



ΣΥΝΟΠΤΙΚΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΣ ΟΔΗΓΟΣ

*“...χωρίς εσένα γρανάζι δεν γυρνά,
εργάτη μπορείς χωρίς αφεντικά...”*

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Πρόλογος	7
Κεφάλαιο 1: Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας	9
Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου ή ορισμένου χρόνου	9
Σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου	9
Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου	9
Συγγενείς συμβάσεις	10
A) Σύμβαση ανεξαρτήτων υπηρεσιών	10
B) Σύμβαση έργου	11
Γ) Σύμβαση εντολής	11
Υπάλληλος- Εργατοτεχνίτης (κριτήρια διαχωρισμού)	11
Πρόσληψη εργαζομένων	13
Μη καταβολή αποδοχών	?
Λύση σύμβασης εργασίας (απόλυση)	12
Λύση της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου	13
Λύση της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου	13
ΠΙΝΑΚΕΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΩΝ	15
Διευκρινίσεις επί των αποζημιώσεων	16
Χρόνος προειδοποίησης απόλυσης υπαλλήλων	17
Αποζημίωση κατά την αποχώρηση για σύνταξη	17
Αποζημίωση κατά την αποχώρηση λόγω συμπλήρωσης 15ετίας στον ίδιο εργοδότη	17
Φορολόγηση αποζημιώσεων	18
Προθεσμία προσβολής της άκυρης ή καταχρηστικής καταγγελίας	18
Απόλυση χωρίς αποζημίωση	18
Οικειοθελής Αποχώρηση	18
Απαγόρευση απόλυσης	18
Βλαπτική μεταβολή	19
A) Ορισμός	19
B) Δικαιώματα εργαζομένων	20
Ομαδικές απολύσεις	21
Υποχρεώσεις του εργοδότη επί των ομαδικών απολύσεων	21
Διαδικασία Ομαδικών Απολύσεων	22
Ποσοστό επί των απολυόμενων για εργαζόμενους 55-64 ετών	22

Κεφάλαιο 2: Ωράριο εργασίας	23
<i>Εβδομαδιαία εργασία</i>	23
<i>Υπερεργασία</i>	23
<i>Υπερωριακή απασχόληση</i>	24
<i>Νυχτερινή εργασία</i>	24
<i>Απασχόληση το Σάββατο ή όλη ημέρα</i>	25
<i>Απασχόληση τις Κυριακές</i>	25
<i>Γιορτές – Αργίες</i>	26
<i>Διάλειμμα</i>	27
<i>Τέταρτη βάρδια</i>	27
<i>Διευθέτηση χρόνου εργασίας</i>	28
 Κεφάλαιο 3: Μορφές απασχόλησης	 31
<i>Μερική απασχόληση</i>	31
<i>Εκ περιτροπής απασχόληση</i>	32
<i>Διαθεσιμότητα</i>	34
 Κεφάλαιο 4: Επιδόματα	 35
<i>Υπολογισμός του επιδόματος (δώρου) Πάσχα</i>	35
<i>Υπολογισμός του επιδόματος (δώρου) Χριστουγέννων</i>	35
<i>Εξοφλητικά σημειώματα</i>	35
<i>Παράνομη εργασία</i>	36
<i>Μη καταβολή αποδοχών</i>	36
<i>Επίσχεση εργασίας</i>	36
<i>Επίδομα Ανεργίας</i>	37
Προϋποθέσεις για την επιδότηση από το ταμείο ανεργίας	37
Για την επιδότηση για πρώτη φορά	37
Για επιδότηση για δεύτερη φορά ή περισσότερες φορές	37
Δικαιολογητικά	37
<i>Επίδομα αφερεγγυότητας</i>	41
Δικαιούχοι	42
Προϋποθέσεις	42
 Κεφάλαιο 5: Άδεια	 43

A1) Ετήσια Άδεια	43
Κατάτμηση αδείας	44
A2) Αποδοχές εργαζόμενου κατά την άδεια	44
B) Ειδικές Άδειες	45
1) Άδεια αναπήρων εργαζομένων	45
2) Άδεια γάμου και άδεια γεννήσεως τέκνου	45
3) Άδεια λόγω θανάτου συγγενούς	45
4) Άδεια απουσίας για ασθένεια εξαρτωμένων μελών	46
5) Άδεια λόγω AIDS	46
6) Άδεια για μεταγίσεις αίματος και παραγώγων του ή αιμοκάθαρση	46
7) Άδεια γονέα για παιδί με νόσημα που απαιτεί μεταγίσεις αίματος και παραγώγων του ή αιμοκάθαρση ή..	46
8) Άδεια σε μονογονεϊκές οικογένειες	47
9) Άδεια παρακολούθησης σχολικής επίδοσης	47
10) Γονική άδεια ανατροφής	47
11) Συνδικαλιστικές άδειες	48
12) Άδεια σπουδαστών - φοιτητών – μαθητών	48
Άδεια μητέρας λόγω μητρότητας/γονέων λόγω τέκνου	49
1) Άδεια μητρότητας (τοκετού και λοχείας)	49
2) Ειδική άδεια μητρότητας/άδεια θηλασμού-ανατροφής παιδιού	49
3) Ειδική άδεια προστασίας μητρότητας	50
4) Γονική άδεια ανατροφής (άνευ αποδοχών)	51
5) Άδεια φροντίδας υιοθετημένων παιδιών	52
6) Άδεια φροντίδας παιδιού σε περίπτωση παρένθετης μητρότητας	52
7) Άδεια (μετά αποδοχών) μονογονέα εργαζόμενου	52
8) Μειωμένο ωράριο για παιδιά με αναπηρία	52
9) Παρένθετη Μητρότητα-Άδεια	53
Άδεια ωρομισθίων εργαζομένων	53
Ασθένεια Εργαζομένων	53
B) Όρια βραχείας Ασθένειας	54
Γ) Τρόπος Πληρωμής Ασθένειας	54
Δ) Μακρά ασθένεια και άδεια	55
Κεφάλαιο 6: Εργατικό ατύχημα	57
Κεφάλαιο 7: Συλλογικά όργανα και συλλογικές συμβάσεις	59

Συλλογική Σύμβαση εργασίας	59
A) Περιεχόμενο της συλλογικής σύμβασης εργασίας	59
B) Είδη συλλογικών συμβάσεων εργασίας και αρμοδιότητα σύναψης τους	59
Ενώσεις προσώπων	62
Μετενέργεια	63
Μεσολάβηση και Διαιτησία	64
Κεφάλαιο 8: Μορφές διεκδίκησης των εργασιακών δικαιωμάτων	65
Διεκδίκηση καταβολής αποδοχών	65
Τριμερής συνάντηση στην Επιθεώρηση εργασίας	65
Έλεγχος επιχειρήσεων από Σωματείο- Επιθεώρηση εργασίας	65
Έλεγχος επιχειρήσεων από Σωματείο- ΚΕΠΕΚ	65
Ασφαλιστικά μέτρα	66
Κήρυξη Απεργίας	66
Αρμοδιότητα κήρυξης απεργίας	66
Κεφάλαιο 9: Λειτουργία και οργάνωση των σωματείων	69
Απαραίτητα βιβλία σε Σωματεία	69
Πρακτικά ΔΣ Σωματείου	69
Σωματειακή επιτροπή	69
Επιτροπή υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας	70

Πρόλογος

Ο οδηγός αυτός έχει σκοπό να απαντήσει σε ερωτήματα που συναντάμε καθημερινά στην εργασιακή μας καθημερινότητα, στη συνδικαλιστική δράση. Να βοηθήσει στην αξιοποίηση της όποιας προστασίας παρέχει ακόμα η εργατική νομοθεσία, αλλά και στην πιο ολοκληρωμένη γνώση των εργαλείων, που μπορεί να χρησιμοποιήσει και αξιοποιήσει η εργοδοσία, το κεφάλαιο, η αστική τάξη συνολικά εναντίον μας.

Αποτελεί έναν οδηγό που βοηθάει τον εργαζόμενο και τα σωματεία να γνωρίζουν, συνοπτικά, δίχως να αποτελεί ολοκληρωμένο εγχειρίδιο, τα βασικά θεμελιώδη δικαιώματά τους και τι ισχύει στο χώρο εργασίας, ιδιαίτερα μετά το 2010 οπότε οι αλλαγές στους εργατικούς νόμους είναι συνεχείς και ποικίλες.

Σε καμία περίπτωση δεν μπορεί να λειτουργήσει ως μοναδικός οδηγός, μιας και η συνδικαλιστική δουλειά χρειάζεται αυξημένη πρωτοβουλία, μεράκι και διάθεση για προσφορά. Πρέπει να γνωρίζουμε ότι η εργατική νομοθεσία είναι κάτι που συνεχώς αλλάζει και χρειάζεται παρακολούθηση και επεξεργασία από το κάθε σωματείο.



Γενικές παρατηρήσεις

Από τις ρυθμίσεις που έγιναν στο πεδίο του ατομικού εργατικού δικαίου τα τελευταία 3 χρόνια, διαπιστώνεται ότι με μια εξαίρεση του ν. 3846/10, όλοι οι επόμενοι νόμοι (3863/10, 3899/10, 3979/11, 3986/11, 4093/12, Π.Υ.Σ. 6/12) περιορίζουν και καταργούν σταδιακά τα εργασιακά δικαιώματα.

Συγκεκριμένα, μετά τη μείωση των μισθών βαθμιαία μειώνονται οι αμοιβές για υπερεργασία και υπερωρία (Ν. 3863/10), καταργούνται οι όποιες ευνοϊκές ρυθμίσεις για εργαζόμενους με μερική απασχόληση, αυξάνεται η περίοδος δοκιμής του εργαζόμενου από 2 σε 12 μήνες (Ν. 3899/11) με αποτέλεσμα την ανακύκλωση της ανεργίας και την κατάργηση ουσιαστικά της αποζημίωσης σε περίπτωση απόλυσης, την αύξηση του εβδομαδιαίου ωραρίου των εργαζομένων στο δημόσιο ΝΠΔΔ, ΟΤΑ (Ν. 3979/11), ελαστικοποίηση του μέτρου της διευθέτησης της εργασίας (Ν. 3986/11), κατάργηση της επιπλέον προσαύξησης για υπερεργασία και υπερωρία στην περίοδο της μειωμένης απασχόλησης του εργαζόμενου και τέλος στην καθιέρωση σύναψης ΣΣΕ με τις ενώσεις προσώπων των επιχειρήσεων που απασχολούν μέχρι 20 εργαζόμενους.

Με τις ρυθμίσεις του Ν. 4093/12 ουσιαστικά καταργείται το 5νθήμερο για τους εργαζόμενους στα καταστήματα. Καθιερώθηκε η μείωση της μετενέργειας των ΣΣΕ από 6 σε 3 μήνες, το πάγωμα της ωρίμανσης, η εξάλειψη του δικαιώματος μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία του ΟΜΕΔ. Καθορίσθηκε μέγιστη διάρκεια μέχρι 3 χρόνια, των ΣΣΕ που προβλέπουν μισθολογικούς όρους. Συμβάσεις που είχαν συναφθεί για 24 μήνες ή μεγαλύτερο χρόνο έληξαν σε 1 χρόνο (δηλαδή 14/2/2013). Μετά τη λήξη της μετενέργειας η αμοιβή του εργαζόμενου επανέρχεται στο βασικό μισθό της ΣΣΕ με τα επιδόματα ωρίμανσης, τέκνων, σπουδών και βαρέων επαγγελματών.

Αναστολή από 14/2/2012 μέχρι τη μείωση της ανεργίας σε ποσοστό κάτω του 10% της ισχύος διατάξεων νόμων, κανονιστικών πράξεων, ΣΣΕ ή Δ.Α. που προβλέπουν αυξήσεις μισθών ή ημερομισθίων, συμπεριλαμβανομένης και των υπηρεσιακών ωριμάνσεων.

Καθιέρωση ισχύος των μη μισθολογικών όρων των ΕΓΣΣΕ μόνο για τους εργοδότες μέλη των συμβαλλομένων εργοδοτικών οργανώσεων. Οι συμβαλλόμενοι για την κατάρτιση των ΕΓΣΣΕ (εκπρόσωποι εργαζομένων και εργοδοτών) μπορούν στο εξής και μέχρι την ισχύ του προγράμματος Δημοσιονομικής Προσαρμογής, δηλαδή όχι πριν την 1/1/2017 μόνο να διαβουλεύονται για τη διαμόρφωση του κατώτατου μισθού. Ο κατώτατος μισθός καθορίζεται πλέον με νόμο και σήμερα ορίσθηκε σε 586,06 ευρώ για τον υπάλληλο και 26,18 ευρώ για τον εργατοτεχνίτη, πλην των εργαζομένων ηλικίας κάτω των 25 ετών για τους οποίους ο κατώτατος μισθός ορίσθηκε στα 510,95 ευρώ μηνιαίως και 22,83 ημερησίως (προβλέπεται μόνο προσαύξηση λόγω προϋπηρεσίας σε οποιοδήποτε εργοδότη και οποιαδήποτε ειδικότητα).

Κεφάλαιο 1

Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας

Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας υπάρχει όταν κατά τους όρους της σχετικής συμφωνίας ο εργαζόμενος και ο εργοδότης αποβλέπουν στην παροχή της συμφωνηθείσας εργασίας του εργαζομένου, οι δε παρεχόμενες από τον συμβληθέντα εργοδότη οδηγίες, αναφορικά με τον τρόπο, τον τόπο και τον χρόνο της παροχής της, είναι δεσμευτικές για τον εργαζόμενο, ο οποίος είναι υποχρεωμένος να τις ακολουθεί και να δέχεται την άσκηση ελέγχου για τη διαπίστωση της συμμόρφωσής του προς αυτές και της επιμελούς γενικά εκτελέσεως της εργασίας. Με άλλα λόγια κύριος σκοπός της σύμβασης εργασίας είναι η παροχή εργασίας από τον εργαζόμενο, ανεξαρτήτως του αποτελέσματος, ότι σε αυτό αποβλέπουν οι συμβαλλόμενοι και αυτό το στοιχείο την διαφοροποιεί από άλλα ήδη συγγενών συμβάσεων. Να γίνει σαφές από την αρχή ότι οι κανόνες της εργατικής νομοθεσίας εφαρμόζονται μόνο επί συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας.

Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου ή ορισμένου χρόνου

Σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου

Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας είναι από πλευράς διάρκειας, αορίστου ή ορισμένου χρόνου. Αορίστου είναι η σύμβαση όταν, οι συμβαλλόμενοι δεν έχουν συμφωνήσει ορισμένη διάρκεια για την παροχή της εργασίας, ούτε η διάρκεια αυτή συνάγεται από το είδος και το σκοπό της εργασίας. Επίσης αορίστου είναι η σύμβαση όταν εξαρτάται από την επέλευση γεγονότος μέλλοντος και αβέβαιου (διαλυτική αίρεση).

Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου

Ορισμένου χρόνου είναι η σύμβαση, όταν οι συμβαλλόμενοι έχουν συμφωνήσει ότι η σύμβαση θα έχει ορισμένη διάρκεια. Η ορισμένη διάρκεια μπορεί να συνάγεται και από το είδος ή το σκοπό της εργασίας. Η σύμβαση παύει αυτοδικαίως με την πάροδο του ορισμένου χρόνου, χωρίς να απαιτείται καταγγελία ή προειδοποίηση ή οποιαδήποτε άλλη ενέργεια από τα μέρη.

- Με το άρθρο 41 Ν. 3986/2011, επιτρέπεται η χωρίς περιορισμό ανανέωση συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, αν κάτι τέτοιο δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους.

Οι συμβάσεις αυτές μπορούν να ανανεώνονται διαρκώς, υπό την προϋπόθεση να μη μεσολαβεί μεταξύ της μιας σύμβασης με την επόμενη, χρονικό διάστημα μεγαλύτερο των 45 ημερών.

Εφόσον αποδειχτεί πως δεν υφίστανται αντικειμενικοί λόγοι που να δικαιολογούν την σύμβαση ορισμένου χρόνου, τότε εάν η χρονική διάρκεια των διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας υπερβαίνει συνολικά τα 3 χρόνια απασχόλησης, συμπεραίνεται ότι με αυτές επιδιώκεται η

κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών της επιχείρησης με συνέπεια τη μετατροπή των συμβάσεων αυτών σε αορίστου χρόνου. Αν στο χρονικό διάστημα των 3 ετών ο αριθμός των ανανεώσεων διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας υπερβαίνει τις 3, επίσης τεκμαίρεται (το βάρος απόδειξης δηλαδή του αντιθέτου μεταφέρεται στον εργοδότη) ότι με αυτές επιδιώκεται η κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών της επιχείρησης επομένως και σε αυτήν την περίπτωση μπορεί ο εργαζόμενος να ζητήσει τη μετατροπή της σύμβασης εργασίας του σε αορίστου χρόνου.

- **Αντικειμενικοί λόγοι** προκύπτουν από τη μορφή και το είδος της δραστηριότητας της επιχείρησης. Ενδεικτικοί αντικειμενικοί λόγοι, όπως αναφέρει ο νόμος είναι:
 - α) Η προσωρινή αναπλήρωση εργαζομένου,
 - β) Η εκτέλεση εργασιών περιοδικού χαρακτήρα
 - γ) Η προσωρινή σώρευση εργασίας
 - δ) Η εκπαίδευση ή κατάρτιση, του συμβασιούχου με σκοπό τη διευκόλυνση μετάβασής του σε συναφή απασχόληση.
 - ε) Η πραγματοποίηση συγκεκριμένου έργου ή προγράμματος
- «Διαδοχικές» θεωρούνται οι συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, που καταρτίζονται μεταξύ του ίδιου εργοδότη και του ίδιου εργαζομένου, με τους ίδιους ή παρεμφερείς όρους εργασίας και δεν μεσολαβεί μεταξύ τους χρονικό διάστημα μεγαλύτερο των 45 ημερών, στις οποίες συμπεριλαμβάνονται και οι μη εργάσιμες ημέρες. Προκειμένου περί ομίλου επιχειρήσεων, στην έννοια του όρου «ίδιου εργοδότη» περιλαμβάνονται και οι επιχειρήσεις του ομίλου.
- Εφόσον δεν προκύπτει αντικειμενικός λόγος που να δικαιολογεί την απεριόριστη ανανέωση της σύμβασης ορισμένου χρόνου και εφόσον η χρονική διάρκεια των διαδοχικών συμβάσεων υπερβαίνει συνολικά τα 3 χρόνια, τότε τεκμαίρεται ότι με αυτές επιδιώκεται η κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών της επιχείρησης οπότε και η επιχείρηση υποχρεούται να μετατρέψει την σύμβαση σε αορίστου χρόνου.
- Ο νόμος επίσης ορίζει, ότι θα πρέπει να υπάρχει γραπτή συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου στην οποία να αναφέρονται οι λόγοι που δικαιολογούν την ανανέωση της σύμβασης. Αντίγραφο της σύμβασης αυτής θα πρέπει να επιδίδεται στον εργαζόμενο. Η έγγραφη συμφωνία ωστόσο δεν είναι απαραίτητη, όταν η ανανέωση της σύμβασης έχει εντελώς ευκαιριακό χαρακτήρα και δεν έχει διάρκεια μεγαλύτερη των 10 εργάσιμων ημερών.

Συγγενείς συμβάσεις

Άλλα είδη, που εμφανίζονται συχνά στην εργασιακή καθημερινότητα είναι:

A) Σύμβαση ανεξαρτήτων υπηρεσιών

Σύμβαση ή μίσθωση ανεξαρτήτων υπηρεσιών υπάρχει όταν ο εργαζόμενος παρέχει τις υπηρεσίες του, έναντι αμοιβής, σε άλλο πρόσωπο, χωρίς όμως να δεσμεύεται για τον τόπο που θα παρέχει τις εργασίες του ή για τον τρόπο και τα μέσα που θα χρησιμοποιήσει για την επίτευξη του αποτελέσματος. Και στη σύμβαση αυτή η διάρκεια μπορεί να ορίζεται σε ορισμένο ή αόριστο χρόνο, η καταβολή της αμοιβής να προσδιορίζεται με ελεύθερη συμφωνία, χωρίς να εφαρμόζονται οι Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας ή οι Διαιτητικές Αποφάσεις του Ν. 1876/1990, χωρίς τις πρόσθετες υποχρεώσεις του εργοδότη για παροχή άδειας, επιδομάτων αδείας και εορτών και χωρίς την υποχρέωση ασφάλισης του αντισυμβαλλομένου σε φορέα ασφάλισης εργαζομένου.

B) Σύμβαση έργου

Σύμβαση έργου υπάρχει όταν οι συμβαλλόμενοι αποβλέπουν στην επίτευξη του συμφωνηθέντος τελικού αποτελέσματος το οποίο και επιφέρει αυτομάτως τη λύση της σύμβασης. Δεν υπάρχει υποχρέωση του κυρίου του έργου (εργοδότης) για εξασφάλιση της εργασίας του αντισυμβαλλομένου (εργολάβος), οι εξ αυτής σχέσεις δεν υπάγονται στην εργατική νομοθεσία και δεν υπάρχει υποχρέωση ασφάλισης των αντισυμβαλλομένων, οι οποίοι εργάζονται για προσωπικό όφελος, για τον εαυτό τους δηλαδή, και προς το σκοπό απόκτηση κέρδους και όχι μισθού.

- Η σύμβαση ανεξαρτήτων υπηρεσιών ή έργου πρέπει να καταρτίζεται εγγράφως και να γνωστοποιείται μέσα σε 15 ημέρες στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας, αλλιώς τεκμαίρεται ότι υποκρύπτει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας.
- Ακόμα όμως και αν γνωστοποιηθεί εντός 15μέρου, αν η εργασία παρέχεται αυτοπροσώπως αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη, για εννέα συνεχείς μήνες, όπως και αν έχουν ονομάσει τη σύμβαση τα μέρη, ακόμα δηλαδή και αν ο εργαζόμενος έχει υπογράψει σύμβαση ανεξαρτήτων υπηρεσιών ή έργου, η συνεχής επί 9 μήνες απασχόληση, υποκρύπτει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, κάτι το οποίο επιφέρει όλες τις συνέπειες που προβλέπει η εξαρτημένη εργασία (αποδοχές, άδειες, επιδόματα, αποζημίωση.) Το τεκμήριο αυτό μπορεί να ανταποδείξει, στα δικαστήρια, ο εργοδότης (αρθ. 1 Ν.3846/10) .

Γ) Σύμβαση εντολής

Σύμβαση εντολής υπάρχει όταν ο ένας από τους συμβαλλομένους αναλαμβάνει την υποχρέωση να διεκπεραιώνει τις υποθέσεις που του αναθέτει ο άλλος. Στη σύμβαση αυτή δεν υπάρχει υποχρέωση καταβολής μισθού ή αποζημίωσης. Μπορεί όμως να συμφωνηθεί η κάλυψη των δαπανών και η αμοιβή του εντολοδόχου, οπότε συντρέχει περίπτωση έμμισθης εντολής.

Υπάλληλος- Εργατοτεχνίτης (κριτήρια διαχωρισμού)

- Πρέπει να γνωρίζουμε για την κάθε ειδικότητα, αν ανήκει στους υπαλλήλους ή στους εργάτες, γιατί υπάρχει μεγάλη διαφορά, κατά κύριο λόγο πια, στην αποζημίωση απόλυσης.
- Αποκλειστικό κριτήριο για το αν ο εργαζόμενος χαρακτηρίζεται ως υπάλληλος ή ως εργάτης

αποτελεί το είδος της προσφερόμενης εργασίας και όχι το πώς χαρακτηρίζονται στις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας ή στις ατομικές συμβάσεις εργασίας. Βέβαια μπορεί να συμφωνηθεί ότι και επί εργατών θα έχουν εφαρμογή οι διατάξεις που αφορούν τους υπαλλήλους, οι οποίες είναι ευνοϊκότερες για τον εργαζόμενο.

- Για το πότε ένας εργαζόμενος χαρακτηρίζεται ως υπάλληλος ή ως εργατοτεχνίτης υπάρχουν δύο κριτήρια, το ουσιαστικό και το τυπικό.

Όσον αφορά το τυπικό κριτήριο ο ίδιος ο νόμος προσδιορίζει την ιδιότητα ορισμένων εργαζομένων ως υπαλλήλων. Ενδεικτικά σύμφωνα με διατάξεις νόμων υπάλληλοι είναι το υγειονομικό προσωπικό, οι δημοσιογράφοι, οι βοηθοί φαρμακείων, οι εφημεριδοπώλες, οι ηλεκτρολόγοι-μηχανολόγοι, οι ξεναγοί, οι ξενοδοχοϋπάλληλοι, οι φυσιοθεραπευτές, οι ψυκτικοί, οι πολιτικοί μηχανικοί κλπ.

