

Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα Πειραιά  
Σχολή – Διοίκησης και Οικονομίας  
Τμήμα Λογιστικής

## Πτυχιακή Εργασία Θέμα: ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑ

Εισηγήτρια:  
Κ.Ιμπριξη Ελένη



Σαραντέα Ιωάννα  
ΑΜ:12523

**Technological Educational Institute of Piraeus  
Faculty - Economics and Management  
Accounting Department**

**Graduation Project  
Subject: PAYROLL**

Rapporteur:  
K.Imprixi Eleni



**Sarantea Ioanna  
AM:12523**

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

<b>ΕΙΣΑΓΩΓΗ</b> .....	<b>2</b>
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΕΘΝΙΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ</b> .....	<b>3</b>
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΑΜΟΙΒΗ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ ΜΙΣΘΩΤΩΝ</b> .....	<b>9</b>
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΟΡΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΕΙΔΗ ΜΙΣΘΟΥ</b> .....	<b>14</b>
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΗΜΕΡΕΣ ΑΡΓΙΑΣ</b> .....	<b>19</b>
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: ΕΤΗΣΙΑ ΑΔΕΙΑ ΜΙΣΘΩΤΩΝ</b> .....	<b>25</b>
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6: ΩΡΑΡΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ</b> .....	<b>31</b>
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7: ΥΠΕΡΩΡΙΕΣ</b> .....	<b>34</b>
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8: ΛΥΣΗ ΣΧΕΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ</b> .....	<b>38</b>
<b>ΕΠΙΛΟΓΟΣ</b> .....	<b>43</b>
<b>ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ</b> .....	<b>44</b>
<b>ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΦΕΚ</b> .....	<b>45</b>

## **ΕΙΣΑΓΩΓΗ**

*Η εργασία αυτή έχει ως σκοπό την ανάλυση και την κατανόηση του όρου «μισθός», τη μελέτη των διάφορων ειδών μισθού που υπάρχουν και τις αλλαγές που επέφερε η κρίση στην αμοιβή των απασχολούμενων μισθωτών. Επίσης, έχει ως βασικό σκοπό να εμπλουτίσει τις γνώσεις μου, ως απόφοιτη του τμήματος λογιστικής, σε θέματα που έχουν να κάνουν με τις εργασιακές σχέσεις όπως αυτές έχουν πλέον διαμορφωθεί. Ως απόφοιτη θα πρέπει να γνωρίζω τι περιέχει η Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, ποιες είναι οι μέρες αργίας βάση νόμου, τι ετήσια άδεια δικαιούνται οι μισθωτοί, το ωράριο εργασίας που προβλέπει ο νόμος, τις νόμιμες υπερωρίες που έχει δικαίωμα να ζητήσει ο εργοδότης αλλά και πως μπορεί να επέλθει λύση της σχέσεως εργασίας κατά περίπτωση. Τέλος, είναι πολύ βασικό να γνωρίζει ο κάθε μισθωτός τι δικαιώματα του δίνει ο νόμος σε περίπτωση κατάχρησης δικαιωμάτων του από τον οποιοδήποτε εργοδότη.*

**ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1:**  
**ΕΘΝΙΚΗ ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΕΤΩΝ 2010,**  
**2011 ΚΑΙ 2012**

**ΠΡΟΟΙΜΙΟ**

Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις για τη νέα Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. διεξήχθησαν σε περιβάλλον έκτακτων συνθηκών λόγω του δημοσιονομικού εκτροχιασμού, που οδήγησε την χώρα στην ενεργοποίηση του μηχανισμού στήριξης ΔΝΤ-ΕΕ-ΕΚΤ και την υιοθέτηση των μέτρων που προβλέπονται στο σχετικό Μνημόνιο και στο Νόμο 3845/2010.

Οι συνέπειες της κρίσης καθιστούν όσο ποτέ αναγκαίο τον απεγκλωβισμό των εργοδοτικών και των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων από τον παραδοσιακό παρεμβατικό ρόλο του κράτους και την ενίσχυση του ρόλου τους στη διαμόρφωση των κοινωνικών και οικονομικών αποφάσεων και πολιτικών.

Η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.) είναι το αποφασιστικότερο για τις οργανώσεις μας μέσο ρύθμισης και διαμόρφωσης πολιτικών, με μεσομακροπρόθεσμη προοπτική, για τα κυρίαρχα ζητήματα της εξόδου από την ύφεση, της αντιμετώπισης της αυξανόμενης ανεργίας, της δημιουργίας συνθηκών ανάπτυξης και της διατήρησης της κοινωνικής συνοχής.

Στο πλαίσιο της κρίσιμης για τη χώρα συγκυρίας τα συμβαλλόμενα μέρη θεωρούν ότι πρέπει να στηριχθεί το διαθέσιμο εισόδημα των μισθωτών, ιδιαίτερα των χαμηλόμισθων, ανάλογα και με τις ιδιαίτερες συνθήκες των επιχειρήσεων, για λόγους κοινωνικής προστασίας αλλά και ενίσχυσης της ιδιωτικής οικονομίας, που ασφυκτιά από την έλλειψη ρευστότητας με συνέπεια τη συρρίκνωσή της και τη μεγάλη αύξηση της ανεργίας.

Πρωταρχικής σημασίας θέμα συμφωνήθηκε ότι αποτελεί η διασφάλιση των επί δεκαετίες παρεχομένων επιδομάτων εορτών και άδειας (που είναι γνωστά ως 13ος και 14ος μισθός) και η ρητή αποδοχή από τους συμβαλλόμενους ότι τα αποδέχονται ως τακτικές αποδοχές.

Με βάση τα παραπάνω τα συμβαλλόμενα μέρη συμφώνησαν τα ακόλουθα:

## **ΑΡΘΡΟ 1**

### **Επιδόματα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα**

Τα επιδόματα των εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα αποτελούν τακτικές αποδοχές και καταβάλλονται στο ακέραιο εφόσον η εργασιακή σχέση διήρκεσε καθ' όλη τη χρονική περίοδο, για μεν την περίπτωση του επιδόματος των εορτών Πάσχα από την 1η Ιανουαρίου μέχρι την 30ή Απριλίου για δε την περίπτωση του επιδόματος των εορτών Χριστουγέννων από την 1η Μαΐου μέχρι την 31η \*Δεκεμβρίου (31/12) κάθε χρόνου.

Το επίδομα εορτών Χριστουγέννων ανέρχεται σε έναν μηνιαίο μισθό για τους αμειβόμενους με μισθό και σε 25 ημερομίσθια για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο. Το επίδομα εορτών Πάσχα ανέρχεται σε μισό μηνιαίο μισθό για τους αμειβόμενους με μισθό και σε 15 ημερομίσθια για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο. Γενικές ή ειδικές διατάξεις νόμων, διαταγμάτων, υπουργικών αποφάσεων, συλλογικών συμβάσεων εργασίας, διαιτητικών αποφάσεων, κανονισμών εργασίας και λοιπών κανονιστικών πράξεων, που καθορίζουν ευνοϊκότερους τρόπους υπολογισμού, καταβολής και γενικά παροχής των επιδομάτων αυτών υπερισχύουν και διατηρούνται σε ισχύ.

## **ΑΡΘΡΟ 2**

### **Επίδομα άδειας**

Ο μισθωτός που θεμελιώνει δικαίωμα κανονικής άδειας αναψυχής, αυτούσιας ή σε χρήμα δικαιούται να λάβει και το επίδομα άδειας, το οποίο αποτελεί τακτικές αποδοχές του, υπολογίζεται με τον ίδιο τρόπο που υπολογίζονται και οι αποδοχές άδειας και υπόκειται στους ίδιους κανόνες με αυτές.

Το επίδομα άδειας ισούται με το σύνολο των πράγματι καταβαλλόμενων τακτικών συνήθων αποδοχών της άδειας, με τον περιορισμό ότι δεν μπορεί να υπερβαίνει τις αποδοχές 15 ημερών για αυτούς που αμείβονται με μηνιαίο μισθό και 13 ημερών για αυτούς που αμείβονται με ημερομίσθιο ή κατά μονάδα εργασίας ή με ποσοστά ή και με άλλο τρόπο. Το αντίστοιχο επίδομα άδειας προκαταβάλλεται κατά τη λήψη της άδειας αναψυχής ή τμήματος αυτής μαζί με τις αποδοχές άδειας. Γενικές ή ειδικές διατάξεις νόμων, διαταγμάτων, υπουργικών αποφάσεων, συλλογικών συμβάσεων εργασίας, διαιτητικών αποφάσεων, κανονισμών εργασίας και λοιπών κανονιστικών πράξεων, που

καθορίζουν ευνοϊκότερους τρόπους υπολογισμού , καταβολής και γενικά παροχής του επιδόματος άδειας υπερισχύουν και διατηρούνται σε ισχύ.

### **Κατώτατα όρια αποδοχών 2010-2011-2012**

Τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων των εργαζομένων της χώρας για τα τρία έτη διάρκειας της σύμβασης καθορίζονται ως εξής:

A. Τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων των εργαζομένων της χώρας, όπως έχουν διαμορφωθεί την 31η-12-2009 με βάση την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. των ετών 2008-2009 (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2008-2009) αυξάνονται από 1ης Ιουλίου 2011 κατά ποσοστό ίσο με το ποσοστό της ετήσιας μεταβολής του ευρωπαϊκού πληθωρισμού για το έτος 2010.

B. Τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων των εργαζομένων της χώρας, όπως θα έχουν διαμορφωθεί την 1η Ιουλίου 2011 με βάση την παράγραφο «Α» της παρούσας αυξάνονται από 1<sup>ης</sup> Ιουλίου 2012 κατά ποσοστό ίσο με το ποσοστό της ετήσιας μεταβολής του ευρωπαϊκού πληθωρισμού για το έτος 2011. Για τους σκοπούς εφαρμογής της παρούσας παραγράφου, ως «ευρωπαϊκός πληθωρισμός» λαμβάνεται το ποσοστό μέσης ετήσιας μεταβολής έναντι του προηγούμενου έτους του Εναρμονισμένου \*Δείκτη Τιμών Καταναλωτή (Harmonised index of consumer prices) της Ευρωζώνης (Euro area) όπως αυτός ανακοινώνεται από την Eurostat.

Γ. Τα ποσά που προκύπτουν από τον υπολογισμό των αυξήσεων του παρόντος άρθρου και των επιδομάτων τριετιών και γάμου γράφονται με δύο (2) δεκαδικά ψηφία και στρογγυλοποιούνται στο επόμενο εκατοστό, εάν το χιλιοστό είναι ίσο ή μεγαλύτερο του πέντε (5).

## **ΑΡΘΡΟ 4**

### **Υπολογισμός επιδομάτων**

Τα επιδόματα που προβλέπονται από εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή όμοιας έκτασης διαιτητικές αποφάσεις υπολογίζονται επί των γενικών κατωτάτων ορίων μισθών και ημερομισθίων, που διαμορφώθηκαν μετά την αύξηση του προηγούμενου άρθρου της παρούσας.

Διευκόλυνση της διάθεσης κερδών στο προσωπικό των επιχειρήσεων:

Εταιρίες οποιασδήποτε μορφής και τύπου μπορούν με απόφασή τους να διανέμουν σε κάθε διαχειριστική χρήση μέρος των ετήσιων καθαρών κερδών στο εργατοϋπαλληλικό προσωπικό τους.

Τα συμβαλλόμενα μέρη θα επιδιώξουν από κοινού την εφαρμογή κατάλληλων φορολογικών ρυθμίσεων, ώστε να ενθαρρύνεται η συμμετοχή των εργαζομένων στα κέρδη των επιχειρήσεων με αυτόν τον τρόπο.

## **ΑΡΘΡΟ 6**

### **Προγράμματα θερινών κατασκηνώσεων για τα παιδιά χαμηλόμισθων και ανέργων**

Κάθε εργοδότης υποχρεούται στην καταβολή ποσού είκοσι (20) ευρώ ετησίως για κάθε εργαζόμενο που απασχολεί, με σκοπό την δημιουργία προγραμμάτων φιλοξενίας σε θερινές κατασκηνώσεις των παιδιών χαμηλόμισθων εργαζομένων και ανέργων. Η ευθύνη για τον καθορισμό του πλαφόν του ατομικού μηνιαίου εισοδήματος των εργαζομένων και των ανέργων, που θα δικαιούνται την παροχή αυτή, καθώς και κάθε άλλη απαραίτητη εξειδίκευση για την εφαρμογή αυτού του άρθρου ανήκει στα συμβαλλόμενα μέρη, τα οποία θα ορίσουν και τον φορέα που θα διαχειρίζεται τα ποσά που θα εισπράττονται.

## **ΑΡΘΡΟ 7**

### **Μακροχρόνια άνεργοι**

Στο πλαίσιο των δράσεων κοινωνικής αλληλεγγύης και αρωγής των ανέργων και με δεδομένο ότι τα καταβαλλόμενα επιδόματα υπολείπονται των απαιτούμενων για τα ελάχιστα μέσα διαβίωσης, τα συμβαλλόμενα μέρη αποφασίζουν να προωθήσουν από κοινού την επιμήκυνση του χρόνου επιδότησης των μακροχρόνια ανέργων κατά 50%, με πλήρη ασφαλιστική κάλυψή τους.

