

ΒΑΣΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ



Βασιλική Τσιώλη

Προϊσταμένη Διεύθυνσης Όρων Εργασίας

Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης & Κοινωνικής Αλληλεγγύης

ΜΑΡΤΙΟΣ 2017

Διατάξεις εργατικής νομοθεσίας – Πεδίο εφαρμογής

2

Διατάξεις εργατικής νομοθεσίας.



Εφαρμόζονται σε συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας.



Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας υπάρχει όταν ο μισθωτός παρέχει την προσωπική του εργασία στη διάθεση του εργοδότη, κάτω από τις οδηγίες και τον έλεγχό του έναντι του συμφωνηθέντος μισθού.

(Άρθρα 648-652 Α.Κ.)



Σύμβαση ανεξαρτήτων υπηρεσιών

- Στη σύμβαση αυτή ο εργαζόμενος ενεργεί ως ανεξάρτητος επαγγελματίας και δεν έχουν εφαρμογή οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.
- Το άρθρο 1 του Ν. 3846/2010 εισάγει τεκμήριο μαχητό υπέρ της μισθωτής εργασίας, όταν η εργασία παρέχεται στον ίδιο εργοδότη για εννέα μήνες.

Συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας

- **Αορίστου χρόνου:** Είναι εκείνη της οποίας ούτε ορίσθηκε ρητώς η διάρκεια ούτε προκύπτει από το είδος ή το σκοπό της σύμβασης.
- **Ορισμένου χρόνου:** Είναι εκείνη της οποίας η διάρκεια είναι σαφώς καθορισμένη.



Συμβάσεις ορισμένου χρόνου

(Π.Δ. 81/2003, Π.Δ. 180/2004, άρθ. 41 Ν3986/2011, Οδηγία 99/70/ΕΚ)

4

! Η ανανέωση συμβάσεων ορισμένου χρόνου χωρίς περιορισμό είναι επιτρεπτή αν δικαιολογείται από αντικειμενικό λόγο. !

Αντικειμενικός λόγος υφίσταται ιδίως όταν δικαιολογείται από τη μορφή ή το είδος ή τη δραστηριότητα της επιχ/σης ή από ειδικούς λόγους ή ανάγκες εφόσον προκύπτουν αμέσως ή εμμέσως από τη σύμβαση, όπως:

- Προσωρινή αναπλήρωση μισθωτού
- Εργασίες παροδικού χαρακτήρα
- Προσωρινή σώρευση εργασίας
- Συνάρτηση με εκπαίδευση ή κατάρτιση
- Τομέα επιχ/σεων αεροπορικών μεταφορών
- Σε επιχ/σεις που ασκούν δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών αεροδρομίου εδάφους και πτήσης

Οι λόγοι που δικαιολογούν την ανανέωση της σύμβασης ορισμένου χρόνου πρέπει να αναφέρονται στη έγγραφη σχετική συμφωνία των μερών.



Διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου

5

Διαδοχικές θεωρούνται οι συμβάσεις όταν καταρτίζονται μεταξύ του εργοδότη και του ίδιου εργαζόμενου με τους ίδιους ή παρεμφερείς όρους εργασίας και δεν μεσολαβεί διάστημα μεγαλύτερο των 45 ημερών.



Σε περίπτωση μη συνδρομής αντικειμενικού λόγου και εφόσον η χρονική διάρκεια των διαδοχικών συμβάσεων αυτών υπερβαίνει τα τρία έτη ή οι ανανεώσεις μέσα στο χρονικό διάστημα αυτό υπερβαίνουν τις τρεις, τεκμαίρεται ότι επιδιώκεται η κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών με συνέπεια τη μετατροπή τους σε συμβάσεις αορίστου χρόνου.



Λύση της σύμβασης ορισμένου χρόνου

6

Λύση της σύμβασης ορισμένου χρόνου

- Με την παρέλευση του χρόνου που αναφέρεται στη σύμβαση (άρθρο 669 Α.Κ.)
- Καταγγέλλεται για **σπουδαίο λόγο**, χωρίς τήρηση προθεσμιών (άρθρο 672 Α.Κ.). Ο σπουδαίος λόγος σχετίζεται με περιπτώσεις παράβασης ουσιωδών όρων της σύμβασης.

Καταγγελία χωρίς σπουδαίο λόγο

- Αν ο εργοδότης καταγγείλει τη σύμβαση προ της λήξης του χρόνου που συμφωνήθηκε, χωρίς να συντρέχει σπουδαίος λόγος, ο εργοδότης που έκανε την καταγγελία, περιέρχεται σε υπερημερία.
- Ο μισθωτός δικαιούται να αξιώσει τις αποδοχές όλου του υπόλοιπου χρόνου μέχρι τη λήξη της συμβάσεως εργασίας.



Συμβάσεις ορισμένου χρόνου με όρο για πρόωρη καταγγελία

άρθρο 40 Ν. 3986/2011

7

Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, που περιλαμβάνει **όρο για πρόωρη καταγγελία** της με εφαρμογή της ισχύουσας νομοθεσίας ως προς την αποζημίωση απόλυσης για τις συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου, **κατά τις διατάξεις του Ν. 2112/1920, μετατρέπεται αυτοδικαίως σε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου κατά την καταγγελία.**



Συμβάσεις μερικής απασχόλησης

(άρθ. 38 Ν.1892/1990, άρθ. 2 Ν.3846/2010, άρθ. 17 Ν.3899/2000, Οδηγία 97/81)

8

Ορισμός

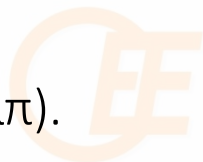
- Όταν οι ώρες εργασίας που ο εργαζόμενος παρέχει τις υπηρεσίες του στον εργοδότη σε ημερήσια ή εβδομαδιαία ή δεκαπενθήμερη ή μηνιαία βάση είναι λιγότερες από τις κανονικές.

Έγγραφη συμφωνία

- Με κοινή συμφωνία εργοδότη και εργαζόμενου προσφυγή σε μερική απασχόληση. Καθιερώνεται ο έγγραφος τύπος ως συστατικό στοιχείο για την κατάρτιση της σύμβασης αυτής
- Σε περίπτωση μη έγγραφης συμφωνίας και μη γνωστοποίησής της εντός οκτώ ημερών στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας, τεκμαίρεται ότι υπάρχει σύμβαση πλήρους απασχόλησης.

Βασικά στοιχεία της σύμβασης

- Στο έγγραφο της συμφωνίας πρέπει να περιλαμβάνονται τα κύρια στοιχεία της σύμβασης (τα στοιχεία των συμβαλλομένων, ο τόπος παροχής εργασίας, ο χρόνος και κατανομή αυτού, τρόπος αμοιβής κλπ).



Εκ περιτροπής απασχόληση

(παρ. 3 του άρθρου 2 Ν.3846/2010)

9

Ορισμός

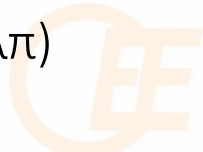
- Η κατά πλήρες ημερήσιο ωράριο εργασία κατά λιγότερες ημέρες την εβδομάδα ή κατά λιγότερες εβδομάδες το μήνα ή λιγότερους μήνες το έτος ή συνδυασμός αυτών.

Έγγραφος τύπος της συμφωνίας

- Ο εργοδότης και ο μισθωτός μπορούν, είτε κατά την κατάρτιση είτε κατά τη διάρκεια της σύμβασης, να συμφωνήσουν εγγράφως κάθε μορφής εκ περιτροπής απασχόληση.
- Σε περίπτωση μη έγγραφης συμφωνίας και μη γνωστοποίησής της εντός οκτώ ημερών στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας, τεκμαίρεται ότι υπάρχει σύμβαση πλήρους απασχόλησης.

Βασικά στοιχεία της σύμβασης

- Στο έγγραφο της συμφωνίας πρέπει να περιλαμβάνονται τα κύρια στοιχεία της σύμβασης (τα στοιχεία των συμβαλλομένων, ο τόπος παροχής εργασίας, ο χρόνος και κατανομή αυτού, τρόπος αμοιβής κλπ)



Εκ περιτροπής απασχόλησης - Μονομερής επιβολή

10

Αν περιοριστούν οι δραστηριότητές του ο εργοδότης μπορεί, **αντί καταγγελίας της σύμβασης**, να επιβάλει σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης στην επιχείρησή του μέχρι εννέα μήνες στο ίδιο ημερολογιακό έτος, μόνο εφόσον προηγουμένως προβεί σε ενημέρωση και διαβούλευση με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων και σε περίπτωση που δεν υπάρχουν με το σύνολο των εργαζομένων.

