



Ανώτατο Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα Πειραιά  
Τμήμα Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ:

«Θεσμικό πλαίσιο αμοιβών προσωπικού και λογιστική αντιμετώπιση αυτών»

Σπουδαστές :

Βλασοπούλου Ιωάννα ΑΜ:14171

Πιγίκογλου Γρηγόρης ΑΜ : 10247

Επιβλέπων Καθηγητής : Πανάγου Βασίλειος

Αθήνα 2014

## Πίνακας περιεχομένων

Πρόλογος.....	5
Εισαγωγή.....	6
1. Κεφάλαιο Πρώτο – Ορισμός και Χαρακτηριστικά Εργασίας .....	8
1.1 Ορισμός της Εργασίας.....	8
1.2 Κοινωνικός Ρόλος της Εργασίας και Διεθνές Περιβάλλον .....	9
2. Κεφάλαιο Δεύτερο – Μισθός και Νομοθετικά Στοιχεία Εργασίας και Εργαζομένων στην Ελλάδα στις Μέρες μας.....	12
2.1 Ορισμός Μισθού και Είδη Μισθού .....	12
2.2 Ωράριο Εργασίας Εργαζομένων και Αργίες.....	13
2.3 Συμβάσεις Εργασίας.....	17
2.3.1 Συμβαλλόμενα Μέρη στη Σύμβαση Εργασίας.....	18
2.3.2 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε ως Συνδικαλιστικό Όργανο στην Ελλάδα και Συμβολή στην Προάσπιση της Εργασίας .....	19
2.3.2.1 Είδη Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας .....	21
2.3.2.2 Ισχύς Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας .....	23
2.3.2.3 Ειδικές Επιχειρησιακές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας.....	24
2.3.3 Πλήρης Απασχόληση Εργαζομένων .....	26
2.3.3.1 Λόγοι για τους Οποίους οι Εργαζόμενοι Αναζητούν Θέσεις Ολικής Απασχόλησης .....	28
2.3.4 Μερική Απασχόληση Εργαζομένων .....	29
2.3.5 Συμβάσεις Εργασίας Ορισμένου Χρόνου .....	32
2.3.6 Συμβάσεις Έργου .....	33
2.4 Εργασιακές Σχέσεις και Ισχύς Αυτών έως 31/12/2009 και Παράθεση Νεότερων Στοιχείων και Ρυθμίσεις Εργασιακών Σχέσεων Μετά την Επιβολή των Όρων του Μνημονίου .....	34
2.4.1 Περιπτώσεις Αδειών Εργαζομένων Βάσει Εργασιακών Ρυθμίσεων που Ίσχυαν Έως 31/12/2009 .....	34
➤ <i>Άδειες εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις.....</i>	39
2.4.2 Νέοι Όροι και Νόμοι που Δημιουργήθηκαν στα Εργασιακά και Μετά την Εφαρμογή του Μνημονίου στην Ελλάδα.....	42
2.4.3 Επιβολή Συστήματος εκ Περιτροπής Απασχόλησης .....	46
2.4.4 Διαθεσιμότητα Εργαζομένων.....	48

2.4.5	Προϋποθέσεις Διαθεσιμότητας Εργαζομένων .....	50
2.4.6	Διάρκεια Διαθεσιμότητας .....	50
2.4.7	Παροχή Εργασίας Μέσω Εταιρειών Προσωρινής Απασχόλησης .....	51
2.4.8	Δυνατότητα Μεταφοράς Εργαζομένου .....	52
2.4.9	Έννοια Γνήσιου και Μη Γνήσιου Δανεισμού .....	53
2.4.10	Σύναψη Σύμβασης Προσωρινής Απασχόλησης .....	53
2.4.11	Υπηρεσιακές Μεταβολές των Δημοσίων Υπαλλήλων – Εργασιακή Εφεδρεία και Προσυνταξιοδοτική Διαθεσιμότητα Βάση Νόμου 4024/2011 με Αναφορά στα Άρθρα 33 και 34 .....	54
2.4.11.1	Η Περίπτωση της Εργασιακής Εφεδρείας και Προσυνταξιοδοτικής Διαθεσιμότητας Σύμφωνα με τον Νόμο 4024/2011 και Συγκεκριμένα τα Άρθρα 33 και 34 .....	54
2.4.11.2	Δημόσιοι Φορείς που Καταργούνται Βάση της Εργασιακής Εφεδρείας .....	56
2.4.11.3	Νόμος 4024/2011 - Ποιοι Εργαζόμενοι θα Εξαιρούνται από το Νέο Καθεστώς .....	57
2.4.11.4	Τροπολογίες Σχετικές με την Εργασιακή Εφεδρεία Νόμου 4024/2011 .....	58
2.4.11.5	Η Περίπτωση της Αυτοδίκαιης Απόλυσης Βάση Νόμου 4024/2011, Άρθρα 33 και 34 .....	59
2.4.11.6	Η Περίπτωση της Προσυνταξιοδοτικής Διαθεσιμότητας Βάση Νόμου 4024/2011, Άρθρα 33 και 34 .....	60
2.4.11.7	Η Περίπτωση της Εργασιακής Εφεδρείας – Νόμος 4024/2011, Άρθρα 33 και 34 .....	61
2.5	Ομοιότητες και Διαφορές Εργασιακής Εφεδρείας με τον Υπάρχον Εργασιακό Νόμο 63	
2.5.1	Επιδόματα Εορτών και Αδειάς και Διαφορές από τον Εργασιακό Νόμο .....	64
3.	Κεφάλαιο Τρίτο – Υπολογισμός Αποδοχών Εργαζομένου .....	66
3.1	Τακτικές Αποδοχές .....	66
3.2	Ασθένεια Εργαζομένου και Επιδόματα .....	68
3.3	Υπερωριακή Απασχόληση .....	74
3.4	Δώρα Εορτών και Αδειών .....	77
3.4.1	Χρόνος που Υπολογίζεται στην Καταβολή των Δώρων .....	78
4.	Κεφάλαιο Τέταρτο – Πρόσληψη Προσωπικού .....	81
4.1	Τήρηση Ειδικών Βιβλίων Πρόσληψης Προσωπικού .....	81
4.1.1	Χρόνος Καταχώρησης Εργαζομένων στο Ειδικό Βιβλίο .....	82
4.2	Τρόπος Καταχώρησης και Διαδικασία ή Τύπος Τήρησης .....	83
4.2.1	Έκδοση και Χορήγηση Βιβλίου .....	86

4.2.2	Μεταφορά Έδρας ή Παραρτήματος Εργοδότη .....	86
4.2.3	Μετακίνηση Προσωπικού Μεταξύ Παραρτημάτων της Ίδιας Επιχείρησης ..	87
4.2.4	Μεταφορά Προσωπικού Μεταξύ Επιχειρήσεων .....	87
4.2.5	Συγχωνεύσεις και Απορροφήσεις Επιχειρήσεων.....	88
4.2.6	Περιπτώσεις Απώλειας Βιβλίου και Κυρώσεις .....	88
4.2.7	Τρόπος Τήρησης Ειδικού Βιβλίου σε Ειδικές Κατηγορίες Εργοδοτών.....	93
4.3	Διαδικασίες Πρόσληψης Νεοεισερχόμενου Προσωπικού και Προθεσμίες ΟΑΕΔ .....	94
4.3.1	Αναγγελία Πρόσληψης με Συμπληρωματικό Πίνακα Προσωπικού στο Πληροφοριακό Σύστημα ΣΕΠΕ-ΟΑΕΔ-ΙΚΑ (ΕΝΤΥΠΟ Ε4), το Αργότερο έως και την Ημερομηνία Πρόσληψης και Πριν την Ανάληψη Υπηρεσίας από τον Εργαζόμενο .....	95
4.3.2	Αναγγελία Αλλαγών Ωραρίου .....	95
4.3.3	Κατάθεση Σύμβασης Μερικής Απασχόλησης ή/και Εκ Περιστροφής Απασχόλησης στην Επιθεώρηση Εργασίας σε Οκτώ (8) ημέρες .....	96
5.	Κεφάλαιο Πέμπτο – Λογιστική Απεικόνιση Εγγραφών Εργοτικών Πράξεων .....	97
5.1	Παραδείγματα Λογιστικών Εγγραφών στις Επιχειρήσεις για Περιπτώσεις Εργοδοτικών Πράξεων .....	97
	Επίλογος – Συμπεράσματα.....	102
	Βιβλιογραφία .....	105
	Ελληνική Βιβλιογραφία.....	105
	References.....	105

## Πρόλογος

Ζούμε σε μια εποχή όπου οι επιχειρήσεις δίνουν ιδιαίτερη έμφαση στην εργασία των υπαλλήλων τους, προκειμένου αυτές να επιτύχουν μια καλύτερη λειτουργία εντός της αγοράς που δραστηριοποιούνται και να πετύχουν τους σκοπούς τους. Ο ολοένα αυξανόμενος ανταγωνισμός καθώς και η πολυπλοκότητα των σύγχρονων οικονομικών συνθηκών από το 2011 και μετά στη χώρα μας, έχουν επιφέρει δραστικές αλλαγές σχετικά με το πώς αντιλαμβανόμαστε πλέον το εργασιακό μοντέλο.

Ελαστικά ωράρια, η εργασιακή εφεδρεία , νόμιμος “δανεισμός” εργατικού δυναμικού, εκ περιτροπής απασχόληση κ.ά. πλέον αποτελούν πιθανά ενδεχόμενα εργασιακά μοντέλα για τον καθένα από μας , ενώ πριν λίγα χρόνια οι εν λόγω έννοιες ήταν εξαιρετικές περιπτώσεις αν όχι παντελώς άγνωστες. Είναι λοιπόν ίσως σήμερα πιο σημαντικό από ποτέ, να είμαστε ενημερωμένοι ως επαγγελματίες γιατί θα κληθούμε πιθανότατα να χειριστούμε συνηθισμένες ή όχι και τόσο συχνές περιπτώσεις. Με αυτό το σκεπτικό και με το ενδιαφέρον για γνώση σχετικά με ένα τόσο σημαντικό κομμάτι όπως είναι η εργασιακή ζωή ενός ατόμου, αποφασίσαμε να αντιμετωπίσουμε σφαιρικά το εργασιακό θεσμικό πλαίσιο και το αντίκτυπο του στον επαγγελματία λογιστή.

## Εισαγωγή

Οι σύγχρονες επιχειρήσεις στις μέρες μας, αποτελούν πολυσχιδείς οργανισμούς αφού, προκειμένου να επιτύχουν τους εργασιακούς στους στόχους, απαγκιστρώνονται ολοένα και περισσότερο από το κλασσικό μοντέλο απασχόλησης ανθρώπινου δυναμικού που κυριαρχούσε στο παρελθόν.

Η κλασσική απασχόληση μόνιμου, πενθήμερου προσωπικού τείνει να αντικατασταθεί από πιο ευέλικτες μορφές εργασίας όπως οι συμβάσεις έργου, ειδικές επιχειρησιακές συμβάσεις εργασίας, εκ περιτροπής εργασίας κ.ά.

Είναι λοιπόν αναγκαίο ο σύγχρονος εργαζόμενος ,μάλλον δε ο επαγγελματίας λογιστής να είναι σε θέση να κατανοεί τόσο τις παραδοσιακές όσο και τις σύγχρονες μορφές απασχόλησης, τις ιδιαιτερότητες αυτών καθώς και το νομικό πλαίσιο που τις διέπει.

Στην παρούσα εργασία, στο πρώτο και δεύτερο κεφάλαιο θα παρουσιαστούν τόσο οι βασικές έννοιες που σχετίζονται με την εργασία όπως ο ορισμός και τα χαρακτηριστικά Εργασίας, τα είδη μισθού και εργασιακών συμβάσεων όσο και πιο ειδικευμένες νομοθετικές ρυθμίσεις. Μεταξύ αυτών ξεχωρίζουν οι ειδικές επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας ,η έννοια του δανεισμού εργασιακού δυναμικού, οι νέοι εργασιακοί όροι μετά την εφαρμογή του μνημονίου καθώς και η εργασιακή εφεδρεία.

Στη συνέχεια, στο τρίτο κεφάλαιο θα αναφερθούν θέματα σχετικά με τις αποδοχές , τακτικές και μη. Ενώ γίνεται και μια περαιτέρω ανάλυση στα εργασιακά επιδόματα , τα δώρα και την υπερωριακή απασχόληση.

Το τέταρτο κεφάλαιο απαρτίζεται από θέματα σχετικά με το τμήμα προσωπικού .Πιο συγκεκριμένα αναλύονται οι διαδικασίες πρόσληψης , η αναφορά και ο τρόπος τήρησης των ειδικών βιβλίων προσωπικού. Οι απαραίτητες διαδικασίες σχετικά με τον Ο.Α.Ε.Δ και το Ι.Κ.Α καθώς και η τήρηση των χρονοδιαγραμμάτων αυτών.

Εν κατακλείδι, γίνεται μνεία στα θέματα αναγγελίας ωραρίων ειδικών κατηγοριών εργοδοτών ,απώλειας βιβλίων και κυρώσεις καθώς και στις συγχωνεύσεις – απορροφήσεις επιχειρήσεων.

Τέλος, στο πέμπτο κεφάλαιο της εργασίας παρουσιάζονται πρότυπες λογιστικές εγγραφές περιπτώσεων που κρίνουμε πως απαντώνται πολύ συχνά στα πλαίσια εργασίας ενός επαγγελματία λογιστή.

Αναλυτικότερα, παρουσιάζονται εγγραφές υπερωριακής απασχόλησης εργαζομένων , αποζημιώσεων μη χορηγούμενων αδειών, αμοιβών τρίτων – συνεργαζόμενων με την επιχείρηση καθώς και αμοιβών ημερομισθίων προσωπικού και η εξόφληση αυτών.

## **1. Κεφάλαιο Πρώτο – Ορισμός και Χαρακτηριστικά Εργασίας**

### **1.1 Ορισμός της Εργασίας**

Με την ονομασία επάγγελμα ή γενικότερα εργασία, χαρακτηρίζεται η ασκούμενη βιοποριστική ενασχόληση ενός ατόμου η οποία αναφέρεται σε κοινωνικό επίπεδο<sup>1</sup>. Σύμφωνα δε με την επιστήμη της κοινωνιολογίας, ως εργασία λαμβάνεται επίσης η δικαιολογημένη και εύλογη συμπεριφορά που έχει ένα άτομο στη κοινωνία και η οποία προσαρμόζεται αναλόγως, ώστε να είναι σε θέση να βρίσκει και να εξασφαλίζει τους απαραίτητους πόρους και τρόπους και να εξοικονομεί χρήματα για τα αγαθά του<sup>2</sup>. Στις κοινωνικές επιστήμες ο όρος αυτός θεωρείται χαρακτηρίζεται επίσης ως απογραφικός. Ο ορισμός του επαγγέλματος μέσα από τη μελέτη της αγοράς εργασίας δεν είναι παρά ένας ορισμός ο οποίος ακολουθεί κάποιες έννοιες οι οποίες πραγματοποιούνται στη καθημερινή του ζωή και είναι η απασχόληση, η εργασία, η ένταξη, η κίνηση.

Θα πρέπει επίσης να σημειωθεί πως το Διεθνές Γραφείο Εργασίας ως επάγγελμα χαρακτηρίζει εκείνο το είδος της βιοποριστικής εργασίας ανεξάρτητα από το είδος παραγωγής όπου πραγματοποιείται ή δίνεται και πάντα ανεξάρτητα από τη θέση την οποία το άτομο έχει εντός της εργασίας ή στην κοινωνία<sup>3</sup>. Σε ότι αφορά το δεύτερο προσδιοριστικό σκέλος της εργασίας, ο παραπάνω όρος δεν ισχύει για όλα τα κράτη του ΟΗΕ. Το γεγονός αυτό παρατηρείται από το Πολύγλωσσο Λεξικό Δημογραφικό στο οποίο γίνεται μια ταξινόμηση και η οποία αφορά τον ενεργό πληθυσμό κυρίως κατά θέση στο επάγγελμα ή τη θέση στην απασχόληση. Χαρακτηριστικό είναι το παράδειγμα όσων εργάζονται σε ανυψωτικά μηχανήματα ή σε γεραμούς,

---

<sup>1</sup> Κουζής Γ., (2001), “*Εργασιακές σχέσεις και ευρωπαϊκή ενοποίηση: ευελιξία και απορύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας*”, ΙΝΕ / ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

<sup>2</sup> Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων – Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδων, Νομοθεσία Σχετικά με την Αμοιβή Εργαζομένων – Ωράριο Εργασίας και Αργίες, 2014

<sup>3</sup> Κουζής Γ., (2001), “*Εργασιακές σχέσεις και ευρωπαϊκή ενοποίηση: ευελιξία και απορύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας*”, ΙΝΕ / ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ



σε ναυπηγεία και οικοδομές οι οποίοι αποτελούν και μέρος των επαγγελματιών των διαχειριστών γερανοφόρων οχημάτων<sup>4</sup>.

Στην αντίθετη περίπτωση, όσοι εργάζονται σε βιομηχανικές επιχειρήσεις κατηγοριοποιούνται ανάλογα με τη θέση που έχουν μέσα σε αυτή<sup>5</sup>. Δηλαδή σε ανώτερα στελέχη, διευθυντές και υπάλληλοι γραφείων. Τέλος, θα πρέπει να σημειωθεί σχετικά πως ο πρώτος ορισμός του επαγγέλματος σύμφωνα με τη βρετανική απογραφή του 1951 στη χώρα αυτή, προσφέρονταν με την έννοια πως ως επάγγελμα ορίζεται το είδος αυτό της εργασίας από κάθε άνδρα ή γυναίκα που το επιτελεί, συμπεριλαμβανομένων και των συνθηκών κάτω από τις οποίες το διεξάγει. Οι συνθήκες από μόνες τους προσφέρουν και την ιδιαίτερη ομάδα ταξινόμησης των επαγγελματιών στην οποία μια εντάσσεται το άτομο. Ο όρος αυτός θεωρείται και ο πλησιέστερος για την εφαρμογή ταξινόμησης των επαγγελματιών διεθνώς<sup>6</sup>.

## 1.2 Κοινωνικός Ρόλος της Εργασίας και Διεθνές Περιβάλλον

Η εργασία αποτελεί ένα θεμελιώδες και βασικό δικαίωμα αλλά και μια αναγκαία βάση για την υπαρξιακή δικαίωση και τη κοινωνική καταξίωση κάθε ατόμου. Όπως έχει αναφερθεί από τους ειδικούς, μέσα από την εργασία εξελίσσεται ο ανθρώπινος πολιτισμός. Αναλυτικότερα, αναφέρεται πως η εργασία των ανθρώπων και ως προς τον κοινωνικό της ρόλο στο διεθνές περιβάλλον, ενέχει τα εξής χαρακτηριστικά :

- Θεωρείται ένα βασικό μέσο βιοπορισμού και μια απαραίτητη προϋπόθεση για μια αξιοπρεπή διαβίωση. Η εργασία μεταβάλλει το

---

<sup>4</sup> Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων – Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδων, Νομοθεσία Σχετικά με την Αμοιβή Εργαζομένων – Συμβάσεις Εργασίας σε Πλήρης & Μερική Απασχόληση, 2014

<sup>5</sup> Κουζής Γ., (2001), “Εργασιακές σχέσεις και ευρωπαϊκή ενοποίηση: ευελιξία και απορύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας”, ΙΝΕ / ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

<sup>6</sup> Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων – Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδων, Νομοθεσία Σχετικά με την Αμοιβή Εργαζομένων – Συμβάσεις Εργασίας σε Πλήρης & Μερική Απασχόληση, 2014

- άτομο σε οικονομικά ανεξάρτητο ώστε να μην έχει άγχος για την επιβίωσή του και την ίδια στιγμή να έχει και καλύτερο επίπεδο ζωής
- Είναι παράγοντας αυτοπραγμάτωσης και αυτογνωσίας των ατόμων
  - Μέσα από την εργασία καλύπτονται οι υπαρξιακές του ανάγκες του ατόμου, γύρω από την έννοια της δημιουργικότητας. Αντλείται συναισθηματική ικανοποίηση αλλά και αυτοεκτίμηση για το άτομο ταυτόχρονα
  - Η κατάκτηση της αυτογνωσίας είναι ευκολότερη αλλά και η γνώση για τις πιο συγκεκριμένες ιδιότητες και αδυναμίες των όποιων έμφυτων κλίσεων ενέχει ένα άτομο
  - Αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση προκειμένου να αναπτυχθεί μια υγιή προσωπικότητα
  - Οι δεξιότητες του ατόμου «καλλιεργούνται» με αποτέλεσμα να διαμορφώνεται ένας χαρακτήρας δυνατός. Κάτι τέτοιο επιτυγχάνεται αφού μέσα από την εργασία λύνονται πολλά δύσκολα προβλήματα εργασιακά και η αντίληψη οξύνεται όπως και η επινοητικότητα.
  - Καλλιεργείται η φιλοπονία και η αγωνιστικότητα
  - Αποτελεί παράγοντα κοινωνικοποίησης
  - Το επάγγελμα προσδιορίζει τη κοινωνική θέση κάποιου ατόμου αλλά και το βαθμό στον οποίο γίνεται αποδεκτός από το κοινωνικό σύνολο
  - Βοηθά τη ανάπτυξη της κοινωνικής συνείδησης και την υπευθυνότητας μέσα από ένα αίσθημα ομαδικότητας και συνεργασίας στον εργασιακό χώρο

Σημειώνεται επίσης πως ο κάθε άνθρωπος έχει συνηθίσει να συνδυάζει την όποια προσπάθεια δημιουργικότητάς του με την εργασία του κάτι που σημαίνει ότι μπορεί να αξιοποιεί τις δυνατότητές του σε εργασία η οποία του δίνει συναισθηματική ικανοποίηση και πληρότητα. Αλλά οι όποιες νέες συνθήκες εργασίας οι οποίες δημιουργήθηκαν από τη τεχνολογική εξέλιξη όπως και οι επαγγελματικές επιλογές ενός ατόμου, έχουν καταφέρει να στερήσουν το βασικό αίσθημα της δημιουργικότητας και είναι εξολοκλήρου

υπεύθυνες για τη δημιουργία ενός χαρακτήρα ο οποίος χαρακτηρίζεται ως αποξενωτικός. Ειδικότερα αναφέρονται τα εξής χαρακτηριστικά<sup>7</sup> :

- Από τη στιγμή που ένα επάγγελμα αποβλέπει σε απαισιοδοξία ή ματαιοδοξία και απλά υπηρετεί οικονομικά συμφέροντα, δημιουργεί ένα άτομο δυστυχισμένο αφού αυτό το επάγγελμα ορίζει και τον τρόπο ζωής του
- Η ανεργία και η απειλή της ωθεί ειδικότερα τα νέα άτομα τα οποία ημιαπασχολούνται σε εργασίες οι οποίες δεν ικανοποιούν και δεν ανταποκρίνονται στις δυνατότητές τους και ως συνέπεια τους στερούν τη δημιουργικότητά τους
- Μέσα από την εξειδίκευση η οποία είναι αγαθό της βιομηχανικής κοινωνίας δεν υπάρχει πια το αίσθημα της συνεισφοράς από τον εργαζόμενο και την ίδια στιγμή τον απομονώνει σε κάποιο μικρότερο παραγωγικό κομμάτι
- Η ύπαρξη της τεχνολογικής μηχανής και η κυριαρχία του αυτοματισμού δημιουργεί μια εργασία αφόρητη πνευματικά και καταναγκαστική ψυχικά. Η επανάληψη που είναι σε διαρκή βάση, αδρανοποιεί το όποιο πνεύμα.

---

<sup>7</sup> Κουζής Γ., (2001), “Εργασιακές σχέσεις και ευρωπαϊκή ενοποίηση: ευελιξία και απορύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας”, ΙΝΕ / ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

## **2. Κεφάλαιο Δεύτερο – Μισθός και Νομοθετικά Στοιχεία Εργασίας και Εργαζομένων στην Ελλάδα στις Μέρες μας**

### **2.1 Ορισμός Μισθού και Είδη Μισθού**

Αναφερόμενοι στον ορισμό του Μισθού, θα λέγαμε πως Μισθός εννοείτε κάθε παροχή που δίνεται στους εργαζόμενους ως αντάλλαγμα της εργασίας τους. Δηλαδή κάθε αμοιβή σε χρήμα και σε είδος (όπως λ.χ. τροφή, κατοικία, δαπάνη ρεύματος κλπ), η οποία καταβάλλεται τακτικά και μόνιμα, είτε βάσει της εργασιακής σχέσης ή της συλλογικής σύμβασης ή του νόμου, είτε βάσει της κρατούσας συνήθειας όταν δεν υπάρχει ειδική συμφωνία<sup>8</sup>.

Όταν αναφέρεται κανείς σε τακτικές αποδοχές εννοούμε το βασικό μισθό ή ημερομίσθιο, όλα τα επιδόματα, καθώς και κάθε άλλη χρηματική παροχή ή παροχή σε είδος που δίνει ο εργοδότης σε σταθερή και μόνιμη βάση. Στις τακτικές αποδοχές περιλαμβάνονται: Τα επιδόματα αδείας, Δώρων Πάσχα και Χριστουγέννων, πολυετίας, οικογενειακά, ανθυγιεινής εργασίας, επικίνδυνης, επιστημονικό, διαχειριστικών λαθών, παραγωγής, Κυριακής και νυκτερινής εργασίας, νόμιμης τακτικής υπερωριακής απασχόλησης, τροφής, κατοικίας, κάθε άλλη παροχή, εφ' όσον καταβάλλεται τακτικά και νόμιμα. Πολλές φορές κατά την εφαρμογή των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας διαχωρίζουμε τις παρακάτω έννοιες του μισθού<sup>9</sup>.

Ένα είδος μισθού είναι ο Συμβατικός μισθός, ο οποίος χαρακτηρίζεται αυτός που έχει καθοριστεί από την συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου στην ατομική τους σύμβαση εργασίας (γραπτή ή προφορική). Νοείται βέβαια ότι ο συμβατικός μισθός είναι πάντοτε μεγαλύτερος από το νόμιμο, γιατί μικρότερος απαγορεύεται από το νόμο.

Αναφέρεται επίσης η κατηγορία του Νόμιμου μισθού η οποία χαρακτηρίζεται αυτός που προβλέπεται από συλλογική σύμβαση εργασίας,

---

<sup>8</sup> Κουζής Γ., (2001), “Εργασιακές σχέσεις και ευρωπαϊκή ενοποίηση: ευελιξία και απορύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας”, ΙΝΕ / ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

<sup>9</sup> Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων – Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδων, Νομοθεσία Σχετικά με την Αμοιβή Εργαζομένων, 2014

δισαιτητική ή υπυυργική απόφαση και αποτελεί τα κατώτατα όρια αποδοχών που υποχρεούται ο εργοδότης να καταβάλλει στους εργαζόμενους. Ειδικότερα ο νόμιμος μισθός αποτελείται από το βασικό μισθό και τα διάφορα επιδόματα, τα οποία επίσης προβλέπονται από σ.σ.ε. ή δισαιτητική απόφαση ή υπυυργική απόφαση.

## 2.2 Ωράριο Εργασίας Εργαζομένων και Αργίες

### - **Νόμιμο Ωράριο Εργαζομένων**

Νόμιμο ωράριο είναι το ωράριο εκείνο το οποίο ορίζεται μέσα από τον σχετικό εργασιακό Νόμο και τις Διατάξεις του. Έτσι οι διατάξεις αυτές ορίζουν ότι είναι υποχρεωτικό το ανώτατο όριο νόμιμης απασχόλησης. Στη περίπτωση μόνο των νόμιμων ωραρίων είναι εφικτό να γίνει κάποια προσαρμογή αλλά όχι μεγαλύτερη από αυτή που είναι νόμιμη ως καθημερινή χρονική περίοδο απασχόλησης<sup>10</sup>.

### - **Συμβατικό Ωράριο Εργασίας**

Συμβατικό είναι το ωράριο εκείνο που ορίζεται μέσα από τη συλλογική ή ατομική σύμβαση εργασίας. Υπάρχει περίπτωση το συμβατικό ωράριο να είναι μικρότερο αλλά όχι μεγαλύτερο από το νόμιμο ωράριο εργασίας. Η ατομική σύμβαση εργασίας ορίζει ότι το συμβατικό ωράριο και δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερο απ' αυτό το οποίο προβλέπει η συλλογική σύμβαση εργασίας ή ο κανονισμός της επιχείρησης. Όσοι από τους εργαζόμενους έχουν συμβατικό ωράριο μικρότερο από το κανονικό, πρέπει να λαμβάνουν ολόκληρο το μισθό τους<sup>11</sup>

### - **Ώρες Εργασίας για το Ανώτατο Συμβατικό Ωράριο**

---

<sup>10</sup> Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων – Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδων, Νομοθεσία Σχετικά με την Αμοιβή Εργαζομένων – Ωράριο Εργασίας και Αργίες, 2014

<sup>11</sup> Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων – Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδων, Νομοθεσία Σχετικά με την Αμοιβή Εργαζομένων – Ωράριο Εργασίας και Αργίες, 2014

Από τη 1/1/84 ισχύει το ωράριο το οποίο περιλαμβάνει 40 ώρες εβδομαδιαίες για τον ιδιωτικό τομέα και καθιερώνεται από τη Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας.

- ***Υπερεργασία και πως Αμείβεται***

Ο Νόμος 3385/ 2005 ορίζει ότι οι πέντε (5) ώρες απασχόλησης πέρα των νόμιμων 40 ωρών την εβδομάδα σε επιχειρήσεις οι οποίες εφαρμόζουν πενθήμερη εργασία, θεωρούνται υπερεργασία όπως και για τις επιχειρήσεις οι οποίες εφαρμόζουν σύστημα εξάωρης απασχόλησης. Αναφορικά οι πέντε (5) ώρες εργασίας για το πενθήμερο σύστημα είναι η 41η, 42η, 43η, 44η, 45η, 46η, 47η, 48<sup>η</sup>. Ο εργοδότης είναι αυτός που θα αποφασίσει για την πραγματοποίηση της υπερεργασίας και φυσικά ο εργαζόμενος πρέπει να συμφωνήσει. Όλες οι παραπάνω ώρες αμείβονται με το ωρομίσθιο που έχει συμφωνηθεί προσαυξημένο κατά 20%<sup>12</sup>.

- ***Υπερωρία και πως Αμείβεται***

Ο Νόμος 3385/2005 ορίζει ότι η απασχόληση πέρα από τις 45 ώρες κάθε εβδομάδα για όσες επιχειρήσεις εφαρμόζουν πενθήμερη εργασία ή/και εργασία 48 ωρών κάθε εβδομάδα, είναι υπερωρία και φυσικά κάτι τέτοιο έχει τη δική του νομοθεσία αλλά και συνέπειες ή διαδικασίες έγκρισης. Έτσι λοιπόν είναι υποχρεωτικό για απασχόληση πάνω από 45 ώρες σε πενθήμερη βάση η απαραίτητη έγκριση από την οικεία Επιθεώρηση Εργασίας ή απόφαση από τον Υπουργό έπειτα από γνωμοδότηση του ΑΣΕ αν έχει εξαντληθεί το ανώτατο όριο της Επιθεώρησης Εργασίας. Εύλογο είναι ότι η καθιέρωση της υπερωριακής απασχόλησης για εργασία πέραν των 45 ωρών επί πενθημέρου και των 48 ωρών επί εξαημέρου, βρίσκεται πάντα εντός των πλαισίων που καθορίζονται από τις ισχύουσες διατάξεις για το νόμιμο ημερήσιο ωράριο εργασίας.

Είναι δικαίωμα του κάθε εργαζόμενου για κάθε ώρα νόμιμης εργασίας

---

<sup>12</sup> Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων – Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδων, Νομοθεσία Σχετικά με την Αμοιβή Εργαζομένων – Ωράριο Εργασίας και Αργίες, 2014

και μέχρι να συμπληρώσει 120 ώρες κάθε χρόνο να αμείβεται με ωρομίσθιο το οποίο είναι προσαυξημένο κατά 20%. Αν οι ώρες νόμιμης ετήσιας εργασίας είναι παραπάνω από τις 120 τότε δίνεται αμοιβή η οποία είναι ίση με το ωρομίσθιο το οποίο δίνεται αλλά με προσαύξηση κατά 60%. Η αμοιβή αυτή ισχύει και για τη νόμιμη υπερωρία η οποία πραγματοποιείται πέρα από τα όρια της υπερωριακής εργασίας και ορίζεται από τις εξαμηνιαίες αποφάσεις του Υπουργείου Απασχόλησης<sup>13</sup>.

- ***Κατ' Εξαίρεση Υπερωρία***

Από τη στιγμή που δεν τηρούνται οι προβλεπόμενες διαδικασίες έγκρισης από το νόμο για κάθε ώρα κατ' εξαίρεση, είναι μη νόμιμη υπερωρία και στη περίπτωση αυτή δίνεται αμοιβή ως αποζημίωση ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο με προσαύξηση κατά 100%. Επίσης έχει παρατηρηθεί ότι σε περίπτωση που το συμβατικό ωράριο ισχύει αν η απασχόληση είναι μικρότερη τότε δίνεται αμοιβή η οποία αναφέρεται στο άρθρο 659 του ΑΚ σαν εργασία πρόσθετη<sup>14</sup>.

