

ΛΥΣΗ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ο τρόπος λύσης της σύμβασης εργασίας εξαρτάται από το είδος της:

- Αν πρόκειται για σύμβαση ορισμένου χρόνου, με λήξη του συμφωνημένου χρόνου ή με καταγγελία για σπουδαίο λόγο.
- Αν πρόκειται για σύμβαση αορίστου χρόνου, με καταγγελία από τον εργοδότη ή τον εργαζόμενο.
- Αν πρόκειται για σύμβαση έργου, με την ολοκλήρωση/παράδοση του έργου.

Τέλος, η σχέση εργασίας, σα σχέση προσωποπαγής, λύεται με το θάνατο του μισθωτού.

- [Λύση σύμβασης ορισμένου χρόνου](#)
 - [Με τη λήξη του συμφωνημένου χρόνου](#)
 - [Με καταγγελία για «σπουδαίο λόγο»](#)
 - [Διατυπώσεις](#)
- [Λύση σύμβασης αορίστου χρόνου](#)
 - [Απόλυση και οικειοθελής αποχώρηση](#)
 - [Ποιες απολύσεις είναι άκυρες;](#)
 - [Δικαιώματα απολυόμενου](#)
 - [Αποζημίωση απόλυσης](#)
 - [Ομαδικές απολύσεις](#)
- [Παραίτηση ή οικειοθελής αποχώρηση](#)
- [Λύση σύμβασης έργου](#)
- [Θάνατος μισθωτού](#)

7.1 Λύση σύμβασης ορισμένου χρόνου

7.1.1 Με τη λήξη του συμφωνημένου χρόνου

Η σύμβαση ορισμένου χρόνου λήγει αυτόματα με τη λήξη του συμφωνημένου χρόνου και δεν απαιτείται έγγραφη αναγγελία και καταβολή αποζημίωσης. Εάν όμως μετά τη λήξη της ο εργαζόμενος συνεχίσει να παρέχει τις υπηρεσίες για *σχετικά μακρύ χρονικό διάστημα*, η σύμβαση θεωρείται ότι ανανεώθηκε για αόριστο χρόνο, με όλες τις σχετικές για τον εργοδότη συνέπειες (υποχρέωση αποζημίωσης σε περίπτωση απόλυσης κλπ). Ως *σχετικά μακρύ*, θεωρείται εκείνο το χρονικό διάστημα, το οποίο δεν αφήνει περιθώρια ερμηνείας του σαν χρόνου παροχής εργασίας στα πλαίσια της ίδιας της σύμβασης ορισμένου χρόνου (π.χ. τελευταίες εργασίες εποχιακής επιχείρησης λίγο πριν το κλείσιμο, χρόνος ενημέρωσης του υπαλλήλου-αντικαταστάτη κλπ).

Με τη λήξη της σύμβασης ορισμένου χρόνου ο εργοδότης υποχρεούται να δώσει στον εργαζόμενο πιστοποιητικό εργασίας, με τη χρησιμοποίηση του οποίου ο τελευταίος λαμβάνει από τον ΟΑΕΔ επίδομα ανεργίας.

7.1.2 Με καταγγελία για «σπουδαίο λόγο»

Η σύμβαση ορισμένου χρόνου μπορεί να καταγγελθεί πριν τη λήξη της για «σπουδαίο λόγο». Η έννοια του σπουδαίου λόγου δεν μπορεί να προσδιοριστεί με ακρίβεια από κάποιο νόμο. Μόνο τα δικαστήρια μπορούν να αποφασίσουν κατά περίπτωση, αν τα στοιχεία που επικαλούνται τα αντιδικούντα μέρη αποτελούν σπουδαίο λόγο ή όχι.

«Σπουδαίος λόγος» είναι η ύπαρξη γεγονότων στη διάρκεια της σύμβασης, εξαιτίας των

οποίων είναι αδύνατη η συνέχισή της, σύμφωνα με την καλή πίστη και τα χρηστά συναλλακτικά ήθη.