Οι αποφάσεις ή συμφωνίες θα πρέπει να κατατεθούν εντός οκτώ ημερών στην οικεία **επιθεώρηση εργασίας**.



Μονομερής επιβολή εκ περιτροπής απασχόλησης

11

Προϋποθέσεις επιβολής

- Περιορισμός της οικονομικής δραστηριότητας.
- Ενημέρωση και διαβούλευση με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων.
- Αν δεν υπάρχουν συνδικαλιστικές οργανώσεις ή συμβούλιο εργαζομένων η ενημέρωση και διαβούλευση με το σύνολο των εργαζομένων.

Επιβολή αντί καταγγελίας

- Δεν επιτρέπεται καταγγελία σύμβασης κατά τη διάρκεια της μονομερώς επιβληθείσας εκ περιτροπής.
- Σε περίπτωση τακτικής καταγγελίας δεν επιτρέπεται επιβολή εκ περιτροπής κατά το χρόνο της προμήνυσης.
(Μον Πρωτ. Αθ.1091/2016)



Σχετική νομολογία

- Ο περιορισμός της οικονομικής δραστηριότητας δε δικαιολογεί την επιβολή εκ περιτροπής αν είναι ασήμαντος. (Μον. Πρωτ. Κεφ 34/2013)
- Ανεπίτρεπτη η επιβολή εκ περιτροπής επιλεκτικά σε συγκεκριμένους μισθωτούς όταν άλλοι συνεχίζουν να εργάζονται κατά πλήρες ωράριο (Α.Π.1252/2014, Μον. Πρωτ. Αθ .2042/2012)
- Καταχρηστική η επιβολή εκ περιτροπής 1-2 ημέρες την εβδομάδα-αποδοχές λιγότερες από επίδομα ανεργίας – θεωρήθηκε ότι επιλέχθηκε η προσφυγή σ' αυτή τη λύση για να αποφευχθεί η καταβολή αποζημίωσης απόλυσης. (Μον. Πρωτ. Αθ. 12426/2012)



Συνεχές ωράριο επί μερικής απασχόλησης

(παρ 7 του άρθ.2, Ν.3846/2010)

13

Μειωμένο ημερήσιο ωράριο:

! Η παροχή της συμφωνημένης εργασίας, εφόσον παρέχεται κατά μειωμένο ημερήσιο ωράριο παρέχεται συνεχόμενη. !

Εξαιρέσεις: Οδηγοί και συνοδοί ιδιωτικών εκπαιδευτηρίων, παιδικών σταθμών, νηπιαγωγείων και καθηγητές φροντιστηρίων ξένων γλωσσών και μέσης εκπαίδευσης.



Συμβάσεις μερικής απασχόλησης

(παρ. 2 του άρθρου 2 Ν 3846/2010)

14

Ορισμοί:

➤ **Εργαζόμενος μερικής απασχόλησης:**

Κάθε εργαζόμενος με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας του οποίου οι ώρες σε ημερήσια, εβδομαδιαία, δεκαπενθήμερη ή μηνιαία βάση είναι λιγότερες από το κανονικό ωράριο του συγκρίσιμου εργαζόμενου με πλήρη απασχόληση.

➤ **Συγκρίσιμος εργαζόμενος με πλήρη απασχόληση:**

Κάθε εργαζόμενος πλήρους απασχόλησης που απασχολείται στην ίδια επιχείρηση με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας και εκτελεί ίδια ή παρόμοια καθήκοντα, υπό τις αυτές συνθήκες.



Αποδοχές απασχολουμένων με μερική απασχόληση

(παρ. 9, άρθρ 2, Ν. 3846/2010)

15

➤ Υπολογισμός αποδοχών μερικά απασχολούμενου:

Οι αποδοχές των εργαζομένων με μερική απασχόληση υπολογίζονται κατ' αναλογία των ωρών που εργάζονται σε σύγκριση με τις αποδοχές των πλήρως απασχολούμενων.

➤ Παράδειγμα απασχολούμενου με 20 ώρες:

Μισθός πλήρως απασχολούμενου: 600 ευρώ

Ωρομίσθιο: $600/25 \times 6/40 = 3,6$ ευρώ

Μισθός με 20 ώρες: $3.6 * 20/6 * 25 = 300$ ευρώ



Εργασία μέσω Επιχ/σης Προσωρινής Απασχόλησης - Ορισμοί

(άρθρα 113-124 Ν.4052/2012-Οδηγία 2008/104/ΕΚ)

16

Επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης

- το φυσικό ή νομικό πρόσωπο που συνάπτει συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας με προσωρινά απασχολούμενους, με σκοπό να τους τοποθετεί σε έμμεσους εργοδότες για να εργασθούν προσωρινά υπό την επίβλεψη και τη διεύθυνσή τους, υπό τους όρους και τις προϋποθέσεις που ορίζονται στις οικείες διατάξεις.

Προσωρινά απασχολούμενος

- ο εργαζόμενος που έχει σύμβαση εργασίας με επιχ/ση προσωρινής απασχόλησης, προκειμένου να τοποθετηθεί σε έμμεσο εργοδότη για να εργασθεί προσωρινά υπό την επίβλεψη και τη διεύθυνσή του.

Βασικοί όροι εργασίας και απασχόλησης

- οι όροι εργασίας και απασχόλησης που θα εφαρμόζονταν αν οι εργαζόμενοι είχαν προσληφθεί απευθείας από τον έμμεσο εργοδότη για να καταλάβουν την ίδια θέση και αφορούν ιδίως: I)στη διάρκεια του χρόνου εργασίας, στις υπερωρίες, στα διαλείμματα, στις περιόδους ανάπαυσης, στην νυκτερινή εργασία, στις άδειες και στις αργίες II)στις αποδοχές.



Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης

Με το άρθρο 117 προβλέπεται η εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης, όσον αφορά στους βασικούς όρους εργασίας των προσωρινά απασχολούμενων, στους οποίους περιλαμβάνονται και **οι αποδοχές**, κατά τη διάρκεια της τοποθέτησής τους στον έμμεσο εργοδότη, **με τους εργαζόμενους που έχουν προσληφθεί άμεσα από τον εν λόγω εργοδότη (έμμεσο) για να καταλάβουν την ίδια θέση.**



Απαγορεύσεις και περιορισμοί

18

- Όταν αντικαθίστανται εργαζόμενοι που ασκούν το δικαίωμα της απεργίας.
- Όταν ο έμμεσος εργοδότης το προηγούμενο τρίμηνο είχε πραγματοποιήσει **απολύσεις εργαζομένων της ίδιας ειδικότητας** για οικονομοτεχνικούς λόγους ή το προηγούμενο εξάμηνο **ομαδικές απολύσεις** ιδίων ειδικοτήτων. (άρθρο πρώτο υποπ ΙΑ.4 Ν.4254/2014)
- Όταν ο έμμεσος εργοδότης υπάγεται στις διατάξεις που ισχύουν στο δημόσιο τομέα για την πρόσληψη προσωπικού.
- Όταν οι εργασίες λόγω της φύσης τους εγκυμονούν ιδιαίτερους κινδύνους για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων.



Απαγορεύσεις και περιορισμοί

- Όταν ο απασχολούμενος υπάγεται στις ειδικές διατάξεις περί ασφαλίσεων εργατοτεχνιτών οικοδόμων.
- ✓ Εξαιρούνται όσοι απασχολούνται σε έργα αρχικού προϋπολογισμού 10.000.000,00 ευρώ και άνω που χρηματοδοτούνται ή συγχρηματοδοτούνται από εθνικούς πόρους και διεξάγονται μετά από παραχώρηση ή εργολαβία για λογαριασμό του Δημοσίου, Ν.Π.Δ.Δ., Ο.Τ.Α. α` και β` βαθμού, δημόσιων, δημοτικών και κοινοτικών επιχειρήσεων δημόσιας ή κοινής ωφέλειας και γενικά επιχειρήσεων και οργανισμών του ευρύτερου δημόσιου τομέα.



