

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΔΥΤΙΚΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ

ΣΧΟΛΗ : ΣΔΟ

ΤΜΗΜΑ: ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**ΜΙΣΘΟΙ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ, ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ
ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ – ΕΡΓΑΤΩΝ, ΑΔΕΙΕΣ
ΑΝΑΠΑΥΣΗΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΕΡΓΑΤΩΝ,
ΑΠΟΖΗΜΕΙΩΣΕΙΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ – ΕΡΓΑΤΩΝ**



ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ : ΣΙΩΖΗ ΑΙΚΑΤΕΡΙΝΗ

ΕΠΟΠΤΕΥΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ : ΒΑΦΕΙΑΔΗΣ ΝΙΚΟΛΑΟΣ

ΠΑΤΡΑ,2015

Περιεχόμενα

ΕΙΣΑΓΩΓΗ - ΟΙ ΑΠΑΡΧΕΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ	8
Κεφάλαιο 1ο	9
ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ - ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΑ ΖΗΤΗΜΑΤΑ	9
ΜΙΣΘΩΤΟΙ: ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΚΑΙ ΕΡΓΑΤΕΣ	9
Α. ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ.....	9
Β. ΕΡΓΑΤΕΣ.....	9
Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ.....	9
Κεφάλαιο 2ο	10
ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: ΕΝΝΟΙΑ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΚΑΙ ΔΙΑΦΟΡΟΠΟΙΗΣΕΙΣ	10
ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	10
ΕΙΔΗ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	11
Α. Σύμβαση Εργασίας Αορίστου Χρόνου.....	11
Β. Σύμβαση Εργασίας Ορισμένου Χρόνου / Σύμβαση Έργου.....	11
Γ. Σύμβαση Μαθητείας.....	11
Δ. Σύμβαση Εργασίας Μέλους Διοικητικού Συμβουλίου Α.Ε.....	11
Ε. Ομαδική Σύμβαση Εργασίας.....	12
ΣΤ. Συμβάσεις Πολλαπλής Απασχόλησης.....	12
Ζ. Σύμβαση Εργασίας με Διευθυντικά Πρόσωπα	12
Η. Σύμβαση Εργασίας με Μειωμένη Χρονική Απασχόληση.....	12
Θ. Ανήθικη Σύμβαση Εργασίας.....	13
Ι. Άκυρη Σύμβαση Εργασίας	13
ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ Ή ΕΡΓΟΥ	13
1. Σύμβαση Εργασίας Προκαθορισμένου Χρόνου Ηλικίας	13
2. Σύμβαση Εποχικής Εργασίας	13
3. Σύμβαση Εργασίας για Απασχόληση σε Ορισμένο Έργο	13
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	14
ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ (ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ - ΕΡΓΑΤΩΝ)	14
Κεφάλαιο 3ο	16
ΕΝΝΟΙΑ: ΜΙΣΘΟΣ	16
ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΣ ΠΛΗΡΩΜΗΣ	16
ΤΑΚΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΕΚΤΑΚΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	16

ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ	17
ΟΔΟΙΠΟΡΙΚΑ ΕΞΟΔΑ.....	18
ΕΙΔΟΣ ΜΙΣΘΟΥ	18
Νόμιμος / βασικός μισθός:.....	18
Πραγματικός / καταβαλλόμενος μισθός:.....	18
Συνήθης μισθός:.....	18
ΜΗ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΕΣ ΠΑΡΟΧΕΣ	19
ΤΡΟΠΟΣ ΚΑΙ ΤΟΠΟΣ ΠΛΗΡΩΜΗΣ.....	20
ΧΡΟΝΟΣ ΠΛΗΡΩΜΗΣ	20
ΜΙΣΘΟΣ ΚΑΙ ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	20
ΑΠΟΔΕΙΞΕΙΣ ΠΛΗΡΩΜΗΣ ΜΙΣΘΟΥ (ΕΚΚΑΘΑΡΙΣΤΙΚΑ ΣΗΜΕΙΩΜΑΤΑ)	21
ΚΑΘΥΣΤΕΡΗΣΗ ΠΛΗΡΩΜΗΣ ΜΙΣΘΟΥ - ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ.....	21
Μηνύση του εργοδότη	21
Άσκηση δικαιώματος επίσχεσης εργασίας.....	22
Καταγγελία σύμβασης εργασίας	22
Επιδίωξη είσπραξης του μισθού με δικαστικά μέσα.....	22
Επιδίωξη κήρυξης του εργοδότη σε πτώχευση	23
ΠΑΡΑΓΡΑΦΗ ΜΙΣΘΟΥ.....	23
ΑΞΙΩΣΕΙΣ ΚΑΤΑ ΤΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ - Ν.Π.Δ.Δ.	23
ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΜΙΣΘΟΥ.....	23
ΚΑΤΑΣΧΕΣΗ - ΕΚΧΩΡΗΣΗ ΜΙΣΘΟΥ	24
ΠΑΡΑΙΤΗΣΗ ΜΙΣΘΟΥ	25
ΣΥΜΨΗΦΙΣΜΟΣ ΜΙΣΘΟΥ	25
ΠΑΡΑΚΡΑΤΗΣΗ ΑΧΡΕΩΣΤΗΤΩΣ ΚΑΤΑΒΛΗΘΕΙΣΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	25
ΤΡΟΠΟΣ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΜΙΣΘΟΥ	26
ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΚΑΙ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟΥ ΕΡΓΑΤΩΝ.....	26
Τρόπος Υπολογισμού του Μηνιαίου Μισθού	26
Τρόπος Υπολογισμού του Ημερομισθίου.....	27
Κεφάλαιο 4ο.....	28
ΩΡΑΡΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	28
Νόμιμο - Συμβατικό - Εθνικό ωράριο εργασίας.....	28
Νυχτερινή Απασχόληση	28

Εξαιρέσεις / Παραγραφή και Ασφαλιστικές Εισφορές	29
ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΤΗΝ ΚΥΡΙΑΚΗ Ή ΕΞΑΙΡΕΣΙΜΗ ΕΟΡΤΗ	29
Χρόνος κατά τον οποίο επιτρέπεται εργασία κατά την	30
Κυριακή ή τις αργίες με άδεια της Επιθεώρησης Εργασίας.....	30
Ποιές θεωρούνται "Κυριακή - Εξαιρέσιμες Εορτές"	31
Εξαιρέσιμες Εορτές ή Υποχρεωτικές Ημέρες Αργίας	31
Περίπτωση σύμπτωσης Αργίας - Εξαιρέσιμης.....	32
Εορτής με ημέρα Κυριακή ή Σαββάτου.....	32
Συμψηφισμός - Παραγραφή Αμοιβής Κυριακής ή Εξαιρέσιμης Εορτής.....	33
ΥΠΕΡΩΡΙΕΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ	33
Έννοια: Υπερωριακή Εργασία	33
Υπερωριακή Εργασία - Αμοιβή	34
Νόμιμες Υπερωρίες	34
Παράνομες Υπερωρίες	35
Χρόνος κατά τον οποίο επιτρέπεται η Υπερωριακή Εργασία	35
Έγκριση με Υπουργική Απόφαση	36
Διαδικασία Υπερωριακής Εργασίας.....	36
Υπερωριακή Αμοιβή	38
Υπολογισμός Προσαύξησης.....	38
Ωρομισθίο.....	39
Υπερωριακή Εργασία	39
Έκταση Εφαρμογής - Εξαιρέσεις.....	39
Συμψηφισμός με Υπέρτερες Αποδοχές.....	40
Παραίτηση Μισθωτού από τις Αξιώσεις	40
Παραγραφή.....	40
Ασφαλιστικές Εισφορές.....	41
Αποδοχές Υπερωριών κατά τον Αστικό Κώδικα	41
Διοικητικές - Ποινικές Κυρώσεις.....	41
Κεφάλαιο 5ο	42
ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΑ ΤΑΜΕΙΑ	42
ΑΚΑΘΑΡΙΣΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΥΠΟΚΕΙΜΕΝΕΣ ΣΕ ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΤΟΥ Ι.Κ.Α.	42
Ι.Κ.Α. - ΑΣΦΑΛΙΣΤΡΑ	43

ΤΡΟΠΟΣ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΕΙΣΦΟΡΩΝ	43
ΧΡΟΝΟΣ ΚΑΙ ΤΡΟΠΟΣ ΑΠΟΔΟΣΗΣ ΕΙΣΦΟΡΩΝ	43
ΑΠΟΔΟΣΗ ΕΙΣΦΟΡΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΔΟΜΑΤΩΝ ΕΟΡΤΩΝ	43
ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΕΠΙΔΟΜΑΤΟΣ ΑΔΕΙΑΣ	44
ΕΥΘΥΝΗ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΟΔΟΣΗ ΤΩΝ ΕΙΣΦΟΡΩΝ	44
ΕΚΠΡΟΘΕΣΜΗ ΚΑΤΑΒΟΛΗ ΕΙΣΦΟΡΩΝ.....	44
ΠΟΙΝΙΚΕΣ ΚΥΡΩΣΕΙΣ ΚΑΤΑ ΟΦΕΙΛΕΤΩΝ.....	44
Κεφάλαιο 6ο	46
ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ	46
ΤΥΠΙΚΕΣ ΔΙΑΤΥΠΩΣΕΙΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ.....	46
ΑΠΟΓΡΑΦΗ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΩΝ.....	46
ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΠΟΓΡΑΦΗΣ	46
ΕΚΔΟΣΗ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟΥ ΒΙΒΛΙΑΡΙΟΥ (ΕΝΣΗΜΩΝ)	47
ΑΝΤΙΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟΥ ΒΙΒΛΙΑΡΙΟΥ	47
Κεφάλαιο 7ο	48
ΠΕΡΙ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ.....	48
ΠΟΣΑ ΘΕΩΡΟΥΜΕΝΑ ΩΣ ΑΚΑΘΑΡΙΣΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ Ή ΦΟΡΟΛΟΓΟΥΜΕΝΑ ΜΕ ΕΙΔΙΚΟ ΤΡΟΠΟ ΚΑΙ ΜΗ ΥΠΟΚΕΙΜΕΝΑ ΣΕ ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΤΟΥ Ι.Κ.Α.....	48
ΗΜΕΡΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΠΟΥ ΑΝΑΓΝΩΡΙΖΟΝΤΑΙ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΣΦΑΛΙΣΗ ΣΤΟ Ι.Κ.Α.	49
Εξαήμερη εβδομαδιαία απασχόληση	49
Πενθήμερη εβδομαδιαία απασχόληση.....	49
Μερική απασχόληση	50
ΟΙ ΑΚΑΘΑΡΙΣΤΕΣ ΜΗΝΙΑΙΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΚΑΘΕΚΑΣΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ	50
ΤΡΟΠΟΣ ΠΑΡΑΚΡΑΤΗΣΗΣ ΚΑΙ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΤΟΥ ΦΟΡΟΥ	50
ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΚΑΘΩΣ ΚΑΙ ΤΟΥ ΧΑΡΤΟΣΗΜΟΥ	50
Υπολογισμός του Παρακρατημένου Φ.Μ.Υ. Από Ημερομίσθια.....	51
Υπολογισμός Χαρτοσήμου και Χαρτοσήμου Ο.Γ.Α.	51
ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΣ ΚΑΤΑΒΑΛΛΟΜΕΝΟΥ	51
ΚΑΘΑΡΟΥ ΠΟΣΟΥ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟ.....	51
ΣΥΜΠΛΗΡΩΣΗ ΒΕΒΑΙΩΣΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ.....	51
Κεφάλαιο 8ο	52
ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ ΜΙΣΘΩΤΩΝ	52

ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΝΕΡΓΙΑΣ	52
ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ	53
Δικαιούχοι.....	53
Χρονικά Όρια (ισχύοντα για όλους τους μισθωτούς)	54
Ποσό Επιδόματος Ασθενείας.....	54
Δικαιολογητικά Χορήγησης Επιδόματος Ασθενείας.....	54
ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΝΘΥΓΙΕΙΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	55
ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟ ΕΠΙΔΟΜΑ	55
ΕΠΙΔΟΜΑ ΚΥΡΙΑΚΗΣ ΚΑΙ ΝΥΧΤΕΡΙΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	55
ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΑ ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ.....	56
Επίδομα Γάμου	56
Επίδομα Τέκνων	56
Επίδομα Μητρότητας.....	56
Επίδομα Εορτών.....	56
Δώρο Εορτών Χριστουγέννων.....	56
Δώρο Εορτών Πάσχα	57
Γενικά.....	57
Κεφάλαιο 9ο	59
ΕΤΗΣΙΑ ΑΔΕΙΑ	59
ΡΥΘΜΙΣΗ ΑΔΕΙΑΣ ΚΑΤΑ ΤΟ ΠΡΩΤΟ ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΑΚΟ ΕΤΟΣ	59
ΡΥΘΜΙΣΗ ΑΔΕΙΑΣ ΚΑΤΑ ΤΟ ΔΕΥΤΕΡΟ ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΑΚΟ ΕΤΟΣ	59
ΡΥΘΜΙΣΗ ΑΔΕΙΑΣ ΚΑΤΑ ΤΟ ΤΡΙΤΟ ΚΑΙ ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΑΚΑ ΕΤΗ	60
ΗΜΕΡΕΣ ΥΠΟΛΟΓΙΖΟΜΕΝΕΣ ΣΤΗΝ ΑΔΕΙΑ	60
ΧΡΟΝΟΣ ΧΟΡΗΓΗΣΗΣ ΤΗΣ ΑΔΕΙΑΣ.....	60
ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ ΑΠΟΔΟΣΗΣ ΤΗΣ ΑΔΕΙΑΣ ΜΕ ΤΜΗΜΑΤΙΚΟ ΤΡΟΠΟ	60
ΒΙΒΛΙΟ ΑΔΕΙΩΝ	60
ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΔΙΚΑΙΟΥΜΕΝΕΣ ΑΠΟ ΤΟΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΑΔΕΙΑ.....	61
ΧΡΟΝΟΣ ΚΑΤΑΒΟΛΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΔΟΜΑΤΟΣ ΑΔΕΙΑΣ	61
ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΔΙΠΛΑΣΙΑΣΜΟΥ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΑΔΕΙΑΣ	61
Κεφάλαιο 10ο	62
ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	62
ΔΙΚΑΙΟΠΡΑΚΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΤΗΤΑ ΤΟΥ ΚΑΤΑΓΓΕΛΟΝΤΟΣ ΤΗΝ ΣΥΜΒΑΣΗ	62

ΑΝΑΓΓΕΛΙΑ ΤΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΟΝ Ο.Α.Ε.Δ	62
Η ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΙΔΙΩΤΙΚΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ	63
ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΠΡΟ ΤΗΣ ΠΑΡΟΔΟΥ ΔΙΜΗΝΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΤΟΥ ΜΙΣΘΩΤΟΥ	63
Η ΑΠΟΛΥΣΗ ΤΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΜΕ ΣΧΕΣΗ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΤΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ, ΤΩΝ Ο.Τ.Α. ΚΑΙ ΤΩΝ Ν.Π.Δ.Δ.	63
Η ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΩΝ	64
ΠΩΣ ΥΠΟΛΟΓΙΖΕΤΑΙ Η ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ.....	64
ΕΠΙ ΠΟΙΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΥΠΟΛΟΓΙΖΕΤΑΙ Η ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ	65
Καταβολή Ελάσσονος Αποζημίωσης.....	65
Απολύομενος Υπάλληλος Προσληφθείς ως Εργάτης.....	65
Αποζημίωση Αμοιβομένων με Ποσοστά	65
Ποιός Χρόνος Υπηρεσίας λαμβάνεται υπόψιν για τον Υπολογισμό της Αποζημίωσης	65
ΚΑΤΑΒΟΛΗ ΤΗΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ	66
Τρόπος και Χρόνος Καταβολής	66
Συμψηφισμός Αποζημίωσης.....	66
ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΤΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΕΙΣΦΟΡΩΝ ΚΑΙ ΦΟΡΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ.....	66
Υπολογισμός των Ασφαλιστικών Εισφορών.....	66
Φορολογία της Αποζημίωσης	67
ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ	67
ΑΝΑΓΓΕΛΙΑ ΣΤΟΝ Ο.Α.Ε.Δ	67
ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΜΗ ΟΦΕΙΛΗΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ	67
ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΑΠΟΛΥΣΗΣ	68
ΠΟΙΕΣ ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ ΔΕΝ ΘΕΩΡΟΥΝΤΑΙ ΑΚΥΡΕΣ	69
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	70

ΕΙΣΑΓΩΓΗ - ΟΙ ΑΠΑΡΧΕΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Η θεματοποίηση των εργασιακών ζητημάτων στην Ελλάδα, ως ενός συνόλου συ-γκεκριμένων όρων που θα περιγραφουν τις αναπτυσσόμενες μεταξύ εργοδοτών και μισθωτών οικονομικές σχέσεις εντοπίζει την κοιτίδα της στις αρχές του εικοστού αιώνα. Τα γεγονότα των μεταλλείων του Λαυρίου στα 1901 και η διακήρυξη των επαναστατών του 1909 για "ανάγκην πρόνοιας βελτιώσεως της τύχης του εργάτου του δουλεύοντος ήδη την χειρίστην των δουλειών " αποτελούν ορόσημο στην δια-μόρφωση αυτού που καλείται " Εργατικό Δίκαιο ". Στην πορεία θα ακολουθήσουν ως νομοθετήματα:

- α.** Κυριακή - αργία (Ν.3455/1909)
- β.** υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων κατά τις ωρες εργασίας (Ν.3934/1911)
- γ.** εκδίκαση των εργατικών διαφορών (Ν.3974/1911)
- δ.** ίδρυση σωματείων (Ν.284/1914)
- ε.** αποζημίωση σε περιπτώσεις εργατικών ατυχημάτων (Ν.551/1915)
- στ.** υποχρεωτική ασφάλιση των εργατών και υπαλλήλων (Ν.2868/1922)
- ζ.** προστασία μισθών και ημερομισθίων (Ν.4694/1930)
- η.** χρονικά όρια της εργασίας (άρθρο 18 του Π.Δ. της 8/13.4.1932)
- θ.** συλλογικές συμβάσεις εργασίας (ΑΝΑΓΚ. ΝΟΜΟΣ της 16/21.11.1935)

Κεφάλαιο 1ο

ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ - ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΑ ΖΗΤΗΜΑΤΑ

Το Εργατικό Δίκαιο είναι το σύνολο εκείνων των κανόνων δικαίου που ορίζουν τις υφιστάμενες, από την σύμβαση παροχής εξαρτημένης εργασίας, σχέσεις μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου. Αφορά στις διατάξεις που καθορίζουν τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τόσο των εργαζομένων, όσο και των εργοδοτών, ενώ επιπλέον συνιστά ρυθμιστή και των σχέσεων που υφίστανται στο ίδιο σώμα των εργαζομένων, αλλά και εκείνων που υπάρχουν ανάμεσα στους εργοδότες και το κράτος. Υπό αυτούς, ακριβώς, τους όρους, το Εργατικό Δίκαιο συνιστά ένα ιδιαίτερο και οπωσδήποτε σημαντικό μέρος του δικαίου, καθώς θέτει τους όρους εργασίας και των προσόδων της.

ΜΙΣΘΩΤΟΙ: ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΚΑΙ ΕΡΓΑΤΕΣ

Μισθωτός είναι το φυσικό πρόσωπο που παρέχει σε άλλο φυσικό ή νομικό πρό-σωπο κάθε είδους εξαρτημένη εργασία. Πρόκειται για το φυσικό πρόσωπο που απασχολείται κυρίως ως υπάλληλος ή εργάτης και όχι για εκείνον που παρέχει ευκαιριακή εργασία κατά την διάρκεια ελεύθερου χρόνου. Αξίζει, βεβαίως, να σημειώσουμε, ότι χρησιμοποιώντας τον όρο "εξαρτημένη εργασία", διατυπώνεται λόγος για την σχέση υπηρεσιακής εξάρτησης από τον εργοδότη. Η έννοια του μισθωτού περικλείει, *απαρέγκλιτα*, την παροχή εργασίας έναντι συγκεκριμένης αμοιβής, είτε αυτή κείται υπό χρηματικής μορφής, είτε υπό μορφής είδους. Απαραίτητη προϋπόθεση είναι η εξασφάλιση του βιοπορισμού του εργαζομένου.

Οι μισθωτοί διακρίνονται στις ακόλουθες δύο κατηγορίες:

A. ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ

Υπάλληλος είναι ο μισθωτός που απασχολείται κατά κύριο επάγγελμα και έναντι αμοιβής σε ιδιωτική ή κρατική επιχείρηση, παρέχοντας αποκλειστικά ή κυρίως πνευματική εργασία.

B. ΕΡΓΑΤΕΣ

Εργάτης είναι ο μισθωτός που παρέχει κυρίως σωματική εργασία, εκείνος που χρησιμοποιεί ακριβώς τα χερίά του.

Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

Εργοδότης καλείται κάθε φυσικό ή νομικό πρόσωπο δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου που χρησιμοποιεί την εργασία άλλων φυσικών προσώπων με υφιστάμενη σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου. Επομένως, ως εργοδότες θεωρούνται οι ιδιωτικές επιχειρήσεις, τα νομικά πρόσωπα ιδιωτικού ή δημοσίου δικαίου και το δημόσιο.

Κεφάλαιο 2ο

ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: ΕΝΝΟΙΑ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΚΑΙ ΔΙΑΦΟΡΟΠΟΙΗΣΕΙΣ

Η σύμβαση εργασίας είναι η γραπτή ή προφορική συμφωνία, βάσει της οποίας ο μισθωτός αναλαμβάνει την υποχρέωση να παρέχει τις υπηρεσίες του για ορισμένο ή αόριστο χρονικό διάστημα σε φυσικό ή νομικό πρόσωπο έναντι μισθού. Σύμφωνα με τους όρους που υπαγορεύει η σύμβαση, ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να καταβάλει τον οριζόμενο από το νόμο και αυτή την ίδια την σύμβαση εργασίας μισθό και ο εργαζόμενος υποχρεούται να παρέχει την συμφωνηθείσα εργασία. Αυτό ακριβώς, καταδεικνύει και αναδεικνύει την νομική και οικονομική εξάρτηση του εργαζομένου από τον εργοδότη, καθώς και την εξάρτηση του εργοδότη από τον εργαζόμενο, ο οποίος μπορεί, παραβιασθείσης της σύμβασης εργασίας εκ μέρους του εργοδότη, να καταφύγει σε καταγγελία αυτής. Αξιοσημείωτη είναι και η περίπτωση της ανεπίσημης σύμβασης εργασίας, κατόπιν προφορικής διατύπωσης των όρων που θα καθορίσουν την σχέση εργασίας, ενώ πρέπει να αποσαφηνιστεί ότι οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας αναφορικά με την καταγγελία της σύμβασης εργασίας: τα χρονικά όρια της εργασίας, τις αργίες κ.λπ. δεν βρίσκουν εφαρμογή σε κάθε σύμβαση, αλλά μόνο όπου υφίσταται σύμβαση παροχής εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου.

ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Από τον συνδυασμό των άρθρων 648, 652, παρ.1, 361 του Αστικού Κώδικα προ-κύπτει, ότι κατά την λειτουργία της σύμβασης εργασίας, ο εργοδότης διατηρεί το δικαίωμα να καθορίζει, σύμφωνα με τις ανάγκες της επιχείρησής του και τις δυνατότητες του μισθωτού, τον τόπο, τον χρόνο, τις συνθήκες και γενικά τους όρους παροχής της εργασίας για την επίτευξη των σκοπών της επιχείρησής του, δεν μπορεί όμως να μεταβάλει μονομερώς τους όρους της εργασιακής σχέσης, χωρίς να του παρέχεται το δικαίωμα αυτό από το νόμο ή την σύμβαση. Έτσι, δεν μπορεί μονομερώς να τον υποβιβάζει με την ανάθεση σε αυτόν καθηκόντων κατώτερης φύσης ή να προβαίνει σε δυσμενή μεταχείρισή του ως προς τον τόπο, τον χρόνο και τον τρόπο της παροχής της εργασίας του. Και αν ακόμη η σύμβαση ή ο νόμος παρέχουν δικαίωμα ανάθεσης καθηκόντων άλλης φύσης στον εργαζόμενο, το διευθυντικό αυτό δικαίωμα υπόκειται στους περιορισμούς που θέτουν τα αντικειμενικά κριτήρια του άρθρου 281 του Αστικού Κώδικα. Επομένως, κάθε τροποποίηση των όρων της εργασιακής σχέσης που δεν εμπίπτει στα προαναφερόμενα πλαίσια και γίνεται από τον εργοδότη μονομερώς, εφ' όσον θίγει έμμεσα ή άμεσα, υλικά ή ηθικά, τα συμφέροντα του μισθωτού, αποτελεί βλαπτική μεταβολή σε βάρος του τελευταίου.

Η έννοια της εξάρτησης, πρέπει να τονίσουμε ότι δεν καθορίζεται από ορισμένη διάταξη νόμου, αλλά είναι επεξεργασμένη τόσο από την θεωρία, όσο και από την δικαστηριακή νομολογία. Έτσι, λέγοντας "προσωπική (νομική) εξάρτηση" εννοούμε ότι ο μισθωτός κατά την εκτέλεση της εργασίας του είναι υποχρεωμένος να συμμορφώνεται στις οδηγίες και εντολές του εργοδότη ή του νομίμου εκπροσώπου του εκτελώντας τις εκάστοτε διαταγές και κατευθύνσεις αυτού, καθώς και τις διαταγές του κανονισμού της επιχείρησης, αναφορικά με το είδος, τον τόπο, τον χρόνο και τον τρόπο εκτέλεσης της εργασίας. Με τον όρο "οικονομική εξάρτηση" εννοείται ότι ο μισθωτός εργάζεται για λογαριασμό άλλου προσώπου (εργοδότης) και η εργασία του αυτή του αποφέρει ορισμένο οικονομικό αποτέλεσμα, με καταβολή αντιμισθίας, ανεξάρτητα από τον τρόπο αμοιβής του. Σύμφωνα με αυτούς του όρους η εργασία νοείται ως εξαρτημένη, ούτε λόγω του τρόπου

υπολογισμού του μισθού, ούτε ακόμη από τον τρόπο με τον οποίο χαρακτηρίζεται, είτε από τον εργαζόμενο, είτε από τον εργοδότη, αλλά εξαιτίας των αντικειμενικών συνιστωσών υπό τις οποίες εκτελείται η εργασία και από την δυνατότητα που έχει ο εργοδότης να εποπτεύει τον τόπο, τον χρόνο και τον τρόπο παροχής εργασίας του εργαζομένου.

Η εξαρτημένη εργασία ορίζεται επιγραμματικότερα από τα εξής δύο στοιχεία:

α. Ο εργαζόμενος είναι στην διάθεση του εργοδότη για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, έναντι αμοιβής, η οποία ορίζεται στην βάση της μονάδας του χρόνου, με γνώμονα το είδος της εργασίας ή ακόμη και βάσει συγκεκριμένων ποσοστών επί των εσόδων της επιχείρησης.

β. Ο εργαζόμενος εξαρτάται νομικά από τον εργοδότη, καθώς είναι υποχρεωμένος να συντάσσεται με τις εντολές και οδηγίες του σχετικά με την εργασία.

ΕΙΔΗ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

A. Σύμβαση Εργασίας Αορίστου Χρόνου

Σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου υφίσταται όταν δεν προκαθορίζεται ο χρόνος διάρκειάς της και λήγει με καταγγελία της σύμβασης από τον εργοδότη ή τον μισθωτό.

B. Σύμβαση Εργασίας Ορισμένου Χρόνου / Σύμβαση Έργου

Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου υφίσταται όταν προκαθορίζεται ο χρόνος διάρκειάς της, λήγοντας με την πάροδο του συμφωνηθέντος χρόνου διάρκειάς της ή με την εκτέλεση του συγκεκριμένου έργου το οποίο ορίζεται από την σύμβαση εργασίας. Ο εργοδότης, με την πάροδο του χρόνου διάρκειας της εργασίας ή μετά την εκτέλεση του έργου, φέρει την υποχρέωση εντός οκτώ ημερολογιακών ημερών να γνωστοποιήσει στον Ο.Α.Ε.Δ. την λήξη της σύμβασης εργασίας, βάσει του εντύπου της καταγγελίας σύμβασης εργασίας.

Γ. Σύμβαση Μαθητείας

Με την σύμβαση μαθητείας, ο εργοδότης αναλαμβάνει την υποχρέωση να παράσχει στον μαθητή τις απαραίτητες γνώσεις, προκειμένης της εκμάθησης μίας τέχνης. Πρέπει να επισημάνουμε, ότι σε περίπτωση κατά την οποία ο χρόνος διάρκειας της μαθητείας είναι σύντομος, δεν οφείλεται μισθός, κάτι που εγείρει την αμφισβήτηση εκ μέρους της ασφαλιστικής νομοθεσίας, η οποία ορίζει την καταβολή μισθού από την πρώτη μέρα της εργασίας. Αντίθετα, όταν γίνεται πρόσληψη μαθητευόμενων με αόριστο τον χρόνο εργασίας, ισχύουν οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας περί μισθού, αδειών, αποζημίωσης λόγω καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, κ.λπ.

Δ. Σύμβαση Εργασίας Μέλους Διοικητικού Συμβουλίου Α.Ε.

Μία σύμβαση εργασίας είναι απαραίτητη και στην περίπτωση της εργασίας ως μισθωτού κάποιου ο οποίος είναι μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου στην αυτή επιχείρηση. Η σύμβαση αυτή που γίνεται μεταξύ Ανώνυμης Εταιρίας και μέλους του διοικητικού συμβουλίου θεωρείται άκυρη στην περίπτωση που είναι εκτός των ορίων της τρέχουσας συναλλαγής και εφ' όσον, βεβαίως, δεν

ενεκρίθη προηγουμένως από την Γενική Συνέλευση των μετόχων. Η σύμβαση μεταξύ του Διοικητικού Συμβουλίου και της Ανώνυμης Εταιρίας γίνεται άπαξ, χωρίς να απαιτείται από την Γενική Συνέλευση έγκριση σε ετήσια βάση. Ωστόσο, αν κάποιος μισθωτός μίας Ανώνυμης Εταιρίας διοριστεί στην συνέχεια και ως μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου της ίδιας Α.Ε., χωρίς όμως να σταματήσει να εργάζεται ως μισθωτός, τότε η σύμβαση αυτή της εξαρτημένης εργασίας του δεν χρειάζεται έγκριση από την Γενική Συνέλευση των μετόχων. Η ίδια συνθήκη ισχύει και για τις συμβάσεις εταιρών Ε.Π.Ε που γίνονται διαχειριστές.

Ε. Ομαδική Σύμβαση Εργασίας

Όταν πρόκειται για εκτέλεση εργασίας, για την οποία απαιτείται η σύμπραξη πολλών προσώπων, διατυπώνεται σύμβαση εργασίας μεταξύ του εργοδότη και ενός εκ των συμπραττόντων, ως εκπροσώπου των υπολοίπων. Η εν λόγω σύμβαση μπορεί να είναι αορίστου ή ορισμένου χρόνου, έναντι συγκεκριμένου μισθού, τον οποίο λαμβάνει ο μισθωτός εκπρόσωπος και τον οποίο κατανέμει στα λοιπά μέλη της ομάδας, βάσει της ιδιαίτερης συμφωνίας τους. Αυτή ακριβώς η σύμβαση καλείται **"Ομαδική Σύμβαση Εργασίας"**.

ΣΤ. Συμβάσεις Πολλαπλής Απασχόλησης

Πολλοί εργαζόμενοι και ιδιαιτέρως λογιστές απασχολούνται μέσα στην ίδια μέρα ή μέσα στον ίδιο μήνα σε περισσότερους από έναν εργοδότες. Στην περίπτωση αυτή συνάπτεται ιδιαίτερη σύμβαση εργασίας με καθέναν από τους εργοδότες, καθεμία από τις οποίες είναι απολύτως νομότυπες και έγκυρες. Αξίζει να σημειωθεί, ότι όσον αφορά στο πώς συνταξιοδοτείται ο εργαζόμενος υπό τους ανωτέρω όρους και στον βαθμό που είναι αδύνατη η καταμέτρηση των ημερών και ωρών εργασίας του, αναγνωρίζονται στην ασφάλιση του Ι.Κ.Α. εικοσιπέντε μέρες εργασίας ανά μήνα.

Ζ. Σύμβαση Εργασίας με Διευθυντικά Πρόσωπα

Υπάρχουν περιπτώσεις κατά τις οποίες ένας μισθωτός προσλαμβάνεται ως πρόσωπο διεύθυνσης ή πρόσωπο εμπιστοσύνης και συχνά ασκεί τα δικαιώματα του εργοδότη (καθορισμός μισθών, προσληψη/απόλυση εργαζομένων κ.λπ.). Τα πρόσωπα αυτά αμοιβονται συνήθως με μεγαλύτερο μισθό από τους υπόλοιπους υπαλλήλους, δεν υποχρεούνται να ακολουθούν το νόμιμο ωράριο, δεν λαμβάνουν αποδοχές για υπερωριακή απασχόληση ή για εργασία κατά τις αργίες ή νυχτερινές ώρες, δεν αποζημιώνεται για εργασία εκτός έδρας και δεν δικαιούται ετήσια άδεια. Παρ' όλα αυτά δικαιούνται δώρα εορτών, χωρίς βεβαίως προσαύξησή τους κατ' αναλογία του επιδόματος αδειας, καθώς δεν δικαιούνται επίδομα αδειας και, οπωσδήποτε, δικαιούνται την αποζημίωση που ορίζει ο νόμος σε περίπτωση απόλυσής τους.