Χαρακτηριστικές περιπτώσεις καταγγελίας της σύμβασης από τον εργοδότη:

- Επαγγελματική ανεπάρκεια
- Άρνηση παροχής εργασίας και μη συμμόρφωση σε εντολές του εργοδότη
- Υβριστική συμπεριφορά εργαζόμενου
- Μακρόχρονη απουσία από την εργασία

Χαρακτηριστικές περιπτώσεις καταγγελίας της σύμβασης από τον εργαζόμενο:

- Υβριστική συμπεριφορά του εργοδότη, μείωση της προσωπικότητας του εργαζόμενου
- Αθέτηση ουσιωδών όρων της σύμβασης
- Παρατεταμένη μη καταβολή αποδοχών
- Παράλειψη τήρησης υποχρεώσεων για την υγιεινή και την ασφάλεια

7.1.3 Διατυπώσεις καταγγελίας σύμβασης ορισμένου χρόνου

Σε αντίθεση με τη σύμβαση αορίστου χρόνου, η σύμβαση **ορισμένου χρόνου δεν απαιτείται να καταγγεληθεί εγγράφως**. Μπορεί να ασκηθεί και προφορικά αρκεί αυτό να γίνεται με σαφή τρόπο. Βέβαια ο εργοδότης μπορεί να την καταγγείλει και εγγράφως, αναφέροντας επιγραμματικά τους λόγους που τον οδήγησαν στην καταγγελία, έτσι ώστε σε περίπτωση δικαστικής επίλυσης της διαφοράς, να έχει στα χέρια του τεκμήρια.

7.1.4 Συνέπειες έγκυρης καταγγελίας

Ο καταγγέλων τη σύμβαση ορισμένου χρόνου (εργοδότης ή εργαζόμενος), εφόσον η καταγγελία είναι έγκυρη, έχει το δικαίωμα αποζημίωσης από την άλλη πλευρά.

- Αν καταγγέλων είναι ο εργαζόμενος, η αποζημίωση περιλαμβάνει όλους τους μισθούς που θα έπαιρνε ως τη λήξη της σύμβασης, καθώς και την κάλυψη πιθανής ζημιάς που υπέστη από την αθέτηση της σύμβασης.
- Αν καταγγέλων είναι ο εργοδότης, η αποζημίωση περιλαμβάνει την κάλυψη της αντίστοιχης ζημιάς που πιθανόν υπέστη από την αθέτηση της σύμβασης.

7.1.5 Συνέπειες άκυρης καταγγελίας

Αν δεν συντρέχει σπουδαίος λόγος και το δικαστήριο αναγνωρίσει ακυρότητα της καταγγελίας, τότε:

- Αν την άσκησε ο εργοδότης, τότε καθίσταται υπερήμερος ως προς την αποδοχή της εργασίας του εργαζόμενου και οφείλει να του καταβάλει όλες τις αποδοχές του από την ημέρα της (άκυρης) καταγγελίας μέχρι τη λήξη της σύμβασης. Επιπλέον αν η άκυρη καταγγελία συνιστά και προσβολή της προσωπικότητας, ο εργαζόμενος μπορεί να αξιώσει χρηματική ικανοποίηση της ηθικής βλάβης που υπέστη από τη συμπεριφορά του εργοδότη.
 - Αν την άσκησε ο εργαζόμενος, τότε εξομοιώνεται με άρνηση παροχής εργασίας. Τότε, εκτός από ενδεχόμενη υποχρέωση καταβολής αποζημίωσης στον εργοδότη, η άρνηση παροχής εργασίας μπορεί να θεωρηθεί σπουδαίος λόγος για καταγγελία της σύμβασης, αυτή τη φορά από τον εργοδότη.
-

7.2 Λύση σύμβασης αορίστου χρόνου

7.2.1 Απόλυση και οικειοθελής αποχώρηση

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

7.2.2 Ποιες απολύσεις είναι άκυρες;

Για να είναι έγκυρη η απόλυση πρέπει καταρχήν να ισχύουν **3 τυπικές προϋποθέσεις**:

1. Να κοινοποιηθεί στον εργαζόμενο **εγγράφως**
2. Να καταβληθεί στον εργαζόμενο **αμέσως η νόμιμη αποζημίωση**
3. Ο εργαζόμενος που απολύεται **να έχει προηγουμένως ασφαλισθεί**

Το έγγραφο της απόλυσης πρέπει να επιδοθεί στον εργαζόμενο με κάθε τρόπο: είτε απευθείας στον τόπο εργασίας είτε με δικαστικό επιμελητή στο σπίτι του, στην περίπτωση που ο τελευταίος αρνείται να το παραλάβει. Στο έγγραφο πρέπει να αναφέρεται σαφώς η απόλυση. Δεν είναι απαραίτητο να αναφέρονται οι λόγοι της απόλυσης, εκτός κι αν βάσει του νόμου απαιτείται σπουδαίος λόγος, όπως πχ στην απόλυση εγκύου. *(Για να είναι η απόλυση έγκυρη δεν πρέπει να είναι αντίθετη με συγκεκριμένες απαγορευτικές διατάξεις. Σε ορισμένες περιπτώσεις η νομοθεσία απαγορεύει ρητά την απόλυση, εκτός κι αν συντρέχει σπουδαίος λόγος. Τέτοιες περιπτώσεις είναι: συνδικαλιστικά στελέχη που προστατεύονται, έγκυες εργαζόμενες, στρατευμένοι μισθωτοί, άτομα με ειδικές ανάγκες, πολύτεκνοι, αγωνιστές Εθνικής Αντίστασης)*

Αν μία από τις παραπάνω προϋποθέσεις δεν έχει τηρηθεί τότε η καταγγελία θεωρείται αυτομάτως άκυρη και η σύμβαση εργασίας εξακολουθεί να ισχύει.

