

Α.Ε.Ι. ΠΕΙΡΑΙΑ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟΥ ΤΟΜΕΑ
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΘΕΜΑ

«ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΘΕΜΑΤΑ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ»



Δαουτάκου Αυγερινή

Αριθμός Μητρώου: 10699

2016

Εισηγητής: Παναγιώτης Παπαδέας

Περιεχόμενα

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1ο Ο κοινωνικός ρόλος της εργασίας	5
1.1 Έννοια - ορισμός Εργασίας	6
1.2 Η εργασία απασχολεί το διεθνές ενδιαφέρον και αποτελεί αντικείμενο διεθνούς προστασίας	7
1.3 Αγορές Εργασίας	8
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2ο Μισθοδοσία	11
2.1 Γενικά	12
2.2 Εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας ετών 2010, 2011 και 2012	12
2.3 Τα είδη του μισθού	17
2.4 Παροχές μη θεωρούμενες μισθός	19
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3ο Συμβάσεις εργασίας - Βασικά είδη συμβάσεων εργασίας	21
3.1 Πλήρους Απασχόλησης	22
3.2 Μερική Απασχόληση (Ν. 2639/98 άρθρο 2)	22
3.3 Αμοιβή απασχολούμενων μισθωτών	24
3.4 Καθυστέρηση πληρωμής μισθού - Συνέπειες	28
3.4.1 Ποινική ευθύνη:	28
3.4.2 Επίσχεση Εργασίας:	29
3.4.3 Καταγγελία σύμβασης εργασίας:	29
3.4.4 Δικαστική επιδίωξη είσπραξης μισθού:	29
3.4.5 Κήρυξη πτώχευσης:	29
3.5 Ημέρες αργίας εξαιρετές εορτές του έτους	31
3.5.1 Πώς αμείβεται η 25η Μαρτίου	32
3.5.2 Ποια είναι η αμοιβή Κυριακής / αργίας;	33
3.5.3 Αμοιβή Κατ' έθιμο Αργιών	34
3.5.4 Η Αργία της 1ης Μαΐου	35
3.5.5 Πώς αμείβεται η αργία 15η Αυγούστου	36
3.5.6 Πώς αμείβονται οι Αργίες του Πάσχα	37
3.5.7 Πώς αμείβεται η Καθαρά Δευτέρα	38
3.5.8 Πώς αμείβεται η εορτή του Αγίου Πνεύματος	38
3.6 Αναγγελία Ασθένειας Απόδειξη Ασθένειας Υπαιτιότητα	40
3.6.1 Αποδοχές Ασθενείας	40
3.6.2 Επιδότηση Ασθένειας από ΙΚΑ	41
3.6.3 Υποχρέωση Εργοδότη Καταβολής Ημερομισθίων Ασθενείας	41
3.6.4 Υποχρέωση ΙΚΑ - Εργοδότη Καταβολής Επιδομάτων Ασθενείας και Ημερομισθίων Ασθενείας από Εργατικό Ατύχημα	42
3.7 Δώρο Χριστουγέννων - Υπολογισμός - Πίνακας	43
3.8 Δώρο Πάσχα	46
Όπως για το Δώρο Χριστουγέννων, ομοίως για το Δώρο Πάσχα υπάρχουν κατά τα προβλεπόμενα πίνακες βάσει των οποίων υπολογίζεται το ακριβές ποσό	46
3.9 Επίδομα ισολογισμού	48
3.9.1 Συνυπολογισμός του επιδόματος Ισολογισμού και του επιδόματος παραγωγής (πριμ) στα επιδόματα εορτών	50
3.10 Χορήγηση ειδικής παροχής προστασίας μητρότητας	51
3.10.1 Φορέας Καταβολής της Παροχής - Προϋποθέσεις - Καταβαλλόμενο Ποσό - Διαδικασία - Δικαιολογητικά - Επίλυση Διαφορών	55

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4ο Ετήσια άδεια και επιδόματα αδειάς μισθωτών	59
4.1 Ημέρες άδειας μισθωτών	60
4.2 Χορήγηση αδειών στους υπαλλήλους για την άσκηση του εκλογικού τους δικαιώματος	63
4.3 Άδεια κατά τη στράτευση	65
4.4 Σπουδαστική Άδεια-Άδεια για μεταπτυχιακό	65
4.4.1 Άδεια εξετάσεων σε μεταπτυχιακούς φοιτητές	65
4.5 Άδεια Θηλασμού & Φροντίδας παιδιών	66
4.6 Επίδομα αδειάς	66
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5ο Λύση της σχέσεως εργασίας	67
5.1 Λύση σύμβασης ορισμένου χρόνου	68
5.2 Λύση σύμβασης αορίστου χρόνου	69
5.2.1 Απόλυση και οικειοθελής αποχώρηση	69
5.2.2 Ποιες απολύσεις είναι έγκυρες	69
5.3 Αποζημίωση Εργατοτεχνιτών	74
5.4 Παραίτηση (ή οικειοθελής αποχώρηση)	77
5.5 Λύση σύμβασης έργου	77
5.6 Θάνατος μισθωτού	77
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6ο Άδεια	79
6.1 Πίνακας αδειών υπαλλήλων και εργατών με συνολική υπηρεσία ή προϋπηρεσία μέχρι 10 έτη μη συμπληρωμένα στον ίδιο εργοδότη ή μέχρι 12 έτη μη συμπληρωμένα σε οποιονδήποτε εργοδότη ή μέχρι 25 έτη συμπληρωμένα στον ίδιο εργοδότη	80
6.2 Με συνολική προϋπηρεσία 12 ετών σε οποιονδήποτε εργοδότη	81
6.3 Με συνολική προϋπηρεσία 25 ετών σε οποιονδήποτε εργοδότη άρθρο 3 της ΕΓΣΣΕ (πκ. 13 - 18/4/2008 Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας ετών 2008 και 2009)	81
6.4 Προσαύξηση της κανονικής άδειας μετά 25 έτη εργασία	82
6.5 Χρόνος χορήγησης της άδειας	82
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7ο Είδη εργασίας – υπερεργασία	83
7.1 Νυχτερινή απασχόληση μισθωτών	84
7.2 Τι είναι υπερεργασία και πώς αμείβεται;	85
7.3 Υπολογισμός υπερεργασίας με πενήνήμερο	85
7.4 Υπολογισμός υπερεργασίας με εξαήμερο	85
7.5 Τι είναι υπερωρία και πώς αμείβεται;	85
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8ο Ωράριο εργασίας – ιδιόρρυθμη υπερεργασία	87
8.1 Πενθήμερη απασχόληση	89
8.2 Χρονικά όρια απασχόληση στα ξενοδοχεία και στην κατασκευή φαγητού	90
8.3 Απασχόληση το Σάββατο σε επιχείρηση που λειτουργεί πενήνήμερο	90
8.4 Ημέρες εργασίας που αναγνωρίζονται για την ασφάλιση στο ΙΚΑ και για την σύνταξη	91
8.5 Τι ποσά θεωρούνται ακαθάριστες αποδοχές και υπόκεινται σε εισφορές ΙΚΑ κλπ	92
8.6 Ημέρες εργασίας που αναγνωρίζονται για την ασφάλιση στο ΙΚΑ για την συνταξιοδότηση	93
8.6.1 Εξαήμερη εβδομαδιαία απασχόληση – Ημέρες ασφάλισης στο ΙΚΑ	93
8.6.2 Πενθήμερη εβδομαδιαία απασχόληση	94
8.7 Μερικής απασχόλησης (υποαπασχόληση)	94
8.8 Τι ποσά δεν θεωρούνται ακαθάριστες αποδοχές ή φορολογούνται με ειδικό τρόπο και δεν υπόκεινται σε εισφορές ΙΚΑ	95
8.9 Εργατική ασφαλιστική εισφορά	96
8.10 Απασχόληση δημοσίου υπαλλήλου σε ιδιωτική επιχείρηση	96
8.11 Απασχόληση συνταξιούχου σε ιδιωτική επιχείρηση	97
8.12 Απασχόληση συνταξιούχου ΙΚΑ ή ΟΑΕΕ σε ιδιωτική επιχείρηση	97

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 9ο Ο τρόπος υπολογισμού ασφαλίσεων – παρακράτηση φόρου	99
9.1 Τρόπος υπολογισμού του ποσού των ασφαλίσεων με τα οποία επιβαρύνεται ο ασφαλιζόμενος και ο εργοδότης στο ΙΚΑ και στα επικουρικά ταμεία	100
9.2 Υπόχρεοι υποβολής ΑΠΔ	101
9.3 Υπολογισμός του παρακρατούμενου φόρου από μισθωτές υπηρεσίες (φμυ) εργαζομένων	102
9.4 Παρακράτηση φόρου μισθωτών υπηρεσιών στους αμειβόμενους με μηνιαίο μισθό, τους συνταξιούχους (από φορείς κύριας ασφάλισης) και τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο, οι οποίοι παρέχουν υπηρεσίες με σχέση μίσθωσης εργασίας πάνω από ένα έτος στον ίδιο εργοδότη ή με σχέση μίσθωσης εργασίας αόριστου χρόνου	105
9.5 Παρακράτηση φόρου μισθωτών υπηρεσιών στους αμειβόμενους με ημερομίσθιο, εφόσον η σχέση εργασίας είναι ορισμένου χρόνου	107
9.6 Παρακράτηση φόρου μισθωτών υπηρεσιών κατά την καταβολή αμοιβών για υπερωριακή εργασία, επιδόματα, πρόσθετες αμοιβές κτλ	108
9.7 Παρακράτηση φόρου μισθωτών υπηρεσιών σε αναδρομικά εισοδήματα	108
9.8 Παρακράτηση φόρου μισθωτών υπηρεσιών σε επικουρικές συντάξεις, βοηθήματα κτλ	108
9.9 Λοιπές οδηγίες	108
9.10 Παράδειγμα σύνταξης μισθοδοσίας προσωπικού μηνός δεκεμβρίου 2011	110
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	116

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1ο

Ο κοινωνικός ρόλος της εργασίας

1.1 Έννοια - ορισμός Εργασίας

Εργασία ονομάζεται από ορισμένους συγγραφείς «η σκόπιμη σωματική και πνευματική απασχόληση του ανθρώπου, που αποβλέπει σε ένα παραγωγικό σκοπό». Άλλοι υποστηρίζουν ότι εργασία είναι η διαδικασία που πραγματοποιείται ανάμεσα στον άνθρωπο και την φύση όπου ο άνθρωπος με την δράση που μεσολαβεί, ρυθμίζει και ελέγχει την ανταλλαγή της ύλης μεταξύ αυτού και της φύσης. Εργασία ακόμη είναι η σωματική ή πνευματική ενέργεια για την παραγωγή έργου.

Η εργασία μελετάται και καταβάλλονται προσπάθειες για να προσδιορισθεί από πολλούς επιστημονικούς κλάδους όπως η Οργάνωση και Διοίκηση και η Διοίκηση Προσωπικού, το Αστικό και το Εργατικό Δίκαιο, η Οικονομική Επιστήμη κ.α.

Στην οικονομική επιστήμη ως εργασία θεωρείται ο συντελεστής της παραγωγής, που αφορά τις προσπάθειες του ανθρώπου οι οποίες αποβλέπουν σε παραγωγικό σκοπό. Είναι ο σπουδαιότερος παραγωγικός συντελεστής ο οποίος μαζί με την γη και το κεφάλαιο δημιουργούν αγαθά. Μόνο εάν ο άνθρωπος επιθυμήσει μεταμορφώνονται, με την εργασία του, οι ύλες και τα υλικά σε χρήσιμα προϊόντα.

Η εργασία ουσιαστικά είναι αναπόφευκτη και έμφυτη στον άνθρωπο. Αποτελεί παγκόσμιο φαινόμενο που παρατηρείται σε όλες τις εποχές και σε όλες τις χώρες. Οι άνθρωποι είναι υποχρεωμένοι να συνεισφέρουν τις προσπάθειες τους για την πραγματοποίηση της κοινής ευδαιμονίας. Η εργασία είναι κοινωνικό λειτούργημα και συγχρόνως καθήκον κάθε ανθρώπου. Ο Ησίοδος διακηρύττει από την αρχαιότητα, ότι η εργασία δεν είναι ντροπή. Ντροπή είναι η αεργία. Ο Απόστολος Παύλος υπεστήριξε, ότι «ο μη εργαζόμενος μηδέ εσθιέτω», εφ' όσον ο μη εργαζόμενος μπορεί να εργασθεί και απλώς αποφεύγει την εργασία.

Η εργασία έχει πολύ σπουδαίο κοινωνικό ρόλο και αποτελεί τον θεμελιακό προορισμό του ανθρώπου. « Αργία μήτηρ πάσης κακίας» και «η αργία τέχνας κατεργάζεται». Από την άλλη άποψη ο Θεός έδωσε την εργασία ως νόμο της ζωής και συνδέθηκε με την δημιουργία, την ανάπτυξη, την βελτίωση. Συνδέθηκε, είναι δυνατόν να υποστηριχθεί, με την ευδαιμονία του ανθρώπου, την οποία συμβολίζει ο Παράδεισος. Άλλοι υποστηρίζουν ότι η εργασία είναι τιμωρία και κατάρα για την ανυπακοή που έδειξε ο άνθρωπος, όταν βρισκόταν ο νεοδημιουργημένος Αδάμ στον παράδεισο, τότε που ο Θεός του είπε «Με τον ιδρώτα του προσώπου σου θα τρως τον άρτο σου». Ο ίδιος ο Θεός, κατά την δημιουργία παρουσιάζεται ως εργαζόμενος και μάλιστα ως καλλιτέχνης, δημιουργός και αναπαύεται την εβδόμη ημέρα «από πάντων των έργων αυτού». Η εργασία είναι συνυφασμένη με την θετική δραστηριότητα και ανάπτυξη των ανθρώπων στην δραστηριότητα και ανάπτυξη των ανθρώπων. Στην Παλαιά Διαθήκη παρουσιάζονται πολλοί από τους μεγάλους άνδρες της εποχής, ως εργαζόμενοι και μάλιστα σε χειρονακτικές και γεωργικές εργασίες. Ο βασιλιάς Σαούλ π.χ., ως γεωργός και ο Δαβίδ, (ο Βασιλιάς και Προφήτης) ως βοσκός προβάτων.

Και ο ίδιος ο Θεάνθρωπος Ιησούς εργαζόταν στο ξυλουργείο του Μνήστορος Ιωσήφ από μικρό

παιδί μέχρι την ηλικία των τριάντα ετών, που άρχισε την διακονία και την διδασκαλία των ανθρώπων. Σύμφωνα με την χριστιανική ηθική είναι καθήκον κάθε ανθρώπου, να συντηρεί το σώμα και το πνεύμα του. Για τον σκοπό αυτό χρειάζονται υλικά μέσα, που ο άνθρωπος πρέπει να τα αποκτά με την εργασία (σύμφωνα με τους νόμους και την χριστιανική ηθική).

Η θρησκεία μας προβλέπει και εντέλλεται την κατάπαυση της εργασίας τις Κυριακές και μεγάλες εορτές. Η αντίληψη αυτή δεν προέρχεται από την αντίληψη ότι η εργασία είναι κάτι κακό από την φύση της αλλά από την ανάγκη να αναπαύεται ο εργαζόμενος, ο οποίος κουράζεται με την συνεχή εργασία του και να του δίνονται ευκαιρίες να προσεύχεται.

1.2 Η εργασία απασχολεί το διεθνές ενδιαφέρον και αποτελεί αντικείμενο διεθνούς προστασίας

Η παγκόσμια Διακήρυξη των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων που ψήφισε η Γενική Συνέλευση των Κρατών-Μελών του Ο.Η.Ε. (10.12.1948) περιέχει άρθρα για την προστασία της εργασίας, και της αναπαύσεως. Έτσι στο Άρθρο 23 προβλέπει:

1. Κάθε πρόσωπο έχει δικαίωμα να εργάζεται να διαλέγει ελευθέρως την εργασία του και να έχει δίκαιους και ικανοποιητικούς όρους εργασίας και προστασίας κατά της ανεργίας.
2. Όλοι έχουν δικαίωμα χωρίς καμία διάκριση, να πληρώνονται ίσα για την ίδια εργασία.
3. Καθένας που εργάζεται έχει δικαίωμα να πληρώνεται δίκαιως και ικανοποιητικώς, για να εξασφαλίζει στον εαυτό του και την οικογένεια του μία ζωή σύμφωνη με την ανθρώπινη αξιοπρέπεια, που να συμπληρώνεται με όλα τα μέσα κοινωνικής προστασίας». Επίσης στο Αρ. 24 προβλέπει τα εξής: «Κάθε πρόσωπο έχει δικαίωμα να ξεκουράζεται και μάλιστα να έχει λογικό περιορισμό στην διάρκεια της εργασίας και περιοδικές άδειες με αποδοχές».

Παράλληλα με την Παγκόσμια Διακήρυξη των Ανθρώπινων Δικαιωμάτων υπάρχει και το Διεθνές Σύμφωνο για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Πολιτιστικά Δικαιώματα των ανθρώπων της 16.12.1966, που προβλέπει αντίστοιχα δικαιώματα στα άρθρα 6 έως και 9.

Ο Ο.Η.Ε. έχει ιδρύσει το «Διεθνές Γραφείο Εργασίας», που εδρεύει στην Γενεύη της Ελβετίας. Αυτό αποτελεί συνέχεια εκείνου, που είχε ιδρύσει η «Κοινωνία των Εθνών» το 1919, μετά το τέλος (και τις καταστροφές) του Α΄ Παγκοσμίου Πολέμου.

Στην Ελλάδα υπάρχει συνταγματική προστασία της εργασίας. Από το Σύνταγμα του 1927 μέχρι σήμερα το άρθρο 22 αναφέρεται στην εργασία. Περιέχει μεταξύ άλλων και τα εξής:

1. Η εργασία αποτελεί δικαίωμα και τελεί υπό την προστασία του κράτους, το οποίο μεριμνά για την δημιουργία συνθηκών απασχόλησης όλων των πολιτών και για την ηθική και υλική εξήγησή του εργαζόμενου αγροτικού και αστικού πληθυσμού. Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξαρτήτως φύλλου ή άλλης διακρίσεως δικαιούνται ίση αμοιβής για εργασία που παρέχουν ίσης αξίας.

2. Νόμος θα καθορίζει τους γενικούς όρους εργασίας, οι οποίοι συμπληρώνονται από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, που καταρτίζονται μετά από ελεύθερες διαπραγματεύσεις ή αν αποτύχουν αυτές από κανόνες που θέτει η διαιτησία.
3. Απαγορεύεται κάθε μορφή αναγκαστικής εργασίας. Σε άλλο άρθρο το Σύνταγμα περιέχει διατάξεις για την συνδικαλιστική ελευθερία και το δικαίωμα της απεργίας. Το κράτος επίσης μεριμνά για την κοινωνική ασφάλιση των εργαζομένων, όπως ορίζουν οι σχετικοί Νόμοι.

Από την εξέταση των ανωτέρω συνταγματικών και άλλων κειμένων προκύπτει, αβίαστα, το συμπέρασμα, ότι η εργασία είναι ένα κοινωνικό δικαίωμα. Το δικαίωμα αυτό περικλείει τα εξής: αξίωση για εξασφάλιση διαρκούς απασχολήσεως με αμοιβή, για κάθε άνθρωπο που είναι ικανός και θέλει να εργασθεί, ανάλογη με τις γνώσεις και τα προσόντα του. Η απασχόληση αυτή να του εξασφαλίζει επίσης δυνατότητα επιλογής (με ορισμένες προϋποθέσεις), αξιοπρέπεια, αναγνώριση νομίμων δικαιωμάτων.

Θα ήταν δυνατόν να περιμένει κανείς, ότι το κράτος οργανώνει σωστά και αποτελεσματικά την Αγορά Εργασίας. Συγχρόνως δε, διασφαλίζει το δικαίωμα απρόσκοπτης λειτουργίας των επιχειρήσεων, μέσα στα πλαίσια της Δημοκρατίας, ώστε να αποφεύγονται αυθαιρεσίες από κάθε πλευρά (αυθαίρετες απολύσεις, παράνομες και καταχρηστικές απεργίες κτλ). Ο αντικειμενικός καθορισμός του δικαίου της ισορροπίας και των δημοκρατικών λύσεων προϋποθέτει κοινωνική ανάπτυξη και πνευματική ολοκλήρωση.

1.3 Αγορές Εργασίας

Αγορές εργασίας ονομάζονται γεωγραφικές περιοχές μέσα στις οποίες οι εργοδότες στρατολογούν εργάτες κι οι εργάτες ζητούν απασχόληση. Είναι ο τόπος όπου οι δυνάμεις της προσφοράς και της ζήτησης αλληλεπιδρούν κι έτσι προκύπτει η τιμή της εργασίας (μισθοί κι ημερομίσθια). Τα πραγματικά όρια της αγοράς εξαρτώνται απ' το είδος και τον αριθμό των υποψήφιων για δουλειά, που ζητούνται. Για μερικές ασυνήθιστες ειδικότητες τα όρια μπορεί να περιλαμβάνουν μεγάλο μέρος ή κι ολόκληρη τη χώρα.

Πολλοί εργοδότες υιοθετούν την πολιτική συμπλήρωσης των κενών με την προαγωγή από μέσα, από τους υπάρχοντες δηλ. υπάλληλους, οπότε δημιουργούνται κενά στα κατώτερα επίπεδα (εργατών - υπαλλήλων) που πληρώνονται με επιλογή ανειδίκευτων κι εξειδικευμένων απ' την αγορά εργασίας. Υπάρχουν, ωστόσο, και εργοδότες που δεν ακολουθούν το πρόγραμμα «προαγωγή από μέσα», αλλά συμπληρώνουν τα οποιουδήποτε επίπεδου κενά τους, με στρατολόγηση και πρόσληψη απέξω, από τις αγορές εργασίας.

Η αγορά εργασίας είναι χωρίς δομή κι οι μέθοδοι, που χρησιμοποιούνται απ' τις επιχειρήσεις για στρατολόγηση εργατών, καθώς κι οι μέθοδοι οι οποίες χρησιμοποιούνται απ' τους εργάτες για να

βρουν δουλειά, είναι ποικίλες. Η ακολουθούμενη πορεία δεν περνάει αναγκαστικά από κρατικά ή ιδιωτικά γραφεία απασχόλησης. Από την πλευρά των εργαζομένων πρέπει να σημειωθεί πως μερικοί βρίσκουν απασχόληση μέσω φίλων και συγγενών, άλλοι επισκεπτόμενοι απευθείας τις επιχειρήσεις ή υπηρεσίες κι άλλοι μέσω των εργατικών οργανισμών ή των κρατικών γραφείων εύρεσης εργασίας.

Αναφορικά, με τα όρια της αγοράς εργασίας, πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι καθορίζονται από διάφορους παράγοντες. Π.χ., παντρεμένες γυναίκες, που ζητούν υπαλληλικές θέσεις είναι απρόθυμες να πιάσουν δουλειά σε τόπους οι οποίοι απέχουν περισσότερο από λίγα χιλιόμετρα απ' το σπίτι τους. Γενικά δε, όπου υπάρχουν συγκοινωνίες και μέσα μεταφοράς, τα όρια μπορούν, για ένα ποσοστό εργαζομένων, να χαραχθούν σ' απόσταση 30-40 χιλιομέτρων, όπως είναι δυνατόν και μερικοί να δεχτούν, ενδεχομένως, να μετοικήσουν για να πετύχουν ευκαιρίες και περισσότερα πλεονεκτήματα.

Η αγορά εργασίας χαρακτηρίζεται κι από μια ποικιλία αμοιβών για την ίδια δουλειά κι απ' τις στατιστικές η υψηλότερη αμοιβή φαίνεται να είναι 2 - 2 1/2 φορές μεγαλύτερη απ' τη χαμηλότερη. Πολλοί δε, είναι οι παράγοντες που επιδρούν όπως: οι διαφορές μεταξύ των εργοδοτών σε ικανότητα να πληρώνουν, η παραγωγικότητα, η στάση των διοικούντων προς τα επίπεδα αμοιβών, η μεγαλύτερη ασφάλεια στην εργασία και η ποιότητα των εργαζομένων. Αλλά όλα αυτά, μπορεί να πει κανείς πως μάλλον είναι οι συνέπειες κι όχι οι αιτίες για τις διαφορές των αμοιβών. Γιατί στην αγορά της εργασίας (εκτός για εκείνον, που έχει εξαιρετικό ταλέντο) ο αγοραστής (ο εργοδότης) κι όχι ο πωλητής (ο εργαζόμενος) είναι εκείνος που καθορίζει το επίπεδο των αμοιβών.

Άλλο χαρακτηριστικό της αγοράς εργασίας, είναι η έλλειψη κινητικότητας του εργατικού δυναμικού, που συνήθως, κολλάει σ' έναν τόπο για πολλούς λόγους, όπως: δεν έχει ακριβή γνώση των ευκαιριών εργασίας, οι αμοιβές δεν γνωστοποιούνται δημόσια κι αν κενωθεί κάπου μια θέση, συχνά συμπληρώνεται με ανεπίσημες επαφές (πρέπει να ξέρεις κάποιον για να βρεις δουλειά) παρά ύστερα από ανακοίνωση στις εφημερίδες ή από εγγραφή στους καταλόγους των γραφείων εργασίας. Έπειτα, δεν μπορεί από πριν να γνωρίζει κανείς αν θα είναι ευτυχέστερος σε μίαν άλλη δουλειά, αν μπορεί να τα πάει καλά με τον προϊστάμενο και τους συνεργάτες τους, ή αν εκεί θα 'χει περισσότερες ευκαιρίες για πρόοδο. Εξάλλου, τα συστήματα αρχαιότητας κι άλλα ωφελήματα, καθώς και πολλοί άλλοι άγνωστοι παράγοντες, αποτελούν εμπόδια στην κινητικότητα, χωρίς βέβαια τούτο να σημαίνει ότι οι άνθρωποι κατά καιρούς, δεν θα ζητήσουν άλλη απασχόληση, κάτι που ωστόσο, δίνει έμφαση σε ότι τονίστηκε παραπάνω, ότι δηλαδή η προσφορά εργασίας είναι αποδιοργανωμένη.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2ο

Μισθοδοσία

2.1 Γενικά

Στην εργασία αυτή θα δούμε βασικές έννοιες μισθοδοσίας καθώς και τρόπους υπολογισμού του μισθού, των επιδομάτων, των δώρων, των κρατήσεων του ΙΚΑ και των λοιπών ασφαλιστικών ταμείων καθώς και τις διάφορες άλλες παρακρατήσεις που γίνονται στον μισθό.

Το άρθρο 653Κ ΑΚ ορίζει ότι ο εργοδότης έχει υποχρέωση να καταβάλει το συμφωνημένο μισθό ή το συνηθισμένο μισθό. Οι συμβαλλόμενοι (δηλ. ο εργοδότης και ο εργαζόμενος) κατά την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας έχουν απόλυτη ελευθερία να καθορίσουν το ύψος των αποδοχών που θα καταβάλλονται για την παροχή εργασίας. Υπό έναν όμως πάντοτε περιορισμό, ότι το ποσό της αμοιβής (μισθού ή ημερομισθίου), δεν θα είναι μικρότερο από τα ελάχιστα όρια αποδοχών που καθορίζονται κάθε φορά από την οικεία Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΣΣΕ) ή υπουργική ή διαιτητική απόφαση. Συνεπώς εάν το ποσό που καταβάλλεται στον εργαζόμενο για αμοιβή της εργασίας του, είναι μικρότερο από τα εκάστοτε προβλεπόμενα ελάχιστα όρια αποδοχών, υπάρχει υποχρέωση του εργοδότη να συμπληρώσει το ποσό που λείπει. Μισθός είναι η αντιπαροχή που καταβάλει ο εργοδότης στον εργαζόμενο ως αντάλλαγμα για την παρεχομένη εργασία. Η καταβολή του μισθού από τον εργοδότη είναι υποχρέωση του δημιουργείται στα πλαίσια της αμφοτέρης συμβάσεως της εργασίας και συνδέεται με την υποχρέωση του εργαζομένου για παροχή εργασίας, όπως ορίζει το άρθρο 648 Κ ΑΚ με την σύμβαση εργασίας ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να παρέχει για ορισμένο ή αόριστο χρόνο την εργασία του στον εργοδότη και ο δεύτερος να καταβάλει τον συμφωνημένο μισθό.

Ο μισθός ως αντάλλαγμα της παροχής εργασίας, είναι δυνατό να συμφωνηθεί είτε ρητώς είτε σιωπηρώς. Το τελευταίο συμβαίνει όταν ο εργοδότης καταβάλλει ανεπιφύλακτα και επί μακρό σχετικά χρόνο ορισμένο ποσό, ο δε εργαζόμενος το αποδέχεται χωρίς καμιά επιφύλαξη.

Διευκρίνιση: Από το νόμο δεν υπάρχει περιορισμός να συμφωνηθεί καταβολή αμοιβής ανώτερη της νόμιμης. Δεν επιτρέπεται όμως η εκ των υστέρων μείωση, μονομερώς από τον εργοδότη, των καταβαλλόμενων αυξημένων αποδοχών, διότι αποτελεί μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων της σύμβασης εργασίας (δηλ. ως απόλυση).

2.2 Εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας ετών 2010, 2011 και 2012

Στην Αθήνα, σήμερα την 15η Ιουλίου 2010, οι υπογράφωντες την παρούσα Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, αφενός:

- α) Δημήτριος Δασκαλόπουλος, Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου και της Εκτελεστικής Επιτροπής και Χαρίτων Κυριαζής Αντιπρόεδρος του ΣΕΒ συνδέσμου επιχειρήσεων και βιομηχανιών και εκπρόσωποι αυτού.*
- β) Δημήτριος Ασημακόπουλος Πρόεδρος και Νικόλαος Σκορίνης, Γενικός Γραμματέας της Γενικής Συνομοσπονδίας Επαγγελματιών, Βιοτεχνών και Εμπόρων Ελλάδας (Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.) και εκπρόσωποι αυτής.*

γ) Βασίλης Κορκίδης Πρόεδρος και Γεώργιος Καρανίκας, Γενικός Γραμματέας της Εθνικής Συνομοσπονδίας Ελληνικού Εμπορίου (Ε.Σ.Ε.Ε.) και εκπρόσωποι αυτής και αφετέρου Γιάννης Παναγόπουλος, Πρόεδρος και Ευάγγελος Μπουζούλας Γενικός Γραμματέας της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδας (Γ.Σ.Ε.Ε.) και εκπρόσωποι αυτής, όλοι νόμιμα εξουσιοδοτημένοι, συμφωνούν τα εξής:

ΠΡΟΟΙΜΙΟ

Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις για τη νέα Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. διεξήχθησαν σε περιβάλλον έκτακτων συνθηκών λόγω του δημοσιονομικού εκτροχιασμού, που οδήγησε την χώρα στην ενεργοποίηση του μηχανισμού στήριξης ΔΝΤ-ΕΕ-ΕΚΤ και την υιοθέτηση των μέτρων που προβλέπονται στο σχετικό Μνημόνιο και στο Νόμο 3845/2010.

Οι συνέπειες της κρίσης καθιστούν όσο ποτέ αναγκαίο τον απεγκλωβισμό των εργοδοτικών και των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων από τον παραδοσιακό παρεμβατικό ρόλο του κράτους και την ενίσχυση του ρόλου τους στη διαμόρφωση των κοινωνικών και οικονομικών αποφάσεων και πολιτικών.

Η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.) είναι το αποφασιστικότερο για τις οργανώσεις μας μέσο ρύθμισης και διαμόρφωσης πολιτικών, με μεσομακροπρόθεσμη προοπτική, για τα κυρίαρχα ζητήματα της εξόδου από την ύφεση, της αντιμετώπισης της αυξανόμενης ανεργίας, της δημιουργίας συνθηκών ανάπτυξης, της διατήρησης της κοινωνικής συνοχής.

Στο πλαίσιο της κρίσιμης για τη χώρα συγκυρίας τα συμβαλλόμενα μέρη θεωρούν ότι πρέπει να στηριχθεί το διαθέσιμο εισόδημα των μισθωτών, ιδιαίτερα των χαμηλόμισθων, ανάλογα και με τις ιδιαίτερες συνθήκες των επιχειρήσεων, για λόγους κοινωνικής προστασίας αλλά και ενίσχυσης της ιδιωτικής οικονομίας, που ασφυκτιά από την έλλειψη ρευστότητας με συνέπεια τη συρρίκνωσή της και τη μεγάλη αύξηση της ανεργίας.

Πρωταρχικής σημασίας θέμα συμφωνήθηκε ότι αποτελεί η διασφάλιση των επί δεκαετίες παρεχομένων επιδομάτων εορτών και άδειας (που είναι γνωστά ως 13ος και 14ος μισθός) και η ρητή αποδοχή από τους συμβαλλόμενους ότι τα αποδέχονται ως τακτικές αποδοχές.

Με βάση τα παραπάνω τα συμβαλλόμενα μέρη συμφώνησαν τα ακόλουθα:

ΑΡΘΡΟ 1 Επιδόματα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα

Τα επιδόματα των εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα αποτελούν τακτικές αποδοχές και καταβάλλονται στο ακέραιο εφόσον η εργασιακή σχέση διήρκεσε καθόλη τη χρονική περίοδο, για μεν την περίπτωση του επιδόματος των εορτών Πάσχα από την 1η Ιανουαρίου μέχρι την 30ή Απριλίου για δε την περίπτωση του επιδόματος των εορτών Χριστουγέννων από την 1η Μαΐου μέχρι την 31η Δεκεμβρίου (31/12) κάθε χρόνου.

Το επίδομα εορτών Χριστουγέννων ανέρχεται σε έναν μηνιαίο μισθό για τους αμειβόμενους με μισθό και σε 25 ημερομίσθια για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο το επίδομα εορτών Πάσχα ανέρχεται σε μισό μηνιαίο μισθό για τους αμειβόμενους με μισθό και σε 15 ημερομίσθια για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο.

Ειδικότεροι όροι και προϋποθέσεις καταβολής αυτών των επιδομάτων περιλαμβάνονται στο προσάρτημα της παρούσας συλλογικής σύμβασης.

Γενικές ή ειδικές διατάξεις νόμων, διαταγμάτων, υπουργικών αποφάσεων, συλλογικών συμβάσεων εργασίας, διαιτητικών αποφάσεων, κανονισμών εργασίας και λοιπών κανονιστικών πράξεων, που καθορίζουν ευνοϊκότερους τρόπους υπολογισμού, καταβολής και γενικά παροχής των επιδομάτων αυτών υπερισχύουν και διατηρούνται σε ισχύ.

ΑΡΘΡΟ 2 Επίδομα άδειας

Ο μισθωτός που θεμελιώνει δικαίωμα κανονικής άδειας αναψυχής, αυτούσιας ή σε χρήμα δικαιούται να λάβει και το επίδομα άδειας, το οποίο αποτελεί τακτικές αποδοχές του, υπολογίζεται με τον ίδιο τρόπο που υπολογίζονται και οι αποδοχές άδειας και υπόκειται στους ίδιους κανόνες με αυτές.

Το επίδομα άδειας ισούται με το σύνολο των πράγματι καταβαλλόμενων τακτικών συνήθων αποδοχών της άδειας, με τον περιορισμό ότι δεν μπορεί να υπερβαίνει τις αποδοχές 15 ημερών για αυτούς που αμείβονται με μηνιαίο μισθό και 13 ημερών για αυτούς που αμείβονται με ημερομίσθιο ή κατά μονάδα εργασίας ή με ποσοστά ή και με άλλο τρόπο.

Το αντίστοιχο επίδομα άδειας προκαταβάλλεται κατά τη λήψη της άδειας αναψυχής ή τμήματος αυτής μαζί με τις αποδοχές άδειας.

Γενικές ή ειδικές διατάξεις νόμων, διαταγμάτων, υπουργικών αποφάσεων, συλλογικών συμβάσεων εργασίας, διαιτητικών αποφάσεων, κανονισμών εργασίας και λοιπών κανονιστικών πράξεων, που καθορίζουν ευνοϊκότερους τρόπους υπολογισμού, καταβολής και γενικά παροχής του επιδόματος άδειας υπερισχύουν και διατηρούνται σε ισχύ.

Το άρθρο 6 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 1996-1997 για τη χορήγηση του επιδόματος άδειας σε περίπτωση πρόωρης λύσης της σχέσης εργασίας εξακολουθεί να ισχύει, διαγραφόμενων των λέξεων «πριν ο μισθωτός συμπληρώσει παρά τω αυτώ εργοδότη δωδεκάμηνου συνεχή απασχόληση», λόγω της μεταγενέστερης τροποποίησης των προϋποθέσεων για τη λήψη άδειας.

Κατώτατα όρια αποδοχών 2010-2011-2012

Τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων των εργαζομένων της χώρας για τα τρία έτη διάρκειας της σύμβασης καθορίζονται ως εξής:

A. Τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων των εργαζομένων της χώρας, όπως έχουν διαμορφωθεί την 31η-12-2009 με βάση την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. των ετών 2008-2009 (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2008-2009) αυξάνονται από 1ης Ιουλίου 2011 κατά ποσοστό ίσο με το ποσοστό της ετήσιας μεταβολής του ευρωπαϊκού πληθωρισμού για το έτος 2010.

B. Τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων των εργαζομένων της χώρας, όπως θα έχουν διαμορφωθεί την 1η Ιουλίου 2011 με βάση την παράγραφο «Α» της παρούσας αυξάνονται από 1ης Ιουλίου 2012 κατά ποσοστό ίσο με το ποσοστό της ετήσιας μεταβολής του ευρωπαϊκού πληθωρισμού για το έτος 2011.

Για τους σκοπούς εφαρμογής της παρούσας παραγράφου, ως «ευρωπαϊκός πληθωρισμός» λαμβάνεται το ποσοστό μέσης ετήσιας μεταβολής έναντι του προηγούμενου έτους του Εναρμονισμέ-

νου Δείκτη Τιμών Καταναλωτή (Harmonised index of consumer prices) της Ευρωζώνης (Euro area) όπως αυτός ανακοινώνεται από την Eurostat.

Γ. Τα ποσά που προκύπτουν από τον υπολογισμό των αυξήσεων του παρόντος άρθρου και των επιδομάτων τριετιών και γάμου γράφονται με δύο (2) δεκαδικά ψηφία και στρογγυλοποιούνται στο επόμενο εκατοστό, εάν το χιλιοστό είναι ίσο ή μεγαλύτερο του πέντε (5).

ΑΡΘΡΟ 4 Υπολογισμός επιδομάτων

Τα επιδόματα που προβλέπονται από εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή όμοιας έκτασης διαιτητικές αποφάσεις υπολογίζονται επί των γενικών κατωτάτων ορίων μισθών και ημερομισθίων, που διαμορφώθηκαν μετά την αύξηση του προηγούμενου άρθρου της παρούσας.

Διευκόλυνση της διάθεσης κερδών στο προσωπικό των επιχειρήσεων.

Εταιρίες οποιασδήποτε μορφής και τύπου μπορούν με απόφασή τους να διανέμουν σε κάθε διαχειριστική χρήση μέρος των ετήσιων καθαρών κερδών στο εργατοϋπαλληλικό προσωπικό τους.

Τα συμβαλλόμενα μέρη θα επιδιώξουν από κοινού την εφαρμογή κατάλληλων φορολογικών ρυθμίσεων, ώστε να ενθαρρύνεται η συμμετοχή των εργαζομένων στα κέρδη των επιχειρήσεων με αυτόν τον τρόπο.

ΑΡΘΡΟ 6 Προγράμματα θερινών κατασκηνώσεων για τα παιδιά χαμηλόμισθων και ανέργων

Κάθε εργοδότης υποχρεούται στην καταβολή ποσού είκοσι (20) ευρώ ετησίως για κάθε εργαζόμενο που απασχολεί, με σκοπό την δημιουργία προγραμμάτων φιλοξενίας σε θερινές κατασκηνώσεις των παιδιών χαμηλόμισθων εργαζόμενων και ανέργων.

Η ευθύνη για τον καθορισμό του πλαφόν του ατομικού μηνιαίου εισοδήματος των εργαζόμενων και των ανέργων, που θα δικαιούνται την παροχή αυτή, καθώς και κάθε άλλη απαραίτητη εξειδίκευση για την εφαρμογή αυτού του άρθρου ανήκει στα συμβαλλόμενα μέρη, τα οποία θα ορίσουν και τον Φορέα που θα διαχειρίζεται τα ποσά που θα εισπράττονται.

ΑΡΘΡΟ 7 Μακροχρόνια άνεργοι

Στο πλαίσιο των δράσεων κοινωνικής αλληλεγγύης και αρωγής των ανέργων και με δεδομένο ότι τα καταβαλλόμενα επιδόματα υπολείπονται των απαιτούμενων για τα ελάχιστα μέσα διαβίωσης, τα συμβαλλόμενα μέρη αποφασίζουν να προωθήσουν από κοινού την επιμήκυνση του χρόνου επιδότησης των μακροχρόνια ανέργων κατά 50%, με πλήρη ασφαλιστική κάλυψή τους.

ΑΡΘΡΟ 8 Ερμηνευτική διάταξη

Το δικαίωμα αδείας λόγω θανάτου συγγενούς που θέσπισε το άρθρο 9 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2002-2003 διευκρινίζεται ότι χορηγείται, όχι μόνο στου εξ αίματος, αλλά και στους εξ αγχιστείας συγγενείς στην ίδια γραμμή και τον ίδιο βαθμό.

