

4. Η ΩΡΑ ΤΗΣ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ

4.1. Γενικά

Οι σχέσεις που δημιουργούνται από την παροχή εξαρτημένης εργασίας μεταξύ του εργοδότη και των μισθωτών, ρυθμίζονται από το Εργατικό Δίκαιο. Περιλαμβάνονται διατάξεις που καθορίζουν τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζόμενων, καθώς επίσης και τις αντίστοιχες υποχρεώσεις και τα δικαιώματα των εργοδοτών.

Παράλληλα το Εργατικό Δίκαιο ρυθμίζει και τις σχέσεις που δημιουργούνται μεταξύ των εργαζόμενων, των εργοδοτών και του Κράτους, πάντοτε από την παροχή εξαρτημένης εργασίας.

Η ισχύουσα εργατική νομοθεσία είναι διασπαρμένη σε πολλές διατάξεις Νόμων, Νομοθετικών Διαταγμάτων, Υπουργικών Αποφάσεων κλπ. Εφόσον δεν υπάρχουν ειδικές διατάξεις ή οι υπάρχουσες δεν καλύπτουν όλες τις κατηγορίες των εργαζόμενων ή όλα τα ζητήματά τους, εφαρμόζονται συμπληρωματικά (επικουρικός) οι σχετικές διατάξεις του Αστικού Κώδικα.

4.2. Υπογραφή της σύμβασης

Έννοια - Περιεχόμενο

Σύμβαση εργασίας είναι η συμφωνία, γραπτή ή προφορική, βάσει της οποίας ένα άτομο (υπάλληλος, εργάτης κλπ) που καλείται μισθωτός, αναλαμβάνει την υποχρέωση να παρέχει τις υπηρεσίες του για ορισμένο ή αόριστο χρόνο σ' ένα φυσικό ή νομικό πρόσωπο (εργοδότης), έναντι συμφωνημένου μηνιαίου μισθού ή ημερομισθίου.

Στη σύμβαση εργασίας, ο μεν εργοδότης είναι υποχρεωμένος να καταβάλει το μηνιαίο μισθό ή ημερομίσθιο και να εκπληρώσει, βέβαια, και τις λοιπές υποχρεώσεις που απορρέουν από την κείμενη νομοθεσία, ο δε μισθωτός οφείλει να παρέχει τη συμφωνημένη εργασία με επιμέλεια, να συμμορφώνεται στις διατάξεις των νόμων, το περιεχόμενο της σύμβασης και να υπακούει στις εκάστοτε οδηγίες και εντολές του εργοδότη ή του νόμιμου εκπροσώπου του.

Διακρίσεις Συμβάσεων Εργασίας

1. *Σύμβαση Εξαρτημένης Εργασίας*

Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας υπάρχει όταν ο μισθωτός παρέχει την εργασία του με μισθό, αδιάφορα με τον τρόπο που αυτός καθορίζεται ή καταβάλλεται (δηλαδή μηνιαίος μισθός, ημερομίσθιο, με ποσοστά, κατ' αποκοπή κλπ) και υποβάλλεται

έναντι εκείνου προς τον οποίο παρέχεται αυτή (εργοδότης) σε νομική (προσωπική) εξάρτηση, η οποία εκδηλώνεται με το δικαίωμα του εργοδότη να ασκεί εποπτεία και έλεγχο στην παροχή γενικά της εργασίας, χωρίς όμως να είναι απαραίτητη και η συνήθως υπάρχουσα οικονομική εξάρτηση.

Λέγοντας νομική (προσωπική) εξάρτηση, εννοούμε ότι ο μισθωτός κατά την εκτέλεση της εργασίας του έχει υποχρέωση να συμμορφώνεται στις οδηγίες και εντολές του εργοδότη (ή του νόμιμου εκπροσώπου του), εκτελώντας τις εκάστοτε διαταγές και κατευθύνσεις αυτού, καθώς και τις διατάξεις του Κανονισμού της επιχείρησης όπου υπάρχει, σχετικά με το είδος, τον τρόπο, χρόνο και τόπο εκτέλεσης της εργασίας. Δηλαδή να υπάρχει το δικαίωμα εποπτείας και καθοδήγησης του εργοδότη για την παροχή εργασίας, καθώς και επιβολής κυρώσεων σε περίπτωση μη τήρησης αυτών.

Λέγοντας οικονομική εξάρτηση εννοούμε ότι, ο μισθωτός εργάζεται για λογαριασμό άλλου προσώπου (εργοδότη), προς όφελος του οποίου η εργασία του παράγει οικονομικό αποτέλεσμα, με καταβολή αντιμισθίας, χωρίς όμως να έχει σημασία ο τρόπος αμοιβής του.

Γενικά στοιχεία της εξαρτημένης εργασίας είναι:

- α) Η θέση από τον εργαζόμενο της εργασίας του στη διάθεση του εργοδότη, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, έναντι αμοιβής, που ορίζεται κατά μονάδα χρόνου ή παρεχόμενης εργασίας ή και σε ποσοστά στα έσοδα του εργοδότη.
- β) Η νομική εξάρτηση του εργαζόμενου από τον εργοδότη, η οποία συνίσταται στην υποχρέωσή του να συμμορφώνεται στις εντολές και τις οδηγίες του, σχετικά με την εκτέλεση της εργασίας του.

Είδη Σύμβασης Εργασίας

2. Σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου υπάρχει, όταν η χρονική διάρκειά της δεν καθορίζεται, αλλά ούτε από το είδος και το σκοπό αυτής συνάγεται.
3. Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου υπάρχει, όταν συμφωνήθηκε ρητώς ή σιωπηρώς ορισμένη διάρκεια χρόνου εργασίας (π.χ. 1 χρόνο, 6 μήνες κλπ) ή προκύπτει προφανώς αυτή από το είδος και τη φύση της εργασίας για την οποία έχει προσληφθεί ο μισθωτός (π.χ. όπως γίνεται για συμβάσεις εποχιακής εργασίας ή για την εκτέλεση συγκεκριμένης εργασίας). Προς τη σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, εξομοιώνεται απόλυτα και η σύμβαση εργασίας ορισμένου έργου.

Η βασική διαφορά μεταξύ σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου και ορισμένου χρόνου είναι ότι, η μεν αορίστου χρόνου λήγει **μόνο με καταγγελία από τον εργοδότη ή το μισθωτό**, και αφού βέβαια καταβληθεί η νόμιμη αποζημίωση, ενώ η ορισμένου χρόνου παύει αυτοδικαίως **όταν λήξει ο χρόνος ή τελειώσει η**

εκτέλεση του έργου, χωρίς να απαιτείται καταγγελία της και καταβολή αποζημιώσεως.

Σιωπηρή ανανέωση Εάν συνεχίζεται η παραμονή του μισθωτού στην εργασία και μετά τη λήξη της σύμβασης ορισμένου χρόνου, και εξακολουθήσει να εργάζεται για ικανό διάστημα και όχι για λίγες μόνο ημέρες, χωρίς εναντίωση του εργοδότη αλλά με τη συγκατάθεσή του, μετατρέπεται αυτή σε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου. Διευκρινίζεται ότι για την σιωπηρή ανανέωση της σύμβασης απαιτείται όχι μόνο η παροχή εργασίας χωρίς εναντίωση του εργοδότη, αλλά η εργασία να παρέχεται με τους ίδιους όρους. Εάν παρέχεται με διαφορετικούς όρους και γίνεται αποδεκτή από τον εργοδότη, τότε πρόκειται για νέα σύμβαση εργασίας.

Κατάρτιση Σύμβασης Εργασίας - Υποδείγματα

Η σύμβαση εργασίας είτε είναι ορισμένου είτε αορίστου χρόνου, **σ υ ν ά π τ ε τ α ι ε λ ε ύ ε ρ α** μεταξύ των συμβαλλομένων (εργοδότη - μισθωτού) **κ α ι α τ ύ π ω ς** με μόνη τη σύμπτωση της βούλησης των μερών. Κατά την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας δεν απαιτείται, κατά κανόνα, η τήρηση ορισμένου τύπου για την εγκυρότητα αυτής, δηλαδή δεν απαιτείται γραπτή συμφωνία και υπογραφή αυτής από τα συμβαλλόμενα μέρη. Επομένως είναι δυνατό να καταρτισθεί ρητώς ή σιωπηρώς, **π ρ ο φ ο ρ ι κ ώ ς ή γ ρ α π τ ώ ς**. Κρίνεται όμως σκόπιμο και στην πράξη συνηθίζεται να καταρτίζεται γραπτώς, για να αποφεύγονται διενέξεις και άσκοποι δικαστικοί αγώνες.

ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

Στο Ηράκλειο σήμερα την μεταξύ του
που διατηρεί (επιχείρηση, γραφείο κλπ) στη, οδός
..... και του κατοίκου.....
συμφωνούνται τα εξής:

I.- Ο πρώτος από τους συμβαλλόμενους (εργοδότης), προσλαμβάνει το δεύτερο συμβαλλόμενο (μισθωτό) στην επιχείρησή του ως
(υπάλληλο, εργάτη κλπ), για να απασχολείται ως
(λογιστής, ταμίας, πωλητής κλπ).

II.- Η πρόσληψη γίνεται για **αόριστο χρόνο**, οι δε αποδοχές του για τη νόμιμη απασχόλησή του καθορίζονται σε δραχμές (μηνιαίος μισθός ή ημερομίσθιο κλπ).

Το παρόν έγινε σε δύο αντίτυπα και ο καθένας από τους συμβαλλόμενους έλαβε από ένα αντίτυπο.

Οι Συμβαλλόμενοι

ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

Στο Ηράκλειο σήμερα την μεταξύ του
που διατηρεί (επιχείρηση, γραφείο κλπ) στη, οδός
..... και του κατοίκου.....
συμφωνούνται τα εξής:

I.- Ο πρώτος από τους συμβαλλόμενους (εργοδότης), προσλαμβάνει το δεύτερο συμβαλλόμενο (μισθωτό) στην επιχείρησή του ως
(υπάλληλο, εργάτη κλπ), για να απασχολείται ως
(λογιστής, ταμίας, πωλητής κλπ).

II.- Η πρόσληψη γίνεται για **ορισμένο χρονικό διάστημα**, δηλαδή από
μέχρι Όταν λήξει η ανωτέρω ημερομηνία, η σύμβαση εργασίας θα
θεωρείται ότι λύεται αυτοδικαίως, χωρίς οποιαδήποτε προειδοποίηση ή
αποζημίωση (ή για την εκτέλεση του έργου μετά το
πέρασ του οποίου θα θεωρείται ότι λύεται αυτοδικαίως, χωρίς οποιαδήποτε
προειδοποίηση ή αποζημίωση).

III.- Πριν από τη λήξη του ορισμένου χρονικού διαστήματος ή πριν από την
εκτέλεση ή αποπεράτωση του ορισμένου έργου, η σύμβαση λύεται μόνο για
σπουδαίο λόγο, σύμφωνα με το άρθρο 672 του Αστικού Κώδικα.

Το παρόν έγινε σε δύο αντίτυπα και ο καθένας από τους συμβαλλόμενους έλαβε
από ένα αντίτυπο.

Οι Συμβαλλόμενοι

4.3. Αναγγελία πρόσληψης - διακοπή επιδόματος ανεργίας

Γενικά:

Τον τρόπο και τη διαδικασία πρόσληψης των μισθωτών γενικά (υπαλλήλων,
εργατοτεχνιτών κλπ), από κάθε είδους εργοδότες (ιδιωτικές επιχειρήσεις,
εκμεταλλεύσεις κλπ), ρυθμίζει το Ν.Δ. 2656/1953 "περί οργανώσεως και ελέγχου
αγοράς εργασίας", όπως συμπληρώθηκε και τροποποιήθηκε από το Ν.Δ.
763/1970.

Σύμφωνα με το άρθρο 5 παρ. 2 του νόμου, ό λ ε ς ο ι ε π ι χ ε ι ρ ή σ ε ι ς και
εκμεταλλεύσεις ή εργασίες γενικά της ιδιωτικής οικονομίας, έχουν υποχρέωση να
προσλαμβάνουν το κάθε φύσεως προσωπικό τους από τα Γραφεία Ευρέσεως
Εργασίας. Σαν αρμόδιο θεωρείται το Γραφείο στην περιοχή του οποίου βρίσκεται
ο χώρος απασχόλησης του προσωπικού που πρόκειται να προσληφθεί. Επίσης, το
Δημόσιο, τα Ν.Π.Δ.Δ., οι Δήμοι και οι Κοινότητες υπόκεινται στην υποχρέωση
αυτή, εφόσον πρόκειται για προσωπικό που συνδέεται με σχέση εργασίας
ιδιωτικού δικαίου.

Εγγραφή ανέργων στο Γ.Ε.Ε.

Ρητά από το νόμο επιβάλλεται η υποχρέωση, ο ι ά ν ε ρ γ ο ι που είναι ικανοί προς εργασία και όσοι αναζητούν για πρώτη φορά εξαρτημένη εργασία, να γραφούν στο Γραφείο Εύρεσης Εργασίας της περιφέρειας της κατοικίας τους.

Επομένως καθένας που επιθυμεί να προσληφθεί σε οποιαδήποτε εργασία, είτε πρόκειται για άνεργο, είτε πρόκειται για πρόσωπο που ζητά για πρώτη φορά εργασία, οφείλει να παρουσιαστεί στο Γ.Ε.Ε. της περιφέρειας της κατοικίας του, για να γραφεί αυτοπροσώπως στα Μητρώα Ανέργων και να εφοδιαστεί με "κάρτα ανεργίας". Για το σκοπό αυτό συμπληρώνεται ειδικό έντυπο που χορηγείται από το Γ.Ε.Ε., στο οποίο περιέχονται λεπτομερή στοιχεία σχετικά με την επαγγελματική και οικογενειακή κατάσταση του άνεργου, όπως π.χ. ειδικότητα, προϋπηρεσία, μόρφωση, οικογενειακά βάρη κλπ. Για να γίνει αυτό ο άνεργος υποχρεούται να προσκομίσει πιστοποιητικό ή άλλα στοιχεία από τα οποία προκύπτει η ταυτότητά του (Αστυνομική Ταυτότητα, Απολυτήριο στρατού κλπ).

Πρόσληψη μισθωτών. Διαδικασία τοποθέτησης ανέργων:

Είπαμε ότι η πρόσληψη γίνεται υποχρεωτικά από το Γ.Ε.Ε. στην αρμοδιότητα του οποίου βρίσκεται ο χώρος απασχόλησης των μισθωτών. Το Γ.Ε.Ε. υποχρεούται να τοποθετήσει στον εργοδότη, καταρχήν τους άνεργους που υποδεικνύονται από αυτόν, σε κάθε άλλη περίπτωση από τους γραμμένους σαν άνεργους, αφού τηρήσει βέβαια τη σειρά προτεραιότητας. Με τη διάταξη αυτή παρέχεται στους εργοδότες το δικαίωμα να επιλέξουν τα κατάλληλα πρόσωπα, σύμφωνα με την κρίση τους, με τον όρο ότι η πρόσληψη θα πραγματοποιείται πάντοτε από τα αρμόδια Γ.Ε.Ε., ώστε να παρακολουθείται η κίνηση εργασίας. Έτσι έχουμε τις ακόλουθες περιπτώσεις:

A.- Ζήτηση συγκεκριμένων ανέργων: Ο εργοδότης μπορεί να ζητήσει κατ' αρχήν την πρόσληψη οποιουδήποτε μισθωτού (ονομαστικώς), κατά την ελεύθερη κρίση του. Το Γ.Ε.Ε. έχει την υποχρέωση να τοποθετήσει τον άνεργο που υποδεικνύεται από τον εργοδότη. Το δελτίο (κάρτα) τοποθέτησεως χορηγείται από το Γ.Ε.Ε. στην τοπική αρμοδιότητα του οποίου υπάγεται ο εργοδότης. Στη συνέχεια αυτό ενημερώνει σχετικά το Γ.Ε.Ε. της περιφέρειας όπου κατοικεί ο τοποθετούμενος άνεργος.

B.- Μη ζήτηση συγκεκριμένων ανέργων: Εάν ο εργοδότης ζητήσει από το Γ.Ε.Ε. ορισμένο αριθμό μισθωτών, χωρίς να υποδεικνύει συγκεκριμένα πρόσωπα τότε:

1. Εάν η προθεσμία που τάσσεται από τον εργοδότη είναι μεγαλύτερη από 5 ημέρες, η τοποθέτηση γίνεται με βάση τη σειρά εγγραφής των ανέργων στα οικεία μητρώα. *Κατ' εξαίρεση προτιμούνται, ανεξάρτητα με τη σειρά που είναι γραμμένοι στους καταλόγους ανέργων: α) Έλληνες υπήκοοι ή ομογενείς από την*

Τουρκία, Κύπρο και τις Ανατολικές Χώρες, β) επιδοτούμενοι άνεργοι, γ) άνεργοι που είναι παντρεμένοι και έχουν παιδιά, δ) πολύτεκνοι άνεργοι, ε) όσες διαθέτουν δίπλωμα από τα Κέντρα Εργαζόμενου Κοριτσιού της Εργατικής Εστίας.

2. Αντίθετα, αν ο εργοδότης ζητήσει επείγοντως και με προθεσμία μ έ χ ρ ι 4 η μ έ ρ ε ς την τοποθέτηση ορισμένου αριθμού μισθωτών, δεν τηρείται η σειρά προτεραιότητας και έτσι τοποθετούνται και όσοι πρόσφατα εμφανίστηκαν στο Γ.Ε.Ε. από την ειδικότητα που ζητήθηκε.

Γ.- Αναγγελία πρόσληψης: Οι εργοδότες, όταν προσλάβουν προσωπικό, είναι υποχρεωμένοι σ ε π ρ ο θ ε σ μ ί α 8 η μ ε ρ ώ ν να αναγγείλουν στο Γ.Ε.Ε. τις προσλήψεις που έκαναν. Η προθεσμία των (8) ημερών αυξάνεται σε 30 ημέρες για τις νεοϊδρυόμενες επιχειρήσεις, αλλά μόνο για τους τρεις (3) πρώτους μήνες από την ίδρυσή τους.

Και στις δυο περιπτώσεις, η προθεσμία αρχίζει από την επομένη της ημέρας που προσλήφθηκε ο μισθωτός. Εάν η αναγγελία της πρόσληψης γίνει *ταχυδρομικώς*, σαν χρονολογία καταθέσεως στο Γ.Ε.Ε., θεωρείται η ημερομηνία που παραδόθηκε το έγγραφο της αναγγελίας στο οικείο Ταχυδρομικό Γραφείο. Η ημερομηνία αυτή προκύπτει μόνον από τη σφραγίδα της Ταχυδρομικής Υπηρεσίας που έχει τεθεί στο φάκελο του εργοδότη.

Η "αναγγελία πρόσληψης" συμπληρώνεται από τον εργοδότη και αποτελείται από δυο αντίγραφα. Από αυτά, το πρωτότυπο παραμένει στο Γ.Ε.Ε., το δε αντίγραφο επιστρέφεται στον εργοδότη, ο οποίος οφείλει να το επιδεικνύει στα αρμόδια όργανα ελέγχου των Γ.Ε.Ε. όταν ζητηθεί. Μαζί με την αναγγελία πρέπει να υποβάλλεται και η κάρτα ανεργίας, εφόσον ο άνεργος την είχε προμηθευθεί.

Τα Ασφαλιστικά Βιβλιάρια των Ανέργων (ενσήμων) που παίρνουν επίδομα ανεργίας, κρατούνται από την Υπηρεσία Παροχών Ανεργίας. Για να αποφεύγεται το ενδεχόμενο ο προσληφθείς μισθωτός να παίρνει συγχρόνως και επίδομα ανεργίας, οφείλει ο εργοδότης να ζητήσει οπωσδήποτε το ασφαλιστικό του βιβλιάριο και να το κρατήσει για όσο διάστημα θα ασχοληθεί στην εργασία του.

Δ.- Αναγγελία στο ΙΚΑ: Στην περίπτωση που ο μισθωτός δεν έχει ασφαλιστικό βιβλιάριο, οφείλει ο εργοδότης να προβεί σε αναγγελία και απογραφή στο Μητρώο Ασφαλισμένων του οικείου Υποκαταστήματος ΙΚΑ, καταβάλλοντας βέβαια και τις σχετικές εισφορές, για να αποφύγει σε βάρος του χρηματικές κυρώσεις - πρόστιμα.

Πρόσληψη - Εργασία Ανηλίκων

Γενικά:

Η τελευταία τροποποίηση του Νόμου για την προστασία των ανηλίκων για κάθε μορφή απασχόλησης ή αυτοαπασχόλησης είναι ο Ν. 1837/89. Σύμφωνα με αυτόν ανήλικοι θεωρούνται όσοι δεν έχουν συμπληρώσει το 18^ο έτος της ηλικίας τους. Οι διατάξεις του νόμου δεν εφαρμόζονται στις οικογενειακού χαρακτήρα γεωργικές, δασικές και κτηνοτροφικές εργασίες.

Ειδικά για τους ανήλικους μέχρι 18 ετών, αδιακρίτως φύλου, απαιτείται να έχουν "Βιβλιάριο Εργασίας" για να τοποθετηθούν σε οποιαδήποτε εργασία. Όσοι δεν είναι εφοδιασμένοι με Βιβλιάριο Εργασίας, παραπέμπονται στην κατά τόπο Επιθεώρηση Εργασίας, η οποία είναι αρμόδια για τη χορήγηση.

Οροι - Προϋποθέσεις απασχόλησης:

α) Οι ανήλικοι που δεν έχουν συμπληρώσει το 15^ο έτος της ηλικίας τους, απαγορεύεται να απασχοληθούν σε οποιαδήποτε εργασία, εκτός από τις παρακάτω αναφερόμενες καλλιτεχνικές κλπ εργασίες.

β) Οι ανήλικοι που δεν έχουν συμπληρώσει το 18^ο έτος της ηλικίας τους, δεν επιτρέπεται να απασχολούνται σε εργασίες επικίνδυνες, βαριές ή ανθυγιεινές, καθώς και σε εργασίες που βλάπτουν την ψυχική τους υγεία και γενικά εμποδίζουν την ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητάς τους.

γ) Με άδεια της Επιθεώρησης Εργασίας επιτρέπεται η απασχόληση ανηλίκων, που δεν έχουν συμπληρώσει το 15^ο έτος της ηλικίας τους σε θεατρικές παραστάσεις, μουσικές εκτελέσεις ή άλλες καλλιτεχνικές εκδηλώσεις, διαφημιστικά προγράμματα, επιδείξεις μόδας, ραδιοφωνικές ή τηλεοπτικές εκπομπές, εγγραφές σε βίντεο, κινηματογραφικές λήψεις, καθώς και η χρησιμοποίησή τους ως μοντέλων, εφόσον δεν βλάπτεται η σωματική και η ψυχική τους υγεία και η ηθική τους. Η άδεια αυτή χορηγείται στον εργοδότη ύστερα από αίτησή του και περιέχει το ονοματεπώνυμο και την ηλικία του ανήλικου, το είδος της εργασίας στην οποία πρόκειται να απασχοληθεί, το ημερήσιο πρόγραμμα και τη χρονική διάρκειά του. Χορηγείται δε για χρονικό διάστημα που δεν μπορεί να υπερβαίνει τους τρεις μήνες. Παράταση της άδειας μπορεί να χορηγηθεί για εξαιρετικούς λόγους. Για την χορήγηση της άδειας ή την παράτασή της, ο εργοδότης μαζί με την αίτηση υποβάλλει δήλωση, ότι έχουν ληφθεί τα απαραίτητα μέτρα προστασίας του ανήλικου και ιατρική πιστοποίηση από τις υπηρεσίες του ΕΣΥ και του ΙΚΑ, ότι δεν υπάρχει κίνδυνος για τη σωματική ή ψυχική υγεία του ανήλικου στη συγκεκριμένη απασχόληση.

