

Versicherungs- und Schutzpflichten des Arbeitgebers

I. Überblick

Alle Arbeitgeber, die Angestellte oder Arbeiter beschäftigen, sind gesetzlich verpflichtet, die entsprechenden Beiträge zu den verschiedenen Haupt-, Zusatz- und Sozialversicherungen vom Lohn abzuziehen und an den jeweiligen Versicherungsträger abzuführen. Die Arbeitgeber sind nicht nur für die Zahlung ihrer eigenen Beiträge (Arbeitgeberbeiträge), sondern auch für die ihrer Arbeitnehmer (Arbeitnehmerbeiträge) verantwortlich.

Die Beiträge werden auf der Grundlage der tatsächlichen Bruttoverdienste (Geld- und Sachleistungen) der Arbeitnehmer berechnet. Dieser Verdienst darf nicht unter dem gesetzlichen Verdienst liegen, d. h. dem in den jeweiligen Branchentarifverträgen festgelegten Verdienst.

Für die Berechnung des monatlichen Versicherungsbeitrags von Arbeitnehmern und Arbeitgebern wurde eine Obergrenze für das versicherungspflichtige Entgelt festgelegt, die dem Zehnfachen des Mindestlohns eines über 25 Jahre alten Arbeitnehmers entspricht. Schließlich ist darauf hinzuweisen, dass der Arbeitgeber

verpflichtet ist, die Kündigung des entlassenen Arbeitnehmers in die Lohnbuchhaltung einzutragen oder zumindest zu versichern, da andernfalls die Entlassung unwirksam wird.

II. Beiträge von Arbeitnehmer und Arbeitgeber

Für Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft wird ein Beitrag von 20 % für die Hauptrente gezahlt, der zwischen dem Versicherten und dem Arbeitgeber aufgeteilt wird. Der Versicherte zahlt einen Beitrag von 6,67 % und der Arbeitgeber einen Beitrag von 13,33 %. Die oben genannten Versicherungsbeiträge werden auf das Arbeitsentgelt des Arbeitnehmers berechnet, mit Ausnahme von außergewöhnlichen Sozialleistungen bei Eheschließung, Geburt von Kindern, Tod und Schwerbehinderung, und nur für Arbeitsentgelte bis zu einem Betrag von 6.500,00 € pro Monat (versicherungspflichtiges Höchstentgelt). Entsprechend sind das Weihnachts- und Ostergeld sowie das Urlaubsgeld versicherungspflichtig. Es gilt automatisch die Höchstgrenze für das versicherungspflichtige Entgelt. Der Arbeitgeber zieht den Versichertenbeitrag vom Lohn des Versicherten ab, der zusammen mit dem Arbeitgeberbeitrag innerhalb der vorgeschriebenen Fristen an die e-EFKA abgeführt wird.

Die folgende Tabelle zeigt den Gesamtbetrag der Versicherungsbeiträge für Angestellte in der Privatwirtschaft:

VERSICHERUNGS- BEREICH	ARBEITGEBER	VERSICHERTER ARBEITNEHMER	TOTAL
1.Hauptrente	13,33%	6,67%	20,00%
2.Zusatzversicherung	3,25%	3,25%	6,50%
3.Krankenversicherung			
(α) Sachleistungen	4,30%	2,15%	6,45%
(β) Geldleistungen	0,25%	0,40%	0,65%
4. [Collectible]			
(α) Agentur für Arbeit (OAED)			
i. Arbeitslosenbereich	1,20%	1,20%	2,40%
ii.LEPEA SA	0,15%		0,15%
iii. EKLA		0,10%	0,10%
(β) ELPKE	0,06%	0,00%	0,06%
(γ) ELEKP (ehemals OEE)		0,35%	0,35%
GESAMT	22,54%	14,12%	36,66%

III. Arbeitsaufsichtsbehörde

Die Unabhängige Arbeitsaufsichtsbehörde (welche die Arbeitsaufsichtsbehörde SEPE ersetzt hat) kontrolliert die Einhaltung der Vorschriften und verhängt die vorgeschriebenen Sanktionen gegen Arbeitgeber, die gegen die arbeitsrechtlichen Bestimmungen verstoßen. Sie ist funktional unabhängig und verfügt über Verwaltungs- und Finanzautonomie.

