτρεπόμενες για ανήλικους εργασίες.

**Μητρώο ανηλίκων :** Κάθε εργοδότης, που απασχολεί ανήλικους, υποχρεούται να τηρεί σχετικό μητρώο στο οποίο οφείλει να αναγράφει το ονοματεπώνυμο του εργαζομένου, τη χρονολογία γέννησης, τη διεύθυνση της κατοικίας του, τον αριθμό του βιβλιαρίου εργασίας, την ημερομηνία έκδοσης ή ανανέωσης

του, το είδος της εργασίας, τη χρονολογία έναρξης και λήξης της σχέσης εργασίας.

Ο εργοδότης πρέπει να διατηρεί το μητρώο σε καλή κατάσταση και να το θέτει στη διάθεση των αρμοδίων κρατικών οργάνων όταν ζητηθεί.

**Εργασιακό περιβάλλον :** Κάθε εργοδότης, εκτός από τα μέτρα υγιεινής και ασφάλειας που προβλέπονται για όλους τους εργαζόμενους, οφείλει να λαμβάνει και πρόσθετα μέτρα προστασίας των ανηλίκων στο εργασιακό τους περιβάλλον, να ενημερώνει αυτούς κατά την έναρξη αλλά και περιοδικά κατά την διάρκεια της εργασίας για τους κινδύνους που απειλούν τη ζωή, την υγεία και τη φυσική, ψυχική και πνευματική τους ανάπτυξη και να τους καθοδηγεί στη λήψη των κατάλληλων μέτρων για την αποφυγή των ανωτέρω κινδύνων.

Επίσης, κάθε εργοδότης οφείλει να προστατεύει τους ανήλικους από πράξεις βίας ή προσβολής της προσωπικότητας ή βλάβης της ηθικής τους.

Δεν επιτρέπεται να είναι εργοδότες ανηλίκων πρόσωπα που έχουν καταδικαστεί για εγκλήματα κατά της γενετήσιας ελευθερίας και οικονομικής εκμετάλλευσης της γενετήσιας ζωής ή για παράβαση των άρθρων 5 έως και 11 του ν. 1729/1987 «Καταπολέμηση της διάδοσης των ναρκωτικών και προστασία των νέων» και του ν. 1500/1984 όπως κάθε φορά ισχύουν.

**Όργανα ελέγχου. Κυρώσεις :** ο έλεγχος της εφαρμογής των διατάξεων του νόμου ανήκει στην Επιθεώρηση Εργασίας, τα όργανα της οποίας μπορούν να απαγορεύσουν τη συνέχιση της εργασίας του ανήλικου σε ορισμένη επιχείρηση, όταν απασχολείται με συνθήκες που δεν διασφαλίζουν τη σωματική ή ψυχική του υγεία.

Ο εργοδότης που παραβιάζει τις ανωτέρω διατάξεις και απασχολεί ανήλικους σε εργασίες, έργα ή δραστηριότητες κατά παράβαση αυτών, τιμωρείται με φυλάκιση μέχρι 2 έτη και με χρηματική ποινή. Με τη ίδια ποινή τιμωρείται και όποιος έχει την επιμέλεια ανήλικου που απασχολείται σε εργασία, έργο ή δραστηριότητες κατά παράβαση των διατάξεων του Ν. 3144/03.

Ο εργοδότης τιμωρείται επιπλέον και με τις διοικητικές κυρώσεις που προβλέπονται από τις παρ. 1-5 του άρθρου 16 του Ν. 2639/1998 όπως ισχύουν.

## ΕΠΙΔΟΜΑ (ΔΩΡΟ) ΧΡΙΣΤΟΥΓΕΝΝΩΝ – ΠΑΣΧΑ

Ισχύουσες διατάξεις και σχετική νομολογία. Τρόπος υπολογισμού. Πίνακες υπολογισμού του δώρου Χριστουγέννων.

Σύμφωνα με το άρθρο 1 του Ν. 1082/80 το δώρο Χριστουγέννων μετονομάστηκε σε επίδομα Χριστουγέννων και καθορίστηκαν πάγια πλαίσια χορηγήσεως του. Στη συνέχεια ακολούθησε και η υπ' αριθμόν 19040/81 απόφαση των υπουργών Οικονομικών και Εργασίας που ρυθμίζει παγίως όλα τα σχετικά με τον τρόπο υπολογισμού και χορηγήσεως των επιδομάτων εορτών κατά έτος.

Το επίδομα (δώρο) Χριστουγέννων ολόκληρο ανέρχεται σε ένα μηνιαίο μισθό για τους αμειβομένους με μισθό ή είκοσι πέντε (25) ημερομίσθια. Ολόκληρο το επίδομα αυτό δικαιούνται οι μισθωτοί, των οποίων η εργασιακή σχέση διάρκεσε, χωρίς διακοπή, από 1 Μαΐου έως 31 Δεκεμβρίου. Εάν η εργασιακή σχέση του μισθωτού δεν διάρκεσε ολόκληρο το ανωτέρω χρονικό διάστημα, αυτός δικαιούται τμήμα του επιδόματος. Προκειμένου περί επιδόματος Χριστουγέννων καταβάλλονται δύο (2) ημερομίσθια ή δύο εικοστά πέμπτα (2/25) του μηνιαίου μισθού για κάθε δεκαεννέα (19) ημέρες διάρκειας της εργασιακής σχέσης. Βάση υπολογισμού είναι η διάρκεια της εργασιακής σχέσης (δηλαδή, όλες οι ημέρες, συμπεριλαμβανομένων Κυριακών και αργιών) και όχι οι ημέρες απασχόλησης.

Το επίδομα Χριστουγέννων υπολογίζεται βάσει των πραγματικών καταβαλλόμενων μισθών ή ημερομισθίων την 10<sup>η</sup> Δεκεμβρίου κάθε χρόνου. Ως καταβαλλόμενος μισθός ή ημερομίσθιο νοείται το σύνολο των τακτικών αποδοχών, εκτός από το επίδομα δυσχερούς διαβιώσεως (Ν.Δ. 907/71). Τακτικές αποδοχές για τον υπολογισμό των επιδομάτων εορτών θεωρούνται ο μισθός και το ημερομίσθιο, καθώς και κάθε άλλη παροχή σε χρήμα ή σε είδος (όπως τροφή, κατοικία κλπ.), εφόσον καταβάλλεται από τον εργοδότη ως συμβατικό ή νόμιμο αντάλλαγμα της παρεχόμενης εργασίας, τακτικά κάθε μήνα ή κατά επανάληψη περιοδικά κατά ορισμένα χρονικά διαστήματα του έτους. Μεταξύ των τακτικών αποδοχών κρίθηκε από τη νομολογία ότι περιλαμβάνονται : α) Η προσαύξηση για νόμιμη και τακτική εργασία κατά Κυριακές ή αργίες ή νυκτερινές ώρες, εφόσον χορηγείται σταθερά και μόνιμα. β) Η αμοιβή που παρέχεται για νόμιμη και τακτική υπερωριακή εργασία. γ) Το επίδομα αδείας. δ) Η αμοιβή για τακτική υπερεργασία.

Πορίσματα νομολογίας :

Η νομολογία έκρινε ότι το δώρο Χριστουγέννων αποτελεί όχι έκτακτη, αλλά πρόσθετη πάγια παροχή προς συμπλήρωση του μισθού, ήτοι τακτικές αποδοχές. Έτσι, συνυπολογίζονται στην καταβλητέα αποζημίωση λόγω

καταγγελίας της εργασιακής σύμβασης (Α.Π. 639/67, 373/60, 32/62, Πρώτ. Αθ. 25682/66, Α.Π. 1023/80 Τμ. Β΄).

Οι απασχολούμενοι ταυτόχρονα σε περισσότερους του ενός εργοδότες μισθωτοί δικαιούνται να λάβουν επίδομα Χριστουγέννων από όλους τους εργοδότες. Οι διατάξεις του άρθρου 8, παρ. 4, Ν.Δ. 2195/52, σύμφωνα με την οποία επίδομα (δώρο) λαμβάνεται από μια μόνο πηγή, έχουν ισχύ στους δημοσίους υπαλλήλους, στρατιωτικούς και υπαλλήλους Ν.Π.Δ.Δ. και όχι στους μισθωτούς που συνδέονται με τον εργοδότη τους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου (Α.Π. 1448/79 Τμ. Β΄).

Η εκτός έδρα αποζημίωση, τέλος, όταν καταβάλλεται τακτικά κάθε μήνα, θεωρείται ότι αποτελεί μέρος των τακτικών αποδοχών και λαμβάνεται υπόψη στον υπολογισμό του επιδόματος (δώρου) Χριστουγέννων. Σε περίπτωση, όμως, που καταβάλλεται προς αντιμετώπιση των αυξημένων δαπανών, λόγω διανυκτερεύσεως εκτός έδρας, δεν λαμβάνεται υπόψη στον υπολογισμό του επιδόματος (Α.Π. 346/95).

Το επίδομα ισολογισμού, κατά την υπαριθμόν 136/79 Τμ. Β΄ απόφαση του Αρείου Πάγου, δεν λαμβάνεται υπόψη για τον υπολογισμό του επιδόματος (δώρου) Χριστουγέννων. Αντίθετη άποψη διατύπωσε το Υπουργείο Εργασίας (έγγρ. 23153/8.1.86), σύμφωνα με την οποία και το επίδομα ισολογισμού, εάν καταβάλλεται τακτικά κάθε χρόνο, αποτελεί μέρος των τακτικών αποδοχών και πρέπει να λαμβάνεται υπόψη κατά τον υπολογισμό των επιδομάτων εορτών. Το τακτικώς και μονίμως καταβαλλόμενο, ως συμβατικό αντάλλαγμα, επίδομα παραγωγικότητας (πρίμ παραγωγής) αποτελεί μέρος των τακτικών αποδοχών και, συνεπώς, συνυπολογίζεται στα δώρα εορτών (έγγρ. Υπ.Εργ. Α40/9/8.3.83).

Για τον υπολογισμό των επιδομάτων εορτών δεν προσμετρούνται οι ημέρες αδικαιολόγητης απουσίας, μεταξύ των οποίων και της απεργίας (Α.Π. 528/57, έγγρ. Υπ. Εργ. 13312/79) καθώς και οι ημέρες αδείας άνευ αποδοχών. Αντιθέτως, προσμετρούνται οι ημέρες δικαιολογημένης απουσίας, όπως είναι και ο χρόνος αποχής των γυναικών προ και μετά τον τοκετό. Δεν προσμετρούνται οι ημέρες ασθενείας για τις οποίες καταβλήθηκε επίδομα ασθενείας.

## Επίδομα (δώρο) Πάσχα

Σύμφωνα με την υπαριθμόν 19040/81 υπουργική απόφαση, ολόκληρο το δώρο Πάσχα (δηλαδή μισό μηνιαίο μισθό ή 15 ημερομίσθια οι αμειβόμενοι με ημερομίσθιο) δικαιούνται οι μισθωτοί που εργάστηκαν συνεχώς στον εργοδότη τους κατά το χρονικό διάστημα από 1<sup>η</sup> Ιανουαρίου μέχρι 30 Απριλίου. Οι μισθωτοί, των οποίων η εργασιακή σχέση δεν διάρκεσε ολόκληρο το παραπάνω χρονικό διάστημα, δικαιούνται ως δώρο Πάσχα, τμήμα αυτού, που αναλογεί για μεν τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο σε ένα ημερομίσθιο για κάθε 8 ημέρες διάρκειας της εργασιακής σχέσεως και για τους αμειβόμενους με μηνιαίο μισθό σε ένα δέκατο πέμπτο (1/15) του μισού μηνιαίου μισθού για κάθε 8 ημέρες διάρκειας της εργασιακής σχέσεως.

### ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ :

Εργάτης με ημερομίσθιο 32 ευρώ προσελήφθηκε την 1<sup>η</sup> Μαρτίου 2007 και αποχώρησε ή απολύθηκε την 24 Μαρτίου 2007. Δηλαδή η εργασιακή του σχέση διάρκεσε 24 ημερολογιακές ημέρες. Δικαιούται ως δώρο Πάσχα :

$$24/8 = 3 \text{ ημερομίσθια} * 32 = 96 \text{ ευρώ.}$$

Υπάλληλος με μηνιαίο μισθό 1200 ευρώ, του οποίου η σχέση εργασίας διάρκεσε, επίσης, μόνο 24 ημέρες δικαιούται ως δώρο Πάσχα :

$$24/8 * 600/15 = 3*40 = 120 \text{ ευρώ.}$$

Όταν ο αριθμός των ημερών που διάρκεσε η εργασιακή σχέση του μισθωτού δεν είναι ακριβές πολλαπλάσιο του 8, τότε προκύπτει ως αναλογούν τμήμα δώρου δεκαδικός αριθμός ημερομισθίων ή δεκάτων πέμπτων του μισού μηνιαίου μισθού. Στις περιπτώσεις αυτές είναι ευκολότερο να γίνεται ο υπολογισμός του δώρου Πάσχα με βάση τους συντελεστές του παρακάτω πίνακα.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΔΩΡΟΥ ΠΑΣΧΑ ΜΕ ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΕΣ									
H	ΔΩΡΟ	H	ΔΩΡΟ	H	ΔΩΡΟ	H	ΔΩΡΟ	H	ΔΩΡΟ
1	0,125	25	3,125	49	6,125	73	9,125	97	12,125
2	0,250	26	3,250	50	6,250	74	9,250	98	12,250
3	0,375	27	3,375	51	6,375	75	9,375	99	12,375
4	0,500	28	3,5	52	6,5	76	9,5	100	12,5
5	0,625	29	3,625	53	6,625	77	9,625	101	12,625
6	0,750	30	3,750	54	6,750	78	9,750	102	12,750
7	0,875	31	3,875	55	6,875	79	9,875	103	12,875
8	1	32	4	56	7	80	10	104	13

9	1,125	33	4,125	57	7,125	81	10,125	105	13,125
10	1,250	34	4,250	58	7,250	82	10,250	106	13,250
11	1,375	35	4,375	59	7,375	83	10,375	107	13,375
12	1,5	36	4,5	60	7,5	84	10,5	108	13,5
13	1,625	37	4,625	61	7,625	85	10,625	109	13,625
14	1,750	38	4,750	62	7,750	86	10,750	110	13,750
15	1,875	39	4,875	63	7,875	87	10,875	111	13,875
16	2	40	5	64	8	88	11	112	14
17	2,125	41	5,125	65	8,125	89	11,125	113	14,125
18	2,250	42	5,250	66	8,250	90	11,250	114	14,250
19	2,375	43	5,375	67	8,375	91	11,375	115	14,375
20	2,5	44	5,5	68	8,5	92	11,5	116	14,5
21	2,625	45	5,625	69	8,625	93	11,625	117	14,625
22	2,750	46	5,750	70	8,750	94	11,750	118	14,750
23	2,875	47	5,875	71	8,875	95	11,875	119	14,875
24	3	48	6	72	9	96	12	120	15

Όπου :

H : Ημέρες διάρκειας της εργασιακής σχέσεως

ΔΩΡΟ : Ημερομίσθια η δέκατα πέμπτα του μισού μισθού που αναλογούν στις ημέρες διάρκειας της εργασιακής σχέσεως .

## ΕΤΗΣΙΑ ΑΔΕΙΑ ΤΩΝ ΜΙΣΘΩΤΩΝ

Όλοι οι εργαζόμενοι που συνδέονται με τον εργοδότη τους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, αορίστου ή ορισμένου χρόνου, ανεξαρτήτως ιδιότητας αυτών (υπάλληλοι - εργάτες) ή τρόπου αμοιβής τους και αδιάφορα από το νομικό τύπο ή μορφή του εργοδότη (επιχείρηση, οργανισμός, δημόσιο) δικαιούνται κάθε ημερολογιακό έτος άδεια σύμφωνα με τις διατάξεις του Α.Ν. 539/45 και του άρθρου 1 του πρόσφατου νόμου 3302/2004, όπως αναπτύσσω παρακάτω. Ο μισθωτός δικαιούται για τις ημέρες της άδειάς του πλήρεις αποδοχές και επίσης επίδομα άδειας (μισός μισθός ή 13 ημερομίσθια).

Σύμφωνα με τη νέα ρύθμιση του άρθρου 1 του Ν. 3302/2004 ισχύουν τα παρακάτω :

❖ Κατά το πρώτο ημερολογιακό έτος (δηλαδή κατά το έτος προσλήψεως) ο μισθωτός δικαιούται να ζητήσει και ο εργοδότης υποχρεούται να χορηγήσει σε αυτόν τμήμα της άδειας του πρώτου έτους (2 εργάσιμες ημέρες για κάθε μήνα απασχολήσεως). Η αναλογία αυτής της πρώτης άδειας πρέπει να χορηγηθεί μέχρι 31 Δεκεμβρίου του έτους προσλήψεως.

❖ Κατά το δεύτερο ημερολογιακό έτος, ο μισθωτός δικαιούται και πάλι να λάβει τμηματικά την άδεια του, σύμφωνα με τους υπολογισμούς που γίνονται και στο πρώτο έτος προσλήψεως. Πάντως, είτε τμηματικά είτε ολόκληρη την άδεια του δεύτερου ημερολογιακού έτους πρέπει να τη λάβει ο μισθωτός μέχρι την 31 Δεκεμβρίου του έτους αυτού.

❖ Από το τρίτο ημερολογιακό έτος και μετά, ο μισθωτός δικαιούται να λάβει ολόκληρη την άδεια του έτους αυτού. Το δικαίωμα του μισθωτού αρχίζει από την 1 Ιανουαρίου του συγκεκριμένου έτους και θα ασκηθεί, φυσικά, κατόπιν συνεννοήσεως και συμφωνίας με τον εργοδότη, όπως προβλέπουν οι κείμενες περί αδείας διατάξεις (Α.Ν. 539/45).

Έτσι, λοιπόν, οι μισθωτοί που προσλήφθηκαν σε οποιοδήποτε χρονικό σημείο του έτους 2004 πρέπει μέχρι την 31/12/2004 να έχουν λάβει την άδεια και το επίδομα αδείας που τους αναλογεί για το πρώτο ημερολογιακό έτος, κατά τα ανωτέρω λεγόμενα μου. Όποιος δεν πρόλαβε να λάβει την άδεια του 2004 (έτος προσλήψεως) θα την πληρωθεί σε χρήμα, όπως προβλέπει το άρθρο 5 παρ. 1 του Α.Ν. 539/45. Κατά το δεύτερο ημερολογιακό έτος (2005), ο μισθωτός, που προσελήφθηκε το 2004, δικαιούται πάλι να λάβει την άδεια του τμηματικά, όπως και κατά το πρώτο ημερολογιακό έτος. Συνεπώς, ολόκληρη την άδεια του δεύτερου έτους, θα λάβει μόνο εάν απασχοληθεί στον εργοδότη του από 1/1/2005 μέχρι 31/12/2005. Εάν αποχωρήσει ή απολυθεί πριν από την 31/12/2005 δικαιούται να λάβει μόνο τμήμα της άδειας του δεύτερου έτους, ανάλογο με το χρόνο που απασχολήθηκε από την 1/1/2005 μέχρι την ημερομηνία διακοπής της σχέσεως εργασίας. Από το τρίτο ημερολογιακό έτος, δηλαδή από την 1/1/2006, ο εν λόγω μισθωτός δικαιούται ολόκληρη την άδεια του έτους αυτού, έστω και εάν αποχωρήσει ή απολυθεί πριν από την λήξη του έτους. Το παραπάνω παράδειγμα αναφέρεται στην πρώτη εφαρμογή του άρθρου 1 του Ν. 3302/2004, όμως τα ίδια ακριβώς ισχύουν και για τους νεοπροσλαμβανόμενους κατά τα επόμενα έτη.



Ακολουθεί συνοπτικός πίνακας που παρουσιάζει τις ημέρες άδειας που δικαιούνται οι μισθωτοί ανάλογα με τα χρόνια υπηρεσίας στον αυτό ή άλλο εργοδότη, όταν δεν έχουν κλείσει συνολική υπηρεσία 10 ετών στον ίδιο εργοδότη ή 12 ετών συνολική προϋπηρεσία σε διάφορους εργοδότες.

**ΠΙΝΑΚΑΣ ΗΜΕΡΩΝ ΑΔΕΙΑΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ , ΕΡΓΑΤΩΝ, ΥΠΗΡΕΤΩΝ  
ΑΠΟ 1 ΧΡΟΝΟ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΚΑΙ ΑΝΩ ΠΡΙΝ ΣΥΜΠΛΗΡΩΣΟΥΝ 10 ΕΤΗ  
ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΣΤΟΝ ΙΔΙΟ ΕΡΓΟΔΟΤΗ Ή 12ΕΤΗ ΣΥΝΟΛΙΚΗ  
ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑ ΣΕ ΔΙΑΦΟΡΟΥΣ ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ**

Χρόνος υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη	Ημέρες αδειας		Αποδοχές Αδειας	Επίδομα αδειας
	Σύστημα 6 εργασίμων ημερών εβδομαδιαίως	Σύστημα 5 εργασίμων ημερών εβδομαδιαίως		
1 έτος συμπληρωμένο	24	20	24 ημ/σθια ή 24/25 του μισθού	13 ημ/σθια ή μισός μισθός
2 έτη συμπληρωμένα	25	21	25 ημ/σθια ή ένας μισθός	13 ημ/σθια ή μισός μισθός
3 έτη συμπληρωμένα	26	22	26 ημ/σθια ή ένας μισθός	13 ημ/σθια ή μισός μισθός

**Ετήσια άδεια διάρκειάς 5 εβδομάδων.**

Από 1/1/2000 εργαζόμενοι που έχουν συμπληρώσει υπηρεσία 10 ετών στον ίδιο εργοδότη ή προϋπηρεσία 12 ετών σε οποιονδήποτε εργοδότη και με οποιαδήποτε σχέση εργασίας δικαιούνται άδεια 30 εργάσιμων ημερών, αν εφαρμόζεται σύστημα εξαήμερης εβδομαδιαίας εργασίας ή 25 εργάσιμων ημερών, αν εφαρμόζεται σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας.

Ακολουθεί δεύτερος πίνακας που δείχνει τις ημέρες της άδειας που δικαιούνται οι μισθωτοί από 1/1/2000 και εφεξής : ανάλογα με τα χρόνια υπηρεσίας, όταν έχουν κλείσει δέκα (10) έτη υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη ή 12 έτη συνολικής προϋπηρεσίας σε διάφορους εργοδότες.

**ΠΙΝΑΚΑΣ ΗΜΕΡΩΝ ΑΔΕΙΑΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ , ΕΡΓΑΤΩΝ, ΥΠΗΡΕΤΩΝ  
ΜΕ ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ Ή ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑ 10 ΕΤΩΝ ΚΑΙ ΑΝΩ  
ΣΤΟΝ ΙΔΙΟ ΕΡΓΟΔΟΤΗ Ή 12 ΕΤΩΝ ΚΑΙ ΑΝΩ ΣΕ ΔΙΑΦΟΡΟΥΣ  
ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ (Από την 1/1/2000 και εφεξής)**

Χρόνος συνεχούς υπηρεσίας	Ημέρες αδειας		Αποδοχές Αδειας	Επίδομα αδειας
	Σύστημα 6 εργασίμων ημερών εβδομαδιαίως	Σύστημα 5 εργασίμων ημερών εβδομαδιαίως		
10 έτη συμπληρωμένα στον ίδιο εργοδότη ή 12 έτη συμπληρωμένα σε διάφορους εργοδότες	30	25	Για τους εργάτες τόσα ημερομίσθια, όσες οι ημέρες αδειας. Για τους υπαλλήλους ένας μηνιαίος μισθός και επιπλέον τόσα εικοστά πέμπτα του μισθού, όσες οι εργάσιμες μέρες πέραν του μήνα.	13 ημ/σθια ή μισός μισθός

**ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ :**

A) Σε επιχείρηση που λειτουργεί 6 ημέρες την εβδομάδα.

Υπάλληλος που συμπλήρωσε ένα ή περισσότερα χρόνια υπηρεσίας στον εργοδότη του και συνολικά 12 χρόνια προϋπηρεσίας (σε διάφορους εργοδότες) δικαιούται άδεια 30 εργάσιμων ημερών. Αν την άδεια του την πάρει τον Ιούλιο του 2006, που έχει 31 ημερολογιακές ημέρες και 5 Κυριακές = 26 εργάσιμες ημέρες, δικαιούται να λάβει ως αποδοχές άδειας ένα μηνιαίο μισθό και επιπλέον (30-26=) τέσσερα εικοστά πέμπτα του μισθού. Είναι προφανές ότι ο μηνιαίος μισθός αντιστοιχεί στον μήνα Ιούλιο και τα 4/25 στις τέσσερις

εργάσιμες ημέρες του Αυγούστου, που εκτείνεται η άδεια του μισθωτού (η άδεια, δηλαδή, θα διαρκέσει από 1/7 μέχρι 4/8 συμπεριλαμβανομένη). Ανάλογα ισχύουν, αν ο υπάλληλος πάρει την άδεια του τον μήνα Αύγουστο, γιατί στον μήνα αυτό υπάρχουν 4 Κυριακές και μια επίσημη αργία (15<sup>η</sup> Αυγούστου) και άρα οι εργάσιμες ημέρες που καλύπτουν ημέρες της άδειας είναι και εδώ 26. Συνεπώς, η άδεια του θα διαρκέσει από 1/8 μέχρι και την 5/9 (ο Αύγουστος 26 εργάσιμες και από 1-5 άλλες 4 εργάσιμες ημέρες, γιατί η 3<sup>η</sup> Σεπτεμβρίου είναι Κυριακή).

Εργάτης που συμπλήρωσε 2 χρόνια στον ίδιο εργοδότη και συνολική προϋπηρεσία (σε διάφορους εργοδότες ) άνω των 12 ετών. Δικαιούται άδεια 30 εργάσιμων ημερών με αποδοχές και αν κάνει έναρξη της άδειας του την 1<sup>η</sup> Ιουλίου αυτή θα διαρκέσει ολόκληρο τον Ιούλιο (26 εργάσιμες ημέρες) και θα καλύψει και τέσσερις εργάσιμες ημέρες του Αυγούστου (1-4). Αν κάνει έναρξη την 1<sup>η</sup> Αυγούστου, η άδεια θα διαρκέσει μέχρι και την 5<sup>η</sup> Σεπτεμβρίου (26 εργάσιμες ημέρες του Αυγούστου και 4 εργάσιμες του Σεπτεμβρίου).

B) Σε επιχείρηση που λειτουργεί 5 ημέρες την εβδομάδα.

