

Τί δικαιούμαστε – Τι πρέπει να κάνουμε σε περίπτωση ΑΠΟΛΥΣΗΣ.

Τί δικαιούμαστε – Τι πρέπει να κάνουμε

σε περίπτωση ΑΠΟΛΥΣΗΣ

Τί πρέπει να κάνουμε σε περίπτωση που μας ενημερώσει η διοίκηση για ενδεχόμενη απόλυση;

- **Άμεση ενημέρωση** του διοικητού συμβουλίου του σωματείου.
- **Απαίτηση ενημέρωσης** για τους λόγους της απόλυσης από τη διεύθυνση.
- **Συζήτηση** με τον προϊστάμενο και το διευθυντή για το αν είναι ενήμεροι και για τη θέση τους στο θέμα.

Σε κάθε περίπτωση συνάδελφοι, το δικαίωμα στην εργασία αποτελεί θεμελιώδες **δικαίωμα**, που πρέπει και μπορούμε να προστατεύσουμε, ειδικά εφόσον απασχολούμαστε σε μια απολύτως κερδοφόρα εταιρία.

- Το Δ.Σ. θα στηρίξει **ΝΟΜΙΚΑ** κάθε συνάδελφο σε περίπτωση άρνησης απόλυσης.
- Σε περίπτωση αποδοχής προτείνεται η υπογραφή **ΜΕ ΚΑΘΕ ΕΠΙΦΥΛΑΞΗ** των δικαιωμάτων μας.

Τί πρέπει να γνωρίζουμε ακόμη:

- **ΓΙΝΟΝΤΑΙ ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ;**

Η αποζημίωση καταγγελίας συμβάσεως δεν υπόκειται σε κρατήσεις για το ΙΚΑ ή ασφαλιστικούς οργανισμούς. Το ίδιο ισχύει για την αποζημίωση λόγω μη ληφθείσας αδειας. Αντίθετα το επίδομα αδειας υπόκειται σε ασφαλιστικές εισφορές. Η αποζημίωση φορολογείται. Αν το ποσό της καταβαλλόμενης αποζημίωσης είναι μέχρι 20.000 ευρώ είναι αφορολόγητη. Για το ποσό της αποζημίωσης που υπερβαίνει τα 20.000 ευρώ, υπολογίζεται φόρος με συντελεστή 20% και παρακρατείται κατά την πληρωμή της στο δικαιούχο.

- **ΠΩΣ ΥΠΟΛΟΓΙΖΕΤΑΙ Η ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΑΠΟΛΥΣΗΣ;**

Ο υπολογισμός της αποζημίωσης γίνεται με βάση τις τακτικές αποδοχές του τελευταίου μήνα με καθεστώς πλήρους απασχόλησης. Τακτικές αποδοχές θεωρούνται **ο μισθός**, καθώς και κάθε άλλη παροχή **σε είδος και σε χρήμα που δίνεται τακτικά και μόνιμα**. Ειδικά για την αποζημίωση απόλυσης συνυπολογίζονται τα δώρα εορτών και το επίδομα άδειας, προσθέτοντας το 1/6 στο συνολικό ύψος της αποζημίωσης.

- **ΠΟΤΕ ΔΕΝ ΟΦΕΙΛΕΤΑΙ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ;**

Αποζημίωση δεν οφείλεται:

- **ΑΚΥΡΟΤΗΤΑ ΑΠΟΛΥΣΗΣ**
- Πριν τη συμπλήρωση διμήνου.

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

α. Μη καταβολή της αποζημίωσης μαζί με έγγραφο της απόλυσης: α) Όταν δεν καταβληθεί ολόκληρη η νόμιμη αποζημίωση, μαζί με την έγγραφη κοινοποίηση της απόλυσης στον εργαζόμενο και β) Σε περίπτωση καταβολής της αποζημίωσης στις προβλεπόμενες από το νόμο δόσεις δηλαδή αποζημίωση άνω των 6 μηνών, αν έχουμε καθυστέρηση μια δόσης, επέρχεται ακυρότητα της απόλυσης.

