μικρός οδηγός

Επίκαιρα εργασιακά θέματα

Οι αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις μετά την οικονομική κρίση και την εφαρμογή των μνημονίων

Μανώλης Αμαργιωτάκης

Μαϊος 2013

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

Συλλογικές – Κλαδικές συμβάσεις εργασίας – Τι ισχύει μετά τα μνημόνια ΙΙ και ΙΙΙ

ergasiaka-gr.net

Γενική αναφορά

1. Η **ΕΓΣΣΕ** συνάπτεται από τις τριτοβάθμιες οργανώσεις των εργαζομένων και τις αναγνωριζόμενες ως ευρύτερης εκπροσώπησης οργανώσεις των εργοδοτών ή πανελλήνιας έκτασης. Μέχρι σήμερα οι εργοδοτικές οργανώσεις που συμβαλλόταν στην ΕΓΣΣΕ, ήταν ο **ΣΕΒ**, η **ΓΣΕΒΕΕ** και η **ΕΣΕΕ** ενώ από φέτος προστέθηκε και ο **ΣΕΤΕ** (τουριστικές επιχειρήσεις)
   Στην ΕΓΣΣΕ 2013, ο ΣΕΒ δεν συνυπέγραψε.

2. Οι **κλαδικές συμβάσεις** συνάπτονται από πρωτοβάθμιες ή δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις που καλύπτουν εργαζομένους ανεξάρτητα από το επάγγελμα ή την ειδικότητα τους, ομοειδών ή συναφών επιχειρήσεων του ίδιου κλάδου και από εργοδοτικές οργανώσεις.

3. Οι **ομοιοεπαγγελματικές** (**εθνικές ή τοπικές**) συλλογικές συμβάσεις συνάπτονται από την πλευρά των εργαζομένων από δευτεροβάθμιες ή πρωτοβάθμιες ομοιοεπαγγελματικές (εθνικής εμβέλειας ή τοπικές) συνδικαλιστικές οργανώσεις, ενώ από την πλευρά των εργοδοτών, συνάπτονται από εργοδοτικές οργανώσεις ευρύτερης ή τοπικής εκπροσώπησης.

4. Οι **επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις συνάπτονται,** κατά σειρά προτεραιότητας, από συνδικαλιστικές οργανώσεις της επιχείρησης που καλύπτουν τους εργαζόμενους ή, σε περίπτωση που δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση στην επιχείρηση, από ένωση προσώπων, και πάντως **ανεξάρτητα από την κατηγορία, τη θέση ή την ειδικότητα των εργαζομένων στην επιχείρηση** και, εφόσον αυτές ελλείπουν, από τις αντίστοιχες πρωτοβάθμιες κλαδικές οργανώσεις και από τον εργοδότη.

5. Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας είναι **δεσμευτικέ**ς για τους εργοδότες και εργαζόμενους που είναι **μέλη των συμβαλλόμενων** συνδικαλιστικών οργανώσεων, στη ΣΣΕ.
   Αν μια ΣΣΕ δεν έχει κηρυχτεί γενικώς υποχρεωτική τότε ο εργοδότης που δεν ανήκει στις συμβαλλόμενες συνδικαλιστικές οργανώσεις, **δεν δεσμεύεται στη τήρησή της** (Με το Ν.4024/2011 καταργήθηκε η δυνατότητα κήρυξης των ΣΣΕ ως γενικώς υποχρεωτικών για όσο διαρκεί η εφαρμογή του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής)

6. Σε περίπτωση **συρροής**, οι επιχειρησιακές ή **οι κλαδικές** συλλογικές συμβάσεις εργασίας **υπερισχύουν** των ομοιοεπαγγελματικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

7. Όσο διαρκεί η **εφαρμογή του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής** Στρατηγικής η **επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας υπερισχύει** σε περίπτωση συρροής με **κλαδική συλλογική σύμβαση** εργασίας και πάντως δεν

ergasiaka-gr.net

επιτρέπεται να περιέχει όρους εργασίας δυσμενέστερους για τους εργαζόμενους από τους όρους εργασίας εθνικών συλλογικών συμβάσεων. (Ν.4024/2011)

8. Οι Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας από 14/2/2012 και μετά συνάπτονται για ορισμένο χρόνο ισχύος, η διάρκεια του οποίου δεν μπορεί να είναι **μικρότερη από ένα (1) έτος** και **δεν μπορεί να υπερβαίνει τα τρία (3) έτη.** (Ν.4046/2012 – ΠΥΣ 6/2012)

Σύμφωνα με το Ν.4046/201 από 14/2/2102 και μετά:

1. Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας που βρίσκονταν σε ισχύ, **ήδη 24 μήνες** μέχρι την 14−2−2012 ή και περισσότερο, έληξαν στις **14−2−2013**.

2. Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας που την 14−2−2012 βρίσκονταν σε ισχύ για χρονικό διάστημα **μικρότερο των 24 μηνών**, λήγουν με τη συμπλήρωση τριών (3) ετών από την ημερομηνία έναρξης ισχύος τους, εκτός και αν καταγγελθούν νωρίτερα κατά τα οριζόμενα στο άρθρο 12 του ν. 1876/1990 (Α΄ 27).

3. Οι Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας **που είχαν λήξει ή καταγγελθεί** και μέχρι την 14.2.2012 **είχε παρέλθει και το 6μηνο παράτασης ισχύος** τους έχουν πάψει να παράγουν έννομα αποτελέσματα ως συλλογικές συμβάσεις και οι όροι τους έχουν απολέσει τον κανονιστικό χαρακτήρα τους, **παραμένουν δε στις ατομικές συμβάσεις ως απλοί ενοχικοί όροι.**

4. Οι κανονιστικοί όροι Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας που θα **λήξει ή θα καταγγελθεί, εξακολουθούν να ισχύουν επί ένα τρίμηνο από τη λήξη ή την καταγγελία τους.**

5. **Μετά την πάροδο του τριμήνου** και εφόσον εν τω μεταξύ δεν έχει συναφθεί νέα Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, **εξακολουθούν να ισχύουν** από τους κανονιστικούς αυτούς όρους αποκλειστικώς οι όροι εκείνοι που αφορούν

α) **τον βασικό μισθό ή το βασικό ημερομίσθιο και**

β) τα επιδόματα **ωρίμανσης, τέκνων, σπουδών και επικινδύνου εργασίας**, εφόσον τα επιδόματα αυτά προβλέπονταν στις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας που έληξαν ή καταγγέλθηκαν, ενώ παύει αμέσως να ισχύει κάθε άλλο προβλεπόμενο σε αυτές επίδομα.

Ως «**επίδομα ωρίμανσης**» νοούνται τα επιδόματα που καταβάλλονται για το **σύνολο του χρόνου υπηρεσίας** του εργαζομένου, που έχει διανυθεί στον ίδιο ή άλλο εργοδότη, δηλαδή της κάθε μισθολογικής κλίμακας (μονοετής, διετής, τριετής κτλ).

Ως «**επίδομα σπουδών**», νοείται το αντίστοιχο επίδομα που χορηγείται με βάσει τους τίτλους σπουδών **τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, μεταπτυχιακούς τίτλους σπουδών, επαγγελματικής εκπαίδευσης**, ημεδαπών ή μη, εκπαιδευτικών ιδρυμάτων ή σχολών.

ergasiaka-gr.net

Ως «**επίδομα επικινδύνου εργασίας**» νοούνται τα επιδόματα που χορηγούνται λόγω των συνθηκών εργασίας, που **συνεπάγονται κίνδυνο** για την σωματική ακεραιότητα και τη ζωή του εργαζομένου.

Σε περίπτωση διένεξης ή αμφιβολιών για το αν ένα επίδομα περιλαμβάνεται στα «κομμένα» επιδόματα, ειδικά σ' αυτά όπου τα όρια δεν είναι ευδιάκριτα, (π.χ. επίδομα επικινδυνότητας) το **βάρος της απόφασης πέφτει μόνο στα συμβαλλόμενα μέρη στη ΣΣΕ.**

Η προσαρμογή των συμβάσεων στις διατάξεις του προηγούμενου εδαφίου γίνεται χωρίς να απαιτείται προηγούμενη σύμφωνη γνώμη των εργαζομένων.

Οι θεσμικοί όροι, εξακολουθούν να ισχύουν εκτός κι αν αντικατασταθούν από εκείνους της νέας Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας.

Μετά και την τρίμηνη λήξη της μετενέργειας μιας υποχρεωτικής ή δεσμευτικής για τα μέλη ΣΣΕ, είναι **δυνατή με σύμφωνη γνώμη εργοδότη και εργαζόμενου** η αλλαγή της ατομικής σύμβασης εργασίας με ελεύθερη συμφωνία μισθού, **όχι όμως χαμηλότερου από αυτόν της ΕΓΣΣΕ.**

Παρόμοια συμφωνία πριν τη λήξη μια τέτοιας ΣΣΕ **δεν μπορεί να γίνει** ακόμη κι αν συμφωνήσουν και τα δύο μέρη. Αυτό μπορεί να συμβεί πριν τη λήξη της ΣΣΕ, μόνο σ' αυτές **που δεν έχουν κηρυχτεί υποχρεωτικές** ή δεν υπάρχει δεσμευτικότητα τήρησης (τα μέρη δεν ανήκουν στις συμβαλλόμενες συνδικαλιστικές οργανώσεις)

Προσφυγή στη διαιτησία **(αρθ. 3 ΠΥΣ 6/2012)**

Από 14-2-2012 η προσφυγή στη Διαιτησία εάν οι συλλογικές διαπραγματεύσεις για την υπογραφή Σ.Σ.Ε. αποτύχουν γίνεται μόνο με κοινή συμφωνία των μερών. Η προσφυγή στη διαιτησία μπορεί να επιληφθεί μόνο των θεμάτων που αφορούν τον καθορισμό **βασικού μισθού ή και βασικού ημερομισθίου**. Δεν επιτρέπεται να περιλαμβάνεται κανένας άλλος κανονιστικός όρος ή ρήτρα διατήρησης κανονιστικών όρων προηγούμενων Σ.Σ.Ε. ή Δ.Α.

Επιχειρησιακές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας

Με το νόμο **4024/2011, ο οποίος ισχύει από 27/10/2011** η διαδικασία για την υπογραφή επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων εργασίας απλουστεύθηκε αφού προβλέπεται **ότι η σύναψη επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων θα γίνεται και από Ένωση Προσώπων που συστήνεται τουλάχιστον από τα τρία πέμπτα (3/5)** των εργαζομένων στην επιχείρηση ανεξαρτήτως του αριθμού εργαζομένων στην επιχείρηση και ανεξάρτητα από την κατηγορία, τη θέση ή την ειδικότητα των εργαζομένων και χωρίς η διάρκειά της να υπόκειται σε χρονικό περιορισμό. (819/50/16-1-2012 εγκύκλιος ΥΕΚΑ)

ergasiaka-gr.net

(Ο παλαιότερος νόμος 1264/1982 προέβλεπε ότι Ενώσεις Προσώπων, (μία για κάθε εκμετάλλευση ή επιχείρηση) συγκροτείτε από δέκα (10) τουλάχιστον εργαζόμενους με ιδρυτική πράξη, που καταθέτουν στον γραμματέα του αρμόδιου Ειρηνοδικείου και κοινοποιούν στον εργοδότη, μόνο όμως σε επιχειρήσεις εκμεταλλεύσεις που απασχολούν λιγότερους από σαράντα (40) μισθωτούς και δεν λειτουργεί σ' αυτές σωματείο που έχει ως μέλη του τους μισούς τουλάχιστον από τους εργαζομένους σ' αυτές και επίσης ότι η χρονική διάρκεια των Ενώσεων Προσώπων δεν μπορεί να υπερβαίνει τους έξη (6) μήνες.)

Το άρθρο 37 του Ν. 4024/ 2011 αναφέρει συγκεκριμένα:
1. Η παρ. 5 του άρθρου 3 του ν. 1876/1990 (Α΄ 27) αντικαθίσταται ως εξής: «5. Οι επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις συνάπτονται, κατά σειρά προτεραιότητας, **από συνδικαλιστικές οργανώσεις της επιχείρησης που καλύπτουν τους εργαζόμενους ή σε περίπτωση που δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση στην επιχείρηση, από ένωση προσώπων**, και πάντως ανεξάρτητα από την κατηγορία, τη θέση ή την ειδικότητα των εργαζομένων στην επιχείρηση και, εφόσον αυτές ελλείπουν, από τις αντίστοιχες πρωτοβάθμιες κλαδικές οργανώσεις και από τον εργοδότη.

Για να συσταθεί ένωση προσώπων **απαιτούνται τουλάχιστον πέντε (5) μέλη**. Και αυτό, γιατί σύμφωνα με το ν.1264/1982 στις αρχαιρεσίες για την ανάδειξη των **δύο (2) εκπροσώπων της ένωσης**, πρέπει να υπάρχουν **τρία (3) άτομα ως μέλη της εφορευτικής επιτροπής**, η οποία διενεργεί τις εκλογές, αλλά το μέλος της εφορευτικής επιτροπής δεν μπορεί συγχρόνως να είναι και υποψήφιος για εκπρόσωπος της ένωσης προσώπων.
Συνεπώς αν σε μια επιχείρηση απασχολούνται πέντε (5) εργαζόμενοι και επιθυμούν να συστήσουν ένωση προσώπων **θα πρέπει να μετέχουν στην ένωση και οι πέντε (5) εργαζόμενοι** για να έχουμε τριμελή εφορευτική επιτροπή και να αναδειχτούν από τις εκλογές δύο (2) εκπρόσωποι.
Αν μετά τη σύσταση της Ένωσης Προσώπων πάψει να συντρέχει η προϋπόθεση της συμμετοχής σ' αυτή των τριών πέμπτων (3/5) των εργαζομένων στην επιχείρηση, η οποία απαιτείται για τη σύστασή της, ή αν μείνουν λιγότεροι από πέντε (5) εργαζόμενοι, διαλύεται χωρίς άλλη διατύπωση.

(Σημειώνεται ότι ενώ αρχικά παρατηρήθηκε το φαινόμενο των «εικονικών» συστάσεων Ενώσεων Προσώπων εργαζομένων που βρίσκονταν «κοντά» στην εργοδοσία, με μόνο στόχο την υπογραφή Ε.Σ.Σ.Ε., η της αναγκαστικής σύστασης Ενώσεων Προσώπων κύρια σε μικρές επιχειρήσεις με την επιβολή της θέλησης του εργοδότη για μείωση των μισθών, αργότερα με την ισχύ του μνημονίου 2, φάνηκε ότι σε πολλές περιπτώσεις οι Επιχειρησιακές ΣΣΕ, λειτούργησαν ως ανάχωμα για τη μείωση των μισθών αυτών των εργαζομένων στα όρια της ΕΓΣΣΕ, όπως είχαν δικαίωμα να προβούν πολλοί εργοδότες, με αποτέλεσμα να αναζητούν τρόπους κατάργησης τους, προκειμένου να εφαρμόσουν τα ευνοϊκότερα γι΄ αυτούς μέτρα μετά την ισχύ του ν. 4046/2012).

Για τις Επιχειρησιακές ΣΣΕ που θα συναφθούν μετά τη δημοσίευση του Ν.4093/12, δηλαδή μετά τις 12-11-2012, θα πρέπει να εξετάζεται εάν ο εργοδότης - επιχείρηση που πρόκειται να συνάψει επιχειρησιακή ΣΣΕ είναι μέλος ή όχι εργοδοτικής οργάνωσης που συμβάλλεται στο πλαίσιο Εθνικών Γενικών Συλλογικών Συμβάσεων π.χ. των Σ.Ε.Β., Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε., Ε.Σ.Ε.Ε., Σ.Ε.Τ.Ε.
Στην ΕΓΣΣΕ 2013 υπογράφουν Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε., Ε.Σ.Ε.Ε και Σ.Ε.Τ.Ε.

ergasiaka.gr.net

Διακρίνουμε τις εξής περιπτώσεις:

1) Εάν ο εργοδότης – επιχείρηση που θα συνάψει επιχειρησιακή ΣΣΕ μετά τις 12-11-2012, **είναι μέλος των εργοδοτικών οργανώσεων** που συμβάλλονται στο πλαίσιο Εθνικών Γενικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας **δεσμεύεται τόσο από τους μη μισθολογικούς όρους, όσο και από τους μισθολογικούς όρους** της ΕΓΣΣΕ.
Συνεπώς δεν επιτρέπεται η επιχειρησιακή ΣΣΕ να περιέχει όρους δυσμενέστερους από εκείνους που θα προβλέπονται από την εκάστοτε ισχύουσα ΕΓΣΣΕ

2) Εάν ο εργοδότης – επιχείρηση που θα συνάψει επιχειρησιακή ΣΣΕ μετά τις 12-11-2012, **δεν είναι μέλος των εργοδοτικών οργανώσεων** που συμβάλλονται στο πλαίσιο Εθνικών Γενικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας **δεσμεύεται μόνο από τους μη μισθολογικούς όρους** της ισχύουσας κάθε φορά ΕΓΣΣΕ αλλά δε δεσμεύεται από τους μισθολογικούς όρους αυτών.
Δεν επιτρέπεται όμως η συγκεκριμένη επιχειρησιακή ΣΣΕ **να περιέχει μισθολογικούς όρους δυσμενέστερους** για τους εργαζόμενους, από εκείνους που προβλέπονται **από το νόμιμο νομοθετημένο κατώτατο μισθό και ημερομίσθιο**, όπως ορίζεται στο Ν.4093/2012

3) Τα συμβαλλόμενα μέρη **μπορούν να αποφασίσουν** ρητά στο πλαίσιο μιας επιχειρησιακής ΣΣΕ μισθολογικούς **όρους όμοιους με εκείνους της εκάστοτε ισχύουσας ΕΓΣΣΕ** ανεξάρτητα από το αν δεσμεύονται ή όχι από αυτή.

ergasiaka-gr.net

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

Μισθολογικά θέματα – Οι αλλαγές που επήλθαν

-

ergasiaka-gr.net

Κατώτατα όρια αποδοχών

Από 14−2−2012 και μέχρι την ολοκλήρωση του προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής, τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων της από 15−7−2010 ισχύουσας ΕΓΣΣΕ, όπως αυτά ίσχυαν την 1−1−2012, μειώθηκαν **κατά 22%,** ενώ για νέους, ηλικίας κάτω των 25 ετών **κατά 32%**
Έτσι τα κατώτατα όρια μισθών καθορίστηκαν όπως παρακάτω:

ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΕΣ ΑΝΩ ΤΩΝ 25 ΕΤΩΝ

ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΒΑΣΙΚΟ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ	ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΡΙΕΤΙΑΣ	ΕΠΙΔΟΜΑ ΓΑΜΟΥ	ΣΥΝΟΛΟ ΑΓΑΜΩΝ	ΣΥΝΟΛΟ ΕΓΓΑΜΩΝ
0- 3	26,18	0	2,62	26,18	28,8
3-6	26,18	1,31	2,62	27,49	30,11
6-9	26,18	2,62	2,62	28,8	31,42
9-12	26,18	3,93	2,62	30,11	32,73
12-15	26,18	5,24	2,62	31,42	34,04
15-18	26,18	6,55	2,62	32,73	35,35
18-ΑΝΩ	26,18	7,85	2,62	34,03	36,65

ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΕΣ ΜΕΧΡΙ 25 ΕΤΩΝ

ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΒΑΣΙΚΟ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ	ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΡΙΕΤΙΑΣ	ΕΠΙΔΟΜΑ ΓΑΜΟΥ	ΣΥΝΟΛΟ ΑΓΑΜΩΝ	ΣΥΝΟΛΟ ΕΓΓΑΜΩΝ
0- 3	22,83	0	2,28	22,83	25,11
3-6	22,83	1,14	2,28	23,97	26,25
6- ΑΝΩ	22,83	2,28	2,28	25,11	27,39

ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΑΝΩ ΤΩΝ 25 ΕΤΩΝ

ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΒΑΣΙΚΟ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ	ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΡΙΕΤΙΑΣ	ΕΠΙΔΟΜΑ ΓΑΜΟΥ	ΣΥΝΟΛΟ ΑΓΑΜΩΝ	ΣΥΝΟΛΟ ΕΓΓΑΜΩΝ
0- 3	586,08	0	58,61	586,08	644,69
3-6	586,08	58,61	58,61	644,69	703,3
6-9	586,08	117,22	58,61	703,3	761,91
9-ΑΝΩ	586,08	175,82	58,61	761,9	820,51

ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΜΕΧΡΙ 25 ΕΤΩΝ

ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΒΑΣΙΚΟ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ	ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΡΙΕΤΙΑΣ	ΕΠΙΔΟΜΑ ΓΑΜΟΥ	ΣΥΝΟΛΟ ΑΓΑΜΩΝ	ΣΥΝΟΛΟ ΕΓΓΑΜΩΝ
0- 3	510,95	0	51,1	510,95	562,05
3- ΑΝΩ	510,95	51,1	51,1	562,05	613,15

ergasiaka-gr.net

Η άμεση προσαρμογή στα νέα μειωμένα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων, της ΕΓΣΣΕ, **δεν απαιτούσε τη συναίνεση των εργαζομένων** ενώ συμφωνίες των μερών που υπολείπονταν των νέων μειωμένων κατώτατων μισθών και ημερομισθίων, καθιστούσε αυτοδικαίως άκυρες τις συμφωνίες ως προς τους μισθολογικούς όρους.