Υπάλληλος που συμπλήρωσε ένα ή περισσότερα χρόνια στον εργοδότη του και συνολικά 12 ή και περισσότερα χρόνια προϋπηρεσίας σε διάφορους εργοδότες. Δικαιούται 25 εργάσιμες ημέρες άδεια, στις οποίες θα προστεθούν και τα ενδιάμεσα Σάββατα. Έτσι, αν κάνει έναρξη της άδειας του την 1<sup>η</sup> Ιουλίου (που περιλαμβάνει 5 Κυριακές), η άδεια θα πρέπει να καλύψει 30 ημέρες χωρίς Κυριακές, δηλαδή (31 – 5 Κυριακές =) 26 ημέρες από τον Ιούλιο και 4 ημέρες (1-4) από τον Αύγουστο (στις οποίες δεν συμπεριλαμβάνεται Κυριακή).

Οι αποδοχές άδειάς του ανέρχονται σε ένα μηνιαίο μισθό (Ιούλιος) και 4/25 μισθού (από τον Αύγουστο).

Εργάτης, που συμπλήρωσε 10 χρόνια στον ίδιο εργοδότη ή συνολική προϋπηρεσία 12 ετών. Δικαιούται άδεια 25 εργάσιμων ημερών, στην οποία θα προστεθούν τα Σάββατα. Αν πάρει την άδεια του την 1/9, αυτή θα διαρκέσει μέχρι και την 5/10. Θα λάβει δε και ως αποδοχές άδειας 26 ημερομίσθια για το μήνα Σεπτέμβριο και 4 ημερομίσθια για τον Οκτώβριο. Ο υπολογισμός θα γίνει ως εξής : Ο Σεπτέμβριος έχει 4 Σάββατα και 4 Κυριακές άρα 22 εργάσιμες χωρίς Σάββατα. Οπότε θα ληφθούν και τρεις εργάσιμες ημέρες από τον Οκτώβριο για να συμπληρωθεί ο αριθμός των 25 εργάσιμων ημερών (χωρίς Σάββατα) που δικαιούται ο εργάτης του παραδείγματος ως άδεια. Παράλληλα, ο εργάτης αυτός θα πληρωθεί 26 ημερομίσθια (υπολογίζονται και τα 4 Σάββατα) του Σεπτεμβρίου και 4 ημερομίσθια του Οκτωβρίου (δηλαδή από 1-5 Οκτωβρίου 2006 – Δευτέρα, Τρίτη, Τετάρτη, Πέμπτη).

## ΤΟ ΝΕΟ ΕΡΓΑΤΟΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟ ΝΟΜΟΣΧΕΔΙΟ

Δημοσιεύθηκε πρόσφατα νομοσχέδιο «σκούπα» του Υπουργείου Απασχόλησης, με το οποίο ρυθμίζεται σειρά θεμάτων που αφορούν την απασχόληση και την κοινωνική ασφάλιση των εργαζομένων.

Οι περισσότερες διατάξεις του νέου νομοσχεδίου αναφέρονται σε ρυθμίσεις που αφορούν μικρές ομάδες εργαζομένων – ασφαλισμένων. Υπάρχουν, ωστόσο, και μερικές ρυθμίσεις γενικότερου ενδιαφέροντος, όπως :

### **Η κατάτμηση της ετήσιας άδειας των εργαζομένων (Α.Ν. 539/45)**

Με το ισχύον νομικό καθεστώς, μόνο κατ' εξαίρεση επιτρέπεται η εντός του αυτού ημερολογιακού έτους κατάτμηση του χρόνου της ετήσιας άδειας των μισθωτών σε δύο περιόδους. Τούτο είναι επιτρεπτό σε δύο περιπτώσεις : α) Λόγω ιδιαίτερα σοβαρής ή επείγουσας ανάγκης της επιχειρήσεως ή β) μετά από αίτηση του μισθωτού που στηρίζεται σε δικαιολογημένη αιτία. Και στις δύο περιπτώσεις απαιτείται έγκριση της οικείας περιφερειακής υπηρεσίας του Υπουργείου Απασχόλησης (άρθρο 7 Ν. 549/77).

Το άρθρο 6 του Ν. 3144/2003 καταρχάς και το άρθρο 1 του Ν. 3302/2004 κατόπιν όρισαν ότι κάθε μισθωτός, στην διάρκεια του πρώτου έτους (δωδεκάμηνου) συνεχούς απασχόλησης στον ίδιο εργοδότη, δικαιούται να ζητήσει και να λάβει ποσοστό της ετήσιας άδειας του με αποδοχές και κατά αναλογία με το χρόνο απασχόλησης του από την ημέρα πρόσληψης του μέχρι την ημέρα που θα λάβει το τμήμα αυτό της άδειας. Έχουμε, λοιπόν, εδώ μια ακόμα περίπτωση (νόμιμη) τμηματικής χορήγησης της άδειας.

Είναι γνωστό, όμως, ότι στην πράξη είχε επικρατήσει, από πολλών ετών, η τμηματική χορήγηση της ετήσιας άδειας σε μεγάλο πλήθος περιπτώσεων εργαζομένων, ακόμα και με πολυετή υπηρεσία στον ίδιο εργοδότη, γιατί αυτή η τακτική βολεύει τις επιχειρήσεις (να μην απουσιάζουν εργαζόμενοι δύσκολα αντικαταστάσιμοι) και εξυπηρετεί αρκετούς εργαζόμενους (να διεκπεραιώνουν υποθέσεις τους ή να εξασφαλίζουν ολιγοήμερες διακοπές αναψυχής). Ισχύει βέβαια ότι πολλοί εργοδότες υποχρεώνουν εκβιαστικά το προσωπικό τους να παίρνει την άδεια τμηματικά.

Με διάταξη του νέου νομοσχεδίου καλύπτεται νομοθετικά η κατάτμηση της άδειας σε περισσότερες από δύο περιόδους, χωρίς να απαιτείται έγκριση της αρμόδιας υπηρεσίας του Σ.Ε.Π.Ε.. Απομένει να δούμε την ακριβή διατύπωση της διάταξης, η οποία πρέπει να καταβληθεί προσπάθεια να είναι σαφής, ώστε να μην υπάρχουν περιθώρια αμφιβολιών ή και αδικιών σε βάρος των εργαζομένων.

### **Ειδικό Βιβλίο Αδειών**

Η παράγραφος 3 του άρθρου 4 του Α.Ν. 539/45 επιβάλλει, όπως κάθε εργοδότης τηρεί ειδικό βιβλίο αδειών, στο οποίο καταχωρίζονται, κατά έτος, όλοι οι μισθωτοί της επιχείρησης με τα στοιχεία της ετήσιας άδειας αναλυτικά (ημέρες και αποδοχές άδειας, χρονολογία χορήγησης κ.λπ.). Η διάταξη αυτή αντικαθίσταται με νέα, στην οποία σημειώνονται επακριβώς ποια στοιχεία των αδειούχων μισθωτών, πρέπει να περιλαμβάνει η καταχώριση. Επίσης, στην νέα

διάταξη αναγράφεται ρητώς ότι το βιβλίο αδειών μπορεί να τηρείται και σε μορφή μηχανογραφημένων σελίδων (από ηλεκτρονικό υπολογιστή). Η ρύθμιση αυτή είναι επιβεβλημένη, γιατί, ενώ η χρησιμοποίηση των ηλεκτρονικών υπολογιστών έχει γενικευτεί, πολλές υπηρεσίες του Σ.Ε.Π.Ε. δεν δέχονται την τήρηση του βιβλίου αδειών σε κινητά φύλλα και επιβάλλουν πρόστιμα. Τώρα, θα λυθεί οριστικά το πρόβλημα αυτό με την προσαρμογή της εργατικής νομοθεσίας στις συνθήκες εργασίας που προέκυψαν με την εφαρμογή των μέσων της νεότερης τεχνολογίας.

### **Εκκαθαριστικά σημειώματα αποδοχών**

Το άρθρο 18 του Ν. 1082/80 ορίζει ότι ο εργοδότης οφείλει, όπως, κατά την εξόφληση των αποδοχών του προσωπικού του, χορηγεί σε κάθε εργαζόμενο εκκαθαριστικό σημείωμα με ανάλυση της μισθοδοσίας και των γενομένων κρατήσεων. Η διάταξη αυτή αναθεωρείται και ορίζεται ότι σε περίπτωση που καταβάλλονται στον εργαζόμενο συνολικές αποδοχές ανώτερες των νομίμων (δηλαδή των συλλογικών συμβάσεων εργασίας), στο σημείωμα πρέπει να αναγράφονται αναλυτικά σε δύο στήλες, τόσο οι συνολικά ανώτερες αποδοχές όσο και οι νόμιμες αποδοχές (οι αντιστοιχούσες στην συλλογική σύμβαση εργασίας). Σε αυτό το σημείο πρέπει να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή στην διατύπωση της τροπολογίας, ώστε να είναι πλήρως κατανοητή για να σχεδιαστούν σωστά τα σχετικά έντυπα. Πρόθεση του νομοθέτη είναι, ασφαλώς, να εξάγεται από το σημείωμα το ακριβές ποσό που δικαιούται ο μισθωτός βάσει της οικείας συλλογικής σύμβασης εργασίας ή διαιτητικής απόφασης (αναλυτικά : βασικός μισθός και όλα τα επιδόματα ένα προς ένα αναγραφόμενα), καθώς και το συνολικό ύψος των αποδοχών που του καταβάλλει ο εργοδότης, όταν αυτό υπερβαίνει το σύνολο των νόμιμων αποδοχών. Πρέπει να διευκρινίζεται η νέα διάταξη εάν η διαφορά του μισθού, που καταβάλλει ο εργοδότης πέραν των νομίμων αποδοχών, μπορεί να συμψηφίζει αξιώσεις από πραγματοποιηθείσα υπερωριακή ή νυκτερινή ή κατά Κυριακή εργασία του μισθωτού, όπως, επίσης, έχει κρίνει η νομολογία. Υπάρχουν και άλλα σημεία, απτόμενα των κεκτημένων από πολλών ετών νομίμων δικαιωμάτων των μισθωτών. Γιατί είναι γνωστή η από αρκετού χρόνου εισαχθείσα από τις πολυεθνικές εταιρείες και συνεχώς εξαπλούμενη πρακτική συμψηφισμού στις υπέρτερες των νομίμων αποδοχές όλων των απαιτήσεων του μισθωτού από υπερωρίες κ.λπ..

## ΤΡΟΠΟΣ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΤΩΝ Ι.Κ.Α. Κ.ΛΠ. ΕΙΣΦΟΡΩΝ

Οι ασφαλιστικές εισφορές υπολογίζονται ποσοστιαίως, δηλαδή, πολλαπλασιάζοντας τις αποδοχές του ασφαλισμένου μισθωτού με τα ισχύοντα σε κάθε περίπτωση ποσοστά ασφαλίσεων, όπως αυτά δίδονται στους πίνακες που έχω καταχωρίσει πιο κάτω.

Σημεία τα οποία είναι άξιο να αναφερθούν ξανά λόγω άμεσης σχέσης τους με τον τρόπο υπολογισμού του Ι.Κ.Α. και των άλλων εισφορών είναι τα εξής :

α) Οι υπέρ του Ι.Κ.Α. εισφορές (εργοδότη και ασφαλισμένου) υπολογίζονται στο σύνολο των τακτικών και έκτακτων ονομαστικών (μικτών) αποδοχών των ασφαλισμένων μισθωτών και μέχρι το εκάστοτε ισχύον ανώτατο όριο, που με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου του Ι.Κ.Α. ορίζεται.

β) Ότι ισχύει για την είσπραξη και απόδοση των εισφορών του Ι.Κ.Α., ισχύει και για τις εισφορές του Ο.Α.Ε.Δ., της Εργατικής Εστίας, του Οργανισμού Εργατικής Κατοικίας και του Ε.Τ.Ε.Α.Μ., που συνεισπράττονται και συναποδίδονται με τις πρώτες.

γ) Οι ασφαλιστικές εισφορές εργοδότη και ασφαλισμένου αποδίδονται ενιαία – δεν υπάρχει δυνατότητα χωριστής αποδόσεως μόνο της εργοδοτικής εισφοράς ή εκείνης του ασφαλισμένου (και όταν ακόμη η απόδοση γίνεται μετρητοίς)

### Παραδείγματα υπολογισμού ασφαλιστικών εισφορών

α) Υπάλληλος εμπορικού καταστήματος στην Αθήνα ή οπουδήποτε αλλού στην Ελλάδα που παίρνει έστω μηνιαίο μισθό 1200 ευρώ. Υπάγεται για κύρια ασφάλιση στο Ι.Κ.Α. και για επικουρική ασφάλιση στο ταμείο Εμποροϋπαλλήλων (Τ.Ε.Α.Υ.Ε.Κ). Το συνολικό ποσοστό ασφαλίστρου που θα αποδοθεί στο Ι.Κ.Α. είναι 38,06% για μικτή ασφάλιση στο Ι.Κ.Α. χωρίς Ε.Τ.Ε.Α.Μ..

Αναλυτικά οι εισφορές θα υπολογιστούν ως εξής:

Εισφορά ασφαλισμένου	$1.200 * 13,00\%$	156,00
Εισφορά εργοδότη	$1.200 * 25,06\%$	<u>300,72</u>
Συνολική εισφορά	$1.200 * 38,06\%$	456,72 ευρώ

Παράλληλα οφείλονται οι παρακάτω εισφορές στο Τ.Ε.Α.Υ.Ε.Κ.

