" ...Η χρησιμότητα της γνώσης του πόσο "εκτός νόμου" είναι στην πραγματικότητα η εργασιακή σχέση έγκειται στο να αρχίσουμε να παίρνουμε ανάποδες με τ' αφεντικά, να διαχέεται μια τσαντίλα και απροθυμία. Το να γνωρίζουν οι εργαζόμενοι τα "δικαιώματα" τους (στο βαθμό βέβαια που είναι και διατεθιμένοι να τα διεκδικήσουν) είναι κάτι που φοβίζει τα αφεντικά. Η οργή για την εκμετάλλευση είναι κάτι που δρα για πολύ καιρό υπόγεια πριν ξεσπάσει, συσσωρεύεται από μέρα σε μέρα και από δουλειά σε δουλειά..."

εργάτες εργάτριες ενάντια στην εργασία

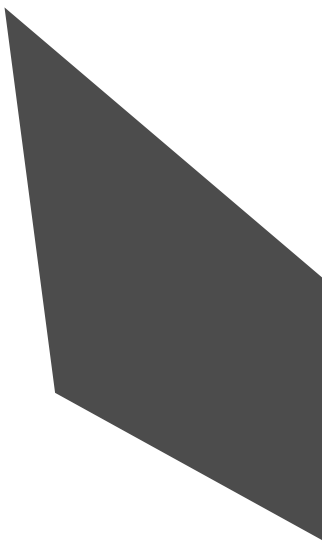
Αθήνα, Μάης 2006

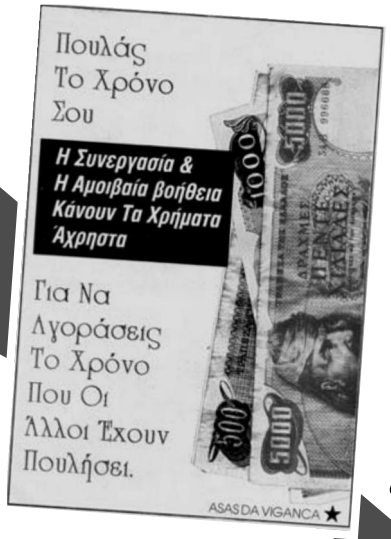
όλα όσα θέλατε να μάθετε για την **ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ** *και το αφεντικό σας δε θα 'θελε να ξέρετε*

όλα όσα θέλατε να μάθετε για την

ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ

και το αφεντικό σας δε θα 'θελε να ξέρετε





Το έντυπο αυτό μοιράζεται χέρι με χέρι χωρίς αντίτιμο σε χώρους εργασίας. Έχει βγει σε 3000 αντίτυπα και μόλις εξαντληθεί σκοπεύουμε να το ξανατυπώσουμε.
Μέχρι τότε, είναι όχι μόνο ελεύθερη αλλά και αναγκαία η ανατύπωσή του και η διάδοση του από όποιον και όποια το βρήκε χρήσιμο.
Το κόστος της εκτύπωσης το μοιραστήκαμε όσοι και όσες συμμετέχουμε στην έκδοση.

Μπορείτε επίσης να το βρείτε στους παρακάτω πολιτικούς χώρους:

Αυτοδιαχειριζόμενο στέκι Άνω - Κάτω Πατησίων, *Νάξου 75 & Κρασσά, Πλ. Κολιάτσου*

Forum Αλβανών Μεταναστών, *Σπ. Τρικούπη 43, Εξάρχεια*

Θερσίτης, *χώρος ραδιουργίας και ανατροπής, Νέστορος & Ευαγγελίστριας, Ίλιον*

Villa Amalias, *Αχαρνών και Χεϋδεν, Πλ. Βικτωρίας*

Αυτοδιαχειριζόμενο Στέκι - Κατάληψη Santa Barbara, *Ηλ. Σταθμός Άνω Πατησίων*

Παρέμβαση Κατοίκων Φιλοππάππου, Κουκακίου, Πετραλώνων, Θησείου, *Θερρικλειδών 20, Α. Πετράλωνα*

Ελευθεριακό Στέκι "Πικροδάφνη", *Αγ. Βασιλείου & Π.Π. Γερμανού 22, Μπραχάμι*

Ρεσάλτο, *αυτοοργανωμένος χώρος αλληλεγγύης και ρήξης, Ερμού 9, Κερατσίνι*

Επίσης βρίσκεται σε ηλεκτρονική μορφή στο internet στη διεύθυνση www.disobey.net

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΡΟΛΟΓΟΣ 7

ΠΡΟΣΛΗΨΗ ΚΑΙ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ 17
Πριν την πρόσληψη. Αγγελίες και συνέντευξη. 17
Η πρώτη διάκριση, βάσει της «φύσης της εργασίας». 17
Η πρόσληψη 18
Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας 18
Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου 19
Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου 19
Η σύμβαση έργου 20
Πώς καθορίζεται το ύψος της αμοιβής 21

ΩΡΑΡΙΑ ΚΑΙ ΑΜΟΙΒΕΣ 23
Πενθήμερη εργασία 23
Νόμιμο και συμβατικό ωράριο, υπερωρίες 23
Ελαστικό ωράριο (διευθέτηση του χρόνου εργασίας) 25
Εργασία σε εμπορικά καταστήματα 27
Υπολογισμός ωρομισθίου και υπερωριακής αμοιβής 28
Μερική απασχόληση 29
Ασφάλιση και ένσημα στη μερική απασχόληση 30
Εργασία τις Κυριακές και τις υποχρεωτικές αργίες 31
Ημέρες αργίας 32
Νυχτερινή εργασία 32
Τακτικές αποδοχές 33
Χρόνος και τρόπος πληρωμής μισθού 33
Καθυστέρηση πληρωμής μισθού – Επίσχεση εργασίας 34
Δώρα γιορτών 35
Παραγραφές στις οικονομικές μας αξιώσεις 36

ΑΔΕΙΕΣ 37
Ετήσια κανονική άδεια – Επίδομα άδειας 37
Πίνακες ημερών άδειας 39
Άδεια γάμου - γέννησης παιδιού 43
Άδεια μητρότητας 43
Άδεια θηλασμού και φροντίδας παιδιών 43
Γονική άδεια ανατροφής παιδιών 44
Άδεια μονογονεϊκών οικογενειών 45
Άδεια για ασθένεια μελών της οικογένειας 45
Άδεια απουσίας για επίσκεψη στο σχολείο 45
Μειωμένο ωράριο γονέων με παιδιά που έχουν ειδικά προβλήματα 45

Ειδική προστασία εργαζομένων γονέων 45
Άδεια λόγω θανάτου συγγενούς 46
Άδεια μαθητών - σπουδαστών για εξετάσεις 46
Άδεια χωρίς αποδοχές 46

ΟΙ ΝΕΟΙ ΝΟΜΟΙ ΕΙΝΑΙ ΕΔΩ 40
Ωράριο καταστημάτων – Δουλειά την Κυριακή 40
Ελαστικό ωράριο – τζάμπα υπερωρίες 40

ΛΥΣΗ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
(ΑΠΟΛΥΣΗ, ΠΑΡΑΙΤΗΣΗ ΚΛΠ) 47
Απόλυση σε περίπτωση αποχής από την εργασία 47
Απαγορεύσεις απόλυσης 49
Έγκυρη και άκυρη απόλυση 49
Βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας 51
Υπερημερία εργοδότη 52
Η αποζημίωση απόλυσης 53
Πίνακας αποζημίωσης υπαλλήλων σε περίπτωση απόλυσης 56
Πίνακας αποζημίωσης εργατοτεχνιτών σε περίπτωση απόλυσης 56

ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΝΕΡΓΙΑΣ 59
Παροχή επιδόματος 59
Αναστολή επιδόματος ανεργίας 60

ΑΣΦΑΛΙΣΗ ΚΑΙ ΕΝΣΗΜΑ 61

ΑΣΘΕΝΕΙΑ ΚΑΙ ΑΤΥΧΗΜΑ 63
Συνέπειες από την ασθένεια στη σύμβαση εργασίας 63
Αποδοχές κατά το χρόνο απουσίας λόγω ασθένειας 64
Συνδυασμός υποχρεώσεων ΙΚΑ και εργοδότη 64
Δεν δικαιούμαστε πάντα επίδομα ασθένειας από το ΙΚΑ 65
Επίδομα ασθένειας 66
Χρονική διάρκεια του επιδόματος ασθένειας 66
Δικαιολογητικά για το επίδομα ασθένειας 67
Εργατικό ατύχημα 67

ΤΑ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΑ 70

ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ
ΚΑΙ ΤΙΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ 71

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 73
κύκλοι αγώνων: "το εργοτάξιο" 73
κύκλοι αγώνων: "πρωτοβουλία δράσης ενάντια
στην "απελευθέρωση" του ωραρίου" 76



Οι εικόνες είναι από αυτοκόλλητα και αφίσες που κατα καιρούς έχουν κυκλοφορήσει από αυτοοργανωμένες ομάδες και συλλογικότητες της αθήνας και της θεσσαλονίκης.
Τα σκίτσα τα δανειστήκαμε από περιοδικά και βιβλία.

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

...Και γιατί να ασχοληθούμε με τους νόμους;

Το κύριο μέρος της παρούσας έκδοσης αναφέρεται στην εργατική νομοθεσία, δηλαδή στους νόμους που διέπουν και καθορίζουν αυτήν την κεντρική σχέση εκμετάλλευσης, την εργασία. Οι άνθρωποι που βρεθήκαμε για την έκδοση βρισκόμαστε μέσα στα «γρανάζια» της παραγωγής και συνεπώς μιλάμε και μέσα από εμπειρίες και βιώματα και όχι απλά θεωρητικά και αποστασιοποιημένα.

Κατά τη γνώμη μας, οι νόμοι έρχονται από τη μία να διευθετήσουν τη σύγκρουση μεταξύ εργατών και αφεντικών, και από την άλλη αντικατοπτρίζουν την ισορροπία δυνάμεων μεταξύ τους. Στις μέρες μας η ζυγαριά σαφώς γέρνει προς την μεριά των αφεντικών, πράγμα το οποίο αποτυπώνεται και στη νομοθεσία. Επιπλέον οι νομοθέτες βρίσκονται στην πλευρά των αφετικών, έτσι οι νόμοι γίνονται πάντα προς όφελος αυτών.

Ο νόμος είναι ένα πλαίσιο δικαιωμάτων και υποχρεώσεων που διαμορφώνεται στη λογική της πολιτικής εκπροσώπησης και συναίνεσης. Είναι τρόπος οργάνωσης της κοινωνίας "από τα πάνω". Έχει άμεση σχέση αλληλεπίδρασης με τις κοινωνικές συνθήκες και τις ηθικές αξίες που κυριαρχούν, όπως για παράδειγμα το δικαίωμα της ιδιοκτησίας. Με αυτόν τον τρόπο κατασκευάζεται από το κυρίαρχο πολιτικό σύστημα και τις κοινωνικές τάξεις που το έχουν εφεύρει. Διαμορφώνει παράλληλα και την καθημερινή συμβίωση των ανθρώπων, ορίζοντας σχέσεις και συμπεριφορές, "υποχρεώσεις και δικαιώματα".

Ως νομικό σύστημα γενικών και αφηρημένων κανόνων που διευθετούν τη συνύπαρξη μας με τους άλλους, γίνεται αντιληπτό ότι ελάχιστοι τηρούνται κατά γράμμα και υπάρχουν για να ρυθμίζουν τον έλεγχο της παραβατικότητας και την κρατική γραφειοκρατία που γεννάει. Οι νόμοι εκφράζουν κοινωνικούς συσχετισμούς ακόμη και των εξουσιαστικών δυνάμεων εντός του κράτους που προσπαθούν κάθε φορά να αποδεικνύουν το κύρος τους σαν πολιτισμένοι, δίκαιοι, ανθρωπιστικοί, φιλεργατικοί κλπ.

Αναφέρουμε δυο πολύ κοινά παραδείγματα από την εργατική νομοθεσία: Από τη μία το 7ωρο αντί του 8ωρου που εφαρμόζεται εθιμικά στις οικοδομές, χωρίς να αναφέρεται ρητά σαν νόμος- κατεκτημένο από ένα δυναμικό εργατικό κίνημα. Από την άλλη οι απλήρωτες υπερωρίες, οι αλλαγές ωραρίων χωρίς ενημέρωση της επιθεώρησης εργασίας και χωρίς τη συναίνεση του εργαζόμενου, η παραβίαση του νόμου από την πλευρά των αφεντικών. Διευκρινίζουμε ότι *δεν μιλάμε για παρανομία που αν αποκαλυφθεί θα τιμωρηθεί, αλλά για την απαξίωση του ίδιου του κράτους απέναντι στους νόμους που ψηφίζει.*

Τα εργατικά "δικαιώματα" όμως δεν πρέπει να περιμένουμε να βελτιωθούν από το κράτος- "προστάτη" μας, ενώ αντίθετα μπορούν να χειροτερεύσουν από τη δική μας ανοχή και αδιαφορία απέναντι στις διαθέσεις των αφεντικών. Έτσι η εργατική νομοθεσία δεν είναι κάτι

τόσο γενικό και αφηρημένο, αλλά είναι επιφορτισμένη με κάτι πολύ σημαντικό για τ'αφεντικά: την διατήρηση της κοινωνικής ειρήνης και τον κατευνασμό των ταξικών συγκρούσεων. Μπορεί οι νόμοι τους να είναι χρήσιμοι όσο μας βοηθούν να διεκδικούμε αυτό που ορίζεται ώς αυτονόητο- καλύτεροι τρόποι πώλησης της εργατικής μας δύναμης.
Ο νόμος είναι κάτι που μπορεί να ανατραπεί προς όφελός μας μέχρι και την τελική κατάργησή του. Αν το αφεντικό δε φοβάται το νόμο, ας μάθουμε να μην το φοβόμαστε κι εμείς. Ας προσπαθήσουμε να διεκδικήσουμε από τ' αφεντικά λίγα απ' αυτά που καθημερινά μας κλέβουν.

Όλοι λίγο ή πολύ αντιλαμβάνονται την εκμετάλλευση, αλλά όχι το βαθμό στον οποίο την υφίστανται σε σχέση ακόμα και με την καταπάτηση των "νομίμων δικαιωμάτων" στην εργασία. Δηλαδή μπορεί να υπάρχει μια αίσθηση αδικίας που αφορά στη σχέση κούρασης - αμοιβής, "αυτοθυσίας" (υπερωρίες κλπ) - αναγνώρισης, θιγμένης αξιοπρέπειας κ.α., με την τελευταία να είναι μάλλον αυτή που μπορεί να οδηγήσει και στις πιο εκρηκτικές καταστάσεις. Όμως όλα αυτά συνήθως μένουν στο επίπεδο των "οικογενειακών" σχέσεων εργαζόμενου - αφεντικού, ψυχολογικά παρόμοιες με τις σχέσεις γονέων - παιδιών, δασκάλων - μαθητών, διαχειρίσιμες εύκολα συνήθως- ακόμα και από έναν μέτριο μάνατζερ ανθρωπίνων πόρων (με σπουδές ή χωρίς, απλώς με εμπειρία). Η χρησιμότητα της γνώσης του πόσο "εκτός νόμου" είναι στην πραγματικότητα η εργασιακή σχέση (υπερωρίες, εκτέλεση εργασιών άσχετων με τη σύμβαση εργασίας, παράλογες απαιτήσεις, συνθήκες εργασίας, απώλεια επιδομάτων), έγκειται στο να αρχίσουμε να παίρνουμε ανάποδες με τ' αφεντικά, να διαχέεται μια τσαντίλα και απροθυμία. Το να γνωρίζουν οι εργαζόμενοι/ες τα "δικαιώματά" τους (στο βαθμό βέβαια που είναι και διατεθιμένοι/ες να τα διεκδικήσουν) είναι κάτι που φοβίζει τα αφεντικά. Η οργή για την εκμετάλλευση είναι κάτι που δρα για πολύ καιρό υπόγεια πριν ξεσπάσει, συσσωρεύεται από μέρα σε μέρα και από δουλειά σε δουλειά.
Πόσες φορές φεύγει κανείς από μια δουλειά γιατί δεν πήγαινε άλλο (αρκετές φορές με παραίτηση και όχι απόλυση και αποζημίωση) και ξεκινά την επόμενη με ελπίδες για καλύτερες συνθήκες, "ξηγημένα" αφεντικά, προϊστάμενους με κατανόηση κλπ, και πόσες φορές έχει διαψευσθεί...



Πέρα από το θεσμικό της πλαίσιο, η μισθωτή σχέση παράγει και αναπαράγει ένα σύμπαν από κοινωνικούς ρόλους, ηθικές αξίες, καθωσπρεπισμούς, διαχωρισμούς και όρια μέσα στην καθημερινότητά μας, που πρέπει αρχικά να τους εντοπίσουμε, να τους αρνηθούμε και όλοι μαζί να τους καταργήσουμε. Για παράδειγμα, η δουλειά θεωρείται μια διαδικασία που εξυψώνει την ανθρώπινη προσωπικότητα και της προσδίδει διάφορες αρετές. Η πραγματικότητα μαρτυράει το αντίθετο. Ποιος εργάτης/τρια σε εργοστάσιο νιώθει την παραμικρή έλξη για τα εμπορεύματα που παράγει; Αντιθέτως, νιώθει κούραση σε όλο το κορμί, πλήρως αποξενωμένος/η με αυτό που παράγει. Πρέπει να βρίσκεται συνεχώς σε επαγρύπνηση μην συμβεί κάποιο ατύχημα. Πρέπει να μη μιλάει γιατί θα απολυθεί. Πρέπει να υπομένει την αλαζονεία του αφεντικού γιατί νοιώθει μόνος/η του. Πρέπει να δουλεύει υπερωρίες για να βγει η παραγωγή. Ποια πωλήτρια νιώθει ότι τα εμπορεύματα που πουλάει γεμίζουν την προσωπικότητά της; Πρέπει να χαμογελάει, να φέρεται ευχάριστα και να υπομένει όλες τις ερωτήσεις και τα βίτσια των πελατών-καταναλωτών. Τα πόδια γεμίζουν φλεβίτη από την ορθοστασία, το βράδυ βλέπει στον ύπνο της ότι χτυπάει αποδείξεις στην ταμειακή... Ποιος εργαζόμενος στις υπηρεσίες νιώθει ότι δημιουργεί μέσα από την εργασία; Αυτός που γυρνάει όλη την πόλη μεταφέροντας εντολές, χαρτιά, φακέλους ή αυτή που τα μάτια της γίνονται ένα με την οθόνη και τα αφτιά της ένα με το ακουστικό για να διεκπεραιώσει τις δεκάδες εντολές για την εταιρεία;
Όλοι και όλες βιώνουμε την αποκτήνωση μέσω της μισθωτής σχέσης. Πόσες φορές γυρνάμε σπίτι εξουθενωμένοι με σκοπό να χαλαρώσουμε και να αποβλακωθούμε μπρος στο χαζοκούτι; Πόσες φορές το πρωί που πάμε ή το απόγευμα που σχολάμε δεν είμαστε λίγο πριν μας πάρει ο ύπνος μέσα στο λεωφορείο; Πόσοι ξυπνάμε ευχάριστα στις 6.30 ή στις 7 το πρωί; Πόσες φορές παραμελήσαμε τις προσωπικές μας σχέσεις λόγω υπερβολικής κούρασης στη δουλειά;

Η διάρθρωση της παραγωγής είναι έτσι που μας αποξενώνει, μας κατακερματίζει και δεν έχει καμμία σχέση με αυτό που ονομάζεται δημιουργικές δραστηριότητες. Η μισθωτή εργασία είναι εκβιασμός, γιατί σε μια κοινωνία που τα πάντα μετριούνται με χρήμα, που η πλειοψηφία των σχέσεων μεσολαβείται απ' αυτό, είναι, για την συντριπτική πλειοψηφία, ο μόνος τρόπος για να ζήσει κανείς χωρίς να γίνει αφεντικό. Η χαρά της ανθρώπινης δημιουργίας δεν μπορεί να επιζήσει χωρίς να διαστρεβλωθεί όταν διαμεσολαβείται από το χρήμα. Στον κόσμο που ζούμε σήμερα, δεν παράγονται πράγματα για να μοιραστούν ανάλογα με τις ανάγκες του καθενός, αλλά για να αγοραστούν απ' όσους έχουν το χρήμα. Δηλαδή αν εγώ φτιάχνω πχ παπούτσια, δεν θα τα πάρει κάποιος που του έλιωσαν ή είναι ξυπόλυτος και αντίστοιχα θα μου φτιάξει μια καρέκλα που δεν έχω ή μου έσπασε, αλλά θα τα πάρει όποιος έχει χρήμα για να τα αγοράσει.

Παρ' όλα αυτά, το μεγαλύτερο κομμάτι της κοινωνίας πιστεύει ότι η πρόοδος, η προκοπή, οι προσωπικές μας επιτυχίες μπορούν να επιτευχθούν κυρίως μέσω της εργασίας. Όσοι δεν αντιλαμβάνονται την μισθωτή εργασία ως κεντρικό νόημα της ζωής τους, αλλά ως αναγκαίο κακό και εκβιασμό, θεωρούνται αποτυχημένοι, χωρίς οράματα κλπ. Τελικά, αυτό που καταλαβαίνουμε είναι ότι άξιος άνθρωπος και ενάρετος είναι αυτός που έχει λεφτά, ιδιοκτησίες, αυτοκίνητο και τα υπόλοιπα αγαθά του καταναλωτικού παραδείσου. Τώρα, αν

αυτά τα «πέτυχε» εκμεταλλευόμενος τους εργαζομένους ή δουλεύοντας δυο δουλειές κοιτάζοντας την πάρτη του ή όντας τσιράκι του αφεντικού, δεν έχει και πολλή σημασία. Σημασία έχει το καταναλωτικό κοινωνικό status. Το φαίνεσθαι.

Η δουλειά δεν διαχωρίζει τους ανθρώπους μόνο με βάση το φύλο, την ηλικία, την εθνικότητα ή τη θέση παραγωγής, αλλά αναπαράγει συνεχώς και κοινωνικούς ρόλους. Σκεφτείτε πόσο πιο κοινωνικά καταξιωμένος είναι ένας γιατρός, ένας δικηγόρος, ένα αφεντικό από έναν εργάτη που αρκετές φορές ντρέπεται όχι μόνο να το δείχνει αλλά και να το δηλώνει. Για σκεφτείτε όμως, αν σταματήσουμε να τους καθαρίζουμε τα γραφεία, να πηγαινοφέρνουμε τη χαρτούρα τους, να παράγουμε και να πουλάμε τα αγαθά τους, πώς θα επιβίωναν όλοι αυτοί οι από πάνω μας; Όλοι αυτοί οι ρόλοι συντηρούν σε μεγάλο βαθμό τη δομή της κοινωνίας και τη συνεκτικότητα του συστήματος.



"Δικαιώματα" - Κατακτήσεις - Διεκδικήσεις

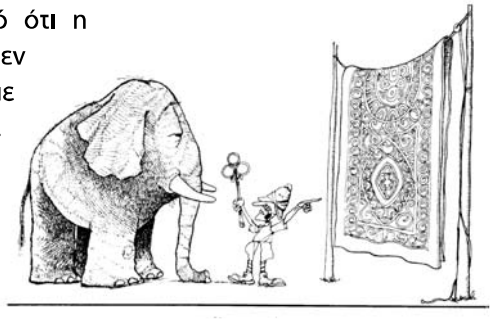
Μιλώντας για τα εργατικά "δικαιώματα", πρέπει να τονίσουμε ακριβώς ότι δεν πρόκειται για "δικαιώματα" αλλά για κατακτήσεις, και ότι αυτά δεν υπήρξαν παραχωρήσεις λόγω της καλής θέλησης των αφεντικών, αλλά αποτελέσματα σκληρών αγώνων. Ακόμα και αν κάτι μοιάζει σαν παραχώρηση και όχι απάντηση-υποχώρηση σε εργατικές διεκδικήσεις, από πίσω πιθανότατα κρύβεται κάποιο κόλπο για αύξηση της παραγωγικότητας και της απόδοσης της εργασίας (πχ. bonus, πριμ παραγωγικότητας). Πρέπει να τονιστεί επίσης η σχέση ασταθούς ισορροπίας μεταξύ εργατών και αφεντικών που καθορίζει την εφαρμογή ή όχι των διάφορων αντεργατικών ή "φιλεργατικών" νόμων. Οι κατακτήσεις των εργατικών αγώνων δεν είναι παρά χαρακώματα στον ταξικό πόλεμο στα οποία προχωράμε ή υποχωρούμε ανάλογα με την ισορροπία για την οποία εμείς οι ίδιοι είμαστε υπεύθυνοι (συλλογικά αλλά και ατομικά) και όχι κάποιο υπουργείο, συνδικάτο ή κόμμα.

Σχετικά με τους συλλογικούς τρόπους διεκδίκησης, οι περισσότεροι αντιλαμβανόμαστε τον κατευναστικό ρόλο που καλείται να παίξει ο επίσημος ή "ανεπίσημα επίσημος" συνδικαλισμός (ΓΣΕΕ – ΠΑΜΕ), προσπαθώντας να ελέγξει οποιαδήποτε διεκδίκηση και να την κρατήσει εντός των ορίων της νομιμότητας. Κατ' αυτόν τον τρόπο οι διάφοροι εργατοπατέρες γίνονται οι καλύτεροι σύμμαχοι των αφεντικών, εμφανίζοντας εκπροσώπους–συνομιλητές και "θάβοντας" αδιάλλακτα εργατικά κινήματα. Οι αγώνες μας πρέπει να είναι αφ' ενός

αδιάλλακτοι, γιατί μόνο αν είμαστε ανυποχώρητοι στις θέσεις μας μπορούμε να ελπίζουμε σε κάποια νίκη. Αφ' ετέρου όσο το δυνατόν περισσότερο συλλογικοί -χωρίς διαχωρισμούς (είδος εργασίας, εθνικότητα κλπ)- και αυτοοργανωμένοι, χωρίς δηλαδή ηγέτες και αντιπροσώπους. Τις διεκδικήσεις μας να τις χαρακτηρίζει η αλληλεγγύη και η συλλογικότητα, αλλά ταυτόχρονα και η ατομική ευθύνη του καθενός απέναντι στους άλλους και τον εαυτό του. Είναι λάθος να αναθέτουμε στους "πιο δραστήριους" ή τους "πιο καλούς ομιλητές" την εκπροσώπησή μας. Η συνδικαλιστική γραφειοκρατία μπορεί να γεννηθεί και από τις καλύτερες προθέσεις... Ξέρουμε πολύ καλά ότι σε κάθε κρίση στο εσωτερικό μιας επιχείρησης το αφεντικό ψάχνει για εκπροσώπους–συνομιλητές από την πλευρά των εργαζόμενων, και αν σφίξουν τα πράγματα συζητάει για "αμοιβαίες υποχωρήσεις". Εύκολα όμως φαντάζεται κανείς τον φόβο του όταν απέναντί του βρίσκει το σύνολο των εργαζομένων, χωρίς διάθεση για υποχωρήσεις.

Η απεργία ως μέσο πάλης έχει απαξιωθεί τα τελευταία χρόνια. Όχι αδίκως, θα μπορούσε να πει κανείς, όταν μιλάμε για απεργίες εξ αρχής καπελωμένες από γραφειοκράτες συνδικαλιστές, κόμματα και μικροπολιτική, με αιτήματα που αφορούν είτε την αμυντική και ασθενική υπεράσπιση "κεκτημένων", είτε τη διεκδίκηση ψίχουλων. Οι απεργίες που έχουμε συνηθίσει να βλέπουμε δεν οργανώνονται από τα κάτω (από τους ίδιους τους εργαζόμενους και στις περισσότερες περιπτώσεις ούτε καν από τα πρωτοβάθμια σωματεία), αλλά από τις κεφαλές των εργατοπατέρων με βάση τις εκάστοτε πολιτικές συγκυρίες και στο πλαίσιο του κοινοβουλευτικού ανταγωνισμού. Υπάρχουν βέβαια και φωτεινές εξαιρέσεις πιο "άγριων" απεργιών, ενάντια στις πυροσβεστικές θέσεις των συνδικαλιστικών ηγεσιών, όπως θα δούμε και σε άλλο κεφάλαιο αυτού του εντύπου. Παρ' όλα αυτά, κάθε απεργία είναι μια ευκαιρία για κόντρα με την εργοδοσία, για ζύμωση στους χώρους δουλειάς και για υπενθύμιση των θέσεών μας απέναντι στην εργασία. Στις απεργίες πρέπει να αντιληφθούμε ότι συμμετέχουμε και για μας, αλλά και για όλους τους άλλους εργαζόμενους.

Είναι μια ευκαιρία να υπενθυμίσουμε στο αφεντικό ότι η εργατική μας δύναμη που γεμίζει το πορτοφόλι του δεν είναι δεδομένη, ότι "δεν κολώνουμε" να τραβήξουμε κόντρες στη δουλειά, ότι δεν είμαστε μια οικογένεια. Ακόμα και πρακτικά αν το δει κανείς, αυτή η κόντρα, όσο "επικίνδυνη" κι αν φαίνεται, έχει συχνά καλό αντίκτυπο στις συνθήκες εργασίας μας: Αν το αφεντικό ξέρει ότι είμαστε "ζόρικοι", θα το σκεφτεί διπλά την επόμενη φορά που θα μας ζητήσει υπερωρίες ή χαμαλίκια. Ακόμα και στις περιπτώσεις που είμαστε για οποιοδήποτε λόγο σχετικά "ευχαριστημένοι" από τις συνθήκες εργασίας μας, πρέπει να στεκόμαστε αλληλέγγυοι στους υπόλοιπους εργαζόμενους, και όχι μόνο επειδή κάποτε είμασταν και σχεδόν σίγουρα θα ξαναβρεθούμε σε χειρότερη θέση, αλλά και γιατί οποιαδήποτε κατάκτηση, κόντρα και αγώνας ενός έστω μικρού αριθμού εργαζομένων, είναι και νίκη συνολικά για τους εργάτες.





Αλληλεγγύη - Διαχωρισμοί

Η αλληλεγγύη είναι το βασικότερο χαρακτηριστικό κάθε προσπάθειας που γίνεται και θέλει να είναι επιτυχημένη. Σ' αυτό το πλαίσιο της αλληλεγγύης, πρέπει να γίνει σαφές ότι διεκδικούμε ή υπερασπιζόμαστε κάτι, όχι μόνο για την πάρτη μας, αλλά και για το σύνολο των συναδέλφων σε μια δουλειά, ακόμα κι αν αυτοί έρθουν αφού εμείς έχουμε φύγει. Αν πχ βρούμε μια δουλειά "στρωμένη" ή αντίθετα ανυπόφορη, αυτό οφείλεται κατά πάσα πιθανότητα και στις νίκες ή ήττες (ή στη λούφα ή στο τρέξιμο) των προηγούμενων συναδέλφων. Από την άλλη η εργατική νομοθεσία προσπαθεί να διασπάσει την ενότητά μας, αντιμετωπίζοντας τις συγκρούσεις μεταξύ εργατών και αφεντικών ως μεμονωμένες περιπτώσεις. Με την έννοια αυτή, δεν προάγει την συλλογικότητα, ενώ πολλές συγκρούσεις θα μπορούσαν και να είναι νικηφόρες με την εκδήλωση αλληλεγγύης πριν φτάσουν στα δικαστήρια. Ακόμα όμως κι αν κάποιος φτάσει να διεκδικήσει τα "νόμιμα δικαιώματά" του στην επιθεώρηση εργασίας ή και δικαστικά, η συμπαράσταση των υπολοίπων εργαζομένων είναι που εξασφαλίζει την επιτυχία. Η αλληλεγγύη μεταξύ των εργατών είναι κάτι που τρομάζει τα αφεντικά. Βλέποντάς μας ενωμένους και με το φόβο πολλές φορές ταξικών διεκδικήσεων με ό,τι συνεπάγεται αυτό (αυξήσεις, καλύτερες συνθήκες δουλειάς κλπ), προσπαθούν να διασπάσουν (πριμ, bonus) και να ιεραρχήσουν την επιχείρηση, να μας χωρίσουν σε αποδοτικούς και μη αποδοτικούς, σε γρήγορους και έξυπνους, σε καλούς και κακούς, παρέχοντας πρόνοιες μόνο σε αυτούς που "τρέχουν".



Μ' αυτό τον τρόπο καταφέρνουν να διαιωνήσουν την "ειρήνη" μεταξύ εργαζομένων-εργοδοσίας και να μεταφέρουν την διαμάχη στους κόλπους των εργαζομένων σπέρνωντας ανταγωνισμούς για να πετύχουν τη διάσπασή τους. Κι αυτό δεν το καταφέρνουν μόνο με "ύπουλες" και "υπόγειες" κινήσεις, αλλά και θεσμικά, μέσω των νόμων. Έτσι, η "δουλειά με το κομμάτι", με όποια μορφή κι αν παρουσιάζεται αυτή (υπερωρίες, ελαστικό ωράριο, συμβάσεις έργου, συμβάσεις ορισμένου χρόνου, άδειες όποτε βολεύει τ' αφεντικό, bonus και πριμ κλπ), ουσιαστικά πρόκειται για σύνδεση της αμοιβής με την παραγωγικότητα και όχι με το χρόνο εργασίας.



Ο εργαζόμενος γίνεται λάστιχο, είτε δουλεύει υπερωρίες για να βγει η δουλειά, είτε γιατί ο κανονικός μισθός δεν του φτάνει για να ζήσει, και παράγει εργασία που κανονικά θα χρειαζόταν δύο άτομα, με λιγότερο κόστος για το αφεντικό. Σε κάθε περίπτωση "ελαστικής" απασχόλησης, ο χρόνος εργασίας είναι εξ ολοκλήρου χρόνος παραγωγής. Ενώ όπως γνωρίζουμε, σε διάφορες δουλειές ο εργαζόμενος γνωρίζοντας τον ρυθμό παραγωγής μπορεί να τον ρυθμίζει με τέτοιο τρόπο ώστε στο οκτάωρο να υπάρχει η δυνατότητα είτε για λούφα είτε για χαλάρωση πέρα από το "νόμιμο" αλλά πάντα ανεπαρκές καθημερινό διάλλειμα. Φανταστείτε να πληρώνεται μια πωλήτρια μόνο ανάλογα με αυτά που πουλάει, ένας courier ανάλογα με τις αποστολές που κάνει, μια γραμματέας ανάλογα με τα τηλέφωνα που σηκώνει ή με τα κείμενα που πληκτρολογεί. Τ' αφεντικά βγαίνουν σίγουρα κερδισμένα από τέτοιες λογικές και πολιτικές.