Πάγωμα αυξήσεων από προϋπηρεσία

Από 14-2-2012 και μέχρι το **ποσοστό της ανεργίας** να διαμορφωθεί **κάτω του 10%** αναστέλλεται η εφαρμογή όρων Σ.Σ.Ε.,Δ.Α.,Υ.Α., ή Διοικητικών Πράξεων Κανονιστικού χαρακτήρα, που προβλέπουν αύξηση των αποδοχών των εργαζομένων, δηλαδή των μισθών ή ημερομισθίων, περιλαμβανομένων **της υπηρεσιακής ωρίμανσης** (επιδόματα πολυετίας, χρόνου εργασίας, τριετίας, πενταετίας κλπ)

Συνεπώς σε κάθε περίπτωση, για τον υπολογισμό των αποδοχών θα υπολογίζεται μόνο η προϋπηρεσία που έχει αποκτηθεί μέχρι 14/2/2012

Αλλαγές που επήλθαν με το Ν.4093/2012 (11/12/12) σχετικά με τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων

Με τις νέες ρυθμίσεις του μνημονίου ΙΙΙ, επέρχεται ανατροπή στο ισχύον σύστημα καθορισμού των κατώτατων ορίων αποδοχών, που ισχύουν για τους εργαζόμενους όλης της χώρας. **Τα γενικά κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων θα καθορίζονται πλέον νομοθετικά.**

Από την ΕΓΣΣΕ που θα συνάπτεται από τους εκπροσώπους των εργοδοτών και των εργαζομένων, **οι μη μισθολογικοί όροι θα αφορούν όλους τους εργαζόμενους**, ενώ οι μισθολογικοί όροι (**μισθοί, ημερομίσθια, επιδόματα κλπ) θα δεσμεύουν τα μέλη των συμβαλλομένων κοινωνικών εταίρων** (π.χ. ΕΣΕΕ, ΓΣΕΒΕΕ κ.α.) και θα ισχύει για τους εργαζόμενους που απασχολούνται σε αυτούς

Ειδικότερα με την περίπτωση 1 της υποπαραγράφου ΙΑ.11 του άρθρου πρώτου του Ν. 4093/2012 προβλέπεται ότι με Πράξη του Υπουργικού Συμβουλίου η οποία θα πρέπει να ορισθεί **εντός του α΄ τριμήνου του 2013**, **θα ορίζεται η διαδικασία διαμόρφωσης του νομοθετικώς καθορισμένου νόμιμου κατώτατου μισθού και κατώτατου ημερομισθίου** για τους εργαζόμενους ιδιωτικού δικαίου όλης της χώρας, λαμβανομένου υπόψη της κατάστασης και τις προοπτικές της Ελληνικής οικονομίας, της αγοράς εργασίας (ιδίως ως προς τα ποσοστά ανεργίας και απασχόλησης).

Μέχρι βέβαια να οριστικοποιηθούν οι παραπάνω διαδικασίες, με το ίδιο νόμο περίπτωση 3 της υποπαραγράφου ΙΑ.11, καθορίστηκαν τα κατώτατα νόμιμα όρια μισθών και ημερομισθίων τα οποία είναι στα επίπεδα που είχαν κατέβει με το μνημόνιο 2 (Ν.4046/2012 - ΠΥΣ 6/2012) μετά από τις μειώσεις κατά 22% για τους εργαζόμενους άνω

ergasiaka-gr.net

των 25 ετών και κατά 32% για τους εργαζόμενους κάτω των 25 ετών στα ισχύοντα μέχρι τότε όρια της ΕΓΣΣΕ.
Δηλαδή για τους υπαλλήλους ηλικίας 25 ετών και άνω, ο κατώτατος μισθός ορίζεται στα 586,08 € και για τους εργατοτεχνίτες ηλικίας 25 ετών και άνω, το κατώτατο ημερομίσθιο ορίζεται στα 26,18 €.
Ο παραπάνω κατώτατος μισθός των υπαλλήλων ηλικίας 25 ετών και άνω, προσαυξάνεται με ποσοστό 10% για κάθε τριετία προϋπηρεσίας και έως τρεις τριετίες και συνολικά 30% για προϋπηρεσία 9 ετών και άνω και το κατώτατο ημερομίσθιο των εργατοτεχνιτών ηλικίας 25 ετών και άνω, προσαυξάνεται με ποσοστό 5% για κάθε τριετία προϋπηρεσίας και έως έξι τριετίες και συνολικά 30%, για προϋπηρεσία 18 ετών και άνω.

Για τους υπαλλήλους ηλικίας κάτω των 25 ετών, ο κατώτατος μισθός ορίζεται στα 510,95 €, και για τους εργατοτεχνίτες ηλικίας κάτω των 25 ετών το κατώτατο ημερομίσθιο ορίζεται σε 22,83 €
Ο κατώτατος μισθός των υπαλλήλων ηλικίας κάτω των 25 ετών προσαυξάνεται με ποσοστό 10% για μια τριετία προϋπηρεσίας και για προϋπηρεσία 3 ετών και άνω και το κατώτατο ημερομίσθιο των εργατοτεχνιτών ηλικίας κάτω των 25 ετών προσαυξάνεται με ποσοστό 5% για κάθε τριετία προϋπηρεσίας και έως δύο τριετίες συνολικά 10% για προϋπηρεσία 6 ετών και άνω.

Οι προσαυξήσεις λόγω προϋπηρεσίας καταβάλλονται σε εργαζόμενο με προϋπηρεσία **σε οποιοδήποτε εργοδότη και με οποιαδήποτε ειδικότητα**, για μεν τους **εργατοτεχνίτες** μετά τη συμπλήρωση του **18ου έτους της ηλικίας** τους, για δε τους **υπαλλήλους** μετά τη συμπλήρωση του **19ου έτους** της ηλικίας τους. Ως προϋπηρεσία λαμβάνεται υπόψη αυτή που αποκτήθηκε **μέχρι 14/2/2012** και «παγώνει» στα επίπεδα αυτά μέχρι η ανεργία να πέσει κάτω από 10%, όπως προβλεπόταν δηλ. στο Ν.4046/2012 και στην ΠΥΣ 6/2012.

Πέραν της μηνιαίας τακτικής προσαύξησης λόγω προϋπηρεσίας **καμία άλλη προσαύξηση δεν περιλαμβάνεται** στο νομοθετικώς καθορισμένο κατώτατο μισθό και ημερομίσθιο.

Εδώ είναι φανερή η έμμεση αναφορά του νομοθέτη **στην κατάργηση του επιδόματος γάμου** από την διαμόρφωση του νομοθετικώς καθορισμένου κατώτατου ορίου μισθού και ημερομισθίου, αφού μόνο αυτά τα δύο επιδόματα (γάμου και προϋπηρεσίας) λαμβάνονταν υπόψη στην ΕΓΣΣΕ

Το επίδομα γάμου μετά και το Ν.4093/2012 – Σε ποιες περιπτώσεις παραμένει και πότε μπορεί να καταργηθεί

1. Στις **ΣΣΕ που είναι σε ισχύ** και προβλέπεται επίδομα γάμου και είτε είχε **κηρυχθεί γενικώς υποχρεωτική**, είτε εργοδότης και εργαζόμενος είναι μέλη των συμβαλλομένων στη ΣΣΕ συνδικαλιστικών οργανώσεων, το επίδομα γάμου **συνεχίζει να παρέχεται μέχρι τη λήξη της.** Εάν στη συνέχεια συναφθεί νέα ΣΣΕ (κλαδική, ομοιοεπαγγελματική κλπ) και προβλέπεται σ' αυτή επίδομα γάμου, αυτό συνεχίζει να παρέχεται υποχρεωτικά στην περίπτωση που υπάρχει δέσμευση τήρησής της, δηλαδή όταν εργοδότης και εργαζόμενος είναι μέλη των συμβαλλομένων στη ΣΣΕ συνδικαλιστικών οργανώσεων, αφού από

ergasiaka-gr.net

14/2/2012 και μετά, καταργήθηκε η δια υπουργικών αποφάσεων κήρυξη ως γενικώς υποχρεωτικών των ΣΣΕ.

2. **Σε ΣΣΕ που προβλέπεται επίδομα** γάμου και ενώ **δεν υφίσταται υποχρεωτικότητα** τήρησης, η ΣΣΕ τηρείτε με όρο ατομικής σύμβασης εργασίας, **το επίδομα γάμου συνεχίζει να καταβάλλεται εκτός κι αν υπάρξει συμφωνία για τροποποίηση της ατομικής σύμβασης**.

3. **Όταν μια ΣΣΕ λήγει** (μετά τις 14/2/2012 - μνημόνιο 2) και δεν συνάπτεται άλλη, ή συνάπτεται **αλλά δεν υφίσταται υποχρεωτικότητα τήρησης**, το επίδομα γάμου **μπορεί να περικοπεί**, αφού ο μισθός δύναται να επανακαθορίζεται μονομερώς απο τον εργοδότη υπολογίζοντας μόνο, τα επιδόματα πολυετίας, τέκνων, σπουδών και επικίνδυνης εργασίας, (όσα απ' αυτά προβλέπονταν στην εν λόγω ΣΣΕ.)

4. Εργοδότες - επιχειρήσεις που **είναι μέλη** των εργοδοτικών οργανώσεων **που συμβάλλονται στην ΕΓΣΣΕ** και συγκεκριμένα των οργανώσεων Σ.Ε.Β., Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε., Ε.Σ.Ε.Ε., (Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε., Ε.Σ.Ε.Ε., Σ.Ε.Τ.Ε για την ΕΓΣΣΕ του 2013) συνεχίζουν να δεσμεύονται τόσο από τους μη μισθολογικούς όρους όσο και από τους μισθολογικούς όρους της ισχύουσας ΕΓΣΣΕ , άρα **συνεχίζουν να καταβάλλουν το επίδομα** γάμου και μετά την ψήφιση του Ν.4093/2012 (μνημόνιο 3) στις 12/11/2012.

5. Εργοδότες – επιχειρήσεις, που **δεν είναι μέλη** των εργοδοτικών οργανώσεων **που συμβάλλονται στην ΕΓΣΣΕ**, και συγκεκριμένα των οργανώσεων που την υπογράφουν, συνεχίζουν να δεσμεύονται από τους μη μισθολογικούς όρους της ΕΓΣΣΕ, αλλά δεν δεσμεύονται, από την 12.11.2012 και μετά, από τους μισθολογικούς όρους της ισχύουσας ΕΓΣΣΕ, **συνεπώς δεν δεσμεύονται και στη συνέχιση καταβολής του επιδόματος γάμου**, μπορούν όμως οικιοθελώς να συνεχίσουν την καταβολή του.
Στην ΕΓΣΣΕ 2013 υπογράφουν Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε., Ε.Σ.Ε.Ε και Σ.Ε.Τ.Ε.

6. Σε κάθε περίπτωση με Εθνικές Γενικές, Κλαδικές, Ομοιεπαγγελματικές και Επιχειρησιακές ΣΣΕ, μπορούν να συμφωνούνται ελεύθερα από τα συμβαλλόμενα μέρη, μισθολογικοί όροι οποιουδήποτε είδους και ύψους (Βασικοί μισθοί, ημερομίσθια, προσαύξηση ωριμάνσεων, επίδομα γάμου και παντός είδους άλλα επιδόματα) που όμως δεν μπορούν να είναι δυσμενέστεροι από τους προβλεπόμενους μισθολογικούς όρους του νόμιμου νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομίσθιου, όπως ορίζεται στο Ν. 4093/12.

Τι ισχύει με τις μειώσεις αποδοχών των εργαζομένων – Πότε η μείωση μπορεί να γίνει νόμιμα – Πότε μπορεί να θεωρηθεί βλαπτική μεταβολή.

1. Για όσους μισθωτούς αμείβονταν με την **ΕΓΣΣΕ πριν τις 14/2/2012**, ο εργοδότης είχε δικαίωμα (όχι υποχρέωση) **να προβεί άμεσα σε μονομερή μείωση** των μισθών και ημερομισθίων, σύμφωνα με τα οριζόμενα στο Ν.4046/2012 και την ΠΥΣ 6/2012, για τους εργαζόμενους πάνω ή κάτω των 25 ετών, εφαρμόζοντας τις μειώσεις κατά 22% ή/και 32% ανάλογα την ηλικία.

ergasiaka-gr.net

Ερώτημα προκύπτει, αν ο εργοδότης που δεν προχώρησε άμεσα σε μειώσεις μισθών, όπως είχε δικαίωμα, μπορεί να το κάνει αυτό σε μεταγενέστερο χρόνο. Εδώ υπάρχει το ενδεχόμενο η πράξη αυτή να θεωρηθεί **ως βλαπτική μεταβολή** για τον εργαζόμενο, είναι όμως θέμα που το κρίνουν τα δικαστήρια συνεκτιμώντας τα πραγματικά γεγονότα.

2. Για τους μισθωτούς που ανήκουν και αμείβονται **βάσει ΣΣΕ**, η οποία είχε κηρυχτεί γενικώς **υποχρεωτική** από τον υπουργό εργασίας, **δεν μπορεί να γίνει μείωση μισθών** ακόμη κι αν υπάρχει συμφωνία των δύο μερών.

3. Για τους μισθωτούς που αμείβονται με **ΣΣΕ η οποία δεν έχει κηρυχτεί γενικώς υποχρεωτική**, αλλά εργαζόμενος και εργοδότης **είναι μέλη των συμβαλλομένων** στη ΣΣΕ συνδικαλιστικών οργανώσεων και συνεπώς **καθίσταται δεσμευτική** η τήρησή της, **δεν μπορεί να γίνει μείωση μισθών**, ούτε και με συμφωνία των δύο μερών.

4. Σε ΣΣΕ που ήδη τηρείται, εφόσον ε**ργοδότης και εργαζόμενος (ή ο ένας εξ αυτών) δεν είναι μέλη** των συμβαλλομένων στην ΣΣΕ συνδικαλιστικών – επαγγελματικών οργανώσεων, τότε η ΣΣΕ δεν είναι δεσμευτική, οπότε **υπάρχει η δυνατότητα σύναψης ατομικής σύμβασης** με το μισθό να καθορίζεται ελεύθερα μέχρι και τα όρια της ΕΓΣΣΕ.

5. Για τους εργαζόμενους που αμείβονται με κάποια **ΣΣΕ η οποία λήγει** (και η μετενέργειά της), ο εργοδότης έχει δικαίωμα να **επανακαθορίσει μονομερώς άμεσα τις αποδοχές** λαμβάνοντας υπόψη το βασικό μισθό ή το ημερομίσθιο της ΣΣΕ που έληξε, πλέον των επιδομάτων που δεν καταργούνται. Αυτά είναι, τα επιδόματα πολυετίας, τέκνων, σπουδών και επικίνδυνης εργασίας, εφόσον βέβαια αυτά προβλέπονταν στην εν λόγω ΣΣΕ, **ή μπορούν να γίνουν νέες τροποποιημένες ατομικές συμβάσεις** εργασίας με κατώτερα όρια μισθών αυτά της ΕΓΣΣΕ
Εδώ προκύπτει πάλι το ερώτημα, αν ο εργοδότης που δεν προχώρησε **άμεσα σε μειώσεις** μισθών, όπως είχε δικαίωμα, μπορεί να το κάνει αυτό σε μεταγενέστερο χρόνο. Ισχύει ότι είπαμε και παραπάνω, ότι υπάρχει δηλ. το ενδεχόμενο η πράξη αυτή να θεωρηθεί **ως βλαπτική μεταβολή** για τον εργαζόμενο, είναι όμως θέμα που μόνο τα δικαστήρια είναι αρμόδια να κρίνουν.

ergasiaka-gr.net

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

Μορφές απασχόλησης - Ωράρια και όροι εργασίας

ergasiaka-gr.net

Ειδικές μορφές απασχόλησης

Η συμφωνία μεταξύ **εργοδότη και απασχολούμενου για παροχή υπηρεσιών ή έργου**, για **ορισμένο ή αόριστο χρόνο**, ιδίως στις περιπτώσεις αμοιβής κατά μονάδα εργασίας (φασόν), τηλεργασίας, κατ' οίκον απασχόλησης, **τεκμαίρεται ότι υποκρύπτει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας**, εφόσον η εργασία παρέχεται αυτοπροσώπως, αποκλειστικά ή κατά **κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη για εννέα (9) συνεχείς μήνες**. (αρ. 1, Ν.3846/2010)

Μερική απασχόληση

Κατά την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας ή κατά τη διάρκειά της ο εργοδότης και ο μισθωτός μπορούν με έγγραφη ατομική σύμβαση να συμφωνήσουν, ημερήσια ή εβδομαδιαία ή δεκαπενθήμερη ή μηνιαία εργασία, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, η οποία θα είναι μικρότερης διάρκειας από την κανονική (μερική απασχόληση).
Η συμφωνία αυτή, εφόσον **μέσα σε οκτώ (8) ημέρες** από την κατάρτισή της δεν γνωστοποιηθεί στην **Επιθεώρηση Εργασίας**, τεκμαίρεται ότι **καλύπτει σχέση εργασίας με πλήρη απασχόληση**. (αρ. 2, Ν.3846/2010)

Ως εργαζόμενος μερικής απασχόλησης, νοείται κάθε εργαζόμενος με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας, του οποίου οι ώρες εργασίας, υπολογιζόμενες σε ημερήσια, εβδομαδιαία, δεκαπενθήμερη ή μηνιαία βάση είναι λιγότερες από το κανονικό ωράριο εργασίας του συγκρίσιμου εργαζόμενου με πλήρη απασχόληση,
Οι εργαζόμενοι με σύμβαση ή σχέση εργασίας μερικής απασχόλησης δεν επιτρέπεται να αντιμετωπίζονται δυσμενώς σε σχέση με τους εργαζόμενους που απασχολούνται με κανονική απασχόληση, εκτός εάν συντρέχουν αντικειμενικοί λόγοι οι οποίοι τη δικαιολογούν, όπως η διαφοροποίηση στο ωράριο εργασίας.

