

# **Δ.Ι.Ε.Κ. ΠΑΤΡΑΣ**

**ΤΜΗΜΑ: Στέλεχος Ασφάλειας προσώπων και δομών**

**Μάθημα: ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ**

**Εισηγήτρια: Καραμέρου Γεωργία**

**Πάτρα, 2017**

## ΕΝΝΟΙΑ, ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΑ ΚΑΙ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

### Έννοια εργατικού δικαίου

Εργατικό δίκαιο είναι το σύνολο των κανόνων δικαίου (νομικών κανόνων), που ρυθμίζουν τις σχέσεις που διαμορφώνονται με αφορμή την παροχή εξαρτημένης εργασίας προς κάποιον εργοδότη έναντι αμοιβής.

Ξεκίνησε αρχικά σαν τμήμα του αστικού δικαίου (ενοχικό) και στη συνέχεια έγινε αυτοτελής κλάδος. Σε πολλά σημεία έχει χαρακτηριστικά που το κάνουν να πλησιάζει το δημόσιο δίκαιο.

Αποτελεί τμήμα του ιδιωτικού δικαίου.

### Αντικείμενο

Κύριο αντικείμενο του εργατικού δικαίου είναι η σχέση της εξαρτημένης εργασίας, όπως διαμορφώνεται από τα υποκείμενά της, που είναι ο *μισθωτός* και ο *εργοδότης*. Η σχέση αυτή αποτελεί σχέση ιδιωτικού δικαίου.

Το εργατικό δίκαιο ασχολείται με την ίδια τη σχέση εξαρτημένης εργασίας, την *ίδρυση*, *λειτουργία*, *μεταβολές*, τη *λήξη*, καθώς και τη *θέση* του μισθωτού και εργοδότη μέσα σ' αυτήν.

Ασχολείται με το πλαίσιο μέσα στο οποίο εντάσσεται η σχέση αυτή, δηλαδή την *επιχείρηση* και την *εκμετάλλευση*, καθώς και με το συλλογικό επίπεδο διαμορφώσεώς της με τις *συλλογικές συμβάσεις εργασίας* και τον ρόλο που παίζουν στο επίπεδο αυτό οι συνδικαλιστικές οργανώσεις.

### Χαρακτηριστικά εργατικού δικαίου

- Το εργατικό δίκαιο είναι *ιδιότυπο*. Ξεκίνησε από το αστικό αλλά απέκτησε *αυτοτέλεια* και δικούς του θεσμούς, πηγές και αρχές, που το κάνουν να ξεχωρίζει.
- Ιδιαίτερη είναι η σημασία των *συλλογικών ρυθμίσεων*. Σχετικοί θεσμοί είναι η συλλογική διαπραγμάτευση και η κατάληξή τους, δηλαδή η συλλογική σύμβαση εργασίας.
- Είναι το δίκαιο της *προσωπικότητας των εργαζομένων*. Αναγνωρίζει, κατοχυρώνει και προστατεύει την προσωπικότητα του εργαζομένου ως κοινωνικού όντος.

- Έχει έντονο κοινωνικό χαρακτήρα. Επηρεάζεται από τις κοινωνικές και οικονομικές συνθήκες, μέσα από τις οποίες λειτουργούν και αναπτύσσονται οι σχέσεις εργασίας. Εκφράζει την κοινωνική και εργατική πολιτική του κράτους.
- Είναι διεθνοποιημένο. Κάθε χώρα έχει τη δική της έννομη τάξη, το δικό της εσωτερικό δίκαιο, που θεσπίζεται από τη νομοθετική εργασία. Αναπτύσσεται, όμως, σε μεγάλο βαθμό στο διεθνές πεδίο. Οι διεθνείς συμβάσεις εργασίας καταρτίζονται από Όργανο της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, μέλος της οποίας είναι και η Ελλάδα. Όταν μία διεθνής σύμβαση επικυρωθεί γίνεται τμήμα του εσωτερικού δικαίου. Σύμφωνα με το Σύνταγμα, άρθρο 28, § 1, οι επικυρωμένες διεθνείς συμβάσεις είναι ισχυρότερες από τις αντίστοιχες διατάξεις του εσωτερικού δικαίου.

### **Πηγές εργατικού δικαίου**

*Πηγές του εργατικού δικαίου είναι οι αιτίες που οδήγησαν στη διαμόρφωση και θέσπιση του κοινοτικού δικαίου.*

Στις γενικές αρχές δικαίου αναφέρονται ως πηγές δικαίου ο νόμος και το έθιμο. Είναι κοινές πηγές για όλους τους κλάδους του δημοσίου και του εργατικού δικαίου. Το εργατικό δίκαιο έχει, όμως, και αποκλειστικά δικές του *αυτόνομες πηγές*.

**Κοινές πηγές:** οι πηγές που περιλαμβάνουν τους κανόνες όλων των κλάδων δικαίου είναι ο νόμος και το έθιμο.

Ο νόμος σαν πηγή εργατικού δικαίου περιλαμβάνει:

- Το Σύνταγμα
- Τις διεθνείς συμβάσεις εργασίας
- Τους νόμους
- Τους κανόνες Ευρωπαϊκού Κοινοτικού δικαίου

**Αυτόνομες πηγές:** μη τυπικές πηγές που περιλαμβάνουν κανόνες εργατικού δικαίου και έχουν θεσπιστεί όχι από το κράτος (νόμος) αλλά από τους ίδιους τους εργοδότες και τους μισθωτούς. Αυτόνομες πηγές εργασίας είναι:

- Συλλογικές συμβάσεις εργασίας
- Διαιτητικές αποφάσεις
- Κανονισμοί εργασίας

## **Ο νόμος ως πηγή του Εργατικού Δικαίου**

### **1. Σύνταγμα**

### **2. Διεθνείς συμβάσεις**

Το Ευρωπαϊκό κοινοτικό δίκαιο ισχύει για τα κοινοτικά μέλη, χωρίς επικύρωση, όπως οι Διεθνείς Συμβάσεις.

### **3. Νόμοι**

Αποτελούνται:

- Από τις διατάξεις του Αστικού Κώδικα (γενικές αρχές), διατάξεις για τη μίσθωση εργασίας (648 - 680 άρθρα), που καλύπτουν κενά της εργατικής νομοθεσίας.
- Από την ειδική *εργατική νομοθεσία*, που είναι συνήθως δημοσίας τάξεως, δηλαδή εφαρμόζεται υποχρεωτικά.
- Το Εργατικό δίκαιο βρίσκεται διάσπαρτο σε μεγάλο αριθμό νομοθετημάτων, που το καθιστούν δύσκολο στην εφαρμογή του.

### **4. Κανόνες του Ευρωπαϊκού Κοινοτικού Δικαίου**

Το Ευρωπαϊκό Κοινοτικό Δίκαιο ισχύει από 1/1/1981 για την Ελλάδα. Διακρίνεται σε *πρωτογενές* και *παράγωγο*.

Το Κοινοτικό Δίκαιο βρίσκεται σε *σχέση υπεροχής*· δηλαδή σε περίπτωση σύγκρουσης κοινοτικού - ελληνικού δικαίου εφαρμόζεται το κοινοτικό.

Οι κανόνες ευνοούν και κατοχυρώνουν την ελευθερία των εργαζομένων να *διακινούνται* και να *απασχολούνται* σε οποιοδήποτε κράτος – μέλος, ανεξάρτητα από ποιο κράτος – μέλος προέρχονται.

