

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ - ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	2
ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	2
ΝΟΜΙΜΟ ΣΥΜΒΑΤΙΚΟ ΩΡΑΡΙΟ	3
ΥΠΕΡΕΡΓΑΣΙΑ - ΥΠΕΡΩΡΙΑ.....	3
ΑΡΓΙΕΣ - ΚΥΡΙΑΚΕΣ - ΝΥΚΤΕΡΙΝΑ	4
ΑΡΓΙΕΣ	4
ΕΤΗΣΙΑ ΑΔΕΙΑ.....	5
ΑΔΕΙΕΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΜΕ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΕΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ.....	6
ΑΔΕΙΑ ΛΟΓΩ AIDS	7
ΑΔΕΙΑ ΕΞΕΤΑΣΕΩΝ ΣΕ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟΥΣ ΦΟΙΤΗΤΕΣ	7
ΑΔΕΙΑ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗΣ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ	8
ΕΚΛΟΓΙΚΗ ΑΔΕΙΑ	8
ΜΙΣΘΟΙ ΚΑΙ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΑ	8
ΕΚΤΟΣ ΕΔΡΑΣ.....	8
ΝΟΜΙΜΕΣ ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ.....	13
ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ.....	13
ΔΩΡΑ ΕΟΡΤΩΝ	13
ΚΑΤΑΒΟΛΗ ΜΙΣΘΟΥ - ΠΟΙΝΙΚΕΣ ΕΥΘΥΝΕΣ	13
ΥΠΕΡΗΜΕΡΙΑ - ΕΠΙΣΧΕΣΗ - ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ.....	14
ΠΑΡΑΓΡΑΦΕΣ	14
ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ - ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΚΑΙ ΥΓΙΕΙΝΗ.....	14
ΛΥΣΗ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	14
ΑΠΟΛΥΣΗ - ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ	15
ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΑΠΟΛΥΣΗΣ.....	15
ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ ΑΝΕΡΓΙΑΣ	16
ΠΗΓΕΣ.....	16

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

Πίνακας 1. Δικαιούμενες εργάσιμες ημέρες άδειας των εργαζομένων σε επιχειρήσεις που λειτουργούν 6 ημέρες την εβδομάδα.....	5
Πίνακας 2. Δικαιούμενες εργάσιμες ημέρες άδειας των εργαζομένων σε επιχειρήσεις που λειτουργούν 5 ημέρες την εβδομάδα.....	5
Πίνακας 3. Επίδομα άδειας όλων των εργαζομένων.....	6
Πίνακας 4. Αποζημίωση άδειας.....	6
Πίνακας 5. Αποζημίωση επιδόματος άδειας.....	6
Πίνακας 6. Οι μισθοί των Ηλεκτρολόγων, Μηχανολόγων, Ηλεκτρονικών και Ναυπηγών Μηχανικών μελών του ΣΤΕΒ στη Βιομηχανία.....	9
Πίνακας 6α. Επίδομα επί των βασικών μισθών των Ηλεκτρολόγων, Μηχανολόγων, Ηλεκτρονικών και Ναυπηγών Μηχανικών μελών του ΣΤΕΒ στη Βιομηχανία.....	9
Πίνακας 7. Οι μισθοί των Χημικών Μηχανικών μελών του ΣΤΕΒ που απασχολούνται στη Βιομηχανία.....	10
Πίνακας 7α.Επίδομα επί των βασικών μισθών των Χημικών Μηχανικών μελών του ΣΤΕΒ που απασχολούνται στη Βιομηχανία.....	10
Πίνακας 8. Οι μισθοί των Διπλωματούχων Μεταλλειολόγων Μεταλλουργών Μηχανικών μελών του ΣΤΕΒ που απασχολούνται στη Βιομηχανία.....	11
Πίνακας 8α. Επίδομα επί των βασικών μισθών των Διπλωματούχων Μεταλλειολόγων Μεταλλουργών Μηχανικών μελών του ΣΤΕΒ που απασχολούνται στη Βιομηχανία.....	11
Πίνακας 9. Οι μισθοί των Διπλωματούχων Μηχανικών του Ιδιωτικού Τομέα.....	12
Πίνακας 9α. Επίδομα επί των βασικών μισθών των Διπλωματούχων Μηχανικών του Ιδιωτικού Τομέα.....	12
Πίνακας 10. Εισφορές μισθωτών σύμφωνα με το παλιό ασφαλιστικό.....	13
Πίνακας 11. Εισφορές μισθωτών σύμφωνα με το νέο ασφαλιστικό.....	13
Πίνακας 12. Υπολογισμός αποζημίωσης λόγω απόλυσης.....	15

ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ - ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΤΙ ΕΙΝΑΙ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ;

Η σχέση εργασίας περιλαμβάνει το σύνολο των προϋποθέσεων με τις οποίες αναλαμβάνει ο εργαζόμενος να εκτελεί την εργασία. Δημιουργείται από την πραγματική απασχόληση του μισθωτού, ανεξάρτητα δηλαδή από το κύρος της σύμβασης. Συνεπώς εφαρμόζεται σε κάθε περίπτωση η προστατευτική για τον εργαζόμενο νομοθεσία. Ακόμη και στις περιπτώσεις που η σύμβαση εργασίας είναι για οποιονδήποτε λόγο άκυρη.

ΤΙ ΕΙΝΑΙ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ;

Γενικά στοιχεία της εξαρτημένης εργασίας είναι:

α) Η θέση από τον εργαζόμενο της εργασίας του στη διάθεση του εργοδότη, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, έναντι αμοιβής, που ορίζεται κατά μονάδα χρόνου ή παρερχομένης εργασίας ή και σε ποσοστά στα έσοδα του εργοδότη.

β) Η νομική εξάρτηση του εργαζόμενου από τον εργοδότη, η οποία συνίσταται στην υποχρέωσή του να συμμορφώνεται στις εντολές και τις οδηγίες του, σχετικά με την εκτέλεση της εργασίας του.

Οι σχέσεις που δημιουργούνται από την παροχή εξαρτημένης εργασίας μεταξύ του εργοδότη και των μισθωτών, ρυθμίζονται από το Εργατικό Δίκαιο. Περιλαμβάνονται διατάξεις που καθορίζουν τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζόμενων, καθώς επίσης και τις αντίστοιχες υποχρεώσεις και τα δικαιώματα των εργοδοτών. Παράλληλα, το Εργατικό Δίκαιο ρυθμίζει και τις σχέσεις που δημιουργούνται μεταξύ των εργαζόμενων, των εργοδοτών και του Κράτους, πάντοτε από την παροχή εξαρτημένης εργασίας. Η ισχύουσα εργατική νομοθεσία είναι διασπαρμένη σε πολλές διατάξεις Νόμων, Νομοθετικών Διαταγμάτων, Υπουργικών Αποφάσεων κλπ. Εφόσον δεν υπάρχουν ειδικές διατάξεις ή οι υπάρχουσες δεν καλύπτουν όλες τις κατηγορίες των εργαζόμενων ή όλα τα ζητήματά τους, εφαρμόζονται συμπληρωματικά (επικουρικώς) οι σχετικές διατάξεις του Αστικού Κώδικα.

Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας διαχωρίζεται από την παροχή εργασίας με σύμβαση έργου και τη σύμβαση παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών.

ΑΝΑΓΓΕΛΙΑ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ - ΓΝΩΣΤΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΟΡΩΝ ΣΥΜΒΑΣΗΣ

Αναγγελία πρόσληψης: Ο εργοδότης υποχρεούται να αναγγείλει την πρόσληψη στον ΟΑΕΔ μέσα σε 8 ημέρες ή σε 30 ημέρες αν πρόκειται για νεοϊδρυόμενη επιχείρηση. Τον τρόπο και τη διαδικασία πρόσληψης των μισθωτών γενικά (υπαλλήλων, εργατοτεχνιτών κλπ), από κάθε είδους εργοδότες (ιδιωτικές επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις κλπ), ρυθμίζει το Ν.Δ. 2656/1953 "Περί οργανώσεως και ελέγχου αγοράς εργασίας", όπως συμπληρώθηκε και τροποποιήθηκε από το Ν.Δ. 763/1970.

Γνωστοποίηση των όρων της σύμβασης στον εργαζόμενο: κατά την πρόσληψη, ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να δώσει στον εργαζόμενο έγγραφο που περιγράφει τη μορφή της εργασιακής σχέσης και τους όρους της, όπως προβλέπει το Π.Δ. 156/1994. Αυτό ισχύει και στην περίπτωση που η πρόσληψη έγινε προφορικά.

ΠΟΤΕ ΥΠΑΡΧΕΙ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΟΥ;

Σύμβαση έργου υπάρχει όταν ένα πρόσωπο αναλαμβάνει την υποχρέωση να εκτελέσει ορισμένο έργο για λογαριασμό άλλου προσώπου ή φορέα, αντί καταβολής του συμφωνημένου μισθού σε καθορισμένο ή όχι χρονικό διάστημα.

ΠΟΤΕ ΥΠΑΡΧΕΙ ΣΥΜΒΑΣΗ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ;

Σύμβαση παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών υπάρχει όταν ο εργαζόμενος διατηρεί την ελευθερία και την πρωτοβουλία να καθορίζει ο ίδιος τις συνθήκες εργασίας του, χωρίς να υπόκειται στον έλεγχο του εργοδότη.

ΤΙ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΓΝΩΡΙΖΟΥΜΕ;

Ο πραγματικός χαρακτήρας της σύμβασης εργασίας, μπορεί να διαφέρει από το χαρακτηρισμό που δίνει ο εργοδότης ή και τα δύο μέρη κατά τη σύναψή της.

Κάτι που συμβαίνει όλο και πιο συχνά, είναι ο χαρακτηρισμός της σχέσης εργασίας σα σχέση παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών, με έκδοση δελτίων παροχής υπηρεσιών από το Μηχανικό ως ελεύθερος επαγγελματίας. Πρόκειται για περίπτωση

καταστρατήγησης των εργασιακών δικαιωμάτων εκ μέρους του εργοδότη, με δυσμενείς συνέπειες για τον εργαζόμενο, όπως μη ασφάλιση στο ΤΣΜΕΔΕ, αμφισβήτηση του ωραρίου, των υπερωριών, της αποζημίωσης σε περίπτωση απόλυσης κλπ.

Στο άρθρο 1 του ν.2639/1998 αναφέρεται ότι η συμφωνία για παροχή υπηρεσιών ή έργου μεταξύ εργοδότη και απασχολούμενου «τεκμαίρεται ότι δεν υποκρύπτει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, εφόσον η συμφωνία αυτή καταρτίζεται εγγράφως και γνωστοποιείται μέσα σε δεκαπέντε (15) ημέρες στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας». Η διάταξη αυτή δεν έχει εφαρμογή στους μηχανικούς, οι οποίοι παρέχουν τις υπηρεσίες τους με σύμβαση ανάθεσης-ανάληψης έργου ή ανεξάρτητων υπηρεσιών. Στην περίπτωση αυτή ισχύουν ειδικές διατάξεις (ΠΔ 696/74, άρ. 49 του ν.2238/1994) και δεν υπάρχει υποχρέωση γνωστοποίησης αυτών των συμβάσεων στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας.

ΠΩΣ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΖΟΥΜΕ ΤΗΝ ΚΑΤΑΣΤΡΑΤΗΓΗΣΗ;

Στην περίπτωση αυτή ο εργαζόμενος πρέπει να διεκδικήσει τα δικαιώματά του επικαλούμενος τα πραγματικά στοιχεία της εργασιακής του σχέσης δηλ. ωράριο, συμμόρφωση στις εντολές του εργοδότη κλπ.

ΕΙΔΗ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η σύμβαση εργασίας διακρίνεται σε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου και σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου.

ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

Σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου υπάρχει όταν η διάρκεια της δεν είναι καθορισμένη από τη συμφωνία εργοδότη - εργαζόμενου.

ΣΥΜΒΑΣΗ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου υπάρχει όταν καθορίζεται το χρονικό διάστημα, μέσα στο οποίο ο μισθωτός θα προσφέρει τις υπηρεσίες του. Η διάρκεια της σύμβασης μπορεί να προκύπτει είτε από τη συμφωνία των ενδιαφερομένων, είτε από άλλα δεδομένα δηλ. διάταξη νόμου, είδος νόμου, είδος και σκοπός σύμβασης κλπ.

Η βασική διαφορά μεταξύ σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου και ορισμένου χρόνου είναι ότι, η μεν αορίστου χρόνου λήγει μόνο με καταγγελία από τον εργοδότη ή το μισθωτό, και αφού βέβαια καταβληθεί η νόμιμη αποζημίωση, ενώ η ορισμένου χρόνου παύει αυτοδικαίως όταν λήξει ο χρόνος ή τελειώσει η εκτέλεση του έργου, χωρίς να απαιτείται καταγγελία της και καταβολή αποζημιώσεως.

ΤΙ ΣΥΜΒΑΙΝΕΙ ΟΤΑΝ ΚΑΤΑΣΤΡΑΤΗΓΕΙΤΑΙ Η ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΣΤΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ;

Εάν αποδειχθεί ότι η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου έγινε με σκοπό την καταστρατήγηση της εργατικής νομοθεσίας, τότε η σύμβαση θεωρείται ως αορίστου χρόνου με ορισμένες προϋποθέσεις, δηλ. συνεχείς ανανέωσεις μετά τη λήξη της κλπ. Από τη μετατροπή αυτή ο εργαζόμενος έχει πολλά οφέλη, καταβολή αποζημίωσης σε περίπτωση απόλυσης κλπ.

ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Με τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας (ΣΣΕ), οι οποίες συμφωνούνται εγγράφως μεταξύ των συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών ή μεταξύ συνδικαλιστικής οργάνωσης εργαζομένων και εργοδότη, καθορίζονται οι όροι εργασίας και οι μεταξύ των συμβαλλομένων αμοιβαίες υποχρεώσεις. Με τις ΣΣΕ εξομοιώνονται και οι διαιτητικές αποφάσεις (Δ.Α.).

Οι όροι και η διαδικασία σύναψης ΣΣΕ διέπονται από τον Ν.1876/1990 ο οποίος τροποποίησε τον προγενέστερο Ν.3229/1985.

Οι ΣΣΕ συμπληρώνουν τους γενικούς όρους εργασίας που ρυθμίζονται από τους σχετικούς νόμους και κατοχυρώνονται από το Σύνταγμα.

Ορίζουν τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των συμβαλλομένων μερών. Επίσης, ορίζουν θέματα σχετικά με τις διαδικασίες και τους όρους συλλογικής διαπραγματεύσεως, μεσολάβησης και διαιτησίας.

Με τις ΣΣΕ θεσπίζονται κατά κανόνα ευμενέστεροι όροι εργασίας από τους προβλεπόμενους στις διατάξεις της ισχύουσας νομοθεσίας.

Σύμφωνα με το άρθρο 2 του Ν.1876/1990, περιεχόμενο των ΣΣΕ μπορούν να αποτελέσουν:

- Ζητήματα σχετικά με τη σύναψη, όρους λειτουργίας και τη λήξη των ατομικών συμβάσεων που εμπíπτουν στο πεδίο ισχύος της.
- Ζητήματα που αφορούν την άσκηση του συνδικαλιστικού δικαιώματος στην επιχείρηση.
- Ζητήματα κοινωνικής ασφάλισης, εκτός από συνταξιοδοτικά.
- Ζητήματα σχετικά με την άσκηση επιχειρηματικής πολιτικής στο μέτρο που αυτή επηρεάζει άμεσα τις εργασιακές σχέσεις.
- Ζητήματα ερμηνείας των κανονιστικών όρων της ΣΣΕ
- Τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των συμβαλλομένων μερών.

Ο Νόμος 1876/90 αφορά:

- Όλους τους εργαζόμενους της χώρας με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου σε ημεδαπό ή αλλοδαπό εργοδότη, επιχείρηση, εκμετάλλευση ή υπηρεσία δημοσίου ή ιδιωτικού τομέα.
- Τους εργαζόμενους που αν και δε συνδέονται με σχέση εξαρτημένης εργασίας, εργάζονται κάτω από τις ίδιες ή αντίστοιχες συνθήκες με τους εργαζόμενους με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας (εποχιακοί, εργαζόμενοι φασόν, κλπ).
- Περιλαμβάνονται και όσοι εργάζονται στη γεωργία, κτηνοτροφία ή κατ' οίκον.