Μονομερής επιβολή συστήματος μειωμένης απασχόλησης (λιγότερες ώρες την ημέρα) από τον εργοδότη **δεν μπορεί να γίνει**, ενώ η **καταγγελία της σύμβασης** εργασίας που γίνεται **λόγω μη αποδοχής** από τον μισθωτό πρότασης του εργοδότη για μερική απασχόληση, **είναι άκυρη**.
Η απασχόληση του εργαζόμενου **κατά λιγότερες ώρες την ημέρα, πρέπει να είναι συνεχόμενη**, ανεξάρτητα αν η επιχείρηση έχει συνεχή ή μη ημερήσια λειτουργία.
Αν συμφωνήσουν εργαζόμενος και εργοδότης, μπορεί να εφαρμοστεί σύστημα απασχόλησης κατά λιγότερες ώρες την ημέρα με λιγότερες ημέρες την εβδομάδα, ενώ **όταν επιβάλλεται μονομερώς εκ περιτροπής εργασία, η ημερήσια απασχόληση πρέπει να είναι με πλήρες ωράριο.**
Αν παραστεί **ανάγκη για πρόσθετη εργασία πέρα από τη συμφωνηθείσα** ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να την παράσχει, αν είναι σε θέση να το κάνει και η άρνησή του θα ήταν αντίθετη με την καλή πίστη, ενώ μπορεί να αρνηθεί την παροχή πρόσθετης εργασίας αν αυτή πραγματοποιείται συστηματικά με σκοπό τη απόδοση μειωμένων ασφαλιστικών εισφορών ή την επίτευξη άλλων ωφελειών από το εφαρμοζόμενο αυτό σύστημα.

ergasiaka-gr.net

Οι ατομικές συμβάσεις εργασίας μερικής απασχόλησης γνωστοποιούνται μέσα σε **οκτώ (8) ημέρες** από την κατάρτιση τους στην **Επιθεώρηση Εργασίας**

Εκ περιτροπής εργασία

Κατά την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας ή κατά τη διάρκειά της ο εργοδότης και ο μισθωτός μπορούν με έγγραφη ατομική σύμβαση να συμφωνήσουν κάθε μορφή απασχόλησης εκ περιτροπής.
Εκ περιτροπής απασχόληση θεωρείται η απασχόληση κατά **λιγότερες ημέρες την εβδομάδα ή κατά λιγότερες εβδομάδες το μήνα ή κατά λιγότερους μήνες το έτος ή και συνδυασμός αυτών κατά πλήρες ημερήσιο ωράριο εργασίας.**

Μονομερής επιβολή εκ περιτροπής εργασίας (άρθρο 2 παρ. 3 του Ν.3846/2010)

Αν περιοριστούν οι δραστηριότητές του, ο εργοδότης μπορεί, **αντί καταγγελίας** της σύμβασης εργασίας, **να επιβάλει** σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης στην επιχείρησή του, η διάρκεια της οποίας δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τους έξι (6) μήνες στο ίδιο ημερολογιακό έτος, **μόνο εφόσον προηγουμένως προβεί σε ενημέρωση και διαβούλευση με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων,** σύμφωνα με τις διατάξεις του π.δ.240/2006 (ΦΕΚ 252 Α΄) και του Ν.1767/1988 (ΦΕΚ 63 Α΄).
Με το **άρθρο 17 του Ν.3899/2010** το παραπάνω διάστημα **του 6/μήνου έγινε 9/μηνο**.
Οι συμφωνίες ή οι αποφάσεις της παραγράφου αυτής γνωστοποιούνται μέσα σε οκτώ (8) ημέρες από την κατάρτιση ή τη λήψη τους στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας.
Ως εκπρόσωποι των εργαζομένων, για την εφαρμογή της προηγούμενης παραγράφου ορίζονται κατά την εξής σειρά προτεραιότητας:
α) **οι εκπρόσωποι από την πλέον αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση** της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης, η οποία καλύπτει κατά το καταστατικό της εργαζόμενους, ανεξάρτητα από την κατηγορία, τη θέση ή την ειδικότητά τους,
β) **οι εκπρόσωποι των** υφιστάμενων συνδικαλιστικών οργανώσεων της επιχείρησης **ή της εκμετάλλευσης,**
γ) το συμβούλιο εργαζομένων**,**
δ) εάν ελλείπουν συνδικαλιστικές οργανώσεις και συμβούλιο εργαζομένων, η ενημέρωση και διαβούλευση γίνεται με το σύνολο των εργαζομένων**. Η ενημέρωση μπορεί να γίνει με εφάπαξ ανακοίνωση σε εμφανές και προσιτό σημείο της επιχείρησης. Η διαβούλευση πραγματοποιείται σε τόπο και χρόνο που ορίζει ο εργοδότης.** Εφόσον η εκ περιτροπής εργασία συμφωνείται με ατομικές συμβάσεις αυτές πρέπει να περιλαμβάνουν**:**

α) τα στοιχεία ταυτότητας των συμβαλλομένων,
β) τον τόπο παροχής της εργασίας, την έδρα της επιχείρησης ή τη διεύθυνση του εργοδότη,
γ) το χρόνο της απασχόλησης, τον τρόπο κατανομής και τις περιόδους εργασίας,
δ) τον τρόπο αμοιβής και
ε) τους τυχόν όρους τροποποίησης της σύμβασης.

ergasiaka-gr.net

Η επιβολή της εκ περιτροπής απασχόλησης λόγω πτώσης της οικονομικής δραστηριότητας της επιχείρησης, **αποτελεί υποκατάστατο μέτρο της καταγγελίας** της σύμβασης εργασίας και μπορεί να αφορά όλο το προσωπικό της επιχείρησης είτε μέρος αυτού. Ο τρόπος άσκησης του δικαιώματος και η επιλογή των προσώπων υπόκειται σε έλεγχο, όπως συμβαίνει και στη καταγγελία της σύμβασης σύμφωνα με το άρθρο 281 Α.Κ., δηλαδή δεν πρέπει να υπερβαίνει τα όρια που επιβάλλονται από την καλή πίστη ή τα χρηστά ήθη ή από το κοινωνικό ή οικονομικό σκοπό του δικαιώματος.

Πάντως η κρίση του κατά πόσο το σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης που επιλέγει να επιβάλλει ένας εργοδότης στην επιχείρησή του, ασκείται κατά κατάχρηση δικαιώματος ή όχι **ανήκει στην αρμοδιότητα των δικαστηρίων**.

Απόλυση κατά την περίοδο της εκ περιτροπής εργασίας που επιβλήθηκε μονομερώς

Επειδή η επιβολή της εκ περιτροπής απασχόλησης αποτελεί ηπιότερο μέτρο της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας δεδομένου ότι επιβάλλεται ως μέτρο προληπτικό κατά των απολύσεων, **δεν μπορεί να γίνει απόλυση κατά το διάστημα αυτό** και υπολογισμός της αποζημίωσης με τις μειωμένες λόγω του συστήματος αυτού αποδοχές. Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας, για να πραγματοποιηθεί απαιτεί την διακοπή του συστήματος της εκ περιτροπής απασχόλησης και την επαναφορά του εργαζόμενου σε σύστημα πλήρους απασχόλησης. Ως εκ τούτου **ο υπολογισμός της αποζημίωσης** θα γίνει με βάση τις αποδοχές που θα ελάμβανε ο εργαζόμενος **υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης**. (έγγρ. ΥΕΚΑ 4355/16/3-3-2011

Συμβάσεις ορισμένου χρόνου

Σύμφωνα με το Ν.3986/2011, σε περίπτωση που δεν υπάρχει αντικειμενικός λόγος και η χρονική διάρκεια των διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου **υπερβαίνει συνολικά τα τρία (3) έτη,** τεκμαίρεται ότι με αυτές επιδιώκεται η κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης με συνέπεια τη μετατροπή αυτών σε συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας αορίστου χρόνου, ενώ το ίδιο συμβαίνει και αν στο χρονικό διάστημα των τριών ετών ο αριθμός των ανανεώσεων των διαδοχικών συμβάσεων εργασίας **υπερβαίνει τις τρεις (3)** και το βάρος της ανταπόδειξης σε κάθε περίπτωση φέρει ο εργοδότης. "Διαδοχικές" συμβάσεις ορισμένου χρόνου θεωρούνται αυτές που καταρτίζονται μεταξύ του ίδιου εργοδότη και του ίδιου εργαζόμενου, με τους ίδιους ή παρεμφερείς όρους εργασίας και δεν μεσολαβεί μεταξύ τους **χρονικό διάστημα μεγαλύτερο των σαράντα πέντε (45) ημερολογιακών ημερών**. Προκειμένου περί ομίλου επιχειρήσεων, στην έννοια του όρου ίδιου εργοδότη περιλαμβάνονται και οι επιχειρήσεις του Ομίλου.

Αντίθετα επιτρέπεται η χωρίς περιορισμό ανανέωση συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, **αν δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους**, όταν δηλαδή δικαιολογείται από τη μορφή ή το είδος ή τη δραστηριότητα του εργοδότη ή της επιχείρησης, ή από ειδικούς λόγους ή ανάγκες, εφόσον τα στοιχεία αυτά προκύπτουν αμέσως ή εμμέσως από την ατομική σύμβαση, όπως η προσωρινή αναπλήρωση μισθωτού, η εκτέλεση εργασιών

ergasiaka-gr.net

παροδικού χαρακτήρα, η προσωρινή σώρευση εργασίας, ή η ορισμένη διάρκεια αφορά εκπαίδευση ή κατάρτιση, ή γίνεται με σκοπό τη διευκόλυνση μετάβασης του εργαζομένου σε συναφή απασχόληση, ή γίνεται για την πραγματοποίηση συγκεκριμένου έργου ή προγράμματος ή συνδέεται με συγκεκριμένο γεγονός, ή αναφέρεται στον τομέα των επιχειρήσεων αεροπορικών μεταφορών και των επιχειρήσεων που ασκούν δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών αεροδρομίου εδάφους και πτήσης.
Σε κάθε περίπτωση, οι λόγοι οι οποίοι δικαιολογούν την ανανέωση της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου, πρέπει να αναφέρονται στη σχετική έγγραφη συμφωνία των μερών, αντίγραφο της οποίας δίδεται στον εργαζόμενο, εκτός και αν η σύμβαση έχει ευκαιριακό χαρακτήρα και δεν ξεπερνά σε διάρκεια τις δέκα μέρες.
Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, **η οποία περιλαμβάνει όρο για πρόωρη καταγγελία** της με εφαρμογή της ισχύουσας νομοθεσίας **ως προς την αποζημίωση απόλυσης** για τις συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου, κατά τις διατάξεις του Ν.2112/1920, όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 74 παρ. 2 και 3 του Ν.3863/2010, **μετατρέπεται αυτοδικαίως σε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου κατά την καταγγελία.**

Διαθεσιμότητα εργαζομένων

Με το άρθρο 4 του Ν.3846/2010 αντικαταστάθηκε το άρθρο 10 του Ν.3198/1955, όπως αυτό συμπληρώθηκε με το ν.δ.206/1974, για τη διαθεσιμότητα των μισθωτών, ως εξής:
Σε περίπτωση **περιορισμού της δραστηριότητάς** τους οι επιχειρήσεις μπορούν, αντί της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, να θέτουν **εγγράφως σε διαθεσιμότητα** τους μισθωτούς τους, μετά από διαβούλευση με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων σύμφωνα με τις διατάξεις του π.δ. 240/2006. Αν στην επιχείρηση δεν υπάρχουν εκπρόσωποι εργαζομένων η ενημέρωση και η διαβούλευση γίνεται με το σύνολο των εργαζομένων. **Η συνολική διάρκεια** της διαθεσιμότητας δεν μπορεί να υπερβεί συνολικά τους **τρεις (3) μήνες το έτος**.
Μετά τη λήξη του τριμήνου, για να τεθούν ξανά οι ίδιοι εργαζόμενοι σε διαθεσιμότητα πρέπει να παρέλθουν τουλάχιστον τρεις (3) μήνες. Ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να **γνωστοποιεί στις Υπηρεσίες του ΣΕΠΕ, του ΙΚΑ και του ΟΑΕΔ** με οποιονδήποτε τρόπο τη σχετική δήλωση περί διαθεσιμότητας, μέρους ή του συνόλου του προσωπικού του.
Κατά τη διάρκεια της διαθεσιμότητας ο μισθωτός παίρνει το ήμισυ του μέσου όρου των τακτικών αποδοχών των δύο τελευταίων μηνών, υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης.

Χρήσιμες επισημάνσεις επί της διαθεσιμότητας

1. Σύμφωνα με την νομολογία ως περιορισμός της οικονομικής δραστηριότητας της επιχείρησης **θεωρείται ο μειωμένος κύκλος εργασιών, η αδυναμία διάθεσης των προϊόντων, η πρόσκαιρη διακοπή των εργασιών της επιχείρησης** και γενικότερα ο περιορισμός των εργασιών της επιχείρησης. **Η τυχόν οικονομική ή ταμειακή δυσκολία** του εργοδότη να πληρώσει για ορισμένο χρονικό διάστημα τους μισθωτούς του, οπότε, για να αποφύγει την πληρωμή τους, τους θέτει σε διαθεσιμότητα, χωρίς συγχρόνως να υπάρχει και μείωση του κύκλου των εργασιών του **δεν αποτελεί περιορισμό της οικονομικής δραστηριότητας** κατά τα παραπάνω.

ergasiaka-gr.net

2. Από τα δικαστήρια έχει κριθεί ότι, **εφόσον η διαθεσιμότητα δεν γίνει εγγράφως**, τότε **δεν υπάρχει διαθεσιμότητα** έστω και αν έχει γίνει αποδεκτή από τον μισθωτό και δεν προσφέρει τις υπηρεσίες του. Το έγγραφο πρέπει να αναφέρει το χρόνο της διάρκειας της διαθεσιμότητας και ένα αντίτυπο του εγγράφου παραδίδεται στον εργαζόμενο Σε περίπτωση που η διαθεσιμότητα δεν είναι έγκυρη, ο εργοδότης οφείλει να καταβάλει στον μισθωτό ολόκληρο το ποσό των τακτικών αποδοχών που δικαιούται και να αποδεχτεί την άμεση επιστροφή του μισθωτού στην εργασία του.

3. Η **χρονική διάρκεια της διαθεσιμότητας δεν μπορεί να υπερβεί τους τρείς μήνες** ανά ημερολογιακό έτος και οι **μήνες αυτοί μπορεί να είναι συνεχόμενοι ή με διακοπές**. Αυτό σημαίνει πως ο μισθωτός μπορεί να βρεθεί πολλές φορές σε διαθεσιμότητα μέσα στο ίδιο ημερολογιακό έτος αλλά το σύνολο των ημερών διαθεσιμότητας δεν επιτρέπεται να ξεπερνά τους τρείς μήνες. Κατά το διάστημα αυτό οι εργαζόμενοι δεν οφείλουν να παρουσιάζονται στην επιχείρηση, ενώ δικαιούνται να εργάζονται αλλού χωρίς να επηρεάζεται η εργασιακή τους σχέση με τον μόνιμο εργοδότη τους.

4. Ο εργοδότης μπορεί, οποτεδήποτε θελήσει **να ανακαλέσει την διαθεσιμότητα** των εργαζομένων. Στη περίπτωση αυτή οι εργαζόμενοι οφείλουν να επανέλθουν κανονικά στην εργασία τους.

5. **Το χρονικό διάστημα** στο οποίο ο μισθωτός βρίσκεται σε διαθεσιμότητα **θεωρείται σαν χρόνος πραγματικής εργασίας** και επομένως συνυπολογίζεται κανονικά για όλα τα δικαιώματα του μισθωτού απέναντι στον εργοδότη του. Στην περίπτωση της ασθένειας ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλει το ποσό κατά το οποίο υπολείπεται το επίδομα Ι.Κ.Α. ώστε να συμπληρωθεί το μισό του ημερήσιου μισθού που δικαιούται ο μισθωτός που βρίσκεται σε διαθεσιμότητα.

Δανεισμός εργαζομένου

Σύμβαση δανεισμού συνάπτεται μεταξύ του αρχικού εργοδότη εργαζόμενου, που συνδέεται μαζί του με σύμβαση εξηρτημένης εργασίας αορίστου ή ορισμένου χρόνου και τρίτου, με την οποία «δανείζεται» σ΄αυτόν, για να του προσφέρει τις υπηρεσίες του κατά την συμφωνηθείσα διάρκεια του δανεισμού. Επειδή κατά τον Α.Κ. αρ. 651 η εργασιακή σχέση είναι προσωπικής φύσης, **θα πρέπει ο εργαζόμενος ρητά ή σιωπηρά, να συναινέσει** στον δανεισμό του σε άλλο εργοδότη, διαφορετικά η σύμβαση δανεισμού είναι άκυρη. Πρόκειται, δηλαδή, για μια μορφή τριμερούς σχέσεως εργασίας (Α.Π. 1794/87 Τμ. Β', 36/89 Τμ. Β').

Γνήσιο δανεισμό έχουμε στην περίπτωση που ο εργαζόμενος ενώ εργάζεται κανονικά στον αρχικό εργοδότη, **παραχωρείται σε άλλο εργοδότη** για κάποιο χρονικό διάστημα, το οποίο συνήθως δεν είναι μεγάλο. Τέτοιες περιπτώσεις παρατηρούνται κυρίως σε διασυνδεδεμένες ή συγγενείς επιχειρήσεις που ανήκουν στον ίδιο όμιλο.

Μη γνήσιο δανεισμό έχουμε όταν εργοδότης και εργαζόμενος συνάπτουν σύμβαση εργασίας στην οποία **ορίζεται εξ' αρχής ότι ο εργαζόμενος δεν θα προσφέρει τις υπηρεσίες του σ' αυτόν αλλά σε τρίτους εργοδότες** που θα υποδεικνύει ο αρχικός.

ergasiaka-gr.net

Συνήθως ο αρχικός εργοδότης είναι επιχείρηση με αντικείμενο εργασιών τον δανεισμό εργαζομένων. Στη περίπτωση αυτή ο εργαζόμενος δεν συνάπτει σύμβαση εργασίας με το τρίτο εργοδότη αλλά μόνο με τον αρχικό.
Η σύμβαση δανεισμού δεν επηρεάζει την αρχική σύμβαση εργασίας. **Υπεύθυνος για την τήρηση της παραμένει ο αρχικός εργοδότης**. Ο εργαζόμενος παρέχει μόνο την εργασία του στον τρίτο εργοδότη στα πλαίσια που αυτός (ο τρίτος) καθορίζει, ασκών το «διευθυντικό δικαίωμα», χωρίς όμως αυτό το δικαίωμα να προσκρούει στους όρους της σύμβασης εργασίας του εργαζόμενου με τον αρχικό εργοδότη, αλλά και να κινείται εντός των νομίμων ορίων της εργατικής νομοθεσίας (χρονικά όρια εργασίας, υπερωρίες, αργίες, άδειες κλπ) αλλά και να του παρέχει τις αναγκαίες συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας κατά τη διάρκεια της απασχόλησής του. Βλαπτική μεταβολή των όρων της σύμβασης εργασίας δεν μπορεί να επιβληθεί από τον τρίτο εργοδότη ενώ **και η καταγγελία της σύμβασης εργασίας μπορεί να γίνει μόνο από τον αρχικό εργοδότη.**
Η διάρκεια της απασχόλησης του μισθωτού από τον έμμεσο εργοδότη, στην οποία περιλαμβάνονται και οι ενδεχόμενες ανανεώσεις που γίνονται εγγράφως, **δεν επιτρέπεται να είναι μεγαλύτερη από τους τριάντα έξι (36) μήνες**. Σε περίπτωση υπέρβασης αυτών χρονικών ορίων, επέρχεται μετατροπή της υπάρχουσας σύμβασης σε σύμβαση αορίστου χρόνου με τον έμμεσο εργοδότη. (Ν.3899/2010)

Η καταβολή του μισθού, της άδειας, του επιδόματος άδειας, των δώρων και των ασφαλιστικών εισφορών κατά τη διάρκεια της σύμβασης παραχώρησης του εργαζομένου, είναι υποχρέωση του αρχικού εργοδότη, εκτός εάν υπάρχει διαφορετική συμφωνία κατά την υπογραφή της τριμερούς συμφωνίας δανεισμού. Τυχόν αξιώσεις του μισθωτού από παράνομη απασχόλησή του, υπερωρίες, απασχόληση σε ρεπό, παράνομη απασχόληση κατά αργίες ή Κυριακές βαρύνουν τον τρίτο εργοδότη κατά τις αρχές του αδικαιολόγητου πλουτισμού.
Ο εργαζόμενος έχει την υποχρέωση να παρέχει πιστά τις υπηρεσίες του στο τρίτο εργοδότη μέσα στα νόμιμα πλαίσια που ο εργοδότης καθορίζει και να δεσμεύεται από τους όρους εργασίας που ισχύουν στην επιχείρηση κατά τρόπο ενιαίο και υποχρεωτικό για όλο το προσωπικό αυτής. Κατά τη διάρκεια του δανεισμού είναι δυνατόν να συναφθεί συμφωνία μόνο μεταξύ εργαζόμενου και τρίτου εργοδότη (χωρίς να δεσμεύεται ο αρχικός εργοδότης) η οποία να ρυθμίζει τους όρους αμοιβής και εργασίας όπως πχ. βαθμολογική εξέλιξη, πρόσθετες παροχές κλπ. Επειδή αυτή η συμφωνία δεν δεσμεύει τον αρχικό εργοδότη, η επάνοδος του μισθωτού στον αρχικό εργοδότη του και σε θέση κατώτερη από εκείνη που κατείχε στον εργοδότη που είχε παραχωρηθεί με σύμβαση δανεισμού, δεν αποτελεί μονομερή βλαπτική μεταβολή της συμβάσεως εργασίας από τον αρχικό εργοδότη (Α.Π. 36/89).