## **Βασικές έννοιες εργατικού δικαίου**

### ***Εργασία***

Εργασία γενικά είναι η κάθε απασχόληση του ανθρώπου, που αποβλέπει σ' έναν ορισμένο σκοπό. Το εργατικό δίκαιο ενδιαφέρεται γι' αυτόν που παρέχει την εργασία του σε κάποιον άλλο. Αντικείμενό του είναι η *εξαρτημένη εργασία*.

Αντίθετα, οι ανεξάρτητες υπηρεσίες και οι δημοσιοϋπαλληλικές σχέσεις δεν ρυθμίζονται από το εργατικό δίκαιο.

*Εργασία κατά το εργατικό δίκαιο είναι η ενέργεια που ένα άτομο (μισθωτός) διαθέτει εργασία σε κάποιον τρίτο (εργοδότη) για την εξυπηρέτηση των σκοπών του, στα πλαίσια μιας ειδικής έννομης σχέσης (σχέσης εξαρτημένης εργασίας).*

Ελευθερίου	Γεωργιάδης	Δημητρίου	Αργυροπούλου	Κωστόπουλος
-δικό του γραφείο -ανεξάρτητος -λογιστικές συμβουλές -πληρώνεται για κάθε περίπτωση χωριστά -ελεύθερος επαγγελματίας	-δικό του γραφείο -αναλαμβάνει παρακολούθηση βιβλίων εταιρειών με μηνιαίο μισθό, χωρίς να πηγαίνει συγκεκριμένη μέρα και ώρα -ο εργοδότης δεν τον εποπτεύει ούτε επιβάλλει τρόπο εργασίας  <b>-παροχή ανεξάρτητων υπηρεσιών</b>	-έχει προσληφθεί από εταιρεία ως υπάλληλος λογιστηρίου  <b>-προσφέρει εξαρτημένη εργασία με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, που έχει συνάψει με τον εργοδότη του</b>	-διορισμένη με διαγωνισμό στο Υπουργείο Οικονομικών  -ταμειακός υπάλληλος  <b>-μόνιμος δημόσιος υπάλληλος εξαρτημένης εργασίας, που ρυθμίζεται από το δημοσιοϋπαλληλικό δίκαιο, όχι το εργατικό</b>	-εργαζόμενος σε δημόσια υπηρεσία επί συμβάσει  -όχι μόνιμος δημόσιος υπάλληλος αλλά με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου  <b>-εξαρτημένη εργασία που ρυθμίζεται από το Εργατικό Δίκαιο, έστω κι αν εργοδότης του είναι το δημόσιο</b>

Στοιχεία που προκύπτουν είναι:

1. Μισθωτός, π.χ. Δημητρίου.
2. Εργοδότης, π.χ. Εταιρεία «Άλφα».
3. Σκοπός του εργοδότη: οικονομικός, εμπορικά υφάσματα (τήρηση εμπορικών βιβλίων).
4. Η ειδική έννομη σχέση που συνδέει τον μισθωτό με τον εργοδότη. Η σχέση εξαρτημένης εργασίας ρυθμίζεται από τη σύμβαση εργασίας.

Η εργασία είναι το αντικείμενο της έννομης σχέσης που συνδέει τον μισθωτό με τον εργοδότη (π.χ. η εργασία του Δημητρίου είναι το αντικείμενο της σχέσης που τον συνδέει με την «Άλφα»).

#### **Το είδος της εργασίας**

- Σωματική (ξυλουργός, οικοδόμος κ.λ.π.).
- Πνευματική (σχεδιαστής, λογιστή κ.λ.π.).

### ***Σκοπός της εργασίας***

Να είναι θεμιτός όχι παράνομος ή ανήθικος.

### ***Εξαρτημένη εργασία – Διευθυντικό Δικαίωμα***

Ο εργοδότης έχει το δικαίωμα να διευθύνει, να εποπτεύει την εργασία του μισθωτού και να καθορίζει τις συνθήκες με τις οποίες παρέχεται, ενώ ο μισθωτός έχει την υποχρέωση να συμμορφώνεται.

Οι κυριότερες συνθήκες που έχει δικαίωμα να καθορίζει είναι ο τρόπος, ο χρόνος και ο τόπος παροχής της εργασίας.

Το δικαίωμα του εργοδότη να καθορίζει τις συνθήκες εργασίας γίνεται *διευθυντικό δικαίωμα*.

Η εξάρτηση του μισθωτού είναι όχι προσωπική αλλά *λειτουργικά οργανική* και προκύπτει από την ένταξη της παροχής της εργασίας του και τις συνθήκες της εκμετάλλευσης. Εκεί, ο μισθωτός γίνεται γρανάζι μιας μεγάλης μηχανής στα πλαίσια του συστήματος παραγωγής, χωρίς να έχει σημασία ποιος είναι ο εργοδότης (αν αλλάξει), αφού η σχέση δεν μεταβάλλεται.

### ***Επάγγελμα - Έννοια επαγγέλματος***

Η έννοια του επαγγέλματος έχει μεγάλη σημασία για το Εργατικό Δίκαιο.

Το επάγγελμα του κάθε εργαζόμενου δείχνει την *ειδικότητά* του. Οι όροι, οι συνθήκες εργασίας μιας ειδικότητας, ο μισθός, οι άδειες, το ωράριο, τα ανθυγιεινά, τα επικουρικά ταμεία, το συνδικάτο, ρυθμίζονται με βάση το επάγγελμα.

### ***Μισθωτός – Μισθωτής***

Μισθωτός είναι ο εργαζόμενος και κατά τον Αστικό Κώδικα ο εκμισθωτής.

Μισθωτής είναι αυτός που μισθώνει, που νοικιάζει από τον εργαζόμενο την εργασία του.

μισθωτός

εργαζόμενος

εκμισθωτής

μισθωτής

εργοδότης

κράτος ή ιδιώτης, εταιρεία, ίδρυμα,  
Ν.Π.Δ.Δ.

**Έννοια μισθωτή:** περιέχει τα εξής στοιχεία:

- Παροχή εργασίας.
- Συνθήκες εξάρτησης.
- Αντιπαροχή (αμοιβή) από τον εργοδότη στον μισθωτό.
- Σχέση ιδιωτικού δικαίου μεταξύ μισθωτού και εργοδότη.
- Υποχρεώσεις μισθωτών για παροχή (εργασία) και εργοδοτών για αντιπαροχή (αμοιβή).

Μισθωτοί μπορεί να είναι μόνο φυσικά πρόσωπα. Το βασικό τους στοιχείο, η εργασία, είναι ανθρωπιστική ενέργεια.

### **Διάκριση μισθωτή σε υπαλλήλους και εργάτες**

Ο διαχωρισμός υπαλλήλου - εργάτη είναι αναχρονιστικός και αντικοινωνικός. Γίνεται προσπάθεια να εγκαταλειφθεί η διάκριση αυτή και να καθιερωθεί η ισοτιμία όλων των εργαζομένων. Η διάκριση σωματικής και πνευματικής εργασίας δεν είναι σαφής και απόλυτη.

Η απασχόληση σε γραφική εργασία, η ανάθεση διοικητικών ευθυνών, οι θεωρητικές σπουδές, ο χειρισμός οργάνων και συσκευών δίνουν στον μισθωτό την ιδιότητα του υπαλλήλου.