## **ΑΡΘΡΟ 8**

### **Ερμηνευτική διάταξη**

Το δικαίωμα αδείας λόγω θανάτου συγγενούς που θέσπισε το άρθρο 9 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2002-2003 διευκρινίζεται ότι χορηγείται, όχι μόνο στου εξ αίματος, αλλά και στους εξ αγχιστείας συγγενείς στην ίδια γραμμή και τον ίδιο βαθμό.

## **ΑΡΘΡΟ 9**



### **Διατηρούμενες Διατάξεις**

A. Όλες οι διατάξεις προηγούμενων Εθνικών Γενικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας και αντίστοιχων με αυτή Διαιτητικών Αποφάσεων, εφόσον δεν έχουν καταργηθεί ή τροποποιηθεί, εξακολουθούν να ισχύουν και αποτελούν ενιαίο σύνολο.

B. Αποδοχές ανώτερες στο σύνολό τους από αυτές που καθορίζει η παρούσα συλλογική σύμβαση ή ευνοϊκότεροι όροι εργασίας που προβλέπονται από νόμους, διατάγματα, υπουργικές αποφάσεις, συλλογικές συμβάσεις, διαιτητικές αποφάσεις, εσωτερικούς κανονισμούς, έθιμα ή ατομικές συμβάσεις εργασίας, δεν θίγονται από τις διατάξεις της παρούσας.

### **ΑΡΘΡΟ 10**

#### **Διάρκεια**

Η ισχύς της παρούσας αρχίζει την 1η Ιανουαρίου 2010 και λήγει την 31η Δεκεμβρίου 2012.

### **ΠΡΟΣΑΡΤΗΜΑ ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ 2010-2011-2012**

Το παρόν προσαρτάται στην ΕΓΣΣΕ 2010-2011-2012 και αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα της. «ΕΙΔΙΚΟΙ ΟΡΟΙ ΚΑΤΑΒΟΛΗΣ ΕΠΙΔΟΜΑΤΩΝ ΧΡΙΣΤΟΥΓΕΝΝΩΝ ΚΑΙ ΠΑΣΧΑ»

Μισθωτοί, των οποίων η εργασιακή σχέση με τον υπόχρεο εργοδότη δεν διήρκεσε ολόκληρο το χρονικό διάστημα που απαιτείται για την καταβολή πλήρων επιδομάτων Χριστουγέννων και Πάσχα, δικαιούνται:

α) για επίδομα εορτών Χριστουγέννων ποσό ίσο με 2/25 του μηνιαίου μισθού ή δύο ημερομίσθια, ανάλογα με το συμφωνημένο τρόπο αμοιβής, για κάθε δεκαεννιά μέρες διάρκειας της εργασιακής σχέσης και

β) για επίδομα εορτών Πάσχα ποσό ίσο με το 1/15 του μισού μηνιαίου μισθού ή ένα ημερομίσθιο, ανάλογα με το συμφωνημένο τρόπο αμοιβής, για κάθε οκτώ μέρες διάρκειας της εργασιακής σχέσης. Τα επιδόματα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα υπολογίζονται βάσει των πράγματι καταβαλλόμενων τακτικών αποδοχών, εφόσον αυτές είναι ίσες ή ανώτερες των νομίμων. Τακτικές αποδοχές θεωρούνται ο μισθός ή το ημερομίσθιο καθώς και κάθε άλλη παροχή (είτε σε χρήμα είτε σε είδος) που καταβάλλεται από τον εργοδότη ως συμβατικό ή νόμιμο αντάλλαγμα της παρεχόμενης εργασίας τακτικά κάθε μήνα ή

επαναλαμβάνεται περιοδικά κατά ορισμένα διαστήματα του χρόνου. Τακτικές αποδοχές αποτελούν , μεταξύ άλλων , το επίδομα άδειας, η αμοιβή για τακτική νόμιμη υπερωριακή εργασία, υπερεργασία, εργασία την Κυριακή, σε αργίες, σε νυχτερινές ώρες, τα πριμ παραγωγικότητας, όταν χορηγούνται σε τακτά χρονικά διαστήματα , κλπ.

Κατά τα λοιπά ισχύουν και ενσωματώνονται στην παρούσα οι διατάξεις του Ν. 1082/1980, της Υπουργικής Απόφασης (ΥΑ) 19040/1981 (Οικονομικών και Εργασίας) (ΦΕΚ Β 742), όπως τροποποιήθηκε από την ΥΑ 2006743/538/0022/1991 (ΦΕΚ Β 170), της ΥΑ 19344/1980 (ΦΕΚ Β 1298) όπως συμπληρώθηκε από την ΥΑ 11520/1995 (ΦΕΚ Β 374) και της ΥΑ 18796/1989 (ΦΕΚ Β 21) , σχετικά με τους όρους, το χρόνο καταβολής, το ύψος και τον τρόπο υπολογισμού των επιδομάτων εορτών στους μισθωτούς όλης της Χώρας που απασχολούνται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου καθώς και σε ειδικές κατηγορίες μισθωτών.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΑΜΟΙΒΗ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ ΜΙΣΘΩΤΩΝ**

### **A. ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ**

1. Άσχετα με το πόσες μέρες έχει ο κάθε μήνας θα θεωρείται πάντοτε ότι οι εργάσιμες μέρες του εκάστοτε μήνα είναι 25 (άρθρο 18 παρ. 1α του κανονισμού του ΙΚΑ).

2. Σε περίπτωση που δεν εργάστηκε ο υπάλληλος μια μέρα, τότε ο μισθός του μήνα αυτού θα είναι πραγματικός μισθός / 25 μέρες X 24 μέρες = A € ο μισθός για τον μήνα που απουσίαζε μια εργάσιμη μέρα.

3. Σε περίπτωση που εργάστηκε Κυριακή τότε ο μισθός του μήνα αυτού θα είναι: (πραγματικός μισθός x 26 μέρες) / 25 μέρες = B € ο μισθός για τον μήνα που εργάστηκε μια παραπάνω Κυριακή. Φυσικά η κυριακάτικη αμοιβή θα έχει και την προσαύξηση 75% υπολογισμένη πάνω σε νόμιμο μισθό.

4. Σε περίπτωση που ο εργαζόμενος την Κυριακή ή την νόμιμη αργία απασχολείται και υπερωριακά τότε για τις επιπλέον ώρες δικαιούται και προσαύξηση αμοιβής για υπερωριακή εργασία. Η προσαύξηση αυτή είναι 50% ή 75% (ανάλογα) και υπολογίζεται πάνω στο ημερομίσθιο που έχει προηγουμένως προσαυξηθεί και με την προσαύξηση της Κυριακής (το 75%).

5. Σε περίπτωση που ένας εργαζόμενος απασχολείται υπερωριακά κατά τη νύχτα τότε η προσαύξηση της υπερωρίας υπολογίζεται επί το ωρομίσθιο το οποίο προηγουμένως έχει προσαυξηθεί κατά 25% λόγω νύχτας. Ενώ αν απασχολείται υπερωριακά κατά τις νυχτερινές ώρες Κυριακής ή επίσημης αργίας τότε η προσαύξηση της υπερωριακής εργασίας υπολογίζεται επί ωρομίσθιο το οποίο προηγουμένως θα έχει προσαυξηθεί και με τις δύο προσαυξήσεις (25% + 75%).

6. Αν ο υπάλληλος δεν εργάστηκε πέντε ώρες και η επιχείρηση θέλει να μειώσει το μισθό του για τις πέντε μη εργάσιμες ώρες τότε θα κάνει τους παρακάτω υπολογισμούς: πραγματικός μισθός / 25 μέρες = A ευρώ = πραγματικό ημερομίσθιο.

A X 6 ημέρες = B ευρώ = εβδομαδιαίος μισθός.

B / 40 ώρες = Γ ευρώ = πραγματική αμοιβή για κάθε ώρα εργασίας.

Γ X 5 ώρες = E ευρώ = ποσό που θα μειωθεί ο μηνιαίος μισθός.

Άρα  $A - E = \Sigma T$  ευρώ = μηνιαίες αποδοχές υπαλλήλου για το μήνα που εργάστηκε πέντε ώρες λιγότερο.

\*[Αν οι ώρες εργασίας ήταν λιγότερες από σαράντα, π.χ. τριάντα οκτώ τότε:  $B$  (εβδομαδιαίος μισθός) / 38 =  $Z$  ευρώ = πραγματική αμοιβή για κάθε ώρα εργασίας.]

## **B. ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΚΩΝ**

1. Ο εργατοτεχνίτης αμείβεται φυσικά για τις μέρες που εργάζεται.

2. Σε περίπτωση που εργάζεται Κυριακή, τότε για την κυριακάτικη εργασία του θα αμειφθεί με πραγματικό ημερομίσθιο προσαυξημένο κατά 75% πάνω στο νόμιμο ημερομίσθιο.

3. Σε περίπτωση που ο εργατοτεχνίτης δεν εργαστεί πέντε ώρες και η επιχείρηση θέλει να μειώσει το ημερομίσθιό του κατά τις μη εργάσιμες ώρες του, τότε θα προβεί στους εξής υπολογισμούς:

πραγματικό ημερομίσθιο  $\times$  6 μέρες =  $B$  ευρώ = πραγματικός εβδομαδιαίος μισθός.

$B / 40$  ώρες =  $\Gamma$  ευρώ = πραγματική αμοιβή για κάθε ώρα εργασίας.

α) Ο παραπάνω υπολογισμός προσδιορισμού του μισθού ή του ημερομισθίου ισχύει τόσο για αυτούς που απασχολούνται 6 μέρες την εβδομάδα όσο και για αυτούς που απασχολούνται 5 μέρες την εβδομάδα.

β) Για τον υπολογισμό του μηνιαίου μισθού του μισθωτού που αμείβεται με ημερομίσθιο πολλαπλασιάζεται το ποσό του ημερομισθίου με τον αριθμό των εργάσιμων ημερών του μήνα

Γ) Όταν ο εργατοτεχνίτης π.χ. με ημερομίσθιο 30 ευρώ αμείβεται με μισθό τότε ο ημερήσιος μισθός υπολογίζεται ως εξής:

$30$  ευρώ  $\times$  26 ημέρες = 780 ευρώ

$780$  ευρώ / 25 = 31,20 = ημερήσιος μισθός

### **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 αφότου 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 το δημόσιο), 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.

## **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. 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 από τον εργοδότη. 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.

### **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. 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.

**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.

**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.

### **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΟΡΙΣΜΟΣ ΜΙΣΘΟΥ**

Μισθός εννοείται κάθε παροχή που δίνεται στους εργαζόμενους ως αντάλλαγμα της εργασίας τους. Δηλαδή κάθε αμοιβή σε χρήμα και σε είδος (όπως λ.χ. τροφή, κατοικία, δαπάνη ρεύματος κλπ), η οποία καταβάλλεται τακτικά και μόνιμα, είτε βάσει της εργασιακής σχέσης ή της συλλογικής σύμβασης ή του νόμου, είτε βάσει της κρατούσας συνήθειας όταν δεν υπάρχει ειδική συμφωνία. Όταν λέμε τακτικές αποδοχές εννοούμε το βασικό μισθό ή ημερομίσθιο, όλα τα επιδόματα, καθώς και κάθε άλλη χρηματική παροχή ή παροχή σε είδος που δίνει ο εργοδότης σε σταθερή και μόνιμη βάση. Στις τακτικές αποδοχές περιλαμβάνονται: Τα επιδόματα αδείας, Δώρων Πάσχα και Χριστουγέννων, οικογενειακά, ανθυγιεινής εργασίας, επικίνδυνης, επιστημονικό, διαχειριστικών λαθών, παραγωγής, Κυριακής και νυκτερινής εργασίας, νόμιμης τακτικής υπερωριακής απασχόλησης, τροφής, κατοικίας, κάθε άλλη παροχή, εφ' όσον καταβάλλεται τακτικά και νόμιμα. Πολλές φορές κατά την εφαρμογή των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας διαχωρίζουμε τις παρακάτω έννοιες του μισθού.

#### **ΤΑ ΕΙΔΗ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ**

Με κριτήριο τον τρόπο καθορισμού του μισθού διακρίνουμε τον νόμιμο , τον συμβατικό και τον συνήθη.

1. Νόμιμος είναι ο μισθός που καθορίζεται με κανόνα δικαίου. Συνήθως καθορίζεται με συλλογική σύμβαση εργασίας, διοικητική απόφαση ,ή Υπουργική απόφαση .
2. Συμβατικός είναι ο μισθός που καθορίζεται με συμφωνία εργαζομένου και εργοδότη και αποτελεί στοιχείά ( της γραπτής ή προφορικής ) συμβάσεως εργασίας .Ο συμβατικός μισθός λέγεται και καταβαλλόμενος .
3. Συνήθης είναι ο μισθός που καταβάλλεται όταν δεν έχει συμφωνηθεί μισθός με την ατομική σύμβαση εργασίας (συμβατικός ) ούτε υπάρχει νόμιμος μισθός και που προσδιορίζεται με βάση το μισθό που καταβάλουν άλλοι εργοδότες σε μισθωτούς της ίδιας ειδικότητας και των ίδιων προσόντων στην ίδια περιοχή σε όμοιες εργασίες και κάτω από ίδιες συνθήκες . **Με κριτήριο τον τρόπο**



**υπολογισμού της αμοιβής ο μισθός διακρίνεται σε χρονικό μισθό σε μισθό κατ' αποκοπή , σε μισθό με ποσοστό και σε φιλοδωρήματα .**

1. Χρονικός μισθός : είναι εκείνος που υπολογίζεται με βάση την παροχή εργασίας σε ορισμένα χρονικά διαστήματα όπως μήνα (μηνιαίως ) εβδομάδα (εβδομαδιαίο ) ή μέρα ( ημερομίσθιο) και ώρα ωριαίος .

2. Μισθός κατ' αποκοπή ή κατά μονάδα εργασίας : ( με το κομμάτι ) είναι εκείνος που υπολογίζεται με βάση την ποσότητας της παραγωγής που είναι αποτέλεσμα την εργασίας και όχι της διάρκειας . Το άρθρο 648 Β2 ορίζει ότι η σύμβαση εργασίας υπάρχει και όταν ο μισθός υπολογίσετε κατά μονάδα της παρεχόμενης εργασίας ή κατ' αποκοπή αρκεί ο εργαζόμενος να προσλαμβάνεται για ορισμένο ή αόριστο χρόνο .

3. Μισθός με ποσοστά : είναι εκείνος που υπολογίζεται ολικά η μερικά με εφαρμογή συμφωνηθέντος ποσοστού επί των ακαθαρίστων ή καθαρών κερδών ή επί των εισπράξεων της επιχείρησης του εργοδότη . Το άρθρο 654ΑΚ θέλοντας να κατοχυρώσει τα συμφέροντα του εργαζομένου ορίζει ότι αν ο μισθός συνίσταται ολικά η κατά ένα μέρος σε ποσοστό από τα κέρδη , ο εργοδότης έχει υποχρέωση να παράσχει στον εργαζόμενο ή αντί γι αυτό σε πρόσωπο που εκλέγουν τα μέρη ή το δικαστήριο , τις αναγκαίες πληροφορίες για τα κέρδη , τις ζημιές και εφόσον απαιτείται έχει υποχρέωση να επιδείξει τα λογιστικά βιβλία .

4. Μισθός με φιλοδώρημα : Είναι εκείνος που καταβάλλεται στον εργαζόμενο όχι από τον εργοδότη αλλά από τρίτους (πελάτες του εργοδότη ) εφόσον έχει γίνει συμφωνία ότι αυτά αποτελούν μισθό. **Με κριτήριο το περιεχόμενου του μισθού διακρίνουμε τον χρηματικό μισθό και τον μισθό σε είδος .**

1. Χρηματικός μισθός : Είναι εκείνος που καταβάλλεται σε χρήμα στο νόμισμα που κυκλοφορεί νόμιμα ( € ) προκειμένου για αμοιβή μισθωτών που εργάζονται και διαμένουν στην Ελλάδα και σε χώρα μέλος της ΕΕ.. Είναι δυνατή η πληρωμή χρηματικού μισθού όχι με καταβολή μετρητών αλλά με άλλο τρόπο π.χ. τραπεζική επιταγή , κατάθεση χρημάτων σε τραπεζικό λογαριασμό του μισθωτού αν ο τρόπος αυτός συνίσταται ή επιβάλλεται από τις ειδικές συνθήκες και περιστάσεις ή προβλέπεται από την συλλογική σύμβαση εργασίας ή διοικητική απόφαση ή αν δεν υπάρχουν αυτά συμφωνεί ο μισθωτός .

2. Μισθός σε είδος : είναι αυτός που συνιστάται στην μεταβίβαση κατά κυριότητα ή παραχώρηση κατά χρήση ορισμένων πραγμάτων ή στην παροχή υπηρεσιών του εργοδότη προς τον εργαζόμενο , ως αντάλλαγμα για την παρεχόμενη εργασία .Η αμοιβή σε είδος είναι δυνατή μόνο ως μερική και όχι ως πλήρης αμοιβή του μισθού . **Με κριτήριο τη σταθερότητα της καταβολής ο μισθός διακρίνεται σε τακτικό και έκτακτο.**

1. Τακτικός μισθός : (ή τακτικές αποδοχές ) είναι εκείνος που χορηγείται σταθερά και νόμιμα ως αντάλλαγμα της παρεχόμενης εργασίας του μισθωτού . στην έννοια των τακτικών αποδοχών περιλαμβάνονται ο συμβατικός μισθός , τα επιδόματα άδειας ( τα άλλα επιδόματα οικογενειακό ταμειακό κλπ ) που καταβάλλονται σταθερά στον μισθωτό ή τακτική υπερεργασία η νόμιμη τακτική υπερωρία η νόμιμη τακτική αμοιβών της Κυριακής και κάθε παροχή σε είδος που χορηγείται από τον εργοδότη στο μισθωτό ως αντάλλαγμα παρεχόμενης εργασίας και όχι για εξυπηρέτηση λειτουργικών αναγκών εργασίας .

2. Έκτακτος μισθός : (ή έκτακτες αποδοχές ) είναι αυτός που καταβάλλεται όχι σταθερά και μόνιμα όπως η αμοιβή όχι τακτικής επαναλαμβανόμενης υπερεργασίας , υπερωρίας , νυχτερινής εργασίας Κυριακής . Η πρακτική σημασία της διακρίσεως των αποδοχών σε τακτικές και έκτακτες είναι ο υπολογισμός διαφόρων αποδοχών του μισθωτού με βάση τις τακτικές αποδοχές π.χ. ο υπολογισμός της ετησίας άδειας , των επιδομάτων , δώρων Χριστουγέννων και Πάσχα , του επιδόματος άδειας της αποζημιώσεως στην καταγγελία σύμβασης εργασίας , της αμοιβής της υπερωριακής και υπερεργασίας απασχόλησης . Έχει μεγάλη σημασία η διάκριση των αποδοχών σε τακτικές και έκτακτες γιατί σε περίπτωση απόλυσης η αποζημίωση υπολογίζεται με βάση τις τακτικές αποδοχές και όχι γενικά με τον καταβαλλόμενο μισθό. Αφού είδαμε τα είδη του μισθού θα προχωρήσουμε και σε κάποιες άλλες έννοιες ακόμα για την καλύτερη κατανόηση της μισθοδοσίας .**Μισθωτοί θεωρούνται** : αυτοί που απασχολούνται κατά κύριο επάγγελμα σαν υπάλληλοι ή εργάτες και όχι αυτοί που προσφέρουν ευκαιριακή εργασία .

**Εξαρτημένη εργασία** : παρέχουν όσοι βρίσκονται σε σχέση υπηρεσιακής εξάρτησης με τον εργοδότη , εργαζόμενη υπό την επιτήρηση του και την καθοδήγηση του .

**Υπάλληλος :** θεωρείται ο μισθωτός εκείνος όπου παρέχει αποκλειστικά ή και κύριο επάγγελμα πνευματική εργασία .

**Κλητήρας :**είναι ο μισθωτός που ασχολείται με την είσπραξη Λογαριασμών.

**Εργάτες :**θεωρούνται οι μισθωτοί εκείνοι που παρέχουν αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο σωματική εργασία .

**Οι εργαζόμενοι στην οικία τους :** όταν απασχολούνται κατά κύριο λόγο με το σύστημα φασόν ( με το κομμάτι ) ή με την τηλεργασία και είναι μακριά από τον χώρο εργασίας , παρέχουν εξαρτημένη εργασία και ασφαρίζονται στο ΙΚΑ. Εξαιρούνται από το ΙΚΑ όσοι εργάζονται στο σπίτι τους και απασχολούν βοηθητικό προσωπικό το οποίο ασφαρίζεται στο ΙΚΑ ή σε άλλο ταμείο κύριας ασφάλισης μισθωτών , καθώς επίσης και όσοι συγκεντρώνουν αθροιστικά τις εξής προϋποθέσεις.

**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

**Συμβάσεις εργασίας Πλήρους Απασχόλησης**

«Υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώνει τον εργαζόμενο για τους όρους που διέπουν τη σύμβαση ή τη σχέση εργασίας» (ΦΕΚ 102/Α/5-7-94). Με το ανωτέρω ΠΔ καθιερώθηκε από 5-7-1994 η υποχρέωση των εργοδοτών να καταρτίζουν και να παραδίδουν στους εργαζόμενους γραπτή σύμβαση εργασίας ή άλλο έγγραφο όπου θα περιλαμβάνονται οι ουσιώδεις όροι της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας. Οι διατάξεις του ΠΔ 156/94 δεν εφαρμόζονται για εργαζόμενους που η διάρκεια απασχόλησής τους δεν υπερβαίνει τον ένα μήνα και σε εργαζόμενους σε μη συστηματικές αγροτικές απασχολήσεις. Η υποχρέωση γνωστοποίησης εγγράφως των ουσιωδών όρων της σύμβασης ή σχέσης εργασίας πρέπει να γίνει στον εργαζόμενο από τον εργοδότη εντός οκτώ (8) μερών από την έναρξη της εργασίας του εργαζόμενου. Η παράλειψη χορήγησης του εγγράφου στον εργαζόμενο από τον εργοδότη δεν δημιουργεί ακυρότητα της σύμβασης εργασίας, αλλά συνεπάγεται διοικητικές κυρώσεις βάσει του άρθρου 7 ΠΔ 156/94 (Πρόστιμο) σε βάρος του εργοδότη. Αν ο

εργαζόμενος απασχοληθεί στην Αλλοδαπή με σύμβαση εργασίας που καταρτίζεται στην Ελλάδα παραδίδεται σε αυτόν πριν από την αναχώρησή του το έγγραφο γνωστοποίησης των όρων σύμβασης εργασίας του, που πρέπει να περιέχει και τα εξής πρόσθετα στοιχεία:

α) τη διάρκεια της εργασίας στο εξωτερικό, β) το νόμισμα στο οποίο θα καταβάλλονται οι αποδοχές του, γ) τα τυχόν πλεονεκτήματα σε χρήματα ή σε είδη που συνδέονται με τον εκπατρισμό του, δ) τους τυχόν «όρους επαναπατρισμού» του.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΗΜΕΡΕΣ ΑΡΓΙΑΣ**

Με το Ν.3755/57 & το Ν. 147/73 ορίζει ότι μισθωτοί απασχολούμενοι κατά τις Κυριακές και τις αναφερόμενες κατωτέρω αργίες - εορτές δικαιούνται με τις αποφάσεις του Υπουργείου Οικονομικών & Εργασίας (8900/46, 2585/51), προσαύξηση 75% όπως, αυτά ισχύουν σήμερα. Η δε απασχόληση των μισθωτών απόκειται αποκλειστικώς εις την διακριτική εξουσία του εργοδότη :

α) Η 25η ΜΑΡΤΙΟΥ

β) Την Δευτέρα του ΠΑΣΧΑ

γ) Την 1η ΜΑΙΟΥ

δ) ΚΟΙΜΗΣΕΙΣ ΤΗΣ ΘΕΟΤΟΚΟΥ, 15 ΑΥΓΟΥΣΤΟΥ

ε) 28η ΟΚΤΩΒΡΙΟΥ (προαιρετική )

### **25η Μαρτίου**

Σύμφωνα με τα παραπάνω, η 25η Μαρτίου ανήκει στις υποχρεωτικές εξαιρετές εορτές. Συνεπώς, κατά την ημέρα αυτή, απαγορεύεται η απασχόληση των μισθωτών και η λειτουργία των επιχειρήσεων, εκτός εκείνων που λειτουργούν νομίμως κατά τις Κυριακές. Ούτως ώστε:

α) Οι μισθωτοί που αμείβονται με ημερομίσθιο και δεν θα απασχοληθούν κατά την 25η Μαρτίου, για λόγους που δεν οφείλονται στους ίδιους, θα λάβουν το συνήθως καταβαλλόμενο ημερομίσθιό τους, χωρίς καμία προσαύξηση.

β) Οι μισθωτοί που θα απασχοληθούν κατά την ημέρα αυτή, δικαιούνται να λάβουν, αν μεν αμείβονται με ημερομίσθιο, το συνήθως καταβαλλόμενο ημερομίσθιό τους κατά προσαύξηση 75%, που θα υπολογισθεί στο νόμιμο ημερομίσθιό τους, όταν αμείβονται με μηνιαίο μισθό, και πρόκειται για μισθωτούς επιχειρήσεων που λειτουργούν νομίμως κατά τις Κυριακές, παίρνουν προσαύξηση 75% που θα υπολογισθεί στο 1/25 του νομίμου μισθού τους, και όχι άλλη αμοιβή, διότι η αμοιβή τους για την απασχόληση κατά την αργία θεωρείται ότι περιλαμβάνεται στον μηνιαίο μισθό τους και αν πρόκειται για επιχειρήσεις που αργούν κατά τις Κυριακές και ημέρες αργίας, οι αμειβόμενοι με μηνιαίο μισθό θα λάβουν εκτός από την προσαύξηση

75% επί του νομίμου μισθού τους και το 1/25 του συνήθως καταβαλλόμενου μισθού τους. Τα παραπάνω ισχύουν όταν η 25η Μαρτίου εμπίπτει σε εργάσιμη

ημέρα, δηλαδή για μεν τους μισθωτούς με δήμερη εβδομαδιαίως απασχόληση, σε οποιαδήποτε (εργάσιμη) ημέρα της εβδομάδος, για δε τους μισθωτούς με 5νθήμερη απασχόληση, σε ημέρα της εβδομάδος που δεν είναι για αυτούς ημέρα αναπαύσεως (λόγω 5νθημέρου).

