

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΔΥΤΙΚΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ

ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ & ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ & ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ



Π Τ Υ Χ Ι Α Κ Η Ε Ρ Γ Α Σ Ι Α

Μισθοδοσία Προσωπικού- Εφαρμογή σε πρόγραμμα της Epsilon.net.

**ΒΓΕΝΟΠΟΥΛΟΣ ΘΕΟΔ. ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ
ΠΑΝΟΥΤΣΟΥ ΠΑΝΑΓ. ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΑ
ΠΑΠΑΦΙΛΗ ΓΕΩΡΓ. ΣΟΦΙΑ**

**ΕΙΣΗΓΗΤΗΣ
ΓΚΟΛΦΗΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ**

ΜΕΣΟΛΟΓΓΙ 2015

**ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΔΥΤΙΚΗΣ
ΕΛΛΑΔΑΣ**

ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ & ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ & ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ

Π Τ Υ Χ Ι Α Κ Η Ε Ρ Γ Α Σ Ι Α

**Μισθοδοσία Προσωπικού- Εφαρμογή σε
πρόγραμμα της Epsilon.net.**

ΒΓΕΝΟΠΟΥΛΟΣ ΘΕΟΔ. ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ (Α.Μ. 13143)

panabgen@logistiki.teimes.gr

ΠΑΝΟΥΤΣΟΥ ΠΑΝΑΓ. ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΑ (Α.Μ. 15080)

konspano1@logistiki.teimes.gr

ΠΑΠΑΦΙΛΗ ΓΕΩΡΓ. ΣΟΦΙΑ (Α.Μ. 15514)

sofipapa1@logistiki.teimes.gr

**ΕΙΣΗΓΗΤΗΣ
ΓΚΟΛΦΗΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ**

ΜΕΣΟΛΟΓΓΙ 2015

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Στην κοινωνία συχνά παρουσιάζεται το φαινόμενο της εργασίας των ανθρώπων για λογαριασμό ενός φυσικού ή νομικού προσώπου. Δημιουργείται δηλαδή μια εργασιακή σχέση ανάμεσα στον εργαζόμενο, (που πουλά την εργατική του δύναμη) και στον εργοδότη (που αγοράζει). Το αντίτιμο της αμοιβής καθορίζεται με νόμους οι οποίοι σύμφωνα με τις ανάγκες της κοινωνίας αλλά και τις υποσχέσεις των εκάστοτε κυβερνήσεων δέχονται μεταβολές. Οι εργασιακές σχέσεις αποτελούν ένα επιστημονικό κλάδο. Η ερεύνηση του κλάδου αυτού έχει αναπτυχθεί διεθνώς πάνω στο οικονομικό κομμάτι, το κοινωνικό και η διοικητική επιστήμη. Οι εργασιακές σχέσεις διαμορφώνουν την απασχόληση που ονομάζεται μισθωτή. Στην παρούσα εργασία αναλύονται οι αλλαγές των εργασιακών σχέσεων κυρίως από οικονομικής άποψης στο δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα τα τελευταία χρόνια καθώς η χώρα μας διανύει. Μια πολύ δύσκολη οικονομική κατάσταση. Μια κατάσταση που όπως είναι φυσικό επηρεάζει όλοι τους τομείς της οικονομίας.

Για τη συγκεκριμένη εργασία θα θέλαμε να ευχαριστήσουμε τον κ. Γκόλφη για την πολύτιμη βοήθεια και τη στήριξη που μας παρείχε.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Στη συγκεκριμένη εργασία παρουσιάζονται οι εργασιακές σχέσεις. Λέγοντας εργασιακές σχέσεις είναι αυτές που ασχολούνται με τους μισθούς, τα ημερομίσθια, την ανεργία, τις συλλογικές συμβάσεις και τις απεργίες. Στη χώρα μας τα τελευταία χρόνια η χειροτέρευση της οικονομίας έχει επιφέρει μια σειρά μέτρων και στον εργασιακό χώρο. Κάθε χρόνο τα μέτρα αυτά ήταν όλο και χειρότερα. Σημαντικό ρόλο σε αυτή την κατάσταση έπαιξαν τα μνημόνια που εφαρμόζει η χώρα μας. Στην παρούσα εργασία δίνεται η εξέλιξη των εργασιακών σχέσεων από το 2011 μέχρι σήμερα στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα. Συγκεκριμένα τα κεφάλαια της εργασίας είναι, Πρώτο: έννοιες στο κεφάλαιο αυτό παρουσιάζονται όλες οι βασικές έννοιες που αφορούν τις εργασιακές σχέσεις. Δεύτερο: μισθοδοσία ιδιωτικού τομέα. Σε αυτό το κεφάλαιο παρουσιάζονται οι αλλαγές που επέφεραν τα μνημόνια στον ιδιωτικό τομέα. Τρίτο: η επίδραση των μνημονίων στον δημόσιο τομέα. Τέταρτο: πρακτική εφαρμογή για την κατανόηση όλων των παραπάνω, δίνεται ένα πρακτικό παράδειγμα. Κλείνοντας παρουσιάζονται τα συμπεράσματα που πηγάζουν από τις αλλαγές στον τομέα των εργασιακών σχέσεων.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΡΟΛΟΓΟΣ	3
ΠΕΡΙΛΗΨΗ	4
ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ	5
ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ	7
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	8
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 ΕΝΝΟΙΕΣ	
1.1 ΤΙ ΟΡΙΖΕΤΑΙ ΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑ	9
1.2 ΜΙΣΘΟΣ-ΑΜΟΙΒΗ	10
1.3 ΒΑΣΙΚΕΣ ΟΥΕΙΣ ΤΗΣ ΜΕΛΕΤΗΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ	12
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑ ΣΤΟΝ ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ ΜΕΤΑ ΤΟ ΜΝΗΜΟΝΙΟ	
2.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ	19
2.2 ΤΑ ΜΕΤΡΑ ΤΟΥ ΠΡΩΤΟΥ ΜΝΗΜΟΝΙΟΥ ΚΑΙ ΟΙ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΟΥΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ	19
2.3 Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΔΕΥΤΕΡΟΥ ΜΝΗΜΟΝΙΟΥ-ΨΗΦΙΣΗ ΜΕΣΟΠΡΟΘΕΣΜΟΥ-ΕΠΙΠΡΟΣΘΕΤΑ ΜΕΤΡΑ	25
2.4 Η ΨΗΦΙΣΗ ΤΟΥ ΤΡΙΤΟΥ ΜΝΗΜΟΝΙΟΥ ΚΑΙ Ο ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΙΔΙΩΤΙΚΟΠΟΙΗΣΕΩΝ ΩΣ ΜΕΤΡΟ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ.	28
2.5 ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ	30
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 Η ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΤΩΝ ΜΝΗΜΟΝΙΩΝ ΣΤΟΝ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ	61
3.1 ΑΛΛΑΓΕΣ ΑΠΟ ΤΟ 2011 ΕΩΣ ΣΗΜΕΡΑ	68
3.2 ΑΤΟΜΙΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ	69
3.3 ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΟΝ ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ	69
3.3.1 ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ	70
3.3.2 ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΣΤΙΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΟΝ ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ- ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΜΕ ΔΗΜΟΣΙΟ	70
3.4 ΔΙΑΙΤΗΣΙΑ - ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗ	73
3.5.1 ΠΩΣ ΚΑΤΑΝΕΜΕΤΑΙ Η ΑΔΕΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ- ΟΙ ΑΛΛΑΓΕΣ ΠΟΥ ΕΠΕΦΕΡΑΝ ΤΑ ΜΝΗΜΟΝΙΑ - ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΜΕ ΔΗΜΟΣΙΟ	73
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 ΠΡΑΚΤΙΚΟ ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ	
4.1 ΣΤΟΙΧΕΙΑ	77

4.2 ΠΡΟΣΛΗΨΗ	78
4.3 ΑΠΟΔΕΙΞΕΙΣ	81
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	96
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	97

ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

ΑΕΙ= Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα
ΑΚ= ΑΣΤΙΚΟΣ ΚΩΔΙΚΑΣ
Α.Φ.Μ = Αριθμός Φορολογικού Μητρώου
Δ.Ο.Υ.= Δημοσια Οικονομική Υπηρεσία
ΕΓΣΕΕ= Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος
Εφ. Πατρών= Εφορεία Πατρών
ΕΚΟ= Δημόσιες Επιχειρήσεις και Οργανισμοί
Ε.Β.Κ.Ν.Π.= Ειδικό Βιβλίο Καταχώρησης Νεοπροσλαμβανόμενου Προσωπικού
Ε. Γ. Σ. Σ. Ε= Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας
ΕΝ.Π.Ε= Ένωσης Περιφερειών Ελλάδος
ΕΕ= Ευρωπαϊκή Ένωση
Ε.Ε.Ε.Ε.Κ.= Εργαστήριο Ειδικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης
ΕΣΣΕ=Επιχειρησιακές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας
Ε.Ι.Χ.= Επιβατικό Ιδιωτικής Χρήσης
ΙΝΕ= Ινστιτούτο Εργασίας
ΙΕΚ= Ινστιτούτο Εκπαίδευσης και Κατάρτισης
ΙΚΑ= ΙΚΑ - Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων Αθήνα
Κ.Ε.Δ.Ε.= Κεντρικής Ένωσης Δήμων Ελλάδος
ΚΕΔΔΥ= Δημόσια πιστοποιημένα διαγνωστικά κέντρα
Κ.Ε.Σ.=Κινήτρου Επίτευξης Στόχων
ΚΕ.Δ.Δ.Υ= Δημόσια πιστοποιημένα διαγνωστικά κέντρα
ΚΣΣΕ=Κλαδικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας
Μ.Κ.= Μισθολογικά Κλιμάκια
Ν. = Νόμος
ΝΠΔΔ= Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου
ΟΑΕΔ= Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού.
ΟΓΑ= Οργανισμού Γεωργικών Ασφαλίσεων
ΟΤΑ= Οργανισμός Τοπικής Αυτοδιοίκησης
ΟΕΚ= Ομοσπονδία Ελληνικών Κοινοτήτων
ΠΕΔ= Περιφερειακών Ενώσεων Δήμων
Π.Δ.= Προεδρικό Διάταγμα
ΣΕΠΕ= Σύνδεσμος Επιχειρήσεων Πληροφορικής & Επικοινωνιών Ελλάδας
ΣΣΕ= Συλλογική σύμβαση εργασίας
ΤΟΣΣΕ=Τοπικές Ομοιοεπαγγελματικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας
ΤΕΙ= Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα
ΦΜΥ= Φόρος Μισθωτών Υπηρεσιών
ΦΑΘ= Εφετείο Αθηνών

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Σύμφωνα με τον ορισμό, από νομικής άποψης, εργασιακές σχέσεις αφορούν τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, τις διαδικασίες πρόσληψης, την επιβολή ποινών, την απόλυση, τη συνταξιοδότηση. Ακόμα αφορούν τη συμπεριφορά των εργαζομένων στο χώρο εργασίας τους, οι συνθήκες εργασίας και η απόδοσή τους σε σχέση με την πορεία της επιχείρησης.

Τις εργασιακές σχέσεις τις κατευθύνει ο εργοδότης σύμφωνα με τις ανάγκες της επιχείρησης. Σε περιπτώσεις δυσaréσκειας των εργαζομένων υπάρχει η δυνατότητα δημόσιας εκδήλωσης γνώστη και ως απεργία. Έτσι ενώ η πορεία της επιχείρησης είναι προς το συμφέρον των εργαζομένων και θα πρέπει να υπάρχει εργασιακή γαλήνη, δημιουργούνται πολλές αντιπαραθέσεις μεταξύ των δυο πλευρών. Από οικονομική άποψη υπήρχε μεγάλη ανάπτυξη τα τελευταία χρόνια σε Ευρώπη και ΗΠΑ.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 ΕΝΝΟΙΕΣ

1.1 ΤΙ ΟΡΙΖΕΤΑΙ ΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑ

Η καταβολή¹ κάθε σωματικής και πνευματικής προσπάθειας προκειμένου να επιτευχθεί κάποια δραστηριότητα αποκαλείται εργασία. Η προσπάθεια αυτή μπορεί να είναι είτε ατομική είτε ομαδική και αναλόγως η εργασία διακρίνεται σε ατομική ή ομαδική. Στοιχεία, συνεπώς, της έννοιας της εργασίας είναι:

α) η θετική ενέργεια, με την οποία αναλώνεται δύναμη, ανεξαρτήτως του αν αυτή είναι σωματική ή πνευματική. Με την έννοια θετική ενέργεια νοείται ότι δεν είναι δυνατόν να αποτελέσει εργασία η σύμβαση για παράλειψη ενέργειας. Η θετική όμως ενέργεια δεν σημαίνει κατ' ανάγκην πραγματοποίηση διαρκούς κινήσεως, αφού και η σκόπιμη ακινησία (π.χ απασχόληση μοντέλου) και η ετοιμότητα για παροχή εργασίας (π.χ. συνοδηγός πούλμαν) συνιστούν εργασία.

β) Η παραγωγή έργου για την ικανοποίηση αναγκών άλλου προσώπου και όχι του εργαζομένου.

Εξαρτημένη εργασία Έννοια

Εξαρτημένη εργασία όπως διαμορφώθηκε από τη νομολογία, υπάρχει, όταν ο μισθωτός που παρέχει για ορισμένο ή αόριστο χρόνο την εργασία του με μισθό, ανεξάρτητα από τον τρόπο που αυτός καθορίζεται και καταβάλλεται, τελεί υπό την εξάρτηση του εργοδότη, η οποία εκδηλώνεται με το δικαίωμα του εργοδότη να ασκεί εποπτεία και έλεγχο στην εργασία που του παρέχει ο μισθωτός και να του δίνει οδηγίες σχετικά με τον χρόνο, τόπο και τρόπο παροχής της εργασίας του.

Πορίσματα νομολογίας

Από τη νομολογία έχει κριθεί ότι δεν αποτελεί κριτήριο για τη διάγνωση της υπάρξεως ή μη, εξαρτημένης εργασίας

1. Ο τρόπος καθορισμού και καταβολής της αμοιβής (ΕΦ. Πατρών 483/74).
2. Ο τόπος παροχής της εργασίας (ΑΠ 759/75).
3. Η ανάπτυξη πρωτοβουλίας από τον εργαζόμενο (ΑΠ 528/71).
4. Η κατά κύριο επάγγελμα παροχή εργασίας (ΑΠ 597/73).
5. Το είδος της εργασίας (ΕΦΑΘ 4291/70).

Συμβαλλόμενα πρόσωπα στη σύμβαση εργασίας

Εργαζόμενος

α) Έννοια: Ο Αστικός Κώδικας (άρθρα 648 επ.) χρησιμοποιεί για τον εργαζόμενο, τον όρο "εκμισθωτής εργασίας", που αποτελεί κατάλοιπο αναχρονιστικών αντιλήψεων, αφού βεβαίως δεν είναι δυνατόν η εργασία, που αποτελεί βασικό στοιχείο της προσωπικότητας του ανθρώπου, να είναι αντικείμενο μισθώσεως.

Η μεταγλώττιση του Αστικού Κώδικα στη Δημοτική (ΠΔ 456/84 ΦΕΚ 164Α), στις αντίστοιχες διατάξεις χρησιμοποιεί το σωστό όρο "εργαζόμενος".

Θα πρέπει όμως να σημειώσουμε ότι οι διατάξεις του Αστικού Κώδικα αναφέρονται στην παροχή τόσο εξαρτημένης όσο και ανεξάρτητης εργασίας.

Για τους απασχολούμενους με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας χρησιμοποιείται ο όρος "μισθωτός".

Μισθωτοί μπορεί να είναι μόνο φυσικά πρόσωπα. Νομικά πρόσωπα δεν είναι δυνατόν να παρέχουν εξαρτημένη εργασία.

β) Διακρίσεις μισθωτών

Βασική διάκριση των μισθωτών είναι εκείνη σε υπαλλήλους και εργάτες.

Έννοια ιδιωτικού υπαλλήλου

¹ Γρ. Μέντη, Στοιχεία Εργατικού Δικαίου, Αθήνα 2004, Ελλην, σελ. 21

Σύμφωνα με το άρθρο 1 του ΝΔ 2655/53 ιδιωτικός υπάλληλος θεωρείται κάθε πρόσωπο που ασχολείται κατά κύριο επάγγελμα, έναντι αμοιβής, ανεξάρτητα από τον τρόπο πληρωμής, σε υπηρεσία ιδιωτικού καταστήματος, γραφείου ή επιχείρησης γενικά ή οποιασδήποτε εργασίας και παρέχει αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο εργασία μη σωματική. Δεν θεωρούνται ιδιωτικοί υπάλληλοι οι υπηρέτες κάθε κατηγορίας, καθώς και γενικά κάθε πρόσωπο, που χρησιμοποιείται αμέσως στην παραγωγή ως βιομηχανικός, βιοτεχνικός, μεταλλευτικός ή γεωργικός εργάτης ή ως βοηθός ή μαθητευόμενος των κατηγοριών αυτών ή παρέχει γενικά υπηρετική εργασία.

Έννοια εργάτη

Σύμφωνα με το άρθρο 1 § 2 του ΒΔ της 16 Ιουλίου 1920 "περί επεκτάσεως του Νόμου 2112/20 περί καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας των ιδιωτικών υπαλλήλων" και επί των εργατών, τεχνικών και υπηρετών", εργάτης θεωρείται κάθε εργάτης ή τεχνίτης κάθε φύλου και κάθε ηλικίας, που εργάζεται έναντι αμοιβής σε επιχείρηση και κάθε χειροτέχνης που παρέχει με αμοιβή την προσωπική του εργασία. Μαθητευόμενοι ή βοηθοί επιχειρήσεων, αν δεν είναι άμισθοι, θεωρούνται εργάτες.

Με βάση τα παραπάνω κριτήριο διακρίσεως των μισθωτών σε υπαλλήλους και εργάτες είναι ο χαρακτήρας της παρεχόμενης εργασίας. Η πνευματική (μη σωματική) εργασία που παρέχεται αποκλειστικά ή κατά κύριο χαρακτήρα αποτελεί το κριτήριο χαρακτηρισμού ενός μισθωτού ως υπαλλήλου, ενώ αντίστροφα η σωματική εργασία προσδίδει την ιδιότητα του εργάτη (ΑΠ 116/73).

Δεν ασκούν επιρροή στον χαρακτηρισμό ενός μισθωτού ως υπαλλήλου ή εργάτη άλλα στοιχεία όπως ο τρόπος αμοιβής δηλαδή αν ο μισθωτός αμείβεται με μισθό, ημερομίσθιο, ωρομίσθιο ή άλλο τρόπο καθώς επίσης ο χαρακτηρισμός που τα συμβαλλόμενα μέρη έχουν προσδώσει στον εργαζόμενο (ΑΠ 770/89).

Εργοδότης

α) Έννοια: Ο Αστικός Κώδικας (άρθρα 648 επ.) χρησιμοποιεί τον αναχρονιστικό όρο "μισθωτής εργασίας". Με τη μεταγλώττιση του Αστικού Κώδικα στη Δημοτική, στις αντίστοιχες διατάξεις, ο όρος "μισθωτής εργασίας" αποδόθηκε με τον όρο "εργοδότης".

Σύμφωνα με το άρθρο 1 § 3 του Ν. 3239/55 "περί τρόπου ρυθμίσεως των συλλογικών διαφορών εργασίας, συμπληρώσεως και τροποποιήσεως διατάξεων εργατικών τίνων νόμων", "κατά την έννοια του παρόντος Νόμου εργοδότης θεωρείται παν φυσικό ή Νομικό πρόσωπο, συμπεριλαμβανομένου και του Δημοσίου, ως και των Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου.

β. Μεταβολή στο πρόσωπο του εργοδότη

Μεταβολή στο πρόσωπο του εργοδότη έχουμε στην περίπτωση φυσικού ή νομικού θανάτου.

1.2 ΜΙΣΘΟΣ-ΑΜΟΙΒΗ

Ο Μισθός είναι η αντιπαροχή που καταβάλλει ο εργοδότης στον εργαζόμενο ως αντάλλαγμα για την παρεχόμενη εργασία. Η καταβολή του μισθού από τον εργοδότη στον εργαζόμενο είναι υποχρέωσή του που δημιουργείται στα πλαίσια της αμφοτεροβαρούς συμβάσεως της εργασίας και συνδέεται με την υποχρέωση του εργαζόμενου για παροχή εργασίας.

Είδη μισθού

Με κριτήριο² τον τρόπο καθορισμού του μισθού διακρίνουμε το νόμιμο, τον συμβατικό και τον συνήθη:

α) Νόμιμος είναι ο μισθός που καθορίζεται με κανόνα δικαίου. Συνήθως καθορίζεται με Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, Διοικητική Απόφαση ή Υπουργική απόφαση.

² Γρ. Μέντη, Στοιχεία Εργατικού Δικαίου, Αθήνα 2004, Ελλην, σελ. 57

β) Συμβατικός είναι ο μισθός που καθορίζεται με συμφωνία εργαζόμενου και εργοδότη και αποτελεί στοιχείο της (γραπτής ή προφορικής) συμβάσεως εργασίας. Ο συμβατικός μισθός λέγεται και καταβαλλόμενος.

γ) Συνήθης (Εθισμένος) 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 καταβάλλουν άλλοι εργοδότες σε μισθωτούς της ίδιας ειδικότητας και των βίων προσόντων στην ίδια περιοχή, σε όμοιες εργασίες και κάτω από τις 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:

α) Χρονικός μισθός είναι εκείνος που υπολογίζεται με βάση την παροχή εργασίας σε ορισμένα χρονικά διαστήματα όπως μήνα (μηνιαίος), εβδομάδα (εβδομαδιαίος), ημέρα (ημερήσιος) και ώρα (ωριαίος).

β) Μισθός κατ' αποκοπήν ή κατά μονάδα εργασίας (με το κομμάτι) είναι εκείνος που υπολογίζεται με βάση την ποσότητα της παραγωγής που είναι αποτέλεσμα της εργασίας και όχι την χρονική της διάρκεια.

γ) Μισθός με ποσοστά είναι εκείνος που υπολογίζεται ολικά ή μερικά με εφαρμογή συμφωνηθέντος ή συνήθους ποσοστού επί των ακαθαρίστων ή καθαρών κερδών ή επί των εισπράξεων της επιχείρησης του εργοδότη.

δ) Μισθός με φιλοδωρήματα: Είναι εκείνος που καταβάλλεται στον εργαζόμενο, όχι απ' τον εργοδότη αλλά από τρίτους (πελάτες του εργοδότη) εφ' όσον έχει γίνει συμφωνία ότι αυτά αποτελούν μισθό.

Με κριτήριο το περιεχόμενο του μισθού, διακρίνουμε το χρηματικό μισθό και τον μισθό σε είδος:

α) Χρηματικός μισθός είναι εκείνος που καταβάλλεται σε χρήμα, στο νόμισμα που κυκλοφορεί νόμιμα (Ευρώ) προκειμένου για αμοιβή μισθωτών που εργάζονται και διαμένουν στην Ελλάδα. 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 συνηθίζεται ή επιβάλλεται από τις ειδικές συνθήκες και περιστάσεις ή προβλέπεται από Συλλογική Σύμβαση ή Διοικητική Απόφαση ή αν δεν υπάρχουν αυτά συμφωνεί ο μισθωτός (Ν 3248/55).

β) Μισθός σε είδος: Είναι εκείνος που συνίσταται στη μεταβίβαση κατά κυριότητα ή παραχώρηση κατά χρήση ορισμένων πραγμάτων ή στην παροχή υπηρεσιών του εργοδότη προς τον εργαζόμενο, ως αντάλλαγμα για την παρεχόμενη εργασία.

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

α) 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 αδείας, τα άλλα επιδόματα (οικογενειακό, ταμειακό κ.λπ.) που καταβάλλονται σταθερά στο μισθωτό, η τακτική υπερεργασία, η νόμιμη τακτική υπερωρία η νόμιμη τακτική αμοιβή της Κυριακής και κάθε παροχή σε είδος που χορηγείται από τον εργοδότη στο μισθωτό ως αντάλλαγμα παρεχόμενης εργασίας και όχι για εξυπηρέτηση λειτουργικών αναγκών της εργασίας.

β) Έκτακτος μισθός (ή έκτακτες αποδοχές) είναι αυτός που καταβάλλεται όχι σταθερά και μόνιμα, όπως η αμοιβή όχι τακτικής επαναλαμβανόμενης υπερεργασίας, υπερωρίας, νυκτερινής εργασίας, Κυριακής.

Καθορισμός του μισθού

Με βάση τα παραπάνω ο εργαζόμενος και ο εργοδότης μπορούν να καθορίσουν με τη σύμβαση εργασίας το μισθό. Με Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, Διοικητική απόφαση ή υπουργική απόφαση καθορίζεται όπως σημειώσαμε, ο νόμιμος μισθός. Συγκεκριμένα καθορίζονται τα κατώτατα όρια του νομίμου μισθού.

Έτσι συμφωνία εργαζόμενου και εργοδότη για καθορισμό (συμβατικού) μισθού κατώτερου από τα κατώτατα όρια του νομίμου είναι άκυρη. Άκυρη είναι και η παραίτηση του

μισθωτού από το δικαίωμά του να λάβει ως μισθό τουλάχιστον το κατώτατο όριο του νομίμου μισθού.

Συμφωνία των συμβαλλομένων για καθορισμό μισθού ανώτερου του νομίμου είναι έγκυρη εκτός αν ο νόμος απαγορεύει την συμφωνία για μισθό ανώτερο του νομίμου.

Απόδειξη καταβολής του μισθού

Ο εργοδότης δικαιούται να ζητήσει από το μισθωτό απόδειξη εξόφλησης, του μισθού. Επίσης ο εργοδότης έχει υποχρέωση χορήγησης στο μισθωτό κατά την καταβολή του μισθού, εκκαθαριστικού σημειώματος ή αν εφαρμόζεται μηχανογραφημένο σύστημα, ανάλυση μισθοδοσίας. Στο εκκαθαριστικό σημείωμα ή στην ανάλυση μισθοδοσίας πρέπει να απεικονίζονται αναλυτικά οι πάσης φύσεως αποδοχές του μισθωτού και οι κρατήσεις πάνω σ' αυτές.

1.3 ΒΑΣΙΚΕΣ ΟΥΦΕΙΣ ΤΗΣ ΜΕΛΕΤΗΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

Σύμβαση εργασίας είναι η συμφωνία με βάση την οποία ένα ορισμένο άτομο, που καλείται μισθωτός, αναλαμβάνει την υποχρέωση να παρέχει τις υπηρεσίες του για ορισμένο ή αόριστο χρόνο σε ένα φυσικό ή νομικό πρόσωπο (εργοδότης), έναντι συμφωνημένου μηνιαίου μισθού ή ημερομισθίου. Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας υπάρχει όταν ο μισθωτός παρέχει την εργασία του με μισθό και υποβάλλεται έναντι του εργοδότη σε νομική (προσωπική) εξάρτηση, η οποία εκδηλώνεται με το δικαίωμα του εργοδότη να ασκεί εποπτεία και έλεγχο στην παροχή της εργασίας, χωρίς όμως να είναι απαραίτητη και η συνήθως υπάρχουσα οικονομική εξάρτηση. Γενικά στη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας κύριος σκοπός είναι η παροχή εργασίας από τον μισθωτό και σ' αυτόν αποβλέπουν οι συμβαλλόμενοι. Σύμβαση έργου υφίσταται, όταν οι συμβαλλόμενοι έχουν ως στόχο την επίτευξη ενός αποτελέσματος και επέρχεται λύση της σύμβασης μόλις το έργο ολοκληρωθεί. Η σχέση εργασίας που προκύπτει από την σύναψη μιας

Σύμβαση Εργασίας - Σχέση Εργασίας και Διάκριση από άλλες Συναφείς

1. Σύμβαση εργασίας

Ο Αστικός Κώδικας³ ορίζει ότι με τη σύμβαση εργασίας ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να παρέχει για ορισμένο ή αόριστο χρόνο την εργασία του στον εργοδότη και αυτός να καταβάλλει το συμφωνημένο μισθό.

2. Σχέση εργασίας

Όταν η έννομη σχέση που συνδέει τον εργαζόμενο με τον εργοδότη είναι η εξαρτημένης εργασίας, και έχει καταρτισθεί έγκυρη σύμβαση για αυτήν, τότε αναφερόμαστε σε σύμβαση εργασίας. Όταν όμως, παρά το γεγονός ότι υφίσταται εξαρτημένη εργασία, δεν έχει καταρτισθεί έγκυρη σύμβαση αναφερόμαστε σε σχέση εργασίας.

3. Σύμβαση παροχής ανεξάρτητων εργασιών

Έννοια: Σύμβαση παροχής υπηρεσιών υπάρχει όταν εκείνος που παρέχει τις υπηρεσίες του έναντι αμοιβής σε άλλο πρόσωπο, καθορίζει τον τόπο, τρόπο και χρόνο παροχής αυτών των υπηρεσιών. Κριτήριο διακρίσεως: Η σύμβαση παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών διαφέρει από τη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, διότι στη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, εκείνος που καθορίζει τον τόπο, τον τρόπο και τον χρόνο παροχής των υπηρεσιών είναι ο εργοδότης.

Ακυρότητα της σύμβασης εργασίας

Οι λόγοι ακυρότητας της σύμβασης εργασίας διέπονται από τις γενικές διατάξεις του Αστικού Δικαίου. Συγκεκριμένα λόγοι ακυρότητας είναι:

α) Η έλλειψη δικαιοπρακτικής ικανότητας. Οι ενήλικοι όμως που συμπληρώνουν το 15 έτος της ηλικίας τους μπορούν με τη γενική συναίνεση των προσώπων που ασκούν την επιμέλεια τους, να συνάψουν σύμβαση εργασίας.

β) Η εικονικότητα.

³ Γρ. Μέντη, Στοιχεία Εργατικού Δικαίου, Αθήνα 2004, Ελλην, σελ. 29

γ) Η αντίθεση σε απαγορευτική διάταξη νόμου.

δ) Η αντίθεση στα χρηστά ήθη.

Η άκυρη σύμβαση εργασίας θεωρείται σαν να μην έγινε.

Υποχρεώσεις Μισθωτού

Υποχρέωση προς παροχή εργασίας

Όπως αναφέραμε στο κεφάλαιο για τη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, στοιχείο της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας είναι η παροχή εργασίας από τον εργαζόμενο στον εργοδότη.

Η υποχρέωση αυτή του εργαζόμενου συγκεκριμενοποιείται με την ένταξη του εργαζόμενου στην εκμετάλλευση και την υπαγωγή του στο διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη.

Ο εργοδότης στα πλαίσια άσκησης του διευθυντικού του δικαιώματος ορίζει τα στοιχεία παροχής της εργασίας του εργαζόμενου και συγκεκριμένα τον τόπο, τον τρόπο και τον χρόνο που ο εργαζόμενος παρέχει τις υπηρεσίες του σ' αυτόν.

Σύμφωνα με τον ΑΚ ο εργαζόμενος οφείλει να εκτελέσει με επιμέλεια την εργασία που ανέλαβε και ευθύνεται για τη ζημία που προξενείτε στον εργοδότη από δόλο ή από αμέλειά του. Ο βαθμός της επιμέλειας, για την οποία ευθύνεται ο εργαζόμενος, κρίνεται με βάση τη σύμβαση, εν όψει της μόρφωσης ή των ειδικών γνώσεων που απαιτούνται για την εργασία, καθώς και των ικανοτήτων και των ιδιοτήτων του εργαζόμενου που ο εργοδότης γνώριζε ή όφειλε να γνωρίζει.

Αυτοπρόσωπη εκπλήρωση

Ο ΑΚ ορίζει ότι αν δεν προκύπτει κάτι άλλο από τη συμφωνία ή από τις περιστάσεις, ο εργαζόμενος οφείλει να εκτελέσει αυτοπροσώπως την υποχρέωσή του και η αξίωση του εργοδότη στην εργασία είναι αμεταβίβαστη.

Ο νόμος θεωρεί ότι η φύση της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας είναι προσωπική που αποκλείει κατ' αρχήν την παροχή εργασίας με άλλον πλην του ιδίου του εργαζόμενου, ακόμη και στις περιπτώσεις που ο εργοδότης του δεν έχει συμφέρον από την αυτοπρόσωπη εκπλήρωση της παροχής εργασίας (π.χ. χειρωνακτικές εργασίες).

Είναι όμως δυνατή η παροχή εργασίας με άλλον εργαζόμενο αν αυτό συμφωνηθεί ρητά ή σιωπηρά από τα συμβαλλόμενα μέρη.

Υπάρχει όμως δυνατότητα μεταβιβάσεως αν αυτό ρητά ή σιωπηρά συμφωνηθεί από τα συμβαλλόμενα μέρη.

Είναι δυνατόν δηλαδή να συμφωνηθεί ότι ο εργαζόμενος θα παρέχει την εργασία του σε άλλον εργοδότη χωρίς να διασπάται η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας με τον πρώτο εργοδότη.

Η τριμερής αυτή σύμβαση είναι γνωστή με τον όρο "δανεισμός μισθωτού".

Είδος παρασχετέας εργασίας

Το είδος της εργασίας που ο εργαζόμενος πρέπει να παρέχει στον εργοδότη του καθορίζεται με τη σύμβαση εργασίας και αποτελεί βασικό στοιχείο αυτής.

Αν δεν έχει συμφωνηθεί το είδος της εργασίας, ή αν αυτό έχει προσδιοριστεί κατά τρόπο γενικό και αόριστο, προσδιορίζεται και εξειδικεύεται με βάση την καλή πίστη, τα συναλλακτικά ήθη και τις περιστάσεις υπό τις οποίες συνήφθη η συγκεκριμένη σύμβαση εργασίας.

Ως έκφραση του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη είναι και ο καθορισμός των εργασιών που οφείλει ο εργαζόμενος να εκτελεί μέσα στα πλαίσια της παροχής της εργασίας του.

Χρονικά Όρια Εργασίας

1. Έννοια ωραρίου

Ωράριο εργασίας είναι η χρονική διάρκεια κατά την οποία ο μισθωτός υποχρεούται να παρέχει την εργασία του στον εργοδότη μέσα σε μια ημέρα, ή μέσα σε μια εβδομάδα.

2. Είδη ωραρίου

Το ωράριο εργασίας διακρίνεται σε

α) Νόμιμο που είναι εκείνο που έχει καθοριστεί με νόμο είτε γενικά για όλους τους μισθωτούς είτε για ορισμένες κατηγορίες μισθωτών.

β) Συμβατικό, που είναι εκείνο που καθορίζεται με Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, Διαιτητική Απόφαση ή με κανονισμούς εργασίας που έχουν συμβατική ισχύ.

γ) Συμφωνηθέν, που είναι εκείνο που συμφωνήθηκε μεταξύ εργαζόμενου και εργοδότη.

3. Προσδιορισμός ωραρίων

Ο ν. 2269/20 ορίζει ως (νόμιμο) ωράριο των μισθωτών των βιομηχανικών και βιοτεχνικών επιχειρήσεων 8 ώρες την ημέρα και 48 ώρες την εβδομάδα.

Το ΠΔ 8/13. 4. 32 ορίζει ως (νόμιμο) ωράριο για τους μισθωτούς των γραφείων 8 ώρες την ημέρα και 48 ώρες την εβδομάδα. Από 1/1/1984 το εβδομαδιαίο (συμβατικό) ωράριο εργασίας για όλους τους εργαζόμενους με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου καθορίστηκε σε 40 ώρες (Ε. Γ. Σ. Σ. Ε 26/2/75 και Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 14/2/84).

Υποχρέωση μισθωτού

Η πραγματοποίηση της υπερεργασίας, είναι στην κρίση του εργοδότη (ΕΓΣΣΕ 26/2/75). Ο εργοδότης μπορεί να αξιώσει από τους μισθωτούς, που υποχρεώνονται να παράσχουν, πρόσθετη εργασία (υπερεργασία)

Αμοιβή

Ο μισθωτός δικαιούται συμπληρωματική αμοιβή για κάθε ώρα υπερεργασίας ίση με το καταβαλλόμενο ημερομίσθιο του προσαυξημένο κατά 25%. Καταβαλλόμενο είναι το ωρομίσθιο που εξουρίσκεται με βάση τις αποδοχές του εργαζόμενου κατά το χρόνο (ημέρα και ώρα) πραγματοποίησης της υπερεργασίας. Δεν περιλαμβάνονται συνεπώς σ' αυτό η αναλογία των επιδομάτων εορτών και του επιδόματος άδειας.

Υπερωρία

Είναι η εργασία που παρέχει ο μισθωτός πέρα από το νόμιμο ημερήσιο ή εβδομαδιαίο ωράριο που ισχύει για κάθε επιχείρηση. Νόμιμο ημερήσιο ωράριο είναι το ανώτατο όριο διάρκειας της ημερήσιας απασχολήσεως, που τέθηκε με νόμο ή με κανονιστική διοικητική πράξη (εκδοθείσα με νόμιμη εξουσιοδότηση).

Κατά τον υπολογισμό των ωρών της εβδομαδιαίας απασχολήσεως λαμβάνονται υπ' όψη οι ώρες εργασίας που πραγματοποιήθηκαν στις εργάσιμες ημέρες της εβδομάδας και δεν προστίθενται σ' αυτές οι ώρες της Κυριακής ή άλλης ημέρας αναπαύσεως της ίδιας εβδομάδας, διότι η εργασία κατά τις ημέρες αυτές ρυθμίζεται αυτοτελώς (με αυτοτελείς διατάξεις) και όχι σε συσχέτισμό με το όριο της απασχολήσεως κατά τις εργάσιμες ημέρες.

Παράνομες υπερωρίες

Η μη τήρηση των προϋποθέσεων πραγματοποίησης υπερωριακής απασχολήσεως ή η μη τήρηση της διαδικασίας του Ν 515/70, συνιστά παράνομη υπερωρία (ΑΠ 1188/90, ΕΦ. Αθ. 961 7/81).

Υποχρέωση του μισθωτού

Στην υπερωριακή απασχόληση έχει εφαρμογή το άρθρο 659 ΑΚ. Ο εργοδότης δεν δικαιούται ούτε υποχρεούται σε υπερωριακή απασχόληση του μισθωτού εξαιρουμένης της περιπτώσεως κατά την οποία αυτός υποχρεούται σε έκτακτη παροχή νόμιμης υπερωριακής εργασίας μόνο υπό τους όρους του άρθρου 659 ΑΚ, που αποτελούν ειδικότερη έκφραση των αρχών της καλής πίστεως (ΕΦ. Αθ. 1345/81).

Περιπτώσεις κατά τις οποίες επιτρέπεται η πραγματοποίηση υπερωριακής εργασίας

α) Επείγουσα εργασία, η εκτέλεση της οποίας είναι αναγκαία για την πρόληψη επικειμένων ατυχημάτων, την οργάνωση μέτρων σωτηρίας ή την αντιμετώπιση αιφνίδιων ζημιών που προκλήθηκαν είτε στο υλικό είτε στις εγκαταστάσεις, είτε στο κτίριο της επιχείρησεως.

β) Επείγουσας φύσεως εργασίες παροδικού χαρακτήρα ή εξαιρετικά επείγουσα ανάγκη εξυπηρετήσεως του κοινού.

γ) Επείγουσα επισκευή πλωτών, χερσαίων και εναέριων δρομολογίων των πάσης φύσεως μεταφορικών μέσων.

δ) Εξαιρετική σώρευση εργασίας.

ε) Παραμονές των εξαιρέσιμων εορτών.

στ) Προπαρασκευαστικές ή συμπληρωματικές εργασίες που από τη φύση τους εκτελούνται εκτός του χρονικού ορίου της ημερήσιας εργασίας.

Αμοιβή

Ο μισθωτός δικαιούται συμπληρωματική αμοιβή για κάθε ώρα υπερωριακής εργασίας ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο του προσαυξημένο κατά τα ακόλουθα ποσοστά:

1) για τις πρώτες 60 ώρες προσαύξηση 25%

2) για τις πέραν των 60 και μέχρι 120 ώρες προσαύξηση 50%

3) για τις πέραν των 120 προσαύξηση 75%

Ιδιάζουσες υπερωρίες

Στην υπερεργασία, όταν η επιχείρηση εφαρμόζει πενθήμερο καθεστώς εβδομαδιαίας απασχόλησεως (νόμιμο εβδομαδιαίο ωράριο 48 ώρες και νόμιμο ημερήσιο 9 ώρες) η εργασία κατά τις ώρες 46η, 47η και 48η υπερβαίνει τα όρια του ημερήσιου νομίμου ωραρίου, αλλά βρίσκεται μέσα στο νόμιμο εβδομαδιαίο ωράριο. Η υπέρβαση του νόμιμου ημερήσιου ωραρίου καθιστά τις ώρες αυτές υπερωρίες αλλά η μη υπέρβαση του εβδομαδιαίου ωραρίου προσδίδει σ' αυτές μια ιδιάζουσα μορφή υπερωριακής εργασίας.

Η ιδιαιτερότητα αυτή συνίσταται στο ότι:

α) δεν προσμετρώντας για τον υπολογισμό του ανωτάτου επιτρεπομένου ορίου πραγματοποίησης υπερωριών

β) δεν απαιτείται η τήρηση της διαδικασίας (αναγγελία στην επιθεώρηση Εργασίας κ.λπ.)

γ) προσμετρούνται στις άλλες υπερωρίες για να υπαχθούν στην κλιμάκωση για τον υπολογισμό της προσαύξησης.

Υπερωριακή απασχόληση

Ιδιόρρυθμη υπερωρία

Με τη διάταξη της παρ. 2 του άρθρου 4 του Ν. 2874/2000 ο εργοδότης διατηρεί την ευχέρεια υπερωριακής απασχόλησης του μισθωτού και ο μισθωτός αντίστοιχα υποχρεούται να παρέχει την εργασία του για τρεις (3) ώρες πέραν του συμβατικού ωραρίου (41η, 42η και 43η η ώρα) την εβδομάδα. Η απασχόληση αυτή ονομάζεται ιδιόρρυθμη υπερωριακή απασχόληση.

Για τη νομιμότητα της ιδιόρρυθμης υπερωριακής απασχόλησης δεν απαιτείται η τήρηση των προϋποθέσεων που ορίζονται για τη νόμιμη υπερωριακή απασχόληση (διαδικασία ΝΔ 515/70, έκτακτες ανάγκες κλπ).

Νόμιμη υπερωρία

Νόμιμη υπερωρία, κατά τη διάταξη της παρ. 3 του άρθρου 4 του Ν. 2874/2000, είναι η πέραν των 43 ωρών την εβδομάδα επιπλέον απασχόληση του μισθωτού, εφόσον τηρηθούν οι νόμιμες διατυπώσεις και διαδικασίες έγκρισης.

Παράνομη υπερωρία

Παράνομη είναι η υπερωρία, όταν δεν τηρήθηκαν οι προϋποθέσεις πραγματοποίησης υπερωριακής απασχόλησης ή η διαδικασία του Ν. 515/70.

Διευθέτηση του χρόνου εργασίας

Με τη διάταξη του άρθρου 5 του Ν. 2874/2000 τροποποιήθηκε το άρθρο 41 του Ν. 1892/1990 (ΦΕΚ 101 Α), όπως είχε αντικατασταθεί με το άρθρο 3 του Ν. 2639/98 (ΦΕΚ 205Α). Με τη διάταξη αυτή εισάγονται κίνητρα για τις επιχειρήσεις και τους εργαζομένους να συνάψουν συμφωνίες διευθέτησης των ωρών εργασίας σε ετήσια βάση. Συγκεκριμένα ορίζονται τα ακόλουθα:

1. Σε επιχειρήσεις, στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως, επιτρέπεται να καθορίζεται με επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή και με συμφωνίες του εργοδότη και του επιχειρησιακού σωματείου ή του

εργοδότη και του συμβουλίου εργαζομένων ή τον εργοδότη των ενώσεων προσώπων της επόμενης παραγράφου, ότι εκατό τριάντα οκτώ (138) ώρες εργασίας από το συνολικό ετήσιο χρόνο εργασίας κατανέμονται με αυξημένο αριθμό ωρών σε ορισμένες περιόδους και με αντίστοιχη μείωση ωρών εργασίας κατά το λοιπό διάστημα, τηρουμένων των κειμένων διατάξεων για το χρόνο υποχρεωτικής ανάπαυσης των εργαζομένων, καθώς και του ισχύοντος κατά το νόμο, ανωτάτου ορίου του μέσου χρόνου εβδομαδιαίας απασχόλησης συμπεριλαμβανομένων των υπερωριών. Στην περίπτωση αυτή, ο ανώτατος μέσος όρος των ωρών εβδομαδιαίας εργασίας ετησίως (περίοδος αναφοράς), μη συμπεριλαμβανομένων των νομίμων υπερωριών, είναι οι τριάντα οκτώ (38) ώρες. Οι περίοδοι ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών και οι περίοδοι άδειας ασθένειας δεν συνυπολογίζονται, όσον αφορά τον απολογισμό του ετήσιου μέσου όρου. Κατά τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας επιτρέπεται να χορηγείται στον εργαζόμενο, αντί της μείωσης των ωρών εργασίας, σε αντιστάθμιση των προσθέτων ωρών που εργάστηκε κατά την περίοδο αυξημένου ωραρίου, είτε ανάλογη ημερήσια ανάπαυση (ρεπό) είτε ανάλογη προσαύξηση της ετήσιας μετ' αποδοχών άδειας.