Η. Σύμβαση Εργασίας με Μειωμένη Χρονική Απασχόληση

Η σύμβαση εργασίας μερικής απασχόλησης αφορά στην παροχή μειωμένης ημε-ήσιας εργασίας από τον μισθωτό στο εργοδότη, με καθορισμό μικρότερης και αναλόγως των ωρών εργασίας, αμοιβής. Η εν λόγω σύμβαση πρέπει να γνωστοποιείται εντός δεκαπέντε ημερών από την κατάρτισή της στην Επιθεώρηση Εργασίας, διαφορετικά λαμβάνεται ως σύμβαση καλύπτουσα σχέση εργασίας με πλήρη απασχόληση.

Θ. Ανήθικη Σύμβαση Εργασίας

Σύμφωνα με το άρθρο 178 του Αστικού Κώδικα προβλέπεται το "άκυρον" της σύμβασης, το περιεχόμενο της οποίας αντιβαίνει στα χρηστά ήθη.

I. Άκυρη Σύμβαση Εργασίας

Η σύμβαση εργασίας των μισθωτών που απασχολούνται χωρίς να έχουν το προβλεπόμενο από τη νομοθεσία βιβλιάριο υγείας ή την ειδική άδεια εργασίας κρίνεται από τα πολιτικά δικαστήρια ως άκυρη. Η νομοθεσία πρέπει να ση-μειώσουμε ότι αναγνωρίζει στον μισθωτό που τελεί υπό όρους άκυρης σύμβασης εργασίας όλα τα δικαιώματα που ορίζονται για κάθε περίπτωση μισθωτού. Ο εν λόγω εργαζόμενος δικαιούται ευθέως εκ του νόμου τις αποδοχές αδειας και το επί-δομα αδειας, τα δώρα εορτών, την προσαύξηση κατά 75% και 25% για τυχούσα απασχόληση τις Κυριακές και τις νυχτερινές ώρες, καθώς επιπλέον την προσαύξηση κατά 15% για παράνομη υπερωριακή εργασία.

ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ Ή ΕΡΓΟΥ

1. Σύμβαση Εργασίας Προκαθορισμένου Χρόνου Ηλικίας

Πρόκειται για την σύμβαση εργασίας κατά την οποία η λύση αυτής επέρχεται με την συμπλήρωση του χρόνου ηλικίας του μισθωτού, χρόνος ο οποίος έχει κατοχυ-ρωθεί στην σύμβαση εργασίας ως όριο λήξης της. Η λύση της, βεβαίως, ολο-κληρώνεται με την γνωστοποίησή της στον Ο.Α.Ε.Δ. εντός οκτώ ημερών από την αναγραφόμενη στην σύμβαση εργασίας ημέρα λήξης αυτής. Ο μισθωτός έχει, όμως, το δικαίωμα να αποχωρήσει από την εργασία του, μετατρέποντας κατ' αυτό τον τρόπο την σύμβαση σε ορισμένου χρόνου, ενώ στην περίπτωση που συνεχίσει να εργάζεται και μετά την πάροδο του ορίου, η σύμβαση θεωρείται αορίστου χρόνου.

2. Σύμβαση Εποχικής Εργασίας

Όταν μία επιχείρηση έχει εποχικό χαρακτήρα, η σύμβαση εργασίας που συνά-πτεται με καθέναν από τους υποψήφιους εργαζομένους καλείται "**Σύμβαση Εποχικής Εργασίας**". Μετά την λύση της σύμβασης, ο εργαζόμενος δεν δικαιούται αποζημίωση, ενώ, βεβαίως, ο εργοδότης υποχρεούται να γνωστοποιήσει αυτήν, εντός οκτώ ημερών στον Ο.Α.Ε.Δ. Αν ο καθορισμός της διάρκειας της εργασίας προσδιορίσθηκε κατά τρόπο που δεν δικαιολογείται από από την φύση της σύμβασης εργασίας ή αν καθορίζεται στην σύμβαση εργασίας δυνατότητα του εργοδότη να απολύει τον εργαζόμενο πριν τη λήξη του συμφωνηθέντος χρόνου, τότε θεωρείται σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου. Επιπλέον, πρέπει να σημειώσουμε, ότι ο μισθωτός φέρει το δικαίωμα καταγγελίας της σύμβασης ορισμένου χρόνου σε περίπτωση καθυστέρησης καταβολής του μισθού του και αναφορικά με την περίπτωση κατά την οποία έχει προσληφθεί με σύμβαση ορισμένου χρόνου και απολυθεί πριν τη λήξη αυτής χωρίς συγκεκριμένο λόγο, τότε οφείλονται όλοι οι μισθοί και ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να τους καταβάλει έως την λήξη της σύμβασης εργασίας.

3. Σύμβαση Εργασίας για Απασχόληση σε Ορισμένο Έργο

Η εν λόγω σύμβαση θεωρείται "Σύμβαση Εργασίας Ορισμένου Χρόνου" και υφίσταται στις

περιπτώσεις που μία επιχείρηση αναλαμβάνει την εκτέλεση ενός έργου. Στην σύμβαση εργασίας που συνάπτεται αναγράφεται με ακρίβεια το έργο που πρόκειται να εκτελεστεί και το οποίο συνιστά τον λόγο της πρόσληψης εργατικού δυναμικού. Αυτή ακριβώς η επισήμανση ορίζει την λήξη της σύμβασης η οποία έχει συναφθεί στην βάση της αποπεράτωσης του συγκεκριμένου έργου. Οι εργαζόμενοι υπό τους όρους αυτής της σύμβασης δεν δικαιούνται αποζημίωση, ενώ ο εργοδότης φέρει την υποχρέωση να δηλώσει την λήξη της σύμβασης έργου στον Ο.Α.Ε.Δ. εντός οκτώ ημερών, ενώ, είναι απαραίτητο, επιπλέον, να πούμε ότι ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να αποχωρήσει πριν την λήξη που ορίζεται από την σύμβαση εργασίας.

ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η σύμβαση εργασίας, ορισμένου ή αορίστου χρόνου, συνάπτεται ελεύθερα με-ταξύ των συμβαλλομένων και ατύπως, με μόνη τη σύμπτωση της βούλησης των μερών. Κατά την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας δεν απαιτείται, κατά κανόνα, η τήρηση ορισμένου τύπου για την εγκυρότητα της, από τα συμβαλλόμενα μέρη, γεγονός που σημαίνει ότι είναι δυνατόν να καταρτιστεί ρητώς ή σιωπηρώς, προφο-ρικώς ή γραπτώς. Κρίνεται όμως σκόπιμο και στην πράξη συνηθίζεται να καταρτίζε-ται γραπτώς, για να αποφεύγονται διενέξεις και άσκοποι δικαστικοί αγώνες. Εξαιρέ-σεις από αυτόν τον κανόνα είναι δυνατές μόνο βάσει νόμου ή άλλης πράξης με 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 εργα-σίας άκυρη, όπως προκειμένης σύμβασης εργασίας με το Δημόσιο ή Ν.Π.Δ.Δ., κα-θώς και προκειμένης μερικής απασχόλησης. Ο εργοδότης μετά την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας είναι υποχρεωμένος να απευθυνθεί στο «Γ.Ε.Ε. - Ο.Α.Ε.Δ» της περιοχής του για την τακτοποίηση της γενόμενης πρόσληψης του μισθωτού, ενώ ακόμη υποχρεούται σε έγγραφη πληροφόρηση του μισθωτού για τους ουσιώδεις όρους της σύμβασης εργασίας.

ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ (ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ - ΕΡΓΑΤΩΝ)

Κάθε επιχείρηση είναι υποχρεωμένη, εφόσον προσλάβει υπάλληλο ή εργάτη, να συμπληρώσει διπλά το έντυπο «αναγγελίας πρόσληψης», το οποίο λαμβάνει από τον Ο.Α.Ε.Δ της περιοχής στην οποία βρίσκεται η επιχείρηση που πρόκειται να προσληφθεί ο μισθωτός και να το προσκομίσει εντός οκτώ ημερολογιακών ημερών, με-τρούμενων από την επομένη της ημέρας πρόσληψης στον ίδιο οργανισμό (αν πρόκειται για νεοσύστατη επιχείρηση, για τους τρεις πρώτους μήνες, εντός τριάντα ημερών). Η προθεσμία των οκτώ ή τριάντα ημερολογιακών και όχι μόνο εργάσιμων ημερών αρχίζει από την επόμενη της ημέρας, κατά την οποία προσελήφθη ο μισθωτός και αξίζει να επισημανθεί, ότι όποιος επιθυμεί να προσλη-φθεί ως μισθωτός σε επιχείρηση, οφείλει πρώτα να γραφτεί στα Μητρώα Ανέργων του Γ.Ε.Ε. της περιοχής του εφοδιαζόμενος ταυτόχρονα με «Κάρτα Ανεργίας».

Από το έντυπο της αναγγελίας πρόσληψης, το πρωτότυπο παραμένει στον Ο.Α.Ε.Δ. της περιοχής που θα απασχοληθεί ο μισθωτός και το αντίτυπο το παραλαμβάνει η επιχείρηση. Αν δεν γίνει αναγγελία πρόσληψης εντός οκτώ ημερών, τότε για κάθε μισθωτό επιβάλλεται και ένα πρόστιμο ίσο με 10 ημερομίσθια ανειδίκευτου εργάτη, τα οποία μετά από συμβιβασμό, μπορούν να μειωθούν στα 2,5 ημερομίσθια. Ο εν λόγω συμβιβασμός γίνεται με προσφυγή στον αρμόδιο νομάρχη εντός τριάντα ημερών από την κοινοποίηση του προστίμου. Επίσης, ο εργοδότης που δεν καταχωρίζει στα μισθολόγια του Ι.Κ.Α. τους εργαζομένους της επιχείρησής του μέχρι το τέλος του επόμενου μήνα, επιβαρύνεται με ειδικό πρόσθετο τέλος που κυμαίνεται σε ποσοστό 30% - 50% πάνω

στις εισφορές στο Ι.Κ.Α. Πριν αναλάβει εργασία ο νεοπροσλαμβανόμενος, ο εργοδότης τον καταχωρίζει με όλα τα στοιχεία του στο «Ειδικό Βιβλίο Καταχώρισης Νεοπροσλαμβανόμενου Προσωπικού», το οποίο παραλαμβάνει θεωρημένο δωρεάν από το Ι.Κ.Α. Οι εργοδότες δεν είναι υποχρεωμένοι να καταχωρίζουν τους νεοπροσλαμβανόμενους μισθωτούς στο παραπάνω «ειδικό βιβλίο καταχώρισης νεοπροσλαμβανόμενου προσωπικού», όταν πρόκειται για οικοδομοτεχνικές εργασίες ή για συγγενικά πρόσωπα. Επίσης, απαλλάσσονται από την υποχρέωση να τηρούν το «ειδικό βιβλίο καταχώρισης νεοπροσλαμβανόμενου προσωπικού» στον τόπο εργασίας των μισθωτών οι εργοδότες εκείνοι, που δεν απασχολούν προσωπικό στον τόπο της επιχείρησής τους αλλά σε άλλους χώρους εκτός αυτής. Στις εν λόγω περιπτώσεις, το ειδικό βιβλίο τηρείται στην έδρα ή στο γραφείο του εργοδότη, ενώ σε κάθε άλλη περίπτωση, το βιβλίο αυτό τηρείται στον τόπο εργασίας. Όταν το «κεντρικό» και το «υποκατάστημα» μιας επιχείρησης ανήκουν στο ίδιο παράρτημα του Ι.Κ.Α., τότε δίνεται διαφορετικό «Ειδικό Βιβλίο» για το κεντρικό κατάστημα και διαφορετικό για το υποκατάστημα. Το «Ειδικό Βιβλίο» φυλάσσεται από τον υπόχρεο εργοδότη για 10 χρόνια. Όλες οι προσλήψεις γίνονται μέσω του Ο.Α.Ε.Δ. της περιοχής που βρίσκεται ο χώρος όπου θα απασχοληθούν οι μισθωτοί που πρόκειται να προσληφθούν. Στην αρχή, προσλαμβάνονται οι άνεργοι που υποδεικνύονται από τον εργοδότη και στη συνέχεια, οι υπόλοιποι από τον Ο.Α.Ε.Δ., με την σειρά φυσικά που οι άνεργοι αυτοί είναι εγγεγραμμένοι στα οικεία «μητρώα ανέργων». Αν ο εργοδότης προσλάβει προσωπικό χωρίς τη μεσολάβηση του Ο.Α.Ε.Δ., δεν επιβάλλεται πρόστιμο, αν εντός οκτώ ημερών συμπληρωθεί η αναγγελία πρόσληψης και υποβληθεί αυτή στον Ο.Α.Ε.Δ. της περιοχής.

Κεφάλαιο 3ο

ΕΝΝΟΙΑ: ΜΙΣΘΟΣ

ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΣ ΠΛΗΡΩΜΗΣ

Κάθε παροχή που δίνεται από τους εργοδότες στους εργαζόμενους ως αντάλλαγμα της εργασίας τους έχει την έννοια του μισθού. Μισθός είναι κάθε αμοιβή σε χρήματα και σε είδος, η οποία καταβάλλεται τακτικά και μόνιμα, είτε βάσει της εργ-γασιακής σχέσης ή της συλλογικής σύμβασης ή του νόμου, είτε βάση της κρατού-σας συνήθειας όταν δεν υπάρχει ειδική συμφωνία. Στην έννοια του μισθού περι-λαμβάνεται όχι μόνο η κύρια παροχή (βασικός μισθός), αλλά και κάθε άλλη πρό-σθετη παροχή, η οποία καταβάλλεται τακτικά και επί μακρό χρονικό διάστημα.

Ωστόσο, επί του μισθού που καταβάλλεται σε τακτά χρονικά διαστήματα, είναι δυνατόν να συμφωνηθεί και η πληρωμή ιδιαίτερης αμοιβής, με την καταβολή πρό-σθετων επιδομάτων, με τα οποία επιδιώκεται μεγαλύτερη ποσοτική ή ποιοτική απόδοση εργασίας. Βάσει της δικαστηριακής νομολογίας τα εν λόγω πρόσθετα επι-δόματα αποτελούν μέρος του μισθού και κρίνονται βάσει των διατάξεων περί μι-σθού, ανεξαρτήτως εάν καταβάλλονται βάσει ρητής συμφωνίας ή σιωπηρής, βάσει διάταξης νόμου η συλλογικής σύμβασης κ.λπ., με την προϋπόθεση όμως ότι κατα-βάλλονται τακτικά και αδιαλείπτως, ως αντάλλαγμα πάντοτε της εργασίας των μι-σθωτών. Επίσης, εάν ο εργοδότης προβαίνει τακτικά και χωρίς επιφύλαξη σε παρο-χές προς το μισθωτό, πέραν του βασικού μισθού, ως αντάλλαγμα της παρεχόμενης εργασίας του και ο μισθωτός τις αποδέχεται με την ίδια έννοια, τότε υπάρχει σιωπηρή σύμβαση για τακτική καταβολή των παροχών αυτών ως μισθού. Στην έν-νοια του μισθού περιλαμβάνεται και η παροχή που δίνεται στους μισθωτούς για τη μετάβαση σε τόπο εργασίας, που βρίσκεται σε μεγάλη απόσταση από τον τόπο της κατοικίας τους, όπως επίσης και παροχή που δίνεται στους μισθωτούς οι οποίοι δεν απουσίασαν από την εργασία τους για ορισμένο χρονικό διάστημα.

ΤΑΚΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΕΚΤΑΚΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ

Βάσει της δικαστηριακής νομολογίας, ως τακτικές αποδοχές θεωρείται κάθε χρη-ματική ή είδους παροχή η οποία δίνεται από τον εργοδότη στον εργαζόμενο τακτι-κά και μόνιμα, βάσει συλλογικής σύμβασης, διαιτητικής ή υπουργικής απόφασης, ατομικής συμφωνίας κ.λπ., ως αντάλλαγμα της προσφερόμενης εργασίας. Επιπλέ-ον, βάσει ορισμένων δικαστικών αποφάσεων ως τακτικές αποδοχές θεωρούνται και οι εξής παροχές:

- Το επίδομα αδείας.
- Η αμοιβή για εργασία την Κυριακή και σε εξαιρετικές εορτές, ή σε νυχτε-ρινές ώρες, εφόσον η απασχόληση είναι τακτική και μόνιμη.
- Η αξία του χορηγούμενου γάλακτος ημερησίως.
- Η πρόσθετη αμοιβή που δίνεται από τον εργοδότη οικειοθελώς για μεγα-λύτερη παραγωγική απόδοση (πριμ), όταν επαναλαμβάνεται επί μακρό χρό-νο και μάλιστα σε τακτά χρονικά διαστήματα. Δεν θεωρείται ως τακτικές αποδοχές και συνεπώς δεν συμπεριλαμβάνεται το πριμ παραγωγικότητας,

το οποίο χορηγείται με την προϋπόθεση της επίτευξης ορισμένου σκοπού και με την επιφύλαξη της περικοπής του οποτεδήποτε.

- Τα φιλοδωρήματα που δίνονται στους μισθωτούς από τους τρίτους.
- Τα οδοιπορικά έξοδα, όταν δεν εξαρτώνται από την πραγματοποίηση υπηρεσιακών μετακινήσεων, δεν υπόκεινται σε απόδοση λογαριασμού και δεν διακόπτονται κατά την διάρκεια της ασθένειας ή άδειας.
- Η αμοιβή της νόμιμης υπερωριακής εργασίας, εφόσον παρέχεται τακτικά.
- Η αμοιβή από προμήθειες.
- Το επίδομα μη απουσίας (τακτικότητας).
- Το επίδομα κατοικίας (καταλύματος).
- Το επίδομα ισολογισμού, εφόσον καταβάλλεται τακτικά κάθε χρόνο. Δεν περιλαμβάνονται στην έννοια των τακτικών αποδοχών, οι εξής παροχές:
- Το επίδομα δυσχερούς διαβίωσης.
- Η αποτίμηση των παροχών σε είδος, εφόσον δεν χορηγούνται αντί μι-σθού ή παρέχονται για προστασία ή για την εκτέλεση της εργασίας, ή για την πρόληψη φθοράς του ιματισμού, ή για λόγους καθαριότητας, όπως είναι τα είδη ατομικής προστασίας, μέσα και άλλες ευκολίες για τη μεταφορά προς την εργασία και από την εργασία, είδη ενδυμασίας και υποδήματα κα-τά την εργασία, σαπούνη και άλλα είδη καθαρισμού.
- Τα οδοιπορικά έξοδα σε χρήμα, όταν χορηγούνται για την πραγματοποίη-ση υπηρεσιακών μετακινήσεων η υπόκεινται σε απόδοση λογαριασμού.
- Η υπερωριακή αποζημίωση, στην οποία περιλαμβάνεται η αμοιβή για πα-ράνομη υπερωριακή εργασία.
- Η αποζημίωση εκτός έδρας, εφόσον καταβάλλεται αποκλειστικά και μόνο όταν πραγματοποιούνται διανυκτερεύσεις εκτός έδρας, και όχι τακτικά κάθε μήνα.
- Οι παροχές που δίνονται από τον εργοδότη οικειοθελώς και από ελευθε-ριότητα (χωρίς νόμιμη ή συμβατική υποχρέωση), με την διευκρίνιση από την αρχή ότι θα μπορεί να παύει η χορήγηση τους οποτεδήποτε. Έκτακτες απο-δοχές θεωρούνται όσες χορηγούνται εφάπαξ ή σε τακτικά χρονικά διαστή-ματα, για τις οποίες δεν υπάρχει βεβαιότητα για την επανάληψη τους.

ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ

Οι εισφορές υπέρ του Ι.Κ.Α., καθώς και υπέρ των άλλων Ταμείων, που βαρύνει τους μισθωτούς (εργατική εισφορά) είναι πιθανό να καταβάλλεται από το εργοδό-τη, δηλαδή, όταν με την θέληση του, σταθερά και τακτικά ο εργοδότης δεν παρα-κρατεί τις εισφορές από τις αποδοχές τους με σκοπό να αυξήσει την αμοιβή τους. Στην εν λόγω περίπτωση, το ποσό της εργατικής εισφοράς θεωρείται ότι αποτελεί προσαύξηση του μισθού του εργαζομένου και, συνεπώς, υπόκειται σε εισφορές, προστιθέμενο στις λοιπές αποδοχές του για τον υπολογισμό των καταβλητέων ασφαλιστικών

εισφορών, του ποσού της αποζημίωσης απόλυσης κ.λπ. . Οπωσδήποτε, τα ανωτέρω ισχύουν και όταν η εισφορά του μισθωτού βαρύνει τον εργοδότη, ύστερα από ρητή ή σιωπηρή συμφωνία μεταξύ τους.

ΟΔΟΙΠΟΡΙΚΑ ΕΞΟΔΑ

Από τα πολιτικά δικαστήρια έχει κριθεί ότι, τα οδοιπορικά έξοδα που καταβάλ-λονται στους μισθωτούς θεωρούνται σαν μισθός, όταν δεν εξαρτώνται από την πραγματοποίηση υπηρεσιακών μετακινήσεων, δεν υπόκειται σε απόδοση λογαρια-σμού και δεν διακόπτονται σε περίπτωση ασθένειας ή άδειας.

ΕΙΔΟΣ ΜΙΣΘΟΥ

Νόμιμος / βασικός μισθός:

πρόκειται για τον προβλεπόμενο, από συλλογική σύμβαση εργασίας, διαιτητική ή υπουργική απόφαση, μισθό και αποτελεί το κατώτατο όριο αποδοχών που υποχρε-ούται ο εργοδότης να καταβάλει στους εργαζομένους. Ο νόμιμος μισθός αποτελεί-ται από το βασικό μισθό και τα διάφορα επιδόματα, τα οποία επίσης προβλέπονται από συλλογική σύμβαση εργασίας ή διαιτητική ή υπουργική απόφαση.

Πραγματικός / καταβαλλόμενος μισθός:

πρόκειται για τον καθοριζόμενο, βάσει συμφωνίας μεταξύ εργοδότη και εργαζόμε-νου στην ατομική σύμβαση εργασίας (γραπτή ή προφορική), μισθό. Ο συμβατικός μισθός είναι πάντοτε μεγαλύτερος από το νόμιμο, διότι μικρότερος απαγορεύεται από το νόμο.

Η ανωτέρω διάκριση είναι, οπωσδήποτε, ιδιαίτερα χρήσιμη και από πρακτικής πλευράς, διότι άλλες προσαυξήσεις και αμοιβές υπολογίζονται επί του νόμιμου μι-σθού, άλλες επί του καταβαλλόμενου.

Επίσης, καταβαλλόμενος μισθός ή ημερομίσθιο νοείται το σύνολο των τακτικών αποδοχών περιλαμβανομένων:

- α. Ο συμβατικός ή ο νόμιμος μηνιαίος μισθός ή ημερομίσθιο,
- β. Οποιασδήποτε άλλης παροχής σε χρήμα ή σε είδος, εφόσον καταβάλλεται από τον εργοδότη ως αντάλλαγμα της παρεχόμενης από τον μισθωτό εργασίας, τακτικά κάθε μήνα ή κατ' επανάληψη περιοδικά διαστήματα του χρόνου (οικειοθελή επιδό-ματα).

Συνήθης μισθός:

Ο μισθός που καταβάλλεται σε άλλους εργαζομένους του αυτού φύλου και ηλικίας, οι οποίοι διαθέτουν τα ίδια προσόντα και παρέχουν εργασία του αυτού είδους, στον ίδιο τόπο και με τις ίδιες συνθήκες συνήθης μισθός. Ζήτημα καταβολής του συνήθη μισθού προκύπτει, όταν δεν έχει συμφωνηθεί το ποσό και το είδος του μισθού, και δεν υπάρχει βέβαια νόμιμος μισθός.

Οι παραπάνω κατηγορίες του μισθού ισχύουν και ως προς το ημερομίσθιο:

Είδος πληρωμής μισθού:

α. Μηνιαίος μισθός, Ημερομίσθιο κ.λπ. είναι ο λεγόμενος χρονικός μισθός που καθορίζεται ανάλογα με τη χρονική διάρκεια της εργασίας και αδιάφορα με το αποτέλεσμα αυτής.

β. Μισθός κατά μονάδα εργασίας είναι αυτός που υπολογίζεται ανάλογα με το αποτέλεσμα της εργασίας, χωρίς να λαμβάνεται υπόψη ο χρόνος που διατέθηκε για το σκοπό αυτό.

γ. Μισθός σε ποσοστά επί των κερδών είναι αυτός που υπολογίζεται πάνω στα καθαρά κέρδη της επιχείρησης, συνήθως σε ετήσια βάση.

δ. Περίπτωση της συμφωνίας πληρωμής του μισθού υπό συνδυασμό των ανωτέρω τρόπων.

ΜΗ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΕΣ ΠΑΡΟΧΕΣ

Βάσει της δικαστηριακής νομολογίας δεν αποτελούν μισθό:

- οι πρόσθετες παροχές σε χρήμα ή σε είδος, που δίνονται όχι ως αντάλλαγμα της εργασίας, αλλά για άλλο σκοπό, όπως για τη διευκόλυνση της εκτέλεσης της σύμβασης εργασίας με την παροχή των αναγκαίων συγκοινωνιακών μέσων ή για την ομοιόμορφη εμφάνιση του προσωπικού με τη χορήγηση ειδικής στολής κ.λπ., έστω και αν αυτές οφελούν άμεσα το μισθωτό,
- χρηματικές παροχές που καταβάλλονται για οδοιπορικά έξοδα, εντός και εκτός πόλης. Αντίθετα, εάν καταβάλλεται από τον εργοδότη κάθε μήνα χρηματικό ποσό, υπό τύπο οδοιπορικών εξόδων, το οποίο όμως δεν έχει σκοπό να καλύψει δαπάνες των μισθωτών, αλλά αποτελεί αντάλλαγμα της παρεχόμενης εργασίας τους ή για την προσαρμογή της αμοιβής στις δυσμενείς συνθήκες εργασίας, καθώς και όταν καταβάλλεται σε μισθωτούς που κατοικούν μακριά από τον τόπο εργασίας και διαθέτουν ικανό χρόνο για να μεταβούν σε αυτόν, τότε θεωρείται μισθός. Ιδιαίτερα δε όταν η χορήγηση του εν λόγω ποσού δεν εξαρτάται από την πραγματοποίηση μετακινήσεων, δεν υπόκειται σε απόδοση λογαριασμού και δεν διακόπτεται κατά το χρόνο της κανονικής άδειας ή ασθένειας.
- κάθε παροχή που δίνεται ανεξάρτητα από την παρεχόμενη εργασία και όχι ως αντάλλαγμα αυτής.
- οι παροχές που επιβάλλονται από λόγους υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων.
- το επίδομα κατοικίας (ενοικίου) όταν καταβάλλεται όχι τακτικά και μόνιμα, αλλά μόνο όταν απασχολούνται οι μισθωτοί μακριά από τον τόπο κατοικίας τους με σκοπό την προσέλευση μισθωτών στον τόπο της εργασίας.
- η παροχή στο μισθωτό της χρήσεως αυτοκινήτου του εργοδότη, για τη μεταφορά του στον τόπο εργασίας.

ΤΡΟΠΟΣ ΚΑΙ ΤΟΠΟΣ ΠΛΗΡΩΜΗΣ

Η πληρωμή των αποδοχών στους εργαζομένους, ανεξάρτητα από το αν πρόκειται για μισθούς ή ημερομίσθια, πρέπει να γίνεται σε χρήματα και, βεβαίως σε νόμισμα που κυκλοφορεί νόμιμα στο Κράτος, καθώς βάσει του Νόμου απαγορεύεται οι εργοδότες να εξοφλούν τους εργαζόμενους σε είδος. Είναι όμως δυνατόν και επιτρέπεται, με συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου να καθοριστεί ότι η πληρωμή των αποδοχών θα γίνεται σε ορισμένο είδος. Η ανωτέρω συμφωνία είναι ισχυρή, με την προϋπόθεση ότι δεν θα καταστρατηγούνται οι διατάξεις που αφορούν στα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων και δεν θα αποτελεί εκδήλωση δυσπιστίας προς το εθνικό νόμισμα (ευρώ). Οι αποδοχές σε είδος, είναι βεβαίως απαραίτητο να καλύπτουν το νόμιμο μηνιαίο μισθό ή το ημερομίσθιο. Τέλος, δεν επιτρέπεται η συμφωνία πληρωμής της αμοιβής της εργασίας να γίνεται σε συνάλλαγμα ή χρυσά νομίσματα, ή ακόμα και σε ευρώ που θα αντιστοιχούν όμως στην εκάστοτε τιμή του συναλλάγματος, του χρυσού κ.λπ.

Όσον αφορά στον τόπο πληρωμής, σύμφωνα με ρητή διάταξη του νόμου, η πληρωμή των αποδοχών στους εργαζομένους πρέπει να γίνεται στον τόπο και στον χώρο που παρέχεται η εργασία, δηλαδή στο γραφείο ή στο κατάστημα της επιχείρησης (εργοστάσιο, εργαστήριο κ.λπ.). απαγορεύεται πάντως η πληρωμή να γίνεται στην κατοικία του εργοδότη ή σε άλλους τόπους.

ΧΡΟΝΟΣ ΠΛΗΡΩΜΗΣ

Οι αποδοχές πρέπει να καταβάλλονται στους μισθωτούς μετά την παροχή της εργασίας και όχι προκαταβολικά, εκτός εάν υπάρχει ορισμένη συμφωνία. Επίσης, όταν οι αποδοχές υπολογίζονται σε ορισμένα διαστήματα κατά την διάρκεια της σύμβασης εργασίας, καταβάλλονται στο τέλος από αυτά και χωρίς άλλη όχληση, διότι διαφορετικά ο εργοδότης περιέρχεται σε υπερημερία, οπότε και οφείλει έκτοτε τόκους. Είναι όμως δυνατόν να συμφωνηθεί και διαφορετικός χρόνος πληρωμής των αποδοχών. Σε κάθε περίπτωση όταν λήξει η σύμβαση εργασίας, οφείλονται οι αποδοχές (μισθός ή ημερομίσθια) έως την λήξη. Όταν πρόκειται για εργασία με αμοιβή κατά μονάδα παραγωγής ή κατ' αποκοπή, ο εργαζόμενος δικαιούται να λάβει προκαταβολή ανάλογη με την εργασία που προσέφερε. Επιτρέπεται, όμως, να συμφωνηθεί ότι ο μισθός ή το ημερομίσθιο θα προκαταβάλλονται στον μισθωτό. Εννοείται, βεβαίως, ότι ο μισθός (μηνιαίος ή ημερομίσθιο) οφείλεται, όχι από την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας, αλλά επειδή πραγματικά ο μισθωτός παρέχει εργασία, στον βαθμό βεβαίως που δεν ορίζεται διαφορετικά στη σύμβαση.

ΜΙΣΘΟΣ ΚΑΙ ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Ο μισθός αποτελεί αντάλλαγμα της παρεχόμενης από τους μισθωτούς εργασίας. Συνεπώς, όσοι αμείβονται με μηνιαίο μισθό, για να λάβουν πλήρεις τις αποδοχές, είτε πρόκειται για νόμιμες είτε για συμβατικές, πρέπει να απασχοληθούν σε όλες τις εργάσιμες ημέρες του μήνα, άσχετα αν αυτές ανέρχονται σε 24, 25, 26 ή και 27. Εξ αυτού προκύπτει ότι, οι μισθωτοί γενικά (υπάλληλοι, εργατοτεχνίτες κ.λπ.) που απουσίασαν αυθαίρετα ή με άδεια χωρίς αποδοχές σε ορισμένες ημέρες του μήνα ή και ώρες ακόμα δεν δικαιούνται να λάβουν τις αποδοχές που αντιστοιχούν στις ημέρες και ώρες της απουσίας τους.