Εάν υπογραφεί νέα ΕΓΣΣΕ και τα κατώτατα όρια αμοιβής κάποιων μισθωτών, που ορίζονται από άλλη συλλογική σύμβαση ή διατηρητική απόφαση είναι κατώτερα από εκείνα που ορίζει η ΕΓΣΣΕ πάυουν αυτόματα να ισχύουν (Εγκύκλιος 12945/9.4.90, Υπ.Εργασίας) και ισχύουν εκείνα της νέας ΕΓΣΣΕ.

Οι Εθνικές Συλλογικές Συμβάσεις εργασίας καθορίζουν τους ελάχιστους όρους εργασίας που ισχύουν για τους εργαζόμενους όλης της χώρας. Στους εργαζόμενους αυτούς περιλαμβάνονται και οι εργαζόμενοι με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου στο Δημόσιο, τα Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου και τους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης

NOMIMO ΣΥΜΒΑΤΙΚΟ ΩΡΑΡΙΟ

ΤΙ ΕΙΝΑΙ ΩΡΑΡΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ;

Ωράριο εργασίας θεωρείται ο αριθμός των ωρών που επιτρέπεται να προσφέρει ο εργαζόμενος τις υπηρεσίες του σε ημερήσια και εβδομαδιαία βάση.

ΤΙ ΕΙΝΑΙ ΝΟΜΙΜΟ ΩΡΑΡΙΟ;

Νόμιμο ωράριο είναι εκείνο που καθορίζεται με διάταξη νόμου ή κατόπιν εξουσιοδότησεως νόμου. Οι διατάξεις αυτές ορίζουν το ανώτατο όριο νόμιμης απασχόλησης των μισθωτών και είναι υποχρεωτικές. Έτσι, μόνο μικρότερα ωράρια είναι δυνατόν να εφαρμοσθούν.

ΠΟΙΟ ΕΙΝΑΙ ΤΟ ΑΝΩΤΑΤΟ ΝΟΜΙΜΟ ΩΡΑΡΙΟ;

Μετά την καθιέρωση από 1/1/1984 της εβδομαδιαίας εργασίας των 40 ωρών (ΕΓΣΣΕ της ΓΣΕΕ), για τους εργαζόμενους που απασχολούνται σε οποιαδήποτε εργοδότη με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου σε ολόκληρη τη χώρα, η σημασία των διατάξεων για το ανώτατο νόμιμο ωράριο έχει πρακτική συνέπεια τον τρόπο πρόσθετης αμοιβής.

Το ανώτατο όριο νόμιμης απασχόλησης των εργαζομένων είναι 8 ώρες την ημέρα, και 48 ώρες την εβδομάδα. Ειδικά για τους υπαλλήλους Ανωνύμων Εταιρειών και Τραπεζών τα παραπάνω είναι αντίστοιχα 7 και 42 ώρες.

Όταν ισχύει το σύστημα πενήθημερης εβδομάδας εργασίας, είναι δυνατή η υπέρβαση του συμβατικού ωραρίου κατά 1 ώρα την ημέρα, ώστε αυτό να φτάσει τις 9 ώρες.

ΤΙ ΕΙΝΑΙ ΣΥΜΒΑΤΙΚΟ ΩΡΑΡΙΟ;

Συμβατικό ωράριο εργασίας είναι αυτό που καθορίζεται είτε με ΣΣΕ, είτε με κανονισμό εργασίας που έχει συμβατικό χαρακτήρα. Το συμβατικό ωράριο μπορεί να είναι μικρότερο, αλλά ποτέ μεγαλύτερο από το νόμιμο.

Οι εργαζόμενοι που απασχολούνται με συμβατικό ωράριο μικρότερο του νόμιμου δικαιούνται ολόκληρο το νόμιμο μισθό τους.

ΠΟΙΟ ΕΙΝΑΙ ΤΟ ΑΝΩΤΑΤΟ ΟΡΙΟ ΤΟΥ ΣΥΜΒΑΤΙΚΟΥ ΩΡΑΡΙΟΥ;

Μετά την από 14/2/1984 Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας της ΓΣΕΕ, καθιερώθηκε από 1/1/1984 η εβδομάδα των 40 εργάσιμων ωρών για τους εργαζόμενους που απασχολούνται σε οποιοδήποτε εργοδότη σε ολόκληρη τη χώρα με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου.

Έτσι, το ανώτατο συμβατικό ημερήσιο ωράριο σήμερα είναι 8 ώρες για όσους απασχολούνται πενήθμερο (κατ' ανώτατο όριο), και 6,40 ώρες στο σύστημα εξαήμερης εβδομαδιαίας απασχόλησης.

ΥΠΕΡΕΡΓΑΣΙΑ - ΥΠΕΡΩΡΙΑ

ΤΙ ΕΙΝΑΙ Η ΥΠΕΡΕΡΓΑΣΙΑ;

Οι 5 ώρες επιπλέον απασχόλησης την εβδομάδα για το σύστημα του πενήθμερου και οι 8 επιπλέον για το σύστημα του εξαήμερου, πέραν των 40 ωρών, θεωρούνται υπερεργασία. Η πραγματοποίηση της υπερεργασίας ανήκει στη διακριτική ευχέρεια του εργοδότη και εφ' όσον ζητηθεί από τον τελευταίο, ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να την παρέχει.

ΠΩΣ ΑΜΕΙΒΕΤΑΙ Η ΥΠΕΡΕΡΓΑΣΙΑ;

Οι ώρες αυτές αμείβονται με προσαύξηση 25% επί του καταβαλλόμενου ημερομισθίου.

Για τις επιχειρήσεις εκείνες που έχουν μικρότερα συμβατικά ωράρια από αυτά των 40 ωρών εβδομαδιαίως, η οφειλόμενη αμοιβή ανά ώρα, για τις ώρες που υπολείπονται μέχρι τις 40, είναι ίση με το απλό ωρομίσθιο, σύμφωνα με το άρθρο 659 του Αστικού Κώδικα.

ΤΙ ΕΙΝΑΙ ΥΠΕΡΩΡΙΑ;

Η απασχόληση πέραν των 45 ωρών την εβδομάδα για τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν πενήθμερο ή των 48 ωρών τη βδομάδα για τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν εξαήμερο, θεωρείται υπερωριακή απασχόληση και διέπεται από όλες τις νόμιμες συνέπειες, διατυπώσεις και διαδικασίες έγκρισης. Ως εκ τούτου λοιπόν απαιτείται για πέραν από τις 45 ωρών επί πενήθμερου και 48 επί εξαήμερου απασχόληση, έγκριση από την οικεία Επιθεώρηση Εργασίας ή έγκριση με απόφαση Υπουργού, μετά από γνωμοδότηση του ΑΣΕ στην περίπτωση που εξαντλήθηκε το ανώτατο όριο που χορηγεί η Επιθεώρηση Εργασίας.

ΠΩΣ ΚΑΘΟΡΙΖΕΤΑΙ ΤΟ ΑΝΩΤΑΤΟ ΟΡΙΟ ΥΠΕΡΩΡΙΩΝ;

Οι ώρες υπερωριακής εργασίας χορηγούνται από τις οικείες Κοινωνικές Επιθεωρήσεις Εργασίας (ΣΕΠΕ) και είναι 120 ετησίως προκειμένου περί μη βιομηχανικών επιχειρήσεων και 30 ή 25 ανάλογα με τις κατηγορίες των βιομηχανικών επιχειρήσεων όπως αυτές καθορίζονται ανά εξάμηνο με κοινές υπουργικές αποφάσεις των Υπουργών Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας και Οικονομικών.

Για πέραν των 120 ωρών υπερωριακή απασχόληση εφαρμόζονται οι διατάξεις του άρθρου 1 του ν.435/1976.

ΠΟΤΕ ΕΙΝΑΙ ΝΟΜΙΜΕΣ ΟΙ ΥΠΕΡΩΡΙΕΣ;

Για να είναι νόμιμες οι υπερωρίες πρέπει:

- Ο εργοδότης να αναγγείλει την πραγματοποίησή τους στην Αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας. Η θεώρηση έγκρισης προηγείται της πραγματοποίησής τους.
- Να τηρείται στην επιχείρηση βιβλίο υπερωριών, θεωρημένο από την Επιθεώρηση Εργασίας.
- Να υπάρχουν έκτακτες ή επείγουσες ανάγκες της επιχείρησης.

ΠΩΣ ΑΜΕΙΒΕΤΑΙ Η ΥΠΕΡΩΡΙΑ;

Οι απασχολούμενοι υπερωριακά δικαιούνται για κάθε ώρα νόμιμης υπερωριακής απασχόλησης μέχρι τη συμπλήρωση 120 ωρών προσαύξηση 50% επί του καταβαλλόμενου ωρομίσθιου. Η υπερωρία δε συμψηφίζεται με τις 5 ή 8 ώρες υπερεργασίας.

Για την καθ' υπέρβαση των ως άνω ορίων υπερωριακής εργασίας απαιτείται απόφαση του Υπουργού Απασχόλησης και

Κοινωνικής Προστασίας μετά από γνωμοδότηση του ΑΣΕ, σύμφωνα με το Ν.Δ. 264/73. Η δε αμοιβή των ωρών που εγκρίνονται με απόφαση του Υπουργού Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας ύστερα από γνωμοδότηση του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας (ΑΣΕ) είναι ίση με το 75% επί του καταβαλλόμενου ωρομισθίου.

Εργασία άνω των 9 ωρών ημερησίως επί 5ημέρου ή 8 ωρών ημερησίως επί 6ημέρου συνιστά υπερωρία και αμειβεται με προσαύξηση 50% στο καταβαλλόμενο ωρομίσθιο.

Πενθήμερη εργασία

Υπερεργασία εβδομαδιαίως: 40-45 ώρες +25%

Εργασία από 46^η έως 120 ώρες ετησίως: +50%

Εργασία άνω των 9 ωρών ημερησίως: +50%

Πάνω από 120 ώρες (έγκριση από το ΑΣΕ): +75%

Εξαήμερη εργασία

Υπερεργασία εβδομαδιαίως: 40-48 ώρες +25%

Εργασία από 49^η έως 120 ώρες ετησίως: +50%

Εργασία άνω των 8 ωρών ημερησίως: +50%

Πάνω από 120 ώρες (έγκριση από το ΑΣΕ): +75%

ΑΜΟΙΒΗ ΠΑΡΑΝΟΜΗΣ ΥΠΕΡΩΡΙΑΣ

Σε κάθε περίπτωση μη νόμιμης υπερωριακής απασχόλησής του, ο μισθωτός δικαιούται αποζημίωση ίση με το 100% του καταβαλλόμενου ωρομισθίου για κάθε ώρα μη νόμιμης υπερωρίας.

ΒΑΣΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

- Ν. 3385/2005

ΠΩΣ ΒΡΙΣΚΟΥΜΕ ΤΟ ΩΡΟΜΙΣΘΙΟ;

Για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο, πολλαπλασιάζουμε το ημερομίσθιο επί 6 και το διαιρούμε με το ισχύον συμβατικό εβδομαδιαίο ωράριο, δηλαδή 40 ή λιγότερο, σε περίπτωση ωραρίου μικρότερου του 40ωρου.

Για τους αμειβόμενους με μισθό, διαιρούμε τα 6/25 του μηνιαίου μισθού με τις 40 ώρες του ισχύοντος συμβατικού ωραρίου ή λιγότερες, εφόσον ισχύει μικρότερο ωράριο:

$$\frac{\text{Μισθός} \cdot \frac{6}{25}}{40}$$

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ: Για να βρούμε το ωρομίσθιο του υπαλλήλου που αμειβεται με μισθό 1.200€, διαιρούμε κατ' αρχή το μισθό με τον αριθμό 25, που είναι οι εργάσιμες μέρες του μήνα για να βρούμε το ημερομίσθιο, δηλαδή $1.200 : 25 = 48€$, το οποίο στη συνέχεια πολλαπλασιάζουμε επί 6 μας δίνει τον εβδομαδιαίο μισθό, που ανέρχεται σε $48 \times 6 = 288€$. Το ποσό αυτό τελικά διαιρούμε με τον αριθμό 40 για να βρούμε το ωρομίσθιο, το οποίο ανέρχεται σε $288 : 40 = 7,2€$.

ΕΝΑΡΞΗ ΚΑΙ ΛΗΞΗ ΤΟΥ ΩΡΑΡΙΟΥ

Το ωράριο του εργαζόμενου, ως προς την έναρξη και λήξη κατά τη διάρκεια της ημέρας, ρυθμίζεται από τον εργοδότη, ορίζεται συγκεκριμένα με την υπογραφή της σύμβασης και αναγράφεται στη βεβαίωση του ΠΔ 156/94. Εάν ο εργοδότης ασκεί καταχρηστικά το δικαίωμα μεταβολής του ωραρίου, ο εργαζόμενος δικαιούται να απαιτήσει την τήρηση, διαφορετικά υπάρχει βλαπτική μεταβολή και ισχύει ό,τι αναφέρεται γι' αυτήν.

ΠΕΝΘΗΜΕΡΟ

Στο σύστημα της πενθήμερης απασχόλησης, το εβδομαδιαίο συμβατικό ωράριο, χωρίς να μειώνεται, κατανέμεται σε 5 αντί για 6 ημέρες της εβδομάδας.

Έτσι, οι εργαζόμενοι δικαιούνται 2 ημέρες άναπαυσης, Κυριακή & Σάββατο ή μια άλλη ημέρα. Οι 2 ημέρες εβδομαδιαίας άναπαυσης πρέπει να είναι συνεχόμενες. Στη βιομηχανία, πρέπει τουλάχιστον οι 2 ανά μήνα να είναι συνεχόμενες. Ο εργοδότης καταβάλλει 6 ημερομίσθια την εβδομάδα. Επίσης η ασφάλιση γίνεται για 6 ημέρες εργασίας. Τέλος, οι εργαζόμενοι με το σύστημα του πενθήμερου δικαιούνται ετήσια άδεια μικρότερη κατά 4 εργάσιμες ημέρες, γιατί στις ημέρες άδειας δεν υπολογίζονται και τα Σάββατα (ή άλλη αναπληρωματική ημέρα άναπαυσης).

ΑΡΓΙΕΣ - ΚΥΡΙΑΚΕΣ - ΝΥΚΤΕΡΙΝΑ

ΠΟΤΕ ΥΠΑΡΧΕΙ ΝΥΚΤΕΡΙΝΗ ΕΡΓΑΣΙΑ;

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

ΠΩΣ ΑΜΕΙΒΕΤΑΙ Η ΝΥΚΤΕΡΙΝΗ ΕΡΓΑΣΙΑ;

Η νυκτερινή εργασία αμειβεται με κανονικό ημερομίσθιο, όπως και η ημερήσια, με προσαύξηση 25%.

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 νυκτερινής εργασίας.

Ο ίδιος υπολογισμός γίνεται σε περίπτωση νυκτερινής εργασίας κατά την Κυριακή. Ευνοϊκότερες ρυθμίσεις ή κανονισμοί ή πρακτικά συμφωνίας κλπ. υπερισχύουν.

ΑΡΓΙΕΣ

ΚΥΡΙΑΚΗ ΑΡΓΙΑ

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

ΗΜΕΡΕΣ ΑΝΑΠΛΗΡΩΜΑΤΙΚΗΣ ΑΡΓΙΑΣ

Σε ορισμένες επιχειρήσεις, που ορίζονται από το νόμο, επιτρέπεται η εργασία κατά την Κυριακή. Στην περίπτωση αυτή πρέπει να δοθεί αναπληρωματική ημέρα άναπαυσης στον εργαζόμενο μέσα στην επόμενη εβδομάδα. Προϋπόθεση για να χορηγηθεί ολόκληρη ημέρα αναπληρωματικής αργίας είναι να εργασθεί κατά την Κυριακή άνω των 5 ωρών. Σε περίπτωση που απασχοληθεί λιγότερο από 5 ώρες χορηγούνται αντίστοιχες ώρες άναπαυσης.

