

ΟΡΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕΛΩΝ ΤΗΣ Ε.Π.Η.Ε.Α.

ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΣΗ: Το σημαντικότερο κομμάτι των εργασιακών σχέσεων ρυθμίζεται από τις εκάστοτε Εθνικές Γενικές Συλλογικές Συμβάσεις (ΕΓΣΣΕ) και τη νομοθεσία. Ένα μεγάλο μέρος καλύπτεται από τις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας, τις Υπουργικές και Διαιτητικές Αποφάσεις.

ΠΡΟΣΛΗΨΗ: Με την έναρξη της εργασιακής σχέσης καταρτίζεται **έγγραφη** Ατομική Σύμβαση Εργασίας (Π.Δ. 156/94), που περιγράφει τη μορφή και τους όρους της.

Η πρόσληψη γίνεται εγγράφως με υποχρέωση του εργοδότη να την αναγγείλει στον Ο.Α.Ε.Δ μέσα σε 8 ημερολογιακές ημέρες.

ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ: Κάθε φυσικό πρόσωπο που έχει σύμβαση η σχέση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου στην ίδια εκμετάλλευση η επιχείρηση.

ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ: Κάθε φυσικό πρόσωπο που έχει έγγραφη σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, η λήξη της οποίας επέρχεται με την παρέλευση της συγκεκριμένης ημερομηνίας.

ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ – ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΚΑΙ ΟΡΟΙ:

α) Απαγορεύεται κάθε μορφής άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου η λόγω οικογενειακής κατάστασης, όσον αφορά στους όρους πρόσβασης στη μισθωτή η μη απασχόληση σε όλα τα επίπεδα της επαγγελματικής ιεραρχίας.

β) Ο εργοδότης δεν μπορεί να αρνηθεί την πρόσληψη γυναίκας λόγω εγκυμοσύνης η μητρότητας.

ΧΡΟΝΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΟΡΙΣΜΟΙ:

ΧΡΟΝΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: Κάθε περίοδος κατά τη διάρκεια της οποίας ο εργαζόμενος ευρίσκεται στην εργασία, στη διάθεση του εργοδότη και ασκεί τη δραστηριότητα η τα καθήκοντα του, σύμφωνα με τις ισχύουσες ρυθμίσεις, για κάθε κατηγορία εργαζομένων.

ΠΕΡΙΟΔΟΣ ΑΝΑΠΑΥΣΗΣ: Κάθε περίοδος που δεν είναι χρόνος εργασίας.

ΝΥΧΤΕΡΙΝΗ ΠΕΡΙΟΔΟΣ: Η περίοδος 8 ωρών με έναρξη την 22.00 μ.μ και λήξη την 06.00 π.μ. της επόμενης ημέρας

ΝΟΜΙΜΟ ΩΡΑΡΙΟ: Είναι εκείνο που καθορίζεται με διάταξη νόμου η κατόπιν εξουσιοδοτήσεως νόμου. Οι διατάξεις αυτές που είναι υποχρεωτικές ορίζουν το ανώτατο όριο νόμιμης απασχόλησης μισθωτών ανά ημέρα ή εβδομάδα. Το ανώτατο νόμιμο όριο ημερήσιας απασχόλησης είναι 8 ώρες για βήμερη και 9 ώρες για 5νθημερη απασχόληση. Το ανώτατο όριο εβδομαδιαίας απασχόλησης είναι 48 ώρες και 45 ώρες αντίστοιχα. Έτσι μόνο μικρότερα ωράρια μπορούν να εφαρμοσθούν.

ΣΥΜΒΑΤΙΚΟ ΩΡΑΡΙΟ: Είναι αυτό που καθορίζεται με συλλογική η ατομική σύμβαση εργασίας. Το συμβατό ωράριο μπορεί να είναι μικρότερο αλλά ποτέ μεγαλύτερο από το νόμιμο.

Το ωράριο που εφαρμόζεται με ατομική σύμβαση εργασίας δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερο εκείνου που προβλέπεται στην αντίστοιχη συλλογική σύμβαση εργασίας η τον κανονισμό της επιχείρησης.

Οι εργαζόμενοι που απασχολούνται με συμβατικό ωράριο (από σ.σ. εργασίας) μικρότερο του νόμιμου, δικαιούνται ολόκληρο το μισθό τους.

ΑΝΩΤΑΤΟ ΣΥΜΒΑΤΙΚΟ ΩΡΑΡΙΟ : Από την 1/1/84 με την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας καθιερώνεται το ωράριο των 40 ωρών εβδομαδιαίας εργασίας για τον ιδιωτικό τομέα.

ΜΕΓΙΣΤΗ ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΑ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: Με την επιφύλαξη των διατάξεων της κείμενης νομοθεσίας ο χρόνος εβδομαδιαίας εργασίας των μισθωτών δεν μπορεί να υπερβαίνει ανά περίοδο το πολύ 4 μηνών τις 48 ώρες κατά μέσο όρο, συμπεριλαμβανομένων των υπερωριών.
Οι περίοδοι ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, και οι περίοδοι άδειας ασθένειας δεν συνεκτιμώνται, όσον αφορά τον υπολογισμό του μέσου όρου.

ΗΜΕΡΗΣΙΑ ΑΝΑΠΑΥΣΗ: Για κάθε περίοδο 24 ωρών, η ελάχιστη ανάπαυση δεν μπορεί να είναι κατώτερη από 12 συνεχείς ώρες.

ΔΙΑΛΕΙΜΜΑΤΑ: Όταν ο χρόνος ημερήσιας εργασίας υπερβαίνει τις 6 ώρες, πρέπει να χορηγείται διάλειμμα τουλάχιστον 15 λεπτών. Τα διαλείμματα δεν επιτρέπεται να χορηγούνται συνεχόμενα με την έναρξη ή λήξη της ημερήσιας εργασίας.

ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΑ ΑΝΑΠΑΥΣΗ: Εξασφαλίζεται στους εργαζόμενους ανά εβδομάδα ελάχιστη περίοδος συνεχούς ανάπαυσης 24 ωρών, η οποία συμπεριλαμβάνει κατ' αρχήν την Κυριακή, ανάλογα με τις ισχύουσες για κάθε κατηγορία εργαζομένων διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

ΩΡΑΡΙΟ ΚΥΡΙΑΚΗΣ: Η Κυριακή αρχίζει την 00:01 ώρα και λήγει την 24:00 ώρα. Για τους εργαζόμενους σε δραστηριότητες, που λειτουργούν όλο το εικοσιτετράωρο με σύστημα διαδοχικών ομάδων εργασίας, η Κυριακή μπορεί να αρχίζει την 06:00 η 07:00 ώρα και να λήγει την αντίστοιχη ώρα της Δευτέρας.

ΕΡΓΑΣΙΑ ΤΗΝ ΚΥΡΙΑΚΗ: Σε επιχειρήσεις που ορίζει ο νόμος και επιτρέπεται η εργασία την Κυριακή, πρέπει να δοθεί στον εργαζόμενο αναπληρωματική ημέρα ανάπαυσης μέσα στην επόμενη εβδομάδα. Προϋπόθεση για να χορηγηθεί ολόκληρη ημέρα είναι να έχει εργασθεί κατά την Κυριακή άνω των 5 ωρών. Σε περίπτωση που απασχοληθεί λιγότερο από 5 ώρες, χορηγούνται αντίστοιχες ώρες ανάπαυσης.

ΑΜΟΙΒΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΗΝ ΚΥΡΙΑΚΗ: Ο εργαζόμενος που θα απασχοληθεί νόμιμα κατά την Κυριακή, αμείβεται με το νόμιμο ημερομίσθιο η το 1/25 του μισθού προσαυξημένο με 75%. Αν χορηγηθεί αναπληρωματική ημέρα ανάπαυσης την επόμενη εβδομάδα ο εργαζόμενος δικαιούται μόνο την προσαύξηση 75% επί του 1/25 του νομίμου μισθού του. Ευνοϊκότερες ρυθμίσεις υπερισχύουν.

ΥΠΕΡΩΡΙΑΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ: Με το άρθρο 1 του Ν. 3385/05 στις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν συμβατικό ωράριο 40 ωρών την εβδομάδα, ο εργαζόμενος μπορεί να απασχολείται 5 επιπλέον ώρες την εβδομάδα (41^η-45^η) χωρίς να υπερβαίνει τις 8 ώρες απασχόλησης την ημέρα για δήμερη εργασία ή τις 9 ώρες για 5νθήμερη εργασία κατά την κρίση του εργοδότη (υπερεργασία) με προσαύξηση στο καταβαλλόμενο ωρομίσθιο 25% και δεν υπολογίζονται στα επιτρεπόμενα όρια υπερωριακής απασχόλησης. Η πέραν των 45 ωρών απασχόληση θεωρείται υπερωριακή απασχόληση ως προς όλες τις νόμιμες συνέπειες, διατυπώσεις και διαδικασίες έγκρισης. Απαιτείται δηλαδή έγκριση του Σ.ΕΠ.Ε η του Υπουργού, στην περίπτωση που εξαντλήθηκε το ανώτατο όριο που χορηγεί το Σ.ΕΠ.Ε .

ΑΜΟΙΒΗ ΥΠΕΡΩΡΙΩΝ: Οι μισθωτοί που απασχολούνται υπερωριακά, σε οποιοδήποτε εργοδότη δικαιούνται, για κάθε ώρα νόμιμης υπερωριακής απασχόλησης (πέραν της 45^{ης} ώρας) ως την συμπλήρωση 120 ωρών ετησίως, αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 50%. Για πάνω από 120 ώρες ετησίως δικαιούται προσαύξηση 75%. Στην περίπτωση μη νόμιμης υπερωριακής απασχόλησης δικαιούται το ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 100 %.

ΝΥΧΤΕΡΙΝΗ ΕΡΓΑΣΙΑ: Είναι η εργασία που προσφέρεται στο διάστημα από τις 10 το βράδυ, μέχρι τις 6 το πρωί. Στις νυχτερινές ώρες μπορεί να πραγματοποιηθεί ολόκληρο το ωράριο η ένα μέρος του, οπότε υπάρχει και η ανάλογη αμοιβή (π.χ. για εργασία από τις 6 το απόγευμα μέχρι 2 το πρωί, οι 4 ώρες, 6-10 είναι ημερήσιες και οι άλλες 4, 10-2 νυχτερινές).

ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΝΥΧΤΕΡΙΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: Ο κανονικός χρόνος εργασίας των εργαζομένων την νύχτα δεν πρέπει να υπερβαίνει κατά μέσο όρο τις 8 ώρες ανά εικοσιτετράωρο σε περίοδο μίας εβδομάδας εκτός αν ορίζεται διαφορετική περίοδος αναφοράς με συλλογικές συμβάσεις.

Η νυχτερινή εργασία που ενέχει ιδιαίτερους κινδύνους ή σημαντική σωματική ή πνευματική ένταση εφόσον δεν ορίζεται από την κείμενη νομοθεσία ή από συλλογικές συμβάσεις, καθορίζεται στο επίπεδο της επιχείρησης μετά από διαβούλευση μεταξύ του εργοδότη και των εκπροσώπων των εργαζομένων (Ν.1264/82).

ΜΕΤΑΘΕΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΤΗ ΝΥΧΤΑ ΣΕ ΘΕΣΗ ΗΜΕΡΗΣΙΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: Εφόσον οι εργαζόμενοι τη νύχτα μετά από τις προβλεπόμενες ιατρικές εξετάσεις, αποδειχθεί ότι έχουν προβλήματα υγείας που οφείλονται στη νυχτερινή εργασία, μετατίθενται σε θέση ημερήσιας εργασίας για την οποία είναι κατάλληλοι.

ΑΜΟΙΒΗ ΝΥΧΤΕΡΙΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: Η νυχτερινή εργασία αμείβεται με κανονικό ημερομίσθιο, όπως και η ημερήσια, με προσαύξηση κατά 25% **επί του νομίμου ωρομισθίου**. Σε περίπτωση που ο εργαζόμενος απασχολείται υπερωριακά κατά τη νύχτα, τότε η προσαύξηση της υπερωρίας υπολογίζεται επί του ωρομισθίου που έχει προηγουμένως προσαυξηθεί με το 25% της νυχτερινής εργασίας (ωρομίσθιο + 25% + υπερωρίες). Ο ίδιος υπολογισμός γίνεται σε περίπτωση νυχτερινής εργασίας κατά την Κυριακή.

Ευνοϊκότερες ρυθμίσεις ή κανονισμοί ή πρακτικά συμφωνίας κ.λ.π. υπερισχύουν.

Ειδικά για τους εργαζόμενους στις εφημερίδες η προσαύξηση 25% αυξάνεται σε 50% για τις ώρες μετά τη 12^η νυκτερινή.

ΗΜΕΡΕΣ ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΗΣ ΑΡΓΙΑΣ (Μ .Μ. Ε): Η 1^η του έτους. Τα Θεοφάνεια. Η Καθαρή Δευτέρα. Η 25^η Μαρτίου. Η Μεγάλη Παρασκευή. Το Μεγάλο Σάββατο. Η Δευτέρα του Πάσχα. Η 1^η Μαΐου. Του Αγίου Πνεύματος. Η Κοίμηση της Θεοτόκου. Η 28^η Οκτωβρίου. Τα Χριστούγεννα. Η 26^η Δεκεμβρίου. Οι Κυριακές.

ΑΜΟΙΒΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

ΑΜΟΙΒΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ: Ως αμοιβή νοείται ο μισθός και κάθε άλλη πρόσθετη παροχή που καταβάλλεται από τον εργοδότη στον εργαζόμενο, άμεσα ή έμμεσα, σε χρήμα ή σε είδος ως αντάλλαγμα της προσφερόμενης εργασίας.

Άνδρες και γυναίκες δικαιούνται ίση αμοιβή για ίσης αξίας εργασία.

ΤΑΚΤΙΚΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ: Είναι ο βασικός μισθός ή ημερομίσθιο, όλα τα επιδόματα και κάθε άλλη χρηματική παροχή ή παροχή σε είδος που δίνει ο εργοδότης σε σταθερή και μόνιμη βάση. Στις τακτικές αποδοχές περιλαμβάνεται επίσης και η αποζημίωση για εκτός έδρας διανυκτερεύσεις εφόσον παρέχεται τακτικώς και σταθερώς.

ΝΟΜΙΜΟΣ ΜΙΣΘΟΣ: Είναι αυτός που προβλέπεται από συλλογική σύμβαση εργασίας, διαιτητική ή υπουργική απόφαση και αποτελεί τα κατώτατα όρια αποδοχών που υποχρεούται ο εργοδότης να καταβάλλει στους εργαζόμενους.

ΣΥΜΒΑΤΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ: Είναι αυτός που έχει συμφωνηθεί μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου στην ατομική τους σύμβαση εργασίας. Ο συμβατικός μισθός είναι πάντοτε **ίσος ή μεγαλύτερος** από το νόμιμο.

ΚΑΤΑΒΟΛΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ –ΤΟΠΟΣ-ΧΡΟΝΟΣ: Η καταβολή αποδοχών γίνεται πάντοτε σε χρήματα και σύμφωνα με το άρθρο 2ΒΔ 24/7- 21/8/1920, γίνεται πάντα στον τόπο που παρέχεται η εργασία.

Ο χρόνος καταβολής των δεδουλευμένων τακτικών αποδοχών είναι η τελευταία εργάσιμη ημέρα του μήνα μετά την παροχή εργασίας.

Τα παραπάνω στοιχεία του τρόπου, τόπου και χρόνου καταβολής αποδοχών είναι απαραίτητο να περιέχονται στην Ατομική Σύμβαση Εργασίας η οποία καταρτίζεται με την έναρξη της εργασιακής σχέσης. (Π .Δ 156/94).

ΕΞΟΦΛΗΤΙΚΕΣ ΑΠΟΔΕΙΞΕΙΣ (ΕΚΚΑΘΑΡΙΣΤΙΚΑ ΣΗΜΕΙΩΜΑΤΑ): Ο εργοδότης κατά την εξόφληση (πληρωμή μετρητά ή μέσω τραπεζικού λογαριασμού) των αποδοχών, είναι υποχρεωμένος, βάσει του άρθρου 18 παρ. 1 Ν. 1082/80, να χορηγεί στον εργαζόμενο εξοφλητική απόδειξη στην οποία να φαίνεται αναλυτικά το ποσό πληρωμής καθώς και η αιτία καταβολής του (π.χ. βασικός μισθός, επίδομα προϋπηρεσίας, οικογενειακό επίδομα (γάμου παιδιών), ανθυγιεινής εργασίας, προσαύξηση υπερωριακής – νυχτερινής – Κυριακής, η άλλης αργίας κ.λ.π.). Επίσης πρέπει να φαίνονται και οι πάσης φύσεως κρατήσεις που έγιναν επί των αποδοχών.

Γραπτή δήλωση του μισθωτού ότι έλαβε συγκεκριμένο ποσό, χωρίς να υπάρχει ανάλυση του παραπάνω ποσού και αιτιολόγηση καταβολής του, δεν θεωρείται εξοφλητική απόδειξη.

ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΗΣ Ε.Π.Η.Ε.Α. ΜΕ ΜΑΚΡΟΧΡΟΝΙΕΣ ΑΣΘΕΝΕΙΕΣ

Σε περίπτωση μακροχρόνιων βαρειών ασθενειών συνεχίζεται η μισθοδοσία του ασθενούς μέλους της ΕΠΗΕΑ και πέρα από τα όρια που καθορίζει η ισχύουσα νομοθεσία υπό τις εξής προϋποθέσεις: Ότι θα πρόκειται για ασθένεια μακροχρόνια, βαριά και αποκλείουσα την ικανότητα για εργασία. Τα περιστατικά θα διαπιστώνονται από τον Αρχίατρο του ΕΔΟΕΑΠ και από ιατρό οριζόμενο από τον εργοδότη στον οποίο απασχολείται ο ασθενής. Σε περίπτωση διαφωνίας των ιατρών αποφαινεται οριστικά καθηγητής του Πανεπιστημίου Αθηνών.

Η συνέχιση της μισθοδοσίας θα γίνεται κατ' ανώτερο όριο:

Επί 1 μήνα για υπαλλήλους με υπηρεσία στον ίδιο εργοδότη μέχρι 4 χρόνια.

Επί 3 μήνες για υπαλλήλους με υπηρεσία στον ίδιο εργοδότη από 4 έως 10 χρόνια.

Επί 4 μήνες για υπαλλήλους με υπηρεσία στον ίδιο εργοδότη από 10 έως 15 χρόνια.

Ο εργοδότης δικαιούται να εκπίπτει από τις αποδοχές ασθενείας οτιδήποτε ο ασθενής εισπράττει από τον οικείο Ασφαλιστικό Οργανισμό ή Ιδιωτική Ασφάλεια την οποία έχει εξασφαλίσει στον υπάλληλο.

Τα συμφωνηθέντα με την εργατική νομοθεσία δικαιώματα του εργοδότη, όπως το να θεωρήσει ότι η σύμβαση εργασίας κατηγγέλη από τον ασθενούντα όταν η ασθένεια υπερβεί τα όρια παραμένουν ακέραια.

ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

ΕΠΙΔΟΜΑ ΓΑΜΟΥ: Σε όλους τους έγγαμους μισθωτούς ανεξαρτήτως φύλλου, χορηγείται επίδομα γάμου σε ποσοστό 10%.

Το επίδομα γάμου υπολογίζεται επί του κατώτατου ορίου του βασικού μισθού ή ημερομισθίου, του οριζόμενου από την εκάστοτε συλλογική σύμβαση.

Το επίδομα γάμου δεν συσχετίζεται με την ύπαρξη τέκνου και χορηγείται και στους άγαμους, διαζευγμένους και χήρους γονείς.

ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΑΙΔΙΩΝ: Το επίδομα παιδιών που ανέρχεται σε 5% για κάθε παιδί, καταβάλλεται και στους δύο γονείς μέχρι την συμπλήρωση του 18^{ου} έτους της ηλικίας τους. (Τα θήλαα το 20 ο έτος για τους εργαζόμενους στις εφημερίδες).

Αν σπουδάζουν η επιδότηση παρατείνεται μέχρις ότου συμπληρώσουν το 25 ο έτος της ηλικίας τους ανεξαρτήτως φύλλου. Προκειμένου για παιδιά με διαπιστωμένη αναπηρία που δεν έχουν την ικανότητα να εργασθούν, η επιδότηση παρατείνεται άσχετα προς την ηλικία.

Το επίδομα παιδιών παύει σε κάθε περίπτωση να καταβάλλεται εφόσον συνάψουν γάμο ή αποκτήσουν εισόδημα από εργασία.

Αν η επιμέλεια των παιδιών έχει ανατεθεί με δικαστική απόφαση σε τρίτο πρόσωπο, το επίδομα καταβάλλεται στο τρίτο αυτό πρόσωπο, έστω και εάν δεν εργάζεται.

ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΟΛΥΕΤΙΑΣ: Το επίδομα πολυετούς υπηρεσίας, για τους εργαζόμενους στις εφημερίδες ανέρχεται σε 5% για κάθε τριετή συνεχή παραμονή στον ίδιο εργοδότη και μέχρι δύο 3ετίες συμπληρωμένες. Και 5% για την επόμενη 5ετία. (συμπληρωμένη 11ετία 15%).
Για τους εργαζόμενους στα κανάλια και ραδιόφωνα, 3% με την συμπλήρωση 3ετίας, 6% με την συμπλήρωση 6ετίας, 10% με την συμπλήρωση 9ετίας, 12,5% με την συμπλήρωση 12ετίας και 15% με την συμπλήρωση 15ετίας.

ΕΠΙΔΟΜΑ ΣΠΟΥΔΩΝ: Το επιστημονικό επίδομα ανέρχεται σε 11% επί του βασικού μισθού που καταβάλλεται στους κατόχους πτυχίου Σχολής Ανωτάτης Εκπαίδευσης Ελληνικής ή ξένης αναγνωρισμένης ως ισοτίμου.

Το επίδομα χορηγείται για 1 μόνο πτυχίο και αρχίζει να καταβάλλεται από την κατάθεση του τίτλου σπουδών. (Για τους εργαζόμενους στις εφημερίδες δεν ισχύει για όλα τα πτυχία).

ΕΠΙΔΟΜΑ ΘΕΣΗΣ: Το επίδομα θέσης ανέρχεται σε ποσοστό 20% επί του βασικού μισθού για τους Διευθυντές και τον Προϊστάμενο Λογιστηρίου.

ΣΗΜΕΙΩΣΗ: Τα ανωτέρω επιδόματα συμψηφίζονται με ανώτερες από τις νόμιμες καταβαλλόμενες αποδοχές, και καταβάλλονται μετά την προσκόμιση των απαραίτητων δικαιολογητικών στην Διεύθυνση Προσωπικού.

ΕΙΔΙΚΑ ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ-ΑΜΟΙΒΕΣ

ΕΠΙΔΟΜΑ ΙΣΟΛΟΓΙΣΜΟΥ: Στους Λογιστές και Βοηθούς Λογιστές, που απασχολούνται ευθέως και αμέσως με την σύνταξη του ισολογισμού, χορηγείται κάθε χρόνο και σε 1 μήνα από το « κλείσιμο» του ισολογισμού, επίδομα ίσο προς το 73% του βασικού μηνιαίου μισθού τους.

ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ ΕΟΡΤΩΝ ΠΑΣΧΑ ΚΑΙ ΧΡΙΣΤΟΥΓΕΝΝΩΝ: Τα επιδόματα εορτών Πάσχα και Χριστουγέννων υπολογίζονται επί του συνόλου των τακτικών μηνιαίων αποδοχών.

ΑΜΟΙΒΗ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ: (Ειδικά για τις Εφημερίδες).

Η επιμόρφωση ή εκπαίδευση υπαλλήλων μελών της ΕΠΗΕΑ εφόσον γίνεται με πρωτοβουλία της εφημερίδας και πέραν του νομίμου ωραρίου, αμείβεται για τις επιπλέον ώρες με απλό ωρομίσθιο.

----- . -----

ΑΔΕΙΕΣ

ΑΔΕΙΑ ΓΑΜΟΥ: Οι υπάλληλοι μέλη της ΕΠΗΕΑ δικαιούνται άδεια γάμου με πλήρης αποδοχές, η οποία ανέρχεται σε 10 εργάσιμες συνεχόμενες ημέρες. Ειδικά για τους εργαζόμενους στις εφημερίδες ανέρχεται σε 15 συνεχόμενες εργάσιμες ημέρες.

ΑΔΕΙΑ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ: Η συνολική διάρκεια της άδειας μητρότητας, ορίζεται από την ΕΓΣΣΕ σε 17 εβδομάδες. Οι 8 εβδομάδες θα χορηγούνται υποχρεωτικά πριν από την πιθανή ημερομηνία τοκετού και οι υπόλοιπες 9 μετά τον τοκετό, ώστε να εξασφαλίζεται χρόνος συνολικής άδειας 17 εβδομάδων. Ο χρόνος αυτής της άδειας, αμείβεται σύμφωνα με τις προβλεπόμενες για το θέμα αυτό διατάξεις.

ΣΗΜΕΙΩΣΗ: α) Η μητέρα δικαιούται χρηματική παροχή από τον ΕΔΟΕΑΠ και επίδομα από τον ΟΑΕΔ, έως ότου καλύψει τις αποδοχές που θα έπαιρνε, εάν εργαζόταν κανονικά.

ΣΗΜΕΙΩΣΗ: β) Στις γυναίκες που απουσιάζουν από την εργασία τους λόγω τοκετού, θα καταβάλλονται οι αποδοχές ενός δεκαπενθημέρου επιπλέον από εκείνες που προβλέπει ο νόμος.

ΑΔΕΙΑ ΓΕΝΝΗΣΗΣ ΠΑΙΔΙΟΥ: Στην γέννηση παιδιών ο πατέρας δικαιούται 2 ημέρες άδεια με αποδοχές για κάθε παιδί.

ΑΔΕΙΑ ΘΗΛΑΣΜΟΥ ΚΑΙ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ ΠΑΙΔΙΩΝ – ΜΕΙΩΜΕΝΟ ΩΡΑΡΙΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΦΡΟΝΤΙΔΑ ΤΟΥ ΤΕΚΝΟΥ: Η άδεια θηλασμού και φροντίδας παιδιών που προβλέπεται από το άρθρο 9 της ΕΓΣΣΕ του 1993, όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει σήμερα, ισχύει από το τέλος της άδειας λοχείας και επανόδου στην εργασία (δηλαδή 9 εβδομάδες μετά τον τοκετό). Για το χρονικό διάστημα αυτό οι εργαζόμενες μητέρες δικαιούνται είτε να προσέρχονται αργότερα, είτε να αποχωρούν νωρίτερα κατά 1 ώρα κάθε ημέρα. Εναλλακτικά σε συμφωνία με τον εργοδότη είναι δυνατή η μείωση του χρόνου εργασίας και μπορεί να ορίζεται σε 2 ώρες για 1 χρόνο μετά την λήξη άδειας λοχείας-τοκετού, και σε 1 ώρα για 6 επιπλέον μήνες. Την άδεια απουσίας για λόγους φροντίδας παιδιών μπορεί εναλλακτικά να ζητήσει και ο πατέρας, εφόσον δεν κάνει χρήση η εργαζόμενη μητέρα. Το μειωμένο ωράριο για την φροντίδα των παιδιών θεωρείται και αμείβεται ως χρόνος εργασίας. Το παραπάνω δικαίωμα διακοπής εργασίας η καθυστερημένης προσέλευσης έχουν και οι θετοί γονείς παιδιών ηλικίας έως 6 ετών.

ΓΟΝΙΚΗ ΑΔΕΙΑ ΑΝΑΤΡΟΦΗΣ: Η γονική άδεια χορηγείται στους μισθωτούς κάθε επιχείρησης ανεξάρτητα του αριθμού απασχολομένων σε αυτήν. Οι προϋποθέσεις λήψεως γονικής άδειας είναι:

- .. Η συμπλήρωση 1 έτους εργασίας στον ίδιο εργοδότη.
- .. Το χρονικό διάστημα της άδειας αρχίζει από την στιγμή που λήγει η άδεια μητρότητας.
- .. Η άδεια χορηγείται μέχρι το παιδί να συμπληρώσει τα 3,5 έτη και η διάρκειά της μπορεί να φτάσει μέχρι και 3,5 μήνες για κάθε γονέα.
- .. Η γονική άδεια ανατροφής είναι άνευ αποδοχών.

Το παραπάνω δικαίωμα το έχουν και οι μισθωτοί που έχουν υιοθετήσει παιδί.

Σε περίπτωση ύπαρξης περισσότερων παιδιών το δικαίωμα των γονέων είναι αυτοτελές για κάθε παιδί, εφόσον από τη λήξη της άδειας που δόθηκε για το προηγούμενο παιδί, μεσολάβησε ένας χρόνος πραγματικής απασχόλησης στον ίδιο εργοδότη.

Σε περίπτωση διάστασης η διαζυγίου η χηρείας η γέννησης παιδιού εκτός γάμου τη γονική άδεια μέχρι και 6 μηνών δικαιούται ο γονέας που έχει την επιμέλεια του παιδιού.

Ο χρόνος αποχής από την εργασία λόγω γονικής άδειας ανατροφής, υπολογίζεται ως χρόνος πραγματικής υπηρεσίας για τον υπολογισμό αποδοχών της (επιδόματα, προϋπηρεσίας κ.λ.π.), για τη χορήγηση της ετήσιας κανονικής άδειας απουσίας και του επιδόματος αδειας, καθώς και για τον υπολογισμό της αποζημίωσης σε περίπτωση απόλυσης.