Ασφαλισμένου	$1200 * 4\%$	48
Εργοδότη	$1200 * 4\%$	<u>48</u>
Σύνολο	$1200 * 8\%$	96

β) Υπάλληλος βιομηχανίας Αθηνών, που ο ίδιος δεν υπάγεται στα βαρέα και ανθυγιείνα ούτε στον κλάδο επαγγελματικού κινδύνου (γιατί εργάζεται σε γραφείο) και που ασφαλιζεται στο Ε.Τ.Ε.Α.Μ. με μηνιαίες αποδοχές 900 ευρώ.

Το συνολικό ποσό ασφάλιστρου για την περίπτωση του είναι 44,06% ή αναλυτικά :

Εισφορά ασφαλισμένου	900 * 16,00%	144,00
Εισφορά εργοδότη	900 * 28,06%	<u>252,54</u>
Συνολική εισφορά	900 * 44,06%	396,54 ευρώ

Ο ίδιος υπάλληλος, αν δεν υπάγονταν στο Ε.Τ.Ε.Α.Μ., αλλά σε κάποιο άλλο επικουρικό ταμείο, θα είχε τις ακόλουθες εισφορές στο Ι.Κ.Α.

Εισφορά ασφαλισμένου	900 * 13,00%	48
Εισφορά Εργοδότη	900 * 25,06%	<u>48</u>
Συνολική εισφορά	900 * 38,06%	<u>96</u>

Για το επικουρικό του ταμείο θα γίνονταν οι αναλογούσες κρατήσεις που θα αποδίδονταν ιδιαιτέρως σε αυτό.

γ) Εργάτης μεταλλουργικής βιομηχανίας Αθηνών, που υπάγεται στα βαρέα και ανθυγιεινά επαγγέλματα, στον επαγγελματικό κίνδυνο και στην επικουρική ασφάλιση του Ι.Κ.Α. – Τ.Ε.Α.Μ.. Έστω ότι εργάστηκε 19 ημέρες κάποιο μήνα και έλαβε αμοιβή για τα ημερομίσθια αυτά προς 28 ευρώ = 532,00 ευρώ και για υπερωρίες, νυκτερινά και κυριακάτικα άλλα 180,00 ευρώ. Οι ασφαλιστικές εισφορές θα υπολογιστούν στο σύνολο των μηνιαίων αποδοχών, δηλαδή, στα 712,00 ευρώ και αναλυτικά θα έχουν ως εξής :

Εισφορά ασφαλισμένου	712 * 19,45%	138,48
Εισφορά εργοδότη	712 * 31,21%	<u>222,22</u>
Συνολική εισφορά	712 * 50,66%	360,70 ευρώ

### **Παραδείγματα υπολογισμού ασφαλιστικών εισφορών στα επιδόματα (δώρα) εορτών**

Τα επιδόματα (δώρα) εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα των μισθωτών υποβάλλονται αυτοτελώς στις ασφαλιστικές εισφορές του Ι.Κ.Α., καθώς και τις συνεισπαιττόμενες από αυτό εισφορές. Φυσικά, για τους μισθωτούς που έχουν ασφαλιστεί μέχρι 31.12.1992, οι εισφορές υπολογίζονται επί ποσού δώρου μέχρι του ανώτατου ορίου, που ορίζεται κάθε χρόνο με εγκύκλιο του Ι.Κ.Α.. Ο περιορισμός αυτός δεν ισχύει για τους πρωτοεισελθέντες στην

ασφάλιση από την 1.1.1993 και μετά. Για αυτούς υπολογίζονταν εισφορές επί του συνολικού ποσού του δώρου, έστω κι αν αυτό υπερβαίνει το ανώτατο όριο. Αλλά, από 1.2.2004 ορίστηκε και για αυτούς ανώτατο όριο, που αναπροσαρμόζεται κάθε χρόνο με εγκύκλιο του Ι.Κ.Α. (άρθρο 13 παρ. 1 Ν. 3232/2004 και εγκύκλιο Ι.Κ.Α. 5/19.4.2004).

#### ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ:

Υπάλληλος δικαιούται δώρο Χριστουγέννων 2005 ύψους 2.268 ευρώ. Εάν ο υπάλληλος αυτός έχει ασφαλιστεί στο Ι.Κ.Α. για πρώτη φορά μετά την 1.1.1993, τότε οι ασφαλιστικές εισφορές θα υπολογισθούν επί ολόκληρου του ποσού του δώρου, ήτοι :  $2.268,00 * 44,06\% = 999,2808$  ευρώ και μετά τη στρογγυλοποίηση 999,28 ευρώ. Εάν, όμως, είναι ασφαλισμένος πριν την άνω ημερομηνία, τότε οι ασφαλιστικές εισφορές θα υπολογισθούν μέχρι το ανώτατο όριο που ισχύει για το έτος 2005, δηλαδή :  $2.140,50 * 44,06\% = 943,1043$  ευρώ και μετά την στρογγυλοποίηση 943,10 ευρώ.

Μισθωτός αμειβόμενος με ημερομίσθιο 30,00 ευρώ edικαιούτο και έλαβε 16 ημερομίσθια ως δώρο Χριστουγέννων, επειδή δεν εργάστηκε ολόκληρο το χρονικό διάστημα από 1.5 – 31.12. Οι εισφορές του θα υπολογιστούν επί ολόκληρου του ποσού του δώρου, ήτοι :  $16 * 30,00 * 44,06\% = 211,49$  ευρώ. Και αυτό αδιάφορα αν ο μισθωτός ήταν ασφαλισμένος πριν την 1.1.1993 ή προασφαλίστηκε μετά την ημερομηνία αυτή, γιατί το ποσό του δώρου υπολείπεται του ανώτατου τεκμαρτού ημερομισθίου.

#### Στρογγυλοποίηση ασφαλιστικών εισφορών

Κατά τον υπολογισμό των ασφαλιστικών εισφορών, που γίνεται, όπως φαίνεται στα παραπάνω παραδείγματα, με πολλαπλασιασμό των αποδοχών του ασφαλισμένου, με τους κατάλληλους συντελεστές, μπορεί να προκύψει αριθμός με πολλά δεκαδικά ψηφία. Το άρθρο 2 του Ν. 2842/2000 και τα άρθρα 4 και 5 του Κανονισμού 1103/1997 του Συμβουλίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης ορίζουν ότι ο αριθμός με τα πολλά δεκαδικά στρογγυλοποιείται στο δεύτερο δεκαδικό ψηφίο – προς τα άνω εάν το τρίτο δεκαδικό είναι από το 5 και πάνω και προς τα κάτω εάν είναι από το 1 μέχρι το 4.

#### Παράδειγμα στρογγυλοποίησης

Οι μηνιαίες αποδοχές κάποιου ασφαλισμένου είναι 1.126,00 ευρώ και οι ασφαλιστικές εισφορές επί αυτών θα υπολογιστούν με τους εξής συντελεστές : Ασφαλισμένου 19,45%, εργοδότη 31,21%, σύνολο 50,66%.

Εισφορά ασφαλισμένου	$1.126,00 * 19,45\% = 219,0070$
Εισφορά εργοδότη	$1.126,00 * 31,21\% = \underline{351,4246}$
Συνολική εισφορά	$1.126,00 * 50,66\% = 570,4316$ ευρώ



Μετά την στρογγυλοποίηση, για τα παραπάνω, οι οφειλόμενες στο Ι.Κ.Α. εισφορές διαμορφώνονται ως ακολούθως :

Εισφορά ασφαλισμένου	1.126,00 * 19,45% = 219,01
Εισφορά εργοδότη	1.126,00 * 31,21% = <u>351,42</u>
Συνολική εισφορά	1.126,00 * 50,66% = 570,43 ευρώ

### ΑΝΑΛΥΤΙΚΟΙ ΠΙΝΑΚΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΤΡΩΝ

1) Μικτή ασφάλιση Ι.Κ.Α. χωρίς Ε.Τ.Ε.Α.Μ. Πάσης φύσεως επιχειρήσεις σε ολόκληρη τη χώρα.

Για τους μισθωτούς τους απασχολούμενους στις πάσης φύσεως επιχειρήσεις (εμπορικές, επαγγελματικές, παροχής υπηρεσιών, βιοτεχνικές, βιομηχανικές κ.λπ.) σε ολόκληρη τη χώρα, που υπάγονται στην ασφάλιση του Ι.Κ.Α. – χωρίς Ε.Τ.Ε.Α.Μ. – ισχύουν οι παρακάτω αναλυτικοί πίνακες εισφορών.

Α) ΜΙΚΤΑ ΙΚΑ (Βασικό ποσοστό ασφαλιστρου, χωρίς εισφορά επαγγ. κινδύνου)											
	Ασθένειας	Συντάξεως	Ανεργίας	Στρατεύσεως	ΔΛΟΕΜ	(ΛΕΠΠΕ) ΕΛΠΕΚΕ	ΑΠΕΑΑΕ	ΕΚΛΑ	Εργ. Κατοικ.	Εργ. Εστία	Σύνολο
Ασφαλισμένου	2,55	6,67	1,33	-	1	-	-	0,10	1,00	0,35	13,00
Εργοδότη	5,10	13,33	2,67	1	1	0,45	0,15	0,26	0,75	0,35	25,06
Σύνολα	7,65	20,00	4,00	1	2	0,45	0,15	0,36	1,75	0,70	38,06

Β) ΜΙΚΤΑ ΙΚΑ (Υποκείμενες και σε εισφορά επαγγελματικού κινδύνου)											
	Ασθένειας	Συντάξεως	Ανεργίας	Στρατεύσεως	ΔΛΟΕΜ	Επ. κινδύνου	ΕΛΠΕΚΕ	ΑΠΕΑΑΕ	ΕΚΛΑ	Εργ. Κατοικ.	Εργ. Εστία
Ασφαλισμένου	2,5	6,6	1,33	-	1	1	-	-	0,10	1,	0,35
Εργοδότη	5	7	2,67	1	1	1	-	0,15	0,26	00	0,35
	5,1	13,					0,4			0,	
	0	33					5			75	
Σύνολα	7,6	20,	4,00	1	2	2	0,4	0,15	0,36	1,	0,70
	5	00					5			75	

Γ) ΒΑΡΕΑ ΙΚΑ (Υποκείμενες σε εισφορά επαγγελματικού κινδύνου και βαρέων – ανθυγιεινών επαγγελμάτων)													
	Ασθένειας	Συντάξεως	Ανεργίας	Στρατεύσεως	ΔΛΟΕΜ	Επ. Κινδύνου	ΕΛΚΕΠΕ	ΑΠΕΑΑΕ	ΕΚΛΑ	Εργ. Κατοικ.	Εργ. Εστία	Βαρέα Ανθυγ.	Σύνολο
Ασφαλ/νου Εργοδότη	2,55 5,10	6,67 13,33	1,33 2,67	- 1	1 1	- 1	- 0,45	- 0,15	0,10 0,26	1,00 0,75	0,35 0,35	2,20 1,40	15,20 27,46
Σύνολα	7,65	20,00	4,00	1	2	1	0,45	0,15	0,36	1,75	0,70	3,60	42,66

2) Μικτή ασφάλιση Ι.Κ.Α. με Ε.Τ.Ε.Α.Μ.. Πάσης φύσεως επιχειρήσεων σε ολόκληρη τη χώρα.

Για τους μισθωτούς τους απασχολούμενους στις πάσης φύσεως επιχειρήσεις (βιομηχανικές, βιοτεχνικές, εμπορικές, επαγγελματικές, παροχής υπηρεσιών κ.λπ.) σε ολόκληρη τη χώρα, που υπάγονται στην ασφάλιση του Ι.Κ.Α. και ταυτόχρονα και στην ασφάλιση του Ε.Τ.Ε.Α.Μ., ισχύουν οι παρακάτω αναλυτικοί πίνακες.