ΑΠΟΔΕΙΞΕΙΣ ΠΛΗΡΩΜΗΣ ΜΙΣΘΟΥ (ΕΚΚΑΘΑΡΙΣΤΙΚΑ ΣΗΜΕΙΩΜΑΤΑ)

Η υποχρέωση για τους εργοδότες που είναι φυσικά ή νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου, να χορηγούν στους εργαζομένους κατά την εξόφληση των αποδοχών τους εκκαθαριστικό σημείωμα και, σε περίπτωση που εφαρμόζουν το μηχανογραφικό σύστημα, ανάλυση μισθοδοσίας, ορίζεται βάσει της νομοθεσίας. Και στις δύο περιπτώσεις πρέπει να απεικονίζονται αναλυτικά οι κάθε είδους αποδοχές που έλαβε ο εργαζόμενος, καθώς και οι κρατήσεις που έγιναν πάνω σ' αυτές. Παράλληλα, η χορήγηση στους εργαζομένους εκκαθαριστικού σημειώματος αποδοχών, έχει καθι-ερωθεί και ως ασφαλιστική υποχρέωση. Στους παραβάτες εργοδότες προβλέπεται ως κύρωση, ότι οι οφειλόμενες στο Ι.Κ.Α. εισφορές, μπορούν να καταλογίζονται κατά την ανεξέλεγκτη κρίση των οργάνων του. Η υποχρέωση των εργοδοτών για τη χορήγηση εκκαθαριστικού σημειώματος στους εργαζομένους υπάρχει, μόνο όταν πρόκειται για εξόφληση των αποδοχών τους και όχι για προκαταβολές. Πάντως, προκειμένης της εγκυρότητας του εκκαθαριστικού σημειώματος, πρέπει να αναγράφεται σε αυτό συγκεκριμένα το ποσό της πληρωμής και να προσδιορίζεται επακριβώς η αιτία για την οποία καταβάλλονται οι αποδοχές, διότι διαφορετικά, εάν είναι αόριστο, δεν έχει αποδεικτικά αξία και δεν λαμβάνεται υπόψιν από τα δικαστήρια.

Επίσης η αόριστη γραπτή δήλωση του μισθωτού ότι πληρώθηκε όλες τις απαιτήσεις του από την εργασία του και ότι δεν έχει ή διατηρεί άλλη αξίωση έναντι του εργοδότη, χωρίς να υπάρχει σε αυτήν ανάλυση του ποσού που καταβλήθηκε για κάθε αιτία, δεν θεωρείται ως εξοφλητική απόδειξη, έστω και αν αναφέρεται το ποσό που καταβλήθηκε. Όταν ο μισθός υπογραφεί στις μισθολογικές καταστάσεις του Ι.Κ.Α., βάσει των οποίων ο εργοδότης υπολογίζει τις ασφαλιστικές εισφορές που οφείλει να καταβάλει στο ίδρυμα, θεωρείται ότι ομολογεί την εξόφληση των αποδοχών του που εμφανίζονται στις καταστάσεις.

ΚΑΘΥΣΤΕΡΗΣΗ ΠΛΗΡΩΜΗΣ ΜΙΣΘΟΥ - ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ

Η άρνηση καταβολής του οφειλόμενου μισθού ή η καθυστέρησή του εκ μέρους του εργοδότη, επιδέχεται εκ μέρους του εργαζομένου τις ακόλουθες προσφυγές:

Μηνύση του εργοδότη

Η μη καταβολή ή η καθυστέρηση καταβολής των αποδοχών οι οποίες ορίζονται στην βάση της σχέσης εργασίας μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου, παρέχει το δικαίωμα κατάθεσης μήνυσης εναντίον του εργοδότη εκ μέρους των ενδιαφερομένων ή των οργάνων του Υπουργείου Εργασίας ή της Νομαρχιακής Αυτοδιοίκησης που κείνται ως εντεταλμένα για την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας ή της Αστυνομικής Αρχής ή της οικείας Επαγγελματικής Οργάνωσης των εργαζομένων, επισύροντας ποινή φυλάκισης έως και έξι (6) μηνών, καθώς και χρηματική ποινή, το ποσό της οποίας δεν μπορεί να ορίζεται κάτω του 25%, αλλά ούτε και πάνω του 50% του αναφερόμενου στη μήνυση ως καθυστερούμενου χρηματικού ποσού. Η εκδίκαση, μάλιστα, των ανωτέρω υποθέσεων γίνεται με τη διαδικασία του αυτόφω-ρου. Διευκρινίζεται δε, ότι τόσο τα Δώρα Εορτών όσο και το Επίδομα Αδείας αποτε-λούν σύμφωνα με την νομολογία του Άρειου Πάγου τακτικές αποδοχές. Συνεπώς, για καθυστέρηση ή άρνηση του εργοδότη για εμπρόθεσμη καταβολή τους, ισχύουν οι αυτές ποινικές κυρώσεις.

Ωστόσο, αξίζει να σημειωθεί, ότι η παράλειψη του εργοδότη να καταβάλει τους καθυστερημένους μισθούς δεν θεωρείται ότι αποτελεί αδικοπραξία, εφόσον ο μισθωτός δικαιούται

να αξιώσει αυτούς βάσει του άρθρου 648 του Αστικού Κώδικα, αλλά ούτε δημιουργείται αξίωση από αδικοπραξία, λόγω του ότι η καθυστέρηση της πληρωμής αποτελεί ποινικό αδίκημα.

Άσκηση δικαιώματος επίσχεσης εργασίας

Κατά την περίπτωση καθυστέρησης καταβολής στον εργαζόμενο των αποδοχών που του οφείλονται σε τακτά χρονικά διαστήματα για την παρεχόμενη εκ μέρους του εργασία, του παρέχεται το δικαίωμα να προβεί σε επίσχεση της εργασίας του. Δηλαδή, δικαιούται να δηλώσει στον εργοδότη ότι διακόπτει την εργασία του, έως ότου του καταβληθούν οι οφειλόμενες αποδοχές. Αποτέλεσμα αυτού του γεγονότος είναι να περιέλθει ο εργοδότης σε κατάσταση υπερημερίας, με όλες τις απορρέουσες εξ αυτού για τον μισθωτό υποχρεώσεις, καθώς υποχρεούται να του καταβάλει τις αποδοχές και για το χρονικό διάστημα που διαρκεί η επίσχεση της εργασίας του. Κατά το χρόνο υπερημερίας του εργοδότη, ο μισθωτός όχι μόνο δεν υποχρεούται να προσφέρει εργασία, αλλά δικαιούται και να απασχοληθεί και σε άλλη επιχείρηση / φορέα.

Η δικαστηριακή νομολογία δέχεται ότι ο εργαζόμενος μπορεί να ασκήσει το δικαίωμα της επίσχεσης για την εξασφάλιση και των άλλων αξιώσεων του από την εργασιακή σύμβαση ή από το νόμο. Το δικαίωμα επίσχεσης εργασίας ματαιώνεται, είτε με την καταβολή των οφειλόμενων αποδοχών στο μισθωτό, είτε ύστερα από συμφωνία με αυτόν, καθώς επίσης και με την παροχή πραγματικής ασφάλειας. Συμπερασματικά, η άσκηση του δικαιώματος επίσχεσης της εργασίας φέρει το χαρακτηριστικό της μη λύσης, αλλά της αναστολής για εκτέλεση της σύμβασης εργασίας, ενώ την ίδια στιγμή, παρότι ο εργαζόμενος παύει να παρέχει την εργασία του, δεν καθίσταται υπερήμερος ο ίδιος, αλλά ο εργοδότης, ο οποίος υποχρεούται κατά την διάρκεια της υπερημερίας του να καταβάλει τον μισθό στον εργαζόμενο που ασκεί το δικαίωμα της επίσχεσης, σαν να εργαζόταν κανονικά, όπως ορίζεται βάσει του άρθρου 656 του Αστικού Κώδικα.

Καταγγελία σύμβασης εργασίας

Η καθυστέρηση από τον εργοδότη να καταβάλει τις αποδοχές που οφείλει στους μισθωτούς του, δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι αποτελεί καταγγελία της σύμβασης εργασίας. Ωστόσο, στην περίπτωση της μη δικαιολογημένης καθυστέρησης της καταβολής του μισθού, είναι δυνατόν να θεωρηθεί ως μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων της σύμβασης εργασίας, οπότε, ο μισθωτός δικαιούται να αποχωρήσει από την εργασία του και να ζητήσει να λάβει την αποζημίωση της απόλυσης. Πάντως, σε κάθε περίπτωση, η λύση του ζητήματος επαφίεται στην κρίση και την απόφαση του δικαστηρίου.

Επιδίωξη είσπραξης του μισθού με δικαστικά μέσα

Στην περίπτωση που ο εργοδότης καθυστερεί να καταβάλει τον μισθό που οφείλει στον εργαζόμενο από την παροχή της εργασίας του, ο εργαζόμενος δικαιούται να απευθύνει αγωγή και να επιδιώξει δικαστικώς την είσπραξή του, από την κοινοποίηση της οποίας οφείλονται και τόκοι υπερημερίας. Περαιτέρω, δικαιούται να επιδιώξει προσωρινή επιδίκαση από το δικαστήριο, όταν συντρέχει κατεπείγουσα περίπτωση. Πάντως, οι αξιώσεις των μισθωτών, με τις οποίες επιδιώκεται η καταβολή των κάθε είδους αποδοχών τους υπόκεινται σε πενταετή παραγραφή.

Επιδίωξη κήρυξης του εργοδότη σε πτώχευση

Στην περίπτωση που ο εργοδότης είναι έμπορος, ο μισθωτός μπορεί να επιδιώξει να κηρυχθεί σε κατάσταση πτώχευσης, εφόσον συντρέχει και το στοιχείο της παύσης πληρωμών, υπό την προϋπόθεση βεβαίως ότι η καθυστέρηση αφορά σε πολ-λούς μισθωτούς και σε μεγάλο χρονικό διάστημα, ώστε το γεγονός αυτό να μπορεί να θεωρηθεί ότι αποτελεί ένδειξη κλονισμού της οικονομικής κατάστασης της επι-χείρησης.

ΠΑΡΑΓΡΑΦΗ ΜΙΣΘΟΥ

Οι αξιώσεις των εργαζομένων που επιδιώκουν την καταβολή μισθών και αμοι-βών κάθε είδους, υπόκεινται στην πενταετή παραγραφή. Στην ίδια παραγραφή υπόκεινται και οι αξιώσεις για τα Δώρα Εορτών που χορηγούνται στους εργαζόμε-νους τα Χριστούγεννα και το Πάσχα, διότι θεωρείται ότι αποτελούν μισθό. Όταν όμως οι ανωτέρω αξιώσεις προέρχονται από άκυρη σχέση εργασίας, οπότε στους εργαζομένους δίνεται η αγωγή του αδικαιολόγητου πλουτισμού, τότε υπόκεινται στην εικοσαετή παραγραφή. Η παραγραφή αρχίζει με την λήξη του έτους εντός του οποίου εντοπίζεται η αξίωση και είναι δυνατόν η με δικαστικά μέσα επιδίωξή της. Η παραγραφή αναστέλλεται για όσο χρόνο ο δικαιούχος (μισθωτός), συνεπεία δικαιο-στασίου ή από άλλο λόγο ανωτέρας βίας, δεν μπόρεσε να ασκήσει την αξίωση του μέσα στο τελευταίο εξάμηνο του χρόνου της παραγραφής, καθώς επίσης και για όσο χρόνο, ο δικαιούχος (μισθωτός) μέσα στο τελευταίο εξάμηνο της παραγραφής, απετράπη να ασκήσει την αξίωσή του με δόλο του υπόχρεου (εργοδότη), δηλαδή με παρελκυστικές διαβεβαιώσεις και υποσχέσεις του ότι θα ικανοποιηθεί. Η παρα-γραφή διακόπτεται με την υποβολή της αξίωσης ενώπιον Διοικητικής Αρχής ή διοι-κητικού ειδικού δικαστηρίου, οπότε ο χρόνος που διέρρευσε δεν υπολογίζεται και αρχίζει νέα παραγραφή από το πέρας της διακοπής, δηλαδή από την τελευταία δια-δικαστική πράξη των διάδικων ή του δικαστηρίου. Πάντως, η απλή εγγραφή από τον εργοδότη στα βιβλία του, του χρέους, δηλαδή της αξίωσης του μισθωτού, δεν θεωρείται ότι αποτελεί αναγνώριση της αξίωσης που να επιφέρει διακοπή της πα-ραγραφής. Αντιθέτως, η μερική καταβολή του χρέους (πληρωμή της αξίωσης) απο-τελεί αναγνώριση, διότι είναι ενέργεια που απευθύνεται προς τον μισθωτό και δη-λώνει γνώση του εργοδότη σχετικά με την ύπαρξη του χρέους.

ΑΞΙΩΣΕΙΣ ΚΑΤΑ ΤΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ - Ν.Π.Δ.Δ.

Οι αξιώσεις κατά του Δημοσίου, των Ο.Τ.Α. και των Ν.Π.Δ.Δ. που μπορεί να έχουν μισθωτοί, πολιτικοί και στρατιωτικοί, οι οποίοι συνδέονται με αυτά με σχέση εργα-σίας δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου και προέρχονται από καθυστερούμενες αποδο-χές ή άλλες κάθε είδους απολαβές ή αποζημιώσεις από αδικαιολόγητο πλουτισμό, υπόκεινται σε διετή παραγραφή, η οποία αρχίζει από το τέλος του οικονομικού έτους που προέκυψαν και είναι δυνατή η δικαστική επιδίωξή τους. Επιπλέον, οι αξι-ώσεις των μισθωτών, που συνδέονται με το Δημόσιο με σύμβαση εργασίας ιδιωτι-κού δικαίου, για προσαυξήσεις που προέρχονται από απασχόληση την Κυριακή και άλλες αργίες, παραγράφονται μετά την διετία.

ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΜΙΣΘΟΥ

Οι κρατήσεις που, βάσει της νομοθεσίας, επιτρέπονται στους μισθούς και τα ημε-ρομίσθια είναι

οι εξής:

- α. Οι εισφορές που προβλέπονται υπέρ των οικείων Ασφαλιστικών Οργανισμών, τό-σο για κύρια όσο και για επικουρική ασφάλιση.
- β. Ο φόρος μισθωτών υπηρεσιών.
- γ. Οι προκαταβολές του εργοδότη προς τον εργαζόμενο, που έγιναν έναντι μισθού.
- δ. Το χρηματικό πρόστιμο που επιβάλλεται για πειθαρχικά παραπτώματα των εργα-ζομένων, εφόσον βέβαια προβλέπεται από εσωτερικό κανονισμό εργασίας της επι-χείρησης.
- ε. Οι συνδρομές των Σωματείων, Συνδικαλιστικών οργανώσεων που ορίζονται από συλλογική σύμβαση εργασίας κλπ., εφόσον υπάρχει συγκατάθεση του εργαζομέ-νου.
- στ. Το αντίτιμο ζημιών, οι οποίες προκλήθηκαν από τους εργαζομένους σε είδη και μηχανήματα κλπ. του εργοδότη, από υπαιτιότητα τους.

ΚΑΤΑΣΧΕΣΗ - ΕΚΧΩΡΗΣΗ ΜΙΣΘΟΥ

Βάσει της νομοθεσίας, απαγορεύεται η κατάσχεση και η εκχώρηση του μισθού των υπαλλήλων, εργατών και υπηρετών, ανεξάρτητα με τον τρόπο υπολογισμού του. Απαγορεύεται επίσης κάθε πράξη με την οποία μεταβιβάζεται η απαίτηση των εργαζομένων από εργατικούς μισθούς. Βάσει της δικαστηριακής νομολογίας γίνεται δεκτό ότι είναι έγκυρη η παραίτηση των μισθωτών ως προς το ποσό πέραν του ελάχιστου ορίου του νόμιμου μισθού, δηλαδή μόνο για υπέρτερες των νομίμων αποδοχές. Αντιθέτως, είναι άκυρη η παραίτηση τους από το δικαίωμα να λάβουν τα καθορισμένα ελάχιστα όρια αποδοχών, στα οποία βέβαια συμπεριλαμβάνονται και τα διάφορα επιδόματα, καθώς επίσης και να αξιώσουν συμπληρωματική αμοιβή για εργασία που προσέφεραν επιπλέον από τη συμφωνηθείσα. Κατ' εξαίρεσιν επι-τρέπεται η κατάσχεση και η εκχώρηση των αποδοχών στις ακόλουθες περιπτώσεις:

α. Έως το ένα τέταρτο (1/4) του μισθού και κάθε αντιμισθίας, καθώς και της σύντα-ξης των ιδιωτικών υπαλλήλων (όχι όμως και του ημερομισθίου των εργατοτεχνι-τών), για απαιτήσεις προς διατροφή της συζύγου, των τέκνων και γονέων του υπό-χρεου μισθωτού. Στην περίπτωση που υπάρχουν περισσότερες από μια κατασχέ-σεις ή εκχωρήσεις, το σύνολο αυτών δεν πρέπει να υπερβαίνει τα δύο πέμπτα (2/5) του μισθού και της αντιμισθίας.

β. Προκειμένου του συνόλου των εργαζομένων:

- Επιτρέπεται η εκχώρηση μέχρι το 1/4 των αποδοχών τους, προς τους εργο-δότες και προς τα Ταμεία «Ασφάλισης η Πρόνοιας κλπ.», για δάνεια ή πιστώ-σεις.
- Επιτρέπεται η εκχώρηση προς επαγγελματίες και η κατάσχεση υπέρ αυτών του 1/5 των κάθε είδους αποδοχών των εργαζομένων, για προμήθεια προς αυτούς ειδών ιματισμού, υπόδησης, τροφής, ιατρικής ή φαρμακευτικής πε-ρίθαλψης.

- Επιτρέπεται η κατάσχεση και η εκχώρηση μέχρι το 1/4 των μισθών και κάθε είδους αντιμισθίας γενικά, για χρέη προς το Δημόσιο.

ΠΑΡΑΙΤΗΣΗ ΜΙΣΘΟΥ

Βάσει της νομοθεσίας προκύπτει η βασική αρχή του εργατικού δικαίου, σύμφω-να με την οποία κάθε παραίτηση του εργαζομένου μισθωτού από το δικαίωμα να λάβει τις νόμιμες αποδοχές του, επιδόματα ή άλλες από την εργασία του παροχές, έστω και με τη μορφή άφεσης χρέους, είναι άκυρη και θεωρείται ως μη γενόμενη. Ωσαύτως, η ακυρότητα αυτή χωρεί σε κάθε περίπτωση, δηλαδή ανεξαρτήτως από το αν η παραίτηση είναι ευθεία (άμεση) ή έμμεση, αν συμφωνήθηκε πριν από τη σύναψη της σύμβασης εργασίας, κατά τη διάρκεια αυτής ή μετά τη λύση της, δεδομένου άλλωστε, ότι οι αναφερόμενοι στο εργατικό δίκαιο κανόνες είναι δημό-σιας τάξης και επομένως δεν επιτρέπεται να παραβιάζονται, έστω και κατόπιν συμφωνίας των μερών (εργοδότη-εργαζόμενου). Υπό αυτούς τους όρους, συμφωνία για εργασία κατά το νόμιμο ωράριο, αλλά με μειωμένες αποδοχές, θεωρείται άκυρη.

ΣΥΜΨΗΦΙΣΜΟΣ ΜΙΣΘΟΥ

Ο εργοδότης δεν μπορεί να συμψηφίσει το μισθό που οφείλει στον εργαζόμενο με απαίτηση που έχει από αυτόν. Όπως είναι ευνόητο, το όριο του μισθού που δεν επιτρέπεται να συμψηφισθεί, κρίνεται ανάλογα με τις ειδικές συνθήκες που υπάρ-χουν σε κάθε μια συγκεκριμένη περίπτωση. Η εν λόγω, ωστόσο, απαγόρευση δεν ισχύει όταν πρόκειται για συμψηφισμό προς απαίτηση που έχει ο εργοδότης από ζημία, που προκλήθηκε από τον εργαζόμενο δολίως κατά την εκτέλεση της εργασί-ας του, οπότε ο συμψηφισμός επιτρέπεται απεριόριστα. Κατ' εξαίρεση επιτρέπεται στον εργοδότη να προβεί σε συμψηφισμό του μισθού που οφείλεται από αυτόν με απαιτήσεις που έχει από τον εργαζόμενο, εφόσον αυτές αφορούν σε προκαταβολές μισθού ή αντίτιμο χορηγηθέντων εμπορευμάτων, τροφίμων ή άλλων ειδών πρώτης ανάγκης. Αξιοσημείωτο είναι, βεβαίως, ότι σε καμία περίπτωση δεν επιτρέπεται ο συμψηφισμός αξιώσεων του εργοδότη, με οφειλόμενα στους εργαζομένους δώρα εορτών.

ΠΑΡΑΚΡΑΤΗΣΗ ΑΧΡΕΩΣΤΗΤΩΣ ΚΑΤΑΒΛΗΘΕΙΣΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Ενδέχεται ο εργοδότης να καταβάλει σε εργαζόμενο αποδοχές μεγαλύτερες από αυτές που προβλέπονται από την οικεία Συλλογική Σύμβαση, λ.χ. από λάθος υπολογισμού του χρόνου υπηρεσίας, του μηχανογραφικού τμήματος κ.λπ., και όχι με πρόθεση να του καταβάλει αυξημένες αποδοχές. Το γεγονός αυτό δεν θεμελιώνει για τον εργαζόμενο επιχειρησιακή συνήθεια, αλλά ούτε και έθιμο υπέρ αυτού. Έτσι ο εργοδότης μπορεί αφότου αντιλήφθηκε το λάθος του, να εφαρμόσει για τον μετέπειτα χρόνο τον ορθό τρόπο υπολογισμού των αποδοχών, χωρίς αυτό να αποτελεί βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας, αφού η ενέργεια του αυτή σημαίνει συμμόρφωση και εφαρμογή των διατάξεων του νόμου. Πάντως, ο εργαζόμενος δεν δικαιούται να αξιώσει από τον εργοδότη, να συνεχίσει να υπολογίζει εσφαλμένα τις αποδοχές του, προς όφελος του και μάλιστα κατά παράβαση των όρων της συλλογικής σύμβασης ή του νόμου. Παράλληλα, τόσο η θεωρία όσο και η δικαστηριακή νομολογία δέχονται ότι, εάν ο εργοδότης κατέβαλε από πλάνη αποδοχές επί πλέον από τις οφειλόμενες, δικαιούται να τις αναζητήσει και να τις παρακρατήσει από τις αποδοχές που

επακολουθούν. Έτσι μπορεί να συμψηφισθεί (παρακρατώντας) μέρος από τις μηνιαίες αποδοχές του εργαζόμενου, έως ότου εξοφληθούν τα ποσά που αδικαιολόγητα κατέβαλε σε αυτόν. Νοείται βέβαια μετά την αφαίρεση των απολύτως αναγκαίων ποσών προς διατροφή και συντήρηση του εργαζομένου και των μελών της οικογένειάς του.

ΤΡΟΠΟΣ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΜΙΣΘΟΥ

ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΚΑΙ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟΥ ΕΡΓΑΤΩΝ

Τρόπος Υπολογισμού του Μηνιαίου Μισθού

- Ανεξάρτητα από το πόσες εργάσιμες μέρες έχει ο κάθε μήνας, θεωρείται πάντα ότι οι εργάσιμες μέρες του αντιστοιχούν σε 25.

- Σε περίπτωση που δεν εργάστηκε ο υπάλληλος μια μέρα, τότε ο μισθός του μήνα αυτού θα είναι:

Πραγματικός μισθός / 25 μέρες x 24 μέρες = ω (μισθός για τον μήνα κατά τον οποίο απουσίαζε μία ημέρα)

- Σε περίπτωση που εργάστηκε μια Κυριακή, τότε ο μισθός του μήνα αυτού θα είναι:

Πραγματικός μισθός x 26 μέρες / 25 μέρες = ω ευρώ (μισθός για το μήνα που εργάστηκε μία Κυριακή επιπλέον)

Φυσικά, η Κυριακάτικη αμοιβή θα έχει και την προσαύξηση 75%, υπολογιζόμενη επί του νομίμου μισθού. Η προσαύξηση του 75%, λόγω απασχόλησης την Κυριακή ή τις νόμιμες αργίες, υπολογίζεται επί όλων των ωρών (κανονικές, νυχτερινές, υπερωρίες κ.λπ.) που απασχολείται ο εργαζόμενος τις μέρες αυτές.

- Σε περίπτωση που ο εργαζόμενος την Κυριακή ή τη νόμιμη αργία απασχολείται και υπερωριακά, τότε, για τις επιπλέον αυτές ώρες, δικαιούται και πρόσθετη αμοιβή, υπερωριακής εργασίας. Η προσαύξηση της υπερωριακής εργασίας που είναι 50% ή 75% ανάλογα υπολογίζεται επί του ωρομισθίου που έχει προηγουμένως προσαυξηθεί με ποσοστό της τάξης του 75% λόγω Κυριακής.

- Σε περίπτωση που ένας εργαζόμενος απασχολείται υπερωριακά κατά την νύχτα, τότε, η προσαύξηση της υπερωρίας υπολογίζεται επί ωρομισθίου το οποίο προηγουμένως έχει προσαυξηθεί κατά 25% λόγω νύκτας, ενώ αν απασχολείται υπερωριακά κατά τις νυχτερινές ώρες Κυριακής ή αργίας, τότε η προσαύξηση της υπερωριακής εργασίας υπολογίζεται επί ωρομισθίου το οποίο προηγουμένως θα έχει προσαυξηθεί και με τις δύο προσαυξήσεις (25% + 75% = 100%).

- Σε περίπτωση π.χ. που ο υπάλληλος δεν εργάστηκε 5 ώρες και η επιχείρηση θέλει να μειώσει το μισθό του για τις μη εργάσιμες 5 ώρες, τότε θα κάνει τους παρακάτω υπολογισμούς:

Πραγματικός μισθός / 25 ημερομίσθια = α ευρώ = πραγματικό ημερομίσθιο,

α x 6 ημέρες = β ευρώ = εβδομαδιαίος μισθός,

β/40 ώρες = γ ευρώ = πραγματική αμοιβή για κάθε ώρα εργασίας,

γ x 5 ώρες = δ ευρώ, ποσό που θα μειωθεί ο μηνιαίος μισθός.

Δηλαδή, πραγματικός μισθός - $\delta = \omega$ ευρώ)μηνιαίες αποδοχές του υπαλλήλου)

Τρόπος Υπολογισμού του Ημερομισθίου

- Ο εργατοτεχνίτης αμείβεται, φυσικά, για τις ημέρες μόνο που εργάζεται.
- Σε περίπτωση που εργάζεται Κυριακή, τότε για την Κυριακάτικη εργασία του θα αμειφθεί με το πραγματικό ημερομίσθιο του κατά τις μη εργάσιμες ώρες, τότε θα προβεί στους εξής υπολογισμούς:

Πραγματικό ημερομίσθιο x 6 ημέρες = β ευρώ = πραγματικός εβδομαδιαίος μισθός.

$\beta / 40$ ώρες = γ ευρώ = πραγματική αμοιβή για κάθε ώρα εργασίας.

$\gamma / 5$ ώρες = δ ευρώ = ποσό που θα μειωθεί το πραγματικό ημερομίσθιο

Δηλαδή, πραγματικό ημερομίσθιο - $\delta = \omega$ ευρώ (πραγματικές αποδοχές του εργατοτεχνίτη για την εν λόγω ημέρα)

Κεφάλαιο 4ο

ΩΡΑΡΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ωράριο εργασίας είναι το χρονικό διάστημα, κατά το οποίο ο μισθωτός προσφέ-ρει εργασία, σε ημερήσια ή εβδομαδιαία βάση. Στον χρόνο της εργασίας δεν συμ-περιλαμβάνεται ούτε ο χρόνος μετάβασής του στην εργασία, έστω και αν η μετάβα-ση γίνεται με μεταφορικά μέσα της ίδιας της επιχείρησης, ούτε ο χρόνος για αλλαγή ενδυμασίας ή για άλλης μορφής προετοιμασία του μισθωτού, αλλά ούτε και τα διά-φορα διαλείμματα για ανάπαυση και για γεύματα, ούτε ακόμα και η διακοπή για το πρόγευμα, το οποίο δεν υπερβαίνει ποτέ τη μισή ώρα.

Νόμιμο - Συμβατικό - Εθιμικό ωράριο εργασίας

Κατά την εφαρμογή των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας, προκύπτει ανάγκη να αποσαφηνίσουμε την διάκριση εννοιών όπως είναι:

- **Νόμιμο ωράριο:** πρόκειται για το καθοριζόμενο από τον Νόμο ωράριο ή το ισχύον κατ' εξουσιοδότηση αυτού. Το νόμιμο ωράριο αντιστοιχεί σε έως 8 ώρες ανά ημέρα και έως 43 ώρες ανά εβδομάδα (από 1/4/2001 και μετά).
- **Συμβατικό ωράριο:** πρόκειται για το καθοριζόμενο από Συλλογική Σύμβαση ή από την ατομική σύμβαση, ή από τον Κανονισμό Εργασίας της επιχείρη-σης. Το συμβατικό ωράριο μπορεί να συμφωνηθεί μικρότερο (ως συνήθως συμβαίνει), όχι όμως και μεγαλύτερο από το νόμιμο. Σήμερα το συμβατικό ωράριο είναι 40 ώρες την εβδομάδα.
- **Εθιμικό ωράριο:** πρόκειται για το καθοριζόμενο από έθιμο, το οποίο βέβαια μπορεί να είναι μικρότερο από το νόμιμο, όχι όμως και μεγαλύτερο αυτού.

Νυχτερινή Απασχόληση

Οι υπάλληλοι ή οι εργάτες άσχετα αν η απασχόληση τους είναι συνεχής ή έκτακτη, όταν προσφέρουν την εργασία τους κατά τις νυκτερινές ώρες, δηλαδή κατά το χρονικό διάστημα από 10ης μ.μ. (βραδινής) μέχρι 6ης π.μ. (πρωινής), ή όταν ένα μέ-ρος μόνο της προσφερόμενης εργασίας τους παρέχεται κατά τη διάρκεια νυχτερι-νών ωρών, τότε οι νόμιμες αποδοχές (και όχι οι πραγματικές αποδοχές που κατα-βλήθηκαν) των ωρών αυτών θα προσαυξάνονται κατά 25%. Όταν η νυκτερινή εργα-σία συμπέσει με ημέρα Κυριακή ή εξαιρεσιμη εορτή, τότε καταβάλλεται επί πλέον και η προσαύξηση 75% πάνω στις νόμιμες αποδοχές. Όταν όμως η νυχτερινή εργα-σία συμπέσει με υπερωριακή εργασία και μέρα Κυριακή, τότε καταβάλλονται οι προσαυξήσεις του 25% της νυκτερινής εργασίας και του 75% της Κυριακής πάνω στις αντίστοιχες νόμιμες αποδοχές. Επί πλέον καταβάλλεται και η προσαύξηση της υπερωρίας (50% ή 75%, ανάλογα) αλλά πάνω όμως στις αντίστοιχες πραγματικές αποδοχές των ωρών αυτών, που θα έχουν προσαυξηθεί προηγουμένα με τις δύο προσαυξήσεις νυκτερινής εργασίας και Κυριακής (25% + 75% = 100%).

Εξαιρέσεις / Παραγραφή και Ασφαλιστικές Εισφορές

Η προσαύξηση 25% για την παροχή νυχτερινής εργασίας δεν συνιστά δικαίωμα για τις εξής κατηγορίες μισθωτών:

- Όσοι παρέχουν τις υπηρεσίες τους αποκλειστικά κατά τις νυχτερινές ώρες μόνο, λόγω της φύσης της εργασίας τους (π.χ. οι νυκτοφύλακες), εφόσον όμως οι αποδοχές που τους καταβάλλονται σε σύγκριση με τα καθοριζόμενα από τις οικείες συλλογικές συμβάσεις κλπ., ελάχιστα όρια αμοιβής είναι αυ-ξημένες τουλάχιστον κατά 25%. Εάν οι καταβαλλόμενες αποδοχές είναι αυ-ξημένες λιγότερο από 25%, ο εργοδότης οφείλει να τις συμπληρώσει, ώστε η προσαύξηση να φθάσει το 25%, δηλαδή το ποσοστό που προβλέπει ο νόμος.
- Οι κατέχοντες σε θέση εποπτείας ή διεύθυνσης ή εμπιστευτική στην επιχείρηση.
- Όταν πρόκειται για σύμβαση «απλής ετοιμότητας προς εργασία», δηλαδή όταν περιορίζεται μερικώς η ελευθερία του μισθωτού, χωρίς να έχει υποχρέωση να διατηρεί τις σωματικές και πνευματικές του δυνάμεις σε εγρήγορση στη διάθεση του εργοδότη. Εκτός βέβαια εάν γίνει ειδική συμφωνία που να προβλέπει την καταβολή της προσαύξησης για την περίπτωση αυτή.
- Οι οικοσύτοι μισθωτοί, όπως λ.χ. οι μάγειροι, υπηρέτες, οικοδιδάσκαλοι κλπ. που απασχολούνται στην κατοικία του εργοδότη και εξυπηρετούν τις οικιακές ανάγκες αυτού και της οικογένειάς του.

Αξίζει, βεβαίως, να επισημάνουμε ότι νόμιμες αποδοχές είναι εκείνες που δια-μορφώνονται από την αντίστοιχη συλλογική σύμβαση, συμπεριλαμβανομένων φυσικά σ' αυτήν και των ποσών που προέρχονται από διάφορα επιδόματα ανθυγιεινής εργασίας, πολυετίας, οικογενειακών βαρών κ.λπ., ενώ οι πραγματικές αποδο-χές θεωρούνται αυτές που πράγματι καταβάλλονται στον απασχολούμενο μισθωτό και οι οποίες μπορεί να είναι ίσες ή και μεγαλύτερες - ποτέ όμως μικρότερες - από τις νόμιμες αποδοχές.