- ***Επιτρέπεται η Εργασία τη Κυριακή;***

Σύμφωνα με το Νόμο, οι εργάσιμες ημέρες είναι έξι (6) σε περίπτωση που δεν ισχύει του πενθήμερο. Η Κυριακή είναι η 7<sup>η</sup> ημέρα και θεωρείται ημέρα ανάπαυσης και δικαίωμα του κάθε υπαλλήλου όπως και υποχρέωση του εργοδότη σε αυτή την ανάπαυση των εργαζομένων.

- ***Πως Αμείβεται η Εργασία τη Κυριακή***

Η αμοιβή που δίνεται για την εργασία της Κυριακής αν το προσωπικό απασχολείται νόμιμα είναι ένα ημερομίσθιο προσαυξημένο κατά 75%. Οι όποιες ευνοϊκές ρυθμίσεις ισχύουν.

---

<sup>13</sup> Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων – Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδων, Νομοθεσία Σχετικά με την Αμοιβή Εργαζομένων, 2014

<sup>14</sup> Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων – Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδων, Νομοθεσία Σχετικά με την Αμοιβή Εργαζομένων – Ωράριο Εργασίας και Αργίες, 2014

## - **Ημέρες Υποχρεωτικής και Προαιρετικής Αργίας**

Είναι οι ημέρες οι οποίες έχουν ορισθεί από το νόμο και απαγορεύουν την όποια βιομηχανική, βιοτεχνική και εμπορική εργασία και αναφέρονται οι εξής ημέρες του χρόνου<sup>15</sup>:

- Η 25η Μαρτίου
- Η Δευτέρα του Πάσχα
- Η εορτή της Κοιμήσεως της Θεοτόκου (15η Αυγούστου)
- Η εορτή της Γεννήσεως του Χριστού (25η Δεκεμβρίου)

Οι ημέρες προαιρετικής αργίας είναι :

- Η 28<sup>η</sup> Οκτωβρίου
- Η 1<sup>η</sup> Μαΐου

Μπορεί να είναι ημέρα υποχρεωτικής αργίας σύμφωνα με το Α.Ν. 380/68 και με απόφαση του Υπουργού Εργασίας. Η διαφορά που υπάρχει σε αυτές τις αργίες είναι ότι σε υποχρεωτικές αργίες η εργασιακή απασχόληση απαγορεύεται ενώ στις προαιρετικές σημαντικό ρόλο έχει η κρίση του εργοδότη.

## - **Κατ' έθιμον Αργίες**

Από ορισμένους οργανισμούς έχουν καθιερωθεί κάποιες συγκεκριμένες ημέρες του έτους οι οποίες είναι εορτάσιμες ή ημέρες αργίας. Οι ημέρες αυτές οριοθετούνται ως ημέρες αργίας σύμφωνα με :

- το Κανονισμό Εργασίας της επιχείρησης
- Από έθιμο
- Από τη Συλλογική Σύμβαση
- Με απόφαση ή σχετικό Διάταγμα
- Με απόφαση ή σχετικό κανονισμό

---

<sup>15</sup> Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων – Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδων, Νομοθεσία Σχετικά με την Αμοιβή Εργαζομένων – Ωράριο Εργασίας και Αργίες, 2014



Τέτοιες εορτές είναι οι ακόλουθες

- Πρωτοχρονιά
- Θεοφάνεια
- Καθαρή Δευτέρα
- Μεγάλη Παρασκευή
- Αγίου Πνεύματος
- Δεύτερη μέρα των Χριστουγέννων
- Μεγάλες τοπικές εορτές

### **2.3 Συμβάσεις Εργασίας**

Αναφερόμενοι στην έννοια των Συμβάσεων Εργασίας, θα λέγαμε σχετικά πως οι σχετικοί όροι εργασίας ορίζονται μέσα από τις Συλλογικές Συμβάσεις οι οποίες συμφωνούνται εγγράφως ανάμεσα σε συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων αλλά και σε εργοδότες διάφορων κατηγοριών και επαγγελματικών τομέων. Σύμφωνα με αυτές τις συμβάσεις, εξομοιώνονται και οι σχετικές διαιτητικές αποφάσεις<sup>16</sup>. Οι Συμβάσεις Εργασίας διακρίνονται σε

- Εθνικές και Γενικές
- Κλαδικές
- Επιχειρησιακές
- Εθνικές Ομοιοεπαγγελματικές
- Τοπικές Ομοιοεπαγγελματικές

Θα πρέπει να σημειωθεί δε πως από τις Εθνικές Γενικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας χαρακτηρίζονται οι όροι εργασίας οι οποίοι ισχύουν για τους εργαζομένους όπως εκείνοι που έχουν σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου

---

<sup>16</sup> Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων – Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδων, Νομοθεσία Σχετικά με την Αμοιβή Εργαζομένων – Ωράριο Εργασίας και Αργίες, 2014

στο Δημόσιο, τα ΝΠΔΔ και οι ΟΤΑ<sup>17</sup>. Οι ΕΓΣΣΕ ορίζουν και τους κατώτατους μισθούς οι οποίοι είναι υποχρεωτικοί και τα ημερομίσθια και φυσικά συμπληρώνουν και τους γενικούς όρους εργασίας μέσα από τους Νόμους του Συντάγματος. Το περιεχόμενό τους είναι ευρύ και τα όποια θέματα ρυθμίζονται, αναφέρονται σχετικά στο άρθρο 2 του Νόμου 1876/90 από τον οποίο διακανονίζονται και οι συλλογικές συμβάσεις<sup>18</sup>.

### **2.3.1 Συμβαλλόμενα Μέρη στη Σύμβαση Εργασίας**

Τα συμβαλλόμενα μέρη στις συμβάσεις «αορίστου» ή «ορισμένου» χρόνου είναι δύο, εκείνο του εργοδότη και του εργαζομένου. Είναι γεγονός πως και τα δύο μέρη φέρουν υποχρεώσεις και δικαιώματα στις συμβάσεις αυτές και οποιαδήποτε αθέτηση των συμφωνημένων όρων και από τις δύο μεριές μπορεί να επιλυθεί μέσω των νόμων του εργατικού δικαίου που ισχύει στις περιπτώσεις αυτές. Επίσης δύναται η περίπτωση να υπάρχει προφορική συμφωνία μεταξύ των δύο μερών και κατ' επέκταση η όποια λήξη της συνεργασίας να επιλυθεί με προφορικό τρόπο και να καταβληθούν οι νόμιμες αποζημιώσεις.

Τα δύο αυτά μέρη και τα οποία αναφέρονται στις συμβάσεις εργασίας, αποτελούν τους δύο κυριότερους συμβαλλόμενους και οι οποίοι θα πρέπει να λύσουν μεταξύ τους οποιοδήποτε πρόβλημα υπάρξει κατά την συνεργασία τους ή την λήξη αυτής. Όπως θα αναφερθεί και σε επόμενη ενότητα αυτού του κεφαλαίου, η Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας συνάπτεται σε ετήσια βάση και εντός αυτής αναφέρονται κάθε φορά οι υποχρεώσεις και τα δικαιώματα της κάθε πλευράς βάσει αυτών των οποίων υπογράφηκαν και συμφωνήθηκαν.

---

<sup>17</sup> Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων – Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδων, Νομοθεσία Σχετικά με την Αμοιβή Εργαζομένων – Συμβάσεις Εργασίας σε Πλήρης & Μερική Απασχόληση, 2014

<sup>18</sup> Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων – Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδων, Νομοθεσία Σχετικά με την Αμοιβή Εργαζομένων, 2014

Όλα αυτά βέβαια μετουσιώνονται σε πράξη, όταν ένας εργαζόμενος προσληφθεί από έναν εργοδότη και αρχικά υπογράψουν την σύμβαση «αορίστου» χρόνου, μέσω της οποίας ορίζονται όλα τα προβλεπόμενα από το νόμο. Τέλος θα πρέπει να αναφερθεί πως εργοδότες και εργαζόμενοι θα πρέπει πάντα να έρχονται σε αμοιβαίες συμφωνίες και υποχωρήσεις προκειμένου τα συμφέροντα και των δύο μερών να μη πλήττονται σε σημαντικό βαθμό και ουσιαστικά καμία πλευρά να μην αισθάνεται εντελώς αδικημένη.

### **2.3.2 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε ως Συνδικαλιστικό Όργανο στην Ελλάδα και Συμβολή στην Προάσπιση της Εργασίας**

Από το έτος 1988 και έπειτα όπου η γυναίκα αρχίζει να εισέρχεται πλέον ενεργά στον εργασιακό χώρο, ο ρόλος της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. αναπτύσσεται και αρχίζει να λαμβάνει πρωταρχική σημασία. Βέβαια κάτι τέτοιο δεν συνέβη μόνο επειδή η γυναίκα εισήλθε στην αγορά εργασίας, αλλά επειδή στην Ελλάδα άρχισε να γίνεται εντονότερα αντιληπτή η ανάγκη για την ύπαρξη ενός οργάνου το οποίο θα βοηθούσε τους εργαζομένους να υπερασπιστούν τα δικαιώματά τους έναντι των εργοδοτών<sup>19</sup>.

Πέρα από κάποιες βασικές διεκδικήσεις των εργαζομένων εντός του εργασιακού χώρου, η κυριότερη απαίτησή τους σχετίζεται με την αύξηση του μισθού τους που πρέπει να λαμβάνουν σε ετήσια βάση αλλά και την δημιουργία θέσεων εργασίας σε μόνιμη βάση και ολική απασχόληση. Πρωταρχικός σκοπός λοιπόν του συγκεκριμένου οργάνου, είναι να διαπραγματεύεται με τις εκάστοτε κυβερνήσεις για τα ποσοστά των αυξήσεων που θα χορηγηθούν στους εργαζομένους διάφορων επαγγελματιών και πως αυτά θα είναι τα υψηλότερα κάθε φορά αλλά και την δημιουργία θέσεων εργασίας οι οποίες αφορούν την ολική και μερική απασχόληση<sup>20</sup>.

---

<sup>19</sup> Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων – Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδων, Νομοθεσία Σχετικά με την Αμοιβή Εργαζομένων, 2014

<sup>20</sup> Κουζής Γ., (2001), “Εργασιακές σχέσεις και ευρωπαϊκή ενοποίηση: ευελιξία και απορύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας”, ΙΝΕ / ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

Ουσιαστικά ο αγώνας της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε για όλα τα παραπάνω ξεκινά από το έτος 1991 και έως τις μέρες μας συνεχίζεται με αδιάκοπο ρυθμό. Ανα τακτά χρονικά διαστήματα γινόμαστε μάρτυρες μιας σύγκρουσης μεταξύ των εκπροσώπων του οργάνου αυτού και των κυβερνητικών στελεχών, σχετικά με την διαπραγμάτευση θεμάτων που αφορούν τις αυξήσεις των μισθών αλλά και διάφορους άλλους παράγοντες που αφορούν τους εργαζομένους στους χώρους εργασίας τους<sup>21</sup>. Το αρμόδιο αυτό όργανο προσπαθεί πάντα να μεταφέρει στις κυβερνήσεις τις απαιτήσεις των εργαζομένων, καθώς και να ενημερώνει αυτές με το τι συμβαίνει στις αντίστοιχες Ευρωπαϊκές χώρες και τι συμβαίνει εκεί με τους αντίστοιχους εργαζόμενους και υπαλλήλους και τα χρήματα που λαμβάνουν. Από το έτος 1991 και έως το 2007 η Ε.Γ.Σ.Σ.Ε εφαρμόζει κάθε χρόνο την έναρξη των συλλογικών διαπραγματεύσεων που αποσκοπεί στην υπογραφή της νέας συλλογικής σύμβασης εργασίας για την κάθε χρονιά<sup>22</sup>.

Η Ε.Γ.Σ.Σ.Ε θεωρεί πως η νέα αυτή συλλογική σύμβαση εργασίας, κάθε χρόνο συμπίπτει με την συνεχιζόμενη επιδείνωση των εργαζομένων εντός των επιχειρήσεων και την άνιση διανομή του εισοδήματος σε αυτούς. Επιπλέον ο δείκτης της ανεργίας παραμένει σε υψηλά επίπεδα και χρόνο με τον χρόνο συνεχώς αυξάνεται. Βέβαια το γεγονός αυτό αποδίδεται σε διάφορους παράγοντες και καταστάσεις.

Ένας από αυτούς τους λόγους είναι η άσχημη οικονομική κατάσταση στην οποία έχουν περιέλθει πολλές επιχειρήσεις τα τελευταία χρόνια καθώς και η δυνατότητα πολλών κατασκευαστών να εισάγουν από το εξωτερικό, αυτά που παλαιότερα κατασκεύαζαν Έλληνες εργάτες. Ένας άλλος σημαντικός παράγοντας για την κατάσταση αυτή, είναι η εισροή ξένων εργατών στην Ελληνική κοινωνία και η προτίμηση αυτών αντί Ελλήνων. Οι

---

<sup>21</sup> Κουζής Γ., (2001), “Εργασιακές σχέσεις και ευρωπαϊκή ενοποίηση: ευελιξία και απορύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας”, ΙΝΕ / ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

<sup>22</sup> Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων – Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος, Νομοθεσία Σχετικά με την Αμοιβή Εργαζομένων – Συμβάσεις Εργασίας σε Πλήρης & Μερική Απασχόληση, 2014

Έλληνες επιχειρηματίες προτιμούν τους ξένους εργάτες λόγω του ότι κοστίζουν φθηνότερα στην επιχείρηση τους και δεν διαθέτουν ιδιαίτερες αυξημένες απαιτήσεις<sup>23</sup>.

Οι διαπραγματεύσεις για την εθνική συλλογική σύμβαση εργασίας οι οποίες λαμβάνουν χώρα από το 1991 έως και σήμερα, έχουν ως απώτερο σκοπό να λάβουν υπόψιν τις σύγχρονες ανάγκες των εργαζομένων και τα βασικά στοιχεία για την δημιουργία όρων κοινωνικής συνοχής καθώς και το γεγονός ότι ο κατώτατος μισθός στην Ελλάδα αντικατοπτρίζει το 52% του αντίστοιχου μισθού στην Ευρώπη, όπου φυσικά σε αυτές τις χώρες εφαρμόζεται με ευλάβεια ο θεσμός αυτός.

Για το λόγο λοιπόν αυτό, όλες οι συλλογικές συμβάσεις όπου η Ε.Γ.Σ.Σ.Ε διαπραγματεύεται από το έτος 1991 και έως σήμερα, αποβλέπουν σε δύο πρωταρχικούς στόχους και αναφορικά με τις σχέσεις των εργαζομένων και εργοδοτών. Ο πρώτος σκοπός είναι να τροφοδοτήσουν το θεσμικό πλαίσιο εργασιακών δικαιωμάτων που ήδη υπάρχει και κατοχυρώνει την εργατική νομοθεσία και ο δεύτερος σκοπός αποβλέπει στην παραγωγή δικαίου. Στο σημείο αυτό ο νομοθέτης δεν θα έχει προβεί σε αντίστοιχες ρυθμίσεις ή παραχωρήσεις συλλογικών συμβάσεων, καθώς και προσδιορισμού των κατώτατων μισθών που υπάρχουν σε επιχειρησιακό, κλαδικό ή γενικό επίπεδο<sup>24</sup>.

### **2.3.2.1 Είδη Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας**

Ο καθορισμός των αποδοχών που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι, διεξάγεται με την σύναψη Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (Σ.Σ.Ε.) μεταξύ των ενδιαφερόμενων μερών. Αν αυτό δεν είναι εφικτό, λόγω διαφωνίας εργοδοτών και μισθωτών, γίνεται με Διαιτητική Απόφαση (Δ.Α.). Ο Ν.1876/1990, όπως ισχύει σήμερα με τις τροποποιήσεις που επέφερε ο Ν.

---

<sup>23</sup> Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων – Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδων, Νομοθεσία Σχετικά με την Αμοιβή Εργαζομένων – Συμβάσεις Εργασίας σε Πλήρης & Μερική Απασχόληση, 2014

<sup>24</sup> Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων – Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδων, Νομοθεσία Σχετικά με την Αμοιβή Εργαζομένων, 2014

3899/2011, ρυθμίζει όλες τις λεπτομέρειες σχετικά τις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας. Σύμφωνα λοιπόν με τις διατάξεις της παρ. 1 του άρθρου 3 του Ν. 1876/1990, οι Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας διακρίνονται σε<sup>25</sup>:

- Εθνικές Γενικές, οι οποίες αναφέρονται στους εργαζομένους σε όλη τη χώρα
- Κλαδικές, οι οποίες αναφέρονται σε εργαζομένους ομοειδών επιχειρήσεων σε κάποια πόλη ή περιφέρεια αλλά και στη χώρα
- Επιχειρησιακές που αναφέρονται σε εργάτες μιας επιχείρησης
- Εθνικές ομοιοεπαγγελματικές και αναφέρονται στους εργαζόμενους κάποιων επαγγελμάτων και ειδικοτήτων όλης της χώρας
- Τοπικές ομοιοεπαγγελματικές, οι οποίες αναφέρονται σε εργαζομένους κάποιων επαγγελμάτων ή και ειδικοτήτων ιδίων σε κάποια πόλη ή περιφέρεια
- Ειδική Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας. Σύμφωνα με αυτή τη σύμβαση μπορεί να υπάρχει η περίπτωση οι αμοιβές και οι συνθήκες εργασίας να μην είναι αυτές που αναφέρονται στην αντίστοιχη κλαδική σύμβαση εργασίας αλλά σε καμία περίπτωση δεν είναι κατώτερες από ότι ορίζει η εθνική συνέλευση γενικής συλλογικής σύμβασης

Μέσα από την Ειδική Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, τόσο ο αριθμός των θέσεων εργασίας οι όροι αλλά και οι προϋποθέσεις μερικής απασχόλησης ρυθμίζονται όπως και κάθε άλλος όρος ο οποίος μπορεί να αναφέρεται μαζί με τη διάρκειά του. Αναφέρεται επίσης ότι και οι κλαδικές, επιχειρησιακές αλλά και εθνικές ή τοπικές συμβάσεις ομοιοεπαγγελματικές σε καμία περίπτωση δεν επιτρέπεται να περιέχουν όρους εργασίας με δυσμενείς όρους εργασίας και διαφορετικούς από αυτούς που

---

<sup>25</sup> Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων – Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδων, Νομοθεσία Σχετικά με την Αμοιβή Εργαζομένων, 2014

αναφέρονται στις Εθνικές Γενικές Συλλογικές Συμβάσεις<sup>26</sup>.

### **2.3.2.2 Ισχύς Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας**

Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 9 του Ν.1876/1990, ορίζεται η ισχύς των συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Ο χρόνος για τον οποίο καταρτίζονται οι συμβάσεις αυτές είναι ορισμένος ή αόριστος. Η κάθε συλλογική σύμβαση εργασίας η οποία καταρτίζεται για πάνω από ένα χρόνο χαρακτηρίζεται αορίστου χρόνου, Η ισχύς της δε πρέπει να είναι μικρότερη από ένα χρόνο. Από την ημέρα που κατατείνεται στην αρμόδια υπηρεσία αρχίζει και η ισχύς της και η λήξη της αναφέρεται με τη πάροδο του χρόνου που έχει συμφωνηθεί ή με καταγγελία<sup>27</sup>.

Το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης είναι η αρμόδια υπηρεσία ανάλογα πάντα με τα είδη των Σ.Σ.Ε. ή των Δ.Α. Οι συμβάσεις καταχωρούνται στο βιβλίο Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας και Διαιτητικών Αποφάσεων και οι κοινωνικοί εταίροι παραλαμβάνουν θεωρημένα αντίγραφα. Η συλλογική σύμβαση μπορεί να λυθεί μέχρι την ημέρα λήξης της ή ακόμα και να γίνει καταγγελία της προηγούμενης συλλογικής σύμβασης. Σε περίπτωση που δε υπάρχει κάποια άλλη συλλογική σύμβαση πάντα από την αρχή των διαπραγματεύσεων<sup>28</sup>.

Οι όροι της Σύμβασης που έχει λήξει ή έχει καταγγελθεί, ισχύουν για ένα εξάμηνο και οι υπάλληλοι πρέπει να τη εφαρμόζουν. Από τη στιγμή που θα λήξει το εξάμηνο οι όροι ισχύουν μέχρι να λυθεί ή να τροποποιηθεί η ατομική σχέση εργασίας. Η ισχύς των κανονιστικών όρων της συλλογικής σύμβασης είναι άμεση και αναγκαστική. Μέσα από τις Εθνικές Γενικές

---

<sup>26</sup> Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων – Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδων, Νομοθεσία Σχετικά με την Αμοιβή Εργαζομένων – Συμβάσεις Εργασίας σε Πλήρης & Μερική Απασχόληση, 2014

<sup>27</sup> Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων – Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδων, Νομοθεσία Σχετικά με την Αμοιβή Εργαζομένων – Συμβάσεις Εργασίας σε Πλήρης & Μερική Απασχόληση, 2014

<sup>28</sup> Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων – Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδων, Νομοθεσία Σχετικά με την Αμοιβή Εργαζομένων, 2014

Συνελεύσεις εργασίας καθορίζονται οι ελάχιστοι όροι εργασίας και πάντα με το άρθρο 8 του Ν 1876/1990. Στις διατάξεις αυτές αναφέρονται και όσοι εργαζόμενοι έχουν σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου και εργάζονται στο Δημόσιο ή/και Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου και Οργανισμοί Τοπικής Αυτοδιοίκησης<sup>29</sup>.

Οι υπόλοιπες Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας αφορούν τους εργαζόμενους και τους εργοδότες που ανήκουν σε συνδικαλιστικές οργανώσεις. Επίσης αναφέρονται και σε εργοδότες οι οποίοι έχουν προχωρήσει σε σύναψη Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας ατομικά και σε εργοδότες οι οποίοι έχουν Συλλογική Σύμβαση Εργασίας με κοινό εκπρόσωπο. Οι κανονιστικοί όροι ισχύουν για τους εργαζομένους από τη στιγμή που ο εργοδότης τους δεσμεύεται από την επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας<sup>30</sup>.

### ***2.3.2.3 Ειδικές Επιχειρησιακές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας***

Ο νομοθέτης στο άρθρο 13 του Ν.3899/2010, σε εκτέλεση των μνημονίων που προβλέπονται στον Ν.3845/2010, προσέθεσε την παράγραφο 5Α στο άρθρο 3 του Ν.1876/90 σχετικά με τις Ειδικές Επιχειρησιακές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας, η οποία έχει ως εξής:

- Τόσο οι αποδοχές όσο και οι συνθήκες εργασίας, μπορεί να αποκλίνουν με την επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας από εκείνες της αντίστοιχης κλαδικής συλλογικής σύμβασης εργασίας. Σε μια τέτοια περίπτωση, μπορεί να ανανεώνεται η σύμβαση αυτή και τότε ονομάζεται ειδική επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας. Οι συμβάσεις αυτές υπερισχύουν από της κλαδικές συμβάσεις εργασίας και δεν έχουν περιορισμούς. Για τέτοιες συμβάσεις δεν ισχύουν τα προβλεπόμενα στο άρθρο 10 για τη συρροή και τα όσα προβλέπονται στις παραγράφους 2, 3 και 4 του άρθρου 11 περί επέκτασης συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Στις ειδικές

---

<sup>29</sup> Άρθρο 13 του Ν.3899/2010

<sup>30</sup> Άρθρο 13 του Ν.3899/2010



επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας αναφέρεται η ανάγκη προσαρμογής των επιχειρήσεων στις συνθήκες αγοράς με απώτερο σκοπό τη διατήρηση αλλά και τη δημιουργία θέσεων εργασίας αλλά και τη καλύτερη παραγωγικότητα και ανταγωνιστικότητα

- Επίσης με την επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας ρυθμίζεται και ο αριθμός θέσεων εργασίας, οι όροι και οι προϋποθέσεις μερικής απασχόλησης αλλά και διαθεσιμότητας.
- Στα άρθρα 6 παράγραφο 1 περίπτωση β', αναφέρεται ότι ο εργοδότης μπορεί να καταρτίσει την ειδική επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση αν εκείνος απασχολεί λιγότερους από πενήντα εργαζόμενους και φυσικά αναφέρεται και το επιχειρησιακό σωματείο αν δεν υπάρχει το κλαδικό ή η ομοσπονδία. Προκειμένου να εφαρμοσθούν τα όσα ορίζονται στη παράγραφο 1 υποβάλλεται από τα μέρη μια αιτιολογική έκθεση στην οποία αναφέρονται οι λόγοι των προθέσεων τους για τη κατάρτιση ειδικής συλλογικής σύμβασης εργασίας. Η έκθεση υποβάλλεται στο Συμβούλιο Κοινωνικού Ελέγχου Επιθεώρησης Εργασίας όπου και γίνεται γνωμοδότηση για τη δημιουργία της σε προθεσμία είκοσι ημερών. Η ίδια διαδικασία ισχύει και για τη παράτασή της.
- Η συλλογική σύμβαση της παραγράφου αυτής ισχύει από την υπογραφή της και θεωρείται έγκυρη
- Αν υπάρξει παραβίαση αυτών των όρων δεν είναι έγκυρη και αν υπάρξει καταγγελία σύμβασης εργασίας τότε η αποζημίωση απόλυσης δίνεται και υπολογίζεται σύμφωνα με τις αποδοχές της αντίστοιχης κλαδικής συλλογικής σύμβασης εργασίας
- Αν υπάρξει μείωση αποδοχών σε εργαζομένους και παράβαση των όρων έχουν συμφωνηθεί τότε συνιστά μη εμπρόθεσμη καταβολή νόμιμων αποδοχών

Για τα παραπάνω και την εφαρμογή τους, το Υπουργείο Εργασίας καθόρισε τη διαδικασία εφαρμογής των Ε.Ε.Σ.Σ.Ε. όπου όπως αναφέρεται

- Γίνεται κατάθεση της αιτιολογικής Έκθεσης στο τοπικό ΤΚΕ σε έντυπη ή ηλεκτρονική μορφή. Στην υπηρεσία και στο αρχείο της παραμένει η έντυπη μορφή ενώ η ηλεκτρονική αποστέλλεται στη γραμματεία του ΣΚΕΕΕ
- Ένα ειδικό Βιβλίο Πρωτοκόλλου τηρείται προκειμένου να υπάρχει η από κοινού εργοδοτών και εργαζομένων κατάθεση Αιτιολογικών Εκθέσεων
- Γίνεται ο απαραίτητος έλεγχος κατά τη κατάθεση της Έκθεσης αυτής για το αν η Έκθεση αυτή έχει συναφθεί και υπογραφεί και από τα δυο μέρη

Σύμφωνα με τις διατάξεις αυτές, ο εργοδότης και οι εργαζόμενοι προσδιορίζουν τους όρους της επιχειρησιακής σύμβασης και ισχύουν για ένα χρονικό διάστημα που προβλέπει η σύμβαση. Οι μισθοί στις συμβάσεις αυτές μπορεί να αποκλίνουν από εκείνους της συλλογικής σύμβασης που είναι κλαδική, αλλά μέχρι όμως το κατώτατο όριο το οποίο αναφέρεται από τη Εθνική Γενική Συνέλευση Σύμβασης Εργασίας. Οι κλαδικές και οι ομοιοπαγγελματικές συμβάσεις ισχύουν με την απόφαση του εκάστοτε Υπουργού από τη στιγμή που δεν υπάρχουν επιχειρησιακές συμβάσεις και κανείς εργοδότης δεν είναι μέλος κάποιας οργάνωσης. Ιδιαίτερη βαρύτητα δίνεται στο ότι οι επιχειρησιακές συμβάσεις ρυθμίζουν όχι μόνο θέματα μισθολογικά αλλά και θέματα εργασιακών σχέσεων. Εφαρμόζονται σε επιχειρήσεις οι οποίες απασχολούν λιγότερους από πενήντα εργαζόμενους και αν φυσικά δεν υπάρχει κλαδικό σωματείο ή ομοσπονδία.

### **2.3.3 Πλήρης Απασχόληση Εργαζομένων**

Ως πλήρης απασχόληση εργαζομένων σε μια επιχείρηση οποιασδήποτε μορφής, νοείται η καθημερινή εργασία που συντελείται από μέρους των εργαζομένων αυτών και σε πλήρες ωράριο το οποίο ξεπερνά τις 8 ώρες ημερησίως ή τις 40 ώρες το ελάχιστο σε εβδομαδιαία βάση<sup>31</sup>. Η έννοια

---

<sup>31</sup> Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων – Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος, Νομοθεσία Σχετικά με την Αμοιβή Εργαζομένων – Συμβάσεις Εργασίας σε Πλήρης & Μερική Απασχόληση, 2014

της ολικής απασχόλησης των εργαζομένων, μπορεί να εμφανίζεται επίσης με την καθημερινή απασχόληση αυτών σε συνεχές ή διακεκομμένο ωράριο το οποίο ξεκινά από τις 8 ώρες και μπορεί να ανέλθει στις 10 ή 12 ώρες, ανάλογα την συμφωνία και την υπογραφή σύμβασης μεταξύ εργοδότη και εργαζομένων καθώς και μια ιδιαίτερη συμφωνία σχετικά με τις ώρες απασχόλησης και η οποία έχει επέλθει πάλι μεταξύ εργοδότη και εργαζομένων<sup>32</sup>.

Είναι ευνόητο επίσης στους επιχειρηματικούς κύκλους και στους εργοδότες, πως η συμφωνία για ολική απασχόληση πρέπει να γίνει με αντίστοιχη υπογραφή σύμβασης η οποία αναφέρει μέσα ρητά τους όρους αυτής της εργασιακής σχέσης και καθορίζει το μισθό στις αντίστοιχες ώρες εργασίας και απασχόλησης. Αν ο εργαζόμενος δεν συμφωνεί με αυτούς τους όρους και αποδοχές, τότε οποιαδήποτε απόλυση πραγματοποιηθεί από μέρος των εργοδοτών θεωρείται άκυρη. Οι αποδοχές των εργαζομένων στις περιπτώσεις ολικής απασχόλησης αυτών στις επιχειρήσεις, δεν δύναται να είναι κατώτερες των νομίμων σχετικά με τα αντίστοιχα άρθρα και Νόμους και οι αποδοχές αυτές θα πρέπει να προσαυξάνονται σε περιπτώσεις εργασιακής απασχόλησης τα σαββατοκύριακα και μετά το πέρας της υποχρεωτικής εργασίας.

Τέλος θα πρέπει να αναφερθεί πως οι εργαζόμενοι σε επαγγέλματα ολικής απασχόλησης θα πρέπει να είναι πλήρως ασφαλισμένοι από μέρος των εργοδοτών και για όλες τις ημέρες εργασίας. Κάτι αντίστοιχο πρέπει να συμβαίνει και στις περιπτώσεις απασχόλησης εργαζομένων σε μερική βάση για τους οποίους από 3 ημέρες εργασίας και πάνω προστίθενται 1 ακόμα ημέρα ασφάλισης. Βέβαια για τους εργαζόμενους ατής της τάξης, ισχύει και η ειδική πρώτη ασφαλιστική κλάση.

---

<sup>32</sup> Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων – Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδων, Νομοθεσία Σχετικά με την Αμοιβή Εργαζομένων, 2014

### **2.3.3.1 Λόγοι για τους Οποίους οι Εργαζόμενοι Αναζητούν Θέσεις Ολικής Απασχόλησης**

Σύμφωνα με έρευνες οι οποίες έχουν διεξαχθεί από τους ειδικούς και τους οικονομολόγους του Ινστιτούτου Εργασίας της ΕΓΣΕΕ, οι εργαζόμενοι εκείνοι οι οποίοι αναζητούν θέσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης το επιθυμούν λόγω των υψηλότερων βαθμίδων μισθολογίας σε σχέση με εκείνες της μερικής απασχόλησης, την ανάπτυξη ενός καλύτερου βιοτικού επιπέδου για εκείνους αλλά και την κοινωνική και οικονομική καταξίωση που μπορεί να επιφέρει μια εργασία σε μόνιμη βάση. Οι συγκεκριμένοι λόγοι αποτελούν ενδεχομένως και την αιτία για την οποία τα επαγγέλματα της μερικής απασχόλησης βρίσκονται σε χαμηλή αυτοεκτίμηση και χαρακτηρίζονται από μικρά ποσοστά εργαζομένων σε σύγκριση με τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης<sup>33</sup>.

Ακόμα ένας λόγος ο οποίος συντελεί στην προτίμηση των εργαζομένων προς τα επαγγέλματα της ολικής απασχόλησης, είναι εκείνος της πληρωμής υπερωριών σε ορισμένα επαγγέλματα. Οι εργοδότες πολλές φορές προτιμούν να πληρώνουν υπερωρίες σε εργαζόμενους ολικής απασχόλησης παρά να απασχολούν άλλους μετά το πέρας της εργασιακής βάρδιας των μονίμων. Το γεγονός αυτό συμφέρει ιδιαίτερα και τους εργαζόμενους ολικής απασχόλησης, αφού συμπληρώνουν επιπλέον τον μισθό τους, αυξάνεται η αγοραστική τους δύναμη και κατ' επέκταση η οικονομική τους άνεση και το βιοτικό τους επίπεδο.