Α) ΜΙΚΤΑ ΙΚΑ - ΕΤΕΑΜ (χωρίς εισφορά επαγγελματικού κινδύνου)												
	Ασθένειας	Συντάξεως	Ανεργίας	Στρατεύσεως	ΔΛΟΕΜ	(ΛΕΠΠΕ) ΕΛΠΕΚΕ	ΑΠΕΑΑΕ	ΕΚΛΑ	Εργ. Κατοικ.	Εργ. Εστία	ΕΤΕΑΜ	Σύνολο
Ασφαλισμένου Εργοδότη	2,55 5,10	6,67 13,33	1,33 2,67	- 1	1 1	- 0,45	- 0,15	0,10 0,26	1,00 0,75	0,35 0,35	3 3	16,00 28,06
Σύνολα	7,65	20,00	4,00	1	2	0,45	0,15	0,36	1,75	0,70	6	44,06

B) ΜΙΚΤΑ ΙΚΑ – ΕΤΕΑΜ ( με εισφορά επαγγελματικού κινδύνου)													
	Ασθένειας	Συντάξεως	Ανεργίας	Στρατεύσεως	ΔΔΟΕΜ	Επ. Κινδύνου	ΕΛΚΕΠΕ	ΑΠΕΑΑΕ	ΕΚΛΑ	Εργ. Κατοικ.	Εργ. Εστία	ΕΤΕΑΜ	Σύνολο
Ασφαλ/νου Εργοδότη	2,55 5,10	6,67 13,33	1,33 2,67	- 1	1 1	- 1	- 0,45	- 0,15	0,10 0,26	1,00 0,75	0,35 0,35	3,00 3,00	16,00 29,06
Σύνολα	7,65	20,00	4,00	1	2	1	0,45	0,15	0,36	1,75	0,70	6	45,06

Γ) ΒΑΡΕΑ ΙΚΑ + ΕΤΕΑΜ ( με εισφορά επαγγελματικού κινδύνου και βαρέων – ανθυγιεινών επαγγελμάτων)														
	Ασθένειας	Συντάξεως	Ανεργίας	Στρατεύσεως	ΔΔΟΕΜ	Επ. Κινδύνου	ΕΛΚΕΠΕ	ΑΠΕΑΑΕ	ΕΚΛΑ	Εργ. Κατοικ.	Εργ. Εστία	Βαρέα Ανθυγ.	ΕΤΕΑΜ	Σύνολο
Ασφαλ/νου Εργοδότη	2,55 5,10	6,67 13,33	1,33 2,67	- 1	1 1	- 1	- 0,45	- 0,15	0,10 0,26	1,00 0,75	0,35 0,35	2,20 1,40	3 3	19,45 31,21
Σύνολα	7,65	20,00	4,00	1	2	1	0,45	0,15	0,36	1,75	0,70	3,60	6	50,66

## ΕΡΓΑΤΙΚΕΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ

Μέσα σε οκτώ (8) ημέρες

### **Αναγγελία πρόσληψης μισθωτών**

Κάθε πρόσληψη μισθωτού με σύμβαση ορισμένου ή αορίστου χρόνου, πλήρους ή μερικής απασχόλησης αναγγέλλεται από τον εργοδότη στον Ο.Α.Ε.Δ. με ειδικό έντυπο (σε διπλούν) από την πρόσληψη (άρθρο 5 παρ 2 Ν.Δ. 2656/53 και 12 πάρ 4 Ν. 3144/2003).

Μέσα σε οκτώ (8) ημέρες

### **Αναγγελία καταγγελίας σύμβασης εργασίας**

Κάθε απόλυση μισθωτού που συνδέεται με τον εργοδότη του, είτε με σύμβαση αορίστου είτε με σύμβαση ορισμένου χρόνου ή έργου αναγγέλλεται από τον εργοδότη στην τοπική υπηρεσία του Ο.Α.Ε.Δ. (υποβολή δυο αντιγράφων της καταγγελίας) (άρθρο 9 Ν. 3198/1995).

Μέσα σε οκτώ (8) ημέρες

### **Αναγγελία οικιοθελούς αποχώρησης μισθωτού**

Κάθε οικιοθελής αποχώρηση μισθωτού από την εργασία, είτε γίνεται με έγγραφη παραίτηση είτε με αυθαίρετη απουσία αναγγέλλεται από τον εργοδότη στον Ο.Α.Ε.Δ. (άρθρο 2 Ν. 2556/1997, άρθρο 6 Ν. 2972/2001).

### **Γνωστοποιήσεις στην Επιθεώρηση Εργασίας**

**ΑΝΑΓΓΕΛΙΑ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ (Ν.Δ. 2656/53 & 763/70)**

Υποβάλεται εις διπλούν σ. Ο.Α.Ε.Δ. Το ένα επιστρέφεται στον Εργοδότη  
 Ο αλλοδαπός χώρας εκτός Ε.Ο.Κ., πρέπει να εφοδιάζεται και με άδεια εργασίας.  
 Ο ανήλικος πρέπει να εφοδιάζεται και με βιβλιόριο ανήλικου.  
 Ο εργοδότης πρέπει να αναγγείλει την πρόσληψη μέσα σε οκτώ ημέρες.

**ΠΡΟΣΟΧΗ**

\*Κωδ. Υπηρεσίας

\*Κλάδος Οικ. Δραστηριότητας  
Επιχείρησης

DASKOTELS A.E.

ΕΞΕΝ.ΤΟΥΡ/ΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

ΑΔΕΛΙΑΝΟΣ ΚΑΜΠΟΣ ΡΕΘΥΜΝΟ

ΑΦΜ 094137907 ΔΟΥ ΡΕΘΥΜΝΟΥ

ΤΗΛ 2831029491 - ΦΑΞ

ΥΠΑΛΛΗΜ.ΣΧΕΣΕΩΝ

Ακριβής περιγραφή του Επαγγέλματος

\*Κωδ. Επαγγέλματος

**Β. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΠΡΟΣΛΗΦΘΕΝΤΟΣ:**

DELAHAYE CAMILLE

PATRICK

Όνοματεπώνυμο

Όνομα πατέρα

ΑΔΕΛΙΑΝΟΣ ΚΑΜΠΟΣ

ΡΕΘΥΜΝΟ

Διεύθυνση

Περιοχή

ΓΑΛΛΙΚΗ

Υπηκοότητα

3899556

Αριθμός Αδείας

(αν πρόκειται για αλλοδαπό χώρας εκτός Ε.Ο.Κ.)

Α.Μ. - Ι.Κ.Α. Η Ταυτότητας

Συνολικός αριθμός απασχολουμένων  
μισθωτών επιχείρησης:**Γ. ΑΛΛΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΠΡΟΣΛΗΦΘΕΝΤΟΣ:**

(Απαντήστε βάζοντας ένα σταυρό στο κατάλληλο τετραγωνίδιο κάθε ερώτησης)

1. Φύλο  1 άνδρας  2 γυναίκα 143697084
2. Έτος Γέννησης: 1982 Α.Φ.Μ.
3. Γενική εκπαίδ.:  1 αγραμ.  2 Δημोट.  3 Γ' Γυμν.  4 Λύκειο  5 Ανωτέρα ή ΤΕΙ  6 Ανωτάτη
- 7 Μεταπ.
4. Τεχνική εκπαίδ.:  1 κατωτ. ή Μέση ή ΤΕΕ/Α  2 Τεχν. Λύκειο ή ΤΕΕ/Β  3 Ανωτέρα ή ΤΕΙ  4 Μαθητεία
- 5 ΙΕΚ  6 Άτυπη Τεχν. Επαγγ. Κατάρτιση
5. Αναλαμβάνει για πρώτη φορά εργασία σαν μισθωτός:  1 ΝΑΙ  2 ΟΧΙ
6. Θα απασχοληθεί με μερική απασχόληση:  1 ΝΑΙ  2 ΟΧΙ
7. Ήλθε από άλλη περιοχή ή ξένη χώρα εντός του τελευταίου έτους:  1 ΝΑΙ  2 ΟΧΙ  
και ποιά (Κράτος - Δήμος ή Κοινότητα) \_\_\_\_\_
8. Πρόσθετα Προσόντα  1 Γνώση Η/Υ  2 Ξένες γλώσσες  3 \_\_\_\_\_
9. Τοποθέτηση με πρόγραμμα ΟΑΕΔ:  1 ΝΑΙ  2 ΟΧΙ  
Αν ΝΑΙ με ποιά πρόγραμμα \_\_\_\_\_  1 Ν.Θ.Ε.  2 Ν.Ε.Ε.  3 Άλλα προγράμματα ΟΑΕΔ

Αναγγέλθηκε την \_\_\_\_\_

Προσλήφθηκε την 06/04/2007

**Αφορά τον μισθωτό:**

Παίρνει επίδομα ανεργίας από Υπηρεσία του ΟΑΕΔ;

 1 ΝΑΙ  2 ΟΧΙ

Αν ΝΑΙ από ποιά Υπηρεσία: \_\_\_\_\_

Ο Προϊστάμενος \_\_\_\_\_

Ο Εργοδότης \_\_\_\_\_

Σφραγίδα - Υπογραφή

Σφραγίδα - Υπογραφή

Υπογραφή Μισθωτού: \_\_\_\_\_

Τα στοιχεία που βρίσκονται μεταξύ δύο (\*\*) ΔΕΝ συμπληρώνονται από τον Εργοδότη.

Αριθμ. Τυποτ.: Α/06/2003  
ΔΙΕΥΤΗΡΙΟ Α.Π.Ε.Ε. (Φ. 301/03)

**ΒΕΒΑΙΩΣΗ - ΔΗΛΩΣΗ - ΕΡΓΟΔΟΤΗ**  
**ΓΙΑ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ**

Ο πιο κάτω εργοδότης : DASKOTELS A.E.

Είδος επιχείρησης : ΞΕΝ.ΤΟΥΡ/ΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

Διεύθυνση κατοικίας οδός : ΑΔΕΛΙΑΝΟΣ ΚΑΜΠΟΣ ΡΕΘΥΜΝΟ

Α.Μ.(Αγοράς Ενσήμων ΙΚΑ) : 3030022011, Τηλέφωνο : 2831029491

Α.Φ.Μ. : 094137907

ΒΕΒΑΙΩΝΩ και δηλώνω υπεύθυνα, με την παρούσα μου και έχοντας γνώση των συνεπειών του Νόμου, για ψευδή δήλωση, ότι ο/η ασφαλισμένος/η

DELAHAYE CAMILLE του PATRICK , ΑΜ.ΙΚΑ 3899556

απασχολήθηκε στην επιχείρησή μου με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου με την ειδικότητα ΥΠΑΛ.ΔΗΜ.ΣΧΕΣΕΩΝ

από 06/04/2007 μέχρι 17/10/2007, οπότε και απολύθηκε επειδή έληξε ο συμφωνημένος χρόνος.

- Ο/Η ανωτέρω ασφαλισμένος/η έπαιρνε μισθό 764,22 €

- Οικογενειακή Κατάσταση, μισθωτού : Άγαμος/η

- Τελευταία μέρα εργασίας η 17/10/2007

Η βεβαίωση αυτή δίνεται στον/η πιο πάνω μισθωτό για να την χρησιμοποιήσει στον Οργανισμό Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού, προκειμένου να χορηγηθεί επίδομα ανεργίας.

19/11/2007

Ο Εργοδότης

( Υπογραφή – Σφραγίδα)

**DASKOTELS A.E.****AQUILA RITHYMNA BEACH**

Α Π Ο Δ Ε Ι Ξ Η Π Λ Η Ρ Ω Μ Η Σ

ΜΙΣΘΟΔΟΤΙΚΗ ΠΕΡΙΟΔΟΣ:

**ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ 2007**

Αρ. Μητρώου: 0093  
 Επώνυμο : **DELAHAYE**  
 Ονομα : **CAMILLE**

Τμήμα : **ΔΗΜ.ΣΧΕΣΕΙΣ**  
 Ειδικ. : **ΥΠΑΛ.ΔΗΜ.ΣΧΕΣΕΩΝ**

Ημέρες εργασίας	20,00	Ρεπό	0,00
Ημέρες Ασφάλισης	25,00	Ωρες Νυκτερινών	0,00
Ημέρες ασθένειας <3	0,00	Ωρες Αργιών	0,00
Ημέρες ασθένειας >3	0,00	Ημέρες Αποζ.Αδείας	0,00
Ημέρες Αδείας	0,00	Εχτρα	0,00
Ημέρες Επιδόματος Αδείας	0,00		

Α Π Ο Δ Ο Χ Ε Σ

Κ Ρ Α Τ Η Σ Ε Ι Σ

Τακτικές αποδοχές	764,22	Τ.Α.Ε.Υ. νέο ασφαλισ	61,14
Αποδοχές Ρεπό	0,00	Τ.Α.Ε.Υ. συνδρομής	0,29
Προσαύξηση Νυκτερινών	0,00	ΣΥΝΤΑΞΗ, ΙΚΑ-TEAM	102,79
Προσαύξηση Αργιών	0,00		0,00
Αποδοχές ασθενείας	0,00		0,00
Εχτρα	0,00	Φόρος	0,00
Αναδρομικά	0,00		
Αποζ.Απόλ	0,00		
Αποζ.Αδείας	0,00		
Εκτακτα ποσά	0,00		
Αποδ.Επιδόματος Αδείας	0,00		

Α Ν Α Λ Υ Σ Η Ε Π Ι Δ Ο Μ Α Τ Ω Ν Σ Υ Λ Λ Ο Γ Ι Κ Η Σ Σ Υ Μ Β Α Σ Η Σ

Βασικός μισθός	768,63
Επιπλέον της Σ.Σ.Ε. αποδοχή	-3,53
Σύνολο Μικτού Σ.Σ.Ε.	765,10

ΣΥΝΟΛΟ ΜΙΚΤΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	764,22	ΣΥΝΟΛΟ ΚΡΑΤΗΣΕΩΝ	164,22
------------------------	--------	------------------	--------

Ημερομηνία : 19/11/2007

Προκαταβολή 0,00  
**Π Α Η Ρ Ω Τ Ε Ο 600,00**

**-Ο-**  
**ΛΑΒΩΝ**

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΡΓΟΔΟΤΗ - ΦΟΡΕΑ

**DASKOTELS A.E.**  
 Ονοματεπώνυμο, Πατρώνυμο ή Επωνυμία (για Νομ. Πρόσωπα )  
**ΞΕΝ.ΤΟΥΡΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ**  
 Είδος επιχείρησης  
**ΡΕΘΥΜΝΟ , ΑΔΕΛΙΑΝΟΣ ΚΑΜΠΟΣ , 74100**  
 2831029491 Αριθμ. Τηλ.  
 Δ/ση: Πόλη - Οδός - Αριθ. ΤΑΧ. ΚΩΔ. Αριθ. Τηλ.  
**094137907** Αριθ. Φορ. Μητρώου ή Αριθ. Ταυτ

**ΣΗΜΕΙΩΣΗ:**  
 Συμπληρώνεται σε ΕΥΡΩ. Τα ποσά εμφανίζονται με δύο (2) δεκαδικά ψηφία. Τα οποία γράφονται στο συγκεκριμένο τμήμα της δήλωσης. Εάν το ποσό είναι ακέραιο, γράφονται δύο (2) μηδενικά δεκαδικά ψηφία.

**ΒΕΒΑΙΩΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ Ή ΣΥΝΤΑΞΕΩΝ**

Που καταβλήθηκαν από (1) **06/04/2007** έως **17/10/2007**  
 (παράγραφος 3 άρθρου 83 ν. 2238/1984)

**I. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΤΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥΧΟΥ ΜΙΣΘΟΥ Ή ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΥ**

**DELAHAYE** **CAMILLE** **PATRICK** **143697084** **02YC49943**  
 Επώνυμο Όνομα Όνομα πατέρα / συζύγου Αριθ. Φορ. Μητρώου ή ταυτότητας  
**ΡΕΘΥΜΝΟ , ΑΔΕΛΙΑΝΟΣ ΚΑΜΠΟΣ , 74100** **ΡΕΘΥΜΝΟΥ**  
 Δ/ση κατοικίας : Πόλη - Οδός - Αριθ. ΤΑΧ. ΚΩΔ. Αριθ. τηλ. Αριθμός για τη φορολογία του Δ.Ο.Υ.  
 Είδος Υπηρεσίας ( μόνο για μισθωτούς ) **ΥΠΑΛΛΗΛΗ ΣΧΕΣΗ**

**II. ΑΜΟΙΒΕΣ ΠΟΥ ΦΟΡΟΛΟΓΟΥΝΤΑΙ**

Είδος αποδοχών (μισθός, υπερωρίες, επιδόματα κτλ.)	Ποσό ακαθόριστων αποδοχών ή συντάξεων	Κρατήσεις για ασφαλιστικά ταμεία που βάρυναν το μισθωτό		(4) Χαρτίστημ	ΟΓΑ Χαρτίστημ μου	Σύνολο κρατήσεων	Καθαρό ποσό	Ποσά που αναλογούν		Ποσά που παρακρατήθηκαν (2)	
		Ι.Κ.Α.	ΕΠΙΚΟΥ. ΡΙΚΑ					Φόρου	ΟΓΑ φόρου (2)	Φόρου	ΟΓΑ (2) φόρου
Μισθός	5.184,39	697,32	416,78			1.114,10	4.070,29	1,31		1,29	
<b>Σύνολο</b>	<b>5.184,39</b>	<b>697,32</b>	<b>416,78</b>			<b>1.114,10</b>	<b>4.070,29</b>	<b>1,31</b>		<b>1,29</b>	

**III. ΑΜΟΙΒΕΣ ΠΟΥ ΑΠΑΛΛΑΣΣΟΝΤΑΙ ΑΠΟ ΤΟ ΦΟΡΟ Ή ΔΕ ΘΕΩΡΟΥΝΤΑΙ ΕΙΣΟΔΗΜΑ Η ΦΟΡΟΛΟΓΟΥΝΤΑΙ ΑΥΤΟΤΕΛΩΣ**

Είδος αμοιβής	Διαθέσιμους που παρέχει την απασχολή ή επίδομα απασχολή φορολογία	Ακαθόριστο ποσό	Σύνολο κρατήσεων που αφαιρείται από το εισόδημα	Καθαρό ποσό	Φόρος που παρέχει την απασχολή φορολογία
		0,00		0,00	0,00
<b>Σύνολο</b>		<b>0,00</b>		<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

**Ο ΛΟΓΙΣΤΗΣ**

Επώνυμο: **19/11/2007**  
 Δ/ση: **Ο ΒΕΒΑΙΩΣΗ**  
 Α.Φ.Μ.:  
 Αρ. Μητρώου Δ.Ο.Υ.:  
 Αρ. Μητρώου Δ.Α.Κ. επαγγέλματος:  
 Κατηγορία αδείας:

(1) Γράφεται επικράμβος ή πένθος που εντάχθηκε ο μισθωτός ή ένας συνάδελφος ο συνταξιούχος.  
 (2) Συμπληρώνεται μόνο για συμβές ασφαλιστικών, καλύτερο ημόδοιο πληρωμάτων επιτακτικών πόντων και ιπτάμενου προσωπικού της τριτοκτικής επιχορήγησης.  
 (3) Ο φόρος εισοδήματος που αναλογεί μισθωτούς κατά ποσοστό στο 1,5%.  
 (4) Άφορα περιπτώσεις για τις οποίες εξαιρούνται να οφείλονται τέλος χαρτίστημ.



## ΤΑΜΕΙΟ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΣ ΞΕΝΟΔΟΧΟΥΠΑΛΛΗΛΩΝ (ΤΑΞΥ)

Το Ταμείο Αλληλοβοήθειας και Περιθαλψης Υπαλλήλων Ξενοδοχείων Ύπνου ιδρύθηκε το 1936 και το 1942 μετονομάστηκε σε Ταμείο Ασφάλισης Ξενοδοχοϋπαλλήλων (ΤΑΞΥ) που ισχύει έως και σήμερα.

Το ΤΑΞΥ είναι νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου, που εδρεύει στην Αθήνα, υπάγεται στην εποπτεία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Διέπεται από τις διατάξεις των ιδρυτικών του νόμων και του καταστατικού του αλλά και από τις διατάξεις διάφορων άλλων νομοθετημάτων. Σκοπό έχει την ασφαλιστική κάλυψη των απασχολούμενων σε πάσης φύσεως ξενοδοχειακές επιχειρήσεις για τους κλάδους Ασθενείας και Πρόνοιας (Εφάπαξ Βοηθήματος).

Τα έσοδα του Ταμείου προέρχονται από εισφορές και συνδρομές των εργαζόμενων, συνεισφορές των εργοδοτών, καθώς και από την εκμετάλλευση της ακίνητης και κινητής του περιουσίας. Πρέπει να τονίσουμε την βασική ιδιομορφία των ασφαλισμένων του Ταμείου έναντι των ασφαλισμένων άλλων Ταμείων που είναι η εποχιακή-βασικά-απασχόληση των ξενοδοχοϋπαλλήλων. Από διαπιστωμένα λεπτομερή στοιχεία του 1992, από τους 53.000 άμεσα ασφαλισμένους μόνο 28% ήταν συνεχούς απασχολήσεως και το 72% ήταν εποχιακοί. Ενώ το 2001 από τους 70.000 άμεσα απασχολούμενους μόνο το 26% ήταν συνεχούς απασχολήσεως και το 73% ήταν εποχιακοί. Δηλαδή τα ¾ των ασφαλισμένων είναι εποχιακοί. Αυτό σημαίνει ότι το Ταμείο με εισφορές τριών έως έξι μηνών ετησίως παρέχει όχι μόνο στους άμεσα ασφαλισμένους αλλά και στα μέλη της οικογένειας τους (έμμεσα ασφαλισμένους) ιατροφαρμακευτική περίθαλψη ολόκληρο το έτος, κατά πολύ βελτιωμένη έναντι άλλων οργανισμών, που εισπράττουν εισφορές σε δωδεκάμηνη βάση.

Η κεντρική υπηρεσία και οι περιφερειακές υπηρεσίες διενεργούν πληρωμές με έκδοση χρηματικών ενταλμάτων στους ασφαλισμένους (στους οποίους και μόνο, από την Κεντρική Υπηρεσία καταβάλλονται σε χρήμα ή Παροχές Ασθενείας μέχρι κάποιο ποσό) ή στους συμβεβλημένους γιατρούς, φαρμακεία, νοσοκομεία κλπ δικαιούχους.

Ακόμη διενεργούν εισπράξεις εισφορών των ξενοδοχείων που γίνονται μέσω εισπρακτόρων ή με την κατάθεση απευθείας στην τράπεζα.

Η ασφάλιση στο Ταμείο καλύπτει δυο κλάδους :

- ❖ **Τον κλάδο ασθενείας**, που παρέχει στους ασφαλισμένους και στα μέλη της οικογένειας τους ιατρική, οδοντιατρική, φαρμακευτική, νοσοκομειακή κλπ περίθαλψη, ειδικές θεραπείες και διάφορα θεραπευτικά μέσα (γυαλιά οράσεως, οδοντοστοιχίες, ελαστικές ζώνες, κηλεπίδεσμοι,, ακουστικά βαρηκοΐας και βηματοδότες καρδιάς, ηλεκτροθεραπίες, μαλαξοθεραπίες κλπ), βοήθημα τοκετού καθώς και επιδόματα ασθενείας, κυοφορίας-λοχείας και κηδείας. Επίσης, σε εντελώς ειδικές περιπτώσεις παρέχει νοσηλεία στο εξωτερικό.
- ❖ **Τον κλάδο πρόνοιας**, που χορηγεί με την συμπλήρωση των αναγκαίων προϋποθέσεων, εφάπαξ χρηματικό βοήθημα ή επιστροφή εισφορών, στους άμεσα ασφαλισμένους και, σε περίπτωση θανάτου

στα συνταξιοδοτούμενα μέλη της οικογένειας τους ή όταν δεν υπάρχουν δικαιούχοι συντάξεως στους επιζώντες σύζυγο και τέκνα.

### **Υποχρεώσεις εργοδότη**

Ο εργοδότης που απασχολεί ξενοδοχοϋπάλληλο, υποχρεούται να τον δηλώσει στο ΤΑΞΥ. Κατά την πληρωμή των μισθών ο εργοδότης υποχρεούται να παρακρατεί τις ασφαλιστικές εισφορές και μηνιαίες συνδρομές, που βαρύνουν τους απασχολούμενους στην επιχείρησή του και να τις αποδίδει στο Ταμείο, μαζί με τις συνεισφορές που βαρύνουν τον ίδιο, το αργότερο μέσα στον αμέσως επόμενο μήνα. Εάν ο εργοδότης δεν εκπληρώσει την υποχρέωση του αυτή μέσα στις παραπάνω προθεσμίες, η καταβολή των εισφορών του εργαζομένου και του εργοδότη, βαρύνουν αποκλειστικά τον τελευταίο. Ο εργοδότης υποβάλλει μηνιαίες καταστάσεις των απασχολούμενων στην μονάδα του μισθωτών. Έχει επίσης την υποχρέωση να παρέχει στο Ταμείο και στα εντεταλμένα όργανά του ακριβείς και πλήρεις πληροφορίες και διασαφήσεις των απογραφικών στοιχείων της επιχείρησής του, του μισθού των απασχολούμενων μισθωτών και του χρόνου πρόσληψης και απομάκρυνσής τους. Ο εργοδότης υποχρεούται να επιδεικνύει στα όργανα του Ταμείου τα μισθολόγια και τις αποδείξεις καταβολής των εισφορών. Οι εντεταλμένοι υπάλληλοι του Ταμείου για την επαλήθευση ή για τη λήψη των πιο πάνω στοιχείων δικαιούνται να διενεργούν έλεγχο στο γραφείο του εργοδότη ο οποίος υποχρεούται να διευκολύνει και να παρέχει όλα τα ζητούμενα για την διεξαγωγή του ελέγχου.

### **Ασφαλιστικές εισφορές**

Μέχρι και το 1992 η εισφορά του εργαζόμενου και η συνεισφορά του εργοδότη προς το Ταμείο και για τους δυο κλάδους ασφάλισης (Ασθένειας και Πρόνοιας) ήταν από 6% στις κάθε φύσεως τακτικές αποδοχές του εργαζομένου, μέχρι το ανώτατο πλαφόν του ΙΚΑ.. Από την 1/1/1993 επήλθαν μεταβολές, σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 35,37 και 55 του Ν.2084/1992 ως εξής :

1. Όσων έχουν υπαχθεί στην υποχρεωτική ασφάλιση οποιουδήποτε φορέα ασφάλισης Κυρίας Σύνταξης 31/12/1992.

α) Μηνιαία εισφορά των ασφαλισμένων όσοι ήταν μέχρι τότε, δηλαδή 6% επί των καταβαλλόμενων σε αυτούς κάθε φύσης τακτικών μηνιαίων αποδοχών τους.

β) Μηνιαία συνεισφορά των εργοδοτών ίση με 6,40% (από 1/1/1993 έως και 31/12/1993), 6,80% (από 1/1/1994 έως και 31/12/1994), 7,10% (από 1/1/1995 διάστημα και μετά), επί των πιο πάνω αποδοχών.

2. Όσων υπάγονται στην υποχρεωτική ασφάλιση οποιουδήποτε φορέα ασφάλισης κυρίας σύνταξης από 1/1/1993 (δηλαδή όσο για πρώτη φορά μπαίνουν στην παραγωγική διαδικασία και ασφαλίζονται μετά την 1/1/1993) :

α) Μηνιαία εισφορά ασφαλισμένων ίση με 8% των καταβαλλόμενων σε αυτούς κάθε φύση τακτικών μηνιαίων αποδοχών.

β) Μηνιαία συνεισφορά των εργοδοτών ίση με 5.10% επί των παραπάνω αποδοχών.