2. Η κατά την προηγούμενη παράγραφο ένωση προσώπων αρκεί να έχει συσταθεί από πέντε (5) τουλάχιστον εργαζόμενους, εφόσον η επιχείρηση απασχολεί είκοσι (20) τουλάχιστον εργαζόμενους. Σε επιχειρήσεις που δεν υπάρχει επιχειρησιακό σωματείο ή συμβούλιο εργαζομένων ή ένωση προσώπων της παράγ. 3 του άρθρου 1 του Ν. 1264/82 (ΦΕΚ 79Α) όπως ισχύει ή απασχολούν λιγότερους από είκοσι (20) εργαζόμενους, η συμφωνία διευθέτησης του χρόνου εργασίας γίνεται μεταξύ του εργοδότη και του αντίστοιχου κλαδικού σωματείου ή της αντίστοιχης ομοσπονδίας.

3. Η καταβαλλόμενη κατά εφαρμογή των διατάξεων των προηγούμενων παραγράφων, αμοιβή για το συνολικό χρονικό διάστημα είναι ίση με την αντίστοιχη αμοιβή για εργασία οκτώ (8) ωρών ημερησίως και σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως, χωρίς να επιτρέπεται αυξομειώσή της. Κατά τη διευθέτηση απαγορεύεται η ιδιόρρυθμη υπερωρία και επιτρέπεται μόνο νόμιμη υπερωριακή απασχόληση των εργαζομένων. Η προσαύξηση της αμοιβής λόγω υπερωριών υπολογίζεται κατά το τέλος της ετήσιας περιόδου αναφοράς και καταβάλλεται για την πέραν των τριάντα οκτώ (38) ωρών εβδομαδιαίως, κατά μέσο όρο, παρασχεθείσα εργασία.

Συλλογικές συμβάσεις εργασίας

Έννοια: Συλλογική σύμβαση εργασίας είναι η σύμβαση που καθορίζεται μεταξύ των εκπροσώπων των επαγγελματικών οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών και ρυθμίζει τις ατομικές σχέσεις εργασίας.

Βασικά χαρακτηριστικά

α) Η Συλλογική σύμβαση εργασίας (ΣΣΕ) είναι κατ' αρχήν σύμβαση, δηλαδή σύμπτωση βουλήσεων που αποσκοπούν στην παραγωγή αποτελέσματος.

β) Συμβαλλόμενα πρόσωπα στη ΣΣΕ είναι οι επαγγελματικές οργανώσεις των εργαζομένων και των εργοδοτών.

γ) Δεσμευόμενα πρόσωπα από τη ΣΣΕ είναι κατ' αρχήν όλοι οι μισθωτοί και εργοδότες μέλη των συμβαλλομένων οργανώσεων.

δ) Η ΣΣΕ ρυθμίζει τις σχέσεις εργασίας των προσώπων που δεσμεύονται απ' αυτήν, κατά τρόπο υποχρεωτικό και άμεσο.

ε) Η ΣΣΕ είναι σύμβαση τυπική.

Πρέπει να καταρτιστεί εγγράφως. Στο έγγραφο της ΣΣΕ πρέπει να αναφέρονται οι συμβαλλόμενες οργανώσεις, οι εκπρόσωποί τους, η χρονολογία καταρτίσεως και η έκταση εφαρμογής της.

Είδη

Οι ΣΣΕ διακρίνονται στα ακόλουθα είδη με κριτήριο διάκρισης, το εύρος του πεδίου εφαρμογής τους και επάγγελμα.

1) Εθνικές Γενικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (ΕΓΣΣΕ) που αφορούν τους μισθωτούς ολόκληρης της Χώρας. Οι ΕΓΣΣΕ ορίζουν τους ελάχιστους όρους εργασίας για τους μισθωτούς ολόκληρης της Χώρας και δεν επιτρέπεται σε άλλη ΣΣ να περιέχει όρους δυσμενέστερους για τους μισθωτούς.

2) Εθνικές Ομοιοεπαγγελματικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (ΕΟΣΣΕ) που αφορούν τους μισθωτούς ορισμένου επαγγέλματος ή και συναφών προς το επάγγελμα αυτό κλάδων όλης της Χώρας.

3) Τοπικές Ομοιοεπαγγελματικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (ΤΟΣΣΕ) που αφορούν τους μισθωτούς του ίδιου επαγγέλματος ή συναφών κλάδων ορισμένης πόλης ή περιφέρειας.

4) Κλαδικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (ΚΣΣΕ), που αφορούν στους μισθωτούς ομοειδών επιχειρήσεων ή εκμεταλλεύσεων ορισμένης πόλης, ή περιφέρειας ή και ολόκληρης της Χώρας, ανεξάρτητα από το επάγγελμα ή την ειδικότητά τους.

5) Επιχειρησιακές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (ΕΣΣΕ) που αφορούν το προσωπικό μιας επιχείρησης ή εκμετάλλευσης ανεξάρτητα από κατηγορία, θέση ή ειδικότητα.

Κατάρτιση

Τα συμβαλλόμενα μέρη της ΣΣΕ πρέπει να έχουν ειδική ικανότητα που δίνεται από το νόμο. Ικανότητα σύναψης συλλογικής σύμβασης έχει από την εργατική πλευρά η πιο αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση στο πεδίο που θα ισχύσει η συλλογική σύμβαση και από την εργοδοτική οι αντίστοιχες οργανώσεις και μεμονωμένοι εργοδότες που απασχολούν προσωπικό πάνω από 50 άτομα.

Έτσι, ανάλογα με το είδος της Συλλογικής Σύμβασης έχουν αρμοδιότητα οι ακόλουθες οργανώσεις:

α) Για τις Εθνικές Γενικές Συλλογικές Συμβάσεις οι τριτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις και οι αναγνωριζόμενες ως ευρύτερης εκπροσώπησης ή πανελλήνιας έκτασης εργοδοτικές.

β) Για τις Εθνικές Ομοιοεπαγγελματικές Συλλογικές Συμβάσεις οι δευτεροβάθμιες ή πρωτοβάθμιες ομοιοεπαγγελματικές συνδικαλιστικές οργανώσεις ευρύτερης εκπροσώπησης ή πανελλήνιας έκτασης.

γ) Για τις Τοπικές Ομοιοεπαγγελματικές Συλλογικές Συμβάσεις οι εργοδοτικές οργανώσεις και ομοιοεπαγγελματικές πρωτοβάθμιες ή δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις τοπικού χαρακτήρα.

δ) Για τις Κλαδικές Συλλογικές Συμβάσεις οι πρωτοβάθμιες ή δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις που καλύπτουν μισθωτούς, αδιάφορο ποιας ειδικότητας ή επαγγέλματος, ομοειδών ή συναφών επιχειρήσεων του ίδιου κλάδου και εργοδοτικές οργανώσεις.

ε) Για τις Επιχειρησιακές Συλλογικές Συμβάσεις ο εργοδότης και η συνδικαλιστική επιχειρησιακή οργάνωση που το καλύπτει ανεξάρτητα από την κατηγορία, τη θέση ή την ειδικότητα του και αν δεν υπάρχει η αντίστοιχη πρωτοβάθμια κλαδική οργάνωση.

Αν οι διαπραγματεύσεις των μερών καταλήξουν σε συμφωνία υπογράφεται η Συλλογική Σύμβαση Εργασίας χωρίς την παρουσία ή προσυπογραφή κρατικού οργάνου, σε τρία πρωτότυπα. Το ένα απ' αυτά κατατίθεται στην αρμόδια επιθεώρηση εργασίας της Νομαρχίας όπου καταρτίστηκε η σύμβαση.

Η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας και οι Κλαδικές και οι Εθνικές Ομοιοεπαγγελματικές κατατίθενται στην κεντρική υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας και συντάσσεται πράξη κατάθεσης, πάνω στο πρωτότυπο.

Από το χρονικό σημείο της πράξης κατάθεσης ισχύει η Συλλογική Σύμβαση.

Στη συνέχεια η Συλλογική Σύμβαση καταχωρείται αυθημερόν στο βιβλίο των Συλλογικών Συμβάσεων και Διαιτητικών Συμβάσεων που τηρείται σε κάθε Επιθεώρηση Εργασίας Νομαρχίας και στην Κεντρική Υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας.

Οι Συλλογικές Συμβάσεις είναι ορισμένου ή αορίστου χρόνου.

Αορίστου χρόνου θεωρείται και η Συλλογική Σύμβαση που έχει διάρκεια ισχύος πάνω από 12 μήνες.

Καμιά Συλλογική Σύμβαση δεν μπορεί να έχει διάρκεια μικρότερη από ένα έτος.

Αορίστου χρόνου θεωρείται και η ορισμένου χρόνου Συλλογική Σύμβαση μετά την πάροδο ενός έτους.

Η διάκριση αυτή ασκεί επιρροή στην καταγγελία της Συλλογικής Σύμβασης.

Λήξη

Λόγοι λήξης της Συλλογικής Σύμβασης είναι:

α) Η πάροδος του χρόνου ισχύος που συμφωνήθηκε.

β) Η υπογραφή νέας Συλλογικής Σύμβασης, που καταργεί την προηγούμενη είτε ρητά είτε σιωπηρά (με το περιεχόμενο της).

γ) Η καταγγελία της από ένα από τα συμβαλλόμενα μέρη.

Καταγγελία Συλλογικής Σύμβασης επιτρέπεται μόνο στην περίπτωση των αορίστου χρόνου Συλλογικών Συμβάσεων και μόνο αφού περάσει ένα έτος από την έναρξη της ισχύος της.

Καταγγελία Συλλογικής Σύμβασης πριν από την πάροδο έτους ή πριν από τη διάρκειά της, επιτρέπεται μόνο αν έχουν μεταβληθεί σημαντικά οι συνθήκες που υπήρχαν κατά την υπογραφή της. Η καταγγελία της Συλλογικής Σύμβασης, δηλαδή η δήλωση βούλησης του ενός μέρους να λυθεί η Σύμβαση, πρέπει να γίνει εγγράφως και να επιδοθεί με δικαστικό επιμελητή στο άλλο μέρος και στην τοπική υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας, όπου είχε κατατεθεί η Συλλογική Σύμβαση αυτή.

Αντικείμενο της Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας είναι:

α) Κανονιστικοί όροι (εργασιακά, οικονομικά, ασφαλιστικά, κοινωνικά και συνδικαλιστικά ζητήματα των μισθωτών) και

β) ενοχικές σχέσεις (δικαιώματα και υποχρεώσεις των συμβαλλομένων μερών).

Η Συλλογική Σύμβαση Εργασίας μπορεί να ρυθμίζει:

1) Ζητήματα σχετικά με την σύναψη, τους όρους λειτουργίας και τη λήψη των ατομικών συμβάσεων εργασίας που εμπίπτουν στο πεδίο ισχύος της.

2) Ζητήματα που αφορούν την άσκηση του συνδικαλιστικού δικαιώματος στην επιχείρηση, την παροχή συνδικαλιστικών διευκολύνσεων και τον τρόπο παρακράτησης των συνδικαλιστικών εισφορών και της απόδοσής τους στις δικαιούχες οργανώσεις.

3) Ζητήματα κοινωνικής ασφάλισης, εκτός από τα συνταξιοδοτικά, εφόσον δεν έρχονται σε αντίθεση με την συνταγματική τάξη και την πολιτική των δημόσιων φορέων κοινωνικής ασφάλισης.

4) Ζητήματα σχετικά με την άσκηση της επιχειρηματικής πολιτικής στο μέτρο που αυτή επηρεάζει άμεσα τις εργασιακές σχέσεις.

5) Ζητήματα που αφορούν την ερμηνεία των κανονιστικών όρων της Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑ ΣΤΟΝ ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ ΜΕΤΑ ΤΟ ΜΝΗΜΟΝΙΟ

2.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η παγκόσμια οικονομική κρίση έφερε επιπτώσεις στις εργασιακές σχέσεις και κυρίως στην κοινωνική ασφάλιση σε όλες τις χώρες. Τα πολιτικά μέτρα για την εργασία έχουν επιπτώσεις στην προστασία των μισθωτών εργαζομένων, οι οποίοι έχουν έρθει σε δυσχερή θέση, επειδή επικρατούν συνθήκες που έρχονται σε αντίθεση με τις παραδοσιακές επιταγές της εργατικής νομοθεσίας. Υπάρχουν πολλές ομοιότητες σε πολλές χώρες στα καθεστάτα εργασιακών σχέσεων και ας υπάρχουν διαφορετικά σε πολλά άλλα. Οι εργασιακές σχέσεις διαφοροποιούνται περισσότερο ανά κλάδο και λιγότερο ανά χώρα, δηλαδή οι διαφορές μεταξύ των κλάδων εντός των χωρών τείνουν να είναι μεγαλύτερες από τις διαφορές μεταξύ των χωρών στον ίδιο κλάδο⁴. Ο κλάδος των τηλεπικοινωνιών παρουσιάζει τις μεγαλύτερες ομοιότητες μεταξύ των 27 χωρών της ΕΕ. Σύμφωνα με την επιστημονική έκθεση του Παρατηρητηρίου Οικονομικών και Κοινωνικών Εξελίξεων σχετικά με τις εργασιακές σχέσεις για τα έτη 2009-2010, αποτυπώνονται οι εξής τάσεις σε Ευρώπη και Ελλάδα στα νέα μέτρα που εφαρμόζονται:

1. Η μετατροπή των θέσεων πλήρους απασχόλησης σε θέσεις μερικής απασχόλησης, η επέκταση των συμβάσεων προσωρινής απασχόλησης, η επέκταση της διάρκειας των συμβάσεων δοκιμής που λύνονται χωρίς την καταβολή αποζημίωσης, όπως στην περίπτωση της Ελλάδας (από 2 σε 12 μήνες) και στην Πορτογαλία (4 μήνες) και η ανάπτυξη της εκ περιτροπής εργασίας με τις μορφές εργασίας περιορισμένων ημερών εντός της εβδομάδας (τριήμερα, τετραήμερα).

2. Η διευκόλυνση των απολύσεων με το επιχείρημα της ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων.

Συγκεκριμένα στην Ελλάδα η διευκόλυνση των απολύσεων έχει συντελεστεί ως εξής:

- a. Υπάρχει αύξηση στο όριο για τις ομαδικές απολύσεις,
- b. Υπάρχει μείωση στις αποζημιώσεις μέσα από τη μείωση του χρόνου προειδοποίησης από 24 σε 6 μήνες.
- c. Έχει επεκταθεί ο χρόνος της σύμβασης δοκιμής από 2 μήνες σε 12, με αποτέλεσμα να μην καταβάλλεται αποζημίωση.
- d. Υπάρχει μείωση όλων των προϋποθέσεων για την εγκυρότητα των καταγγελλόμενων συμβάσεων εργασίας,

2.2 ΤΑ ΜΕΤΡΑ ΤΟΥ ΠΡΩΤΟΥ ΜΝΗΜΟΝΙΟΥ ΚΑΙ ΟΙ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΟΥΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ

Οι εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα ακολουθούν μια πορεία απορρύθμισης, όπως στην υπόλοιπη Ευρώπη. Το ελληνικό μοντέλο είναι ότι με το χαμηλό κόστος εργασίας θα ενισχυθεί η οικονομία και θα χαμηλώσουν τα ποσοστά ανεργίας. Έτσι με τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης προωθείται από τις ασκούμενες πολιτικές σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο. Υπάρχει η πεποίθηση δηλαδή ότι αντιμετωπίζεται η ανεργία και νιώθει μεγαλύτερη σιγουριά ο απασχολούμενος που έχει δουλειά. Η οικονομική κρίση στην Ελλάδα επιδείνωσε την κατάσταση αυτή, καθώς συνδέεται με τη λήψη μέτρων στο πεδίο της αγοράς εργασίας και των εργασιακών σχέσεων. Τα κύρια στοιχεία στην Ελλάδα είναι η εργασιακή ανασφάλεια, η ανεργία και η συρρίκνωση της επιχειρηματική δραστηριότητας. Στο δημόσιο τομέα έχουν εφαρμοστεί μέτρα περικοπών, τα οποία κρίθηκαν αναγκαία για τη μείωση των δημόσιων ελλειμμάτων και απαραίτητη προϋπόθεση για τη στήριξη της ελληνικής οικονομίας από τους διεθνείς οργανισμούς. Εκτός από τις περικοπές σε μισθούς, η οικονομική στήριξη προέβλεπε

⁴ <http://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2014/04/files/report3.pdf> -- Όπως παρατίθεται στην έκθεση «Από τις εθνικές στις κλαδικές εργασιακές σχέσεις: εξελίξεις στις κλαδικές εργασιακές σχέσεις στην ΕΕ»

σημαντικές αλλαγές στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Πολλοί οικονομολόγοι πιστεύουν ότι η αληθινή οικονομία είναι η εργαζόμενη οπότε μειώνοντας τους μισθούς και αυξάνοντας την ανεργία μεγαλώνει και η οικονομική κρίση. Η εθνική γενική συλλογική σύμβαση ως προς τον κατώτατο μισθό για τους νέους κάτω των 25 ετών δεν ισχύει, ενώ καθιερώνονται οι ετήσιες συμβάσεις μαθητείας για τους νέους στις οποίες δεν θα ισχύει ο κατώτατος μισθός. Το επίδομα ανεργίας αντικαθίσταται με μορφές εκπαίδευσης, κατάρτισης και επιδότησης της απασχόλησης ανέργων από τις επιχειρήσεις ως επιμέρους ενεργητική πολιτική της απασχόλησης (Κουζής, κ.ά, 2011). Με τα νέα μέτρα υπάρχει μείωση των αποζημιώσεων, καθώς και ενίσχυση αυτών. Αύξηση ανεργίας, μείωση μισθών, ομαδικές απολύσεις. Έννοιες που περιγράφουν το τοπίο στην αγορά εργασίας και τις εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα. Ουσιαστικά με την υπογραφή του μνημονίου τίθεται σε εφαρμογή ένα αυστηρό πρόγραμμα δημοσιονομικής προσαρμογής, με στόχο τη μείωση των δημοσίων δαπανών και την αύξηση των δημοσίων εσόδων. Κυρίως στόχος του μνημονίου ήταν να βάλει σειρά στα δημόσια έξοδα παίρνοντας η μπάλα όμως και τους δημόσιους υπαλλήλους μειώνοντας μισθούς και κόβοντας επιδόματα. Οι ρυθμίσεις του Μνημονίου αναπτύσσουν και επιδιώκουν τη μόνιμη επίτευξη της ευελιξίας στην αγορά εργασίας και τις εργασιακές σχέσεις.

Πιο συγκεκριμένα θα μπορούσαμε να αναφέρουμε ότι στο πλαίσιο του πρώτου μνημονίου ψηφίστηκαν μια σειρά από μέτρα τα οποία επέφεραν μια σειρά από σημαντικές αλλαγές. Τα μέτρα που αποφασίστηκαν λοιπόν το 2010 είναι τα εξής:

Περικοπή επιδομάτων των δημοσίων υπαλλήλων κατά 12%

- Μείωση του επιδόματος δικαστικών κατά 20%.

- Μείωση του μισθολογίου του δημοσίου με την μείωση των δώρων Πάσχα, Χριστουγέννων και επιδόματος αδείας κατά 30% των δημοσίων υπαλλήλων.

- Μείωση των υψηλών συντάξεων για το χρονικό διάστημα του ενός έτους καθώς επίσης και των δώρων Πάσχα, Χριστουγέννων αλλά και των επιδομάτων αδείας που καταβάλλονται στους συνταξιούχους

- Εισάγεται πλέον ως ενιαίο όριο ηλικίας συνταξιοδότησης τα 65 έτη καθώς επίσης μειώνεται και η δυνατότητα για πρόωρη συνταξιοδότηση αλλά και το ανώτατο όριο των συντάξεων που καταβάλλονται.

- Στον δημόσιο τομέα το ποσό εφάπαξ που καταβαλλόταν μέχρι σήμερα μειώνεται αισθητά και καθιερώνεται η κλίμακα της αναλογίας της μιας πρόσληψης σε κάθε 5 απολύσεις.

- Επίσης από την 1-1-2015 καθιερώνεται η βασική σύνταξη στο ποσό των 360 ευρώ και αναστέλλονται οι ονομαστικές αυξήσεις των συντάξεων.

- Τέλος μια σημαντική μεταβολή που παίζει καθοριστικό ρόλο στο εισόδημα τόσο των εργαζομένων αλλά και των συνταξιούχων είναι η αισθητή μείωση του αφορολόγητου αλλά και η κατάργηση των φοροαπαλλαγών.

Ακόμα είχαμε αλλαγές στον ιδιωτικό τομέα σχετικά με τις Συλλογικές συμβάσεις εργασίας που υπογράφονται ανά διαστήματα και αφορούν τα δικαιώματα, τις αμοιβές και τις υποχρεώσεις των ιδιωτικών υπαλλήλων.

Ειδικά για την διετία 2010-2012 πριν εφαρμοστούν τα μνημόνια και άλλα παρόμοια μέτρα αλλά και ποιές αλλαγές σημειώθηκαν ή θα σημειωθούν με τα ήδη υπάρχοντα μέτρα ή μέτρα που θα εφαρμοστούν σε σύντομο χρονικό διάστημα.

I. Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας και οι μεταβολές με την εφαρμογή των μέτρων.

Εθνική συλλογική σύμβαση και μισθοί

Σύμφωνα με την συλλογική σύμβαση που αφορούσε την διετία 2010-2012 θα εφαρμοζόντουσαν τα παρακάτω:

1. Καμία αύξηση κατώτατων μισθών και ημερομισθίων το 2010

2. Αύξηση μισθών από 1-7-2011 κατά ποσοστό ίσο με τον μέσο ετήσιο ευρωπαϊκό πληθωρισμό (1,6%)

3. Αύξηση από 1-7-2012 κατά ποσοστό ίσο με τον μέσο ετήσιο ευρωπαϊκό πληθωρισμό

4. Κατώτατο εισαγωγικό ημερομίσθιο εργατοτεχνίτη (άγαμου χωρίς προϋπηρεσία): 38,57€

5. Κατώτατος εισαγωγικός μισθός υπαλλήλου (άγαμου χωρίς προϋπηρεσία): 751,39 €

6. Τριετίες: (α) εργατοτεχνίτες, 5 τριετίες σε ποσοστό 5%, (β) υπάλληλοι, 3 τριετίες σε ποσοστό 10%

7. Επίδομα γάμου: 10%

Αντίθετα με την εφαρμογή των μνημονίων και τω άλλων μέτρων θα ισχύσουν τα παρακάτω:

1. Μείωση κατώτατων μισθών και ημερομισθίων της ΕΕΣΣΕ σε όλα τα επίπεδα κατά 22% από 14-2-2012

2. Μείωση κατώτατων μισθών και ημερομισθίων της ΕΕΣΣΕ σε όλα τα επίπεδα για εργαζόμενους κάτω των 25 ετών κατά 32%

3. Πάγωμα αποδοχών για όλο το χρονικό διάστημα εφαρμογής του προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής

4. Η άμεση προσαρμογή στα νέα μειωμένα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων, δεν προϋποθέτει τη σύμφωνη γνώμη του εργαζόμενου

5. Συμφωνίες των μερών, που υπολείπονται των νέων μειωμένων κατώτατων μισθών και ημερομισθίων, είναι αυτοδικαίως άκυρες ως προς τον όρο αυτό

Βέβαια για την σωστή εφαρμογή των νόμων και των αντίστοιχων αλλαγών χρειάστηκε η κατάργηση συγκεκριμένων νόμων που αναφερόντουσαν σε αυτά τα αντικείμενα όπως:

1. κατάργηση του άρθρου 73 παρ. 8 και 9 του ν. 3863/10 σχετικά με την αμοιβή 84% της ΕΓΣΣΕ σε περίπτωση πρόσληψης νεοεισερχομένων έως 25 ετών με αυτοδίκαιη ένταξη εργοδοτών σε προγράμματα ΟΑΕΔ για επιδότηση ασφαλιστικών εισφορών και σύμβαση μαθητείας ενός έτους με καταβολή 70% της ΕΓΣΣΕ.

2. κατάργηση του άρθρου 43 Ν. 3986/11 για Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου νέων για απόκτηση επαγγελματικής εμπειρίας δύο (2) ετών για πρόσληψη νέων ηλικίας 18 - 25 ετών για «απόκτηση επαγγελματικής εμπειρίας» με καταβολή μισθού στο 80%, αυτών που θα ελάμβανε ένας νεοπροσλαμβανόμενος, χωρίς προϋπηρεσία στην ειδικότητά του, χωρίς προϋπηρεσία σε σχέση με την οικεία συλλογική σύμβαση εργασίας (ομοιοεπαγγελματική, κλαδική, επιχειρησιακή ή εθνική γενική). Παρακάτω παρατίθενται οι διαφορές που αναφέρονται κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων της ΕΓΣΣΕ τόσο για την διετία 2010-2012 αλλά και για τις νέες κλίμακες που θα ισχύσουν με την παράλληλη εφαρμογή των μέτρων και μνημονίων.

ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟΙ	1.7.2011	14-02-2012	14-02-2012
		Άνω των 25 ετών	Κάτω των 25 ετών
Ημερομίσθιος άγαμος χωρίς προϋπηρεσία	33,57	26,18	22,83
Ημερομίσθιος άγαμος 1 τριετία	34,80	27,49	23,97
Ημερομίσθιος άγαμος 2 τριετίες	36,46	28,8	25,11
Ημερομίσθιος άγαμος 3 τριετίες	38,11	30,11	-
Ημερομίσθιος άγαμος 4 τριετίες	39,78	31,42	-
Ημερομίσθιος άγαμος 5 τριετίες	41,43	32,73	-
Ημερομίσθιος άγαμος 6 τριετίες	43,11	34,03	-
Ημερομίσθιος έγγαμος χωρίς προϋπηρεσία	36,92	28,8	25,11
Ημερομίσθιος έγγαμος 1 τριετίες	38,16	30,11	26,25
Ημερομίσθιος έγγαμος 2 τριετίες	39,83	31,42	27,39
Ημερομίσθιος έγγαμος 3 τριετίες	41,47	32,73	-
Ημερομίσθιος έγγαμος 4 τριετίες	43,14	34,04	-
Ημερομίσθιος έγγαμος 5 τριετίες	44,80	35,35	-
Ημερομίσθιος άγαμος 6 τριετίες	46,47	36,65	-
ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ	1.7.2011		14-02-2012
Υπάλληλος άγαμος χωρίς προϋπηρεσία	751,39	586,08	510,95
Υπάλληλος άγαμος 1 τριετία	813,99	644,69	562,05
Υπάλληλος άγαμος 2 τριετίες	887,99	703,3	-
Υπάλληλος άγαμος 3 τριετίες	961,99	761,90	-
Υπάλληλος έγγαμος χωρίς προϋπηρεσία	826,54	644,69	562,05
Υπάλληλος έγγαμος 1 τριετίες	889,13	703,30	613,15
Υπάλληλος έγγαμος 2 τριετίες	963,13	761,91	-
Υπάλληλος έγγαμος 3 τριετίες	1.037,13	820,51	-

ΠΙΝΑΚΑΣ 1.

II. Συλλογική σύμβαση και χρόνος εφαρμογής

Με την παλιά δεδομένα ο χρόνος μιας συλλογικής σύμβασης εργασίας ίσχυε ως εξής:

1. Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας συνάπτονται για ορισμένο ή αόριστο χρόνο. Κάθε συλλογική σύμβαση εργασίας, που προβλέπει διάρκεια ισχύος πέρα από ένα έτος, θεωρείται ότι έχει αόριστη διάρκεια. Η διάρκεια της ισχύος δεν μπορεί να είναι μικρότερη από ένα έτος. Καταργείται.

2. Η ισχύς της συλλογικής σύμβασης εργασίας αρχίζει από την ημέρα της κατάθεσής της στην αρμόδια υπηρεσία και λήγει με την πάροδο του χρόνου που συμφωνήθηκε ή με καταγγελία σύμφωνα με διατάξεις του νόμου αυτού(ισχύει).

3. Τα συμβαλλόμενα μέρη μπορούν να ορίσουν για τη συλλογική σύμβαση εργασίας αναδρομική ισχύ έως την ημέρα της λήξης ή της καταγγελίας της προηγούμενης συλλογικής σύμβασης εργασίας, από την οποία αρχίζει να υπολογίζεται η διάρκειά της και, σε περίπτωση που δεν υπάρχει προηγούμενη συλλογική σύμβαση εργασίας, από την έναρξη των διαπραγματεύσεων (ισχύει).

4. Οι κανονιστικοί όροι συλλογικής σύμβασης, που έληξε ή καταγγέλθηκε, εξακολουθούν να ισχύουν επί ένα εξάμηνο και εφαρμόζονται και στους εργαζόμενους που προσλαμβάνονται στο διάστημα αυτό, με την επιφύλαξη των διατάξεων της παρ. 2 του άρθρου 8 (καταργείται).

5. Μετά την πάροδο του εξαμήνου οι υφιστάμενοι όροι εργασίας εξακολουθούν να ισχύουν μέχρις ότου λυθεί ή τροποποιηθεί η ατομική σχέση εργασίας (καταργείται).

Σύμφωνα με τον Ν. 4046/12:

1. Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας συνάπτονται εφεξής για ορισμένο χρόνο ισχύος, η διάρκεια του οποίου δεν μπορεί να είναι μικρότερη από ένα (1) έτος και δεν μπορεί να υπερβαίνει τα τρία έτη.

2. Οι Συλλογικές συμβάσεις που βρίσκονται σε ισχύ, ήδη 24 μήνες μέχρι την 14.2.2012 ή και περισσότερο λήγουν στις 14.2.2013, εκτός και αν λήγουν ή καταγγελθούν νωρίτερα κατά τα οριζόμενα από το άρθρο 12 Ν. 1876/90 το οποίο αναφέρεται σε όσες ΣΣΕ έχουν συναφθεί μέχρι 14/2/2010

3. Συλλογικές Συμβάσεις που την 14/12/2012 βρίσκονταν σε ισχύ για χρονικό διάστημα μικρότερο των 24 μηνών, λήγουν με τη συμπλήρωση τριών (3) ετών από την ημερομηνία έναρξης της ισχύος τους, εκτός αν καταγγελθούν νωρίτερα κατά τα οριζόμενα στο άρθρο 12 του Ν. 1876/90.

Οι κανονιστικοί όροι Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας που θα λήξει ή θα καταγγελθεί, εξακολουθούν να ισχύουν επί ένα τρίμηνο από τη λήξη ή την καταγγελία τους. Κανονιστικοί όροι συλλογικής σύμβασης που έχει ήδη λήξει ή καταγγελθεί, ισχύουν επί ένα τρίμηνο από την ισχύ του Ν. 4046/12. Με την πάροδο του τριμήνου και εφόσον εν τω μεταξύ δεν έχει συναφθεί νέα συλλογική σύμβαση εργασίας, εξακολουθούν να ισχύουν από τους κανονιστικούς αυτούς όρους αποκλειστικώς οι όροι εκείνοι που αφορούν: (α) τον βασικό μισθό ή βασικό ημερομίσθιο και (β) τα επιδόματα, ωρίμανσης, τέκνων, σπουδών και επικινδύνου εργασίας, εφόσον αυτά τα επιδόματα προβλέπονταν στις συλλογικές συμβάσεις που έληξαν ή καταγγέλθηκαν. Οι όροι αυτοί που διατηρούνται, εξακολουθούν να ισχύουν μέχρις ότου αντικατασταθούν από εκείνους της νέας συλλογικής σύμβασης εργασίας, ή της νέας ή της τροποποιημένης ατομικής σύμβασης. Κάθε άλλο προβλεπόμενο σε αυτές επίδομα παύει αμέσως να ισχύει.

Οι ατομικές εργασιακές είναι σημαντικές για τις εργασιακές σχέσεις σχέσεις.

Πριν την εφαρμογή των μέτρων:

> Υποχρέωση για έγγραφη κατάρτιση και γνωστοποίηση της συμφωνίας για παροχή εργασίας, εντός 15 ημερών, στην Επιθεώρηση Εργασίας, προκειμένου αυτή να μην θεωρηθεί εξαρτημένη

> Το προηγούμενο τεκμήριο δεν ισχύει, εφόσον ο απασχολούμενος παρέχει εργασία αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη.

> Υποχρέωση υποβολής εντός 9 μηνών από τη δημοσίευση του νόμου στην Επιθεώρηση Εργασίας συγκεντρωτικής κατάστασης με τις συμφωνίες παροχής υπηρεσιών ή έργου, σε περίπτωση δε παράλειψης υποβολής τεκμαίρεται εξαρτημένη σχέση εργασίας

Με την εφαρμογή των μνημονίων:

> Για την απόδειξη εξαρτημένης εργασίας απαιτείται η αυτοπρόσωπη αποκλειστική ή κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη παροχή εργασίας για εννέα (9) συνεχείς μήνες

> Απαλοιφή υποχρέωσης για έγγραφη συμφωνία και γνωστοποίηση στην επιθεώρηση εργασίας εντός 15 ημερών

> Κατά συνέπεια μικρότερος των 9 μηνών χρόνος παροχής εργασίας ή διακεκομμένος αυτής δεν δημιουργεί τεκμήριο «εξάρτησης»

> Το βάρος της απόδειξης μετατίθεται στην εργατική πλευρά

> Η αναγνώριση της σχέσης εργασίας ως εξαρτημένης ανήκει στην κρίση των δικαστηρίων

Μερική απασχόληση

Πριν την εφαρμογή των μνημονίων ίσχυαν τα εξής:

> Κατοχύρωση και ενίσχυση της δυνατότητας για σύναψη συμβάσεων μερικής απασχόλησης σε σχέση με τον Ν. 1892/90

> Έγγραφος τύπος ατομικής σύμβασης και υποχρέωση γνωστοποίησης στην Επιθεώρηση Εργασίας εντός δεκαπέντε ημερών, διαφορετικά τεκμαίρεται πλήρης απασχόληση

> Εισαγωγή αρχής ίσης και αναλογικής μεταχείρισης

> Δικαίωμα εργαζόμενου για μη αποδοχή πρόσθετης εργασίας πλην της συμφωνημένης, λόγω άλλης απασχόλησης ή οικογενειακών υποχρεώσεων

> Η παροχή της συμφωνημένης εργασίας των μερικώς απασχολούμενων πρέπει να είναι συνεχόμενη και να παρέχεται μία φορά την ημέρα, πλην εξαιρέσεων (οδηγοί και συνοδοί παιδικών σταθμών, καθηγητές φροντιστηρίων κ.λπ.)

> Εισαγωγή θεσμού μερικής απασχόλησης για εργαζόμενους ιδιωτικού τομέα στις δημόσιες επιχειρήσεις και οργανισμούς ευρύτερου δημόσιου τομέα

Με την εφαρμογή των μνημονίων εφαρμόστηκαν τα παρακάτω:

> Γενική περαιτέρω ενίσχυση της διευκόλυνσης της σύναψης συμβάσεων μερικής απασχόλησης σε σχέση με το Ν. 2639/98.

> Έγγραφος τύπος ατομικής σύμβασης και υποχρέωση γνωστοποίησης στην Επιθεώρηση Εργασίας εντός οκτώ (8) ημερών, διαφορετικά τεκμαίρεται πλήρης απασχόληση

> Διατήρηση αρχής ίσης και αναλογικής μεταχείρισης και εισαγωγή έννοιας «εργαζόμενου μερικής απασχόλησης» και «συγκρίσιμου εργαζόμενου με πλήρη απασχόληση»

> Υποχρέωση μισθωτού για παροχή πρόσθετης εργασίας πέραν του συμπεφωνημένου ωραρίου, υπό την προϋπόθεση να μην γίνεται κατά συστηματικό τρόπο.

> Δικαίωμα αίτησης του εργαζόμενου που έχει συμπληρώσει ένα χρόνο εργασίας για μερική απασχόληση σε επιχειρήσεις άνω των 20 ατόμων και με δικαίωμα επανόδου σε πλήρη απασχόληση, πλην των περιπτώσεων επίκλησης από τον εργοδότη επιχειρησιακών αναγκών.

> Θεσμοθέτηση (Ν.3846/10) και εν συνεχεία κατάργηση (Ν. 3899/10) της προσαύξησης της αμοιβής (ωρομίσθιο) κατά 7,5% για τους απασχολούμενους κάτω των 4 ωρών και κατά 10% για κάθε ώρα εργασίας πέραν της συμφωνημένης.

Συμβάσεις ορισμένου χρόνου στον ιδιωτικό τομέα πριν την εφαρμογή των μετρίων και των μνημονίων ίσχυαν τα εξής:

> Η χωρίς περιορισμό ανανέωση συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου είναι επιτρεπτή, αν δικαιολογείται από έναν αντικειμενικό λόγο.

> Οι λόγοι, οι οποίοι δικαιολογούν την ανανέωση της σύμβασης ορισμένου χρόνου, πρέπει να αναφέρονται στη σχετική συμφωνία των μερών ή να προκύπτουν ευθέως από αυτήν.

> Εάν η χρονική διάρκεια των διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου υπερβαίνει συνολικά τα δύο έτη, τεκμαίρεται ότι με αυτές επιδιώκεται η κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών της επιχείρησης με συνέπεια τη μετατροπή αυτών σε συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου

> Αν στο χρονικό διάστημα των δύο ετών, ο αριθμός των ανανεώσεων υπερβαίνει τις τρεις τεκμαίρεται ότι με αυτές επιδιώκεται η κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών της επιχείρησης, με συνέπεια τη μετατροπή αυτών σε συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου

> Το βάρος της απόδειξης φέρει ο εργοδότης

> «Διαδοχικές» θεωρούνται οι συμβάσεις που καταρτίζονται μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου με τους ίδιους ή παρεμφερείς όρους εργασίας και δεν μεσολαβεί μεταξύ τους χρονικό διάστημα μεγαλύτερο των 45 ημερών

Με την εφαρμογή των μέτρων είχαμε τις εξής αλλαγές:

> Εάν, η χρονική διάρκεια των διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου υπερβαίνει συνολικά τα τρία έτη, τεκμαίρεται ότι με αυτές επιδιώκεται η κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών της επιχείρησης με συνέπεια τη μετατροπή αυτών σε συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου

• Αν στο χρονικό διάστημα των τριών (3) ετών, ο αριθμός των ανανεώσεων υπερβαίνει τις τρεις (3) τεκμαίρεται ότι με αυτές επιδιώκεται η κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών της επιχείρησης με συνέπεια τη μετατροπή αυτών σε συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου

- Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, η οποία περιλαμβάνει όρο για πρόωρη καταγγελία με εφαρμογή της ισχύουσας νομοθεσίας ως προς την αποζημίωση απόλυσης για τις συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου (Ν. 2112/20 και 3863/10), μετατρέπεται αυτοδικαίως σε αορίστου χρόνου κατά την καταγγελία της.

- Διεύρυνση δοκιμαστικής περιόδου απασχόλησης χωρίς υποχρέωση καταβολής αποζημίωση στους 12 μήνες.

Εκ περιτροπής απασχόληση

Εκ περιτροπής απασχόληση θεωρείται η απασχόληση κατά λιγότερες ημέρες την εβδομάδα ή κατά λιγότερες εβδομάδες το μήνα ή κατά λιγότερους μήνες το έτος ή και συνδυασμός αυτών κατά πλήρες ημερήσιο ωράριο εργασίας. Αν περιοριστούν οι δραστηριότητές του, ο εργοδότης μπορεί, αντί καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, να επιβάλει σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης στην επιχείρησή του, η διάρκεια της οποίας δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τους εννέα (9) μήνες στο ίδιο ημερολογιακό έτος, μόνο εφόσον προηγουμένως προβεί σε ενημέρωση και διαβούλευση με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων.

Μέχρι και το 2009 στον τομέα της εκ περιτροπής απασχόλησης ίσχυαν τα παρακάτω δεδομένα:

- Καθιέρωση της δυνατότητας εφαρμογής της εκ περιτροπής απασχόλησης με συμφωνία ή απόφαση του εργοδότη λόγω περιορισμού οικονομικής δραστηριότητας της επιχείρησης, χωρίς αναφορά στη διάρκεια της και το χρονικό της συνδυασμό.

- Γενική αναφορά σε υποχρέωση διαβούλευσης με εκπροσώπους των εργαζομένων, χωρίς επακριβή προσδιορισμό της μορφής της εκπροσώπησης των εργαζομένων (σωματείο, επιχειρησιακό ή κλαδικό) για συμμετοχή στη διαβούλευση.

Με την περαιτέρω προσαρμογή στην τωρινή οικονομική και εργασιακή κατάσταση ισχύουν τα παρακάτω:

- Περαιτέρω διευκόλυνση της εφαρμογής της εκ περιτροπής εργασίας, με ενίσχυση διευθυντικού δικαιώματος για την επιβολή της, προσδιορισμός 9μηνου διάρκειάς της εντός του ημερολογιακού έτους και δυνατότητα συνδυασμού του εργάσιμου χρόνου λιγότερων ημερών εργασίας την εβδομάδα, το μήνα κλπ

- Ακριβής προσδιορισμός και της εκπροσώπησης των εργαζομένων για διαβούλευση και της προτεραιότητας τους ως προς το δικαίωμα διαβούλευσης, με αναφορά για σωματείο εντός της επιχείρησης ή συμβούλιο εργαζομένων (και έμμεση απαγόρευση εμπλοκής κλαδικού σωματείου ή ομοσπονδίας).

Διευθέτηση χρόνου εργασίας

Πριν την εφαρμογή των μνημονίων ίσχυαν τα παρακάτω: Θεσμοθέτηση δύο (2) συστημάτων διευθέτησης: Πρόσθετη απασχόληση 2 ωρών ημερησίως πέραν του 8ωρου, επί 4 μήνες κατά ημερολογιακό έτος (περίοδος αυξημένης απασχόλησης) και αντίστοιχη μειωμένη απασχόληση (περίοδος μειωμένης απασχόλησης).

2.3 Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΔΕΥΤΕΡΟΥ ΜΝΗΜΟΝΙΟΥ-ΨΗΦΙΣΗ ΜΕΣΟΠΡΟΘΕΣΜΟΥ-ΕΠΙΠΡΟΣΘΕΤΑ ΜΕΤΡΑ

Στην περίοδο της οικονομικής κρίσης στην Ελλάδα την εφαρμογή του πρώτου μνημονίου ακολούθησε η ψήφιση του μεσοπρόθεσμου προγράμματος η οποία είχε ως κύριο στόχο να μην υπάρξει ένας εκτροχιασμός της χώρας με αποτέλεσμα να επηρεαστούν ακόμη περισσότερο τα οικονομικά δεδομένα της ελληνικής οικονομίας με αρνητικές επιπτώσεις στους εργαζομένους. Ένας από τους κύριους ρόλους του προγράμματος αυτού είναι η μείωση τόσο των δημοσίων υπαλλήλων όσο και των συμβασιούχων με αποτέλεσμα να υπάρξει και ένας εξορθολογισμός του μισθολογικού κόστους το οποίο όμως θα έχει σαν συνέπεια τις εκτεταμένες απολύσεις προσωπικού.

Επίσης άλλο ένα σημαντικό μέτρο που πέρασε με την ψήφιση του εν λόγω προγράμματος είναι οι μετατάξεις των εργαζομένων και οι μετακινήσεις προσωπικού από

διάφορες επιχειρήσεις και οργανισμούς του δημοσίου με πλεονάζον προσωπικό σε κάποιους άλλους οι οποίοι έχουν και μεγαλύτερες ανάγκες. Επιπλέον κάποιοι απ τους εργαζόμενους τίθενται με την διαδικασία αυτή αναγκαστικά σε εφεδρεία και θα εισπράττουν για τρία χρόνια το 65% του μισθού τους μέχρι να απολυθούν. Η μείωση των δημοσίων υπαλλήλων υπολογίζεται γύρω στις 150000 μέχρι και το τέλος του 2015.

