

Α.Ε.Ι. ΠΕΙΡΑΙΑ Τ.Τ.

**ΑΝΩΤΑΤΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΠΕΙΡΑΙΑ
ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟΥ ΤΟΜΕΑ**

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**«Αμοιβές προσωπικού»
(επιδόματα, καταγγελίες συμβάσεων, υπερωρίες, υπερεργασία)**

**Μακρής Παναγιώτης
Α.Μ. 13111**



Επόπτης: Κοσσίερη Ευαγγελία

ΠΕΙΡΑΙΑΣ, 2016

ΔΗΛΩΣΗ ΣΥΓΓΡΑΦΕΑ ΠΤΥΧΙΑΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ο κάτωθι υπογεγραμμένος Μακρής Παναγιώτης , του Χρήστου , φοιτητής του Τμήματος Λογιστικής , του Α.Ε.Ι. Πειραιά Τ.Τ., πριν αναλάβω την εκπόνηση της Πτυχιακής Εργασίας μου με θέμα << Αμοιβές Προσωπικού >> (επιδόματα , καταγγελίες συμβάσεων , υπερωρίες , υπερεργασία), δηλώνω ότι ενημερώθηκα για τα παρακάτω :

«Η Πτυχιακή Εργασία (Π.Ε) αποτελεί προϊόν πνευματικής ιδιοκτησίας τόσο του συγγραφέα, όσο και του Ιδρύματος και θα πρέπει να έχει μοναδικό χαρακτήρα και πρωτότυπο περιεχόμενο.

Απαγορεύεται αυστηρά οποιοδήποτε κομμάτι κειμένου της να εμφανίζεται αυτοόσιο ή μεταφρασμένο από κάποια άλλη δημοσιευμένη πηγή. Κάθε τέτοια πράξη αποτελεί προϊόν λογοκλοπής και εγείρει θέμα Ηθικής Τάξης για τα πνευματικά δικαιώματα του άλλου συγγραφέα. Αποκλειστικός υπεύθυνος είναι ο συγγραφέας της Π.Ε, ο οποίος φέρει και την ευθύνη των συνεπειών, ποινικών και άλλων, αυτής της πράξης.

Πέραν των όποιων ποινικών ευθυνών του συγγραφέα, σε περίπτωση που το Ίδρυμα του έχει απονεμίσει Πτυχίο, αυτό ανακαλείται με απόφαση της Συνέλευσης του Τμήματος. Η Συνέλευση του Τμήματος με νέα απόφασή της, μετά από αίτηση του ενδιαφερομένου, του αναθέτει εκ νέου την εκπόνηση Π.Ε με άλλο θέμα και διαφορετικό επιβλέποντα καθηγητή. Η εκπόνηση της εν λόγω Π.Ε πρέπει να ολοκληρωθεί εντός τουλάχιστον ενός ημερολογιακού βμήνου από την ημερομηνία ανάθεσής της. Κατά τα λοιπά εφαρμόζονται τα προβλεπόμενα στο άρθρου 18, παρ. 5 του ισχύοντος Εσωτερικού Κανονισμού.»

Ο Δηλών



Ημερομηνία

7/2/2017

Περιεχόμενα

ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	7
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	8
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΜΙΣΘΟΣ	9
1.1 ΟΡΙΣΜΟΣ ΜΙΣΘΟΥ	9
1.2 ΠΩΣ ΥΠΟΛΟΓΙΖΕΤΑΙ Η ΑΚΑΘΑΡΙΣΤΗ ΑΜΟΙΒΗ ΤΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΜΕΝΩΝ ΜΙΣΘΩΤΩΝ	9
1.3 ΣΥΜΦΩΝΗΜΕΝΟΣ ΚΑΙ ΣΥΝΗΘΙΣΜΕΝΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	10
1.4 ΣΥΜΒΑΤΙΚΟΣ ΚΑΙ ΝΟΜΙΜΟΣ ΜΙΣΘΟΣ.....	10
1.5 ΜΙΣΘΟΣ ΣΕ ΧΡΗΜΑ ΚΑΙ ΣΕ ΕΙΔΟΣ.....	10
1.6 ΤΑΚΤΙΚΟΣ ΚΑΙ ΕΚΤΑΚΤΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	10
1.7 ΚΑΤΩΤΑΤΑ ΚΑΙ ΑΝΩΤΑΤΑ ΟΡΙΑ ΜΙΣΘΟΥ	11
1.8 ΤΡΟΠΟΣ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΤΟΥ ΜΗΝΙΑΙΟΥ ΜΙΣΘΟΥ.....	12
1.9 ΕΞΕΛΙΞΗ ΜΙΣΘΩΝ ΠΕΡΙΟΔΟΥ 2010 - 2015	16
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	20
2.1 ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: ΟΡΙΣΜΟΣ.....	20
2.2 ΕΙΔΗ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	20
2.2.1 ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΚΑΙ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ ..	20
2.2.2 ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΚΑΙ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ .	21
2.2.3 ΚΛΑΔΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ	22
2.2.4 ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ	22
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΥΠΕΡΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΥΠΕΡΩΡΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ	23
3.1 ΟΡΙΣΜΟΣ ΥΠΕΡΩΡΙΑΣ ΚΑΙ ΥΠΕΡΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	23
3.2 Η ΥΠΕΡΩΡΙΑΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ. ΠΡΟΥΠΟΘΕΣΕΙΣ ΝΟΜΙΜΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΣ ΑΥΤΩΝ	23
3.3 ΑΝΑΓΓΕΛΙΑ ΚΑΙ ΕΓΚΡΙΣΗ ΥΠΕΡΩΡΙΩΝ.....	24
3.4 ΕΓΚΡΙΣΗ ΥΠΕΡΩΡΙΩΝ ΜΕΧΡΙ 120 ΩΡΩΝ ΕΤΗΣΙΩΣ. ΑΝΑΓΓΕΛΙΑ ...	25
3.5 ΕΛΕΓΧΟΣ ΧΡΟΝΙΚΩΝ ΟΡΙΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ. ΒΙΒΛΙΟ ΥΠΕΡΩΡΙΩΝ	26
3.6 ΚΥΡΩΣΕΙΣ (ΠΟΙΝΙΚΕΣ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΕΣ)	28
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ - ΕΡΓΑΤΕΣ - ΥΠΗΡΕΤΕΣ	30
4.1 ΠΝΕΥΜΑΤΙΚΗ ΚΑΙ ΣΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ. ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΤΗΣ. ΕΝΝΟΙΑ ΜΙΣΘΩΤΟΥ.	30
4.2 ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ.....	31
4.3 ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΠΟΥ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΖΟΝΤΑΙ ΩΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ.....	33
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΗΣ – ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΜΙΣΘΩΤΩΝ – ΟΙΚΕΙΟΘΕΛΗΣ ΑΠΟΧΩΡΗΣΗ.....	37
5.1 ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΟΡΙΣΜΟΣ	37

5.2	ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ ΟΠΟΥ ΝΟΜΙΜΑ ΔΕ ΚΑΤΑΒΑΛΛΕΤΑΙ ΣΤΟ ΜΙΣΘΩΤΟ Η ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΑΠΟΛΥΣΗΣ.....	37
5.3	ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΑΚΥΡΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	42
5.4	ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΓΙΑ ΟΙΚΟΝΟΜΟΤΕΧΝΙΚΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ.....	43
5.5	ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΕΙΣ ΑΠΟΛΥΣΗΣ.....	44
5.6	ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΑΠΟΛΥΣΗΣ ΙΔΙΩΤΙΚΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ.....	47
5.7	ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΑΠΟΛΥΣΗΣ ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΩΝ.....	52
5.8	ΑΠΟΛΥΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΜΕΓΑΛΗΣ ΗΛΙΚΙΑΣ.....	54
5.9	ΑΠΟΧΩΡΗΣΗ ΜΙΣΘΩΤΟΥ ΛΟΓΩ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΗΣΗΣ.....	54
5.10	ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΙΣ ΟΡΙΣΜΕΝΩΝ ΚΑΤΗΓΟΡΙΩΝ ΜΙΣΘΩΤΩΝ.....	55
5.11	ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΕΙΣΦΟΡΩΝ ΚΑΙ ΦΟΡΟΛΟΓΙΑ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΩΣ.....	55
5.12	ΠΑΡΑΚΡΑΤΗΣΗ ΑΠΟ ΑΠΟΔΟΣΗ ΦΟΡΟΥ.....	56
5.13	ΜΗ ΟΦΕΙΛΗ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ.....	57
5.14	ΟΙΚΕΙΟΘΕΛΗΣ ΑΠΟΧΩΡΗΣΗ.....	57
	ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6: ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΔΕΙΑΣ-ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ ΕΟΡΤΩΝ ΠΑΣΧΑ ΚΑΙ ΧΡΙΣΤΟΥΓΕΝΝΩΝ.....	65
6.1	ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΚΑΙ ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΔΕΙΑΣ.....	65
6.2	ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΔΕΙΑΣ.....	65
6.3	ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ ΕΟΡΤΩΝ ΧΡΙΣΤΟΥΓΕΝΝΩΝ ΚΑΙ ΠΑΣΧΑ.....	66
6.3.1	ΕΠΙΔΟΜΑ ΧΡΙΣΤΟΥΓΕΝΝΩΝ.....	66
6.3.2	ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΑΣΧΑ.....	71
	ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	75
	ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	76
	Έντυπη.....	76
	Ηλεκτρονική.....	79
	Πηγές εικόνων και πινάκων.....	80

Περιεχόμενα Εικόνων

Εικόνα 1.1: Ωριαίο κόστος εργασίας, κατ' εκτίμηση, 2014	9
Εικόνα 1.2: Διάμεσες ακαθάριστες ωριαίες αποδοχές, σύνολο μισθωτών (εκτός των μαθητευομένων), 2010.....	14
Εικόνα 1.3: Μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων, 2013	15
Εικόνα 1.4: Εξέλιξη μισθών ανά τρίμηνο με εποχική διόρθωση και χωρίς διόρθωση εργασιμων ημερών, 2010-2015	16
Εικόνα 1.5: Ετήσια μεταβολή εξέλιξης μισθών ανά τρίμηνο με εποχική διόρθωση και χωρίς διόρθωση εργασιμων ημερών, 2010-2015.....	17
Εικόνα 1.6: Ετήσια μεταβολή ανεργίας, 2009-2015	18
Εικόνα 1.7: Μεταβολή κατώτατου μισθού Ελλάδος, Ισπανίας, Γαλλίας, Ιρλανδίας 2012- 2016	18
Εικόνα 3.1: Αναγγελία Υπερωριακής Απασχόλησης	26
Εικόνα 3.2: Ειδικό Βιβλίο υπερωριών	29
Εικόνα 5.1:Καταγγελία σύμβασης εργασίας	58
Εικόνα 5.2: Βεβαίωση-Δήλωση Εργοδότη	64

Περιεχόμενα Πινάκων

Πίνακας 5.1: Αποζημίωση Απόλυσης	49
Πίνακας 5.2: Αποζημίωση εργατοτεχνικών.....	52
Πίνακας 5.3: Κλιμάκιο Αποζημίωσης	56
Πίνακας 6.1: Επίδομα Χριστουγέννων	67
Πίνακας 6.2: Επίδομα Πάσχα	72

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Στη παρούσα εργασία έγινε μελέτη του υφιστάμενου νομικού πλαισίου, που διέπει τις αμοιβές προσωπικού στην Ελλάδα και τις τελευταίες αλλαγές, που συντελέστηκαν ελέω του μνημονίου στην Ελλάδα.

Ειδικότερα, το βασικό συμπέρασμα στο οποίο κατέληξε η παρούσα πτυχιακή είναι πως όλοι οι εργαζόμενοι θα πρέπει να γνωρίζουν όλα τα δικαιώματα που έχουν στην εργασία τους. Εκτός από τα δικαιώματα τους οι εργαζόμενοι πρέπει να γνωρίζουν και τα δικαιώματα των εργοδοτών απέναντί τους. Αυτή η γνώση είναι πάρα πολύ σημαντική στις εργασιακές σχέσεις μεταξύ του εργοδότη και του εργαζόμενου καθώς συμβάλει στην αύξηση παραγωγικότητας των δύο μελών.

Ιδιαίτερα, στη σημερινή, λόγω της οικονομικής κρίσης δύσκολη, εποχή, όπου οι μισθοί έχουν μειωθεί δραματικά και η ανεργία έχει εκτοξευθεί, είναι σημαντικό οι εργαζόμενοι να γνωρίζουν το τι προβλέπεται από το νόμο, καθώς και τυχόν αλλαγές που επίκειται να συμβούν και οι οποίες είναι πιθανόν να επηρεάσουν σημαντικά τα εργασιακά τους δικαιώματα και τις αποδοχές τους.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Αντικείμενο μελέτης της παρούσας πτυχιακής εργασίας είναι το συνολικό πλαίσιο των αμοιβών προσωπικού, όπως αυτό ισχύει μέχρι σήμερα στην αγορά, δίνοντας ιδιαίτερη έμφαση στο πεδίο των επιδομάτων, των καταγγελιών συμβάσεων, των υπερωριών και της υπερεργασίας.

Ειδικότερα, στο πρώτο κεφάλαιο της παρούσας πτυχιακής εργασίας θα γίνει αναφορά στην έννοια των μισθών και στον τρόπο υπολογισμού τους, καθώς και στην εξέλιξή τους τα τελευταία χρόνια, ενώ στο δεύτερο κεφάλαιο θα γίνει αναφορά στο πεδίο των συμβάσεων εργασίας, με ιδιαίτερη μνεία στην αναφορά των ειδών συμβάσεων που ισχύουν σήμερα.

Εν συνεχεία, στο τρίτο κεφάλαιο θα γίνει αναφορά στις έννοιες της υπερωρίας και υπερεργασίας και στο πλαίσιο που διέπει αυτές, όπως επίσης και τυχόν κυρώσεις με τις οποίες έρχονται αντιμέτωποι οι εργοδότες σε περίπτωση παραβίασης των όρων που διέπουν αυτές, ενώ αντίστοιχα στο τέταρτο κεφάλαιο θα αναφερθούμε στις διακρίσεις των υπαλλήλων και των εργατών, όπως αυτές ορίζονται από την ελληνική νομοθεσία.

Στη συνέχεια, στο πέμπτο κεφάλαιο θα γίνει αναφορά στους τρόπους με τους οποίους λύνονται οι συμβάσεις των μισθωτών, όπως είναι η καταγγελία σύμβασης, η οικιοθελής αποχώρηση κλπ, ενώ τέλος στο έκτο κεφάλαιο θα γίνει αναφορά στα κυριότερα επιδόματα ανεργίας τα οποία ισχύουν σήμερα, καθώς και σε αυτά τα οποία καταργήθηκαν ελέω της οικονομικής κρίσης και της δημοσιονομικής προσαρμογής της χώρας μας μέσω των μνημονίων.

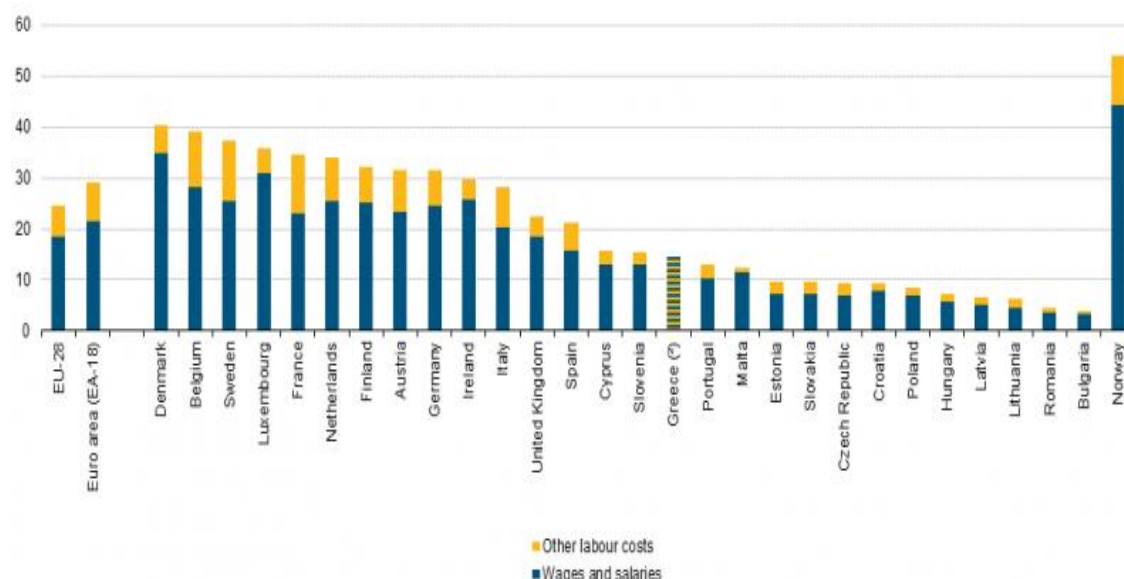
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΜΙΣΘΟΣ

1.1 ΟΡΙΣΜΟΣ ΜΙΣΘΟΥ

Ως μισθός θεωρείται κάθε παροχή που δίνεται στους εργαζόμενους ως αντάλλαγμα της εργασίας τους. Δηλαδή κάθε αμοιβή σε χρήμα και σε είδος, η οποία καταβάλλεται τακτικά και μόνιμα, είτε βάσει της εργασιακής σχέσης ή της συλλογικής σύμβασης ή του νομού, είτε βάσει της κρατούσας συνήθειας όταν δεν υπάρχει συμφωνία (ΚΕ.Π.Ε.Α-Γ.Σ.Ε.Ε.).

1.2 ΠΩΣ ΥΠΟΛΟΓΙΖΕΤΑΙ Η ΑΚΑΘΑΡΙΣΤΗ ΑΜΟΙΒΗ ΤΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΜΕΝΩΝ ΜΙΣΘΩΤΩΝ

Ύστερα από έρευνα που πραγματοποιήθηκε από την Eurostat τον Μάρτιο του 2015 σχετικά με τους Μισθούς των εργαζομένων στα κράτη Μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ) καταγράφηκε πως το μέσο ωριαίο κόστος εργασίας κυμαίνεται από 3,80€ έως 40,30€. Από αυτά τα ωριαία κόστη το μικρότερο (3,8€) βρέθηκε στην Βουλγαρία ενώ αντίθετα το μεγαλύτερο (40,30€) βρέθηκε στην Νορβηγία (Eurostat, Αύγουστος 2015). Τα παραπάνω στατιστικά φαίνονται αναλυτικά στην εικόνα:



Εικόνα 1.1: Ωριαίο κόστος εργασίας, κατ' εκτίμηση, 2014

Πηγή: ([http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Estimated_hourly_labour_costs,_2014_\(%C2%B9\)_\(EUR\)_YB15.png](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Estimated_hourly_labour_costs,_2014_(%C2%B9)_(EUR)_YB15.png))

1.3 ΣΥΜΦΩΝΗΜΕΝΟΣ ΚΑΙ ΣΥΝΗΘΙΣΜΕΝΟΣ ΜΙΣΘΟΣ

Συμφωνημένος είναι αυτός που συμφωνείται μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου, ενώ **συνηθισμένος** είναι αυτός που ο εργοδότης καταβάλλει, κατά συνήθειας, για ορισμένο είδος εργασίας σε συγκεκριμένο τόπο σε εργαζόμενους που έχουν ορισμένα προσόντα (anaconda.gr)

1.4 ΣΥΜΒΑΤΙΚΟΣ ΚΑΙ ΝΟΜΙΜΟΣ ΜΙΣΘΟΣ

Συμβατικός είναι ο μισθός που καθορίζεται με συμφωνία του εργοδότη και του εργαζομένου. Η συμφωνία αυτή μπορεί να είναι ατομική, καθώς, επίσης, συλλογική σύμβαση εργασίας. Η νομολογία έχει κρίνει πως η συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου για το μισθό μπορεί να είναι και σιωπηρή, όταν ο εργοδότης παρέχει ολόκληρο το μισθό ή κάποιο μέρος αυτού για μακρό διάστημα και ο εργαζόμενος εισπράττει χωρίς επιφύλαξη τα παρεχόμενα

Νόμιμος είναι ο καθοριζόμενος μισθός με κανόνα δικαίου συλλογικής συμβάσεως εργασίας, διαιτητικής αποφάσεως, υπουργικής αποφάσεως ή νομού (anaconda.gr).

1.5 ΜΙΣΘΟΣ ΣΕ ΧΡΗΜΑ ΚΑΙ ΣΕ ΕΙΔΟΣ

Μισθός σε χρήμα: είναι ο μισθός που υπολογίζεται σε χρηματικές μονάδες. Το άρθρο 3 της υπ αριθμών 95 Διεθνούς Συμβάσεως ορυχή ότι τα σε χρήματα οφειλόμενα ημερομίσθια πρέπει να καταβάλλονται αποκλειστικά στο νόμιμο κυκλοφορούν νόμισμα.

Μισθός σε είδος: Η εργατική νομοθεσία επιτρέπει την μερική καταβολή του μισθού σε είδος. Παροχές σε είδος που συνιστούν μισθό είναι η χορήγηση κατοικίας, τροφής, ενδυμασίας κ.λπ., όταν όλα αυτά χορηγούνται ως αντάλλαγμα της εργασίας και όχι χάριν της εξυπηρετήσεως των λειτουργικών αναγκών της επιχειρήσεως (anaconda.gr).

1.6 ΤΑΚΤΙΚΟΣ ΚΑΙ ΕΚΤΑΚΤΟΣ ΜΙΣΘΟΣ

Τακτικός μισθός είναι εκείνος που χορηγείται σταθερά και νόμιμα ως αντάλλαγμα της παρεχομένης εργασίας του μισθωτού.

Στην έννοια των τακτικών αποδοχών περιλαμβάνονται ο συμβατικός μισθός, τα επιδόματα άδειας που καταβάλλονται σταθερά στον μισθωτό ή τακτική υπερεργασία ή νόμιμη τακτική υπερωρία ή νόμιμη τακτική αμοιβών της Κυριακής και κάθε παροχή σε είδος που χορηγείται από τον εργοδότη στον μισθωτό ως αντάλλαγμα παρεχομένης εργασίας και όχι για εξυπηρέτηση λειτουργικών αναγκών εργασίας (Παπαπαύλου, 2010).

Έκτακτος μισθός είναι αυτός που καταβάλλεται όχι σταθερά και μόνιμα όπως η αμοιβή της τακτικής επαναλαμβανόμενης υπερεργασίας, υπερωρίας, νυχτερινής απασχόλησης. Η πρακτική σημασία της διακρίσεως των αποδοχών του μισθωτού με βάση τις τακτικές και έκτακτες αποδοχές είναι ο υπολογισμός διαφόρων αποδοχών του μισθωτού με βάση τις τακτικές αποδοχές πχ ο υπολογισμούς της ετήσιας άδειας, των επιδομάτων, δώρων Χριστουγέννων και Πάσχα, του επιδόματος άδειας, της αποζημίωσης στην καταγγελία σύμβασης εργασίας, της αμοιβής υπερωριακής και υπερεργασίας απασχόλησης. Έχει μεγάλη σημασία η διάκριση των αποδοχών σε τακτικές και έκτακτες γιατί σε περίπτωση απόλυσης η αποζημίωση υπολογίζεται με βάση τις τακτικές αποδοχές και όχι γενικά με τον καταβαλλόμενο μισθό (Παπαπαύλου, 2010).

1.7 ΚΑΤΩΤΑΤΑ ΚΑΙ ΑΝΩΤΑΤΑ ΟΡΙΑ ΜΙΣΘΟΥ

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

Ανώτατα όρια: Στο παρελθόν, έχουν γίνει πολλές νομοθετικές απόπειρες θεσπίσεως ανώτατων ορίων αποδοχών για τους μισθωτούς του δημόσιου, αλλά και του ιδιωτικού τομέα.

Τελευταία αυτή με την Π.Ν. της 18,10,1985, που κυρώθηκε με το Ν. 1584/86 και απαγόρευσε τη χορήγηση αυξήσεως στο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα πέραν της εισοδηματικής πολιτικής, δηλαδή, της ΑΤΑ και ίσχυε μέχρι το τέλος του έτους 1987.

Μετά την ψήφιση του Ν. 1876/90 περί ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων δεν υπάρχει ανώτατο όριο που να περιορίζει το ύψος των αποδοχών των απασχολούμενων με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου (anaconda.gr).

1.8 ΤΡΟΠΟΣ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΤΟΥ ΜΗΝΙΑΙΟΥ ΜΙΣΘΟΥ

Όσον αφορά τον τρόπο υπολογισμού του μηνιαίου μισθού, ασχέτως των πόσων εργάσιμων ημερών έχει ο κάθε μηνάς, θα θεωρείται πάντοτε ότι οι εργάσιμες μέρες του εκάστου μηνά είναι 25 (άρθρο 18 παρ 1α του κανονισμού ΙΚΑ, Ραπ. 1741/84).

Αντίστοιχα, σε περίπτωση που δεν εργάστηκε ο υπάλληλος μια μέρα, τότε ο μισθός του μηνά αυτού θα είναι:

Πραγματικός μισθός / 25 μέρες x 24 μέρες = Α ευρώ μισθός για το μηνά που απουσίαζε μια εργάσιμη μέρα. Δηλαδή, θ' αφαιρείται από τις μηνιαίες αποδοχές που είναι 25/25 του μισθού η μέρα απουσίας.

Αντίθετα, σε περίπτωση που εργάστηκε μια Κυριακή, τότε ο μισθός του μηνά αυτού θα είναι:

Πραγματικός μισθός x 26 μέρες / 25 μέρες = Α ευρώ μισθός για το μηνά που εργάστηκε επί πλέον και μια Κυριακή. Φυσικά η Κυριακάτικη αμοιβή θα έχει και την προσαύξηση 75% υπολογιζόμενη πάνω στο νόμιμο μισθό. Η προσαύξηση του 75%, λόγω απασχόλησης τις Κυριακές ή τις νόμιμες αργίες υπολογίζεται πάντοτε σε όλες τις ώρες που απασχολείται ο εργαζόμενος τις μέρες αυτές.

Σε περίπτωση που εργαζόμενος την Κυριακή ή τη νόμιμη αργία απασχολείται και **υπερωριακά**, τότε για τις επί πλέον αυτές ώρες, δικαιούται και πρόσθετη αμοιβή για **υπερωριακή εργασία**.

Η **προσαύξηση της υπερωριακής εργασίας** που είναι 40% ή 60% ανάλογα, υπολογίζεται πάνω στο ωρομίσθιο που έχει προηγουμένως προσαυξηθεί και **με την προσαύξηση του 75% λόγω της Κυριακής**.