ΠΟΙΑ ΕΙΝΑΙ Η ΑΜΟΙΒΗ ΚΥΡΙΑΚΗΣ / ΑΡΓΙΑΣ;

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

ΠΟΙΕΣ ΕΙΝΑΙ ΟΙ ΗΜΕΡΕΣ ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΗΣ & ΠΡΟΑΙΡΕΤΙΚΗΣ ΑΡΓΙΑΣ;

Οι ημέρες υποχρεωτικής αργίας είναι:

- Η 25η Μαρτίου
- Η Δευτέρα του Πάσχα
- Η εορτή της Κοιμήσεως της Θεοτόκου (15 Αυγούστου)
- Η εορτή της Γεννήσεως του Χριστού (25 Δεκεμβρίου)
- Η Πρωτομαγιά

Ημέρα προαιρετικής αργίας είναι η 28η Οκτωβρίου. Στην προαιρετική αργία ο εργοδότης έχει την ευχέρεια να λειτουργήσει την επιχείρηση, αρκεί να το γνωστοποιήσει εγκαίρως στο προσωπικό.

ΠΩΣ ΑΜΕΙΒΟΝΤΑΙ ΟΙ ΗΜΕΡΕΣ ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΗΣ & ΠΡΟΑΙΡΕΤΙΚΗΣ ΑΡΓΙΑΣ;

Για τις ημέρες αργιών, εάν δε λειτουργήσει η επιχείρηση, καταβάλλεται στους μεν ημερομισθίους το καταβαλλόμενο ημερομίσθιο, στους δε αμειβόμενους με μηνιαίο μισθό δεν οφείλεται τίποτε πλέον του μηνιαίου μισθού. Σε περίπτωση απασχόλησης κατά τις ημέρες αργίας, λαμβάνουν οι μεν ημερομίσθιο το καταβαλλόμενο ημερομίσθιο με προσαύξηση 75% και όσοι αμειβονται με μισθό, παίρνουν προσαύξηση 75% επί του 1/25 του μηνιαίου μισθού (και ρεπό).

ΠΟΙΕΣ ΕΙΝΑΙ ΟΙ ΗΜΕΡΕΣ ΑΡΓΙΑΣ ΚΑΤ' ΕΘΙΜΟΝ;

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

- Πρωτοχρονιά
- Θεοφάνια (6 Ιανουαρίου)
- Καθαρή Δευτέρα

- Μεγάλη Παρασκευή
- Δεύτερη ημέρα των Χριστουγέννων
- Πεντηκοστή
- Τοπικές εορτές

Οι Τράπεζες και οι ΔΕΚΟ έχουν αυτές τις αργίες υποχρεωτικές, βάσει του κανονισμού τους.

ΠΩΣ ΑΜΕΙΒΟΝΤΑΙ ΟΙ ΚΑΤ' ΕΘΙΜΟΝ ΑΡΓΙΕΣ;

Σε περίπτωση που δε θα λειτουργήσει η επιχείρηση, δεν οφείλει τίποτε στο προσωπικό που δεν εργάζεται, ανεξάρτητα αν αμείβεται με μισθό ή ημερομίσθιο, εκτός αν υπάρχει αντίθετη συμφωνία.

Σε περίπτωση λειτουργίας, για τις περισσότερες από αυτές τις ημέρες, αυτοί που εργάζονται συνηθίζεται να αμείβονται με τον ίδιο τρόπο των υπόλοιπων αργιών (προσαύξηση 75%). Η καταστρατήγηση αυτής της εθιμικής-επιχειρησιακής συνήθειας δεν επιτρέπεται.

ΕΥΝΟΪΚΟΤΕΡΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ

Για τα ζητήματα που αφορούν τα ωράρια, την αμοιβή υπεργασίας-υπερωρίας, Κυριακής και αργιών, έχουν θεσπιστεί σε ευρεία κλίμακα (ΔΕΚΟ, Τράπεζες, διάφορες επιχειρήσεις) ευνοϊκότερες ρυθμίσεις, οι οποίες υπερισχύουν των παραπάνω διατάξεων.

ΕΤΗΣΙΑ ΑΔΕΙΑ

ΠΟΙΕΣ ΕΙΝΑΙ ΟΙ ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΤΗΣΙΑ ΑΔΕΙΑ;

Από την 1/3/2005 (Ν.3302/2004), όλοι οι εργαζόμενοι που συνδέονται με σύμβαση ή σχέση εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου, δικαιούνται να λάβουν ετήσια άδεια με αποδοχές, από την έναρξη της απασχόλησής τους στη συγκεκριμένη υπόχρεη επιχείρηση.

Ο μισθωτός, μέχρι τη 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 υπόχρεη επιχείρηση. Το ποσοστό αυτό υπολογίζεται με βάση ετήσια άδεια 20 εργάσιμων ημερών για πενήνήμερη εβδομαδιαία εργασία και 24 εργάσιμων ημερών για εξαήμερη.

ΒΑΣΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

- Α.Ν. 539/1945
- Ν. 3144/2003 άρ. 6
- Ν. 3302/2004 άρ. 1

ΠΟΤΕ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΧΟΡΗΓΕΙΤΑΙ Η ΑΔΕΙΑ;

Ο εργοδότης υποχρεούται να χορηγεί σ' όλο το προσωπικό του άδεια μέχρι τη λήξη του ημερολογιακού έτους. Οι μισές άδειες πρέπει να δίνονται στο διάστημα 1 Μαΐου - 30 Σεπτεμβρίου.

ΕΠΙΤΡΕΠΕΤΑΙ ΝΑ ΔΟΘΕΙ ΤΜΗΜΑΤΙΚΑ ΑΔΕΙΑ ΚΑΙ ΜΕ ΠΟΙΕΣ ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ;

Μόνο σε εξαιρετικές περιπτώσεις επιτρέπεται να δοθεί τμηματικά η άδεια σε δύο περιόδους. Αυτό μπορεί να γίνει είτε λόγω σοβαρής ή επείγουσας ανάγκης της επιχείρησης ή με αίτηση του εργαζόμενου.

Απαραίτητη προϋπόθεση είναι να εγκριθεί η τμηματική χορήγηση από την αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας. Πάντως, το πρώτο τμήμα της άδειας πρέπει να περιλαμβάνει τουλάχιστον 6 εργάσιμες ημέρες.

Σε περίπτωση διαφωνίας μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου για τη διάρκεια της άδειας και το χρόνο χορήγησής της, αποφασίζει τριμελής Επιτροπή της αρμόδιας Επιθεώρησης Εργασίας, ύστερα από αίτηση των ενδιαφερόμενων.

ΠΟΣΕΣ ΕΙΝΑΙ ΟΙ ΗΜΕΡΕΣ ΑΔΕΙΑΣ;

Άδεια κατά το 1ο ημερολογιακό έτος.

Ο εργοδότης έχει την υποχρέωση μέχρι την 31η Δεκεμβρίου του έτους που προσελήφθηκε ο μισθωτός, να του χορηγεί ποσοστό των ημερών άδειας που δικαιούται, βάσει του χρονικού διαστήματος απασχόλησης στο έτος αυτό. Η αναλογία της άδειας υπολογίζεται με βάση τις 20 ημέρες για πενήνήμερο και τις 24 για εξαήμερο.

Άδεια κατά το 2ο ημερολογιακό έτος.

Ο μισθωτός δικαιούται να λάβει τμηματικά την άδεια του, η οποία αναλογεί στο χρόνο απασχόλησής του στο δεύτερο αυτό έτος, στον οικείο εργοδότη. Το ποσοστό υπολογίζεται όπως και για το 1ο ημερολογιακό έτος.

Κατά τη διάρκεια αυτού του έτους και κατά το χρονικό σημείο συμπλήρωσης 12 μηνών από την ημερομηνία πρόσληψης, η άδεια επαυξάνεται κατά 1 εργάσιμη ημέρα.

Άδεια κατά το 3ο και επόμενα ημερολογιακά έτη.

Το τρίτο έτος (εφόσον έχουν συμπληρωθεί 2 έτη απασχόλησης) και μέχρι και 10 χρόνια υπηρεσίας ο εργαζόμενος δικαιούται 26 εργάσιμες ημέρες σε επιχειρήσεις με εξαήμερη απασχόληση και 22 εργάσιμες ημέρες σε επιχειρήσεις με πενήνήμερη απασχόληση.

Από 1-1-2000, εργαζόμενοι που έχουν συμπληρώσει υπηρεσία 10 ετών στον ίδιο εργοδότη ή προϋπηρεσία 12 ετών σε οποιοδήποτε εργοδότη και με οποιαδήποτε σχέση εργασίας, δικαιούνται άδεια 30 εργάσιμων ημερών αν ο εργαζόμενος εργάζεται εξαήμερο ή 25 εργάσιμων ημερών αν ο εργαζόμενος εργάζεται πενήνήμερο.

ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΑΚΑ ΕΤΗ	ΗΜΕΡΕΣ ΑΔΕΙΑΣ	ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΑΔΕΙΑΣ
Έτος πρόσληψης	Ποσοστό των 24 ημερών	Ποσοστό των 24/25 του μισθού
Επόμενο του έτους πρόσληψης και πριν τη συμπλήρωση 12μηνου	Ποσοστό των 24 ημερών	Ποσοστό των 24/25 του μισθού
Επόμενο του έτους πρόσληψης και μετά τη συμπλήρωση 12μηνου	25	1 μισθός
3 (συμπληρωμένο 24μηνου) έως 10 έτη	26	1 μισθός
10 έτη στον ίδιο εργοδότη	30	1 μισθός συν τόσα εικοστά πέμπτα όσες εργάσιμες ημέρες άδειας εμπίπτουν στον επόμενο μήνα
12 έτη σε διάφορους εργοδότες	30	1 μισθός συν τόσα εικοστά πέμπτα όσες εργάσιμες ημέρες άδειας εμπίπτουν στον επόμενο μήνα

Πίνακας 1. Δικαιούμενες εργάσιμες ημέρες άδειας των εργαζομένων σε επιχειρήσεις που λειτουργούν 6 ημέρες την εβδομάδα.

ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΑΚΑ ΕΤΗ	ΗΜΕΡΕΣ ΑΔΕΙΑΣ	ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΑΔΕΙΑΣ
Έτος πρόσληψης	Ποσοστό των 20 ημερών	Ποσοστό των 24/25 του μισθού
Επόμενο του έτους πρόσληψης και πριν τη συμπλήρωση 12μηνου	Ποσοστό των 20 ημερών	Ποσοστό των 24/25 του μισθού
Επόμενο του έτους πρόσληψης και μετά τη συμπλήρωση 12μηνου	21	1 μισθός
3 (συμπληρωμένο 24μηνου) έως 10 έτη	22	1 μισθός
10 έτη στον ίδιο εργοδότη	25	1 μισθός συν τόσα εικοστά πέμπτα όσες εργάσιμες ημέρες άδειας εμπίπτουν στον επόμενο μήνα
12 έτη σε διάφορους εργοδότες	25	1 μισθός συν τόσα εικοστά πέμπτα όσες εργάσιμες ημέρες άδειας εμπίπτουν στον επόμενο μήνα

Πίνακας 2. Δικαιούμενες εργάσιμες ημέρες άδειας των εργαζομένων σε επιχειρήσεις που λειτουργούν 5 ημέρες την εβδομάδα.

Για τους Μηχανικούς του **Ιδιωτικού Τομέα** (εργαζόμενους στις Μελετητικές και Εργοληπτικές Επιχειρήσεις όλης της χώρας) και μέχρι συμπλήρωσης υπηρεσίας 10 ετών στον ίδιο εργοδότη ή 12 ετών σε οποιοδήποτε εργοδότη, προβλέπεται άδεια 30 **ημερολογιακών** ημερών (ΣΣΕ Πολιτικών Μηχανικών από 21.12.88, ΣΣΕ Αρχιτεκτόνων Μηχανικών από 21.2.89, ΣΣΕ Μηχ/γων-Ηλ/γων Μηχανικών από 22.2.90, ΣΣΕ Μηχανικών Μεταλλείων-Μεταλλουργών και Χημικών Μηχανικών από 2.11.89). Μετά το όριο αυτό, η άδεια διαμορφώνεται σύμφωνα με τους προηγούμενους πίνακες.

ΧΡΟΝΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ - ΑΠΟΔΟΧΕΣ	
	ΜΕ 6ΗΜΕΡΟ	ΜΕ 5ΝΘΗΜΕΡΟ
12 μήνες	1/2 του μισθού	1/2 του μισθού
2 χρόνια	1/2 του μισθού	1/2 του μισθού
3 χρόνια	1/2 του μισθού	1/2 του μισθού
και άνω	1/2 του μισθού	1/2 του μισθού

Πίνακας 3. Επίδομα άδειας όλων των εργαζομένων.

ΤΙ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΔΙΚΑΙΟΥΤΑΙ Ο ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΣ;

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

Δικαιούται επίσης επίδομα άδειας, το οποίο είναι ίσο με τις αποδοχές των ημερών άδειας, με ανώτατο όριο το μισθό ενός 15νθήμερου.

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

Αν από υπαιτιότητα του εργοδότη δε χορηγηθεί η άδεια εντός του ημερολογιακού έτους, ο εργαζόμενος δικαιούται τις αποδοχές άδειας αυξημένες στο 100% (διπλάσιο). Δε διπλασιάζεται όμως το επίδομα άδειας.

ΒΑΣΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

- Ν. 3755/1957 άρ.3

ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗ ΑΠΟΛΥΣΗΣ

Ο εργοδότης απαγορεύεται να απολύσει τον εργαζόμενο κατά τη διάρκεια της άδειάς του.

ΔΙΚΑΙΟΥΤΑΙ ΑΔΕΙΑ Ο ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΣ ΟΤΑΝ ΛΗΞΕΙ Η ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ;

Εάν λήξει η σύμβαση εργασίας με οποιονδήποτε τρόπο (απόλυση, παραίτηση, θάνατος εργαζόμενου, λήξη ορισμένου χρόνου), ο εργαζόμενος δικαιούται αποζημίωση άδειας και επίδομα άδειας, εφόσον δεν πρόλαβε να πάρει την άδεια του έτους.

α) Κατά το **πρώτο ημερολογιακό έτος** που έγινε η πρόσληψή του, δικαιούται να λάβει 2 ημερομίσθια ή 2/25 του μισθού για κάθε μήνα απασχόλησης, όπως και 2 ημερομίσθια σαν επίδομα άδειας (με τον περιορισμό του μισού μισθού ή των 13 ημερομισθίων).

β) Κατά το **δεύτερο ημερολογιακό έτος**, ο μισθωτός δικαιούται επίσης 2 ημερομίσθια ή 2/25 του μισθού για κάθε μήνα απασχόλησης, όπως και 2 ημερομίσθια σαν επίδομα άδειας (με τον περιορισμό του μισού μισθού ή των 13 ημερομισθίων).

γ) Κατά το **τρίτο ημερολογιακό έτος** και για τα επόμενα οφείλονται αποδοχές πλήρους άδειας και επιδόματος άδειας, που αντιπροσωπεύουν αυτές που θα δικαιούταν ο μισθωτός εάν έπαιρνε την άδεια του κατά το χρονικό διάστημα της λύσης της σχέσης εργασίας.

ΥΠΗΡΕΣΙΑ	ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ	ΥΠΗΡΕΣΙΑ	ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ
1 μήνας	2/25 μισθού	13 μήνες	2/25 μισθού
2 μήνες	4/25 μισθού	14 μήνες	4/25 μισθού
3 μήνες	6/25 μισθού	15 μήνες	6/25 μισθού
4 μήνες	8/25 μισθού	16 μήνες	8/25 μισθού
5 μήνες	10/25 μισθού	17 μήνες	10/25 μισθού
6 μήνες	12/25 μισθού	18 μήνες	12/25 μισθού
7 μήνες	14/25 μισθού	19 μήνες	14/25 μισθού
8 μήνες	16/25 μισθού	20 μήνες	16/25 μισθού
9 μήνες	18/25 μισθού	21 μήνες	18/25 μισθού
10 μήνες	20/25 μισθού	22 μήνες	20/25 μισθού
11 μήνες	22/25 μισθού	23 μήνες	22/25 μισθού

Πίνακας 4. Αποζημίωση άδειας.