Πιο κάτω παραθέτουμε έναν ενδεικτικό πίνακα ο οποίος αναφέρεται στις προσλήψεις αλλά και στις αποχωρήσεις τόσο των δημοσίων υπαλλήλων αλλά και των συνταξιούχων για το διάστημα 20101-2015.

Υπολογισμός κυβέρνησης		αποχωρήσεων-προσλήσεων μόνιμου προσωπικού για τα έτη 2011-2015 — σενάριο βάσης				
Έτος	Εκτίμηση αποχωρήσεων (αριθμός τακτικού προσωπικού+ Προσωπικού νοσηλευτικών ιδρυμάτων και ΑΕΙ, ΤΕΙ)	Εκτίμηση προσλήσεων (αριθμός τακτικού προσωπικού + νοσηλευτικών ιδρυμάτων και ΑΕΙ, ΤΕΙ) κανόνας 1:5	Εκτίμηση αποχωρήσεων (ΝΠΔΔ, ΟΚ Α και ΟΤΑ α' και β')	Εκτίμηση προσλήσεων (αριθμός προσωπικού ΝΠΔΔ και ΟΤΑ) κανόνας 1:5	Σύνολο αποχωρήσεων	Σύνολο Προσλήσεων
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
2011	15.000	5.600	5.000	930	20.000	6.530
2012	20.000	3.000	6.600	1.000	26.600	4.000
2013	20.000	4.000	6.600	1.320	26.600	5.320
2014	20.000	4.000	6.600	1.320	26.600	5.320
2015	20.000	4.000	6.600	1.320	26.600	5.320

ΠΙΝΑΚΑΣ 2

Εκτιμήσεις για τον αριθμό συνταξιούχων Γενικής Κυβέρνησης για τα έτη 2011-2015- σενάριο βάσης				
Έτος	Εκτίμηση αριθμού συνταξιούχων (τακτικό προσωπικό + προσωπικό νοσηλευτικών ιδρυμάτων και ΑΕΙ, ΤΕΙ)	Εκτίμηση αριθμού συνταξιούχων (ΝΠΔΔ, ΟΚΑ και ΟΤΑ Α' και Β')	Αριθμός θανόντων	Συνολικός αριθμός συνταξιούχων
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2011	371.178	62.068	8.500	427.246
2012	391.178	68.668	8.500	451.346
2013	411.178	75.268	8.500	477.946
2014	431.178	81.868	8.500	504.546
2015	451.178	88.468	8.500	531.146

ΠΙΝΑΚΑΣ 3

Σημαντική επίσης αλλαγή που επήλθε με την ψήφιση του δεύτερου μεσοπρόθεσμου προγράμματος είναι η ένταξη των υπαλλήλων σ ένα ενιαίο μισθολόγιο σε αντίθεση με ότι ίσχυε μέχρι εκείνη την περίοδο. Κάτι τέτοιο θα γίνει με την αξιολόγηση των υπαλλήλων με βαθμολογικά κριτήρια που θα έχουν ως κύρια βάση τις σπουδές των υπαλλήλων, τα χρόνια προϋπηρεσίας καθώς και τα μεταπτυχιακά και διδακτορικά διπλώματα.

Ειδικότερα, το ενιαίο μισθολόγιο: α) Ενσωματώνει στο βασικό μισθό μέρος από τα επιδόματα που καταβάλλονταν μέχρι σήμερα.

α) Καταργεί τα κάθε είδους επιδόματα, παροχές και αποζημιώσεις και προσδιορίζει τα επιδόματα που θα καταβάλλονται, εφόσον πληρούνται οι όροι και οι προϋποθέσεις καταβολής τους.

β) Καταργεί την οικογενειακή παροχή (συζύγου) για τους έγγαμους υπαλλήλους, αυξάνοντας ταυτόχρονα την παροχή για τα τέκνα τα οποία βρίσκονται υπό την προστασία του υπαλλήλου.

γ) Προβλέπει τη χορήγηση Κινήτρου Επίτευξης Στόχων στους υπαλλήλους των υπηρεσιών που πετυχαίνουν σε πολύ μεγάλο βαθμό τους πολιτικοποιημένους στόχους που θα τεθούν με βάση το εκάστοτε σύστημα αξιολόγησης.

δ) Υιοθετεί ένα μεικτό σύστημα αποδοχών, βάσει του οποίου η μισθολογική εξέλιξη κάθε υπαλλήλου συναρτάται με τη χορήγηση βαθμού και συνεπώς, συνδέει πλέον το βαθμό που κατέχει κάθε φορά ο υπάλληλος με τον αντίστοιχο μισθό.

ε) Αυξάνει σημαντικά το επίδομα θέσης ευθύνης με σκοπό τη δημιουργία ενός επιπλέον κινήτρου για την κατάληψη των θέσεων ευθύνης από τα ικανότερα στελέχη.

Με το νέο μισθολόγιο υπάρχουν και επιδόματα τα οποία έχουν διατηρηθεί όπως:

Επίδομα:	Ποσό
Επικίνδυνης/ανθυγιεινής εργασίας	150
Παραμεθόριων περιοχών	100
Άδειας/εορτών	1.000
Οικογενειακή παροχή	35

Ενώ τα επιδόματα θέσης διαμορφώνονται ως εξής

Επίδομα Θέσης/βαθμού	Ποσό
Γ.Δ/ντης	700
Διευθυντής	400
Τμηματάρχης	250
Προϊστάμενος	60

ΠΙΝΑΚΑΣ 4

Επίσης υπήρξαν επιδόματα στα οποία σημειώθηκε και αύξηση τα οποία είναι τα παρακάτω:

- > Περιφερειακούς Διευθυντές στα 900 ευρώ από 700 ευρώ
- > Προϊστάμενους Επιστημονικής και Παιδαγωγικής Καθοδήγησης των Περιφερειακών Διευθύνσεων Εκπαίδευσης, στα 450 ευρώ από 400 ευρώ
- > Σχολικούς Συμβούλους προσχολικής αγωγής, δημοτικής εκπαίδευσης, ειδικής αγωγής και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, Προϊστάμενοι Διευθύνσεων Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, στα 400 ευρώ από 370 ευρώ

> Διευθυντές Ενιαίων Λυκείων, Επαγγελματικών Λυκείων, ΚΕ.Δ.Δ.Υ και Ε.Ε.Ε.Ε.Κ.. στα 350 ευρώ

> Διευθυντές Γυμνασίων, Επαγγελματικών Σχολών, Τετραθέσιων και άνω Δημοτικών Σχολείων και Σχολικών Εργαστηριακών Κέντρων, στα 300 ευρώ από 250 ευρώ. Αυτό θα ισχύει εφόσον τα σχολεία διαθέτουν τουλάχιστον 9 τμήματα

> Υποδιευθυντές Σχολικών Μονάδων και Σχολικών Εργαστηριακών Κέντρων, Υπεύθυνοι Τομέων Σχολικών Εργαστηριακών Κέντρων, και Προϊστάμενοι Τμημάτων Εκπαιδευτικών Θεμάτων των Διευθύνσεων Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, στα 150 ευρώ

> Προϊστάμενους Μονοθέσιων. Διθέσιων και Τριθέσιων Δημοτικών Σχολείων και Νηπιαγωγείων στα 100 ευρώ από 70 ευρώ

Πέρα από το ενιαίο μισθολόγιο που αφορά την πλειονότητα των εργαζομένων υπάρχει και το ειδικό μισθολόγιο το οποίο αναφέρεται σε συγκεκριμένες κατηγορίες εργαζομένων με ειδικά χαρακτηριστικά. Τέτοιες ειδικές κατηγορίες είναι οι ένστολοι, οι πανεπιστημιακοί καθηγητές, οι γιατροί και οι δικαστικοί λειτουργοί. Οι μειώσεις σε αυτές τις κατηγορίες των εργαζομένων θα είναι κλιμακωτές. Για παράδειγμα στους καθηγητές πανεπιστημίου οι περικοπές ξεκινούν από το 5% για εκείνους που ο μισθός τους δεν ξεπερνά τα 1000 ευρώ και φτάνει ως το 30% για εκείνους που λαμβάνουν άνω των 2500 ευρώ. Οι γιατροί του ΕΣΥ θα έχουν ως άμεση συνέπεια των μέτρων του δεύτερου μνημονίου την περικοπή των μισθών τους κατά 13% ως μέσο όρο.

2.4 Η ΨΗΦΙΣΗ ΤΟΥ ΤΡΙΤΟΥ ΜΝΗΜΟΝΙΟΥ ΚΑΙ Ο ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΙΔΙΩΤΙΚΟΠΟΙΗΣΕΩΝ ΩΣ ΜΕΤΡΟ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ.

Παρά το γεγονός ότι πάρθηκαν μια σειρά από υφεσιακά μέτρα με την ψήφιση των δύο μνημονίων με μεγάλο αντίκτυπο στην οικονομία της χώρας και στις εργασιακές σχέσεις των εργαζομένων τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα δεν κατέστη δυνατό να υπάρξει μια μείωση του δημόσιου χρέους με αποτέλεσμα οι κυβερνήσεις να αναγκαστούν να πάρουν μια σειρά από νέα μέτρα προκειμένου να κινηθούν προς την κατεύθυνση αυτή. Έτσι προχώρησαν στην ψήφιση του τρίτου μνημονίου

Με το νέο αυτό μνημόνιο λαμβάνονται μια σειρά από μέτρα που έχουν ως βάση τους νέες περικοπές μισθών και συντάξεων αλλά και νέες μειώσεις επιδομάτων και δώρων. Πιο συγκεκριμένα για τους λεγόμενους υψηλόμισθους με μισθό πάνω από 4000 ευρώ οι περικοπές θα φτάσουν μέχρι και το 35%. Για εκείνους με μισθό να κυμαίνεται μεταξύ των 2.500-4000 ευρώ οι περικοπές θα είναι της τάξης του 30% ενώ από 2500 και κάτω η μείωση θα είναι σταδιακά στο 20% για εκείνους που αμείβονται με μισθούς από 1500 έως 2500 ευρώ, στο 10% για μισθούς της τάξης των 1000-1500 ευρώ και στο 2% για μισθούς κάτω των 1000 ευρώ.

Επιπλέον επιχειρείται νέο πάγωμα των προσλήψεων το οποίο διευρύνει τον κανόνα της μιας πρόσληψης ανά 5 απολύσεων μέχρι το τέλος και του 2016. Οι μετακινήσεις των υπαλλήλων συνεχίζονται και διευρύνονται ενώ μειώνεται παράλληλα και ο μέσος όρος των μισθών σε 1900 ανά μήνα το πολύ στους οργανισμούς των ΔΕΚΟ. Επίσης οι καθηγητές σε πανεπιστήμια και σε τεχνικές σχολές θα μειωθούν κατά 90% όσων αφορά τους μη μόνιμους και διευρύνονται οι υποχρεωτικές μεταθέσεις εκπαιδευτικών από την μια περιοχή στην άλλη ενώ παράλληλα κλείνουν και συγχωνεύονται σχολικές μονάδες καθώς επίσης και μετατάξεις διοικητικού προσωπικού με συνεχή μείωση του αριθμού των αναπληρωτών στις 2000 σε ετήσια βάση.

Ένα από τα μέτρα τα οποία πολλές φορές χρησιμοποιούνται σε περιπτώσεις οικονομικών κρίσεων είναι οι ιδιωτικοποιήσεις. Βέβαια το κατά πόσο τα αποτελέσματά τους είναι ευεργετικά ή όχι εξετάζεται σε πολλές περιπτώσεις. Κατ' αρχάς θα πρέπει να κατανοήσουμε τι ακριβώς εννοούμε με τον όρο ιδιωτικοποίηση. Πρόκειται για την μεταβίβαση ή την εξαγορά του συνόλου ή μέρους μιας εταιρείας από μία άλλη. Η μεταβίβαση αυτή

μπορεί να γίνει με την εξαγορά της επιχείρησης με τον τρόπο της καταβολής μετρητών ή με την αγορά των μετοχών της επιχείρησης αν αυτή είναι εισηγμένη στο χρηματιστήριο.

Το κατά πόσο θα είναι εμφανής η επίπτωση στις σχέσεις των εργαζομένων των επιχειρήσεων σε τέτοιες περιπτώσεις ιδιωτικοποιήσεων εξαρτάται απ την πολιτική που θα ακολουθήσει η κάθε εταιρεία και την έμφαση που θα δώσει σ αυτήν. Η άρση του κυβερνητικού ελέγχου είναι σαφές ότι έχει δημιουργήσει συνθήκες μεγάλης ελευθερίας στις εργασιακές σχέσεις αλλά εκείνο που παίζει τον πρωτεύοντα ρόλο σ αυτές τις συνθήκες είναι η στρατηγική και η κουλτούρα που θα ακολουθήσει η κάθε επιχείρηση προκειμένου να προστατέψει και να εναρμονίσει τους εργαζομένους της στις νέες συνθήκες.

Εκείνο που διαπιστώνεται αν ανατρέξουμε στο παρελθόν και δούμε τι ακριβώς συνέβη σε περιπτώσεις μεγάλων ιδιωτικοποιήσεων και εξαγορών και τι επιπτώσεις είχαν αυτές στις εργασιακές συνθήκες των εργαζομένων, θα καταλάβουμε ότι μάλλον αρνητικό ρόλο έπαιξαν παρά θετικό. Κυρίως για τους εργαζόμενους εκείνους οι οποίοι είχαν μηδαμινή ή χαμηλή ειδίκευση τα αποτελέσματα ήταν ακόμη χειρότερα γιατί υπήρχαν μεγάλες δυσκολίες στο να δεχτούν μια τέτοια προσαρμογή. Αυτό είχε ως άμεση συνέπεια να μην μπορούν εύκολα να ανταποκριθούν στα νέα τους καθήκοντα και αρμοδιότητες και να γίνεται ολοένα και δυσκολότερη η παραμονή τους στην νέα διευρυμένη επιχείρηση.

Βασικός παράγοντας για την επιτυχία του σκοπού αυτού είναι το στέλεχος, ο προϊστάμενος κάθε βαθμού. Αυτός θα διαμορφώσει το κλίμα και θα βοηθήσει την ομάδα του να ανέβει, εξυψώνοντας το ηθικό της . Για αυτό το λόγο είναι απαραίτητη η παρουσία και η συμβολή ενός οργανωτή ανθρώπινων σχέσεων που με τη βοήθεια του θα κάνει το διοικητικό στέλεχος να βλέπει τον εργαζόμενο, όχι μόνο σαν μέρος της επιχείρησης, αλλά σαν μέλος της κοινωνικής ομάδας, σαν οικογενειάρχη και ιδίως σαν άνθρωπο, με προσωπικότητα ανεπανάληπτη και ξεχωριστή. Να αντιληφθεί τα προβλήματα του, τις αγωνίες του και τον πόνο του. Μόνο τότε θα μπορέσουμε να πούμε πως ο προϊστάμενος μπήκε στο νόημα των ανθρώπινων σχέσεων.

Μόνο με τον τρόπο αυτόν μπορούμε να κάνουμε τον εργαζόμενο να ενδιαφερθεί για τη δουλειά του και για την επιχείρηση που εργάζεται και να καταβάλει μεγαλύτερη προσπάθεια. Έχει την ευθύνη για την ύπαρξη καλού κλίματος στο εργασιακό περιβάλλον, για την μη δημιουργία προβλημάτων από την φύση της εργασίας. Ακόμη πρέπει να γνωρίζει να ενεργοποιεί με σωστό τρόπο το ανθρώπινο δυναμικό αρμοδιότητας του, υποκινώντας τους με τα κατάλληλα κίνητρα. Ακόμη πρέπει να αντιλαμβάνεται τα προβλήματα, ανάλογα με το επίπεδο ιεραρχίας που βρίσκεται, και να μπορεί να επεμβαίνει για την λύση τους, ή ακόμη και να τα προλαβαίνει, όπου είναι δυνατόν. Για να αντιμετωπίζει με επιτυχία όλα αυτά τα δύσκολα καθήκοντα ο προϊστάμενος πρέπει να έχει πολλά προσόντα, τα οποία βέβαια δεν αποκτώνται ούτε αυτομάτως, αλλά ούτε από την μία στιγμή στην άλλη. Πολλοί συγγραφείς έχουν ασχοληθεί με την απαρίθμηση των προσόντων, που πρέπει να έχουν οι προϊστάμενοι.

Ο προϊστάμενος, για να εκτελέσει⁵ το δύσκολο έργο του και να επιτύχει στην πραγματοποίησή του πρέπει να διαθέτει και τα ακόλουθα προσόντα και ιδιότητες:

- Ευφυΐα και διανοητική δύναμη.
- Ισχυρή θέληση και επιμονή.
- Θάρρος να αναλαμβάνει ευθύνες.
- Αίσθημα καθήκοντος και προσφοράς προς τα άλλα άτομα.
- Επιθυμία να συμβάλλει στην ευημερία του συνόλου.
- Δημιουργική σκέψη και αντιληπτική ικανότητα.
- Δεξιότητες χειρισμού του ανθρώπινου παράγοντα.
- Τεχνικές γνώσεις και εμπειρίες.
- Συναισθηματική σταθερότητα.

⁵http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:aZyQ_nD_pvAJ:okeanis.lib.teipir.gr/xmlui/bitstream/handle/123456789/2337/log2013_00017.pdf%3Fsequence%3D1+%&cd=1&hl=el&ct=clnk&gl=gr

- Πνευματική ωριμότητα.
- Γενική και εκτεταμένη μόρφωση και βέβαια ειδικές γνώσεις Οργανώσεως και Διοικήσεως.
- Ο προϊστάμενος θα πρέπει να διακρίνεται για την δυναμικότητά του και την αποφασιστικότητά του.
- Θα πρέπει εξάλλου να γνωρίζει την σημασία της επικοινωνίας, τους τρόπους της. Να μπορεί να επικοινωνεί με τους ανθρώπους σωστά, με σαφήνεια, με ευγένεια, με ειλικρίνεια, με πληρότητα και περιεκτικότητα, με πειστικότητα, χωρίς διφορούμενα νοήματα. Να μπορεί, ενώ με την σωστή επικοινωνία, να προσελκύει την προσοχή των ανθρώπων, να προκαλεί το ενδιαφέρον τους και να τους δημιουργεί την επιθυμία να δράσουν προς τον επιδιωκόμενο σκοπό.
- Να θυμάται ότι πρέπει να ακούει περισσότερο απ' όσο μιλάει. Να συμπεριφέρεται στους άλλους σωστά, να μη θίγει την αξιοπρέπεια και την προσωπικότητα τους.
- Να έχει ψυχραιμία και αυτοκυριαρχία. Έχει παρατηρηθεί, ότι όποιος γνωρίζει να διευθύνει τον εαυτό του, μπορεί καλύτερα να διευθύνει άλλους ανθρώπους. Πρέπει να μπορεί να υποτάσσει τον εαυτό του, να έχει προσωπική, εσωτερική δύναμη και να μπορεί να υποτάσσει και άλλους.
- Να γνωρίζει τον εαυτό του, δηλαδή τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα του, για να είναι σε θέση να γνωρίζει και τους άλλους.

Όλοι οι προϊστάμενοι αναπτύσσουν κάποια μορφή ηγεσίας ή υποκινήσεως των υφισταμένων. Οι προσπάθειες, που καταβάλλουν οι καλοί προϊστάμενοι - ηγέτες έχουν ως σκοπό να συγκεντρώσουν τα ενδιαφέροντα, τόσο της εργασιακής μονάδας όσο και του προσωπικού, προς την επιδίωξη κάποιων αντικειμενικών στόχων. Η δραστηριότητα αυτή είναι δυνατόν να πραγματοποιηθεί με πολλές μορφές και διαφόρους τρόπους. Έτσι με την πάροδο του χρόνου έχουν διαμορφωθεί ένα πλήθος πλαισίων, μορφών ή συστημάτων ηγεσίας από τα οποία ο προϊστάμενος-ηγέτης είναι σε θέση να επιλέξει κάποιο, το οποίο κατά τη γνώμη του ή και των συνεργατών του, είναι το καταλληλότερο για τις ανάγκες της εργασιακής μονάδας, των εργαζομένων και ίσως και για τις προσωπικές δυνατότητες του. Ένα από τα πλαίσια, που εφαρμόζονται περισσότερο είναι εκείνο, που εκτείνεται από την πλήρη αυταρχία ή απολυταρχία μέχρι την σχεδόν πλήρη δημοκρατία.

Υπάρχουν διάφορες διοικητικές ενέργειες που μπορεί να γίνουν για να βελτιώσουν ή να περιορίσουν την συνεκτικότητα των βασικών εργασιακών ομάδων. Μεταξύ αυτών περιλαμβάνονται και οι εξής;

1. Σταθερότητα μέλους της ομάδας. Αν οι άνθρωποι προστίθενται σταθερά στην ομάδα ή μετακινούνται από αυτήν, δεν θα υπάρχει ο χρόνος της γνωριμίας. Αντίθετα υπάρχουν μελέτες που αποδεικνύουν ότι οι ομάδες με μεγάλη διάρκεια αναπτύσσουν πολύ καλή προσέλευση ώστε σχεδόν δεν υπάρχει επικοινωνία με άλλες ομάδες με θετικά αλλά και αρνητικά αποτελέσματα στην απόδοσή τους.

2. Παρόμοιες αξίες. Η συνεκτικότητα αυξάνεται όταν τα μέλη της ομάδας έχουν ίδιες αξίες και τα ίδια επίπεδα κύρους. Είναι δύσκολη η επικοινωνία μεταξύ υπαλλήλων που έχουν πείρα και ανεπτυγμένο επίπεδο δεοντολογίας και άλλων που δεν έχουν. Επίσης είναι διαφορετικές οι αξίες των παλαιών υπαλλήλων από εκείνες των νέων.

3. Ευκαιρίες επικοινωνίας. Μεγάλες και πολύ συνεκτικές εργασιακές ομάδες είναι δύσκολα να παράγουν θετικά αποτελέσματα. Για τον λόγο αυτό η Διοίκηση θα πρέπει να διαμορφώσει μικρότερες εργασιακές ομάδες. Να δώσει δυνατότητες καλύτερης επικοινωνίας, παρεχώρησε επίσης αίθουσες συνεδριάσεων για να μπορούν να συζητούν.

2.5 ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ

ΑΠΟΓΡΑΦΗ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΣΤΟ ΙΚΑ

Υπόχρεοι απογραφής:

Κάθε εργοδότης⁶ που απασχολεί πρόσωπο ή πρόσωπα που υπάγονται στην ασφάλιση του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ ή στην ασφάλιση των φορέων ή των κλάδων και λογαριασμών των οργανισμών κοινωνικής πολιτικής (ΟΑΕΔ, ΟΕΚ κ.λ.π.) των οποίων τις εισφορές εισπράττει ή συνεισπράττει το ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, υποχρεούται να απογράφεται στο Μητρώο Εργοδοτών του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ.

Πότε υφίσταται η υποχρέωση απογραφής:

Με την έναρξη της απασχόλησης προσωπικού που υπάγεται στην ασφάλιση του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ σύμφωνα με τα παραπάνω.

Τόπος απογραφής - αρμόδιο υποκατάστημα ΙΚΑ-ΕΤΑΜ:

Ο εργοδότης υποβάλλει την αίτηση απογραφής στο Υποκατάστημα ή Παράρτημα ΙΚΑ-ΕΤΑΜ στην ασφαλιστική περιοχή του οποίου βρίσκεται η έδρα της επιχείρησής του.

Αν ο εργοδότης διατηρεί περισσότερες εγκαταστάσεις σε διαφορετικές ασφαλιστικές περιοχές, υποχρεούται από 1/1/2002 να τις απογράφει στο Υποκατάστημα ή Παράρτημα ΙΚΑ-ΕΤΑΜ στην ασφαλιστική περιοχή του οποίου βρίσκεται η έδρα της επιχείρησής. Καθιερώνεται, δηλαδή, η ενιαία απογραφή έδρας και παραρτημάτων της επιχείρησής με απόδοση ενός μοναδικού Αριθμού Μητρώου (ΑΜΕ) τόσο για την έδρα, όσο και για τα παραρτήματά του.

Διαδικασία απογραφής:

Η διαδικασία απογραφής υποστηρίζεται από ειδικό έντυπο με τίτλο "Αίτηση - Δήλωση Απογραφής Εργοδότη", το οποίο χορηγείται από οποιοδήποτε Υποκατάστημα ή Παράρτημα του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, ενώ είναι διαθέσιμη και στο δικτυακό τόπο του Ιδρύματος "Αίτηση - Δήλωση Απογραφής Εργοδότη".

Η "Αίτηση - Δήλωση Απογραφής Εργοδότη", η οποία περιέχει στοιχεία του εργοδότη (γενικά στοιχεία, στοιχεία δραστηριότητας, έδρας, παραρτημάτων και υπευθύνων) και στοιχεία απασχολουμένων, υποβάλλεται πλήρως συμπληρωμένη "εις διπλούν", από τον κατά το νόμο υπεύθυνο της επιχείρησής ή από νόμιμα εξουσιοδοτημένο εκπρόσωπο του, στο Τμήμα Εσόδων του Υποκαταστήματος ή Παραρτήματος ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, στην ασφαλιστική περιοχή του οποίου βρίσκεται η έδρα της επιχείρησής του, συνοδευόμενη από τα παρακάτω δικαιολογητικά:

ΠΡΟΣΛΗΨΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ-ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

Οι συχνές αλλαγές στη νομοθεσία και η ενεργοποίηση του ηλεκτρονικού συστήματος υποβολής εντύπων του Υπουργείου Εργασίας από την 01/03/2013, έχουν τροποποιήσει τη διαδικασία γνωστοποίησης δεδομένων προσλήψεων και αποχωρήσεων προς τους Δημόσιους Φορείς. Στη συνέχεια γίνεται μία συνοπτική καταγραφή των βασικών υποχρεώσεων εργοδοτών για τις περιπτώσεις πρόσληψης και αποχώρησης εργαζομένων.

ΑΝΑΓΓΕΛΙΑ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ (ΕΝΤΥΠΟ Ε3) ΤΟ ΑΡΓΟΤΕΡΟ ΕΩΣ ΚΑΙ ΤΗΝ ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ ΚΑΙ ΠΡΙΝ ΤΗΝ ΑΝΑΛΗΨΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΑΠΟ ΤΟΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟ ΣΤΟ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΣΕΠΕ-ΟΑΕΔ-ΙΚΑ

Οι εργοδότες έχουν υποχρέωση να υποβάλουν ηλεκτρονικά το έντυπο Ε3 (Αναγγελία Πρόσληψης) στο Πληροφοριακό Σύστημα διασύνδεσης ΣΕΠΕ-ΟΑΕΔ-ΙΚΑ του Υπουργείου Εργασίας, το αργότερο έως και την ημερομηνία πρόσληψης και πάντως πριν την ανάληψη υπηρεσίας από τον εργαζόμενο.

Οι νεοϊδρυόμενες επιχειρήσεις που προβαίνουν σε πρόσληψη για πρώτη φορά, μπορούν να υποβάλουν ηλεκτρονικά το έντυπο Ε3 εντός τριών (3) εργάσιμων ημερών από την πρόσληψη, εφόσον προηγουμένως έχουν απογραφεί στην αρμόδια υπηρεσία του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ.

ΑΝΑΓΓΕΛΙΑ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ ΜΕ ΣΥΜΠΛΗΡΩΜΑΤΙΚΟ ΠΙΝΑΚΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΣΤΟ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΣΕΠΕ-ΟΑΕΔ-ΙΚΑ (ΕΝΤΥΠΟ Ε4), ΤΟ ΑΡΓΟΤΕΡΟ ΕΩΣ ΚΑΙ

⁶ Δ. Παπης, Μηχανογραφημένη Λογιστική 1, Θεσσαλονίκη 2013, Copyright, σελ.123

ΤΗΝ ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ ΚΑΙ ΠΡΙΝ ΤΗΝ ΑΝΑΛΗΨΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΑΠΟ ΤΟΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟ

Οι εργοδότες υποχρεούνται μια φορά το χρόνο και κατά το χρονικό διάστημα από 15 Σεπτεμβρίου έως 15 Νοεμβρίου να υποβάλουν μέσω του Πληροφοριακού Συστήματος ΣΕΠΕ-ΟΑΕΔ-ΙΚΑ ετήσιο πίνακα (έντυπο Ε4) με τους όρους αμοιβής και απασχόλησης για το σύνολο του προσωπικού που απασχολούν.

Σε περιπτώσεις νέων προσλήψεων, έχουν υποχρέωση να υποβάλουν ηλεκτρονικά, συμπληρωματικό πίνακα προσωπικού (έντυπο Ε4-Πίνακας Προσωπικού) στο Πληροφοριακό Σύστημα διασύνδεσης ΣΕΠΕ-ΟΑΕΔ-ΙΚΑ του Υπουργείου Εργασίας, το αργότερο έως και την ημερομηνία πρόσληψης και πάντως πριν την ανάληψη υπηρεσίας από τον εργαζόμενο.

Οι επιχειρήσεις που λειτουργούν με σύστημα εναλλασσόμενων βαρδιών, υποχρεούνται να υποβάλουν και συμπληρωματικό πίνακα ωραρίου με το πρόγραμμα εργασίας των νεοπροσληφθέντων.

Αναγγελία αλλαγών ωραρίου:

1. Σε περίπτωση αλλαγής ή τροποποίησης του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, ο εργοδότης υποχρεούται να καταθέτει τροποποιητικούς πίνακες ως προς το πρόγραμμα εργασίας που έχει ήδη κατατεθεί, εντός 2 ημερολογιακών ημερών από την έναρξη ισχύος του νέου προγράμματος.

2. Οι συμπληρωματικοί πίνακες ωραρίου υποβάλλονται άμεσα και πάντως πριν την ανάληψη εργασίας από τους εργαζόμενους.

3. Σε περίπτωση μεταβολής στοιχείων αποδοχών υποβάλλεται τροποποιητικός πίνακας εντός 15 ημερολογιακών ημερών από την έναρξη ισχύος των νέων αποδοχών.

Οι πίνακες προσωπικού περιλαμβάνουν: α) ονοματεπώνυμο, ονοματεπώνυμο πατέρα και μητέρας, ηλικία και οικογενειακή κατάσταση (τέκνα), β) ειδικότητα, ημερομηνία πρόσληψης και τυχόν προϋπηρεσία στην ειδικότητα, γ) τον αριθμό κάρτας πρόσληψης (Ο.Α.Ε.Δ.), τον αριθμό μητρώου του Ι.Κ.Α., τον αριθμό βιβλιαρίου ανηλίκων (σε περίπτωση απασχόλησης ανηλίκων) και τον αριθμό άδειας εργασίας αλλοδαπού (σε περίπτωση απασχόλησης αλλοδαπού), δ) τα στοιχεία του τεχνικού ασφαλείας και του γιατρού εργασίας, καθώς και το ωράριο απασχόλησής τους στην επιχείρηση, ε) τη διάρκεια εργασίας (ώρα έναρξης και λήξης ημερήσιας εργασίας), το διάλειμμα και τις διακοπές εργασίας, στ) τις πάσης φύσεως καταβαλλόμενες εισφορές.

ΓΝΩΣΤΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΟΡΩΝ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟ (Π.Δ. 156/1994) ΚΑΙ ΥΠΟΓΡΑΦΗ ΑΤΟΜΙΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ Η ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ.

Σύμβαση εργασίας αποτελεί η γραπτή ή προφορική συμφωνία, βάσει της οποίας ένα ορισμένο άτομο (υπάλληλος, εργάτης κ.λπ.) που καλείται μισθωτός, αναλαμβάνει την υποχρέωση να παρέχει τις υπηρεσίες του για ορισμένο ή αόριστο χρόνο σε ένα φυσικό ή νομικό πρόσωπο (εργοδότης), έναντι συμφωνημένου μισθού ή ημερομισθίου.

Με τις διατάξεις του Π.Δ. 156/94 (ΦΕΚ. 156/5-7-94) ο εργοδότης υποχρεούται να γνωστοποιεί στον εργαζόμενο τους ουσιώδεις όρους της σύμβασης ή σχέσης εργασίας.

Η πληροφόρηση αυτή περιλαμβάνει τουλάχιστον τα ακόλουθα:

- Τα στοιχεία ταυτότητας των συμβαλλόμενων.
- Τον τόπο παροχής της εργασίας, την έδρα της επιχείρησης ή τη διεύθυνση κατοικίας του εργοδότη.
- Τη θέση ή την ειδικότητα του εργαζόμενου, το βαθμό του, την κατηγορία της απασχόλησής του καθώς και το αντικείμενο της εργασίας του.
- Την ημερομηνία έναρξης της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας και τη διάρκεια αυτής αν καταρτίζεται για ορισμένο χρόνο.
- Τη διάρκεια της κανονικής ημερήσιας και εβδομαδιαίας απασχόλησης του εργαζόμενου.
- Τη διάρκεια της άδειας με αποδοχές που δικαιούται ο εργαζόμενος, καθώς και τον τρόπο και χρόνο χορήγησης της.

➤ Το ύψος της αποζημίωσης που οφείλεται και τις προθεσμίες που πρέπει να τηρούν εργοδότης και εργαζόμενος, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, σε περίπτωση λύσεως της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας με καταγγελία.

➤ Τις πάσης φύσεως αποδοχές που δικαιούται ο εργαζόμενος και την περιοδικότητα καταβολής τους.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΩΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ (Κατά Ν. 2112/20 (ΦΕΚ 67Α/20) & 3198/55 ΦΕΚ 9Α/55))			
Καταγγελία χωρίς προειδοποίηση		καταγγελία μετά από προειδοποίηση.	
Χρόνος υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη.	Ποσό αποζημιώσεως	χρόνος προειδοποίησης	Ποσό αποζημιώσεως
2 μήνες συμπλ. έως 1 έτος άνω του 1 έτους & έως 4 έτη	1 μηνός	1 μήνας	1/2 μηνός
4 έτη συμπλ. έως 6 έτη	2 μηνών	1 μήνας	1 μηνός
6 έτη συμπλ. έως 8 έτη	3 μηνών	1 μήνας	1 1/2 μηνός
8 έτη συμπλ. έως 10 έτη	4 μηνών	1 μήνας	2 μηνών
10 έτη συμπληρωμένα	5 μηνών	1 μήνας	2 1/2 μηνών
11 έτη συμπληρωμένα	6 μηνών	2 μήνες	3 μηνών
12 έτη συμπληρωμένα	7 μηνών	2 μήνες	3 1/2 μηνών
13 έτη συμπληρωμένα	8 μηνών	2 μήνες	4 μηνών
14 έτη συμπληρωμένα	9 μηνών	2 μήνες	4 1/2 μηνών
15 έτη συμπληρωμένα	10 μηνών	2 μήνες	5 μηνών
16 έτη συμπληρωμένα	11 μηνών	3 μήνες	5 1/2 μηνών
17 έτη συμπληρωμένα	12 μηνών	3 μήνες	6 μηνών
18 έτη συμπληρωμένα	13 μηνών	3 μήνες	6 1/2 μηνών
19 έτη συμπληρωμένα	14 μηνών	3 μήνες	7 μηνών
20 έτη συμπληρωμένα	15 μηνών	3 μήνες	7 1/2 μηνών
21 έτη συμπληρωμένα	16 μηνών	4 μήνες	8 μηνών
22 έτη συμπληρωμένα	17 μηνών	4 μήνες	8 1/2 μηνών
23 έτη συμπληρωμένα	18 μηνών	4 μήνες	9 μηνών
24 έτη συμπληρωμένα	19 μηνών	4 μήνες	9 1/2 μηνών
25 έτη συμπληρωμένα	20 μηνών	4 μήνες	10 μηνών
26 έτη συμπληρωμένα	21 μηνών	4 μήνες	10 1/2 μηνών
27 έτη συμπληρωμένα	22 μηνών	4 μήνες	11 μηνών
28 έτη και άνω	23 μηνών	4 μήνες	11 1/2 μηνών
	24 μηνών	4 μήνες	12 μηνών

Προϋπηρεσία στον εργοδότη	Καταγγελία σύμβασης μετά από προειδοποίηση (μήνες)	Τακτικές αποδοχές αποζημίωσης μετά από προειδοποίηση	Τακτικές αποδοχές αποζημίωσης χωρίς προειδοποίηση
Έως 1 έτος	-	Χωρίς αποζημίωση	Χωρίς αποζημίωση
1 έτος συμπληρ.	1 μήνας	1 μηνός	2 μηνών
2 έτη συμπληρ.	2 μήνες	1 μηνός	2 μηνών
3 έτη συμπληρ.	2 μήνες	1 μηνός	2 μηνών
4 έτη συμπληρ.	2 μήνες	1,5 μηνών	3 μηνών
5 έτη συμπληρ.	3 μήνες	1,5 μηνών	3 μηνών
6 έτη συμπληρ.	3 μήνες	2 μηνών	4 μηνών
7 έτη συμπληρ.	3 μήνες	2 μηνών	4 μηνών
8 έτη συμπληρ.	3 μήνες	2,5 μηνών	5 μηνών
9 έτη συμπληρ.	3 μήνες	2,5 μηνών	5 μηνών
10 έτη συμπληρ.	4 μήνες	3 μηνών	6 μηνών
11 έτη συμπληρ.	4 μήνες	3,5 μηνών	7 μηνών
12 έτη συμπληρ.	4 μήνες	4 μηνών	8 μηνών
13 έτη συμπληρ.	4 μήνες	4,5 μηνών	9 μηνών
14 έτη συμπληρ.	4 μήνες	5 μηνών	10 μηνών
15 έτη συμπληρ.	5 μήνες	5,5 μηνών	11 μηνών
16 έτη συμπληρ.	5 μήνες	6 μηνών	12 μηνών
17 έτη συμπληρ.	5 μήνες	6,5 μηνών	13 μηνών
18 έτη συμπληρ.	5 μήνες	7 μηνών	14 μηνών
19 έτη συμπληρ.	5 μήνες	7,5 μηνών	15 μηνών
20 έτη συμπληρ.	6 μήνες	8 μηνών	16 μηνών
21 έτη συμπληρ.	6 μήνες	8,5 μηνών	17 μηνών
22 έτη συμπληρ.	6 μήνες	9 μηνών	18 μηνών
23 έτη συμπληρ.	6 μήνες	9,5 μηνών	19 μηνών
24 έτη συμπληρ.	6 μήνες	10 μηνών	20 μηνών
25 έτη συμπληρ.	6 μήνες	10,5 μηνών	21 μηνών
26 έτη συμπληρ.	6 μήνες	11 μηνών	21 μηνών
27 έτη συμπληρ.	6 μήνες	11,5 μηνών	23 μηνών
28 έτη και άνω	6 μήνες	12 μηνών	24 μηνών

ΠΙΝΑΚΑΣ 5.

ΚΑΤΑΘΕΣΗ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ Η ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

ΣΤΗΝ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΕΝΤΟΣ 8 ΗΜΕΡΩΝ

Από τις διατάξεις του άρθρου 2 του Ν. 2639/98 (ΦΕΚ 205, τ.Α της 2.9.98) το οποίο αντικατέστησε το άρθρο 38 του Ν. 1892/90, όπως τροποποιήθηκε από το άρθρο 2 του Ν. 3846/2010, ορίζονται τα ακόλουθα για τη μερική απασχόληση:

«Κατά την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας ή κατά τη διάρκειά της, ο εργοδότης και ο μισθωτός μπορούν με έγγραφη ατομική σύμβαση να συμφωνήσουν, ημερήσια ή εβδομαδιαία ή δεκαπενθήμερη ή μηνιαία εργασία, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, η οποία θα είναι μικρότερης διάρκειας από την κανονική (μερική απασχόληση). Η συμφωνία αυτή, εφόσον μέσα σε οκτώ (8) ημέρες από την κατάρτιση της δεν γνωστοποιηθεί στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας, τεκμαίρεται ότι καλύπτει σχέση εργασίας με πλήρη απασχόληση».

Στην ευρύτερη έννοια της μερικής απασχόλησης εντάσσεται και η εκ περιτροπής απασχόληση. Ως εκ περιτροπής απασχόληση θεωρείται η εργασία κατά πλήρες ωράριο (8ωρο) για λιγότερο από 5 ημέρες την εβδομάδα. Από την 01/07/2013 οι συμβάσεις μερικής ή /και εκ περιτροπής απασχόλησης υποβάλλονται ηλεκτρονικά (Έντυπο Ε9-Σύμβαση Εργασίας Μερικής Απασχόλησης ή/και εκ περιτροπής εργασίας) μέσω του πληροφοριακού συστήματος του Υπουργείου Εργασίας.

Καταχώρηση Των Στοιχείων Πρόσληψης Στο Βιβλίο Νεοπροσλαμβανομένων Ικα (Ε.Β.Κ.Ν.Π.)

Οι εργοδότες έχουν υποχρέωση να καταχωρούν τους εργαζομένους στο ειδικό βιβλίο καταχώρισης νεοπροσλαμβανόμενου προσωπικού, (Ε.Β.Κ.Ν.Π.) του Ι.Κ.Α., αμέσως μετά την πρόσληψη και πριν αναλάβουν εργασία. Συμπληρώνονται και οι δύο σελίδες κάθε φύλλου,

με τη χρήση χημικού αντιγραφικού χαρτιού (καρμπόν) χειρόγραφα, κατά απόλυτη χρονολογική σειρά πρόσληψης χωρίς να επιτρέπεται, να υπάρχουν κενά ή να συμπληρώνονται περισσότερες από μία εγγραφές ανάμεσα στις προεκτυπωμένες οριζόντιες γραμμές των σελίδων του. Επιπλέον απαγορεύεται ρητά η καθ' οιονδήποτε τρόπο διόρθωση των εγγραφών με χημικό διορθωτικό (μπλάνκο), ξέσματα - σβησίματα (με γόμα) κ.λπ. Η τυχόν λανθασμένη εγγραφή πρέπει να διαγράφεται και η σωστή να αναγράφεται στην αμέσως επόμενη οριζόντια γραμμή με τα ορθά στοιχεία. Το ειδικό βιβλίο τηρείται υποχρεωτικά στον τόπο που παρέχεται η εργασία, σε προσιτό σημείο, και υπάρχει υποχρέωση να επιδεικνύεται στα αρμόδια όργανα ελέγχου (ΙΚΑ, ΣΕΠΕ), όταν ζητηθεί.

Οι εργοδότες δεν έχουν υποχρέωση να καταχωρούν στο ειδικό βιβλίο ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων, η ασφάλιση των οποίων γίνεται βάσει ειδικών διατάξεων. Τέτοιες περιπτώσεις είναι οι:

Εκπαιδευόμενοι σπουδαστές και απόφοιτοι των ΙΕΚ.

Φοιτητές ΑΕΙ και ΤΕΙ που κάνουν την πρακτική τους άσκηση.

Άνεργοι επαγγελματικά καταρτιζόμενοι στα ΚΕΚ και τα επιδοτούμενα προγράμματα από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο και απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (ΑΕΙ, ΤΕΙ) συμμετέχοντες σε προγράμματα του ΟΑΕΔ για την απόκτηση εργασιακής εμπειρίας.

Ανήλικοι τρόφιμοι του Κρατικού Αναμορφωτικού Καταστήματος στον Κορυδαλλό.

Τρόφιμοι Ιδρυμάτων Προστασίας Απροσάρμοστων Παίδων, κατά το χρόνο της πρακτικής άσκησης σε εργοδότες του Ιδιωτικού ή Δημόσιου Τομέα.

Δεν έχουν υποχρέωση τήρησης του Ειδικού Βιβλίου:

Εργοδότες οικοδομικών και τεχνικών έργων.

Εργοδότες που απασχολούν τους εργαζόμενους στο σπίτι τους (οικιακοί βοηθοί, κηπουροί κ.λπ.).

Εργοδότες που απασχολούν σε ατομικές επιχειρήσεις μέλη της οικογένειάς τους.