Παραγραφή: Οι αξιώσεις των μισθωτών για την καταβολή της προσαύξησης 25% λόγω της απασχόλησης τους σε νυχτερινές ώρες, υπόκεινται στην 5 ετή παραγραφή, γιατί περιλαμβάνονται στην έννοια του μισθού. Η παρα-γραφή αρχίζει με τη λήξη του έτους μέσα στο οποίο γεννήθηκε η αξίωση και είναι δυνατή η δικαστική επιδίωξή της.

Ασφαλιστικές εισφορές: Η αμοιβή που καταβάλλεται για την απασχόληση σε νυχτερινές ώρες (δηλαδή τόσο η βασική αντιμισθία, όσο και η σχετική προσαύξηση 25% που αναλογεί σ' αυτή), υπόκεινται σε ασφαλιστικές εισφορές υπέρ του Ι.Κ.Α., όπως ακριβώς και οι λοιπές αποδοχές των εργαζομένων.

ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΤΗΝ ΚΥΡΙΑΚΗ Ή ΕΞΑΙΡΕΣΙΜΗ ΕΟΡΤΗ

Οι διατάξεις βάσει των οποίων καθορίζεται η αμοιβή που δικαιούνται να λάβουν όσοι μισθωτοί εργάζονται τις Κυριακές και τις καθορισμένες από το νόμο σαν εξαι-ρέσιμες εορτές (αργίες) περιέχονται:

- α. στην 8900/1946 κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Οικονομικών, όπως συμπληρώθηκε και ερμηνεύθηκε από την 25825/1951,

β. στο άρθρο 2 του Ν.Δ.3755/1957,

γ. στο Β. Δ/γμα 748/1966, όπως συμπληρώθηκε από το άρθρο 2 του Ν. 435/1976.

Από τις ανωτέρω διατάξεις προβλέπεται ότι «στο προσωπικό γενικά όλων των εργασιών και επιχειρήσεων της Χώρας, καταβάλλεται για τις ημέρες αυτές το κανονικό εκάστοτε ημερομίσθιο του αυξημένο κατά 75%». Επιπλέον, η προσαύξηση του 75% υπολογίζεται επί των νομίμων αποδοχών της ημέρας αυτής και όχι επί των πραγματικών αποδοχών. Η καταβολή αμοιβής για απασχόληση σε ημέρα Κυριακή ή

εξαιρέσιμης εορτής, έχει ως προϋπόθεση να είναι αυτή νόμιμη, δηλαδή να επιτρέπεται από το νόμο η εργασία, είτε λόγω της φύσης των εργασιών της επιχείρησης, είτε λόγω του είδους αυτής. Όταν ένας υπάλληλος εργάζεται την Κυριακή κανονικά, τότε σε περίπτωση που έχει τη Δευτέρα (ή άλλη μέρα της βδομάδας) ρεπό δεν υπο-λογίζονται 26 αλλά κανονικά 25 εργάσιμες μέρες και δικαιούται μόνο προσαύξηση 75% της Κυριακής. Σε περίπτωση όμως, που εργάστηκε επί πλέον μια Κυριακή, τότε οι εργάσιμες μέρες θεωρούνται 26 και οι αποδοχές του μήνα θα είναι:

Πραγματικός μισθός x 26/25 = χ ευρώ = αποδοχές μηνός.

Οι εν λόγω αποδοχές προσαυξάνονται και με 75% για τις αποδοχές της Κυριακής, πάντα επί των νομίμων αποδοχών. Παράλληλα, ένας εργάτης που ασχολήθηκε την Κυριακή, τότε δικαιούται να λάβει το πραγματικό του ημερομίσθιο και την προσαύ-ξηση 75% που υπολογίζεται πάνω στο νόμιμο ημερομίσθιο. Η επιχείρηση για να απασχολήσει μισθωτούς την Κυριακή, υποχρεούται να υποβάλει αίτηση στην Επι-θεώρηση Εργασίας που ανήκει η επιχείρηση, με συναπτόμενο πίνακα που θα ανα-γράφει τα ονοματεπώνυμα, τις ώρες εργασίας και την ημέρα ρεπό σε περίπτωση εργασίας πάνω από 5 ώρες.

Χρόνος κατά τον οποίο επιτρέπεται εργασία κατά την

Κυριακή ή τις αργίες με άδεια της Επιθεώρησης Εργασίας

Οι περιπτώσεις λειτουργίας ορισμένων επιχειρήσεων, εκμεταλλεύσεων κ.λπ., κα-θώς και η απασχόληση του προσωπικού τους την Κυριακή και σε ημέρες αργίας, προβλέπεται βάσει του Νόμου, ύστερα από άδεια της Επιθεώρησης Εργασίας και μόνο όταν πρόκειται για επείγουσα εργασία λόγω του είδους του προϊόντος ή της εποχής ή δεν μπορεί να γίνει σε άλλη ημέρα της εβδομάδας . Οι διατάξεις του Νόμου ορίζουν τα εξής:

- Παραλαβή και διανομή ξένου τύπου.
- Τμήματα αλλαγής ξένων νομισμάτων των Τραπεζών, για την εξυπηρέτηση των περιηγητών.
- Επιχειρήσεις που λειτουργούν εποχιακός κάθε έτος ή χρησιμοποιούν ύλες που υπόκεινται σε γρήγορη φθορά.
- Καθαρισμός, συντήρηση και επισκευή εγκαταστάσεων, εφόσον απ' αυτές εξαρτάται η κανονική λειτουργία της επιχείρησης, εκμετάλλευσης ή υπηρε-σίας και δεν είναι δυνατόν να γίνουν αυτές σε εργάσιμη ημέρα, χωρίς να προκληθεί σοβαρή ανωμαλία στην επιχείρηση, εκμετάλλευση ή υπηρεσία ή χωρίς κίνδυνο της ζωής ή υγείας των μισθωτών.

- Σε περιπτώσεις επείγουσας εργασίας, που δεν μπορεί να αναβληθεί χωρίς κίνδυνο να καταστραφούν τα προϊόντα ή να υποστούν βλάβη οι εγκαταστάσεις ή τα υλικά, από την οποία εμποδίζεται η κανονική λειτουργία της επιχείρησης κλπ. Σ' αυτές τις περιπτώσεις, εάν δεν μπορεί να ζητηθεί η άδεια προτού να αρχίσει η εργασία, επιβάλλεται να αναγγελθεί η εργασία στην Αστυνομική Αρχή, μετά την έναρξη της εργασίας.
- Σε περίπτωση απογραφής εμπορευμάτων ή για τη διακόσμηση προθήκης.

Ο εργοδότης, στα πλαίσια αυτού του τρόπου εργασίας, υποχρεούται να υποβάλει στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας σχετική αίτηση, για κάθε Κυριακή ή ημέρα αργίας και επί πλέον να υποβάλει πίνακα (σε δύο αντίτυπα), ο οποίος να περιέχει τα ονοματεπώνυμα των μισθωτών που θα απασχοληθούν, τις ώρες εργασίας για τον καθένα, καθώς και την ημέρα που θα χορηγηθεί η εβδομαδιαία ανάπαυση, όταν πρόκειται για εργασία την Κυριακή.

Ποιές θεωρούνται "Κυριακή - Εξαιρέσιμες Εορτές"

Εργασία σε ημέρα Κυριακή είναι αυτή που παρέχεται από το μεσονύκτιο του Σαββάτου προς την Κυριακή και λήγει το μεσονύκτιο της Κυριακής προς τη Δευτέρα και για τις εορτές, η εργασία που παρέχεται από το μεσονύκτιο (00:00) της ημέρας που διανύεται, μέχρι το μεσονύκτιο (00:00) της επόμενης ημέρας, διότι ως ημέρα κατά το πολιτικό ημερολόγιο θεωρείται το εκκινούν από μεσονύκτιο διάστημα χρονικής διάρκειας 24 ωρών.

Εξαιρούνται από την ανάπαυση της Κυριακής και, κατά συνέπεια, εργάζονται οι μισθωτοί που ασχολούνται:

- Ως υπηρέτες στο σπίτι του εργοδότη.
- Σε γεωργικές, κτηνοτροφικές, αλιευτικές και θηρευτικές επιχειρήσεις ως εργάτες που εκτελούν εργασία στην ύπαιθρο και όχι ως μισθωτοί γραφείων κ.λπ. για τους οποίους δεν ισχύει η εξαίρεση αυτή.
- Σε επιχειρήσεις οικογενειακής φύσης, όπου εργάζονται οι εργοδότες με τις οικογένειες τους (δηλαδή σύζυγοι, γονείς, τέκνα, ανήλικοι αδελφοί που συγκατοικούν με τον επιχειρηματία κλπ.).
- Για απασχόληση λόγω πρακτικής εξάσκησης των σπουδαστών Τεχνικών Σχολών.
- Οι εργαζόμενοι σε βιομηχανίες που κατασκευάζουν ελαστικούς αεροθαλάμους.

Εξαιρέσιμες Εορτές ή Υποχρεωτικές Ημέρες Αργίας

Εξαιρέσιμες εορτές θεωρούνται βάσει του νόμου οι εξής:

- Η Δευτέρα του Πάσχα
- Η 25η Μαρτίου
- Η 1η Μαΐου
- Η 15η Αυγούστου
- Η 28η Οκτωβρίου (προαιρετική αργία)

- Η 25η Δεκεμβρίου

Για τις παραπάνω εορτές ισχύει ό,τι ισχύει και για τις Κυριακές, με τη μόνη διαφορά, ότι οι εργαζόμενοι στις επίσημες εορτές δεν δικαιούνται άλλη μέρα ανά-παυσης στην εβδομάδα, που έρχεται μετά την Κυριακή. Επίσης, αν μία από τις παραπάνω αργίες, συμπίπτει με ημέρα Σαββάτου ή Κυριακής δεν μετατίθεται σε άλλη μέρα. Στην περίπτωση αυτή, καταβάλλεται μόνο στους εργάτες το ημερομίσθιο της ημέρας αυτής που είναι εξαιρεσίμη εορτή χωρίς την προσαύξηση 75% και στους υπαλλήλους καμία απολύτως πρόσθετη αμοιβή. Από τις παραπάνω υποχρεωτικές ημέρες αργίας η 28η Οκτωβρίου συμπεριλαμβάνεται στις υποχρεωτικές αργίες, μόνο με την θέληση καθεκάστου εργοδότη. Δηλαδή, αν θελήσει ο εργοδότης, μπορεί να λειτουργήσει η επιχείρηση του κατά την 28η Οκτωβρίου, ενώ για τις υπόλοιπες 5 ημέρες αργίας, για να λειτουργήσει η επιχείρηση, θα πρέπει να ανήκει στις εξαιρούμενες επιχειρήσεις. Ειδικά για την 1η Μαΐου παραχωρήθηκε από το νόμο το δικαίωμα στον Υπουργό Εργασίας να καθορίζει αυτή ως ημέρα υποχρεωτικής αργίας, με απόφαση του που θα εκδίδεται κάθε έτος. Αυτό γίνεται πλέον τακτικά κάθε έτος και έτσι η προαιρετικότητα της αργίας έχει περιοριστεί στην πραγματικότητα μόνο για την 28η Οκτωβρίου. Επομένως ο εργοδότης έχει υποχρέωση να γνωστοποιήσει εγκαίρως στο προσωπικό του αν θα λειτουργήσει ή όχι η επιχείρηση κατά την ημέρα αυτή.

Περίπτωση σύμπτωσης Αργίας - Εξαιρεσίμης

Εορτής με ημέρα Κυριακή ή Σαββάτου

Σε περίπτωση σύμπτωσης αργίας - εξαιρεσίμης εορτής με ημέρα Κυριακής ή Σαβ-βάτου, η αργία δεν μεταφέρεται σε άλλη εργάσιμη ημέρα της εβδομάδας που έρχε-ται μετά την Κυριακή, ούτε και υποχρεώνεται ο εργοδότης να χορηγήσει άλλη μέρα για ανάπαυση, στους εργάτες και υπαλλήλους της επιχείρησής του. Ο εργοδότης, όμως υποχρεώνεται να καταβάλλει το ημερομίσθιο στους εργάτες (όχι στους υπαλ-λήλους), χωρίς την προσαύξηση του 75% και η άδεια παρατείνεται κατά μια μέρα.

Για τις τοπικές γιορτές (π.χ. η εορτή του Αγίου Ανδρέα στην Πάτρα 30 Νοεμβρίου κλπ.), για τις γιορτές των Θεοφανείων, της Μ. Παρασκευής, της Καθαράς Δευτέρας, της δεύτερης ημέρας των Χριστουγέννων, της Πρωτοχρονιάς και για τις υπόλοιπες γιορτές, που δεν θεωρούνται από το νόμο εξαιρεσίμες, καθώς επίσης και για τις επίσημες μέρες γενικού πένθους κλπ. παρατηρούνται τα εξής:

- 1) Σε περίπτωση λειτουργίας της επιχείρησης, οι εργάτες χάνουν το ημερομίσθιο, ενώ οι υπάλληλοι θα λάβουν στο τέλος του μήνα όλο το μισθό τους, χωρίς καμία περικοπή ή πρόσθετη αμοιβή.
- 2) Σε περίπτωση λειτουργίας της επιχείρησης, οι εργάτες που θα εργαστούν θα πάρουν το πραγματικό ημερομίσθιο τους, μη λαμβάνοντας την προσαύξηση το 75%, ενώ οι υπάλληλοι, που θα εργαστούν την ημέρα αυτή, δεν θα πάρουν, εκτός από το μηνιαίο μισθό τους, καμία άλλη πρόσθετη αμοιβή, διότι στο μηνιαίο μισθό τους περιλαμβάνεται και η αμοιβή για την εργασία των παραπάνω εορτών. Εννοείται πως αν δεν εργαστούν, ενώ η επιχείρηση λειτούργησε, δεν θα πάρουν τις παραπάνω αποδοχές, δηλαδή θα αφαιρεθεί από το μισθό των υπαλλήλων αυτών το 1/25 και οι εργάτες δεν θα πληρωθούν για την ημέρα αυτή. Αν όμως η επιχείρηση παρέμεινε κλειστή την ημέρα αυτή κατά τα προηγούμενα έτη και μόνο φέτος κατ' εξαίρεση λειτούργησε, τότε αυτοί που αμείβονται με μισθό δικαιούνται

να πάρουν και 1/25 επιπλέον του μισθού τους λόγω της απασχόλησης τους την ημέρα αυτή (Θεοφάνεια, Καθαρή Δευτέρα κ.λπ.) και οι εργάτες θα πάρουν το πραγματικό τους ημερομίσθιο χωρίς προσαύξηση.

Συμψηφισμός - Παραγραφή Αμοιβής Κυριακής ή Εξαιρέσιμης Εορτής

Όταν συντάσσεται η σύμβαση πρόσληψης, μπορεί να συμφωνηθεί, να καταβάλλει ο εργοδότης, κάθε μήνα, πέραν των νομίμων αποδοχών και ένα επιπλέον ποσό στον απασχολούμενο μισθωτό, που θεωρείται ως αμοιβή για τυχούσα απα-σχόλησή του κατά την Κυριακή και εξαιρέσιμη εορτή. Αν φυσικά οι αμοιβές αυτές σε κάποιο μήνα, για τις Κυριακές και εξαιρέσιμες εορτές, μαζί με τις προσαυξήσεις τους είναι περισσότερες από το ποσό που έχει συμφωνηθεί και καταβάλλεται κάθε μήνα, τότε ο εργοδότης καταβάλλει στον μισθωτό και την επιπλέον διαφορά που του οφείλει. Ενώ αντίθετα, αν σε κάποιο μήνα δεν πραγματοποιήθηκε απασχόληση σε ημέρα Κυριακή, τότε το ποσό που συμφωνήθηκε καταβάλλεται κανονικά στον μισθωτό. Απαγορεύεται να δηλώσει ο εργοδότης εκ των υστέρων ότι το επιπλέον ποσό που διατίθεται κάθε μήνα στον μισθωτό, καταβάλλεται για να συμψηφιστούν οι αποδοχές του απασχολούμενου μισθωτού τις Κυριακές και εξαιρέσιμες εορτές. Η απαίτηση του μισθωτού για αμοιβή σε Κυριακές και εξαιρέσιμες εορτές, καθώς και για την προσαύξηση 75% αυτής, όταν η απασχόληση αυτή είναι νόμιμη παραγρά-φεται σε 5 έτη και όταν η απασχόληση είναι παράνομη (χωρίς δηλαδή τις νόμιμες διατυπώσεις) παραγράφεται σε 20 χρόνια, μετρούμενα μετά από τη λήξη του έτους που τοποθετείται η απαίτηση.

Επισημαίνεται, ότι η απασχόληση κατά την τελευταία Κυριακή του έτους είναι υποχρεωτική, εφόσον ο εργοδότης αποφασίσει την λειτουργία της επιχείρησής του. Σε περίπτωση λειτουργίας της επιχείρησης την τελευταία Κυριακή του έτους, όσοι απασχοληθούν και αμείβονται με ημερομίσθιο, θα πάρουν το ημερομίσθιο τους και προσαύξηση 75% επί του νομίμου ημερομισθίου. Αντίθετα, όσοι αμείβον-ται με μηνιαίο μισθό θα πάρουν μόνο προσαύξηση 75% επί του 1/25 του νομίμου μηνιαίου μισθού τους, εφόσον βεβαίως τυχουν αναπληρωματικής ανάπαυσης, ενώ στην περίπτωση που δεν τυχουν αναπληρωματικής άδειας θα πάρουν επιπλέον και το 1/25 του καταβαλλόμενου μισθού τους.

ΥΠΕΡΩΡΙΕΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ

Έννοια: Υπερωριακή Εργασία

Η θεωρία, αλλά και η δικαστηριακή νομολογία δέχονται ότι, ως υπερωρίες λογίζονται μόνο οι επιπλέον του νομίμου ωραρίου πραγματικές ώρες εργασίας. Επομένως δεν αναγνωρίζεται ως υπερωριακή απασχόληση ο χρόνος που απαιτείται και διατίθεται από τους μισθωτούς για τη μετάβαση τους στον τόπο εργασίας, αδιάφορα εάν αυτός είναι μακριά από την κατοικία τους και άσχετα εάν η μετάβαση γίνεται με μεταφορικό μέσο του εργοδότη ή των μισθωτών. Επίσης δεν θεωρείται ως υπερωρία η παραμονή του μισθωτού στον τόπο εργασίας, όταν οφείλεται στην έλλειψη συγκοινωνιακού μέσου. Περαιτέρω δεν αποτελεί υπερωρι-ακή απασχόληση ή απλή ετοιμότητα προς εργασία, έστω και αν συνδέεται με την εργασιακή σύμβαση. Καθώς επίσης και η τυχούσα παραμονή των μισθωτών στο χώρο εργασίας, είτε προς ευκολία τους είτε για άλλους λόγους, διότι ως χρόνος εργασίας λογίζεται το χρονικό διάστημα από το οποίο ο μισθωτός επιλαμβάνεται της εκτέλεσης της εργασίας του έως την απόθεσή της. Αντιθέτως, οι διατάξεις τής υπερωριακής εργασίας εφαρμόζονται, όταν πρόκειται για γνήσια ετοιμότητα εργασίας, Βάσει της δικαστηριακής νομολογίας, για την ύπαρξη υπερωριακής απασχόλησης πρέπει να έχουμε υπέρβαση του ανώτατου νομίμου ωραρίου εργασίας της ημέρας και όχι της εβδομάδας. Όταν οι μισθωτοί απασχολούνται

εντός των νομίμων χρονικών ορίων της ημερήσιας εργασίας τους, αλλά επί χρόνο δε περισσότερο από το καθορισμένο ωράριο εργασίας, είτε από έθιμο είτε από συμφωνία, δεν θεωρείται ότι κείνται υπό όρους υπερωριακής εργασίας. Δηλαδή, δεν οφείλεται η προσαύξηση της υπερωρίας, όταν υπάρχει υπέρβαση μόνο του συμβατικού και όχι του νομίμου ωραρίου εργασίας. Στην περίπτωση αυτή καταβάλλεται απλώς η συμφωνημένη ή συνηθισμένη αμοιβή. Αντιθέτως, θεωρείται υπερωρία η κατάσταση κατά την οποία ο μισθωτός μετά τη συμπλήρωση του νομίμου ωραρίου του παρέχει στον ίδιο εργοδότη πρόσθετη εργασία, διαφορετική κατά ποιόν και μη συναφή προς την κύρια εργασία του.

Υπερωριακή Εργασία - Αμοιβή

Η εργασία που παρέχεται πέρα εκτός των χρονικών ορίων της ημερήσιας εργασίας, που καθορίζεται από τη νομοθεσία για κάθε κατηγορία μισθωτών και για κάθε είδους επιχείρηση, ονομάζεται υπερωριακή εργασία. Πάντως, η υπέρβαση του ημερήσιου ωραρίου εργασίας που έχει καθορισθεί με ατομική σύμβαση εργασίας ή συλλογική σύμβαση, διαιτητική απόφαση ή κανονισμό εργασίας, δεν θεωρείται υπερωριακή απασχόληση. Είναι αξιοσημείωτο, μάλιστα, ότι και μετά την ισχύ του Ν.2874/2000, ως ανώτατο νόμιμο ημερήσιο ωράριο εργασίας, εξακολουθεί να είναι το οκτάωρο στην βάση εξαήμερης εβδομαδιαίας εργασίας και το εννιάωρο στην βάση πενθήμερης εργασίας. Υπενθυμίζεται, ωστόσο, ότι από 1/4/2001 το νόμιμο ωράριο είναι 43 ώρες εβδομαδιαίως και επομένως σε περίπτωση υπέρβασης των 43 ωρών, η απασχόληση θεωρείται υπερωριακή και για την πραγματοποίησή της απαιτείται ειδική διαδικασία, καθώς και η καταβολή ιδιαίτερης προσαύξησης. Όλοι γενικά οι εργαζόμενοι, ανεξαρτήτως αν πρόκειται για υπαλλήλους ή εργατοτεχνίτες, άνδρες ή γυναίκες, ενήλικους ή ανήλικους, εφόσον ασχολούνται επί περισσότερο του ενός έτους, όπως προβλέπεται το νόμιμο ωράριο εργασίας για κάθε κατηγορία του κλάδου τους, δικαιούνται να λάβουν πρόσθετη αμοιβή. Με άλλα λόγια, δικαιούνται να λάβουν καταρχήν την αντιμισθία του επιπλέον χρόνου εργασίας τους (ωρομίσθιο) και επιπρόσθετη ειδική προσαύξηση, το ποσό της οποίας εξαρτάται από το είδος της υπερωριακής εργασίας, δηλαδή από το αν πρόκειται για νόμιμη ή παράνομη υπερωρία.

Νόμιμες Υπερωρίες

Οι υπερωρίες, για την πραγματοποίηση των οποίων έχουν τηρηθεί οι διατυπώσεις του Νόμου (η επίδοση αναγγελίας υπερωρίας στην Επιθεώρησης Εργασίας, η τήρηση από τον εργοδότη Ειδικού Βιβλίου υπερωριών, η μη υπέρβαση των χρονικών ορίων που καθορίζονται κάθε εξάμηνο με απόφαση του Υπουργού Εργασίας κ.λπ.), θεωρούνται νόμιμες.

Οι εργαζόμενοι δικαιούνται να λάβουν για τις νόμιμες υπερωρίες τους την αμοιβή για κάθε ώρα της υπερωριακής εργασίας τους (ωρομίσθιο - βασική αμοιβή), (συνυπολογίζονται οι κάθε είδους πρόσθετες αμοιβές και επιδόματα που καταβάλλονται) και επιπλέον την ειδική προσαύξηση, η οποία έχει ως εξής:

- α) Κατά 50% για τις έως 120 ώρες υπερωριών ετησίως,
- β) Κατά 75% για τις υπέρ των 120 ωρών υπερωρίες ετησίως.

Ως βάση υπολογισμού της οφειλόμενης προσαύξησης για τις 120 πρώτες ώρες νόμιμης υπερωριακής εργασίας, λαμβάνεται υπόψιν το ημερολογιακό έτος και όχι το εξάμηνο. Κατ'

εξαίρεσιν, προσαύξηση της τάξης του 75% δικαιούνται οι υπερωρι-ακώς απασχολούμενοι, δυνάμει Υπουργικής Απόφασης, που εκδόθηκε κατ' εφαρ-μογήν του Ν.Δ.264/73.

Παράνομες Υπερωρίες

Οι υπερωρίες, για τις οποίες οι μισθωτοί απασχολούνται επί χρόνο περισσότερο από τα επιτρεπόμενα όρια της υπερωριακής εργασίας για κάθε κατηγορία μισθωτών (επιχειρήσεων), τα οποία καθορίζονται κάθε εξάμηνο με Υπουργική Από-φαση, θεωρούνται παράνομες, όπως και όσες πραγματοποιούνται χωρίς να τηρη-θούν οι διατυπώσεις του νόμου, δηλαδή χωρίς να έχει λάβει προηγουμένως ο εργοδότης άδεια της Επιθεώρησης Εργασίας εφόσον πρόκειται για ανειδίκευτους εργάτες και για υπερωρίες άνω των 120 ωρών ή άνευ τήρησης του Ειδικού Βιβλίου Υπερωριών ή άνευ επίδοσης έγγραφης αναγγελίας στην κατά τόπο αρμόδια Επιθε-ώρηση Εργασίας. Προκειμένης παράνομης υπερωρίας, δικαιούνται να λάβουν από την πρώτη ώρα της υπερωρίας, ανεξαρτήτως του τρόπου πληρωμής τους και από το αν πρόκειται για υπαλλήλους ή εργατοτεχνίτες, τα εξής:

α) Καταρχήν τη βασική αμοιβή (αποζημίωση) για τις ώρες της παράνομης υπερωρι-ακής εργασίας τους, βάσει των αρχών του αδικαιολόγητου πλουτισμού, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 904 του Αστικού Κώδικα. Η εν λόγω αποζημίωση συνι-στάται στο ποσό της δαπάνης (αμοιβής) την οποία θα κατέβαλε ο εργοδότης σε άλ-λο μισθωτό, απασχολούμενο με τις αυτές συνθήκες και βάσει έγκυρης σύμβασης εργασίας, δηλαδή της ίδιας ικανότητας και πείρας.

β) Επιπλέον δικαιούνται να λάβουν και προσαύξηση επί της εν λόγω αμοιβής τους ως αποζημίωση, η οποία ανέρχεται σε ποσοστό 150% (έναντι της πρότερα ισχύου-σας προσαύξησης 100%) και σύμφωνα με ρητή διάταξη του νόμου, υπολογίζεται με βάση όλες τις καταβαλλόμενες αποδοχές, που αντιστοιχούν στο νόμιμο ωράριο εργασίας.

Χρόνος κατά τον οποίο επιτρέπεται η Υπερωριακή Εργασία

Η υπέρβαση του ανώτατου ορίου της νόμιμης εργασίας των μισθωτών επιτρέπε-ται από το νόμο για ορισμένες μόνο εργασίες, η εκτέλεση των οποίων κρίνεται ότι δεν επιδέχεται αναβολή, θεωρουμένων ως επειγουσών, εξαιρετικών ή εκτάκτων.

Η σχετική διάταξη έχει ως εξής:

α) Επείγουσες εργασίες, οι οποίες είναι αναγκαίες για την πρόληψη ατυχημάτων, την οργάνωση μέτρων σωτηρίας λόγω αντιμετώπισης αιφνίδιων ζημιών είτε στο υλικό, είτε στις εγκαταστάσεις, είτε στο κτίριο της εκμετάλλευσης (επιχείρησης).

β) Επείγουσες εργασίες παροδοικοί χαρακτήρα ή εξαιρετικές επείγουσες ανάγκες για την εξυπηρέτηση του κοινού.

γ) Επείγουσες επισκευές πλωτών, χερσαίων και εναέριων μεταφορικών μέσων ή κα-θυστέρησης εκτέλεσης δρομολογίων κάθε φύσεως μεταφορικών μέσων.

δ) Περιπτώσεις εξαιρετικής συσσώρευσης εργασίας.

ε) Παραμονές των εξαιρεσίμων εορτών.

στ) Προπαρασκευαστικές ή συμπληρωματικές εργασίες, οι οποίες λόγω της φύσεως της εργασίας εκτελούνται εκτός του κανονικού χρονικού ορίου της νόμιμης εργασίας.

ζ) Αναπλήρωση χαμένων ωρών σε περίπτωση ομαδικής διακοπής της εργασίας, συ-νεπεία :

1. Αιφνίδιων αιτιών ή ανωτέρας βίας,

2. Επισήμων ή τοπικών εορτών, εκτός της Κυριακής και των προς αυτή εξομοιουμέ-νων ημερών,

3. Λόγω καιρικών μεταβολών σε βιομηχανικές ή εργασίες, οι οποίες λόγω της φύσης τους επηρεάζονται από τις καιρικές μεταβολές.

Αξιοσημείωτο είναι ότι η ύπαρξη λόγου από τους προαναφερθέντες οι οποίοι δι-καιολογούν την υπερωριακή απασχόληση, ανήκει πάντοτε στην κρίση του ενδιαφε-ρόμενου εργοδότη. Εάν οι μισθωτοί αμφισβητήσουν την συνδρομή αυτού, είναι αρ-μόδια τα πολιτικά δικαστήρια, ενώ είναι αυτονόητο ότι ο εργοδότης φέρει την δυ-νατότητα διακοπής της υπερωριακής απασχόλησης, όποτε κρίνει πως δεν συντρέ-χουν πλέον οι λόγοι για τους οποίους υπήρξε απαραίτητη.

Έγκριση με Υπουργική Απόφαση

Η χορήγηση αδειάς για υπερωριακή απασχόληση, με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και σύμφωνη γνώμη του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας, προβλέπεται για τους μισθωτούς όλων των επιχειρήσεων και εργασιών, καθώς επίσης για το Δη-μόσιο και τα Ν.Π.Δ.Δ., πέραν των υπερωριακών ορίων που επιτρέπονται για κάθε κατηγορία, εφόσον πρόκειται:

α) για εργασίες επείγουσας φύσης, η εκτέλεση των οποίων κρίνεται απολύτως επι-βεβλημένη και δεν επιδέχεται αναβολή,

β) για εξαιρετικώς επείγουσα ανάγκη που αφορά στην εξυπηρέτηση των Ενόπλων Δυνάμεων, του Δημοσίου και των Ν.Π.Δ.Δ.

Για την εν λόγω υπερωριακή απασχόληση, το ωρομίσθιο των μισθωτών καταβάλλεται αυξημένο κατά 75%, έστω και αν το σύνολο των ωρών υπερωρίας που έχει πραγματοποιήσει ένας μισθωτός μέσα στο έτος δεν υπερβαίνει τις 120 ώρες.

Διαδικασία Υπερωριακής Εργασίας

Σήμερα για την πραγματοποίηση υπερωριακής εργασίας δεν απαιτείται να εκδο-θεί προηγουμένως άδεια της Επιθεώρησης Εργασίας, αλλά μπορούν οι εργοδότες με απλή έγγραφη αναγγελία σ' αυτή να απασχολούν υπερωριακώς το προσωπικό τους, νοείται μέσα στα χρονικά όρια που προβλέπονται από την κείμενη νομοθεσία, με την προϋπόθεση βέβαια ότι συντρέχει μια τουλάχιστον από τις περιπτώσεις που αναφέρονται στο νόμο, οι οποίες δικαιολογούν την υπερωριακή απασχόληση. Κατ' εξαίρεση, μόνο όταν πρόκειται να απασχοληθούν υπερωριακώς ανειδίκευτοι εργά-τες, για περισσότερες από 120 ώρες το χρόνο, απαιτείται να υπάρχει η προηγούμε-νη άδεια της αρμόδιας Επιθεώρησης Εργασίας, η οποία χορηγείται μόνο εφόσον κατά τη χρονική περίοδο που ζητείται, δεν υπάρχουν διαθέσιμοι άνεργοι.

Από τα ανωτέρω προκύπτει ότι ο νόμος θέτει δύο προϋποθέσεις για την πραγμα-τοποίηση υπερωρίας, δηλαδή:

α) την επίδοση έγγραφης αναγγελίας στην αρμόδια κατά τόπο Επιθεώρηση Εργασίας, σχετικά με την υπερωριακή απασχόληση,

β) την τήρηση ειδικού βιβλίου υπερωριών.