- *Υπάλληλος:* μισθωτός που εργάζεται σε οποιαδήποτε επιχείρηση, παρέχοντας εργασία αποκλειστικά ή κατά κύριο χαρακτήρα όχι σωματική.
- *Εργάτης:* υπερισχύει το σωματικό στοιχείο.

Ο τρόπος πληρωμής (μισθός ή ημερομίσθιο) δεν αποτελεί κριτήριο για τη διάκριση υπαλλήλου – εργάτη (π.χ. υπάλληλος → ημερομίσθιο, εργάτης → μισθός).

Ο ίδιος ο νόμος χαρακτηρίζει τους μισθωτούς ως υπαλλήλους ή εργάτες, χωρίς να υπάρχουν ιδιαίτερα στοιχεία. Π.χ. οι υπηρέτες κάθε κατηγορίας χαρακτηρίζονται ως εργάτες.

Είναι δυνατόν να εφαρμοστούν διατάξεις, που ισχύουν σε δημοσίους υπαλλήλους, σε εργάτες με ατομική σύμβαση εργασίας. Π.χ. ο τάδε κλητήρας (εργάτης) σε γραφείο μιας εταιρείας συμφωνεί με τον εργοδότη του να ισχύουν γι' αυτόν ό,τι και για τους υπόλοιπους υπαλλήλους της επιχείρησης με εξαίρεση το ύψος του μισθού.

### ***Εργοδότης***

Εργοδότες είναι φυσικά πρόσωπα και νομικά πρόσωπα. Στη σύμβαση αντισυμβαλλόμενοι είναι εταιρείες, ιδρύματα, νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου, κ.λ.π.

Ο εργοδότης ασκεί διευθυντική εργασία, έχει διευθυντικό δικαίωμα για την εύρυθμη λειτουργία της εκμετάλλευσης και την πραγματοποίηση των σκοπών της. Εάν ο εργοδότης είναι νομικό πρόσωπο, η διευθυντική εξουσία ασκείται από εκπρόσωπό του (π.χ. το διοικητικό συμβούλιο σε μια ανώνυμη εταιρεία).

Η μεταβολή του προσώπου του εργοδότη δεν επηρεάζει τη σχέση εργασίας. Π.χ. αν μεταβιβάσει (πουλήσει) ή πεθάνει, συνεχίζεται η σχέση εργασίας χωρίς να θίγονται τα δικαιώματα του μισθωτού.

### **Ατομική σύμβαση εργασίας και σύμβαση εξαρτημένης εργασίας**

(Το νέο τοπίο στις συμβάσεις εργασίας και οι όροι απασχόλησης των εργαζομένων)

***Σύμβαση εργασίας*** είναι η συμφωνία, γραπτή ή προφορική, με βάση την οποία ένα ορισμένο άτομο (υπάλληλος, εργάτης κ.λ.π.) που καλείται μισθωτός αναλαμβάνει την υποχρέωση να παρέχει τις υπηρεσίες του για ορισμένο ή αόριστο χρόνο σε ένα φυσικό ή νομικό πρόσωπο (εργοδότης), έναντι συμφωνημένου μηνιαίου μισθού ή ημερομισθίου.

Οι ατομικές συμβάσεις εργασίας υπογράφονται υποχρεωτικά από εργαζόμενο και εργοδότη, αναφέρουν βασικούς όρους εργασίας, όπως τόπο, ειδικότητα, έδρα της επιχείρησης, ωράριο, αποδοχές, κ.λ.π.

Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας (ΑΚ 648, 652 σελ.). Υπάρχει, όταν ο μισθωτός παρέχει την εργασία του με μισθό, αδιάφορα με τον τρόπο που αυτός καθορίζεται (μηνιαίος, ημερομισθίο, ποσοστά κ.λ.π.) με νομική εξάρτηση, που εκδηλώνεται με το δικαίωμα του εργοδότη να ασκεί εποπτεία, έλεγχο, χωρίς απαραίτητα την οικονομική εξάρτηση. Κύριος σκοπός, η παροχή εργασίας.

Η έννοια της εξάρτησης καθορίζεται από τη θεωρία και τη δικαστηριακή νομολογία.

Ν. 3846/2010, άρθρο 1: τεκμαίρεται ότι υποκρύπτεται σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, εφόσον η εργασία παρέχεται αυτοπροσώπως στον ίδιο εργοδότη για εννέα (9) συνεχείς μήνες.



## ***Είδη συμβάσεως εργασίας***

(Άρθρα ΑΚ 648, 669)

- Σύμβαση αορίστου χρόνου: όταν δεν καθορίζεται χρονική διάρκεια ή δε συνάγεται από το είδος ή τον σκοπό της.
- Σύμβαση ορισμένου χρόνου: όταν συμφωνηθεί ρητά ή σιωπηρά ορισμένη διάρκεια χρόνου εργασίας ή μέχρι την επέλευση ορισμένου γεγονότος ή προκύπτει από το είδος και τη φύση της εργασίας.

Βασική διαφορά τους είναι ότι η πρώτη λήγει μόνο με καταγγελία από τον εργοδότη ή τον μισθωτό και αφού βέβαια καταβληθεί η νόμιμη αποζημίωση, ενώ η δεύτερη παύει αυτοδικαίως, όταν λήξει ο χρόνος ή τελειώσει η εκτέλεση του έργου, χωρίς να απαιτείται καταγγελία της και καταβολή αποζημίωσης.

- Σύμβαση πλήρους απασχόλησης: η σύμβαση με εξαρτημένη εργασία σε πλήρες ωράριο (40 ώρες / εβδομάδα) για όλες τις εργάσιμες ημέρες (συλλογική σύμβαση εργασίας).
- Σύμβαση μερικής απασχόλησης: συμβάσεις μερικής απασχόλησης θεωρούνται οι συμβάσεις των οποίων οι ώρες εργασίας, υπολογιζόμενες σε ημερήσια, εβδομαδιαία, δεκαπενθήμερη ή μηνιαία βάση, είναι λιγότερες από το κανονικό ημερήσιο ωράριο εργασίας του συγκρίσιμου (με παρόμοια καθήκοντα και ίδιες συνθήκες) εργαζόμενου με πλήρη απασχόληση.
- Σύμβαση εκ περιτροπής απασχόλησης: θεωρείται η κατά πλήρες ημερήσιο ωράριο εργασία για λιγότερες από τις κανονικές ημέρες εβδομαδιαίως ή λιγότερες εβδομάδες τον μήνα ή λιγότερους μήνες το έτος.

Μπορεί να το επιβάλλει ο εργοδότης, αν περιοριστούν οι δραστηριότητές του, και δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τους εννέα (9) μήνες στο ίδιο ημερολογιακό έτος. π.χ. αντί 5ήμερης απασχόλησης με 8ωρο / εβδομάδα = 40 ώρες πλήρους απασχόλησης να συμφωνήσουν ή να επιβληθεί από τον εργοδότη εργασία από 1 έως 4 ημέρες / εβδομάδα X 8 ώρες = (8, 16, 24, 32 / εβδομάδα), ή πρώτη και τρίτη εβδομάδα / μήνα, ή 2<sup>ος</sup>, 4<sup>ος</sup>, 6<sup>ος</sup> μήνας / έτος, ή συνδυασμός όλων αυτών.