Σ' αυτό το σημείο πρέπει να τονίσουμε ότι σαν "συναδέλφους" πρέπει να φτάσουν να εννοούνται όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από το είδος της δουλειάς τους. Μέσα σε μια επιχείρηση οι γραμματείς, οι εξωτερικοί υπάλληλοι, οι εργάτες, οι αποθηκάριοι, οι καθαρίστριες, σε μια οικοδομή πχ οι ειδικευμένοι με τους ανειδίκευτους εργάτες, γενικότερα οι "υπάλληλοι" με τους "εργάτες". Αλλά και έξω από το στενό χώρο δουλειάς μας, όταν πχ πάμε για ψώνια, ως πελάτες κάποιων υπηρεσιών, δεν πρέπει να ξεχνάμε ότι απέναντί μας έχουμε πάλι εργάτες, δηλαδή συνάδελφους (ό,τι δουλειά και αν κάνουν). Ακόμα παραπέρα, δεν πρέπει να διαχωρίζουμε τους εργάτες (ούτε βέβαια και τα αφεντικά) σε "έλληνες" και "ξένους".

Σχετικά με την ισχύουσα διάκριση υπάλληλου/εργάτη, η οποία βασίζεται στην "πνευματική" εργασία του πρώτου και την "χειρωνακτική" του δεύτερου: Οι υπάλληλοι με την τάχα πνευματική εργασία, μήπως δεν υποφέρουν από την ορθοστασία (πωλητές), από τενοντίτιδες, κούραση στα μάτια και τη μέση, αυχενικά σύνδρομα (χειριστές Η/Υ), κλπ; Ή μήπως οι εργάτες με την "αποκλειστικά" χειρωνακτική εργασία δεν χρησιμοποιούν τη σκέψη και τις γνώσεις τους (βάλτε κάποιον υποστηρικτή της διάκρισης χειρωνακτικής-πνευματικής εργασίας να αλλάξει ένα μπουζί, να χτίσει έναν τοίχο, να βιδώσει μια δύσκολη βίδα ή να καθαρίσει ένα σπίτι).
Παρένθεση: Για κάποιους που θεωρούν υποτιμητικό να τους αποκαλούν εργάτες και δηλώνουν υπάλληλοι, να υπενθυμίσουμε ότι ετυμολογικά "υπάλληλος" σημαίνει κάποιον που είναι "υπό" κάποιον "άλλο" (το αφεντικό δηλαδή). Κλείνει η παρένθεση.

Μας δουλεύουν όταν δουλεύουμε ή τί είναι η υπεραξία

Όταν κανείς δουλεύει για οχτώ ώρες, τότε στο μισό (για παράδειγμα) χρόνο έχει παράξει έργο, εμπορεύματα ή υπηρεσίες τα οποία όταν πωληθούν φέρνουν στον εργοδότη (αφαιρώντας το κόστος των πρώτων υλών της διαφήμησης κλπ) κέρδος ίσο με το μεροκάματο για οχτώ ώρες. Δηλαδή στο οχτάωρο δουλεύουμε τέσσερις ώρες για να καλύψουμε για το αφεντικό το μισθό μας, και τις άλλες τεσσερις παράγουμε άλλο τόσο κέρδος που πάει κατευθείαν στην τσέπη του. Επομένως ένας εργοδότης κερδίζει σε μια μέρα όσα όλοι οι εργάτες/υπάλληλοί του μαζί, χωρίς να κουνήσει το δαχτυλάκι του. Αυτό είναι που ονομάζεται υπεραξία (για να μην τρομάζουμε με τις "ξύλινες" λέξεις). Και αν μας πει κανείς "ναι, αλλά το αφεντικό βάζει τα χρήματα, τα μηχανήματα (το περίφημο κεφάλαιο)", ρωτάμε και μεις τάχαμ' αφελώς: και πού τα βρήκε αυτά; Αφήνοντας την περίπτωση να τα έκλεψε ή να τα βούτηξε (δεν είναι και λίγα τα λαμόγια), έχουμε δύο άλλες πιθανές απαντήσεις: α) Τα κληρονόμησε από τον μπαμπάκα του, β) Δούλεψε σκληρά ως εργάτης/υπάλληλος, όπως εμείς τώρα, και κάνοντας το σκατό του παξιμάδι μάζεψε λεφτά και κάποτε έγινε αφεντικό. (Δηλαδή άν μας εκμεταλλεύθηκαν κάποτε ως εργαζόμενους, δικαιούμαστε κι εμείς να πιούμε το αίμα κάποιων άλλων αργότερα).
Πρέπει να σπάσουμε τη λογική "το αφεντικό έχει δυσκολίες, δεν πειράζει που αργεί να με πληρώσει", της θυσίας για το καλό της επιχείρησης. Δεν είμαστε μέτοχοι ή συνεταίροι, ούτε "συνεργάτες". Αν το αφεντικό έχει προσλάβει υπάλληλο, σημαίνει (όπως είδαμε παραπάνω με την υπεραξία) ότι τον χρειάζεται για να αυξήσει τα κέρδη του. Δεν προσλαμβάνει κόσμο από φιλανθρωπία ("από μένα τρως ένα κομμάτι ψωμί"). Αν έχει δυσκολίες, ας βρει συνεταίρο (και όχι υπάλληλο) να δουλεύουνε μαζί, με συμμετοχή στα έσοδα και στα έξοδα, ή τέλος πάντων ας μπει στο χρηματιστήριο, βρε αδερφέ. Εμείς δηλαδή δεν έχουμε δυσκολίες, ωστε να μπορούμε να δουλεύουμε χωρίς να πληρωνόμαστε; Δεν το κάνουμε για χόμπυ...




How are you?
δίκτυο προλεταριακών αρνήσεων
-μια χαρά,σήμερα ανακοινώσαμε στο αφεντικό την απόφασή μας για απεργία, και η φάτσα του μου έφτιαξε τη μέρα, εσύ καλά;
σαλταρισμένοι εργάτες του τριτογενή τομέα
-εγώ καλά είμαι, το αφεντικό και το τσιράκι του ο Πέτρος δεν είναι και τόσο καλά μετά τις κλωτσιές που έφαγαν για τα φράγκα και τα ένσημα που μου χρωστούσαν, εσύ πως τα περνάς;
σαλταρισμένοι εργάτες του τριτογενή τομέα
δίκτυο προλεταριακών αρνήσεων
-καλύτερα δεν γίνεται, ο δείκτης παραγωγικότητας "χτύπησε" limit down στη δουλειά και η απογοήτευση του αφεντικού μου έφτιαξε τη διάθεση, εσύ τι χαμπάρια;
σαλταρισμένοι εργάτες του τριτογενή τομέα
-πολύ καλά, κάναμε κοπάνα από τη δουλειά σήμερα, και οι δύο οι εξωτερικοί και αισθάνομαι υπέροχα, σκεφτόμενος το "πακέτο που θα φάει" το αφεντικό, εσύ;


Τάσο να κοιμηθείς νωρίς απόψε για να σηκωθείς με όρεξη αύριο.
Χριστίνα έτοιμο το πρωινό σου φάε γρήγορα μην πάρεις απουσία
ΤΟ ΠΡΩΙΝΟ ΞΥΠΝΗΜΑ ΜΑΣ ΕΞΑΓΡΙΩΝΕΙ
Ναταύσα όρθια σε περιμένω! πολύ δουλειά σήμερα
Μάνο σήκω θ η ώρα θα αργήσεις στην δουλειά
Γιώργο τόση ώρα χτυπάει το ξυπνητήρι δεν το ακούς
Περιπλανώμενοι



Πριν την πρόσληψη. Αγγελίες και συνέντευξη.

Η πρόσληψη γίνεται θεωρητικά αδιακρίτως φύλου και οικογενειακής κατάστασης. Στις αγγελίες για πρόσληψη προσωπικού απαγορεύεται κάθε αναφορά στο φύλο ή την οικογενειακή κατάσταση και σε κριτήρια που έστω και έμμεσα καταλήγουν σε διάκριση των φύλων (μια ματιά σε μικρές αγγελίες αποδεικνύει βέβαια πόσο αυτό εφαρμόζεται…). Απαγορεύεται η διάκριση με βάση τη φυλή, το χρώμα, το φύλο, το θρήσκευμα, τα πολιτικά φρονήματα κλπ. Ο εργοδότης δεν μπορεί να αρνηθεί την πρόσληψη γυναίκας λόγω εγκυμοσύνης ή λόγω αυξημένων υποχρεώσεων φροντίδας παιδιών. Αλλά επειδή δεν θα αρνηθεί την πρόσληψη αλλά απλά θα προτιμήσει κάποιον άλλο, να ξέρουμε ότι δεν έχει δικαίωμα να ζητά από τον υποψήφιο για πρόσληψη προσωπικές πληροφορίες (ασθένειες, εγκυμοσύνη, σωματική αναπηρία, σχέση με συνδικαλισμό, πρόθεση γάμου ή απόκτησης παιδιού, θρήσκευμα, πολιτικά φρονήματα κλπ).

Σε κάθε τέτοια ερώτηση έχουμε δικαίωμα να απαντήσουμε όπως μας βολεύει και αν θέλουμε τη θέση, να πούμε όσα ψέματα θεωρήσουμε απαραίτητα, χωρίς αυτό να θεωρηθεί απάτη ή να δικαιολογηθεί απόλυση στην περίπτωση που μελλοντικά αποκαλυφθούμε. Γιατί ο νόμος αναγνωρίζει ότι είναι ο εργοδότης που παρανομεί όταν κάνει τέτοιες ερωτήσεις και ο υποψήφιος εργαζόμενος μπορεί να αμύνεται με ψέματα στην αυθαιρεσία.

Ο υποψήφιος εργοδότης έχει δικαίωμα να ρωτά μόνο ό,τι έχει άμεση σχέση με τη θέση εργασίας. Μπορεί για παράδειγμα να ρωτήσει αν έχουμε καταδικαστεί για κλοπή, στην περίπτωση που μας προορίζει για εισπράξεις χρημάτων ή λειτουργία ταμείου.

Η πρώτη διάκριση, βάσει της «φύσης της εργασίας».

Υπάλληλος θεωρείται αυτός που κάνει κατά κύριο λόγο «πνευματική» εργασία, χωρίς να αποκλείεται και η σωματική. **Εργάτης** θεωρείται αυτός που κάνει κατά κύριο λόγο «σωματική» εργασία.
Η διάκριση αυτή βοηθά διπλά τα αφεντικά. Οι εργάτες δικαιούνται σημαντικά χαμηλότερη αποζημίωση απόλυσης σε σχέση με τους υπαλλήλους, ενώ παίρνουν και χαμηλότερο επίδομα ανεργίας. Πληρώνονται με ημερομίσθιο, που σημαίνει ότι αμείβονται μόνο για τον αριθμό των εργάσιμων ημερών κάθε μήνα, αντίθετα από τους υπαλλήλους που παίρνουν πάντα τον ίδιο μισθό, ανεξάρτητα από τις εργάσιμες ημέρες του μήνα. Το επίδομα για τριετή προϋπηρεσία είναι γύρω στο 5% του ημερομισθίου, έναντι 10% των υπαλλήλων.

Κυρίως όμως, είναι ένας θεσμοθετημένος διαχωρισμός για την υποτίμηση των εργατών, που θεωρείται ότι προσφέρουν κατώτερες και ανειδίκευτες υπηρεσίες, σε αντίθεση με τους υπαλλήλους που θεωρείται ότι συνδέονται «στενότερα» με την επιχείρηση.

Προσοχή! Η ιδιότητα του υπαλλήλου ή του εργάτη προκύπτει από το είδος της δουλειάς και όχι από το χαρακτηρισμό με τον οποίο θα προσληφθεί. Αν κάποιος έχει προσληφθεί σαν εργάτης, αλλά απασχολείται σαν υπάλληλος, ο νόμος τον αναγνωρίζει σαν υπάλληλο.

Η πρόσληψη

Μετά τη συμφωνία για πρόσληψη που μπορεί να είναι προφορική ή γραπτή (καλό είναι να επιδιώκουμε τη γραπτή, με σαφή αναφορά στη θέση εργασίας), ο εργοδότης πρέπει να αναγγείλει μέσα σε 8 ημέρες την πρόσληψη στον ΟΑΕΔ και να πληροφορήσει γραπτά (το αργότερο μέσα σε δύο μήνες) τον εργαζόμενο για τους όρους της σύμβασης εργασίας (υπάλληλος ή εργάτης, είδος εργασίας, σύμβαση ορισμένου ή αορίστου χρόνου, μηνιαίες αποδοχές ή ημερομίσθιο, τόπος εργασίας). Στην πράξη βέβαια αυτό γίνεται σπάνια, αλλά μπορούμε να βρούμε τα στοιχεία της πρόσληψης από την κατάσταση της επιθεώρησης εργασίας που είναι υποχρεωτικό να βρίσκεται κρεμασμένη σε τοίχο μέσα στην επιχείρηση, ή από επίσκεψη στην τοπική επιθεώρηση εργασίας αν δε θέλουμε να ρωτήσουμε απευθείας το λογιστή. Η ασφάλιση στο ΙΚΑ πρέπει να ξεκινήσει από την πρώτη ημέρα της πρόσληψης.

Στην περίπτωση που διαπιστώσουμε ότι η πρόσληψη έχει γίνει με το χαρακτηρισμό του εργάτη και με άλλο αντικείμενο δουλειάς από αυτή που πραγματικά κάνουμε, να ξέρουμε ότι στο πίσω μέρος του μυαλού του αφεντικού είναι η πληρωμή με χαμηλότερο μισθό από αυτόν που ορίζει η σύμβαση για τη δουλειά που κάνουμε και η μικρότερη αποζημίωση σε περίπτωση απόλυσης. Αν θέλουμε να αντιδράσουμε, πρέπει να περιμένουμε να κλείσουμε δύο μήνες στη δουλειά, γιατί μέχρι τότε η νομοθεσία δεν αναγνωρίζει κανένα δικαίωμα στο νεοπροσληφθέντα. Αν όμως απολυθούμε πριν κλείσει το δίμηνο και στο μεταξύ ο εργοδότης δεν μας έχει ασφαλίσει στο ΙΚΑ, μπορούμε να διεκδικήσουμε τα ένσημα ακόμα και για δουλειά μιας ημέρας με καταγγελία.

Αφού προσληφθήκαμε για μια ορισμένη εργασία δεν υποχρεούμαστε να κάνουμε άλλη εκτός από αυτή που συμφωνήσαμε. Αν για παράδειγμα προσληφθήκαμε σαν εσωτερικοί πωλητές σε κατάστημα, δεν είμαστε υποχρεωμένοι να βγαίνουμε για εισπράξεις από πελάτες και πληρωμές λογαριασμών ή να ψιλοκαθαρίζουμε και το μαγαζί κάθε πρωί. Όχι γιατί αυτές οι δουλειές είναι υποτιμητικές για την αφεντιά μας, αλλά γιατί σημαίνει πως το αφεντικό χρειάζεται και άνθρωπο για εξωτερικές δουλειές και άνθρωπο για να καθαρίζει. Ας ψάξει λοιπόν να τους βρει, αντί να γίνουμε εμείς η συσκευασία τρία σε ένα.
Αναλυτικές πληροφορίες για τα καθήκοντα που συνεπάγεται κάθε τίτλος εργασίας (πρέπει να) δίνουν οι επιθεωρήσεις εργασίας.

Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας

Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας υπάρχει όταν ο εργαζόμενος παρέχει την εργασία του σε συγκεκριμένο εργοδότη με αμοιβή (μισθό, ημερομίσθιο, ποσοστά κλπ) και είναι υποχρεωμένος να δέχεται εντολές και εποπτεία από τον εργοδότη, ο οποίος καθορίζει τον τόπο, τον τρόπο και το χρόνο της εργασίας.

Αντίθετα, στην περίπτωση της **σύμβασης ανεξάρτητων υπηρεσιών**, ο εργαζόμενος καθορίζει μόνος του τον χρόνο και τον τρόπο εκτέλεσης της εργασίας χωρίς έλεγχο του εργοδότη. Η αμοιβή στην περίπτωση των ανεξάρτητων υπηρεσιών γίνεται κατά κανόνα με έκδοση **δελτίου παροχής υπηρεσιών** από τον «ελεύθερο επαγγελματία» και ασφάλιση στο ΤΕΒΕ. Αυτό σημαίνει ότι ο εργαζόμενος που χαρακτηρίζεται (με συναίνεσή του βέβαια) ελεύθερος επαγγελματίας δεν δικαιούται καμιά παροχή όπως δώρα Πάσχα και Χριστουγέννων, άδεια και επιδόματα αδείας, αμοιβή για υπερωριακή απασχόληση και αποζημίωση σε περίπτωση απόλυσης, ενώ δεν δικαιούται ούτε επίδομα ανεργίας, αφού δεν ασφαλίζεται στο ΙΚΑ. Το κόστος της ασφάλισής του το αναλαμβάνει ο ίδιος, απαλλάσσοντας το αφεντικό του από τις εργοδοτικές εισφορές. Τα πολλά πλεονεκτήματα για τα αφεντικά από τις συμβάσεις ανεξάρτητων υπηρεσιών και η μείωση των αντιστάσεων παράλληλα με την άγνοια της εργατικής νομοθεσίας από τη μεριά των εργαζομένων έχουν διευρύνει το φαινόμενο της απασχόλησης «ελεύθερων επαγγελματιών» τόσο στον ιδιωτικό, όσο και στη δημόσιο τομέα, ενώ στην πραγματικότητα πρόκειται για συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας.
Ο χαρακτηρισμός της εργασίας σαν εξαρτημένης ή όχι εξαρτάται από τις πραγματικές συνθήκες εκτέλεσής της, δηλαδή αν υπάρχει έλεγχος του εργοδότη, εκτέλεση της εργασίας με μέσα που παρέχει ο εργοδότης, ορισμένος τόπος και χρόνος παροχής της εργασίας.

Αν για λόγους ανάγκης ή άγνοιας υποχρεωθούμε να δουλέψουμε σαν ελεύθεροι επαγγελματίες, μπορούμε μόνο στα δικαστήρια να διεκδικήσουμε ό,τι μας στέρησε ο χαρακτηρισμός αυτός, δηλαδή δώρα, επιδόματα, άδειες, υπερωρίες και ένσημα. Για να το αποδείξουμε όμως αυτό δικαστικά πρέπει να είμαστε καλά προετοιμασμένοι, εξασφαλίζοντας για παράδειγμα μάρτυρες μέσα από τη δουλειά, αντίγραφα παρουσιολογίου, αποδεικτικά μέρους της δουλειάς μας κλπ.

Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου

Τέτοιου είδους σύμβαση εργασίας υπάρχει όταν δεν προκαθορίζεται η χρονική της διάρκεια και λήγει μόνο με απόλυση από τον εργοδότη ή παραίτηση από τον εργαζόμενο. Το σύνολο των θετικών σημείων της εργατικής νομοθεσίας αφορά αυτό το είδος σύμβασης, ενώ κάθε άλλη σύμβαση έχει εξαιρέσεις, που την κάνουν πιο ελκυστική για τα αφεντικά.

Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου

Τέτοιου είδους σύμβαση υπάρχει όταν συμφωνήθηκε γραπτά ή προφορικά ορισμένη διάρκεια χρόνου εργασίας (μήνες, χρόνια, εποχιακές εργασίες, αντικατάσταση εργαζόμενου που λείπει για λόγους ασθένειας, εγκυμοσύνης κλπ). Η σύμβαση αυτή λήγει όταν περάσει το συμφωνημένο χρονικό διάστημα και ο εργαζόμενος **δεν δικαιούται αποζημίωση απόλυσης**.
Αν ο εργαζόμενος συνεχίσει να εργάζεται για μεγάλο διάστημα μετά τη λήξη της σύμβασης ορισμένου χρόνου, ο νόμος θεωρεί ότι αυτή μετατρέπεται σε αορίστου χρόνου. Σύμβαση αορίστου χρόνου υποκρύπτεται και όταν ανανεώνονται διαρκώς οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Στις περιπτώσεις αυτές πρέπει να δοθεί η κανονική αποζημίωση σε περίπτωση απόλυσης.
Αν ο εργαζόμενος με σύμβαση ορισμένου χρόνου απολυθεί πριν αυτή λήξει, ο εργοδότης πρέπει να επικαλεστεί πολύ σοβαρούς λόγους. "Σπουδαίος λόγος" είναι η ύπαρξη γεγονότων στη διάρκεια της σύμβασης, εξαιτίας των οποίων είναι αδύνατη η εξακολούθησή

της (π.χ. παράβαση των συμβατικών υποχρεώσεων και προξένηση βλάβης από τον εργαζόμενο). Εάν υπάρχει σπουδαίος λόγος δεν υποχρεούται ο εργοδότης να δώσει αποζημίωση.
Την απόδειξη ή μη αυτών των σοβαρών λόγων την αναλαμβάνει πάλι ο εργαζόμενος με άσκηση αγωγής στα δικαστήρια. Αν οι λόγοι απόλυσης δεν κριθούν σοβαροί από το δικαστήριο, ο εργαζόμενος δικαιούται να πληρωθεί το ποσό της αμοιβής για το διάστημα της σύμβασης που δεν εργάστηκε και να διεκδικήσει ειδική αποζημίωση για ηθική βλάβη. Στην περίπτωση που αποδειχτεί ότι η σύμβαση ορισμένου χρόνου έγινε για μη αντικειμενικούς λόγους της επιχείρησης, αλλά για αποφυγή της καταβολής αποζημίωσης, τότε ο εργαζόμενος δικαιούται και την αποζημίωση απόλυσης που θα έπαιρνε αν εργαζόταν με σύμβαση αορίστου χρόνου.

Η σύμβαση έργου

Σύμβαση έργου υπάρχει όταν ένα πρόσωπο αναλαμβάνει να φέρει σε πέρας και να παραδώσει ένα ορισμένο έργο, εργαζόμενος με δική του πρωτοβουλία και αδιάφορα από το χρόνο που θα χρειαστεί για αυτό (κάτι σαν εργολάβος). Η σύμβαση έργου παύει όταν λήξει ο χρόνος ή τελειώσει η εκτέλεση του έργου που συμφωνήθηκε, χωρίς να απαιτείται καταγγελία και καταβολή αποζημίωσης. Σε αντιστοιχία με την παροχή ανεξάρτητων υπηρεσιών, αν στην πράξη ο εργαζόμενος τηρεί το κανονικό ωράριο εργασίας, χτυπά κάρτα, πληρώνεται με μισθό, ελέγχεται από τον εργοδότη για τη δουλειά του και παίρνει οδηγίες και εντολές, τότε πρόκειται για σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, κάτι που πρέπει να αποδειχτεί δικαστικά για να διεκδικηθούν τα δώρα, οι άδειες, οι υπερωρίες και η ασφάλιση στο ΙΚΑ. Η διεκδίκηση αυτή μπορεί να γίνει ανεξάρτητα από αυτά που έχουν συμφωνηθεί γραπτά μεταξύ του εργαζόμενου και του εργοδότη. Αν δηλαδή ο εργαζόμενος υπογράψει σύμβαση που αναφέρει ότι δεν δικαιούται ασφάλιση, αυτό ανατρέπεται με την απόδειξη της ύπαρξης εξαρτημένης εργασίας.



Πώς καθορίζεται το ύψος της αμοιβής

Θεωρητικά ο εργοδότης και ο εργαζόμενος μπορούν να καθορίσουν όπως θέλουν το ύψος της αμοιβής, αρκεί αυτή να μην είναι χαμηλότερη από τα κατώτατα όρια που ορίζει η συλλογική σύμβαση εργασίας που υπογράφεται κάθε δυο περίπου χρόνια από τη ΓΣΕΕ και τους συνδέσμους των αφεντικών (ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕ κλπ). Αφήνουμε για μια άλλη φορά το θέμα του κατά πόσο πρέπει να οι «εκπρόσωποί» μας να διαπραγματεύονται κάθε τόσο αυξήσεις ψίχουλα πάνω στα 500 ευρώ του βασικού μισθού. Καλό είναι να φροντίζουμε να γνωρίζουμε αυτές τις συλλογικές συμβάσεις, που ορίζουν εκτός από τις αμοιβές και θέματα αδειών, προϋπηρεσίας, υπερωριών, επιδομάτων κλπ.

Εκτός από τη συλλογική σύμβαση, υπάρχουν και οι κλαδικές (εργαζόμενοι σε ένα κλάδο, όπως π.χ. ο κλάδος παροχής υπηρεσιών), οι επιχειρησιακές (εργαζόμενοι σε μια μεγάλη συνήθως επιχείρηση) και οι ομοιοεπαγγελματικές (εργαζόμενοι σε μια συγκεκριμένη ειδικότητα, για παράδειγμα τυπογράφοι). Οι συμβάσεις αυτές περιλαμβάνουν συνήθως καλύτερους όρους αμοιβών από τη σύμβαση της ΓΣΕΕ, αλλά για να μας καλύπτουν, πρέπει να είμαστε μέλη των σωματείων που τις διαπραγματεύονται με τους εργοδότες. Στην πράξη, σπάνια τα αφεντικά ζητούν βεβαιώσεις για να εφαρμόσουν τις κλαδικές ή τις ομοιοεπαγγελματικές συμβάσεις αφού δεν τους αρέσει να κόβουμε βόλτες ακόμα και στα πλέον εργοδοτικά συνδικάτα. Αν όμως τις ζητήσουν, μας στέλνουν ακριβώς εκεί. Είναι άλλωστε «κοινωνικοί εταίροι». Πρέπει τότε να απευθυνθούμε στο Εργατικό Κέντρο (ΕΚΑ) για να μάθουμε τα στοιχεία του συλλόγου που πρέπει να γραφτούμε. Η εγγραφή γίνεται με την καταβολή ενός μικρού ποσού.

Αναλυτικά στοιχεία για όλες τις συμβάσεις εργασίας δίνονται στο ΕΚΑ, τις επιθεωρήσεις εργασίας, το υπουργείο απασχόλησης (στο ισόγειο υπάρχει ειδικό τμήμα) και στο κέντρο πληροφόρησης της ΓΣΕΕ (Βούλγαρη και Πειραιώς).

Μπορούμε να διεκδικήσουμε αμοιβή υψηλότερη από αυτή που ορίζουν οι συμβάσεις, δεν επιτρέπεται όμως να παίρνουμε λιγότερα χρήματα από τα συμφωνημένα μέσα από τις συμβάσεις. Δεν επιτρέπεται ακόμα αν πληρωνόμαστε με υψηλότερη αμοιβή από αυτή της σύμβασης, το αφεντικό να μας κάνει μείωση μισθού στο ύψος της σύμβασης. Σε τέτοια περίπτωση, αν θέλουμε, μπορούμε θεωρήσουμε ότι μας έγινε απόλυση και να διεκδικήσουμε αρχικά μέσω της επιθεώρησης εργασίας και στη συνέχεια δικαστικά την αποζημίωσή μας για λόγους «βλαπτικής μεταβολής των όρων εργασίας». Αν δε θέλουμε να απολυθούμε, πρέπει να απαιτήσουμε να πληρωνόμαστε με το αρχικό ποσό και αυτό μπορεί να γίνει με τη μεσολάβηση της επιθεώρησης εργασίας αν οι σχετικές διαπραγματεύσεις με το αφεντικό δεν αποδώσουν.

Το ύψος του βασικού μισθού που κάθε τόσο διαπραγματεύονται οι συνδικαλιστές «εκπρόσωποί» μας είναι από μόνο του καθαρός εκβιασμός. Εκβιασμός για να ζητάμε μόνοι μας υπερωρίες, αφού δε βγαίνουμε με 500 € το μήνα, εκβιασμός για να δουλεύουμε περισσότερο μήπως πάρουμε αύξηση ή κάποιο μπόνους, εκβιασμός για να ανταγωνιζόμαστε μεταξύ μήπως και ξεχωρίσουμε σαν καλύτεροι εργαζόμενοι και πάρουμε λίγα ψίχουλα παραπάνω. Και είναι γεγονός ότι οι δουλειές που εξασφαλίζουν τα μεγαλύτερα κέρδη για τα αφεντικά είναι αφενός οι πιο δύσκολες και αφετέρου οι «ανειδίκευτες» και πιο κακοπληρωμένες.


Αν σ'αρέσει να ψωνίζεις
μέχρι τις 12 το βράδυ...
... ετοιμάσου να
σχολάς στις 11!
αυτοδιαχειριζόμενο στέκι άνω-κάτω πατησίων
Τα αφεντικά προειδοποιούν:
Μην σκέφτεσαι σαν εργαζόμενος,
σκέψου σαν καταναλωτής


ΟΙ ΕΠΙΛΟΓΕΣ ΤΩΝ
ΖΩΩΝ ΜΑΣ
ΕΛΕΥΘΕΡΟΣ ΧΡΟΝΟΣ ΤΩΡΑ!
ΕΝΑΝΤΙΑ ΣΤΑ
ΩΡΑΡΙΑ ΤΩΝ
ΑΦΕΝΤΙΚΩΝ ΜΑΣ
εργαζόμενοι-ες σε διαδρόμους κατανάλωσης



ΩΡΑΡΙΑ ΚΑΙ ΑΜΟΙΒΕΣ

Πενθήμερη εργασία

Το σύστημα της πενθήμερης εβδομάδας εργασίας είναι υποχρεωτικό μόνο για τις βιομηχανίες που απασχολούν πάνω από 50 άτομα, τα εμπορικά μαγαζιά και τα μεγάλα ξενοδοχεία. Κάθε άλλος εργοδότης μπορεί να μας απασχολεί σε εξαήμερη βάση, αλλά αν έχει καθιερώσει το πενθήμερο, δεν μπορεί στη συνέχεια εφαρμόσει εξαήμερο.
Με το πενθήμερο δικαιούμαστε 2 μέρες ξεκούρασης, την Κυριακή και μία άλλη μέρα που δεν είναι απαραίτητο να είναι το Σάββατο. Για την έκτακτη απασχόληση την 6η ημέρα της εβδομάδας, ισχύει μόνο η υπερωριακή αμοιβή σαν προσαύξηση. Αν η απασχόληση σε δουλειές με πενθήμερο επεκτείνεται συστηματικά την 6η ημέρα, στην πράξη καταργείται το πενθήμερο και πρέπει να μειώνονται οι ημερήσιες ώρες εργασίας, ώστε να μην υπερβαίνουν σε εβδομαδιαία βάση το συμβατικό ωράριο.
Ειδικές ρυθμίσεις που ορίζουν ποια πρέπει να είναι η δεύτερη μέρα ανάπαυσης την εβδομάδα ισχύουν για τις βιομηχανίες, τους υπαλλήλους γραφείου, τα εμπορικά καταστήματα και από διάφορες κλαδικές συμβάσεις. Όταν ξεκινάμε δουλειά, καλό είναι να ενημερωνόμαστε για τυχόν ειδικές ρυθμίσεις της ειδικότητας σχετικά με το πενθήμερο.

Νόμιμο και συμβατικό ωράριο, υπερωρίες

Οι ώρες της εβδομαδιαίας απασχόλησης όλων των κατηγοριών εργαζομένων είναι σαράντα (40) σύμφωνα με το συμβατικό ωράριο (το καθορισμένο από τις συμβάσεις εργασίας). Για τους εργαζόμενους σε εξαήμερη βάση, η ημερήσια υποχρεωτική εργασία είναι 6 ώρες και 40 λεπτά, ενώ για τους εργαζόμενους με πενθήμερο οι 8 ώρες καθημερινά.
Η απασχόληση πάνω από 40 ώρες την εβδομάδα και μέχρι τις σαράντα πέντε (45) ώρες (νόμιμο ωράριο), λέγεται **υπερεργασία** και είναι υποχρέωση των μισθωτών να την πραγματοποιούν όποτε τους ζητηθεί, χωρίς την έγκριση της επιθεώρησης εργασίας. Στην περίπτωση αυτή ο εργοδότης υποχρεώνεται να καταβάλει συμπληρωματική αμοιβή, δηλαδή το ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 25% για τις πέντε επιπλέον ώρες. Για τους εργαζόμενους με πενθήμερο, η υπερεργασία πρέπει να πραγματοποιείται μόνο κατά τη διάρκεια των 5 εργάσιμων ημερών της εβδομάδας. Στην περίπτωση όμως της εργασίας σε 6 ημέρες την εβδομάδα, η υπερεργασία μπορεί να φτάσει τις 8 ώρες εβδομαδιαία.
Υπερωρία λέγεται η εργασία που παρέχεται πέρα από τις 45 ώρες την εβδομάδα για εργαζόμενους σε πενθήμερη βάση και πέρα από τις 48 ώρες για εργαζόμενους σε εξαήμερη βάση. Υπερωρία θεωρείται και η υπέρβαση του νόμιμου ημερήσιου 8ωρου για εργαζόμενους

με 6ήμερο, καθώς και η υπέρβαση του νόμιμου ημερήσιου 9ωρου για εργαζόμενους με πενθήμερο στις περιπτώσεις που με τις υπερβάσεις αυτές εργαζόμαστε παραπάνω από 40 ώρες συνολικά την εβδομάδα.
Η υπερωρία αμείβεται ως εξής:
Από 1 – 120 ώρες τον χρόνο, με προσαύξηση του ωρομισθίου κατά 50%.
Πάνω από 120 ώρες τον χρόνο, με προσαύξηση του ωρομισθίου κατά 75%
Οι προσαυξήσεις αυτές ισχύουν για τις νόμιμες υπερωρίες που πραγματοποιούνται κατά τις εργάσιμες ημέρες της εβδομάδας. Οι υπερωρίες που πραγματοποιούνται έκτακτα, δεν πρέπει να υπερβαίνουν τις 3 ώρες ημερησίως.
Παράνομες (ή «κατ' εξαίρεση υπερωρίες», σύμφωνα με το νέο νόμο που δε θέλει να μας υπενθυμίζει πόσο παράνομα είναι τα αφεντικά) θεωρούνται οι υπερωρίες, όταν οι μισθωτοί απασχολούνται επί χρόνο περισσότερο από τα επιτρεπόμενα όρια της υπερωριακής εργασίας για κάθε κατηγορία μισθωτών, τα οποία καθορίζονται κάθε 6μηνο με Υπουργική απόφαση (επιτρέπονται περίπου 30 ώρες υπερωρίας το εξάμηνο) ή εκείνες που πραγματοποιούνται χωρίς την αναγγελία τους στην επιθεώρηση εργασίας και χωρίς την τήρηση βιβλίου υπερωριών. Όταν πρόκειται για παράνομες υπερωρίες (επιμένουμε να τις λέμε έτσι σε αυτό το κείμενο) η προσαύξηση του ωρομίσθιου ανέρχεται σε 100% από την πρώτη ώρα της υπερωρίας.
Όλα τα παραπάνω ισχύουν με το νόμο του Αυγούστου 2005 και στην πράξη δεν έχουμε φαίνεται καταλάβει ακόμα τη σημασία στη μείωση των αποδοχών μας. Από το 2001 έως το φθινόπωρο του 2005, η εργασία μεταξύ της 41ης και της 43ης ώρας εβδομαδιαία λεγόταν ιδιόρρυθμη υπερωρία και πληρωνόταν προσαυξημένη κατά 50%, ενώ οι υπερωρίες ίσχυαν για εργασία πάνω των 43 ωρών την εβδομάδα και δινόταν προσαύξηση επίσης 50% για τις νόμιμες και 150% για τις παράνομες.