• Οι προϋποθέσεις αυτές έχουν ως εξής:

α) Έγγραφο αναγγελία:

Η επίδοση της έγγραφης αναγγελίας στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας ή όπου δεν υπάρχει τέτοια, στην αρμόδια Αστυνομική Αρχή, πρέπει να προηγείται της υπερωριακής απασχόλησης. Κατ' εξαίρεση, όταν πρόκειται για περίπτωση εργασίας επείγουσας φύσεως, επιτρέπεται να επιδοθεί η αναγγελία το αργότερο μέσα στην επόμενη εργάσιμη ημέρα από την έναρξη της υπερωριακής απασχόλησης. Στην ανωτέρω αναγγελία πρέπει να αναγράφονται σε ειδικές στήλες τα εξής στοιχεία:

i. Η αιτία για την οποία πραγματοποιείται η υπερωριακή εργασία.

ii. Οι τροποποιήσεις που επέφερε ο εργοδότης προσωρινά, στις συνηθισμένες ώρες εργασίας.

iii. Το ονοματεπώνυμο και η ειδικότητα των μισθωτών ή ο αριθμός των μισθωτών που πρόκειται να απασχοληθούν κατά ειδικότητα και τμήμα.

iv. Η ημερομηνία που θα πραγματοποιηθεί η υπέρβαση.

v. Η ώρα έναρξης και λήξης της υπέρβασης

vi. Σε περίπτωση αναπλήρωσης ωρών που απολέσθηκαν, υπεύθυνη δήλωση για τις απολεσθείσες ώρες και τον τρόπο αναπλήρωσης τους.

Αντίγραφο της αναγγελίας θεωρημένο από την Επιθεώρηση Εργασίας, οφείλει ο εργοδότης να αναρτήσει σε εμφανές μέρος του τόπου της εργασίας. Γιατί τότε μόνο αυτή αποτελεί άδεια υπερωριακής εργασίας. Παράλληλα επιβάλλεται να αναγράφεται στην αναγγελία, καθώς και στο Βιβλίο Υπερωριών, η νόμιμη αιτία και τα πραγματικά εκείνα περιστατικά που δικαιολογούν την αναγραφόμενη περίπτωση της υπερωριακής εργασίας. Δεν θεωρούνται πάντως σαν άδεια υπερωριακής εργα-σίας έγγραφα, στα οποία δεν αναγράφεται το ονοματεπώνυμο των μισθωτών, οι ημέρες και οι ώρες της υπερωριακής απασχόλησης. Επίσης δεν θεωρείται σαν άδεια υπερωριακής εργασίας και η έγκριση των «καταστάσεων προσωπικού» από την αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας, στις οποίες αναγράφονται οι μισθωτοί για εργασία επί πλέον από το νόμιμο ωράριο. Η «αναγγελίας υπερωριακής εργασίας», τονίζεται ότι πρέπει να επιδίδεται στην Επιθεώρηση Εργασίας προτού να πραγματοποιηθεί η υπερωριακή εργασία, ώστε να αποφεύγονται επιζήμιες συνέπειες. Σε περίπτωση που δεν πραγματοποιηθεί ή διακοπεί η υπερωριακή εργασία, για την οποία έγινε έγγραφη αναγγελία στην αρμόδια Αρχή (ή έχει ληφθεί άδεια απ' αυτή) υποχρεούται ο εργοδότης να το αναγγείλει οπωσδήποτε μέσα σε 24 ώρες στην ίδια Αρχή, διαφορετικά θεωρείται ότι πραγματοποιήθηκε η υπερωριακή απασχόληση. Η ανωτέρω έγγραφη αναγγελία της υπερωριακής εργασίας, επέχει θέση αδείας και συνεπώς υπόκειται σε χαρτόσημο.

β) Ειδικό Βιβλίο Υπερωριών:

Οι εργοδότες έχουν υποχρέωση να τηρούν ειδικό βιβλίο υπερωριών, σε τύπο ημερολογίου, το οποίο πρέπει να θεωρείται από την αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας προτού να χρησιμοποιηθεί. Στο

βιβλίο αυτό αναγράφονται σε ειδικές ταυτόσημες στήλες, τα στοιχεία που αναφέρονται στην επιδιδόμενη « έγγραφη αναγγελία της υπερωριακής εργασίας». Το βιβλίο υπερωριών πρέπει να τίθεται, όταν ζητείται, στη διάθεση των οργάνων της Επιθεώρησης Εργασίας και των Ασφαλιστικών Οργανισμών. Αντίγραφο δε αυτού πρέπει να υποβάλλεται στην Επιθεώρηση Εργασίας, στους μήνες Μάιο και Οκτώβριο κάθε χρόνο. Σημειώνεται ιδιαίτερα ότι στο ανωτέρω βιβλίο απαιτείται να υπογράφουν απαραίτητα οι μισθωτοί σε ειδική στήλη, εφόσον δεν υπογραφούν σε εξοφλητική μισθοδοτική κατάσταση. Σε περίπτωση όμως που τηρείται από την επιχείρηση μηχανογραφικό σύστημα, δεν απαιτείται η υπογραφή των μισθωτών στο βιβλίο υπερωριών.

Υπερωριακή Αμοιβή

Η αμοιβή που καταβάλλεται στους μισθωτούς, οι οποίοι παρέχουν υπερωριακή εργασία, καθορίζεται από τις διατάξεις του άρθρου 4 του Ν.2874/2000, οι οποίες έχουν ως εξής:

1. Από 1/4/2001 σε επιχειρήσεις για τις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας σαράντα (40) ωρών την εβδομάδα καταργείται, κατά την κρίση του εργοδότη, η υποχρέωση του μισθωτού για υπερεργασιακή απασχόληση πέντε (5) ωρών την εβδομάδα.
2. Στις ως άνω επιχειρήσεις ο εργοδότης διατηρεί την ευχέρεια υπερωριακής απασχόλησης του μισθωτού και ο μισθωτός αντίστοιχα υποχρεούται να παρέχει την εργασία του για τρεις (3) ώρες πέραν του συμβατικού ωραρίου (41η, 42η και 43η ώρα) την εβδομάδα (ιδιόρρυθμη υπερωρία).
3. Από 1/4/2001 η πέραν των σαράντα τριών (43) ωρών την εβδομάδα επιπλέον απασχόληση του μισθωτού στις επιχειρήσεις της παραγράφου 1 θεωρείται υπερωριακή απασχόληση ως προς όλες τις νόμιμες συνέπειες, διατυπώσεις και διαδικασίες έγκρισης.
4. Μισθωτοί απασχολούμενοι δικαιούνται για κάθε ώρα ιδιόρρυθμης υπερωριακής απασχόλησης και νόμιμης υπερωριακής απασχόλησης μέχρι τη συμπλήρωση 120 ωρών ετησίως, αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξανόμενο κατά 50%. Για την πέραν των 120 ωρών υπερωριακή απασχόληση εφαρμόζονται οι διατάξεις του άρθρου 1 του Ν.435/1976.
5. Ο μισθωτός σε κάθε περίπτωση μη νόμιμης υπερωριακής απασχόλησης του, δικαιούται αποζημίωση ίση με το 250% του καταβαλλόμενου ωρομισθίου για κάθε ώρα μη νόμιμης υπερωρίας.

Υπολογισμός Προσαύξησης

Προκειμένου του προσδιορισμού του καταβαλλόμενου ημερομισθίου, η προτεραιότητα αφορά στον χρόνο (ημέρα / ώρα) πραγματοποίησης της υπερωρίας, βάσει των διατάξεων ή της συμφωνίας, που ισχύουν κατά την ημέρα αυτή. Έτσι περιλαμβάνονται ο βασικός μισθός, τα χορηγούμενα επιδόματα, όπως και κάθε άλλη παροχή που δίνεται τακτικά και σταθερά ως αντάλλαγμα της παρεχόμενης εργασίας. Οι προσαυξήσεις για απασχόληση κατά την Κυριακή, εξαιρέσιμες εορτές και νύχτες, συνυπολογίζονται για την αμοιβή της υπερωρίας, εφόσον η συγκεκριμένη υπερωριακή εργασία συνέπεσε στα όρια της νυκτερινής εργασίας ή της εργασίας κατά την Κυριακή ή εξαιρέσιμης εορτής. Πάντως, δεν περιλαμβάνονται οι κύριες αποδοχές για εργασία κατά την Κυριακή, εορτές και νύχτες, αλλά ούτε τα δώρα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα, το επίδομα αδείας, καθώς και οι παροχές που δίνονται για την εξυπηρέτηση των λειτουργικών αναγκών της επιχείρησης.

Αξιοσημείωτο είναι, βεβαίως, ότι ως καταβαλλόμενο ωρομίσθιο για τον υπολογισμό της αμοιβής και της προσαύξησης λόγω παροχής υπερωριακής εργασίας, νοείται το τμήμα του μισθού

το οποίο αναλογεί σε κάθε ώρα απασχόλησης, κατά τις ημέρες απασχόλησης στα ανωτέρω είδη εργασιών, βάσει της συμφωνίας ή των δια-τάξεων που ίσχυαν κατά τον αντίστοιχο χρόνο. Επομένως, μόνο εάν τα ανωτέρω είδη εργασιών συμπίπτουν με παροχή εργασίας κατά την Κυριακή ή άλλη αργία ή κα-τά τη νύχτα συνυπολογίζονται και οι αντίστοιχες προσαυξήσεις 75% ή 25%.

Ωρομισθίο

Προκειμένου τού ωρομισθίου, βάσει του οποίου υπολογίζεται τόσο η βασική αμοιβή όσο και οι προσαυξήσεις της υπερωριακής εργασίας, προκύπτουν οι εξής περιπτώσεις:

α) Προκειμένων των μισθωτών που αμείβονται με μηνιαίο μισθό, διαιρούμε τα 6/25 του καταβαλλόμενου μισθού τους με τον αριθμό 40, δηλαδή όσες είναι και οι ώρες της εβδομαδιαίας εργασίας. Το πηλίκο της διαίρεσης που προκύπτει αποτελεί τη βασική αντιμισθία της υπερωρίας, η οποία εν συνεχεία προσαυξάνεται με το αν-τίστοιχο ποσοστό που ισχύει για κάθε περίπτωση,

β) Προκειμένων των μισθωτών που αμείβονται με ημερομίσθιο, διαιρούμε το ποσό των 6 πλήρως καταβαλλόμενων ημερομίσθιων με τον αριθμό 40, δηλαδή όσες είναι και οι ώρες της εβδομάδας εργασίας. Το πηλίκο της διαίρεσης που προκύπτει απο-τελεί και στην περίπτωση αυτή, τη βασική αντιμισθία της υπερωρίας. Το ποσό αυτό στην συνέχεια προσαυξάνεται με το ποσοστό που ισχύει για κάθε περίπτωση.

Είναι, βεβαίως, αξιοσημείωτο ότι τα ανωτέρω ισχύουν τόσο για μισθωτούς με εξαήμερη απασχόληση, όσο και για μισθωτούς με πενθήμερη απασχόληση. Πάν-τως, όταν πρόκειται για μισθωτούς στους οποίους ισχύει ή εφαρμόζεται ωράριο εβδομαδιαίας εργασίας μικρότερο από 40 ώρες, διαιρούμε τα 6/25 του μηνιαίου μισθού ή το ποσό των 6 ημερομισθίων τους με τον αριθμό των ωρών της εβδομαδι-αίας εργασίας τους, που ισχύει για τη συγκεκριμένη περίπτωση.

Υπερωριακή Εργασία

(Κυριακές - Εξαιρέσιμες Εορτές - Νυχτερινές Ώρες - Εκτός Έδρας)

Στην περίπτωση που η υπερωριακή εργασία παρέχεται τις Κυριακές ή εξαιρέσι-μες εορτές, καταβάλλεται επιπλέον στις προσαυξήσεις που αναφέραμε (δηλαδή 50% ή 75% κ.λπ.) και η προσαύξηση 75%, η οποία όπως είναι γνωστό καταβάλλεται για την απασχόληση τις Κυριακές και εξαιρέσιμες εορτές. Διευκρινίζεται όμως ότι, στην περίπτωση αυτή η προσαύξηση της υπερωριακής εργασίας υπολογίζεται (σύμ-φωνα με πάγια άποψη της δικαστηριακής νομολογίας), επί του καταβαλλόμενου ωρομισθίου, εφόσον όμως προηγουμένως προσαυξηθεί αυτό με το ποσοστό 75%, λόγω της απασχόλησης του μισθωτού σε ημέρα Κυριακής ή εξαιρέσιμης εορτής. Είναι απαραίτητο, βεβαίως, να επισημάνουμε ότι η προσαύξηση 75% της κυριακάτι-κης εργασίας υπολογίζεται, κατ' αντίθεση προς την υπερωρία, επί του νόμιμου μι-σθού ή ημερομισθίου και όχι επί των τυχουσών αυξημένων αποδοχών που κατα-βάλλει ο εργοδότης.

Έκταση Εφαρμογής - Εξαιρέσεις

Οι διατάξεις οι οποίες αφορούν στην αμοιβή της υπερωριακής εργασίας, έχουν εφαρμογή σε όλους γενικά τους μισθωτούς, ανεξαρτήτως εάν πρόκειται για άνδρες ή γυναίκες, ενήλικους ή ανήλικους, οι οποίοι απασχολούνται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, ανεξαρτήτα με την ιδιότητα του εργοδότη και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά που παρουσιάζει. Έτσι, εφαρμόζονται στο Δημόσιο και στα Ν.Π.Δ.Δ., για το προσωπικό που συνδέεται μ' αυτά με σχέση εργασίας ιδιωτικού

δικαίου. Επιπλέον, έχουν εφαρμογή, όχι μόνο στους μισθωτούς που αμείβονται με μηνιαίο μισθό ή ημερομίσθιο, αλλά και σε όσους αμείβονται κατά μονάδα εργασίας ή κατά αποκοπή ή με ποσοστά.

Κατ' εξαίρεση δεν εφαρμόζονται:

- α) Στα πρόσωπα που κατέχουν θέση διεύθυνσης ή εποπτείας ή εμπιστευτική, διότι σε αυτά δεν έχουν εφαρμογή οι διατάξεις που αναφέρονται στα χρονικά όρια εργασίας των μισθωτών κλπ.
- β) Όταν πρόκειται για σύμβαση απλής ετοιμότητας προς εργασία, δηλαδή όταν περιορίζεται μερικώς η ελευθερία του μισθωτού χωρίς υποχρέωση να διατηρεί τις σωματικές και πνευματικές δυνάμεις του σε εγρήγορση στη διάθεση του εργοδότη. Εκτός, βεβαίως, αν γίνει ειδική συμφωνία, η οποία να προβλέπει υπερωριακή αμοιβή για την περίπτωση αυτή.
- γ) Στους οικόσιτους μισθωτούς που εξυπηρετούν τις οικιακές ανάγκες του εργοδότη και της οικογένειάς του.
- δ) Στους απασχολούμενους σε γεωργικές εργασίες, εκτός εάν ασκούνται από οργανωμένη επιχείρηση.

Συμφηφισμός με Υπέρτερες Αποδοχές

Κάθε συμφωνία μεταξύ εργοδότη και μισθωτού, με την οποία οι αξιώσεις του από υπερωριακή εργασία (τόσο για τη βασική αντιμισθία, όσο και για τη σχετική προσαύξηση), θα καλύπτονται εξ ολοκλήρου ή μερικώς από τις τυχόν υπέρτερες αποδοχές που τους καταβάλλει ο εργοδότης, θεωρείται βάσει του Νόμου άκυρη. Ωστόσο, η συμφωνία μεταξύ εργοδότη και μισθωτού, με την οποία συμφωνείται ότι θα καταβάλλεται ορισμένο χρηματικό ποσό έναντι υπερωριών, πέρα από το μισθό, το οποίο δεν θα παραμείνει στο μισθωτό, εάν δεν πραγματοποιηθούν υπερωρίες, θεωρείται έγκυρη. Δηλαδή, είναι δυνατή η προκαταβολή ενός ποσού για συγκεκριμένη υπερωριακή απασχόληση που θα πραγματοποιηθεί.

Παραίτηση Μισθωτού από τις Αξιώσεις

Η δικαστηριακή νομολογία δέχεται ότι οι διατάξεις που αναφέρονται στην αμοιβή της υπερωριακής εργασίας, θεωρούνται δημόσιας τάξης και συνεπώς δεν μπορεί να αποκλειστεί η εφαρμογή τους από την ιδιωτική βούληση. Επομένως, δεν επιτρέπεται οποιαδήποτε αντίθετη συμφωνία ή παραίτηση του μισθωτού από αξιώσεις, οι οποίες προέρχονται από υπερωριακή εργασία, έστω και αν ακόμα αυτή γίνεται εκ των υστέρων. Όταν πρόκειται για παράνομη υπερωρία είναι άκυρη η παραίτηση, τόσο για την αποζημίωση που οφείλεται βάσει των αρχών του αδικαιο-λογήτου πλουτισμού, όσο και για την αντίστοιχη επ' αυτής προσαύξηση κατά 150%.

Παραγραφή

Ο Νόμος προβλέπει ότι κάθε αξίωση των μισθωτών για αμοιβή που προέρχεται από υπερωριακή απασχόληση, έστω και αν φέρει τα στοιχεία του αδικαιολόγητου πλουτισμού, υπόκειται σε πενταετή παραγραφή, η οποία αρχίζει από τη λήξη του έτους, εντός του οποίου γεννήθηκε η αξίωση. Υπό τους όρους αυτής της διάταξης καλύπτονται τόσο οι αμοιβές που προέρχονται από νόμιμη υπερωριακή απασχόληση, όσο και οι αξιώσεις από παράνομη υπερωριακή απασχόληση.

Ασφαλιστικές Εισφορές

Οι ασφαλιστικές εισφορές που οφείλονται υπέρ του Ι.Κ.Α. υπολογίζονται στο συνολικό ποσό των κάθε είδους αποδοχών, οι οποίες παρέχονται από τον εργοδότη στους μισθωτούς σε αντάλλαγμα της εργασίας τους. Έτσι, υφίσταται υποχρέωση καταβολής εισφορών, τόσο επί του κυρίως μισθού (νόμιμου ή συμφωνημένου), όσο και επί των χορηγούμενων από τον οικείο εργοδότη κάθε είδους πρόσθετων αμοι-βών και παροχών (όπως λ.χ. υπερωρίες, επιδόματα παραγωγής, βραβεία απόδο-σης, προσαυξήσεις Κυριακής ή νυκτερινής εργασίας, ποσοστά πωλήσεων κλπ.), εφόσον βέβαια δίνονται σε αντάλλαγμα της παρεχόμενης εργασίας.

Αποδοχές Υπερωριών κατά τον Αστικό Κώδικα

Βάσει του άρθρου 659 του Αστικού Κώδικα ισχύουν τα εξής:

« Αν παρουσιαστεί ανάγκη για εργασία πέρα από τη συμφωνημένη ή τη συνηθισμέ-νη, ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να την παράσχει, αν είναι σε θέση να το κάνει και η άρνηση του θα ήταν αντίθετη με την καλή πίστη. Ο εργαζόμενος έχει δικαίω-μα για τη πρόσθετη αυτή εργασία να λάβει συμπληρωματική αμοιβή, που κανονίζε-ται ανάλογα με το συμφωνημένο μισθό και με τις ειδικές περιστάσεις.»

Συμφωνηθείσα εργασία είναι αυτή που συμφωνήθηκε ρητώς ή σιωπηρώς μετα-ξύ του μισθωτού και του εργοδότη. Θεωρείται ως σιωπηρώς συμφωνηθείσα η εργασία, την οποία παρέχει ο εργαζόμενος και αποδέχεται ο εργοδότης επί μακρό χρονικό διάστημα και εντός των χρονικών ορίων της ημερήσιας εργασίας που έχουν καθοριστεί νομίμως. Συνήθης εργασία είναι αυτή που προσήκει στην ιδιότητα με την οποία προσελήφθη ο μισθωτός.

Διοικητικές - Ποινικές Κυρώσεις

Η καταβολή της συνολικής αποζημίωσης 250% (προσαύξηση 150%) του ωρομι-σθίου για κάθε ώρα παράνομης υπερωρίας, δεν απαλλάσσει, τον εργοδότη από τις προβλεπόμενες από τη νομοθεσία διοικητικές και ποινικές κυρώσεις.

Κεφάλαιο 5ο

ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΑ ΤΑΜΕΙΑ

Στην Ελλάδα ορισμένα από τα σημαντικότερα ασφαλιστικά ταμεία που λειτουργούν σήμερα είναι τα εξής:

- Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων (Ι.Κ.Α.)
- Ταμείο Επαγγελματιών και Βιοτεχνών Ελλάδας (Τ.Ε.Β.Ε.)
- Ταμείο Συντάξεως και Αυτασφαλίσεως Υγειονομικών (Τ.Σ.Α.Υ)
- Ταμείο Συντάξεως Μηχανικών Εργοληπτών Δημοσίων Έργων (Τ.Σ.Μ.Ε.Δ.Ε.)
- ΤΑΜΕΙΟ ΝΟΜΙΚΩΝ

ΑΚΑΘΑΡΙΣΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΥΠΟΚΕΙΜΕΝΕΣ ΣΕ ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΤΟΥ Ι.Κ.Α.

Οι ακαθάριστες μηνιαίες αποδοχές των εργαζομένων όπως επίσης και οι υπόλοι-πες αποδοχές που του καταβάλλονται σε τακτά χρονικά διαστήματα υπόκεινται σε εισφορές υπέρ ασφαλιστικών ταμείων . Συγκεκριμένα σε εισφορές υπέρ ασφαλιστικών ταμείων υπόκεινται ο μισθός, το ημερομίσθιο, τα επιδόματα (Χριστουγέννων, Πάσχα, άδειας κ.λπ.) δηλαδή γενικά όλες οι αποδοχές που καταβάλλονται σε χρήμα ως αντάλλαγμα της εργασίας που παρέχεται στον εργοδότη. Επιπλέον, σε εισφορές υπέρ του Ι.Κ.Α. υπόκεινται και οι εξής αποδοχές:

- Οι υπερωρίες, υπερεργασίες, προσαυξήσεις για εργασία κατά την Κυριακή όπως και οι προσαυξήσεις για νυχτερινή εργασία.
- Το επίδομα ενοικίου, έξοδα κίνησης όπως και το επίδομα ασθένειας και το επίδομα ισολογισμού.
- Οι αποδοχές που λαμβάνει ο εργαζόμενος ως ποσοστό επί των πωλήσεων.
- Τα πριμ όπως και οι υπόλοιπες χρηματικές αποδοχές που ο μισθωτός λαμβάνει από τον εργοδότη του οικιοθελώς.
- Τα φιλοδωρήματα εφόσον επηρεάζουν τον πάγιο μηνιαίο μισθό που λαμβάνει ο σερβιτόρος από τους πελάτες.
- Τα οδοιπορικά έξοδα τα οποία καταβάλλονται σε τακτά χρονικά διαστήματα και δεν διακόπτονται από ασθένεια και άδεια.
- Οι μισθοί που καταβάλλονται σε μέλη Δ.Σ. των Α.Ε., εφόσον όμως ασφαλιζονται στο Ι.Κ.Α. για τις εν λόγω αποδοχές τους από την εταιρεία.
- Οι αποδοχές που καταβάλλονται στον / στην σύζυγο ή και στα παιδιά του εργαζόμενου στην επιχείρηση, μόνο στην περίπτωση που η αμοιβή αυτή δεν υπόκειται σε εισφορά άλλου ασφαλιστικού φορέα πλην του Ι.Κ.Α. .
- Οι εργαζόμενοι οι οποίοι εργάζονται αυτοπροσώπως και αμείβονται με το κομμάτι (φασόν), εφόσον εργάζονται εκτός επιχείρησης και ασφαλιζονται στο Ι.Κ.Α. για τις αποδοχές που λαμβάνουν.

I.K.A. - ΑΣΦΑΛΙΣΤΡΑ

Οι ασφαλιστικές εισφορές του I.K.A., τόσο οι εργοδοτικές όσο και των ασφαλισμένων αποδίδονται ενιαία και αδιαίρετα στο ίδρυμα. Οι βαρύνουσες εισφορές των ασφαλισμένων παρακρατούνται από τον εργοδότη και αποδίδονται από αυτόν μαζί με τις εργοδοτικές στο I.K.A. εντός των νομίμων προθεσμιών. Ό,τι ισχύει για τις εισφορές υπέρ I.K.A. εφαρμόζεται φυσικά και για όλες τις υπόλοιπες συνεισπραττό-μενες εισφορές Ο.Α.Ε.Δ., Τ.Ε.Α.Μ. κ.λπ. .

ΤΡΟΠΟΣ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΕΙΣΦΟΡΩΝ

Η παρακράτηση από τον εργοδότη των εισφορών που βαρύνουν τον ασφαλισμέ-νο γίνεται κατά την πληρωμή του μισθού του. Το σύνολο των εισφορών που αποδί-δεται στο I.K.A. είναι 37,25%. Δηλαδή, εάν ένας εργαζόμενος τον μήνα Σεπτέμβριο έχει ακαθάριστες αποδοχές 440,20 ευρώ, τότε οι κρατήσεις υπέρ του I.K.A. είναι οι παρακάτω:

- $440,20 \times 12,08\% = 53,180$ (Βαρύνουν τον ασφαλισμένο)
- $440,20 \times 24,45\% = 107,62$ (Βαρύνουν τον εργοδότη)
- $440,20 \times 37,25\% = 163,97$ (Σύνολο που αποδίδεται)

ΧΡΟΝΟΣ ΚΑΙ ΤΡΟΠΟΣ ΑΠΟΔΟΣΗΣ ΕΙΣΦΟΡΩΝ

Ο εργοδότης αφού παρακρατήσει τις νόμιμες εισφορές είναι υποχρεωμένος να συμπληρώσει το ατομικό βιβλιário του ασφάλιστρα καθώς και το Β.Υ.Κ.Ε. με το οποίο θα αποδώσει τα ασφάλιστρα σε οποιαδήποτε τράπεζα η οποία είναι συμβεβλημένη με το I.K.A. . Η απόδοση των εισφορών πρέπει να γίνει μέχρι το τέλος του επόμενου από αυτόν έγιναν οι κρατήσεις. Κατ' εξαίρεση για το Δημόσιο, τα Ν.Π.Δ.Δ. όπως και τους ΟΤΑ η προθεσμία καταβολής μετατίθεται έως το τέλος του μεθεπόμενου μηνός. Με την απόφαση Ν. 2039/39 του αρμόδιου υπουργού η προθεσμία αυτή μπορεί να εφαρμοστεί και για τα κοινωφελή ιδρύματα. Επίσης ο εργοδότης υποχρεούται για κάθε εξάμηνο και εντός του επόμενου μηνός (Ιανουά-ριο και Ιούλιο) να υποβάλλει στο I.K.A. μια συγκεντρωτική συνοδευτική κατάσταση που δίδεται από το I.K.A. όπου θα αναφέρει με λεπτομέρεια το προσωπικό που απασχόλησε για το συγκεκριμένο εξάμηνο καθώς επίσης και τα ασφάλιστρα που έχει καταβάλλει. Μαζί με την κατάσταση αυτή υποβάλλει και τα Α.Β.Α. υπογεγραμ-μένα από τον εργοδότη και τον ασφαλισμένο. Ο υπάλληλος του I.K.A. αφού υπο-γράψει για να πιστοποιήσει την παράδοση κρατάει τα αντίγραφα και παραδίδει στα στελέχη.

ΑΠΟΔΟΣΗ ΕΙΣΦΟΡΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΔΟΜΑΤΩΝ ΕΟΡΤΩΝ

Οι εισφορές που αντιστοιχούν στα δώρα εορτών μπορούν να αποδίδονται και σε δόσεις:

α. Για το επίδομα Χριστουγέννων μπορούν να αποδοθούν σε τέσσερις ισόποσες μη-νιαίες δόσεις, από τις οποίες η πρώτη μέχρι τις 15 Ιανουαρίου και οι υπόλοιπες μέ-χρι τις 15 των επόμενων μηνών δηλαδή 15/2, 15/3 και 15/4.

β. Για το δώρο του Πάσχα μπορούν επίσης ν' αποδοθούν σε τέσσερις ισόποσες μηνιαίες δόσεις, από τις οποίες η πρώτη μέχρι 30 Μαΐου και οι υπόλοιπες μέχρι την 30η των επόμενων μηνών.

(Τα παραπάνω ισχύουν μόνο για τις επιχειρήσεις και όχι για το Δημόσιο, τα Ν.Π.Δ.Δ. και τους Ο.Τ.Α.)

ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΕΠΙΔΟΜΑΤΟΣ ΑΔΕΙΑΣ

Βάσει της νομοθεσίας, το επίδομα αδείας καταβάλλεται την ημέρα χορήγησης της άδειας. Επομένως, οι εισφορές που αντιστοιχούν στο επίδομα αδείας αποδίδονται στο Ι.Κ.Α. εντός του επόμενου μηνός από τον μήνα που καταβλήθηκε το επίδομα στον ασφαλισμένο. Και στην περίπτωση που η άδεια καταβλήθηκε λόγω π.χ. απόλυσης, αποχώρησης συμβαίνει το ίδιο και ο χρόνος απόδοσης παραμένει ο ίδιος.

ΕΥΘΥΝΗ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΟΔΟΣΗ ΤΩΝ ΕΙΣΦΟΡΩΝ

Ο εργοδότης είναι υπεύθυνος για την απόδοση των εισφορών στο Ι.Κ.Α., όπως ακριβώς φέρει την ευθύνη παρακράτησης των εισφορών που βαρύνουν τον ασφαλισμένο. Ο εργοδότης είναι υπόχρεος για την καταβολή των εισφορών και του προ-σωπικού εκείνου που είναι ασφαλισμένο και δεν αμείβεται εξ ολοκλήρου από αυ-τόν. Άρνηση του ασφαλισμένου να καταβάλει τις εισφορές που τον βαρύνουν επι-φέρει λόγο καταγγελίας της σύμβασης εργασίας και μάλιστα χωρίς την καταβολή αποζημίωσης. Σε περίπτωση αυτοτελών εργαζόμενων, υπόχρεοι για την καταβολή είναι οι ίδιοι οι ασφαλισμένοι

ΕΚΠΡΟΘΕΣΜΗ ΚΑΤΑΒΟΛΗ ΕΙΣΦΟΡΩΝ

Οι ασφαλιστικές εισφορές αποδίδονται εντός του επόμενου μηνός από τον μήνα που παρασχέθηκε η εργασία εκτός του Δημοσίου και των Ν.Π.Δ.Δ. όπου οι μήνες γίνονται δύο. Σε περίπτωση εκπρόθεσμης καταβολής των εισφορών αυτές επιβαρύνονται με ποσοστό 5% για το πρώτο δεκαήμερο και 1% για κάθε επόμενο δεκαήμερο. Το σύνολο όμως της επιβάρυνσης από πρόσθετα τέλη δεν μπορεί να υπερβεί το 20% της κύριας οφειλής των καθυστερημένων οφειλών. Το δεκαήμερο αυτό υπολο-γίζεται από την πρώτη ημέρα καθυστέρησης. Σε περίπτωση που η τελευταία ημέρα καταβολής είναι Κυριακή τότε οι εισφορές μπορεί να αποδοθούν και την Δευτέρα χωρίς προσαύξηση.

ΠΟΙΝΙΚΕΣ ΚΥΡΩΣΕΙΣ ΚΑΤΑ ΟΦΕΙΛΕΤΩΝ

Το ίδρυμα έχει ορίσει κάποιες κυρώσεις για την ευκολότερη επίτευξη των εισπράξεων καθυστερημένων οφειλών. Έτσι, φέρει δικαίωμα υποβολής μήνυσης και κατασχέσεων κινητών και ακίνητων περιουσιακών στοιχείων του οφειλέτη. Βάσει του Ν. 1867/89 ορίζεται ότι με δικαστική απόφαση μπορεί να αποφασιστεί και το μέτρο της προσωπικής κράτησης οφειλετών. Προσωπική κράτηση δεν μπορεί να αποφασιστεί για άτομα άνω των 65 ετών, για κληρικούς, για εν ενεργεία βουλευτές, για όσους τελούν υπό πτώχευση, όπως επίσης για εκπροσώπους ανώνυμων εταιριών και Ε.Π.Ε., εφόσον όμως τα χρέη βαρύνουν τις εν λόγω εταιρίες. Επιπλέον, βάσει του άρθρου 27 του Ν. 1882/90 μπορεί να επιβληθεί και το μέτρο απαγόρευσης εξόδου από τη χώρα για χρέη προς το Δημόσιο και άρα και προς το Ι.Κ.Α. . Το μέτρο αυτό ισχύει και για διευθυντές και εκπροσώπους Α.Ε. και Ε.Π.Ε. . Το μέτρο της απαγόρευσης εξόδου από τη χώρα μπορεί να μην εκτελεστεί στις εξής περιπτώσεις:

α) Όταν εξοφληθεί η οφειλή για την οποία αποφασίστηκε η απαγόρευση.

β) Όταν η οφειλή περιοριστεί σε ποσά μικρότερα από αυτά που έχουν οριστεί από τον νόμο αυτό.

γ) Σε περίπτωση που ο οφειλέτης παρασχέσει κάποια εγγύηση (ακίνητο για υποθήκη κλπ.)

δ) Εάν υφίστανται λόγοι υγείας τού οφειλέτη.