Βέβαια στην Ελλάδα και ιδιαίτερα στον ιδιωτικό τομέα συναντάται πολλές φορές το φαινόμενο της απλήρωτης υπερωριακής εργασίας. Η ανάπτυξη της εργασίας αυτής βασίζεται και σχετίζεται με την υψηλή ανεργία. Για το λόγο αυτό, το αρμόδιο όργανο προάσπισης εργασιακών συμφερόντων των υπαλλήλων, η ΕΓΣΕΕ προσπαθεί να προασπίζει τα κατάλληλα μέτρα και να συμβάλει αποτελεσματικά στην σωστή εργασιακή αντιμετώπιση των

---

<sup>33</sup> Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων – Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδων, Νομοθεσία Σχετικά με την Αμοιβή Εργαζομένων – Συμβάσεις Εργασίας σε Πλήρης & Μερική Απασχόληση, 2014

εργαζομένων στις επιχειρήσεις ιδιωτικού και δημοσίου τομέα με την ρύθμιση σχέσεων και μισθολογικών καταστάσεων, οι οποίες τις περισσότερες φορές είναι υπέρ των εργαζομένων<sup>34</sup>.

Τέλος στην ενότητα αυτή θα πρέπει να αναφερθεί πως ο θεσμός των υπερωριών και συγχρόνως καθιστούν την μερική απασχόληση ως λιγότερο συχνή και ελκυστική. Το γεγονός αυτό ενισχύει την άποψη των εργαζομένων για θέσεις ολικής απασχόλησης και εργασιακή εμπειρία σε αυτές. Για να διατηρηθεί όμως αυτό το φαινόμενο, θα πρέπει από μέρους των επιχειρηματιών να πληρώνονται οι υπερωρίες των εργαζομένων και η μερική απασχόληση να μην υπολογίζεται καθαρά με το κόστος απασχόλησης των εργαζομένων αλλά με το τι προσφέρεται στην επιχείρηση και στις μονάδες παραγωγής αγαθών ή υπηρεσιών καθώς και στους ίδιους τους εργαζομένους και στο βιοτικό τους επίπεδο εντός της κοινωνίας όπου ζούν.

Αποτελεί γεγονός πως στην Ελλάδα, οι γυναίκες συμμετέχουν περισσότερο σε επαγγέλματα μερικής απασχόλησης καθώς οι θέσεις εργασιακής ολικής απασχόλησης θεωρούνται ως επί των πλείστων ανδρικό προνόμιο. Βέβαια μετά την έλευση του 2000 και έπειτα, οι ρόλοι αυτοί και οι συνθήκες έχουν αρχίσει να αντιστρέφονται αφού ένας μεγάλος αριθμός γυναικών απασχολούνται σε μεγάλες και καταξιωμένες επιχειρήσεις υπό μορφή ολικής εργασιακής σχέσης.

#### **2.3.4 Μερική Απασχόληση Εργαζομένων**

Η έννοια της μερικής απασχόλησης των εργαζομένων στις διάφορες επιχειρήσεις στις μέρες μας, αποτελεί ουσιαστικά μια άτυπη μορφή απασχόλησης και στο βαθμό που αυτή διαφέρει από το παραδοσιακό μοντέλο απασχόλησης και το οποίο προβλέπει μεταξύ άλλων ωραρίων πλήρους

---

<sup>34</sup> Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων – Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος, Νομοθεσία Σχετικά με την Αμοιβή Εργαζομένων – Συμβάσεις Εργασίας σε Πλήρης & Μερική Απασχόληση, 2014

απασχόλησης<sup>35</sup>. Στον ίδιο βαθμό λοιπόν και η έννοια της μερικής απασχόλησης μπορεί να καθοριστεί ως η εξαρτημένη σχέση εργασίας η οποία συμφωνείται μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου για την προσφορά μικρότερης διάρκειας εργασίας από εκείνη της κανονικής συνεπώς και μικρότερη καταβολή αμοιβής<sup>36</sup>.

Σε θεωρητικό βαθμό η όποια εφαρμογή της έννοιας της μερικής απασχόλησης δύναται να συμφωνεί με την αρχή της ελευθερίας των συμβάσεων και σύμφωνα με το άρθρο 361 του Αστικού Κώδικα της χώρας. Πρακτικά εντούτοις και έως το τέλος της δεκαετίας του 1980, οι διάφορες συμβάσεις που αφορούσαν τον τομέα της μερικής απασχόλησης θεωρούνταν ένα ιδιαίτερο και σπάνιο φαινόμενο. Το διαμορφωμένο αυτό πλαίσιο αλλάζει για πρώτη φορά στην Ελλάδα μετά την έλευση του έτους 1990 όπου και ψηφίζεται ο Νόμος 1892/1990 σχετικά με τον «Εκσυγχρονισμό και την Ανάπτυξη και Άλλες Διατάξεις» στο άρθρο 38 του συγκεκριμένου Νόμου.

Το έτος 1998 γίνεται η συμπλήρωση του Νόμου 2639/1998 σχετικά με την «Ρύθμιση των Εργασιακών Σχέσεων και Άλλες Διατάξεις» στο άρθρο 2 και τέλος το έτος 2000 και ψηφίζεται ο Νόμος 2874/2000 για την «Πρωώθηση της Απασχόλησης και Άλλες Διατάξεις με το άρθρο 7. Στο σημείο αυτό θα πρέπει να τονιστεί το γεγονός πως σύμφωνα με το άρθρο 2 και παράγραφος 1 του Νόμου 2639/1998, κατά την σύσταση της σύμβασης εργασίας ή κατά την διάρκεια της ο εργοδότης και ο εργαζόμενος μπορεί με έγγραφη ατομική σύμβαση να συμφωνήσουν, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, ημερήσια ή

---

<sup>35</sup> Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων – Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδων, Νομοθεσία Σχετικά με την Αμοιβή Εργαζομένων – Συμβάσεις Εργασίας σε Πλήρης & Μερική Απασχόληση, 2014

<sup>36</sup> Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων – Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδων, Νομοθεσία Σχετικά με την Αμοιβή Εργαζομένων, 2014

εβδομαδιαία ή δεκαπενθήμερη ή μηνιαία εργασία, η οποία θα είναι μικρότερης διάρκειας από την κανονική και ορίζεται ως μερική απασχόληση<sup>37</sup>.

Στην πιο διαδεδομένη έννοια της μερικής απασχόλησης εμπεριέχεται και η εργασία η οποία διεξάγεται εκ περιτροπής και η οποία αναφέρεται ως Μερική Απασχόληση (άρθρο 2, παράγραφος 2 του Νόμου 2639/1998. Ειδικότερα σε αυτήν την εκ περιτροπής διαδικασία γίνεται λόγος για την μειωμένη απασχόληση των εργαζομένων στην οποία ο κάθε εργαζόμενος μπορεί να απασχολείται βέβαια με το καθεστώς πλήρους ωραρίου αλλά λιγότερες από τις προκαθορισμένες ημέρες εργασίας και με βάση τις υπολογιζόμενες ημέρες της εβδομάδας, το δεκαπενθήμερο, τον μήνα ή το έτος. Σχετικά με την έννοια της μερικής απασχόλησης των εργαζομένων, έχουν θεσπιστεί κάποιες ρυθμίσεις οι οποίες εναρμονίζονται με την ισχύουσα νομοθεσία και αναφέρονται ως ακολούθως<sup>38</sup> :

- ❖ Έγγραφος τύπος και κοινή συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου
- ❖ Υποχρέωση του εργοδότη για γνωστοποίηση εντός 15 ημερών από την έναρξη της σύμβασης, του περιεχομένου της στην επιθεώρηση εργασίας, διαφορετικά λαμβάνεται υπόψη ως σύμβαση πλήρους απασχόλησης
- ❖ Δυνατότητα μετατροπής της σύμβασης πλήρους απασχόλησης σε μερικής κατόπιν συμφωνίας ανάμεσα στα δύο μέρη
- ❖ Προτεραιότητα κάλυψης θέσης πλήρους απασχόλησης από μερικώς απασχολούμενο προσωπικό και αν αυτή η θέση απαιτεί τα αντίστοιχα προσόντα
- ❖ Παροχή μερικής απασχόλησης η οποία διεξάγεται μια φορά την ημέρα

---

<sup>37</sup> Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων – Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδων, Νομοθεσία Σχετικά με την Αμοιβή Εργαζομένων – Συμβάσεις Εργασίας σε Πλήρης & Μερική Απασχόληση, 2014

<sup>38</sup> Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων – Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδων, Νομοθεσία Σχετικά με την Αμοιβή Εργαζομένων – Συμβάσεις Εργασίας σε Πλήρης & Μερική Απασχόληση, 2014

- ❖ Αναλογία εργασιακών δικαιωμάτων στους μερικώς απασχολούμενους με εκείνα των πλήρως απασχολούμενων σχετικά με δικαίωμα σε άδεια, επαγγελματική κατάρτιση και ασφάλιση
- ❖ Ασφαλιστική κάλυψη για τετράωρη εργασία σε ημερήσια βάση η οποία κατοχυρώνει το δικαίωμα της πλήρους ημερήσιας ασφάλισης
- ❖ Δυνατότητα παροχής εργασίας και μετά το πέρας της συμφωνημένης απασχόλησης για τον εργαζόμενο όταν αυτός βαρύνεται από οικογενειακές υποχρεώσεις
- ❖ Καθιέρωση προσαύξησης κατά 7,5% στο ωρομίσθιο των μερικώς απασχολούμενων εφόσον εργάζονται για λιγότερες από τέσσερις ώρες ημερησίως και αμείβονται βάσει των κατώτατων αποδοχών

### 2.3.5 Συμβάσεις Εργασίας Ορισμένου Χρόνου

Εξαρχής στη Σύμβαση εργασίας Ορισμένου Χρόνου ορίζεται μια συγκεκριμένη χρονική περίοδος, η οποία αφορά την χρονική περίοδο εργασίας του μισθωτού εργαζόμενου<sup>39</sup>. Η Σύμβαση φυσικά δεν ισχύει αφού λήξει η περίοδος αυτής. Δε χρειάζεται καμία καταγγελία σύμβασης ή καταβολή αποζημίωσης σε αυτή τη περίπτωση από μέρος του εργαζομένου. Αφού λήξει η περίοδος εργασίας, ο εργαζόμενος συνεχίζει να εργάζεται και ειδικά αφού έχει λήξει και η σύμβαση ορισμένου χρόνου, τότε η σύμβαση μετατρέπεται σε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου φυσικά με τη συγκατάθεση του εργοδότη. Φυσικά για αυτή τη μετατροπή είναι απαραίτητη η συγκατάθεση του εργοδότη με τους ίδιους όρους. Αν οι όροι έχουν αλλάξει και ο εργοδότης το γνωρίζει και το αποδέχεται, τότε καταρτίζεται διαφορετική σύμβαση. Αν ο όρος πρόωρης λύσης αναφέρεται στη σύμβαση που σημαίνει ότι υπάρχει η δυνατότητα παραίτησης ή αποχώρησης του υπαλλήλου πριν

---

<sup>39</sup> Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων – Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδων, Νομοθεσία Σχετικά με την Αμοιβή Εργαζομένων – Συμβάσεις Εργασίας σε Πλήρης & Μερική Απασχόληση, 2014



λήξει η σύμβαση, τότε θεωρείται ότι η σύμβαση είναι αορίστου χρόνου. Η λύση αυτή μπορεί να γίνει με καταγγελία από τον εργοδότη<sup>40</sup>.

### **2.3.6 Συμβάσεις Έργου**

Αναφέρεται επίσης ως σύμβαση με τον όρο Συγγενής Σύμβαση. Είναι σημαντική η διάκρισή τους αφού τόσο τα πολιτικά δικαστήρια όσο και οι διατάξεις εργατικής νομοθεσίας, ισχύουν και εφαρμόζονται μόνο σε συμβάσεις παροχής εξαρτημένης εργασίας. Ουσιαστικά στην Σύμβαση Έργου αποδίδεται έμφαση στο έργο το οποίο θα εκτελεστεί και πρέπει να παραδοθεί σε συγκεκριμένο χρονικό διάστημα. Επίσης αφορά την προσφερόμενη εργασία η οποία αποσκοπεί στην ολοκλήρωση του έργου. Είναι δηλαδή ένα συγκεκριμένο είδος σύμβασης όπου κάποιος αναλαμβάνει να παραδώσει ένα έργο χωρίς να υπολογίζεται ο χρόνος εργασίας για την ολοκλήρωσή του φυσικά με τη σχετική αμοιβή<sup>41</sup>. Εκτός όμως της Σύμβασης Έργου, αναφέρονται και λοιπές συμβάσεις ως εξής.

#### Σύμβαση παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών

Αφορά τον ελεύθερο επαγγελματία ο οποίος παρέχει τις υπηρεσίες του στο πελάτη με τη σχετική αμοιβή.

#### Σύμβαση εντολής

Στη σύμβαση αυτή αναφέρεται το έργο το οποίο αναλαμβάνει να εκτελέσει ο εντολοδόχος το οποίο του έχει ανατεθεί από κάποιο εντολέα. Η διαφορά της σύμβασης αυτής με τη σύμβαση εργασίας είναι ότι είναι άμισθη ενώ η τελευταία αναφέρει κάποιο μισθό.

---

<sup>40</sup> Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων – Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδων, Νομοθεσία Σχετικά με την Αμοιβή Εργαζομένων, 2014

<sup>41</sup> Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων – Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδων, Νομοθεσία Σχετικά με την Αμοιβή Εργαζομένων – Συμβάσεις Εργασίας σε Πλήρης & Μερική Απασχόληση, 2014

### Σύμβαση αντιπροσωπείας

Αναφέρεται ότι σε αυτή τη περίπτωση ο αντιπρόσωπος δε εξαρτάται από τον εργοδότη αλλά ενεργεί ελεύθερα και την ίδια στιγμή μπορεί να αντιπροσωπεύει και άλλους εργοδότες.

### **2.4 Εργασιακές Σχέσεις και Ισχύς Αυτών έως 31/12/2009 και Παράθεση Νεότερων Στοιχείων και Ρυθμίσεις Εργασιακών Σχέσεων Μετά την Επιβολή των Όρων του Μνημονίου**

#### **2.4.1 Περιπτώσεις Αδειών Εργαζομένων Βάσει Εργασιακών Ρυθμίσεων που Ίσχυαν Έως 31/12/2009**

Ποιες είναι όμως οι προϋποθέσεις και γενικά τα μυστικά των αδειών για τους εργαζομένους στον ιδιωτικό τομέα και σε ποιες περιπτώσεις εκείνη δικαιούνται άδειες από την εργασία τους; Το ΚΕΠΕΑ, δηλαδή το Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων - Ανέργων της ΓΣΕΕ έχει καταρτίσει και παραθέτει τον πλέον ενημερωμένο χάρτη καθώς και τις τελευταίες αλλαγές της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας όλων των αδειών για τους μισθωτούς του ιδιωτικού τομέα της οικονομίας ως ακολούθως αναλυτικά στον Πίνακα Νο. 2 αλλά και επεξηγηματικά ανά περίπτωση:

## Πίνακας ημερών αδείας

(Δικαιούμενες εργάσιμες ημέρες αδείας όλων των εργαζομένων)

### • Επιχειρήσεις που λειτουργούν 6 ημέρες την εβδομάδα

Χρόνος εργασίας	Ημέρες αδείας	Αποδοχές αδείας	
		Μισθός	Ημερομίσθια
1 χρόνος	24	24/25 μισθού	24
2 χρόνια	25	1 μισθός	25
3 χρόνια - 10 χρόνια	26	1 μισθός	26
10 χρόνια στον ίδιο εργοδότη	30	1 μισθός συν τόσα εικοστά πέμπτα όσες εργάσιμες ημέρες αδείας εμπίπτουν στον επόμενο μήνα	
12 χρόνια σε διάφορους εργοδότες	30	1 μισθός συν τόσα εικοστά πέμπτα όσες εργάσιμες ημέρες αδείας εμπίπτουν στον επόμενο μήνα	

### • Επιχειρήσεις με πενθήμερο

Χρόνος εργασίας	Ημέρες αδείας	Αποδοχές αδείας	
		Μισθός	Ημερομίσθια
1 χρόνος	20	24/25 μισθού	24
2 χρόνια	21	1 μισθός	25
3 χρόνια - 10 χρόνια	22	1 μισθός	26
10 χρόνια στον ίδιο εργοδότη	25	1 μισθός συν τόσα εικοστά πέμπτα όσες εργάσιμες ημέρες αδείας εμπίπτουν στον επόμενο μήνα	
12 χρόνια σε διάφορους εργοδότες	25	1 μισθός συν τόσα εικοστά πέμπτα όσες εργάσιμες ημέρες αδείας εμπίπτουν στον επόμενο μήνα	

## Πίνακας επιδόματος αδείας όλων των εργαζομένων

Χρόνος εργασίας	Επιχειρήσεις – Αποδοχές			
	Με 6 ήμερο εργ.		Με 5ημέρο εργ.	
	Υπάλληλοι	Εργάτες	Υπάλληλοι	Εργάτες
1 χρόνος	1/2 του μισθού	13	1/2 του μισθού	13
2 χρόνια	1/2 του μισθού	13	1/2 του μισθού	13
3 χρόνια	1/2 του μισθού	13	1/2 του μισθού	13
και άνω	1/2 του μισθού	13	1/2 του μισθού	13

## Πίνακας Νο. 2 – Περιπτώσεις Αδείας Εργαζομένων

### ➤ Ετήσια άδεια

Οι εργαζόμενοι ανεξάρτητα από την ιδιότητά τους (υπάλληλοι, εργάτες κ.λπ.) ή την ιδιότητα του εργοδότη (επιχείρηση, οργανισμός, Δημόσιο κ.λπ.) δικαιούνται κάθε χρόνο άδεια ανάπαυσης με πλήρεις αποδοχές και επίδομα αδείας.

➤ **Ποιες οι προϋποθέσεις για την ετήσια άδεια;**

Η άδεια είναι δικαίωμα όλων των εργαζομένων, αρκεί να έχουν συμπληρώσει δωδεκάμηνη συνεχή υπηρεσία στον ίδιο εργοδότη. Μετά τη συμπλήρωση του βασικού χρόνου, ο εργαζόμενος δικαιούται να παίρνει την άδειά του οποτεδήποτε στη διάρκεια του κάθε επόμενου ημερολογιακού έτους.

➤ **Πότε πρέπει να χορηγείται η άδεια;**

Ο εργοδότης υποχρεούται να χορηγεί σε όλο το προσωπικό του άδεια μέχρι τη λήξη του ημερολογιακού έτους. Οι μισές άδειες πρέπει να δίνονται στο διάστημα 1ης Μαΐου - 30ής Σεπτεμβρίου.

➤ **Επιτρέπεται να δοθεί τμηματικά άδεια στους εργαζόμενους;**

Μόνο σε εξαιρετικές περιπτώσεις επιτρέπεται να δοθεί τμηματικά άδεια σε δύο περιόδους. Αυτό μπορεί να γίνει είτε λόγω σοβαρής ή επείγουσας ανάγκης της επιχείρησης, είτε με αίτηση του εργαζομένου.

➤ **Με ποιες προϋποθέσεις;**

Απαραίτητη προϋπόθεση είναι να εγκριθεί η τμηματική χορήγηση από την αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας. Πάντως, το πρώτο τμήμα της αδείας πρέπει να περιλαμβάνει τουλάχιστον έξι ή δώδεκα εργάσιμες ημέρες, αν πρόκειται για ανήλικο. Σε περίπτωση διαφωνίας μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου για τη διάρκεια της αδείας και τον χρόνο χορήγησής της, αποφασίζει τριμελής επιτροπή της αρμόδιας Επιθεώρησης Εργασίας, ύστερα από αίτηση των ενδιαφερομένων.

➤ **Πόσες είναι οι ημέρες αδείας;**

Η άδεια χορηγείται κάθε ημερολογιακό έτος. Για τον 1ο χρόνο απασχόλησης στον ίδιο εργοδότη ο εργαζόμενος δικαιούται 24 εργάσιμες ημέρες. Στις ημέρες αυτές υπολογίζονται και τα Σάββατα. Συνεπώς, εάν η επιχείρηση λειτουργεί με πενθήμερο, η πρώτη άδεια είναι 20 εργάσιμες

ημέρες. Τον δεύτερο χρόνο 25 εργάσιμες ημέρες σε εξαήμερη απασχόληση και 21 εργάσιμες ημέρες σε πενθήμερη. Τον τρίτο χρόνο μέχρι και δέκα χρόνια υπηρεσίας, 26 εργάσιμες ημέρες σε επιχειρήσεις με εξαήμερη απασχόληση και 22 εργάσιμες ημέρες σε επιχειρήσεις με πενθήμερη. Για πάνω 10 χρόνια στον ίδιο εργοδότη και 12 σε διάφορους εργοδότες 30 εργάσιμες μέρες όπως αναφέρεται και στον πίνακα Νο.2

➤ ***Τι αποδοχές δικαιούται ο εργαζόμενος στην άδεια του;***

Ο εργαζόμενος δικαιούται στη διάρκεια της αδείας του τις αποδοχές που θα έπαιρνε αν εργαζόταν κανονικά με πλήρη απασχόληση. Στις αποδοχές αυτές συμπεριλαμβάνονται όλα τα καταβαλλόμενα επιδόματα και οι προσαυξήσεις.

➤ ***Δικαιούται και επίδομα;***

Δικαιούται επίσης επίδομα αδείας, το οποίο είναι ίσο με τις αποδοχές των ημερών αδείας, με ανώτατο όριο τον μισθό ενός 15ημέρου για τους αμειβομένους με μισθό ή 13 ημερομισθίων για τους αμειβομένους με ημερομίσθιο.

➤ ***Πρέπει να προκαταβάλλονται οι αποδοχές αυτές;***

Ο εργοδότης υποχρεούται να προκαταβάλλει τις αποδοχές και το επίδομα αδείας στον εργαζόμενο στην αρχή της αδείας.

➤ ***Πότε διπλασιάζονται οι αποδοχές αδείας;***

Αν από υπαιτιότητα του εργοδότη δεν χορηγηθεί η άδεια μέχρι το τέλος του ημερολογιακού έτους, ο εργαζόμενος δικαιούται τις αποδοχές αδείας αυξημένες κατά 100% (διπλάσιο). Δεν διπλασιάζεται όμως το επίδομα αδείας.

➤ ***Απαγόρευση απόλυσης***

Ο εργοδότης απαγορεύεται να απολύσει τον εργαζόμενο κατά τη διάρκεια της αδείας του.

➤ **Δικαιούται άδεια ο εργαζόμενος όταν λήξει η σύμβαση εργασίας;**

Εάν λήξει η σύμβαση εργασίας με οποιονδήποτε τρόπο δηλαδή απόλυση, παραίτηση, θάνατος εργαζομένου, λήξη ορισμένου χρόνου τότε ο εργαζόμενος δικαιούται αποζημίωση αδειάς και επίδομα αδειάς, εφόσον δεν πρόλαβε να πάρει την άδεια του έτους. Αν δεν έχει συμπληρώσει δωδεκάμηνη υπηρεσία, δικαιούται διπλάσιο αριθμό ημερομισθίων από τον αριθμό μηνών απασχόλησης για παράδειγμα για 5 μήνες απασχόληση η αποζημίωση είναι 10 ημερομίσθια ή 10/25 του μισθού. Αν έχει συμπληρώσει χρόνο, η αποζημίωση είναι ίση με τις αποδοχές ολόκληρης της αδειάς του.

➤ **Τι ισχύει για τους εργαζομένους που έχουν στρατευθεί;**

Οι στρατευμένοι που εργάζονται πριν από τη στράτευσή τους, δικαιούνται πλήρη κανονική άδεια μετά τη στρατιωτική τους θητεία.

➤ **Πότε ο εργαζόμενος δικαιούται άδεια σπουδών;**

Εκτός από την κανονική τους άδεια, οι εργαζόμενοι που είναι μαθητές ή σπουδαστές ή φοιτητές εκπαιδευτικών μονάδων οποιουδήποτε τύπου και οποιασδήποτε βαθμίδας του Δημοσίου ή εποπτευομένων από το Δημόσιο με οποιονδήποτε τρόπο, δικαιούνται να λάβουν από τον εργοδότη τους και πρόσθετη άδεια άνευ αποδοχών διάρκειας 30 ημερών, συνεχών ή διακεκομμένων, κατ' έτος για τη συμμετοχή τους στις εξετάσεις. Την ειδική άδεια δικαιούνται να λάβουν όλοι οι εργαζόμενοι (εργαζόμενες) σπουδαστές, χωρίς όριο ηλικίας, αλλά μόνο για την προβλεπόμενη διάρκεια των σπουδών που κάθε φορά παρακολουθεί ο εργαζόμενος, προσαυξημένη κατά δύο έτη, ανεξάρτητα αν οι σπουδές διανύθηκαν συνεχώς ή διακεκομμένα και ανεξάρτητα αν έχουν συμπληρώσει 1 χρόνο υπηρεσίας στον εργοδότη.

Η ιδιότητα του μαθητή, σπουδαστή, φοιτητή και η συμμετοχή του στις εξετάσεις αποδεικνύεται με βεβαίωση της Σχολής του που υποβάλλεται στον εργοδότη από τον εργαζόμενο. Για τους ανήλικους εργαζόμενους που είναι συγχρόνως μαθητές ή σπουδαστές ο Ν. 1837/89, ορίζει ότι δικαιούνται για τη συμμετοχή τους στις εξετάσεις άδεια άνευ αποδοχών δύο ημερών,

συνεχόμενη ή τμηματική, για κάθε μέρα εξετάσεων. Για την άδεια αυτή, που δεν μπορεί να είναι μικρότερη από 14 ημέρες, καταβάλλονται αποδοχές από τον ΟΑΕΔ.

Για τις ημέρες αδείας εξετάσεων οι μαθητές - σπουδαστές δικαιούνται αποδοχές από τον ΟΑΕΔ. Οι μαθητές, σπουδαστές, φοιτητές που εργάζονται στο Δημόσιο ή είναι ΝΠΔΔ δικαιούνται άδεια 14 ημερών με αποδοχές.

➤ **Άδειες εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις**

Όλοι οι εργαζόμενοι δικαιούνται άδεια γάμου 5 εργάσιμων ημερών εφόσον εργάζονται πενήνήμερο και 6 εργάσιμων ημερών με αποδοχές εφόσον εργάζονται εξαήμερο ([www.gsevee.gr](http://www.gsevee.gr), 2009). Επίσης σε περίπτωση γέννησης παιδιού ο πατέρας δικαιούται δύο (2) ημέρες άδεια με αποδοχές για κάθε παιδί. Οι άδειες αυτές είναι πρόσθετες και δεν συμψηφίζονται με τις ημέρες κανονικής αδείας.

➤ **Υπάρχουν ευνοϊκότερες ρυθμίσεις;**

Με ευνοϊκότερες κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας δίδεται άδεια γάμου μεγαλύτερη των 5 ημερών, για παράδειγμα 6 ημέρες για λογιστές, προσωπικό Α.Ε. - ΕΠΕ επιχειρήσεων, προσωπικό καταστημάτων, σούπερ - μάρκετ, προσωπικό κλινικών και νοσηλευτικών ιδρυμάτων, 7 ημέρες για επιχειρήσεις πετρελαίου - υγραερίου, 9 ημέρες για κλωστούφαντουργούς, 10 ημέρες για ατμοπλοϊκές - πρακτοριακές επιχειρήσεις, αρχιτέκτονες, πολιτικούς μηχανικούς, αγρονόμους - τοπογράφους - μηχανικούς με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, μηχανολόγους - ηλεκτρολόγους ΕΜΠ κ.λπ.

➤ **Άδεια μητρότητας**

Οι εργαζόμενες μητέρες δικαιούνται άδεια μητρότητας συνολικής διάρκειας 17 εβδομάδων. Οι 8 εβδομάδες χορηγούνται υποχρεωτικά πριν από την πιθανή ημερομηνία τοκετού, και οι υπόλοιπες 9 μετά τον τοκετό. Σε περίπτωση που ο τοκετός πραγματοποιηθεί σε προγενέστερη από την πιθανή ημερομηνία, το υπόλοιπο της αδείας χορηγείται μετά τον τοκετό, ώστε να συμπληρωθούν οι 17 εβδομάδες.

➤ **Άδεια θηλασμού και φροντίδας παιδιών**

Οι εργαζόμενες μητέρες δικαιούνται για τον θηλασμό και τις υπόλοιπες φροντίδες ανατροφής του παιδιού και για 2 χρόνια μετά τον τοκετό να διακόπτουν την εργασία τους για μία ώρα την ημέρα ή να προσέρχονται μία ώρα αργότερα κάθε μέρα ή να αποχωρούν νωρίτερα κατά μία ώρα κάθε μέρα. Ύστερα από συμφωνία των μερών, η μείωση του χρόνου εργασίας μπορεί να ορισθεί σε 2 ώρες για έναν χρόνο μετά τον τοκετό.

➤ **Ποιος από τους γονείς δικαιούται άδεια φροντίδας παιδιού;**

Την άδεια απουσίας για λόγους φροντίδας παιδιού μπορεί εναλλακτικά να ζητήσει και ο πατέρας, εφόσον δεν κάνει χρήση η εργαζόμενη μητέρα. Το μειωμένο ωράριο για τη φροντίδα των παιδιών θεωρείται και αμείβεται ως χρόνος εργασίας.

➤ **Δικαιούται άδεια φροντίδας υιοθετημένων παιδιών;**

Το δικαίωμα διακοπής της εργασίας ή καθυστερημένης προσέλευσης ή πρόωρης αποχώρησης της μητέρας και εναλλακτικά του πατέρα για τη φροντίδα παιδιών, σύμφωνα με το άρθρο 9 της ΕΓΣΣΕ του 1993, έχουν και οι θετοί γονείς παιδιών ηλικίας έως 6 ετών ([www.gsevee.gr](http://www.gsevee.gr), 2009).

➤ **Πότε δικαιούται γονική άδεια ο εργαζόμενος;**

Όταν ο εργαζόμενος γονιός έχει συμπληρώσει έναν χρόνο εργασίας σε εργοδότη που να απασχολεί τουλάχιστον 50 άτομα και ο δε άλλος γονιός να εργάζεται. Στην περίπτωση αυτή δικαιούται να πάρει άδεια μέχρι να συμπληρώσει το παιδί ηλικία 3 1/2 ετών. Η άδεια είναι χωρίς αποδοχές, και η διάρκειά της μπορεί να φθάσει έως 3 1/2 μήνες για κάθε γονέα. Δίνεται με βάση τη σειρά προτεραιότητας των αιτήσεων των ενδιαφερομένων. Δικαιούται για τον χρόνο αυτό να συνεχίσει την ασφάλισή του αλλά καταβάλλοντας το σύνολο των εισφορών. Κατά τη λήξη της αδειάς δικαιούται να επανέλθει στην εργασία.



➤ **Άδεια για ασθένεια μελών της οικογένειας**

Στην περίπτωση ασθένειας εξαρτώμενων παιδιών ή άλλων μελών της οικογένειας χορηγείται άδεια χωρίς αποδοχές, μέχρι 6 εργάσιμες ημέρες κάθε ημερολογιακού έτους, που αυξάνεται σε 8 εάν έχει δύο παιδιά και σε 12 για περισσότερα από δύο παιδιά. Εξαρτώμενα πρόσωπα είναι τα παιδιά μέχρι 16 ετών φυσικά ή υιοθετημένα και άνω των 16 εφόσον πάσχουν από βαριά ασθένεια ή αναπηρία, σύζυγος που δεν μπορεί να αυτοεξυπηρετηθεί, γονείς ή ανύπαντρα αδέρφια που δεν μπορούν να αυτοεξυπηρετηθούν.

➤ **Άδεια απουσίας για επίσκεψη στο σχολείο**

Όταν κάποιος έχει παιδιά μέχρι 16 ετών που παρακολουθούν μαθήματα στοιχειώδους ή μέσης εκπαίδευσης, μπορεί να απουσιάζει ορισμένες ώρες ή ολόκληρη ημέρα από την εργασία του για να επισκεφθεί το σχολείο των παιδιών. Η άδεια είναι με αποδοχές και φθάνει συνολικά μέχρι 4 ημέρες τον χρόνο.

➤ **Μειωμένο ωράριο γονέων με παιδιά που έχουν ειδικά προβλήματα**

Οι γονείς που έχουν ανάπηρα ή προβληματικά παιδιά δικαιούνται μειωμένου ωραρίου κατά μία ώρα την ημέρα για να μπορούν να αφιερώσουν περισσότερο χρόνο στις ειδικές φροντίδες των παιδιών. Οι προϋποθέσεις που ισχύουν είναι οι ακόλουθες.

- ❖ *Να εργάζεται σε επιχείρηση που απασχολεί τουλάχιστον 50 άτομα*
- ❖ *Να έχει παιδί με πνευματική, ψυχική ή σωματική αναπηρία*
- ❖ *Το ωράριο του εργαζόμενου γονέα σ' αυτήν την περίπτωση μειώνεται κατά μία ώρα την ημέρα, με ανάλογη περικοπή των αποδοχών*
- ❖ *Η πνευματική, σωματική ή ψυχική αναπηρία του παιδιού διαπιστώνεται με ιατρική γνωμάτευση*
- ❖ *Ειδική προστασία εργαζόμενων γονέων*

## 2.4.2 Νέοι Όροι και Νόμοι που Δημιουργήθηκαν στα Εργασιακά και Μετά την Εφαρμογή του Μνημονίου στην Ελλάδα

Αναφορικά με τους νέους όρους και νόμους που δημιουργήθηκαν στα εργασιακά στην Ελλάδα και ιδιαίτερα μετά την εφαρμογή του Μνημονίου, θα πρέπει εν κατακλείδι να σημειωθεί πως επτά (7) είναι οι μεγάλες αλλαγές που επήλθαν στις εργασιακές σχέσεις, ως εξής (Υπουργείο Εργασίας, Ν.3899/17.12.2010).