Στην πράξη, οι περισσότερες υπερωρίες είναι παράνομες, αφού τα επιτρεπόμενα όρια είναι χαμηλά, δεν αναγγέλλονται σχεδόν ποτέ στην επιθεώρηση εργασίας και δεν τηρείται από τις επιχειρήσεις το βιβλίο υπερωριών. Στην καλύτερη περίπτωση οι παράνομες υπερωρίες πληρώνονται σαν νόμιμες, ενώ όλο και συχνότερα πληρώνονται χωρίς καθόλου προσαύξηση στο ωρομίσθιο. Σε πολλές περιπτώσεις βέβαια δεν πληρώνονται καθόλου. Γι΄ αυτό είναι σημαντικό να σημειώνουμε καθημερινά τις υπερωρίες που κάνουμε και να φροντίζουμε να κρατάμε στοιχεία που να τις αποδεικνύουν. Σημαντικότερο είναι να μην κάνουμε καθόλου παράνομες υπερωρίες, αφού η ίδια η νομοθεσία των αφεντικών αναγνωρίζει ότι στην περίπτωση αυτή απαλλάσσουμε το αφεντικό από τον κόπο να προσλάβει κι άλλους εργαζόμενους που προφανώς χρειάζεται.
Να΄ χουμε στο μυαλό μας ότι αν πραγματοποιήσουμε υπερωρίες με δική μας πρωτοβουλία «για να βγει η δουλειά», το αφεντικό δεν είναι υποχρεωμένο να μας πληρώσει τις παραπάνω ώρες. Ο υπερωρίες για να γίνουν, πρέπει πάντα να ζητούνται από το αφεντικό, να είναι νόμιμες και να δικαιολογούνται από «επείγουσες και εξαιρετικές ανάγκες».

Είναι άκυρη οποιαδήποτε συμφωνία μεταξύ εργαζόμενου και εργοδότη για τη μη πληρωμή των υπερωριών, νόμιμων και παράνομων. Αν θέλουμε να διεκδικήσουμε την κανονική πληρωμή των υπερωριών μας, μπορούμε να ασκήσουμε αγωγή μέσα σε διάστημα 5 χρόνων από τη λήξη του έτους που έγιναν οι υπερωρίες. Γενικά ο νόμος επιτρέπει στα αφεντικά να μας ζητούν υπερωρίες, αλλά για έκτακτες ανάγκες της επιχείρησης, αρκεί να πληρωνόμαστε κανονικά τις ώρες αυτές. Πρέπει επιπλέον, να πληρώνονται και για τα ποσά των υπερωριών ασφαλιστικές εισφορές στο ΙΚΑ, τόσο από τους εργαζόμενους, όσο και από τους εργοδότες.

Αν κάποιος εργαζόμενος εργάζεται λιγότερες από 40 ώρες την εβδομάδα, για παράδειγμα 35 και υποχρεωθεί να εργαστεί περισσότερο, τότε αμείβεται με κανονικό ωρομίσθιο για την επιπλέον απασχόληση, χωρίς προσαυξήσεις, ως τις 40 ώρες. Αν δηλαδή απασχοληθεί κάποια εβδομάδα για 46 ώρες, για τις ώρες 35-40 θα πάρει το κανονικό ωρομίσθιο, για τις ώρες 41-45 το ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 50% και για την 46η ώρα το ωρομίσθιο προσαυξημένο ανάλογα με τον αριθμό των συνολικών ετήσιων υπερωριών για νόμιμη υπερωρία, ή προσαυξημένο κατά 100% αν πρόκειται για παράνομη υπερωρία.
Εννοείται ότι ο εργοδότης δεν επιτρέπεται να μεταφέρει ώρες εργασίας μιας ημέρας σε άλλη, ώστε ανά εβδομάδα να εργαζόμαστε μεν 45 ώρες (ή 48 για εξαήμερο), αλλά άλλες μέρες να δουλεύουμε παραπάνω από το νόμιμο ωράριο και άλλες μέρες λιγότερο. Η υπέρβαση των 8 (ή 9 για πενθήμερο) ωρών εργασίας την ημέρα, είναι αυτόματα υπερωριακή απασχόληση και πρέπει να πληρώνεται σαν τέτοια.

Όλο και πιο συχνά τα αφεντικά αντί να πληρώνουν τις υπερωρίες δίνουν άδεια σε μέρες που δεν υπάρχει πίεση δουλειάς. Αυτό είναι παράνομο, αν δεν υπάρχει επίσημη διευθέτηση περί «ελαστικού ωραρίου» στην επιχείρηση, όπως επίσημα παράνομες είναι και οι υπερωρίες που δεν αναγγέλλονται στην επιθεώρηση εργασίας. Αν όμως μας ενδιαφέρει η επιπλέον άδεια, πρέπει να διεκδικούμε οι ώρες της άδειας να αντιστοιχούν στην προσαύξηση της υπερωρίας. Αν δηλαδή κάναμε 10 ώρες υπερωρία, να μη συμβιβαστούμε με 10 ώρες άδεια, αλλά με τουλάχιστον 15 (προσαύξηση 50%), και για να είμαστε ακριβείς πρέπει να πάρουμε 20 ώρες άδεια (προσαύξηση 100% της παράνομης υπερωρίας).
Με τις νέες ρυθμίσεις που πέρασαν τα αφεντικά υπό τον τίτλο «Διευθέτηση του χρόνου εργασίας» τον Αύγουστο του 2005, επιδιώκουν ακριβώς να δουλεύουμε παραπάνω από τις νόμιμες ώρες κατά τις ημέρες που υπάρχει «πολλή δουλειά» χωρίς να αμειβόμαστε υπερωριακά για αυτές τις επιπλέον ώρες. Θεωρητικά, τις παραπάνω ώρες θα τις παίρνουμε σαν άδεια σε περιόδους «χαλαρότητας», αλλά δε θα είναι προσαυξημένες σύμφωνα με το ποσοστό αύξησης της υπερωρίας. Επειδή αυτό εφαρμοζόταν συχνά στην πράξη, τα αφεντικά απλά το κάλυψαν νομοθετικά για να έχει πλέον ισχύ και σε αυτούς που αρνούνται να το κάνουν. Είναι στο χέρι μας να ανατρέψουμε αυτή τη ρύθμιση, καθώς ο σχετικός νόμος λέει επί λέξη ότι *«Ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να αρνηθεί την παροχή της επιπλέον αυτής εργασίας, αν δεν είναι σε θέση να την εκτελέσει και η άρνηση του δεν είναι αντίθετη με την καλή πίστη. Η άρνηση του εργαζομένου να παράσχει την επιπλέον εργασία δεν συνιστά λόγο καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του».*

Ελαστικό ωράριο (επίσημα: Διευθέτηση του χρόνου εργασίας)

Με στόχο την ακόμα μεγαλύτερη μείωση του κόστους της εργασίας για τα αφεντικά και την παροχή εκ μέρους μας τσάμπα δουλειάς για όσο χρόνο μας χρειάζονται, ισχύουν από τον Οκτώβριο του 2005 οι διατάξεις του Νόμου 3385/2005 που έχει το θαυμαστό τίτλο «Ρυθμίσεις για την προώθηση της απασχόλησης». Είναι ο νόμος που αφενός άλλαξε το καθεστώς και την αμοιβή των υπερωριών (βλ. προηγούμενη παράγραφο) και αφετέρου θεσμοθέτησε το ελαστικό ωράριο.
Σύμφωνα λοιπόν με αυτόν, μπορούν οι επιχειρήσεις που εφαρμόζουν το συμβατικό 40ωρο την εβδομάδα, κατά τις περιόδους «αυξημένης απασχόλησης» να απασχολούν τους εργαζόμενους δύο ώρες ακόμα πέρα του 8ωρου, χωρίς αυτές οι 2 επιπλέον ώρες εργασίας να πληρώνονται υπερωριακά. Για την ακρίβεια, δεν πληρώνονται καθόλου, αλλά στις

περιόδους μειωμένης απασχόλησης θα μπορούμε είτε να εργαζόμαστε για 6 ώρες αντί 8, είτε να παίρνουμε τις παραπάνω ώρες σαν άδεια ή ρεπό (είτε και συνδυασμός αυτών των δύο περιπτώσεων).
Η συνολική περίοδος αυξημένης και μειωμένης απασχόλησης μπορεί να φτάσει μέχρι τους 4 μήνες το χρόνο (για παράδειγμα, εργαζόμαστε επί δύο μήνες 10 ώρες καθημερινά και για άλλους δύο μήνες 6 ώρες καθημερινά). Κατά το τετράμηνο αυτό, ο μέσος όρος του χρόνου της εβδομαδιαίας απασχόλησης, δεν μπορεί να υπερβαίνει τις 40 ώρες.
Εναλλακτικά, ο νέος νόμος προβλέπει ότι για περίοδο αυξημένης απασχόλησης μέχρι 32 εβδομάδες το χρόνο, μπορούν 256 ώρες επιπλέον εργασίας να κατανεμηθούν σε αυτήν την περίοδο, οι οποίες στη συνέχεια θα αφαιρούνται από τις ώρες απασχόλησης του υπόλοιπου έτους (ή/και θα δίνονται σαν άδειες και ρεπό).
Σε κάθε περίπτωση, η ημερήσια εργασία κατά την περίοδο της αυξημένης απασχόλησης δεν μπορεί να υπερβαίνει τις 10 ώρες.
Τι γίνεται όμως όταν κατά τις περιόδους της συμφωνημένης μειωμένης απασχόλησης τα αφεντικά ανακαλύπτουν και άλλες επείγουσες ανάγκες της εταιρίας και θέλουν να δουλέψουμε παραπάνω ώρες;
Οι πρώτες 5 ώρες υπερβάσεως την εβδομάδα για τους απασχολουμένους με το σύστημα της πενθήμερης εργασίας και οι πρώτες 8 ώρες υπερβάσεως για τους απασχολουμένους με το σύστημα της εξαήμερης εργασίας θεωρούνται υπερεργασία και αμείβονται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 30%.
Οι ώρες υπερβάσεως πέραν των πέντε (5) πρώτων ή των οκτώ (8) πρώτων, ανάλογα με τις μέρες εβδομαδιαίας εργασίας (πενθήμερο ή εξαήμερο αντίστοιχα), θεωρούνται ώρες υπερωρίας. Εφόσον τηρηθούν οι προϋποθέσεις νομιμότητας (αναγγελία στην Επιθεώρηση Εργασίας κλπ), είναι νόμιμες υπερωρίες και αμείβονται με προσαύξηση κατά 75%, διαφορετικά είναι παράνομες υπερωρίες και προσαυξάνονται κατά 100%.
Αν για οποιονδήποτε λόγο, ιδίως εξαιτίας παραίτησης ή απόλυσης του εργαζομένου, δεν εφαρμόζεται ή δεν ολοκληρώνεται η διευθέτηση του χρόνου εργασίας, τότε οι ώρες που δουλέψαμε επιπλέον του 8ωρου και δεν συμψηφίστηκαν με άδειες, ρεπό ή μειωμένο ωράριο, θεωρούνται ώρες υπερεργασίας και υπερωρίας και πρέπει να πληρωθούν ως τέτοιες αναδρομικά.
Πώς τώρα νομιμοποιείται η ρύθμιση για ελαστικό ωράριο σε μια επιχείρηση: Με συμφωνία του εργοδότη με την επιχειρησιακή συνδικαλιστική οργάνωση ή του συμβουλίου εργαζομένων ή της ένωσης προσώπων στην επιχείρηση. Αν δεν υπάρχουν τέτοιες συνδικαλιστικές μορφές, η διευθέτηση πρέπει να συμφωνηθεί από όλους τους εργαζόμενους. Αν υπάρχει διαφωνία μεταξύ του εργοδότη και των εργαζομένων, αποφασίζει τελικά μια Επιτροπή (υπό σύσταση).
Ο νόμος λέει ότι η διευθέτηση του χρόνου εργασίας, αν εγκριθεί από την Επιτροπή, δεσμεύει το σύνολο των εργαζομένων. Ταυτόχρονα όμως λέει, ότι έχουμε δικαίωμα να αρνηθούμε τη διευθέτηση, χωρίς αυτός να είναι λόγος απόλυσής μας. Το τι ισχύει στην πραγματικότητα μένει να αποδειχθεί στο μέλλον. Πάντως προς το παρόν, οι επιτροπές δεν έχουν συσταθεί και ο νόμος δεν εφαρμόζεται ακόμα στην πράξη. Άρα οποιαδήποτε αξίωση αφεντικού για ελαστικό ωράριο, ή πρέπει να αποκρουστεί ή να αντιμετωπιστεί με τα δεδομένα της πραγματοποίησης υπερωριών.

Μπορεί μέχρι σήμερα το ωράριο λειτουργίας των καταστημάτων να είναι ελεύθερο σε γενικές γραμμές, αλλά απαγορεύεται η λειτουργία των μαγαζιών την Κυριακή – εκτός από τις εξαιρέσεις που αναφέρονται στην παράγραφο της αργίας της Κυριακής - τις καθημερινές μπορούν να είναι ανοιχτά έως τις 9 το βράδυ και τα Σάββατα, το αργότερο έως τις 8 το βράδυ. Και αυτά τα ωράρια είναι αποτέλεσμα πρόσφατου νόμου, καθώς λίγους μήνες νωρίτερα τα μαγαζιά έμεναν ανοιχτά μέχρι τις 8 το βράδυ το χειμώνα και μέχρι τις 6 το απόγευμα το Σάββατο. Έντονες φήμες τώρα τελευταία και η διάθεση του υπουργού ανάπτυξης για καλές υπηρεσίες στα αφεντικά, μιλάνε για πιθανή λειτουργία των μαγαζιών αρκετές Κυριακές κάθε χρόνο.

Το ωράριο όμως λειτουργίας των μαγαζιών δεν έχει καμία σχέση με το ωράριο εργασίας των εμποροϋπαλλήλων.

Έτσι, οι εργαζόμενοι στα μαγαζιά ανεξαρτήτως μεγέθους, **εργάζονται υποχρεωτικά πενθήμερο**, με δύο μέρες ξεκούρασης την εβδομάδα, από τις οποίες η μία είναι η Κυριακή (αν δε λειτουργεί το μαγαζί αυτή τη μέρα). Η δεύτερη μέρα ξεκούρασης δίνεται μέσα στην εβδομάδα, πρέπει να είναι κυλιόμενη, δηλαδή τη μία εβδομάδα η Δευτέρα, τη δεύτερη εβδομάδα η Τρίτη κλπ, αλλά μία φορά τουλάχιστον κάθε τρεις βδομάδες πρέπει η δεύτερη μέρα ξεκούρασης να είναι συνεχόμενη με την Κυριακή, δηλαδή να είναι ή η Δευτέρα ή το Σάββατο. Μόνο με δική μας γραπτή συμφωνία επιτρέπεται η δεύτερη μέρα ξεκούρασης να είναι πάντα η ίδια και πάντως, όποτε η μέρα ξεκούρασης συμπίπτει με αργία, πρέπει να παίρνουμε το ρεπό άλλη μέρα της εβδομάδας.



Αν το μαγαζί λειτουργεί με διακεκομμένο ωράριο, η μεσημεριανή διακοπή δεν μπορεί να είναι μικρότερη των τριών ωρών. Αν το μαγαζί ακολουθεί συνεχές ωράριο λειτουργίας, τότε και το ωράριο εργασίας πρέπει να είναι συνεχές.

Το πενθήμερο εργασίας στα μαγαζιά ισχύει και για αυτούς που δουλεύουν part-time.

Οι διατάξεις για την πενθήμερη εργασία στα μαγαζιά δεν μπορούν να ανατραπούν από συμφωνίες μεταξύ του εργοδότη και του εργαζόμενου.

Στα μαγαζιά πρέπει να υπάρχουν καθίσματα, ώστε να μπορούν να κάθονται όλοι οι εργαζόμενοι και οι ταμίες. Υποχρεωτικό ακόμα είναι το διάλειμμα, όταν ο χρόνος της ημερήσιας εργασίας είναι μεγαλύτερος από έξι ώρες και γίνεται περίπου στη μέση του ωραρίου. Γενικά, για εξάωρη εργασία, το διάλειμμα είναι 20λεπτο, ενώ για οχτάωρη, 30 λεπτά. Κατά το διάλειμμα μπορούμε να φεύγουμε από το μαγαζί και κανείς δεν μπορεί να μας το απαγορεύσει.

Υπολογισμός ωρομισθίου και υπερωριακής αμοιβής

Ωρομίσθιο είναι η αμοιβή που αντιστοιχεί σε μία ώρα εργασίας. Οι εργάσιμες ημέρες της εβδομάδας είναι 6 μαζί με το Σάββατο. Αν εργαζόμαστε πενθήμερο, η αμοιβή που παίρνουμε τις 5 ημέρες συμπεριλαμβάνει και το ποσό που αντιστοιχεί στο Σάββατο. Αντίστοιχα, τα εβδομαδιαία ένσημα του ΙΚΑ είναι 6 και τα μηνιαία 25.
Για να υπολογίσουμε το ωρομίσθιο:
α) **Εργαζόμενοι με ημερομίσθιο**. Πολλαπλασιάζουμε το συνολικό ημερομίσθιο με τις 6 μέρες της εβδομάδας και αυτό που θα βρούμε το διαιρούμε με τις 40 ώρες του συμβατικού ωραρίου.
β) **Εργαζόμενοι με μηνιαίο μισθό.** Διαιρούμε το συνολικό μισθό (κύρια αμοιβή, επιδόματα, μπόνους) με τις 25 εργάσιμες ημέρες που θεωρείται ότι έχει κάθε μήνας. Από τη διαίρεση αυτή προκύπτει το ημερομίσθιο. Πολλαπλασιάζουμε το ημερομίσθιο με τις 6 μέρες της εβδομάδας και αυτό που θα βρούμε το διαιρούμε με τις 40 ώρες του συμβατικού ωραρίου.

Παράδειγμα: Έστω εργαζόμενος με πενθήμερο και με συνολικό μηνιαίο μισθό 800€, ο οποίος εργάστηκε κάποια εβδομάδα για 48 ώρες (εκτός Κυριακής και τυχόν αργίας). Για να βρούμε το ποσό που αντιστοιχεί στην υπερωριακή του απασχόληση:
Ημερομίσθιο = 800/25 = 32 €
Εβδομαδιαία αμοιβή = 32 x 6 = 192 €
Ωρομίσθιο = 192/40 = 4,80 €
Ώρες υπερεργασίας = 5
Ώρες υπερωρίας = 48-45 = 3 ώρες
Αμοιβή ωρών υπερεργασίας = 5 x 4,80 + (5 x 4,80) x 25% = 30 €
Αμοιβή ωρών νόμιμης υπερωρίας = 3 x 4,80 + (3 x 4,80) x 50% = 21,6 €
Σύνολο προσαύξησης για νόμιμη υπερωρία = 51,6 €
Αν η υπερωρία είναι παράνομη
Αμοιβή ωρών παράνομης υπερωρίας = 3 x 4,80 + (3 x 4,80) x 100% = 28,8 €
Σύνολο προσαύξησης για παράνομη υπερωρία = 58,8 €
Αυτό το παράδειγμα μας βοηθάει να καταλάβουμε και το μέγεθος της μείωσης των αμοιβών μας από υπερωρίες με τις διατάξεις του νέου νόμου. Έτσι, με το παλιό καθεστώς, στην περίπτωση της νόμιμης υπερωρίας θα παίρναμε την προαναφερόμενη εβδομάδα προσαύξηση 57,6 € (6 € παραπάνω), ενώ στην περίπτωση της παράνομης υπερωρίας, λίγο παλιότερα, θα παίρναμε προσαύξηση 70,2 € (11,4 € παραπάνω).



Στις αμοιβές μας γίνεται παρακράτηση εισφορών του ΙΚΑ (16%) και Φόρου Μισθωτών Υπηρεσιών (ΦΜΥ) αν αυτές είναι μεγαλύτερες των 1000 € μικτά περίπου το μήνα. Το ποσό του φόρου που παρακρατείται δεν είναι σταθερό, αλλά εξαρτάται από την εκάστοτε φορολογική νομοθεσία.

Μερική απασχόληση

Πλήρης απασχόληση είναι η καθημερινή και με πλήρες ωράριο εργασία.
Μερική απασχόληση είναι η παροχή εργασίας μικρότερης σε χρόνο από την πλήρη με καταβολή μειωμένου μισθού.
Η μερική απασχόληση εμφανίζεται με διάφορες μορφές, όπως η καθημερινή απασχόληση με μειωμένο ωράριο, η απασχόληση για λιγότερες από 5 ή 6 ημέρες την εβδομάδα με μειωμένο ωράριο, η απασχόληση για λιγότερες από 5 ή 6 ημέρες την εβδομάδα με πλήρες ωράριο και η εκ περιτροπής εργασία (όταν απασχολούμαστε με πλήρες ημερήσιο ωράριο για λιγότερες από τις ισχύουσες στην επιχείρηση ημέρες εργασίας για την εβδομάδα, το 15ημερο ή το μήνα).
Υποχρεωτικά, η μερική απασχόληση, πρέπει να γίνει με γραπτή συμφωνία εργοδότη και εργαζόμενου, που καθορίζει το μισθό και το χρόνο απασχόλησης. Η συμφωνία αυτή πρέπει να κατατεθεί στην επιθεώρηση εργασίας μέσα σε δεκαπέντε μέρες. Αν η συμφωνία δεν είναι γραπτή και δε γνωστοποιηθεί στην επιθεώρηση, τότε θεωρείται ότι εργαζόμαστε με καθεστώς πλήρους απασχόλησης και μπορούμε να διεκδικήσουμε άμεσα ή μελλοντικά τις αποδοχές του 8ωρου. Αν εργαζόμασταν με πλήρη απασχόληση και ο εργοδότης προτείνει μερική, έχουμε κάθε δικαίωμα να το αρνηθούμε, ακόμα και αν αυτός είναι λόγος απόλυσης, γιατί τότε η απόλυση θα κριθεί αυτόματα άκυρη. Αν όμως θέλουμε τη μερική απασχόληση, πρέπει να γίνει νέα γραπτή συμφωνία.

Οι **αποδοχές** για τη μερική απασχόληση δεν μπορεί να είναι κατώτερες από τις νόμιμες που προβλέπονται από τις συμβάσεις, για τις αντίστοιχες ώρες απασχόλησης. Αν για παράδειγμα εργαζόμαστε 3 ώρες ημερησίως, δικαιούμαστε τα 3/8 του νόμιμου ημερομισθίου (προσοχή! Το ημερομίσθιο υπολογίζεται όπως παραπάνω, σε εξαήμερη δηλαδή βάση ανά εβδομάδα). Στην περίπτωση που η αμοιβή μας είναι βάσει του κατώτερου μισθού της ΕΓΣΣΕ και εργαζόμαστε για λιγότερες από 4 ώρες την ημέρα, τότε δικαιούμαστε προσαύξηση 7,5%.
Οι αποδοχές της μερικής απασχόλησης προσαυξάνονται τις Κυριακές, τις αργίες ή τη νύχτα όπως ακριβώς και οι αποδοχές της πλήρους απασχόλησης. Δικαιούμαστε κανονικά τις άδειες και το επίδομα άδειας με βάση τις αποδοχές που θα παίρναμε αν εργαζόμασταν εκείνο το διάστημα. Επίσης, την αναλογία δώρων των γιορτών.
Το **ωράριο εργασίας** πρέπει να είναι συνεχόμενο και να εργαζόμαστε μία φορά την ημέρα στην ίδια επιχείρηση. Αν «πέσει παραπάνω δουλειά», και εργαζόμαστε με μειωμένο ωράριο, το αφεντικό δεν μπορεί να μας απασχολήσει παραπάνω από 8 ώρες, ενώ αν έχουμε οικογενειακές υποχρεώσεις ή δεύτερη δουλειά, δεν μπορεί να μας ζητήσει να δουλέψουμε παραπάνω. Οι παραπάνω ώρες θα πληρωθούν χωρίς την προσαύξηση της υπερεργασίας ή της υπερωρίας.
Δικαίωμα σε μερική απασχόληση 7ωρου αντί για 8ωρο, έχουν οι εργαζόμενοι με οικογενειακές υποχρεώσεις, με αντίστοιχη όμως μείωση των αποδοχών.
Εργαζόμενοι με μερική απασχόληση έχουν προτεραιότητα στην πρόσληψη αν υπάρξει αντίστοιχη θέση πλήρους απασχόλησης στην επιχείρηση.
Ο χρόνος της μερικής απασχόλησης αναγνωρίζεται σαν χρόνος προϋπηρεσίας: σε κάθε 8 ώρες μερικής απασχόλησης αντιστοιχεί 1 μέρα προϋπηρεσίας.

Τα τελευταία χρόνια η μερική απασχόληση έχει διευρυνθεί σημαντικά, δυσανάλογα σε σχέση με το επίπεδο ζωής που μπορεί να εξασφαλίσει ένας μηνιαίος μισθός των 250 € για παράδειγμα. Την επιλέγουν όσοι δεν μπορούν ή δε θέλουν να δουλεύουν 8ωρο (γιατί 8 ώρες δουλειάς είναι ήδη πολλές) ή όσοι θέλουν μια δεύτερη δουλειά για συμπλήρωμα στους χαμηλούς έτσι κι αλλιώς μισθούς. Την προτιμούν όμως και τα αφεντικά, αφού προσπαθούν στις μειωμένες ώρες απασχόλησης να κερδίσουν όλη τη δουλειά που αντιστοιχεί σε ένα 8ωρο. Πριν την καθιέρωσή της, εργαζόμασταν και πληρωνόμασταν για 8 ώρες την ημέρα, ανεξάρτητα από τον όγκο της δουλειάς. Αν δεν υπήρχε δουλειά, μπορούσαμε απλά να χαζεύουμε με αμοιβή. Τα αφεντικά οφείλουν όλο το μισθό όχι μόνο για συγκεκριμένη ποσότητα εργασίας, αλλά για όλο το χρόνο που μας έχουν στη διάθεσή τους, αφού μπορούν ανά πάσα στιγμή να μας αναθέσουν δουλειά. Με την καθιέρωση της μερικής απασχόλησης, τα αφεντικά καταργούν εν μέρει αυτό που θεωρούν «μη παραγωγικό χρόνο εργασίας». Και προσπαθούν να το πάνε ακόμα πιο μακριά. Να μας έχουν στη διάθεσή τους σχεδόν όλη τη μέρα, αλλά να μας πληρώνουν μόνο τις ώρες που πραγματικά δουλεύουμε! Αυτό, παρόλο που είναι παράνομο (επιτρέπεται η απασχόλησή μας μόνο μία φορά τη μέρα), εφάρμοσε για λίγο το Carrefour στη Θεσσαλονίκη: προσέλαβε εργαζόμενους μερικής απασχόλησης για 4 ώρες την ημέρα. Οι 4 αυτές ώρες δεν ήταν συνεχόμενες. Οι εργαζόμενοι απασχολούνταν για 2 ώρες αρχικά, στη συνέχεια παρέμεναν υποχρεωτικά άλλες 2 ώρες στο εστιατόριο και επέστρεφαν στα πόστα τους για 2 ακόμα ώρες. Δηλαδή, ενώ έπρεπε να πληρώνονται για 6 ώρες εργασίας, έπαιρναν χρήματα μόνο για τις 4. Εννοείται ότι πολλές φορές τους φώναζαν να δουλέψουν στο δίωρο της «ανάπαυσης», χωρίς να τους πληρώνουν για αυτόν τον επιπλέον χρόνο. Μετά από κινητοποιήσεις του συλλόγου εμποροϋπαλλήλων, σταμάτησε αυτή η τακτική.

Η λογική που προσπαθούν να επιβάλλουν τα αφεντικά, ότι μας οφείλουν μισθούς μόνο για την «ποσότητα πραγματικής εργασίας», οδηγεί στην απασχόληση με συμβάσεις συγκεκριμένου έργου, στη δουλειά με το κομμάτι, και ακόμα παραπέρα, στην κατάργηση των αμοιβών του χρόνου άδειας, στην κατάργηση των επιδομάτων άδειας και των δώρων των γιορτών, στη μη πληρωμή των ημερών ασθένειας κλπ.

Ασφάλιση και ένσημα στη μερική απασχόληση

Οι μερικά απασχολούμενοι ασφαλίζονται υποχρεωτικά στο ΙΚΑ και οι εισφορές είναι ανάλογες της μηνιαίας αμοιβής.

Τα ένσημα που αντιστοιχούν στη μερική απασχόληση εξαρτώνται από το ύψος του ημερομισθίου:

α) Οι αμειβόμενοι με ημερομίσθιο ίσο ή μικρότερο από την 1η ειδική ασφαλιστική κλάση της μερικής απασχόλησης (το ύψος της το ορίζει κάθε χρόνο το ΙΚΑ, τώρα είναι το ημερομίσθιο μεταξύ 0 και 7,07 €), αναγνωρίζουν στην ασφάλιση όλες τις ημέρες εργασίας που πραγματοποιούν σε κάθε μισθολογική περίοδο, χωρίς κανένα χρονικό περιορισμό. Εδώ έχουν ανάλογη εφαρμογή οι διατάξεις της ασφάλισης για πενθήμερη εβδομάδα. Έτσι οι εργαζόμενοι επί τρεις ημέρες την εβδομάδα και πάνω αναγνωρίζουν στην ασφάλιση μία μέρα επί πλέον, ενώ αντίθετα όσοι εργάζονται μέχρι 2 μέρες την βδομάδα αναγνωρίζουν στην ασφάλιση όσες μέρες πραγματικά εργάζονται. Στην περίπτωση αυτή ο υπολογισμός των εισφορών γίνεται πάνω στο ποσό της 1ης ειδικής ασφαλιστικής κλάσης. Δηλαδή αν παίρνουμε 5 € τη μέρα, οι κρατήσεις θα γίνουν σα να παίρναμε 7,07.

β) Για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο μεγαλύτερο από την 1η ειδική ασφαλιστική κλάση (7,07 €) και μικρότερο από την 1η ασφαλιστική κλάση (9,36 €) αναγνωρίζονται τόσες ημέρες εργασίας το μήνα, όσες προκύπτουν από τη διαίρεση του συνολικού ποσού των μηνιαίων αποδοχών τους, με το τεκμαρτό ημερομίσθιο της 1ης ασφαλιστικής κλάσης και εφ΄ όσον αυτές δεν υπερβαίνουν τις 25 το μήνα. Το κλάσμα που προκύπτει από τη διαίρεση, θεωρείται ως ολόκληρη ημέρα εργασίας. Αν η επιχείρηση εφαρμόζει πενθήμερο, δεν μπορεί να αναγνωρισθούν περισσότερες από 21 ή 22 μέρες εργασίας το μήνα. Έστω για παράδειγμα, εργαζόμενος επί 2ώρες κάθε μέρα, με αμοιβή 170 ευρώ το μήνα. Διαιρούμε τα 170 ευρώ με τα 9,36 ευρώ της 1ης ασφαλιστική κλάσης = 18,16. Οι ημέρες ασφάλισης θα είναι 18 και 1 ημέρα που προκύπτει από το κλάσμα, σύνολο 19 ημέρες ασφάλισης.
γ) Στην απασχόληση για ορισμένες μόνο μέρες τη βδομάδα επί 8ωρο (εκ περιτροπής εργασία), συγκρίνουμε και πάλι το ημερομίσθιο με το τεκμαρτό ημερομίσθιο της 1ης ασφαλιστικής κλάσης και έτσι: 1) όταν ο ημερήσιος μισθός είναι ίσος ή μεγαλύτερος από το ποσό του τεκμαρτού ημερομισθίου της 1ης ασφαλιστικής κλάσης, τότε αναγνωρίζονται στον ασφαλισμένο τόσες ημέρες όσες πραγματικά εργάζεται, 2) αν ο ημερήσιος μισθός είναι μικρότερος από το ποσό του τεκμαρτού ημερομισθίου της 1ης ασφαλιστικής κλάσης, τότε αναγνωρίζονται όσες μέρες προκύπτουν από τη διαίρεση του μηνιαίου ποσού με το τεκμαρτό ημερομίσθιο της 1ης ασφαλιστικής κλάσης.

Εργασία τις Κυριακές και τις υποχρεωτικές αργίες

Κατά τις Κυριακές και τις υποχρεωτικές ημέρες αργίας, **απαγορεύεται κάθε εργασία**, εκτός από συγκεκριμένα επαγγέλματα, μεταξύ των οποίων είναι τα εστιατόρια, τα καφενεία και μπαρ, τα βενζινάδικα, τα πάρκινγκ και τα βουλκανιζατέρ, η βιομηχανία της διασκέδασης γενικά, οι κάβες, οι βιομηχανίες που δουλεύουν όλο το 24ωρο σε τρεις βάρδιες, οι εργάτες στη γεωργία και την αλιεία, οι οικιακοί βοηθοί κλπ. Στις περιπτώσεις αυτές: α) η ανάπαυση μεταφέρεται σε άλλη μέρα της εβδομάδας. β) Πληρώνονται οι ώρες εργασίας και δίνεται προσαύξηση κατά 75% όχι στη συμφωνημένη ωριαία αμοιβή, αλλά στο νόμιμο ωρομίσθιο. Αυτό σημαίνει ότι αν τα χρήματα που παίρνουμε είναι περισσότερα από αυτά που ορίζει η σχετική συλλογική σύμβαση, η προσαύξηση θα γίνει στον προβλεπόμενο από τη σύμβαση μισθό και όχι σ' αυτόν που παίρνουμε.
Για όλα τα υπόλοιπα επαγγέλματα είναι παράνομη η δουλειά τις Κυριακές ή τις αργίες, αν δεν έχει δοθεί άδεια από την επιθεώρηση εργασίας. Και τότε πρέπει: α) να πληρωθούν κανονικά οι επιπλέον ώρες εργασίας, β) επί πλέον να δοθεί προσαύξηση 75% όχι στη συνηθισμένη αμοιβή, αλλά στο νόμιμο ωρομίσθιο και γ) αν η εργασία είναι έως 5 ώρες, τότε πρέπει οπωσδήποτε μέσα σε εργάσιμη μέρα της αμέσως επόμενης εβδομάδας δοθεί ρεπό για τον αριθμό ωρών εργασίας τη μέρα ανάπαυσης, αν η παράνομη εργασία είναι πάνω από 5 ώρες, δικαιούμαστε συμπληρωματικά μια ολόκληρη εργάσιμη μέρα ανάπαυσης μέσα στην ερχόμενη εβδομάδα.
δ) Αν δεν δοθούν αυτές οι συμπληρωματικές ώρες ανάπαυσης, δικαιούμαστε να ζητήσουμε χρηματική αποζημίωση για ηθική βλάβη, αλλά μόνο στην περίπτωση που αποδείξουμε ότι εξαναγκαστήκαμε να δουλέψουμε, με απειλή απόλυσης για παράδειγμα. Αν εργαστήκαμε χωρίς διαμαρτυρίες, ακόμα και ο νόμος αναγνωρίζει ότι είμαστε άξιοι της τύχης μας.

