

ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΓΙΑ ΤΙΣ ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΛΛΑΓΕΣ ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

Α. ΠΛΗΡΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ-ΥΠΕΡΕΡΓΑΣΙΑ-ΥΠΕΡΩΡΙΑ

Πλήρης / κανονική απασχόληση υπάρχει όταν συμφωνείται παροχή εργασίας που καλύπτει το ωράριο πλήρους απασχολήσεως που ισχύει στην επιχείρηση, το οποίο μπορεί να προκύπτει από τη σχετική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, τον Κανονισμό Εργασίας, τις ατομικές συμβάσεις εργασίας, την επιχειρησιακή συνήθεια κ.ο.κ. . Η παροχής εξαρτημένης εργασίας πλήρους απασχόλησης λαμβάνει χώρα εντός του νομίμου ωραρίου, το οποίο, μετά την ΕΓΣΣΕ της 14-2-1984 μέχρι και σήμερα, δεν μπορεί να ξεπεράσει τις 40 ώρες την εβδομάδα. Η σημασία των διατάξεων για το ανώτατο νόμιμο ωράριο έχει πρακτική εφαρμογή και αφορά τον τρόπο πρόσθετης αμοιβής.

Ειδικότερα με το άρθ.1 του Ν.3385/2005 αντικαθίσταται το άρθρο 4 του Ν.2874/2000 και καθιερώνεται για τις επιχειρήσεις στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας έως 40 ωρών την εβδομάδα, η απασχόληση 5 ωρών επιπλέον εβδομαδιαίως, για τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν πενθήμερο και 8ωρών εβδομαδιαίως για τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν εξαήμερο, ως **υπερεργασία**, η πραγματοποίηση της οποίας ανήκει στην διακριτική ευχέρεια του εργοδότη. Σύμφωνα με το άρθρο 74 Ν.3863/10, η ώρα υπερεργασίας (41^η – 45^η εβδομαδιαίως για πενθήμερη απασχόληση, 41^η-48^η για εξαήμερη απασχόληση) αμείβεται με προσαύξηση του ωρομισθίου κατά 20% και δεν απαιτεί άδεια από την Επιθεώρηση Εργασίας. Ο νομοθέτης σαφώς ορίζει ότι ο εργοδότης έχει την ευχέρεια, κατά την κρίση του, ασκώντας το διευθυντικό δικαίωμα να ζητήσει από τους μισθωτούς να απασχοληθούν για τις ώρες της υπερεργασίας, εντός του εβδομαδιαίου ωραρίου εργασίας, χωρίς έγκριση άδειας δημόσιας αρχής δηλ. της Κοινωνικής Επιθεώρησης Εργασίας του Σ.ΕΠ.Ε., ούτε σχετικής αναγγελίας προς αυτή. Οι μισθωτοί είναι υποχρεωμένοι αντίστοιχα, να παρέχουν τη ζητηθείσα από τον εργοδότη εργασία, εντός των νομίμων ορίων της υπερεργασίας σε εβδομαδιαία βάση

Η απασχόληση του εργαζόμενου πέραν των 45 ωρών την εβδομάδα για τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν πενθήμερο ή των 48 ωρών τη βδομάδα για τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν εξαήμερο, θεωρείται **υπερωριακή απασχόληση**. Η υπερωριακή απασχόληση διακρίνεται σε «νόμιμη» και «κατ'εξάιρεση». **Νόμιμη** είναι εκείνη που παρέχεται από τον εργαζόμενο υπό τη συνδρομή των προϋποθέσεων του νόμου οι οποίες είναι :α) να υφίσταται σοβαρός λόγος που επιβάλλει την πραγματοποίησή της, β) η διάρκειά της να κυμαίνεται στα όρια που ορίζονται από το

νόμο και γ) πριν την πραγματοποίησή της να λαμβάνεται άδεια της αρμόδιας αρχής. Η άδεια αυτή δίδεται μετά την έγγραφη αναγγελία στις κατά τόπους αρμόδιες Επιθεωρήσεις Εργασίας στην οποία περιλαμβάνονται τα ονοματεπώνυμα των μισθωτών, οι ώρες και ημέρες απασχόλησης του καθενός, καθώς και η αμοιβή που θα καταβληθεί για κάθε ώρα. Η χορήγηση αδειών υπερωριακής εργασίας πέραν των επιτρεπτών ανωτάτων ορίων, γίνεται με αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας και μετά από γνώμη του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας. Κάθε εργαζόμενος δικαιούται για κάθε ώρα νόμιμης υπερωρίας και μέχρι τη συμπλήρωση 120 ωρών ετησίως, αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 40%. Για πέραν των 120 ωρών ετησίως νόμιμης υπερωριακής απασχόλησης παρέχεται αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο, προσαυξημένο κατά 60%. Το ανώτατο όριο υπερωριακής εργασίας καθορίζεται με αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας που εκδίδονται κάθε χρόνο ή κάθε εξάμηνο και καλύπτουν είτε όλη την επικράτεια είτε ορισμένες περιφέρειες ή αφορούν ορισμένους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας ή και ειδικότητες μισθωτών (Ν.Δ. 515/70, Ν.Δ. 1037/71, Α.Ν. 547/37 κλπ.)

Η **κατ'εξαίρεση υπερωρία** δηλ. κάθε ώρα που πραγματοποιείται και δεν θα τηρηθούν οι προβλεπόμενες από το νόμο διαδικασίες έγκρισης αμείβεται με αποζημίωση ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 80%.

ΠΡΟΣΟΧΗ: Η απασχόληση κατά την έκτη ημέρα της εβδομάδας, σύμφωνα με τη νομολογία, είναι άκυρη γιατί βρίσκεται εκτός των 40 ωρών και των 5 εργασίμων ημερών και έτσι αμείβεται κατά τις διατάξεις του αδικαιολόγητου πλουτισμού, μ'άλλα λόγια ούτε αποτελεί ούτε προσμετράται στην εβδομαδιαία υπερωριακή απασχόληση. Σύμφωνα με το άρθρο 8 του Ν. 3846/10 (ΦΕΚ 66 Α/11-5-2010), το οποίο επιγράφεται «*Εργασία που παρέχεται την έκτη ημέρα της εβδομάδος κατά παράβαση του πενθημέρου*», ορίζονται τα εξής: «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 κατά 30%. Δεν υπάγονται στη διάταξη αυτή οι απασχολούμενοι σε ξενοδοχειακές και επισιτιστικές επιχειρήσεις».

B. ΕΙΔΙΚΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ- ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

1. Με το άρθρο 1 του Ν. 2639/1998 θεσπίστηκε ως ειδική μορφή απασχόλησης για παροχή υπηρεσιών ή έργου το τεκμήριο, μαχητό πάντοτε όπως έκρινε ήδη η νομολογία των Ελληνικών Δικαστηρίων, εάν η γραπτή συμφωνία μεταξύ εργοδότη και απασχολούμενου κατατίθετο εντός δεκαπέντε (15) ημερολογιακών ημερών στην οικεία Κοινωνική Επιθεώρηση Εργασίας, ότι δεν υποκρύπτεται

σύμβαση εξαρτημένης εργασίας. Με το άρθρο 1 Ν.3846/10 ορίστηκε ότι «η συμφωνία μεταξύ εργοδότη και απασχολούμενου για παροχή υπηρεσιών ή έργου, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, ιδίως στις περιπτώσεις αμοιβής κατά μονάδα εργασίας (φασόν), τηλεργασίας, κατ' οίκον απασχόλησης, τεκμαίρεται ότι υποκρύπτει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, εφόσον η εργασία παρέχεται αυτοπροσώπως, αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη για εννέα (9) συνεχείς μήνες». Μ'άλλα λόγια, εφόσον η απασχόληση σε σύμβαση έργου ή υπηρεσιών παρέχεται αυτοπροσώπως για εννέα συνεχείς μήνες και πάνω ισχύει το τεκμήριο ότι υπάρχει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας και άρα εφαρμόζονται όλες οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας. Με τη νέα διάταξη δεν απαιτείται πλέον γνωστοποίηση της γραπτής συμφωνίας εργοδότη και απασχολούμενου στο Σ.ΕΠ.Ε.

2. Όπως προκύπτει από το άρθρο 2 του ν. 3846/10 (ΦΕΚ 66 Α/11-5-2010), με συμφωνία μεταξύ εργοδότη και μισθωτού, η οποία είναι υποχρεωτικώς έγγραφη και γνωστοποιείται στην Επιθεώρηση Εργασίας μέσα σε 8 ημέρες από την κατάρτισή της, μπορεί να καθιερωθεί οιαδήποτε μορφή μερικής απασχόλησης. Δηλ. μπορεί να καθιερωθεί:

- Καθημερινή απασχόληση (6ήμερο ή 5ήμερο, αναλόγως του εφαρμοζόμενου συστήματος) αλλά με μειωμένο ωράριο (μερική απασχόληση παρ.2 άρθρ.2)
- Διαλείπουσα απασχόληση επί λιγότερες ημέρες (των 6 ή 5) με μειωμένο ωράριο (παρ.2 άρθρ.2)
- Εκ περιτροπής απασχόληση επί λιγότερες ημέρες αλλά με πλήρες ωράριο (παρ.3 άρθρ.2)
- Καθημερινή απασχόληση για μερικές ημέρες με λιγότερες ώρες και για τις υπόλοιπες με πλήρες ωράριο (συνδυασμός μερικής απασχόλησης και εκ περιτροπής απασχόλησης- παρ.2 και 3)

Μονομερώς μπορεί να καθιερωθεί **μόνο** η μερική απασχόληση με τη μορφή της εκ περιτροπής εργασίας, με απόφαση του εργοδότη, εφόσον συντρέχουν οι προϋποθέσεις και τηρηθεί η εξής διαδικασία: «Αν περιοριστούν οι δραστηριότητές του ο εργοδότης μπορεί, αντί καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, να επιβάλλει σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης στην επιχείρησή του, η διάρκεια της οποίας δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τους εννέα (9) μήνες στο ίδιο ημερολογιακό έτος, μόνο εφόσον προηγουμένως προβεί σε ενημέρωση και διαβούλευση με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων, σύμφωνα με τις διατάξεις του π.δ. 260/2006 και του ν. 1767/1988...» (άρθρ.17 παρ.3 Ν. 3899/10).

Η απόφαση του εργοδότη γνωστοποιείται στην Επιθεώρηση Εργασίας μέσα σε 8 ημέρες από τη λήψη της. Την απόφαση αυτή μπορεί να υπογράψει μόνο ο εργοδότης καθώς δεν απαιτείται υπογραφή και του μισθωτού αφού πρόκειται για μονομερή πράξη.

Σημειώνεται ότι η υποχρέωση για ενημέρωση και διαβούλευση για την εκ περιτροπής εργασία καθώς και το χρονικό όριο του 9μηνου, ισχύει μόνο για τη μονομερή επιβολή της εκ περιτροπής και όχι για τη συμφωνημένη (η οποία, αν λάβει χώρα, τροποποιεί αορίστως τη σύμβαση εργασίας).

3. ΕΙΔΙΚΟΤΕΡΑ ΘΕΜΑΤΑ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Αν παραστεί ανάγκη για πρόσθετη εργασία πέρα από τη συμφωνηθείσα μερική απασχόληση, ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να την παράσχει, εφόσον είναι σε θέση να το κάνει και η άρνησή του θα ήταν αντίθετη με την καλή πίστη, χωρίς προσαύξηση στη συμπληρωματική αμοιβή (η προσαύξηση 10% που είχε θεσπιστεί με το Ν. 3846/10, καταργήθηκε λίγους μήνες μετά, με το Ν. 3899/10). Ο μερικώς απασχολούμενος μπορεί να αρνηθεί την παροχή εργασίας πέραν της συμφωνημένης, όταν αυτή η πρόσθετη εργασία λαμβάνει χώρα κατά συνήθη τρόπο. Καταγγελία της σύμβασης εργασίας λόγω μη αποδοχής από τον μισθωτό εργοδοτικής πρότασης για μερική απασχόληση είναι άκυρη. Οι μερικώς απασχολούμενοι μισθωτοί έχουν δικαίωμα ετήσιας κανονικής άδειας ανάπαυσης ή αναψυχής με αποδοχές και επίδομα αδειας, με βάση τις αποδοχές που θα ελάμβαναν εάν εργάζονταν κανονικά κατά το χρονικό διάστημα της αδειας τους, για τη διάρκεια της οποίας εφαρμόζονται αναλόγως οι διατάξεις των παραγράφων 1 και 2 του άρθρου 2 του Α.Ν. 539/1945. Η απασχόληση κατά την Κυριακή ή άλλη ημέρα αργίας (προσαύξηση 75%), ως και η νυκτερινή εργασία (προσαύξηση 25%) συνεπάγεται την καταβολή της νόμιμης προσαύξησης.

Αν η μερική απασχόληση έχει καθοριστεί με ημερήσιο ωράριο μικρότερης διάρκειας από το κανονικό, η παροχή της συμφωνημένης εργασίας των μερικώς απασχολούμενων πρέπει να είναι συνεχόμενη και να παρέχεται μία φορά την ημέρα ανεξάρτητα αν η επιχείρηση έχει συνεχή ή μη ημερήσια λειτουργία π.χ. εμπορικό κατάστημα. Το συνεχόμενο ημερήσιο ωράριο εργασίας δεν εφαρμόζεται μόνο στους οδηγούς αυτοκινήτων μεταφοράς μαθητών, νηπίων και βρεφών και στους συνοδούς αυτών που εργάζονται στα ιδιωτικά εκπαιδευτήρια, στους παιδικούς και βρεφονηπιακούς σταθμούς και στα νηπιαγωγεία, αλλά και στους καθηγητές που εργάζονται στα φροντιστήρια ξένων γλωσσών και μέσης εκπαίδευσης.