ΑΡΘΡΟ 9 Διατηρούμενες Διατάξεις

Α. Όλες οι διατάξεις προηγούμενων Εθνικών Γενικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας και αντίστοιχων με αυτή Διαιτητικών Αποφάσεων, εφόσον δεν έχουν καταργηθεί ή τροποποιηθεί, εξακολουθούν να ισχύουν και αποτελούν ενιαίο σύνολο.

B. Αποδοχές ανώτερες στο σύνολό τους από αυτές που καθορίζει η παρούσα συλλογική σύμβαση ή ευνοϊκότεροι όροι εργασίας που προβλέπονται από νόμους, διατάγματα, υπουργικές αποφάσεις, συλλογικές συμβάσεις, διαιτητικές αποφάσεις, εσωτερικούς κανονισμούς, έθιμα ή ατομικές συμβάσεις εργασίας, δεν θίγονται από τις διατάξεις της παρούσας.

Διάρκεια

Η ισχύς της παρούσας αρχίζει την 1η Ιανουαρίου 2010 και λήγει την 31η Δεκεμβρίου 2012.

ΟΙ ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΟΙ

Για τον Σ.Ε.Β.

Ο Πρόεδρος
Δ. Δασκαλόπουλος

Ο Αντιπρόεδρος

Χ. Κυριαζής

Για τη Γ.Σ.Ε.Ε.

Ο Πρόεδρος
Ι. Παναγόπουλος

Ο Γεν. Γραμματέας
Ευαγ. Μπουζούλας.

Για τη Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.

Ο Πρόεδρος
Δ. Ασημακόπουλος

Ο Γεν. Γραμματέας
Ν. Σκορίνης

Για την Ε. Σ. Ε. Ε.

Ο Πρόεδρος
Β. Κορκίδης

Ο Γεν. Γραμματέας
Γ. Καρανίκας

2.3 Τα είδη του μισθού

- Με κριτήριο τον τρόπο καθορισμού του μισθού διακρίνουμε τον νόμιμο, τον συμβατικό και τον συνήθη.
 1. **Νόμιμος** είναι ο μισθός που καθορίζεται με κανόνα δικαίου. Συνήθως καθορίζεται με συλλογική σύμβαση εργασίας, Διοικητική απόφαση, ή Υπουργική απόφαση.
 2. **Συμβατικός** είναι ο μισθός που καθορίζεται με συμφωνία εργαζομένου και εργοδότη και αποτελεί στοιχείο (της γραπτής ή προφορικής) συμβάσεως εργασίας. Ο συμβατικός μισθός λέγεται και καταβαλλόμενος.
 3. **Συνήθης** είναι ο μισθός που καταβάλλεται όταν δεν έχει συμφωνηθεί μισθός με την ατομική σύμβαση εργασίας (συμβατικός) ούτε υπάρχει νόμιμος μισθός και που προσδιορίζεται με βάση το μισθό που καταβάλουν άλλοι εργοδότες σε μισθωτούς της ίδιας ειδικότητας και των ίδιων προσόντων στην ίδια περιοχή σε όμοιες εργασίες και κάτω από ίδιες συνθήκες.
- Με κριτήριο τον τρόπο υπολογισμού της αμοιβής ο μισθός διακρίνεται σε χρονικό μισθό σε μισθό κατ' αποκοπή, σε μισθό με ποσοστό και σε φιλοδωρήματα.
 1. **Χρονικός μισθός:** είναι εκείνος που υπολογίζεται με βάση την παροχή εργασίας σε ορισμένα χρονικά διαστήματα όπως μήνα (μηνιαίως) εβδομάδα (εβδομαδιαίο) ή μέρα (ημερομίσθιο) και ώρα ωριαίος.
 2. **Μισθός κατ' αποκοπή ή κατά μονάδα εργασίας:** (με το κομμάτι) είναι εκείνος που υπολογίζεται με βάση την ποσότητα της παραγωγής που είναι αποτέλεσμα της εργασίας και όχι της διάρκειας. Το άρθρο 648 Β2 ορίζει ότι η σύμβαση εργασίας υπάρχει και όταν ο μισθός υπολογιστεί κατά μονάδα της παρεχόμενης εργασίας ή κατ' αποκοπή αρκεί ο εργαζόμενος να προσλαμβάνεται για ορισμένο ή αόριστο χρόνο.
 3. **Μισθός με ποσοστά:** είναι εκείνος που υπολογίζεται ολικά ή μερικά με εφαρμογή συμφωνηθέντος ποσοστού επί των ακαθαρίστων ή καθαρών κερδών ή επί των εισπράξεων της επιχείρησης του εργοδότη. Το άρθρο 654ΑΚ θέλοντας να κατοχυρώσει τα συμφέροντα του εργαζομένου ορίζει ότι αν ο μισθός συνίσταται ολικά ή κατά ένα μέρος σε ποσοστό από τα κέρδη, ο εργοδότης έχει υποχρέωση να παράσχει στον εργαζόμενο ή αντί γι αυτό σε πρόσωπο που εκλέγουν τα μέρη ή το δικαστήριο, τις αναγκαίες πληροφορίες για τα κέρδη, τις ζημιές και εφόσον απαιτείται έχει υποχρέωση να επιδείξει τα λογιστικά βιβλία.
 4. **Μισθός με φιλοδώρημα:** Είναι εκείνος που καταβάλλεται στον εργαζόμενο όχι από τον εργοδότη αλλά από τρίτους (πελάτες του εργοδότη) εφόσον έχει γίνει συμφωνία ότι αυτά αποτελούν μισθό.
- Με κριτήριο το περιεχόμενο του μισθού διακρίνουμε τον χρηματικό μισθό και τον μισθό σε είδος.
 1. **Χρηματικός μισθός:** Είναι εκείνος που καταβάλλεται σε χρήμα στο νόμισμα που κυκλοφορεί νόμιμα (€) προκειμένου για αμοιβή μισθωτών που εργάζονται και διαμένουν στην Ελλάδα και

σε χωρά μέλος της Ε.Ε. Είναι δυνατή η πληρωμή χρηματικού μισθού όχι με καταβολή μετρητών αλλά με άλλο τρόπο π.χ. τραπεζική επιταγή, κατάθεση χρημάτων σε τραπεζικό λογαριασμό του μισθωτού αν ο τρόπος αυτός συνίσταται ή επιβάλλεται από τις ειδικές συνθήκες και περιστάσεις ή προβλέπεται από την συλλογική σύμβαση εργασίας ή Διοικητική απόφαση ή αν δεν υπάρχουν αυτά συμφωνεί ο μισθωτός. Αποκλείεται η καταβολή μισθού σε μορφή γραμματίων ενώ είναι άκυρη η συμφωνία με την οποία ο μισθός ορίζεται και καταβάλλεται σε χρυσό ή σε χρυσά νόμισμα ή σε συνάλλαγμα το ποσό των οποίων αφήνεται να προσδιορίζεται με την τιμή του χρυσού ή των χρυσών νομισμάτων ή την τιμή του συναλλάγματος.

2. **Μισθός σε είδος:** είναι αυτός που συνιστάται στην μεταβίβαση κατά κυριότητα ή παραχώρηση κατά χρήση ορισμένων πραγμάτων ή στην παροχή υπηρεσιών του εργοδότη προς τον εργαζόμενο, ως αντάλλαγμα για την παρεχόμενη εργασία. Η αμοιβή σε είδος είναι δυνατή μόνο ως μερική και όχι ως πλήρης αμοιβή του μισθού.

• Με κριτήριο τη σταθερότητα της καταβολής ο μισθός διακρίνεται σε τακτικό και έκτακτο

1. **Τακτικός μισθός:** (ή τακτικές αποδοχές) είναι εκείνος που χορηγείται σταθερά και νόμιμα ως αντάλλαγμα της παρεχόμενης εργασίας του μισθωτού στην έννοια των τακτικών αποδοχών περιλαμβάνονται ο συμβατικός μισθός, τα επιδόματα άδειας, τα άλλα επιδόματα (οικογενειακό ταμειακό κλπ) που καταβάλλονται σταθερά στον μισθωτό ή τακτική υπερεργασία η νόμιμη τακτική υπερωρία η νόμιμη τακτική αμοιβών της Κυριακής και κάθε παροχή σε είδος που χορηγείται από τον εργοδότη στο μισθωτό ως αντάλλαγμα παρεχόμενης εργασίας και όχι για εξυπηρέτηση λειτουργικών αναγκών εργασίας.

2. **Έκτακτος μισθός:** (ή έκτακτες αποδοχές) είναι αυτός που καταβάλλεται όχι σταθερά και μόνο όπως η αμοιβή όχι τακτικής επαναλαμβανόμενης υπερεργασίας, υπερωρίας, νυχτερινής εργασίας Κυριακής.

Η πρακτική σημασία της διακρίσεως των αποδοχών σε τακτικές και έκτακτες είναι ο υπολογισμός διαφόρων αποδοχών του μισθωτού με βάση τις τακτικές αποδοχές π.χ. ο υπολογισμός της ετησίας άδειας, των επιδομάτων, Δώρων Χριστουγέννων και Πάσχα, του επιδόματος άδειας της αποζημιώσεως στην καταγγελία σύμβασης εργασίας, της αμοιβής της υπερωριακής και υπερεργασίας απασχόλησης.

Έχει μεγάλη σημασία η διάκριση των αποδοχών σε τακτικές και έκτακτες γιατί σε περίπτωση απόλυσης η αποζημίωση υπολογίζεται με βάση τις τακτικές αποδοχές και όχι γενικά με τον καταβαλλόμενο μισθό (βλ. Λύση σύμβασης εργασίας).

(Στοιχεία εργατικού Δικαίου Γρηγορίου Μέντη)

Αφού είδαμε τα είδη του μισθού θα προχωρήσουμε και σε κάποιες άλλες έννοιες ακόμα για την καλύτερη κατανόηση της μισθοδοσίας.

Μισθωτοί θεωρούνται: αυτοί που απασχολούνται κατά κύριο επάγγελμα σαν υπάλληλοι ή εργάτες και όχι αυτοί που προσφέρουν ευκαιριακή εργασία.

Εξαρτημένη εργασία: παρέχουν όσοι βρίσκονται σε σχέση υπηρεσιακής εξάρτησης με τον εργοδότη, εργαζόμενη υπό την επιτήρηση του και την καθοδήγηση του.

Υπάλληλος: θεωρείται ο μισθωτός εκείνος όπου παρέχει αποκλειστικά ή και κύριο επάγγελμα πνευματική εργασία.

Κλητήρας: είναι ο μισθωτός που ασχολείται με την είσπραξη λογαριασμών.

Εργάτες: θεωρούνται οι μισθωτοί εκείνοι που παρέχουν αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο σωματική εργασία.

Οι εργαζόμενοι στην οικία τους: (πχ. Οι πλέκτριες, οι γαζότριες, οι τηλεγάτριες κλπ) όταν απασχολούνται κατά κύριο λόγο με το σύστημα φασόν (με το κομμάτι) ή με την τηλεργασία και είναι μακριά από τον χορό εργασίας, παρέχουν εξαρτημένη εργασία και ασφαρίζονται στο ΙΚΑ (ΙΚΑ – ΤΕ-ΑΜ). Εξαιρούνται από το ΙΚΑ όσοι εργάζονται στο σπίτι τους και απασχολούν βοηθητικό προσωπικό το οποίο ασφαλίζεται στο ΙΚΑ ή σε άλλο ταμείο κύριας ασφάλισης μισθωτών, καθώς επίσης και όσοι συγκεντρώνουν αθροιστικά τις εξής προϋποθέσεις:

- Α) Δηλώνουν την Δ.Ο.Υ. εισόδημα Δ κατηγορίας.
- Β) Είναι γραμμένη στο επιμελητήριο του κλάδου.
- Γ) Διαθέτουν επαγγελματική εγκαταστάτη εκτός οικίας.

2.4 Παροχές μη θεωρούμενες μισθός

- α) Πρόσθετες παροχές σε χρήμα ή είδος (π.χ. για την ομοιόμορφη εμφάνιση του προσωπικού, η χορήγηση ειδικής στολής ή χρηματικού ποσού για την αγορά της)
- β) παροχές για οδοιπορικά έξοδα (εντός ή εκτός της πόλης)
- γ) Οι παροχές που επιβάλλονται από λόγους υγιεινής και ασφάλειας των εργαζόμενων
- δ) Κάθε παροχή που δίνεται ανεξάρτητα από την παρεχόμενη εργασία
- ε) Το επίδομα κατοικίας (ενοικίου) όταν καταβάλλεται όχι τακτικά και μόνιμα, αλλά μόνο όταν απασχολούνται οι μισθωτοί μακριά από τον τόπο κατοικίας τους.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3ο

Συμβάσεις εργασίας Βασικά είδη συμβάσεων εργασίας

3.1 Πλήρους Απασχόλησης

ΠΔ 156/94 «Υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώνει τον εργαζόμενο για τους όρους που διέπουν τη σύμβαση ή τη σχέση εργασίας» (ΦΕΚ 102/Α/5-7-94).

Με το ανωτέρω ΠΔ καθιερώθηκε από 5-7-1994 η υποχρέωση των εργοδοτών να καταρτίζουν και να παραδίδουν στους εργαζόμενους γραπτή σύμβαση εργασίας ή άλλο έγγραφο όπου θα περιλαμβάνονται οι ουσιώδεις όροι της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας. Οι διατάξεις του ΠΔ 156/94 δεν εφαρμόζονται για εργαζόμενους που η διάρκεια απασχόλησής τους δεν υπερβαίνει τον ένα μήνα και σε εργαζόμενους σε μη συστηματικές αγροτικές απασχολήσεις. Η υποχρέωση γνωστοποίησης εγγράφως των ουσιωδών όρων της σύμβασης ή σχέσης εργασίας πρέπει να γίνει στον εργαζόμενο από τον εργοδότη εντός οκτώ (8) μερών από την έναρξη της εργασίας του εργαζόμενου. Η παράλειψη χορήγησης του εγγράφου στον εργαζόμενο από τον εργοδότη δεν δημιουργεί ακυρότητα της σύμβασης εργασίας, αλλά συνεπάγεται διοικητικές κυρώσεις βάσει του άρθρου 7 ΠΔ 156/94 (Πρόστιμο) σε βάρος του εργοδότη.

Αν ο εργαζόμενος απασχοληθεί στην Αλλοδαπή με σύμβαση εργασίας που καταρτίζεται στην Ελλάδα παραδίδεται σε αυτόν πριν από την αναχώρησή του το έγγραφο γνωστοποίησης των όρων σύμβασης εργασίας του, που πρέπει να περιέχει και τα εξής πρόσθετα στοιχεία: α) τη διάρκεια της εργασίας στο εξωτερικό, β) το νόμισμα στο οποίο θα καταβάλλονται οι αποδοχές του, γ) τα τυχόν πλεονεκτήματα σε χρήματα ή σε είδη που συνδέονται με τον εκπατρισμό του, δ) τους τυχόν «όρους επαναπατριsmού» του.

Οι ουσιώδεις όροι που πρέπει να περιέχει το έγγραφο γνωστοποίησης, βάσει του άρθρου 2 ΠΔ 156/94 είναι: α) τα στοιχεία ταυτότητας των συμβαλλομένων, β) ο τόπος παροχής εργασίας, γ) η θέση ή ειδικότητα, ο βαθμός, η κατηγορία και το αντικείμενο εργασίας, δ) η ημερομηνία έναρξης της σύμβασης εργασίας, ε) η άδεια με αποδοχές, στ) η αποζημίωση σε περίπτωση λύσης της σύμβασης εργασίας, ζ) οι κάθε φύσης αποδοχές, η) η ημερομηνία καταβολής των αποδοχών, θ) τα χρονικά όρια εργασίας του εργαζομένου, ι) αναφορά της ΣΣΕ ή ΔΑ που εφαρμόζεται για τον εργαζόμενο.

Η πληροφόρηση για τα στοιχεία ε, στ, ζ και θ μπορεί να γίνεται και με παραπομπή στις ισχύουσες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

3.2 Μερική Απασχόληση (Ν. 2639/98 άρθρο 2)

Για τη σύναψη σύμβασης μερικής απασχόλησης απαιτείται έγγραφη ατομική συμφωνία (σύμβαση) μεταξύ εργοδότη και μισθωτού. Η έγγραφη αυτή ατομική συμφωνία μπορεί να καταρτισθεί, είτε κατά τη σύσταση της σύμβασης εργασίας είτε κατά τη διάρκεια αυτής. Η συμφωνία μπορεί επίσης να γίνει είτε για ορισμένο είτε για αόριστο χρόνο. Με τη συμφωνία αυτή καθορίζεται διάρκεια ημερήσιας ή εβδομαδιαίας ή δεκαπενθήμερης ή μηνιαίας εργασίας, μικρότερη από την κανονική.

Η συμφωνία αυτή πρέπει μέσα σε οκτώ (8) ημέρες από την κατάρτισή της να γνωστοποιηθεί στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας, διαφορετικά τεκμαίρεται ότι καλύπτει σχέση εργασίας με πλήρη απασχόληση.

Στοιχεία που πρέπει να περιλαμβάνουν οι Συμβάσεις για Μερική Απασχόληση

Οι έγγραφες ατομικές συμβάσεις για μερική απασχόληση πρέπει να περιλαμβάνουν τουλάχιστον τους ακόλουθους όρους:

- α) τα στοιχεία ταυτότητας εργοδότη και εργαζόμενου.
- β) τον τόπο παροχής της εργασίας, την έδρα της επιχείρησης ή τη διεύθυνση του εργοδότη.
- γ) το χρόνο απασχόλησης, τον τρόπο κατανομής και τις περιόδους εργασίας.
- δ) τον τρόπο αμοιβής.
- ε) τους τυχόν όρους τροποποίησης της σύμβασης.

Εργασία κατά Κυριακές – Αργίες – Νύχτα

Οι εργαζόμενοι που απασχολούνται με σύμβαση εργασίας μερικής απασχόλησης, δικαιούνται, σε περίπτωση απασχόλησής τους κατά τις Κυριακές ή νόμο εξαιρέσιμες ημέρες, καθώς και σε περίπτωση απασχόλησής τους κατά τις νυχτερινές ώρες, τη νόμιμη προσαύξηση.

Αποδοχές Μερικώς Απασχολουμένων

Οι αποδοχές των μερικώς απασχολουμένων μισθωτών δεν μπορεί να είναι κατώτερες από αυτές που προβλέπονται από τις κείμενες διατάξεις για τους απασχολούμενους κατά το κανονικό ωράριο για την ίδια εργασία και αντιστοιχούν στις ώρες εργασίας της μερικής απασχόλησης. Σύμφωνα με το άρθρ. 7 του Ν. 2874/00, οι αποδοχές των μερικώς απασχολουμένων προσαυξάνονται κατά ποσοστό 7,5%, εφόσον αμείβονται με τα κατώτατο όριο αποδοχών και το ωράριο απασχόλησής τους είναι μικρότερο από τέσσερις (4) ώρες ημερησίως.

Ετήσια άδεια με Αποδοχές και Επίδομα Αδείας Μερικώς Απασχολουμένων

Οι μερικώς απασχολούμενοι μισθωτοί έχουν δικαίωμα να λάβουν ετήσια άδεια με αποδοχές και επίδομα αδείας, με βάση τις αποδοχές που θα ελάμβαναν κατά χρόνο της αδείας του. Για τη διάρκεια της αδείας αυτής εφαρμόζονται αναλόγως οι διατάξεις των παρ. 1 και 2 του άρθρου 2 του Α.Ν. 539/45 όπως αντικαταστάθηκαν από το άρθρο 1 του Ν. 1346/83.

Πρόσθετη Εργασία Μερικώς Απασχολουμένου

Δεν έχει δικαίωμα ο εργοδότης να απαιτήσει από τον μερικώς απασχολούμενο μισθωτό να προσφέρει πρόσθετη εργασία, όταν ο μισθωτός αυτός έχει και άλλη απασχόληση ή βαρύνεται με οικογενειακές υποχρεώσεις.

Κατανομή Χρόνου Εργασίας

Η παροχή της συμφωνημένης εργασίας των μερικώς απασχολουμένων, πρέπει να είναι συνεχόμενη και να παρέχεται μια φορά την ημέρα, εκτός ορισμένων εξαιρέσεων (Ν. 2747/99) όπως οδη-

γοί-συνοδηγοί μεταφοράς μαθητών ιδιωτικών εκπαιδευτηρίων και καθηγητές φροντιστηρίων ξένων γλωσσών.

Ορισμένου Χρόνου

Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου υπάρχει, όταν συμφωνήθηκε ρητώς ή σιωπηρώς ορισμένη διάρκεια χρόνου εργασίας (λ.χ. 6 μήνες, 1 έτος κλπ), ή μέχρι την επέλευση ορισμένου γεγονότος ή προκύπτει προφανώς αυτή από το είδος και τη φύση της εργασίας για την οποία έχει προσληφθεί ο μισθωτός (όπως λ.χ. γίνεται για συμβάσεις εποχιακής εργασίας ή για την εκτέλεση συγκεκριμένης εργασίας).

Δηλαδή όταν συμφωνείται ρητώς ή σιωπηρώς ορισμένο χρονικό χημείο λήξεως της εργασίας. Η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου λήγει μόνο με καταγγελία από τον εργοδότη ή τον μισθωτό, και αφού βέβαια καταβληθεί η νόμιμη αποζημίωση.

Σιωπηρή ανανέωση: Εάν συνεχίζεται η παραμονή του μισθωτού στην εργασία και μετά τη λήξη της συμβάσεως ορισμένου χρόνου, καθώς επίσης και όταν εξακολουθήσει να εργάζεται για ικανό διάστημα και όχι για λίγες μόνο ημέρες χωρίς εναντίωση του εργοδότη αλλά με τη συγκατάθεσή του, μετατρέπεται αυτή σε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου. Διευκρινίζεται ότι για την ανωτέρω σιωπηρή ανανέωση της σύμβασης απαιτείται, όχι μόνο να παρέχεται εργασία χωρίς εναντίωση του εργοδότη, αλλά και με τους ίδιους όρους. Εάν όμως παρέχεται με διαφορετικούς όρους και γίνεται αποδεκτή από τον εργοδότη, τότε πρόκειται για νέα σύμβαση εργασίας.

Αορίστου Χρόνου

Σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου υπάρχει, όταν η χρονική διάρκειά της δεν καθορίζεται, αλλά ούτε από το είδος και το σκοπό αυτής συνάγεται.

3.3 Αμοιβή απασχολούμενων μισθωτών

A. ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ

1. Άσχετα με το πόσες μέρες έχει ο κάθε μήνας θα θεωρείται πάντοτε ότι οι εργάσιμες μέρες του εκάστοτε μήνα είναι 25 (άρθρο 18 παρ. 1α του κανονισμού του ΙΚΑ).
2. Σε περίπτωση που δεν εργάστηκε ο υπάλληλος μια μέρα, τότε ο μισθός του μήνα αυτού θα είναι πραγματικός μισθός / 25 μέρες X 24 μέρες = A € ο μισθός για τον μήνα που απουσίαζε μια εργάσιμη μέρα.
3. Σε περίπτωση που εργάστηκε Κυριακή τότε ο μισθός του μήνα αυτού θα είναι: (πραγματικός μισθός X 26 μέρες) / 25 μέρες = B € ο μισθός για τον μήνα που εργάστηκε μια παραπάνω Κυριακή. Φυσικά η κυριακάτικη αμοιβή θα έχει και την προσαύξηση 75% υπολογισμένη πάνω σε νόμιμο μισθό.
4. Σε περίπτωση που ο εργαζόμενος την Κυριακή ή την νόμιμη αργία απασχολείται και υπερωριακά τότε για τις επιπλέον ώρες δικαιούται και προσαύξηση αμοιβής για υπερωριακή εργασία. Η

προσαύξηση αυτή είναι 50% ή 75% (ανάλογα) και υπολογίζεται πάνω στο ημερομίσθιο που έχει προηγουμένως προσαυξηθεί και με την προσαύξηση της Κυριακής (το 75%).

5. Σε περίπτωση που ένας εργαζόμενος απασχολείται υπερωριακά κατά τη νύχτα τότε η προσαύξηση της υπερωρίας υπολογίζεται επί το ωρομίσθιο το οποίο προηγουμένως έχει προσαυξηθεί κατά 25% λόγω νύχτας. Ενώ αν απασχολείται υπερωριακά κατά τις νυχτερινές ώρες Κυριακής ή επίσημης αργίας τότε η προσαύξηση της υπερωριακής εργασίας υπολογίζεται επί ωρομίσθιο το οποίο προηγουμένως θα έχει προσαυξηθεί και με τις δύο προσαυξήσεις (25% + 75%).
6. Αν ο υπάλληλος δεν εργάστηκε πέντε ώρες και η επιχείρηση θέλει να μειώσει το μισθό του για τις πέντε μη εργάσιμες ώρες τότε θα κάνει τους παρακάτω υπολογισμούς: $\text{πραγματικός μισθός} / 25 \text{ μέρες} = A \text{ ευρώ} = \text{πραγματικό ημερομίσθιο.}$

$A \times 6 \text{ ημέρες} = B \text{ ευρώ} = \text{εβδομαδιαίος μισθός.}$

$B / 40 \text{ ώρες} = \Gamma \text{ ευρώ} = \text{πραγματική αμοιβή για κάθε ώρα εργασίας.}$

$\Gamma \times 5 \text{ ώρες} = E \text{ ευρώ} = \text{ποσό που θα μειωθεί ο μηνιαίος μισθός.}$

Άρα $A - E = \Sigma T \text{ ευρώ} = \text{μηνιαίες αποδοχές υπαλλήλου για το μήνα που εργάστηκε πέντε ώρες λιγότερο.}$

*[Αν οι ώρες εργασίας ήταν λιγότερες από σαράντα, πχ. τριάντα οκτώ τότε: $B \text{ (εβδομαδιαίος μισθός)} / 38 = Z \text{ ευρώ} = \text{πραγματική αμοιβή για κάθε ώρα εργασίας.}]$

B. ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΚΩΝ

1. Ο εργατοτεχνίτης αμείβεται φυσικά για τις μέρες που εργάζεται.
2. Σε περίπτωση που εργάζεται Κυριακή, τότε για την κυριακάτικη εργασία του θα αμειφθεί με πραγματικό ημερομίσθιο προσαυξημένο κατά 75% πάνω στο νόμιμο ημερομίσθιο.
3. Σε περίπτωση που ο εργατοτεχνίτης δεν εργαστεί πέντε ώρες και η επιχείρηση θέλει να μειώσει το ημερομίσθιό του κατά τις μη εργάσιμες ώρες του, τότε θα προβεί στους εξής υπολογισμούς: $\text{πραγματικό ημερομίσθιο} \times 6 \text{ μέρες} = B \text{ ευρώ} = \text{πραγματικός εβδομαδιαίος μισθός.}$

$B / 40 \text{ ώρες} = \Gamma \text{ ευρώ} = \text{πραγματική αμοιβή για κάθε ώρα εργασίας.}$ $\Gamma \times 5 \text{ ώρες} = \Delta \text{ ευρώ} = \text{ποσό που θα μειωθεί το πραγματικό ημερομίσθιο.}$

Δηλαδή $\text{πραγματικό ημερομίσθιο} - \Delta = E \text{ ευρώ} = \text{πραγματικός μισθός για την μέρα αυτή.}$

*[Αν οι πραγματικές (συμβατικές) ώρες εργασίας είναι πχ. τριάντα οκτώ αντί για σαράντα τότε η πραγματική αμοιβή ανά ώρα εργασίας θα υπολογιστεί ως εξής:

$B / 38 \text{ ώρες} = \Sigma T = \text{πραγματική αμοιβή για κάθε ώρα εργασίας.}$

1. Ο παραπάνω υπολογισμός προσδιορισμού του μισθού ή του ημερομισθίου ισχύει τόσο για αυτούς που απασχολούνται 6 μέρες την εβδομάδα όσο και για αυτούς που απασχολούνται 5 μέρες την εβδομάδα.
2. Για τον υπολογισμό του μηνιαίου μισθού του μισθωτού που αμείβεται με ημερομίσθιο πολλαπλασιάζεται το ποσό του ημερομισθίου με τον αριθμό των εργάσιμων ημερών του μήνα

3. Όταν ο εργατοτεχνίτης π.χ. με ημερομίσθιο 30 ευρώ αμείβεται με μισθό τότε ο ημερήσιος μισθός υπολογίζεται ως εξής:

$$30 \text{ ευρώ} \times 26 \text{ ημέρες} = 780 \text{ ευρώ}$$

$$780 \text{ ευρώ} / 25 = 31,20 = \text{ημερήσιος μισθός}$$

Χρόνος πληρωμής:

Οι αποδοχές γενικά πρέπει να καταβάλλονται στους μισθωτούς μετά την παροχή της εργασίας και ουδέποτε προκαταβολικά, εκτός αν υπάρχει αντίθετη συμφωνία ή συνήθεια.

Σε κάθε περίπτωση όταν λήξει η σύμβαση εργασίας, οφείλονται οι αποδοχές μέχρι τη λήξη. Όταν πρόκειται για εργασία με αμοιβή κατά μονάδα παραγωγής ή κατ'αποκοπή, ο εργαζόμενος δικαιούται να λάβει προκαταβολή, ανάλογη με την εργασία που προσέφερε.

Νοείται ότι ο μισθός οφείλεται, όχι από την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας, αλλά αφ'ότου πραγματικά ο μισθωτός παρέχει εργασία, εκτός εάν ορίζεται διαφορετικά στη σύμβαση.

Μισθός και πραγματική απασχόληση:

Όσοι αμείβονται με μηνιαίο μισθό, για να λάβουν πλήρεις τις αποδοχές, είτε πρόκειται για νόμιμες είτε για συμβατικές, πρέπει να απασχοληθούν όλες τις εργάσιμες ημέρες του μήνα. Οι μισθωτοί που απουσίασαν αυθαίρετα ή με άδεια χωρίς αποδοχές σε ορισμένες ημέρες του μήνα ή και ώρες ακόμα, δεν δικαιούνται να λάβουν τις αποδοχές που αντιστοιχούν στις ημέρες και ώρες της απουσίας τους.

Αποδείξεις πληρωμής μισθού (εκκαθαριστικά σημειώματα)

Από το νόμο επιβάλλεται η υποχρέωση στους εργοδότες που είναι φυσικά ή νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου, (δηλ. προσωπικές επιχειρήσεις, Ανώνυμες Εταιρείες, ή Εταιρείες Περιορισμένης Ευθύνης κλπ, αλλά όχι όμως το Δημόσιο και Τα ΝΠΔΔ), να χορηγούν στους εργαζόμενους κατά την εξόφληση των αποδοχών τους, εκκαθαριστικό σημείωμα και σε περίπτωση που εφαρμόζουν μηχανογραφικό σύστημα ανάλυση της μισθοδοσίας. Και στις δυο περιπτώσεις πρέπει να απεικονίζονται αναλυτικά οι κάθε φύσεως αποδοχές που έλαβε ο εργαζόμενος, καθώς και οι κρατήσεις που έγιναν σ' αυτές.

Η χορήγηση εκκαθαριστικού σημειώματος έχει καθιερωθεί και ως ασφαλιστική υποχρέωση του εργοδότη. Στους παραβάτες εργοδότες προβλέπονται κυρώσεις που μπορούν να καταλογίζονται κατά την ανεξέλεγκτη κρίση των αρμόδιων ελεγκτικών οργάνων του ΙΚΑ.

Για να είναι έγκυρο το εκκαθαριστικό σημείωμα, πρέπει να αναγράφεται συγκεκριμένα το ποσό της πληρωμής και να προσδιορίζεται επακριβώς η αιτία για την οποία καταβάλλονται οι αποδοχές. Σε διαφορετική περίπτωση, δεν έχει αποδεικτική αξία και δεν λαμβάνεται υπόψη από τα δικαστήρια.

Αόριστη ή γραπτή δήλωση του μισθωτού ότι πληρώθηκε όλες τις απαιτήσεις από την εργασία του (πολύ σύνηθες στην πράξη), χωρίς να υπάρχει σ' αυτή ανάλυση του ποσού που καταβλήθηκε για κάθε αιτία, δεν θεωρείται εξοφλητική απόδειξη.

Η υπογραφή από τον μισθωτό των μισθολογικών καταστάσεων του ΙΚΑ, βάσει των οποίων ο εργοδότης υπολογίζει τις ασφαλιστικές εισφορές που οφείλει να καταβάλλει στο ΙΚΑ, θεωρείται ομο-

λογία εξόφλησης των αποδοχών του που εμφανίζονται στις καταστάσεις.

Οι λογαριασμοί που χρησιμοποιούνται για τις αμοιβές και τα έξοδα του προσωπικού είναι οι εξής:

60 ΑΜΟΙΒΕΣ ΚΑΙ ΕΞΟΔΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

60.00 Αμοιβές έμμισθου προσωπικού

- 60.00.00 Τακτικές αποδοχές (περιλαμβάνονται προσαυξήσεις λόγω νυχτερινών, Κυριακών και εξαιρετέων)
- 60.00.01 Οικογενειακά επιδόματα
- 60.00.02 Αμοιβές υπερωριακής απασχολήσεως
- 60.00.03 Δώρα εορτών (Χριστουγέννων και Πάσχα)
- 60.00.04 Αποδοχές επίσημων αργιών
- 60.00.05 Αποδοχές ασθένειας
- 60.00.06 Αποδοχές κανονικής άδειας
- 60.00.07 Επιδόματα κανονικής άδειας
- 60.00.08 Αποζημιώσεις μη χορηγούμενων αδειών
- 60.00.09 Ποσοστά για πωλήσεις και αγορές
- 60.00.10 Έκτακτες αμοιβές (πριμ, βραβεία, επιδόματα, αποζημιώσεις για παροχές σε είδος κλπ.)
- 60.00.11 Αμοιβές εκτός έδρας (όταν δεν καλύπτουν έξοδα εκτός έδρας)
- 60.00.12 Αμοιβές μαθητευομένων (τακτικές, έκτακτες, αργιών, ασθένειας, άδειας κλπ.)
- 60.00.013
-
- 60.00.99

60.01 Αμοιβές ημερομισθίου προσωπικού

- 60.01.00 Τακτικές αποδοχές (περιλαμβάνονται προσαυξήσεις λόγω νυχτερινών, Κυριακών και εξαιρετέων)
- 60.01.01 Οικογενειακά επιδόματα
- 60.01.02 Αμοιβές υπερωριακής απασχολήσεως
- 60.01.03 Δώρα εορτών (Χριστουγέννων και Πάσχα)
- 60.01.04 Αποδοχές επίσημων αργιών
- 60.01.05 Αποδοχές ασθένειας
- 60.01.06 Αποδοχές κανονικής άδειας
- 60.01.07 Επιδόματα κανονικής άδειας
- 60.01.08 Αποζημιώσεις μη χορηγούμενων αδειών
- 60.01.09 Ποσοστά για πωλήσεις και αγορές

60.01.10 Έκτακτες αμοιβές (πριμ, βραβεία, επιδόματα, αποζημιώσεις για παροχές σε είδος κλπ.)

60.01.11 Αμοιβές εκτός έδρας (όταν δεν καλύπτουν έξοδα εκτός έδρας)

60.01.12 Αμοιβές μαθητευομένων (τακτικές, έκτακτες, αργιών, ασθευείας, άδειας κλπ.)

.....

60.01.99

60.02 Παρεπόμενες παροχές και έξοδα προσωπικού

60.02.00 Είδη ένδυσης

60.02.01 Έξοδα στεγάσεως (π.χ. κατοικιών)

60.02.02 Επιχορηγήσεις και λοιπά έξοδα κυλικείου – εστιατορίου

60.02.03 Έξοδα ψυχαγωγίας προσωπικού (π.χ. κατασκηνώσεων, εκδρομών, χοροεσπερίδων ή εορταστικών εκδηλώσεων)

60.02.04 Έξοδα επιμορφώσεως προσωπικού (π.χ. δίδακτρα, έξοδα εκπαιδευτικών ταξιδιών ή έξοδα μετεκπαιδεύσεων)

60.02.05 Έξοδα ιατροφαρμακευτικής περιθάλψεως (π.χ. νοσήλια, φάρμακα, έξοδα εγχειρήσεων, έξοδα κηδειών)

60.02.06 Ασφάλιστρα προσωπικού (π.χ. ομαδικής ή ατομικής ασφαλίσεως)

60.02.07 Αξία χορηγούμενων αποθεμάτων (Γνωμ.44/1129/1989)

.....

60.02.99 Λοιπές παρεπόμενες παροχές και έξοδα προσωπικού

3.4 Καθυστέρηση πληρωμής μισθού - Συνέπειες

3.4.1 Ποινική ευθύνη:

Κάθε εργοδότης ή διευθυντής ή με οποιοδήποτε τίτλο εκπρόσωπος επιχείρησης, εκμετάλλευσης ή εργασίας, αν καθυστερεί ή αρνείται να καταβάλλει εμπρόθεσμα στους μισθωτούς που απασχολούνται σ αυτόν τις αποδοχές που τους οφείλει από τη σχέση εργασίας ή τις κάθε είδους χορηγίες, τις καθορισμένες είτε από την ατομική σύμβαση εργασίας είτε από τη συλλογική σύμβαση, τιμωρείται κατόπιν μηνύσεως από τους ενδιαφερόμενους ή από τα όργανα του Υπ. Εργασίας ή της Αστυνομικής Αρχής ή της οικείας Επαγγελματικής Οργάνωσης των μισθωτών, με φυλάκιση μέχρι τρεις μήνες και χρηματική ποινή. Το ποσό της χρηματικής ποινής δεν μπορεί να ορίζεται κάτω από το 1/4, αλλά ούτε πάνω από το 1/2 του αναφερόμενου στη μήνυση ως καθυστερημένου χρηματικού ποσού.

Διευκρινίζεται ότι, τόσο τα Δώρα Εορτών όσο και το επίδομα άδειας, αποτελούν τακτικές αποδοχές και συνεπώς, η καθυστέρηση ή άρνηση εμπρόθεσμης καταβολής τους συνεπάγεται τις ίδιες ποινικές κυρώσεις. Καθυστέρηση μισθού υπάρχει όταν δεν καταβάλλεται αυτός ευθύς μετά την πα-

ροχή εργασίας ή μέσα σε εύλογο χρόνο αφότου οχλήθηκε ο εργοδότης. Ευθύνη για τον εργοδότη υπάρχει μόνο στην περίπτωση που καθυστερεί να καταβάλλει δεδουλευμένες αποδοχές ή κάθε είδους χορηγίες και όχι όταν πρόκειται για καθυστέρηση καταβολής αποζημιώσεων ή παροχών που οφείλει από τη σχέση εργασίας ή για καθυστέρηση πληρωμής μισθών υπερημερίας από άκυρη απόλυση, αποδοχές ασθένειας κλπ.

3.4.2 Επίσχεση Εργασίας:

Εάν ο εργοδότης καθυστερεί να καταβάλει τις αποδοχές των μισθωτών από σημαντικό χρόνο, τότε αυτοί έχουν δικαίωμα να προβούν σε επίσχεση της εργασίας τους (άρθρο 325 Α.Κ.). Δικαιούνται δηλαδή να δηλώσουν στον εργοδότη ότι διακόπτουν την εργασία τους, μέχρις ότου καταβληθούν οι καθυστερούμενες αποδοχές.

Αποτέλεσμα της επίσχεσης εργασίας είναι να περιέλθει ο εργοδότης σε κατάσταση υπερημερίας, με όλες τις απορρέουσες απέναντι στους μισθωτούς υποχρεώσεις (δηλ. να καταβάλει τις αποδοχές και για το χρονικό διάστημα που διαρκεί η επίσχεση εργασίας). Κατά τον χρόνο υπερημερίας του εργοδότη οι μισθωτοί δικαιούνται να απασχοληθούν αλλού για να καλύψουν τις βασικές βιοτικές ανάγκες τους, αλλά πρέπει παράλληλα να είναι σε κάθε στιγμή έτοιμοι προς εργασία, στην περίπτωση που για οποιοδήποτε λόγο αρθεί η υπερημερία του εργοδότη του.

Το δικαίωμα επίσχεσης της εργασίας ασκείται μέσα στα όρια της καλής πίστης, των συναλλακτικών ηθών, μόνο για το σκοπό που θεσπίσθηκε και όταν υπάρχει αξιολογημένη καθυστέρηση στην πληρωμή αποδοχών.

3.4.3 Καταγγελία σύμβασης εργασίας:

Η καθυστέρηση μόνον από τον εργοδότη στην καταβολή των αποδοχών που οφείλει στους μισθωτούς, δεν θεωρείται ότι αποτελεί καταγγελία της σύμβασης εργασίας. Αν όμως, η μη πληρωμή των αποδοχών είναι αδικαιολόγητη, δηλαδή προέρχεται από κακοτροπία του εργοδότη ή γίνεται δολίως, με σκοπό να εξαναγκασθεί ο μισθωτός να αποχωρήσει από την εργασία του χωρίς να λάβει αποζημίωση, είναι δυνατό να θεωρηθεί ότι πρόκειται για μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων της σύμβασης εργασίας, οπότε δικαιούται ο μισθωτός να αποχωρήσει από την εργασία του και να λάβει την αποζημίωση απόλυσης. Στην περίπτωση αυτή κρίνει σχετικά το δικαστήριο και επομένως δεν είναι δυνατό εκ των προτέρων να διατυπωθεί κατηγορηματική γνώμη.

3.4.4 Δικαστική επιδίωξη είσπραξης μισθού:

Ο μισθωτός δικαιούται να εγείρει αγωγή και να επιδιώξει δικαστικώς την είσπραξη των καθυστερούμενων αποδοχών από την εργασία του. Οι αξιώσεις των μισθωτών για καταβολή κάθε φύσεως αποδοχών τους υπόκεινται σε 5ετή παραγραφή.