Διάρκεια απασχόλησης στον έμμεσο εργοδότη

(εδ. 4 υποπαρ.ΙΑ.8 του άρθρου πρώτου Ν. 4093/2012)

20

Η διάρκεια της τοποθέτησης του μισθωτού στον έμμεσο εργοδότη (συμπεριλαμβανομένων ενδεχόμενων έγγραφων ανανεώσεων), δεν επιτρέπεται να είναι μεγαλύτερη των **36 μηνών**.



Σε περίπτωση **υπέρβασης των χρονικών ορίων** η υπάρχουσα σύμβαση μετατρέπεται σε σύμβαση αορίστου χρόνου με τον έμμεσο εργοδότη.



Σε περίπτωση **συνέχισης της απασχόλησης** από τον έμμεσο εργοδότη, ακόμα και με νέα τοποθέτηση, χωρίς να μεσολαβεί **διάστημα 23 ημερολογιακών ημερών**, θεωρείται ότι πρόκειται για σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου με τον έμμεσο εργοδότη.

Όροι και προϋποθέσεις εφαρμογής των διατάξεων περί προσωρινής απασχόλησης

21

Με την υποπαράγραφο ΙΑ.4 του άρθρου πρώτου του Ν. 4254/2014 καταργήθηκε η παρ. 3 του άρθρου 122 του Ν.4052/2012:

«3. Η παραχώρηση μισθωτού σε έμμεσο εργοδότη επιτρέπεται μόνο για συγκεκριμένους λόγους που δικαιολογούνται από έκτακτες, πρόσκαιρες ή εποχιακές ανάγκες.»

Με την ΥΑ 1517/34/29-01-2013 (ΦΕΚ 155/β') ρυθμίζονται οι όροι, οι προϋποθέσεις και η διαδικασία για την εφαρμογή των διατάξεων του Ν. 4052/2012 που αφορούν τις Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης.



Υποχρέωση έγγραφης πληροφόρησης του εργοδότη προς τον εργαζόμενο για τους ουσιώδεις όρους εργασίας (ΠΔ 156/94)

22

Το έγγραφο πρέπει να περιλαμβάνει:

- Τα στοιχεία ταυτότητας των συμβαλλομένων
- Τον τόπο παροχής της εργασίας, την ειδικότητα
- Την ημερομηνία έναρξης της σύμβασης, τη διάρκεια της σύμβασης
- Τη διάρκεια της άδειας, το ύψος της αποζημίωσης
- Τις πάσης φύσεως **αποδοχές** που δικαιούται ο εργαζόμενος και την **περιοδικότητα καταβολής τους**
- Τη **διάρκεια της κανονικής ημερήσιας και εβδομαδιαίας απασχόλησης του εργαζόμενου**
- Τη συλλογική ρύθμιση που έχει εφαρμογή

Η υποχρέωση περιλαμβάνει:

- Παράδοση στον εργαζόμενο, δύο μήνες το αργότερο από την έναρξη της εργασίας του **γραπτής σύμβασης εργασίας ή άλλου εγγράφου**.
- Γνωστοποίηση κάθε μεταβολής εντός μηνός.
- Δεν αφορά εργαζόμενους με απασχόληση μικρότερη μηνός ή σε μη συστηματικές αγροτικές εργασίες.



Η υποχρέωση χορήγησης εκκαθαριστικού

(παρ. 1 Ν. 1082/1980, υποπ. ΙΑ.5 ν. 4254/2014)

23

- Φυσικά ή νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου υποχρεούνται, κατά την εξόφληση των αποδοχών του προσωπικού να χορηγούν εκκαθαριστικό σημείωμα, ή σε περίπτωση εφαρμογής μηχανογραφικού συστήματος, ανάλυση μισθοδοσίας.
- Οι πάσης φύσεως αποδοχές του προσωπικού και οι επ' αυτών κρατήσεις θα πρέπει να απεικονίζονται αναλυτικά.
- Δεν απαιτείται υπογραφή του εργαζόμενου σε αποδεικτικό χορήγησης του εκκαθαριστικού σημειώματος.



Η υποχρέωση χορήγησης εκκαθαριστικού

(άρθρο 5 του Ν. 3227/2004)

24

Στους εργαζόμενους που, αμείβονται με ενιαίο συνολικό μισθό, ο εργοδότης υποχρεούται να χορηγεί σημείωμα στο οποίο να αναφέρονται ο ενιαίος συνολικός μισθός που έχει συμφωνηθεί και οι επ' αυτού κρατήσεις, καθώς και αναλυτικά οι αποδοχές τις οποίες θα εδικαιούνται να λάβουν εάν αμείβονταν με βάση κλαδική ή επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση και οι επί των ανωτέρω αποδοχών κρατήσεις.

Η χορήγηση μπορεί να πραγματοποιείται και μέσω e-mail, στην προσωπική διεύθυνση του κάθε εργαζόμενου.



Νόμιμο ωράριο εργασίας

25

Ισχύον νόμιμο ωράριο

- Το νόμιμο ωράριο εργασίας καθορίσθηκε σε: → 48 ώρες εβδομαδιαίως και επί έξι (6) ημέρες την εβδομάδα (αρ. 1 και 2 του Π.Δ. 27-6/4-7-1932)

Ισχύον νόμιμο ωράριο σε Τράπεζες και Ανώνυμες Εταιρείες

- Το **εβδομαδιαίο** ωράριο εργασίας για το υπαλληλικό προσωπικό των ανωνύμων εταιρειών που δεν ασκούν βιομηχανική ή βιοτεχνική επιχείρηση καθώς και των Τραπεζών, καθορίσθηκε σε 42 ώρες εβδομαδιαίως (Α.Ν. 547/37) .



Πενθήμερη εβδομάδα εργασίας και εργασία την 6^η μέρα

26

ΕΓΣΣΕ - 1975

Το άρθρο 6 της ΕΓΣΣΕ της 26-2-1975, προέβλεψε τη δυνατότητα υιοθέτησης εβδομάδας 5 εργασίμων ημερών εκ μέρους του εργοδότη. Το ωράριο της 6ης ημέρας κατανέμεται στις 5 εργάσιμες ημέρες.

Ο εργαζόμενος απασχολείται επί **πενθήμερο** με συνολικό ωράριο εβδομαδιαίως των έξι ημερών, ενώ ο εργοδότης καταβάλλει σ' αυτόν 6 ημερομίσθια.

Άρθρο 6 Ν. 3846/2010

Η εργασία που παρέχεται την έκτη ημέρα της εβδομάδος, κατά παράβαση του συστήματος πενθήμερης εργασίας, ανεξάρτητα από τις προβλεπόμενες κυρώσεις αμείβεται με το καταβαλλόμενο ημερομίσθιο προσαυξημένο μόνο κατά 30%.

Την προσαύξηση αυτή δεν δικαιούνται οι απασχολούμενοι σε ξενοδοχειακές και επισιτιστικές επιχειρήσεις (αρ. 8 του Ν.3846/2010). Οι εν λόγω εργαζόμενοι δικαιούνται αμοιβή σύμφωνα με τις αρχές περί αδικαιολόγητου πλουτισμού (Αρ. Πάγου 1181/2000, 1207/2002, 1253/2002, 1256/2000)



Νόμιμο ωράριο εργασίας

27

Νόμιμο εβδομαδιαίο ωράριο εργασίας

- 48 ώρες εβδομαδιαίως επί εξαήμερου (αρ. 1 και 2 του Π.Δ. 27-6/4-7-1932)
- 45 ώρες εβδομαδιαίως επί πενθήμερου (Ν. 3385/05)

Νόμιμο ημερήσιο ωράριο εργασίας

- 9 ώρες ημερησίως επί πενθημέρου (αρ. 6 της ΕΓΣΣΕ 16-2-1975)
- 8 ώρες ημερησίως, επί εξαήμερου (ΑΠ 247/2003)



Συμβατικό ωράριο εργασίας

- Εβδομαδιαίως: 40 ώρες (ΕΓΣΣΕ από 14-2-84).
- Ημερησίως: 8 ώρες επί πενθημέρου & 6 ώρες και 40 λεπτά επί εξαημέρου