- Όσον αφορά το ουσιαστικό κριτήριο, υπάλληλοι θεωρούνται οι εργαζόμενοι που κατά κανόνα παρέχουν πνευματική εργασία. Αυτό σημαίνει ότι έχουν θεωρητικές γνώσεις, εξειδικευμένη εμπειρία και κατά την εργασία τους αναλαμβάνουν ευθύνες και παίρνουν πρωτοβουλίες. Πολλές από τις συλλογικές συμβάσεις έχουν προσδιορίσει ακριβώς τις ειδικότητες που εντάσσονται στην υπαλληλική ιδιότητα.
- Εργατοτεχνίτες θεωρούνται οι εργαζόμενοι που παρέχουν χειρονακτική και σωματική εργασία. Σε αυτήν την κατηγορία διακρίνουμε τους τεχνίτες που παρέχουν εξειδικευμένη εργασία, τους ανειδίκευτους και τους μαθητευόμενους ή βοηθούς.
- Η διάκριση αυτή μεταξύ υπαλλήλων - εργατοτεχνιτών βασικά έχει να κάνει με την αποζημίωση τους σε περίπτωση απόλυσης τους ή εξόδου τους από την εργασία για συνταξιοδότηση. Ο τρόπος πληρωμής δεν είναι αυτός που διακρίνει τους εργαζόμενους, ούτε είναι αυτός που μπορεί να προσδιορίσει την ιδιότητα τους. Κατά κανόνα όμως οι υπάλληλοι αμείβονται με μηνιαίο μισθό ενώ οι εργατοτεχνίτες με ημερομίσθιο.

Πολλές φορές εργαζόμενοι αναγκάστηκαν να προσφύγουν στα πολιτικά δικαστήρια προκειμένου να λύσουν τις διαφορές τους με τους εργοδότες για την υπαλληλική ή μη ιδιότητα τους.

Τα δικαστήρια, με πλήθος δικαστικών αποφάσεων, έχουν κρίνει ότι θεωρούνται υπάλληλοι, ενδεικτικά και μόνο, ο αρχιμάγειρας, η πωλήτρια ανθοπωλείου, ο τεχνικός αποθήκης που απασχολείται αποκλειστικά με την αναγνώριση των υλικών που φυλάσσονται στις αποθήκες, μηχανικός συντηρητής, προϊστάμενος εργατών σε εργοστάσιο, αποθηκάριος που τηρεί βιβλία αποθήκης, αρχιμουσικός, αρχιτεχνίτης με θεωρητική γνώση, διερμηνέας, εισπράκτορας, ζωγράφος, ηθοποιός, διπλωματούχος θερμαστής, λιθογράφος κλπ.

Αντίστοιχα έχουν κρίνει ότι χαρακτηρίζονται ως εργατοτεχνίτες, επίσης ενδεικτικά και μόνο, οι καθαρίστριες νοσοκομείων, οι αποθηκάριοι που δεν τηρούν βιβλία ή άλλα παραστατικά, αρχι-εργάτες απασχολούμενοι δευτερευόντως σε υπαλληλικής φύσης εργασίες, αρχιτεχνίτες χωρίς

θεωρητική γνώση εργαζόμενοι χειρωνακτικά, βοηθοί λιθογράφων, διανομείς άρθρων, διαλύτες τυπογραφείων, μεταφορείς εμπορευμάτων, πιαστές λιθογράφων, φύλακες, θυρωροί κλπ.

Πρόσληψη εργαζομένων

Η ημερομηνία πρόσληψης του εργαζομένου θεωρείται η πρώτη μέρα που προσήλθε για εργασία. Από αυτή τη μέρα αρχίζει η αμοιβή του και η ασφάλιση του.

Η αναγγελία της πρόσληψης υποβάλλεται, πλέον, ηλεκτρονικά, από τον εργοδότη, και η υποβολή λαμβάνει χώρα το αργότερο έως και 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 αναγγείλουν την πρόσληψη εντός τριών εργάσιμων ημερών από την πρόσληψη, αφού προηγουμένως έχουν απογραφεί στην αρμόδια Υπηρεσία του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ. Η μη αναγγελία δεν θίγει το κύρος της πρόσληψης, αλλά έχει μόνο διοικητικές κυρώσεις για τον εργοδότη.

Λύση της σύμβασης εργασίας (απόλυση)

Λύση της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου

Η σύμβαση των εργαζομένων που απασχολούνται με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, λύεται, σχεδόν αποκλειστικά, με καταγγελία.

Για να είναι έγκυρη η απόλυση ο εργοδότης πρέπει:

1. Να καταγγείλει με έγγραφο τη σύμβαση και να την υπογράψει ο εργαζόμενος ή διαφορετικά να την κοινοποιήσει με δικαστικό επιμελητή στο σπίτι του.
2. Να καταβάλει στον εργαζόμενο τη νόμιμη αποζημίωση ή αν δεν τη δέχεται να καταθέσει το ποσό της αποζημίωσης στο Ταμείο Παρακαταθηκών και Δανείων στο όνομα του εργαζόμενου **και να κοινοποιήσει το σχετικό γραμμάτιο παρακαταθήκης στον εργαζόμενο**.
3. Να έχει καταχωρηθεί η απασχόληση του απολυόμενου στα τηρούμενα για το ΙΚΑ μισθολόγια

Ο εργαζόμενος αν έχει αμφιβολίες για την εγκυρότητα της απόλυσης ή αν δεν την αποδέχεται μπορεί:

1. Να μην την υπογράψει, οπότε θα του κοινοποιηθεί στο σπίτι με δικαστικό επιμελητή και τα χρήματα της αποζημίωσης θα τα εισπράξει από το Ταμείο Παρακαταθηκών και Δανείων και αν δεν υπάρχει Υπηρεσία του Ταμείου, από τον πράκτορα της Τράπεζα της Ελλάδος που λειτουργεί στο Δημόσιο Ταμείο της περιοχής.
2. Να την υπογράψει με επιφύλαξη για διεκδίκηση κάθε νόμιμου δικαιώματος του.

Η απόλυση είναι άκυρη αν ανακοινωθεί προφορικά στον εργαζόμενο ή αν ο εργοδότης δεν καταβάλει την αποζημίωση ή δεν την αποδώσει εξ ολοκλήρου.

Σ' αυτή την περίπτωση που η απόλυση κριθεί **άκυρη** από τα δικαστήρια ο εργαζόμενος δικαιούται να ζητήσει μισθούς υπερημερίας για το διάστημα μέχρι της οριστικής επίλυσης της ένδικης διαφοράς ή εκδίκασης της υπόθεσης στα αρμόδια δικαστήρια.

Η απόλυση ακόμη μπορεί να θεωρηθεί και **καταχρηστική** από τα δικαστήρια αν ο εργοδότης προέβη σ' αυτήν για λόγους εκθρόνισης ή για εκδικητικούς λόγους προς τον εργαζόμενο.

Σ' αυτήν την περίπτωση ο εργαζόμενος μπορεί να αξιώσει τους μισθούς υπερημερίας και την επαναπρόσληψή του.

ΠΙΝΑΚΕΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΩΝ

ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΙΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ			
1 χρόνο - 2 χρόνια	2 μισθοί	17 χρόνια συμπλ.	+1 μισθός
2 χρόνια - 4 χρόνια	2 μισθοί	18 χρόνια συμπλ.	+2 μισθοί
4 χρόνια - 6 χρόνια	3 μισθοί	19 χρόνια συμπλ.	+3 μισθοί
6 χρόνια - 8 χρόνια	4 μισθοί	20 χρόνια συμπλ.	+4 μισθοί
8 χρόνια - 10 χρόνια	5 μισθοί	21 χρόνια συμπλ.	+5 μισθοί
10 χρόνια συμπλ.	6 μισθοί	22 χρόνια συμπλ.	+6 μισθοί
11 χρόνια συμπλ.	7 μισθοί	23 χρόνια συμπλ.	+7 μισθοί
12 χρόνια συμπλ.	8 μισθοί	24 χρόνια συμπλ.	+8 μισθοί
13 χρόνια συμπλ.	9 μισθοί	25 χρόνια συμπλ.	+9 μισθοί
14 χρόνια συμπλ.	10 μισθοί	26 χρόνια συμπλ.	+10 μισθοί
15 χρόνια συμπλ.	11 μισθοί	27 χρόνια συμπλ.	+11 μισθοί
16 χρόνια συμπλ.	12 μισθοί	28 χρόνια συμπλ.	+12 μισθοί

Σύμφωνα με το Νόμο 4093/2012 - υποπαρ. ΙΑ-12, οι αποζημιώσεις των υπαλλήλων από 12 Νοεμβρίου 2012 περιορίζονται σε 12 μισθούς για 16 χρόνια απασχόλησης στον ίδιο εργοδότη.

Μόνο όσοι ήδη απασχολούνται πάνω από 17 χρόνια στον ίδιο εργοδότη, κατά την ημερομηνία δημοσίευσης του νόμου (12 Νοεμβρίου 2012), δικαιούνται 1 μισθό πλέον, για κάθε έτος πάνω από τα 16 που έχουν συμπληρώσει, μέχρι τα 28 χρόνια απασχόλησης στον ίδιο εργοδότη, με πλαφόν μισθού τα 2.000 ευρώ μικτά, **για την υπηρεσία πέραν των 16 ετών.**

Λύση της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου

Η σύμβαση των εργαζομένων που απασχολούνται με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, λύεται αυτομάτως, με τη λήξη της ημερομηνίας όπου ορίστηκε ο χρόνος απασχόλησης.

Το ίδιο συμβαίνει κι όταν η σύμβαση είναι ορισμένου έργου και έχουν περατωθεί οι εργασίες **εκτέλεσης του έργου.**

Ο εργοδότης δεν υποχρεούται να αποζημιώσει τον εργαζόμενο κατά την αποχώρηση του από την εργασία. Οφείλει όμως να του δώσει βεβαίωση λήξης της σύμβασης, προκειμένου να τη χρησιμοποιήσει για επιδότηση από τον ΟΑΕΔ ή όπου αλλού χρειαστεί.

Ο εργοδότης πρέπει να αναγγείλει εντός 6 ημερών τη λήξη της σύμβασης του εργαζόμενου στον ΟΑΕΔ.

ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΙΣ ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΩΝ	
Μέχρι 1 χρόνο	καμία αποζημίωση
1 χρόνο - 2 χρόνια	7 μεροκάματα
2 χρόνια - 5 χρόνια	15 μεροκάματα
5 χρόνια - 10 χρόνια	30 μεροκάματα
10 χρόνια - 15 χρόνια	60 μεροκάματα
15 χρόνια - 20 χρόνια	100 μεροκάματα
20 χρόνια - 25 χρόνια	120 μεροκάματα
25 χρόνια - 30 χρόνια	145 μεροκάματα
30 χρόνια και άνω	165 μεροκάματα

Διευκρινίσεις επί των αποζημιώσεων

1. Μέχρι δώδεκα μήνες υπηρεσίας δεν καταβάλλεται αποζημίωση στον εργαζόμενο.
2. Η αποζημίωση των υπαλλήλων, βάσει του Ν. 2112/20, περιορίζεται στο μισό αν υπάρχει προειδοποίηση απόλυσης. Για τους εργατοτεχνίτες σύμφωνα με το άρθρο 1 του Ν. 3198/55 δεν επιτρέπεται η απόλυση τους να γίνεται με προειδοποίηση, αλλά μόνο με άμεση καταγγελία της σύμβασης εργασίας.
3. Με την απόλυση καταβάλλεται και η άδεια και το επίδομα αδείας της τρέχουσας χρονιάς αν δεν έχουν χορηγηθεί.
4. Η αποζημίωση πάντα υπολογίζεται και καταβάλλεται με τις μεικτές αποδοχές του εργαζόμενου, γιατί δεν έχει κρατήσεις για ασφαλιστικές εισφορές.
5. Σε όλες τις παραπάνω αποζημιώσεις, για τον υπολογισμό τους, προστίθεται και το 1/6 αυτών που είναι η αποζημίωση, που αντιστοιχεί στα ποσά των δώρων και του επιδόματος αδείας.
6. Όταν η αποζημίωση λόγω καταγγελίας της σύμβασης εργασίας υπερβαίνει τις αποδοχές 2 μηνών, ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλει κατά την απόλυση μέρος της αποζημίωσης που αντιστοιχεί στις αποδοχές δύο μηνών. Το υπόλοιπο ποσό καταβάλλεται σε διμηνιαίες δόσεις, κάθε μία από τις οποίες δεν μπορεί να είναι κατώτερη από τις αποδοχές δύο μηνών, εκτός και αν το ποσό που υπολείπεται για την εξόφληση του συνόλου της αποζημιώσεως είναι μικρότερο. Η πρώτη δόση καταβάλλεται την επομένη της συμπλήρωσης διμήνου από την απόλυση.

Χρόνος προειδοποίησης απόλυσης υπαλλήλων

Σύμβαση εργαζομένου με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου, διάρκειας μπορεί να καταγγελθεί κατόπιν προηγούμενης, έγγραφης, προειδοποίησης του εργοδότη (**σύντμηση του χρόνου προειδοποίησης έγινε με το Ν. 4093/12**), ως εξής:

- α) Για υπαλλήλους που έχουν υπηρετήσει από 12 έως 2 χρόνια, απαιτείται προειδοποίηση 1 μηνός πριν την απόλυση.
- β) Για υπαλλήλους που έχουν υπηρετήσει από 2 χρόνια συμπληρωμένα έως 5 χρόνια, απαιτείται προειδοποίηση 2 μηνών πριν την απόλυση.
- γ) Για υπαλλήλους που έχουν υπηρετήσει από 5 χρόνια συμπληρωμένα έως 10 χρόνια, απαιτείται προειδοποίηση 3 μηνών πριν την απόλυση.
- δ) Για υπαλλήλους που έχουν υπηρετήσει από 10 χρόνια συμπληρωμένα και άνω, απαιτείται προειδοποίηση 4 μηνών πριν την απόλυση.

Εργοδότης ο οποίος δεν κάνει χρήση της δυνατότητας έγγραφης προειδοποίησης καταβάλλει στον απολυόμενο **ολόκληρη** την αποζημίωση που προβλέπεται από τις οικείες διατάξεις των νόμων 2112/1920 και 3198/1955 (βλέπε πίνακα αποζημιώσεων υπαλλήλων).

Εργοδότης που προειδοποιεί εγγράφως τον εργαζόμενο κατά τα ανωτέρω, καταβάλλει στον απολυόμενο το 50% της αποζημίωσης, που προβλέπεται από τις οικείες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας για τα χρόνια εργασίας που έχει συμπληρώσει ο απολυόμενος.

Αποζημίωση κατά την αποχώρηση για σύνταξη

Οι υπάλληλοι και οι εργατοτεχνίτες, όταν συμπληρώσουν τις προϋποθέσεις για πλήρη σύνταξη γήρατος και αποχωρήσουν από την εργασία τους, δικαιούνται να πάρουν το 40% της νόμιμης αποζημίωσης που αντιστοιχεί στα χρόνια υπηρεσίας στον τελευταίο εργοδότη, αν είναι επικουρικά ασφαλισμένοι ή το 50% της νόμιμης αποζημίωσης αν δεν είναι επικουρικά ασφαλισμένοι ή παρόλο που είναι δεν δικαιούνται επικουρική σύνταξη.

Δεν δικαιούνται αποζημίωση όσοι αποχωρούν για να πάρουν μειωμένη σύνταξη ή σύνταξη αναπηρίας.

Αποζημίωση κατά την αποχώρηση λόγω συμπλήρωσης 15ετίας στον ίδιο εργοδότη

Οι υπάλληλοι που αποχωρούν από την εργασία τους κατόπιν συμφωνίας με το εργοδότη τους και έχουν συμπληρώσει 15έτη, συνεχή, υπηρεσία, στον ίδιο εργοδότη, δικαιούνται της νόμιμης αποζημίωσης, που αντιστοιχεί στα χρόνια προϋπηρεσίας του, περιοριζόμενη στο 50%.

Φορολόγηση αποζημιώσεων

Με την παράγραφο 6 του άρθρου 5 του Ασφαλιστικού νόμου 3842/2010, αντικαθίσταται το δεύτερο, τρίτο και τέταρτο εδάφιο της παραγρ. 1 του άρθρου 14 του Κώδικα Φορολογίας Εισοδήματος ως εξής:

Ο φόρος υπολογίζεται με βάση την παρακάτω κλίμακα:

Κλιμάκιο αποζημίωσης (ευρώ)	Φορολογικός συντελεστής
0 - 60.000	0%
60.001 - 100.000	10%
100.001 - 150.000	20%
150.001 - και άνω	30%

Προθεσμία προσβολής της άκυρης ή καταχρηστικής καταγγελίας

Ο εργαζόμενος που απολύθηκε μπορεί να επιδιώξει δικαστικώς είτε την αναγνώριση της ακυρότητας της καταγγελίας, είτε την καταβολή ή συμπλήρωση της αποζημίωσης. Η αγωγή της ακυρότητας της καταγγελίας είναι απαράδεκτη, εφόσον δεν κοινοποιήθηκε στον εργοδότη εντός τριών μηνών από την απόλυση, ενώ η αγωγή για καταβολή ή συμπλήρωση της αποζημίωσης, είναι απαράδεκτη, αν δεν κοινοποιήθηκε στον εργοδότη εντός έξι μηνών από το χρονικό σημείο κατά το οποίο η αποζημίωση κατέστη απαιτητή. Μετά την πάροδο των δύο αυτών αποκλειστικών προθεσμιών τα δικαιώματα του απολυθέντος χάνονται.

Απόλυση χωρίς αποζημίωση

Ο εργαζόμενος δεν δικαιούται αποζημίωση απόλυσης στις παρακάτω περιπτώσεις:

1. Μέχρι 12 μήνες υπηρεσίας κανένας εργαζόμενος, ούτε υπάλληλος, ούτε εργατοτεχνίτης δεν δικαιούται αποζημίωση.
2. Σε περίπτωση που διακοπούν βίαια οι εργασίες της επιχείρησης από ανωτέρα βία, όπως πυρκαγιά, σεισμό κ.λ.π. Αν στις περιπτώσεις αυτές η επιχείρηση είναι καλυμμένη από συγκεκριμένη ασφάλεια τότε υποχρεούται να καταβάλλει μέρος της αποζημίωσης.
3. Σκόπιμη και κακόβουλη αντισυμβατική συμπεριφορά του εργαζόμενου, που αποβλέπει στην πρόκληση της καταγγελίας της σύμβασής του.
4. Λόγω πτώχευσης της επιχείρησης. Η μετά την κήρυξη της πτώχευσης καταγγελία, από τον σύνδικο της πτώχευσης, χωρίς καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης είναι έγκυρη. Φυσικά ο απολυ-

όμενος εργαζόμενος διατηρεί την αξίωση για καταβολή της αποζημίωσης λόγω καταγγελίας της σύμβασής του, την οποία όμως θα διεκδικήσει από την πτωχευτική περιουσία.

5. Λόγω υποβολής μήνυσης ή άσκησης ποινικής δίωξης κατά του εργαζομένου, για αξιόποινη πράξη κατά τη διάρκεια της υπηρεσίας του. Αν ο εργοδότης έχει μηνύσει τον εργαζόμενο ή αν έχει απαγγελθεί εναντίον του κατηγορία που φέρει χαρακτήρα τουλάχιστο πλημμελήματος, δικαιούται να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας, χωρίς να καταβάλει τη νόμιμη αποζημίωση. Αν στο δικαστήριο όμως απαλλαγεί ο εργαζόμενος και κοινοποιήσει στον εργοδότη την αθωωτική απόφαση ή το βούλευμα, τότε, δίχως να αναβιώνει η λυθείσα εργασιακή σχέση, δικαιούται τη νόμιμη αποζημίωσή του. **Βέβαια, ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να προσφύγει στο δικαστήριο εντός 3 μηνών και να ζητήσει την αναγνώριση της ακυρότητας της απόλυσης και τους μισθούς υπερημερίας πριν την εκδίκαση της ποινικής υπόθεσης.**

Οικειοθελής Αποχώρηση

Η οικειοθελής αποχώρηση (παραίτηση) μπορεί να γίνει είτε ρητά (γραφτά ή προφορικά) είτε σιωπηρά. Ο εργαζόμενος που παραιτείται δεν δικαιούται τη νόμιμη αποζημίωση απόλυσης. Σε κάθε περίπτωση ο εργαζόμενος κατά την αποχώρησή του δικαιούται, εφόσον δεν έχει λάβει την ετήσια άδειά του, αποζημίωση για τις αποδοχές της μη ληφθείσας άδειας και επιδόματος αδείας και αναλογία δώρου εορτών.

Ο εργαζόμενος όπως και ο εργοδότης οφείλει να προειδοποιήσει τον εργοδότη για την αποχώρησή του, τουλάχιστον πριν το ήμισυ της προθεσμίας που προβλέπεται για τον εργοδότη, σε καμιά περίπτωση όμως πριν 3 μήνες πριν της αποχώρησής του.

Απαγόρευση απόλυσης

Απαγορεύεται η απόλυση κι αν γίνει είναι άκυρη στις παρακάτω περιπτώσεις:

1. Όταν ο εργαζόμενος βρίσκεται σε κανονική άδεια.
2. Όταν ο εργαζόμενος υπηρετεί τη θητεία του και για ένα χρόνο μετά την αποστράτευση του. Αυτό ισχύει βέβαια αν ο εργαζόμενος είχε απασχοληθεί τουλάχιστον για 6 μήνες στην επιχείρηση, πριν στρατευτεί.
3. Όταν η γυναίκα εργαζόμενη απουσιάζει με άδεια τοκετού και λοχείας.
4. Όταν η γυναίκα εργαζόμενη βρίσκεται σε κατάσταση εγκυμοσύνης, εκτός βέβαια αν συντρέχει σοβαρός λόγος, που αυτός όμως δεν μπορεί να είναι η μειωμένη απόδοση της.
5. 18 μήνες μετά τον τοκετό απαγορεύεται η απόλυση της εργαζόμενης μητέρας.
6. **Για νόμιμη συνδικαλιστική δράση**
7. Συνδικαλιστών που είναι εκλεγμένοι στα διοικητικά συμβούλια των Σωματείων, Εργατικών Κέ-

ντρων, Ομοσπονδιών και Γ.Σ.Ε.Ε., καθ' όλη τη διάρκεια της θητείας τους και ένα χρόνο μετά τη λήξη αυτής. **Των μελών προσωρινής διοίκησης σωματείων όσο διαρκεί η θητεία τους και ένα χρόνο μετά τη λήξη της. Των 21 πρώτων ιδρυτικών μελών υποσύσταση συνδικαλιστικών οργανώσεων σε επιχειρήσεις που απασχολούν μέχρι 50 εργαζόμενους, των 25 πρώτων ιδρυτικών μελών σε επιχειρήσεις με πάνω από 150 εργαζόμενους, των 30 μελών στις επιχειρήσεις με πάνω από 300 εργαζόμενους, των 40 για πάνω από 500. Στις επιχειρήσεις που απασχολούν μικρό αριθμό εργαζομένων 40 έως 80 προστατεύονται τα πρώτα 7 ιδρυτικά μέλη της υποσύστασης συνδικαλιστικής οργάνωσης. Η προστασία από την απόλυση των ιδρυτικών μελών ισχύει για 1 χρόνο από την υπογραφή της ιδρυτικής πράξης του σωματείου.**

8. Εργαζομένων που έχουν εκλεγεί στα Συμβούλια Εργαζομένων και στις επιτροπές Υγιεινής και Ασφάλειας.
9. Λόγω μη αποδοχής, από τον εργαζόμενο, εργοδοτικής πρότασης, για την τροποποίηση της πλήρους απασχόλησης σε μερική ή εκ περιτροπής.

Βλαπτική μεταβολή

Α) Ορισμός

Βλαπτική μεταβολή νοείται κάθε μεταβολή στους όρους της σύμβασης εργασίας, που καταργεί ή αλλοιώνει τα συμβατικά δικαιώματα του εργαζόμενου.

Ενώ λοιπόν είναι διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη να μεταβάλλει τους όρους, τον τρόπο, το χρόνο και τον τόπο εργασίας προκειμένου να εξυπηρετήσει τις ανάγκες και την καλύτερη απόδοση της επιχείρησής του, δεν πρέπει όμως αυτές οι μεταβολές να θίγουν βασικά συμβατικά δικαιώματα του εργαζόμενου όπως για παράδειγμα:

1. Τη μείωση των αποδοχών του.
2. Αλλαγή της ειδικότητας του και μείωση των αποδοχών του.
3. Τη μείωσή του από υπάλληλο σε εργατοτεχνίτη.
4. Τον υποβιβασμό του από θέση εργοδηγού ή προϊσταμένου.
5. Τη μείωση των ωρών εργασίας με παράλληλη μείωση των αποδοχών.
6. Την αύξηση των ωρών εργασίας αν είχε αρχικά συμφωνηθεί μειωμένο ωράριο.
7. Τη μετάθεση του σε άλλο υποκατάστημα που τον ζημιώνει υλικά.
8. Ό,τι άλλο τον ζημιώνει υλικά και τον βλάπτει ηθικά.

Β) Δικαιώματα εργαζομένων

Επί μονομερούς από την πλευρά του εργοδότη βλαπτικής μεταβολής των όρων της σύμβασης ο εργαζόμενος δικαιούται:

- 1) **Να αποδεχθεί** την μεταβολή οπότε δημιουργείται νέα σύμβαση εργασίας, τροποποιητική της αρχικής. Η αποδοχή αυτή μπορεί γίνει είτε ρητώς είτε σιωπηρώς με πράξεις και γεγονότα, που συμπερασματικώς υποδηλώνουν την βούλησή του για αποδοχή της μεταβολής. Τα γεγονότα αυτά συνδυαζόμενα συγκροτούν, κατά τους κανόνες της λογικής και της κοινής πείρας, τη νομική έννοια της αποδοχής της βλαπτικής μεταβολής της εργασιακής σχέσης.