3.4.5 Κήρυξη πτώχευσης:

Τέλος, εάν ο εργοδότης είναι έμπορος, ο μισθωτός μπορεί να επιδιώξει να κηρυχθεί σε κατάσταση πτώχευσης, εφόσον συντρέχει και το στοιχείο της παύσεως των πληρωμών. Νοείται βέβαια ότι η καθυστέρηση πρέπει να αφορά πολλούς μισθωτούς και για μεγάλα χρονικά διαστήματα, ώστε το γεγονός αυτό να μπορεί να θεωρηθεί ότι αποτελεί ένδειξη κλονισμού της οικονομικής κατάστασης της επιχείρησης.

Ειδικός Λογαριασμός Πληρωμής Μισθών:

Πρόσφατα, έχει συσταθεί και λειτουργεί στον ΟΑΕΔ «Αυτοτελής Λογαριασμός» προστασίας των εργαζόμενων από αφερεγγυότητα του εργοδότη. Σκοπός του Λογαριασμού είναι η πληρωμή ανεξόφλητων αποδοχών, που προέρχονται από σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας, αφορούν περίοδο έως τρεις (3) μήνες και εμπίπτουν στο εξάμηνο που προηγείται της δημοσίευσης της πτωχευτικής απόφασης.

Ασφάλιση: Για το χρονικό διάστημα που πληρώνονται σύμφωνα με τα παραπάνω, οι ανεξόφλητες αποδοχές στους εργαζόμενους, πρέπει να καταβάλλονται και οι εισφορές στον οικείο ασφαλιστικό οργανισμό. Για τους ασφαλισμένους στο ΙΚΑ οι εισφορές πρέπει να υπολογίζονται πάνω στις αποδοχές που λαμβάνει ο εργαζόμενος από το Λογαριασμό, με βάση το ποσοστό ασφαλιστρού για το οποίο ασφαλιζόταν.

Οι οικειοθελείς παροχές είτε τακτικές είτε έκτακτες αποτελούν αποδοχές και υπόκεινται σε κρατήσεις (ασφαλιστικές εισφορές, φόρος κλπ) όπως περιγράφεται στην *αντίστοιχη ενότητα* (Εξαιρούνται της ασφαλίσεως οι εφάπαξ οικειοθελείς παροχές που παρέχονται από τον εργοδότη προς το μισθωτό λόγω ιδιαίτερης περίπτωσης, όπως γέννηση παιδιού, γάμος, βαριά ασθένεια ή θάνατος μελών της οικογένειας του μισθωτού κλπ) Παρακολουθούνται δε στον λογαριασμό:

60.01.10 Έκτακτες αμοιβές (πριμ, βραβεία, επιδόματα, αποζημιώσεις για παροχές σε είδος κλπ.)

Δεν αποτελούν αποδοχές τα οδοιπορικά και οποιαδήποτε άλλα χρηματικά ποσά καταβάλλονται στους μισθωτούς με σκοπό την κάλυψη δαπανών κατά την εκτέλεση της εργασίας τους. (Αν όμως τα χρήματα αυτά καταβάλλονται χωρίς να ελέγχεται αν οι δαπάνες ήταν πραγματικές - χωρίς δηλαδή να γίνεται εκκαθάριση - τότε θεωρούνται σαν τακτικές αποδοχές.)

Η έννοια των κυμαινόμενων αποδοχών

Συχνά και προκειμένου να χρησιμοποιηθεί σαν κίνητρο παραγωγικότητας, οι εργοδότες συμφωνούν ο μισθός να προσδιορίζεται βάσει ποσοστού επί των κερδών, τα οποία απέφερε ο εργαζόμενος με την εργασία του. Έτσι συνηθίζεται ν' αμείβονται οι πωλητές. Προφανώς αν λόγω συγκυρίας ή ακόμη και μειωμένης απόδοσης του εργαζόμενου, το ποσοστό των κερδών που του αναλογεί είναι μικρότερο από τον νόμιμο μισθό (βλέπε επόμενη ενότητα), ο εργοδότης υποχρεούται να καλύψει τη διαφορά, καταβάλλοντας τουλάχιστον το νόμιμο μισθό.

Σε άλλες περιπτώσεις συμφωνείται η εργασία να αμείβεται βάσει του παραχθέντος έργου (μι-

σθός κατά μονάδα εργασίας ή κατ' αποκοπή). Αυτό δεν πρέπει να συγχέεται με τη σύμβαση έργου. Πρόκειται για εξαρτημένη σχέση εργασίας, για την οποία ισχύουν όλες οι προστατευτικές διατάξεις της νομοθεσίας. Χαρακτηριστικό παράδειγμα εργασίας με μισθό κατ' αποκοπή είναι αυτό του μεταφραστή όπου συμφωνείται να λαμβάνει κάποιο ποσό για κάθε σελίδα μετάφρασης. Όπως και στην αμοιβή με ποσοστά και σ' αυτήν την περίπτωση αν η απόδοση είναι κάτω από το νόμιμο μισθό, ο εργοδότης υποχρεούται να καλύψει τη διαφορά.

Η αμοιβή με ποσοστά και η αμοιβή κατά μονάδα εργασίας εμπίπτουν στην έννοια των κυμαινόμενων αποδοχών. Οι κυμαινόμενες αποδοχές αποτελούν τακτικές αποδοχές!

Μικτό σύστημα αμοιβής είναι αυτό που περιλαμβάνει σταθερό μηνιαίο μισθό συναθροισμένο με κυμαινόμενες αποδοχές.

3.5 Ημέρες αργίας εξαιρετές εορτές του έτους

Με το Ν.Δ. 3755/57 & το Ν.Δ. 147/73 ορίζει ότι μισθωτοί απασχολούμενοι κατά τις Κυριακές και τις αναφερόμενες κατωτέρω αργίες - εορτές δικαιούνται με τις αποφάσεις του Υπουργείου Οικονομικών & Εργασίας (8900/46, 2585/51), προσαύξηση 75% όπως, αυτά ισχύουν σήμερα. Η δε απασχόληση των μισθωτών απόκειται αποκλειστικώς εις την διακριτική εξουσία του εργοδότη:

α) Η 25η ΜΑΡΤΙΟΥ

β) Την Δευτέρα του ΠΑΣΧΑ

γ) Την 1η ΜΑΪΟΥ

δ) ΚΟΙΜΗΣΕΩΣ ΤΗΣ ΘΕΤΟΚΟΥ, 15 ΑΥΓΟΥΣΤΟΥ

ε) 28η ΟΚΤΩΒΡΙΟΥ (προαιρετική)

ζ) ΓΕΝΝΗΣΗΣ ΤΟΥ ΧΡΙΣΤΟΥ 25η ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΥ (ΧΡΙΣΤΟΥΓΕΝΝΑ) Σημείωση: Ειδικώς για την 1η Μαΐου χορηγήσει με τον Α.Ν. 380/68 εις τον Υπουργού Εργασίας το δικαίωμα να καθορίζει εκάστοτε δι' αποφάσεών του την 1ην Μαΐου ως ημέρα υποχρεωτικής αργίας, πράγμα που κατά κανόνα συμβαίνει. 25η Μαρτίου.

Σύμφωνα με τα παραπάνω, η 25η Μαρτίου ανήκει στις υποχρεωτικές εξαιρετές εορτές. Συνεπώς, κατά την ημέρα αυτή, απαγορεύεται η απασχόληση των μισθωτών και η λειτουργία των επιχειρήσεων, εκτός εκείνων που λειτουργούν νομίμως κατά τις Κυριακές. Ούτως ώστε:

α) Οι μισθωτοί που αμείβονται με ημερομίσθιο και δεν θα απασχοληθούν κατά την 25η Μαρτίου, για λόγους που δεν οφείλονται στους ίδιους, θα λάβουν το συνήθως καταβαλλόμενο ημερομίσθιό τους, χωρίς καμία προσαύξηση.

β) Οι μισθωτοί που θα απασχοληθούν κατά την ημέρα αυτή, δικαιούνται να λάβουν, αν μεν αμείβονται με ημερομίσθιο, το συνήθως καταβαλλόμενο ημερομίσθιό τους κατά προσαύξηση 75%, που θα υπολογισθεί στο νόμιμο ημερομίσθιό τους, όταν αμείβονται με μηνιαίο μισθό, και πρό-

κειται για μισθωτούς επιχειρήσεων που λειτουργούν νομίμως κατά τις Κυριακές, παίρνουν προσαύξηση 75% που θα υπολογισθεί στο 1/25 του νομίμου μισθού τους, και όχι άλλη αμοιβή, διότι η αμοιβή τους για την απασχόληση κατά την αργία θεωρείται ότι περιλαμβάνεται στον μηνιαίο μισθό τους και αν πρόκειται για επιχειρήσεις που αργούν κατά τις Κυριακές και ημέρες αργίας, οι αμοιβόμενοι με μηνιαίο μισθό θα λάβουν εκτός από την προσαύξηση 75% επί του νομίμου μισθού τους και το 1/25 του συνήθως καταβαλλόμενου μισθού τους.

Τα παραπάνω ισχύουν όταν η 25η Μαρτίου εμπίπτει σε εργάσιμη ημέρα, δηλαδή για μεν τους μισθωτούς με δήμερη εβδομαδιαίως απασχόληση, σε οποιαδήποτε (εργάσιμη) ημέρα της εβδομάδος, για δε τους μισθωτούς με 5νθημερη απασχόληση, σε ημέρα της εβδομάδος που δεν είναι για αυτούς ημέρα αναπαύσεως (λόγω 5νθημέρου).

3.5.1 Πώς αμείβεται η 25η Μαρτίου

Η 25η Μαρτίου, από το νόμο έχει καθοριστεί ως υποχρεωτική αργία όπου απαγορεύεται κάθε βιομηχανική, βιοτεχνική, εμπορική δραστηριότητα καθώς βέβαια και η απασχόληση των μισθωτών, εκτός από εκείνες τις επιχειρήσεις που νόμιμα λειτουργούν την Κυριακή.

Οι εργαζόμενοι θα πρέπει να γνωρίζουν ότι ισχύουν τα εξής:

Επιχειρήσεις που δεν θα λειτουργήσουν

Εάν δεν λειτουργήσει η επιχείρηση καταβάλλεται στους μισθωτούς που αμείβονται με ημερομίσθιο το σύνηθες καταβαλλόμενο ημερομίσθιό τους χωρίς καμία προσαύξηση. Στους μισθωτούς που αμείβονται με μισθό δεν οφείλεται τίποτα πέραν του μηνιαίου μισθού.

Επιχειρήσεις που θα λειτουργήσουν

Για τους μισθωτούς που θα απασχοληθούν κατά την ημέρα αυτή εάν αμείβονται με ημερομίσθιο, θα πρέπει να πάρουν το καταβαλλόμενο ημερομίσθιό τους και προσαύξηση 75% που θα υπολογισθεί στο νόμιμο ημερομίσθιό τους για όσες ώρες απασχοληθούν.

Εάν αμείβονται με μισθό, α) οι μισθωτοί που θα απασχοληθούν σε επιχειρήσεις που λειτουργούν νόμιμα κατά τις Κυριακές και αργίες δικαιούνται μόνο προσαύξηση 75% που θα υπολογισθεί στο νόμιμο ημερομίσθιό τους, για όσες ώρες απασχοληθούν και όχι άλλη αμοιβή, διότι η αμοιβή για την αργία περιλαμβάνεται στο μηνιαίο μισθό, και β) αν οι μισθωτοί απασχοληθούν σε επιχειρήσεις που αργούν κατά τις Κυριακές και τις αργίες δικαιούνται να λάβουν το 1/25 καταβαλλόμενο ημερομίσθιό τους και προσαύξηση 75% που θα υπολογισθεί στο νόμιμο ημερομίσθιό τους για όσες ώρες απασχοληθούν.

Επιπλέον

Εάν η 25η Μαρτίου συμπίπτει π.χ. με ημέρα Τρίτη και επομένως οι μισθωτοί (δηλαδή όλοι οι εργαζόμενοι) που εργάζονται με 5νθήμερο θα σταματήσουν την εργασία τους την Δευτέρα 24η Μαρτίου

και θα αμειφθούν κανονικά όπως όλες τις άλλες εβδομάδες.

Οι εργαζόμενοι με δήμερο οφείλουν να προσέλθουν στην εργασία τους την Τετάρτη 26η Μαρτίου ώστε να λάβουν τις αποδοχές της εβδομάδος αυτής ολόκληρες.

Τυχόν αδικαιολόγητη απουσία των μισθωτών πριν και μετά την Τρίτη 25 Μαρτίου τους στερεί το δικαίωμα να ζητήσουν αμοιβή για την ημέρα αυτή (25/3).

Αντίθετα, αν η απουσία γίνει μόνο την προηγούμενη ή μόνο την επομένη, σύμφωνα με τη νομολογία των δικαστηρίων, οφείλεται και το ημερομίσθιο της Τρίτης 25/3.

Η ημέρα αναπαύσεως (ρεπό) για όσους μισθωτούς (εργαζομένους γενικά) είχε προγραμματιστεί με την ημέρα αυτή (25η Μαρτίου) δεν μεταφέρεται σε άλλη ημέρα της προσεχούς εβδομάδας.

ΚΥΡΙΑΚΗ ΑΡΓΙΑ

Οι εργάσιμες ημέρες της εβδομάδας είναι 6 σύμφωνα με το νόμο, όπου δεν έχει εφαρμοσθεί ήδη το πενθήμερο. Η 7η ημέρα, κατά κανόνα η Κυριακή, είναι υποχρεωτική ημέρα εβδομαδιαίας ανάπαυσης. Η εβδομαδιαία ανάπαυση αποτελεί δικαίωμα του μισθωτού και υποχρέωση του εργοδότη.

ΗΜΕΡΕΣ ΑΝΑΠΛΗΡΩΜΑΤΙΚΗΣ ΑΡΓΙΑΣ

Σε ορισμένες επιχειρήσεις, που ορίζονται από το νόμο, επιτρέπεται η εργασία κατά την Κυριακή. Στην περίπτωση αυτή πρέπει να δοθεί αναπληρωματική ημέρα ανάπαυσης στον εργαζόμενο μέσα στην επόμενη εβδομάδα. Προϋπόθεση για να χορηγηθεί ολόκληρη ημέρα αναπληρωματικής αργίας είναι να εργασθεί κατά την Κυριακή άνω των 5 ωρών. Σε περίπτωση που απασχοληθεί λιγότερο από 5 ώρες χορηγούνται αντίστοιχες ώρες ανάπαυσης.

3.5.2 Ποια είναι η αμοιβή Κυριακής / αργίας;

Το προσωπικό που θα απασχοληθεί νόμιμα κατά την Κυριακή, αμείβεται με το νόμιμο ημερομίσθιο ή το 1/25 του μισθού προσαυξημένο με 75%. Ευνοϊκότερες ρυθμίσεις υπερισχύουν.

Ποιες είναι οι ημέρες αργίας κατ'έθιμον

Τα δημόσια καταστήματα, οι Τράπεζες και αρκετές επιχειρήσεις έχουν και τις εξής ημέρες αργίας, οι οποίες έχουν καθιερωθεί κατ'έθιμο:

- Πρωτοχρονιά
- Θεοφάνια (6 Ιανουαρίου)
- Καθαρή Δευτέρα
- Μεγάλη Παρασκευή
- Δεύτερη ημέρα των Χριστουγέννων
- Πεντηκοστή
- Τοπικές εορτές

Οι Τράπεζες και οι ΔΕΚΟ έχουν αυτές τις αργίες υποχρεωτικές, βάσει του κανονισμού τους.

3.5.3 Αμοιβή Κατ' έθιμο Αργιών

Όπως είναι γνωστό οι εορτές αυτές δεν περιλαμβάνονται στις εξαιρέσιμες και συνεπώς είναι εργάσιμες ημέρες για τους μισθωτούς του ιδιωτικού τομέα.

Έτσι επιτρέπεται κατά την ημέρα αυτή η λειτουργία των ιδιωτικών επιχειρήσεων όσο και η απασχόληση των μισθωτών.

Στους μισθωτούς που απασχολούνται κατά τις ημέρες αυτές, αν μεν είναι ημερομίσθιοι οφείλονται να λάβουν το συνήθως καταβαλλόμενο ημερομίσθιό τους χωρίς καμία προσαύξηση, αν δε αμείβονται με μηνιαίο μισθό καμιά αμοιβή, πέρα του κανονικού μηνιαίου μισθού τους. Σημειώνεται ιδιαίτερα για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο εάν δεν απασχοληθούν τις ημέρες αυτές, έστω και για λόγους που δεν οφείλονται σε υπαιτιότητα τους, δεν υπάρχει θέμα για την καταβολή του ημερομισθίου τους.

Εάν η επιχείρηση παραμένει συνήθως κλειστή κατά τις ημέρες αυτές, α) όσοι αμείβονται με ημερομίσθιο δεν δικαιούνται κατά κανόνα να λάβουν το ημερομίσθιο τους, γιατί δεν υπάρχει διάταξη νόμου με την οποία να θεσπίζεται γενική υποχρέωση των εργοδοτών για την πληρωμή του ημερομισθίου στις μη εξαιρέσιμες αργίες, εκτός βέβαια αν από έθιμο ή επιχειρησιακή συνήθεια ή ΣΣΕ κλπ προβλέπεται ότι θα αργήσουν στις εορτές αυτές, καταβάλλοντας όμως το αντίστοιχο ημερομίσθιο, β) όσοι αμείβονται με μηνιαίο μισθό θα λάβουν κανονικά το μισθό τους χωρίς καμιά πρόσθετη αμοιβή.

Αν όμως λειτουργεί συνήθως κατά την ημέρα αυτή αλλά φέτος ο εργοδότης αποφάσισε μονομερώς να μη λειτουργήσει, οφείλει να καταβάλλει στους αμειβόμενους με ημερομίσθιο το ημερομίσθιο τους, κατά τις διατάξεις περί υπερημερίας εργοδότη, και σε όσους αμείβονται με μηνιαίο μισθό δεν δικαιούνται άλλης αμοιβής εκτός από τον κανονικό μηνιαίο μισθό τους.

Αν όμως η επιχείρηση παρέμεινε κλειστή τα προηγούμενα χρόνια και φέτος ο εργοδότης εξαιρετικώς αποφάσισε την λειτουργία της, τότε α) οι αμειβόμενοι με ημερομίσθιο δικαιούνται το κανονικό τους ημερομίσθιο και β) οι αμειβόμενοι με μισθό δικαιούνται να λάβουν το 1/25 επί πλέον του μισθού τους (διότι ο μισθός αντιστοιχεί στις εργάσιμες ημέρες του μηνός, ενώ η μέρα αυτή δεν ήταν για αυτούς εργάσιμη και συνεπώς δεν περιλαμβάνονταν στο μισθό τους η αμοιβή για τη μέρα αυτή).

Επίσης τονίζουμε ότι εάν κατά τις ημέρες αυτές που χαρακτηρίζονται σαν εργάσιμες ο μισθωτός απουσιάσει αυθαίρετα από την εργασία του, όχι μόνο δεν δικαιούται να λάβει το ημερομίσθιό του αλλά θεωρείται και παραβάτης των συμβατικών του υποχρεώσεων, δηλαδή πρόκειται για αδικαιολόγητη απουσία. Αντίθετα αν ο εργοδότης δεν επιτρέψει για οποιοδήποτε λόγο, εκτός από την περίπτωση ανώτερης βίας, στους μισθωτούς του να εργαστούν, υποχρεούται να τους καταβάλλει το ημερομίσθιο της ημέρας αυτής.

3.5.4 Η Αργία της 1ης Μαΐου

Παρότι στο νόμο (Β.Δ. 748/1966) η 1η Μαΐου ορίζεται ως ημέρα προαιρετικής αργίας, εν τούτοις κάθε χρόνο με απόφαση του Υπουργού Εργασίας, που εκδίδεται σύμφωνα με τον Α.Ν. 380/1968 και δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, ορίζεται ως ημέρα υποχρεωτικής αργίας.

Ειδικά όταν η 1η Μαΐου συμπίπτει με ημέρα Σάββατο, ημέρα δηλαδή που για πολλούς εργαζομένους που εργάζονται με 5θήμερο είναι 6η ημέρα της εβδομάδας, κατά την οποία, παρότι δεν εργάζονται, δικαιούνται του ημερομισθίου της επειδή τις ώρες που αντιστοιχούν σ' αυτή τις έχουν εργασθεί μέχρι την Παρασκευή. Αντίθετα για μισθωτούς που εργάζονται με 6ήμερο η ημέρα αυτή είναι μία εργάσιμη κατά αρχάς ημέρα κατά την οποία όμως δεν θα εργασθούν επειδή θα ορισθεί ως ημέρα αργίας.

Παράλληλα όμως και σύμφωνα με την παρ. 3 του άρθρου 2 του Ν.Δ.3755/1957, οι εργαζόμενοι που αμείβονται με ημερομίσθιο, για να μη χάσουν το ημερομίσθιο της ημέρας αυτής αφού δεν θα εργασθούν, δικαιούνται το καταβαλλόμενο ημερομίσθιό τους, και ότι δεν θα εργασθούν κατά την ημέρα αυτή, όπως συμβαίνει και κατά τις λοιπές ημέρες υποχρεωτικής αργίας. Έτσι την εβδομάδα αυτή οι ημερομίσθιοι που εργάζονται με πενθήμερο δικαιούνται αντί των έξι (6) επτά (7) ημερομίσθια. Ασφαλιστικά όμως οι μισθωτοί αυτοί δικαιούνται πάλι έξι (6) μόνο ημερομίσθια αφού και η εβδομάδα αυτή έχει έξι (6) ημέρες (πέντε εργάσιμες και μια αργία) και όχι επτά (7). Όσοι αντίθετα εργάζονται με εξαήμερο ενώ θα εργασθούν τις πέντε πρώτες ημέρες της εβδομάδας και θα αμειφθούν και για τις έξι (6) ημέρες.

Το πρόσθετο αυτό ημερομίσθιο δεν δικαιούνται όμως, με βάση τη διάταξη αυτή όσοι μισθωτοί αμείβονται με μηνιαίο μισθό επειδή αφενός ο νόμος αναφέρεται μόνο σε όσους αμείβονται με ημερομίσθιο και αφετέρου με βάση τη νομολογία των δικαστηρίων «ο μηνιαίος μισθός αντιστοιχεί στις κάθε φορά εργάσιμες ημέρες που έχει κάθε μήνας» και έτσι οι μισθωτοί θα λάβουν και πάλι, παρά την αργία, ολόκληρο το μισθό τους.

Εκτός από παραπάνω όσοι μισθωτοί (ημερομίσθιοι ή με μηνιαίο μισθό) εργασθούν κατά την ημέρα αυτή, νόμιμα ή παράνομα, δικαιούνται εκτός από το ημερομίσθιό τους ή το 1/25ο του μισθού τους προσαύξηση υπολογιζόμενη επί του νομίμου ημερομισθίου τους ίση με το 75%. Στην περίπτωση αυτή δεν τίθεται θέμα χορήγησης αναπληρωματικής ημέρας ανάπαυσης την επομένη εβδομάδα επειδή σύμφωνα με το Β.Δ. 748/1966, που ρυθμίζει τα θέματα της Κυριακής αργίας και εβδομαδιαίας ανάπαυσης, αναπληρωματική ανάπαυση χορηγείται μόνο σε όσους μισθωτούς εργασθούν, νόμιμα ή παράνομα σε ημέρα Κυριακή και όχι κατά τις επίσημες αργίες.

Επίσης για όσους μισθωτούς εργάζονται κατά βάρδιες και κατά τον προγραμματισμό των ημερών ανάπαυσης (ΡΕΠΟ) έχει ορισθεί η ημέρα αυτή ως ημέρα ανάπαυσης, δεν δικαιούνται ΡΕΠΟ άλλη ημέρα.

Τέλος αν η επιχείρηση λειτουργεί νόμιμα κατά τις Κυριακές (π.χ. Κλινικές, εστιατόρια, συγκοινωνίες κ.λπ.), και ο μισθωτός απουσιάζει αυθαίρετα κατά την Παρασκευή 30 Απριλίου και την Κυριακή 2 Μαΐου δεν δικαιούται ούτε το ημερομίσθιο της 1ης Μαΐου.

Η αργία της 15ης Αυγούστου

1. Όπως είναι γνωστό η 15η Αυγούστου είναι μία από τις υποχρεωτικές εξαιρέσιμες ημέρες του έτους για όλες τις επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις και εργασίες εν γένει και για τους εργαζόμενους όλης της Χώρας, με εξαίρεση τις επιχειρήσεις που λειτουργούν νόμιμα κατά τις Κυριακές και αργίες του έτους, σύμφωνα με το Β.Δ. 748/1966.
2. Όσοι εργαζόμενοι απασχοληθούν κατά την ημέρα αυτή, νόμιμα ή παράνομα, δικαιούνται προσαύξηση κατά 75% του νόμιμου ημερομισθίου ή 1/25ου του νόμιμου μισθού τους αναλόγως με τον τρόπο που αμείβονται (ημερομίσθιο ή μισθός αντίστοιχα). Παράλληλα δικαιούνται και 1 ημέρα αναπληρωματικής ανάπαυσης την επόμενη εβδομάδα. Αν δεν χορηγηθεί αναπληρωματική ανάπαυση δικαιούνται εκτός από την προσαύξηση του 75% και ένα επιπλέον ημερομίσθιο (καταβαλλόμενο, όχι νόμιμο) ή 1/25 επιπλέον του καταβαλλόμενου μισθού τους.
3. Όσοι μισθωτοί γενικά αμείβονται με ημερομίσθιο και δεν εργασθούν κατά την ημέρα αυτή δικαιούνται ένα επιπλέον ημερομίσθιο την εβδομάδα αυτή παρότι η εορτή αυτή συμπίπτει με Κυριακή. Αυτό δέχεται η νομολογία των δικαστηρίων από το 1963 μέχρι σήμερα και δεν έχει μεταβληθεί.
4. Η ημέρα αυτή για όσους μισθωτούς βρίσκονται σε κανονική άδεια δεν υπολογίζεται ως εργάσιμη ημέρα άδειας.

3.5.5 Πώς αμείβεται η αργία 15η Αυγούστου

- 1) Για μισθωτούς που δεν θα εργασθούν τη μέρα αυτή ισχύουν τα εξής:
 - α) Στους μισθωτούς που αμείβονται με ημερομίσθιο και δεν θα απασχοληθούν κατά την 15η Αυγούστου για λόγους που δεν οφείλονται σ' αυτούς, θα καταβληθεί το συνήθως καταβαλλόμενο ημερομίσθιό τους.
 - β) Στους μισθωτούς που αμείβονται με μηνιαίο μισθό και δεν θα απασχοληθούν την 15η Αυγούστου, δεν οφείλεται τίποτε πέραν του μηνιαίου μισθού τους.
- 2) Για μισθωτούς που θα απασχοληθούν τη μέρα αυτή ισχύουν:
 - α) Σε όσους μεν αμείβονται με ημερομίσθιο, το κανονικό τους ημερομίσθιο και προσαύξηση 75% που υπολογίζεται στο νόμιμο ημερομίσθιο τους, και
 - β) Σε όσους αμείβονται με μηνιαίο μισθό
 - Αν μεν πρόκειται για επιχειρήσεις που λειτουργούν νόμιμα κατά τις Κυριακές και τις λοιπές από το νόμο αργίες, οφείλεται μόνον προσαύξηση 75%, που υπολογίζεται στο 1/25 του νομίμου ημε-

ρήσιου μισθού τους, διότι η αμοιβή τους για την απασχόληση κατά την αργία της 15ης Αυγούστου θεωρείται ότι περιλαμβάνεται στο μηνιαίο μισθό τους.

- Αν πρόκειται για επιχειρήσεις που αργούν κατά τις Κυριακές και ημέρες αργίας και εκτάκτως θα λειτουργήσουν την 15η Αυγούστου, οφείλεται, εκτός από την προσαύξηση 75%, που υπολογίζεται στο νόμιμο ημερήσιο μισθό τους και το 1/25 του συνήθως καταβαλλομένου μισθού τους.

3.5.6 Πώς αμείβονται οι Αργίες του Πάσχα

Η Μεγάλη Παρασκευή, σύμφωνα με τις γενικές διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας δεν θεωρείται υποχρεωτική αργία και κατά συνέπεια την ημέρα αυτή επιτρέπεται γενικώς η λειτουργία των επιχειρήσεων.

Ωστόσο, η Μεγάλη Παρασκευή είναι αργία για τους επί σχέση δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου μισθωτούς του Δημοσίου- ΝΠΔΔ και ΟΤΑ όπως επίσης έχει καθιερωθεί ως αργία με Διατάγματα, Υπουργικές Αποφάσεις, Συλλογικές Συμβάσεις, Διαιτητικές Αποφάσεις κ.λπ., για διάφορους κλάδους μισθωτών στον ιδιωτικό τομέα.

Επίσης και ειδικά για τα εμπορικά καταστήματα και τα καταστήματα τροφίμων, σύμφωνα με το άρθρο 4 του Β.Δ 748/66, απαγορεύεται η απασχόληση των μισθωτών και η λειτουργία των καταστημάτων μέχρι της 13:00 της Μεγάλης Παρασκευής. Παράλληλα όμως σημειώνεται ότι με απόφαση του αρμοδίου νομάρχη και μετά από σύμφωνη γνώμη των οικείων επαγγελματικών, εργοδοτικών και εργατικών οργανώσεων, είναι δυνατόν να καθορίζεται και διαφορετικά η λειτουργία των καταστημάτων την παραπάνω ημέρα εφόσον οι τοπικές συνθήκες το επιβάλλουν (Ν.425/76).

Για την Κυριακή του Πάσχα ισχύει ότι και για τις υπόλοιπες Κυριακές, δηλαδή απαγορεύεται η απασχόληση των εργαζομένων. Επομένως, όσοι από τους μισθωτούς απασχοληθούν την ημέρα αυτή δικαιούνται τα παρακάτω:

Αν αμείβονται με ημερομίσθιο, δικαιούνται να λάβουν το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο για κάθε ώρα εργασίας τους, προσαυξημένο κατά ποσοστό 75% επί του νόμιμου ωρομίσθιου. Στην περίπτωση που απασχοληθούν άνω των 5 ωρών δικαιούνται και αναπληρωματική ανάπαυση, σε άλλη εργάσιμη μέρα της εβδομάδας.

Αν αμείβονται με μισθό, δικαιούνται να λάβουν ως αμοιβή προσαύξηση 75% στο νόμιμο ωρομίσθιο, για όσες ώρες απασχολήθηκαν και αναπληρωματική ημέρα ανάπαυσης. Εάν δεν δοθεί αναπληρωματική ημέρα ανάπαυσης δικαιούνται να λάβουν ως πρόσθετη αμοιβή το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο για κάθε ώρα απασχόλησης. Η αμοιβή αυτή θα υπολογιστεί βάσει του καταβαλλόμενου ωρομισθίου, ως αποζημίωση για την στέρηση της αναπληρωματικής ανάπαυσης. Υπενθυμίζουμε ότι η αναπληρωματική ημέρα ανάπαυσης χορηγείται υποχρεωτικά εφόσον οι μισθωτοί απασχολήθηκαν πάνω από 5 ώρες. Η Δευτέρα του Πάσχα είναι ημέρα υποχρεωτικής αργίας για όλες τις επι-

χειρήσεις. Εάν ο εργοδότης απασχολήσει το προσωπικό του οφείλει τα παρακάτω:

Για όσους αμείβονται με ημερομίσθιο: το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο και προσαύξηση 75% στο νόμιμο ωρομίσθιό τους για όσες ώρες απασχοληθούν.

Στους ημερομίσθιους που θα απουσιάσουν αδικαιολόγητα από την εργασία τους ενώ η επιχείρηση λειτουργεί νόμιμα κατά τις αργίες, δεν οφείλεται ούτε ημερομίσθιο, ούτε φυσικά προσαύξηση.

Στους μισθωτούς που αμείβονται με μηνιαίο μισθό: εάν η επιχείρηση λειτουργεί νόμιμα τις επίσημες αργίες, Κυριακές κλπ δικαιούνται να λάβουν ως αμοιβή μόνο το 75% προσαύξηση στο νόμιμο ωρομίσθιο για όσες ώρες απασχοληθούν. Εάν η επιχείρηση δεν λειτουργούσε και φέτος κατ' εξαίρεση λειτουργεί την Δευτέρα του Πάσχα, ο εργοδότης θα καταβάλλει την προσαύξηση 75% στο νόμιμο ωρομίσθιο για όσες ώρες απασχοληθούν και τόσα ωρομίσθια όσες ώρες απασχοληθούν υπολογιζόμενα επί του 1/25 του καταβαλλόμενου μισθού τους.

3.5.7 Πώς αμείβεται η Καθαρά Δευτέρα

Η Καθαρά Δευτέρα δεν θεωρείται εξαιρεσιμη εορτή για τους μισθωτούς του ιδιωτικού τομέα και συνεπώς είναι γι αυτούς εργάσιμη μέρα. Έτσι κατά την ημέρα αυτή επιτρέπεται η λειτουργία των ιδιωτικών επιχειρήσεων και η απασχόληση των μισθωτών είναι νόμιμη και δεν δημιουργεί αξίωση για πρόσθετη αμοιβή, έτσι λοιπόν: Οι μισθωτοί που θα απασχοληθούν κατά την ημέρα αυτή, αν μεν είναι ημερομίσθιοι, οφείλεται το συνήθως καταβαλλόμενο ημερομίσθιό τους χωρίς άλλη προσαύξηση (δηλαδή δεν θα λάβουν την προσαύξηση 75%), αν αμείβονται με μηνιαίο μισθό, δεν δικαιούνται να λάβουν καμία άλλη αμοιβή πέρα του κανονικού μηνιαίου μισθού.

Μπορεί όμως η παραπάνω εορτή α) να έχει χαρακτηριστεί σαν ημέρα αργίας με συλλογική σύμβαση, επιχειρησιακή συνθήεια, εσωτερικό κανονισμό, με ατομική σύμβαση εργασίας ή τέλος με έθιμο, οπότε οι μισθωτοί δικαιούνται κανονικά το ημερομίσθιο ή το μισθό τους αντίστοιχα χωρίς καμία πρόσθετη αμοιβή και β) να περιλαμβάνεται σε ΣΣΕ ή Δ.Α όρος για την καταβολή προσαύξησης 75%, οπότε σ αυτή τη περίπτωση οι μισθωτοί που υπάγονται σ αυτήν δικαιούνται να λάβουν την παραπάνω αύξηση.

Τέλος τονίζουμε αν την ημέρα αυτή που χαρακτηρίζεται σαν εργάσιμη εορτή, ο μισθωτός που θα απουσιάσει αυθαίρετα από την εργασία του όχι μόνο δεν δικαιούται να λάβει το ημερομίσθιό του αλλά η απουσία του χαρακτηρίζεται αδικαιολόγητη.

3.5.8 Πώς αμείβεται η εορτή του Αγίου Πνεύματος

Η εορτή του Αγίου Πνεύματος είναι για τις ιδιωτικές επιχειρήσεις εργάσιμη μέρα και όχι υποχρεωτική αργία, εκτός αν έχει καθιερωθεί ως αργία με Διάταγμα, Υπουργική Απόφαση, Κανονισμό, Συλλογική Σύμβαση Εργασίας κλπ, ή κατά έθιμο.

Έτσι λοιπόν ισχύουν τα εξής:

α) Οι μισθωτοί που αμείβονται με ημερομίσθιο και δεν απασχοληθούν τη μέρα αυτή δεν δικαιούνται να λάβουν το ημερομίσθιό τους και

β) όσοι απασχοληθούν τη μέρα αυτή δεν δικαιούνται προσαύξηση του 75% στο νόμιμο ωρομίσθιό τους, για όσες ώρες απασχοληθούν.

Η εορτή του Αγίου Πνεύματος θεωρείται αργία για τις εξής κατηγορίες μισθωτών, σύμφωνα με ειδικές διατάξεις των οικείων συλλογικών συμβάσεων ή άλλων αποφάσεων, αυτές είναι οι παρακάτω: Βιβλιοπωλείων, Διαγνωστικών Κέντρων, Εργοδηγούς Σχεδιαστές, Ευγηρίας Οίκων, Εφημερίδων Αθηνών και Θεσσαλίας κλπ, Ηλεκτροτεχνίτες Βιομηχανίας και Καταστημάτων, Θυρωρούς, Καπνοβιομηχανιών, Κλινικών, Ξυλεμπορικών Καταστημάτων (Αθηνών- Πειραιώς - Περιχώρων), Περιοδικών, Πετρελαιοειδών επιχειρήσεων, Πρακτορείων Ναυτιλιακών κλπ., Ραδιοηλεκτρολόγους - Ραδιοτεχνίτες βιομηχανίας, Ραδιοφωνικών Σταθμών, Ραδιοφώνου Τεχνικούς, Ρυμουλκών Ναυαγοσωστικών Γραφείων, Τηλεοπτικών Σταθμών, Τυπογράφους Επαρχ. Εφημερίδων, Φορτοεκφορτωτές Ημερήσιων Εφημερίδων, Φροντιστηρίων Μέσης, Ανώτερης, Ανώτατης Εκπαίδευσης, και Ξένων Γλωσσών, Φωτοστοιχειοθέτες, Χειριστές βιομηχανικών κλπ επιχειρήσεων, Λατομείων Πέτρας-Μαρμάρου και Τεχνικών Έργων.

Η εορτή της 28ης Οκτωβρίου

Όπως είναι γνωστό, η 28η Οκτωβρίου ανήκει στις μη υποχρεωτικές ημέρες αργίας. Κατά την ημέρα αυτή η λειτουργία των επιχειρήσεων και η απασχόληση των εργαζομένων ανήκουν αποκλειστικά στην διακριτική ευχέρεια του εργοδότη, και οι εργαζόμενοι είναι υποχρεωμένοι να εργασθούν εάν αυτό αποφασισθεί από τον εργοδότη, αν βεβαίως αυτός μπορεί νόμιμα να λειτουργήσει την επιχείρησή του, σύμφωνα με το Β Δ 748/1966, εκτός αν από διατάξεις τοπικού χαρακτήρα (Διατάγματα, Υπ. Αποφάσεις, Κανονισμοί κ.λπ.) προβλέπεται ότι η ημέρα αυτή είναι τοπική εορτή.

A. Όσοι εργαζόμενοι ΔΕΝ ΕΡΓΑΣΘΟΥΝ κατά την ημέρα αυτή

Σε περίπτωση που δεν εργασθούν οι μισθωτοί με δική τους πρωτοβουλία μπορεί να τους περικοπεί από τις αποδοχές τους το μέρος των μηνιαίων αποδοχών τους που αντιστοιχεί σε 8 ωρομίσθια, εάν εργάζονται 5θήμερο, ή 6,40 ωρομίσθια εάν εργάζονται 6ήμερο. Αν όμως δεν εργασθούν με πρωτοβουλία του εργοδότη δικαιούνται κανονικά την αμοιβή τους για την ημέρα αυτή.

B. Όσοι εργαζόμενοι ΕΡΓΑΣΘΟΥΝ κατά την ημέρα αυτή

α) Όσοι αμείβονται με ημερομίσθιο δικαιούνται το ημερομίσθιό τους προσαυξημένο κατά 75% (Οι εργοδότες έχουν την δυνατότητα την προσαύξηση του 75% να την υπολογίσουν επί του νομίμου ημερομισθίου που δικαιούνται οι εργαζόμενοι με βάση την ΣΣΕ στην οποία ανήκουν και όχι επί του πράγματι καταβαλλομένου μεγαλύτερου ημερομισθίου).

β) Όσοι αμείβονται με μηνιαίο μισθό δικαιούνται πέραν του μηνιαίου μισθού τους προσαύξηση

75% επί του 1/25ου του νομίμου μισθού τους. Σε περίπτωση παροχής εργασίας πέραν των 8 (5θήμερο) ή των 6, 40 (6ήμερο) ως υπερεργασία ή υπερωρία, η αποζημίωση που δικαιούνται οι εργαζόμενοι προφανώς θα υπολογισθεί επί του αυξημένου κατά 75% ωρομισθίου τους.

3.6 Αναγγελία Ασθένειας Απόδειξη Ασθένειας Υπαιτιότητα

Ο μισθωτός, μόλις ασθενήσει, οφείλει να ειδοποιήσει καθ' οιονδήποτε τρόπο τον εργοδότη περί ασθένειάς του, προσκομίζοντας, εντός εύλογου χρόνου, σχετική ιατρική βεβαίωση, αναφορικά με το είδος και τη διάρκεια της ασθένειάς του. Καλό θα είναι η προσκομιζόμενη βεβαίωση να προέρχεται από γιατρό του οργανισμού κυρίας ασφάλισης, στον οποίο τυγχάνει ασφαλισμένος ο μισθωτός (Ι.Κ.Α. κ.λ.π.)

Η παράλειψη της αναγγελίας και η αποχή από την εργασία, δυνατόν να θεωρηθεί από τις αρχές καλής πίστωσης, ως πρόθεση καταγγελίας της συμβάσεως από μέρους του, εφόσον όμως προέρχεται από δόλο ή αμέλεια, και να αποτελέσει λύση της συμβάσεως από μέρους του μισθωτού και μάλιστα χωρίς αποζημίωση.