ΑΣΦΑΛΙΣΗ ΚΑΤΑ ΤΗ ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

(πηγή : Σπ. Νιάρχου «Πρακτικός Οδηγός Ασφαλιστικών και Εργατικών Θεμάτων»)

1- με ημερήσιο ωράριο κάτω των 4 ωρών

Περίπτωση 1η

με ημερήσια ή μηνιαία αμοιβή μεγαλύτερη ή ίση του Τ.Η. της 1ης Ασφαλιστικής Κλάσης (11,06) ή του 25πλάσιου αυτής, αντίστοιχα (25 x 11,06)
Στην περίπτωση αυτή, ο αριθμός των κατά μήνα ημερών ασφάλισης βρίσκεται με τη διαίρεση του συνόλου των καταβαλλόμενων μηνιαίων αποδοχών δια του ποσού του εκάστοτε ισχύοντος Τ.Η. της 1ης Ασφαλιστικής Κλάσης (άρθρο 18, παρ. 3, εδάφιο α' του Κ.Α. ΙΚΑ). Εάν από τη διαίρεση προκύψει κλάσμα, θεωρείται πλήρης ημέρα ασφάλισης, για την οποία ο ασφαλισμένος και ο εργοδότης υποχρεούνται να καταβάλουν την εισφορά της 1ης Ασφαλιστικής Κλάσης (άρθρο 18, παρ. 3, εδάφιο β' του Κ.Α. ΙΚΑ).

Περίπτωση 2η

με ημερήσια αμοιβή ή μηνιαία αμοιβή μεγαλύτερη του Τ.Η. της 1ης Ασφαλιστικής Κλάσης (11,06) ή του 25πλάσιου αυτής, αντίστοιχα (25 x 11,06). Στην περίπτωση αυτή δεν ισχύει η παρ. 3 του άρθρου 18 του Κ.Α. ΙΚΑ, αλλά η παρ. 2 του άρθρου 18 του Κ.Α. ΙΚΑ (εγκύκλιος 44/1975), οπότε οι μέρες ασφάλισης για όσους αμείβονται με μισθό είναι 25, ανεξάρτητα εάν οι εργάσιμες ημέρες του μήνα είναι 24-27 και των ανελλιπώς απασχολούμενων με ημερομίσθιο (όλες τις εργάσιμες ημέρες του μήνα, 24-28) = δλδ Ε.Η.*1,2

Σε περίπτωση παροχής εργασίας λιγότερες ημέρες κατά εβδομάδα, λόγω απουσίας ή πρόσληψης ή αποχώρησης κατά τη διάρκεια αυτής, ο αριθμός των είκοσι πέντε (25) για τους αμειβόμενους με μισθό ή ο αριθμός των είκοσι τεσσάρων - είκοσι οκτώ (24-28) για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο, μειώνεται ανάλογα με τον αριθμό των εργασίμων ημερών του πενθήμερου που ο μισθωτός δεν παρείχε τις υπηρεσίες και ως εκ τούτου δεν δικαιούνται αμοιβής (άρθρο 18, παρ. 2, εδάφιο γ', περ. α' και β' του Κ.Α. ΙΚΑ), ως ακολούθως:

- (1) Αμειβόμενοι με μισθό και εβδομαδιαία απουσία 1 ημέρας (25-1)
- Αμειβόμενοι με μισθό και εβδομαδιαία απουσία 2 ημερών (25-2)
- Αμειβόμενοι με μισθό και εβδομαδιαία απουσία 3 ημερών (25-4)
- Αμειβόμενοι με μισθό και εβδομαδιαία απουσία 4 ημερών (25-5)
- Αμειβόμενοι με μισθό και εβδομαδιαία απουσία 5 ημερών (25-6)
- (2) Αμειβόμενοι με ημερομίσθιο και εβδομαδιαία απουσία 1 ημέρας (HE-1)

Αμειβόμενοι με ημερομίσθιο και εβδομαδιαία απουσία 2 ημερών (HE-2)

Αμειβόμενοι με ημερομίσθιο και εβδομαδιαία απουσία 3 ημερών (HE-4)

Αμειβόμενοι με ημερομίσθιο και εβδομαδιαία απουσία 4 ημερών (HE-5)

Αμειβόμενοι με ημερομίσθιο και εβδομαδιαία απουσία 5 ημερών (HE-6)

Περίπτωση 3^η

με ημερήσια αμοιβή μεγαλύτερη του Τ.Η. της 1ης Ασφαλιστικής Κλάσης και διάρκεια εβδομαδιαίας απασχόλησης κάτω των 5 ημερών. Στην περίπτωση αυτή, ο αριθμός των ημερών ασφάλισης είναι ανάλογος του αριθμού των ημερών πραγματικής απασχόλησης είτε αμείβονται με μισθό είτε με ημερομίσθιο.

2. -με ημερήσιο ωράριο άνω των 4 ωρών

και με ημερήσια ή μηνιαία αμοιβή μεγαλύτερη του Τ.Η. της 1ης Ασφαλιστικής Κλάσης (11,06) ή του 25πλάσιου αυτής, αντίστοιχα (25 x 11,06) το ΙΚΑ αναγνωρίζει τόσες ημέρες ασφάλισης όσες ακριβώς είναι οι πραγματικές ημέρες εργασίας του πενθήμερου, δηλαδή 20, 21, 22 ή 23 (η θέση του ΙΚΑ έχει δεχθεί σφοδρές επικρίσεις).

Σε περίπτωση ελλιπούς απασχόλησης, δηλαδή με απουσίες κατά τη διάρκεια της εβδομάδας, ο ημερήσιος μισθός εξευρίσκεται με τη διαίρεση των αντίστοιχων αποδοχών δια του αριθμού των πραγματικών ημερών εργασίας προσαυξημένων κατά μία (1) ημέρα, εφόσον κατά την εβδομάδα μη πλήρους απασχόλησης παρασχέθηκε εργασία τριών (3) ημερών (άρθρο 18, παρ. 2, εδάφιο δ', περ. α' και β' του Κ.Α. ΙΚΑ).

Κατά την έννοια των παραπάνω διατάξεων, αν ο εργαζόμενος μέσα στη διάρκεια της εβδομάδας, λόγω απουσίας ή πρόσληψης ή αποχώρησης, εργαστεί μία (1) ή δύο (2) ημέρες, οι ασφαλιστέες ημέρες ανέρχονται σε μία (1) ή δύο (2), ενώ αν εργαστεί τρεις (3), οι ασφαλιστέες ημέρες ανέρχονται σε τέσσερις (4), δηλαδή τρεις (3) ημέρες από πραγματική εργασία και μία (1) ημέρα από προσαύξηση ($3 \times 1,2 = 3,6$ ή 4).