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

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

Πραγματικός Μισθός / 25 ημερομίσθια = α ευρώ = πραγματικό ημερομίσθιο

$A \times 6 \text{ μέρες} = B \text{ ευρώ} = \text{εβδομαδιαίος μισθός}$

$B / 40 \text{ ώρες} = \Gamma \text{ ευρώ} = \text{πραγματική αμοιβή για κάθε ώρα εργασίας}$

$\Gamma \times 5 \text{ ώρες} = \Delta \text{ ευρώ}$, ποσό που θα μειωθεί ο μηνιαίος μισθός.

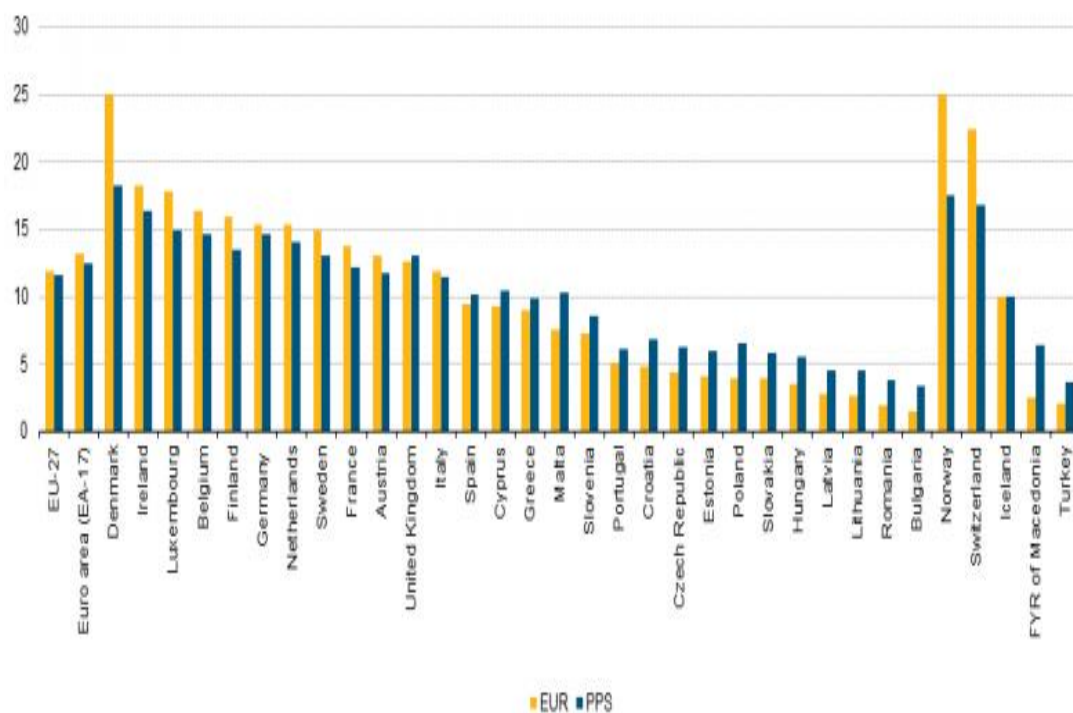
Δηλαδή **πραγματικός μισθός – Δ = Ευρώ** = μηνιαίες αποδοχές του υπαλλήλου για το μηνά αυτό. Αν οι συμβατικές (πραγματικές) ώρες εργασίας ήταν λιγότερες από 40 (πχ38) τότε η αμοιβή ανά ώρα εργασίας θα ήταν $B(\text{πραγματικός μισθός}) / 38(\text{ώρες εργασίας}) = \Gamma \text{ ευρώ} = \text{πραγματική αμοιβή για κάθε ώρα εργασίας}$. (Σαραντέα, 2014)

Πραγματικός μισθός X 0,006 = ωρομίσθιο.

Οι ακαθάριστες αποδοχές αποτελούν το μεγαλύτερο μέρος του κόστους εργασίας. Σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε από τη Eurostat το Μάρτιο του 2015 για τις διάμεσες ακαθάριστες ωριαίες αποδοχές, μεταξύ των χωρών της ΕΕ, οι υψηλότερες αποδοχές τον Οκτώβριο του 2010 καταγράφηκαν στη Δανία (25,00 ευρώ), ακολουθούμενες από την Ιρλανδία (18,30 ευρώ) και το Λουξεμβούργο (17,80 ευρώ).

Οι χαμηλότερες καταγράφηκαν στη Βουλγαρία (1,50 ευρώ), τη Ρουμανία (2,00 ευρώ), τη Λιθουανία (2,70 ευρώ) και τη Λετονία (2,90 ευρώ).

Οι διάμεσες ακαθάριστες ωριαίες αποδοχές του κράτους μέλους της ΕΕ με την υψηλότερη τιμή ήταν κατά 16 φορές υψηλότερες από τις ωριαίες αποδοχές του κράτους μέλους με τη χαμηλότερη τιμή εκπεφρασμένη σε ευρώ· σε μονάδες αγοραστικής δύναμης (ΜΑΔ) –στις οποίες λαμβάνονται υπόψη οι διαφορές στο επίπεδο τιμών μεταξύ των χωρών– η αναλογία ήταν 5 προς 1 (Eurostat, Μάρτιος 2015). Στην παρακάτω εικόνα φαίνονται αναλυτικά τα στατιστικά:



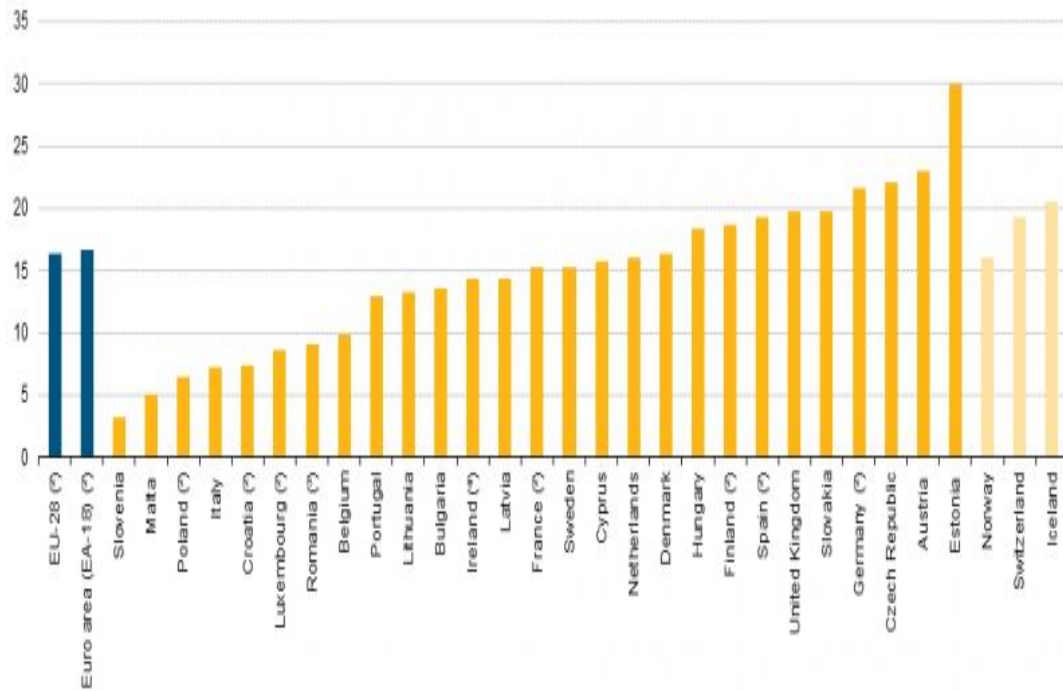
Εικόνα 1.2: Διάμεσες ακαθάριστες ωριαίες αποδοχές, σύνολο μισθωτών (εκτός των μαθητευομένων), 2010

Πηγή: ([http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Median_gross_hourly_earnings_all_employees_\(excluding_apprentices\),_2010_\(%C2%B9\)_YB15.png](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Median_gross_hourly_earnings_all_employees_(excluding_apprentices),_2010_(%C2%B9)_YB15.png))

Από την ίδια έρευνα της Eurostat εξήχθησαν στατιστικά αποτελέσματα για το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων. Από τ' αποτελέσματα προκύπτει ότι υπάρχουν σημαντικές διαφορές μεταξύ των μέσων αποδοχών ανδρών και γυναικών στην ΕΕ. Το 2012, στην ΕΕ-28, η μέση αμοιβή των γυναικών ήταν κατά 16,4 % χαμηλότερη από των ανδρών. Οι μικρότερες διαφορές ως προς τη μέση αμοιβή μεταξύ των δύο φύλων εντοπίζονταν στη Σλοβενία, τη Μάλτα, την Πολωνία, την Ιταλία, την Κροατία, το Λουξεμβούργο, τη Ρουμανία και το Βέλγιο (διαφορά κάτω του 10,0 %).

Οι μεγαλύτερες μισθολογικές διαφορές μεταξύ των δύο φύλων εντοπίζονταν στην Εσθονία (29,9 %), την Αυστρία (23,0 %), την Τσεχική Δημοκρατία (22,1 %) και τη Γερμανία (21,6 %) (Eurostat, Μάρτιος 2015).

Στην παρακάτω εικόνα φαίνονται αναλυτικά τα στατιστικά:



Εικόνα 1.3: Μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων, 2013

Πηγή: ([http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Gender_pay_gap,_2013_\(%C2%B9\)_\(%25_difference_between_average_gross_hourly_earnings_of_male_and_female_employees,_as_%25_of_male_gross_earnings,_unadjusted_form\)_YB15.png](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Gender_pay_gap,_2013_(%C2%B9)_(%25_difference_between_average_gross_hourly_earnings_of_male_and_female_employees,_as_%25_of_male_gross_earnings,_unadjusted_form)_YB15.png))

Από την άλλη πλευρά, διάφοροι παράγοντες μπορεί να συμβάλλουν σε αυτό το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων, όπως:

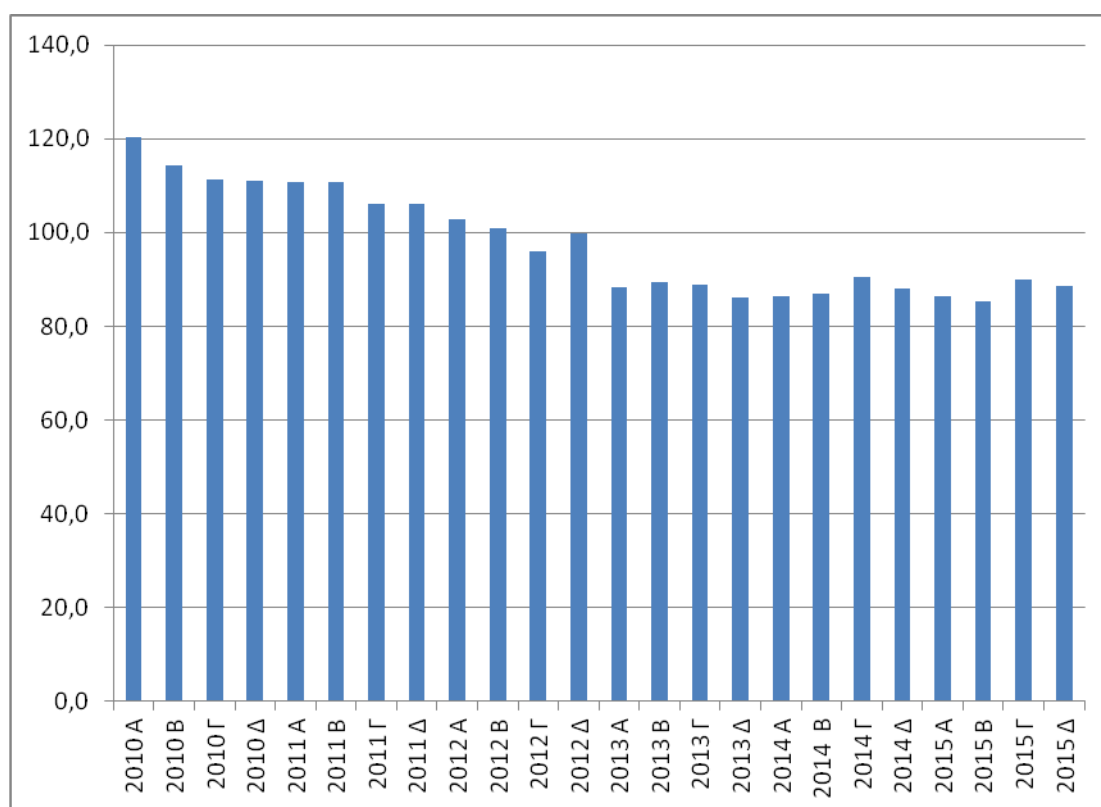
- οι διαφορές ως προς τον βαθμό συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό
- οι διαφορές ως προς τις δραστηριότητες και τα επαγγέλματα που τείνουν να είναι ανδροκρατούμενα ή γυναικοκρατούμενα
- οι διαφορές ως προς τον βαθμό στον οποίο άνδρες και γυναίκες εργάζονται με καθεστώς μερικής απασχόλησης
- η νοοτροπία των τμημάτων προσωπικού στο πλαίσιο ιδιωτικών και δημόσιων φορέων έναντι της εξέλιξης της σταδιοδρομίας και της άδειας άνευ αποδοχών και/ή της άδειας μητρότητας.

Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων αντικατοπτρίζει επίσης και άλλες ανισότητες – ειδικότερα τη δυσανάλογη συχνά συμμετοχή των γυναικών στις οικογενειακές υποχρεώσεις και τις συνακόλουθες δυσκολίες ως προς τον συνδυασμό επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής. Πολλές γυναίκες εργάζονται με καθεστώς

μερικής απασχόλησης ή βάσει άτυπων συμβάσεων, αν και αυτό τους επιτρέπει να παραμένουν στην αγορά εργασίας ενώ παράλληλα διαχειρίζονται τις οικογενειακές υποχρεώσεις, ενδέχεται να έχει αρνητικό αντίκτυπο στην αμοιβή, την εξέλιξη της σταδιοδρομίας, στις προοπτικές προαγωγής και τις συντάξεις τους (Eurostat, Μάρτιος 2015).

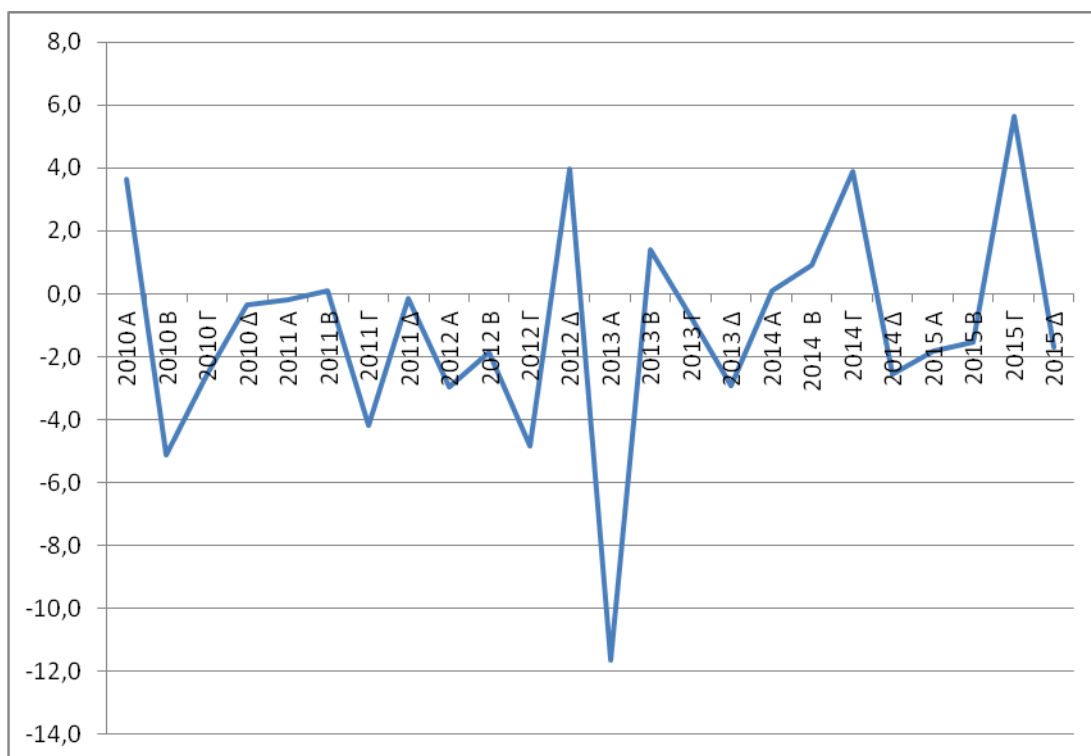
1.9 ΕΞΕΛΙΞΗ ΜΙΣΘΩΝ ΠΕΡΙΟΔΟΥ 2010 - 2015

Έχοντας σαν έτος βάσης το 2012, όπου η τιμή είναι ίση με 100, όπως φαίνεται από την παρακάτω εικόνα, παρατηρείται μια συνεχής μείωση των επιπέδων μισθών στην πλειονότητα των τριμήνων από το 2010 και έπειτα, όπου έγινε ορατή σε μεγάλο βαθμό η οικονομική κρίση στην Ελλάδα.



Εικόνα 1.4: Εξέλιξη μισθών ανά τρίμηνο με εποχική διόρθωση και χωρίς διόρθωση εργασιμων ημερών, 2010-2015

Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ(<http://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/DKT08/->)



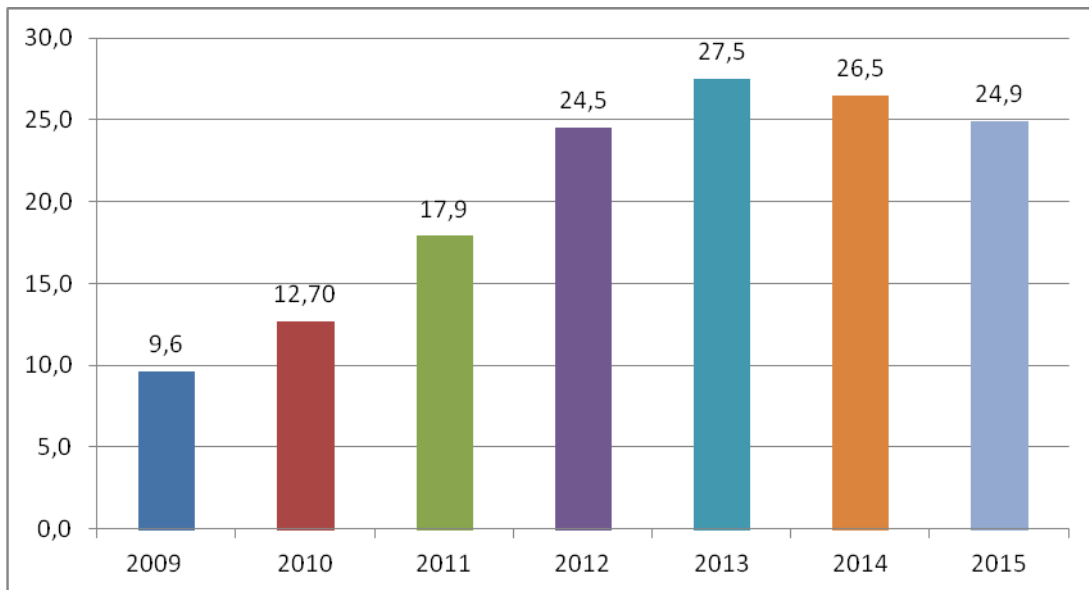
Εικόνα 1.5: Ετήσια μεταβολή εξέλιξης μισθών ανά τρίμηνο με εποχική διόρθωση και χωρίς διόρθωση εργασιμων ημερών, 2010-2015

Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ (<http://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/DKT08/->)

Όπως γίνεται σαφές από την παραπάνω εικόνα, η μεγαλύτερη πτώση στην ετήσια μεταβολή των μισθών παρατηρήθηκε το πρώτο τρίμηνο του 2013, όπου η πτώση άγγιξε το 11,6%, ενώ ο δείκτης μισθών έλαβε τη μικρότερη τιμή του 85,3 με τιμή έτους βάσης 100, το δεύτερο τρίμηνο του 2015.

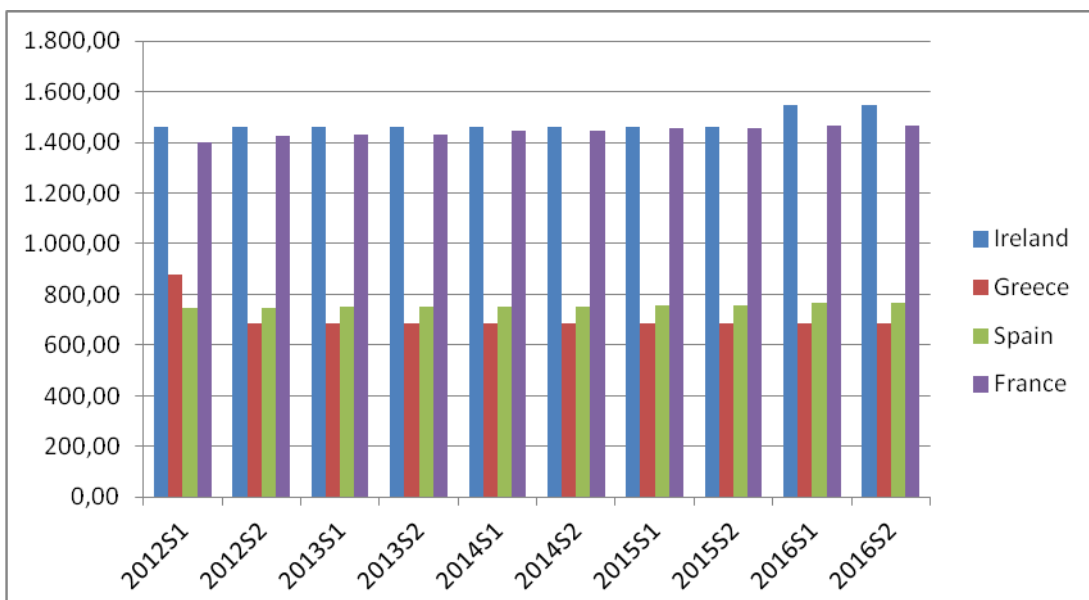
Από τα παραπάνω είναι σαφές, ότι η οικονομική κρίση, σε συνδυασμό με τη μείωση του κατώτατου μισθού από πού συντελέστηκε το 2012 σε μια προσπάθεια βελτίωσης της ανταγωνιστικότητας στην Ελλάδα, είχε σαν αποτέλεσμα τη ραγδαία μείωση των μισθών στην Ελλάδα, η οποία αποτυπώθηκε στις παραπάνω δύο εικόνες.

Όμως η συνεχώς διογκούμενη ανεργία, η οποία κορυφώθηκε επίσης το 2013, (όπως αποτυπώνεται στην ακόλουθη εικόνα), σε συνδυασμό με τη μείωση των μισθών έχει σαν αποτέλεσμα τη συρρίκνωση του βιοτικού επιπέδου των καταναλωτών και τη θέσπιση νέων μορφών εργασίας, όπως ήταν η ελαστική μορφή εργασία ή η εκ περιτροπής απασχόληση, οι οποίες έκαναν την εμφάνισή τους τα τελευταία χρόνια.



Εικόνα 1.6: Ετήσια μεταβολή ανεργίας, 2009-2015
 Πηγή: Eurostat ([http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Unemployment_rate_2004-2015_\(%25\)_new.png](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Unemployment_rate_2004-2015_(%25)_new.png))

Ειδικότερα, όσον αφορά δε την εξέλιξη του κατώτατου μισθού στην Ελλάδα σε σύγκριση με άλλες χώρες της Ευρώπης, όπως η Γαλλία, η Ιρλανδία και η Ισπανία, αυτή αποτυπώνεται στο παρακάτω γράφημα:



Εικόνα 1.7: Μεταβολή κατώτατου μισθού Ελλάδος, Ισπανίας, Γαλλίας, Ιρλανδίας 2012- 2016
 Πηγή: Eurostat (http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Minimum_wage_statistics#Variations_in_national_minimum_wages)

Είναι φανερό, από το παραπάνω γράφημα, ότι ο κατώτατος μισθός στην Ελλάδα μειώθηκε το 2012, παραμένοντας σταθερός από το σημείο εκείνο και μέχρι σήμερα, ενώ σε σύγκριση με τις άλλες τρεις Ευρωπαϊκές χώρες, η Ελλάδα εμφανίζει τον χαμηλότερο κατώτατο μισθό (σε ευρώ), ενώ ακολουθεί μετά η Ισπανία με μικρή διαφορά, ενώ στα αξιοσημείωτα είναι ο ιδιαίτερα υψηλός μισθός της Ιρλανδίας παρά την κρίση των τελευταίων ετών, η οποία έπληξε τη χώρα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

2.1 ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: ΟΡΙΣΜΟΣ

Η έννοια της συμβάσεως εργασίας δίνεται από τον Αστικό Κώδικα και συγκεκριμένα από την παρ.1 του άρθρου 648 αυτού, κατά την οποία : «Με την σύμβαση εργασίας ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να παρέχει, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο , την εργασία του στον εργοδότη και αυτός να καταβάλλει το συμφωνημένο μισθό». Η συμφωνία περί μισθώσεως αργάσας μπορεί να είναι εγγραφηή ή προφορική , να ορίζει ρητός το μισθό (ή το ημερομίσθιο) ή να μην κάνει ρητή μνεία περί αυτού (όποτε οφείλεται ο εθισμένος μισθός). Σύμβαση εργασίας υπάρχει και όταν ο μισθός υπολογίζεται κατά μονάδα της παρεχομένης εργασίας, αρκεί ο εργαζόμενος να προσλαμβάνεται ή να απασχολείται για ορισμένο ή αόριστο χρόνου (Κρομμύδα, 2011).

2.2 ΕΙΔΗ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ύστερα από έρευνα που πραγματοποιήθηκε από την Eurostat τον Αύγουστο του 2015 σχετικά με τους συμβάσεις εργασίας των εργαζομένων στα κράτη Μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ) καταγράφηκε πως στην ηλιακή κλίμακα μεταξύ 15 και 64 ετών η κύρια απασχόλησή τους ήταν το καθεστώς της μερικής απασχόλησής σε ποσοστό 19,6% ενώ αντίθετα το ποσοστό των εργαζομένων σε καθεστώς μερικής απασχόλησης διαμορφώνεται στο 49,6%.

Επιπλέον έχουν παρατηρηθεί και διαφορετικά ποσοστά μεταξύ ανδρών και γυναικών. Σε καθεστώς μερικής απασχόλησης εργάζονταν γυναίκες σε ποσοστό 32,2% ενώ αντίθετα οι άντρες σε ποσοστό 8,8% (Eurostat, Δεκέμβριος 2015).