Εδώ πρέπει να σημειωθεί ότι κατά μία άποψη δεν αποτελεί αποδοχή της μεταβολής εάν ο εργαζόμενος έχει διαμαρτυρηθεί κατ' επανάληψη στον εργοδότη του για τη μεταβολή και παρόλα αυτά συνέχισε να προσφέρει τις υπηρεσίες του υπό το νέο καθεστώς, προκειμένου να μην απολυθεί, ενώ κατά μια άλλη άποψη, εάν ο θιγόμενος εργαζόμενος παραμένει εργαζόμενος, παρά την αρχική του διαμαρτυρία, θεωρείται ότι αποδέχθηκε την μεταβολή και καταρτίσθηκε νέα σύμβαση, τους όρους της οποίας πρέπει να τηρεί, διαφορετικά θεωρείται ότι καταγγέλλει αυτός τη σύμβαση του.

Ασφαλής επιλογή είναι, ιδιαίτερα αν δεν είναι καταφανής η βλαπτική μεταβολή, να συνεχίσει να απασχολείται ο εργαζόμενος στην επιχείρηση, επιφυλασσόμενος όμως των νομίμων δικαιωμάτων του και να ασκήσει αγωγή στα αρμόδια δικαστήρια, τα οποία και θα κρίνουν, αν η συγκεκριμένη μεταβολή που υπέστη ο εργαζόμενος είναι βλαπτική ή όχι.

- 2) **Να αποκρούσει** την μεταβολή αμέσως και να απαιτήσει από τον εργοδότη του να αποδέχεται την εργασία του υπό τους όρους της αρχικής τους σύμβασης.

Εάν ο εργοδότης δεν αποδέχεται την εργασία υπό τους αρχικούς όρους περιέρχεται σε υπερημερία και οφείλει τους ανάλογους μισθούς. Στην συνέχεια όμως μπορεί, χωρίς να ενεργεί καταχρηστικά, να καταγγείλει την σύμβαση και να καταβάλει τη νόμιμη αποζημίωση, προκειμένου να παύσει η υπερημερία στην οποία έχει ήδη περιέλθει με την άρνηση του εργαζόμενου να αποδεχθεί τη μεταβολή.

- 3) Τέλος, ο εργαζόμενος μπορεί **να θεωρήσει** αμέσως τη μονομερή ενέργεια του εργοδότη του **ως καταγγελία της αορίστου χρόνου σύμβασής του** και να ζητήσει την καταβολή της αποζημίωσης του, αναλόγως με την ιδιότητα με την οποία απασχολείται στην επιχείρηση, δηλαδή υπαλληλική ή αυτή του εργατοτεχνίτη.

- Σε κάθε περίπτωση ο εργαζόμενος πρέπει να είναι σίγουρος για την βλαπτικότητά της μεταβολής, καθώς αν τυχόν τα αρμόδια δικαστήρια κρίνουν ότι η μεταβολή που υπέστη ο εργαζόμενος βρίσκεται εντός των πλαισίων του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη, άρα είναι νόμιμη, τότε μπορεί να θεωρηθεί ότι ο εργαζόμενος αποχώρησε από την εργασία του με ό,τι συνεπάγεται αυτό, όπως έχει αναφερθεί.

Ομαδικές απολύσεις

Ομαδικές απολύσεις θεωρούνται όσες γίνονται, από επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερους από 20 εργαζόμενους, για λόγους που δεν αφορούν το πρόσωπο των απολυμένων.

Το όριο που οι απολύσεις θεωρούνται ομαδικές, καθορίζεται:

- α) **Μέχρι 6 εργαζόμενους**, προκειμένου για επιχειρήσεις που, στην αρχή του μήνα, απασχολούν από **20 έως 150 εργαζόμενους** και
- β) **Σε ποσοστό 5%** του προσωπικού και μέχρι 30 εργαζόμενους για τις επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερους από 150 εργαζόμενους.

Υποχρεώσεις του εργοδότη επί των ομαδικών απολύσεων

Ο εργοδότης πριν πραγματοποιήσει ομαδικές απολύσεις πρέπει να προχωρήσει σε διαβουλεύσεις με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, προκειμένου να ερευνηθεί η δυνατότητα αποφυγής των απολύσεων ή η μείωση τους. Ειδικότερα υποχρεώνεται:

- Να γνωστοποιήσει εγγράφως στους εκπροσώπους των εργαζομένων τους λόγους, για τους οποίους σχεδιάζει να πραγματοποιήσει ομαδικές απολύσεις, τον αριθμό εκείνων που θέλει να απολύσει κατά φύλο, ηλικία, ειδικότητα και τον αριθμό των εργαζομένων που απασχολεί.
- Να παρέχει κάθε πληροφορία που μπορεί να διευκολύνει την διατύπωση εποικοδομητικών προτάσεων.
- Να υποβάλει αντίγραφα όλων των εγγράφων στην Επιθεώρηση Εργασίας και το Νομόρχο. Εάν η επιχείρηση ή εκμετάλλευση έχει υποκαταστήματα σε περισσότερους νομούς, τα παραπάνω αντίγραφα υποβάλλονται στον Υπουργό Εργασίας και στην Επιθεώρηση Εργασίας του τόπου της επιχείρησης ή του Υποκαταστήματος, όπου πρόκειται να γίνουν οι απολύσεις, ή οι περισσότερες από αυτές.

Διαδικασία Ομαδικών Απολύσεων

Η διαδικασία για την πραγματοποίηση των ομαδικών απολύσεων περιλαμβάνει 2 φάσεις:

Στην πρώτη φάση γίνονται οι διαβουλεύσεις μεταξύ εργοδότη και εκπροσώπων των εργαζομένων. Η προθεσμία των διαβουλεύσεων είναι 20 ημέρες και αρχίζει από την πρόσκληση του εργοδότη. Για τις διαβουλεύσεις συντάσσεται πρακτικό και υποβάλλεται στο Νομόρχο ή τον Υπουργό Εργασίας.

Εάν υπάρξει συμφωνία των μερών οι ομαδικές απολύσεις πραγματοποιούνται σύμφωνα με το περιεχόμενο της συμφωνίας μέσα σε 10 ημέρες.

Εάν δεν υπάρξει συμφωνία, ο Υπουργός Εργασίας ή ο Περιφερειάρχης, μέσα σε 10 ημέρες από την υποβολή του πρακτικού, εκδίδει απόφαση με την οποία μπορεί να παρατείνει τις διαβουλεύσεις για 20 ακόμη ημέρες με αίτηση των ενδιαφερομένων, ή να μην εγκρίνει τις απολύσεις.

Εάν δεν εκδοθεί τέτοια απόφαση μέσα στις παραπάνω προθεσμίες ο εργοδότης μπορεί να πραγματοποιήσει τις απολύσεις στην έκταση που δέχτηκε κατά τις διαπραγματεύσεις. Σε περίπτωση που δεν τηρηθούν αυτές οι προϋποθέσεις οι απολύσεις είναι άκυρες. Στην περίπτωση αυτή οι εργαζόμενοι δικαιούνται να ζητήσουν από το Δικαστήριο την ακύρωση της απόλυσης τους και τους μισθούς υπερμερείας.

Σε περίπτωση ομαδικών απολύσεων ακολουθούνται οι διατάξεις για την καταγγελία συμβάσεως εργασίας, δηλαδή έγγραφη καταγγελία και καταβολή νόμιμης αποζημίωσης.

Οι ομαδικές απολύσεις μπορούν να προσβληθούν στα αρμόδια πολιτικά δικαστήρια και αν αποδειχτεί δόλια η συμπεριφορά του εργοδότη, να καταστούν άκυρες.

Ποσοστό επί των απολυόμενων για εργαζόμενους 55-64 ετών.

Ο αριθμός των απολυομένων ηλικίας 55 έως 64 ετών, δεν μπορεί να υπερβαίνει το δέκα τοις εκατό (10%) του συνολικού αριθμού των απολυομένων.

Κεφάλαιο 2

Ωράριο εργασίας

Εβδομαδιαία εργασία

Οι ώρες της εβδομαδιαίας εργασίας γενικά των εργαζομένων (υπάλληλοι, εργατοτεχνίτες, μαθητευόμενοι κ.λ.π.), που απασχολούνται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ανέρχονται:

- α) Σε 40 ώρες με το συμβατικό ωράριο (ορίζεται από Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας)
- β) Σε 45 ώρες για 5νθημερη εργασία και 48 ώρες για 6ήμερη εργασία με το νόμιμο ωράριο (ορίζεται από το νόμο)

Ώρες εργασίας θεωρούνται μόνο οι ώρες πραγματικής απασχόλησης. Οπότε σε αυτές δεν συμπεριλαμβάνονται:

1. Οι ώρες των διαλειμμάτων για μεσημεριανό φαγητό ή μικρής ανάπαυσης.
2. Ο χρόνος που απαιτείται για τη μετάβαση στο χώρο εργασίας και για την επιστροφή απ' αυτόν, εκτός αν μετά την ώρα προσέλευσης με εντολή του εργοδότη οι εργαζόμενοι προσέρχονται σε άλλο τόπο εργασίας από αυτόν που αρχικά είναι προσδιορισμένος.
3. Ο χρόνος που χρειάζονται οι εργαζόμενοι για να φορέσουν τις φόρμες τους ή γενικά να προετοιμαστούν για δουλειά, καθώς και ο χρόνος που χρειάζονται για να πλυθούν και να ξεντυθούν.

Υπερεργασία

Σε επιχειρήσεις στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας έως 40 ώρες την εβδομάδα, ο εργαζόμενος μπορεί να απασχολείται 5 επιπλέον ώρες την εβδομάδα κατά την κρίση του εργοδότη (υπερεργασία). Οι ώρες αυτές υπερεργασίας (41n, 42n, 43n, 44n, 45n ώρα) αμείβονται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 20% και δεν συνυπολογίζονται στα επιτρεπόμενα, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις, όρια υπερωριακής απασχόλησης. Για όσους εργαζομένους ισχύει σύστημα εργασίας 6 εργάσιμων ημερών την εβδομάδα ή σύμφωνα με το προηγούμενο εδάφιο, υπερεργασία ανέρχεται σε 8 ώρες την εβδομάδα (από 41n έως 48n ώρα).

Από το νόμο παρέχεται η δυνατότητα στις επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις κ.λ.π. να εφαρμόσουν το σύστημα της εβδομάδας των 5 εργάσιμων ημερών, με την προϋπόθεση ότι θα τηρήσουν τους εξής όρους:

- Δεν θα απασχολούν τους εργαζόμενους το Σάββατο ή σε μια άλλη εργάσιμη ημέρα της εβδομάδας. Δηλαδή θα περιορίζεται η εργασία τους σε πέντε μόνο ημέρες την εβδομάδα.
- Θα καταβάλλουν πλήρεις τις αποδοχές τους (μισθό ή ημερομίσθιο), για τις 6 εργάσιμες ημέρες

της εβδομάδας (δηλαδή 6 ημερομίσθια ή 6/25 του μηνιαίου μισθού).

- * Το σύνολο των ωρών εργασίας σε κάθε εβδομάδα δε θα υπερβαίνει τις 45. Οι 5 ώρες πέραν των 40 θεωρούνται υπερεργασία την οποία δύναται ο εργοδότης να κάνει χρήση χωρίς την άδεια των αρμοδίων οργάνων.

Σε συμπέρασμα, με το ανωτέρω σύστημα οι εργαζόμενοι εργάζονται επί 5 ημέρες την εβδομάδα, αλλά με αυξημένο ημερήσιο ωράριο εργασίας σε σχέση με τους λοιπούς εργαζόμενους που εργάζονται εξαήμερο, ώστε να συμπληρώνουν εβδομαδιαίως το συμβατικό ωράριο των 40 ωρών.

Δηλαδή το ωράριο εργασίας του Σαββάτου ή της άλλης ημέρας που δεν εργάζονται κατανέμεται στις υπόλοιπες 5 ημέρες της εβδομάδας, αυξάνοντας ανάλογα την ημερήσια εργασία των 5 ημερών, χωρίς όμως η αύξηση αυτή να αποτελεί υπερωρία. Επομένως για την αμοιβή των εργαζομένων της ανωτέρω κατηγορίας, έχουμε δυο δυνατά χρονικά διαστήματα εβδομαδιαίας εργασίας.

Συγκεκριμένα:

- α) Τις 40 ώρες εργασίας που αποτελούν το συμβατικό ωράριο εργασίας για όλους τους εργαζόμενους.
- β) Τις 5 ώρες υπερεργασίας που πληρώνονται με προσαυξημένο κατά 20% ωρομίσθιο.

Σημειώνεται ότι η ανωτέρω 5ωρη υπερεργασία πρέπει να πραγματοποιηθεί μέσα στις 5 εργάσιμες ημέρες της εβδομάδας (μία ώρα ημερησίως). Πάντως σε καμιά περίπτωση δεν μπορεί να πραγματοποιηθεί την 6η ημέρα που έχει καθιερωθεί σαν αργία, γιατί τότε ανατρέπεται το όλο σύστημα της πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας.

Πάντως για την εφαρμογή του ανωτέρω συστήματος απαιτείται, όπως είναι ευνόητο, να υποβληθούν οι ανάλογες Καταστάσεις Προσωπικού στην αρμόδια κατά τόπο Επιθεώρηση Εργασίας. Τέλος, στους εργαζόμενους που εργάζονται με το σύστημα της 5νθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας, αναγνωρίζονται 6 ημέρες στην ασφάλιση του ΙΚΑ (Εγκύκλ. ΙΚΑ 90/69, 44/75).

Ημέρες αναπαύσεως: Με το σύστημα της πενθήμερης εργασίας, οι ημέρες της εβδομαδιαίας αναπαύσεως των εργαζομένων είναι δύο.

Υπερωριακή απασχόληση

Η πέραν των 45 ωρών την εβδομάδα ή η πέραν των 9 ωρών ημερησίως απασχόληση του εργαζόμενου στις επιχειρήσεις θεωρείται υπερωριακή απασχόληση ως προς όλες τις νόμιμες συνέπειες, διατυπώσεις και διαδικασίες έγκρισης. Για όσους εργαζομένους ισχύει σύστημα εργασίας 6 εργάσιμων ημερών την εβδομάδα, υπερωριακή απασχόληση θεωρείται η εργασία πέραν των 48 ωρών την εβδομάδα ή η πέραν των 8 ωρών ημερησίως. Σε κάθε περίπτωση διατηρούνται σε ισχύ οι ρυθμίσεις για το νόμιμο ημερήσιο ωράριο εργασίας.

- Εργαζόμενοι απασχολούμενοι υπερωριακά δικαιούνται για κάθε ώρα **νόμιμης** υπερωριακής απασχόλησης:
Μέχρι τη συμπλήρωση 120 ωρών ετησίως, αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 40%.
Για τις πέραν των 120 ωρών υπερωριακής απασχόλησης ετησίως αμείβονται με ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 60%.
- Κάθε ώρα υπερωρίας, για την πραγματοποίηση της οποίας δεν τηρούνται οι προβλεπόμενες από το νόμο διατυπώσεις και διαδικασίες έγκρισης, χαρακτηρίζεται ως κατ' εξαίρεση υπερωρία (παράνομη υπερωρία). Για κάθε ώρα **κατ' εξαίρεση υπερωρίας** ο εργαζόμενος δικαιούται αποζημίωση ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 80%.

Νυχτερινή εργασία

Στους εργαζόμενους που από τη φύση της δουλειάς τους (βάρδιες) ή κατά περίπτωση εργάζονται τις νυχτερινές ώρες, από τις 10 το βράδυ έως τις 6 το πρωί, ο εργοδότης οφείλει να τους καταβάλλει τις αποδοχές των αντίστοιχων νυχτερινών ωρών, προσαυξημένες κατά 25%. Η προσαύξηση υπολογίζεται στο βασικό ωρομίσθιο.

Όταν συμπέσει νυχτερινή εργασία σε αργία ή Κυριακή τότε προστίθενται και οι δύο προσαυξήσεις υπολογιζόμενες, η κάθε μια χωριστά, στις κανονικές αποδοχές του εργαζομένου. Το ίδιο γίνεται κι όταν η νυχτερινή εργασία συμπέσει με υπερωρία.

Απαγορεύεται η νυχτερινή εργασία σε ανήλικους εργαζόμενους κάτω των 18 ετών, ενώ στις γυναίκες των βιομηχανιών που αρχικά απαγορευόταν, έχει αρθεί αυτή η απαγόρευση μετά από σχετικές αποφάσεις του δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων.

Απασχόληση το Σάββατο ή 6η ημέρα

Αν ισχύει πενθήμερο σύστημα εργασίας η απασχόληση την 6η ημέρα της εβδομάδας ισούται με το καταβαλλόμενο ημερομίσθιο προσαυξημένο κατά 30%. Η προσαύξηση αυτή δεν ισχύει στις επισιτιστικές και ξενοδοχειακές επιχειρήσεις.

Απασχόληση τις Κυριακές

Η εργασία τις Κυριακές δεν εμπίπτει στην υπερωριακή απασχόληση. Θεωρείται εργασία σε μέρα αργίας, ακόμη κι αν ο εργαζόμενος απασχολείται σε βιομηχανία ή υπηρεσία συνεχούς λειτουργίας και αναπληρώνει το ρεπό του σε κάποιες άλλες μέρες της εβδομάδας.

Ως εκ τούτου η εργασία τις Κυριακές εμπίπτει σε ξεχωριστή διάταξη του νόμου και προβλέπεται προσαύξηση κατά 75% στο βασικό ημερομίσθιο.

Δηλαδή, ο εργαζόμενος που θα απασχοληθεί για 6 ώρες και 40 λεπτά την Κυριακή (όσες είναι κανονικά οι ώρες εργασίας της ημέρας και όχι οι 8 ώρες του πενθημέρου), θα πληρωθεί το βασικό ημερομίσθιο του ή το 1/25 του βασικού μηνιαίου μισθού του, προσαυξημένο κατά 75%.

Όταν συμπέσει η υπερωρία ή η νυχτερινή εργασία σε μέρα Κυριακή τότε οι προσαυξήσεις της κάθε μιας περίπτωσης υπολογίζονται με τα ποσοστά προσαύξησης τους στο προσαυξημένο ημερομίσθιο της Κυριακής, δηλαδή αθροίζεται η προσαύξηση του καταβαλλόμενου ωρομισθίου για την υπερωρία και η προσαύξηση του νόμιμου για την νυχτερινή και την Κυριακή ή κατά εξαιρούμενη ημέρα εργασίας.

Για τις επιχειρήσεις που έχουν άδεια συνεχούς λειτουργίας και η απασχόληση την Κυριακή γίνεται, κατ' εξαίρεση λόγω ειδικών περιστάσεων, πρέπει πρώτα να γίνεται αίτηση έγκρισης λειτουργίας στην Επιθεώρηση Εργασίας και εφ' όσον αυτή εγκριθεί τότε είναι δυνατή η απασχόληση των εργαζομένων που ζητήθηκε ονομαστικά.

Σε περίπτωση έκτακτης ανάγκης που απασχοληθεί το προσωπικό χωρίς να έχει πάρει άδεια η επιχείρηση, τότε πρέπει να το αναγγείλει την αμέσως επόμενη μέρα στην Επιθεώρηση Εργασίας.

Οι αποδοχές της Κυριακής υπόκεινται σε ασφαλιστικές εισφορές και συνυπολογίζονται στις μέρες ασφάλισης του εργαζόμενου.

Γιορτές - Αργίες

Εξαιρέσιμες αργίες έχουν χαρακτηριστεί οι επίσημες γιορτές του χρόνου κατά τις οποίες οι εργαζόμενοι δεν εργάζονται. Απαγορεύεται από το νόμο σ' όλες τις επιχειρήσεις, που δεν είναι συνεχούς λειτουργίας (βάρδιες), να απασχολούν το προσωπικό τους κατά τις μέρες αυτές.

Οι εξαιρέσιμες αργίες που πληρώνονται είναι:

1. 25η Μαρτίου
2. Δεύτερη μέρα του Πάσχα
3. 1η Μάη
4. 15 Αυγούστου
5. 28η Οκτωβρίου
6. Πρώτη μέρα των Χριστουγέννων 25 Δεκεμβρίου

Οι τέσσερις από τις παραπάνω γιορτές είναι από τον νόμο χαρακτηρισμένες υποχρεωτικές αργίες, ενώ η 1η Μάη χαρακτηρίζεται κάθε φορά υποχρεωτική με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και η 28η Οκτωβρίου είναι στην προαίρεση του εργοδότη, που σημαίνει, αν δεν λειτουργήσει η επιχείρηση το ημερομίσθιο πληρώνεται, ενώ αν λειτουργήσει πληρώνεται προσαυξημένο κατά 75%.

Σ' όλες τις παραπάνω εξαιρέσιμες αργίες ενώ οι εργαζόμενοι δεν εργάζονται, έχουν δικαίωμα πλήρους κάλυψης των αποδοχών αυτών των ημερών. Είναι δηλαδή αργίες που πληρώνονται. Οι αποδοχές εντάσσονται κανονικά στις ασφαλιστικές εισφορές του ΙΚΑ.

Διάλειμμα

Όταν ο χρόνος της ημερήσιας εργασίας υπερβαίνει τις 6 ώρες, πρέπει να χορηγείται διάλειμμα τουλάχιστον 15 λεπτών κατά τη διάρκεια του οποίου, οι εργαζόμενοι δικαιούνται να απομακρυνθούν από τη θέση εργασίας τους. Τα διαλείμματα αυτά, δεν επιτρέπεται να χορηγούνται συνεχόμενα με την έναρξη ή τη λήξη της ημερήσιας εργασίας.

Σε πολλούς χώρους δουλειάς το διάλειμμα δεν γίνεται την ώρα που έχει δηλωθεί στην επιθεώρηση αλλά όποτε θέλουν οι εργαζόμενοι. Χρειάζεται προσοχή στο να μην παρέμβουμε για το διάλειμμα με τρόπο που να μην το θέλουν οι ίδιοι οι εργαζόμενοι γιατί δεν τους εξυπηρετεί.

Εφόσον το προσωπικό υπερβαίνει τους 50 εργαζόμενους οι εργαζόμενοι πρέπει να μπορούν να έχουν στη διάθεσή τους ένα χώρο ανάπαυσης, εύκολα προσπελάσιμο. Οι χώροι ανάπαυσης πρέπει να έχουν επαρκείς διαστάσεις και να είναι εφοδιασμένοι με τραπέζια και καθίσματα με ράχη σε αριθμό ανάλογο με τον αριθμό των εργαζομένων. Πρέπει να έχουν κατά το δυνατόν οπτική επαφή με το εξωτερικό περιβάλλον και πρέπει να φωτίζονται και να αερίζονται επαρκώς. Επίσης πρέπει να είναι εφοδιασμένοι με δοχεία απορριμμάτων, κρεμάστρες ρούχων και μέσα για θέρμανση, ψύξη και συντήρηση τροφίμων και αναψυκτικών. Πρέπει να διατίθεται πόσιμο νερό.

Τέταρτη βάρδια

Σε επιχειρήσεις που λειτουργούν συνεχόμενα με 3 βάρδιες εργασίας, καθιερώνεται και η λεγόμενη 4η βάρδια η οποία ορίζεται από το άρθρο 40 του Ν. 1892/90 ως εξής:

1. Επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις, που δεν είναι από τη φύση τους συνεχούς λειτουργίας, μπορούν να λειτουργούν συνεχώς στο σύνολο τους ή κατά τμήματα, με σύστημα λειτουργίας τεσσάρων εναλλασσομένων ομάδων εργασίας, εφόσον συγκατατίθεται ο εργαζόμενος που μετέχει σ' αυτές.
2. Οι ανωτέρω επιχειρήσεις μπορούν επίσης να λειτουργήσουν συνεχώς, στο σύνολο τους ή κατά τμήματα, εφόσον για τη λειτουργία τους το Σάββατο και την Κυριακή ή την Κυριακή και τη Δευτέρα, προσλάβουν ιδιαίτερο επί πλέον προσωπικό για να απασχολείται κατ' εναλλαγή σε δυο ομάδες επί δώδεκα ώρες την ημέρα.
3. Η συνολική αμοιβή που οφείλεται για εργασία είκοσι τεσσάρων (24) ωρών, συμπεριλαμβανομένης και εκείνης που προβλέπεται για υπερωριακή εργασία κατά Κυριακές, αργίες και νυχτερινές ώρες, είναι ίση με την αμοιβή που αντιστοιχεί σε απασχόληση σαράντα ωρών, εκτός εάν εφαρμόζεται βραχύτερο ωράριο εβδομαδιαίας εργασίας.

4. Νοείται βέβαια ότι το προσωπικό αυτό δεν μπορεί να αρνηθεί την εργασία του όταν στα Σάββατα ή τις Κυριακές συμπέσει κάποια από τις ημέρες αργίας (εξαιρέσιμες), αλλά ούτε να ζητήσει επί πλέον αμοιβή γι' αυτές τις ημέρες.

Συμπέρασμα των όσων αναφέρει ο νόμος είναι ότι οι εργαζόμενοι της 4ης βάρδιας είναι δυο ομάδες που εναλλάσσονται κάθε 12 ώρες το Σάββατο και την Κυριακή ή την Κυριακή και τη Δευτέρα και δουλεύουν συνολικά 24 ώρες, αλλά αμείβονται για 40 ώρες, όσο δηλαδή και οι υπόλοιποι εργαζόμενοι.