Εάν τώρα ο μισθωτός μέσα στη διάρκεια της εβδομάδας απουσιάσει μία (1) ή δύο (2) ημέρες, τότε ο αριθμός των ασφαλιστέων ημερών κατά την εβδομάδα αυτή μειώνεται κατά μία (1) ή δύο (2) ημέρες, αντίστοιχα, ενώ αν απουσιάσει τρεις (3), θα μειωθεί κατά τέσσερις (4) κλπ. (εγκύκλιος 114/1981, έγγραφο 49366/1981 - ΦΕΚ 606/Β'/12.2.1981).

Ασφάλιση στην εκ περιτροπής απασχόληση

Οι μισθωτοί που απασχολούνται με σύστημα εκ περιτροπής εργασίας και αμείβονται με μισθό ή ημερομίσθιο, αναγνωρίζουν στην ασφάλιση του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ τόσες ημέρες εργασίας όσες ακριβώς είναι οι εργάσιμες ημέρες κάθε μισθολογικής περιόδου. Ως ημερήσιος μισθός των προσώπων αυτών λογίζεται το πηλίκο της διαίρεσης του συνόλου των αποδοχών της μισθολογικής περιόδου δια του αριθμού των ημερών εργασίας που θα αναγνωριστούν στην ασφάλιση του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ. Σημειώνεται ότι, στην προκειμένη περίπτωση, δεν ισχύουν οι διατάξεις περί προσαύξησης των ημερών ασφάλισης κατά μία (1) ημέρα για παρεχόμενη εργασία τριών (3) ημερών κατά εβδομάδα, δεδομένου ότι οι διατάξεις του άρθρου 18, παρ. 2, εδάφιο δ', περ. α' και β' του Κ.Α. ΙΚΑ ισχύουν μόνο για τους ανελλιπώς απασχολούμενους με σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας, εφόσον βέβαια μέσα στη διάρκεια της εβδομάδας μη πλήρους απασχόλησης εργάστηκαν, λόγω απουσίας ή πρόσληψης ή αποχώρησης, τρεις (3) ημέρες συνολικά (εγκύκλιος 114/1981, έγγραφο 49366/Φ.Υ.606/12.8.1981).

Γ. ΑΠΟΛΥΣΗ-ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ

Η καταγγελία της σύμβασης σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου διακρίνεται σε τακτική και έκτακτη. **Τακτική** είναι η καταγγελία που γίνεται με προμήνυση (προειδοποίηση), γεγονός που σημαίνει ότι τα έννομα αποτελέσματά της επέρχονται μετά την πάροδο ορισμένης προθεσμίας. Η τακτική καταγγελία είναι δυνατή μόνο σε εργαζομένους που έχουν υπαλληλική ιδιότητα και όχι στους εργατοτεχνίτες. **ΠΡΟΣΟΧΗ:** Η καταγγελία επέρχεται με την κοινοποίηση του εγγράφου με το οποίο προειδοποιείται ο μισθωτός για την επερχόμενη λύση της σύμβασης εργασίας. Δηλαδή, με την κοινοποίηση του εγγράφου της προειδοποίησης, έχει ήδη επέλθει η απόλυση (δηλ. η βούληση του εργοδότη έχει ήδη περιέλθει σε γνώση του μισθωτού) και μόνο οι έννομες συνέπειές της μετατίθενται για το χρονικό σημείο της λύσης της εργασιακής σχέσης και της καταβολής της αποζημίωσης.

Άτακτη καταγγελία θεωρείται η καταγγελία την οποία κάνει ο εργοδότης χωρίς να τηρήσει τις προθεσμίες προειδοποίησης, ή τηρεί μικρότερες από τις νόμιμες, προθεσμίες. Απαραίτητα στοιχεία της είναι α) η τήρηση εγγράφου τύπου, β) η καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης και γ) καταχώρηση της απασχόλησης του απολυθέντος στα τηρούμενα από το ΙΚΑ μισθολόγια.

ΠΟΣΟ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ:

ΧΡΟΝΟΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ (στον ίδιο εργοδότη)	ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ (Τακτικές αποδοχές)	ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΜΕΤΑ ΑΠΟ ΠΡΟΕΙΔΟΠΟΙΗΣΗ	
		Χρόνος προειδοποίησης	Ποσόν αποζημίωσης
1 έτος συμπληρωμένο	2 μηνών	1 μήνας	1 μηνός
2 έτη συμπληρωμένα	2 μηνών	2 μήνες	1 μηνός
3 έτη συμπληρωμένα	2 μηνών	2 μήνες	1 μηνός
4 έτη συμπληρωμένα	3 μηνών	2 μήνες	1 1/2 μηνών
5 έτη συμπληρωμένα	3 μηνών	3 μήνες	1 1/2 μηνών
6 έτη συμπληρωμένα	4 μηνών	3 μήνες	2 μηνών
7 έτη συμπληρωμένα	4 μηνών	3 μήνες	2 μηνών
8 έτη συμπληρωμένα	5 μηνών	3 μήνες	2 1/2 μηνών
9 έτη συμπληρωμένα	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	5 μήνες	5 1/2 μηνών
16 έτη συμπληρωμένα	12 μηνών	5 μήνες	6 μηνών
17 έτη συμπληρωμένα	13 μηνών	5 μήνες	6 1/2 μηνών
18 έτη συμπληρωμένα	14 μηνών	5 μήνες	7 μηνών
19 έτη συμπληρωμένα	15 μηνών	5 μήνες	7 1/2 μηνών
20 έτη συμπληρωμένα	16 μηνών	6 μήνες	8 μηνών
21 έτη συμπληρωμένα	17 μηνών	6 μήνες	8 1/2 μηνών
22 έτη συμπληρωμένα	18 μηνών	6 μήνες	9 μηνών
23 έτη συμπληρωμένα	19 μηνών	6 μήνες	9 1/2 μηνών
24 έτη συμπληρωμένα	20 μηνών	6 μήνες	10 μηνών
25 έτη συμπληρωμένα	21 μηνών	6 μήνες	10 1/2 μηνών
26 έτη συμπληρωμένα	22 μηνών	6 μήνες	11 μηνών
27 έτη συμπληρωμένα	23 μηνών	6 μήνες	11 1/2 μηνών
28 έτη συμπληρωμένα	24 μηνών	6 μήνες	12 μηνών

Σύμφωνα με την παρ. 5.α. του Ν. 3899/2010 (ΦΕΚ 212 Α/17-12-2010): «Στην παράγραφο 2 του άρθρου 74 του ν. 3863/ 2010 προστίθεται εδάφιο ως εδάφιο Α' ως εξής: 'Α. Η απασχόληση με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου λογίζεται ως απασχόληση δοκιμαστικής περιόδου για τους πρώτους δώδεκα (12) μήνες από την ημέρα ισχύος της και η οποία μπορεί να καταγγελθεί χωρίς προειδοποίηση και χωρίς αποζημίωση απόλυσης, εκτός κι αν άλλο συμφωνήσουν τα μέρη.'»