- Άλλες συμβάσεις: *σύμβαση έργου, σύμβαση παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών, σύμβαση εντολής* (ο εντολοδόχος υποχρεώνεται να εκτελέσει το έργο που αναθέτει ο εντολέας για λογαριασμό του και τον εκπροσωπεί στην άσκηση των καθηκόντων του). Είναι κατά κανόνα άμισθη.

- Σύμβαση αντιπροσωπείας: ο αντιπρόσωπος ενεργεί ελεύθερα, αντιπροσωπεύοντας έναν ή περισσότερους εργοδότες.

### ***Χρόνος διάρκειας συμβάσεων***

- Σύμβαση αορίστου χρόνου: στη σύμβαση αορίστου χρόνου δεν υπάρχει καθορισμένη χρονική διάρκεια εργασίας του μισθωτού. Η σύμβαση παύει να ισχύει μόνο στην περίπτωση καταγγελίας από τον εργοδότη ή τον μισθωτό και απαραίτητα με την καταβολή αποζημίωσης.
- Σύμβαση ορισμένου χρόνου: παύει να ισχύει αυτοδικαίως με το πέρας του χρόνου που καθορίζεται εξ αρχής (π.χ. 4 μήνες, 6 μήνες ή 1 χρόνος). Εάν συνεχιστεί η παραμονή του μισθωτού για ικανό διάστημα χωρίς εναντίωση του εργοδότη με τους ίδιους όρους, αλλά με τη συγκατάθεση του ιδίου, θεωρείται ότι μετατρέπεται σε αορίστου χρόνου.

Όταν στη σύμβαση ορισμένου χρόνου υπάρχει ο όρος *πρόωρης λύσης*, δηλαδή με καταγγελία από τον εργοδότη οποιαδήποτε στιγμή ή η δυνατότητα παραίτησης ή αποχώρησης του μισθωτού προτού λήξει ο συμφωνημένος χρόνος, τότε θεωρείται σύμβαση αορίστου χρόνου.

### ***Ίδρυση σύμβασης εργασίας***

Προηγούνται διαπραγματεύσεις (Γενικές αρχές § 13.4).

Μπορεί να καταρτιστεί και προσύμφωνο (Γενικές αρχές § 11.3).

Το περιεχόμενο των δύο δηλώσεων βουλήσεως πρέπει να είναι η δημιουργία σχέσεως εργασίας ανάμεσα στους συμβαλλόμενους.

Για την έγκυρη κατάρτιση της ατομικής σύμβασης εργασίας ισχύουν οι προϋποθέσεις:

#### **1. Ικανότητα για δικαιοπραξία**

- Έχουν οι ενήλικες άνδρες και γυναίκες.
- Ανίκανοι για δικαιοπραξία (ανήλικοι μη συμπληρώσαντες το 10<sup>ο</sup> έτος, οι περιορισμένα ικανοί ανήλικες).
- Στους συμπληρώσαντες το 10<sup>ο</sup> έτος δεν απαγορεύεται με προστατευτικούς περιορισμούς από τον νόμο (απαγόρευση νυχτερινής εργασίας και ανθυγιεινά επαγγέλματα). Τη σύμβαση την καταρτίζει ο πατέρας ή ο επίτροπος ή άλλος.

#### **2. Δήλωση βούλησης**

3. Συμφωνία δήλωσης βούλησης (Γενικές αρχές § 11.3)  
Η εικονική σύμβαση είναι άκυρη. Η σύμβαση εργασίας που καταρτίστηκε με ουσιώδη πλάνη είναι ακυρώσιμη.
4. Βούληση απαλλαγμένη από ελαττώματα  
Είναι ακυρώσιμες συμβάσεις που καταρτίστηκαν με απάτη ή απειλή.
5. Τύπος (Γενικές αρχές § 11.3).  
Η ΣΕ. είναι άτυπη· δεν υποβάλλεται σε ορισμένο τύπο. Μπορεί να συναφθεί και προφορικά ή σιωπηρά.
6. Όχι αντίθεση στους νόμους και τα χρηστά ήθη  
Π.χ. αισχροκερδής σύμβαση εργασίας, όπου ο εργοδότης εκμεταλλεύεται τον εργαζόμενο με δυσανάλογα χαμηλό μισθό.

### ***Υποχρεώσεις μισθωτού***

1. Κύρια υποχρέωση: η παροχή της εργασίας του στον τόπο, χρόνο και είδος που συμφωνήθηκε.
2. Αυτοπρόσωπη εκπλήρωση:
  - Υποχρέωση να εργαστεί *αυτοπροσώπως*.
  - *Δικαίωμα υποκατάστασης*: όταν ο μισθωτός έχει δικαίωμα να βάλει κάποιον άλλο να εργαστεί αντί για αυτόν. Μπορεί να συμφωνηθεί ρητά, ή σιωπηρά, είτε και μεταγενέστερα, ή να επιτρέπεται από τα συναλλακτικά ήθη. π.χ. θυρωρός αφήνει στη θέση του τη γυναίκα του, χωρίς να διαταραχθεί η σύμβαση (ο τρίτος έχει εργοδότη τον αρχικό μισθωτό).Η μεταβολή του προσώπου του εργοδότη δεν επηρεάζει τη λειτουργία της σύμβασης εργασίας, με την προϋπόθεση ότι η επιχείρηση συνεχίζει τη λειτουργία της.

### ***Τρόπος εκπλήρωσης της παροχής μισθωτού***

Στοιχεία για τον καθορισμό του τρόπου εκπλήρωσης είναι:

1. Η υποχρέωση επιμέλειας του μισθωτού: να προσπαθεί για την καλύτερη δυνατή ποιοτική και ποσοτική απόδοση της εργασίας του. Να είναι συνεργάσιμος, πρόθυμος, εξυπηρετικός και ευπρεπής.
2. Υποχρέωση συμμόρφωσης στις εντολές του εργοδότη.
  - *Πότε υπάρχει υποχρέωση*

Ο μισθωτής οφείλει να εκτελεί την εργασία του σύμφωνα με τις οδηγίες / εντολές που βάζει ο εργοδότης, ασκώντας *νόμιμα* το διευθυντικό του δικαίωμα.

- *Πότε δεν υπάρχει υποχρέωση*

Δεν είναι υποχρεωμένος να υπακούσει, αν οι εντολές είναι:

- Παράνομες (π.χ. παράδοση ελλιποβαρούς εμπορεύματος).
- Ανήθικες.
- Αντίθετες σε συλλογικές συμβάσεις ή διαιτητικές αποφάσεις.
- Αντίθετες στους όρους της ατομικής σύμβασης (να κάνει δουλειά με το χέρι, ενώ υπάρχει μηχανήμα).
- Κατάχρηση του δ/δ:
  - Όταν ο μισθωτός δεν έχει τις απαραίτητες σωματικές ή πνευματικές ικανότητες.
  - Εκτίθεται σε σωματικό κίνδυνο η υγεία του, π.χ. έγκυος γυναίκα.
- Δεν έχει υποχρέωση να τηρεί εντολές και οδηγίες του εργοδότη που δεν είναι σχετικές με την εργασία του, δηλαδή να αφορούν την ιδιωτική, ηθική και κοινωνική ζωή του, θρησκευτικές ή πολιτικές πεποιθήσεις. Η επέμβαση του εργοδότη στα θέματα αυτά αποτελεί προσβολή της προσωπικότητας του μισθωτή (Γενικές αρχές, § 91, 2). π.χ. καθηγητής θρησκευτικών να ζει ανήθικα, να προκαλεί σκάνδαλα ή υπάλληλος ταμείου να είναι χαρτοπαίκτης). Θεμιτός ο καλλωπισμός των αεροσυνοδών, αθέμιτο να μην παντρεύονται.