Α. Στοιχεία Εργοδοτών

Για Φυσικό πρόσωπο: φωτοαντίγραφα της βεβαίωσης έναρξης εργασιών της οικείας Δ.Ο.Υ. (ή οποιουδήποτε άλλου επίσημου στοιχείου από το οποίο να προκύπτει ο Α.Φ.Μ. του) και της αστυνομικής ταυτότητας ή του διαβατηρίου του εργοδότη. Για μη Φυσικό πρόσωπο: φωτοαντίγραφα της βεβαίωσης έναρξης εργασιών της οικείας Δ.Ο.Υ. (ή οποιουδήποτε άλλου επίσημου στοιχείου, από το οποίο να προκύπτει ο Α.Φ.Μ. του) και των αστυνομικών ταυτοτήτων ή των διαβατηρίων των προσώπων που διοικούν/εκπροσωπούν την επιχείρηση. Η διαδικασία απογραφής υποστηρίζεται από ειδικό έντυπο με τίτλο «Αίτηση Απογραφής Άμεσα Ασφαλισμένου», το οποίο διατίθεται από τα υποκαταστήματα και την ιστοσελίδα του ΙΚΑ. Το έντυπο συμπληρώνεται με ελληνικούς χαρακτήρες με βάση τα στοιχεία ταυτότητας για Έλληνες πολίτες και με λατινικούς χαρακτήρες για αλλοδαπούς (ανεξάρτητα αν είναι πολίτες Ε.Ε. ή τρίτων χωρών) με βάση τα αναγραφόμενα στοιχεία του διαβατηρίου. Υποβάλλεται συμπληρωμένη στο Τμήμα Μητρώου του αρμόδιου υποκαταστήματος ΙΚΑ-ΕΤΑΜ συνοδευόμενη από τα σχετικά ανά περίπτωση δικαιολογητικά. Όπως αναφέρθηκε στο πρώτο κεφάλαιο μισθός είναι κάθε παροχή που δίνεται στους εργαζόμενους ως αντάλλαγμα της εργασίας τους. Δηλαδή κάθε αμοιβή σε χρήμα και σε είδος (όπως λ.χ. τροφή, κατοικία, δαπάνη ρεύματος κλπ), η οποία καταβάλλεται τακτικά και μόνιμα, είτε βάσει της εργασιακής σχέσης ή της συλλογικής σύμβασης ή του νόμου, είτε βάσει της κρατούσας συνθήκης όταν δεν υπάρχει ειδική συμφωνία. Όταν λέμε τακτικές αποδοχές εννοούμε το βασικό μισθό ή ημερομίσθιο, όλα τα επιδόματα, καθώς και κάθε άλλη χρηματική παροχή ή παροχή σε είδος που δίνει ο εργοδότης σε σταθερή και μόνιμη βάση. Στις τακτικές αποδοχές περιλαμβάνονται: Τα επιδόματα αδειας, Δώρων Πάσχα και Χριστουγέννων, πολυετίας, οικογενειακά, ανθυγιεινής εργασίας, επικίνδυνης, επιστημονικό, διαχειριστικών λαθών, παραγωγής, Κυριακής και νυκτερινής εργασίας, νόμιμης τακτικής υπερωριακής απασχόλησης, τροφής, κατοικίας, κάθε άλλη παροχή, εφ' όσον καταβάλλεται τακτικά και νόμιμα. Πολλές φορές κατά την εφαρμογή των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας διαχωρίζουμε τις παρακάτω έννοιες του μισθού.

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ

ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ/ΩΡΟΜΙΣΘΙΟ ΣΕ ΠΕΝΘΗΜΕΡΟ

Υπάλληλος που απασχολείται με το σύστημα της πενθήμερης εβδομαδιαίας απασχόλησης και με το συμβατικό ωράριο 40 ωρών, έχει ακαθάριστο μηνιαίο μισθό 800,00€. Να βρεθεί το ημερομίσθιο και το ωρομίσθιο του.

Λύση:

$800,00 \text{ €} / 25 \text{ ημέρες} = 32,00 \text{ €}$ ημερομίσθιο και $32,00 \text{ €} \times 6 \text{ ημέρες} / 40 \text{ ώρες} = 4,80 \text{ €}$ ωρομίσθιο. Να σημειωθεί ότι η διαίρεση του μικτού μηνιαίου μισθού διά 25 ημέρες, ισχύει και στην περίπτωση που εφαρμόζεται το σύστημα της εξαήμερης εβδομαδιαίας απασχόλησης. Επίσης, το ωρομίσθιο μπορεί να ευρεθεί με απευθείας πολλαπλασιασμό του μηνιαίου μισθού επί τον συντελεστή 0,006(ή 0,6%), ο οποίος προκύπτει ως εξής

Πενθήμερο: $[(6 / 5 \times 5 / 40)] / 25 = [6 / 40] / 25 = 6 / 1.000,00 = 0,006$ Εξαήμερο : $[(6 / 6 \times 6 / 40)] / 25 = [6 / 40] / 25 = 6 / 1.000,00 = 0,006$. Άρα $800,00 \text{ €} \times 0,006 = 4,80 \text{ €}$ ωρομίσθιο

ΝΟΜΙΜΟΣ ΜΙΣΘΟΣ: Νόμιμος μισθός χαρακτηρίζεται αυτός που προβλέπεται από συλλογική σύμβαση εργασίας, διαιτητική ή υπουργική απόφαση και αποτελείτο κατώτατα όρια αποδοχών που υποχρεούται ο εργοδότης να καταβάλλει στους εργαζόμενους. Ειδικότερα ο νόμιμος μισθός αποτελείται από το βασικό μισθό και τα διάφορα επιδόματα, τα οποία επίσης προβλέπονται από σ.σ.ε. ή διαιτητική απόφαση ή υπουργική απόφαση.

ΣΥΜΒΑΤΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ: Συμβατικός μισθός, χαρακτηρίζεται αυτός που έχει καθοριστεί από την συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου στην ατομική τους σύμβαση εργασίας (γραπτή ή προφορική). Νοείται βέβαια ότι ο συμβατικός μισθός είναι πάντοτε μεγαλύτερος από το νόμιμο, γιατί μικρότερος απαγορεύεται από το νόμο.

ΣΥΝΗΘΗΣ ΜΙΣΘΟΣ: Συνήθης μισθός θεωρείται ο μισθός που καταβάλλεται σε εργαζόμενους του ίδιου φύλου και ηλικίας οι οποίοι διαθέτουν τα ίδια προσόντα και παρέχουν εργασία του αυτού είδους, στον ίδιο τόπο και με τις ίδιες συνθήκες. Το ύψος του μισθού εξαρτάται από το είδος της εργασίας και την ειδικότητα με την οποία πράγματι απασχολείται ο εργαζόμενος. Τα γενικά κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων καθορίζονται με τις Εθνικές Γενικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας, που ισχύουν για τους μισθωτούς όλης της χώρας ανεξάρτητα από ειδικότητα. Για τους κλάδους και κατηγορίες εργαζομένων ή και για τους εργαζομένους ορισμένων επιχειρήσεων, είναι δυνατόν να συναφθούν μεταξύ των αντίστοιχων οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων κλαδικές, επιχειρησιακές κλπ συμβάσεις εργασίας ή να υπάρξουν διαιτητικές αποφάσεις. Οι μισθοί και τα ημερομίσθια που καθορίζονται με τις συμβάσεις αυτές μπορεί να είναι ευνοϊκότεροι, αλλά ποτέ κατώτεροι από αυτούς της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης. Επίσης ευνοϊκότερες ρυθμίσεις μπορεί να καθοριστούν με ατομική συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου.

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

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ

Υπάλληλος, άγαμος και χωρίς προϋπηρεσία προσλαμβάνεται με σύμβαση μερικής απασχόλησης. Συμφωνείται να απασχολείται τρεις (4) ώρες ημερησίως και επί πέντε μέρες την εβδομάδα(πενθήμερη εργασία). Θα αμείβεται με τον κατώτατο μισθό που προβλέπεται από την ΕΓΣΣΕ. Να υπολογισθούν οι μικτές αποδοχές του, κατά το μήνα Νοέμβριο 2013.

Λύση:

Ο κατώτατος μισθός που προβλεπόταν από την ΕΓΣΣΕ (2008-2009), από 1.5.2009 για τον άγαμο υπάλληλο χωρίς προϋπηρεσία, ήταν 739,56 €. Συμφωνήθηκε μισθός 830 €. Το ωρομίσθιο είναι: $830 \times 0,6\% = 4,98$ €. Το ημερομίσθιο, με βάση τις τρεις ώρες απασχόλησης: $4,98\text{€} \times 4 = 19,92$ €. Κατά το μήνα Νοέμβριο εργάστηκε 25 ημέρες. Επομένως, οι αποδοχές του εργαζομένου για αυτόν το μήνα είναι: $19,92 \text{€} \times 25 \text{ ημέρες} = 498,00$ €.

Πλήγμα στο θεσμό της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. επέφερε ο ν. 4093/12, με τον οποίο περιορίζεται η έκταση ισχύος των μισθολογικών όρων της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. μόνο στους εργαζόμενους των επιχειρήσεων, που εκπροσωπούνται από τις συμβαλλόμενες σ' αυτήν εργοδοτικές οργανώσεις, νομοθετείται ευθέως συγκεκριμένος κατώτατος μισθός και ημερομίσθιο και θεσπίζεται νέο σύστημα νομοθετικής πλέον καθορισμένου κατώτατου μισθού για το μέλλον, αρμοδιότητα που μέχρι πρότινος είχαν οι συμβαλλόμενες στην Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. οργανώσεις. Ο ουσιαστικός Κοινωνικός Διάλογος αποτελεί βάθρο της Δημοκρατίας και της κοινωνικής συνοχής τα δε αποτελέσματά του θα πρέπει να γίνονται σεβαστά από όλους. Στο πλαίσιο αυτό τα μέρη δεσμεύονται ν' αναλάβουν άμεσα κοινές πρωτοβουλίες προς την κυβέρνηση για την αντιμετώπιση του εφιαλτικού προβλήματος της ανεργίας, ιδίως για την πάταξη της ανασφάλιστης και αδήλωτης εργασίας, την τροποποίηση του νέου νομικού πλαισίου που θέτει σοβαρούς περιορισμούς στη συλλογική αυτονομία, την επαναφορά της πλήρους και καθολικής ισχύος της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε., την επεκτασιμότητα των συλλογικών συμβάσεων για λόγους ίσης μεταχείρισης και αποφυγής αθέμιτου ανταγωνισμού, το πλαίσιο λειτουργίας της μετενέργειας.

Τα συμβαλλόμενα μέρη συμφωνούν ότι θα οργανωθεί η μεταξύ τους συζήτηση για την διερεύνηση και εξεύρεση λύσεων, με σκοπό την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας, της οικονομίας όχι στην κατεύθυνση του μισθολογικού κόστους αλλά της διαρθρωτικής πλευράς της (κόστη μεταφορικά, ενεργειακά και άλλα, χωροθέτηση του φορολογικού καθεστώτος κλπ.). Οι πρωτοβουλίες αυτές φιλοδοξούν να συμβάλλουν και να αποτελούν τη συνεισφορά των οργανώσεων των εργοδοτών και των εργαζομένων στην υπέρβαση της οικονομικής κρίσης και στην αναμόρφωση της χώρας. Περαιτέρω, τα συμβαλλόμενα μέρη ρητώς συμφωνούν ότι, εάν κατά τη διάρκεια ισχύος της παρούσας Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. με οποιοδήποτε τρόπο αρθεί οποιαδήποτε περιοριστική διάταξη, που έχει επιβληθεί με νομοθετική παρέμβαση στο περιεχόμενο της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε 2010-2011-2012, τότε θα ξεκινήσουν άμεσες διαπραγματεύσεις για τον καθορισμό των μισθολογικών όρων της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε., με βάση το πλαίσιο που θα έχει τυχόν διαμορφωθεί.

ΚΑΤΩΤΑΤΑ ΟΡΙΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΗΛΙΚΙΑΣ 25 ΕΤΩΝ ΚΑΙ ΑΝΩ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ			
ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΥΪΠΗΡΕΣΙΑ!	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΡΙΕΤΙΩΝ	ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΟΔΟΧΩΝ
0 - έως 3	586,08	0,00	586,08
3 συμπληρωμένα - έως 6	586,08	58,61	644,69
6 συμπληρωμένα - έως 9	586,08	117,22	703,30
9 συμπληρωμένα - ΑΝΩ	586,08	175,82	761,90
ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΕΣ			
ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΥΪΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΒΑΣΙΚΟ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ	ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΡΙΕΤΙΩΝ	ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΟΔΟΧΩΝ
0- έως 3	26,18	0,00	26,18
3 συμπληρωμένα - έως 6	26,18	1,31	27,49
6 συμπληρωμένα - έως 9	26,18	2,62	28,80

9 συμπληρωμένα - έως 12	26,18	3,93	30,11
12 συμπληρωμένα - έως 15	26,18	5,24	31,42
15 συμπληρωμένα - έως 18	26,18	6,55	32,73
18 συμπληρωμένα -ΑΝΩ	26,18	7,85	34,03
ΚΑΤΩΤΑΤΑ ΟΡΙΑ ΑΠΟΔΟΧΗ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ/ ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΥΨΗΡΕΣΙΑΣ	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	ΝΕΟΙ ΗΛΙΚΙΑΣ ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΡΙΕΤΙΩΝ	ΜΕΧΡΙ 25 ΕΤΩΝ ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΟΔΟΧΩΝ
0 - έως 3	510,95	0,00	510,95
2 συμπληρωμένα - ΑΝΩ	510,95	51,10	562,05
ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΕΣ ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΥΨΗΡΕΣΙΑΣ	ΒΑΣΙΚΟ ΗΜΕΡΟΜΙ ΣΘΙΟ	ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΡΙΕΤΙΩΝ	ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΟΔΟΧΩΝ
0 έως 3	22,83	0,00	22,83
3 συμπληρωμένα - έως 6	22,83	1,14	23,97
6 συμπληρωμένα - ΑΝΩ	22,83	2,28	25,11

ΠΙΝΑΚΑΣ 6.

Πακέτο κάλυψης

ΑΛΛΑΓΕΣ ΠΑΚΕΤΩΝ ΚΑΛΥΨΗΣ ΙΚΑ ΑΠΟ 01/07/2014

ΚΩΔ	ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ	ΠΑΛΙΑ ΠΟΣΟΣΤΑ			ΝΕΑ ΠΟΣΟΣΤΑ			ΔΙΑΦΟΡΑ		
		ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΥ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΕΡΓΟΔΟΤΗ	ΣΥΝΟΛΙΚΟ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΥ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΕΡΓΟΔΟΤΗ	ΣΥΝΟΛΙΚΟ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΕΡΓΟΔΟΤΗ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΥ	ΣΥΝΟΛΙΚΟ
101	ΜΙΚΤΑ, ΙΚΑ-TEAM	16,5	27,46	43,96	15,5	24,56	40,06	2,9		3,9
102	ΜΙΚΤΑ, ΙΚΑ-TEAM	16,5	28,46	44,96	15,5	25,56	41,06	2,9		3,9
103	ΜΙΚΤΑ	13,5	24,46	37,96	12,5	21,56	34,06	2,9		3,9
104	ΜΙΚΤΑ	13,5	25,46	38,96	12,5	22,56	35,06	2,9		3,9
105	ΜΙΚΤΑ, ΒΑΡΕΑ, ΙΚΑ-TEAM	19,95	29,61	49,56	18,95	26,71	45,66	2,9		3,9
106	ΜΙΚΤΑ, ΒΑΡΕΑ, ΙΚΑ-TEAM	19,95	30,61	50,56	18,95	27,71	46,66	2,9		3,9
107	ΜΙΚΤΑ, ΒΑΡΕΑ	15,7	25,86	41,56	14,7	22,96	37,56	2,9		3,9
108	ΜΙΚΤΑ, ΒΑΡΕΑ	15,7	26,86	42,56	14,7	23,96	38,56	2,9		3,9
109	ΣΥΝΤΑΞΗ, ΙΚΑ-TEAM	13,95	22,36	36,31	12,95	20,01	32,96	2,35		3,35
110	ΣΥΝΤΑΞΗ, ΙΚΑ-TEAM	13,95	23,36	37,31	12,95	21,01	33,96	2,35		3,35
111	ΣΥΝΤΑΞΗ	10,95	19,36	30,31	9,95	17,01	26,96	2,35		3,35
112	ΣΥΝΤΑΞΗ	10,95	20,36	31,31	9,95	18,01	27,96	2,35		3,35
115	ΣΥΝΤΑΞΗ, ΒΑΡΕΑ, ΙΚΑ-TEAM	17,4	24,51	41,91	16,4	22,16	38,56	2,35		3,35
116	ΣΥΝΤΑΞΗ, ΒΑΡΕΑ, ΙΚΑ-TEAM	17,4	25,51	42,91	16,4	23,16	39,56	2,35		3,35
117	ΣΥΝΤΑΞΗ, ΑΣΦΕΝΕΙΑ ΧΡΗΜΑ, ΙΚΑ-TEAM	14,35	23,16	37,51	13,35	20,26	33,61	2,9		3,9
121	ΣΥΝΤΑΞΗ, ΒΑΡΕΑ, ΑΣΦΕΝ. ΧΡΗΜΑ	13,55	21,56	35,11	12,55	18,66	31,21	2,9		3,9
123	ΣΥΝΤΑΞΗ, ΑΣΦΕΝΕΙΑ ΧΡΗΜΑ	11,35	20,16	31,51	10,35	17,26	27,61	2,9		3,9
124	ΣΥΝΤΑΞΗ, ΑΣΦΕΝΕΙΑ ΧΡΗΜΑ	11,35	21,16	32,51	10,35	18,26	28,61	2,9		3,9
129	ΑΣΦΕΝΕΙΑ ΧΡΗΜΑ, ΙΚΑ-TEAM	7,68	9,83	17,51	6,68	8,83	15,51	2,9		3,9
130	ΑΣΦΕΝΕΙΑ ΧΡΗΜΑ, ΙΚΑ-TEAM	7,68	10,83	18,51	6,68	9,83	16,51	2,9		3,9
131	ΑΣΦΕΝΕΙΑ ΧΡΗΜΑ	4,68	6,83	11,51	3,68	5,83	9,51	2,9		3,9
132	ΑΣΦΕΝΕΙΑ ΧΡΗΜΑ	4,68	7,83	12,51	3,68	6,83	10,51	2,9		3,9
133	ΙΚΑ-TEAM	7,28	9,03	16,31	6,28	4,93	11,21	2,35		3,35
135	ΣΥΝΕΙΣΠΡΑΤΤΟΜΕΝΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΜΙΣΘΩΤΗ ΕΡΓΟΥ - ΜΕΛΗ ΟΙΚΟΓΕΝ. - ΜΟΝΙΜΟΠΟΙΗΣΕΝΤΕΣ ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ -	4,28	6,03	10,31	3,28	3,68	6,96	2,35		3,35
154	ΑΣΦΕΝΕΙΑ ΧΡΗΜΑ, ΙΚΑ-TEAM	12,22	21,43	33,65	12,22	20,88	33,1	0,55		0,55
156	ΑΣΦΕΝΕΙΑ ΧΡΗΜΑ, ΙΚΑ-TEAM	15,67	23,58	39,25	15,67	23,03	38,7	0,55		0,55
196	ΕΦΗΜΕΡΙΔΕΣ ΑΘΗΝΩΝ ΒΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ	1,45	2,86	4,31	0,45	0,51	0,96	2,35		3,35
197	ΕΦΗΜΕΡΙΔΕΣ ΑΘΗΝΩΝ ΒΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ	2,45	2,86	5,31	1,45	0,51	1,96	2,35		3,35
239	ΑΣΦΕΝΕΙΑ ΧΡΗΜΑ, ΙΚΑ-TEAM	5,85	6,66	12,51	4,85	3,76	8,61	2,9		3,9
240	ΑΣΦΕΝΕΙΑ ΧΡΗΜΑ, ΙΚΑ-TEAM	2,85	3,66	6,51	1,85	0,76	2,61	2,9		3,9
428	ΑΣΦΕΝΕΙΑ ΧΡΗΜΑ, ΙΚΑ-TEAM	23,28	34,53	57,81	22,28	31,63	53,91	2,9		3,9
435	ΑΣΦΕΝΕΙΑ ΧΡΗΜΑ, ΙΚΑ-TEAM	22,05	31,91	53,96	21,05	29,01	50,06	2,9		3,9
456	ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΙ ΣΤΙΣ ΥΠΟΕΙΔΕΣ ΣΤΟΕΣ, ΕΝΑΕΡΙΕΣ - ΥΠΟΒΑΛΑΣΣΙΕΣ ΕΡΓΑΣΙΕΣ & ΕΣΟΡΥΗ ΑΜΙΑΝΤΟΥ	22,2	36,86	59,06	21,2	33,96	55,16	2,9		3,9
465	ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΙ ΣΤΙΣ ΥΠΟΕΙΔΕΣ ΣΤΟΕΣ, ΕΝΑΕΡΙΕΣ - ΥΠΟΒΑΛΑΣΣΙΕΣ ΕΡΓΑΣΙΕΣ & ΕΣΟΡΥΗ ΑΜΙΑΝΤΟΥ	20	35,46	55,46	19	32,56	51,56	2,9		3,9
481	ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΥΠΑ	19,95	30,61	50,56	18,95	27,71	46,66	2,9		3,9
489	ΜΟΝΙΜΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ ΟΤΑ ΠΟΥ ΕΠΙΒΛΕΠΕ ΑΣΦΑΛΙΣΗ ΣΤΟ ΙΚΑ	17,77	25,88	43,65	17,77	25,33	43,1	0,55		0,55
501	ΑΣΦ. σε είδος+ χρήμα, ΟΕΚ	3,55	6,1	9,65	3,55	5,55	9,1	0,55		0,55
503	ΑΣΦ. σε χρήμα, ΟΕΚ	1,4	0,8	2,2	1,4	0,25	1,65	0,55		0,55
518	ΣΥΝΤΑΞΗ, ΑΣΦ. σε είδος+ χρήμα, TEAM, ΟΕΚ	13,22	22,43	35,65	13,22	21,88	35,1	0,55		0,55
822	ΣΥΝΤΗΡΗΣΕΩΝ ΚΤΙΡΙΩΝ ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	19,95	31,61	51,56	18,95	28,71	47,66	2,9		3,9
830	ΣΥΝΤΗΡΗΣΕΩΝ ΚΤΙΡΙΩΝ ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	17,4	25,51	42,91	16,4	22,61	39,01	2,9		3,9
971	ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΙ ΣΤΙΣ ΥΠΟΕΙΔΕΣ ΣΤΟΕΣ, ΕΝΑΕΡΙΕΣ - ΥΠΟΒΑΛΑΣΣΙΕΣ ΕΡΓΑΣΙΕΣ & ΕΣΟΡΥΗ ΑΜΙΑΝΤΟΥ	7,33	10,58	17,91	6,33	7,68	14,01	2,9		3,9
972	ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΙ ΣΤΙΣ ΥΠΟΕΙΔΕΣ ΣΤΟΕΣ, ΕΝΑΕΡΙΕΣ - ΥΠΟΒΑΛΑΣΣΙΕΣ ΕΡΓΑΣΙΕΣ & ΕΣΟΡΥΗ ΑΜΙΑΝΤΟΥ	7,33	11,58	18,91	6,33	8,68	15,01	2,9		3,9
1417	ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΙ ΣΤΙΣ ΥΠΟΕΙΔΕΣ ΣΤΟΕΣ, ΕΝΑΕΡΙΕΣ - ΥΠΟΒΑΛΑΣΣΙΕΣ ΕΡΓΑΣΙΕΣ & ΕΣΟΡΥΗ ΑΜΙΑΝΤΟΥ	18	33,78	51,78	17	30,88	47,88	2,9		3,9
1422	ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΙ ΣΤΙΣ ΥΠΟΕΙΔΕΣ ΣΤΟΕΣ, ΕΝΑΕΡΙΕΣ - ΥΠΟΒΑΛΑΣΣΙΕΣ ΕΡΓΑΣΙΕΣ & ΕΣΟΡΥΗ ΑΜΙΑΝΤΟΥ	18	32,78	50,78	17	29,88	46,88	2,9		3,9
1474	ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΙ ΣΤΙΣ ΥΠΟΕΙΔΕΣ ΣΤΟΕΣ, ΕΝΑΕΡΙΕΣ - ΥΠΟΒΑΛΑΣΣΙΕΣ ΕΡΓΑΣΙΕΣ & ΕΣΟΡΥΗ ΑΜΙΑΝΤΟΥ	18,7	28,86	47,56	17,7	25,96	43,66	2,9		3,9
1475	ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΙ ΣΤΙΣ ΥΠΟΕΙΔΕΣ ΣΤΟΕΣ, ΕΝΑΕΡΙΕΣ - ΥΠΟΒΑΛΑΣΣΙΕΣ ΕΡΓΑΣΙΕΣ & ΕΣΟΡΥΗ ΑΜΙΑΝΤΟΥ	18,7	29,86	48,56	17,7	26,96	44,66	2,9		3,9
2135	ΕΤΕΑ	8,28	11,03	19,31	7,28	8,68	15,96	2,35		3,35
2501	ΕΤΕΑ (ΙΣΧΥΣ ΑΠΟ 01/12/2013)	6,55	9,1	15,65	6,55	8,55	15,1	0,55		0,55
4171	ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΙ ΣΤΙΣ ΥΠΟΕΙΔΕΣ ΣΤΟΕΣ, ΕΝΑΕΡΙΕΣ - ΥΠΟΒΑΛΑΣΣΙΕΣ ΕΡΓΑΣΙΕΣ & ΕΣΟΡΥΗ ΑΜΙΑΝΤΟΥ	0,4	0,8	1,2	0,4	0,8	1,2	0		0
4172	ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΙ ΣΤΙΣ ΥΠΟΕΙΔΕΣ ΣΤΟΕΣ, ΕΝΑΕΡΙΕΣ - ΥΠΟΒΑΛΑΣΣΙΕΣ ΕΡΓΑΣΙΕΣ & ΕΣΟΡΥΗ ΑΜΙΑΝΤΟΥ	2,55	5,1	7,65	2,55	4,55	7,1	0,55		0,55
4829	ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΙ ΣΤΙΣ ΥΠΟΕΙΔΕΣ ΣΤΟΕΣ, ΕΝΑΕΡΙΕΣ - ΥΠΟΒΑΛΑΣΣΙΕΣ ΕΡΓΑΣΙΕΣ & ΕΣΟΡΥΗ ΑΜΙΑΝΤΟΥ	19,55	28,81	48,36	18,55	26,46	45,01	2,35		3,35

ΠΙΝΑΚΑΣ 7. Πηγή:

<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:12N9CqeCZXQJ:www.payroll.gr/wp-content/uploads/2014/06/%25CE%259A%25CE%2591%25CE%259B%25CE%25A5%25CE%25A8%25CE%2595%25CE%2599%25CE%25A3->

ΠΑΡΑΚΡΑΤΗΣΗ ΦΟΡΟΥ ΚΑΙ ΕΙΔΙΚΗΣ ΕΙΣΦΟΡΑΣ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ

1. Με τις διατάξεις της τχαρ.1 του άρθρου 1 του ν.4110/2013 (ΦΕΚ Α' 17/23.1.2013) «Ρυθμίσεις στη φορολογία εισοδήματος, ρυθμίσεις θεμάτων αρμοδιότητας Υπουργείου Οικονομικών και λοιπές διατάξεις» που ψηφίστηκε στη Βουλή, αντικαταστάθηκε το άρθρο 9 του ΚΦΕ. Με τις διατάξεις της περίπτωσης α' της παρ.1 του άρθρου 9 του ΚΦΕ όπως ισχύει ορίζεται, ότι το εισόδημα από μισθούς, συντάξεις και μισθούς με έκδοση τιμολογίου ή απόδειξης για παροχή υπηρεσιών υποβάλλεται σε φόρο σύμφωνα με την ακόλουθη κλίμακα:

ΚΛΙΜΑΚΑ ΜΙΣΘΩΤΩΝ - ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΩΝ

Κλιμάκιο εισοδήματος (ευρώ)	Φορολογικός συντελεστής %	Φόρος κλιμακίου (ευρώ)	Σύνολο Φόρου (ευρώ)
25.000	22	5.500	5.500
17.000	32	5.440	10.940
Υπερβάλλο	42		

v

2. Με τις διατάξεις της παρ.2 του άρθρου 9 του ΚΦΕ όπως ισχύει ορίζεται, ότι ο φόρος που προκύπτει με βάση την κλίμακα των μισθωτών και συνταξιούχων της προηγούμενης παραγράφου μειώνεται: α) Για εισόδημα μέχρι και είκοσι μία χιλιάδες (21.000) ευρώ κατά δύο χιλιάδες εκατό (2.100) ευρώ. Εφόσον ο φόρος που προκύπτει είναι μικρότερος των δύο χιλιάδων εκατό (2.100) ευρώ το ποσό μείωσης περιορίζεται στο ποσό του φόρου, β) Για εισόδημα πάνω από είκοσι μία (21.000) ευρώ το ποσό μείωσης της περίπτωσης α' περιορίζεται κατά εκατό (100) ευρώ ανά χίλια (1.000) ευρώ εισοδήματος και μέχρι εξαντλήσεως του ποσού των δύο χιλιάδων εκατό (2.100) ευρώ.

3. Με τις διατάξεις της περίπτωσης α' της παρ.1 του άρθρου 57 του ΚΦΕ όπως ισχύουν μετά την αντικατάστασή τους από τις διατάξεις της παρ. 15 του άρθρου 6 του ανωτέρω νόμου ορίζεται, ότι στο εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες ο φόρος παρακρατείται από εκείνον, που απασχολεί κατά σύστημα έμμισθο ή ημερομίσθιο προσωπικό είτε καταβάλλει συντάξεις, επιχορηγήσεις και κάθε άλλη παροχή. Η παρακράτηση ενεργείται κατά την καταβολή και ο φόρος υπολογίζεται με βάση την κλίμακα μισθωτών - συνταξιούχων της παραγράφου 1 και την παράγραφο 2 του άρθρου 9, στους αμειβόμενους με μηνιαίο μισθό, τους συνταξιούχους 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 αορίστου χρόνου, μετά από προηγούμενη αναγωγή του μισθού ή της σύνταξης ή του ημερομισθίου ή της αμοιβής που ορίζεται με άλλη βάση, σε ετήσιο καθαρό εισόδημα.

4. Με τις διατάξεις του τελευταίου εδαφίου της περίπτωσης 15 της υποπαραγράφου ΙΑ.2 της παραγράφου ΙΑ του άρθρου 1 του ν.4093/2012 (ΦΕΚ Α'222) ορίζεται, ότι το αφορολόγητο ποσό της παρ.2 του άρθρου 9 του ν.2238/1994 (όπως το άρθρο 9 είχε τεθεί με τις διατάξεις του ν.4024/2011) αντικαθίσταται από το προβλεπόμενο σε αυτή την υποπαραγράφο επίδομα από 1ης Ιανουαρίου 2013.

5. Με τις διατάξεις της περίπτωσης α' της παρ.1 του άρθρου 28 του ανωτέρω νόμου ορίζεται, ότι οι διατάξεις του άρθρου 1 και της παρ. 15 του άρθρου 6 αυτού του νόμου έχουν εφαρμογή για τα εισοδήματα που αποκτώνται και τις δαπάνες που πραγματοποιούνται κατά περίπτωση, από το οικονομικό έτος 2014 (χρήση 2013) και μετά.

6. Ενόψει των ανωτέρω, ο υπολογισμός του φόρου που πρέπει να παρακρατείται από 1ης Ιανουαρίου 2013, κατά την καταβολή μισθών, ημερομισθίων, συντάξεων και λοιπών παροχών θα γίνεται σύμφωνα με όσα ορίζονται από τις διατάξεις της παρ.1 του άρθρου 57. Για την παρακράτηση της περ.α' της παρ.1 του άρθρου 57 θα ληφθεί υπόψη η ανωτέρω

φορολογική κλίμακα μισθωτών - συνταξιούχων του άρθρου 9 του ΚΦΕ καθώς και οι μειώσεις φόρου της παρ.2 του άρθρου 9.

Για διευκόλυνση παρατίθεται κατωτέρω ενδεικτικός πίνακας με τον υπολογισμό του τελικού φόρου (μετά τη μείωση της παρ.2 του άρθρου 9) που αντιστοιχεί σε ετήσιο καθαρό εισόδημα (βάσει αναγωγής) και για εισόδημα (σε ευρώ) μέχρι 43.000.

Ετήσιο καθαρό εισόδημα (βάσει αναγωγής)	Φόρος (βάσει κλίμακας μισθωτών - συνταξιούχων)	Τελικός φόρος (μετά τη μείωση της παρ.2 του άρθρου 9)
5.000	1.100	0 (1.100-1.100)
18.000	3.960	1.860(3.960-2.100)
18.500	4.070	1.970 (4.070-2.100)
21.000	4.620	2.520 (4.620-2.100)
21.200	4.664	2.564 (4.664-2.100)
21.500	4.730	2.730 (4.730-2.000)
21.900	4.818	2.818 (4.818-2.000)
22.000	4.840	2.840 (4.840-2.000)
22.600	4.972	3.072 (4.972-1.900)
23.000	5.060	3.160 (5.060-1.900)
24.000	5.280	3.480 (5.280-1.800)
25.000	5.500	3.800 (5.500-1.700)
25.300	5.596	3.896 (5.596-1.700)
26.000	5.820	4.220 (5.820-1.600)
27.000	6.140	4.640 (6.140-1.500)
28.000	6.460	5.060 (6.460-1.400)
29.000	6.780	5.480 (6.780-1.300)
30.000	7.100	5.900 (7.100-1.200)
31.000	7.420	6.320 (7.420-1.100)
32.000	7.740	6.740 (7.740-1.000)
32.499	7.899,68	6.899,68 (7.899,68-1.000)
32.500	7.900	7.000 (7.900-900)
32.999	8.059,68	7.159,68 (8.059,68-900)
33.000	8.060	7.160 (8.060-900)
34.000	8.380	7.580 (8.380-800)
35.000	8.700	8.000 (8.700-700)
36.000	9.020	8.420 (9.020-600)
37.000	9.340	8.840 (9.340-500)
38.000	9.660	9.260 (9.660-400)
39.000	9.980	9.680 (9.980-300)
40.000	10.300	10.100 (10.300-200)
41.000	10.620	10.520 (10.620-100)
41.300	10.716	10.616 (10.716-100)
41.500	10.780	10.780 (10.780-0)
41.900	10.908	10.908 (10.908-0)
42.000	10.940	10.940(10.940-0)

ΠΙΝΑΚΑΣ 8.

Διευκρινίζεται, ότι για εισοδήματα που υπερβαίνουν τις 21.000, 22.000, 23.000, 24.000, ..., 41.000, όταν η διαφορά των εισοδημάτων αυτών από το προηγούμενο σε ακέραιο αριθμό εισόδημα σε χιλιάδες ευρώ (21.000, 22.000, 23.000, 24.000, ..., 41.000) είναι από 500 ευρώ και άνω, τότε ο περιορισμός της περ.β' της παρ.2 του άρθρου 9 καταλαμβάνει και τα 100 ευρώ του επόμενου σε ακέραιο αριθμό εισοδήματος σε χιλιάδες ευρώ, ενώ όταν η ανωτέρω διαφορά είναι κάτω των 500 ευρώ, τότε ο περιορισμός της περ.β' της παρ.2 του άρθρου 9 καταλαμβάνει και τα 100 ευρώ του προηγούμενου σε ακέραιο αριθμό εισοδήματος σε χιλιάδες ευρώ.

Α. ΠΑΡΑΚΡΑΤΗΣΗ ΦΟΡΟΥ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΣΤΟΥΣ ΑΜΕΙΒΟΜΕΝΟΥΣ ΜΕ ΜΗΝΙΑΙΟ ΜΙΣΘΟ. ΤΟΥΣ ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΥΣ (από Φορείς κύριας ασφάλισης) ΚΑΙ ΤΟΥΣ ΑΜΕΙΒΟΜΕΝΟΥΣ ΜΕ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ. ΟΙ ΟΠΟΙΟΙ ΠΑΡΕΧΟΥΝ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΜΕ ΣΧΕΣΗ ΜΙΣΘΩΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΠΑΝΩ ΑΠΟ ΕΝΑ ΕΤΟΣ ΣΤΟΝ ΙΔΙΟ ΕΡΓΟΔΟΤΗ Ή ΜΕ ΣΧΕΣΗ ΜΙΣΘΩΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ.

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.

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, συν καταβαλλόμενο σε εκείνους που το δικαιούνται δώρο Χριστουγέννων, δώρο Πάσχα και επίδομα αδείας.

Με τον ίδιο τρόπο θα προσδιοριστεί το συνολικό ετήσιο καθαρό εισόδημα του οικείου έτους κατά το μήνα Φεβρουάριο, Μάρτιο, Απρίλιο κτλ. 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 οποιοδήποτε 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.

Περαιτέρω, όταν κατά την καταβολή του μηνιαίου ποσού του μισθού ή της σύνταξης έχουμε μεταβολή π.χ. λόγω αύξησης των αποδοχών, υπερωριών κτλ. που συνεντέλλονται (συνεκκαθαρίζονται) με τις μηνιαίες αποδοχές (ή μεταβολή λόγω αλλαγής της φορολογικής κλίμακας σε σύγκριση με προηγούμενες μηνιαίες καταβολές), παρέχεται η ευχέρεια ο προσδιορισμός του συνολικού ετήσιου καθαρού εισοδήματος κατά τον υπόψη μήνα να γίνεται με πολλαπλασιασμό του καθαρού μηνιαίου καταβαλλόμενου ποσού του μισθού ή της

σύνταξης του μήνα αυτού επί τον αριθμό των υπόλοιπων μηνών συν τυχόν δώρο κτλ. μέχρι τη λήξη του οικείου έτους, συναθροίζοντας στο ποσό αυτό και το ποσό των αποδοχών που έχουν ήδη καταβληθεί. Με βάση το νέο ετήσιο καθαρό εισόδημα, όπως αυτό διαμορφώθηκε μετά τη μεταβολή, θα υπολογισθεί ο ετήσιος παρακρατούμενος φόρος από τον οποίο θα αφαιρεθεί ο φόρος που ήδη παρακρατήθηκε τους προηγούμενους μήνες και το υπόλοιπο ποσό του φόρου θα διαιρεθεί με τον αριθμό των υπόλοιπων μηνών, προκειμένου να βρεθεί ο φόρος που πρέπει να παρακρατηθεί το συγκεκριμένο μήνα.

Προκειμένου για νεοδιορισθέντες υπαλλήλους ή νέους συνταξιούχους, ο προσδιορισμός του ετήσιου καθαρού εισοδήματος θα γίνεται με βάση τα δεδομένα του μήνα έναρξης της εργασίας ή καταβολής της σύνταξης, όπως αναλύθηκε πιο πάνω, επί 12 μηνιαίους μισθούς, συν καταβαλλόμενο σε εκείνους που το δικαιούνται δώρο Χριστουγέννων, δώρο Πάσχα και επίδομα αδείας.

Το ποσό του φόρου που αναλογεί βάσει της φορολογικής κλίμακας μισθωτών - συνταξιούχων και των μειώσεων φόρου της παρ.2 του άρθρου 9 θα μειωθεί κατά ποσοστό 1,5% και το υπόλοιπο αποτελεί το φόρο που πρέπει να παρακρατηθεί σε ετήσια βάση. Το ένα δέκατο τέταρτο (1/14) ή το ένα δωδέκατο (1/12) του ποσού αυτού (ανάλογα με το αν καταβάλλονται ή όχι δώρα Χριστουγέννων, Πάσχα και επιδόματος αδείας), αποτελείτο φόρο που παρακρατείται κάθε μήνα από τον υπόχρεο εργοδότη, κατά την καταβολή των μισθών ή των συντάξεων.

Το ένα δέκατο τέταρτο (1/14) του ποσού αυτού πρέπει να παρακρατείται και από το ποσό που καταβάλλεται σε εκείνους που το δικαιούνται, ως δώρο Χριστουγέννων. Το μισό του φόρου που αναλογεί στο μηνιαίο καθαρό εισόδημα, δηλαδή το ένα εικοστό όγδοο (1/28) του ετήσιου φόρου, αποτελεί το φόρο που αναλογεί στο ποσό που καταβάλλεται σε εκείνους που το δικαιούνται, ως δώρο Πάσχα ή ως επίδομα αδείας

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.

Β. ΠΑΡΑΚΡΑΤΗΣΗ ΦΟΡΟΥ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΣΤΟΥΣ ΑΜΕΙΒΟΜΕΝΟΥΣ ΜΕ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ. ΕΦΟΣΟΝ Η ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΕΙΝΑΙ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ.

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. β1 της παρ. 1 του άρθρου 57 του ΚΦΕ (24 ευρώ). 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.

Γ. ΠΑΡΑΚΡΑΤΗΣΗ ΦΟΡΟΥ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΚΑΤΑΒΟΛΗ ΑΜΟΙΒΩΝ ΓΙΑ ΥΠΕΡΩΡΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ. ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ. ΠΡΟΣΘΕΤΕΣ ΑΜΟΙΒΕΣ ΚΤΛ.

Στις καθαρές 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%.

Δ. ΠΑΡΑΚΡΑΤΗΣΗ ΦΟΡΟΥ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΣΕ ΑΝΑΔΡΟΜΙΚΑ ΕΙΣΟΔΗΜΑΤΑ.

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

Ε. ΠΑΡΑΚΡΑΤΗΣΗ ΦΟΡΟΥ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΣΕ ΕΠΙΚΟΥΡΙΚΕΣ ΣΥΝΤΑΞΕΙΣ, ΒΟΗΘΗΜΑΤΑ 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.

ΣΤ. ΛΟΙΠΕΣ ΟΔΗΓΙΕΣ.

1. Ο φόρος που παρακρατείται, σύμφωνα με τις διατάξεις της παραγράφου 1 του άρθρου 57 του ΚΦΕ, μειώνεται κατά ποσοστό 1,5% κατά την παρακράτησή του.

2. Το αφορολόγητο ποσό της παρ.2 του άρθρου 9 του ν.2238/1994 (όπως το άρθρο 9 είχε τεθεί με τις διατάξεις του ν.4024/2011) αντικαθίσταται από τη χορήγηση «ενιαίου επιδόματος στήριξης τέκνων» και συνεπώς κατά την παρακράτηση που διενεργείται σύμφωνα με τις διατάξεις της περ.α' της παρ.1 του άρθρου 57 δεν έχουν εφαρμογή οι διατάξεις του άρθρου 7 (πρόσωπα που θεωρείται ότι βαρύνουν τους φορολογούμενους).

3. Η μείωση του ποσού του φόρου κατά διακόσια (200) ευρώ που προβλέπεται από τις διατάξεις της παρ.4 του άρθρου 9 του ΚΦΕ όπως ισχύει, δεν λαμβάνεται υπόψη κατά την παρακράτηση φόρου μισθωτών υπηρεσιών. Η μείωση αυτή θα υπολογιστεί κατά την εκκαθάριση των δηλώσεων φορολογίας εισοδήματος φυσικών προσώπων των δικαιούχων.

4. Με τις διατάξεις του προτελευταίου εδαφίου της παρ.1 του άρθρου 45 του ΚΦΕ όπως αυτό προστέθηκε με τις διατάξεις της παρ.2 του άρθρου 1 του νέου νόμου ορίζεται, ότι ως εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες, αφαιρουμένων των ασφαλιστικών εισφορών, θεωρείται το εισόδημα από ατομική επιχείρηση παροχής υπηρεσιών ή ελεύθερο επάγγελμα, εφόσον συντρέχουν σωρευτικά οι προϋποθέσεις που αναφέρονται στην παρ.2 του άρθρου 1 του ίδιου νόμου. Ενόψει των ανωτέρω διευκρινίζεται, ότι οι προϋποθέσεις αυτές δεν αλλάζουν την πηγή προέλευσης του εισοδήματος και απλώς κρίνουν την κλίμακα (μισθωτών ή μη μισθωτών που προβλέπεται από τις διατάξεις του νέου νόμου) σύμφωνα με την οποία θα φορολογηθεί το εκάστοτε εισόδημα κατά την εκκαθάριση των φορολογικών δηλώσεων. Συνεπώς, για την παρακράτηση στα εισοδήματα από ατομική επιχείρηση παροχής υπηρεσιών ή από ελεύθερο επάγγελμα, ακόμα και αν για αυτά τα εισοδήματα κριθεί ότι φορολογούνται με την κλίμακα των μισθωτών, εξακολουθούν να εφαρμόζονται οι σχετικές διατάξεις (άρθρα 55, 58 του ΚΦΕ).