Για τις περιπτώσεις που εφαρμόζεται υποχρεωτικά πενθήμερο (βιομηχανίες με πάνω από 50 άτομα, εμπορικά μαγαζιά, μεγάλα ξενοδοχεία), αντίστοιχες ρυθμίσεις ισχύουν για την εργασία το Σάββατο. Σε κάθε άλλη κατηγορία επιχειρήσεων, η σαββατιάτικη δουλειά είναι απλή υπερεργασία ή υπερωρία αν οι ώρες εργασίας της εβδομάδας υπερβαίνουν τις 40.

Ημέρες αργίας

Οι ημέρες **υποχρεωτικής αργίας** είναι: α) η 25η Μαρτίου, β) η Δευτέρα του Πάσχα γ) η 15η Αυγούστου, δ) η 25η Δεκεμβρίου και ε) η Πρωτομαγιά. Σαν ημέρα **προαιρετικής** αργίας, κατά την κρίση του εργοδότη, ορίζεται η 28η Οκτωβρίου. Η αμοιβή για απασχόληση της ημέρες αυτές είναι αντίστοιχη με αυτήν της Κυριακής. Αν δεν δουλέψει η επιχείρηση, οι εργαζόμενοι πληρώνονται κανονικά. Αν η υποχρεωτική αργία συμπέσει με Κυριακή, οποιαδήποτε άλλη μέρα ανάπαυσης, διάστημα κανονικής άδειας, τότε οι εργαζόμενοι με ημερομίσθιο το πληρώνονται κανονικά (επιπλέον των αποδοχών της άδειας). Δεν πληρώνεται η υποχρεωτική αργία αν συμπέσει με μέρα απεργίας.
Κατ΄ έθιμο αργίες είναι η Καθαρή Δευτέρα, τα Φώτα, η Πρωτοχρονιά, η 26η Δεκεμβρίου, η Μεγάλη Παρασκευή και ορισμένες τοπικές γιορτές. Στην περίπτωση που δεν λειτουργήσει η επιχείρηση δεν οφείλεται τίποτα στους εργαζόμενους, αν είναι ημερομίσθιοι. Αν λειτουργήσει, η αμοιβή που δίνεται δεν έχει προσαυξήσεις.
Αν κάποια συλλογική σύμβαση, επιχειρησιακή συνήθεια ή εσωτερικός κανονισμός κατοχυρώνει κάποια κατ' έθιμο αργία, οι εργαζόμενοι με ημερομίσθιο δεν το πληρώνονται, ενώ οι εργαζόμενοι με μισθό πληρώνονται κανονικά για την ημέρα αυτή. Αν έκτακτα λειτουργήσει τη μέρα της κατ΄ έθιμο αργίας μια επιχείρηση, οι εργαζόμενοι με ημερομίσθιο πληρώνονται χωρίς προσαυξήσεις, ενώ οι εργαζόμενοι με μισθό παίρνουν ένα επιπλέον μεροκάματο (26 αντί για 25 το συγκεκριμένο μήνα).

Νυχτερινή εργασία

Νυχτερινή θεωρείται η εργασία μεταξύ των ωρών 10 το βράδυ και 6 το πρωί. Στις νυχτερινές ώρες μπορούν να πραγματοποιηθούν όλες οι ώρες εργασίας ή ένα μόνο μέρος τους. Κατά τις ώρες αυτές οι εργαζόμενοι αμείβονται με τις κανονικές αποδοχές τους, στις οποίες όμως γίνεται προσαύξηση κατά 25% στο μισθό που ορίζει η σχετική συλλογική σύμβαση (νόμιμος μισθός). Ειδικά για τους σερβιτόρους, η προσαύξηση κατά 25% υπολογίζεται πάνω στο κατώτερο ημερομίσθιο εργατοτεχνίτη.
Αν η παροχή της νυχτερινής εργασίας συμπέσει με Κυριακή ή υποχρεωτική αργία, καταβάλλεται επί πλέον της προσαύξησης 25% και η προσαύξηση 75% στο νόμιμο μισθό (αθροιστικά προσαύξηση 100%).
Στην περίπτωση που πραγματοποιηθούν **υπερωρίες τις Κυριακές και υποχρεωτικές αργίες,** ή κατά τη νυχτερινή εργασία, για να υπολογίσουμε το ωρομίσθιο της υπερωρίας, πρώτα προσαυξάνουμε το κανονικό ωρομίσθιο κατά 75 ή 25% αντίστοιχα και το ποσό που θα προκύψει το προσαυξάνουμε κατά 25% (υπερεργασία) ή 50% (νόμιμη υπερωρία) ή 100% (παράνομη υπερωρία).

Κανένας δεν μπορεί να μας υποχρεώσει να δουλέψουμε υπερωρίες που είναι παράνομες, Κυριακές και αργίες όταν δεν έχει ζητηθεί άδεια από την επιθεώρηση εργασίας. Δεν πρέπει να ξεχνάμε ότι η επιπλέον δουλειά μας διευκολύνει αφάνταστα τα αφεντικά που δεν δημιουργούν τις θέσεις εργασίας που

χρειάζονται (δεν είναι οι ξένοι που παίρνουν τις δουλειές…). Αν όμως οι συσχετισμοί στη δουλειά είναι εις βάρος μας και μια απόλυση θα μας κόστιζε ακριβά, πρέπει τουλάχιστον να διεκδικούμε τις προσαυξήσεις που αντιστοιχούν στην παράνομη απασχόληση. Αν αυτές δεν δίνονται, το χρονικό περιθώριο για να τις διεκδικήσουμε δικαστικά είναι αρκετά μεγάλο. Ας εξασφαλίζουμε τουλάχιστον έγκυρα στοιχεία για την απόδειξη της παράνομης απασχόλησής μας. Και μην ξεχνάμε: Κάθε εργοδότης που παραβαίνει την εργατική νομοθεσία στα θέματα των χρονικών ορίων εργασίας, του ύψους της αμοιβής και της ασφάλειας της εργασίας, τιμωρείται με ποινή φυλάκισης τουλάχιστον 6 μηνών και χρηματικά πρόστιμα.



Τακτικές αποδοχές

Λέγοντας τακτικές αποδοχές εννοούμε το βασικό μισθό ή ημερομίσθιο, όλα τα επιδόματα, καθώς και κάθε άλλη παροχή σε χρήμα ή σε είδος που δίνει ο εργοδότης σε σταθερή και μόνιμη βάση. Στην έννοια των τακτικών αποδοχών περιλαμβάνονται ο συμβατικός ή ο νόμιμος μηνιαίος μισθός ή ημερομίσθιο, και οποιαδήποτε άλλη παροχή σε χρήμα ή σε είδος (λ.χ. τροφή, κατοικία), εφ' όσον καταβάλλεται από τον εργοδότη σαν αντάλλαγμα της παρεχόμενης από τον μισθωτό εργασίας, τακτικά κάθε μήνα ή κατ' επανάληψη περιοδικά σε ορισμένα διαστήματα του χρόνου. Παράλληλα έχουν κριθεί (με διάφορες δικαστικές αποφάσεις), ότι αποτελούν τακτικές αποδοχές και τα εξής:
Το επίδομα αδείας. Η αμοιβή για εργασία την Κυριακή και σε εξαιρέσιμες γιορτές ή σε νυκτερινές ώρες, εφ' όσον η απασχόληση είναι τακτική και νόμιμη. Η αξία του χορηγούμενου γάλατος ημερησίως. Τα bonus που δίνονται από τον εργοδότη για μεγάλο χρονικό διάστημα. Τα φιλοδωρήματα που δίνονται στους μισθωτούς από τρίτους. Τα οδοιπορικά έξοδα, όταν δεν εξαρτώνται από την πραγματοποίηση υπηρεσιακών μετακινήσεων, δεν υπόκεινται σε απόδοση λογαριασμού και δεν διακόπτονται κατά την διάρκεια ασθένειας ή άδειας. Η αμοιβή της νόμιμης υπερωρίας, εφ' όσον παρέχεται τακτικά. Η αμοιβή από προμήθειες. Το επίδομα μη απουσίας (τακτικότητας). Το επίδομα κατοικίας. Το επίδομα ισολογισμού, εφ' όσον καταβάλλεται τακτικά κάθε χρόνο.

Χρόνος και τρόπος πληρωμής μισθού

Ο μηνιαίος μισθός πρέπει να πληρώνεται μόνο στον τόπο εργασίας, σε τακτά χρονικά διαστήματα μέσα στη διάρκεια του μήνα (ανά εβδομάδα, δεκαπενθήμερο ή μηνιαία) και πάντως με τη λήξη των εργάσιμων ημερών του μήνα πρέπει να εξοφλείται το σύνολο του ποσού. Ο εργοδότης υποχρεώνεται να δώσει και μηνιαίο εκκαθαριστικό σημείωμα

μισθοδοσίας στον εργαζόμενο, όπου γίνεται ανάλυση του συνόλου των αποδοχών και κρατήσεων. Το σημείωμα αυτό υπογράφεται από τον εργαζόμενο και αν δεν έχουν καταβληθεί όλες οι αμοιβές του μήνα, καλό είναι να υπογράφεται με τη σημείωση της «επιφύλαξης παντός νόμιμου δικαιώματος», για να μπορούν να διεκδικηθούν στη συνέχεια τα χρωστούμενα πιο τεκμηριωμένα.

Καθυστέρηση πληρωμής μισθού – Επίσχεση εργασίας

Ο εργοδότης, καθώς και κάθε διευθυντής ή εκπρόσωπος της επιχείρησης που δεν καταβάλλει μέσα στον προβλεπόμενο χρόνο τις αποδοχές των εργαζομένων τιμωρείται με φυλάκιση ως 6 μηνών και χρηματική ποινή (ποσό μεταξύ 25 και 50% των χρωστούμενων). Μπορούμε παράλληλα να διεκδικήσουμε την πληρωμή των δεδουλευμένων. **Το αδίκημα είναι αυτόφωρο, αν γίνει η μήνυση στο χρόνο που έπρεπε να πληρωθεί ο μισθός**, κατά τη συμφωνία ή την συνήθεια της επιχείρησης (ημέρα μισθοδοσίας). Μήνυση μπορούν να υποβάλλουν ο εργαζόμενος ή η συνδικαλιστική του οργάνωση ή η αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας. Εκτός από τις ποινικές κυρώσεις ο εργοδότης θεωρείται **"υπερήμερος"** σε περίπτωση που καθυστερεί την πληρωμή των αποδοχών. Έτσι, μπορούμε να ζητήσουμε (συνήθως δικαστικά ή με επέμβαση της επιθεώρησης εργασίας) την πληρωμή τόκων «υπερημερίας» για τις καθυστερούμενες αποδοχές.
Γενικά, η νομοθεσία στην περίπτωση καθυστέρησης πληρωμής του πλήρη μισθού, των επιδομάτων και των δώρων, δίνει επιπλέον της μήνυσης και τη δυνατότητα να ασκήσουμε το δικαίωμα της **επίσχεσης εργασίας**. Μπορούμε να το κάνουμε όταν τα αφεντικά καθυστερούν για σημαντικό χρόνο την πληρωμή του μισθού. Δηλώνουμε δηλαδή ρητά και σαφώς ότι διακόπτουμε την εργασία μας μέχρι να πληρωθούμε τις καθυστερούμενες αποδοχές. Στην περίπτωση αυτή ο εργοδότης χαρακτηρίζεται σαν «υπερήμερος», δηλαδή υποχρεώνεται να πληρώσει κανονικά όλες τις αποδοχές για όσο διάστημα διαρκεί η επίσχεση εργασίας. Κατά το χρόνο της επίσχεσης και υπερημερίας του εργοδότη μπορούμε να δουλέψουμε αλλού για να μπορούμε να καλύψουμε τις ανάγκες μας, αλλά μόλις ο εργοδότης μας εξοφλήσει τα χρωστούμενα (συν τους τόκους υπερημερίας) πρέπει να επιστρέψουμε στη δουλειά, διαφορετικά θεωρείται ότι παραιτηθήκαμε. Επίσχεση εργασίας μπορούμε να κάνουμε και για τη λήψη μέτρων υγιεινής και ασφάλειας στο χώρο εργασίας, για να πάρουμε την ετήσια άδεια όταν το αφεντικό δε θέλει να μας τη δώσει μέσα στο χρόνο, για τη διεκδίκηση της εβδομαδιαίας ανάπαυσης, για την επαναφορά των αρχικών όρων εργασίας σε περίπτωση βλαπτικής μεταβολής.
Στην περίπτωση που εκτιμήσουμε ότι η επίσχεση θα διαρκέσει αρκετά, μπορούμε να κάνουμε αίτηση για επίδομα ανεργίας.
Σε πολλές περιπτώσεις επίσχεσης εργασίας, τα αφεντικά έχουν αντεπιτεθεί είτε θεωρώντας τις μέρες απουσίας μας σαν παραίτηση από τη δουλειά, είτε προχωρώντας σε απολύσεις. Σε αρκετές περιπτώσεις που εργαζόμενοι κατέφυγαν σε δικαστήρια για να κηρύξουν παράνομη την απόλυση ή τον ισχυρισμό της παραίτησης, τα δικαστήρια έκριναν ότι δεν ήταν σημαντικοί οι λόγοι που εργαζόμενοι προχώρησαν σε επίσχεση εργασίας και επικύρωσαν τους ισχυρισμούς των αφεντικών. Οι δικαστές για παράδειγμα, που είναι στην ίδια πλευρά με τα αφεντικά, κάνουν ότι δεν καταλαβαίνουν ότι αν καθυστερήσει μια βδομάδα η πληρωμή του μισθού, θα καθυστερήσουμε να πληρώσουμε το νοίκι, με ανοιχτό το ενδεχόμενο της έξωσης.

Για τους λόγους αυτούς, όταν αποφασίσουμε να προχωρήσουμε σε επίσχεση, πρέπει η καθυστέρηση να είναι συστηματική και μεγάλη, να δηλώσουμε την επίσχεση επίσημα στον εργοδότη (καλό είναι να δίνεται εξώδικο, σε συνεργασία με δικηγόρο, όπου θα αναφέρονται αναλυτικά οι λόγοι της επίσχεσης) και αν είναι δυνατόν να εξασφαλίζουμε στοιχεία για την οικονομική κατάσταση της επιχείρησης (στοιχεία δηλαδή που να αποδεικνύουν ότι ενώ η επιχείρηση έχει ρευστό, δεν το διαθέτει για την πληρωμή των μισθών, για παράδειγμα αντίγραφα αποδείξεων πληρωμής προμηθευτών ή αντίγραφα επιταγών που εισπράχτηκαν).

Σε κανένα σημείο της εργατικής νομοθεσίας δεν αναφέρεται ότι είναι άκυρη η απόλυση που γίνεται στη διάρκεια επίσχεσης εργασίας. Υπάρχει όμως και η έννοια της **καταχρηστικής απόλυσης**, που αν επικυρωθεί δικαστικά ισοδυναμεί με άκυρη. Τέτοια θεωρείται η απόλυση που γίνεται και για λόγους εκδίκησης προς τον εργαζόμενο άσχετους με τον τρόπο εκτέλεσης της εργασίας, διεκδίκησης από τον εργαζόμενο καθυστερούμενων αποδοχών, ή λόγω δικαστικής διεκδίκησης των αξιώσεών μας.

Αν λοιπόν εκτιμούμε ότι θα μας απολύσουν κατά την επίσχεση εργασίας, καλό είναι να είμαστε προετοιμασμένοι για τα δικαστήρια διεκδικώντας καταχρηστική απόλυση, αφού πρώτα θα έχουμε κοινοποιήσει με εξώδικο τους λόγους της επίσχεσης. Δεν θα ήταν επίσης ανώφελο αν την ημέρα που έπρεπε να πληρωθούμε κάναμε και τη σχετική μήνυση στο αφεντικό (άμεσα, μην ξεχνάμε ότι θα περάσει αυτόφωρο).

Δώρα γιορτών

Κατά τις γιορτές του Πάσχα και των Χριστουγέννων – Νέου Έτους, καταβάλλονται σε όλους τους εργαζόμενους που απασχολούνται με σχέση εξαρτημένης εργασίας σε οποιονδήποτε εργοδότη, επιπλέον αμοιβές που ονομάζονται Δώρα, ενώ στην πραγματικότητα πρόκειται για μέρος των τακτικών αποδοχών μας που δεν επιμερίζεται στους 12 μήνες του χρόνου, αλλά επιλέχθηκε να δίνεται τις γιορτές για να έχουμε άλλοθι να καταναλώνουμε, δηλαδή να επιστρέφουμε τα λεφτά πάλι στις τσέπες των αφεντικών και οι δείκτες της οικονομίας και της αγοράς να βελτιώνονται. Οι αμοιβές αυτές πρέπει να πληρώνονται πάντα σε χρήματα και ποτέ σε είδος. Τα δώρα υπολογίζονται με βάση τις αποδοχές που πραγματικά καταβάλλονται κατά την 10η Δεκεμβρίου κάθε χρόνο για το δώρο των Χριστουγέννων και την 15η ημέρα πριν το Πάσχα για το Δώρο του Πάσχα. Σε περίπτωση που η εργασιακή σχέση έχει λυθεί πριν από τις παραπάνω ημερομηνίες τα δώρα εορτών υπολογίζονται με βάση τις αποδοχές που καταβάλλονταν την ημέρα που λύθηκε η εργασιακή σχέση. Σαν καταβαλλόμενος μισθός ή ημερομίσθιο νοείται το σύνολο των τακτικών αποδοχών του μισθωτού.



α) Το **Δώρο Χριστουγέννων** είναι ίσο με ένα (1) μηνιαίο μισθό για όσους αμείβονται με μισθό και με είκοσι πέντε (25) ημερομίσθια για όσους αμείβονται με ημερομίσθιο. Πλήρες δώρο Χριστουγέννων δικαιούνται όσοι απασχολήθηκαν συνεχώς από την 1η Μαΐου έως την 31η Δεκεμβρίου του έτους. Αν η απασχόληση αυτό το διάστημα είναι λιγότερη, το δώρο είναι

ίσο με 2/25 του μηνιαίου μισθού ή (2) ημερομίσθια, ανάλογα με το συμφωνημένο τρόπο αμοιβής, για κάθε δεκαεννιά μέρες (19) χρονικό διάστημα διάρκειας της εργασιακής σχέσης. Για χρονικό διάστημα μικρότερο του 19ημέρου καταβάλλεται ανάλογο κλάσμα. Το Δώρο Χριστουγέννων πρέπει να πληρώνεται το αργότερο ως την 21η Δεκεμβρίου.
β) Το **Δώρο Πάσχα** είναι ίσο με μισό (1/2) μηνιαίο μισθό για όσους αμείβονται με μισθό και με δέκα πέντε (15) ημερομίσθια για όσους αμείβονται με ημερομίσθιο. Πλήρες δώρο Πάσχα δικαιούνται όσοι απασχολήθηκαν διαρκώς από την 1η Ιανουαρίου έως τις 30 Απριλίου, ενώ σε περίπτωση μικρότερης διάρκειας εργασίας οι εργαζόμενοι με μισθό θα πληρωθούν για κάθε μήνα εργασίας το 1/15 του μισού μηνιαίου μισθού ή ένα ημερομίσθιο, ανάλογα με τον συμφωνημένο τρόπο αμοιβής, για κάθε 8 ημέρες χρονικό διάστημα διαρκείας της εργασιακής σχέσης. Για χρονικό διάστημα μικρότερο του 8ημέρου, καταβάλλεται ανάλογο κλάσμα. Το Δώρο Πάσχα πρέπει να πληρώνεται το αργότερο μέχρι τη Μεγάλη Τετάρτη.

Στα Δώρα γιορτών συνυπολογίζεται ο χρόνος της υποχρεωτικής αποχής από την εργασία των γυναικών πριν και μετά τον τοκετό, οι άδειες των σπουδαστών για συμμετοχή τους στις εξετάσεις και οι μέρες απουσίας λόγω ασθένειας που δεν πληρώθηκαν από το ΙΚΑ.
Δεν υπολογίζονται οι μέρες κατά τις οποίες ο μισθωτός έλειψε αδικαιολόγητα ή λόγω άδειας χωρίς αποδοχές, ο χρόνος της συνδικαλιστικής άδειας και οι μέρες απεργίας ή στάσης εργασίας.
Δώρα Χριστουγέννων και Πάσχα ανάλογα με το χρόνο που διάρκεσε η εργασιακή σχέση, δικαιούνται και οι εργαζόμενοι που έχουν αποχωρήσει από την εργασία τους πριν από τις παραπάνω γιορτές είτε γιατί απολύθηκαν, είτε γιατί παραιτήθηκαν. Οι λογιστές και οι επιθεωρήσεις εργασίας έχουν πίνακες υπολογισμού Δώρου Πάσχα - Δώρου Χριστουγέννων με τους αντίστοιχους συντελεστές (Ημερομισθίου - Μισθού) για να μπορούμε να υπολογίζουμε τα αντίστοιχα επιδόματα, ανάλογα με τη διάρκεια της σχέσης εργασίας που είχαμε.

Παραγραφές στις οικονομικές μας αξιώσεις

Οι αξιώσεις μας για κάθε είδους διαφορές με τον εργοδότη που αφορούν τις αποδοχές (μισθούς, νόμιμες και παράνομες υπερωρίες, δώρα, επιδόματα, νυχτερινή εργασία, νόμιμη εργασία Κυριακές και αργίες κλπ) μπορούν να διεκδικηθούν δικαστικά μέσα σε 5 χρόνια.
Αξιώσεις για παράνομη εργασία τις Κυριακές και αργίες παραγράφεται μετά από 20 χρόνια με άσκηση αγωγής για αδικαιολόγητο πλουτισμό.
Αξίωση για αποζημίωση λόγω απόλυσης μπορεί να διεκδικηθεί εντός προθεσμίας 6 μηνών μετά την απόλυση.
Αξίωση μισθών υπερημερίας λόγω παράνομης απόλυσης μπορεί να διεκδικηθεί εντός προθεσμίας 3 μηνών μετά από την απόλυση.



Ετήσια κανονική άδεια – Επίδομα άδειας

Άδεια είναι το χρονικό διάστημα διακοπής της εργασίας ώστε ο εργαζόμενος να ξεκουραστεί και να ανακτήσει τις σωματικές και ψυχικές του δυνάμεις (ακόμα και τ' αφεντικά παραδέχονται ότι η δουλειά μας κουράζει ψυχικά και σωματικά), κατά το οποίο όμως πληρώνεται κανονικά τις τακτικές αποδοχές του και παίρνει επιπλέον και επίδομα άδειας. Το επίδομα άδειας, ανεξάρτητα από τα έτη υπηρεσίας, είναι το μισό των μηνιαίων τακτικών αποδοχών για τους εργαζόμενους με μισθό και 13 ημερομίσθια για τους εργαζόμενους με ημερομίσθιο.
Από το 2002 ως τα μέσα του 2003 ίσχυε ότι για να αποκτήσει ο μισθωτός δικαίωμα να λάβει κανονική άδεια για πρώτη φορά, θα έπρεπε να έχει συμπληρώσει συνεχή απασχόληση στον ίδιο εργοδότη τουλάχιστον 10 μήνες (και λίγο παλιότερα 12 μήνες, αυτό το 12μηνο λεγόταν «εργασιακό έτος»).
Με νόμο όμως του Μαΐου 2003 ορίστηκε ότι ο εργαζόμενος δικαιούται κατά τον πρώτο χρόνο εργασίας του σε συγκεκριμένο εργοδότη να λάβει από την έναρξη της απασχόλησής του αναλογικό ποσοστό της ετήσιας κανονικής άδειας με αποδοχές που δικαιούται μετά από συνεχή απασχόληση 12 μηνών. Αυτό είναι πολύ σημαντικό και παρόλο που έχει ψηφιστεί από το 2003, σπάνια εφαρμόζεται λόγω άγνοιας τόσο δικής μας, όσο και των λογιστών.

α) **Αν η εργασία είναι εξαήμερη**, για 12 μήνες συνεχούς απασχόλησης στον ίδιο εργοδότη, σε κάθε ημερολογιακό έτος αντιστοιχεί άδεια με αποδοχές 24 εργάσιμων ημερών (εργάσιμες ημέρες είναι και τα Σάββατα), δηλαδή άδεια 2 εργάσιμων ημερών ανά μήνα. Η άδεια αυτή αυξάνεται κατά 1 εργάσιμη ημέρα για κάθε επιπλέον έτος απασχόλησης και μέχρι 26 εργάσιμες ημέρες από 3 έως 10 χρόνια εργασίας.
Για παράδειγμα, αν κάποιος εργαζόμενος με εξαήμερο συμπληρώσει στον ίδιο εργοδότη εργασία 8 μηνών κατά το πρώτο ημερολογιακό έτος εργασίας, δικαιούται άδεια 8x2=16 εργάσιμες ημέρες ως τις 31/12 του έτους πρόσληψης. **Το πρώτο έτος η άδεια μπορεί να δίνεται τμηματικά**, αν δηλαδή ξεκινήσαμε δουλειά το Μάιο, μπορούμε να πάρουμε 6 μέρες άδειας μέσα στον Αύγουστο και αν είμαστε ακόμα στη δουλειά μέχρι το τέλος του χρόνου, θα πάρουμε τότε ακόμα 10 μέρες άδειας. Κατά το δεύτερο ημερολογιακό έτος εργασίας, αν αυτό συμπληρωθεί, ο εργαζόμενος δικαιούται 25 ημέρες άδειας έως τις 31/12. Και στην περίπτωση του δεύτερου ημερολογιακού έτους η άδεια μπορεί να δοθεί τμηματικά (για παράδειγμα 14 μέρες τον Αύγουστο - μετά από εργασία 7 μηνών, σε κάθε έναν από τους οποίους αντιστοιχούν δύο μέρες άδειας – και οι υπόλοιπες 11 ημέρες έως το τέλος Δεκεμβρίου). Κατά το τρίτο ημερολογιακό έτος της εργασίας (προσληφθήκαμε κάπου στο

2003 και φτάσαμε να εργαζόμαστε στον ίδιο εργοδότη το 2005), η ετήσια άδεια δίνεται πλέον ολόκληρη, αν θέλει ο εργαζόμενος κάθε χρονική στιγμή του έτους και είναι διάρκειας 26 ημερών.

β) **Αν η εργασία είναι πενθήμερη**, για 12 μήνες συνεχούς απασχόλησης στον ίδιο εργοδότη, σε κάθε ημερολογιακό έτος αντιστοιχεί άδεια με αποδοχές 20 εργάσιμων ημερών (δεν είναι εργάσιμες ημέρες τα Σάββατα), δηλαδή άδεια περίπου 1,66 εργάσιμων ημερών ανά μήνα. Η άδεια αυτή αυξάνεται κατά 1 εργάσιμη ημέρα για κάθε επιπλέον έτος απασχόλησης και φτάνει μέχρι 22 τις εργάσιμες ημέρες από 3 έως 10 χρόνια εργασίας.

Για παράδειγμα, αν κάποιος εργαζόμενος με πενθήμερο συμπληρώσει στον ίδιο εργοδότη εργασία 8 μηνών, δικαιούται άδεια 8x1,66=13,28 εργάσιμες ημέρες ως τις 31/12 του έτους πρόσληψης. Το πρώτο έτος η άδεια μπορεί να δίνεται τμηματικά, αν δηλαδή ξεκινήσαμε δουλειά το Μάιο, μπορούμε να πάρουμε 3x1,66=5 μέρες άδειας μέσα στον Αύγουστο και αν είμαστε ακόμα στη δουλειά μέχρι το τέλος του χρόνου, θα πάρουμε τότε ακόμα 8 μέρες άδειας. Κατά το δεύτερο ημερολογιακό έτος εργασίας, αν αυτό συμπληρωθεί, ο εργαζόμενος δικαιούται 21 ημέρες άδειας έως τις 31/12. Και στην περίπτωση του δεύτερου ημερολογιακού έτους η άδεια μπορεί να δοθεί τμηματικά (για παράδειγμα 12 μέρες τον Αύγουστο - μετά από εργασία 7 μηνών, σε κάθε έναν από τους οποίους αντιστοιχούν 21 δωδέκατα μέρες άδειας – και οι υπόλοιπες 9 ημέρες έως το τέλος Δεκεμβρίου). Κατά το τρίτο ημερολογιακό έτος της εργασίας (προσληφθήκαμε κάπου στο 2003 και φτάσαμε να εργαζόμαστε στον ίδιο εργοδότη το 2005), η ετήσια άδεια δίνεται πλέον ολόκληρη κάθε χρονική στιγμή του έτους και είναι διάρκειας 22 ημερών.

Ο εργοδότης υποχρεούται να χορηγεί σ' όλο το προσωπικό του άδεια μέχρι τη λήξη του έτους (31 Δεκεμβρίου). Οι άδειες για το μισό τουλάχιστον προσωπικό πρέπει να δίνονται στο διάστημα από 1η Μαΐου έως 30 Σεπτεμβρίου. Οι αποδοχές άδειας και το επίδομα άδειας πρέπει να προκαταβάλλονται από τον εργοδότη το αργότερο κατά την προηγούμενη μέρα από την έναρξη της άδειας.

Η άδεια, από το τρίτο ημερολογιακό έτος εργασίας στον ίδιο εργοδότη, πρέπει να δίνεται ολόκληρη. Μόνο σε εξαιρετικές περιπτώσεις επιτρέπεται να δοθεί τμηματικά η άδεια σε δύο περιόδους. Αυτό μπορεί να γίνει είτε λόγω σοβαρής ή επείγουσες ανάγκης της επιχείρησης ή με αίτηση του εργαζομένου. Απαραίτητη προϋπόθεση είναι να εγκριθεί η τμηματική χορήγηση από την αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας. Πάντως το πρώτο τμήμα της άδειας πρέπει να περιλαμβάνει τουλάχιστον έξι (6) συνεχόμενες εργάσιμες ημέρες ή δώδεκα συνεχόμενες (12) εργάσιμες ημέρες, αν πρόκειται για ανήλικο. Σε περίπτωση διαφωνίας μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου για τη διάρκεια της άδειας και το χρόνο χορήγησής της, αποφασίζει τριμελής Επιτροπή της αρμόδιας Επιθεώρησης Εργασίας, ύστερα από αίτηση των ενδιαφερομένων.



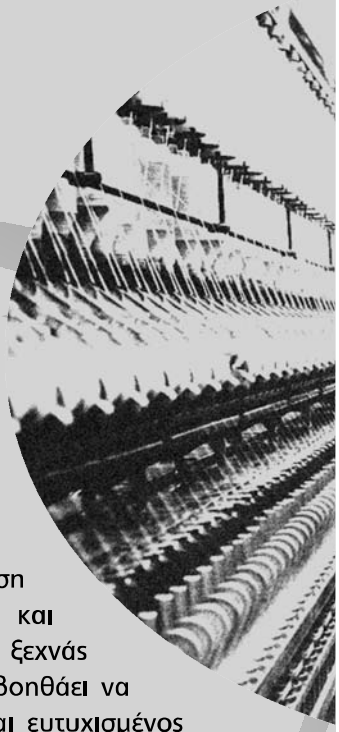
α) Επιχειρήσεις που λειτουργούν 6 μέρες την εβδομάδα			
ΧΡΟΝΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΗΜΕΡΕΣ ΑΔΕΙΑΣ	ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΑΔΕΙΑΣ	
		ΜΙΣΘΟΣ	ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΑ
Έως 12 μήνες στον ίδιο εργοδότη	Έως 24 (2 μέρες ανά μήνα)	Έως 24 εικοστά πέμπτα	Έως 24
2ο ημερολογιακό έτος στον ίδιο εργοδότη	Αν συμπληρωθεί, 25. Αν δε συμπληρωθεί, ανάλογα με τους μήνες απασχόλησης (2 μέρες ανα μήνα)	Αν συμπληρωθεί, 1 μισθός. Αν δε συμπληρωθεί, ανάλογα με τους μήνες απασχόλησης.	Αν συμπληρωθεί 25. Αν δε συμπληρωθεί, ανάλογα με τους μήνες απασχόλησης (2 ημερομίσθια ανα μήνα)
3ο ημερολογιακό έτος - 10 χρόνια στον ίδιο εργοδότη	26	1 μισθός	26
Πάνω από 10 χρόνια στον ίδιο εργοδότη	30	1 μισθός συν τόσα εικοστά πέμπτα για όσες εργάσιμες ημέρες άδειας εμπίπτουν στον επόμενο μήνα.	
12 χρόνια σε διάφορους εργοδότες			

β) Επιχειρήσεις που λειτουργούν 5 μέρες την εβδομάδα			
ΧΡΟΝΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΗΜΕΡΕΣ ΑΔΕΙΑΣ	ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΑΔΕΙΑΣ	
		ΜΙΣΘΟΣ	ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΑ
Έως 12 μήνες στον ίδιο εργοδότη	Έως 20 (20/12 επί αριθμός μηνών εργασίας)	Έως 24 εικοστά πέμπτα	Έως 24
2ο ημερολογιακό έτος στον ίδιο εργοδότη	Αν συμπληρωθεί 21. Αν δε συμπληρωθεί, ανάλογα με τους μήνες απασχόλησης (21/12 επί αριθμός μηνών εργασίας)	Αν συμπληρωθεί, 1 μισθός. Αν δε συμπληρωθεί, ανάλογα με τους μήνες απασχόλησης.	Αν συμπληρωθεί 25. Αν δε συμπληρωθεί, ανάλογα με τους μήνες απασχόλησης.
3ο ημερολογιακό έτος - 10 χρόνια στον ίδιο εργοδότη	22	1 μισθός	26
10 χρόνια στον ίδιο εργοδότη	25	1 μισθός συν τόσα εικοστά πέμπτα για όσες εργάσιμες ημέρες άδειας εμπίπτουν στον επόμενο μήνα.	
12 χρόνια σε διάφορους εργοδότες			

...συνέχεια στη σελίδα 42

ΟΙ ΝΕΟΙ ΝΟΜΟΙ ΕΙΝΑΙ ΕΔΩ

Τα αποτελέσματά τους όμως δεν έχουν φανεί ακόμη…



Ωράριο καταστημάτων – Δουλειά την Κυριακή

Τα αφεντικά, επικαλούμενοι λόγους όπως η μείωση της ανεργίας και η τόνωση της αγοράς, διευρύνουν τις καθημερινές και τα Σάββατα το ωράριο των μαγαζιών και σχεδιάζουν άμεσα τη λειτουργία της Κυριακές. Η πρώτη δικαιολογία τους δε μας πείθει – από πότε τα αφεντικά απέκτησαν ευαισθησίες για τους εργάτες τους; Η δεύτερη δικαιολογία τους είναι ειλικρινής. «Τόνωση της αγοράς» σημαίνει περισσότερα κέρδη για αυτούς. Κέρδη χτισμένα στην εξαφάνιση του ελεύθερου χρόνου των εργαζόμενων στα μαγαζιά και στον κατακερματισμό της ζωής τους.