➤ Με το **Ν.3899/17.12.2010** (Φ.Ε.Κ 212 τεύχος Α΄) "*Επείγοντα μέτρα εφαρμογής του προγράμματος στήριξης της Ελληνικής Οικονομίας*", επέρχονται με τα άρθρα 13 έως και 17 οι παρακάτω μεγάλες ανατροπές στις εργασιακές σχέσεις :

1. Οι όροι της ΕΕΣΣΕ (Ειδική Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας) θα συμφωνούνται στο επίπεδο της επιχείρησης, σε ετήσια βάση. Με αυτή θα προσδιορίζεται η απόκλιση των μισθών από εκείνους που προβλέπουν οι κλαδικές συμβάσεις, αλλά και ο αριθμός των θέσεων εργασίας, καθώς και ζητήματα όπως μερική απασχόληση, εκ περιτροπής εργασία, διαθεσιμότητα και η διάρκεια εφαρμογής της επιχειρησιακής σύμβασης.
2. Οι επιχειρησιακές συμβάσεις θα κασιχύνουν των κλαδικών και θα προβλέπουν μείωση μισθών με κατώτατο όριο τα 740€
3. Επιχειρησιακές συμβάσεις θα μπορούν να υπογραφούν και σε επιχειρήσεις με λιγότερους από 50 εργαζομένους, στις οποίες δεν υπάρχει σωματείο. Σε αυτές τις περιπτώσεις οι εργαζόμενοι θα εκπροσωπούνται από την κλαδική οργάνωσή τους ή την αντίστοιχη ομοσπονδία.
4. Εργοδότες και εργαζόμενοι θα είναι μεν υποχρεωμένοι να καταθέσουν κοινή αιτιολογημένη έκθεση στο Συμβούλιο Κοινωνικού Ελέγχου Επιθεώρησης Εργασίας, αλλά εκείνο θα έχει μόνο γνωμοδοτικό ρόλο
5. Παρέχεται στους εργοδότες η δυνατότητα να απολύουν νέους και πρωτοδιόριστους εργαζομένους χωρίς ή με ελάχιστη αποζημίωση.
6. Εργαζόμενοι με προϋπηρεσία μικρότερη του ενός έτους στον ίδιο εργοδότη θα μπορούν να απομακρύνονται χωρίς αποζημίωση.

7. Μείωση 50% επέρχεται στην αποζημίωση όσων απασχολούνται έως και δύο χρόνια στον ίδιο εργοδότη.
8. Δώρο Χριστουγέννων. *Ενημέρωση για τον υπολογισμό του δώρου Χριστουγέννων, τους χρόνους και τις αμοιβές που συνυπολογίζονται, έγινε από το Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων της ΓΣΕΕ. Στο σχετικό έγγραφο, αναφορικά με τον τρόπο υπολογισμού και τους εργαζόμενους που το δικαιούνται, σημειώνεται ότι όλοι οι μισθωτοί που απασχολούνται στον ιδιωτικό τομέα με σχέση εξαρτημένης εργασίας, σύμβαση αορίστου ή ορισμένου χρόνου σε οποιοδήποτε εργοδότη δικαιούνται Δώρα Εορτών.*

Για τον υπολογισμό του ποσού των Δώρων λαμβάνεται υπόψη ο τρόπος αμοιβής των μισθωτών δηλαδή αν αμείβονται με ημερομίσθιο ή με μισθό. Η χρονική περίοδος που υπολογίζεται το Δώρο Χριστουγέννων αρχίζει από την 1η Μαΐου μέχρι και την 31η Δεκεμβρίου κάθε έτους. Έτσι, οι εργαζόμενοι που η σχέση εργασίας τους με τον εργοδότη είχε διάρκεια χωρίς διακοπή όλη τη χρονική περίοδο που αναφέραμε δηλαδή από 1ης Μαΐου μέχρι 31ης Δεκεμβρίου κάθε έτους, δικαιούνται ολόκληρο το Δώρο που είναι ίσο με ένα (1) μηνιαίο μισθό για τους αμειβόμενους με μισθό και με 25 ημερομίσθια για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο.

Όσοι όμως από τους παραπάνω μισθωτούς, που η σχέση τους με τον εργοδότη δεν διήρκεσε ολόκληρο το χρονικό διάστημα που αναφέραμε είτε γιατί αποχώρησαν οικειοθελώς από την εργασία τους, είτε γιατί απολύθηκαν δικαιούνται να λάβουν τμήμα δώρου ανάλογο με τη χρονική διάρκεια της εργασιακής τους σχέσης. Σε αυτή τη περίπτωση το δώρο Χριστουγέννων θα το υπολογίσουν ως εξής: 2/25 του μηνιαίου μισθού ή 2ημερομίσθια - ανάλογα με το πώς αμείβονται - για κάθε 19 ημερολογιακές ημέρες διάρκειας της εργασιακής σχέσης.

Ακόμα και οι μισθωτοί που εργάστηκαν χρονικό διάστημα μικρότερο των 19 ημερών δικαιούνται ανάλογο κλάσμα του δώρου. Χρόνοι που συνυπολογίζονται. Να επισημάνουμε ωστόσο ότι δεν αφαιρείται αλλά λαμβάνεται υπόψη για τον υπολογισμό του Δώρου Χριστουγέννων ο χρόνος υποχρεωτικής αποχής από την εργασία των γυναικών πριν και μετά

τον τοκετό (8 εβδομάδες πριν το τοκετό και 9 μετά τον τοκετό). Το χρονικό διάστημα κατά το οποίο εργαζόμενος σπουδαστής έλαβε άδεια προκειμένου να συμμετάσχει σε εξετάσεις τη σπουδαστική άδεια. Ο χρόνος άδειας λουτροθεραπείας, εφόσον υπάρχει γνωμάτευση από ασφαλιστικό οργανισμό.

Σε περίπτωση ασθένειας αφαιρούνται μόνο οι ημέρες που έλαβε επίδομα ασθενείας από τον Ασφαλιστικό Φορέα, δεν αφαιρούνται τα τριήμερα. Παράδειγμα: Αν ένας μισθωτός απουσίασε από την εργασία του λόγω ασθένειας 60 μέρες και πήρε επίδομα ασθενείας από το Ασφαλιστικό του Ταμείο μόνο για 40 ημέρες, θα αφαιρεθούν από το χρονικό διάστημα της εργασιακής σχέσης μόνο οι 40 ημέρες για τις οποίες επιδοτήθηκε και όχι οι 60.

Δεν υπολογίζονται οι μέρες κατά τις οποίες ο μισθωτός απείχε από την εργασία του αδικαιολόγητα ή λόγω άδειας χωρίς αποδοχές. Δεν λαμβάνεται υπόψη για τον υπολογισμό δώρων εορτών το διάστημα της απουσίας των εργαζομένων για συνδικαλιστική δραστηριότητα, δηλαδή ο χρόνος της συνδικαλιστικής άδειας. Σχετικά με την απεργία η δικαστηριακή νομολογία δέχεται ότι οι ημέρες της απεργίας δεν υπολογίζονται στο χρόνο διάρκειας της εργασιακής σχέσης γιατί η αποχή του μισθωτού οφείλεται σε δική του θέληση και δεν μπορεί επομένως να χαρακτηριστεί ως δικαιολογημένη απουσία, το ίδιο ισχύει και με τις στάσεις εργασίας.

Βάση για τον υπολογισμό του δώρου αποτελούν οι καταβαλλόμενες αποδοχές που πραγματικά καταβάλλονται στους μισθωτούς κατά την 10η Δεκεμβρίου. Σε περίπτωση που η εργασιακή σχέση έχει λυθεί πριν από τις παραπάνω ημερομηνίες το δώρο Χριστουγέννων υπολογίζεται με βάση τις αποδοχές που καταβάλλονταν την ημέρα που λύθηκε η εργασιακή σχέση. Ως καταβαλλόμενος μισθός ή ημερομίσθιο ορίζεται το σύνολο των τακτικών αποδοχών. Στην έννοια των τακτικών αποδοχών περιλαμβάνονται ο μισθός ή το ημερομίσθιο, καθώς και κάθε άλλη παροχή (είτε σε χρήμα είτε σε είδος, όπως τροφή, κατοικία κ.λπ.) εφόσον καταβάλλεται από τον εργοδότη ως αντάλλαγμα της παρεχόμενης από το μισθωτό εργασίας, τακτικά κάθε μήνα, ή κατ' επανάληψη, περιοδικά, κατά ορισμένα διαστήματα του χρόνου.

Για τον υπολογισμό στο δώρο της αναλογίας του επιδόματος αδείας πολλαπλασιάζουμε το συνολικό ποσό του δώρου που δικαιούται ο μισθωτός επί τον συντελεστή 0,041666. Στο σημείο αυτό θα πρέπει να προσέξουν οι εργαζόμενοι ότι στις τακτικές αποδοχές των μισθωτών βάσει των οποίων υπολογίζεται το δώρο Χριστουγέννων συμπεριλαμβάνεται και το επίδομα αδείας. Συνεπώς το δώρο θα πρέπει να υπολογισθεί προσαυξημένο με την αναλογία του συντελεστή επιδόματος αδείας που είναι 0,041666. Παράδειγμα: εργαζόμενος με δώρο Χριστουγέννων 900 ευρώ (μεικτό μισθό) με την προσαύξηση του συντελεστή αδείας θα πρέπει να πάρει 938 ευρώ.

Η αμοιβή για εργασία την Κυριακή και σε εξαιρεσιμες γιορτές ή σε νυκτερινές ώρες, εφόσον η απασχόληση είναι τακτική και μόνιμη. Η πρόσθετη αμοιβή που δίνεται από τον εργοδότη οικιοθελώς για μεγαλύτερη παραγωγική απόδοση (πριμ), όταν επαναλαμβάνεται για μεγάλο χρονικό διάστημα και σε τακτά χρονικά διαστήματα και ισχύουν επίσης τα ακόλουθα :

- Τα φιλοδωρήματα που δίνονται στους μισθωτούς από τρίτους.
- Τα οδοιπορικά έξοδα, όταν δεν εξαρτώνται από την πραγματοποίηση υπηρεσιακών μετακινήσεων, δεν υπόκεινται σε απόδοση λογαριασμού και δεν διακόπτονται κατά την διάρκεια ασθένειας ή άδειας.
- Η αμοιβή της νόμιμης υπερωρίας, εφόσον παρέχεται τακτικά.
- Η αμοιβή της υπερεργασίας, εφόσον η εργασία αυτή πραγματοποιείται τακτικά.
- Η αμοιβή από προμήθειες.
- Το επίδομα μη απουσίας (τακτικότητας).
- Το επίδομα κατοικίας.
- Το επίδομα ισολογισμού, εφόσον καταβάλλεται τακτικά κάθε χρόνο.
- Δεν συμπεριλαμβάνεται στις τακτικές αποδοχές το πριμ παραγωγικότητας το οποίο χορηγείται με την προϋπόθεση της επίτευξης ορισμένου σκοπού και με την επιφύλαξη της περικοπής του οποτεδήποτε.
- Το Δώρο Χριστουγέννων πρέπει να καταβληθεί το πολύ μέχρι την 21η Δεκεμβρίου κάθε έτους, υπόκειται σε εισφορές υπέρ ΙΚΑ Φόρου Μισθωτών Υπηρεσιών. Νοείται βέβαια ότι ο εργοδότης μπορεί να

καταβάλει το δώρο και νωρίτερα από την παραπάνω ημερομηνία. Τα δώρα εορτών σε καμία περίπτωση δεν επιτρέπεται να καταβληθούν σε είδος, αλλά μόνο σε χρήμα.

Στο μεταξύ σε συμπληρωματική ενημέρωση για το Δώρο Χριστουγέννων προχώρησε το Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων της ΓΣΕΕ. Σε σχετική ανακοίνωση αναφέρεται ότι σε συνέχεια του ενημερωτικού κειμένου σχετικά με το Δώρο Χριστουγέννων, υπενθυμίζεται ότι «ο 13ος και ο 14ος μισθός στον ιδιωτικό τομέα (Δώρα Πάσχα, Χριστουγέννων και επιδόματος αδείας), όπου έως σήμερα χορηγούνταν με Υπουργική Απόφαση, διασφαλίστηκαν και διατηρήθηκαν για πρώτη φορά με τον πλέον ισχυρό νομικό τρόπο, καθώς ενσωματώθηκαν στις διατάξεις της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας 2010-2012, (άρθρο 1), αποτελούν δε πλέον τακτικές αποδοχές και οι εργοδότες είναι υποχρεωμένοι να τις καταβάλλουν άνευ ετέρου».

### **2.4.3 Επιβολή Συστήματος εκ Περιτροπής Απασχόλησης**

Στη συγκεκριμένη εργασιακή σχέση, δύναται η περίπτωση ο εργοδότης να επιβάλλει το σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης σε περίπτωση που περιοριστούν οι επαγγελματικές δραστηριότητές της επιχείρησης και ο εργαζόμενος δεν προχωρήσει σε καταγγελία σύμβασης εργασίας<sup>42</sup>. Η διάρκεια αυτής δε μπορεί να είναι μεγαλύτερη από εννέα (9) μήνες. Προηγουμένως όμως ο εργοδότης, θα πρέπει να έχει ενημερώσει τους νόμιμους εκπρόσωπους των εργαζομένων. Ωστόσο, σύμφωνα με το ΠΔ 240/2006, τόσο οι εργαζόμενοι όσο και οι εργοδότες πρέπει να διατηρούν ένα πνεύμα συνεργασίας και να σέβονται τα ανθρώπινα δικαιώματα αλλά και τις υποχρεώσεις τους.

Στα πλαίσια της ενημέρωσης αναφέρεται η διαβίβαση στοιχείων από τον εργοδότη στους εργαζόμενους με σκοπό την αναφορά και την ενημέρωση θεμάτων για συζήτηση. Με τον όρο διαβούλευση νοείται η ανταλλαγή απόψεων και ο διάλογος ανάμεσα σε εκπροσώπους εργαζομένων και εργοδότη. Σύμφωνα με το Ν 1767/1988, προβλέπεται ότι σε κάθε επιχείρηση

---

<sup>42</sup> Υπουργείο Εργασίας, Ν.3899/17.12.2010

η οποία απασχολεί τουλάχιστον πενήντα εργαζόμενους υπάρχει το δικαίωμα να συγκροτείται συμβούλιο εργαζομένων το οποίο θα τους εκπροσωπεί στην επιχείρηση και στο οποίο θα αναφέρεται οποιαδήποτε απόφαση εφαρμογής εκ περιτροπής εργασίας<sup>43</sup>.

Τα συγκεκριμένα συμβούλια στους εργασιακούς χώρους, αποτελούνται από τρία μέλη αν οι επιχειρήσεις τους απασχολούν τριακόσια άτομα, πέντε μέλη από 301 εργαζόμενους έως 1000 και 7 μέλη από 1.001 και περισσότερους. Κατά σειρά προτεραιότητας οι εκπρόσωποι των εργαζομένων για συζήτηση αντιστοίχων περιπτώσεων, ορίζονται ως :

- Εκπρόσωποι από την συνδικαλιστική οργάνωση της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης που καλύπτει το καταστατικό των εργαζομένων ανεξάρτητα από τη θέση τους
- Εκπρόσωποι από της υφιστάμενες συνδικαλιστικές οργανώσεις της επιχείρησης
- Το συμβούλιο εργαζομένων

Είναι όμως εφικτό η ενημέρωση να γίνεται με ανακοινώσεις σε σημεία εμφανή και προσιτά. Η διαβούλευση για περιπτώσεις εφαρμογής εκ περιτροπής εργασίας, γίνεται σε τόπο και χρόνο που ορίζονται από τον εργοδότη. Οι όποιες αποφάσεις και συμφωνίες γίνονται γνωστές εντός οκτώ ημέρες από τη λήψη τους στην Κοινωνική Επιθεώρηση Εργασίας. Ακολουθεί κατάθεση του πρακτικού διαβούλευσης έπειτα από συμφωνία εργαζομένων. Στη περίπτωση συμφωνίας εργαζομένου για οποιαδήποτε σχετική συμφωνία, γίνεται κατάθεση στο ΣΕΠΕ ατομικής σύμβασης η οποία έχει υπογραφεί και από τα δυο μέρη και αν υπάρχει μη συμφωνία τότε υπάρχει η υπογραφή μόνο του εργοδότη. Οι έγγραφες ατομικές συμβάσεις της μερικής αλλά και της εκ περιτροπής απασχόλησης κατατίθενται στο ΣΕΠΕ και πρέπει να περιέχουν<sup>44</sup> :

- Στοιχεία ταυτότητας των μερών

---

<sup>43</sup> Υπουργείο Εργασίας, Ν.3899/17.12.2010

<sup>44</sup> Υπουργείο Εργασίας, Ν.3899/17.12.2010

- Τον τόπο παροχής εργασίας
- Την έδρα της επιχείρησης
- Τη διεύθυνση του εργοδότη
- Το χρόνο απασχόλησης
- Το τρόπο κατανομής εργασίας
- Τις περιόδους εργασίας
- Τον τρόπο αμοιβής
- Τους όποιους όρους τροποποίησης της σύμβασης

Πρέπει να αναφερθεί τέλος, ότι σε περίπτωση καταγγελίας σύμβασης εργασίας, αν υπάρχει μη αποδοχή για μερική απασχόληση από το μισθωτό μιας εργοδοτικής πρότασης, η σύμβαση θεωρείται άκυρη από το Νόμο. Ο εργοδότης έχει το δικαίωμα να επιβάλλει το σύστημα εκ περιτροπής εργασίας μονομερώς για απασχόληση του προσωπικού του, αν η δραστηριότητά του η εμπορική είναι περιορισμένη, Η δυνατότητα όμως που έχει ο εργοδότης στο να επιβάλλει το σύστημα αυτό, αντί για καταγγελία σύμβασης εργασίας ισχύει για το χρονικό διάστημα μέχρι εννέα μηνών<sup>45</sup>.

#### **2.4.4 Διαθεσιμότητα Εργαζομένων**

Σύμφωνα με το άρθρο 4 του Ν.3846/2010, θεσμοθετήθηκε εκ νέου η διαδικασία αλλά και οι όροι για τη θέση των εργαζομένων. Επομένως θα πρέπει να σημειωθεί πως σε περίπτωση που η οικονομική δραστηριότητα των επιχειρήσεων έχει περιοριστεί, αντί οι εργοδότες να προβούν σε καταγγελία σύμβασης εργασίας έχουν το δικαίωμα να θέτουν εγγράφως τους υπαλλήλους τους σε διαθεσιμότητα αλλά δεν μπορεί αυτή να υπερβαίνει τους τρεις μήνες ανά έτος. Είναι απαραίτητο λοιπόν πρώτα να διεξαχθούν οι απαραίτητες διαβουλεύσεις με τους εκπρόσωπους των εργαζομένων και

---

<sup>45</sup> Υπουργείο Εργασίας, Ν.3899/17.12.2010



πάντα σύμφωνα με τις διατάξεις του ΠΔ 240/2006 και του Ν 1767/1988<sup>46</sup>.

Σε περίπτωση δε που δεν αναφέρονται εκπρόσωποι εργαζομένων εντός των διαβουλεύσεων, τότε το σύνολο των εργαζομένων λαμβάνει μέρος στη διαβούλευση. Ο χρόνος της διαβούλευσης κανονίζεται από τον εργοδότη. Κατά τη διάρκεια που ο μισθωτός είναι σε διαθεσιμότητα, μπορεί να έχει το ήμισυ του μέσου όρου των τακτικών αποδοχών των δυο (2) τελευταίων μηνών. Από τη στιγμή που το τρίμηνο θα τελειώσει, τότε για να τεθεί πάλι σε διαθεσιμότητα είναι απαραίτητο να έχουν περάσει οι τρεις (3) αυτοί μήνες. Έτσι ο εργοδότης θα πρέπει να ενημερώσει τις οικείες Υπηρεσίες του ΣΕΠΕ, ΙΚΑ, ΟΑΕΔ με όποιο τρόπο επιθυμεί μέσα από μια σχετική δήλωση περί διαθεσιμότητας μέρους ή συνόλου του προσωπικού του<sup>47</sup>.

Σε ότι αφορά το προσωπικό και τη θέση του σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις κοινής ωφέλειας με περισσότερους από 5.000 μισθωτούς, είναι απαραίτητη η έγκριση από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας η οποία χορηγείται κατόπιν αίτησης του εργοδότη και έπειτα από τη γνώμη του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας. Αφού υποβληθεί η αίτηση και σε ένα μήνα δεν δοθεί απάντηση ο εργοδότης δε μπορεί να τηρήσει τη διαθεσιμότητα και τηρεί τις διαδικασίες και τους όρους της παραπάνω παραγράφου.

Σημειώνεται δε πως όλες οι επιχειρήσεις είναι υποχρεωμένες να καταβάλλουν πλήρης αποδοχές στους εργαζομένους, αφού έχουν θέσει σε διαθεσιμότητα τους μισθωτούς ακόμα και αν έχουν οι μισθωτοί πρωτίτερα αποδεχθεί τη διαθεσιμότητα και δεν παρείχαν υπηρεσίες<sup>48</sup>

---

<sup>46</sup> άρθρο 4 του Ν.3846/2010

<sup>47</sup> άρθρο 4 του Ν.3846/2010

<sup>48</sup> άρθρο 4 του Ν.3846/2010

## 2.4.5 Προϋποθέσεις Διαθεσιμότητας Εργαζομένων

Αναφερόμενοι στις προϋποθέσεις διαθεσιμότητας εργαζομένων στις μέρες μας, θα λέγαμε πως προκειμένου να θεωρείται έγκυρη η θέση των μισθωτών σε διαθεσιμότητα, θα πρέπει να ισχύουν τα εξής δεδομένα<sup>49</sup>:

- Περιορισμός οικονομικής δραστηριότητας της επιχείρησης
- Ο εργοδότης θα πρέπει να κάνει γνωστό έπειτα από σχετική του δήλωση για διαθεσιμότητα του προσωπικού του στην αρμόδια Κοινωνική Επιθεώρηση Εργασίας του ΙΚΑ και ΟΑΕΔ
- Προηγουμένως να έχει γίνει η απαραίτητη διαβούλευση με τους νόμιμους εκπρόσωπους εργαζομένων

Επίσης για πρώτη φορά αναφέρεται ότι την απόφαση του εργοδότη για διαθεσιμότητα και τη γνωστοποίησή της, θα πρέπει να τη γνωρίζουν και οι ελεγκτικοί μηχανισμοί του κράτους έπειτα από αίτηση στις αρμόδιες αρχές και έτσι να πράττουν ανάλογα προκειμένου να υπάρχει νομιμότητα ή μη για αυτή την απόφαση. Εδικά σε περίπτωση καταγγελιών εργαζομένων ή σωματεία εργαζομένων.

## 2.4.6 Διάρκεια Διαθεσιμότητας

Η διάρκεια διαθεσιμότητας εργαζομένων δεν μπορεί να υπερβαίνει τους τρεις (3) μήνες ετησίως σύμφωνα με το άρθρο 4 του Ν 3846/2010. Στους τρεις μήνες υπολογίζονται και οι εργάσιμες ημέρες αλλά και οι ημέρες αργίας. Ειδικά όταν τη στιγμή που ο νόμος αναφέρεται σε χρονικό διάστημα τριών μηνών κάθε χρόνο. Έτσι αναφέρεται ότι ο εργοδότης μπορεί να θέσει σε διαθεσιμότητα όλο ή μέρος του προσωπικού για το διάστημα των τριών μηνών ή και με διακοπές αλλά πάντα έγγραφα.

Από τη στιγμή που θα τελειώσει το τρίμηνο για να μπορεί ο

---

<sup>49</sup> Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων – Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος, Νομοθεσία Σχετικά με την Αμοιβή Εργαζομένων – Συμβάσεις Εργασίας σε Πλήρης & Μερική Απασχόληση, 2014

εργαζόμενος να τεθεί πάλι σε διαθεσιμότητα εκ νέου θα πρέπει να περάσουν τρεις μήνες κανονικής εργασίας. Είναι στην ευχέρεια του εργοδότη να ανακαλέσει τη διαθεσιμότητα του προσωπικού αν αυτός το θεωρεί χρήσιμο για την επιχείρησή του. Οι μισθωτοί είναι υποχρεωμένοι να επανέλθουν στην εργασία τους ακόμα αν η διαθεσιμότητά τους δεν έχει λήξει. Επίσης ο εργοδότης έχει το δικαίωμα να απολύσει κάποιους μισθωτούς αν εκείνοι δε τηρούν τις νόμιμες διαδικασίες<sup>50</sup>.

#### **2.4.7 Παροχή Εργασίας Μέσω Εταιρειών Προσωρινής Απασχόλησης**

Σε ότι αφορά το δανεισμό μισθωτού και ειδικότερα στη συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου για μια τέτοια περίπτωση, ο μισθωτός μπορεί να παραχωρεί τις υπηρεσίες του σε κάποιο άλλο εργοδότη αφού συμφωνήσει και ο ίδιος ο πρώτος εργοδότης. Έτσι αυτός ο δανεισμός συνιστά μια συμφωνία από τρία μέρη του αρχικού εργοδότη, του μισθωτού και του δεύτερου εργοδότη. Ο εργοδότης όμως δε, μπορεί να απαιτήσει από το εργαζόμενο να δώσει υπηρεσίες σε τρίτο αν ο μισθωτός δεν συμφωνεί, είτε ρητώς, είτε σιωπηρά. Η λύση της εργασιακής σχέσης οπότε δεν δημιουργείται από το δανεισμό εργαζομένου, αφού ο πρώτος εργοδότης είναι εκείνος που ευθύνεται για στοιχεία όπως:

- το μισθό του εργαζομένου
- την ασφάλισή του
- τη χορήγηση άδειας
- την αποζημίωση απόλυσης

Φυσικά πάντα υπάρχει η συμφωνία να διεξάγεται η καταβολή του μισθού από το προσωρινό εργοδότη και για το διάστημα που ο εργαζόμενος εργάζεται για εκείνον. Στη διάρκεια του χρόνου βέβαια όπου ισχύει ο δανεισμός η δανειζόμενη επιχείρηση έχει εργοδοτική εξουσία και την ίδια

---

<sup>50</sup> Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων – Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδων, Νομοθεσία Σχετικά με την Αμοιβή Εργαζομένων – Συμβάσεις Εργασίας σε Πλήρης & Μερική Απασχόληση, 2014

στιγμή και εργοδοτική ιδιότητα πέρα από τη συμβατική και νόμιμη εργασία ή/και υπερωριακή ή την εργασία σε αργίες. Είναι υποχρεωμένη δε η επιχείρηση να καταβάλλει τις αποδοχές και τις ασφαλιστικές εισφορές. Η δανειζόμενη επιχείρηση επίσης πρέπει να τηρεί τα απαραίτητα μέτρα υγιεινής και ασφάλειας στο χώρο εργασίας<sup>51</sup>.

#### **2.4.8 Δυνατότητα Μεταφοράς Εργαζομένου**

Από τις σχετικές διατάξεις της Εργατικής Νομοθεσίας, προβλέπεται η μεταφορά εργαζομένου από τη μια επιχείρηση σε μια διαφορετική, αλλά πάντα με τα δικαιώματά του εργαζόμενου να ισχύουν όπως και πρωτύτερα. Η πρακτική αυτή παρατηρείται σε περιπτώσεις που<sup>52</sup> :

- Δεν αποτελεί σύμβαση τριμερής αλλά μεταφορά εργαζομένου ανάμεσα σε δυο επιχειρήσεις. Τότε πρέπει να :
  - ✓ Η εργασιακή σχέση με την επιχείρηση Α να λυθεί με καταγγελία σύμβασης εργασίας και να δοθεί η νόμιμη αποζημίωση, στη συνέχεια γίνεται πρόσληψη από τη Β επιχείρηση
  - ✓ Ο νέος εργοδότης πρέπει προχωρήσει σε πρόσληψη και να χορηγήσει έγγραφο στον υπάλληλο ότι αναλαμβάνει όλες τις υποχρεώσεις και τα δικαιώματα του μισθωτού τα οποία και ίσχυαν από τη πρώτη επιχείρηση, όπως :
    - ❖ ημερομηνία πρόσληψης
    - ❖ προηγούμενη εργασία
    - ❖ άδειες

---

<sup>51</sup> Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων – Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδων, Νομοθεσία Σχετικά με την Αμοιβή Εργαζομένων – Συμβάσεις Εργασίας σε Πλήρης & Μερική Απασχόληση, 2014

<sup>52</sup> Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων – Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδων, Νομοθεσία Σχετικά με την Αμοιβή Εργαζομένων – Συμβάσεις Εργασίας σε Πλήρης & Μερική Απασχόληση, 2014

- ❖ καταβολή αποζημίωσης
- ✓ Η ημερομηνία πρόσληψης την οποία συμπληρώνει ο Β εργοδότης είναι η ημερομηνία πρόσληψης από την Α επιχείρηση. Προκειμένου να μην υπάρχουν παρεξηγήσεις είναι υποχρεωτικό να καταρτισθεί έγγραφο από τη Β επιχείρηση όπου θα αναφέρει την υποχρέωσή της να πληρώνει τις ασφαλιστικές εισφορές για το διάστημα που θα απασχολεί τον εργαζόμενο. Επίσης αναφέρεται ότι ακόμα και σε περιπτώσεις ίδρυσης υποκαταστημάτων μέσα από εξαγορά ή συγχώνευση ακολουθείται η παραπάνω πρακτική.

#### **2.4.9 Έννοια Γνήσιου και Μη Γνήσιου Δανεισμού**

Ως γνήσιος, θεωρείται ο «δανεισμός» κατά τον οποίο ένας εργοδότης παραχωρεί τις υπηρεσίες ενός εργαζομένου του σε μια άλλη επιχείρηση και έτσι υπάρχει μια συμφωνία στα τρία (3) μέρη γύρω από το χρόνο και τον τρόπο δανεισμού. Ως μη γνήσιος δανεισμός είναι αν ο μισθωτός ανήκει σε κάποια εταιρεία προσωρινής απασχόλησης αν και συνεχίζει να προσφέρει τις υπηρεσίες του σε τρίτους. Ο όρος αυτό αποδίδεται από τη στιγμή που το αντικείμενο εργασίας παραχωρεί την εργασία του σε τρίτους ή πρόκειται να τη προσφέρει<sup>53</sup>.

#### **2.4.10 Σύναψη Σύμβασης Προσωρινής Απασχόλησης**

Η σύμβαση η οποία καταρτίζεται ανάμεσα σε ΕΠΑ και μισθωτό, θα πρέπει να αναφέρει :

- τους όρους εργασίας
- τη διάρκειά της
- την αμοιβή
- την ασφάλιση του μισθωτού

---

<sup>53</sup> Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων – Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδων, Νομοθεσία Σχετικά με την Αμοιβή Εργαζομένων – Συμβάσεις Εργασίας σε Πλήρης & Μερική Απασχόληση, 2014

- τους λόγους παραχώρησης του εργαζομένου

Θα πρέπει τέλος να σημειωθεί πως αναφέρονται τρία (3) αντίτυπα σε συμβάσεις προσωρινής απασχόλησης τα οποία δημιουργούνται γραπτά από τον ΕΠΑ και υπογράφονται και από τα τρία μέρη. Το κάθε μέρος κατέχει και από ένα αντίτυπο. Ο έμμεσος εργοδότης θα πρέπει πάντα να το έχει για έλεγχο από τα ελεγκτικά όργανα του ΣΕΠΕ. Αν υπάρχει η περίπτωση μερικής απασχόλησης, η διαδικασία είναι η ίδια και πρέπει να κατατεθεί η σύμβαση την Επιθεώρηση Εργασίας. Κατά το πρώτο δεκαπενθήμερο των μηνών Ιανουαρίου και Ιουλίου κάθε έτους, οι Ε.Π.Α. έχουν υποχρέωση να υποβάλουν στην Δ/ση Απασχόλησης του Υπουργείου Εργασίας έκθεση δραστηριοτήτων που θα περιλαμβάνει τις συμβάσεις προσωρινής απασχόλησης και όλα τα σχετικά στοιχεία που απαιτούνται. Αντίγραφο της έκθεσης δραστηριοτήτων πρέπει να υποβάλει η Ε.Π.Α. και στο Παρατηρητήριο Απασχόλησης Ερευνητική Πληροφορική του ΟΑΕΔ<sup>54</sup>.