ΠΟΣΟ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΩΝ:

ΧΡΟΝΟΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ
2 μήνες έως 1 έτος	5 ημερομίσθια
1 έτος έως 2 έτη	7 ημερομίσθια
2 έτη έως 5 έτη	15 ημερομίσθια
5 έτη έως 10 έτη	30 ημερομίσθια
10 έτη έως 15 έτη	60 ημερομίσθια
15 έτη έως 20 έτη	100 ημερομίσθια
20 έτη έως 25 έτη	120 ημερομίσθια
25 έτη έως 30 έτη	145 ημερομίσθια
30 έτη και άνω	165 ημερομίσθια

Σύμφωνα με το άρθρο 74 παρ. 3 του Ν. 3863/2010 (ΦΕΚ 115 Α/15-7-2010) «Όταν η αποζημίωση λόγω καταγγελίας της σύμβασης εργασίας υπερβαίνει τις αποδοχές δύο (2) μηνών, ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλει κατά την απόλυση μέρος της αποζημίωσης που αντιστοιχεί στις αποδοχές δύο (2) μηνών. Το υπόλοιπο ποσό καταβάλλεται σε **διμηνιαίες δόσεις**, καθεμία από τις οποίες δεν μπορεί να είναι κατώτερη από τις αποδοχές δύο (2) μηνών, εκτός και αν το ποσό που υπολείπεται για την εξόφληση του συνόλου της αποζημίωσης είναι μικρότερο. Η πρώτη δόση καταβάλλεται την επομένη της συμπλήρωσης διμήνου από την απόλυση».

ΦΟΡΟΛΟΓΙΑ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ:

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

ΠΡΟΣΟΧΗ: 1) Η προθεσμία για άσκηση αγωγής ακυρότητας της γενομένης απόλυσης (λόγω καταχρηστικότητας, μη καταβολής νόμιμης αποζημίωσης, παράβασης νόμου π.χ. απόλυση εγκύων, συνδικαλιστών, προστατευμένων προσώπων κλπ.) στο κατά τόπο αρμόδιο Μονομελές Πρωτοδικείο είναι **τρεις (3) μήνες από την κοινοποίηση του εγγράφου της απόλυσης**

Η προθεσμία για άσκηση αγωγής στο κατά τόπο και καθ'ύλην αρμόδιο Δικαστήριο για την επιδίκαση μη ληφθείσης ή για τη συμπλήρωση της νόμιμης αποζημίωσης απόλυσης είναι **έξι (6) μήνες από την κοινοποίηση του εγγράφου της απόλυσης.**

Και στις δύο περιπτώσεις η άσκηση ασφαλιστικών μέτρων δεν διακόπτει την προθεσμία!

2) Σε περίπτωση **πτώχευσης** του εργοδότη, σύμφωνα με το άρθρο 34 του Πτωχευτικού Κώδικα, ισχύουν τα εξής : «1. Με την κήρυξη της πτώχευσης δεν λύεται η σύμβαση εργασίας. 2. **Ο σύνδικος**, εφόσον ο οφειλέτης είναι εργοδότης, μπορεί να λύσει τη σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, με καταγγελία. Η πτώχευση αποτελεί σπουδαίο λόγο καταγγελίας της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου. Για το κύρος της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου δεν απαιτείται η καταβολή αποζημίωσης. 3. Σε περίπτωση που η κατά το άρθρο 70 έκθεση του συνδίκου προβλέπει βιωσιμότητα της επιχείρησης, ο σύνδικος, ο οφειλέτης και η επιτροπή πιστωτών, μπορούν χωριστά ο καθένας ή από κοινού να ζητήσουν από τον εισηγητή τη διατήρηση των αναγκαίων θέσεων εργασίας μέχρι την έγκριση ή απόρριψη από το πτωχευτικό δικαστήριο του κατά τα άρθρα 107 επ. σχεδίου αναδιοργάνωσης...»

Δ. ΔΙΑΘΕΣΙΜΟΤΗΤΑ ΜΙΣΘΩΤΩΝ

Σύμφωνα με το άρθρο 4 του Ν. 3846/10 (ΦΕΚ 66 Α/11-5-2010) «1. Οι επιχειρήσεις και εκμεταλλεύσεις, αν έχει περιοριστεί η οικονομική τους δραστηριότητα, μπορούν, αντί της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, να θέτουν εγγράφως σε διαθεσιμότητα τους μισθωτούς τους, η οποία δεν μπορεί να υπερβεί συνολικά τους τρεις (3) μήνες ετησίως, μόνο εφόσον προηγουμένως προβούν σε διαβούλευση με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων σύμφωνα με τις διατάξεις του π.δ. 240/2006 (ΦΕΚ 252 Α') και του ν. 1767/1988 (ΦΕΚ 63 Α'). Αν στην επιχείρηση δεν υπάρχουν εκπρόσωποι εργαζομένων η ενημέρωση και η διαβούλευση γίνεται με το σύνολο των εργαζομένων. Η ενημέρωση μπορεί να γίνει με εφάπαξ ανακοίνωση σε εμφανές και προσιτό σημείο της επιχείρησης. Η διαβούλευση πραγματοποιείται σε τόπο και χρόνο που ορίζει ο εργοδότης. Κατά τη διάρκεια της διαθεσιμότητας ο μισθωτός λαμβάνει το ήμισυ του μέσου όρου των τακτικών αποδοχών των δύο τελευταίων μηνών, υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης. Μετά την εξάντληση του τριμήνου, προκειμένου να τεθεί εκ νέου ο ίδιος εργαζόμενος σε διαθεσιμότητα απαιτείται και η παρέλευση τουλάχιστον τριών (3) μηνών. Ο εργοδότης υποχρεούται να γνωστοποιεί στις οικείες Υπηρεσίες του

ΣΕΠΕ, του ΙΚΑ και του ΟΑΕΔ με οποιονδήποτε τρόπο τη σχετική δήλωση περί διαθεσιμότητας, μέρους ή του συνόλου του προσωπικού του. 2. Για τη θέση των μισθωτών σε διαθεσιμότητα στις επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις κοινής ωφελείας που απασχολούν περισσότερους από πέντε χιλιάδες (5.000) μισθωτούς, απαιτείται έγκριση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, που χορηγείται με αίτηση του εργοδότη, μετά τη γνώμη της Ολομελείας του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας. Εάν μέσα σε ένα (1) μήνα από την υποβολή της αίτησης στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, δεν αποφανθεί ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, ο εργοδότης μπορεί και χωρίς έγκριση να θέσει σε διαθεσιμότητα τους μισθωτούς, τηρώντας τη διαδικασία και τις προϋποθέσεις της προηγούμενης παραγράφου. 3. Επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις της προηγούμενης παραγράφου που θέτουν σε διαθεσιμότητα τους μισθωτούς τους, κατά παράβαση των ανωτέρω διατάξεων, υποχρεούνται στην καταβολή πλήρων αποδοχών, έστω και αν οι μισθωτοί αποδέχθηκαν τη διαθεσιμότητα και δεν παρείχαν τις υπηρεσίες τους.»