Όσον αφορά στην υπαιτιότητα, δεν εξετάζεται αν η ασθένεια επήλθε στην εργασία ή από άλλη αιτία ή από ατύχημα. Με την ασθένεια εξομοιώνεται και το εργατικό ατύχημα, ανεξάρτητα εάν αυτό συνέβη εντός του χώρου εργασίας ή εκτός εργασίας. Ο μισθός του άρθρου 657 ΑΚ καταβάλλεται στον εργαζόμενο, εφόσον αποδεικνύεται ότι η απουσία του δεν οφείλεται σε υπαιτιότητά του.

Ως βραχείας διάρκειας ασθένεια ορίζεται εκείνη που δεν υπερβαίνει τα παρακάτω όρια:

Χρόνος απασχόλησης Χρόνος αποχής λόγω ασθένειας

- Μέχρι 4 ετών Ένας (1) μήνας
- 4 έτη συμπληρωμένα μέχρι 10 έτη Τρεις (3) μήνες
- 10 έτη συμπληρωμένα μέχρι 15 έτη Τέσσερις (4) μήνες
- 15 έτη συμπληρωμένα και άνω Έξι (6) μήνες

Η αποχή λόγω ασθένειας του μισθωτού πρέπει να είναι συνεχής, μέχρι συμπλήρωσεως των υπό του νόμου προβλεπόμενων ορίων. Τα χρονικά όρια αποχής, αρχίζουν από την ημέρα κατά την οποία ο μισθωτός απουσίασε συνεπεία της ασθένειας και λήγουν την αντίστοιχη ημέρα του επόμενου μηνός ή των τριών, των τεσσάρων ή των έξι μηνών, ανάλογα του χρόνου υπηρεσίας των μισθωτών κατά τη διάκριση που έγινε ανωτέρω. Στο χρόνο αυτό συνυπολογίζονται και οι Κυριακές και εξαιρέσιμες ημέρες.

Ο Μισθωτός κατά τη διάρκεια της Ασθένειάς του απαγορεύεται να απασχολείται αλλού.

3.6.1 Αποδοχές Ασθενείας

Σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 657-658 Α.Κ., εφόσον ο μισθωτός έχει εργαστεί επί 10 του-

λάχιστον ημέρες, δικαιούται, καίτοι μη εργαζόμενος, λόγω κωλύματος (ασθένεια, ατύχημα, τοκετός κλπ.) να αξιώσει από τον εργοδότη του τις αποδοχές 15 ημερών.

Αν έχει συμπληρώσει έτος υπηρεσίας, δικαιούται να λάβει τις αποδοχές ενός μηνός.

Οι μισθωτοί που αμείβονται με ημερομίσθιο, δικαιούνται να λάβουν τόσα ημερομίσθια, όσες είναι οι ημέρες εργασίας στο 15νθήμερο ή στο μήνα, ενώ οι μισθωτοί που αμείβονται με μισθό, δικαιούνται του ημίσεως ή ολόκληρου του μηνιαίου μισθού.

Από τις αποδοχές αυτές, ο εργοδότης δικαιούται να αφαιρέσει όσα τουλάχιστον έλαβε ο μισθωτός, δυνάμει υποχρεωτικής ασφάλισης π.χ. εκ του ΙΚΑ ή άλλου ασφαλιστικού οργανισμού.

Σύμφωνα με τη νομολογία των Δικαστηρίων, η υποχρέωση καταβολής του μισθού εις τον εξ ουδήςποτε κωλύματος, πρέπει να προσφέρει τις υπηρεσίες του στον εργοδότη, υφίσταται καθ' όλη τη διάρκεια της εργασιακής σχέσεως στον ίδιο εργοδότη και μάλιστα, κάθε έτος από της ενάρξεως της παροχής της εργασίας του και όχι εφ' άπαξ.

Το έτος κατά το οποίο γεννάται η αξίωση του μισθωτού σύμφωνα με τα άρθρα 657-658 Α.Κ. δεν υπολογίζεται ημερολογιακό, αλλά εργασιακό, δηλαδή από την ημέρα προσλήψεως του μισθωτού (Ν.Σ.Κ. 170/63)

3.6.2 Επιδότηση Ασθένειας από ΙΚΑ

Η καταβολή επιδόματος ασθενείας από το ΙΚΑ αρχίζει από την τέταρτη ημέρα, από τη στιγμή που ο ασφαλισμένος ανήγγειλε την ανικανότητα προς εργασία στο ΙΚΑ.

Αν ο μισθωτός ασθενήσει εντός του ημερολογιακού έτους, περισσότερο από μία φορά, κάθε φορά όμως μέχρι τρεις ημέρες, δεν δημιουργείται δικαίωμα αυτού για επιδότηση εκ του ΙΚΑ ούτε υπολογίζεται ως χρόνος αναμονής το πρώτο 3ήμερο, το δεύτερο κλπ.

Αν ο μισθωτός ασθενήσει για πρώτη φορά μέσα στο ημερολογιακό έτος πέραν των τριών ημερών, θα επιδοτηθεί από το ΙΚΑ από την τέταρτη ημέρα (εδώ θα υπολογιστούν οι τρεις ημέρες ως χρόνος αναμονής). Αν ο ίδιος ο μισθωτός ασθενήσει για δεύτερη φορά, εντός του αυτού έτους, πέραν των τριών ημερών, θα επιδοτηθεί από την πρώτη ημέρα.

3.6.3 Υποχρέωση Εργοδότη Καταβολής Ημερομισθίων Ασθένειας

Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 5 του ΑΝ 178/67, σε περίπτωση αποχής του μισθωτού από την εργασία του, λόγω ασθένειας, για το χρονικό διάστημα των 1-3 ημερών, δηλ. από της ενάρξεως της ανικανότητας προς εργασία του μισθωτού μέχρι της ενάρξεως της επιδοτήσεώς του εκ του ΙΚΑ ή ετέρου Ασφαλιστικού Οργανισμού, ο εργοδότης υποχρεούται στην πληρωμή μόνο του ημίσεως του ημερομισθίου ή του αναλογούντος μισθού αποκλειόμενης της συμπληρώσεως εκ του οικείου Ασφαλιστικού Οργανισμού.

Η υποχρέωση αυτή υφίσταται μέχρι της συμπλήρωσης 15νθήμερου ή του μηνός ανάλογα με την προϋπηρεσία του μισθωτού που διανύθηκε στον ίδιο εργοδότη.

3.6.4 Υποχρέωση ΙΚΑ - Εργοδότη Καταβολής Επιδομάτων Ασθενείας και Ημερομισθίων Ασθενείας από Εργατικό Ατύχημα

Σε περίπτωση ατυχήματος, η επιδότηση εκ του ΙΚΑ αρχίζει από την πρώτη ημέρα κατά την οποία συνέβη το ατύχημα και δεν τηρείται χρόνος αναμονής, ο δε εργοδότης υποχρεούται να καταβάλει το υπόλοιπο ποσό, ώστε να συμπληρωθούν οι αποδοχές των άρθρων 657-658 ΑΚ.

Ασθένεια και Ρεπό

Η αποχή του εργαζόμενου από την εργασία του λόγω ασθένειας δεν επηρεάζει τη συνήθη τάξη χορηγήσεως ημέρας ή ημερών αναπαύσεως στους μισθωτούς. Συνεπώς, επανερχόμενος ο μισθωτός στην εργασία του από ασθένεια θα τύχει της προγραμματισμένης αναπαύσεως σαν να μην είχε παρεμβληθεί η ασθένεια.

Αργία και Ασθένεια

Οι μη απασχολούμενοι ημερομίσθιοι μισθωτοί, τόσο κατά τις υποχρεωτικές αργίες, όσο και τις προαιρετικές (28ης Οκτωβρίου και 1ης Μαΐου) για λόγους μη οφειλόμενους σ' αυτούς (ασθένεια), δικαιούνται το ημερομίσθιό τους χωρίς καμία προσαύξηση αντίθετα με τους επί μηνιαίο μισθό μειβόμενους.

Ασθένεια και άδεια

Οι μέρες κατά τις οποίες ο μισθωτός απουσίασε λόγω ασθένειάς του, βραχείας διάρκειας, ή στρατεύσεώς του ή ανωτέρας βίας ή απεργίας ή ανταπεργίας, θεωρούνται ως μέρες εργασίας και συνυπολογίζονται δια τη συμπλήρωση του βασικού 10μήνου υπηρεσίας του προς λήψη άδειας αναψυχής του, δε συμψηφίζονται όμως προς τις ημέρες κατά τις οποίες δικαιούται να απουσιάσει ετησίως λόγω άδειας αναψυχής του.

- A. Αν ο μισθωτός ασθενήσει κατά τη διάρκεια της αδείας του, η άδειά του παρατείνεται κατά τόσες ημέρες, όσες είναι οι εργάσιμες ημέρες της ασθένειας του.
- B. Η απουσία του μισθωτού από την εργασία του, πέραν των ορίων βραχείας ασθένειας διακόπτει το βασικό 10μηνο και συμψηφίζονται οι ημέρες αυτές με τις οφειλόμενες ημέρες αδείας, μέσα στο ίδιο ημερολογιακό έτος στο οποίο αφορά η άδεια.

Ενώ όμως χωρεί συμψηφισμός των πέραν των ορίων της βραχείας ασθένειας ημερών απουσίας των μισθωτών, με τις ημέρες αδείας που δικαιούνται, δεν χωρεί συμψηφισμός των οφειλόμενων αποδοχών αδείας και επιδόματος αδείας, οπότε οφείλονται και οι ανωτέρω αποδοχές.

Φορολογική Μεταχείριση του Επιδόματος Ασθενείας

Τα επιδόματα ασθενείας που καταβάλλονται στους δικαιούχους που παίρνουν αναρρωτική άδεια,

θεωρούνται ως εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες (ΣΤ Πηγής) και υπόκεινται σε φορολογία εισοδήματος.

3.7 Δώρο Χριστουγέννων - Υπολογισμός - Πίνακας

Ποιοί εργαζόμενοι δικαιούνται Δώρο Χριστουγέννων

Όπως είναι γνωστό απ την ισχύουσα νομοθεσία όλοι οι μισθωτοί που απασχολούνται στον ιδιωτικό τομέα με σχέση εξαρτημένης εργασίας, σύμβαση αορίστου ή ορισμένου χρόνου σε οποιοδήποτε εργοδότη δικαιούνται Δώρα Εορτών. Συγκεκριμένα θα αναφερθούμε στο Δώρο των Χριστουγέννων.

Πώς υπολογίζεται το Δώρο Χριστουγέννων

Για τον υπολογισμό του ποσού των Δώρων λαμβάνεται υπ όψη ο τρόπος αμοιβής των μισθωτών δηλαδή αν αμείβονται με ημερομίσθιο ή με μισθό.

Η χρονική περίοδος που υπολογίζεται το Δώρο αρχίζει από την 1 Μαΐου μέχρι και την 31 Δεκεμβρίου κάθε έτους.

Έτσι λοιπόν οι εργαζόμενοι που η σχέση εργασίας τους με τον εργοδότη είχε διάρκεια χωρίς διακοπή όλη τη χρονική περίοδο που αναφέραμε δηλαδή από 1ης Μαΐου μέχρι 31ης Δεκεμβρίου κάθε έτους, δικαιούνται:

ΟΛΟΚΛΗΡΟ ΤΟ ΔΩΡΟ ΠΟΥ ΕΙΝΑΙ ίσο με ένα (1) μηνιαίο μισθό για τους αμειβόμενους με μισθό και με 25 ημερομίσθια για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο.

Όσοι όμως από τους παραπάνω μισθωτούς τους που η σχέση τους με τον εργοδότη δεν διήρκεσε ολόκληρο το χρονικό διάστημα που αναφέραμε είτε γιατί αποχώρησαν οικειοθελώς από την εργασία τους, είτε γιατί απολύθηκαν δικαιούνται να λάβουν τμήμα δώρου ανάλογο με τη χρονική διάρκεια της εργασιακής τους σχέσης. Σ αυτή τη περίπτωση το δώρο Χριστουγέννων θα το υπολογίσουν ως εξής:

2/25 του μηνιαίου μισθού ή 2ημερομίσθια ανάλογα με το πώς αμείβονται για κάθε 19 ημερολογιακές ημέρες διάρκειας της εργασιακής σχέσης.

Ακόμα και οι μισθωτοί που εργάστηκαν χρονικό διάστημα μικρότερο των 19ημέρων δικαιούνται ανάλογο κλάσμα του δώρου.

Βάση υπολογισμού του δώρου αποτελούν οι καταβαλλόμενες αποδοχές που πραγματικά καταβάλλονται στους μισθωτούς κατά την 10η Δεκεμβρίου Σε περίπτωση που η εργασιακή σχέση έχει λυθεί πριν από τις παραπάνω ημερομηνίες τα δώρα Χριστουγέννων υπολογίζεται με βάση τις αποδοχές που καταβάλλονταν την ημέρα που λύθηκε η εργασιακή σχέση. Σαν καταβαλλόμενος μισθός ή ημερομίσθιο είναι το σύνολο των τακτικών αποδοχών. Στη έννοια των τακτικών αποδοχών περιλαμβάνονται ο μισθός ή το ημερομίσθιο, καθώς και κάθε άλλη παροχή (είτε σε χρήμα είτε σε είδος, όπως τροφή, κατοικία κλπ.) εφόσον καταβάλλεται από τον εργοδότη σαν αντάλλαγμα της παρε-

χόμενης από τον μισθωτό εργασίας, τακτικά κάθε μήνα, ή κατ επανάληψη, περιοδικά, κατά ορισμένα διαστήματα του χρόνου.

- **Το επίδομα αδείας.** Για να τον υπολογισμό στο δώρο της αναλογίας του επιδόματος αδείας θα πολλαπλασιασθεί με το συνολικό ποσό του δώρου που δικαιούται ο μισθωτός επί τον συντελεστή 0,041666. Εδώ θα πρέπει να τονίσουμε και να το προσέξουν οι εργαζόμενοι, ότι στις τακτικές αποδοχές των μισθωτών βάσει των οποίων υπολογίζεται το δώρο Χριστ. συμπεριλαμβάνεται και το επίδομα αδείας συνεπώς το δώρο θα πρέπει να υπολογισθεί προσαυξημένο με την αναλογία του συντελεστή επιδόματος αδείας που είναι 0,041666 οπότε εργαζόμενος με δώρο Χριστουγέννων 900 ευρώ, με την προσαύξηση του συντελεστή αδείας θα πρέπει να πάρει 938 ευρώ.
- Η αμοιβή για εργασία την Κυριακή και σε εξαιρεσιμες γιορτές ή σε νυκτερινές ώρες, εφ' όσον η απασχόληση είναι τακτική και μόνιμη.
- Η αξία του χορηγούμενου γάλατος ημερησίως.
- Η πρόσθετη αμοιβή που δίνεται από τον εργοδότη οικειοθελώς για μεγαλύτερη παραγωγική απόδοση (πριμ), όταν επαναλαμβάνεται για μεγάλο χρονικό διάστημα και σε τακτά χρονικά διαστήματα.
- 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 της υπερεργασίας, εφ' όσον η εργασία αυτή πραγματοποιείται τακτικά.
- Η αμοιβή από προμήθειες.
- Το επίδομα μη απουσίας (τακτικότητας).
- Το επίδομα κατοικίας.
- Το επίδομα ισολογισμού, εφ' όσον καταβάλλεται τακτικά κάθε χρόνο.

Δεν συμπεριλαμβάνεται στις τακτικές αποδοχές το πριμ παραγωγικότητας το οποίο χορηγείται με την προϋπόθεση της επίτευξης ορισμένου σκοπού και με την επιφύλαξη της περικοπής του οποτεδήποτε.

Πότε καταβάλλεται το Δώρο Χριστουγέννων

Το Δώρο Χριστουγέννων πρέπει να καταβληθεί το αργότερο μέχρι την 21η Δεκεμβρίου κάθε έτους, υπόκειται σε εισφορές υπέρ ΙΚΑ, Φόρου Μισθωτών Υπηρεσιών. Νοείται βέβαια ότι ο εργοδότης μπορεί να καταβάλλει το δώρο και νωρίτερα απ την παραπάνω ημερομηνία. Τα δώρα εορτών σε καμία περίπτωση δεν επιτρέπεται να καταβληθούν σε είδος, αλλά μόνο σε χρήμα.

Χρόνοι που συνυπολογίζονται στο Δώρο Χριστουγέννων

- α) Να επισημάνουμε ότι δεν αφαιρείται αλλά λαμβάνεται υπόψη για τον υπολογισμό του Δώρου Χριστουγέννων ο χρόνος υποχρεωτικής αποχής από την εργασία των γυναικών πριν και μετά τον τοκετό
- β) Το χρονικό διάστημα κατά το οποίο εργαζόμενος σπουδαστής έλαβε άδεια προκειμένου να συμμετάσχει σε εξετάσεις τη σπουδαστική άδεια. γ) Ο χρόνος άδειας λουτροθεραπείας, εφόσον υπάρχει γνωμάτευση από ασφαλιστικό οργανισμό.
- δ) Αν είχαμε ασθένεια θα αφαιρεθούν μόνο οι ημέρες που έλαβε επίδομα ασθενείας απ τον Ασφαλιστικό Φορέα Παράδειγμα: Αν ένας μισθωτός απουσίασε από την εργασία του λόγω ασθενείας 60 μέρες και πήρε επίδομα ασθενείας από το Ασφαλιστικό του Ταμείο μόνο για 40 ημέρες, θα αφαιρεθούν από το χρονικό διάστημα της εργασιακής σχέσης μόνο οι 40 ημέρες για τις οποίες επιδοτήθηκε και όχι οι 60.

Χρόνοι που δεν συνυπολογίζονται στο Δώρο

- α) Δεν υπολογίζονται οι μέρες κατά τις οποίες ο μισθωτός απείχε από την εργασία του αδικαιολόγητα ή λόγω άδειας χωρίς αποδοχές.
- β) Δεν λαμβάνεται υπ' όψιν για τον υπολογισμό δώρων εορτών το διάστημα της απουσίας των εργαζομένων για συνδικαλιστική δραστηριότητα, δηλαδή ο χρόνος της συνδικαλιστικής άδειας.
- γ) Σχετικά με την απεργία η δικαστηριακή νομολογία δέχεται ότι οι ημέρες της απεργίας δεν υπολογίζονται στο χρόνο διάρκειας της εργασιακής σχέσης, γιατί η αποχή του μισθωτού οφείλεται σε δική του θέληση και δεν μπορεί επομένως να χαρακτηριστεί σαν δικαιολογημένη απουσία, το ίδιο ισχύει και με τις στάσεις εργασίας.

Τόσο για τους αμοιβόμενους με μισθό όσο και για τους αμοιβόμενους με ημερομίσθιο, υπάρχουν ειδικοί πίνακες υπολογισμού του Δώρου Χριστουγέννων κατά τα προβλεπόμενα.

Το δώρο Χριστουγέννων παρακολουθείται στον λογαριασμό:

60.00.03 Δώρα εορτών (Χριστουγέννων και Πάσχα)

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ

Μισθωτός του οποίου η σχέση εργασίας είχε διάρκεια 200 ημέρες, στο χρονικό διάστημα από 01-05-2011 έως 31-12-2011, το Δώρο Χριστουγέννων υπολογίζεται ως εξής:

- Εάν ο μισθωτός αμειβόταν με μισθό 1000,00 μηνιαίως, το δώρο του θα ήταν:

$$1000,00 \times 0,8421 \text{ (συντ. μισθού)} = 842,10 \times 0,041666 \text{ (συντ. αδείας)} = 35,08$$

$$842,1 + 35,08 = 877,18 \text{ ΔΩΡΟ ΧΡΙΣΤΟΥΓΕΝΝΩΝ.}$$

- Εάν ο μισθωτός αμειβόταν με ημερομίσθιο 30,00 ημερησίως, το δώρο του θα ήταν:

$$30 \times 21,05 \text{ (συντ. ημερομ.)} = 631,50 \times 0,041666 \text{ (συντ. αδείας)} = 26,31$$

$$631,5 + 26,31 = 657,80 \text{ ΔΩΡΟ ΧΡΙΣΤΟΥΓΕΝΝΩΝ.}$$

3.8 Δώρο Πάσχα

1. Όλοι οι μισθωτοί που αμείβονται με μισθό ή με ημερομίσθιο, δικαιούνται από τους εργοδότες τους: Επίδομα εορτών Πάσχα ίσο με μισό μηνιαίο μισθό για τους αμειβόμενους με μισθό και με 15 ημερομίσθια για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο.

2. Τα παραπάνω επιδόματα καταβάλλονται στο ακέραιο εφ' όσον η σχέση εργασίας των μισθωτών με τον εργοδότη είχε διάρκεια ολόκληρη τη χρονική περίοδο, στην μεν περίπτωση του επιδόματος εορτών Πάσχα από 1ης Ιανουαρίου μέχρι 30ης Απριλίου. Όσοι από τους παραπάνω μισθωτούς τους δεν έχουν συμπληρώσει το παραπάνω χρονικό διάστημα, δικαιούνται:

Σαν επίδομα εορτών Πάσχα ποσό ίσο με 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, αντίστοιχα καταβάλλεται ανάλογο κλάσμα όπου υπολογίζεται το επίδομα Πάσχα.

3. Δώρο Πάσχα ανάλογο με το χρόνο που διάρκεσε η εργασιακή σχέση, δικαιούνται και οι μισθωτοί που έχουν αποχωρήσει από την εργασία τους, πριν από τις παραπάνω γιορτές είτε γιατί απολύθηκαν από τον εργοδότη τους, είτε γιατί αποχώρησαν οικειοθελώς.

Όπως για το Δώρο Χριστουγέννων, ομοίως για το Δώρο Πάσχα υπάρχουν κατά τα προβλεπόμενα πίνακες βάσει των οποίων υπολογίζεται το ακριβές ποσό.

Το δώρο Πάσχα, ομοίως, παρακολουθείται στον λογαριασμό:

60.00.03 Δώρα εορτών (Χριστουγέννων και Πάσχα)

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ:

Μισθωτός του οποίου η σχέση εργασίας είχε διάρκεια 65 μόνο μέρες μέσα στο διάστημα από 01-01 έως 15-04 του τρέχοντος έτους, πρέπει να λάβει για ΔΩΡΟ ΠΑΣΧΑ.

- Εάν ο μισθωτός είχε μισθό 1000 €, μηνιαίως το δώρο του θα είναι ίσο με $1000 \text{ €} \times 0,27082$ (συντελεστής μισθού) = 271×0.041666 (συντελ.αδείας) = 11.28 €, $271+11.28= 282.2 \text{ €}$, ΔΩΡΟ ΠΑΣΧΑ.
- Εάν ο μισθωτός είχε ημερομίσθιο 30 €, το δώρο του θα είναι ίσο με $30 \text{ €} \times 8,125$ συντελεστής ημερομισθίου = $243.75 \text{ €} \times 0.041666$ (συντλ. αδείας) = 10.15 €, $243.75 \text{ €} + 10.55 = 253.9 \text{ €}$. ΔΩΡΟ ΠΑΣΧΑ.

Χρόνος που συνυπολογίζεται στα Δώρα

1. Συνυπολογίζεται ο χρόνος της υποχρεωτικής αποχής από την εργασία των γυναικών πριν και μετά τον τοκετό.

2. Οι άδειες των σπουδαστών για συμμετοχή τους στις εξετάσεις.
3. Οι μισθωτοί που απουσίασαν λόγω ασθένειας δικαιούνται να υπολογίσουν ολόκληρο το χρόνο ασθένειάς τους αφαιρώντας μόνο τις ημέρες για τις οποίες έλαβαν επίδομα ασθένειας από το Ασφαλιστικό τους Ταμείο.

Παράδειγμα: Αν ένας μισθωτός απουσίασε από την εργασία του λόγω ασθένειας 50 μέρες και πήρε επίδομα ασθένειας από το Ασφαλιστικό του Ταμείο μόνο για 30 ημέρες, θα αφαιρεθούν από το χρονικό διάστημα της εργασιακής σχέσης μόνο οι 30 ημέρες για τις οποίες επιδοτήθηκε και όχι οι 50.

Χρόνος που δεν συνυπολογίζεται στα Δώρα

1. Δεν υπολογίζονται οι μέρες κατά τις οποίες ο μισθωτός απείχε από την εργασία του αδικαιολόγητα ή λόγω άδειας χωρίς αποδοχές.
2. Δεν λαμβάνεται υπ' όψιν για τον υπολογισμό δώρων εορτών το διάστημα της απουσίας των εργαζομένων για συνδικαλιστική δραστηριότητα, δηλαδή ο χρόνος της συνδικαλιστικής άδειας.
3. Σχετικά με την απεργία η δικαστηριακή νομολογία δέχεται ότι οι ημέρες της απεργίας δεν υπολογίζονται στο χρόνο διάρκειας της εργασιακής σχέσης, γιατί η αποχή του μισθωτού οφείλεται σε δική του θέληση και δεν μπορεί επομένως να χαρακτηριστεί σαν δικαιολογημένη απουσία, το ίδιο ισχύει και με τις στάσεις εργασίας.

Χρόνος Καταβολής των Δώρων

Τα δώρα καταβάλλονται στους δικαιούχους για το Πάσχα τη Μεγάλη Τετάρτη κάθε έτους.

Νοείται βέβαια ότι δεν υπάρχει δέσμευση για τον εργοδότη να καταβάλλει το δώρο νωρίτερα απ' αυτές τις ημερομηνίες. Τα δώρα εορτών σε καμία περίπτωση δεν επιτρέπεται να καταβληθούν σε είδος, αλλά μόνο σε χρήμα.

Υπολογισμός Δώρων

Όπως και παραπάνω αναφέραμε τα δώρα εορτών υπολογίζονται με βάση τις αποδοχές που πραγματικά καταβάλλονται στους μισθωτούς 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. Στην έννοια των τακτικών αποδοχών περιλαμβάνονται:

α) Ο συμβατικός ή ο νόμιμος μηνιαίος μισθός ή ημερομίσθιο, και β) Οποιαδήποτε άλλη παροχή σε χρήμα ή σε είδος (λ.χ. τροφή, κατοικία), εφ' όσον καταβάλλεται από τον εργοδότη σαν αντάλλα-

γμα 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 οι εξής παροχές:

- Το επίδομα αδείας. Για να τον υπολογισμό στο δώρο της αναλογίας για το επίδομα αδείας θα πολλαπλασιασθεί το συνολικό ποσό του δώρου που δικαιούται ο μισθωτός επί τον συντελεστή 0,041666.
- Η αμοιβή για εργασία την Κυριακή και σε εξαιρετικές γιορτές ή σε νυκτερινές ώρες, εφ' όσον η απασχόληση είναι τακτική και μόνιμη.
- Η αξία του χορηγούμενου γάλατος ημερησίως.
- Η πρόσθετη αμοιβή που δίνεται από τον εργοδότη οικειοθελώς για μεγαλύτερη παραγωγική απόδοση (πριμ), όταν επαναλαμβάνεται για μεγάλο χρονικό διάστημα και σε τακτά χρονικά διαστήματα.

Θεωρούνται τακτικές αποδοχές και δεν συμπεριλαμβάνονται το πριμ παραγωγικότητας το οποίο χορηγείται με την προϋπόθεση της επίτευξης ορισμένου σκοπού και με την επιφύλαξη της περικοπής του οποτεδήποτε.

- 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 της υπερεργασίας, εφ' όσον η εργασία αυτή πραγματοποιείται τακτικά.
- Η αμοιβή από προμήθειες.
- Το επίδομα μη απουσίας (τακτικότητας).
- Το επίδομα κατοικίας.
- Το επίδομα ισολογισμού, εφ' όσον καταβάλλεται τακτικά κάθε χρόνο.

3.9 Επίδομα ισολογισμού

Γενικά

Τι είναι το επίδομα ισολογισμού και ποιοί το δικαιούνται; Κατά την ισχύουσα διαιτητική απόφαση (184/1984 ΔΔΔΔ Αθηνών), το επίδομα ισολογισμού είναι ίσο με ποσοστό % επί του βασικού μηνιαίου μισθού προσαυξημένο με τα επιδόματα γάμου, τέκνων και επιστημονικό.

Επίδομα ισολογισμού δικαιούνται:

- α. Στις επιχειρήσεις που απασχολούν (στο Κεντρικό και τα υποκαταστήματά του) σύνολο λογιστών και βοηθών λογιστών πάνω από πέντε (5) άτομα, το επίδομα ισολογισμού καταβάλλεται σε

όλους τους λογιστές και βοηθούς λογιστές, ανεξάρτητα από τη συμμετοχή τους στην κατάρτιση του ισολογισμού και

β. Στις επιχειρήσεις που απασχολούν (στο κεντρικό και τα υποκαταστήματά τους) σύνολο λογιστών και βοηθών λογιστών μέχρι πέντε (5) λογιστές και βοηθούς λογιστές, το επίδομα ισολογισμού χορηγείται μόνο σε όσους από αυτούς ασχολήθηκαν «ευθέως και αμέσως» με τη σύνταξη του ισολογισμού, δηλαδή σε όσους ασχολήθηκαν με καταχωρήσεις σε καταστάσεις ή σε βιβλία απογραφών, στη διατύπωση των πράξεων ισολογισμού κ.λπ.

Το επίδομα ισολογισμού υπολογίζεται σε κλιμάκια των βασικών μηνιαίων μισθών και υπόκειται σε ασφαλιστικές εισφορές.

Κατά τις απόψεις του Υπουργείου Εργασίας (έγγρ. 23153/8.1.86) το επίδομα ισολογισμού, εφόσον καταβάλλεται τακτικά κάθε χρόνο θεωρείται μέρος των τακτικών αποδοχών.

Ποσοστό επιδόματος Ισολογισμού.

Επίδομα ισολογισμού προβλεπόμενο

Στους λογιστές και βοηθούς λογιστές που απασχολούνται ευθέως και αμέσως με τη σύνταξη του ισολογισμού, χορηγείται μία φορά το χρόνο και μέσα σε ένα (1) μήνα από την περάτωση της σύνταξης του ισολογισμού, επίδομα ισολογισμού, ίσο:

- με ποσοστό 50% αρχικά,
- με ποσοστό 60% από 1.1.1999 (ΣΣΕ 7.6.1999),
- με ποσοστό 68% από 1.1.2003 (ΣΣΕ 3.7.2003),
- με ποσοστό 70% από 1.1.2004 (ΣΣΕ 26.7.2004),
- με ποσοστό 73% από 1.1.2005 (ΣΣΕ 25.7.2005),
- με ποσοστό 75% από 1.1.2006 και εφεξής (ΔΑ 50/2006), υπολογιζόμενο στο σύνολο των νομίμων αποδοχών που δικαιούται ο μισθωτός.

Ασφαλιστικές Κρατήσεις Επιδόματος Ισολογισμού - ΑΠΔ

Το επίδομα ισολογισμού που καταβάλλεται στους λογιστές και στους βοηθούς αυτών θεωρείται ότι δίδεται για ολόκληρο το διάστημα που αφορά ο ισολογισμός και συνεπώς οι εισφορές που αναλογούν σε αυτό υπολογίζονται όπως στην χορήγηση ετησίου πριμ, δηλαδή με επιμερισμό (Εγγρ.Ι.Κ.Α. 202629/77, Α.Π. 627/80, Α.Π.2/81).

Ο επιμερισμός γίνεται για να αποφευχθεί η καταβολή εισφορών πέρα από την ανώτατη ασφαλιστική κλάση, δηλαδή το ανώτατο όριο αποδοχών επί των οποίων υπολογίζονται εισφορές.

Εάν το πεδίο 36 (τύπος αποδοχών) συμπληρωθεί με την ένδειξη 06 που υποδηλώνει ότι ο μισθωτός κατά τη συγκεκριμένη μισθολογική περίοδο, εκτός από τις τακτικές αποδοχές (01), έλαβε και

Επίδομα Ισολογισμού βάσει των ορίων και των προϋποθέσεων που ορίζει η οικεία Σ.Σ.Ε. ή Δ.Α., οπότε το μεν πεδίο 34 «ΑΠΟ ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ» θα συμπληρωθεί με την ημερομηνία έναρξης της χρήσης του προηγούμενου οικονομικού έτους ή της χρήσης του τρέχοντος οικονομικού έτους που αφορά ο ισολογισμός, το δε πεδίο 35 «ΕΩΣ ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ», με την ημερομηνία λήξης της χρήσης του προηγούμενου ή τρέχοντος οικονομικού έτους.

Οι αποδοχές του Επιδόματος Ισολογισμού αφορούν ολόκληρη τη χρήση όταν η χρήση περιλαμβάνει και τους 12 μήνες ή μερικούς μήνες του τρέχοντος έτους, π.χ. 5 μήνες και όχι το μήνα που καταβάλλονται και ως εκ τούτου θα πρέπει να επιμερισθούν στις μισθολογικές περιόδους που αφορούν.

3.9.1 Συνυπολογισμός του επιδόματος Ισολογισμού και του επιδόματος παραγωγής (πριμ) στα επιδόματα εορτών.

Όπως ορίζεται στο άρθρο 3 της υπ' αριθμών 19040/1981 ΚΥΑ, τα επιδόματα εορτών υπολογίζονται με βάση τις τακτικές αποδοχές του μισθωτού, στην έννοια του οποίου εμπίπτουν όχι μόνο ο μηνιαίος μισθός ή το ημερομίσθιο, άλλα και κάθε άλλη παροχή που καταβάλλεται από τον εργοδότη ως συμβατικό ή νόμιμο αντάλλαγμα της παρεχόμενης από το μισθωτό εργασίας, κατά ορισμένα διαστήματα του χρόνου.

Συνεπώς από τη στιγμή που το επίδομα ισολογισμού, καθώς και το επίδομα παραγωγής (πριμ) δεν χορηγούνται έκτακτα ή με βάση κάποια ιδιαίτερη επίδοση του μισθωτού, αποτελούν μέρος των τακτικών αποδοχών και επομένως πρέπει να συνυπολογίζονται στον προσδιορισμό του ποσού των επιδομάτων εορτών. Το στοιχείο όμως αυτό της εφάπαξ καταβολής ετησίως του ποσού των επιδομάτων ισολογισμού και πριμ δημιουργεί τεχνικό πρόβλημα υπολογισμού και επιμερισμού αυτών στο κάθε ένα επίδομα εορτών. Για τη λύση του προβλήματος αυτού έχει εκδοθεί το 10662/14.2.1997 έγγραφο του Υπ. Εργασίας προτείνονται τα εξής: Στην περίπτωση που τα επιδόματα πριμ και ισολογισμού καταβάλλονται στο μισθωτό κατά το χρονικό διάστημα από 1/1 ως 30/4 ενός έτους, ο επιμερισμός τους να γίνεται με τη διαίρεση του ποσού των επιδομάτων με τον αριθμό 4 και την προσθήκη του προκύπτοντας ποσού στις μικτές αποδοχές του μισθωτού για το συνολικό προσδιορισμό του επιδόματος Πάσχα με τη γνωστή διαδικασία. Στην περίπτωση που τα επιδόματα πριμ και ισολογισμού καταβάλλονται στο μισθωτό κατά το χρονικό διάστημα 1/5 ως 31/12 ενός έτους, ο επιμερισμός τους να γίνεται με τη διαίρεση του ποσού που αφορά τα ως άνω επιδόματα με τον αριθμό 8 και την προσθήκη του προκύπτοντας ποσού στις μικτές αποδοχές για το συνολικό προσδιορισμό του επιδόματος Χριστουγέννων.

Το στοιχείο όμως αυτό της εφάπαξ καταβολής ετησίως του ποσού των επιδομάτων ισολογισμού και πριμ δημιουργεί τεχνικό πρόβλημα υπολογισμού και επιμερισμού αυτών στο κάθε ένα επίδομα

εορτών. Για τη λύση του προβλήματος αυτού έχει εκδοθεί το 10662/14.2.1997 έγγραφο του Υπ. Εργασίας προτείνονται τα εξής: Στην περίπτωση που τα επιδόματα πριμ και ισολογισμού καταβάλλονται στο μισθωτό κατά το χρονικό διάστημα από 1/1 ως 30/4 ενός έτους, ο επιμερισμός τους να γίνεται με τη διαίρεση του ποσού των επιδομάτων με τον αριθμό 4 και την προσθήκη του προκύπτοντας ποσού στις μικτές αποδοχές του μισθωτού για το συνολικό προσδιορισμό του επιδόματος Πάσχα με τη γνωστή διαδικασία. Στην περίπτωση που τα επιδόματα πριμ και ισολογισμού καταβάλλονται στο μισθωτό κατά το χρονικό διάστημα 1/5 ως 31/12 ενός έτους, ο επιμερισμός τους να γίνεται με τη διαίρεση του ποσού που αφορά τα ως άνω επιδόματα με τον αριθμό 8 και την προσθήκη του προκύπτοντας ποσού στις μικτές αποδοχές για το συνολικό προσδιορισμό του επιδόματος Χριστουγέννων.

Παράδειγμα

Μισθωτός με μικτές μηνιαίες αποδοχές 2.000,00 ευρώ έλαβε μέσα στο 1ο τετράμηνο του έτους, επίδομα παραγωγής ύψους 3.000,00 ευρώ, καθώς και επίδομα ισολογισμού 1000,00 ευρώ, Ζητείται να υπολογιστεί το επίδομα Πάσχα που θα λάβει αν ληφθεί ως δεδομένο ότι απασχολήθηκε ανελλιπώς κατά το χρονικό διάστημα 1/1 ως 30/4.

Διαιρείται το ποσό των επιδομάτων παραγωγής και ισολογισμού, συνολικού ύψους 4000,00 ευρώ δια 4 και το προκύπτουν ποσό των 1000,00 ευρώ προστίθεται στις μικτές μηνιαίες αποδοχές για το συνολικό προσδιορισμό του επιδόματος Πάσχα: $3000 / 2 \times 1,04166 = 1.562,49$

3.10 Χορήγηση ειδικής παροχής προστασίας μητρότητας

1) ΓΕΝΙΚΑ

Με την με αριθμ. 33891/606/7.5.2008 Υ.Α., η οποία εκδόθηκε κατ'Α εξουσιοδότηση του άρθρου 142 του Ν. 3655/2008, εγκρίθηκε η χορήγηση ειδικής παροχής προστασίας μητρότητας.

2) ΔΙΚΑΙΟΥΧΟΙ

Την ειδική αυτή άδεια δικαιούνται οι μητέρες οι οποίες είναι ασφαλισμένες στο ΙΚΑ – ΕΤΑΜ και απασχολούνται σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις με σχέση εξαρτημένης εργασίας, ορισμένου ή αορίστου χρόνου, με πλήρη ή μερική απασχόληση.

Η ασφαλισμένη πρέπει να βρίσκεται σε ενεργό εργασιακή σχέση εξηρημένης εργασίας κατά τη έναρξη της άδειας μητρότητας και να έχει λάβει επίδομα μητρότητας από το ΙΚΑ – ΕΤΑΜ.

Δικαιούχοι της ειδικής παροχής προστασίας της μητρότητας είναι οι εργαζόμενες που από την δημοσίευση του Ν. 3655/2008 (3-4-08) και μετά, βρίσκονται σε άδεια μητρότητας ή σε ισόχρονη προς το μειωμένο ωράριο άδεια (3 1/2 μήνες) όπως προβλέπεται από το άρθρο 9 της ΕΓΣΣΕ των ετών 2004-2005.

3) ΕΝΑΡΞΗ - ΔΙΑΡΚΕΙΑ

Ημερομηνία έναρξης της ειδικής παροχής προστασίας της μητρότητας ορίζεται η επομένη της λήξης της άδειας κυοφορίας λοχείας ή της ισόχρονης προς το μειωμένο ωράριο άδειας ή και της κανονικής άδειας (εφόσον αυτό είναι απαραίτητο με βάση τις ετήσιες προθεσμίες για την χορήγησή της).

Η διάρκεια της ειδικής παροχής προστασίας της μητρότητας ορίζεται σε έξι (6) μήνες.

4) ΑΣΚΗΣΗ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΟΣ

Η δικαιούχος υποβάλλει, η ίδια ή δια αντιπροσώπου, στην αρμόδια υπηρεσία του ΟΑΕΔ, αίτηση εντός αποκλειστικής προθεσμίας 60 ημερών από τη λήξη της άδειας μητρότητας (τοκετού και λοχείας), ή της ισόχρονης προς το μειωμένο ωράριο άδειας ή και της ετήσιας κανονικής άδειας του κεφ. Α. της ανωτέρω Υ.Α.

Κατά την πρώτη εφαρμογή και για διάστημα δύο μηνών η προθεσμία των 60 ημερών αρχίζει από την δημοσίευση της Υπουργικής Απόφασης.

5) ΔΙΚΑΙΟΛΟΓΗΤΙΚΑ

Α) Βεβαίωση εργοδότη από την οποία θα προκύπτει η ενεργή εργασιακή σχέση κατά τη έναρξη της άδειας μητρότητας, το είδος, η μορφή, η διάρκεια της εργασιακής σχέσης, οι μηνιαίες αποδοχές, ο μέσος όρος των ωρών μερικής απασχόλησης, η ημερομηνία πρόσληψης και για συμβάσεις ορισμένου χρόνου η ημερομηνία λήξης τους καθώς και η λήψη της ετήσιας κανονικής άδειας, που ενδεχομένως χορηγήθηκε μετά την άδεια λοχείας ή της ισόχρονης προς το μειωμένο ωράριο άδειας.

Β) Αντίγραφο απόφασης επιδόματος μητρότητας (κυοφορίας – λοχείας) από το ΙΚΑ – ΕΤΑΜ.