Διευθέτηση χρόνου εργασίας

1. Σε επιχειρήσεις στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας έως 40 ωρών εβδομαδιαίως, επιτρέπεται για μια χρονική περίοδο (περίοδος αυξημένης απασχόλησης) ο εργαζόμενος να απασχολείται 2 ώρες την ημέρα επιπλέον των 8 ωρών, υπό την προϋπόθεση ότι οι επιπλέον των 40 (ή του μικρότερου συμβατικού ωραρίου) ώρες εργασίας την εβδομάδα αφαιρούνται από τις ώρες εργασίας μιας άλλης χρονικής περιόδου (περίοδος μειωμένης απασχόλησης). Αντί της παραπάνω μείωσης των ωρών εργασίας, επιτρέπεται να χορηγείται στον εργαζόμενο ανάλογη ημερήσια ανάπαυση (ρεπό) ή συνδυασμός μειωμένων ωρών και ημερών αναπαύσεως. Το χρονικό διάστημα των περιόδων αυξημένης και μειωμένης απασχόλησης δεν υπερβαίνει συνολικά τους 4 μήνες κατά το ημερολογιακό έτος (περίοδος αναφοράς).
2. Σε επιχειρήσεις στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας έως 40 ωρών εβδομαδιαίως, εφόσον η επιχείρηση εμφανίζει σώρευση εργασίας που οφείλεται είτε στη φύση, στο είδος ή στο αντικείμενο των εργασιών της είτε σε ασυνήθεις ή απρόβλεπτους λόγους, επιτρέπεται, αντί της κατά την προηγούμενη παράγραφο διευθέτησης, να συμφωνείται, υπό τις προϋποθέσεις της παραγράφου 6β του Ν.3986/2011, ότι μέχρι 256 ώρες εργασίας από το συνολικό χρόνο απασχόλησης εντός 1 ημερολογιακού έτους, κατανέμονται με αυξημένο αριθμό ωρών σε ορισμένες χρονικές περιόδους, που δεν μπορούν να υπερβαίνουν τις 32 εβδομάδες ετησίως και με αντιστοίχως μειωμένο αριθμό ωρών κατά το λοιπό διάστημα του ημερολογιακού έτους.

Όσον αφορά τα όσα αναφέρθηκαν στις 1 και 2 παραγράφους, να σημειωθεί ότι ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να αρνηθεί την παροχή της επιπλέον αυτής εργασίας, αν δεν είναι σε θέση να την εκτελέσει και η άρνησή του αυτή δεν είναι αντίθετη με την καλή πίστη. Αυτή η (καλόπιστη), άρνηση του εργαζομένου να παράσχει την επιπλέον εργασία δεν επιτρέπεται να οδηγήσει σε καταγγελία της σύμβασης εργασίας από τον εργοδότη.
3. Κατά τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας των προηγούμενων παραγράφων επιτρέπεται να χορηγείται στον εργαζόμενο, αντί μείωσης των ωρών εργασίας, προς αντιστάθμιση των πρόσθετων ωρών που εργάστηκε κατά την περίοδο αυξημένου ωραρίου, ανάλογη ημερήσια ανάπαυση (ρεπό) ή ανάλογη προσαύξηση της ετήσιας άδειας με αποδοχές ή συνδυασμός μειωμένων ωρών και ημερών αναπαύσεως ή ημερών αδείας.

4. Η καταβαλλόμενη αμοιβή κατά το χρονικό διάστημα της διευθέτησης των παραγράφων 1 και 2 είναι ίση με την αμοιβή για εργασία 40 ωρών εβδομαδιαίως, εφόσον στην επιχείρηση ισχύει εβδομαδιαίο ωράριο 4 ωρών. Αν στην επιχείρηση ισχύει εβδομαδιαίο ωράριο μικρότερο των 40 ωρών, η καταβαλλόμενη κατά το χρονικό διάστημα της διευθέτησης αμοιβή είναι ίση με την αμοιβή που προβλέπεται για το εβδομαδιαίο αυτό ωράριο.
- 5.α. Κατά την περίοδο της αυξημένης απασχόλησης των παραγράφων 1 και 2 η ημερήσια απασχόληση του εργαζομένου δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τις 10 ώρες. Στις υπερβάσεις του νόμιμου ημερήσιου ωραρίου μέχρι το ανώτατο όριο των 10 ωρών, καθώς και στις υπερβάσεις των σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως δεν εφαρμόζονται οι διατάξεις του άρθρου 1 του παρόντος νόμου, (υπερεργασία και υπερωρίες).
- β. Κατά την περίοδο της μειωμένης απασχόλησης των παραγράφων 1 και 2, η υπέρβαση του συμφωνηθέντος μειωμένου εβδομαδιαίου ωραρίου, η οποία επιτρέπεται κατ' εξαίρεση, αντιμετωπίζεται ακριβώς όπως ορίζουν οι διατάξεις περί υπερεργασίας και υπερωριακής απασχόλησης, που έχουν ήδη αναφερθεί.

Οι πρώτες 5 ώρες υπερβάσεως, για τους απασχολούμενους με το σύστημα της πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας και οι πρώτες 8 ώρες υπερβάσεως, για τους απασχολούμενους με το σύστημα της εξαήμερης εβδομαδιαίας εργασίας, θεωρούνται υπερεργασία και αμείβονται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 25%.

Οι ώρες υπερβάσεως πέραν των 5 πρώτων ή των 8 πρώτων, θεωρούνται ώρες υπερωρίας. Εφόσον τηρηθούν οι προϋποθέσεις νομιμότητας των υπερωριών, κάθε ώρα υπερβάσεως πέρα των 5 ή 8 πρώτων ωρών, την εβδομάδα αποτελεί νόμιμη υπερωρία και αμείβεται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 40% για έως 120 ώρες υπερωριακής εργασίας **ετησίως** και 60% για άνω των 120 ωρών, άλλως αποτελεί κατ' εξαίρεση υπερωρία και αποζημιώνεται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 80%.



Κεφάλαιο 3

Μορφές απασχόλησης

Μερική απασχόληση

Με το νόμο 1892/1990 θεσμοθετήθηκε η μερική απασχόληση εργασίας και με τις τροποποιήσεις του άρθρου 2 του Ν. 2639/1998, του άρθρου 2 του Ν. 3846/2010 και του άρθρου 17 του Ν. 3899/ 10 προβλέπονται τα εξής:

1. Κατά την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας (πρόσληψη) ή κατά τη διάρκεια της ο εργοδότης και ο εργαζόμενος 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). Μη τήρηση του έγγραφου τύπου συνεπάγεται απόλυτη ακυρότητα του όρου που αφορά την μερική απασχόληση (απλή σχέση εργασίας αν για πρώτη φορά συμφωνήθηκε η υπογραφή σύμβασης μερικής απασχόλησης, πλήρους απασχόλησης αν πρόκειται για μετατροπή πλήρους σε μερική).
2. Η συμφωνία εφόσον μέσα σε οχτώ (8) ημέρες από την κατάρτιση της δεν γνωστοποιηθεί στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας, τεκμαίρεται ότι καλύπτει σχέση εργασίας με πλήρη απασχόληση.
3. Οι έγγραφες ατομικές συμβάσεις των προηγούμενων παραγράφων πρέπει να περιλαμβάνουν: α) τα στοιχεία ταυτότητας των συμβαλλομένων, β) τον τρόπο 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.
4. Σε εποχικές ξενοδοχειακές και επισιτιστικές επιχειρήσεις οι έγγραφες ατομικές συμβάσεις, κατά την παράγραφο 1 του παρόντος, γίνονται για ημερήσια ή εβδομαδιαία περίοδο εργασίας.
5. Σε κάθε περίπτωση, η απασχόληση κατά την Κυριακή ή άλλη ημέρα αργίας, ως και η νυχτερινή εργασία συνεπάγεται την καταβολή της νόμιμης προσαύξησης.
6. Αν η μερική απασχόληση έχει καθοριστεί με ημερήσιο ωράριο μικρότερης διάρκειας από το κανονικό, η παροχή της συμφωνημένης εργασίας των μερικώς απασχολουμένων πρέπει να είναι συνεχόμενη και να παρέχεται μια φορά την ημέρα. Η διάταξη του προηγούμενου εδαφίου δεν εφαρμόζεται στους οδηγούς αυτοκινήτων μεταφοράς μαθητών, νηπίων και βρεφών και στους συνοδούς αυτών που εργάζονται στα ιδιωτικά εκπαιδευτήρια, στους παιδικούς και βρεφονηπιακούς σταθμούς και στα νηπιαγωγεία, καθώς και στους καθηγητές που εργάζονται στα φροντιστήρια ξένων γλωσσών και μέσης εκπαίδευσης.

7. Καταγγελία της σύμβασης εργασίας απόλυση λόγω μη αποδοχής από τον εργαζόμενο πρότασης του εργοδότη για μετατροπή της σύμβασης πλήρους απασχόλησης σε μερική.
8. Οι αποδοχές των εργαζομένων με σύμβαση ή σχέση εργασίας μερικής απασχόλησης υπολογίζονται όπως και οι αποδοχές του συγκρίσιμου εργαζομένου και αντιστοιχούν στις ώρες εργασίας της μερικής απασχόλησης.
9. Οι μερικώς απασχολούμενοι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα ετήσιας άδειας με αποδοχές και επίδομα αδείας, με βάση τις αποδοχές που θα ελάμβαναν, εάν εργάζονταν κατά το χρόνο της άδειας τους, για τη διάρκεια της οποίας εφαρμόζονται αναλόγως οι διατάξεις όπως ισχύουν.
10. 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 άρνηση του θα ήταν αντίθετη με την καλή πίστη. Ο μερικώς απασχολούμενος μπορεί να αρνηθεί την παροχή εργασίας πέραν της συμφωνημένης, όταν αυτή η πρόσθετη εργασία λαμβάνει χώρα κατά συνήθη τρόπο, αν δηλαδή πρόκειται για πρόσθετη εργασία η οποία παρέχεται τακτικώς, είναι συναφής προς την κύρια απασχόληση και δεν συμφωνήθηκε η παροχή της κατά την κατάρτιση της σύμβασης μερικής απασχόλησης.
11. Ο μερικώς απασχολούμενος, επί προσφοράς εργασίας με ίσους όρους από εργαζόμενους της ίδιας κατηγορίας, έχει δικαίωμα προτεραιότητας, για πρόσληψη σε θέση εργασίας πλήρους απασχόλησης στην ίδια επιχείρηση. Ο χρόνος της μερικής απασχόλησης λαμβάνεται υπόψη ως χρόνος προϋπηρεσίας. Για τον υπολογισμό της προϋπηρεσίας αυτής, μερική απασχόληση που αντιστοιχεί στον κανονικό (νόμιμο ή συμβατικό) ημερήσιο χρόνο του συγκρίσιμου εργαζομένου αντιστοιχεί σε μια ημέρα προϋπηρεσίας.
12. Με επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας επιτρέπεται η συμπλήρωση ή τροποποίηση των ρυθμίσεων των προηγούμενων παραγράφων.
13. Κατά τα λοιπά εφαρμόζονται για τους μερικώς απασχολούμενους όλες οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

Για τη μερική απασχόληση, οι επιχειρήσεις που κάνουν χρήση αυτής, είναι υποχρεωμένες να αναγγέλλουν τις συμφωνίες που έχουν υπογράψει με τους εργαζόμενους, στο ΙΚΑ και στην Επιθεώρηση Εργασίας.

Στην Επιθεώρηση Εργασίας πρέπει επίσης να θεωρούν προγράμματα εργασίας με συμπληρωμένα όλα τα στοιχεία της μερικής απασχόλησης των εργαζομένων.

Εκ περιτροπής απασχόληση

- 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 όμως ημερήσιο ωράριο εργασίας.

Κατά την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας ή κατά τη διάρκεια της, ο εργοδότης και ο εργαζόμενος μπορούν, με έγγραφη ατομική σύμβαση, να συμφωνήσουν κάθε μορφή απασχόλησης εκ περιτροπής.

Αν περιοριστούν οι δραστηριότητές του, ο εργοδότης μπορεί, αντί καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, να επιβάλει, μονομερώς, ακόμα δηλαδή και αν διαφωνεί και δεν συναινεί ο εργαζόμενος, σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης στην επιχείρησή του, η διάρκεια της οποίας **δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τους 9 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 και του Ν.1767/1988.

Οι συμφωνίες ή οι αποφάσεις της παραγράφου αυτής **γνωστοποιούνται μέσα σε 8 ημέρες** από την κατάρτιση ή τη λήψη τους στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας.

Σε περίπτωση που δεν υπάρχει Σωματείο ή Συμβούλιο Εργαζομένων η διαβούλευση πρέπει να γίνει με το σύνολο των εργαζομένων της επιχείρησης.

Απαγόρευση απόλυσης όταν εργαζόμενος είναι σε καθεστώς εκ περιτροπής εργασίας

- Στο χρονικό διάστημα που ο εργαζόμενος απασχολείται με καθεστώς εκ περιτροπής εργασίας, απαγορεύεται η καταγγελία σύμβασης, δεδομένου ότι επιβάλλεται ως μέτρο προληπτικό, η οποία για να πραγματοποιηθεί απαιτεί την διακοπή της εκ περιτροπής απασχόλησης και την επαναφορά του εργαζόμενου στην πλήρη απασχόληση (έγγραφο 4355/16/03-03-2011) του Υπουργείου Εργασίας.
- Παράνομη είναι η επιβολή της εκ περιτροπής εργασίας από την πλευρά των εργοδοτών, εάν δεν έχει προηγηθεί διάλογος με τους εργαζόμενους, δεν τους έχουν δοθεί οικονομικά στοιχεία της επιχείρησης, δεν έχει εξαντληθεί κάθε περιθώριο εναλλακτικών λύσεων και δεν έχει προηγηθεί διαβούλευση με τους εργαζόμενους. Επειδή, όμως, δίνεται στον εργοδότη «κατ' εξαίρεση το δικαίωμα να επέμβει στο περιεχόμενο των συμφωνιών των συμβάσεων που έχει με το προσωπικό του και να τις αλλάξει με τρόπο επαχθή για τους εργαζόμενους, οι προϋποθέσεις για την άσκησή του (σ.σ.: της εκ περιτροπής εργασίας) είναι αυστηρές και για να εφαρμοστεί πρέπει ο περιορισμός της οικονομικής δραστηριότητας να είναι πολύ σοβαρός με μόνιμα χαρακτηριστικά, όχι όταν απλώς μια επιχείρηση έχει ταμειακές δυσχέρειες ή όταν υπάρχει άσχημη συγκυρία στην αγορά» προσθέτει το δικαστήριο.
- **Να τονιστεί ότι, δικαίωμα του εργοδότη να επιβάλει μονομερώς σύστημα εκ περιτροπής εργασίας δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει σε ένταση, έκταση, διάρκεια, το επιβαλλόμενο από τον περιορισμό της δραστηριότητας της επιχείρησης μέτρο, να ασκείται δηλαδή καταχρηστικώς (πχ. μια ημέρα εργασίας την εβδομάδα, επιβολή του εκδικητικά σε συγκεκριμένα άτομα για λόγους εκδίκησης/τιμωρίας).**

Διαθεσιμότητα

Οι επιχειρήσεις που αντιμετωπίζουν οικονομική δυσχέρεια λόγω περιορισμού των εργασιών τους, έχουν από το νόμο την ευχέρεια, αντί να απολύσουν τους εργαζόμενους τους, να θέσουν εγγράφως αυτούς (ολόκληρο το προσωπικό ή τμήμα αυτού) σε διαθεσιμότητα, για 3 μήνες το ανώτερο σε κάθε χρόνο. Το 3μηνο χρονικό διάστημα της διαθεσιμότητας μπορεί να είναι είτε συνεχές ή με διακοπές. Στην περίπτωση αυτή οφείλουν να καταβάλλουν το 50% του μέσου όρου των αποδοχών των 2 τελευταίων μηνών, υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης. Όταν ο εργοδότης θέτει τους εργαζόμενους του σε διαθεσιμότητα, ο ΟΑΕΔ καταβάλλει σε αυτούς που παραμένουν άνεργοι κατά τη διάρκεια της διαθεσιμότητας, το 10% του μέσου όρου των τακτικών αποδοχών τους των 2 τελευταίων μηνών, με καθεστώς πλήρους απασχόλησης.

Σημειώνεται ότι για την άσκηση του δικαιώματος της διαθεσιμότητας, ο εργοδότης δεν έχει υποχρέωση να λάβει προηγουμένως άδεια ή έγκριση από δημόσια αρχή. Αναγκαίος όμως τυπικός όρος για το κύρος της απόφασης του εργοδότη για να θέτει εργαζόμενο/ους του σε κατάσταση διαθεσιμότητας είναι η προηγούμενη διαβούλευσή του με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων του, καθορίζοντας επίσης, τον τρόπο διενέργειας της διαβούλευσης στην περίπτωση μη υπάρξεως στην εργοδοτική επιχείρηση εκπροσώπων των εργαζομένων.

Οι εργαζόμενοι που τίθενται σε διαθεσιμότητα πρέπει να προειδοποιούνται εγκαίρως, ώστε να έχουν τη δυνατότητα να βρουν αλλού εργασία. Διαφορετικά δικαιούνται να λάβουν πλήρεις αποδοχές, γιατί δεν θεωρείται έγκυρη η θέση τους σε διαθεσιμότητα.

Οι αποδοχές του χρόνου της διαθεσιμότητας υπόκεινται σε εισφορές υπέρ του ΙΚΑ όπως ακριβώς γίνεται και με τις λοιπές αποδοχές των εργαζομένων. Γιατί ο χρόνος της διαθεσιμότητας θεωρείται σαν πραγματική υπηρεσία για την ασφάλιση στο ΙΚΑ και για τη λήψη αντίστοιχα των ασφαλιστικών παροχών.



Κεφάλαιο 4

Επιδόματα

Ανεξάρτητα από το βασικό μισθό, καταβάλλονται συχνά και διάφορα επιδόματα, τα οποία άλλοτε αντιστοιχούν σε συγκεκριμένο χρηματικό ποσό και άλλοτε είναι ποσοστιαία, δηλαδή αντιστοιχούν σε ποσοστό του βασικού μισθού. Κάποια από τα σημαντικότερα, τα οποία καταβάλλονται για ποικίλες και διαφορετικές αιτίες είναι το επίδομα προϋπηρεσίας, το επίδομα γάμου, το επίδομα διαχειριστικών λαθών, το επίδομα κίνησης και το επίδομα εορτών (δώρο Πάσχα, Χριστουγέννων).

Υπολογισμός του επιδόματος (δώρου) Πάσχα

Η χρονική περίοδος που υπολογίζεται το Δώρο αρχίζει από την 1 Ιανουαρίου μέχρι και την 31 Απριλίου κάθε έτους.

Ολόκληρο το δώρο Χριστουγέννων ισούται με μισό μηνιαίο μισθό για τους αμειβόμενους με μισθό και με 15 ημερομίσθια για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο.

Βάση υπολογισμού του δώρου αποτελούν οι αποδοχές των εργαζομένων κατά την 15η ημέρα πριν από το Πάσχα. Σε περίπτωση που η εργασιακή σχέση έχει λυθεί πριν από την παραπάνω ημερομηνία το Δώρο Πάσχα υπολογίζεται με βάση τις αποδοχές που καταβάλλονταν την ημέρα που λύθηκε η εργασιακή σχέση.

Για τους εργαζόμενους με σύστημα εκ περιτροπής εργασίας ή για όσους αποχώρησαν από την εργασία τους στο χρονικό διάστημα από 01/01 έως 31/04 το δώρο Χριστουγέννων αναλογεί σε 1 ημερομίσθιο ανά 8 ημέρες απασχόλησης.

Δεν υπολογίζονται οι μέρες κατά τις οποίες οι εργαζόμενοι απείχαν από την εργασία τους αδικαιολόγητα ή λόγω άδειας χωρίς αποδοχές.

Υπολογισμός του επιδόματος (δώρου) Χριστουγέννων

Για τον υπολογισμό του ποσού του δώρου Χριστουγέννων λαμβάνεται υπόψη ο τρόπος αμοιβής των εργαζομένων δηλαδή αν αμείβονται με ημερομίσθιο ή με μισθό. Η χρονική περίοδος που υπολογίζεται το δώρο αρχίζει από την 1 Μαΐου μέχρι και την 31 Δεκεμβρίου κάθε έτους.

Έτσι λοιπόν οι εργαζόμενοι που η σχέση εργασίας τους με τον εργοδότη είχε διάρκεια χωρίς διακοπή όλη τη χρονική περίοδο που αναφέραμε δηλαδή από 1ης Μαΐου μέχρι 31ης Δεκεμβρίου κάθε έτους δικαιούνται:

Ολόκληρο το δώρο Χριστουγέννων που είναι ίσο με 1 μηνιαίο μισθό για τους αμειβόμενους με μισθό και με 25 ημερομίσθια για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο. Σαν καταβαλλόμενος μισθός ή ημερομίσθιο είναι το σύνολο των τακτικών αποδοχών. Στη έννοια των τακτικών αποδοχών περιλαμβάνο-

νται ο μισθός ή το ημερομίσθιο, καθώς και κάθε άλλη παροχή (είτε σε χρήμα είτε σε είδος, όπως υπεργασία, νόμιμη υπερωρία, επίδομα αδείας, επίδομα ισολογισμού, επιδόματα για τροφή, κατοικία, κτλ) εφ' όσον καταβάλλεται από τον εργοδότη σαν αντάλλαγμα της παρεχόμενης από τον εργαζόμενο εργασίας, τακτικά κάθε μήνα, ή κατ' επανάληψη περιοδικά σε ορισμένα διαστήματα του χρόνου.

Για τους εργαζόμενους με σύστημα εκ περιτροπής εργασίας το δώρο Πάσχα αναλογεί σε 2 ημερομίσθιο ανά 13 ημέρες απασχόλησης.

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

Το Δώρο Χριστουγέννων πρέπει να καταβληθεί το αργότερο μέχρι την 21η Δεκεμβρίου κάθε έτους, υπόκειται σε εισφορές υπέρ ΙΚΑ, Φόρου Μισθωτών Υπηρεσιών. Νοείται βέβαια ότι ο εργοδότης μπορεί να καταβάλλει το δώρο και νωρίτερα απ την παραπάνω ημερομηνία. Τα δώρα εορτών σε καμία περίπτωση δεν επιτρέπεται να καταβληθούν σε είδος, αλλά μόνο σε χρήμα.

Δεν υπολογίζονται οι μέρες κατά τις οποίες ο εργαζόμενος απείχε από την εργασία του αδικαιολόγητα ή λόγω άδειας χωρίς αποδοχές.

Καθυστέρησης καταβολής του δώρου

Για την καθυστέρηση καταβολής του Δώρου Χριστουγέννων και του Δώρου Πάσχα, το οποίο θεωρείται τακτική αποδοχή, κάθε εργοδότης ή διευθυντής ή επιτετραμμένος ή με οποιονδήποτε τίτλο εκπρόσωπος οποιασδήποτε επιχείρησης, ο οποίος δεν καταβάλλει εμπρόθεσμα στους απασχολούμενους σε αυτόν τις οφειλόμενες αποδοχές του Δώρου Πάσχα, τιμωρείται κατόπιν μηνύσεως των ενδιαφερομένων ή των οργάνων του Υπουργείου Εργασίας (Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας) ή της οικείας Αστυνομικής Αρχής ή της οικείας επαγγελματικής οργάνωσης των εργαζομένων, με φυλάκιση μέχρι 6 μήνες και χρηματική ποινή, της οποίας το πόσο δεν μπορεί να ορίζεται κάτω του 25% ούτε πάνω του 50% του καθυστερούμενου χρηματικού ποσού.

Η εκδίκαση των παραπάνω υποθέσεων γίνεται με τη διαδικασία του αυτοφώρου, όπως προβλέπεται από τα άρθρα 417 επ. του ΚΠονΔ.

Εξοφλητικά σημειώματα

Με την εξόφληση κάθε μήνα, ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να δίνει στους εργαζόμενους εξοφλητική απόδειξη και εξοφλητικό σημείωμα.

Άσχετα από τον τρόπο πληρωμής, ή το λογιστικό σύστημα που εφαρμόζει η επιχείρηση, το εξοφλητικό σημείωμα πρέπει να καταγράφει αναλυτικά όλες τις αποδοχές του εργαζόμενου και όλες τις κρατήσεις που του έγιναν.

Το ίδιο πρέπει να γίνεται και με τις αποδοχές των εργαζομένων, που είναι από δώρα Πάσχα και Χριστουγέννων και για το επίδομα αδείας.

Επίσης, όλες οι εξαιρέσιμες μέρες που οι εργαζόμενοι δεν εργάστηκαν ενώ δικαιούνται αμοιβή, πρέπει να αναφέρονται ξεχωριστά στο εξοφλητικό σημείωμα, όπως είναι οι υποχρεωτικές αργίες, η άδεια ασθενείας, η κανονική άδεια κ.λπ.

Παράβαση της υποχρέωσης αυτής, προβλέπει επιβολή των διοικητικών και ποινικών κυρώσεων, των άρθρων 16 και 17 του Ν. 2639/1998.

Παράνομη εργασία

Όλο και πιο συχνά εμφανίζεται το φαινόμενο απασχόλησης εργαζομένων, παράνομα, χωρίς δηλαδή ασφάλιση και χωρίς να τηρούνται οι όροι αμοιβής, και απασχόλησης.