2.2.1 ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΚΑΙ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

Η εργατική νομοθεσία και η σχετική νομολογία αναφέρονται πάντοτε στους εργαζόμενους με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου, τόσο στον ιδιωτικό, όσο και στο δημόσιο τομέα.

Πρόκειται, δηλαδή, για τους ιδιωτικούς υπάλληλους και εργατοτεχνίτες και υπηρέτες, στους οποίους εφαρμόζονται όλοι οι κανόνες του εργατικού δικαίου και επικουρικά οι περί μισθώσεως εργασίας διατάξεις του Αστικού Κώδικα.

Σύμβαση εξασκημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου είναι η συμφωνία, εγγραφή ή όχι, μεταξύ του εργαζομένου και του εργοδότη, κατά την οποία ο πρώτος υποχρεούται να παρέχει τις υπηρεσίες του στον δεύτερο, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, ο δε τελευταίος να καταβάλλει τον συμφωνηθέντα ή εθισμένο μισθό.

Ο ανώτερον ορισμός της συμβάσεως εργασίας ιδιωτικού δικαίου εξάγεται εξ αντιδιαστολής προς τη **σύμβαση εργασίας δημόσιου δικαίου**, η οποία κατά την επικρατέστερη γνώμη πρέπει να συγκεντρώνει τα εξής στοιχεία:

A) Να είναι έγγραφη. B) να δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως. Γ) Ο διορισμός να γίνεται σε νομοθετημένη θέση. Δ) Ο διοριζόμενος να δίνει όρκο πριν την ανάληψη εργασίας (TaxHeaven, 2015).

2.2.2 ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΚΑΙ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

Σύμβαση εργασίας αόριστου χρόνου υπάρχει όταν δεν προκύπτει ρητά ή σιωπηρά χρόνος λήξεως αυτής. Ακόμα, η νομολογία δέχεται ότι και η σύμβαση εργασίας, που καταρτίστηκε για ορισμένο χρονικό διάστημα, εφόσον αποδεικνύεται ότι αυτό έγινε για να περιγράψει ο νομός, πρέπει να θεωρείται ως αόριστου χρόνου.

Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου υπάρχει όχι μόνον όταν ο χρόνος λήξεως αυτής ορίζεται ρητά, αλλά και όταν η χρονική διάρκεια της συμβάσεως συνάγεται από το είδος ή το σκοπό αυτής και από το εκτελεστέο έργο και μόνον η μετά τη λήξη της συμβάσεως συνέχιση της εργασίας επιφέρει την ανανέωση της συμβάσεως για χρόνο αόριστο πλέον.

Επίσης, η διοίκηση γνωμάτευσε ότι η σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου είναι και η προκύπτουσα από την εκτέλεση συγκεκριμένου έργου ή τμήματος του όλου έργου.

Η βασική διάφορα ανάμεσα στη σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου και εκείνης αόριστου χρόνου είναι ότι η πρώτη παύει αυτοδικαίως με τη λήξη του χρόνου για το οποίο συννομολογήθηκε, ενώ η δεύτερη λήγει μόνο με καταγγελία εκ μέρους ενός των συμβαλλόμενων μερών (TaxHeaven, 2014).

2.2.3 ΚΛΑΔΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ

Κλαδικές συμβάσεις είναι αυτές που αφορούν τους εργαζόμενους περισσότερων ομοειδών ή συναφών εκμεταλλεύσεων ή επιχειρήσεων ορισμένης πόλης ή περιφέρειας ή και όλης της χώρας. Οι κλαδικές συμβάσεις συνάπτονται από πρωτοβάθμιες ή δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις που καλύπτουν εργαζόμενους ανεξάρτητα από το επάγγελμα ή την ειδικότητα τους, ομοειδών ή συναφών επιχειρήσεων του ίδιου κλάδου και από εργοδοτικές οργανώσεις, ειδικά όμως για τους εργαζόμενους στις τράπεζες, σε περίπτωση που δεν υπάρχουν εργοδοτικές οργανώσεις του κλάδου, από μεμονωμένους εργοδότες που εκπροσωπούνται με κοινό εξουσιοδοτημένο εκπρόσωπο ,εφ' όσον αυτοί οι εργοδότες καλύπτουν τουλάχιστον το 70% των εργαζομένων στο κλάδο (INE, 2012-2015).

2.2.4 ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ

Οι επιχειρησιακές συμβάσεις αφορούν τους εργαζόμενους μιας εκμετάλλευσης ή επιχείρησης. Οι επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις συνάπτονται από συνδικαλιστικές οργανώσεις της επιχείρησης που καλύπτουν τους εργαζόμενους, ανεξάρτητα από την κατηγορία, ή τη θέση ή την ειδικότητα τους και εφόσον αυτές λείπουν, από τις αντίστοιχες πρωτοβάθμιες κλαδικές οργανώσεις και από τον εργοδότη (Δομή Ισότητας ΕΣΕΕ, 2012).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΥΠΕΡΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΥΠΕΡΩΡΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

3.1 ΟΡΙΣΜΟΣ ΥΠΕΡΩΡΙΑΣ ΚΑΙ ΥΠΕΡΕΡΓΑΣΙΑΣ

Υπερωριακή απασχόληση εννοείται η πέραν των 45 ή 48 ωρών, κατά περίπτωση, παρεχομένη από το μισθωτό εβδομαδιαίως εργασία αποτελεί κανονική υπερωριακή απασχόληση, ως προς όλες τις νόμιμες συνέπειες, διατυπώσεις και διαδικασίες εγκρίσεως και αμοιβής, σύμφωνα με τις ισχύουσες λοιπές σχετικές διατάξεις.

Ειδικά για την αμοιβή της νόμιμης υπερωριακής εργασίας το αρθρο1 & 3 του Ν. 3385/2005 ορίζει τα εξής : Μισθωτοί απασχολούμενοι υπερωριακά δικαιούνται για κάθε ώρα νόμιμης υπερωρίας και μέχρι τη συμπλήρωση εκατόν είκοσι ωρών ετησίως αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 50 %. Η αμοιβή για την πέραν των 120 ωρών ετησίως νόμιμη υπερωριακή απασχόληση είναι το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 75%. Νόμιμες είναι οι υπερωρίες που πραγματοποιούνται σύμφωνα με τις προϋποθέσεις του νομού και παράνομες όταν δεν τηρούνται οι προϋποθέσεις αυτές (Πάντζος, 2011).

Αντίθετα, **υπερεργασία** σύμφωνα με το άρθρο 1&1 του Ν. 3385/2005 είναι η παρεχομένη από το μισθωτό εργασία πέραν του γενικού συμβατικού εβδομαδιαίου ωραρίου των 40 ωρών και μέχρι συμπληρώσεως 45 ώρες για επιχειρήσεις που λειτουργούν με το σύστημα των πέντε εργάσιμων ημερών την εβδομάδα, καλείται Υπερεργασία. Για όσους εργαζόμενους ισχύει το σύστημα εργασίας έξη (6) ημερών εβδομαδιαίως, η υπερεργασία ανέρχεται σε οκτώ (8) ώρες την εβδομάδα (INE, 2012-2015).

3.2 Η ΥΠΕΡΩΡΙΑΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ. ΠΡΟΥΠΟΘΕΣΕΙΣ ΝΟΜΙΜΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΣ ΑΥΤΩΝ

Σύμφωνα με το άρθρο 3 του Ν.Δ. 515/70, για να είναι νόμιμες οι πραγματοποιούμενες υπερωρίες πρέπει να πληρούνται τα ακόλουθα:

- Η επίδοση της αναγγελίας αυτών στην αρμόδια Υπηρεσία Εργασίας να προηγείται της ενάρξεως της υπερωριακής εργασίας, εκτός των περιπτώσεων

εκείνων που έχουν επείγοντα χαρακτήρα, όποτε μπορεί η αναγγελία να επιδίδεται όντος της επόμενης εργάσιμης ημέρας.

- Να τηρείται από τον εργοδότη ειδικό βιβλίο υπερωριών, το οποίο , πριν τη χρησιμοποίησή του, πρέπει να θεωρείται στην αρμόδια Υπηρεσία Εργασίας .Στο βιβλίο υπερωριών πρέπει να υπογράφει και ο μισθωτός που πραγματοποιεί την υπερωριακή εργασία
- Ουσιαστικές προϋποθέσεις για την νομιμότητα των υπερωριών είναι ακόμα η ύπαρξη ορισμένων έκτακτων ή επαγόντων αναγκών στην εργασία, καθώς και η μη υπέρβαση των καθορισμένων με υπουργική απόφαση ανώτατων ορίων διάρκειας αυτών. Επιβάλλεται, επίσης, η ανάρτηση σε εμφανές μέρος στον τόπο εργασίας αντιγράφου αναγγελίας της υπερωρίας, θεωρημένο από την αρμόδια αρχή.
- Νόμιμες είναι οι υπερωρίες που πραγματοποιούνται σύμφωνα με τις προϋποθέσεις του νομού και παράνομες όταν δεν όταν τηρούνται οι προϋποθέσεις αυτές (Ζαχαροπούλου & Φλούδας, 2014).

3.3 ΑΝΑΓΓΕΛΙΑ ΚΑΙ ΕΓΚΡΙΣΗ ΥΠΕΡΩΡΙΩΝ

Όσον αφορά την υπέρβαση του ανωτάτου ορίου ημερησίας εργασίας, αυτή επιτρέπεται στις ακόλουθες περιπτώσεις (άρθρο 1 Ν. 515/70):

- Επείγουσας εργασίας, η εκτέλεση της οποίας είναι αναγκαία για την πρόληψη επικείμενων ατυχημάτων, την οργάνωση μέτρων σωτηρίας ή την αντιμετώπιση απελθουσών αιφνιδίων ζημιών είτε στο υλικό είτε στις εγκαταστάσεις είτε στο κτίριο εκμεταλλεύσεως.
- Επείγουσα φύσεως εργασιών παροδικού χαρακτήρα ή εξαιρετικά επείγουσας ανάγκης εξυπηρετήσεως του κοινού.
- Επείγουσας επισκευής πλωτών, χερσαίων και εναερίων μεταφορικών μέσων ή καθυστέρησης εκτελέσεως δρομολογίων των πάσης φύσεως μεταφορικών μέσων.
- Εξαιρετικής σωρεύσεως εργασίας.
- Παραμονών των εξαιρεσίμων εορτών.
- Προπαρασκευαστών ή συμπληρωματικών εργασιών, οι οποίες από τη φύση της εργασίας, εκτελούνται εκτός του κανονικού χρονικού ορίου της ημερήσιας εργασίας.

- Αναπληρώσεως απολεσθεισών ωρών σε περίπτωση ομαδικής διακοπής της εργασίας, που προήρθε: 1) Από αιφνίδια αίτια ή ανώτερη βία. 2) Λόγο επισήμων ή τοπικών εορτών, πλην Κυριακής. 3) Λόγο καιρικών μεταβολών σε εργασίες που από τη φύση τους υπόκεινται στη επίδραση τέτοιων μεταβολών (Ζαχαροπούλου & Φλούδας, 2014).

3.4 ΕΓΚΡΙΣΗ ΥΠΕΡΩΡΙΩΝ ΜΕΧΡΙ 120 ΩΡΩΝ ΕΤΗΣΙΩΣ. ΑΝΑΓΓΕΛΙΑ

Η επιχείρηση που προτίθεται να απασχολήσει το σύνολο ή μέρος του προσωπικού της υπερωριακά, δηλαδή πέραν των χρονικών ορίων της υπερεργασίας, αλλά μέσα στα πλαίσια των 120 ωρών ετησίως, υποβάλλει σχετική αίτηση στην οικεία Κοινωνική Επιθεώρηση Εργασίας και λαμβάνει την εγγραφή έγκριση της υπηρεσίας αυτής, Στην αίτηση αναφέρονται τα πρόσωπα που θα χρησιμοποιηθούν, κατά κατηγορίες, όχι ονομαστικά, αλλά σε απολυτούς αριθμούς. Μετά τη λήψη της εγκρίσεως, η επιχείρηση, κάθε φορά που πρόκειται να χρησιμοποιήσει συγκεκριμένα πρόσωπα και για συγκεκριμένες ημέρες και ώρες υπερωριακά, υποβάλλει στην ίδια υπηρεσία του Σ.Ε.Π.Ε. σχετική αναγγελία υπερωριών σε 2 αντίγραφα.

Το ένα αντίγραφο φυλάσσεται στα αρχεία της υπηρεσίας του Σ.Ε.Π.Ε. και το άλλο, δεόντως θεωρημένο, επιστρέφεται στην επιχείρηση και φυλάσσεται στα δικά της αρχεία για να μπορεί να το επιδειξει σε ενδεχόμενο έλεγχο των οργάνων του Σ.Ε.Π.Ε. Για τις ώρες της υπερεργασίας δεν χρειάζεται καμία έγκριση ούτε αναγγελία (Αρβανιτίδου, 2006).

Βιομηχανικές και βιοτεχνικές επιχειρήσεις.

Ειδικά για τις βιομηχανικές και βιοτεχνικές επιχειρήσεις όλης της χώρας δεν ισχύει το όριο των 120 ωρών νόμιμων υπερωριών ετησίως, αλλά γι' αυτές εκδίδεται κάθε εξάμηνο υπουργική απόφαση, με την οποία στερεότυπα καθορίζονται τα ανώτατα όρια υπερωριακής απασχολήσεως σε 30 ώρες το εξάμηνο για ναυπηγικές βιομηχανίες, συνεργεία αυτοκίνητων ΟΥΣΑ, τεχνικά έργα οδοποιίας κ.λπ. και 25 ώρες για όλες τις άλλες βιομηχανίες.

Σε περίπτωση μη πραγματοποιήσεως ή διακοπής των αναγγελθεισών υπερωριών, ο εργοδότης υποχρεούται να αναγγείλει αυτός την ίδια Αρχή μέσα σε 24 ώρες, αλλιώς θεωρείται ότι πραγματοποιήθηκε η υπερωριακή απασχόληση (Βλάχου etc, 2008).

- Καταστάσεις προσωπικού και προγραμμάτων ωρών εργασίας.

Συμφώνα με το άρθρο 16 του Ν. 2874/2000, όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 3&1 του Ν. 3385/2005, κάθε εργοδότης υποχρεούνται μια φορά το χρόνο και κατά το χρονικό διάστημα από 15 Σεπτεμβρίου μέχρι 15 Νοέμβριου να υποβάλλει, καθ' οποιονδήποτε τρόπο, στην αρμόδια υπηρεσία του Σ.Ε.Π.Ε. για θεώρηση κατάσταση του προσωπικού που απασχολεί με τα στοιχεία που ορίζει το ανωτέρω άρθρο. Το ένα από τα δυο αντίγραφα, δεόντως θεωρημένο, επιστρέφεται στον εργοδότη, ο οποίος το αναρτά σε εμφανές σημείο του χώρου εργασίας και είναι πάντοτε στη διάθεση των ελεγκτικών οργάνων του Σ.Ε.Π.Ε..

Το Υπουργείο Απασχολήσεως , με το έγγραφο του 4748/5.12.2005, δέχεται ότι η φάση του νομού «με οποιοδήποτε τρόπο» υποβολής της συμπληρωματικής καταστάσεως επί τροποποιήσεων ή αλλαγών στην οργάνωση του χρόνου εργασίας, περιλαμβάνει και το FAX. Έτσι , εξουδετερώνεται το μειονέκτημα της πολύ μικρής προθεσμίας (δυο ημερών) για την αναγγελία των μεταβολών (Eurobank-bs, 2011).

- Βιβλίο υπερωριών.

Την υποχρέωση τηρήσεως ειδικού βιβλίου υπερωριών επέβαλε για πρώτη φορά το Ν.Δ. 515/70 (άρθρο 3 παρ.1). Κατά τη διάταξη αυτή:

Στην επιδιόμενη αναγγελία υπερωριακής απασχολήσεως, καθώς και στο τηρούμενο από τον εργοδότη ειδικό βιβλίο υπερωριών, αναγράφονται σε ιδιαίτερες ταυτόσημες στήλες:

Α) Η αίτια για την όποια γίνεται η υπερωριακή απασχόληση

Β) Οι τροποποιήσεις τις οποίες επέφερε , προσωρινά, ο εργοδότης στις συνήεις ώρες εργασίας.

Γ) Το ονοματεπώνυμο και η ειδικότητα των μισθωτών ή ο αριθμός των μισθωτών που θα απασχοληθούν κατά ειδικότητα και τμήμα.

Δ) Η ημερομηνία πραγματοποιήσεως της υπερβάσεως.

Ε) Η ώρα έναρξης και λήξεως της υπερβάσεως.

ΣΤ) Σε περίπτωση αναπληρώσεως απολεσθειών ωρών, υπεύθυνη δήλωση για τις απολεσθείσες ώρες και για τον τρόπο αναπληρώσεως τους.

Στο ειδικό βιβλίο υπερωριών απαιτείται και υπογραφή του μισθωτού σε ειδική στήλη, εφόσον αυτός δεν υπογράφει σε εξοφλητική μισθολογική κατάσταση ή απόδειξη.

Το ειδικό βιβλίο υπερωριών πρέπει να θεωρείται από την αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας πριν τη χρησιμοποίησή του και να βρίσκεται πάντοτε στη διάθεση των οργάνων της, καθώς και των οργάνων των φορέων κοινωνικής ασφαλίσεως (Global G.A.P., 2013).

3.6 ΚΥΡΩΣΕΙΣ (ΠΟΙΝΙΚΕΣ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΕΣ)

Κατά των παραβατών των περί χρονικών ορίων της εργασίας διατάξεων προβλέπουν κυρώσεις διάφοροι νομοί. Έτσι:

- Κυρώσεις κατά το άρθρο 17 του Ν.2639/98, όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 2&3 του Ν. 3385/2005, σύμφωνα με το οποίο «Κάθε εργοδότης που παραβαίνει τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, που αφορούν στους όρους και τις συνθήκες εργασίας και συγκεκριμένα τα χρονικά όρια εργασίας ή την αμοιβή ή την ασφάλεια και υγεία των εργαζομένων τιμωρείται με ποινή φυλάκισης τουλάχιστον (6) μηνών ή με χρηματική ποινή τουλάχιστον εννιακοσίων (900) ευρώ ή και με τις δυο αυτές ποινές.
- Κυρώσεις από το άρθρο 16 του Ν. 2639/98, όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 3&3 του Ν.3385/2005.

Στον εργοδότη που παραβαίνει τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας επιβάλλεται, με αιτιολογημένη πράξη του αρμόδιου Επιθεωρητή Εργασίας και ύστερα από πρόσκληση του για παροχή εξηγήσεων:

- ✓ Πρόστιμο για κάθε μια παράβαση. Με τα άρθρα 11&5 του Ν. 3144/2003 και 4 του Ν. 3227/2004 τα πρόστιμα καθοριστικά σε 200-30.000 ευρώ και από την ισχύ του άρθρου 3&3 του Ν. 3385/2005 το πρόστιμο αυξήθηκε για κάθε μια παράβαση σε χίλια (1.000) μέχρι τριάντα χιλιάδες (30.000) ευρώ
- ✓ Προσωρινή διακοπή της λειτουργίας τμήματος ή ολόκληρης της επιχειρήσεως (Εφημερίδα Κυβερνήσεως, 1997)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ - ΕΡΓΑΤΕΣ - ΥΠΗΡΕΤΕΣ

4.1 ΠΝΕΥΜΑΤΙΚΗ ΚΑΙ ΣΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ. ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΤΗΣ. ΕΝΝΟΙΑ ΜΙΣΘΩΤΟΥ.

Αναλόγως αν το προέχον στοιχείων της παρεχομένης εργασίας είναι η πνευματική ή η σωματική ενεργεία, διακρίνεται αυτή σε πνευματική και σωματική κι ο μισθωτός που παρέχει αυτήν καλείται, αντίστοιχα, υπάλληλος ή εργάτης. Η παραπάνω διάκριση δεν έχει μόνο θεωρητική αξία, γιατί τόσο ο νομοθέτης, όσο και η νομολογία ακολούθου παγίως την άποψη αυτή προκειμένου να χαρακτηρίσουν κάποιον εργαζόμενο ως υπάλληλο ή εργάτη. Σε πολλές περιπτώσεις δε ο νομοθέτης μεταχειρίζονταν τον υπάλληλο ευνοϊκότερα από τον εργάτη. Η ευνοϊκότερη μεταχείριση του υπαλλήλου δικαιολογείται από το γεγονός ότι αυτός είναι, συνήθως, πρόσωπο που διαθέτει επιστημονική κατάρτιση ή επαγγελματική εξειδίκευση σημαντική (Ζερβάκη & Σβίγγος, 2010).

- Έννοια μισθωτού.

Την έννοια του μισθωτού (δηλαδή του εργαζομένου) δίνει το άρθρο 1 του Ν.3239/55, σύμφωνα με το οποίο μισθωτός είναι αυτός που παρέχει στον εργοδότη εξαρτημένη εργασία έναντι αμοιβής, που υπολογίζεται είτε κατά χρονική διάρκεια είτε κατά μονάδα ή κατ' αποκοπή ή ποσοστά. Επάσης το άρθρο ΑΝ. 765/43, που κυρώθηκε με την υπ' αριθμό 324/46 πράξη του Υπουργικού Συμβουλίου, ορίζει: «Δια του όρου μισθωτός νοούνται τα φυσικά πρόσωπα, άτινα παρεχουσίν εις έτερον φυσικών ή νομικών πρόσωπον οποιαδήποτε φύσεως εξαρτημένην εργασίαν έναντι αμοιβής» . Αλλά και πολλές άλλες διατάξεις δίνουν την ίδια έννοια στον ορό «μισθωτός». Εδώ να σημειωθεί ακόμα η παράγραφος 4 του άρθρου 1 του ΑΝ. 539/45 «περί χορηγήσεως κατ' έτος εις τους μισθωτούς αδειών μετ' αποδοχών» στην όποια διευκρινίζεται ότι μισθωτός είναι ο αντί μισθού απασχολούμενος υπάλληλος, τεχνίτης, εργάτης, μαθητευόμενος ή υπηρέτης (ΙΝΕ, 2012-2015).

- Έννοια Εργάτη

Εργάτης θεωρείται κάθε εργάτης ή τεχνίτης και των δυο φύλων, κάθε ηλικίας, που εργάζεται σε οποιοδήποτε εργοδότη, με μισθό ή με αμοιβή κατά αποκοπή ή κατά μονάδα εργασίας. Ο ορισμός δεν είναι πλήρης, γι' αυτό συμπληρώθηκε αργότερα από τη θεωρία και τη νομολογία. Έτσι εργάτης θεωρείται ο μισθωτός που παρέχει κατά κύριο λόγο σωματική εργασία έναντι αμοιβής πάντοτε (INE, 2012-2015).

- ✓ Οι μαθητευόμενοι θεωρούνται εργάτες εφόσον δεν είναι άμισθοι
- ✓ Οι υπηρέτες, που αναφέρονται ως διάκριση της γενικότερης έννοιας του μισθωτού εξομοιώνονται προς τους εργάτες (Ζερβάκη & Σβίγγος, 2010).

- Ιδιωτικός υπάλληλος

Ιδιωτικός υπάλληλος θεωρείται παν πρόσωπον κατά κυριών επάγγελμα ασχολουμένων επ' αντιμισθία, ανεξαρτήτως τρόπου πληρωμής, εις υπηρεσιών ιδιωτικού καταστήματος, γραφείου ή εν γένει επιχειρήσεως ή οποιαδήποτε εργασία και παρέχων εργασίαν αποκλειστικώς ή κατά κυριών χαρακτήρα μη σωματικών. Δεν θεωρούνται ιδιωτικοί υπάλληλοι οι υπηρέτες πάσης κατηγορίας, καθώς και παν εν γένει πρόσωπον, το όποιον χρησιμοποιείται εν τη παράγωγη αμέσως ως βιομηχανικός, βιοτεχνικός, μεταλλευτικός ή γεωργικός εργάτης ή ως βοηθός ή μαθητευόμενος των εν λόγω κατηγοριών ή παρέχει υπηρετικός εν γένει υπηρεσίας. Εν τούτης, ορισμένες συλλογικές συμβάσεις εργασίας περιέχουν όρους, συμφώνα με τους οποίους μισθωτοί, που δεν έχουν την υπαλληλική ιδιότητα, απολαμβάνουν πλεονεκτήματα των υπάλληλων (Ζερβάκη & Σβίγγος, 2010).

4.2 ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ

Υπάλληλος θεωρείται ο μισθωτός, ο οποίος παρέχει κατά κυριών λέγον πνευματική εργασία. Βεβαίως καμία πνευματική εργασία δεν είναι εντελώς απαλλαγμένη από κάθε σωματική ενέργεια. Έξαλλου, και η πιο απλή σωματική εργασία δεν είναι νοητή χωρίς καταβολή έστω και ασήμαντης πνευματικής προσπάθειας. Αλλά το στοιχείο που προέχει στον υπάλληλο είναι η πρόσφορα κυρίως πνευματικής εργασίας, η εξειδικευμένη εμπειρία, η θεωρητική μόρφωση και η ανάπτυξη πρωτοβουλίας, Συνεπώς, όταν η εργασία είναι προϊόν αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο πνευματικής καταβολής, τότε και εφόσον ο μισθωτός διαθέτει γι' αυτήν την ανάλογη κατάρτιση και εμπειρία και εκτελεί αυτήν με υπευθυνότητα, θεωρείται υπάλληλος. Η διάκριση

του μισθωτού ως υπαλλήλου ή εργάτη εξαρτάται από το είδος της εργασίας που παρέχει και όχι από το χαρακτηρισμό που δίνεται στη σύμβαση εργασίας ή τον τρόπο αμοιβής του. Ούτε από το είδος του μισθού και τον τρόπο πληρωμής.

Ο χαρακτηρισμός του μισθωτού ως ιδιωτικού υπαλλήλου έχει και πρακτική σημασία. Π.χ. για τον υπολογισμό της αποζημίωσης σε περίπτωση καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας (βάση του Ν. 2112/20 η αποζημίωση αυτή είναι σημαντικά ανώτερη για τους υπάλληλους σε σχέση με τους εργάτες και υπηρέτες) , για τον τρόπο καθορισμού του μισθολογίου κ.α. (Ζερβάκη & Σβίγγος, 2010).