(!) ΕΞΑΙΡΕΣΗ: Στην περίπτωση απόλυσης εργαζομένου που δεν έχει **συμπληρώσει 2 μήνες** δουλειάς, ο εργοδότης δεν υποχρεούται να τηρήσει τις δύο πρώτες προϋποθέσεις (έγγραφο αναγγελία και αποζημίωση).

Όμως ακόμη κι αν οι τυπικές προϋποθέσεις έχουν τηρηθεί, η απόλυση μπορεί να κριθεί από το δικαστήριο άκυρη, αν ο εργοδότης άσκησε το δικαίωμα καταχρηστικά. Δηλαδή, κατά παράβαση του άρθρου 281 του Αστικού Κώδικα, υπερέβη τα όρια της καλής πίστης, των χρηστών ηθών και του κοινωνικού ή οικονομικού σκοπού του δικαιώματος.

Πολλές περιπτώσεις απόλυσης έχουν κριθεί από τα Δικαστήρια σαν καταχρηστικές. Χαρακτηριστικά παραδείγματα:

- Απόλυση που γίνεται για την ικανοποίηση από τον εργοδότη αισθήματος εκδίκησης προς τον εργαζόμενο που είναι άσχετο με την εκτέλεση της σύμβασης εργασίας.
- Απόλυση που γίνεται λόγω της νόμιμης συνδικαλιστικής δράσης του εργαζομένου ή για πολιτικούς λόγους.
- Απόλυση που γίνεται λόγω δικαστικής διεκδίκησης των αξιώσεων του εργαζομένου.
- Απόλυση λόγω αρνήσεως του εργαζομένου να δεχτεί παράνομη απαίτηση του εργοδότη.

Καταχρηστική έχει κριθεί επίσης η προσφυγή από τον εργοδότη στην απόλυση για πειθαρχική παράβαση ή οποιαδήποτε ήταν δυνατόν να αντιμετωπισθεί με ηπιότερα μέτρα.

Γενικά καταχρηστική είναι κάθε απόλυση που δεν δικαιολογείται από το καλώς εννοούμενο συμφέρον του εργοδότη ή από άλλες αντισυμβατικές ενέργειες του εργαζόμενου, από τις οποίες επηρεάζεται ο κανονικός ρυθμός της εργασίας.

Επίσης ο εργοδότης υποχρεούται εντός 8 ημερολογιακών ημερών από την παράδοση του εγγράφου στον εργαζόμενο να αναγγείλει την απόλυση στον ΟΑΕΔ. Αν δεν το κάνει, δεν θίγεται την εγκυρότητα της απόλυσης, αλλά επισείονται εναντίον του ποινικές κυρώσεις (χρηματική ποινή και έως τρίμηνη φυλάκιση) ο δε εργαζόμενος, σε περίπτωση που η καθυστέρηση του προξενήσει ζημιά από τη μη καταβολή επιδομάτων ανεργίας, μπορεί να ασκήσει αγωγή και να ζητήσει σχετική αποζημίωση από τον εργοδότη.

7.2.3 Δικαιώματα του απολυόμενου

Ο εργαζόμενος σε περίπτωση άκυρης απόλυσης, έχει δικαίωμα να ασκήσει αγωγή και να υποχρεώσει τον εργοδότη να αποδεχθεί τις υπηρεσίες του. Σ' αυτήν την περίπτωση ο εργοδότης επιπλέον **υποχρεούται να καταβάλει στον εργαζόμενο το σύνολο των αποδοχών** από την ημέρα της άκυρης καταγγελίας μέχρι τη μέρα που θα ξαναδεχθεί τις υπηρεσίες του (μισθοί υπερημερίας).

Η σχετική αγωγή πρέπει να γίνει μέσα σε διάστημα **3 μηνών** από την κοινοποίηση του εγγράφου της απόλυσης, αλλιώς η αγωγή απορρίπτεται ως εκπρόθεσμη. (Αν η ακυρότητα οφείλεται σε μη κοινοποίηση του εγγράφου, η 3μηνη προθεσμία αρχίζει και πάλι από την ημέρα που ο εργοδότης σταμάτησε να αποδέχεται τις υπηρεσίες του εργαζόμενου και όχι από τη μέρα της κοινοποίησης).