E. ΚΑΤΑΤΜΗΣΗ ΑΔΕΙΑΣ

Η κατάτμηση της άδειας αναψυχής του εργαζόμενου απαγορευόταν, πλην συγκεκριμένων εξαιρέσεων όπως η ύπαρξη ιδιαίτερα σοβαρής και επείγουσας ανάγκης της επιχείρησης ή μετά από αίτηση του μισθωτού λόγω δικαιολογημένης αιτίας και οπωσδήποτε μετά από έγκριση της αρμόδιας Κοινωνικής Επιθεώρησης Εργασίας. Ήδη μετά το άρθρο 6 του Ν.3846/2010 επιτρέπεται, κατ' εξαίρεση, η κατάτμηση του χρόνου αδειας εντός του αυτού ημερολογιακού έτους σε δύο περιόδους, εξαιτίας ιδιαίτερα σοβαρής ή επείγουσας ανάγκης της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης και μετά από έγκριση της οικείας Επιθεώρησης Εργασίας. Σε κάθε περίπτωση η πρώτη περίοδος της αδειας δεν μπορεί να περιλαμβάνει λιγότερες των έξι (6) εργάσιμων ημερών επί εξαήμερου εβδομαδιαίας εργασίας και των πέντε (5) εργάσιμων ημερών επί πενθημέρου ή προκειμένου περί ανηλίκων των δώδεκα (12) εργάσιμων ημερών. Η κατάτμηση του χρόνου αδειας επιτρέπεται και σε περισσότερες των δύο περιόδων, από τις οποίες η μια πρέπει να περιλαμβάνει τουλάχιστον δώδεκα (12) εργάσιμες ημέρες επί εξαήμερου εβδομαδιαίας εργασίας και δέκα (10) εργάσιμες ημέρες (2 εβδομάδες), επί πενθημέρου, ή προκειμένου περί ανηλίκων δώδεκα (12) εργάσιμες ημέρες, μετά από έγγραφη αίτηση του μισθωτού προς τον εργοδότη. Η αίτηση αυτή για την οποία δεν απαιτείται έγκριση από την

αρμόδια υπηρεσία του ΣΕΠΕ, διατηρείται στην επιχείρηση επί πέντε (5) έτη και πρέπει να είναι στη διάθεση των Επιθεωρητών Εργασίας κατά τον επιτόπιο έλεγχο.

ΣΤ. ΝΕΟΙΣΕΡΧΟΜΕΝΟΙ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ-ΝΕΟΙ ΚΑΤΩ ΤΩΝ 25 ΕΤΩΝ ΚΑΙ ΑΜΟΙΒΗ

Σύμφωνα με το άρθρο 74 παράγρ. 8 του Ν. 3863/10 οι εργοδότες που προσλαμβάνουν νεοεισερχομένους στην αγορά εργασίας ηλικίας κάτω των 25 ετών μπορούν να τους αμείβουν με το 84% του ημερομισθίου ή μισθού της εκάστοτε ισχύουσας ΕΓΣΣΕ. Αυτοδίκαια εντάσσονται σε πρόγραμμα του ΟΑΕΔ για την επιχορήγηση των ασφαλιστικών εισφορών που βαρύνουν τους ως άνω νεοπροσλαμβανόμενους και αφορούν σε όλους τους κλάδους κύριας ασφάλισης του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, στην επικουρική ασφάλιση του ΕΤΕΑΜ ή άλλων επικουρικών ταμείων, υπό τον όρο ότι οι εργοδότες θα καταβάλλουν στους νεοπροσλαμβανόμενους, ως μέρος των καθαρών αποδοχών τους, ποσό αντίστοιχο με εκείνο που ο ΟΑΕΔ αναλαμβάνει να καταβάλει στους ασφαλιστικούς φορείς, προκειμένου να καλύψει τις ασφαλιστικές εισφορές που βαρύνουν τους νεοπροσλαμβανόμενους.

Ζ. ΣΥΜΒΑΣΗ ΜΑΘΗΤΕΙΑΣ

Το άρθρο 74 παρ. 9 του ν. 3863/10 προβλέπει τη δυνατότητα κατάρτισης ειδικής σύμβασης μαθητείας μεταξύ εργοδοτών και νέων ηλικίας από 15 έως 18 ετών για την απόκτηση δεξιοτήτων των νέων μαθητευομένων. Οι νέοι αυτοί μαθητευόμενοι λαμβάνουν το 70% του κατωτάτου ημερομισθίου ή μισθού της εκάστοτε ισχύουσας ΕΓΣΣΕ και ασφαλίζονται στον κλάδο ασφάλισης ασθενείας σε είδος και 1% κατά του κινδύνου ατυχήματος. Για τους έχοντες συμπληρώσει το 16ο έτος της ηλικίας τους η μαθητεία δεν μπορεί να υπερβαίνει τις οκτώ (8) ώρες την ημέρα και τις σαράντα (40) ώρες την εβδομάδα. Όσοι δεν έχουν συμπληρώσει το 16ο έτος της ηλικίας τους, καθώς και όσοι φοιτούν σε γυμνάσια, λύκεια, τεχνικές επαγγελματικές σχολές, δημόσιες ή ιδιωτικές, δεν μπορεί να μαθητεύουν περισσότερο από έξι (6) ώρες την ημέρα και τριάντα (30) ώρες την εβδομάδα. Απαγορεύεται η μαθητεία να πραγματοποιείται κατά τη νύκτα (22:00 έως 06:00 π.μ.). Τα άτομα αυτά με εξαίρεση τις διατάξεις για την υγεία και ασφάλεια δεν υπόκεινται στις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

Η. ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΣΤΙΣ ΕΤΑΙΡΕΙΕΣ ΠΡΟΣΩΡΙΝΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ (Ε.Π.Α. – άρθρ. 22 Ν. 2956/01 όπως ισχύει)