### **ΚΥΡΙΑΚΗ ΑΡΓΙΑ**

Οι εργάσιμες ημέρες της εβδομάδας είναι 6 σύμφωνα με το νόμο, όπου δεν έχει εφαρμοσθεί ήδη το πενθήμερο. Η 7η ημέρα, κατά κανόνα η Κυριακή, είναι υποχρεωτική ημέρα εβδομαδιαίας ανάπαυσης. Η εβδομαδιαία ανάπαυση αποτελεί δικαίωμα του μισθωτού και υποχρέωση του εργοδότη.

### **ΠΟΙΕΣ ΕΙΝΑΙ ΟΙ ΗΜΕΡΕΣ ΑΡΓΙΑΣ ΚΑΤ' ΕΘΙΜΩΝ**

Τα δημόσια καταστήματα, οι Τράπεζες και αρκετές επιχειρήσεις έχουν και τις εξής ημέρες αργίας, οι οποίες έχουν καθιερωθεί κατ' έθιμο:

Πρωτοχρονιά

Θεοφάνια (6 Ιανουαρίου)

Καθαρή Δευτέρα

Μεγάλη Παρασκευή

Δεύτερη ημέρα των Χριστουγέννων

Πεντηκοστή

Τοπικές εορτές

### **ΠΟΙΑ ΕΙΝΑΙ Η ΑΜΟΙΒΗ ΚΥΡΙΑΚΗΣ / ΑΡΓΙΑΣ;**

Το προσωπικό που θα απασχοληθεί νόμιμα κατά την Κυριακή, αμείβεται με το νόμιμο ημερομίσθιο ή το 1/25 του μισθού προσαυξημένο με 75%.

Ειδικά όταν η 1η Μαΐου συμπίπτει με ημέρα Σάββατο, ημέρα δηλαδή που για πολλούς εργαζομένους που εργάζονται με 5θήμερο είναι 6<sup>η</sup> ημέρα της εβδομάδας, κατά την οποία, παρότι δεν εργάζονται, δικαιούνται του ημερομισθίου της επειδή τις ώρες που αντιστοιχούν σε αυτή τις έχουν εργασθεί μέχρι την Παρασκευή. Αντίθετα για μισθωτούς που εργάζονται με δήμερο η ημέρα αυτή είναι μία εργάσιμη κατά αρχάς ημέρα κατά την οποία όμως δεν θα εργασθούν επειδή θα ορισθεί ως ημέρα αργίας. Παράλληλα όμως και σύμφωνα με την παρ. 3 του άρθρου 2 του Ν. 3755/1957, οι εργαζόμενοι που αμείβονται με ημερομίσθιο, για να μη χάσουν το ημερομίσθιο της ημέρας αυτής αφού δεν θα εργασθούν, δικαιούνται το καταβαλλόμενο ημερομίσθιό τους, και ότι δεν θα εργασθούν κατά την ημέρα αυτή, όπως συμβαίνει και κατά τις λοιπές ημέρες υποχρεωτικής αργίας. Έτσι την εβδομάδα αυτή οι ημερομίσθιοι που εργάζονται

με πενθήμερο δικαιούνται αντί των έξη (6) επτά (7) ημερομίσθια. Ασφαλιστικά όμως οι μισθωτοί αυτοί δικαιούνται πάλι έξη(6) μόνο ημερομίσθια αφού και η εβδομάδα αυτή έχει έξη (6) ημέρες (πέντε εργάσιμες και μια αργία) και όχι επτά (7). Εκτός από παραπάνω όσοι μισθωτοί (ημερομίσθιοι ή με μηνιαίο μισθό) εργασθούν κατά την ημέρα αυτή, νόμιμα ή παράνομα, δικαιούνται εκτός από το ημερομίσθιό τους ή το 1/25ο του μισθού τους προσαύξηση υπολογιζόμενη επί του νομίμου ημερομισθίου τους ίση με το 75%. Στην περίπτωση αυτή δεν τίθεται θέμα χορήγησης αναπληρωματικής ημέρας ανάπαυσης την επομένη εβδομάδα επειδή σύμφωνα με το Β.748/1966, που ρυθμίζει τα θέματα της Κυριακής αργίας και εβδομαδιαίας ανάπαυσης, αναπληρωματική ανάπαυση χορηγείται μόνο σε όσους μισθωτούς εργασθούν, νόμιμα ή παράνομα σε ημέρα Κυριακή και όχι κατά τις επίσημες αργίες. Επίσης για όσους μισθωτούς εργάζονται κατά βάρδιες και κατά τον προγραμματισμό των ημερών ανάπαυσης (ΡΕΠΟ) έχει ορισθεί η ημέρα αυτή ως ημέρα ανάπαυσης, δεν δικαιούνται ΡΕΠΟ άλλη ημέρα.

#### **Η αργία της 15ης Αυγούστου**

1. Όπως είναι γνωστό η 15η Αυγούστου είναι μία από τις υποχρεωτικές εξαιρέσιμες ημέρες του έτους για όλες τις επιχειρήσεις , εκμεταλλεύσεις και εργασίες εν γένει και για τους εργαζομένους όλης της Χώρας, με εξαίρεση τις επιχειρήσεις που λειτουργούν νόμιμα κατά τις Κυριακές και αργίες του έτους, σύμφωνα με το Β.748/1966.

2. Όσοι εργαζόμενοι απασχοληθούν κατά την ημέρα αυτή, νόμιμα ή παράνομα, δικαιούνται προσαύξηση κατά 75% του νομίμου ημερομισθίου ή 1/25ου του νομίμου μισθού τους αναλόγως με τον τρόπο που αμείβονται (ημερομίσθιο ή μισθός αντίστοιχα). Παράλληλα δικαιούνται και 1 ημέρα αναπληρωματικής ανάπαυσης την επόμενη εβδομάδα. Αν δεν χορηγηθεί αναπληρωματική ανάπαυση δικαιούνται εκτός από την προσαύξηση του 75% και ένα επιπλέον ημερομίσθιο (καταβαλλόμενο, όχι νόμιμο) ή 1/25 επιπλέον του καταβαλλόμενου μισθού τους.

3. Όσοι μισθωτοί γενικά αμείβονται με ημερομίσθιο και δεν εργασθούν κατά την ημέρα αυτή δικαιούνται ένα επιπλέον ημερομίσθιο την εβδομάδα αυτή παρότι η εορτή αυτή συμπίπτει με Κυριακή. Αυτό δέχεται η νομολογία των δικαστηρίων από το 1963 μέχρι σήμερα και δεν έχει μεταβληθεί.

4. Η ημέρα αυτή για όσους μισθωτούς βρίσκονται σε κανονική άδεια δεν υπολογίζεται ως εργάσιμη ημέρα άδειας.

### **Πώς αμείβονται οι Αργίες του Πάσχα.**

Η Μεγάλη Παρασκευή, σύμφωνα με τις γενικές διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας δεν θεωρείται υποχρεωτική αργία και κατά συνέπεια την ημέρα αυτή επιτρέπεται γενικώς η λειτουργία των επιχειρήσεων. Ωστόσο, η Μεγάλη Παρασκευή είναι αργία για τους επί σχέση δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου μισθωτούς όπως επίσης έχει καθιερωθεί ως αργία με διατάγματα, Υπουργικές Αποφάσεις, Συλλογικές Συμβάσεις, διαιτητικές Αποφάσεις κ.λπ., για διάφορους κλάδους μισθωτών στον ιδιωτικό τομέα. Επίσης και ειδικά για τα εμπορικά καταστήματα και τα καταστήματα τροφίμων, σύμφωνα με το άρθρο 4 του Β.748/66, απαγορεύεται η απασχόληση των μισθωτών και η λειτουργία των καταστημάτων μέχρι της 13:00 της Μεγάλης Παρασκευής. Παράλληλα όμως σημειώνεται ότι με απόφαση του αρμοδίου νομάρχη και μετά από σύμφωνη γνώμη των οικείων επαγγελματικών, εργοδοτικών και εργατικών οργανώσεων, είναι δυνατόν να καθορίζεται και διαφορετικά η λειτουργία των καταστημάτων την παραπάνω ημέρα εφόσον οι τοπικές συνθήκες το επιβάλλουν (Ν.425/76). Για την Κυριακή του Πάσχα ισχύει ότι και για τις υπόλοιπες Κυριακές, δηλαδή απαγορεύεται η απασχόληση των εργαζομένων. Επομένως, όσοι από τους μισθωτούς απασχοληθούν την ημέρα αυτή δικαιούνται τα παρακάτω:

Αν αμείβονται με ημερομίσθιο, δικαιούνται να λάβουν το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο για κάθε ώρα εργασίας τους, προσαυξημένο κατά ποσοστό 75% επί του νόμιμου ωρομίσθιου. Στην περίπτωση που απασχοληθούν άνω των 5 ωρών δικαιούνται και αναπληρωματική ανάπαυση, σε άλλη εργάσιμη μέρα της εβδομάδας. Αν αμείβονται με μισθό, δικαιούνται να λάβουν ως αμοιβή προσαύξηση 75% στο νόμιμο ωρομίσθιο, για όσες ώρες απασχολήθηκαν και αναπληρωματική ημέρα ανάπαυσης. Εάν δεν δοθεί αναπληρωματική ημέρα ανάπαυσης δικαιούνται να λάβουν ως πρόσθετη αμοιβή το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο για κάθε ώρα απασχόλησης. Η αμοιβή αυτή θα υπολογιστεί βάσει του καταβαλλόμενου ωρομισθίου, ως αποζημίωση για την στέρηση της αναπληρωματικής ανάπαυσης. Υπενθυμίζουμε ότι η αναπληρωματική ημέρα ανάπαυσης χορηγείται υποχρεωτικά εφόσον οι μισθωτοί απασχολήθηκαν πάνω από 5 ώρες. Η δευτέρα του Πάσχα είναι ημέρα υποχρεωτικής αργίας για όλες τις επιχειρήσεις. Εάν ο εργοδότης απασχολήσει το προσωπικό του οφείλει τα παρακάτω:



Για όσους αμείβονται με ημερομίσθιο: το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο και προσαύξηση 75% στο νόμιμο ωρομίσθιό τους για όσες ώρες απασχοληθούν. Στους ημερομίσθιους που θα απουσιάσουν αδικαιολόγητα από την εργασία τους ενώ η επιχείρηση λειτουργεί νόμιμα κατά τις αργίες, δεν οφείλεται ούτε ημερομίσθιο, ούτε φυσικά προσαύξηση. Στους μισθωτούς που αμείβονται με μηνιαίο μισθό: εάν η επιχείρηση λειτουργεί νόμιμα τις επίσημες αργίες, Κυριακές κλπ δικαιούνται να λάβουν ως αμοιβή μόνο το 75% προσαύξηση στο νόμιμο ωρομίσθιο για όσες ώρες απασχοληθούν. Εάν η επιχείρηση δεν λειτουργούσε και φέτος κατ' εξαίρεση λειτουργεί την Δευτέρα του Πάσχα, ο εργοδότης θα καταβάλλει την προσαύξηση 75% στο νόμιμο ωρομίσθιο για όσες ώρες απασχοληθούν και τόσα ωρομίσθια όσες ώρες απασχοληθούν υπολογιζόμενα επί του 1/25 του καταβαλλόμενου μισθού τους.

#### **Πώς αμείβεται η Καθαρά Δευτέρα**

Η Καθαρά Δευτέρα δεν θεωρείται εξαιρεσιμη εορτή για τους μισθωτούς του ιδιωτικού τομέα και συνεπώς είναι για αυτούς εργάσιμη μέρα. Έτσι κατά την ημέρα αυτή επιτρέπεται η λειτουργία των ιδιωτικών επιχειρήσεων και η απασχόληση των μισθωτών είναι νόμιμη και δεν δημιουργεί αξίωση για πρόσθετη αμοιβή, έτσι λοιπόν:

Οι μισθωτοί που θα απασχοληθούν κατά την ημέρα αυτή, αν μιν είναι ημερομίσθιοι, οφείλεται το συνήθως καταβαλλόμενο ημερομίσθιό τους χωρίς άλλη προσαύξηση (δηλαδή δεν θα λάβουν την προσαύξηση 75%), αν αμείβονται με μηνιαίο μισθό, δεν δικαιούνται να λάβουν καμία άλλη αμοιβή πέρα του κανονικού μηνιαίου μισθού.

#### **Πώς αμείβεται η εορτή του Αγίου Πνεύματος**

Η εορτή του Αγίου Πνεύματος είναι για τις ιδιωτικές επιχειρήσεις εργάσιμη μέρα και όχι υποχρεωτική αργία, εκτός αν έχει καθιερωθεί ως αργία με διάταγμα, Υπουργική Απόφαση, Κανονισμό, Συλλογική Σύμβαση Εργασίας κλπ, ή κατά έθιμο.