Αντίθετα, **εργάτης** θεωρείται ο μισθωτός, ο οποίος κατά κύριο λόγο παρέχει σωματική εργασία, δηλαδή , δεσ προέχει το σωματικό στοιχείο. Στην εργατική νομοθεσία οι εργάτες αποκαλούνται πολλές φορές και εργατοτεχνίτες ή απλώς τεχνίτες. Οι τελευταίοι αυτοί οροί υποδηλώνουν ειδικευμένους εργάτες, που εξακολουθούν, όμως , να διατηρούν την ιδιότητα του εργάτη. Προς τους εργάτες εξομοιώνονται γενικώς οι μαθητευόμενοι, οι μαθητές-τεχνίτες και το υπηρετικό προσωπικό (Ζερβάκη & Σβίγγος, 2010).

Από την άλλη πλευρά, **οι υπηρέτες** (όχι μόνο οι οικιακοί, αλλά όλοι οι μισθωτοί που στην εργατική νομοθεσία χαρακτηρίζονται με τον ορό αυτό) εξομοιώνονται με τους εργάτες. Στο υπηρετικό προσωπικό περιλαμβάνονται οι καθαρίστριες, οι καθαριστές, οι κλητήρες, οι φύλακες και νυκτοφυλακές, οι θυρωροί εργοστασίων και πολυκατοικιών κ.α. Το υπηρετικό προσωπικό (κλητήρες, θυρωροί, φύλακες) γραφείων ανωνύμων εταιρειών κ.λπ. επιχειρήσεων, σύμφωνα με την οικεία συλλογική σύμβαση εργασίας, αμείβεται με μηνιαίο μισθό, εξισώνεται προς τους εργάτες. Υπάρχουν, όμως, και κάποιες εξαιρέσεις, όπως π.χ. για του θυρωρούς και τους βοηθούς οδηγών φορτηγών αυτοκινήτων, που σε περίπτωση απολύσεως δικαιούνται αποζημίωση υπαλλήλου (Ζερβάκη & Σβίγγος, 2010).

Επίσης, μαθητευόμενοι σύμφωνα το άρθρο 1 παρ. 3 του ΙΔ. της 16/18.7.20 « Οι μαθητευόμενοι και βοηθοί επιχειρήσεων θεωρούνται εράται εφόσον δεν είναι άμισθοι». Από τη διατύπωση της διατάξεως αυτής, και από παλαιότερη νομολογία προκύπτει ότι υπάρχουν δυο ειδή συμβάσεως μαθητείας:

- Η κατά κυριολεξία σύμβαση μαθητείας, στην οποία κύριο αντικείμενο είναι η εκμάθηση τέχνης από τον μαθητευόμενο και όχι η παροχή εργασίας απ' αυτόν. Στην σύμβαση αυτή δεν έχουν εφαρμογή οι κανόνες του εργατικού δικαίου και άρα δεν υπάρχει ούτε μισθός. Όσον αφορά, όμως, τη δυνατότητα συνάψεως

σήμερα άμισθης συμβάσεως μαθητείας, νομίζουμε, ότι αυτή είναι αδύνατη, γιατί αντίκειται στο όλο πλέγμα της εργατικής και ασφαλιστικής νεμηθείας, που απαιτεί από την πρώτη ημέρα απασχολήσεως, οποιουδήποτε προσώπου, καταβολή μισθού και ασφάλιση στο Ι.Κ.Α. ή άλλο ασφαλιστικό οργανισμό μισθωτών.

- Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, στην οποία ο ένας από τους συμβαλλόμενους (εργαζόμενος), παράλληλα με την εκμάθηση τέχνης ή την ειδίκευση κ.λπ., προσφέρει την εργασία του με αμοιβή. Η δεύτερη αυτή περίπτωση είναι η συνήθης, σαϊτών αναφέρονται οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας, όταν χρησιμοποιούν το ορό «μαθητευόμενος» και είναι η μονή επιτρεπτή κάτω από τις ισχύουσες σήμερα διατάξεις και πρακτικές (Ζερβάκη & Σβίγγος, 2010).

Τέλος, οι μαθητές-τεχνίτες κατά το άρθρο 2 του Β.Δ. της 3/6.6.52 μαθητές τεχνίτες καλούνται οι κατά τις διατάξεις του νομοθετήματος αυτού απασχολούμενοι στις διαφορές επιχειρήσεις, βάσει καθορισμένου προγράμματος, προς εκμάθηση τέχνης, που λαμβάνουν συγχρόνως και συναφή θεωρητική μόρφωση. Οι οπωσδήποτε αλλιώς εργαζόμενοι προς εκμάθηση τέχνης καλούνται απλώς μαθητευόμενοι. Με άλλες διατάξεις του ίδιου διατάγματος ορίζονται ο τρόπος επιλογής των μαθητών τεχνιτών, ο τρόπος κατάρτισεως των προγραμμάτων μαθητείας, η μισθοδοσία των μαθητών, ο χρόνος διδασκαλίας κ.λπ. Αξιοσημείωτη είναι η διάταξη του άρθρου 11 του άνω διατάγματος, σύμφωνα με την οποία η διάρκεια της ημερησίας εργασίας, Η χρησιμοποίηση των μαθητών τεχνιτών για υπερωρίες και σε εργασίες ξένες προς την ειδικότητα του απαγορεύεται. (Ζερβάκη & Σβίγγος, 2010).

4.3 ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΠΟΥ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΖΟΝΤΑΙ ΩΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ

Εκτός από τη γενική διάταξη του άρθρου 1 του Ν.Δ. 2655/53, σύμφωνα με την οποία υπάλληλος θεωρείται ο μισθωτός που παρέχει εργασία αποκλειστικά ή κατά λόγο πνευματική (μη σωματική κατά την έκφραση του νομού) και αποτελεί το ουσιαστικό κριτήριο για τη διάκριση των μισθωτών σε υπάλληλους και εργάτες, υπάρχει και πλήθος διατάξεων νομών, διαταγμάτων, συλλογικών συμβάσεων εργασίας και αποφάσεων που προσδίδουν την υπαλληλική ιδιότητα σε διαφορές κατηγορίες εργαζομένων. Δηλαδή, οι κατηγορίες αυτές των εργαζομένων αποκτούν την

υπαλληλική ιδιότητα κατά το τυπικό κριτήριο της υπάρξεως πτυχίου ή άδειας ασκήσεως επαγγέλματος (Μποστανίδου & Ντούμη, 2005).

Στη συνέχεια παρατίθενται ενδεικτικές περιπτώσεις εργαζομένων, που με ειδικές διατάξεις νομών, συλλογικών συμβάσεων κ.λπ. ή με αποφάσεις της νομολογίας χαρακτηρίστηκαν ως υπάλληλοι.

- Κατώτεροι υγειονομικοί, που υπηρετούν σε υγειονομικά ιδρύματα, νοσοκομεία, κλινικές, σταθμούς πρώτων βοηθειών κ.λπ. οι όποιοι έχουν αναγνωρισμένο δίπλωμα νοσοκόμου ή τουλάχιστον τριετή υπηρεσία νοσοκόμου.
- Φοροτεχνικοί
- Ηλεκτροτεχνίτες, που έχουν άδεια Α', Γ', Δ' και ΣΤ' ειδικότητας, οι όποιοι χαρακτηρίζονται από τα εκδοθέντα σε εκτέλεση του Ν, 6422/34 διατάγματα ως βοηθητικό προσωπικό, αλλά και ραδιοτεχνίες, περιελκτικές και ηλεκτροσυγκολλητές που έχουν σχετική άδεια του Ν. 6422/34 και των σε εκτέλεση εκδοθέντων διαταγμάτων. Οι βοηθοί των ανώτερων αδειούχων δεν θεωρούνται υπάλληλοι. Όλα τα ανωτέρω περιλαμβάνονται στο άρθρο 1 του Ν.Δ. 3763/57. Με βάση τη διάταξη αυτή κρίθηκε ότι και ο χειρίστης ηλεκτρονικού ανυψωτικού μηχανήματος Ειδικότητας έχει την υπαλληλική ιδιότητα.
- Θερμαστές και αρχιθερμαστές ξηράς με άδεια (πτυχίο) και από τη χρονική στιγμή αποκτήσεως του.
- Οδηγοί αυτοκίνητων και οι βοηθοί οδηγών φορτηγών αυτοκίνητων. Θεωρούνται κατά το άρθρο 9 της από 28.7.45 σ.σ. υπάλληλοι για τον υπολογισμό αποζημιώσεως σε περίπτωση καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας.
- Οι προσθετοί αστυφύλακες και χωροφυλακές
- Το τεχνικό προσωπικό της «Ολυμπιακής» θεωρούνται ως υπαλληλικό.
- Οι εργατοτεχνίτες και υπηρέτες Φωταέριου Αθηνών εξομοιώνονται προς το υπαλληλικό προσωπικό
- Οι θυρωροί πολυκατοικιών, οι κουρείς-κομμωτές-παραποιητές χεριών και ποδιών και οι τυπογράφοι εφημερίδων Αθηνών και Θεσσαλονίκης δικαιούνται αυξημένη αποζημίωση έναντι της ισχύουσας για τους εργατοτεχνίτες.

- Ξενοδοχοϋπάλληλοι- Πτυχιούχοι Σχολής Τουριστικών Επαγγελμάτων. Οι εργαζόμενοι στα ξενοδοχεία θεωρούνται υπάλληλοι εφόσον έχουν πτυχίο τουριστικής ή ξενοδοχειακής σχολής ΤΕΕ ημεδαπής ή αλλοδαπής και διετή υπηρεσία σε ξενοδοχείο. Επίσης, κατά το άρθρο 5 του Ν. 4032/60, όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 20 του Ν. 1077/80 : « Οι πτυχιούχοι της Ανωτέρας και Στοιχειώδους Εκπαιδύσεως της Σχολής Τουριστικών Επαγγελμάτων θεωρούνται εις τα μετά των εργοδοτών εργασιακός της ειδικότητας των σχέσεις υπάλληλοι. Εαυτός, θεωρούνται υπάλληλοι πάντες οι μέχρι τούδε πτυχιούχοι των Τμημάτων Μετεκπαιδύσεως του Ν. 567/37 της αυτής σχολής». Ο ρεσεψιονίστας και ο ταμπλίστας ξενοδοχείου έχουν υπαλληλική ιδιότητα (Βασιλοπούλου & Παπαδοπούλου, 2007).

- **Διευθύνοντες υπάλληλοι**

Οι ανώτεροι υπάλληλοι μιας επιχειρήσεως, όταν έχουν ουσιαστικές διοικητικές αρμοδιότητες και διευθυντικά καθήκοντα, ενώ ταυτόχρονα αμείβονται με αποδοχές πολύ μεγαλύτερες από εκείνες των συναδέλφων τους, καλούνται διευθύνοντες υπάλληλοι. Οι υπάλληλοι αυτοί, απαραίτητοι στις μεσαίες και μεγάλες επιχειρήσεις, ασκούν μεταβιβασθείσες από τον εργοδότη αρμοδιότητες με δική τους ευθύνη.

Συνεπώς, χαίρουν της εμπιστοσύνης του εργοδότη, γι' αυτό και καλούνται από την νομοθεσία και τη νομολογία πρόσωπα εμπιστοσύνης, διευθύνσεως και εποπτείας.

Τέτοια πρόσωπα είναι οι δανικοί διευθυντές, οι διευθυντές ορισμένων βασικών υπηρεσιών της επιχειρήσεως, οι διευθυντές μεγάλων υποκαταστημάτων κ.λπ., εφόσον έχουν όχι απλώς δικαίωμα υπογραφής, αλλά δεσμεύουν με αυτήν τον εργοδότη τους και λαμβάνουν ή μετέχουν στη λήψη αποφάσεων που επηρεάζουν την πορεία των εργασιών της επιχειρήσεως. Επιπροσθέτως, εφόσον οι αποδοχές τους είναι αρκούντως υψηλές και ανάλογες προς τη θέση τους, τις αρμοδιότητες και τις ευθύνες τους, έτσι ώστε να τους διαφοροποιούν καθαρά από το λοιπό προσωπικό. (Ζερβάκη & Σβίγγος, 2010).

Η ελληνική νομοθεσία και νομολογία εξισώνει τους διευθύνοντες υπάλληλους σε μερικά σημεία με τους εργοδότες. Έτσι θεωρούνται ποινικώς υπεύθυνοι για τις παραβάσεις πολλών εργατικών νομών, αλλά και για παραβάσεις της ασφαλιστικής ή φορολογικής νομοθεσίας, καθώς και εκείνης περί ανωνύμων εταιρειών. (Ζερβάκη & Σβίγγος, 2010).

Επίσης, τα ανωτέρω πρόσωπα εξαιρούνται από την εφαρμογή ορισμένων διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας. Π.χ. δεν υπάγονται στον περιορισμό του νόμιμου ωραρίου, επιτρέπεται η υπερωριακή τους απασχόληση χωρίς αποζημίωση, καθώς και η απασχόληση τους τις Κυριακές και τη νύκτα (Ζερβάκη & Σβίγγος, 2010).

Αντίθετα κατά τη νομολογία των δικαστηρίων, οι διατάξεις του Ν. 2112/20 «Περί καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας ιδιωτικών υπάλληλων» και του Ν.3198/55 «Περί τροποποιήσεως και συμπληρώσεως των περί καταγγελίας της σχέσεως εργασίας διατάξεων», που ρυθμίζουν θέματα σχετικά με την καταγγελία της σχέσεως εργασίας και την αποζημίωση των υπάλληλων τυγχάνουν πλήρους εφαρμογής και επί των προσώπων, τα όποια κατέχουν θέση εποπτείας ή διευθύνσεως ή εμπιστοσύνης. (Ζερβάκη & Σβίγγος, 2010).

Τέλος, δεν είναι πρόσωπα διευθύνσεως τα ακόλουθα:

- ✓ Ο προϊστάμενος λογιστηρίου, έστω κι αν συμμετέχει στις συνεδριάσεις το Δ.Σ. ως εισηγητής, χωρίς δικαίωμα ψήφου.
- ✓ Ο προϊστάμενος υποκαταστήματος, που δεν έχει αρμοδιότητες και αποφασιστική πρωτοβουλία στην ανάπτυξη της επιχειρήσεως.
- ✓ Ο προϊστάμενος ενός τμήματος ή καταστήματος της επιχειρήσεως , που δεν συγκεντρώνει τα στοιχεία που αναφέρθηκαν παραπάνω, δηλαδή, ανώτερη θέση ιεραρχίας, αποφασιστικές αρμοδιότητες, υψηλές αποδοχές.
- ✓ Ο εργοδηγός, που δεν ασκεί γενικότερη διεύθυνση, έστω και αν προσλαμβάνει και απολύει προσωπικό
- ✓ Ο προϊστάμενος εργοταξίου τεχνικών έργων, που ενεργεί κατά τις εντολές των προϊσταμένων του.
- ✓ Ο διευθύνων σύμβουλος ανώνυμης εταιρείας δεν συνδέεται με την εταιρεία με εργασιακή σχέση και συνεπώς δεν έχει την ιδιότητα του υπαλλήλου αυτής (TaxHeaven, 2011).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΗΣ – ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΜΙΣΘΩΤΩΝ – ΟΙΚΕΙΟΘΕΛΗΣ ΑΠΟΧΩΡΗΣΗ

5.1 ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΟΡΙΣΜΟΣ

Η καταγγελία της συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας αόριστου χρόνου είναι μονομερής αιτιώδη δικαιοπραξία, που εγκύρως λαμβάνει χώρα και χωρίς αιτιολόγηση από τον καταγγέλλοντα. Όπως κάθε απευθύνει δήλωση βούλησης, έτσι και η καταγγελία της σύμβασης εργασίας δεν είναι δυνατόν να ανακληθεί μονομερώς από τον καταγγέλλοντα εργοδότη, από τη στιγμή που θα περιέλθει στο μισθωτό, αλλά απαιτείται ο μισθωτός να συναινέσει στην ανάκληση αυτή, όποτε η ανάκληση και η αποδοχή αυτής ισοδυναμούν με σιωπηρή ανανέωση της σύμβασης εργασίας.

Συμφώνα με τα άρθρα 1 & 3 του Ν. 2112/1920 και 1 & 3 του Ν. 3198/1955 που ρυθμίζουν την εγκυρότητα της καταγγελία της σύμβασης εργασίας απαιτείται:

- Έγγραφος τύπος, ώστε να προφυλάσσεται ο εργαζόμενος αλλά και ο εργοδότης από επιπόλαιες αποφάσεις για ένα ζήτημα με τόσο σημαντικές συνέπειες.
- Πλήρης καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης στον εργαζόμενο.
- Καταχώρηση της απασχόλησης του απολυόμενου στα τηρούμενα για το ΙΚΑ μισθολόγια
- Αναγγελία μέσα σε 8 ημέρες από την παράδοση του σχετικού έγγραφου στον εργαζόμενο, στον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού και το Γραφείο Ευρέσεως Εργασίας, η όποια κατατίθενται ηλεκτρονικά.
- Υπαγωγή του εργαζομένου κατά την πρόσληψη του στην κάλυψη ασφαλιστικού φορέα (TaxHeaven, 2013).

5.2 ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ ΟΠΟΥ ΝΟΜΙΜΑ ΔΕ ΚΑΤΑΒΑΛΛΕΤΑΙ ΣΤΟ ΜΙΣΘΩΤΟ Η ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΑΠΟΛΥΣΗΣ

- Καταγγελία σύμβασης εργασίας προτού συμπληρώσει ένα έτος απασχόλησης στον ίδιο εργοδότη.

Συμφώνα με το άρθρο 17 παρ. 5 του Ν. 3899/2010 η απασχόληση με σύμβαση εργασίας αόριστου χρόνου λογίζεται ως απασχόληση δοκιμαστικής περιόδου για τους πρώτους δώδεκα (12) μήνες από την ημέρα ισχύος της και η όποια μπορεί να καταγγελθεί χωρίς προειδοποίηση και χωρίς αποζημίωση απόλυσης, εκτός και αν άλλο συμφωνήσουν τα μέρη. Καθίσταται σαφές ότι σε περίπτωση απόλυσης του μισθωτού που δεν συμπλήρωσε δώδεκα (12) μήνες υπηρεσία στον ίδιο εργοδότη, από την εργασία του οποίου απολύεται, και υπό τον όρο ότι τα μέρη δεν έχουν συμφωνήσει διαφορετικά, ο μισθωτός δε δικαιούται την νόμιμη αποζημίωση απόλυσης.

Με την ανωτέρω διάταξη αντικαταστάθηκε το δίμηνο (η παρέλευση του οποίου κατά το άρθρο 1 του Ν. 2112/20 αποτελούσε προϋπόθεση για την καταβολή αποζημίωσης στον απολυόμενο υπάλληλο ή εργατοτεχνίτη), με δωδεκάμηνο, το οποίο ο νομοθέτης ονομάζει και θεωρεί ως «δοκιμαστική περίοδο» (TaxHeaven, 2015).

- Καταγγελία της συμβάσεως εργασίας του εργαζομένου κατόπιν τέλεσης εκ μέρους του αξιόποινης πράξης.

Συμφώνα με τη διάταξη του άρθρου 5 παρ. 1 του Ν. 2112/20, η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αόριστου χρόνου μπορεί να καταγγελθεί αζημίως από τον εργοδότη δηλαδή χωρίς υποχρέωση του προς καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης, και χωρίς να τηρηθεί ο απαιτούμενος έγγραφος τύπος της καταγγελίας, εφόσον, κατά του εργαζομένου (υπαλλήλου ή εργάτη) υποβλήθηκε μήνυση για αδίκημα που διαγράφηκε κατά την εκτέλεση της εργασίας του ή απαγγέλθηκε εις βάρος του κατηγορία για αδίκημα, το οποίο φέρει χαρακτήρα τουλάχιστον πλημμελήματος (κατόπιν μήνυσης ακόμη και τρίτου και όχι απαραίτητα του εργοδότη).

Απαραίτητη προϋπόθεση εφαρμογής της εν λόγω διάταξης είναι η υποβολή της μήνυσης ή η απαγγελία της κατηγορίας εις βάρος του εργαζομένου να προηγηθούν της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του, έστω και κατά το ελάχιστο. Αλλιώς, η τελευταία είναι άκυρη και ο εργοδότης καθίσταται υπερήμερος, αν δεν καταβάλλει την νόμιμη αποζημίωση στον εργαζόμενο, κατά τη στιγμή της καταγγελίας.

Σε κάθε περίπτωση, πάντως, το διαπραχθέν αδίκημα (ανεξαρτήτως της βαρύτητας του) πρέπει να επηρεάζει ουσιαστικά και δυσμενώς την ομαλή λειτουργία της εργασιακής σχέσης. Θα πρέπει δηλαδή, υπό τις διαμορφωμένες συνθήκες, εξαιτίας

αυτού να κλονιστεί ανεπανόρθωτα η εμπιστοσύνη μεταξύ των μερών, σε σημείο που καθίσταται δυσχερείς η εξακολούθηση της ισχύος της σύμβασης της εργασίας.

Σε περίπτωση συνδρομής των παραπάνω προϋποθέσεων, ο εργοδότης απαλλάσσεται από την υποχρέωση καταβολής αποζημίωσης, αλλά όχι οριστικά. Και αυτό διότι, αν επακολούθησε απαλλαγή του εργαζομένου με βούλευμα ή με δικαστική απόφαση, ο μισθωτός δικαιούται να ζητήσει την νόμιμη αποζημίωση, από την κοινοποίηση του εργοδότη του απαλλακτικού βουλεύματος ή της αθωωτικής απόφασης (TaxHeaven, 2015).

- Καταγγελία σύμβασης εργασίας αόριστου χρόνου λόγω ανωτέρας βίας

Εξαίρεση αφενός από την υποχρέωση πλήρους καταβολής της αποζημίωσης απολύσεως και αφετέρου από το αιτιώδες της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας δικαιολογούν γεγονότα ανωτέρας βίας, τα όποια διακόπτουν οριστικά και ολικά τη λειτουργία της επιχείρησης.

Ειδικότερα, στο άρθρο 6 του Ν. 2112/1920 ορίζεται ότι υπάλληλος απολυόμενος ένεκα διακοπής της εργασίας λόγω πυρκαγιάς ή άλλου περιστατικού ανωτέρας βίας για τα όποια τυγχάνει ασφαλισμένος ο εργοδότης, δικαιούται τα 2/3 της αποζημίωσης όσης προς το σύνολο των τακτικών αποδοχών τις οποίες θα ελάμβανε κατά το χρόνο της καταγγελίας, εκτός αν από συμβάσεως ή εθίμου οφείλεται μεγαλύτερης αποζημίωση.

Εξ αντιδιαστολής προκύπτει ότι όταν ο εργοδότης δεν είναι ασφαλισμένος για το συγκεκριμένο περιστατικό βίας που προκάλεσε την παύση των εργασιών της επιχείρησης απαλλάσσεται εντελώς από την υποχρέωση καταβολής της αποζημίωσης. Και στις δυο ανωτέρω περιπτώσεις, όμως, υποχρεούται να τηρήσει τον έγγραφο τύπο της καταγγελίας της εργασιακής σύμβασης καθώς και να αναφέρει στο έγγραφο αυτής την αίτια της απόλυσης.

Συνοψίζοντας, όταν ο λόγος καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αόριστου χρόνου στηρίζεται σε περιστατικό ανωτέρας βίας, εφόσον συντρέξουν οι προβλεπόμενες από το νομοθέτη προϋποθέσεις (ανωτέρας βίας, οριστική και ολική παύση εργασιών, μη ασφαλισμένος για το περιστατικό αυτό), ο εργοδότης μπορεί να απολύσει τον εργαζόμενο καταγγέλλοντας τη σύμβαση εργασίας του με έγγραφο τύπο και χωρίς αποζημίωση.

Συμφώνα με την ελληνική νομολογία περιστατικά που προκαλούν οριστική και ολική διακοπή της λειτουργίας της επιχείρησης και συνεπώς οδηγούν αναπόφευκτα στη λύση της εργασιακής σχέσης αποτελούν η βαριά και αιφνίδια ασθένεια του εργοδότη που αποκλείει τη λειτουργία της επιχείρησης, η διαταγή της αρχής για κλείσιμο της επιχείρησης με την προϋπόθεση ότι δεν συντρέχει υπαιτιότητα του εργοδότη (εξαιτίας αναγκαστικής απαλλοτριώσεως), η καταστροφή των εγκαταστάσεων της επιχείρησης εξαιτίας σεισμού ή πυρκαγιάς, η έξωση του εργοδότη χωρίς υπαιτιότητα του από το οίκημα όπου στεγάζεται η επιχείρηση του ή κατεδάφιση αυτού του οικήματος κ.α (TaxHeaven, 2015).

- Ο εξαναγκασμός του εργοδότη σε καταγγελία της σύμβασης εργασίας του εργαζομένου.

Η νομολογία διέπλασε και μια τρίτη περίπτωση, κατά την οποία η απόλυση του εργαζομένου μπορεί να θεωρηθεί δικαιολογημένη, σε περίπτωση που ο εργαζόμενος προσπαθεί σκόπιμος την απόλυση του με συγκεκριμένη συμπεριφορά και μεθοδεύει αυτή κατά τρόπο συστηματικό.

Η πρόκληση της καταγγελίας από τον ίδιο το μισθωτό με τη συμπεριφορά του, ως λόγος που απαλλάσσει τον εργοδότη από τις διατυπώσεις της τακτικής καταγγελία δεν αναγνωρίζεται από τον νόμο, αλλά διαπλάστηκε από τη νομολογία, δεδομένου ότι κρίθηκε σκόπιμο με αυτόν τον τρόπο το κενό που διαπιστώθηκε στην πράξη για ορισμένες ακραίες περιπτώσεις προκλητικής ή έκδηλης αντισυμβατικής συμπεριφοράς μισθωτού.

Συμφώνα με αυτή, ο μισθωτός απολύεται έγκυρα, χωρίς να τηρηθούν οι διατυπώσεις του νομού (αποζημίωση και έγγραφος τύπος) όταν με την συμπεριφορά του επιδιώκει να προκαλέσει την καταγγελία με σκοπό να λάβει την προβλεπόμενη αποζημίωση. Σε αυτή την περίπτωση απαιτείται επίμεμπτη συμπεριφορά του εργαζομένου, η οποία συνίσταται σε κάθε είδους παράβαση των υποχρεώσεων του μισθωτού (άρνηση εκτέλεσης της εργασίας, πλημμελής εκτέλεση της, μονομερής τροποποίηση των ορών εργασίας, ανάρμοστη συμπεριφορά κ.λπ.).