Αν η άκυρη καταγγελία συνιστά και προσβολή της προσωπικότητας του απολυθέντα, τότε ο τελευταίος μπορεί επιπλέον να απαιτήσει χρηματική ικανοποίηση της ηθικής βλάβης που υπέστη.

Σε περίπτωση που ο εργαζόμενος αποδεχτεί την απόλυση αλλά θεωρήσει ότι δεν έλαβε ολόκληρη την αποζημίωση που δικαιούται, τότε μπορεί να ασκήσει αγωγή μέσα σε **6 μήνες** από την ημέρα λύσης της σύμβασης εργασίας.

() Σ' ό,τι αφορά τους μισθούς υπερημερίας, στην περίπτωση της άκυρης απόλυσης, το πιθανότερο είναι ο εργοδότης να επιχειρήσει ν' αποδείξει δικαστικώς ότι ο εργαζόμενος στον ίδιο χρόνο ωφελήθηκε χρηματικά από τη μη παροχή εργασίας σ' αυτόν. Είτε σαν απασχολούμενος σε άλλο εργοδότη, είτε αυτοαπασχολούμενος, είτε γλιτώνοντας χρηματικά ποσά μετακίνησης κλπ. Και μ' αυτόν τον τρόπο να μειώσει το οφειλούμενο ποσό.*

7.2.4 Αποζημίωση απόλυσης

(!) ΣΗΜΕΙΩΣΗ Η με επιφύλαξη είσπραξη της αποζημίωσης δεν αποτελεί παραίτηση του εργαζόμενου από το δικαίωμα του να διεκδικήσει την ακύρωση της απόλυσης. Παρόλα αυτά κι εφόσον επιδιώκει να ματαιώσει την απόλυση, μπορεί να αρνηθεί να την εισπράξει, δημιουργώντας θέμα νομιμότητας. Σ' αυτήν την περίπτωση, αν ο εργοδότης είναι προσεκτικός, θα πρέπει να καταβάλει αμέσως την αποζημίωση στο Ταμείο Παρακαταθηκών και Δανείων και να γνωστοποιήσει την παρακατάθεση στον απολυόμενο.

Το ύψος της αποζημίωσης εξαρτάται από τους παρακάτω παράγοντες:

1. Το ύψος των τακτικών αποδοχών του τελευταίου μήνα, με καθεστώς πλήρους απασχόλησης
2. Το χρόνο προϋπηρεσίας
3. Το εάν η απόλυση γίνθηκε με προειδοποίηση (τήρηση προθεσμίας προμήνυσης) ή όχι
4. Το εάν ο απολυόμενος είναι υπάλληλος ή εργατοτεχνίτης

ΤΑΚΤΙΚΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ

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

Καθεστώς πλήρους απασχόλησης θεωρείται η κανονική απασχόληση που προβλέπεται από τη σύμβαση, ανεξάρτητα αν τον τελευταίο μήνα ο εργαζόμενος για κάποιο λόγο δεν απασχολήθηκε (πχ ασθένεια, απουσία κλπ). Εδώ ο όρος καθεστώς πλήρους απασχόλησης δεν πρέπει να συγχέεται με τους όρους *πλήρης και μερική απασχόληση*, δηλαδή δεν αναφέρεται στο νόμιμο ωράριο, αλλά στο ωράριο που έχει συμφωνηθεί. Στην περίπτωση των μερικώς απασχολούμενων, η αποζημίωση θα υπολογιστεί με βάση τις μειωμένες ώρες που έχουν συμφωνήσει να παρέχουν εργασία.

Τελευταίος μήνας θεωρείται το διάστημα από την αντίστοιχη ημερομηνία του προηγούμενου μήνα μέχρι την ημέρα της απόλυσης. Πχ αν η απόλυση έγινε 11 Απριλίου, τελευταίος μήνας θεωρείται το διάστημα 11 Μαρτίου-11 Απριλίου.