Αυτή η επίθεσή τους πατάει στο γεγονός ότι η εργασία και η κατανάλωση είναι πλέον οι κυρίαρχες κοινωνικές αξίες. Είσαι ότι καταναλώνεις και δουλεύεις για να μπορείς να καταναλώνεις. Η κατανάλωση σε κάνει να ξεχνάς πόσο άσχημα πέρασες άλλη μια μέρα στη δουλειά και η εργασία σε βοηθάει να εκπληρώσεις τα καταναλωτικά σου όνειρα. Ως πελάτης μπορεί να είσαι ευτυχισμένος μπαίνοντας στο Mall μαζί με ένα εκατομμύριο άλλους, αν όμως μπαίνεις εκεί σαν εργάτης, τότε μόνο ευτυχισμένος δε θα 'σαι. Σαν πελάτης μπορείς να διεκδικείς με περισσότερο τσαμπουκά το «δίκιο» σου, σαν εργάτης όμως δύσκολα διεκδικείς ακόμα και τα νόμιμα.

«Θα εξυπηρετηθεί καλύτερα το καταναλωτικό κοινό» λένε και εννοούν εμάς. Δηλαδή θα χειροτερεύσουν τις συνθήκες εκμετάλλευσής μας, για να καλυτερεύσουν τις συνθήκες κατανάλωσής μας.

Ελαστικό ωράριο – τζάμπα υπερωρίες

Οι υπερωρίες, απλήρωτες ή μαύρες τις περισσότερες φορές, φτηναίνουν ακόμα περισσότερο για τα αφεντικά και επεκτείνεται το εβδομαδιαίο όριο του παραπάνω χρόνου δουλειάς, με «διευθυντικό δικαίωμα», με τον τσαμπουκά δηλαδή του αφεντικού. Ταυτόχρονα, με τις ρυθμίσεις για το ελαστικό ωράριο, το 8ωρο είναι παρελθόν. Όμως το 8ωρο (άσχετα αν είναι πολύς σαν χρόνος που διαθέτουμε στα αφεντικά) δεν ήταν παραχώρηση, ήταν αποτέλεσμα σκληρών αγώνων του προ-προηγούμενου αιώνα.

Φαντάσου τον εαυτό σου να δουλεύει 10ωρο καθημερινά όσο το χρειάζεται το αφεντικό, αλλά να πληρώνεσαι για 8ωρο. Όσο για τα 6ωρα που υποτίθεται ότι θα ακολουθούν, πληρωμένα σαν 8ωρα, ποιος πιστεύει ότι θα τηρούνται; Ή κι αν εφαρμόζονται, μήπως αυτό θα σημαίνει ότι απλώς θα βγάζουμε τη δουλειά του 8ωρου σε λιγότερες ώρες;

Όσοι υπολογίζαμε στην αμοιβή των υπερωριών για να τα καταφέρνουμε με τους μισθούς της πείνας, θα πρέπει να το ξεχάσουμε. Ο ελεύθερος χρόνος μας και οι σχέσεις μας θα εξαρτώνται πλέον από τις ορέξεις των αφεντικών μας. Η σύνταξή μας, υπολογισμένη στις αμοιβές των τελευταίων χρόνων δουλειάς, μαζί με τις υπερωρίες, θα μειωθεί σε ακόμα πιο εξευτελιστικά επίπεδα.

Το βαρέλι δεν έχει πάτο...



Εργοστάσια κλείνουν και εκατοντάδες εργάτες βρίσκονται στο δρόμο (στα πλαίσια της καταπολέμησης της ανεργίας πάντα...), ο πενιχρός κατώτατος μισθός αμφισβητείται, οι εργαζόμενοι στις περιοχές με μεγάλη ανεργία και οι νέοι εργαζόμενοι είναι στο μάτι του κυκλώνα, οι απολύσεις γίνονται όλο και πιο αυθαίρετες, το κόστος της δουλειάς μας μειώνεται για τα αφεντικά με μείωση των εισφορών τους στα ασφαλιστικά ταμεία, η μαύρη και ανασφάλιστη εργασία είναι καθεστώς. Οι μετανάστες εργάτες και οι εργαζόμενοι στις βαλκανικές φάμπρικες των ελληνικών αφεντικών, ξέρουν καλύτερα, βιώνουν εδώ και δεκαπέντε χρόνια το τι σημαίνει να είσαι αναλώσιμο εξάρτημα στη μηχανή. Βιώνουν την απόλυτη εξουσία (πολλές φορές μέχρι θανάτου) των μικρών και μεγάλων αφεντικών.

Απέναντι σε όλα αυτά υπάρχει η απόλυτη σιωπή από την πλευρά μας. Σιωπή που ανταλλάσσεται εύκολα με τα δανεικά σκουπίδια του καπιταλισμού: καινούργιο αυτοκίνητο, κινητό τελευταίας γενιάς, "γαμάτη" μηχανή, μοδάτα ρούχα, «αξέχαστα» σαββατόβραδα, ιδιόκτητο σπίτι γεμάτο με μοντέρνα – άχρηστα- αντικείμενα, πριγκιπικές διακοπές με σάουνα και σπα.
Όσο η σιωπή κυριαρχεί και τα δάνεια φουσκώνουν, είναι φανερό ότι η ασυδοσία των αφεντικών αυξάνει. Οι νόμοι που πέρασαν εντελώς ανώδυνα τώρα, λίγο παλιότερα είχαν αποκρουστεί. Το 1996 για παράδειγμα προτάθηκε η απελευθέρωση του ωραρίου των μαγαζιών και η πρόταση θάφτηκε επειδή κάποιοι και κάποιες αντιστάθηκαν. Τώρα όμως και αφού δοκιμάστηκαν οι σχεδόν ανύπαρκτες αντιστάσεις μας, και το ωράριο διευρύνθηκε και προετοιμάζεται η δουλειά τις Κυριακές.

Όσο μένουμε διασπασμένοι και απαθείς, τόσο δίνουμε θάρρος στους εκμεταλλευτές μας. Ο φόβος και η αδυναμία μας απέναντί τους δυναμώνει την αλαζονεία τους. Τα σχέδιά τους στοχεύουν στην αύξηση των υπερκερδών τους εις βάρος των μισθών μας, του ελεύθερου χρόνου μας, της ίδιας μας της ζωής.

Ο πλούτος μιας κοινωνίας όμως δε βρίσκεται στις βιτρίνες των μαγαζιών, ούτε στα καταναλωτικά φετίχ. Βρίσκεται στον ελεύθερο χρόνο των ανθρώπων της. Έχουμε να κάνουμε πολύ καλύτερα πράγματα από το να δουλεύουμε.

Τα χρονικά διαστήματα που οι εργαζόμενοι δε δουλεύουν για λόγους ασθένειας μικρής διάρκειας, νόμιμης απεργίας, ανώτερης βίας, άδειας χωρίς αποδοχές, διαθεσιμότητας, υπερημερίας εργοδότη και επίσχεσης εργασίας θεωρούνται για τον υπολογισμό των ημερών αδείας σας εργάσιμος χρόνος και δεν συμψηφίζονται με τις μέρες της άδειας. Πρέπει δηλαδή η άδεια να δοθεί ολόκληρη.

Αν όμως ο χρόνος ασθένειας είναι μεγάλος και υπερβεί τα χρονικά όρια της «βραχείας ασθένειας» (π.χ. πάνω από 1 μήνας για εργασία ως 4 χρόνια στον ίδιο εργοδότη, βλ. σχετικά παρακάτω), τουλάχιστον επί τόσες μέρες όσες είναι οι μέρες άδειας του έτους, τότε ο εργαζόμενος δεν θα πάρει άδεια. Αν οι μέρες της υπέρβασης είναι λιγότερες από τις μέρες της κανονικής άδειας, τότε θα γίνει συμψηφισμός. Αν οι εργαζόμενοι δε δικαιούνται άδεια λόγω ασθένειας μεγάλης διάρκειας, θα πληρωθούν κανονικά τόσο τις αποδοχές, όσο και το επίδομα άδειας.

Οι ημέρες άδειας που παίρνουν οι γυναίκες για μητρότητα (άδεια κυοφορίας, λοχείας, φροντίδας παιδιού) θεωρούνται σαν χρόνος πραγματικής υπηρεσίας και δεν επηρεάζουν τις μέρες κανονικής άδειας.

Η **αδικαιολόγητη απουσία** από την εργασία μπορεί να αφαιρεθεί από τις μέρες της κανονικής άδειας. Δηλαδή για κάθε μέρα αδικαιολόγητης απουσίας μπορεί ο εργοδότης να κόψει μια μέρα άδειας. Στην περίπτωση όμως αυτή ο εργαζόμενος πρέπει να πάρει το σύνολο των αποδοχών και του επιδόματος άδειας. Η απεργία δεν θεωρείται αδικαιολόγητη απουσία.

Αν από υπαιτιότητα του εργοδότη δεν χορηγηθεί μέρος ή ολόκληρη η άδεια μέχρι το τέλος του ημερολογιακού έτους, ο εργαζόμενος δικαιούται αποζημίωση ίση με τις αποδοχές άδειας για τις μέρες που δεν τις πήρε. Δεν διπλασιάζεται όμως το επίδομα άδειας. Δικαιούμαστε δηλαδή την αμοιβή για τις μέρες άδειας που εργαστήκαμε, τις αποδοχές άδειας, το επίδομα άδειας και επιπλέον αποζημίωση ίση με τις αποδοχές άδειας. Σημειώνεται ότι για να πάρουμε την αποζημίωση πρέπει να έχει ζητηθεί άδεια και ο εργοδότης να την αρνηθεί. Υπάρχουν και ποινικές κυρώσεις για τον εργοδότη που αρνείται να δώσει άδεια: χρηματική ποινή και φυλάκιση έως 6 μήνες. Οι μέρες άδειας που δεν δίνονται μέσα σε ένα έτος, δε μεταφέρονται στο επόμενο ημερολογιακό έτος.

Ο εργοδότης απαγορεύεται να απολύσει τον εργαζόμενο κατά τη διάρκεια της κανονικής άδειάς του. Αν κάνει κάτι τέτοιο, η απόλυση είναι άκυρη.



Άδεια γάμου - γέννησης παιδιού

Όλοι οι εργαζόμενοι δικαιούνται άδεια γάμου **με αποδοχές** 5 εργασίμων ημερών για όσους εργάζονται με πενθήμερο και 6 εργάσιμων ημερών για αυτούς που εργάζονται με εξαήμερο. Επίσης σε περίπτωση γέννησης παιδιού ο πατέρας δικαιούται δύο (2) ημέρες άδεια με αποδοχές για κάθε παιδί. Οι άδειες αυτές είναι πρόσθετες και δεν συμψηφίζονται με τις ημέρες κανονικής άδειας.
Με ευνοϊκότερες κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας δίνεται άδεια γάμου μεγαλύτερη των 5 ημερών.

Άδεια μητρότητας

Οι εργαζόμενες μητέρες δικαιούνται άδεια μητρότητας συνολικής διάρκειας 17 εβδομάδων (119 ημερολογιακών ημερών).
Οι 8 εβδομάδες χορηγούνται υποχρεωτικά πριν την πιθανή ημερομηνία τοκετού (άδεια κυοφορίας), και οι υπόλοιπες 9 μετά τον τοκετό (άδεια λοχείας). 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.

Άδεια θηλασμού και φροντίδας παιδιών

Οι εργαζόμενες μητέρες δικαιούνται για το χρονικό διάστημα 30 μηνών από τη λήξη της άδειας λοχείας (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2004-2005), είτε να προσέρχονται αργότερα, είτε να αποχωρούν νωρίτερα κατά μία ώρα κάθε ημέρα.
Εναλλακτικά με συμφωνία του εργοδότη, το ημερήσιο ωράριο των μητέρων μπορεί να ορίζεται μειωμένο κατά δύο (2) ώρες ημερησίως για τους πρώτους δώδεκα (12) μήνες και σε μία (1) ώρα για έξη (6) επιπλέον μήνες.
Την άδεια απουσίας για λόγους φροντίδας παιδιού (ισχύει και για υιοθετημένα παιδιά) μπορεί εναλλακτικά να ζητήσει και ο πατέρας, εφόσον δεν κάνει χρήση η εργαζόμενη μητέρα.
Το μειωμένο ωράριο για τη φροντίδα των παιδιών θεωρείται και αμείβεται ως πλήρης χρόνος εργασίας.
Σύμφωνα με την πρόσφατη συλλογική σύμβαση (2004-2005), το μειωμένο ωράριο μπορεί εναλλακτικά να χρησιμοποιηθεί ως **συνεχόμενη ισόχρονη άδεια με αποδοχές** μέσα στο διάστημα των 30 μηνών από τη λήξη της άδειας λοχείας. Αυτή η άδεια πρέπει να εγκριθεί από τον εργοδότη (δυστυχώς δεν είναι υποχρεωμένος να τη δώσει) και μπορεί να χορηγηθεί είτε συνεχόμενη, είτε τμηματικά. Αν δηλαδή μία μητέρα (ή εναλλακτικά ο πατέρας) εργάζεται σε πενθήμερη βάση, δικαιούται 5 ώρες άδεια ανά εβδομάδα. Υπολογίζοντας ότι ο χρόνος έχει 52 εβδομάδες, στους 30 μήνες μετά τη λήξη της άδειας λοχείας αντιστοιχούν 130 εβδομάδες, δηλαδή 650 ώρες άδειας με αποδοχές, ή 16,25 εβδομάδες (περίπου 4 μήνες). Αν η εργαζόμενη απασχολείται σε εξαήμερη βάση, η άδεια φτάνει τις 19,5 εβδομάδες μετά τη λήξη της άδειας λοχείας.

Γονική άδεια ανατροφής παιδιών

Η γονική άδεια χορηγείται στους μισθωτούς κάθε επιχείρησης, εφ' άπαξ ή τμηματικά, ανεξάρτητα του αριθμού απασχολουμένων σ' αυτήν. 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) το να απασχολείται ο άλλος γονιός έξω από το σπίτι.

Το χρονικό διάστημα της άδειας αρχίζει από τη στιγμή που λήγει η άδεια μητρότητας.

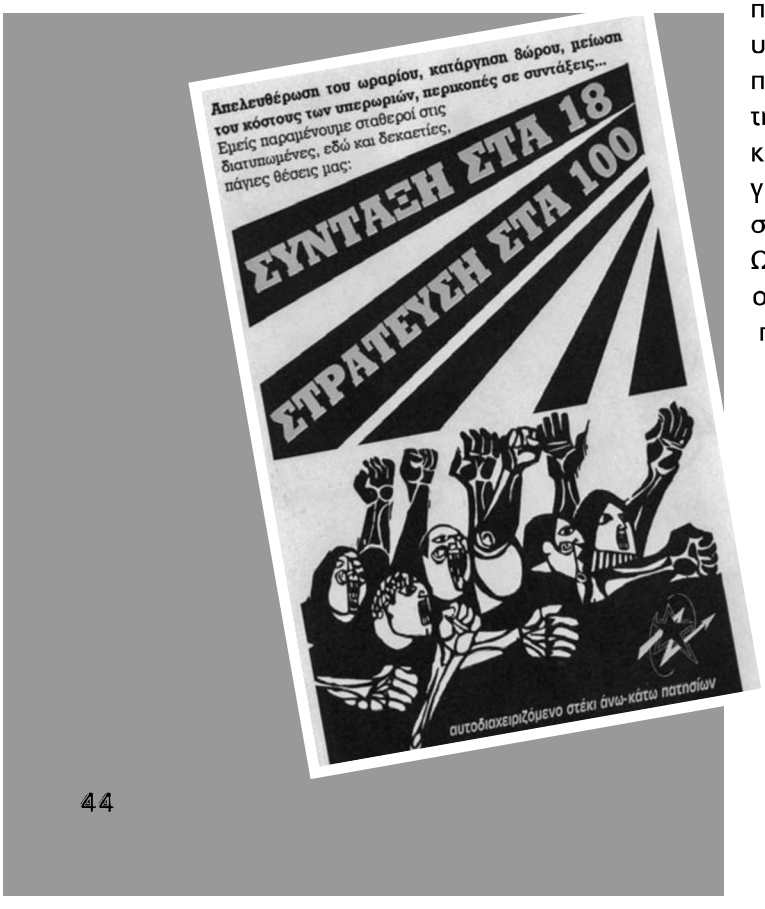
Η γονική άδεια ανατροφής είναι **άνευ αποδοχών**. Σε περίπτωση που υπάρχουν περισσότερα παιδιά, το δικαίωμα ισχύει για το κάθε ένα απ' αυτά, εφ' όσον από την ημερομηνία που χορηγήθηκε η άδεια για το προηγούμενο παιδί πέρασε ένας χρόνος πραγματικής απασχόλησης στον ίδιο εργοδότη.

Αν και οι δύο γονείς πληρούν τις προϋποθέσεις λήψης 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 λήψης της αδείας έχουν και όσοι έχουν υιοθετήσει παιδί. Σε περίπτωση διαστάσεως ή διαζυγίου ή χηρείας ή γέννησης παιδιού εκτός γάμου, γονική άδεια 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 κατώτερη 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 αδείας, καθώς και για τον υπολογισμό της αποζημιώσεως σε περίπτωση απολύσεως.



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 στο ΙΚΑ το σύνολο των εισφορών (των δικών του και των εργοδοτικών).

Η απόλυση που γίνεται εξ αιτίας της ασκήσεως του δικαιώματος για λήψη γονικής άδειας είναι άκυρη.

Άδεια μονογονεϊκών οικογενειών

Στους διαζευγμένους ή χήρους εργαζόμενους- ες και στον άγαμο - άγαμη γονέα, που έχουν την επιμέλεια παιδιού έως 12 ετών, χορηγείται άδεια με αποδοχές έξη (6) εργάσιμων ημερών το χρόνο, πέραν αυτής που δικαιούνται με άλλες διατάξεις.
Γονέας με τρία (3) παιδιά ή περισσότερα, δικαιούται άδεια οκτώ (8) εργάσιμων ημερών. Η άδεια αυτή 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.

Άδεια για ασθένεια μελών της οικογένειας

Στην περίπτωση ασθένειας εξαρτώμενων παιδιών ή άλλων μελών της οικογένειας ο εργαζόμενος δικαιούται άδεια χωρίς αποδοχές. Η άδεια αυτή 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 δικαιούχος προστατεύει δύο παιδιά και σε 12 για περισσότερα από δύο παιδιά. 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 αδέλφια που δεν μπορούν να αυτοεξυπηρετηθούν.

Άδεια απουσίας για επίσκεψη στο σχολείο

Ο εργαζόμενος που 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 4 ημέρες το χρόνο.

Μειωμένο ωράριο γονέων με παιδιά που έχουν ειδικά προβλήματα

Οι γονείς που έχουν παιδιά ανεξαρτήτως ηλικίας με πνευματική, σωματική ή ψυχική αναπηρία, και εργάζονται σε επιχείρηση που απασχολεί τουλάχιστον 50 άτομα, δικαιούνται μειωμένου ωραρίου κατά 1 ώρα την ημέρα για να μπορούν να αφιερώσουν περισσότερο χρόνο στις ειδικές φροντίδες των παιδιών. Το ωράριο του εργαζόμενου γονέα σ' αυτήν την περίπτωση μειώνεται κατά 1 ώρα την ημέρα, με ανάλογη περικοπή των αποδοχών.

Ειδική προστασία εργαζομένων γονέων

Οι εργαζόμενοι γονείς έχουν ειδική προστασία 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 τις λαμβάνουν υπόψη τους κατά προτεραιότητα.
Οι οικογενειακές υποχρεώσεις των εργαζομένων δεν αποτελούν λόγο απόλυσης. Τέτοια απόλυση είναι άκυρη.

Άδεια λόγω θανάτου συγγενούς

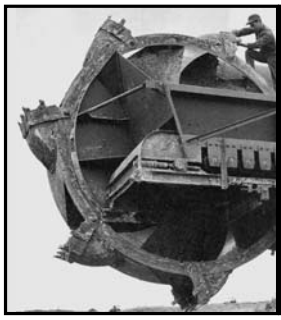
Στους εργαζόμενους με εξαρτημένη σχέση εργασίας χορηγείται άδεια δύο (2) ημερών με αποδοχές σε περίπτωση θανάτου συζύγου, τέκνων, γονέων και αδελφών.

Άδεια μαθητών - σπουδαστών για εξετάσεις

Εκτός από την κανονική τους άδεια, οι εργαζόμενοι που είναι μαθητές ή σπουδαστές ή φοιτητές εκπαιδευτικών μονάδων οποιουδήποτε τύπου και οποιασδήποτε βαθμίδας του Δημοσίου, δικαιούνται να λάβουν από τον εργοδότη τους και πρόσθετη άδεια άνευ αποδοχών διαρκείας 30 ημερών, συνεχών ή διακεκομμένων κατ' έτος για τη συμμετοχή τους στις εξετάσεις. Οι αποδοχές αυτές όμως καταβάλλονται από τον ΟΑΕΔ.
Την ειδική άδεια δικαιούνται να λάβουν όλοι οι εργαζόμενοι -εργαζόμενες σπουδαστές, χωρίς όριο ηλικίας (το όριο του 28ου έτους έχει απαλειφθεί με την ΕΓΣΣΕ της 18-5-98), αλλά μόνο για την προβλεπόμενη διάρκεια των σπουδών που κάθε φορά παρακολουθεί ο εργαζόμενος, προσαυξημένη κατά δύο έτη, ανεξάρτητα αν οι σπουδές διανύθηκαν συνεχώς ή 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.
Για τους ανήλικους εργαζόμενους που είναι συγχρόνως μαθητές ή σπουδαστές ο Ν. 1837/ 89, ορίζει ότι δικαιούνται για τη συμμετοχή τους στις εξετάσεις άδεια άνευ αποδοχών δύο ημερών, συνεχόμενη ή τμηματική, για κάθε μέρα εξετάσεων. Για την άδεια αυτή, που δεν μπορεί να είναι μικρότερη από 14 ημέρες, καταβάλλονται αποδοχές από τον ΟΑΕΔ.

Άδεια χωρίς αποδοχές

Μπορεί να δοθεί άδεια χωρίς αποδοχές με κοινή συμφωνία εργοδότη και εργαζόμενου. Ο εργοδότης όμως δεν είναι υποχρεωμένος να δώσει αυτήν την άδεια. Δεν είναι ξεκάθαρο αν η άδεια χωρίς αποδοχές μπορεί να συμψηφισθεί ή όχι με την κανονική άδεια (με αποδοχές) του μισθωτού. Προτείνεται λοιπόν η άδεια αυτή να ζητείται αφού εξαντληθεί η κανονική άδεια ή να συμφωνείται εκ των προτέρων με τον εργοδότη η τύχη της κανονικής άδειας. Ο χρόνος της άδειας χωρίς αποδοχές μετρά σαν χρόνος υπηρεσίας του μισθωτού, συνυπολογίζεται δηλαδή στα επιδόματα πολυετίας και στην αποζημίωση απόλυσης.



ΛΥΣΗ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (ΑΠΟΛΥΣΗ, ΠΑΡΑΙΤΗΣΗ ΚΛΠ)

Η σύμβαση εργασίας, ανάλογα με το είδος της λύνεται:
α) Με καταγγελία από τον εργοδότη ή τον εργαζόμενο στην σύμβαση αορίστου χρόνου
β) Με λήξη του συμφωνημένου χρόνου ή καταγγελία για σπουδαίο λόγο στη σύμβαση ορισμένου χρόνου.
γ) Με αμοιβαία συναίνεση εργοδότη και εργαζόμενου (κυρίως στην περίπτωση της 15ετίας).
Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου μπορεί να γίνει είτε από τον εργοδότη, οπότε ονομάζεται και απόλυση, είτε από τον εργαζόμενο, οπότε μιλάμε για παραίτηση ή οικειοθελή αποχώρηση.
"Με απόλυση ισοδυναμούν και περιπτώσεις κακής μεταχείρισης του εργαζομένου, που προσβάλλουν βάναυσα την τιμή, την υπόληψη και γενικά την προσωπικότητά του".

Η οικειοθελής αποχώρηση (παραίτηση) μπορεί να γίνει είτε ρητά (γραπτά ή προφορικά) είτε σιωπηρά. Σε κάθε περίπτωση ο εργαζόμενος κατά την αποχώρησή του δικαιούται, αν δεν έχει λάβει την ετήσια άδειά του, αποζημίωση για τις αποδοχές μη ληφθείσας άδειας (2 ημερομίσθια για κάθε μήνα απασχόλησης) και επιδόματος αδείας. Επίσης, την αναλογία δώρων Πάσχα ή Χριστουγέννων, ανάλογα με το χρόνο της παραίτησης. Δεν δικαιούται όμως να πάρει επίδομα ανεργίας από τον ΟΑΕΔ, ακόμα και αν πληροί τις προϋποθέσεις τις σχετικές με τον αριθμό των ενσήμων. Για το λόγο αυτό, αν δεν έχουμε βρει κάποια άλλη δουλειά και θέλουμε οπωσδήποτε να παρατήσουμε αυτή που έχουμε, καλό είναι να επιδιώκουμε όπως μπορούμε την απόλυση από τον εργοδότη, ακόμα και αν χρειαστεί να του τη ζητήσουμε.

Απόλυση σε περίπτωση αποχής από την εργασία

Το ζήτημα πότε η αποχή από την εργασία μπορεί να θεωρηθεί από τον εργοδότη σαν παραίτηση και να τον απολύσει χωρίς την καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης έχει συχνά απασχολήσει τα Δικαστήρια. Ο νόμος δεν ορίζει ρητά πότε η αποχή από την εργασία αποτελεί παραίτηση. Προβλέπει όμως ότι δεν είναι παραίτηση η αποχή από την εργασία που οφείλεται σε ασθένεια μικρής ("βραχείας") διάρκειας, ο χρόνος στράτευσης ή το διάστημα λοχείας των γυναικών.
Ως "βραχείας διάρκειας" ασθένεια θεωρείται αυτή που διαρκεί:
- Ένα μήνα για όσους υπηρετούν μέχρι 4 χρόνια
- Τρεις μήνες για όσους υπηρετούν από 4 μέχρι 10 χρόνια
- Τέσσερις μήνες για όσους υπηρετούν από 1 μέχρι 15 χρόνια
- Έξι μήνες για όσους υπηρετούν από 15 χρόνια και πάνω

Αυτό όμως δεν σημαίνει ότι κάθε ασθένεια μεγαλύτερης διάρκειας μπορεί να θεωρηθεί ότι αποτελεί και παραίτηση από την εργασία. Για να κριθεί κάτι τέτοιο πρέπει να αποδειχθεί παράλληλα θέληση του εργαζόμενου να παραιτηθεί. Το ίδιο συμβαίνει και με αποχή που οφείλεται σε άλλους λόγους.
Η **αδικαιολόγητη απουσία** από την εργασία που είναι συνεχής και κάπως μεγάλη σε διάρκεια, μπορεί να θεωρηθεί σαν παραίτηση και επιτρέπει στον εργοδότη να μην πληρώσει τις μέρες απουσίας και να μη δώσει αποζημίωση απόλυσης. Το χρονικό όριο που κάνει την αδικαιολόγητη απουσία να ισοδυναμεί με παραίτηση, είναι ασαφές και τα δικαστήρια το κρίνουν κατά περίπτωση.

Γενικά ξέρουμε ότι αν λείψουμε αδικαιολόγητα μέχρι δύο μέρες, δεν δίνεται το δικαίωμα στον εργοδότη να θεωρήσει ότι παραιτηθήκαμε, ακόμα και αν αυτά τα διήμερα απουσίας επαναλαμβάνονται τακτικά. Φυσικά δεν θα μας πληρώσει τις μέρες αυτές και μπορεί να μας κόψει και ίσο αριθμό ημερών άδειας. Αν εξοργιστεί με τις απουσίες μας μπορεί να μας απολύσει, αλλά δίνοντάς μας την αποζημίωση. Κάποια «διαβασμένα» αφεντικά, αν λείπουμε συχνά, στέλνουν εξώδικο, στο οποίο αναφέρουν ότι θα θεωρήσουν τις συστηματικές μας αδικαιολόγητες απουσίες ως παραίτηση στην περίπτωση που αυτές επαναληφθούν και μας κατηγορούν για «δολία και εσκεμμένη αντισυμβατική συμπεριφορά». Τότε δεν πρέπει να συνεχίσουμε τις κοπάνες, γιατί θα ισχύσουν αυτά που αναφέρει το εξώδικο, θα απολυθούμε δηλαδή χωρίς αποζημίωση και αν ασκήσουμε αγωγή για άκυρη απόλυση, το πιθανότερο είναι τα δικαστήρια να πάρουν το μέρος του αφεντικού αν δεν μπορούμε να αποδείξουμε ότι είχαμε σοβαρούς λόγους απουσίας. Οι συστηματικές κοπάνες από τη δουλειά δημιουργούν πολλά προβλήματα στα αφεντικά και έχουν αναλυθεί από τους μάνατζερ κάτω από την ονομασία «turn over».

Η εξέταση των λόγων αποχής και της πρόθεσης ή μη του εργαζόμενου σε παραίτηση είναι κύρια στοιχεία για να διαπιστωθεί αν τέτοιες περιπτώσεις αποτελούν παραίτηση ή όχι. Για παράδειγμα, σοβαροί λόγοι απουσίας θεωρούνται από τα δικαστήρια λόγοι ανώτερης βίας (π.χ. αποκλεισμός σε νησί ή χιονόπτωση, τυχαία περιστατικά, θάνατος συγγενή, εισαγωγή σε νοσοκομείο συγγενούς κλπ).
Αν ο εργοδότης δεν δεχθεί τον εργαζόμενο στη δουλειά μετά τη λήξη της ασθενείας ή της αποχής για σοβαρούς λόγους, θεωρώντας ότι έχει αποχωρήσει οικειοθελώς, μπορούν να διεκδικηθούν δικαστικά, όπως και στην άκυρη απόλυση, είτε μισθοί υπερημερίας και διατήρηση της θέσης εργασίας, είτε αποζημίωση απόλυσης.



Απαγορεύσεις απόλυσης

Σε ορισμένες περιπτώσεις η νομοθεσία απαγορεύει ρητά την απόλυση. Μερικές τέτοιες περιπτώσεις είναι:

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

• **Αδειούχοι εργαζόμενοι:** Είναι άκυρη η απόλυση εργαζομένου που έγινε κατά την διάρκεια της ετήσιας κανονικής άδειας. Δεν ισχύει η απαγόρευση για άδεια χωρίς αποδοχές, ή για παράταση της νόμιμης κανονικής άδειας, ακόμα και αν αυτή έγινε με συμφωνία.

• **Στρατευμένοι μισθωτοί:** Δεν αποτελεί λόγο λύσης σύμβασης η στράτευση. Υπάρχουν προστατευτικές διατάξεις γι' αυτούς που στρατεύονται ή αποστρατεύονται και δεν επιτρέπεται να απολυθούν, ακόμα και για ένα χρόνο μετά την αποστράτευσή τους. Σε περίπτωση απόλυσης, ο εργοδότης οφείλει ειδική πρόσθετη αποζημίωση, ίση με μισθούς 6 μηνών επιπλέον της αποζημίωσης για την απόλυση.

• **Εξαρτημένα άτομα:** Δεν επιτρέπεται απόλυση εξαιτίας εξάρτησης στην περίπτωση που ο εργαζόμενος έχει ενταχθεί σε πρόγραμμα απεξάρτησης.

Έγκυρη και άκυρη απόλυση

Για να είναι έγκυρη η απόλυση των εργαζομένων με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, που έχουν συμπληρώσει δύο μήνες εργασίας στην ίδια δουλειά, ο εργοδότης (αν δεν υπάρχουν λόγοι απαγόρευσης) πρέπει:

• Να δώσει έγγραφη καταγγελία της σύμβασης στα χέρια του εργαζόμενου, όπου θα γράφεται ακριβώς η ημερομηνία. Το έγγραφο δεν είναι απαραίτητο να αναφέρει τους λόγους απόλυσης. Ακόμα και αν δοθεί αποζημίωση αλλά όχι η έγγραφη καταγγελία, η απόλυση είναι άκυρη. Το έγγραφο αυτό χρησιμοποιείται στον ΟΑΕΔ για την αίτηση επιδότησης ανεργίας.

• Να καταβάλλει επί τόπου τη νόμιμη αποζημίωση σε μετρητά (όχι επιταγές κλπ), την ίδια μέρα με την έγγραφη καταγγελία, στον τόπο της δουλειάς. Ο εργαζόμενος πρέπει να παραλάβει και να υπογράψει απόδειξη είσπραξης αποζημίωσης, όπου θα αναφέρεται και θα αναλύεται το ποσό (μισθοί, κρατήσεις ΙΚΑ, φορολογία, αναλογίες αποδοχών και επιδομάτων άδειας κλπ).

• Να έχει ασφαλιστεί ο εργαζόμενος στο ΙΚΑ. Αν ο εργοδότης δεν τον έχει ασφαλίσει, η απόλυση θεωρείται άκυρη αν καταγγελθεί.

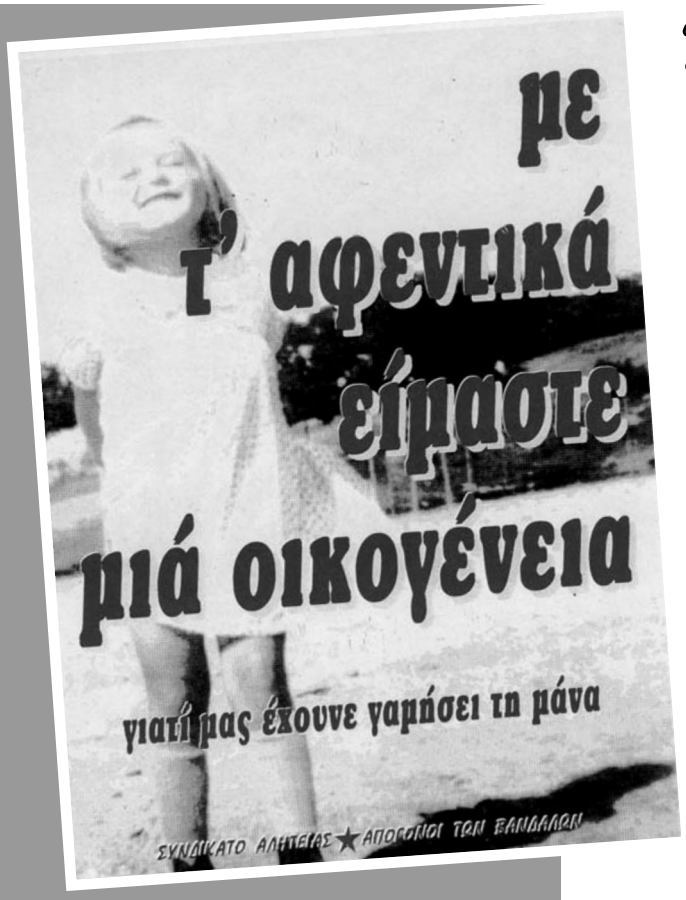
• Να μην είναι αντίθετος ο αριθμός των απολύσεων στη νομοθεσία που ρυθμίζει τις ομαδικές απολύσεις.