Χρονικά όρια εργασίας:

Οι ανήλικοι που δεν έχουν συμπληρώσει το 16^ο έτος της ηλικίας τους, καθώς και οι ανήλικοι που φοιτούν σε Γυμνάσια, Λύκεια κάθε τύπου, ή τεχνικές επαγγελματικές σχολές, δημόσιες ή ιδιωτικές, αναγνωρισμένες από το Κράτος, δεν επιτρέπεται να απασχολούνται περισσότερο από έξι (6) ώρες την ημέρα ή τριάντα (30) ώρες την εβδομάδα. Παράλληλα δικαιούνται ημερήσια ανάπαυση

από δώδεκα (12) τουλάχιστον συνεχείς ώρες, στις οποίες πρέπει να περιλαμβάνεται το χρονικό διάστημα από τις 10 το βράδυ μέχρι τις 6 το πρωί.

Η ημερήσια απασχόληση των ανήλικων που φοιτούν σε γυμνάσια, λύκεια ή τεχνικές επαγγελματικές σχολές, δημόσιες ή ιδιωτικές, αναγνωρισμένες από το Κράτος, αρχίζει ή λήγει δύο (2) τουλάχιστον ώρες μετά τη λήξη ή πριν την έναρξη των μαθημάτων αντίστοιχα.

ΑΠΑΓΟΡΕΥΕΤΑΙ η υπερωριακή απασχόληση των ανηλίκων.

Βιβλιάρια Εργασίας:

Για κάθε απασχόληση ανηλίκου, πλην των καλλιτεχνικών δραστηριοτήτων (όπως αυτές αναφέρθηκαν στο σημείο β) των όρων απασχόλησης), απαιτείται η έκδοση από την Επιθεώρηση Εργασίας του "Βιβλιαρίου Εργασίας". Για την έκδοση, απαιτούνται τα εξής δικαιολογητικά:

4. Ο ανήλικος να προσκομίσει στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας δύο πρόσφατες φωτογραφίες και την Αστυνομική του Ταυτότητα, ή ελλείψει αυτής πιστοποιητικό γεννήσεως του Δήμου ή της Κοινότητας, από το οποίο να προκύπτει η ακριβής ημερομηνία γέννησης.
5. Η Επιθεώρηση Εργασίας συμπληρώνει τα στοιχεία του ανηλίκου, όπως αναγράφονται στο Βιβλιάριο Εργασίας και το παραδίδει στον ανήλικο προκειμένου αυτός να: αα) να τύχει εξωσχολικού επαγγελματικού προσανατολισμού από την αρμόδια υπηρεσία του ΟΑΕΔ, από την οποία συμπληρώνεται η δεύτερη σελίδα του βιβλιαρίου εργασίας, ββ) να προσέλθει στις αρμόδιες υγειονομικές υπηρεσίες του ΙΚΑ ή του ΕΣΥ και να υποβληθεί στις προβλεπόμενες ιατρικές εξετάσεις, μετά από τις οποίες και συμπληρώνεται η πέμπτη σελίδα του βιβλιαρίου εργασίας και οι σχετικές ενδείξεις "κατάλληλος", "ακατάλληλος" ή "ακατάλληλος για ορισμένο χρόνο ή για ορισμένες εργασίες" και υπογράφεται από τον αρμόδιο γιατρό, γγ) μετά τις ιατρικές εξετάσεις και τη σχετική βεβαίωση της καταλληλότητας ή ακαταλληλότητας, προσκομίζει το βιβλιάριο εργασίας στην Επιθεώρηση Εργασίας, καταχωρούνται τα στοιχεία του στο Μητρώο Ανηλίκων της, υπογράφεται από τον Προϊστάμενο της Επιθεώρησης Εργασίας, σφραγίζεται και επιστρέφεται στον ανήλικο για τη νόμιμη απασχόλησή του.
6. Τα βιβλιάρια εργασίας ισχύουν για τον αναγραφόμενο σε αυτά χρόνο, αναθεωρούνται κατ' έτος ή σε μικρότερα χρονικά διαστήματα, αν κατά την κρίση του επιθεωρητού εργασίας ή του ιατρού απαιτούνται ιατρικές εξετάσεις σε μικρότερα του έτους χρονικά διαστήματα, καθώς και όταν γίνεται αλλαγή εργασίας ή αλλαγή ομάδος εργασιών. Στην περίπτωση απώλειας ή φθοράς του βιβλιαρίου απαιτείται η ίδια διαδικασία έκδοσής του.
7. το βιβλιάριο εργασίας αφαιρείται από τα όργανα της Επιθεώρησης Εργασίας, αν ο ανήλικος απασχολείται από τον εργοδότη, σε μη

επιτρεπόμενες για ανήλικους εργασίες. Προβλέπονται διοικητικές και ποινικές κυρώσεις.

Ιατρικές εξετάσεις - διαδικασία:

Για την έκδοση βιβλιαρίου εργασίας απαιτείται ιατρική πιστοποίηση ότι από την απασχόληση που επέλεξε ο ανήλικος, δεν διατρέχει κίνδυνο η σωματική ή η πνευματική υγεία και ανάπτυξή του. Η πιστοποίηση γίνεται από τις αρμόδιες υγειονομικές υπηρεσίες μετά από ιατρικές εξετάσεις.

Η παραπομπή στις υγειονομικές υπηρεσίες γίνεται από την Επιθεώρηση Εργασίας. Οι εξετάσεις διενεργούνται δωρεάν και επιστρέφονται στην Επιθεώρηση Εργασίας για τη χορήγηση του βιβλιαρίου εργασίας.

Οι ιατρικές εξετάσεις ενεργούνται:

α) Κάθε δώδεκα μήνες μέχρι να συμπληρωθεί το 18^ο έτος της ηλικίας των ανηλίκων

β) Σε χρονικά διαστήματα μικρότερα από το δωδεκάμηνο, κατά την κρίση του ιατρού ή της αρμόδιας Επιθεώρησης Εργασίας, σε περίπτωση ατυχήματος ή ασθένειας.

γ) Σε περίπτωση αλλαγής εργασίας ή ομάδας εργασιών.

Μητρώο Ανηλίκων

Κάθε εργοδότης που απασχολεί ανήλικους, υποχρεούται να τηρεί σχετικό μητρώο στο οποίο αναγράφει το ονοματεπώνυμο του εργαζόμενου, τη χρονολογία γέννησης, τη διεύθυνση της κατοικίας του, τον αριθμό του βιβλιαρίου εργασίας, την ημερομηνία έκδοσης ή ανανέωσής του, το είδος της εργασίας, τη χρονολογία έναρξης και λήξης της σχέσης εργασίας.

Ο εργοδότης οφείλει να τηρεί το μητρώο σε καλή κατάσταση και να το θέτει στη διάθεση των αρμόδιων κρατικών οργάνων ελέγχου.

Εργασιακό περιβάλλον:

Κάθε εργοδότης, εκτός από τα μέτρα υγιεινής και ασφάλειας που προβλέπονται για όλους τους εργαζόμενους, οφείλει να λαμβάνει και πρόσθετα μέτρα προστασίας των ανηλίκων στο εργασιακό τους περιβάλλον. Να τους ενημερώνει κατά την έναρξη αλλά και περιοδικά κατά τη διάρκεια της εργασίας τους για τους κινδύνους που απειλούν τη ζωή, την υγεία και τη φυσική, ψυχική και πνευματική τους ανάπτυξη και να τους καθοδηγεί για τη λήψη μέτρων για την αποφυγή τέτοιων κινδύνων. Επίσης, κάθε εργοδότης υποχρεούται να προστατεύει τους

ανήλικους από πράξεις βίας ή προσβολής της προσωπικότητας ή βλάβης της ηθικής τους.

ΔΕΝ ΕΠΙΤΡΕΠΕΤΑΙ να είναι εργοδότες ανηλίκων, πρόσωπα που έχουν καταδικασθεί για εγκλήματα κατά της γενετήσιας ελευθερίας και οικονομικής εκμετάλλευσης της γενετήσιας ζωής ή για παράβαση του Νόμου "Καταπολέμηση της διάδοσης των ναρκωτικών και προστασία των νέων".

Όργανα ελέγχου - Κυρώσεις:

Ο έλεγχος της εφαρμογής των διατάξεων του Νόμου, ανήκει στην Επιθεώρηση Εργασίας, τα όργανα της οποίας μπορούν να απαγορεύουν τη συνέχιση της εργασίας του ανήλικου, όταν απασχολείται με συνθήκες που δεν διασφαλίζουν τη σωματική ή ψυχική τους υγεία.

Ο εργοδότης ή οι εκπρόσωποί του που παραβαίνουν από αμέλεια ή από δόλο τις διατάξεις του νόμου και των αποφάσεων που εκδίδονται, τιμωρούνται, αν από άλλη ποινική διάταξη δεν προβλέπεται βαρύτερη ποινή, σύμφωνα με τις ποινές του άρθρου 458 του ποινικού κώδικα. Επίσης με κράτηση ή πρόστιμο τιμωρείται και εκείνος που ασκεί την επιμέλεια του ανήλικου.

Εκτός από τις ποινικές κυρώσεις, ο εργοδότης ή οι εκπρόσωποί του, που παραβαίνουν τις διατάξεις του νόμου, τιμωρούνται με πρόστιμο τριάντα χιλιάδες (30.000) έως τριακόσιες χιλιάδες (300.000) δραχμές. Το πρόστιμο αυτό επιβάλλεται με πράξη του προϊστάμενου της αρμόδιας Επιθεώρησης Εργασίας.

4.4. Ο πρώτος μισθός

Γενικά:

Μισθός νοείται κάθε παροχή που δίνεται από τους εργοδότες στους εργαζόμενους σαν αντάλλαγμα της εργασίας τους. Δηλαδή, κάθε αμοιβή σε χρήμα και σε είδος (όπως π.χ. τροφή, κατοικία ή άλλη δαπάνη κλπ) η οποία καταβάλλεται τακτικά και μόνιμα, είτε βάσει της εργασιακής σχέσης ή της συλλογικής σύμβασης ή του νόμου, είτε βάσει της κρατούσας συνήθειας όταν δεν υπάρχει ειδική συμφωνία.

Καθορισμός αμοιβής (μισθού - ημερομισθίου)

Οι συμβαλλόμενοι (δηλ. ο εργοδότης και ο εργαζόμενος) κατά την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας έχουν απόλυτη ελευθερία να καθορίσουν το ύψος των αποδοχών που θα καταβάλλονται για την παροχή εργασίας. Υπό έναν όμως πάντοτε περιορισμό, ότι το ποσό της αμοιβής (μισθού ή ημερομισθίου), **δεν θα είναι μικρότερο** από τα ελάχιστα όρια αποδοχών που καθορίζονται κάθε φορά

από την οικεία Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΣΣΕ) ή υπουργική ή διαιτητική απόφαση.

Συνεπώς εάν το ποσό που καταβάλλεται στον εργαζόμενο για αμοιβή της εργασίας του, είναι μικρότερο από τα εκάστοτε προβλεπόμενα ελάχιστα όρια αποδοχών, υπάρχει υποχρέωση του εργοδότη να συμπληρώσει το ποσό που λείπει.

Ο μισθός ως αντάλλαγμα της παροχής εργασίας, είναι δυνατό να συμφωνηθεί είτε ρητώς είτε σιωπηρώς. Το τελευταίο συμβαίνει όταν ο εργοδότης καταβάλλει ανεπιφύλακτα και επί μακρό σχετικά χρόνο ορισμένο ποσό, ο δε εργαζόμενος το αποδέχεται χωρίς καμιά επιφύλαξη.

Διευκρίνιση: Από το νόμο δεν υπάρχει περιορισμός να συμφωνηθεί καταβολή αμοιβής ανώτερη της νόμιμης. Δεν επιτρέπεται όμως η εκ των υστέρων μείωση, μονομερώς από τον εργοδότη, των καταβαλλόμενων αυξημένων αποδοχών, διότι αποτελεί μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων της σύμβασης εργασίας (δηλ. ως απόλυση).

Διακρίσεις στην έννοια του μισθού:

α) Νόμιμος μισθός: χαρακτηρίζεται αυτός που προβλέπεται από ΣΣΕ ή διαιτητική και υπουργική απόφαση.

β) Συμβατικός μισθός (συμφωνηθείς): χαρακτηρίζεται αυτός που έχει καθορισθεί από τη συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου, στην ατομική τους σύμβαση εργασίας (γραφτή ή προφορική). Νοείται δε ότι ο συμβατικός μισθός είναι πάντοτε μεγαλύτερος από το νόμιμο, γιατί μικρότερος απαγορεύεται από το νόμο.

Η διάκριση νόμιμου και συμβατικού μισθού έχει σοβαρή πρακτική αξία στον υπολογισμό των προσαυξήσεων και των αμοιβών,

(π.χ. η προσαύξηση για εργασία την Κυριακή, ημέρες αργίας ή τη νύκτα υπολογίζεται επί του νόμιμου μισθού, ενώ η υπερωριακή αμοιβή υπολογίζεται επί του καταβαλλόμενου μισθού).

γ) Συνήθης μισθός: θεωρείται ο μισθός που καταβάλλεται σε άλλους εργαζόμενους του ίδιου φύλου και ηλικίας, οι οποίοι παρέχουν εργασία του αυτού είδους, στον ίδιο τόπο και με τις ίδιες συνθήκες. Ζήτημα καταβολής του συνήθου μισθού προκύπτει όταν δεν έχει συμφωνηθεί το ποσό και το είδος του μισθού και δεν υπάρχει νόμιμος μισθός.

Είδη μισθού:

α) Μηνιαίος μισθός - ημερομίσθιο κλπ: είναι ο λεγόμενος χρονικός μισθός που καθορίζεται ανάλογα με τη χρονική διάρκεια της εργασίας και αδιάφορα με το αποτέλεσμα της. Η περίπτωση αυτή είναι η πιο συνηθισμένη.

β) Μισθός κατά μονάδα εργασίας: είναι αυτός που υπολογίζεται ανάλογα με το αποτέλεσμα της εργασίας, δηλ. τα παραγόμενα από τον μισθωτό προϊόντα, χωρίς να λαμβάνεται υπ' όψιν ο χρόνος που διατέθηκε.

γ) Μισθός σε ποσοστά επί των κερδών: ο οποίος υπολογίζεται πάνω στα καθαρά κέρδη της επιχείρησης κατά την περίοδο ενός έτους.

Μπορεί να συμφωνηθεί η πληρωμή του μισθού σε συνδυασμό όλων των ανωτέρω, δηλ. μηνιαίος μισθός ή ημερομίσθιο και συγχρόνως ποσοστά επί των κερδών, πωλήσεων ή πρόσθετη αμοιβή κατά μονάδα παραγόμενης εργασίας κλπ.

Παροχές μη θεωρούμενες μισθός:

α) Πρόσθετες παροχές σε χρήμα ή είδος (π.χ. για την ομοιόμορφη εμφάνιση του προσωπικού, η χορήγηση ειδικής στολής ή χρηματικού ποσού για την αγορά της)

β) παροχές για οδοιπορικά έξοδα (εντός ή εκτός της πόλης)

γ) Οι παροχές που επιβάλλονται από λόγους υγιεινής και ασφάλειας των εργαζόμενων

δ) Κάθε παροχή που δίνεται ανεξάρτητα από την παρεχόμενη εργασία

ε) Το επίδομα κατοικίας (ενοικίου) όταν καταβάλλεται όχι τακτικά και μόνιμα, αλλά μόνο όταν απασχολούνται οι μισθωτοί μακριά από τον τόπο κατοικίας τους.

Χρόνος πληρωμής:

Οι αποδοχές γενικά πρέπει να καταβάλλονται στους μισθωτούς μετά την παροχή της εργασίας και ουδέποτε προκαταβολικά, εκτός αν υπάρχει αντίθετη συμφωνία ή συνήθεια.

Σε κάθε περίπτωση όταν λήξει η σύμβαση εργασίας, οφείλονται οι αποδοχές μέχρι τη λήξη. Όταν πρόκειται για εργασία με αμοιβή κατά μονάδα παραγωγής ή κατ' αποκοπή, ο εργαζόμενος δικαιούται να λάβει προκαταβολή, ανάλογη με την εργασία που προσέφερε.

Νοείται ότι ο μισθός οφείλεται, όχι από την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας, αλλά αφ' ότου πραγματικά ο μισθωτός παρέχει εργασία, εκτός εάν ορίζεται διαφορετικά στη σύμβαση.

Μισθός και πραγματική απασχόληση:

Όσοι αμείβονται με μηνιαίο μισθό, για να λάβουν πλήρεις τις αποδοχές, είτε πρόκειται για νόμιμες είτε για συμβατικές, πρέπει να απασχοληθούν όλες τις εργάσιμες ημέρες του μήνα. Οι μισθωτοί που απουσίασαν αυθαίρετα ή με άδεια χωρίς αποδοχές σε ορισμένες ημέρες του μήνα ή και ώρες ακόμα, δεν δικαιούνται να λάβουν τις αποδοχές που αντιστοιχούν στις ημέρες και ώρες της απουσίας τους.

Αποδείξεις πληρωμής μισθού (εκκαθαριστικά σημειώματα)

Από το νόμο επιβάλλεται η υποχρέωση στους εργοδότες που είναι φυσικά ή νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου, (δηλ. προσωπικές επιχειρήσεις, Ανώνυμες Εταιρείες, ή Εταιρείες Περιορισμένης Ευθύνης κλπ, αλλά όχι όμως το Δημόσιο και Τα ΝΠΔΔ), να χορηγούν στους εργαζόμενους κατά την εξόφληση των αποδοχών τους, εκκαθαριστικό σημείωμα και σε περίπτωση που εφαρμόζουν μηχανογραφικό σύστημα ανάλυση της μισθοδοσίας. Και στις δυο περιπτώσεις πρέπει να απεικονίζονται αναλυτικά οι κάθε φύσεως αποδοχές που έλαβε ο εργαζόμενος, καθώς και οι κρατήσεις που έγιναν σ' αυτές.

Η χορήγηση εκκαθαριστικού σημειώματος έχει καθιερωθεί και ως ασφαλιστική υποχρέωση του εργοδότη. Στους παραβάτες εργοδότες προβλέπονται κυρώσεις που μπορούν να καταλογίζονται κατά την ανεξέλεγκτη κρίση των αρμόδιων ελεγκτικών οργάνων του ΙΚΑ.

Για να είναι έγκυρο το εκκαθαριστικό σημείωμα, πρέπει να αναγράφεται συγκεκριμένα το ποσό της πληρωμής και να προσδιορίζεται *επακριβώς η αιτία* για την οποία καταβάλλονται οι αποδοχές. Σε διαφορετική περίπτωση, δεν έχει αποδεικτική αξία και δεν λαμβάνεται υπόψη από τα δικαστήρια.

Αόριστη ή γραπτή δήλωση του μισθωτού ότι πληρώθηκε όλες τις απαιτήσεις από την εργασία του (πολύ σύνηθες στην πράξη), χωρίς να υπάρχει σ' αυτή ανάλυση του ποσού που καταβλήθηκε για κάθε αιτία, δεν θεωρείται εξοφλητική απόδειξη.

Η υπογραφή από τον μισθωτό των μισθολογικών καταστάσεων του ΙΚΑ, βάσει των οποίων ο εργοδότης υπολογίζει τις ασφαλιστικές εισφορές που οφείλει να καταβάλλει στο ΙΚΑ, θεωρείται ομολογία εξόφλησης των αποδοχών του που εμφανίζονται στις καταστάσεις.

Καθυστέρηση πληρωμής μισθού - Συνέπειες:

α) Ποινική ευθύνη:

Κάθε εργοδότης ή διευθυντής ή με οποιοδήποτε τίτλο εκπρόσωπος επιχείρησης, εκμετάλλευσης ή εργασίας, αν καθυστερεί ή αρνείται να καταβάλλει εμπρόθεσμα στους μισθωτούς που απασχολούνται σ' αυτόν τις αποδοχές που τους οφείλει από τη σχέση εργασίας ή τις κάθε είδους χορηγίες, τις καθορισμένες είτε από την ατομική σύμβαση εργασίας είτε από τη συλλογική σύμβαση, τιμωρείται κατόπιν

μηνύσεως από τους ενδιαφερόμενους ή από τα όργανα του Υπ. Εργασίας ή της Αστυνομικής Αρχής ή της οικείας Επαγγελματικής Οργάνωσης των μισθωτών, με φυλάκιση μέχρι τρεις μήνες και χρηματική ποινή. Το ποσό της χρηματικής ποινής δεν μπορεί να ορίζεται κάτω από το 1/4, αλλά ούτε πάνω από το 1/2 του αναφερόμενου στη μήνυση ως καθυστερημένου χρηματικού ποσού.

Διευκρινίζεται ότι, τόσο τα Δώρα Εορτών όσο και το επίδομα άδειας, αποτελούν τακτικές αποδοχές και συνεπώς, η καθυστέρηση ή άρνηση εμπρόθεσμης καταβολής τους συνεπάγεται τις ίδιες ποινικές κυρώσεις.

Καθυστέρηση μισθού υπάρχει όταν δεν καταβάλλεται αυτός ευθύς μετά την παροχή εργασίας ή μέσα σε εύλογο χρόνο αφότου οχλήθηκε ο εργοδότης. Ευθύνη για τον εργοδότη υπάρχει μόνο στην περίπτωση που καθυστερεί να καταβάλλει δεδουλευμένες αποδοχές ή κάθε είδους χορηγίες και όχι όταν πρόκειται για καθυστέρηση καταβολής αποζημιώσεων ή παροχών που οφείλει από τη σχέση εργασίας ή για καθυστέρηση πληρωμής μισθών υπερημερίας από άκυρη απόλυση, αποδοχές ασθένειας κλπ.

β) Επίσχεση Εργασίας:

Εάν ο εργοδότης καθυστερεί να καταβάλει τις αποδοχές των μισθωτών από σημαντικό χρόνο, τότε αυτοί έχουν δικαίωμα να προβούν σε επίσχεση της εργασίας τους (άρθρο 325 Α.Κ.). Δικαιούνται δηλαδή να δηλώσουν στον εργοδότη ότι *διακόπτουν την εργασία τους*, μέχρις ότου καταβληθούν οι καθυστερούμενες αποδοχές.

Αποτέλεσμα της επίσχεσης εργασίας είναι να περιέλθει ο εργοδότης σε κατάσταση υπερημερίας, με όλες τις απορρέουσες απέναντι στους μισθωτούς υποχρεώσεις (δηλ. να καταβάλει τις αποδοχές και για το χρονικό διάστημα που διαρκεί η επίσχεση εργασίας). Κατά τον χρόνο υπερημερίας του εργοδότη οι μισθωτοί δικαιούνται να απασχοληθούν αλλού για να καλύψουν τις βασικές βιοτικές ανάγκες τους, αλλά πρέπει παράλληλα να είναι σε κάθε στιγμή έτοιμοι προς εργασία, στην περίπτωση που για οποιοδήποτε λόγο αρθεί η υπερημερία του εργοδότη του.