Γ) Υπεύθυνη δήλωση της δικαιούχου από την οποία αναλαμβάνει την υποχρέωση να γνωστοποιήσει εντός 8 ημερών στην Υπηρεσία του ΟΑΕΔ οποιαδήποτε μεταβολή της εργασιακής της σχέσης καθώς τον αριθμό μητρώου ΙΚΑ και τον ΑΦΜ.

Δ) Αριθμός λογαριασμού (IBAN) Εθνικής Τράπεζας της Ελλάδας της δικαιούχου.

Ε) Αστυνομική Ταυτότητα ή Διαβατήριο (περί εργαζομένων υπηκόων τρίτων χωρών)

ΣΤ) Προκειμένου περί εργαζομένων υπηκόων τρίτων χωρών, οι ασφαλισμένες θα προσκομίζουν αντίγραφο άδειας διαμονής σε ισχύ ή αντίγραφο βεβαίωσης κατάθεσης αιτήματος για ανανέωση άδειας διαμονής.

Μέχρι την ολοκλήρωση της ηλεκτρονικής διασύνδεσης με το ΙΚΑ, θα γίνεται αυτεπάγγελτη αναζήτηση Αναλυτικού Λογαριασμού Ασφαλισμένου, μέσω ΙΚΑ, για το εξάμηνο που προηγείται της έναρξης άδειας κυοφορίας – λοχείας.

6) ΠΟΣΟ

Το ποσό της παροχής είναι ίσο με τον κατώτατο μισθό, όπως κάθε φορά καθορίζεται με βάση την ΕΓΣΣΕ.

Σε περίπτωση απασχόλησης μέχρι και 4 ώρες ημερησίως ή μέχρι 13 ημέρες το μήνα, κατά μέσο όρο στη διάρκεια του εξαμήνου που προηγείται της άδειας κυοφορίας, το καταβαλλόμενο ποσό

ισούνται με το μισό του ανωτέρω καθοριζόμενου ποσού.

Η αναλογία δώρων εορτών και επιδόματος αδειάς υπολογίζονται με βάση τα προϋπολογιζόμενα ποσά και σύμφωνα με τις διατάξεις της ισχύουσας εργατικής νομοθεσίας.

Όπου υπάρχει αδυναμία υπολογισμού, οι υπηρεσίες θα συνεργάζονται με τις οικείες υπηρεσίες του Σ.Ε.Π.Ε.

Σημειώνουμε ότι στα ανωτέρω ποσά δεν υπάρχουν προσαυξήσεις.

Ο χρόνος της ειδικής άδειας προστασίας της μητρότητας λογίζεται ως χρόνος ασφάλισης στον κλάδο σύνταξης του ΙΚΑ – ΕΤΑΜ, οι δε προβλεπόμενες εισφορές (20%) υπολογίζονται επί του κατά περίπτωση αναφερόμενου ποσού, από το οποίο ο ΟΑΕΔ παρακρατεί την προβλεπόμενη εισφορά ασφαλισμένης (6,67%) και την αποδίδει στο ΙΚΑ – ΕΤΑΜ, μαζί με την προβλεπόμενη εργοδοτική εισφορά (13,33%) που βαρύνει τον Οργανισμό.

7) ΦΟΡΕΑΣ ΚΑΤΑΒΟΛΗΣ

Αρμόδια Υπηρεσία για την καταβολή της ειδικής παροχής είναι η Τοπική Υπηρεσία παροχών ή το ΚΠΑ 2 του τόπου κατοικίας της.

Αρμόδιο όργανο για την αναγνώριση του σχετικού δικαιώματος είναι ο προϊστάμενος της ανωτέρω αναφερόμενης αρμόδιας Υπηρεσίας του ΟΑΕΔ.

8) ΔΙΑΚΟΠΗ

Η παροχή διακόπτεται λόγω:

- A) Πρόσληψης και απασχόλησής της σε νέο εργοδότη
- B) αίτησης διακοπής της δικαιούχου

Αυτονόητα, διακόπτεται η ανωτέρω παροχή και σε κάθε περίπτωση που για οποιονδήποτε λόγο λύεται η εργασιακή σχέση (λήξη σύμβασης ορισμένου χρόνου κατά τη διάρκεια της παροχής, κλπ.).

Η παροχή αυτή δεν διακόπτεται σε περίπτωση ασθένειας. Προκειμένου για υπηκόους τρίτων χωρών, η παροχή διακόπτεται εφόσον η άδεια διαμονής λήξει μέσα στην περίοδο καταβολής και δεν προσκομιστεί βεβαίωση κατάθεσης αιτήματος για ανανέωση.

9) ΕΠΙΛΥΣΗ ΔΙΑΦΟΡΩΝ

Οποιαδήποτε διαφορά προκύψει μεταξύ ΟΑΕΔ και της αιτούσης επιλύεται σε πρώτο βαθμό από την Επιτροπή Επίλυσης Ασφαλιστικών

Διαφορών (ΕΕΑΔ) της αρμόδιας Περιφερειακής Διεύθυνσης του Οργανισμού και σε δεύτερο βαθμό από το Διοικητικό Συμβούλιο του Οργανισμού.

Οι ενστάσεις κατά των σχετικών απορριπτικών αποφάσεων των αρμοδίων οργάνων ασκούνται εντός ανατρεπτικής προθεσμίας 30 ημερών από την κοινοποίησή τους στην ενδιαφερόμενη.

10) ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ

Οι Υπηρεσίες μετά την υποβολή της σχετικής αίτησης με τα σχετικά δικαιολογητικά εκδίδουν από-

φαση περί χορηγήσεως ή μη της σχετικής παροχής εντός προθεσμίας 7 ημερών.

Στην εγκριτική απόφαση θα προϋπολογίζονται τα αναλογούντα δώρα και το επίδομα αδείας, και η καταβολή αυτών θα πραγματοποιείται στις νόμιμες προθεσμίες σύμφωνα με την εργατική νομοθεσία.

Η παροχή καταβάλλεται σε έξι μηνιαίες δόσεις, όπως ορίζεται από την απόφαση αναγνώρισης της αρμόδιας υπηρεσίας, και γίνεται με πίστωση του σχετικού λογαριασμού της Εθνικής Τράπεζας της δικαιούχου την ημερομηνία που ορίζεται με βάση την εγκριτική απόφαση.

Οι υπηρεσίες θα συμπεριλάβουν την ειδική παροχή μητρότητας στις καταστάσεις που αποστέλλουν στην Διοίκηση για την ΑΠΔ εκάστου μήνα με τις προβλεπόμενες εισφορές τόσο των ασφαλισμένων όσο και την εργοδοτική εισφορά (ΟΑΕΔ).

Για την ασφαλή χορήγηση της παροχής, κατά τη διάρκεια αυτής θα διενεργείται τουλάχιστον ένας επιτόπιος έλεγχος στις επιχ/σεις, όπου θα ελέγχονται η απασχόληση ή μη της ενδιαφερόμενης καθώς επίσης και οι ώρες απασχόλησης για τις μερικώς απασχολούμενες. Το αντίγραφο του ελέγχου θα αποτελεί στοιχείο του φακέλου.

Η δαπάνη βαρύνει τον ΚΑΕ 0685 του προϋπολογισμού του Οργανισμού.

Τέλος, θα τηρείται ηλεκτρονικό μητρώο της παροχής σε κάθε υπηρεσία.

11) ΜΕΤΑΒΑΤΙΚΗ ΠΕΡΙΟΔΟΣ

Για τις εργαζόμενες που κατά την έναρξη ισχύος του ν. 3655/08 (3-4-08) διένευαν την άδεια μητρότητας (τοκετού και λοχείας) ή την ισόχρονη προς το μειωμένο ωράριο άδεια και οι οποίες επέστρεψαν ή θα επιστρέψουν στην εργασία τους, ισχύουν τα ακόλουθα:

- A. Ως ημερομηνία έναρξης της ειδικής άδειας προστασίας της μητρότητας του κεφαλαίου Α' και της ειδικής παροχής προστασίας του κεφαλαίου Β' της παρούσης λογίζεται η ημερομηνία κατάθεσης της αίτησής τους στην αρμόδια υπηρεσία του ΟΑΕΔ.
- B. Μπορούν να υποβάλλουν την αίτησή τους στην αρμόδια υπηρεσία του ΟΑΕΔ εντός 60 ημερών από την δημοσίευση της ανωτέρω Υ. Α.

Δικαιούχοι - Διάρκεια - Διαδικασία

1. Την ειδική άδεια προστασίας της μητρότητας του άρθρου 142 του ν. 3655/2008 δικαιούται η μητέρα ασφαλισμένη στο ΙΚΑ - ΕΤΑΜ που απασχολείται σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις με σχέση εξαρτημένης εργασίας, ορισμένου ή αορίστου χρόνου, με πλήρη ή μερική απασχόληση.
2. Η άδεια αυτή χορηγείται μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας (τοκετού και λοχείας) ή και της ισόχρονης προς το μειωμένο ωράριο αδείας, ως ισχύουν κάθε φορά καθώς επίσης και στις εργαζόμενες που αμέσως μετά τα ανωτέρω διαστήματα κάνουν χρήση ετήσιας κανονικής αδείας, εφόσον αυτό είναι απαραίτητο με βάση της ετήσιες προθεσμίες για τη χορήγησή της.
3. Ως ημερομηνία έναρξης της ειδικής άδειας προστασίας της μητρότητας ορίζεται η επομένη της λήξης των αδειών της προηγούμενης παραγράφου.

4. Δικαιούχοι της ειδικής άδειας προστασίας της μητρότητας είναι και οι εργαζόμενες που κατά τη δημοσίευση του νόμου (3.4.2008) βρίσκονταν σε άδεια μητρότητας (τοκετού και λοχείας) ή σε ισόχρονη προς το μειωμένο ωράριο άδεια.
5. Η διάρκεια της ειδικής άδειας προστασίας της μητρότητας ορίζεται σε έξι μήνες. Η εργαζόμενη δύναται, με αμετάκλητη αίτησή της, να κάνει χρήση του συνόλου ή τμήματος αυτής. Επίσης, η εργαζόμενη μπορεί να διακόψει την ειδική άδεια, με έγγραφη συμφωνία του εργοδότη. Στην περίπτωση αυτή, το υπόλοιπο της άδειας δεν μεταφέρεται σε άλλη χρονική περίοδο.
6. Η ανωτέρω άδεια χορηγείται στην εργαζόμενη, έπειτα από αίτησή της στον εργοδότη, τον οποίο οφείλει να προειδοποιήσει εγγράφως ένα μήνα πριν την έναρξη της εν λόγω αδείας. Η προθεσμία αυτή δεν ισχύει για τις εργαζόμενες που κατά τις 3.4.2008 διένυαν την άδεια μητρότητας (τοκετού και λοχείας) ή την ισόχρονη προς το μειωμένο ωράριο άδεια και οι οποίες επέστρεψαν ή θα επιστρέψουν στην εργασία τους.
7. Ο χρόνος απουσίας της εργαζόμενης από την εργασία της κατά τη διάρκεια της ειδικής άδειας προστασίας της μητρότητας, λογίζεται ως χρόνος πραγματικής υπηρεσίας για τον υπολογισμό της ετήσιας κανονικής άδειας, της προϋπηρεσίας για τον καθορισμό της αμοιβής και της αποζημίωσης σε περίπτωση απόλυσης αλλά και κάθε δικαιώματος που απορρέει από τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

3.10.1 Φορέας Καταβολής της Παροχής - Προϋποθέσεις - Καταβαλλόμενο Ποσό - Διαδικασία - Δικαιολογητικά - Επίλυση Διαφορών

1. Ο Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού κατά τη διάρκεια της ειδικής άδειας προστασίας της μητρότητας καταβάλλει ειδική παροχή στην εργαζόμενη μητέρα, εφόσον ισχύουν σωρευτικά οι παρακάτω προϋποθέσεις:
 - 1) Βρίσκεται σε ενεργή εργασιακή σχέση.
 - 2) Έχει λάβει επίδομα μητρότητας από το ΙΚΑ - ΕΤΑΜ.
2. Το καταβαλλόμενο μηνιαίο ποσό είναι ίσο με τον κατώτατο μισθό όπως καθορίζεται κάθε φορά με βάση την ΕΓΣΣΕ.
Σε περίπτωση απασχόλησης μέχρι και τέσσερις ώρες ημερησίως ή μέχρι 13 ημέρες το μήνα, κατά μέσο όρο στη διάρκεια του εξαμήνου που προηγείται της άδειας κυοφορίας, το καταβαλλόμενο ποσό ισούται με το μισό του ανωτέρω καθοριζόμενου.
Με βάση τα αναφερόμενα ποσά, καταβάλλεται αναλογία δώρων εορτών και επιδόματος αδείας.
3. Για την άσκηση του δικαιώματος η δικαιούχος υποβάλλει, η ίδια ή δι' αντιπροσώπου, στην αρμόδια υπηρεσία του ΟΑΕΔ, αίτηση, εντός αποκλειστικής προθεσμίας 60 ημερών από τη λήξη της άδειας μητρότητας (τοκετού και λοχείας), της ισόχρονης προς το μειωμένο ωράριο αδείας ή και της ετήσιας κανονικής άδειας του κεφ. Α της παρούσης.

Κατά την πρώτη εφαρμογή και για διάστημα δύο μηνών η αναφερόμενη προθεσμία των 60 ημερών αρχίζει από τη δημοσίευση της παρούσης.

4. Η παροχή καταβάλλεται σε έξι μηνιαίες δόσεις, όπως ορίζεται από την απόφαση αναγνώρισης της αρμόδιας υπηρεσίας του ΟΑΕΔ, με πίστωση λογαριασμού που τηρείται από τη δικαιούχο στην Εθνική Τράπεζα της Ελλάδος.

5. Ο χρόνος της ειδικής άδειας προστασίας της μητρότητας λογίζεται ως χρόνος ασφάλισης στον κλάδο σύνταξης του ΙΚΑ - ΕΤΑΜ, οι δε προβλεπόμενες εισφορές υπολογίζονται επί του κατά περίπτωση αναφερόμενου παραπάνω ποσού, από το οποίο ο ΟΑΕΔ παρακρατεί την προβλεπόμενη εισφορά ασφαλισμένης και την αποδίδει στο ΙΚΑ - ΕΤΑΜ, μαζί με την προβλεπόμενη εισφορά εργοδότη που βαρύνει τον Οργανισμό.

Στην περίπτωση καταβολής μικρότερου ποσού επιδότησης, μειώνεται αναλογικά και ο χρόνος προς αναγνώριση στην ασφάλιση.

6. Αρμόδια Υπηρεσία για την καταβολή της ειδικής παροχής στην εργαζόμενη είναι η τοπική Υπηρεσία παροχών ή το ΚΠΑ 2 του τόπου κατοικίας της.

Αρμόδιο όργανο για την αναγνώριση του σχετικού δικαιώματος είναι ο προϊστάμενος της ανωτέρω αναφερόμενης αρμόδιας Υπηρεσίας του ΟΑΕΔ.

7. Η αιτούσα οφείλει να προσκομίσει στον ΟΑΕΔ τα παρακάτω δικαιολογητικά:

1) βεβαίωση εργοδότη από την οποία θα προκύπτει η ενεργή εργασιακή σχέση κατά την έναρξη της άδειας μητρότητας, το είδος, η μορφή, η διάρκεια της εργασιακής σχέσης, οι μηνιαίες αποδοχές, η ημερομηνία πρόσληψης και προκειμένου για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου η ημερομηνία λήξης τους καθώς και η λήψη της ετήσιας κανονικής άδειας, που ενδεχομένως χορηγήθηκε μετά την άδεια λοχείας ή την ισόχρονη προς το μειωμένο ωράριο άδεια,

2) αντίγραφο απόφασης επιδόματος μητρότητας (κυοφορίας - λοχείας) από το ΙΚΑ-ΕΤΑΜ,

3) υπεύθυνη δήλωση της δικαιούχου με την οποία αναλαμβάνει την υποχρέωση να γνωστοποιήσει εντός 8 ημερών στην Υπηρεσία του ΟΑΕΔ οποιαδήποτε μεταβολή της εργασιακής της σχέσης. Στην ίδια δήλωση θα αναφέρονται ο αριθμός μητρώου της ασφαλισμένης στο ΙΚΑ?ΕΤΑΜ και ο αριθμός φορολογικού μητρώου,

4) αριθμός λογαριασμού (IBAN) Εθνικής Τράπεζας της Ελλάδος της δικαιούχου (φωτοτυπία της αντίστοιχης σελίδας του βιβλιαρίου τραπέζης).

Για την νομιμότητα της παροχής, η αρμόδια Υπηρεσία δύναται να ζητήσει οποιοδήποτε άλλο δικαιολογητικό.

8. Η παροχή διακόπτεται λόγω:

1) πρόσληψης και απασχόλησης της δικαιούχου σε νέο εργοδότη,

2) αίτησης διακοπής της δικαιούχου.

9. Ενστάσεις κατά των αποφάσεων των αρμοδίων οργάνων ασκούνται εντός ανατρεπτικής προθεσμίας 30 ημερών από την κοινοποίησή τους στην ενδιαφερόμενη.

Οι ανωτέρω ενστάσεις εξετάζονται σε πρώτο βαθμό από την Επιτροπή Επίλυσης Ασφαλιστικών Διαφορών (ΕΕΑΔ) της αρμόδιας Περιφερειακής Διεύθυνσης του Οργανισμού και σε δεύτερο βαθμό από το Διοικητικό Συμβούλιο του Οργανισμού.

Για τις εργαζόμενες που κατά την έναρξη ισχύος του ν.3655/2008 (3.4.2008) διένυαν την άδεια μητρότητας (τοκετού και λοχείας) ή την ισόχρονη προς το μειωμένο ωράριο άδεια και οι οποίες επέστρεψαν ή θα επιστρέψουν στην εργασία τους, ισχύουν τα ακόλουθα:

α) ως ημερομηνία έναρξης της ειδικής άδειας προστασίας της μητρότητας του κεφαλαίου Α' και της ειδικής παροχής προστασίας του κεφαλαίου Β' της παρούσης λογίζεται η ημερομηνία κατάθεσης της αίτησής τους στην αρμόδια υπηρεσία του ΟΑΕΔ,

β) δεν ισχύει περίοδος προειδοποίησης προς τον εργοδότη,

γ) μπορούν να υποβάλλουν την αίτησή τους στην αρμόδια υπηρεσία του ΟΑΕΔ εντός 60 ημερών από τη δημοσίευση της παρούσης.

Η δαπάνη της ειδικής παροχής προστασίας της μητρότητας βαρύνει τον προϋπολογισμό του ΟΑΕΔ.

Ειδική παροχή προστασίας μητρότητας

Η μητέρα που είναι ασφαλισμένη του ΙΚΑ - ΕΤΑΜ, και εργάζεται με σχέση εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις, μετά τη λήξη της άδειας λοχείας και της ισόχρονης προς το μειωμένο ωράριο άδειας, όπως προβλέπεται από το άρθρο 9 της ΕΓΣΣΕ των ετών 2004 - 2005, δικαιούται να λάβει ειδική άδεια προστασίας μητρότητας έξι (6) μηνών.

Αν δεν κάνει χρήση της προβλεπόμενης από την ως άνω ΕΓΣΣΕ ισόχρονης προς το μειωμένο ωράριο άδειας, η μητέρα δικαιούται αμέσως μετά τη λήξη της άδειας λοχείας την ως άνω ειδική άδεια προστασίας της μητρότητας, στη συνέχεια δε και το μειωμένο ωράριο που προβλέπεται από το άρθρο 9 της ΕΓΣΣΕ του έτους 1993, όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει.

Κατά τη διάρκεια της ως άνω ειδικής άδειας, ο ΟΑΕΔ υποχρεούται να καταβάλλει στην εργαζόμενη μητέρα μηνιαίως ποσό ίσο με τον κατώτατο μισθό, όπως κάθε φορά καθορίζεται με βάση την ΕΓΣΣΕ, καθώς και αναλογία δώρων εορτών και επιδόματος αδείας με βάση το προαναφερόμενο ποσό. Σε περίπτωση απασχόλησης μέχρι και 4 ώρες ημερησίως ή μέχρι 13 ημέρες το μήνα, κατά τη διάρκεια του εξαμήνου, που προηγείται της άδειας κυοφορίας, το καταβαλλόμενο από τον ΟΑΕΔ ποσό ισούται με το μισό του καθοριζόμενου ανωτέρω.

Ο χρόνος της ειδικής άδειας προστασίας της μητρότητας λογίζεται ως χρόνος ασφάλισης στον κλάδο σύνταξης του ΙΚΑ - ΕΤΑΜ, οι δε προβλεπόμενες εισφορές υπολογίζονται επί του κατά περίπτωση αναφερόμενου παραπάνω ποσού, από το οποίο ο ΟΑΕΔ παρακρατεί την προβλεπόμενη εισφορά ασφαλισμένου και την αποδίδει στο ΙΚΑ - ΕΤΑΜ, μαζί με την προβλεπόμενη εισφορά εργο-

δότη που βαρύνει τον Οργανισμό.

Κατά τη διάρκεια της ειδικής άδειας προστασίας της μητρότητας, έχουν εφαρμογή οι διατάξεις του άρθρου 1 του ν. 3227/2004 (ΦΕΚ 31 Α') και η 30874/23.4.2004 (ΦΕΚ 1023 Β') κοινή απόφαση των Υπουργών Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, Οικονομίας και Οικονομικών και Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας.

Με απόφαση του Υπουργού Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας ρυθμίζονται η διαδικασία, ο τρόπος και οι λοιπές προϋποθέσεις εφαρμογής των διατάξεων του παρόντος άρθρου, καθώς και κάθε αναγκαία λεπτομέρεια.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4ο

Ετήσια άδεια και επιδόματα αδείας μισθωτών

4.1 Ημέρες άδειας μισθωτών

Με το άρθρο 1 του Ν.3302/2004 αντικαθίσταται η διάταξη της παραγράφου 1 του άρθρου 2 του Α.Ν.539/1945, όπως αυτή τροποποιήθηκε με την παρ.1 του άρ.2 του Ν.1346/1983 και αντικαταστάθηκε με την παρ.1 του άρ.13 του Ν.3227/2004 και επαναφέρεται το «ημερολογιακό έτος» ως βάση χορήγησης της ετήσιας άδειας με αποδοχές των εργαζομένων.

Παράλληλα, διευκρινίζεται πλήρως και συμπληρώνεται η διαδικασία λήψης της άδειας κατά τα δύο πρώτα ημερολογιακά έτη της εργασιακής σχέσης του μισθωτού.

Ειδικότερα, με τη νέα παράγραφο 1α του Α.Ν.539/1945, προβλέπεται ότι όλοι οι εργαζόμενοι οι οποίοι συνδέονται με σύμβαση ή σχέση εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου, δικαιούνται να λάβουν ετήσια άδεια με αποδοχές από την έναρξη της απασχόλησής τους σε συγκεκριμένη υπόχρηνη επιχείρηση. Η άδεια αυτή χορηγείται από τον εργοδότη αναλογικώς (ποσοστό) με βάση το χρονικό διάστημα που απασχολήθηκε ο εργαζόμενος στον εργοδότη αυτό. Η αναλογία της χορηγούμενης άδειας υπολογίζεται βάσει ετήσιας άδειας 20 εργάσιμων ημερών επί πενήνθήμερου εβδομαδιαίας εργασίας και 24 εργάσιμων ημερών, επί εξαημέρου, η οποία αντιστοιχεί σε 12 μήνες συνεχή απασχόληση.

Η εν λόγω διάταξη της παρ.1α, όπως και η αντίστοιχη ρύθμιση του άρθρου 6 του Ν.3144/2003, καταργεί το βασικό χρόνο εργασίας- αναμονής (12 μήνες σύμφωνα με τον Α.Ν.539/1945 ή 10 μήνες κατά την ΕΣΣΕ του έτους 2002), τον οποίο έπρεπε να συμπληρώσει ο μισθωτός στον ίδιο εργοδότη για τη θεμελίωση δικαιώματος λήψης άδειας.

Οι ρυθμίσεις αυτές του Ν.3302/2004, εφαρμόζουν τη νομολογία του Δικαστηρίου Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (υπόθεση C-173/1999 της 28ης-06-01), η οποία ερμήνευσε το άρθρο 7 της Οδηγίας 93/104/ΕΚ, σχετικά με τη χορήγηση ετήσιας άδειας με αποδοχές.

Σύμφωνα με την εν λόγω κοινοτική ρύθμιση, όπως ερμηνεύτηκε με τη σχετική απόφαση του Δικαστηρίου, κάθε εργαζόμενος δικαιούται κατ' ελάχιστον 4 εβδομάδες άδειας κατ' έτος, η οποία δύναται να χορηγηθεί pro rata temporis (κατ' αναλογία του χρόνου απασχόλησης, βλ. έκθεση Ευρ, Κοινοβουλίου).

Ως ημέρες άδειας υπολογίζονται μόνο οι εργάσιμες ημέρες. Δεν συμπεριλαμβάνονται δηλαδή στις ημέρες άδειας οι Κυριακές και οι αργίες, καθώς και οποιαδήποτε άλλη μη εργάσιμη ημέρα του μισθωτού (π.χ. Σάββατο), οι οποίες εμπίπτουν στο χρονικό διάστημα στο οποίο ο μισθωτός κάνει χρήση της άδειας του.

Κατάτμηση Αδειας

Κατά κανόνα η άδεια αναπαύσεως των μισθωτών χορηγείται ολόκληρη, άπαξ του έτους.

Κατ' εξαίρεση, επιτρέπεται η κατάτμηση της άδειας με βάση τις προϋποθέσεις που ορίζονται από το Άρθρο 7 του Ν. 549/77 που κύρωσε το Άρθρο 7 της ΕΓΣΣΕ 26.1.1977 όπως τροποποιήθηκε με τον νόμο 3846/2010 Άρθρο 7 Κατάτμηση Αδειας

Επιτρέπεται κατ' εξαίρεση, η κατάτμηση του χρόνου αδειάς εντός του αυτού ημερολογιακού έτους σε δύο περιόδους, εξαιτίας ιδιαίτερα σοβαρής ή επείγουσας ανάγκης της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης και μετά από έγκριση της οικείας Επιθεώρησης Εργασίας. Σε κάθε περίπτωση η πρώτη περίοδος της αδειάς δεν μπορεί να περιλαμβάνει λιγότερες των έξι (6) εργασίμων ημερών επί εξαήμερου εβδομαδιαίας εργασίας και των πέντε (5) εργασίμων ημερών επί πενθημέρου ή προκειμένου περί ανηλίκων των δώδεκα (12) εργασίμων ημερών.

Η κατάτμηση του χρόνου αδειάς επιτρέπεται και σε περισσότερες των δύο περιόδων, από τις οποίες η μια πρέπει να περιλαμβάνει τουλάχιστον δώδεκα (12) εργάσιμες ημέρες επί εξαήμερου εβδομαδιαίας εργασίας και δέκα (10) εργάσιμες ημέρες, επί πενθημέρου, ή προκειμένου περί ανηλίκων δώδεκα (12) εργάσιμες ημέρες, μετά από έγγραφη αίτηση του μισθωτού προς τον εργοδότη. Η αίτηση αυτή για την οποία δεν απαιτείται έγκριση από την αρμόδια υπηρεσία του ΣΕΠΕ, διατηρείται στην επιχείρηση επί πέντε (5) έτη και πρέπει να είναι στη διάθεση των Επιθεωρητών Εργασίας.

Αποδοχές

Ο εργαζόμενος δικαιούται στη διάρκεια της άδειάς του τις αποδοχές που θα έπαιρνε αν εργαζόταν κανονικά με πλήρη απασχόληση. Στις αποδοχές αυτές συμπεριλαμβάνονται όλα τα καταβαλλόμενα επίδοματά και οι προσαυξήσεις. Ο εργοδότης υποχρεούται να προκαταβάλλει, τις αποδοχές και το επίδομα αδειάς στον εργαζόμενο στην αρχή της άδειας. Οι σχετικοί λογαριασμοί είναι:

- 60.00.06 Αποδοχές κανονικής άδειας
- 60.00.07 Επίδομα κανονικής άδειας
- 60.00.08 Αποζημιώσεις μη χορηγούμενων αδειών

Προσαύξηση της ετήσιας κανονικής άδειας λόγω προϋπηρεσίας

Το άρθρο 6 της ΕΓΣΣΕ 2000-2001 αναφέρει: «Από 1/1/2000 εργαζόμενοι που έχουν συμπληρώσει υπηρεσία 10 ετών στον ίδιο εργοδότη ή προϋπηρεσία 12 ετών σε οποιοδήποτε εργοδότη και με οποιαδήποτε σχέση εργασίας, δικαιούνται άδεια 30 εργάσιμων ημερών, αν εφαρμόζεται σύστημα εξαήμερης εβδομαδιαίας εργασίας ή 25 εργάσιμων ημερών, αν εφαρμόζεται σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας).

Απαγόρευση της καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας κατά τη διάρκεια της αδειάς

Κατά τη διάρκεια της αδειάς απαγορεύεται η απόλυση του μισθωτού απ' τον εργοδότη (άρθρο 5 παρ. 6 ΑΝ 539/45).

Εν τούτοις, δεν απαγορεύεται η κατά τη διάρκεια της αδειάς προειδοποίηση περί της προσεχούς απολύσεώς τους, αρκεί η ημέρα της απολύσεως να εμπίπτει σε χρόνο μετά τη λήξη της αδειάς. (Εφ. Λαρίσης 667/96).

Η απαγόρευση της απολύσεως δεν ισχύει κατά τη διάρκεια αναρρωτικής άδειας (ΑΠ 542/97).

ΕΤΗΣΙΑ ΑΔΕΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Με το άρθρο 1 του Ν.3302/2004 αντικαθίσταται η διάταξη της παραγράφου 1 του άρθρου 2 του Α.Ν.539/1945, όπως αυτή τροποποιήθηκε με την παρ.1 του άρ.2 του Ν.1346/1983 και αντικαταστάθηκε με την παρ.1 του άρ.13 του Ν.3227/2004 και επαναφέρεται το «ημερολογιακό έτος» ως βάση χορήγησης της ετήσιας άδειας με αποδοχές των εργαζομένων.

Παράλληλα, διευκρινίζεται πλήρως και συμπληρώνεται η διαδικασία λήψης της άδειας κατά τα δύο πρώτα ημερολογιακά έτη της εργασιακής σχέσης του μισθωτού.

Ειδικότερα, με τη νέα παράγραφο 1α του Α.Ν.539/1945, προβλέπεται ότι όλοι οι εργαζόμενοι οι οποίοι συνδέονται με σύμβαση ή σχέση εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου, δικαιούνται να λάβουν ετήσια άδεια με αποδοχές από την έναρξη της απασχόλησής τους σε συγκεκριμένη υπόχρεη επιχείρηση. Η άδεια αυτή χορηγείται από τον εργοδότη αναλογικώς (ποσοστό) με βάση το χρονικό διάστημα που απασχολήθηκε ο εργαζόμενος στον εργοδότη αυτό. Η αναλογία της χορηγούμενης άδειας υπολογίζεται βάσει ετήσιας άδειας 20 εργάσιμων ημερών επί πενθημέρου εβδομαδιαίας εργασίας και 24 εργάσιμων ημερών, επί εξαήμερου, η οποία αντιστοιχεί σε 12 μήνες συνεχή απασχόληση.

Η εν λόγω διάταξη της παρ.1α, όπως και η αντίστοιχη ρύθμιση του άρθρου 6 του Ν.3144/2003, καταργεί το βασικό χρόνο εργασίας- αναμονής (12 μήνες σύμφωνα με τον Α.Ν.539/1945 ή 10 μήνες κατά την ΕΣΣΕ του έτους 2002), τον οποίο έπρεπε να συμπληρώσει ο μισθωτός στον ίδιο εργοδότη για τη θεμελίωση δικαιώματος λήψης άδειας.

Οι ρυθμίσεις αυτές του Ν.3302/2004, εφαρμόζουν τη νομολογία του Δικαστηρίου Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (υπόθεση C-173/1999 της 28ης-06-01), η οποία ερμήνευσε το άρθρο 7 της Οδηγίας 93/104/ΕΚ, σχετικά με τη χορήγηση ετήσιας άδειας με αποδοχές.

Σύμφωνα με την εν λόγω κοινοτική ρύθμιση, όπως εμνηύτηκε με τη σχετική απόφαση του Δικαστηρίου, κάθε εργαζόμενος δικαιούται κατ' ελάχιστον 4 εβδομάδες άδειας κατ' έτος, η οποία δύναται να χορηγηθεί pro rata temporis (κατ' αναλογία του χρόνου απασχόλησης, βλ. έκθεση Ευρ, Κοινοβουλίου).

Ι. Ρύθμιση άδειας κατά το 1ο ημερολογιακό έτος

Με τη νέα παρ.1 β του Α.Ν.539/1945, καθιερώνεται για το πρώτο ημερολογιακό έτος-εντός του οποίου προσελήφθη ο μισθωτός, υποχρέωση του εργοδότη να χορηγεί μέχρι την 31η Δεκεμβρίου αναλογία - ποσοστό των ημερών άδειας που δικαιούται ο μισθωτός, βάσει του χρονικού διαστήματος απασχόλησης στο έτος αυτό.

Η αναλογία της άδειας, η οποία υπολογίζεται επί των 20 -επί πενθημέρου-και των 24 -επί εξαήμερου-ημερών, θα πρέπει να χορηγείται από τον εργοδότη έως την 31η Δεκεμβρίου του ημερολογιακού έτους πρόσληψης ακόμη και αν δεν έχει ζητηθεί από τους εργαζόμενους (άρ.4 του Α.Ν.539/1945, όπως τροποποιήθηκε με την παρ.15 του άρ.3 του Ν.4504/1966).

Υπενθυμίζεται ότι, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στο άρ.3 του Ν.Δ.3755/1957, καθώς και τη

σχετική νομολογία, σε περίπτωση μη χορήγησης από τον εργοδότη λόγω υπαιτιότητάς του (άρνηση, πταίσμα, αμέλεια), της άδειας που δικαιούται ο εργαζόμενος εντός του ημερολογιακού έτους, υποχρεούται να καταβάλλει σ' αυτόν τις αντίστοιχες αποδοχές αδειάς με προσαύξηση 100%.

II. Ρύθμιση άδειας κατά το 2ο ημερολογιακό έτος

Κατά το δεύτερο ημερολογιακό έτος, ο μισθωτός δικαιούται να λάβει τμηματικά την άδειά του, η οποία αναλογεί στο χρόνο απασχόλησής του στο δεύτερο αυτό έτος, στον οικείο εργοδότη.

Η αναλογία της άδειας υπολογίζεται εκ νέου, όπως και κατά το πρώτο ημερολογιακό έτος, με βάση τις 20 ημέρες επί πενθημέρου' και τις 24 ημέρες επί εξαημέρου.

Κατά τη διάρκεια του έτους αυτού και κατά το χρονικό σημείο συμπλήρωσεως 12 μηνών από την ημερομηνία πρόσληψης, η άδεια επαυξάνεται κατά μία εργάσιμη ημέρα. Ως εκ τούτου, η άδεια κατά το δεύτερο ημερολογιακό έτος, η οποία θα πρέπει να χορηγηθεί από τον εργοδότη αναλογικώς ή ολόκληρη στο τέλος, έως την 31η Δεκεμβρίου του έτους αυτού, φθάνει στο ύψος των 21 επί πενθημέρου και 25 επί εξαημέρου, εργάσιμων ημερών. Συνεπώς, η μη χορήγησή της συνεπάγεται την υποχρέωση της καταβολής των αντιστοιχών αποδοχών αδειάς προσαυξημένων κατά 100%, εάν συντρέχουν οι προϋποθέσεις που αναφέρθηκαν για το πρώτο ημερολογιακό έτος (υπαιτιότητα του εργοδότη λόγω πταίσματος, αμέλειας, άρνησης κ.λπ.).

III Ρύθμιση άδειας κατά το τρίτο και επόμενα ημερολογιακά έτη

Κατά το τρίτο ημερολογιακό έτος, καθώς και τα επόμενα, ο μισθωτός δικαιούται να λάβει ολόκληρη την ετήσια άδειά του και σε κάθε χρονικό σημείο του έτους, αυτού. Η άδεια αυτή, θα φθάσει τις 22 ημέρες επί πενθημέρου και τις 26 επί εξαημέρου, εάν έχουν συμπληρωθεί 2 έτη απασχόλησης εντός του τρίτου αυτού ημερολογιακού έτους.

Ο εργοδότης και σ' αυτή την περίπτωση υποχρεούται να χορηγεί την άδεια μέχρι 31 Δεκεμβρίου εκάστου ημερολογιακού έτους, με τις συνέπειες που προαναφέρθηκαν στην περίπτωση μη χορήγησής της και εφ' όσον συντρέχουν οι προϋποθέσεις που μνημονεύθηκαν για τα δύο πρώτα ημερολογιακά έτη (υπαιτιότητα του εργοδότη λόγω πταίσματος, αμέλειας, άρνησης κ.λπ.).

Η διάταξη του άρ.1 του Ν.3302/2004, όπως και αυτή του άρ.6 του Ν.3144/2003, αναφέρει ρητώς ότι η ετήσια άδεια με αποδοχές, καθώς και το επίδομα αδειάς, διέπονται και από τις λοιπές οικείες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας. Ως εκ τούτου, εξασφαλίζεται η συνέχεια της ισχύος των κειμένων διατάξεων που αφορούν το μηχανισμό και τον τρόπο χορήγησης της άδειας και του επιδόματος αδειάς.

4.2 Χορήγηση αδειών στους υπαλλήλους για την άσκηση του εκλογικού τους δικαιώματος

Άδεια Εκλογών

Η ειδική άδεια που δίδεται για την άσκηση του εκλογικού δικαιώματος είναι και στον ιδιωτικό τομέα με αποδοχές.

Η άδεια αυτή δεν συμψηφίζεται με την κανονική ή άλλης μορφής άδεια.

Η διάρκειά της είναι ανάλογη με τη χιλιομετρική απόσταση.

Συγκεκριμένα:

για εργαζόμενους με πενθήμερο:

από 200 - 400 χλμ., μία εργάσιμη ημέρα

από 401 και πάνω, δύο εργάσιμες ημέρες

για τα νησιά μέχρι τρεις εργάσιμες ημέρες

για εργαζόμενους με εξαήμερο:

από 100 - 200 χλμ., μία εργάσιμη ημέρα

από 201 - 400 χλμ., δύο εργάσιμες ημέρες

από 401 και πάνω, τρεις εργάσιμες ημέρες

για τα νησιά μέχρι τρεις εργάσιμες ημέρες

Πιο αναλυτικά σύμφωνα με την νέα εγκύκλιο 16380/538/4.5.2009

A) Για τους μισθωτούς για τους οποίους εφαρμόζεται καθεστώς εξαήμερης εβδομαδιαίας εργασίας:

α) Σε όσους μετακινηθούν, για την άσκηση του εκλογικού τους δικαιώματος σε απόσταση 100-200 χιλιομέτρων, χορηγείται άδεια μιας (1) εργάσιμης ημέρας.

β) Σε όσους μετακινηθούν σε απόσταση 201-400 χιλιομέτρων, χορηγείται άδεια δύο (2) εργάσιμων ημερών.

γ) Σε όσους μετακινηθούν σε απόσταση 401 χιλιομέτρων και άνω χορηγείται άδεια τριών (3) εργάσιμων ημερών, εφόσον κινηθούν εξ ολοκλήρου οδικώς, με βάση υπεύθυνη δήλωσή τους.

δ) Σε όσους μετακινηθούν σε νησιά, για τα οποία δεν υπάρχει οδική πρόσβαση, ο αριθμός των ημερών αδείας που χορηγείται θα εξετάζεται κατά περίπτωση, ανάλογα με την απόσταση και τις ειδικές συνθήκες μετακίνησης, χωρίς ωστόσο η άδεια στις περιπτώσεις αυτές, να υπερβαίνει τις τρεις (3) εργάσιμες ημέρες.

B) Για τους μισθωτούς για τους οποίους εφαρμόζεται καθεστώς πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας:

α) Σε όσους μετακινηθούν, για την άσκηση του εκλογικού τους δικαιώματος σε απόσταση 200 - 400 χιλιομέτρων, χορηγείται άδεια μιας (1) εργάσιμης ημέρας.

β) Σε όσους μετακινηθούν σε απόσταση 401 χιλιομέτρων και άνω, χορηγείται άδεια δύο (2) εργάσιμων ημερών, εφόσον κινηθούν εξ' ολοκλήρου οδικώς, με βάση υπεύθυνη δήλωσή τους.

γ) Σε όσους μετακινηθούν σε νησιά, για τα οποία δεν υπάρχει οδική πρόσβαση, ο αριθμός των ημερών αδείας που χορηγείται θα εξετάζεται κατά περίπτωση, ανάλογα με την απόσταση και τις ειδικές συνθήκες μετακίνησης, χωρίς ωστόσο η άδεια στις περιπτώσεις αυτές, να υπερβαίνει τις τρεις (3) εργάσιμες ημέρες.

Για όσους εκ των μισθωτών, που μετακινούνται κατά τα ανωτέρω, η Κυριακή (ημέρα διεξαγωγής της ψηφοφορίας) είναι εργάσιμη ημέρα, αυτή θεωρείται ως ημέρα ειδικής αδειάς απουσίας με αποδοχές, πέραν αυτών που ορίζονται στην προηγούμενη παράγραφο της παρούσας.

Η κατά τα ανωτέρω χορηγούμενη άδεια δεν συμψηφίζεται με την ετήσια άδεια μετ αποδοχών.