Πρέπει επιπλέον να σημειωθεί ότι ανάρμοστη συμπεριφορά που προκαλεί την αζήμια καταγγελία της σύμβασης εργασίας είναι αυτή που προκαλεί το σοβαρό κλονισμό της δυνατότητας αρμονικής συνεργασίας αυτού με τους συναδέλφους του και την διοίκηση του εργοδότη, οι συχνές αδικαιολόγητες ή και σκόπιμα δικαιολογημένες

απουσίες από την εργασία του κ.α. Εντούτοις, η αντισυμβατική συμπεριφορά του μισθωτού δεν είναι αρκετή από μόνης της για την έγκυρη απόλυση, αλλά απαιτείται επιπλέον δόλος.

Πρέπει δηλαδή ο εργαζόμενος να συμπεριφέρεται κατά τρόπο δόλιο και με πρόθεση να εξαναγκάσει τον εργοδότη να τον απολύσει ώστε να πληρωθεί από την αποζημίωση του. Στην ως άνω περιγραφείσα περίπτωση, αν ο μισθωτός απολυθεί χωρίς αποζημίωση ή χωρίς να τηρηθούν οι άλλες νόμιμες προϋποθέσεις, η αξίωση του για καταβολή της αποζημιώσεως απολύσεως, ασκείται καταχρηστικώς (αποκρούεται με ένσταση εκ του άρθρου 281 Αστικού Κώδικα) και συνεπώς ο εργοδότης δεν οφείλει την αποζημίωση απολύσεως, ούτε μισθούς υπερημερίας (TaxHeaven, 2015).

- Ασθένεια μισθωτού.

Συμφώνα με το άρθρο 5 παρ. 3 του Ν. 2112/1920 «Αποχή υπάλληλου από την εργασία, οφειλόμενη εις βραχείας σχετικός διάρκειας ασθένειας, προσηκόντως αποδεδειγμένη, δεν θεωρείται ως λύση της συμβάσεως εκ μέρους αυτού».

Ακολούθως, συμφώνα με το άρθρο 3 του Ν. 4558/1930 σαν βραχείας διάρκειας ασθένεια θεωρείται αυτή που διαρκεί :

- Ένα μηνά για υπάλληλους που υπηρετούν μέχρι τέσσερα έτη.
- Τρεις μήνες για υπάλληλους που υπηρετούν περισσότερο από τέσσερα έτη μέχρι δέκα έτη.
- Τέσσερις μήνες για υπάλληλους που υπηρετούν περισσότερο από δέκα έτη.
- Έξι μήνες για υπάλληλους που υπηρετούν επί χρόνο περισσότερο από δεκαπέντε έτη.

Καταρχήν η ασθένεια του μισθωτού που διαρκεί περά από τα χρονικά όρια του νομού δεν λύει αυτοδίκαια τη σύμβαση εργασίας, αλλά είναι εκάστου ζήτημα κρίσης του αρμόδιου δικαστηρίου εάν η απουσία του μισθωτού λόγω ασθένειας περά τα επιτρεπόμενα χρονικά όρια επέφερε ή όχι τη λύση της εργασιακής του σύμβασης.

Σε περίπτωση, πάντως, που θεωρηθεί η απουσία του μισθωτού ως σιωπηρή καταγγελία της σύμβασης εργασίας εκ μέρους του, αυτός δεν δικαιούται την νόμιμη αποζημίωση (TaxHeaven, 2015).

- Θάνατος μισθωτού

Στην περίπτωση θανάτου του μισθωτού η σύμβαση εργασίας δε λύεται με καταγγελία εκ μέρους του εργοδότη και συνεπώς δεν υφίσταται υποχρέωση του εργοδότη να καταβάλλει στους κληρονόμους του μισθωτού την αποζημίωση απόλυσης. Ωστόσο, κάποια συλλογικές συμβάσεις εργασίας προβλέπουν, υπό προϋποθέσεις, δικαίωμα λήψης αποζημίωσης από τον επιζώντα σύζυγο ή τα ανήλικα τεκνά του θανόντος μισθωτού (TaxHeaven, 2015).

5.3 ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΑΚΥΡΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Όπως κάθε δικαιοπραξία, έτσι και η σύμβαση εργασίας εάν αντίκειται σε απαγορευτική διάταξη νομού, τότε είναι άκυρη και συνεπώς λογίζεται ότι δεν έγινε άρθρα 3, 173, 180 Αστικού Κώδικα. Οι συνηθέστερες περιπτώσεις ελλείψεων και παραβάσεων που συνεπάγονται την ακυρότητα της εργασιακής σύμβασης είναι:

1. Έλλειψη δικαιοπρακτικής ικανότητας
2. Έλλειψη νόμιμης εκπροσώπησης εκ μέρους του εργοδότη
3. Παράλειψη τήρησης έγγραφου τύπου όταν αυτός επιβάλλεται από ειδική νομοθετική διάταξη ή κανονισμό με ισχύ ουσιαστικού δικαίου
4. Μη εφοδιασμός του εργαζομένου με βιβλιάριο υγείας ή άλλο πιστοποιητικό όταν υπάρχει τέτοια υποχρέωση από κάποια νομική διάταξη
5. Μη εφοδιασμός με άδεια εργασίας
6. Ανυπαρξία επαγγελματικής άδειας ή πτυχίου άσκησης επαγγέλματος.
7. Μη τήρηση λοιπών ορών και διαδικαστικών προϋποθέσεων κατά την πρόσληψη (Μυλωνά, 2013).

Συμφώνα με πάγια νομολογία, η ακυρότητα της συμβάσεως εργασίας δε στερεί τον εργαζόμενο από το δικαίωμα του να αξιώσει από τον εργοδότη κατά τις διατάξεις για τον αδικαιολόγητο πλουτισμό (άρθρο 904 Αστικού Κώδικα) την ωφελεία, την οποία αυτός αποκόμισε από την εργασία, την οποία παρείχε. Με αλλά λόγια, ο εργαζόμενος μπορεί να αναζητήσει το ποσό που θα κατέβαλε ο εργοδότης ως αντάλλαγμα της ίδιας εργασίας, που θα παρεχόταν με έγκυρη σύμβαση εργασίας από άλλο μισθωτό κάτω από τις ίδιες συνθήκες.

Είναι προφανές ότι, αφού ο εργοδότης που απασχολεί εργαζόμενο με άκυρη σύμβαση εργασίας δεν δεσμεύεται από την άκυρη αυτή σύμβαση, μπορεί να τον απολύσει οποτεδήποτε χωρίς να είναι υποχρεωμένος να τηρήσει τις διαδικαστικές προϋποθέσεις που ορίζει ο νομός για την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας.

Ωστόσο, στην περίπτωση καταγγελίας άκυρης σύμβασης εργασίας οφείλεται η εκ του νομού προβλεπόμενη αποζημίωση απόλυσης . Εάν δεν καταβληθεί η αποζημίωση απόλυσης ο άκυρος εργαζόμενος μπορεί βεβαίως να την αξιώσει δικαστικώς , αλλά η μη καταβολή αυτής δεν θίγει το κύρος της καταγγελίας της άκυρης σύμβασης εργασίας. Στην περίπτωση αυτή, όπως και αν δεν έχει τηρηθεί άλλη προϋπόθεση του κύρους της καταγγελίας, ο εργοδότης δεν περιέχεται σε υπερημερία και δεν τίθεται ζήτημα αξίωσης μισθών υπερημερίας εκ μέρους του άκυρος εργαζομένου.

(Νοέμβριος, <http://dikigorosergatologos.gr/index.php/gnomi-ton-eidikon/item/926-apolisi-ergazomenou-pou-apasxoleitai-me-akiri-simvasi-ergasias/926-apolisi-ergazomenou-pou-apasxoleitai-me-akiri-simvasi-ergasias.html>)

5.4 ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΓΙΑ ΟΙΚΟΝΟΜΟΤΕΧΝΙΚΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ

Πρόκειται για απολύσεις που οφείλονται σε Οικονομοτεχνικούς λόγους, όπως μεταξύ άλλων, είναι η αναδιοργάνωση των υπηρεσιών τμημάτων της επιχείρησης και η μείωση του προσωπικού για λόγους που επιβάλλονται από συγκεκριμένες οικονομικές συγκυρίες τις οποίες αντιμετωπίζει η επιχείρηση, η απόφαση του εργοδότη ως προς την επιλογή των εργαζομένων που κριθήκαν απολυτοί, δεν ελέγχεται από τα δικαστήρια.

Το δικαστήριο δεν εξετάζει τη σκοπιμότητα και την ουσιαστική ορθότητα της απόφασης του εργοδότη να καταγγείλει συμβάσεις εργασίας όταν κρίνει ότι αυτό επιβάλλεται για λόγους που σχετίζονται με τον οικονομικό, τεχνικό και οργανωτικό σχεδιασμό της επιχείρησης. Ο δικαστής δεν εκφέρει επιχειρηματική κρίση. Ελέγχονται όμως αφενός ο αιτιώδης σύνδεσμος της επιλογής και της καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας συγκεκριμένου εργαζομένου, ως εσχάτου μέσου αντιμετώπισης των προβλημάτων της επιχείρησης και αφετέρου ο τρόπος επιλογής του εν λόγω εργαζομένου ως απολυτό.

Η επιλογή αυτή πρέπει να πραγματοποιείται με αντικειμενικά κριτήρια, όπως δηλαδή επιβάλλουν η καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη. Ειδικότερα, ο εργοδότης οφείλει

κατά την επιλογή του απολυτού μεταξύ των εργαζομένων που ανήκουν στην ίδια κατηγορία και ειδικότητα και είναι του ίδιου επίπεδου από άποψη ικανότητας, προσόντων και υπηρεσιακής αποδόσεως να συνεκτιμήσει τα κοινωνικά και οικονομικά κριτήρια της αρχαιότητας, της ηλικίας, της οικογενειακής κατάστασης, της αποδοτικότητας κάθε μισθωτού και τη δυνατότητα εξεύρεσης από αυτόν άλλης εργασίας. Διαφορετικά η απόλυση του μισθωτού θεωρείται καταχρηστική ως αντικειμενική στο άρθρο 281 του Αστικού Κώδικα. Ως τέτοια είναι άκυρη και άρα θεωρείται ως μη γινόμενη.

Στην περίπτωση αυτή ο εργοδότης υποχρεούται να δέχεται τις υπηρεσίες του μισθωτού με τα άρθρα 648 και 656 του Αστικού Κώδικα. Επιπλέον, ο εργοδότης που επιχειρεί μονομερή βλαπτική μεταβολή των ορών της εργασίας στα πλαίσια της αναδιάρθρωσης της επιχείρησής του, διατηρεί τη δυνατότητα, εφόσον ο μισθωτός δεν αποδέχεται τη μεταβολή αυτή, να καταγγείλει έγκυρα τη σύμβαση εργασίας αόριστου χρόνου.

Έτσι σύμφωνα με την πρόσφατη νομολογία Α.Π. 955/2010 η καταγγελία της σύμβασης εργασίας εργαζομένου που έγινε στα πλαίσια Οικονομοτεχνικής αναδιάρθρωσης της επιχείρησής για λόγους μείωσης του εργατικού κόστους, προκειμένου αυτή να καταστεί ανταγωνιστική και βιώσιμη, δεν είναι καταχρηστική, εφόσον έγινε για τους ανώτερο λόγους μετά την απόρριψη από τον εργαζόμενο:

- Της προσπάθειας από την εταιρία εναλλακτικής λύσης ήτοι της απασχόλησης του σε άλλη θέση ή της ανάληψης άλλων καθηκόντων με τον ίδιο μισθό και
- της εθελουσίας αποχωρήσεως του με πρόσθετη αποζημίωση, όπως έπραξαν άλλοι συνάδελφοι του (Αργυράκη, 2014).

5.5 ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΕΙΣ ΑΠΟΛΥΣΗΣ

Καταρχήν το δικαίωμα του εργοδότη να απολύει τους μισθωτούς του είναι ανεμπόδιο και απόμενες ασκείται οποτεδήποτε. Κατ' εξαίρεση όμως σε ορισμένες περιπτώσεις περιορίζεται αυτό, είτε από διατάξεις νομών, είτε από ατομική σύμβαση εργασίας. Συγκεκριμένα:

- Αδειούχοι.

Με ρητή διάταξη απαγορεύεται στους εργοδότες να απολύουν τους μισθωτούς τους, αδιάφορα αν πρόκειται για υπάλληλους ή εργατοτεχνίτες, κατά τη διάρκεια της κανονικής τους άδειας. Η παράβαση της ανωτέρω απαγόρευσης συνεπάγεται την ακυρότητα της γινόμενης απόλυσης. Νοείται βεβαία ότι , η απαγόρευση της απόλυσης δεν ισχύει όταν πρόκειται για άδεια που χορηγήθηκε συμβατικά (δηλαδή με άδεια χωρίς αποδοχές) ή για άδεια που παρατείνεται με συμφωνία των μερών σε χρόνο περὰ από το νόμιμο. Σημειώνεται ότι η ανωτέρω απαγόρευση είναι απολυτή και δεν επιτρέπει την απόλυση για οπουδήποτε λόγο.

- Στρατεύομενοι.

Δεν αποτελεί λόγο λύσης σύμβασης εργασίας, η στράτευση τους. Υπάρχουν προστατευτικές διατάξεις γι' αυτούς που στρατεύονται ή αποστρατεύονται και δεν επιτρέπεται να απολυθούν, ακόμα και για ένα χρόνο μετά την αποστράτευση τους. Η κύρωση για το μη σεβασμό των διατάξεων, είναι η ειδική πρόσθετη αποζημίωση, ώση με μισθούς 6 μηνών επιπλέον της αποζημίωσης για την απόλυση. Από το άρθρο 1 του Ν. 3514/1928 ορίζεται ότι, η απόλυση που γίνεται κατά την διάρκεια της στράτευσης των μισθωτών είναι άκυρη.

- Εγκυμονούσες

Συμφώνα με το άρθρο 15 του Ν. 1483/84 «Απαγορεύεται και είναι απολύτως άκυρη η καταγγελία της σχέσεως εργασίας εργαζόμενης από τον εργοδότη της, τόσο κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της , όσο και για ένα χρονικό διάστημα ενός έτους μετά τον τοκετό ή κατά την απουσία της για μεγαλύτερο χορό λογά ασθένειας που οφείλεται στην κύηση ή τον τοκετό εκτός αν υπάρχει σπουδαίος λόγος για την καταγγελία. Ως σπουδαίος λόγος δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να θεωρηθεί ενδεχόμενη μείωση της αποδόσεως της εργασίας της εγκύου που οφείλεται στην εγκυμοσύνη». Η διάταξη αυτή αφορά και τις γυναίκες που παρέχουν εργασία όχι μόνο με σύμβαση εξασκημένης εργασίας, αλλά και με σύμβαση εντολής.

Με το άρθρο 20 παρ. 4 του Ν. 3896/10 το διάστημα του ενός έτους αυξάνεται κατά τρεις (3) μήνες για όσες γυναίκες έκαναν χρήση ειδικής άδειας μητρότητας του Ν. 3655/08. Δεδομένου ότι η εξάμηνη αυτή άδεια μπορεί να ληφθέν και κατά τμήμα ή να διακοπεί, η δε διάταξη ομιλεί περί «χρήσεως», το τρίμηνο ισχύει και για τις

μητέρες που πήραν λιγότερους από 6 μήνες από την άδεια αυτή. Η κατά παράβαση αυτής της επιχειρηθείς καταγγελίας από τον εργοδότη θεωρείται ως μη γινόμενη και ο τελευταίος οφείλει μισθούς υπερημερίας από το χρόνο καταγγελίας.

Μάλιστα, η απαγόρευση αυτής, που επιφέρει ακυρότητα της καταγγελίας, ισχύει ανεξαρτήτως γνώσης του εργοδότη, αλλά ακόμα και ανεξαρτήτως γνώσης και της ίδιας της εγκύου περί της κατάστασης εγκυμοσύνης. Η ύπαρξη σπουδαίου λόγου κρίνεται κάθε φορά από το δικαστήριο. Σε κάθε περίπτωση, ως σπουδαίος λόγος θεωρούνται ένα ή περισσότερα περιστατικά τα όποια, στη συγκεκριμένη περίπτωση, κρινόμενα αντικείμενα και κατά την καλή πίστη, καθιστούν αδύνατη τη συνέχιση της σύμβασης εργασίας.

- Εξαρτημένα άτομα

Δεν επιτρέπεται η απόλυση εξαρτημένου ατόμου εξέτια της εξάρτησης, εφόσον αποδεδειγμένα μετέχει σε πρόγραμμα απεξάρτησης και για τέσσερις (4) μήνες από την υπαγωγή του στο πρόγραμμα αυτό και για μια φορά. Κατά τη διάρκεια της φοίτησης των μισθωτών τουριστικών επαγγελματιών σε Σχολές Μετεκπαίδευσης ή μαθητείας.

- Συνδικαλιστές.

Δεν επιτρέπεται η απόλυση των συνδικαλιστικών στελεχών, αν δεν τηρηθεί προηγούμενος η προβλεπόμενη από τη νομοθεσία διαδικασία. Απαγορεύεται η καταγγελία ή η με οποιοδήποτε τρόπο λύση της σχέσης εργασίας και της υπαλληλικής σχέσης, καθώς και κάθε άλλη δυσμενής μεταχείριση:

- Για λογούς φύλλου ή οικογενειακής κατάστασης
- Όταν συνιστά εκδικητική συμπεριφορά του εργοδότη λόγω μη ενδοτικότητας του εργαζομένου σε σεξουαλική ή άλλη παρενόχληση σε βάρος του.
- Όταν γίνεται ως αντίδραση του εργοδότη εξ αιτίας της μαρτυρίας ή οποιαδήποτε άλλης ενεργείας εργαζομένου ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρχής, που άπτεται της εφαρμογής του παρόντος ή άλλου νομού (Taxlaw, 2014).

5.6 ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΑΠΟΛΥΣΗΣ ΙΔΙΩΤΙΚΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ

- Αποζημίωση απόλυσης ιδιωτικών υπάλληλων με σχέση εξασκημένης εργασίας αόριστου χρόνου σε περίπτωση καταγγελίας με προειδοποίηση.

Με τη διάταξη της περίπτωσης 1 της υποπαραγράφου ΙΑ. 12 του άρθρου πρώτου του Ν. 4093/2012, όπως τροποποιήθηκε από την παράγραφο 9 του άρθρου 10 της από 19/11/2012 Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου αντικαθίστανται, η διάταξη του άρθρου 1 του Ν. 2112/1920, όπως τροποποιήθηκε και ισχύει το εδάφιο Β της παραγράφου 2 του άρθρου 74 του Ν. 3863/2010, όπως αυτός τροποποιήθηκε από το εδάφιο Β της παρ. 5 του άρθρου 17 του Ν. 3899/2010.

Με τη νέα διάταξη καθορίζονται μικρότερα , σε σχέση με το προϊσχύον νομικό καθεστώς , χρονικά διαστήματα προειδοποίησης, σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αόριστου χρόνου τακτικών υπάλληλων και άνω. Συγκεκριμένα τα νέα χρονικά διαστήματα προειδοποίησης σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αόριστου χρόνου ιδιωτικού υπαλλήλου με προειδοποίηση διαμορφώνονται ως εξής:

- Για υπάλληλους που έχουν υπηρετήσει στον ίδιο εργοδότη από δώδεκα (12) μήνες συμπληρωμένους έως δυο (2) έτη, το χρονικό διάστημα προειδοποίησης ανέρχεται στον ένα (1) μηνά πριν την απόλυση.
- Για υπάλληλους που έχουν συμπληρώσει δυο (2) έτη υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη μέχρι πέντε (5) έτη, το χρονικό διάστημα προειδοποίησης ανέρχεται στους δυο (2) μήνες πριν την απόλυση.
- Για υπάλληλους που έχουν συμπληρώσει πέντε (5) έτη υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη μέχρι δέκα (10) έτη, το χρονικό διάστημα προειδοποίησης ανέρχεται στους τρεις (3) μήνες πριν την απόλυση.
- Για υπάλληλους που έχουν συμπληρώσει δέκα (10) έτη υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη και άνω, το χρονικό διάστημα προειδοποίησης ανέρχεται στους τέσσερις (4) μήνες πριν την απόλυση.

Περαιτέρω, με τη διάταξη της ίδιας περίπτωσης 1 της υποπαραγράφου ΙΑ. 12 του άρθρου πρώτου του Ν. 4093/3012, προσδιορίζεται επακριβώς ο χρόνος έναρξης

ισχύος της εγγραφής προειδοποίησης , που τοποθετείται από την επομένη μέρα γνωστοποίησης της προς τον εργαζόμενο.

Ως εκ τούτου, η προσμέτρηση του χρόνου προειδοποίησης ξεκινά από την επομένη ημέρα της γνωστοποίησης της προς τον εργαζόμενο και λήγει με τη λήξη της προθεσμίας προειδοποίησης, όποτε και επέρχεται η λύση της σχέσης εργασίας, σύμφωνα με την παράγραφο 1 του άρθρου 9 του Ν, 3198/1955, όπως ισχύει, προθεσμία οκτώ (8) ημερών σχετικά με την εκπλήρωση της υποχρέωσης του εργοδότη να αναγγείλει την ενεργηθείσα καταγγελία στον Ο.Α.Ε.Δ. άρχεται από την επομένη ημέρα της γνωστοποίησης της εγγραφής προειδοποίησης προς τον εργαζόμενο.

Ο εργοδότης που καταγγελθεί με προειδοποίηση σύμβασης εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού υπαλλήλου, κατά το ανωτέρω, καταβάλλει στον απολυόμενο , κατά τη λύση σύμβασης εργασίας, που επέρχεται με τη συμπλήρωση του χρονικού διαστήματος προειδοποίησης που ορίζει η διάταξη, το ήμισυ της αποζημίωσης απόλυσης για καταγγελία χωρίς προειδοποίηση ιδιωτικού υπαλλήλου με σχέση εξαρτημένης εργασίας αόριστου χρόνου. (Τερμεντζόγλου 2013).

- Αποζημίωση απόλυσης ιδιωτικών υπάλληλων με σχέση εξαρτημένης εργασίας αόριστου χρόνου σε περίπτωση καταγγελίας χωρίς προειδοποίηση.

Με τη διάταξη της περίπτωσης 2 της υποπαραγράφου ΙΑ. 12 του άρθρου πρώτου του Ν. 4093/2013, αντικαθιστά την παράγραφο 1 του άρθρου 3 του Ν. 2112/1920, όπως ίσχυε, και αναδιαμορφώνεται το πλαίσιο υπολογισμού του πόσου της αποζημίωσης απόλυσης ιδιωτικών υπάλληλων με σχέση εξαρτημένης εργασίας αόριστου χρόνου.

Ως εκ τούτου, το μέρος της αποζημίωσης απόλυσης, σε περίπτωση καταγγελίας σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αόριστου χρόνου ιδιωτικού υπαλλήλου χωρίς προειδοποίηση διαμορφώνεται με βάση τον παρακάτω πίνακα. Για τον υπολογισμό της ανωτέρω αποζημίωσης απόλυσης δε λαμβάνονται υπόψη οι τακτικές αποδοχές του τελευταίου μηνά, πριν την καταγγελία της σύμβασης εργασίας υπό το καθεστώς πλήρους απασχόλησης.

Τέλος συνεχίζει να ισχύει το δεύτερο εδάφιο της παραγράφου 1 του άρθρου 5 του Ν. 3198/1955 στο οποίο αναφέρεται ότι κατά τον υπολογισμό της αποζημίωσης απόλυσης δε λαμβάνονται υπόψη οι τακτικές αποδοχές του τελευταίου μηνά κατά το

ποσό που υπερβαίνουν το οκταπλάσιο του ημερήσιου του ανειδίκευτου εργάτη πολλαπλασιαζόμενο επί τον αριθμό 30 (Τερμεντζόγλου 2013).

- Αποζημίωση απόλυσης ιδιωτικών υπάλληλων με σχέση εξαρτημένης εργασίας αόριστου χρόνου, οι όποιοι στις 12-11-2012 έχουν συμπληρώσει δεκαεπτά (17) έτη υπηρεσίας και άνω στον ίδιο εργοδότη.

Η διάταξη της περίπτωσης 3 της υποπαραγράφου ΙΑ. 12 του άρθρου πρώτου του Ν. 4093/2012, όπως τροποποιήθηκε από την παράγραφο 10 του άρθρου 10 της από 19-11-2012 Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου, αφορά ιδιωτικούς υπάλληλους με σχέση εξαρτημένης εργασίας αόριστου χρόνου που στις 12-11-2012, ημερομηνία δημοσίευσης του νομού 4093/2012 έχουν συμπληρώσει δεκαεπτά (17) έτη υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη.

Έτσι αυτή η κατηγορία των εργαζομένων, εκτός της προβλεπόμενης κατά τα ανωτέρω αποζημίωσης, σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης τους, οποτεδήποτε και αν απολυθούν, δικαιούται, επιπλέον αποζημίωση που αυξάνεται κατά ένα μηνιαίο μισθό για κάθε επιπλέον έτος υπηρεσίας μέχρι και 12 μηνιαίους μισθούς (Τερμεντζόγλου 2013).

Ειδικότερα:

Ο χρόνος υπηρεσίας, για τον υπολογισμό της ανωτέρως αποζημίωσης, είναι εκείνος που συμπλήρωσε ο εργαζόμενος στον ίδιο εργοδότη στις 12-11-2012, ημερομηνία δημοσίευσης του Ν. 4093/2012, οποτεδήποτε κι αν απολυθεί. Ο υπολογισμός της επιπλέον αυτής αποζημίωσης γίνεται βάσει των τακτικών αποδοχών του τελευταίου μηνά, πριν την καταγγελία της σύμβασης εργασίας, υπό το καθεστώς πλήρους απασχόλησης, χωρίς να λαμβάνονται υπόψη οι τακτικές αποδοχές κατά το ποσό που υπερβαίνουν τις 2.000 ευρώ , σύμφωνα με τον παρακάτω πίνακα (Τερμεντζόγλου 2013).