Στην παράνομη εργασία παρατηρούμε:

1. Ότι οι εργαζόμενοι είναι ανασφάλιστοι.
2. Δεν τηρούνται οι όροι των συμβάσεων για την αμοιβή και την απασχόληση.
3. Δεν παρέχονται σ' αυτούς τους εργαζόμενους θεμελιώδη δικαιώματα, όπως είναι η χορήγηση άδειας, επιδόματος άδειας, δώρο εορτών κ.α.
4. Δεν υπάρχουν συμβάσεις εργασίας, ούτε κατοχυρώνονται, βασικά δικαιώματα που αφορούν προϋπηρεσία, επιδόματα, αποζημιώσεις κατά την απόλυση κλπ.

Σε γενικές γραμμές δεν τηρούνται οι όροι της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας.

Η “μαύρη εργασία” τιμωρείται ποινικά και διώκεται από τα επίσημα όργανα των αστυνομικών τμημάτων και των επιθεωρήσεων εργασίας και ελέγχεται από τους ασφαλιστικούς οργανισμούς.

Οι εργοδότες που απασχολούν παράνομα εργαζόμενους χωρίς άδεια εργασίας, τιμωρούνται με πρόστιμα και υποχρεώνονται να τους ασφαλίσουν για όλο το προηγούμενο διάστημα που απασχολήθηκαν και να τηρήσουν όλα τα συμβατικά δικαιώματα τους.

Μη καταβολή αποδοχών

Κάθε εργοδότης ή διευθυντής ή επιτετραμμένος ή με οποιονδήποτε τίτλο εκπρόσωπος οποιασδήποτε επιχείρησης, εκμετάλλευσης ή εργασίας, ο οποίος δεν καταβάλλει εμπρόθεσμα στους απασχολούμε-

νους σε αυτόν τις οφειλόμενες συνεπεία της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας πάσης φύσεως αποδοχές, που καθορίζονται είτε από τη σύμβαση εργασίας, είτε από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας είτε από αποφάσεις διαιτησίας είτε από το νόμο ή έθιμο είτε σύμφωνα με το άρθρο 10 του Ν. 3198/55, συνέπεια της θέσης των εργαζομένων σε κατάσταση διαθεσιμότητας, τιμωρείται κατόπιν μήνυσης των ενδιαφερομένων ή των οργάνων του Υπουργείου Εργασίας ή των οργάνων της Νομαρχιακής Αυτοδιοίκησης που είναι εντεταλμένα για την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας ή της οικείας αστυνομικής αρχής ή της οικείας επαγγελματικής οργάνωσης των εργαζομένων, με φυλάκιση μέχρι 6 μήνες και χρηματική ποινή, της οποίας το ποσό δεν μπορεί να ορίζεται κάτω από 25% ούτε πάνω του 50% του καθυστερούμενου χρηματικού ποσού, για την εξεύρεση του οποίου οι τυχόν σε είδος οφειλόμενες αποδοχές πρέπει να αποτιμώνται με τη σχετική απόφαση σε χρήμα. Η εκδίκαση των παραπάνω υποθέσεων γίνεται με τη διαδικασία του αυτόφωρου, όπως προβλέπεται από το άρθρο 417 επ. του ΚΠοινΔ.

Η μη τήρηση των διατάξεων, γενικά της εργατικής νομοθεσίας και της υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων, επισύρει ακόμη και πλήθος διοικητικών κυρώσεων. (άρθρο 16 Ν. 2639/1998, όπως ισχύει.

Επίσχεση εργασίας

- Εάν ο εργοδότης καθυστερεί να καταβάλει τις αποδοχές που οφείλει στον εργαζόμενο που απασχολεί, τότε ο τελευταίος έχει το δικαίωμα να προβεί σε επίσχεση των παρεχόμενων υπηρεσιών του. Δηλαδή, δικαιούται να δηλώσει στον εργοδότη του ότι διακόπτει την εργασία του, μέχρι να του καταβληθούν οι καθυστερούμενες αποδοχές του. Η σύμβαση εργασίας δεν διακόπτεται ούτε αναστέλλεται, αλλά κατά το χρόνο που διαρκεί η επίσχεση εργασίας εξακολουθεί να είναι ενεργός. Επομένως ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλει στον εργαζόμενο τις αποδοχές και για το χρονικό διάστημα που διαρκεί η επίσχεση εργασίας.
- Κατά το χρόνο της υπερημερίας του εργοδότη, ο εργαζόμενος όχι μόνο δεν υποχρεούται να προσφέρει εργασία, αλλά δικαιούται να απασχοληθεί αλλού για να καλύψει τις βασικές βιοτικές του ανάγκες. Πρέπει όμως να είναι σε κάθε στιγμή έτοιμος προς εργασία, σε περίπτωση που, για οποιοδήποτε λόγο, αρθεί η υπερημερία του, εάν δηλαδή εξοφληθούν οι οφειλόμενες αποδοχές από τον εργοδότη. Μάλιστα ο εργαζόμενος καλό είναι να βρίσκεται σε διαδικασία αναζήτησης εργασίας, έτσι ώστε ο εργοδότης να μην μπορεί να ισχυριστεί ότι η επίσχεση ασκείται καταχρηστικά.
- Η επίσχεση ασκείται σε ομαδικό ή ατομικό επίπεδο. Πρέπει να ασκείται προσεκτικά, καθώς έχει κριθεί πολλές φορές από τα δικαστήρια ότι το δικαίωμα αυτό ασκείται καταχρηστικά όταν υπάρχει αμφισβήτηση για το οφειλόμενο ποσό ή την ύπαρξη δικαιώματος, αν το ποσό είναι ασήμαντο κλπ.

- Ασκείται με μονομερή δήλωση του εργαζόμενου/ων προς τον εργοδότη, κάτι το οποίο σημαίνει ότι μπορεί να ασκηθεί και προφορικά. Είναι συνετό όμως να αποφεύγεται κάτι τέτοιο και η δήλωση επίσκεψης να είναι έγγραφη, η οποία μάλιστα να επιδίδεται στον εργοδότη με δικαστικό επιμελητή. Με αυτόν τον τρόπο αφενός καθίσταται δυνατή η απόδειξή της αν τυχόν χρειαστεί, στα αρμόδια δικαστήρια, αφετέρου, ο εργαζόμενος με το έγγραφο της επίσκεψης και τα απαραίτητα δικαιολογητικά, δικαιούται να λάβει επίδομα επίσκεψης, το οποίο ισούται με το επίδομα ανεργίας, εφόσον συντρέχουν οι νόμιμες προϋποθέσεις που ορίζονται από τον ΟΑΕΔ.

Επίδομα Ανεργίας

Προϋποθέσεις για την επιδότηση από το ταμείο ανεργίας

Για την επιδότηση ανεργίας, από τον ΟΑΕΔ, των εργαζομένων που απολύονται, πρέπει οι απολυόμενοι:

- α) να έχουν καταστεί άνεργοι μετά τη λήξη της ορισμένου χρόνου σύμβασής τους ή μετά από καταγγελία της αορίστου χρόνου σύμβασής τους από τον εργοδότη.
- β) να έχουν συμπληρώσει τον απαιτούμενο χρόνο ασφάλισης ως εξής:

Για την επιδότηση για πρώτη φορά:

Για να δικαιούται ο εργαζόμενος να επιδοτηθεί από το ταμείο ανεργίας, πρέπει να έχει πραγματοποιήσει 80 ημέρες εργασίας κατ' έτος στα δύο προηγούμενα χρόνια πριν την επιδότησή του. Το τελευταίο όμως 14μηνο, πρέπει να έχει συμπληρώσει 125 ημέρες εργασίας, χωρίς να υπολογίζονται τα ημερομίσθια του τελευταίου διμήνου.

Επίσης επίδομα ανεργίας δικαιούται και ο ασφαλισμένος που έχει πραγματοποιήσει 200 ημέρες εργασίας στα τελευταία δύο χρόνια πριν την απόλυσή του (χωρίς να υπολογίζονται τα ημερομίσθια του τελευταίου διμήνου) από τις οποίες 80 ημέρες το λιγότερο σε κάθε χρόνο.

Για επιδότηση για δεύτερη φορά ή περισσότερες φορές:

Να έχει πραγματοποιήσει 125 ημέρες εργασίας το τελευταίο 14μηνο πριν την απόλυσή του, χωρίς να υπολογίζονται οι ημέρες εργασίας του τελευταίου διμήνου.

Δικαιολογητικά:

1. Έγγραφο Καταγγελίας Σύμβασης Εργασίας ή βεβαίωση Λήξης Σύμβασης Ορισμένου χρόνου.
2. Το έντυπο «Βεβαίωση Εργοδότη» το οποίο συμπληρώνει ο εργοδότης σύμφωνα με τις εγγραφές της ΑΠΔ (Αναλυτική Περιοδική Δήλωση που υποβάλλεται στο ΙΚΑ) του τελευταίου τριμήνου πριν από την καταγγελία της σύμβασης εργασίας. Το έντυπο αυτό θα φέρει πρωτότυπη σφραγίδα και υπογραφή του εργοδότη, χωρίς κάποια επιπλέον σφραγίδα επικύρωσης από το αρμόδιο κατάστημα του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ.

3. Οικογενειακό βιβλιάριο ασθενείας, εφόσον υπάρχουν συντηρούμενα μέλη.
4. Πρόσφατο Εκκαθαριστικό Σημείωμα Εφορίας ή εφόσον δεν υπάρχει, επικυρωμένο αντίγραφο της τελευταίας δήλωσης εισοδήματος.
5. Αστυνομική Ταυτότητα του ασφαλισμένου.
6. Αποδεικτικό διεύθυνσης κατοικίας του ασφαλισμένου (π.χ. λογαριασμός ΔΕΗ, ΟΤΕ, ΕΥΔΑΠ).
7. Λογαριασμό Εθνικής Τραπέζης (IBAN), στον οποίο είναι πρώτος δικαιούχος.

Ο ενδιαφερόμενος πρέπει να προσκομίσει τα παραπάνω στοιχεία στον Ο.Α.Ε.Δ. της περιοχής του, το αργότερο σε 60 ημέρες από την απόλυσή του.

Σε κάθε περίπτωση, τα ημερήσια επιδόματα ανεργίας, εντός της προηγούμενης από την εκάστοτε έναρξη της επιδότησης λόγω ανεργίας, τετραετίας, **δεν είναι δυνατόν να είναι περισσότερα των τετρακοσίων πενήντα (450)**. Εάν εντός της τετραετίας, ο άνεργος έχει επιδοτηθεί για χρονικό διάστημα μικρότερο των τετρακοσίων πενήντα (450) ημερήσιων επιδομάτων, δικαιούται να επιδοτηθεί λόγω ανεργίας για τον υπόλοιπο αριθμό ημερήσιων επιδομάτων, μέχρι τη συμπλήρωση του ανώτατου ορίου των τετρακοσίων πενήντα (450) ημερήσιων επιδομάτων.

Επίσης, από **1.1.2014** τα ημερήσια επιδόματα ανεργίας στην τετραετία δεν είναι δυνατόν να είναι περισσότερα των τετρακοσίων (400).

Να σημειωθεί, ότι η διάρκεια της επιδότησης εξαρτάται από το πόσες ημέρες εργασίας έχει πραγματοποιήσει ο ασφαλισμένος στα προαναφερόμενα κρίσιμα χρονικά διαστήματα (14μνηνο, 12μνηνο ή διετία).

Διάρκεια επιδότησης	
5 μήνες επίδομα	για 125 έως 149 ημέρες εργασίας στο 12μνηνο ή 200 ημέρες στη διετία
6 μήνες επίδομα	για 150 έως 179 ημέρες εργασίας στο 12μνηνο ή 250 ημέρες στη διετία
8 μήνες επίδομα	για 180 έως 219 ημέρες εργασίας στο 12μνηνο ή 300 ημέρες στη διετία
10 μήνες επίδομα	για 220 έως 249 ημέρες εργασίας στο 12μνηνο
12 μήνες επίδομα	για 250 ημέρες εργασίας και πάνω στο 12μνηνο

Επίσης χορηγείται επίδομα ανεργίας επί 12 μήνες σε όσους έχουν συμπληρώσει 210 ημέρες εργασίας στο 12μνηνο και έχουν συμπληρώσει το 49ο έτος της ηλικίας τους.

Επίδομα αφερεγγυότητας

Σκοπός του «λογαριασμού προστασίας εργαζομένων από την αφερεγγυότητα του εργοδότη» είναι η πληρωμή ανεξόφλητων, λόγω αφερεγγυότητας του εργοδότη, αποδοχών, μέχρι 3 μηνών, που προ-

έρχονται από σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας και εμπίπτει στο χρονικό διάστημα 6 μηνών που προηγείται της υποβολής της αίτησης ή της δήλωσης για κήρυξη της πτώχευσης, εφόσον εκδοθεί απόφαση που κηρύσσει τον εργοδότη σε πτώχευση ή από τη δημοσίευση της προβλεπόμενης, από τη νομοθεσία ιδιωτικής ασφάλισης, υπουργικής απόφασης περί ασφαλιστικής εκκαθάρισης ή από τη δημοσίευση της απόφασης, με την οποία τίθεται σε εκκαθάριση ο εργοδότης ή διαπιστωθεί ότι η επιχείρηση έκλεισε οριστικά και ότι λόγω ανεπάρκειας του ενεργητικού δεν δικαιολογείται η έναρξη διαδικασίας πτωχεύσεως. Σημειωτέον, ότι τα χρήματα που δίδονται για το επίδομα αφερεγγυότητας προέρχονται από εισφορές των εργαζομένων.

Ένας εργοδότης θεωρείται ότι βρίσκεται σε κατάσταση αφερεγγυότητας όταν:

- α) έχει περιέλθει σε κατάσταση παύσεως ή αναστολής των πληρωμών του και είτε κηρύσσεται σε πτώχευση με απόφαση του αρμόδιου δικαστηρίου είτε διαπιστωθεί ότι η επιχείρηση έκλεισε οριστικά και ότι λόγω ανεπάρκειας του ενεργητικού δεν συντρέχει λόγος κινήσεως της διαδικασίας πτωχεύσεως. Ως ημερομηνία επέλευσης της αφερεγγυότητας, θεωρείται η ημερομηνία υποβολής της αίτησης για την κίνηση της πτωχευτικής διαδικασίας.
- β) η επιχείρηση (προβληματική) που υποβάλλεται στην ειδική εκκαθάριση των άρθρων 9 του ν.1386/1983, 46 του Ν.1892/1990 και 14 του Ν. 2000/1991, όπως ισχύουν,
- γ) η ασφαλιστική επιχείρηση της οποίας η άδεια λειτουργίας ανακλήθηκε με απόφαση του αρμοδίου υπουργού λόγω παράβασης διατάξεων της ασφαλιστικής νομοθεσίας και τίθεται σε ασφαλιστική εκκαθάριση (αναγκαστική) σύμφωνα με το άρθρο 12α του ΝΔ. 400/1970, όπως ισχύει,
- δ) η επιχείρηση του τέθηκε ύστερα από την προβλεπόμενη, από το νόμο διαδικασία, σε εκκαθάριση με σκοπό την ικανοποίηση των απαιτήσεων των δανειστών του και με αποτέλεσμα τη λύση των σχέσεων εργασίας με τους εργαζόμενούς του.
- Το ύψος των παροχών αυτών δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να υπερβεί τις αποδοχές 3 μηνών, όπως αυτές προβλέπονται από τις αντίστοιχες συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Στην έννοια των «αποδοχών», που δύναται να καλυφθούν από το ταμείο Αφερεγγυότητας, εμπίπτουν πλην του (νόμιμου) μισθού του εργαζόμενου, τυχόν απλήρωτα δώρα εορτών, Πάσχα ή Χριστουγέννων και άδεια ή επίδομα αδείας, εφόσον αυτά εμπίπτουν στο κρίσιμο χρονικό διάστημα που ορίζει ο νόμος. Δεν καταβάλλεται η αποζημίωση λόγω απόλυσης, καθόσον δεν θεωρείται αποδοχές.
- Ο Ο.Α.Ε.Δ. υποκαθιστά τον εργοδότη στα αντίστοιχα δικαιώματα των εργαζομένων, ενώ για τις αποδοχές αυτές καταβάλλει τις ανάλογες εισφορές κοινωνικής ασφάλισης. Οι τυχόν ανεξόφλητες αποδοχές που καταβάλλονται στους δικαιούχους πρέπει να εμπίπτουν μέσα στο χρονικό διάστημα των τελευταίων έξι μηνών. Το εξάμηνο αυτό (αν πρόκειται για την επιχείρηση που πτώχευσε) έχει αφετηρία την ημερομηνία υποβολής της αίτησης ή δήλωσης για κήρυξη της επιχεί-

ρησης σε πτώχευση, ενώ για τις λοιπές περιπτώσεις έχει αφετηρία την ημερομηνία δημοσίευσης της Υπουργικής Απόφασης για την ανάκληση (αν πρόκειται για εκκαθάριση επιχείρησης).

Δικαιούχοι

Δικαιούχοι των παροχών λόγω αφερεγγυότητας του εργοδότη είναι οι εργαζόμενοι:

- α) επιχείρησης που κηρύχθηκε σε πτώχευση μετά από δικαστική απόφαση είτε που διαπιστώθηκε ότι η επιχείρηση έκλεισε οριστικά και ότι λόγω ανεπάρκειας του ενεργητικού δεν συντρέχει λόγος κινήσεως της διαδικασίας πτωχεύσεως.
- β) επιχείρησης που τέθηκε σε εκκαθάριση
- γ) επιχείρησης (ασφαλιστικής) της οποίας ανακαλείται η άδεια λειτουργίας, λόγω παράβασης των διατάξεων της ιδιωτικής ασφαλιστικής νομοθεσίας.

Προθεσμίες

Το δικαίωμα για πληρωμή ανεξόφλητων αποδοχών στον εργαζόμενο από το “Λογαριασμό προστασίας εργαζομένων από την αφερεγγυότητα του εργοδότη” ασκείται με έγγραφη αίτηση του εργαζομένου προς την αρμόδια Υπηρεσία του ΟΑΕΔ το αργότερο μέσα σε ένα εξάμηνο α) από τη δημοσίευση της απόφασης για την κήρυξη του εργοδότη σε κατάσταση πτώχευσης ή β) από την ημερομηνία που η επιχείρηση τέθηκε σε εκκαθάριση ή γ) από την ημερομηνία που η επιχείρηση (ασφαλιστική) της οποίας ανακλήθηκε η άδεια λειτουργίας, λόγω παράβασης των διατάξεων της ιδιωτικής ασφαλιστικής νομοθεσίας.

Μετά την πάροδο της εξάμηνης προθεσμίας, το δικαίωμα για τις παροχές αυτές αποσβήνεται.



Κεφάλαιο 5 – Άδεια

A1)Ετήσια Άδεια

Ως βάση χορήγησης της ετήσιας άδειας με αποδοχές των εργαζομένων ορίζεται το ημερολογιακό, ενώ έχει ήδη κατοχυρωθεί το δικαίωμα λήψης αναλογικής άδειας από τον πρώτο μήνα απασχόλησης των εργαζομένων, σύμφωνα με το άρθρο 6 Ν. 3144/2003.

I. Ρύθμιση άδειας κατά το 1ο ημερολογιακό έτος

Για το πρώτο ημερολογιακό έτος, εντός του οποίου προσελήφθη ο εργαζόμενος, υποχρεούται ο εργοδότης να χορηγεί, μέχρι την 31η Δεκεμβρίου, αναλογία – ποσοστό των ημερών αδειας, που δικαιούται ο εργαζόμενος, βάσει του χρονικού διαστήματος απασχόλησης στο έτος αυτό. Η αναλογία της άδειας, θα πρέπει να χορηγείται από τον εργοδότη έως την 31η Δεκεμβρίου του ημερολογιακού έτους πρόσληψης ακόμη και αν δεν έχει ζητηθεί από τον εργαζόμενο.

Ειδικότερα κάθε εργαζόμενος, με σύμβαση ή σχέση εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου, από την έναρξη της εργασίας του, και μέχρι τη συμπλήρωση δώδεκα μηνών συνεχούς απασχόλησης, δικαιούται να λάβει ποσοστό της ετήσιας κανονικής άδειας με αποδοχές, κατ' αναλογία με το χρόνο εργασίας που έχει συμπληρώσει στην ίδια επιχείρηση. Η αναλογία της χορηγούμενης αδειας υπολογίζεται βάσει ετήσιας άδειας 20 εργάσιμων ημερών επί πενθημέρου εβδομαδιαίας εργασίας και 24 εργάσιμων ημερών, επί εξαημέρου, χωρίς να υπολογίζεται σε αυτές η ημέρα της εβδομάδας κατά την οποία δεν απασχολείται οι εργαζόμενος λόγω του εφαρμοζόμενου συστήματος εργασίας.

II. Ρύθμιση άδειας κατά το 2ο ημερολογιακό έτος

Κατά το δεύτερο ημερολογιακό έτος, ο εργαζόμενος δικαιούται να λάβει την ετήσια κανονική άδεια με αποδοχές, η οποία επίσης αναλογεί στο χρόνο απασχόλησής του στον υπόχρεο εργοδότη. Ως εκ τούτου, η άδεια κατά το δεύτερο ημερολογιακό έτος, η οποία θα πρέπει να χορηγηθεί από τον εργοδότη αναλογικώς ή ολόκληρη στο τέλος, έως την 31 Δεκεμβρίου του έτους αυτού, φθάνει στο ύψος των 21 εργάσιμων ημερών, επί πενθημέρου και 25 εργάσιμων ημερών, επί εξαημέρου.

III. Ρύθμιση άδειας κατά τα επόμενα ημερολογιακά έτη

Για κάθε ένα από τα επόμενα ημερολογιακά έτη, ο εργαζόμενος δικαιούται να λάβει από την 1η Ιανουαρίου κάθε έτους, πλήρη την κανονική ετήσια άδεια με αποδοχές. Η άδεια αυτή, θα φθάσει τις 22 ημέρες επί πενθημέρου και τις 26 επί εξαημέρου, εάν έχουν συμπληρωθεί 2 έτη απασχόλησης εντός του τρίτου αυτού ημερολογιακού έτους.

Επιπλέον εργαζόμενοι που έχουν συμπληρώσει υπηρεσία 10 ετών στον ίδιο εργοδότη ή προϋπηρεσία άνω των 12 ετών σε οποιοδήποτε εργοδότη και με οποιαδήποτε σχέση εργασίας, δικαιούνται άδεια 25 εργάσιμων ημερών, επί πενθημέρου ή 30 εργάσιμων ημερών επί εξαημέρου. Μετά τη συμπλήρωση 25ετούς προϋπηρεσίας σε οποιοδήποτε εργοδότη, δικαιούνται μια επιπλέον εργάσιμη ημέρα, δηλαδή κατά περίπτωση είτε 26 εργάσιμες ημέρες, είτε 31 εργάσιμες ημέρες.

Κατάτμηση αδειάς

- Η κατάτμηση της ετήσιας άδειας επιτρέπεται, πλέον, και σε περισσότερες των δύο περιόδων, από τις οποίες η μια πρέπει να περιλαμβάνει τουλάχιστον 10 συνεχείς εργάσιμες ημέρες, επί πενθημέρου εβδομαδιαίας εργασίας και 12 εργάσιμες ημέρες, επί εξαημέρου, ή προκειμένου περί ανηλίκων δώδεκα εργάσιμες ημέρες, μετά από έγγραφη αίτηση του εργαζόμενου προς τον εργοδότη.

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 του καταβάλλει τις αντίστοιχες αποδοχές αδειάς με προσαύξηση 100%, όχι όμως και του επιδόματος αδειάς.

- Να προστεθεί ότι επιτρέπεται πλέον σε τρεις περιπτώσεις η κατάτμηση της άδειας δίχως την έγκριση της επιθεώρησης εργασίας.

Η πρώτη είναι η κατάτμηση σε δύο περιόδους επειδή υπάρχει σοβαρή ή επείγουσα ανάγκη της επιχείρησης.

Η δεύτερη είναι η κατάτμηση σε περισσότερες των δύο περιόδους μετά από έγγραφη αίτηση του εργαζομένου. Δίνεται μάλιστα στον εργοδότη να χορηγήσει με απόφασή του, στο τακτικό προσωπικό, το τμήμα άδειας των 10 ή 12 ημερών, και όχι των υπολοίπων, όποτε αυτός κρίνει. Για τις υπόλοιπες ημέρες αδειάς, αν υπάρχει διαφωνία μεταξύ τους για τον χρόνο χορήγησης, αυτή θα επιλυθεί από την οικεία Επιθεώρηση Εργασίας.

Η τρίτη αφορά εργοδότη που απασχολεί τακτικό και εποχικό προσωπικό, όταν υπάρχει σώρευση εργασίας σε συγκεκριμένη χρονική περίοδο του έτους.

Ένα ζήτημα που συχνά γίνεται σημείο τριβής είναι η κατάτμηση της άδειας. Δηλαδή ο εργοδότης να δίνει υποχρεωτικά άδεια όποτε δεν έχει δουλειά. Αυτό που θα πρέπει εμείς να επιμένουμε, είναι ότι τουλάχιστον η μισή άδεια πρέπει να δίνεται συνεχόμενα.

A2) Αποδοχές εργαζόμενου κατά την άδεια

Κατά τη διάρκεια της άδειας ο εργαζόμενος δικαιούται να λάβει από τον εργοδότη, τις “συνήθεις αποδοχές” που θα εδικαιούτο να λάβει, αν πραγματικά απασχολούνταν στην επιχείρηση κατά τον αντί-

στοιχο χρόνο της άδειας του. Στην έννοια των συνήθων αποδοχών περιλαμβάνεται, ό,τι καταβάλλεται στον εργαζόμενο τακτικά και μόνιμα ως αντάλλαγμα της εργασίας του, τόσο ο πάγιος μισθός ή το ημερομίσθιο, όσο και κάθε είδους πρόσθετες συμπληρωματικές παροχές, είτε σε χρήμα είτε σε είδος (όπως λ.χ. τροφή, κατοικία, ποσοστά, επιδόματα κλη).