5. Με τις διατάξεις της περ.στ' της παρ.1 του άρθρου 57 του ΚΦΕ ορίζεται, ότι ειδικά για τις αμοιβές που αποκτούν οι αξιωματικοί και το κατώτερο πλήρωμα του εμπορικού ναυτικού για τις υπηρεσίες που παρέχουν σε εμπορικά πλοία, η παρακράτηση διενεργείται σύμφωνα με τους αναλογικούς συντελεστές που προβλέπονται στο άρθρο 9. Με τις διατάξεις της παρ.8 του άρθρου 9 του ΚΦΕ όπως ισχύει ορίζεται, ότι ο φόρος στις αμοιβές που αποκτούν τα ανωτέρω πρόσωπα, υπολογίζεται με αναλογικό συντελεστή 15% (από 6% που εφαρμοζόταν με τις προϊσχύουσες διατάξεις του άρθρου 9) για τους αξιωματικούς και 10% (από 3% που εφαρμοζόταν με τις προϊσχύουσες διατάξεις του άρθρου 9) για το κατώτερο

πλήρωμα στις αμοιβές που αποκτώνται από το ημερολογιακό έτος 2013 και επόμενα. Συνεπώς, ο υπολογισμός του φόρου που πρέπει να παρακρατείται από 1ης Ιανουαρίου 2013, κατά την καταβολή αμοιβών στα εν λόγω πρόσωπα θα γίνεται σύμφωνα με τους νέους συντελεστές. Ο οφειλόμενος επιπλέον φόρος που τυχόν προκύψει εξαιτίας του ότι πριν την έκδοση της παρούσας διαταγής παρακρατήθηκε φόρος στις αμοιβές αυτές με τους παλιούς συντελεστές, θα βεβαιωθεί σε βάρος των δικαιούχων με τη δήλωση φορολογίας εισοδήματος οικ. έτους 2014 (χρήση 2013).

6. 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 ΚΦΕ.

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 ΚΦΕ, θεωρουμένων των αποδοχών αυτών ως πρόσθετων αμοιβών, δηλαδή με συντελεστή φόρου 20%.

7. Ακόμα, με τις διατάξεις της περ.θ' της παρ.5 του άρθρου 6 του ΚΦΕ 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.

8. 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.στ1 (παροχή Ε.Ι.Χ. αυτοκινήτου σε στελέχη της επιχείρησης) της παρ.1 του άρθρου 45 του ΚΦΕ δεν διενεργείται παρακράτηση Φ.Μ.Υ. καθόσον δεν λαμβάνει χώρα καταβολή εισοδήματος.

9. Περαιτέρω, σημειώνεται ότι, με την παράγραφο 1 του άρθρου 45 του ΚΦΕ, 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.

10. 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.

ΠΑΡΑΚΡΑΤΗΣΗ ΕΝΑΝΤΙ ΤΗΣ ΕΙΔΙΚΗΣ ΕΙΣΦΟΡΑΣ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ ΤΟΥ ΑΡΘΡΟΥ 29 ΤΟΥ Ν.3986/2011 ΣΤΟ ΕΙΣΟΔΗΜΑ ΑΠΟ ΜΙΣΘΩΤΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ

1. Με τις διατάξεις της παρ.1 του άρθρου 42 του ν.4024/2011 προστέθηκαν νέοι παράγραφοι 6,7,8 και 9 στο άρθρο 29 του ν.3986/2011. Με τις διατάξεις της παρ.6 του άρθρου 29 του ν.3986/2011 όπως ισχύει ορίζεται, ότι στο εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες που αποκτούν οι αμειβόμενοι με μηνιαίο μισθό, οι συνταξιούχοι από φορείς κύριας ασφάλισης, οι αμειβόμενοι με ημερομίσθιο οι οποίοι παρέχουν υπηρεσίες με σχέση μίσθωσης εργασίας πάνω από ένα έτος στον ίδιο εργοδότη ή με σχέση μίσθωσης εργασίας αορίστου χρόνου, οι αξιωματικοί και το κατώτερο πλήρωμα του εμπορικού ναυτικού που παρέχουν υπηρεσίες σε εμπορικά πλοία και με εξαίρεση το εισόδημα της περίπτωσης θ1 της παραγράφου 5 του άρθρου 6 του ΚΦΕ, διενεργείται παρακράτηση από τους εργοδότες ή από τους φορείς που καταβάλλουν κύριες συντάξεις έναντι της ειδικής εισφοράς αλληλεγγύης

του ίδιου άρθρου. Η παρακράτηση διενεργείται κατά την καταβολή και υπολογίζεται με συντελεστή μετά από προηγούμενη αναγωγή του μισθού ή της σύνταξης ή του ημερομισθίου ή της αμοιβής που ορίζεται με άλλη βάση, σε ετήσιο καθαρό εισόδημα που ορίζεται από την παράγραφο 3 του άρθρου 29 του ν.3986/2011. Για την απόδοση των ποσών αυτών που παρακρατήθηκαν εφαρμόζονται οι διατάξεις των παραγράφων 1,2 και 4 του άρθρου 59 του ΚΦΕ, όπως ισχύουν. Με τις διατάξεις της παρ.7 του άρθρου 29 του ν.3986/2011 όπως ισχύει ορίζεται, ότι τα ανωτέρω εφαρμόζονται για εισοδήματα που αποκτώνται από 1.1.2012 μέχρι και 31.12.2014. Με τις διατάξεις της παρ.9 του άρθρου 29 του ν.3986/2011 όπως ισχύει ορίζεται, ότι η ειδική εισφορά αλληλεγγύης φυσικών προσώπων του παρόντος άρθρου δεν αφαιρείται από το συνολικό εισόδημα ή από το φόρο της κλίμακας του άρθρου 9 του ΚΦΕ.

2. Με τις διατάξεις της περ.β' της παρ.5 του άρθρου 38 του ν.4024/2011 αντικαταστάθηκε το τρίτο εδάφιο της παρ.2 του άρθρου 29 του ν.3986/2011. Με τις διατάξεις του νέου αυτού εδαφίου ορίζεται, ότι εξαιρούνται (από την ειδική εισφορά αλληλεγγύης του άρθρου 29 του ν.3986/2011) και δεν προσμετρούνται τα εισοδήματα των προσώπων που είναι ολικώς τυφλοί, καθώς και των προσώπων που παρουσιάζουν βαριές κινητικές αναπηρίες σε ποσοστό από ογδόντα τοις εκατό (80%) και άνω, τα εισοδήματα της παρ.1 του άρθρου 14 (αποζημιώσεις απολυομένων) και της περίπτωσης γ' της παραγράφου 4 του άρθρου 45 του ΚΦΕ (εφάπαξ παροχή από τα ταμεία προνοίας και άλλους ασφαλιστικούς οργανισμούς, εφάπαξ δημοσίων υπαλλήλων κλπ.).

3. Με τις διατάξεις του τελευταίου εδαφίου της παρ.2 του άρθρου 83 του ΚΦΕ όπως αυτό προστέθηκε με τις διατάξεις της παρ.2 του άρθρου 42 του ν.4024/2011 ορίζεται, ότι ειδικά για τις διαχειριστικές χρήσεις 2012 έως και 2014 στην ίδια βεβαίωση αναγράφονται και τα παρακρατούμενα ποσά της ειδικής εισφοράς αλληλεγγύης.

4. Ενόψει των ανωτέρω, από 1ης Ιανουαρίου 2013 και κατά την καταβολή του μισθού ή της σύνταξης ή του ημερομισθίου ή της αμοιβής που ορίζεται με άλλη βάση θα διενεργείται παρακράτηση από τους εργοδότες ή από τους φορείς που καταβάλλουν κύριες συντάξεις έναντι της ειδικής εισφοράς αλληλεγγύης του άρθρου 29 του ν.3986/2011 η οποία υπολογίζεται με συντελεστή μετά από προηγούμενη αναγωγή σε ετήσιο καθαρό εισόδημα ως εξής:

α) Με συντελεστή ένα τοις εκατό (1%) για ετήσιο καθαρό εισόδημα από δώδεκα χιλιάδες ένα (12.001) ευρώ έως είκοσι χιλιάδες (20.000) ευρώ.

β) Με συντελεστή δύο τοις εκατό (2%) για ετήσιο καθαρό εισόδημα από είκοσι χιλιάδες ένα (20.001) ευρώ έως και πενήντα χιλιάδες (50.000) ευρώ.

γ) Με συντελεστή τρία τοις εκατό (3%) για ετήσιο καθαρό εισόδημα από πενήντα χιλιάδες ένα (50.001) ευρώ έως και εκατό χιλιάδες (100.000) ευρώ. δ) Με συντελεστή τέσσερα τοις εκατό (4%) για ετήσιο καθαρό εισόδημα από εκατό χιλιάδες ένα (100.001) ευρώ και άνω.

5. Οι εκκαθαριστές μισθοδοσίας θα προσδιορίσουν, το μηνιαίο καθαρό εισόδημα κάθε δικαιούχου αφαιρώντας από το ακαθάριστο ποσό του μισθού ή της σύνταξης ή άλλης παροχής μόνο τα ποσά των νόμιμων κρατήσεων για υποχρεωτικές ασφαλιστικές εισφορές, που για την καταβολή τους βαρύνεται ο μισθωτός ή ο συνταξιούχος. Διευκρινίζεται επίσης ότι από το ανωτέρω ακαθάριστο ποσό δεν αφαιρείται ο παρακρατούμενος ΦΜΥ.

Στην έννοια του μηνιαίου καθαρού εισοδήματος περιλαμβάνεται η σύνταξη, ο μισθός και οποιεσδήποτε 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. 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,

συν καταβαλλόμενο σε εκείνους που το δικαιούνται δώρο Χριστουγέννων, δώρο Πάσχα και επίδομα αδείας. Με τον ίδιο τρόπο θα προσδιοριστεί το συνολικό ετήσιο καθαρό εισόδημα του οικείου έτους κατά το μήνα Φεβρουάριο, Μάρτιο, Απρίλιο κτλ. 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. Όσον αφορά τακτικά ή έκτακτα εφάπαξ καταβαλλόμενα ποσά που συνεντέλλονται με τις τακτικές αποδοχές, προκειμένου να υπολογισθεί ο συντελεστής παρακράτησης της ειδικής εισφοράς αλληλεγγύης του άρθρου 29 του ν.3986/2011 που θα εφαρμοσθεί στα ποσά αυτά, στο ετήσιο καθαρό εισόδημα που προσδιορίζεται με αναγωγή των αποδοχών του μήνα στον οποίο καταβάλλονται τα εφάπαξ ποσά επί 12 (ή επί 12 συν δώρα), θα προστίθενται και τα ποσά αυτά.

Ο ανωτέρω υπολογισμός του συνολικού ετήσιου καθαρού εισοδήματος εφαρμόζεται και για νεοδιορισθέντες υπαλλήλους ή νέους συνταξιούχους με βάση τα δεδομένα του μήνα έναρξης της εργασίας ή καταβολής της σύνταξης.

6. Περαιτέρω, σας παρέχουμε και τις ακόλουθες οδηγίες:

Το ποσό που παρακρατείται σύμφωνα με τα ανωτέρω έναντι της ειδικής εισφοράς αλληλεγγύης του άρθρου 29 του ν.3986/2011 δεν μειώνεται κατά ποσοστό 1,5% κατά την παρακράτησή του.

Όσα αναφέρθηκαν παραπάνω για την παρακράτηση έναντι της ειδικής εισφοράς αλληλεγγύης του άρθρου 29 του ν.3986/2011 έχουν εφαρμογή και στο εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες που αποκτούν οι δικηγόροι ως πάγια αντιμισθία για την παροχή νομικών υπηρεσιών, οι ξεναγοί που υπάγονται στις διατάξεις του άρθρου 37 του ν. 1545/1985 καθώς και οι αξιωματικοί και το κατώτερο πλήρωμα εμπορικού ναυτικού που παρέχουν υπηρεσίες σε εμπορικά πλοία.

Σε περίπτωση πολλαπλής απασχόλησης του εργαζόμενου σε διαφορετικούς εργοδότες, ο κάθε εργοδότης θα διενεργεί παρακράτηση έναντι της ειδικής εισφοράς αλληλεγγύης του άρθρου 29 του ν.3986/2011 σύμφωνα με τα ανωτέρω και με βάση τις αποδοχές που πράγματι καταβάλλει στον εργαζόμενο χωρίς να λαμβάνει υπόψη τις αποδοχές που καταβάλλονται στον ίδιο εργαζόμενο και από άλλους εργοδότες,

Στις καθарές αποδοχές του Προέδρου της Δημοκρατίας, του Προέδρου και των Αντιπροέδρων της Βουλής, των Βουλευτών, του Προέδρου και των Αντιπροέδρων της Κυβέρνησης, των Υπουργών, των Αναπληρωτών Υπουργών και Υφυπουργών, των Γενικών και Ειδικών Γραμματέων Υπουργείων, των Γενικών Γραμματέων των Αποκεντρωμένων Διοικήσεων, των Περιφερειάρχων, των Ευρωβουλευτών, των Δημάρχων και των προσώπων των περιπτώσεων α' και β' της παρ.3 του άρθρου 56 του Συντάγματος διενεργείται παρακράτηση έναντι της ειδικής εισφοράς αλληλεγγύης του άρθρου 29 του ν.3986/2011 κατά την καταβολή με συντελεστή πέντε τοις εκατό (5%).

Δεν διενεργείται παρακράτηση έναντι της ειδικής εισφοράς αλληλεγγύης του άρθρου 29 του ν.3986/2011 στις ακόλουθες περιπτώσεις:

Στα εισοδήματα της παρ.1 του άρθρου 14 του ΚΦΕ (αποζημιώσεις απολυομένων).

Στους μισθούς, συντάξεις και πάγια αντιμισθία που χορηγούνται σε πρόσωπα που είναι ολικώς τυφλοί, καθώς και σε πρόσωπα που παρουσιάζουν βαριές κινητικές αναπηρίες σε ποσοστό από ογδόντα τοις εκατό (80%) και άνω.

Στα εισοδήματα της περ.γ1 της παρ.4 του άρθρου 45 του ΚΦΕ (παροχή που καταβάλλεται εφάπαξ από τα ταμεία προνοίας και τους άλλους ασφαλιστικούς οργανισμούς, εφάπαξ δημοσίων υπαλλήλων κλπ.).

Στους αμειβόμενους με ημερομίσθιο, οι οποίοι παρέχουν υπηρεσίες ορισμένου χρόνου αλλά διάρκειας μικρότερης από ένα έτος.

Στα εισοδήματα που καταβάλλονται αναδρομικά όπως αυτά αναφέρονται στο άρθρο 46 του ΚΦΕ.

Στο καθαρό ποσό των συντάξεων ή άλλων παροχών παρόμοιας φύσης, που καταβάλλονται από ταμεία επικουρικά, μετοχικά, αρωγής ή αλληλοβοήθειας.

Στο 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.στ1 (παροχή Ε.Ι.Χ. αυτοκινήτου σε στελέχη της επιχείρησης) της παρ.1 του άρθρου 45 του ΚΦΕ καθόσον στις περιπτώσεις αυτές δεν λαμβάνει χώρα καταβολή εισοδήματος.

Στις αμοιβές του πρώτου εδαφίου της περίπτωσης γ' της παραγράφου 1 του άρθρου 57 του ΚΦΕ (καθαρές αμοιβές για υπερωριακή εργασία, επιχορηγήσεις, επιδόματα και κάθε άλλου είδους πρόσθετες αμοιβές ή παροχές, οι οποίες καταβάλλονται τακτικά ή έκτακτα και δεν συνεντέλλονται με τις τακτικές αποδοχές και για τις οποίες ορίζεται παρακράτηση ΦΜΥ με συντελεστή 20%).

Στα εισοδήματα από ατομική επιχείρηση παροχής υπηρεσιών ή από ελευθέριο επάγγελμα για τα οποία συντρέχουν σωρευτικά οι προϋποθέσεις της παρ.2 του άρθρου 1 του νέου νόμου.

7. Με την ΠΟΛ.1246/7.12.2011 είχε διευκρινιστεί, ότι στις ετήσιες βεβαιώσεις αποδοχών που θα χορηγηθούν στους εργαζόμενους από τις επιχειρήσεις στις οποίες απασχολήθηκαν ως μισθωτοί και θα αφορούν τα εισοδήματα της διαχειριστικής χρήσης του 2012, θα αναγραφούν σε ξεχωριστή στήλη, πέραν του παρακρατηθέντος και αναλογούντος ΦΜΥ, και τα ποσά που παρακρατήθηκαν σύμφωνα με τα ανωτέρω έναντι της ειδικής εισφοράς αλληλεγγύης του άρθρου 29 του ν.3986/2011. Βάσει των βεβαιώσεων αυτών, τα παρακρατηθέντα ποσά της ειδικής εισφοράς αλληλεγγύης του άρθρου 29 του ν.3986/2011 θα δηλωθούν επίσης στις δηλώσεις φορολογίας εισοδήματος που θα υποβάλλουν οι φορολογούμενοι στο οικονομικό έτος 2013 (διαχειριστική χρήση έτους 2012), προκειμένου να συμψηφιστούν με τα συνολικά οφειλόμενα ποσά της ειδικής εισφοράς αλληλεγγύης του ίδιου άρθρου και νόμου που προκύπτει από τα ετήσια συνολικά καθαρά ατομικά τους εισοδήματα του ίδιου έτους. Κατ' ανάλογη εφαρμογή με τα ανωτέρω, στις ετήσιες βεβαιώσεις αποδοχών που θα χορηγηθούν στους εργαζόμενους από τις επιχειρήσεις στις οποίες απασχολήθηκαν ως μισθωτοί και θα αφορούν τα εισοδήματα της διαχειριστικής χρήσης του 2013, θα αναγραφούν και τα ποσά που παρακρατήθηκαν έναντι της ειδικής εισφοράς αλληλεγγύης του άρθρου 29 του ν.3986/2011, ώστε να δηλωθούν από τους φορολογούμενους στις δηλώσεις φορολογίας εισοδήματος οικ. έτους 2014 (χρήση 2013) και να συμψηφισθούν με τα συνολικά οφειλόμενα ποσά της εν λόγω ειδικής εισφοράς που προκύπτει από τα ετήσια συνολικά καθαρά ατομικά τους εισοδήματα του ίδιου έτους.

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ

α) Έστω ότι μισθωτός του Δημοσίου λαμβάνει για παράδειγμα μηνιαίες αποδοχές 1.650 ευρώ (σταθερές για όλους τους μήνες του 2013) Ετήσιο καθαρό εισόδημα: $12 \cdot 1.650 = 19.800$ ευρώ

Ετήσιος φόρος (βάσει κλίμακας και βάσει των μειώσεων της παρ.2 του άρθρου 9): $4.356 - 2.100 = 2.256$ ευρώ

Μείωση φόρου λόγω παρακράτησης: $2.256 \cdot 1,5\% = 33,84$ ευρώ

Φόρος που πρέπει να παρακρατείται κάθε μήνα: $2.256 - 33,84 = 2.222,16 / 12 = 185,18$ ευρώ

Μηνιαία παρακράτηση έναντι της ειδικής εισφοράς αλληλεγγύης του άρθρου 29 του ν.3986/2011

Αναγωγή σε ετήσιο καθαρό εισόδημα: $12 \cdot 1.650 = 19.800$ (1%) Συνεπώς, $1.650 \cdot 1\% = 16,50$ ευρώ β) Έστω ότι μισθωτός του ιδιωτικού τομέα λαμβάνει για παράδειγμα καθαρές μηνιαίες αποδοχές 1.650 ευρώ (σταθερές για όλους τους μήνες του 2013), το Δεκέμβριο καθαρό δώρο Χριστουγέννων 1.650 ευρώ, τον Απρίλιο καθαρό δώρο Πάσχα 825 ευρώ και τον Ιούλιο καθαρό επίδομα αδείας 825 ευρώ. Ετήσιο καθαρό εισόδημα: $14 \cdot 1.650 = 23.100$ ευρώ

Ετήσιος φόρος (βάσει κλίμακας και βάσει των μειώσεων της παρ.2 του άρθρου 9): $5.082 - 1.900 = 3.182$ ευρώ

Μείωση φόρου λόγω παρακράτησης: $3.182 * 1,5\% = 47,73$ ευρώ
Φόρος που πρέπει να παρακρατείται κάθε μήνα: $3.182 - 47,73 = 3.134,27 / 14 = 223,88$
ευρώ

Φόρος που πρέπει να παρακρατηθεί κατά την καταβολή του δώρου Χριστουγέννων
 $134,27 / 14 = 223,88$ ευρώ

Φόρος που πρέπει να παρακρατηθεί κατά την καταβολή του δώρου
Πάσχα: $3.134,27 / 28 = 111,94$ ευρώ

Φόρος που πρέπει να παρακρατηθεί κατά την καταβολή του επιδόματος α-
δείας: $134,27 / 28 = 111,94$ ευρώ

Ποσά που πρέπει να παρακρατηθούν έναντι της ειδικής εισφοράς αλληλεγγύης του
άρθρου 29 του ν.3986/2011

Αναγωγή σε ετήσιο καθαρό εισόδημα: $14 * 1.650 = 23.100$ (2%) Συνεπώς:
Παρακράτηση κατά την καταβολή του μηνιαίου μισθού, $1,650 * 2\% = 33$ ευρώ Παρακράτηση
κατά την καταβολή δώρου Χριστουγέννων, $1,650 * 2\% = 33$ ευρώ Παρακράτηση κατά την
καταβολή δώρου Πάσχα, $825 * 2\% = 16,50$ ευρώ Παρακράτηση κατά την καταβολή επιδόματος
αδείας, $825 * 2\% = 16,50$ ευρώ

γ) Έστω ότι ο μισθωτός της προηγούμενης περίπτωσης (β) λαμβάνει κατά το μήνα
Σεπτέμβριο του 2013 ένα έκτακτο εφάπαξ ποσό 3.000 ευρώ το οποίο συνεντέλλεται με τις
τακτικές αποδοχές.

Αναγωγή σε ετήσιο καθαρό εισόδημα: $14 * 1.650 = 23.100 + 3.000 = 26.100$ ευρώ Ετήσιος
φόρος (βάσει κλίμακας και βάσει των μειώσεων της παρ.2 του άρθρου 9): $5.852 - 1.600 = 4.252$
ευρώ

Μείωση φόρου λόγω παρακράτησης: $4.252 * 1,5\% = 63,78$ ευρώ

Φόρος που πρέπει να παρακρατηθεί, πέραν της μηνιαίας παρακράτησης ΦΜΥ του
μήνα Σεπτεμβρίου, κατά την καταβολή του έκτακτου εφάπαξ ποσού: $4.252 - 63,78 = 4.188,22 -$
 $(223,88 * 14) = 1.053,90$ ευρώ

Ποσό έναντι της ειδικής εισφοράς αλληλεγγύης του άρθρου 29 του ν.3986/2011 που
πρέπει να παρακρατηθεί, πέραν της μηνιαίας παρακράτησης της ειδικής εισφοράς
αλληλεγγύης του ίδιου άρθρου και νόμου του μήνα Σεπτεμβρίου, κατά την καταβολή του
έκτακτου εφάπαξ ποσού.

Αναγωγή σε ετήσιο καθαρό εισόδημα: $14 * 1.650 = 23.100 + 3.000 = 26.100$ (2%)
Συνεπώς, $3.000 * 2\% = 60$ ευρώ.

Σημειώνεται ότι κατά τον υπολογισμό του παρακρατούμενου φόρου μισθωτών
υπηρεσιών και της παρακράτησης έναντι της ειδικής εισφοράς αλληλεγγύης του άρθρου 29
του ν.3986/2011, 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.

Παρακαλούμε όπως η διαταγή αυτή, με τη φροντίδα των αρμόδιων υπηρεσιών και
διευθύνσεων των Υπουργείων και των Νομαρχιών, να κοινοποιηθεί σε όλους τους
εκκαθαριστές μισθοδοσίας, ώστε η παρακράτηση του φόρου και της ειδικής εισφοράς
αλληλεγγύης του άρθρου 29 του ν.3986/2011 να γίνεται κανονικά από αυτούς.

Β. ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΔΕΙΑΣ

Όσον αφορά στο επίδομα αδείας, τονίζονται τα εξής:

Όπως είναι γνωστό, κάθε εργαζόμενος μαζί με την άδεια δικαιούται αποδοχές αδείας
καθώς και επίδομα αδείας (άρ.3, παρ.16 Ν.4504/1966). Το δικαίωμα λήψης επιδόματος
αδείας, αποτελεί επακόλουθο του δικαιώματος λήψης κανονικής αδείας και υπολογίζεται
όπως και οι αποδοχές αδείας-είναι δηλαδή ίσες προς το σύνολο των αποδοχών αδείας 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 αδείας τόσο για το πρώτο και δεύτερο ημερολογιακό έτος, όσο και για τα επόμενα έτη.

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ 1ο

Εργαζόμενος ο οποίος προσελήφθη 05-03-2005, δικαιούται μέχρι την 31-12-2005, 20/12 επί 10 μήνες ως άδεια, καθώς και ανάλογο επίδομα αδείας (στο παράδειγμά μας πλήρες). Εάν στο ίδιο παράδειγμα η σχέση εργασίας λυθεί το 10ο μήνα και ο μισθωτός έχει λάβει μέρος αδείας μέχρι τον 6ο μήνα, δικαιούται να λάβει την αναλογία από τον 7ο έως το 10ο ως εκ τούτου 4 μήνες επί 2 = 8 ημερομίσθια ως άδεια και τα υπολειπόμενα ημερομίσθια ως επίδομα αδείας μέχρι τη συμπλήρωση μισού μηνιαίου μισθού.

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ 2ο

Εργαζόμενος ο οποίος προσελήφθη 05-08-05, πρέπει να λάβει έως 31-12-05: 20/12 επί 5 μήνες ως άδεια και το ανάλογο επίδομα αδείας.

Κατά το δεύτερο ημερολογιακό έτος 2006, θα λάβει μέχρι 31-12-06 τμηματικά ή στο σύνολο την 31-12-06, 21 ημέρες επί πενθημέρου και 25 ημέρες επί εξαημέρου, καθώς και το αναλογούν επίδομα αδείας. Στη συγκεκριμένη περίπτωση η 21η ημέρα (επί πενθημέρου) ή η 25η ημέρα (επί εξαημέρου) προστίθεται μετά την 05-08-2006, χρονικό σημείο συμπλήρωσης έτους απασχόλησης.

Συνεπώς, από 01-01-2006 έως 05-08-2006 η αναλογία αδείας υπολογίζεται σε 20/12 επί 8 μήνες, το δε χρονικό διάστημα από 06-08-2006 έως 31-12-2006 υπολογίζεται σε 21/12 επί 4 μήνες.

Από 01-01-2007 και σε κάθε επόμενο ημερολογιακό έτος ο εργαζόμενος δικαιούται να λαμβάνει μέχρι 31 Δεκεμβρίου ολόκληρη την ετήσια άδεια με αποδοχές και το επίδομα αδείας.

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

Προσαύξηση της κανονικής αδείας 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.

ΧΡΟΝΟΣ ΧΟΡΗΓΗΣΗΣ ΤΗΣ ΑΔΕΙΑΣ

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 αδείας και το επίδομα αδείας

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

Πίνακας ημερών αδείας με πλήρεις αποδοχές και επιδόματος αδείας, που εργάζονται στον ίδιο εργοδότη (υπάλληλοι-εργατοτεχνίτες), με υπηρεσία έως 10 χρόνια ή προϋπηρεσία μέχρι 12 χρόνια σε οποιοδήποτε εργοδότη (Ν. 1346/83, άρθρο 6 της από 23.5.2000-2001 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. Άρθρο 1 Ν. 3302/2004).

ΥΠΕΡΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ Η ΑΜΟΙΒΗ ΤΗΣ

Σύμφωνα με τον Ν.3385/2005, όπως αντικαταστάθηκε με τον Ν. 3863/2010 η απασχόληση 5 ωρών επί πλέον την εβδομάδα μετά τις 40 ώρες για τις επιχειρήσεις που

εφαρμόζουν πενθήμερο σύστημα απασχόλησης και οχτώ ωρών επιπλέον την εβδομάδα, 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 σύμφωνα με το άρθρο 74 του νέου Νόμου 3863/2010, αμείβονται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 20%.

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

Υπολογισμός υπερεργασίας με πενθήμερο

Υπερεργασία Εβδομαδιαίως 40 - 45 ώρες +20% στο καταβαλλόμενο ωρομίσθιο

Η αμοιβή της 9ης ώρας ημερησίως πληρώνεται με προσαύξηση 20% στο καταβαλλόμενο ωρομίσθιο και δεν χρειάζεται άδεια από την Επιθεώρηση Εργασίας.

Υπολογισμός υπερεργασίας με εξαήμερο

Υπερεργασία Εβδομαδιαίως 40 - 48 ώρες +20% στο καταβαλλόμενο ωρομίσθιο

Σύμφωνα με το άρθρο 80 του Ν.4144/2013 ο εργοδότης υποχρεούται να γνωστοποιεί στην οικεία Κοινωνική Επιθεώρηση Εργασίας εντός του πρώτου δεκαπενθημέρου κάθε μήνα το σύνολο των υπερωριών που πραγματοποιήθηκαν, ανά εργαζόμενο, κατά τον προηγούμενο μήνα. Σε περίπτωση μη τήρησης της υποχρέωσης αυτής επιβάλλονται από τα αρμόδια ελεγκτικά όργανα, σε βάρος του εργοδότη, κυρώσεις, σύμφωνα με το άρθρο 24 του ν. 3996/2011, όπως ισχύει. Με υπουργική απόφαση δύναται να ρυθμίζεται κάθε όρος και αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή της παρούσας. Από την έναρξη ισχύος της παρούσας κάθε άλλη αντίθετη διάταξη παύει να ισχύει.

Η υποχρεωτική αναγγελία, ως τρόπος νομιμοποίησης και γνωστοποίησης στην αρμόδια υπηρεσία του ΣΕΠΕ της υπερωριακής απασχόλησης προβλεπόταν, ρητά, για το προσωπικό των βιομηχανικών, βιοτεχνικών επιχειρήσεων, ή εργασιών εν γένει (αρ. 9 του Π. . 27/6/4-7-1932 (Α'212), όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 3 του Ν. 515/70 (Α' 95).

Με την νομοθετική πρόβλεψη της περίπτωσης 2 της υποπαραγράφου ΙΑ.13 του άρθρου πρώτου του ν. 4093/2012, η παραπάνω διαδικασία επεκτείνεται και για το προσωπικό των επιχειρήσεων που δεν υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής του Ν. 515/70 όπως αυτό τροποποίησε τις διατάξεις του Π. 27/6/4-7-32.

Σύμφωνα με το άρθρο 74 του Ν.3863/2010 η νόμιμη υπερωρία υπολογίζεται ως εξής:

Εργασία από 46η (πενθήμερο) και 49η (εξαήμερο) έως 120 ώρες ετησίως νόμιμης υπερωρίας, αμείβεται με προσαύξηση 40% στο καταβαλλόμενο ωρομίσθιο.

Η υπέρβαση των 120 ωρών νόμιμης υπερωρίας ετησίως αμείβεται με προσαύξηση 60% στο καταβαλλόμενο ωρομίσθιο.

Κατ' εξαίρεση υπερωρία (μη νόμιμη)

Σύμφωνα με το άρθρο 74, Ν.3863/2010 για κάθε ώρα που πραγματοποιείται και δεν θα τηρηθούν οι προβλεπόμενες διαδικασίες του Ν.4144/2013 θεωρείται κατ' εξαίρεση υπερωρία (μη νόμιμη) και καταβάλλεται στο μισθωτό αποζημίωση ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 80%.

Είναι προφανές ότι σε περίπτωση που ισχύει συμβατικό ωράριο μικρότερο των 40 ωρών την εβδομάδα, η απασχόληση πέραν του μικρότερου αυτού ωραρίου και έως 40 ωρών αμείβεται σύμφωνα με το άρθρο 659 του Α.Κ. ως πρόσθετη εργασία (απλό ωρομίσθιο). Επισημαίνεται ότι η απασχόληση του μισθωτού άνω των 9 ωρών ημερησίως επί 5ημέρου και άνω των 8 ωρών ημερησίως επί 6ημέρου συνιστά υπερωρία, για την πραγματοποίηση της οποίας πρέπει να τηρηθούν οι άνω διατυπώσεις, ώστε να θεωρηθεί νόμιμη υπερωρία (αμοιβή καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 40%), άλλως θεωρείται κατ' εξαίρεση υπερωρία (αμοιβή καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 80%).

ΒΙΒΛΙΟ ΥΠΕΡΩΡΙΩΝ ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΗΝ ΔΙΑΤΑΞΗ ΤΟΥ ΑΡΘΡΟΥ 80, ΤΟΥ Ν. 4144/2013

Α. Η προβλεπόμενη νόμιμη κατά την ισχύουσα νομοθεσία υπερωριακή απασχόληση εργαζομένων καταχωρείται υποχρεωτικά πριν την έναρξη πραγματοποίησής της στο Ειδικό Βιβλίο Υπερωριών που τηρείται από τον εργοδότη.

Β. Το Ειδικό Βιβλίο Υπερωριών ισχύει για όλες τις επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις και εργασίες εν γένει και μπορεί να τηρείται με τη μορφή ημερολογίου ή μηχανογραφημένων σελίδων, που φέρουν τα στοιχεία της επιχείρησης, εκμετάλλευσης ή του εν γένει εργοδότη και την ένδειξη «Ειδικό Βιβλίο Υπερωριών».

Γ. Το Ειδικό Βιβλίο Υπερωριών πρέπει να τηρείται στο χώρο εργασίας, να διατηρείται από τον εργοδότη επί μια πενταετία από τη συμπλήρωσή του και να τίθεται στη διάθεση των ελεγκτικών οργάνων, προς έλεγχο, οσάκις ζητείται.

Δ. Στο Ειδικό Βιβλίο Υπερωριών αναγράφονται σε ξεχωριστές στήλες: α) το ονοματεπώνυμο και η ειδικότητα του μισθωτού, β) η τροποποίηση που επέρχεται στο ωράριο εργασίας, γ) η αιτία για την οποία πραγματοποιείται η υπερωριακή απασχόληση, δ) η ημερομηνία πραγματοποίησης της υπέρβασης, ε) η ώρα έναρξης και λήξης της υπέρβασης, στ) η υπογραφή του εργαζόμενου.

Ε. Για κάθε εργαζόμενο που θα διαπιστωθεί, από τα αρμόδια ελεγκτικά όργανα, ότι απασχολείται υπερωριακώς χωρίς η απασχόλησή του αυτή να είναι καταχωρημένη κατά τα ανωτέρω στο Ειδικό Βιβλίο Υπερωριών, επιβάλλονται με πράξη του αρμοδίου οργάνου, σε βάρος του εργοδότη, κυρώσεις, σύμφωνα με τα άρθρα 24 και 28 του Ν. 3996/2011, όπως ισχύουν.

ΣΤ. Ο εργοδότης υποχρεούται να γνωστοποιεί στην οικεία Κοινωνική Επιθεώρηση Εργασίας εντός του πρώτου δεκαπενθημέρου κάθε μήνα το σύνολο των υπερωριών που πραγματοποιήθηκαν, ανά εργαζόμενο, κατά τον προηγούμενο μήνα. Σε περίπτωση μη τήρησης της υποχρέωσης αυτής επιβάλλονται από τα αρμόδια ελεγκτικά όργανα, σε βάρος του εργοδότη, κυρώσεις, σύμφωνα με το άρθρο 24 του ν. 3996/2011, όπως ισχύει.

ΑΝΩΤΑΤΟ ΟΡΙΟ ΥΠΕΡΩΡΙΩΝ

Οι ώρες υπερωριακής εργασίας που χορηγούνται από τις οικείες Κοινωνικές Επιθεωρήσεις Εργασίας (ΣΕΠΕ) είναι 120 ώρες ετησίως προκειμένου περί μη βιομηχανικών επιχειρήσεων και 30 ή 25 ώρες ανάλογα με τις κατηγορίες των βιομηχανικών επιχειρήσεων όπως αυτές καθορίζονται ανά εξάμηνο με κοινές υπουργικές αποφάσεις των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και Οικονομικών.

Η υποχρεωτική αναγγελία, ως τρόπος νομιμοποίησης και γνωστοποίησης στην αρμόδια υπηρεσία του ΣΕΠΕ της υπερωριακής απασχόλησης προβλεπόταν, ρητά, για το προσωπικό των βιομηχανικών, βιοτεχνικών επιχειρήσεων, ή εργασιών εν γένει (αρ. 9 του Π. 27/6/4-7-1932 (Α'212), όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 3 του Ν. 515/70 (Α' 95).

Με την νομοθετική πρόβλεψη της περίπτωσης 2 της υποπαραγράφου ΙΑ.13 του άρθρου πρώτου του Ν. 4093/2012, η παραπάνω διαδικασία επεκτείνεται και για το προσωπικό των επιχειρήσεων που δεν υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής του Ν. 515/70 όπως αυτό τροποποίησε τις διατάξεις του Π. 27/6/4-7-32.

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ 1

Υπάλληλος με μηνιαίο ακαθάριστο μισθό 1.400,00 € μέσα σε ένα μήνα πραγματοποίησε 8 ώρες υπερεργασιακής απασχόλησης. Να υπολογιστούν οι ακαθάριστες πρόσθετες αποδοχές του, λόγω της επί πλέον αυτής απασχόλησης.

Λύση:

Ωρομίσθιο : $1.400,00 \text{ €} \times 0,006 = 8,4 \text{ €} / \text{ώρα}$ (ή $1.400,00 / 25 \times 6 / 40 = 8,4 \text{ €}$)

$8,4 \text{ €} / \text{ώρα} \times 20 \% = 1,68 \text{ €} + 8,4 \text{ €} = 10,08 \text{ €}$, $10,08 \text{ €} \times 8 \text{ ώρες} = 80,64 \text{ €}$.

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ 2

Υπάλληλος αμείβεται με μηνιαίο ακαθάριστο μισθό 1.200,00 € σε επιχείρηση που ακολουθεί πενήθημερη εβδομαδιαία απασχόληση και με συμβατικό ωράριο 40 ωρών την

εβδομάδα. Την πρώτη εβδομάδα ενός μήνα εργάστηκε 47 ώρες αντί των 38. Ζητείται ο υπολογισμός των πρόσθετων αποδοχών του λόγω της επί πλέον απασχόλησης.

Λύση:

A) Για την 41η ώρα έως και την 45η ώρα υπερεργασίας αμείβεται με το ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 20%, δηλαδή:

$$7,20 \text{ €} \times 5 \text{ ώρες} = 36,00 \text{ €} + (36,00 \times 20\%) = 43,20 \text{ €} \text{ (μικτά)}$$

B) Για την 46η έως και την 47η ώρα, που χαρακτηρίζονται υπερωρίες αμείβεται με το ωρομίσθιο προ προσαυξημένο κατά 40%, δηλαδή:

$$7,20 \text{ €} \times 2 \text{ ώρες} = 14,40 \text{ €} + (14,40 \times 40\%) = 20,16 \text{ €} \text{ (μικτά)}$$

Έτσι οι πρόσθετες αμοιβές λόγω της πρόσθετης απασχόλησης θα είναι συνολικά :

$$14,00 \text{ €} + 43,20 \text{ €} + 20,16 \text{ €} = 77,36 \text{ €}.$$

2.14 ΩΡΑΡΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ωράριο εργασίας θεωρείται ο αριθμός των ωρών που επιτρέπεται να προσφέρει ο εργαζόμενος τις υπηρεσίες του σε ημερήσια και εβδομαδιαία βάση.

ΕΝΑΡΞΗ ΚΑΙ ΛΗΞΗ ΤΟΥ ΩΡΑΡΙΟΥ

Το ωράριο του εργαζομένου, ως προς την έναρξη και λήξη κατά τη διάρκεια της ημέρας, ρυθμίζεται από τον εργοδότη, ορίζεται συγκεκριμένα με την υπογραφή της σύμβασης και αναγράφεται στη βεβαίωση του Π.Δ. 156/94. Εάν ο εργοδότης ασκεί καταχρηστικά το δικαίωμα μεταβολής του ωραρίου, ο εργαζόμενος δικαιούται να απαιτήσει την τήρηση, διαφορετικά υπάρχει βλαπτική μεταβολή και ισχύει ότι αναφέρεται γι' αυτήν.

NOMIMO ΩΡΑΡΙΟ

Νόμιμο ωράριο είναι εκείνο που καθορίζεται με διάταξη νόμου ή κατόπιν εξουσιοδοτήσεως νόμου. Οι διατάξεις αυτές ορίζουν το ανώτατο όριο νόμιμης απασχόλησης των μισθωτών και είναι υποχρεωτικές. Έτσι, μόνο μικρότερα ωράρια είναι δυνατόν να εφαρμοσθούν.

ΑΝΩΤΑΤΟ ΝΟΜΙΜΟ ΩΡΑΡΙΟ

Μετά την καθιέρωση από 1/1/1984 της εβδομαδιαίας εργασίας των 40 ωρών, με ΕΓΣΕΕ της ΓΣΕΕ για τους εργαζομένους που απασχολούνται σε οποιαδήποτε εργοδότη με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου σ' ολόκληρη τη χώρα, η σημασία των διατάξεων για το ανώτατο νόμιμο ωράριο έχει πρακτική εφαρμογή και αφορά τον τρόπο πρόσθετης αμοιβής. Ειδικότερα με το άρθ.1 του Ν.3385/2005 αντικαθίσταται το άρθρο 4 του Ν.2874/2000 και καθιερώνεται για τις επιχειρήσεις στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας έως 40 ωρών την εβδομάδα, η απασχόληση 5 ωρών επιπλέον εβδομαδιαίως, για τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν πενθήμερο και 8ωρών εβδομαδιαίως για τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν εξαήμερο, ως υπερεργασία, η πραγματοποίηση της οποίας ανήκει στην διακριτική ευχέρεια του εργοδότη.

ΣΥΜΒΑΤΙΚΟ ΩΡΑΡΙΟ

Συμβατικό ωράριο εργασίας είναι αυτό που καθορίζεται είτε με Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, είτε με κανονισμό εργασίας που έχει συμβατικό χαρακτήρα. Το συμβατικό ωράριο μπορεί να είναι μικρότερο, αλλά ποτέ μεγαλύτερο από το νόμιμο. Το ωράριο που εφαρμόζεται με ατομική σύμβαση εργασίας δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερο εκείνου που προβλέπεται στην αντίστοιχη συλλογική σύμβαση εργασίας ή στον κανονισμό της επιχείρησης. Οι εργαζόμενοι που απασχολούνται με συμβατικό ωράριο μικρότερο του νόμιμου δικαιούνται ολόκληρο το νόμιμο μισθό τους.

ΑΝΩΤΑΤΟ ΟΡΙΟ ΤΟΥ ΣΥΜΒΑΤΙΚΟΥ ΩΡΑΡΙΟΥ

Μετά την 14/2/1984 Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας της ΓΣΕΕ, καθιερώθηκε από 1/1/1984 η εβδομάδα των 40 εργάσιμων ωρών για τους εργαζομένους που απασχολούνται σε οποιοδήποτε εργοδότη σε ολόκληρη τη χώρα με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου.

Ειδικά για τους εργαζόμενους στη βιομηχανία, το παραπάνω ωράριο είχε καθιερωθεί από 1/1/1983. Έτσι, το ανώτατο συμβατικό ημερήσιο ωράριο σήμερα είναι 8 ώρες για όσους

απασχολούνται πενθήμερο (κατ' ανώτατο όριο), και 6,40 ώρες στο σύστημα εξαήμερης απασχόλησης

Πενθήμερο

Στο σύστημα της πενθήμερης απασχόλησης, το εβδομαδιαίο συμβατικό ωράριο, χωρίς να μειώνεται, κατανέμεται σε 5 αντί για 6 ημέρες της εβδομάδας.

Έτσι, οι εργαζόμενοι δικαιούνται 2 ημέρες ανάπαυσης, Σάββατο και Κυριακή ή μια άλλη ημέρα. Οι δύο ημέρες εβδομαδιαίας ανάπαυσης πρέπει να είναι συνεχόμενες. Ο εργοδότης καταβάλλει 6 ημερομίσθια την εβδομάδα. Επίσης η ασφάλιση γίνεται για 6 ημέρες εργασίας.

Τέλος, οι εργαζόμενοι με το σύστημα του πενθήμερου δικαιούνται ετήσια άδεια μικρότερη κατά 4 εργάσιμες ημέρες, γιατί στις ημέρες αδείας δεν υπολογίζονται και τα Σάββατα ή άλλη αναπληρωματική ημέρα ανάπαυσης.

ΔΩΡΟ ΧΡΙΣΤΟΥΓΕΝΝΩΝ - ΠΑΣΧΑ

1. Όλοι οι μισθωτοί που αμείβονται με μισθό ή με ημερομίσθιο, δικαιούνται από τους εργοδότες τους:

α) Επίδομα εορτών Χριστουγέννων ίσο με ένα μηνιαίο μισθό για τους αμειβόμενους με μισθό και με 25 ημερομίσθια για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο.