Ο εργαζόμενος γονέας που λαμβάνει γονική άδεια ανατροφής, έχει κατά το χρονικό διάστημα απουσίας από την εργασία του, πλήρη ασφαλιστική κάλυψη από τον ασφαλιστικό του φορέα, υποχρεούται όμως να καταβάλλει ολόκληρη την ασφαλιστική εισφορά, υπαλληλική και εργοδοτική που αντιστοιχεί σε αυτό το διάστημα. Ο χρόνος αυτός λαμβάνεται υπόψη, τόσο για την θεμελίωση του ασφαλιστικού δικαιώματος, όσο και για την προσαύξηση του ποσού της σύνταξης.

Η καταγγελία σύμβασης που γίνεται εξ' αιτίας της άσκησης του δικαιώματος για λήψη γονικής άδειας είναι άκυρη.

ΑΔΕΙΑ ΜΟΝΟΓΟΝΕΙΚΩΝ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΩΝ: Στους εργαζόμενους –ες που έχουν χηρέψει και στον άγαμο-η γονέα, που έχουν την επιμέλεια του παιδιού, χορηγείται άδεια με αποδοχές 6 εργάσιμων ημερών το χρόνο, πέραν αυτής που δικαιούται με άλλες διατάξεις.

Γονέας με 3 παιδιά η περισσότερα, δικαιούται άδεια 8 εργάσιμων ημερών. Η άδεια αυτή χορηγείται εφάπαξ η τμηματικά μετά από συνεννόηση με τον εργοδότη, σύμφωνα με τις ανάγκες του γονέα και δεν πρέπει να συμπίπτει χρονικά με την αρχή η το τέλος της ετήσιας κανονικής άδειας.

ΣΧΟΛΙΚΗ ΑΔΕΙΑ: Οι εργαζόμενοι που έχουν παιδιά ηλικίας μέχρι 16 ετών δικαιούνται να απουσιάζουν ορισμένες ώρες η ολόκληρη ημέρα από την εργασία τους μέχρι τη συμπλήρωση 4 εργάσιμων ημερών σε κάθε έτος για να επισκεφθούν το σχολείο των παιδιών τους.

Η άδεια χορηγείται στον εργαζόμενο γονέα ανεξάρτητα αν ο άλλος γονέας εργάζεται η όχι και είναι άδεια με αποδοχές.

Την ανωτέρω άδεια δικαιούνται και οι γονείς που τα παιδιά τους πηγαίνουν στο Νηπιαγωγείο.

ΑΔΕΙΑ ΑΠΟΥΣΙΑΣ ΓΙΑ ΑΣΘΕΝΕΙΑ ΕΞΑΡΤΩΜΕΝΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΗΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ

Οι εργαζόμενοι –ες με πλήρη απασχόληση, σε περίπτωση ασθένειας παιδιών η άλλων μελών της οικογένειάς τους, δικαιούνται άδεια χωρίς αποδοχές έως και 6 εργάσιμες ημέρες για κάθε έτος.

Στην περίπτωση που οι δικαιούχοι είναι σύζυγοι, η άδεια αυτή χορηγείται στον κάθε ένα χωριστά.

Για τους εργαζόμενους-ες που έχουν 3 παιδιά και πάνω, η ανωτέρω άδεια έχει καθορισθεί σε 12 εργάσιμες ημέρες.

ΜΕΙΩΜΕΝΟ ΩΡΑΡΙΟ ΓΟΝΕΩΝ ΜΕ ΠΑΙΔΙΑ ΠΟΥ ΕΧΟΥΝ ΕΙΔΙΚΑ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ: Οι γονείς που έχουν παιδιά ανεξαρτήτως ηλικίας, με πνευματική, σωματική, η ψυχική αναπηρία, δικαιούνται μειωμένου ωραρίου κατά 1 ώρα την ημέρα, με ανάλογη περικοπή αποδοχών, για να μπορούν να αφιερώσουν περισσότερο χρόνο στις ειδικές φροντίδες των παιδιών.

Η πνευματική, σωματική η ψυχική αναπηρία του παιδιού διαπιστώνεται με ιατρική γνωμάτευση.

ΕΙΔΙΚΗ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΓΟΝΕΩΝ:

.. Στον προγραμματισμό αδειών: Οι εργοδότες που απασχολούν γονείς παιδιών μέχρι 16 ετών η άνω των 16 με βαριά η χρόνια ασθένεια η αναπηρία, υποχρεούνται στον προγραμματισμό των ετησίων αδειών να λαμβάνουν υπόψη τους κατά προτεραιότητα.;

.. Στην καταγγελία σύμβασης εργασίας: Οι οικογενειακές υποχρεώσεις των εργαζομένων δεν αποτελούν λόγο καταγγελίας της σύμβασης.

ΑΔΕΙΑ ΓΟΝΕΑ ΓΙΑ ΠΑΙΔΙ ΜΕ ΝΟΣΗΜΑ ΠΟΥ ΑΠΑΙΤΕΙ ΜΕΤΑΓΓΙΣΕΙΣ ΑΙΜΑΤΟΣ ΚΑΙ ΠΑΡΑΓΩΓΩΝ ΤΟΥ Η ΑΙΜΟΚΑΘΑΡΣΗ:

Στους φυσικούς η θετούς γονείς παιδιού ηλικίας έως και 16 ετών συμπληρωμένων, το οποίο πάσχει από νόσημα που απαιτεί μεταγγίσεις αίματος και παραγώγων του ή αιμοκάθαρση, χορηγείται πρόσθετη άδεια 10 εργάσιμων ημερών ετησίως. Η άδεια αυτή είναι με αποδοχές και χορηγείται και στους δύο γονείς επιπλέον της άδειας που δικαιούνται από άλλες διατάξεις.

ΑΔΕΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΓΙΑ ΜΕΤΑΓΓΙΣΕΙΣ ΑΙΜΑΤΟΣ ΚΑΙ ΠΑΡΑΓΩΓΩΝ ΤΟΥ Η ΑΙΜΟΚΑΘΑΡΣΗΣ:

Εργαζόμενοι με σχέση εξαρτημένης εργασίας, που έχουν υπηρεσία μέχρι 4 έτη στον ίδιο εργοδότη, οι οποίοι πάσχουν από νόσημα που απαιτεί μεταγγίσεις αίματος και παραγώγων του η αιμοκάθαρση, δικαιούνται έως και 22 εργάσιμες ημέρες το χρόνο επιπλέον άδεια με αποδοχές.

ΑΔΕΙΑ ΛΟΓΩ AIDS: Εργαζόμενοι-ες με σχέση εξαρτημένης εργασίας, που έχουν υπηρεσία μέχρι 4 έτη στον ίδιο εργοδότη, οι οποίοι είναι φορείς η πάσχουν από AIDS, και έχουν κριθεί ικανοί προς εργασία, δικαιούνται από την γνωστοποίηση στον εργοδότη, έως 1 μήνα κάθε έτος επιπλέον άδεια με αποδοχές.

ΑΔΕΙΑ ΛΟΓΩ ΘΑΝΑΤΟΥ ΣΥΓΓΕΝΟΥΣ: Στους εργαζόμενους με εξαρτημένη σχέση εργασίας χορηγείται άδεια 2 ημερών με αποδοχές σε περίπτωση θανάτου του συζύγου, τέκνων, γονέων και αδελφών.

ΣΠΟΥΔΑΣΤΙΚΗ ΑΔΕΙΑ: Οι εργαζόμενοι που είναι μαθητές η σπουδαστές η φοιτητές εκπαιδευτικών μονάδων οποιουδήποτε τύπου και οποιασδήποτε βαθμίδας του Δημοσίου η εποπτευομένων από το Δημόσιο, δικαιούνται να λάβουν από τον εργοδότη τους και πρόσθετη άδεια άνευ αποδοχών διάρκειας 30 ημερών, συνεχών η διακεκομμένων κατά έτος για την συμμετοχή τους στις εξετάσεις.

Την ειδική άδεια δικαιούνται να λάβουν όλοι οι εργαζόμενοι-ες σπουδαστές, χωρίς όριο ηλικίας, αλλά μόνο για την προβλεπόμενη διάρκεια των σπουδών που κάθε φορά παρακολουθεί ο εργαζόμενος, προσαυξημένη κατά 2 έτη, ανεξάρτητα αν οι σπουδές διανύθηκαν συνεχώς η διακεκομμένα και ανεξάρτητα αν έχουν συμπληρώσει 1 χρόνο υπηρεσίας στον εργοδότη.

Η ιδιότητα του μαθητή, σπουδαστή φοιτητή και η συμμετοχή του στις εξετάσεις αποδεικνύεται με βεβαίωση της σχολής του, που υποβάλλεται στον εργοδότη από τον εργαζόμενο.

ΑΔΕΙΑ ΕΞΕΤΑΣΕΩΝ ΣΕ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟΥΣ ΦΟΙΤΗΤΕΣ: Οι εργαζόμενοι που συμμετέχουν σε πρόγραμμα για μεταπτυχιακό η διδακτορικό δίπλωμα ετήσιας τουλάχιστον φοίτησης ΑΕΙ και ΤΕΙ της ημεδαπής η της αλλοδαπής, δικαιούνται άδεια 10 ημερών άνευ αποδοχών. Η άδεια αυτή χορηγείται στους δικαιούχους χωρίς όριο ηλικίας, σε συνεχείς ημέρες η τμηματικά και ισχύει μέχρι 2 έτη.

ΑΔΕΙΑ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΣΤΡΑΤΕΥΣΗ: Δεν δικαιούνται άδεια οι στρατευόμενοι μισθωτοί κατά την διάρκεια της στράτευσής τους. Εφόσον γνωστοποιηθεί εγκαίρως στον εργοδότη η μέλλουσα στράτευση, δικαιούνται να λάβουν άδεια κατά το έτος που επιπίπτει η στράτευσή τους, εάν υπάρχει χρόνος. Αν συνεχίσουν την εργασία τους στον ίδιο εργοδότη **μετά την απόλυσή τους από το στρατό** θα λάβουν κανονικά την άδειά τους, σε αντίθετη περίπτωση θα λάβουν αποζημίωση άδειας.

ΕΚΛΟΓΙΚΗ ΑΔΕΙΑ: Η ειδική άδεια που δίνεται για την άσκηση του εκλογικού δικαιώματος είναι και στον ιδιωτικό τομέα με αποδοχές. Η άδεια αυτή δεν συμψηφίζεται με την κανονική η άλλης μορφής άδεια. Η διάρκειά της είναι ανάλογη με την χιλιομετρική απόσταση. Συγκεκριμένα:

Για το πενήντημερο:

- . Από 200-400 χλμ., 1 εργάσιμη ημέρα
- . Από 401 και πάνω, 2 εργάσιμες ημέρες
- . Για τα νησιά μέχρι 3 ημέρες.

ΚΑΝΟΝΙΚΗ ΕΤΗΣΙΑ ΑΔΕΙΑ: Με την ισχύουσα νομοθεσία, κάθε μισθωτός από την έναρξη της εργασίας του σε υπόχρεη επιχείρηση και μέχρι την συμπλήρωση 12 μηνών συνεχούς απασχόλησης, δικαιούται να λάβει ποσοστό της ετήσιας κανονικής άδειας με αποδοχές κατ' αναλογία με το χρόνο εργασίας που έχει συμπληρώσει στην ίδια επιχείρηση.

Το ποσοστό αυτό υπολογίζεται με βάση ετήσια άδεια 24ων εργάσιμων ημερών η αν στην επιχείρηση εφαρμόζεται σύστημα πενήντημερης εβδομαδιαίας εργασίας, 20 εργάσιμων ημερών, χωρίς να υπολογίζεται σε αυτές η ημέρα της εβδομάδας κατά την οποία δεν απασχολούνται οι μισθωτοί, λόγω του εφαρμοζόμενου συστήματος εργασίας.

Ο εργοδότης υποχρεούται μέχρι την λήξη του πρώτου ημερολογιακού έτους, εντός του οποίου προσελήφθη ο μισθωτός, να χορηγεί σε αυτόν την παραπάνω αναλογία της κανονικής άδειας.

Κατά το δεύτερο έτος, ο μισθωτός δικαιούται να λάβει την ετήσια κανονική άδεια με αποδοχές, η οποία αναλογεί στο χρόνο απασχόλησής του στην υπόχρεη επιχείρηση. Η άδεια αυτή επαυξάνεται κατά 1 εργάσιμη ημέρα για κάθε έτος απασχόλησης επιπλέον του πρώτου, μέχρι και τις 22 εργάσιμες ημέρες αν στην επιχείρηση εφαρμόζεται το σύστημα πενήντημερης εργασίας.

Για κάθε ένα από τα επόμενα έτη, ο μισθωτός δικαιούται να λάβει από 1^η Ιανουαρίου κάθε έτους την κανονική ετήσια άδεια με αποδοχές.

ΕΠΗΛΕΟΝ ΗΜΕΡΕΣ ΑΔΕΙΑΣ ΓΙΑ ΤΑ ΜΕΛΗ ΤΗΣ Ε.Π.Η.Ε.Α.: Οι ημέρες της ετήσιας κανονικής άδειας των υπαλλήλων μελών της ΕΠΗΕΑ, και υπό τους όρους απόδειξης της συνυπολογιζόμενης προϋπηρεσίας τους, καθορίζονται ως εξής:

- 1) Οι εργαζόμενοι που έχουν μέχρι και 8 έτη υπηρεσίας και προϋπηρεσίας, δικαιούνται τόσες ημέρες άδειας όσες προβλέπονται από την εργατική νομοθεσία.
- 2) Για κάθε **συμπληρωμένο** έτος απασχόλησης πέραν από τα 8 έτη υπηρεσίας και προϋπηρεσίας η ετήσια άδεια αυξάνεται κατά 2 εργάσιμες ημέρες το έτος, και μέχρι να συμπληρωθούν 31 συνολικά εργάσιμες ημέρες ετήσιας κανονικής άδειας για όσους εργάζονται με πενήντημερο.
- 3) Στις ημέρες κανονικής άδειας των υπαλλήλων μελών, δεν περιλαμβάνονται οι ημέρες της εβδομάδος κατά τις οποίες δεν εργάζονται λόγω της εφαρμογής του συστήματος της πενήντημερης εργασίας.
- 4) Και μετά την αύξηση των ημερών της ετήσιας κανονικής άδειας των υπαλλήλων μελών, το επίδομα άδειας δεν αυξάνεται αλλά παραμένει στο νόμιμο όριο.

Η συνολική ετήσια άδεια για τα μέλη της ΕΠΗΕΑ αυξάνεται κατά 5 εργάσιμες ημέρες.