### ***Κανονισμός εργασίας***

*Είναι το σύνολο των διατάξεων που ρυθμίζουν τις σχέσεις μεταξύ εργοδότη και μισθωτού, θέματα σχετικά με εκτέλεση εργασίας, συμπεριφορά μισθωτού, εξέλιξη προσωπικού, τρόπος διεύθυνσης εργασίας, οργάνωση και λειτουργία επιχειρήσεων.*

Με ρητή διάταξη επιβάλλεται οι επιχειρήσεις, εφόσον απασχολούν πάνω από 70 εργαζόμενους, να καταρτίσουν Κ.Ε.

Η κύρωση των Κ.Ε. γίνεται από αρμόδια υπηρεσία του ΣΕΠΕ.

Ο Κ.Ε. καταρτίζεται με ΣΣΕ, εάν υπάρχει σωματείο εργαζομένων. Όταν δεν υπάρχει σωματείο, καταρτίζεται με κοινή συμφωνία εργοδότη και συμβουλίου εργαζομένων.

### ***Ωράριο εργασίας***

- Κανονικό: διάρκεια ίση είτε με ο ανώτατο όριο του νόμιμου ή συμβατικού. Πέρα από το κανονικό περιλαμβάνει την υπερεργασία και τις υπερωρίες.
- Πλήρες ή μειωμένο.
- Συνεχές, ή διακεκομμένο, ή εκ περιτροπής.
- Ημερήσιο ή νυχτερινό.
- Νόμιμο ή συμβατικό.
- Ημερήσιο ή εβδομαδιαίο.

### ***Χρόνος εργασίας***

*Είναι η χρονική διάρκεια, κατά την οποία ο μισθωτός είναι υποχρεωμένος να θέτει καθημερινά ή σε μεγαλύτερη χρονική περίοδο (εβδομάδα, μήνα) την εργασία του στη διάθεση του εργοδότη.*

### ***Κατηγορίες χρόνου εργασίας***

1. Νόμιμο ωράριο εργασίας: πρόκειται για αυτό που αποκαλείται ωράριο εργασίας (ημερήσιο ή εβδομαδιαίο). Καθορίζεται από τον νόμο ή κατόπιν εξουσιοδοτήσεως νόμου και αποτελεί την ανώτατη επιτρεπόμενη χρονική διάρκεια απασχόλησης του εργαζομένου.

Το νόμιμο ωράριο είναι 40 ώρες για 5ήμερο και 48 για 6ήμερο.

2. Συμβατικό ωράριο εργασίας: καθορίζεται με ατομική σύμβαση. Θεσπίζεται με συλλογική σύμβαση εργασίας ή κανονισμό εργασίας. Όταν το συμβατικό είναι μικρότερο του νόμιμου, η διαφορά μεταξύ συμβατικού και νόμιμου είναι *υπερεργασία*.

Η θεσμοθετημένη υπερεργασία είναι 45 ώρες για 5ήμερο και 48 ώρες για 6ήμερο σύστημα απασχόλησης και οι εργαζόμενοι αμείβονται επιπλέον με ποσοστό 20% στο καταβαλλόμενο ημερομίσθιο. Η απασχόληση πέραν των 45 ή 48 ωρών / εβδομάδα θεωρείται υπερωριακή απασχόληση.

Άρα, υπερωρία θεωρείται η απασχόληση πέρα από το δάωρο ημερησίως για εξαήμερο σύστημα απασχόλησης και πέρα από 9 ώρες ημερησίως για πενθήμερο σύστημα απασχόλησης.

## **Υποχρεώσεις εργοδότη**

### **1. Καταβολή μισθού**

Ο μισθός καταβάλλεται από τον εργοδότη στον εργαζόμενο ως αντάλλαγμα για την παροχή εργασίας του. Έχει μεγάλη σημασία για το Εργατικό Δίκαιο, γιατί όλες οι διαφορές που προκύπτουν από τη Σύμβαση Εργασίας έχουν να κάνουν με τον μισθό.

Είναι το βασικό μέσο διαμόρφωσης κοινωνικής και οικονομικής πολιτικής του κράτους.

*Μισθός θεωρείται κάθε παροχή, που σύμφωνα με τον νόμο ή τη συμφωνία καταβάλλει ο εργοδότης στον εργαζόμενο ως αντάλλαγμα της παρεχόμενης από αυτόν εργασίας.*

Για τα τον υπολογισμό μισθού έχει σημασία:

- το είδος της εργασίας: ο επαγγελματικός χαρακτηρισμός του εργαζομένου.
- το είδος της σχέσης στην οργάνωση της εργασίας.

Τα ελάχιστα όρια αμοιβής για κάθε επάγγελμα καθορίζονται από ΣΣΕ.

### **2. Υπερωρίες**

Με τον Ν.4225/2014 από 7/1/2014 τηρείται από όλες τις επιχειρήσει το Ειδικό Βιβλίο τροποποίησης ωραρίου εργασίας και υπερωριών. Είναι αθεώρητο και καταχωρούνται πριν πραγματοποιηθούν όλες οι αλλαγές στο πρόγραμμα εργασίας και οι νόμιμες υπερωρίες. Δεν απαιτείται έγκριση της Επιθεώρησης Εργασίας.

### **3. Οικειοθελείς παροχές**

Οικειοθελείς παροχές του εργοδότη, όταν επαναλαμβάνονται για μεγάλο διάστημα και τακτικά, αποκτούν τον χαρακτήρα μισθού.

## **Καθορισμός μισθού**

### **1. Συμβατικός μισθός ή πραγματικός**

Το ύψος του μισθού μπορεί να καθορίζεται με κοινή συμφωνία από την ΑΣΕ. Γίνεται και με παραπομπή σε ΣΣΕ ή ΔΑ.

Ο μισθός προς τα κάτω λόγω ανάγκης ή απειρίας του μισθωτού περιορίζεται από την απαγόρευση συνολολόγησης αισχροκερδούς μισθού, οπότε ισχύει ο ειθισμένος ή από τα ελάχιστα όρια αποδοχών που ορίζεται από τις ΣΣΕ.

## 2. Νόμιμος μισθός

Είναι αυτός που καθορίζεται με κανονιστικές διατάξεις που έχουν ισχύ νόμου ή με αποφάσεις διοικητικών διαιτητικών δικαστηρίων, που λύνουν τις συλλογικές διαφορές εργασίας.

Ο νόμιμος μισθός έχει τον χαρακτήρα κατώτατου ορίου αμοιβής και οι διατάξεις που τον καθορίζουν έχουν ισχύ νόμου άμεση και αναγκαστική. Όροι σε ατομικές συμβάσεις, που ορίζουν αποδοχές μικρότερες των νομίμων, παύουν να ισχύουν ως άκυρες και ισχύει ο ανώτερος νόμιμος μισθός.

Επιτρέπεται, όμως, ο μισθωτός να παίρνει συμβατικό μισθό ανώτερο από τον νόμιμο.