Αν έστω και μία προϋπόθεση από τις παραπάνω δεν τηρηθεί, η απόλυση είναι **άκυρη**. 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 κάνει άκυρη την απόλυση, αλλά έχει ποινικές συνέπειες για τον εργοδότη.

Τα ίδια ισχύουν και στην περίπτωση που ο εργαζόμενος κάνει αίτηση για απόλυση. Μια τέτοια αίτηση δεν ισοδυναμεί με παραίτηση.

Όταν το δικαίωμα του εργοδότη να απολύει υπερβαίνει διάφορες προστατευτικές ρυθμίσεις, μιλάμε για **καταχρηστική απόλυση**, η οποία ισοδυναμεί με άκυρη. Πολλές περιπτώσεις απόλυσης έχουν κριθεί από τα Δικαστήρια σαν καταχρηστικές. Χαρακτηριστικά παραδείγματα οι απολύσεις που γίνονται για:

- Την ικανοποίηση από τον εργοδότη αισθήματος εκδίκησης προς τον εργαζόμενο που είναι άσχετο με την εκτέλεση της σύμβασης εργασίας
- Λόγω νόμιμης συνδικαλιστικής δράσης του εργαζόμενου και συμμετοχής σε απεργία
- Λόγω δικαστικής διεκδίκησης των αξιώσεών του
- Λόγω αρνήσεώς του να δεχθεί παράνομη απαίτηση του εργοδότη
- Λόγω πολιτικών πεποιθήσεων
- Λόγω μείωσης απόδοσης εξαιτίας μητρότητας (διάστημα μετά τον τοκετό) ή προηγηθείσας ασθένειας
- Λόγω απαίτησης της κανονικής άδειας
- Λόγω γνωστοποίησης στο ΙΚΑ μη ασφάλισης ή στην Επιθεώρηση Εργασίας παραβάσεων του εργοδότη.
- Λόγω υποβολής στα δικαστήρια αγωγής κατά του εργοδότη



Αν βρίσουμε ή δείρουμε το αφεντικό ή άλλο άτομο μέσα στη δουλειά, η απόλυση δεν είναι καταχρηστική. Αν πάλι δεν κάνουμε καλά τη δουλειά μας, φαίνεται ότι καλό είναι να το συνδυάζουμε και με διεκδικήσεις των δικαιωμάτων μας. Αν κάνουμε συχνά κοπάνες, καθυστερούμε συχνά να πιάσουμε δουλειά, αρνούμαστε να κάνουμε κάποια δουλειά, έχουμε προκλητική και «ανάρμοστη» συμπεριφορά και απολυθούμε για ένα ή περισσότερους από αυτούς τους λόγους, η απόλυση δεν είναι καταχρηστική, αλλά δικαιούμαστε πάντα την αποζημίωση.

Σε περίπτωση άκυρης ή καταχρηστικής απόλυσης, έχουμε δικαίωμα να ασκήσουμε αγωγή και να ζητήσουμε να ακυρωθεί η απόλυση ώστε να υποχρεωθεί ο εργοδότης να δέχεται τη δουλειά μας και να μας καταβάλλει μισθούς υπερημερίας. 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.

Αν η ακυρότητα της απόλυσης οφείλεται στη μη κοινοποίηση εγγράφου, η 3μηνη προθεσμία αρχίζει από την ημέρα απόλυσης, την οποία πρέπει να δηλώσουμε αμέσως στην Επιθεώρηση Εργασίας.

Μπορούμε να εισπράξουμε την αποζημίωση ακόμα και στην περίπτωση που θεωρήσουμε άκυρη την απόλυση ή στην περίπτωση που το ποσό είναι μικρότερο από αυτό που θα έπρεπε να πάρουμε. Πρέπει όμως να προσέξουμε πολύ αυτά που θα γράφονται στην απόδειξη είσπραξης. Για παράδειγμα, πολλά αφεντικά μας βάζουν να υπογράψουμε απόδειξη που περιέχει παράγραφο ότι δεν έχουμε καμία άλλη αξίωση από τον εργοδότη και θεωρούμε την απόλυση νόμιμη ή κάτι σχετικό. Η απόδειξη πρέπει να είναι σε δύο αντίγραφα και πρέπει να τα υπογράψουμε και τα δύο. Πρέπει λοιπόν να διαγράφουμε τις επίμαχες παραγράφους και στα δύο αντίγραφα και να συμπληρώνουμε πριν την υπογραφή μας τη φράση «υπογράφω με την επιφύλαξη παντός νόμιμου δικαιώματος». Η φράση αυτή είναι αποδεικτικό στοιχείο για τα δικαστήρια. Μόνο η επιπλέον φράση, χωρίς τη διαγραφή της παραγράφου για αποδοχή νόμιμης απόλυσης, δεν έχει καμία ισχύ. Αν τα κάνουμε αυτά και το αφεντικό ή ο λογιστής του αρνηθεί για το λόγο αυτό να μας πληρώσει, η απόλυση είναι κατευθείαν άκυρη και εμείς πρέπει να συνεχίσουμε να πηγαίνουμε για δουλειά, γνωστοποιώντας όμως άμεσα την κατάσταση στην Επιθεώρηση Εργασίας. Παράλληλα, ακόμα και αν ασκήσουμε αγωγή για ακυρότητα της απόλυσης, μπορούμε να πάρουμε επίδομα ανεργίας από τον ΟΑΕΔ και αυτό δεν δηλώνει αναγνώριση της εγκυρότητας της απόλυσης.

Βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας

Κάθε μεταβολή των όρων εργασίας που προκαλεί οικονομική ή ηθική ζημιά στον εργαζόμενο έχει κριθεί από τα Δικαστήρια ότι αποτελεί βλαπτική μεταβολή. Μερικά παραδείγματα βλαπτικής μεταβολής είναι:

- Μείωση ωρών εργασίας με αντίστοιχη μείωση του μισθού.
- Καθυστέρηση αποδοχών με σκοπό τον εξαναγκασμό σε παραίτηση.
- Μείωση των αποδοχών.
- Κόψιμο επιδόματος που δίνεται για μεγάλο χρονικό διάστημα.
- Βάναυση, ανάρμοστη και υβριστική συμπεριφορά του εργοδότη.
- Μεταβολή του είδους της εργασίας και ειδικότερα η ανάθεση σε υπάλληλο έργου εργάτη. (π.χ. καθαρισμός γραφείου από τη γραμματέα)
- Μετάθεση σε άλλο κατάστημα ή παράρτημα της επιχείρησης, που δεν προβλέπεται από τη σύμβαση εργασίας και ταυτόχρονα προκαλεί οικονομική ζημιά στον εργαζόμενο (π.χ. αυξημένο κόστος μετακίνησης) ή δημιουργεί οικογενειακά προβλήματα.
- Μετακίνηση σε άλλο τμήμα με ταυτόχρονη μείωση των αποδοχών.
- Διακοπή της μεταφοράς του εργαζόμενου με όχημα του εργοδότη.
- Απασχόληση σε ημέρες που έχουν οριστεί αργίες από τη σύμβαση.

Δεν θεωρείται βλαπτική μεταβολή η επιβολή από τον εργοδότη απασχόλησης σε ώρες πέρα από τις νόμιμες, η επιβολή παράνομων υπερωριών, η επιβολή εργασίας τις Κυριακές ή η αλλαγή από τον εργοδότη της ώρας έναρξης και λήξης της εργασίας (αν δεν υπάρχει άλλη ρύθμιση από νόμο).

Σε κάθε περίπτωση, είναι στην αρμοδιότητα των δικαστηρίων να κρίνουν αν από τη μεταβολή των όρων εργασίας προκλήθηκε οικονομική ή ηθική βλάβη στον εργαζόμενο. Και πάντα η μεταβολή για να θεωρηθεί βλαπτική πρέπει να έχει μόνιμο χαρακτήρα.

Στην περίπτωση βλαπτικής μεταβολής έχουμε δικαίωμα μέσα σε πολύ σύντομο χρονικό διάστημα
α) να θεωρήσουμε τη μεταβολή ισοδύναμη με απόλυση και να απαιτήσουμε δικαστικά την καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης, τηρουμένων όλων των τύπων. Αυτή η δυνατότητα βολεύει στην περίπτωση που θέλουμε να φύγουμε από τη συγκεκριμένη δουλειά. Μπορούμε ακόμα να διεκδικήσουμε δικαστικά άκυρη απόλυση λόγω βλαπτικής μεταβολής και καταβολή μισθών υπερημερίας.
β) να απαιτήσουμε την τήρηση των αρχικών όρων της σύμβασης εργασίας, δηλώνοντας στον εργοδότη και την επιθεώρηση εργασίας ότι «αποκρούουμε τη βλαπτική μεταβολή» και να συνεχίσουμε να δουλεύουμε σύμφωνα με τους αρχικούς όρους. Αν ο εργοδότης αρνηθεί, δικαιούμαστε να ζητήσουμε δικαστικά την καταβολή των αποδοχών μας βάσει των διατάξεων της υπερημερίας. Παράλληλα, μπορούμε να ζητήσουμε δικαστικά αποζημίωση για ηθική βλάβη λόγω της προσβολής της προσωπικότητάς μας. Κάθε αδικαιολόγητη άρνηση του εργοδότη να δεχτεί τη δουλειά μας θεωρείται προσβολή προσωπικότητας.
γ) Αν δε θέλουμε να φύγουμε από τη δουλειά, να δηλώσουμε γραπτά στον εργοδότη και την επιθεώρηση εργασίας ότι θεωρούμε τη μεταβολή των όρων βλαπτική και συνεχίζουμε να εργαζόμαστε σύμφωνα με τους νέους όρους, αλλά με επιφύλαξη. Έπειτα να ασκήσουμε αγωγή για ανατροπή της βλαπτικής απόφασης.

Υπερημερία εργοδότη

Σε κάθε περίπτωση άκυρης απόλυσης (μη τήρηση των κανόνων απόλυσης, καταχρηστική απόλυση και μη αποδοχή από τον εργαζόμενο της βλαπτικής μεταβολής των όρων εργασίας), και επίσχεσης εργασίας, η σύμβαση εργασίας θεωρείται ότι εξακολουθεί να ισχύει, οπότε ο εργοδότης «καθίσταται υπερήμερος» και υποχρεούται να καταβάλλει στον εργαζόμενο τις αποδοχές από τη μέρα της άκυρης απόλυσης μέχρι να λήξει η «υπερημερία» του με νόμιμο τρόπο. Υπερημερία του εργοδότη δεν ισχύει στην περίπτωση πτώχευσης της επιχείρησης, οπότε πρέπει να είμαστε πολύ προσεχτικοί όταν δουλεύουμε σε ανώνυμες ειδικά εταιρίες που κάθε τόσο υποτίθεται ότι πέφτουν έξω και στη συνέχεια ξαναλειτουργούν με άλλη επωνυμία. Τότε πρέπει να αποδείξουμε δικαστικά ότι στην ουσία πρόκειται για την ίδια επιχείρηση.
Πέφτει όμως στις πλάτες μας για μια ακόμα φορά να αποδείξουμε γιατί είναι υπερήμερος ο εργοδότης, με την άσκηση αγωγής στα δικαστήρια μέσα σε τρεις μήνες.
Αν τα δικαστήρια μας δικαιώσουν, θα πάρουμε τις αποδοχές μας (μισθοί, επιδόματα, δώρα, άδειες κλπ) μέχρι την ημέρα της άρσης της υπερημερίας και έχουμε το δικαίωμα να επιστρέψουμε στην αρχική μας δουλειά. Η υπερημερία του εργοδότη σταματά την ημέρα που αυτός δηλώνει γραπτά ότι αποδέχεται την εργασία μας με τους καθορισμένους όρους της σύμβασης ή μας καλεί γραπτά να συνεχίσουμε την εργασία μας.

Επειδή τα δικαστήρια δεν βγάζουν οριστικές αποφάσεις νωρίτερα από ένα χρόνο, στο ενδιάμεσο διάστημα μπορούν να συμβούν τα εξής:
• Να μας καλέσει ο εργοδότης πίσω στη δουλειά με τις νόμιμες διαδικασίες. Τότε πρέπει να επιστρέψουμε, διαφορετικά δε δικαιούμαστε μισθούς υπερημερίας. Μπορεί βέβαια στη συνέχεια να μας απολύσει με νόμιμο τρόπο, αλλά εξακολουθούμε να δικαιούμαστε τους μισθούς υπερημερίας, τους οποίους εξακολουθούμε να διεκδικούμε δικαστικά.

• Να παραμείνουμε άνεργοι και να παίρνουμε, αν δικαιούμαστε, επίδομα ανεργίας. Δεν έχουμε υποχρέωση στη διάρκεια υπερημερίας του εργοδότη να ψάξουμε για άλλη δουλειά. Επειδή όμως τα δικαστήρια συνήθως θέλουν, αν και σπάνια μπορούν, να δικαιώνουν τα αφεντικά, μπορεί να προσπαθήσουν να αποδείξουν ότι δε βρήκαμε άλλη δουλειά επειδή είμαστε τεμπέληδες και δεν ψάξαμε αρκετά επειδή είμαστε κακόβουλοι και θέλαμε να υποχρεώσουμε το ταλαίπωρο αφεντικό να μας πληρώσει χωρίς να δουλέψουμε. Μπορεί δηλαδή να κρίνουν ότι δεν δικαιούμαστε μισθούς υπερημερίας για αυτούς τους λόγους. Γι΄ αυτό, αν παραμείνουμε άνεργοι, καλό είναι να έχουμε στοιχεία που να αποδεικνύουν ότι ψάχναμε για δουλειά. Αν στο ενδιάμεσο διάστημα παίρναμε επίδομα ανεργίας και τελικά ο εργοδότης μας καλέσει πίσω στη δουλειά, όταν μας πληρώσει τους μισθούς υπερημερίας πρέπει να κρατήσει το ποσό των επιδομάτων που πήραμε στο μεταξύ και να τα επιστρέψει στον ΟΑΕΔ. Αν δεν το κρατήσει τότε που πρέπει, μην του το δώσουμε ποτέ.
• Να βρούμε δουλειά αλλού. Η περίπτωση αυτή περιπλέκει τα πράγματα. Σίγουρα δικαιούμαστε μισθούς υπερημερίας μέχρι να βρούμε άλλη δουλειά. Αν βρούμε δουλειά σε άλλο ωράριο από αυτό της αρχικής (π.χ. δουλεύαμε πρωί και βρήκαμε δουλειά απογευματινή ή βραδινή, στον ελεύθερο χρόνο δηλαδή της πρώτης δουλειάς), ή δουλειά πιο βαριά και κουραστική από αυτήν που κάναμε, δικαιούμαστε και πάλι τους μισθούς υπερημερίας. Αν όμως η δουλειά που βρήκαμε είναι στο ίδιο ωράριο με την αρχική και με αντίστοιχους όρους, από τους μισθούς υπερημερίας που οφείλει ο αρχικός εργοδότης αφαιρείται το ποσό που εισπράξαμε από τη νέα δουλειά.

Να έχουμε υπόψη μας ότι η ακυρότητα της απόλυσης κρίνεται ανεξάρτητα από τους μισθούς υπερημερίας. Έτσι, μπορεί το δικαστήριο να μη δεχθεί το αίτημά μας για μισθούς υπερημερίας, αλλά να μας δικαιώσει στο θέμα της απόλυσης. Δηλαδή, αν δεν έχουμε πάρει αποζημίωση να την κερδίσουμε δικαστικά. Αν όμως η απόλυση κριθεί νόμιμη, δε δικαιούμαστε μισθούς υπερημερίας.
Στην περίπτωση που κερδίσουμε τους μισθούς υπερημερίας, αλλά έχουμε πάρει και αποζημίωση απόλυσης, αυτή συμψηφίζεται με τα χρωστούμενα. Στους κερδισμένους μισθούς γίνονται οι κρατήσεις για ΙΚΑ και φόρο.

Η αποζημίωση απόλυσης

Για να είναι έγκυρη η απόλυση, πρέπει ο εργοδότης να καταβάλει τη νόμιμη αποζημίωση, ακόμα και αν η απόλυση οφείλεται στην κακή ποιότητα της δουλειάς του εργαζόμενου, στην αντισυμβατική του συμπεριφορά κλπ. Περιπτώσεις που ο εργοδότης μπορεί να μη δώσει αποζημίωση απόλυσης είναι:
• Ο εργαζόμενος να απολυθεί χωρίς να έχει συμπληρώσει δύο μήνες δουλειάς στον ίδιο εργοδότη.
• Ο εργαζόμενος που αρρώστησε να λείψει παραπάνω από τα οριζόμενα όρια της βραχείας ασθένειας και ο εργοδότης να επικαλεστεί παραίτηση του εργαζόμενου. Εδώ όμως έχουν λόγο τα δικαστήρια αν ο εργαζόμενος δεν θέλει να παραιτηθεί, αλλά εξακολουθεί για παράδειγμα να είναι άρρωστος πέρα από τα νόμιμα χρονικά όρια (βίτσια που έχουν οι αρρώστιες μερικές φορές...).
• Η επιχείρηση να διακόψει ολοκληρωτικά τις εργασίες της για λόγους ανώτερης βίας (πυρκαγιά, σεισμός, χιονοθύελλα, πλημμύρα από βροχή κλπ), στην περίπτωση που δεν είναι ασφαλισμένη για το συγκεκριμένο περιστατικό ανώτερης βίας. Αν όμως είναι ασφαλισμένη,

τότε ο εργοδότης οφείλει να δώσει τα 2/3 της νόμιμης αποζημίωσης. Ως τώρα δηλαδή, όταν ακούγαμε για φωτιά σε ασφαλισμένη επιχείρηση, το μυαλό μας πήγαινε στην είσπραξη της ασφάλισης από τα αφεντικά. Τώρα ξέρουμε ότι όταν καεί μη ασφαλισμένη επιχείρηση, το αφεντικό έχει κέρδος από την απόλυση χωρίς αποζημίωση όλου του προσωπικού, ανεξάρτητα από το γεγονός ότι μπορεί να έχει οικονομική ευχέρεια. Αν σε περίπτωση πυρκαγιάς σε μη ασφαλισμένη επιχείρηση μπορέσουμε να αποδείξουμε ότι το αφεντικό την προόριζε για κλείσιμο, τόσο το καλύτερο για μας.

• Στην περίπτωση παραίτησης του εργαζόμενου. Αν όμως ο εργαζόμενος παραιτείται για να βγει σε πλήρη σύνταξη, δικαιούται από τον εργοδότη το 50% της νόμιμης αποζημίωσης απόλυσης αν δεν έχει επικουρική ασφάλιση ή το 40% αν έχει. Εργαζόμενοι με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου που έχουν συμπληρώσει 15ετή υπηρεσία στον ίδιο εργοδότη ή το όριο ηλικίας που προβλέπει ο οικείος Ασφαλιστικός Οργανισμός (και όταν δεν υπάρχει όριο, το 65έτος της ηλικίας τους) μπορούν να παραιτηθούν με τη συγκατάθεση του εργοδότη τους, οπότε δικαιούνται να λάβουν το 50% της νόμιμης αποζημίωσης.

• Στη λήξη της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου, εκτός αν καταγγελθεί πριν τη λήξη της από τον εργοδότη, οπότε οφείλονται όλοι οι μισθοί του υπόλοιπου χρόνου αν ο λόγος της καταγγελίας δεν είναι σπουδαίος.

• Στη λήξη της σύμβασης έργου.

• Στην απόλυση μετά από υποβολή μήνυσης. Σε περίπτωση δηλαδή 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 και έτυχε να το μάθει ο εργοδότης. Εάν ο εργαζόμενος απαλλαγεί από τα δικαστήρια, δικαιούται να ζητήσει την αποζημίωσή του, όχι όμως και μισθούς υπερημερίας, εκτός και αν αποδειχτεί ότι ο εργοδότης άσκησε μήνυση κατά του εργαζόμενου ακριβώς για να τον απολύσει χωρίς αποζημίωση ή ότι ο εργοδότης ήθελε να απολύσει τον εργαζόμενο έτσι κι αλλιώς για λόγους εκδίκησης και αξιοποίησε τη μήνυση για να μη δώσει αποζημίωση.

Η **πτώχευση του εργοδότη** και η παύση των εργασιών της επιχείρησης του από την αιτία αυτή, δεν αναιρεί το δικαίωμα καταβολής αποζημίωσης στην περίπτωση ταυτόχρονης απόλυσης των εργαζομένων. Μόνο που τότε η αποζημίωση δεν δίνεται αμέσως, αλλά μετά τη δικαστική εκκαθάριση των χρεών της επιχείρησης. Στην πληρωμή των χρεών προηγούνται οι εργαζόμενοι.



Ο **υπολογισμός της αποζημίωσης απόλυσης** γίνεται με βάση τις τακτικές αποδοχές του τελευταίου μήνα με καθεστώς πλήρους απασχόλησης και εξαρτάται από τα χρόνια προϋπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη.

Τακτικές αποδοχές θεωρούνται ο μισθός, καθώς και κάθε άλλη παροχή σε είδος και σε χρήμα που δίνεται τακτικά (π.χ. τακτικές νόμιμες υπερωρίες, οικογενειακά επιδόματα, τροφή, τακτικά μπόνους, σταθερή

νόμιμη απασχόληση Κυριακές και αργίες, προσαυξήσεις νυχτερινής εργασίας, επίδομα ανθυγιεινής εργασίας κλπ). Ειδικά για την αποζημίωση απόλυσης συνυπολογίζονται τα δώρα εορτών και το επίδομα άδειας, προσθέτοντας το 1/6 στο συνολικό ύψος της αποζημίωσης (ή αλλιώς, πολλαπλασιάζοντας επί 14/12 το ύψος της αποζημίωσης). Κατά την απόλυση οφείλονται ταυτόχρονα και η αναλογία των Δώρων Πάσχα και Χριστουγέννων, καθώς και η αποζημίωση άδειας και το επίδομα άδειας.
Τα χρόνια προϋπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη (δεν συνυπολογίζεται προϋπηρεσία σε άλλο εργοδότη, εκτός και αν η επιχείρηση μεταβιβάστηκε, μετατράπηκε σε άλλη μορφή ή συγχωνεύτηκε με άλλη και ο εργαζόμενος συνέχισε να δουλεύει σε αυτήν) πρέπει να είναι συμπληρωμένα. Δηλαδή δουλειά που διήρκεσε 59 μήνες, αντιστοιχεί σε προϋπηρεσία 4 και όχι 5 χρόνων. Στο χρόνο προϋπηρεσίας συνυπολογίζονται και τα χρονικά διαστήματα της ασθένειας, διαθεσιμότητας, άδειας τοκετού και λοχείας, στράτευσης, κανονικής άδειας και άδειας χωρίς αποδοχές.
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 τριών μηνών.
Η αποζημίωση απόλυσης δεν υπόκειται σε κρατήσεις για το ΙΚΑ ή άλλους ασφαλιστικούς οργανισμούς. Το ίδιο ισχύει για την αποζημίωση λόγω μη ληφθείσας αδείας. Αντίθετα το επίδομα αδείας υπόκειται σε ασφαλιστικές εισφορές.
Η αποζημίωση φορολογείται. Ο φόρος εξαρτάται από το ύψος της αποζημίωσης. Σύμφωνα με τον τελευταίο φορολογικό νόμο, η αποζημίωση έως 20.000 € είναι αφορολόγητη.
Κάθε αγωγή του εργαζομένου για καταβολή ή συμπλήρωση της αποζημίωσης, πρέπει να ασκηθεί μέσα σε διάστημα έξι μηνών από την ημέρα απόλυσης.

Η διαδικασία απόλυσης, το ποσό της αποζημίωσης, και ο τρόπος καταβολής της διαφέρουν όταν ο εργαζόμενος έχει την ιδιότητα του υπαλλήλου ή του εργάτη.
Στην περίπτωση των υπαλλήλων, ο εργοδότης μπορεί να προειδοποιήσει ή όχι για την ημερομηνία απόλυσης. Στην περίπτωση απόλυσης με προειδοποίηση, αυτή πρέπει να γίνει γραπτά και σε προκαθορισμένα χρονικά όρια, ανάλογα με τα χρόνια προϋπηρεσίας. Τότε οφείλεται το μισό της αποζημίωσης. Αν η απόλυση γίνει χωρίς προειδοποίηση, τότε δικαιούμαστε το σύνολο της αποζημίωσης. Αν γίνει προειδοποίηση, αλλά εκτός των νόμιμων χρονικών περιθωρίων, δικαιούμαστε ολόκληρη την αποζημίωση.



Στην περίπτωση των εργατών, δεν υπάρχει η προϋπόθεση της προειδοποίησης, αλλά το ποσό της αποζημίωσης είναι πολύ μικρότερο σε σχέση με αυτό των υπαλλήλων. Έτσι, αν δουλεύουμε σαν υπάλληλοι, αλλά έχουμε δηλωθεί από τον εργοδότη σαν εργάτες, αξίζει τον κόπο να ασκήσουμε αγωγή, για να διεκδικήσουμε το σύνολο των διαφορών που παίρνουν οι υπάλληλοι, συμπεριλαμβανόμενης της μεγαλύτερης αποζημίωσης απόλυσης.

Πίνακας αποζημίωσης υπαλλήλων σε περίπτωση απόλυσης

ΧΡΟΝΟΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ (Τα έτη πρέπει να είναι συμπληρωμένα)	ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ (Τακτικές αποδοχές μηνών)	ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΜΕΤΑ ΑΠΟ ΠΡΟΕΙΔΟΠΟΙΗΣΗ	
		Χρόνος προειδοποίησης	Ποσό αποζημίωσης
2 μηνών - 1 έτους	1 μηνός	1 μήνας	1/2 μηνός
1 έτους - 4 ετών	2 μηνών	2 μήνες	1 μηνός
4 ετών - 6 ετών	3 μηνών	3 μήνες	1 1/2 μηνός
6 ετών - 8 ετών	4 μηνών	4 μήνες	2 μηνών
8 ετών - 10 ετών	5 μηνών	5 μήνες	2 1/2 μηνών
10 ετών	6 μηνών	6 μήνες	3 μηνών
11 ετών	7 μηνών	7 μήνες	3 1/2 μηνών
12 ετών	8 μηνών	8 μήνες	4 μηνών
13 ετών	9 μηνών	9 μήνες	4 1/2 μηνών
14 ετών	10 μηνών	10 μήνες	5 μηνών
15 ετών	11 μηνών	11 μήνες	5 1/2 μηνών
16 ετών	12 μηνών	12 μήνες	6 μηνών
17 ετών	13 μηνών	13 μήνες	6 1/2 μηνών
18 ετών	14 μηνών	14 μήνες	7 μηνών
19 ετών	15 μηνών	15 μήνες	7 1/2 μηνών
20 ετών	16 μηνών	16 μήνες	8 μηνών
21 ετών	17 μηνών	17 μήνες	8 1/2 μηνών
22 ετών	18 μηνών	18 μήνες	9 μηνών
23 ετών	19 μηνών	19 μήνες	9 1/2 μηνών
24 ετών	20 μηνών	20 μήνες	10 μηνών
25 ετών	21 μηνών	21 μήνες	10 1/2 μηνών
26 ετών	22 μηνών	22 μήνες	11 μηνών
27 ετών	23 μηνών	23 μήνες	11 1/2 μηνών
28 και άνω ετών	24 μηνών	24 μήνες	12 μηνών

Πίνακας αποζημίωσης εργατοτεχνιτών

ΧΡΟΝΟΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ (Τα έτη πρέπει να είναι συμπληρωμένα)	ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ (δεν γίνονται κρατήσεις)
2 μήνες - 1 έτος	5 ημερομίσθια
1 έτος - 2 έτη	7 ημερομίσθια
2 έτη - 5 έτη	15 ημερομίσθια
5 έτη - 10 έτη	30 ημερομίσθια
10 έτη - 15 έτη	60 ημερομίσθια
15 έτη - 20 έτη	100 ημερομίσθια
20 έτη - 25 έτη	120 ημερομίσθια
25 έτη - 30 έτη	140 ημερομίσθια
από 30 έτη και πάνω	160 ημερομίσθια

(όπως ισχύουν από 24/5/2004, μετά την ΕΓΣΕΕ)

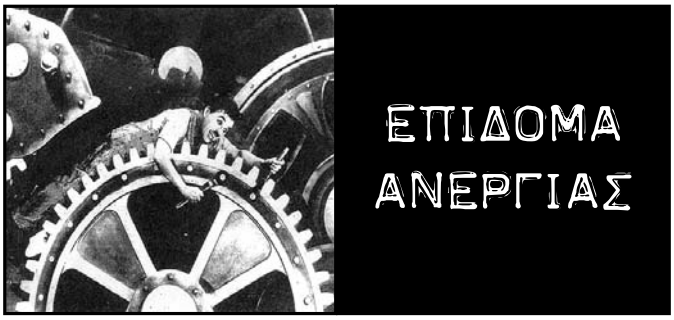
Από τις διαφορές στις αποζημιώσεις απόλυσης μεταξύ υπαλλήλων και εργατών φαίνεται καθαρά ένα από τα κέρδη των αφεντικών από το διαχωρισμό αυτό. Ο εκβιασμός της απόλυσης είναι συνηθισμένο φαινόμενο στους εργάτες μεγάλης ηλικίας για να μην διεκδικούν τα δικαιώματά τους, αφού πιστεύουν (και έτσι είναι αν συγκριθεί με τις αποζημιώσεις των υπαλλήλων) ότι η απόλυσή τους δεν έχει σοβαρό οικονομικό κόστος για τα αφεντικά. Πιστεύουν ακόμα ότι παρόλο που μπορεί να δουλεύουν πολλά χρόνια, δεν είναι αναντικατάστατοι και αυτό ενισχύεται από το χαρακτηρισμό των περισσότερων σαν ανειδίκευτων. Όμως το αν κάποιος εργαζόμενος είναι αναντικατάστατος ή αναλώσιμος δεν το καθορίζει ούτε η ειδικότητά του ούτε οι ικανότητές του ούτε η ηλικία του, αλλά μόνο η αλληλεγγύη και η συλλογική διεκδίκηση.

Τι ποσό πρέπει να εισπράξουμε μετά την απόλυση
1) Την αναλογία του μισθού, ή τα ημερομίσθια που δεν έχουμε ακόμα πληρωθεί
2) Την αποζημίωση απόλυσης
3) Την αναλογία δώρων Πάσχα ή Χριστουγέννων που αντιστοιχεί στο χρόνο απασχόλησης
4) Την αναλογία των ημερών αδείας που αντιστοιχούν στις μέρες απασχόλησης
5) Το επίδομα άδειας
6) Αν αμειβόμαστε με το νόμιμο μισθό ή και μετά την απόλυση υπογραφούν συλλογικές συμβάσεις που δίνουν αυξήσεις αναδρομικά, τότε δικαιούμαστε και την αναδρομική αύξηση στον υπολογισμό των παραπάνω ποσών.

Παράδειγμα: Έστω υπάλληλος που δουλεύει πενθήμερο με πλήρες ωράριο, με τακτικές αποδοχές τον τελευταίο μήνα 800 €, που έχει προϋπηρεσία 2 ετών συμπληρωμένων στον ίδιο εργοδότη και απολύεται χωρίς προειδοποίηση στις 12 Μαρτίου 2004 (Παρασκευή), χωρίς να έχει πάρει άδεια για το έτος αυτό.

1. Για την αναλογία μισθού γίνονται οι υπολογισμοί:
Ημερομίσθιο = 800/25 = 32 €
Ημέρες εργασίας μέσα στο Μάρτιο (συνυπολογίζονται τα Σάββατα) = 12
Αναλογία μισθού = 12 x 32 = 384 €. Εδώ θα γίνει κράτηση 16% για το ΙΚΑ, δηλαδή το καθαρό ποσό είναι 322,56 €
2. Για τον υπολογισμό της αποζημίωσης απόλυσης
Στα 2 χρόνια προϋπηρεσίας αντιστοιχεί αποζημίωση 2 μισθών, που προσαυξάνεται κατά το 1/6. Δηλαδή
Ποσό αποζημίωσης = (800+800/6) x 2 = 1.866,67 €. Εδώ δε γίνεται καμία κράτηση.
3. Αναλογία Δώρου Πάσχα και μόνο
(το δώρο Χριστουγέννων δίνεται με απασχόληση μετά την 1η Μάη)
Ημέρες σχέσης εργασίας μέσα στο 2004 = 31 Γενάρη +29 Φλεβάρη +12 Μάρτη= 72
Αναλογούντα ημερομίσθια δώρου = 9 (η τιμή είναι από ειδικό πίνακα)
Ημερομίσθιο = 32 €
Αναλογία Δώρου Πάσχα = 9 x 32 = 288 €. Εδώ θα γίνουν κρατήσεις για ΙΚΑ 16%, δηλαδή καθαρό ποσό 241,92 €. Το Δώρο Πάσχα μπορεί να καταβληθεί μέχρι τη Μεγάλη Τετάρτη και όχι αμέσως με την απόλυση.
4. Αποζημίωση άδειας. Οφείλεται ολόκληρη η άδεια, δηλαδή 22 εργάσιμες ημέρες, που αντιστοιχούν σε 1 μισθό, δηλαδή 800 €. Εδώ δε θα γίνει καμιά κράτηση για το ΙΚΑ (οι μέρες αυτές δεν είναι χρόνος ασφάλισης). Η αποζημίωση άδειας δίνεται συνήθως με την απόλυση.
5. Επίδομα άδειας. Οφείλεται ολόκληρο το επίδομα άδειας, δηλαδή μισός μισθός, 400 €. Εδώ θα γίνουν κρατήσεις για ΙΚΑ 16%, δηλαδή καθαρό ποσό 336 €. Το επίδομα άδειας δίνεται συνήθως με την απόλυση.
Τελικά, συνολικό καθαρό ποσό = 3.567,15 €


Φοβηθείτε τους άνεργους
που θα απολαύσουν την ανεργία τους
και θα ανακαλύψουν με έκπληξη μια ασχολία:
ΤΗΝ ΚΑΤΑΣΤΡΟΦΗ ΤΗΣ ΗΘΙΚΗΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
Urban Growth Disease



Παροχή επιδόματος

Την στιγμή της απόλυσης, που είναι ευτυχής αν την επιδιώξαμε, την επιθυμήσαμε και έχουμε στο χέρι και την αποζημίωση απόλυσης, πρέπει να ξέρουμε τα εξής:
Μπορούμε να πάρουμε επίδομα ανεργίας από τον ΟΑΕΔ μόνο αν απολυθήκαμε με το απαραίτητο έγγραφο ή αν έληξε η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου που πιθανόν να είχαμε και κατά το διάστημα εργασίας ήμασταν ασφαλισμένοι κανονικά στο ΙΚΑ. Δεν παίρνουμε επίδομα ανεργίας αν παραιτηθούμε.
Επίδομα μπορούμε να ζητήσουμε στην περίπτωση που κάνουμε επίσχεση εργασίας και εκτιμούμε ότι αυτό θα έχει σχετικά μεγάλη χρονική διάρκεια.
Βέβαια το ποσό του επιδόματος ανεργίας είναι ψίχουλα και ο χρόνος που το παίρνουμε περιορισμένος, γι' αυτό στις διεκδικήσεις μας θα' πρεπε να απαιτήσουμε αξιοπρεπές επίδομα, διάρκειας όσο και ο χρόνος ανεργίας.
Για το επίδομα πρέπει να απευθυνθούμε μέσα σε 60 μέρες από την απόλυση στο γραφείο του ΟΑΕΔ της περιοχής μας. Καλό είναι να πηγαίνουμε στον ΟΑΕΔ άμεσα, για να εκδοθούν πιο γρήγορα οι επιταγές του επιδόματος.
Θα καταθέσουμε τα χαρτιά υπό τις παρακάτω προϋποθέσεις:

Αν επιδοτούμαστε για πρώτη φορά,
Πρέπει να έχουμε πραγματοποιήσει 80 ημέρες εργασίας το χρόνο τα δύο προηγούμενα χρόνια, πριν από την επιδότησή μας. Το τελευταίο όμως 14μηνο πρέπει να έχουμε συμπληρώσει 125 ημέρες εργασίας, χωρίς να υπολογίζονται οι τελευταίοι δύο μήνες.
Επίδομα ανεργίας παίρνουμε και εάν έχουμε πραγματοποιήσει στα δύο προηγούμενα χρόνια, πριν από την απόλυσή μας, 200 ημέρες εργασίας (χωρίς να υπολογίζονται οι δύο τελευταίοι μήνες), από τις οποίες 80 ημέρες, το λιγότερο, τον κάθε χρόνο.