ΚΑΘΕΣΤΩΣ ΑΔΕΙΩΝ ΜΙΣΘΩΤΩΝ

Χρόνος εργασίας

Πρώτο 12μηνο

Δεύτερο ημερολογιακό έτος

Ημέρες Αδειάς (5/νθήμερο εργασίας)

χορηγείται αναλογία στο τέλος του έτους
ή και ενδιάμεσα

ΓΙΑ ΤΑ ΜΕΛΗ ΤΗΣ ΕΠΗΘΕΑ

Μετά την συμπλήρωση 9 ^{ου} χρόνου υπηρεσίας και Προϋπηρεσίας	24
“ “ “ 10 ^{ου} “ “ “	26
“ “ “ 11 ^{ου} “ “ “	28
“ “ “ 12 ^{ου} “ “ “	30
“ “ “ 13 ^{ου} “ “ “	31

ΑΜΟΙΒΗ ΗΜΕΡΩΝ ΑΔΕΙΑΣ: Ο εργαζόμενος δικαιούται στη διάρκεια της άδειας του τις αποδοχές που θα έπαιρνε αν εργαζόταν κανονικά με πλήρη απασχόληση. Στις αποδοχές αυτές συμπεριλαμβάνονται όλα τα καταβαλλόμενα επιδόματα και οι προσαυξήσεις.

Επιπλέον δικαιούται επίδομα αδειας, το οποίο είναι ίσο με τις αποδοχές των ημερών αδειας, με ανώτατο όριο το μισό (1/2) μηνιαίο μισθό.

Ο εργοδότης υποχρεούται να προκαταβάλλει, τις αποδοχές και το επίδομα άδειας στον εργαζόμενο στην αρχή της άδειας.

Αν από υπαιτιότητα του εργοδότη δεν χορηγηθεί η άδεια μέχρι το τέλος του έτους, ο εργαζόμενος δικαιούται τις αποδοχές άδειας αυξημένες στο 100%. Δεν διπλασιάζεται όμως το επίδομα άδειας.

Εάν λήξει η σύμβαση εργασίας με οποιοδήποτε τρόπο ο εργαζόμενος δικαιούται αποζημίωση άδειας και επίδομα άδειας, εφόσον δεν πρόλαβε να πάρει την άδειά του έτους.

Αν δεν έχει συμπληρώσει δεκάμηνη υπηρεσία, δικαιούται διπλάσιο αριθμό ημερομισθίων από τον αριθμό μηνών απασχόλησης (π.χ. για 5 μήνες απασχόληση η αποζημίωση είναι 10 ημερομίσθια η 10/25 του μισθού).

Αν έχει συμπληρώσει χρόνο, η αποζημίωση είναι ίση με τις αποδοχές ολόκληρης της άδειάς του

Η ελάχιστη περίοδος ετήσιας άδειας με αποδοχές, μπορεί να αντικατασταθεί από χρηματική αποζημίωση μόνο σε περίπτωση τερματισμού της εργασιακής σχέσης.

Ο εργοδότης απαγορεύεται να απολύσει τον εργαζόμενο κατά την διάρκεια της άδειας του.

----- ... -----

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ ΣΥΝΗΘΕΙΑ

Η επιχειρησιακή συνήθεια, είναι η πρακτική που έχει διαμορφωθεί από μακροχρόνιο ομοιόμορφο χειρισμό ορισμένων ζητημάτων, που ανάγονται στις σχέσεις εργοδότη και μισθωτού μέσα στο χώρο μιας επιχείρησης, δεν αποτελεί από μόνη της πηγή γένεσης αξιώσεων, μπορεί όμως να αποτελέσει βάση σιωπηρής συμφωνίας. Δηλαδή η μακροχρόνια πρακτική αποτελεί όρο της σύμβασης εργασίας και η υποχρεωτική ισχύς της πηγάζει από την σιωπηρή δήλωση βουλήσεως των μερών.

----- ... -----

ΛΟΙΠΟΙ ΟΡΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**ΑΡΧΗ ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ (Νόμος 3488/2006)**

.. Απαγορεύεται κάθε μορφής άμεση η έμμεση διάκριση λόγω φύλλου, η λόγω οικογενειακής κατάστασης, όσον αφορά στους όρους πρόσβασης στη μισθωτή η μη απασχόληση η γενικά στην επαγγελματική ζωή,

περιλαμβανομένων των κριτηρίων επιλογής και των όρων πρόσληψης, ανεξαρτήτως του κλάδου δραστηριότητας και σε όλα τα επίπεδα της επαγγελματικής ιεραρχίας.

.. Άνδρες και γυναίκες δικαιούνται ίση αμοιβή για ίσης αξίας εργασία.

.. Ο εργοδότης δεν μπορεί να αρνηθεί την πρόσληψη γυναίκας λόγω εγκυμοσύνης ή μητρότητας.

.. Η εργαζόμενη που έχει λάβει άδεια μητρότητας δικαιούται μετά το πέρας της άδειας αυτής, να επιστρέψει στην θέση εργασίας της ή σε ισοδύναμη θέση.

Η ανωτέρω προστασία ισχύει και για τους εργαζόμενους γονείς που κάνουν χρήση γονικής άδειας ανατροφής παιδιού.

.. Απαγορεύεται κάθε μορφής άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω του φύλου ή της οικογενειακής κατάστασης του εργαζόμενου όσον αφορά στους όρους στις συνθήκες απασχόλησης και εργασίας, στις προαγωγές, καθώς και στο σχεδιασμό και την εφαρμογή συστημάτων αξιολόγησης προσωπικού.

.. Η παρενόχληση και η σεξουαλική παρενόχληση συνιστούν διάκριση λόγω φύλου και απαγορεύονται.

.. Απαγορεύεται κάθε μορφής άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου ή οικογενειακής κατάστασης όσον αφορά στην ιδιότητα των μελών ή στην

συμμετοχή σε σωματεία και ενώσεις εργαζομένων και εργοδοτών.

.. Απαγορεύεται η καταγγελία ή η με οποιοδήποτε τρόπο λύση της σχέσης εργασίας, καθώς και κάθε άλλη δυσμενής μεταχείριση α) για λόγους φύλου ή οικογενειακής κατάστασης, β) όταν συνιστά εκδικητική συμπεριφορά του εργοδότη λόγω μη ενδοτικότητας του εργαζόμενου σε σεξουαλική ή άλλη παρενόχληση, γ) όταν γίνεται ως αντίδραση του εργοδότη εξαιτίας της μαρτυρίας ή οποιασδήποτε άλλης ενέργειας εργαζόμενου ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρχής

που άπτεται της εφαρμογής του παρόντος ή άλλου νόμου.

.. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις οφείλουν να ενημερώνουν τα μέλη τους για το περιεχόμενο του νόμου και τα μέτρα που λαμβάνονται για την εφαρμογή του.

.. Οι εργοδότες υποχρεούνται να διευκολύνουν τις συνδικαλιστικές οργανώσεις στην ενημέρωση αυτή.

.. Κάθε πρόσωπο που θεωρεί ότι ζημιώθηκε από τη μη τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης, έχει δικαίωμα δικαστικής προστασίας καθώς και δικαίωμα διοικητικής προσφυγής ενώπιον των αρμοδίων αρχών.

.. Συνδικαλιστικά σωματεία, νομικά πρόσωπα και ενώσεις μπορούν με την συναίνεση του θιγομένου να ασκούν στο όνομά του προσφυγή ενώπιον των αρμοδίων αρχών ως και να παρεμβαίνουν προς υπεράσπισή του.

.. Φορέας παρακολούθησης της αρχής ίσης μεταχείρισης ορίζεται Ο Συνήγορος του Πολίτη.

ΟΡΟΙ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ

ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΑΠΟ ΑΛΛΑΓΗ ΙΔΙΟΚΤΗΣΙΑΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ: Σε περίπτωση μεταβίβασης της εκμετάλλευσης της επιχείρησης, η αλλαγής του ιδιοκτησιακού καθεστώτος, δεν θίγονται τα εργασιακά δικαιώματα των υπαλλήλων ή δε σχέση εργασίας θεωρείται ότι ουδέποτε διακόπηκε.

ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΣΕ ΜΕΤΑΒΟΛΗΣ ΤΟΥ ΤΟΠΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: Σε περίπτωση μεταβολής του τόπου παροχής εργασίας του υπαλλήλου, (μετάθεση) εάν η μετάθεση είναι αναγκαστική που σημαίνει ότι δεν προβλέπεται από την ατομική σύμβαση, και ο εργαζόμενος δεν την αποδεχθεί, απολύεται με αποζημίωση.

ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ: Υποχρεούνται οι επιχειρήσεις να εφαρμόζουν όλες τις διατάξεις της ισχύουσας νομοθεσίας που αναφέρονται στους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων, καθώς και στους όρους υγιεινής και ασφάλειάς τους και γενικά κάθε προστατευτικής για αυτούς διάταξης.

ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΤΩΝ « ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΩΝ » ΑΤΟΜΩΝ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ ΑΠΕΞΑΡΤΗΣΗΣ: Δεν επιτρέπεται η απόλυση « εξαρτημένου » ατόμου εξ' αιτίας της εξάρτησης, εφ' όσον αποδεδειγμένα μετέχει σε πρόγραμμα απεξάρτησης και για 4 μήνες από την υπαγωγή του στο πρόγραμμα αυτό, και για μία φορά.

ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΗΛΙΚΙΩΜΕΝΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΑΝΕΡΓΩΝ: Σε ότι αφορά τους ηλικιωμένους εργαζόμενους – ανέργους :

α) Προωθείται η συμμετοχή τους κατά προτεραιότητα σε όλα τα προγράμματα ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης-επανεκπαίδευσης.

β) Δίνονται κίνητρα για την ένταξή τους σε προγράμματα νέων θέσεων εργασίας (εάν έχουν απολυθεί) και στα προγράμματα για την αντιμετώπιση της μακροχρόνιας ανεργίας.

ΔΕΣΜΕΥΣΗ ΜΗ ΜΑΖΙΚΩΝ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ: Οι εφημερίδες, τηλεοπτικοί σταθμοί και τα ραδιόφωνα που έχουν υπογράψει συμβάσεις, αναλαμβάνουν την δέσμευση να μην προβούν σε μαζικές απολύσεις εργαζομένων.

ΥΓΙΕΙΝΗ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ:

ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ: Ο εργοδότης έχει την ευθύνη για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων στην επιχείρηση, με τις κάτωθι υποχρεώσεις.

- .. Να παίρνει κάθε απαραίτητο μέτρο για την εξασφάλιση των εργαζομένων και των τρίτων που παρευρίσκονται στους τόπους εργασίας, από κάθε κίνδυνο που μπορεί να απειλήσει την υγεία και την σωματική τους ακεραιότητα.
- .. Να εφαρμόζει τους κανόνες και τις υποδείξεις των υγειονομικών επιθεωρητών εργασίας, και να έχει την επίβλεψη της ορθής εφαρμογής των μέτρων υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας.
- .. Να ενημερώνει τους εργαζόμενους για τους επαγγελματικούς κινδύνους, και να παίρνει συλλογικά μέτρα για την πρόληψή τους.
- .. Να καταρτίζει προγράμματα βελτίωσης συνθηκών εργασίας και να παρέχει τα αναγκαία μέσα για την εφαρμογή τους.
- .. Να τηρεί ειδικό βιβλίο ατυχημάτων.
- .. Υποχρεούται σε όλες τις επιχειρήσεις να χρησιμοποιεί τις υπηρεσίες τεχνικού ασφαλείας.
- .. Σε επιχειρήσεις που απασχολούν 50 και πάνω εργαζόμενους έχει την υποχρέωση να χρησιμοποιεί τις υπηρεσίες γιατρού εργασίας.

ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΚΑΙ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ: Σε επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από 50 άτομα οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα να συνιστούν επιτροπή υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας, από εκλεγμένους αντιπροσώπους.

- .. Οι εκπρόσωποι εργαζομένων δικαιούνται επαρκή άδεια με αποδοχές, και τα αναγκαία μέσα για να μπορούν να εκπληρώσουν τις υποχρεώσεις τους για την υγιεινή και ασφάλεια στην εργασία. Ο χρόνος αυτός δεν μπορεί να είναι μικρότερος από το 1/3 του ελάχιστου χρόνου απασχόλησης του τεχνικού ασφαλείας
- .. Οι εργαζόμενοι οφείλουν να τηρούν τις συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας και να διευκολύνουν τον εργοδότη ώστε να μπορεί να εγγυηθεί την ασφάλεια και την υγεία στο χώρο εργασίας.

Στο Υπουργείο Εργασίας έχει συσταθεί και λειτουργεί το Συμβούλιο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας (ΣΥΑΕ) αρμόδιο να γνωμοδοτεί σε θέματα ασφάλειας και υγείας των εργαζομένων.

ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΑΤΥΧΗΜΑ: Είναι εκείνο που συμβαίνει στον εργαζόμενο κατά την διάρκεια της εργασίας η με αφορμή την εργασία και οφείλεται σε απότομο βίαιο εξωτερικό γεγονός (συμβάν), συνεπεία εξωτερικής επίδρασης η οποία δεν προκλήθηκε από τον παθόντα. Με εργατικό ατύχημα εξομοιώνεται και η επαγγελματική ασθένεια. Αυτή είναι η νοσηρή κατάσταση που δημιουργείται στον οργανισμό από τη βλαβερή επίδραση της εργασίας του εργαζόμενου.

Στην έννοια του εργατικού ατυχήματος συγκαταλέγονται και όσα ατυχήματα προκλήθηκαν κατά την εκτέλεση της εργασίας η και εξ' αφορμής αυτής, αρκεί να υπάρχει αιτιώδης σύνδεσμος με την εργασία.(π.χ. ο τραυματισμός μισθωτού σε αυτ/κό ατύχημα κατά τον χρόνο μετάβασης στην εργασία η κατά την επιστροφή του από αυτή).

Για να χαρακτηριστεί ένα ατύχημα ως εργατικό απαιτείται:

- .. Η ύπαρξη σχέσης εξαρτημένης εργασίας.
- .. Αιτιώδης σύνδεσμος με την εργασία. (π.χ. δεν περιλαμβάνεται το ατύχημα που συμβαίνει στο χρόνο διαλείμματος η όταν εκτελεί ο εργαζόμενος εντολή του προϊστάμενου άσχετη προς το είδος και τη φύση της εργασίας του.
- .. Μη ύπαρξη πρόθεσης του εργαζόμενου. (π.χ. Αμέλεια εργοδότη η τυχαίο συμβάν κατά την εργασία).

ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΑΤΥΧΗΜΑΤΟΣ:

.. Να το αναγγείλει εντός 48 ωρών στην πλησιέστερη Αστυνομική Αρχή και στην Επιθεώρηση Εργασίας, στο Ι.Κ.Α και στο ΕΔΟΕΑΠ. Οπου δεν υπάρχει Επιθεώρηση Εργασίας αρκεί η αναγγελία στην Αστυνομική Αρχή.