ΥΠΗΡΕΣΙΑ	ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ	ΥΠΗΡΕΣΙΑ	ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ
1 μήνας	2/25 μισθού	13 μήνες	2/25 μισθού
2 μήνες	4/25 μισθού	14 μήνες	4/25 μισθού
3 μήνες	6/25 μισθού	15 μήνες	6/25 μισθού
4 μήνες	8/25 μισθού	16 μήνες	8/25 μισθού
5 μήνες	10/25 μισθού	17 μήνες	10/25 μισθού
6 μήνες	12/25 μισθού	18 μήνες	12/25 μισθού
7 μήνες	1/2 μισθού	19 μήνες	1/2 μισθού
8 μήνες	1/2 μισθού	20 μήνες	1/2 μισθού
9 μήνες	1/2 μισθού	21 μήνες	1/2 μισθού
10 μήνες	1/2 μισθού	22 μήνες	1/2 μισθού
11 μήνες	1/2 μισθού	23 μήνες	1/2 μισθού

Πίνακας 5. Αποζημίωση επιδόματος άδειας.

ΒΑΣΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

- Ν. 1346/1983, άρ.1, παρ.3

ΤΙ ΙΣΧΥΕΙ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΠΟΥ ΕΧΟΥΝ ΣΤΡΑΤΕΥΘΕΙ;

Οι στρατευμένοι που εργαζόνταν πριν τη στρατεύσή τους, δικαιούνται πλήρη κανονική άδεια μετά τη στρατιωτική τους θητεία.

ΑΔΕΙΕΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΜΕ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΕΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ

ΠΟΣΕΣ ΕΙΝΑΙ ΟΙ ΜΕΡΕΣ ΑΔΕΙΑΣ ΓΑΜΟΥ ΚΑΙ ΓΕΝΝΗΣΗΣ ΠΑΙΔΙΟΥ;

Όλοι οι εργαζόμενοι δικαιούνται άδεια γάμου 5 εργάσιμων ημερών για όσους εργάζονται με πενθήμερο και 6 εργάσιμων ημερών με αποδοχές για αυτούς που εργάζονται με εξαήμερο (ΕΓΣΣΕ 2000 - 2001).

Επίσης, σε περίπτωση γέννησης παιδιού, ο πατέρας δικαιούται 2 ημέρες άδεια με αποδοχές για κάθε παιδί. Οι άδειες αυτές είναι πρόσθετες και δε συμψηφίζονται με τις ημέρες κανονικής άδειας.

Με ευνοϊκότερες κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας δίδεται άδεια γάμου μεγαλύτερη των 5 ημερών π.χ. 6 ημέρες για λογιστές, προσωπικό Α.Ε. - Ε.Π.Ε. επιχειρήσεων, προσωπικό καταστημάτων, σούπερ-μάρκετ, προσωπικό κλινικών και νοσηλευτικών ιδρυμάτων, 7 ημέρες για επιχειρήσεις πετρελαίου - υγραερίου, 9 ημέρες για κλωστοϋφαντουργούς, **10 ημερολογιακές ημέρες** για τους **Μηχανικούς του Ιδιωτικού Τομέα** (εργαζόμενους στις Μελετητικές και Εργοληπτικές Επιχειρήσεις όλης της χώρας).

ΑΔΕΙΑ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ ΠΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥΝΤΑΙ ΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΕΣ - ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ

Οι εργαζόμενες μητέρες δικαιούνται άδεια μητρότητας (τοκετού και λοχείας) συνολικής διάρκειας 17 εβδομάδων.

Οι 8 εβδομάδες χορηγούνται υποχρεωτικά πριν την πιθανή ημερομηνία τοκετού, και οι υπόλοιπες 9 μετά τον τοκετό. Σε περίπτωση που ο τοκετός πραγματοποιηθεί σε προγενέστερη από την πιθανή ημερομηνία, το υπόλοιπο της άδειας χορηγείται μετά τον τοκετό, ώστε να συμπληρωθούν οι 17 εβδομάδες (ΕΓΣΣΕ 2000-2001, άρθρο 7).

Για τις πρώτες 30 ημέρες της άδειας μητρότητας, οι εργαζόμενες εξακολουθούν να αμείβονται από τον εργοδότη τους, ο οποίος για τη συγκεκριμένη περίοδο συνεχίζει να καταβάλλει και τις ασφαλιστικές εισφορές. Για τις υπόλοιπες ημέρες και μέχρι τη συμπλήρωση των 17 εβδομάδων, η αποζημίωση καταβάλλεται κατά ένα μέρος από το ΙΚΑ και το υπόλοιπο από τον ΟΑΕΔ και οι ασφαλιστικές εισφορές καταβάλλονται από την εργαζόμενη, σαν ελεύθερη επαγγελματίας.

ΑΔΕΙΑ ΘΗΛΑΣΜΟΥ ΚΑΙ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ ΠΑΙΔΙΟΥ

Οι εργαζόμενες μητέρες δικαιούνται για το χρονικό διάστημα 30 μηνών από τη λήξη της άδειας τοκετού - λοχείας, είτε να προσέρχονται αργότερα, είτε να αποχωρούν νωρίτερα κατά 1 ώρα κάθε ημέρα.

Εναλλακτικά, με συμφωνία του εργοδότη, το ημερήσιο ωράριο των μητέρων μπορεί να ριζείται μειωμένο κατά 2 ώρες ημερησίως για τους πρώτους 12 μήνες και σε 1 ώρα για 6 επιπλέον μήνες (ΕΓΣΣΕ 2002-2003).

Επίσης, το μειωμένο ωράριο δικαιούται ο/η εργαζόμενος/η με αίτησή του/της να το ζητήσει εναλλακτικά ως συνεχόμενη ισόχρονη άδεια με αποδοχές, εντός της χρονικής περιόδου κατά την οποία δικαιούται μειωμένου ωραρίου για τη φροντίδα του παιδιού. Η εναλλακτική χορήγηση της άδειας προϋποθέτει συμφωνία του εργοδότη και χορηγείται εφάπαξ ή τμηματικά.

ΠΟΙΟΣ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΓΟΝΕΙΣ ΔΙΚΑΙΟΥΤΑΙ ΑΔΕΙΑ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ ΠΑΙΔΙΟΥ;

Εφόσον δεν κάνει χρήση η εργαζόμενη μητέρα, την άδεια απουσίας για λόγους φροντίδας παιδιού μπορεί εναλλακτικά να ζητήσει και ο πατέρας. Το μειωμένο ωράριο για τη φροντίδα των παιδιών θεωρείται και αμειβεται ως χρόνος εργασίας (9/6/1993, ΕΓΣΣΕ, άρθρο 9).

ΔΙΚΑΙΟΥΤΑΙ Ο ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΣ ΑΔΕΙΑ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ ΥΙΟΘΕΤΗΜΕΝΩΝ ΠΑΙΔΙΩΝ;

Το δικαίωμα διακοπής της εργασίας ή καθυστερημένης προσαρμογής ή πρόωρης αποχώρησης της μητέρας και εναλλακτικά του πατέρα για τη φροντίδα παιδιών, σύμφωνα με το άρθρο

9 της ΕΓΣΣΕ του 1993, έχουν και οι θετοί γονείς παιδιών ηλικίας έως 6 ετών (ΕΓΣΣΕ 2000-2001, άρθρο 8).

ΠΟΤΕ ΔΙΚΑΙΟΥΤΑΙ ΓΟΝΙΚΗ ΑΔΕΙΑ Ο ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΣ;

Η γονική άδεια χορηγείται στους μισθωτούς κάθε επιχείρησης ανεξάρτητα του αριθμού απασχολούμενων σ' αυτήν. Επίσης, κατά το Ν.2639/98, γονική άδεια χορηγείται σ' όλους τους γονείς με σειρά προτεραιότητας. 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.

Οι προϋποθέσεις λήψεως της γονικής άδειας ανατροφής είναι:

- 1) η συμπλήρωση 1 έτους εργασίας στον ίδιο εργοδότη και
 - 2) να απασχολείται ο άλλος γονιός έξω από το σπίτι.
- Το χρονικό διάστημα της άδειας αρχίζει από τη στιγμή που λήγει η άδεια μητρότητας.

Η γονική άδεια ανατροφής είναι άνευ αποδοχών. Σε περίπτωση που υπάρχουν περισσότερα παιδιά, το δικαίωμα των παιδιών είναι αυτοτελές για το κάθε ένα απ' αυτά, εφ' όσον από την ημερομηνία που χορηγήθηκε για το προηγούμενο παιδί πέρασε 1 χρόνος πραγματικής απασχόλησης στον ίδιο εργοδότη. Αν και οι δύο γονείς πληρούν τις προϋποθέσεις λήψεως της γονικής άδειας ανατροφής, αποφασίζουν με κοινή συμφωνία, κάθε φορά, ποιος απ' τους δύο θα κάνει πρώτος χρήση αυτού του δικαιώματος και για πόσο χρονικό διάστημα.

Το δικαίωμα λήψεως της άδειας έχουν και όσοι έχουν υιοθετήσει παιδί. Σε περίπτωση διαστάσεως ή διαζυγίου ή χηρείας ή γεννήσεως τέκνου εκτός γάμου, τη γονική άδεια και μέχρι 6 μηνών δικαιούται ο γονιός που έχει την επιμέλεια του παιδιού.

Μετά τη λήξη της γονικής άδειας ανατροφής, ο εργαζόμενος δικαιούται να επανέλθει στην εργασία του, στην ίδια ή σε παρόμοια θέση, η οποία δεν μπορεί σε καμιά περίπτωση να είναι καλύτερη από αυτήν που κατείχε πριν πάρει την γονική άδεια ανατροφής. Ο χρόνος αποχής από την εργασία λόγω γονικής άδειας ανατροφής υπολογίζεται ως χρόνος πραγματικής υπηρεσίας για τον υπολογισμό αποδοχών (επιδόματα προϋπηρεσίας κλπ), για τη χορήγηση της ετήσιας κανονικής άδειας απουσίας και του επιδόματος άδειας, καθώς και για τον υπολογισμό της αποζημίωσης σε περίπτωση απόλυσης.

Με το άρθρο 5 του ν.2335/95 προβλέπεται ότι ως χρόνος ασφάλισης υπολογίζεται και ο χρόνος γονικής άδειας ανατροφής παιδιών. Σχετικά με την καταβολή εισφορών, δικαιούται αυτό το χρόνο ο εργαζόμενος να συνεχίσει την ασφάλισή του αλλά καταβάλλοντας το σύνολο των εισφορών (εγκ. ΙΚΑ 90/95).

Στο άρθρο 25 του Ν.2639/98 για πρώτη φορά μπήκε διάταξη, σύμφωνα με την οποία η καταγγελία σύμβασης που γίνεται εξ αιτίας της ασκήσεως του δικαιώματος για λήψη γονικής άδειας είναι άκυρη.

ΜΟΝΟΓΟΝΕΪΚΕΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΕΣ

Στους εργαζόμενους/ες που έχουν χηρέψει και στον άγαμο - άγαμη γονέα, που έχουν την επιμέλεια του παιδιού, χορηγείται άδεια με αποδοχές 6 εργάσιμων ημερών το χρόνο, πέραν αυτής που δικαιούνται με άλλες διατάξεις.

Γονέας με 3 παιδιά ή περισσότερα, δικαιούται άδεια 8 εργάσιμων ημερών. Η άδεια αυτή χορηγείται λόγω αυξημένων αναγκών φροντίδας των παιδιών, ηλικίας μέχρι 12 ετών συμπληρωμένων, χορηγείται εφάπαξ ή τμηματικά μετά από συνεννόηση με τον εργοδότη σύμφωνα με τις ανάγκες του γονέα και δεν πρέπει να συμπίπτει χρονικά με την αρχή ή το τέλος της ετήσιας κανονικής άδειας.

ΑΔΕΙΑ ΓΙΑ ΑΣΘΕΝΕΙΑ ΜΕΛΩΝ ΤΗΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ

Στην περίπτωση ασθένειας εξαρτώμενων παιδιών ή άλλων μελών της οικογένειας χορηγείται άδεια με τις ακόλουθες προϋποθέσεις: α) ο εργαζόμενος γονέας θα πρέπει να απασχολείται με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου σε επιχείρηση ή εκμετάλλευση, ανεξάρτητα αν έχει συμπληρώσει υπηρεσία 1 έτους στον ίδιο εργοδότη και β) ύπαρξη ασθένειας εξαρτωμένων από αυτόν μελών της οικογένειάς του. Εξαρτώμενα πρόσωπα είναι: παιδιά μέχρι 16 ετών - φυσικά ή υιοθετημένα - και άνω των 16 εφόσον πάσχουν από βαριά ασθένεια ή αναπηρία, σύζυγος που δεν μπορεί να αυτοεξυπηρετηθεί, γονείς ή ανύπαντρα αδέρφια που δεν μπορούν να αυτοεξυπηρετηθούν. Η άδεια αυτή είναι χωρίς αποδοχές, μπορεί να χορηγηθεί εφάπαξ ή και τμηματικά και η διάρκειά της δεν μπορεί να ξεπεράσει τις 6 εργάσιμες ημέρες κάθε ημερολογιακού έτους, με δυνατότητα αύξησής της σε 8 ημέρες, εάν ο δικαιού-

χος προστατεύει 2 παιδιά και σε 12 για περισσότερα από 2 παιδιά.

ΑΔΕΙΑ ΑΠΟΥΣΙΑΣ ΓΙΑ ΕΠΙΣΚΕΨΗ ΣΤΟ ΣΧΟΛΕΙΟ

Όταν ο εργαζόμενος έχει παιδιά μέχρι 16 ετών που παρακολουθούν μαθήματα στοιχειώδους ή μέσης εκπαίδευσης, μπορεί να απουσιάζει ορισμένες ώρες ή ολόκληρη ημέρα από την εργασία του για να επισκεφτεί το σχολείο των παιδιών. Η άδεια είναι με αποδοχές και φτάνει συνολικά μέχρι τις 4 ημέρες το χρόνο.

ΤΙ ΙΣΧΥΕΙ ΓΙΑ ΓΟΝΕΙΣ ΠΑΙΔΙΩΝ ΜΕ ΕΙΔΙΚΑ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ;

Οι γονείς που έχουν παιδιά οποιασδήποτε ηλικίας με πνευματική, σωματική ή ψυχική αναπηρία, δικαιούνται μειωμένου ωραρίου κατά 1 ώρα την ημέρα για να μπορούν να αφιερώσουν περισσότερο χρόνο στις ειδικές φροντίδες των παιδιών. Για τον εργαζόμενο πρέπει να ισχύουν οι εξής προϋποθέσεις:

- Να εργάζεται σε επιχείρηση που απασχολεί τουλάχιστον 50 άτομα.
- Να έχει παιδί με πνευματική, ψυχική ή σωματική αναπηρία.

Το ωράριο του εργαζόμενου γονέα σ' αυτήν την περίπτωση μειώνεται κατά 1 ώρα την ημέρα, με ανάλογη περικοπή των αποδοχών.

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

ΤΙ ΕΠΙΠΛΕΟΝ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΕΧΟΥΝ ΟΙ ΓΟΝΕΙΣ ΠΑΙΔΙΩΝ ΜΕ ΕΙΔΙΚΑ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ;

- Στον προγραμματισμό αδειών. Οι εργοδότες που απασχολούν γονείς παιδιών μέχρι 16 ετών ή άνω των 16 με βαριά ή χρόνια ασθένεια ή αναπηρία, υποχρεούνται κατά τον προγραμματισμό του χρόνου χορήγησης των ετήσιων αδειών να τους λαμβάνουν υπόψη τους κατά προτεραιότητα.
- Στην καταγγελία συμβάσεων εργασίας. Οι οικογενειακές υποχρεώσεις των εργαζομένων δεν αποτελούν λόγο καταγγελίας της σύμβασης.

ΑΔΕΙΑ ΓΙΑ ΜΕΤΑΓΓΙΣΗ ΑΙΜΑΤΟΣ ΚΑΙ ΠΑΡΑΓΩΓΩΝ ΤΟΥ Ή ΑΙΜΟΚΑΘΑΡΣΗ

Εργαζόμενοι με εξαρτημένη σχέση εργασίας, που έχουν υπηρεσία μέχρι 4 έτη στον ίδιο εργοδότη, οι οποίοι πάσχουν από νόσημα που απαιτεί μεταγγίσεις αίματος και παραγώγων του ή αιμοκάθαρση και το οποίο έχει γνωστοποιηθεί στον εργοδότη, δικαιούνται έως 22 εργάσιμες ημέρες το χρόνο επιπλέον άδεια με αποδοχές. Επίσης, στους φυσικούς ή θετούς γονείς παιδιού ηλικίας έως 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. (ΕΓΣΣΕ 2002-2003, άρθρο 8).