Το δικαίωμα επίσχεσης της εργασίας ασκείται μέσα στα όρια της καλής πίστης, των συναλλακτικών ηθών, μόνο για το σκοπό που θεσπίστηκε και όταν υπάρχει αξιόλογη καθυστέρηση στην πληρωμή αποδοχών.

γ) Καταγγελία σύμβασης εργασίας:

Η καθυστέρηση μόνον από τον εργοδότη στην καταβολή των αποδοχών που οφείλει στους μισθωτούς, δεν θεωρείται ότι αποτελεί καταγγελία της σύμβασης εργασίας. Αν όμως, η μη πληρωμή των αποδοχών *είναι αδικαιολόγητη*, δηλαδή προέρχεται από *κακοτροπία* του εργοδότη ή γίνεται *δολίως*, με σκοπό να εξαναγκασθεί ο μισθωτός να αποχωρήσει από την εργασία του χωρίς να λάβει

αποζημίωση, είναι δυνατό να θεωρηθεί ότι πρόκειται για μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων της σύμβασης εργασίας, οπότε δικαιούται ο μισθωτός να αποχωρήσει από την εργασία του και να λάβει την αποζημίωση απόλυσης. Στην περίπτωση αυτή κρίνει σχετικά το δικαστήριο και επομένως δεν είναι δυνατό εκ των προτέρων να διατυπωθεί κατηγορηματική γνώμη.

δ) Δικαστική επιδίωξη είσπραξης μισθού:

Ο μισθωτός δικαιούται να *εγείρει αγωγή* και να επιδιώξει δικαστικώς την είσπραξη των καθυστερούμενων αποδοχών από την εργασία του. Οι αξιώσεις των μισθωτών για καταβολή κάθε φύσεως αποδοχών τους υπόκεινται σε 5ετή παραγραφή.

ε) Κήρυξη πτώχευσης:

Τέλος, εάν ο εργοδότης είναι έμπορος, ο μισθωτός μπορεί να επιδιώξει να κηρυχθεί σε κατάσταση πτώχευσης, εφόσον συντρέχει και το στοιχείο της παύσεως των πληρωμών. Νοείται βέβαια ότι η καθυστέρηση πρέπει να αφορά πολλούς μισθωτούς και για μεγάλα χρονικά διαστήματα, ώστε το γεγονός αυτό να μπορεί να θεωρηθεί ότι αποτελεί ένδειξη κλονισμού της οικονομικής κατάστασης της επιχείρησης.

Ειδικός Λογαριασμός Πληρωμής Μισθών:

Πρόσφατα, έχει συσταθεί και λειτουργεί στον ΟΑΕΔ "Αυτοτελής Λογαριασμός" προστασίας των εργαζόμενων από αφερεγγυότητα του εργοδότη. Σκοπός του Λογαριασμού είναι η πληρωμή ανεξόφλητων αποδοχών, που προέρχονται από σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας, αφορούν περίοδο έως τρεις (3) μήνες και εμπίπτουν στο εξάμηνο που προηγείται της δημοσίευσης της πτωχευτικής απόφασης.

Α σ φ ά λ ι σ η: Για το χρονικό διάστημα που πληρώνονται σύμφωνα με τα παραπάνω, οι ανεξόφλητες αποδοχές στους εργαζόμενους, πρέπει να καταβάλλονται και οι εισφορές στον οικείο ασφαλιστικό οργανισμό. Για τους ασφαλισμένους στο ΙΚΑ οι εισφορές πρέπει να υπολογίζονται πάνω στις αποδοχές που λαμβάνει ο εργαζόμενος από το Λογαριασμό, με βάση το ποσοστό ασφαλιστρού για το οποίο ασφαλιζόταν.

Χαρτόσημο, Φόρος εισοδήματος, Εισφορές

Γενικά κάθε ποσό που καταβάλλεται ως μισθός ή ημερομίσθιο υπόκειται σε χαρτόσημο 1,20%, από το οποίο το μισό βαρύνει τον εργοδότη και το άλλο μισό τον μισθωτό.

Αντίθετα η καταβολή του φόρου εισοδήματος βαρύνει τους εργαζόμενους. Οι εργοδότες όμως υποχρεούνται από το νόμο να παρακρατούν το φόρο (όπως και

το χαρτόσημο) από τις αποδοχές που εκάστοτε καταβάλλουν στους μισθωτούς τους και να αποδίδουν στη συνέχεια αυτά στο Δημόσιο Ταμείο μέσα στο πρώτο 15ήμερο κάθε τριμήνου.

Για τον υπολογισμό του φόρου εξετάζεται εάν ο μισθωτός αμείβεται με μηνιαίο μισθό ή ημερομίσθιο.

α) Στην περίπτωση του μηνιαίου μισθού, ο παρακρατούμενος φόρος εισοδήματος υπολογίζεται σύμφωνα με όσα ισχύουν γενικά, δηλ. με βάση την κλίμακα που προβλέπεται για όλους τους εργαζόμενους.

β) Στην περίπτωση του ημερομισθίου, ο φόρος πρέπει να παρακρατείται με βάση τους ακόλουθους συντελεστές:

Ημερομίσθιο Συντελεστής

Μέχρι 2.499 δρχ. -

Από 2.500 μέχρι 3.000 δρχ. 2%

Από 3.001 μέχρι 3.500 δρχ. 4%

Από 3.501 μέχρι 4.000 δρχ. 6%

Από 4.001 και άνω δρχ. 8%

Οι παραπάνω συντελεστές πρέπει να υπολογίζονται στο ακαθάριστο ποσό του ημερομισθίου και δεν γίνεται παρακράτηση εισφοράς στον ΟΓΑ στο φόρο που προκύπτει.

Η παρακράτηση του φόρου μισθωτών υπηρεσιών γίνεται στο τέλος κάθε μήνα με τη σύνταξη της μισθοδοτικής κατάστασης. Η απόδοση του φόρου και του χαρτοσήμου γίνεται στο Δημόσιο Ταμείο κατά τη διάρκεια του πρώτου 15ήμερου των μηνών Απριλίου, Ιουλίου, Οκτωβρίου και Ιανουαρίου κάθε έτους, με την υποβολή προσωρινής δήλωσης. Επίσης μέσα στον μήνα Φεβρουάριο κάθε έτους υποβάλλεται και συγκεντρωτική δήλωση που περιλαμβάνει όλους τους εργαζόμενους του προηγούμενου ημερολογιακού έτους.

Εάν για οποιοδήποτε λόγο ο εργοδότης παραλείψει να παρακρατήσει το φόρο από τους μισθωτούς, τα πρόσθετα τέλη που επιβάλλονται από την παράλειψη αυτή επιβαρύνουν αποκλειστικά τον εργοδότη. Στην περίπτωση που παρακρατηθεί και αποδοθεί στο Δημόσιο φόρος μεγαλύτερος από το κανονικό, υπόχρεος να τον επιστρέψει στον μισθωτό είναι το Δημόσιο και όχι ο εργοδότης.

4.5. Χρονικά Όρια Εργασίας

Γενικά:

"Χρονικό όριο εργασίας" θεωρείται η διάρκεια της *ημερήσιας εργασίας* την οποία υποχρεούνται να παρέχουν οι μισθωτοί.. Διευκρινίζεται ότι ως χρόνος εργασίας θεωρείται αποκλειστικά και μόνο, ο χρόνος κατά τον οποίο οι μισθωτοί *απασχολούνται πραγματικά* στη διεξαγωγή της εργασίας που τους έχει ανατεθεί και περιλαμβάνονται μόνο οι ώρες της πραγματικής εργασίας. Επομένως δεν συμπεριλαμβάνονται τα παρακάτω:

α) Ο χρόνος μετάβασης του εργαζόμενου από την κατοικία του στον τόπο εργασίας και ο χρόνος επιστροφής του σ' αυτήν. Όταν η μεταφορά του προσωπικού γίνεται με ευθύνη του εργοδότη (λεωφορεία ή αυτοκίνητα της επιχείρησης), δεν υπάρχει ευθύνη του μισθωτού για καθυστερημένη ανάληψη εργασίας και δεν υποχρεούται σε συμπληρωματική εργασία σε άλλο χρόνο.

β) Οι διακοπές για ελαφρό πρόγευμα, μεσημβρινό φαγητό, καθώς και τα διαλείμματα εργασίας. Επομένως υπάρχει ισόχρονη προς τις διακοπές αυτές παράταση της εργασίας έως ότου συμπληρωθεί το κανονικό ωράριο εργασίας.

Σημείωση: Η απομάκρυνση από την εργασία για σωματική ανάγκη, καθώς και η αναγκαστική απομάκρυνση λόγω καταφανούς κινδύνου, *περιλαμβάνονται* στις ώρες εργασίας.

γ) Ο χρόνος προπαρασκευής (χτύπημα κάρτας, ένδυση με ειδική στολή, πλύσιμο, καλλωπισμός κλπ) κατά την μετάβαση ή αποχώρηση των μισθωτών.

Νόμιμο - συμβατικό - εθιμικό ωράριο εργασίας:

Νόμιμο ωράριο είναι το ωράριο που έχει καθοριστεί με το νόμο. Γενικά νόμιμο ωράριο είναι κατά κανόνα, για όσους εργάζονται 6 ημέρες την εβδομάδα ή 8 ώρες ημερησίως (και 48 την εβδομάδα), για όσους δε απασχολούνται επί 5θήμερο, οι 9 ώρες ημερησίως και 45 την εβδομάδα.

Συμβατικό ωράριο είναι αυτό που έχει καθορισθεί από τη Συλλογική Σύμβαση Εργασίας ή από την ατομική σύμβαση, ή από τον Κανονισμό της επιχείρησης. Το συμβατικό ωράριο μπορεί να καθορισθεί μικρότερο (όπως συνήθως συμβαίνει), ποτέ όμως μεγαλύτερο από το νόμιμο.

Σχετικά με το δωρο:

Η εργασία των μισθωτών γενικά δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τις οκτώ (8) ώρες κάθε μέρα και τις σαράντα οκτώ (48) κάθε εβδομάδα. Σαν ημερήσια εργασία μέσα στην ημέρα αυτή θεωρείται η παρεχόμενη εργασία σε διάστημα 24 ωρών.

Ο δε εργοδότης δεν επιτρέπεται να μεταφέρει μέρος από τις ώρες της μιας ημέρας σε άλλη της ίδιας ή άλλης εβδομάδας, ώστε να παρέχεται μεν εργασία κανονική 48 ωρών, αλλά σε άλλες ημέρες απασχόληση πέραν του 8ώρου και σε άλλες μικρότερη του 8ώρου. Τέτοιου είδους ρύθμιση των ωρών εργασίας, δημιουργεί θέμα υπερωριακής απασχόλησης εργαζόμενου, με τις επακόλουθες συνέπειες για τον εργοδότη.

Αντίθετα δεν απαγορεύεται να καθορισθεί συμφωνία μεταξύ εργαζόμενου - εργοδότη για απασχόληση σε χρόνο μικρότερο από το νόμιμο ωράριο, χωρίς όμως να μειώνονται οι αποδοχές του εργαζόμενου που προβλέπονταν από το κανονικό ωράριο.

Από 1.1.84 καθορίσθηκε νέο ωράριο εβδομαδιαίας εργασίας το οποίο ανέρχεται σε 40 ώρες. Η απασχόληση πέρα από τις 40 ώρες και μέχρι 48 την εβδομάδα, χαρακτηρίζεται σαν υπερεργασία, για την οποία προβλέπεται η καταβολή ιδιαίτερης αμοιβής και προσαύξησης.

Ωράριο ημερήσιας - εβδομαδιαίας εργασίας:

Οι ώρες της εβδομαδιαίας εργασίας γενικά των μισθωτών (υπάλληλοι, εργατοτεχνίτες, μαθητευόμενοι κλπ), που απασχολούνται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, ανέρχονται σε σαράντα (40). Είναι προφανές ότι η ημερήσια υποχρεωτική εργασία ανέρχεται σε 6 ώρες και 40 λεπτά. Προβλέπεται όμως από το νόμο η υποχρέωση των μισθωτών να απασχολούνται και μέχρι 48 ώρες την εβδομάδα, κατά την κρίση του εργοδότη τους. Έτσι προκύπτει ότι στον εργοδότη ανήκει το δικαίωμα να επιλέξει το ωράριο εργασίας που θα εφαρμόσει, ανάλογα με τις συνθήκες και τους όρους εργασίας της επιχείρησής του. Συνηθισμένες κατανομές ωρών εργασίας εβδομαδιαίως:

α) Είτε κατά ίσα μέρη, οπότε το ημερήσιο ωράριο θα είναι ίσο προς 6 ώρες και 40 λεπτά.

β) Είτε σε διαφορετικά ωράρια, που δεν μπορούν όμως το καθένα από αυτά να ξεπερνά το ανώτατο καθημερινό ωράριο εργασίας που προβλέπεται από τις οικείες διατάξεις (8ωρο για τους μισθωτούς βιομηχανίας, 7ωρο για τους υπαλλήλους Γραφείων κλπ)

γ) Είτε μέχρι 48 ώρες την εβδομάδα, δηλαδή 6 ημέρες επί 8 ώρες ημερησίως.

Για τους εργαζόμενους με καθεστώς πενθήμερης εβδομάδας εργασίας, προβλέπεται απασχόληση μέχρι 9 ώρες ημερησίως και 45 την εβδομάδα.

Οι ώρες εργασίας του προσωπικού που απασχολείται στο Δημόσιο, ΝΠΔΔ και ΟΤΑ με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου είναι οι ίδιες που ισχύουν για τους δημόσιους υπαλλήλους, δηλ. 37 & 1/2 ώρες την εβδομάδα.

Υπερεργασία:

Νοείται η εργασία εκείνη που παρέχεται πέρα από το εβδομαδιαίο ωράριο που έχει καθορισθεί συμβατικά για κάθε κατηγορία μισθωτών, το οποίο σήμερα ανέρχεται γενικά σε 40 ώρες, και μέχρι να συμπληρωθεί το καθορισμένο από το νόμο ωράριο εργασίας. Δηλαδή το 48ωρο για όσους ισχύει η 8ωρη ημερήσια και η 48 εβδομαδιαία εργασία, ή το 42ωρο για όσους ισχύει η 7ωρη ημερήσια εργασία κλπ. Κατ' εξαίρεση για τους απασχολούμενους με το σύστημα της πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας, η υπερεργασία δεν μπορεί να υπερβεί τις 45 ώρες. Έτσι όταν οι εργοδότες απασχολούν τους μισθωτούς πάνω από το προβλεπόμενο ωράριο της εβδομαδιαίας εργασίας τους, τότε υποχρεούνται να καταβάλουν για την επιπλέον αυτή εργασία σ υ μ π λ η ρ ω μ α τ ι κ ή α μ ο ι β ή, ως εξής:

α) Για κάθε μία ώρα εργασίας πάνω από τις 40 ώρες την εβδομάδα και μέχρι τις 48, καταβάλλεται καταρχήν το ωρομίσθιο που αντιστοιχεί σ' αυτές, και επιπλέον ειδική π ρ ο σ α ύ ξ η σ η κ α τ ά 25%.

β) Προκειμένου για εργαζόμενους με το σύστημα της πενθήμερης εβδομάδας εργασίας, για την απασχόληση πάνω από τις 40 ώρες την εβδομάδα και μέχρι τις 45, πιο συγκεκριμένα έχουμε:

8. *Οι 5 ώρες υπερεργασίας (41^η, 42^η, 43^η, 44^η & 45^η) με ωρομίσθιο αυξημένο κατά 25%*
9. *Οι τρεις ώρες υπερωριακής εργασίας (46^η, 47^η & 48^η), πληρώνονται με ωρομίσθιο αυξημένο με τα ποσοστά της υπερωρίας.*

Ενδέχεται οι ώρες υπερεργασίας να συμπέσουν στα όρια της νυκτερινής εργασίας (10^η μμ-6^η πμ) ή σε αργία ή Κυριακή. Στην περίπτωση αυτή το ωρομίσθιο επί του οποίου θα υπολογισθεί η αμοιβή της υπερεργασίας, πρέπει να προσαυξηθεί προηγουμένως με την προσαύξηση 25% λόγω νυκτερινής εργασίας ή 75% λόγω της απασχόλησης σε αργία ή Κυριακή. Εάν η υπερεργασία παρέχεται κατά νυκτερινή ώρα αργίας ή Κυριακής, τότε η αμοιβή της υπολογίζεται επί ωρομισθίου προσαυξημένου και με τις δυο προσαυξήσεις δηλ. κατά 25%+75% = 100%.

Προκειμένου για μισθωτούς που απασχολούνται λιγότερο από 40 ώρες εβδομαδιαίως είτε αυτό προβλέπεται από Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, είτε από ατομική, οι επιπλέον ώρες εργασίας από το ωράριο αυτό και μέχρι τις 40 ώρες την εβδομάδα, δεν θεωρούνται υπερεργασία και συνεπώς πληρώνονται με απλό ωρομίσθιο, δηλ. χωρίς προσαύξηση 25%.

Παράδειγμα: Έστω υπάλληλος Γραφείου Ανώνυμης Εμπορικής Εταιρείας που έχει συμβατικό ωράριο 38 ωρών και νόμιμο 42 την εβδομάδα, εργάστηκε σε μια βδομάδα 48 ώρες: Επιπλέον του κανονικού μισθού του δικαιούται να λάβει: α) για την 39^η & 40^η ώρα δύο απλά ωρομίσθια, β) για τη 41^η & 42^η ώρα της υπερεργασίας δύο ωρομίσθια

προσαυξημένα κατά 25% και γ) για τις 6 ώρες (43η - 48η), που θεωρούνται υπερωριακή εργασία, τα αντίστοιχα ωρομίσθια και τη σχετική προσαύξηση της υπερωρίας, ανάλογα αν είναι νόμιμη ή παράνομη.

Εξαιρέσεις:

Οι παρακάτω κατηγορίες μισθωτών εξαιρούνται των διατάξεων για αμοιβή υπερεργασίας:

- α) Τα πληρώματα πλοίων της εμπορικής ναυτιλίας
- β) Οι φορτοεκφορτωτές ξηράς και λιμένος, που διέπονται από τη νομοθεσία ρύθμισης εργασιών λιμένος
- γ) Οι αμειβόμενοι με τιμολόγιο ή κατά μονάδα εργασίας και όσοι απασχολούνται σε μη σταθερό εργοδότη (π.χ. εκδοροσφαγείς κλπ)
- δ) Οι οικιακοί βοηθοί και γενικά προσωπικό σε σπίτια (υπηρέτριες, μάγειροι, παιδαγωγοί κλπ)
- ε) Οι απασχολούμενοι στην καλλιέργεια γεωργικών προϊόντων ή στην κτηνοτροφία, την αλιεία και τις δασικές εργασίες.
- στ) Το ιπτάμενο προσωπικό των εναέριων μεταφορών
- ζ) Οι κατέχοντες θέση εποπτείας ή διεύθυνσης ή εμπιστευτική
- η) Οι πλασιέ γιατί δεν είναι δυνατή η παρακολούθηση της εργασίας τους, εφόσον επισκέπτονται τους αγοραστές με πρόγραμμα δικό τους και δεν έχει καθορισθεί εκ των προτέρων από τον εργοδότη.
- θ) Οι εργαζόμενοι "κατ' οίκον" σε Δήμους ή Κοινότητες με πληθυσμό κάτω των 6.000 κατοίκων

Διαφορές Υπερεργασίας - Υπερωρίας:

- α) Για την πραγματοποίηση της υπερεργασίας δεν απαιτείται άδεια της αρμόδιας αρχής ή αναγγελία προς αυτήν, ενώ για την υπερωρία απαιτείται.
- β) Υπερωρία υπάρχει όταν γίνεται υπέρβαση του συμβατικού ωραρίου εργασίας, ενώ υπερεργασία υπάρχει όταν γίνεται υπέρβαση του συμβατικού ωραρίου και μέχρι να συμπληρωθεί το νόμιμο ωράριο.
- γ) Οι ώρες υπερεργασίας δεν συμψηφίζονται στα επιτρεπόμενα όρια υπερωρίας, που προβλέπονται από την κείμενη νομοθεσία.

δ) Τα ποσοστά προσαύξησης που προβλέπονται από το άρθρο 1 του Ν. 435/76, καταβάλλονται μόνο στις υπερωρίες και όχι στην υπερεργασία.

Υπερωριακή εργασία - αμοιβή:

Χαρακτηρίζεται η εργασία εκείνη που παρέχεται πέρα από τα χρονικά όρια της ημερήσιας εργασίας που καθορίζονται εκάστοτε από το νόμο, για κάθε κατηγορία μισθωτών και για κάθε είδους επιχείρηση. Υπενθυμίζεται ότι νόμιμο ωράριο είναι κατά κανόνα για όσους εργάζονται επί 6 ημέρες την εβδομάδα οι 8 ώρες ημερησίως και 48 εβδομαδιαίως, για όσους δε απασχολούνται επί 5θήμερο, οι 9 ώρες ημερησίως και 45 εβδομαδιαίως. Στην περίπτωση που δεν υπάρχει νόμιμο ωράριο καθορισμένο από νόμο, ισχύει αυτό που προβλέπεται από τη συλλογική ή την ατομική σύμβαση εργασίας.

Όλοι γενικά οι εργαζόμενοι, άσχετα αν πρόκειται για υπαλλήλους ή εργατοτεχνίτες, άνδρες ή γυναίκες, ενήλικους ή ανήλικους, εφόσον απασχολούνται περισσότερο χρόνο από εκείνο που προβλέπεται από το νόμο, δικαιούνται να λάβουν πρόσθετη αμοιβή. Δηλαδή, δικαιούνται να λάβουν καταρχήν το ωρομίσθιο και επιπλέον ειδική προσαύξηση. Το ποσό της προσαύξησης εξαρτάται από το είδος της υπερωριακής εργασίας, δηλ. αν είναι νόμιμη ή παράνομη υπερωρία.

Νόμιμες θεωρούνται οι υπερωρίες για τις οποίες έχουν τηρηθεί οι διατυπώσεις του νόμου (επίδοση αναγγελίας υπερωρίας στην Επιθεώρηση Εργασίας, η τήρηση από τον εργοδότη ειδικού βιβλίου υπερωριών, η μη υπέρβαση των χρονικών ορίων κλπ)

Παράνομες θεωρούνται οι υπερωρίες που οι μισθωτοί απασχολούνται επί χρόνο περισσότερο από τα επιτρεπόμενα όρια της υπερωριακής εργασίας για κάθε κατηγορία μισθωτών, καθώς επίσης και εκείνες που πραγματοποιούνται χωρίς να πραγματοποιηθούν οι απαιτούμενες διατυπώσεις του νόμου.

Υπερωριακή απασχόληση υπάρχει μόνο όταν η εντολή για επιπλέον εργασία έχει δοθεί από τον εργοδότη ή εκπρόσωπό του και όχι από εκούσια βούληση του μισθωτού.

Διευκρινίζεται ότι η υπερωριακή απασχόληση κρίνεται από τη χρονική διάρκεια της ημερήσιας εργασίας και όχι της εβδομαδιαίας.