.. Σε περίπτωση σοβαρού τραυματισμού, να αφήσει την κατάσταση αμετάβλητη, προκειμένου να διεξαχθεί η σχετική αυτοψία από την Επιθεώρηση Εργασίας.

.. Η αναγγελία στο Ι.Κ.Α πρέπει να γίνει εντός 5 ημερών.

.. Να περιγράψει και να καταγραφεί το ατύχημα και τα αίτια στο ειδικό βιβλίο ατυχημάτων που πρέπει να τηρεί, και στον κατάλογο εργατικών ατυχημάτων για εκείνα που επιφέρουν ανικανότητα εργασίας μεγαλύτερη των 3 εργάσιμων ημερών.

ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ:

Περίθαλψη

Εάν ο εργαζόμενος δεν είναι ασφαλισμένος, τα έξοδα ιατροφαρμακευτικής και νοσοκομειακής περίθαλψης υποχρεώνεται να τα πληρώσει ο εργοδότης. Διαφορετικά ο εργοδότης απαλλάσσεται από τα έξοδα αυτά και ο εργαζόμενος καλύπτεται από το ασφαλιστικό του Ταμείο.

Αποδοχές-Επίδομα ασθενείας

Ο εργαζόμενος δικαιούται κατά το διάστημα της ανικανότητας προς εργασία, επίδομα ασθενείας από το ασφαλιστικό ταμείο, και το υπόλοιπο του μισθού του από τον εργοδότη για διάστημα 15 ημερών, εάν έχει υπηρεσία μικρότερη του ενός έτους, η 1 μηνός για υπηρεσία πάνω από έτος.

Εφάπαξ αποζημίωση μη ασφαλισμένων ΙΚΑ

Εάν ο εργαζόμενος είναι ασφαλισμένος σε άλλο ταμείο εκτός του ΙΚΑ, ισχύει ο νόμος 551/1915, που προβλέπει ότι ο εργοδότης ευθύνεται αντικειμενικά για το εργατικό ατύχημα, ανεξάρτητα αν επέδειξε αμέλεια ή όχι. Το ύψος της αποζημίωσης που οφείλει, καθορίζεται σαν συνάρτηση της έκτασης και της διάρκειας της ανικανότητας για εργασία που προκλήθηκε.

.. Αν προκλήθηκε πλήρης /διαρκής πάνω από 2 έτη ανικανότητα, οφείλει αποζημίωση ίση με μισθούς 6 ετών.

.. Αν προκλήθηκε μερική /διαρκής ανικανότητα για εργασία, οφείλει σαν αποζημίωση το εξαπλάσιο του ποσού κατά το οποίο ελαττώθηκε το ετήσιο εισόδημα από μισθό του παθόντος.

.. Αν προκλήθηκε πλήρης /πρόσκαιρη μέχρι 2 έτη ανικανότητα, οφείλει ημερήσια αποζημίωση ίση με το 1/2 του μισθού που έπαιρνε ο εργαζόμενος την ημέρα του ατυχήματος.

.. Αν προκλήθηκε μερική /πρόσκαιρη ανικανότητα, οφείλει ημερήσια αποζημίωση ίση με το 1/2 της ελαττώσεως που υφίσταται ο μισθός του εργαζόμενου εξαιτίας της ανικανότητας αυτής.

.. Σε περίπτωση θανάτου η αποζημίωση ισούται με τους μισθούς 5 ετών.

Αν ο εργοδότης τηρούσε όλους τους προβλεπόμενους κανόνες ασφαλείας και αποδειχθεί ότι το ατύχημα προκλήθηκε αποκλειστικά από αμέλεια του εργαζόμενου, το δικαστήριο μπορεί να κρίνει και να μειώσει το ύψος της αποζημίωσης στο μισό.

Αποζημίωση για ηθική βλάβη

Όλοι οι εργαζόμενοι ανεξάρτητα αν είναι ασφαλισμένοι, εφόσον υποστούν εργατικό ατύχημα που οφείλεται σε δόλο ή αμέλεια του εργοδότη ή των εκπροσώπων του ή αν υπάρχει παράβαση των διατάξεων για τους όρους υγιεινής και ασφάλειας, δικαιούνται χρηματική αποζημίωση για ηθική βλάβη, βάση του άρθρου 932ΑΚ. Σε περίπτωση θανάτου η αποζημίωση επιδικάζεται στα μέλη της οικογένειας (ψυχική οδύνη). Το ποσό της αποζημίωσης εξαρτάται από το βαθμό της βλάβης και ρυθμίζεται από το δικαστήριο. Οι αξιώσεις αυτές παραγράφονται 5 χρόνια μετά το ατύχημα.

----- .. -----

ΕΠΙΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ

Είναι κατ' ένσταση προσβαλλόμενο ενοχικό δικαίωμα. Στο Εργατικό Δίκαιο και ειδικά στη σύμβαση εργασίας, το δικαίωμα αυτό παρουσιάζει κάποια ιδιομορφία.

Αυτό σημαίνει ότι το δικαίωμα μπορεί να ασκηθεί από τον μισθωτό, όταν ο εργοδότης καθυστερεί την καταβολή των οφειλομένων αποδοχών του ή δεν εκπληρώνει τις νόμιμες ή συμβατικές του υποχρεώσεις στα μέτρα υγιεινής και ασφάλειας ή με την συμπεριφορά του ο εργοδότης προσβάλλει την προσωπικότητα του εργαζομένου.

Όταν ο εργαζόμενος ασκεί το δικαίωμα της επίσχεσης εργασίας, δικαιούται να δηλώσει στον εργοδότη ότι διακόπτει την απασχόλησή του μέχρι να του καταβληθούν οι καθυστερούμενες αποδοχές ή να συμμορφωθεί ο εργοδότης με τις νόμιμες υποχρεώσεις του και να απέχει από τα καθήκοντα της εργασίας του.

Κατά το χρονικό διάστημα της επίσχεσης εργασίας ο εργοδότης περιέρχεται σε κατάσταση υπερημερίας, για αυτό οι μισθωτοί δεν υποχρεούνται να παρέχουν εργασία ούτε και να παρουσιάζονται στην επιχείρηση, αλλά έχουν το δικαίωμα να απασχοληθούν σε άλλο εργοδότη, για αντιμετώπιση βασικών τους αναγκών. Οποσδήποτε όμως πρέπει ο μισθωτός, που ασκεί το δικαίωμα της επίσχεσης εργασίας, να ευρίσκεται πάντοτε στη διάθεση του εργοδότη, εφόσον αρθεί η υπερημερία του, για να αναλάβει εργασία.

Η επίσχεση εργασίας έχει ως αποκλειστικό και μόνο σκοπό να υποχρεώσει τον εργοδότη να καταβάλει στο μισθωτό τις δεδουλευμένες και καθυστερούμενες αποδοχές.

Το δικαίωμα της επίσχεσης εργασίας μπορεί να ασκηθεί και όταν ο εργοδότης προσκαλεί τον μισθωτό, που άκυρα απέλυσε να αναλάβει εργασία, χωρίς όμως να εξοφλεί ταυτόχρονα και τους μισθούς υπερημερίας, δηλαδή τις αποδοχές από την άκυρη απόλυση μέχρι την επάνοδο στην εργασία.

Όταν ο μισθωτός απέχει από την εργασία του, ασκώντας το δικαίωμα επίσχεσης εργασίας για βάσιμες αξιώσεις του, ο εργοδότης δεν μπορεί να θεωρήσει λυμένη τη σύμβαση εργασίας.

Το δικαίωμα επίσχεσης εργασίας από πολλούς μαζί (ομαδική επίσχεση) υποστηρίζεται ότι μπορεί να ασκηθεί, γι' αυτό και εμφανίζει ομοιότητες με την απεργία, με την οποία δεν πρέπει να συγχέεται.

Οι συνέπειες της επίσχεσης εργασίας αίρονται βεβαίως με τη συμμόρφωση του εργοδότη. Δηλαδή με την καταβολή των οφειλομένων δεδουλευμένων αποδοχών (μισθοί, δώρα εορτών, άδεια και επίδομα άδειας κ.λ.π.) ή τη λήψη των νόμιμων μέτρων υγιεινής και ασφάλειας.

Η άσκηση του δικαιώματος επίσχεσης είναι δυνατόν να οδηγήσει, σύμφωνα με εύλογη κρίση της αρμόδιας υπηρεσίας ΤΣΕΠΕΑΘ, σε τακτική επιδότηση λόγω ανεργίας, των εργαζομένων που άσκησαν το δικαίωμα αυτό.

----- .. -----

ΛΥΣΗ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΤΡΟΠΟΙ ΛΥΣΗΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η σύμβαση εργασίας, ανάλογα με το είδος της λύνεται:

.. Με καταγγελία από τον εργοδότη ή τον εργαζόμενο στην αορίστου χρόνου σύμβαση.

.. Με λήξη του συμφωνημένου χρόνου ή καταγγελία για σπουδαίο λόγο στη σύμβαση ορισμένου χρόνου.

.. Με αμοιβαία συναίνεση εργοδότη και εργαζομένου.

.. Με τον θάνατο του εργαζομένου. Κατ' εξαίρεση ο θάνατος του εργοδότη μπορεί να επιφέρει λύση σύμβασης εφόσον τα μέρη απέβλεπαν κατά τη σύναψη της σύμβασης στο πρόσωπο του τελευταίου (π.χ. ο προσωπικός οδηγός του εργοδότη που δεν αμείβεται από την επιχείρησή του).

ΛΥΣΗ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ:

Η σύμβαση ορισμένου χρόνου λήγει αυτόματα με την λήξη του συμφωνημένου χρόνου και δεν απαιτείται έγγραφη αναγγελία και καταβολή αποζημίωσης.

Εάν όμως μετά την λήξη της ο εργαζόμενος συνεχίσει να παρέχει τις υπηρεσίες του, η σύμβαση θεωρείται ότι ανανεώθηκε για αόριστο χρόνο, οπότε σε περίπτωση απόλυσης πρέπει να τηρηθούν οι νόμιμες προϋποθέσεις (έγγραφο, αποζημίωση).

Η σύμβαση ορισμένου χρόνου μπορεί να καταγγελθεί πριν τη λήξη της για σπουδαίο λόγο είτε από τον εργοδότη είτε από τον εργαζόμενο.

ΛΥΣΗ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ:

.. Η καταγγελία της σύμβασης μπορεί να γίνει μονομερώς, είτε από τον εργοδότη, οπότε ονομάζεται και απόλυση, είτε από τον εργαζόμενο, οπότε μιλάμε για παραίτηση ή οικειοθελή αποχώρηση.

ΟΙΚΕΙΟΘΕΛΗΣ ΑΠΟΧΩΡΗΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ (ΠΑΡΑΙΤΗΣΗ): Η οικειοθελής αποχώρηση μπορεί να γίνει είτε ρητά (γραφτά ή προφορικά) είτε σιωπηρά.

Σε κάθε περίπτωση ο εργαζόμενος κατά την αποχώρηση του δικαιούται, εφόσον δεν έχει λάβει την ετήσια αδειά του, αποζημίωση για τις αποδοχές μη ληφθείσας άδειας και επιδόματος αδειας.

ΑΠΟΛΥΣΗ

ΠΟΤΕ ΕΙΝΑΙ ΕΓΚΥΡΗ Η ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: Για να είναι έγκυρη η καταγγελία της σύμβασης εργασίας από τον εργοδότη πρέπει,

.. Να κοινοποιήσει γραπτή καταγγελία της σύμβασης προς τον εργαζόμενο.

.. Να του καταβάλλει την νόμιμη αποζημίωση. Αποζημίωση δεν οφείλεται εφόσον ο εργαζόμενος δεν έχει συμπληρώσει δίμηνη υπηρεσία.

.. Επίσης ο εργοδότης έχει υποχρέωση να αναγγείλει την απόλυση στον ΟΑΕΔ μέσα σε προθεσμία 8 ημερών από την παράδοση του εγγράφου της καταγγελίας στον εργαζόμενο. Η παράβαση της διάταξης αυτής δεν επιφέρει μεν ακυρότητα της καταγγελίας, αλλά έχει ποινικές συνέπειες για τον εργοδότη.

.. Τέλος, το δικαίωμα του εργοδότη να καταγγείλει την σύμβαση εργασίας δεν πρέπει να ασκείται καταχρηστικά, ούτε να προσκρούει σε απαγορευτικές διατάξεις. Στις περιπτώσεις αυτές η απόλυση είναι άκυρη.

ΠΟΤΕ ΕΙΝΑΙ ΑΚΥΡΗ Η ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας είναι άκυρη βάσει σχετικών διατάξεων και νομολογίας στις παρακάτω ενδεικτικά περιπτώσεις,

.. Μη καταβολή της αποζημίωσης μαζί με έγγραφο της απόλυσης.

Όταν δεν καταβληθεί, μαζί με την έγγραφη κοινοποίηση της απόλυσης στον εργαζόμενο, ολόκληρη η νόμιμη αποζημίωση. Σε περίπτωση καταβολής της αποζημίωσης στις προβλεπόμενες από τον νόμο δόσεις (αποζημίωση άνω των 6 μηνών), ακυρότητα της απόλυσης επέρχεται με καθυστέρηση μιας δόσης.

.. Καταχρηστική απόλυση

Όταν το δικαίωμα του εργοδότη να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας ασκείται καταχρηστικά, όταν δηλαδή υπερβαίνει τα όρια καλής πίστης, των χρηστών ηθών και του κοινωνικού ή οικονομικού σκοπού του δικαιώματος.

.. Απόλυση αντίθετη με απαγορευτικές διατάξεις

Σε ορισμένες περιπτώσεις η νομοθεσία απαγορεύει ρητά την απόλυση. Τέτοιες περιπτώσεις είναι κυρίως οι εξής:

--- **Συνδικαλιστικά στελέχη:** Απαγορεύεται η απόλυση των προστατευομένων συνδικαλιστικών στελεχών χωρίς απόφαση της αρμόδιας Επιτροπής και μόνο για ορισμένους αναφερόμενους λόγους, όπως θα δούμε στο ειδικό κεφάλαιο.

--- **Έγκυες εργαζόμενες:** Απαγορεύεται η απόλυση των εγκύων τόσο κατά τη διάρκεια της κύησης, όσο και για χρονικό διάστημα 1 έτους μετά τον τοκετό, η κατά την απουσία τους για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα λόγω ασθένειας. Τέτοιος λόγος σε καμία περίπτωση δεν μπορεί να θεωρηθεί η μειωμένη απόδοση λόγω εγκυμοσύνης.

--- **Άδειούχοι εργαζόμενοι:** Είναι άκυρη η απόλυση εργαζόμενου που έγινε κατά την διάρκεια της ετήσιας άδειας ανάπαυσης που του χορηγήθηκε. Είναι άκυρη η καταγγελία της σύμβασης εργασίας που γίνεται επειδή ασκήθηκε το δικαίωμα για λήψη γονική άδειας ανατροφής.