Απασχόληση πέραν του συμβατικού ωραρίου

- 5 ώρες, μία ώρα ημερησίως επί πενθημέρου και
- 8 ώρες, μία ώρα και 20 λεπτά ημερησίως, επί εξαημέρου

Υπολογισμός ωρομισθίου

29

- **Ημερομίσθιοι**

40 ώρες αντιστοιχούν σε 6 ημερομίσθια

Ωρομίσθιο x 40 ώρες = 6 ημερομίσθια

Ωρομίσθιο = $6/40$ x ημερομίσθιο

Ωρομίσθιο = **0,15** x ημερομίσθιο

- **Μηνιαίο μισθό**

40 ώρες αντιστοιχούν σε $6/25$ του μισθού

Ωρομίσθιο x 40 ώρες = $6/25$ του μισθού

Ωρομίσθιο = $6/40$ x (1/25 του μισθού)

Ωρομίσθιο = $0,15$ x $0,04$ = **0,006** x μισθό



Υπερωριακή Απασχόληση

Έννοια:

Ως υπερωριακή απασχόληση θεωρείται η υπέρβαση του νομίμου ωραρίου των 9 ωρών ημερησίως, επί πενθημέρου (άρ. 6 της ΕΓΣΣΕ 16-2-1975, Α.Π. 119/1997) και των 8 ωρών ημερησίως, επί εξαημέρου (Α.Π. 247/2003).

Εξ άλλου, ως υπερωριακή απασχόληση, θεωρείται και η απασχόληση πέραν των 45 ωρών την εβδομάδα, επί πενθημέρου ή των 48 ωρών, επί εξαημέρου (παρ. 2, άρθρ. 1 Ν. 3385/2005)



Υπερωριακή Απασχόληση

31

- Η πραγματοποίηση υπερωριών είναι νόμιμη μόνον εάν καταχωρηθεί από τον εργοδότη στο **Ειδικό Βιβλίο Υπερωριών** πριν από την έναρξη πραγματοποίησής τους. Το εν λόγω Βιβλίο τηρείται υποχρεωτικά από τον εργοδότη στο χώρο εργασίας. (αρ.80 του Ν.4144/2013 και αρ.55 του Ν.4310/2014).
- Επιπλέον για να καταστούν νόμιμες οι υπερωρίες θα πρέπει να λαμβάνουν χώρα και οι κάτωθι προϋποθέσεις (αρ. 3 Ν.Δ 515/70):
 - Να υφίστανται ορισμένες έκτακτες ανάγκες.
 - Ορισμένη διάρκεια των υπερωριών



Ανώτατα όρια υπερωριακής απασχόλησης

32

Υπάλληλοι γραφείων, προσωπικό Ανωνύμων Εταιριών, οδηγοί φορτηγών εργαζόμενοι σε καταστήματα κ.λπ.

- Η υπέρβαση του ωραρίου εργασίας επιτρέπεται για 2 ώρες ημερησίως και έως 120 ώρες ετησίως (εδαφ.2 της υποπαρ. ΙΑ13 του άρθρου πρώτου του Ν.4093/2012 όπως τροποποιήθηκε με τον Ν.4111/2013, άρθρο 35 παρ.9 και του άρθρου 80 του Ν.4144/2013).

Βιομηχανίες, βιοτεχνίες, εκμεταλλεύσεις και εργασίες εν γένει που υπάγονται στις διατάξεις του άρθρου 3 του Ν.Δ 515/1970

- Η διάρκεια των υπερωριών στις βιομηχανίες, βιοτεχνίες, εκμεταλλεύσεις και εργασίες εν γένει που υπάγονται στις διατάξεις του άρθρου 3 του Ν.Δ 515/1970, δεν δύναται να είναι μεγαλύτερη των 3 ωρών ημερησίως και 30 ανά εξάμηνο.
- Με αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας, που εκδίδονται τον Δεκέμβριο και τον Ιούνιο κάθε έτους, καθορίζονται τα ανώτατα όρια υπερωριακής απασχόλησης σε αυτή την κατηγορία



Έγκριση καθ' υπέρβαση των ανωτάτων επιτρεπομένων ορίων

(αρ. 1 του Ν.Δ. 264/73)

33

- Με Απόφαση του Υπουργού Εργασίας, που εκδίδεται μετά από γνωμοδότηση του **Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας (Α.Σ.Ε)**, δύναται να χορηγείται κατά περίπτωση, **άδεια υπερωριακής απασχόλησης** για τους μισθωτούς όλων των επιχειρήσεων και εργασιών εν γένει **πέραν των νομίμων ορίων** στις περιπτώσεις **επείγουσας φύσεως** εργασιών, που η εκτέλεση τους κρίνεται **απολύτως αναγκαία, μη επιδεχόμενη αναβολής.**
- Η σχετική **αίτηση υποβάλλεται στη Δ/νση Όρων Εργασίας της Κ.Υ.** του Υπουργείου.



Αμοιβή υπερεργασίας και υπερωρίας

(παρ. 10, αρθ. 74, Ν. 3863/2010)

34

Οι ώρες της υπερεργασίας αμείβονται με προσαύξηση 20 % επί του καταβαλλομένου ωρομισθίου



Οι ώρες υπερωριακής απασχόλησης εντός των επιτρεπομένων ορίων (120 ετησίως και 30 ανά εξάμηνο), αμείβονται με προσαύξηση 40% επί του καταβαλλομένου ωρομισθίου.



Οι νόμιμες υπερωρίες καθ' υπέρβαση των ανωτέρω ορίων αμείβονται με προσαύξηση 60%, ενώ σε περίπτωση μη νόμιμης υπερωριακής απασχόλησης η προσαύξηση ανέρχεται σε 80%.

Διάλλειμα

35

- Όταν ο χρόνος ημερήσιας εργασίας υπερβαίνει τις έξι ώρες, πρέπει να χορηγείται διάλλειμα τουλάχιστον 15 λεπτών, κατά τη διάρκεια του οποίου οι εργαζόμενοι δικαιούνται να απομακρυνθούν από τη θέση εργασίας τους.
- Τα διαλείμματα αυτά δεν επιτρέπεται να χορηγούνται συνεχόμενα με την έναρξη ή τη λήξη της ημερήσιας εργασίας (αρ. 4 του Π.Δ/τος 88/99).



Κανονική άδεια – Ισχύον νομοθετικό πλαίσιο

36

- ✓ Α.Ν. 539/1945, όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει.
- ✓ Ν. 4504/1966 - Επίδομα αδειας (παρ.16 του άρθρου 3).
- ✓ Ν. 1346/83– Λύση Σχέσης Εργασίας και Αποδοχές Αδειας (παρ. 3 του άρθρου 1)
- ✓ Ν.3302/2004 (Άρθρο 1) - Ετήσια Άδεια με Αποδοχές.
- ✓ Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε) ετών 2008/2009 – Προσαύξηση Αδειας (Άρθρο 3).
- ✓ Ν. 4093/2012 (Φ.Ε.Κ. Α'222) - Κατάτμηση Αδειας (Περίπτωση 3 της Υποπαραγράφου ΙΑ.14 του άρθρου πρώτου του ν.4093/2012).
- ✓ Ν. 4254/2014 (Φ.Ε.Κ. Α'85) - Βιβλίο Αδειών (Περίπτωση 2 της υποπαραγράφου ΙΑ.5 του άρθρου πρώτου).



Ετήσια κανονική άδεια εργαζομένων

(άρθρο 1 του Ν. 3302/2004 , αρ. πρωτ. 3392/01-03-2005 εγκύκλιο του Υπουργού Απασχόλησης)

37

Εργαζόμενος με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου, δικαιούται να λάβει ετήσια άδεια με αποδοχές από την έναρξη της απασχόλησής του.

Χορηγείται αναλογικά (ποσοστό) με βάση το χρονικό διάστημα που απασχολήθηκε ο εργαζόμενος. Η αναλογία της χορηγούμενης άδειας υπολογίζεται βάσει ετήσιας αδειάς 20 εργασίμων ημερών επί πενθημέρου και 24 επί εξαήμερου.

Επαυξάνεται κατά μία (1) εργάσιμη ημέρα για κάθε έτος απασχόλησης επιπλέον του πρώτου μέχρι τις είκοσι έξι (26) σε εξαήμερη απασχόληση ή τις είκοσι δύο (22) σε πενθήμερη. Κατά το τρίτο ημερολογιακό έτος καθώς και τα επόμενα ο μισθωτός δικαιούται να λάβει ολόκληρη την ετήσια άδειά του και σε κάθε χρονικό σημείο του έτους αυτού.