4.3 Άδεια κατά τη στράτευση

Οι στρατευόμενοι μισθωτοί δεν δικαιούνται άδεια κατά το διάστημα της στράτευσής τους. Αν όμως γνωστοποίησαν εγκαίρως στον εργοδότη τη μέλλουσα στράτευσή τους, δικαιούνται να λάβουν άδεια κατά το ημερολογιακό έτος στο οποίο εμπίπτει η στράτευση τους, εφ' όσον βέβαια υπάρχει χρόνος για τη λήψη της αδειάς τους. Αν συνεχίσουν την εργασία τους στον ίδιο εργοδότη θα λάβουν κανονικά την άδειά τους, σε αντίθετη περίπτωση θα λάβουν αποζημίωση αδειάς.

4.4 Σπουδαστική Άδεια - Άδεια για μεταπτυχιακό

Εκτός από την κανονική τους άδεια, οι εργαζόμενοι που είναι μαθητές ή σπουδαστές ή φοιτητές εκπαιδευτικών μονάδων οποιουδήποτε τύπου και οποιασδήποτε βαθμίδας του Δημοσίου ή εποπτευομένων από το Δημόσιο με οποιοδήποτε τρόπο, δικαιούνται να λάβουν από τον εργοδότη τους και πρόσθετη άδεια άνευ αποδοχών διάρκειας 30 εργάσιμων ημερών (ΕΓΣΣΕ 96 άρθρο 7), συνεχών ή διακεκομμένων κατ' έτος για τη συμμετοχή τους στις εξετάσεις. Την ειδική άδεια δικαιούνται να λάβουν όλοι οι εργαζόμενοι-εργαζόμενες σπουδαστές, χωρίς όριο ηλικίας, 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. Σημειώνεται ότι γίνεται δεκτό ότι την άδεια εξετάσεων δικαιούνται και όσοι παρακολουθούν προγράμματα στα Ανοικτά Πανεπιστήμια, εφόσον ανήκουν στα ιδρύματα του Δημοσίου Τομέα ή εποπτεύονται απ αυτό.

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. Η άδεια αυτή δεν μπορεί να είναι μικρότερη από 14 ημέρες συνολικά και οι αποδοχές καταβάλλονται από τον ΟΑΕΔ.

Οι μαθητές, σπουδαστές και φοιτητές που εργάζονται στο Δημόσιο ή ΝΠΔΔ δικαιούνται άδεια 14 ημερών με αποδοχές.

4.4.1 Άδεια εξετάσεων σε μεταπτυχιακούς φοιτητές

Όσοι συμμετέχουν σε πρόγραμμα για μεταπτυχιακό δίπλωμα ετησίας τουλάχιστον φοίτησης ή δι-

δακτορικό δίπλωμα ΑΕΙ και ΤΕΙ της ημεδαπής ή της αλλοδαπής, δικαιούνται άδεια 10 εργασίμων ημερών. Η άδεια αυτή είναι άνευ αποδοχών από τον εργοδότη, χορηγείται σε συνεχείς ημέρες ή τμηματικά και ανεξάρτητα από την ηλικία του/της δικαιούχου και ισχύει μέχρι δύο έτη.

4.5 Άδεια Θηλασμού & Φροντίδας παιδιών

Οι εργαζόμενες μητέρες δικαιούνται:

α) Για το χρονικό διάστημα 30 μηνών από τη λήξη της άδειας λοχείας, δηλαδή 9 βδομάδες μετά τον τοκετό, (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2004 άρθρο 8), είτε να προσέρχονται αργότερα, είτε να αποχωρούν νωρίτερα κατά μία ώρα κάθε ημέρα από την εργασία τους.

β) 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 ημερησίως για έξη (6) επιπλέον μήνες (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2002 –2003 άρθρο 6).

Την άδεια απουσίας για λόγους φροντίδας παιδιού 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 χρόνος εργασίας (ΕΓΣΣΕ, 1993, άρθρο 9) και δεν πρέπει να δημιουργεί δυσμενέστερες συνθήκες στην απασχόληση και στις εργασιακές σχέσεις.

Βιβλίο Αδειών

Από το νόμο επιβάλλεται ο κάθε εργοδότης να τηρεί «Ειδικό Βιβλίο Αδειών», θεωρημένο από την Επιθεώρηση Εργασίας στο οποίο οφείλει να καταχωρεί τα στοιχεία του εργαζόμενου, την περίοδο χορήγησης της άδειας καθώς και τις αποδοχές αδειάς. Όταν ο μισθωτός λάβει την άδεια του και πληρωθεί τις αποδοχές αυτής, οφείλει να υπογράψει έναντι αυτών.

4.6 Επίδομα αδειάς

Όσον αφορά στο επίδομα αδειάς, τονίζονται τα εξής:

Όπως είναι γνωστό, κάθε εργαζόμενος μαζί με την άδεια δικαιούται αποδοχές αδειάς καθώς και επίδομα αδειάς (άρ.3, παρ.16 Ν.4504/1966). Το δικαίωμα λήψης επιδόματος αδειάς, αποτελεί επακόλουθο του δικαιώματος λήψης κανονικής αδειάς και υπολογίζεται όπως και οι αποδοχές αδειάς-είναι δηλαδή ίσες προς το σύνολο των αποδοχών αδειάς με τον περιορισμό ότι δε δύναται να υπερβεί για όσους μεν αμείβονται με μισθό, το μισό μισθό, για όσους δε αμείβονται με ημερομίσθιο ή ωρομίσθιο ή ποσοστά, τα 13 ημερομίσθια. Ως εκ τούτου, -οι μισθωτοί οι οποίοι λαμβάνουν τμήμα ή ολόκληρη την άδεια, δικαιούνται και ανάλογες αποδοχές επιδόματος αδειάς τόσο για το πρώτο και δεύτερο ημερολογιακό έτος, όσο και για τα επόμενα έτη.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5ο

Λύση της σχέσεως εργασίας

5.1 Λύση σύμβασης ορισμένου χρόνου

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.

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

3. Διατυπώσεις καταγγελίας σύμβασης ορισμένου χρόνου

Σε αντίθεση με τη σύμβαση αορίστου χρόνου, η σύμβαση ορισμένου χρόνου δεν απαιτείται να καταγγελθεί 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.

4. Συνέπειες έγκυρης καταγγελίας

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

- Αν καταγγέλλων 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 καταγγέλλων είναι ο εργοδότης, η αποζημίωση περιλαμβάνει την κάλυψη της αντίστοιχης ζημιάς που πιθανόν υπέστη από την αθέτηση της σύμβασης.

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 καταβολή

5.2 Λύση σύμβασης αορίστου χρόνου

5.2.1 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.

5.2.2 Ποιες απολύσεις είναι έγκυρες

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

- Να κοινοποιηθεί στον εργαζόμενο **εγγράφως**
- Να καταβληθεί στον εργαζόμενο **αμέσως η νόμιμη αποζημίωση**
- 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 απαραί-

τητο 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 εργαζόμενου ή για πολιτικούς λόγους.
- Απόλυση που γίνεται λόγω δικαστικής διεκδίκησης των αξιώσεων του εργαζόμενου.
- Απόλυση λόγω αρνήσεως του εργαζόμενου να δεχτεί παράνομη απαίτηση του εργοδότη.

Καταχρηστική έχει κριθεί επίσης η προσφυγή από τον εργοδότη στην απόλυση για πειθαρχική παράβαση ή οποία 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 αποσείονται 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.

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.

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. Σε 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 γίνηκε με προειδοποίηση ή όχι
4. Το εάν ο απολυόμενος είναι υπάλληλος ή εργατοτεχνίτης

Για την παρακολούθηση της αποζημίωσης έμμισθου ή ημερομίσθιου προσωπικού χρησιμοποιείται ο λογαριασμός:

60.05 Αποζημιώσεις απολύσεως ή εξόδου από την υπηρεσία

60.05.00 Αποζημιώσεις απολύσεως ή εξόδου από την υπηρεσία έμμισθου προσωπικού

60.05.01 Αποζημιώσεις απολύσεως ή εξόδου από την υπηρεσία ημερομίσθιου

προσωπικού

.....

60.05.99

1. 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 συνυπολογίζονται:

- 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.

2. ΧΡΟΝΟΣ ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑΣ

Σαν χρόνος προϋπηρεσίας λογαριάζεται η τελευταία συνεχής κι αδιάκοπη απασχόληση του απολυόμενου στον ίδιο εργοδότη, με σύμβαση αορίστου χρόνου κι ανεξάρτητα 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 χρόνος 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, όπως τροποποιήθηκε με τον Ν.3863/10 του ΜΝΗΜΟΝΙΟΥ:

Χρόνος Προϋπηρεσίας	Αποζημίωση χωρίς προειδοποίηση	Προειδοποίηση	Αποζημίωση
2 μηνών- 1 έτους	1 μηνός	1 μηνός	0,5 μηνός
1 έτους (συμπλ)	2 μηνών	1 μηνός	1 μηνός
2 ετών (συμπλ)	2 μηνών	2 μηνών	1 μηνός
3 ετών (συμπλ)	2 μηνών	2 μηνών	1 μηνός
4 ετών (συμπλ)	3 μηνών	2 μηνών	1,5 μηνός
5 ετών (συμπλ)	3 μηνών	3 μηνών	1,5 μηνός
6 ετών (συμπλ)	4 μηνών	3 μηνών	2 μηνών
7 ετών (συμπλ)	4 μηνών	3 μηνών	2 μηνών
8 ετών (συμπλ)	5 μηνών	3 μηνών	2,5 μηνών
9 ετών (συμπλ)	5 μηνών	3 μηνών	2,5 μηνών
10 ετών (συμπλ)	6 μηνών	4 μηνών	3 μηνών
11 ετών (συμπλ)	7 μηνών	4 μηνών	3,5 μηνών
12 ετών (συμπλ)	8 μηνών	4 μηνών	4 μηνών
13 ετών (συμπλ)	9 μηνών	4 μηνών	4,5 μηνών
14 ετών (συμπλ)	10 μηνών	4 μηνών	5 μηνών
15 ετών (συμπλ)	11 μηνών	5 μηνών	5,5 μηνών
16 ετών (συμπλ)	12 μηνών	5 μηνών	6 μηνών
17 ετών (συμπλ)	13 μηνών	5 μηνών	6,5 μηνών
18 ετών (συμπλ)	14 μηνών	5 μηνών	7 μηνών
19 ετών (συμπλ)	15 μηνών	5 μηνών	7,5 μηνών

20 ετών (συμπλ)	16 μηνών	6 μηνών	8 μηνών
21 ετών (συμπλ)	17 μηνών	6 μηνών	8,5 μηνών
22 ετών (συμπλ)	18 μηνών	6 μηνών	9 μηνών
23 ετών (συμπλ)	19 μηνών	6 μηνών	9,5 μηνών
24 ετών (συμπλ)	20 μηνών	6 μηνών	10 μηνών
25 ετών (συμπλ)	21 μηνών	6 μηνών	10,5 μηνών
26 ετών (συμπλ)	22 μηνών	6 μηνών	11 μηνών
27 ετών (συμπλ)	23 μηνών	6 μηνών	11,5 μηνών
28 (συμπλ) και άνω	24 μηνών	6 μηνών	12 μηνών

5.3 Αποζημίωση Εργατοτεχνιτών

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 ΕΓΣΣΕ (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 όπως και οι αποδοχές, όχι όμως σε ασφαλιστικές εισφορές.

Ας δούμε τις λογιστικές εγγραφές για την περίπτωση απόλυσης μισθωτού που δικαιούται αποζημίωση με την προϋπόθεση ότι η επιχείρηση δεν έχει σχηματίσει πρόβλεψη για το ποσό της αποζημίωσης. Αρχικά θα αναγνωρίσει την υποχρέωση αποζημίωσης με την πρώτη εγγραφή και στη συνέχεια με τη δεύτερη εγγραφή θα εξοφλήσει την πρώτη δόση σύμφωνα με τα προβλεπόμενα.

1			
60	Αμοιβές και έξοδα προσωπικού		XXX
60.05	Αποζημιώσεις Απολύσεων ή εξόδου από την υπηρεσία		
60.05.00	Αποζημιώσεις έμμισθου προσωπικού		
	53	Πιστωτές Διάφοροι	XXX
	53.98	Λοιπές Βραχυπροθ. Υποχρεώσεις	
	53.98.00	Αποζημιώσεις προσωπικού πληρωτέες	

Αιτ. Αποζημίωση λόγω καταγγελίας συμβ. εργασίας υπαλλήλου ...

2			
53.98.00	Αποζημιώσεις προσωπικού πληρωτέες		XXX
	38.00.00	Κεντρικό Ταμείο	XXX
	54.03.04	Φόρος αποζημ. απολ/ων	XXX

Αιτ. Εξόφληση πρώτης δόσης και υπολογισμός φόρου που αναλογεί σ' αυτήν.

Κατά την εξόφληση του φόρου στη ΔΟΥ χρεώνεται ο υπολογαριασμός 54.03.04 με πίστωση των χρηματικών διαθεσίμων.

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 ότι 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
- 6 εργαζόμενοι για επιχειρήσεις με 20 έως 150 εργαζόμενους (Ν.3863/10 - ΜΝΗΜΟΝΙΟΥ)
- Ποσοστό 5% του προσωπικού και μέχρι 30 άτομα για επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερους από 150 εργαζόμενους. (Ν.3863/10 - ΜΝΗΜΟΝΙΟΥ) 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.

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 θαλάσσιων 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.

5.4 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 προφορικά, αρκεί να είναι σαφής χωρίς να αφήνει περιθώρια αμφιβολιών.

5.5 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.

5.6 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.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6ο

Άδεια

6.1 Πίνακας αδειών υπαλλήλων και εργατών με συνολική υπηρεσία ή προϋπηρεσία μέχρι 10 έτη μη συμπληρωμένα στον ίδιο εργοδότη ή μέχρι 12 έτη μη συμπληρωμένα σε οποιονδήποτε εργοδότη ή μέχρι 25 έτη συμπληρωμένα στον ίδιο εργοδότη

ΕΤΗ	ΗΜΕΡΕΣ ΑΔΕΙΑΣ		ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΑΔΕΙΑΣ	ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΕΠΙΔΟΜΑΤΟΣ ΑΔΕΙΑΣ
	5 θήμερη	6 ήμερο		
1ο ημερολογιακό έτος (από την πρόσληψη έως 31/12)	1,667 ημέρες για κάθε μήνα απασχόλησης ή 2 μέρες x 5/6 (ή 20/12 x μήνες απασχόλησης) (στρογγυλοποίηση του γινομένου)	2 ημέρες για κάθε μήνα απασχόλησης (ή 24/12 x μήνες απασχόλησης) (στρογγυλοποίηση του γινομένου)	Όσες οι αποδοχές των δικαιούμενων ημερών αδειάς για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο και με αναγωγή στα 24/25 του μισθού για τους αμειβόμενους με μισθό -(2 ημερομίσθια για κάθε μήνα απασχόλησης)	Αναλογικά βάσει του χρόνου απασχόλησης και των αποδοχών αδειάς και μέχρι συμπλήρωσης 13 ημερομισθίων ή ½ του μισθού
2ο ημερολογιακό έτος [από 01/01 έως την συμπλήρωση δωδεκαμήνου από την πρόσληψη]	20/12 x μήνες απασχόλησης (στρογγυλοποίηση του γινομένου)	2 μέρες ανά μήνα ή 24/12 x μήνες απασχόλησης (στρογγυλοποίηση του γινομένου)	Όσες οι αποδοχές των δικαιούμενων ημερών αδειάς για τους αμειβόμενους με ημερομίσθια και με αναγωγή στα 24/25 του μισθού για τους αμειβόμενους με μισθό (2 ημερομίσθια ή 2/25 του μηνιαίου μισθού)	Αναλογικά βάσει του χρόνου απασχόλησης και των αποδοχών αδειάς και μέχρι συμπλήρωσης 13 ημερομισθίων ή ½ του μισθού
2ο ημερολογιακό έτος [από 01/01 έως 31/12 – μετά τη συμπλήρωση δωδεκαμήνου από την πρόσληψη]	21 ημέρες για όλο το έτος ή (21/12 x μήνες απασχόλησης) ή 1,75 ημέρες για κάθε μήνα απασχόλησης – (στρογγυλοποίηση του γινομένου)	25 ημέρες ή (25/12 x μήνες απασχόλησης) ή 2,083 ημέρες για κάθε μήνα απασχόλησης (στρογγυλοποίηση του γινομένου)	Όσες οι αποδοχές των δικαιούμενων ημερών αδειάς για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο και με αναγωγή στα 25/25 του μισθού για τους αμειβόμενους με μισθό (2,0833 ημερομίσθια για κάθε μήνα απασχόλησης ή 2,0833/25 του μηνιαίου μισθού για κάθε μήνα.)	Αναλογικά βάσει του χρόνου απασχόλησης και των αποδοχών αδειάς και μέχρι συμπλήρωσης 13 ημερομισθίων ή ½ μηνιαίου μισθού
3ο έτος έως και 9ο έτος (και μέχρι συμπλήρωσης 24 μηνών από την πρόσληψη)	21 ημέρες	25 ημέρες	25 ημερομίσθιο ή 1 μηνιαίο μισθό εφόσον η άδεια διαρκεί ένα ολόκληρο μήνα	13 ημερομίσθια ή ½ μηνιαίο μισθό
3ο έτος έως και 9ο έτος μετά την συμπλήρωση 24 μηνών από την πρόσληψη	22 ημέρες	26 ημέρες	26 ημερομίσθια ή 1 μηνιαίο μισθό εφόσον η άδεια διαρκεί ένα ολόκληρο μήνα	13 ημερομίσθια ή ½ μηνιαίο μισθό

6.2 Με συνολική προϋπηρεσία 12 ετών σε οποιονδήποτε εργοδότη

Από την πρόσληψη μέχρι την 31/12 του πρώτου έτους	25/12 ανά μήνα ή 2,0833 ημέρες ανά μήνα	2,5 ημέρες ανά μήνα ή 30/12 ανά μήνα	2,5 ημερομίσθια ή 2,5/25 του μηνιαίου μισθού	Ποσό ίσο με τις αποδοχές και μέχρι το 1/2 του μισθού ή 13 ημερομίσθια
Από την 1/1 του δεύτερου ημερολογιακού έτους και μέχρι την 31/12	25/12 ανά μήνα ή 2,0833 ημέρες ανά μήνα	2,5 ημέρες ανά μήνα ή 30/12 ανά μήνα	2,5 ημερομίσθια ή 2,5/25 του μηνιαίου μισθού για κάθε μήνα και σε περίπτωση απασχόλησης όλο το δεύτερο έτος 30 ημερομίσθια (30/25 μηνιαίου μισθού)	13 ημερομίσθια ή ½ μηνιαίο μισθό
Από την τρίτο έτος και μετά	25 ημέρες	30 ημέρες	30 ημερομίσθια ή 30/25 του μηνιαίου μισθού	13 ημερομίσθια ή ½ μηνιαίο μισθό

6.3 Με συνολική προϋπηρεσία 25 ετών σε οποιονδήποτε εργοδότη άρθρο 3 της ΕΓΣΣΕ (πκ. 13 - 18/4/2008 Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας ετών 2008 και 2009)

Από την πρόσληψη μέχρι την 31/12 του πρώτου έτους	26/12 ανά μήνα ή 2,1666 ημέρες ανά μήνα	2,5833 ημέρες ανά μήνα ή 31/12 ανά μήνα	2,58333 ημερομίσθια ή 2,58333/25 του μηνιαίου μισθού	Ποσό ίσο με τις αποδοχές και μέχρι το 1/2 του μισθού ή 13 ημερομίσθια
Από την 1/1 του δεύτερου ημερολογιακού έτους και μέχρι την 31/12	26/12 ανά μήνα ή 2,1666 ημέρες ανά μήνα	2,5833 ημέρες ανά μήνα ή 31/12 ανά μήνα	2,58333 ημερομίσθια ή 2,58333/25 του μηνιαίου μισθού για κάθε μήνα και σε περίπτωση απασχόλησης όλο το δεύτερο έτος 301 ημερομίσθια (31/25 μηνιαίου μισθού)	Ποσό ίσο με τις αποδοχές και μέχρι το 1/2 του μισθού ή 13 ημερομίσθια
Από την τρίτο έτος και μετά	26 ημέρες	31 ημέρες	31 ημερομίσθια ή 31/25 του μηνιαίου μισθού	13 ημερομίσθια ή ½ μηνιαίο μισθό

Επιπλέον με το ΑΡΘΡΟ 3 της ΕΓΣΣΕ (ΠΚ. 13 - 18/4/2008 ΕΘΝΙΚΗ ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΕΤΩΝ 2008 ΚΑΙ 2009)

6.4 Προσαύξηση της κανονικής άδειας μετά 25 έτη εργασία

Υπάλληλοι και εργατοτεχνίτες (-τριες) που συμπληρώνουν υπηρεσία δέκα (10) ετών στον ίδιο εργοδότη ή προϋπηρεσία δώδεκα (12) ετών σε οποιοδήποτε εργοδότη και με οποιαδήποτε σχέση εργασίας, δικαιούνται άδεια τριάντα (30) εργάσιμων ημερών, αν εφαρμόζεται σύστημα εξαήμερης εβδομαδιαίας εργασίας ή είκοσι πέντε (25) εργάσιμων ημερών, αν εφαρμόζεται σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας.

Από 1-1-2008, μετά τη συμπλήρωση 25ετούς υπηρεσίας ή προϋπηρεσίας δικαιούνται μία (1) επιπλέον εργάσιμη ημέρα, δηλ. συνολικά τριάντα μία (31) και είκοσι έξι (26) εργάσιμες ημέρες αντίστοιχα.

6.5 Χρόνος χορήγησης της άδειας

Ο χρόνος χορηγήσεως των αδειών σύμφωνα με το άρθρο 4 του α.ν.539/45, καθορίζεται κατόπιν συμφωνίας μεταξύ μισθωτών και εργοδότη. Οι μισοί τουλάχιστον από τους μισθωτούς πρέπει να λάβουν την άδειά τους μέσα στο χρονικό από 1η Μαΐου μέχρι 30 Σεπτεμβρίου. Ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να χορηγήσει την άδεια εντός δύο μηνών από το χρονικό σημείο που διατυπώθηκε το σχετικό αίτημα.

Πότε καταβάλλονται οι αποδοχές της άδειας και το επίδομα άδειας Κατά το άρθρο 3 παράγ. 8 του Α.Ν. 539/45, τόσο οι αποδοχές άδειας όσο και το επίδομα της άδειας προκαταβάλλονται στον μισθωτό κατά την έναρξη της άδειας του. Οι αποδοχές της άδειας και του επιδόματος της άδειας δεν συμψηφίζονται με ανώτερες καταβαλλόμενες αποδοχές.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7ο

Είδη εργασίας – υπερεργασία

7.1 Νυχτερινή απασχόληση μισθωτών

Οι υπάλληλοι ή εργάτες άσχετα αν η εργασία τους είναι συνεχής ή έκτακτη και προσφέρουν την εργασία τους κατά τις νυχτερινές ώρες (δηλαδή για το χρονικό διάστημα από τις 10:00 μμ μέχρι τις 6:00πμ) ή ακόμα αν ένα μέρος της εργασίας τους παρέχεται στο παραπάνω χρονικό διάστημα τότε οι κανονικές νόμιμες αποδοχές των ωρών αυτών θα προσαυξάνονται κατά 25%. Για καλύτερη κατανόηση του υπολογισμού της αμοιβής της νυχτερινής εργασίας αναφέρεται το παρακάτω παράδειγμα:

Ένας εργατοτεχνίτης με ημερομίσθιο 70€ και με νόμιμο ημερομίσθιο 50€ εργάστηκε επιπλέον μια Κυριακή, όλο το συμβατικό ωράριο από το οποίο οι 4 ώρες ήταν και συγχρόνως και νυχτερινές ώρες. Την ίδια μέρα εργάστηκε επιπλέον ακόμα 2 ώρες (δηλαδή πρόσφερε 2 ώρες νόμιμης υπερωριακής εργασίας που δεν είναι νυχτερινή). Για να υπολογιστεί η νόμιμη αμοιβή του εργατοτεχνίτη για αυτή την Κυριακή θα ακολουθήσουμε τους παρακάτω υπολογισμούς:

Ακαθάριστες αποδοχές + προσαυξήσεις (που προέρχονται από την κυριακάτικη εργασία) είναι οι εξής:

Νόμιμο ημερομίσθιο:	50€ X 6 μέρες = 300€ 300€ / 40 ώρες = 7,5€
Πραγματικό ημερομίσθιο:	70€ X 6 μέρες = 420€ 420€ / 40 ώρες = 10,5€
Κανονική αμοιβή Κυριακής: 70€	
Προσαύξηση αμοιβής λόγω Κυριακής:	50€ X 75% = 37,5€
Υπερωριακή απασχόληση: υπερεργασία	10,5€ X 2 ώρες = 21€
Προσαύξηση υπερωριακής λόγω Κυριακής:	7,5€ X 2 ώρες = 15€ 15€ X 75% = 11,25€
Προσαύξηση λόγω υπερεργασίας:	21€ + 11,25€ = 32,25€
Προσαύξηση λόγω νυχτερινής εργασίας:	32,25€ X 25% = 8,06€ 7,5€ X 4 ώρες = 30€ 30€ X 25% = 7,5€
Συνολική αμοιβή:	155,31€

(ΕΡΓΑΤΙΚΑ-ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑ-ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΑ ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ – ΣΗΛΩΣΕΙΣ του Δ. ΚΑΡΑΓΙΑΝΝΗ 14Η ΕΚΔΟΣΗ /2009 σελ.60)

Σε περίπτωση που οι πραγματικές αποδοχές που καταβάλλονται στους μισθωτούς είναι μεγαλύτερες από τις νόμιμες, τότε ο εργοδότης δεν είναι υποχρεωμένος να καταβάλλει τη νυχτερινή προσαύξηση 25% ή τη προσαύξηση 75% της Κυριακής και της εξαιρούμενης γιορτής. Αν φυσικά οι πραγματικές αποδοχές είναι μεγαλύτερες, σε ποσοστό μικρότερο από εκείνων των 25% και 75%, τότε είναι υποχρεωμένος να δώσει στο μισθωτό σαν προσαύξηση τη διαφορά που προκύπτει. Αυτό φυσικά αν γίνει συμφωνία στην αρχή και αναφέρεται στην αντίστοιχη σύμβαση εργασίας. Διαφορετικά απαγορεύεται να δηλώσει ο εργοδότης εκ των υστέρων ότι μέσα στο αυξημένο ημερομίσθιο που καταβάλλει στο μισθωτό συμπεριλαμβάνεται και η προσαύξηση 25% της νυχτερινής εργασίας και 75% της Κυριακής και εξαιρέσιμης γιορτής.

Για τους ανήλικους απαγορεύεται η νυχτερινή εργασία, εκτός κι αν είναι οικογενειακή επιχείρηση και απασχολεί μόνο μέλη της οικογένειας. Την προσαύξηση της νύχτας τη δικαιούνται και όσοι απασχολούνται με άκυρη σύμβαση εργασίας.

7.2 Τι είναι υπερεργασία και πώς αμείβεται;

Σύμφωνα με τον Ν.3385/2005, η απασχόληση πέντε ωρών επιπλέον την βδομάδα μετά τις 40, για τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν πενθήμερο σύστημα απασχόλησης και 8 ωρών επιπλέον τη βδομάδα, για τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν σύστημα εξαήμερης απασχόλησης, θεωρείται υπερεργασία. Συγκεκριμένα οι 5 ώρες υπερεργασία για το σύστημα του πενθημέρου είναι: 41η, 42η, 43η, 44η, 45η ενώ οι 8 ώρες για το σύστημα του εξαήμερου είναι: 41η, 42η, 43η, 44η, 45η, 46η, 47η, 48η.

Η πραγματοποίηση της υπερεργασίας ανήκει στη διακριτική ευχέρεια του εργοδότη και εφ' όσον ζητηθεί από τον τελευταίο, ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να την παρέχει.

Οι παραπάνω ώρες που αναφέραμε αμείβονται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 25%.

Διευκρινίζεται ότι άνω των 45 ωρών για το πενθήμερο και άνω των 48 για το εξαήμερο συνιστά υπερωρία.

7.3 Υπολογισμός υπερεργασίας με πενθήμερο

Υπερεργασία Εβδομαδιαίως 40 - 45 ώρες + 25% στο καταβαλλόμενο ωρομίσθιο

Η αμοιβή της 9ης ώρας ημερησίως πληρώνεται με προσαύξηση 25% στο καταβαλλόμενο ωρομίσθιο και δεν χρειάζεται άδεια από την Επιθεώρηση Εργασίας.

7.4 Υπολογισμός υπερεργασίας με εξαήμερο

Υπερεργασία Εβδομαδιαίως 40 - 48 ώρες
+ 25% στο καταβαλλόμενο ωρομίσθιο

7.5 Τι είναι υπερωρία και πώς αμείβεται;

Σύμφωνα με τον Ν.3385/2005, η απασχόληση πέραν των 45 ωρών την εβδομάδα για τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν πενθήμερο ή των 48 ωρών τη βδομάδα για τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν εξαήμερο, θεωρείται υπερωριακή απασχόληση και διέπεται απ όλες τις νόμιμες συνέπειες διατυπώσεις και διαδικασίες έγκρισης. Ως εκ' τούτου λοιπόν απαιτείται για πέραν απ' τις 45 ωρών επί πενθημέρου και 48 επί εξαήμερου απασχόληση, έγκριση από την οικεία Επιθεώρηση Εργασίας ή έγκριση με απόφαση Υπουργού, μετά από γνωμοδότηση του ΑΣΕ στην περίπτωση που εξαντλήθηκε το ανώτατο όριο που χορηγεί η Επιθεώρηση Εργασίας.

Εύλογο είναι ότι η καθιέρωση της υπερωριακής απασχόλησης για εργασία πέραν των 45 επί πενθημέρου και των 48 επί εξαημέρου, βρίσκεται πάντα εντός των πλαισίων που καθορίζονται από τις ισχύουσες διατάξεις για το νόμιμο ημερήσιο ωράριο εργασίας. Συγκεκριμένα, κάθε εργαζόμενος δικαιούται για κάθε ώρα νόμιμης υπερωρίας και μέχρι τη συμπλήρωση 120 ωρών ετησίως, αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 50%.

Για πέραν των 120 ωρών ετησίως νόμιμης υπερωριακής απασχόλησης παρέχεται αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο, προσαυξημένο κατά 75%.

Η παραπάνω αμοιβή (75%) καταβάλλεται και για τη νόμιμη υπερωριακή απασχόληση που πραγματοποιείται πέραν των ορίων υπερωριακής εργασίας, που καθορίζονται με τις εξαμηνιαίες αποφάσεις του Υπουργού Απασχόλησης

- Κατ εξαίρεση υπερωρία (μη νόμιμη) αμείβεται με προσαύξηση 100% στο καταβαλλόμενο ωρομίσθιο.
- Εργασία άνω των 9 ωρών ημερησίως επί πενθημέρου συνιστά υπερωρία και αμείβεται με προσαύξηση 50% στο καταβαλλόμενο ωρομίσθιο.
- Εργασία άνω των 8 ωρών ημερησίως επί δημέρου συνιστά υπερωρία και αμείβεται με προσαύξηση 50% στο καταβαλλόμενο ωρομίσθιο.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8ο

Ωράριο εργασίας – ιδιόρρυθμη υπερεργασία

Όταν λέμε ωράριο εργασίας εννοούμε το χρονικό εκείνο διάστημα μέσα στο οποίο ο μισθωτός προσφέρει την εργασία του ημερήσια ή εβδομαδιαία στον εργοδότη του.

Το ωράριο διακρίνεται σε:

1. Νόμιμο ωράριο: Αυτό είναι 8 ώρες την ημέρα και μέχρι 48 την εβδομάδα.
2. Συμβατικό ωράριο: Αυτό καθορίζεται από τη συλλογική σύμβαση εργασίας και είναι πάντοτε μικρότερο από το νόμιμο. Σήμερα το συμβατικό ωράριο είναι 40 ώρες.
3. Ο εργοδότης έχει το δικαίωμα να απασχολεί τους μισθωτούς του και οι μισθωτοί έχουν την υποχρέωση αντίστοιχα να παρέχουν την εργασία τους για 8 ώρες ακόμα πέρα από το συμβατικό ωράριο εργασίας (που είναι 40 ώρες την εβδομάδα) δηλαδή 41η ώρα – 48η ώρα ανά εβδομάδα που ονομάζεται απασχόληση υπερεργασίας. Οι μισθωτοί που απασχολούνται υπερωριακά αμείβονται για τις 8 ώρες με καταβαλλόμενο ημερομίσθιο προσαυξημένο κατά 25% και δεν συνυπολογίζονται αυτές στα επιτρεπόμενα όρια υπερωριακής απασχόλησης.

Οι πάνω από 48 ώρες την εβδομάδα απασχόληση του μισθωτού θεωρούνται ως υπερωριακή απασχόληση. Όταν λοιπόν ο μισθωτός απασχολείται υπερωριακά τότε αυτός δικαιούται για κάθε ώρα νόμιμης υπερωρίας και μέχρι να συμπληρωθούν ετησίως 120 ώρες υπερωρίας αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ημερομίσθιο προσαυξημένο κατά 50%. Για την υπερωριακή απασχόληση του μισθωτού πάνω από 120 ώρες ετησίως η προσαύξηση είναι 75%.

Η πέραν του νομίμου ωραρίου εργασία υπάγεται στο διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη και ως εκ τούτου δε θεωρείται καταχρηστική η απόλυση που οφείλεται σε άρνηση του εργαζόμενου να πραγματοποιήσει υπερεργασία πέραν των 40 ωρών και μέχρι 48 ώρες εργασίας.

Το ανώτερο όριο της ημερήσιας εργασίας σε εξαήμερη απασχόληση είναι 8 ώρες, με μόνο περιορισμό των υπαλλήλων γραφείων ανωνύμων εμπορικών εταιριών (εκτός βιομηχανικών) που έχουν νόμιμο ωράριο εργασίας μέχρι 7 ώρες την ημέρα, δηλαδή εβδομαδιαίως 42 ώρες αντί για 48. Στις 7 ώρες την ημέρα υπάγονται και οι υπάλληλοι των εμπορικών τμημάτων των βιομηχανικών επιχειρήσεων. Σε αυτές όμως τις περιπτώσεις μόνο 2 ώρες ($42 - 40 = 2$ ώρες) θεωρούνται ως υπερεργασία και αμείβονται με προσαύξηση 25% ενώ η εργασία πάνω από 42 ώρες θεωρείται υπερωρία και παίρνει νόμιμη προσαύξηση 50% ή κατ' εξαίρεση 100% ανάλογα την προσαύξηση της υπερωρίας.

Το ωράριο των εμπορικών καταστημάτων είναι σήμερα ελεύθερο από Δευτέρα έως και Σάββατο και καθορίζεται από τους καταστηματάρχες ποιες μέρες και ποιες ώρες επιθυμούν αυτοί να κρατήσουν ανοιχτά τα καταστήματά τους. Οι εργαζόμενοι φυσικά στα καταστήματα αυτά έχουν πενθήμερο εργασίας και 40 ώρες εβδομαδιαίας απασχόλησης, σύμφωνα πάντα και με άλλες σχετικές διατάξεις του νόμου οι οποίες ρυθμίζουν τις ημέρες ανάπαυσης. Αν τα καταστήματα λειτουργούν με διακεκομμένο ωράριο τότε η μεσημεριανή διακοπή για γεύμα πρέπει να είναι μέχρι 3 ώρες το καλοκαίρι και μέχρι 2 το χειμώνα.

Για επιχειρήσεις με πενθήμερη απασχόληση το νόμιμο ωράριο είναι μέχρι 9 ώρες την ημέρα και μέχρι 45 ώρες την εβδομάδα (από τις οποίες 5 ώρες, 45-40 δηλαδή αμείβονται σαν απασχόληση υπερεργασίας με προσαύξηση 25%).

Σε ορισμένες περιπτώσεις μισθωτών λόγω ειδικών συμφωνιών ή λόγω ειδικών συλλογικών συμβάσεων ισχύουν σήμερα συμβατικά ωράριο εργασίας, μικρότερα από 40 ώρες την εβδομάδα (οι ώρες των υπαλλήλων του δημοσίου είναι 37,5 ώρες εβδομαδιαίως). Οι ώρες μεταξύ του ανώτατου ωραρίου των 40 ωρών και του καθαρά μειωμένου συμβατικού ωραρίου (πχ. 37,5 ωρών) χαρακτηρίζονται ως απλή πρόσθετη εργασία και αμείβονται με απλό ωρομίσθιο χωρίς καμία προσαύξηση. Οι ώρες όμως μεταξύ του νόμιμου ωραρίου εργασίας των 48 ωρών εβδομαδιαίως και ανώτατου συμβατικού ωραρίου των 40 ωρών εβδομαδιαίως, χαρακτηρίζονται ως ώρες υπερεργασίας και αμείβονται με το πραγματικό ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 25%. Η απασχόληση που είναι παραπάνω από 48 ώρες ή πάνω από 8 ώρες την ημέρα θεωρείται υπερωριακή και προσαυξάνεται με 50% μέχρι να συμπληρωθούν συνολικά (χωρίς τις ώρες υπερεργασίας) ετησίως 120 ώρες. Οι νόμιμες υπερωρίες για πάνω από 120 ώρες ετησίως προσαυξάνονται με ποσοστό 75%.

Για όσους απασχολούνται 5 μέρες την εβδομάδα, η υπερεργασία μπορεί να φτάσει μέχρι τις 5 ώρες την εβδομάδα ενώ η εργασία πάνω από 45 ώρες την εβδομάδα θεωρείται υπερωρία. Η πεντάωρη υπερεργασία κατανέμεται και πραγματοποιείται μέσα στις 5 εργάσιμες ημέρες και ποτέ την έκτη που έχει καθοριστεί ως αργία.

Σε περίπτωση που οι ώρες της υπερεργασίας είναι και ώρες νυχτερινής απασχόλησης ή ακόμα και ώρες κυριακάτικης απασχόλησης τότε προσαυξάνονται πρώτα οι αμοιβές των ωρών αυτών με το 25% της νυχτερινής απασχόλησης και μετά με το 75% της κυριακάτικης απασχόλησης (ημερομίσθιο + 25% νυχτερινής + 75% Κυριακής) υπολογίζεται η προσαύξηση 25% της υπερεργασίας.

Σε περίπτωση 6ημερης απασχόλησης που η ημερήσια απασχόληση είναι πάνω από 8 ώρες ή εβδομαδιαία απασχόληση πάνω από 48 ώρες οι επιπλέον αυτές ώρες θεωρούνται υπερωρίες και προσαυξάνονται με ποσοστό 50% και για ετήσιες υπερωρίες πάνω από 121 ώρες με ποσοστό 75%.

8.1 Πενθήμερη απασχόληση

Οι μισθωτοί εργάζονται 5 μέρες ενώ στο ΙΚΑ πιάνονται 6 μέρες. Αυτό γίνεται γιατί απλούστατα το ωράριο εργασίας του Σαββάτου ή της άλλης μέρα που δεν εργάζονται κατανέμεται στις υπόλοιπες 5 μέρες της εβδομάδας και αυξάνεται με αυτόν τον τρόπο ανάλογα η ημερήσια εργασία των 5 ημερών. Έτσι για αυτούς που έχουν συμβατικό ωράριο 40 ώρες την εβδομάδα μπορούν να απασχολούνται 9 ώρες την ημέρα και συνολικά 45 ώρες την εβδομάδα και θα πληρώνονται για τις 40 ώρες κανονικά και για τις 5 επιπλέον με την προσαύξηση της υπερεργασίας 25%. Από τις 45 ώρες και πάνω προσαυξάνονται με ποσοστό 50% και για ετήσιες υπερωρίες πάνω από 121 ώρες με ποσοστό 75%.

Για τις 5 ώρες υπερεργασίας δεν χρειάζεται γνωστοποίηση στην επιθεώρηση εργασίας αλλά θεωρείται δικαίωμα του εργοδότη και αντίστοιχα υποχρέωση του μισθωτού. Οι ώρες αυτές της υπερεργασίας μπορούν να πραγματοποιηθούν και να κατανεμηθούν μέσα στο πενθήμερο ανάλογα,ε τις ανάγκες της επιχείρησης και ποτέ μέσα στην έκτη ημέρα της εβδομάδας που θεωρείται για την επιχείρηση αργία.

Πάντως οι 5 ώρες της υπερεργασίας μπορούν να κατανεμηθούν στην κάθε μια από τις 5 μέρες της εβδομάδας και από 1 ώρα υπερεργασίας (όχι παραπάνω ώρες εργασίας) ανά ημέρα. Έτσι συμπληρώνονται 5 ώρες υπερεργασίας και δεν επιβαρύνονται οι επιχειρήσεις με προσαύξηση υπερωρίας. Αν σε μια συγκεκριμένη ημέρα της πενθήμερης εβδομάδας απασχολήθηκε κάποιος μισθωτός 10 ώρες ενώ συνολικά μέσα στην εβδομάδα απασχολήθηκε συνολικά 40 ώρες (δηλαδή όσες ώρες έπρεπε κανονικά να απασχοληθεί) τότε η επιπλέον μια ώρα εργασίας θεωρείται υπερωρία και θα καταβάλλεται στον εργαζόμενο η νόμιμη προσαύξηση της υπερωρίας.

Σε περίπτωση που ένας εργαζόμενος δεν μπορεί να εργαστεί και τις 5 μέρες της εβδομάδας αλλά εργάστηκε 3 ή 4 μέρες από 9 ώρες ημερησίως δεν υπάρχει υπέρβαση του εβδομαδιαίου ωραρίου και κατά συνέπεια θα του καταβληθούν για κάθε μέρα εργασίας τα ωρομίσθια που αντιστοιχούν στις ώρες που εργάστηκε.

