



ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ

ΔΙΚΤΥΟ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ
ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗΣ ΚΑΙ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ
2012 - 2015

Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης & Συμβουλευτικής εργαζομένων

Εργασιακά Θέματα

«Αποζημίωση λόγω συνταξιοδότησης»



ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

1. Αποζημίωση λόγω συνταξιοδότησης	3
1.1 Γενικά	6
1.2 Δικαιούχοι	6
α) Ιδιωτικοί υπάλληλοι	6
β) Εργατοτεχνίτες	7
1.3 Μη δικαιούχοι	7
1.4 Προϋποθέσεις	7
1.5 Οικειοθελής αποχώρηση με τη συγκατάθεση του εργοδότη – Αποχώρηση λόγω συμπλήρωσης 15ετους υπηρεσίας	8
1.6 Ποσό Αποζημίωσης	9
α) Έννοια του επικουρικής ασφαλισμένου	9
β) Υπολογισμός του ποσού αποζημίωσης	9
1.7 Συνέπειες μη καταβολής της αποζημίωσης λόγω συνταξιοδότησης - Ακυρότητα	9
1.8 Προθεσμία κατάθεσης αγωγής από την πλευρά του εργαζομένου	9
Πηγές	10
Συντακτική ομάδα	10

ΘΕΜΑ	ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΛΟΓΩ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΗΣΗΣ
ΕΝΝΟΙΑ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ ΛΟΓΩ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΗΣΗΣ	Οι εργαζόμενοι που έχουν συμπληρώσει τις προϋποθέσεις για τη λήψη πλήρους σύνταξης γήρατος μπορούν είτε να αποχωρούν είτε να απομακρύνονται από τον εργοδότη, λαμβάνοντας σε όλες αυτές τις περιπτώσεις το 50% της αποζημίωσης που προβλέπεται εάν απολύονταν, βάσει των διατάξεων που διέπουν την καταγγελία της σύμβασης εργασίας από τον εργοδότη, Ν. 2112/1920 για την περίπτωση της απροειδοποίητης καταγγελίας, ή το 40% αυτής, αν είναι ασφαλισμένοι και σε ταμείο επικουρικής ασφάλισης..
ΔΙΚΑΙΟΥΧΟΙ	<ul style="list-style-type: none"> - Μισθωτοί - Εργατοτεχνίτες - Υπηρέτες
ΜΗ ΔΙΚΑΙΟΥΧΟΙ	<ul style="list-style-type: none"> - Ιδιωτικοί υπάλληλοι που έχουν την ιδιότητα του παλαιού έφεδρου πολεμιστή - Οι ήδη συνταξιούχοι που απασχολούνται - Μισθωτοί που έχουν την ιδιότητα του συνδικαλιστικού στελέχους - Συνταξιούχοι οι οποίοι λαμβάνουν σύνταξη αναπηρίας - Συνταξιούχοι οι οποίοι λαμβάνουν σύνταξη μειωμένη
ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ	<ul style="list-style-type: none"> - Ο εν δυνάμει συνταξιούχος μισθωτός να έχει την υπαλληλική, εργατοτεχνική ιδιότητα - Να είναι ασφαλισμένος για τον κλάδο σύνταξης σε οποιονδήποτε ασφαλιστικό φορέα - Πριν από την αποχώρηση ή την απόλυσή του, να έχει συμπληρώσει τις προϋποθέσεις για τη χορήγηση πλήρους σύνταξης γήρατος, χωρίς όμως να απαιτείται να έχει συνταξιοδοτηθεί.