Έτσι λοιπόν ισχύουν τα εξής:

α) Οι μισθωτοί που αμείβονται με ημερομίσθιο και δεν απασχοληθούν τη μέρα αυτή δεν δικαιούνται να λάβουν το ημερομίσθιό τους και

β) όσοι απασχοληθούν τη μέρα αυτή δεν δικαιούνται προσαύξηση του 75% στο νόμιμο ωρομίσθιό τους, για όσες ώρες απασχοληθούν. Η εορτή του Αγίου Πνεύματος θεωρείται αργία για τις εξής κατηγορίες μισθωτών, σύμφωνα με ειδικές διατάξεις των οικείων συλλογικών συμβάσεων ή άλλων αποφάσεων, αυτές είναι οι παρακάτω:

*Βιβλιοπωλείων, Διαγνωστικών Κέντρων, Εργοδηγούς Σχεδιαστές,*

*Ευγηρίας Οίκων, Εφημερίδων Αθηνών και Θεσσαλίας κλπ,*

*Ηλεκτροτεχνίτες Βιομηχανίας και Καταστημάτων, Θυρωρούς,*

*Καπνοβιομηχανιών, Κλινικών, Ξυλεμπορικών Καταστημάτων (Αθηνών*

*– Πειραιώς – Περιχώρων), Περιοδικών, Πετρελαιοειδών επιχειρήσεων,*

*Πρακτορείων Ναυτιλιακών κλπ., Ραδιοφωνικών Σταθμών, Ραδιοφώνου*

*Τεχνικούς, Ρυμουλκών Ναυαγοσωστικών Γραφείων, Τηλεοπτικών Σταθμών,*

*Φορτοεκφορτωτές Ημερήσιων Εφημερίδων, Φροντιστηρίων Μέσης, Ανώτερης,*

*Ανώτατης Εκπαίδευσης και Ξένων Γλωσσών.*

### **Η εορτή της 28ης Οκτωβρίου**

Όπως είναι γνωστό, η 28η Οκτωβρίου ανήκει στις μη υποχρεωτικές ημέρες αργίας. Κατά την ημέρα αυτή η λειτουργία των επιχειρήσεων και η απασχόληση των εργαζομένων ανήκουν αποκλειστικά στην διακριτική ευχέρεια του εργοδότη, και οι εργαζόμενοι είναι υποχρεωμένοι να εργασθούν εάν αυτό αποφασισθεί από τον εργοδότη, αν βεβαίως αυτός μπορεί νόμιμα να λειτουργήσει την επιχείρησή του.

α) Όσοι αμείβονται με ημερομίσθιο δικαιούνται το ημερομίσθιό τους προσαυξημένο κατά 75%.

β) Όσοι αμείβονται με μηνιαίο μισθό δικαιούνται πέραν του μηνιαίου μισθού τους προσαύξηση 75% επί του 1/25ου του νομίμου μισθού τους.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: ΕΤΗΣΙΑ ΑΔΕΙΑ ΜΙΣΘΩΤΩΝ**

### **Ημέρες άδειας μισθωτών**

Με το άρθρο 1 του Ν.3302/2004 αντικαθίσταται η διάταξη της παραγράφου 1 του άρθρου 2 του Α.Ν.539/1945, όπως αυτή τροποποιήθηκε με την παρ.1 του άρ.2 του Ν.1346/1983 και αντικαταστάθηκε με την παρ.1 του άρ.13 του Ν.3227/2004 και επαναφέρεται το «ημερολογιακό έτος» ως βάση χορήγησης της ετήσιας άδειας με αποδοχές των εργαζομένων. Παράλληλα, διευκρινίζεται πλήρως και συμπληρώνεται η διαδικασία λήψης της άδειας κατά τα δύο πρώτα ημερολογιακά έτη της εργασιακής σχέσης του μισθωτού. Ειδικότερα, με τη νέα παράγραφο 1α του Α.Ν.539/1945, προβλέπεται ότι όλοι οι εργαζόμενοι οι οποίοι συνδέονται με σύμβαση ή σχέση εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου, δικαιούνται να λάβουν ετήσια άδεια με αποδοχές από την έναρξη της απασχόλησής τους σε συγκεκριμένη υπόχρεη επιχείρηση. Η άδεια αυτή χορηγείται από τον εργοδότη αναλογικώς (ποσοστό) με βάση το χρονικό διάστημα που απασχολήθηκε ο εργαζόμενος στον εργοδότη αυτό. Η αναλογία της χορηγούμενης άδειας υπολογίζεται βάσει ετήσιας άδειας 20 εργάσιμων ημερών επί πενθημέρου εβδομαδιαίας εργασίας και 24 εργάσιμων ημερών, επί εξαήμερου, η οποία αντιστοιχεί σε 12 μήνες συνεχή απασχόληση. Η εν λόγω διάταξη της παρ.1α, όπως και η αντίστοιχη ρύθμιση του άρθρου 6 του Ν.3144/2003, καταργεί το βασικό χρόνο εργασίας-αναμονής (12 μήνες σύμφωνα με τον Α.Ν.539/1945 ή 10 μήνες κατά την ΕΣΣΕ του έτους 2002), τον οποίο έπρεπε να συμπληρώσει ο μισθωτός στον ίδιο εργοδότη για τη θεμελίωση δικαιώματος λήψης άδειας. Οι ρυθμίσεις αυτές του Ν.3302/2004, εφαρμόζουν τη νομολογία του Δικαστηρίου Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (υπόθεση C-173/1999 της 28ης- 06-01), η οποία ερμήνευσε το άρθρο 7 της Οδηγίας 93/104/ΕΚ, σχετικά με τη χορήγηση ετήσιας άδειας με αποδοχές. Σύμφωνα με την εν λόγω κοινοτική ρύθμιση, όπως ερμηνεύτηκε με τη σχετική απόφαση του δικαστηρίου, κάθε εργαζόμενος δικαιούται κατ' ελάχιστον 4 εβδομάδες άδειας κατ' έτος. Ημέρες άδειας υπολογίζονται μόνο οι εργάσιμες ημέρες. Δεν συμπεριλαμβάνονται δηλαδή στις ημέρες άδειας οι Κυριακές και οι αργίες, καθώς και οποιαδήποτε

άλλη μη εργάσιμη ημέρα του μισθωτού (π.χ. Σάββατο), οι οποίες εμπίπτουν στο χρονικό διάστημα στο οποίο ο μισθωτός κάνει χρήση της άδειας του.

### **Προσαύξηση της ετήσιας κανονικής άδειας λόγω προϋπηρεσίας**

Το άρθρο 6 της ΕΓΣΣΕ 2000-2001 αναφέρει: «Από 1/1/2000 εργαζόμενοι που έχουν συμπληρώσει υπηρεσία 10 ετών στον ίδιο εργοδότη ή προϋπηρεσία 12 ετών σε οποιοδήποτε εργοδότη και με οποιαδήποτε σχέση εργασίας, δικαιούνται άδεια 30 εργάσιμων ημερών, αν εφαρμόζεται σύστημα εξαήμερης εβδομαδιαίας εργασίας ή 25 εργάσιμων ημερών, αν εφαρμόζεται σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας).

### **Απαγόρευση της καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας κατά τη διάρκεια της αδειάς:**

Κατά τη διάρκεια της αδειάς απαγορεύεται η απόλυση του μισθωτού απ' τον εργοδότη (άρθρο 5 παρ. 6 ΑΝ 539/45). Εν τούτοις, δεν απαγορεύεται η κατά τη διάρκεια της αδειάς προειδοποίηση περί της προσεχούς απολύσεώς τους, αρκεί η ημέρα της απολύσεως να εμπίπτει σε χρόνο μετά τη λήξη της αδειάς. Η απαγόρευση της απολύσεως δεν ισχύει κατά τη διάρκεια αναρρωτικής άδειας (ΑΠ 542/97).

### **A. ΕΤΗΣΙΑ ΑΔΕΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Με το άρθρο 1 του Ν.3302/2004 αντικαθίσταται η διάταξη της παραγράφου 1 του άρθρου 2 του Α.Ν.539/1945, όπως αυτή τροποποιήθηκε με την παρ.1 του άρ.2 του Ν.1346/1983 και αντικαταστάθηκε με την παρ.1 του άρ.13 του Ν.3227/2004 και επαναφέρεται το «ημερολογιακό έτος» ως βάση χορήγησης της ετήσιας άδειας με αποδοχές των εργαζομένων. Παράλληλα, διευκρινίζεται πλήρως και συμπληρώνεται η διαδικασία λήψης της άδειας κατά τα δύο πρώτα ημερολογιακά έτη της εργασιακής σχέσης του μισθωτού. Ειδικότερα, με τη νέα παράγραφο 1α του Α.Ν.539/1945, προβλέπεται ότι όλοι οι εργαζόμενοι οι οποίοι συνδέονται με σύμβαση ή σχέση εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου, δικαιούνται να λάβουν ετήσια άδεια με αποδοχές από την έναρξη της απασχόλησής τους σε συγκεκριμένη υπόχρεη επιχείρηση. Η άδεια αυτή χορηγείται από τον εργοδότη αναλογικώς (ποσοστό) με βάση το χρονικό διάστημα που απασχολήθηκε ο εργαζόμενος στον εργοδότη αυτό. Η αναλογία της χορηγούμενης αδειάς υπολογίζεται βάσει ετήσιας άδειας 20 εργάσιμων ημερών επί πενθημέρου εβδομαδιαίας εργασίας και 24 εργάσιμων ημερών, επί εξαήμερου, η οποία αντιστοιχεί σε 12 μήνες συνεχή απασχόληση. Η εν λόγω

διάταξη της παρ.1α, όπως και η αντίστοιχη ρύθμιση του άρθρου 6 του Ν.3144/2003, καταργεί το βασικό χρόνο εργασίας-αναμονής (12 μήνες σύμφωνα με τον Α.Ν.539/1945 ή 10 μήνες κατά την ΕΣΣΕ του έτους 2002), τον οποίο έπρεπε να συμπληρώσει ο μισθωτός στον ίδιο εργοδότη για τη θεμελίωση δικαιώματος λήψης άδειας. Οι ρυθμίσεις αυτές του Ν.3302/2004, εφαρμόζουν τη νομολογία του Δικαστηρίου Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (υπόθεση C-173/1999 της 28ης-06-01), η οποία ερμήνευσε το άρθρο 7 της Οδηγίας 93/104/ΕΚ, σχετικά με τη χορήγηση ετήσιας άδειας με αποδοχές.

### **I. Ρύθμιση άδειας κατά το 1ο ημερολογιακό έτος**

Με τη νέα παρ.1 β του Α.Ν.539/1945, καθιερώνεται για το πρώτο ημερολογιακό έτος-εντός του οποίου προσελήφθη ο μισθωτός, υποχρέωση του εργοδότη να χορηγεί μέχρι την 31η Δεκεμβρίου αναλογία - ποσοστό των ημερών αδείας που δικαιούται ο μισθωτός, βάσει του χρονικού διαστήματος απασχόλησης στο έτος αυτό. Η αναλογία της άδειας, η οποία υπολογίζεται επί των 20 –επί πενθημέρου- και των 24 -επί εξαήμερου-ημερών, θα πρέπει να χορηγείται από τον εργοδότη έως την 31η Δεκεμβρίου του ημερολογιακού έτους πρόσληψης ακόμη και αν δεν έχει ζητηθεί από τους εργαζόμενους (άρ.4 του Α.Ν.539/1945, όπως τροποποιήθηκε με την παρ.15 του άρ.3 του Ν.4504/1966). Υπενθυμίζεται ότι, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στο άρ.3 του Ν.3755/1957, καθώς και τη σχετική νομολογία, σε περίπτωση μη χορήγησης από τον εργοδότη λόγω υπαιτιότητάς του (άρνηση, πταίσμα, αμέλεια), της άδειας που δικαιούται ο εργαζόμενος εντός του ημερολογιακού έτους, υποχρεούται να καταβάλλει σ' αυτόν τις αντίστοιχες αποδοχές αδείας με προσαύξηση 100%.

### **II. Ρύθμιση άδειας κατά το 2ο ημερολογιακό έτος**

Κατά το δεύτερο ημερολογιακό έτος, ο μισθωτός δικαιούται να λάβει τμηματικά την άδειά του, η οποία αναλογεί στο χρόνο απασχόλησής του στο δεύτερο αυτό έτος, στον οικείο εργοδότη. Η αναλογία της άδειας υπολογίζεται εκ νέου, όπως και κατά το πρώτο ημερολογιακό έτος, με βάση τις 20 ημέρες επί πενθημέρου' και τις 24 ημέρες επί εξαήμερου. Κατά τη διάρκεια του έτους αυτού και κατά το χρονικό σημείο συμπλήρωσεως 12 μηνών από την ημερομηνία πρόσληψης, η άδεια επαυξάνεται κατά μία εργάσιμη ημέρα. Ως εκ τούτου, η άδεια κατά το δεύτερο ημερολογιακό έτος, η οποία θα πρέπει να χορηγηθεί από τον εργοδότη αναλογικώς ή ολόκληρη στο τέλος, έως την 31η Δεκεμβρίου του έτους αυτού, φθάνει στο ύψος των 21 επί πενθημέρου και 25 επί εξαήμερου, εργάσιμων

ημερών. Συνεπώς, η μη χορήγησή της συνεπάγεται την υποχρέωση της καταβολής των αντιστοιχών αποδοχών αδειας προσαυξημένων κατά 100%, εάν συντρέχουν οι προϋποθέσεις που αναφέρθηκαν για το πρώτο ημερολογιακό έτος (υπαιτιότητα του εργοδότη λόγω πταίσματος, αμέλειας, άρνησης κ.λπ.).