Αυξημένη άδεια με βάση την προϋπηρεσία

(άρθρου 3 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.2008/2009)

38

Εργαζόμενοι που έχουν συμπληρώσει:

- υπηρεσία 10 ετών στον ίδιο εργοδότη ή προϋπηρεσία 12 ετών σε οποιονδήποτε εργοδότη και με οποιαδήποτε σχέση εργασίας:
 - ✓ άδεια 30 εργάσιμων ημερών σε εξαήμερο
 - ✓ 25 εργάσιμων ημερών, σε πενθήμερο
- υπηρεσία ή προϋπηρεσία 25ετή → 1 επιπλέον ημέρα αδειάς δηλ. συνολικά:
 - ✓ 31 εργάσιμες ημέρες επί συστήματος εξαήμερης εβδομαδιαίας εργασίας
 - ✓ 26 εργάσιμες ημέρες επί συστήματος πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας



Χρόνος χορήγησης

(άρθρο 4 του Α.Ν.539/45 όπως τροποποιήθηκε με την παρ. 15,αρ.3, Ν. 4504/66 και αρ.1, Ν.3302/04)

39

Ο εργοδότης
υποχρεούται να
χορηγήσει την άδεια
οποσδήποτε πριν την
31^η Δεκεμβρίου
εκάστου
ημερολογιακού έτους,
έστω και αν δεν του
την ζήτησε ο μισθωτός

Οι μισοί τουλάχιστον
από τους μισθωτούς
πρέπει να λαμβάνουν
άδεια μέσα στο
χρονικό διάστημα από
1η Μαΐου μέχρι 30
Σεπτεμβρίου



Χρόνος χορήγησης

(εδ. β' της παρ.1 του άρθρου 5 του Α.Ν. 539/45)

40

- Ο εργοδότης που αρνήθηκε να χορηγήσει στον εργαζόμενο την άδεια που δικαιούται εντός του ημερολογιακού έτους, υποχρεούται να καταβάλει σ' αυτόν τις αντίστοιχες αποδοχές αδειάς με προσαύξηση 100%.
- Σύμφωνα με τη νομολογία των Δικαστηρίων ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλλει προσαυξημένες τις αποδοχές αδειάς, όταν η μη χορήγηση της αδειάς στον εργαζόμενο περιέχει και πταίσμα. (Αρ. Πάγος 1568/99 κ.λ.π.).



Κατάτμηση αδειας

(περ. 3 της υποπαρ. ΙΑ.14 του άρθρου πρώτου του ν.4093/2012)

41

- Σε δύο περιόδους εντός του έτους, εξαιτίας σοβαρής ή επείγουσας ανάγκης της επιχείρησης. Η πρώτη περίοδος είναι τουλάχιστον (6) εργάσιμες ημέρες επί εξαημέρου και (5) επί πενθημέρου ή προκειμένου περί ανηλίκων των (12).
- Με έγγραφη αίτηση του εργαζόμενου σε περισσότερες των δύο περιόδων, από τις οποίες η μία πρέπει να είναι δώδεκα (12) εργάσιμες ημέρες επί εξαημέρου και δέκα (10) επί πενθημέρου, ή προκειμένου περί ανηλίκων δώδεκα (12) εργάσιμες ημέρες



Κατάτμηση αδειας

(περ. 3 της υποπαρ. ΙΑ.14 του άρθρου πρώτου του ν.4093/2012)

42

Επιχειρήσεις που απασχολούν τακτικό και έκτακτο προσωπικό και παρουσιάζουν ιδιαίτερη σώρευση εργασίας που οφείλεται στο είδος ή στο αντικείμενο εργασιών τους, σε συγκεκριμένη χρονική περίοδο του έτους, για το τακτικό προσωπικό, δύνανται να χορηγούν την άδεια των 10 ημερών επί πενθημέρου ή 12 επί εξαημέρου, οποτεδήποτε εντός του ημερολογιακού έτους.

Η αίτηση του εργαζόμενου, καθώς και η απόφαση του εργοδότη δεν απαιτούν έγκριση από την αρμόδια υπηρεσία του ΣΕΠΕ, διατηρούνται στην επιχείρηση επί 5 έτη και είναι στη διάθεση των Επιθεωρητών Εργασίας.



Άδεια σε περίπτωση μερικής απασχόλησης

(παρ. 10 Ν. 3846/2010)

43

- Οι μερικώς απασχολούμενοι μισθωτοί έχουν δικαίωμα ετήσιας άδειας με αποδοχές και επιδόματος αδείας, με βάση τις **αποδοχές** που θα ελάμβαναν, εάν εργάζονταν κατά το χρόνο της αδείας τους, για τη διάρκεια της οποίας εφαρμόζονται αναλόγως οι διατάξεις των παραγράφων 1 και 2 του άρθρου 2 του ΑΝ 539/1945 , όπως ισχύει.
- Μισθωτοί με διαλείπουσα εργασία δικαιούνται για **κάθε ημερολογιακό έτος**, άδεια με αποδοχές, ίση με **το ένα δωδέκατο** της άδειας που δικαιούται **ένας πλήρως απασχολούμενος για κάθε μήνα απασχόλησης** από την ημέρα της πρόσληψης.
- Για τον υπολογισμό της άδειας αυτής ως μήνας θεωρείται η απασχόληση είκοσι πέντε (25) ημερών.



Αποδοχές αδειίας

- Κατά τη διάρκεια της αδειίας του, ο εργαζόμενος δικαιούται να λάβει τις «συνήθεις αποδοχές», εκείνες δηλαδή που θα ελάμβανε εάν εργαζόταν στην επιχείρηση κατά τον αντίστοιχο χρόνο (Αρ. Πάγος 427/93).
- Στην έννοια των «συνήθων αποδοχών» περιλαμβάνεται ότι τακτικά και μόνιμα καταβάλλεται στον εργαζόμενο ως συμβατικό ή νόμιμο αντάλλαγμα της εργασίας του (Εφ. Αθ. 1950/1995).



Αποδοχές αδειας-σχετική νομολογία

45

Ως συνήθεις αποδοχές έχουν κριθεί:

- η αμοιβή για **τακτική εργασία κατά Κυριακή, εορτές ή νύκτα** (Α.Π. 659/2003, Α.Π. 1449/2002, Α.Π.273/93, Α.Π.540/85, Α.Π. 1318/84 κλπ),
- η αμοιβή για **υπερεργασία**, εφόσον αυτή **παρέχεται τακτικά** (Α.Π. 702/2002, Α.Π. 703/2002, Α.Π. 588/93, Εφ. Αθηνών 371/85 κλπ),
- η αμοιβή για **νόμιμη τακτική υπερωρία** που θα πραγματοποιούσε ο μισθωτός κατά το διάστημα της αδειας του, αν εργαζόταν κατά το διάστημα αυτό (Α.Π. 911/1986, Εφ. Αθηνών 1950/1995 κλπ).



Αποδοχές αδειίας επί λύσεως σύμβασης εργασίας

(παρ. 4 και 5 του άρθ 5 του Α.Ν.539/45, αρ.1 του Ν.3302/04)

46

Σε περίπτωση λύσης της σχέσης ή σύμβασης εργασίας με οποιονδήποτε τρόπο (απόλυση – οικειοθελής αποχώρηση) ή λήξης της εποχιακής απασχόλησης πριν από την πιθανή λήψη τμηματικής αδειίας, οι μισθωτοί δικαιούνται από τον εργοδότη τους 2 ημερομίσθια για κάθε μήνα απασχόλησής τους, ανεξάρτητα από τυχόν οφειλόμενα σε αυτούς αποζημίωση για άλλο λόγο.