Επίσχεση εργασίας

Στην περίπτωση που ο εργοδότης **καθυστερεί να καταβάλλει τις αποδοχές στον εργαζόμενο του για σημαντικό χρόνο,** τότε αυτός έχει δικαίωμα να προβεί σε επίσχεση εργασίας (Αρ.325 του Α.Κ.) Ασκώντας το δικαίωμα αυτό ο μισθωτός δηλώνει στον

ergasiaka-gr.net

εργοδότη ότι διακόπτει την απασχόλησή του μέχρι να του καταβληθούν οι καθυστερούμενες αποδοχές του.
Κατά το διάστημα της επίσχεσης εργασίας, ο εργοδότης περιέρχεται σε κατάσταση υπερημερίας, έτσι **οι μισθωτοί δεν υποχρεούνται να παρέχουν εργασία ούτε και να παρουσιάζονται στην επιχείρηση,** αλλά απεναντίας έχουν δικαίωμα να απασχοληθούν σε άλλο εργοδότη, για αντιμετώπιση βασικών βιοτικών αναγκών τους. Πρέπει όμως ο μισθωτός, που ασκεί το δικαίωμα της επίσχεσης εργασίας, **να βρίσκεται πάντοτε στη διάθεση του εργοδότη**, εφόσον αρθεί η υπερημερία του, για να αναλάβει εργασία
Απαραίτητες προϋποθέσεις για την άσκηση του δικαιώματος της επίσχεσης εργασίας σύμφωνα με το άρθρο 325 του Α.Κ. κ.λ.π. είναι οι εξής:
α) **Ύπαρξη ενεργούς εργασιακής σύμβασης** εργασίας (έγκυρης ή άκυρης).
β)**Ύπαρξη ληξιπρόθεσμης** ή απαιτητής αξίωσης.
γ) Να **γίνεται ρητώς και σαφώς** (γραπτώς ή προφορικώς εγκαίρως) ότι αρνείται να παρέχει τις υπηρεσίες του μέχρι να εκπληρώσει ο εργοδότης την υποχρέωση που τον βαρύνει. Η δήλωση του μισθωτού, ότι ασκεί το δικαίωμα της επίσχεσης είναι βασικότατη και πρέπει να είναι σαφής γραπτή ή προφορική, και να γίνεται έγκαιρα.
δ) **Να ασκείται εντός των ορίων της καλής πίστης**, των χρηστών και συναλλακτικών ηθών και του κοινωνικοοικονομικού σκοπού του δικαιώματος.
ε) **Η αξίωση να είναι συναφής προς την οφειλή** και να στρέφεται κατά του προσώπου του εργοδότη.
ΠΡΟΣΟΧΗ: **Η άσκηση του δικαιώματος δεν πρέπει να είναι καταχρηστική** (281 ΑΚ), οπότε από μέσο προστασίας του μισθού, μπορεί να έχει ως συνέπεια την απώλεια της θέσης εργασίας του.
Π.χ. το Μ.Π.Α. με την υπ' αριθ. 51/2012 απόφασή του, έκρινε ότι σε εταιρεία που αντιμετώπιζε σοβαρά οικονομικά προβλήματα με οφειλές προς τρίτους, οι εργαζόμενοι που προέβησαν σε επίσχεση εργασίας για οφειλόμενους μισθούς 5 μηνών, ενήργησαν καταχρηστικά, καθόσον η καθυστέρηση καταβολής των μισθών δεν οφειλόταν σε δυστροπία της εταιρείας, αλλά στην ιδιαίτερη δυσχερή οικονομική κατάσταση αυτής. Επιπλέον, κρίσιμο στοιχείο στην κρίση του Δικαστηρίου αποτέλεσε το γεγονός ότι η εταιρεία κατέβαλε μεγάλη προσπάθεια για οικονομική ανάκαμψη, ακόμη και με εκποίηση των ακινήτων της, προκειμένου να εκπληρώσει τις υποχρεώσεις της προς εργαζόμενους και τρίτους.

Η επίσχεση εργασίας **αίρεται με την συμμόρφωση του εργοδότη**, δηλαδή, με την πραγματική καταβολή (όχι την παροχή απλής εγγύησης) των οφειλομένων δεδουλευμένων αποδοχών (μισθοί ή ημερομίσθια, δώρα εορτών, άδεια και επίδομα άδειας κ.λ.π.)
Κατά τη διάρκεια της επίσχεσης εργασίας ο **εργοδότης διατηρεί το δικαίωμα να απολύει τον εργαζόμενο,** αλλά το δικαίωμά του υπόκειται στους περιορισμούς του άρθρου 281 (Α.Π. 1412/86). Αν αποδειχθεί ότι η απόλυση ή τυχόν άλλη πειθαρχική ποινή που επιβλήθηκε στο μισθωτό, **έγινε για λόγους εκδίκησης**, επειδή αυτός άσκησε το δικαίωμα της επίσχεσης εργασίας, **τότε η απόλυση και η επιβολή πειθαρχικής ποινής είναι καταχρηστικές** (Α.Π. 205/87).

ergasiaka-gr.net

Αποσύνδεση ωραρίου εργασίας εργαζομένων σε καταστήματα από το ωράριο λειτουργίας καταστημάτων.

Με τη διάταξη της περίπτωσης 1α της υποπαραγράφου ΙΑ.10 του άρθρου πρώτου του ν. 4093/2012 **αποσυνδέεται το ωράριο εργασίας των εργαζομένων στα καταστήματα, από τις ώρες λειτουργίας των καταστημάτων, από 12/11/012**. Αυτό σημαίνει ότι μετά τη λήξη του ωραρίου οι εργαζόμενοι μπορούν να παραμένουν στο κατάστημα για την εκτέλεση υποστηρικτικών ή συμπληρωματικών εργασιών χωρίς όμως να παραβιάζονται οι διατάξεις για τα νόμιμα όρια εργασίας τους. Σε περίπτωση παραβίασης των διατάξεων αυτών, εφαρμόζονται όλες οι ρυθμίσεις που προβλέπουν την επιβολή κυρώσεων από τις οικείες Κοινωνικές Επιθεωρήσεις Εργασίας.

Μεσημβρινή ανάπαυση (διακεκομμένο ωράριο εργασίας) απασχολούμενων σε καταστήματα συνεχούς ημερήσιας λειτουργίας.

Από την 12/11/2012, ημερομηνία δημοσίευσης του Ν.4093/2012, (περίπτωση 2 της υποπαραγράφου ΙΑ.10) είναι δυνατόν στο πλαίσιο της οργάνωσης του ημερήσιου χρόνου εργασίας **να καθορίζεται μεσημβρινή ανάπαυση τουλάχιστον τριών ωρών** (παρ. 6 του αρ. 42 του ν. 1892/1990), και για τους εργαζομένους **σε καταστήματα που ακολουθούν συνεχές ωράριο, αρκεί να υπάρχει ρητός όρος στη σύμβαση εργασίας**, για την εφαρμογή του διακεκομμένου ωραρίου εργασίας.
Η απασχόληση των εργαζομένων στα καταστήματα θα πρέπει να εντάσσεται εντός του πλαισίου των καθηκόντων που προβλέπονται από τις συμβάσεις εργασίας τους και τηρουμένων των σχετικών ρυθμίσεων για τα χρονικά όρια εργασίας. Οι ρυθμίσεις αυτές μπορούν να αφορούν τις εβδομαδιαίες αναπαύσεις, το ημερήσιο διάλειμμα, την ημερήσια ανάπαυση κ.λ.π.
Επίσης παραμένει σε ισχύ η παράγραφος 6 του άρθρου 42 του ν.1892/1990 (Α' 101), η οποία προβλέπει ότι **οι εργαζόμενοι των καταστημάτων που λειτουργούν με διακεκομμένο ωράριο, δικαιούνται μεσημβρινή ανάπαυση που δεν μπορεί να είναι μικρότερη των τριών ωρών.**

Κατάργηση του υποχρεωτικού πενθημέρου στα καταστήματα

Με την περ. 1 της υποπ. ΙΑ.14 Ν. 4093/2012, αντικαθίσταται η διάταξη της παρ. 4 του άρθρου 42 του Ν. 1892/90, η οποία προέβλεπε την υποχρεωτική οργάνωση της εβδομαδιαίας 40ωρης εργασίας σε πενθήμερη βάση, για τους εργαζόμενους στα καταστήματα.
Αυτό σημαίνει ότι **η διατήρηση του πενθημέρου θα είναι πλέον θέμα συμφωνίας των κοινωνικών εταίρων** με την δυνατότητα που τους παρέχεται να καθορίζουν μέσω Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας τις ημέρες εβδομαδιαίας απασχόλησης για τους εργαζομένους στα καταστήματα. Για τον καθορισμό των ημερών αυτών θα πρέπει να τηρείται η 40ωρη εβδομαδιαία απασχόληση που προβλέπεται από την ΕΓΣΣΕ

ergasiaka-gr.net

Για τους παλιούς εργαζόμενους σε καταστήματα όπου τηρούνταν το 5μερο, προκειμένου **να αλλάξει η εβδομαδιαία εργασία σε 6μερο**, πρέπει να υπάρξει συμφωνία εργαζόμενου και εργοδότη και **τροποποίηση** ως προς το σημείο αυτό, της **ατομικής σύμβασης εργασίας.**

Σε περίπτωση που δεν υφίσταται όρος στη ΣΣΕ, με τον οποίο καθορίζεται πενθήμερη εβδομαδιαία εργασία για τους εργαζόμενους σε καταστήματα, **εφαρμογή έχουν οι γενικές ρυθμίσεις για την εξαήμερη εβδομαδιαία εργασία**, σε συνδυασμό με τα προβλεπόμενα περί δυνητικού συστήματος οργάνωσης του εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας, με πενθήμερο, όπως αυτό προβλεπόταν και ισχύει από την ΕΓΣΣΕ της 26-02-1975, η οποία κυρώθηκε με το Ν.133/1975 (Α΄ 189), καθώς επίσης και τις διατάξεις για τις ημέρες που επιτρέπεται η λειτουργία των καταστημάτων.

Σύμφωνα με το άρθ. 1 του Ν.Δ. 1037/71, κατάστημα θεωρείται κάθε ανοικτός χώρος όπου διενεργούνται αγοραπωλησίες εμπορευμάτων. Με καταστήματα εξομοιώνονται τα κουρεία, κομμωτήρια, ινστιτούτα αισθητικής, βαφεία, καθαριστήρια, πλυντήρια, σιδερωτήρια και στιλβωτήρια.

Ελάχιστος χρόνος ημερήσιας ανάπαυσης.

Με την περ. 2 της υποπ. ΙΑ.14 **Ν. 4093/2012**, καθιερώνεται για κάθε περίοδο είκοσι τεσσάρων (24) ωρών, **ελάχιστη ημερήσια ανάπαυση έντεκα (11) συνεχών ωρών** αντί των δώδεκα (12) ωρών που ίσχυε μέχρι σήμερα. Η περίοδος αυτή των είκοσι τεσσάρων (24) ωρών έχει ως **έναρξη την 00.01' και λήξη την 24.00' ώρα**.
Η ελάχιστη ημερήσια αυτή ανάπαυση, η οποία προβλέπεται ρητώς από την Οδηγία 93/104/ΕΚ (νυν 2003/88/ΕΚ) ισχύει και για τις περιπτώσεις των βαρδιών έτσι όπως αυτές προβλέπονται ως σύστημα εργασίας στο Π.Δ. 88/99. Ως εκ τούτου, σε εργαζόμενο που απασχολείται με σύστημα βαρδιών θα πρέπει από τη λήξη της μιας βάρδιας μέχρι την έναρξη της επόμενης, να μεσολαβεί ημερήσια ανάπαυση 11 συνεχών ωρών, χωρίς να περιορίζεται από την περίοδο των είκοσι τεσσάρων (24) ωρών που έχει ως έναρξη την 00.01' και λήξη την 24.00' ώρα.

Κατάτμηση Αδείας

Ν.3846/2010 αρ. 6
i) Επιτρέπεται κατ' εξαίρεση, η κατάτμηση του χρόνου αδείας μετά από έγκριση της Επιθεώρησης Εργασίας, εντός του αυτού ημερολογιακού έτους **σε δύο περιόδους**, εξαιτίας ιδιαίτερα σοβαρής ή επείγουσας ανάγκης της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης. Σε κάθε περίπτωση η πρώτη περίοδος της αδείας δεν μπορεί να περιλαμβάνει **λιγότερες των έξι (6) εργασίμων ημερών** επί εξαημέρου εβδομαδιαίας εργασίας και των **πέντε (5) εργασίμων ημερών** επί πενθημέρου ή προκειμένου **περί ανηλίκων των δώδεκα (12) εργασίμων ημερών**.

ii) Η κατάτμηση του χρόνου αδείας επιτρέπεται **και σε περισσότερες των δύο περιόδων**, από τις οποίες η μια πρέπει να περιλαμβάνει **τουλάχιστον δώδεκα (12) εργάσιμες ημέρες**

ergasiaka-gr.net

επί εξαημέρου εβδομαδιαίας εργασίας **και δέκα (10) εργάσιμες ημέρες, επί πενθημέρου**, ή προκειμένου **περί ανηλίκων δώδεκα (12) εργάσιμες ημέρες**, μετά από **έγγραφη αίτηση του εργαζόμενου** προς τον εργοδότη.
Η αίτηση αυτή για την κατάτμηση της άδειας για την οποία δεν απαιτείται έγκριση από την αρμόδια υπηρεσία του ΣΕΠΕ, διατηρείται στην επιχείρηση επί πέντε (5) έτη και πρέπει να είναι στη διάθεση των Επιθεωρητών Εργασίας.

Ν.4093/2012 Περ. 3 υπ ΙΑ.14
Σε περιπτώσεις επιχειρήσεων που απασχολούν τακτικό και εποχικό προσωπικό και παρουσιάζουν **ιδιαίτερη σώρευση εργασίας** που οφείλεται στο είδος ή στο αντικείμενο εργασιών τους, σε συγκεκριμένη χρονική περίοδο του έτους, **για το τακτικό προσωπικό**, ο εργοδότης δύναται να χορηγεί το τμήμα της αδείας των 10 εργασίμων ημερών επί πενθημέρου ή 12 επί εξαημέρου, **οποτεδήποτε εντός του ημερολογιακού έτους**.

Βιβλία δρομολογίων

Καταργείται από την 12/11/2012, ημερομηνία δημοσίευσης του ν. 4093/2012, η **θεώρηση του Βιβλίου Δρομολογίων** σε όσες περιπτώσεις αυτή προβλεπόταν από τις σχετικές διατάξεις.
Ειδικότερα, καταργείται η θεώρηση του Βιβλίου Δρομολογίων για τα φορτηγά αυτοκίνητα, τα τουριστικά λεωφορεία καθώς και τα λεωφορεία του ΚΤΕΛ , αλλά όμως για τις κατηγορίες αυτές οχημάτων **παραμένει σε ισχύ η υποχρεωτική τήρηση** του εν λόγω Βιβλίου υπό τις λοιπές προϋποθέσεις που προβλέπουν, ανά κατηγορία οχημάτων, οι σχετικές ρυθμίσεις. (περ. 3 υπ. ΙΑ.13 Ν.4093/2012

Βιβλίο Υπερωριών

Άρθρο 13 **Ν.3846/10**
Το Ειδικό Βιβλίο Υπερωριών **ισχύει για όλες τις επιχειρήσεις**, εκμεταλλεύσεις και εργασίες εν γένει και μπορεί να τηρείται με τη μορφή ημερολογίου ή μηχανογραφημένων σελίδων.
Το Βιβλίο Υπερωριών **δεν χρειάζεται θεώρηση από την Επιθεώρηση Εργασίας** και πρέπει να διατηρείται από τον εργοδότη επί πέντε (5) από τη συμπλήρωσή του.

Άρθρο 80 Ν.4144/2013 (ΦΕΚ Α' 88 18.04.2013)
Η προβλεπόμενη νόμιμη υπερωριακή απασχόληση εργαζομένων **καταχωρείται υποχρεωτικά πριν την έναρξη** πραγματοποίησής της στο Ειδικό Βιβλίο Υπερωριών που τηρείται από τον εργοδότη.
Το Ειδικό Βιβλίο Υπερωριών ισχύει για όλες τις επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις και εργασίες εν γένει και μπορεί να τηρείται με τη μορφή ημερολογίου ή μηχανογραφημένων σελίδων, που φέρουν τα στοιχεία της επιχείρησης, εκμετάλλευσης ή του εν γένει εργοδότη και την ένδειξη «Ειδικό Βιβλίο Υπερωριών» και με τις στήλες που προβλέπονται. Πρέπει να τηρείται στο χώρο εργασίας, να διατηρείται από τον εργοδότη επί μια πενταετία από τη συμπλήρωσή του και να τίθεται στη διάθεση των ελεγκτικών οργάνων, όταν ζητείται.

ergasiaka-gr.net

Για κάθε εργαζόμενο που θα διαπιστωθεί από τα αρμόδια ελεγκτικά όργανα, ότι απασχολείται υπερωριακά, **χωρίς η απασχόλησή του αυτή να είναι καταχωρημένη** στο Ειδικό Βιβλίο Υπερωριών, **επιβάλλονται οι προβλεπόμενες κυρώσεις**.

Αναγγελία υπερωριακής απασχόλησης (Άρθρο 80 Ν.4144/2013)

Ο εργοδότης υποχρεούται να **γνωστοποιεί στην οικεία Κοινωνική Επιθεώρηση** Εργασίας **εντός του πρώτου δεκαπενθημέρου κάθε μήνα το σύνολο των υπερωριών** που πραγματοποιήθηκαν, ανά εργαζόμενο, κατά τον προηγούμενο μήνα. Σε περίπτωση μη τήρησης της υποχρέωσης αυτής επιβάλλονται από τα αρμόδια ελεγκτικά όργανα, σε βάρος του εργοδότη, κυρώσεις, σύμφωνα με το άρθρο 24 του ν. 3996/2011, όπως ισχύει.
Κάθε προηγούμενη διάταξη καταργείται

Παράνομη απασχόληση επιδοτούμενων ανέργων

Στο άρθρο 19 του **Ν.4144/2013** προβλέπεται ότι, αν κατά τη διενέργεια ελέγχου από τους Επιθεωρητές Εργασίας ή από οποιοδήποτε άλλο ελεγκτικό όργανο και μετά τη διαβίβαση του δελτίου ελέγχου τους στην αρμόδια υπηρεσία του Ο.Α.Ε.Δ. προς διασταύρωση, διαπιστώνεται, ότι κάποιος απασχολείται με οποιαδήποτε μορφή απασχόλησης σε εργοδότη, χωρίς ο τελευταίος να τον έχει δηλώσει νομίμως στις αρμόδιες αρχές, ενώ και από την διασταύρωση των στοιχείων **προκύπτει ότι είναι επιδοτούμενος άνεργος**, επιβάλλονται στον εργοδότη, (εκτός βέβαια των άλλων ενεργειών και κυρώσεων από το ΙΚΑ) οι παρακάτω διοικητικές κυρώσεις:
α. πρόστιμο ύψους τριών χιλιάδων (**3.000) ευρώ** για κάθε απασχολούμενο επιδοτούμενο άνεργο ή
β. πρόστιμο ύψους πέντε χιλιάδων **(5.000) ευρώ** για κάθε απασχολούμενο επιδοτούμενο άνεργο, **όταν έχει προηγηθεί απόλυση του, από τον ίδιο εργοδότη**.

Αμοιβή για εργασία σε ημέρα εβδομαδιαίας ανάπαυσης (Άρ. 8 Ν.3846/2010)

Η εργασία, που **παρέχεται την έκτη ημέρα της εβδομάδος**, κατά παράβαση του συστήματος πενθήμερης εργασίας, ανεξάρτητα από τις προβλεπόμενες κυρώσεις, αμείβεται με το καταβαλλόμενο **ημερομίσθιο προσαυξημένο κατά 30%.**
Δεν υπάγονται στη διάταξη αυτή οι απασχολούμενοι σε **ξενοδοχειακές και επισιτιστικές** επιχειρήσεις.