ΑΔΕΙΑ ΛΟΓΩ ΘΑΝΑΤΟΥ ΣΥΓΓΕΝΟΥΣ

Στους εργαζόμενους με εξαρτημένη σχέση εργασίας χορηγείται άδεια 2 ημερών σε περίπτωση θανάτου συζύγου, τέκνων, γονέων και αδελφών. (ΕΓΣΣΕ 2002-2003, άρθρο 9).

ΑΔΕΙΑ ΛΟΓΩ AIDS

Εργαζόμενοι/ες με εξαρτημένη σχέση εργασίας, που έχουν υπηρεσία μέχρι 4 ετών στον ίδιο εργοδότη, οι οποίοι/ες είναι φορείς ή πάσχουν από AIDS και έχουν κριθεί ικανοί προς εργασία, δικαιούνται, από τη γνωστοποίηση στον εργοδότη, έως 1 μήνα για κάθε ημερολογιακό έτος επιπλέον άδεια με αποδοχές. (ΕΓΣΣΕ 2004-2005, άρθρο 11).

ΑΔΕΙΑ ΕΞΕΤΑΣΕΩΝ ΣΕ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟΥΣ ΦΟΙΤΗΤΕΣ

ΠΟΤΕ Ο ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΣ ΔΙΚΑΙΟΥΤΑΙ ΑΔΕΙΑ ΣΠΟΥΔΩΝ;

Όσοι συμμετέχουν σε πρόγραμμα για μεταπτυχιακό δίπλωμα ετήσιας τουλάχιστον φοίτησης ή διδακτορικό δίπλωμα ΑΕΙ και

ΤΕΙ της ημεδαπής ή της αλλοδαπής, δικαιούνται άδεια 10 εργάσιμων ημερών. Η άδεια αυτή είναι άνευ αποδοχών από τον εργοδότη, χορηγείται σε συνεχείς ημέρες ή τμηματικά, ανεξάρτητα από την ηλικία του/της δικαιούχου και ισχύει μέχρι 2 έτη. (ΕΓΣΣΕ 2004-2005, άρθρο 10).

ΑΔΕΙΑ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗΣ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ

ΠΟΙΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΔΙΚΑΙΟΥΝΤΑΙ ΑΔΕΙΑ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗΣ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ;

Όσοι εργάζονται σε επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερα από 100 άτομα, δικαιούνται επιπρόσθετης άδειας έως 14 ημέρες, με σκοπό τη συμμετοχή σε προγράμματα εκπαίδευσης και επιμόρφωσης συνδικαλιστικών στελεχών, εφόσον:

- επιλέγονται από τη ΓΣΕΕ.
- έχει καταρτισθεί από τη ΓΣΕΕ συγκεκριμένο πρόγραμμα εκπαίδευσης, που θα καλύπτει τη διάρκεια της άδειας.

Οι επιλεγέντες δεν μπορεί να είναι λιγότεροι από 3 και περισσότεροι από 15.

ΕΚΛΟΓΙΚΗ ΑΔΕΙΑ

ΔΙΚΑΙΟΥΤΑΙ Ο ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΣ ΕΚΛΟΓΙΚΗ ΑΔΕΙΑ ΜΕ ΑΠΟΔΟΧΕΣ;

Η ειδική άδεια που δίδεται για την άσκηση του εκλογικού δικαιώματος είναι με αποδοχές. Η άδεια αυτή δε συμψηφίζεται με την κανονική ή άλλης μορφής άδεια.

Η διάρκειά της είναι ανάλογη με τη χιλιομετρική απόσταση. Συγκεκριμένα, για το πενήνήμερο:

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

για το εξαήμερο:

- από 100 - 200 χλμ., 1 εργάσιμη ημέρα
- από 201 - 400 χλμ., 2 εργάσιμες ημέρες
- από 401 και πάνω, 3 εργάσιμες ημέρες

για τα νησιά μέχρι 3 ημέρες.

ΜΙΣΘΟΙ ΚΑΙ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΑ

ΑΠΟΔΟΧΕΣ - ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ

Μισθός νοείται κάθε παροχή που δίνεται από τους εργοδότες στους εργαζόμενους σαν αντάλλαγμα της εργασίας τους. Δηλαδή, κάθε αμοιβή σε χρήμα και σε είδος (όπως π.χ. τροφή, κατοικία ή άλλη δαπάνη κλπ) η οποία καταβάλλεται τακτικά και μόνιμα, είτε βάσει της εργασιακής σχέσης ή της συλλογικής σύμβασης ή του νόμου, είτε βάσει της κρατούσας συνήθειας όταν δεν υπάρχει ειδική συμφωνία.

ΠΩΣ ΚΑΘΟΡΙΖΕΤΑΙ ΤΟ ΥΨΟΣ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ;

Οι συμβαλλόμενοι (δηλ. ο εργοδότης και ο εργαζόμενος) κατά την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας έχουν απόλυτη ελευθερία να καθορίσουν το ύψος των αποδοχών που θα καταβάλλονται για την παροχή εργασίας. Υπό έναν όμως πάντοτε περιορισμό, ότι το ποσό της αμοιβής (μισθού ή ημερομισθίου), δεν θα είναι μικρότερο από τα ελάχιστα όρια αποδοχών που καθορίζονται κάθε φορά από την οικεία Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΣΣΕ) ή υπουργική ή διαιτητική απόφαση.

Συνεπώς εάν το ποσό που καταβάλλεται στον εργαζόμενο για αμοιβή της εργασίας του, είναι μικρότερο από τα εκάστοτε προβλεπόμενα ελάχιστα όρια αποδοχών, υπάρχει υποχρέωση του εργοδότη να συμπληρώσει το ποσό που λείπει.

Ο μισθός ως αντάλλαγμα της παροχής εργασίας, είναι δυνατό να συμφωνηθεί είτε ρητώς είτε σιωπηρώς. Το τελευταίο συμβαίνει όταν ο εργοδότης καταβάλλει ανεπιφύλακτα και επί μακρό σχετικά χρόνο ορισμένο ποσό, ο δε εργαζόμενος το αποδέχεται χωρίς καμιά επιφύλαξη.

Διευκρίνιση: Από το νόμο δεν υπάρχει περιορισμός να συμφωνηθεί καταβολή αμοιβής ανώτερη της νόμιμης. Δεν επιτρέπεται όμως η εκ των υστέρων μείωση, μονομερώς από τον εργοδότη, των καταβαλλόμενων αυξημένων αποδοχών, διότι αποτελεί μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων της σύμβασης εργασίας.

ΠΟΙΑ ΕΙΝΑΙ ΤΑ ΚΑΤΩΤΑΤΑ ΟΡΙΑ ΜΙΣΘΩΝ ΚΑΙ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΩΝ;

Τα γενικά κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων καθορίζονται με τις Εθνικές Γενικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας, που ισχύουν για τους μισθωτούς όλης της χώρας ανεξάρτητα από ειδικότητα.

ΥΠΑΡΧΟΥΝ ΕΥΝΟΪΚΟΤΕΡΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ;

Για τους κλάδους και κατηγορίες εργαζομένων ή και για τους εργαζόμενους ορισμένων επιχειρήσεων, είναι δυνατόν να συναφθούν μεταξύ των αντίστοιχων οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων, κλαδικές, επιχειρησιακές κλπ. συμβάσεις εργασίας ή να υπάρξουν διαιτητικές αποφάσεις (Δ.Α.).

Σε αυτά τα πλαίσια, έχουν συναφθεί 3 ΣΣΕ (μετά από ισάριθμες Δ.Α.) που αφορούν τους μισθούς των Μηχανικών μελών του ΣΤΕΒ διαφόρων ειδικοτήτων που εργάζονται στη Βιομηχανία και ακόμα 1 ΣΣΕ που αφορά τους μισθούς των Μηχανικών του ιδιωτικού τομέα (δηλ. αυτούς που εργάζονται στις Μελετητικές και Εργοληπτικές Επιχειρήσεις όλης της χώρας). Οι προβλεπόμενες αποδοχές καθώς και τα χορηγούμενα επιδόματα επί των βασικών μισθών, φαίνονται αναλυτικά στους πίνακες που ακολουθούν.

Ευνοϊκότερες ρυθμίσεις μπορεί να καθοριστούν και με ατομική συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου.

ΠΟΙΕΣ ΕΙΝΑΙ ΟΙ ΤΑΚΤΙΚΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ

Με τον όρο τακτικές αποδοχές εννοούμε το βασικό μισθό ή ημερομισθίο, όλα τα επιδόματα, καθώς και κάθε άλλη χρηματική παροχή ή παροχή σε είδος που δίνει ο εργοδότης σε σταθερή και μόνιμη βάση.

Στις τακτικές αποδοχές περιλαμβάνονται τα επιδόματα άδειας, Δώρων Πάσχα και Χριστουγέννων, πολυετίας, οικογενειακά, ανθυγιεινής εργασίας, επικίνδυνης, επιστημονικό, διαχειριστικών λαθών, παραγωγής, Κυριακής και νυκτερινής εργασίας, νόμιμης τακτικής υπερωριακής απασχόλησης, τροφής, κατοικίας, κάθε άλλη παροχή, εφ' όσον καταβάλλεται τακτικά και νόμιμα.

ΕΚΤΟΣ ΕΔΡΑΣ

ΠΩΣ ΑΜΕΙΒΕΤΑΙ Η ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΕΚΤΟΣ ΕΔΡΑΣ;

Οι εργαζόμενοι διπλωματούχοι Μηχανολόγοι, Ηλεκτρολόγοι, Μεταλλειολόγοι, Ναυπηγοί και Χημικοί Μηχανικοί, που ο εργοδότης τους απασχολεί σε άλλο τόπο, δικαιούνται, εκτός από τα οδοιπορικά και άλλα έξοδα διαμονής (τροφή και κατοικία), προσαύξηση ίση με το 1/20 των μηνιαίων αποδοχών τους για κάθε διανυκτέρευση. (ΚΥΑ Οικον.-Εργασ. 43739/4395/51//ΦΕΚ 138B/1951).

Οι Μηχανικοί των υπόλοιπων ειδικοτήτων, αποζημιώνονται βάσει της ΚΥΑ Οικον.-Εργασ. 21091/2990/1946 (ΦΕΚ 15B/1946), σύμφωνα με την οποία δικαιούνται προσαύξησης ίσης με το 1/25 του μηνιαίου μισθού τους. Εάν τους παρέχεται τροφή και κατοικία, καταβάλλεται το 1/4 της ως άνω αποζημίωσης. Στην περίπτωση που παρέχεται μόνο τροφή, καταβάλλεται το 1/2 και όταν παρέχεται μόνο κατοικία, καταβάλλονται τα 4/5 της αποζημίωσης.

Σύμφωνα με την ΕΚΣΣΕ των εργαζομένων στις Μελετητικές, Εργοληπτικές και Κατασκευαστικές Τεχνικές Επιχειρήσεις, με Πρακτικό Κατάθεσης 75/11-7-2006, η εκτός έδρας αποζημίωση για όλες τις ειδικότητες των εργαζομένων που υπάγονται σ' αυτή τη σύμβαση προσδιορίζεται στο 1/20 του βασικού μηνιαίου μισθού για κάθε εκτός διανυκτέρευση, εκτός των οδοιπορικών και λοιπών εξόδων διαμονής.

Από τη Νομολογία και τον Αστικό Κώδικα προκύπτει ότι εάν στο διάστημα που ο εργαζόμενος βρίσκεται εκτός έδρας, συμπίπτουν Κυριακή ή εξαιρετικά άργια και δεν εργαστεί κατά την ημέρα αυτή, δικαιούται 1 ημέρα πρόσθετης ανάπαυσης (ρεπό), επειδή βρίσκεται εκτός έδρας και δεν είναι πλήρως απαλλαγμένος.

ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑ (ΕΤΗ ΑΠΟ ΑΠΟΚΤΗΣΗ ΔΙΠΛΩΜΑΤΟΣ)	Δ.Α. 36/2007	Δ.Α. 36/2007
	1.5.2007	1.9.2007
0-3	1.259,00	1.297,00
3-6	1.369,73	1.410,82
6-9	1.430,38	1.473,29
9-12	1.491,00	1.536,00
12-15	1.550,58	1.598,00
15-18	1.609,00	1.657,27
18-21	1.669,00	1.719,07
21-24	1.727,59	1.779,41
24-27	1.757,10	1.809,81
27-30	1.787,00	1.841,00
30-33	1.817,21	1.872,00
33-36	1872,00	1928,16
36-39	1928,16	1986,00

Πίνακας 6. Οι μισθοί των Ηλεκτρολόγων, Μηχανολόγων, Ηλεκτρονικών και Ναυπηγών Μηχανικών μελών του ΣΤΕΒ στη Βιομηχανία.

Σημείωση: Ως προϋπηρεσία θεωρείται το χρονικό διάστημα από την απόκτηση του διπλώματος και αποδεικνύεται με βεβαίωση του ΤΕΕ.

Σημείωση: Στις διατάξεις της απόφασης υπάγονται και οι Μηχανικοί που απασχολούνται και με διοικητικά ή εμπορικά καθήκοντα.

ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ ΕΠΙ ΤΩΝ ΠΑΡΑΠΑΝΩ ΒΑΣΙΚΩΝ ΜΙΣΘΩΝ		
Γάμου:	10%	Χορηγείται σε όλους τους έγγαμους εργαζόμενους. Το επίδομα αυτό χορηγείται και σε αυτούς που ορίζονται στο άρθρο 20 του Ν.1849/89 (άγαμοι γονείς, καθώς και οι ευρισκόμενοι σε κατάσταση χηρείας και οι διαζευγμένοι).
Παιδιών: για κάθε παιδί	5%	Χορηγείται για κάθε παιδί εργαζόμενου, ανεξαρτήτως αριθμού παιδιών. Το επίδομα αυτό καταβάλλεται μέχρι και τη συμπλήρωση του 20ου έτους της ηλικίας κάθε παιδιού όταν αυτό δεν εργάζεται, ή μέχρι τη συμπλήρωση του 25ου έτους της ηλικίας για τα παιδιά που σπουδάζουν σε Ανώτατη ή Ανώτερη Σχολή του εσωτερικού ή εξωτερικού, αναγνωρισμένη από το Κράτος, ανεξαρτήτως φύλου.
Διδακτορικού:	14%	Χορηγείται σε όλους τους εργαζόμενους που έχουν τίτλο μεταπτυχιακών σπουδών επιπέδου διδακτορικού.
Master:	8%	Χορηγείται σε όλους τους εργαζόμενους που έχουν τίτλο μεταπτυχιακών σπουδών επιπέδου master.
Γενικού Δ/ντή:	23%	
Τεχνικού Δ/ντή:	18%	
Προϊσταμένου Τμήματος:	13%	
Τεχνικού Ασφαλείας:	13%	
Επιβλέποντος ή Υπεύθυνου Βάσει νόμου έναντι Δημόσιας Αρχής	18%	
Ξένης γλώσσας: για κάθε ξένη γλώσσα	10%	Χορηγείται για κάθε ξένη γλώσσα, εφόσον η επιχείρηση που απασχολεί τους εργαζόμενους ζητεί ως προϋπόθεση πρόσληψής τους την επαρκή γνώση μίας ή περισσότερων ξένων γλωσσών, ή αν η φύση της εργασίας τους επιβάλλει τη χρησιμοποίηση ξένων γλωσσών για την εκτέλεσή της.
Επικίνδυνης ή ανθυγιεινής εργασίας		Χορηγείται επίδομα ανθυγιεινής ή επικίνδυνης εργασίας υπολογιζόμενο σε ποσοστό επί του βασικού μισθού ίσο με εκείνο που χορηγείται από τους εργοδότες σε άλλους εργαζόμενους, που απασχολούνται στους ίδιους ανθυγιεινούς ή επικίνδυνους χώρους.

Πίνακας 6α. Επίδομα επί των βασικών μισθών των Ηλεκτρολόγων, Μηχανολόγων, Ηλεκτρονικών και Ναυπηγών Μηχανικών μελών του ΣΤΕΒ στη Βιομηχανία.