Επίδομα αδείας

(παρ. 16 του άρθρου 3 του Ν.4504/66)

47

- Το επίδομα αδείας υπολογίζεται όπως και οι αποδοχές αδείας, δεν μπορεί όμως να υπερβεί, για όσους αμείβονται με μισθό, τον μισό μισθό και για όσους αμείβονται με ημερομίσθιο, τα 13 ημερομίσθια.
- Οι αποδοχές αδείας και το επίδομα αδείας:
 - ✓ προκαταβάλλονται στον εργαζόμενο με την έναρξη της αδείας του
 - ✓ δεν συμψηφίζονται με ανώτερες του νομίμου καταβαλλόμενες αποδοχές, ούτε επιτρέπεται ο συμψηφισμός μετά από ρητή συμφωνία εργοδότη και εργαζομένου (Εφ. Θεσ/νίκης 2032/89, Α.Π. 1682/81, Εφ. Κρήτης 93/94, Εφ. Αθηνών 8662/96, Εφ. Θεσ/νίκης 1967/2007).



Παραγραφή αξιώσεων επί των αποδοχών αδείας και επιδόματος αδείας

48

- Παραγραφή των αξιώσεων του μισθωτού επί των αποδοχών της αδείας και του επιδόματος αδείας επέρχεται μετά πενταετία (αρ. 250 του Αστικού Κώδικα, απόφαση Αρ. Πάγου 414/64, 426/74).
- Επίσης σε πενταετή παραγραφή υπόκειται η αξίωση του μισθωτού για την προσαύξηση κατά 100% επί των αποδοχών μη ληφθείσας αδείας (Α.Π. 413/80).



Άδεια άνευ αποδοχών

49

- Αποτελεί μορφή νόμιμης αναστολής της σύμβασης εργασίας και προϋποθέτει συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου. (Άρθρο 361 Α.Κ., Πρωτ. Θηβών 50/86).
- Είναι νόμιμη, εφόσον δεν χορηγήθηκε με σκοπό να καταστρατηγηθεί ο νόμος ή για άμεσο ή έμμεσο καταναγκασμό ή εκμετάλλευση της ανάγκης μισθωτού (Εφ. Αθηνών 1918/1971).
- Χορηγείται μετά από αίτημα του εργαζομένου προς τον εργοδότη, εφόσον αυτός το κάνει αποδεκτό.
- Δεν είναι δυνατή η μονομερής χορήγηση της εν λόγω άδειας εκ μέρους του εργοδότη- ισοδυναμεί με άρνηση αποδοχής εργασίας - θέτει τον εργοδότη σε υπερημερία. (Άρθρο 349 Α.Κ., Α.Π. 751/87).



Άδεια μητρότητας

50

➤ Άδεια μητρότητας:

- ✓ Έχει διάρκεια 17 εβδομάδες από τις οποίες οι 8 χορηγούνται στην εργαζόμενη πριν από τον τοκετό και τις υπόλοιπες 9 μετά. Η τήρηση των χρονικών διαστημάτων είναι υποχρεωτική.
- ✓ (Άρθρο 7 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 1993 και άρθρο 7 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. ετών 2000-2001, το οποίο κυρώθηκε με το άρθρο 11 του Ν.2874/2000).

➤ Ειδική παροχή προστασίας της μητρότητας:

- ✓ Χορηγείται σε ειδική κατηγορία εργαζομένων μετά την άδεια μητρότητας (ή μετά την ισόχρονη άδεια αντί του μειωμένου ωραρίου).
- ✓ Έχει διάρκεια έξι μήνες.
- ✓ (Άρθρο 142 του ν.3655/08, παρ. 2 του άρθρου 36 του Ν.3996/2011, Υ.Α. 33891/606/7.5.2008)



Άδεια φροντίδας παιδιού

51

- Δικαιούχοι είναι εναλλακτικά οι εργαζόμενοι φυσικοί, θετοί ή ανάδοχοι γονείς και των δύο φύλων.
- Χορηγείται ως μείωση του ημερήσιου ωραρίου κατά μία ώρα για χρονικό διάστημα 30 μηνών από τη λήξη της άδειας μητρότητας.
- Έπειτα από συμφωνία εργοδότη και εργαζόμενου μπορεί να χορηγηθεί ως μείωση του ημερήσιου ωραρίου κατά δύο ώρες για ένα χρόνο και μία ώρα για έξι μήνες ή ως ισόχρονη άδεια με αποδοχές η οποία φθάνει περίπου του τρεις και μισό μήνες.



Άδεια φροντίδας παιδιού

52

- Αμείβεται ως χρόνος εργασίας.
- Χορηγείται στον ένα από τους δύο γονείς ανεξαρτήτως του φύλου του ή οι γονείς μπορούν να συμφωνήσουν να την μοιραστούν, όταν είναι και οι δύο εργαζόμενοι.

(Άρθρο 9 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 1993, 6 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2002-2003 κυρώθηκε από τις άρθ 7 Ν.3144/2003, άρθ 8 & 9 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2004-2005, 2 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2014 και άρθρο 38 του Ν.4342/2015)



Γονική άδεια ανατροφής

(άρθρα 48-54 Ν. 4075/2012, Οδηγία 2010/18/ΕΕ)

53

- Έχει διάρκεια 4 μήνες
- Χορηγείται άνευ αποδοχών, μέχρι το παιδί να φθάσει την ηλικία των έξι ετών.
- Είναι ατομικό και αμεταβίβαστο δικαίωμα κάθε εργαζόμενου ανεξαρτήτως του φύλου του.
- Χορηγείται στο διπλάσιο στις περιπτώσεις που το παιδί στερείται παντελώς τον ένα γονέα.
- Μόνη προϋπόθεση να έχει ο γονέας ένα έτος προϋπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη.



Διευκολύνσεις εργαζομένων γονέων

54

- Άδεια λόγω σοβαρών νοσημάτων των παιδιών, 10 ημερών, μέχρι το 18ο έτος του παιδιού, με αποδοχές.

(Άρθρο 51, παρ. 1 του ν. 4075/2012)

- Άδεια, λόγω νοσηλείας των παιδιών μέχρι 30 ημέρες, μέχρι το 18ο έτος του παιδιού, χωρίς αποδοχές.

(Άρθρο 51, παρ. 2 του Ν.4075/2012)

- Άδεια για την παρακολούθηση της σχολικής επίδοσης των παιδιών, διάρκειας μέχρι 4 ημερών για κάθε παιδί ηλικίας έως 16 ετών, με αποδοχές.

(Άρθρο 9 του Ν.1483/84, άρθρο 4 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. ετών 2008-2009 και άρθρο 20, παρ. 5 του Ν.3896/2010).



Διευκολύνσεις εργαζομένων γονέων

- Άδεια μονογονεϊκών οικογενειών διάρκειας 6 ημερών μέχρι 2 παιδιά και 8 με τρία και πάνω, μέχρι το 12ο έτος του παιδιού με αποδοχές (για χήρους και ανύπαντρους γονείς). (Άρθρο 7 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2002-2003).
- Οι γονείς και των δύο φύλων, δικαιούνται να λαμβάνουν **άδεια χωρίς αποδοχές, σε περίπτωση ασθένειας του παιδιού ή άλλου εξαρτημένου μέλους της οικογένειάς τους.** Η διάρκειά της φθάνει τις **έξι (6) ημέρες** κάθε ημερολογιακό έτος εφόσον προστατεύουν **ένα παιδί,** τις **οκτώ (8) ημέρες** για δύο παιδιά και τις **δεκατέσσερις (14) ημέρες** για περισσότερα από δύο παιδιά (άρθρο 7 Ν. 1483/84).



Λύση σύμβασης αορίστου χρόνου

56

- Με το θάνατο του μισθωτού
- Με καταγγελία της σύμβασης εκ μέρους του μισθωτού (άρθρο 4 του Ν. 2112/20 και 7 του ΒΔ 16/18.7.20)
- Με καταγγελία της σύμβασης εκ μέρους του εργοδότη (Ν. 2112/20, ΒΔ 16/18.7.20, Ν. 3198/55, όπως έχουν τροποποιηθεί και ισχύουν, ιδιαιτέρως με τους Ν.2556/97, 3863/2010, 3899/2010 και 4093/2012)



Καταγγελία σύμβασης εξαρτημένης εργασίας από τον εργοδότη

57

Αποτελεί ανατιώδη δικαιοπραξία και για να είναι έγκυρη απαιτείται:

- Να συνταχθεί έγγραφο το οποίο να περιέλθει νομίμως στον απολυόμενο.
- Καταβολή της νομίμου αποζημίωσης κατά την απόλυση.
- Να έχει καταχωριστεί η απασχόληση του απολυόμενου στα τηρούμενα για το ΙΚΑ μισθολόγια ή να έχει ασφαλισθεί ο απολυόμενος.