#### **2.4.11 Υπηρεσιακές Μεταβολές των Δημοσίων Υπαλλήλων – Εργασιακή Εφεδρεία και Προσυνταξιοδοτική Διαθεσιμότητα Βάση Νόμου 4024/2011 με Αναφορά στα Άρθρα 33 και 34**

##### ***2.4.11.1 Η Περίπτωση της Εργασιακής Εφεδρείας και Προσυνταξιοδοτικής Διαθεσιμότητας Σύμφωνα με τον Νόμο 4024/2011 και Συγκεκριμένα τα Άρθρα 33 και 34***

Η περίοδος του Σεπτεμβρίου 2011, ήταν εκείνη όπου οι υπεύθυνοι στο Υπουργείο Διοικητικής Μεταρρύθμισης ανακοίνωσαν την εγκύκλιο η οποία αναφέρεται στην εφαρμογή της εργασιακής εφεδρείας. Τα σχετικά άρθρα που αναφέρονται στην εργασιακή εφεδρεία, είναι το 33 και 34 και τα οποία εφαρμόζονται σε δυο βασικές κατηγορίες υπαλλήλων ως εξής<sup>55</sup>:

---

<sup>54</sup> Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων – Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδων, Νομοθεσία Σχετικά με την Αμοιβή Εργαζομένων – Συμβάσεις Εργασίας σε Πλήρης & Μερική Απασχόληση, 2014

<sup>55</sup> Υπουργείο Εργασίας, Νόμος Εργασιακής Εφεδρείας και Προσυνταξιοδοτικής Διαθεσιμότητας, Νόμος 4024/2011, Οκτώβριος 2011

Πρώτιστα, στους υπαλλήλους οι οποίοι θα τεθούν σε εργασιακή εφεδρεία ή σε προσυνταξιοδοτική σύνταξη και οι οποίοι χαρακτηρίζονται ως «μόνιμοι» ή κατέχουν σύμβαση αορίστου χρόνου και εργάζονται φυσικά στον Δημόσιο τομέα στον ευρύτερο ή στενό. Οι συγκεκριμένοι εργαζόμενοι θα πρέπει να έχουν συμπληρώσει τα 36 χρόνια προϋπηρεσίας ή να βρίσκονται επίσης στο 55<sup>ο</sup> έτος της ηλικίας τους. Μέχρι το Νοέμβριο του έτους 2011, έπρεπε να έχουν ήδη απολυθεί και να τους είχε καταβληθεί το 60% του μισθού που ελάμβαναν κατά την περίοδο που εργάζονταν. Δύο χρόνια αργότερα αφού θα έχουν συνταξιοδοτηθεί, θα λαμβάνουν πλήρη σύνταξη.

Φυσικά θα τους προσφέρεται η ευκαιρία να εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα αν το επιθυμούν, με την προϋπόθεση ότι από την αποζημίωση του κράτους που θα λαμβάνουν, θα αφαιρείται η αμοιβή τους και την οποία θα ελάμβαναν κατά την περίοδο της εργασιακής εφεδρείας. Κατά την διάρκεια εργασίας τους στον ιδιωτικό τομέα, θα υπολογίζεται η προϋπηρεσία τους στον Δημόσιο τομέα, αφού θα έχουν και την αντίστοιχη θέση πριν το έτος 1983. Περίπου 250.000 εργαζόμενοι υπολογίζεται πως θα τεθούν σε προσυνταξιοδοτική εφεδρεία έως τις 31/12/2003.

Θα πρέπει επίσης να σημειωθεί πως σαν πλεονάζον προσωπικό στον όρο της εργασιακής εφεδρείας, υπολογίζονται οι υπάλληλοι οι οποίοι προέρχονται από συγχωνεύσεις ή και από οργανισμούς που θα καταργηθούν αντίστοιχα. Στο πλαίσιο αυτό και σύμφωνα με το Νόμο 4024/2011, θα εντάσσονται οι υπάλληλοι οι οποίοι ανήκουν σε κάποια Υπουργική Υπηρεσίας με μικρή προϋπηρεσία. Και αυτοί, οι λεγόμενοι έφεδροι, θα λαμβάνουν το 60% του μισθού που ελάμβαναν για ένα χρόνο και στη συνέχεια θα κατατάσσονται σε πίνακες του ΑΣΕΠ, ανάλογα με τα μόρια που έχουν συλλέξει και διαθέτουν. Έτσι θα υπάρχει μετάταξη αυτών σε αντίστοιχες θέσεις του δημοσίου, συμβασιούχων καθώς και σε θέσεις μερικής απασχόλησης<sup>56</sup>.

---

<sup>56</sup> Υπουργείο Εσωτερικών, Αποκέντρωσης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης, Κέντρο Επιμόρφωσης, Αθήνα, 2011

#### **2.4.11.2 Δημόσιοι Φορείς που Καταργούνται Βάση της Εργασιακής Εφεδρείας**

Αποτελεί γεγονός πως τόσο η κυβέρνηση όσο και οι διοικήσεις των δημόσιων φορέων, θα πρέπει να καταβάλουν ένα αγώνα δρόμου προκειμένου να καταφέρουν να οργανώσουν τους δημόσιους υπαλλήλους οι οποίοι θα προέρχονται από οργανισμούς που συγχωνεύτηκαν ή και καταργήθηκαν αντίστοιχα βάση της εργασιακής εφεδρείας. Η μεταφορά του συγκεκριμένου προσωπικού έπρεπε να έχει γίνει μέχρι τα τέλη Νοεμβρίου 2011. Σε αντίθετη περίπτωση, οι 7.000 υπάλληλοι θα βρεθούν σε εφεδρεία από τις αρχές του χρόνου. Οι υπάλληλοι είναι εκείνοι με σύμβαση αορίστου χρόνου και η εφεδρεία τους θα ισχύει από την 1-1-2012.

Ένα χαρακτηριστικό παράδειγμα για τα παραπάνω, είναι ότι από τους 750 υπαλλήλους οι οποίοι προέρχονται από υπό αναδιάρθρωση οργανισμούς, μόνο οι 250 έχουν μεταταχθεί. Όσον αφορά την κατάργηση ή και συγχώνευση 10 μεγάλων φορέων, αυτές εκκρεμούν ακόμα οι διαπιστωτικές πράξεις αλλά και η μεταφορά του συγκεκριμένου προσωπικού τους. Αναφέρονται επίσης οι φορείς αυτοί οι οποίοι και απασχολούν το 70% από τους 7.000 υπαλλήλους και είναι οι ακόλουθοι<sup>57</sup>:

- Κτηματική εταιρεία δημοσίου ΑΕ
- ΟΔΔΥ
- ΕΡΤ
- Εταιρεία τουριστικής ανάπτυξης
- ΟΣΚ ΑΕ
- ΔΕΠΑΝΟΜ
- ΘΕΜΙΣ
- ΚΑΤΑΣΚΕΥΑΣΤΙΚΗ
- ΕΟΜΜΕΧ ΙΓΜΕ
- ΙΔΡΥΜΑ ΝΕΟΤΗΤΑΣ

---

<sup>57</sup> Υπουργείο Εργασίας, Νόμος Εργασιακής Εφεδρείας και Προσυνταξιοδοτικής Διαθεσιμότητας, Νόμος 4024/2011, Οκτώβριος 2011



Θα πρέπει επίσης να σημειωθεί πως το προσωπικό Υ.Ε. και Δ.Ε., θα έπρεπε να τεθεί σε εφεδρεία μέχρι τις 31-12-2011 και όσον αφορά τους φορείς υποδοχής και μετά την μεταφορά των υπαλλήλων των οργανισμών αυτών. Η πιο μικρή χρονική προϋπηρεσία, θα είναι και το βασικό κριτήριο για την εφεδρεία. Όλο το προσωπικό Υ.Ε. και Δ.Α., θα τεθεί σε εφεδρεία από τη στιγμή που δεν πραγματοποιηθεί η καταγραφή του πλεονάζοντος προσωπικού μέχρι και το τέλος του χρόνου. Όσοι από αυτούς είναι με σύμβαση αορίστου χρόνου και προέρχονται από 7 ακόλουθους φορείς που έχουν καταργηθεί, θα πρέπει να βρίσκονται σε εφεδρεία μέχρι και τα τέλη Νοεμβρίου. Συγκεκριμένα αναφέρονται οι παρακάτω επτά (7) φορείς ως εξής<sup>58</sup>:

- Συμβούλιο Εθνικής Ενεργειακής Ανάπτυξης
- Εκπαιδευτικό Κέντρο Επιμόρφωσης Δασικών Υπαλλήλων
- Εθνικός Οργανισμός Έρευνας και Τεχνολογίας
- Σταθμός Ελέγχου Κάπρων
- Έργο Πολιτών
- Εθνικό Στάδιο Νέας Ιωνίας Βόλου
- Κέντρο Εκπαίδευσης Ιππασίας.

#### **2.4.11.3 Νόμος 4024/2011 - Ποιοι Εργαζόμενοι θα Εξαιρούνται από το Νέο Καθεστώς**

Οι δημόσιοι υπάλληλοι που δεν θα ισχύει η εργασιακή εφεδρεία για εκείνους, είναι οι εξής<sup>59</sup>:

- Γιατροί του ΕΣΥ
- Το παραϊατρικό και νοσηλευτικό προσωπικό που εργάζονται σε δημόσια νοσοκομεία καθώς και σε φορείς κοινωνικής πρόνοιας του ΕΚΑΒ

---

<sup>58</sup> Υπουργείο Εσωτερικών, Αποκέντρωσης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης, Κέντρο Επιμόρφωσης, Αθήνα, 2011

<sup>59</sup> Υπουργείο Εσωτερικών, Αποκέντρωσης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης, Κέντρο Επιμόρφωσης, Αθήνα, 2011

- Επίσης υπάλληλοι όλων των ασφαλιστικών ταμείων
- Οι διπλωματικοί υπάλληλοι
- Κλάδοι του υπουργείου Εξωτερικών που εξομοιώνονται με τους διπλωμάτες από μισθολογικής και βαθμολογικής πλευράς.
- Διοικητικοί υπάλληλοι που εργάζονται σε ξένες χώρες.
- Επίσης εξαιρέση θα αποτελούν οι κληρικοί ανεξαρτήτου θρησκειύματος, οι υπάλληλοι φυλακών και σωφρονιστικών ιδρυμάτων, το ένστολο προσωπικό του Πυροσβεστικού σώματος.
- Αντίστοιχα, θα αποτελούν εξαιρέση στο πολυνομοσχέδιο, οι γενικοί διευθυντές και οι υπάλληλοι εκείνοι των οποίων οι σύζυγοι είναι ήδη σε εφεδρεία.

Τέλος, αναφέρονται οι υπάλληλοι αυτοί που έχουν ένα παιδί ή και σύζυγο με αναπηρία, τουλάχιστον 67% και το εισόδημά τους είναι μέχρι και 12.000 ευρώ. Τελευταίες είναι οι κατηγορίες της Λυρικής Σκηνής, των Κρατικών Ορχηστρών Αθήνας και Θεσσαλονίκης, του Εθνικού Θεάτρου καθώς και του Κρατικού Θεάτρου Βορείου Ελλάδος.

#### ***2.4.11.4 Τροπολογίες Σχετικές με την Εργασιακή Εφεδρεία Νόμου 4024/2011***

Σύμφωνα με τις σχετικές τροπολογίες, οι οποίες και κατατέθηκαν στο πολυνομοσχέδιο, εξαιρούνται από το καθεστώς εφεδρείας οι ερευνητές και οι ειδικοί λειτουργικοί επιστήμονες και οι υπάλληλοι της Εθνικής Υπηρεσίας Πληροφοριών. Ιδιαίτερη σημασία δίνεται σε υπαλλήλους με ποσοστό αναπηρίας 67% και άνω, σε πολύτεκνους και σε όσους τα παιδιά τους επιβαρύνουν φορολογικά. Όσοι είναι προστάτες σε μονογονεϊκές οικογένειες, επίσης εξαιρούνται. Μέχρι το τέλος του μήνα Σεπτεμβρίου 2011, έπρεπε να έχει εκδοθεί από το υπουργείο Διοικητικής Μεταρρύθμισης, η εγκύκλιος και συγκεκριμένα τα άρθρα 33 και 34 για το προσυνταξιοδοτικό καθεστώς και την εργασιακή εφεδρεία και να ψηφιστεί αναλόγως από την Ολομέλεια της Βουλής.

Την περίοδο εκείνη λοιπόν, το γραφείο τύπου της Ολομέλειας της Βουλής ανακοίνωσε πως όλες οι υπηρεσίες του Υπουργείου Διοικητικής Μεταρρύθμισης, εργάζονταν με εντατικούς ρυθμούς προκειμένου να

εκδοθούν όλες οι εφαρμογές που αφορούν το νομοσχέδιο για τις συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις, το ενιαίο μισθολόγιο – βαθμολόγιο και την εργασιακή εφεδρεία. Επίσης και οι υπηρεσίες της Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, εργάζονται για παρόμοια αποτελέσματα. Μέχρι τα τέλη Οκτωβρίου 2011, είχαν εκδοθεί οι εγκύκλιοι για τα εξής<sup>60</sup>:

- Το νέο βαθμολόγιο και την κατάταξη των υπαλλήλων που υπηρετούν σε νέους βαθμούς
- Την γνωστοποίηση διάταξης περί συγκρότησης συλλογικών οργάνων με κλήρωση
- Την προσυνταξιοδοτική διαθεσιμότητα
- Το σύνολο των ρυθμίσεων του άρθρου 34 γύρω από την κατάργηση των κενών θέσεων ιδιωτικού δικαίου
- Το σύνολο των ρυθμίσεων στο άρθρο 35 για αναδιοργάνωση και ανακατανομή θέσεων
- Τα σχετικά γύρω από τις συμβάσεις έργου και κατάργηση του άρθρου 14.

Με πρόταση του Υπουργού Διοικητικής Μεταρρύθμισης λοιπόν, κατατέθηκε το σχετικό διάταγμα μέχρι τα τέλη του μήνα Οκτωβρίου, σχετική με τα κριτήρια κατάταξης των υπαλλήλων οι οποίοι θα τεθούν υπό εργασιακή εφεδρεία. Το διάταγμα έχει προωθηθεί και από το Συμβούλιο Επικρατείας. Το ίδιο συνέβη αντίστοιχα και με την σχετική ρύθμιση στοιχείων που αφορούσαν διαπιστωτικές πράξεις του άρθρου 33 (σχετικά με την κατάργηση θέσεων, την προσυνταξιοδοτική διαθεσιμότητα, κλπ) με κοινή απόφαση των υπουργών Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης.

#### ***2.4.11.5 Η Περίπτωση της Αυτοδίκαιης Απόλυσης Βάση Νόμου 4024/2011, Άρθρα 33 και 34***

Η δυνατότητα που είχαν οι δημόσιοι υπάλληλοι και σύμφωνα με την οποία μπορούσαν από τη στιγμή που υπέβαλλαν αίτηση πριν από την συμπλήρωση των 35 χρόνων υπηρεσίας τους να βγουν σε σύνταξη και να

---

<sup>60</sup> Υπουργείο Εσωτερικών, Αποκέντρωσης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης, Κέντρο Επιμόρφωσης, Αθήνα, 2011

παραμείνουν στην υπηρεσία παρ' όλο που είχαν και το απαιτούμενο όριο ηλικίας, δεν ισχύει πια. Πλέον, όλοι οι υπάλληλοι του Δημοσίου θα απολύονται αυτοδικαίως από την 27-11-2011. Το ίδιο όμως θα ισχύει και για τους υπαλλήλους οι οποίοι έχουν ήδη συμπληρωμένα τα 35 χρόνια υπηρεσίας και έχουν υπερβεί το 50<sup>ο</sup> έτος της ηλικίας τους, την 27-11-2011<sup>61</sup>.

#### **2.4.11.6 Η Περίπτωση της Προσυνταξιοδοτικής Διαθεσιμότητας Βάση Νόμου 4024/2011, Άρθρα 33 και 34**

Οι υπάλληλοι οι οποίοι μέχρι την 31-12-2013 έχουν συμπληρώσει τα 35 χρόνια υπηρεσίας και μπορούν να βγουν σε σύνταξη από τη στιγμή που είναι και στο 55<sup>ο</sup> έτος της ηλικίας τους, θα εισέρχονται σε προσυνταξιοδοτική διαθεσιμότητα. Από τη στιγμή αυτή, οι θέσεις που κατείχαν θα καταργούνται αυτοδικαίως. Το καθεστώς της προσυνταξιοδοτικής διαθεσιμότητας θα ισχύει για τους δημοσίους υπαλλήλους εκείνους των οποίων οι θέσεις καταργούνται και βρίσκονται σε επικείμενη σύνταξη μέχρι και την στιγμή που θα συμπληρώσουν τα 35 χρόνια για την συντάξιμη υπηρεσία καθώς και το απαιτούμενο όριο ηλικίας που είναι το 55<sup>ο</sup><sup>62</sup>.

Η προσυνταξιοδοτική διαθεσιμότητα θα ισχύει από 27-11-2011. Σχετικός πίνακας στον οποίο αναγράφονται όσοι υπάλληλοι ανήκουν στην περιφέρεια Αττικής και θα απολυθούν αυτοβούλως, έχει συνταχθεί από την αρμόδια Διεύθυνση Προσωπικού Περιφέρειας και σύμφωνα με τις παραπάνω διατάξεις του Νόμου 4024/2011. Επίσης έχει συνταχθεί και σχετικός πίνακας ο οποίος αναφέρει όλους τους μόνιμους υπαλλήλους της ίδιας Περιφέρειας, οι οποίοι θα τεθούν σε καθεστώς προσυνταξιοδοτικής διαθεσιμότητας. Φυσικά οι Πίνακες αυτοί συντάχθηκαν έπειτα από έλεγχο των μητρώων των υπαλλήλων μιας συγκεκριμένης Περιφέρειας.

---

<sup>61</sup> Υπουργείο Εργασίας, Νόμος Εργασιακής Εφεδρείας και Προσυνταξιοδοτικής Διαθεσιμότητας, Νόμος 4024/2011, Οκτώβριος 2011

<sup>62</sup> Υπουργείο Εσωτερικών, Αποκέντρωσης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης, Κέντρο Επιμόρφωσης, Αθήνα, 2011

Προκειμένου λοιπόν οι αναφερόμενοι υπάλληλοι να μπορέσουν να καταθέσουν αίτημα εξαίρεσης, τους κοινοποιήθηκαν οι Πίνακες αυτοί. Στις 25-11-2011 εξεδόθησαν και οι αποφάσεις εξαιρέσεων και ειδικά από τη στιγμή που υπήρχαν υπάλληλοι οι οποίοι κατέθεσαν αιτήσεις που αφορούσαν νόμιμες και εμπρόθεσμες εξαιρέσεις. Έτσι ακολούθησαν διαπιστωτικές πράξεις, οι οποίες έδειξαν την περίπτωση αυτοδίκαιης απόλυσης δεκατριών (13) υπαλλήλων της Περιφέρειας Αττικής καθώς και δεκαεννέα (19) περιπτώσεις προσυνταξιοδοτικής διαθεσιμότητας καθώς και μόνιμων δημόσιων υπαλλήλων Περιφέρειας Αττικής. Συγκεκριμένα οι τέσσερις (4) από αυτούς ήταν Προϊστάμενοι Διεύθυνσης και οι δυο Προϊστάμενοι Τμήματος Περιφέρειας Αττικής<sup>63</sup>.

#### ***2.4.11.7 Η Περίπτωση της Εργασιακής Εφεδρείας - Νόμος 4024/2011, Άρθρα 33 και 34***

Από τα στιγμή που εντοπίζονται οι απαραίτητες προϋποθέσεις για συνταξιοδότηση και ειδικά επίτευξη πλήρους σύνταξης, η σχέση εργασίας ιδιωτικού Δικαίου αορίστου χρόνου, μπορεί να λυθεί αυτοδικαίως. Φυσικά πάντα με τις διατάξεις του άρθρου 34 του ανωτέρου νόμου και με τις επικείμενες διατάξεις μέχρι και τις 27-11-2011. Να σημειωθεί βέβαια ότι το συγκεκριμένο δικαίωμα πρέπει να αποκτηθεί μέχρι και την 31-12-2013. Αντίστοιχα, όλοι οι υπάλληλοι καθώς και οι υπάλληλοι του ΙΚΑ εξομοιώνονται με τα παραπάνω. Η διάρκεια της εργασιακής εφεδρείας στην οποία θα τεθούν οι παραπάνω υπάλληλοι, δεν πρέπει να έχει διάρκεια άνω των 24 μηνών<sup>64</sup>.

Επίσης, οι υπάλληλοι με σχέση ΙΔΑΧ παρέλαβαν επιστολή από την αρμόδια υπηρεσία, η οποία συμμορφώθηκε με τις παραπάνω διατάξεις. Οι υπάλληλοι αυτοί διέθεταν τις απαραίτητες προϋποθέσεις και τα κριτήρια προκειμένου να βρεθούν σε εργασιακή εφεδρεία βάση νόμου 4024/2011. Μέσα από την επιστολή καλούνταν να υποβάλλουν με αίτησή τους τον ακριβή

---

<sup>63</sup> Υπουργείο Εσωτερικών, Αποκέντρωσης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης, Κέντρο Επιμόρφωσης, Αθήνα, 2011

<sup>64</sup> Υπουργείο Εργασίας, Νόμος Εργασιακής Εφεδρείας και Προσυνταξιοδοτικής Διαθεσιμότητας, Νόμος 4024/2011, Οκτώβριος 2011

αριθμό συντάξιμου χρόνου ασφάλισης. Κατόπιν ακολούθησε έλεγχος ο οποίος ήταν σχετικός με τα στοιχεία που οι ίδιοι οι υπάλληλοι έστειλαν και με τα στοιχεία από τα ασφαλιστικά τους ταμεία. Εργασιακή εφεδρεία θα ισχύει για τους υπαλλήλους με σχέση ΙΔΑΧ από την 1-1-2012<sup>65</sup>.

Είναι σημαντικό επίσης να αναφερθεί ότι μέχρι σήμερα και από τις 1-1-2011, έχουν συνταξιοδοτηθεί περίπου 31 υπάλληλοι, οι οποίοι ανήκουν στην Περιφέρεια Αττικής και πάντα βέβαια με τις διατάξεις του υπαλληλικού κώδικα. Η κατάσταση αυτή θα πρέπει να εφαρμοσθεί σε ολόκληρο τον Δημόσιο τομέα σύμφωνα με τον καινούργιο Νόμο 4024/2011. Φυσικά πολλοί είναι εκείνοι που υποστηρίζουν πως κάτι τέτοιο δεν είναι τίποτε άλλο από μια «ισοπέδωση» με σημαντικές αλλαγές και επιπτώσεις στους ίδιους κυρίως τους υπαλλήλους. Ο Νόμος αυτός αποτελεί μια οριζόντια ρύθμιση η οποία αναγκαστικά εξαπλώνεται έπειτα από την εφαρμογή της σε όλο το δημόσιο. Σε καμία περίπτωση δεν θεσπίζει κριτήρια ορθολογικά, κοινωνικά ή και αξιοκρατικά. Οι επιπτώσεις για τους δημοσίου θα είναι σημαντικές και μεγάλες σε όλο το φάσμα της ζωής τους<sup>66</sup>.

Τα προβλήματα που δημιουργούνται γίνονται φανερά τόσο στην καθημερινότητά τους όσο και στην λειτουργία των δημοσίων υπηρεσιών, γεγονός που θα γίνει ακόμα πιο αισθητό με την πάροδο του χρόνου. Το δύσκολο είναι ότι κανένας ελιγμός δε μπορεί να γίνει και καμία εναλλακτική δεν υπάρχει. Οι συγκεκριμένες ρυθμίσεις θεωρούνται από πολλούς άδικες και δεν προσφέρουν κανένα δικαίωμα στον Φορέα που στη συγκεκριμένη περίπτωση είναι η Περιφέρεια Αττικής, να αποφασίσει για το ποιοί θα ενταχθούν στο νέο σύστημα. Ειδικά από τη στιγμή που γίνεται λόγος για αυτοδίκαιη απόλυση. Η νέα αυτή ρύθμιση υιοθετήθηκε χωρίς κάποιον διάλογο και δεν υπάρχει κάποια αξιολόγηση, αξιοκρατία ή κοινωνικό κριτήριο.

---

<sup>65</sup> Υπουργείο Εργασίας, Ν. 4024/2011, Άρθρα 33 και 34

<sup>66</sup> Υπουργείο Εσωτερικών, Αποκέντρωσης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης, Κέντρο Επιμόρφωσης, Αθήνα, 2011

## 2.5 Ομοιότητες και Διαφορές Εργασιακής Εφεδρείας με τον Υπάρχον Εργασιακό Νόμο

Βάση του νέου νόμου 4024/2011 και των άρθρων 33 και 34, στο 60% του βασικού μισθού τους θα περιοριστούν οι αποδοχές όσων υπαλλήλων του δημόσιου τομέα βγουν σε καθεστώς προσυνταξιοδοτικής διαθεσιμότητας και εργασιακής εφεδρείας, χωρίς την καταβολή οποιωνδήποτε άλλων πρόσθετων αμοιβών, αποδοχών και επιδομάτων. Αυτό ορίζει εγκύκλιος του υπουργείου Οικονομικών, με την οποία ζητείται, παράλληλα, να επιταχυνθούν οι διαδικασίες για την ένταξη υπαλλήλων σε προσυνταξιοδοτική διαθεσιμότητα και εργασιακή εφεδρεία, προκειμένου η μισθοδοσία του μηνός Μαρτίου 2012, να γίνει με το νέο χαμηλότερο μισθολογικό καθεστώς. Ενώ, το καθεστώς της προσυνταξιοδοτικής διαθεσιμότητας εκτός από τους φορείς του Δημοσίου, εκτείνεται και σε ΝΠΔΔ και στους ΟΤΑ<sup>67</sup>.

Πάντως, πριν από λίγες μέρες, ο υπουργός Διοικητικής Μεταρρύθμισης, δήλωνε στη Βουλή ότι ο κύκλος της εφεδρείας έκλεισε τον κύκλο του. Σύμφωνα με τον Υπουργό, από την εφεδρεία βγήκαν σε προσυνταξιοδοτικό καθεστώς 10.000 υπάλληλοι και θα ακολουθήσουν εργαζόμενοι με σχέση ιδιωτικού τομέα - οι οποίοι, στο σύνολό τους, ανέρχονται στους 54.000 εργαζομένους. Σύμφωνα με την εγκύκλιο του υπουργείου Οικονομικών, στον υπάλληλο που τίθεται σε κατάσταση προσυνταξιοδοτικής διαθεσιμότητας καταβάλλεται αποκλειστικά το 60% του βασικού μισθού που λάμβανε κατά το χρόνο εισόδου σε προσυνταξιοδοτική διαθεσιμότητα, χωρίς την καταβολή οποιωνδήποτε άλλων πρόσθετων αμοιβών, αποδοχών και επιδομάτων<sup>68</sup>.

Επίσης, προβλέπεται ότι το προσωπικό που εντάσσεται στο καθεστώς εργασιακής εφεδρείας συνεχίζει να λαμβάνει για χρονικό διάστημα 12 μηνών, και εφόσον προβλέπεται από ειδικότερες διατάξεις έως 24 μήνες, από την

---

<sup>67</sup> Υπουργείο Εργασίας, Νόμος Εργασιακής Εφεδρείας και Προσυνταξιοδοτικής Διαθεσιμότητας, Νόμος 4024/2011, Οκτώβριος 2011

<sup>68</sup> Υπουργείο Εσωτερικών, Αποκέντρωσης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης, Κέντρο Επιμόρφωσης, Αθήνα, 2011

ένταξή του στο καθεστώς αυτό, αποδοχές ίσες με το 60% του βασικού μισθού που λάμβανε κατά τον χρόνο εισόδου του στο καθεστώς εργασιακής εφεδρείας<sup>69</sup>. Συνεπώς, οι υπάλληλοι που τίθενται σε κατάσταση προσυνταξιοδοτικής διαθεσιμότητας, καθώς και σε καθεστώς εργασιακής εφεδρείας μετά την 1η Νοεμβρίου 2011, που έχει εφαρμογή ο νόμος, θα λαμβάνουν το 60% του βασικού μισθού που προκύπτει μετά την κατάταξή τους στους νέους βαθμούς και στα μισθολογικά κλιμάκια των βαθμών της κατηγορίας τους, χωρίς την καταβολή οποιωνδήποτε άλλων πρόσθετων αμοιβών, αποδοχών και επιδομάτων.

### **2.5.1 Επιδόματα Εορτών και Αδείας και Διαφορές από τον Εργασιακό Νόμο**

Όσον αφορά τα επιδόματα γιορτών και αδείας που δικαιούνται οι υπάλληλοι βάση του Νόμου 4024/2011, αυτά θα καταβληθούν μόνον εάν οι αποδοχές που λάμβαναν κατά την προηγούμενη ημέρα από αυτήν που τέθηκαν σε προσυνταξιοδοτική διαθεσιμότητα και εργασιακή εφεδρεία ήταν χαμηλότερες από το όριο που θέτουν οι διατάξεις του νόμου 4024/2011 και ανάλογα με το χρονικό διάστημα που μισθοδοτήθηκαν έως την ημερομηνία ένταξής τους σε προσυνταξιοδοτική διαθεσιμότητα και εργασιακή εφεδρεία<sup>70</sup>.

Κατά τον χρόνο της προσυνταξιοδοτικής διαθεσιμότητας και εργασιακής εφεδρείας οι υπάλληλοι δεν δικαιούνται επιδομάτων εορτών και αδείας. Επίσης, οι τρίμηνες αποδοχές που θα λάβουν οι υπάλληλοι όταν θα λήξει η προσυνταξιοδοτική τους διαθεσιμότητα (αφορά όσους δικαιούνται και επιλέγουν τις τρίμηνες αποδοχές) θα υπολογιστούν επί του βασικού μισθού και της τυχόν δικαιούμενης οικογενειακής παροχής που ελάμβαναν, πριν τεθούν σε προσυνταξιοδοτική διαθεσιμότητα. Τέλος, το επίδομα θέσης ευθύνης εξακολουθεί να συνυπολογίζεται στη σύγκριση των αποδοχών στην περίπτωση που υπάρχει αύξηση των αποδοχών του υπαλλήλου.

---

<sup>69</sup> Υπουργείο Εργασίας, Ν. 4024/2011, Άρθρα 33 και 34

<sup>70</sup> Υπουργείο Εσωτερικών, Αποκέντρωσης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης, Κέντρο Επιμόρφωσης, Αθήνα, 2011



Προκειμένου όμως να γίνουν με καλύτερο τρόπο κατανοητά τα όσα αναφέρθηκαν παραπάνω και σχετικά με την εργασιακή εφεδρεία και προσυνταξιοδοτική διαθεσιμότητα και εν λόγω να διαπιστωθούν τα οι σχετικές διαφορές με τον ισχύον εργασιακό νόμο, κρίνεται σκόπιμο να αναλυθούν τα ακόλουθα παραδείγματα. Έστω λοιπόν υπάλληλος, ο οποίος εκτελεί καθήκοντα προϊσταμένου τμήματος, λάμβανε πριν από την έναρξη του νέου μισθολογίου συνολικές αποδοχές 2.550 ευρώ, στις οποίες περιλαμβάνονταν επίδομα θέσης ευθύνης 52,62 ευρώ. Άρα, οι αποδοχές που λάμβανε χωρίς το εν λόγω επίδομα ανέρχονταν στο ποσό των 2.497,38 ευρώ. Έστω ότι ο νέος βασικός μισθός ανέρχεται πλέον στο ποσό των 1.588 ευρώ (βασικός μισθός του Γ' βαθμού ΠΕ κατηγορίας) και επιπλέον 250 ευρώ ως επίδομα θέσης ευθύνης, δηλαδή συνολικές μηνιαίες αποδοχές 1.838 ευρώ<sup>71</sup>.

Συνεπώς, για τον υπολογισμό της υπερβάλλουσας μείωσης θα συγκριθούν οι αποδοχές που λάμβανε ο υπάλληλος χωρίς το επίδομα θέσης ευθύνης (2.497,38 ευρώ) με αυτές που δικαιούται, από 1-11- 2011, με το νέο μισθολόγιο, επίσης χωρίς το επίδομα θέσης ευθύνης (1.588 ευρώ). Δεδομένου ότι η προκαλούμενη μείωση των αποδοχών του, σύμφωνα με το ανωτέρω παράδειγμα, είναι μεγαλύτερη από το 25%, γίνεται περικοπή του 25% των παλαιών αποδοχών του, με αποτέλεσμα οι νέες αποδοχές του να μειώνονται.

---

<sup>71</sup> Υπουργείο Εργασίας, Νόμος Εργασιακής Εφεδρείας και Προσυνταξιοδοτικής Διαθεσιμότητας, Νόμος 4024/2011, Οκτώβριος 2011

### **3. Κεφάλαιο Τρίτο – Υπολογισμός Αποδοχών Εργαζομένου**

#### **3.1 Τακτικές Αποδοχές**

Οι αποδοχές των εργαζομένων διακρίνονται σε δυο κατηγορίες<sup>72</sup>:

- Τακτικές
- Έκτακτες

Τακτικές είναι οι αποδοχές αυτές οι οποίες καταβάλλονται σταθερά και πάντα σύμφωνα με τη σύμβαση εργασίας η οποία έχει υπογραφεί και οι έκτακτες είναι εκείνες που καταβάλλονται με τη μορφή αμοιβή εργασίας η οποία όμως έγινε κάτω από όχι συνηθισμένες συνθήκες. Στις τακτικές αποδοχές αναφέρονται:

- Ο μισθός
- Τα επιδόματα τα οποία ανήκουν στο μισθό
- Τα επιδόματα αδειας
- Τα επιδόματα εορτών
- Η όποια άλλη παροχή η οποία προβλέπεται από τη σύμβαση

Στις έκτακτες αποδοχές αναφέρονται η όποια υπερωρία ή η νυχτερινή εργασία, η οποία όμως δεν διεξάγεται συνήθως σε μόνιμη βάση. Επίσης τα bonus των εργαζομένων θεωρούνται ως έκτακτη αμοιβή και η κάθε οικονομική παροχή που γίνεται οικειοθελώς, αν ο ίδιος ο εργοδότης τη χαρακτηρίζει με ορισμένο τρόπο. Αν όχι, δεν είναι παρά μια αλλαγή στους συμβατικούς όρους της εργασίας που παρέχεται προς όφελος του εργαζομένου. Ο χαρακτήρας της είναι δεσμευτικός και είναι μέρος των τακτικών αποδοχών. Είναι ιδιαίτερα σημαντικό για τους εργοδότες να είναι προσεκτικοί στο έγγραφο γνωστοποίησης, γύρω από τους όρους εργασίας στο οποίο πρέπει να αναφέρεται ο παρακάτω όρος : *Ο μισθωτός θα πρέπει να αναγνωρίζει χωρίς καμία επιφύλαξη ότι η κάθε παροχή από το εργοδότη σε αυτόν, παραμένει πέρα από ότι έχει συμφωνηθεί για ότι αφορά τις αποδοχές ή τις όποιες*

---

<sup>72</sup> Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων – Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδων, Νομοθεσία Σχετικά με την Αμοιβή Εργαζομένων – Ασθένεια Εργαζομένου και Επιδόματα, 2014

*αποδοχές θα συμφωνηθούν στο μέλλον. Χαρακτηρίζεται οικειοθελής και πάντα ο εργοδότης διατηρεί το δικαίωμα της ανάκλησης ή ακόμα και παύσης της*<sup>73</sup>.