### **III. Ρύθμιση άδειας κατά το τρίτο και επόμενα ημερολογιακά έτη**

Κατά το τρίτο ημερολογιακό έτος, καθώς και τα επόμενα, ο μισθωτός δικαιούται να λάβει ολόκληρη την ετήσια αδειά του και σε κάθε χρονικό σημείο του έτους, αυτού. Η άδεια αυτή, θα φθάσει τις 22 ημέρες επί πενθημέρου και τις 26 επί εξαημέρου, εάν έχουν συμπληρωθεί 2 έτη απασχόλησης εντός του τρίτου αυτού ημερολογιακού έτους. Ο εργοδότης και σ' αυτή την περίπτωση υποχρεούται να χορηγεί την άδεια μέχρι 31 Δεκεμβρίου εκάστου ημερολογιακού έτους, με τις συνέπειες που προαναφέρθηκαν στην περίπτωση μη χορήγησής της και εφ' όσον συντρέχουν οι προϋποθέσεις που μνημονεύθηκαν για τα δύο πρώτα ημερολογιακά έτη (υπαιτιότητα του εργοδότη λόγω πταίσματος, αμέλειας, άρνησης κ.λπ.). Η διάταξη του άρθρου 1 του Ν.3302/2004, όπως και αυτή του άρθρου 6 του Ν.3144/2003, αναφέρει ρητώς ότι η ετήσια άδεια με αποδοχές, καθώς και το επίδομα αδειάς, διέπονται και από τις λοιπές οικείες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας. Ως εκ τούτου, εξασφαλίζεται η συνέχεια της ισχύος των κειμένων διατάξεων που αφορούν το μηχανισμό και τον τρόπο χορήγησης της άδειας και του επιδόματος αδειάς.

### **Χορήγηση αδειών στους υπαλλήλους για την άσκηση του εκλογικού τους δικαιώματος**

Η ειδική άδεια που δίδεται για την άσκηση του εκλογικού δικαιώματος είναι και στον ιδιωτικό τομέα με αποδοχές. Η άδεια αυτή δεν συμψηφίζεται με την κανονική ή άλλης μορφής άδεια. Η διάρκειά της είναι ανάλογη με τη χιλιομετρική απόσταση.

### **Άδεια κατά τη στράτευση**

Οι στρατευόμενοι μισθωτοί δεν δικαιούνται άδεια κατά το διάστημα της στράτευσής τους. Αν όμως γνωστοποίησαν εγκαίρως στον εργοδότη τη μέλλουσα στράτευσή τους, δικαιούνται να λάβουν άδεια κατά το ημερολογιακό έτος στο οποίο emπίπτει η στράτευση τους, εφ' όσον βέβαια υπάρχει χρόνος για τη λήψη της αδειάς τους. Αν συνεχίσουν την εργασία τους στον ίδιο εργοδότη θα λάβουν κανονικά την αδειά τους, σε αντίθετη περίπτωση θα λάβουν αποζημίωση αδειάς.

### **Σπουδαστική Άδεια-Άδεια για μεταπτυχιακό**

Εκτός από την κανονική τους άδεια, οι εργαζόμενοι που είναι μαθητές ή σπουδαστές ή φοιτητές εκπαιδευτικών μονάδων οποιουδήποτε τύπου και οποιασδήποτε βαθμίδας του δημοσίου ή εποπτευομένων από το δημόσιο με οποιοδήποτε τρόπο, δικαιούνται να λάβουν από τον εργοδότη τους και πρόσθετη άδεια άνευ αποδοχών διάρκειας 30 εργάσιμων ημερών (ΕΓΣΣΕ 96 άρθρο 7), συνεχών ή διακεκομμένων κατ' έτος για τη συμμετοχή τους στις εξετάσεις. Την ειδική άδεια δικαιούνται να λάβουν όλοι οι εργαζόμενοι-εργαζόμενες σπουδαστές, χωρίς όριο ηλικίας, αλλά μόνο για την προβλεπόμενη διάρκεια των σπουδών που κάθε φορά παρακολουθεί ο εργαζόμενος, προσαυξημένη κατά δύο έτη, ανεξάρτητα αν οι σπουδές διανύθηκαν συνεχώς ή διακεκομμένα και ανεξάρτητα αν έχουν συμπληρώσει 1 χρόνο υπηρεσίας στον εργοδότη. Η ιδιότητα του μαθητή, σπουδαστή, φοιτητή και η συμμετοχή του στις εξετάσεις αποδεικνύεται με βεβαίωση της σχολής του που υποβάλλεται στον εργοδότη από τον εργαζόμενο.

### **Άδεια Θηλασμού & Φροντίδας παιδιών**

Οι εργαζόμενες μητέρες δικαιούνται:

α) Για το χρονικό διάστημα 30 μηνών από τη λήξη της άδειας λοχείας, δηλαδή 9 βδομάδες μετά τον τοκετό, (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2004 άρθρο 8), είτε να προσέρχονται αργότερα, είτε να αποχωρούν νωρίτερα κατά μία ώρα κάθε ημέρα από την εργασία τους.

β) Εναλλακτικά με συμφωνία του εργοδότη, το ημερήσιο ωράριο των μητέρων μπορεί να ορίζεται μειωμένο κατά δύο (2) ώρες ημερησίως για τους πρώτους δώδεκα (12) μήνες και σε μία (1) ώρα ημερησίως για έξη (6) επιπλέον μήνες (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2002 –2003 άρθρο 6).

### **Βιβλίο Αδειών**

Από το νόμο επιβάλλεται ο κάθε εργοδότης να τηρεί «Ειδικό Βιβλίο Αδειών», θεωρημένο από την Επιθεώρηση Εργασίας στο οποίο οφείλει να καταχωρεί τα στοιχεία του εργαζόμενου, την περίοδο χορήγησης της άδειας καθώς και τις αποδοχές αδειάς. Όταν ο μισθωτός λάβει την άδεια του και πληρωθεί τις αποδοχές αυτής, οφείλει να υπογράψει έναντι αυτών.

### **Β. ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΔΕΙΑΣ**

Όσον αφορά στο επίδομα αδειάς, τονίζονται τα εξής:

Όπως είναι γνωστό, κάθε εργαζόμενος μαζί με την άδεια δικαιούται αποδοχές αδείας καθώς και επίδομα αδείας (άρ.3, παρ.16 Ν.4504/1966). Το δικαίωμα λήψης επιδόματος αδείας, αποτελεί επακόλουθο του δικαιώματος λήψης κανονικής αδείας και υπολογίζεται όπως και οι αποδοχές αδείας-είναι δηλαδή ίσες προς το σύνολο των αποδοχών αδείας με τον περιορισμό ότι δε δύναται να υπερβεί για όσους μεν αμείβονται με μισθό, το μισό μισθό, για όσους δε αμείβονται με ημερομίσθιο ή ωρομίσθιο ή ποσοστά, τα 13 ημερομίσθια. Ως εκ τούτου, οι μισθωτοί οι οποίοι λαμβάνουν τμήμα ή ολόκληρη την άδεια, δικαιούνται και ανάλογες αποδοχές επιδόματος αδείας τόσο για το πρώτο και δεύτερο ημερολογιακό έτος, όσο και για τα επόμενα έτη.



## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6:** **ΩΡΑΡΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Όταν λέμε ωράριο εργασίας εννοούμε το χρονικό εκείνο διάστημα μέσα στο οποίο ο μισθωτός προσφέρει την εργασία του ημερήσια ή εβδομαδιαία στον εργοδότη του. Το ωράριο διακρίνεται σε:

1. **Νόμιμο ωράριο:** Αυτό είναι 8 ώρες την ημέρα και μέχρι 48 την εβδομάδα.
2. **Συμβατικό ωράριο:** Αυτό καθορίζεται από τη συλλογική σύμβαση εργασίας και είναι πάντοτε μικρότερο από το νόμιμο. Σήμερα το συμβατικό ωράριο είναι 40 ώρες.
3. Ο εργοδότης έχει το δικαίωμα να απασχολεί τους μισθωτούς του και οι μισθωτοί έχουν την υποχρέωση αντίστοιχα να παρέχουν την εργασία τους για 8 ώρες ακόμα πέρα από το συμβατικό ωράριο εργασίας (που είναι 40 ώρες την εβδομάδα) δηλαδή 41<sup>η</sup> ώρα – 48η ώρα ανά εβδομάδα που ονομάζεται απασχόληση υπερεργασίας. Οι μισθωτοί που απασχολούνται υπερωριακά αμείβονται για τις 8 ώρες με καταβαλλόμενο ημερομίσθιο προσαυξημένο κατά 25% και δεν συνυπολογίζονται αυτές στα επιτρεπόμενα όρια υπερωριακής απασχόλησης. Οι πάνω από 48 ώρες την εβδομάδα απασχόληση του μισθωτού θεωρούνται ως υπερωριακή απασχόληση. Όταν λοιπόν ο μισθωτός απασχολείται υπερωριακά τότε αυτός δικαιούται για κάθε ώρα νόμιμης υπερωρίας και μέχρι να συμπληρωθούν ετησίως 120 ώρες υπερωρίας αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ημερομίσθιο προσαυξημένο κατά 50%. Για την υπερωριακή απασχόληση του μισθωτού πάνω από 120 ώρες ετησίως η προσαύξηση είναι 75%. Η πέραν του νομίμου ωραρίου εργασία υπάγεται στο διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη και ως εκ τούτου δε θεωρείται καταχρηστική η απόλυση που οφείλεται σε άρνηση του εργαζόμενου να πραγματοποιήσει υπερεργασία πέραν των 40 ωρών και μέχρι 48 ώρες εργασίας. Το ανώτερο όριο της ημερήσιας εργασίας σε εξαήμερη απασχόληση είναι 8 ώρες, με μόνο περιορισμό των υπαλλήλων γραφείων ανωνύμων εμπορικών εταιριών (εκτός βιομηχανικών) που έχουνε νόμιμο ωράριο εργασίας μέχρι 7 ώρες την ημέρα, δηλαδή εβδομαδιαίως 42 ώρες αντί για 48. Στις 7ώρες την ημέρα υπάγονται και οι υπάλληλοι των εμπορικών τμημάτων των βιομηχανικών επιχειρήσεων. Σε αυτές όμως τις περιπτώσεις μόνο

2 ώρες ( $42 - 40 = 2$  ώρες) θεωρούνται ως υπερεργασία και αμείβονται με προσαύξηση 25% ενώ η εργασία πάνω από 42 ώρες θεωρείται υπερωρία και παίρνει νόμιμη προσαύξηση 50% ή κατ' εξαίρεση 100% ανάλογα την προσαύξηση της υπερωρίας. Το ωράριο των εμπορικών καταστημάτων είναι σήμερα ελεύθερο από Δευτέρα έως και Σάββατο και καθορίζεται από τους καταστηματάρχες ποιες μέρες και ποιες ώρες επιθυμούν αυτοί να κρατήσουν ανοιχτά τα καταστήματά τους. Οι εργαζόμενοι φυσικά στα καταστήματα αυτά έχουν πενθήμερο εργασίας και 40 ώρες εβδομαδιαίας απασχόλησης, σύμφωνα πάντα και με άλλες σχετικές διατάξεις του νόμου οι οποίες ρυθμίζουν τις ημέρες ανάπαυσης. Αν τα καταστήματα λειτουργούν με διακεκομμένο ωράριο τότε η μεσημεριανή διακοπή για γεύμα πρέπει να είναι μέχρι 3 ώρες το καλοκαίρι και μέχρι 2 το χειμώνα. Για επιχειρήσεις με πενθήμερη απασχόληση το νόμιμο ωράριο είναι μέχρι 9 ώρες την ημέρα και μέχρι 45 ώρες την εβδομάδα (από τις οποίες 5 ώρες, 45-40 δηλαδή αμείβονται σαν απασχόληση υπερεργασίας με προσαύξηση 25%). Σε ορισμένες περιπτώσεις μισθωτών λόγω ειδικών συμφωνιών ή λόγω ειδικών συλλογικών συμβάσεων ισχύουν σήμερα συμβατικά ωράριο εργασίας, μικρότερα από 40 ώρες την εβδομάδα (οι ώρες των υπαλλήλων του δημοσίου είναι 37,5 ώρες εβδομαδιαίως). Οι ώρες μεταξύ του ανώτατου ωραρίου των 40 ωρών και του καθαρά μειωμένου συμβατικού ωραρίου (πχ. 37,5 ωρών) χαρακτηρίζονται ως απλή πρόσθετη εργασία και αμείβονται με απλό ωρομίσθιο χωρίς καμία προσαύξηση. Οι ώρες όμως μεταξύ του νόμιμου ωραρίου εργασίας των 40 ωρών εβδομαδιαίως και ανώτατου συμβατικού ωραρίου των 40 ωρών εβδομαδιαίως, χαρακτηρίζονται ως ώρες υπερεργασίας και αμείβονται με το πραγματικό ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 25%. Η απασχόληση που είναι παραπάνω από 48 ώρες ή πάνω από 8 ώρες την ημέρα θεωρείται υπερωριακή και προσαυξάνεται με 50% μέχρι να συμπληρωθούν συνολικά (χωρίς τις ώρες υπερεργασίας) ετησίως 120 ώρες. Οι νόμιμες υπερωρίες για πάνω από 120 ώρες ετησίως προσαυξάνονται με ποσοστό 75%. Για όσους απασχολούνται 5 μέρες την εβδομάδα, η υπερεργασία μπορεί να φτάσει μέχρι τις 5 ώρες την εβδομάδα ενώ η εργασία πάνω από 45 ώρες την εβδομάδα θεωρείται υπερωρία. Η πεντάωρη υπερεργασία κατανέμεται και πραγματοποιείται μέσα στις 5 εργάσιμες ημέρες και ποτέ την έκτη που έχει καθοριστεί ως αργία.