Τακτικές αποδοχές θεωρούνται ο μισθός, καθώς και άλλη παροχή σε είδος και σε χρήμα που δίνεται τακτικά. Αναλυτικά συνοπολογίζονται:

- τα **δώρα Χριστουγέννων και Πάσχα** και το **επίδομα αδείας**. Έτσι ο μηνιαίος μισθός προσαυξάνεται κατά 1/6. (Εξαιρέση αποτελούν οι οικοδόμοι, στους οποίους δεν υπολογίζεται αυτή η προσαύξηση, επειδή λαμβάνουν τα αντίστοιχα επιδόματα από ειδικό λογαριασμό του ΙΚΑ και όχι από τον εργοδότη)
- Όλα τα επιδόματα που προβλέπονται από τη σύμβαση (ανθυγιεινής εργασίας, επίδομα ισολογισμού για τους λογιστές κλπ) Αν το επίδομα δίδεται σε ετήσια βάση, ο προσαυξημένος μηνιαίος μισθός υπολογίζεται ως εξής:
 $(14 * \text{μισθοί} + \text{επίδομα1} + \text{επίδομα2} + \dots) / 12$.
- προσαύξηση **νυχτερινής εργασίας**, εργασίας κατά τις **Κυριακές και αργίες, υπερεργασίας** και **νόμιμης υπερωρίας, εφόσον όμως παρέχονταν τακτικά και παρασχέθηκαν και τον τελευταίο μήνα**.
- Παροχές σε είδος που μπορούν να αναχθούν σε χρήμα (πχ παροχή γάλακτος και τροφίμων) **εφόσον δίδονται σαν αντάλλαγμα για την παροχή εργασίας**.
- Οδοιπορικά έξοδα και εκτός έδρας, εφόσον χορηγούνται τακτικά (και χορηγήθηκαν τον τελευταίο μήνα) κι εφόσον δεν διακόπτονται κατά την άδεια ή την ασθένεια.
- Προμήθειες ή ποσοστά επί των πωλήσεων, εφόσον καταβάλλονται σε μόνιμη βάση.

Δεν συμπεριλαμβάνονται στις τακτικές αποδοχές οποιεσδήποτε οικειοθελείς παροχές (bonus), αρκεί όμως ο εργοδότης να έχει κατοχυρώσει στη σύμβαση την ανακλησιμότητα των παροχών αυτών.

Υπάρχουν ορισμένοι περιορισμοί στο ύψος της αποζημίωσης:

- Για τον υπολογισμό της αποζημίωσης των ιδιωτικών υπαλλήλων δεν λαμβάνονται υπόψη οι μηνιαίες αποδοχές κατά το τμήμα που υπερβαίνουν το 8-πλάσιο του ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη πολλαπλασιαζόμενο επί 30.

- Όταν ο εργοδότης είναι το Δημόσιο, ΝΠΔΔ, Τράπεζες, Οργανισμοί κοινής ωφέλειας ή Επιχειρήσεις που επιχορηγούνται από το κράτος, προβλέπεται ανώτατο όριο αποζημίωσης που σήμερα ανέρχεται σε 1.500.000 δρχ.

ΧΡΟΝΟΣ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ

Σαν χρόνος προϋπηρεσίας λογαριάζεται η τελευταία συνεχής κι αδιάκοπη απασχόληση του απολυόμενου στον ίδιο εργοδότη, με σύμβαση αορίστου χρόνου κι ανεξαρτηता του εάν εργαζόταν σαν εργάτης ή υπάλληλος. Πχ αν κάποιος προσελήφθη σαν εργάτης και μετά κάποιο χρονικό διάστημα έγινε υπάλληλος στο γραφείο του εργοδότη, τότε ο χρόνος προϋπηρεσίας αρχίζει από την ημέρα πρόσληψής του σαν εργάτη μέχρι την ημέρα απόλυσης, η δε αποζημίωση θα υπολογισθεί βάσει της ιδιότητας του υπαλλήλου. (Μόνο στην περίπτωση που υπογράφηκε νέα σύμβαση κατά την ανάληψη καθηκόντων ως υπαλλήλου, η προϋπηρεσία θα μετρήσει από τη δεύτερη αυτή χρονική στιγμή)

Η έννοια του **εργοδότη** αναφέρεται στην εργοδότηρια επιχείρηση και όχι στενά στο συγκεκριμένο πρόσωπο του εργοδότη. Αν η επιχείρηση μεταβιβασθεί σε άλλο πρόσωπο, ο χρόνο προϋπηρεσίας αρχίζει να μετρά από τη μέρα σύναψης εργασιακής σχέσης με τον πρώτο εργοδότη.

ΑΠΟΛΥΣΗ ΜΕ ΠΡΟΜΗΝΥΣΗ

Ο εργοδότης μπορεί να απολύσει έναν υπάλληλο είτε απροειδοποίητα (έκτακτη καταγγελία) είτε με προειδοποίηση (τακτική καταγγελία με προμήνυση), **οπότε η οφειλόμενη αποζημίωση μειώνεται κατά 50%.**

Ο παρακάτω πίνακας δίνει τη σχέση ανάμεσα στο χρόνο προϋπηρεσίας στην αποζημίωση και στην προθεσμία προμήνυσης. Για παράδειγμα, αν ο εργοδότης σκοπεύει να απολύσει υπάλληλο με **προϋπηρεσία 5 ετών**, τότε ή θα τον προειδοποιήσει **3 μήνες** νωρίτερα και θα τον αποζημιώσει με τακτικές αποδοχές **1,5 μηνός**, ή θα τον απολύσει απροειδοποίητα και θα τον αποζημιώσει με τακτικές αποδοχές **3 μηνών**.