Αμοιβή για απασχόληση πέραν του κανονικού ωραρίου (Ν.3863/2010)

1. Σε επιχειρήσεις στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας ως σαράντα (40) ώρες την εβδομάδα, **ο εργαζόμενος μπορεί να απασχολείται πέντε (5) επιπλέον ώρες την**

ergasiaka-gr.net

εβδομάδα κατά την κρίση του εργοδότη (υπερεργασία). Οι ώρες αυτές **υπερεργασίας** αμείβονται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά είκοσι τοις εκατό **(20%)**
Για όσους εργαζομένους ισχύει **σύστημα εργασίας έξι (6) εργάσιμων ημερών** την εβδομάδα η υπερεργασία ανέρχεται σε οκτώ (**8) ώρες την εβδομάδα**.
3. Μισθωτοί απασχολούμενοι **υπερωριακά δικαιούνται για κάθε ώρα νόμιμης υπερωρίας και μέχρι τη συμπλήρωση εκατόν είκοσι (120)** ωρών ετησίως αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά σαράντα τοις εκατό **(40%)**. Επίσης η αμοιβή για την **πέραν των εκατόν είκοσι (120) ωρών ετησίως** νόμιμη υπερωριακή απασχόληση είναι το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά εξήντα τοις εκατό (60%).
5. Για κάθε ώρα κατ' εξαίρεση (παράνομης) υπερωρίας ο μισθωτός δικαιούται αποζημίωση ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο **κατά ογδόντα τοις εκατό (80%).**
4. Με αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, που εκδίδονται κάθε φορά μετά από **γνώμη του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας, (ΑΣΕ) μπορεί να χορηγείται κατά περίπτωση άδεια υπερωριακής απασχόλησης των μισθωτών όλων των επιχειρήσεων** επιπλέον των για κάθε κατηγορία επιτρεπόμενων ανωτάτων ορίων υπερωριακής απασχόλησης, η οποία αμείβεται με το **καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά εξήντα τοις εκατό (60%).**

ergasiaka-gr.net

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

Αποζημίωση απόλυσης

ergasiaka-gr.net

Τι ισχύει σήμερα

Με τη ισχύ του μνημονίου ΙΙΙ από 12/11/2012 και μετά, περιορίστηκε ακόμη περισσότερο **ο ανώτατος χρόνος προειδοποίησης** για την απόλυση μισθωτού, **στους τέσσερεις (4) μήνες**, από έξι (6) που προέβλεπε ο Ν.3863/2012, αρθ. 74, ο οποίος με τη σειρά του είχε μειώσει το ανώτατο όριο προειδοποίησης των 24 μηνών που ίσχυε με το Ν. 2012/1920.
Με το Ν.3899/2010, αρθ. 17, ο εργαζόμενος που απασχολείται με σύμβαση αορίστου χρόνου, σε περίπτωση απόλυσης δικαιούται **αποζημίωσης μετά τη συμπλήρωση 12 μηνών** στον εργοδότη.

Συγκεκριμένα τα νέα χρονικά διαστήματα προειδοποίησης σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου ιδιωτικού υπαλλήλου με προειδοποίηση (τακτική καταγγελία) προκειμένου ο μισθωτός να λάβει τη μισή αποζημίωση, που θα κατέβαλλε σε περίπτωση απροειδοποίητης καταγγελίας, διαμορφώνονται ως εξής:

● Για υπαλλήλους που έχουν υπηρετήσει στον ίδιο εργοδότη από δώδεκα (12) μήνες συμπληρωμένους έως δύο (2) έτη, το χρονικό διάστημα προειδοποίησης ανέρχεται στον ένα (1) μήνα πριν την απόλυση.
● Για υπαλλήλους που έχουν συμπληρώσει δύο (2) έτη υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη μέχρι πέντε (5) έτη, το χρονικό διάστημα προειδοποίησης ανέρχεται στους δύο (2) μήνες πριν την απόλυση.
● Για υπαλλήλους που έχουν συμπληρώσει πέντε (5) έτη υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη μέχρι δέκα (10) έτη, το χρονικό διάστημα προειδοποίησης ανέρχεται στους τρεις (3) μήνες
● Για υπαλλήλους που έχουν συμπληρώσει δέκα (10) έτη υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη και άνω, το χρονικό διάστημα προειδοποίησης ανέρχεται στους τέσσερις (4) μήνες πριν την απόλυση.
Η προσμέτρηση του χρόνου προειδοποίησης ξεκινά από την επομένη ημέρα της γνωστοποίησής της προς τον εργαζόμενο και λήγει με τη λήξη της προθεσμίας προειδοποίησης, οπότε και επέρχεται η λύση της σχέσης εργασίας,

Παραπέρα με τις νέες ρυθμίσεις, επέρχονται και σοβαρές μειώσεις στο ύψος της αποζημίωσης, ειδικά για τους παλαιούς εργαζόμενους υπαλλήλους. Για τους εργατοτεχνίτες η κατάσταση δεν άλλαξε και παραμένει ως ήταν μέχρι σήμερα.
Για τους υπαλλήλους διακρίνουμε τις παρακάτω περιπτώσεις:

✓ **Όσοι στις 12/11/2012, είχαν προϋπηρεσία λιγότερο από 16 χρόνια στον ίδιο εργοδότη.**

Αν απολυθούν μέχρι τη συμπλήρωση των 16 ετών στον ίδιο εργοδότη, η αποζημίωσή τους **παραμένει ή ίδια** που θα ήταν και πριν την ισχύ του μνημονίου ΙΙΙ. Αν όμως **συνεχίζουν να εργάζονται στον εργοδότη και μετά τη συμπλήρωση των 16 ετών**, οποτεδήποτε κι αν απολυθούν θα **λάβουν την αποζημίωση που αναλογεί στα 16 χρόνια** συμπληρωμένα, δηλ. 12 μικτούς μισθούς πλέον του 1/6 αυτών, σε απροειδοποίητη απόλυση. Δηλαδή ακόμη και στα 28 χρόνια υπηρεσίας στον εργοδότη να απολυόταν θα ελάμβανε ας αποζημίωση το

ergasiaka-gr.net

προηγούμενο ποσό αντί του ποσού των 28 μικτών μισθών πλέον του 1/6 αυτών που ίσχυε με το προηγούμενο καθεστώς.

- ✓ **Όσοι στις 12/11/2012, είχαν προϋπηρεσία περισσότερα από 16 χρόνια στον ίδιο εργοδότη.**

Αυτοί οι υπάλληλοι **οποτεδήποτε κι αν απολυθούν**, η προϋπηρεσία που θα **μετρήσει** για τον υπολογισμό της αποζημίωσης, θα είναι αυτή που **έχει αποκτηθεί μέχρι 12/11/2012**.

Δηλαδή αν π.χ. κάποιος υπάλληλος είχε στις 12/11/2012, 18 χρόνια υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη και απολυθεί, θα πάρει αποζημίωση 14 μικτούς μισθούς πλέον του 1/6. Ας υποθέσουμε τώρα, ότι συνεχίζει να εργάζεται στον εργοδότη για ακόμη 5 χρόνια, όποτε και απολύεται, μετά από 23 χρόνια υπηρεσίας. Δεν θα πάρει αποζημίωση 19 μισθούς + 1/6 , όπως ίσχυε μέχρι σήμερα αλλά μόνο τους 14 μισθούς + 1/6, αφού δεν μετράει η υπηρεσία του από την ψήφιση του μνημονίου ΙΙΙ και μετά για τον υπολογισμό της αποζημίωσης.

Εκτός όμως του «παγώματος» της προϋπηρεσίας σημαντική είναι και η μείωση από το **πλαφόν στις αποδοχές για τον υπολογισμό της αποζημίωσης** σε μεγάλη μερίδα εργαζομένων με προϋπηρεσία πάνω από 17 χρόνια. Στη περίπτωση αυτή, **μετά τα 17 συμπληρωμένα χρόνια** η αποζημίωση υπολογίζεται με τις τακτικές αποδοχές του τελευταίου μήνα υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης που **δεν υπερβαίνουν το πόσο των δύο χιλιάδων (2.000) ευρώ.**

Στο προηγούμενο παράδειγμα, αν ο υπάλληλος απολυθεί απροειδοποίητα στα 23 χρόνια υπηρεσίας, με τακτικές μικτές μηνιαίες αποδοχές 2.300 ευρώ και με προϋπηρεσία στις 12/11/2012, 18 χρόνια. Θα λάβει ως αποζημίωση απόλυσης:

- *Για τα 16 χρόνια υπηρεσίας, 12 μικτούς μισθούς πλέον 1/6. {(12Χ(2300+383,33)= 32.200 €*
- *Για τα υπόλοιπα 2 χρόνια υπηρεσίας μέχρι τα 18, θα λάβει επιπλέον 2 μισθούς, υπολογιζόμενους με το ανώτατο όριο των 2.000 € (2Χ2000=4.000 €)*
- *Σύνολο αποζημίωσης 32.200 + 4000 = 36.200 €*

Ας υποθέσουμε τώρα ότι ο υπάλληλος του παραδείγματός μας είχε τακτικές μηνιαίες αποδοχές 1.850 €. Η αποζημίωσή του θα ήταν:

- *Για τα 16 χρόνια υπηρεσίας, 12 μικτούς μισθούς πλέον 1/6. {(12Χ(1850+308,33)= 25.900 €*

- Για τα υπόλοιπα 2 χρόνια υπηρεσίας μέχρι τα 18, θα λάβει επιπλέον 2 μισθούς, Χ 2000 = 4.000 €

- *Σύνολο αποζημίωσης 25.900 + 4000 = 29.900 €*

Οι επιπλέον δύο μισθοί υπολογίστηκαν με 2.000 € καθένας και όχι με 2.158,33 € που προκύπτει με την προσαύξηση του 1/6 στο μισθό των 1.850 €.

Στις τακτικές αποδοχές δηλαδή συμπεριλαμβάνεται και η προσαύξηση του 1/6.

- ✓ **Όσοι υπάλληλοι αποχωρούν ή απολύονται έχοντας τις προϋποθέσεις λήψης πλήρους σύνταξης λόγω γήρατος.**

Σε περίπτωση που ο μισθωτός έχει τις προϋποθέσεις πλήρους συνταξιοδότησης λόγω γήρατος, (εδάφιο δεύτερο άρθρου 8 του Ν. 3198/55 όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 5 παρ. 1 του Ν. 435/76) η αποζημίωση θα υπολογίζεται με βάση ολόκληρες τις τακτικές αποδοχές του τελευταίου μήνα υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης, (δεν θα λαμβάνονται

ergasiaka-gr.net

όμως υπόψη οι αποδοχές που υπερβαίνουν το **8**πλάσιο του ημερομισθίου ανειδικεύτου εργάτη πολλαπλασιαζόμενο επί τον αριθμόν **30).**
Ισχύουν τα προαναφερθέντα όσον αφορά στα όρια της προϋπηρεσίας στις 12/11/2012.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ		
Χρόνος υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη	**Ποσό αποζημίωσης**	**Χρόνος προειδοποίησης για τη χορήγηση της μισής αποζημίωσης**
1 έτος συμπλ. έως 2	2 μικτοί μισθοί + 1/6	1 μήνας
2 έτη συμπλ. έως 4	2 μικτοί μισθοί + 1/6	2 μήνες
4 έτη συμπλ. έως 5	3 μικτοί μισθοί + 1/6	2 μήνες
5 έτη συμπλ. έως 6	3 μικτοί μισθοί + 1/6	3 μήνες
6 έτη συμπλ. έως 7	4 μικτοί μισθοί + 1/6	3 μήνες
7 έτη συμπλ. έως 8	4 μικτοί μισθοί + 1/6	3 μήνες
8 έτη συμπλ. έως 10	5 μικτοί μισθοί + 1/6	3 μήνες
10 έτη συμπληρωμένα	6 μικτοί μισθοί + 1/6	4 μήνες
11 έτη συμπληρωμένα	7 μικτοί μισθοί + 1/6	4 μήνες
12 έτη συμπληρωμένα	8 μικτοί μισθοί + 1/6	4 μήνες
13 έτη συμπληρωμένα	9 μικτοί μισθοί + 1/6	4 μήνες
14 έτη συμπληρωμένα	10 μικτοί μισθοί + 1/6	4 μήνες
15 έτη συμπληρωμένα	11 μικτοί μισθοί + 1/6	4 μήνες
16 έτη συμπλ. και άνω	12 μικτοί μισθοί + 1/6	4 μήνες

Για ιδιωτικούς υπαλλήλους με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου, που στις 12/11/2012 είχαν συμπληρώσει στον ίδιο εργοδότη προϋπηρεσία πάνω από δεκαεπτά (17) χρόνια, καταβάλλεται αποζημίωση απόλυσης επιπλέον της αναφερόμενης στον προηγούμενο πίνακα, οποτεδήποτε κι αν απολυθούν κατά την εξής αναλογία:

ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΩΝ ΠΑΛΑΙΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΜΕ ΠΑΝΩ ΑΠΟ 17 ΕΤΗ ΣΤΟΝ ΙΔΙΟ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΣΤΙΣ 12/11/2012 (επιπλέον αποζημίωση)		
Χρόνος υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη	Ποσό αποζημίωσης	Χρόνος προειδοποίησης για τη χορήγηση της μισής αποζημίωσης
Με 17 έτη συμπληρωμένα	1 μικτός μισθός	4 μήνες
Με 18 έτη συμπληρωμένα	2 μικτοί μισθοί + 1/6	4 μήνες
Με 19 έτη συμπληρωμένα	3 μικτοί μισθοί + 1/6	4 μήνες
Με 20 έτη συμπληρωμένα	4 μικτοί μισθοί + 1/6	4 μήνες
Με 21 έτη συμπληρωμένα	5 μικτοί μισθοί + 1/6	4 μήνες
Με 22 έτη συμπληρωμένα	6 μικτοί μισθοί + 1/6	4 μήνες
Με 23 έτη συμπληρωμένα	7 μικτοί μισθοί + 1/6	4 μήνες
Με 24 έτη συμπληρωμένα	8 μικτοί μισθοί + 1/6	4 μήνες

ergasiaka.gr.net

Με 25 έτη συμπληρωμένα	9 μικτοί μισθοί + 1/6	4 μήνες
Με 26 έτη συμπληρωμένα	10 μικτοί μισθοί + 1/6	4 μήνες
Με 27 έτη συμπληρωμένα	11 μικτοί μισθοί + 1/6	4 μήνες
Με 28 έτη συμπλ. και άνω	12 μικτοί μισθοί + 1/6	4 μήνες

Για τους εργατοτεχνίτες όπως είπαμε, δεν έχει αλλάξει η κατάσταση, συνεπώς ισχύει ο παρακάτω πίνακας σε περίπτωση απόλυσης.

Χρόνος υπηρεσίας	Ποσό αποζημίωσης
έως 1 έτος	0
Από 1 έτος συμπληρωμένο έως 2	7 ημερομίσθια μικτά + 1/6
Από 2 έτη συμπληρωμένα έως 5	15 ημερομίσθια μικτά + 1/6
Από 5 έτη συμπληρωμένα έως 10	30 ημερομίσθια μικτά + 1/6
Από 10 έτη συμπληρωμένα έως 15	60 ημερομίσθια μικτά + 1/6
Από 15 έτη συμπληρωμένα έως 20	100 ημερομίσθια μικτά + 1/6
Από 20 έτη συμπληρωμένα έως 25	120 ημερομίσθια μικτά + 1/6
Από 25 έτη συμπληρωμένα έως 30	145 ημερομίσθια μικτά + 1/6
Από 30 έτη συμπληρ.. και άνω	165 ημερομίσθια μικτά + 1/6

Στους εργατοτεχνίτες δεν χωρεί προειδοποίηση.

Ομαδικές απολύσεις – Όρια απολύσεων

Με το Ν. 3863/2010 τα όρια απολύσεων προκειμένου οι απολύσεις να μη χαρακτηρισθούν ομαδικές, καθορίζονται ως εξής:

1) **Μέχρι έξι εργαζόμενους** για επιχειρήσεις που απασχολούν **από είκοσι μέχρι εκατόν πενήντα** εργαζόμενους.

2) Ποσοστό **πέντε (5%)** του προσωπικού και **μέχρι τριάντα** εργαζόμενους για επιχειρήσεις που απασχολούν **πάνω από εκατόν πενήντα εργαζόμενους**.

ergasiaka.gr.net

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

Κανονική άδεια και επίδομα άδειας

ergasiaka.gr.net

Γενικά στοιχεία

Σήμερα τα σχετικά με τις άδειες θέματα, ρυθμίζονται βασικά από τις διατάξεις του Α.Ν. 539/45 όπως τροποποιήθηκε & συμπληρώθηκε από μεταγενέστερους νόμους (Ν. 1346/1983, Ν. 3144/2003, 3227/2004, 3302/2004, 3846/2012, 4093/2013) και ισχύει σήμερα.

Όλοι οι εργαζόμενοι οι οποίοι συνδέονται με σύμβαση ή σχέση εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου, δικαιούνται να λάβουν ετήσια άδεια με αποδοχές από την έναρξη της απασχόλησής τους σε συγκεκριμένη επιχείρηση. Η άδεια αυτή χορηγείται από τον εργοδότη αναλογικώς (ποσοστό) με βάση το χρονικό διάστημα που απασχολήθηκε ο εργαζόμενος στον εργοδότη αυτό. **Η αναλογία της χορηγούμενης άδειας υπολογίζεται βάσει ετήσιας άδειας 20 εργάσιμων ημερών επί πενθημέρου εβδομαδιαίας εργασίας και 24 εργάσιμων ημερών, επί εξαημέρου, η οποία αντιστοιχεί σε 12 μήνες συνεχή απασχόληση**.

Ο χρόνος που ο μισθωτός θα λάβει την άδειά του **καθορίζεται με συμφωνία μεταξύ αυτού και του εργοδότη του**, με την έναρξη κάθε νέου ημερολογιακού έτους (1η Ιανουαρίου) και μπορεί να την λάβει μέχρι και την 31η Δεκεμβρίου του ίδιου έτους.
Ο εργοδότης υποχρεούται:
- Να χορηγήσει σε όλους τους μισθωτούς της επιχείρησής του την άδεια που δικαιούνται, **πριν τη λήξη του ημερολογιακού έτους, έστω και αν αυτοί δεν την ζήτησαν** (άρθρο 4 παρ. 1 εδ. 2 Α.Ν. 539/45 όπως ισχύει με την παρ. 15 του άρθρου 3 του Ν. 4504/66).
- Να χορηγήσει **στο μισό τουλάχιστον προσωπικό** του άδειες στο χρονικό διάστημα **από 1ης Μαΐου μέχρι 30ης Σεπτεμβρίου** κάθε έτους
- Να χορηγήσει άδεια σε μισθωτό **μέσα σε δύο μήνες** από το χρονικό διάστημα κατά το οποίο αυτός υπέβαλε έγγραφη αίτηση άδειας.
Η χορήγηση ολόκληρης της άδειας, εντός του ημερολογιακού έτους κατά το οποίο την δικαιούται ο μισθωτός, **είναι υποχρεωτική με ευθύνη του εργοδότη**. Σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στο άρ. 3 του Ν.Δ. 3755/1957, καθώς και τη σχετική νομολογία, σε περίπτωση **μη χορήγησης από τον εργοδότη λόγω υπαιτιότητάς του** (άρνηση, πταίσμα, αμέλεια), της άδειας που δικαιούται ο εργαζόμενος εντός του ημερολογιακού έτους, υποχρεούται να καταβάλλει σ' αυτόν τις αντίστοιχες αποδοχές αδείας **με προσαύξηση 100%.**
Με το Ν. 3846/2010 και 4093/2012 επήλθαν αλλαγές μόνο όσον αφορά στην κατάτμηση της άδειας όπως προαναφέρθηκε, δηλαδή:
Η άδεια χορηγείται ολόκληρη. Επιτρέπεται κατ' εξαίρεση, **η κατάτμηση του χρόνου αδείας εντός του αυτού ημερολογιακού έτους σε δύο περιόδους,** εξαιτίας ιδιαίτερα σοβαρής ή επείγουσας ανάγκης της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης και μετά από έγκριση της οικείας Επιθεώρησης Εργασίας. Σε κάθε περίπτωση **η πρώτη περίοδος της αδείας δεν μπορεί να περιλαμβάνει λιγότερες των έξι (6) εργασίμων ημερών επί εξαημέρου εβδομαδιαίας εργασίας και των πέντε (5) εργασίμων ημερών επί πενθημέρου** ή προκειμένου περί ανηλίκων των δώδεκα (12) εργασίμων ημερών. Η κατάτμηση του χρόνου αδείας **επιτρέπεται και σε περισσότερες των δύο περιόδων**, από τις οποίες η μια πρέπει να περιλαμβάνει τουλάχιστον δώδεκα (12) εργάσιμες ημέρες επί εξαημέρου εβδομαδιαίας

ergasiaka-gr.net

εργασίας και δέκα (10) εργάσιμες ημέρες, επί πενθημέρου, ή προκειμένου περί ανηλίκων δώδεκα (12) εργάσιμες ημέρες, μετά από έγγραφη αίτηση του μισθωτού προς τον εργοδότη. Η αίτηση αυτή για την οποία **δεν απαιτείται έγκριση από την αρμόδια υπηρεσία του ΣΕΠΕ,** διατηρείται στην επιχείρηση επί πέντε (5) έτη και πρέπει να είναι στη διάθεση των Επιθεωρητών Εργασίας

Σε περιπτώσεις επιχειρήσεων που απασχολούν τακτικό και εποχικό προσωπικό και παρουσιάζουν **ιδιαίτερη σώρευση εργασίας** που οφείλεται στο είδος ή στο αντικείμενο εργασιών τους, σε συγκεκριμένη χρονική περίοδο του έτους, **για το τακτικό προσωπικό**, ο εργοδότης δύναται να χορηγεί το τμήμα της αδείας των 10 εργασίμων ημερών επί πενθημέρου ή 12 επί εξαημέρου, **οποτεδήποτε εντός του ημερολογιακού έτους**.