β) 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 περίπτωση του επιδόματος εορτών Πάσχα από 1ης Ιανουαρίου μέχρι 30ης Απριλίου, στη δε περίπτωση του επιδόματος εορτών Χριστουγέννων από 1ης Μαΐου μέχρι 31ης Δεκεμβρίου κάθε χρόνου. Όσοι από τους παραπάνω μισθωτούς τους δεν έχουν συμπληρώσει το παραπάνω χρονικό διάστημα, δικαιούνται:

α) Σαν επίδομα εορτών Χριστουγέννων, ποσό ίσο με 2/25 του μηνιαίου μισθού ή (2) ημερομίσθια, ανάλογα με το συμφωνημένο τρόπο αμοιβής, για κάθε δεκαεννιά μέρες (19) χρονικό διάστημα διάρκειας της εργασιακής σχέσης και β) 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 διάρκειας της εργασιακής σχέσης. γ) Για χρονικό διάστημα μικρότερο του 19ημέρου ή του διημέρου, αντίστοιχα καταβάλλεται ανάλογο κλάσμα όπου υπολογίζεται το επίδομα Χριστουγέννων & Πάσχα.

3. Δώρο εορτών Χριστουγέννων και 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.

ΧΡΟΝΟΣ ΠΟΥ ΣΥΝΥΠΟΛΟΓΙΖΕΤΑΙ ΣΤΑ ΔΩΡΑ

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 αδείας 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.

ΧΡΟΝΟΣ ΚΑΤΑΒΟΛΗΣ ΤΩΝ ΔΩΡΩΝ

Τα δώρα καταβάλλονται στους δικαιούχους για μεν τα Χριστούγεννα την 21η Δεκεμβρίου, για δε 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.

ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΔΩΡΩΝ

Όπως και παραπάνω αναφέραμε τα δώρα εορτών υπολογίζονται με βάση τις αποδοχές που πραγματικά καταβάλλονται στους μισθωτούς κατά την 10η Δεκεμβρίου κάθε χρόνο για το δώρο των Χριστουγέννων και 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 αντάλλαγμα 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 αδειάς. Για να τον υπολογισμό στο δώρο της αναλογίας για το επίδομα αδειάς θα πολλαπλασιασθεί το συνολικό ποσό του δώρου που δικαιούται ο μισθωτός επί τον συντελεστή 0,041666.

Η αμοιβή για εργασία την Κυριακή και σε εξαιρέσιμες 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.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΔΩΡΟΥ ΠΑΣΧΑ

ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΗΣ			ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΗΣ		
ΗΜΕΡΕΣ	ΜΙΣΘΩΝ	ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ	ΗΜΕΡΕΣ	ΜΙΣΘΟΣ	ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ
1	0,00416	0,125	61	0,25416	7,625
2	0,00833	0,25	62	0,25832	7,75
3	0,0125	0,375	63	0,26249	7,875
4	0,01666	0,5	64	0,26666	8
5	0,02083	0,625	65	0,27082	8,125
6	0,025	0,75	66	0,275	8,25
7	0,02916	0,875	67	0,27916	8,375
8	0,03333	1	68	0,28332	8,5
9	0,0375	1,125	69	0,28749	8,625

ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΗΣ			ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΗΣ		
ΗΜΕΡΕΣ	ΜΙΣΘΩΝ	ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ	ΗΜΕΡΕΣ	ΜΙΣΘΟΣ	ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ
10	0,04166	1,25	70	0,29166	8,75
11	0,04583	1,375	71	0,29582	8,875
12	0,05	1,5	72	0,3	9
13	0,05416	1,625	73	0,30416	9,125
14	0,05833	1,75	74	0,30832	9,25
15	0,0625	1,875	75	0,31249	9,375
16	0,06666	2	76	0,31666	9,5
17	0,07083	2,125	77	0,32082	9,625
18	0,075	2,25	78	0,325	9,75
19	0,07916	2,375	79	0,32916	9,875
20	0,083333	2,5	80	0,3333	10
21	0,08749	2,625	81	0,33749	10,125
22	0,09166	2,75	82	0,34166	10,25
23	0,09583	2,875	83	0,34582	10,375
24	0,1	3	84	0,35	10,5
25	0,10416	3,125	85	0,35416	10,625
26	0,10833	3,25	86	0,35832	10,75
27	0,11249	3,375	87	0,36249	10,875
28	0,11666	3,5	88	0,36666	11
29	0,12083	3,625	89	0,37082	11,125
30	0,125	3,75	90	0,375	11,25
31	0,12916	3,875	91	0,37916	11,375
32	0,13333	4	92	0,38332	11,5
33	0,13749	4,125	93	0,38749	11,625
34	0,14166	4,25	94	0,39166	11,75
35	0,14583	4,375	95	0,39582	11,875
36	0,15	4,5	96	0,4	12
37	0,15416	4,625	97	0,40416	12,125
38	0,15833	4,75	98	0,40832	12,25
39	0,16249	4,875	99	0,41249	12,375
40	0,16666	5	100	0,41666	12,5
41	0,17083	5,125	101	0,42082	12,625
42	0,175	5,25	102	0,425	12,75
43	0,17916	5,375	103	0,42915	12,875
44	0,18333	5,5	104	0,43332	13
45	0,18749	5,625	105	0,43749	13,125
46	0,19166	5,75	106	0,44165	13,25
47	0,19583	5,875	107	0,44582	13,375
48	0,2	6	108	0,45	13,5
49	0,20416	6,125	109	0,45415	13,625
50	0,20833	6,25	110	0,45832	13,75
51	0,21249	6,375	111	0,46249	13,875
52	0,21666	6,5	112	0,46665	14
53	0,22082	6,625	113	0,47082	14,125
54	0,225	6,75	114	0,475	14,25
55	0,22916	6,875	115	0,47915	14,375
56	0,23332	7	116	0,48332	14,5

ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΗΣ			ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΗΣ		
ΗΜΕΡΕΣ	ΜΙΣΘΩΝ	ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ	ΗΜΕΡΕΣ	ΜΙΣΘΟΣ	ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ
57	0,23749	7,125	117	0,48749	14,625
58	0,24166	7,25	118	0,49165	14,75
59	0,24582	7,375	119	0,49582	14,875
60	0,25	7,5	120	0,5	15

ΠΙΝΑΚΑΣ 9.

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ 1: ΔΩΡΟ ΠΑΣΧΑ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥ

Υπάλληλος γραφείου ο οποίος αμείβεται με μηνιαίο ακαθάριστο μισθό 1.400,00 € εργάστηκε χωρίς απουσία το διάστημα 1.1-30.4.2013. Να υπολογιστεί το ύψος των αποδοχών του επιδόματος εορτής Πάσχα (δώρο Πάσχα).

$$1.400,00 \text{ €} \times 50 \% \times 0,5 / 12 = 29,17 \text{ €}$$

(Το 0,5/12, είναι η προσαύξηση λόγω του επιδόματος αδείας ήτοι, 0,041666 ή 4,166%)

$$\text{Ακαθάριστες αποδοχές του δώρου Πάσχα: } 700 \text{ €} + 29,17 \text{ €} = 729,17 \text{ €}$$

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ: ΔΩΡΟ ΠΑΣΧΑ ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΗ

Εργατοτεχνίτης αμείβεται με ακαθάριστο ημερομίσθιο 40,00 € . Κατά το χρονικό διάστημα από 1.1 έως 30.4.2013 εργάστηκε χωρίς απουσία. Να υπολογιστούν οι αποδοχές του επιδόματος εορτής Πάσχα (δώρο Πάσχα). $40,00 \text{ €} \times 15 \text{ ημερομίσθια} = 600,00 \text{ €}$ Και η προσαύξηση λόγω επιδόματος αδείας: $600,00 \text{ €} \times 0,5 / 12 = 25,00 \text{ €}$ Επομένως : $600,00 \text{ €} + 25,00 \text{ €} = 625,00 \text{ €}$ είναι οι μικτές αποδοχές δώρου Πάσχα.

Πίνακας υπολογισμού Δώρου Χριστουγέννων

Ημέρες	Συντελεστής Μισθών	Συντελεστής Ημερομισθίων	Ημέρες	Συντελεστής Μισθών	Συντελεστής Ημερομισθίων	Ημέρες	Συντελεστής Μισθών	Συντελεστής Ημερομισθίων	Ημέρες	Συντελεστής Μισθών	Συντελεστής Ημερομισθίων
1	0,0042	0,105	62	0.2611	6.527	123	0.5179	12.95	184	0.7748	19.37
2	0,0084	0,211	63	0.2653	6.632	124	0.5221	13.05	185	0.779	19.47
3	0,0126	0,316	64	0.2695	6.737	125	0.5263	13.16	186	0.7832	19.58
4	0,0168	0,421	65	0.2737	6.843	126	0.5305	13.26	187	0.7874	19.69
5	0,0211	0,526	66	0.2779	6.948	127	0.5347	13.37	188	0.7916	19.79
6	0,0253	0,632	67	0.2821	7.053	128	0.5390	13.47	189	0.7958	19.9
7	0,0295	0,737	68	0.2863	7.158	129	0.5432	13.58	190	0.8	20
8	0,0337	0,842	69	0.2905	7.264	130	0.5474	13.69	191	0.8042	20.11
9	0,0379	0,947	70	0.2947	7.369	131	0.5516	13.79	192	0.8084	20.21
10	0,0421	1,053	71	0.2990	7.474	132	0.5558	13.9	193	0.8125	20.32
11	0,0463	1,158	72	0.3032	7.579	133	0.5600	14	194	0.8169	20.42
12	0,0505	1,263	73	0.3074	7.685	134	0.5642	14.11	195	0.8211	20.53
13	0,0547	1,369	74	0.3116	7.79	135	0.5684	14.21	196	0.8253	20.63
14	0,0589	1,474	75	0.3158	7.895	136	0.5726	14.32	197	0.8295	20.74
15	0,0632	1,579	76	0.3200	8	137	0.5769	14.42	198	0.8337	20.84
16	0,0674	1,684	77	0.3242	8.106	138	0.5811	14.53	199	0.8379	20.95
17	0,0716	1,79	78	0.3284	8.211	139	0.5853	14.63	200	0.8421	21.05

Ημέ- ρες	Συντε- λεστής Μισθών	Συντε- λεστής Ημερο- μισθίων	Ημέ- ρες	Συντε- λεστής Μισθών	Συντε- λεστής Ημερο- μισθίων	Ημέ- ρες	Συντε- λεστής Μισθών	Συντε- λεστής Ημερο- μισθίων	Ημέ- ρες	Συντε- λεστής Μισθών	Συντε- λεστής Ημερο- μισθίων
18	0,0758	1,895	79	0.3326	8.316	140	0.5895	14.74	201	0.8463	21.16
19	0,0800	2	80	0.3368	8.422	141	0.5937	14.84	202	0.8505	21.26
20	0,0842	2,105	81	0.3411	8.527	142	0.5979	14.95	203	0.8548	21.37
21	0,0884	2,211	82	0.3453	8.632	143	0.6021	15.05	204	0.859	21.48
22	0,0926	2,316	83	0.3495	8.737	144	0.6063	15.16	205	0.8632	21.58
23	0,0968	2,421	84	0.3537	8.843	145	0.6105	15.26	206	0.8674	21.69
24	0,1011	2,526	85	0.3579	8.948	146	0.6147	15.37	207	0.8716	21.79
25	0,1053	2,632	86	0.3621	9.023	147	0.6190	15.47	208	0.8758	21.9
26	0,1095	2,737	87	0.3663	9.158	148	0.6232	15.58	209	0.88	22
27	0,1137	2,842	88	0.3705	9.264	149	0.6274	15.69	210	0.8842	22.11
28	0,1179	2,948	89	0.3747	9.369	150	0.6316	15.79	211	0.8884	22.21
29	0,1221	3,053	90	0.3790	9.474	151	0.6358	15.9	212	0.8926	22.32
30	0,1263	3,158	91	0.3832	9.58	152	0.6400	16	213	0.8969	22.42
31	0,1305	3,263	92	0.3874	9.685	153	0.6442	16.11	214	0.9011	22.53
32	0,1347	3,369	93	0.3916	9.79	154	0.6484	16.21	215	0.9053	22.63
33	0,1389	3,474	94	0.3958	9.895	155	0.6526	16.32	216	0.9095	22.74
34	0,1432	3,579	95	0.4000	10	156	0.6569	16.42	217	0.9138	22.84
35	0,1474	3,684	96	0.4042	10.11	157	0.6611	16.53	218	0.9179	22.95
36	0,1516	3,79	97	0.4084	10.21	158	0.6653	16.63	219	0.9221	23.05
37	0,1558	3,895	98	0.4126	10.32	159	0.6695	16.74	220	0.9263	23.16
38	0,1600	4	99	0.4168	10.42	160	0.6737	16.84	221	0.9305	23.26
39	0,1642	4,106	100	0.4211	10.53	161	0.6779	16.95	222	0.9348	23.37
40	0,1684	4,211	101	0.4253	10.63	162	0.6821	17.05	223	0.939	23.48
41	0,1726	4,316	102	0.4295	10.74	163	0.6863	17.16	224	0.9432	23.58
42	0,1768	4,421	103	0.4337	10.84	164	0.6905	17.26	225	0.9474	23.69
43	0,1811	4,527	104	0.4379	10.95	165	0.6947	17.37	226	0.9516	23.79
44	0,1853	4,632	105	0.4421	11.05	166	0.6990	17.47	227	0.9558	23.9
45	0,1895	4,737	106	0.4463	11.16	167	0.7032	17.58	228	0.96	24
46	0,1937	4,842	107	0.4505	11.26	168	0.7074	17.69	229	0.9642	21.11
47	0,1979	4,948	108	0.4547	11.37	169	0.7116	17.79	230	0.9684	24.21
48	0,2021	5,053	109	0.4590	11.47	170	0.7158	17.9	231	0.9726	24.32
49	0,2063	5,158	110	0.4632	11.58	171	0.7200	18	232	0.9768	24.42
50	0,2105	5,264	111	0.4674	11.68	172	0.7242	18.11	233	0.9811	24.53
51	0,2147	5,369	112	0.4716	11.79	173	0.7284	18.21	234	0.9853	24.63
52	0,2190	5,474	113	0.4758	11.9	174	0.7326	18.32	235	0.9895	24.74
53	0,2232	5,579	114	0.4800	12	175	0.7369	18.42	236	0.9937	24.84
54	0,2274	5,685	115	0.4842	12.11	176	0.7411	18.53	237	0.9979	24.95
55	0,2316	5,79	116	0.4884	12.21	177	0.7453	18.63	238	1	25
56	0,2358	5,895	117	0.4926	12.32	178	0.7495	18.74	239	1	25
57	0,2400	6	118	0.4969	12.42	179	0.7537	18.84	240	1	25
58	0,2442	6,106	119	0.5011	12.53	180	0.7579	18.95	241	1	25
59	0,2484	6,211	120	0.5053	12.63	181	0.7621	19.05	242	1	25
60	0,2526	6,316	121	0.5095	12.74	182	0.7663	19.16	243	1	25
61	0,2568	6,421	122	0.5137	12.84	183	0.7705	19.26	244	1	25
									245	1	25

ΠΙΝΑΚΑΣ 10.

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ 1

ΔΩΡΟ ΧΡΙΣΤΟΥΓΕΝΝΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥ

Σε εταιρεία απασχολείται υπάλληλος με μηνιαίο ακαθάριστο μισθό 1.000,00 €. Κατά το έτος 2013 εργάστηκε κανονικά το χρονικό διάστημα 1.5 - 31.12. χωρίς απουσία. Να υπολογιστεί το επίδομα (δώρο) Χριστουγέννων.

Λύση:

$1.000,00 \text{ €} \times 0,5 / 12 = 41,67 \text{ €}$ (προσαύξηση λόγω επιδόματος άδειας).

$1.000,00 \text{ €} + 41,67 \text{ €} = 1.041,67 \text{ €}$ (ακαθάριστο ποσό δώρου Χριστουγέννων).

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ 2

ΔΩΡΟ ΧΡΙΣΤΟΥΓΕΝΝΩΝ ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΗΣ σε επιχείρηση απασχολείται εργατοτεχνίτης με ακαθάριστο ημερομίσθιο 35,00 € . Κατά το έτος 2013 εργάστηκε κανονικά το χρονικό διάστημα 1.5 - 31.12, χωρίς απουσία. Να υπολογιστεί το επίδομα (δώρο) Χριστουγέννων.

Λύση :

$25 \text{ ημερομίσθια} \times 35,00 \text{ €} = 875,00 \text{ €}$, $875,00 \text{ €} \times 0,5 / 12 = 36,46 \text{ €}$, $875,00 \text{ €} + 36,46 \text{ €} = 911,46 \text{ €}$ (ακαθάριστο ποσό δώρου Χριστουγέννων).

ΗΜΕΡΕΣ ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΑΙΡΕΤΙΚΗΣ ΑΡΓΙΑΣ

Οι ημέρες υποχρεωτικής αργίας που από το νόμο έχουν καθορισθεί και κατά τις οποίες απαγορεύεται κάθε βιομηχανική, βιοτεχνική, εμπορική εργασία, επαγγελματική δραστηριότητα, καθώς και η απασχόληση των μισθωτών είναι οι εξής:

- 25η Μαρτίου
- η Δευτέρα του Πάσχα
- η εορτή της Κοιμήσεως της Θεοτόκου (15η Αυγούστου)
- η εορτή της Γεννήσεως του Χριστού (25η Δεκεμβρίου).

Οι ημέρες προαιρετικής αργίας είναι:

■ η 28η Οκτωβρίου είναι μία από τις εξαιρεσιμες εορτές του έτους, αλλά έχει το χαρακτήρα της προαιρετικής αργίας.

■ η 1η Μαΐου βάσει του Α.Ν 380/68 μπορεί να καθορίζεται και σαν ημέρα υποχρεωτικής αργίας με απόφαση του Υπουργού Εργασίας, αυτό γίνεται μέχρι και σήμερα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 Η ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΤΩΝ ΜΝΗΜΟΝΙΩΝ ΣΤΟΝ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ

3.1 ΑΛΛΑΓΕΣ ΑΠΟ ΤΟ 2011 ΕΩΣ ΣΗΜΕΡΑ

Μεγάλες εισοδηματικές⁷ απώλειες που σε ορισμένες περιπτώσεις ξεπερνούν ακόμη και το 50% φέρνει στους εν ενεργεία δημοσίους υπαλλήλους το νέο μισθολόγιο που εφαρμόζεται αναδρομικά από την 1η Νοεμβρίου του 2011. Οι μισθοί στο Δημόσιο κυμαίνονται πλέον από 780 ευρώ το μήνα (νεοδιοριζόμενος υπάλληλος Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης) έως 2.409 ευρώ (υπάλληλος Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης με 33 χρόνια υπηρεσία). Όπως ορίζεται στην εγκύκλιο του αναπληρωτή υπουργού Οικονομικών Φίλιππου Σαχινίδη στο μισθολόγιο υπάγονται και όσοι εργαζόμενοι του Δημοσίου, των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης (ΟΤΑ α΄ και β΄ βαθμού) και όλων των ΝΠΔΔ, που είχαν σχέση αορίστου χρόνου και αμείβονταν με Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας ή Διαιτητικές Αποφάσεις ή Κοινές Υπουργικές Αποφάσεις. Οι εν ενεργεία υπάλληλοι θα δουν τις μηνιαίες αποδοχές να μειώνονται σημαντικά έως και 52% σε ορισμένες περιπτώσεις. Οι εργαζόμενοι που θα έχουν απώλειες άνω του 25% θα τις υποστούν σε βάθος τριετίας. Όμως, οι εργαζόμενοι αυτοί θα λαμβάνουν το νέο βασικό τους μισθό και το υπόλοιπο ποσό θα τους καταβάλλεται ως «διαφορά μείωσης», η οποία θα υπόκεινται στις προβλεπόμενες για τα επιδόματα κρατήσεις. Για παράδειγμα, υπάλληλος που είχε συνολικές αποδοχές 3.200 ευρώ το μήνα και τώρα έχει 1.719 ευρώ το μήνα (δηλαδή είναι ΠΕ και εντάσσεται στο Βαθμό Γ και στο 4ο μισθολογικό κλιμάκιο), οι απώλειές του ξεπερνούν το 25% και φτάνουν στο 47%. Έτσι, από 1η Νοεμβρίου του 2011 θα χάσει το 25% και η υπόλοιπη διαφορά (681 ευρώ) μέχρι τις νέες του αποδοχές (1.719 ευρώ) θα μειωθεί ισόποσα σε χρονικό διάστημα 2 ετών από την 1η Νοεμβρίου του 2012. Ο συγκεκριμένος υπάλληλος θα λαμβάνει ως βασικό μισθό, αυτόν στον οποίο εντάσσεται (1.719 ευρώ) και το υπόλοιπο ποσό θα καταβάλλεται σε αυτόν ως «διαφορά μείωσης», που θα υπόκεινται σε κρατήσεις.

Τα 12 χαρακτηριστικά του νέου μισθολογίου

1. Ενσωματώνει στο βασικό μισθό μέρος από τα επιδόματα που καταβάλλονταν μέχρι σήμερα.

2. Υιοθετεί μεικτό σύστημα αποδοχών, βάσει του οποίου η μισθολογική εξέλιξη κάθε υπαλλήλου συναρτάται με τη χορήγηση βαθμού και συνδέει πλέον το βαθμό που κατέχει κάθε φορά ο υπάλληλος με τον αντίστοιχο μισθό. Οι υπάλληλοι κατατάσσονται σε τέσσερις κατηγορίες, ανάλογα με τα τυπικά τους προσόντα (Π.Ε., Τ.Ε., Δ.Ε. και Υ.Ε.). Οι υπάλληλοι κάθε κατηγορίας εξελίσσονται στους βαθμούς που προβλέπονται γι' αυτήν. Στον κάθε βαθμό κάθε κατηγορίας αντιστοιχεί ένας βασικός μισθός. Πέραν του βασικού αυτού μισθού, σε κάθε βαθμό προβλέπονται μισθολογικά κλιμάκια. Επίσης διατηρεί τον υπολογισμό των βασικών μισθών, συνδέοντας με σταθερούς συντελεστές τον εισαγωγικό βασικό μισθό όλων των υπολοίπων κατηγοριών με τον εισαγωγικό βασικό μισθό της Υ.Ε.

3. Καταργεί κάθε είδους επιδόματα, παροχές και αποζημιώσεις και προσδιορίζει τα επιδόματα που θα καταβάλλονται, εφόσον πληρούνται όροι και προϋποθέσεις.

4. Καταργεί την οικογενειακή παροχή (συζύγου) για τους έγγαμους υπαλλήλους, αυξάνοντας ταυτόχρονα την παροχή για τα τέκνα τα οποία βρίσκονται υπό την προστασία του.

5. Αυξάνει σημαντικά το επίδομα θέσης ευθύνης.

⁷ <http://www.pressgr.com/economy/2011/11/16/%CF%84%CE%BF-%CE%BD%CE%AD%CE%BF-%CE%BC%CE%B9%CF%83%CE%B8%CE%BF%CE%BB%CF%8C%CE%B3%CE%B9%CE%BF-%CF%83%CF%84%CE%BF-%CE%B4%CE%B7%CE%BC%CF%8C%CF%83%CE%B9%CE%BF-%CE%B1%CE%BD%CE%B1%CE%BB%CF%85%CF%84%CE%B9/#>

6. Προβλέπει τη χορήγηση Κινήτρου Επίτευξης Στόχων στους υπαλλήλους των υπηρεσιών που πετυχαίνουν σε πολύ μεγάλο βαθμό τους ποσοτικοποιημένους στόχους που θα τεθούν με βάση το εκάστοτε σύστημα αξιολόγησης. Επιπλέον, προβλέπεται, αντί του ανωτέρω κινήτρου, η χορήγηση Κινήτρου Επίτευξης Δημοσιονομικών Στόχων για τους υπαλλήλους κατηγοριών Π.Ε., Τ.Ε. και Δ.Ε., που υπηρετούν σε υπηρεσιακές μονάδες, που έχουν ως κύρια αρμοδιότητά τους την επίτευξη δημοσιονομικών στόχων ή την είσπραξη δημοσίων εσόδων, καθώς και στους υπαλλήλους που υπηρετούν σε υπηρεσιακές μονάδες που έχουν ως κύρια αρμοδιότητα την επιθεώρηση ή τον έλεγχο υπηρεσιών και λειτουργιών της Δημόσιας Διοίκησης, εφόσον έχουν πετύχει την υλοποίηση των προβλεπόμενων στόχων σε ποσοστό άνω του 90%.

7. Προβλέπει τη δυνατότητα υπερωριακής απασχόλησης των υπαλλήλων, με αμοιβή, η οποία καθορίζεται κάθε φορά με υπουργική απόφαση, θέτοντας ως ανώτατο όριο ωρών τις 20 μηνιαίως. Για τους μετακλητούς υπαλλήλους που υπηρετούν στα πολιτικά γραφεία των μελών της κυβέρνησης, των υφυπουργών και γενικών γραμματέων, καθώς και σε αυτούς που αποσπώνται σε γραφεία βουλευτών και κομμάτων, η υπερωριακή απασχόληση καθορίζεται με κοινή υπουργική απόφαση, η οποία δεν μπορεί να υπερβεί το ανώτατο όριο, δηλαδή 60 ή 50 ώρες, κατά μήνα.

8. Θέτει όρια στο ύψος των καταβαλλομένων αποζημιώσεων για την λειτουργία συλλογικών οργάνων.

9. Ορίζει ευθέως τις περιπτώσεις περικοπής των αποδοχών για κάθε περίπτωση απουσίας.

10. Ορίζει αποδοχές και θέματα καταβολής αυτών στους υπαλλήλους που αποσπώνται ή μετακινούνται από την υπηρεσία τους σε άλλη υπηρεσία.

11. Ορίζει τον τρόπο καταβολής των διαφορών που προκύπτουν μεταξύ των ήδη καταβαλλόμενων αποδοχών και των αποδοχών που προβλέπονται από τις διατάξεις του κοινοποιούμενου νόμου.

12. Υπάγεται πλέον άμεσα και το προσωπικό με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου.

Ποιοι υπάγονται στο νέο μισθολόγιο

1. Μόνιμοι και δόκιμοι πολιτικοί υπάλληλοι.

2. Υπάλληλους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου (ΙΔΑΧ):

- Του Δημοσίου.

- Των ΟΤΑ α" και β" βαθμού.

- Των ΝΠΔΔ, συμπεριλαμβανομένου του Οργανισμού Γεωργικών Ασφαλίσεων

(ΟΓΑ).

3. Οι εκπαιδευτικοί της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.

4. Οι υπάλληλοι της γραμματείας των δικαστηρίων και Εισαγγελιών, των Έμμισθων Υποθηκοφυλακείων και Κτηματολογικών Γραφείων της χώρας.

5. Οι ιατροί υπηρεσίας υπαίθρου και οι μόνιμοι αγροτικοί ιατροί.

6. Οι υπάλληλοι της Βουλής, σύμφωνα με τα ειδικότερα οριζόμενα στον Κανονισμό και της Προεδρίας της Δημοκρατίας με την επιφύλαξη των οριζόμενων στο Π.Δ. 351/1991 (Α" 121) όπως ισχύει.

7. Οι διοικητικοί υπάλληλοι των Ανεξάρτητων Αρχών, της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς και της Επιτροπής Λογιστικής Τυποποίησης και Ελέγχων.

8. Οι υπάλληλοι των Περιφερειακών Ενώσεων Δήμων (ΠΕΔ), της Κεντρικής Ένωσης Δήμων Ελλάδος (Κ.Ε.Δ.Ε.) και της Ένωσης Περιφερειών Ελλάδος (ΕΝ.Π.Ε).

9. Οι υπάλληλοι και οι θρησκευτικοί λειτουργοί (πλην των αρχιερέων που αμείβονται με ειδικό μισθολόγιο) των νομικών προσώπων της Ανατολικής Ορθόδοξου Εκκλησίας του Χριστού, των εξομοιούμενων προς αυτά κατά την παράγραφο 3 του άρθρου 63 του ν. 3801/2009 (Α" 163), των λοιπών εκκλησιών, δογμάτων και κατά το άρθρο 13 του Συντάγματος γνωστών θρησκειών, που επιβαρύνουν τον κρατικό προϋπολογισμό.

Οι ιερείς, που κατέχουν ταυτόχρονα και δεύτερη θέση στο Δημόσιο, σε ΝΠΔΔ και σε ΟΤΑ θα λαμβάνουν το σύνολο των αποδοχών της οργανικής τους θέσης (ως τέτοια θέση λαμβάνεται η πρώτη χρονικά) και το 30% των αποδοχών της δεύτερης θέσης στην οποία απασχολούνται.

Σύστημα μισθολογικής εξέλιξης

Οι υπάλληλοι λαμβάνουν το βασικό μισθό που αντιστοιχεί στο βαθμό τους, συνδέοντας πλέον τη βαθμολογική με τη μισθολογική τους εξέλιξη. Περαιτέρω, σε κάθε βαθμό, πέραν του βασικού μισθού που αντιστοιχεί σε αυτόν, θεσπίζονται μισθολογικά κλιμάκια (Μ.Κ.) στα οποία εξελίσσεται ο υπάλληλος σύμφωνα με τα έτη υπηρεσίας και προϋπηρεσίας του, όπως προβλέπεται από τις διατάξεις της επόμενης παραγράφου.

Τα Μ.Κ. των βαθμών Ε – Γ χορηγούνται ανά διετία, ενώ τα Μ.Κ. των Βαθμών Β και Α χορηγούνται ανά τριετία. Η εξέλιξη των υπαλλήλων στα Μ.Κ. του βαθμού που κατέχει γίνεται αυτοδίκαια με την παρέλευση του ανωτέρω οριζόμενου χρόνου. Κατ' εξαίρεση, σε περίπτωση που προκύπτει από τις εκθέσεις αξιολόγησης του υπαλλήλου ότι δεν έχει επιτύχει την υλοποίηση της προβλεπόμενης στοχοθεσίας σε ποσοστό τουλάχιστον 50%, για δύο συνεχή χρόνια, τότε αυτός δεν εξελίσσεται μισθολογικά, μέχρι να επιτύχει το ως άνω ελάχιστο ποσοστό.

Ορισμός αποδοχών

Οι μηνιαίες αποδοχές των υπαλλήλων, αποτελούνται από το βασικό μισθό και τα επιδόματα και τις παροχές:

- επιδόματα επικίνδυνης και ανθυγιεινής εργασίας και απομακρυσμένων παραμεθωρίων περιοχών,
- οικογενειακή παροχή,
- επίδομα θέσης ευθύνης,
- κίνητρο Επίτευξης Στόχων και Κίνητρο Επίτευξης Δημοσιονομικών Στόχων
- διαφορά αύξησης ή μείωσης αποδοχών.

Επίδοματα εορτών και αδείας

1. Το επίδομα Χριστουγέννων καταβάλλεται στις 16 Δεκεμβρίου εκάστου έτους και ορίζεται στο ποσό των 500 ευρώ.

2. Το επίδομα Πάσχα καταβάλλεται 10 ημέρες πριν από το Πάσχα και ορίζεται στο ποσό των 250 ευρώ.

3. Το επίδομα Αδείας καταβάλλεται την 1η Ιουλίου εκάστου έτους και ορίζεται στο ποσό των 250 ευρώ.

Τα επιδόματα Χριστουγέννων, Πάσχα και αδείας καταβάλλονται στο ακέραιο, εφόσον οι πάσης φύσεως μηνιαίες αποδοχές, συμπεριλαμβανομένων και των επιδομάτων αυτών (εορτών και αδείας), δεν υπερβαίνουν κατά μήνα, υπολογιζόμενες σε δωδεκάμηνη βάση, τις 3.000 ευρώ μεικτά.

Οικογενειακή παροχή

Χορηγείται μηνιαία οικογενειακή παροχή, ανάλογα με την οικογενειακή κατάστασή τους ως εξής: Για υπάλληλο με τέκνα ανήλικα ή ανίκανα σωματικά ή πνευματικά για άσκηση βιοποριστικού επαγγέλματος με ποσοστό αναπηρίας 50% τουλάχιστον, η ανωτέρω παροχή καθορίζεται ως εξής:

- 50 ευρώ για ένα τέκνο,
- 70 ευρώ συνολικά για δύο τέκνα,
- 120 ευρώ συνολικά για τρία τέκνα
- 170 ευρώ συνολικά για τέσσερα τέκνα και επιπλέον 70 ευρώ για καθένα από το πέμπτο τέκνο και άνω.

Επίδομα θέσης ευθύνης

Προβλέπεται η καταβολή επιδόματος θέσης ευθύνης, στους προϊσταμένους οργανικών μονάδων οποιοδήποτε επιπέδου για όσο χρόνο ασκούν τα καθήκοντά τους, οριζόμενο κατά βαθμίδα θέσης, ως εξής:

1. Προϊστάμενοι διοίκησης

- Προϊστάμενοι Γενικών Διευθύνσεων Διοίκησης, 900 ευρώ.
- Προϊστάμενοι Διευθύνσεων Διοίκησης, 400 ευρώ.
- Προϊστάμενοι Τμημάτων Διοίκησης, 250 ευρώ.
- Προϊστάμενοι Παιδικών Σταθμών, 100 ευρώ.

2. Προϊστάμενοι εκπαίδευσης

- Περιφερειακοί διευθυντές 900 ευρώ.
- Προϊστάμενοι Διευθύνσεων Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης πεντακόσια 550 ευρώ.
 - Προϊστάμενοι Επιστημονικής και Παιδαγωγικής Καθοδήγησης των Περιφερειακών Διευθύνσεων Εκπαίδευσης, 450 ευρώ.
 - Σχολικοί Σύμβουλοι προσχολικής αγωγής, δημοτικής εκπαίδευσης, ειδικής αγωγής και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, 400 ευρώ.
 - Διευθυντές Ενιαίων Λυκείων, Επαγγελματικών Λυκείων, ΚΕΔΔΥ, ΕΕΕΕΚ. και Προϊστάμενοι Γραφείων Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης 300 ευρώ και εφόσον τα σχολεία διαθέτουν τουλάχιστον 6 τμήματα, 350 ευρώ.
 - Διευθυντές Γυμνασίων, Επαγγελματικών Σχολών, Σχολείων Δεύτερης Ευκαιρίας (ΣΔΕ), Δημοσίων ΙΕΚ, Τετραθέσιων και άνω Δημοτικών Σχολείων και Σχολικών Εργαστηριακών Κέντρων, 250 ευρώ και εφόσον τα σχολεία διαθέτουν τουλάχιστον εννέα τμήματα 300 ευρώ.
 - Υποδιευθυντές Σχολικών Μονάδων και Σχολικών Εργαστηριακών Κέντρων, Υπεύθυνοι Τομέων Σχολικών Εργαστηριακών Κέντρων και Προϊστάμενοι Τμημάτων Εκπαιδευτικών Θεμάτων των Διευθύνσεων Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης και Υπεύθυνοι Κέντρων Περιβαλλοντικής Εκπαίδευσης, 150 ευρώ.
 - Προϊστάμενοι Μονοθέσιων, Διθέσιων και Τριθέσιων Δημοτικών Σχολείων και Νηπιαγωγείων 100 ευρώ.

Κίνητρο Επίτευξης Στόχων και Κίνητρο Επίτευξης Δημοσιονομικών Στόχων

Στους υπαλλήλους οι οποίοι υπηρετούν σε υπηρεσιακές μονάδες που έχουν πετύχει πάνω από 80% τους ποσοτικοποιημένους στόχους που έχουν τεθεί με βάση το σύστημα αξιολόγησης είναι δυνατή η καταβολή Κινήτρου Επίτευξης Στόχων (Κ.Ε.Σ.). Το Κ.Ε.Σ. υπολογίζεται ανά υπουργείο ή φορέα και δεν μπορεί να υπερβαίνει το 3% του συνολικού μισθολογικού κόστους του κατά το προηγούμενο έτος. Το Κ.Ε.Σ., που καταβάλλεται στους υπαλλήλους, ισούται με ποσό μέχρι 50% ενός βασικού τους μισθού, εφόσον επέτυχαν τους στόχους σε ποσοστό μέχρι και 90% και με ποσό μέχρι 100% ενός βασικού τους μισθού εφόσον επέτυχαν τους στόχους σε ποσοστό από 90% και πάνω.

Η ωριαία αμοιβή των υπαλλήλων που απασχολούνται ορίζεται ως εξής:

1. Για υπερωριακή εργασία απογευματινών ωρών και μέχρι την 22α ώρα, ίση με το ωρομίσθιο.
2. Για νυκτερινή εργασία εργάσιμων ημερών που παρέχεται από την 22α ώρα μέχρι την 6η πρωινή, πέρα από την υποχρεωτική, ίση με το ωρομίσθιο αυξημένο κατά δεκαπέντε τοις εκατό (15%).
3. Για εργασία ημερήσια ή νυκτερινή που παρέχεται Κυριακές και εξαιρέσιμες ημέρες πέραν της υποχρεωτικής:
 - α. Από την 6η πρωινή μέχρι την 22α ώρα, ίση με το ωρομίσθιο αυξημένο κατά είκοσι πέντε τοις εκατό (25%).
 - β. Από την 22α ώρα μέχρι την 6η πρωινή ίση με το ωρομίσθιο αυξημένο κατά τριάντα τοις εκατό (30%).

4. Για εργασία νυκτερινή εργάσιμων ημερών που παρέχεται για τη συμπλήρωση της υποχρεωτικής εβδομαδιαίας εργασίας ίση με το σαράντα πέντε τοις εκατό (45%) του ωρομισθίου.

5. Για εργασία νυκτερινή ή ημερήσια Κυριακών και λοιπών εξαιρέσιμων ημερών, που παρέχεται για τη συμπλήρωση της υποχρεωτικής εβδομαδιαίας εργασίας, ίση με το εξήντα τοις εκατό (60%) του ωρομισθίου.

Κατάταξη σε μισθολογικά κλιμάκια του υπηρετούντος προσωπικού
Παράδειγμα 1

Υπάλληλος κατηγορίας ΠΕ, έχει συμπληρώσει, κατά την 1-11-2011, 11 έτη και 1 μήνα υπηρεσίας και προϋπηρεσίας στο φορέα που υπηρετεί. Θα ενταχθεί στο βαθμό Δ της κατηγορίας του. Για την ένταξη στο βαθμό αυτό απαιτείται ο υπάλληλος να έχει 9 έτη και μία ημέρα ως ελάχιστο απαιτούμενο χρόνο. Δεδομένου ότι έχει 2 έτη και 1 μήνα επιπλέον χρόνο υπηρεσίας από τον ελάχιστο που απαιτείται θα καταταγεί στο Μ.Κ. 1 του Δ βαθμού.

Παράδειγμα 2

Υπάλληλος κατηγορίας ΔΕ, ο οποίος έχει συμπληρώσει 23 έτη και 3 μήνες υπηρεσίας και προϋπηρεσίας στο φορέα που υπηρετεί. Θα ενταχθεί στο βαθμό Γ της κατηγορίας του. Για την ένταξη στο βαθμό αυτό απαιτείται ο υπάλληλος να έχει 19 έτη και μία ημέρα ως ελάχιστο απαιτούμενο χρόνο. Δεδομένου ότι έχει 4 έτη και 3 μήνες επιπλέον χρόνο υπηρεσίας από τον ελάχιστο που απαιτείται θα καταταγεί στο Μ.Κ. 2 του Γ βαθμού. Μετά την ανωτέρω μισθολογική ένταξη, για τη μισθολογική εξέλιξη απαιτείται η παρέλευση διετίας ή τριετίας ανάλογα με το βαθμό στον οποίο έχει ενταχθεί ο υπάλληλος. Αυτό σημαίνει ότι ο πλεονάζων χρόνος που τυχόν απομένει μετά την ανωτέρω μισθολογική κατάταξη των υπαλλήλων στους οικείους βαθμούς και Μ.Κ. δεν θα ληφθεί υπόψη για τη μισθολογική εξέλιξη στο επόμενο μισθολογικό κλιμάκιο. Συνεπώς, το επόμενο μισθολογικό κλιμάκιο σε όλους τους υπαλλήλους θα δοθεί μετά την παρέλευση διετίας ή τριετίας από την 1-11-2011. Ο υπάλληλος ΔΕ κατηγορίας κατετάγη στο ΜΚ2 του Γ βαθμού της κατηγορίας του με πλεονάζοντα χρόνο 3 μήνες. Για να καταταγεί στο επόμενο Μ.Κ. (Μ.Κ. 3) δεν θα απαιτηθούν 21 ακόμη μήνες προκειμένου να συμπληρώσει τα δύο έτη που απαιτούνται, αλλά θα πρέπει να διανυθούν επιπλέον 24 μήνες και συνεπώς το Μ.Κ. 3 θα του αποδοθεί την 1-11-2013.

Αύξηση αποδοχών

Εφόσον με τις νέες διατάξεις προκληθεί αύξηση στις αποδοχές του υπαλλήλου, αυτή χορηγείται ως εξής:

α) Μέχρι του ποσού των 50 ευρώ καταβάλλεται άμεσα με την έναρξη εφαρμογής του νέου νόμου (1-11-2011).

β) Για αύξηση μεγαλύτερη των 50 ευρώ και μέχρι του ποσού των 100 ευρώ καταβάλλεται ισόποσα σε χρονικό διάστημα δύο ετών. Αυτό σημαίνει ότι από 1-11-2011 έως 31-10-2012 καταβάλλεται το ήμισυ της αύξησης και από 1-11-2012 και εφεξής το άλλο ήμισυ.

γ) Για αύξηση μεγαλύτερη των 100 ευρώ, αυτή καταβάλλεται ισόποσα σε χρονικό διάστημα τριών ετών. Για παράδειγμα, εάν η αύξηση ανέρχεται στο ποσό των 180 ευρώ, αυτή θα χορηγηθεί σε τρεις δόσεις των 60 ευρώ η καθεμία. Συνεπώς, η πρώτη δόση των 60 ευρώ θα χορηγηθεί για το διάστημα από 1-11-2011 έως 31-10-2012, η δεύτερη από 1-11-2012 έως 31-10-2013 και η τρίτη από 1-11-2013 και εφεξής.

Παράδειγμα

Υπάλληλος ΠΕ κατηγορίας με 25 έτη υπηρεσίας εντάσσεται, στο Β βαθμό της κατηγορίας του και στο Μ.Κ. 1 του βαθμού του. Ο νέος του βασικός μισθός ανέρχεται στο ποσό των 1.944 ευρώ μηνιαίως. Έστω ότι οι μέχρι σήμερα αποδοχές του ανέρχονταν στο ποσό των 1.764 ευρώ μηνιαίως.

Προκύπτει, λοιπόν, μία αύξηση ύψους 180 ευρώ. Σύμφωνα με τα ανωτέρω ο υπάλληλος πρέπει να λάβει αυτή την αύξηση σε διάστημα τριών ετών. Δεδομένου όμως ότι ο υπάλληλος θα καταταχθεί άμεσα στο Μ.Κ.1 του βαθμού του καθώς δεν μπορεί να καταταγεί

αλλού, θα αφαιρεθεί, για το πρώτο έτος, από το νέο του βασικό μισθό, ποσό ίσο με τα δύο τρίτα της διαφοράς του, δηλαδή 120 ευρώ.

Αναλυτικότερα:

- Από 1-11-2011 έως 31-10-2012 λαμβάνει 1.824 ευρώ (1.944 – 120)
- Από 1-11-2012 έως 31-10-2013 λαμβάνει 1.884 ευρώ (1.944 – 60)
- Από 1-11-2013 και εφεξής λαμβάνει 1.944 ευρώ.

Μείωση αποδοχών άνω του 25%

Εφόσον προκληθεί μείωση στις αποδοχές του υπαλλήλου, η οποία είναι μεγαλύτερη από το 25% των αποδοχών που ελάμβανε ο υπάλληλος, είτε από την οργανική του θέση είτε από τη θέση στην οποία είναι αποσπασμένος κατά τον τελευταίο μήνα, πριν από την έναρξη ισχύος του νέου μισθολογίου, αυτή κατανέμεται ως εξής:

α) 25% μείωση επί των αποδοχών που ελάμβαναν οι δικαιούχοι κατά τον τελευταίο μήνα πριν από την έναρξη ισχύος του νέου μισθολογίου και

β) η υπερβάλλουσα μείωση ισόποσα σε χρονικό διάστημα 2 ετών από το τέλος του πρώτου έτους εφαρμογής, δηλαδή από 1-11-2012 και εφεξής.

Παράδειγμα 1

Υπάλληλος ελάμβανε πριν από την έναρξη του νέου μισθολογίου συνολικές αποδοχές 1.900 ευρώ. Έστω ότι οι νέες αποδοχές του διαμορφώνονται πλέον στο ποσό των 1.600 ευρώ. Επειδή η μείωση δεν υπερβαίνει το ποσοστό του 25% των αρχικών αποδοχών του, θα λαμβάνει αυτόματα με την έναρξη ισχύος του νέου μισθολογίου τις νέες του αποδοχές.