Δεν υπάρχει καμία εξαίρεση για τα παραπάνω τα οποία ισχύουν πάντα ως επί πλείστον και δεν είναι απαραίτητη η μνεία για κάθε περίπτωση. Είναι δικαίωμα της εργοδοσίας να ανακαλέσει ή/και να σταματήσει ή ακόμα και να τροποποιήσει τις παροχές μονομερώς και να μην αποτελούν τακτικές αποδοχές. Ο διαχωρισμός των αποδοχών στις δυο κατηγορίες είναι σημαντικός από τη στιγμή που η αποζημίωση σε θέματα απόλυσης, υπολογίζεται σύμφωνα με τις τακτικές αποδοχές. Ο μισθός που καταβάλλεται δεν υπολογίζεται. Σε ότι αφορά τις οικειοθελείς παροχές, αυτές διαχωρίζονται σε<sup>74</sup>:

- Τακτικές
- Έκτακτες

Σε κάθε περίπτωση αποτελούν αποδοχές οι οποίες έχουν κρατήσεις όπως φόρους, ασφαλιστικές εισφορές, και εξαιρούνται αυτές του εφάπαξ, ασφάλισης και οι οικειοθελώς παροχές οι οποίες δίνονται από τη εργοδοσία. Αυτές οι περιπτώσεις θεωρούνται ειδικές όπως και κάποιες άλλες όπως η γέννηση παιδιού, γάμος, ασθένεια ή θάνατος κάποιου από την οικογένεια του εργαζομένου. Σε καμία περίπτωση τα οδοιπορικά δεν είναι αποδοχές ή κάποια άλλα ποσά τα οποία καλύπτουν κάποιες εργασιακές δαπάνες κατά τη διάρκεια εκτέλεσής της. Θεωρούνται όμως τακτικές αποδοχές από τη στιγμή που καταβάλλονται χωρίς να γίνεται έλεγχος αν οι δαπάνες είναι πραγματικές και δεν υπάρχει εκκαθάριση. Στις τακτικές αποδοχές αναφέρονται επίσης στοιχεία όπως:

---

<sup>73</sup> Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων – Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδων, Νομοθεσία Σχετικά με την Αμοιβή Εργαζομένων – Συμβάσεις Εργασίας σε Πλήρης & Μερική Απασχόληση, 2014

<sup>74</sup> Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων – Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδων, Νομοθεσία Σχετικά με την Αμοιβή Εργαζομένων – Συμβάσεις Εργασίας σε Πλήρης & Μερική Απασχόληση, 2014

- Η εκτός έδρας αποζημίωση η οποία δίνεται για προσωρινή απασχόληση εκτός έδρας
- Οι οικειοθελείς παροχές οι οποίες είναι σύμφωνες από τον εργοδότη και δεν τον υποχρεώνει κάποιος νόμος. Μπορεί να υπάρχει και κάποια συμφωνία σε αυτόν και στον εργαζόμενο
- Τα φιλοδωρήματα από πελάτες οι παροχές για πληρέστερη εξυπηρέτηση των λειτουργικών αναγκών της επιχείρησης

### **3.2 Ασθένεια Εργαζομένου και Επιδόματα**

Σύμφωνα με το άρθρο 657 του ΑΚ, σε περίπτωση που ο εργαζόμενος αδυνατεί να εργασθεί λόγω κάποια σοβαρής αιτίας η οποία δεν οφείλεται σε δική του υπαιτιότητα, είναι υποχρεωμένος απέναντι στον εργοδότη του για την ανάλογη αξίωση στο να του καταβληθεί ο μισθός<sup>75</sup>. Πραγματικά σημαντικός λόγος απουσίας του εργαζομένου από την εργασία του, σύμφωνα με τα παραπάνω είναι εκείνος ο οποίος είναι σύμφωνος αλλά και δικαιολογεί τη καλή πίστη και τη μη παροχή εργασίας από τον μισθωτό.

Η παραπάνω διάταξη αναφέρει επίσης ότι ο μοναδικός λόγος ο οποίος δικαιολογεί το δικαίωμα μισθοδοσίας του εργαζομένου, είναι να υπάρχει μια πραγματική αποχή από την εργασία και εφόσον έχει περάσει ένα αρχικό δεκαήμερο εργασίας. Είναι δηλαδή υποχρεωτικό ο εργαζόμενος να έχει προσφέρει μια αρχική δεκαήμερη εργασία και όχι απλά να έχει παρέλθει το διάστημα αυτό από τη στιγμή που έχει υπογραφεί η σύμβαση εργασίας. Παρόλα αυτά αναφέρεται και το γεγονός ότι από τη πραγματική αποχή εργασίας εξομοιώνεται και η περίοδος της όποιας υπερημερίας του εργοδότη με τη μορφή δανειστή καθώς και η περίπτωση της γνήσιας ετοιμότητας του

---

<sup>75</sup> Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων – Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδων, Νομοθεσία Σχετικά με την Αμοιβή Εργαζομένων – Ασθένεια Εργαζομένου και Επιδόματα, 2014

μισθωτού. Ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να καταβάλλει το μισθό στον εργαζόμενο, σύμφωνα με τους όρους από το άρθρο 658 του ΑΚ όπως<sup>76</sup> :

- Εάν από την έναρξη της σύμβασης εργασίας έχει παρέλθει τουλάχιστον ένα έτος
- Εάν από την έναρξη της σύμβασης εργασίας έχει παρέλθει λιγότερο χρονικό διάστημα, η ως άνω υποχρέωση του εργοδότη αναφέρεται για δεκαπέντε (15) ημέρες.

Από τη στιγμή που ισχύουν τα παραπάνω, ο μισθωτός δεν έχει καμία υποχρέωση για εργασία και η απαλλαγή του είναι οριστική. Οι διατάξεις των άρθρων 657 και 658 χαρακτηρίζονται ως *law Cogens* και σε καμία περίπτωση δεν αναφέρεται η παραίτηση του εργαζομένου από τα άρθρα αυτά και από τη προστασία που του παρέχουν. Οι παραπάνω αποδοχές είναι υποχρεωτικό να καταβάλλονται από τον εργοδότη μια φορά το χρόνο ακόμα και αν η εργασιακή τους σχέση από τη στιγμή που ο μισθωτός απέχει, αναφέρεται σε νέο εργασιακό έτος. Σημειώνεται δε πως από την ημερομηνία πρόσληψης του εργαζομένου μέχρι την αντίστοιχη ημερομηνία του επόμενου έτους, υπολογίζεται το εργασιακό έτος αντίστοιχα.

Στη περίπτωση που ο μισθωτός υπόκειται σε υποχρεωτική ασφάλιση, ο εργοδότης διατηρεί υποχρεωτικά την ασφάλιση αυτή. Ο εργοδότης μπορεί να εκπίπτει όμως τα επιδόματα που δικαιούται ο ασφαλισμένος (ΑΚ 657 παρ.2), κατά το μέτρο που αποτελούν παροχές που αντιστοιχούν στο χρόνο κατά τον οποίο υπάρχει η συγκεκριμένη υποχρέωση του εργοδότη. Αν και τα ποσά που καταβάλλονται, αναφέρονται από το νόμο σημειώνεται ότι σε αυτά τα ποσά εξομοιώνονται και τα ποσά τα οποία δεν τα εισπράττει ο μισθωτός με δική του υπαιτιότητα. Παρ' όλα αυτά, ο εργοδότης έχει το δικαίωμα να απολύσει το μισθωτό από την στιγμή που εκείνος απέχει και η αποχή του

---

<sup>76</sup> Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων – Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος, Νομοθεσία Σχετικά με την Αμοιβή Εργαζομένων – Ασθένεια Εργαζομένου και Επιδόματα, 2014

δικαιολογεί σε λογικό βαθμό τη καταγγελία αορίστου χρόνου σύμβαση ή αν διατηρεί κάποιο σημαντικό λόγο καταγγελίας<sup>77</sup>.

Στη περίπτωση αυτή, είναι δυνατόν ο μισθωτός να πρέπει να προβεί και σε αποζημίωση από τον εργοδότη. Δεν υπάρχει καμία απαγόρευση από το νόμο σε ότι αφορά τη καταγγελία σύμβασης εργασίας από τη πλευρά του εργοδότη, σε εκείνο το χρονικό διάστημα στο οποίο ο εργαζόμενος απουσίαζε για κάποιο συγκεκριμένο λόγο. Ειδικά από τη στιγμή που η απαγόρευση αυτή ισχύει μόνο για στην άδεια αναψυχής του μισθωτού. Αν υπάρχει περίπτωση όπου ο εργαζόμενος απουσιάζει για ένα μεγάλο διάστημα, αφού κάποιες συνθήκες το δικαιολογούν είναι πιθανό να αποχωρήσει από την εργασία του και να γίνει καταγγελία σύμβασης εργασίας. Αν όμως η απουσία του έχει να κάνει με κάποια ασθένεια και ο χρόνος απουσίας είναι μικρός δεν ισχύει το παραπάνω.

Τα όρια της μικρής διάρκειας της αποχής ορίζονται στην παράγραφο 3 του άρθρου 5 του Ν. 2112/1920, όπως αυτή συμπληρώθηκε με το άρθρο 3 του Ν. 4558/1930, σε συνάρτηση με την προϋπηρεσία. Ειδικότερα, το εν λόγω άρθρο ορίζει σαν ασθένεια μικρής διάρκειας το χρονικό διάστημα<sup>78</sup>:

- Ενός μηνός για εργαζομένους με προϋπηρεσία έως 4 έτη
- 3 μηνών για όσους έχουν προϋπηρεσία από 4 έως 10 έτη
- 4 μήνες για όσους έχουν προϋπηρεσία περισσότερα από 10 έτη
- 6 μήνες για μισθωτούς με προϋπηρεσία περισσότερα από 15 έτη

Σύμφωνα με τα παραπάνω, η ασθένεια θεωρείται λόγος αναστολής σύμβασης, η απουσία του εργαζομένου όμως δεν αποτελεί λύση σύμβασης. Σύμφωνα με το Νόμο, όσοι από τους εργαζομένους ήταν ασθενείς και δεν απουσίασαν για μεγάλο χρονικό διάστημα, θα λάβουν κανονικά τόσο την

---

<sup>77</sup> Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων – Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδων, Νομοθεσία Σχετικά με την Αμοιβή Εργαζομένων – Ασθένεια Εργαζομένου και Επιδόματα, 2014

<sup>78</sup> Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων – Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδων, Νομοθεσία Σχετικά με την Αμοιβή Εργαζομένων – Ασθένεια Εργαζομένου και Επιδόματα, 2014

άδεια όσο και τα επιδόματα αυτής. Όσον αφορά εκείνους που απουσίασαν για μεγάλα χρονικά διαστήματα και υπερέβησαν τα χρονικά όρια, δεν έχουν δικαίωμα να πάρουν άδεια ολόκληρη από το συμψηφισμό αυτής στις ημέρες απουσίας. Οι αποδοχές άδειας και το επίδομα αυτής θα το πάρουν κανονικά αφού είναι διαφορετικές αξιώσεις και δε συμψηφίζονται.

Είναι υποχρέωση επίσης του εργαζομένου να ενημερώσει για την ασθένειά του τον εργοδότη, ώστε μην υπάρχει λόγος καταγγελίας για την απουσία του και να αποτελέσει τη νόμιμη αποζημίωσή του. Σύμφωνα με τον Άρει Πάγο, κρίνεται ότι από τη στιγμή που η ασθένεια βρίσκεται σε λογικά χρονικά όρια, δεν χρειάζεται να γίνει γνωστή στον εργοδότη<sup>79</sup>. Σύμφωνα όμως με τη γνώμη του Δικαστή, στη περίπτωση που ο εργαζόμενος απουσιάζει για μεγάλο χρονικό διάστημα και πάνω από τα όρια του νόμου, θα πρέπει να διεξάγεται η αντίστοιχη ενημέρωση προς τον εργοδότη, λαμβάνοντας υπόψη τα συναλλακτικά ήθη και όλες τις συνθήκες της περίπτωσης αυτής με αντικειμενική πίστη. Ειδικά από τη στιγμή που η απουσία αυτή διεξάγεται μια σιωπηρή καταγγελία από το μισθωτό.

Η Νομολογία σε αυτή τη περίπτωση εξετάζει όλα τα σχετικά περιστατικά και τις συνθήκες των εν γένει περιστάσεων και υπολογίζει τα συναλλακτικά ήθη. Παρόλα αυτά όμως, πρέπει συνάγεται βούληση του μισθωτού για αποχώρηση από την εργασία του. Το γεγονός το οποίο πρέπει να είναι αποδεκτό είναι ότι η διατήρηση της σχέσης εργασίας πρέπει να είναι τόση για όσο χρόνο μπορεί να διατηρηθεί από τον εργοδότη ο οποίος αναμένει την επάνοδο του εργαζομένου και να μη διαταράσσεται η λειτουργία εκμετάλλευσης. Για αυτή την κρίση, κατά το νομολογιακό κανόνα που διαμορφώθηκε, θα πρέπει να σταθμισθούν τα συμφέροντα. Ανάμεσα σε όλα θα υπολογισθούν στοιχεία όπως<sup>80</sup> :

---

<sup>79</sup> Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων – Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδων, Νομοθεσία Σχετικά με την Αμοιβή Εργαζομένων – Ασθένεια Εργαζομένου και Επιδόματα, 2014

<sup>80</sup> Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων – Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδων, Νομοθεσία Σχετικά με την Αμοιβή Εργαζομένων – Ασθένεια Εργαζομένου και Επιδόματα, 2014

- Το κατά πόσο σοβαρή είναι η ασθένεια
- Η διάρκεια απουσίας του εργαζόμενου
- Οι προοπτικές που υπάρχουν για να επανέλθει, όπως η αρχαιότητα, το είδος της θέσης που έχει, η έκταση του προβλήματος
- Το κατά πόσο οι απουσίες του επηρεάζουν τη λειτουργία της επιχείρησης
- Ο μελλοντικός κίνδυνος από τις επιβλαβείς επιδράσεις στη διαδικασία παραγωγής
- Η αιτία της ασθένειας και αν αυτή έχει να κάνει με τις συνθήκες εργασίας
- Η τυχόν υπαιτιότητα του εργαζομένου σε πρόκληση εργασίας όπως η αλλαγή είδους εργασίας από την ασθένειά του

Είναι λοιπόν σωστό το γεγονός ότι ο εργαζόμενος που δεν είναι σε θέση να εργασθεί, δεν αποτελεί ένα είδος σιωπηρής καταγγελίας από τη στιγμή που υπάρχει η δυνατότητα ανάθεσης της εργασίας σε άλλο υπάλληλο της επιχείρησης. Η αρχή της *Ultima Ratio* δε μπορεί να δεχθεί καμία αλλαγή. Προκειμένου λοιπόν όπως έχει αναφερθεί, μια ασθένεια μακράς διάρκειας να αποτελέσει αφορμή καταγγελίας, είναι αναγκαίο ο εργοδότης να δημιουργεί μια αρνητική πρόγνωση σε ότι σχετίζεται με τη μελλοντική εξέλιξη της εργασιακής σχέσης. Σύμφωνα με το Α.Π., η πρόγνωση αυτή μπορεί να στηριχτεί και στο ότι κατά τη διάρκεια του χρόνου καταγγελίας ο χρόνος για την αποκατάσταση της υγείας του εργαζομένου ήταν άδηλος και ο εργοδότης έπρεπε να έχει υπόψη του τη συνέχιση της συμφωνημένης εργασίας για απεριόριστο χρόνο.

Σύμφωνα με τα παραπάνω λοιπόν, αν ο εργαζόμενος είναι ασθενής ακόμα και για μεγάλο χρονικό διάστημα από όσο προβλέπεται, δεν μπορεί από μόνο του το γεγονός αυτό να επιφέρει έστω και αυτοδίκαια τη καταγγελία σύμβασης εργασίας και επίσης δεν αποτελεί ούτε κάποια σιωπηρή καταγγελία. Η αδυναμία του εργαζομένου να προσφέρει τις υπηρεσίες του εξαιτίας ασθένειας δεν αρκεί για να θεωρηθεί αυτή ως καταγγελία, αλλά το ζήτημα αυτό θα κριθεί με βάση τις ιδιαίτερες συνθήκες της κάθε περίπτωσης. Κάτω από ειδικές περιστάσεις, θα αποφασισθεί αν ο εργοδότης μπορεί να



καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας ή να ασκήσει καταγγελία από τη πλευρά του και αν κάτι τέτοιο είναι καταχρηστικό<sup>81</sup>.

Από τη στιγμή που έχει διαπιστωθεί κάποια προσωρινή ανικανότητα, οι άμεσοι ασφαλισμένοι που εργάζονται πρέπει να έχουν επίδομα ασθενείας από ιατρό του ΕΟΠΥΥ. Αν περάσουν 15 ημέρες, χρειάζεται γνωμάτευση από ΑΥΕ. Απαραίτητη προϋπόθεση είναι να έχουν συμπληρωθεί 120 ημέρες ασφάλισης τον προηγούμενο χρόνο ή στο τελευταίο 15μηνο, χωρίς να υπολογίζονται οι τρεις τελευταίοι μήνες. Επίσης αναφέρεται ότι για τους εργαζόμενους σε οικοδομοτεχνικά μέσα, χρειάζονται 120 ημέρες ή 100 ημέρες ασφάλισης σε δυο ημερολογιακά έτη τα οποία είναι τα αμέσως προηγούμενα από την ημέρα αναγγελίας της ασθένειας. Αλλά και μέσα στο επόμενο 30 μήνο της αναγγελίας της ασθένειας. Δεν υπολογίζονται οι ημέρες οι οποίες αναφέρονται στο τελευταίο ημερολογιακό τρίμηνο του 30μήνου.

Από τις αποδοχές των 3 τελευταίων ημερών του εργαζομένου στο τελευταίο έτος, εξαρτάται το ύψος του επιδόματος ασθενείας. Σχετικά με τις 15 ημέρες οι οποίες είναι και οι πρώτες της επιδότησης μετά το διάστημα τριημέρου του χρόνου αναμονής, αναφέρεται ότι το ποσό για το επίδομα ασθενείας ισούται με το 50% του ημερήσιου επιδόματος ασθενείας το οποίο ορίζεται από την ασφαλιστική κλάση σύμφωνα πάντα με τις αποδοχές των τελευταίων ημερών από το προηγούμενο έτος. Εξαιρούνται οι εργατοτεχνίτες οικοδόμοι που παραμένουν στο 50% του τεκμαρτού ημερομισθίου. Το μεγαλύτερο όριο επιδότησης ασθενείας είναι οι 720 ημέρες και αν πρόκειται για διαφορετικές παθήσεις στον ίδιο χρόνο είναι 182 ημέρες. Για την ίδια ασθένεια, αναφέρονται τα παρακάτω στάδια<sup>82</sup>:

---

<sup>81</sup> Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων – Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδων, Νομοθεσία Σχετικά με την Αμοιβή Εργαζομένων – Ασθένεια Εργαζομένου και Επιδόματα, 2014

<sup>82</sup> Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων – Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδων, Νομοθεσία Σχετικά με την Αμοιβή Εργαζομένων – Ασθένεια Εργαζομένου και Επιδόματα, 2014

- Αν ισχύουν οι απαραίτητες χρονικές προϋποθέσεις όπως οι 120 ημέρες εργασίας από το προηγούμενο έτος ή ανά 15μηνο όπου οι ημέρες αναφέρονται σε 182
- Αφού συμπληρωθούν οι ημέρες αυτές ή μέχρι τις 360 ημέρες, είναι απαραίτητο να υπάρχουν 300 ημέρες εργασίας στα δυο χρόνια τα οποία είναι τα προηγούμενα της αναγγελίας πάθησης ή στο 30μηνο
- Αφού συμπληρωθούν 360 ημέρες οι όροι του άρθρου 28 παραγράφου 4 του Α.Ν. θα πρέπει να ισχύουν ώστε να συνεχισθεί η επιδότησης ασθενείας μέχρι 720 ημέρες.

Τέλος τα δικαιολογητικά τα οποία χρειάζονται για την συγκεκριμένη υπόθεση, αναφέρονται στα εξής στοιχεία.

- Βιβλιάρια υγείας (Ατομικό και Οικογενειακό)
- Διακοπή εργασίας
- Γνωμάτευση ανικανότητας του θεράποντα ιατρού/ Γνωμάτευση Υγ/κης Επιτροπής

### **3.3 Υπερωριακή Απασχόληση**

Ο τρόπος αμοιβής για τις ώρες υπερωρίας, ουσιαστικά αλλάζει από το νέο Νόμο 3863/2010 όπου συγκεκριμένα μειώνονται κατά 20% τα ποσά τα οποία πρέπει να καταβληθούν από τους εργοδότες. Έτσι οι παράγραφοι 1,3 και 5 του συγκεκριμένου άρθρου έχουν αντικατασταθεί προσφάτως από αλλαγές στην αμοιβή υπερωριακής εργασίας, όπως<sup>83</sup> :

- Οι επιχειρήσεις οι οποίες ακολουθούν το συμβατικό ωράριο εργασίας δηλαδή 40 ώρες την εβδομάδα, μπορούν να απασχολούν τον εργαζόμενο 5 ώρες την εβδομάδα και πάντα σύμφωνα με τη κρίση του

---

<sup>83</sup> Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων – Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδων, Νομοθεσία Σχετικά με την Αμοιβή Εργαζομένων – Καταβολή Δώρων Εορτών και Αδειών, 2014

εργοδότη. Οι ώρες αυτές υπερεργασίας (41η, 42η, 43η, 44η, 45η ώρα) αμείβονται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά είκοσι τοις εκατό (20%) και δεν συνυπολογίζονται στα επιτρεπόμενα, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις, όρια υπερωριακής απασχόλησης. Όσοι εργαζόμενοι έχουν 6 εργάσιμες ημέρες την εβδομάδα η υπερεργασία ανέρχεται σε 8 ώρες κάθε εβδομάδα

- Όλοι οι εργαζόμενοι που εργάζονται υπερωρίες, δικαιούνται για κάθε ώρα νόμιμης υπερωρίας αμοιβή η οποία θα είναι ίση με το ωρομίσθιο που παίρνουν αλλά προσαυξημένο κατά 40%, και μέχρι να συμπληρώσουν 120 ώρες το χρόνο. Πέρα αυτών των ωρών για κάθε νόμιμη υπερωριακή απασχόληση δίνεται προσαύξηση 60%
- Ο εργαζόμενος δικαιούται αποζημίωση για κάθε ώρα κατ' εξαίρεση υπερωρίας η οποία είναι ίση με το ωρομίσθιο που καταβάλλεται και είναι προσαυξημένο κατά 80%
- Η παράγραφος 4 του άρθρου 8 του Ν.Δ. 515/1970 (ΦΕΚ 95 Α'), η οποία προστέθηκε με το άρθρο 1 του ν.δ. 264/1973 (ΦΕΚ 324 Α'), αντικαθίσταται ως εξής:
- ❖ Έπειτα από αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και έπειτα από τη γνώμη του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας η άδεια υπερωριακής απασχόλησης σε όλες τις επιχειρήσεις και εργασίες θα δίνεται κατά περίπτωση. Το ίδιο ισχύει και για το Δημόσιο και ΝΠΔΔ, επίσης για κάθε κατηγορία των επιτρεπόμενων ορίων υπερωρίας όπως :
  - ✓ Εργασία επείγουσα η οποία όμως είναι υποχρεωτική και δε μπορεί να αναβληθεί
  - ✓ Εξαιρετικά επείγουσα εξυπηρέτηση Ενόπλων Δυνάμεων, Δημοσίου και ΝΠΔΔ

Για τα παραπάνω η μισθωτοί δικαιούνται αυξημένο ωρομίσθιο κατά 60%. Για το ειδικό βιβλίο υπερωριών δεν απαιτείται πλέον θεώρηση από τις αρμόδιες υπηρεσίες του ΣΕΠΕ αφού με το νόμο 3846/2010 η σχετική διάταξη άλλαξε ως εξής. Το Ειδικό Βιβλίο Υπερωριών που προβλέπεται από την περίπτωση β' της παραγράφου 1 του άρθρου 9 του π.δ. 27/6-4/7/1932 (ΦΕΚ

212 Α΄), όπως αντικαταστάθηκε με την παρ. 1 του άρθρου 3 του ν.δ. 515/1970 (ΦΕΚ 95 Α΄), ισχύει για όλες τις επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις και εργασίες εν γένει και μπορεί να τηρείται με τη μορφή ημερολογίου ή μηχανογραφημένων σελίδων, που φέρουν τα στοιχεία της επιχείρησης και την ένδειξη «Ειδικό Βιβλίο Υπερωριών». Δεν χρειάζεται δε θεώρηση από το ΣΕΠΕ και είναι υποχρεωτική η διατήρησή του από τον εργοδότη για πέντε (5) χρόνια.

Βάσει άρθρου 80 Ν. 4144/2013, από 18 Απριλίου 2013, ορίζονται τα εξής<sup>84</sup>

- Η ισχύουσα νομοθεσία για την υπερωρία των εργαζομένων υποχρεωτικά καταχωρείται πριν αρχίσει στο βιβλίο Υπερωριών το οποίο κατέχει και διατηρεί ο εργοδότης
- Για όλες τις επιχειρήσεις, ισχύει το Ειδικό βιβλίο Υπερωριών αλλά και για όλες τις εργασίες και μπορεί να υπάρχει με τη μορφή ημερολογίου ή μηχανογραφημένων σελίδων. Πρέπει να έχουν τα στοιχεία της επιχείρησης ή του εργοδότη καθώς και την ένδειξη Ειδικό βιβλίο Υπερωριών
- Είναι υποχρεωτικό να βρίσκεται στο χώρο εργασίας και να διατηρείται από τον εργοδότη για τουλάχιστον πέντε χρόνια. Θα πρέπει να είναι πάντα στη διάθεση των ελεγκτών όποτε ζητηθεί. Αναγράφονται δε σε ξεχωριστές στήλες τα εξής<sup>85</sup>:
  - το ονοματεπώνυμο και η ειδικότητα του μισθωτού,
  - η τροποποίηση που επέρχεται στο ωράριο εργασίας,
  - η αιτία για την οποία πραγματοποιείται η υπερωριακή απασχόληση,

---

<sup>84</sup> Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων – Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδων, Νομοθεσία Σχετικά με την Αμοιβή Εργαζομένων – Καταβολή Δώρων Εορτών και Αδειών, 2014

<sup>85</sup> Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων – Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδων, Νομοθεσία Σχετικά με την Αμοιβή Εργαζομένων – Καταβολή Δώρων Εορτών και Αδειών, 2014

- η ημερομηνία πραγματοποίησης της υπέρβασης,
  - ώρα έναρξης και λήξης της υπέρβασης,
  - η υπογραφή του εργαζόμενου.
- Για κάθε εργαζόμενο που θα διαπιστωθεί, από τα αρμόδια ελεγκτικά όργανα, ότι απασχολείται υπερωριακώς χωρίς η απασχόλησή του αυτή να είναι καταχωρημένη κατά τα ανωτέρω στο Ειδικό Βιβλίο Υπερωριών, επιβάλλονται με πράξη του αρμοδίου οργάνου, σε βάρος του εργοδότη, κυρώσεις, σύμφωνα με τα άρθρα 24 και 28 του Ν. 3996/2011, όπως ισχύουν
  - Ο εργοδότης πρέπει να κάνει γνωστό στη Κοινωνική Επιθεώρηση Εργασίας μέσα στο πρώτο δεκαπενθήμερο κάθε μήνα όλες τις υπερωρίες οι οποίες έγιναν από το κάθε εργαζόμενο. Σε περίπτωση που κάτι τέτοιο δε γίνει υπάρχουν κυρώσεις εις βάρος της εργοδοσίας σύμφωνα με το άρθρο 24 του Ν. 3966/2011

### **3.4 Δώρα Εορτών και Αδειών**

Οι εργαζόμενοι οι οποίοι εργάζονται και λαμβάνουν από την επιχείρηση μισθό – ημερομίσθιο, δικαιούνται αντίστοιχα<sup>86</sup>:

- Επίδομα Χριστουγέννων το οποίο όσους έχουν μισθό είναι ίσο με 25 ημερομίσθια
- Επίδομα Πάσχα ίσο με ένα μηνιαίο μισθό για όσους αμείβονται με μισθό και με 15 ημερομίσθια για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο

Όλα τα παραπάνω αποδίδονται στο ακέραιο από τη στιγμή που η εργασιακή σχέση έχει διαρκέσει για ένα διάστημα ενός χρόνου. Στη περίπτωση του επιδόματος Πάσχα από 1<sup>η</sup> Ιανουαρίου μέχρι 30<sup>η</sup> Απριλίου, στο επίδομα Χριστουγέννων από 1<sup>η</sup> Μαΐου μέχρι 31<sup>η</sup> Δεκεμβρίου κάθε

<sup>86</sup> Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων – Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδων, Νομοθεσία Σχετικά με την Αμοιβή Εργαζομένων – Καταβολή Δώρων Εορτών και Αδειών, 2014

χρόνου. Οι μισθωτοί οι οποίοι δεν τα έχουν συμπληρώσει, δικαιούνται αντίστοιχα<sup>87</sup>:

- Ένα επιπλέον επίδομα Χριστουγέννων ίσο με 2/25 του μισθού κάθε μήνα ή 2 ημερομίσθια τα οποία έχουν συμφωνηθεί με τον τρόπο με τον οποίο και αμείβονται για 19 ημέρες
- Επίδομα Πάσχα ίσο με το 1/15 του μισθού τους το ίδιο συμφωνημένο για κάθε 8 ημέρες
- Αν το χρονικό διάστημα είναι πιο μικρό από 19 ημέρες ή 8 τότε τους καταβάλλεται το ανάλογο κλάσμα για τα παραπάνω επιδόματα

Όσοι μισθωτοί έχουν αποχωρήσει από την εργασία τους δικαιούνται δώρο Χριστουγέννων και Πάσχα το οποίο εξαρτάται από το χρόνο της εργασιακής τους σχέσης πριν από τις εορτές αυτές, είτε γιατί απολύθηκαν είτε γιατί αποχώρησαν οικειοθελώς.

### **3.4.1 Χρόνος που Υπολογίζεται στην Καταβολή των Δώρων**

- Ο χρόνος της υποχρεωτικής αποχής της γυναίκας πριν το τοκετό
- Άδειες σπουδαστών για εξετάσεις
- Εργαζόμενοι οι οποίοι απουσίασαν λόγω κάποιας ασθένειας και μπορούν να υπολογίσουν όλο το χρόνο ασθένειας και αφαιρούν μόνο τις ημέρες που έλαβαν το επίδομά τους από το Ταμείο τους

Για παράδειγμα αναφέρεται πως αν ένας μισθωτός απουσίασε από την εργασία του λόγω ασθένειας 50 μέρες και πήρε επίδομα ασθένειας από το Ασφαλιστικό του Ταμείο μόνο για 30 ημέρες, θα αφαιρεθούν από το χρονικό διάστημα της εργασιακής σχέσης μόνο οι 30 ημέρες για τις οποίες επιδοτήθηκε και όχι οι 50. Επίσης εκτός των παραπάνω, χρόνοι που δεν

---

<sup>87</sup> Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων – Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος, Νομοθεσία Σχετικά με την Αμοιβή Εργαζομένων – Καταβολή Δώρων Εορτών και Αδειών, 2014

υπολογίζονται στην καταβολή δώρων, είναι οι εξής<sup>88</sup>.

- Οι ημέρες στις οποίες ο εργαζόμενος δεν εργαζόταν και χωρίς καμία δικαιολογία ή κάποια άδεια χωρίς αποδοχές
- Δεν υπολογίζεται ο χρόνος απουσίας των εργαζομένων για συνδικαλιστική δραστηριότητα
- Σ' ότι αφορά την απεργία, η νομολογία κάνει δεκτές ότι οι ημέρες αυτές δεν υπολογίζονται στην εργασιακή σχέση από τη στιγμή που ο μισθωτός απουσίασε με δική του απόφαση και η απουσία του δεν είναι δικαιολογημένη. Το ίδιο ισχύει και για τη στάση εργασίας.