<p>ΟΙΚΕΙΟΘΕΛΗΣ ΑΠΟΧΩΡΗΣΗ ΜΕ ΤΗ ΣΥΓΚΑΤΑΘΕΣΗ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ – ΑΠΟΧΩΡΗΣΗ ΛΟΓΩ ΣΥΜΠΛΗΡΩΣΗΣ 15ΕΤΟΥΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Όταν συμπληρώσουν 15 έτη υπηρεσίας ή, όταν δεν υπάρχει όριο το 65ο έτος της ηλικίας, το όριο ηλικίας που προβλέπει ο οικείος ασφαλιστικός οργανισμός τους, οι εργαζόμενοι μπορούν να αποχωρήσουν από την εργασία με τη συγκατάθεση του εργοδότη τους. - Η συναίνεση από την πλευρά του εργοδότη αποτελεί όρο για τη νομιμότητα της παραίτησης και για το δικαίωμα λήψης αποζημίωσης. - Η παραίτηση αυτή συνοδεύεται με το δικαίωμα του μισθωτού να ζητήσει το μισό (50%) της αποζημίωσης που θα έπαιρνε σε περίπτωση απροειδοποίητης απόλυσης.
<p>ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΜΗ ΚΑΤΑΒΟΛΗΣ ΤΗΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ ΛΟΓΩ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΗΣΗΣ</p>	<p>Είναι άκυρη η απόλυση του υπό συνταξιοδότηση μισθωτού, αν δεν του καταβληθεί η νόμιμη μειωμένη αποζημίωση ή αν η καταβληθείσα αποζημίωση είναι ελλιπής. Η αξίωση αυτή υπόκειται στην εξάμηνη αποσβεστική προθεσμία διεκδίκησης της αποζημίωσης αυτής..</p>
<p>ΠΟΣΟ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ ΛΟΓΩ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΗΣΗΣ</p>	<p>Οι μισθωτοί που αποχωρούν λόγω συνταξιοδότησης λαμβάνουν το 50% της αποζημίωσης που προβλέπεται εάν απολύονταν βάσει των διατάξεων που διέπουν την καταγγελία της σύμβασης εργασίας από τον εργοδότη, Ν. 2112/1920 για την περίπτωση της απροειδοποίητης καταγγελίας, ή το 40% αυτής, αν είναι ασφαλισμένοι και σε ταμείο επικουρικής ασφάλισης.</p>
<p>ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΤΟΥ ΠΟΣΟΥ ΤΗΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ</p>	<p>Σχετικά με τον υπολογισμό του ποσού της αποζημίωσης, τον τρόπο καταβολής της μειωμένης αποζημίωσης, τις προθεσμίες για την έγερση των αξιώσεων κ.λπ., εφαρμόζεται ό,τι προβλέπεται γενικά για την αποζημίωση απόλυσης των λοιπών μισθωτών, εκτός βέβαια από τις διατάξεις που αφορούν την απόλυση με προειδοποίηση.</p>

<p>ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΜΗ ΚΑΤΑΒΟΛΗΣ ΤΗΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ ΛΟΓΩ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΗΣΗΣ</p>	<p>Ακυρότητα: Είναι άκυρη η απόλυση του υπό συνταξιοδότηση μισθωτού, αν δεν του καταβληθεί η νόμιμη μειωμένη αποζημίωση ή αν η καταβληθείσα αποζημίωση είναι ελλιπής (ΑΠ 106/1990).</p>
<p>ΠΡΟΘΕΣΜΙΑ ΚΑΤΑΘΕΣΗΣ ΑΓΩΓΗΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΠΛΕΥΡΑ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ</p>	<p>Η ρύθμιση αυτή αποτελεί ενιαίο σύνολο με τη ρύθμιση που αφορά την αποχώρηση λόγω συνταξιοδότησης και γι' αυτό εφαρμόζεται η ίδια εξάμηνη αποσβεστική προθεσμία, η οποία αφορά τη δυνατότητα κατάθεσης αγωγής από την πλευρά του εργαζομένου σχετικά με το ύψος της αποζημίωσης και της διεκδίκησης αυτής, με αφετηρία την ημέρα αποχώρησης (ΟΛΑΠ 17/2013).</p>
<p>ΣΧΕΤΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ</p>	<p>Άρθρο 8 του Ν. 3198/1955, άρθρο 6 § 2 του Ν.3198/1955, άρθρο 16 του Ν. 1539/1985, Ν. 4093/2012, § ΙΑ. 12,3 ii, και άρθρο 5 § 1 Ν. 3198/1955.</p>

Αποζημίωση λόγω συνταξιοδότησης

1.1 Γενικά

Κάθε μισθωτός που είναι ασφαλισμένος λόγω γήρατος σε οποιονδήποτε ασφαλιστικό οργανισμό, όταν συμπληρώσει τις απαιτούμενες προϋποθέσεις για να πάρει πλήρη σύνταξη, δικαιούται να αποχωρήσει, χωρίς να χάνει παντελώς το δικαίωμα να πάρει αποζημίωση απόλυσης, παρόλο που πρόκειται για παραίτηση.