Σημείωση: Πιθανές διαφορές από τα οριζόμενα στη Δ.Α. 36/2007 οφείλονται στο γεγονός ότι διατηρούνται σε ισχύ ευνοϊκότεροι όροι εργασίας που προβλέπονται από άλλες συλλογικές συμβάσεις εργασίας κλπ.

ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑ (ΕΤΗ ΑΠΟ ΑΠΟΚΤΗΣΗ ΔΙΠΛΩΜΑΤΟΣ)	Δ.Α. 36/2007	Δ.Α. 36/2007
	1.5.2007	1.9.2007
0-3	1.241,00	1.291,00
3-6	1.351,00	1.405,04
6-9	1.410,09	1.466,49
9-12	1.470,00	1.529,00
12-15	1.528,19	1.589,31
15-18	1.587,00	1.650,48
18-21	1.645,09	1.711,00
21-24	1.703,50	1.772,00
24-27	1.733,00	1.802,32
27-30	1.762,00	1.832,48
30-33	1.773,48	1.844,41
33-36	1.844,41	1.918,18
36-39	1.918,18	1.995,00

Πίνακας 7. Οι μισθοί των Χημικών Μηχανικών μελών του ΣΤΕΒ που απασχολούνται στη Βιομηχανία.

Σημείωση: Ως προϋπηρεσία θεωρείται το χρονικό διάστημα από την απόκτηση του διπλώματος και αποδεικνύεται με βεβαίωση του ΤΕΕ.

Σημείωση: Στις διατάξεις της απόφασης υπάγονται και οι Μηχανικοί που απασχολούνται και με διοικητικά ή εμπορικά καθήκοντα.

ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ ΕΠΙ ΤΩΝ ΠΑΡΑΠΑΝΩ ΒΑΣΙΚΩΝ ΜΙΣΘΩΝ		
Γάμου:	10%	Χορηγείται σε όλους τους έγγαμους εργαζόμενους. Το επίδομα αυτό χορηγείται και σε αυτούς που ορίζονται στο άρθρο 20 του Ν.1849/89 (άγαμοι γονείς, καθώς και οι ευρισκόμενοι σε κατάσταση χηρείας και οι διαζευγμένοι).
Παιδιών: για κάθε παιδί	5%	Χορηγείται για κάθε παιδί εργαζόμενου, ανεξαρτήτως αριθμού παιδιών. Το επίδομα αυτό καταβάλλεται μέχρι και τη συμπλήρωση του 20ου έτους της ηλικίας κάθε παιδιού όταν αυτό δεν εργάζεται, ή μέχρι τη συμπλήρωση του 25ου έτους της ηλικίας για τα παιδιά που σπουδάζουν σε Ανώτατη ή Ανώτερη Σχολή του εσωτερικού ή εξωτερικού, αναγνωρισμένη από το Κράτος, ανεξαρτήτως φύλου.
Διδακτορικού:	15%	Χορηγείται σε όλους τους εργαζόμενους που έχουν τίτλο μεταπτυχιακών σπουδών επιπέδου διδακτορικού.
Master	5%	Χορηγείται σε όλους τους εργαζόμενους που έχουν τίτλο μεταπτυχιακών σπουδών επιπέδου master.
Γενικού Δ/ντή:	23%	
Τεχνικού Δ/ντή:	18%	
Προϊσταμένου Τμήματος:	13%	
Τεχνικού Ασφαλείας:	13%	
Επιβλέποντος ή Υπεύθυνου βάσει νόμου έναντι δημόσιας Αρχής	18%	
Ξένης γλώσσας: για κάθε ξένη γλώσσα	10%	Χορηγείται για κάθε ξένη γλώσσα, εφόσον η επιχείρηση που απασχολεί τους εργαζόμενους ζητεί ως προϋπόθεση πρόσληψής τους την επαρκή γνώση μίας ή περισσότερων ξένων γλωσσών, ή αν η φύση της εργασίας τους επιβάλλει τη χρησιμοποίηση ξένων γλωσσών για την εκτέλεσή της.
Επικίνδυνης ή ανθυγιεινής εργασίας		Χορηγείται επίδομα ανθυγιεινής ή επικίνδυνης εργασίας υπολογιζόμενο σε ποσοστό επί του βασικού μισθού ίσο με εκείνο που χορηγείται από τους εργοδότες σε άλλους εργαζόμενους, που απασχολούνται στους ίδιους ανθυγιεινούς ή επικίνδυνους χώρους.

Πίνακας 7α. Επίδομα επί των βασικών μισθών των Χημικών Μηχανικών μελών του ΣΤΕΒ που απασχολούνται στη Βιομηχανία.

Σημείωση: Πιθανές διαφορές από τα οριζόμενα στη Δ.Α. 36/2007 οφείλονται στο γεγονός ότι διατηρούνται σε ισχύ ευνοϊκότεροι όροι εργασίας που προβλέπονται από άλλες συλλογικές συμβάσεις εργασίας κλπ.

ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑ (ΕΤΗ ΑΠΟ ΑΠΟΚΤΗΣΗ ΔΙΠΛΩΜΑΤΟΣ)	Δ.Α. 36/2007	Δ.Α. 36/2007
	1.5.2007	1.9.2007
0-3	1.259,00	1.297,00
3-6	1.369,73	1.410,82
6-9	1.430,38	1.473,29
9-12	1.491,00	1.536,00
12-15	1.550,58	1.598,00
15-18	1.609,00	1.657,27
18-21	1.669,00	1.719,07
21-24	1.727,59	1.779,41
24-27	1.757,10	1.809,81
27-30	1.787,00	1.841,00
30-33	1.817,21	1.872,00
33-36	1872,00	1928,16
36-39	1928,16	1986,00

Πίνακας 8. Οι μισθοί των Διπλωματούχων Μεταλλειολόγων Μεταλλουργών Μηχανικών μελών του ΣΤΕΒ που απασχολούνται στη Βιομηχανία.

Σημείωση: Ως προϋπηρεσία θεωρείται το χρονικό διάστημα από την απόκτηση του διπλώματος και αποδεικνύεται με βεβαίωση του ΤΕΕ.

Σημείωση: Στις διατάξεις της απόφασης υπάγονται και οι Μηχανικοί που απασχολούνται και με διοικητικά ή εμπορικά καθήκοντα.

ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ ΕΠΙ ΤΩΝ ΠΑΡΑΠΑΝΩ ΒΑΣΙΚΩΝ ΜΙΣΘΩΝ		
Γάμου:	10%	Χορηγείται σε όλους τους έγγαμους εργαζόμενους. Το επίδομα αυτό χορηγείται και σε αυτούς που ορίζονται στο άρθρο 20 του Ν.1849/89 (άγαμοι γονείς, καθώς και οι ευρισκόμενοι σε κατάσταση χηρείας και οι διαζευγμένοι).
Παιδιών: για κάθε παιδί	5%	Χορηγείται για κάθε παιδί εργαζόμενου, ανεξαρτήτως αριθμού παιδιών. Το επίδομα αυτό καταβάλλεται μέχρι και τη συμπλήρωση του 20ου έτους της ηλικίας κάθε παιδιού όταν αυτό δεν εργάζεται, ή μέχρι τη συμπλήρωση του 25ου έτους της ηλικίας για τα παιδιά που σπουδάζουν σε Ανώτατη ή Ανώτερη Σχολή του εσωτερικού ή εξωτερικού, αναγνωρισμένη από το Κράτος, ανεξαρτήτως φύλου.
Διδακτορικού:	14%	Χορηγείται σε όλους τους εργαζόμενους που έχουν τίτλο μεταπτυχιακών σπουδών επιπέδου διδακτορικού.
Master:	7%	Χορηγείται σε όλους τους εργαζόμενους που έχουν τίτλο μεταπτυχιακών σπουδών επιπέδου master.
Γενικού Δ/ντή:	23%	
Τεχνικού Δ/ντή:	18%	
Προϊσταμένου Τμήματος:	14%	
Τεχνικού Ασφαλείας:	14%	
Επιβλέπωντος ή Υπεύθυνου Βάσει νόμου έναντι δημόσιας Αρχής	21%	
Ξένης γλώσσας: για κάθε ξένη γλώσσα	10%	Χορηγείται για κάθε ξένη γλώσσα, εφόσον η επιχείρηση που απασχολεί τους εργαζόμενους ζητεί ως προϋπόθεση πρόσληψής τους την επαρκή γνώση μίας ή περισσότερων ξένων γλωσσών, ή αν η φύση της εργασίας τους επιβάλλει τη χρησιμοποίηση ξένων γλωσσών για την εκτέλεσή της.
Επικίνδυνης ή ανθυγιεινής εργασίας		Χορηγείται από τον εργοδότη επίδομα ανθυγιεινής ή επικίνδυνης εργασίας στο ίδιο ποσό ή ποσοστό και τους ίδιους όρους και προϋποθέσεις που χορηγείται σε άλλους εργαζόμενους, που απασχολούνται σε ανθυγιεινούς ή επικίνδυνους χώρους. Εάν το σχετικό επίδομα χορηγείται ποσοστιαίως υπολογίζεται επί του βασικού μισθού.

Πίνακας 8α. Επίδομα επί των βασικών μισθών των Διπλωματούχων Μεταλλειολόγων Μεταλλουργών Μηχανικών μελών του ΣΤΕΒ που απασχολούνται στη Βιομηχανία.

Σημείωση: Πιθανές διαφορές από τα οριζόμενα στη Δ.Α. 29/2007 οφείλονται στο γεγονός ότι διατηρούνται σε ισχύ ευνοϊκότεροι όροι εργασίας που προβλέπονται από άλλες συλλογικές συμβάσεις εργασίας κλπ.

ΕΤΗ ΑΠΟ Α-ΠΟΚΤΗΣΗ ΔΙΠΛΩΜΑΤΟΣ	1.1.2008-31.12.2008	1.1.2009-31.12.2009
	0-3	1.267,07
3-6	1.376,17	1.458,74
6-9	1.485,26	1.574,38
9-12	1.580,69	1.675,53
12-15	1.676,15	1.776,71
15-18	1.771,58	1.877,87
18-21	1.854,84	1.966,13
21-24	1.929,22	2.044,97
24-27	1.966,30	2.084,28
27-30	1.978,80	2.097,53
30-33	1.991,28	2.110,76
33-35	1.999,61	2.119,58
35-36	2.011,65	2.132,35
36-37	2.023,67	2.145,09
37-38	2.035,74	2.157,89
38-39	2.047,78	2.170,65
39-40	2.059,82	2.183,41

Πίνακας 9. Οι μισθοί των Διπλωματούχων Μηχανικών του Ιδιωτικού Τομέα.

Σημείωση: Ως προϋπηρεσία θεωρείται η χρονική διάρκεια από την απόκτηση του διπλώματος και μετά και αποδεικνύεται με βεβαίωση του ΤΕΕ.

ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ ΕΠΙ ΤΩΝ ΠΑΡΑΠΑΝΩ ΒΑΣΙΚΩΝ ΜΙΣΘΩΝ		
Γάμου:	10%	Το επίδομα αυτό δικαιούνται και οι χήροι-ες, καθώς και οι άγαμοι γονείς, εφόσον όλοι έχουν την επιμέλεια ενός τουλάχιστον παιδιού.
Παιδιών:	5%	Το επίδομα αυτό χορηγείται όταν τα παιδιά έχουν ηλικία κάτω των είκοσι (20) χρόνων, δεν εργάζονται, συντηρούνται από τον/ήν εργαζόμενο/η και είναι άγαμοι. Σε περίπτωση που τα παιδιά σπουδάζουν σε σχολή που λειτουργεί με άδεια κρατικής αρχής ή σε αναγνωρισμένη σχολή του εξωτερικού, το επίδομα αυτό καταβάλλεται, εφόσον το παιδί είναι άγαμο και δεν εργάζεται, μέχρι τη συμπλήρωση του 25ου έτους της ηλικίας του, ανεξαρτήτως φύλου. Για τα αποδεδειγμένα ανίκανα παιδιά το επίδομα καταβάλλεται ανεξαρτήτως ηλικίας.
Γενικού Δ/ντή:	30%	
Τεχνικού Δ/ντή:	20%	
Προϊσταμένου Τμήματος:	15%	
Τεχνικού ασφαλείας	15%	
Απασχόλησης σε εργοτάξιο:	10%	Το προσωπικό που απασχολείται σε εργοτάξια δικαιούται επίδομα 10% επί του βασικού κλιμακίου, στο οποίο ανήκει για όσο χρόνο παρέχει, με εντολή της εταιρείας, τις υπηρεσίες του στο εργοτάξιο. Το επίδομα αυτό συμψηφίζεται με τυχόν χορηγούμενα επιδόματα ανθυγιεινής εργασίας ή με επιδόματα που καταβάλλονται για τον ίδιο σκοπό ή με ανώτερες των συμβατικών καταβαλλόμενες αποδοχές.
Τεχνικού ασφαλείας:	13%	
Υπεύθυνου έργου σε ομάδα μελέτης ή υπεύθυνου εργοταξίου	15%	
Επιβλέποντος βάσει νόμου:	25%	
Χρήσης Η/Υ:	15%	Στους εργαζόμενους μπροστά από οθόνη οπτικής απεικόνισης χορηγείται επίδομα χρήσεως ηλεκτρονικού υπολογιστή και ανθυγιεινής εργασίας σε ποσοστό 15%, υπολογιζόμενο στον κάθε φορά ισχύοντα βασικό μισθό. Εν περιπτώσει απασχόλησεως επί λιγότερες ώρες ημερησίως ή επί λιγότερες εργάσιμες ημέρες, οι εργαζόμενοι δικαιούνται να λάβουν το επίδομα ανθυγιεινής εργασίας μόνον για όσο χρόνο απασχολούνται στον ηλεκτρονικό υπολογιστή κατ' αναλογία.
Διδακτορικού:	13%	Το επίδομα αυτό καταβάλλεται εφόσον η διδακτορική διατριβή είναι σχετική με το επιστημονικό πεδίο της ειδικότητας απασχόλησης του εργαζομένου.
Master:	10%	Χορηγείται, εφόσον ο τίτλος σπουδών είναι σχετικός με το επιστημονικό πεδίο της ειδικότητας με την οποία έχει προσληφθεί ο εργαζόμενος.
Ξένης γλώσσας:	10%	Το επίδομα ξένης γλώσσας χορηγείται, εφόσον απαιτείται η χρήση ξένης γλώσσας ή η γνώση της αποτελεί κριτήριο πρόσληψης. Η επάρκεια γνώσης της ξένης γλώσσας διαπιστώνεται με την προσκόμιση τίτλου σπουδών επιπέδου Proficiency ή αντίστοιχου τίτλου για τις λοιπές γλώσσες. Δεν απαιτείται η προσκόμιση τέτοιου τίτλου, προκειμένου για πτυχιούχους σχολών του εξωτερικού μέσης, ανώτερης ή ανώτατης εκπαίδευσης, συμπεριλαμβανομένης και της μεταπτυχιακής.
Επιπλέον γλώσσας:	5%	
Επικίνδυνης και ανθυγιεινής εργασίας		Όπως οι άλλοι εργαζόμενοι στον ίδιο χώρο.

Πίνακας 9α. Επίδομα επί των βασικών μισθών των Διπλωματούχων Μηχανικών του Ιδιωτικού Τομέα.

ΝΟΜΙΜΕΣ ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

ΠΟΙΕΣ ΕΙΝΑΙ ΟΙ ΝΟΜΙΜΕΣ ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΣΤΙΣ Α-ΠΟΔΟΧΕΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ;

Οι νόμιμες κρατήσεις στις αποδοχές των εργαζομένων είναι:

- Το ποσοστό προσωπικής (εργατικής) εισφοράς για τα ασφαλιστικά Ταμεία (ΤΣΜΕΔΕ, ΙΚΑ-παροχή σε χρήμα).
- Ο Φόρος Μισθωτών Υπηρεσιών (Φ.Μ.Υ.).

ΠΟΤΕ ΠΑΡΑΚΡΑΤΕΙΤΑΙ Ο Φ.Μ.Υ.;

Ο Φ.Μ.Υ. παρακρατείται κατά την εξόφληση των αποδοχών των εργαζομένων και αποδίδεται από τον εργοδότη στην Εφορία.

ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ

ΠΩΣ ΑΠΟΔΙΔΟΝΤΑΙ ΟΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ;

Ο εργοδότης του μισθωτού Μηχανικού παρακρατεί κάθε μήνα τις προσωπικές εισφορές του Μηχανικού για τους κλάδους του Ταμείου και τις αποδίδει στο ΤΣΜΕΔΕ μαζί με τις δικές του (εργοδοτικές) εισφορές.

Εκτός από τις προσωπικές εισφορές για το ΤΣΜΕΔΕ, παρακρατείται και ποσοστό 4,18% επί των αποδοχών, για τον κλάδο παροχών σε χρήμα του ΙΚΑ. Αυτός ο κλάδος δίνει στο Μηχανικό το δικαίωμα να εισπράττει το μισθό του σε περίπτωση απουσίας μεγαλύτερης των 3 ημερών λόγω ασθένειας ή αν επιστρατευθεί. Επίσης, σε περίπτωση απόλυσής του, έχει το δικαίωμα να πάρει επίδομα ανεργίας από τον ΟΑΕΔ.

ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΑΠΟ 01/01/2007 ΕΩΣ 31/12/2007			
Α. ΠΑΛΙΟ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟ (Ασφαλισμένοι έως 31/12/92)			
	Άνω 5ετίας	Έως 35 ετών & κάτω 5ετίας	Εργοδοτικές εισφορές
Κλάδος Κύριας Σύνταξης	6,67%	3,34%	13,33%
Κλάδος Ειδικής Προσαύξησης	79,19€	79,19€	
Κλάδος Επικουρικής Ασφάλισης	3%	1,50%€	3,00%
Κλάδος Εφάπαξ παροχών	4,00%	4,00%	
Κλάδος Υγείας Τεχνικών	2,15%	2,15%	4,30%
ΙΚΑ (παροχή σε χρήμα)	4,18%	4,18%	7,43%

Πίνακας 10. Εισφορές μισθωτών σύμφωνα με το παλιό ασφαλιστικό.

ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΑΠΟ 01/01/2007 ΕΩΣ 31/12/2007			
Β. ΝΕΟ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟ (Ασφαλισμένοι από 01/01/93)			
	Άνω 5ετίας	Έως 35 ετών & κάτω 5ετίας	Εργοδοτικές εισφορές
Κλάδος Κύριας Σύνταξης	6,67%	3,34%	13,33%
Κλάδος Ειδικής Προσαύξησης	55,43€	55,43€	
Κλάδος Επικουρικής Ασφάλισης	3%	1,50%€	3,00%
Κλάδος Εφάπαξ παροχών	4,00%	4,00%	
Κλάδος Υγείας Τεχνικών	2,15%	2,15%	4,30%
ΙΚΑ (παροχή σε χρήμα)	4,18%	4,18%	7,43%

Πίνακας 11. Εισφορές μισθωτών σύμφωνα με το νέο ασφαλιστικό.

ΔΩΡΑ ΕΟΡΤΩΝ

ΔΩΡΑ ΕΟΡΤΩΝ

Όλοι οι μισθωτοί, δικαιούνται από τους εργοδότες τους:

- Επίδομα εορτών Χριστουγέννων ίσο με ένα μηνιαίο μισθό.
- Επίδομα εορτών Πάσχα ίσο με μισό μηνιαίο μισθό.

Τα παραπάνω επίδοματα καταβάλλονται στο ακέραιο, εφ' όσον η σχέση εργασίας των μισθωτών με τον εργοδότη είχε διάρκεια ολόκληρη τη χρονική περίοδο,

- για το επίδομα εορτών Πάσχα από 1ης Ιανουαρίου μέχρι 30ης Απριλίου.
- για το επίδομα εορτών Χριστουγέννων από 1ης Μαΐου μέχρι 31ης Δεκεμβρίου.

Όσοι από τους μισθωτούς δεν έχουν συμπληρώσει το παραπάνω χρονικό διάστημα, δικαιούνται:

- για το επίδομα εορτών Πάσχα, ποσό ίσο με 1/15 του μισού μηνιαίου μισθού, για κάθε 8 ημέρες διάρκειας της εργασιακής σχέσης.
- για το επίδομα εορτών Χριστουγέννων, ποσό ίσο με 2/25 του μηνιαίου μισθού, για κάθε 19 ημέρες διάρκειας της εργασιακής σχέσης.

Για χρονικό διάστημα μικρότερο του 8-ημέρου ή του 19-ημέρου, καταβάλλεται ανάλογο κλάσμα.

Δύο εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα ανάλογο με το χρόνο που κράτησε η εργασιακή σχέση, δικαιούνται και οι μισθωτοί που έχουν αποχωρήσει από την εργασία τους, πριν από τις παραπάνω γιορτές, είτε γιατί απολύθηκαν από τον εργοδότη τους, είτε γιατί αποχώρησαν οικιοθελώς.

ΧΡΟΝΟΣ ΚΑΤΑΒΟΛΗΣ

Τα δώρα καταβάλλονται στους δικαιούχους για μεν τα Χριστούγεννα την 21η Δεκεμβρίου, για δε το Πάσχα τη Μεγάλη Τετάρτη κάθε έτους. Τα δώρα εορτών σε καμία περίπτωση δεν επιτρέπεται να καταβληθούν σε είδος, αλλά μόνο σε χρήμα.

ΚΑΤΑΒΟΛΗ ΜΙΣΘΟΥ - ΠΟΙΝΙΚΕΣ ΕΥΘΥΝΕΣ

ΠΟΤΕ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΚΑΤΑΒΑΛΛΕΤΑΙ Ο ΜΙΣΘΟΣ;

Ο εργοδότης πρέπει να καταβάλλει το μισθό σε τακτά χρονικά διαστήματα, μέσα στη διάρκεια του μήνα, δηλαδή κάθε βδομάδα, ή κάθε μήνα κλπ, ανάλογα με τη συμφωνία ή την τοπική συνήθεια.

ΕΚΚΑΘΑΡΙΣΤΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ

Κατά την εξόφληση των αποδοχών του εργαζομένου ο εργοδότης έχει υποχρέωση να δίνει εκκαθαριστικό σημείωμα μισθοδοσίας. Εάν εφαρμόζεται μηχανογραφημένο σύστημα δίνεται ανάλυση μισθοδοσίας. Και στις δύο περιπτώσεις πρέπει να αναλύονται οι κάθε φύσης αποδοχές, καθώς και οι κρατήσεις που γίνονται.

ΠΟΙΝΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ ΓΙΑ ΚΑΘΥΣΤΕΡΗΣΗ ΚΑΤΑΒΟΛΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Κάθε εργοδότης ή διευθυντής ή με οποιοδήποτε τίτλο εκπρόσωπος επιχείρησης, εκμετάλλευσης ή εργασίας, αν καθυστερεί ή αρνείται να καταβάλλει εμπρόθεσμα στους μισθωτούς που απασχολούνται σ' αυτόν τις αποδοχές που τους οφείλει από τη σχέση εργασίας ή τις κάθε είδους χορηγίες, τις καθορισμένες είτε από την ατομική σύμβαση εργασίας είτε από τη συλλογική σύμβαση, τιμωρείται κατόπιν μηνύσεως από τους ενδιαφερόμενους ή από τα όργανα του Υπ. Εργασίας ή της Αστυνομικής Αρχής ή της οικείας Επαγγελματικής Οργάνωσης των μισθωτών, με φυλάκιση μέχρι τρεις μήνες και χρηματική ποινή. Το ποσό της χρηματικής ποινής δεν μπορεί να ορίζεται κάτω από το 1/4, αλλά ούτε πάνω από το 1/2 του αναφερόμενου στη μήνυση ως καθυστερημένου χρηματικού ποσού.

Διευκρινίζεται ότι, τόσο τα Δώρα Εορτών όσο και το επίδομα άδειας, αποτελούν τακτικές αποδοχές και συνεπώς, η καθυστέρηση ή άρνηση εμπρόθεσμης καταβολής τους συνεπάγεται τις ίδιες ποινικές κυρώσεις.

Καθυστερήση μισθού υπάρχει όταν δεν καταβάλλεται αυτός ευθύς μετά την παροχή εργασίας ή μέσα σε εύλογο χρόνο αφότου οχλήθηκε ο εργοδότης. Ευθύνη για τον εργοδότη υπάρχει μόνο στην περίπτωση που καθυστερεί να καταβάλλει δεδουλευμένες αποδοχές ή κάθε είδους χορηγίες και όχι όταν πρόκειται για καθυστέρηση καταβολής αποζημιώσεων ή παροχών που οφείλει από τη σχέση εργασίας ή για καθυστέρηση πληρωμής μισθών υπερημερίας από άκυρη απόλυση, αποδοχές ασθένειας κλπ.

Ειδικά για τα Δημόσια Έργα και τους εργαζόμενους σε αυτά, στο άρθρο 34, παράγραφος 7 του ΠΔ 609/1985 αναφέρεται:

«Αν ο ανάδοχος καθυστερεί τις πληρωμές των αποδοχών του προσωπικού που χρησιμοποιεί στο έργο, η Διευθύνουσα υπηρεσία μετά από γραπτή όχληση των ενδιαφερομένων καλεί τον ανάδοχο να εξοφλήσει τους δικαιούχους μέσα σε 15 μέρες. Αν ο ανάδοχος δεν εξοφλήσει τους δικαιούχους, τότε η Διευθύνουσα υπηρεσία συντάσσει καταστάσεις πληρωμής των οφειλομένων και πληρώνει απευθείας τους δικαιούχους από τις πιστώσεις του έργου, για λογαριασμό του αναδόχου και έναντι του λαβείν του. Σε εφαρμογή της παραγράφου αυτής μπορεί να πληρωθούν οι αποδοχές μέχρι τριών το πολύ μηνών πριν την όχληση των ενδιαφερομένων».

ΥΠΕΡΗΜΕΡΙΑ - ΕΠΙΣΧΕΣΗ - ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ

ΥΠΕΡΗΜΕΡΙΑ ΕΡΓΟΔΟΤΗ - ΕΠΙΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Εάν ο εργοδότης καθυστερεί να καταβάλει τις αποδοχές των μισθωτών από σημαντικό χρόνο, τότε αυτοί έχουν δικαίωμα να προβούν σε επίσχεση της εργασίας τους (άρθρο 325 Α.Κ.). Δικαιούνται δηλαδή να δηλώσουν στον εργοδότη ότι διακόπτουν την εργασία τους, μέχρις ότου καταβληθούν οι καθυστερούμενες αποδοχές.

Αποτέλεσμα της επίσχεσης εργασίας είναι να περιέλθει ο εργοδότης σε κατάσταση υπερημερίας, με όλες τις απορρέουσες απέναντι στους μισθωτούς υποχρεώσεις (δηλ. να καταβάλει τις αποδοχές και για το χρονικό διάστημα που διαρκεί η επίσχεση εργασίας). Κατά τον χρόνο υπερημερίας του εργοδότη οι μισθωτοί δικαιούνται να απασχοληθούν αλλού για να καλύψουν τις βασικές βιοτικές ανάγκες τους, αλλά πρέπει παράλληλα να είναι σε κάθε στιγμή έτοιμοι προς εργασία, στην περίπτωση που για οποιοδήποτε λόγο αρθεί η υπερημερία του εργοδότη του.

Το δικαίωμα επίσχεσης της εργασίας ασκείται μέσα στα όρια της καλής πίστης, των συναλλακτικών ηθών, μόνο για το σκοπό που θεσπίστηκε και όταν υπάρχει αξιολογη καθυστέρηση στην πληρωμή αποδοχών.

ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η καθυστέρηση μόνον από τον εργοδότη στην καταβολή των αποδοχών που οφείλει στους μισθωτούς, δε θεωρείται ότι αποτελεί καταγγελία της σύμβασης εργασίας. Αν όμως, η μη πληρωμή των αποδοχών είναι αδικαιολόγητη, δηλαδή προέρχεται από κακοτροπία του εργοδότη ή γίνεται δολίως, με σκοπό να εξαναγκασθεί ο μισθωτός να αποχωρήσει από την εργασία του χωρίς να λάβει αποζημίωση, είναι δυνατό να θεωρηθεί ότι πρόκειται για μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων της σύμβασης εργασίας, οπότε δικαιούται ο μισθωτός να αποχωρήσει από την εργασία του και να λάβει την αποζημίωση απόλυσης. Στην περίπτωση αυτή κρίνει σχετικά το δικαστήριο και επομένως δεν είναι δυνατό εκ των προτέρων να διατυπωθεί κατηγορηματική γνώμη.

ΠΑΡΑΓΡΑΦΕΣ

ΠΟΤΕ ΠΑΡΑΓΡΑΦΟΝΤΑΙ ΟΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ ΑΞΙΩΣΕΙΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ;

Ο μισθωτός δικαιούται να εγείρει αγωγή και να επιδιώξει δικαστικώς την είσπραξη των καθυστερούμενων αποδοχών από την εργασία του. Οι αξιώσεις των εργαζομένων για κάθε είδους διαφορές με τον εργοδότη που αφορούν τις αποδοχές τους (μισθούς, υπερωρίες, δώρα, επιδόματα κλπ) παραγράφονται μετά από 5 χρόνια. Αξίωση για αποζημίωση λόγω απόλυσης παραγράφεται 6 μήνες μετά την απόλυση. Αξίωση μισθών υπερημερίας λόγω παράνομης απόλυσης παραγράφεται 3 μήνες μετά από την απόλυση.

ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ - ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΚΑΙ ΥΓΙΕΙΝΗ

ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Κάθε επιχείρηση που ιδρύεται και απασχολεί πάνω από 70 άτομα οφείλει εντός 3 μηνών από τη λειτουργία της να υποβάλει για κύρωση στα αρμόδια όργανα κανονισμό εργασίας, που σύμφωνα με το ν.1767/1988, η κατάρτιση του γίνεται από τον εργοδότη και το συμβούλιο εργαζομένων, εφ' όσον υπάρχει. Ο εσωτερικός κανονισμός ρυθμίζει τις σχέσεις εργασίας ανάμεσα στους εργαζόμενους στις επιχειρήσεις αυτές και στους εργοδότες.

ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

Σύμφωνα με το ν.1568/85 και την οδηγία 89/391/ΕΟΚ, ο εργοδότης έχει την ευθύνη για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων στην επιχείρησή του.

Σε όλες τις επιχειρήσεις, ανεξάρτητα από τον αριθμό εργαζομένων, ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να χρησιμοποιεί τις υπηρεσίες τεχνικού ασφαλείας.

Στις επιχειρήσεις που απασχολούν από 50 και πάνω εργαζόμενους, υπάρχει επιπλέον η υποχρέωση χρησιμοποίησης των υπηρεσιών γιατρού εργασίας. Επιπλέον, στις επιχειρήσεις που χρησιμοποιούν μόλυβδο, αμιάντο, καρκινογόνες ουσίες, βιολογικούς παράγοντες και από την εκτίμηση των κινδύνων καταδεικνύεται κίνδυνος για την υγεία ή την ασφάλεια των εργαζομένων, ανεξάρτητα από τον αριθμό των εργαζομένων που απασχολούνται στην επιχείρηση, ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να χρησιμοποιεί τις υπηρεσίες του γιατρού εργασίας.

Τα καθήκοντα τεχνικού ασφαλείας και γιατρού εργασίας μπορούν να ανατεθούν

- σε εργαζόμενους στην επιχείρηση
- σε άτομα εκτός της επιχείρησης
- σε Εξωτερικές Υπηρεσίες Προστασίας και Πρόληψης (ΕΞΥΠΠ)

ή συνδυασμό μεταξύ αυτών των δυνατοτήτων.

ΜΕΤΡΑ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΣΤΙΣ ΟΙΚΟΔΟΜΕΣ ΚΑΙ ΤΕΧΝΙΚΑ ΕΡΓΑ

Για τεχνικά έργα που εκτελούνται σε πόλεις με πληθυσμό πάνω από 10.000 κατοίκους ή έχουν συμβατικό προϋπολογισμό μεγαλύτερο από αυτόν που αντιστοιχεί σε οικοδομή όγκου 1.000m³ και εφόσον για την εκτέλεσή τους απαιτείται άδεια από την αρμόδια αρχή, τηρείται ημερολόγιο μέτρων ασφαλείας.