8.2 Χρονικά όρια απασχόληση στα ξενοδοχεία και στην κατασκευή φαγητού

1. Για αυτούς που απασχολούνται σε ξενοδοχεία Α' τάξης, σε ξενοδοχεία Β' κατηγορίας από 70 κλίνες και πάνω και σε ξενοδοχεία Γ' κατηγορίας από 80 κλίνες και πάνω, οι μέρες εργασίας είναι 5 μέρες την εβδομάδα και αντίστοιχα οι ώρες εργασίας είναι 40 ώρες την εβδομάδα.
2. Για τα λοιπά ξενοδοχεία οι μέρες εργασίας είναι 5 μέρες για 2 συνεχόμενες εβδομάδες και 6 για τις επόμενες 2 και εναλλάξ. Οι ώρες εργασίας ανέρχονται σε 40. Οι μέρες ανάπαυσης για τους ξενοδοχοϋπάλληλους πενθήμερης εργασίας είναι 2 μέρες συνεχόμενες.
3. Για αυτούς που απασχολούνται στην κατασκευή φαγητού απασχολούνται μέχρι 8 ώρες την ημέρα και μέχρι 45 ώρες την εβδομάδα με 25% προσαύξηση για την υπερεργασία από την 41η έως την 45η ώρα.

8.3 Απασχόληση το Σάββατο σε επιχείρηση που λειτουργεί πενθήμερο

Αν σε κάποια επιχείρηση απασχοληθεί έκτακτα το προσωπικό (εργάτες και υπάλληλοι) την ημέρα του Σαββάτου ενώ η επιχείρηση λειτουργεί πενθήμερο τότε παρατηρείται το εξής:

Η απασχόληση το Σάββατο θεωρείται άκυρη αφού πρόκειται για εργασία που παρέχεται σε ημέρα ανάπαυσης. Για την ημέρα αυτή ο μισθωτός δικαιούται ως αμοιβή για κάθε ώρα απασχόλησης και ένα απλό ωρομίσθιο έστω και αν τις εργάσιμες μέρες της πενθήμερης εβδομάδας ο μισθωτός

εργάστηκε λιγότερες ώρες από το εβδομαδιαίο ωράριό του.

Δηλαδή η εργασία κατά το Σάββατο ή την Κυριακή ως έκτη ημέρα εργασίας λόγω πενθημέρου δεν αποτελεί υπερεργασία ούτε υπερωρία. Υπερωρία κατά το Σάββατο ή την Κυριακή σε πενθήμερη απασχόληση θεωρείται η απασχόληση πάνω από 8 ώρες σε κάθε μια από τις μέρες αυτές.

Παράδειγμα: Μια επιχείρηση με πενθήμερη εργασία λειτουργεί εκτάκτως το Σάββατο. Ο μισθωτός Α απασχολείται στην επιχείρηση «Κ ΑΕ» 5 μέρες και 40 ώρες την εβδομάδα. Κάποια εβδομάδα ο Α απασχολήθηκε τις εξής μέρες και ώρες: από Δευτέρα έως Σάββατο 12 ώρες και την ημέρα της Κυριακής 8 ώρες.

ΖΗΤΕΙΤΑΙ: Να προσδιοριστούν οι ώρες για τις οποίες θα αμειφθεί ο Α.

ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΟ ΠΕΝΘΗΜΕΡΟ

Κανονική απασχόληση: 40 ώρες

Υπερεργασία (προσαύξηση 25%): 5 ώρες

Υπερωρία: $60 - 45 = 15$ ώρες

Προσαύξηση νόμιμης υπερωρίας: 50%

Προσαύξηση παράνομης υπερωρίας: 100%

Σύνολο: $5 \times 12 = 60$ ώρες το πενθήμερο

ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΤΟ ΣΑΒΒΑΤΟ

Κανονική απασχόληση: 8 ώρες

Υπερωρία: 4 ώρες Σύνολο: 12 ώρες

ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΤΗΝ ΚΥΡΙΑΚΗ

Κανονική απασχόληση: 8 ώρες

Προσαύξηση λόγω Κυριακής: 75%

Σύνολο: 8 ώρες

8.4 Ημέρες εργασίας που αναγνωρίζονται για την ασφάλιση στο ΙΚΑ και για την σύνταξη

Α) Εξαήμερη εβδομαδιαία απασχόληση – ημέρες ασφάλισης στο ΙΚΑ Υπάλληλοι: Όταν οι υπάλληλοι προσφέρουν την εργασία τους σε επιχ/ση με εξαήμερη εβδομαδιαία απασχόληση τότε για κάθε μηνά πλήρους απασχόλησης αναγνωρίζονται 25 ένσημα άσχετα αν στον συγκεκριμένο μηνά εργάστηκε λιγότερες μέρες. Αν ο υπάλληλος μέσα σε ένα μηνά απουσιάσει από την εργασία του 2 ημέρες τότε για τον μηνά αυτό μετριούνταν 23 ημέρες ασφάλισης (23 ένσημα). Επίσης αν ο μισθωτός εργαστεί μια Κυριακή θα του αναγνωριστεί για την ασφάλιση στο ΙΚΑ ένα ακόμα ένσημο, δηλαδή 26 ένσημα στο σύνολο για το μήνα αυτό.

Η υπερωριακή απασχόληση δεν θεωρείται ως ημέρα απασχόλησης

Αν ο μισθωτός εργαστεί λιγότερες ώρες από αυτές που ορίζονται από την σύμβαση εργασίας για την πλήρη απασχόληση τότε και πάλι θα μετρηθούν οι μέρες αυτές ως ολόκληρες ημέρες για την ασφάλιση στο ΙΚΑ. Μόνο σε περίπτωση που διαιρούμενες οι συνολικές αποδοχές του μηνά που δικαιούται ο μισθωτός για τις μέρες που εργάστηκε με τις ημερήσιες τεκμαρτές αποδοχές της πρώτης ασφαλιστικής κλάσης δίνουν πηλίκο μικρότερο από 25 τότε γράφονται ως μέρες απασχόλησης οι λιγότερες μέρες από αυτές.

8.5 Τι ποσά θεωρούνται ακαθάριστες αποδοχές και υπόκεινται σε εισφορές ΙΚΑ κλπ

- A) Ο μισθός, τα ημερομίσθια, τα επιδόματα, το πριμ παραγωγικότητας, οι πρόσθετες παροχές σε είδος (εφόσον μπορούν να αποτυπωθούν). Γενικά υπόκεινται σε ΙΚΑ και η κάθε φύσης παροχές του εργοδότη οι οποίες δίνονται στον μισθωτό με την επιφύλαξη του δικαιώματος του εργοδότη να διακόψει αυτές μονομερώς. Οι αμοιβές σε σύζυγο καθώς και σε συγγενείς υπόκεινται σε κρατήσεις ΙΚΑ
- B) Ποσοστά επί των πωλήσεων υπόκεινται σε κρατήσεις ΙΚΑ
- Γ) υπερωρίες, προσαυξήσεις νυχτερινής και Κυριακής, επίδομα ενοικίου, καθώς και έξοδα κίνησης όταν καταβάλλονται στους μισθωτούς και δεν διακόπτεται από ασθένεια ή άδεια.
- Δ) Επίδομα ασθένειας
- Ε) Οικιοθελή επιδόματα που χορηγούνται στους εργαζομένους για το συμφέρον της επιχ/σης
- ΣΤ) Στα φιλοδωρήματα εφόσον αυτά επηρεάζουν την παγία μηνιαία αμοιβή τους
- Ζ) Οι χρηματικές ή άλλες παροχές που χορηγεί ο εργοδότης οικιοθελώς
- Η) Το ποσό της εργατικής εισφοράς στο ΙΚΑ και στα λοιπά ταμεία που βαρύνουν τον μισθωτό όταν καταβάλλεται από τον εργοδότη χωρίς να παρακρατείτε από τους ασφαλιζόμενους, θεωρείται προσαύξηση του μισθού γι' αυτό και υπόκειται σε ασφαλιστικές εισφορές και λαμβάνεται υπόψη για τον υπολογισμό του ποσού της αποζημίωσης
- Θ) Τα οδοιπορικά έξοδα που δεν διακόπτονται σε περίπτωση ασθένειας ή αδείας ή μη πραγματοποίηση της υπηρεσιακής μετακίνησης, θεωρούνται ακαθάριστες αποδοχές και υπόκεινται σε κρατήσεις του ΙΚΑ.
- Ι) Το επίδομα ισολογισμού, ενοικίου, στεγαστικό επίδομα, επίδομα θέσης ή ευθύνης, επίδομα τροφής, έκτακτο θερινό, επίδομα ξενοδοχοϋπαλλήλων, επίδομα ανθυγιεινής εργασίας, επίδομα δι-αχειριστικών λαθών ή ταμείου υπόκεινται σε ΦΜΥ και σε κρατήσεις ΙΚΑ.
- ΙΑ) Οι μισθοί που καταβάλλονται στα μέλη ΔΣ της ΑΕ.
- ΙΒ) Τα ποσά των καθαρών κερδών που διανέμουν οι ΑΕ στο εργατοϋπαλληλικό προσωπικό.
- ΙΓ) Οι απασχολούμενοι αυτοπρόσωπος και κατά κυρία απασχόληση στην διαδικασία παραγωγής και συσκευασίας προϊόντων. αυτοί ήδη αμείβονται με το κομμάτι (φασών) ασφαρίζονται στο

ΙΚΑ. Αν δηλώνουν εισόδημα Δ κατηγορίας και είναι γραμμένοι στο επιμελητήριο δεν έχουν υποχρέωση για εισφορές στο ΙΚΑ.

Οι εισφορές για κάθε μηνά απασχόλησης υπολογίζονται στο σύνολο της εργατικής αμοιβής όπως αυτή προκύπτει μετά τη μείωση κατά 30% της συνολικής αμοιβής (χωρίς το ΦΠΑ που αναφέρεται στα τιμολόγια ή τις αποδείξεις παροχής υπηρεσιών και μέχρι το ποσό της ανώτατης ασφαλιστικής κλάσης). Το ποσό του ΙΚΑ είναι 38,06% οπού το 25,06% βαρύνει τον εργοδότη και το υπόλοιπο 13% τον εργαζόμενο. Μαζί με την επικουρική ασφάλιση του TEAM τα παραπάνω ποσά προσαυξάνονται κατά 6% (3% για τον καθένα).

Ο αριθμός των ημερών εργασία προσδιορίζεται από την διαίρεση της εργατικής αμοιβής δια του τεκμαρτού ημερομισθίου της 9ης ασφαλιστικής κλάσης. Οι μέρες εργασίας δεν γίνεται να υπερβαίνουν τις 300 κατά το έτος. Οι ημέρες θα μειωθούν τόσο τριακοσιοστά όσες και οι εργάσιμες ημέρες ανεργίας ή μη απασχόλησης. Αν από το πηλίκο της παραπάνω διαίρεσης προκύπτουν λιγότερες από 300 μέρες ασφάλισης σε κάποιο έτος οι μέρες αυτές κατανέμονται εξίσου στο σύνολο των μηνών του έτους.

8.6 Ημέρες εργασίας που αναγνωρίζονται για την ασφάλιση στο ΙΚΑ για την συνταξιοδότηση

8.6.1 Εξαήμερη εβδομαδιαία απασχόληση – Ημέρες ασφάλισης στο ΙΚΑ

1. **Υπάλληλοι:** όταν ένας υπάλληλος προσφέρει την εργασία του έξι μέρες την εβδομάδα με πλήρη απασχόληση σε μια επιχείρηση τότε αναγνωρίζονται 25 μέρες εργασίας ανεξάρτητα αν το συγκεκριμένο μηνά εργάστηκε λιγότερες ή περισσότερες μέρες. Αν το συγκεκριμένο μηνά για οποιοδήποτε λόγω απουσιάζει κάποιες μέρες αυτές ημέρες αναιρούνται από τις 25 μέρες εργάσιμες του μήνα (π.χ. αν λείπει για 2 μέρες λόγω ασθένειας τότε οι μέρες ασφάλισης είναι 23 μέρες) Αν κάποιος υπάλληλος που εργάζεται έξι μέρες την εβδομάδα εργαστεί υπερωριακά δεν υπολογίζεται σαν επιπλέον ένσημο. Επίσης αν κάποιος υπάλληλος εργαστεί λιγότερες μέρες κάποιες μέρες (από εκείνη που ορίζει η πλήρη απασχόληση) τότε και πάλι θα μετρηθούν οι 25 μέρες. Μονό σε περίπτωση που διαιρέσουμε τις αποδοχές του μηνά με της ημερήσιες τεκμαρτές αποδοχές τις πρώτης ασφαλιστικής κλάσης και το ποσό είναι λιγότεροι από 25 τότε βάζουμε το ποσό της διαίρεσης για τις μέρες ασφάλισης. Π.χ. Αν κάποιος απασχολήθηκε μέσα στο 2008 τον μηνά Οκτώβριο σε μια επιχ/ση 26 μέρες και οι αποδοχές του για τις μέρες αυτές καθοριστήκαν στα 200 € (διότι εργάστηκε λιγότερες ώρες από τις προβλεπόμενες κάποιες μέρες) έστω ότι τον Οκτώβριο του 2008 το τεκμαρτό ημερομίσθιο της πρώτης ασφαλιστικής κλάσης είναι 11,06€ τότε $200/11,06=18,08$ ημέρες άρα 19 ημέρες ασφάλισης.

Αν από την διαίρεση προέκυπτε 28 τότε θα βάζαμε 25 ημέρες ασφάλισης.

2. **Εργάτης:** που εργάζεται σε επιχ/ση με εξαμερή εργασία για κάθε μηνά απασχόλησης του υπολογίζονται οι πραγματικές μέρες εργασίας. Φυσικά οι υπερωρίες δεν υπολογίζονται ως επιπλέον ημέρα.

8.6.2 Πενθήμερη εβδομαδιαία απασχόληση

1. **Υπάλληλος:** στους υπαλλήλους που εργάζονται σε μια επιχ/ση με πενήμερη εργασία τότε για κάθε εβδομάδα απασχόλησης μετράνε 6 μέρες. Αν εργαστεί 4 μέρες μετράνε 5 μέρες κλπ. Αν απασχοληθεί 1 ή 2 μέρες τότε δεν προστίθεται καμιά ημέρα και για την σύνταξη μετριοούνται οι πραγματικές μέρες.
2. **Εργάτες:** Οι εργάτες που προσφέρουν πενήμερη εργασία κάθε εβδομάδα πλήρους απασχόλησης μετριοούνται για την ασφάλιση τους στο ΙΚΑ 6 μέρες. Αν εργαστούν την εβδομάδα από τις τρεις έως πέντε μέρες τότε μονό προστίθενται μια μέρα ακόμα. Αν μέσα στην εβδομάδα εργαστούν μια η δυο μέρες τότε υπολογίζονται οι πραγματικές μέρες εργασίας.

Με πενήμερη εργασία αν κάποιο υπάλληλος ή εργάτης εργαστεί λιγότερες ώρες κάποια μέρα τότε για την ασφάλεια του στο ΙΚΑ περνιούνται όλες αυτές οι μέρες μειωμένης απασχόλησης σαν πλήρες ωράρια. Αν όμως οι αμοιβές του συγκεκριμένου μηνά διαφορούμενες με το τεκμαρτό ημερομίσθιο της πρώτης ασφαλιστικής κλάσης δίνουν λιγότερες μέρες από εκείνες της πλήρους απασχόλησης τότε περνάμε τις λιγότερες ημέρες.

- Για τους εργατοτεχνικές οικοδομών μετράνε οι πραγματικές ημέρες προσαυξημένες κατά 20%
- Ο χρόνος ασφάλισης για αυτούς με κυμαινόμενες αποδοχές θεωρούνται οι πραγματικές μέρες ασφάλισης
- Για τους κινηματογράφους και τις τηλεόρασης οι ημέρες ασφάλισης για τους τεχνικούς προκύπτει με την διαίρεση των αποδοχών με το τεκμαρτό ημερομίσθιο της δωδεκάτης ασφαλιστικής κλάσης
- Για τραγουδιστές που συμμετέχουν σε συναυλίες οι ημέρες προκύπτουν αν διαιρεθεί η αμοιβή που ελήφθη για κάθε συναυλία με το βπλασιο του τεκμαρτού εισοδήματος της ανώτατης ασφαλιστικής κλάσης.

8.7 Μερικής απασχόλησης (υποαπασχόληση)

Α) Για σύμβαση εργασίας (δηλαδή από 02/09/1998 και μετά)

1. **Υπάλληλος:** Όταν ο υπάλληλος απασχολείται με βήμερη απασχόληση (μερικής απασχόλησης) τότε αν η ημερησία αμοιβή του είναι μικρότερη ή ίση με εκείνη της 1ης ειδικής ασφαλιστικής κλάσης αναγνωρίζονται οι πραγματικές ημέρες απασχόλησης. Όταν απασχολείται με πενήμερη εργασία τότε στις μέρες από τρεις έως πέντε προστίθεται μία μέρα ακόμα εργασί-

ας. Δεν ισχύει το ίδιο για την μια και τις δυο μέρες εργασίας. Όταν η ημερησία αμοιβή στην πενθήμερη εργασία είναι μεγαλύτερη από της πρώτη ασφαλιστική κλάση τότε μπορούν να αναγνωριστούν περισσότερες μέρες ασφάλισης (όχι περισσότερες από 25 όμως).

2. **Εργάτες:** Όταν ο εργάτης απασχολείται με μερική απασχόληση τότε αναγνωρίζονται για ημέρες ασφάλισης οι πραγματοποιημένες μέρες εργασίας, ανεξάρτητα από το πόσες ώρες εργάστηκε κάθε μέρα. Επίσης αν ο εργάτης απασχολείται μερικώς και με πενθήμερη εργασία τότε για τις τρεις –τέσσερις και πέντε μέρες εργασίας προστίθεται και μια μέρα ακόμα ασφάλισης.

B) Για σύμβασης εργασία (δηλαδή για προσλήψεις) πριν από τις 2/9/1998

1. Όταν ο μισθωτός απασχολείται όλες τις εργάσιμες μέρες του μήνα

Στην περίπτωση αυτή συγκρίνεται ο ημερήσιος μισθός με το ποσό του ημερησίου τεκμαρτού μισθού της πρώτης ασφαλιστικής κλάσης.

- A) Αν ο ημερήσιος μισθός είναι ίσος ή μεγαλύτερος από το τεκμαρτό της πρώτης ασφαλιστικής κλάσης τότε αναγνωρίζονται στον μισθωτό 25 ημέρες εργασίας αν η επιχ/ση εργάζεται όλες τις μέρες του μήνα.
- B) Αν ο ημερήσιο μισθός είναι μικρότερος τότε αναγνωρίζεται στον μισθό τόσες μέρες όσες προκύπτουν από την διαίρεση στου μηνιαίου μισθού με το ποσό του ημερομισθίου της πρώτης ασφαλιστικής κλάσης. Φυσικά οι μέρες αυτές είναι λογιότερες από 25 όταν η απασχόληση είναι βήμερη και λιγότερες από 21 ή 22 όταν είναι 5ήμερη.

2. Όταν ο μισθωτός απασχολείται ορισμένες μέρες την εβδομάδα ισχύουν τα παρακάτω:

- A) Αν ο μισθός είναι μεγαλύτερος – ίσος της πρώτης ασφαλιστικής κλάσης τότε αναγνωρίζονται οι πραγματικές μέρες εργασίας.
- B) Αν είναι μικρότερος ο μισθός από τον τεκμαρτό μισθό της πρώτης ασφαλιστικής κλάσης τότε αναγνωρίζονται τότες μέρες όσες προκύπτουν από την διαίρεση του μηνιαίου μισθού με το τεκμαρτό ημερομίσθιο της πρώτης ασφαλιστικής κλάσης.

8.8 Τι ποσά δεν θεωρούνται ακαθάριστες αποδοχές ή φορολογούνται με ειδικό τρόπο και δεν υπόκεινται σε εισφορές ΙΚΑ

1. Έξοδα κίνησης και πραγματικών δαπανών.
2. Παροχές σε χρήμα ή σε είδος που δίνονται για χάρη των λειτουργικών αναγκών της επιχ/σης.
3. Το επίδομα του ιματισμού.
4. Η αποζημίωση εξαιτίας κάποιου ατυχήματος.
5. Το επίδομα ανεργίας.
6. Η αποζημίωση σε απολυόμενους μισθωτούς.
7. Οι μισθοί και κάθε είδους απολαβές από ΟΕ, ΕΕ κλπ.

8. Η αποζημίωση εκτός έδρας.
9. Τα ποσά που καταβάλλονται εφάπαξ σε εργαζομένους στην ίδια επιχ/ση πάνω από 10 έτη.
10. Τα ποσά που καταβάλλονται για λογούς ανθυγιεινής εργασίας και ασφαλείας των εργαζομένων.
11. Το επίδομα κατοικίας.
12. Το πόσο της άδειας που δικαιούνται όσοι αποχωρούν και δεν το έχουν λάβει.
13. Τα έξοδα μετακίνησης.

Οι νόμιμες κρατήσεις στις αποδοχές των εργαζομένων είναι το ποσοστό της εργατικής εισφοράς για ασφαλιστικά ταμεία ή Οργανισμούς και ο Φόρος Μισθωτών Υπηρεσιών.

ΣΗΜΕΙΩΣΗ: Από 1/1/2002 καταργήθηκαν τα τέλη του χαρτοσήμου και η επ' αυτών εισφορά υπέρ ΟΓΑ που στο παρελθόν ανέρχονταν στο 0.6% των ακαθάριστων αποδοχών που καταβάλλονταν στον εργαζόμενο.

8.9 Εργατική ασφαλιστική εισφορά

Ο υπολογισμός των ασφαλιστικών εισφορών γίνεται με βάση τις αποδοχές που έλαβε ανά ημέρα εργασίας μέσα σε κάθε ημερολογιακό μήνα. Για τους αμειβόμενους με μηνιαίο μισθό, θεωρείται ότι ο μήνας έχει 25 ημέρες ασφάλισης, ανεξάρτητα του πόσες πραγματικές εργάσιμες ημέρες έχει ο συγκεκριμένος μήνας (πχ αν πρόκειται για Φεβρουάριο ή για μήνα με 31 ημέρες). Αν όμως ο μισθωτός απασχολείται και τις Κυριακές ή τις αργίες (χωρίς να λαμβάνει ρεπό γι αυτό σε άλλη εργάσιμη) τότε θεωρούνται ασφαλισιμες όλες οι ημέρες εργασίας και πέραν των 25.

Π.χ. Για τους ασφαλιζόμενους το ΙΚΑ ΜΙΚΤΑ ΤΕΑΜ από το σύνολο των αποδοχών τους, ο εργοδότης παρακρατεί για ν' αποδώσει στο ΙΚΑ τα παρακάτω ποσοστά:

Παροχών ΙΚΑ ασθένειας/μητρότητας σε είδος	2,15%
Παροχών ΙΚΑ ασθένειας/μητρότητας σε χρήμα	0,40%
Κύριας σύνταξης ΙΚΑ	6,67%
ΙΚΑ ΤΕΑΜ επικουρικής συντάξεως	3,00%
ΟΑΕΔ	2,93%
Οργανισμός Εργατικής Κατοικίας	1,00%
Εργατική Εστία	0,35%
ΣΥΝΟΛΟ ΕΙΣΦΟΡΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ	16.5%

8.10 Απασχόληση δημόσιου υπάλληλου σε ιδιωτική επιχείρηση

Ο δημόσιος υπάλληλος που εργάζεται παράλληλα σε κάποια ιδιωτική επιχείρηση δεν ασφαρίζεται στο ΙΚΑ. Στις καταστάσεις της επιχείρησης λοιπόν φαίνεται σαν υπάλληλος μη ασφαλιζόμενος στο ΙΚΑ.

8.11 Απασχόληση συνταξιούχου σε ιδιωτική επιχείρηση

Ο συνταξιούχος του δημόσιου όταν απασχολείται από ιδιωτική επιχείρηση ασφαλιζεται υποχρεωτικά στο ΙΚΑ. Ο συνταξιούχος του δημοσίου απαλλάσσεται από την επιβάρυνση υπέρ του κλάδου της ασθένειας μετά φυσικά από έντυπη υποβολή δήλωσης στο αρμόδιο Υποκατάστημα του ΙΚΑ. Όταν συμπληρώσει τα έτη και τηρεί τις προϋποθέσεις μπορεί να πάρει και σύνταξη από το ΙΚΑ

8.12 Απασχόληση συνταξιούχου ΙΚΑ ή ΟΑΕΕ σε ιδιωτική επιχείρηση

Και σε αυτήν την περίπτωση ασφαλιζονται κανονικά στο ΙΚΑ ειδικά για τους συνταξιούχους του ΙΚΑ σταματά η σύνταξη τους αν το ποσό που παίρνουν για μισθό ξεπερνά το τριπλάσιο του ανειδίκευτου εργάτη που ισχύει εκείνο το καιρό. Επίσης πριν εργαστούν οι συνταξιούχοι του ΙΚΑ πρέπει με δήλωσης να το δηλώσουν σε ένα υποκατάστημα του ΙΚΑ και μετά από θετική απάντηση του ιδρύματος μπορεί να εργαστεί στην επιχείρηση. Επίσης πρέπει το ΙΚΑ να είναι γνώστης οποιασδήποτε χρηματικής αλλαγής επέλθει στα εισοδήματα του συνταξιούχου γιατί το διάστημα που δεν θα είναι ενήμερο θα κόβεται η σύνταξη. Επίσης μετά από αίτηση μπορούν να κοπούν οι εισφορές στον κλάδο της ασθένειας από τα έτη του μήνα.

Όλες οι ασφαλιστικές εισφορές παρακολουθούνται στους εξής λογαριασμούς:

60.03 Εργοδοτικές εισφορές και επιβαρύνσεις έμμισθου προσωπικού

60.03.00 Εργοδοτικές εισφορές ΙΚΑ

60.03.01 Εργοδοτικές εισφορές λοιπών ταμείων κύριας ασφαλίσεως.

60.03.02 Εργοδοτικές εισφορές ταμείων επικουρικής ασφαλίσεως.

60.03.03 Δωρόσημο οικοδομών (Γνωμ.252/2244/1995)

60.03.04 Χαρτόσημο μισθοδοσίας

.....

60.03.99

60.04 Εργοδοτικές εισφορές και επιβαρύνσεις ημερομίσθιου προσωπικού

60.04.00 Εργοδοτικές εισφορές ΙΚΑ

60.04.01 Εργοδοτικές εισφορές λοιπών ταμείων κύριας ασφαλίσεως

60.04.02 Εργοδοτικές εισφορές ταμείων επικουρικής ασφαλίσεως

60.04.03

60.04.04 Χαρτόσημο μισθοδοσίας

.....

60.04.99

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 9ο

Ο τρόπος υπολογισμού ασφαλίσεων – παρακράτηση φόρου

9.1 Τρόπος υπολογισμού του ποσού των ασφάλιστρων με τα οποία επιβαρύνεται ο ασφαλιζόμενος και ο εργοδότης στο ΙΚΑ και στα επικουρικά ταμεία

Στον παρακάτω πίνακα υπάρχουν διάφορες κατηγορίες

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΟΣΟΣΤΩΝ ΕΙΣΦΟΡΩΝ ΙΚΑ & ΣΥΝΕΙΣΠΡΑΤΟΜΕΝΩΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ

ΦΟΡΕΑΣ	ΚΛΑΔΟΙ	ΠΟΣΟΣΤΑ			ΣΥΝΟΛΟ ΚΑΤΑ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟ
		ΑΣΦΑΛΙΖΟΜΕΝΟΥ	ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ	ΣΥΝΟΛΟ	
ΙΚΑ	ΑΣΘΕΝΕΙΑ ΣΕ ΕΙΔΟΣ	2,15	4,30	6,47	27,65
	ΑΣΘΕΝΕΙΑ ΣΕ ΧΡΗΜΑ	0,40	0,80	1,20	
	ΣΥΝΤΑΞΗ	6,67	13,33	20,00	
ΙΚΑ	ΤΕΑΜ ή ΕΤΕΑΜ	3,00	3,00	6,00	6,00
ΟΑΕΔ	ΕΝΕΡΓΕΙΑΣ	1,83	3,17	5,00	8,81
	ΣΤΡΑΤΕΥΣΗΣ	-	1,00	1,00	
	ΔΑΟΕΜ	1,00	1,00	2,00	
	ΕΛΠΕΚΕ	-	0,20	0,20	
	ΛΠΕΑΕ	-	0,25	0,25	
	ΕΚΛΑ	0,10	0,26	0,36	
ΟΕΚ	ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΟΙΚΙΑΣ	1,00	0,75	1,75	1,75
	ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΕΣΤΙΑΣ	0,35	0,35	0,70	0,70

Η κάθε μια κατηγορία περιλαμβάνει δυο ποσά ασφάλιστρων. Με το μεγαλύτερο επιβαρύνεται η επιχείρηση ενώ με το μικρότερο ο μισθωτός. Το ποσοστά αυτά πολλαπλασιάζονται κάθε φορά με τις ακαθάριστες αποδοχές του μισθωτού και έτσι υπολογίζεται το αντίστοιχο ποσό ασφάλιστρων του ΙΚΑ.

Παρακάτω θα δούμε και άλλους πίνακες για των υπολογισμό των εισφορών του ΙΚΑ.

ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΙΚΑ ΠΟΥ ΙΣΧΥΟΥΝ ΑΠΟ 1/1/03 ΚΑΙ ΜΕΤΑ

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	Α) ΜΙΚΤΑ (ΑΠΛΑ)			Β) ΜΙΚΤΑ ΕΤΕΑΜ		
	ΑΣΦΑΛΙΖΟΜ.	ΕΡΓΟΔΟΤΗ	ΣΥΝΟΛΟ	ΑΣΦΑΛΙΖΟΜ.	ΕΡΓΟΔΟΤΗ	ΣΥΝΟΛΟ
ΚΑΝΟΝΙΚΑ ΑΣΦΑΛΙΣΤΡΑ	13,50%	25,56%	39,06%	16,50%	28,56%	45,06%
ΜΕ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟ ΚΙΝΔΥΝΟ	13,50%	26,56%	40,06%	16,50%	29,56%	46,06%

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	Γ) ΒΑΡΕΑ			Δ) ΒΑΡΕΑ ΤΕΑΜ		
	ΑΣΦΑΛΙΖΟΜ.	ΕΡΓΟΔΟΤΗ	ΣΥΝΟΛΟ	ΑΣΦΑΛΙΖΟΜ.	ΕΡΓΟΔΟΤΗ	ΣΥΝΟΛΟ
ΚΑΝΟΝΙΚΑ ΑΣΦΑΛΙΣΤΡΑ	15,70%	26,96%	42,66%	19,95%	30,71%	50,66%
ΜΕ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟ ΚΙΝΔΥΝΟ	15,70%	27,96%	43,66%	19,95%	31,71%	51,66%

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	Ε) ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ			ΣΤ) ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ TEAM		
	ΑΣΦΑΛΙΖΟΜ.	ΕΡΓΟΔΟΤΗ	ΣΥΝΟΛΟ	ΑΣΦΑΛΙΖΟΜ.	ΕΡΓΟΔΟΤΗ	ΣΥΝΟΛΟ

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	Ζ) ΣΥΝΤΑΞΗΣ			Η) ΣΥΝΤΑΞΗΣ TEAM		
	ΑΣΦΑΛΙΖΟΜ.	ΕΡΓΟΔΟΤΗ	ΣΥΝΟΛΟ	ΑΣΦΑΛΙΖΟΜ.	ΕΡΓΟΔΟΤΗ	ΣΥΝΟΛΟ
ΚΑΝΟΝΙΚΑ ΑΣΦΑΛΙΣΤΡΑ	10,95%	20,46%	31,41%	13,95%	23,46%	37,41%
ΜΕ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟ ΚΙΝΔΥΝΟ	10,95%	21,46%	32,41%	13,95%	24,46%	38,41%

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	Θ) ΣΥΝΤΑΞΗΣ ΒΑΡΕΑ			Ι) ΣΥΝΤΑΞΗΣ ΒΑΡΕΑ TEAM		
	ΑΣΦΑΛΙΖΟΜ.	ΕΡΓΟΔΟΤΗ	ΣΥΝΟΛΟ	ΑΣΦΑΛΙΖΟΜ.	ΕΡΓΟΔΟΤΗ	ΣΥΝΟΛΟ
ΚΑΝΟΝΙΚΑ ΑΣΦΑΛΙΣΤΡΑ	13,15%	21,86%	35,01%	17,40%	25,61%	43,01%
ΜΕ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟ ΚΙΝΔΥΝΟ	13,15%	22,86%	36,01%	17,40%	26,61%	44,01%

Παράδειγμα υπολογισμού ασφάλιστρων εισφορών ΙΚΑ:

Ένας μισθωτός που ανήκει στην κατηγορία των μεικτών (απλών) ασφάλιστρων έχει μηνιαίες ακαθάριστες αποδοχές 3000,00 €. στην κατηγορία ΜΙΚΤΩΝ τα ποσοστά ασφάλιστρων του ΙΚΑ είναι 25,06% για τον εργοδότη και 13,00% για τον μισθωτό, συνολικά 38,06 %.

ΑΠΟΔΟΧΕΣ		ΠΟΣΟΣΤΟ ΕΙΣΦΟΡΑΣ	
3.000,00 €	X	13,50%	= 405,00 €
3.000,00 €	X	25,56%	= 766,80 €
3.000,00 €	X	39,06%	= 1.171,80 €

ΑΡΑ:

Δηλαδή από τις ακαθάριστες αποδοχές του ασφαλιζόμενου θα αφαιρεθούν 405,00€, ενώ στο ΙΚΑ και ως το τέλος του επόμενου μήνα θα καταβληθούν 1171,80 €. Το υπόλοιπο ποσό (Δηλ. 766,80 €) επιβαρύνει τον εργοδότη. το ποσό των 1171,80 αφορά ιατρική περίθαλψη και την σύνταξη του εργαζομένου στο ΙΚΑ.

9.2 Υπόχρεοι υποβολής ΑΠΔ

Οι εργοδότες οι οποίοι απασχολούν πρόσωπα τα οποία είναι ασφαλισμένα στο ΙΚΑ, ΔΕΝ υποβάλλουν τα πρόσωπα εκείνα που ασφαρίζονται στο ΙΚΑ με δική τους ευθύνη

- Α) Οικιακοί βοηθοί
- Β) Αδελφές νοσοκόμες
- Γ) Οι αυτοτελώς απασχολούμενοι στο θέαμα και στο ακρόαμα

Δ) Οι εργαζόμενοι στις περιοχές του Αγίου Όρους.

Ε) Οι ιερόδουλες

Στ) Οι ιδιοκτήτες κρεοπωλείων και το ομόρρυθμα μέλη ΟΕ και ΕΕ κρεοπωλών τα οποία ασφαρίζονται

ΙΚΑ TEAM

Υποβάλουν κάθε τρίμηνο τα στοιχεία των αποδοχών τους και καταβάλουν τις ανάλογες εισφορές.

9.3 Υπολογισμός του παρακρατούμενου φόρου από μισθωτές υπηρεσίες (ΦΜΥ) εργαζομένων

- Με την εγκύκλιο Δ12Α/2282/ΠΟΛ.1188/21.12.2010 είχαν δοθεί οδηγίες σχετικά με την παρακράτηση φόρου εισοδήματος από μισθούς, ημερομίσθια, συντάξεις και λοιπές παροχές που καταβάλλονται στους δικαιούχους μέσα στο ημερολογιακό έτος 2011 και η οποία διενεργείται από 1ης Ιανουαρίου 2011 βάσει της φορολογικής κλίμακας του άρθρου 9 του ΚΦΕ που ίσχυε σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 1 παρ.1 του ν.3842/2010.
- Με το άρθρο 27 παρ.2 του ν.3986/2011 (ΦΕΚ Α'152) «Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2012-2015» ο οποίος δημοσιεύτηκε στις 1.7.2011, θεσπίστηκε νέα κλίμακα φορολογίας του άρθρου 9 του ΚΦΕ (ενιαία για όλους τους φορολογούμενους), η οποία σύμφωνα με το άρθρο 27 παρ.8 του ν.3986/2011 έχει εφαρμογή για τα εισοδήματα και τις δαπάνες που πραγματοποιούνται από 1.1.2011 και μετά.

ΚΛΙΜΑΚΑ 2011

Κλιμάκιο εισοδήματος (ευρώ)	Φορολογικός συντελεστής %	Φόρος κλιμακίου (ευρώ)	Σύνολο Εισοδήματος (ευρώ)	Σύνολο Φόρου (ευρώ)
8.000	0	0	8.000	0
4.000	10	400	12.000	400
4.000	18	720	16.000	1.120
6.000	24	1.440	22.000	2.560
4.000	26	1.040	26.000	3.600
6.000	32	1.920	32.000	5.520
8000	36	2.880	40.000	8.400
20.000	38	7.600	60.000	16.000
40.000	40	16.000	100.000	32.000
Υπερβάλλον	45			

(ο παραπάνω πίνακας αλλάζει σε τακτά χρονικά διαστήματα, λόγω του ρευστού πολιτικού-οικονομικού κλίματος της Χώρας με το φορολογητέο ποσό να μικραίνει συνέχεια. Ο τρόπος υπολογισμού όμως του Φ.Μ.Υ. είναι πάντα ο ίδιος.)

3. Ενόψει των ανωτέρω, ο υπολογισμός του φόρου που πρέπει να παρακρατείται από 1ης Ιουλίου 2011, κατά την καταβολή μισθών, ημερομισθίων, συντάξεων και λοιπών παροχών θα γίνεται σύμφωνα με όσα ορίζονται από τις διατάξεις της παρ.1 του άρθρου 57 και την ανωτέρω φορολογική κλίμακα του άρθρου 9 του ΚΦΕ.

Οι εκκαθαριστές μισθοδοσίας που έχουν ήδη διενεργήσει εκκαθάριση μισθοδοσίας προσδιορίζοντας τον παρακρατούμενο ΦΜΥ για το μήνα Ιούλιο του 2011 με βάση την προηγούμενη ενιαία φορολογική κλίμακα που αναφέρεται στην Δ12Α/2282/ΠΟΛ.1188/21.12.2010 εγκύκλιο (κλίμακα του άρθρου 9 του ΚΦΕ, όπως ίσχυσε μετά την τροποποίησή της με τις διατάξεις του άρθρου 1 παρ.1 του ν.3842/2010) θα πρέπει στον παρακρατούμενο ΦΜΥ για το μήνα Αύγουστο του 2011 που προσδιορίζεται με βάση τη νέα φορολογική κλίμακα του ν.3986/2011 να συμψηφίσουν μόνο την τυχόν προκύπτουσα διαφορά μεταξύ παρακρατουμένων ΦΜΥ για το μήνα Ιούλιο του 2011 (και όχι για τους μήνες Ιανουάριο, Φεβρουάριο, Μάρτιο, Απρίλιο, Μάιο, Ιούνιο του 2011).

4. Το αφορολόγητο ποσό του πρώτου κλιμακίου της κλίμακας όπως αυτή θεσπίστηκε με τις διατάξεις του ν.3986/2011 προκειμένου για τον υπολογισμό του φόρου αυξάνεται ως εξής:

Κατά δύο χιλιάδες (2.000) ευρώ εάν ο φορολογούμενος έχει **ένα τέκνο** που τον βαρύνει.

Κατά τέσσερις χιλιάδες (4.000) ευρώ εάν έχει **δύο τέκνα** που τον βαρύνουν.

Κατά δώδεκα χιλιάδες πεντακόσια (12.500) ευρώ εάν έχει **τρία τέκνα** που τον βαρύνουν.

Το ποσό των δώδεκα χιλιάδων πεντακοσίων (12.500) ευρώ, προσαυξάνεται κατά δύο χιλιάδες πεντακόσια (2.500) ευρώ, **για κάθε τέκνο πέραν του τρίτου** που τον βαρύνουν.

5. Για τις περιπτώσεις:

α) των νέων ηλικίας έως και τριάντα ετών,

β) των συνταξιούχων άνω των εξήντα πέντε ετών,

γ) των ατόμων με ειδικές ανάγκες όπως ορίζονται στην παρ.2 του άρθρου 8 του ΚΦΕ και

δ) των συνταξιούχων ανεξαρτήτως ηλικίας που τους βαρύνουν παιδιά με ειδικές ανάγκες, το αφορολόγητο ποσό του πρώτου κλιμακίου της κλίμακας μισθωτών – συνταξιούχων 2011 όπως αυτή θεσπίστηκε με τις διατάξεις του ν.3986/2011 προκειμένου για τον υπολογισμό του φόρου, ορίζεται στις δώδεκα χιλιάδες (12.000) ευρώ.

Ειδικά για τους παραπάνω συνταξιούχους και τα άτομα με ειδικές ανάγκες, όταν το συνολικό τους εισόδημα είναι από δώδεκα χιλιάδες (12.000) ευρώ και άνω, το ποσό του φόρου που προκύπτει με βάση την ανωτέρω κλίμακα περιορίζεται ώστε το συνολικό καθαρό εισόδημα που προκύπτει μετά την αφαίρεση του φόρου να μην υπολείπεται του ποσού των δώδεκα χιλιάδων (12.000) ευρώ.