Στη νομοθεσία δεν υπάρχει κατ' αρχήν διάταξη που να υποχρεώνει τους μισθωτούς να σταματήσουν να εργάζονται όταν συμπληρώσουν τις προϋποθέσεις οι οποίες καθορίζονται από τον ασφαλιστικό τους φορέα.

Στην περίπτωση των μισθωτών, ο ασφαλιστικός φορέας από τον οποίο και λαμβάνουν σύνταξη γήρατος –σύμφωνα πάντα με τα σημερινά δεδομένα– είναι το Ενιαίο Ταμείο Ασφάλισης Μισθωτών [ΙΚΑ-ΕΤΑΜ] (διαδικτυακός τόπος www.ika.gr).

Ακόμα και στην περίπτωση συνταξιοδότησης του εργαζομένου, δεν επέρχεται κατά τρόπο αυτόματο (αυτοδίκαια) η λύση της σύμβασης που διέπει την εργασιακή σχέση μεταξύ αυτού και του εργοδότη του.

Ως συνέπεια αυτού –όπως έχει γίνει δεκτό και από τη δικαστηριακή νομολογία–, από μόνη της η υποβολή από την πλευρά του εργαζομένου αίτησης για συνταξιοδότηση στον οικείο ασφαλιστικό φορέα σε καμία περίπτωση δεν υποδηλώνει σιωπηρή καταγγελία της σύμβασης εργασίας, μέσω παραίτησης εκ μέρους του, αλλά ούτε θεωρείται οικειοθελής αποχώρηση από την εργασία του, εφόσον βέβαια εξακολουθεί να παρέχει τις υπηρεσίες του όπως και προηγουμένως (ΑΠ 284/1996, Εφετ. Αθην. 1124/2007, ΕΕΔ 2007 σελ. 1416).

1.2 Δικαιούχοι

1.2.1 Ιδιωτικοί υπάλληλοι

Προκειμένου για ιδιωτικούς υπαλλήλους μόνο, και εφόσον υπάγονται στην ασφάλιση οποιουδήποτε ασφαλιστικού φορέα, από τον οποίο και θα τους χορηγηθεί η σύνταξη γήρατος, έχουν τη δυνατότητα –όταν συμπληρώσουν τις προϋποθέσεις για να λάβουν πλήρη σύνταξη γήρατος από το ΙΚΑ ή από άλλον ασφαλιστικό φορέα– είτε να αποχωρήσουν από την εργασία τους είτε να απομακρυνθούν από την εργασία τους έπειτα από πρωτοβουλία του εργοδότη τους.

Στην περίπτωση αυτή, λαμβάνουν μειωμένη αποζημίωση, οι μεν ασφαλισμένοι σε Επικουρικό Ταμείο το 40% αυτής, ενώ όσοι δεν είναι επικουρικά ασφαλισμένοι το 50% της αποζημίωσης που προβλέπεται από τη νομοθεσία για τις περιπτώσεις απόλυσης εργαζομένων χωρίς προειδοποίηση, τη γνωστή και ως έκτακτη καταγγελία της σύμβασης εργασίας.

1.2.2 Εργατοτεχνίτες

Σημειώνουμε ότι ο εργοδότης δεν μπορεί να απολύσει εργατοτεχνίτη που έχει συμπληρώσει τις προϋποθέσεις πλήρους συνταξιοδότησης γήρατος, με καταβολή μειωμένης αποζημίωσης. Μόνο για υπαλλήλους έχει αυτή την ευχέρεια. Συνεπώς αν η σύμβαση εργασίας καταγγελθεί από τον εργοδότη, οφείλεται στον εργατοτεχνίτη ολόκληρη αποζημίωση. (Ν.2112/1920)