Σε περίπτωση που οι ώρες της υπερεργασίας είναι και ώρες νυχτερινής απασχόλησης ή ακόμα και ώρες κυριακάτικης απασχόλησης τότε προσαυξάνονται πρώτα οι αμοιβές των ωρών αυτών με το 25% της νυχτερινής απασχόλησης και μετά με το 75% της κυριακάτικης απασχόλησης (ημερομίσθιο + 25% νυχτερινής + 75% Κυριακής) υπολογίζεται η προσαύξηση 25% της υπερεργασίας. Σε περίπτωση ημερης απασχόλησης που η ημερήσια απασχόληση είναι πάνω από 8 ώρες ή εβδομαδιαία απασχόληση πάνω από 48 ώρες οι επιπλέον αυτές ώρες θεωρούνται υπερωρίες και προσαυξάνονται με ποσοστό 50% και για ετήσιες υπερωρίες πάνω από 121 ώρες με ποσοστό 75%.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7:**

### **ΥΠΕΡΩΡΙΕΣ**

**Σύμφωνα με το άρθρο 74 του Ν.3863/2010 η νόμιμη υπερωρία υπολογίζεται ως εξής:**

- Εργασία από 46η (πενθήμερο) και 49η (εξαήμερο) έως 120 ώρες ετησίως νόμιμης υπερωρίας, αμείβεται με προσαύξηση 40% στο καταβαλλόμενο ωρομίσθιο.
- Η υπέρβαση των 120 ωρών νόμιμη υπερωρίας ετησίως αμείβεται με προσαύξηση 60% στο καταβαλλόμενο ωρομίσθιο.

#### **Κατ' εξαίρεση υπερωρία (μη νόμιμη)**

Σύμφωνα με το άρθρο 74, Ν.3863/2010 για κάθε ώρα που πραγματοποιείται και δεν θα τηρηθούν οι προβλεπόμενες διαδικασίες του Ν.4093/2012 θεωρείται κατ' εξαίρεση υπερωρία (μη νόμιμη) και καταβάλλεται στο μισθωτό αποζημίωση ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 80%. Επισημαίνεται ότι η απασχόληση του μισθωτού άνω των 9 ωρών ημερησίως επί 5νθημέρου και άνω των 8 ωρών ημερησίως επί 6ημέρου συνιστά υπερωρία, για την πραγματοποίηση της οποίας πρέπει να τηρηθούν οι άνω διατυπώσεις, ώστε να θεωρηθεί νόμιμη υπερωρία (αμοιβή καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 40%), άλλως θεωρείται κατ' εξαίρεση υπερωρία (αμοιβή καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 80%).

#### **Ορισμός Υπερωρίας (Ν.3385/2005, Ν.3863/2010 & 4093/2012)**

Σύμφωνα με τον Ν.3385/2005 & τον Ν.3863/2010 η απασχόληση πέραν των 45 ωρών την εβδομάδα για τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν πενθήμερο ή των 48 ωρών τη εβδομάδα για τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν εξαήμερο, θεωρείται υπερωριακή απασχόληση. Με βάση τον Ν.4093/2012 απαιτείται για πέραν των 45 ωρών επί πενθημέρου και των 48 ωρών επί εξαήμερου απασχόληση, υποχρεωτική αναγγελία (αντί προέγκρισης) στην αρμόδια υπηρεσία του ΣΕΠΕ.

**Περίπτωση 2 της υποπαραγράφου ΙΑ.13 του άρθρου πρώτου του ν. 4093/2012: Υποχρεωτική Αναγγελία Υπερωριακής Απασχόλησης στο ΣΕΠΕ.**

Με τη διάταξη της περίπτωσης 2 της υποπαραγράφου του πρώτου άρθρου του ν. 4093/2012, επιδιώκεται η, κατά ενιαίο τρόπο, υιοθέτηση της διαδικασίας υποχρεωτικής αναγγελίας της υπερωριακής απασχόλησης εκ μέρους του εργοδότη, προς την οικεία Κοινωνική Επιθεώρηση Εργασίας, για όλες τις επιχειρήσεις. Η Υποχρεωτική αναγγελία, ως τρόπος νομιμοποίησης και γνωστοποίησης στην αρμόδια υπηρεσία του ΣΕΠΕ της υπερωριακής απασχόλησης προβλεπόταν, ρητά, για το προσωπικό των βιομηχανικών, βιοτεχνικών επιχειρήσεων, ή εργασιών εν γένει (αρ. 9 του ΠΔ 27/6/4-7-1932 (Α'212), όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 3 του Ν. 515/70. Με την νομοθετική πρόβλεψη της περίπτωσης 2 της υποπαραγράφου ΙΑ.13 του άρθρου πρώτου του ν. 4093/2012, η παραπάνω διαδικασία επεκτείνεται και για το προσωπικό των επιχειρήσεων που δεν υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής του Ν.515/70 όπως αυτό τροποποίησε τις διατάξεις του ΠΔ 27/6/4-7-32. Ειδικότερα, από την 12/11/2012, ημερομηνία δημοσίευσης του ν. 4093/2012, είναι επιτρεπτή η υπέρβαση του νομίμου ημερήσιου ωραρίου έως 2 ώρες ημερησίως και μέχρι 120 ώρες το έτος, ως υπερωριακής απασχόλησης, για το προσωπικό των επιχειρήσεων που δεν υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής του Ν. . 515/70, όπως αυτό τροποποίησε τις διατάξεις του ΠΔ 27/6/4-7-32, μετά από υποχρεωτική αναγγελία των ωρών αυτών στην αρμόδια Κοινωνική Επιθεώρηση Εργασίας. Η αναγγελία αυτή θα πρέπει να λαμβάνει χώρα πριν ή το αργότερο κατά την ημέρα πραγματοποίησης της υπερωριακής απασχόλησης. Σε περιπτώσεις εξαιρετικού χαρακτήρα και εφόσον προκύπτουν επείγουσες ανάγκες της επιχείρησης είναι επιτρεπτή η αναγγελία προς την Κοινωνική Επιθεώρηση Εργασίας το αργότερο κατά την επόμενη εργάσιμη ημέρα από την έναρξη της υπερωριακής απασχόλησης. Αντίγραφο της αναγγελίας των υπερωριών θα πρέπει να τηρείται στον τόπο εργασίας. Η υπερωριακή απασχόληση, που

αναγγέλλεται κατά τα παραπάνω, θα πρέπει να καταγράφεται υποχρεωτικά και στο Ειδικό Βιβλίο Υπερωριών το οποίο προβλέπεται να τηρείται στην επιχείρηση σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 3 του Ν. . 515/70 καθώς και στο άρθρο 13 του ν. 3846/2010.

Επισημαίνεται ότι το ημερήσιο όριο των 2 ωρών και το ετήσιο των 120 ωρών αποτελούν το ανώτατο όριο υπερωριακής εργασίας μέχρι του οποίου μπορούν να αναγγέλλουν οι εργοδότες που απασχολούν προσωπικό και το οποίο μπορούσε, σύμφωνα με το προηγούμενο νομικό καθεστώς, να εργαστεί υπερωριακώς μόνον μετά από έγκριση της οικείας Κοινωνικής Επιθεώρησης Εργασίας (π.χ. προσωπικό γραφείων, επιχειρήσεων Α.Ε.).

### **Χρόνος αναγγελίας για Νόμιμη Υπερωρία**

Για να είναι νόμιμη η υπερωρία πρέπει να τηρούνται οι εξής προϋποθέσεις: Η αναγγελία αυτή θα πρέπει να λαμβάνει χώρα πριν ή το αργότερο κατά την ημέρα πραγματοποίησης της υπερωριακής απασχόλησης. Σε περιπτώσεις εξαιρετικού χαρακτήρα και εφόσον προκύπτουν επείγουσες ανάγκες της επιχείρησης είναι επιτρεπτή η αναγγελία προς την Κοινωνική Επιθεώρηση Εργασίας το αργότερο κατά την επόμενη εργάσιμη ημέρα από την έναρξη της υπερωριακής απασχόλησης. Αντίγραφο της αναγγελίας των υπερωριών θα πρέπει να τηρείται στον τόπο εργασίας Ν.4093/2012. Σε περίπτωση κατά την οποία δεν αναγγελθεί η υπερωριακή απασχόληση από τον εργοδότη, σύμφωνα με την ανωτέρω διαδικασία, η υπερωριακή απασχόληση είναι παράνομη και οφείλεται στο μισθωτό αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 80%.

### **Βιβλίο Υπερωριών**

#### **Άρθρο13,Ν.3846/2010**

Το Ειδικό Βιβλίο Υπερωριών που προβλέπεται από την περίπτωση β' της παραγράφου 1 του άρθρου 9 του ΠΔ. 27/6-4/7/1932 (ΦΕΚ 212 Α'), όπως αντικαταστάθηκε με την παρ. 1 του άρθρου 3 του ΝΔ. 515/1970 (ΦΕΚ 95 Α ), ισχύει για όλες τις επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις και εργασίες εν γένει και μπορεί να τηρείται με τη μορφή ημερολογίου ή μηχανογραφημένων σελίδων, που φέρουν τα στοιχεία της επιχείρησης και την ένδειξη «Ειδικό Βιβλίο Υπερωριών». Το Ειδικό Βιβλίο Υπερωριών δεν απαιτεί θεώρηση από την αρμόδια υπηρεσία του ΣΕΠΕ και πρέπει να διατηρείται από τον εργοδότη επί μια πενταετία από τη συμπλήρωσή του. Κατά τα λοιπά, το εν λόγω Βιβλίο διέπεται από τις οικείες

*διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας. Εξακολουθούν να ισχύουν τα παραπάνω σύμφωνα με το Ν.4093/2012.*

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8:**

### **ΛΥΣΗ ΣΧΕΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

#### **Η σύμβαση εργασίας σύμφωνα με τη νομοθεσία μας, λύνεται αυτόματα:**

α) με το θάνατο του εργαζόμενου

β) με το θάνατο του εργοδότη, αν ο εργαζόμενος εξυπηρετούσε προσωποπαγείς ανάγκες του (π.χ. γραμματέας) αλλιώς μπορεί να καταγγελθεί η σχέση εργασίας από τους διαδόχους του εργοδότη

γ) με την καταδίκη του εργαζόμενου για σοβαρό αδίκημα, την απώλεια της ελληνικής ιθαγένειας, την κατάργηση της θέσης του ή την ανάληψη από αυτόν άλλης θέσης στον δημόσιο τομέα

δ) με πειθαρχική ποινή απόλυσης, αν αυτό προβλέπεται από κανονισμό που ισχύει με νόμο.

ε) με αμοιβαία συναίνεση εργοδότη και εργαζόμενου, κυρίως για την περίπτωση της συνταξιοδότησης.

ζ) με καταγγελία σύμβασης εργασίας από εργοδότη. Η σύμβαση αορίστου χρόνου λύνεται οποτεδήποτε και ελεύθερα από τον εργοδότη, αφού τηρήσει τις νόμιμες διαδικασίες, δηλαδή κοινοποίηση της έγγραφης καταγγελίας της σύμβασης εργασίας και καταβολή αποζημίωσης κλπ

#### **Πώς λύνεται η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου**

Η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου λύνεται μόνο με την πάροδο του συμφωνημένου χρόνου λήξης. Προκειμένου να καταγγελθεί πρόωρα η σύμβαση αυτή θα πρέπει να υφίσταται σπουδαίος λόγος (παράβαση υποχρεώσεων που απορρέουν από τη σύμβαση, συνεχιζόμενη αδικαιολόγητη απουσία εκ μέρους του εργαζόμενου, αποδεδειγμένη ανεπάρκεια ή ανικανότητα στην εκπλήρωση των καθηκόντων του ώστε να μην καθίσταται δυνατή η συνέχιση της εργασιακής σχέσης κλπ).