--- **Στρατευμένοι μισθωτοί:** Δεν αποτελεί λόγο λύσης σύμβασης η στρατεύσή τους. Υπάρχουν προστατευτικές διατάξεις για αυτούς που στρατεύονται η αποστρατεύονται και δεν επιτρέπεται να απολυθούν, ακόμα και για 1 χρόνο μετά την αποστράτευσή τους. Η κύρωση για το μη σεβασμό των διατάξεων, είναι η ειδική πρόσθετη αποζημίωση, ίση με μισθούς 6 μηνών επιπλέον της αποζημίωσης για την απόλυση.

--- **Απαγορεύεται η καταγγελία σύμβασης εργασίας για λόγους φύλλου η οικογενειακής κατάστασης.**

--- Οι προσληφθέντες αναγκαστικά με τις διατάξεις για την προστασία ατόμων με ειδικές ανάγκες, πολυτέκνων, πολεμιστών, αγωνιστών της Εθνικής Αντίστασης κλπ, δεν επιτρέπεται να απολυθούν χωρίς απόφαση της αρμόδιας Επιτροπής.

ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΑΠΟΛΥΣΗΣ

Μπορεί ο εργοδότης να απολύσει τον εργαζόμενο σε περίπτωση αποχής από την εργασία?

Ο νόμος δεν ορίζει ρητά πότε η αποχή από την εργασία αποτελεί παραίτηση.

Προβλέπει όμως ότι δεν αποτελεί παραίτηση αποχή από την εργασία που οφείλεται σε ασθένεια μικρής (« βραχείας») διάρκειας, η προκειμένου για γυναίκα σε λοχεία.

Ως « βραχείας» διάρκειας ασθένεια θεωρείται αυτή που διαρκεί:

- .. 1 μήνα για όσους εργάζονται μέχρι 4 χρόνια
- .. 3 μήνες για όσους εργάζονται από 4-10 χρόνια
- .. 4 μήνες για όσους εργάζονται από 1-15 χρόνια
- .. 6 μήνες για όσους εργάζονται από 15 χρόνια και πάνω

Ασθένεια μεγαλύτερης διάρκειας η αποχή για λόγους για να θεωρηθεί παραίτηση πρέπει να αποδειχθεί παράλληλα βούληση, θέληση του εργαζόμενου να παραιτηθεί.

Αν ο εργαζόμενος υπογράψει το έγγραφο της καταγγελίας και λάβει την αποζημίωση μπορεί να προσβάλλει την απόλυσή του ?

Ο εργαζόμενος αν δεν υπογράψει ότι έλαβε γνώση του εγγράφου της απόλυσης, απλώς δυσκολεύει την κατάσταση, γιατί τότε ο εργοδότης θα κοινοποιήσει το έγγραφο μέσω δικαστικού επιμελητή.

Το γεγονός ότι, ο εργαζόμενος παραλαμβάνει το έγγραφο της καταγγελίας η την αποζημίωση, αν είναι δυνατόν προσθέτοντας την φράση πριν την υπογραφή του

« με επιφύλαξη κάθε δικαιώματός μου», δεν του στερεί το δικαίωμα να προσβάλλει το κύρος της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του.

Σκόπιμο βέβαια είναι να προσέχει ο εργαζόμενος να μην υπάρχουν φράσεις άσχετες με το έγγραφο, όπως π.χ. αποδέχομαι την απόλυση μου κ.α.

Αν στο έγγραφο υπάρχει ανάλογη φράση να μην υπογράψει.

ΤΙ ΔΙΚΑΙΟΥΤΑΙ Ο ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΣ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΑΚΥΡΗΣ ΑΠΟΛΥΣΗΣ

Ο εργαζόμενος σε περίπτωση άκυρης απόλυσης, έχει δικαίωμα να ασκήσει αγωγή μέσα σε διάστημα 3 μηνών από την κοινοποίηση του εγγράφου της απόλυσης, και να ζητήσει να ακυρωθεί η απόλυση, ώστε να υποχρεωθεί ο εργοδότης να αποδέχεται τις υπηρεσίες του και να του καταβάλλει μισθούς υπερημερίας.

Αν η ακυρότητα της απόλυσης οφείλεται στη μη κοινοποίηση του εγγράφου, η 3μηνη προθεσμία αρχίζει από την ημέρα που ο εργοδότης σταμάτησε να δέχεται τις υπηρεσίες του εργαζόμενου.

ΒΛΑΠΤΙΚΗ ΜΕΤΑΒΟΛΗ – ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ : Βλαπτική μεταβολή είναι κάθε αυθαίρετη μεταβολή των όρων της σύμβασης εργασίας του εργαζόμενου εκ μέρους του εργοδότη η οποία είναι βλαπτική για αυτόν και θεωρείται ως καταγγελία της σύμβασης εργασίας.

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ

- .. Μετάθεση σε άλλο κατάσταση η παράρτημα της επιχείρησης, που δεν προβλέπεται από την σύμβαση εργασίας.
- .. Μετάθεση στην ίδια πόλη εφ' όσον συνιστά κατάχρηση δικαιώματος.
- .. Μετακίνηση σε άλλο τμήμα με ταυτόχρονη μείωση των αποδοχών.
- .. Ανάθεση κατώτερων καθηκόντων με αποτέλεσμα την ηθική μείωση του εργαζόμενου.
- .. Διακοπή της μεταφοράς του εργαζόμενου με όχημα του εργοδότη.
- .. Μεταβολή του είδους της εργασίας.
- .. Μεταβολή του ωραρίου πέραν του νομίμου. (;)
- .. Μείωση ωρών εργασίας με αντίστοιχη μείωση του μισθού.
- .. Καθυστέρηση αποδοχών με σκοπό τον εξαναγκασμό σε παραίτηση.
- .. Συμψηφισμός πρόσθετων αποδοχών σε νόμιμες αυξήσεις. (;)

ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΒΛΑΠΤΙΚΗΣ ΜΕΤΑΒΟΛΗΣ

Σε περίπτωση αυθαίρετης μεταβολής των όρων της σύμβασης εργασίας του ο εργαζόμενος έχει τα εξής δικαιώματα:

--- Να θεωρήσει τη μεταβολή αυτή σαν καταγγελία της εργασιακής σύμβασης και να ζητήσει την καταβολή της αποζημίωσής του.

η

---- Να επιμείνει στην τήρηση των αρχικών όρων της σύμβασής του και να συνεχίσει να προσφέρει τις υπηρεσίες του με βάση την αρχική σύμβαση, χωρίς να αποδεχθεί την προσφορά υπηρεσιών διαφορετικών από τις συμφωνηθείσες.

Παράλληλα, μπορεί να ζητήσει να του επιδικασθεί αποζημίωση για την ηθική βλάβη της προσωπικότητάς του που υπέστη λόγω της μεταβολής

η

---- Κρατά επιφύλαξη και προσφεύγει στα δικαστήρια για ανατροπή της βλαπτικής απόφασης.

ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΑΠΟΛΥΣΗΣ

ΠΩΣ ΥΠΟΛΟΓΙΖΕΤΑΙ Η ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΑΠΟΛΥΣΗΣ?

Ο υπολογισμός της αποζημίωσης γίνεται με βάση τις τακτικές αποδοχές του τελευταίου μήνα με καθεστώς πλήρους απασχόλησης.

Τακτικές αποδοχές θεωρούνται ο μισθός, καθώς και κάθε άλλη παροχή σε είδος και χρήμα που δίνεται τακτικά. Ειδικά για την αποζημίωση απόλυσης συνυπολογίζονται τα δώρα εορτών και το επίδομα άδειας, προσθέτοντας 1/6 στο συνολικό ύψος της αποζημίωσης. (Πολλαπλασιάζοντας το επί 1,171875) (14 μισθοί + 0,0625 αναλ. επιδ. αδ. στα Δώρα Εορτών = 14,0625/12=)

ΧΡΟΝΟΣ ΚΑΙ ΤΡΟΠΟΣ ΚΑΤΑΒΟΛΗΣ ΤΗΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ:

Η αποζημίωση πρέπει να καταβληθεί κατά τη στιγμή της κοινοποίησης της απόλυσης. Εάν η αποζημίωση υπερβαίνει τις αποδοχές έξι μηνών ο εργοδότης δικαιούται και υποχρεούται να καταβάλει αμέσως το τμήμα της αποζημίωσης μέχρι 6 μισθούς αποζημίωσης και το υπόλοιπο σε τριμηνιαίες δόσεις κάθε μια από τις οποίες δεν μπορεί να είναι κατώτερη από τρεις μισθούς αποζημίωσης, πλην της τελευταίας δόσης.

ΠΟΤΕ ΠΑΡΑΓΡΑΦΕΤΑΙ Η ΑΓΩΓΗ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ?

Κάθε αγωγή του εργαζόμενου για καταβολή ή συμπλήρωση της αποζημίωσης, πρέπει να ασκηθεί μέσα σε διάστημα 6 μηνών από τότε που έγινε απαιτητή.

ΠΟΤΕ ΔΕΝ ΟΦΕΙΛΕΤΑΙ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ?

Αποζημίωση δεν οφείλεται:

.. Πριν τη συμπλήρωση διμήνου.

.. Αν παραιτηθεί ο εργαζόμενος

.. Στη σύμβαση ορισμένου χρόνου, εκτός αν καταγγεληθεί πριν τη λήξη της από τον εργοδότη, οπότε οφείλονται όλοι οι μισθοί του υπόλοιπου χρόνου.

.. Σε περίπτωση μήνυσης σε βάρος του εργαζόμενου για αδίκημα που διαπράχθηκε κατά την εκτέλεση της εργασίας του η του απαγγέλθηκε κατηγορία για αδίκημα τουλάχιστον σε βαθμό πλημμελήματος. Εάν απαλλαγεί ο μισθωτός δικαιούται να ζητήσει την αποζημίωσή του.

ΠΟΤΕ ΟΦΕΙΛΕΤΑΙ ΜΕΙΩΜΕΝΗ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ?

Η απόλυση των υπαλλήλων μπορεί να γίνει μόνο κατόπιν έγγραφης προειδοποίησης, πριν από ορισμένο χρόνο, που είναι ανάλογος με τα χρόνια υπηρεσίας του στον εργοδότη.

Η προειδοποίηση αυτή ονομάζεται προ μήνυση. Στην περίπτωση αυτή ο μισθωτός παραμένει στην εργασία του μέχρι να λήξει ο χρόνος προ μήνυσης κατά την απόλυσή του καταβάλλεται το 1/2 της νόμιμης αποζημίωσης.

Σε περίπτωση διακοπής των εργασιών της επιχείρησης για λόγους ανώτερης βίας (καταστροφή από πυρκαγιά κλπ) οφείλονται τα 2/3 της νόμιμης αποζημίωσης.

ΓΙΝΟΝΤΑΙ ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ?

Η αποζημίωση καταγγελίας σύμβασης δεν υπόκειται σε κρατήσεις για τους ασφαλιστικούς οργανισμούς. Το ίδιο ισχύει για την αποζημίωση λόγω μη ληφθείσας άδειας. Αντίθετα το επίδομα άδειας υπόκειται σε ασφαλιστικές εισφορές.

Η αποζημίωση φορολογείται. Ο φόρος εξαρτάται από το ύψος της αποζημίωσης. Αν το ποσό της καταβαλλόμενης αποζημίωσης είναι μέχρι 20.000 ευρώ είναι αφορολόγητη. Για το ποσό της αποζημίωσης που υπερβαίνει τα 20.000 ευρώ, υπολογίζεται φόρος 20%, ο οποίος παρακρατείται.

ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΣΤΟ ΥΨΟΣ ΤΗΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ:

Στον ιδιωτικό τομέα για τον υπολογισμό της αποζημίωσης των υπαλλήλων δεν λαμβάνονται υπόψη οι μηνιαίες αποδοχές κατά το τμήμα που υπερβαίνουν το 8πλάσιο του ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη πολλαπλασιαζόμενο επί 30.

ΠΟΤΕ ΔΙΚΑΙΟΥΝΤΑΙ ΟΙ ΑΠΟΧΩΡΟΥΝΤΕΣ ΜΙΣΘΩΤΟΙ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ?

.. Στη συνταξιοδότηση,

Μισθωτοί που υπάγονται στο κλάδο σύνταξης οποιουδήποτε Ασφαλιστικού Οργανισμού, εφ' όσον συμπληρώσουν τις προϋποθέσεις για πλήρη σύνταξη γήρατος, μπορούν να αποχωρούν η να απολύονται από τον εργοδότη. Στις περιπτώσεις αυτές δικαιούνται το 50% της νόμιμης αποζημίωσης απόλυσης αν δεν έχουν επικουρική ασφάλιση η το 40% αν έχουν. Τη μειωμένη αυτή αποζημίωση δικαιούνται και οι μισθωτοί με σύμβαση ορισμένου χρόνου, που απολύονται η αποχωρούν πριν τη λήξη της για να συνταξιοδοτηθούν. *Ειδικά για τους εργαζόμενους στις εφημερίδες η αποζημίωση αυτή ανέρχεται σε 70% αυτής του Ν. 2112/1920.*

.. Στη 15ετία η το 65° έτος,

Μισθωτοί που έχουν συμπληρώσει 15 χρόνια υπηρεσίας στον εργοδότη η έχουν συμπληρώσει το προβλεπόμενο όριο ηλικίας του ασφαλιστικού οργανισμού η το 65° έτος ανεξαρτήτως φύλλου, μπορούν να αποχωρούν με την συγκατάθεση του εργοδότη. Στις περιπτώσεις αυτές δικαιούνται το 50% της νόμιμης αποζημίωσης.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΑΠΟΛΥΣΗΣ

Χρόνος υπηρεσίας	Αποζημίωση	Χρόνος υπηρεσίας	Αποζημίωση
------------------	------------	------------------	------------

2μηνών-1 έτους	1μηνός	17ετών συμπλ.	13μηνών
1έτους συμπλ.-4ετών	2μηνών	18ετών συμπλ.	14μηνών
4ετών συμπλ.- 6ετών	3μηνών	19ετών συμπλ.	15μηνών
6ετών συμπλ.-8ετών	4μηνών	20ετών συμπλ.	16μηνών
8ετών συμπλ.-10ετών	5μηνών	21ετών συμπλ.	17μηνών
10ετών συμπληρωμ.	6μηνών	22ετών συμπλ.	18μηνών
11ετών συμπληρωμ.	7μηνών	23ετών συμπλ.	19μηνών
12ετών συμπληρωμ.	8μηνών	24ετών συμπλ.	20μηνών
13ετών συμπληρωμ.	9μηνών	25ετών συμπλ.	21μηνών
14ετών συμπληρωμ.	10μηνών	26ετών συμπλ.	22μηνών
15ετών συμπληρωμ.	11μηνών	27ετών συμπλ.	23μηνών
16ετών συμπληρωμ.	12μηνών	28ετών συμπλ.	24μηνών

Πάντα πολλαπλασιάζουμε την αποζημίωση επί 1,171875 ως ανωτέρω.