1.3 Μη δικαιούχοι

- Ιδιωτικοί υπάλληλοι που έχουν την ιδιότητα του παλαιού έφεδρου πολεμιστή
- Οι ήδη συνταξιούχοι που απασχολούνται
- Μισθωτοί που έχουν την ιδιότητα του συνδικαλιστικού στελέχους
- Συνταξιούχοι οι οποίοι λαμβάνουν σύνταξη αναπηρίας
- Συνταξιούχοι οι οποίοι λαμβάνουν σύνταξη μειωμένη

1.4 Προϋποθέσεις

Συνεπώς, για τη θεμελίωση του ανωτέρω δικαιώματος απαιτείται να συντρέχουν σωρευτικά (ταυτόχρονα) οι εξής προϋποθέσεις:

- Ο εν δυνάμει συνταξιούχος μισθωτός να έχει την υπαλληλική, εργατοτεχνική ιδιότητα
- Να είναι ασφαλισμένος για τον κλάδο σύνταξης σε οποιονδήποτε ασφαλιστικό φορέα
- Πριν από την αποχώρηση ή την απόλυσή του, να έχει συμπληρώσει τις προϋποθέσεις για τη χορήγηση πλήρους σύνταξης γήρατος, χωρίς όμως να απαιτείται να έχει συνταξιοδοτηθεί.

Εννοείται βέβαια ότι δεν είναι υποχρεωτική για την επιχείρηση η απόλυση του ιδιωτικού υπαλλήλου ή η αποχώρησή του από την εργασία μόλις συμπληρώσει τις προϋποθέσεις για να λάβει πλήρη σύνταξη γήρατος. Μπορεί, επομένως, ο εργοδότης να τον διατηρήσει στην εργασία του για όσο χρονικό διάστημα έχει ανάγκη τις υπηρεσίες του. Αυτή η δυνατότητα δεν αναιρεί σε καμία περίπτωση το δικαίωμα του μισθωτού να προτιμήσει, αντί να συνεχίσει την εργασία του, να προχωρήσει στις ανάλογες διαδικασίες προκειμένου να συνταξιοδοτηθεί όπως έχει από τον νόμο δικαίωμα, λαμβάνοντας συγχρόνως και την αποζημίωση που αναφέραμε.

Το κίνητρο, επομένως, για τον μεν εργαζόμενο έγκειται στο ότι, κατ' εξαίρεση των ρυθμίσεων που αφορούν την απόλυση εργαζομένων, θεμελιώνει αξίωση αποζημίωσης και όταν καταγγέλλει αυτός τη σύμβαση, για τον δε εργοδότη στο ότι μειώνει την οφειλόμενη αποζημίωση λόγω απόλυσης στο 50% ή 40%.

Δεν εμπίπτουν στην ανωτέρω ρύθμιση όσοι μισθωτοί συμπληρώνουν τις προϋποθέσεις για τη λήψη μειωμένης σύνταξης γήρατος ή σύνταξης λόγω αναπηρίας από τον φορέα κύριας ασφάλισής τους και, κατά συνέπεια, εάν μεν απολυθούν από τον εργοδότη τους, δικαιούνται πλήρη την αποζημίωση απόλυσης, εάν δε αποχωρούν οικειοθελώς, δεν δικαιούνται καμιά αποζημίωση (ΑΠ

67/1991, 414/1991, 989/1991). Εξαίρεση αποτελούν οι περιπτώσεις αναπηρικών συντάξεων λόγω αναπηρίας 80%, περιπτώσεις εξάλλου για τις οποίες χορηγείται πλήρης σύνταξη. Διευκρινίζεται ότι ο τρόπος λύσης της σχέσης εργασίας δεν ασκεί επιρροή, δηλαδή μπορεί να είναι οικειοθελής αποχώρηση (παραίτηση) του μισθωτού ή απόλυσή του από τον εργοδότη.