Εκτός από τις αποδοχές της άδειας ο εργαζόμενος δικαιούται και επίδομα αδειάς. Το επίδομα αδειάς δεν μπορεί να υπερβεί για όσους αμείβονται με μηναίο μισθό τις αποδοχές ενός 15ημερου και για όσους αμείβονται με ημερομίσθιο τα 13 ημερομίσθια.

Τόσο οι αποδοχές αδειάς όσο και το επίδομα αδειάς προκαταβάλλονται στον εργαζόμενο κατά την έναρξη της άδειάς του και δεν συμψηφίζονται με ανώτερες των νομίμων καταβαλλόμενες αποδοχές. Οι διατάξεις που αφορούν τόσο την ετήσια άδεια όσο και το επίδομα αδειάς είναι δημοσίας τάξης, το οποίο σημαίνει ότι δεν είναι νόμιμη οποιαδήποτε συμφωνία με την οποία περιορίζονται τα δικαιώματα των εργαζομένων, ενώ αντίθετα είναι ισχυρή συμφωνία με την οποία προβλέπονται ευνοϊκότερες για τον εργαζόμενο ρυθμίσεις.

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

B) Ειδικές Άδειες

1) Άδεια αναπήρων εργαζομένων

Άτομα με ειδικές ανάγκες (ποσοστό αναπηρίας 50%) και ανάπηροι μόνιμοι υπάλληλοι του Δημοσίου των ΟΤΑ και των λοιπών ΝΠΔΔ., ανεξαρτήτως του τρόπου και του χρόνου προσλήψεως τους, δικαιούνται άδεια 6 ημερών κάθε έτος επί πλέον της κανονικής τους άδειας.

2) Άδεια γάμου και άδεια γεννήσεως τέκνου

Όλοι οι εργατοτεχνίτες και υπάλληλοι δικαιούνται άδεια γάμου 6 ημερών με αποδοχές, εφόσον εργάζονται εξαήμερο ή 5 ημερών εφόσον εργάζονται πενθήμερο, η οποία δεν συμψηφίζεται με την κανονική άδεια αναψυχής.

Σε περίπτωση γέννησης παιδιού ο πατέρας δικαιούται 2 ημέρες άδεια με αποδοχές για κάθε παιδί. Οι άδειες αυτές είναι πρόσθετες και δεν συμψηφίζονται με τις ημέρες κανονικής άδειας.

3) Άδεια λόγω θανάτου συγγενούς

Σε όλους τους εργαζομένους χορηγείται άδεια δύο ημερών, με αποδοχές, σε περίπτωση θανάτου συζύγου, τέκνων, γονέων και αδελφών, καθώς και στους εξ αγχιστείας συγγενείς στην ίδια γραμμή και τον ίδιο βαθμό.

4) Άδεια απουσίας για ασθένεια εξαρτωμένων μελών

Οι εργαζόμενοι με πλήρη απασχόληση δικαιούνται να λάβουν άδεια χωρίς αποδοχές μέχρι έξι εργάσιμες ημέρες κάθε ημερολογιακό έτος, σε περίπτωση ασθένειας παιδιών μέχρι 16 ετών ή άλλων εξαρτωμένων μελών της οικογενείας τους. Η άδεια αυτή είναι δυνατόν να χορηγείται εφάπαξ ή τμηματικά, ενώ αυξάνεται σε οκτώ εργάσιμες ημέρες, εάν ο εργαζόμενος προστατεύει δύο παιδιά, και σε δέκα τέσσερις, εάν προστατεύει περισσότερα από δύο. Σε περίπτωση που οι δικαιούχοι είναι σύζυγοι, η άδεια χορηγείται σε καθένα χωριστά.

Οι γονείς που εργάζονται σε επιχειρήσεις που απασχολούν τουλάχιστον πενήντα άτομα και έχουν παιδιά με πνευματική, ψυχική ή σωματική αναπηρία, μπορούν να ζητήσουν να μειωθεί το ωράριο εργασίας κατά μία ώρα την ημέρα, με ανάλογη περικοπή των αποδοχών τους.

5) Άδεια λόγω AIDS

Εργαζόμενοι με εξαρτημένη σχέση εργασίας, που έχουν υπηρεσία μέχρι 4 έτη στον ίδιο εργοδότη, οι οποίοι είναι φορείς ή πάσχουν από AIDS, και έχουν κριθεί ικανοί προς εργασία, δικαιούνται από τη γνωστοποίηση στον εργοδότη, έως 1 μήνα για κάθε ημερολογιακό έτος επιπλέον άδεια με αποδοχές.

6) Άδεια για μεταγγίσεις αίματος και παραγώγων του ή αιμοκάθαρση

Εργαζόμενοι με εξαρτημένη σχέση εργασίας, που έχουν υπηρεσία μέχρι 4 έτη στον ίδιο εργοδότη, οι οποίοι πάσχουν από νόσημα που απαιτεί μεταγγίσεις αίματος και παραγώγων του ή αιμοκάθαρση και το οποίο έχει γνωστοποιηθεί στον εργοδότη, δικαιούνται έως 22 εργάσιμες ημέρες το χρόνο επιπλέον άδεια με αποδοχές.

7) Άδεια γονέα για παιδί με νόσημα που απαιτεί μεταγγίσεις αίματος και παραγώγων του ή αιμοκάθαρση.

Στους φυσικούς, θετούς ή ανάδοχους γονείς παιδιού ηλικίας έως 16 ετών συμπληρωμένων, το οποίο πάσχει από νόσημα που απαιτεί μεταγγίσεις αίματος και παραγώγων του ή αιμοκάθαρση, χορηγείται πρόσθετη άδεια δέκα εργάσιμων ημερών ετησίως.

Για τέκνα μέχρι 18 ετών συμπληρωμένων, το οποίο πάσχει από νόσημα που απαιτεί μεταγγίσεις αίματος και παραγώγων του ή αιμοκάθαρση, από νεοπλασματική ασθένεια, ή νόσημα που χρήζει μεταμόσχευσης χορηγείται ειδική γονική άδεια, διάρκειας δέκα εργάσιμων ημερών κατ' έτος, με αποδοχές, έπειτα από αίτησή του, κατά απόλυτη προτεραιότητα

Άδεια νοσηλείας μέχρι τριάντα εργάσιμων ημερών, άνευ αποδοχών, για παιδιά μέχρι 18 ετών συ-

μπληρωμένα, εφόσον έχει εξαντληθεί η γονική άδεια ανατροφής, χορηγείται σε περίπτωση ασθένειας ή ατυχήματος παιδιού εάν είναι αναγκαία η παρουσία του εργαζόμενου στο παιδί.

Οι άδειες αυτές αποτελούν ατομικό δικαίωμα του κάθε γονέα, χορηγούνται, χωρίς άλλη προϋπόθεση, πέραν των σχετικών διευκολύνσεων που παρέχονται από άλλες διατάξεις στους εργαζόμενους γονείς για οικογενειακούς λόγους και αφού εξαντληθούν συναφή δικαιώματα με αποδοχές, πλην της ετήσιας κανονικής άδειας.

8) Άδεια σε μονογονεϊκές οικογένειες

Στους εργαζομένους, που έχουν χηρέψει και στον άγαμο/η γονέα, που έχουν την επιμέλεια του παιδιού, χορηγείται άδεια με αποδοχές 6 εργάσιμων ημερών το χρόνο, πέραν αυτής που δικαιούται από άλλες διατάξεις. Γονέας με τρία παιδιά ή περισσότερα δικαιούται άδεια 8 εργάσιμων ημερών. Η άδεια αυτή χορηγείται λόγω αυξημένων αναγκών φροντίδας των παιδιών ηλικίας μέχρι δώδεκα ετών συμπληρωμένων, εφάπαξ ή τμηματικά μετά από συνεννόηση με τον εργοδότη, σύμφωνα με τις ανάγκες του γονέα, και δεν πρέπει να συμπίπτει χρονικά με την αρχή ή το τέλος της ετήσιας κανονικής άδειας.

9) Άδεια παρακολούθησης σχολικής επίδοσης

Οι εργαζόμενοι που έχουν παιδιά ηλικίας μέχρι 16 ετών τα οποία παρακολουθούν μαθήματα στοιχειώδους ή μέσης εκπαίδευσης, μπορεί να απουσιάζουν ορισμένες ώρες ή ολόκληρη ημέρα από την εργασία τους για να επισκεφτούν το σχολείο των παιδιών τους. Η άδεια αυτή είναι με αποδοχές και φτάνει συνολικά μέχρι 4 ημέρες το χρόνο για κάθε παιδί. Την παραπάνω άδεια δικαιούνται και οι γονείς με παιδιά στο νηπιαγωγείο. Νοείται βέβαια ότι πρέπει να χορηγείται πάντοτε τμηματικά και ποτέ για περισσότερο από 1 εργάσιμη μέρα κάθε φορά. Η συγκεκριμένη άδεια δεν συμψηφίζεται με τις άλλες άδειες που δίνονται στους εργαζόμενους. Η άδεια αυτή χορηγείται στον εργαζόμενο γονέα, ανεξάρτητα αν ο άλλος γονέας εργάζεται ή όχι έξω από το σπίτι, είναι άδεια με αποδοχές και χορηγείται άσχετα με τον αριθμό ατόμων που απασχολούνται στην επιχείρηση. Αν και οι δύο γονείς απασχολούνται αποφασίζουν με κοινή συμφωνία, κάθε φορά, ποιος από τους δύο θα κάνει χρήση αυτού του δικαιώματος και για πόσο χρονικό διάστημα.

10) Άδεια σπουδαστών - φοιτητών - μαθητών

Οι εργαζόμενοι που είναι μαθητές ή σπουδαστές ή φοιτητές εκπαιδευτικών μονάδων οποιουδήποτε τύπου και οποιασδήποτε βαθμίδας του Δημοσίου ή εποπτευομένων στο Δημόσιο με οποιοδήποτε τρόπο οι οποίοι δεν έχουν συμπληρώσει το 28ο έτος της ηλικίας τους, δικαιούνται να λάβουν, από τον εργοδότη τους, πέραν της κανονικής και πρόσθετη άδεια άνευ αποδοχών διάρκειας 30 ημερών συνεχών ή τμηματικών κάθε έτος προκειμένου να συμμετάσχουν σε εξετάσεις.

Η άδεια για συμμετοχή και σε εξετάσεις, χορηγείται και σε εργαζόμενους που έχουν υπερβεί το 28ο έτος της ηλικίας τους, αλλά μόνο για την προβλεπόμενη διάρκεια των σπουδών, που παρακολουθεί ο εργαζόμενος, προσαυξημένη κατά δύο έτη, ανεξαρτήτως εάν οι σπουδές διανύθηκαν συνεχώς ή διακεκομμένα.

Σε όσους μετέχουν σε πρόγραμμα για μεταπτυχιακό δίπλωμα ετήσιας τουλάχιστον φοιτήσεως ή διδακτορικό δίπλωμα ΑΕΙ και ΤΕΙ της ημεδαπής ή αλλοδαπής χορηγείται άδεια 10 ημερών άνευ αποδοχών σε συνεχείς ημέρες ή τμηματικά ανεξάρτητα από την ηλικία του δικαιούχου. Η άδεια αυτή ισχύει για δύο έτη. Και για την άδεια αυτή χορηγούνται αποδοχές από τον ΟΑΕΔ.

Εξ άλλου οι ανήλικοι εργαζόμενοι μαθητές και σπουδαστές δικαιούνται, σύμφωνα με το Ν.1837/89, για τη συμμετοχή τους σε εξετάσεις άδεια άνευ αποδοχών δύο ημερών, συνεχόμενη ή τμηματική, για κάθε ημέρα εξετάσεων. Η άδεια αυτή δεν μπορεί να είναι μικρότερη από 14 ημέρες.

11) Γονική άδεια ανατροφής

Βλ. επόμενο κεφάλαιο.

12) Συνδικαλιστικές άδειες

Ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να διευκολύνει τα συνδικαλιστικά στελέχη προκειμένου να εκτελέσουν τα καθήκοντά τους. Έτσι υποχρεούται να χορηγεί συνδικαλιστικές άδειες α) στα μέλη της Διοίκησης της πλέον αντιπροσωπευτικής τριτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης για όσο χρόνο διαρκεί η θητεία τους β) στον Πρόεδρο των Εργατικών Κέντρων και Ομοσπονδιών, εφ' όσον οι υπαγόμενες σ' αυτά οργανώσεις έχουν μέχρι 1.500 ψηφίσαντα μέλη, δεκαπέντε ημέρες το μήνα γ) στον Πρόεδρο των Εργατικών Κέντρων και Ομοσπονδιών, εφόσον οι υπαγόμενες σ' αυτά πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν από 1.501-10.000 ψηφίσαντα μέλη, για όσο χρόνο διαρκεί η θητεία του, δ) στον Πρόεδρο και Γενικό Γραμματέα των Εργατικών Κέντρων και Ομοσπονδιών, εφόσον οι υπαγόμενες σ' αυτά οργανώσεις έχουν άνω των 10.000 ψηφίσαντα μέλη για όσο χρόνο διαρκεί η θητεία τους. Οι παραπάνω άδειες χορηγούνται με αποδοχές.

Τέλος παρέχεται άδεια απουσίας α) στα μέλη των Δ.Σ. των πιο αντιπροσωπευτικών δευτεροβάθμιων οργανώσεων έως 9 ημέρες το μήνα, και ως 15 ημέρες στους Πρόεδρο, Αντιπρόεδρο, Γεν. Γραμματέα και Ταμία τους, β) στον Πρόεδρο, Αντιπρόεδρο, Γεν. Γραμματέα των πρωτοβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων έως 5 ημέρες το μήνα, εάν τα μέλη τους είναι 500 και άνω, και έως τρεις ημέρες αν είναι λιγότερα.

Οι ανωτέρω άδειες είναι με αποδοχές και υποχρεωτικές για τον εργοδότη, με την έννοια βέβαια ότι θα τις ζητήσει είτε ο εργαζόμενος είτε η οργάνωσή του.

Για να αξιοποιούνται οι συνδικαλιστικές άδειες, το πιο βασικό είναι, οι υπόλοιποι εργαζόμενοι στο περιβάλλον εργασίας του συνδικαλιστή, να καταλαβαίνουν την αναγκαιότητα και την αξία που έχουν, για τη λειτουργία του Σωματείου. Εάν δεν έχει λυθεί αυτό, ο εργοδότης θα αξιοποιεί την απουσία του συνδικαλιστή και το βάρος που πέφτει στους υπόλοιπους προκειμένου να βγει η δουλειά, προκειμένου να τον απομονώσει από τους συναδέλφους του.

- Δεν προβλέπεται από την εργατική νομοθεσία η χορήγηση μονομερώς από τον εργοδότη «αναγκαστικής άδειας». Δεν νοείται επίσης, μονομερής χορήγηση άδειας άνευ αποδοχών στον εργαζόμενο. Μια τέτοια ενέργεια ισοδυναμεί με άρνηση αποδοχής των υπηρεσιών του εργαζόμενου, το οποίο σημαίνει ότι ο εργοδότης είναι υπερέμμερος, άρα οφείλει τις αποδοχές στον εργαζόμενο. Χορήγηση άδειας άνευ αποδοχών, είναι έγκυρη μόνο με συμφωνία μεταξύ εργαζόμενου και εργοδότη.
- Επίσης, δεν προβλέπεται χορήγηση αναπαύσεων αντί των νομίμων αμοιβών, για υπερεργασιακή, υπερωριακή απασχόληση κλπ, ακόμα και αν συμφωνεί ο εργαζόμενος

Άδεια μητέρας λόγω μητρότητας/γονέων λόγω τέκνου

1) Άδεια μητρότητας (τοκετού και λοχείας)

Η εργαζόμενη μητέρα δικαιούται άδεια μητρότητας (τοκετού και λοχείας) διάρκειας **17 εβδομάδων**. Οι 8 εβδομάδες χορηγούνται υποχρεωτικά πριν την πιθανή ημερομηνία τοκετού, και οι υπόλοιπες 9 μετά τον τοκετό.

Σε περίπτωση που ο τοκετός πραγματοποιηθεί σε προγενέστερη από την πιθανή ημερομηνία, το υπόλοιπο της άδειας χορηγείται μετά τον τοκετό, ώστε να συμπληρωθούν οι 17 εβδομάδες (άρθρο 7 της ΕΓΣΣΕ 2000-1 που κυρώθηκε με το άρθρο 11 του Ν. 2874/2000). Σε περίπτωση δε που ο τοκετός πραγματοποιηθεί σε χρόνο μεταγενέστερο απ' αυτόν που είχε υπολογισθεί, τότε η άδεια των 8 εβδομάδων πριν τον τοκετό παρατείνεται ανάλογα, χωρίς η παράταση αυτή να επηρεάζει το χρόνο της μετά τον τοκετό άδειας (λοχείας) που παραμένει πάντοτε 9 εβδομάδες (Εγκ. Ι.Κ.Α. 15/31-1-12001 και έγγραφο Ο.Α.Ε.Δ. Β104770Ι01).

Η εργαζόμενη που έχει λάβει άδεια μητρότητας δικαιούται, μετά το πέρας της άδειας αυτής, να επιστρέψει στη θέση εργασίας της ή σε ισοδύναμη θέση, με τους ίδιους επαγγελματικούς όρους και συνθήκες, και να επωφεληθεί από οποιαδήποτε βελτίωση των συνθηκών εργασίας, την οποία θα εδικαιούτο κατά την απουσία της (άρθρο 5, Ν. 3488/2006).

2) Ειδική άδεια μητρότητας/άδεια θηλασμού-ανατροφής παιδιού.

Οι μητέρες εργαζόμενες δικαιούνται, για χρονικό διάστημα 30 μηνών από τη λήξη της άδειας τοκετού, είτε

να προσέρχονται αργότερα, είτε να αποχωρούν νωρίτερα από την εργασία τους, κατά 1 ώρα κάθε ημέρα. Εναλλακτικά, με συμφωνία του εργοδότη, το ημερήσιο ωράριο των μητέρων, μπορεί να ορίζεται μειωμένο κατά 2 ώρες ημερησίως για τους πρώτους 12 μήνες και κατά 1 ώρα για 6 επιπλέον μήνες.

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 δικαίωμα καθυστερημένης προσέλευσης ή πρόωρης αποχώρησης της μητέρας και εναλλακτικά του πατέρα για τη φροντίδα του παιδιού, έχουν και οι θετοί γονείς παιδιού ηλικίας έως 6 ετών, υπό τους ίδιους ως άνω όρους των φυσικών γονέων και χρονική αφετηρία την υιοθεσία.

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 (άρθρο 6, ΕΓΣΣΕ 2002-3 & άρθρο 5, Ν. 3488/2006).

Εναλλακτική χρήση του μειωμένου ωραρίου ως άδειας για φροντίδα του παιδιού.

Το μειωμένο ωράριο («άδεια») θηλασμού και ανατροφής τέκνων δικαιούται ο/η εργαζόμενος/-η με αίτησή του/της να το ζητήσει εναλλακτικά ως συνεχόμενη ισόχρονη άδεια με αποδοχές, εντός της χρονικής περιόδου κατά την οποία δικαιούται μειωμένου ωραρίου για τη φροντίδα του παιδιού.

Η εναλλακτική χορήγηση της άδειας προϋποθέτει συμφωνία του εργοδότη και χορηγείται εφάπαξ ή τμηματικά (άρθρο 9, ΕΓΣΣΕ 2004-5).

3) Ειδική άδεια προστασίας μητρότητας

Με το άρθρο 142 του Ν. 3655/2008 η εργαζόμενη μητέρα που είναι ασφαλισμένη του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ και εργάζεται με σχέση εργασίας αορίστου ή ορισμένου χρόνου, μετά την άδεια τοκετού-λοχείας και της ισόχρονης προς το μειωμένο ωράριο ειδικής άδειας μητρότητας/θηλασμού-ανατροφής δικαιούται να λάβει ειδική άδεια προστασίας μητρότητας έξι (6) μηνών.

Αν δεν κάνει χρήση της ισόχρονης προς το μειωμένο ωράριο άδειας, η μητέρα δικαιούται αμέσως μετά τη λήξη της άδειας λοχείας, την ειδική άδεια προστασίας μητρότητας, στη συνέχεια δε και το μειωμένο ωράριο.

Η άδεια προβλέπεται μόνο για την τεκούσα και όχι και για την υιοθεσία, ενώ έχει θεσπισθεί μόνο για τη μητέρα και όχι τον πατέρα.

Κατά τη διάρκεια της ως άνω ειδικής άδειας, ο ΟΑΕΔ υποχρεούται να καταβάλλει στην εργαζόμενη μητέρα μηνιαίως ποσό ίσο με τον κατώτατο μισθό, όπως κάθε φορά καθορίζεται με βάση την ΕΓΣΣΕ,

καθώς και αναλογία δώρων εορτών και επιδόματος αδείας με βάση το προαναφερόμενο ποσό.

Σε περίπτωση απασχόλησης μέχρι και 4 ώρες ημερησίως ή μέχρι 13 ημέρες το μήνα, κατά τη διάρκεια του εξαμήνου, που προηγείται της άδειας κυοφορίας, το καταβαλλόμενο από τον ΟΑΕΔ ποσό ισούται με το μισό του καθοριζόμενου ανωτέρω.

Σύμφωνα με το άρθρο 36 του Ν.3996/2011, απαγορεύεται και είναι απόλυτα άκυρη η καταγγελία της σύμβασης ή σχέσης εργασίας εργαζόμενης από τον εργοδότη της, τόσο κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της όσο και για το χρονικό **διάστημα 18 μηνών μετά τον τοκετό** ή κατά την απουσία της για μεγαλύτερο χρόνο, λόγω ασθένειας που οφείλεται στην κύηση ή τον τοκετό, εκτός εάν υπάρχει σπουδαίος λόγος για καταγγελία. Η προστασία από την καταγγελία της σύμβασης ή σχέσης εργασίας ισχύει τόσο έναντι του εργοδότη, στον οποίο η τεκούσα προσλαμβάνεται, χωρίς να έχει προηγουμένως απασχοληθεί αλλού, πριν συμπληρώσει 18 μήνες από τον τοκετό ή το μεγαλύτερο χρόνο που προβλέπεται στην παρούσα, όσο και έναντι του νέου εργοδότη, στον οποίο η τεκούσα προσλαμβάνεται και μέχρι τη συμπλήρωση των ανωτέρω χρόνων. Ως σπουδαίος λόγος δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να θεωρηθεί ενδεχόμενη μείωση της απόδοσης στην εργασία της εγκύου που οφείλεται στην εγκυμοσύνη. Η προστασία ισχύει ανεξάρτητα αν γνωρίζει ή όχι την εγκυμοσύνη ο εργοδότης.

4) Γονική άδεια ανατροφής (άνευ αποδοχών).

Ο εργαζόμενος γονέας που έχει συμπληρώσει 1 χρόνο εργασίας στον ίδιο εργοδότη, δικαιούται να λάβει γονική άδεια ανατροφής του παιδιού, στο χρονικό διάστημα από τη λήξη της άδειας μητρότητας μέχρις ότου το παιδί συμπληρώσει ηλικία τριών και μισό ετών. Η άδεια αυτή είναι χωρίς αποδοχές, η διάρκειά της μπορεί να φτάσει τους τρεις και μισό μήνες για κάθε γονέα και δίνεται από τον εργοδότη, με βάση τη σειρά προτεραιότητας των απασχολούμενων στην επιχείρηση για κάθε ημερολογιακό έτος.

Δικαίωμα γονικής άδειας ανατροφής έχουν και εργαζόμενοι που έχουν υιοθετήσει παιδί.

Σε περίπτωση ύπαρξης περισσότερων παιδιών, το δικαίωμα των γονέων είναι αυτοτελές για το καθένα από αυτά, εφόσον από τη λήξη της άδειας που δόθηκε για το προηγούμενο παιδί μεσολάβησε 1 χρόνος πραγματικής απασχόλησης στον ίδιο εργοδότη.

Αν και οι δύο γονείς δικαιούνται γονική άδεια ανατροφής, αποφασίζουν με κοινή συμφωνία, κάθε φορά, ποιος από τους δύο θα κάνει πρώτος χρήση αυτού του δικαιώματος και για πόσο χρονικό διάστημα.

Σε περίπτωση διάστασης ή διαζυγίου ή χηρείας ή γέννησης τέκνου εκτός γάμου η διάρκεια της γονικής άδειας μπορεί να φτάσει τους 6 μήνες και δικαιούται ο γονέας που έχει την επιμέλεια του παιδιού.

Μετά τη λήξη της γονικής άδειας ανατροφής ο/η εργαζόμενος/-η δικαιούται να επανέλθει στην εργασία του/της, στην ίδια ή σε παρόμοια θέση, η οποία δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να είναι κατώτερη

από αυτήν που είχε πριν λάβει τη γονική άδεια ανατροφής (άρθρο 5 του Ν. 1483/1984 & άρθρο 5, Ν. 3488/2006).

Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας, που γίνεται εξαιτίας της άσκησης του δικαιώματος για λήψη γονικής άδειας ανατροφής είναι άκυρη (άρθρο 25, Ν. 2639/1998).