Καταγγελία σύμβασης εξαρτημένης εργασίας από τον εργοδότη

58

Η μη τήρηση των διατυπώσεων επιφέρει ακυρότητα και υπερημερία του εργοδότη και ο μισθωτός μπορεί να επιδιώξει:

- α) την ακυρότητα της καταγγελίας εντός τριμήνου από την απόλυση,
- β) τη συμπλήρωση της αποζημίωσης εντός εξαμήνου από το χρονικό σημείο που αυτή κατέστη απαιτητή.



Καταβολή αποζημίωσης με δόσεις

(άρθρο 74 Ν. 3863/2010)

59

Όταν η αποζημίωση υπερβαίνει τις αποδοχές 2 μηνών ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλει κατά την απόλυση μέρος της αποζημίωσης που αντιστοιχεί σε αποδοχές δύο μηνών. Το υπόλοιπο ποσό καταβάλλεται σε διμηνιαίες δόσεις, καθεμία από τις οποίες δε μπορεί να είναι κατώτερη από τις αποδοχές δύο μηνών.



Καταγγελία τακτική υπαλλήλων ή με προειδοποίηση

(Υποπ. ΙΑ.12 Ν. 4093/2012)

60

Χρόνος υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη πριν την απόλυση	Χρόνος προειδοποίησης
12 μήνες συμπλ. - 2 έτη	1 μηνός
2 έτη συμπλ-5 έτη	2 μήνες
5 έτη συμπλ-10 έτη	3 μήνες
10έτη συμπλ και άνω	4 μήνες

- Εργοδότης που προειδοποιεί εγγράφως τον εργαζόμενο κατά τα ανωτέρω, καταβάλλει στον απολυόμενο το ήμισυ της προβλεπόμενης αποζημίωσης
- Η προσμέτρηση του χρόνου προειδοποίησης ξεκινά από την επομένη ημέρα της γνωστοποίησής της στον εργαζόμενο



Υπολογισμός αποζημίωσης

61

- Για τον καθορισμό της αποζημίωσης λαμβάνεται υπόψη η τελευταία συνεχής υπηρεσία του μισθωτού στον ίδιο εργοδότη, με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου.
- Στο χρόνο υπηρεσίας υπολογίζεται όλος ο χρόνος της εργασιακής σχέσης, δηλ. και ο χρόνος νόμιμης αναστολής όπως ασθένεια ή άδεια άνευ αποδοχών (ΑΠ 751/87).



Υπολογισμός αποζημίωσης μετά τις 12-11-2012

(Υποπ ΙΑ.12 Ν. 4093/2012)

62

- Οι υπάλληλοι, που είχαν υπηρεσία στον ίδιο εργοδότη 17 έτη συμπληρωμένα και άνω στις 12-11-2012, δικαιούνται την «επιπλέον» αποζημίωση.
- Ο χρόνος μετά από αυτή την ημερομηνία δεν **προσαυξάνει** την αποζημίωση, που παραμένει όπως έχει διαμορφωθεί στις 12-11-2012, οποτεδήποτε και αν απολυθεί ο εργαζόμενος.
- Για τον υπολογισμό της «επιπλέον» αποζημίωσης δεν λαμβάνονται υπόψη τακτικές αποδοχές κατά το ποσό που υπερβαίνουν τις 2.000 €.



- Ο υπολογισμός της αποζημίωσης, γίνεται βάσει των τακτικών αποδοχών του τελευταίου μηνός υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης (εδ. άπαρ.1 του άρθ. 5 του Ν. 3198/55, παρ. 2 του άρθ. 3 του Ν.2112/20)
- Ως τελευταίος μήνας θεωρείται ο «εργασιακός», δηλ από το χρονικό σημείο απολύσεως μέχρι το αντίστοιχο του προηγούμενου μηνός (ΑΠ 284/13).



Αποδοχές επί των οποίων υπολογίζεται η αποζημίωση

Ως τακτικές αποδοχές θεωρούνται ο μισθός και κάθε άλλη επιπλέον του νομίμου ή συμφωνημένου μισθού σταθερώς και μονίμως, ως συμβατικό και νόμιμο αντάλλαγμα χορηγούμενη παροχή του τελευταίου μηνός υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης, όπως είναι κατά τη νομολογία των δικαστηρίων, τα επίδομα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα, καθώς και το επίδομα αδείας.



Αποδοχές επί των οποίων υπολογίζεται η αποζημίωση

65

Αν οι ως άνω μηνιαίες αποδοχές υπερβαίνουν το οκταπλάσιο του ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη πολλαπλασιαζόμενο επί 30, τότε αυτές δε λαμβάνονται υπόψη κατά το υπερβάλλον.

(παρ. 1 του αρθ 5 του Ν. 3198/55). Ως ημερομίσθιο ανειδίκευτου εργάτη θεωρείται το κατώτατο όριο ημερομισθίου χωρίς επιδόματα τριετιών ή γάμου.



Συγκεντρωτικός πίνακας αποζημίωσης υπαλλήλων

66

Καταγγελία χωρίς προειδοποίηση		Καταγγελία με προειδοποίηση	
Χρόνος υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη	Ποσό αποζημίωσης	Χρόνος Προειδοποίησης	Ποσό αποζημίωσης
1 έτος συμπλ. έως 2 έτη	2 μηνών	1 μήνας	1 μηνός
2 έτη συμπλ. έως 4 έτη	2 μηνών	2 μήνες	1 μηνός
4 έτη συμπλ. έως 5 έτη	3 μηνών	2 μήνες	1 1/2 μηνός
5 έτη συμπλ. έως 6 έτη	3 μηνών	3 μήνες	1 1/2 μηνός
6 έτη συμπλ. έως 8 έτη	4 μηνών	3 μήνες	2 μηνών
8 έτη συμπλ. έως 10 έτη	5 μηνών	3 μήνες	2 1/2 μηνών
10 έτη συμπληρωμένα	6 μηνών	4 μήνες	3 μηνών
11 έτη συμπληρωμένα	7 μηνών	4 μήνες	3 1/2 μηνών
12 έτη συμπληρωμένα	8 μηνών	4 μήνες	4 μηνών
13 έτη συμπληρωμένα	9 μηνών	4 μήνες	4 1/2 μηνών
14 έτη συμπληρωμένα	10 μηνών	4 μήνες	5 μηνών
15 έτη συμπληρωμένα	11 μηνών	4 μήνες	5 1/2 μηνών
16 έτη συμπληρωμένα και άνω	12 μηνών	4 μήνες	6 μηνών

Συγκεντρωτικός πίνακας αποζημίωσης υπαλλήλων

(με 17 έτη και άνω στον ίδιο εργοδότη στις 12-11-2012)

67

Καταγγελία χωρίς προειδοποίηση			Καταγγελία με προειδοποίηση		
Χρόνος υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη (συμπληρωμένα έτη)	Αποζημίωση	Επιπλέον ποσό αποζημίωσης	Χρόνος προειδοποίησης	Ποσό αποζημίωσης	Επιπλέον ποσό αποζημίωσης
17 έτη	12 μηνών	+ 1 μηνός	4 μήνες	6 μηνών	+ 1/2 μηνός
18 έτη	12 μηνών	+ 2 μηνών	4 μήνες	6 μηνών	+ 1 μηνός
19 έτη	12 μηνών	+ 3 μηνών	4 μήνες	6 μηνών	+ 1 1/2 μηνός
20 έτη	12 μηνών	+ 4 μηνών	4 μήνες	6 μηνών	+ 2 μηνών
21 έτη	12 μηνών	+ 5 μηνών	4 μήνες	6 μηνών	+ 2 1/2 μηνών
22 έτη	12 μηνών	+ 6 μηνών	4 μήνες	6 μηνών	+ 3 μηνών
23 έτη	12 μηνών	+ 7 μηνών	4 μήνες	6 μηνών	+ 3 1/2 μηνών
24 έτη	12 μηνών	+ 8 μηνών	4 μήνες	6 μηνών	+ 4 μηνών
25 έτη	12 μηνών	+ 9 μηνών	4 μήνες	6 μηνών	+ 4 1/2 μηνών
26 έτη	12 μηνών	+ 10 μηνών	4 μήνες	6 μηνών	+ 5 μηνών
27 έτη	12 μηνών	+ 11 μηνών	4 μήνες	6 μηνών	+ 5 1/2 μηνών
28 έτη.και άνω	12 μηνών	+ 12 μηνών	4 μήνες	6 μηνών	+ 6 μηνών