Πινάκας 5.1: Αποζημίωση Απόλυσης

Πηγή: (Τερμεντζόγλου, 2013,

<http://digilib.teiimt.gr/jspui/bitstream/123456789/2557/1/022013084.pdf>)

Καταγγελία ΧΩΡΙΣ προειδοποίηση			Καταγγελία ΜΕ προειδοποίηση.		
Χρόνος υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη	Ποσό αποζημιώσεως	Επιπλέον ποσό αποζημιώσεως	χρόνος προειδοποίησης	Ποσό αποζημιώσεως	Επιπλέον ποσό αποζημιώσεως
1 έτος σύμπλ. έως 2 έτη	2 μηνών		1 μήνας	1 μηνός	
2 έτη σύμπλ. έως 4 έτη	2 μηνών		2 μήνες	1 μηνός	
4 έτη σύμπλ. έως 5 έτη	3 μηνών		2 μήνες	1 1/2 μηνός	
5 έτη σύμπλ. έως 6 έτη	3 μηνών		3 μήνες	1 1/2 μηνός	
6 έτη σύμπλ. έως 8 έτη	4 μηνών		3 μήνες	2 μηνών	
8 έτη σύμπλ. έως 10 έτη	5 μηνών		3 μήνες	2 1/2 μηνών	
10 έτη συμπληρωμένα	6 μηνών		4 μήνες	3 μηνών	
11 έτη συμπληρωμένα	7 μηνών		4 μήνες	3 1/2 μηνών	
12 έτη συμπληρωμένα	8 μηνών		4 μήνες	4 μηνών	
13 έτη συμπληρωμένα	9 μηνών		4 μήνες	4 1/2 μηνών	
14 έτη συμπληρωμένα	10 μηνών		4 μήνες	5 μηνών	
15 έτη συμπληρωμένα	11 μηνών		4 μήνες	5 1/2 μηνών	
16 έτη συμπληρωμένα και άνω	12 μηνών		4 μήνες	6 μηνών	

Χρόνος υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη (αφορά ιδιωτ. υπαλλήλους που την 12-11-2012 έχουν συμπληρώσει 17 έτη και άνω)		Κατά τον κάτωθι υπολογισμό δεν λαμβάνονται υπόψη οι τακτικές αποδοχές κατά το ποσό που υπερβαίνουν τα 2.000 ευρώ			Κατά τον κάτωθι υπολογισμό δεν λαμβάνονται υπόψη οι τακτικές αποδοχές κατά το ποσό που υπερβαίνουν τα 2.000 ευρώ
17 έτη συμπληρωμένα	12 μηνών	+ 1 μηνός	4 μήνες	6 μηνών	+ 1/2 μηνός
18 έτη συμπληρωμένα	12 μηνών	+ 2 μηνών	4 μήνες	6 μηνών	+ 1 μηνός
19 έτη συμπληρωμένα	12 μηνών	+ 3 μηνών	4 μήνες	6 μηνών	+ 1 1/2 μηνός
20 έτη συμπληρωμένα	12 μηνών	+ 4 μηνών	4 μήνες	6 μηνών	+ 2 μηνών
21 έτη συμπληρωμένα	12 μηνών	+ 5 μηνών	4 μήνες	6 μηνών	+ 2 1/2 μηνών
22 έτη συμπληρωμένα	12 μηνών	+ 6 μηνών	4 μήνες	6 μηνών	+ 3 μηνών
23 έτη συμπληρωμένα	12 μηνών	+ 7 μηνών	4 μήνες	6 μηνών	+ 3 1/2 μηνών
24 έτη συμπληρωμένα	12 μηνών	+ 8 μηνών	4 μήνες	6 μηνών	+ 4 μηνών
25 έτη συμπληρωμένα	12 μηνών	+ 9 μηνών	4 μήνες	6 μηνών	+ 4 1/2 μηνών
26 έτη συμπληρωμένα	12 μηνών	+ 10 μηνών	4 μήνες	6 μηνών	+ 5 μηνών
27 έτη συμπληρωμένα	12 μηνών	+ 11 μηνών	4 μήνες	6 μηνών	+ 5 1/2 μηνών
28 έτη συμπληρωμένα και άνω	12 μηνών	+ 12 μηνών	4 μήνες	6 μηνών	6 μηνών

5.7 ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΑΠΟΛΥΣΗΣ ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΩΝ

Αντίστοιχα με τους υπάλληλους και κατά την απόλυση εργατοτεχνιτών οφείλεται αποζημίωση. Η αποζημίωση που καταβάλλεται στον απολυόμενο υπολογίζεται σε ημερομίσθια και αντίθετα με τους υπάλληλους καταβάλλεται πάντοτε ολόκληρη η αναγραφόμενη στον παρακάτω πίνακα αποζημίωσης είτε η καταγγελία γίνει προειδοποίηση είτε όχι (Τερμεντζόγλου 2013).

Πινάκας 5.2: Αποζημίωση εργατοτεχνικών
Πηγή: (Τερμεντζόγλου, 2013,
<http://digilib.teiemt.gr/jspui/bitstream/123456789/2557/1/022013084.pdf>)

ΧΡΟΝΟΣ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ
έως 1 έτος	0 ημερομίσθια
1 έτος έως 2 έτη	7 ημερομίσθια μικτά + 1/6
2 έτη έως 5 έτη	15 ημερομίσθια μικτά + 1/6
5 έτη έως 10 έτη	30 ημερομίσθια μικτά + 1/6
10 έτη έως 15 έτη	60 ημερομίσθια μικτά + 1/6
15 έτη έως 20 έτη	100 ημερομίσθια μικτά + 1/6
20 έτη έως 25 έτη	120 ημερομίσθια μικτά + 1/6
25 έτη έως 30 έτη	145 ημερομίσθια μικτά + 1/6
30 έτη και άνω	165 ημερομίσθια μικτά + 1/6

Ειδικότερα, με το άρθρο 3 της ΕΓΩ οι αποζημιώσεις απόλυσης των εργατοτεχνιτών βελτιώθηκαν κατά 5 ημερομίσθια όταν έχουν συμπληρώσει 25 χρόνια προϋπηρεσίας και κατά 5 ημερομίσθια όταν έχουν συμπληρώσει τα 30 χρόνια . Δηλαδή, από 140 σε 145 ημερομίσθια στα 25 χρόνια και από 160 σε 165 ημερομίσθια για τα 30 χρόνια.

Και τέλος, σύμφωνα με το άρθρο 17 παράγραφος 5 του Ν. 3899/2010, σε περίπτωση απόλυσης κάτω των 12 μηνών δεν οφείλεται αποζημίωση (ΚΕΚ ΑΝΕΛΙΞΙΣ, Μαμάκης).

Παραδείγματα:

1. Με προειδοποίηση εργαζομένου.

Ένας υπάλληλος με 28 χρόνια προϋπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη με μίτο μισθό 1800 ευρώ, κατά την αποζημίωση με 4μηνων προειδοποίηση, θα λάβει την παρακάτω αποζημίωση:

$$\begin{aligned} \text{Αποζημίωση} &= \text{μικτός μισθός} \times (\text{μήνες αποζημίωσης} + \text{επιπλέον μήνες αποζημίωσης}) \\ &= 1800 \times (6\text{μηνες} + 6\text{μηνες}) \\ &= 1800 \times 12\text{μηνες} = 21600 \text{ ευρώ} \end{aligned}$$

Το ποσό αυτό πολλαπλασιάζεται με 1/6, όπου είναι συντελεστής υπολογισμού αποζημίωσης και η αποζημίωση είναι $(21600 \times 1/6) = 3600$ ευρώ.

Επομένως η αποζημίωση θα είναι $21600 + 3600 = 25200$ ευρώ

Επιπλέον, περιλαμβάνονται τα επιδόματα εορτών και άδειας, καθώς και οι τακτικές πρόσθετες αμοιβές εργασία υπερωριακής, νυχτερινή ή κατά τις Κυριακές.

2. Χωρίς προειδοποίηση εργαζομένου

Ένας υπάλληλος με 28 χρόνια προϋπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη με μίτο μισθό 1800 ευρώ, θα λάβει την παρακάτω αποζημίωση:

$$\begin{aligned} \text{Αποζημίωση} &= \text{μικτός μισθός} \times (\text{μήνες αποζημίωσης} + \text{επιπλέον μήνες αποζημίωσης}) \\ &= 1800 \times (12\text{μηνες} + 12\text{μηνες}) \\ &= 1800 \times 24\text{μηνες} = 43200 \end{aligned}$$

Άρα, $43200 \times 1/6 = 7200$ ευρώ

Τέλος, η αποζημίωση είναι: $43200 + 7200 = 50400$ ευρώ

Επιπλέον περιλαμβάνονται τα επιδόματα εορτών και άδειας, καθώς και οι τακτικές πρόσθετες αμοιβές για εργασία υπερωριακής, νυχτερινής ή κατά τις Κυριακές.

3. Με προειδοποίηση του εργαζομένου

Ένας υπάλληλος με 6 χρόνια προϋπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη, με μίτο μισθό 800 ευρώ, θα λάβει την παρακάτω αποζημίωση:

$$\begin{aligned} \text{Αποζημίωση} &= \text{μίτος μισθός} \times \text{μήνες αποζημίωσης} \\ &= 800 \times 2\text{μηνες} = 1600 \text{ ευρώ} \end{aligned}$$

Και $1600 \times 1/6 = 266,66$ ευρώ

Η αποζημίωση του θα είναι: $1600 + 266,66 = 1866,66$ ευρώ

Επίσης εάν γνωρίζουμε ότι απολύθηκε την 22 ημέρα του Αύγουστου και το υπόλοιπο των ημερών που έχει άδεια 10 ημέρες δικαιούται ακόμα να εισπραχτεί:

$$\text{Δώρο Χριστουγέννων} = 800/25\text{ημερες} = 32 \text{ ευρώ}$$

Με βάση τον πίνακα για το Δώρο Χριστουγέννων είναι 114 ημέρες δηλαδή, 12 ημερομίσθια που δικαιούται άρα:

$$32 \times 12\text{ημερομισθια} = 384 \times 0,04166 = 15,99$$

$$\text{Άρα } 384 + 15,99 = 399,99\text{ευρω}$$

Και σύμφωνα με το υπόλοιπο των ημερών άδειας έχουμε:

$$10\text{ημερες} \times 1,2 = 12 \text{ ημέρες}$$

$$\text{Άρα, (μίτος μόχθος / 25ημερες)} \times 10 \text{ ημέρες υπόλοιπο} = 320\text{ευρω}$$

Επομένως, η αποζημίωση και τα επιδόματα που δικαιούται ανέρχονται στο ποσό :

$$1866,66 + 399,99 + 320 = 2586,65 \text{ ευρώ}$$

Ένας εργατοτεχνίτης με ημερομίσθιο 30 ευρώ και 12 έτη προϋπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη δικαιούται αποζημίωση :

$$30 \times 60 \text{ ημερομίσθια} = 1800 \text{ ευρώ.}$$

Επιπλέον, περιλαμβάνονται τα επιδόματα εορτών και άδειας, καθώς και οι τακτικές πρόσθετες αμοιβές για εργασία υπερωριακή, νυχτερινή ή κατά τις Κυριακές (ΚΕΚ ΑΝΕΛΙΞΙΣ, Μαμάκης).

5.8 ΑΠΟΛΥΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΜΕΓΑΛΗΣ ΗΛΙΚΙΑΣ

Συμφώνα με την έκτη παράγραφο του Ν. 3863/2010 θεσπίστηκαν εγκεκριμένα μετρά προστασίας για τους εργαζόμενους ηλικίας 55 έως 64 ετών με σκοπό την άμβλυνση των αρνητικών επιπτώσεων σε περίπτωση απολύσεων.

Τα νέα μετρά επικεντρώνονται στην υποχρέωση του εργοδότη να αναλαμβάνει με πολύ συγκεκριμένους όρους το 80% ή το 50 % του κόστους αυτασφάλισης του απολυόμενου για Τροία χρόνια , ενώ το υπόλοιπο κόστος αναλαμβάνεται μέσα από ειδικά προγράμματα που εκπονεί και υλοποιεί ο ΟΑΕΔ. Επιπλέον, καθορίζεται για πρώτη φορά μέγιστο επιτρεπτό ποσοστό απολύσεων 10% του συνολικού αριθμού απολυόμενων ηλικίας 55 έως 64 ετών (Κοντογεωργοπούλου, 2011).

5.9 ΑΠΟΧΩΡΗΣΗ ΜΙΣΘΩΤΟΥ ΛΟΓΩ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΗΣΗΣ

Μισθωτοί όπως υπάλληλοι, εργατοτεχνίτες, υπηρέτες εφόσον αποχωρούν από την εργασία τους και έχουν τις προϋποθέσεις πλήρης συνταξιοδότησεως λόγω γήρατος,

δικαιούνται να λάβουν το 50% της ορισμένης για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας.

Επίσης, το δικαίωμα του αποχωρούντα με σκοπό τη συνταξιοδότηση με πλήρη σύνταξη μισθωτού για λήψη του 50% ή 40% της αποζημίωσης θεμελιώνεται χωρίς να απαιτείται η συγκατάθεση του εργοδότη. Ο εργοδότης του οποίου ο υπάλληλος έχει συμπληρώσει τις προϋποθέσεις για πλήρη συνταξιοδότηση, έχει το δικαίωμα καταγγελίας σύμβασης εργασίας με καταβολή όχι ολόκληρης αλλά του 40% ή 50% της προβλεπόμενης ανάλογα με το δικαίωμα ή όχι της επικουρικής σύμβασης. Για εργατοτεχνίτες, ο εργοδότης οφείλει να καταβάλει ολόκληρη τη σχετική αποζημίωση άσχετα αν έχουν συμπληρώσει τις προϋποθέσεις πλήρης συνταξιοδότησης λόγω γήρατος (Σακελλαρόπουλος, 2014).

5.10 ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΙΣ ΟΡΙΣΜΕΝΩΝ ΚΑΤΗΓΟΡΙΩΝ ΜΙΣΘΩΤΩΝ

Θυρωροί πολυκατοικιών.

Η αποζημίωση τους λόγω απόλυσης ανέρχεται στο ½ της προβλεπόμενης για τους ιδιωτικούς υπάλληλους. Σε περίπτωση συνταξιοδότησης των θυρωρών και στην συνέχεια οικειοθελούς αποχώρησης δικαιούνται το 40% της ανωτέρω αποζημίωσης. Το 40% της αναλογούσας στον χρόνο εργασίας τους δικαιούνται και όσοι θυρωροί αποχωρούν πρόωρα μειωμένη σύνταξη (ΚΕΚ ΑΝΕΛΙΞΙΣ, Μαμάκης).

Κλητήρες γραφείων

Απολυόμενοι δικαιούνται αποζημίωση εργατοτεχνίτη διότι δεν θεωρείται ότι έχουν υπαλληλική ιδιότητα έστω κι αν χρησιμοποιούνται για την κατάθεση ή είσπραξη χρημάτων από τράπεζες.

Οικιακοί υπηρέτες, οικόσιτο προσωπικό. Δικαιούνται την αποζημίωση του εργατοτεχνίτη ανεξαρτήτως αν έχουν υπαλληλική ιδιότητα (ΚΕΚ ΑΝΕΛΙΞΙΣ, Μαμάκης).

5.11 ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΕΙΣΦΟΡΩΝ ΚΑΙ ΦΟΡΟΛΟΓΙΑ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΩΣ

Η αποζημίωση λόγω καταγγελίας της σύμβασης εργασίας δεν υπόκειται σε καμία κράτηση υπέρ Ι.Κ.Α. ή άλλου ασφαλιστικού οργανώσου, γιατί δεν θεωρείται ότι συνιστά αμοιβή παρασχεθείσας εργασίας. Το ίδιο ισχύει για την καταβαλλόμενη στο μισθωτό αποζημίωση λόγω μη ληφθείσας άδειας.

Αντίθετα, το για την ίδια αίτια καταβαλλόμενο επίδομα άδειας θεωρείται ότι αποτελεί προσαύξηση των αποδοχών και συνεπώς υπόκειται σε ασφαλιστικές εισφορές. Η αποζημίωση που καταβάλλεται στο μισθωτό λόγω απολύσεως δεν θεωρείται εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες και έχει ιδιαίτερη φορολογική μεταχείριση.

Ο τρόπος φορολόγησης της αποζημίωσης καθορίζεται από την διάταξη της παρ. 1 του άρθρου 14 του Ν 2238/94 και του Ν. 3842/2010 (TaxHeaven, 2015).

Πινάκας 5.3: Κλιμάκιο Αποζημίωσης

Πηγή: (TaxHeaven, 2015,

<https://www.google.gr/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwieya7FrdnLAhUIMZoKHSWaAbAQFggaMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.taxheaven.gr%2Fflaws%2Fcircular%2Fview%2Fcircular%2F2980%2Fprint%2Fword&usg=AFQjCNEviuAanTujjyaTFh2TXBF0ESe1-w&sig2=XZLk0478RL38oByo8HKGAW&bvm=bv.117604692,d.bGs>

Κλιμάκιο Αποζημίωσης (ευρώ)	Φορολογικός Συντελεστής (%)
0-60.000	0%
60.001-100.000	10%
100.001-150.000	25%
150.001 και πάνω	30%

5.12 ΠΑΡΑΚΡΑΤΗΣΗ ΑΠΟ ΑΠΟΔΟΣΗ ΦΟΡΟΥ

Ο φόρος βαρύνει τον απολυόμενο, παρακρατείται κατά την πληρωμή της αποζημίωσης από τον εργοδότη. Ο εργοδότης έχει την υποχρέωση απόδοσης του στην οικεία ΔΥΟ αυτοτελώς με δήλωση, η οποία περιλαμβάνει τους απολυθέντες μισθωτούς και τα σχετικά ποσά για κάθε μηνά. Προθεσμία αποδόσεως ο επόμενος μηνάς. Τα ποσά που αποδίδονται με αυτή τη δήλωση δεν περιλαμβάνονται ούτε στις τριμηνιαίες ούτε στην ετήσια εκκαθαριστική δήλωση ΜΥ (TaxHeaven, 2015).

5.13 ΜΗ ΟΦΕΙΛΗ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ

Στις παρακάτω περιπτώσεις απολύσεως ή αποχωρήσεως μισθωτού δεν οφείλεται αποζημίωση:

- Πριν την συμπλήρωση δωδεκάμηνου στον ίδιο εργοδότη.
- Στην οικειοθελή αποχώρηση του μισθωτού από την εργασία του
- Λογά λήξης σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου
- Λογά λήξης σύμβασης ορισμένου έργου
- Αν η καταγγελία ήταν αποτέλεσμα δόλιας αντισυμβατικής συμπεριφοράς του μισθωτού
- Αν η καταγγελία έγινε λογά υποβολής μήνυσης εναντίον του μισθωτού για αξιόποινη πράξη κατά την υπηρεσία ή αδίκημα που φέρει το χαρακτήρα τουλάχιστον πλημμελήματος (TaxHeaven, 2015).

5.14 ΟΙΚΕΙΟΘΕΛΗΣ ΑΠΟΧΩΡΗΣΗ

Οι μισθωτοί που αποχωρούν οικειοθελώς από την εργασία τους, άσχετα αν πρόκειται για υπάλληλος ή εργατοτεχνίτες, δεν δικαιούνται να λάβουν αποζημίωση, ανεξάρτητα με το χρόνο υπηρεσίας στον εργοδότη τους. Η μονή εξαίρεση προβλέπεται για τους υπερήλικες μισθωτούς, που αποχωρούν από την εργασία τους λογά συνταξιοδότησης. Πάντως κρίνεται σκόπιμο, λογά της σοβαρότητας του θέματος και για να αποφεύγονται ενδεχομένως άσκοποι δικαστικοί αγώνες, ο εργοδότης να παίρνει γραπτή δήλωση από το μισθωτό που αποχωρεί οικειοθελώς από την εργασία του. Έξαλλου η μεταξύ του εργοδότη και του εργαζομένου συμφωνία, για τη λύση της σύμβασης εργασίας αόριστου χρόνου συνέπεια διακοπής των εργασιών της επιχείρησης, έχει την έννοια οικειοθελούς αποχώρησης.

Επισημαίνεται ότι σε περίπτωση που ο μισθωτός δεν υπογράφει ή έχει αποχωρήσει χωρίς προειδοποίηση, η αναγγελία υποβάλλεται ηλεκτρονικά στον ΟΑΕΔ μόνο με την υπογραφή του εργοδότη. Και στην περίπτωση θανάτου του μισθωτού, ο εργοδότης καταθέτει στον ΟΑΕΔ σχετική γνωστοποίηση (Ergasiaka-gr.net, 2012).

ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

T _____ (1)

Προς τ _____ Μισθωτό της επιχείρησής μας: _____ (1)

(Όνομα)

_____ του _____ (1)

(Επώνυμο)

(Όνομα Πατέρα)

Δ/ση κατοικίας _____ Τ.Κ. _____

Σας πληροφορούμε ότι, σύμφωνα με το Ν.3198/55, καταγγέλλουμε τη σύμβαση που υπάρχει

μεταξύ μας για εργασία αορίστου χρόνου, από την _____

(Ημερομηνία απόλυσης)

Και σας καλούμε να παρουσιαστείτε στο Ταμείο μας για να εισπράξετε τη νόμιμη αποζημίωσή σας.

_____ 201 _____

Ο εργοδότης (ή πληρεξούσιος δικηγόρος)

Έλαβα γνώση της απόλυσής μου σήμερα

Υπογραφή απολυόμενου

(Υπογραφή – Σφραγίδα)

Δηλώνω υπεύθυνα ότι τα στοιχεία της επιχείρησής μου και του πιο πάνω απολυόμενου μισθωτού είναι τα ακόλουθα:

Πηγή:

Εικόνα 5.1: Καταγγελία σύμβασης εργασίας
(http://www.kalogiannis.gr/show.php?PRD_Code=20104315311615137594947766503WZd2qPyxX0403BQ950I)

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

- 1) Επωνυμία _____
- 2) Αντικείμενο _____
- 3) Διεύθυνση _____ Ταχ. Κωδ. _____
- 4) Ονοματεπώνυμο εκπροσώπου _____
- 5) Αριθ. βιβλ. αγοράς ενσήμων (εργοδότη) _____

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΑΠΟΛΥΟΜΕΝΟΥ

- 1) Ειδικότητα (α): _____
- 2) Επάγγελμα, επακριβώς προσδιορισμένο (β): _____
- 3) Ηλικία: _____
- 4) Οικογενειακή κατάσταση: _____
- 5) Οργανισμός στον οποίο είναι ασφαλισμένος: _____
- 6) Αποδοχές κατά την πρόσληψης: _____
- 7) Χρονολογία πρόσληψης (γ): _____
- 8) Χρονολογία απόλυσης: _____
- 9) Χρονολογία καταβολής αποζημίωσης: _____
- 10) Ποσό αποζημίωσης: _____
- 11) Τελευταία μέρα εργασίας: _____

201 _____

Ο εργοδότης (ή πληρεξούσιος δικηγόρος)

(1) Συμπληρώνονται με κεφαλαία στοιχεία. α) της Επιχείρησης β) του μισθωτού

(α) Εργάτης ή υπάλληλος.

(β) π.χ. πλάστης, λεβητοποιός, λινοτύπης, κλπ.

(γ) Επί μεταβολών η χρονολογία της τελευταίας πρόσληψης.

(Υπογραφή – Σφραγίδα)

ΒΛΕΠΕ ΣΤΗΝ ΠΙΣΩ ΣΕΛΙΔΑ ΤΙΣ ΣΗΜΕΙΩΣΕΙΣ ΚΑΙ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ

ΣΗΜΕΙΩΣΕΙΣ : Σχετικές διατάξεις

Άρθρον 9 Ν. 3198/55

1. Ο καταγγέλων την σχέσιν εργασίας εργοδότης, υποχρεούται όπως εντός προθεσμίας (8) οκτώ ημερολογιακών ημερών από της παραδόσεως του εγγράφου της καταγγελίας εις τον απολυόμενον, αναγγείλη την υπ' αυτού ενεργηθείσαν καταγγελίαν εις την αρμόδιαν υπηρεσίαν του Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού, ως και εις το αρμόδιον Γραφείον Ευρέσεως Εργασίας (του τύπου απασχολήσεως του μισθωτού), όπερ υποχρεούται να πρωτοκολλήση ταύτην αυθημερόν).

3. Οι εργοδότες υποχρεούνται εις την αναγγελίαν και όταν η σχέσις εργασίας λύεται ουχί συνεπεία καταγγελίας, αλλά εξ άλλου λόγου, ήτοι δια της παρόδου του συμπεφωνημένου χρόνου, εις την περίπτωσιν συμβάσεως διάρκειας ωρισμένου χρόνου, ή οσάκις προκύπτει τοιαύτη διάρκεια εκ του δηλωθέντος σκοπού εργασίας ή δια της αποπερατώσεως του έργου, εις την περίπτωσιν συμβάσεως ωρισμένου έργου.

4. Κατά παντός εργοδότη παραβαίνοντος τας διατάξεις του παρόντος άρθρου, ως και κατά του αναγράφοντος ψευδή στοιχεία εις την καταγγελίαν της σχέσεως εργασίας, επιβάλλονται, κατ' έκλησιν του αρμοδίου Γραφείου Ευρέσεως Εργασίας του Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού, αι ποιναί, αι οριζόμεναι εις την παράγρ.4 του άρθρου 5 του Ν.Δ.2656/53 «περί οργανώσεως και ελέγχου της αγοράς εργασίας».

Άρθρον 28 Ν.Δ. 2961/54

Ποινικαί ευθύναι εργοδότη

Ο εργοδότης και ο άνεργος οίτινες βλάπτουσι τα συμφέροντα του Οργανισμού, είτε διότι απασχολείται άνεργος επιδοτούμενος, είτε διότι άνεργος τυγχάνει επιδόματος άνευ πραγματικών προϋποθέσεων, τιμωρείται με ποινάς της παραγράφου 4 του άρθρου 5 του Ν.Δ. 2656/53.

Αι μηνύσεις υποβάλλονται παρά των Δ/ντών των Υπηρεσιών του Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού.

ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ:

1) Η αναγγελία της καταγγελίας αυτής, σύμφωνα με τη με αριθμό 59/2-9-1976 εγκύκλιο διαταγή της Διοίκησης του Ο.Α.Ε.Δ. πρέπει να καταθέτεται μέσα σε οκτώ (8) μέρες, από τη μέρα που κοινοποιείται στον απολυόμενο, μόνον στην αρμόδια Υπηρεσία του Ο.Α.Ε.Δ. της περιφέρειας που υπάγεται η επιχείρηση (ο εργοδότης). Σε περίπτωση που δεν υπάρχει Υπηρεσία Ο.Α.Ε.Δ. τα δύο αντίγραφα της αναγγελίας, πρέπει να καταθέτονται στο πιο κοντινό Υποκ/μα Ι.Κ.Α.

2) ΒΑΣΙΚΗ ΔΙΑΤΑΞΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΓΓΡΑΦΗ ΚΑΙ ΕΠΙΔΟΤΗΣΗ ΑΝΕΡΓΟΥ

Άρθρον 27 παρ. 1 Ν.Δ. 2961/54, όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 7 του Ν. 1545/85

Ο άνεργος, για να τύχει επιδότησης είναι υποχρεωμένος να αναγγελθεί προσωπικά στην Υπηρεσία Ανεργίας της κατοικίας του ή της τελευταίας απασχόλησης του, στην οποία θα ζητήσει να υποβάλει σχετική αίτηση για επιδότηση.