Όπως ήδη έχει αναφερθεί όλα τα δώρα υπολογίζονται ανάλογα με τις αποδοχές των εργαζομένων οι οποίες καταβάλλονται τη 10η Δεκεμβρίου για Δώρο Χριστουγέννων και τη 15η ημέρα πριν το Δώρο Πάσχα. Αν η εργασιακή απασχόληση δεν ισχύει και έχει λυθεί πριν από τις παραπάνω ημέρες όλα τα δώρα υπολογίζονται σύμφωνα με τις αποδοχές, οι οποίες έχουν δοθεί την ημέρα που έληξε η εργασιακή σχέση. Όλες οι τακτικές αποδοχές του εργαζομένου είναι ο μισθός που του καταβάλλεται και περιλαμβάνει<sup>89</sup> :

- Το συμβατικό ή νόμιμο μισθό
- Όποια άλλη παροχή σε χρήμα ή είδος αν δίνεται από τον εργοδότη με τη μορφή ανταλλάγματος για την εργασία και κάθε μήνα. Επίσης αναφέρονται σαν τακτικές αποδοχές οι εξής παροχές :
  - Επίδομα άδειας. Για να τον υπολογισμό στο δώρο της αναλογίας για το επίδομα αδειας θα πολλαπλασιασθεί το

---

<sup>88</sup> Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων – Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδων, Νομοθεσία Σχετικά με την Αμοιβή Εργαζομένων – Καταβολή Δώρων Εορτών και Αδειών, 2014

<sup>89</sup> Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων – Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδων, Νομοθεσία Σχετικά με την Αμοιβή Εργαζομένων – Καταβολή Δώρων Εορτών και Αδειών, 2014

συνολικό ποσό του δώρου που δικαιούται ο μισθωτός επί τον συντελεστή 0,041666

- Η αμοιβή για την εργασία τη Κυριακή, σε εορτές ή σε νυκτερινή εργασία
- Πρόσθετη αμοιβή η οποία δίνεται από τον εργοδότη οικειοθελώς προκειμένου να υπάρχει καλύτερη παραγωγή

Τέλος, σημειώνεται πως ως τακτικές αποδοχές δώρων, δεν θεωρούνται :

- Τα πριμ παραγωγικότητας
- Τα φιλοδώρηματα που δίνονται στους μισθωτούς από τρίτους
- Τα οδοιπορικά έξοδα, όταν δεν εξαρτώνται από την πραγματοποίηση υπηρεσιακών μετακινήσεων
- Η αμοιβή της νόμιμης υπερωρίας
- Η αμοιβή της υπερεργασίας, εφ' όσον η εργασία αυτή πραγματοποιείται τακτικά
- Η αμοιβή από προμήθειες
- Το επίδομα μη απουσίας (τακτικότητας)
- Το επίδομα κατοικίας
- Το επίδομα ισολογισμού, εφ' όσον καταβάλλεται τακτικά κάθε χρόνο.



#### **4. Κεφάλαιο Τέταρτο – Πρόσληψη Προσωπικού**

##### **4.1 Τήρηση Ειδικών Βιβλίων Πρόσληψης Προσωπικού**

Οι εργοδότες είναι υποχρεωμένοι στο Ειδικό βιβλίο Καταχώρησης Νεοπροσλαμβανόμενου Προσωπικού να καταχωρούν όλους τους εργαζόμενους, οι οποίοι απασχολούνται στην επιχείρηση και φυσικά υπάγονται στο ΙΚΑ ΕΤΑΜ αφού γίνει η πρόσληψή τους. Οι βασικοί λόγοι για κάτι τέτοιο, αναφέρονται προς<sup>90</sup>

- Εξακρίβωση των εκάστοτε υπαγομένων σε ασφάλιση προσώπων
- Αριθμού τούτων
- Καταβλητέων εισφορών

Όσοι ασφαλισμένοι έχουν καταχωρηθεί στα μισθολόγια μέχρι 31.3.1998, δεν χρειάζεται να καταχωρηθούν σε αυτό το βιβλίο και φυσικά αν εξακολουθούν να εργάζονται και μετά την ημερομηνία που αναφέρθηκε, όπως και σύμφωνα με το άρθρο 2 παρ 1 Ν 2556/97 και το οποίο έχει αντικατασταθεί με το άρθρο 10του Ν 3232/04. Από αυτή την υποχρέωση απαλλάσσονται όλοι οι εργοδότες οι οποίοι απασχολούν εργαζομένους με βασική και επικουρική ασφάλιση σε διάφορα ταμεία αλλά καταβάλλουν εισφορές σε ΙΚΑ και ΕΤΑΜ και σε φορείς όπου τις εισφορές τις εισπράττει το ΙΚΑ. Δεν αναγράφονται όσοι εργαζόμενοι έχουν κρατήσεις μόνο για συνεισπραττόμενα ΟΑΕΔ, ΟΕΚ, Ο.Ε.Ε. κ.λ.π.). (ΙΚΑ εγκ.95/Ε40/306/20.07.2004)<sup>91</sup>.

Οι παραπάνω διατάξεις δεν αφορούν εργοδότες οι οποίοι ασχολούνται με οικοδομικά έργα και τεχνικά, εργοδότες που έχουν στη εργασία τους οικιακούς βοηθούς ή άλλα πρόσωπα στην οικία τους ή ακόμα και για άτομα τα οποία έχουν ασφάλιση σύμφωνα με τις διατάξεις του Κανονισμού Ασφάλειας ΙΚΑ και ΕΤΑΜ για άτομα τα οποία εργάζονται σε συγγενικά τους πρόσωπα, άρθρο 26 παρ.9 περίπτ. στ.ηη Α.Ν.1846/51, όπως προστέθηκε με το άρθρο 2 παρ.1 Ν.2556/97 και αντικαταστάθηκε με το άρθρο 10 Ν.3232/04).

---

<sup>90</sup> ΙΚΑ εγκ.95/Ε40/306/20.07.2004

<sup>91</sup> ΙΚΑ εγκ.95/Ε40/306/20.07.2004

Οι κατηγορίες των εργοδοτών που εξαιρούνται από την υποχρέωση καταχώρησης στο Ειδικό βιβλίο, αφορούν τις παρακάτω κατηγορίες μισθωτών :

- Σπουδαστές που είναι εκπαιδευόμενοι καθώς και απόφοιτους ΙΕΚ, (εγκ. 69/1994, 30/1997, 74/1998, Γ.Ε. Α24/370/5/8-2-99)
- Φοιτητές ΑΕΙ και ΤΕΙ οι οποίοι κάνουν τη πρακτική τους σε άσκηση (εγκ. 100/1986, 47/00)
- Επαγγελματικά άνεργοι οι οποίοι έχουν καταρτισθεί σε ΚΕΚ και σε προγράμματα επιδοτούμενα από το ΕΚΤ καθώς και όσοι είναι απόφοιτοι ΑΕΙ και ΤΕΙ και συμμετέχουν σε προγράμματα ΟΑΕΔ προκειμένου να αποκτήσουν εργασιακή εμπειρία
- Ανήλικοι οι οποίοι είναι τρόφιμοι του Κρατικού Αναμορφωτηρίου Καταστήματος στο Κορυδαλλό
- Όσα άτομα είναι τρόφιμοι του Ιδρύματος Προστασίας Απροσάρμοστων Παιδιών και κάνουν τη πρακτική τους άσκηση σε όσους εργοδότες είναι Ιδιωτικού ή Δημόσιου φορέα
- Όσα άτομα είναι κρατούμενοι και εργάζονται σε αρτοποιείο της κεντρικής Αποθήκης Υλικού Φυλακών
- Όσοι κρατούμενοι εργάζονται σε Αγροτικές Φυλακές Αγίας – Χανιών, Κασσάνδρας Χαλκιδικής, Τίρυνθας Ναυπλίου, Κασσαβετίας Αλμυρού, αλλά και στα εργαστήρια Κεντρικής Φυλακής Κορυδαλλού Γυναικών
- Όσοι κρατούμενοι εργάζονται στο βιβλιοδετείο της Δικαστικής Φυλακής Κορυδαλλού
- Όσοι είναι κρατούμενοι και εργάζονται στο Τυπογραφείο, ξυλουργείο, σιδηρουργείο και οικοδομικό συνεργείο φυλακών (εγκ. 29/97). (ΙΚΑ εγκ.95/Ε40/306/20.07.2004)

#### **4.1.1 Χρόνος Καταχώρησης Εργαζομένων στο Ειδικό Βιβλίο**

Όλοι οι εργοδότες είναι υποχρεωμένοι να καταχωρήσουν στο Ειδικό βιβλίο όσους από τους εργαζόμενους έχουν ασφάλιση ΙΚΑ ΕΤΑΜ από τη στιγμή που θα γίνει η πρόσληψή τους και δεν έχουν ακόμα προλάβει να

εργαστούν (ΙΚΑ εγκ.95/Ε40/306/20.07.2004).

Όσα άτομα εργάζονται σε θεάματα και ακροάματα είναι αυτοτελώς απασχολούμενοι με την έννοια ότι απασχολούνται με κανόνες εξαρτημένης εργασίας και στη κατηγορία αυτή αναφέρονται οι ηθοποιοί, τεχνικοί θεάτρου και κινηματογράφου, υποβολείς θεάτρου, οργανοπαίκτες κλπ, Ν. 1210/81-εγκύκλιος ΙΚΑ 130/81. Τα άτομα αυτά καταχωρούνται στο Ειδικό βιβλίο από τους εργοδότες τους από τη στιγμή που εκδίδουν Δελτίο Παροχής Υπηρεσιών χωρίς να υπολογίζεται ο χρόνος απασχόλησης. Πρέπει να αναφερθεί ότι όσα άτομα εργάζονται σε αυτό το χώρο με εξαρτημένη εργασία θα καταχωρούνται από τους εργοδότες τους στο ειδικό βιβλίο όπως όλοι οι εργαζόμενοι χωρίς να λαμβάνεται υπόψη ο τρόπος αμοιβής τους και η καταβολή της με απόδειξη παροχής υπηρεσιών ή δελτίο παροχής υπηρεσιών). (ΙΚΑ εγκύκλιος 81/Ε40/187/1999).

#### **4.2 Τρόπος Καταχώρησης και Διαδικασία ή Τύπος Τήρησης**

Όλοι οι εργοδότες έχουν την υποχρέωση να καταχωρούν στο ειδικό βιβλίο τους υπαλλήλους τους οι οποίοι ανήκουν σε ασφάλιση ΙΚΑ ΕΤΑΜ, αφού προσληφθούν. Έτσι προχωρούν σε συμπλήρωση δυο σελίδων και στη χρήση χημικού αντιγραφικού χαρτιού και πάντα χειρόγραφα. Τηρούν τη σωστή χρονολογική σειρά πρόσληψης και σε καμία περίπτωση δεν αφήνουν κενά και δε προχωρούν σε πάνω από μια εγγραφή στις προεκτυπωμένες οριζόντιες γραμμές των ειδικών σελίδων. Αναφέρεται επίσης ότι απαγορεύεται η διόρθωση των εγγραφών με χημικό υλικό, τα σβησίματα και τα ξύσματα. Η όποια εγγραφή είναι λανθασμένη, θα πρέπει να σβήνεται με σωστό τρόπο και να γράφεται η σωστή στην επόμενη οριζόντια γραμμή με τα σωστά στοιχεία (άρθρο 26 παρ.9 περίπτ. στ.ββ Α.Ν.1846/51, όπως προστέθηκε με το άρθρο 2 παρ.1 Ν.2556/97 και αντικαταστάθηκε με το άρθρο 10 Ν.3232/04) (ΙΚΑ εγκύκλιος 95/Ε40/306/20.07.2004).

Με την υπογραφή στις αντίστοιχες στήλες επιβεβαιώνονται τα στοιχεία αυτά από τον εργοδότη και τον εργαζόμενο ή τον υπεύθυνο της επιχείρησης

σε περίπτωση που είναι νομικό πρόσωπο (Φ21/500/1998 - ΦΕΚ 313 τεύχος Β-). Οι εργοδότες πρέπει να τηρούν του ειδικό βιβλίο χειρόγραφα από την ημερομηνία έκδοσής του η οποία υποχρεωτικά πρέπει να είναι ίδια με το τέλος του ελέγχου. Είναι καθαρά ευθύνη των εργοδοτών η τήρηση του ειδικού βιβλίου το οποίο πρέπει να είναι σε σημείο προσιτό Κι στους χώρους εργασίας των ασφαλισμένων.

Σε κάθε περίπτωση θα πρέπει να τίθεται στη διάθεση των αρμοδίων ελεγκτών (ΕΥΠΕΑ, εξωτερικοί υπάλληλοι ελέγχου των αρμοδίων Υποκαταστημάτων Ι.Κ.Α.- ΕΤΑΜ, Σ.ΕΠ.Ε. ), όταν τους ζητηθεί. Οι εργοδότες οι οποίοι απασχολούν υπαλλήλους που εργάζονται σε χώρους εκτός της επιχείρησης εξαιρούνται. Στη περίπτωση αυτή θα πρέπει το βιβλίο να τηρείται στην έδρα ή στα γραφεία εργοδοσίας. (ΙΚΑ εγκ.95/Ε40/306/20.07.2004). Αν γίνει έλεγχος τα αρμόδια όργανα λαμβάνουν το πρώτο φύλλο και το δεύτερο παραμένει στο στέλεχος και το κρατά ο εργοδότης για δέκα χρόνια σύμφωνα με την εφαρμογή των διατάξεων της περίπτωσης Ε' της παραγράφου 1 καθώς και της παραγράφου 2 του άρθρου 6 του Ν. 2972/2001, όπως ισχύουν. (παρ.2 απόφαση Υπ.Εργ. & Κοιν.Ασφ. Φ21/500/1998 (ΦΕΚ 313 τεύχος Β-) όπως αντικαταστάθηκε με την απόφαση Φ11321/5924/270/12.5-25.5.2004 (ΦΕΚ Β' 772).

Το ειδικό έντυπο θα έχει τη μορφή βιβλίου με γραμμές και στο εξώφυλλό του θα έχει το τίτλο ΕΙΔΙΚΟ ΒΙΒΛΙΟ ΚΑΤΑΧΩΡΗΣΗΣ ΝΕΟΠΡΟΣΛΑΜΒΑΝΟΜΕΝΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ και θα έχει τουλάχιστον 10, 50 ή 100 φύλλα αριθμημένα. Επίσης στο εξώφυλλο θα αναγράφεται:

- Ο αύξων αριθμός του
- Ο αριθμός πρωτοκόλλου απογραφής του εργοδότη
- Η ημερομηνία θεώρησης του βιβλίου από το Προϊστάμενο Εσόδων
- Η υπογραφή του τελευταίου

Απαραίτητη η προσοχή από τον εργοδότη και για την υποχρεωτική καταχώρηση των νέων υπαλλήλων αλλά και για τη τήρηση του βιβλίου το οποίο πρέπει να υπάρχει στο τόπο εργασίας και να δίνεται για έλεγχο όταν

χρειάζεται. Τα στοιχεία της επιχείρησης τα οποία πρέπει να αναγράφονται στο σύνολο των φύλλων είναι :

- Το Υποκατάστημα ΙΚΑ και ο Κωδικός του.
- Ο Αριθμός Μητρώου Εργοδότη.
- Ο Αριθμός Φορολογικού Μητρώου Εργοδότη
- Η Επωνυμία της Επιχείρησης
- Το Είδος της Επιχείρησης
- Η Διεύθυνση της Επιχείρησης

Στο σύνολο των φύλλων αναγράφεται με κεφαλαία γράμματα ότι το βιβλίο ΤΗΡΕΙΤΑΙ ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΑ ΣΤΟ ΤΟΠΟ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ. Εσωτερικά αναγράφονται τα παρακάτω :

- αύξων αριθμός (Α/Α)
- το ονοματεπώνυμο του απασχολούμενου
- το πατρώνυμο του
- η ημερομηνία πρόσληψής του
- ο αριθμός μητρώου του απασχολούμενου
- η ειδικότητά του
- ο μισθός ή το ημερομίσθιο του
- η υπογραφή του εργαζομένου και του εργοδότη

Υποχρεωτικά αναγράφονται :

- όλα τα στοιχεία των υπεύθυνων της επιχείρησης
- ο αριθμός φορολογικού μητρώου τους
- η ιδιότητά τους στην επιχείρηση

Στο ειδικό βιβλίο αναγράφεται το ονοματεπώνυμο του εργαζόμενου και αν δεν υπάρχει τότε θεωρείται ότι η πρόσληψη δεν έχει γίνει, το ίδιο και η ημερομηνία πρόσληψής του. Αν υπάρχουν τουλάχιστον τα παραπάνω στοιχεία επιβεβαιώνουν τη πρόσληψη αλλά υποχρεωτικά ο εργοδότης πρέπει να έχει γράψει μια ολοκληρωμένη πρόσληψη με όλα τα στοιχεία που

χρειάζονται και αν είναι δυνατό να συμπληρώνονται παρουσία του ελεγκτικού οργάνου (ΙΚΑ εγκ.38/Ε40/01.04.1998). Η υπηρεσία συμπληρώνει τις απαραίτητες ενδείξεις στα εξώφυλλα στη διάρκεια θεώρησης και τα εσωτερικά φύλλα από τον εργοδότη σε δυο αντίγραφα. (ΙΚΑ εγκ.38/Ε40/01.04.1998)

#### **4.2.1 Έκδοση και Χορήγηση Βιβλίου**

Το βιβλίο χορηγείται και εκδίδεται από την αρμόδια υπηρεσία του ΙΚΑ της περιοχής που βρίσκεται η επιχείρηση και το χορηγεί δωρεάν. Είναι απαραίτητο πριν χορηγηθεί να θεωρείται και να σφραγίζεται στην ένδειξη του βιβλίου έτσι ώστε να διασφαλίζεται η έκδοση μιας σειράς. Το νέο βιβλίο δίνεται αφού έχει διαπιστωθεί η όλη συμπλήρωση του προηγούμενου (Φ21/500/1998 (ΦΕΚ 313 τεύχος Β-).

Αν κάποιος εργοδότης αφού προσέλθει στην αρμόδια υπηρεσία και ζητήσει νέο βιβλίο δεν έχει προσκομίσει το προηγούμενο τότε θα πρέπει να συμπληρώσει δήλωση απώλειας και θα συμπληρώσει το ΥΔ του Ν 1599/86 όπου θα αναφέρει τους λόγους απώλειας και στη συνέχεια θα πρέπει να προσκομίσει όλα τα στοιχεία που θα αποδεικνύουν κάτι τέτοιο. Αλλά ακόμα και αν το βρει θα πρέπει να το προσκομίσει στην υπηρεσία ΙΚΑ εγκ.38/Ε40/01.04.1998). Σε καμία περίπτωση δε λαμβάνονται υπόψη μονομερείς δηλώσεις από τον εργοδότη αν κάτι τέτοιο φαίνεται από το περιεχόμενό τους (ΙΚΑ εγκ.81/Ε40/167/14.07.1999)

#### **4.2.2 Μεταφορά Έδρας ή Παραρτήματος Εργοδότη**

Αν υπάρχει μεταφορά έδρας ή κάποιου παραρτήματος σε άλλη ασφαλιστική περιοχή άλλου παραρτήματος ΙΚΑ ΕΤΑΜ, τότε γίνεται έκδοση νέου ΕΒΚΝΠ αλλά και μεταφορά στη νέα έδρα του εργοδότη του βιβλίου που έχει ήδη εκδοθεί. Αφού έχει συμπληρωθεί η Δήλωση Μεταφοράς Στοιχείων Εργοδότη προσκομίζεται το ειδικό βιβλίο στο οποίο γίνονται οι απαραίτητες διορθώσεις από το Προϊστάμενο Εσόδων (ΙΚΑ εγκ.95/Ε40/306/20.07.2004).

### **4.2.3 Μετακίνηση Προσωπικού Μεταξύ Παραρτημάτων της Ίδιας Επιχείρησης**

Κάποιος υπάλληλος ο οποίος μετακινείται σε κάποιο παράτημα της ίδιας επιχείρησης ακόμα και προσωρινά πρέπει να καταχωρείται αν έχει προσληφθεί από 1/4/1998. Η ημερομηνία πρόσληψής του είναι αυτή η οποία έχει γραφτεί αρχικά και όχι αυτή της μετακίνησής του. Σε καμία όμως περίπτωση δεν είναι λανθασμένη η ημερομηνία πρόσληψης η οποία έχει αναγραφεί σαν ημερομηνία μετακίνησής του. . Πάντως και στις δύο περιπτώσεις είναι αναγκαία η εγγραφή σχετικής παρατήρησης στην αμέσως επόμενη γραμμή καταχώρισης «αρχική πρόσληψη και εγγραφή στο Ε.Β.Κ.Ν.Π. της ίδιας επιχείρησης αρμοδιότητας Υποκ/τος.....» (ΙΚΑ εγκ.95/Ε40/306/20.07.2004).

### **4.2.4 Μεταφορά Προσωπικού Μεταξύ Επιχειρήσεων**

Κάποιος υπάλληλος ο οποίος μετακινείται από κάποια επιχείρηση σε κάποια του ίδιου ομίλου πρέπει να καταχωρείται στο ειδικό βιβλίο της διάδοχου επιχείρησης και φυσικά και η ημερομηνία πρόσληψης από τη πρώτη επιχείρηση. Ειδικά από τη στιγμή που η διάδοχος επιχείρηση είναι γνώστης των υποχρεώσεων του υπαλλήλου και ισχύει η εργασιακή σχέση με τον αρχικό εργοδότη αλλά και του διάδοχου η οποία συνεχίζεται και δεν υπάρχει κάποια νέα συμφωνία. Σε καμία περίπτωση δεν είναι λάθος η καταχώρηση η οποία αφορά την ημερομηνία πρόσληψης μεταφοράς του υπαλλήλου καθώς σε όλες τις περιπτώσεις χρειάζεται η εγγραφή της σχετικής παρατήρησης στην αμέσως επόμενη γραμμή καταχώρισης «αρχική πρόσληψη και εγγραφή στο Ε.Β.Κ.Ν.Π. της επιχείρησης με ΑΓΜ/ΑΜΕ αρμοδιότητας Υποκ/τος..... » (ΙΚΑ εγκ.95/Ε40/306/20.07.2004).

#### **4.2.5 Συγχωνεύσεις και Απορροφήσεις Επιχειρήσεων**

Δεν είναι απαραίτητη η καταχώρηση των εργαζομένων από επιχειρήσεις οι οποίες έχουν συγχωνευθεί ή απορροφηθεί στο βιβλίο Καταχωρήσεων εκ νέου με τον όρο ότι το βιβλίο θα πρέπει να ισχύει και να τηρείται και από τη νέα επιχείρηση και να επικδεικνύεται όποτε χρειασθεί. (ΙΚΑ εγκ.95/Ε40/306/20.07.2004)

#### **4.2.6 Περιπτώσεις Απώλειας Βιβλίου και Κυρώσεις**

Σε περίπτωση που οι επιχειρήσεις δεν επιδεικνύουν το βιβλίο στα αρμόδια όργανα ελέγχου τότε όλοι οι καταχωρημένοι υπάλληλοι θεωρούνται ότι δεν είναι καταχωρημένοι. Έτσι αν αποδειχθεί απώλεια βιβλίου κατά τον έλεγχο η οποία δεν οφείλεται σε λόγους ανωτέρας βίας σαν μη καταχωρημένοι είναι οι υπάλληλοι αυτοί οι οποίοι περιέχονται στην τελευταία Αναλυτική Περιοδική Δήλωση η οποία έχει υποβληθεί. Αν το βιβλίο έχει χαθεί τότε σαν μη καταχωρημένοι είναι οι υπάλληλοι εκείνοι που κατά τη στιγμή της διαπίστωσης, εκτός εκείνων οι οποίοι είναι καταχωρισμένοι σε επόμενο ή προηγούμενο φύλλο. (άρθρο 26 παρ.9 περίπτ. στ. υποπερίπτ. γγ & δδ Α.Ν.1846/51, όπως προστέθηκε με το άρθρο 2 παρ.1 Ν.2556/97 και αντικαταστάθηκε με το άρθρο 10 Ν.3232/04).

Σαν ανωτέρα βία σύμφωνα με τη νομολογία των δικαστηρίων θεωρείται κάποιο τυχαίο γεγονός ή απρόβλεπτο τα οποία είναι αδύνατο να αποτραπούν ή να σταματήσουν ακόμα και αν ληφθούν τα αναγκαία μέτρα επιμέλειας. Έτσι τα γεγονότα αυτά μπορεί να είναι:

- κάποια φυσική καταστροφή σεισμός ή πυρκαγιά
- κάποια ληστεία
- κλοπή

Έπειτα από έκθεση της αρμόδιας υπηρεσίας φαίνεται κάτι τέτοιο και



τονίζεται ότι δεν υπήρχε λόγος ανωτέρας βίας σε περιπτώσεις που προκάλεσαν τη καταστροφή του βιβλίου από τη στιγμή που δεν είχαν ληφθεί τα απαραίτητα μέτρα ασφαλείας (ΙΚΑ εγκ.95/Ε40/306/20.07.2004). Δεν προβλέπονται κυρώσεις σε περίπτωση όπου κατά την επίδειξη του βιβλίου κάποιος υπάλληλος είχε αποχωρήσει ή απουσίαζαν για κάποιο λόγο. Επιβάλλεται δε πρόστιμο σε βάρος του εργοδότη σε περιπτώσεις όπου :

- Αν για κάθε υπάλληλο ο οποίος βρίσκεται από τα αρμόδια όργανα δεν έχει καταχωρηθεί
- Αν δεν έχει επιδειχθεί το ειδικό βιβλίο στα αρμόδια όργανα ελέγχου σύμφωνα με τη υποπερίπτωση γγ
- Αν το ειδικό βιβλίο έχει χαθεί ή κάποιο φύλλο του, όπως ορίζεται από την υποπερίπτωση δδ'. (άρθρο 26 παρ.9 περίπτ. στ. υποπερίπτ. εε Α.Ν.1846/51, όπως προστέθηκε με το άρθρο 2 παρ.1 Ν.2556/97 και αντικαταστάθηκε με το άρθρο 10 Ν.3232/04)

Τα πρόστιμα και το ύψος τους τα οποία αναφέρονται στις περιπτώσεις αα μέχρι και δδ της περίπτωσης στ παρ 9 του άρθρου 26 του ν 1846/1951 το οποίο αντικαταστάθηκε από το άρθρο 10 του ν 3232/2004 ορίζεται στο ποσό των 500 ευρώ για κάθε υπάλληλο. Τα αρμόδια όργανα του ΙΚΑ ΕΤΑΜ επιβάλλουν τα πρόστιμα (παρ.4 απόφαση Υπ.Εργ. & Κοιν.Ασφ. Φ21/500/1998 ΦΕΚ 313 τεύχος Β).

Σε περίπτωση μη καταχώρησης από την ίδια επιχείρηση για δεύτερη φορά το ύψος του προστίμου διπλασιάζεται (άρθρο 26 παρ.9 περίπτ. στ. υποπερίπτ. σστ Α.Ν.1846/51, όπως προστέθηκε με το άρθρο 2 παρ.1 Ν.2556/97 και στη συνέχεια αντικαταστάθηκε με το άρθρο 10 Ν.3232/04 και στη συνέχεια τροποποιήθηκε με το άρθρο 17 παρ.2 του Ν.3846/2010). Ο τίτλος της κύρωσης που επιβάλλει πρόστιμο είναι ΠΡΑΞΗ ΕΠΙΒΟΛΗΣ ΠΡΟΣΤΙΜΟΥ ΑΚΑΤΑΧΟΡΙΣΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ. Δεν επιβάλλεται πρόστιμο στη περίπτωση όπου δε τηρείται βιβλίο χωρίς να έχει διενεργηθεί επιτόπιος έλεγχος. Επίσης δε χρειάζεται ΠΕΠΑΕ αν ο εργοδότης προσέλθει στη υπηρεσία ΙΚΑ για να καταθέσει αίτηση ή δήλωση απογραφής αν μέσα από τις δηλώσεις των εργαζομένων φανεί έπειτα από έλεγχο ότι δεν περιέχονται

στοιχεία απασχόλησης ή η ημερομηνία πρόσληψης.

Αν υπάρξει αποδεδειγμένη κλοπή ή καταστροφή και γίνει δήλωση και μέχρι τη χρονική αυτή στιγμή του ελέγχου είχε γίνει η αίτηση αυτή με όλα τα δικαιολογητικά δε ασκούνται κυρώσεις (π.χ. προκειμένου για φυσικές καταστροφές από την αρμόδια Νομαρχία, πυρκαγιές από την Πυροσβεστική Υπηρεσία ή διαπιστωμένη κλοπή από την Αστυνομία) δεν συντάσσεται ΠΕΠΑΕ. (ΙΚΑ εγκ.81/Ε40/167/14.07.1999). Οι Επιθεωρητές Εργασίας ελέγχουν τη καταχώρηση όλων των υπαλλήλων στο ειδικό βιβλίο για να εξακριβώσουν τα άτομα που υπάγονται στην ασφάλιση και στο αριθμό τους προκειμένου να τηρηθεί η ασφαλιστική νομοθεσία για την ασφαλιστική κάλυψη αυτών, στις παρακάτω περιπτώσεις :

- Μη τήρησης του Ειδικού Βιβλίου Καταχώρησης Νεοπροσλαμβανόμενου Προσωπικού του άρθρου 26 παρ. 9 περίπτωση στ' υποπερίπτωση αα' του α.ν. 1846/1951 και σύμφωνα με τις προϋποθέσεις του άρθρου 26 παρ. 9 περίπτωση στ' υποπερίπτωση ββ' του α.ν. 1846/1951,
- Μη καταχώρισης απασχολούμενου στο Ειδικό Βιβλίο Καταχώρησης Νεοπροσλαμβανόμενου Προσωπικού του άρθρου 26 παρ. 9 περίπτωση στ' υποπερίπτωση αα' του α.ν. 1846/1951,
- Μη επίδειξης του Ειδικού Βιβλίου Καταχώρισης Νεοπροσλαμβανόμενου Προσωπικού του άρθρου 26 παρ. 9 περίπτωση στ' υποπερίπτωση αα' του α.ν. 1846/1951
- Απώλειας του Ειδικού Βιβλίου Καταχώρισης Νεοπροσλαμβανόμενου Προσωπικού του άρθρου 26 παρ. 9 περίπτωση στ' υποπερίπτωση αα' του α.ν. 1846/1951 ή φύλλου αυτού, η οποία να μην οφείλεται σε λόγους ανωτέρας βίας, κατά τα οριζόμενα στο άρθρο 26 παρ. 9 περίπτωση στ' υποπερίπτωση δδ' του α.ν. 1846/1951

Μια πράξη συντάσσεται από τους Επιθεωρητές Εργασίας η οποία διαπιστώνει και τη παράβαση. Η Πράξη αυτή αποστέλλεται στο υποκατάστημα ΙΚΑ ΕΤΑΜ μέσα σε 15 ημέρες από την ημερομηνία που έγινε ο έλεγχος και ακολουθούν οι όποιες ενέργειες που είναι νόμιμες. Τα αρμόδια

όργανα δεσμεύονται για τη παραπάνω πράξη και είναι υποχρεωμένα μέσα σε 15 ημέρες να τη επιβάλλουν στον εργοδότη από την ημέρα λήψης της απόφασης. Οι εργοδότες πρέπει να υποστούν όλες τις κυρώσεις οι οποίες προβλέπονται και πρέπει να κοινοποιούνται τη πράξη επιβολής του προστίμου στο ΣΕΠΕ. Αλλά και στο ΣΔΟΕ διαβιβάζεται στην ίδια προθεσμία για τις όποιες νόμιμες ενέργειες.