Νόμιμη υπέρβαση ωραρίου εργασίας:

Υπάρχουν περιπτώσεις που έχουμε υπέρβαση του νόμιμου ωραρίου εργασίας, χωρίς όμως αυτή να χαρακτηρίζεται ως υπερωριακή απασχόληση:

α) Υπερεργασία: (βλ. προηγούμενη αναφορά)

β) Εβδομάδα 5 εργάσιμων ημερών: Η υπέρβαση της ημερήσιας εργασίας που επιτρέπεται από το νόμο κατά μια (1) ώρα, δεν θεωρείται σαν υπερωρία.

γ) Εργασίες με εναλλαγή: Όταν το προσωπικό εργάζεται με εναλλαγή (βάρδιες), η διάρκεια της εργασίας του μπορεί να παραταθεί πέρα από τις 8 ώρες κάθε μέρα και τις 48 την εβδομάδα, με την προϋπόθεση ότι ο μέσος όρος των ωρών εργασίας υπολογιζόμενος σε περίοδο τριών (3) τουλάχιστον εβδομάδων, δεν θα υπερβαίνει τις 8 ώρες κάθε μέρα και τις 48 την εβδομάδα. Η εν λόγω επιπλέον εργασία κάθε ημέρας δεν θεωρείται υπερωρία.

δ) Εργασίες συνεχούς λειτουργίας: Για επιχειρήσεις με συνεχή λειτουργία, στις οποίες επιτρέπεται με ορισμένες προϋποθέσεις η υπέρβαση των 8 ωρών εργασίας ημερησίως και των 48 εβδομαδιαίως, η επιπλέον εργασία δεν θεωρείται υπερωρία.

ε) Ημιαργίες βιομηχανικών επιχειρήσεων: η υπέρβαση κατά μία ώρα της ημερήσιας 8ωρης εργασίας, δεν θεωρείται σαν υπερωρία.

Ποσό υπερωριακής αμοιβής:

Επιβάλλεται να διαχωριστούν οι νόμιμες από τις παράνομες υπερωρίες:

Νόμιμες υπερωρίες: Καταρχήν οι μισθωτοί δικαιούνται να λάβουν την αμοιβή για κάθε ώρα της υπερωριακής εργασίας τους (ωρομίσθιο), η οποία υπολογίζεται επί του μισθού που πραγματικά καταβάλλεται (δηλαδή συνυπολογίζονται οι κάθε είδους πρόσθετες αμοιβές και επιδόματα που καταβάλλονται), και επιπλέον επ' αυτής, ειδική προσαύξηση ως εξής:

α) Κατά 25% για τις 60 πρώτες ώρες

β) Κατά 50% για τις πέρα από τις 60 και μέχρι τις 120 ώρες ετησίως, και

γ) Κατά 75% για τις πέρα από τις 120 ώρες ετησίως

Τα παραπάνω ποσά αποτελούν τα ελάχιστα όρια προσαυξήσεων. Πέρα από αυτά μπορεί να συμφωνηθεί ρητά ή σιωπηρά, μεγαλύτερη προσαύξηση για την παροχή υπερωριακής εργασίας. Επίσης, εάν για ορισμένους κλάδους μισθωτών προβλέπεται από την κείμενη νομοθεσία μεγαλύτερο ποσοστό προσαύξησης, καταβάλλεται αυτό.

Παράνομες υπερωρίες: Οι μισθωτοί δικαιούνται να λάβουν από την πρώτη ώρα υπερωρίας, τα εξής:

α) Τη βασική αμοιβή (αποζημίωση) για τις ώρες της παράνομης υπερωριακής εργασίας τους, βάσει των αρχών του αδικαιολόγητου πλουτισμού. Η αποζημίωση αυτή συνίσταται στο ποσό της αμοιβής την οποία θα κατέβαλε ο εργοδότης σε

άλλο μισθωτό, απασχολούμενο με τις ίδιες συνθήκες και βάσει έγκυρης σύμβασης εργασίας. Δηλαδή η αποζημίωση αυτή πρέπει να υπολογίζεται βάσει των συμφωνημένων αποδοχών ή αυτών που πραγματικά καταβάλλονται σαν αντάλλαγμα εργασίας και όχι βάσει των καθορισμένων κατώτατων ορίων μισθών και ημερομισθίων. Δεν συνυπολογίζονται όμως η αναλογία των Δώρων Πάσχα και Χριστουγέννων, του επιδόματος άδειας, τα έξοδα κίνησης καθώς επίσης και κάθε χορηγία που παραχωρείται οικειοθελώς από τον εργοδότη.

β) Επιπλέον δικαιούνται να λάβουν και προσαύξηση επί του ωρομισθίου ως αποζημίωση, η οποία ανέρχεται σε ποσοστό 100% και υπολογίζεται με βάση τις καταβαλλόμενες αποδοχές.

Υπερωριακή εργασία τις Κυριακές, Εξαιρέσιμες εορτές, Νυκτερινές ώρες και Εκτός Εδρας:

10. Όταν η υπερωριακή εργασία παρέχεται τις Κυριακές ή εξαιρέσιμες εορτές καταβάλλεται, επιπλέον από τις προσαυξήσεις που αναφέραμε (δηλ. 25% ή 50% κλπ) και η προσαύξηση 75%, η οποία καταβάλλεται για την απασχόληση κατά τις Κυριακές και εορτές. Διευκρινίζεται ότι στην περίπτωση αυτή η προσαύξηση της υπερωριακής εργασίας υπολογίζεται επί του καταβαλλόμενου ωρομισθίου αφού όμως προηγουμένως προσαυξηθεί αυτό με το ποσοστό 75%.

Παράδειγμα: Εργάτης αμείβεται με ημερομίσθιο 4.000 δρχ την ημέρα και εργάστηκε σε ημέρα Κυριακή, πλέον του κανονικού ωραρίου του και επί 3 ώρες υπερωριακώς. Εάν υποθέσουμε ότι η εργασία του παρασχέθηκε νόμιμα και δικαιούται προσαύξηση 25% για την υπερωρία του, θα λάβει:

α) Καταρχήν το κανονικό του ημερομίσθιο 4.000 δρχ. και πάνω σ' αυτό τη σχετική προσαύξηση της Κυριακής εργασίας, δηλ. $4.000 \times 75\% = 3.000$ δρχ. και συνολικά $4.000 + 3.000 = 7.000$ δρχ.

β) Την αμοιβή της 3ωρης υπερωριακής εργασίας του που ανέρχεται σε 1.800 δρχ (δηλαδή ωρομίσθιο 600×3 ώρες = 1.800), και πάνω σ' αυτές την προσαύξηση 75%, που ανέρχεται σε 1.350 δρχ και στη συνέχεια στο άθροισμα των δυο ($1.800 + 1.350$) = 3.150 υπολογίζουμε την προσαύξηση της υπερωρίας 25%, δηλ. $3.150 \times 25\% = 787,50$. Οπότε συνολικά για την 3ωρη υπερωριακή εργασία του δικαιούται να λάβει 3.937,50 δρχ (δηλ. $1.800 + 1.350 + 787,50$).

11. Όταν η υπερωριακή εργασία παρέχεται τις νυκτερινές ώρες (10^η μμ-6^η πμ), η προσαύξηση της υπερωρίας υπολογίζεται επί του καταβαλλόμενου ωρομισθίου, αφού όμως προσαυξηθεί προηγουμένως κατά 25%. Εάν η υπερωριακή εργασία συμπίπτει σε νυκτερινές ώρες και σε ημέρα Κυριακή ή εξαιρέσιμη εορτή, οφείλονται και οι δυο προσαυξήσεις, οι οποίες υπολογίζονται όπως αναφέραμε προηγουμένως.

12. Όσοι εργάζονται υπερωριακώς εκτός έδρας, δικαιούνται να λάβουν, πέρα από τα οδοιπορικά έξοδα και την αποζημίωση για εργασία εκτός έδρας και τη σχετική υπερωριακή αμοιβή.

4.6. Ασφάλιση εργαζομένων - Ασφαλιστικές εισφορές ΙΚΑ (θα αναφερθούμε μόνο σ' αυτό ως τον μεγαλύτερο ασφαλιστικό φορέα)

Κάθε εργοδότης που απασχολεί προσωπικό που υπάγεται σε ασφάλιση ΙΚΑ, υποχρεούται να το ασφαλίσει εγκαίρως και στη συνέχεια να καταβάλλει κανονικά και εμπρόθεσμα τις αντίστοιχες ασφαλιστικές εισφορές. Ο συνήθης τρόπος απόδοσης των εισφορών είναι η αγορά των σχετικών ενσήμων (από τις Τράπεζες ή τα Υποκαταστήματα του ΙΚΑ) και η επικόλλησή τους στα ασφαλιστικά βιβλιάρια των δικαιούχων ασφαλισμένων. Από 1/1/93 στις περιοχές Πατρών & Ιωαννίνων και από 1/7/96 στην περιοχή Ηρακλείου Κρήτης έχει αλλάξει το σύστημα απόδοσης εισφορών του ΙΚΑ, με την αντικατάσταση των Βιβλιαρίων Αγοράς Ενσήμων (ΒΑΕ), με τα νέα Βιβλιάρια Υποχρεώσεως και Καταβολής Εισφορών (ΒΥΚΕ).

Υπολογισμός εισφορών:

Οι εισφορές στο ΙΚΑ υπολογίζονται ποσοστιαία σε κάθε είδους αποδοχές (σε χρήμα ή είδος), τακτικές ή έκτακτες, τις οποίες οι ασφαλισμένοι εισπράττουν ως αντάλλαγμα της εργασίας τους.

Χρόνος καταβολής:

Οι εισφορές στο ΙΚΑ καταβάλλονται μέσα σε προθεσμία τριάντα (30) ημερών, η οποία αρχίζει από την πρώτη του επόμενου μήνα από τον μήνα που παρασχέθηκε η εργασία ή υπηρεσία, και λήγει με την παρέλευση της 30ης ημέρας του μήνα αυτού. Κατ' εξαίρεση, για το Δημόσιο και τα ΝΠΔΔ η προθεσμία καταβολής των εισφορών ανέρχεται σε εξήντα (60) ημέρες.

Η *εκπρόθεσμη καταβολή εισφορών* συνεπάγεται την επιβάρυνση του εργοδότη με σημαντικά πρόσθετα τέλη το ποσό και το είδος των οποίων εξαρτάται από το χρόνο καθυστέρησης. Έτσι έχουμε:

α) Εκπρόθεσμη αγορά ενσήμων: Εάν οι εισφορές δεν καταβληθούν στο νόμιμο διάστημα των 30 ημερών ή των 60 για το Δημόσιο και τα ΝΠΔΔ, επιβαρύνονται με πρόσθετο τέλος που ανέρχεται σε 5% για το πρώτο 10ήμερο και σε 1% για κάθε επόμενο 10ήμερο καθυστέρησης. Το συνολικό ποσό επιβάρυνσης δεν μπορεί να υπερβεί το 120% του ποσού της κύριας οφειλής από καθυστερούμενες εισφορές.

β) Ειδικό πρόσθετο τέλος: Προβλέπεται, επίσης, η καταβολή ειδικού πρόσθετου τέλους που ανέρχεται σε ποσό (εφάπαξ) ίσο προς το 50% των οφειλόμενων εισφορών, σε περίπτωση που ο εργοδότης δεν καταχωρήσει τους ασφαλισμένους στα μισθολόγια του ΙΚΑ, μέσα στη νόμιμη προθεσμία καταβολής των εισφορών, ή τους καταχωρήσει μεν αλλά με ανακριβή στοιχεία απασχόλησης (ημερών εργασίας, αποδοχών κλπ).

4.7. ΑΔΕΙΑ ΜΙΣΘΩΤΩΝ - ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΔΕΙΑΣ - ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΑ ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ

Άδεια Μισθωτών - Γενικά:

Η άδεια αναψυχής που χορηγείται στους μισθωτούς κάθε χρόνο, αποβλέπει να διακόψουν την εργασία τους για ορισμένο χρονικό διάστημα, ώστε να αναπαυθούν και να ανακτήσουν τις δυνάμεις τους, ενώ παράλληλα πληρώνονται τις αποδοχές τους. Δεν αναστέλλεται η σύμβαση εργασίας, αλλά μόνο η υποχρέωση των μισθωτών να προσφέρουν εργασία, με ταυτόχρονη αξίωση να λάβουν το μισθό τους. Με την παραπάνω άδεια των μισθωτών ουδεμία σχέση έχει η αποχή από την εργασία λόγω ασθένειας έστω και αν χαρακτηρίζεται άδεια (αναρρωτική άδεια).

Παράλληλα με την άδεια οι μισθωτοί δικαιούνται να λάβουν και το επίδομα άδειας.

Σύμφωνα με τις διατάξεις του Νόμου, άδεια δικαιούνται όλοι οι μισθωτοί γενικά (υπάλληλοι, εργατοτεχνίτες, μαθητευόμενοι κλπ) εφόσον απασχολούνται με σχέση ιδιωτικού δικαίου, αδιάφορα με το είδος της σύμβασης εργασίας (ορισμένου ή αορίστου χρόνου). Επίσης οι διατάξεις περί άδειας έχουν εφαρμογή και στους μισθωτούς που απασχολούνται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου στο Δημόσιο, στους ΟΤΑ και στα υπόλοιπα ΝΠΔΔ.

Προϋποθέσεις χορήγησης άδειας:

Για να αποκτήσουν οι μισθωτοί δικαίωμα να λάβουν κανονική άδεια για πρώτη φορά, μόνη προϋπόθεση που προβλέπεται είναι, να έχουν συμπληρώσει σ υ ν ε χ ή α π α σ χ ό λ η σ η στον ίδιο εργοδότη ε π ί ε ν α έ τ ο ς (12 μήνες τουλάχιστο). Το εργασιακό έτος αρχίζει από την ημερομηνία που ανέλαβε ο μισθωτός εργασία και συμπληρώνεται την αντίστοιχη προς αυτή ημερομηνία του επόμενου έτους.

Παράδειγμα: Ο μισθωτός που προσλαμβάνεται στις 10/11/95, θα συμπληρώσει εργασιακό έτος στις 10/11/96 και δικαιούται να ζητήσει την άδειά του.

Μετά τη λήψη της άδειας για πρώτη φορά, ο μισθωτός δικαιούται να λάβει νέα άδεια μέσα σε κάθε ημερολογιακό έτος, χωρίς δηλαδή να απαιτείται για την άδεια κάθε έτος να συμπληρώνεται (αυτοτελώς) νέο 12μηνο απασχόλησης, αλλά χορηγείται απλώς με την αλλαγή του έτους.

Παράδειγμα: Ο μισθωτός που έχει προσληφθεί το Νοέμβριο του έτους 1995, δικαιούται να λάβει άδεια από το Νοέμβριο του 1996 και από τον Ιανουάριο του 1997 δικαιούται να πάρει την άδεια του ημερολογιακού έτους 1997, και σε οποιοδήποτε χρονικό σημείο του έτους, ακόμα και στις αρχές του μήνα Ιανουαρίου.

Η συνεχής επί ένα έτος απασχόληση του μισθωτού δεν είναι απαραίτητο να διεξάγεται στην ίδια εργασία, αλλά αρκεί να παρέχεται στην ίδια επιχείρηση. Όσοι προσλαμβάνονται για ένα έτος και αποχωρούν όταν λήξει αυτό, δεν δικαιούνται άδεια (δικαιούνται όμως αποζημίωση άδειας σε χρήμα). Αντίθετα, εάν μεσολαβήσουν αλλεπάλληλες εργασιακές συμβάσεις ορισμένου χρόνου, εφόσον η απασχόληση υπήρξε συνεχής και πέραν του 12μηνου, ο μισθωτός έχει δικαίωμα να λάβει άδεια.

Εποχιακές επιχειρήσεις: Οι εργαζόμενοι σε επιχείρηση που λειτουργεί εποχιακά δικαιούνται να λάβουν κανονική άδεια, εφόσον συμπληρώσουν στην ίδια επιχείρηση τουλάχιστο =12= μήνες απασχόληση σε δύο συναπτά ημερολογιακά έτη, συνεχή και όχι μικρότερη από =6= μήνες σε κάθε έτος, ή εφόσον συμπληρώσουν =12= τουλάχιστο μήνες απασχόληση σε χρονικό διάστημα τριών συναπτών ημερολογιακών ετών, συνεχώς και όχι μικρότερη από =4= μήνες σε κάθε έτος.

Αριθμός ημερών άδειας:

Ο αριθμός ημερών άδειας που δικαιούται ο κάθε μισθωτός εξαρτάται από το χρόνο απασχόλησής του στον ίδιο εργοδότη. Από το νόμο προβλέπονται οι εξής περιπτώσεις:

α) Εξαήμερο εργασίας: Κάθε μισθωτός, μετά από ένα έτος συνεχή απασχόληση στον ίδιο εργοδότη, δικαιούται σε κάθε ημερολογιακό έτος να λάβει άδεια με αποδοχές από είκοσι τέσσερις (24) εργάσιμες ημέρες, δηλ. όσες είναι οι εργάσιμες τεσσάρων εβδομάδων. Η άδεια αυτή αυξάνεται κατά μία εργάσιμη ημέρα για κάθε έτος απασχόλησης (πέραν του πρώτου) και μέχρι είκοσι έξι (26) εργάσιμες ημέρες το ανώτατο όριο. Οι συμπληρώσαντες υπηρεσία ή προϋπηρεσία =25= ετών, δικαιούνται άδεια =4= εργάσιμες ημέρες επιπλέον της ανωτέρω άδειας.

β) Πενθήμερο εργασίας: Κάθε μισθωτός, μετά από ένα έτος συνεχή απασχόληση στον ίδιο εργοδότη, δικαιούται σε κάθε ημερολογιακό έτος να λάβει άδεια με αποδοχές από είκοσι (20) εργάσιμες ημέρες, χωρίς να υπολογίζεται σ' αυτές η έκτη ημέρα της εβδομάδας κατά την οποία δεν απασχολείται, δηλ. και στην περίπτωση αυτή η άδεια ορίζεται ίση με τον εργάσιμο χρόνο τεσσάρων εβδομάδων. Η άδεια αυτή επαυξάνεται κατά μία εργάσιμη ημέρα για κάθε έτος απασχόλησης (πέραν του πρώτου) και μέχρι τις είκοσι δύο (22) εργάσιμες ημέρες. Οι συμπληρώσαντες υπηρεσία ή προϋπηρεσία =25= ετών, δικαιούνται άδεια =3= εργάσιμες ημέρες επιπλέον της ανωτέρω άδειας.

Νοείται ότι όπου υπάρχουν ΣΣΕ ή κανονισμοί με ευνοϊκότερες ρυθμίσεις αδειών, ότι υπερισχύουν των ανωτέρω περιπτώσεων.

Τα χρονικά διαστήματα που απέχουν οι μισθωτοί από την εργασία τους εξαιτίας ασθένειας ή ατυχήματος, στράτευσης, απεργίας ή ανωτέρω βίας, εφόσον συνεπεία αυτών δεν λύεται η σύμβαση εργασίας, θεωρούνται ως χρόνος πραγματικής απασχόλησης - συνυπολογίζονται στην άδεια και παράλληλα δεν συμψηφίζονται με τις ημέρες της άδειάς τους. Έτσι ο μισθωτός που ασθένησε και απουσίασε από την εργασία του, δικαιούται να λάβει ολόκληρη την άδειά του. Εάν όμως η ασθένεια υπερβεί τα χρονικά όρια της βραχείας διάρκειας που ορίζει ο νόμος (ένα μήνα - για υπαλλήλους που υπηρετούν μέχρι 4 έτη, τρεις μήνες - για υπαλλήλους που υπηρετούν περισσότερο από 4 έτη και μέχρι 10 έτη, τέσσερις μήνες - για υπαλλήλους που υπηρετούν περισσότερο από 10 έτη, έξι μήνες - για υπαλλήλους που υπηρετούν επί χρόνο περισσότερο από 15 έτη) τουλάχιστο επί τόσες ημέρες όσες είναι οι ημέρες της άδειας που δικαιούται ο μισθωτός, τότε δεν θα λάβει άδεια για το έτος που εκδηλώθηκε η ασθένεια. Αντίθετα, εάν οι ημέρες της υπέρβασης είναι λιγότερες από τις ημέρες της κανονικής άδειας, θα γίνει συμψηφισμός. Εννοείται ότι συμψηφίζονται μόνον οι ημέρες της άδειας, όχι όμως οι αποδοχές και το επίδομα άδειας.

Η αποχή από την εργασία της γυναίκας συνεπεία *μητρότητας*, δεν επηρεάζει το δικαίωμά της να λάβει την κανονική άδειά της. Η απουσία λόγω μητρότητας θεωρείται χρόνος πραγματικής υπηρεσίας και δεν συμψηφίζεται με την κανονική άδεια.

Η άδεια άνευ αποδοχών, η διαθεσιμότητα και η υπερημερία, δεν συμψηφίζονται με την κανονική άδεια που δικαιούται ο μισθωτός.

Αντίθετα, τα χρονικά διαστήματα αποχής από την εργασία που οφείλονται σε αδικαιολόγητη απουσία του μισθωτού, έχουν σα συνέπεια το συμψηφισμό της άδειάς του. Για κάθε μέρα αδικαιολόγητης απουσίας, ο εργοδότης δικαιούται να περικόψει και μια ημέρα κανονικής άδειας (ο μισθωτός δικαιούται τις αποδοχές άδειας και το επίδομα αδειας ολόκληρο).

Αποδοχές ημερών άδειας:

13. Ο μισθωτός δικαιούται τις συνήθεις αποδοχές του που θα λάμβανε εάν απασχολούνταν στην επιχείρηση κατά τον αντίστοιχο χρόνο της άδειάς του. Στην έννοια των αποδοχών περιλαμβάνονται τόσο ο μισθός ή το ημερομίσθιο, όσο και οι κάθε είδους πρόσθετες ή συμπληρωματικές παροχές που εμφανίζουν συχνότητα επανάληψης σε αντάλλαγμα της παρεχόμενης υπηρεσίας. Επίσης περιλαμβάνονται οι προσαυξήσεις για εργασία κατά τις νύκτες, Κυριακές και αργίες, καθώς επίσης η αμοιβή και η προσαύξηση για υπερεργασία και νόμιμη υπερωριακή απασχόληση.

Προκειμένου να υπολογίσουμε τις ανωτέρω πρόσθετες παροχές: Καταρχήν, προσθέτουμε τα ποσά που έλαβε ο μισθωτός από τις παροχές αυτές μέσα σε χρονικό διάστημα από την ημέρα που έληξε η άδεια του προηγούμενου έτους μέχρι την ημέρα που χορηγείται η άδεια (και όταν πρόκειται για μισθωτό που δικαιούται για πρώτη φορά άδεια, ημέρα πρόσληψης- ημέρα χορήγησης άδειας. Στη συνέχεια, το άθροισμα που προκύπτει διαιρείται με τον αριθμό των εργάσιμων ημερών του ανωτέρω χρονικού διαστήματος και έτσι βρίσκεται η μέση ημερήσια αμοιβή για τις πρόσθετες παροχές, η οποία ακολουθώντας προστίθεται στην ημερήσια τακτική αμοιβή του εργαζόμενου των ημερών της άδειάς του.