### **Ο εργαζόμενος μπορεί να καταγγείλει την σχέση εργασίας του;**

Ο εργαζόμενος μπορεί να παραιτηθεί ή να αποχωρήσει οικειοθελώς από την εργασία του με ρητή δήλωση ή και σιωπηρά. Στην περίπτωση αυτή ο εργαζόμενος δεν δικαιούται αποζημίωση, αλλά δικαιούται: α) δεδουλευμένες αποδοχές, β) αποδοχές της ετήσιας άδειάς του και του επιδόματος αδειάς, γ) αναλογία δώρου εορτών μέχρι την λήξη της εργασιακής σχέσης.

### **Πώς γίνεται η απόλυση;**

Προϋποθέσεις έγκυρης καταγγελίας της σύμβασης εργασίας είναι :

Η γνωστοποίηση γραπτώς της καταγγελίας στον εργαζόμενο. Η καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης εφόσον ο εργαζόμενος έχει συμπληρώσει τουλάχιστον δίμηνη εργασία. Η αναγγελία της απόλυσης στον ΟΑΕΔ μέσα σε 8 ημέρες από την κοινοποίηση του εγγράφου της καταγγελίας στον εργαζόμενο, αλλιώς ο εργοδότης έχει ποινικές συνέπειες. Δεν θίγεται το κύρος της καταγγελίας από την παράλειψη αυτή. Η γνωστοποίηση του λόγου της καταγγελίας, ώστε να διαπιστώνεται ότι δεν προσκρούει σε απαγορευτικές διατάξεις ή ότι ασκείται καταχρηστικά.

### **ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΕΙΣ ΑΠΟΛΥΣΗΣ**

#### **Επιτρέπεται η απόλυση εγκύου;**

Η απόλυση εγκύου εργαζόμενης κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης αλλά και για ένα χρόνο μετά τον τοκετό ή για μεγαλύτερο διάστημα, αν είχε επιπλοκές λόγω του τοκετού, απαγορεύεται. Επιτρέπεται μόνο για σπουδαίο λόγο, άσχετο με την μείωση της αποδοτικότητάς της εξαιτίας της εγκυμοσύνης και πρέπει να γνωστοποιείται και στην Επιθεώρηση Εργασίας.

#### **Συνδικαλιστές μπορούν να απολυθούν;**

Η απόλυση ορισμένων προστατευομένων στελεχών απαγορεύεται χωρίς απόφαση της ειδικής επιτροπής του άρθρου.15, Ν.1264/82 (αποτελούμενης από εκπροσώπους του κράτους των εργαζομένων και της εργοδοσίας) και μόνο για

ορισμένους περιοριστικούς λόγους όπως αναφέρεται αναλυτικά στον Ν.1264/82, όπως ισχύει σήμερα.

**Ποιοι άλλοι δεν επιτρέπεται να απολυθούν;**

α) Όσοι στρατεύονται δεν μπορούν να απολυθούν κατά την περίοδο της στράτευσής τους και για ένα χρόνο μετά την αποστράτευσή τους, χωρίς την άδεια της ειδικής διοικητικής επιτροπής. Αν δεν τηρηθούν αυτές οι διαδικασίες ο μισθωτός έχει αξίωση πρόσθετης αποζημίωσης έξι μηνών επιπλέον για την απόλυσή του.

β) Όσοι έχουν προσληφθεί αναγκαστικά με νόμους για την προστασία ατόμου με ειδικές ανάγκες, πολυτέκνων, πολεμιστών, αγωνιστών Εθνικής Αντίστασης κ.λ.π. δεν επιτρέπεται να απολυθούν χωρίς απόφαση της αρμόδιας ειδικής επιτροπής.

γ) Ακόμη σε ορισμένες περιπτώσεις και για μισθωτούς δημοσίων υπηρεσιών ή επιχειρήσεων που ο κανονισμός έχει σχετική ρύθμιση, απαιτείται η συγκατάθεση του υπηρεσιακού ή Πειθαρχικού Συμβουλίου.

**Τρόποι Λύσης Σύμβασης Αορίστου Χρόνου**

**Η σύμβαση εργασίας, ανάλογα με το είδος της λύεται στις ακόλουθες περιπτώσεις:**

α) Θάνατος μισθωτού: Από το άρθρο 675 του Αστικού Κώδικα, προβλέπεται ότι, η σύμβαση εργασίας λύεται οπωσδήποτε με το θάνατο του εργαζόμενου, γιατί η σύμβαση εργασίας, είναι προσωπική σχέση. Αυτό συμβαίνει τόσο στις συμβάσεις αορίστου χρόνου όσο και στις ορισμένου χρόνου ή ορισμένου έργου.

β) Θάνατος εργοδότη: Επιφέρει τη λύση της σύμβασης εργασίας, όταν τα συμβαλλόμενα μέρη απέβλεψαν αποκλειστικά στο πρόσωπο του εργοδότη, όπως λ.χ. όταν ο μισθωτός συμφώνησε να υπηρετεί ορισμένο πρόσωπο (ως νοσοκόμος ή γραμματέας κλπ). Εάν όμως δεν συμβαίνει αυτό, μετά το θάνατο του εργοδότη η υπάρχουσα σύμβαση εργασίας, μεταβιβάζεται στους κληρονόμους του, εφ' όσον βέβαια συνεχίζουν αυτοί πλέον την επιχείρηση.

γ) Καταγγελία σύμβασης εργασίας από εργοδότη: Η σύμβαση αορίστου χρόνου

λύεται οποτεδήποτε και ελεύθερα από τον εργοδότη, αφού τηρήσει τις νόμιμες διαδικασίες, δηλαδή κοινοποίηση της έγγραφης καταγγελίας της σύμβασης εργασίας και καταβολή αποζημίωσης κλπ.

**δ) Καταγγελία σύμβασης εργασίας από τον μισθωτό:** Ο μισθωτός δικαιούται να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, ελεύθερα και οποτεδήποτε, καθώς και να αποχωρήσει οικειοθελώς από την εργασία του. Οφείλει όμως να προειδοποιήσει τον εργοδότη του, μέσα στα καθορισμένα από το νόμο χρονικά όρια.

### **Ακυρη και Καταχρηστική Απόλυση**

Με βάση τις σχετικές διατάξεις για την καταγγελία συμβάσεως και την πλούσια νομολογία, όπως έχει διαμορφωθεί ενδεικτικά αναφέρουμε και τις παρακάτω περιπτώσεις ακυρότητας της απόλυσης:

**α. Μη καταβολή της αποζημίωσης μαζί με έγγραφο της απόλυσης:** Σε περίπτωση παράλειψης καταβολής αποζημίωσης έστω και μίας (1) δόσης επέρχεται ακυρότητα της απόλυσης.

#### **β. Καταχρηστική απόλυση**

Όταν το δικαίωμα του εργοδότη να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας ασκείται καταχρηστικά, όταν δηλαδή υπερβαίνει τα όρια της καλής πίστης, των χρηστών ηθών και του κοινωνικού ή οικονομικού σκοπού του δικαιώματος. Πολλές περιπτώσεις απόλυσης έχουν κριθεί από τα Δικαστήρια σαν καταχρηστικές.

**Παραδείγματα:** Απόλυση που γίνεται για την ικανοποίηση από τον εργοδότη αισθήματος εκδίκησης προς τον εργαζόμενο που είναι άσχετο με την εκτέλεση της σύμβασης εργασίας. Καταχρηστικές είναι και οι απολύσεις που γίνονται λόγω νόμιμης συνδικαλιστικής δράσης του εργαζόμενου, ή λόγω δικαστικής διεκδίκησης των αξιώσεών του, ή λόγω αρνήσεώς του να δεχθεί παράνομη απαίτηση του εργοδότη, ή για πολιτικούς λόγους κλπ. Καταχρηστική έχει κριθεί επίσης η προσφυγή από τον εργοδότη στο δυσμενέστερο για τον εργαζόμενο μέσο, την απόλυση, για πειθαρχική παράβαση ενώ ήταν δυνατόν να αντιμετωπισθεί με ηπιότερα μέτρα, όπως με τις προβλεπόμενες από τον Κανονισμό της επιχείρησης ποινές. Γενικά καταχρηστική είναι κάθε απόλυση

που δεν δικαιολογείται από το καλώς εννοούμενο συμφέρον του εργοδότη ή από άλλες αντισυμβατικές ενέργειες του εργαζόμενου, από τις οποίες επηρεάζεται ο κανονικός ρυθμός της εργασίας.

**Ενέργειες Εργαζόμενου σε περίπτωση Άκυρης Απόλυσης:** Ο εργαζόμενος που απολύεται από την εργασία του με άκυρη καταγγελία μπορεί να προσφύγει στα Δικαστήρια και να ζητήσει να αναγνωρισθεί η ακυρότητα της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του και να του καταβληθούν οι μισθοί υπερημερίας από τον εργοδότη που δεν αποδέχεται τις προσφερόμενες υπηρεσίες του.

### **Λήξη Σύμβασης Ορισμένου Χρόνου**

Η σύμβαση ορισμένου χρόνου λήγει αυτόματα με τη λήξη του συμφωνημένου χρόνου και δεν απαιτείται έγγραφη αναγγελία και καταβολή αποζημίωσης. Εάν όμως μετά τη λήξη της ο εργαζόμενος συνεχίσει να παρέχει τις υπηρεσίες του, η σύμβαση θεωρείται ότι ανανεώθηκε για αόριστο χρόνο, οπότε σε περίπτωση απόλυσης πρέπει να τηρηθούν οι νόμιμες προϋποθέσεις.

## **ΕΠΙΛΟΓΟΣ**

*Ολοκληρώνοντας την πτυχιακή μου εργασία έχω πλέον φτάσει στο τελικό στάδιο των σπουδών μου στο τμήμα Λογιστικής και έχω εμπλουτίσει τις γνώσεις μου σε θέματα που θα με απασχολήσουν σοβαρά στο κοντινό μέλλον. Θέματα που θα με προβληματίσουν και σαν αν απλή εργαζόμενη αλλά και σαν απόφοιτη του τμήματος μου πιο συγκεκριμένα. Η περίοδος που διανύουμε είναι αρκετά δύσκολη για όλους μας και οι συνέπειες τις κρίσεις που έχει χτυπήσει την χώρα μας, και όχι μόνο, είναι εμφανή σε όλους τους τομείς της καθημερινής μας ζωής. Οι πληροφορίες που βρήκα κάνοντας αυτή την εργασία αλλά και οι γνώσεις που έχω αποκομίσει σε όλη τη διάρκεια της φοίτησης μου είναι ένα πολύ δυνατό όπλο στο να μπορέσω να αντιμετωπίσω τη δύσκολη κατάσταση που επικρατεί στην αγορά εργασίας και να διαπραγματευτώ σωστά για το μέλλον μου.*

## **ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ**

- ΓΕΝΙΚΗ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗ ΤΟΥ ΑΡΙΣΤΟΤΕΛΗ Γ. ΚΟΝΤΑΚΟΥ
- ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ ΤΟΥ Γ. ΣΠ. ΜΕΝΤΗ
- ALTEC ΧΛΙΝΕ ΛΟΓΙΣΤΙΚΕΣ ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ
- ΠΕΡΙΟΔΙΚΟ «ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ ΚΑΙ ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ» ΤΕΥΧΟΣ

331

## **ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΕΣ**

- [WWW.GSEE.GR](http://WWW.GSEE.GR)
- [WWW.KEPEA.GR](http://WWW.KEPEA.GR)
- [WWW.TAXHEAVEN.GR](http://WWW.TAXHEAVEN.GR)
- [WWW.E-FOROLOGIA.GR](http://WWW.E-FOROLOGIA.GR)
- [WWW.FOROLOGIKANEA.GR](http://WWW.FOROLOGIKANEA.GR)
- [WWW.YDMED.GOV.GR](http://WWW.YDMED.GOV.GR)

## **ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ**

- *N. 4093/2012 ΦΕΚ 222,222 Α*
- *N.3863/10 ΦΕΚ 111 Α*
- *N. 3302/2004 ΦΕΚ 267 Α*
- *N.425/76 ΦΕΚ 933*
- *N.1346/1983 ΦΕΚ 46 Α*
- *ΝΔ 3755/1957 ΦΕΚ 128 Α*
- *ΟΔΗΓΙΑ 93/104/ΕΚ ΦΕΚ 94 Α*
- *ΑΝ 380/1968 ΦΕΚ 85 Α*
- *N. 3227/2004 ΦΕΚ 31 Α*
- *ΠΔ 156/94 ΦΕΚ 102 Α*
- *ΝΔ 3755/57 ΦΕΚ 182 Α*
- *N. 3845/2010 ΦΕΚ 65 Α*
- *ΥΑ 19040/1981 ΦΕΚ 742 Β*
- *N. 3144/2003 ΦΕΚ 111 Α*
- *ΥΑ 2006743/538/0022/1991 ΦΕΚ 170 Β*
- *N. 3302/2004 ΦΕΚ 267 Α*
- *ΥΑ 19344/1980 ΦΕΚ 1298 Β*
- *ΥΑ 11520/1995 ΦΕΚ 374 Β*
- *ΥΑ 18796/1989 ΦΕΚ 21 Β*