Μετάθεση του χρόνου άδειας σε άλλο ημερολογιακό έτος δεν επιτρέπεται ακόμη και όταν υπάρχει συναίνεση του εργαζόμενου. Απαγορεύεται επίσης ρητά κάθε συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου για εγκατάλειψη από τον τελευταίο του δικαιώματος άδειας του.

Χρήσιμες επισημάνσεις επί της κανονικής άδειας

Στον υπολογισμό των ημερών άδειας περιλαμβάνονται μόνο οι εργάσιμες ημέρες κατά τις οποίες θα απασχολείτο ο μισθωτός αν προσερχόταν κανονικά στην εργασία του. Δεν υπολογίζονται στις ημέρες άδειας οι Κυριακές, τα Σάββατα (σ' αυτούς που εργάζονται με το σύστημα 5/θήμερης εβδομαδιαίας εργασίας), οι αργίες καθώς και οποιαδήποτε άλλη μη εργάσιμη ημέρα του μισθωτού, οι οποίες εμπίπτουν στο χρονικό διάστημα που ο μισθωτός κάνει χρήση της άδειας του.

Στον υπολογισμό των ημερών άδειας δεν μπορούν να συμψηφιστούν ημέρες αποχής του μισθωτού από την εργασία του λόγω βραχείας διάρκειας ασθένειας, στρατεύσεως, απεργίας, ανταπεργίας, ανωτέρας βίας.

Επίσης στις ημέρες κανονικής άδειας **δεν μπορούν να συμψηφιστούν και οι ημέρες ειδικών αδειών** που προβλέπονται για τους μισθωτούς. (Π.χ. άδεια γάμου ή κυήσεως κλπ).

Επίσης σύμφωνα με απόφαση Ευρωπαϊκού δικαστηρίου, **εργαζόμενοι που αρρωσταίνουν**, ενώ κάνουν χρήση της κανονικής τους άδειας μετ' αποδοχών, μπορούν να διεκδικήσουν το διάστημα της ασθένειας ως κανονική άδεια αργότερα.

Κατά τη διάρκεια της αδείας απαγορεύεται η απόλυση του μισθωτού απ' τον εργοδότη (άρθρο 5 παρ. 6 ΑΝ 539/45). Εν τούτοις, δεν απαγορεύεται η κατά τη διάρκεια της αδείας προειδοποίηση περί της προσεχούς απολύσεώς τους, αρκεί η ημέρα της απολύσεως να εμπίπτει σε χρόνο μετά τη λήξη της αδείας. (Εφ. Λαρίσης 667/96).

Ο **μισθωτός που δεν έλαβε την άδειά του από πταίσμα του εργοδότη** δικαιούται, ευθύς μόλις λήξει το ημερολογιακό έτος εντός του οποίου έπρεπε να την είχε πάρει, τις αποδοχές της άδειας του **αυξημένες κατά 100%** (άρθρο 5 παρ. 1 Α.Ν. 539/45). Ο διπλασιασμός των αποδοχών δεν εφαρμόζεται όταν για τη μη χορήγηση της άδειας δεν ευθύνεται κατά οποιοδήποτε τρόπο ο εργοδότης. Δεν αρκεί δηλαδή για το διπλασιασμό η μη χορήγηση άδειας αλλά απαιτείται **να υπάρχει και πταίσμα του εργοδότη**. Το επίδομα άδειας δεν διπλασιάζεται γιατί ο νόμος αναφέρεται αποκλειστικά στις αποδοχές άδειας.

ergasiaka-gr.net

Άδεια άνευ αποδοχών

Η άδεια άνευ αποδοχών, **δεν προβλέπεται ούτε ρυθμίζεται νομοθετικά**. **Είναι δικαίωμα μόνο του εργαζόμενου να τη ζητήσει**. Για να τη λάβει, θα πρέπει να υπάρξει σύμφωνη γνώμη του εργοδότη, ο οποίος στα πλαίσια των αρχών της καλής πίστης και εκτιμώντας τις οικογενειακές, κοινωνικές ανάγκες και υποχρεώσεις του εργαζόμενου μπορεί να χορηγήσει την άδεια άνευ αποδοχών.

Κατά το διάστημα χορήγησης άδειας άνευ αποδοχών, η σύμβαση εργασίας δε λύεται, απλώς αναστέλλεται η ισχύς της. Ο εργοδότης υποχρεούται να αποδεχθεί τις υπηρεσίες του εργαζόμενου μετά τη λήξη της άδεις άνευ αποδοχών.

Προκειμένου να μην καταλογισθούν ασφαλιστικές εισφορές κατά το διάστημα αυτό, κρίνεται σκόπιμο να ενημερώνεται αρμοδίως το ΙΚΑ, πριν την έναρξη της άδειας άνευ αποδοχών.

ergasiaka-gr.net

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6

Προστασία τοκετού και μητρότητας

ergasiaka-gr.net

Άδεια τοκετού και λοχείας

Οι γυναίκες που απασχολούνται στον ιδιωτικό τομέα με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, αορίστου ή ορισμένου χρόνου, δικαιούνται, να λάβουν **άδεια τοκετού και λοχείας, συνολικής διάρκειας 17 εβδομάδων δηλ. 119** ημέρες (άρθρο 7 της ΕΓΣΣΕ 2000 - 2001 που κυρώθηκε με το άρθ. 11 του Ν. 2874/2000). Απ' αυτές οι 56 ημέρες θα χορηγούνται υποχρεωτικά πριν από την πιθανή ημερομηνία τοκετού και οι υπόλοιπες 63 μετά τον τοκετό. Σε περίπτωση που **ο τοκετός πραγματοποιηθεί σε χρόνο προγενέστερο** απ' αυτόν που είχε αρχικά πιθανολογηθεί, **το υπόλοιπο της άδειας θα χορηγείται υποχρεωτικά μετά τον τοκετό,** ώστε να εξασφαλίζεται χρόνος συνολικής άδειας 119 ημερών. Σε περίπτωση που **ο τοκετός πραγματοποιηθεί σε χρόνο μεταγενέστερο** απ' αυτόν που είχε υπολογισθεί, τότε η **άδεια των 56 ημερών πριν τον τοκετό παρατείνεται ανάλογα**, χωρίς η παράταση αυτή να επηρεάζει το χρόνο της μετά τον τοκετό άδειας (λοχείας) που παραμένει πάντοτε στις 63 ημέρες. Την άδεια μητρότητας **δικαιούται και η εργαζόμενη κυοφορούσα που δεν έχει συνάψει γάμο**, **αλλά το τέκνο της προέρχεται από εξώγαμη σχέση.** Ως προς τις αποδοχές της εργαζόμενης κατά το διάστημα αυτό εφαρμόζεται ότι και στην ασθένεια (άρθ. 657-658 ΑΚ). Δηλαδή, όσες έχουν συμπληρώσει δέκα μέρες και δεν έχουν συμπληρώσει έτος εργασίας στον αυτό εργοδότη, δικαιούνται τις αποδοχές τους για μισό μήνα, όσες δε έχουν συμπληρώσει έτος εργασίας τις αποδοχές τους για ένα μήνα. (αφαιρουμένων των παροχών ασθένειας από τον ασφαλιστικό φορέα) Εάν η εργαζόμενη δεν έχει τις προϋποθέσεις λήψης παροχών ασθένειας από τον ασφαλιστικό φορέα, αυτές καταβάλλονται εξ' ολοκλήρου από τον εργοδότη.
Τέλος, σύμφωνα με το Π.Δ. 176/97 **η έγκυος εργαζόμενη απαλλάσσεται από την εργασία χωρίς περικοπή αποδοχών, για να υποβληθεί σε εξετάσεις προγεννητικού ελέγχου**, εφόσον οι εξετάσεις αυτές πρέπει να γίνουν κατά το χρόνο εργασίας.

Προστασία από απόλυση

Από την εργατική νομοθεσία, (Ν. 1483/84) απαγορεύεται και είναι άκυρη η απόλυση εργαζόμενης, κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της, εκτός αν υπάρχει σπουδαίος λόγος γι' αυτό. (πχ διάλυση επιχείρησης, διάπραξη αξιόποινης πράξης κλπ.) Επίσης α**παγορεύεται** ρητά και είναι άκυρη **η απόλυση της εργαζόμενης χωρίς σπουδαίο λόγο, για χρονικό διάστημα 18 μηνών** από την ημέρα του τοκετού, σύμφωνα με το άρθρο 36 του Ν.3996/2011. Η κρίση **αν ένα περιστατικό αποτελεί σπουδαίο λόγο ή όχι**, για την απόλυση της εργαζόμενης **ανήκει στα δικαστήρια** τα οποία ενδεικτικά αναφέρουμε ότι έχουν κρίνει ως σπουδαίο λόγο για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας στη περίπτωση αυτή: α) τη δημιουργία καταστάσεων που να καθιστούν αδύνατη τη συνέχιση της σύμβασης εργασίας, ανεξάρτητα με την ύπαρξη υπαιτιότητας β) τη μη συμμόρφωση στις οδηγίες του εργοδότη, γ) την επίδειξη επαγγελματικής ανεπάρκειας δ) τη μη εκτέλεση από τη μισθωτό με επιμέλεια της εργασίας που της ανατέθηκε, ε) την πλημμελή εκτέλεση των καθηκόντων, στ) την ουσιώδη παράβαση των συμβατικών υποχρεώσεων, ζ) την πρόκληση βλάβης από πρόθεση και βαριά αμέλεια, ζ) τη δημιουργία επεισοδίων, η) την επανειλημμένη εγκατάλειψη της εργασίας, θ) την ίδρυση ανταγωνιστικής επιχείρησης ι) τη διακοπή των εργασιών, η διάλυση ή η πτώχευση της επιχείρησης.

ergasiaka-gr.net

Σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, για σπουδαίο λόγο, σύμφωνα με το άρθρο 15 του Ν.1483/1984, **ο εργοδότης οφείλει να αιτιολογήσει γραπτά**, επαρκώς την καταγγελία και **να προβεί σε σχετική κοινοποίηση προς τις αρμόδιες υπηρεσίες της Επιθεώρησης Εργασίας (ΠΔ 176/97)**. **Η Επιθεώρηση Εργασίας** εκτός των άλλων ενεργειών της, **κοινοποιεί το περιστατικό στο συνήγορο του πολίτη**, ο οποίος πραγματοποιεί έρευνα και συντάσσει σχετική έκθεση.

Ισχύει η προστασία μητρότητας σε περίπτωση θανάτου του παιδιού;

Ερώτημα προκύπτει στη περίπτωση που το παιδί γεννηθεί νεκρό ή πεθάνει λίγο μετά τον τοκετό, αν θα πρέπει δηλαδή να ισχύουν οι διατάξεις για την άδεια μητρότητας στην εργαζόμενη.
Για το ερώτημα αυτό υπάρχουν διαφορετικές απόψεις.
Το Υπουργείο Εργασίας (2008/1985 και 703/1987 έγγραφα) έχει την άποψη ότι **ο θάνατος** του τέκνου μετά τον τοκετό **έχει ως αποτέλεσμα την απώλεια της προστασίας μητρότητας,** με το σκεπτικό ότι προστατεύονται οι εργαζόμενες μητέρες που έχουν υποχρεώσεις προς τα παιδιά τους. Εάν το παιδί γεννηθεί νεκρό, η μητέρα έχει λάβει το προ του τοκετού τμήμα αδείας μητρότητας (κυοφορίας), αλλά μετά τον τοκετό δεν δικαιούται άδεια λοχείας, αλλά άδεια λόγω ασθενείας. Το αυτό ισχύει και όταν το παιδί πεθάνει κατά τη διάρκεια της άδειας λοχείας, αφού η άδεια μητρότητας δεν χορηγείται μόνο για να επανέλθει ο οργανισμός της μητέρας στη φυσική του κατάσταση, αλλά και για την αντιμετώπιση των φροντίδων που απαιτούνται για την ανατροφή του παιδιού. Συνεπώς, όταν δεν υπάρχει παιδί, η διάρκεια του μετά τον τοκετό τμήματος της άδεια μητρότητας θα εξαρτηθεί από το χρόνο που απαιτείται για την επαναφορά του οργανισμού της μητέρας στη φυσική του κατάσταση και μόνο. Αυτό, φυσικά, το κρίνει ο αρμόδιος γιατρός.
Αντίθετη πάντως άποψη έχουν γνωστοί εργατολόγοι – καθηγητές (Ντάσιος «Εργατικό Δικονομικό Δίκαιο» εκδ. 5η, σελ. 563 - Γκούτος «Εργατικό Δίκαιο» σελ. 36 κ.α.) αφού η **άδεια μητρότητας αποβλέπει κατά κύριο λόγο στην ανάκαμψη του γυναικείου οργανισμού από την ταλαιπωρία** και τον κλονισμό που υφίσταται λόγω της εγκυμοσύνης και δευτερευόντως στο να εξασφαλίσει στην εργαζόμενη επί πλέον χρόνο για την φροντίδα του νεογνού. Συνεπώς δεν πρέπει να μεταβάλλεται η άδεια μητρότητας από το γεγονός ότι το έμβρυο γεννήθηκε νεκρό ή πέθανε λίγο μετά τη γέννα. Οι διατάξεις που αναφέρονται στην προστασία αναφέρουν ως προϋπόθεση προστασίας την ύπαρξη τοκετού και όχι το εάν είναι εν ζωή ή όχι το παιδί. Από τις διατάξεις αυτές προβλέπεται ότι κάθε γυναίκα δικαιούται να λάβει άδεια μητρότητας με την προσκόμιση ιατρικού πιστοποιητικού που να βεβαιώνει την πιθανή ημερομηνία του τοκετού της. Επομένως ο γιατρός βεβαιώνει την ύπαρξη τοκετού ή όχι, οπότε προκύπτει η προστασία. Κυρίαρχο στοιχείο είναι η ύπαρξη τοκετού.
Ο Άρειος Πάγος με την αριθ. 1362/2009 απόφασή του αποφαίνεται ότι η απόλυση μητέρας απαγορεύεται για χρονικό διάστημα ενός έτους (τότε) μετά τον τοκετό, έστω και αν το έμβρυο γεννηθεί νεκρό. Και το Ν.Σ.Κ. με την αριθ. 194/2005 γνωμοδότηση της Ολομέλειας αποφαίνεται ότι η προστασία εξακολουθεί να υφίσταται ανεξάρτητα από την ύπαρξη νεκρού ή ζωντανού παιδιού.
Ασφαλισμένες στο ΙΚΑ διαμαρτυρήθηκαν στον Συνήγορο του Πολίτη διότι απορρίφθηκε αίτημά τους για χορήγηση επιδομάτων μητρότητας είτε λόγω πρόωρου τοκετού είτε λόγω

ergasiaka-gr.net

θανάτου του νεογνού. Ο Συνήγορος του Πολίτη, απευθύνθηκε με έγγραφό του προς τον Διοικητή του ΙΚΑ, τη Γενική Γραμματεία Κοινωνικών Ασφαλίσεων και το Νομικό Σύμβουλο του κράτους για το θέμα αυτό και στην πορεία το ΙΚΑ εξέδωσε εγκύκλιο με την οποία διευκρίνισε ότι η καταβολή των επιδομάτων κυοφορίας-λοχείας, πρέπει να στηρίζεται αποκλειστικά και μόνο στην ύπαρξη του πραγματικού γεγονότος του τοκετού και να μην εξαρτάται από τη χρονική διάρκεια της εγκυμοσύνης, ούτε και από τη γέννηση του ζωντανού ή μη εμβρύου ή την επιβίωση του νεογνού μετά τη γέννησή του.

Άδεια θηλασμού και φροντίδας παιδιού

-
Σύμφωνα με το άρθρο 9 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. της 9 Ιουνίου 1993, όπως τροποποιήθηκε με τα άρθρο 6 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2002 – 2003 και τα άρθρα 8 & 9 της της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2004 – 2005
Οι μητέρες εργαζόμενες δικαιούνται, για χρονικό διάστημα τριάντα μηνών από τη λήξη της άδειας τοκετού, (δηλαδή 9 εβδομάδες μετά τον τοκετό) είτε να προσέρχονται αργότερα, είτε να αποχωρούν νωρίτερα κατά μία ώρα κάθε ημέρα.
Την άδεια απουσίας για λόγους φροντίδας του παιδιού**, δικαιούται και ο πατέρας** εφόσον δεν κάνει χρήση αυτής η εργαζόμενη μητέρα, προσκομίζοντας στον εργοδότη του σχετική βεβαίωση του εργοδότη της μητέρας του παιδιού.
Το μειωμένο ωράριο, δικαιούται ο/η εργαζόμενος/η με αίτησή του/της να το ζητήσει εναλλακτικά **ως συνεχόμενη ισόχρονη άδεια με αποδοχές**. Για τη λήψη της ισόχρονης άδειας απαιτείται συναίνεση του εργοδότη. Επίσης με συμφωνία του εργοδότη, το ημερήσιο ωράριο των μητέρων μπορεί να ορίζεται **μειωμένο κατά δύο ώρες ημερησίως για τους πρώτους 12 μήνες και σε μία ώρα για έξι (6) επιπλέον μήνες**
Την άδεια φροντίδας παιδιού δικαιούνται και **οι άγαμοι γονείς**.
Η άδεια φροντίδας του παιδιού, θεωρείται και **αμείβεται ως χρόνος εργασίας** και δεν πρέπει να προκαλεί δυσμενέστερες συνθήκες στην απασχόληση και στις εργασιακές σχέσεις.

Παράδειγμα μετατροπής μειωμένου ωραρίου σε ισόχρονη άδεια

ΙΣΟΧΡΟΝΗ ΑΔΕΙΑ ΜΕ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΑΝΤΙ ΤΟΥ ΜΕΙΩΜΕΝΟΥ ΩΡΑΡΙΟΥ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ ΠΑΙΔΙΟΥ		
	ΕΠΙ 5/ΜΕΡΟΥ	ΕΠΙ 6/ΜΕΡΟΥ
ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΑΚΕΣ ΜΕΡΕΣ 2,5 ΕΤΩΝ (30 ΜΗΝΩΝ)	910	910
ΜΕΙΟΝ ΣΑΒΒΑΤΑ - ΚΥΡΙΑΚΕΣ	260	130
ΜΕΙΟΝ ΕΞΑΙΡΕΣΙΜΕΣ ΑΡΓΙΕΣ 2,5 ΕΤΩΝ	15	15
ΜΕΙΟΝ ΑΔΕΙΑ 2 ΕΤΩΝ (ΑΝΑΛΟΓΑ)	44	48
ΕΡΓΑΣΙΜΕΣ ΜΕΡΕΣ 2,5 ΕΤΩΝ	591	717
ΣΥΝΟΛΙΚΕΣ ΩΡΕΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ	591	717
ΣΥΝΟΛΙΚΕΣ ΜΕΡΕΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ	**74**	**108**
ΣΥΝΟΛ. ΕΒΔΟΜΑΔΕΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ	**14,78**	**17,93**
ΜΗΝΕΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ (ΑΔΕΙΑ)	**3,39**	**4,11**

ergasiaka-gr.net

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7

Τα μαθηματικά στην υπηρεσία των εργασιακών – Πρακτικές εφαρμογές και γρήγοροι υπολογισμοί

ergasiaka-gr.net

Υπολογισμός ωρομισθίου από μισθό

Πλήρης μισθός Χ 0,006 *Το 0,006 = [1:(40*(25:6)]*
ή
(Πλήρης μισθός : 25 Χ 6) : 40

Παράδειγμα:
Πλήρης μισθός (40ωρο/εβδομάδα): 1.000,00 €
Ωρομίσθιο: 1.000,00 Χ 0,006 = 6 €

Σε περίπτωση συμβατικού ωραρίου μικρότερου των 40 ωρών/εβδομάδα, οι παραπάνω τύποι προσαρμόζονται ανάλογα.