14. Προκειμένου για μισθωτούς που αμείβονται *κατ' αποκοπή ή με άλλο σύστημα κυμαινόμενων αποδοχών*, οι αποδοχές που δικαιούνται κατά τη διάρκεια της άδειάς τους βρίσκονται, πολλαπλασιάζοντας τον μέσο όρο των ημερήσιων αποδοχών τους, από τη λήψη της άδειας του προηγούμενου έτους, με τον αριθμό των εργάσιμων ημερών που περιλαμβάνονται στη χορηγούμενη άδεια.
- Για μισθωτούς που αμείβονται με *ποσοστά* σε βάρος των πελατών της επιχείρησης (π.χ. σερβιτόροι κλπ), οι αποδοχές της άδειάς τους υπολογίζονται βάσει του τεκμαρτού ημερομίσθιου που καθορίζεται από το ΙΚΑ για τη χορήγηση ασφαλιστικών εισφορών. Εάν αυτό υπολείπεται του κατώτατου ημερομίσθιου ανειδίκευτου εργάτη, λαμβάνεται υπόψη το τελευταίο. Οι αποδοχές άδειας καταβάλλονται από την επιχείρηση.
 - Οι εργαζόμενοι συνεχώς με *μειωμένο ωράριο εργασίας* δικαιούνται να λάβουν την άδειά τους με βάση τις μειωμένες αποδοχές που παίρνουν, συνέπεια της μειωμένης απασχόλησής τους.
 - Οι μισθωτοί που αμείβονται με *μηνιαίο μισθό* οι οποίοι δικαιούνται να λάβουν 26 ημέρες άδεια βάσει της προϋπηρεσίας τους, οι αποδοχές της άδειάς τους είναι ίσες με ένα μηνιαίο μισθό και όχι με 26/25 του μισθού τους.
 - *Για αμειβόμενους με ωρομίσθιο* χωρίς να είναι σταθερές οι ώρες της απασχόλησής τους και οι καθημερινές αποδοχές, για να βρούμε το ποσό που δικαιούνται για αποδοχές άδειας και επίδομα άδειας πρέπει:

α) να διαιρέσουμε τον συνολικό αριθμό των ωρών που απασχολείται ο μισθωτός σε μια εβδομάδα δια του έξι

β) το πηλίκο, αντιπροσωπεύει τον μέσο όρο της ημερήσιας χρονικής απασχόλησης, θα πολλαπλασιασθεί με το ποσό της καταβαλλόμενης ωριαίας αμοιβής. Ο αριθμός που θα βρεθεί, αποτελεί το ποσό της καταβαλλόμενης ημερήσιας αμοιβής. με το ποσό αυτό θα πληρωθεί το κάθε ένα ημερομίσθιο της άδειας και του επιδόματος άδειας.

Χρόνος πληρωμής:

Οι αποδοχές του χρόνου άδειας, καθώς και το επίδομα άδειας, πρέπει να καταβάλλονται κατά την *έναρξη αυτής*, δηλαδή να προκαταβάλλονται.

Ασφάλιση - εισφορές χρόνου άδειας:

Σχετικά με την ασφάλιση στο ΙΚΑ και την καταβολή εισφορών για το χρόνο άδειας, διακρίνουμε:

α) Οι αποδοχές που καταβάλλονται στους μισθωτούς κατά τη διάρκεια της κανονικής άδειάς τους, υπόκεινται σε εισφορές υπέρ του ΙΚΑ, κατά τον ίδιο τρόπο που υπόκεινται και οι λοιπές αποδοχές τους. Οι ημέρες κανονικής άδειας θεωρούνται ως χρόνος ασφαλίσεως και υπολογίζονται για τη χορήγηση όλων γενικά των παροχών του ΙΚΑ.

β) Αντίθετα, οι αποδοχές άδειας που καταβάλλονται στους μισθωτούς των οποίων η σχέση εργασίας λύεται με οποιοδήποτε τρόπο (απόλυση, οικειοθελής αποχώρηση κλπ), μετά τη συμπλήρωση έτους στην εργασία τους αλλά προτού να λάβουν την άδειά τους, καθώς και η αποζημίωση που καταβάλλεται, δεν υπόκεινται σε εισφορές υπέρ του ΙΚΑ. Επομένως, δεν υπολογίζονται ως χρόνος ασφάλισης, γιατί η σχέση εργασίας λύεται από την ημέρα της απόλυσης και όχι μετά την πάροδο του χρόνου άδειας που δεν χορηγήθηκε.

γ) Στην άδεια χωρίς αποδοχές, εφόσον εκ των πραγμάτων δεν καταβάλλονται αποδοχές, δεν υπάρχει αντίστοιχη υποχρέωση για ασφάλιση.

δ) Για την περίπτωση που οι αποδοχές της άδειας καταβάλλονται αυξημένες 100%, επειδή ο εργοδότης δεν χορήγησε άδεια στο μισθωτό μέχρι το τέλος του έτους, όπως είχε υποχρέωση, έχουμε:

- Το ποσό που αντιστοιχεί στις αποδοχές των ημερών της άδειας που δεν χορηγήθηκε, υπόκειται σε εισφορές. Για να υπολογίσουμε τις καταβλητέες εισφορές, προσθέτουμε το ποσό της άδειας στις αποδοχές του μήνα που καταβάλλεται και βάσει του συνολικού ποσού που προκύπτει υπολογίζονται στη συνέχεια οι εισφορές για το μήνα αυτό.
- Η προσαύξηση του 100% των αποδοχών άδειας φέρει το χαρακτήρα αποζημίωση και επομένως δεν υπόκειται σε εισφορές.

Χρόνος και τρόπος χορήγησης άδειας:

- Η περίοδος χορήγησης άδειας καθορίζεται κατόπιν συμφωνίας εργοδότη - μισθωτών. Εάν δεν μεσολαβήσει συμφωνία, ο εργοδότης υποχρεούται να χορηγήσει άδεια μέσα σε δύο μήνες το πολύ, αφότου ο δικαιούχος μισθωτός την αξίωσε.
- Από το νόμο επιβάλλεται "το μισό τουλάχιστον του προσωπικού" που απασχολείται σε κάθε επιχείρηση, να πάρει την άδειά του κατά τη θερινή

περίοδο, δηλ. από 1^η Μάη μέχρι 30 Σεπτέμβρη. Το υπόλοιπο προσωπικό, αναγκαστικά τους άλλους μήνες.

- ο Σε περίπτωση άρνησης χορήγησης άδειας από τον εργοδότη, οι μισθωτοί δεν δικαιούνται να αποχωρήσουν από την εργασία τους, γιατί θα θεωρηθούν ότι απουσιάζουν αυθαίρετα.
- ο Η άδεια πρέπει να χορηγείται κατά τη διάρκεια του ημερολογιακού έτους και προτού λήξει αυτό, δηλ. από 1^η Ιανουαρίου μέχρι 31 Δεκεμβρίου.
- ο Η χορήγηση της άδειας δεν χρειάζεται πλέον γραπτή αίτηση και ο εργοδότης υποχρεούται στη χορήγησή της έστω και αν ο εργαζόμενος δεν την ζητήσει.
- ο Στη διάρκεια του ημερολογιακού έτους η άδεια μπορεί να δοθεί συνολικά ή τμηματικά, πάντοτε όμως συνεχής δηλ. να λαμβάνεται σε ενιαίο και συνεχές χρονικό διάστημα (αλλεπάλληλες εργάσιμες ημέρες). Έτσι, δεν επιτρέπεται να χορηγείται, για παράδειγμα, επί δύο ημέρες την εβδομάδα ή κατά τα απογεύματα κλπ

Ομαδική χορήγηση άδειας:

Το σύστημα της ομαδικής χορήγησης των αδειών στο προσωπικό μιας επιχείρησης, με παράλληλη διακοπή των εργασιών της, συνήθως κατά τη θερινή περίοδο, δεν προβλέπεται από τη νομοθεσία αλλά και ούτε απαγορεύεται από αυτήν. Νοείται ότι όπως όλες οι συμφωνίες, έτσι και αυτή πρέπει να διέπεται από καλή πίστη. Συνεπώς τυχόν άρνηση μισθωτού να πάρει την άδειά του στο εν λόγω χρονικό διάστημα που η επιχείρηση διακόπτει τις εργασίες της, προσκρούει στις αρχές καλής πίστης, καθώς επίσης και η υποχρέωση του εργοδότη να προγραμματίσει εγκαίρως και εντός της θερινής περιόδου την ανωτέρω ομαδική χορήγηση των αδειών. Το σύστημα της ομαδικής χορήγησης των αδειών παρουσιάζει ορισμένα προβλήματα, κυριότερα εκ των οποίων είναι:

- ο Οι μισθωτοί που δεν έχουν συμπληρώσει τις προϋποθέσεις για λήψη άδειας πριν από την περίοδο χορήγησης της ομαδικής άδειας, αλλά θα τις συμπληρώσουν αργότερα μέσα στο ίδιο έτος, θα πάρουν την άδειά τους μαζί με όλο το προσωπικό της επιχείρησης, δηλ. μπροστά από το νόμιμο χρόνο που πρέπει να τους χορηγηθεί η άδεια. Στην περίπτωση που αξιώσουν να λάβουν την άδειά τους αργότερα, αφού συμπληρώσουν τον βασικό χρόνο εργασίας, αν δεν το δικαιολογήσουν επαρκώς, θεωρείται αντίθεση στην καλή πίστη.
- ο Για μισθωτούς που δεν συμπληρώνουν τις προϋποθέσεις για άδεια μέσα στον ίδιο χρόνο, αλλά στον επόμενο: α) εάν κατά την πρόσληψή τους γνώριζαν σύστημα ομαδικής χορήγησης αδειών, τότε δεν θα εργασθούν όπως οι άλλοι μισθωτοί, αλλά και δεν θα πληρωθούν κατά τον χρόνο αποχής από την εργασία τους, β) αντίθετα εάν δεν το γνώριζαν, ή θα εργασθούν κανονικά ή δεν θα εργασθούν αλλά θα πληρωθούν κανονικά τις αποδοχές του χρόνου αποχής τους σύμφωνα με τις διατάξεις περί υπερημερίας.

- ο Οι μισθωτοί που δικαιούνται μικρότερη άδεια από το χρόνο διακοπής των εργασιών της επιχείρησης, δικαιούνται να λάβουν τις αποδοχές ολόκληρου του χρόνου διακοπής και όχι μόνο του χρόνου της άδειάς τους, εκτός αν υπάρχει αντίθετη συμφωνία.

Λύση σχέσης εργασίας - Αποδοχές άδειας:

Α) Σε κάθε περίπτωση λύσης της σχέσης εργασίας με οποιοδήποτε τρόπο (απόλυση, οικειοθελής αποχώρηση) ή λήξης της εποχιακής απασχόλησης, προτού να συμπληρώσει ο μισθωτός 12 μήνες σχέση εργασίας στον εργοδότη του, δικαιούται να λάβει σαν άδεια δυο (2)

ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΔΕΙΑΣ

Όλοι γενικά οι μισθωτοί, εφόσον απασχολούνται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, δικαιούνται να λάβουν κάθε χρόνο μαζί με την κανονική τους άδεια και επίδομα αδείας, το οποίο είναι ίσο με τις αποδοχές της άδειας, με τον περιορισμό ότι δεν μπορεί να υπερβαίνει τις αποδοχές ενός 15θήμερου, για όσους αμείβονται με μηνιαίο μισθό και τα 13 ημερομίσθια για όσους αμείβονται με ημερομίσθιο ή κατά μονάδα εργασίας ή με ποσοστά.

Δικαιούμενο επίδομα άδειας

Υπάλληλοι, εργατοτεχνίτες, μαθητευόμενοι, ανήλικοι, σπουδαστές κλπ		
Χρόνος εργασίας στον ίδιο εργοδότη	Επιχειρήσεις που λειτουργούν 6 ημέρες εβδομαδιαίως	Επιχειρήσεις με πενθήμερη εργασία
	Αποδοχές	Αποδοχές
	Μισθός Ημερομίσθια	Μισθός Ημερομίσθια
1 έτος	1/2 μισθού 13	1/2 μισθού 13
2 έτη	1/2 μισθού 13	1/2 μισθού 13
3 έτη	1/2 μισθού 13	1/2 μισθού 13
και άνω	1/2 μισθού 13	1/2 μισθού 13

Βασική προϋπόθεση για την καταβολή επιδόματος αδείας αποτελεί, η ύπαρξη προϋποθέσεων που ορίζονται από το νόμο για τη χορήγηση κανονικής άδειας,

όπως αναπτύχθηκαν παραπάνω. Καταβάλλεται μαζί με την κανονική άδεια κατά την έναρξη αυτής (προκαταβάλλεται). Έτσι, ο μισθωτός παίρνοντας την άδειά του θα πληρωθεί τις αποδοχές των ημερών άδειας και το επίδομα αδείας, το οποίο υπολογίζεται όπως και οι αποδοχές της άδειας (βλ. παραπάνω).

Λύση σχέσης εργασίας:

α) Σε κάθε περίπτωση που λύεται η σχέση εργασίας με οποιοδήποτε τρόπο (απόλυση, αποχώρηση κλπ) προτού να συμπληρώσει ο μισθωτός τον βασικό χρόνο απασχόλησης (1 χρόνο συνεχή εργασία στον ίδιο εργοδότη), δικαιούται να λάβει επίδομα αδείας που θα ισούται με δυο (2) ημερομίσθια για κάθε μήνα απασχόλησης.

β) Σε κάθε περίπτωση που λύεται η σχέση εργασίας με οποιοδήποτε τρόπο (απόλυση, αποχώρηση κλπ), αφού ο μισθωτός συμπληρώσει έτος στην εργασία του, αλλά προτού να πάρει την κανονική του άδεια, δικαιούται να λάβει επίδομα αδείας, το οποίο είναι ίσο με τις αποδοχές της άδειάς του. Και στην περίπτωση αυτή ισχύει ο γενικός περιορισμός ότι το επίδομα αδείας δεν μπορεί να υπερβεί, το μισό μηνιαίο μισθό για τους αμειβόμενους με μηνιαίο μισθό και τα 13 ημερομίσθια για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο.

Πίνακας αποζημίωσης επιδόματος αδείας

Μήνες υπηρεσίας στον ίδιος εργοδότη	Υπάλληλοι, εργατοτεχνίτες, μαθητευόμενοι, σπουδαστές, ανήλικοι κλπ.	
	Επιχειρήσεις κάθε είδους, με δήμερο και 5θήμερο	
	Μισθός	Ημερομίσθια
1 μήνας	2/25 μισθού	2 ημερομίσθια
2 μήνες	4/25 μισθού	4 ημερομίσθια
	6/25 μισθού	6 ημερομίσθια
3 μήνες	8/25 μισθού	8 ημερομίσθια
	10/25 μισθού	10 ημερομίσθια
4 μήνες	12/25 μισθού	12 ημερομίσθια
	1/2 μισθού	13 ημερομίσθια
5 μήνες		
6 μήνες		
7 και άνω μήνες		

Για το επίδομα άδειας δεν ισχύει η προσαύξηση κατά 100% στην περίπτωση που ο εργοδότης αρνηθεί να χορηγήσει την κανονική άδεια στο μισθωτό.

Το επίδομα άδειας υπόκειται σε εισφορές. Χρόνος καταβολής του επιδόματος άδειας θεωρείται το τέλος του έτους, εφόσον από άλλα στοιχεία δεν προκύπτει διαφορετικός χρόνος. Επομένως για να υπολογίσουμε τόσο την 30θήμερη προθεσμία για την καταβολή των εισφορών, όσο και τα αντίστοιχα πρόσθετα τέλη, όταν ο εργοδότης καθυστέρησε να καταβάλλει αυτές, λαμβάνουμε υπόψη το τέλος του έτους.

4.8. ΑΣΦΑΛΙΣΗ ΑΝΕΡΓΙΑΣ - ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ ΑΝΕΡΓΩΝ - ΑΛΛΑ ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ

ΑΣΦΑΛΙΣΗ ΑΝΕΡΓΙΑΣ - Γενικά:

- ο *Πρόσωπα ασφαλιζόμενα:* Στην ασφάλιση ανεργίας υπάγονται τα πρόσωπα που παρέχουν έναντι αμοιβής και κατά κύριο επάγγελμα εξαρτημένη εργασία, με σχέση εργασίας είτε αορίστου είτε ορισμένου χρόνου και εφόσον βέβαια απασχολούνται σε περιοχές όπου έχει επεκταθεί η ασφάλιση ανεργίας. Απαιτείται, επίσης, να είναι ασφαλισμένα για τον κλάδο ασθένειας στο ΙΚΑ ή σε άλλο Οργανισμό Ασφάλισης. Οι μισθωτοί που πληρούν τις ανωτέρω προϋποθέσεις ασφαλιζονται για ανεργία άσχετα εάν απασχολούνται σε φυσικό ή νομικό πρόσωπο ιδιωτικού ή δημοσίου δικαίου ή και σ' αυτό το Δημόσιο ακόμα. Παράλληλα υπάγονται όχι μόνο όσοι συνδέονται με τον εργοδότη τους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, αλλά και εκείνοι που συνδέονται με σχέση εργασίας δημοσίου δικαίου, εφόσον δεν περιλαμβάνονται στις εξαιρέσεις. Έτσι ασφαλιζονται οι έκτακτοι και επί συμβάσει δημόσιοι υπάλληλοι, καθώς και οι έκτακτοι υπάλληλοι των ΝΠΔΔ και των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης (ΟΤΑ).
- ο *Εξαιρέσεις ασφάλισης ανεργίας:* Εξαιρούνται από την ασφάλιση ανεργίας τα εξής πρόσωπα:

α) Οι ανήλικοι μέχρι ηλικίας 15 ετών και οι μαθητές -τεχνίτες

β) Οι σύζυγοι, οι γονείς και τα παιδιά, εφόσον απασχολούνται σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που ασκούνται από τον (την) σύζυγο, πατέρα ή μητέρα ή τέκνα. Τα πρόσωπα αυτά εξαιρούνται από την ασφάλιση ακόμα και όταν απασχολούνται σε επιχειρήσεις με μορφή εταιρίας, εφόσον ένα ή περισσότερα από τα συγγενικά πρόσωπα συμμετέχουν στην εταιρία με ποσοστό μεγαλύτερο από 50%.

γ) Όσοι συμμετέχουν στη διοίκηση Επαγγελματικών Σωματείων ή Ενώσεων (συνδικαλιστές) και λαμβάνουν από αυτά αποζημίωση.

δ) Οι τακτικοί υπάλληλοι του Δημοσίου Και των Οργανισμών Δημοσίου Δικαίου

ε) Τα πρόσωπα που παρέχουν εξαρτημένη εργασία όχι σε σταθερό εργοδότη (π.χ. σφαγείς), οι οποίοι ασφαλιζονται στον οικείο φορέα βάσει ειδικού κανονισμού.

στ) Οι οικόσιτοι μισθωτοί

ζ) Οι ασφαλισμένοι για τον κίνδυνο ανεργίας σε άλλο Ταμείο που έχει τη μορφή ΝΠΔΔ

η) Οι απασχολούμενοι σε γεωργικές, δασικές και κτηνοτροφικές εργασίες, εκτός από τα πρόσωπα που υπάγονται στην ασφάλιση του ΙΚΑ

θ) Τα ανάπηρα άτομα ηλικίας 15-65 ετών, εφόσον λαμβάνουν παροχές που έχουν χαρακτήρα σύνταξης, το ύψος των οποίων είναι ίσο ή ανώτερο του ποσού της κατώτερης σύνταξης πλήρους αναπηρίας του ΙΚΑ.

- ο Εισφορές ανεργίας - ποσό: Τους κυριότερους πόρους του Οργανισμού για την αντιμετώπιση του κινδύνου της ανεργίας, αποτελούν οι εισφορές των ασφαλισμένων και των εργοδοτών τους και ανέρχονται σήμερα στα παρακάτω ποσοστά, για τις κάθε είδους αποδοχές των μισθωτών, αδιακρίτως φύλου:

Εισφορά εργοδότη: 2%

Εισφορά ασφαλισμένου: 1%

Τα παραπάνω ποσοστά ισχύουν για όλα γενικά τα πρόσωπα που υπάγονται στην ασφάλιση ανεργίας και σε όλες τις περιοχές της χώρας. Συνεισπράττουν υποχρεωτικά με τις εισφορές του ΙΚΑ και η καταβολή των εισφορών πραγματοποιείται με την αγορά και επικόλληση των ενσήμων του ΙΚΑ στα ασφαλιστικά βιβλιάρια των ασφαλισμένων.

ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

Οι προϋποθέσεις που θα πρέπει να πληρούνται για να λάβει ο μισθωτός επίδομα ανεργίας, διακρίνονται σε γενικές και ειδικές

Γενικές προϋποθέσεις:

α) Ιδιότητα ανέργου: Για την καταβολή επιδόματος ανεργίας βασική προϋπόθεση είναι η έγκυρη λύση της σχέσης εργασίας από τον εργοδότη και ως συνέπεια αυτής η ανεργία του μισθωτού. Δεν θεωρείται άνεργος ο μισθωτός που απολύεται άκυρα, γιατί δικαιούται να αξιώσει από τον εργοδότη τους μισθούς υπερημερίας

και όχι το επίδομα ανεργίας. Οποσδήποτε δεν θεωρούνται άνεργοι, όσοι αποχωρούν οικειοθελώς από την εργασία τους.

Εάν η απόλυση έγινε μετά την υποβολή μήνυσης, συνεπεία αξιόποινης πράξης, που διαπράχθηκε κατά τη διάρκεια της εργασίας του, δεν δικαιούται να λάβει επίδομα ανεργίας, εκτός εάν μεταγενέστερα απαλλαχθεί από την κατηγορία και υποβάλλει εντός 30 ημερών από την απαλλακτική απόφαση, σχετική δήλωση δικαιώματος επιδότησης.

Σημειώνεται ότι είναι υποχρεωτική η χορήγηση επιδότησης ανεργίας στους απολυθέντες για συμμετοχή σε απεργία.

β) Έγκυρη λύση σύμβασης εργασίας: Για να είναι έγκυρη η απόλυση των μισθωτών με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, απαιτείται: α) έγγραφη καταγγελία της σύμβασης εργασίας & β) καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης. Εάν λείπει μία από τις δυο προϋποθέσεις, δεν είναι δυνατή η επιδότηση του μισθωτού ως ανέργου (για περισσότερες πληροφορίες βλ. "Απόλυση").

Όταν πρόκειται για σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, η λύση αυτής επέρχεται με τη λήξη ή αποπεράτωση του έργου για το οποίο έχει προσληφθεί ο μισθωτός. Σε περίπτωση που καταγγελθεί η σύμβαση από τον εργοδότη, πριν από τη λήξη της και χωρίς να υπάρχει σπουδαίος λόγος, στο μισθωτό δεν καταβάλλεται επίδομα ανεργίας, αλλά δικαιούται να αξιώσει την πληρωμή του μισθού του για το χρονικό διάστημα που υπολείπεται από την καταγγελία μέχρι την καθορισμένη ημερομηνία λήξης της σύμβασης εργασίας.

Σε περίπτωση διακοπής των εργασιών της επιχείρησης και αδυναμίας από οποιοδήποτε λόγο καταγγελίας της σχέσης εργασίας και έκδοσης της σχετικής βεβαίωσης του εργοδότη, ή αποχής του μισθωτού από την εργασία του λόγω επίσκεψης, ο άνεργος μπορεί να λάβει επίδομα ανεργίας εφόσον συντρέχουν οι νόμιμες προϋποθέσεις και αναγγελθεί εμπρόθεσμα ως άνεργος.