1. Για την παροχή εργασίας με τη μορφή της προσωρινής απασχόλησης απαιτείται προηγούμενη έγγραφη σύμβαση εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου. Η σύμβαση καταρτίζεται μεταξύ της Ε.Π.Α. (άμεσος εργοδότης) και του μισθωτού και σε αυτήν πρέπει απαραίτητως να αναφέρονται οι όροι εργασίας και η διάρκειά της, οι όροι παροχής της εργασίας στον ή στους έμμεσους εργοδότες, οι όροι αμοιβής και ασφάλισης του μισθωτού, οι λόγοι της παραχώρησης του εργαζομένου, καθώς και κάθε άλλο στοιχείο το οποίο, κατά την καλή πίστη και τις περιστάσεις, πρέπει να γνωρίζει ο μισθωτός αναφορικά με την παροχή της εργασίας του. Οι αποδοχές του μισθωτού που δεν παρέχει εργασία σε έμμεσο εργοδότη δεν μπορεί να είναι κατώτερες από τις προβλεπόμενες στην εκάστοτε Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας. Εάν κατά το χρόνο κατάρτισης της σύμβασης αυτής δεν είναι δυνατή η μνεία του συγκεκριμένου έμμεσου εργοδότη ή ο προσδιορισμός του χρόνου, που θα προσφέρει σε αυτόν την εργασία του ο μισθωτός, θα πρέπει να αναφέρεται στη σύμβαση το πλαίσιο των όρων και συνθηκών για την παροχή εργασίας σε έμμεσο εργοδότη. Για την απασχόληση του μισθωτού σε έμμεσο εργοδότη απαγορεύεται οποιαδήποτε οικονομική επιβάρυνση του μισθωτού.

2. Οι όροι εργασίας των εργαζομένων με σύμβαση ή σχέση εργασίας προσωρινής απασχόλησης, στους οποίους περιλαμβάνονται και οι αποδοχές, κατά τη διάρκεια της τοποθέτησής τους στον έμμεσο εργοδότη είναι τουλάχιστον αυτοί που θα εφαρμόζονταν αν οι εργαζόμενοι είχαν προσληφθεί απευθείας από τον εν λόγω εργοδότη για να καταλάβουν την ίδια θέση.

3. Οι προσωρινά απασχολούμενοι ενημερώνονται για τις κενές θέσεις εργασίας στον έμμεσο εργοδότη προκειμένου να έχουν τις ίδιες δυνατότητες με τους άλλους εργαζόμενους της επιχείρησης για να προσληφθούν σε μόνιμες θέσεις εργασίας. Η ενημέρωση αυτή μπορεί να πραγματοποιείται με γενική ανακοίνωση σε εμφανές και προσιτό σημείο της επιχείρησης στην οποία παρέχουν τις υπηρεσίες τους (έμμεσο εργοδότη). Επίσης ο έμμεσος εργοδότης υποχρεούται κατά την ενημέρωση των εκπροσώπων των εργαζομένων του, να παρέχει πληροφορίες για τον αριθμό των προσωρινά απασχολούμενων, το σχέδιο χρήσης προσωρινά απασχολούμενων, καθώς και για τις προοπτικές πρόσληψής τους απευθείας από αυτόν.

4. Στους εργαζόμενους μέσω Ε.Π.Α. σε έμμεσο εργοδότη παρέχονται οι ίδιες κοινωνικές υπηρεσίες, ιδίως δε στα κυλικεία, στους παιδικούς σταθμούς και στα μεταφορικά μέσα, που υπάρχουν στη διάθεση των άμεσα εργαζομένων στον έμμεσο εργοδότη και με τους ίδιους όρους, εκτός εάν αντικειμενικοί λόγοι δικαιολογούν διαφορετική μεταχείριση, όπως η διαφοροποίηση του ωραρίου ή η χρονική διάρκεια της σύμβασης εργασίας.

5. Απασχόληση του μισθωτού από τον έμμεσο εργοδότη επιτρέπεται μόνο μετά την κατάρτιση της σύμβασης με τον άμεσο εργοδότη, σύμφωνα με τις προηγούμενες παραγράφους.

6. Η διάρκεια της απασχόλησης του μισθωτού από τον έμμεσο εργοδότη, στην οποία περιλαμβάνονται και οι ενδεχόμενες ανανεώσεις που γίνονται εγγράφως, δεν επιτρέπεται να είναι μεγαλύτερη **από τους τριάντα έξι (36) μήνες**. Σε περίπτωση υπέρβασης των χρονικών ορίων, που τίθενται από την παρούσα παράγραφο, επέρχεται μετατροπή της υπάρχουσας σύμβασης σε σύμβαση αορίστου χρόνου με τον έμμεσο εργοδότη.

7. Αν συνεχίζεται η απασχόληση του μισθωτού από τον έμμεσο εργοδότη μετά τη λήξη της διάρκειας της αρχικής παραχώρησης και των τυχόν νόμιμων ανανεώσεων της ακόμη και με νέα παραχώρηση, χωρίς να μεσολαβεί χρονικό διάστημα σαράντα πέντε (45) (ημερολογιακών) ημερών, θεωρείται ότι πρόκειται για σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου μεταξύ του μισθωτού και του έμμεσου εργοδότη. Δεν υπάγονται στη διάταξη αυτή εργαζόμενοι σε ξενοδοχειακές και επισιτιστικές επιχειρήσεις όταν απασχολούνται σε ολιγοήμερες κοινωνικές εκδηλώσεις.

8. Άκυρη θεωρείται οποιαδήποτε ρήτρα όταν με αυτήν άμεσα ή έμμεσα: α) απαγορεύεται ή παρεμποδίζεται η μόνιμη απασχόληση του προσωρινά απασχολούμενου μισθωτού και β) παρεμποδίζονται τα συνδικαλιστικά δικαιώματα του μισθωτού ή παραβλάπτονται τα ασφαλιστικά του δικαιώματα.

9. Με σύμβαση, που καταρτίζεται εγγράφως μεταξύ της Ε.Π.Α. και του έμμεσου εργοδότη, ορίζονται ειδικότερα τα του τρόπου αμοιβής και ασφάλισης του εργαζόμενου για το χρόνο που ο μισθωτός προσφέρει τις υπηρεσίες του στον έμμεσο εργοδότη, όπως και οι λόγοι της παραχώρησης του εργαζομένου. Ο έμμεσος εργοδότης πρέπει να προσδιορίζει, πριν τεθεί στη διάθεσή του ο εργαζόμενος με τη σύμβαση, τα απαιτούμενα επαγγελματικά προσόντα ή ικανότητες, την ειδική ιατρική

παρακολούθηση και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της προς κάλυψη θέσης εργασίας. Οφείλει επίσης να επισημαίνει τους μεγαλύτερους ή ιδιαίτερους κινδύνους, που έχουν σχέση με τη συγκεκριμένη εργασία. Η Ε.Π.Α. υποχρεούται να γνωστοποιήσει τα στοιχεία αυτά στους μισθωτούς.