Χρόνος προϋπηρεσίας	Προειδοποίηση ή αποζημίωση
2 μηνών - 1 έτους	1 μηνός
1 έτους (συμπλ) - 4 ετών	2 μηνών
4 ετών (συμπλ) - 6 ετών	3 μηνών
6 ετών (συμπλ)- 8 ετών	4 μηνών
8 ετών (συμπλ)-10 ετών	5 μηνών
10 ετών (συμπλ)	6 μηνών
11 ετών (συμπλ)	7 μηνών
12 ετών (συμπλ)	8 μηνών
13 ετών (συμπλ)	9 μηνών
14 ετών (συμπλ)	10 μηνών
15 ετών (συμπλ)	11 μηνών
16 ετών (συμπλ)	12 μηνών
17 ετών (συμπλ)	13 μηνών
18 ετών (συμπλ)	14 μηνών
19 ετών (συμπλ)	15 μηνών

20 ετών (συμπλ)	16 μηνών
21 ετών (συμπλ)	17 μηνών
22 ετών (συμπλ)	18 μηνών
23 ετών (συμπλ)	19 μηνών
24 ετών (συμπλ)	20 μηνών
25 ετών (συμπλ)	21 μηνών
26 ετών (συμπλ)	22 μηνών
27 ετών (συμπλ)	23 μηνών
28 (συμπλ) και πάνω	24 μηνών

ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΩΝ

Στους εργατοτεχνίτες ο υπολογισμός της αποζημίωσης γίνεται πάλι με τις τακτικές αποδοχές του τελευταίου μηνός υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης. Σε αντίθεση όμως με τους υπάλληλους: α) ο υπολογισμός γίνεται βάσει των ημερομισθίων και β) δεν υπάρχει η έννοια της απόλυσης με προειδοποίηση δηλαδή με καταβολή της μισής αποζημίωσης. Με βάση την τελευταία ΕΓ ΣΣΕ (ετών 2002-2003) η αποζημίωση των εργατοτεχνιτών ακολουθεί τον παρακάτω πίνακα:

Χρόνος προϋπηρεσίας	Αποζημίωση
2 μηνών - 1 έτους	5 ημερομισθίων
1 έτους (συμπλ) - 2 ετών	7 ημερομισθίων
2 ετών (συμπλ) - 5 ετών	15 ημερομισθίων
5 ετών (συμπλ) - 10 ετών	30 ημερομισθίων
10 ετών (συμπλ) - 15 ετών	60 ημερομισθίων
15 ετών (συμπλ) - 20 ετών	95 ημερομισθίων
20 ετών (συμπλ) - 25 ετών	115 ημερομισθίων
25 ετών (συμπλ) - 30 ετών	135 ημερομισθίων
30 ετών (συμπλ) και άνω	150 ημερομισθίων

Η αποζημίωση υπόκειται σε φορολόγηση και παρακράτηση χαρτοσήμου όπως και οι αποδοχές, όχι όμως σε ασφαλιστικές εισφορές.

Το χαρτόσημο είναι 1,2% επί της αποζημίωσης και το μισό αυτού (0,6%) καταβάλλεται από τον εργαζόμενο.

Έτσι ο φόρος υπολογίζεται πάνω στο ποσό που προκύπτει από την ακαθάριστη αποζημίωση αφαιρώντας το 0,6% και 1.000.000 δρχ που θεωρείται αφορολόγητο. Ο υπολογισμός του φόρου γίνεται με βάση την ετήσια κλίμακα φορολογίας φυσικών προσώπων, όπως και στην περίπτωση φορολόγησης των αποδοχών.

7.2.5 Ομαδικές απολύσεις

Ομαδικές απολύσεις θεωρούνται όσες γίνονται από επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν περισσότερους από 20 εργαζόμενους, **για λόγους που δεν αφορούν το πρόσωπο των απολυόμενων** αλλά οποιαδήποτε άλλη οικονομική ή τεχνική ανεπάρκεια της επιχείρησης. Για τις ομαδικές απολύσεις ισχύουν τα ίδια σε ό,τι αφορά τον υπολογισμό της αποζημίωσης, διαφορετική όμως είναι η διαδικασία που έχει

θεσμοθετηθεί για την πραγματοποίησή τους.