Όταν ο εργοδότης θέτει τους μισθωτούς σε διαθεσιμότητα, ο ΟΑΕΔ καταβάλλει σ' αυτούς που παραμένουν άνεργοι κατά τη διάρκεια της διαθεσιμότητας, το 10% του μέσου όρου των τακτικών αποδοχών των δυο τελευταίων μηνών, με καθεστώς πλήρους απασχόλησης. Οι παροχές αυτές δεν μπορούν να καταβάλλονται για περισσότερο από τρεις μήνες σε κάθε έτος.

γ) Εγγραφή στο ΓΕΕ: Δεν θεωρείται άνεργος όποιος δεν εκπληρώσει την υποχρέωσή του να εγγραφεί στο ΓΕΕ του τόπου απασχόλησής του για την τοποθέτησή του σε νέα εργασία, αδιάφορα εάν ο λόγος οφείλεται σε δική του αδυναμία ή σε τρίτους.

δ) Ικανότητα προς εργασία: Ικανός προς εργασία θεωρείται ο μισθωτός που εργαζόμενος ανάλογα με τις δυνάμεις του, μπορεί να κερδίζει τουλάχιστον το ένα τρίτο (1/3) εκείνου που συνήθως κερδίζει στην ίδια περιφέρεια πρόσωπο

σωματικά και πνευματικά υγιές της ίδιας επαγγελματικής μόρφωσης. Συνεπώς, όσοι έχουν ποσοστό αναπηρίας 67% και άνω, δεν είναι ικανοί προς εργασία και δεν δικαιούνται να λάβουν επίδομα ανεργίας.

Ειδικές προϋποθέσεις:

α) Πραγματοποίηση ορισμένου αριθμού ημερών εργασίας: Για να λάβει ο μισθωτός επίδομα ανεργίας πρέπει να έχει πραγματοποιήσει εκατόν είκοσι πέντε (125) ημέρες εργασίας τουλάχιστον, σε απασχόληση που υπάγεται σε ασφάλιση ανεργίας ΟΑΕΔ, μέσα στους τελευταίους δεκατέσσερις (14) μήνες που προηγούνται από τη λύση της σχέσης εργασίας, χωρίς να υπολογίζονται οι ημέρες εργασίας που πραγματοποιήθηκαν μέσα στο τελευταίο δίμηνο. Τόσο το 14μηνο όσο και το τελευταίο δίμηνο, υπολογίζονται από ημερομηνία σε ημερομηνία (αναδρομικά), με αφετηρία την προηγούμενη της ημέρας που λύθηκε η σχέση εργασίας.

Παράδειγμα: Εάν ένας μισθωτός απολυθεί στις 16/10/96, πρέπει να έχει πραγματοποιήσει 125 ημέρες εργασίας στο χρονικό διάστημα από 16/8/95 μέχρι 15/8/96.

• *Ειδικές περιπτώσεις:* Για τους άνεργους που απασχολούνται εποχιακά και ανήκουν στις παρακάτω επαγγελματικές κατηγορίες, προβλέπονται ευνοϊκότερες προϋποθέσεις:

α) οι οικοδόμοι που απασχολούνται στις περιοχές Αττικής & Θεσσαλονίκης

β) οι απασχολούμενοι σε τουριστικά και άλλα εποχιακά επαγγέλματα σε όλη τη χώρα. Εποχιακή εργασία θεωρείται εκείνη που παρέχεται σε επιχειρήσεις, οι οποίες από τη φύση τους, τις καιρικές συνθήκες ή λόγω των χρησιμοποιούμενων πρώτων υλών, λειτουργούν κατά το ημερολογιακό έτος για χρονικό διάστημα από δύο μέχρι το πολύ εννέα μήνες.

γ) Οι αλιεργάτες που απασχολούνται σε μηχανοκίνητα μέσα αλιείας (μηχανότρατες, γρι-γρι κλπ)

Για τη χορήγηση επιδόματος ανεργίας στους παραπάνω, απαιτείται να έχουν πραγματοποιήσει =100= τουλάχιστο ημέρες εργασίας στο επάγγελμά τους, μέσα στο 14μηνο πριν από τη λύση της σχέσης εργασίας, χωρίς να υπολογίζονται οι ημέρες εργασίας των τελευταίων 2 μηνών.

Για τους μισθωτούς του σημείου β), μετά τη δεύτερη περίοδο απασχόλησης ως χρονικό διάστημα υπολογισμού των ημερομισθίων λαμβάνεται το 12μηνο πριν από τη λύση της σχέσης εργασίας, χωρίς να αφαιρούνται οι ημέρες εργασίας του τελευταίου διμήνου.

- Πρόσθετη προϋπόθεση πρώτης επιδότησης: Κατ' εξαίρεση η επιδότηση αυτών που προσέρχονται για πρώτη φορά ως άνεργοι προϋποθέτει ο άνεργος, επιπλέον των παραπάνω 125 ημερών εργασίας, να έχει πραγματοποιήσει τουλάχιστον ογδόντα (80) ημέρες εργασίας, σε κάθε ένα από τα αμέσως προηγούμενα της επιδότησης δύο έτη. Όσες ημέρες εργασίας εμπίπτουν στο 14μηνο, συνυπολογίζονται για τη συμπλήρωση της προϋπόθεσης των 125 ημερών. Κάθε προηγούμενο της επιδότησης έτος της διετίας υπολογίζεται από ημερομηνία σε ημερομηνία, το Δε πρώτο έτος αρχίζει από την προηγούμενη της επιδότησης. Για τον υπολογισμό των 80 ημερών εργασίας, λαμβάνεται σαν αφετηρία όχι η απόλυση αλλά η προηγούμενη της έναρξης της επιδότησης. Παράδειγμα: Έστω έναρξη επιδότησης η 21.10.96

2^ο έτος πριν από την έναρξη επιδότησης 21.10.94 - 20.10.95

1^ο έτος πριν από την έναρξη επιδότησης 21.10.95 - 20.10.96

Επίσης, ο άνεργος που επιδοτείται για πρώτη φορά δικαιούται να λάβει και στην περίπτωση που έχει πραγματοποιήσει =200= ημέρες εργασίας, μέσα στα τελευταία δυο έτη πριν τη λύση της σχέσης εργασίας, από τις οποίες ανά ογδόντα =80= τουλάχιστο σε κάθε έτος. Οι ημέρες των δυο τελευταίων μηνών δεν υπολογίζονται.

Παράδειγμα: Ο άνεργος που απολύθηκε στις 15.5.1996, πρέπει να πραγματοποιήσει 200 τουλάχιστον ημέρες εργασίας από 15.5.94 - 14.3.96, από τις οποίες 80 τουλάχιστον στο χρονικό διάστημα από 15.5.94 - 14.5.95, και 80 τουλάχιστο στο διάστημα από 15.5.95 - 14.5.96.

- *Επιμήκυνση κρίσιμου χρόνου:* Εάν στο χρονικό διάστημα του 14μηνου ή της διετίας μεσολάβησε ασθένεια ή στράτευση, *επιμηκύνεται αυτό επί ίσο χρόνο* με την προϋπόθεση ότι αποδεικνύεται επαρκώς η ασθένεια ή η στράτευση. Όταν πρόκειται για *εγκυμοσύνη ή λοχεία* η επιμήκυνση γίνεται μόνο για όσο χρόνο η εργαζόμενη κατέστη ανίκανη προς εργασία λόγω ανώμαλης εξέλιξης του τοκετού και όχι μόνο για το λόγο ότι έλαβε επίδομα κυοφορίας και λοχείας.

β) Αναγγελία ανέργου: Για να λάβει ο άνεργος επίδομα ανεργίας πρέπει να εμφανισθεί ο ίδιος στην Υπηρεσία του ΟΑΕΔ της κατοικίας ή του τόπου απασχόλησής του και να υποβάλει αίτηση για επιδότηση, μέσα σε *εξήντα (60) μέρες* από τη λύση της σχέσης εργασίας του. Εάν παρέλθει η παραπάνω προθεσμία, παραγράφεται το δικαίωμα επιδότησης του άνεργου.

Έναρξη Επιδόματος Ανεργίας:

Το επίδομα ανεργίας καταβάλλεται μετά την πάροδο του χρόνου αναμονής που η διάρκειά της είναι εξαήμερη. Η αναμονή αρχίζει από την ημέρα που λύεται η σχέση εργασίας και λήγει όταν παρέλθει και η έκτη ημέρα από αυτήν.

Η ημερομηνία έναρξης της αναμονής είναι σταθερή από το νόμο για όλους τους μισθωτούς, η χρονική διάρκειά της διαφέρει σε κάθε μισθωτό ανάλογα με την ημερομηνία που αναγγέλλεται ο άνεργος. Έτσι, όποιος αναγγέλλεται την ίδια

μέρα της απόλυσής του, θα λάβει επίδομα ανεργία από την εβδόμη ημέρα της αναγγελίας, ενώ ο άνεργος που θα αναγγελθεί την επόμενη, θα λάβει το επίδομα από την έκτη ημέρα κλπ.

Χρόνος Καταβολής:

Η χρονική διάρκεια καταβολής του επιδόματος ανεργίας κλιμακώνεται ανάλογα με τον αριθμό των ημερών εργασίας που έχει πραγματοποιήσει ο άνεργος πριν από τη λύση της σχέσης εργασίας. Έτσι έχουμε τις εξής κατηγορίες:

Α' Κ α τ η γ ο ρ ί α: Για όσους έχουν λάβει και άλλη φορά επίδομα ανεργίας, ισχύουν:

α) Για όσους έχουν πραγματοποιήσει κατά το διάστημα του 14μηνου (125) ημέρες εργασίας, ή 100 προκειμένου για οικοδόμους κλπ, καταβάλλεται επίδομα επί πέντε (5) μήνες.

β) Για όσους έχουν πραγματοποιήσει κατά το διάστημα του 14μηνου (150) ημέρες εργασίας, καταβάλλεται επίδομα επί έξι (6) μήνες.

γ) Για όσους έχουν πραγματοποιήσει κατά το διάστημα του 14μηνου (180) ημέρες εργασίας, καταβάλλεται επίδομα επί οκτώ (8) μήνες.

δ) Για όσους έχουν πραγματοποιήσει κατά το διάστημα του 14μηνου (220) ημέρες εργασίας, καταβάλλεται επίδομα επί δέκα (10) μήνες.

ε) Για όσους έχουν πραγματοποιήσει κατά το διάστημα του 14μηνου (250) ημέρες εργασίας, καταβάλλεται επίδομα επί δώδεκα (12) μήνες.

Ο ίδιος χρόνος επιδότησης ισχύει και για όσους παίρνουν επίδομα για πρώτη φορά, εφόσον έχουν και από 80 ημέρες εργασίας σε κάθε ένα από τα δυο τελευταία έτη.

Β' Κ α τ η γ ο ρ ί α: Περιλαμβάνονται όσοι επιδοτούνται για πρώτη φορά με την περίπτωση των 200 ημερών εργασίας:

α) Επίδομα *πέντε (5) μηνών* καταβάλλεται για όσους έχουν πραγματοποιήσει 200 τουλάχιστον ημέρες εργασίας.

β) Επίδομα *έξι (6) μηνών* καταβάλλεται για όσους έχουν πραγματοποιήσει 250 τουλάχιστον ημέρες εργασίας.

γ) Επίδομα *οκτώ (8) μηνών* καταβάλλεται για όσους έχουν πραγματοποιήσει 300 τουλάχιστον ημέρες εργασίας.

Γ' Κατηγορία: Περιλαμβάνει αυτούς που έχουν συμπληρώσει το 49^ο έτος της ηλικίας τους και μπορούν να επιδοτηθούν εφόσον:

α) Έχουν πραγματοποιήσει 210 ημέρες εργασίας κατά το 14μηνο πριν από τη λύση της σχέσης εργασίας ή το προηγούμενο 12μηνο προκειμένου για εκείνους που έχουν απασχοληθεί επί 2 τουλάχιστον έτη σε τουριστικά και εποχιακά επαγγέλματα.

β) Έχουν πραγματοποιήσει 350 ημέρες εργασίας στη διετία πριν τη λύση της σχέσης εργασίας, προκειμένου για δικαιούχους που επιδοτούνται για πρώτη φορά.

Δ' Κατηγορία: Για όσους έχουν πραγματοποιήσει συνολικά $=4.050=$ ημέρες εργασίας και εμπίπτουν σε οποιαδήποτε περίπτωση από τις ανωτέρω Α' & Β' Κατηγορίες, το επίδομα ανεργίας καταβάλλεται *επί δώδεκα (12) μήνες*.

Πρέπει να σημειωθεί ότι σε όλες τις περιπτώσεις, για κάθε μήνα επιδότησης καταβάλλονται 25 ημερήσια επιδόματα.

Παράταση Επιδότησης:

Αν ο μισθωτός εξακολουθεί να είναι άνεργος και μετά τη λήξη της τακτικής επιδότησης, παίρνει 13 ημερήσια επιδόματα ανεργίας το μήνα για τρεις μήνες. Ως ημερήσιο επίδομα θεωρείται εκείνο που έπαιρνε κατά τη διάρκεια της τακτικής επιδότησης.

Ποσό Επιδόματος Ανεργίας:

- ο Το επίδομα ανεργίας αποτελείται από το βασικό ποσό και τις προσαυξήσεις λόγω οικογενειακών βαρών. Το βασικό ποσό ανέρχεται σε ποσοστό 40% προκειμένου για εργάτες και σε ποσοστό 50% προκειμένου για υπαλλήλους, του τεκμαρτού ημερομισθίου της ασφαλιστικής κλάσης που κατατάσσεται ο μισθωτός για τη χορήγηση των ασφαλιστικών παροχών.

Σαν ημερομίσθιο λαμβάνεται αυτό που προκύπτει από το ασφαλιστικό βιβλιário του ΙΚΑ, βάσει του οποίου υπολογίσθηκαν οι ασφαλιστικές εισφορές, κατά το χρόνο που λύθηκε η σχέση εργασίας. Σ' αυτό συνυπολογίζονται οι παροχές που καταβάλλονται από τον εργοδότη και τα Δώρα εορτών Πάσχα και Χριστουγέννων που καταβάλλονται στους μισθωτούς.

Σύμφωνα με το νόμο όταν υπάρχουν εύλογες αμφιβολίες σχετικά με το ποσό του μηνιαίου μισθού ή ημερομισθίου, δηλ. εάν κατά το χρόνο που έχει λυθεί η σχέση εργασίας εμφανίζονται αυξημένες αποδοχές, μπορεί να

ληφθεί υπόψη ο μέσος όρος των αποδοχών κατά τους τελευταίους έξι (6) μήνες πριν από την απόλυση.

- ο Προσαυξήσεις για οικογενειακά βάρη: Το ημερήσιο βασικό επίδομα ανεργίας προσαυξάνεται κατά 10% για κάθε μέλος της οικογένειας του ανέργου, χωρίς περιορισμό. Ως μέλη οικογένειας θεωρούνται: α) η σύζυγος ή ο ανάπηρος και άπορος σύζυγος, β) τα άγαμα τέκνα, γ) η μητέρα και ο ανάπηρος ή άπορος πατέρας και δ) τα ορφανά από πατέρα ή μητέρα εγγόνια ή αδέρφια καθώς και τα ορφανά μόνο από πατέρα ή μητέρα αδέρφια ή εγγόνια, εφόσον ο επιζών γονέας υπολογίζεται σαν μέλος της οικογένειας του ασφαλισμένου, μέχρι της συμπλήρωσης του 18^{ου} έτους της ηλικίας τους και εφόσον δεν έχουν παντρευτεί. Τα παιδιά του ασφαλισμένου λογίζονται ως μέλη της οικογένειάς του, εφόσον είναι άνεργα μέχρι το 24^ο έτος της ηλικίας τους ή εάν σπουδάζουν, μέχρι το 26^ο έτος.
- ο Κατώτατο ποσό επιδόματος: Το βασικό ποσό επιδόματος δεν μπορεί να είναι κατώτερο από τα 2/3 του ημερομίσθιου του ανειδίκευτου εργάτη, λαμβάνεται υπόψη αυτό που καταβάλλεται κατά το χρόνο που διαρκεί η επιδότηση του ανέργου και συνεπώς εάν το ημερομίσθιο αυξηθεί, ο επιδοτούμενος δικαιούται αναπροσαρμογής του επιδόματος.
- ο *Δικαιολογητικά επιδότησης:*

α) Αίτηση για επιδότηση (δήλωση ανεργίας) μέσα σε προθεσμία 60 ημερών από τη λύση της σχέσης εργασίας

β) Την έγγραφη καταγγελία της σύμβασης εργασίας που του κοινοποιήθηκε από τον εργοδότη του. Για σύμβαση ορισμένου χρόνου απαιτείται να προσκομίσει βεβαίωση του εργοδότη, από την οποία να προκύπτει ότι λύθηκε αυτή, λόγω λήξης ή αποπεράτωσης του έργου.

γ) Το ασφαλιστικό βιβλιάριο του ΙΚΑ ή άλλου Οργανισμού κύριας ασφάλισης στον οποίο είναι ασφαλισμένος

δ) Το οικογενειακό βιβλιάριο ασθενείας, για τον υπολογισμό των προσαυξήσεων

ε) βεβαίωση του εργοδότη για την καταβολή στο μισθωτό της αποζημίωσης απόλυσης.

- ο Έλεγχος ανεργίας: Ο άνεργος υποχρεούται να προσέρχεται στο Γραφείο Απασχόλησης, α) κάθε φορά που καλείται από το αρμόδιο Γραφείο και μέσα στην προθεσμία που καθορίζεται από την έγγραφη πρόσκλησή του και β) κατά την ημέρα που προσέρχεται στην αρμόδια υπηρεσία του ΟΑΕΔ για την είσπραξη του επιδόματος.

Σε περίπτωση αλλαγής τόπου κατοικίας, ο άνεργος υποχρεούται: α) Να δηλώσει τη νέα διεύθυνση στο αρμόδιο Γραφείο Απασχόλησης, να παρουσιαστεί στο αρμόδιο Γραφείο Απασχόλησης του τόπου της νέας κατοικίας του εντός 8 ημερών από την επόμενη της διαγραφής του από το προηγούμενο Γραφείο.

- ο Αναστολή επιδότησης: Το επίδομα ανεργίας αναστέλλεται στις περιπτώσεις που:

α) Ο άνεργος αναλαμβάνει οποιαδήποτε εξαρτημένη ή αυτοτελή εργασία. Προκειμένου για άνεργους που αναλαμβάνουν εργασία για μικρό χρονικό διάστημα (2-3 ημέρες), συνεχίζεται η επιδότηση και αφαιρούνται μόνο οι ημέρες που πραγματικά απασχολήθηκαν. Τα ίδια ισχύουν και για όσους απασχολήθηκαν σε αντικατάσταση μισθωτών που έχουν ανάπαυση (ρεπό)

β) Ο άνεργος δεν είναι διαθέσιμος προς απασχόληση στην αγορά εργασίας από οποιαδήποτε αιτία.

γ) Ο άνεργος καταστεί ανίκανος προς εργασία συνεπεία ασθένειας που διαρκεί πάνω από πέντε (5) ημέρες. Όταν η ανικανότητα είναι μικρότερη από 5 ημέρες συνεχίζει να παίρνει επίδομα ανεργίας, δεν δικαιούται όμως το επίδομα ασθενείας. Επίσης, προκειμένου για γυναίκα που είναι επίτοκος ή σε λοχεία, για το διάστημα των 52 ημερών πριν από τον τοκετό και των 53 μετά τον τοκετό, κατά το οποίο δικαιούται να απέχει από την εργασία της, αναστέλλεται το επίδομα ανεργίας, γιατί δεν είναι διαθέσιμη προς εργασία.

δ) Συνεπεία στράτευσης, φυλάκισης ή διοικητικής κράτησης.

ΆΛΛΑ ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ:

Επίδομα Στράτευσης:

Για να λάβει ο μισθωτός επίδομα στράτευσης απαιτείται να έχει πραγματοποιήσει εκατόν πενήντα 150 τουλάχιστον ημέρες εργασίας, κατά το ημερολογιακό έτος που προηγείται από την κλήση ή κατάταξή του στο στράτευμα ή κατά το προηγούμενο από την κλήση ή κατάταξή 15μηνου. Στη δεύτερη περίπτωση, δεν συνυπολογίζονται οι ημέρες εργασίας που πραγματοποιήθηκαν στο τελευταίο ημερολογιακό τρίμηνο του 15μηνου. Οι παραπάνω 150 ημέρες εργασίας πρέπει να έχουν πραγματοποιηθεί σε εργασίες ασφαλιστέες. Τόσοι οι άνεργοι που επιδοτούνται όσο και οι λοιποί άνεργοι δικαιούνται να λάβουν εφεδρικό επίδομα εφόσον έχουν τις προϋποθέσεις του νόμου.

Έναρξη εφεδρικού επιδόματος: Τις παροχές στράτευσης, δηλαδή το εφεδρικό επίδομα, δικαιούνται να λάβουν οι στρατευόμενοι μισθωτοί, εφόσον είναι ή αφότου καταστούν έφεδροι. Σύμφωνα με τη Στρατολογική Νομοθεσία, έφεδροι λογίζονται όσοι κατατάσσονται σαν οπλίτες και αξιωματικοί σε κάθε όπλο:

α) Όσοι διανύουν πλήρη θητεία, όταν συμπληρώσουν 24 μήνες πραγματική στρατιωτική θητεία

β) Όσοι είναι προστάτες οικογένειας, όταν συμπληρώσουν 12 μήνες πραγματική στρατιωτική θητεία.

Για την καταβολή του εφεδρικού επιδόματος απαιτείται η παραμονή στο στράτευμα να μην οφείλεται σε πρόσθετη υπαιτιότητα δικής του ευθύνης (φυλάκιση, λιποταξία κλπ)

Ποσό εφεδρικού επιδόματος: Υπολογίζεται σε ορισμένα ποσοστά επί του τεκμαρτού ημερομισθίου της ασφαλιστικής κλάσης στην οποία ανήκε ο μισθωτός κατά την ημέρα της στράτευσής του. Συνίσταται σε ορισμένα ποσοστά ανάλογα με τον χρόνο προϋπηρεσίας κλπ, όπως περιγράφονται στον παρακάτω πίνακα:

Πίνακας ποσού εφεδρικού επιδόματος:

Κατηγορίες δικαιούχων βάσει προϋπηρεσίας	Μη βαρυνόμενοι με συντήρηση οικογένειας	Βαρυνόμενοι με συντήρηση οικογένειας
Προϋπηρεσία μέχρι 34 μήνες	Το 1/2 του τεκμαρτού ημερομισθίου	Τα 2/3 του τεκμαρτού ημερομισθίου
Προϋπηρεσία 34 - 70 μήνες	Τα 2/3 του τεκμαρτού ημερομισθίου	Τα 3/4 του τεκμαρτού ημερομισθίου
Προϋπηρεσία 70 μήνες και άνω	Ολόκληρο	Ολόκληρο

Για όσους αμείβονται με μηνιαίο μισθό, το εφεδρικό επίδομα βρίσκεται: Το ποσό των αποδοχών που ελάμβανε ο μισθωτός κατά την ημέρα της στράτευσής του διαιρείται δια 25 για να βρεθεί ο ημερήσιος μισθός. Στη συνέχεια, το ποσό που προκύπτει το υπάγουμε στο αντίστοιχο τεκμαρτό ημερομίσθιο που προβλέπεται για τη χορήγηση των ασφαλιστικών παροχών του ΙΚΑ και επ' αυτού υπολογίζεται το εφεδρικό επίδομα. Κατά τον ίδιο τρόπο υπολογίζεται το επίδομα των μισθωτών που αμείβονται με ημερομίσθιο. Εάν μεταγενέστερα δοθεί γενική αύξηση των αποδοχών, το επίδομα στράτευσης καθορίζεται αφού συνυπολογισθεί και η αύξηση αυτή.