β. Καταχρηστική απόλυση

Απόλυση που γίνεται για την ικανοποίηση από τον εργοδότη αισθήματος εκδίκησης προς τον εργαζόμενο που είναι άσχετο με την εκτέλεση της σύμβασης εργασίας. Καταχρηστικές είναι και οι απολύσεις που γίνονται λόγω νόμιμης συνδικαλιστικής δράσης του εργαζόμενου, ή λόγω δικαστικής διεκδίκησης των αξιώσεών του, ή λόγω αρνήσεώς του να δεχθεί παράνομη απαίτηση του εργοδότη, ή για πολιτικούς λόγους κλπ.

Καταχρηστική έχει κριθεί επίσης η προσφυγή από τον εργοδότη στο δυσμενέστερο για τον εργαζόμενο μέσο, την απόλυση, για πειθαρχική παράβαση ενώ 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.

γ. Απόλυση αντίθετη με απαγορευτικές διατάξεις

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

- **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 άδειας αναπαύσεως που του χορηγήθηκε.

ΒΛΑΠΤΙΚΗ ΜΕΤΑΒΟΛΗ – ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ

- **Η ΒΛΑΠΤΙΚΗ ΜΕΤΑΒΟΛΗ ΤΩΝ ΟΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΘΕΩΡΕΙΤΑΙ ΑΠΟΛΥΣΗ**

Κάθε αυθαίρετη μεταβολή των όρων της συμβάσεως εργασίας του εργαζόμενου η οποία είναι βλαπτική για τον εργαζόμενο, θεωρείται ως καταγγελία της συμβάσεως εργασίας.

- **ΤΙ ΕΙΝΑΙ ΒΛΑΠΤΙΚΗ ΜΕΤΑΒΟΛΗ**

Κάθε μεταβολή που προκαλεί υλική ή ηθική ζημιά στον εργαζόμενο έχει κριθεί από τα Δικαστήρια ότι αποτελεί βλαπτική μεταβολή.

ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ

- Μετάθεση σε άλλο κατάστημα ή παράρτημα της επιχείρησης, όταν η σύμβαση εργασίας προσδιορίζει σαφώς συγκεκριμένο τόπο.
- Μετάθεση στην ίδια πόλη, μετακίνηση σε άλλο τμήμα με ταυτόχρονη μείωση των αποδοχών.
- Ανάθεση **κατώτερων** καθηκόντων με αποτέλεσμα την **ηθική** μείωση του εργαζομένου.
- Διακοπή της μεταφοράς του εργαζόμενου με όχημα του εργοδότη.
- Μεταβολή **του είδους της εργασίας**.
- Μεταβολή του ωραρίου πέραν του νομίμου.
- Μείωση ωρών εργασίας με αντίστοιχη μείωση του μισθού.
- Καθυστέρηση αποδοχών με σκοπό τον εξαναγκασμό σε παραίτηση.
- Συμψηφισμός πρόσθετων αποδοχών σε νόμιμες αυξήσεις.
- Την αλλαγή ασφάλισης στο ΙΚΑ.
- **ΤΙ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΕΧΕΙ Ο ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΣ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΒΛΑΠΤΙΚΗΣ ΜΕΤΑΒΟΛΗΣ**

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

- Να θεωρήσει τη μεταβολή αυτή σαν άκυρη καταγγελία της εργασιακής σύμβασης και να ασκήσει μέσα αγωγή για ακύρωση της απόλυσης και καταβολή μισθών υπερημερίας ή για την επιδίκαση της αποζημίωσης του.
- Να επιμένει στην τήρηση των αρχικών όρων της σύμβασής του και να συνεχίσει να προσφέρει τις υπηρεσίες του με βάση την αρχική σύμβαση, χωρίς να αποδεχτεί την προσφορά υπηρεσιών διαφορετικών από τις συμφωνηθείσες.
Παράλληλα, μπορεί να ζητήσει να του επιδικασθεί αποζημίωση για την ηθική βλάβη που υπέστη λόγω της προσβολής της προσωπικότητάς του.

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