Για να εφαρμοσθεί η νομοθεσία για τις ομαδικές απολύσεις πρέπει πρώτα απ' όλα να ξεπεραστούν τα παρακάτω όρια για κάθε ημερολογιακό μήνα:

- 4 εργαζόμενοι για επιχειρήσεις με 20 έως 200 εργαζόμενους
- Ποσοστό 2-3% του προσωπικού και μέχρι 30 άτομα για επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερους από 200 εργαζόμενους. **Ο αριθμός του προσωπικού περιλαμβάνει το σύνολο των απασχολούμενων τόσο στο κεντρικό όσο και σε τυχόν υποκαταστήματα.** Σε περίπτωση που προκύπτει κλάσμα κατά τον υπολογισμό του ποσοστού, γίνεται στρογγυλοποίηση κατά τον συνήθη τρόπο. (Το παραπάνω ποσοστό καθορίζεται κάθε εξάμηνο με απόφαση του Υπουργού εργασίας. Επί σειρά ετών με τις ανα εξάμηνο αποφάσεις, το ποσοστό καθορίζεται σταθερά στο 2%.)

Τονίζεται ότι εφόσον ενεργοποιηθεί η διαδικασία των ομαδικών απολύσεων δεν τίθεται όριο από το νόμο στον αριθμό των απολύσεων. Ο τελικός αριθμός των απολύσεων είναι προϊόν διαπραγματεύσεων και μόνο.

Επίσης στον αριθμό των ομαδικών απολύσεων **δεν** συνυπολογίζονται ούτε οι απολύσεις που έχουν να κάνουν με το πρόσωπο του απολυόμενου (αντισυμβατική συμπεριφορά, ανεπάρκεια κλπ) ούτε οι οικειοθελείς αποχωρήσεις.

ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ: Το πεδίο εφαρμογής και η διαδικασία των ομαδικών απολύσεων καθορίζονται από το ν.1387/1983. Το άρθρο 1 που προσδιορίζει τα προαναφερθέντα όρια των ομαδικών απολύσεων, τροποποιήθηκε πρόσφατα από το ν.2874/2000. Συγκεκριμένα ο νόμος εφαρμόζεται στους εργαζόμενους σε όλες τις επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα και σε εκείνες τις επιχειρήσεις του Δημοσίου, των ΟΤΑ ή ΝΠΔΔ οι οποίες λειτουργούν με κανόνες ιδιωτικής οικονομίας.

Ο νόμος **δεν εφαρμόζεται**

- στους εργαζόμενους επιχειρήσεων του Δημοσίου, των ΟΤΑ ή σε ΝΠΔΔ οι οποίες **δεν** λειτουργούν με κανόνες ιδιωτικής οικονομίας.
- στους εργαζόμενους στα πλαίσια σύμβασης ορισμένου χρόνου, εφόσον φυσικά δεν έχει λήξει η σύμβασή τους.
- στα πληρώματα θάλασσιων σκαφών.
- στους εργαζόμενους εργοληπτικών επιχειρήσεων λόγω διακοπής εκτέλεσης του έργου, εφόσον ο κύριος του έργου είναι το Δημόσιο ή ΝΠΔΔ.

Βάσει του νόμου, ο εργοδότης που προτίθεται να προχωρήσει σε ομαδικές απολύσεις πρέπει:

- να ενημερώσει **εγγράφως** τους εργαζόμενους της επιχείρησης για τους λόγους των ομαδικών απολύσεων, των αριθμό και την κατηγορία των απασχολούμενων, το χρόνο πραγματοποίησης των απολύσεων, τα κριτήρια επιλογής του προσωπικού που θα απολυθεί
- να υποβάλλει αντίγραφο του παραπάνω εγγράφου στη δημόσια αρχή
- να προβεί σε διαβουλεύσεις με τους εκπροσώπους των εργαζομένων. Το αντικείμενο των διαβουλεύσεων αυτών, οι οποίες έχουν την ισχύ συλλογικής διαπραγμάτευσης, είναι η δυνατότητα αποφυγής ή ο περιορισμός των ομαδικών απολύσεων και άμβλυνση των συνεπειών που θα προκύψουν.
Εκπρόσωπος στις διαβουλεύσεις θεωρείται το σωματείο της επιχείρησης ή, αν δεν υπάρχει σωματείο, το συμβούλιο εργαζομένων ή, αν δεν υπάρχει ούτε συμβούλιο εργαζομένων, τριμελής ή πενταμελής επιτροπή που εκλέγεται από

*συνέλευση των εργαζομένων της επιχείρησης με συμμετοχή τουλάχιστον 51%.
Αν και πάλι δεν επιτευχθεί εκλογή εκπροσώπων, τότε οι εκπρόσωποι ορίζονται
από το τοπικό Εργατικό Κέντρο.*

Εάν **επιτευχθεί** συμφωνία οι απολύσεις θα πραγματοποιηθούν και η συμφωνία θα τεθεί σε ισχύ 10 ημέρες μετά την υποβολή του σχετικού πρακτικού στον Υπουργό Εργασίας ή στο Νομάρχη.