Παράδειγμα 2

Υπάλληλος ελάμβανε πριν από την έναρξη του νέου μισθολογίου συνολικές αποδοχές 3.200 ευρώ. Έστω ότι οι νέες αποδοχές του διαμορφώνονται πλέον στο ποσό των 1.719 ευρώ (Μ.Κ. 4 του Γ βαθμού ΠΕ κατηγορίας). Επειδή η μείωση του υπερβαίνει το ποσοστό του 25% των αρχικών αποδοχών του, με την έναρξη ισχύος του νέου μισθολογίου (1-11-2011) θα γίνει περικοπή του 25% των αποδοχών που ελάμβανε. Δηλαδή οι νέες αποδοχές του θα διαμορφωθούν στο ποσό των 2.400 ευρώ. Η υπόλοιπη διαφορά (681 ευρώ) μέχρι τις νέες του αποδοχές (1.719 ευρώ) θα μειωθεί ισόποσα σε χρονικό διάστημα 2 ετών από το τέλος του πρώτου έτους εφαρμογής του νέου μισθολογίου, δηλαδή από 1-11-2012 και εφεξής, ως εξής:

- Από 1-11-2011 έως 31-10-2012 λαμβάνει 2.400 ευρώ.
- Από 1-11-2012 έως 31-10-2013 λαμβάνει 2.059,50 ευρώ (2.400 – 340,50)
- Από 1-11-2013 και εφεξής λαμβάνει 1.719 ευρώ. (2.059,50 – 340,50).

Από 2013

Μέχρι το 2016⁸ θα ισχύσουν τα μέτρα που συμφώνησαν κυβέρνηση και Τρόικα για τη διετία 2013-2014. Το Exelixeis.gr παρουσιάζει σήμερα το προσχέδιο του Μνημονίου με ημερομηνία 14 Οκτωβρίου, το οποίο έκτοτε έχει αναθεωρηθεί ως προς τα εργασιακά του ιδιωτικού τομέα και τις προβλέψεις για αποχωρήσεις υπαλλήλων από το δημόσιο.

Ο «λογαριασμός» όμως που θα κληθούν να πληρώσουν μικρομεσαίοι, μισθοσυντήρητοι, ιδιοκτήτες ακινήτων, δημόσιοι υπάλληλοι και απλοί εργαζόμενοι του ιδιωτικού τομέα, αυξάνεται δραματικά και υπολογίζεται πως σε βάθος τετραετίας θα φτάσει στα 20 δισ. ευρώ.

Το νέο Μνημόνιο φέρνει μεγάλες περικοπές –και μάλιστα αναδρομικά από φέτος- σε μισθούς και συντάξεις: περικοπές έως 35% στα ειδικά μισθολόγια, «πλαφόν» στους μισθούς στις ΔΕΚΟ, κατάργηση στο Δημόσιο και τους ΟΤΑ των δώρων και όλων των ειδικών επιδομάτων.

⁸ <http://exelixeis.gr/oikonomia/idoy-to-neo-mnimonio-os-to-2016>

Η επιμήκυνση για μια επιπλέον διετία, όπως προβλέπει το πρόγραμμα λιτότητας, σημαίνει τα νέα μέτρα δεν θα αποσυρθούν το 2015. Με το νέο Μνημόνιο η Εισφορά Αλληλεγγύης θα διατηρηθεί μέχρι το 2016, ενώ προβλέπονται αποχωρήσεις και μετακινήσεις 30.000 δημοσίων υπαλλήλων μέχρι το τέλος του 2013.

ΤΟ ΝΕΟ ΜΝΗΜΟΝΙΟ

Τα οικονομικά μέτρα που προβλέπει το νέο Μνημόνιο προβλέπουν:

I) Μισθοί στο δημόσιο

1. Μισθολόγια: Κατάργηση όλων των εξαιρέσεων από το νέο μισθολόγιο του δημοσίου τομέα που εισήχθη το 2011, με μείωση δαπανών κατά 15 εκατομμύρια το 2013. Μείωση 2% για μισθούς κάτω των 1000 ευρώ, 10% για 1000-1500 ευρώ, 20% για μισθούς 1500-2500 ευρώ, 30% για το 2500-4000 ευρώ και 35% για τους μισθούς πάνω από 4.000 ευρώ. Νέο μισθολόγιο για εργαζόμενους με ειδικό καθεστώς όπως δικαστικοί, διπλωμάτες, γιατροί, πανεπιστημιακοί, αστυνομικοί, προσωπικό αεροδρομίων, γενικές γραμματείες και υπάλληλοι της Βουλής.

2. Τέλος δώρα και επιδόματα: Κατάργηση των δώρων εορτών Πάσχα στο δημόσιο τομέα και φορείς τοπικής αυτοδιοίκησης, νομικά πρόσωπα δημοσίου και ιδιωτικού δικαίου. Αναστολή έως το 2016, των επιδομάτων των δημοσίων υπαλλήλων, εξοικονομώντας 13 εκατομμύρια το 2013 και επιπλέον 66 εκατομμύρια το 2014. Αναστέλλεται έως το 2016 το κίνητρο επίτευξης στόχων των δημοσίων υπαλλήλων. Μείωση των επιδομάτων για υπαλλήλους που υπηρετούν στο εξωτερικό και συμβούλους. Κατάργηση της πλήρους σύνταξης σε δημοσίους υπαλλήλους με 20 χρόνια υπηρεσίας.

3. ΔΕΚΟ: Εναρμόνιση της μισθολογικής κλίμακας σε κρατικές επιχειρήσεις με το νέο μισθολόγιο των δημοσίων υπαλλήλων. Μείωση του μέσου όρου των μισθών σε 1900 ανά μήνα το πολύ (συμπεριλαμβανομένων των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης, των επιδομάτων, υπερωριών και μη μισθολογικών παροχών) από 1 Ιανουαρίου του 2013.

4. «Πάγωμα» προσλήψεων: Επέκταση του κανόνα 1:5 για προσλήψεις στο ευρύτερο δημόσιο έως το 2016. «Πάγωμα» προσλήψεων στο Υπουργείο Προστασίας του Πολίτη.

5. Αποχωρήσεις-μετατάξεις: Υποχρεωτικές μεταθέσεις προσωπικού (οριζόντιες και κάθετες) μέσα στη γενική κυβέρνηση και από μια περιοχή στην άλλη. Μετά από αξιολόγηση στα υπουργεία, 2.000 δημόσιοι υπάλληλοι θα μετακινηθούν ή θα αποχωρήσουν άμεσα από την υπηρεσία τους (το προσχέδιο όμως άλλαξε και η Τροικα συμφώνησε για 2000 αποχωρήσεις). Προβλέπονται 25.000 μετακινήσεις δημοσίων υπαλλήλων το 2013, οι μισοί εκ των οποίων πριν τα μέσα του έτους. Το προσωπικό μπορεί να παραμείνει για διάστημα μέχρι ένα έτος με μειωμένο μισθό ενώ θα αναζητούν νέα απασχόληση και εκ νέου κατάρτιση.

6. Εκπαιδευτικοί: Υποχρεωτικές μεταθέσεις εκπαιδευτικών από μία περιοχή σε άλλη, κλείσιμο και συγχωνεύσεις σχολικών μονάδων, μετατάξεις διοικητικού προσωπικού από τον υπόλοιπο δημόσιο τομέα προς το Υπουργείο Παιδείας και μείωση του αριθμού των αναπληρωτών σε ετήσια βάση από 15.226 σε 2.000 εκπαιδευτικούς. Μείωση κατά 90% των μη μόνιμων καθηγητών σε πανεπιστήμια και τεχνικές σχολές (στο πλαίσιο της εφαρμογής του σχεδίου «Αθηνά»).

II) Φορολογικά μέτρα

1. Τέλος τα παιδιά με αφορολόγητο και επιδόματα: Αντικατάσταση των φοροελαφρύνσεων και των οικογενειακών επιδομάτων για παιδιά, με ένα συγκεκριμένο επίδομα.

2. «Αυτόνομοι» φοροεισπρακτικοί μηχανισμοί: Άμεσα συστήνεται θέση Γραμματέα Φορολογικής Διοίκησης, την οποία αναλαμβάνει άτομο με εμπειρία στη διοίκηση και στα φορολογικά θέματα. Έμπειροι φοροελεγκτές θα ελέγχουν τους πλούσιους φορολογούμενους. Ο υπουργός Οικονομικών εκχωρεί εξουσίες στον ελεγκτικό μηχανισμό [έως τον Φεβρουάριο του 2013]. Μειώνονται οι τοπικές εφορίες σε περίπου 90 [Ιούνιος 2013]. Άμεσα καταργείται ο Κώδικας Βιβλίων και Στοιχείων. Προβλέπεται πρόσληψη και επαναξιολόγηση ανά εξάμηνο 2.000 φορολογικών ελεγκτών [Ιούνιος 2013].

3. Τέλος η «παραγραφή»: Καταργείται η παραγραφή παλαιών υποθέσεων και οι ελεγκτές έχουν τη διακριτική ευχέρεια να ελέγχουν οποιοδήποτε ποσό δηλώθηκε από τα προηγούμενα χρόνια, από τον Ιανουάριο του 2013.

4. «Κυνηγοί χρεών» στις εφορίες: Τουλάχιστον το 10% του προσωπικού των ΔΟΥ θα ασχολείται με την είσπραξη χρεών [Δεκέμβριος 2012]

5. Διαγραφή μη εισπραξιμων χρεών από φόρους: Αλλάζει η διαδικασία διαγραφής φορολογικών οφειλών με βάση την πραγματική προοπτική είσπραξης [Δεκέμβριος 2012].

6. Τέλος οι ρυθμίσεις χρεών και περαιώσεις: Η κυβέρνηση δεσμεύεται, όσο διαρκεί το Μνημόνιο, να μην εφαρμόσει νέες φορολογικές «αμνηστίες», ούτε να επεκτείνει υφιστάμενες ρυθμίσεις για τη χρέη στην Εφορία και τα ασφαλιστικά Ταμεία.

7. Ταυτόχρονη πληρωμή φόρων και εισφορών: Ενοποιείται η είσπραξη φορολογικών εσόδων και εισφορών κοινωνικής ασφάλισης, το αργότερο ως τον Μάρτιο του 2014.

8. Όλα με ΑΦΜ και μέσω τραπεζών: Προβλέπεται η δημιουργία ενός κεντρικού μητρώου τραπεζικών λογαριασμών [Δεκέμβριος 2012]. Από τον Ιούνιο του 2013, όλες οι συναλλαγές πολιτών και σε όλα τα υπουργεία ζητείται ο ΑΦΜ τους για οικονομικές συναλλαγές με τους [Ιούνιος 2013]. Ένας κρατικός φορέας θα συνδέσει όλους τους διαφορετικούς αριθμούς αναγνώρισης που χρησιμοποιούνται σήμερα σε διάφορες κυβερνητικές υπηρεσίες [Ιούνιος 2014].

9. Όχι πια μετρητά στις εφορίες: Η πληρωμή στις ΔΟΥ θα γίνεται μέσω τραπεζών, απελευθερώνοντας προσωπικό για σημαντικότερες εργασίες (έλεγχος, επιβολή και είσπραξη φόρων, συμβουλές στον φορολογούμενο) [Δεκέμβριος 2012]

10. «Αδιάφθοροι» στο δημόσιο: Διορίζεται «εθνικός συντονιστής» για την ανάληψη δράσης κατά της διαφθοράς στο δημόσιο [Απρίλιος 2013].

3.2 ΑΤΟΜΙΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

Πριν εξετάσουμε τις μεταβολές στις κύριες συλλογικές συμβάσεις εργασίας που αποτελούν και τον κορμό των εργασιακών σχέσεων θα αναφερθούμε πρώτα στις ατομικές εργασιακές σχέσεις και τον ρόλο που αυτές διαδραματίζουν στις σημερινές δύσκολες οικονομικές συνθήκες.

Εργαζόμενοι που δεν έχουν⁹ τις ίδιες ανάγκες και ασχολούνται με την ίδια εργασία δεν αποτελούν κατ' ανάγκη ομάδα εργασίας. Επιφανειακά μόνο μπορούν να θεωρηθούν σαν ομάδα εργασίας, επειδή εργάζονται ο ένας δίπλα στον άλλον. Στην περίπτωση αυτή αποτελούν απλώς μια κοινωνική ομάδα. Για να αποτελέσουν ομάδα εργασίας πρέπει να υπάρχει μία αναγκαία αλληλεξάρτηση μεταξύ των μελών, να πραγματοποιούν ένα κοινό αντικειμενικό σκοπό και να έχουν συνείδηση αυτής της ιδιότητας τους σαν μέλη της ομάδας. Από την στιγμή αυτή η ύπαρξη της ομάδας γίνεται πλεονεκτική για κάθε μέλος. Εξ' άλλου δεν είναι ανάγκη να υπάρχει μόνο ένας σκοπός, μπορεί να υπάρχουν και άλλοι εξαρτημένοι σκοποί π.χ. ψυχαγωγικοί κλπ. Αυτοί ανήκουν σε μία ομάδα που λειτουργεί κανονικά, ικανοποιούν την βασική κοινωνική ανάγκη του να ανήκουν σε μια κοινότητα. Η ανάγκη αυτή πρέπει να αντιμετωπισθεί με ικανοποιητικό τρόπο εάν θέλει το άτομο να έχει μια σταθερή ψυχική υγεία. Γιατί μέσα στην ομάδα το άτομο έχει την δυνατότητα να εκφράσει την προσωπικότητά του με διάφορες δραστηριότητες, πράγμα που πιθανός να μην μπορούσε να πετύχει αν δεν ήταν μέλος της. Αν η κοινωνική ανάγκη του να ανήκει ο άνθρωπος κάπου με το αίσθημα της ασφάλειας που δημιουργεί και την ανάπτυξη της προσωπικότητας που προκαλεί, δεν ικανοποιηθεί από την ομάδα, τότε το άτομο προτιμά να φύγει. Η ομάδα έχει δικούς της τρόπους για να επιτύχει τους σκοπούς της. Τα μέλη έχουν κοινές αντιλήψεις για τους σκοπούς της ομάδας. Αναπτύσσουν κοινή συμπεριφορά για την αντιμετώπιση των διαφόρων προβλημάτων. Η μεγαλύτερη απειλή για ένα μέλος είναι να αποβληθεί από την ομάδα του. Αυτό δημιουργεί ένα πολύ πικρό συναίσθημα που μπορεί καμιά φορά να

⁹http://oceanis.lib.teipir.gr/xmlui/bitstream/handle/123456789/2337/log2013_00017.pdf?sequence=1

αποδιοργανώνει την προσωπικότητα του εργαζόμενου. Η ομάδα είναι οργανωμένη κατά τον δικό της τρόπο. Κάθε μέλος της έχει μία θέση μέσα στην ομάδα και τα μέλη της ομάδας έχουν ένα ισχυρό δεσμό μεταξύ τους. Την σπουδαιότερη θέση μέσα στην ομάδα την κατέχει ο αρχηγός, ο ηγέτης. Έχουν γίνει πολλές έρευνες σχετικά με την συμπεριφορά της ομάδας, η οποία εξετάστηκε και από θεωρητική και από πρακτική επίδραση στην ομαλή και αποδοτική λειτουργία της επιχείρησης.

Πιο συγκεκριμένα σχετικά με τις ειδικές μορφές απασχόλησης όπως η σύμβαση παροχής υπηρεσιών ή η απασχόληση στο σπίτι έχουν σημειωθεί οι εξής αλλαγές με την εφαρμογή των μέτρων του μνημονίου. Πριν την εφαρμογή των μέτρων για να μην θεωρηθεί η σχέση εργασίας εξαρτημένη θα έπρεπε να γνωστοποιηθεί στην επιθεώρηση εργασίας εντός 15 ημερών από την συμφωνία για την παροχή εργασίας. Επιπλέον υπήρχε η υποχρέωση να υποβληθεί εντός 9 μηνών από την δημοσίευση του νόμου στην επιθεώρηση εργασίας της συγκεντρωτικής κατάστασης με τις συμφωνίες παροχής υπηρεσιών ενώ αν δεν συνέβαινε κάτι τέτοιο τεκμαίρεται η σχέση εξαρτημένης εργασίας.

Σε αντίθεση μετά την εφαρμογή των μέτρων του μνημονίου για την απόδειξη της σχέσης της εξαρτημένης εργασίας είναι απαραίτητη η αποκλειστική και αυτοπρόσωπη στον ίδιο εργοδότη παροχή εργασίας για εννιά συνεχείς μήνες. Επομένως μικρότερος από εννιά μήνες ή διακεκομμένος χρόνος παροχής εργασίας δεν δημιουργεί τεκμήριο εξάρτησης ενώ το βάρος απόδειξης μετατίθεται στην πλευρά του εργαζόμενου και η αναγνώριση μιας σχέσης εργασίας ως εξαρτημένη ανήκει στην κρίση των δικαστηρίων.

3.3 ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΟΝ ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ

Οι συμβάσεις εργασίας διακρίνονται ανάλογα με διάφορα κριτήρια που προσδιορίζουν το αντικείμενο εργασίας. Έτσι λοιπόν εκτός από την διάκριση σε συμβάσεις αορίστου και ορισμένου χρόνου που καθορίζεται από την διάρκεια της απασχόλησης υπάρχει και η διάκριση των συλλογικών συμβάσεων ανάλογα με το αντικείμενο της καθεμιάς. Θα μπορούσαμε λοιπόν να διακρίνουμε τις συλλογικές συμβάσεις σε τρεις κατηγορίες, τις κλαδικές, τις εθνικές και τις επιχειρησιακές.

Οι κλαδικές είναι εκείνες οι συμβάσεις οι οποίες συνάπτονται από διάφορες συνδικαλιστικές οργανώσεις που αναφέρονται σε υπαλλήλους συναφών επιχειρήσεων ανεξάρτητα από την ειδικότητα και από το επάγγελμά τους. Ειδικότερα όσον αφορά για τους εργαζόμενους στις τράπεζες στην περίπτωση εκείνη που δεν υπάρχουν εργοδοτικές οργανώσεις του κλάδου.

Οι εθνικές είναι εκείνες που συνάπτονται από τις τριτοβάθμιες ενώσεις εργαζομένων και εργοδοτών οι οποίες μπορούμε να πούμε ότι έχουν μια θέση πανελληνίας εμβέλειας.

Και τέλος οι επιχειρησιακές είναι εκείνες οι οποίες αναφέρονται στις επιχειρήσεις άνω των 50 εργαζομένων και συνάπτονται από συνδικαλιστικές οργανώσεις που καλύπτουν τους εργαζόμενους ανεξάρτητα από την κατηγορία την θέση ή την ειδικότητα καθώς επίσης και από τις αντίστοιχες πρωτοβάθμιες κλαδικές οργανώσεις αλλά και από τον εργοδότη.

3.3.1 ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

Στις συμβάσεις ορισμένου¹⁰ χρόνου επήλθαν σημαντικές αλλαγές με την εφαρμογή των μέτρων του μνημονίου. Θα μπορούσαμε να πούμε ότι οι καταστάσεις έγιναν πιο ελαστικές για τους εργοδότες αφού μπορούν πλέον να απολύσουν πιο εύκολα τον εργαζόμενο καθώς επίσης και να κινηθούν με μεγαλύτερη ευελιξία στα πλαίσια των εργασιακών σχέσεων. Οι λόγοι οι οποίοι δικαιολογούν πλέον την ανανέωση μιας σύμβασης εργασίας δεν μπορούν παρά να αναφέρονται στη σχετική συμφωνία των μερών. Αν η χρονική διάρκεια μεταξύ δύο διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ξεπερνά συνολικά τα τρία χρόνια τότε τεκμαίρεται ότι με αυτές επιδιώκεται η κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών

¹⁰ <http://www.ergasiaka-gr.net/2011/07/blog-post.html>

οπότε αυτομάτως μετατρέπονται οι συμβάσεις αυτές σε αορίστου χρόνου σχέση εργασίας. Επίσης αν ο αριθμός των ανανεώσεων υπερβαίνει τις τρεις κατά τον ίδιο τρόπο στο ίδιο διάστημα τότε συμπεραίνεται ότι καλύπτονται πάγιες και διαρκείς ανάγκες άρα οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου αυτές μετατρέπονται σε αορίστου χρόνου. Τέτοιες περιπτώσεις στην προ μνημονιακή εποχή αναφέρονταν για το διάστημα των δύο κι όχι των τριών ετών. Επίσης μια άλλη σημαντική αλλαγή που επήλθε ήταν η διεύρυνση της δοκιμαστικής περιόδου απασχόλησης στους 12 μήνες χωρίς την υποχρέωση καταβολής αποζημίωσης. Σε περίπτωση μιας πρόωρης καταγγελίας της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου σχετικά με την περίπτωση της αποζημίωσης απόλυσης μετατρέπεται αυτοδικαίως σε αορίστου χρόνου κατά την καταγγελία της.

3.3.2 ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΣΤΙΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΟΝ ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ- ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΜΕ ΔΗΜΟΣΙΟ

Οι κλαδικές ΣΣΕ συνάπτονται από πρωτοβάθμιες ή δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις που καλύπτουν εργαζομένους ανεξάρτητα από το επάγγελμα ή την ειδικότητα τους, ομοειδών ή συναφών επιχειρήσεων του ίδιου κλάδου και από εργοδοτικές οργανώσεις. Ειδικά για τους εργαζομένους στον κλάδο των Τραπεζών οι κλαδικές συμβάσεις δύνανται να συνάπτονται και από μεμονωμένους εργοδότες, οι οποίοι εκπροσωπούνται με κοινό εξουσιοδοτημένο εκπρόσωπο ή εκπροσώπους, εφόσον οι καλούμενοι ή καλούντες για διαπραγματεύσεις εργοδότες είτε καλύπτουν τουλάχιστον το εβδομήντα τοις εκατό (70%) των εργαζομένων στον κλάδο είτε είναι οι τουλάχιστον πέντε (5) μεγαλύτεροι εργοδότες, με κριτήριο τους εργαζομένους που απασχολούν.

Οι λοιποί εργοδότες δικαιούνται να μετέχουν τις διαπραγματεύσεις και να υπογράφουν τη συλλογική σύμβαση. Σε περίπτωση μη ορισμού κοινού εκπροσώπου ή εκπροσώπων από τους εργοδότες ή άρνησης προσέλευσης στις διαπραγματεύσεις ή αποτυχίας των διαπραγματεύσεων εφαρμόζονται οι διατάξεις των άρθρων 14, 15 και 16 του Ν. 1876/1990. Ειδικές επιχειρησιακές ΣΣΕ (σε επιχειρήσεις ανεξαρτήτως μεγέθους απασχόλησης), που συνάπτονται μεταξύ εργοδότη και αντίστοιχου επιχειρησιακού σωματείου και αν δεν υπάρχει με τα αντίστοιχα κλαδικά σωματεία η με την αντίστοιχη ομοσπονδία. Με τις ειδικές επιχειρησιακές ΣΣΕ είναι δυνατή η απόκλιση των αποδοχών και συνθηκών εργασίας από αυτές της αντίστοιχης κλαδικής ΣΣΕ και όχι πάντως κατώτερων από το επίπεδο της ΕΓΣΣΕ. Με την υπογραφή¹¹ των μνημονίων και των πρώτων μέτρων και συγκεκριμένα με τον Ν. 3846/2010 (Άρθρο 12) και σε ότι αφορά το Μητρώο Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας ισχύει ότι τηρείται στην κεντρική υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης γενικό μητρώο, στο οποίο καταχωρίζονται της οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας κατά είδος και τα κείμενα αυτά αναρτώνται αυτούσια στον δικτυακό τόπο του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης.

3.4 ΔΙΑΙΤΗΣΙΑ - ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗ

Μεσολάβηση είναι η υποστήριξη¹² των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων ανάμεσα στις οργανώσεις των εργαζομένων και των εργοδοτών ή μεμονωμένους εργοδότες με την παροχή υπηρεσιών μεσολάβησης και διαιτησίας. Ιδιαίτερη έμφαση και προτεραιότητα δίνεται στη Μεσολάβηση, ενώ στη Διαιτησία επιφυλάσσεται εντελώς επικουρικός ρόλος. Οι υπηρεσίες παρέχονται από ειδικό Σώμα Μεσολαβητών και ειδικό Σώμα Διαιτητών, δωρεάν και μόνο μετά από αίτηση των ενδιαφερομένων. Μέχρι και το 2009 ίσχυαν τα παρακάτω στο τομέα αυτό:

Αν οι διαπραγματεύσεις των μερών αποτύχουν, τα ενδιαφερόμενα μέρη μπορούν να ζητήσουν τις υπηρεσίες μεσολαβητή ή να προσφύγουν στη διαιτησία.

¹¹ http://ergatika.gr/meletes/ergatikh_nomouesia/

¹² <http://www.omed.gr/el/>

Οι όροι της προσφυγής και η όλη διαδικασία καθορίζονται με τη συνομολόγηση σχετικών ρητρών στις συλλογικές συμβάσεις ή, σε περίπτωση που δε. συνομολογήθηκαν τέτοιες ρήτρες, με κοινή συμφωνία των μερών που διαπραγματεύονται. Αν λείπουν παρόμοιες συμφωνίες, εφαρμόζονται οι διατάξεις του νόμου αυτού. Τον ορισμό μεσολαβητή μπορεί να ζητήσει οποιοδήποτε από τα ενδιαφερόμενα μέρη.

Η διαδικασία της μεσολάβησης αρχίζει με την κατάθεση σχετικής αίτησης από τα ενδιαφερόμενα μέρη, που υποβάλλεται από κοινού ή χωριστά. Η αίτηση, στη δεύτερη περίπτωση, κοινοποιείται και στο άλλο μέρος. Στην αίτηση αναφέρονται τα στοιχεία των μερών και των οριζόμενων εκπροσώπων τους, τα αιτήματα, οι λόγοι που τα δικαιολογούν ή οι λόγοι που καθιστούν αδύνατη την ικανοποίησή τους, οι τυχόν εναλλακτικές προτάσεις και αντιπροτάσεις και οποιοδήποτε στοιχείο το οποίο διευκολύνει τις διαπραγματεύσεις.

Ο μεσολαβητής επιλέγεται από τα μέρη από ειδικό κατάλογο μεσολαβητών. Σε περίπτωση ασυμφωνίας ο μεσολαβητής ορίζεται με κλήρωση. Για το σκοπό αυτόν, ύστερα από 48 ώρες από την υποβολή της αίτησης, καλούνται τα μέρη να προσέλθουν για την επιλογή μεσολαβητή και, σε περίπτωση διαφωνίας, για την ανάδειξή του με κλήρωση. Με την ίδια διαδικασία ορίζεται και ο αναπληρωματικός του μεσολαβητή. Με τον ορισμό του μεσολαβητή συντάσσεται πρακτικό ανάληψης της μεσολάβησης.

Ο μεσολαβητής καλεί τα μέρη σε συζητήσεις, προβαίνει σε κατ' ιδίαν ακρόαση των μερών, σε εξετάσεις προσώπων, σε πραγματογνωμοσύνη ή σε οποιαδήποτε έρευνα σχετική με τους όρους εργασίας ή την οικονομική κατάσταση της επιχείρησης, συνεπικουρούμενος από πραγματογνώμονες της επιλογής του. Ο εργοδότης και κάθε αρμόδια υπηρεσία έχουν την υποχρέωση να δώσουν στο μεσολαβητή κάθε πληροφορία και να υποβοηθήσουν το έργο του.

Αν τα μέρη δεν καταλήξουν σε συμφωνία μέσα σε προθεσμία είκοσι (20) ημερολογιακών ημερών, ο μεσολαβητής έχει δικαίωμα να υποβάλει σ' αυτά δική του πρόταση. Επίσης αν τα μέρη δεν γνωστοποιήσουν την αποδοχή της πρότασης του μεσολαβητή μέσα σε πέντε (5) ημέρες από την κοινοποίησή της, θεωρείται ότι την απέρριψαν. Η αποδοχή ή η απόρριψη της πρότασης κοινοποιείται και στο άλλο μέρος. Η πρόταση του μεσολαβητή είναι δυνατό να δημοσιεύεται από αυτόν στον ημερήσιο και τον περιοδικό τύπο. Εφόσον η πρόταση γίνεται δεκτή, καλούνται τα ενδιαφερόμενα μέρη από το μεσολαβητή να την υπογράψουν, οπότε αυτή εξομοιώνεται με συλλογική σύμβαση εργασίας και εφαρμόζονται κατ' αναλογία όλες οι διατάξεις για τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

Εκείνο που ίσχυε πριν την εφαρμογή των μνημονίων ήταν το εξής:

Σ' οποιοδήποτε στάδιο των διαπραγματεύσεων με κοινή συμφωνία των μερών Μονομερώς από συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων, εφόσον αποδέχονται την πρόταση του μεσολαβητή που απορρίπτει ο εργοδότης. Ειδικά για τις επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις καθώς και τις συμβάσεις των επιχειρήσεων και οργανισμών κοινής ωφέλειας δικαίωμα προσφυγής στη διαιτησία έχει το μέρος που αποδέχεται την πρόταση του μεσολαβητή που απορρίπτει το άλλο μέρος. Η απόφαση του διαιτητή εξομοιώνεται με συλλογική σύμβαση εργασίας και ισχύει από την επομένη της υποβολής της αίτησης για μεσολάβηση. Ο διαιτητής επιλέγεται με κοινή συμφωνία των μερών από ειδικό κατάλογο διαιτητών και, σε περίπτωση ασυμφωνίας, με κλήρωση και οφείλει να αναλάβει τα καθήκοντά του εντός πέντε ημερών το αργότερο.

Μονομερώς από οποιοδήποτε μέρος, εφόσον το άλλο μέρος αρνήθηκε τη μεσολάβηση.

Στις περιπτώσεις προσφυγής των εργαζομένων στη διαιτησία αναστέλλεται η άσκηση του δικαιώματος της απεργίας για διάστημα δέκα ημερών από την ημέρα της προσφυγής.

Ο διαιτητής μελετά όλα τα στοιχεία και πορίσματα που συγκεντρώθηκαν στο στάδιο της μεσολάβησης και έχει τα ίδια δικαιώματα με το μεσολαβητή. Η διαιτητική απόφαση εκδίδεται σε δέκα ημέρες από την ανάληψη των καθηκόντων του διαιτητή, αν προηγήθηκε μεσολάβηση, και σε διάστημα τριάντα ημερών αν δεν προηγήθηκε.

Στον αντίποδα με την έλευση της τρόικας και των μνημονίων στην Ελλάδα υπήρξαν αλλαγές τόσο στην διαδικασία της μεσολάβησης αλλά και της διαιτησίας όπως θα αναφέρουμε παρακάτω:

Όσο αφορά τον τομέα της μεσολάβησης έγιναν οι παρακάτω τροποποιήσεις :

Αν οι συλλογικές διαπραγματεύσεις αποτύχουν τα ενδιαφερόμενα μέρη έχουν δικαίωμα, να ζητήσουν τις υπηρεσίες Μεσολάβησης ή να προσφύγουν στη Διαιτησία. Οι όροι της προσφυγής στη Μεσολάβηση και Διαιτησία και η όλη διαδικασία καθορίζονται με τη συνομολόγηση σχετικών ρητρών στις συλλογικές συμβάσεις ή σε περίπτωση που δεν συνομολογήθηκαν τέτοιες ρήτρες, με κοινή συμφωνία των μερών που διαπραγματεύονται.

Οι υπηρεσίες Μεσολάβησης και Διαιτησίας που παρέχονται από τους μεσολαβητές και διαιτητές του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ.) βασίζονται στις αρχές της ορθής κρίσης, της αντικειμενικότητας και της αμεροληψίας. Επίσης στην μεσολάβηση έχουμε την αντικατάσταση του άρθρου 15 του Ν. 1876/90 με τις εξής μεταβολές: Τον ορισμό μεσολαβητή μπορεί να ζητήσει οποιοδήποτε από τα ενδιαφερόμενα μέρη. Η διαδικασία της Μεσολάβησης αρχίζει με την κατάθεση σχετικής αίτησης από τα ενδιαφερόμενα μέρη, που υποβάλλεται από κοινού ή χωριστά. Η αίτηση, στη δεύτερη περίπτωση, κοινοποιείται και στο άλλο μέρος. Στην αίτηση αναφέρονται η πρόσκληση που απευθύνει το ένα μέρος προς το άλλο, τα στοιχεία των μερών και των οριζόμενων εκπροσώπων τους, οι προτάσεις ή τα αιτήματα, οι λόγοι που τα δικαιολογούν, οι τυχόν εναλλακτικές προτάσεις και αντιπροτάσεις και οποιοδήποτε στοιχείο, το οποίο διευκολύνει τις διαπραγματεύσεις. Ο μεσολαβητής επιλέγεται από τα μέρη από τον ειδικό κατάλογο μεσολαβητών. Σε περίπτωση ασυμφωνίας των μερών ο μεσολαβητής ορίζεται με κλήρωση. Για το σκοπό αυτόν, ύστερα από 48 ώρες από την υποβολή της αίτησης, η αρμόδια υπηρεσία του Ο.ΜΕ.Δ. καλεί τα μέρη να προσέλθουν σε καθορισμένο τόπο και ώρα για την επιλογή μεσολαβητή και σε περίπτωση διαφωνίας για την ανάδειξη του με κλήρωση. Η κλήρωση διεξάγεται ενώπιον του Προέδρου του Ο.ΜΕ.Δ. ή του οριζόμενου από αυτόν εκπροσώπου του και κάθε μέρος έχει το δικαίωμα για μια φορά να εκφράσει την άρνηση του για το κληρωθέν πρόσωπο. Με την ίδια διαδικασία ορίζεται και ο αναπληρωματικός του μεσολαβητή. Μετά τον ορισμό του μεσολαβητή συντάσσεται πρακτικό ανάληψης της Μεσολάβησης. Ο μεσολαβητής οφείλει να αναλάβει τα καθήκοντα του εντός πέντε εργάσιμων ημερών το αργότερο από τον ορισμό του. Ο μεσολαβητής καλεί τα μέρη σε συζητήσεις, προβαίνει σε κατ' ιδίαν ακρόαση των μερών, σε εξέταση της οικονομικής κατάστασης και της εξέλιξης της ανταγωνιστικότητας, της παραγωγικής δραστηριότητας στην οποία αναφέρεται η συλλογική διαφορά, σε εξετάσεις προσώπων και σε οποιαδήποτε έρευνα σχετική με τους όρους εργασίας, συνεπικουρούμενος από έναν ή περισσότερους πραγματογνώμονες της επιλογής του.

Η εργοδοτική πλευρά και κάθε αρμόδια υπηρεσία έχουν την υποχρέωση να δώσουν στον μεσολαβητή κάθε πληροφορία και να υποβοηθήσουν το έργο του. Ειδικότερα για την εργοδοτική πλευρά ισχύουν όσα περιγράφονται στην παρ. 4 του άρθρου 4 του Ν. 1876/1990. Αν τα μέρη δεν καταλήξουν σε συμφωνία μέσα σε προθεσμία είκοσι εργάσιμων ημερών από την επομένη της ημέρας ανάληψης των καθηκόντων του μεσολαβητή, ο μεσολαβητής έχει δικαίωμα να υποβάλλει σε αυτά δική του πρόταση.

Αν τα μέρη δεν γνωστοποιήσουν εγγράφως την αποδοχή της πρότασης του μεσολαβητή μέσα σε πέντε εργάσιμες ημέρες από την κοινοποίηση της, θεωρείται ότι την απέρριψαν. Η αποδοχή ή η απέρριψη της πρότασης κοινοποιείται και στο άλλο μέρος. Η πρόταση του μεσολαβητή είναι δυνατόν να δημοσιεύεται από αυτόν στον ημερήσιο ή /και στον περιοδικό τύπο.

Εφόσον η πρόταση γίνεται δεκτή ο μεσολαβητής καλεί τα μέρη για την υπογραφή συλλογικής σύμβασης εργασίας.

Αντίστοιχα το πλαίσιο εφαρμογής και λειτουργίας της διαιτησίας διαμορφώθηκε ως εξής: Η προσφυγή στη Διαιτησία μπορεί να γίνεται σε οποιοδήποτε στάδιο των διαπραγματεύσεων με κοινή συμφωνία των μερών. Είναι δυνατή η προσφυγή στη Διαιτησία μονομερώς στις εξής περιπτώσεις: από οποιοδήποτε μέρος, εφόσον το άλλο μέρος

αρνήθηκε τη Μεσολάβηση, από οποιοδήποτε μέρος μετά τη υποβολή της πρότασης Μεσολάβησης, εφόσον και τα δύο μέρη προσήλθαν και συμμετείχαν στη διαδικασία Μεσολάβησης.

Η προσφυγή στη Διαιτησία περιορίζεται στον καθορισμό βασικού ημερομισθίου ή/και βασικού μισθού. Για τα λοιπά θέματα μπορεί να συνεχιστεί οποτεδήποτε η συλλογική διαπραγμάτευση προκειμένου να συναφθεί συλλογική σύμβαση εργασίας.

Η Διαιτησία διεξάγεται από έναν διαιτητή και στην περίπτωση μονομερούς προσφυγής στη Διαιτησία, είναι δυνατόν να ζητηθεί από ένα εκ των μερών η συγκρότηση τριμελούς Επιτροπής Διαιτησίας. Ο διαιτητής ή οι διαιτητές της τριμελούς Επιτροπής Διαιτησίας, οι αναπληρωτές τους, καθώς και ο ορισμός ενός εκ των διαιτητών ως Προέδρου της τριμελούς Επιτροπής Διαιτησίας, επιλέγονται με κοινή συμφωνία των μερών από ειδικό κατάλογο διαιτητών και σε περίπτωση ασυμφωνίας με κλήρωση.

Για το σκοπό αυτόν, ύστερα από σαράντα οκτώ ώρες από την προσφυγή στη Διαιτησία, η αρμόδια υπηρεσία του Ο.ΜΕ.Δ. καλεί τα μέρη να προσέλθουν σε καθορισμένο τόπο και ώρα για την επιλογή διαιτητή ή Επιτροπής Διαιτησίας και τον Πρόεδρο της. Η κλήρωση διεξάγεται ενώπιον του Προέδρου του Ο.ΜΕ.Δ. ή του οριζομένου από αυτόν εκπροσώπου του και κάθε μέρος έχει το δικαίωμα για μια φορά να εκφράσει την άρνηση του για το κληρωθέν πρόσωπο. Ο διαιτητής και οι διαιτητές της τριμελούς Επιτροπής Διαιτησίας οφείλουν να αναλάβουν τα καθήκοντα τους εντός πέντε εργάσιμων ημερών το αργότερο από τον ορισμό τους. Η απόφαση της Επιτροπής Διαιτησίας λαμβάνεται ομόφωνα ή κατά πλειοψηφία. Ο διαιτητής μελετά όλα τα στοιχεία και πορίσματα, που συγκεντρώθηκαν στο στάδιο της μεσολάβησης, την οικονομική κατάσταση και την εξέλιξη της ανταγωνιστικότητας της παραγωγικής δραστηριότητας, στην οποία αναφέρεται η συλλογική διαφορά, και έχει τα ίδια δικαιώματα με τον μεσολαβητή. Το ίδιο ισχύει και για την Επιτροπή Διαιτησίας. Η απόφαση της Διαιτησίας εξομοιώνεται με συλλογική σύμβαση εργασίας και ισχύει από την επομένη της υποβολής της αίτησης για Μεσολάβηση. Η διαιτητική απόφαση εκδίδεται σε δέκα εργάσιμες ημέρες από την ανάληψη των καθηκόντων του Διαιτητή ή της Επιτροπής Διαιτησίας, αν προηγήθηκε Μεσολάβηση, και σε διάστημα τριάντα (30) εργάσιμων ημερών, αν δεν προηγήθηκε. Στις περιπτώσεις προσφυγής στη Διαιτησία αναστέλλεται η άσκηση του δικαιώματος της απεργίας για διάστημα δέκα ημερών από την ημέρα προσφυγής.

Οι διαφορές για το κύρος των διαιτητικών αποφάσεων υπάγονται στην αποκλειστική αρμοδιότητα του Μονομελούς Πρωτοδικείου και εκδικάζονται κατά τη διαδικασία των άρθρων 663 του ίδιου Κώδικα. Η σχετική αγωγή εγείρεται από τα συμμετέχοντα στη συλλογική διαφορά μέρη και η εκδιδόμενη απόφαση ισχύει για όλα τα δεσμευόμενα από τη διαιτητική απόφαση μέρη. Η δικάσιμος ορίζεται υποχρεωτικά εντός σαράντα πέντε εργάσιμων ημερών από την κατάθεση της αγωγής, ανεξάρτητα από πόσες υποθέσεις έχει η δικάσιμος.

3.5 ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΙΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ – ΚΑΤΑΤΜΗΣΗ ΑΔΕΙΑΣ

Σχετικά με τις αποζημιώσεις των υπαλλήλων θα πρέπει να πούμε ότι όταν η αποζημίωση είναι μεγαλύτερη από τις αποδοχές 6 μηνών, ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να καταβάλλει κατά την απόλυσή του την αποζημίωση που αντιστοιχεί στις αποδοχές των 6 μηνών. Το υπόλοιπο ποσό καταβάλλεται σε δόσεις των 3 μηνών οι οποίες δεν μπορεί να είναι μικρότερες από τις αποδοχές των τριών μηνών εκτός αν το ποσό που υπολείπεται για την εξόφληση του συνόλου της αποζημίωσης είναι μικρότερο.

3.5.1 ΠΩΣ ΚΑΤΑΝΕΜΕΤΑΙ Η ΑΔΕΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ- ΟΙ ΑΛΛΑΓΕΣ ΠΟΥ ΕΠΕΦΕΡΑΝ ΤΑ ΜΝΗΜΟΝΙΑ - ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΜΕ ΔΗΜΟΣΙΟ

Πριν από την εφαρμογή των μνημονίων μπορούσε να επιτραπεί μία κατ, εξαίρεση κατάτμηση της άδειας σε δύο χρονικές περιόδους στην περίπτωση που υπήρχε κάποια σοβαρή και κατ επείγουσα ανάγκη της επιχείρησης καθώς επίσης και στην περίπτωση μιας τέτοιας αίτησης του εργαζομένου αν κάτι τέτοιο βέβαια συνοδεύεται παράλληλα από έγκριση απ την επιθεώρηση εργασίας.

Σε αντίθεση με το παραπάνω μετά την εφαρμογή των μέτρων του μνημονίου επήλθαν σημαντικές αλλαγές στο κομμάτι αυτό της κατάτμησης της άδειας των εργαζομένων. Μπορεί επίσης να επιτραπεί η κατ'εξαίρεση κατάτμηση της άδειας σε δύο χρονικές περιόδους εξ αιτίας κάποιας σοβαρής και επείγουσας ανάγκης και με αίτηση του μισθωτού μετά από έγκριση της επιθεώρησης εργασίας αλλά με κάποιες επιμέρους προσαρμογές.

Για παράδειγμα δεν είναι δυνατόν η πρώτη χρονική περίοδος της άδειας να περιλαμβάνει λιγότερες από έξι εργάσιμες ημέρες (εξαήμερη εργασία) και λιγότερες από δώδεκα εργάσιμες ημέρες στην περίπτωση της πενθήμερης εργασίας.

Επιπλέον ύστερα από αίτηση του μισθωτού και χωρίς να απαιτείται κάποια έγκριση από την επιθεώρηση εργασίας και για περισσότερες από δύο χρονικές περιόδους είναι επιτρεπτή η κατάτμηση της άδειας του εργαζομένου. Βέβαια από τις δύο αυτές περιόδους η μία δεν είναι δυνατόν να είναι μικρότερη από το διάστημα των δώδεκα εργάσιμων ημερών στην περίπτωση της εξαήμερης εργασίας αλλά και στην περίπτωση των ανήλικων εργαζομένων αλλά και των δέκα εργάσιμων ημερών στην περίπτωση της πενθήμερης εργασίας.

Ως βάση χορήγησης της ετήσιας άδειας με αποδοχές των εργαζομένων είναι το ημερολογιακό έτος, σύμφωνα με τις τελευταίες ρυθμίσεις του, ενώ έχει ήδη κατοχυρωθεί το δικαίωμα λήψης αναλογικής άδειας από τον πρώτο μήνα απασχόλησης των εργαζομένων. Ειδικότερα, 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 αυτόν. Η αναλογία της χορηγούμενης άδειας υπολογίζεται βάσει ετήσιας άδειας 20 εργάσιμων ημερών επί πενθημέρου εβδομαδιαίας εργασίας και 24 εργάσιμων ημερών επί εξαημέρου, η οποία αντιστοιχεί σε 12 μήνες συνεχούς απασχόλησης.