## 3. Ειθισμένος μισθός (συνηθισμένος)

Είναι ο μισθός που καταβάλλεται από άλλους εργοδότες για ίδια εργασία, ειδικότητα, προσόντα, ίδιο τόπο και συνθήκες. Εάν προβλέπεται νόμιμος ή συμβατικός, δεν υπάρχει λόγος να αναζητηθεί ο ειθισμένος. Εάν ο συμβατικός είναι αισχροκερδής, έχει ο εργαζόμενος δικαίωμα να ζητήσει τον ειθισμένο. Αυτή τη λύση υπαγορεύει το Σ. § 21, § 1 (δικαίωμα ίσης αμοιβής για ίσης αξίας παρεχόμενη εργασία).

Ο εργοδότης πρέπει να καταβάλλει τον μισθό σε τακτά χρονικά διαστήματα μέσα στη διάρκεια του μήνα (δηλαδή, κάθε εβδομάδα ή κάθε μήνα κ.λ.π., ανάλογα με τη συμφωνία). Η πληρωμή γίνεται στον χώρο εργασίας και μέσα στον χρόνο εργασίας του εργαζομένου.

## 4. Μερική απασχόληση

*Τι είναι: (Ν 3846 / 2010).*

Κατά την κατάρτιση της σύμβασης ή κατά τη διάρκειά της, ο εργοδότης και ο μισθωτός μπορεί να συμφωνήσουν με έγγραφο ΑΣ ημερήσια, εβδομαδιαία, 15ήμερη ή μηνιαία εργασία για ορισμένο χρόνο, μικρότερης διάρκειας από την πλήρη απασχόληση. Πρέπει να γνωστοποιηθεί στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας, υποβαλλόμενη στο ηλεκτρονικό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ, μέσα σε 8 ημέρες, διαφορετικά τεκμαίρεται σχέση εργασίας πλήρους απασχόλησης.

Αν παραστεί ανάγκη για πρόσθετη εργασία, ο εργοδότης έχει υποχρέωση, σύμφωνα με την καλή πίστη, να την προσφέρει.

Όταν η πρόσθετη εργασία συνιστά πλήρη απασχόληση, κατά συνήθη και σταθερό τρόπο, θεωρείται ότι η σχέση έχει μετατραπεί σε πλήρη απασχόληση, έστω και

σιωπηρά και απαιτείται νέα έγγραφη ατομική Σύμβασης Εργασίας, για να επανέλθει στο σύστημα μερικής απασχόλησης.

#### ***Καθυστέρηση μισθού – συνέπειες***

- Η άρνηση του εργοδότη να καταβάλλει τον οφειλόμενο μισθό ή και να καθυστερήσει παρέχει στον εργαζόμενο τα εξής δικαιώματα:
- Να προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας
- Να μηνύσει τον εργοδότη
- Να ασκήσει το δικαίωμα *επίσχεσης* της εργασίας του
- Να καταγγείλει τη ΣΕ
- Να επιδιώξει *δικαστικά* την είσπραξή του με τόκο και αποζημίωση για κάθε άλλη ζημία του
- Να επιδιώξει την πτώχευση του Εργοδότη

#### ***Κρατήσεις επί του μισθού των εργαζομένων***

Ο εργοδότης, μέσα σε προθεσμία που προβλέπεται από τον Νόμο, είναι υποχρεωμένος να καταβάλλει συνολικά στο ΙΚΑ – ΤΕΑΜ τις ασφαλιστικές εισφορές (εργοδότη και ασφαλισμένου / εργατική και εργοδοτική εισφορά).

Εργατική εισφορά: είναι το ποσοστό επί των ακαθαρίστων αποδοχών του απασχολούμενου. Το ποσοστό αυτό το παρακρατεί ο εργοδότης από τον εργαζόμενο κατά την πληρωμή των αποδοχών του και το αργότερο μέσα σε 2 μήνες από αυτήν.

Επίσχεση εργασίας: ο μισθωτός δηλώνει στον εργοδότη ότι διακόπτει την εργασία του μέχρι να του καταβληθούν οι καθυστερούμενες αποδοχές του.

Ο εργοδότης βρίσκεται σε κατάσταση υπερημερίας, δηλαδή είναι υποχρεωμένος να καταβάλλει τις αποδοχές και για το χρονικό διάστημα που κρατάει η επίσχεση.

Ο μισθωτός μπορεί να ασχοληθεί σε άλλο ωράριο εργασίας, αλλά να είναι σε κάθε στιγμή έτοιμος στη διάθεση του εργοδότη, αν αρθεί η υπερημερία του.

Η επίσχεση γίνεται με δήλωση βούλησης, σαφή και ατομική, όχι απλή άρνηση, γιατί ίσως εκληφθεί ως παραίτηση από τη θέση.



Υπόδειγμα δήλωσης επίσχεσης εργασίας

**ΕΞΩΔΙΚΗ ΔΗΛΩΣΗ ΕΠΙΣΧΕΣΗΣ ΜΕ ΕΠΙΦΥΛΑΞΗ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ**

**ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ ΔΗΛΩΣΗΣ ΕΠΙΣΧΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Των

(ονοματεπώνυμο, διεύθυνση)

1.....

2.....

3.....

**ΠΡΟΣ**

την επιχείρηση .....(επωνυμία, διεύθυνση), όπως εκπροσωπείται νόμιμα.

Εξαιτίας της σταθερής αρνήσεώς σας να προβείτε στην ικανοποίηση των ληξιπρόθεσμων και απαιτητών αξιώσεών μας (καταβολή δεδουλευμένων), οι εργαζόμενοι.....στην εταιρεία σας «.....» αποφασίσαμε να κάνουμε χρήση του παρεχόμενου εκ του νόμου δικαιώματος (αρ.325 ΑΚ) προς επίσχεση εργασίας. Αποτελεί απόφασή μας να αρνηθούμε την εκπλήρωση της δικής μας παροχής, απέχοντας από την εργασία μας, ώσπου να εκπληρώσετε την υποχρέωση καταβολής των ημερομισθίων που σας βαρύνουν απέναντι στον κάθε εργαζόμενο από εμάς. Προς τούτο σας κοινοποιούμε την απόφασή μας για επίσχεση εργασίας με έναρξη την ....(ημερομηνία).

Διευκρινίζουμε ότι τα ποσά που αναγράφονται δίπλα από την υπογραφή του καθενός μας, είναι χρήματα μη καταβληθέντα, τα οποία όμως υπολείπονται από αυτά που νομίμως μας αναλογούν, για τα οποία νομίμως διεκδικούμε για την καταβολή τους.

**Οι εργαζόμενοι      Οι υπογράφωντες (ποσό)      Μήνας**

- Αρμόδιος δικαστικός επιμελητής να επιδώσει νόμιμα την παρούσα προς τον νόμιμο εκπρόσωπο της καθείς (ονοματεπώνυμο) για να λάβει γνώση και για όλες τις νόμιμες συνέπειες, αντιγράφοντας ολόκληρη τη σχετική έκθεση επιδόσεως.

**3 αντίγραφα**

Ειδικό Επίδομα Επίσχεσης από τον ΟΑΕΔ

### ***Υπολογισμός ωρομισθίου***

Για να βρούμε το ημερομίσθιο του εργατή, που παίρνει ημερομίσθιο 40 €, πολλαπλασιάζουμε το  $40 \times 6 = 240$  € εβδομαδιαίες αποδοχές. Μετά διαιρούμε το 240 : 40 (εβδομαδιαία εργασία) = 6 € ωρομίσθιο.

Για αμειβόμενο με μισθό διαιρούμε 6/25 του μηνιαίου μισθού.