Εάν **δεν επιτευχθεί** συμφωνία τότε με απόφαση του Υπουργού Εργασίας ή του Νομάρχη μπορούν είτε να παραταθούν οι διαβουλεύσεις είτε να μην εγκρίνει μέρος ή το σύνολο των σχεδιαζόμενων απολύσεων.

Ομαδικές απολύσεις που γίνονται κατά παράβαση της πιο πάνω διαδικασίας καθίστανται άκυρες.

7.3 Παραίτηση (ή οικειοθελής αποχώρηση)

Η σύμβαση εργασίας μπορεί να καταγγελθεί και από τον εργαζόμενο, με δική του πρωτοβουλία. Ο εργαζόμενος που σκοπεύει να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας οφείλει να τηρήσει την προθεσμία προμήνυσης που ορίζει ο νόμος, διαφορετικά θα πρέπει να καταβάλλει εκείνος αποζημίωση στον εργοδότη.

Η σχέση χρόνου προϋπηρεσίας και προθεσμίας προμήνυσης για τους υπαλλήλους δίδεται από τον παρακάτω πίνακα (η δεύτερη στήλη ορίζει και το ποσό της αποζημίωσης σε συνάρτηση του μηνιαίου μισθού, σε περίπτωση μη τήρησης των προθεσμιών):

Χρόνος προϋπηρεσίας	Προθεσμία προμήνυσης
2 μηνών - 1 έτους	Μισός μήνας
1 έτους (συμπλ) - 4 ετών	1 μήνας
4 ετών (συμπλ) - 6 ετών	1,5 μήνας
6 ετών (συμπλ) - 8 ετών	2 μήνες
8 ετών (συμπλ) - 10 ετών	2,5 μήνες
10 ετών (συμπλ) και πάνω	3 μήνες

Σε καμιά περίπτωση ο χρόνος προμήνυσης δεν μπορεί να υπερβεί τους τρεις μήνες! (ν.2112/1920). Η καταγγελία από τον εργαζόμενο δεν απαιτεί ιδιαίτερη διατύπωση και μπορεί να ασκηθεί εγγράφως ή προφορικώς, αρκεί να είναι σαφής χωρίς να αφήνει περιθώρια αμφιβολιών.

Η σχέση χρόνου προϋπηρεσίας και προθεσμίας προμήνυσης για τους εργατοτεχνίτες δίδεται από τον παρακάτω πίνακα:

Χρόνος προϋπηρεσίας	Προθεσμία προμήνυσης	Αποζημίωση
2 μηνών - 1 έτους	5 ημέρες	2,5 ημερομίσθια
1 έτους (συμπλ) - 2 ετών	7 ημέρες	3,5 ημερομίσθια
2 ετών (συμπλ) - 5 ετών	15 ημέρες	7,5 ημερομίσθια
5 ετών (συμπλ) - 10 ετών	30 ημέρες	15 ημερομίσθια

10 ετών (συμπλ) - 15 ετών	60 ημέρες	30 ημερομίσθια
15 ετών (συμπλ) - 20 ετών	90 ημέρες	45 ημερομίσθια
20 ετών (συμπλ) - 25 ετών	105 ημέρες	52,5 ημερομίσθια
25 ετών (συμπλ) και πάνω	125 ημέρες	62,5 ημερομίσθια

7.4 Λύση σύμβασης έργου

Η σύμβαση έργου λύεται με την ολοκλήρωση και παράδοση του έργου, χωρίς να απαιτείται άλλη προϋπόθεση. Μοναδική υποχρέωση του εργοδότη είναι να αναγγείλει τη λύση της σύμβασης στον ΟΑΕΔ.

7.5 Θάνατος μισθωτού

Η σχέση εργασίας λύεται με το θάνατο του εργαζόμενου.
Η σχέση εργασίας δεν κληρονομείται, όμως οι κληρονόμοι του μισθωτού μπορούν να διεκδικήσουν από τον εργοδότη πάσης φύσεως αποδοχές, επιδόματα ή άλλες αμοιβές για εργασία που είχε ήδη προσφέρει ο θανών.