10. Η Ε.Π.Α. και ο έμμεσος εργοδότης είναι αλληλεγγύως και εις ολόκληρον έκαστος υπεύθυνοι έναντι του προσωρινά απασχολούμενου μισθωτού με σύμβαση ή σχέση εργασίας για την ικανοποίηση των μισθολογικών δικαιωμάτων του και για την καταβολή των ασφαλιστικών του εισφορών. Η ευθύνη αυτή του έμμεσου εργοδότη αναστέλλεται, εφόσον με τη σύμβαση προβλέπεται ότι υπόχρεος για την καταβολή των αποδοχών και των ασφαλιστικών εισφορών είναι ο άμεσος εργοδότης και τα μισθολογικά και ασφαλιστικά δικαιώματα του προσωρινά απασχολούμενου μισθωτού μπορούν να ικανοποιηθούν από την κατάπτωση των κατά το άρθρο 23 εγγυητικών επιστολών (επικουρική ευθύνη έμμεσου εργοδότη).

11. Οι μισθωτοί με σύμβαση ή σχέση προσωρινής απασχόλησης απολαμβάνουν όσον αφορά την ασφάλεια και την υγεία κατά την εργασία το ίδιο επίπεδο προστασίας με αυτό που παρέχεται στους άλλους εργαζόμενους του έμμεσου εργοδότη. Ο έμμεσος εργοδότης, με την επιφύλαξη συμβατικής πρόβλεψης για συνευθύνη σωρευτικά και της Ε.Π.Α., είναι υπεύθυνος για τις συνθήκες υπό τις οποίες εκτελείται η εργασία του μισθωτού και για το εργατικό ατύχημα.

12. Οι προσωρινά απασχολούμενοι μισθωτοί, για όσο χρόνο παραμένουν στη διάθεση της εταιρείας προσωρινής απασχόλησης, καθώς και κατά τη διάρκεια της απασχόλησής τους σε έμμεσο εργοδότη υπάγονται στον κλάδο παροχών ασθενοείας του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ και στον επικουρικό φορέα ΕΤΕΑΜ, με εξαίρεση τα πρόσωπα που λόγω της ιδιότητάς τους ασφαλίζονται σε κλάδους άλλου κύριου ή επικουρικού φορέα.»

Θ. ΘΕΜΑΤΑ ΠΑΡΑΓΡΑΦΗΣ ΕΡΓΑΤΙΚΩΝ ΑΞΙΩΣΕΩΝ

Κατά το άρθρο 250 αρ. 6 και 17 ΑΚ, οι αξιώσεις των εργαζομένων για την πληρωμή των μισθών ή άλλων αμοιβών τους **παραγράφονται σε πέντε χρόνια**, αρχίζει δε η παραγραφή αυτή, κατά το άρθρο 253 του ίδιου κώδικα, **μόλις λήξει το έτος μέσα στο οποίο συμπύπτει η έναρξη αυτής**. Κατά δε το άρθρο 2 παρ. 1 του ΝΔ 515/1970, κάθε αξίωση των μισθωτών για αμοιβή υπερωριακής απασχολήσεως,

και αν ακόμη αυτή φέρει τα στοιχεία του αδικαιολόγητου πλουτισμού υπόκειται σε πενταετή παραγραφή, αρχόμενη από τη λήξη του έτους, εντός του οποίου αυτή γεννήθηκε. Περαιτέρω, επί παροχής εργασίας υπό άκυρη σύμβαση, ο εργοδότης υποχρεούται κατά τα άρθρα 904 και 908 ΑΚ, ως καθιστάμενος αδικαιολογήτως πλουσιότερος, στην απόδοση της ωφέλειας που αποκόμισε, ανεξαρτήτως της ζημίας του εργαζομένου και η οποία ωφέλεια συνίσταται σε ό,τι αυτός θα κατέβαλλε αν ήταν έγκυρη η σύμβαση, για την ίδια εργασία σε πρόσωπο με τις ικανότητες και τα προσόντα του ακύρως απασχοληθέντος, εκτός των παροχών που προσιδιάζουν στην προσωπική κατάσταση του τελευταίου (επιδόματα γάμου, τέκνων, προϋπηρεσίας κλπ.), εφόσον αυτά δεν θα συνέτρεχαν αναγκαίως στο πρόσωπο του δυναμένου να απασχοληθεί εγκύρως. Η ως άνω **απαίτηση του ακύρως απασχοληθέντος μισθωτού υπόκειται στην εικοσαετή παραγραφή** του άρθρου 249 ΑΚ. Εξάλλου, από τις διατάξεις του άρθρου 1 παρ. 1 του Ν. 1082/1980, του άρθρου 1 παρ. 2 της 19040/1981 απόφασης των Υπουργών Οικονομικών και Εργασίας, του άρθρου 1 παρ. 1 και του άρθρου 2 του ΑΝ 539/1945, του άρθρου μόνου του Ν. 133/1975, που κύρωσε την από 26.2.1975 ΕΓΣΣΕ, του άρθρου 1 παρ. 2 του Ν. 435/1976, συνάγεται ότι τα επιδόματα εορτών, οι αποδοχές άδειας και το επίδομα άδειας και η πρόσθετη αποζημίωση εξ 100% του καταβαλλόμενου ωρομισθίου επί μη νόμιμης υπερωριακής απασχολήσεως, δικαιούνται όχι μόνον οι μισθωτοί οι απασχολούμενοι με έγκυρη σύμβαση εργασίας αλλά και οι προσφέροντες τις υπηρεσίες τους με άκυρη σύμβαση εργασίας, των σχετικών αξιώσεων τους θεμελιουμένων ευθέως στις παραπάνω διατάξεις και όχι στις διατάξεις του αδικαιολόγητου πλουτισμού. Επομένως, οι εν λόγω αξιώσεις υπόκεινται στην **πενταετή παραγραφή** του άρθρου 250 αριθ. 6 και 17 ΑΚ. Τέλος, κατά τις διατάξεις της Υ.Α. 1831011946, της Υ.Α. 890011946 και της ΕΓΣΣΕ από 26.6.1975, η αμοιβή που οφείλεται για παροχή νυχτερινής εργασίας, η βασική αμοιβή για απασχόληση κατά Κυριακή ή σε αργία και η αμοιβή για υπερεργασία, έχουν μισθολογικό χαρακτήρα και συνεπώς, επί άκυρης σύμβασης εργασίας, αναζητούνται με τον αδικαιολόγητο πλουτισμό, η δε παραγραφή τους είναι εικοσαετής (ΑΠ 1150/2007, δημ. Νόμος). Και ενώ η αξίωση για την απόληψη του ημερομισθίου κατά τις Κυριακές και κατά τον νόμον εξαιρετέες ημέρες εδράζεται, όπως προαναφέρθηκε, στην άκυρη σύμβαση εργασίας και στις διατάξεις των άρθρων 904 επ. ΑΚ, η προσαύξηση 75% του ημερομισθίου στηρίζεται στο νόμο (άρθρ. 2 παρ. 1 Ν. 435/1976 - βλ. ΑΠ 904/2004, δημ. Νόμος). Συνεπώς, και η παραγραφή της αξίωσης αυτής είναι **πενταετής**