ε) Εάν δηλωθεί εγγράφως από τον εκπρόσωπο της επιχείρησης ότι αναλαμβάνει την υποχρέωση καταβολής των οφειλομένων ποσών

Κεφάλαιο 6ο

ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ

ΤΥΠΙΚΕΣ ΔΙΑΤΥΠΩΣΕΙΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ

Σύμφωνα με τον Νόμο, όλοι οι εργοδότες έχουν υποχρέωση, καταρχήν να ασφα-λίζουν εγκαίρως στο Ι.Κ.Α. το προσωπικό που απασχολούν στις επιχειρήσεις τους και στη συνέχεια να καταβάλουν κανονικά και εμπρόθεσμα τις αντίστοιχες ασφαλι-στικές εισφορές. Για το σκοπό αυτό οφείλουν να προβαίνουν αμέσως σε αναγγελία και απογραφή των νεοπροσλαμβανόμενων μισθωτών στο «Μητρώο Ασφαλισμέ-νων» του οικείου Υποκαταστήματος του Ι.Κ.Α. . Η ασφάλιση στο Ι.Κ.Α. κάθε προσώ-που που παρέχει εξαρτημένη εργασία, η οποία πληρεί και τις λοιπές προϋποθέσεις για τη δημιουργία της ασφαλιστικής σχέσεως είναι αυτόματη και επέρχεται από το νόμο αυτοδικαίως με την ανάληψη της εργασίας, ανεξαρτήτως εάν η εγγραφή του στο Μητρώο Ασφαλισμένων του Ιδρύματος θα πραγματοποιηθεί μεταγενέστερα. Άλλωστε, όπως δέχεται τόσο η δικαστηριακή νομολογία, όσο και η ασφαλιστική πρακτική του Ιδρύματος, το ασφαλιστικό βιβλιάριο αποτελεί αποδεικτικό στοιχείο της ιδιότητας του ασφαλιζόμενου και όχι συστατικό. Έτσι οι μεν εργοδότες από την ημέρα που οι μισθωτοί θα αρχίσουν να απασχολούνται στην επιχείρησή τους υπο-χρεούνται να καταβάλουν στο Ι.Κ.Α. τις σχετικές εισφορές, οι δε μισθωτοί αντίστοι-χα από την ίδια ημέρα αποκτούν τα δικαιώματα ασφαλιστικών παροχών υπό την προϋπόθεση της παρόδου ορισμένου αριθμού ημερών εργασίας.

ΑΠΟΓΡΑΦΗ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΩΝ

Η υποχρέωση εγγραφής στο Μητρώο Ασφαλισμένων προκειμένης της έκδοσης ασφαλιστικού βιβλιαρίου αφορά σε κάθε πρόσωπο που απασχολείται ή πρόκειται να απασχοληθεί σε εργασία υπαγόμενη στην ασφάλιση του Ι.Κ.Α. . Είναι απαραίτη-το, επομένως, να προσέλθει στο οικείο υποκατάστημα του Ιδρύματος της περιοχής που απασχολείται και να συμπληρώσει το ειδικό έντυπο (Δελτίο Απογραφής) που χορηγείται από την Υπηρεσία. Βασική υποχρέωση του εργαζομένου είναι ο εφοδια-σμός με ασφαλιστικό βιβλιάριο (ενσήμων) από την πρώτη ημέρα της εργασίας του και η διατήρησή ως ευανάγνωστου. Σε κάθε περίπτωση που τα όργανα ασφάλισης του Ιδρύματος πληροφορούνται την ύπαρξη προσώπων που υπάγονται στην ασφάλιση και δεν είναι γραμμένα στο Μητρώο Ασφαλισμένων οφείλουν να προβαίνουν αυτεπαγγέλτως στην απογραφή τους ως ασφαλισμένων και στη συνέχεια να επιμε-λούνται για την έκδοση του ασφαλιστικού τους βιβλιαρίου.

ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΠΟΓΡΑΦΗΣ

Προκειμένης της εγγραφής ενός προσώπου ως ασφαλισμένου στο Ι.Κ.Α και της έκδοσης ασφαλιστικού βιβλιαρίου, πρέπει να συμπληρωθεί το ειδικό έντυπο από την Υπηρεσία του Ι.Κ.Α. (Μητρώο Ασφαλισμένων) το οποίο καλείται και «Δελτίο Απογραφής Ασφαλισμένου». Το εν λόγω «Απογραφικό Δελτίο» χορηγείται από το Ι.Κ.Α. και περιέχει πλήρη στοιχεία σχετικά με την προσωπική και επαγγελματική κα-τάσταση του εργαζομένου, για τα οποία ο εργαζόμενος υπογράφει ή στην περίπτω-ση που είναι μη εγγράμματος θέτει το δακτυλικό αποτύπωμά του με την υπογραφή

άλλου εγγράμματος προσώπου. Παράλληλα πρέπει να κατατεθεί και βεβαίωση του εργοδότη ή κοινή δήλωση του ασφαλισμένου και του εργοδότη, αναφορικά με την απασχόλησή του.

ΕΚΔΟΣΗ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟΥ ΒΙΒΛΙΑΡΙΟΥ (ΕΝΣΗΜΩΝ)

Η συμπλήρωση του απογραφικού δελτίου ασφαλισμένου ακολουθείται από την έκδοση ασφαλιστικού βιβλιαρίου (ενσήμων). Στο ασφαλιστικό βιβλιάριο επικολλούνται από τον εκάστοτε εργοδότη τα ένσημα που αναλογούν στην απασχόληση του προσωπικού. Ο αριθμός του πρώτου ασφαλιστικού βιβλιαρίου διατηρείται ο ίδιος καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής του ασφαλισμένου, όπου και αν εργασθεί. Απαγορεύεται να γραφούν σε αυτό ενδείξεις ή παρατηρήσεις σχετικά με τη διαγωγή του ασφαλισμένου, την απόδοση του κ.λπ. Στους ασφαλισμένους που απασχολούνται πολλαπλώς, δηλαδή συνδέονται με σχέση εργασίας με πολλούς εργοδότες, χορηγούνται τόσα ασφαλιστικά βιβλιάρια όσοι είναι και οι εργοδότες στους οποίους απασχολούνται χωρίς όμως να μπορούν να ξεπεράσουν τα τρία. Οι εργοδότες υποχρεούνται να καταβάλουν τις εισφορές χωριστά βάσει των αποδοχών που καταβάλει ο καθένας. Ο εργαζόμενος δίνει το ασφαλιστικό βιβλιάρειό του στο εργοδότη και με την λύση της εργασιακής σχέσης δικαιούται να το παραλάβει. Σε καμία περίπτωση δεν επιτρέπεται ο εργοδότης να παρακρατήσει το ασφαλιστικό βιβλιάρειο αφού λυθεί η εργασιακή σχέση, καθώς μάλιστα η παρακράτησή του συνεπάγεται ποινικές και αστικές κυρώσεις. Η άρνηση του εργοδότη να παραδώσει στον μισθωτό το ασφαλιστικό βιβλιάρειό του συνεπάγεται τις ποινές που ορίζονται από το άρθρο 5, παραγράφου 4 του Ν.Δ.2656/1953, οι οποίες εξασφαλίζουν τη διευκόλυνση των ασφαλισμένων να λάβουν επίδομα εργασίας. Εκτός όμως από τις ποινικές κυρώσεις, υπάρχει και η αστική ευθύνη του εργοδότη. Έτσι εάν από την παρακράτηση του ασφαλιστικού βιβλιαρίου και από υπαιτιότητα του εργοδότη προκύπτει ζημία του μισθωτού λόγω στέρησης του επιδόματος ασθένειας, μητρότητας ή άλλης ασφαλιστικής παροχής που δικαιούται να λάβει, ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να αποζημιώσει τον μισθωτό, βάσει των διατάξεων του άρθρου 914 του Αστικού Κώδικα. Η αποζημίωση συνίσταται στο ποσό του αντίστοιχου επιδόματος που δικαιούται να λάβει ο μισθωτός, σύμφωνα με το Νόμο.

ΑΝΤΙΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟΥ ΒΙΒΛΙΑΡΙΟΥ

Μετά την συμπλήρωση του ασφαλιστικού βιβλιαρίου που έχει ο ασφαλισμένος, αυτός υποχρεούται να το προσκομίσει στην Υπηρεσία του Ι.Κ.Α. που βρίσκεται στον τόπο διαμονής ή απασχόλησής του, ώστε να το γίνει αντικατάστασή του. Σε κάθε αντικατάσταση του ασφαλιστικού βιβλιαρίου οι ημέρες εργασίας παραγράφονται, εφόσον, βεβαίως, έχουν καταβληθεί οι αντίστοιχες ασφαλιστικές εισφορές, αθροίζονται και μεταφέρονται στο νέο ασφαλιστικό βιβλιάρειο, ενώ ταυτοχρόνως το άθροισμα αυτό καταχωρίζεται και στην ατομική πινακίδα του ασφαλισμένου, ώστε να υπάρχει δυνατότητα αντιμετώπισης της περίπτωσης απώλειας, φθοράς ή καταστροφής του ασφαλιστικού βιβλιαρίου.

Κεφάλαιο 7ο

ΠΕΡΙ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ

Η κάθε μορφής και μεγέθους επιχείρηση, που απασχολεί εργάτες ή υπαλλήλους, είναι υποχρεωμένη να συντάξει, στο τέλος του κάθε μήνα, μισθοδοτική κατάσταση. Στην εν λόγω μισθοδοτική κατάσταση καταχωρίζονται, με τη σειρά, τα ονοματεπώνυμα των εργαζομένων και δίπλα οι ακαθάριστες μηνιαίες αποδοχές του καθενός, δηλαδή οι μηνιαίες αποδοχές που συμφωνήθηκαν μεταξύ μισθωτών και εργοδότη, οι κρατήσεις για ασφαλιστικούς οργανισμούς, η παρακράτηση για Φόρο Μισθωτών Υπηρεσιών και στο τέλος το καθαρό πληρωτέο ποσό, δηλαδή το ποσό που θα ει-σπράξει ο κάθε εργαζόμενος χωριστά.

ΠΟΣΑ ΘΕΩΡΟΥΜΕΝΑ ΩΣ ΑΚΑΘΑΡΙΣΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ Ή ΦΟΡΟΛΟΓΟΥΜΕΝΑ ΜΕ ΕΙΔΙΚΟ ΤΡΟΠΟ ΚΑΙ ΜΗ ΥΠΟΚΕΙΜΕΝΑ ΣΕ ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΤΟΥ Ι.Κ.Α.

1. Η αποζημίωση που καταβάλλεται στον μισθωτό για έξοδα κίνησης και κάλυψης πραγματικών δαπανών (οδοιπορικά κτλ.). Πάντως για να εξαιτείται από το φόρο ει-σοδήματος η αποζημίωση αυτή, θα πρέπει να διαπιστώνεται από τη σχετική συμ-φωνία του μισθωτού με τον εργοδότη, ότι το σχετικό ποσό δίνεται στο μισθωτό για την αιτία αυτή και να καλύπτεται με αντίστοιχα παραστατικά.
2. Οι παροχές σε χρήμα ή σε είδος, που δίνονται στον εργαζόμενο, έκτακτα για χά-ρη των λειτουργικών αναγκών της επιχείρησης και όχι σαν αντάλλαγμα για την ερ-γασία που πρόσφερε ή το επίδομα κατοικίας για έκτακτη διαμονή του μισθωτού μακριά από τον τόπο της μόνιμης κατοικίας του.
3. Το επίδομα ιματισμού για το οποίο δεν καταβλήθηκαν εισφορές στο ΙΚΑ (θεωρείται φυσιολογικό έξοδο).
4. Η αποζημίωση που καταβάλλεται σε υπάλληλο ή εργάτη, εξαιτίας ατυχήματος την ώρα της εργασίας.
5. Το επίδομα ανεργίας και οι διάφορες έκτακτες δαπάνες για επιβράβευση της αποδοτικότητας των μισθωτών.
6. Η αποζημίωση που καταβάλλεται στους απολυμένους μισθωτούς, καθώς και τα ποσά που καταβάλλονται κατά την οικειοθελή αποχώρηση των μισθωτών. Τα ποσά αυτά (μειωμένα κατά 3.000 ευρώ) φορολογούνται με βάση την κλίμακα του άρθρου 9 του Ν.2238/94, και με την καταβολή του φόρου αυτού εξαντλείται η φορο-λογική υποχρέωση του δικαιούχου της αποζημίωσης για το εισόδημα αυτό.
7. Οι μισθοί και οι κάθε είδους απολαβές που καταβάλλονται στους εταίρους ή στα μέλη των Ο.Ε., Ε.Ε., Ε.Π.Ε., κοινωνιών αστικού δικαίου, συμμετοχικών ή αφανών εταιριών, καθώς και των κοινοπραξιών δεν αναγνωρίζονται φορολογικά και δεν εκπίπτουν από τα ακαθάριστα έσοδα.
8. Η αποζημίωση εκτός έδρας, με την προϋπόθεση ότι είναι έκτακτη και όχι σταθε-ρή και αποβλέπει στην εξυπηρέτηση λειτουργικών αναγκών της επιχείρησης. Το ίδιο ισχύει και για τα έξοδα

παράστασης.

9. Τα χρηματικά ποσά που καταβάλλουν οι επιχειρήσεις εφάπαξ σε εργαζόμενους ύστερα από απασχόληση σε αυτούς δέκα ετών και οι οποίοι εξακολουθούν να εργάζονται θεωρούνται εισόδημα που δεν μπορεί να υπαχθεί σεκαμία από τις κα-τηγορίες Α - Ζ και διενεργείται σε αυτά παρακράτηση φόρου 20%.

10. Τα ποσά που καταβάλλονται για λόγους υγιεινής εργασίας και ασφάλειας των εργαζομένων.

11. Το επίδομα κατοικίας, όταν αυτό καταβάλλεται έκτακτα και μόνο όταν ο εργαζόμενος απασχολείται μακριά από τον τόπο της κατοικίας του.

12. Το ποσό της άδειας που δικαιούνται όσοι αποχωρούν και δεν έχουν πάρει την άδεια τους μέχρι την ημέρα της αποχώρησής τους, καθώς επίσης και η προσαύξηση 100% των αποδοχών της άδειας.

ΗΜΕΡΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΠΟΥ ΑΝΑΓΝΩΡΙΖΟΝΤΑΙ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΣΦΑΛΙΣΗ ΣΤΟ Ι.Κ.Α.

Εξαήμερη εβδομαδιαία απασχόληση

Υπάλληλοι: Όταν ο υπάλληλος προσφέρει την εργασία του σε μια επιχείρηση τότε για κάθε μήνα απασχόλησης αναγνωρίζονται εικοσιπέντε εργάσιμες ημέρες. Τότε ως ημέρες εργασίας για ασφάλιση στο Ι.Κ.Α. θεωρούνται οι εικοσιπέντε ημέρες. Ακόμη και στην περίπτωση που ο υπάλληλος έχει απασχοληθεί λιγότερες ημέρες, ο εργάσιμος χρόνος λογίζεται ως εικοσιπέντε ημέρες. Επίσης, αν ο εν λόγω υπάλληλος εργάστηκε μέσα σε ένα μήνα, επιπλέον, κάποια Κυριακή χωρίς να πάρει ρεπό, ο εργάσιμος χρόνος λογίζεται ως εικοσιέξι ημερών.

Εργάτες: Όταν ο εργάτης εργάζεται σε επιχείρηση, τότε για κάθε μήνα υπολογίζονται για την ασφάλιση του τόσες μέρες όσες πραγματικά εργάστηκε κατά την διάρκεια του συγκεκριμένου μήνα.

Πενθήμερη εβδομαδιαία απασχόληση

Υπάλληλοι: Όταν ο υπάλληλος εργάζεται σε πενήμερη βάση, τότε για κάθε εβδομάδα υπολογίζονται για την ασφάλισή του έξι ημέρες ως εργάσιμες, αν μέσα σε μια εβδομάδα ο μισθωτός απασχολήθηκε από τρεις μέρες και πάνω, τότε για την ασφάλισή του προστίθεται άλλη μια ημέρα, ενώ αν απασχολήθηκε λιγότερες από τρεις ημέρες υπολογίζονται οι πραγματικές μέρες για τη ασφάλιση του.

Εργάτες: Όταν ο εργάτης εργάζεται σε πενήμερη βάση, τότε για κάθε εβδομάδα υπολογίζονται

για την ασφάλισή του έξι μέρες, αν απασχολήθηκε από τρεις ημέρες και πάνω τότε υπολογίζεται και μία επιπλέον ημέρα, αν εργάστηκε μία ή δύο ημέρες, τότε λογίζονται οι πραγματικές ημέρες για την ασφάλισή του.

Μερική απασχόληση

Υπάλληλοι: Όταν ο υπάλληλος απασχολείται με σύμβαση μερικής απασχόλησης, τότε αν η αμοιβή του την ημέρα είναι μικρότερη από εκείνη της πρώτης ειδικής ασφαλιστικής κλάσης, αναγνωρίζονται για την ασφάλιση του τόσες μέρες, όσες πραγματικά εργάστηκε. Αν όμως είναι μεγαλύτερη από εκείνη της πρώτης ειδικής ασφαλιστικής κλάσης, τότε αναγνωρίζονται περισσότερες μέρες, όχι όμως πάνω από εικοσιπέντε το μήνα.

Εργάτες: Όταν ο εργάτης απασχολείται με σύμβαση μερικής απασχόλησης, τότε αναγνωρίζονται για την ασφάλισή του όλες οι πραγματοποιημένες ημέρες εργασίας, ανεξάρτητα από την διάρκεια που έχει η ημερήσια απασχόληση του.

ΟΙ ΑΚΑΘΑΡΙΣΤΕΣ ΜΗΝΙΑΙΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΚΑΘΕΚΑΣΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ

Οι ακαθάριστες αποδοχές εξαρτώνται από τις μηνιαίες μισθολογικές καταστάσεις συμπεριλαμβανομένων των ποσών που καταβάλλονται στον μισθωτό σε τακτά χρονικά διαστήματα ως αντάλλαγμα της εξαρτημένης εργασίας που προσφέρει στον εργοδότη. Τα εν λόγω ποσά αφορούν στον μισθό, στα ημερομίσθια, στα επι-δόματα ασθενείας, στα πρίμ παραγωγικότητας, σε ποσοστά επί των πωλήσεων, καθώς επίσης σε υπερωρίες και προσαυξήσεις νυκτερινής εργασίας και Κυριακής.

ΤΡΟΠΟΣ ΠΑΡΑΚΡΑΤΗΣΗΣ ΚΑΙ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΤΟΥ ΦΟΡΟΥ

ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΚΑΘΩΣ ΚΑΙ ΤΟΥ ΧΑΡΤΟΣΗΜΟΥ

Για τον υπολογισμό του Φ.Μ.Υ για όσους αμείβονται με μηνιαίο μισθό παίρ-νουμε τις μηνιαίες καθαρές αποδοχές και αυτό πολλαπλασιάζεται με το 14 (12 μή-νες + ½ επίδομα Πάσχα + ½ μήνα επίδομα αδείας + 1 μήνα επίδομα Χριστουγέννων) και δίνει το ετήσιο καθαρό εισόδημα. Στη συνέχεια, το καθαρό μηνιαίο εισόδημα πολλαπλασιάζεται με τον συντελεστή φόρου που προσδιορίστηκε πιο πρν και έτσι προκύπτει ο φόρος του καθαρού εισοδήματος. Ο ίδιος συντελεστής φόρου χρησι-μοποιείται για την παρακράτηση του Φ.Μ.Υ. και τους επόμενους μήνες του χρόνου ακόμα κι αν προκληθεί αύξηση του μισθού.

Στον εν λόγω φόρο γίνονται οι ακόλουθες μειώσεις:

α. Για τον σύζυγο μείωση 10% εφόσον δεν τον βαρύνουν παιδιά. Εάν είναι άγαμος δεν υπάρχει μείωση.

β. Για τον φορολογούμενο που είναι έγγαμος ή άγαμος, διαζευγμένος ή χήρος και έχει την επιμέλεια των παιδιών έχουμε:

- Μείωση 15% όταν έχει ένα (1) παιδί.
- Μείωση 25% όταν έχει δύο (2) παιδιά.

- Μείωση 40% όταν έχει τρία (3) παιδιά.
- Μείωση 55% όταν έχει τέσσερα (4) παιδιά και άνω.

γ. Για τη σύζυγο που αποκτά εισόδημα από Μισθωτές Υπηρεσίες γίνεται μείωση 10%. Αν ο σύζυγος δεν αποκτά καθόλου εισόδημα ή αν βαρύνεται με παιδιά από τον προηγούμενο γάμο, ισχύουν τα ποσοστά που αναφέρονται στην περίπτωση (β.). Μειώνουν το φόρο που προκύπτει από το εισόδημα της συζύγου που είναι μι-σθωτός ή συνταξιούχος. Το ποσό που απομένει αποτελεί το φόρο που αναλογεί στο μηνιαίο εισόδημα του μισθωτού ή του συνταξιούχου. Το ποσό αυτό μειώνεται κατά 5% και το υπόλοιπο καταβάλλεται στην αρμόδια Δ.Ο.Υ.

Υπολογισμός του Παρακρατημένου Φ.Μ.Υ. Από Ημερομίσθια

Γι' αυτούς που αμείβονται με ημερομίσθιο και η σύμβαση εργασίας τους είναι ορισμένου χρόνου, αλλά διάρκειας μικρότερης από ένα έτος, ο παρακρατούμενος Φ.Μ.Υ. προσδιορίζεται με τον πολλαπλασιασμό του ανάλογου συντελεστή Φ.Μ.Υ. επί του ακαθάριστου ημερομισθίου.

Υπολογισμός Χαρτοσήμου και Χαρτοσήμου Ο.Γ.Α.

Τα τέλη χαρτοσήμου υπολογίζονται σε όλες τις περιπτώσεις με ποσοστό 1% επί του συνολικού μηνιαίου ποσού των ακαθαρίστων αποδοχών. Η εισφορά του Ο.Γ.Α. που αναλογεί στα τέλη χαρτοσήμου είναι 1,20%, εκ του οποίου το μισό επιβαρύνει τον εργοδότη και το άλλο μισό τον εργαζόμενο.

ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΣ ΚΑΤΑΒΑΛΛΟΜΕΝΟΥ

ΚΑΘΑΡΟΥ ΠΟΣΟΥ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟ

Η αφαίρεση των εισφορών του Ι.Κ.Α. και των επικουρικών ταμείων, του χαρτοσήμου και του χαρτόσημου Ο.Γ.Α. και τέλος του Φ.Μ.Υ. από τις ακαθάριστες μηνιαίες αποδοχές του μισθωτού μας δίνει τον καθαρό μισθό.

Καθαρός μισθός = [Ακαθάριστες αποδοχές – (εισφορές Ι.Κ.Α. εργαζομένου + χαρτόσημο και Ο.Γ.Α. χαρτόσημου + Φ.Μ.Υ)]

ΣΥΜΠΛΗΡΩΣΗ ΒΕΒΑΙΩΣΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Στο τέλος του μήνα και μέχρι τις 15 Φεβρουαρίου του επόμενου έτους η επιχείρηση είναι υποχρεωμένη να συμπληρώσει τις έντυπες βεβαιώσεις αποδοχών των μισθωτών δύο φορές. Το πρωτότυπο της βεβαίωσης δίνεται στον μισθωτό και το αντίτυπο επισυνάπτεται στην Οριστική Δήλωση που δίνει στην Δ.Ο.Υ.

Κεφάλαιο 8ο

ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ ΜΙΣΘΩΤΩΝ

Τα ποσά που χορηγούνται στον εργαζόμενο από τον εργοδότη ως πρόσθετη αμοιβή της εργασίας του λέγονται "επιδόματα". Τα εν λόγω επιδόματα μπορεί να είναι ανθυγιεινής εργασίας, οικογενειακά, τροφής, κατοικίας, εορτών και άδειας όπως και παροχές των ασφαλιστικών οργανισμών που αφορούν σε επιδόματα ασθενείας, τοκετού, λοχείας, στρατεύσης και ανεργίας. Βάσει του Εργατικού Δικαίου, επιδόματα καλούνται οι μισθολογικές παροχές που χορηγούνται για ορισμένο λόγο, σχετικό με την προσωπική κατάσταση του εργαζόμενου, το είδος της εργασίας που παρέχει ή τη θέση του στην επιχείρηση. Τα περισσότερα θεωρούνται ως μέρος των τακτικών αποδοχών. Η νομολογία, όμως θεωρεί, ότι οι παροχές που χορηγεί ο εργοδότης στον μισθωτό σε χρήμα ή σε είδος και οι οποίες αποβλέπουν στην πληρέστερη εξυπηρέτηση των λειτουργικών αναγκών της επιχείρησης και όχι ως αντάλλαγμα της παρεχόμενης από τον μισθωτό εργασίας, δεν αποτελούν μισθό και, συνεπώς, υπόκεινται σε ασφαλιστικές εισφορές. Το σύνολο των επιδομάτων, των προβλεπόμενων από διοικητικές αποφάσεις προς καταβαλλόμενες, υψηλότερες των νομίμων, αποδοχές, υπόκειται συμψηφισμού, εφόσον δεν αποκλείεται βάσει ρητής διάταξης της οικείας διοικητικής απόφασης. Η αξίωση του μισθωτού για την λήψη του επιδόματος διαρκεί επί όσο χρόνο συντρέχει και η αιτία για την οποία χορηγήθηκε και όσον αφορά στο επίδομα του προϊσταμένου, ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα αυτού για το διάστημα που αυτός κατέχει τη θέση του προϊσταμένου.

ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

Προκειμένης της λήψης επιδόματος ανεργίας από μισθωτό, είναι απαραίτητο να πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις οι οποίες διακρίνονται, βάσει της νομοθεσίας, σε γενικές και ειδικές.

Γενικές Προϋποθέσεις:

- Ιδιότητα ανέργου
- Έγκυρη απόλυση
- Εγγραφή στο γραφείο Ευρέσεως Εργασίας
- Ικανότητα προς εργασία

Ειδικές Προϋποθέσεις:

- Πραγματοποίηση ορισμένου αριθμού ημερών εργασίας (να έχει πραγματο-ποιήσει 125 ημέρες εργασίας τουλάχιστον μέσα στους τελευταίους 14 μήνες που προηγούνται από τη λύση της σχέσης εργασίας, χωρίς να υπολο-γίζονται οι ημέρες εργασίας που πραγματοποιήθηκαν μέσα στο τελευταίο δίμηνο).
- Αναγγελία ή εγγραφή του ανέργου

Η επιδότηση αυτών που προσέρχονται για πρώτη φορά ως άνεργοι, έχει και μία προϋπόθεση. Δηλαδή, ο άνεργος επί πλέον των 125 ημερών εργασίας πρέπει να έχει πραγματοποιήσει τουλάχιστον ογδόντα ημέρες εργασίας, σε κάθε ένα από τα αμέσως της επιδότησης δύο έτη. Όσες από τις ημέρες αυτές εμπíπτουν μέσα στο 14μηνο, συνυπολογίζονται για την συμπλήρωση της προϋπόθεσης των 125 ημερών εργασίας.

Όταν πρόκειται για λοχεία ή κυοφορία η επιμήκυνση του χρονικού διαστήματος του επιδόματος γίνεται για όσο χρόνο η εργαζόμενη είναι μη ικανή προς εργασία λόγω άσχημης εξέλιξης του τοκετού

και όχι μόνο αξιαιτίας λήψης του επιδόματος λοχείας ή κυοφορίας. Το επίδομα ανεργίας καταβάλλεται μετά την πάροδο του χρό-νου αναμονής, η διάρκεια της οποίας είναι εξαήμερη. Ο χρόνος αρχίζει από την αρ-χή που λύεται η σχέση εργασίας και λήγει όταν παρέλθει η έκτη μέρα. Η χρονική δι-άρκεια του επιδόματος ανεργίας κλιμακώνεται ανάλογα με τον αριθμό των ημερών εργασίας που έχει πραγματοποιήσει ο άνεργος μέσα στην χρονική περίοδο πριν από τη λύση της εργασίας.

Διακρίνονται οι εξής περιπτώσεις:

- Α' Κατηγορία: Περιλαμβάνονται όσοι έχουν λάβει και άλλη φορά επίδομα ανεργίας.
- Β' Κατηγορία: Περιλαμβάνονται όσοι επιδοτούνται για πρώτη φορά, με την περίπτωση των 200 ημερών εργασίας.
- Γ' Κατηγορία: Περιλαμβάνει όσους έχουν συμπληρώσει το 49 έτος της ηλικίας τους.
- Δ' Κατηγορία: Για όσους έχουν πραγματοποιήσει συνολικά 4.050 ώρες εργασίας και εμπίπτουν σε οποιαδήποτε περίπτωση από τις Α' και Β' κατηγορίες.

Το ποσό του επιδόματος αποτελείται από το βασικό ποσό και τις προσαυξήσεις λόγω οικογενειακών βαρών. Το βασικό ποσοστό του επιδόματος ανέρχεται προκει-μένων των εργατών σε ποσοστό 40% του ημερομισθίου και προκειμένων των υπαλλήλων σε ποσοστό 50% του μισθού, με τον περιορισμό ότι δεν θα είναι κατώ-τερο των 2/3 του ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη, ούτε ανώτερο του ποσού που καθορίζεται κάθε φορά με απόφαση του Υπουργού Εργασίας, έπειτα από πρό-ταση του Ο.Α.Ε.Δ.

Η επιδότηση διακόπτεται βάσει του άρθρου 23 του Ν.Δ.2961/54 στην περίπτωση:

- θανάτου του ανέργου
- συνταξιοδότησης ή λήψης οποιασδήποτε παροχής τύπου συνταξιοδοτικού τύπου από ασφαλιστικό Οργανισμό ή Δημόσιο
- οριστικής μη ικανότητας προς εργασία
- μη παρακολούθησης προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης του Ο.Α.Ε.Δ. ή άλλων φορέων που συνεργάζονται με τον Ο.Α.Ε.Δ.

ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ

Η απουσία μισθωτού από την εργασία λόγω ασθένειας επιβάλλει την καταβολή καταβολή σε αυτόν χρηματικού επιδόματος από τον Ασφαλιστικό Οργανισμό στον οποίο ασφαλιζονται για τον εν λόγω κλάδο.

Δικαιούχοι

Οι άμεσα ασφαλισμένοι στο Ι.Κ.Α., δηλαδή τα πρόσωπα που αποκτούν το ασφα-λιστικό δικαίωμά τους λόγω της εργασίας που παρέχουν, δικαιούνται να λάβουν επίδομα ασθένειας υπό τους εξής όρους:

- Να έχουν καταστεί μη ικανοί προς εργασία λόγω ασθένειας η οποία δεν οφείλεται σε πταίσμα τους και εξαιτίας αυτής απέχουν από την εργασία τους.
- Να έχουν πραγματοποιήσει εκατό (100) τουλάχιστον ημέρες εργασίας στο ημερολογιακό έτος, το αμέσως προηγούμενο από την αναγγελία της ασθένειας.

Χρονικά Όρια (ισχύοντα για όλους τους μισθωτούς)

Βάσει του άρθρου 3 του Ν. 4558/1930, με το οποίο τροποποιήθηκε και συμπληρώθηκε ο Ν.2112/1920 ορίζονται οι προϋποθέσεις υπό τις οποίες μία ασθένεια θε-ωρείται βραχείας διάρκειας.

Προϋποθέσεις:

- Ένα μήνα για τους υπαλλήλους που υπηρετούν μέχρι τέσσερα έτη.
- Δύο μήνες για αυτούς που υπηρετούν από τέσσερις μέχρι δέκα έτη.
- Τρεις μήνες για τους υπαλλήλους που υπηρετούν περισσότερο από δέκα έτη.
- Έξι μήνες για τους υπαλλήλους που εργάζονται περισσότερο από δεκαπέντε έτη.

Ποσό Επιδόματος Ασθενείας

Το ημερήσιο επίδομα ασθενείας ανέρχεται στο μισό (50%) του τεκμαρτού ημε-ρομισθίου της ασφαλιστικής κλάσης στην οποία κατατάσσεται ο ασφαλισμένος, βά-σει του μέσου όρου των αποδοχών του κατά τις τελευταίες τριάντα (30) ημέρες ερ-γασίας που πραγματοποίησε στο προηγούμενο από την αναγγελία της ασθένειας ημερολογιακό έτος. Προκειμένου του τεκμαρτού ημερομισθίου συνυπολογίζονται και τα Δώρα Εορτών, που καταβάλλονται στους μισθωτούς κατά τις Εορτές του Πάσχα και Χριστουγέννων. Για τον υπολογισμό του επιδόματος ασθενείας πρέπει να διαιρέσουμε το ποσό του Δώρου που έλαβε ο ασφαλισμένος, με τον αριθμό των ημερών εργασίας τις οποίες πραγματοποίησε εντός της χρονικής περιόδου που αναφέρεται αυτό και στην συνέχεια το εν λόγω ποσό προστίθεται στις ημερήσιες αποδοχές του. Το ποσό του επιδόματος ασθενείας προσαυξάνεται, μάλιστα, κατά 10% για κάθε προστατευόμενο μέλος της οικογένειας του ασφαλισμένου, χωρίς ωστόσο να μπορεί να ξεπεράσει (με τις προσαυξήσεις λόγω οικογενειακών βαρών) το 70% του τεκμαρτού ημερομισθίου της ασφαλιστικής κλάσης, βάσει της οποίας υπολογίζεται. Ως εισόδημα βεβαίως από Μισθωτές Υπηρεσίες υπόκειται σε φορο-λογία εισοδήματος, όπως και οι λοιπές αποδοχές των μισθωτών, υπόχρεος για την παρακράτηση του οποίου είναι το Ι.Κ.Α. . Το επίδομα ασθενείας καταβάλλεται από την 4η ημέρα που αναγγέλεται η μη ικανότητα προς εργασία στην Υπηρεσία του Ι.Κ.Α. . Κατ' εξαίρεση, οι ασφαλισμένοι απασχολούνται αυτοτελώς και όσοι συνεχί-ζουν προαιρετικά την ασφάλιση τους, δικαιούνται να λάβουν επίδομα ασθενείας, εφόσον η αποχή τους από την εργασία έχει διαρκέσει πάνω από 10 ημέρες. Οι διατάξεις του άρθρου 5 παρ.3 του Ν.2112/1920 έχουν εφαρμογή σε κάθε ασθένεια, συνεπεία της οποίας ο μισθωτός απουσίασε από την εργασία του και ανεξάρτητα από την αιτία που την προκάλεσε, ενώ αξίζει να σημειωθεί ότι το επίδομα ασθενείας αφορά μόνο σε ασθένεια του ίδιου του μισθωτού και όχι άλλων προσώ-πων, όπως τα μέλη της οικογένειας.