Ωστόσο, θα πρέπει να σημειωθεί πως δεν χρειάζεται καταχώριση στο Εδικό Βιβλίο στις εξής περιπτώσεις :

- Για όσους είναι ασφαλισμένοι στο ΙΚΑ ΕΤΑΜ μόνο κατά των κινδύνων ατυχήματος ή για κλάδο παροχών ασθένειας αλλά κάνουν τη πρακτική τους ή την επαγγελματική του κατάρτιση. Αφορά τους φοιτητές, σπουδαστές ή απόφοιτους ΙΕΚ άνεργους σε ΚΕΚ ή και σε προγράμματα επιδοτούμενα από το ΕΚΤ
- Ο εργοδότης για αυτή τη περίπτωση είναι υποχρεωμένος να διαθέτει όλα τα δικαιολογητικά τα οποία προβλέπονται έτσι ώστε να είναι φανερή η ιδιότητα των ασκούμενων
- Άτομα που είναι κρατούμενοι σε φυλακές και η ασφάλειά τους αφορά το 1% του κινδύνου ατυχήματος. Τα άτομα αυτά είναι :
  - ❖ ανήλικοι τρόφιμοι του αναμορφωτηρίου καταστήματος του Κορυδαλλού
  - ❖ εργαζόμενοι στο αρτοποιείο κεντρικής αποθήκης υλικού φυλακών
  - ❖ εργαζόμενοι στις αγροτικές φυλακές Αγιάς, Χανίων, Κασσάνδρας Χαλκιδικής, Τύρινθας, Ναυπλίου, Κασσαβέτειας Αλμυρού
  - ❖ στα εργαστήρια της κεντρικής φυλακής γυναικών Κορυδαλλού
  - ❖ εργαζόμενοι στο βιβλιοδετείο της δικαστικής φυλακής Κορυδαλλού
  - ❖ εργαζόμενοι στο τυπογραφείο
  - ❖ Ξυλουργείο
  - ❖ σιδηρουργείο
  - ❖ οικοδομικό συνεργείο των φυλακών
- Άτομα που είναι τρόφιμοι σε ιδρύματα Προστασίας Απροσάρμοστων Παιδιών και ασκούν τη πρακτική τους άσκηση σε Ιδιωτικό ή Δημόσιο
- Για όσα άτομα απασχολούνται με φασόν και είναι ασφαλισμένα σε ΙΚΑ και ισχύουν οι διατάξεις του άρθρου 22 του Ν.1902/90

- Για όσα άτομα είναι συγγενικά με συγγένεια α και β βαθμού και είναι σε ατομική επιχείρηση
- Για οικόσιτο προσωπικό

Όσοι από τους εργοδότες είναι ήδη αναπτόγραφοι και δε τηρούν το Ειδικό Βιβλίο, για αυτούς θα συντάσσεται ΠΕΠΑΕ. Φυσικά αφού έχει διαπιστωθεί έπειτα από έλεγχο των αρμόδιων ελεγκτικών οργάνων του ΙΚΑ ΕΤΑΜ η μη τήρηση του βιβλίου ή η μη καταχώρηση υπαλλήλων. Σε όσους εργοδότες οι οποίοι δεν κατέχουν θεωρημένο από την υπηρεσία ειδικό βιβλίο, όπως έχουν υποχρέωση σύμφωνα με το άρθρο 2 του Ν. 2556/97 και επιδεικνύουν αθεώρητο, θα επιβάλλεται πρόστιμο 500 ευρώ, όπως και σε περιπτώσεις ως εξής<sup>92</sup>

- Αν το βιβλίο δεν δείχνεται και δε διαπιστώνεται η εμπρόθεσμη καταχώρηση υπαλλήλων. Ακόμα και αν εργοδότης το προσκομίσει εκ των υστέρων
- Αν κάποιος υπάλληλος έχει καταχωρηθεί στην ίδια αύξουσα σειρά στο ειδικό βιβλίο με αποτέλεσμα να προκύπτει καταχώρηση εμβόλιμη και ισχύει το εμπρόθεσμο
- Αν δεν έχουν καταχωρηθεί οι προσλαμβανόμενοι κατά την ημερομηνία που προσλήφθηκαν με αποτέλεσμα να δημιουργείται ετεροχρονισμένη ημερομηνία για τη καταχώρηση τους
- Αν τα στοιχεία των υπαλλήλων αλλοιωθούν η και η ημερομηνία που προσλήφθηκαν, αφού από την εμπρόθεσμη καταχώρηση απόκρυψη αυτής. Ό όποιες καταχωρήσεις είναι λάθος θα διαγράφονται χωρίς χρήση Blanco και θα ακολουθεί νέα εγγραφή
- Σε περίπτωση που ο εργοδότης κατά τη διάρκεια επιτόπιου ελέγχου δηλώσει στα αρμόδια όργανα απώλεια του βιβλίου
- Αν υπάρχει περίπτωση αναπόδεικτης δήλωσης κλοπής ή καταστροφής από ανωτέρα βία
- Σε περίπτωση απώλειας ή καταστροφής προκειμένου ο εργοδότης να παραλάβει νέο βιβλίο θα πρέπει να υπογράψει σχετική αίτηση στο ΙΚΑ

---

<sup>92</sup> Ν. 2556/97

όπου θα αναφέρει όλα τα στοιχεία των υπαλλήλων τα οποία ήταν καταχωρημένα στο Ειδικό Βιβλίο. Στο νέο Ειδικό Βιβλίο που θα χορηγείται αυθημερόν θα αναγράφονται στο εξώφυλλο, οι ενδείξεις "ΧΟΡΗΓΗΘΗΚΕ ΝΕΟ ΕΙΔΙΚΟ ΒΙΒΛΙΟ ΛΟΓΩ ΑΠΩΛΕΙΑΣ ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΟΥ"

- Αν από προηγούμενους ελέγχους των αρμόδιων οργάνων ο εργοδότης ζητήσει την έκδοση νέου βιβλίου ισχυριζόμενος ότι εκλάπη ή καταστράφηκε υποχρεωτικά θα συντάσσεται ΠΕΠΑΕ αφού υπάρχει βεβαίωση παράβασης

Πρέπει να αναφερθεί ότι στις παραπάνω περιπτώσεις το πρόστιμο είναι 500 ευρώ για κάθε υπάλληλο και χρεώνεται ανεξάρτητα αν ο εργοδότης τους έχει αναφέρει στην Αναλυτική Περιοδική Δήλωση με τις ανάλογες εισφορές

#### **4.2.7 Τρόπος Τήρησης Ειδικού Βιβλίου σε Ειδικές Κατηγορίες Εργοδοτών**

- Σε TAXI όπου βρίσκεται μέσα στο όχημα έτσι ώστε ο έλεγχος από τα αρμόδια όργανα να γίνεται εύκολα και να διασφαλίζονται οι εργοδότες και οι οδηγοί
- Όσοι απασχολούνται σε θεάματα και ακροάματα σαν αυτοτελώς απασχολούμενοι με όρους μη εξαρτημένης εργασίας. Αναφέρονται μουσικοσυνθέτες, θεατρικοί συγγραφείς, μεταφραστές, ποιητές, στιχουργοί, πεζογράφοι, κριτικοί, σκηνοθέτες, σκηνογράφοι, χορογράφοι, ενδυματολόγοι, караγκιοζοπαίκτες, θεατρικοί επιχειρηματίες. Τα άτομα αυτά θα καταγράφονται στο ειδικό βιβλίο από τη στιγμή που έγινε η έκδοση του δελτίου παροχών τους χωρίς να υπολογίζεται ο χρόνος απασχόλησής τους

Πρέπει να τονισθεί ότι τα άτομα αυτά που ανήκουν στο Ν.1210/81 θα καταχωρούνται στο Ειδικό Βιβλίο σαν όλους τους υπαλλήλους χωρίς να λαμβάνεται υπόψη ο τρόπος καταβολής των αμοιβών τους. Στις περιπτώσεις

που η ασφαλιστέα στο ΙΚΑ εργασία (για όλους τους κλάδους ή κλάδους αυτού) παρέχεται με σχέση σύμβασης έργου, οι εν λόγω εργαζόμενοι θα αναγράφονται στο ειδικό βιβλίο κατά την ημερομηνία υπογραφής της σχετικής συμβάσεως.

- Οι αθλητές που αμείβονται και είναι επαγγελματίες ή ημιεπαγγελματίες σε αθλητικές εταιρείες. Η καταχώρησή τους πρέπει να γίνεται τη στιγμή που υπογράφεται στο σχετικό συμβόλαιο παροχής των υπηρεσιών τους με τα αθλητικά σωματεία ή την Αθλητική Ανώνυμη Εταιρεία
- Σε αυτοκίνητα, φορτηγά, πούλμαν τουριστικά και σε όσες επιχειρήσεις οι οποίες απασχολούν υπαλλήλους για τη προώθηση αγαθών εκτός χώρου εργασίας πρέπει να τηρούν το βιβλίο στην έδρα τους
- Τα σωματεία φορτοεκφορτωτών ασφαλίζουν τα μέλη τους σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 26 παρ. 2 του Α.Ν. 1846/51, σε συνδυασμό με το κεφάλαιο Η (ασφάλιση φορτοεκφορτωτών) των άρθρων 57-64 του Κανονισμού Ασφάλισης του ΙΚΑ και θεωρούνται για το ΙΚΑ "πλάσματι δικαίου" εργοδότες, ασχέτως αν δεν έχουν ισχύ οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.
- Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 2 του ν 2556/97 είναι υποχρεωτική η τήρηση βιβλίου. Αν και η πρόσληψη φορτοεκφορτωτών γίνεται από άλλες εταιρείες η τήρησή του είναι υποχρεωτική από τη στιγμή που έχουν ασφαλιστεί στο ΙΚΑ.
- Για άτομα που είναι δασεργάτες, ρητινοσυλλέκτες από τις ιδιαίτερες συνθήκες πρέπει το βιβλίο να τηρείται στην έδρα του εργοδότη

#### **4.3 Διαδικασίες Πρόσληψης Νεοεισερχόμενου Προσωπικού και Προθεσμίες ΟΑΕΔ**

Όλη η διαδικασία για τη γνωστοποίηση δεδομένων προσλήψεων αλλά και αποχωρήσεων σε Δημόσιους Φορείς ,έχει αλλάξει λόγω των αλλαγών στη Νομοθεσία και την ενεργοποίηση του ηλεκτρονικού συστήματος υποβολής εντύπων του Υπουργείου Εργασίας από 1/3/2013. Αναφέρεται μια συνοπτική περιγραφή για τις βασικές υποχρεώσεις που έχουν οι εργοδότες σε

περιπτώσεις πρόσληψης ή αποχώρησης υπαλλήλων. Έτσι, θα πρέπει να επιτελούνται τα εξής :

- Αναγγελία Πρόσληψης η οποία πρέπει να γίνεται το αργότερο μέχρι την ημερομηνία πρόσληψης και πριν από την ανάληψη εργασίας στο Πληροφοριακό Σύστημα ΣΕΠΕ- ΟΑΕΔ- ΙΚΑ
- Είναι υποχρεωτικό οι εργοδότες να υποβάλλουν ηλεκτρονικά το Ε3 στο παραπάνω Πληροφοριακό Σύστημα στις ημερομηνίες που αναγράφηκαν παραπάνω
- Οι νέες επιχειρήσεις οι οποίες προβαίνουν σε πρόσληψη πρώτη φορά θα υποβάλλουν ηλεκτρονικά το Ε3 μέσα σε τρεις ημέρες από τη πρόσληψη αφού όμως έχουν απογραφεί σε ΙΚΑ ΕΤΑΜ

#### **4.3.1 Αναγγελία Πρόσληψης με Συμπληρωματικό Πίνακα Προσωπικού στο Πληροφοριακό Σύστημα ΣΕΠΕ-ΟΑΕΔ-ΙΚΑ (ΕΝΤΥΠΟ Ε4), το Αργότερο έως και την Ημερομηνία Πρόσληψης και Πριν την Ανάληψη Υπηρεσίας από τον Εργαζόμενο**

Είναι υποχρέωση των εργοδοτών μια φορά κάθε χρόνο και συνήθως από 15 Σεπτεμβρίου μέχρι 15 Νοεμβρίου, να υποβάλλουν ετήσιο πίνακα ο οποίος θα αναφέρει τον τρόπο αμοιβής και απασχόλησης των εργαζομένων. Αν υπάρχουν νέες προσλήψεις πρέπει και πάλι να υποβάλλουν ηλεκτρονικά συμπληρωματικό πίνακα προσωπικού στο Πληροφοριακό Σύστημα διασύνδεσης ΣΕΠΕ- ΟΑΕΔ-ΙΚΑ του Υπουργείου Εργασίας μέχρι και την ημερομηνία πρόσληψης. Όσες επιχειρήσεις διατηρούν τις αλλαγές βάρδιας πρέπει να υποβάλλουν συμπληρωματικό πίνακα ωραρίου για τα νέα άτομα

#### **4.3.2 Αναγγελία Αλλαγών Ωραρίου**

- Αν το ωράριο αλλάξει η τροποποιηθεί τότε ο εργοδότης πρέπει να καταθέσει τους τροποποιητικούς πίνακες σαν πρόγραμμα εργασίας το οποίο έχει ήδη κατατεθεί μέσα σε δυο ημέρες από τη στιγμή που ισχύει το νέο πρόγραμμα
- Άμεσα πρέπει να υποβάλλονται οι τροποποιητικοί πίνακες ωραρίου και πριν οι εργαζόμενοι αρχίσουν να εργάζονται
- Αν τα στοιχεία αποδοχών αλλάξουν τότε πρέπει να υποβληθεί τροποποιητικός πίνακας μέσα σε 15 ημέρες από την ισχύ των νέων

αποδοχών

Στους πίνακες προσωπικού πρέπει να αναγράφονται στοιχεία όπως :

- Ονοματεπώνυμο
- Ονοματεπώνυμο πατέρα και μητέρας
- Ηλικία και οικογενειακή κατάσταση (τέκνα)
- Ειδικότητα
- Ημερομηνία πρόσληψης και τυχόν προϋπηρεσία στην ειδικότητα
- Τον αριθμό κάρτας πρόσληψης (Ο.Α.Ε.Δ.)
- Τον αριθμό μητρώου του Ι.Κ.Α
- Τον αριθμό βιβλιαρίου ανηλίκων (σε περίπτωση απασχόλησης ανηλίκων) και τον αριθμό αδειας εργασίας αλλοδαπού (σε περίπτωση απασχόλησης αλλοδαπού)
- Τα στοιχεία του τεχνικού ασφαλείας και του γιατρού εργασίας, καθώς και το ωράριο απασχόλησής τους στην επιχείρηση
- Τη διάρκεια εργασίας (ώρα έναρξης και λήξης ημερήσιας εργασίας) το διάλειμμα και τις διακοπές εργασίας
- Τις πάσης φύσεως καταβαλλόμενες εισφορές

#### **4.3.3 Κατάθεση Σύμβασης Μερικής Απασχόλησης ή/και Εκ Περιτροπής Απασχόλησης στην Επιθεώρηση Εργασίας σε Οκτώ (8) ημέρες**

Από τις διατάξεις του άρθρου 2 του Ν. 2639/98 (ΦΕΚ 205, τ.Α της 2.9.98) το οποίο αντικατέστησε το άρθρο 38 του Ν. 1892/90, όπως τροποποιήθηκε από το άρθρο 2 του Ν. 3846/2010, ορίζονται τα ακόλουθα για τη μερική απασχόληση: Σύμφωνα με τη κατάρτιση σύμβασης εργασίας ή στη διάρκειά της ο εργοδότης και ο υπάλληλος έχουν το δικαίωμα να συμφωνήσουν σε εργασία μηνιαία, εβδομαδιαία ή και ημερήσια. Αν θα είναι αόριστου ή ορισμένου χρόνου και αν θα είναι κανονική ή μικρότερης διάρκειας από τη κανονική. Σε περίπτωση που η συμφωνία αυτή δε γίνει γνωστή σε 8 ημέρες στην Επιθεώρηση Εργασίας τότε ισχύει ότι καλύπτει σχέση εργασίας πλήρους απασχόλησης. Όλες οι συμβάσεις μερικής ή πλήρους απασχόλησης από 1.7.2013 θα υποβάλλονται ηλεκτρονικά από το Έντυπο ΕΕ9 από το Πληροφοριακό Σύστημα του Υπουργείου Εργασίας .



## **5. Κεφάλαιο Πέμπτο – Λογιστική Απεικόνιση Εγγραφών Εργοτικών Πράξεων**

### **5.1 Παραδείγματα Λογιστικών Εγγραφών στις Επιχειρήσεις για Περιπτώσεις Εργοδοτικών Πράξεων**

Τα παραδείγματα των λογιστικών εγγραφών στις επιχειρήσεις για περιπτώσεις εργοδοτικών πράξεων, αναφέρονται στις εξής περιπτώσεις με την μορφή των συγκεκριμένων πινάκων, ως ακολούθως:

#### **1<sup>η</sup> Περίπτωση – Απεικόνιση Λογιστικών Εγγραφών Υπερωριακής Απασχόλησης Εργαζομένων - Εξόφληση**

<b>ΚΩΔ.ΛΟΓΙΣΤΙΚΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ</b>	<b>ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΟΥ</b>	<b>ΧΡΕΩΣΗ</b>	<b>ΠΙΣΤΩΣΗ</b>
60.00.02.000	Αμοιβές υπερωριακής απασχόλησης	2586,00	
60.03.00.000	Εργοδοτικές εισφορές ΙΚΑ	725,62	
55.00.00.000	Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων		1139,38
54.03.00.000	Φόρος μισθωτών υπηρεσιών		75,00
53.00.00.001	Αντωνίου Ευάγγελος		1050,00
53.00.00.002	Παπαγεωργίου Δημήτρης		1047,24
<b>ΑΙΤΙΟΛΟΓΙΑ :</b>	<b>Υπερωριακή απασχόληση Ιανουαρίου 2014</b>	<b>3311,62</b>	<b>3311,62</b>

ΚΩΔ.ΛΟΓΙΣΤΙΚΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ	ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΟΥ	ΧΡΕΩΣΗ	ΠΙΣΤΩΣΗ
38.00.00.000	Κεντρικό Ταμείο		2097,24
38.03.00.000	Καταθέσεις Όψεως		1214,38
55.00.00.000	Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων	1139,38	
54.03.00.000	Φόρος μισθωτών υπηρεσιών	75,00	
53.00.00.001	Αντωνίου Ευάγγελος	1050,00	
53.00.00.002	Παπαγεωργίου Δημήτρης	1047,24	
ΑΙΤΙΟΛΟΓΙΑ :	Εξόφληση υπερωριακής απασχόληση Ιαν 2014	3311,62	3311,62

***2<sup>η</sup> Περίπτωση – Απεικόνιση Λογιστικών Εγγραφών Αμοιβής***

***Ημερομισθίου Προσωπικού - Εξόφληση***

ΚΩΔ.ΛΟΓΙΣΤΙΚΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ	ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΟΥ	ΧΡΕΩΣΗ	ΠΙΣΤΩΣΗ
60.01.00	Τακτικές αποδοχές ημερομισθίου προσωπικού	3448,00	
60.04.00	Εργοδοτικές εισφορές ΙΚΑ ημερομισθίου προσωπικού	967,50	
55.00.00	Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ΙΚΑ)		1519,18
54.03.00	Φόρος μισθωτών υπηρεσιών		100,00
53.00.01	Αντωνίου Γεώργιος		1400,00
53.00.02	Παπαδοπούλου Βασιλική		1396,32
ΑΙΤΙΟΛΟΓΙΑ :	ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑ ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΥ 2014	4415,50	4415,50

ΚΩΔ.ΛΟΓΙΣΤΙΚΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ	ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΟΥ	ΧΡΕΩΣΗ	ΠΙΣΤΩΣΗ
38.00.00.000	Κεντρικό Ταμείο		2796,32
38.03.00.000	Καταθέσεις Όψεως		1619,18
55.00.00	Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ΙΚΑ)	1519,18	
54.03.00	Φόρος μισθωτών υπηρεσιών	100,00	
53.00.01	Αντωνίου Γεώργιος	1400,00	
53.00.02	Παπαδοπούλου Βασιλική	1396,32	
ΑΙΤΙΟΛΟΓΙΑ :	ΕΞΟΦΛΗΣΗ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ ΙΑΝ 2014/ΦΜΥ	4415,50	4415,50

***3<sup>η</sup> Περίπτωση – Απεικόνιση Λογιστικών Εγγραφών Αποζημίωσης μη Χορηγούμενων Αδειών - Εξόφληση***

ΚΩΔ.ΛΟΓΙΣΤΙΚΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ	ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΟΥ	ΧΡΕΩΣΗ	ΠΙΣΤΩΣΗ
60.00.08	Αποζημιώσεις μη χορηγούμενων αδειών	1333,71	
54.03.00	Φόρος μισθωτών υπηρεσιών		354,71
53.00.00.001	Παπαγεωργίου Ιωάννης		979
ΑΙΤΙΟΛΟΓΙΑ :	Αποζημίωση μη χορηγούμενων αδειών	1333,71	1333,71

ΚΩΔ.ΛΟΓΙΣΤΙΚΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ	ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΟΥ	ΧΡΕΩΣΗ	ΠΙΣΤΩΣΗ
53.90.00.00	Επιταγές Πληρωτέες		979
53.00.00.001	Παπαγεωργίου Ιωάννης	979	
ΑΙΤΙΟΛΟΓΙΑ :	Εξόφληση Αποζημίωσης μη χορηγούμενων αδειών	979	979

ΚΩΔ.ΛΟΓΙΣΤΙΚΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ	ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΟΥ	ΧΡΕΩΣΗ	ΠΙΣΤΩΣΗ
53.90.00.00	Επιταγές Πληρωτέες	979	
38.03.00	Καταθέσεις Όψεως		979
ΑΙΤΙΟΛΟΓΙΑ :	Μεταφορά Είσπραξης επιταγής Παπαγεωργίου	979	979

***4<sup>η</sup> Περίπτωση – Απεικόνιση Λογιστικών Εγγραφών Αμοιβής και Εξόδων Τρίτων - Συνεργαζόμενοι με την Επιχείρηση –Εξόφληση Συνεργάτη***

ΚΩΔ.ΛΟΓΙΣΤΙΚΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ	ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΟΥ	ΧΡΕΩΣΗ	ΠΙΣΤΩΣΗ
61.00.02.0023	Αμοιβές και έξοδα τεχνικών Φ.Π.Α. 23%	1250,00	
54.00.29.0023	Φ.Π.Α. Εξόδων 23%	287,50	
54.04.00.000	Φόρος αμοιβών ελευθ. Επαγγελματιών		250,00
50.00.00.XXXX	Αντωνίου Γεώργιος		1287,50
ΑΙΤΙΟΛΟΓΙΑ :	ΤΠΥ 28 Αντωνίου Γεώργιος	1537,50	1537,50

ΚΩΔ.ΛΟΓΙΣΤΙΚΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ	ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΟΥ	ΧΡΕΩΣΗ	ΠΙΣΤΩΣΗ
50.00.00.XXXX	Αντωνίου Γεώργιος	1287,50	
38.00.00.000	Ταμείο		1287,50
ΑΙΤΙΟΛΟΓΙΑ :	ΤΠΥ 28 Αντωνίου Γεώργιος	1537,50	1537,50

## **Επίλογος – Συμπεράσματα**

Οι κάθε είδους οργανισμοί στελεχώνονται αλλά και διοικούνται από ανθρώπους. Δίχως τους ανθρώπους αυτούς δεν υφίστανται ουσιαστικά επιχειρήσεις. Κατ' επέκταση, οι εργαζόμενοι αποτελούν σε πολλές περιπτώσεις τον πιο καθοριστικό συντελεστή παραγωγής, για να λειτουργήσει και να επιτύχει τους στόχους της μια οργανισμός. Τη διαφορά την κάνουν οι άνθρωποι, είτε αυτοί διοικούν είτε απλά εκτελούν. Τα μηχανήματα, οι ηλεκτρονικοί υπολογιστές, οι εγκαταστάσεις και γενικά οι άλλοι συντελεστές παραγωγής, ούτε σκέπτονται, ούτε μαθαίνουν, ούτε προσπαθούν, ούτε βέβαια θέτουν στόχους και αποφασίζουν για το τι, πόσο και πώς θα πράξουν, ούτε απεργούν και ούτε ζητούν ανταμοιβές. Αλλά και δεν παρακινούνται, δεν δρουν συλλογικά και δεν έχουν προσδοκίες και ανάγκες να ικανοποιηθούν.

Όπως σημειώθηκε, με την ονομασία επάγγελμα ή γενικότερα εργασία, χαρακτηρίζεται η ασκούμενη βιοποριστική ενασχόληση ενός ατόμου η οποία αναφέρεται σε κοινωνικό επίπεδο. Σύμφωνα δε με την επιστήμη της κοινωνιολογίας, ως εργασία λαμβάνεται επίσης η δικαιολογημένη και εύλογη συμπεριφορά που έχει ένα άτομο στη κοινωνία και η οποία προσαρμόζεται αναλόγως, ώστε να είναι σε θέση να βρίσκει και να εξασφαλίζει τους απαραίτητους πόρους και τρόπους και να εξοικονομεί χρήματα για τα αγαθά του.

Επίσης, αναφερόμενοι στον ορισμό του Μισθού, θα λέγαμε πως Μισθός εννοείτε κάθε παροχή που δίνεται στους εργαζόμενους ως αντάλλαγμα της εργασίας τους. Δηλαδή κάθε αμοιβή σε χρήμα και σε είδος (όπως λ.χ. τροφή, κατοικία, δαπάνη ρεύματος κλπ), η οποία καταβάλλεται τακτικά και μόνιμα, είτε βάσει της εργασιακής σχέσης ή της συλλογικής σύμβασης ή του νόμου, είτε βάσει της κρατούσας συνήθειας όταν δεν υπάρχει ειδική συμφωνία.

Νόμιμο ωράριο είναι το ωράριο εκείνο το οποίο ορίζεται μέσα από τον σχετικό εργασιακό Νόμο και τις Διατάξεις του. Έτσι οι διατάξεις αυτές ορίζουν ότι είναι υποχρεωτικό το ανώτατο όριο νόμιμης απασχόλησης. Στη περίπτωση μόνο των νόμιμων ωραρίων είναι εφικτό να γίνει κάποια προσαρμογή αλλά όχι μεγαλύτερα από αυτή που είναι νόμιμη ως καθημερινή χρονική περίοδο

απασχόλησης. Συμβατικό είναι το ωράριο εκείνο που ορίζεται μέσα από τη συλλογική ή ατομική σύμβαση εργασίας. Υπάρχει περίπτωση το συμβατικό ωράριο να είναι μικρότερο αλλά όχι μεγαλύτερο από το νόμιμο ωράριο εργασία. Η ατομική σύμβαση εργασίας ορίζει ότι το συμβατικό ωράριο και δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερο απ' αυτό το οποίο προβλέπει η συλλογική σύμβαση εργασίας ή ο κανονισμός της επιχείρησης. Όσοι από τους εργαζομένους έχουν συμβατικό ωράριο μικρότερο από το κανονικό, πρέπει να λαμβάνουν ολόκληρο το μισθό τους.

Αναφερόμενοι στην έννοια των Συμβάσεων Εργασίας, θα λέγαμε σχετικά πως οι σχετικοί όροι εργασίας ορίζονται μέσα από τις Συλλογικές Συμβάσεις οι οποίες συμφωνούνται εγγράφως ανάμεσα σε συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων αλλά και σε εργοδότες διαφόρων κατηγοριών και επαγγελματικών τομέων. Σύμφωνα με αυτές τις συμβάσεις, εξομοιώνονται και οι σχετικές διαιτητικές αποφάσεις.

Ως πλήρης απασχόληση εργαζομένων σε μια επιχείρηση οποιασδήποτε μορφής, νοείται η καθημερινή εργασία που συντελείται από μέρους των εργαζομένων αυτών και σε πλήρες ωράριο το οποίο ξεπερνά τις 8 ώρες ημερησίως ή τις 40 ώρες το ελάχιστο σε εβδομαδιαία βάση. Η έννοια της ολικής απασχόλησης των εργαζομένων, μπορεί να εμφανίζεται επίσης με την καθημερινή απασχόληση αυτών σε συνεχές ή διακεκομένο ωράριο το οποίο ξεκινά από τις 8 ώρες και μπορεί να ανέλθει στις 10 ή 12 ώρες, ανάλογα την συμφωνία και την υπογραφή σύμβασης μεταξύ εργοδότη και εργαζομένων καθώς και μια ιδιαίτερη συμφωνία σχετικά με τις ώρες απασχόλησης και η οποία έχει επέλθει πάλι μεταξύ εργοδότη και εργαζομένων.

Ο τρόπος αμοιβής για τις ώρες υπερωρίας, ουσιαστικά αλλάζει από το νέο Νόμο 3863/2010 όπου συγκεκριμένα μειώνονται κατά 20% τα ποσά τα οποία πρέπει να καταβληθούν από τους εργοδότες. Οι εργοδότες είναι υποχρεωμένοι στο Ειδικό βιβλίο Καταχώρησης Νεοπροσλαμβανόμενου Προσωπικού να καταχωρούν όλους τους εργαζόμενους, οι οποίοι απασχολούνται στην επιχείρηση και φυσικά υπάγονται στο ΙΚΑ ΕΤΑΜ αφού γίνει η πρόσληψή τους. Οι βασικοί λόγοι για κάτι τέτοιο, αναφέρονται προς

- Εξακρίβωση των εκάστοτε υπαγομένων σε ασφάλιση προσώπων

- Αριθμού τούτων
- Καταβλητέων εισφορών

Τέλος, σημειώνεται πως όλοι οι εργοδότες έχουν την υποχρέωση να καταχωρούν στο ειδικό βιβλίο τους υπαλλήλους τους οι οποίοι ανήκουν σε ασφάλιση ΙΚΑ ΕΤΑΜ, αφού προσληφθούν. Έτσι προχωρούν σε συμπλήρωση δυο σελίδων και στη χρήση χημικού αντιγραφικού χαρτιού και πάντα χειρόγραφα. Τηρούν τη σωστή χρονολογική σειρά πρόσληψης και σε καμία περίπτωση δεν αφήνουν κενά και δε προχωρούν σε πάνω από μια εγγραφή στις προεκτυπωμένες οριζόντιες γραμμές των ειδικών σελίδων. Αναφέρεται επίσης ότι απαγορεύεται η διόρθωση των εγγραφών με χημικό υλικό, τα σβησίματα και τα ξέσματα. Η όποια εγγραφή είναι λανθασμένη, θα πρέπει να σβήνεται με σωστό τρόπο και να γράφεται η σωστή στην επόμενη οριζόντια γραμμή με τα σωστά στοιχεία (άρθρο 26 παρ.9 περίπτ. στ.ββ Α.Ν.1846/51, όπως προστέθηκε με το άρθρο 2 παρ.1 Ν.2556/97 και αντικαταστάθηκε με το άρθρο 10 Ν.3232/04) (ΙΚΑ εγκύκλιος 95/Ε40/306/20.07.2004).



## Βιβλιογραφία

### Ελληνική Βιβλιογραφία

- Αγιοσμυρνάκης, Βλ., (2006), “Διεθνείς οικονομικές σχέσεις”, Εκδόσεις Rosili
- Κουζής Γ., (2001), “Εργασιακές σχέσεις και ευρωπαϊκή ενοποίηση: ευελιξία και απορύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας”, ΙΝΕ / ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

### References

- ❖ <http://www.gnews.gr/Business/Maritime/?host=www.forthnet.gr&offset=10>, 2004, “Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. και μισθολογικές εξελίξεις”
- ❖ [http://www.anasynthesi.gr/keimena/parembaseis/2005\\_04\\_syllogikes\\_symbaseis.htm](http://www.anasynthesi.gr/keimena/parembaseis/2005_04_syllogikes_symbaseis.htm), 2006, “Συλλογικές Συμβάσεις στον Ιδιωτικό Τομέα”
- ❖ [http://www.proslipsis.gr/cmCat\\_treePrd.php?&cm\\_catid=101&cm\\_prdid=1679](http://www.proslipsis.gr/cmCat_treePrd.php?&cm_catid=101&cm_prdid=1679), 2006, “Μισθολογικές Καταστάσεις στην Ελλάδα”
- ❖ [http://www.geocities.com/trapeziko\\_vima/sse2004prosklisi.htm](http://www.geocities.com/trapeziko_vima/sse2004prosklisi.htm), 2007, “Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας”
- ❖ [http://www.enet.gr/online/online\\_print?id=70816024](http://www.enet.gr/online/online_print?id=70816024), 2008, “Μισθολογικές Διεκδικήσεις”
- ❖ <http://www.parliament.gr/ergasies/showfile.asp?file=end070710.txt>, 2006, “Μισθολογικά Συστήματα”
- ❖ [http://emporoiipalliloi.blogspot.com/2008/02/blog-post\\_04.html](http://emporoiipalliloi.blogspot.com/2008/02/blog-post_04.html), 2003, “Σύλλογος Εμποροϋπαλλήλων Ελλάδος”
- ❖ [www.gsevee.gr](http://www.gsevee.gr), 2013, Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας
- ❖ [www.gsevee.gr](http://www.gsevee.gr), 2011, Η Ελλάδα Μετά το Μνημόνιο
- ❖ [www.omed.gr](http://www.omed.gr), 2013, Συμβάσεις Εργασίας Εργαζομένων στον Ιδιωτικό Τομέα
- ❖ ΙΚΑ εγκύκλιος 95/Ε40/306/20.07.2004
- ❖ ΙΚΑ εγκύκλιος 81/Ε40/187/1999
- ❖ ΙΚΑ εγκύκλιος 38/Ε40/01.04.1998
- ❖ Παρ.4 απόφαση Υπ.Εργ. & Κοιν.Ασφ. Φ21/500/1998 ΦΕΚ 313 τεύχος Β’

- ❖ Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων – Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδων, Νομοθεσία Σχετικά με την Αμοιβή Εργαζομένων, 2014
- ❖ Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων – Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδων, Νομοθεσία Σχετικά με την Αμοιβή Εργαζομένων – Ωράριο Εργασίας και Αργίες, 2014
- ❖ Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων – Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδων, Νομοθεσία Σχετικά με την Αμοιβή Εργαζομένων – Συμβάσεις Εργασίας σε Πλήρης & Μερική Απασχόληση, 2014
- ❖ Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων – Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδων, Νομοθεσία Σχετικά με την Αμοιβή Εργαζομένων – Συμβάσεις Έργου, 2014
- ❖ Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων – Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδων, Νομοθεσία Σχετικά με την Αμοιβή Εργαζομένων – Τακτικές Αποδοχές και Υπερωριακή Απασχόληση, 2014
- ❖ Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων – Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδων, Νομοθεσία Σχετικά με την Αμοιβή Εργαζομένων – Ασθένεια Εργαζομένου και Επιδόματα, 2014
- ❖ Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων – Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδων, Νομοθεσία Σχετικά με την Αμοιβή Εργαζομένων – Καταβολή Δώρων Εορτών και Αδειών, 2014
- ❖ Υπουργείο Εργασίας, Ν.3846/10
- ❖ Υπουργείο Εργασίας, Ν.3833/10
- ❖ Υπουργείο Εργασίας, Ν.3845/10
- ❖ Υπουργείο Εργασίας, Ν.3863/10
- ❖ Υπουργείο Εργασίας, Ν.3899/10
- ❖ Υπουργείο Εργασίας, Ν. 4024/2011, Άρθρα 33 και 34
- ❖ Υπουργείο Εργασίας, Νόμος Εργασιακής Εφεδρείας και Προσυνταξιοδοτικής Διαθεσιμότητας, Νόμος 4024/2011, Οκτώβριος 2011

- ❖ Υπουργείο Εσωτερικών, Αποκέντρωσης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης, Κέντρο Επιμόρφωσης, Αθήνα, 2011