Οι έφεδροι αξιωματικοί, υπαξιωματικοί και λοιποί οπλίτες όλων των ενόπλων δυνάμεων της χώρας και του Λιμενικού Σώματος, οι οποίοι μισθοδοτούνται από το Δημόσιο με αποδοχές μονίμων, λαμβάνουν σαν επίδομα στράτευσης τη

διαφορά που τυχόν προκύπτει μεταξύ του μισθού που δικαιούνται από το Δημόσιο και του εφεδρικού επιδόματος.

Μέλη οικογένειας: για τα οποία προσauξάνεται το εφεδρικό επίδομα λογίζονται η σύζυγος, τα τέκνα, οι γονείς και αδελφοί, εφόσον πριν από τη στράτευση συγκατοικούσαν με τον δικαιούχο και βαρύνονταν αυτός κυρίως για τη συντήρησή τους. Πάντως για την προσauξηση του εφεδρικού επιδόματος είναι αναγκαία η συντήρηση κατά κύριο λόγο της οικογένειας από τον δικαιούχο και όχι απλά η συμβολή του στις σχετικές της δαπάνες.

Καταβολή επιδόματος: επί 25 ημέρες κατά μήνα, από την είσοδό του στο στράτευμα και για όσο χρόνο ο μισθωτός υπηρετεί ως έφεδρος, μέχρι και την προηγούμενη από την απόλυσή του. Καταβάλλεται στο τέλος κάθε μήνα στον ίδιο ή σε αντιπρόσωπό του.

Δικαιολογητικά: Για να λάβει ο έφεδρος επίδομα στράτευσης οφείλει να υποβάλλει σχετική αίτηση και επιπλέον να προσκομίσει:

- α) Βιβλιάριο ασφάλισης του Οργανισμού που υπάγονταν πριν τη στράτευση, από το οποίο αποδεικνύονται οι ασφαλιστές ημέρες εργασίας.
- β) Οικογενειακό βιβλιάριο ασθένειας, και σε περίπτωση έλλειψής του, βεβαίωση Δημοτικής ή Κοινοτικής Αρχής, σχετικά με την οικογενειακή του κατάσταση
- γ) Βεβαίωση του τελευταίου πριν από τη στράτευση εργοδότη, με την προϋπηρεσία και την επαγγελματική ειδικότητα και το ύψος των αποδοχών του δικαιούχου.
- δ) Βεβαίωση στρατιωτικής υπηρεσίας, ή μονάδος προκειμένου για συμμετοχή του δικαιούχου σε στρατιωτική άσκηση και πιστοποιητικό τύπου Α' για κανονική θητεία.

Οικογενειακά επιδόματα τέκνων:

Υπαγόμενα πρόσωπα: Υπάγονται τα πρόσωπα που παρέχουν εξαρτημένη εργασία σε οποιοδήποτε εργοδότη, εφόσον συνδέονται με σχέση ιδιωτικού δικαίου. Δεν έχει σημασία εάν η εργασία συνιστά κύριο ή όχι επάγγελμα του μισθωτού και υπάγεται σε ασφάλιση ΙΚΑ ή άλλου Ασφαλιστικού Οργανισμού, αρκεί η εργασία να προσδίδει στον ενδιαφερόμενο την ιδιότητα του μισθωτού.

Εξαιρέσεις: Δεν δικαιούνται να λάβουν επίδομα τέκνων, επομένως και οι εργοδότες τους απαλλάσσονται της υποχρέωσης να καταβάλλουν τις αντίστοιχες εισφορές, οι εξής κατηγορίες μισθωτών:

- ο Οι μισθωτοί του Δημοσίου και των ΝΠΔΔ, που συνδέονται με σχέση εργασίας Δημοσίου Δικαίου.

- ο Τα πληρώματα των πλοίων Εμπορικής Ναυτιλίας
- ο Οι απασχολούμενοι σε εργοδότη με τον οποίο συνδέονται με συγγένεια μέχρι δεύτερου βαθμού και με τον οποίο συγκατοικούν. Επίσης, εξαιρούνται όσοι απασχολούνται σε επιχειρήσεις των συζύγων τους.
- ο Οι οικιακοί έμμισθοι βοηθοί που σιτίζονται στην οικία του εργοδότη. Αντίθετα τα πρόσωπα που παρέχουν εξειδικευμένες υπηρεσίες (οικονόμοι, μάγειροι, παιδαγωγοί κλπ), ασφαλιζονται.
- ο Οι δικηγόροι που παρέχουν νομικές υπηρεσίες με πάγια αμοιβή σε κάθε είδους εργοδότη.
- ο Οι μισθωτοί που ασχολούνται στην καλλιέργεια γεωργικών προϊόντων ή την κτηνοτροφία εφόσον η εργασία τους παρέχεται εντός περιοχής στην οποία δεν είχε επεκταθεί η ασφάλιση του ΙΚΑ μέχρι 30.6.62
- ο Οι συνδικαλιστές που μετέχουν στις Διοικήσεις των επαγγελματικών σωματείων και λαμβάνουν από αυτά αποζημίωση
- ο Οι λαχειοπώλες, εφημεριδοπώλες, μικροπωλητές και λοιπές οικονομικά ασθενείς κατηγορίες προσώπων που εργάζονται αυτοτελώς και στερούνται επαγγελματικής στέγης.
- ο Το προσωπικό του ΟΤΕ
- ο Οι καπνομεσίτες
- ο Οι προαιρετικά ασφαλισμένοι στο ΙΚΑ

Εισφορές - Είσπραξη εισφορών:

Τα ποσοστά εισφορών υπολογίζονται στις κάθε είδους αποδοχές, όπως και με τις εισφορές υπέρ του ΙΚΑ:

α) Εισφορά εργοδότη 1%

β) Εισφορά ασφαλισμένου 1%

Όταν πρόκειται για πρόσωπα που αμείβονται με ποσοστά ή κατά μονάδα εργασίας, τα οποία απασχολούνται σε σταθερό ή μη εργοδότη, η παραπάνω εισφορά βαρύνει εξ' ολοκλήρου τον οικείο εργοδότη. Σχετικά με τον υπολογισμό και την είσπραξη της εισφοράς, εφαρμόζονται οι διατάξεις "περί Κοινωνικών Ασφαλίσεων" και οι λοιποί κανονισμοί του ΙΚΑ. Η εισφορά συνεισπράττεται με τις αντίστοιχες εισφορές του ΙΚΑ, προστιθέμενη σ' αυτές, αλλά μόνο εφόσον πρόκειται για μισθωτούς που ασφαλιζονται στο ΙΚΑ, έστω και για μόνο ένα κλάδο ασφάλισης.

Οι μισθωτοί που αμείβονται με μηνιαίο μισθό και καταβάλλονται σ' αυτούς από τον εργοδότη τους οικογενειακά επιδόματα τέκνων, ανώτερα από αυτά που καταβάλλει ο Οργανισμός, όσο και οι εργοδότες τους αντίστοιχα, υποχρεούνται πλέον να καταβάλλουν τις σχετικές εισφορές.

Προϋποθέσεις:

Για τη χορήγηση επιδόματος τέκνων πρέπει:

Α) Ο ενδιαφερόμενος μισθωτός να έχει πραγματοποιήσει μέσα στο προηγούμενο ημερολογιακό έτος πενήντα (50) τουλάχιστο ημέρες εργασίας στην ασφάλιση του Δημόσιου Λογαριασμού Οικογενειακών Επιδομάτων Μισθωτών (ΔΛΟΕΜ). Λαμβάνονται υπόψη τόσο οι ημέρες πραγματικής εργασίας όσο και πλασματικής (ημέρες ασθένειας, άδειας κλπ).

Η προθεσμία των (50) ημερών θεωρείται ότι υπάρχει και στις περιπτώσεις: α) Όταν ο δικαιούχος επιδοτήθηκε λόγω ανεργίας στο προηγούμενο ημερολογιακό έτος επί 2 μήνες, β) Όταν ο δικαιούχος κρίθηκε ανίκανος για εργασία από τα αρμόδια όργανα του ΙΚΑ ή άλλου ασφαλιστικού Οργανισμού επί 2 συνεχείς μήνες στο προηγούμενο ημερολογιακό έτος, γ) Όταν η δικαιούχος απουσίασε από την εργασία λόγω άδειας κυοφορίας και λοχείας, επί 2 συνεχείς μήνες στο προηγούμενο ημερολογιακό έτος.

Β) Να βαρύνεται με τη συντήρηση παιδιών

Ποσό επιδόματος:

Το ποσό επιδόματος εξαρτάται από τον αριθμό των παιδιών που δικαιούνται επίδομα και από το ετήσιο καθαρό οικογενειακό εισόδημα του δικαιούχου στο προηγούμενο ημερολογιακό έτος. Σήμερα το μηναίο ποσό του επιδόματος παιδιών έχει ως εξής:

1) Για τους δικαιούχους με ετήσιο οικογενειακό εισόδημα, μέχρι 1.000.000 δρχ.

α) για το ένα (1) παιδί δρχ. 920

β) για τα δύο (2) παιδιά δρχ. 3.170

γ) για τα τρία (3) παιδιά δρχ. 6.920

δ) για τα τέσσερα (4) παιδιά δρχ. 8.000

2) Για τους δικαιούχους με ετήσιο οικογενειακό εισόδημα, από 1.000.001 μέχρι 1.300.000 δρχ.

α) για το ένα (1) παιδί δρχ. 750

β) για τα δύο (2) παιδιά δρχ. 2.500

γ) για τα τρία (3) παιδιά δρχ. 6.500

δ) για τα τέσσερα (4) παιδιά δρχ. 7.500

3) Για τους δικαιούχους με ετήσιο οικογενειακό εισόδημα, από 1.300.001 μέχρι 1.600.000 δρχ.

α) για το ένα (1) παιδί δρχ. 625

β) για τα δύο (2) παιδιά δρχ. 2.050

γ) για τα τρία (3) παιδιά δρχ. 5.840

δ) για τα τέσσερα (4) παιδιά δρχ. 6.420

4) Για τους δικαιούχους με ετήσιο οικογενειακό εισόδημα, από 1.600.001 και πάνω δρχ.

α) για το ένα (1) παιδί δρχ. 625

β) για τα δύο (2) παιδιά δρχ. 2.050

γ) για τα τρία (3) παιδιά δρχ. 3.920

δ) για τα τέσσερα (4) παιδιά δρχ. 5.340

Για κάθε παιδί πάνω από τέσσερα, στο ποσό του επιδόματος που ορίζεται κατά περίπτωση για το τέταρτο παιδί στις παραπάνω κατηγορίες, προστίθενται 1.500 δρχ. το μήνα χωρίς περιορισμό.

Γαμήλιο Δώρο:

Χορηγείται από την Εργατική Εστία. Δικαιούχα πρόσωπα:

α) Οι εργαζόμενοι και εργαζόμενες στην Ελλάδα, με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου, εφόσον έχουν καταβάλλει τις σχετικές εισφορές υπέρ της Εργατικής Εστίας, μέχρι και την τελευταία ημέρα που εργάστηκαν και πληρούν τις προϋποθέσεις που περιγράφονται παρακάτω.

β) Όσοι και όσες είναι οριστικά ή προσωρινά συνταξιούχοι, ή επιδοτούνται για ανεργία ή ασθένεια ή είναι στους ειδικούς καταλόγους ανέργων του ΟΑΕΔ, εφόσον εργάζονταν με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου και κατέβαλαν τις εισφορές υπέρ της Εργατικής Εστίας.

γ) Οι γονείς, άνδρες ή γυναίκες, που αποκτούν πρώτο παιδί χωρίς γάμο, εφόσον έχουν την επιμέλειά του και υπάγονται σε μια από τις παραπάνω περιπτώσεις.

Προϋποθέσεις:

Α) προκειμένου για εργαζόμενους:

α) Να έχουν πραγματοποιήσει μέχρι την τελευταία ημέρα που εργάστηκαν πριν από το γάμο τους, συνολικά χίλιες (1.000) ημέρες εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου, από τις οποίες από 100 τουλάχιστο σε κάθε ένα από τα 3 τελευταία ημερολογιακά έτη ή 450 ημέρες εργασίας συνολικά για τα 3 τελευταία πριν από το γάμο χρόνια.

Για τα εποχιακά επαγγέλματα απαιτούνται τουλάχιστο 75 ημέρες εργασίας κατ' έτος ή συνολικά 337 ημέρες εργασίας τουλάχιστο.

β) Οι εργαζόμενοι που είναι παιδιά πολυτέκνων, να έχουν πραγματοποιήσει μέχρι και την τελευταία ημέρα πριν από το γάμο, οκτακόσιες (800) συνολικά ημέρες εξαρτημένης εργασίας, από τις οποίες ανά ογδόντα (80) ημέρες τουλάχιστο σε κάθε ένα από τα 3 τελευταία ημερολογιακά έτη ή συνολικά 360 ημέρες εργασίας τα τρία τελευταία πριν από το γάμο έτη.

γ) Εάν κάποιος από τους συζύγους δεν συγκεντρώνει αυτοτελώς τις απαιτούμενες για τη λήψη δώρου ημέρες εργασίας, και οι δυο μαζί συγκεντρώνουν χίλιες πεντακόσιες (1.500) ημέρες εξαρτημένης εργασίας -και για παιδιά πολυτέκνων χίλιες διακόσιες (1.200)- από τις οποίες το λιγότερο (150) και (120) αντίστοιχα σε κάθε ένα από τα 3 προηγούμενα από το γάμο έτη ή συνολικά ο ένας από τους δύο συζύγους ή από κοινού εξακόσιες εβδομήντα πέντε (675) και πεντακόσιες σαράντα (540), δικαιούνται το δώρο αυτό.

δ) Ο μέσος όρος των τακτικών μηνιαίων ακαθάριστων αποδοχών του τελευταίου τριμήνου που εργάστηκε ο ενδιαφερόμενος(-η), με καθεστώς πλήρους απασχόλησης, να μην υπερβαίνει το 25πλάσιο του κατά την 1^η του μήνα τέλεσης του γάμου κατώτατου ορίου ημερήσιων αποδοχών ανειδίκευτου εργάτη, χωρίς προϋπηρεσία και λοιπά επιδόματα, προσαυξημένου κατά 40%.

Β) προκειμένου για οριστικά προσωρινά συνταξιούχους, δεν πρέπει το σύνολο της μηνιαίας κύριας ή επικουρικής τους σύνταξης να υπερβαίνει το ποσό που αναφέραμε παραπάνω.

4.9. ΑΠΟΛΥΣΗ - ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΑΠΟΛΥΣΗΣ - ΟΙΚΕΙΟΘΕΛΗΣ ΑΠΟΧΩΡΗΣΗ

ΑΠΟΛΥΣΗ - Γενικά:

Για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας *αορίστου χρόνου*, δηλαδή για την απόλυση των μισθωτών γενικά, δεν υπάρχουν ενιαίες και ομοιόμορφες διατάξεις για όλες τις κατηγορίες των εργαζομένων. Νοείται Δε ότι οι διατάξεις του νόμου έχουν εφαρμογή μόνον στα πρόσωπα που απασχολούνται κατά κύριο επάγγελμα ως μισθωτοί. Επίσης ισχύουν και για τα πρόσωπα διεύθυνσης, εμπιστοσύνης, εποπτείας των επιχειρήσεων εφόσον αυτά θεωρούνται μισθωτοί. Στις περιπτώσεις

διάλυσης της επιχείρησης λόγω ανωτέρας βίας ή πτώχευσης του εργοδότη δεν συνεπάγεται αυτόματα και τη λύση των συμβάσεων εργασίας που υπάρχουν με τους μισθωτούς.

Απαγορεύσεις απόλυσης:

Καταρχήν το δικαίωμα του εργοδότη να απολύει τους μισθωτούς του είναι ανεμπόδιο και επομένως ασκείται οποτεδήποτε. Περιορίζεται σε συγκεκριμένες περιπτώσεις:

- ο Α δ ε ι ο ύ χ ο ι: Απαγορεύεται στους εργοδότες να απολύουν τους μισθωτούς τους, κατά τη διάρκεια της κανονικής τους άδειας. Η παράβαση συνεπάγεται την ακυρότητα της απόλυσης που έγινε.
- ο Σ τ ρ α τ ε υ ό μ ε ν ο ι: Η απόλυση που γίνεται κατά τη διάρκεια της στράτευσης των μισθωτών είναι άκυρη.
- ο Ε π ί τ ο κ ε ς: Απαγορεύεται και είναι πλήρως άκυρη η απόλυση εργαζόμενης γυναίκας, τόσο κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της, όσο και για χρονικό διάστημα ενός έτους μετά τον τοκετό, ή κατά την απουσία της για μεγαλύτερο χρόνο λόγω ασθένειας που οφείλεται στην κύηση ή τον τοκετό.
- ο Ο μ α δ ι κ έ ς α π ο λ ύ σ ε ι ς: Θεωρούνται άκυρες εάν δεν τηρηθεί η προβλεπόμενη από το νόμο διαδικασία.
- ο Κατά τη διάρκεια φ ο ί τ η σ η ς των μισθωτών τ ο υ ρ ι σ τ ι κ ώ ν ε π α γ γ ε λ μ ά τ ω ν σε σχολές μετεκπαίδευσης ή μαθητείας.

Διατυπώσεις απόλυσης:

- ο Για συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου:

α) Έγγραφο καταγγελία της σύμβασης εργασίας

β) Καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης

Η μη τήρηση έστω και μιας από τις παραπάνω διατυπώσεις, έχει σαν αποτέλεσμα την ακυρότητα της απόλυσης, η δε σύμβαση εργασίας εξακολουθεί να παράγει τις έννομες συνέπειές της και ο εργοδότης καθίσταται υπερήμερος και υποχρεούται στην πληρωμή των αποδοχών του εργαζόμενου.

γ) Επιπλέον απαιτείται και η αναγγελία της απόλυσης που έγινε στον ΟΑΕΔ και στο Γραφείο Εργασίας. Η παράλειψη αυτή δεν επιφέρει ακυρότητα απόλυσης, αλλά μόνο ποινικές κυρώσεις στον εργοδότη.

α) Έγγραφο καταγγελία της σύμβασης εργασίας

Για να είναι έγκυρη η καταγγελία σύμβασης, πρέπει να είναι έγγραφη, διαφορετικά θεωρείται ανυπόστατη. Ο έγγραφος τύπος επιβλήθηκε σαν

συστατικό στοιχείο του κύρους της καταγγελίας, για τις σοβαρότατες συνέπειες που συνεπάγεται αυτή, τόσο για τον απολυόμενο μισθωτό, όσο και για τον εργοδότη του. Δεν είναι απαραίτητο στο έγγραφο της καταγγελίας ο εργοδότης να αναγράφει τους λόγους και τα αίτια της απόλυσης, υπόκειται όμως σε έλεγχο κατάχρησης δικαιώματος.

Η καταγγελία σύμβασης μπορεί να γίνει σε οποιαδήποτε ημέρα του μήνα. Επιβάλλεται να είναι ρητή, οριστική, βέβαιη και να μην είναι εικονική.

Η λανθασμένη αναγραφή στο έγγραφο καταγγελίας του ονόματος του μισθωτού δεν συνεπάγεται ακυρότητα της καταγγελίας της σύμβασης. Εάν όμως αμφισβητήθηκε από τον Οργανισμό Ανεργίας η ταυτότητα του μισθωτού, με αποτέλεσμα να μην λάβει επίδομα ανεργίας, δικαιούται να αξιώσει δικαστικά ισόποση αποζημίωση.

Η απόλυση μισθωτού που έγινε προφορικά είναι άκυρη, ακόμη και εάν καταβλήθηκε η νόμιμη αποζημίωση.

Εάν η διάρκεια της σύμβασης εργασίας από την έναρξή της έως την καταγγελία, είναι μικρότερη από δύο (2) μήνες), ο εργοδότης μπορεί να την καταγγείλει ατύπως και δεν υποχρεούται να καταβάλει αποζημίωση. Για να έχει κύρος η καταγγελία σύμβασης εργασίας και να επιφέρει τα νόμιμα αποτελέσματά της, πρέπει να γίνει προσωπικά από τον εργοδότη ή από το νόμιμο αντιπρόσωπό του.

Κρίνεται σκόπιμο το έγγραφο καταγγελίας να συντάσσεται σε δύο αντίτυπα από τα οποία το πρωτότυπο δίνεται στον απολυόμενο μισθωτό με απόδειξη παραλαβής, και το αντίγραφο στον εργοδότη. Εάν ο μισθωτός αρνείται να παραλάβει το έγγραφο ή δυστροπεί, κρίνεται σκόπιμο η επίδοση να γίνεται με δικαστικό κλητήρα για να αποφεύγονται άσκοποι δικαστικοί αγώνες.

Ανάκληση σύμβασης εργασίας, αφότου παραληφθεί από τον μισθωτό, δεν μπορεί να γίνει από τον εργοδότη. Γιατί ο μισθωτός αποκτά πλέον δικαιώματα από αυτήν, δηλ. χωρίς τη συναίνεση του μισθωτού η ανάκληση δεν μπορεί να αναστρέψει τα έννομα αποτελέσματα που προήλθαν από την καταγγελία της σύμβασης εργασίας.

β) ΚΑΤΑΒΟΛΗ ΝΟΜΙΜΗΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ

Απόλυση που έγινε χωρίς την καταβολή στον μισθωτό της νόμιμης αποζημίωσής του, είναι άκυρη. Η αποζημίωση μπορεί να καταβληθεί και σε εξουσιοδοτημένο αντιπρόσωπο του μισθωτού. Η καταβολή της αποζημίωσης απαιτείται να γίνεται στο χώρο εργασίας του μισθωτού.

Τονίζεται ιδιαίτερα ότι για να είναι έγκυρη η απόλυση, απαιτείται να καταβληθεί η αποζημίωση πραγματικά και με προσήκοντα τρόπο στον απολυόμενο μισθωτό. Εάν αρνείται ή δεν προσέρχεται να την παραλάβει, ο εργοδότης υποχρεούται να

την καταθέσει στο Ταμείο Παρακαταθηκών και Δανείων στο όνομα του δικαιούχου μισθωτού. Χρόνος καταβολής της οφειλόμενης αποζημίωσης είναι ο χρόνος επίδοσης του εγγράφου καταγγελίας της σύμβασης. Η εξόφληση της αποζημίωσης πρέπει να είναι σε μετρητά και να καταβάλλεται εξ' ολοκλήρου και όχι μέρος της.