γ) Συμμετοχή εις βάρος του Κράτους στα 3.80% επί των αυτών αποδοχών. Οι συνολικές μηνιαίες αποδοχές επί των οποίων υπολογίζονται και εισπράττονται οι εισφορές δεν πρέπει να είναι υψηλότερες από το γινόμενο του κάθε φορά ημερήσιου μισθού της ανώτατης ασφαλιστικής κλάσης του Ι.Κ.Α. (28<sup>ης</sup>) επί τον αριθμό των κατά ημερολογιακό μήνα πραγματοποιούμενων ημερών εργασίας, για τους ασφαλισμένους που είχαν υπαχθεί στην ασφάλιση Κυρίας Σύνταξης μέχρι 31/12/1992. Για τους ασφαλισμένους για πρώτη φορά μετά την 1/1/1993 δεν υπάρχει κανένας περιορισμός στο ύψος των αποδοχών επί των οποίων υπολογίζονται οι εισφορές για το Τ.Α.Ξ.Υ..

Οι εισφορές – συνεισφορές που δεν καταβάλλονται 4 εμπρόθεσμα επιβαρύνονται με πρόσθετα τέλη 3% για τον πρώτο μήνα καθυστέρησης και 1,50% για κάθε επόμενο μήνα και μέχρι 120% συνολικά. Κατά καιρούς έχουν δοθεί γενικότερα κίνητρα (π.χ. παραμεθορίων περιοχών), που μειώνουν τις εισφορές κυρίως των εργοδοτών. Ακόμη γίνονται ρυθμίσεις για την καταβολή σε δόσεις. Καθυστερούμενες οφειλές εισπράττονται κατά τον κώδικα Εισπράξεως Δημοσίων Εσόδων, με σημαντική επιβάρυνση εξόδων, ενώ συντρέχει και σοβαρή ποινική ευθύνη του εργοδότη.

### **Ασφαλισμένοι**

#### Υπαγόμενοι στην ασφάλιση (άμεσα ασφαλισμένοι)

Κάθε ξενοδοχοϋπάλληλος ασφαρίζεται στο ΤΑΞΥ από την πρώτη ημέρα της εργασίας του σε ξενοδοχειακή μονάδα, όταν αυτή βρίσκεται σε περιοχή που καλύπτεται από το Ταμείο. Στην ασφάλιση του ΤΑΞΥ υπάγονται “υποχρεωτικώς και αυτοδικαίως” τα πρόσωπα που παρέχουν, κατά κύριο επάγγελμα εξαρτημένη εργασία με αμοιβή σε ξενοδοχεία ύπνου στα εστιατόρια τους, στα κυλικεία τους, καθώς και σε motels, bungalows και γενικά σε ξενοδοχειακές επιχειρήσεις ή σε οικοτροφεία και ενοικιαζόμενα δωμάτια, όταν η συνολική τους δύναμη είναι τουλάχιστον δέκα (10) κλίνες. Επίσης τα πρόσωπα που παρέχουν, για πέντε τουλάχιστον μέρες το μήνα την προσωπική τους εργασία με σύμβαση μίσθωσης έργου, κατά κύριο επάγγελμα και με συνθήκες –όσον αφορά το χρόνο και τον τρόπο της απασχόλησής τους– όμοιες με τις απαντώμενες στις μισθώσεις εργασίας. Τα παραπάνω πρόσωπα συνεχίζουν την ασφάλιση τους στο Ταμείο σύμφωνα με το άρθρο 14 του Ν. 4277/1962, κανένας δεν υποχρεούται να ασφαλισθεί σε δυο Ταμεία για τον Κλάδο Ασθένειας.

#### Μέλη οικογένειας (έμμεσα ασφαλισμένοι)

Μέλη οικογένειας του άμεσα ασφαλισμένου χαρακτηρίζονται τα εξής πρόσωπα (έμμεσα ασφαλισμένα):

- 1) Η σύζυγος ή ο σύζυγος του ασφαλισμένου (εφόσον δεν εργάζεται και συνοικεί με τον ή την σύζυγο του).
- 2) Τα άγαμα τέκνα (νόμιμα ή νομιμοποιηθέντα, αναγνωρισθέντα, υιοθετηθέντα, πρόγονοι) μέχρι 18 ετών, μέχρι 24 ετών λόγω ανεργίας και μέχρι 26 ετών λόγω σπουδών ή τέκνα με ειδικές ανάγκες.

- 3) Η μητέρα και ο πατέρας (και οι θετοί γονείς), εφόσον δεν καλύπτονται ασφαλιστικά από άλλο Φορέα.
- 4) Οι ορφανοί, από πατέρα και μητέρα, εγγονοί και αδελφοί, όπως και οι ορφανοί, μόνο από πατέρα ή μητέρα, αδελφοί ή εγγονοί (όταν ο γονιός που ζει λογίζεται μέλος της οικογένειας του ασφαλισμένου και έχει την επιμέλεια του) μέχρι την συμπλήρωση του 18 ου έτους της ηλικίας τους και εφόσον είναι άγαμοι.  
Τα παραπάνω μέλη πρέπει να συνοικούν και να συντηρούνται από τον ασφαλισμένο.

### **Παροχές του κλάδου ασθενοείας**

#### **Κατηγορίες παροχών :**

Οι παροχές του Κλάδου Ασθενοείας χωρίζονται σε δυο κατηγορίες :

**α) Παροχές σε είδος.**

**β) Παροχές σε χρήμα.**

**Παροχές σε είδος** είναι η ιατρική περίθαλψη, η προληπτική ιατρική, οι παρακλινικές εξετάσεις, η νοσοκομειακή, φαρμακευτική, οδοντιατρική, πρόσθετη και ειδική περίθαλψη, οι φυσικοθεραπείες και το χρηματικό βοήθημα τοκετού. Παρέχονται στον εργαζόμενο ασφαλισμένο και τα μέλη της οικογένειας του εφόσον έχει πραγματοποιήσει 50 ημέρες εργασίας στο προηγούμενο ημερολογιακό έτος ή μέσα στους τελευταίους 15 μήνες χωρίς να υπολογίζονται ημέρες εργασίας των τριών (3) τελευταίων μηνών.

**Παροχές σε χρήμα** είναι τα επιδόματα ασθενοείας, λουτροθεραπείας, μητρότητας και κηδείας. Οι άμεσα ασφαλισμένοι, με 100 ημέρες στο προηγούμενο ημερολογιακό έτος ή στο 15μηνο, αφαιρουμένων των ημερών των τριών τελευταίων μηνών, δικαιούται επίδομα ασθενοείας όταν συνέπεια ασθενοείας, που διαρκεί πάνω από τρεις ημέρες, απέχουν από την εργασία τους. Οι άμεσα ασφαλισμένες, με 200 τουλάχιστον ημέρες εργασίας στα 2 προηγούμενα έτη από την πιθανή ημερομηνία τοκετού, δικαιούνται επίδομα μητρότητας κυοφορίας – λοχείας. Για το επίδομα λουτροθεραπείας απαιτούνται 100 ημερομίσθια καθώς και για το επίδομα κηδείας. Σε περίπτωση ατυχήματος, το οποίο χαρακτηρίστηκε από το Ταμείο ως εργατικό, δεν απαιτούνται χρονικές προϋποθέσεις για να δοθούν παροχές. Σε περίπτωση εξωεργατικού ατυχήματος αρκούν, κατά κανόνα, οι μισές χρονικές προϋποθέσεις. Για τους απασχολούμενους εποχιακά, όταν δικαιούνται επίδομα ασθενοείας, αρκούν 75 ημέρες εργασίας αντί των 100.

Οι ημέρες κατά τις οποίες ο ασφαλισμένος ελάμβανε επίδομα ανεργίας ή ασθένειας θεωρούνται ημέρες εργασίας για την συμπλήρωση των πιο πάνω 50 ημερών, ως προς την ιατρική περίθαλψη και μόνο. Επίσης υπολογίζεται και ο χρόνος διαθεσιμότητας, που δεν μπορεί να ξεπερνά τους τρεις μήνες το χρόνο.

Ιατρική περίθαλψη παρέχεται και όταν συνεχίζεται μια ασθένεια, έστω και αν στο μεταξύ έπαυε να υπάρχει η ασφαλιστική ικανότητα, που προκύπτει από την πραγματοποίηση των 50 ημερομισθίων. Ιατρική περίθαλψη, όμως, για άλλη ασθένεια, παρέχεται μόνο εφόσον ο ασφαλισμένος απέκτησε και πάλι τις πιο πάνω προϋποθέσεις.

**Σάς παραθέτουμε ένα παράδειγμα υπολογισμού για κάποιον ο οποίος είναι απασχολούμενος εργάτης σε πλυντήρια του ξενοδοχείου:**

**ΚΑΘΑΡΙΣΤΗΡΙΑ ΒΑΦΕΙΑ - Εθνική Κλαδική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας για τους όρους αμοιβής και εργασίας, έτους 2008, των εργαζομένων στα βαφεία, καθαριστήρια, μηχανικά και ηλεκτρικά πλυντήρια, λευκαντήρια, φινιριστήρια, στεγνωτήρια και σιδερωτήρια ενδυμάτων όλης της χώρας - Π.Κ.: 47/30.6.2008**

Στην Αθήνα στις 6.6.2008, μεταξύ των συμβαλλόμενων, αφενός της Ομοσπονδίας Εργατοϋπαλλήλων Κλωστοϋφαντουργίας, Ιματισμού, Δέρματος Ελλάδας (ΟΕΚΙΔΕ), όπως εκπροσωπείται νόμιμα από τους Δήμο Θεοδώρου, πρόεδρο και Βάσω Μάμαλη, γενική γραμματέα και αφετέρου της Πανελληνίας Ομοσπονδίας Στεγνοκαθαριστηρίων - Ταπητοκαθαριστηρίων, Πλυντηρίων, Σιδερωτηρίων, Βαφείων και συναφών επαγγελμάτων, όπως εκπροσωπείται νόμιμα από τους Στράτο Βουλαμάκη, πρόεδρο, Βασίλειο Στεργίου και Χριστίνα Γαβριελάτου, μέλη του Δ.Σ. αυτής, συμφωνήθηκε η υπογραφή της παρακάτω Εθνικής Κλαδικής Σ.Σ.Ε.

**Άρθρο 1  
Πεδίο ισχύος**

Στις διατάξεις αυτής της Σ.Σ.Ε. υπάγονται οι εργαζόμενοι όλης της χώρας στα βαφεία, καθαριστήρια, μηχανικά και ηλεκτρικά πλυντήρια, λευκαντήρια, φινιριστήρια, στεγνωτήρια και σιδερωτήρια ενδυμάτων και κάθε είδους ρουχισμού, που εκτελούν τις εργασίες: βαφής, καθαρισμού, πλύσιμου, λεύκανσης, σουρώματος με κύλινδρο, υδραυλική πρέσα ή οτιδήποτε άλλο μηχάνημα σιδερώματος και τελειοποίησης ή επεξεργασίας ειδών ιματισμού, καθώς και με την παραλαβή, διαλογή και μεταφορά του ακάθαρτου ιματισμού.

**Άρθρο 2  
Κατώτατα όρια βασικών ημερομισθίων**

Τα βασικά ημερομίσθια των εργαζομένων που υπάγονται στην παρούσα, όπως είχαν διαμορφωθεί την 31.12.2007, με την από 4.6.2007 Σ.Σ.Ε. (Π.Κ.: 51/11.6.2007), αυξάνονται **από 1.1.2008 κατά 3,8% και από 1.9.2008 κατά 3%**, όπως παρουσιάζονται στον παρακάτω πίνακα.

	Βασικό ημερομίσθιο	
	Από 1.1.2008	Από 1.9.2008
Νεοπροσλαμβανόμενοι	33,64 €	34,65 €
Με τη συμπλήρωση 2 ετών προϋπηρεσίας στον Κλάδο	35,30 €	36,36 €
Με τη συμπλήρωση 4 ετών προϋπηρεσίας στον Κλάδο	36,84 €	37,95 €
Με τη συμπλήρωση 6 ετών προϋπηρεσίας στον Κλάδο	37,57 €	38,70 €
Με τη συμπλήρωση 8 ετών προϋπηρεσίας στον Κλάδο	38,47 €	39,62 €
Με τη συμπλήρωση 10 ετών προϋπηρεσίας στον Κλάδο	39,37 €	40,55 €

Με τη συμπλήρωση 12 ετών προϋπηρεσίας στον Κλάδο	39,88 €	41,08 €
Με τη συμπλήρωση 14 ετών προϋπηρεσίας στον Κλάδο	40,92 €	42,15 €
Με τη συμπλήρωση 16 ετών προϋπηρεσίας στον Κλάδο	41,56 €	42,81 €
Με τη συμπλήρωση 18 ετών προϋπηρεσίας στον Κλάδο	42,40 €	43,67 €

### **Άρθρο 3**

Αναλυτικός πίνακας με τις αποδοχές των εργαζομένων, όπως διαμορφώθηκαν μετά από τις αυξήσεις του άρθρου 2 της παρούσας Σ.Σ.Ε., προσαρτάται σε αυτή και αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της.

### **Άρθρο 4**

Στην ειδικότητα του βαφέα περιλαμβάνονται και οι εργαζόμενοι με εργασία την ξεβαφή με χημικά ρούχων.

### **Άρθρο 5**

Όλα τα προηγούμενα βάσει των ισχυουσών Σ.Σ.Ε. ή Δ.Α. επιδόματα θα υπολογίζονται επί των νέων βασικών ημερομισθίων, όπως αυτά διαμορφώνονται κάθε φορά.