Αν επιδοτούμαστε για δεύτερη και πλέον φορά,
Πρέπει να έχουμε πραγματοποιήσει 125 ημέρες εργασίας το τελευταίο 14μηνο, πριν από την απόλυσή μας, χωρίς να υπολογίζονται (στις 125 ημέρες) οι ημέρες εργασίας των δύο τελευταίων μηνών. Για τους απασχολούμενους σε τουριστικά επαγγέλματα (ή και εποχιακά π.χ. μουσικοί, ηθοποιοί κ.α.) αρκούν 100 ημέρες εργασίας το τελευταίο 12μηνο.
Οι μέρες εργασίας δεν είναι απαραίτητο να είναι στον ίδιο εργοδότη.

Το επίδομα καταβάλλεται μία φορά το μήνα για 25 ημέρες. Το ημερήσιο επίδομα αυτή τη στιγμή είναι 11,97 €, δηλαδή 300 € το μήνα (και 10% προσαύξηση για κάθε μέλος της οικογένειας).
Αν λήξει ο χρόνος επιδότησης και δεν έχουμε βρει ακόμα δουλειά, δικαιούμαστε ακόμα μόνο 13 ημερήσια επιδόματα.

Στον ΟΑΕΔ θα μας ζητήσουν αναλυτικά στοιχεία για την ειδικότητά μας και το επάγγελμα που θέλουμε να κάνουμε. Καλό είναι να δηλώσουμε ακριβή στοιχεία, γιατί κάποιες φορές πιστεύουν ότι μας βρίσκουν δουλειά, που σχεδόν πάντα δεν έχει καμιά σχέση με αυτό που θέλουμε να κάνουμε και αν αρνηθούμε να πάμε, μας κόβουν το επίδομα. Υπάρχει βέβαια η δυνατότητα να επιδιώξουμε να μας απορρίψει ο υποψήφιος εργοδότης, αν δε μας κάνει η δουλειά.
Μας ζητάνε επίσης να δηλώσουμε τι σεμινάρια κατάρτισης θέλουμε να παρακολουθήσουμε. Εδώ θέλει επίσης προσοχή, γιατί αν μας καλέσουν σε σεμινάριο και δεν πάμε, το επίδομα ανεργίας κόβεται. Επίσης, οι περίφημοι εργασιακοί σύμβουλοι μπορεί να μας καλέσουν για προσωπική συνέντευξη, στην οποία πρέπει να πάμε για να μη μας αναστείλουν το επίδομα.
Για όσο χρόνο διαρκεί η επιδότηση, εξακολουθούμε να είμαστε ασφαλισμένοι μόνο για ιατρική περίθαλψη. Δηλαδή οι περίοδοι ανεργίας δεν είναι συντάξιμος χρόνος.

Αναστολή επιδόματος ανεργίας

Αναφέρθηκε ήδη ότι εάν οι υπηρεσίες του ΟΑΕΔ μας βρουν οποιαδήποτε δουλειά ή σεμινάριο κατάρτισης και εμείς αρνηθούμε να πάμε, κόβεται το επίδομα ανεργίας. Επίσης, το επίδομα ανεργίας κόβεται αν ξεκινήσουμε μόνιμη δουλειά με ένσημα, δηλωμένη δηλαδή κανονικά στον ΟΑΕΔ. Αν ξεκινήσουμε δουλειά και υποψιαστούμε ότι ο εργοδότης δεν έχει σκοπό να μας δηλώσει άμεσα, ή αν εμείς συμφωνήσουμε να δουλέψουμε ένα διάστημα χωρίς ένσημα, τότε εξακολουθούμε να παίρνουμε το επίδομα ανεργίας. Επίσης, αν σαν άνεργοι με επίδομα δουλέψουμε περιστασιακά για 2-3 μέρες ή αν εργαζόμαστε περιστασιακά για να αντικαθιστούμε άτομα που έχουν άδεια ή ρεπό, τότε δεν κόβεται το επίδομα ανεργίας, αλλά μόνο η επιδότηση για τις μέρες που έχουμε δουλειά.
Αν όμως, είμαστε ανίκανοι για εργασία από οποιαδήποτε αιτία, για παράδειγμα μετά από ατύχημα, αναστέλλεται το επίδομα ανεργίας. Παίρνουμε όμως επίδομα ασθενείας για το συγκεκριμένο χρονικό διάστημα (με τη σχετική γραφειοκρατία πάντα). Έτσι, αν κάποιος αρρωστήσει για περισσότερες από πέντε ημέρες, ή αν γυναίκες άνεργες βρίσκονται στην περίοδο κυοφορίας (56 μέρες πριν τον τοκετό) ή λοχείας (63 μέρες μετά τον τοκετό), αναστέλλεται το επίδομα ανεργίας για αυτό το διάστημα και απαιτείται εκ νέου αίτηση για τη συνέχισή του.





Καθαρός μισθός είναι τα χρήματα που παίρνουμε στο χέρι. Μικτός μισθός είναι το ποσό του καθαρού μισθού, προσαυξημένο με τις εισφορές μας στο ΙΚΑ και τις κρατήσεις της εφορίας. Εργοδοτικό κόστος είναι ο μικτός μισθός μας, προσαυξημένος με την εισφορά του εργοδότη στο ΙΚΑ.
Ας υποθέσουμε ότι ο μικτός μισθός μας είναι 600€. Όταν έρχεται η ώρα της πληρωμής θα πάρουμε στο χέρι 504€. Αυτό που λείπει, τα 96€ δηλαδή, αντιστοιχούν στο 16% του μικτού μισθού μας και είναι οι εισφορές μας στο ΙΚΑ (τα ένσημά μας που λέμε, μόνο που αυτά τα χρήματα αντιστοιχούν σε πολύ περισσότερα από τα ένσημα). Το αφεντικό μας αντίστοιχα, δε θα ξοδέψει μόνο τα 600€ εκείνο το μήνα για την εργασία μας, αλλά πρέπει να δώσει επιπλέον 168,36€ (28% περίπου) στο ΙΚΑ. Η εργασία μας λοιπόν κοστίζει στον εργοδότη 768,36€ το μήνα. Αυτά τα επιπλέον 264,36€ που δεν τα βλέπουμε στο χέρι, είναι δικά μας! Κατανέμονται στις παροχές ασθένειας και μητρότητας (σε είδος, δηλαδή ιατροφαρμακευτική και νοσοκομειακή περίθαλψη και σε χρήμα, δηλαδή επιδόματα ασθένειας και μητρότητας), στους κλάδους των συντάξεων (κύρια και επικουρική), στον ΟΑΕΔ (για το ταμείο ανεργίας, το λογαριασμό στρατευμένων, τα οικογενειακά επιδόματα και την κατάρτιση), στον οργανισμό εργατικής κατοικίας (ΟΕΚ, για επιδότηση ενοικίου και στεγαστικά δάνεια) και στην εργατική εστία (για κοινωνικό τουρισμό, αγορές βιβλίων, εισιτήρια θεάτρων κλπ). Αυτά δηλαδή που κατά καιρούς οι κρατικοί υπάλληλοι ανακοινώνουν με στόμφο σαν δικές τους παροχές, δεν είναι τίποτα άλλο παρά ένα σημαντικό μέρος της εργασίας μας, το οποίο, μέσα σε όλα τα άλλα χρηματοδοτεί και τη γραφειοκρατία στις υπηρεσίες αυτές. Επιπλέον, ισχύει και η «ανταποδοτικότητα» στις παροχές: όσο πιο πολλά έχεις δώσει, τόσο περισσότερες παροχές δικαιούσαι (μεγαλύτερη σύνταξη, καλύτερη θέση στα νοσοκομεία, περισσότερες ημέρες επίδομα ασθένειας, αν δεν έχεις συγκεκριμένο αριθμό ενσήμων ανά έτος δεν παίρνεις επίδομα ανεργίας κλπ).
Επειδή αυτά τα χρήματα πάνε στο ταμείο του ΙΚΑ μέσω μιας «αόρατης» για μας διαδικασίας, είναι συχνό το να διαφεύγει της προσοχής μας το πόσο σημαντικά είναι. Επίσης, η προπαγάνδα λέει ότι το ΙΚΑ είναι μείον, για λόγους που θα εξηγηθούν παρακάτω. Ακόμα, οι παροχές του πολύ απέχουν από το να είναι αξιοπρεπείς. Αυτά τα δεδομένα, τα αφεντικά τα εκμεταλλεύονται με πολλούς τρόπους:

• Επιδιώκουν να μας έχουν ανασφάλιστους με το δέλεαρ της «επιπλέον» αμοιβής μας με τα ένσημα στο χέρι. Μόνο όμως τη δική μας εισφορά εισπράττουμε (τα 96€ του παραδείγματος), ενώ η δική τους εισφορά (τα 168,36) μένει στην τσέπη τους. Και φυσικά δεν μας δίνουν αποζημίωση όταν μας απολύουν, αφού πρέπει να πάμε στα δικαστήρια για να αποδείξουμε ότι εργαζόμασταν, δεν παίρνουμε επίδομα ανεργίας από τον ΟΑΕΔ, κι αν αρρωστήσουμε, έχουν την ευχέρεια να μην μας πληρώσουν.

• Μας ασφαλίζουν για λιγότερες ώρες από αυτές που πραγματικά εργαζόμαστε.
• Δεν πληρώνουν τα ένσημα των υπερωριών και των επιπλέον αμοιβών.
• Προσπαθούν να μας πείσουν ότι είναι καλύτερο να δουλεύουμε σαν «συνεργάτες» με δελτίο παροχής υπηρεσιών. Τι να το κάνουμε το ΙΚΑ, αφού δεν πληρώνει τίποτα (λένε); Εδώ γλιτώνουν τις εισφορές, τα επιδόματα, τις άδειες, την τήρηση των συμβάσεων, την οποιαδήποτε υποχρέωση έχουν σε περίπτωση ασθένειάς μας. Κανένα ταμείο «αυτοαπασχολούμενων» όμως δεν μας ενισχύει στην περίπτωση ασθένειας ή μητρότητας.
• Οι εκπρόσωποι των αφεντικών (ΣΕΒ, Έμποροι κλπ) προσπαθούν συστηματικά να πετύχουν νομοθετική κατοχύρωση για τη μείωση του λεγόμενου «μη μισθολογικού κόστους εργασίας», των εισφορών τους στο ΙΚΑ δηλαδή, με το πρόσχημα της μείωσης της ανεργίας!
• Ιδρύουν καινούρια μαγαζιά, αυτά των εταιριών ιδιωτικής ασφάλισης για να μας τα παίρνουν και από εκεί, τα προπαγανδίζουν ασύστολα και τώρα τελευταία και στην Ελλάδα οι ιδιοκτήτες των ιδιωτικών ασφαλίσεων έγιναν «ισότιμοι συνομιλητές για τη βιωσιμότητα του ασφαλιστικού συστήματος».
• Αυξάνουν διαρκώς τα όρια συνταξιοδότησης, σε σημείο που σε λίγο θα δουλεύουμε μέχρι θανάτου, με σκοπό αφενός να κρατήσουν γεμάτα τα ασφαλιστικά ταμεία γιατί δεν θα δίνονται συντάξεις (αφού αυτοί διαχειρίζονται τα αποθεματικά όπως τους βολεύει) και αφετέρου να μετατρέψουν σε εντελώς αναλώσιμους τους εργαζόμενους μεγάλης ηλικίας, που δικαιούνται και υψηλότερους μισθούς βάσει της προϋπηρεσίας τους. Ποιος 60άρης θα διεκδικήσει τα δικαιώματά του μπροστά στην απειλή της ανεργίας;

Μπορεί το ΙΚΑ να έχει πρόβλημα αποθεματικών, μπορεί και όχι (οι σχετικές μελέτες είναι διχασμένες, άσχετα αν εμείς ακούμε μόνο για το πρόβλημα). Αν όμως έχει, φταίνε αυτοί που για δεκαετίες έκλεβαν τα αποθεματικά για να μπαλώσουν άλλες τρύπες και τα τζόγαραν στο χρηματιστήριο, φταίνε τα αφεντικά που δεν πληρώνουν τις εισφορές (και τις δικές μας μαζί, παρόλο που τις παρακρατούν, κλέβοντάς μας διπλά) και το κράτος που κάθε τόσο κανονίζει να τους χαρίζει μέρος από τα χρωστούμενα, φταίει και το κράτος (για άλλη μια φορά) που δεν πληρώνει τη δική του νομοθετημένη εισφορά στο ΙΚΑ.
Και βέβαια φταίμε εμείς που επιτρέπουμε να διαχειρίζονται οι «αρμόδιοι» τα χρήματα της δουλειάς μας, που επιτρέπουμε τις εξευτελιστικές πολλές φορές παροχές, που δεν αντιδρούμε στη λογική που θέλει να έχουμε δουλέψει συγκεκριμένο αριθμό ημερών για να μπορούμε να αρρωστήσουμε και το επίπεδο της ασθένειας να πρέπει να είναι ανάλογο του πόσο συνεπείς εργαζόμενοι είμαστε!
Όμως η κοινωνική ασφάλιση παραείναι σοβαρό ζήτημα για να περάσει στα χέρια της φούσκας των ιδιωτικών εταιριών. Τα ένσημά μας μάς κατοχυρώνουν για ουσιαστική περίθαλψη, επιδόματα ασθένειας και ανεργίας, τη μελλοντική μας σύνταξη. Στο ΙΚΑ δεν είμαστε πελάτες. Στον κάθε κοντομηνά θα υπογράφουμε συμβόλαια με ψιλά γράμματα. Κι αν φαληρίσει δεν έχουμε καμμία εξασφάλιση.



Συνέπειες από την ασθένεια στη σύμβαση εργασίας

Η εργατική νομοθεσία καθορίζει συγκεκριμένα **χρονικά όρια ασθένειας «βραχείας διάρκειας»**, εντός των οποίων η απουσία από τη δουλειά δε μεταφράζεται σε παραίτηση του εργαζόμενου. Τα χρονικά όρια «βραχείας ασθένειας» εξαρτώνται από το χρόνο απασχόλησης στον ίδιο εργοδότη και είναι:

Χρόνος απασχόλησης στον ίδιο εργοδότη	Χρονικό όριο "βραχείας ασθένειας"
Έως 4 χρόνια συμπληρωμένα	1 μήνας
Από 4 χρόνια έως 10 χρόνια συμπληρωμένα	3 μήνες
Από 10 χρόνια έως 15 χρόνια συμπληρωμένα	4 μήνες
Πάνω από 15 χρόνια	6 μήνες

Τα χρόνια απασχόλησης στον ίδιο εργοδότη πρέπει να είναι πλήρως συμπληρωμένα, ενώ στο χρόνο απουσίας από την εργασία, συνυπολογίζονται και οι αργίες και οι μέρες ανάπαυσης. Για επαναλαμβανόμενες απουσίες λόγω ασθένειας, στις οποίες όμως μεσολαβεί έστω και μικρό διάστημα εργασίας, για τον υπολογισμό του χρονικού ορίου βραχείας ασθένειας λαμβάνεται υπόψη μόνο ο χρόνος της τελευταίας απουσίας.
Αν όμως αναγκαστούμε να λείψουμε από τη δουλειά για χρόνο μεγαλύτερο από αυτόν που επιτρέπει ο περιορισμός της «βραχείας ασθένειας», τότε ο εργοδότης μπορεί να θεωρήσει ότι παραιτηθήκαμε και είναι στην κρίση του δικαστηρίου που θα πρέπει να καταφύγουμε αν θα επιστρέψουμε στη δουλειά.
Εξοργιστικά ευνοημένα είναι τα αφεντικά από τη στιγμή που δεν απαγορεύεται η απόλυση κατά το χρόνο ασθένειας, εφόσον ακολουθηθούν οι νόμιμες διαδικασίες, ακόμα και αν ο μόνος λόγος απόλυσης είναι η ασθένεια.
Αμέσως μόλις αρρωστήσουμε, πρέπει να ενημερώσουμε έγκαιρα τον εργοδότη, χωρίς να καθορίζεται ποιος είναι ο πιο κατάλληλος τρόπος. Έτσι, μπορούμε να προσκομίσουμε διάγνωση γιατρού (ιδιωτικού ή ΙΚΑ), βεβαίωση ΙΚΑ, μάρτυρες, έγγραφα νοσοκομείου κλπ. Η έγκαιρη γνωστοποίηση είναι απαραίτητη για να μη θεωρηθεί ότι παραιτηθήκαμε.

Η διάρκεια της ασθένειας, εφόσον δεν υπερβαίνει τα χρονικά όρια που ορίζονται από τη «βραχεία ασθένεια» θεωρούνται ως πραγματικός χρόνος εργασίας, δηλαδή σαν προϋπηρεσία.

Αποδοχές κατά το χρόνο απουσίας λόγω ασθένειας

Εάν εργαζόμαστε στον ίδιο εργοδότη για διάστημα μικρότερο των 10 εργάσιμων ημερών και αρρωστήσουμε, μας έφαγε το μαύρο σκοτάδι – δεν δικαιούμαστε την παραμικρή αμοιβή.
Αν έχουμε συμπληρώσει ένα χρόνο εργασίας στον ίδιο εργοδότη, δικαιούμαστε την πληρωμή μέχρι ενός μήνα (αν λείψουμε βέβαια για τουλάχιστον ένα μήνα από τη δουλειά, συνολικά για το ίδιο έτος).
Αν δεν έχουμε συμπληρώσει ένα χρόνο εργασίας, δικαιούμαστε τις αποδοχές μέχρι μισού μήνα αν λείψουμε από τη δουλειά για ίσο ή μεγαλύτερο διάστημα του μισού μήνα.
Αυτές τις αποδοχές τις δικαιούμαστε μία φορά κατά εργασιακό έτος και μπορούμε να τις πάρουμε είτε μια και έξω, αν αρρωστήσουμε για διάστημα μεγαλύτερο αυτού που μπορεί να πληρωθεί, είτε τμηματικά, αν αρρωστήσουμε δυο και τρεις φορές, μέχρι να συμπληρωθεί το διάστημα για το οποίο δικαιούμαστε αμοιβή.
Αν αρρωστήσουμε για μεγαλύτερο διάστημα συνολικά μέσα στο εργασιακό έτος, από αυτό για το οποίο δικαιούμαστε αμοιβή, έστω και αν έχουμε νόμιμη αναρρωτική άδεια, ο εργοδότης δεν πληρώνει τίποτα παραπάνω.
Εφόσον, κατά τη διάρκεια της ασθένειας δικαιούμαστε και επίδομα από το ΙΚΑ (βλέπε παρακάτω), ο εργοδότης μπορεί να αφαιρέσει από την αμοιβή που θα μας δώσει για το χρόνο απουσίας το ποσό που δικαιούμαστε από το ΙΚΑ, ανεξάρτητα από το αν εμείς θα το εισπράξουμε.
Για να πάρουμε από τον εργοδότη τα ποσά που δικαιούμαστε για τις μέρες ασθένειας, πρέπει να του προσκομίσουμε α) βεβαίωση γιατρού για την ανάγκη απουσίας από την εργασία, το είδος της ασθένειας και το χρόνο απουσίας β) βεβαίωση του ΙΚΑ που θα αναφέρει το ποσό που έχει καταβληθεί σαν επίδομα ασθένειας ή ότι δεν έχει καταβληθεί οποιοδήποτε ποσό. Αν δεν πάμε με αυτά τα δικαιολογητικά, ο εργοδότης μπορεί να αρνηθεί την καταβολή του μισθού.

Μην ξεχνάμε: όλα τα παραπάνω τα δικαιούμαστε μόνο εφόσον εργαζόμαστε με κανονική πρόσληψη και ένσημα – ασφάλιση στο ΙΚΑ. Διαφορετικά θα πρέπει να αποδείξουμε πάλι στα δικαστήρια ότι δεν είμαστε ελέφαντες.

Συνδυασμός υποχρεώσεων ΙΚΑ και εργοδότη

α) **Ασθένεια διάρκειας μέχρι 3 ημέρες**, πάνω από μία φορά μέσα στο εργασιακό έτος.
Σε κάθε περίπτωση ασθένειας διάρκειας 1-3 ημερών, το ΙΚΑ δε δίνει επίδομα ασθένειας για κανένα από τα διαστήματα αυτά, ενώ ο εργοδότης δίνει μόνο το μισό του ημερομισθίου για κάθε μέρα δικαιολογημένης από γιατρό απουσίας και αυτό μέχρι να συμπληρωθεί ο χρόνος που δικαιούμαστε αμοιβή (μισός ή ένας μήνας) ανάλογα με το χρόνο εργασίας μας.

β) **Ασθένεια διάρκειας πάνω από 3 ημέρες**, πχ 12 μέρες.
Για τις τρεις πρώτες μέρες θα πάρουμε μόνο το μισό του ημερομισθίου από τον εργοδότη. Για τις υπόλοιπες ημέρες, θα πάρουμε από το ΙΚΑ το επίδομα ασθένειας που μας αντιστοιχεί (αν δικαιούμαστε) και από τον εργοδότη, τα ημερομίσθιά μας μειωμένα κατά το ποσό του επιδόματος ασθένειας, ώσπου να συμπληρωθεί κανονικό ημερομίσθιο.
Αν αρρωστήσουμε ξανά μέσα στο ημερολογιακό έτος το πολύ μέχρι 3 ημέρες, ισχύει ότι γράφτηκε στην α' παράγραφο. Αν αρρωστήσουμε ξανά πάνω από 3 μέρες, θα πάρουμε από το ΙΚΑ επίδομα ασθένειας για όλες τις μέρες και από τον εργοδότη ότι δικαιούμαστε ανάλογα με το χρόνο εργασίας μας σε αυτόν, μειωμένο κατά το ποσό του επιδόματος ασθένειας.

Δεν δικαιούμαστε πάντα επίδομα ασθένειας από το ΙΚΑ

Δικαιούμαστε το επίδομα αν έχουμε εργαστεί τουλάχιστον 100 ημέρες κατά το ημερολογιακό έτος που προηγείται του έτους που αρρωστήσαμε (ανεξαρτήτως εργοδότη) ή στο 15μηνο που προηγείται της ασθένειας, χωρίς να υπολογίζονται σε αυτό οι μέρες εργασίας του τελευταίου πριν την ασθένεια τριμήνου. Αν όμως λείψουμε από τη δουλειά λόγω **εργατικού ατυχήματος**, τότε δικαιούμαστε τις παροχές του ΙΚΑ ακόμα και αν δουλέψαμε μόνο για μια μέρα, είτε μας έχει γίνει επίσημη πρόσληψη είτε όχι.
Αν το ατύχημα δεν σχετίζεται με την εργασία μας (**«εξωεργατικό»**, πχ τροχαίο), τότε τα όρια των ημερών εργασίας για την παροχή επιδόματος πέφτουν στο μισό.
Αν δεν δικαιούμαστε επίδομα ασθένειας λόγω μικρού χρονικού διαστήματος εργασίας, πρέπει και πάλι να πάρουμε τη σχετική βεβαίωση από το ΙΚΑ στην περίπτωση που αρρωστήσουμε, για να λάβουμε το σύνολο των αμοιβών που δικαιούμαστε από τον εργοδότη (χωρίς να ξεχνάμε τους περιορισμούς των τριήμερων ασθένειας και του χρόνου εργασίας).



Επίδομα ασθένειας

Κάθε χρόνο το ΙΚΑ εκδίδει ένα πίνακα που αναφέρει το **«τεκμαρτό ημερομίσθιο της ασφαλιστικής κλάσης»** που ανήκει κάθε εργαζόμενος, ανάλογα με το ύψος της αμοιβής του. Ο πίνακας αυτός για το 2005 είναι ως εξής:

Ημερήσιος μισθός	Ασφαλιστική κλάση	Τεκμαρτό ημερομίσθιο
από 0 - 9,94	1η	9,36
9,95 - 11,83	2η	11,25
11,84 - 14,07	3η	13,53
14,08 - 16,53	4η	15,55
16,54 - 18,90	5η	17,96
18,91 - 21,36	6η	20,40
21,37 - 23,63	7η	22,65
23,64 - 25,70	8η	24,87
25,71 - 28,10	9η	27,17
28,11 - 30,15	10η	29,36

(ο πίνακας συνεχίζεται μέχρι την 28η ασφαλιστική κλάση,
αλλά αυτό δεν έχει καμιά σημασία)

Το ποσό του βασικού ημερήσιου επιδόματος ασθένειας είναι το μισό του τεκμαρτού ημερομίσθιου **(τ.η.)** της ασφαλιστικής κλάσης που ανήκει ο κάθε εργαζόμενος, ανάλογα με τον ημερήσιο μισθό του το τελευταίο πριν την ασθένεια ημερολογιακό έτος (για τον υπολογισμό του ημερομισθίου δεν συνυπολογίζονται δώρα και επιδόματα άδειας).
Το ποσό αυτό προσαυξάνεται κατά 10% για κάθε προστατευόμενο μέλος της οικογένειας, αλλά δεν μπορεί να υπερβεί με τις προσαυξήσεις το 70% ολόκληρου του τ.η. ή να βγει μεγαλύτερο του τ.η. της 8ης ασφαλιστικής κλάσης.
Επειδή εκεί στο ΙΚΑ δουλειά δεν έχουν και βγάζουν διαρκώς περιοριστικές εγκυκλίους, για τις πρώτες 15 μέρες ασθένειας κάθε ημερολογιακού έτους, το ποσό του επιδόματος ασθένειας είναι όχι το μισό, αλλά το μισό του μισού του τεκμαρτού ημερομίσθιου της ασφαλιστικής κλάσης που ανήκουμε. Κι αυτό ακόμα περιορίζεται για όλους εκτός από τους οικοδόμους, αν υπάρχουν προστατευόμενα μέλη οικογένειας, αλλά ας μη συνεχίσουμε.
Αν δεν έχουμε προστατευόμενα μέλη και ατυχήσουμε να νοσηλευτούμε σε νοσοκομείο με δαπάνη του ΙΚΑ, το ημερήσιο επίδομα ασθένειας πέφτει στο 1/3 του ποσού, δηλαδή στο 1/6 του τ.η. μας! Λες και η μόνη μας ανάγκη είναι το φαΐ, ή το νοίκι δεν έχει φτάσει παραπάνω από το μισό του μισθού μας.

Χρονική διάρκεια του επιδόματος ασθένειας

Το επίδομα ασθένειας δίνεται από το ΙΚΑ (μην ξεχνάμε τα τριήμερα αναμονής που αναφέρονται παραπάνω) για χρόνο μέχρι:

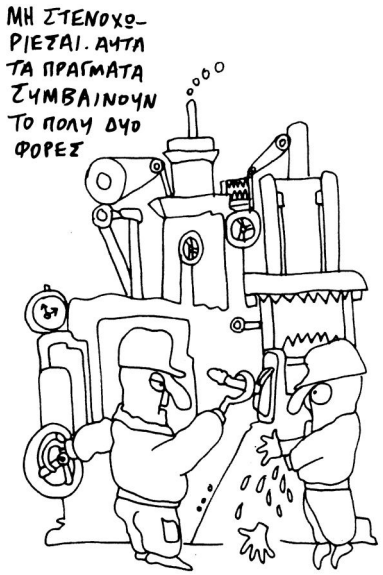
α) 182 μέρες για οποιαδήποτε ασθένεια, αν έχουμε 100 ένσημα τον προηγούμενο χρόνο από αυτόν που αρρωστήσαμε (ή 100 ένσημα στο προηγούμενο από την ασθένεια 15μηνο όπου δεν συνυπολογίζονται τα ένσημα του τελευταίου τριμήνου)
β) 360 μέρες για την ίδια ασθένεια, αν έχουμε το λιγότερο 300 ένσημα κατά τα δύο ημερολογιακά έτη που προηγούνται της ασθένειας (ή 300 ένσημα μέσα στο προηγούμενο 30μηνο, όπου δε συνυπολογίζεται το τελευταίο τρίμηνο)
γ) 720 μέρες για την ίδια πάθηση, αν έχουμε 1500 ένσημα, από τα οποία τα 600 κατά τα προηγούμενα 5 χρόνια ή συνολικά 4500 ένσημα. Αν δεν ικανοποιούνται αυτές οι προϋποθέσεις, υπάρχουν ειδικότερες που καλύπτουν τις περισσότερες περιπτώσεις για τις 720 μέρες επιδότησης.

Δικαιολογητικά για το επίδομα ασθένειας

Καταθέτουμε στο ΙΚΑ της περιοχής μας τα εξής:
α) Γνωμάτευση γιατρού του ΙΚΑ για την ανικανότητα εργασίας
(ή εισιτήριο εισόδου σε νοσοκομείο)
β) Βιβλιάρια ενσήμων
γ) Ατομικό και οικογενειακό βιβλιάριο ασθένειας
δ) Υπεύθυνη δήλωση του εργοδότη ότι διακόψαμε την εργασία λόγω ασθένειας

Εργατικό ατύχημα

Εργατικό ατύχημα είναι εκείνο που συμβαίνει στον εργαζόμενο κατά τη διάρκεια της εργασίας ή με αφορμή την εργασία και το οποίο οφείλεται σε απότομο γεγονός, βίαιο γεγονός, εφ' όσον αυτό προκάλεσε στον εργαζόμενο ανικανότητα να εργασθεί πάνω από 4 ημέρες ή και απώλεια ζωής ακόμα. Προϋπάρχουσα ασθένεια, η οποία εκδηλώνεται ή επιδεινώνεται κατά την εκτέλεση της εργασίας κάτω από κανονικές συνθήκες δεν αποτελεί εργατικό ατύχημα. Αν η εργασία είναι βαριά ή γίνεται κάτω από δυσμενείς συνθήκες, τότε η προκληθείσα ασθένεια είναι εργατικό ατύχημα. Επίσης, εάν υπέρμετρη προσπάθεια του εργαζόμενου του προκάλεσε θάνατο ή ανικανότητα για εργασία, είναι πάλι εργατικό ατύχημα. Ακόμα και αν το ατύχημα έγινε από αμέλεια του εργαζόμενου, χαρακτηρίζεται εργατικό.



Οι σχετικές με τα εργατικά ατυχήματα διατάξεις καλύπτουν τρεις περιπτώσεις ατυχημάτων:
α) Εκείνα που συμβαίνουν **κατά την εκτέλεση της εργασίας** σαν άμεση συνέπειά της (τραυματισμός του εργαζομένου από μηχάνημα, πτώση κατά την εκτέλεση της εργασίας κλπ).
β) Εκείνα που συμβαίνουν **με αφορμή την εργασία**, δηλαδή εκτός του τόπου και του χρόνου εργασίας, με την προϋπόθεση να έχουν έστω και έμμεση σχέση με την

εργασία. Έχει κριθεί από τα Δικαστήρια ότι αποτελούν εργατικά ατυχήματα και εκείνα που συμβαίνουν κατά την μετάβαση στην εργασία ή από την εργασία στο σπίτι, ή κατά την ενέργεια μιας πράξης προς το συμφέρον του εργοδότη, ακόμα και χωρίς την εντολή του, ή κατά την διάρκεια της μεσημβρινής διακοπής στον τόπο της εργασίας, κατά την προσέλευση ή αναχώρηση και για χρονικό διάστημα μιας ώρας αντίστοιχα.
γ) Εκείνα που οφείλονται σε **επαγγελματική ασθένεια**. Επαγγελματικές ασθένειες είναι αυτές που οφείλονται στις επιδράσεις των συνθηκών εργασίας, όπως αναλυτικά αναφέρονται στον Κανονισμό Ασθένειας του ΙΚΑ.
Ο εργοδότης έχει υποχρέωση να αναγγείλει κάθε εργατικό ατύχημα αμέσως στην αστυνομία, μέσα σε 48 ώρες στην επιθεώρηση εργασίας και μέσα σε 5 μέρες στο ΙΚΑ της περιοχής που έγινε το ατύχημα. Επειδή για ευνόητους λόγους τα αφεντικά συχνά δε δηλώνουν τα εργατικά ατυχήματα, μπορούμε να τα δηλώσουμε στο ΙΚΑ εμείς ή εκπρόσωπός μας ή οποιοσδήποτε έτυχε να το μάθει (μάρτυρας, φίλος, γιατρός, υπάλληλος ΙΚΑ κλπ). Μόνο στην περίπτωση που αναγγελθεί το ατύχημα δικαιούμαστε ειδικές παροχές και αποζημίωση. Το πλεονέκτημα με τις παροχές σε περίπτωση εργατικού ατυχήματος, είναι ότι αυτές δίνονται ανεξάρτητα από τον αριθμό των ημερών ασφάλισης στο ΙΚΑ, σε αντίθεση με την ασθένεια, όπου απαιτείται συγκεκριμένος αριθμός ενσήμων σε κάθε περίπτωση.