ΜΕΤΑΒΟΛΗ – ΠΤΩΧΕΥΣΗ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

Σε περίπτωση μεταβολής του προσώπου του εργοδότη με οποιονδήποτε τρόπο και αν γίνει αυτή η εργασιακή σχέση συνεχίζεται με τους ίδιους όρους.

Ο νέος εργοδότης σε περίπτωση απόλυσης υπολογίζει για τον καθορισμό του ύψους της αποζημίωσης το συνολικό χρόνο προϋπηρεσίας των εργαζομένων.

Η πτώχευση του εργοδότη και η παύση των εργασιών της επιχείρησης του από την αιτία αυτή, δεν αναιρεί το δικαίωμα καταβολής αποζημίωσης. Αυτή καταβάλλεται από την πτωχευτική περιουσία και οι εργαζόμενοι ικανοποιούνται προνομιακά.

Οι μισθωτοί στην περίπτωση αφερεγγυότητας του εργοδότη προστατεύονται από τον αυτοτελή λογαριασμό του ΟΑΕΔ, που έχει ιδρυθεί για αυτή την περίπτωση.

Ο εργαζόμενος απολαμβάνει το προνόμιο αυτό από τον προηγούμενο μήνα της απόφασης που κήρυξε την πτώχευση, και όχι από την ημέρα παύσης των πληρωμών.

ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ

ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΩΝ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΕΛΕΥΘΕΡΙΩΝ: Τα συνδικαλιστικά δικαιώματα των εργαζομένων προστατεύονται από το Σύνταγμα και τους νόμους. (Νόμος 1264/82) που τροποποιήθηκε και συμπληρώθηκε με τους νόμους 1915/90 και 2224/94.

ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΤΩΝ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ: Η διάκριση των συνδικαλιστικών οργανώσεων μπορεί να γίνει με διάφορα κριτήρια όπως,

Με βάση το είδος της εργασίας των μελών και το είδος της παραγωγικής διαδικασίας, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις διακρίνονται σε ομοιοεπαγγελματικές, κλαδικές και επιχειρησιακές.

Με βάση τη γεωγραφική εμβέλεια μια συνδικαλιστική οργάνωση μπορεί να έχει τοπικό, περιφερειακό ή πανελλαδικό χαρακτήρα.

Με βάση τη δυνατότητα δημιουργίας ενώσεων ανάμεσα στις διάφορες συνδικαλιστικές προκύπτει η διάκρισή τους κατά βαθμούς.

Με βάση το τελευταίο αυτό κριτήριο, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις διακρίνονται σε :

.. ΠΡΩΤΟΒΑΘΜΙΕΣ: Αυτές διακρίνονται σε σωματεία, τοπικά παραρτήματα και ενώσεις προσώπων και αποτελούνται από φυσικά πρόσωπα.

Το σωματείο ιδρύεται από 20 τουλάχιστον εργαζόμενους που υπογράφουν το καταστατικό του. Για την ίδρυση απαιτείται απόφαση του μονομελούς Πρωτοδικείου και εγγραφή του σωματείου στο βιβλίο σωματείων του Πρωτοδικείου.

Τα τοπικά παραρτήματα συνδικαλιστικών οργανώσεων ευρύτερης περιφέρειας ή πανελλαδικής έκτασης έχουν δικαίωμα να γίνουν μέλη των κατά τόπους Εργατικών Κέντρων, με την προϋπόθεση ότι η ίδρυση τους προβλέπεται από το καταστατικό της κυρίας οργάνωσης τους.

Οι ενώσεις προσώπων ιδρύονται από 10 τουλάχιστον εργαζόμενους με ιδρυτική πράξη που υπογράφουν, καταθέτουν στο Ειρηνοδικείο και κοινοποιούν στον εργοδότη. Η σύσταση και λειτουργία τους προβλέπεται σε επιχειρήσεις που απασχολούν μέχρι 40 εργαζόμενους και με την προϋπόθεση ότι δεν υπάρχει σωματείο με τους μισούς τουλάχιστον ως μέλη του.

ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΕΣ: Σε αυτές συγκαταλέγονται οι Ομοσπονδίες και τα Εργατικά Κέντρα, που συνιστώνται από δύο ή περισσότερα σωματεία.

ΤΡΙΤΟΒΑΘΜΙΕΣ: Συγκροτούνται από δύο τουλάχιστον δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις. Τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζομένων είναι η ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΝΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΤΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ (ΓΣΕΕ). Μέλη της είναι Ομοσπονδίες και Εργατικά Κέντρα.

ΜΕΛΗ ΤΗΣ ΕΠΗΕΑ

Μέλος της ΕΠΗΕΑ μπορεί να είναι κάθε εργαζόμενος διοικητικός υπάλληλος με σχέση εξαρτημένης εργασίας σε επιχείρηση ΜΜΕ (τηλεόραση, ραδιόφωνο, εφημερίδα) και πληρεί τις νόμιμες προϋποθέσεις εγγραφής που προβλέπεται από το καταστατικό.

ΣΚΟΠΟΙ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ: Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν σκοπό τη διαφύλαξη και προαγωγή των εργασιακών, οικονομικών ασφαλιστικών, κοινωνικών και συνδικαλιστικών συμφερόντων των εργαζομένων.

Για την πραγματοποίηση των σκοπών τους δικαιούνται μεταξύ άλλων:

.. Να αναφέρονται στις διοικητικές και άλλες αρχές για κάθε ζήτημα που αφορά τους σκοπούς τους και τα συμφέροντα των μελών τους.

.. Να καταγγέλλουν στις διοικητικές και δικαστικές αρχές τις παραβιάσεις της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας και των κανονισμών που αφορούν τις ίδιες και τα μέλη τους.

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις απαγορεύεται να ασκούν κερδοσκοπική δραστηριότητα, μπορούν όμως χωρίς επιδίωξη κέρδους να συνιστούν καταναλωτικούς ή πιστωτικούς συνεταιρισμούς, να διατηρούν εντευκτήρια και βιβλιοθήκες και να παρέχουν μαθήματα επιμόρφωσης των μελών τους.

Επίσης μπορούν να δημιουργούν ειδικά κεφάλαια για την εξυπηρέτηση εκτάκτων σκοπών αλληλεγγύης και αλληλοβοήθειας των μελών τους.

ΠΟΡΟΙ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ: Πόροι συνδικαλιστικών οργανώσεων είναι,

.. Τα δικαιώματα εγγραφής, οι συνδρομές και οι εθελοντικές εισφορές των μελών τους.

.. Τα εισοδήματα από την αξιοποίηση της περιουσίας τους και τα έσοδα δωρεών, κληρονομιών, κληροδοσιών, εκδηλώσεων και εορτών.

.. Η επιχορήγηση από τον Οργανισμό Εργατικής Εστίας στις δευτεροβάθμιες και τριτοβάθμιες οργανώσεις για κάλυψη λειτουργικών δαπανών τους.

Απαγορεύεται ρητά κάθε οικονομική ενίσχυση από εργοδότες, εργοδοτικές οργανώσεις, από κομματικούς οργανισμούς ή άλλες πολιτικές οργανώσεις.

ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΟΥΣ ΧΩΡΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: Τα σωματεία δικαιούνται να έχουν πίνακες ανακοινώσεων στους χώρους εργασίας.

Επίσης δικαιούνται να εισπράττουν τις συνδρομές των μελών τους στο χώρο εργασίας, εκτός χρόνου απασχόλησης.

Οι οργανώσεις κάθε βαθμού έχουν δικαίωμα να διανέμουν τις ανακοινώσεις τους μέσα στο χώρο εργασίας εκτός χρόνου απασχόλησης.

Οι συνλεύσεις της πιο αντιπροσωπευτικής συνδικαλιστικής οργάνωσης μπορούν να γίνονται στον τόπο εργασίας εκτός χρόνου απασχόλησης σε κατάλληλο χώρο που υποχρεούται να διαθέτει ο εργοδότης εφόσον απασχολεί τουλάχιστον 80 εργαζόμενους. Ο εργοδότης μπορεί να παραχωρήσει ή να μισθώσει κατάλληλο χώρο σε ακτίνα μέχρι 1000 μέτρα από τον τόπο εργασίας.

Ο εργοδότης που απασχολεί πάνω από 100 εργαζόμενους υποχρεούται να παραχωρεί στην αντιπροσωπευτικότερη συνδικαλιστική οργάνωση κατάλληλο χώρο για γραφείο στον τόπο εργασίας.

Οι εκπρόσωποι του Δ.Σ. του Σωματείου ή όπου αυτό δεν υπάρχει, του Εργατικού Κέντρου, δικαιούνται να παρευρίσκονται κατά την Επιθεώρηση των οργάνων του Υπουργείου Εργασίας και να υποβάλλουν παρατηρήσεις.

Ο εργοδότης έχει υποχρέωση να συναντιέται τουλάχιστον μια φορά το μήνα με τους εκπροσώπους των συνδικαλιστικών οργάνων.

ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗΣ ΔΡΑΣΗΣ: Είναι άκυρη η καταγγελία των σχέσεων εργασίας για νόμιμη συνδικαλιστική δράση.

Προστατεύονται επίσης από απόλυση αλλά και μετάθεση,

.. Τα μέλη της διοίκησης της συνδικαλιστικής οργάνωσης.

.. Τα μέλη της προσωρινής διοίκησης συνδικαλιστικής οργάνωσης που διορίζει το δικαστήριο.

.. Τα μέλη της προσωρινής διοίκησης που εκλέγονται προσωρινά κατά την ίδρυση της συνδικαλιστικής οργάνωσης.

.. Τα μέλη των συμβουλίων εργαζομένων.

Η προστασία ισχύει κατά την διάρκεια της θητείας και 1 χρόνο μετά την λήξη της.

ΕΚΤΑΣΗ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ

.. Αν η οργάνωση έχει έως 200 μέλη προστατεύονται 7 μέλη της διοίκησης.

.. Αν η οργάνωση έχει έως 1000 μέλη προστατεύονται 9 μέλη και ,

.. Αν η οργάνωση έχει περισσότερα από 1000 μέλη προστατεύονται 11.

Την σειρά των μελών που προστατεύονται ορίζει το καταστατικό. Αν το καταστατικό δεν προβλέπει, προστατεύονται κατά σειρά ο Πρόεδρος, Αναπλ. Πρόεδρος ή Αντιπρόεδρος, Γενικός Γραμματέας, Αναπλ. Γενικός Γραμματέας, Ταμίας και οι λοιποί κατά την τάξη της εκλογής τους.

Προστατεύονται ακόμη τα πρώτα 21 ιδρυτικά μέλη της πρώτης υπό σύσταση συνδικαλιστικής οργάνωσης της επιχείρησης-εκμετάλλευσης ή του κλάδου απασχόλησης, εφόσον η επιχείρηση απασχολεί από 80-150 εργαζόμενους, 25 μέλη αν απασχολεί πάνω από 150, 30 μέλη αν απασχολεί πάνω από 300 και 40 μέλη αν απασχολεί πάνω από 500.

Σε επιχειρήσεις με εργαζόμενους από 40-80 άτομα, προστατεύονται μέχρι 7 ιδρυτικά μέλη κατά την τάξη της υπογραφής της ιδρυτικής **πράξης. Η προστασία διαρκεί για ένα χρόνο από την ημέρα υπογραφής της ιδρυτικής πράξης.**

ΕΠΑΝΑΠΡΟΣΛΗΨΗ ΑΠΟΛΥΘΕΝΤΩΝ ΓΙΑ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ: Οι εργαζόμενοι που απολύθηκαν για συνδικαλιστικούς λόγους, έχουν δικαίωμα να ζητήσουν την επαναπρόσληψή τους.

Μέσα σε 3 μήνες έχουν δικαίωμα να υποβάλλουν αίτηση για επαναπρόσληψη προς τον εργοδότη μαζί με όλα τα σχετικά δικαιολογητικά, που αποδεικνύουν συμμετοχή του απολυθέντος σε αυτή την συνδικαλιστική δραστηριότητα.

Ο εργοδότης υποχρεούται μέσα σε 1 μήνα από την υποβολή της αίτησης να απαντήσει εγγράφως και να επαναπροσλάβει τον εργαζόμενο. Η απάντηση κοινοποιείται στον ενδιαφερόμενο με δικαστικό επιμελητή. Εάν ο εργοδότης αρνηθεί την επαναπρόσληψη, η άρνηση του έχει τις συνέπειες της μονομερούς και αδικαιολόγητης καταγγελίας σύμβασης εργασίας.

Το χρονικό διάστημα από την αρχική καταγγελία της σύμβασης εργασίας μέχρι την άρνηση του εργοδότη να δεχθεί την επαναπρόσληψη, θεωρείται ως χρόνος εργασίας μόνο ως προς τον υπολογισμό της αποζημίωσης λόγω απόλυσης.

Δεν αναγνωρίζεται στους απολυθέντες δικαίωμα για την καταβολή μισθών υπερημερίας για το χρονικό αυτό διάστημα που μεσολαβεί.

Ο εργοδότης μπορεί να αρνηθεί την επαναπρόσληψη, μόνο με προσφυγή στο αρμόδιο δικαστήριο μέσα σε αποκλειστική προθεσμία 30 ημερών από την υποβολή της σχετικής αίτησης.

ΣΥΜΒΟΥΛΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ: Τα συμβούλια των εργαζομένων είναι ένας θεσμός συμμετοχής των εργαζομένων στις αποφάσεις που τους αφορούν. Η συγκρότηση και η λειτουργία τους ρυθμίζονται από το Ν.1767/88. Οι εργαζόμενοι κάθε επιχείρησης που απασχολεί τουλάχιστον 50 άτομα, έχουν δικαίωμα να εκλέγουν και να συγκροτούν συμβούλια εργαζομένων.

Στις επιχειρήσεις που δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση αρκεί να απασχολούνται 20 άτομα. Ο ν.1767/88 εφαρμόζεται σε κάθε μορφής επιχειρήσεις του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα. Εξαιρούνται οι ναυτιλιακές επιχειρήσεις για το ναυτεργατικό προσωπικό τους.

Τα συμβούλια των εργαζομένων είναι τριμελή σε επιχειρήσεις που απασχολούν μέχρι 300 εργαζομένους, πενταμελή σε επιχειρήσεις που απασχολούν από 300-1000 εργαζομένους και επταμελή σε επιχειρήσεις με προσωπικό άνω των 1001 ατόμων.

Σε περιπτώσεις ομίλου επιχειρήσεων μπορούν τα συμβούλια των επιμέρους επιχειρήσεων να ορίσουν κοινούς εκπροσώπους για το συντονισμό των κοινών ζητημάτων.

ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ ΣΥΜΒΟΥΛΙΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ: Η λειτουργία των Συμβουλίων δεν αναιρεί τη λειτουργία και δράση των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Έχουν μεταξύ τους σχέση συνεργασίας. Το συμβούλιο ενημερώνει τις συνδικαλιστικές οργανώσεις και οι τελευταίες το υποβοηθούν στο έργο του.

Το Συμβούλιο συναποφασίζει με τον εργοδότη για τα παρακάτω θέματα.

- .. Την κατάρτιση του εσωτερικού κανονισμού της επιχείρησης.
- .. Την κατάρτιση κανονισμού υγιεινής και ασφάλειας.
- .. Την κατάρτιση ενημερωτικών προγραμμάτων για τις νέες μεθόδους οργάνωσης και τις νέες τεχνολογίες.
- .. Τον προγραμματισμό της επιμόρφωσης και εκπαίδευσης του προσωπικού.
- .. Τον τρόπο ελέγχου της παρουσίας και της συμπεριφοράς του προσωπικού στο πλαίσιο της προστασίας της προσωπικότητας των εργαζομένων.
- .. Τον προγραμματισμό των κανονισμών αδειών.
- .. Την επανένταξη αναπήρων από εργατικό ατύχημα.
- .. Τον προγραμματισμό και τον έλεγχο πολιτιστικών εκδηλώσεων.

Για τα παραπάνω θέματα καταρτίζεται γραπτή συμφωνία με κανονιστική ισχύ, που ισχύει από την κατάθεσή της στο Υπουργείο Εργασίας.

Οι παραπάνω αρμοδιότητες, ασκούνται από το Συμβούλιο, εφόσον στην επιχείρηση δεν λειτουργεί συνδικαλιστική οργάνωση και τα θέματα αυτά δεν ρυθμίζονται με Συλλογική Σύμβαση Εργασίας.

Οι συμφωνίες μεταξύ Συμβουλίων και εργοδοτών δεν δεσμεύουν τις συνδικαλιστικές οργανώσεις να επιδιώξουν με ΣΣΕ ευνοϊκότερες ρυθμίσεις.

Τα συμβούλια ακόμη, μελετούν και προτείνουν τρόπους βελτίωσης της παραγωγικότητας, προτείνουν μέτρα για την βελτίωση των όρων και συνθηκών εργασίας και υποδεικνύουν τα μέλη της Επιτροπής Υγιεινής και Ασφάλειας από τα μέλη τους.

ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ: Ο εργοδότης έχει υποχρέωση πληροφόρησης των Συμβουλίων ενώσεις για θέματα, όπως αλλαγή νομικού καθεστώτος της επιχείρησης, ολική η μερική μεταφορά, επέκταση η περιορισμό των εγκαταστάσεών της, εισαγωγή νέας τεχνολογίας, αλλαγή στη διάρθρωση του προσωπικού, τον ετήσιο προγραμματισμό των επενδύσεων, τον προγραμματισμό τυχόν υπερωριακής απασχόλησης, τις γενικές τάσεις της επιχείρησης στον οικονομικό τομέα, τον Ισολογισμό, Απολογισμό και το Λογαριασμό Εκμετάλλευσης της Επιχείρησης.

Όταν δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση, ο εργοδότης έχει υποχρέωση διαβούλευσης με τα Συμβούλια Εργαζομένων στις περιπτώσεις των ομαδικών απολύσεων και σε όσες άλλες περιπτώσεις προβλέπεται διαβούλευση από γενικούς η ειδικούς νόμους.

ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ: Τα μέλη των Συμβουλίων Εργαζομένων, έχουν την ίδια προστασία που έχουν οι διοικήσεις των συνδικαλιστικών οργανώσεων.

**ΤΑΜΕΙΟ ΣΥΝΤΑΞΕΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΕΦΗΜΕΡΙΑΩΝ ΑΘΗΝΩΝ & ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ
(ΤΣΠΕΑΘ)**

Σκοπός του Ταμείου είναι η παροχή συντάξεων γήρατος, αναπηρίας και θανάτου στα ασφαλιζόμενα μέλη του καθώς και στους δικαιούχους αυτών, και η χορήγηση επιδομάτων ανεργίας στους άνεργους και στους εργαζόμενους που βρίσκονται σε επίσκεψη ασφαλισμένου του υπό προϋποθέσεις.

ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΣΥΝΤΑΞΗΣ ΑΠΟ ΤΟ ΤΣΠΕΑΘ: Για τον υπολογισμό της σύνταξης από το ΤΣΠΕΑΘ επιλέγεται από τον ασφαλισμένο η καλύτερη, με βάση τις αποδοχές του διατία.

Ως συντάξιμες αποδοχές λαμβάνονται οι μέσες αποδοχές της διατίας αυτής για τις οποίες έχουν καταβληθεί ασφαλιστικές εισφορές (24 μήνες).

Από τις μέσες αυτές αποδοχές λαμβάνεται υπόψη:

- .. Όλο το ποσό μέχρι 1.467,35 ευρώ.
- .. Το 50% για τα επόμενα 293,47 ευρώ.
- .. Το 30% για το υπόλοιπο μέρος των αποδοχών.

ΤΡΟΠΟΣ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΤΗΣ ΣΥΝΤΑΞΗΣ

- .. Για το χρόνο ασφάλισης μέχρι 24 έτη χορηγείται 2% των συντάξιμων αποδοχών για κάθε έτος ασφάλισης.
- .. Για το χρόνο ασφάλισης 25 ετών χορηγείται ως σύνταξη το 55% των συντάξιμων αποδοχών.
- .. Για κάθε επιπλέον των 25 ετών ασφάλισης και μέχρι το 30^ο, η σύνταξη προσαυξάνεται με ποσοστό 2% επί των συντάξιμων αποδοχών.
- .. Για κάθε έτος ασφάλισης από το 31^ο και μέχρι το 35^ο προβλέπεται προσαύξηση 3% επί των συντάξιμων αποδοχών.
- .. Για κάθε έτος ασφάλισης μετά το 35^ο η προσαύξηση είναι 1%.

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ

Ασφαλισμένος στο ΤΣΠΕΑΘ έχει συμπληρώσει 35 έτη ασφάλισης. Οι μέσες αποδοχές της διατίας που επέλεξε, (πάντοτε χωρίς δώρα εορτών και επιδόματα αδειάς) είναι 2.000 ευρώ.

Ποιο είναι το ποσό της σύνταξης που θα πάρει?

Οι συντάξιμες αποδοχές θα είναι:

$$1.467,35 + 293,47 \times 50\% + 239,18 \times 30\% = 1.467,35 + 146,73 + 71,75 = 1.685,83 \text{ ευρώ}$$

(Το ποσό των 239,18 ευρώ είναι το υπόλοιπο των 2.000 ευρώ εάν αφαιρεθούν τα ποσά 1.467,35 και 293,47 ευρώ).

Με βάση τον παραπάνω συντάξιμο μισθό που είναι 1.685,83 ευρώ και το γεγονός ότι στην 35ετία αντιστοιχεί ποσοστό 80%, το ποσό της σύνταξης θα είναι
 $1.685,83 \times 80\% = 1.348,6 \text{ ευρώ}$.

Το ποσό της σύνταξης περιορίζεται στην ανώτατη σύνταξη κάθε έτους .

**Ο ΕΝΙΑΙΟΣ ΔΗΜΟΣΙΟΓΡΑΦΙΚΟΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΕΠΙΚΟΥΡΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΚΑΙ ΠΕΡΙΘΑΛΨΗΣ (Ε.Δ.Ο.Ε.Α.Π.)
ιδρύθηκε πριν 38 χρόνια, το έτος 1968.**

Είναι Νομικό Πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου και διοικείται από εννεαμελές Διοικητικό Συμβούλιο, που εκλέγεται ανά διετία από τις Γενικές Συνελεύσεις των Ενώσεων που συμμετέχουν σε αυτόν. Το Διοικητικό Συμβούλιο αποτελείται από πέντε μέλη της Ενώσεως Συντακτών (Ε.Σ.Η.Ε.Α.), ένα μέλος της Ενώσεως Συντακτών Θεσσαλονίκης (Ε.Σ.Η.Ε.Μ-Θ.), δύο μέλη της Ενώσεως Προσωπικού Αθηνών (Ε.Π.Η.Ε.Α.) και ένα μέλος της Ενώσεως Προσωπικού Θεσσαλονίκης (Ε.Π.Η.Ε.Θ.).

Μέτοχοι-μέλη του ΕΔΟΕΑΠ είναι τα μέλη των τεσσάρων Επαγγελματικών Ενώσεων δηλαδή της Ε.Σ.Η.Ε.Α, της Ε.Σ.Η.Ε.Μ-Θ., της Ε.Π.Η.Ε.Α. και της Ε.Π.Η.Ε.Θ..

Σκοπός του Ενιαίου Δημοσιογραφικού Οργανισμού Επικουρικής Ασφάλισης και Περιθαλψής (ΕΔΟΕΑΠ) είναι η παροχή εφάπαξ οικονομικής ενίσχυσης , μηνιαίας επικούρησης και ιατροφαρμακευτικής και νοσοκομειακής περίθαλψης στα ασφαλιζόμενα μέλη του, καθώς και στους δικαιούχους αυτών.

Υπολογισμός της εφάπαξ παροχής λόγω γήρατος

Η εφάπαξ παροχή υπολογίζεται με βάση:

τον μέσο μηνιαίο μισθό (MMM) που ισούται με το 1/48 των συνολικών αποδοχών μιας συνεχούς 4ετίας που είναι ασφαλισμένο το μέλος στον ΕΔΟΕΑΠ και την οποία θα επιλέγει το μέλος,

τον συντελεστή προσαύξησης για κάθε τμήμα του μέσου μηνιαίου μισθού (MMM), σύμφωνα με τα αναφερόμενα στο παράδειγμα υπολογισμού εφάπαξ ενισχύσεως κατωτέρω και τα έτη ασφάλισης στον ΕΔΟΕΑΠ

ανεξάρτητα από τα χρόνια ασφάλισης στον ΕΔΟΕΑΠ, σε περίπτωση ολικής αναπηρίας το εφάπαξ θα υπολογίζεται για υπηρεσία τουλάχιστον 25 ετών, ενώ σε περίπτωση μερικής αναπηρίας το εφάπαξ θα υπολογίζεται για υπηρεσία τουλάχιστον 20 ετών και Σε περίπτωση θανάτου το εφάπαξ θα υπολογίζεται για υπηρεσία τουλάχιστον 25 ετών υπαγωγής στον ΕΔΟΕΑΠ.

Αν το επιτρέπουν τα οικονομικά του ΕΔΟΕΑΠ, τότε μέρος της εφάπαξ παροχής μπορεί να δοθεί -υπό μορφή δανείου έναντι του εφάπαξ- στα ενεργά μέλη με την συμπλήρωση 25ετούς υπηρεσίας προκειμένου περί ανδρών και 20ετούς υπηρεσίας προκειμένου περί γυναικών.

Με τη συμπλήρωση τουλάχιστον 15ετούς πραγματικής υπηρεσίας, δίδεται η αναλογούσα προκαταβολή εφάπαξ οικονομικής ενίσχυσης, για αγορά, ανέγερση, αποπεράτωση, εξόφληση ενυπόθηκης οφειλής ή επισκευή της πρώτης μόνιμης κατοικίας του μέλους.

ο βασικός συντελεστής εφάπαξ ενισχύσεως καθορίζεται κάθε χρόνο από το Δ.Σ., ανάλογα με τα οικονομική ευχέρεια του ΕΔΟΕΑΠ.

. Μηνιαία επικούρηση

Εφαρμόζεται ομοιόμορφα για όλους τους ασφαλισμένους στον ΕΔΟΕΑΠ, χωρίς να γίνεται διάκριση σε ασφαλισμένους μέχρι 31/12/1992 και νεοασφαλιζόμενους από 1/1/1993, με την προϋπόθεση να έχουν συμπληρώσει 5ετή τουλάχιστον πραγματική υπηρεσία στον ΕΔΟΕΑΠ και ΕΥΘΥΣ ΜΕΤΑ την συνταξιοδότησή τους από τον κύριο ασφαλιστικό φορέα (ΤΣΠΕΑΘ). Όσον αφορά στα όρια ηλικίας και πραγματοποιούμενης υπηρεσίας για συνταξιοδότηση ισχύουν για τον ΕΔΟΕΑΠ οι ίδιοι πίνακες που ισχύουν για το ΤΣΠΕΑΘ. Επισημαίνεται ότι αν το μέλος θεμελιώνει δικαίωμα συνταξιοδότησης από το ΤΣΠΕΑΘ, αυτό δεν σημαίνει απαραίτητα ότι αποκτά αυτό το δικαίωμα και στον ΕΔΟΕΑΠ.

Αυτασφάλιση στον ΕΔΟΕΑΠ

Μέτοχος μέλος που έχει διατελέσει ασφαλισμένος στον ΕΔΟΕΑΠ και έχει πραγματοποιήσει 15ετή πραγματική ασφάλιση, δικαιούται, σε περίπτωση διακοπής της υποχρεωτικής ασφάλισης, να υπαχθεί προαιρετικά στην ασφάλιση του Οργανισμού για μία 5ετία, με αίτησή του που υποβάλλεται εντός έτους από τη διακοπή της υποχρεωτικής ασφάλισης.

Ο ασφαλιζόμενος προαιρετικά υποχρεώνεται να καταβάλλει κάθε μήνα εισφορά ίση με το διπλάσιο της εισφοράς ασφαλισμένου, η οποία ισχύει κάθε φορά. Η εισφορά αυτή υπολογίζεται επί του μέσου όρου των πάσης φύσεως αποδοχών του τελευταίου 24μήνου πριν από τη διακοπή της εργασίας του προαιρετικά ασφαλιζόμενου και οι αποδοχές αυτές αναπροσαρμόζονται σύμφωνα με τις αυξήσεις που χορηγούνται κάθε φορά στους εν ενεργεία ασφαλισμένους του ΕΔΟΕΑΠ.

Συνάδελφοι,

Ο πρόεδρος και τα μέλη της ΕΠΗΕΑ καθώς και η Νομική μας Υπηρεσία είναι πάντα στη διάθεση σας, για να δώσουν λύση σε οποιοδήποτε εργασιακό σας πρόβλημα.

Μη διστάσετε λοιπόν να μας κοινοποιήσετε τα προβλήματα που αντιμετωπίζετε στην εργασία σας ώστε να παρέμβουμε έγκαιρα και αποτελεσματικά για την επίλυσή τους.

Τα γραφεία της ΕΠΗΕΑ λειτουργούν καθημερινά και οι υπάλληλοι είναι πρόθυμοι να σας βοηθήσουν να επικοινωνήσετε με τον πρόεδρο, τα μέλη του Δ.Σ. ή τη Νομική Υπηρεσία .