Ο εργαζόμενος γονέας (μητέρα ή πατέρας), που λαμβάνει γονική άδεια ανατροφής, έχει, κατά το χρονικό διάστημα της απουσίας από την εργασία του, πλήρη, ασφαλιστική κάλυψη από τον ασφαλιστικό του φορέα, υποχρεούται όμως, να καταβάλει ολόκληρη την ασφαλιστική εισφορά, εργατική και εργοδοτική, που αντιστοιχεί σ' αυτό το διάστημα. Ο χρόνος της γονικής άδειας ανατροφής λαμβάνεται υπόψη τόσο για τη θεμελίωση του ασφαλιστικού δικαιώματος όσο και για την προσαύξηση του ποσού της σύνταξης (άρθρο 6 του Ν. 1483/1984, άρθρο 5 του Ν. 2335/1995, Εγκ. ΙΚΑ 90/1995).

5) Άδεια φροντίδας παιδιού σε περίπτωση παρένθετης μητρότητας

Σε περίπτωση απόκτησης παιδιού με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας οι αποκτώντες γονείς δικαιούνται τις άδειες που αφορούν τη φροντίδα και την ανατροφή του παιδιού, ως εάν ήταν φυσικοί γονείς. Κατά την διάρκεια του θηλασμού, το μειωμένο ωράριο δικαιούνται η γυναίκα που γέννησε και η αποκτώσα μητέρα (παρ. γ, άρθρο 7, ΕΓΣΣΕ 2006-7).

6) Άδεια φροντίδας υιοθετημένων παιδιών

Το δικαίωμα διακοπής της εργασίας ή καθυστερημένης προσέλευσης ή πρόωρης αποχώρησης της μητέρας και εναλλακτικά του πατέρα για τη φροντίδα των παιδιών **έχουν και οι θετοί γονείς παιδιών ηλικίας έως 6 ετών** (άρθρο 8, ΕΓΣΣΕ 2000-1).

7) Άδεια (μετά αποδοχών) μονογονέα εργαζόμενου

Στους εργαζόμενους/-ες, που έχουν χηρέψει και στον άγαμο γονέα, που έχει την επιμέλεια του παιδιού, χορηγείται άδεια με αποδοχές 6 εργάσιμων ημερών το χρόνο, πέραν αυτής που δικαιούται από άλλες διατάξεις. Γονέας με τρία παιδιά ή περισσότερα, δικαιούται άδεια 8 εργάσιμων ημερών.

Η άδεια αυτή χορηγείται λόγω αυξημένων αναγκών φροντίδας παιδιών ηλικίας μέχρι 12 ετών συμπληρωμένων, χορηγείται εφάπαξ ή τμηματικά μετά από συνεννόηση με τον εργοδότη, σύμφωνα με τις ανάγκες του γονέα και δεν πρέπει να συμπίπτει χρονικά με την αρχή ή το τέλος της ετήσιας κανονικής άδειας (άρθρο 7, ΕΓΣΣΕ 2002-3).

8) Μειωμένο ωράριο για παιδιά με αναπηρία

Οι γονείς που έχουν παιδιά ανεξαρτήτως ηλικίας με πνευματική, σωματική ή ψυχική αναπηρία, δι-

καιούνται μειωμένου ωραρίου κατά 1 ώρα την ημέρα, για να μπορούν να αφιερώσουν περισσότερο χρόνο στις ειδικές φροντίδες των παιδιών (Ν.1483/84). Οι προϋποθέσεις χορήγησης του μειωμένου ωραρίου είναι να εργάζεται σε επιχείρηση που απασχολεί τουλάχιστον 50 άτομα, να έχει παιδί με πνευματική, ψυχική ή σωματική αναπηρία, το ωράριο του εργαζόμενου γονέα σ' αυτήν την περίπτωση μειώνεται κατά 1 ώρα την ημέρα, με ανάλογη περικοπή των αποδοχών, η πνευματική, σωματική ή ψυχική αναπηρία του παιδιού διαπιστώνεται με ιατρική γνωμάτευση.

Οι εργοδότες που απασχολούν γονείς παιδιών μέχρι 16 ετών ή άνω των 16 με βαριά ή χρόνια ασθένεια ή αναπηρία, υποχρεούνται κατά τον προγραμματισμό του χρόνου χορήγησης των ετήσιων αδειών να λαμβάνουν υπόψη τους κατά προτεραιότητα. Επίσης, οι οικογενειακές υποχρεώσεις των εργαζομένων δεν αποτελούν λόγω καταγγελίας της σύμβασης.

9) Παρένθετη Μητρότητα-Άδεια

Σύμφωνα με την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε 2006-2007 (άρθρο 7) σε περίπτωση απόκτησης παιδιού με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας οι αποκτώντες γονείς δικαιούνται τις άδειες που αφορούν τη φροντίδα και την ανατροφή του παιδιού, ως εάν ήσαν φυσικοί γονείς. Κατά την διάρκεια του θηλασμού, το μειωμένο ωράριο, όπως ισχύει, δικαιούνται η γυναίκα που γέννησε και η αποκτώσα μητέρα.

Άδεια ωρομισθίων εργαζομένων

Αν οι ωρομίσθιοι έχουν κανονική καθημερινή απασχόληση, δικαιούνται άδεια όπως όλοι οι εργαζόμενοι. Οι αποδοχές αδειάς και το επίδομα αδειάς θα εξευρεθούν με βάση τον μέσο (ημερήσιο) όρο των αμοιβών που έλαβαν μέσα στο χρονικό διάστημα από της προσλήψεώς τους ή της λήξεως της προηγούμενης αδειάς τους μέχρι της ενάρξεως της νέας αδειάς (άρθρο 5 της από 26.1.77 ΕΓΣΣΕ). Ο μέσος ημερήσιος όρος εξευρίσκεται με τη διαίρεση των συνολικών αποδοχών που ο κάθε εργαζόμενος έλαβε μέσα στο παραπάνω χρονικό διάστημα, δια του συνολικού αριθμού των ημερών που περιλαμβάνονται στο διάστημα αυτό και κατά τις οποίες ο εργαζόμενος εργάσθηκε ή διατήρησε αξίωση για τις αποδοχές του.

Ασθένεια Εργαζομένων

A) Οι εργαζόμενοι γενικά, ανεξάρτητα από το αν πρόκειται για υπαλλήλους ή εργατοτεχνίτες δικαιούνται να απουσιάσουν από την εργασία τους λόγω ασθένειας χωρίς συνέπειες. Επομένως, δεν θεωρείται ότι αποχώρησαν οικιοθελώς και η σύμβαση εργασίας εξακολουθεί να συνεχίζεται ενώ παράλληλα ο μισθός και τα ημερομίσθια καταβάλλονται με ορισμένες προϋποθέσεις. Επομένως οι εργοδότες είναι υποχρεωμένοι να δεχτούν την επιστροφή των εργαζομένων στην εργασία τους.

Η ασθένεια συνιστά ανυπαίτιο κώλυμα παροχής της εργασίας, επομένως ο εργαζόμενος διατηρεί

την αξίωσή του για το μισθό, εάν, μετά από δεκαήμερη τουλάχιστον παροχή εργασίας, εμποδίζεται να εργασθεί λόγω σπουδαίου λόγου, μη οφειλόμενου σε υπαιτιότητά του. Ο χρόνος για τον οποίο διατηρείται η αξίωση για τον μισθό δεν μπορεί να υπερβεί τον ένα μήνα εάν το κώλυμα επήλθε τουλάχιστον ένα έτος μετά από την έναρξη της σύμβασης ή τον μισό μήνα σε κάθε άλλη περίπτωση. Αυτή η αξίωση μπορεί να λάβει χώρα μόνο μια φορά κατά εργασιακό έτος. Ο εργοδότης δικαιούται να αφαιρέσει από το μισθό ποσά που κατεβλήθησαν στο εργαζόμενο, εξ αιτίας του κωλύματος, λόγω υποχρεωτικής εκ του νόμου ασφάλισης.

Β) Όρια βραχείας Ασθένειας

Ως “βραχεία διάρκεια” ασθένεια, βάσει του Ν.4558/30, θεωρείται αυτή που διαρκεί, πάντα στον ίδιο εργοδότη από:

- Ένα μήνα για όσους υπηρετούν μέχρι 4 χρόνια
- Τρεις μήνες για όσους υπηρετούν από 4 μέχρι 10 χρόνια
- Τέσσερις μήνες για όσους υπηρετούν από 10 μέχρι 15 χρόνια
- Έξι μήνες για όσους υπηρετούν από 15 χρόνια και πάνω

Η έννοια της παραπάνω διάταξης είναι, ότι ο εργοδότης δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να θεωρήσει ως οικειοθελή αποχώρηση την απουσία του εργαζομένου μέσα στα παραπάνω χρονικά όρια και για τους παραπάνω λόγους, ασθένεια, λοχεία.

Αυτό όμως δεν σημαίνει ότι κάθε ασθένεια μεγαλύτερης διάρκειας μπορεί να θεωρηθεί ότι αποτελεί και παραίτηση από την εργασία. Για να κριθεί κάτι τέτοιο πρέπει να αποδειχθεί παράλληλα βούληση, θέληση του εργαζομένου να παραιτηθεί. Το ίδιο συμβαίνει και με αποχή που οφείλεται σε άλλους λόγους.

Η εξέταση των λόγων αποχής και της πρόθεσης, ή μη, του εργαζομένου σε παραίτηση είναι κύρια στοιχεία για να διαπιστωθεί αν τέτοιες περιπτώσεις αποτελούν παραίτηση ή όχι. Τα θέματα αυτά έχουν μεγάλη πρακτική σημασία για τους εργαζόμενους. Αν ο εργοδότης δεν αποδεχθεί τις υπηρεσίες τους μετά τη λήξη της ασθένειας ή των λόγων της μετά τη λήξη της αποχής, θεωρώντας ότι έχουν αποχωρήσει οικειοθελώς, μπορούν να διεκδικήσουν, όπως και στην άκυρη απόλυση, είτε μισθούς υπερημερίας και διατήρηση της θέσης εργασίας, είτε την αποζημίωση απολύσεως.

Γ) Τρόπος Πληρωμής Ασθένειας

Σύμφωνα με τις διατάξεις του Α.Ν 178/1967, σε περίπτωση απουσίας για 1-3 ημέρες από την εργασία εξαιτίας ασθένειας, για τις οποίες δεν καταβάλλεται επίδομα από το ΙΚΑ, ο εργοδότης έχει

υποχρέωση να καταβάλλει μόνο το μισό του ημερομισθίου ή του ανάλογου ημερήσιου μισθού. Αντίθετα αν η ασθένεια διαρκέσει πάνω από 3 ημέρες π.χ.12 ημέρες, ο εργαζόμενος δικαιούται να λάβει από το ΙΚΑ επίδομα μόνο για τις 9 ημέρες της ασθένειας του, γιατί αφαιρείται ο 3ήμερος χρόνος αναμονής. Έτσι ο εργοδότης έχει υποχρέωση να καταβάλλει, για μεν τις 3 πρώτες ημέρες το μισό μόνο του ημερομισθίου η του ανάλογου ημερήσιου μισθού, για δε τις υπόλοιπες 9 ημέρες τη διαφορά μεταξύ του ημερομισθίου και του επιδόματος ασθένειας που καταβάλλει το ΙΚΑ.

Σε περίπτωση που ο εργαζόμενος ασθενήσει και απέχει από την εργασία του για διάστημα μέχρι 3 ημέρες οσοδήποτε φορές μέσα στο έτος δεν δικαιούται να λάβει επίδομα ασθενείας από το ΙΚΑ, αλλά δεν υπολογίζεται ο χρόνος αυτός σαν χρόνος αναμονής, για άλλη ασθένεια.

Δ) Μακρά ασθένεια και άδεια

Η απουσία του εργαζόμενου πέρα των ορίων της βραχείας ασθένειας, συμψηφίζεται με τις ημέρες της οφειλόμενη άδειας, με αποτέλεσμα κάθε ημέρα απουσίας πέρα των ορίων αυτών στερεί τον εργαζόμενο από την άδειά του αυτή.



Κεφάλαιο 6

Εργατικό ατύχημα

Οι εργοδότες υποχρεούνται να αναγγείλουν κάθε εργατικό ατύχημα:

- 1) Καταρχήν στην πλησιέστερη αστυνομική αρχή
- 2) Στην πλησιέστερη επιθεώρηση εργασίας
- 3) Για να αναγνωριστεί το ατύχημα από το ΙΚΑ, είτε πρόκειται για εργατικό ή εκτός εργασίας, είναι απαραίτητο να αναγγελθεί αυτό στις υπηρεσίες του.

Η αναγγελία του ατυχήματος στο ΙΚΑ πρέπει να γίνει μέσα σε **5 ημέρες** από το ατύχημα, **αλλιώς πρέπει να αποδειχτεί στο ΙΚΑ ανωτέρα βία που εμπόδισε την εμπρόθεσμη δήλωση.**

Επίσης εργατικό ατύχημα είναι όταν κατά τη μετάβαση από την κατοικία στον τόπο εργασίας ή κατά την επιστροφή του από αυτήν, με τη χρησιμοποίηση οποιουδήποτε μεταφορικού μέσου, κοινής χρήσης, με τέτοιες όμως συνθήκες ώστε να υπάρχει αιτιώδης σύνδεσμος μεταξύ της εργασίας και του ατυχήματος.

Άμεσες ενέργειες που πρέπει να κάνει το σωματείο σε περίπτωση που λάβει γνώση εργατικού ατυχήματος είναι:

- 1) Να ζητήσει από το Κ.Ε.Π.Ε.Κ. να στείλει κλιμάκιο στο χώρο του ατυχήματος να διερευνήσει τις αιτίες που το προκάλεσαν.
- 2) Να έρθει άμεσα σε επαφή με τους τραυματίες και τις οικογένειές τους.
- 3) Να μεταβεί αντιπροσωπεία του σωματείου στο χώρο του ατυχήματος
- 4) Να βγει άμεσα ανακοίνωση του σωματείου που θα παίρνει θέση για το συμβάν.

Σε περίπτωση θανατηφόρου δυστυχήματος ειδοποιούμε και την αστυνομία.

Επί του εργατικού ατυχήματος, οι ασφαλισμένοι δικαιούνται γενικά τις παροχές του ασφαλιστικού ιδρύματος, σε χρήμα και σε είδος, άσχετα με το χρόνο ασφάλισής τους, δηλαδή δεν απαιτείται να έχουν πραγματοποιήσει ορισμένο αριθμό ημερών εργασίας.

Κεφάλαιο 7

Συλλογικά όργανα και συλλογικές συμβάσεις

Συλλογική Σύμβαση εργασίας

A) Περιεχόμενο της συλλογικής σύμβασης εργασίας.

Η συλλογική σύμβαση εργασίας μπορεί να ρυθμίζει:

1. Ζητήματα σχετικά με τη σύναψη, τους όρους λειτουργίας και τη λήξη των ατομικών συμβάσεων εργασίας που εμπίπτουν στο πεδίο ισχύος της.
2. Ζητήματα που αφορούν την άσκηση του συνδικαλιστικού δικαιώματος στην επιχείρηση, την παροχή συνδικαλιστικών διευκολύνσεων και τον τρόπο παρακράτησης των συνδικαλιστικών εισφορών και της απόδοσης τους στις δικαιούχες οργανώσεις.
3. Ζητήματα κοινωνικής ασφάλισης, εκτός από τα συνταξιοδοτικά, εφ' όσον δεν έρχονται σε αντίθεση με τη συνταγματική τάξη και την πολιτική των δημόσιων φορέων κοινωνικής ασφάλισης.
4. Ζητήματα σχετικά με την άσκηση της επιχειρηματικής πολιτικής στο μέτρο που αυτή επηρεάζει άμεσα τις εργασιακές σχέσεις.
5. Ζητήματα που αφορούν την ερμηνεία των κανονιστικών όρων της συλλογικής σύμβασης εργασίας.
6. Ζητήματα που προβλέπονται στο άρθρο 12 του Ν.1767/1988 με επιφύλαξη και των αρμοδιοτήτων των συμβουλίων των επιχειρήσεων.
7. Τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των συμβαλλόμενων μερών.
8. Ζητήματα σχετικά με τις διαδικασίες και τους όρους συλλογικής διαπραγμάτευσης, μεσολάβησης και διαιτησίας.
9. Η συλλογική σύμβαση εργασίας μπορεί να περιέχει ρήτρα ειρήνης σχετικά με τα ζητήματα που ρυθμίζει.

B) Είδη συλλογικών συμβάσεων εργασίας και αρμοδιότητα σύναψης τους.

Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας διακρίνονται:

- α) Σε εθνικές γενικές, που αφορούν τους εργαζόμενους όλης της χώρας.
- β) Σε κλαδικές, που αφορούν τους εργαζόμενους περισσότερων ομοειδών ή συναφών εκμεταλλεύσεων ή επιχειρήσεων ορισμένης πόλης ή περιφέρειας ή και όλης της χώρας.
- γ) Σε επιχειρησιακές, που αφορούν τους εργαζόμενους μιας εκμετάλλευσης ή επιχείρησης.
- δ) Σε εθνικές ομοιοεπαγγελματικές που αφορούν τους εργαζόμενους ορισμένου επαγγέλματος και των συναφών προς το επάγγελμα αυτό ειδικοτήτων όλης της χώρας.

ε) Σε τοπικές ομοιοεπαγγελματικές που αφορούν τους εργαζόμενους ορισμένου επαγγέλματος ή και των συναφών ειδικοτήτων συγκεκριμένης πόλης ή περιφέρειας.

α) Οι Εθνικές Γενικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας συνάπτονται από τις τριτοβάθμιες οργανώσεις των εργαζομένων και τις αναγνωριζόμενες ως ευρύτερης εκπροσώπησης οργανώσεις των εργοδοτών ή πανελλήνιας έκτασης και καθορίζουν τους ελάχιστους όρους εργασίας, που ισχύουν για τους εργαζόμενους όλης της χώρας. Στους εργαζόμενους αυτούς περιλαμβάνονται και οι εργαζόμενοι με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου στο Δημόσιο, τα ΝΠΔΔ και τους ΟΤΑ. Με τις ΕΓΣΣΕ θεσπίζονται οι κατώτεροι υποχρεωτικοί μισθοί - ημερομίσθια και συμπληρώνονται οι γενικοί όροι εργασίας, που ρυθμίζονται από τους σχετικούς νόμους και κατοχυρώνονται από το Σύνταγμα.

Με το Ν. 4093/2012 άλλαξε η δεσμευτικότητα τους, καθώς πλέον μόνο οι **μη μισθολογικοί τους όροι (θεσμικοί όροι) θα συνεχίζουν να δεσμεύουν όλους τους εργαζόμενους και όλους τους εργοδότες** όλης της χώρας, ως ελάχιστα όρια προστασίας.

Αντίθετα οι **μισθολογικοί τους όροι** (βασικός μισθός/ημερομίσθιο, προσαυξήσεις κλπ) **δεσμεύουν, από τη 01/04/2013, μόνο τους εργοδότες που είναι μέλη των συμβαλλομένων στις ΕΓΣΣΕ εργοδοτικών οργανώσεων** και ανεξάρτητα από το εάν οι εργαζόμενοι είναι, ή όχι, μέλη των αντίστοιχων εργατικών οργανώσεων. Δηλαδή αν μια εργοδοτική οργάνωση (ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΕΕ, ΣΕΤΕ, ΣΕΒ) δεν συνυπογράφει την ΕΓΣΣΕ, οι εργαζόμενοι, οι οποίοι απασχολούνται στις επιχειρήσεις που εκπροσωπεί, δεν καλύπτονται από καμία ΕΓΣΣΕ, αλλά έχουν ως μισθολογικό κατώτατο όριο προστασίας το νόμιμο κατώτατο μισθό.

Ο νόμιμος κατώτατος μισθός όλων των υπαλλήλων και το κατώτατο ημερομίσθιο όλων των εργατών, θεσμοθετήθηκε με τον ίδιο νόμο **(586,06 ευρώ μηνιαίος μισθός και 26,18 ευρώ ημερομίσθιο, για τους κάτω των 25 ετών ο κατώτατος μισθός είναι 510,95 ευρώ και το ημερομίσθιο 22,83 ευρώ)**, ως το ελάχιστο όριο προστασίας των εργαζομένων όλης της χώρας, κάτω από το οποίο δεν επιτρέπεται να καθορίζονται αμοιβές, ατομικές ή συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Το κατώτατο αυτό όριο αποδοχών θα θεσπίζεται νομοθετικά από τη διοίκηση. Επαναλαμβάνεται ότι οι ΕΓΣΣΕ θα ισχύουν παράλληλα, ως προς όλους τους εργαζόμενους της χώρας, μόνο ως προς τους μη μισθολογικούς όρους.

β) Οι κλαδικές συμβάσεις συνάπτονται από πρωτοβάθμιες ή δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις, που καλύπτουν εργαζόμενους ανεξάρτητα από το επάγγελμα ή την ειδικότητα τους, ομοειδών ή συναφών επιχειρήσεων του ίδιου κλάδου και από εργοδοτικές οργανώσεις. Ειδικά και μόνο για τους εργαζόμενους στις τράπεζες, σε περίπτωση που δεν υπάρχουν εργοδοτικές οργανώσεις του κλάδου, συνάπτονται από μεμονωμένους εργοδότες, που εκπροσωπούνται με κοινό εξουσιοδοτημένο εκπρόσωπο ή εκπροσώπους, εφ' όσον αυτοί, οι εργοδότες, καλύπτουν

τουλάχιστον το 70% των εργαζόμενων στον κλάδο. **Οι κλαδικές ΣΣΕ, αν δεν έχουν κηρυχθεί υποχρεωτικές, δεσμεύουν μόνο τους εργαζόμενους και τους εργοδότες που είναι μέλη των συμβαλλόμενων οργανώσεων.** Ως εκ τούτου είναι κρίσιμο να ενισχυθεί η μαζικότητα της συμμετοχής και οργάνωσης των εργαζομένων, τόσο στις πρωτοβάθμιες, όσο και στις κλαδικές συνδικαλιστικές οργανώσεις.

- γ) Οι επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις δεσμεύουν όλους τους εργαζόμενους της επιχείρησης και συνάπτονται μεταξύ του εργοδότη και, κατά σειρά προτεραιότητας, του επιχειρησιακού σωματείου ή αν δεν υπάρχει επιχειρησιακό σωματείο, της ένωσης προσώπων του άρθρου 1 παρ. 3 του Ν. 1264/1982, εφόσον έχει συσταθεί από τα 3/5 των εργαζομένων της επιχείρησης ή, αν λείπουν οι προαναφερόμενοι συλλογικοί φορείς, της πρωτοβάθμιας κλαδικής συνδικαλιστικής οργάνωσης.

Σχετικά με τη δυνατότητα σύναψης επιχειρησιακής ΣΣΕ από τη συνδικαλιστική οργάνωση της επιχείρησης, αρμόδιο είναι το σωματείο που καλύπτει τους εργαζόμενους της επιχείρησης ανεξάρτητα από την κατηγορία, τη θέση ή την ειδικότητά τους και εφόσον τη χρονική στιγμή της σύναψης έχει τουλάχιστον 10 μέλη. Φυσικά ισχύει η προϋπόθεση της απαίτησης ελάχιστου αριθμού 20 ατόμων για την έγκυρη σύσταση συνδικαλιστικού σωματείου. Το όριο των 50 εργαζομένων που έπρεπε να απασχολούνται σε μια επιχείρηση για να είναι δυνατή η σύναψη επιχειρησιακής ΣΣΕ δεν ισχύει πλέον. Αν υπάρχουν περισσότερα του ενός επιχειρησιακά σωματεία, αντιπροσωπευτικό είναι αυτό το οποίο συγκεντρώνει το μεγαλύτερο αριθμό μελών, που ψήφισαν κατά τις τελευταίες εκλογές για την ανάδειξη διοίκησης, ανεξάρτητα από τις ειδικότητες των εργαζομένων που είναι μέλη της.

- Όσο διαρκεί η εφαρμογή του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στήριξης, δηλαδή μέχρι τις 31/12/2015, σε περίπτωση συρροής, η επιχειρησιακή ΣΣΕ, κατά εξαίρεση από τη γενική αρχή της εύνοιας, υπερισχύει των αντίστοιχων κλαδικών ΣΣΕ και μπορεί να περιέχει όρους δυσμενέστερους από αυτές για τους εργαζόμενους, αλλά και σε αυτήν την περίπτωση, όχι κάτω από το επίπεδο της εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης εργασίας ή του νόμιμου κατώτατου μισθού.
- δ) Οι εθνικές ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις συνάπτονται, από την πλευρά των εργαζομένων, από δευτεροβάθμιες ή πρωτοβάθμιες ομοιοεπαγγελματικές συνδικαλιστικές οργανώσεις πανελλήνιας έκτασης.

Από την πλευρά των εργοδοτών, οι εθνικές ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις συνάπτονται από εργοδοτικές οργανώσεις ευρύτερης εκπροσώπησης ή πανελλήνιας έκτασης.

- ε) Οι τοπικές ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις συνάπτονται από ομοιοεπαγγελματικές συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων, πρωτοβάθμιες ή δευτεροβάθμιες, τοπικού χαρακτήρα και από εργοδοτικές οργανώσεις. Οι ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ δεσμεύουν τους εργα-

ζόμενους και τους εργοδότες που είναι μέλη των συμβαλλόμενων οργανώσεων.