Την πιο πάνω αίτηση πρέπει να την καταθέσει μέσα σε χρονικό διάστημα εξήντα (60) ημερών, από την ημέρα που λύθηκε (καταγγέλθηκε) η σύμβαση εργασίας του.

ΒΕΒΑΙΩΣΗ – ΔΗΛΩΣΗ ΕΡΓΟΔΟΤΗ **ΓΙΑ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ Ή ΕΡΓΟΥ**

Ο πιο κάτω εργοδότης.....

Είδος επιχείρησης

Διεύθυνση επιχείρησης οδός.....αριθμ.....Τ.Κ.....

Α.Μ (Αγοράς Ενσήμων ΙΚΑ).....Τηλέφωνο.....

Στοιχεία Ταυτότητας
.....ΑΦΜ.....

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

απασχολήθηκε στην επιχείρησή μου με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου (1)

με την ειδικότητα(2)

από μέχρι οπότε και απολύθηκε επειδή έληξε

ο συμπεφωνημένος χρόνος ή περατώθηκε το έργο. (1)

- Ο/Η ανωτέρω ασφαλισμένος/η έπαιρνε ωρομίσθιο ευρώ.....
- Οικογενειακή Κατάσταση, μισθωτού: Έγγαμος/η ή άγαμος/η (1)
- Τελευταία ημέρα εργασιακής σχέσης η

Η βεβαίωση αυτή δίνεται στον/στην πιο πάνω μισθωτό/ή για να την χρησιμοποιήσει στον Οργανισμό Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού προκειμένου να του/της χορηγηθεί επίδομα ανεργίας.

Αθήνα.....

Ο Εργοδότης

- (1) Διαγράφεται η ένδειξη που δεν χρειάζεται
- (2) Προσδιορίζεται ακριβώς η ειδικότητα του μισθωτού (π.χ. κλώστης, λεβητοποιός, οικοδόμος, κτίστης, αμμοκονιαστής κλπ ή θαλαμηπόλος, σερβιτόρος, λατζέρης κλπ Δεν αρκεί να γραφτεί μόνο η λέξη υπάλληλος ή εργάτης).

(Υπογραφή – Σφραγίδα)

Εικόνα 5.2: Βεβαίωση-Δήλωση Εργοδότη
Πηγή: (<https://issuu.com/taxgr/docs/e7-0aed-sepe>)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6: ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΔΕΙΑΣ-ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ ΕΟΡΤΩΝ ΠΑΣΧΑ ΚΑΙ ΧΡΙΣΤΟΥΓΕΝΝΩΝ

6.1 ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΚΑΙ ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΔΕΙΑΣ

Η χορηγούμενη στον μισθωτό άδεια είναι με αποδοχές , οι οποίες θα είναι ίσες με αυτές που θα δικαιούταν αν εργαζόταν εκείνο το διάστημα. Στις αποδοχές δεν περιλαμβάνεται μόνο ο μισθός αλλά και κάθε είδους πρόσθετες ή συμπληρωματικές τακτικές αποδοχές. Όπως οι μισθωτοί που αμείβονται με ποσοστά σε βάρος των πελατών της επιχείρησης, δικαιούνται κατά την άδεια τους αποδοχές που υπολογίζονται με πολλαπλάσιο του τεκμαρτού ημερομίσθιου του ΙΚΑ επί των αριθμών των εργάσιμων ημερών άδειας. Ενώ οι μισθωτοί με άλλο σύστημα κυμαινομένων αποδοχών υπολογίζονται με το μέσο όρο ημερησίων αποδοχών του διαστήματος , από τη λήψη της προηγούμενης άδειας μέχρι την έναρξη της νέας άδειας και πολλαπλασιάζεται με τον αριθμό των εργάσιμων ημερών που περιλαμβάνει η άδεια (Ergasiaka-gr.net, 2011).

6.2 ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΔΕΙΑΣ

Κάθε μισθωτός παίρνοντας την κανονική ετήσια άδεια του δικαιούται εκτός των αποδοχών των ημερών άδειας και επίδομα άδειας. Το επίδομα άδειας είναι ίσο προς τις αποδοχές των ημερών άδειας με το περιορισμό ότι δεν μπορεί να υπερβεί κάθε ημερολογιακό έτος το 1/2 του μηνιαίου μισθού των υπάλληλων ή τα 13 ημερομίσθια για τους εργατοτεχνίτες. Το επίδομα άδειας θεωρείται μέρος των τακτικών αποδοχών του μισθωτού και συμπεριλαμβάνεται στον υπολογισμό των επιδομάτων Εορτών καθώς και της αποζημίωσης Καταγγελίας Σύμβασης Εργασίας. Επίδομα άδειας δεν οφείλεται όταν δεν υπάρχει η υποχρέωση χορήγησης άδειας.

Οι αποδοχές και το επίδομα άδειας προκαταβάλλονται στον δικαιούχο μισθωτό κατά την ημέρα λήξης της άδειας και δεν επιτρέπεται ο συμψηφισμός και η κατάσχεση των αποδοχών του επιδόματος άδειας. Το επίδομα άδειας υπολογίζεται με βάση τις καταβαλλόμενες αποδοχές δηλαδή, Μεικτός Μισθος/25 εργάσιμες ημέρες του υπαλλήλου X των αριθμών εργάσιμων ημερών άδειας. Όμως θα πρέπει να προστεθεί

στις ημέρες και η αναλογία του Σαββάτου, η οποία είναι 1,2 σύμφωνα με το ΙΚΑ (Ergasiaka-gr.net, 2012).

6.3 ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ ΕΟΡΤΩΝ ΧΡΙΣΤΟΥΓΕΝΝΩΝ ΚΑΙ ΠΑΣΧΑ

Συμφώνα με τις διατάξεις Α.Ν. 1771/51 καθιερώθηκε η τακτική χορήγηση έκτακτης οικονομικής ενίσχυσης στους μισθωτούς όλης της χώρας για τις γιορτές Χριστουγέννων και Πάσχα. Αργότερα, με το άρθρο 1 του Ν.1082/80 τα δώρα αυτά μετονομαστήκαν σε επιδόματα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα και ακλούθησε η έκδοση της υπ' αριθμόν 190/81 απόφασης του Υπουργείου Οικονομικών και Εργασίας, που ρύθμισε όλα τα σχετικά με τον τρόπο υπολογισμού και χορηγήσεως των επιδομάτων εορτών κάθε έτους. Τέλος, συμφωνήθηκε η ρητή αποδοχή από τους συμβαλλόμενους ότι τα αποδέχονται ως τακτικές αποδοχές (Κωνσταντινέα & Κοράκη, 2013).

6.3.1 ΕΠΙΔΟΜΑ ΧΡΙΣΤΟΥΓΕΝΝΩΝ

Οι μισθωτοί όλης της χώρας που απασχολούνται με σχέση εξαρτημένης εργασίας σε οποιονδήποτε εργοδότη, δικαιούται επίδομα Χριστουγέννων. Το επίδομα Χριστουγέννων ανέρχεται σε ένα μηνιαίο μισθό για τους αμειβόμενους με μισθό ή 25 ημερομίσθια για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο. Ολόκληρο το επίδομα Χριστουγέννων υπολογίζεται για τη διάρκεια εργασίας χωρίς διακοπή από 1^η Μάρτιου μέχρι 31^η Δεκεμβρίου του έτους, δηλαδή 245 ημέρες εργασιακής σχέσης, συμπεριλαμβανόμενου και των Κυριακών και Αργιών.

Στην περίπτωση που η εργασιακή σχέση είναι μικρότερης διάρκειας μέσα στο διάστημα αυτό, τότε ο μισθωτός δικαιούται τμήμα του Επιδόματος αναλογικά. Η αναλογία αυτή είναι 2 ημερομίσθια η 2/25 μηνιαίου μισθού για κάθε 19 ημέρες εργασίας.

Οι απασχολούμενοι με μερική απασχόληση θα λάβουν το Επίδομα με όσα ημερομίσθια λαμβάνει και ο πλήρους απασχολούμενος, βάσει όμως των μειωμένων, αναλόγως προς τον χρόνο απασχολήσεως. Οι απασχολούμενοι όμως με εκ περιτροπής απασχόληση δηλαδή με λιγότερες μέρες εργασίας, θα λάβουν Επίδομα 1 ημερομίσθιο ανά 8 πραγματοποιηθέντα στο διάστημα από 1/5 έως 31/12. Στη

συνεχία παρατίθεται πινάκας όπου έχουν υπολογιστεί τα σχετικά ποσοστά του Επιδόματος για κάθε χρονικό διάστημα (Κωνσταντίνεα & Κοράκη, 2013).

Πίνακας 6.1: Επίδομα Χριστουγέννων

Πηγή: (Κωνσταντίνεα & Κοράκη, 2013,

http://okeanis.lib.teipir.gr/xmlui/bitstream/handle/123456789/1437/log_00081.pdf?sequence=1)

Ημέρες	Συντελεστής Μισθών	Συντελεστής Ημερομισθίων	Ημέρες	Συντελεστής Μισθών	Συντελεστής Ημερομισθίων	Ημέρες	Συντελεστής Μισθών	Συντελεστής Ημερομισθίων	Ημέρες	Συντελεστής Μισθών	Συντελεστής Ημερομισθίων
1	0,0042	0,105	62	0,2611	6,527	123	0,5179	12,95	184	0,7748	19,37
2	0,0084	0,211	63	0,2653	6,632	124	0,5221	13,05	185	0,779	19,47
3	0,0126	0,316	64	0,2695	6,737	125	0,5263	13,16	186	0,7832	19,58
4	0,0168	0,421	65	0,2737	6,843	126	0,5305	13,26	187	0,7874	19,69
5	0,0211	0,526	66	0,2779	6,948	127	0,5347	13,37	188	0,7916	19,79
6	0,0253	0,632	67	0,2821	7,053	128	0,5390	13,47	189	0,7958	19,9
7	0,0295	0,737	68	0,2863	7,158	129	0,5432	13,58	190	0,8	20
8	0,0337	0,842	69	0,2905	7,264	130	0,5474	13,69	191	0,8042	20,11
9	0,0379	0,947	70	0,2947	7,369	131	0,5516	13,79	192	0,8084	20,21
10	0,0421	1,053	71	0,2990	7,474	132	0,5558	13,9	193	0,8125	20,32
11	0,0463	1,158	72	0,3032	7,579	133	0,5600	14	194	0,8169	20,42
12	0,0505	1,263	73	0,3074	7,685	134	0,5642	14,11	195	0,8211	20,53
13	0,0547	1,369	74	0,3116	7,79	135	0,5684	14,21	196	0,8253	20,63
14	0,0589	1,474	75	0,3158	7,895	136	0,5726	14,32	197	0,8295	20,74
15	0,0632	1,579	76	0,3200	8	137	0,5769	14,42	198	0,8337	20,84
16	0,0674	1,684	77	0,3242	8,106	138	0,5811	14,53	199	0,8379	20,95
17	0,0716	1,79	78	0,3284	8,211	139	0,5853	14,63	200	0,8421	21,05
18	0,0758	1,895	79	0,3326	8,316	140	0,5895	14,74	201	0,8463	21,16
19	0,0800	2	80	0,3368	8,422	141	0,5937	14,84	202	0,8505	21,26
20	0,0842	2,105	81	0,3411	8,527	142	0,5979	14,95	203	0,8548	21,37
21	0,0884	2,211	82	0,3453	8,632	143	0,6021	15,05	204	0,859	21,48
22	0,0926	2,316	83	0,3495	8,737	144	0,6063	15,16	205	0,8632	21,58
23	0,0968	2,421	84	0,3537	8,843	145	0,6105	15,26	206	0,8674	21,69
24	0,1011	2,526	85	0,3579	8,948	146	0,6147	15,37	207	0,8716	21,79
25	0,1053	2,632	86	0,3621	9,023	147	0,6190	15,47	208	0,8758	21,9
26	0,1095	2,737	87	0,3663	9,158	148	0,6232	15,58	209	0,88	22
27	0,1137	2,842	88	0,3705	9,264	149	0,6274	15,69	210	0,8842	22,11
28	0,1179	2,948	89	0,3747	9,369	150	0,6316	15,79	211	0,8884	22,21
29	0,1221	3,053	90	0,3790	9,474	151	0,6358	15,9	212	0,8926	22,32
30	0,1263	3,158	91	0,3832	9,58	152	0,6400	16	213	0,8969	22,42
31	0,1305	3,263	92	0,3874	9,685	153	0,6442	16,11	214	0,9011	22,53
32	0,1347	3,369	93	0,3916	9,79	154	0,6484	16,21	215	0,9053	22,63
33	0,1389	3,474	94	0,3958	9,895	155	0,6526	16,32	216	0,9095	22,74
34	0,1432	3,579	95	0,4000	10	156	0,6569	16,42	217	0,9138	22,84
35	0,1474	3,684	96	0,4042	10,11	157	0,6611	16,53	218	0,9179	22,95
36	0,1516	3,79	97	0,4084	10,21	158	0,6653	16,63	219	0,9221	23,05
37	0,1558	3,895	98	0,4126	10,32	159	0,6695	16,74	220	0,9263	23,16
38	0,1600	4	99	0,4168	10,42	160	0,6737	16,84	221	0,9305	23,26
39	0,1642	4,106	100	0,4211	10,53	161	0,6779	16,95	222	0,9348	23,37
40	0,1684	4,211	101	0,4253	10,63	162	0,6821	17,05	223	0,939	23,48
41	0,1726	4,316	102	0,4295	10,74	163	0,6863	17,16	224	0,9432	23,58
42	0,1768	4,421	103	0,4337	10,84	164	0,6905	17,26	225	0,9474	23,69
43	0,1811	4,527	104	0,4379	10,95	165	0,6947	17,37	226	0,9516	23,79
44	0,1853	4,632	105	0,4421	11,05	166	0,6990	17,47	227	0,9558	23,9
45	0,1895	4,737	106	0,4463	11,16	167	0,7032	17,58	228	0,96	24
46	0,1937	4,842	107	0,4505	11,26	168	0,7074	17,69	229	0,9642	24,11
47	0,1979	4,948	108	0,4547	11,37	169	0,7116	17,79	230	0,9684	24,21
48	0,2021	5,053	109	0,4590	11,47	170	0,7158	17,9	231	0,9726	24,32
49	0,2063	5,158	110	0,4632	11,58	171	0,7200	18	232	0,9768	24,42
50	0,2105	5,264	111	0,4674	11,68	172	0,7242	18,11	233	0,9811	24,53
51	0,2147	5,369	112	0,4716	11,79	173	0,7284	18,21	234	0,9853	24,63
52	0,2190	5,474	113	0,4758	11,9	174	0,7326	18,32	235	0,9895	24,74
53	0,2232	5,579	114	0,4800	12	175	0,7369	18,42	236	0,9937	24,84
54	0,2274	5,685	115	0,4842	12,11	176	0,7411	18,53	237	0,9979	24,95
55	0,2316	5,79	116	0,4884	12,21	177	0,7453	18,63	238	1	25
56	0,2358	5,895	117	0,4926	12,32	178	0,7495	18,74	239	1	25

57	0.2400	6	118	0.4969	12.42	179	0.7537	18.84	240	1	25
58	0.2442	6,106	119	0.5011	12.53	180	0.7579	18.95	241	1	25
59	0.2484	6,211	120	0.5053	12.63	181	0.7621	19.05	242	1	25
60	0.2526	6,316	121	0.5095	12.74	182	0.7663	19.16	243	1	25
61	0.2568	6,421	122	0.5137	12.84	183	0.7705	19.26	244	1	25

- Τρόπος υπολογισμού του χρόνου εργασίας

Για τον υπολογισμό του Επιδόματος Χριστουγέννων αφαιρούνται από το συνολικό χρόνο διάρκειας της εργασιακής σχέσης:

1. Οι ημέρες αδικαιολόγητης απουσίας μεταξύ των οποίων και εκείνες της απεργίας.
2. Οι ημέρες άδειας άνευ αποδοχών.
3. Οι ημέρες ασθένειας για τις οποίες ο μισθωτός επιδοτήθηκε από τον ασφαλιστικό οργανισμό.
4. Οι ημέρες της εξάμηνης ειδικής άδειας μητρότητας.

Ενώ δεν αφαιρούνται και συνυπολογίζονται:

1. Οι ημέρες δικαιολογημένης απουσίας των γυναικών προ και μετά τον τοκετό.
2. Οι ημέρες άδειας των σπουδαστών για την συμμετοχή στις εξετάσεις.
3. Οι ημέρες άδειας για λουτροθεραπεία που χορηγούνται από την υγειονομική επιτροπή του ασφαλιστικού οργανισμού του.

Οι ημέρες που ο μισθωτός τελούσε σε διαθεσιμότητα υπολογίζονται κατά το ήμισυ, οι δε αποδοχές των ημερών αυτών υπολογίζονται ως αποδοχές υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης (Κωνσταντινέα & Κοράκη, 2013).

- Αποδοχές επί των οποίων υπολογίζεται το Επίδομα Χριστουγέννων

Το Επίδομα Χριστουγέννων υπολογίζεται με βάση τις πραγματικές καταβαλλόμενες αποδοχές κατά την 10^η Δεκεμβρίου ή εάν έχει λυθεί η εργασιακή σχέση πριν την ημερομηνία αυτή, με βάση τις καταβαλλόμενες αποδοχές κατά την ημέρα της λύσεως της εργασιακής αυτής σχέσης. Ως τακτικές αποδοχές για τον υπολογισμό του Επιδόματος Χριστουγέννων θεωρούνται ο μισθός ή το ημερομίσθιο και οποιαδήποτε άλλη παροχή σε χρήμα ή σε είδος όπως τροφή, κατοικία, ενδυμασία κ.λπ. , εφόσον καταβάλλεται σαν συμβατικό ή νόμιμο αντάλλαγμα της παρεχομένης εργασίας

τακτικά ή περιοδικά κατά ορισμένα χρονικά διαστήματα του έτους. Έτσι κρίθηκε από την νομολογία ότι τακτικές αποδοχές αποτελούν:

1. Η προσαύξηση για εργασία τις Κυριακές, αργίες και νυχτερινές ώρες εφόσον χορηγείται σταθερά και μόνιμα.
2. Η υπερωριακή αμοιβή που πραγματοποιείται τακτικά.
3. Το επίδομα άδειας εφόσον καταβλήθηκε από 1/5 έως 31/12. Αν καταβλήθηκε στο διάστημα 1/1 έως 30/4 υπολογίζεται στο Επίδομα Πάσχα.
4. Το επίδομα Ισολογισμού εάν καταβάλλεται τακτικά κάθε χρόνο και το διάστημα από 1/5 έως 31/12, εάν όμως καταβάλλεται στο διάστημα από 1/1 έως 31/5 συνυπολογίζεται στο Επίδομα Πάσχα. Καταβάλλεται μόνο σε ένα από τα δυο επιδόματα ανάλογα με το χρονικό διάστημα.
5. Τα επιδόματα παραγωγικότητας ή πριν παράγωγης όταν καταβάλλεται τακτικά και μόνιμα σαν συμβατικό αντάλλαγμα , ενώ αν καταβάλλεται ανομοιόμορφα και σε ανά τακτικά χρονικά διαστήματα δεν συνυπολογίζεται.
6. Τα οδοιπορικά έξοδα κίνησης που χορηγούνται χωρίς υποχρέωση υπερεσιακής μετακίνησης του μισθωτού και δεν υπόκεινται σε απόδοση λογαριασμού (Κωνσταντινέα & Κοράκη, 2013).

- Τρόπος υπολογισμού των πρόσθετων αποδοχών

Το συνολικό ποσό των αποδοχών για τις προσαυξήσεις για Κυριακές, αργίες, νυχτερινή απασχόληση, υπερωριακή αμοιβή, αμοιβή υπερεργασίας, οδοιπορικά, πριμ παραγωγικότητας διαιρείται με το συνολικό αριθμό των ημερών που διήρκεσε η εργασιακή σχέση μέσα στο χρονικό διάστημα 1/5 μέχρι 31/12 και το πηλίκο της διαίρεσης προστίθεται στο ημερομίσθιο με βάση το οποίο υπολογίζεται το επίδομα Χριστουγέννων. Το επίδομα άδειας προσαυξάνει το Επίδομα Χριστουγέννων κατά το 1/8 του επιδόματος άδειας. Δηλαδή διαιρείται το ποσό του επιδόματος που πηρέ ο μισθωτός με τον αριθμό 8 όπου είναι οι μήνες, εφόσον χορηγήθηκε από 1/5 μέχρι 31/12. Όμως το ποσό της προσαύξησης είναι το ίδιο σε ετήσια βάση εάν προσαυξήσουν το Επίδομα Χριστουγέννων και Πάσχα με τον συντελεστή 0,04166.

Το επίδομα Ισολογισμού υπολογίζεται και αυτό κατά το 1/8, εάν το είχε καταβάλλει κατά το χρονικό διάστημα από 1/5 μέχρι 31/12 ή υπολογίζεται για το Επίδομα του Πάσχα εάν καταβάλλεται το χρονικό διάστημα από 1/1 μέχρι 30/4.

Οι αμειβόμενοι με κυμαινόμενες αποδοχές θα λάβουν επίδομα Χριστουγέννων που υπολογίζεται με τη μέθοδο του μέσου όρου αποδοχών που λαμβάνει ο μισθωτός το χρονικό διάστημα 1/5 μέχρι 31/12. Τέλος, οι απασχολούμενοι σε περισσότερους από έναν εργοδότη δικαιούνται επίδομα Χριστουγέννων από όλους τους εργοδότες (Κωνσταντινέα & Κοράκη, 2013).

- Χρόνος καταβολής του Επιδόματος Χριστουγέννων

Το επίδομα Χριστουγέννων καταβάλλεται μέχρι τις 21/12 κάθε χρόνο και μόνο σε χρήμα. Ο εργοδότης έχει το δικαίωμα να παρακρατήσει τμήμα του επιδόματος που αναλογεί το χρονικό διάστημα από 21 μέχρι 31/12. Το ποσό που τυχόν παρακράτησε, καταβάλλεται στο μισθωτό σε μεταγενέστερο χρόνο την 31/12, εφόσον η εργασιακή σχέση διέρρευσε χωρίς διακοπή. Αν βεβαία σημειωθεί κάποια διακοπή της σχέσης αυτής, θα μειωθεί αναλόγως και το ποσό του επιδόματος όπως συμβαίνει και με τις άλλες διακοπές εργασιακής σχέσης (Κωνσταντινέα & Κοράκη, 2013).

Παράδειγμα Α :

Ένας μισθωτός ο οποίος έχει εργαστεί ολόκληρο το χρονικό διάστημα από 1/5 μέχρι 31/12, δηλαδή 245 ημέρες και με μιστό 800 € δικαιούται επίδομα Χριστουγέννων:

$$800 \cdot 1 = 800 \cdot 0,4166 = 33,32$$

Άρα θα λάβει $800 + 33,32 = 833,32$ Ευρώ

Εάν ο μισθωτός αμειβόταν με ημερομίσθιο 25 € θα έπρεπε να λάβει:

$$25 \text{ ημερομίσθια} \cdot 25 = 625 \cdot 0,04166 = 26,03 \text{ Ευρώ}$$

Άρα θα λάβει $625 + 26,03 = 651,03$ Ευρώ

Παράδειγμα Β:

Εάν μισθωτός ο οποίος προσλήφθηκε την 26^η Ιουνίου και με μίτο μιστό 800 € δικαιούται επίδομα Χριστουγέννων από 26/6 μέχρι 31/12, δηλαδή 190 ημέρες οπότε:

$$800 \cdot 0,8 = 640 \cdot 0,04166 = 26,66 \text{ Ευρώ}$$

Άρα το επίδομα Χριστουγέννων είναι $640 + 26,66 = 666,66$ Ευρώ.

Εάν ο μισθωτός αμειβόταν με ημερομίσθιο 25 Ε θα έπρεπε να λάβει:

$$20 \text{ ημερομισθια} * 25 = 500 * 0,4166 = 20,83$$

Άρα το επίδομα Χριστουγέννων είναι $500 + 20,83 = 520,83$ Ευρώ

Και στα δυο παραδείγματα οι υπολογισμοί γίνονται, σύμφωνα με τον πίνακα που έχει αναρτηθεί παραπάνω.

6.3.2 ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΑΣΧΑ

Οι μισθωτοί όλης της χώρας που απασχολούνται με σχέση εξαρτημένης εργασίας σε οποιονδήποτε εργοδότη, δικαιούνται Επίδομα Πάσχα. Οι μισθωτοί που έχουν απασχοληθεί το χρονικό διάστημα από 1/1 έως 30/4 με σχέση εξαρτημένης εργασίας σε οποιοδήποτε εργοδότη, δικαιούται Επίδομα Πάσχα. Το Επίδομα Πάσχα είναι έσο με μισό μηνιαίο μισθό για όσους αμείβονται με μισθό ή 15 ημερομίσθια για όσους αμείβονται με ημερομίσθιο. Το Επίδομα του Πάσχα υπολογίζεται ολόκληρο εάν η εργασιακή σχέση διήρκεσε από την 1^η Ιανουάριου έως 30 Απριλίου του έτους.

Σε περίπτωση μικρότερης διάρκειας της εργασιακής σχέσης ο μισθωτός, δικαιούται Επίδομα Πάσχα αναλογικά. Η αναλογία αυτή βρίσκεται αν διαιρέσουμε τον αριθμό των ημερολογιακών ημερών που είχε διάρκεια η εργασιακή σχέση δια του 8. Το πηλίκων της διαιρέσεως το πολλαπλασιάζουμε επί 1/15 του μισού μηνιαίου μισθού του μισθωτού ή επί 1 ημερομίσθιο για όσους αμείβονται με ημερομίσθιο. Για χρονικό διάστημα λιγότερο των 8 ημερών διάρκειας της εργασιακής σχέσης χορηγείται κλάσμα του επιδόματος.

Ο απασχολούμενος με μερική απασχόληση θα λάβει ως δώρο όσα ημερομίσθια λάμβανε και ο πλήρους απασχολούμενος, με βάση όμως τις μειωμένες, ανάλογα με το χρόνο απασχόλησης του αποδοχές. Ο απασχολούμενος με διαλείπουσα απασχόληση, για λιγότερες μέρες απασχόλησης την εβδομάδα με πλήρες ωράριο, λαμβάνει σαν δώρο 2 ημερομίσθια για κάθε 13 πραγματοποιηθέντα στο διάστημα από 1/1 μέχρι 30/4. Στη συνέχεια παρατίθεται πίνακας όπου έχουν υπολογιστεί τα σχετικά ποσοστά του επιδόματος για κάθε χρονικά διάστημα (Κωνσταντινέα & Κοράκη, 2013).