Το ημερολόγιο μέτρων ασφαλείας χορηγείται από την επιθεώρηση εργασίας, φυλάσσεται στον τόπο του έργου και είναι στη διάθεση κάθε ατόμου που έχει έννομο συμφέρον, με ευθύνη του εργολάβου ή του υπεργολάβου ολόκληρου του έργου ή όταν δεν υπάρχουν αυτοί, του κυρίου του έργου. Υποχρέωση για την ενημέρωση του ημερολογίου μέτρων ασφαλείας έχουν:

- ο επιβλέπων το έργο για ότι αφορά τις υποδείξεις που έχει υποχρέωση να κάνει σύμφωνα με το ν.1396/1983 καθώς και τις παρατηρήσεις για την εφαρμογή τους,
- οι υπόχρεοι για τη διενέργεια των τακτικών ελέγχων ή δοκιμών που ορίζονται από τη νομοθεσία, για ό,τι αφορά τα αποτελέσματα των ελέγχων ή δοκιμών αυτών.

Για την προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων και για την πρόληψη των κινδύνων που προέρχονται ή μπορούν να προέλθουν από την έκθεσή τους σε φυσικούς, χημικούς και βιολογικούς παράγοντες κατά την εργασία, ο εργοδότης οφείλει:

- Να κάνει εκτίμηση των κινδύνων.
- Να λαμβάνει τεχνικά και οργανωτικά μέτρα.
- Να εξασφαλίζει ιατρικό έλεγχο των εργαζομένων, προληπτικό και περιοδικό, με τις δαπάνες να βαρύνουν τον εργοδότη.
- Να προβαίνει σε ειδική ενημέρωση των εργαζομένων.

ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΚΑΙ ΥΓΙΕΙΝΗΣ

Στις επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από 50 άτομα, οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα να συνιστούν επιτροπή υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας, αποτελούμενη από εκλεγμένους αντιπροσώπους.

Επίσης, στις επιχειρήσεις που απασχολούν από 20 άτομα και πάνω, οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα να επιλέγουν εκπροσώπους, με ειδική αρμοδιότητα σε θέματα προστασίας της ασφάλειας και της υγείας τους.

Τέλος, σε επιχειρήσεις που απασχολούν κάτω από 20 άτομα, οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα να διαβουλεύονται μεταξύ τους και να επιλέγουν με πλειοψηφία εκπρόσωπό τους για την υγιεινή και ασφάλεια στην εργασία.

Ο εργοδότης οφείλει να θέτει στη διάθεση των εκπροσώπων των εργαζομένων, επαρκή άδεια με αποδοχές, καθώς και τα αναγκαία μέσα προκειμένου 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.

ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΚΑΙ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Οι εργαζόμενοι έχουν υποχρέωση να εφαρμόζουν τις συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας και να φροντίζουν ανάλογα με τις δυνατότητές τους για την ασφάλεια και την υγεία των ίδιων και των άλλων ατόμων που επηρεάζονται από τις ενέργειες και παραλείψεις τους κατά την εργασία.

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 το θάνατο του εργαζομένου.

ΠΩΣ ΛΗΓΕΙ Η ΣΥΜΒΑΣΗ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ;

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

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

Το ίδιο συμβαίνει και στις διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου και εφόσον αυτές κριθεί ότι έγιναν σκόπιμα για την παράκαμψη της νομοθεσίας.

ΜΠΟΡΕΙ ΝΑ ΚΑΤΑΓΓΕΛΘΕΙ ΠΡΙΝ ΤΗ ΛΗΞΗ ΤΗΣ Η ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ;

Η σύμβαση ορισμένου χρόνου μπορεί να καταγγελθεί πριν τη λήξη της για σπουδαίο λόγο είτε από τον εργοδότη είτε από τον εργαζόμενο. «Σπουδαίος λόγος» είναι η ύπαρξη γεγονότων στη διάρκεια της σύμβασης, εξαιτίας των οποίων είναι αδύνατη η εξακολούθησή της σύμφωνα με την καλή πίστη (π.χ. παράβαση των συμβατικών υποχρεώσεων και πρόκληση βλάβης από το μισθωτό με αθέτηση ουσιαστών όρων της σύμβασης και μείωση του εργαζόμενου από τον εργοδότη κλπ). Εάν υπάρχει σπουδαίος λόγος από την πλευρά του εργοδότη, δεν υποχρεούται να καταβάλλει αποζημίωση. Εάν δεν υπάρχει σπουδαίος λόγος και καταγγελθεί η σύμβαση, ο εργαζόμενος μπορεί να διεκδικήσει δικαστικά τους μισθούς που θα έπαιρνε μέχρι τη λήξη της.

ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ 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 αναφερόμαστε σε παραίτηση ή οικιοθελή αποχώρηση. Οι περιπτώσεις κακής μεταχείρισης του εργαζόμενου (προσβολή της τιμής, υπόληψης και γενικά της προσωπικότητάς του), ισοδυναμούν με απόλυση.

ΟΙΚΙΟΘΕΛΗΣ ΑΠΟΧΩΡΗΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ (ΠΑΡΑΙΤΗΣΗ)

Η οικιοθελής αποχώρηση μπορεί να γίνει είτε ρητά (γραπτά ή προφορικά) είτε σιωπηρά. Σε κάθε περίπτωση ο εργαζόμενος κατά την αποχώρησή του δικαιούται, εφόσον δεν έχει λάβει την ετήσια άδεια του, αποζημίωση για τις αποδοχές μη ληφθείσας άδειας και επιδόματος άδειας.

ΑΠΟΛΥΣΗ - ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ

ΤΙ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΓΝΩΡΙΖΟΥΜΕ

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 τη νόμιμη αποζημίωση.
- 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 τη σύμβαση εργασίας δεν πρέπει να ασκείται καταχρηστικά, ούτε να προσκρούει σε απαγορευτικές διατάξεις. Στις περιπτώσεις αυτές η απόλυση είναι άκυρη.

ΑΚΥΡΟΤΗΤΑ ΑΠΟΛΥΣΗΣ

Η απόλυση μπορεί να θεωρηθεί άκυρη σε περίπτωση:

- Μη καταβολής της αποζημίωσης (ολόκληρης ή δόσης) μαζί με το έγγραφο της απόλυσης.
 - Καταχρηστικής απόλυσης.
 - Απόλυσης αντίθετης με απαγορευτικές διατάξεις.
- Σε ορισμένες περιπτώσεις η νομοθεσία απαγορεύει ρητά την απόλυση. Τέτοιες περιπτώσεις είναι κυρίως οι εξής:
- Συνδικαλιστικά στελέχη.
 - Έγκυες εργαζόμενες. Απαγορεύεται η απόλυση των εγκύων τόσο κατά τη διάρκεια της κύησης, όσο και για χρονικό διάστημα 1 έτους μετά τον τοκετό.
 - Αδειούχοι εργαζόμενοι. Είναι άκυρη η απόλυση εργαζόμενου που έγινε κατά την διάρκεια της ετήσιας άδειας ανάπαυσης που του χορηγήθηκε.

- Στρατευμένοι μισθωτοί. Δεν αποτελεί λόγο λύσης σύμβασης η στρατεύση τους. (Ν.1763/88)
- Οι προσληφθέντες αναγκαστικά με τις διατάξεις για την προστασία ατόμων με ειδικές ανάγκες, πολυτέκνων κλπ, δεν επιτρέπεται να απολυθούν χωρίς απόφαση της αρμόδιας Επιτροπής.

ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΑΚΥΡΗΣ ΑΠΟΛΥΣΗΣ

Ο εργαζόμενος σε περίπτωση άκυρης απόλυσης, έχει δικαίωμα να ασκήσει αγωγή και να ζητήσει να ακυρωθεί η απόλυση ώστε να υποχρεωθεί ο εργοδότης να αποδέχεται τις υπηρεσίες του και να του καταβάλλει μισθούς υπερημερίας.

ΠΡΟΘΕΣΜΙΕΣ

Η σχετική αγωγή πρέπει να γίνει μέσα σε διάστημα 3 μηνών από την κοινοποίηση του εγγράφου της απόλυσης, αλλιώς το δικαίωμα παραγράφεται και η αγωγή απορρίπτεται ως εκπρόθεσμη.

ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΑΠΟΛΥΣΗΣ

ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ

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 σε χρήμα που δίνεται τακτικά. Ειδικά για την αποζημίωση απόλυσης συνυπολογίζονται τα δώρα εορτών και το επίδομα άδειας, προσθέτοντας το 1/6 στο συνολικό ύψος της αποζημίωσης. Εάν η καταγγελία της σύμβασης εργασίας γίνει χωρίς προειδοποίηση, ο απολυόμενος υπάλληλος δικαιούται αποζημίωσης τόσων μηνιαίων μισθών, όσοι οι μήνες προειδοποίησης. Εάν η καταγγελία γίνει ύστερα από προειδοποίηση, ο υπάλληλος δικαιούται τη μισή αποζημίωση.

ΧΡΟΝΟΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	Χρόνος προειδοποίησης	ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΜΕΤΑ ΑΠΟ ΠΡΟΕΙΔΟΠΟΙΗΣΗ	ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΧΩΡΙΣ ΠΡΟΕΙΔΟΠΟΙΗΣΗ
		ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ + 1/6 (μισθοί)	ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ + 1/6 (μισθοί)
2 μηνών - 1 έτους	1 μήνας	0,583	1,166
1 έτους συμπλ. - 4 ετών	2 μήνες	1,166	2,333
4 ετών συμπλ. - 6 ετών	3 μήνες	1,75	3,5
6 ετών συμπλ. - 8 ετών	4 μήνες	2,333	4,666
8 ετών συμπλ. -10 ετών	5 μήνες	2,916	5,833
10 ετών συμπληρωμένα	6 μήνες	3,5	7
11 ετών συμπληρωμένα	7 μήνες	4,083	8,166
12 ετών συμπληρωμένα	8 μήνες	4,666	9,333
13 ετών συμπληρωμένα	9 μήνες	5,25	10,5
14 ετών συμπληρωμένα	10 μήνες	5,833	11,666
15 ετών συμπληρωμένα	11 μήνες	6,416	12,833
16 ετών συμπληρωμένα	12 μήνες	7	14
17 ετών συμπληρωμένα	13 μήνες	7,583	15,166
18 ετών συμπληρωμένα	14 μήνες	8,166	16,333
19 ετών συμπληρωμένα	15 μήνες	8,75	17,5
20 ετών συμπληρωμένα	16 μήνες	9,333	18,666
21 ετών συμπληρωμένα	17 μήνες	9,916	19,833
22 ετών συμπληρωμένα	18 μήνες	10,5	21
23 ετών συμπληρωμένα	19 μήνες	11,083	22,166
24 ετών συμπληρωμένα	20 μήνες	11,666	23,333
25 ετών συμπληρωμένα	21 μήνες	12,25	24,5
26 ετών συμπληρωμένα	22 μήνες	12,833	25,666
27 ετών συμπληρωμένα	23 μήνες	13,416	26,833
28 ετών συμπληρωμένα	24 μήνες	14	28

Πίνακας 12. Υπολογισμός αποζημίωσης λόγω απόλυσης.

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 να καταβάλλει αμέσως το τμήμα της αποζημίωσης μέχρι 6 μηνιαίους μισθούς και το υπόλοιπο σε τριμηνιαίες δόσεις κάθε μία από τις οποίες δεν μπορεί να είναι κατώτερη από τις αποδοχές 3 μηνών.

ΠΑΡΑΓΡΑΦΗ ΑΓΩΓΗΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ

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

ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ ΠΟΥ ΔΕΝ ΟΦΕΙΛΕΤΑΙ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ

Αποζημίωση δεν οφείλεται:

- Πριν τη συμπλήρωση διμήνου.
- Αν παραιτηθεί ο εργαζόμενος.
- Στη σύμβαση ορισμένου χρόνου, εκτός αν καταγγελθεί πριν τη λήξη της από τον εργοδότη, οπότε οφείλονται όλοι οι μισθοί του υπόλοιπου χρόνου.
- Στη σύμβαση ορισμένου έργου.
- Στις περιπτώσεις διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου έργου ή έργου χωρίς να δικαιολογείται από τη φύση των εργασιών ο καθορισμός ορισμένης διάρκειας θεωρείται ότι υπάρχει ενιαία σύμβαση εργασίας και οφείλεται αποζημίωση.
- Σε περίπτωση μήνυσης σε βάρος του εργαζόμενου για αδίκημα που διαπράχθηκε κατά την εκτέλεση της εργασίας του ή του απαγγέλθηκε κατηγορία για αδίκημα τουλάχιστον σε βαθμό πλημμελήματος. Εάν απαλλαγεί ο μισθωτός δικαιούται να ζητήσει την αποζημίωσή του.

ΒΑΣΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

- Ν. 2212/20 άρ. 1 και 3
- Ν. 3198/55 άρ. 1
- Ν. 435/76 άρ. 5 σε περίπτωση αποχώρησης ή απόλυσης λόγω συνταξιοδότησης
- Απόφ. Α.Π. 366/66 για την προσαύξηση του 1/6

ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

Μισθωτοί των οποίων καταγγέλθηκε από τον εργοδότη ή έληξε η σύμβαση εργασίας και που έχουν ασφαλισθεί στον κλάδο ανεργίας του ΟΑΕΔ, μπορούν με ορισμένες προϋποθέσεις να εισπράξουν από τον ΟΑΕΔ επίδομα ανεργίας.
Η αίτηση υποβάλλεται εντός 60 ημερών από την ημερομηνία απόλυσης.

ΒΑΣΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

- Ν.Δ. 2961/1954 άρ. 11
- Ν. 1545/85
- Ν. 1836/89 άρ. 15
- Ν. 1892/1990 άρ. 37

ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ

Αν ο ασφαλισμένος επιδοτείται **για πρώτη φορά**, πρέπει να έχει πραγματοποιήσει 80 ημέρες εργασίας το χρόνο τα δύο προηγούμενα χρόνια, πριν από την επιδόσή του. Το τελευταίο όμως 14μηνο πρέπει να έχει συμπληρώσει 125 ημέρες εργασίας, χωρίς να υπολογίζονται οι τελευταίοι δύο μήνες. Επίδομα ανεργίας παίρνει και ο ασφαλισμένος που έχει πραγματοποιήσει στα δύο προηγούμενα, πριν από την απόλυσή του χρόνια, 200 ημέρες εργασίας (χωρίς να υπολογίζονται οι δύο τελευταίοι μήνες), από τις οποίες 80 ημέρες, το λιγότερο, το χρόνο.

Αν ο ασφαλισμένος επιδοτείται **για δεύτερη φορά**, πρέπει να έχει πραγματοποιήσει 125 ημέρες εργασίας το τελευταίο 14μηνο, πριν από την απόλυσή του, χωρίς να υπολογίζονται (στις 125) οι ημέρες εργασίας των δύο τελευταίων μηνών.

Η διάρκεια της επιδότησης εξαρτάται από το πόσες ημέρες εργασίας έχει πραγματοποιήσει ο ασφαλισμένος στα προαναφερόμενα κρίσιμα χρονικά διαστήματα (14μηνο, 12μηνο ή διετία).

Το επίδομα καταβάλλεται μια φορά το μήνα για 25 ημέρες. Ημερήσιο επίδομα από 1/1/2004: κατώτερο 12,45 ευρώ (μηνιαίο 311,25 ευρώ), ανώτερο 13,17 ευρώ (μηνιαίο 329,25 ευρώ). Για κάθε μέλος της οικογένειας το επίδομα προσαυξάνεται κατά 10%.

Τέλος, παρέχεται η δυνατότητα στους μισθωτούς, της μεταφοράς του δικαιώματος ανεργίας, στα Κράτη-Μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης για αναζήτηση εργασίας, με βάση στον Κανονισμό 1408/71/ΕΟΚ.

ΠΗΓΕΣ

- Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων της ΓΣΕΕ (ΚΕΠΕΑ), www.kepea.gr
- Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας (ΓΣΕΕ), www.gsee.gr
- Σύλλογος Τεχνικών Επιστημόνων Βιομηχανίας (ΣΤΕΒ), www.steb.gr

- Τεχνικό Επιμελητήριο Ελλάδας, www.tee.gr
- Ταμείο Συντάξεων Μηχανικών και Εργοληπτών Δημοσίων Έργων (ΤΣΜΕΔΕ), www.tsmede.gr
- Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ΙΚΑ), www.ika.gr
- Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ), www.oaed.gr