Εφόσον οι φορολογούμενοι των περιπτώσεων αυτών έχουν τέκνα που τους βαρύνουν τότε το ανωτέρω αφορολόγητο ποσό των δώδεκα χιλιάδων (12.000) ευρώ του πρώτου κλιμακίου της κλίμακας προκειμένου για τον υπολογισμό του φόρου, αυξάνεται ως εξής:

Κατά δύο χιλιάδες (2.000) ευρώ εάν ο φορολογούμενος έχει **ένα τέκνο** που τον βαρύνει.

Κατά τέσσερις χιλιάδες (4.000) ευρώ εάν έχει **δύο τέκνα** που τον βαρύνουν.

Κατά δώδεκα χιλιάδες πεντακόσια (12.500) ευρώ εάν έχει **τρία τέκνα** που τον βαρύνουν.

Το ποσό των δώδεκα χιλιάδων πεντακοσίων (12.500) ευρώ, προσαυξάνεται κατά δύο χιλιάδες πεντακόσια (2.500) ευρώ, **για κάθε τέκνο πέραν του τρίτου** που τον βαρύνουν.

6. Το ποσό με το οποίο προσαυξάνεται το αφορολόγητο ποσό του πρώτου κλιμακίου, μειώνει το ποσό του δεύτερου κλιμακίου και εάν αυτό δεν επαρκεί το ποσό του τρίτου κλιμακίου και όποιου επόμενου κλιμακίου απαιτείται.

7. Τονίζεται ότι, για την ορθή εφαρμογή όσων ορίζονται στις προηγούμενες παραγράφους, ως τέκνα που βαρύνουν το φορολογούμενο, σύμφωνα με το άρθρο 7 του ν. 2238/1994, θεωρούνται:

α) Τα ανήλικα άγαμα τέκνα.

β) Τα ενήλικα άγαμα τέκνα τα οποία δεν έχουν υπερβεί το εικοστό πέμπτο έτος της ηλικίας τους και σπουδάζουν σε αναγνωρισμένες σχολές ή σχολεία του εσωτερικού ή του εξωτερικού ή παρακολουθούν δημόσια ή ιδιωτικά ινστιτούτα επαγγελματικής κατάρτισης στο εσωτερικό. Ειδικά, για τα τέκνα αυτά καθώς και για τα τέκνα που δεν σπουδάζουν, το χρονικό διάστημα κατά το οποίο θεωρούνται προστατευόμενα μέλη παρατείνεται μέχρι και δύο έτη, εφόσον κατά τα έτη αυτά είναι εγγεγραμμένα στα μητρώα ανέργων του ΟΑΕΔ.

γ) Τα άγαμα τέκνα τα οποία δεν υπάγονται στην προηγούμενη περίπτωση, εφόσον υπηρετούν τη στρατιωτική τους θητεία.

δ) Τα τέκνα που είναι άγαμα ή διαζευγμένα ή τελούν σε κατάσταση χηρείας, εφόσον παρουσιάζουν αναπηρία εξήντα επτά τοις εκατό (67%) και πάνω από διανοητική καθυστέρηση ή φυσική αναπηρία.

Τα πιο πάνω τέκνα θεωρείται ότι βαρύνουν το φορολογούμενο εφόσον συνοικούν με αυτόν και το ετήσιο φορολογούμενο και απαλλασσόμενο εισόδημά τους δεν υπερβαίνει το ποσό των δύο χιλιάδων εννιακοσίων (2.900) ευρώ ή το ποσό των έξι χιλιάδων (6.000) ευρώ αν αυτά παρουσιάζουν αναπηρία εξήντα επτά τοις εκατό (67%) και πάνω από διανοητική καθυστέρηση ή φυσική αναπηρία ή ψυχική πάθηση.

Για την εξεύρεση του εισοδήματος των δύο χιλιάδων εννιακοσίων (2.900) ευρώ ή των έξι χιλιάδων (6.000) ευρώ κατά περίπτωση δεν λαμβάνονται υπόψη τα εισοδήματα των περιπτώσεων α, β, γ και δ της παρ. 2 του άρθρου 7 του ν. 2238/1994 (εξωϊδρυματικό επίδομα, προνοιακά επιδόματα κλπ.).

8. Για να τύχουν οι μισθωτοί και συνταξιούχοι των παραπάνω ελαφρύνσεων πρέπει να υποβάλλουν

στους εργοδότες τους, το μήνα Ιανουάριο κάθε έτους και σε μεταγενέστερη μεταβολή, δήλωση οικογενειακής κατάστασης των παιδιών τους που συνοικούν μαζί τους και τους βαρύνουν. Περαιτέρω, τα άτομα με ειδικές ανάγκες που ορίζονται στην παρ.2 του άρθρου 8 του ΚΦΕ καθώς και οι συνταξιούχοι ανεξαρτήτως ηλικίας που τους βαρύνουν παιδιά με ειδικές ανάγκες για να έχουν ως μισθωτοί ή συνταξιούχοι τις ελαφρύνσεις που αναφέρθηκαν παραπάνω θα πρέπει να υποβάλλουν στους εργοδότες τους, το μήνα Ιανουάριο κάθε έτους και σε μεταγενέστερη μεταβολή, τα ανάλογα δικαιολογητικά που απαιτούνται για την απόδειξη των ιδιοτήτων των προσώπων των περιπτώσεων α'-στ' της παρ.2 του άρθρου 8 του ΚΦΕ (γνωμάτευση οικείας πρωτοβάθμιας υγειονομικής επιτροπής, εγγραφή στο γενικό μητρώο τυφλών, κλπ.).

9.4 Παρακράτηση φόρου μισθωτών υπηρεσιών στους αμειβόμενους με μηνιαίο μισθό, τους συνταξιούχους (από φορείς κύριας ασφάλισης) και τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο, οι οποίοι παρέχουν υπηρεσίες με σχέση μίσθωσης εργασίας πάνω από ένα έτος στον ίδιο εργοδότη ή με σχέση μίσθωσης εργασίας αόριστου χρόνου

Οι εκκαθαριστές μισθοδοσίας θα προσδιορίσουν, το μηνιαίο καθαρό εισόδημα κάθε δικαιούχου αφαιρώντας από το ακαθάριστο ποσό του μισθού ή της σύνταξης ή της οποιασδήποτε καταβαλλόμενης παροχής μόνο τα ποσά των νόμιμων κρατήσεων για υποχρεωτικές ασφαλιστικές εισφορές, που για την καταβολή τους βαρύνεται ο μισθωτός ή ο συνταξιούχος. Διευκρινίζεται ότι ο φόρος εισοδήματος δεν εμπίπτει στην έννοια των κρατήσεων που βαρύνουν το δικαιούχο και συνεπώς δεν εκπίπτει από το ακαθάριστο ποσό του μηνιαίου ή του ετήσιου εισοδήματος του μισθωτού ή του συνταξιούχου.

Στην έννοια του μηνιαίου καθαρού εισοδήματος περιλαμβάνεται η σύνταξη, ο μισθός και οποιοσδήποτε άλλες αμοιβές της ίδιας περιόδου (υπερωρίες, επίδομα παραγωγής, πριμ παρουσίας, προσαύξηση για απασχόληση νυκτερινή – Κυριακών – αργιών κτλ.), που συνεντέλλονται (δηλαδή συνεκκαθαρίζονται) μαζί, σε μία μισθοδοτική κατάσταση με το μισθό. Στη συνέχεια οι εκκαθαριστές μισθοδοσίας κάθε μήνα θα διενεργούν αναγωγή του μηνιαίου καθαρού εισοδήματος με βάση τις πραγματικές καταβαλλόμενες αποδοχές προκειμένου να προσδιορισθεί το συνολικό ετήσιο καθαρό εισόδημα κάθε δικαιούχου.

Στους μισθωτούς-συνταξιούχους για τους οποίους το άθροισμα δώρων Χριστουγέννων, Πάσχα και επιδόματος αδείας δεν ισοδυναμεί πλέον με δύο μισθούς ή συντάξεις, ο υπολογισμός του συνολικού ετήσιου καθαρού εισοδήματος θα γίνεται με πολλαπλασιασμό του καθαρού μηνιαίου ποσού του μισθού ή της σύνταξης ή της οποιασδήποτε άλλης παροχής που εμπίπτει στην έννοια του μισθού, όπως αναφέρθηκε πιο πάνω, επί 12 μηνιαίους μισθούς. Στους λοιπούς μισθωτούς – συντα-

ξιούχους δηλαδή εκείνους για τους οποίους το άθροισμα δώρων Χριστουγέννων, Πάσχα και επιδόματος αδείας εξακολουθεί να ισοδυναμεί με δύο μισθούς ή συντάξεις, ο υπολογισμός του συνολικού ετήσιου καθαρού εισοδήματος θα γίνεται με πολλαπλασιασμό του καθαρού μηνιαίου ποσού του μισθού ή της σύνταξης ή της οποιασδήποτε άλλης παροχής που εμπίπτει στην έννοια του μισθού, όπως αναφέρθηκε πιο πάνω, επί 14 μηνιαίους μισθούς.

Ο ανωτέρω υπολογισμός του συνολικού ετήσιου καθαρού εισοδήματος εφαρμόζεται και για αναδιορισθέντες υπαλλήλους ή νέους συνταξιούχους με βάση τα δεδομένα του μήνα έναρξης της εργασίας ή καταβολής της σύνταξης. Σημειώνεται ότι, αν στο μισθωτό καταβάλλεται και κάποια άλλη πρόσθετη παροχή (π.χ. ένας μηνιαίος μισθός ως επίδομα ισολογισμού κτλ.) για τον υπολογισμό του ετήσιου συνολικού εισοδήματος θα προστίθεται και η παροχή αυτή.

Διευκρινίζεται ότι, όταν καταβάλλεται στο μισθωτό κάποιο έκτακτο εφάπαξ ποσό με εξαίρεση τις υπερωρίες που καταβάλλονται τακτικά ή έκτακτα (π.χ. πριμ παραγωγικότητας, αναδρομικά προηγούμενων μηνών του ίδιου έτους κτλ.) και συνεντέλλεται με τις μηνιαίες αποδοχές, αυτό το εφάπαξ καταβαλλόμενο ποσό δεν θα συναθροιστεί με τις μηνιαίες αποδοχές, προκειμένου να γίνει αναγωγή των μηνιαίων αποδοχών σε ετήσιο καθαρό εισόδημα, αλλά θα συναθροιστεί με το συνολικό ετήσιο ποσό που προσδιορίζεται με βάση τις μηνιαίες αποδοχές του συγκεκριμένου μήνα. Στην περίπτωση αυτή ο επιπλέον φόρος που θα προκύψει λόγω της προσθήκης αυτού του ποσού θα παρακρατηθεί στο μήνα που καταβλήθηκε αυτό το ποσό. Το ποσό του φόρου που αναλογεί βάσει της φορολογικής κλίμακας κατά περίπτωση, ανάλογα με την οικογενειακή κατάσταση του δικαιούχου θα μειωθεί κατά ποσοστό 1,5% και το υπόλοιπο αποτελεί το φόρο που πρέπει να παρακρατηθεί σε ετήσια βάση.

Στους μισθωτούς-συνταξιούχους για τους οποίους το άθροισμα δώρων Χριστουγέννων, Πάσχα και επιδόματος αδείας εξακολουθεί να ισοδυναμεί με δύο μισθούς ή συντάξεις, όπως έχει αναφερθεί και στην 1124764/2303/Α0012/ΠΟΛ.1163/12.12.2008 εγκύκλιο, το ένα δέκατο τέταρτο (1/14) του ποσού αυτού, αποτελεί το φόρο που παρακρατείται κάθε μήνα από τον υπόχρεο εργοδότη, κατά την καταβολή των μισθών ή των συντάξεων. Το ίδιο ποσό φόρου πρέπει να παρακρατηθεί και από το ποσό που θα καταβληθεί στο δικαιούχο, ως δώρο Χριστουγέννων.

Στους υπόλοιπους μισθωτούς-συνταξιούχους δηλαδή εκείνους για τους οποίους το άθροισμα δώρων Χριστουγέννων, Πάσχα και επιδόματος αδείας δεν ισοδυναμεί πλέον με δύο μισθούς ή συντάξεις, το ένα δωδέκατο (1/12) του ποσού αυτού, αποτελεί το φόρο που παρακρατείται κάθε μήνα από τον υπόχρεο εργοδότη, κατά την καταβολή των μισθών ή των συντάξεων. Ο υπολογισμός του φόρου που αντιστοιχεί στο ποσό που θα καταβληθεί στο δικαιούχο ως δώρο Χριστουγέννων, θα γίνει αναλογικά με βάση τα δεδομένα του φόρου που αντιστοιχεί στις αποδοχές του μήνα Δεκεμβρίου στον οποίο θα καταβληθεί το δώρο Χριστουγέννων.

Για καλύτερη κατανόηση των ανωτέρω παραθέτουμε τα ακόλουθα παραδείγματα:

α) Έστω ότι άγαμος μισθωτός του Δημοσίου (που δεν υπάγεται στις περιπτώσεις εκείνες για τις οποίες προβλέπεται αφορολόγητο ποσό 12.000 ευρώ) λαμβάνει για παράδειγμα καθαρές μηνιαίες αποδοχές 1.850 ευρώ (σταθερές για κάθε μήνα του έτους) και καθαρό δώρο Χριστουγέννων 450 ευρώ.

Ετήσιο καθαρό εισόδημα: $12 \cdot 1.850 = 22.200$ ευρώ

Ετήσιος φόρος κλίμακας: 2.612 ευρώ

Μείωση φόρου λόγω παρακράτησης: $2.612 \cdot 1,5\% = 39,18$ ευρώ

Φόρος που πρέπει να παρακρατείται κάθε μήνα: $2.612 - 39,18 = 2.572,82 / 12 = 214,40$ ευρώ

Φόρος που πρέπει να παρακρατηθεί κατά την καταβολή του δώρου Χριστουγέννων: $214,40 \cdot (450 / 1,850) = 52,15$ ευρώ

β) Έστω ότι άγαμος μισθωτός του ιδιωτικού τομέα (που δεν υπάγεται στις περιπτώσεις εκείνες για τις οποίες προβλέπεται αφορολόγητο ποσό 12.000 ευρώ και για τον οποίο το άθροισμα δώρων Χριστουγέννων, Πάσχα και επιδόματος αδείας ισοδυναμεί με δύο μισθούς) λαμβάνει για παράδειγμα καθαρές μηνιαίες αποδοχές 1.850 ευρώ (σταθερές για κάθε μήνα του έτους).

Ετήσιο καθαρό εισόδημα: $14 \cdot 1.850 = 25.900$ ευρώ

Ετήσιος φόρος κλίμακας: 3.574 ευρώ

Μείωση φόρου λόγω παρακράτησης: $3.574 \cdot 1,5\% = 53,61$ ευρώ

Φόρος που πρέπει να παρακρατείται κάθε μήνα: $3.574 - 53,61 = 3.520,39 / 14 = 251,46$ ευρώ

Φόρος που πρέπει να παρακρατηθεί κατά την καταβολή του δώρου Χριστουγέννων: $3.520,39 / 14 = 251,46$ ευρώ

Σημειώνεται ότι κατά τον υπολογισμό του παρακρατούμενου φόρου μισθωτών υπηρεσιών, τα ποσά που προκύπτουν θα στρογγυλοποιούνται στο δεύτερο δεκαδικό ψηφίο π.χ. αν προκύψει ποσό 14,3876 ευρώ θα παρακρατείται ποσό 14,39 ευρώ ή αν προκύψει ποσό 14,2237 θα παρακρατείται ποσό 14,22 ευρώ. Δηλαδή, ισχύει ο κανόνας στρογγυλοποίησης του κανονισμού 1103/97 της Ε.Ε.

9.5 Παρακράτηση φόρου μισθωτών υπηρεσιών στους αμειβόμενους με ημερομίσθιο, εφόσον η σχέση εργασίας είναι ορισμένου χρόνου

Στους αμειβόμενους με ημερομίσθιο, οι οποίοι παρέχουν υπηρεσίες ορισμένου χρόνου, αλλά διάρκειας μικρότερης από ένα έτος, το ποσό της παρακράτησης υπολογίζεται με την εφαρμογή συντελεστή στο ακαθάριστο ποσό του ημερομισθίου, ο οποίος ορίζεται σε τρία τοις εκατό (3%) στο σύνολο του ημερομισθίου πάνω από το ποσό που ορίζεται από τις διατάξεις της περ. β' της παρ. 1 άρθρου 57 Ν.2238/1994. Συνεπώς, αν το ακαθάριστο ποσό του ημερομισθίου είναι μικρότερο από το ανωτέρω προβλεπόμενο ποσό δεν θα γίνεται παρακράτηση του φόρου.

Τονίζεται ότι, αν στον ημερομίσθιο εργάτη καταβάλλονται και πρόσθετες αμοιβές (π.χ. υπερωρίες, επίδομα παραγωγής κτλ.), ο ανωτέρω συντελεστής παρακράτησης θα υπολογίζεται με βάση το ποσό του μέσου ημερομισθίου της περιόδου που καταβάλλονται οι πρόσθετες αμοιβές.

9.6 Παρακράτηση φόρου μισθωτών υπηρεσιών κατά την καταβολή αμοιβών για υπερωριακή εργασία, επιδόματα, πρόσθετες αμοιβές κτλ

Στις καθарές αμοιβές για υπερωριακή εργασία, επιχορηγήσεις, επιδόματα, καθώς και στις κάθε άλλου είδους, πρόσθετες αμοιβές ή παροχές, οι οποίες καταβάλλονται τακτικά ή έκτακτα και δεν συνεντέλλονται με τις τακτικές αποδοχές, εφόσον αυτές θεωρούνται εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες, ο παρακρατούμενος φόρος υπολογίζεται με συντελεστή 20% στο συνολικό καθαρό ποσό, όσο και αν είναι αυτό. Ειδικά, σε περίπτωση που ωρομίσθιοι καθηγητές απασχολούνται ταυτόχρονα σε πολλούς εργοδότες, με σχέση εξαρτημένης εργασίας, όπως συμβαίνει σε καθηγητές που απασχολούνται ταυτόχρονα σε διάφορα φροντιστήρια, οι εργοδότες εκτός από εκείνον που καταβάλλει τις μεγαλύτερες αποδοχές, θα παρακρατούν φόρο με συντελεστή 10%.

9.7 Παρακράτηση φόρου μισθωτών υπηρεσιών σε αναδρομικά εισοδήματα

Στα εισοδήματα που καταβάλλονται αναδρομικά, όπως αυτά αναφέρονται στο άρθρο 46 του ν. 2238/1994, ο φόρος που παρακρατείται υπολογίζεται με συντελεστή είκοσι τοις εκατό (20%) στο καταβαλλόμενο ποσό.

9.8 Παρακράτηση φόρου μισθωτών υπηρεσιών σε επικουρικές συντάξεις, βοηθήματα κτλ

Ο υπολογισμός του παρακρατούμενου φόρου, στο καθαρό ποσό των συντάξεων ή άλλων παροχών που καταβάλλονται από ταμεία επικουρικά, μετοχικά, αρωγής ή αλληλοβοήθειας, διενεργείται ως ακολούθως:

- α) Με συντελεστή πέντε τοις εκατό (5%) αν το καθαρό ποσό της παροχής δεν υπερβαίνει τα δύο χιλιάδες πεντακόσια (2.500) ευρώ ετησίως,
- β) Με συντελεστή δέκα τοις εκατό (10%) αν το καθαρό ποσό της παροχής υπερβαίνει τα δύο χιλιάδες πεντακόσια (2.500) ευρώ και μέχρι τέσσερις χιλιάδες πεντακόσια (4.500) ευρώ ετησίως.
- γ) Με συντελεστή δεκαπέντε τοις εκατό (15%) αν το καθαρό ποσό της παροχής υπερβαίνει τα τέσσερις χιλιάδες πεντακόσια (4.500) ευρώ ετησίως.

9.9 Λοιπές οδηγίες

1. Ο φόρος που παρακρατείται, σύμφωνα με τις διατάξεις της παραγράφου 1 του άρθρου 57 του

ν. 2238/1994, μειώνεται κατά ποσοστό 1,5% κατά την παρακράτησή του.

Σημειώνεται ότι, κατά την παρακράτηση φόρου μισθωτών υπηρεσιών δεν λαμβάνεται υπόψη η εκπιπτόμενη δαπάνη χωρίς δικαιολογητικά των 2.400 ευρώ, για τον ίδιο το φορολογούμενο και για καθένα από τα πρόσωπα που συνοικούν με αυτόν ή τον βαρύνουν, εφόσον παρουσιάζουν αναπηρία 67% και πάνω από νοητική καθυστέρηση, φυσική αναπηρία ή ψυχική πάθηση, είναι νεφροπαθείς κτλ. Η έκπτωση αυτής της δαπάνης υπολογίζεται με την εκκαθάριση του φόρου από τις αρμόδιες ΔΟΥ με την υποβολή των δηλώσεων φορολογίας εισοδήματος φυσικών προσώπων των δικαιούχων. Επίσης, διευκρινίζεται ότι, κατά την παρακράτηση φόρου μισθωτών υπηρεσιών δεν λαμβάνεται υπόψη η μείωση φόρου για μισθωτούς που προσφέρουν υπηρεσίες ή κατοικούν για εννέα (9) τουλάχιστον μήνες μέσα στο έτος στους νομούς που περιγράφονται στο άρθρο 9 του ν. 2238/1994. Η μείωση αυτή του φόρου υπολογίζεται με την εκκαθάριση του φόρου από τις αρμόδιες ΔΟΥ με την υποβολή των δηλώσεων φορολογίας εισοδήματος φυσικών προσώπων.

2. Η παρακράτηση η οποία διενεργείται με βάση τις διατάξεις της παρ.6 του άρθρου 9 του ν.2238/1994 εφαρμόζεται μόνο για τις αμοιβές που αποκτούν οι αξιωματικοί και το κατώτερο πλήρωμα του εμπορικού ναυτικού για τις υπηρεσίες που παρέχουν σε εμπορικά πλοία.
3. Σε περίπτωση πολλαπλής απασχόλησης ο εργαζόμενος με δήλωσή του στους εργοδότες στους οποίους απασχολείται πρέπει να επιλέγει την κύρια απασχόλησή του με κριτήριο το μεγαλύτερο ποσό αποδοχών που του καταβάλλεται και η παρακράτηση φόρου που θα διενεργεί ο εργοδότης θα γίνεται με βάση τις διατάξεις της περίπτωσης α' της παραγράφου 1 του άρθρου 57 του ν. 2238/1994.

Οι εργοδότες που καταβάλλουν τις μικρότερες αποδοχές, θα πρέπει να διενεργούν παρακράτηση φόρου με βάση τις διατάξεις της περίπτωσης γ' της παραγράφου 1 του άρθρου 57 του ν. 2238/1994, θεωρουμένων των αποδοχών αυτών ως πρόσθετων αμοιβών, δηλαδή με συντελεστή φόρου 20%.

4. Ακόμα, με τις διατάξεις της περ.θ' της παρ.5 του άρθρου 6 του Ν.2238/1994 απαλλάσσονται από τη φορολογία οι μισθοί, συντάξεις και η πάγια αντιμισθία που χορηγούνται σε πρόσωπα που είναι ολικώς τυφλοί, καθώς και σε πρόσωπα που παρουσιάζουν βαριές κινητικές αναπηρίες, σε ποσοστό που υπερβαίνει το 80%.

Συνεπώς, κατά την καταβολή μισθών, συντάξεων και πάγιας αντιμισθίας στους πιο πάνω δικαιούχους, δεν θα παρακρατείται φόρος εισοδήματος.

5. Επίσης, διευκρινίζεται ότι, για το επιπλέον ετήσιο τεκμαρτό εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες το οποίο αποκτάται από απασχολούμενους στην επιχείρηση σύμφωνα με τις διατάξεις της περ.γ' (παροχή κατοικίας σε στελέχη και υπαλλήλους της επιχείρησης) και της περ.στ' (παροχή Ε.Ι.Χ. αυτοκινήτου σε στελέχη της επιχείρησης) της παρ.1 του άρθρου 45 του Ν.2238/1994 δεν διενεργείται παρακράτηση Φ.Μ.Υ. καθόσον δεν λαμβάνει χώρα καταβολή εισοδήματος.

6. Περαιτέρω, σημειώνεται ότι, με την παράγραφο 1 του άρθρου 45 του ν. 2238/1994, μεταξύ άλλων ορίζεται ότι, εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες θεωρείται και το εισόδημα που αποκτούν οι δικηγόροι ως πάγια αντιμισθία για παροχή νομικών υπηρεσιών, καθώς και το εισόδημα που αποκτούν οι ξεναγοί οι οποίοι υπάγονται στις διατάξεις του άρθρου 37 του ν. 1545/1985. Συνεπώς, κατά την καταβολή στους δικαιούχους των εισοδημάτων αυτής της κατηγορίας έχουν εφαρμογή όσα αναφέρθηκαν πιο πάνω για την παρακράτηση φόρου μισθωτών υπηρεσιών.
7. Ακόμα, διευκρινίζεται ότι όταν το εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες καταβάλλεται ελεύθερο φόρου, εισόδημα που υπόκειται σε φόρο είναι εκείνο από το οποίο, αν αφαιρεθεί ο φόρος που του αναλογεί, προκύπτει το χωρίς φόρο ποσό που καταβάλλεται στο δικαιούχο.

9.10 Παράδειγμα σύνταξης μισθοδοσίας προσωπικού μηνός δεκεμβρίου 2011

Έστω ότι βρισκόμαστε στην βιοτεχνία ΒΗΤΑ ΑΕ που εδρεύεις στο Ηράκλειο της Κρήτης και εργάζονται οι παρακάτω υπάλληλοι και εργάτες (για τον μήνα Ιανουάριο)

- A) Ροδής Αργύρης (λογιστής) Ο μισθός του οποίου είναι 2000,00 ευρώ το μήνα. Έχει δυο παιδιά και σύζυγο που εργάζεται στην ίδια επιχείρηση. Το μήνα Ιανουάριο εργάστηκε μόνο 23 ημέρες από τις συνολικά 25 εργάσιμες ημέρες.
- B) Ρόδη Αγγελική (Υπάλληλος γραφείου και σύζυγος του Αργυρή), Ο μισθός της είναι 1700,00 ευρώ, το μήνα Ιανουάριο εργάστηκε κανονικά όλες τις μέρες
- Γ) Απόστολου Χρήστος (οδηγός) Ο μισθός του είναι 1800,00 ευρώ. Παίρνει μηνιαίο πριμ 30 ευρώ. Έχει 1 παιδί και εργάστηκε 25 ημέρες τον μήνα Ιανουάριο.
- Δ) Παππός Δημήτριος (εργάτης μηχανουργείου). Το ημερομίσθιο του είναι 50 ευρώ. Είναι άγαμος και εργάστηκε 20 ημέρες.
- Ε) Τσέλιος Γρηγόριος (ηλεκτρολόγος) το ημερομίσθιο του είναι 50 ευρώ, εργάστηκε 26 ημέρες, έχει άνεργη γυναίκα και δυο παιδιά.

ΛΥΣΗ

A) Ο μισθός που αναλογεί στον Αργυρή για τον μήνα Ιανουάριο είναι:

$2000,00 / 25 = 80 \times 23$ (ημέρες που εργάστηκε) = 1840,00(μισθός Ιανουαρίου) Οι συντελεστές του ΙΚΑ που αντιστοιχούν στα ποσοστά που καταβάλλονται από τον εργοδότη και τον ασφαλιζόμενο είναι στον πίνακα «ΜΙΚΤΑ-TEAM» δηλ για τον εργοδότη είναι 28,56% και για τον εργαζόμενο 16,5% συνολικά 45,06%.

Άρα:

$$1840,00 \times 16,5\% = 303,6 \text{ ευρώ για τον ασφαλισμένο}$$

$$1840,00 \times 28,56\% = 525,50 \text{ ευρώ για το εργοδότη}$$

$$1840,00 \times 45,06\% = 829,10 \text{ ευρώ συνολικά}$$

Και για να υπολογίσουμε το Φ.Μ.Υ:

$$1840,00 - 303,6 = 1536,4 \text{ (καθαρός μισθός τον μήνα Ιανουάριο)}$$

$$1536,4 / 23 = 66,8 \times 25 = 1670,00 \times 14 = 23.380,00 \text{ ευρώ}$$

Σύμφωνα με την κλίμακα του 2011 ο φόρος που προκύπτει είναι

$$10.000,00 \times 0\% = 000$$

$$2.000,00 \times 10\% = 200,00 \text{ ευρώ}$$

$$4.000,00 \times 18\% = 720,00 \text{ ευρώ}$$

$$6.000,00 \times 24\% = 1.440,00 \text{ ευρώ}$$

$$1.380,00 \times 26\% = 358,8 \text{ ευρώ}$$

$$23.380,00 \text{ ευρώ} = 2718,8 \text{ ευρώ}$$

Ετήσιος φόρος που αναλογεί: 2.718,80 ευρώ

$$\text{Μείων φόρος } 1,5\% \text{ λόγω παρακράτησης: } 40,78 \text{ ευρώ}$$

$$(2718,8 \times 1,5\% = 40,78 \text{ ευρώ}) \quad 2678,02 \text{ ευρώ}$$

$$2678,02 / 14 \text{ μήνες} = 191,29 \text{ ευρώ}$$

$$194,29/25 = 7,77 \times 23 = 178,75 \text{ το Φ.Μ.Υ. του Ιανουαρίου}$$

Β) Ο μισθός που αναλογεί στην Αγγελική για τον μήνα Ιανουάριο είναι 1700,00. Τον μήνα Ιανουάριο εργάστηκε 25 ημέρες. Οι συντελεστές του ΙΚΑ που αντιστοιχούν στα ποσοστά που καταβάλλονται από τον εργοδότη και τον ασφαλιζόμενο είναι στον πίνακα «ΜΙΚΤΑ-TEAM» δηλ για τον εργοδότη είναι 28,56% και για τον εργαζόμενο 16,5% συνολικά 45,06%.

Άρα:

$$1700,00 \times 16,5\% = 280,5 \text{ ευρώ για τον ασφαλισμένο}$$

$$1700,00 \times 28,56\% = 485,52 \text{ ευρώ για το εργοδότη}$$

$$1700,00 \times 45,06\% = 766,02 \text{ ευρώ συνολικά}$$

Και για να υπολογίσουμε το Φ.Μ.Υ:

$$1700,00 - 280,56 = 1419,44 \text{ (καθαρός μισθός τον μήνα Ιανουάριο)}$$

$$1419,44 \times 14 = 19.872,16 \text{ ευρώ (ετήσιο καθαρό εισόδημα)}$$

Ίδιες είναι οι ενέργειες για τον υπολογισμό του Φ.Μ.Υ με την διάφορα ότι δεν παίρνει την ελάφρυνση των 2000,00 ευρώ από τα παιδιά γιατί την πήρε ο σύζυγος.

Σύμφωνα με την κλίμακα του 2011 ο φόρος που προκύπτει είναι:

$$8.000,00 \times 0\% = 000$$

4.000,00 X 10%	=	400,00 ευρώ
4.000,00 X 18%	=	720,00 ευρώ
<u>3.872,16 X 24%</u>	=	<u>929,32 ευρώ</u>
19.872,16		2049,32
Ετήσιος φόρος που αναλογεί:		2.049,32 ευρώ
Μείων φόρος 1,5% λόγο παρακράτησης:		30,74 ευρώ
(2.049,32 X 1,5%	=	30,74 ευρώ) 2.018,58 ευρώ
2018,58 / 14 μήνες	=	144,18 ευρώ το Φ.Μ.Υ. του Ιανουαρίου

Γ) Ο μισθός που αναλογεί στον Αποστολή (οδηγός) για τον μήνα Ιανουάριο είναι 1830,00. (1.800,00 ο μισθός και 30,00 το πριμ) Τον μήνα Ιανουάριο εργάστηκε 25 ημέρες. Επίσης έχει ένα παιδί. Οι συντελεστές του ΙΚΑ που αντιστοιχούν στα ποσοστά που καταβάλλονται από τον εργοδότη και τον ασφαλιζόμενο είναι στον πίνακα «ΜΙΚΤΑ-TEAM» δηλ για τον εργοδότη είναι 29,56%(1% επαγγελματικός κίνδυνος) και για τον εργαζόμενο 16,5% συνολικά 46,06%.

Άρα:

1830,00 X 16,5%	=	301,95 ευρώ για τον ασφαλισμένο
1830,00 X 29,56%	=	540,95 ευρώ για το εργοδότη
1830,00 X 46,06%	=	842,9 ευρώ συνολικά

Και για να υπολογίσουμε το Φ.Μ.Υ:

1830,00 – 301,95	=	1528,05 (καθαρός μισθός τον μήνα Ιανουάριο)
1528,05 X 14	=	21.392,7 ευρώ (ετήσιο καθαρό εισόδημα)

Σύμφωνα με την κλίμακα του 2011 ο φόρος που προκύπτει είναι:

9.000,00 X 0%	=	000
3.000,00 X 10%	=	300,00 ευρώ
4.000,00 X 18%	=	720,00 ευρώ
5392,7 X 24%	=	1294,25 ευρώ
21.392,7		2.314,25

Ετήσιος φόρος που αναλογεί:		2.314,25 ευρώ
Μείων φόρος 1,5% λόγο παρακράτησης:		36,21 ευρώ
(2.049,32 X 1,5%	=	30,74 ευρώ)
		2.278,04 ευρώ
2.278,04 / 14 μήνες	=	165,30 ευρώ το Φ.Μ.Υ. του Ιανουαρίου

Δ) Ο Δημήτρης (εργάτη μηχανουργείου) για τον μήνα Ιανουάριο εργάστηκε 20 ημέρες με ημερομίσθιο 60,00 ευρώ. Είναι άγαμος χωρίς παιδιά. Οι συντελεστές του ΙΚΑ που αντιστοιχούν στα ποσοστά που καταβάλλονται από τον εργοδότη και τον ασφαλιζόμενο είναι στον πίνακα «ΒΑΡΕΑ-ΤΕ-ΑΜ» δηλ για τον εργοδότη είναι 30,71% και για τον εργαζόμενο 19,95% συνολικά 50,66%.

Άρα:

60 ΕΥΡΩ Χ 20 ημέρες	=	1200,00 ευρώ	πραγματική αμοιβή για τον μήνα Ιανουάριο
1.200,00 Χ 19,95%	=	239,4 ευρώ	ευρώ για τον ασφαλισμένο
1.200,00 Χ 30,71%	=	368,52 ευρώ	για το εργοδότη
1.200,00 Χ 50,66%	=	607,92 ευρώ	συνολικά

Και για να υπολογίσουμε το Φ.Μ.Υ:

1200,00 – 239,4	=	960,6 (καθαρός μισθός τον μήνα Ιανουάριο)
960,6 Χ 14	=	13.448,4 ευρώ (ετήσιο καθαρό εισόδημα)

Για τους ημερήσιους εργάτες που παρέχουν υπηρεσίες πάνω από ένα έτος στον ίδιο εργοδότη ή με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου ο Φ.Μ.Υ υπολογίζεται με βάση την κλίμακα όπως και στους υπάλληλους Σύμφωνα λοιπόν με την κλίμακα του 2011 ο φόρος που προκύπτει είναι:

8.000,00 Χ 0%	=	000
4.000,00 Χ 10%	=	400,00 ευρώ
1448,4 Χ 18%	=	260,71 ευρώ
13.448,40		660,71
Ετήσιος φόρος που αναλογεί:		660,71 ευρώ
Μείων φόρος 1,5% λόγω παρακράτησης:		9,91 ευρώ
(2.049,32 Χ 1,5%	=	30,74 ευρώ)
		650,80 ευρώ
650,80 / 14 μήνες	=	46,49 ευρώ το Φ.Μ.Υ. του Ιανουαρίου

ΣΗΜ: Αν η σύμβαση εργασίας του παραπάνω εργάτη με την εταιρεία ήταν ορισμένου χρόνου με διάρκεια μικρότερη από το ένα έτος τότε ο παρακρατούμενος φόρος θα υπολογιζόταν ως εξής

Συνολικές αμοιβές μήνα Ιανουαρίου 60 ευρώ Χ 20 ημέρες = 1200,00 ευρώ

Το ημερήσιο μίσθωμα είναι μεγαλύτερο από τα 24,00 ευρώ οπότε προκύπτει συντελεστής φόρου 3% και έτσι θα έχουμε:

1.200,00 Χ 3% - 36,00 ευρώ Χ 1,5%	=	0,54
36,00 ευρώ Χ 1,5%	=	0,54
36,00-0,54	=	35,46 παρακρατούμενο Φ.Μ.Υ. για τον Ιανουάριο

Ε) Για τον Γρηγόρη (Ηλεκτρολόγος) για τον μήνα Ιανουάριο εργάστηκε 26 ημέρες με ημερομίσθιο 50,00 ευρώ. Είναι έγγαμος με δύο παιδιά. Οι συντελεστές του ΙΚΑ που αντιστοιχούν στα ποσοστά που καταβάλλονται από τον εργοδότη και τον ασφαλιζόμενο είναι στον πίνακα «ΜΙΚΤΑ ΑΠΛΑ» με επαγγελματικό κίνδυνο δηλ για τον εργοδότη είναι 26,56% και για τον εργαζόμενο 13,50% συνολικά 40,06%.

Άρα:

50 ΕΥΡΩ X 26 ημέρες	=	1300,00 ευρώ πραγματική αμοιβή για τον μήνα Ιανουάριο
1.300,00 X 13,50%	=	175,5 ευρώ για τον ασφαλισμένο
1.300,00 X 26,56%	=	345,28 ευρώ για το εργοδότη
1.300,00 X 40,06%	=	520,78 ευρώ συνολικά

Ο παραπάνω εργάτης λόγω της ειδικότητας του ανήκει και στο επικουρικό ταμείο των ηλεκτρολόγων. Τα ποσοστά είναι 3% για τον εργοδότη και 3% για τον ασφαλισμένο, άρα:

1.300,00 X 3%	=	39 ευρώ = εισφορές ασφαλιζόμενου στο ταμείο Ηλεκτρολόγων
1.300,00 X 3%	=	39 ευρώ = εισφορές εργοδότη στο ταμείο Ηλεκτρολόγων
1.300,00 X 6%	=	78 ευρώ = συνολικές εισφορές στο ταμείο Ηλεκτρολόγων

Και για να υπολογίσουμε το Φ.Μ.Υ:

1300,00 – 175,5 (ΙΚΑ) -39,00 (Τ.Η.)	=	1085,5 (καθαρός μισθός τον μήνα Ιανουάριο)
1085,5 X 14	=	15.197,00 ευρώ (ετήσιο καθαρό εισόδημα)

Σύμφωνα με την κλίμακα του 2011 ο φόρος που προκύπτει είναι

10.000,00 X 0%	=	000
2.000,00 X 10%	=	200,00 ευρώ
3.197,00 X 18%	=	575,46 ευρώ
15.197,00		775,46
Ετήσιος φόρος που αναλογεί:		775,46 ευρώ
Μείων φόρος 1,5% λόγω παρακράτησης:		11,63 ευρώ
(2.049,32 X 1,5%	=	30,74 ευρώ)
		763,83 ευρώ

763,83 / 14 μήνες = **54,56 ευρώ το Φ.Μ.Υ. του Ιανουαρίου**

ΣΗΜ: Αν η σύμβαση εργασίας του παραπάνω εργάτη με την εταιρεία ήταν ορισμένου χρόνου με διάρκεια μικρότερη από το ένα έτος τότε ο παρακρατούμενος φόρος θα υπολογιζόταν ως εξής

Συνολικές αμοιβές μήνα Ιανουαρίου 50 ευρώ X 26 ημέρες = 1300,00 ευρώ

Το ημερήσιο μίσθωμα είναι μεγαλύτερο από τα 24,00 ευρώ οπότε προκύπτει συντελεστής φόρου 3% και έτσι θα έχουμε:

$$1.300,00 \times 3\% - 39,00 \text{ ευρώ} \times 1,5\% = 0,59$$

$$39,00 \text{ ευρώ} \times 1,5\% = 0,59$$

$$39,00 - 0,59 = \mathbf{38,41 \text{ παρακρατούμενο Φ.Μ.Υ. για τον Ιανουάριο}}$$

(Παράδειγμα από το βιβλίο του Καραγιάννη «ΕΡΓΑΤΙΚΑ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΕΣ ΕΡΓΑΤΙΚΑ» του 2009)

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας* Θεοδωράτος Ε., Εργασιακές Σχέσεις, Εκδόσεις Σταμούλη, Αθήνα, 1999.
- Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας ετών 2008 & 2009* (ΠΚ. 13 - 18/4/2008)
- Καραγιάννης Ι., Καραγιάννης Δ. & Καραγιάννη Αικ., *Εργατικά, μισθοδοσίες, ασφαλιστικά παραδείγματα – Δηλώσεις στην πράξη*, Εκδότης Καραγιάννης Ι., Θεσσαλονίκη, 2009.
- Μέντης Σπ., *Στοιχεία εργατικού δικαίου*, Εκδόσεις Έλλην, Αθήνα, 2007.
- Πάντζος Ε., Σωπάσης Ι, Τσαχίριδης Γ., Διόνας, Γ. & Αναγνώστου Β., *Ειδικά εργατικά και ασφαλιστικά θέματα*, Εκδόσεις EPSILON NET.AE, Θεσσαλονίκη, 2008.
- Ραπανάκης Π., *Διαχείριση μισθοδοσίας*, Εκδόσεις Η Ναυτεμπορική, 2009.
- Φλώρος Α., *Φορολογική Λογιστική*, Εκδόσεις Σύγχρονη Εκδοτική Ε.Π.Ε., Αθήνα, 2010
- www.ika.gr
- www.taxheaven.gr