Πίνακας 6.2: Επίδομα Πάσχα
 Πηγή: (Κωνσταντίνεα & Κοράκη, 2013,

http://oceanis.lib.teipir.gr/xmlui/bitstream/handle/123456789/1437/log_00081.pdf?sequence=1)

ΗΜΕΡΕΣ	ΜΙΣΘΩΝ	ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ	ΗΜΕΡΕΣ	ΜΙΣΘΟΣ	ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ
1	0,00416	0,125	61	0,25416	7,625
2	0,00833	0,25	62	0,25832	7,75
3	0,0125	0,375	63	0,26249	7,875
4	0,01666	0,5	64	0,26666	8
5	0,02083	0,625	65	0,27082	8,125
6	0,025	0,75	66	0,275	8,25
7	0,02916	0,875	67	0,27916	8,375
8	0,03333	1	68	0,28332	8,5
9	0,0375	1,125	69	0,28749	8,625
10	0,04166	1,25	70	0,29166	8,75
11	0,04583	1,375	71	0,29582	8,875
12	0,05	1,5	72	0,3	9
13	0,05416	1,625	73	0,30416	9,125
14	0,05833	1,75	74	0,30832	9,25
15	0,0625	1,875	75	0,31249	9,375
16	0,06666	2	76	0,31666	9,5
17	0,07083	2,125	77	0,32082	9,625
18	0,075	2,25	78	0,325	9,75
19	0,07916	2,375	79	0,32916	9,875
20	0,083333	2,5	80	0,3333	10
21	0,08749	2,625	81	0,33749	10,125
22	0,09166	2,75	82	0,34166	10,25
23	0,09583	2,875	83	0,34582	10,375
24	0,1	3	84	0,35	10,5
25	0,10416	3,125	85	0,35416	10,625
26	0,10833	3,25	86	0,35832	10,75
27	0,11249	3,375	87	0,36249	10,875
28	0,11666	3,5	88	0,36666	11
29	0,12083	3,625	89	0,37082	11,125
30	0,125	3,75	90	0,375	11,25
31	0,12916	3,875	91	0,37916	11,375
32	0,13333	4	92	0,38332	11,5
33	0,13749	4,125	93	0,38749	11,625
34	0,14166	4,25	94	0,39166	11,75
35	0,14583	4,375	95	0,39582	11,875
36	0,15	4,5	96	0,4	12
37	0,15416	4,625	97	0,40416	12,125
38	0,15833	4,75	98	0,40832	12,25
39	0,16249	4,875	99	0,41249	12,375
40	0,16666	5	100	0,41666	12,5
41	0,17083	5,125	101	0,42082	12,625
42	0,175	5,25	102	0,425	12,75
43	0,17916	5,375	103	0,42915	12,875
44	0,18333	5,5	104	0,43332	13
45	0,18749	5,625	105	0,43749	13,125
46	0,19166	5,75	106	0,44165	13,25
47	0,19583	5,875	107	0,44582	13,375
48	0,2	6	108	0,45	13,5
49	0,20416	6,125	109	0,45415	13,625
50	0,20833	6,25	110	0,45832	13,75
51	0,21249	6,375	111	0,46249	13,875
52	0,21666	6,5	112	0,46665	14
53	0,22082	6,625	113	0,47082	14,125
54	0,225	6,75	114	0,475	14,25
55	0,22916	6,875	115	0,47915	14,375
56	0,23332	7	116	0,48332	14,5
57	0,23749	7,125	117	0,48749	14,625
58	0,24166	7,25	118	0,49165	14,75
59	0,24582	7,375	119	0,49582	14,875
60	0,25	7,5	120	0,5	15

- Τρόπος υπολογισμού του χρόνου εργασίας.

Από το χρόνο διάρκειας της εργασιακής σχέσης, στον οποίο περιλαμβάνονται και τις Κυριακές και τις Αργίες:

1. Οι ημέρες αδικαιολόγητης απουσίας μεταξύ των οποίων και εκείνες της απεργίας.
2. Οι ημέρες άδειας άνευ αποδοχών.
3. Οι ημέρες ασθένειας για τις οποίες ο μισθωτός επιδοτήθηκε από τον ασφαλιστικό οργανισμό.
4. Οι ημέρες της εξάμηνης ειδικής άδειας μητρότητας.

Ενώ δεν αφαιρούνται:

4. Οι ημέρες δικαιολογημένης απουσίας των γυναικών προ και μετά τον τοκετό.
5. Οι ημέρες άδειας των σπουδαστών για την συμμετοχή στις εξετάσεις.
6. Οι ημέρες άδειας για λουτροθεραπεία που χορηγούνται από την υγειονομική επιτροπή του ασφαλιστικού οργανισμού του (Κωνσταντινέα & Κοράκη, 2013).

- Τρόπος υπολογισμού και χρόνος καταβολής Επιδόματος Πάσχα.

Το Επίδομα Πάσχα υπολογίζεται με βάση την αμοιβή του μισθωτού κατά την 15^η ημέρα πριν το Πάσχα, εάν όμως έχει λυθεί η εργασιακή σχέση πριν από την ημερομηνία αυτή, το επίδομα Πάσχα υπολογίζεται με βάση τις καταβαλλόμενες αποδοχές μέχρι την ημέρα λύσεως της εργασιακής σχέσης. Όπως και στο επίδομα Χριστουγέννων έτσι και στο επίδομα Πάσχα αποδοχές θεωρούνται ο νόμιμος μισθός ή συμβατικός μισθός ή το ημερομίσθιο και οποιαδήποτε άλλη παροχή, εφόσον καταβάλλεται σαν αντάλλαγμα της παρεχομένης εργασίας τακτικά σε ορισμένα χρονικά διαστήματα του χρόνου. Οι αποδοχές αυτές είναι όπως και στο επίδομα Χριστουγέννων:

1. Η αμοιβή Ισολογισμού εφόσον καταβάλλεται το χρονικό διάστημα από 1/1 μέχρι 30/4, προσαυξάνει το επίδομα του Πάσχα κατά 1/8 του επιδόματος Ισολογισμού.
2. Η αμοιβή υπερωριακής και νυχτερινής απασχόλησης εφόσον πραγματοποιείται τακτικά. Η προσαύξηση στο επίδομα του Πάσχα υπολογίζεται διαιρώντας το σύνολο των αποδοχών που έλαβε ο μισθωτός για τις παραπάνω αίτιες δια του αντιστοίχου αριθμού των ημερών του

διαστήματος που έλαβε αυτές τις αποδοχές. Το πηλίκο προστίθεται στο ημερομίσθιο βάσει του οποίου έχει υπολογιστεί το επίδομα.

3. Το επίδομα άδειας μέσα στο χρονικό διάστημα από 1/1 μέχρι 30/4 το οποίο θα προσαυξήσει το επίδομα Πάσχα. Η προσαύξηση αυτή βρίσκεται με την διαίρεση του πόσου του επιδόματος άδειας με τον αριθμό 4 και μετά με τον αριθμό 2 με βάση το Υπουργείο Εργασίας.
4. Τα οδοιπορικά έξοδα κίνησης που χορηγούνται χωρίς υποχρέωση υπερεσιακής μετακίνησης του μισθωτού και δεν υπόκεινται σε απόδοση λογαριασμού.

Σημειώνεται ότι το ποσό της προσαύξησης είναι ίδιο σε ετήσια βάση εάν προσαυξηθούν και το επίδομα Πάσχα και το επίδομα Χριστουγέννων με τον συντελεστή 0,04166 (Κωνσταντινέα & Κοράκη, 2013).

- Χρόνος καταβολής του επιδόματος Πάσχα

Το επίδομα Πάσχα καταβάλλεται στους μισθωτούς μέχρι τη Μεγάλη Τέταρτη του έκαστου έτους και σε χρήμα. Ο εργοδότης έχει δικαίωμα να καταβάλλει το Επίδομα νωρίτερα. Επίσης δικαιούται να αφαιρέσει την αναλογία του επιδόματος για το χρονικό διάστημα από το χρόνο καταβολής μέχρι 30/4, το οποίο θα αποδώσει αργότερα (Κωνσταντινέα & Κορακη, 2013).

Παράδειγμα:

Μισθωτός του οποίου η σχέση εργασίας έχει διάρκεια 65 ημέρες μέσα στο χρονικό διάστημα από 1/1 μέχρι 30/4 του τρέχοντος έτους δικαιούται επίδομα Πάσχα.

Εάν ο μισθωτός είχε μίτο μισθό 800 Ε μηνιαίως το δώρο που θα λάβει θα είναι $800 * 0,27082 = 216,64 * 0,4166 = 9,02$ Ε

Άρα το επίδομα θα είναι $216,64 + 9,02 = 225,66$ Ε

Εάν ο μισθωτός είχε ημερομίσθιο 30 Ε το δώρο που θα λάβει είναι

$30 * 8,125 = 243,75 * 0,04166 = 10,15$ Ε

Άρα το δώρο θα είναι $243,75 + 10,15 = 253,90$ Ε

Σρι παράδειγμα οι υπολογισμοί γίνονται, σύμφωνα με τον πίνακα που έχει αναρτηθεί παραπάνω.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Στα προηγούμενα κεφάλαια έχει γίνει εκτενής αναφορά όσον αφορά τους μισθούς των εργαζομένων, την σύμβαση της εργασίας και τα είδη της σύμβασης. Επιπλέον έχει αναλυθεί η διαφορά μεταξύ της υπερεργασίας και της υπερωρίας καθώς επίσης και τις διακρίσεις των μισθωτών. Έχει αναλυθεί η καταγγελία της σύμβασης, η αποζημίωση των μισθωτών καθώς επίσης και η οικειοθελή αποχώρηση των εργαζομένων, μαζί με όλα τα δικαιώματα των μελών, σε κάθε περίπτωση. Τέλος έχουν αναφερθεί όλα τα επιδόματα που δικαιούται ο εργαζόμενος.

Ανακεφαλαιώνοντας σε όλα όσα έχουν αναφερθεί στα προηγούμενα κεφάλαια μπορούμε να καταλήξουμε στο συμπέρασμα πως όλοι οι εργαζόμενοι θα πρέπει να γνωρίζουν όλα τα δικαιώματα που έχουν στην εργασία τους. Εκτός από τα δικαιώματα τους οι εργαζόμενοι πρέπει να γνωρίζουν και τα δικαιώματα των εργοδοτών απέναντί τους. Αυτή η γνώση είναι πάρα πολύ σημαντική στις εργασιακές σχέσεις μεταξύ του εργοδότη και του εργαζόμενου καθώς συμβάλει στην αύξηση παραγωγικότητας των δύο μελών.

Η γνώση λοιπόν των δικαιωμάτων που έχει ο εργαζόμενος στην εταιρία στην οποία εργάζεται έχει ως σκοπό κυρίως την διασφάλιση της προσωπικότητας του εργαζομένου. Επίσης συμβάλει στην αύξηση της παραγωγικότητας του εργοδότη και του εργαζόμενου καθώς δεν θα υπάρχει χάσμα μεταξύ των δύο μελών.

Εν κατακλείδι το θέμα της μισθοδοσίας των εργαζομένων και γενικότερα όλων των δικαιωμάτων του εργαζόμενου αλλά και του εργοδότη αποτελεί και θα συνεχίσει να αποτελεί ένα από τα βασικότερα θέματα τα οποία απασχολούν τα δύο μέλη. Για αυτό το λόγο το κράτος έχει την υποχρέωση να θεσπίζει νέους νόμους καθώς επίσης και να διαμορφώνει τους ήδη υπάρχοντες ανάλογα με τις συνθήκες της εποχής που επικρατούν.

Ιδιαίτερα στην εποχή που διανύουμε, λόγω της οικονομικής κρίσης, θεωρείται μείζων θέμα καθώς δημιουργούνται συνεχώς κοινωνικές ανακατατάξεις οι οποίες έχουν αντίκτυπο στον εργασιακό τομέα και κατά επέκταση στον εργοδότη και στον εργαζόμενο.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Έντυπη

- 1) Ergasiaka-gr.net (2011), “Αποζημίωση εργαζομένων λόγω συνταξιοδότησης”, Διαθέσιμο στο: <http://www.ergasiaka-gr.net/2011/04/blog-post.html>
- 2) Ergasiaka-gr.net (2011), “Κανονική άδεια & επίδομα άδειας στον ιδιωτικό τομέα”, Διαθέσιμο στο: http://www.ergasiaka-gr.net/2011/04/blog-post_1393.html
- 3) Ergasiaka-gr.net (2012), “Κρίσιμα εργατικά θέματα”, Διαθέσιμο στο: http://www.ergasiaka-gr.net/p/blog-page_31.html#.WCw7XNKLRdg
- 4) TaxHeaven (2015), “Άρειος Πάγος 1341/2014 Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου”, Διαθέσιμο στο: <https://www.taxheaven.gr/laws/circular/view/id/20187>
- 5) TaxHeaven (2013), “Άρειος Πάγος 521/2013 Καταγγελία σύμβασης εργασίας. Πότε η καταγγελία είναι καταχρηστική”, Διαθέσιμο στο: <https://www.taxheaven.gr/laws/circular/view/id/16895>
- 6) TaxHeaven (2014), “Άρειος Πάγος 939/2014 Σύμβαση εργασίας ορισμένου - αορίστου χρόνου”, Eurobank, Διαθέσιμο στο: <https://www.taxheaven.gr/laws/circular/view/id/19727>
- 7) TaxHeaven (2015), “Καταγγελία σύμβασης εργασίας – Αποχώρηση υπαλλήλου και αποζημίωση”
- 8) TaxHeaven (2011), “Υπάλληλος με Διευθυντικό αξίωμα και άδειες”
- 9) Taxlaw Σκουζός Ι. & Συνεργάτες - Δικηγορική Εταιρεία (Νοέμβριος 2014), “Λόγοι ακυρότητας απόλυσης εργαζομένου”, Διαθέσιμο στο: <http://www.taxlaw.gr/el/idika-themata/442-logoi-akirotitas-apolis-ergazomenou>
- 10) Αρβαντιδου Α. (2006), “Η υπέρβαση των χρονικών ορίων εργασίας”, διπλωματική εργασία, Σχ ΝΟΠΕ, Τμ. Νομικής, Θεσσαλονίκη, Διαθέσιμο στο: <http://ikee.lib.auth.gr/record/76293/files/gri-2007-609.pdf>
- 11) Αργυράκη Ι. Χ. (2014), “Απόλυση για οικονομοτεχνικούς λόγους”, διατάξεις άρθρα 656 ΑΚ, 732^Α ΚΠολΔ, LL.M University of London, M.Sc (LSE), δικηγόρος, Διαθέσιμο στο: <http://www.loukadounoslawfirm.gr/μπρχαλκ-7122013-απόλυση-για-οικονομοτεχνικ/>

- 12) Βασιλοπούλου Ε. και Παπαδοπούλου Σ. (2007), “Οι Αποδοχές Των Μισθωτών και η Σύνδεση τους με την Παραγωγικότητα”, πτυχιακή εργασία, ΤΕΙ Καβάλας, Τμ. Λογιστικής
- 13) Βλάχου Ε. Κ., Λέζου Γ. Κ. και Φιλιππαίου Δ. Σ. (2008), “Αμοιβές και έξοδα προσωπικού Υπολογισμός – Λογιστική αντιμετώπιση”, πτυχιακή εργασία, ΤΕΙ Μεσολογγίου Τμ. Λογιστικής, Διαθέσιμο στο: http://repository.library.teimes.gr/xmlui/bitstream/handle/123456789/1180/LOGIST_1442.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- 14) Δομή Ισότητας ΕΣΕΕ (2012), “Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας”, Διαθέσιμο στο: <http://www.isotita.esee.gr/el-gr/faqs/σύμβασηεργασίας.aspx>
- 15) Εφημερίδα Κυβερνήσεως (1997), ΝΟΜΟΣ ΥΠ’ ΑΡ. 2523/1997, “Διοικητικές και ποινικές κυρώσεις στη φορολογική νομοθεσία και άλλες διατάξεις. (Α179)”, Αθήνα, Διαθέσιμο στο: <http://www.ethe.org.gr/files/pdf/143B4F57118A44C688770CE58B1C50EE.pdf>
- 16) Ζαχαροπούλου Μ. & Φλούδας Χ. (2014), “Το Δίκαιο της Εργασίας”, Διαθέσιμο στο: http://oceanis.lib.teipir.gr/xmlui/bitstream/handle/123456789/1352/log_00003.pdf?sequence=1
- 17) Ζερβάκη Γ. και Σβίγγος Β. (2010), “Μισθοδοσία και Ασφάλιση Προσωπικού”, ΤΕΙ Κρήτης, Διαθέσιμο στο: <http://nefeli.lib.teicrete.gr/browse/sdo/log/2010/ZervakiGeorgia,SvingosVasilios/attached-document-1266922155-375935-2936/Zervaki2010.pdf>
- 18) ΙΝΕ – Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ (2012-2015), “Εργασιακά Θέματα Μέρος Ι^ο: Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας”, Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης & Συμβουλευτικής εργαζομένων, Διαθέσιμο στο: <http://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2013/11/sse.pdf>
- 19) ΙΝΕ – Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ (2012-2015), “Εργασιακά Θέματα Μορφές απασχόλησης πέραν της εξαρτημένης εργασίας και διάκρισή τους από αυτή”, Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης & Συμβουλευτικής εργαζομένων, Διαθέσιμο στο: http://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2013/11/morfes_apasxolisis_peran_tis_exartimenis.pdf
- 20) ΙΝΕ – Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ (2012-2015), “Εργασιακά Θέματα Χρόνος Εργασίας”, Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης & Συμβουλευτικής εργαζομένων,

Διαθέσιμο στο: http://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2013/11/xronos_ergasias.pdf

- 21) Κ.Ε.Κ. ΑΝΕΛΙΞΙΣ, Μαμάκης Στέφανος - Οικονομολόγος MSc - Λογιστής Α' Τάξης, “*Απόλυση Εργαζομένων: Νομολογία, Όροι & Ποσά Αποζημίωσης*”, Διαθέσιμο στο: <http://www.anelixiskek.gr/files/7213/6925/9965/apolysi.pdf>
- 22) Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων & Ανέργων – Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος (ΚΕ.Π.Ε.Α.-Γ.Σ.Ε.Ε.), “*Ορισμός Μισθού*”, Διαθέσιμο στο: <http://kepea.gr/aarticle.php?id=200>
- 23) Κοντογεωργοπούλου Π. (2011), “*Εφαρμογή διατάξεων του άρθρου 74 παρ. 4, 5 και 6 ν. 3863/2010*”, Διαθέσιμο στο: http://www.synigoros.gr/resources/9043_1____arthrou_74_n_3863-2010.pdf
- 24) Κρομμύδα Γ. Π. (2011), “*Η έννοια του μισθού στη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας*”, διπλωματική εργασία, Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης, Τμ. Νομικής, Διαθέσιμο στο: <http://ikee.lib.auth.gr/record/127563/files/GRI-2011-7437.pdf>
- 25) Κωνσταντινέα & Κοράκη (2013), “*Εργατικά ασφαλιστικά θέματα*”, πτυχιακή εργασία, ΑΤΕΙ Πειραιά, Τμ. Λογιστικής, Διαθέσιμο στο: http://oceanis.lib.teipir.gr/xmlui/bitstream/handle/123456789/1437/log_00081.pdf?sequence=1
- 26) Μποστανίδου Ε. και Ντούμη Ρ. (2005), “*Το Διευθυντικό Δικαίωμα και η μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας. Διάκριση και όρια.*”, πτυχιακή εργασία, ΤΕΙ Καβάλας, Τμ. Διαχείριση Πληροφοριών, Διαθέσιμο στο: <http://digilib.teiemt.gr/jspui/bitstream/123456789/2544/1/022005x03x083.pdf>
- 27) Μυλωνά Λ. (2013), “*Έννοια, είδη και λόγοι μερικής ακυρότητας δικαιοπραξίας*”, Διαθέσιμο στο: https://mylinablog.blogspot.gr/2013/09/blog-post_304.html
- 28) Πάντζος Ε. (2011) - Οικονομολόγος, Επιθεωρητής Εργασίας, Προϊστάμενος ΣΕΠΕ Θεσσαλονίκης, “*Νέες εργασιακές ρυθμίσεις - υπερεργασία - νομική και κατ'εξάιρεση υπερωρία*”
- 29) Παπαπαύλου Σ. (2010), “*Τα Δικαιώματα των Εργαζομένων*”, πτυχιακή εργασία, ΑΤΕΙ Ηρακλείου Κρήτης, Σχ. Διοίκηση Επιχειρήσεων
- 30) Σακελλαρόπουλος Τ. (2014), “*Αποζημίωση μισθωτών λόγω συνταξιοδότησης*”, Διαθέσιμο στο: <http://foroline.gr/archives/489>
- 31) Σαραντέα Ι. (2014), “*Μισθοδοσία*”, πτυχιακή εργασία, ΤΕΙ Παιραιά, Τμ. Λογιστικής, Διαθέσιμο στο:

http://okeanis.lib.teipir.gr/xmlui/bitstream/handle/123456789/1421/log_00065.pdf?sequence=1

- 32) Τερμεντζόγλου Σ. (2013), “*Ο συμβατικός μισθός, έτσι όπως αυτός διαμορφώνεται, έπειτα από την κατάρτιση των ατομικών συμβάσεων εργασίας με βάση τις συνθήκες αγοράς εργασίας*”, πτυχιακή εργασία, ΤΕΙ Καβάλας, Τμ. Λογιστικής, Διαθέσιμο στο: <http://digilib.teiemt.gr/jspui/bitstream/123456789/2557/1/022013084.pdf>

Ηλεκτρονική

- 1) dikigoroergatologos.gr, “*Απόλυση εργαζομένου που απασχολείται με άκυρη σύμβαση εργασίας*”, Διαθέσιμο στο: <http://dikigoroergatologos.gr/index.php/gnomi-ton-eidikon/item/926-apolisi-ergazomenou-pou-apasxoleitai-me-akiri-simvasi-ergasias/926-apolisi-ergazomenou-pou-apasxoleitai-me-akiri-simvasi-ergasias.html>
- 2) dikigoroergatologos.gr, “*Διευθυντικό δικαίωμα και καταχρηστική του άσκηση*”, Διαθέσιμο στο: <http://dikigoroergatologos.gr/index.php/gnomi-ton-eidikon/item/919-dieuthintiko-dikaioma-kai-kataxristiki-tou-askisi/919-dieuthintiko-dikaioma-kai-kataxristiki-tou-askisi.html>
- 3) Eurostat Statistics Explained (2015), “*Μισθοί και κόστος εργασίας*”, Διαθέσιμο στο: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Wages_and_labour_costs/el
- 4) Eurostat Statistics Explained (2015), “*Στατιστικές απασχόλησης*”, Διαθέσιμο στο: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics/el#.CE.A3.CF.85.CE.BC.CE.B2.CE.AC.CF.83.CE.B5.CE.B9.CF.82_.CE.BC.CE.B5.CF.81.CE.B9.CE.BA.CE.AE.CF.82_.CE.B1.CF.80.CE.B1.CF.83.CF.87.CF.8C.CE.BB.CE.B7.CF.83.CE.B7.CF.82_.CE.BA.CE.B1.CE.B9_.CE.BF.CF.81.CE.B9.CF.83.CE.BC.CE.AD.CE.BD.CE.BF.CF.85_.CF.87.CF.81.CF.8C.CE.BD.CE.BF.CF.85
- 5) GLOBAL G.A.P. (2013), “*Risk-Assessment on Social Practice (GRASP) GRASP Module – Interpretation for Greece*”, Version 1.0, Greek Version
- 6) Software Anaconda Συστήματα Πληροφορικής, “*Εννοιολογικοί προσδιορισμοί μισθού*”, Διαθέσιμο στο: <http://www.anaconda.gr/HTMErgatika/ProsdiorismosMistou.htm>

Πηγές εικόνων και πινάκων

1. (2014), www.pantelisco.com/site/index.php/2529-αλλαγες-σε-περιπτωση--μεταβολησ-στοιχειων-η-τησ-οργανωσησ-του-χρονου-εργασιασ
2. Eurostat, Διαθέσιμο στο: [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Unemployment_rate_2004-2015_\(%25\)_new.png](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Unemployment_rate_2004-2015_(%25)_new.png)
3. Eurostat, Διαθέσιμο στο: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Minimum_wage_statistics#Variations_in_national_minimum_wages
4. [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Estimated_hourly_labour_costs,_2014_\(%C2%B9\)_\(EUR\)_YB15.png](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Estimated_hourly_labour_costs,_2014_(%C2%B9)_(EUR)_YB15.png)
5. [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Median_gross_hourly_earnings,_all_employees_\(excluding_apprentices\),_2010_\(%C2%B9\)_YB15.png](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Median_gross_hourly_earnings,_all_employees_(excluding_apprentices),_2010_(%C2%B9)_YB15.png)
6. [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Gender_pay_gap,_2013_\(%C2%B9\)_\(%25_difference_between_average_gross_hourly_earnings_of_male_and_female_employees,_as_%25_of_male_gross_earnings,_unadjusted_form\)_YB15.png](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Gender_pay_gap,_2013_(%C2%B9)_(%25_difference_between_average_gross_hourly_earnings_of_male_and_female_employees,_as_%25_of_male_gross_earnings,_unadjusted_form)_YB15.png)
7. http://www.kalogiannis.gr/show.php?PRD_Code=20104315311615137594947766503WZd2qPyxX0403BQ950I
8. <https://issuu.com/taxgr/docs/e7-0aed-sepe>
9. TaxHeaven (2015), Διαθέσιμο στο: <https://www.google.gr/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwieya7FrndLAhUIMZoKHSWaAbAQFggaMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.taxheaven.gr%2Fflaws%2Fcircular%2Fview%2Fcircular%2F2980%2Fprint%2Fword&usq=AFQjCNEviuAanTujjyaTFh2TXBF0ESe1-w&sig2=XZLk0478RL38oByo8HKGAW&bvm=bv.117604692,d.bGs>
10. ΕΛΣΤΑΤ, Διαθέσιμο στο: <http://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/DKT08/>

11. Εφημερίδα Κυβερνήσεως (2012), Διαθέσιμο στο: <https://www.e-forologia.gr/lawbank/document.aspx?digest=B3ADF977220DD400.1D031AE A53&version=2012/07/24>
12. Κωνσταντινέα & Κοράκη (2013), Διαθέσιμο στο: http://oceanis.lib.teipir.gr/xmlui/bitstream/handle/123456789/1437/log_00081.pdf?sequence=1
13. Τερμεντζόγλου (2013), Διαθέσιμο στο: <http://digilib.teiemt.gr/jspui/bitstream/123456789/2557/1/022013084.pdf>