1.5 Οικειοθελής αποχώρηση με τη συγκατάθεση του εργοδότη – Αποχώρηση λόγω συμπλήρωσης 15ετους υπηρεσίας

Μισθωτοί γενικά: Παράλληλα ισχύει και η διάταξη του άρθρου 8 εδ. α' του Ν. 3198/1955 σύμφωνα με την οποία οι εργαζόμενοι συλλήβδην (υπάλληλοι-εργατοτεχνίτες) που συνδέονται με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου και έχουν συμπληρώσει 15 έτη υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη και, στην περίπτωση που δεν υπάρχει όριο το 65ο έτος της ηλικίας, το όριο ηλικίας που προβλέπει ο οικείος ασφαλιστικός οργανισμός τους μπορούν να αποχωρήσουν από την εργασία με τη συγκατάθεση του εργοδότη τους. Η παραίτηση αυτή συνοδεύεται με το δικαίωμα του μισθωτού να ζητήσει το μισό (50%) της αποζημίωσης που θα έπαιρνε σε περίπτωση απροειδοποίητης απόλυσης. Η αξίωση αυτή υπόκειται στην εξάμηνη αποσβεστική προθεσμία.

Πρόκειται για μία ειδική περίπτωση παραίτησης, κατά την οποία δημιουργείται δικαίωμα του εργαζόμενου για λήψη αποζημίωσης από τον εργοδότη, μολονότι η σύμβαση εργασίας δεν καταγγέλλεται από τον τελευταίο αλλά ο εργαζόμενος αποχωρεί οικειοθελώς από την εργασία του απλώς με την εργοδοτική συγκατάθεση, κατά τις προϋποθέσεις του πρώτου εδαφίου του άρθρου 8 του Ν. 3198/1955.

Κατά τον νομοθέτη, ο στόχος της διάταξης αυτής, όπως και της προηγούμενης, είναι να διευκολύνει την ανανέωση του προσωπικού. Είναι συμπληρωματική προς αυτή, γιατί προορίζεται να εφαρμοστεί, όταν ο μισθωτός δεν έχει συμπληρώσει τις προϋποθέσεις πλήρους συνταξιοδότησης. Σήμερα γίνεται χρήση της διάταξης και για την προώθηση προγραμμάτων εθελούσιας εξόδου.

Η συναίνεση από την πλευρά του εργοδότη αποτελεί όρο για τη νομιμότητα της παραίτησης και για το δικαίωμα λήψης αποζημίωσης. Αυτή μπορεί να είναι έγγραφη ή προφορική, ρητή ή σιωπηρή, αρκεί να είναι σαφής και αναμφίβολη, συναγόμενη εμμέσως από τη συμπεριφορά του δηλούντος, ενόψει όλων των λοιπών περιστατικών της συγκεκριμένης περίπτωσης. Πρέπει δε να δοθεί πριν από την αποχώρηση.

Ενώ από τη διάταξη προκύπτει ότι απαιτείται η ύπαρξη σύμβασης αορίστου χρόνου, αυτή έχει εφαρμογή στις συμβάσεις ορισμένου χρόνου, διότι όπως έχει δικαστηριακά κριθεί «δεν απαιτείται κατ' ανάγκην συνεχής υπηρεσία, αλλά αρκεί και η κατά διαστήματα παρασχεθείσα, ήτοι και η διακεκομμένη και κατ' άθροιση συνολική τοιαύτη, καθώς και εκείνη που έρχεται κατά διαδοχή από άλλον εργοδότη» (Α.Π. 1804/2008). Βεβαίως, οι περιπτώσεις αποζημίωσης λόγω συνταξιοδότησης εργαζομένων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου είναι δυνατό να προβλέπονται (και) από κανονισμό εργασίας ο οποίος να περιέχει σχετική ρήτρα, όπου να ορίζεται ότι η σύμβαση μπορεί να λυθεί από τον εργαζόμενο πρόωρα.

Αποκλείεται επίσης η εφαρμογή της ανωτέρω διάταξης και επομένως δεν υπάρχει υποχρέωση του εργοδότη να καταβάλλει τις αποζημιώσεις που προαναφέρθηκαν, όταν ο μισθωτός έλαβε μειωμένη σύνταξη γήρατος ή σύνταξη λόγω αναπηρίας.

1.6 Ποσό Αποζημίωσης

Όπως ειπώθηκε προηγουμένως, οι υπερήλικες εργαζόμενοι (υπάλληλοι και εργατοτεχνίτες) που αποχωρούν ή απομακρύνονται από την εργασία τους για συνταξιοδότηση δικαιούνται να λάβουν μειωμένη αποζημίωση. Δηλαδή όσοι είναι επικουρικά ασφαλισμένοι το 40% και όσοι δεν είναι επικουρικά ασφαλισμένοι το 50% της αποζημίωσης που δικαιούνται να λάβουν σύμφωνα με τις διατάξεις που εκάστοτε ισχύουν, για την περίπτωση απόλυσής τους χωρίς προειδοποίηση.