Δικαιολογητικά Χορήγησης Επιδόματος Ασθενείας

Για την χορήγηση επιδόματος ασθενείας απαιτείται να κατατεθούν στην Υπηρε-σία του Ι.Κ.Α. τα εξής δικαιολογητικά:

α. Γνωμάτευση μη ικανότητας προς εργασία η οποία χορηγείται από θεραπευτή ιατρό από πρωτοβάθμια Υγειονομική Επιτροπή του οικείου υποκαταστήματος του Ι.Κ.Α. . Όταν ο ασφαλιζόμενος νοσηλεύεται σε θεραπευτήριο η έναρξη της ανικανό-τητας προς εργασία βεβαιώνεται από το εισιτήριο.

β. Το βιβλιάριο ενσήμων, για τη διαπίστωση ύπαρξης των απαιτούμενων ημερών εργασίας για τον υπολογισμό του καταβλητέου ποσού επιδόματος.

γ. Το οικογενειακό ή ατομικό βιβλιάριο ασθενείας για την χορήγηση προσαυξη-σεων (προστατευόμενα μέλη) εάν υπάρχουν.

δ. Υπεύθυνη δήλωση του εργοδότη ότι ο εργαζόμενος διέκοψε την εργασία του από την ημέρα που κρίθηκε ανίκανος προς εργασία και δεν θα επιστρέψει να εργασθεί αν δεν προσκομίσει το ασφαλιστικό του βιβλιάριο.

ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΝΘΥΓΙΕΙΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Βάσει διάταξης νόμου ή συλλογικής σύμβασης εργασίας ή διαιτητικής ή υπουργικής απόφασεως, χορηγείται επίδομα ανθυγεινής εργασίας. Η χορήγηση του αποσκοπεί στην εξισορρόπηση των δυσμενών συνθηκών εργασίας ορισμένων κατηγοριών μισθωτών. Το επίδομα ανθυγεινής εργασίας το δικαιούνται όλοι οι μισθωτοί που εργάζονται σε ανθυγεινούς χώρους, όπως αυτοί ορίζονται με σχετικές διατάξεις.

ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟ ΕΠΙΔΟΜΑ

Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας και οι διαιτητικές ή υπουργικές αποφάσεις ή και άλλες διατάξεις καθορίζουν την χορήγηση επιστημονικού επιδόματος σε κατό-χους πτυχίου ανώτατων σχολών (Α.Ε.Ι.) ή και ανωτέρων σχολών (Τ.Ε.Ι.). Το επιστημονικό επίδομα θεωρείται ως μέρος των τακτικών αποδοχών. Το επίδομα πτυχίου των υπαλλήλων γραφείου χορηγείται με την υποβολή ή γνωστοποίηση του εργοδότη και για τίτλο σπουδών σχολής εξωτερικού με την υποβολή των δικαιολογητικών προς έκδοση αποφάσεως ισοτιμίας και όχι με την εκδότη αυτής.

ΕΠΙΔΟΜΑ ΚΥΡΙΑΚΗΣ ΚΑΙ ΝΥΧΤΕΡΙΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Πρόκειται για νόμιμη συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου, κατά την οποία ένα τμήμα αποδοχών του τελευταίου θεωρείται ως αμοιβή για εργασία παρεχόμενη κατά την Κυριακή ή νυχτερινές ώρες, αρκεί το εν λόγω τμήμα των αποδοχών να είναι πέραν των νομίμων (κατωτάτων ορίων) και να καλύπτει εξ ολοκλήρου την οφειλόμενη αποζημίωση στον μισθωτό από το λόγο αυτό. Το τμήμα αυτό των αποδοχών καλείται, συνήθως επίδομα Κυριακής ή νυκτερινής εργασίας. Το επίδομα αυτό εφόσον χορηγείται κατά τρόπο τακτικό και όχι ευκαιριακό, θεωρούνται τακτικές αποδοχές. Παρεμφερές είναι και το επίδομα υπερωριακής εργασίας που παρέχεται κατόπιν συμφωνίας είτε όχι, όταν επαναλαμβάνεται κατά τρόπο τακτικό και ομοιόμορφο. Προσαύξηση γίνεται και σε περίπτωση εξαιρέσιμων εορτών. Για τις παραπάνω μέρες καταβάλλεται το κανονισμένο ημερομίσθιο αυξημένο κατά 75%. Αξιοσημείωτο είναι ότι η προσαύξηση αυτή υπολογίζεται επί του νομίμου ημερομισθίου, δηλαδή επί του κατώτατου ορίου που προβλέπεται από την οικεία συλλογική σύμβαση. Η υποχρέωση των εργοδοτών για την προσαύ-ξηση 75% υπάρχει έστω αν αυτοί εργάστηκαν μόνο ορισμένες Κυριακές ή αν η απασχόληση τους σε αυτές εξυπακούεται από το είδος και την φύση της εργασίας. Είναι επίσης αδιάφορο εάν πρόκειται για σύμβαση αορίστου ή ορισμένου χρόνου.

ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΑ ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ

Επίδομα Γάμου

Όλοι οι μισθωτοί που συνδέονται με τον εργοδότη τους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου δικαιούνται επίδομα γάμου, το οποίο, μάλιστα, δικαιούνται και οι άγαμοι γονείς καθώς και οι ευρισκόμενοι σε κατάσταση χηρείας, καθώς επίσης και οι διαζευγμένοι αμφοτέρων των φύλλων. Συνεπώς, το επίδομα γάμου λαμβάνεται και από τους δύο συζύγους, ανεξάρτητα βεβαίως από το αν εργάζονται στον ίδιο ή διαφορετικό εργοδότη. Άσχετα αν εργάζονται στον ίδιο ή διαφορετικό εργοδότη.

Επίδομα Τέκνων

Το επίδομα τέκνων χορηγείται από τον Διανεμητικό Λογαριασμό Οικογενειακών Επιδομάτων Μισθωτών (Δ.Λ.Ο.Ε.Μ.), όταν δεν υποχρεούται στην χορήγησή τους ο εργοδότης από διάταξη κάποιας συλλογικής συμβάσεως εργασίας ή διαιτητικής αποφάσεως. Το ύψος του επιδόματος τέκνων όταν αυτό χορηγείται από διάταξη ανέρχεται σε ποσοστό 5% για κάθε παιδί. Όταν χορηγείται από το Δ.Λ.Ο.Ε.Μ. καταβάλλεται μία φορά το χρόνο και αναπροσαρμόζεται κάθε χρόνο. Το ύψος είναι συνάρτηση του αριθμού των παιδιών και του ετήσιου οικογενειακού επιδόματος του δικαιούχου μισθωτού. Αν και οι δύο σύζυγοι ή γονείς εργάζονται, τα επιδόματα τέκνων καταβάλλονται σε εκείνον που υποδεικνύεται με κοινή δήλωση τους προς τον εργοδότη που επιλέγουν. Αν οι γονείς δεν συμφωνούν να υποβάλουν κοινή δήλωση τους, ο κάθε εργοδότης υποβάλλει το 50% σε κάθε γονέα που απασχολεί.

Επίδομα Μητρότητας

Η εργαζόμενη μητέρα λαμβάνει επιδόματα μητρότητας από το Ι.Κ.Α. καθώς και συμπληρωματικές παροχές μητρότητας από τον Ο.Α.Ε.Δ., για το διάστημα κατά το οποίο επιδοτείται από το Ι.Κ.Α. Βάσει του άρθρου 9 του Ν.2224/1994, η ασφαλισμένη στο Ι.Κ.Α. δικαιούται λήψη επιδόματος κυοφορίας και λοχείας 56 ημέρες πριν από τον τοκετό και 56 ημέρες μετά. Το ποσό των εν λόγω επιδομάτων αντιστοιχεί σε αυτό του βασικού επιδόματος ασθενείας και των προσαυξήσεων για τα οικογενειακά βάρη. Ως προϋπόθεση λήψης του επιδόματος τίθεται η αποχή της ασφαλισμένης από την εργασία της και η πραγματοποίηση 200 τουλάχιστον ημερών εργασίας κατά τα δύο έτη προ του τοκετού. Επί των ανωτέρω παροχών καταβάλλεται και βοήθημα τοκετού, το οποίο αντιστοιχεί σε 30 ημερομίσθια του ανειδίκευτου εργάτη.

Επίδομα Εορτών

Βάσει του άρθρου 1 του Ν.1082/1980 τα δώρα γιορτών ονομάζονται και επιδόματα γιορτών. Το επίδομα γιορτών Πάσχα καταβάλλεται στους μισθωτούς στο ακέραιο εφόσον από 1/1 – 30/4 και το επίδομα γιορτών Χριστουγέννων, εφόσον η εργασιακή σχέση τους έχει διαρκέσει όλο το χρονικό διάστημα από 1/5 – 31/12 του εν λόγω έτους.

Δώρο Εορτών Χριστουγέννων

Το δώρο γιορτών Χριστουγέννων είναι ίσο με ένα μηνιαίο μισθό για τους μισθωτούς και 25 ημερομίσθια για τους ημερομίσθιους. Για δώρο εορτών Χριστουγέννων, θα πάρει ο μισθωτός υπάλληλος 2/25 του μηνιαίου μισθού του και ο ημερομίσθιος 2 ημερομίσθια, για κάθε 19

ημερολογιακές μέρες διάρκειας της εργασιακής σχέσης, συμπεριλαμβανομένων του Σαββάτου και της Κυριακής και όχι μόνο των ημερών εργασίας. Όσοι απασχολούνται με διαλείπουσα εργασία ή εργασία «εκ περιτροπής» δικαιούνται ως δώρο Χριστουγέννων 1 ημερομίσθιο για κάθε 8 ημερομίσθια που πραγματοποιούν στο διάστημα από 1/5 – 31/12 και το μισό επίδομα Χριστουγέννων που αναλογεί στις ημέρες εκείνες κατά τις οποίες δεν προσέφεραν τις υπηρεσίες τους. Όταν ο μισθωτός εισπράττει, στο διάστημα από 1/5 – 31/12 και κάποιο ποσό για τακτικές ιδιόρρυθμες ή νόμιμες υπερωρίες, τότε το ποσό αυτό διαιρείται με τις ημέρες, μέσα στις οποίες πραγματικά απασχολήθηκε, για να εισπράξει το συγκεκριμένο ποσό, και το προκύπτον ποσό προστίθεται στο ημερομίσθιο. Βάσει του συνολικού ποσού που προκύπτει, υπολογίζεται, στη συνέχεια, το δώρο Χριστουγέννων. Φυσικά, οι απασχολούμενοι σε καθημερινή βάση, αλλά λιγότερες ώρες την ημέρα, δικαιούνται ως δώρο τα συγκεκριμένα ημερομίσθια ή τα εικοστά πέμπτα του μισθού που δικαιούνται αντίστοιχα και οι πλήρως απασχολούμενοι, βάσει όμως των μειωμένων αποδοχών.

Δώρο Εορτών Πάσχα

Το δώρο εορτών Πάσχα είναι ίσο με το 1/2 του μηνιαίου μισθού για τους μισθωτούς και 15 ημερομίσθια για τους ημερομίσθιους. Σε περίπτωση που η εργασιακή σχέση του μισθωτού δεν έχει διαρκέσει καθ' όλο το χρονικό αυτό διάστημα, ο μισθωτός θα πάρει ένα τμήμα του επιδόματος εορτών ανάλογο προς την διάρκεια της εργασιακής σχέσης τους εντός του εν λόγω χρονικού διαστήματος. Για το δώρο εορτών Πάσχα, ο μισθωτός υπάλληλος θα πάρει το 1/15 του μηνιαίου μισθού του και ο ημερομίσθιος 1 ημερομίσθιο για κάθε 8 ημερολογιακές μέρες διάρκειας της εργασιακής του σχέσης. Όσοι απασχολούνται με διαλείπουσα εργασία ή εργασία «εκ περιτροπής» δικαιούνται δώρο Πάσχα 2 ημερομίσθια για κάθε 13 ημερομίσθια που πραγματοποιούν στο διάστημα από 1/1 – 30/4 και το μισό επίδομα Πάσχα που αναλογεί στις ημέρες εκείνες κατά τις οποίες δεν προσέφεραν τις υπηρεσίες τους. Αν η ημερήσια απασχόληση είναι μειωμένη, τότε και το ποσό του ημερομισθίου θα είναι αναλόγως μειωμένο. Αν όμως οι ώρες ανά ημέρα απασχόλησης δεν είναι σταθερές, δηλαδή όταν οι ημερήσιες αποδοχές είναι κυμαινόμενες, τότε ως ποσό για ημερήσιες αποδοχές λαμβάνεται ο μέσος όρος από τις αποδοχές αυτές. Όταν ο μισθωτός εισπράττει, στο διάστημα από 1/1 – 30/4, και κάποιο ποσό για τακτικές ιδιόρρυθμες ή νόμιμες υπερωρίες, τότε το ποσό αυτό διαιρείται με τις ημέρες, μέσα στις οποίες πραγματικά απασχολήθηκε για να εισπράξει το συγκεκριμένο ποσό, και το προκύπτον ποσό προστίθεται στο ημερομίσθιο. Βάσει του συνολικού ποσού που προκύπτει, υπολογίζεται στην συνέχεια το δώρο Πάσχα. Δεν συμπεριλαμβάνονται εντός του χρόνου διάρκειας της εργασιακής σχέσης οι ημέρες της αδικαιολόγητης απουσίας του εργαζομένου από την επιχείρηση, οι ημέρες της άδειας άνευ αποδοχών, οι ημέρες στράτευσης, καθώς και οι ημέρες που ο ασθενής πήρε επιδόματα ασθενείας μόνο από το ασφαλιστικό ταμείο του, ούτε και ο χρόνος της συνδικαλιστικής άδειας, ούτε και οι ημέρες απεργίας.

Γενικά

Το ύψος του ποσού που καταβάλλεται στον μισθωτό από μια επιχείρηση ως δώρο Πάσχα μπορεί να φθάσει μέχρι το 15πλάσιο, ενώ των Χριστουγέννων μέχρι και το 100πλάσιο του κατώτερου ημερομισθίου ανειδίκευτου εργάτη. Τα δώρα Πάσχα και Χριστουγέννων υπόκεινται κανονικά σε κρατήσεις Ι.Κ.Α., Επικουρικών Ταμείων και Φ.Μ.Υ., όπως ακριβώς γίνεται και με τις άλλες ετήσιες αποδοχές των μισθωτών. Ο εργοδότης όμως έχει την ευχέρεια να καταβάλει τις εισφορές στο Ι.Κ.Α. και στα Επικουρικά Ταμεία για το δώρο Χριστουγέννων μέχρι το τέλος

Φεβρουαρίου και για το δώρο Πάσχα μέχρι το τέλος Ιουνίου. Οι εργαζόμενοι ταυτοχρόνως σε πολλούς εργοδότες, δικαιούνται να λάβουν δώρα εορτών από όλους τους εργοδότες, αναλόγως, βεβαίως, του χρόνου εργασίας τους και του ποσού της αμοιβής τους από τον κάθε εργοδότη. Η απαίτηση για τα δώρα παραγράφεται μετά τη λήξη της πενταετίας, όπως γίνεται για τους μισθωτούς. Το επίδομα εορτών Πάσχα καταβάλλεται μέχρι την Μεγάλη Τετάρτη και το επίδομα εορτών Χριστουγέννων μέχρι την 21η Δεκεμβρίου. Το δώρο Χριστουγέννων υπολογίζεται βάσει των πραγματικών αποδοχών που παίρνει ο εργαζόμενος την 10η Δεκεμβρίου και το δώρο Πάσχα βάσει των πραγματικών αποδοχών της 15ης μέρας, πριν από το Πάσχα. Αν, βεβαίως, η εργασιακή σχέση έχει λυθεί πριν από τις εν λόγω ημερομηνίες, τότε τα δώρα υπολογίζονται βάσει των αποδοχών που ισχύουν την ημέρα λύσης της εργασιακής σχέσης. Στις πραγματικές αποδοχές συμπεριλαμβάνονται και η τακτική αμοιβή για απασχόληση την Κυριακή, για νυχτερινή εργασία, τα πριμ παραγωγής, η αμοιβή της τακτικής και νόμιμης υπερωρίας και τακτικής ιδιόρρυθμης υπερωρίας, το επίδομα ισολογισμού, τα φιλοδώρηματα και εκείνα των οδοιπορικών εξόδων που καταβάλλονται μόνιμα στον μισθωτό και αποτελούν προσαύξηση του μισθού του, εφόσον είναι τακτικά. Βάσει των διατάξεων της παρ.1 του άρθρου 3 της 19040/81 Υπουργικής απόφασης, στις τακτικές αποδοχές των μισθωτών σύμφωνα με τις οποίες υπολογίζονται τα δώρα εορτών, συμπεριλαμβάνεται και το επίδομα αδείας.

Δεν δικαιούνται δώρα:

- Όσοι αμείβομενοι με ποσοστά (εκτός των προαναφερθέντων). Οι υπόλοιποι που αμείβονται με ποσοστά συνήθως μοιράζονται τα αυξανόμενα ποσοστά τα οποία καθορίζονται στις ημέρες Πάσχα και Χριστουγέννων.
- Οι απασχολούμενοι σε γεωργικές και κτηνοτροφικές εργασίες του ειδικού καθεστώτος των αγροτών εργάτες, καθώς και οι εργάτες θαλάσσης.
- Όσοι εργάζονται κατ' οίκον σε κωμοπόλεις με πληθυσμό κάτω από 6.000 κα-τοίκους.
- Οι φορτοεκφορτωτές.

Κεφάλαιο 9ο

ΕΤΗΣΙΑ ΑΔΕΙΑ

Οι διατάξεις του Α.Ν. 539/1945, όπως αυτός ισχύει σήμερα μετά τις τροποποιή-σεις που έχει υποστεί με το άρθρο 6 του Ν. 3144/2003 και το άρθρο 1 Ν. 3302/2004 καθορίζουν τα ζητήματα χορήγησης στους μισθωτούς ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών. Ως πλαίσιο χορήγησης της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών των εργαζομένων επαναφέρεται το ημερολογιακό έτος, σύμφωνα με τις τελευταίες ρυθμίσεις του άρθρο 1 Ν. 3302/2004, ενώ έχει ήδη κατοχυρωθεί το δικαίωμα λήψης αναλογικής άδειας από τον πρώτο μήνα απασχόλησης των εργαζομένων, σύμφωνα με το άρθρο 6 Ν.3144/2003.

Με τη νέα παράγραφο 1α του Α.Ν.539/1945, προβλέπεται ότι όλοι οι εργαζόμε-νοι οι οποίοι συνδέονται με σύμβαση ή σχέση εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου, δικαιούνται να λάβουν ετήσια άδεια με αποδοχές από την έναρξη της απασχόλησής τους σε συγκεκριμένη υπόχρεη επιχείρηση. Η άδεια αυτή χορηγείται από τον εργοδότη αναλογικώς βάσει του χρονικού διαστήματος που απασχολήθηκε ο εργα-ζόμενος από τον εν λόγω εργοδότη. Η αναλογία της χορηγούμενης αδειάς υπολογί-ζεται βάσει ετήσιας άδειας 20 εργάσιμων ημερών επί πενθημέρου εβδομαδιαίας εργασίας και 24 εργάσιμων ημερών, επί εξαήμερου, η οποία αντιστοιχεί σε 12 μή-νες συνεχούς απασχόλησης. Παράλληλα, διευκρινίζεται πλήρως και συμπληρώνεται η διαδικασία λήψης της άδειας κατά τα δύο πρώτα ημερολογιακά έτη της εργασιακής σχέσης του μισθωτού. Η διάταξη του άρθρου 1 του Ν.3302/2004, όπως και αυτή του άρθρου 6 του Ν.3144/2003, αναφέρει ρητώς ότι η ετήσια άδεια με αποδο-χές, καθώς και το επίδομα αδειάς, διέπονται και από τις λοιπές οικείες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας. Συνεπώς, εξασφαλίζεται η συνέχεια της ισχύος των κει-μένων διατάξεων που αφορούν στον μηχανισμό και στον τρόπο χορήγησης της άδειας και του επιδόματος αδειάς. Αξίζει να επισημανθεί ότι, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στο άρθρο 3 του Ν.3755/1957, καθώς και τη σχετική νομολογία, σε περίπτωση μη χορήγησης από τον εργοδότη λόγω υπαιτιότητας του (άρνηση, πταίσμα, αμέλεια), της άδειας που δικαιούται ο εργαζόμενος εντός του ημερολογι-ακού έτους, υποχρεούνται να καταβάλει σε αυτόν τις αντίστοιχες αποδοχές αδειάς με προσαύξηση 100%, όχι όμως και του επιδόματος αδειάς.

ΡΥΘΜΙΣΗ ΑΔΕΙΑΣ ΚΑΤΑ ΤΟ ΠΡΩΤΟ ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΑΚΟ ΕΤΟΣ

Ο εργοδότης φέρει την υποχρέωση να χορηγεί μέχρι την 31η Δεκεμβρίου αναλο-γία - ποσοστό των ημερών αδειάς που δικαιούται ο μισθωτός, βάσει του χρονικού διαστήματος απασχόλησης του κατά το πρώτο ημερολογιακό έτος (παράγραφος 1β του Α.Ν.539/1945). Η αναλογία της άδειας, η οποία υπολογίζεται επί των 20 (επί πενθημέρου) και των 24 (επί εξαήμερου) ημερών, θα πρέπει να χορηγείται από τον εργοδότη έως και την 31η Δεκεμβρίου του ημερολογιακού έτους πρόσληψης ακόμη και αν δεν έχει ζητηθεί από τους εργαζομένους (άρθρο 4 του Α.Ν539/1945, όπως τροποποιήθηκε με την παρ.15 του άρθρου 3 του Ν.4504/1966).

ΡΥΘΜΙΣΗ ΑΔΕΙΑΣ ΚΑΤΑ ΤΟ ΔΕΥΤΕΡΟ ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΑΚΟ ΕΤΟΣ

Ο μισθωτός έχει το δικαίωμα κατά το δεύτερο ημερολογιακό έτος να λάβει τμη-ματικά την άδεια του, η οποία αναλογεί στον χρόνο της εργασιακής απασχόλησής του στο δεύτερο αυτό έτος. Η αναλογία της άδειας υπολογίζεται εκ νέου, όπως και κατά το πρώτο ημερολογιακό έτος, με βάση τις 20 ημέρες επί πενθημέρου και τις 24 ημέρες επί εξαήμερου. Κατά τη διάρκεια του έτους αυτού και

κατά το χρονικό σημείο συμπλήρωσης 12 μηνών από την ημερομηνία πρόσληψης, υφίσταται επαύξηση της άδειας κατά μία εργάσιμη ημέρα. Συνεπώς, η άδεια κατά το δεύτερο ημερολογιακό έτος, η οποία θα πρέπει να χορηγηθεί από τον εργοδότη αναλογικώς ή ολόκληρη στο τέλος, έως την 31η Δεκεμβρίου του έτους αυτού, φθάνει στο ύψος των 21 επί πενθημέρου και 25 επί εξαήμερου, εργάσιμων ημερών.

ΡΥΘΜΙΣΗ ΑΔΕΙΑΣ ΚΑΤΑ ΤΟ ΤΡΙΤΟ ΚΑΙ ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΑΚΑ ΕΤΗ

Κατά το τρίτο ημερολογιακό έτος, καθώς και κατά τα επόμενα, ο μισθωτός δικαιούται να λάβει ολόκληρη την ετήσια άδεια του και, μαλιστα, σε χρονικό σημείο του έτους κατ' επιλογήν του. Εάν έχουν συμπληρωθεί 2 έτη απασχόλησης εντός του τρίτου αυτού ημερολογιακού έτους, η εν λόγω άδεια θα φθάσει τις 22 ημέρες επί πενθημέρου και τις 26 επί εξαήμερου.

ΗΜΕΡΕΣ ΥΠΟΛΟΓΙΖΟΜΕΝΕΣ ΣΤΗΝ ΑΔΕΙΑ

Στην άδεια υπολογίζονται μόνο οι εργάσιμες ημέρες (παρ.1,3 του άρθρου 2 του Α.Ν.539/45), ενώ δεν συμπεριλαμβάνονται οι Κυριακές, οι αργίες και οι ημέρες ασθένειας, οι οποίες εμπίπτουν στο διάστημα της άδειας. Για τους μισθωτούς πενθήμερης εργασίας δεν περιλαμβάνεται στον αριθμό ημερών αδειας, η ημέρα κατά την οποία δεν παρέχουν εργασία λόγω πενθημέρου.

ΧΡΟΝΟΣ ΧΟΡΗΓΗΣΗΣ ΤΗΣ ΑΔΕΙΑΣ

Βάσει του άρθρου 4 του Α.Ν. 539/45, ο χρόνος χορήγησης των αδειών καθορίζεται ύστερα από συμφωνία μεταξύ μισθωτών και εργοδότη. Οι μισοί τουλάχιστον από τους μισθωτούς πρέπει να λάβουν την άδεια τους μέσα στο χρονικό διάστημα από 1η Μαΐου μέχρι 30 Σεπτεμβρίου. Είναι, βεβαίως, απαραίτητο να σημειωθεί ότι ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να χορηγήσει την άδεια εντός δύο μηνών από το χρονικό σημείο, κατά το οποίο διατυπώθηκε το σχετικό αίτημα.

ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ ΑΠΟΔΟΣΗΣ ΤΗΣ ΑΔΕΙΑΣ ΜΕ ΤΜΗΜΑΤΙΚΟ ΤΡΟΠΟ

Η άδεια χορηγείται ολόκληρη, ωστόσο επιτρέπεται η χορήγηση της άδειας σε δύο περιόδους, στις εξής περιπτώσεις:

- Όταν υπάρχει σοβαρή ή επείγουσα ανάγκη της επιχείρησης ή του εργοδότη γενικά.
- Όταν υπάρχει αίτηση του μισθωτού για δικαιολογημένη αιτία και πάντοτε μετά από έγκριση της αρμόδιας υπηρεσίας του Υπουργείου Απασχόλησης.

Στις συγκεκριμένες περιπτώσεις, το πρώτο μέρος της άδειας πρέπει να περιλαμβάνει έξι τουλάχιστον εργάσιμες μέρες και για τους ανήλικους κάτω των 18 ετών δώδεκα τουλάχιστον εργάσιμες μέρες, ενώ σε περίπτωση διαφωνίας μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου για τη διάρκεια της άδειας και το χρόνο χορήγησης της, αποφασίζει τριμελής Επιτροπή της αρμόδιας Επιθεώρησης Εργασίας, ύστερα από αίτηση των ενδιαφερομένων.

ΒΙΒΛΙΟ ΑΔΕΙΩΝ

Σύμφωνα με τον Νόμο, είναι επιβεβλημένο ο κάθε εργοδότης να τηρεί «Ειδικό Βιβλίο Αδειών»

θεωρημένο από την Επιθεώρηση Εργασίας στο οποίο οφείλει να καταχωρίζει τα στοιχεία του εργαζομένου, την περίοδο χορήγησης της άδειας, καθώς και τις αποδοχές της, ενώ ο μισθωτός λαμβάνοντας την άδεια του και έχοντας λάβει τις αποδοχές της, οφείλει να υπογράψει για τις εν λόγω αποδοχές.

ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΔΙΚΑΙΟΥΜΕΝΕΣ ΑΠΟ ΤΟΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΑΔΕΙΑ

Οι αποδοχές που δικαιούται ο μισθωτός κατά την άδεια αντιστοιχούν στις αποδοχές που λαμβάνει και κατά την εργάσιμη περίοδο. Οι εν λόγω αποδοχές ναφορούν ακριβώς σε ό,τι καταβάλλεται στον μισθωτό τακτικά και μόνιμα ως αντάλλαγμα της εργασίας του και βεβαίως, εκτός δικαιώματος επί αποδοχών άδειας ο μισθωτός φέρει δικαίωμα λήψης επιδόματος αδειας.

ΧΡΟΝΟΣ ΚΑΤΑΒΟΛΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΔΟΜΑΤΟΣ ΑΔΕΙΑΣ

ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΔΙΠΛΑΣΙΑΣΜΟΥ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΑΔΕΙΑΣ

Οι αποδοχές, αλλά και το επίδομα αδειας προκαταβάλλονται στον μισθωτό κατά την έναρξη της άδειάς του και δεν συμψηφίζονται με ανώτερες των νομίμων καταβαλλόμενες αποδοχές. Αν, ωστόσο, λόγω υπαιτιότητας του εργοδότη, δεν χορηγηθεί η άδεια μέχρι το τέλος του ημερολογιακού έτους, ο εργαζόμενος δικαιούται τις αποδοχές άδειας αυξημένες κατά 100%, χωρίς όμως να υφίσταται διπλασιασμός του επιδόματος αδειας.

Κεφάλαιο 10ο

ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Προκειμένης της λύσης σχέσης εργασίας, ως συνήθης μέθοδος αυτής θεωρείται η καταγγελία της εξ ενός των συμβαλλομένων. Στην περίπτωση που η καταγγελία της σύμβασης γίνεται εκ μέρους του εργοδότη, τότε δεν έχουμε να κάνουμε παρά με απόλυση του εργαζομένου από τον εργοδότη, ενώ όταν η καταγγελία γίνεται από τον εργαζόμενο, τότε διατυπώνουμε λόγο για οικειοθελή αποχώρηση του εργαζομένου.

Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας είναι μονομερής αναιτιώδης δικαιοπραξία, που εκδηλώνεται με δήλωση του καταγγέλλοντα (Α.Π.618/88). Η εν λόγω δήλωση είναι δυνατόν να γίνει και σιωπηρώς (άρνηση εκ μέρους του εργοδότη για αποδοχή των προσηκόντως παρεχομένων σε αυτόν υπηρεσιών του εργαζομένου). Ωστόσο, και η συνεχιζόμενη αποχή του μισθωτού από την εργασία του, είναι δυνατόν να θεωρηθεί ως καταγγελία της σύμβασης εργασίας εκ μέρους του.

ΔΙΚΑΙΟΠΡΑΚΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΤΗΤΑ ΤΟΥ ΚΑΤΑΓΓΕΛΟΝΤΟΣ ΤΗΝ ΣΥΜΒΑΣΗ

Ο καταγγέλων την σύμβαση εργασίας, είναι απαραίτητο να έχει την δικαιοπρα-κτική ικανότητα, άλλως δεν υφίσταται το "νόμιμον" της καταγγελίας. Όταν ο εργο-δότης είναι νομικό πρόσωπο, η καταγγελία πρέπει να γίνεται από φυσικό πρόσωπο, το οποίο σύμφωνα με το νόμο ή το καταστατικό εκφράζει τη βούληση του νομικού προσώπου (Α.Π.1607/88Τμ.Β,1500/87). Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας εκ μέρους του εργοδότη γίνεται με βάση το νόμο 2112/20 για τους μισθωτούς που έχουν την ιδιότητα του υπαλλήλου και του Β.Δ.16/18 για τους εργατοτεχνίτες, ενώ ταυτόχρονα, εφαρμόζονται και οι διατάξεις του Ν.3198/55 περί υπαγωγής των εργαζομένων στην ασφάλιση κατά της ανεργίας – στην οποία υπάγονται αυτοί που παρέχουν εξαρτημένη εργασία με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου και οι οποίοι είναι ασφαλισμένοι σε κάποιον οργανισμό κοινωνικής ασφάλισης.