Aufgabe der Behörde ist es, die Umsetzung der arbeitsrechtlichen Bestimmungen zu überwachen und zu kontrollieren, den Versicherungsschutz und die illegale Beschäftigung von Arbeitnehmern zu untersuchen, Arbeitsstreitigkeiten beizulegen und zu schlichten sowie Arbeitnehmer und Arbeitgeber über die wirksamsten Mittel zur Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen zu informieren.

IV. Verfahren für den Arbeitgeber und das Ergani Informationssystem

Jeder Arbeitgeber, der einen Arbeitnehmer in einem privatrechtlichen abhängigen Beschäftigungsverhältnis beschäftigt, ist verpflichtet, die Formulare der Arbeitsaufsichtsbehörde (SEPE) und der Agentur für Arbeit (OAED) elektronisch an das Informationssystem des Ministeriums für Arbeit, soziale Sicherheit und Wohlfahrt, "ERGANI", zu übermitteln.

Die elektronische Einreichung erfolgt unter: <https://eservices.yeka.gr/> auf der Website des Ministeriums für Arbeit, soziale Sicherheit und Wohlfahrt. Nur Arbeitgeber, die in den entsprechenden Arbeitgeberregistern eingetragen sind, können auf das Informationssystem zugreifen. Das Verfahren der elektronischen Einreichung der Formulare ist für alle Arbeitgeber verpflichtend, mit Ausnahme derjenigen, denen der Zugang zum ERGANI-System objektiv unmöglich ist.

V. Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer

Nach den geltenden Rechtsvorschriften über den Gesundheitsschutz und die Sicherheit der Arbeitnehmer in allen Unternehmen, unabhängig von der Zahl der Beschäftigten, ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Dienste eines Sicherheitsingenieurs in Anspruch zu nehmen.

Der Arbeitgeber ist außerdem verpflichtet, durch den Sicherheitsingenieur eine schriftliche Gefährdungsbeurteilung für sein Unternehmen erstellen zu lassen. In der schriftlichen Gefährdungsbeurteilung werden systematisch alle Aspekte jeder ausgeführten Arbeit untersucht.

Der Arbeitgeber muss alle Arbeitsunfälle innerhalb von 24 Stunden den zuständigen Arbeitsaufsichtsbehörden, den örtlich nächsten Polizeibehörden und den zuständigen Stellen des Versicherungsträgers, dem der Arbeitnehmer angehört, melden und im Falle einer schweren Verletzung oder eines Todesfalls alle Informationen, die für die Feststellung der Unfallursache nützlich sein können, unverändert sichern und aufbewahren.

In jedem Fall muss der Arbeitgeber die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer in allen Aspekten der Arbeit gewährleisten und auch Maßnahmen ergreifen, um die Gesundheit und Sicherheit von Dritten zu gewährleisten.

VI. Beseitigung von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz

Unternehmen, die mehr als 20 Personen beschäftigen, müssen Richtlinien zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz aufstellen. Ebenso müssen Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten eine Strategie für die Bearbeitung interner Beschwerden über Gewalt und Belästigung aufstellen, innerhalb derer das Verfahren für die Entgegennahme und Prüfung solcher Beschwerden in einer Weise ausgestaltet ist, die den Schutz des Opfers und die Achtung der Menschenwürde gewährleistet.

Ein Arbeitnehmer hat die Möglichkeit, die Arbeit ohne Lohn einbußen zu verlassen, wenn er der "begründeten Überzeugung" ist, dass eine unmittelbare ernsthafte Gefahr für sein Leben, seine Gesundheit oder seine Sicherheit besteht.