α) Έννοια του επικουρικός ασφαλισμένου

Σύμφωνα με ρητή διάταξη του νόμου, επικουρικά ασφαλισμένοι θεωρούνται όσοι έχουν συμπληρώσει τις προϋποθέσεις για τη λήψη επικουρικής σύνταξης κατά την ημέρα λύσης της εργασιακής σχέσης και όχι όσοι απλώς υπάγονται στην επικουρική ασφάλιση (αρθρ 16 Ν. 1539/1985).

β) Υπολογισμός του ποσού αποζημίωσης

Σχετικά με τον υπολογισμό του ποσού της αποζημίωσης λαμβάνεται υπόψη το σύνολο των τακτικών αποδοχών, χωρίς τον περιορισμό των 2.000 ευρώ κατά μήνα (ν. 4093/2012, § ΙΑ. 12,3 ii, βλ. και άρθρο 5 § 1 Ν. 3198/1955).

Αναλυτικότερα για τον τρόπο υπολογισμού της αποζημίωσης βλ. στο σχετικό ενημερωτικό υλικό Εργασιακά Θέματα - Λύση της σχέσης εργασίας που βρίσκεται στην ενότητα του Δικτύου Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής Εργαζομένων που βρίσκεται στην ιστοσελίδα του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ [www.inegsee.gr].

1.7 Συνέπειες μη καταβολής της αποζημίωσης λόγω συνταξιοδότησης - Ακυρότητα

Είναι άκυρη η απόλυση του υπό συνταξιοδότηση μισθωτού, αν δεν του καταβληθεί η νόμιμη μειωμένη αποζημίωση ή αν η καταβληθείσα αποζημίωση είναι ελλιπής (ΑΠ 106/1990).

Η άρνηση του εργοδότη να συναινέσει στην παραίτηση υπόκειται στους περιορισμούς του άρθρου 281 ΑΚ περί καταχρηστικής άσκησης δικαιώματος.

1.8 Προθεσμία κατάθεσης αγωγής από την πλευρά του εργαζομένου

Η ρύθμιση αυτή αποτελεί ενιαίο σύνολο με τη ρύθμιση που αφορά την αποχώρηση λόγω συνταξιοδότησης και γι' αυτό εφαρμόζεται η ίδια εξάμηνη αποσβεστική προθεσμία, η οποία αφορά τη δυνατότητα κατάθεσης αγωγής από την πλευρά του εργαζομένου σχετικά με το ύψος της αποζημίωσης και τη διεκδίκηση αυτής, με αφετηρία την ημέρα αποχώρησης (ΟΛΑΠ 17/2013). Σχετικά με την εφαρμογή της εξάμηνης αποσβεστικής προθεσμίας έχουν διατυπωθεί και αντίθετες απόψεις.

Πηγές

Βαρχαλαμά, Ε. και Σταμάτη, Α. (2012). *Ατομικές & Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις – Βασικά Στοιχεία και Έννοιες*, ΙΝΕ-ΓΣΕΕ.

Ζερδελής, Δ. (2007). *Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις*, Εκδόσεις Σάκκουλα.

Κουκιάδης, Ι. (2012). *Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις*, 6η Έκδοση, Εκδόσεις Σάκκουλα.

Λαναράς, Κ. (2014). *Νομοθεσία Εργατική και Ασφαλιστική*, Εκδόσεις Σάκκουλα.

Ληξουριώτης, Ι (2011). *Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις*, 2η Έκδοση, Νομική Βιβλιοθήκη.

Παναγιώτου, Γ. (2011). *Αποζημίωση Συνταξιοδότησης και Συμβάσεις Ορισμένου Χρόνου*, ΕΕργΔ 2011, 1210 επ.

Συντακτική ομάδα

Ιωάννης Νικ. Παπάς

Η ομάδα απασχόλησης του Δικτύου Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής ΙΝΕ-ΓΣΕΕ