ΑΝΑΓΓΕΛΙΑ ΤΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΟΝ Ο.Α.Ε.Δ

Σύμφωνα με το άρθρο 9 παρ.1 του Ν.3198/55, ο εργοδότης που προβαίνει σε καταγγελία της σύμβασης εργασίας μισθωτού του, υποχρεούται, εντός οκτώ (8) ημερών από την παράδοση της καταγγελίας στο απολυμένο, να την αναγγείλει στον Ο.Α.Ε.Δ. και στο Γραφείο Ευρέσεως Εργασίας, αν και βάσει του Ν.Δ.212/69 πο προβλέπει την συγχώνευση των ανωτέρω υπηρεσιών, η αναγγελία της καταγγελίας γίνεται μόνο στον Ο.Α.Ε.Δ. εις διπλούν. Στην περίπτωση που η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου γίνεται πριν ο μισθωτός κλείσει δίμηνη υπηρεσία, οπότε δεν δικαιούται αποζημίωση, αυτή πρέπει να γίνει εγγράφως και να αναγγελθεί στον Ο.Α.Ε.Δ. . Αλλά, και στην περίπτωση λήξεως της σύμβασης ορισμένου χρόνου ή ορισμένου έργου, ο εργοδότης υποχρεούται να κάνει τη σχετι-κή αναγγελία στον Ο.Α.Ε.Δ. εντός 8 ημερών. Η οκταήμερη προθεσμία της καταγγελί-ας ή της λήξεως της σύμβασης εργασίας υπολογίζεται από την επόμενη την ημέ-ρα.

Ο Ν.2112/20 και το Β.Δ.16/18.07.20 προβλέπουν ότι σε κάθε περίπτωση ο εργαζόμενος μπορεί να λύσει τη σύμβαση εργασίας που τον συνδέει με τον εργοδό-τη του, με την προϋπόθεση ειδοποίησεως του τελευταίου από τον πρώτο, αλλιώς ο εργαζόμενος υποχρεούται σε αποζημίωση του

εργοδότη στην πράξη όμως αυτό έχει ατονήσει, δηλαδή ο μισθωτός που καταγγέλλει τη σύμβαση εργασίας και αποχωρεί, έστω και χωρίς προειδοποίηση, δεν καταβάλλει καμία αποζημίωση στον εργοδότη του. Για σπουδαίο λόγο, πάντως, ο εργαζόμενος μπορεί να καταγγείλει την ορισμένου ή αορίστου χρόνου σύμβαση εργασίας (άρθρο 672Α.Κ.). Το δικαίωμα αυτό που το έχουν τόσο ο εργαζόμενος όσο και ο εργοδότης, δεν μπορεί να απο-κλεισθεί σε μία αντίθετη συμφωνία.

Η ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΙΔΙΩΤΙΚΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ

Σύμφωνα με τις συνδυασμένες διατάξεις του Ν.3198/65 γίνεται η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου των ιδιωτικών υπαλλήλων. Η καταγγελία της σχέσης εργασίας θεωρείται έγκυρη εφόσον γίνει εγγράφως και καταβληθεί η νόμιμη αποζημίωση (αρ.5 παρ.3 Ν.3198/55). Η κοινοποίηση του εγγράφου της καταγγελίας στον απολυμένο μισθωτό από κοινού με την καταβολή της αποζημίω-σης επίσης γίνεται εντός 6 ημερών στον Ο.Α.Ε.Δ. Στην περίπτωση άρνησης υπογραφής εκ μέρους του απολυμένου για την παραλαβή του εγγράφου της καταγγελίας, τότε αυτή κοινοποιείται μέσω δικαστικού επιμελητή, ενώ η σχετική αποζημίωση κατατίθεται στο Ταμείο Παρακαταθηκών και Δανείων στο όνομα του δικαιούχου. Η απόλυση του υπαλλήλου μπορεί να γίνει είτε κατόπιν έγγραφης προ-ειδοποίησης, πριν από ορισμένο χρόνο (ανάλογα με το χρόνο υπηρεσίας αυτού στον ίδιο εργοδότη), οπότε και καταβάλλεται σε αυτόν αποζημίωση που αντιστοιχεί σε ολόκληρο τον χρόνο προμηνύσεως, είτε αμέσως, χωρίς τήρηση προθεσμίας αλλά και πάλι εγγράφως.

ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΠΡΟ ΤΗΣ ΠΑΡΟΔΟΥ ΔΙΜΗΝΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΤΟΥ ΜΙΣΘΩΤΟΥ

Σύμφωνα με την νομοθεσία, εάν ο εργοδότης προβεί σε καταγγελία της σύμβασης εργασίας πριν την πάροδο δίμηνης υπηρεσίας του μισθωτού, τότε δεν υφίσταται οφειλή αποζημίωσης από τον εργοδότη. Εντούτοις, η καταγγελία πρέπει να γίνει εγγράφως και να αναγγελθεί στον Ο.Α.Ε.Δ., χωρίς αυτό να σημαίνει ότι δεν οφείλεται αποζημίωση για αναλογία μη ληφθείσας αδειάς και επιδόματος αδειάς.

Η ΑΠΟΛΥΣΗ ΤΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΜΕ ΣΧΕΣΗ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΤΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ, ΤΩΝ Ο.Τ.Α. ΚΑΙ ΤΩΝ Ν.Π.Δ.Δ.

Σύμφωνα με το Ν.993/79 καθορίζεται ό,τι αφορά στην πρόσληψη και απόλυση προσωπικού στα πλαίσια σχέσης εργασίας ιδιωτικού δικαίου του Δημοσίου, των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης και των Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαί-ου. Βάσει του εν λόγω νόμου, η αποζημίωση λόγω απολύσεως ή καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας του προσωπικού καθορίζεται ως εξής:

- Για το προσωπικό το οποίο έχει συνεχή υπηρεσία από ένα έως τρία έτη υφί-σταται δικαίωμα αποδοχών ενός μηνός, για υπηρεσία άνω των τριών έως και έξι ετών υφίσταται δικαίωμα αποδοχών δύο μηνών, για υπηρεσία άνω των έξι έως και οκτώ ετών οι αποδοχές είναι της τάξης των τριών μηνών, ενώ για υπηρεσία άνω των οκτώ έως και δέκα ετών οι αποδοχές αντιστοιχούν σε αυτές τεσσάρων μηνών εργασίας.
- Η αποζημίωση της παραπάνω περίπτωσης προσαυξάνεται κατά το ποσό των αποδοχών ενός μηνός για κάθε συμπληρωμένο έτος υπηρεσίας, πέρα των δέκα έως και τριάντα ετών.

- Ο υπολογισμός της αποζημίωσης γίνεται βάση των τακτικών αποδοχών του τελευταίου μηνός υπό καθεστώς πλήρους απασχολήσεως. Κατά τον υπολογισμό της αποζημίωσης οι μηνιαίες αποδοχές δεν λαμβάνονται υπόψη κατά το ποσό το οποίο, υπερβαίνουν το οκταπλάσιο του ημερομισθίου ανειδίκευτου εργάτη πολλαπλασιάζονται με τον αριθμό 30.

Ειδικά για το προσωπικό των Ο.Τ.Α. ισχύουν τα εξής:

Κατά το χρόνο της απόλυσης δικαιούται σύνταξη από το Δημόσιο, δεν καταβάλλεται η ανωτέρα αποζημίωση. Σε ορισμένες περιπτώσεις καταβάλλεται μειωμένη αποζημίωση. Επίσης αυτό το προσωπικό εάν δεν υπάγεται για τη χορήγηση συντάξεως για την ασφάλιση του Δημοσίου, όταν συμπληρώσει τις προϋποθέσεις για πλήρη συνταξιοδότηση μπορεί να αποχωρεί από την υπηρεσία, δικαιούμενο να πάρει το 40% της παραπάνω αποζημίωσης εφόσον και έχει και επικουρική ασφάλιση αλλιώς το 50% αυτής. Ο Ν.993/79 εφαρμόζεται τόσο επί του υπαλληλικού, όσο και επί του εργατοτεχνικού και υπηρετικού προσωπικού. Δεν φορολογείται ως εισόδημα η αποζημίωση του Ν.993/79 και του Ν.1057/80.

Η ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΩΝ

Η καταγγελία της συμβάσης εργασίας των εργατών, των τεχνιτών και όλων γενικά των μισθωτών που δεν έχουν την υπαλληλική ιδιότητα γίνεται κατά τον ίδιο ακριβώς τρόπο (όπως δηλαδή και των ιδιωτικών υπαλλήλων). Διαφορά υπάρχει μόνο στα εξής δύο σημεία:

Η αποζημίωση που καταβάλλεται στον απολυόμενο υπολογίζεται με ημερομίσθια και είναι σημαντικά κατώτερη από την αντίστοιχη για τους υπαλλήλους. Αντίθετα με αυτά που ισχύουν για τους υπαλλήλους, τους εργατοτεχνίτες και υπηρέτες, καταβάλλεται πάντοτε ολόκληρη αποζημίωση είτε η καταγγελία γίνει κατόπιν προ-ειδοποίησης είτε άνευ αυτής. Έτσι, προκειμένου περί εργατοτεχνιτών και υπηρετών, η προειδοποίηση επί καταγγελίας της συμβάσης εργασίας είναι, όσον αφορά στην αποζημίωση, χωρίς πρακτική σημασία.

ΠΩΣ ΥΠΟΛΟΓΙΖΕΤΑΙ Η ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ

Ο απολυόμενος μισθωτός κατά την απόλυση δικαιούται τα εξής:

α. Αποζημίωση λόγω καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν.2112/20 ή του Β.Δ.16/18.07.20.

β. Αποζημίωση λόγω μη λήξεως της κανονικής ετήσιας αδείας του.

γ. Αποζημίωση επιδόματος άδειας.

Τα ποσά που ορίζονται βάσει των στοιχείων (α.) και (β.) δικαιούται μόνο ο απολυμένος, ο οποίος δεν έλαβε την άδεια του ημερολογιακού έτους, κατά το οποίο γίνεται η απόλυση. Η αποζημίωση λόγω μη λήξεως της άδειας ισούται πάντοτε με τις αποδοχές των ημερών της μη ληφθείσας άδειας. Η αποζημίωση για το επίδομα αδείας είναι ίση προς την αποζημίωση για τη μη ληφθείσα άδεια με τον περιορισμό του μισού μηνιαίου μισθού ή των 13 ημερομισθίων.

ΕΠΙ ΠΟΙΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΥΠΟΛΟΓΙΖΕΤΑΙ Η ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ

Σύμφωνα με το άρθρο 5 του Ν.3198/55, λόγω καταγγελίας της συμβάσης εργα-σίας, γίνεται με βάση τις τακτικές αποδοχές του τελευταίου μήνα υπό καθεστώς πλήρους απασχολήσης. Ως τακτικές αποδοχές κατά την νομολογία των δικαστηρί-ων, θεωρούνται ο μισθός και κάθε άλλη παροχή, σε χρήμα ή είδος, χορηγούμενη παγίως για ορισμένο χρονικό διάστημα. Ειδικά για τον υπολογισμό της αποζημιώ-σης των απολυομένων μισθωτών, στην έννοια των τακτικών αποδοχών περιλαμβά-νονται τα επιδόματα εορτών, το επίδομα αδείας και οι τακτικές πρόσθετες αμοιβές για υπερωριακή, νυκτερινή ή κατά τις Κυριακές εργασία.

Καταβολή Ελάσσονος Αποζημίωσης

Η καταβολή μικρότερης της νόμιμης αποζημίωσης κατά την καταγγελία της συμ-βάσεως εργασίας από άγνοια ή πλάνη δεν επιφέρει την ακύρωση της καταγγελίας προς συμπλήρωση της αποζημίωσης.

Απολύμενος Υπάλληλος Προσληφθείς ως Εργάτης

Απολύμενος μισθωτός που έχει την υπαλληλική ιδιότητα κατά τον χρόνο της καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας ενώ αρχικά είχε προσληφθεί ως εργάτης και κατόπιν μετατράπηκε η ιδιότητα του σε υπαλληλική χωρίς να λυθεί η σύμβαση, δι-καιούται αποζημίωση υπαλλήλου, βάσει της συνολικής υπηρεσίας του στον ίδιο ερ-γοδότη.

Αποζημίωση Αμοιβομένων με Ποσοστά

Η αποζημίωση των απολυμένων μισθωτών που αμείβονται με ποσοστά, κατ' αποκοπή ή κατά μονάδα παραγόμενης εργασίας υπολογίζεται βάση του μέσου όρου των αποδοχών αυτών των δύο τελευταίων προς της καταγγελίας της σχέσεως εργασίας μηνών. Η αποζημίωση των αμειβόμενων με μισθό και ποσοστά υπολογί-ζεται ως προς μεν το μισθό βάση των τακτικών αποδοχών του τελευταίου μήνα, ως προς τα ποσοστά δε με βάση του μέσου όρου των δύο τελευταίων μηνών πριν την καταγγελία.

Ποιός Χρόνος Υπηρεσίας λαμβάνεται υπόψιν για τον Υπολογισμό της Αποζημίωσης

Προκειμένου να λάβει το ποσό της αποζημίωσης που δικαιούται ο απολύμενος μισθωτός, λαμβάνεται υπόψιν η τελευταία συνεχής απασχόληση αυτού στον εργο-δότη που κάνει την καταγγελία της σύμβασης εργασίας. Ο χρόνος αναστολής της σύμβασης εργασίας λόγω ασθένειας ή άλλης αιτίας συνυπολογίζεται για τον προ-σδιορισμό του ύψους της αποζημίωσης. Είναι άκυρη η συμφωνία περί λύσεως της συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου και συνάψεως εργασίας, εφόσον αποβλέπει στον μη υπολογισμό του χρόνου της αρχικής σύμβασης εργασίας για τον προσδιο-ρισμό της αποζημίωσης επί απολύσεως.

ΚΑΤΑΒΟΛΗ ΤΗΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ

Τρόπος και Χρόνος Καταβολής

Η αποζημίωση του Ν.2112/20 και του Β.Δ.16/18.07.20 καταβάλλεται από τον εργοδότη στον απολυόμενο μισθωτό κατά τη στιγμή της κοινοποίησης της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας. Εάν αυτή είναι μεγαλύτερη από τις αποδοχές έξι μηνών, ο εργοδότης έχει την δυνατότητα να καταβάλει αμέσως ολόκληρη την αποζημίωση ή μόνο το ποσό των έξι μηνών, το δε υπόλοιπο σε τριμηνιαίες δόσεις καθεμία από τις οποίες δεν μπορεί να είναι κατώτερη από τις αποδοχές τριών μη-νών, εκτός αν προς εξόφληση του συνόλου της αποζημίωσης υπολείπεται μικρότερο ποσό. Η πρώτη από τις δόσεις αυτές είναι καταβλητέα την επόμενη της συμπλήρωσης τριμήνου από την ημερομηνία της απόλυσεως. Καθυστέρηση πληρωμής έστω και μίας δόσεως συνεπάγεται ακυρότητα της καταγγελίας της σύμβασης εργα-σίας και ο χρόνος που διέρρευσε έως τότε θεωρείται ως χρόνος υπηρεσίας. Στην εν λόγω περίπτωση ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλλει το σύνολο των εργοδοτι-κών εισφορών στους ασφαλιστικούς φορείς, χωρίς να δικαιούται να ζητήσει την καταβληθείσα αποζημίωση. Η χορηγηθείσα αποζημίωση συμψηφίζεται προς τις οφειλόμενες λόγω ακύρωσης της καταγγελίας τακτικές αποδοχές, ο δε υπάλληλος δικαιούται να καταβάλει το σύνολο των ασφαλιστικών εισφορών που τον βαρύνουν. Για την εγκυρότητα της απόλυσης δεν αρκεί η προσφορά της αποζημίωσης στον απολυόμενο μισθωτό, αλλά σε περίπτωση άρνησης του τελευταίου να την εισπράξει, απαιτείται και η δημόσια κατάθεσή της.

Συμψηφισμός Αποζημίωσης

Βάσει του άρθρου 5 παρ.3 του Ν.3198/55, η χορηγηθείσα αποζημίωση συμψηφί-ζεται προς τις οφειλόμενες λόγω της ακυρώσεως της καταγγελίας αποδοχές του απολυόμενου μισθωτού. Αλλά και η νομολογία έκανε δεκτό ότι η αποζημίωση, που οφείλεται στον μισθωτό λόγω καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας, συμψηφί-ζεται, με κάθε ανταπαίτηση του εργοδότη, όπως με προκαταβολές αποδοχών, ληξι-πρόθεσμα δάνεια κλπ. Είναι επιτρεπτός ο συμψηφισμός της αποζημίωσης ως προς χρέος του απολυόμενου μισθωτού από δάνειο που του χορήγησε ο εργοδότης του, είναι ανεπίτρεπτος, όμως, τέτοιου είδους συμψηφισμός προς μη ληξιπρόθεσμο χρέος καθώς συνεπάγεται το "άκυρον" της απόλυσης.

ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΤΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΕΙΣΦΟΡΩΝ ΚΑΙ ΦΟΡΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ

Υπολογισμός των Ασφαλιστικών Εισφορών

- Επί αποζημιώσεως λόγω καταγγελίας της συμβάσεως. Η λόγω καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας καταβαλλόμενη στο απολυόμενο μισθωτό δεν υπόκειται σε καμία κράτηση υπέρ του Ι.Κ.Α. ή άλλου ασφαλιστικού οργανι-σμού, γιατί δεν θεωρείται ότι συνιστά αμοιβή παρασχεθείσας εργασίας.
- Αποζημίωση λόγω μη λήψεως αδείας. Η αποζημίωση λόγω μη λήψεως αδεί-ας δεν υπόκειται και αυτή σε κράτηση υπέρ ασφαλιστικών οργανισμών.
- Επί του επιδόματος αδείας. Αντίθετα, το για την αιτία καταβαλλόμενο επί-δομα αδείας, θεωρήθηκε ότι αποτελεί προσαύξηση των αποδοχών και συνε-πώς υπόκειται σε ασφαλιστικές εισφορές.

Φορολογία της Αποζημίωσης

Η αποζημίωση που καταβάλλεται στους απολυμένους μισθωτούς με βάση το Ν.2112/20 και το Β.Δ.16/18.07.20 φορολογείται αυτοτελώς με βάση την κλίμακα του άρθρου 9 του Ν.2238/94 ως εξής(αρ.13 παρ.8 Ν.2214/94), Αν το ποσό της κατα-βαλλόμενης αποζημίωσης είναι μέχρι 20.000 € είναι αφορολόγητη. Για το ποσό της αποζημίωσης που υπερβαίνει τα 20.000 € υπολογίζεται φόρος με συντελεστή 20% και παρακρατείται κατά την πληρωμή της στο δικαιούχο.

- Χαρτοσήμανση αποζημιώσεως 1,20%. Στο τέλος χαρτοσήμου υπολείπεται ολόκληρο το ποσό της αποζημιώσεως και βαρύνει αυτό εξ ημισείας το εργο-δότη και τον απολυόμενο μισθωτό.
- Παρακράτηση και απόδοση φόρου και χαρτοσήμου. Ο φόρος και το χαρτό-σημο που βαρύνουν τον απολυόμενο, παρακρατούνται κατά την πληρωμή της αποζημιώσεως από τον εργοδότη. Αποδίδονται στην οικεία Δ.Ο.Υ. αυτο-τελώς μη δήλωση, η οποία περιλαμβάνει τους απολυθέντες μισθωτούς και τα σχετικά ποσά για κάθε μήνα. Προθεσμία αποδόσεως ο επόμενος μήνας, δηλαδή για όλους τους απολυθέντες μισθωτούς κατά τον μήνα Ιανουάριο, του αναλογούν στις καταβληθείσες αποζημιώσεις χαρτόσημο (εργοδότη και μισθωτών) και ο παρακρατηθείς φόρος θα αποδοθούν εντός του επόμενου μήνα Φεβρουαρίου. Τα αποδιδόμενα αυτά ποσά φόρου και χαρτοσήμου δεν περιλαμβάνονται ούτε στις τριμηνιαίες ούτε στην ετήσια εκκαθαριστική δήλωση του Φ.Μ.Υ.

ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

Κατά το άρθρο 5 παρ.3 του Ν.3198/55, η καταγγελία της συμβάσης εργασίας για να είναι έγκυρη, πρέπει να γίνει εγγράφως. Συνεπώς κατά τον νόμο, το έγγραφο της καταγγελίας είναι συστατικό στοιχείο αυτής. Επίσης το έγγραφο της καταγγελίας πρέπει να περιέχει σαφή δήλωση του εργοδότη ότι προβαίνει στην καταγγελία της σχέσεως εργασίας και πρόκληση προς τον απολυόμενο μισθωτό να εισπράξει τη νόμιμη αποζημίωση. Η νομολογία έκρινε, όμως, ότι ακόμη και όταν λείπουν τα στοιχεία αυτά από το έγγραφο, η καταγγελία είναι πράξη χωρίς αιτία και με την έννοια αυτή δεν χρειάζεται να αναφέρονται στο έγγραφο οι λόγοι της καταγγελίας της σχέσεως εργασίας.

ΑΝΑΓΓΕΛΙΑ ΣΤΟΝ Ο.Α.Ε.Δ.

Σύμφωνα με το άρθρο 9 του Ν.3198/55, ο εργοδότης που καταγγέλει τη σύμβαση εργασίας, υποχρεούται μέσα σε 8 ημέρες από την παράδοση του εγγράφου της καταγγελίας στον απολυόμενο μισθωτό, να αναγγείλει την καταγγελία στον Ο.Α.Ε.Δ. και στο Γραφείο Ευρέσεως Εργασίας.

ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΜΗ ΟΦΕΙΛΗΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ

Ο μισθωτός δεν δικαιούται αποζημίωση στις εξής περιπτώσεις:

α. Πριν τη συμπλήρωση διμήνου. Πάντως, και στην περίπτωση αυτή η καταγγελία πρέπει να γίνει εγγράφως και να αναγγελθεί στον Ο.Α.Ε.Δ.

β. Επί οικειοθελούς αποχωρήσεως του μισθωτού.

γ. Επί λήξεως συμβάσεως ορισμένου χρόνου. Εάν ο εργοδότης σε αυτή την περίπτωση καταγγείλει την σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου πριν την λήξη της, οφείλει να καταβάλει στον εργαζόμενο τους μισθούς που υπολείπονται μέχρι την λήξη της σύμβασης εργασίας.

δ. Επί συμβάσεως ορισμένου έργου. Σε περίπτωση απομάκρυνσης του μισθωτού, συνδεδεμένου με τον εργοδότη του με σύμβαση εργασίας ορισμένου έργου, κατόπιν της εκτέλεσης του συγκεκριμένου έργου που ήταν αντικείμενο της σύμβασης, δεν οφείλεται αποζημίωση, διότι η σύμβαση ορισμένου έργου εξομοιώνεται με τη σύμβαση ορισμένου χρόνου.

ε. Επί δόλιας αντισυμβατικής συμπεριφοράς του μισθωτού. Εφόσον ο μισθωτός, με σκοπό να εξαναγκάσει τον εργοδότη σε απόλυσή του, ώστε να εισπράξει την αποζημίωση, παραβαίνει τις υποχρεώσεις του, θεωρείται ότι αυτός κατάγγειλε την σύμβαση εργασίας. Έτσι η γενόμενη καταγγελία της εργασιακής σχέσης από μέρος του εργοδότη, χωρίς καταβολή της αποζημίωσης, δεν περιάγει αυτόν σε υπερημερία.

στ. Κατόπιν μηνύσεως σε βάρος μισθωτού. Ο εργοδότης μπορεί να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας άνευ τήρησης προθεσμίας και χωρίς καταβολή αποζημίωσης εάν εναντίον του μισθωτού υποβλήθηκε μήνυση για αξιόποινή πράξη που διαπράχθηκε κατά την εκτέλεση της υπηρεσίας του ή αν απαγγέλθηκε κατ' αυτού για αδίκημα το οποίο φέρει χαρακτήρα, τουλάχιστον, πλημμελήματος. Σε περίπτωση απαλλαγής του μηνύσαντος και απολυθέντος μισθωτού με βούλευμα ή δικαστική απόφαση, από την ημερομηνία κοινοποίησεως αυτών υπάρχει και πάλι ανενεργή σύμβαση και ο μισθωτός δικαιούται να ζητήσει την νόμιμη αποζημίωση.

ζ. Επί διακοπής των εργασιών της επιχείρησης λόγω ανωτέρας βίας. Εφόσον, ο εργοδότης είναι ασφαλισμένος κατά των περιστατικών αυτών και προβεί σε απολύσεις προσωπικού εξαιτίας κάποιου γεγονότος ανωτέρας βίας, οφείλει στους απολυόμενους τα 2/3 της νόμιμης αποζημίωσης.

η. Επί διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου χωρίς να υφίστανται διαφορές λόγω της φύσης των εργασιών. Ο καθορισμός ορισμένης διάρκειας θεωρείται ότι καταρτίστηκε με μια ενιαία σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, διότι οι αλληπάλλληλες συμβάσεις ορισμένου χρόνου γίνονται προς καταστρατήγηση του Ν.2112/20.

ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΑΠΟΛΥΣΗΣ

α. Αδειούχοι: Με ρητή διάταξη απαγορεύεται στους εργοδότες να απολύουν τους μισθωτούς τους, κατά τη διάρκεια της κανονικής άδειας. Η απαγόρευση της απόλυσης δεν ισχύει όταν πρόκειται για άδεια χωρίς αποδοχές ή για άδεια που παρατείνεται με συμφωνία των μερών σε χρόνο πέρα από το νόμιμο.

β. Στρατευόμενοι: Η απόλυση κατά τη διάρκεια της στράτευσης των μισθωτών είναι άκυρη άρθρο 1 Ν.3514/1928.

γ. Εγκυμονούσες: Απαγορεύεται και είναι απολύτως άκυρη η απόλυση της εργαζόμενης γυναίκας, κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης, ως και για διάστημα ενός έτους μετά τον τοκετό ή κατά την απουσία της για μεγαλύτερο χρόνο λόγω ασθένειας που οφείλεται στην κύηση ή τον τοκετό.

δ. Ομαδικές απολύσεις: Οι ομαδικές απολύσεις θεωρούνται άκυρες, εάν δεν τηρηθεί η προβλεπόμενη από τον νόμο διαδικασία.

ΠΟΙΕΣ ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ ΔΕΝ ΘΕΩΡΟΥΝΤΑΙ ΑΚΥΡΕΣ

- α. Απόλυση λόγω καταβολής ελλιπούς αποζημίωσης που οφείλεται σε λανθασμένο υπολογισμό του εργοδότη.
- β. Απόλυση μισθωτού που γίνεται πριν από την χορήγηση της άδειας του.
- γ. Όταν ο μισθωτός αποκρύπτει σωματική πάθηση κατά την πρόσληψη και εν συνέχεια αρνείται τη νέα θέση στην οποία τον μεταθέτει ο εργοδότης, τότε η απόλυση θεωρείται έγκυρη.
- δ. Λόγω παύσης των λειτουργιών της επιχείρησης.
- ε. Όταν γίνονται υπηρεσιακές μεταβολές ή αναδιάρθρωση της επιχείρησης και ο μισθωτός αρνείται να μετατεθεί σε άλλη θέση και εφόσον ο εργοδότης είχε με βάση το ιδιωτικό συμφωνητικό της πρόσληψης το δικαίωμα να μετακινεί τους μισθωτούς σε παρόμοιες θέσεις εργασίας.
- στ. Η απόλυση που γίνεται για να προσληφθεί άλλος στη θέση του μισθωτού.
- ζ. Όταν ο μισθωτός σταμάτησε αντικανονικά τη λειτουργία της παραγωγικής μηχανής, τότε η απόλυση θεωρείται έγκυρη.
- η. Όταν ασκήθηκε αυτεπαγγέλτως ποινική δίωξη για σοβαρό αδίκημα, άσχετα αν στη συνέχεια αθώθηκε ο μισθωτός, η απόλυση αυτή δεν θεωρείται άκυρη.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Εργατικό Δίκαιο, Ι. Κουκιάδη - Ι. Δεληγιάννη, Α΄ ημίτομος 1976 & Β΄ ημίτομος, 1978.
- Εργατικό δίκαιο, Δ. Παπαδημητρίου, 1994.
- Εργατικό Δίκαιο, Μ. Λεοντάρη, Τόμος 1ος - 2004, Τόμος 2ος - 2005.
- Εργατικό δίκαιο - Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας - Γ΄ έκδοση, Ιωάννη Κουκιάδη, 2005.
- Εργατικό δίκαιο, Ζερδελής, εκδ. Σάκκουλα, 2007.
- Εργατικό Δίκαιο, Μιλτ. Λεοντάρη, Αθήνα, 2008.
- Εργατικό δίκαιο, Μιλτιάδη Λεοντάρη, Αθήνα, 2009.
- Εργατικό Δίκαιο, Μιλτ. Λεοντάρη, Τόμος Β΄, Αθήνα, 2008-2009
- Διεθνές Εργατικό Δίκαιο, Ι. Ληξουριώτη, εκδόσεως Νομικής Βιβλιοθήκης, 2005
- Ατομικό εργατικό δίκαιο, Α. Καρακατσάνη, 1987.
- Ατομικό Εργατικό Δίκαιο Στ. Βλαστού, Τόμοι 2, 1999 - 2000.
- Θεμελιώδης έννοια του εργατικού δικαίου, Γ. Τρίμη, 1958.
- Εφαρμογές Εργατικού Δικαίου, Ι. Ληξουριώτη, Αθήνα, 2008.
- Εργατική Νομοθεσία, Γ. Λεβέντη, 1986.
- Εργατική και ασφαλιστική νομοθεσία, Λαναράς, 1997.
- Νομοθεσία Εργατική και Ασφαλιστική, Κων. Λ. Λαναρά, Αθήνα, 2009.
- Εργατική νομοθεσία -Γ. Δημητρακόπουλου, 2 Τόμοι, 1967 & 1981.
- Ασφαλιστική νομοθεσία, Φ. Χατζηδημητρίου - Γ. Ψηλού, 1984.
- Νομοθεσία Εργατική και Ασφαλιστική, Κων.Λ.Λαναρά, Αθήνα, 2009.
- Συλλογή - Κωδικοποίηση εργατικής νομοθεσίας, Κ. Λάσκαρη, Τόμοι Α & Β, 1981.
- Κωδικοποίηση εργατικής νομοθεσίας και νομολογίας, Σ. Βλαστού, Τόμοι Ι & ΙΙ, 1997.
- Ερμηνεία του εργατικού δικαίου, Ι. Καποδίστρια, 1937.
- Σύνοψις εργατικού δικαίου, Μ. Καλιγιά, 1961.
- Μελέτες εργατικού Δικαίου, Κ. Δημάκη, 1972.
- Το δίκαιο της εργασίας, Ρ. Χριστοδούλη Σ. Αργυρόπουλου, 1979.
- Σχέσεις συντάγματος και εργατικού δικαίου, Ι. Κουκιάδη, 1982.
- Συλλογικές εργασιακές σχέσεις, Ι. Κουκιάδη, 1981.
- Εργασιακές σχέσεις, Ελ. Μαθιουδάκη, 1997
- Συλλογικές εργασιακές σχέσεις, Στυλιανού Βλαστού, 2006.

- Ατομικές εργασιακές σχέσεις, Ι. Ληξουριώτη, Νομική Βιβλιοθήκη, 2005.
- Αι συλλογικά συμβάσεις εργασίας, Γ. Τρίμη, 1958.
- Αι συλλογικά διαφοραί εργασίας, Γ. Κασιμάτη, 1936.
- Διεθνείς συμβάσεις εργασίας - Υπουρ. Εργασίας - 2 Τόμοι, 1970.
- Κώδιξ συλλογικών συμβάσεων εργασίας - υποχρεωτική διαιτησία -καταγγελία συμβάσεως εργασίας - κείμενα - νομολογία - Τσιμπούκης, 1938.
- Κωδικοποίηση Συλλογικών ρυθμίσεων εργασίας, Α΄ και Β΄ Τόμος, 2008.
- Περί καταγγελίας συμβάσεως εργασίας ορισμένου & αορίστου χρόνου, Ι.Καποδίστρια, 1933.
- Η συλλογική σύμβασις εργασίας και το δίκαιον των σωματείων, Ι. Καποδίστρια, 1940.
- Η σύμβασις μαθητείας, Δημ. Πορτόλου, 1942.
- Δικονομία Εργατικών Διαφορών, Καλλιόπη Θ. Μακρίδου, Αθήνα, 2009.
- Θεσμικό Πλαίσιο Συλλογικών Διαπραγματεύσεων Μεσολάβησης & Διαιτησίας, 1966
- Η συμβολή της νομολογιακής πρακτικής στη διαμόρφωση των εργασιακών σχέσεων, Χρήστος Θ.Καρατζάς, Αθήνα, 2009.
- Το εργατικόν ζήτημα Α΄ - Εργατικόν Ζήτημα και κοινωνική μεταρρύθμισις, Herkner, 1919.
- Αι διεκδικήσεις των εργαζομένων, Γ. Τρίμη, 1948.
- Μισθός, Ι. Ζάρρα, 1931.
- Η θεωρία της πολιτικής των μισθών, Γ. Χαλκιάπουλου, 1944.
- Η Ασφάλιση στο Ι.Κ.Α, Κων. Λαναράς, Αθήνα, 2008.
- Νόμος 2676/1999 - Οργανωτική και λειτουργική αναδιάρθρωση των φορέων κοινωνικής ασφάλισης.
- Η Συνταγματική Προστασία της Απεργίας, Δ. Καλομοίρη, 1966.