π.χ. για να βρω το ωρομίσθιο υπαλλήλου που αμείβεται με μισθό 1250 €, διαιρώ τον μισθό με το 25 (εργάσιμες ημέρες), ήτοι  $1250 : 25 = 50$  €, πολλαπλασιάζόμενο  $\times 6 \rightarrow$  εβδομαδιαίος μισθός  $50 \times 6 = 300$  €. Αν διαιρέσω τα 300 € με το 40 (ισχύουν για συμβατικό ωράριο) = 7,5 €, δίνει το ωρομίσθιο.

### ***Αμοιβή εργασίας το Σάββατο***

Σύμφωνα με τον Νόμο 3846/2010, άρθρο 8, η εργασία που παρέχεται την 6<sup>η</sup> ημέρα της εβδομάδος, κατά παράβαση του συστήματος πενθήμερης εργασίας, αμείβεται με το ημερομίσθιο προσαυξημένο κατά 30%.

Δεν υπάγονται σ' αυτή τη ρύθμιση οι εργαζόμενοι σε ξενοδοχεία και επιχειρήσεις επισιτισμού.

### ***Κυριακή Αργία – Πώς αμείβεται***

Σύμφωνα με τον Νόμο, οι εργάσιμες ημέρες της εβδομάδας είναι 6, εάν δεν έχει εφαρμοσθεί πενθήμερο. Η 7<sup>η</sup> ημέρα είναι υποχρεωτική ημέρα ανάπαυσης. Αποτελεί δικαίωμα του μισθωτού και υποχρέωση του εργοδότη.

#### Ποια είναι η αμοιβή

Εάν προσωπικό απασχοληθεί νόμιμα την Κυριακή, αμείβεται με το νόμιμο ημερομίσθιο προσαυξημένο κατά 75%.

### ***Νυκτερινή εργασία (Π.Δ. 88/99)***

Είναι η εργασία που προσφέρεται από τις 10 το βράδυ έως τις 6 το πρωί (από 6 απόγευμα έως 10 βράδυ είναι ημερήσια, από 10 βράδυ έως 2 πρωί είναι νυκτερινή).

#### Αμοιβή νυκτερινής εργασίας

Αμείβεται με κανονικό ημερομίσθιο, όπως και η ημερήσια, με προσαύξηση κατά 25% στο καταβαλλόμενο ωρομίσθιο (νόμιμο ή πραγματικό). Εάν συμπέσει με Κυριακή αργία, η προσαύξηση ανέρχεται στο 100% (75% για Κυριακή + 25% για νύχτα).

Το άρθρο 9 του Π.Δ. 88/99 προβλέπει ότι κάθε εργαζόμενος και πριν αναλάβει εργασία νυκτερινή, αλλά και σε τακτά διαστήματα υποβάλλεται σε ιατρικές εξετάσεις

προκειμένου να εξεταστεί η καταλληλότητά του. Κατόπιν τούτου, όσοι αποδειχτούν ότι έχουν προβλήματα υγείας, που οφείλονται στον εργαζόμενο, μετατίθενται σε ημερήσια. Οι ιατρικές εξετάσεις διέπονται από ιατρικό απόρρητο.

Στο άρθρο 8 § 1 Π.Δ. 17/96 ο εργοδότης πρέπει να λαμβάνει υπόψη του τους κινδύνους που συνδέονται με τη νυκτερινή εργασία για τις ειδικές κατηγορίες εργαζομένων, όπως είναι οι νέοι εγκύκλιοι κ.λ.π.

Ο εργοδότης που χρησιμοποιεί εργαζόμενους τη νύκτα πρέπει να ενημερώνει τις αρμόδιες Επιθεωρήσεις Εργασίας.

Ο εργοδότης πρέπει να λαμβάνει τα αναγκαία μέτρα για την υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων κατά τη νύκτα και να υπάρχει στη διάθεσή τους τεχνικός ασφαλείας και γιατρός εργασίας ανά πάσα στιγμή.

Το άρθρο 8 του Π.Δ. 62/98 απαγορεύει την εργασία των εφήβων κατά τις ώρες 21.00 – 06.00. Επίσης, στο άρθρο 65 του Ν 3850/2010 αναφέρεται ότι απαγορεύεται η νυκτερινή εργασία στους ανηλίκους.

### ***Μορφή απασχόλησης εκ περιτροπής***

Ο Ν 3846/2019, άρθρο 2, προβλέπει ότι κατά την κατάρτιση της ΣΕ ή κατά τη διάρκειά της, ο εργοδότης και ο μισθωτός μπορούν με έγγραφη ΑΣ να συμφωνήσουν την εκ περιτροπής μορφή απασχόλησης.

Είναι η απασχόληση με πλήρες ημερήσιο ωράριο εργασίας, λιγότερες ημέρες την εβδομάδα ή τον μήνα, ή λιγότερους μήνες τον χρόνο, ή συνδυασμό αυτών.

Η διάρκεια αυτής δεν πρέπει να υπερβαίνει τους 9 μήνες στο ίδιο ημερολογιακό έτος (Ν. 3899/210, άρθρο 17).

Οι συμφωνίες αυτές γνωστοποιούνται σε 8 ημέρες από την κατάρτισή τους στην οικεία Ε.Ε.

### **Εργόσημο**

(Άρθρο 74 Ν. 4144/2013)

*Το «Εργόσημο» είναι ειδική επιταγή αμοιβής και παρακράτησης εισφορών περιστασιακά απασχολούμενων.*

Υπόχρεος έκδοσης είναι ο εργοδότης.

Το εργόσημο εκδίδεται υπό τύπο πολύπτυχης ή δίπτυχης επιταγής, αντιστοιχεί δε σε συγκεκριμένη χρηματική αξία, στην οποία περιλαμβάνεται το ποσό της αμοιβής του εργαζομένου και το ποσό της εισφοράς υπέρ του ΙΚΑ – TEAM.

Δικαίωμα εξαργύρωσης έχει ο εργαζόμενος.

Η έκδοση και η εξαργύρωση γίνεται από πιστοποιημένους φορείς ΕΛΤΑ – Τράπεζες.

Κατά την εξαργύρωση παρακρατούνται οι ασφαλιστικές κρατήσεις.

Εάν ο εργοδότης επιλέξει εξαργύρωση του «Εργοσήμου» με πίστωση λογαριασμού του εργαζόμενου προσκομίζει το ονοματεπώνυμο, ΑΜΚΑ και ΑΦΜ.

Σε περίπτωση εξαργύρωσης με μετρητά, ο ίδιος ο εργαζόμενος προσκομίζει το ΑΜΚΑ του και το ΑΦΜ του κατά τη στιγμή της εξαργύρωσης.

### ***Ακαθάριστες αποδοχές***

Μισθός, ημερομίσθια, επιδόματα, πριμ παραγωγικότητας, πρόσθετες παροχές σε είδος (δώρα Χριστουγέννων, Πάσχα, δωρεάν κατοικία, κ.λ.π.), ποσοστά στις πωλήσεις, υπερωρίες, προσαυξήσεις, νυκτερινή απασχόληση και Κυριακή ή εξαιρέσιμες γιορτές, επίδομα ενοικίου, έξοδα κίνησης, επίδομα ασθένειας, οικειοθελή επιδόματα σε τακτά διαστήματα, φιλοδωρήματα εάν επηρεάζουν την αμοιβή, οδοιπορικά έξοδα σε τακτά διαστήματα, επίδομα διατροφής, ταμείο, στεγαστικό, ευθύνης και θέσης.