Υπολογισμός αποζημίωσης υπαλλήλου - Παράδειγμα καταγγελία χωρίς προειδοποίηση

68

Υπάλληλος	Μηνιαίος μισθός	Ημερ/νία πρόσληψης	Ημερ/νία απόλυσης	Ποσό αποζημίωσης απόλυσης
A	2.580	20-2-1985	18-2-2017	$2.580 \times 14/12 = 3.010\text{€}$ $(3.010 \times 12) + (2.000 \times 11) =$ $36.120 + 22.000 = 58.120\text{€}$
B	1.750	12-2-1992	10-2-2014	$1.750 \times 14/12 = 2.042\text{€}$ $(2.042 \times 12) + (4 \times 2.000) =$ $24.504 + 8.000 = 32504\text{€}$
Γ	2.200	21-1-2010	17-2-2017	$2.200 \times 14/12 = 2.567\text{€}$ $2.567 \times 4 = 10.268\text{€}$



Υπολογισμός αποζημίωσης υπαλλήλου - Παράδειγμα καταγγελία με προειδοποίηση

69

Υπάλληλος	Μηνιαίος μισθός	Ημερ/νία πρόσληψης	Ημερ/νία προειδοποίησης	Ημερομηνία λύσης της σύμβασης	Ποσό αποζημίωσης απόλυσης
A	2.580	20-2-1985	18-2-2017	18-6-2017	$2.580 \times 14/12 = 3.010\text{€}$ $(3.010 \times 6) + (2.000 \times 5.5) = 18060\text{€}$ $+ 11.000 = 29060\text{€}$
B	1.750	12-2-1992	10-2-2014	10-6-2014	$1.750 \times 14/12 = 2.042\text{€}$ $(2.042 \times 6) + (2 \times 2.000) = 12252\text{€}$ $+ 4.000 = 16252\text{€}$
Γ	2.200	21-1-2010	17-2-2017	17-5-2017	$2.200 \times 14/12 = 2.567\text{€}$ $2.567 \times 2 = 5134\text{€}$

Πινάκας αποζημιώσεως εργατοτεχνιτών

Κατά ΒΔ 16/18-7-20, Ν. 3198/55, Ν. 1849/89 άρθρο 20 κύρωση του άρθρου 7 ΕΓΣΣΕ 1989, Ν. 2224/94 άρθρο 50 κύρωση του άρθρου 4 της ΕΓΣΣΕ 1994, Ν. 2556/97 άρθρο 22 κύρωση του άρθρου 6 ΕΓΣΣΕ 1996/97, άρθρο 4 ΕΓΣΣΕ 1998-99 και άρθρο 5 ΕΓΣΣΕ 2000-2001, άρθρο 4 ΕΓΣΣΕ 2002-2003, άρθρο 4 ΕΓΣΣΕ 2004-2005, άρθρο 3 ΕΓΣΣΕ 2006-2007, καθορίζονται συνολικά ως εξής:

Υπηρεσία στον ίδιο εργοδότη	Ποσό αποζημίωσης
από 1 έτος συμπλ. έως 2 έτη	7 ημερομίσθια
από 2 έτη συμπλ. έως 5 έτη	15 ημερομίσθια
από 5 έτη συμπλ. έως 10 έτη	30 ημερομίσθια
από 10 έτη συμπλ. έως 15 έτη	60 ημερομίσθια
από 15 έτη συμπλ. έως 20 έτη	100 ημερομίσθια
από 20 έτη συμπλ. έως 25 έτη	120 ημερομίσθια
από 25 έτη συμπλ. έως 30 έτη	145 ημερομίσθια
από 30 έτη συμπλ. και άνω	165 ημερομίσθια



Αποζημίωση με προϋποθέσεις για πλήρη σύνταξη

(εδ. β άρθρου 8 Ν.3198/55 και άρθρο 5 Ν. 435/76)

71

- Μισθωτοί που υπάγονται στην ασφάλιση οποιουδήποτε ασφαλιστικού οργανισμού για τη χορήγηση σύνταξης και έχουν συμπληρώσει ή συμπληρώνουν προϋποθέσεις πλήρους σύνταξης γήρατος δύνανται:
- Αν έχουν την υπαλληλική ιδιότητα να αποχωρούν οικειοθελώς ή να απομακρύνονται από τον εργοδότη, λαμβάνοντας όσοι έχουν και επικουρική ασφάλιση τα 40%, όσοι δε δεν έχουν επικουρική ασφάλιση τα 50% της αποζημίωσης που θα εδικαιούντο να λάβουν σε περίπτωση άτακτης καταγγελίας της σύμβασης.



Αποζημίωση με προϋποθέσεις για πλήρη σύνταξη

72

- Αν έχουν την ιδιότητα του εργατοτεχνίτη να αποχωρούν οικειοθελώς λαμβάνοντας όσοι έχουν και επικουρική ασφάλιση τα 40%, όσοι δε δεν έχουν επικουρική ασφάλιση τα 50% της αποζημίωσης που θα εδικαιούντο να λάβουν σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης από τον εργοδότη.
- Αντιθέτως αν η σύμβασή τους καταγγελθεί από τον εργοδότη οφείλεται στον εργατοτεχνίτη ολόκληρη η αποζημίωση.



Αποζημίωση με προϋποθέσεις για πλήρη σύνταξη

73

- Για τον υπολογισμό της «επιπλέον» αποζημίωσης των υπαλλήλων που πληρούν τις προϋποθέσεις για λήψη πλήρους σύνταξης γήρατος, λαμβάνονται υπόψη οι τακτικές αποδοχές του τελευταίου μήνα, πριν τη λύση της σύμβασης, υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης, καθότι προβλέπεται ρητή εξαίρεση.
- Η εν λόγω εξαίρεση αφορά μόνο στο ποσό των αποδοχών, ενώ χρόνος υπηρεσίας που λαμβάνεται υπόψη είναι εκείνος που συμπλήρωσε ο εργαζόμενος στις 12-11-2012, οποτεδήποτε και αν αποχωρήσει ή απομακρυνθεί λόγω συμπλήρωσης προϋποθέσεων για λήψη πλήρους σύνταξης γήρατος.



Αποζημίωση λόγω συμπλήρωσης προϋποθέσεων για πλήρη σύνταξη – Παράδειγμα (Υπαλλήλων)

74

Υπάλληλος	Μηνιαίος μισθός	Ημερ/νία πρόσληψης	Ημερ/νία αποχώρησης ή απόλυσης	Ποσό αποζημίωσης
A	2.580	20-2-1985	18-2-2017	$2.580 \times 14/12 = 3.010\text{€}$ $3.010 \times 23 = 69.230\text{€}$ $69.230 \times 0.4 = 27.692\text{€}$
B	1.750	12-2-1992	10-2-2014	$1.750 \times 14/12 = 2.042\text{€}$ $2.042 \times 16 = 32.672\text{€}$ $32.672 \times 0,4=13.069\text{€}$
Γ	2.200	21-1-2010	17-2-2017	$2.200 \times 14/12 = 2.567\text{€}$ $2.567 \times 4 = 10.268\text{€}$ $10.268 \times 0,4 = 4.107\text{€}$



Αποζημίωση λόγω συμπλήρωσης προϋποθέσεων για πλήρη σύνταξη – Παράδειγμα (Εργατοτεχνιτών)

75

Εργατοτεχνίτης	Ημερομίσθιο	Ημερ/νία πρόσληψης	Ημερ/νία αποχώρησης	Ημερομηνία απόλυσης	Ποσό αποζημίωσης
A	50€	20-2-1985	18-2-2017		$50 \times 14 / 12 = 58.33€$ $58.33 \times 165 = 9624.45 \times 0.4 = 3849.78€$
B	40€	12-2-1992		10-2-2014	$40 \times 14 / 12 = 46.67€$ $46.67 \times 120 = 5600€$
Γ	30€	21-1-2010		17-2-2017	$30 \times 14 / 12 = 35€$ $35 \times 30 = 1050€$





Ευχαριστώ για την προσοχή σας!