### **Άρθρο 6**

#### **Προσαύξηση της κανονικής άδειας μετά από 25ετή εργασία**

Υπάλληλοι και εργατοτεχνίτες-τριες που συμπληρώνουν υπηρεσία δέκα (10) ετών στον ίδιο εργοδότη ή προϋπηρεσία δώδεκα (12) ετών σε οποιονδήποτε εργοδότη και με οποιαδήποτε σχέση εργασίας, δικαιούνται άδεια τριάντα (30) εργάσιμων ημερών, αν εφαρμόζεται σύστημα εξαήμερης εβδομαδιαίας εργασίας, ή είκοσι πέντε (25) εργάσιμων ημερών, αν εφαρμόζεται σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας. Από 1.1.2008, μετά από τη συμπλήρωση 25ετούς υπηρεσίας ή προϋπηρεσίας, δικαιούνται μία (1) επιπλέον εργάσιμη ημέρα, δηλαδή συνολικά τριάντα μία (31) και είκοσι έξι (26) εργάσιμες ημέρες, αντίστοιχα.

### **Άρθρο 7**

Για τους εργαζόμενους που καλύπτει η παρούσα, ισχύουν και όλες οι θεσμικές ρυθμίσεις που προβλέπονται από την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. των ετών 2008-2009 (Π.Κ.: 13/18.4.2008), (και των προηγούμενων όμοιων ρυθμίσεων), όπως: η προσαύξηση της κανονικής άδειας μετά από 25ετή εργασία, οι άδειες απουσίας για την παρακολούθηση της σχολικής επίδοσης του παιδιού, η προσαύξηση της άδειας για ασθένεια εξαρτώμενων μελών των τρίτεκνων και πολύτεκνων, η συμφιλίωση

επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής των ανάδοχων γονέων.

## **Άρθρο 8** **Τελικές διατάξεις**

1. Κατά τα λοιπά, εξακολουθούν να ισχύουν όλοι οι όροι των προηγούμενων συλλογικών ρυθμίσεων που δεν θίγονται με την παρούσα.
2. Τυχόν ανώτερες αποδοχές ή ευνοϊκότεροι όροι εργασίας που προβλέπονται από νόμους, υπουργικές αποφάσεις, συλλογικές ρυθμίσεις και εσωτερικούς κανονισμούς ή ατομικές συμβάσεις εργασίας, Δ.Α., καθώς και από την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε., δεν θίγονται με τις διατάξεις της παρούσας και εξακολουθούν να ισχύουν.

## **Άρθρο 9**

Η ισχύς της παρούσας αρχίζει από την 1η Ιανουαρίου 2008, εκτός των άρθρων που ορίζεται διαφορετικά.

Έστω ότι η πρόσληψη του Α ο οποίος δεν έχει προϋπηρεσία γίνεται στις 01/04/2008

Στις 30/04/2008 θα του υπολογιστούν οι αποδοχές ως εξής:  
μηνιαίες αποδοχές:  $22 * 33,64 \text{ €} = 740,08\text{€}$  μικτές αποδοχές από τις οποίες θα γίνουν κρατήσεις υπέρ ΙΚΑ \*16% για τον εργαζόμενο και 32% για τον εργοδότη άρα καθαρό μισθό θα πάρει ο Α  $740,08 * 16\% = 118,41$  ( $740,08 - 118,41 = 621,66$ ) για τις οποίες αποδοχές δεν οφείλει ΦΜΥ αφού  $621,66 * 14 = 8.703,34\text{€}$  δεν ξεπερνάει το όριο των 12.000,00€ αφορολόγητου που ισχύει για το 2008. Εν συνεχεία ο εργοδότης θα καταβάλει στο ΙΚΑ  $740,08 * 48\% (16\% + 21\%) = 355,23\text{€}$ . Με την κατάθεση της ΑΠΔ του μηνός απριλίου.

Στις 20/04/2008 όμως που ήταν Πάσχα καταβλήθηκε στον εργαζόμενο δώρο Πάσχα ως εξής:

Για κάθε 8 ημέρες εργασίας δικαιούται 1 ημερομίσθιο οπότε θα του καταβληθεί:  $30/8 = 3,75$  ημερομίσθια \*  $33,64 = 126,15 + 3,65\%$  μικτές αποδοχές από τις οποίες αντίστοιχα υπολογίζονται εισφορές υπέρ ασφάλειας (ΙΚΑ+ΤΑΞΥ).

Αντίστοιχα με τον Απρίλιο γίνεται και ο υπολογισμός για Μάιο, Ιούνιο, Ιούλιο, Αύγουστο.

Τον Σεπτέμβριο ο μισθός του θα υπολογιστεί με το νέο ημερομίσθιο.

Τον Οκτώβριο που θα αποχωρήσει θα υπολογίσουμε εκτός τον μισθό του :

Αποζημίωση μη ληφθείσας άδειας η οποία είναι 2 ημερομίσθια για κάθε μήνα εργασίας δηλαδή  $7 * 2 = 14$  ημερομίσθια καθώς και ισόποσο επίδομα αδειας καθώς και δώρο Χριστουγέννων = με 180 ημέρες εργασίας  $/8 = 22,5$  ημερομίσθια + 3,65%



**Σάς παραθέτουμε ένα παράδειγμα υπολογισμού για κάποιον ο οποίος είναι απασχολούμενος μισθωτός σε λογιστήριο ξενοδοχείου:**

Την 27.9.2007 ο Ιωάννης Ληξουριώτης, που αναδείχθηκε διαιτητής κατά το άρθρο 16 παρ. 4 του Ν.1876/1990 και σύμφωνα με τον Κανονισμό Καταστάσεως Μεσολαβητών - Διαιτητών προκειμένου να επιλύσει τη συλλογική διαφορά εργασίας σχετικά με τους όρους αμοιβής και εργασίας των λογιστών και βοηθών λογιστών των ξενοδοχειακών επιχειρήσεων και επιχειρήσεων λιανικής πώλησης όλης της χώρας για το έτος 2007, μεταξύ της δευτεροβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης των εργαζομένων με την επωνυμία «Πανελλήνια Ομοσπονδία Λογιστών (ΠΟΛ)» και των εργοδοτικών οργανώσεων με την επωνυμία «Πανελλήνια Ομοσπονδία Ξενοδόχων (ΠΟΞ)» και «Σύνδεσμος Επιχειρήσεων Λιανικής Πώλησης Ελλάδας (ΣΕΛΠΕ)» (εθνική ομοιοεπαγγελματική Σ.Σ.Ε.) [...]

**Αποφασίζει ως εξής:**

**Άρθρο 1  
Πεδίο ισχύος**

Στις διατάξεις της απόφασης αυτής υπάγονται οι με σχέση εξαρτημένης εργασίας λογιστές και βοηθοί λογιστές που εργάζονται σε ξενοδοχειακές επιχειρήσεις και σε επιχειρήσεις λιανικής πώλησης όλης της χώρας.

**Άρθρο 2  
Βασικοί μισθοί**

Οι βασικοί μηνιαίοι μισθοί των λογιστών και βοηθών λογιστών του άρθρου 1 της παρούσας, όπως είχαν διαμορφωθεί την 31.12.2006, αυξάνονται από 1.1.2007 κατά ποσοστό 3% και όπως αυτοί διαμορφώνονται την 31.8.2007 αυξάνονται από 1.9.2007 κατά ποσοστό 3,1% όπως στον παρακάτω πίνακα:

**α) Λογιστές**

Έτη υπηρεσίας	Βασικοί μισθοί σε ευρώ	
	Από 1.1.2007	Από 1.9.2007
0-2	860,38	887,05
2-4	906,40	934,50
4-6	937,15	966,20
6-8	980,28	1.010,67
8-10	1.018,22	1.049,78
10-12	1.040,17	1.072,41
12-14	1.075,73	1.109,08
14-16	1.107,26	1.141,59
16-18	1.140,79	1.176,15
18-20	1.173,94	1.210,33
21	1.185,93	1.222,70

22	1.193,91	1.230,93
23	1.202,29	1.239,56
24	1.214,69	1.252,34
25	1.226,65	1.264,67
26	1.238,22	1.276,61
27	1.250,62	1.289,38
28	1.264,58	1.303,78
29	1.271,76	1.311,19
30	1.281,75	1.321,49
31	1.295,72	1.335,89
32	1.310,50	1.351,13
33	1.329,25	1.370,45
34	1.348,84	1.390,65
35	1.365,59	1.407,93

Μετά τη συμπλήρωση 35 πραγματικών ετών εργασίας χορηγείται από 1.1.2007 αύξηση 12,39 ευρώ και από 1.9.2007 12,78 ευρώ για κάθε συμπληρωμένο έτος εργασίας και μέχρι τη συμπλήρωση του 38ου έτους εργασίας.

#### β) Βοηθοί λογιστές

Έτη υπηρεσίας	Βασικοί μισθοί σε ευρώ	
	Από 1.1.2007	Από 1.9.2007
0-2	779,42	803,58
2-4	801,38	826,22
4-6	822,55	848,05
6-8	851,31	877,70
8-10	882,06	909,40
10-12	913,21	941,52
12-14	953,92	983,50
14-16	987,47	1.018,08
16-17	1.011,03	1.042,37

#### Άρθρο 3 Επίδομα ισολογισμού

Το επίδομα ισολογισμού που προβλέπεται από τις προηγούμενες όμοιες ρυθμίσεις, εφόσον στις επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις κ.λπ. το σύνολο των λογιστών και βοηθών λογιστών που απασχολούνται στο κεντρικό λογιστήριο, τα χωριστά τμήματα αυτού εντός ή εκτός του κεντρικού καταστήματος, στα υποκαταστήματα, πρατήρια κ.λπ. υπερβαίνει τα τέσσερα (4) άτομα, καταβάλλεται στο σύνολο των λογιστών και βοηθών λογιστών.

#### Άρθρο 4 Διατήρηση συλλογικών ρυθμίσεων και αρχή ευνοϊκότερης ρύθμισης

Κατά τα λοιπά εξακολουθούν να ισχύουν όλοι οι λοιποί όροι των προηγούμενων συλλογικών ρυθμίσεων, εφόσον δεν τροποποιούνται με την παρούσα. Αποδοχές στο σύνολό τους ανώτερες από αυτές που καθορίζει η παρούσα ή ευνοϊκότεροι όροι εργασίας δεν τίγονται και εξακολουθούν να ισχύουν.

## Άρθρο 5 Έναρξη ισχύος

Η ισχύς της απόφασης αυτής αρχίζει από την 1η Ιανουαρίου 2007.

Έστω ότι η πρόσληψη του Βοηθός λογιστής ο οποίος δεν έχει προϋπηρεσία γίνεται στις 01/04/2008 η πρόσληψη του

Στις 30/04/2008 θα του υπολογιστούν οι αποδοχές ως εξής:  
μηνιαίες αποδοχές: 803,58€ + επίδομα χρήσης Η/Υ 15%=924,11€ μικτές αποδοχές από τις οποίες θα γίνουν κρατήσεις υπέρ ΙΚΑ \*16% για τον εργαζόμενο και 32% για τον εργοδότη άρα καθαρό μισθό θα πάρει  $924,11 * 16\% = 147,85$  ( $924,11 - 147,85 = 776,25\text{€}$ ) για τις οποίες αποδοχές δεν οφείλει ΦΜΥ αφού  $621,66 * 14 = 10.867,61\text{€}$  δεν ξεπερνάει το όριο των 12.000,00€ αφορολόγητου που ισχύει για το 2008.

Εν συνεχεία ο εργοδότης θα καταβάλει στο ΙΚΑ  $924,11 * 48\%$  ( $16\% + 21\%$ ) = 443,57€. Με την κατάθεση της ΑΠΔ του μηνός απριλίου.

Στις 20/04/2008 όμως που ήταν Πάσχα καταβλήθηκε στον εργαζόμενο δώρο Πάσχα ως εξής:

Εάν εργαζόταν από 01/01/2008 θα έπαιρνε το μισθό του /2 +3,65% όμως εργάστηκε 1 μήνα άρα αναλογικά θα πάρει  $924,11/2 = 462,05/4 = 114,51\text{€} + 3,65\%$  μικτές αποδοχές από τις οποίες αντίστοιχα υπολογίζονται εισφορές υπέρ ασφάλειας (ΙΚΑ+ΤΑΞΥ).

Αντίστοιχα με τον Απρίλιο γίνεται και ο υπολογισμός για Μάιο, Ιούνιο, Ιούλιο, Αύγουστο.

Τον Σεπτέμβριο ο μισθός του θα υπολογιστεί εάν έχει ανακοινωθεί η νέα συλλογική σύμβαση εργασίας με το νέο ημερομίσθιο.

Τον Οκτώβριο που θα αποχωρήσει θα υπολογίσουμε εκτός τον μισθό του :

Αποζημίωση μη ληφθείσας άδειας (αν δεν έχει γίνει χρήση αυτής) η οποία είναι 2 ημερομίσθια για κάθε μήνα εργασίας δηλαδή  $7 * 2 = 14$  ημερομίσθια καθώς και ισόποσο επίδομα αδειας.

Καθώς και δώρο Χριστουγέννων = με  $924,11/8 * 6 = 693,08\text{€}$ .

## ΠΗΓΕΣ – ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Εργατική και ασφαλιστική νομοθεσία, Λαναράς Ι.
- Επιθεώρηση εργατικού και ασφαλιστικού δικαίου.
- Δελτίο εργατικής νομοθεσίας.
- Διαδικτυακές πηγές.
- Περιοδικό Λογιστής
- Ενημερωτικό φυλλάδιο Τ.Α.Ξ.Υ.
- Προσωπική επικοινωνία με Προσωπάρχη ξενοδοχείου υπεύθυνο για τη μισθοδοσία προσωπικού.