Ο μισθωτός ανήκει στην κατηγορία ΙΚΑ – TEAM, με ποσοστό 13% για τους εργαζόμενους και 25,06% για τον εργοδότη και επικουρικό ταμείο TEAHE (μισθωτοί εμπορικών επιχειρήσεων) 7% για τον εργαζόμενο και 3% για τον εργοδότη.

Δηλαδή:

$1500.00 \text{ €} \times 13\% = 195 \text{ €} \rightarrow$  ΙΚΑ μηνός Ιανουαρίου

$1500.00 \text{ €} \times 7\% = 105 \text{ €} \rightarrow$  TEAHE

Καθαρές αποδοχές:  $1500 - 195 - 105 = 1200.00 \text{ €}$

ΦΜΥ:  $1200 \times 14 \text{ μήνες} = 16800 \text{ €}$  τον χρόνο

Τα 12000 δεν υπόκεινται σε φόρο, μόνο  $4800 \times 27\%$ , ήτοι

$4800 \times 0,27 = 1296 / 14 \text{ μήνες} = 90 \text{ €}$  παρακράτηση Ιανουαρίου

$1200 - 90 = 1110 \text{ €}$

### **Παράδειγμα συνολικών κρατήσεων**

*ΙΚΑ – TEAM*                      *13% / 25%*

Επώνυμο:                              Παπαδάκη

Όνομα:                                   Άννα

Ειδικότητα:                           Υπάλληλος γραφείου

Ημέρες εργασίας:                    25

Ακαθάριστες αποδοχές:           1500

ΙΚΑ εργαζομένου:	195
Επικουρικό ταμείο:	105
Καθαρές αποδοχές:	1200
ΦΜΥ:	91,18
Πληρωτέο:	1108
ΙΚΑ εργοδότη:	375,90
Επικουρικό εργοδότη:	45
Συνολικό ΙΚΑ:	570,90
Συνολικό Επικουρικό:	150

#### Παράδειγμα υπολογισμού ασφαλίσεων

Μηνιαίες αποδοχές:	3000
Σύνολο κρατήσεων:	13% + 25,06% = 38,06%
Ασφάλιστρα εργοδότη:	3000 X 25,06% = 751,80%
Ασφάλιστρα εργαζόμενου:	3000 X 13% = 390
Σύνολο ασφαλίσεων ΙΚΑ:	3000 X 38,06% = 1141,80

Δηλαδή, από τις ακαθάριστες αποδοχές θα αφαιρεθούν από τον εργαζόμενο 390 €, ο δε εργοδότης θα επιβαρυνθεί τα 751,80 €.

### **Ημέρες υποχρεωτικής και προαιρετικής αργίας**

#### ***Ημέρες υποχρεωτικής αργίας:***

- 25<sup>η</sup> Μαρτίου
- Δευτέρα του Πάσχα
- 15<sup>η</sup> Αυγούστου (Κοίμηση της Θεοτόκου)
- Η γέννηση του Χριστού (25<sup>η</sup> Δεκεμβρίου)

Η εργασία απαγορεύεται.

#### ***Ημέρες προαιρετικής αργίας:***

- 28<sup>η</sup> Οκτωβρίου: εξαιρετική εορτή του έτους, έχει τον χαρακτήρα της προαιρετικής αργίας.
- 1<sup>η</sup> Μαΐου: μπορεί να καθορίζεται σαν ημέρα υποχρεωτικής αργίας με απόφαση του Υπουργού Εργασίας: αυτό γίνεται μέχρι και σήμερα.

Η εργασία είναι στη βούληση του εργοδότη.

### ***Αμοιβή υποχρεωτικής αργίας***

Εάν δεν λειτουργήσει η επιχείρηση καταβάλλεται στους μισθωτούς που αμείβονται με ημερομίσθιο το συνήθως καταβαλλόμενο ημερομίσθιο τους χωρίς καμία προσαύξηση. Όσοι αμείβονται με μισθό καταβάλλεται κανονικά ο μηνιαίος μισθός.

Οι μισθωτοί που θα απασχοληθούν ημέρα υποχρεωτικής αργίας δικαιούνται να λάβουν, αν αμείβονται με ημερομίσθιο, το συνήθως καταβαλλόμενο και προσαύξηση 75%, που θα υπολογισθεί στο νόμιμο ημερομίσθιο τους για όσες ώρες απασχοληθούν.

Αν αμείβονται με μηνιαίο μισθό:

- α) για μισθωτούς επιχειρήσεων που λειτουργούν νόμιμα κατά τις Κυριακές, μόνο προσαύξηση 75% στο 1/25 του νόμιμου μισθού τους και όχι άλλη αμοιβή.
- β) για επιχειρήσεις που αργούν Κυριακές και αργίες, θα λάβουν την προσαύξηση 75% στον νόμιμο μισθό και το 1/25 του συνήθως καταβαλλόμενου μισθού τους.

### ***Κατ' έθιμον αργίες***

Έχουν καθιερωθεί από Οργανισμούς ή μεγάλες επιχειρήσεις σαν αργίες, είτε έχουν ορισθεί με Κανονισμό Εργασίας της επιχείρησης, είτε από έθιμο, είτε με Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, διαιτητική απόφαση, εσωτερικό κανονισμό ή συνήθεια.

Τέτοιες εορτές είναι:

- Πρωτοχρονιά
- Θεοφάνεια
- Καθαρή Δευτέρα
- Μεγάλη Παρασκευή
- Αγίου Πνεύματος
- Δεύτερη μέρα των Χριστουγέννων
- Μεγάλες τοπικές εορτές

### ***Αμοιβή κατ' έθιμον***

Εφόσον δεν περιλαμβάνονται στις εξαιρέσιμες, είναι εργάσιμες για τους μισθωτούς του ιδιωτικού τομέα.

Έτσι επιτρέπεται η λειτουργία των επιχειρήσεων, όσο και η απασχόληση των μισθωτών.

Όσοι απασχολούνται τις ημέρες αυτές θα λάβουν κανονικά το καταβαλλόμενο ημερομίσθιο χωρίς καμία προσαύξηση ή τον κανονικό μηνιαίο μισθό τους.

Για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο, εάν δεν απασχοληθούν, δεν υπάρχει θέμα καταβολής ημερομισθίου.

Εάν η επιχείρηση συνήθως παραμένει συνήθως κλειστή:

α) όσοι αμείβονται με ημερομίσθιο δεν δικαιούνται ημερομισθίου, εκτός αν υπάρχει επιχειρησιακή συνήθεια ή ΣΣΕ να καταβάλλεται.

β) όσοι αμείβονται με μισθό θα λάβουν κανονικά τον μισθό τους χωρίς πρόσθετη αμοιβή.

Αν όμως λειτουργεί συνήθως κατά την ημέρα αυτή, αλλά φέτος ο εργοδότης αποφάσισε μονομερώς να μη λειτουργήσει, οφείλει να καταβάλλει το ημερομίσθιο. Όσοι αμείβονται με μισθό δικαιούνται να λάβουν το 1/25 επί πλέον του μισθού τους (γιατί, εφόσον η μέρα αυτή δεν ήταν εργάσιμη γι' αυτούς, δεν περιλαμβάνονταν στον μισθό τους η αμοιβή για τη μέρα αυτή).