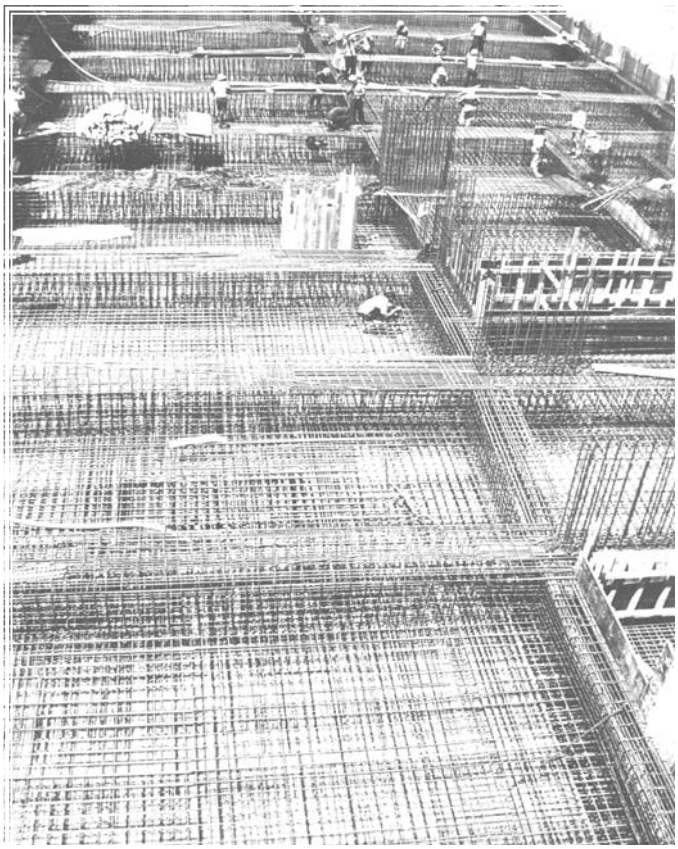
Οι παροχές του εργαζόμενου σε περίπτωση ατυχήματος διαφέρουν ανάλογα με το εάν είναι ασφαλισμένος στο ΙΚΑ ή όχι.
Έτσι ο εργαζόμενος δικαιούται:
1. Ιατροφαρμακευτική και Νοσοκομειακή περίθαλψη
Εάν ο εργαζόμενος δεν είναι ασφαλισμένος στο ΙΚΑ, τα έξοδα ιατροφαρμακευτικής και νοσοκομειακής περίθαλψης υποχρεώνεται να τα πληρώσει ο εργοδότης. Εάν ο εργαζόμενος είναι ασφαλισμένος στο ΙΚΑ έστω και για μια μέρα, ο εργοδότης απαλλάσσεται από τα έξοδα αυτά και ο εργαζόμενος καλύπτεται από το ΙΚΑ για τις παροχές αυτές.
2. Εφάπαξ αποζημίωση όταν δεν είναι ασφαλισμένος στο ΙΚΑ
Οι μη ασφαλισμένοι στο ΙΚΑ δικαιούνται εφάπαξ αποζημίωση από τον εργοδότη, η οποία κυμαίνεται, ανάλογα με τον βαθμό ανικανότητας για εργασία (πλήρης διαρκής ανικανότητα, μερική διαρκής, πλήρης πρόσκαιρη, μερική πρόσκαιρη, θάνατος). Σήμερα πλέον περισσότερο εφαρμόζονται οι διατάξεις για αποζημίωση λόγω ηθικής βλάβης ή ψυχικής οδύνης. Οι παραπάνω αξιώσεις παραγράφονται μετά από παρέλευση 3 ετών από το ατύχημα.
3. Αποζημίωση για ηθική βλάβη ή ψυχική οδύνη
Όλοι οι εργαζόμενοι ανεξάρτητα αν είναι ασφαλισμένοι ή όχι στο ΙΚΑ, εφόσον υποστούν εργατικό ατύχημα που οφείλεται σε δόλο ή αμέλεια του εργοδότη ή των διευθυντών και προϊσταμένων του, ή αν υπάρχει παράβαση των όρων υγιεινής και ασφάλειας, δικαιούνται χρηματική αποζημίωση για ηθική βλάβη. 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. Δεν οφείλεται αποζημίωση από τον εργοδότη στην περίπτωση εκδήλωσης επαγγελματικής ασθένειας!! Επίσης, ο εργοδότης δεν πληρώνει αποζημίωση στην περίπτωση που το ατύχημα έγινε από τυχαίο γεγονός (πχ τροχαίο) ή από αμέλεια του εργαζόμενου.

4. Αποδοχές - Επίδομα ασθενείας

Ο εργαζόμενος δικαιούται επίσης κατά το διάστημα της ανικανότητας επίδομα ασθενείας από το ΙΚΑ και το υπόλοιπο του μισθού του από τον εργοδότη για διάστημα 15 ημερών, εάν έχει υπηρεσία μικρότερη του έτους ή 1 μηνός για υπηρεσία πάνω από έτος, ανεξάρτητα από τον αριθμό ενσήμων που έχει.

Για να αναζητηθούν και ποινικές ευθύνες από τ' αφεντικά, πέρα από αστικές (που επιδικάζουν χρηματικές αποζημιώσεις), στην περίπτωση εργατικού ατυχήματος, η νομοθεσία απαιτεί να υπάρχει δόλος από τον εργοδότη, δηλαδή αυτός να προκάλεσε σκόπιμα το ατύχημα. Τα δικαστήρια πολύ δύσκολα αναγνωρίζουν το δόλο κατά την πρόκληση εργατικού ατυχήματος, έστω και αν αυτό προκλήθηκε από βαριά αμέλεια του εργοδότη. Έτσι, ακόμα και σε περίπτωση θανάτου του εργαζόμενου, τα αφεντικά δεν έχουν καμιά νομική συνέπεια, πέρα της αποζημίωσης για ψυχική οδύνη. Ακόμα και αν ο εργαζόμενος ή τα μέλη της οικογένειάς του δικαιούνται αποζημίωση για ζημιά που υπέστησαν λόγω ασθένειας, αναπηρίας ή θανάτου, η οφειλή αυτή μεταβιβάζεται στο ΙΚΑ, που με τη σειρά του αποζημιώνει ανάλογα με τις μέρες ασφάλισης που έχει ο εργαζόμενος.

Ξέρουμε ότι τα εργατικά «ατυχήματα» είναι καθημερινά, γίνονται εκατοντάδες κάθε χρόνο και πολλά από αυτά είναι θανατηφόρα. Ο μεγάλος αριθμός τους, η αδιαφορία και η πίεση των αφεντικών για να βγει η δουλειά με οποιοδήποτε κόστος και κάτω από απαράδεκτες συνθήκες, αλλά και η νομοθεσία που τα καλύπτει και δεν αναγνωρίζει τις δολοφονίες, αποδεικνύουν ότι η «εργασιακή σχέση» είναι ένας καθημερινός, ακήρυχτος από την πλευρά μας πόλεμος. Τα αφεντικά όμως τον έχουν κηρύξει, τον συντηρούν και καθημερινά τον εντείνουν. Γι' αυτούς, δεν είμαστε τίποτα περισσότερο από εξαρτήματα της μηχανής τους. Με τις ζωές μας φουσκώνουν τις τσέπες τους, μεγαλώνουν τα μαγαζιά τους, μας πουλάνε τις μούρες τους και τον τρόπο ζωής τους, μας κάθονται στο σβέρκο.



ΤΑ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΑ



Η εργατική νομοθεσία είναι ένα σύνολο ρυθμίσεων που συνήθως έρχεται να κατοχυρώσει νομικά ήδη παγιωμένες καταστάσεις. Για παράδειγμα, πρώτα οι οικοδόμοι κατέκτησαν την επτάωρη ημερήσια εργασία και στη συνέχεια αυτή θεσμοθετήθηκε για το συγκεκριμένο κλάδο.

Παλιότερα η εξέλιξή της ακολουθούσε αυτή τη σειρά: Διεκδικήσεις, απεργίες, κατακτήσεις, νομική κατοχύρωση. Εδώ και αρκετά χρόνια αυτή η σειρά άλλαξε κατεύθυνση και μετατράπηκε σε εργοδοτική αυθαιρεσία, εργατική υποχώρηση, κατάργηση στην πράξη των εργασιακών μας "δικαιωμάτων". Η νομοθετική κατοχύρωση των εργοδοτικών πλέον κατακτήσεων δε φαίνεται να έχει και μεγάλη σημασία, αφού στην πράξη λίγοι είναι αυτοί που διεκδικούν τα "δικαιώματά" τους και η ίδια η διαδικασία είναι αποτρεπτική. Τα αφεντικά έχουν την άνεση να μας χρωστούν και να τρέφουν δικηγόρους ή να λαδώνουν δικαστές. Εμείς πάλι δεν έχουμε την πολυτέλεια να πληρώνουμε δικηγόρους και παράβολα, να μπλέκουμε στην εσκεμμένα ατέρμονη δικαστική διαδικασία, να μένουμε για πολύ καιρό χωρίς δουλειά ή – σημαντικότερο – να εξαντλούμε όλη μας την οργή στις αποστειρωμένες δικαστικές αίθουσες και τα δικηγορίστικα τερτίπια. Η γνώση της εργατικής νομοθεσίας είναι στα χέρια μας ένα σημαντικό όπλο στην καθημερινή κόντρα μας με τα αφεντικά.

Αν όμως χρειαστεί να φτάσουμε στα δικαστήρια για τη διεκδίκηση των "δικαιωμάτων" μας πρέπει να είμαστε προετοιμασμένοι για μια ψυχοφθόρα διαδικασία που μπορεί να κρατήσει μέχρι δυο χρόνια. Παρόλο που το αφεντικό είναι στη θέση του κατηγορούμενου, είμαστε εμείς που πρέπει να αποδείξουμε ότι δεν είμαστε ελέφαντες (κακότροποι, εκδικητικοί, τεμπέληδες και άλλα τέτοια). Το καλύτερο χαρτί μας είναι η συμπαράσταση και η μαρτυρία και άλλων εργαζόμενων από την ίδια δουλειά. Αν κάτι τέτοιο δεν είναι δυνατόν, γιατί κάποιοι "συνάδελφοι" αποφάσισαν να καταθέσουν υπέρ του αφεντικού ή δεν θέλουν καθόλου να μπλεχτούν (πάλι δηλαδή υπέρ του αφεντικού), πρέπει να έχουμε εξασφαλίσει έγκαιρα αρκετά αποδεικτικά στοιχεία που να τεκμηριώνουν αυτά που διεκδικούμε. Και βέβαια να έχουμε απευθυνθεί σε δικηγόρο ειδικευμένο σε εργατικές υποθέσεις και όχι σε συμβόλαια. Υπομονή, επιμονή, μεθοδικότητα και όχι "άστοχες" κινήσεις. Το μεγαλύτερο ίσως μειονέκτημα των διεκδικήσεων μέσω των δικαστηρίων είναι ότι εκείνο το χρονικό διάστημα δε θα μπορούμε να εκφράσουμε τα ακριβή συναισθήματά μας απέναντι στο αφεντικό μας, με τον τρόπο που του αξίζει…

ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΚΑΙ ΤΙΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ

1. Εργατικό Κέντρο Αθηνών



Υπό τους ήχους του άσματος "Βρε συ Στράτο να γραφτείς στο συνδικάτο" (κι όποιος αντέξει). Το 1995 είχαν κάνει μια αναλυτική έκδοση με θέματα εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας, αλλά λίγο αργότερα η νομικός τους έγινε αφεντικό και σταμάτησε την έκδοση εργατικών οδηγών.

2. Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων – Ανέργων (ΚΕΠΕΑ) της ΓΣΕΕ

"Καταθέστε το αίτημά σας και θα κάνουμε μια επιτροπή να μελετήσει το ζήτημα". Συχνά δίνουν και απαντήσεις, όχι πάντα έγκυρες. Έχουν πολλά στοιχεία της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας και τις συλλογικές συμβάσεις. Πολλά όμως από αυτά δεν είναι επικαιροποιημένα.

3. Επιθεωρήσεις εργασίας

Είναι κρατικές υπηρεσίες με σκοπό την εποπτεία της εργατικής νομοθεσίας και των κανόνων υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας από τους εργοδότες. Υποτίθεται ότι κάνουν ελέγχους και επιβάλλουν πρόστιμα στους εργοδότες στην περίπτωση που διαπιστωθούν παραβιάσεις. Ο αριθμός των ελέγχων που γίνονται στην πράξη είναι μηδαμινός (θυμάται κανείς όσο καιρό δουλεύει να επισκέφτηκε το αφεντικό του η τοπική επιθεώρηση;) και αν και εφόσον επιβληθεί κάποιο πρόστιμο, αυτό είναι τόσο χαμηλό που συμφέρει έτσι κι αλλιώς τα αφεντικά να παραβιάζουν τη νομοθεσία. Για παράδειγμα, αν επιβληθεί πρόστιμο 2.000 € σε μια βιομηχανία που δεν έχει τον κατάλληλο εξαερισμό, αυτό είναι μηδαμινό σε σχέση με το κόστος εγκατάστασης του κατάλληλου συστήματος.

Υποτίθεται ότι οι επιθεωρήσεις εργασίας δίνουν και συμβουλές στους εργαζόμενους που πηγαίνουν εκεί, μπορούν να γίνουν αποδέκτες καταγγελιών για παρανομίες του εργοδότη και μπορούν να μεσολαβήσουν σαν διαιτητές για την επίλυση προβλημάτων, έχοντας όμως μόνο συμβουλευτικό ρόλο.
Στην πράξη έχουμε δει τα εξής:
Ακόμα και στην αναζήτηση των πιο απλών πληροφοριών (πχ ύψος σύμβασης εργασίας, ειδικές ρυθμίσεις ανά επάγγελμα) οι επιθεωρητές είναι είτε απρόθυμοι να βοηθήσουν είτε άσχετοι με το θέμα δίνοντας σε πολλές περιπτώσεις λάθος οδηγίες.
Αν το θέμα αφορά καταγγελία προς εργοδότη, να παίρνουμε στην καλύτερη περίπτωση την απάντηση «έλα μωρέ, τι ψάχνεις τώρα» και στη χειρότερη το αφεντικό μας να μαθαίνει ως δια μαγείας ότι τον καταγγείλαμε.
Βέβαια σε κάθε κανόνα υπάρχουν και οι εξαιρέσεις και μπορεί να πέσουμε πάνω σε κάποιον υπάλληλο πραγματικό γνώστη των καταστάσεων και ικανό να βοηθήσει (συνήθως είναι αυτός με τη μεγαλύτερη ουρά ή αυτός στον οποίο και οι υπόλοιποι εργαζόμενοι της επιθεώρησης τρέχουν για βοήθεια).
Το συγκεκριμένο κρατικό μαγαζί δεν είναι λοιπόν ότι καλύτερο για να μας βοηθήσει σε περίπτωση προβλημάτων, αλλά σε κάποιες περιπτώσεις είμαστε αναγκασμένοι να το επισκεφτούμε. Όπως όταν θέλουμε να γνωστοποιήσουμε επίσχεση εργασίας, παράνομες υπερωρίες που είτε δεν πληρώθηκαν, είτε πληρώθηκαν σα νόμιμες, όταν δουλεύουμε σαν υπάλληλοι και είμαστε δηλωμένοι εργατοτεχνίτες, όταν μας αλλάζουν παράνομα το ωράριο, όταν μας απολύουν παράνομα, όταν δεν μας δίνουν την ετήσια άδεια κλπ.
Σε κάθε επίσκεψή μας όμως εκεί, πρέπει να είμαστε καλά ενημερωμένοι και να επιμένουμε ότι ξέρουμε τι δικαιούμαστε. Το ιδανικό είναι να καταθέτουμε γραπτά το αίτημά μας και να κρατάμε αντίγραφο με τον αριθμό πρωτοκόλλου. Αυτό το χαρτί είναι ένα επιπλέον αποδεικτικό στοιχείο για την περίπτωση που φτάσουμε στα δικαστήρια το αφεντικό και του δένει τα χέρια στην περίπτωση που θέλει να μας απολύσει αν μάθει ότι ψάχνουμε τρόπους διεκδίκησης των δικαιωμάτων μας.

[ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ]

Η συγκεκριμένη παρουσίαση κάποιων αγώνων και η συμμετοχή μας σε αυτούς γίνεται για διάφορους ιδιαίτερους λόγους. Ένας λόγος είναι για να αποδείξουμε ότι "κάτι κινείται", όσο και αν κάποιοι θέλουνε να μπει ταφόπλακα στις ταξικές διεκδικήσεις, προσπαθώντας να σπείρουν όπως αιώνες τώρα τη μοιρολατρεία στις συνειδήσεις των εργατών.
Την περίοδο για παράδειγμα της ολυμπιακής εκεχειρίας μεταξύ γσεε-εργοδοσίας και ενώ οι κατασκευαστικές εταιρίες ξεζούμιζαν ντόπιους και ξένους εργάτες δολοφονώντας δεκάδες και τραυματίζοντας πολύ περισσότερους στα κάτεργα που θα εξυπηρετούσαν τα εθνικά ιδανικά αλλά και τη ανάπτυξη της χώρας, όλοι οι ευαίσθητοι Ζορό των εργατικών συμφερόντων, οι μπροστάρηδες στον αγώνα των ανθρώπων της δουλειάς κάνανε μια τεράστια γαργάρα με το αίμα των νεκρών εργατών. Έτσι οι εργάτες, έλληνες και ξένοι, στις κατασκευαστικές δολοφονικές εταιρίες οργανώθηκαν μόνοι τους και προσπάθησαν με τις δυνάμεις τους να απαντήσουν στ' αφεντικά. Αδιαμεσολάβητα και ταξικά. Πάλεψαν μια εποχή θυσιών στο όνομα της εθνικής ανάπτυξης και έπρεπε να ξεπεράσουν τεράστια εμπόδια, από τραμπουκισμούς και εκβιασμούς, κούραση και νεύρα, μέχρι τη λάσπη από δημοσιογράφους και λοιπούς λακέδες για "αντεθνική δράση". Όλοι τους είχαν στο στόχαστρο. Τα αφεντικά ποτέ δε σταμάτησαν να πιστεύουν ότι οι εργάτες είναι σκλάβοι και το καλλιέργησαν με το τσούρμο των επιστατών τους ειδικά στα έργα για την ολυμπιάδα. Από το δεκέμβρη του 2001, εργάτες στα ολυμπιακά έργα κράταγαν τη φλόγα της αντίστασης στην εντατικοποίηση των αφεντικών με πολύμορφες δράσεις.
Πρόκειται για ένα ελπιδοφόρο αγωνιστικό μήνυμα που έδωσε πολλές απαντήσεις στους εργοδότες, στη γσεε, στο γραφειοκρατικό συνδικαλισμό... ανέδειξε πρώτα και κύρια τη δύναμη της αυτοοργάνωσης και τη θέληση για αγώνα παρά -και ενάντια- στις πολιτικάντικες μανούβρες.



κύκλοι αγώνων:
"το εργοτάξιο"

Η εφημερίδα "το εργοτάξιο" συνεχίζει να εκδίδεται μέχρι σήμερα για "να καλυφθεί το κενό της ενημέρωσης για όσα γίνονται καθημερινά στα εργοτάξια και τα οποία κανένας δε φροντίζει να γίνουν γνωστά...για να συντονιστούν οι μικρές και οι μεγάλες μάχες που δίνουν καθημερινά οι οικοδόμοι (έλληνες και ξένοι)."

2001

Δεκέμβρης
Ο πρώτος νεκρός εργάτης στο ολυμπιακό χωριό. Τρίωρη στάση εργασίας. Κυκλοφορεί δίγλωσση προκήρυξη (ελληνικά και αλβανικά) από ομάδα εργατών του έργου με τίτλο: "Προβλεπόμενες δολοφονίες".

2002

Γενάρης
24ωρη απεργία στο Ολ. Χωριό για τα μέτρα ασφαλείας.

Μάρτης
Νεκρός εργάτης στο Ολ. Χωριό. 24ωρη απεργία και άμεσο σταμάτημα της παραγωγής. Κλείσιμο της λεωφόρου Καραμανλή στο Μενίδι.



Απρίλιος
Νεκρός εργάτης στο Ολ. Χωριό. 24ωρη απεργία.

Ιούλιος
Νεκρός εργάτης στο Ολ. Χωριό. 48ωρη απεργία.

Οκτώβρης
Οι εργάτες στο γήπεδο τένις ΟΑΚΑ σταματούν μόνοι τους το έργο για 2 μέρες, λόγω καθυστέρησης πληρωμών.

2003

Φλεβάρης
Εκλογή 5μελούς επιτροπής στο εργοτάξιο του γηπέδου τένις- ουδετερότητα του συνδικάτου Οικοδόμων.
Κυκλοφορεί προκήρυξη στο Ολ. Χωριό από ομάδα εργατών με τίτλο "Τί γίνεται στα Ολυμπιακά έργα; Γιατί αυτή η ένοχη σιωπή απ'όλους;"

16-19 Μαΐου
Επίσχεση εργασίας των εργατών στο γήπεδο τένις ΟΑΚΑ γιατί ήταν απλήρωτοι δύο μήνες. Απανωτές συνελεύσεις, εξόφληση και ανάκληση απολύσεων (μελών της επιτροπής).

12 Ιούνη
Στάση εργασίας που μετατρέπεται σε απεργία στο Ολ. Χωριό. Πραγματοποιείται γενική συνέλευση, εκλογή επιτροπής και συνάντηση με την εργοδοσία. Η όλη διαδικασία ερήμην του Συνδικάτου Οικοδόμων.

Ιούλιος
Εκδίδεται η εφημερίδα "το εργοτάξιο" από εργάτες που δουλεύουν σε εργοτάξια.



8 Οκτώβρη
Νεκρός εργάτης στο Ολ.Χωριό. Το ίδιο βράδυ τα εργοτάξια της κατασκευάστριας εταιρίας γεμίζουν συνθήματα και καταγγέλουν τις δολοφονίες των εργατών. Την άλλη μέρα το εργοτάξιο του Ολυμπιακού κέντρου Πυγμαχίας στο Περιστέρι κλείνει με απόφαση εργατών, χωρίς απόφαση του Συνδικάτου, ως δείγμα αλληλεγγύης για το νεκρό εργάτη.

Νοέμβρης
Δεύτερο φύλλο του "εργοταξίου" με τίτλο: "Οι δολοφόνοι των εταιριών θα πληρώσουν για τους 65 νεκρούς. Δεν θα ανεχτούμε άλλο νεκρό οικοδόμο. Πόλεμο στον πόλεμο των κατασκευαστικών εταιριών."

Δεκέμβρης
Νεκρός εργάτης στο εργοτάξιο του Δημοσιογραφικού χωριού. Επταήμερο κλείσιμο του εργοταξίου. Την επόμενη μέρα βγαίνει η πρώτη αφίσα του "εργοταξίου" με τίτλο: "Αυτοί ευθύνονται για τη δολοφονία δεκάδων εργατών στα εργοτάξια".

2004

9 Γενάρη
Νεκρός εργάτης στο εργοτάξιο του Μετρό Ηλιούπολης. Την άλλη μέρα σταμάτημα του εργοταξίου και των εργατών στο Μετρό χωρίς το Συνδικάτο. Με απόφαση των οικοδόμων που ήταν εκεί γίνεται συγκέντρωση στα γραφεία της εταιρίας και κλείσιμο της Λεωφόρου Βουλιαγμένης.

5 Φλεβάρη
Τρίτο φύλλο του "εργοταξίου" με τίτλο:
"Τα έργα δεν πρέπει να παραδοθούν" και αφίσα με θέμα:
"Απεργία σε όλα τα έργα για τους νεκρούς".
Εξόρμηση εργατών στο ΟΑΚΑ με αφορμή την απεργία για τις δολοφονίες, συνοδεύεται από σταμάτημα των εργασιών στο κέντρο του γηπέδου.

1 Μάρτη
Οι εργαζόμενοι στη Μαραθώνια Διαδρομή που είναι απλήρωτοι και βρίσκονται σε επίσχεση εργασίας εδώ και 2 μήνες κάνουν γενική συνέλευση και εκλέγουν επιτροπή απουσία του Συνδικάτου.
Συγκέντρωση των εργατών και πορεία στα γραφεία του "2004" στη Νέα Ιωνία και στα γραφεία της εταιρίας στο Ολ. Στάδιο.

2 Μάρτη
Συγκέντρωση έξω από τη Νομαρχία. Οι εργάτες συγκρούονται με την αστυνομία.

3 Μάρτη
Συγκέντρωση έξω από το ΥΠΕΧΩΔΕ. Οι εργάτες παίρνουν τα λεφτά τους.

Έκτακτη έκδοση του " εργοταξίου" με τίτλο:
"Οι εργάτες της Μαραθώνιας Διαδρομής νίκησαν".

Απρίλης
Επίσχεση εργασίας και κλείσιμο του εργοταξίου του Κέντρου Πυγμαχίας στο Περιστέρι για τα ένσημα.

1 Μαΐου
Εξόρμηση εργατών και σταμάτημα του εργοταξίου του ΟΑΚΑ. Προκήρυξη στα πολωνικά που απευθύνεται σε 150 πολωνούς μεταλλεργάτες οι οποίοι σταματούν αμέσως.

Τέλη Μαΐου
Αφίσα του "εργοταξίου" με βάση τις καταγγελίες εργατών ότι στο εργοτάξιο της Μαραθώνιας Διαδρομής δουλεύουν 8ωρο και οι πληρωμές καθυστερούν. Ομάδα εργαζομένων πηγαίνει στα γραφεία της εταιρίας και το έργο ταυτόχρονα σταματά. Η εταιρία υποχωρεί και πληρώνει τους εργάτες.

Ιούλιος
Εκδίδεται το πρώτο εξ' ολοκλήρου δίγλωσσο "εργοτάξιο" σε ελληνικά και αλβανικά, με τίτλο:
"Αυτοί προσπαθούν να μας διασπάσουν. Έλληνες και μετανάστες εργάτες παλεύουμε".



Στην καθημερινή αλλοτρίωση έρχεται να προστεθεί το "ξεχείλωμα" του ωραρίου, να τρώμε δηλαδή όλη τη ζωή μας στη δουλειά και ό,τι μένει απ' αυτήν, ανάμεσα σε ράφια για ψώνια: το σύγχρονο μοντέλο ανθρώπου, η νέα φιλοσοφία ζωής ...
Όμως για άλλη μια φορά, παρά την εκκωφαντική σιωπή των επίσημων συνδικάτων και τη χαρά των αυτοαποκαλούμενων καταναλωτών, κάτι κινήθηκε από τους εργαζόμενους και τις εργαζόμενες του εμπορίου που βιώνουν καθημερινά στο κορμί τους τις χαρές των κλάδου των υπηρεσιών και των λαμπερών χώρων εργασίας. Εργάτες και εργάτριες στο εμπόριο οργανώθηκαν και σαμπόταραν -με το χαρακτήρα και τους όρους που επέλεξαν οι ίδιοι- δεκάδες ναούς κατανάλωσης -μεγάλους ή μικρούς. Η δράση και ο λόγος τους δεν έμεινε απλά και μόνο στη διαμαρτυρία για την αύξηση των ωρών εργασίας, αλλά προσπάθησαν να βάλουν μια σειρά προβληματισμών για την κοινωνία της κατανάλωσης και του θεάματος, τον καταναλωτή σαν κοινωνικό φαινόμενο. Να βροντοφωνάξουν με λίγα λόγια ότι "όχι μόνο αρνούμαστε να δουλέψουμε παραπάνω ώρες, αλλά είμαστε συνειδητά αντίπερα της καπιταλιστικής βαρβαρότητας". Απέδειξαν στην πράξη ότι "Η χειραφέτηση των εργατών είναι έργο των ίδιων των εργατών".
Σε τέτοιες προσπάθειες και αγώνες δε μας μένει τίποτα άλλο απ' το να τους στηρίζουμε, δείχνοντας την αμέριστη αλληλεγγύη μας.



κύκλοι αγώνων:

"πρωτοβουλία δράσης ενάντια στην "απελευθέρωση" του ωραρίου"

2005

"Από την αρχή της αντιπαράθεσης για το ζήτημα του ωραρίου, συγκροτηθήκαμε στη βάση μιας ανοιχτής συνέλευσης, χωρίς ιεραρχίες και αξιώματα. Το τι, πώς και πότε θα παλέψουμε είναι ζήτημα των ανθρώπων που συμμετέχουν και όχι κάποιων "ειδικών" από κομματικά γραφεία ή Δ.Σ. Ξέρουμε ότι δεν είμαστε οι μόνοι/-ες στο εμπόριο που ερχόμαστε σε αντιπαράθεση με την "απελευθέρωση" του ωραρίου. Θέλουμε, όμως, η αντιπαράθεση αυτή να γίνεται από τη σκοπιά των εργατικών συμφερόντων και αναγκών και όχι να λειτουργούμε σαν "σύμμαχοι και ουρά" των εγχώριων αφεντικών (όπως η ΟΙΥΕ) ή των μικρών αφεντικών (όπως το ΠΑΜΕ)."

7 Φλεβάρη 2005
Σε Αθήνα, Θεσσαλονίκη και Γιάννενα πραγματοποιείται 24ωρη απεργία που καλείται από τους κατα τόπους Συλλόγους Εμποροϋπαλλήλων. Η Πρωτοβουλία Δράσης

αποκλείει το βιβλιοπωλείο "Πάλλης" στην Ερμού. Αργότερα, μαζί με το Σύλλογο Βιβλίου-Χάρτου, πραγματοποιείται πορεία και γίνεται αποκλεισμός του "Zara" στην Ομόνοια.

17 Μάρτη
Κατά τη διάρκεια της απεργίας που έχει κηρύξει η γσεε, γίνεται αποκλεισμός στο "Zara" στην Ομόνοια και με πανό απαγορεύεται η πρόσβαση των πελατών.

31 Μάρτη
Τελευταία μέρα του χειμερινού ωραρίου και διαδοχικά αποκλείονται και αναγκάζονται να κλείσουν τα καταστήματα της οδού Στουρνάρη στις 8 το βράδυ.

9 Απρίλη
Παρέμβαση στην Ερμού. Πρόσοψη του κτιρίου στην πλατεία Καπνικαρέας καλύπτεται με πανό "Οχι στην απελευθέρωση του ωραρίου". Πετάγονται χιλιάδες τρικάκια, μοιράζονται προκυρήξεις σε περαστικούς και εργαζόμενους και ακολουθεί πορεία μέχρι το Σύνταγμα.

11 Απρίλη
Το κράτος και τ' αφεντικά προκαλούν με την αργία της Πρωτομαγιάς. Από τις 7.30 το πρωί αποκλείεται το κατάστημα "Fokas" στη Σταδίου. Στη συνέχεια πραγματοποιείται πορεία που περνώντας από το Υπ. Εμπορίου εκτοξεύει ντομάτες και κόκκινη μπογιά στην πρόσοψή του.

16 Μαϊου
Το πολυκατάστημα "Attica" στην Πανεπιστημίου έχει εγκαίνεια και προσκαλεί celebrities και μη για ψώνια μέχρι τα μεσάνυχτα.
Όμως εκτός απ' αυτούς εμφανίζονται και 150 εμποροϋπάλληλοι και αλληλέγγυοι συνάδελφοι από άλλους χώρους δουλειάς, φωνάζοντας συνθήματα. Μπροστά στην κεντρική είσοδο παρατεταγμένοι μπάτσοι κρατούν σε απόσταση τους διαδηλωτές. Ξαφνικά, σπάζοντας τον κλοιό και πετώντας γιαούρτια και αυγά οι συγκεντρωμένοι προχωρούν προς την πόρτα, αναγκάζοντας τα αφεντικά του "Attica" να κατεβάσουν τα ρολά.





Φλεβάρης - Αύγουστος
Μέσα σε αυτό το χρονικό διάστημα και για πολλά Σάββατα η "Πρ.Δρ." αποκλείει τα δισκοπωλεία της Ομόνοιας "Metropolis" και "PMW". Τα ρολά κατεβαίνουν μετά από λίγη ώρα. Με ντουντούκες, προκηρύξεις και πανό ενημερώνονται εργαζόμενοι και περαστικοί για τη στάση των αφεντικών των καταστημάτων αυτών που παραβιάζουν συστηματικά το ήδη υπάρχον ωράριο, αλλά και για τη σημασία του καινούργιου νόμου που προωθείται.

Σεπτέμβρης - Νοέμβρης
Κάθε Σάββατο απόγευμα πραγματοποιούνται αποκλεισμοί super-market σε Καλλιθέα, Ηλιούπολη, Αμπελόκηπους, Πανόρμου, Ταύρο.
Το νέο ωράριο πρώτα εφαρμόζεται στα super-market τα οποία μέχρι να ψηφιστεί ο νόμος αντιδρούσαν μέσω των εργοδοτικών τους σωματείων στη διεύρυνση του ωραρίου.



Σάββατο 5 Νοέμβρη
Εργαζόμενοι/ες από διάφορους κλάδους ανταποκρίνονται στο κάλεσμα της Πρ. Δράσης και πραγματοποιούν συγκέντρωση Αιόλου και Σταδίου. Στη συνέχεια πραγματοποιείται πορεία προς την Ερμού. Όσα καταστήματα είναι ανοιχτά στη διαδρομή, κλείνουν, μιας και η ώρα έχει περάσει τις 7...



Βλέπουμε την άρνηση της μισθωτής εργασίας ως βασική ρήξη και απαραίτητη προϋπόθεση για το ξεπέρασμα της καπιταλιστικής θέσμισης και των σχέσεων που γεννάει: μια κοινωνία φυλακή, ψεύτικες ανάγκες και αποχαυνωτικά ένστικτα, ανθρώπους γεμάτους με εγωκεντρισμό, ανταγωνιστικότητα και γυάλινες ελπίδες που οδηγούν σε προσωπικά αδιέξοδα. Διαλέξαμε αυτούς τους κύκλους αγώνων μέσα από το πρόσφατο παρελθόν και από άλλους που συνέβησαν στην Αθήνα και τον υπόλοιπο ελλαδικό χώρο γιατί από τη μια ήταν αυτοοργανωμένοι και τους ζήσαμε από κοντά και από την άλλη γιατί αναδεικνύουν πληθώρα ζητημάτων. Φτάνουν δηλαδή στον πυρήνα που προκαλεί αυτήν την εκμετάλλευση που δεν είναι άλλος από το κέρδος με κάθε τίμημα.
Μέσα από την εμπειρία και τα συμπεράσματα των αγώνων τους θέτουν την επικαιρότητα της κίνησης -γιατί περί κίνησης πρόκειται- της αυτοοργανωμένης πάλης και ορθώνονται απέναντι σε όλο το φάσμα της θεσμικής, κρατικοδίαιτης, πουλημένης συνδικαλιστικής γραφειοκρατίας (και απέναντι σε αυτούς που την ακολουθούν) δείχνοντας το δρόμο ως πεδίο του αγώνα αλλά και το δρόμο στον αγώνα.


ΟΧΙ ΑΛΛΑ "ΨΩΝΙΑ"
ανοιχτά την Κυριακή
ανοιχτά 9πμ-9μμ
το Σάββατο 9πμ-8μμ
ΟΧΙ στο ΞΕΧΕΙΛΩΜΑ του ΩΡΑΡΙΟΥ
μη σκέφτεσαι σαν καταναλωτής
σκέψου σαν εργαζόμενος