Υπολογισμός ωρομισθίου από ημερομίσθιο

Πλήρες ημερομίσθιο Χ 0,15 *Το 0,15=1:6,66 (6,66 είναι οι ώρες ημερ. απασχόλησης)*
ή
Πλήρες ημερομίσθιο Χ 6 : 40

Παράδειγμα:
Πλήρες ημερομίσθιο (6 ωρών και 40 λεπτών) : 35,00 €
Ωρομίσθιο: 35,00 Χ 0,15 = 5,25 €

Ημερομίσθιο για τον υπολογισμό επιδομάτων Πάσχα, Χριστουγέννων

Ένα 25° του μισθού, ή το καταβαλλόμενο ημερομίσθιο.

Παράδειγμα:
Μισθός : 700,00 €
Ημερομίσθιο: 700: 25 = 28,00 €

Υπολογισμός ημερών άδειας στην πλήρη απασχόληση ή σε μειωμένη απασχόληση όλες τις μέρες την εβδομάδα.

Θα χρησιμοποιήσουμε τους συντελεστές
Για τους εργαζόμενους 5μερο
1,666667 (20:12) για το 1° έτος
1,75 (21:12) για το 2° έτος
1,833333 (22:12) για το 3° μέχρι και 10° έτος
2,083333 (25:12) για 10 χρόνια στον ίδιο εργοδότη ή 12 συνολικά
2,16667 (26:12) για 25 χρόνια υπηρεσίας συνολικά

ergasiaka-gr.net

Για τους εργαζόμενους 6μερο
2 (24:12) για το 1ο έτος
2,083333 (25:12) για το 2ο έτος
2,16667 (26:12) για το 3ο μέχρι και 10ο έτος
2,5 (30:12) για 10 χρόνια στον ίδιο εργοδότη ή 12 συνολικά
2,583333 (31:12) για 25 χρόνια υπηρεσίας συνολικά

α. Για όσους έχουν λιγότερα από 10 χρόνια στον ίδιο εργοδότη ή λιγότερα από 12 χρόνια υπηρεσίας συνολικά

1ο έτος στον εργοδότη: 1,6666 (20:12) ημέρες άδεια ανά μήνα εργασίας μέχρι τέλος έτους (ή μέχρι τη λήξη της εργασιακής σχέσης) για τους εργαζόμενους 5μερο και 2 (24:12) μέρες ανά μήνα για τους εργαζόμενους 6μερο.

Παράδειγμα:
Πρόσληψη 15 Μαΐου και εργαζόμενος για όλο το υπόλοιπο έτος.
Δικαιούμενη άδεια μέχρι 31 Δεκεμβρίου: 7,5 μήνες εργασίας Χ 1,666667 = 12,45 μέρες άδεια δηλ. 12 μέρες στρογγυλοποιημένες. (στρογγυλοποιείται ανάλογα προς τα πάνω ή προς τα κάτω)
Για τους απασχολούμενους 6μερο: 7,5 Χ 2 = 15 μέρες άδεια

2ο έτος στον εργοδότη: 1,66667 μέρες άδεια ανά μήνα εργασίας μέχρι συμπλήρωσης 12μηνου και 1,75 (21:12) μέρες άδεια ανά μήνα εργασίας μετά το 12μηνο, μέχρι τέλος του έτους (ή μέχρι τη λήξη της εργασιακής σχέσης) για τους εργαζόμενους 5μερο και 2 μέρες ανά μήνα μέχρι συμπλήρωσης 12μηνου και 2,083333 (25:12) μέρες άδεια ανά μήνα εργασίας μέχρι τέλος του έτους (ή μέχρι τη λήξη της εργασιακής σχέσης) για τους εργαζόμενους 6μερο

Στο προηγούμενο μας παράδειγμα:
Δικαιούμενη άδεια 2ου έτους, από 1 Ιανουαρίου μέχρι 15 Μαΐου: 4,5 μήνες εργασίας (μέχρι συμπληρ. 12μηνου) Χ 1,66667 = 7,47 μέρες και μέχρι 31 Δεκεμβρίου 7,5 μήνες Χ 1,75 = 13,12 μέρες. Συνολική άδεια μέχρι 31 Δεκ. 7,47 + 13,12 = 20,59 δηλ. 21 μέρες στρογγυλοποιημένες

Για τους απασχολούμενους 6μερο: 4,5 Χ 2 = 9 μέρες και 7,5 Χ 2,083333 = 15,6 μέρες.
Συνολική άδεια μέχρι 31 Δεκ. 9 + 15,6 = 24,6 δηλ. 25 μέρες στρογγυλοποιημένες

3ο – 10ο έτος στον εργοδότη: 22 ημέρες άδεια για τους εργαζόμενους 5μερο και 26 μέρες για τους εργαζόμενους 6μερο.

Όσοι έχουν συμπληρώσει **10 χρόνια στον ίδιο εργοδότη ή 12 συνολικά**, δικαιούνται 5 εβδομάδες άδεια (25 μέρες επί 5μερου, 30 επί 6μερου) ενώ όσοι συμπληρώσουν συνολικά **25 χρόνια**, παίρνουν επί πλέον 1 μέρα άδεια.

ergasiaka-gr.net

Υπολογισμός ημερών άδειας στην εκ περιτροπής απασχόληση

Θα χρησιμοποιήσουμε τους συντελεστές
0,08 (24:300) για το 1ο έτος
0,083333 (25:300) για το 2ο έτος
0,086667 (26:300) για το 3ο μέχρι και 10ο έτος
0,1 (30:300) για 10 χρόνια στον ίδιο εργοδότη ή 12 συνολικά
0,103333 (31:300) για 25 χρόνια υπηρεσίας συνολικά

Αυτούς τους συντελεστές θα πολλαπλασιάζουμε ανάλογα, με τις ημέρες εργασίας για να βρούμε τις αναλογούσες μέρες άδειας

1ο έτος στον εργοδότη: 0,08 Χ πραγματικές ημέρες εργασίας

Παράδειγμα:
Πρόσληψη 15 Μαΐου και απασχολούμενος επί 3 μέρες την εβδομάδα για όλο το υπόλοιπο έτος
Μέρες εργασίας (χονδρικά): 3 ημ/εβδ. Χ 4,34 (365:12:7)εβδ./μήνα Χ 7,5 μην./έτος = 98 μέρες
Δικαιούμενη άδεια μέχρι 31 Δεκεμβρίου: 0,08 Χ 98 = 7,84 δηλ. 8 μέρες στρογγυλοποιημένες. (στρογγυλοποιείται ανάλογα προς τα πάνω ή προς τα κάτω)

2ο έτος στον εργοδότη: 0,08 Χ πραγματικές ημέρες εργασίας, μέχρι τη συμπλήρωση 12μηνου και 0,08333 Χ πραγματικές ημέρες εργασίας μέχρι τέλος του έτους.

Στο προηγούμενο μας παράδειγμα:
Μέρες εργασίας από 1 Ιανουαρίου μέχρι 15 Μαΐου (συμπλήρωση 12μηνου): 3 ημ/εβδ. Χ 4,34 εβδ./μήνα Χ 4,5 μην. = 59 μέρες
Μέρες εργασίας από 15 Μαΐου 31 Δεκεμβρίου: 3 ημ/εβδ. Χ 4,34 εβδ./μήνα Χ 7,5 μην. = 98 μέρες. Άρα:
Δικαιούμενη άδεια 2ου έτους, από 1 Ιανουαρίου μέχρι 15 Μαΐου: 0,08 Χ 59 = 4,72 μέρες και μέχρι 31 Δεκεμβρίου 0,083333 Χ 98 = 8,17 μέρες.
Συνολική άδεια 4,72 + 8,17 = 12,89 δηλ. 13 μέρες στρογγυλοποιημένες

3ο έτος στον εργοδότη: 0,083333 Χ πραγματικές ημέρες εργασίας μέχρι τη συμπλήρωση 24μηνου και 0,086667 Χ πραγματικές ημέρες εργασίας μέχρι 31 Δεκεμβρίου.

Για τον ίδιο ως άνω εργαζόμενο
Μέρες εργασίας από 1 Ιανουαρίου μέχρι 15 Μαΐου (συμπλήρωση 24μηνου): 3 ημ/εβδ. Χ 4,34 εβδ./μήνα Χ 4,5 μην. = 59 μέρες
Μέρες εργασίας από 15 Μαΐου 31 Δεκεμβρίου: 3 ημ/εβδ. Χ 4,34 εβδ./μήνα Χ 7,5 μην. = 98 μέρες. Άρα:
Δικαιούμενη άδεια 3ου έτους, από 1 Ιανουαρίου μέχρι 15 Μαΐου: 0,083333 Χ 59 = 4,92 μέρες και μέχρι 31 Δεκεμβρίου 0,086667 Χ 98 = 8,49 μέρες.
Συνολική άδεια 4,92 + 8,49 = 13,41 μέρες δηλ. 13 μέρες στρογγυλοποιημένες

ergasiaka-gr.net

Από το 3ο μέχρι το 10ο έτος: 0,086667 Χ πραγματικές ημέρες εργασίας το χρόνο.
Δηλαδή στο παράδειγμά μας
Μέρες εργασίας μέσα στο έτος: 3 ημ/εβδ. Χ 4,34 εβδ./μήνα Χ 12 μην. = 156 μέρες και δικαιούμενη άδεια 0,086667 Χ 156 = 13,52 δηλ. 14 μέρες στρογγυλοποιημένες

Όσοι έχουν συμπληρώσει **10 χρόνια στον ίδιο εργοδότη ή 12 συνολικά:** 0,1 Χ πραγματικές ημέρες εργασίας.

Όσοι έχουν συμπληρώσει **25 χρόνια υπηρεσίας συνολικά:** 0,103333 Χ πραγματικές ημέρες εργασίας.

Υπολογισμός ημερών άδειας σε μικτό σύστημα απασχόλησης (πλήρες και εκ περιτροπής)

Θα γίνουν δύο ξεχωριστοί υπολογισμοί, ένας για το διάστημα της πλήρους απασχόλησης και ένας για το διάστημα της εκ περιτροπής απασχόλησης, χρησιμοποιώντας τους παρακάτω συντελεστές

Για το διάστημα της πλήρους απασχόλησης θα χρησιμοποιηθούν οι συντελεστές:
1,6666 (20:12) για το 1ο έτος
1,75 (21:12) για το 2ο έτος
1,83333 (22:12) για το 3ο μέχρι και 10ο έτος
2,083333 (25:12) για 10 χρόνια στον ίδιο εργοδότη ή 12 συνολικά
2,16667 (26:12) για 25 χρόνια υπηρεσίας συνολικά

Για το διάστημα της εκ περιτροπής απασχόλησης θα χρησιμοποιηθούν οι συντελεστές:
0,08 (24:300) για το 1ο έτος
0,083333 (25:300) για το 2ο έτος
0,086667 (26:300) για το 3ο μέχρι και 10ο έτος
0,1 (30:300) για 10 χρόνια στον ίδιο εργοδότη ή 12 συνολικά
0,103333 (31:300) για 25 χρόνια υπηρεσίας συνολικά

Για το 1ο έτος (πριν τη συμπλήρωση 12μηνου)
Άδεια για την πλήρη απασχόληση: Μήνες εργασίας Χ 1,6666 (ΑΠΑ)
Άδεια για την εκ περιτροπής απασχόληση: Ημέρες απασχόλησης Χ 0,08 (ΑΕΠΑ)
Συνολικές ημέρες άδειας: ΑΠΑ + ΑΕΠΑ

Για το 2ο έτος
Άδεια για την πλήρη απασχόληση: Μήνες εργασίας μέχρι συμπλ. 12μηνου Χ 1,6666 (ΑΠΑ1) και μήνες εργασίας μετά τη συμπλ. 12μηνου Χ 1,75 (ΑΠΑ2)
Άδεια για την εκ περιτροπής απασχόληση: Ημέρες απασχόλησης Χ 0,08 (ΑΕΠΑ1) αν δεν έχει συμπληρωθεί 12μηνη υπηρεσία ή ημέρες απασχόλησης Χ 0,083333 (ΑΕΠΑ2) αν έχει συμπληρωθεί 12μηνη υπηρεσία.
Συνολικές ημέρες άδειας: ΑΠΑ(1,2) + ΑΕΠΑ(1,2)

ergasiaka-gr.net

Για το 3ο μέχρι και 10ο έτος

Άδεια για την πλήρη απασχόληση: Μήνες εργασίας Χ 1,83333 (ΑΠΑ)
Άδεια για την εκ περιτροπής απασχόληση: Ημέρες απασχόλησης Χ 0,086667 (ΑΕΠΑ)
Συνολικές ημέρες άδειας: ΑΠΑ + ΑΕΠΑ

Για 10 χρόνια προϋπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη ή 12 συνολικά

Άδεια για την πλήρη απασχόληση: Μήνες εργασίας Χ 2,083333 (ΑΠΑ)
Άδεια για την εκ περιτροπής απασχόληση: Ημέρες απασχόλησης Χ 0,1 (ΑΕΠΑ)
Συνολικές ημέρες άδειας: ΑΠΑ + ΑΕΠΑ

Για 25 χρόνια προϋπηρεσίας και άνω συνολικά

Άδεια για την πλήρη απασχόληση: Μήνες εργασίας Χ 2,16667 (ΑΠΑ)
Άδεια για την εκ περιτροπής απασχόληση: Ημέρες απασχόλησης Χ 0,103333 (ΑΕΠΑ)
Συνολικές ημέρες άδειας: ΑΠΑ + ΑΕΠΑ

Παράδειγμα:
Εργαζόμενος με προϋπηρεσία 5 χρόνων, εργάστηκε εντός του έτους, 7 μήνες με πλήρη απασχόληση, ενώ του επιβλήθηκε και σύστημα εκ περιτροπής εργασίας τους υπόλοιπους 5 μήνες, με 2 μέρες απασχόληση την εβδομάδα. Η άδεια που δικαιούται, είναι:
Άδεια για την πλήρη απασχόληση: 7 μήνες εργασίας Χ 1,83333 = 12,83 μέρες (ΑΠΑ)
Άδεια για την εκ περιτροπής απασχόληση: 43 μέρες απασχόλησης Χ 0,086667 = 3,72 μέρες (ΑΕΠΑ)
Συνολικές ημέρες άδειας: (ΑΠΑ + ΑΕΠΑ) 12,83 + 3,72 = 16,55 δηλ. 17 μέρες άδεια στρογγυλοποιημένες.

Υπολογισμός αποδοχών μη ληφθείσας άδειας

α. Για όσους έχουν λιγότερα από 10 χρόνια στον ίδιο εργοδότη ή 12 χρόνια υπηρεσίας συνολικά

Για το 1ο έτος (πριν τη συμπλήρωση 12μηνου)

2 μικτά ημερομίσθια ή 25α του μισθού, ανά μήνα εργασίας

Παράδειγμα:
Εργαζόμενος προσλήφθηκε 10 Ιουλίου με μικτό μισθό 1000 € και ενώ απασχολήθηκε για όλο το υπόλοιπο έτος, δεν έλαβε την άδεια του. Άρα:

- Μήνες εργασίας: 5,67 {(το 0,67 (20:30) είναι ο Ιούλιος }
- Ημερομίσθιο υπολογισμού: 40 € (1000:25)

Δικαιούται ως αποδοχές μη ληφθείσας άδειας.

- 5,67 Χ 2 Χ 40 = 453,60 €

Το ίδιο αποτέλεσμα θα είχαμε αν πολλαπλασιάζαμε τις δικαιούμενες μέρες άδειας με το 1,2 αφού παίρνουμε ως βάση το ημερομίσθιο των 6 ωρών και 40 λεπτών της 6μερης απασχόλησης
Δηλ. 5,67 Χ 1,66667 = 9,45 μέρες άδειας Χ 1,2 = 11,34 Χ 40 = 453,60 €

ergasiaka-gr.net

2° έτος: 2 μικτά ημερομίσθια ή 25^{α} του μισθού, ανά μήνα εργασίας μέχρι συμπλήρωσης 12μηνου και 2,0833 (25:12) μικτά ημερομίσθια μέρες άδεια ανά μήνα εργασίας μετά το 12μηνο.

3ο – 10ο έτος : με συμπληρωμένο το 24μηνο, 1 μικτός μισθός για τους εργαζόμενους 5μερο και 26 μικτά ημερομίσθια για τους εργαζόμενους 6μερο.

Με 10 χρόνια στον ίδιο εργοδότη ή 12 συνολικά: 30 μικτά ημερομίσθια ή 25^{α} του μισθού.

Με 25 χρόνια υπηρεσίας συνολικά: 31 μικτά ημερομίσθια ή 25^{α} του μισθού.

Παράδειγμα γενικό
Μισθωτός προσλήφθηκε 1/7/2008 και απολύθηκε 31/8/2012.
Το 2012 έχει λάβει 10 μέρες άδεια.
Ο μηνιαίος μικτός μισθός του ήταν 1200 €. (ημερομίσθιο 1200:25 = 48 €)
Δικαιούται ως αποδοχές μη ληφθείσας άδειας: 25 – 12 (10Χ1,2) = 13 ημερομίσθια Χ 48 = 624 €

Υπολογισμός επιδόματος (δώρου) Πάσχα (Υ.Α. 19040/81)

α) Για εργασία όλο το χρονικό διάστημα από 1 Ιανουαρίου μέχρι 30 Απριλίου με πλήρη απασχόληση
Ο εργατοτεχνίτης (αμειβόμενος με ημερομίσθιο), θα πάρει 15 ημερομίσθια.
Ο μισθωτός (αμειβόμενος με μηνιαίο μισθό), θα πάρει μισό μισθό.

β) Για λιγότερο χρονικό διάστημα από 1 Ιανουαρίου μέχρι 30 Απριλίου με πλήρη απασχόληση
Για τον εργατοτεχνίτη (αμειβόμενο με ημερομίσθιο), διαιρούμε τον αριθμό όλων των ημερών διάρκειας της εργασιακής σχέσης (ημερολογιακές) με το 8. Το πηλίκο της διαίρεσης το πολλαπλασιάζουμε το με το ημερομίσθιο.
Παράδειγμα
Διάστημα απασχόλησης: 8 Μαρτίου – 25 Απριλίου
Ημέρες εργασιακής σχέσης: 48
Ημερομίσθιο: 35 €
Δώρο Πάσχα: 48:8 = 6 ημερομίσθια Χ 35 = 210 €

Για το μισθωτό (αμειβόμενο με μηνιαίο μισθό), διαιρούμε τον αριθμό όλων των ημερών διάρκειας της εργασιακής σχέσης (ημερολογιακές) με το 9,6. Το πηλίκο της διαίρεσης το πολλαπλασιάζουμε με το ημερομίσθιο, που είναι ίσο με το ένα 25ο του μισθού.
Παράδειγμα
Ημέρες εργασιακής σχέσης: 50
Μισθός : 1000 € Ημερομίσθιο: (1000:25) = 40 €
Δώρο Πάσχα: 40:9,6 Χ 40 = 208,33 €

ergasiaka-gr.net

γ) Για εργασία με πλήρες ωράριο/ημέρα αλλά λιγότερες ημέρες τη βδομάδα
Το Δώρο Πάσχα θα είναι 1 ημερομίσθιο για κάθε 6,5 πραγματοποιηθέντα ημερομίσθια.