- Οι κλαδικές, επιχειρησιακές και εθνικές ή τοπικές ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις δεν επιτρέπεται να περιέχουν όρους εργασίας δυσμενέστερους για τους εργαζόμενους από τους όρους εργασίας των Εθνικών Γενικών Συλλογικών Συμβάσεων ή του νομοθετικά θεσπισμένου κατώτατου μισθού.
- Παράλληλα, για όσο διαρκεί η εφαρμογή του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στήριξης, μέχρι τις 31/12/2015, έχει ανασταλεί η δυνατότητα που είχε ο Υπουργός Εργασίας να επεκτείνει την ενέργεια ΣΣΕ, που αφορούσαν έναν κλάδο ή επάγγελμα, σε ολόκληρο το κλάδο ή το επάγγελμα εφόσον δέσμευε, η ΣΣΕ, εργοδότες, οι οποίοι απασχολούν το 51% του κλάδου ή του επαγγέλματος. Δηλαδή με την επέκταση αυτή η υπογραφείσα ΣΣΕ μπορούσε να καλύπτει και εργαζόμενους ή εργοδότες, οι οποίοι δεν είναι μέλη των συμβαλλόμενων οργανώσεων. Με την παράγραφο 6 του Ν. 4046/2011 αναστάλη αυτή η δυνατότητα.
- Από τις 14/02/2012 οι ΣΣΕ οποιουδήποτε είδους (εθνικές γενικές, κλαδικές, ομοιοεπαγγελματικές, επιχειρησιακές) έχουν εκ του νόμου ορισμένη διάρκεια, δηλαδή συνάπτονται υποχρεωτικώς ως ορισμένου χρόνου, η διάρκεια του οποίου δεν μπορεί να είναι μικρότερη του ενός έτους και μεγαλύτερη των τριών ετών, ακόμα και αν η ΣΣΕ προβλέπει διαφορετικά.
- Με την Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου υπ' αριθμ. 6/28.2.2012 ορίζεται ότι από 14/2/2012 και μέχρι το ποσοστό της ανεργίας να πέσει κάτω του 10%, αναστέλλονται όλοι οι όροι που προβλέπουν αυτόματη αύξηση αποδοχών των εργαζομένων, η οποία επέρχεται και με την αύξηση λόγω προϋπηρεσίας. Η αναστολή αυτή αφορά τους όρους που προβλέπουν αυτόματες αυξήσεις από οποιαδήποτε πηγή (νόμο, κανονιστικές πράξεις, διαιτητικές αποφάσεις).

Ενώσεις προσώπων

Ο Ν.1264/82 αναγνωρίζει για πρώτη φορά τις ενώσεις προσώπων ως συνδικαλιστικές οργανώσεις. Οι ενώσεις προσώπων δεν έχουν νομική προσωπικότητα και ιδρύονται με συστατική πράξη που κατατίθεται στον γραμματέα του αρμόδιου Ειρηνοδικείου, στην περιφέρεια του οποίου βρίσκεται η επιχείρηση ή εκμετάλλευση και κοινοποιείται στον εργοδότη. Η αναγνώριση των ενώσεων προσώπων, μέχρι την ψήφιση του Ν. Ν.4024/2011, τελούσε υπό προϋποθέσεις από τις οποίες διαφαίνονταν ο επικουρικός τους ρόλος, δίνοντας το προβάδισμα στο επιχειρησιακό σωματείο.

Με το άρθρο 37 παρ. 1 του Ν. 4024/2011, ενισχύθηκε ο ρόλος τους, όχι προς όφελος όμως των εργαζομένων και τους δόθηκε η αρμοδιότητα προς σύναψη επιχειρησιακών ΣΣΕ, αρμοδιότητα που δεν είχαν με το, προς της ψήφισης του νόμου, νομικό καθεστώς.

Οι προϋποθέσεις για τη σύσταση ενώσεως προσώπων είναι οι εξής:

- α) επιτρέπεται η ίδρυση μιας μόνο ενώσεως προσώπων σε κάθε εκμετάλλευση και αυτό μόνο εφ' όσον δεν υπάρχει επιχειρησιακό σωματείο.
- β) συστήνεται από τα 3/5 των εργαζομένων στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση, ανεξάρτητα του συνολικού αριθμού εργαζομένων σε αυτή και χωρίς η διάρκειά της να υπόκειται σε χρονικό περιορισμό. Αν πάψει να συντρέχει η προϋπόθεση της συμμετοχής των 3/5 των εργαζομένων, η ένωση προσώπων διαλύεται χωρίς άλλη διατύπωση. Αν όμως η ένωση προσώπων, έχει υπογράψει ΣΣΕ, ακόμη και δυσμενέστερη της κλαδικής, η ΣΣΕ εξακολουθεί να ισχύει, παρόλο που δεν υφίσταται πλέον η ένωση προσώπων.
- γ) Για την ίδρυση συνδικαλιστικής ενώσεως απαιτούνται 10 τουλάχιστον εργαζόμενοι.

Υπάρχει διαφοροποίηση σε σχέση με τη ρύθμιση του Ν. 1264/1982 ως προς το ότι επιτρέπεται η ίδρυση και σε εκμεταλλεύσεις που απασχολούν κάτω από 40 εργαζόμενους και ως προς το ότι δεν έχουν την περιορισμένη χρονική διάρκεια των 6 μηνών που έχουν οι «κοινές» ενώσεις προσώπων.

Πρέπει να αναφερθεί ότι οι ενώσεις προσώπων του άρθρου 37 παρ. 1 του Ν. 4024/2011 στην ουσία είναι ένα νομικό μórφωμα, που δημιουργήθηκε με μοναδικό σκοπό όχι την ισχυροποίηση και μαζικοποίηση του συνδικαλιστικού κινήματος, όχι την διεκδίκηση υπογραφής συμβάσεων βασισμένες στις λαϊκές ανάγκες, αλλά την υπογραφή επιχειρησιακών συμβάσεων με όρους δυσμενέστερους σε σχέση με τους αντίστοιχους των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων, επιδιώκοντας να μειωθεί όσο το δυνατόν περισσότερο το εργατικό κόστος.

Μετενέργεια

Επίσης τροποποιήθηκαν, με την Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου υπ' αριθμ. 6/28.2.2012, οι διατάξεις των παραγράφων 4 και 5 του άρθρου 9 του Ν. 1876/1990, οι οποίες αφορούν τη λεγόμενη μετενέργεια των κανονιστικών όρων της ΣΣΕ.

Ειδικότερα, το χρονικό διάστημα της υποχρεωτικής ισχύος των κανονιστικών όρων της ΣΣΕ, περιορίστηκε από τους έξι στους τρεις μήνες.

Με τη νέα αυτή διάταξη, κατά το χρόνο της μετενέργειας της λήξασας ή καταγγελθείσας ΣΣΕ (μετενέργεια ονομάζεται όχι το τρίμηνο υποχρεωτικής ισχύος, αλλά το μετά την πάροδο τριμήνου, από τη λήξη ή την καταγγελία της ΣΣΕ, χρονικό διάστημα) δεν εξακολουθούν να ισχύουν όλοι οι υφιστάμενοι κανονιστικοί όροι εργασίας όπως είχαν διαμορφωθεί με τη λήξασα ή καταγγελθείσα ΣΣΕ και μέχρι τον χρόνο λήξης ή καταγγελίας της, **αλλά αποκλειστικώς και μόνο** οι κανονιστικοί όροι εκείνοι οι οποίοι αφορούν: α) το βασικό μισθό ή το βασικό ημερομίσθιο, β) το επίδομα ωριμάνσεως, γ) το επίδομα τέκνων, δ) το επίδομα σπουδών και ε) το επίδομα επικινδύνου ή ανθυγιεινής εργασίας και αυτά μόνο εφόσον προβλέπονται από τις ΣΣΕ οι οποίες έληξαν ή καταγγέλθηκαν. Συνεπώς κάθε άλλο επίδομα, πλην των τεσσάρων που αναφέρθηκαν, παύει εφεξής να ισχύει, εκτός βέβαια αν χορηγείται κατόπιν συμφωνίας ή ακόμα και οικειοθελώς. {κανονιστικοί όροι, σε αντιδιαστολή με τους ενοχικούς όρους

είναι οι οικονομικοί – μισθολογικοί όροι και οι θεσμικοί όροι (όροι αμοιβής και εργασίας, άδειες, ωράρια, συνδικαλιστικές άδειες κλπ)).

Μεσολάβηση και Διαιτησία

Αν μετά την πρόσκληση για διαπραγματεύσεις δεν προσέρχεται η άλλη πλευρά, ή αν δεν είναι δυνατόν έστω μετά από κάποιες συναντήσεις να επιτευχθεί συμφωνία, τότε έχει δικαίωμα η μία πλευρά να ζητήσει την διαμεσολάβηση του μεσολαβητή. Ο νόμος έχει ορίσει ειδικό σώμα Μεσολαβητών -Διαιτητών οι οποίοι αναφέρονται σε κατάλογο του Οργανισμού Μεσολάβησης -Διαιτησίας. Διορίζεται από την επιτροπή του Οργανισμού ο μεσολαβητής που θα ξανακαλέσει τους εκπροσώπους των δυο πλευρών (εργαζομένων και εργοδοτών) και θα τους προτείνει τη δική του συμβιβαστική θέση. Αν αυτή γίνει αποδεκτή, τότε υπογράφεται η νέα Σ.Σ.Ε. και τίθεται σε ισχύ. Αν η μεσολάβηση αποτύχει η προσφυγή στη διαιτησία είναι, πλέον, δυνατή μόνο με κοινή συμφωνία της εργατικής και της εργοδοτικής πλευράς και ως θέμα διαιτησίας μπορεί να είναι αποκλειστικά και μόνο ο καθορισμός του βασικού μισθού/ημερομισθίου.



Κεφάλαιο 8

Μορφές διεκδίκησης των εργασιακών δικαιωμάτων

Διεκδίκηση καταβολής αποδοχών

Ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να διεκδικήσει την καταβολή των αποδοχών του με κάθε νόμιμο μέσο, επικαλούμενος την παρέμβαση των αρμοδίων οργάνων του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας, είτε προσφεύγοντας στη δικαιοσύνη επιδιώκοντας την καταβολή των χρημάτων ή την κήρυξη του εργοδότη σε πτώχευση.

Τριμερής συνάντηση στην Επιθεώρηση εργασίας

Οι εργαζόμενοι και το Σωματείο έχουν το δικαίωμα να ζητήσουν από την οικία Επιθεώρηση Εργασίας μιας επιχείρησης «τριμερή συνάντηση». Οι συναντήσεις αυτές έχουν «συμφιλιωτικό» χαρακτήρα με σκοπό να αποφεύγεται η προσφυγή στα δικαστήρια. Τα σωματεία πρέπει να αξιοποιούμε τις τριμερείς συναντήσεις μεταξύ του εργοδότη - της επιθεώρησης και του Σωματείου, όχι μόνο για ζητήματα μεμονωμένων εργαζομένων, αλλά και για γενικότερες παραβιάσεις της εργατικής νομοθεσίας σε ένα χώρο.

Οι τριμερείς συναντήσεις στην επιθεώρηση εργασίας δεν αποτελούν αγώνα, ασκούν όμως μια πίεση στην εργοδοσία και μας δίνουν πολύτιμο χρόνο για να οργανώσουμε την πάλη.

Σε περίπτωση που η εργοδοσία δεν παρουσιαστεί στη συνάντηση για δύο συνεχόμενες φορές, η επιθεώρηση δικαιούται να επιβάλει πρόστιμο.

Έλεγχος επιχειρήσεων από Σωματείο- Επιθεώρηση εργασίας

Οι εκπρόσωποι του σωματείου της επιχείρησης κι αν δεν υπάρχει σωματείο του Ε.Κ. της περιοχής, του κλαδικού σωματείου ή της ομοσπονδίας, δικαιούνται να παρευρίσκονται κατά τον έλεγχο που ενεργούν τα όργανα της επιθεώρησης εργασίας και να υποβάλλουν τις παρατηρήσεις τους. Αυτό πρακτικά σημαίνει ότι σε περιπτώσεις που εκτιμούν ότι υπάρχει ανάγκη, ζητούν από την επιθεώρηση να γίνει από κοινού έλεγχος.

Μετά τον έλεγχο πάντα ζητάμε αντίγραφο του πρακτικού ελέγχου για να το αξιοποιήσουμε, ενημερώνοντας τους εργαζόμενους.

Ασφαλιστικά μέτρα

Τα ασφαλιστικά μέτρα είναι μία νομική διαδικασία, όπου οι εργαζόμενοι που τους οφείλεται μεγάλο

ποσό δεδουλευμένων, δεσμεύουν περιουσιακά στοιχεία της εταιρίας, ώστε με την εκποίηση τους να αποπληρωθούν.

Σε ό,τι αφορά τη διαδικασία των ασφαλιστικών μέτρων επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις:

- α) Όλα τα ασφαλιστικά μέτρα θα εκδικάζονται από τα Μονομελή Πρωτοδικεία προκειμένου να επιτευχθεί η αποσυμφόρηση των Πολυμελών Πρωτοδικείων.
- β) Η προσωρινή διαταγή θα συζητείται μετά από προηγούμενη κλήση του εργοδότη και σε περίπτωση που γίνει δεκτή, η συζήτηση των ασφαλιστικών μέτρων προσδιορίζεται μέσα σε 30 ημέρες.
- γ) Η απόφαση στα ασφαλιστικά μέτρα θα δημοσιεύεται αμέσως μετά την περάτωση της ακροαματικής διαδικασίας και το αργότερο σε 48 ώρες μετά τη συζήτηση. Σε εξαιρετικές περιπτώσεις, αν δεν είναι εφικτή η έκδοση της απόφασης στους χρόνους αυτούς, τότε ο δικαστής οφείλει να ορίσει από έδρας συγκεκριμένη ημέρα για την έκδοση και δημοσίευση της απόφασης, εντός 20 ημερών το αργότερο από τη δικάσιμο.

Ακόμη, στις ειδικές διαδικασίες ο δικαστής υποχρεούται να εκδώσει την απόφασή του είτε επί της έδρας είτε εντός 48 ωρών είτε σε δύσκολες υποθέσεις μέσα σε 20 ημέρες, σε χρόνο όμως και τόπο που ο ίδιος θα ορίσει. Για το σκοπό αυτό προβλέπεται η κατάθεση των προτάσεων να γίνεται τρεις ημέρες πριν τη συζήτηση της υπόθεσης, έτσι ώστε ο δικαστής να έχει λάβει υπόψη του τους ισχυρισμούς και τα αποδεικτικά στοιχεία αμφοτέρων των πλευρών.

Κήρυξη Απεργίας

Η απεργία είναι η σημαντικότερη και πιο δυναμική μορφή διεκδίκησης των εργασιακών δικαιωμάτων. Ως κυριότερη μορφή συνδικαλιστικής δράσης προστατεύεται από το Σύνταγμα και ως αυτοτελές δικαίωμα (άρθρο 23 παρ. 2 εδ α).

Αρμοδιότητα κήρυξης απεργίας

Ως προς την αρμοδιότητα κήρυξης απεργίας και ποιοι δικαιούνται να συμμετάσχουν:

1. Πρωτοβάθμια ομοιοεπαγγελματική οργάνωση, δηλαδή οργάνωση με βάση το επάγγελμα του εργαζόμενου, ανεξάρτητα από τον εργοδότη που απασχολείται, πραγματοποιεί απεργία «ομοιοεπαγγελματική», δηλαδή απεργία στην οποία δικαιούνται να λάβει μέρος κάθε εργαζόμενος του ίδιου επαγγέλματος, όχι όμως και εργαζόμενοι άλλων επαγγελμάτων.
2. Κλαδικά σωματεία, δηλαδή σωματεία που αποτελούνται από εργαζόμενους πολλών ομοειδών επιχειρήσεων, μπορούν να κηρύξουν απεργία που καταλαμβάνει όλες τις ομοειδείς επιχειρήσεις ή απεργία που είναι εντοπισμένη σε μια συγκεκριμένη επιχείρηση.
3. Πρωτοβάθμια επιχειρησιακή οργάνωση, δηλαδή οργάνωση οργανωμένη με βάση την επιχείρηση.

ση που απασχολείται ο εργαζόμενος, ανεξάρτητα από την επαγγελματική του ειδικότητα, πραγματοποιεί επιχειρησιακή απεργία, στην οποία μπορεί να λάβει μέρος κάθε εργαζόμενος της επιχείρησης

- Η απεργία στις επιχειρησιακές συνδικαλιστικές οργανώσεις κηρύσσεται με απόφαση της γενικής συνέλευσης, ύστερα από μυστική ψηφοφορία. Για ολιγόωρες στάσεις, εφόσον δεν πραγματοποιούνται την ίδια μέρα ή μέσα στην ίδια εβδομάδα, αρκεί απόφαση του διοικητικού συμβουλίου **(πολλές δικαστικές αποφάσεις έχουν κρίνει ότι και για τις στάσεις εργασίας απαιτείται η ίδια διαδικασία όπως της κήρυξης της απεργίας)**.
- Η απεργία στις δευτεροβάθμιες και τριτοβάθμιες συνδικαλιστικές ενώσεις κηρύσσεται με αποφάσεις του Δ.Σ.
- Οι εργαζόμενοι του κλάδου ή της επιχείρησης που δεν είναι μέλη της συνδικαλιστικής οργάνωσης που κήρυξε την απεργία μπορούν να λάβουν μέρος σε αυτήν.
- Για να είναι νόμιμη η απεργία, πρέπει να προειδοποιείται ο εργοδότης ή η συνδικαλιστική του οργάνωση 24 ώρες, τουλάχιστον, πριν από την πραγματοποίησή της. Σε επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας ή δημοσίου χαρακτήρα η προειδοποίηση πρέπει να γίνεται προ 4 ημερών τουλάχιστον. Η προειδοποίηση πρέπει να αναφέρει την ημέρα και την ώρα έναρξης της απεργίας καθώς και τη διάρκεια αυτής. Προς αποφυγή αμφισβήτησης από την επιχείρηση ότι ενημερώθηκαν για την απεργία, η προειδοποίηση συνηθίζεται να γίνεται με εξώδικη καταγγελία η οποία κοινοποιείται με δικαστικό επιμελητή.
- Η συνδικαλιστική οργάνωση που κηρύσσει την απεργία, όταν πρόκειται για επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας, έχει την υποχρέωση να διαθέτει το αναγκαίο προσωπικό για την ασφάλεια των εγκαταστάσεων της επιχείρησης και την πρόληψη καταστροφών και ατυχημάτων. Το προσωπικό ασφαλείας καθορίζεται με ειδική συμφωνία μεταξύ της αντιπροσωπευτικής συνδικαλιστικής οργάνωσης στην επιχείρηση και της διοίκησης της επιχείρησης, με διαβούλευση που γίνεται κάθε Οκτώβρη.



Κεφάλαιο 9

Λειτουργία και οργάνωση των σωματείων

Η διεκδίκηση των εργασιακών δικαιωμάτων κυρίως γίνεται αγωνιστικά. Μπορούν να αξιοποιηθούν και άλλες πλευρές.

Απαραίτητα βιβλία σε Σωματεία

Μητρώο μελών

Βιβλίο πρακτικών Διοικητικού Συμβουλίου

Βιβλίο πρακτικών γενικών συνελεύσεων

Βιβλίο εισπραξέων και πληρωμών

Βιβλίο περιουσιακών στοιχείων.

Τα παραπάνω βιβλία πρέπει να επικυρωθούν από το πρωτοδικείο στην περιοχή που ανήκει το σωματείο. Επίσης κάθε σωματείο μπορεί να έχει: Βιβλίο πρωτοκόλλου, βιβλίο προσκλήσεων των μελών του ΔΣ για τις συνεδριάσεις του καθώς και μπλοκ εισπραξέων και πληρωμών, μπλοκ ενταλμάτων, φάκελο εισερχομένων και φάκελο εξερχόμενων εγγράφων.

Τα σωματεία με πολύχρονη ιστορία αγώνων, πρέπει να φροντίζουν για τη σωστή διατήρηση του αρχείου του σωματείου. Να διαφυλάσσονται υλικά (ανακοινώσεις, αφίσες, φωτογραφίες, πρακτικά κλπ) και όπου είναι δυνατόν να ψηφιοποιούνται. Αυτά τα υλικά ως ντοκουμέντο του κάθε σωματείου, πρέπει να παρουσιάζονται στα μέλη με κάθε δυνατό τρόπο.

Ταυτόχρονα θα πρέπει να φροντίζουμε να συμπληρώνουμε το αρχείο με τους νέους αγώνες του σήμερα.

Πρακτικά ΔΣ Σωματείου

Στο βιβλίο πρακτικών καταγράφονται όλες οι ομιλίες, οι προτάσεις, οι αποφάσεις καθώς και οι εισηγήσεις του προέδρου σε όλη τη διάρκεια της θητείας της διοίκησης. Επίσης πρέπει να φαίνεται σε κάθε συνεδρίαση η επικύρωση των πρακτικών της προηγούμενης συνεδρίασης.

Υποχρεωτικό είναι να αναφέρονται κάθε φορά και οι παρόντες σύμβουλοι. Τα πρακτικά εγκρίνονται από το ΔΣ στην επόμενη συνεδρίαση.

Σωματειακή επιτροπή

Σωματειακές επιτροπές εκλέγονται σε εργοστάσια ως εκπρόσωποι των εργαζομένων της επιχείρησης και συνδετικός κρίκος με το κλαδικό σωματείο. Η σωματειακή επιτροπή δεν είναι θεσμοθετημένο

όργανο με συνδικαλιστική κάλυψη. Κατά συνέπεια η διαδικασία εκλογής της, ο αριθμός των μελών της δεν καθορίζονται από κάπου, εξαρτώνται από το συσχετισμό δύναμης σε κάθε χώρο δουλειάς. Η επιδίωξή μας σε κάθε περίπτωση είναι να εκλέγονται από τα κάτω μέσα από συλλογικές διαδικασίες, χωρίς να αποκλείουμε ακόμα και το διορισμό επιτροπής από το Δ.Σ. σε χώρους με έντονη εργοδοτική τρομοκρατία.

Επιτροπή υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας

Η εκλογή της επιτροπής των εκπροσώπων των εργαζομένων γίνεται ως εξής :

Όταν στην επιχείρηση απασχολούνται περισσότερα από 20 άτομα, με άμεση και μυστική ψηφοφορία σε γενική συνέλευση, που συγκαλείται για το σκοπό αυτό κάθε δύο χρόνια.

Ειδικότερα:

Γενική συνέλευση έχει απαρτία όταν παρίστανται τουλάχιστον οι μισοί εργαζόμενοι.

Κάθε εργαζόμενος έχει δικαίωμα να ψηφίσει για τον αντιπρόσωπο ή τα μέλη της επιτροπής, καθώς και να εκλεγεί σε αυτές τις θέσεις.

Η εκλογή γίνεται με πλειοψηφικό σύστημα από ενιαίο ψηφοδέλτιο στο οποίο οι υποψήφιοι αναγράφονται με αλφαβητική σειρά.

οι εκλογές διεξάγονται από τριμελή εφορευτική επιτροπή.

Η ψηφοφορία είναι μυστική.

Ο αριθμός των μελών της επιτροπής καθορίζεται σε:

ένα (1) σε επιχειρήσεις με 1 έως 50 εργαζόμενους

δύο (2) σε επιχειρήσεις με 51 έως 100 εργαζόμενους

τρία (3) σε επιχειρήσεις από 101 έως 300 εργαζόμενους

τέσσερα (4) σε επιχειρήσεις από 301 έως 600 εργαζόμενους

πέντε (5) σε επιχειρήσεις από 601 έως 1000 εργαζόμενους.

Τα μέλη της Ε.Υ.Α.Ε. ή ο αντιπρόσωπος, έχουν συνδικαλιστική κάλυψη από το άρθρο 14 του Ν.1264/82

Αρμοδιότητες της επιτροπής είναι:

- 1) Να μελετά τις συνθήκες εργασίας στην επιχείρηση.
- 2) Να προτείνει κατάλληλα μέτρα για την αποφυγή επανάληψης σοβαρών συμβάντων.
- 3) Να επισημαίνει τον επαγγελματικό κίνδυνο στους χώρους εργασίας.

- 4) Να συμμετέχει στη διαμόρφωση πολιτικής της επιχείρησης για την πρόληψη του επαγγελματικού κινδύνου.
- 5) Να ενημερώνεται για τυχόν αλλαγές στην παραγωγική διαδικασία, στο μέτρο που επηρεάζουν τις συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας.
- 6) Να καλεί τον εργοδότη να λάβει τα κατάλληλα μέτρα σε περίπτωση άμεσου και σοβαρού κινδύνου, χωρίς να αποκλείεται και η διακοπή λειτουργίας ή μηχανήματος εγκατάστασης ή παραγωγικής διαδικασίας.
- 7) Να ζητά τη συνδρομή εμπειρογνομόνων για θέματα ΥΑΕ, με τη σύμφωνη γνώμη του εργοδότη.
- 8) Να συνεδριάζει με τον εργοδότη, παρουσία του Τ.Α. και του Γ.Ε. για τη διευθέτηση σχετικών θεμάτων.

Οι εργοδότες υποχρεούνται:

- 1) Να διευκολύνουν το έργο της επιτροπής.
- 2) Να τους ενημερώνουν για τα σχετικά με την υγιεινή και την ασφάλεια θέματα.





ΟΡΓΑΝΩΣΟΥ ΣΤΟ ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΣΟΥ ΔΥΝΑΜΩΣΕ ΤΟ Π.Α.Μ.Ε.