Περιπτώσεις μη καταβολής αποζημίωσης:

- Όταν ο μισθωτός δεν συμπλήρωσε 2 μήνες υπηρεσία στον εργοδότη του.
- Όταν ο μισθωτός είναι ασφαλισμένος στο ΙΚΑ, και υπάγεται στην κατηγορία των τεκμαρτών ημερομισθίων και δεν αμείβεται από τον εργοδότη
- Σε περίπτωση σιωπηρής καταγγελίας της σύμβασης εργασίας από τον μισθωτό, όταν απέχει από την εργασία του λόγω ασθένειας, για χρονικό διάστημα μεγαλύτερο από τα επιτρεπόμενα από το νόμο χρονικά όρια
- Όταν η απόλυση επέρχεται από διακοπή των εργασιών της επιχείρησης, λόγω πυρκαγιάς ή ανωτέρας βίας, για τα οποία δεν είναι ασφαλισμένος ο εργοδότης. Εάν ο εργοδότης είναι ασφαλισμένος για τους παραπάνω κινδύνους, τότε καταβάλλει μόνο τα 2/3 της οφειλόμενης από το νόμο αποζημίωσης.
- Όταν η απόλυση γίνεται εξαιτίας δόλιας συμπεριφοράς του μισθωτού, δηλ. ο μισθωτός προσπαθεί να εξαναγκάσει τον εργοδότη σε απόλυση με στόχο την καταβολή της αποζημίωσης.

Τρόπος καταβολής αποζημίωσης:

Από το νόμο γίνεται διάκριση μεταξύ απόλυσης με προειδοποίηση και απόλυσης χωρίς προειδοποίηση. Έτσι έχουμε:

α) Για την απόλυση χωρίς προειδοποίηση, δηλ. με άμεση καταγγελία της σύμβασης εργασίας, εάν το ποσό της οφειλόμενης αποζημίωσης δεν υπερβαίνει τις αποδοχές έξι (6) μηνών, ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλει ολόκληρη την αποζημίωση κατά την ημέρα που λύεται η σύμβαση εργασίας. Εάν αντίθετα η οφειλόμενη αποζημίωση είναι μεγαλύτερη από τις αποδοχές έξι (6) μηνών, ο εργοδότης οφείλει να καταβάλει κατά την απόλυση μέρος της αποζημίωσης, ίσο με τις αποδοχές έξι μηνών, το δε υπόλοιπο ποσό θα καταβάλλει σε τριμηνιαίες δόσεις. Κάθε μια από αυτές τις δόσεις δεν μπορεί να είναι μικρότερη από τις αποδοχές τριών μηνών, εκτός εάν το ποσό είναι μικρότερο από αποδοχές τριών μηνών, οπότε καταβάλλεται το συγκεκριμένο ποσό.

β) Στην περίπτωση απόλυσης που γίνεται με προειδοποίηση, ο εργοδότης υποχρεούται, όταν παρέλθει η προθεσμία προειδοποίησης, να καταβάλλει στον απολυόμενο μισθωτό το μισό (1/2) της αποζημίωσης, την οποία οφείλει να καταβάλει στην περίπτωση χωρίς προειδοποίηση.

Ποσό αποζημίωσης στην απόλυση ιδιωτικών υπαλλήλων

Χρόνος Υπηρεσίας	Ποσό αποζημίωσης ή χρόνος προειδοποίησης
2 μήνες - 1 έτος	1 μήνας
12 μήνες - 4 έτη	2 μήνες
4- έτη - 6 έτη	3 μήνες
6 έτη - 8 έτη	4 μήνες
8 έτη - 10 έτη	5 μήνες
10 έτη συμπληρωμένα	6 μήνες
11 έτη συμπληρωμένα	7 μήνες
12 έτη συμπληρωμένα	8 μήνες

Από το νόμο ορίζεται, ότι για τους μισθωτούς που έχουν συμπληρώσει *πάνω από δέκα (10) χρόνια* υπηρεσία, προστίθεται για κάθε έτος υπηρεσίας ενός μήνα αποδοχές μετά τους έξι μισθούς. Πάντως σε καμιά περίπτωση η αποζημίωση δεν μπορεί να υπερβεί τις αποδοχές 2 ετών, δηλ. τους 24 μήνες.

Χρόνος προϋπηρεσίας:

Για να υπολογισθεί η προϋπηρεσία οποιουδήποτε μισθωτού που απολύεται και να καθορισθεί στη συνέχεια το ποσό της αποζημίωσής του, παίρνουμε υπόψη μόνο το χρονικό διάστημα που διήρκεσε η σύμβαση εργασίας στον τελευταίο εργοδότη. Προσμετρούνται στο χρόνο προϋπηρεσίας και τα χρονικά διαστήματα της διαθεσιμότητας, στράτευσης, αναστολής εργασίας και κανονικής άδειας, καθώς επίσης και της άδειας χωρίς αποδοχές.

Αντίθετα, για εργασιακή σύμβαση με διακοπές, (π.χ. όταν ο μισθωτός απολύθηκε από την εργασία του και στη συνέχεια επαναπροσλήφθηκε) η αποζημίωση υπολογίζεται βάσει μόνο του χρόνου που διήρκεσε η τελευταία σύμβαση εργασίας, χωρίς να προσμετράται η προϋπηρεσία στον ίδιο ή άλλο εργοδότη, ή η τυχόν προϋπηρεσία σε ομοειδή εργασία.

ΟΙΚΕΙΟΘΕΛΗΣ ΑΠΟΧΩΡΗΣΗ ΜΙΣΘΩΤΩΝ - ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ

Οι μισθωτοί που αποχωρούν οικειοθελώς από την εργασία τους, δεν δικαιούνται να λάβουν αποζημίωση, ανεξάρτητα με το χρόνο υπηρεσίας στον εργοδότη τους. Η μόνη εξαίρεση που προβλέπεται είναι για τους υπερήλικες μισθωτούς που αποχωρούν από την εργασία τους λόγω συνταξιοδότησης. Πάντως για να αποφεύγονται άσκοπες ταλαιπωρίες και δικαστικοί αγώνες, κρίνεται σκόπιμο ο

εργοδότης να παραλαμβάνει γραπτή δήλωση του μισθωτού στην οποία θα αναφέρεται η απόφασή του για αποχώρηση.

4.10. ΑΣΘΕΝΕΙΑ ΜΙΣΘΩΤΩΝ

Δικαιώματα και υποχρεώσεις εργοδοτών - μισθωτών

Η απουσία των μισθωτών από την εργασία τους λόγω ασθένειας, δημιουργεί πολλά και σοβαρά προβλήματα, σχετικά με τις υποχρεώσεις και τα δικαιώματα των εργοδοτών και αυτών, που σε γενικές γραμμές είναι:

α) Συνέπειες στη σύμβαση εργασίας:

Από το νόμο επιβάλλεται η υποχρέωση στους μισθωτούς να παρέχουν τις υπηρεσίες τους με επιμέλεια και προσοχή, καθώς επίσης και να προσέρχονται τακτικά και ανελλιπώς στην εργασία τους. Η αδικαιολόγητη απουσία από την εργασία μπορεί να αποτελέσει λόγο για καταγγελία της σύμβασης εργασίας χωρίς αποζημίωση και δίνει το δικαίωμα στον εργοδότη να μην καταβάλει αποδοχές στον μισθωτό για το διάστημα της απουσίας του.

Η ασθένεια όμως του μισθωτού αποτελεί κώλυμα που δικαιολογεί την απουσία του από την εργασία χωρίς συνέπειες. Επομένως η σύμβαση εργασίας εξακολουθεί να συνεχίζεται και ο μισθός (ή το ημερομίσθιο) καταβάλλεται με ορισμένες προϋποθέσεις Έτσι οι μισθωτοί δικαιούνται να απουσιάσουν από την εργασία τους, χωρίς να διατρέχουν τον κίνδυνο ότι έχουν καταγγείλει σιωπηρώς τη σύμβαση εργασίας, όταν η απουσία τους οφείλεται σε ασθένεια βραχείας διάρκειας και ο εργοδότης τους υποχρεούται να τους δεχθεί στην εργασία με την επάνοδό τους.

Την προστασία αυτή δικαιούται κάθε μισθωτός που συνδέεται με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, ανεξάρτητα από τη διάρκεια του χρόνου εργασίας στον εργοδότη του πριν από την ασθένεια.

Ασθένεια βραχείας διάρκειας θεωρείται αυτή που διαρκεί:

- ο Ένα μήνα για υπαλλήλους που υπηρετούν μέχρι τέσσερα (4) χρόνια
- ο Τρεις μήνες για υπαλλήλους που υπηρετούν περισσότερο από τέσσερα έτη και μέχρι 10 έτη
- ο Τέσσερις μήνες για υπαλλήλους που υπηρετούν περισσότερο από 10 έτη
- ο Έξι μήνες για υπαλλήλους που υπηρετούν για πάνω από 15 έτη

Οι μισθωτοί εάν κωλύονται να προσφέρουν τις υπηρεσίες τους μετά από 10 ημέρες τουλάχιστον παροχής εργασίας, που δεν οφείλεται σε υπαιτιότητά τους, δικαιούνται να αξιώσουν την πληρωμή του μισθού για το χρόνο αυτό.

β) Δικαίωμα των μισθωτών να λάβουν αποδοχές από τον εργοδότη τους

β.1. Εάν ο μισθωτός αρρωστήσει και απουσιάσει από την εργασία του για διάστημα μέχρι 3 ημέρες, δεν δικαιούται να λάβει επίδομα ασθένειας από το ΙΚΑ. Αλλά ούτε και υπολογίζεται ο χρόνος αυτός σαν χρόνος αναμονής για άλλη περίπτωση ασθένειας, και επομένως εάν αρρωστήσει στη συνέχεια μέσα στο ίδιο έτος πάνω από τρεις μέρες, θα του χορηγηθεί επίδομα ασθένειας από την 4^η μέρα. Ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλει μόνο το μισό (1/2) του μισθού ή του ημερομισθίου για το διάστημα της απουσίας 1-3 ημερών.

β.2. Αντίθετα αν η ασθένεια διαρκέσει πάνω από 3 ημέρες, π.χ. 12 ημέρες, ο μισθωτός δικαιούται να λάβει από το ΙΚΑ επίδομα μόνο για τις 9 μέρες της ασθένειάς του (αφαιρούνται οι 3 μέρες αναμονής). Αντίστοιχα, ο εργοδότης έχει υποχρέωση να καταβάλει για μεν τις 3 πρώτες μέρες το μισό (1/2) του ημερομισθίου για τις δε 9 υπόλοιπες ημέρες, τη διαφορά μεταξύ του ημερομισθίου και του επιδόματος ασθένειας που καταβάλει το ΙΚΑ. Μετά από αυτά όσες φορές και να αρρωστήσει ο μισθωτός μέσα στο ίδιο ημερολογιακό έτος επί 4 τουλάχιστο ημέρες, δικαιούται να λάβει επίδομα από το ΙΚΑ χωρίς να υπολογισθεί χρόνος αναμονής. Κατ' εξαίρεση όταν πρόκειται για εργατικό ατύχημα ή επαγγελματική ασθένεια, το επίδομα καταβάλλεται από την πρώτη ημέρα αναγγελίας στο ΙΚΑ, εφόσον η ανικανότητα προς εργασία είναι μεγαλύτερη από 3 ημέρες.

γ) Καταβολή επιδόματος ασθένειας από τον οικείο ασφαλιστικό οργανισμό και υποχρέωση του εργοδότη για πληρωμή του μισθού.

Θα αναφερθούμε στο ΙΚΑ ως τον μεγαλύτερο ασφαλιστικό φορέα.

Προϋποθέσεις: Οι αμέσως ασφαλισμένοι (αποκλείονται τα μέλη της οικογένειάς τους) αρκεί:

γ.α) να έχουν καταστεί ανίκανοι προς εργασία λόγω ασθένειας και απέχουν από την εργασία τους

γ.β) να έχουν πραγματοποιήσει εκατό (100) τουλάχιστον ημέρες εργασίας στο ημερολογιακό έτος, το αμέσως προηγούμενο από την αναγγελία της ασθένειας.

Ποσό: Το ποσό του ημερήσιου επιδόματος ασθένειας ανέρχεται στο μισό (50%) του τεκμαρτού ημερομισθίου της ασφαλιστικής κλάσης στην οποία κατατάσσεται ο ασφαλισμένος, βάσει του μέσου όρου των αποδοχών του κατά τις τελευταίες τριάντα (30) ημέρες εργασίας που πραγματοποίησε πριν την αναγγελία της ασθένειας. Συνυπολογίζονται και τα Δώρα Εορτών, όχι όμως και το επίδομα άδειας, επιμερίζοντας αυτά στη χρονική περίοδο που αφορούν.

Το ποσό που βρίσκεται με τον παραπάνω τρόπο αποτελεί το βασικό επίδομα ασθένειας. Αυτό προσαυξάνεται κατά 10% για κάθε προστατευόμενο μέλος της οικογένειας του ασφαλισμένου. Πάντως σε καμιά περίπτωση το επίδομα

ασθένειας δεν μπορεί να υπερβεί το 70% του τεκμαρτού ημερομισθίου της ασφαλιστικής κλάσης βάσει της οποίας υπολογίζεται.

ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ

- ο **ΜΕΤΡΑ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**
- ο **ΕΠΙΔΟΤΗΣΗ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΣΛΗΨΗ ΜΙΣΘΩΤΩΝ, ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΝΕΩΝ ΘΕΣΕΩΝ κλπ**

Από τη νομοθεσία προβλέπεται η επιχορήγηση εργοδοτών από τον ΟΑΕΔ για την πρόσληψη μισθωτών, δημιουργία νέων θέσεων εργασίας κλπ με σκοπό, την καταπολέμηση της ανεργίας. Οι σχετικές διατάξεις προβλέπουν τις εξής κυριότερες κατηγορίες:

Α) Επιχορήγηση για τη δημιουργία νέων θέσεων:

Για την κατηγορία αυτή προβλέπεται να συντρέχουν οι παρακάτω προϋποθέσεις:

α) να μην έχει γίνει απόλυση προσωπικού στη διάρκεια τριών μηνών που προηγούνται από την ημερομηνία που υποβάλλεται η αίτηση του εργοδότη στην αρμόδια Υπηρεσία και μέχρι τη λήξη του 18μηνου της δέσμευσης.

β) Τα άτομα που θα προσληφθούν θα πρέπει να έχουν γραφθεί προηγουμένως στα μητρώα ανέργων του ΟΑΕΔ, που βρίσκονται στην περιοχή του τόπου της κατοικίας τους

γ) Να έχουν την ελληνική υπηκοότητα ή την υπηκοότητα κράτους -μέλους της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή την Κυπριακή υπηκοότητα ή να είναι Έλληνες ομογενείς που έχουν έλθει από την αλλοδαπή και να απασχολούνται μόνιμα στην Ελλάδα.

Ο εργοδότης υποχρεούται να απασχολήσει τον νεοαπασχολούμενο για τουλάχιστον 18 μήνες, από τους οποίους τους πρώτους 12 με επιδότηση και τους τελευταίους 6 χωρίς επιδότηση από τον ΟΑΕΔ.

Η επιχορήγηση διακόπτεται εάν ο εργοδότης απολύσει οποιονδήποτε εργαζόμενο (παλιό ή νέο) και εφόσον δεν τον αντικαταστήσει με άλλο εργαζόμενο, το αργότερο μέσα σε 45 εργάσιμες ημέρες. Την ίδια υποχρέωση έχει ο εργοδότης και στην περίπτωση οικειοθελούς αποχώρησης εργαζόμενου.

Το ποσό της επιχορήγησης για κάθε προσλαμβανόμενο άτομο ανέρχεται:

- ο Σε 1.500 δρχ για άνδρες και γυναίκες, ηλικίας 25-60 ετών

- ο Σε 1.700 δρχ για άνδρες και γυναίκες, ηλικίας 18-25 ετών
- ο Σε 1.700 δρχ για άνδρες και γυναίκες, ηλικίας 25-60 ετών, εφόσον παλιννόστησαν στην Ελλάδα μετά από διετή απασχόλησή τους στην αλλοδαπή και εγκαταστάθηκαν στη χώρα μέσα στην τελευταία διετία από την ημερομηνία που προσλαμβάνονται
- ο Σε 1.700 δρχ για άνδρες και γυναίκες, ηλικίας 18-60 ετών, εφόσον προσλαμβάνονται από επιχειρήσεις που λειτουργούν σε περιοχές που δίνονται κίνητρα
- ο Σε 2.100 δρχ για άνδρες και γυναίκες, ηλικίας 18-60 ετών, εφόσον προσλαμβάνονται από όλες τις παραπάνω επιχειρήσεις στις ειδικότητες: ηλεκτροτεχνίτες-εγκαταστάτες, ηλεκτροτεχνίτες - συντηρητές, μηχανοτεχνίτες, υδραυλικοί, θερμοϋδραυλικοί, γεωτρυπανιστές, μάγειροι, οδηγοί πάσης φύσεως οχημάτων, ανθοκόμοι-κηπουροί, τεχνίτες φυτικής και ζωικής παραγωγής, τεχνολόγοι κτημάτων, τεχνίτες δασοπονίας.
- ο Σε 2.100 δρχ μόνο για γυναίκες, ηλικίας 18-60 ετών, αποφοίτους τεχνικών σχολών και σχολών Ταχύρυθμης Επαγγελματικής Κατάρτισης του ΟΑΕΔ που θα προσλαμβάνονται από επιχειρήσεις προκειμένου να αποκτήσουν προϋπηρεσία που αποτελεί προϋπόθεση για την απόκτηση άδειας άσκησης επαγγέλματος.
- ο Σε 2.100 δρχ για άνδρες και γυναίκες, ηλικίας 18-60 ετών, εφόσον είναι πτυχιούχοι ανώτερης και ανώτατης εκπαίδευσης.
- ο Σε 2.100 δρχ για άνδρες και γυναίκες, ηλικίας 18-60 ετών, εφόσον είναι παλιννοστούντες ομογενείς.
- ο Σε 2.100 δρχ για άνδρες και γυναίκες, ηλικίας 18-60 ετών, που προσλαμβάνονται από γεωργικούς, κτηνοτροφικούς και γενικά συνεταιρισμούς, εφόσον τα άτομα αυτά είναι κάτοχοι πτυχίου ειδικότητας στελεχών Γεωργικών Συνεταιρισμών Σχολών Μαθητείας του ΟΑΕΔ.
- ο Σε 2.100 δρχ για άνδρες και γυναίκες, ηλικίας 18-60 ετών, που είναι ποντιακής καταγωγής και προέρχονται από τη Σοβιετική Ένωση.

Η επιχορήγηση καταβάλλεται στον εργοδότη, αφού ο εργαζόμενος συμπληρώσει 2 μήνες απασχόλησης. Για την είσπραξη της επιχορήγησης απαιτείται η υποβολή των ακόλουθων δικαιολογητικών:

- ο *Κατάσταση με ονόματα προσληθέντων, χρονολογία γέννησης, ειδικότητα, το ποσό που βαρύνεται ο ΟΑΕΔ, το συνολικό ακαθάριστο ποσό που δικαιούται ο εργαζόμενος και στήλη υπεύθυνης δήλωσης με την υπογραφή των προσληθέντων ότι εργάστηκαν κατά το χρονικό διάστημα για το οποίο ζητείται η επιχορήγηση.*
- ο *Φωτοτυπημένα αντίγραφα των αναγγελιών πρόσληψης των εργαζόμενων*
- ο *Βεβαίωση του ΙΚΑ ή άλλου Ταμείου ότι καταβλήθηκαν οι σχετικές εισφορές*

Για την έγκριση της επιχορήγησης ο εργοδότης υποχρεούται να υποβάλει τα δικαιολογητικά:

- ο *Αίτηση που να περιέχει την επωνυμία του, το αντικείμενο της οικονομικής δραστηριότητας της επιχείρησης, καθώς και τον αριθμό των ατόμων που πρόκειται να προσλάβει.*
- ο *Αντίγραφο μισθοδοτικών καταστάσεων των τριών μηνών που προηγούνται από το μήνα που υποβάλλεται η αίτηση για την επιχορήγηση ή κατάσταση απόδοσης ασφαλιστικών εισφορών του μήνα που προηγείται της κρίσιμης περιόδου. Εξαιρούνται από την υποχρέωση αυτή οι νεοσύστατες επιχειρήσεις, οι Δήμοι και οι Κοινότητες.*
- ο *Υπεύθυνη δήλωση του Ν.1599/86 ότι δεν έχει προβεί σε απόλυση εργαζομένων και ότι έλαβε γνώση και αποδέχεται τους όρους του ΟΑΕΔ.*

Β) Επιδότηση εργοδοτών για απασχόληση μαθητών

Η επιδότηση καταβάλλεται σε ιδιωτικές επιχειρήσεις ή εργοδότες, που απασχολούν για πρακτική άσκηση μαθητές των Εκπαιδευτικών Μονάδων Μαθητείας του ΟΑΕΔ. Η επιδότηση διαρκεί για 6 μήνες και ανέρχεται σε ποσοστό 20% του κατώτατου ωρομίσθιου ανειδίκευτου εργάτη.

Οι επιχειρήσεις που επιδοτούνται υποχρεούνται:

- ο *Να απασχολήσουν τον μαθητή τεχνίτη, μετά τη λήξη της επιδότησης, τουλάχιστον για ένα χρόνο ακόμα με σκοπό να συνεχίσει την πρακτική του άσκηση, εκτός αν το Δ.Σ. του ΟΑΕΔ εγκρίνει την απόλυσή του. Σε περίπτωση που η επιχείρηση απολύσει αυθαίρετα τον μαθητή κατά το χρόνο της επιδότησης ή της μετέπειτα υποχρεωτικής απασχόλησής του, οφείλει να επιστρέψει τα χρήματα της επιδότησης.*
- ο *Να εφαρμόζουν το πρόγραμμα της πρακτικής άσκησης των μαθητών.*
- ο *Να τηρούν τους όρους αμοιβής και ασφάλισης των μαθητών, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις*
- ο *Να καταβάλλουν εξ' ολοκλήρου τις ασφαλιστικές εισφορές για το Δημόσιο και τους τρίτους.*

Γ) Επιχορήγηση εργοδοτών για απασχόληση μειονεκτούντων ατόμων:

Για την επιχορήγηση των εργοδοτών στην περίπτωση αυτή, πρέπει να υπάρχουν οι ακόλουθοι όροι:

- ο *Να μην έχει απολυθεί μειονεκτικό άτομο στο διάστημα των τριών μηνών, που προηγούνται από την ημερομηνία πρόσληψης του ατόμου με ειδικές ανάγκες.*
- ο *Να χρησιμοποιείται το προστατευόμενο άτομο σε ειδικότητα ίδια ή παραπλήσια της ειδικότητας που έχει.*

Το ποσό επιχορήγησης για κάθε προστατευόμενο άτομο ανέρχεται σε 1.300 δρχ την ημέρα, χωρίς καμιά άλλη παροχή από τον ΟΑΕΔ. Η καταβολή της επιχορήγησης αρχίζει 2 μήνες μετά την πρόσληψή του και διαρκεί 12 μήνες.

Για να υπαχθεί ο εργοδότης στο συγκεκριμένο πρόγραμμα πρέπει να υποβάλει:

- ο Αίτηση για επιχορήγηση
- ο Αντίγραφο μισθοδοτικών καταστάσεων του πρώτου 15θήμερου του μήνα που προηγείται των τριών μηνών της αίτησης επιχορήγησης
- ο Υπεύθυνη δήλωση του Ν. 1599/86 ότι στο διάστημα των τριών μηνών που προηγούνται από τον μήνα της πρόσληψης, δεν απέλυσε άλλα άτομα με ειδικές ανάγκες.

- ο ΚΙΝΗΤΡΑ ΚΑΙ ΕΠΙΔΟΤΗΣΕΙΣ ΣΕ ΝΕΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΝΕΩΝ

ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

- ο ΑΛΛΑ ΜΕΤΡΑ