δ) Οι αμειβόμενοι με ωρομίσθιο, θα λάβουν Δώρο Πάσχα με βάση το μέσο όρο των αποδοχών τους. Διαιρέστε το σύνολο των αποδοχών που λάβατε το διάστημα από 1 Ιανουαρίου μέχρι 30 Απριλίου, με τον αριθμό των ημερών που εργαστήκατε. Το ποσό που προκύπτει είναι το μέσο ημερομίσθιο σας, το οποίο θα πολλαπλασιάσετε με τον αριθμό των δικαιούμενων ημερών δώρου Πάσχα, όπως προαναφέραμε. (δηλ. ημέρες εργασίας : 6,5)
Και μην ξεχνάτε ότι σε όλες τις περιπτώσεις, το ποσό που θα βρούμε, το προσαυξάνουμε με την αναλογία του επιδόματος αδείας που είναι 0,04166

Υπολογισμός επιδόματος (δώρου) Χριστουγέννων (Υ.Α. 19040/81)

α) Για εργασία όλο το χρονικό διάστημα από 1 Μαΐου μέχρι 31 Δεκεμβρίου με πλήρη απασχόληση

Ο εργατοτεχνίτης (αμειβόμενος με ημερομίσθιο), θα πάρει 25 ημερομίσθια.
Ο μισθωτός (αμειβόμενος με μηνιαίο μισθό), θα πάρει ένα μισθό (25/25α)

β) Για λιγότερο χρονικό διάστημα από 1 Μαΐου μέχρι 31 Δεκεμβρίου με πλήρη απασχόληση
Το δώρο Χριστουγέννων στη περίπτωση αυτή βγαίνει αναλογικά και είναι 2 ημερομίσθια ή 2/25 του μηνιαίου μισθού για κάθε 19 μέρες εργασιακής σχέσης. Για χρονικό διάστημα μικρότερο των 19 ημερών υπολογίζεται ανάλογο κλάσμα.
Διαιρούμε δηλ. τον αριθμό όλων των ημερών διάρκειας της εργασιακής σχέσης (ημερολογιακές) με το 19 και πολλαπλασιάζουμε επί 2. Το αποτέλεσμα το πολλαπλασιάζουμε το με το ημερομίσθιο.

Παράδειγμα
Διάστημα απασχόλησης: 10 Ιουνίου - 25 Σεπτεμβρίου
Ημέρες εργασιακής σχέσης: 107
Ημερομίσθιο: 40 €
Δώρο Χριστουγέννων: 107:19 X 2 = 11,26 ημερομίσθια X 40 = 450,40 €

γ) Για εργασία με πλήρες ωράριο/ημέρα αλλά λιγότερες ημέρες τη βδομάδα
Το Δώρο Χριστουγέννων θα είναι 1 ημερομίσθιο για κάθε 8 πραγματοποιηθέντα ημερομίσθια.

δ) Οι αμειβόμενοι με ωρομίσθιο, θα λάβουν Δώρο Χριστουγέννων με βάση το μέσο όρο των αποδοχών τους. Διαιρούμε το σύνολο των αποδοχών που έλαβε ο εργαζόμενος το παραπάνω χρονικό διάστημα, δια του αριθμού των ημερών που εργάσθηκε στο διάστημα αυτό. Το ποσό που προκύπτει είναι το μέσο ημερομίσθιο το οποίο πολλαπλασιάζεται με τον αριθμό των δικαιούμενων ημερομισθίων ως Δώρο Χριστουγέννων. (ημέρες απασχόλησης : 8)

ergasiaka-gr.net

Παράδειγμα
Μισθωτός απασχολήθηκε 137 ημέρες κατά το χρονικό διάστημα από 1 Μαΐου μέχρι 31 Δεκεμβρίου με κυμαινόμενες ημερήσιες αποδοχές.
Σύνολο αποδοχών στο παραπάνω διάστημα: 3973 €
Άρα:
Μέσο ημερομίσθιο: 3973:137 = 29 €
Δικαιούμενες ημέρες Δώρου Χριστουγέννων: 137:8 = 17,13 και
Δώρο Χριστουγέννων: 17,13 Χ 29 = 496,77 €
Και μην ξεχνάτε ότι σε όλες τις περιπτώσεις, το ποσό που θα βρείτε, θα πρέπει να το προσαυξάνετε με την αναλογία του επιδόματος αδείας που είναι 0,04166

Υπολογισμός υπερεργασίας και υπερωριών (Ν. 3863/2010)

Υπερεργασία
Για τις επιχειρήσεις που λειτουργούν 5μερο και 8ωρο, υπερεργασία θεωρείται η επί πλέον απασχόληση 5 ωρών την εβδομάδα, (1 ώρα την ημέρα μετά τη λήξη του κανονικού ωραρίου) και των 8 ωρών την εβδομάδα (1 ώρα και 20 λεπτά την ημέρα μετά τη λήξη του κανονικού ωραρίου) για τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν σύστημα εξαήμερης απασχόλησης. Οι ώρες αυτές, αμείβονται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 20%.

Νόμιμη υπερωρία
Οι πρώτες 120 ώρες το χρόνο, αμείβονται με προσαύξηση 40% ενώ μετά τις 120, αμείβονται με προσαύξηση 60%

Κατ' εξαίρεση υπερωρία (παράνομη)
Κάθε ώρα κατ' εξαίρεση (παράνομης) υπερωριακής απασχόλησης αμείβεται με προσαύξηση 80%

Παράδειγμα:
Μισθός: 900 €
Ωρομίσθιο: 900 Χ 0,006 = 5,4 €
Προσαύξηση 20% υπερεργασίας: 5,4 Χ 20% = 1,08 €
Αμοιβή υπερεργασίας: 5,4 + 1,08 = 6,48 €
Προσαύξηση νόμιμης υπερωρίας μέχρι 120 ώρες: 5,4 Χ 40% = 2,16 €
Αμοιβή υπερεργασίας: 5,4 + 2,16 = 7,56 €
Προσαύξηση νόμιμης υπερωρίας πάνω από 120 ώρες: 5,4 Χ 60% = 3,24 €
Αμοιβή υπερεργασίας: 5,4 + 3,24 = 8,64 €
Προσαύξηση παράνομης υπερωρίας: 5,4 Χ 80% = 4,32 €
Αμοιβή υπερεργασίας: 5,4 + 4,32 = 9,72 €

ergasiaka-gr.net

Υπολογισμός νυχτερινής εργασίας

Η εργασία που παρέχεται κατά τις ώρες από 22:00 μέχρι 06:00 αμείβεται με προσαύξηση 25%
Για τον υπολογισμό της νυχτερινής εργασίας, βρίσκουμε πρώτα το ωρομίσθιο με τον τρόπο που έχουμε προαναφέρει, δηλ. στο μισθωτό πολλαπλασιάζουμε το μισθό επί 0,006 και στον ημερομίσθιο πολλαπλασιάζουμε το ημερομίσθιο επί 0,15. Το ωρομίσθιο αυτό προσαυξάνεται με 25%
Εάν συμπέσει με Κυριακή ή αργία, στο συνολικό ωρομίσθιο συνυπολογίζεται και η προσαύξηση 75% λόγω της απασχόλησης αυτής, ενώ αν υπάρχει υπερεργασία ή υπερωρία, η προσαύξηση υπολογίζεται στο συνολικό ωρομίσθιο προσαυξημένο με τα ποσοστά της νυχτερινής και Κυριακής εργασίας.

Παράδειγμα
Εργάτης με συμβατικό ημερομίσθιο 40 € (ωρομίσθιο: 40Χ0,15 = 6 €) απασχολήθηκε από ώρα 20:00 Σαββάτου μέχρι 05:00 Κυριακής.
-Προσαύξηση ώρας για νυχτερινή απασχόληση: 6 € Χ 25% = 1,5 €
-Προσαύξηση ώρας για εργασία Κυριακής: 6 € Χ 75% = 4,5 €
-Συνολικό ωρομίσθιο νύκτας: 6 + 1,5 = 7,5 €
-Συνολικό ωρομίσθιο νύκτας και Κυριακής: 6 + 1,5 + 4,5 = 12 €
Δικαιούται:
Απλή αμοιβή 8ωρου: 8 Χ 6 = 48 €
Προσαύξηση λόγω νυκτερινής εργασίας (6 ώρες από 22:00 μέχρι 04:00): 6 Χ 1,5 = 9 €
Προσαύξηση λόγω Κυριακής (4 ώρες από 00:00 μέχρι 04:00): 4 Χ 4,5 = 18 €
Η απασχόληση από 04:00 μέχρι 05:00 είναι υπερεργασία, η οποία θα αμειφθεί με προσαύξηση 20% στο συνολικό ωρομίσθιο, δηλ. 12 Χ 1,2 = 14,4. Συνεπώς
Συνολική αμοιβή: 48 + 18 + 9 + 14,4 = 89,4 €

Αμοιβή εργασίας σε ημέρα εβδομαδιαίας ανάπαυσης (ρεπό)

Η εργασία, που παρέχεται την έκτη ημέρα της εβδομάδος, κατά παράβαση του συστήματος πενθήμερης εργασίας, ανεξάρτητα από τις προβλεπόμενες κυρώσεις, αμείβεται με το καταβαλλόμενο ημερομίσθιο προσαυξημένο κατά 30%. σύμφωνα με το άρθρο 8 του Ν. 3846/2010. Δεν υπάγονται στη διάταξη αυτή οι απασχολούμενοι σε ξενοδοχειακές και επισιτιστικές επιχειρήσεις (ταβέρνες, καφενεία, κυλικεία κλπ)

Παράδειγμα:
Μισθωτός απασχολήθηκε 5 ώρες ημέρα Σάββατο, σε εμπορική επιχείρηση, ενώ κανονικά θα έπρεπε να ήταν σε ρεπό.
Ο μισθός του είναι 1100 € (ωρομίσθιο: 1100 Χ 0,006 = 6,6 €)
Η προσαύξηση του ωρομισθίου λόγω εργασίας σε ημέρα ρεπό θα είναι: 6,6 Χ 30% = 1,98 €
Άρα συνολικό ωρομίσθιο: 6,6 + 1,98 = 8,58 €
Για τις ώρες αυτές δικαιούται: 5 Χ 8,58 = 42,9 € (6,6Χ1,3Χ5)

ergasiaka-gr.net

Αμοιβή για εκτός έδρας εργασία

- Αποζημίωση για εκτός έδρας εργασία χωρίς την παροχή κατοικίας και τροφής : 1 ημερομίσθιο ή το 1/25ο του μισθού
- Αποζημίωση για εκτός έδρας εργασία με παροχή κατοικίας και τροφής: ¼ του ημερομισθίου ή του 1/25ου του μισθού.
- Αποζημίωση για εκτός έδρας εργασία με παροχή κατοικίας μόνο: 4/5 του ημερομισθίου ή του 1/25ου του μισθού
- Αποζημίωση για εκτός έδρας εργασία με παροχή τροφής μόνο: ½ του ημερομισθίου ή του 1/25ου του μισθού

Παράδειγμα:
Μισθωτός απασχολήθηκε επί 6 ημέρες με διανυκτέρευση, μακριά από τον συμβατικό τόπο παροχής εργασίας του. Κατά τις δυο πρώτες ημέρες έτρωγε και κοιμόταν με δικά του έξοδα, ενώ τις υπόλοιπες 4 μέρες κοιμόταν και έτρωγε σε πληρωμένο από τον εργοδότη ξενοδοχείο.
Ο κανονικός μισθός του ήταν 1000 € (1/25ο = 40 €)
Εκτός από την κανονική αμοιβή του, για τις ημέρες της εκτός έδρας εργασίας δικαιούται επί πλέον:

- Για τις δύο πρώτες ημέρες: 2 Χ 40 = 80 €
- Για τις υπόλοιπες 4 ημέρες: 4 Χ 10 (40Χ¼) = 40 €
- Συνολική αμοιβή για την ε.ε. εργασία: 120 €

Η προσαύξηση του ωρομισθίου λόγω εργασίας σε ημέρα ρεπό θα είναι: 6,6 Χ 30% = 1,98 €
Άρα συνολικό ωρομίσθιο: 6,6 + 1,98 = 8,58 €
Για τις ώρες αυτές δικαιούται: 5 Χ 8,58 = 42,9 € (6,6Χ1,3Χ5)

Υπολογισμός προϋπηρεσίας σε ωρομίσθιους

Για να βρούμε την προϋπηρεσία των ωρομισθίων χωρίς σταθερές ώρες εργασίας ανά ημέρα διαιρούμε τις συνολικές ώρες εργασίας με το 6,66 (αντιστοιχεί σε ημερομίσθιο 6 ωρών και 40 λεπτών) και πάλι διαιρούμε με το 300 (τόσες ημέρες αντιστοιχούν σε 1 έτος υπηρεσίας).

Παράδειγμα:
Εργαζόμενος έχει 4995 ώρες υπηρεσίας. Η συνολική προϋπηρεσία του θα είναι:
4995:6,66 :300 = 2,5 χρόνια

ergasiaka-gr.net

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8

Ηλεκτρονική υποβολή πίνακα προσωπικού και άλλων εντύπων

ergasiaka.gr.net

Για την Ηλεκτρονική Υποβολή Εντύπων Υπουργείου Εργασίας εκδόθηκαν οι ΥΑ.14827/22/24-7-2012, 17227/32/22-8-2012 οι οποίες καταργήθηκαν από τη νεώτερη υπ. αρ. **5072/6/ΦΕΚ 449/Β/25-2-2013**, απόφαση σύμφωνα με την οποία τα έντυπα που θα πρέπει από 1/3/2013 να υποβάλλονται ηλεκτρονικά είναι:

α) Ε3. Αναγγελία πρόσληψης
β) Ε4. Πίνακας προσωπικού
γ) Ε5. Αναγγελία οικειοθελούς αποχώρησης μισθωτού
δ) Ε6. Καταγγελία σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου
ε) Ε7. Βεβαίωση - Δήλωση εργοδότη για συμβάσεις ορισμένου χρόνου ή έργου
στ) Ε8. Αναγγελία υπερωριακής απασχόλησης
ζ) Ε9. Σύμβαση Εργασίας Μερικής Απασχόλησης και Εκ Περιτροπής Εργασίας
η) Ε10. Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας

Η ηλεκτρονική υποβολή των εντύπων Ε9 και Ε10 καθίσταται **υποχρεωτική από την 1/7/2013.**
Από 18/4/2013, (και μέχρι νεωτέρας) **παύει η υποχρέωση καθημερινής ηλεκτρονικής υποβολής των υπερωριών.** Ο εργοδότης υποχρεούται **να γνωστοποιεί στην Επιθεώρηση Εργασίας εντός του πρώτου δεκαπενθημέρου** κάθε μήνα το σύνολο των υπερωριών που πραγματοποιήθηκαν, ανά εργαζόμενο, κατά τον προηγούμενο μήνα.

Δυνατότητα πρόσβασης στο Πληροφοριακό Σύστημα έχουν **μόνο οι εργοδότες, οι οποίοι είναι εγγεγραμμένοι στα μητρώα εργοδοτών του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ,** χρησιμοποιώντας τον ίδιο συνδυασμό ονόματος και κωδικού χρήστη που έχουν στο ΟΠΣ ΙΚΑ-ΕΤΑΜ.
Η διαδικασία της ηλεκτρονικής υποβολής των εντύπων εφαρμόζεται υποχρεωτικά, πλην των εργοδοτών που τους έχουν αποδοθεί από το ΙΚΑ-ΕΤΑΜ περισσότερα από ένα ΑΜΕ ή εργοδότες που αντιμετωπίζουν αντικειμενική αδυναμία πρόσβασης στο Π.Σ. ΣΕΠΕ-ΟΑΕΔ-ΙΚΑ-ΕΤΑΜ λόγω μη απόδοσης σε αυτούς ΑΦΜ
Για τις περιπτώσεις αυτές συνεχίζεται η διαδικασία κατάθεσης των εντύπων ισχυουσών των προθεσμιών και της διαδικασίας που αφορούν την χειρόγραφη υποβολή, με προσέλευση στην αρμόδια υπηρεσία ΣΕΠΕ ή/και του ΟΑΕΔ , μέχρι τον ηλεκτρονικό συγχρονισμό του ΠΣ ΣΕΠΕ- ΟΑΕΔ- ΙΚΑ -ΕΤΑΜ που απαιτείται και ο οποίος δεν μπορεί να είναι αργότερα από την 31/8/2013.

α) Κατά την ηλεκτρονική υποβολή των παραπάνω εντύπων, **ισχύουν οι καθοριζόμενες από τις κείμενες διατάξεις προθεσμίες.**
β) Το έντυπο **Ε3 (αναγγελία πρόσληψης) και το Ε4 (πίνακας προσωπικού)** που υποβάλλεται συμπληρωματικά ως προς τις νέες προσλήψεις, υποβάλλονται ηλεκτρονικά το αργότερο την ίδια ημέρα της πρόσληψης και πάντως **πριν από την ανάληψη υπηρεσίας από τον εργαζόμενο. Οι νέοι εργοδότες**, οι οποίοι προβαίνουν σε πρόσληψη για πρώτη φορά, μπορούν να υποβάλλουν ηλεκτρονικά το έντυπο Ε3 και Ε4, **εντός τριών (3) εργασίμων ημερών** από την πρόσληψη, αφού προηγουμένως έχουν απογραφεί στην αρμόδια Υπηρεσία του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ.

Για τις εποχιακές επιχειρήσεις ισχύει η προθεσμία για την ηλεκτρονική κατάθεση ενός μηνός από την έναρξη της περιόδου.

ergasiaka-gr.net

Για τις επόμενες προσλήψεις μετά την κατάθεση του πρώτου πίνακα ισχύουν τα κοινά όρια δηλαδή οι πίνακες υποβάλλονται ηλεκτρονικά το αργότερο την ίδια ημέρα της πρόσληψης και πάντως πριν από την ανάληψη υπηρεσίας από τους εργαζόμενους.

Σε περίπτωση που υπάρξουν τροποποιήσεις στον αρχικό ή τους συμπληρωματικούς πίνακες ο εργοδότης υποβάλλει ηλεκτρονικά το έντυπο Ε4 (πίνακας προσωπικού) συμπληρωμένο μόνο ως προς τα στοιχεία:
α) της μεταβολής των αποδοχών εντός δεκαπέντε ημερών από τη μεταβολή και
β) **της αλλαγής ή τροποποίησης του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, την ίδια ημέρα ή το αργότερο εντός δύο (2) εργασίμων ημερών** από την ημερομηνία αλλαγής του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας.

Δεν απαιτείται η ηλεκτρονική κατάθεση συμπληρωματικού πίνακα προσωπικού όταν η επιχείρηση **ή εκμετάλλευση αλλάξει νόμιμο εκπρόσωπο.**
Η κατάργηση της διάταξης αυτής αφορά στη σχετική υποχρέωση γνωστοποίηση της μεταβολής στην Επιθεώρηση Εργασίας, **εξακολουθεί όμως να υφίσταται υποχρέωση γνωστοποίησης της αλλαγής στο ΙΚΑ.**

Σε περίπτωση παρέλευσης των προβλεπόμενων προθεσμιών, ηλεκτρονική υποβολή δεν είναι δυνατή, αλλά ακολουθείται η διαδικασία της κατάθεσης με προσέλευση στην αρμόδια Υπηρεσία του ΣΕΠΕ ή/και του ΟΑΕΔ, με ανάλογη εφαρμογή των προβλεπόμενων κυρώσεων από την κείμενη νομοθεσία περί εκπρόθεσμης υποβολής των εντύπων.

Με την ολοκλήρωση της ηλεκτρονικής υποβολής του εντύπου στο σύστημα εκτυπώνεται αντίγραφο αυτού στο οποίο αποδίδεται και αποτυπώνεται αριθμός πρωτοκόλλου και ημερομηνία υποβολής του και αποτελεί για τον εργοδότη αποδεικτικό υποβολής του, το οποίο χρησιμοποιείται νομίμως.
Διορθώσεις δεν μπορούν να γίνουν με νέα ηλεκτρονική υποβολή.

Για στοιχεία που έχουν καταχωρηθεί εκ παραδρομής και δεν είναι δυνατή η διόρθωση τους με νέα ηλεκτρονική υποβολή, προτείνεται η χειρόγραφη γνωστοποίηση – ενημέρωση της Επιθεώρησης Εργασίας.

Μανώλης Αμαργιωτάκης
Οικονομολόγος

ergasiaka-gr.net