Καθιερώνεται¹³ 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 εξαημέρου) 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.

Στον δημόσιο τομέα υπάρχουν κάποιες διαφορές σε μερικά ζητήματα που αφορούν το θέμα της κατάτμησης της άδειας των εργαζομένων. Οι δημόσιοι υπάλληλοι δικαιούνται κανονική άδεια με αποδοχές δύο μήνες μετά τον διορισμό. Η άδεια ορίζεται σε δύο ημέρες για κάθε μήνα υπηρεσίας και δεν μπορεί να υπερβεί συνολικά τον αριθμό των ημερών κανονικής άδειας που δικαιούνται με τη συμπλήρωση ενός έτους δημόσιας πραγματικής υπηρεσίας. Οι δημόσιοι υπάλληλοι, μετά τη συμπλήρωση ενός έτους πραγματικής δημόσιας υπηρεσίας, δικαιούνται κανονική άδεια απουσίας με αποδοχές, η διάρκεια της οποίας ορίζεται σε είκοσι εργάσιμες ημέρες αν ακολουθούν εβδομάδα πέντε εργάσιμων ημερών και είκοσι τέσσερις εργάσιμες ημέρες αν ακολουθούν εβδομάδα έξι εργάσιμων ημερών.

Ο χρόνος της κανονικής άδειας επαυξάνεται κατά μία εργάσιμη ημέρα για κάθε έτος απασχόλησης και μέχρι τη συμπλήρωση του ανώτατου ορίου των είκοσι πέντε ή τριάντα εργάσιμων ημερών προκειμένου για πενθήμερη ή εξαήμερη εβδομάδα εργασίας, αντίστοιχα.

Με απόφαση του υπουργού Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης μπορεί να προσαυξάνεται ως τέσσερις εργάσιμες ημέρες ο αριθμός των ημερών κανονικής άδειας των υπαλλήλων που υπηρετούν σε παραμεθόριες περιοχές. Οι διατάξεις των προηγούμενων παραγράφων δεν εφαρμόζονται σε όσους έχουν κατά τις κείμενες διατάξεις διακοπές εργασίας. Οι υπάλληλοι αυτοί μπορούν, εφόσον συντρέχουν σοβαροί λόγοι ανάγκης, να

¹³ www.taxheaven.gr/laws/circular/view/circular/6408/print/word

παίρνουν κανονική άδεια με αποδοχές ως δέκα εργάσιμες ημέρες κατ' έτος. Με προεδρικό διάταγμα, που εκδίδεται με πρόταση των υπουργών Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης - Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, προσαυξάνεται η κανονική άδεια των υπαλλήλων που απασχολούνται σε επικίνδυνες και ανθυγιεινές εργασίες. Με το ίδιο προεδρικό διάταγμα καθορίζονται οι προϋποθέσεις και ο αριθμός των ημερών προσαύξησης της κανονικής άδειας.

Η σύγκριση¹⁴ των μισθών μεταξύ του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα αποκαλύπτει ότι οι στρεβλώσεις παραμένουν ύστερα από δύο Μνημόνια και περικοπές άνω των 40 δισ. ευρώ σε μία τριετία. Η σύγκριση καταλήγει πάλι εις βάρος των υπαλλήλων του ιδιωτικού τομέα, επιβεβαιώνοντας για μία ακόμη φορά ότι το «μάρμαρο» της κρίσης και των Μνημονίων έχει πληρωθεί από το παραγωγικό μέρος της ελληνικής οικονομίας. Εξάλλου, αυτό φαίνεται και από την πλειονότητα του 1,5 εκατ. ανέργων, που προέρχεται κατά κύριο λόγο από τον ιδιωτικό τομέα (συμπεριλαμβανομένων αγροτών, αυτοαπασχολούμενων και επιχειρηματιών). Σε όλα αυτά θα πρέπει να προστεθεί και το υψηλό μη μισθολογικό κόστος (εισφορές) που επιβαρύνει περισσότερο τους Έλληνες επιχειρηματίες σε σχέση με τους υπόλοιπους Ευρωπαίους, εντείνοντας έτσι την ανεργία στον ιδιωτικό τομέα, τη «μαύρη» εργασία, την εισφοροδιαφυγή, τη μείωση των ιδιωτικών επενδύσεων και ανακόπτει την ανταγωνιστικότητα.

Διαφορά μισθών

Ας πάρουμε τα πράγματα με τη σειρά. Πρόσφατη έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής συνέκρινε τους μισθούς στον ιδιωτικό και τον δημόσιο τομέα στις χώρες της Ευρωζώνης. Από τη σύγκριση προκύπτει ότι η Ελλάδα διατηρεί τη μεγαλύτερη διαφορά στους μισθούς. Ωστόσο, δεν είναι η μόνη χώρα που αμείβει τους δημοσίους υπαλλήλους περισσότερο από τους ιδιωτικούς. Σε αυτές τις χώρες περιλαμβάνεται μεταξύ άλλων και η Γερμανία! Στην Ελλάδα οι μισθοί του Δημοσίου έφταναν να είναι κατά 50% υψηλότεροι από αυτούς του ιδιωτικού τομέα το 2006. Οι διαφορές αυτές έπεσαν στο 40% το 2010 (με μέση τιμή το 8,3%) και στη συνέχεια αυξάνεται με την επικύρωση του ενιαίου μισθολογίου στο Δημόσιο και την περικοπή κατά 22%-32% των βασικών μισθών στον ιδιωτικό τομέα το 2012. Έτσι, η διαφορά στους βασικούς μισθούς της υποχρεωτικής και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης αυξήθηκε κοντά στο 30%, φτάνοντας σε ορισμένες περιπτώσεις αρκετά υψηλότερα -έως το 58%. Σημειώνεται ότι η έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής εξετάζει τα στοιχεία από το 2006 μέχρι το 2010. Η σύγκριση της τελευταίας τριετίας γίνεται με βάση το ενιαίο μισθολόγιο στο Δημόσιο και με στοιχεία του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ.

Παραδείγματα: Στις αρχές του 2012 ο βασικός μισθός (μεικτές αποδοχές) για τον άγαμο χωρίς προϋπηρεσία ιδιωτικό υπάλληλο ήταν 751,39 ευρώ. Δηλαδή λίγο χαμηλότερα απ' ό,τι ο αντίστοιχος εισαγωγικός μισθός στο Δημόσιο με βάση το ενιαίο μισθολόγιο (780 ευρώ). Στη συνέχεια, ήρθε μείωση 22% για τους άνω των 25 ετών και 32% για τους νεότερους. Έτσι, ο βασικός μισθός έπεσε στα 586,08 ευρώ και 510,95 ευρώ αντίστοιχα. Η σύγκριση γίνεται πάντα μεταξύ μεικτών αποδοχών χωρίς επιδόματα. Η διαφορά, δηλαδή, από το 2012 αυξάνεται στο 33% και 52%, αντίστοιχα, για τους νέους. Ένα άλλο παράδειγμα είναι το εξής: Ο άγαμος ιδιωτικός υπάλληλος με τρεις τριετίες λαμβάνει 761,90 ευρώ και ο αντίστοιχος της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στο Δημόσιο λαμβάνει γύρω στα 1.000 ευρώ τον μήνα.

Βέβαια, η σύγκριση μισθών μεταξύ δημόσιου και ιδιωτικού τομέα δεν είναι πάντα εφικτή. Και αυτό για τρεις κυρίως λόγους:

Πρώτον, στον ιδιωτικό τομέα θεωρητικά δεν υπάρχει ανώτατο όριο αποδοχών, ενώ στο Δημόσιο έχουν τεθεί τα 2.409 ευρώ τον μήνα.

¹⁴ <http://www.kathimerini.gr/503934/article/oikonomia/ellhnikh-oikonomia/to-dhmosio-paramenei-o-kalyteros-ergodoths>

Δεύτερον, η μισθολογική εξέλιξη στο Δημόσιο εξαρτάται από τη βαθμίδα της εκπαίδευσης και το μισθολογικό κλιμάκιο που μεταβάλλεται με διετίες ή τριετίες. Για παράδειγμα, ένας υπάλληλος υποχρεωτικής εκπαίδευσης χωρίς προϋπηρεσία γνωρίζει ότι θα εισέλθει με τον μισθό του πρώτου κλιμακίου στην κατηγορία του, δηλαδή με 780 ευρώ. Αντίθετα, ένας πτυχιούχος χωρίς προϋπηρεσία στον ιδιωτικό τομέα θα εισέλθει με τον βασικό μισθό των 586 ευρώ. Στο Δημόσιο θα έπαιρνε γύρω στα 1.000-1.100 ευρώ.

Τρίτον, στον ιδιωτικό τομέα παραμένουν οι 14 μισθοί (για όσους πληρώνονται), ενώ στο Δημόσιο υπάρχουν 12 καταβολές τον χρόνο. Ωστόσο, η διαφορά δεν καλύπτεται.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4
ΠΡΑΚΤΙΚΟ ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ

4.1 ΣΤΟΙΧΕΙΑ

ΕΤΑΙΡΕΙΑ	ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΣ
ΕΠΩΝΥΜΙΑ:ΚΥΒΟΣ Ε.Π.Ε.	ΚΩΔΙΚΟΣ:1
Α.Φ.Μ.:099357493	ΟΝΟΜΑΤ/ΜΟ:ΒΟΥΛΓΑΡΗ ΑΝΑΣΤΑΣΙΑ
Α.Μ.Ε.:32335648940	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ:ΓΡΗΓΟΡΙΟΥ ΛΑΜΠΡΑΚΗ 100 ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ 57896
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ:ΠΡΩΤΟΜΑΓΙΑΣ 15 ΚΑΛΟΧΩΡΙ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ 56401	Α.Μ.Κ.Α.:
ΤΗΛΕΦΩΝΟ:23107594451	Α.Φ.Μ.:078975486
FAX:2310756102	Δ.Ο.Υ:ΣΤ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ (ΤΟΥΜΠΑΣ, ΣΤ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ)
	ΤΜΗΜΑ:ΛΟΓΙΣΤΗΡΙΟ
	ΣΥΜΒΑΣΗ:ΕΘΝΙΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΉ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
	ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ:ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ

4.2 ΠΡΟΣΛΗΨΗ

ΕΝΤΥΠΟ 4. ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ		ΥΠΗΡΕΣΙΑ Σ.Ε.Π.Ε.	Κ.Σ.Α. ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ Σ.Ε.Π.Ε.
ΕΠΩΝΥΜΙΑ		ΤΥΠ ΜΕ.ΔΕ.ΠΡΟΣ.	ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ
ΓΕΝΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ: Α.Μ.Ε. 3235648940 ΕΠΩΝΥΜΙΑ ΚΥΒΟΣ ΕΠΕ Α.Φ.Μ. 090357493 Δ.Ο.Υ. 2 ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ		ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΡΓΟΔΟΤΗ - ΝΟΜΙΜΟΥ ΕΚΠΡΟΣΩΠΟΥ ΕΠΩΝΥΜΟ ΚΑΡΑΓΕΡΓΟΥ ΟΝΟΜΑ ΓΕΩΡΓΙΟΣ ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΕΡΑ ΒΑΣΙΛΕΟΣ Α.Φ.Μ. 078075388 Δ.Ο.Υ. Β ΠΡΑΚΑΔΕΙΟΥ ΔΕΥΤΕΡΩΝ ΚΑΚΟΚΙΑΣ ΠΑΡΝΑΣΟΥ 15 Τ.Κ. 514011 ΔΗΜΟΣ ΔΗΜΟΤΙΚΗ ΤΟΠΙΚΗ ΚΟΙΝΟΤΗΤΑ ΘΡΑΣΙΟΥ 2310759451 ΦΑΞ 2310759102 E-mail KYBO@IN.GR ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ	

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ ΜΙΣΘΩΤΩΝ

Α/Α	Α.Φ.Μ. - ΑΜΚΑ	ΑΦ.ΜΗΤΡ. ΚΑ	ΕΠΩΝΥΜΟ	ΟΝΟΜΑ	ΟΝ. ΠΑΤΕΡΑ	ΟΝ. ΜΗΤΕΡΑΣ	ΑΜ. (Α/Α) ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ - ΕΡΓΑΤΩΝ	ΟΜΟΓ. ΚΑΤΑΤΑΞΗ	ΑΠ. ΤΕΛΕΩΣΗ	ΕΛΛΗΝΟΤΗΤΑ - ΜΟΝΟΤΑ (ΠΡΟΣΤΙΤΕΡΟ)	ΑΜ. (Α/Α) ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ - ΑΝΕΡΓΩΝ ΟΜΟΓ.	ΠΡΟΣΤΙΤΕΡΟ	ΑΠ. ΒΗΜ. ΕΡΓ. ΑΝΕΡΓ. ΑΝΕΡΓ. ΑΝΕΡΓ.	ΟΡΕΙΣ ΕΝΑΡΧΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (ΕΡΕΥΝΑ ΕΡΕΥΝΑ ΕΡΕΥΝΑ ΕΡΕΥΝΑ)	ΟΡΕΙΣ ΔΙΑΚΟΜΑΤΟΣ ΔΙΑΚΟΜΕΣ	ΕΤΩΝ ΜΕΣΤΩΝ ΑΠΟΧΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΠΟΣΟΣΤΟ	ΗΜΕΡΙΑ ΠΡΟΣ ΑΠΟΧΟΛ.	ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ
1	078075388	0541236	ΒΟΥΛΓΑΡΙ	ΑΝΑΣΤΑΣΙΑ	ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ	ΑΝΤΩΝΙΑ	06/1986	Γυναικεία	Απόλυτος	Υπάλληλος	ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ	1/10/14	0	9:00-17:00 (40.00)		751,30 4,51		

ΤΕΧΝΙΚΕΣ ΑΣΦΑΛΕΙΕΣ		ΕΠΩΝΥΜΟ ΟΝΟΜΑ		Α.Φ.Μ.	ΕΠΙΘΕΤΟ Σ.ΟΡΕΣ
ΧΑΤΖΟΠΟΥΛΟΣ		ΚΥΡΙΑΚΟΣ		0 7 8 0 7 5 3 8 8	
Α.Η. & ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΚΑΤΑΜΕΤΡΗΣΗΣ ΜΙΚΡΟΜΕΤΡ.				1η/1η/14	
ΩΡΑΡΙΟ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ		ΔΕΥΤΕΡΑ - ΤΕΤΑΡΤΗ 09:30-13:00			
ΙΔΙΟΤΗΤΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ		ΕΠΩΝΥΜΟ ΟΝΟΜΑ		Α.Φ.Μ.	ΕΠΙΘΕΤΟ Σ.ΟΡΕΣ
ΑΓΑΠΙΟΣ		ΤΡΥΦΩΝΑΣ		0 7 8 0 7 5 3 8 8	
Α.Η. & ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΚΑΤΑΜΕΤΡΗΣΗΣ ΜΙΚΡΟΜΕΤΡ.				1η/1η/14	
ΩΡΑΡΙΟ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ		15:00 - ΠΑΡΑΚΟΛΩΝ 09:30-13:00			
ΕΥΣΩΜΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ ΣΕ ΟΜΙΤΗΝ ΧΑΡΑ					
Αριθμ.	Επώνυμο	Υ	Αριθμ.	Επώνυμο	Υ

ΒΕΒΑΙΩΣΗ (Ν. 1599/06)
Βεβαιώνει η αρμόδια των αλλαγών φορολογίας υπηρεσία/οργανισμός με βάση τον νόμο/την παρ. 1 του άρθρου 10 του Ν. 1599/06

Ο ΒΕΒΑΙΩΣΗ

ΕΠΩΝΥΜΟ ΑΛΕΞΑΝΔΡΟΠΟΥΛΟΣ
ΟΝΟΜΑ ΙΩΑΝΝΗΣ
ΙΔΙΟΤΗΤΑ
ΔΕΥΤΕΡΩΝ ΠΑΝΟΣΦΟΥ 15
ΤΗΛΕΦΩΝΟ 2310516165
Α.Φ.Μ. 0 7 8 0 7 5 3 8 8
Α.Ο.Υ. ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ/ΠΡΟΣ.

Ο Υποθέτος Εργολάβος ή Νόμιμος Εκπρόσωπος

ΕΠΩΝΥΜΟ
ΚΑΡΑΓΕΡΓΟΥ
ΟΝΟΜΑ
ΓΕΩΡΓΙΟΣ
Α.Φ.Μ.
0 7 8 0 7 5 3 8 8

ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΚΑΤΑΜΕΤΡΗΣΗΣ
11/01/14

ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΕΠΩΝΥΜΟ
ΚΑΤΑΜΕΤΡΗΣΗΣ
11/01/14

ΕΝΤΥΠΟ 3- ΕΝΔΙΑΙΟ ΕΝΤΥΠΟ ΑΝΑΓΓΕΛΙΑΣ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ (ΕΣ Αναγγελία Προσλήψης και Ε4 Συμπληρωματικός Πίνακας Προσωπικού Νέας Προσλήψης)					
ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΟΑΕΔ *		ΥΠΗΡΕΣΙΑ Σ.Ε.Π.Ε.		Κ.Σ.Α. ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΟΑΕΔ *	
ΥΠΗΡΕΣΙΑ Σ.Ε.Π.Ε.		Κ.Σ.Α. ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ Σ.Ε.Π.Ε. *			
Α.Φ. ΠΡΟΣΤΟΚΟΛΛΑΟΥ *			ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ *		
Α. ΓΕΝΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΡΓΟΔΟΤΗ					
ΦΥΣΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΟ		ΝΑΙ <input type="checkbox"/> ΟΧΙ <input checked="" type="checkbox"/>		Α.Μ.Ε. 3235648940	
ΕΠΩΝΥΜΙΑ		ΚΥΒΟΣ ΕΠΕ			
ΟΝΟΜΑ		ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΕΡΑ			
ΔΙΑΚΡΙΤΙΚΟΣ ΤΥΠΟΣ		ΑΡΜΟΔΙΑ ΔΟΥ			
ΚΩΔΙΚΟΣ 4237		ΟΝΟΜΑΣΙΑ 2 ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ		Α.Φ.Μ. 090357493	
ΝΟΜΙΚΗ ΜΟΡΦΗ		ΚΩΔΙΚΟΣ		ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ	
ΣΥΜΒΑΙΝΟΜΑΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ		ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΕΝΑΡΧΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ		ΑΡΧΙΚΟΣ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΗΣ	
Β. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΑΡΑΣΤΕΡΟΠΡΟΤΗΤΩΝ ΕΡΓΟΔΟΤΗ		Κ.Α.Α.		ΚΥΡΙΑ ΑΡΑΣΤΕΡΟΠΡΟΤΗΤΑ (ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ)	
				ΔΕΥΤΕΡΕΥΟΥΣΑ ΑΡΑΣΤΕΡΟΠΡΟΤΗΤΑ (ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ)	
Γ. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΟΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ					
ΕΑΡΑ		Α/Α ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΟΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΚΑΤΑ ΒΑ		Κ.Α.Α.	
ΝΑΙ <input checked="" type="checkbox"/> ΟΧΙ <input type="checkbox"/>				ΑΡ. ΕΡΕΥΝΑΖΟΜΕΝΩΝ	
ΥΠΟΚΑΤΑΣΤΗΜΑ ΚΑ		ΤΟΥΡΙΣΤΑΣ		1	
ΕΠΩΝΥΜΙΑ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ		ΚΩΔΙΚΟΣ ΥΠΟΚΤΟΣ		502	
ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΔΕΥΤΕΡΩΝ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΟΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ					
ΔΕΥΤΕΡΩΝ		ΠΡΟΤΟΜΑΡΙΑΣ 15 ΚΑΛΟΚΟΡΙΟΥ			
Τ.Κ. 56401		ΔΙΕΥΣΗ ΚΑΛΟΚΟΡΙΟΥ			
ΔΗΜΟΤΙΚΗ / ΤΟΠΙΚΗ ΚΟΙΝΟΤΗΤΑ		ΤΗΛΕΦΩΝΟ		E-MAIL	
ΘΡΑΣΙΟΥ		2310759451		KYBO@IN.GR	
Δ. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΠΡΟΣΛΗΘΕΝΤΩΣ					
ΕΠΩΝΥΜΟ		ΒΟΥΛΓΑΡΙ		ΟΝΟΜΑ	
ΕΠΩΝΥΜΟ ΠΑΤΕΡΟΣ		ΑΝΑΣΤΑΣΙΑ		ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΕΡΟΣ	
ΕΠΩΝΥΜΟ ΜΗΤΕΡΟΣ		ΑΝΤΩΝΙΑ		ΟΝΟΜΑ ΜΗΤΕΡΟΣ	
ΤΥΠΟΣ ΓΕΝΝΗΣΗΣ		06/06/1986		ΗΜΕΡΙΑ ΓΕΝΝΗΣΗΣ	
ΦΥΛΟ		ΑΝΔΡΑΣ		ΕΥΝΑΙΚΟ <input checked="" type="checkbox"/>	
ΥΠΗΡΟΧΡΩΤΗΣ		Εργολάβος			
ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΛΕΥΘΕΡΙΑΣ					
ΤΥΠΟΣ ΑΤ-Απολυτήριο		ΑΡΧΙΚΟΣ 7 450007		ΕΚΔΟΣΗ ΑΡΧΗΣ	
ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΕΚΔΟΣΗΣ 11/01/14		ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΛΗΨΗΣ ΕΚΥΟΥ		Α.Τ.Ονομασία	
ΑΝΕΡΓΩΝ ΑΝΕΡΓΩΝ ΑΝΕΡΓΩΝ ΑΝΕΡΓΩΝ		ΝΑΙ <input type="checkbox"/> ΟΧΙ <input checked="" type="checkbox"/>		ΕΡΓ. ΝΑΙ ΕΤΟΣ	
ΑΡΧΙΚΟΣ ΑΝΕΡΓΩΝ ΑΝΕΡΓΩΝ ΑΝΕΡΓΩΝ ΑΝΕΡΓΩΝ		ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΛΗΨΗΣ ΑΝΕΡΓΩΝ ΑΝΕΡΓΩΝ		ΑΛΛΟΔΗΜΟΥ Η ΟΡΘΟΓΡΑΦΙΑ ΠΑΡΕΝΤΕΣ	
ΟΝΟΜΑ ΠΑΡΕΝΤΕΣ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΑΝΕΡΓΩΝ		ΕΡΕΥΝΑΣΤΩΝ ΕΣΤΙΝ ΑΡΧΙΚΑ ΕΠΙΣΤΑΣΙΑΣ		ΕΡΕΥΝΑΣΤΩΝ ΕΣΤΙΝ ΑΡΧΙΚΑ ΕΠΙΣΤΑΣΙΑΣ	
ΑΝΕΡΓΩΝ ΑΝΕΡΓΩΝ ΑΝΕΡΓΩΝ ΑΝΕΡΓΩΝ		ΝΑΙ <input type="checkbox"/> ΟΧΙ <input checked="" type="checkbox"/>		ΕΡΓ. ΝΑΙ ΕΤΟΣ	
ΑΝΕΡΓΩΝ ΑΝΕΡΓΩΝ ΑΝΕΡΓΩΝ ΑΝΕΡΓΩΝ		ΑΝΕΡΓΩΝ ΑΝΕΡΓΩΝ ΑΝΕΡΓΩΝ ΑΝΕΡΓΩΝ		ΑΝΕΡΓΩΝ ΑΝΕΡΓΩΝ ΑΝΕΡΓΩΝ ΑΝΕΡΓΩΝ	
ΑΝΕΡΓΩΝ ΑΝΕΡΓΩΝ ΑΝΕΡΓΩΝ ΑΝΕΡΓΩΝ		ΑΝΕΡΓΩΝ ΑΝΕΡΓΩΝ ΑΝΕΡΓΩΝ ΑΝΕΡΓΩΝ		ΑΝΕΡΓΩΝ ΑΝΕΡΓΩΝ ΑΝΕΡΓΩΝ ΑΝΕΡΓΩΝ	

ΥΠΟΒΟΗΘΗΘΗ ΜΕ ΣΥΛΛΑΤΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ ΤΟΥ ΟΑΕΑ			
ΝΑΙ	<input type="checkbox"/>	ΟΧΙ	<input checked="" type="checkbox"/>
ΥΠΟΒΟΗΘΗΘΗ ΜΕ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΠΡΟΒΟΗΣ/ΕΡΕ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΟΑΕΑ		ΑΝ ΝΑΙ ΜΕ ΠΟΙΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ	
ΝΑΙ	<input type="checkbox"/>	ΟΧΙ	<input checked="" type="checkbox"/>
Η ΥΠΟΒΟΗΘΗΤΗΣ ΑΝΟΡΤΑ ΛΕ ΑΝΤΙΚΑΤΑΛΤΑΖΗ ΠΡΟΒΛΟΥΜΕΝΟΥ ΤΟΥ ΕΛΛΟΥ ΒΙΟΤΡΑΦΙΜΑΤΟΣ			ΝΑΙ <input type="checkbox"/> ΟΧΙ <input checked="" type="checkbox"/>
ΑΝ ΝΑΙ ΕΤΟΙΧΕΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΕΚΟΥ ΑΝΤΙΚΑΤΑΛΤΑΞΗΣ		ΑΦΜ	ΑΜΚΑ
ΑΦΗΡΕΘΗΣΑΜΕΝΟΣ ΑΝΕΡΤΙΑΣ ΑΒΟ Ο.Α.Ε.Α. ΑΝ ΝΑΙ ΜΕ ΠΟΙΑ ΥΠΗΡΕΣΙΑ			
ΝΑΙ	<input type="checkbox"/>	ΟΧΙ	<input checked="" type="checkbox"/>
ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΟΑΕΑ		ΚΩΔΙΚΟΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΟΑΕΑ	

ΣΥΜΒΛΗΡΗΜΑΤΙΚΟΣ ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	ΤΟΥ ΜΤ' ΑΡΘΡΟ ΠΡΩΤ.	ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ
ΣΗΜΕΙΩΣΕΙΣ		

ΕΚΤΕΡΩΘΕΝΗ*	
ΝΑΙ	<input type="checkbox"/>
ΟΧΙ	<input type="checkbox"/>

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ & ΠΡΟΝΟΙΑΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΕΩΣ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ Ο.Α.Ε.Α. ΣΥΣΤΗΜΑ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (Σ.Ε.Η.)	Ο Υπαίθελος Εργολάγος/ Νόμιμος Εκπρόσωπος	Ο ΠΡΟΣΤ. ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ή ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΥ ή ΛΟΓΙΣΤΗ <small>(βιβλιόνομα ή απ.β. για τον ασχ. εργολάγο, καταβληθέντων μετρίων αποδοχών στο ποσοστό (αριθμικά))</small> Ο ΗΡΕΑΒΕΝ	Ο Η ΜΕΛΟΣΤΟΣ ΕΛΛΗΝΙΚΩΝ ΤΕΧΝ ΑΝΕΡΤΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΛΑΒΑ ΑΝΤΙΤΡΑΦΟ									
	ΕΠΩΝΥΜΟ	ΕΠΩΝΥΜΟ	ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΠΑΡΑΛΑΒΗΣ									
	ΚΑΤΑΓΕΓΡΟΥ	ΑΔΕΥΡΟΠΟΥΛΟΣ										
	ΟΝΟΜΑ	ΟΝΟΜΑ	<table border="1"> <tr> <td>ΗΜΕΡΑ</td> <td>ΜΗΝΑΣ</td> <td>ΕΤΟΣ</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>9</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>0</td> <td>9</td> </tr> </table>	ΗΜΕΡΑ	ΜΗΝΑΣ	ΕΤΟΣ	1	9	0	2	0	9
	ΗΜΕΡΑ	ΜΗΝΑΣ	ΕΤΟΣ									
	1	9	0									
	2	0	9									
	ΠΕΡΙΟΣ	ΙΔΙΟΤΗΣ										
	ΕΔΙΟΤΗΤΑ	ΙΔΙΟΤΗΤΑ										
	Α.Φ.Μ.	ΔΕΥΤΕΡΩΣΗ ΚΑΤΗΚΙΑΣ										
078975388	ΠΑΝΟΠΟΥ 13 Τ.Κ. 51450											
	Α.Φ.Μ.											
	078975300											
<small>(αποστολ -αποστολ)</small>	<small>(αποστολ)</small>	<small>(αποστολ)</small>										

Ο εργολάγος υποχρεούται να κοινοποιεί ηλεκτρονικά το έντυπο ΕΣ- το πρότυπο ως και την ίδια ημέρα απόδοσης και σύντως πριν την ανάληψη υπηρεσίας από τους εργαζομένους του.
 Οι νέοι εργαζόμενοι, οι οποίοι προσβάνται σε εργοστάσιο για πρώτη φορά, καθώς και όσες εργαζομένους έλαβαν παραγγελία με νέες προσλήψεις αρχι,ομάδες, μετρούν τις κοσβόλες ηλεκτρονικά το έντυπο ΕΣ- στην τριάν (3) εργοστασιακή ημέρα από την αποστολή στην αρμόδια Υπηρεσία των ΚΑ.Ε.Τ.Α.Ε.

4.3 ΑΠΟΔΕΙΞΕΙΣ

σελ. 1

ΑΠΟΔΕΙΞΗ ΠΛΗΡΩΜΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ Περίοδος: Ιανουάριος 2014

Εταιρεία

Επωνυμία: ΚΥΒΟΣ ΕΠΕ
Α.Φ.Μ.: 099357493
Α.Μ.Ε.: 3235648940
Διεύθυνση: ΠΡΩΤΟΜΑΓΙΑΣ 15 ΚΑΛΟΧΩΡΙ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ
55401
Τηλέφωνο: 2310759451
FAX: 2310756102

Εργαζόμενος

Κωδικός: 1
Όνομα/παι: ΒΟΥΛΓΑΡΗ ΑΝΑΣΤΑΣΙΑ
Διεύθυνση: Γρηγορίου Λαμπράκη 100 Θεσσαλονίκη 578 96
ΑΜΚΑ:
Α.Φ.Μ.: 078975396
Δ.ΟΥ: ΣΤ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ(ΤΟΥΜΠΑΣ,ΣΤ ΘΕΣΣΟΝΗΣ)
Τμήμα: Λογιστήριο
Σύμβαση: ΕΣΝΙΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
Ειδικότητα: ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ

ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	751,39
ΝΟΜΙΜΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	751,39
Ασφαλιστικός κρατήρας εργαζομένου νόμιμου μισθού	123,98
ΣΥΝΟΛΟ ΣΥΜΦΩΝΗΘΕΝΤΟΣ ΜΙΣΘΟΥ	751,39
ΩΡΟΜΙΣΘΙΟ	4,51

ΙΣΟΧΕΙΑ ΜΙΣΘΟΔΟΤΙΚΗΣ ΠΕΡΙΟΔΟΥ	
Κανονικός Αποδοχές	751,39
ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	751,39

ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ	
101 - ΙΚΑ ΜΙΚΤΑ - ΕΤΑΜ	123,98
ΣΥΝΟΛΟ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΚΡΑΤΗΣΕΩΝ	123,98
Επιδότηση Εργαζομένου	0,00

ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΦΜΥ	0,00
ΠΛΗΡΩΤΕΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	827,41
ΠΡΟΚΑΤΑΒΟΛΗ	0,00
ΥΠΟΛΟΙΠΟ ΠΛΗΡΩΤΕΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	827,41

Ημέρες ασφάλισης	25
Ημέρες παύσεως	25

Τρόπος πληρωμής : Μόλι τράπεζας
Τράπεζα :
Λογαριασμός : 45832155478

Ημερομηνία πληρωμής : 18/5/2015

<<Με την υπογραφή του παρόντος ουδεμία άλλη απαίτηση έχω από την εταιρία>>

Υπογραφή εργοδότη

Υπογραφή εργαζομένου

ΑΠΟΔΕΙΞΗ ΠΛΗΡΩΜΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ
Περίοδος: Φεβρουάριος 2014

Εταιρεία

Επωνυμία: ΚΥΒΟΣ ΕΠΕ
Α.Φ.Μ.: 099357493
Α.Μ.Ε.: 3235648940
Διεύθυνση: ΠΡΩΤΟΜΑΓΙΑΣ 15 ΚΑΛΟΧΩΡΙ ΘΕΣ/ΝΙΚΗΣ
55401
Τηλέφωνο: 2310759451
FAX: 2310756102

Εργαζόμενος

Κωδικός: 1
Όνοματμή: ΒΟΥΛΓΑΡΗ ΑΝΑΣΤΑΣΙΑ
Διεύθυνση: Γοργοίου Λαμπράκη 100 Θεσσαλονίκη 578 96
ΑΜΚΑ:
Α.Φ.Μ.: 078975386
ΔΟΥ: ΣΤ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ(ΤΟΥΜΠΑΣ,ΣΤ ΘΕΣΣΚΗΣ)
Τμήμα: Λογιστήριο
Σύμβαση: ΕΘΝΙΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
Ειδικότητα: ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ

ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	751,39
ΝΟΜΙΜΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	751,39
Ασφαλιστικές κρατήσεις εργαζομένου νόμιμου μισθού	123,98
ΣΥΝΟΛΟ ΣΥΜΦΩΝΗΘΕΝΤΟΣ ΜΙΣΘΟΥ	751,39
ΩΡΟΜΙΣΘΟ	4,51

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΜΙΣΘΟΔΟΤΙΚΗΣ ΠΕΡΙΟΔΟΥ	
Κανονικός Αποδοχός	751,39
ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	751,39

ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ	
101 - ΙΚΑ ΜΙΚΤΑ - ΕΤΑΜ	123,98
ΣΥΝΟΛΟ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΚΡΑΤΗΣΕΩΝ	123,98
Επιδότηση Εργαζομένου	0,00

ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΦΜΥ	0,00	Ημέρες ασφάλιστος	25
ΠΛΗΡΩΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	827,41	Ημέρες παρούσας	25
ΠΡΟΚΑΤΑΒΟΛΗ	0,00		
ΥΠΟΛΟΙΠΟ ΠΛΗΡΩΤΕΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	827,41		

Τρόπος πληρωμής : Μόλις τρέφις
Τρέφις :
Λογαριασμός : 45832155478

Ημερομηνία πληρωμής : 18/5/2015

«Με την υπογραφή του παρόντος αυθεντία άλλη σφράγιση έχω από την εταιρία»

Υπογραφή εργαζομένου

Υπογραφή εργοδότη

ΑΠΟΔΕΙΞΗ ΠΛΗΡΩΜΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ
Περίοδος: Μάρτιος 2014

Εταιρεία

Επωνυμία: ΚΥΒΟΣ ΕΠΕ
Α.Φ.Μ.: 099357493
Α.Μ.Ε.: 3235648940
Διεύθυνση: ΠΡΩΤΟΜΑΓΑΣ 15 ΚΑΛΟΧΩΡΙ ΘΕΣΣΟΝΙΚΗΣ
55401
Τηλέφωνο: 2310759451
FAX: 2310756102

Εργαζόμενος

Κωδικός: 1
Όνοματ/μο: ΒΟΥΛΓΑΡΗ ΑΝΑΣΤΑΣΙΑ
Διεύθυνση: Γρηγορίου Λαμπράκη 100 Θεσσαλονίκη 578 96
ΑΜΚΑ:
Α.Φ.Μ.: 078975386
ΔΟΥ: ΣΤ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ(ΤΟΥΜΠΑΣ,ΣΤ ΘΕΣΣΟΝΙΚΗΣ)
Τίτλος: Λογιστήρια
Σύμβαση: ΕΘΝΙΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
Ειδικότητα: ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ

ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	751,39
ΝΟΜΙΜΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	751,39
Ασφαλιστικός κρατήσας εργαζομένου νόμου μεθού	123,98
ΣΥΝΟΛΟ ΣΥΜΦΩΝΗΘΕΝΤΟΣ ΜΙΣΘΟΥ	751,39
ΕΡΩΜΙΣΘΙΟ	4,51

ΣΤΟΧΕΙΑ ΜΙΣΘΟΔΟΤΙΚΗΣ ΠΕΡΙΟΔΟΥ	
Κανονικός Αποθετός	751,39
ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	751,39

ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ	
101 - ΙΚΑ ΜΙΚΤΑ - ΕΤΑΜ	123,98
ΣΥΝΟΛΟ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΚΡΑΤΗΣΕΩΝ	123,98
Επίδοση εργαζομένου	0,00

ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΦΜΥ	0,00
ΠΛΗΡΩΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	627,41
ΠΡΟΚΑΤΑΒΟΛΗ	0,00
ΥΠΟΛΟΙΠΟ ΠΛΗΡΩΤΕΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	627,41

Ημέρες ασφάλισής	25
Ημέρες παρουσίας	25

Τρόπος πληρωμής : Μόλις τράπεζας
Τράπεζα :
Λογαριασμός : 49832155478

Ημερομηνία πληρωμής : 18/5/2015

<<Με την υπογραφή του παρόντος ουδεμία άλλη απαίτηση έχω από την εταιρία>>

Υπογραφή εργαζομένου

Υπογραφή εργοδότη

ΑΠΟΔΕΙΞΗ ΠΛΗΡΩΜΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ
 Περίοδος: Απρίλιος 2014

Εταιρεία

Επωνυμία: ΚΥΒΟΣ ΕΠΕ
 Α.Φ.Μ.: 099357493
 Α.Μ.Ε.: 3235648940
 Διεύθυνση: ΠΡΩΤΟΜΑΓΙΑΣ 15 ΚΑΛΟΧΩΡΙ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ
 Τηλέφωνο: 55401 2310759451
 FAX: 2310756102

Εργαζόμενος

Κωδικός: 1
 Ονομασία: ΒΟΥΛΓΑΡΗ ΑΝΑΣΤΑΣΙΑ
 Διεύθυνση: Γρηγορίου Λαμπράκη 100 Θεσσαλονίκη 578 96
 ΑΜΚΑ: 078975386
 Α.Φ.Μ.: 078975386
 ΔΟΥ: ΣΤ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ(ΤΟΥΜΠΑΣ,ΣΤ ΘΕΣΣΟΝΙΚΗΣ)
 Τμήμα: Λογιστήριο
 Σύμβαση: ΕΘΝΙΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
 Ειδικότητα: ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ

ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	751,39
ΝΟΜΙΜΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	751,39
Ασφαλιστικός κρατήσεις εργαζομένου νόμιμου μισθού	123,98
ΣΥΝΟΛΟ ΣΥΜΦΩΝΗΘΕΝΤΟΣ ΜΙΣΘΟΥ	751,39
ΩΡΟΜΙΣΘΙΟ	4,51

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΜΙΣΘΟΔΟΤΙΚΗΣ ΠΕΡΙΟΔΟΥ	
Κανονικός Αποδοχές	751,39
ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	751,39

ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ	
101 - ΙΚΑ ΜΙΚΤΑ - ΕΤΑΜ	123,98
ΣΥΝΟΛΟ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΚΡΑΤΗΣΕΩΝ	123,98
Επιδότηση Εργαζομένου	0,00

ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΦΜΥ	0,00	Ημέρες ασφάλιστος	25
ΠΛΗΡΩΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΠΡΟΚΑΤΑΒΟΛΗ	527,41	Ημέρες παρούσας	25
ΥΠΟΛΟΙΠΟ ΠΛΗΡΩΤΕΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	527,41		

Τρόπος πληρωμής : Μόνο τράπεζας
 Τράπεζα :
 Λογαριασμός : 45632155478

Ημερομηνία πληρωμής : 18/5/2015

«Με την υπογραφή του παρόντος ουδεμία άλλη απαίτηση έχω από την εταιρεία»

Υπογραφή εργαζομένου

Υπογραφή εργοδότη

ΑΠΟΔΕΙΞΗ ΠΛΗΡΩΜΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ
Περίοδος: Μάιος 2014

Εταιρεία

Επωνυμία: ΚΥΒΟΣ ΕΠΕ
Α.Φ.Μ.: 099357493
Α.Μ.Ε.: 3235648940
Διεύθυνση: ΠΡΩΤΟΜΑΓΙΑΣ 15 ΚΑΛΟΧΩΡΙ ΘΕΣ/ΝΙΚΗΣ
 56401
Τηλέφωνο: 2310759451
ΦΑΧ: 2310756102

Εργαζόμενος

Κωδικός: 1
Όνοματίμο: ΒΟΥΛΓΑΡΗ ΑΝΑΣΤΑΣΙΑ
Διεύθυνση: Γρηγορίου Λαμπράκη 100 Θεσσαλονίκη 578 96
ΑΜΚΑ:
Α.Φ.Μ.: 078975386
ΔΟΥ: ΣΤ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ(ΤΟΥΜΠΑΣ,ΣΤ ΘΕΣΣΚΗΣ)
Τμήμα: Λογιστήριο
Σύμβαση: ΕΘΝΙΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
Ειδικότητα: ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ

ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	751,39
ΝΟΜΙΜΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	751,39
Ασφαλιστικός κρατήρας εργαζομένου κόμμοι μεθα	123,98
ΣΥΝΟΛΟ ΣΥΜΦΟΡΗΘΕΤΟΣ ΜΙΣΘΟΥ	751,39
ΕΠΙΡΟΜΙΣΘΙΟ	4,51

ΙΤΟΚΕΙΑ ΜΙΣΘΟΔΟΤΙΚΗΣ ΠΕΡΙΟΔΟΥ	
Κανονικός Αποδοχός	751,39
ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	751,39

ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ	
101 - ΙΚΑ ΜΙΚΤΑ - ΕΤΑΜ	123,98
ΣΥΝΟΛΟ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΚΡΑΤΗΣΕΩΝ	123,98
Επίδομα Εργαζομένου	0,00

ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΦΜΥ	0,00	Ημέρες ασφάλισης	25
ΠΛΗΡΩΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	827,41	Ημέρες παροχής	25
ΠΡΟΚΑΤΑΒΟΛΗ	0,00		
ΥΠΟΛΟΙΠΟ ΠΛΗΡΩΤΕΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	827,41		

Τρόπος πληρωμής : Μόνο τράπεζα
Τράπεζα :
Λογαριασμός : 45832155478

Ημερομηνία πληρωμής : 18/5/2015

«Με την υπογραφή του παρόντος
 ουδεμία άλλη απαίτηση έχω από την
 εταιρεία»

Υπογραφή εργαζομένου

Υπογραφή εργοδότη

ΑΠΟΔΕΙΞΗ ΠΛΗΡΩΜΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ
 Περίοδος: Ιούνιος 2014

Εταιρεία

Επωνυμία: ΚΥΒΟΣ ΕΠΕ
 Α.Φ.Μ.: 099357493
 Α.Μ.Ε.: 3235648940
 Διεύθυνση: ΠΡΩΤΟΜΑΓΙΑΣ 15 ΚΑΛΟΧΩΡΙ ΘΕΣΣΟΝΙΚΗΣ
 56401
 Τηλέφωνο: 2310759451
 FAX: 2310756102

Εργαζόμενος

Κωδικός: 1
 Ονομασία: ΒΟΥΛΓΑΡΗ ΑΝΑΣΤΑΣΙΑ
 Διεύθυνση: Γρηγορίου Λαμπράκη 100 Θεσσαλονίκη 578 96
 ΑΜΚΑ:
 Α.Φ.Μ.: 078975386
 ΔΟΥ: ΣΤ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ(ΤΟΥΜΠΑΣ,ΣΤ ΘΕΣΣΟΝΙΚΗΣ)
 Τμήμα: Λογιστήριο
 Σύμβαση: ΕΘΝΙΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
 Ειδικότητα: ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ

ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	751,39
ΝΟΜΙΝΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	751,39
Ασφαλιστικές κρατήσεις εργαζομένου κόμμου μισθού	123,98
ΣΥΝΟΛΟ ΣΥΜΦΩΝΗΘΕΝΤΟΣ ΜΙΣΘΟΥ	751,39
ΕΡΩΜΙΣΘΙΟ	4,51

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΜΙΣΘΟΔΟΤΙΚΗΣ ΠΕΡΙΟΔΟΥ	
Κανονικός Αποδοχές	751,39
ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	751,39

ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ	
101 - ΙΚΑ ΜΙΚΤΑ - ΕΤΑΜ	123,98
ΣΥΝΟΛΟ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΚΡΑΤΗΣΕΩΝ	123,98
Επιδότηση Εργαζομένου	0,00

ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΦΜΥ	0,00	Ημέρες ασφάλισης	25
ΠΛΗΡΟΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	627,41	Ημέρες παρουσίας	25
ΠΡΟΚΑΤΑΒΟΛΗ	0,00		
ΥΠΟΛΟΙΠΟ ΠΛΗΡΟΤΕΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	627,41		

Τρόπος πληρωμής : Μισυ τράπεζας
 Τράπεζα :
 Λογαριασμός : 49630155478

Ημερομηνία πληρωμής : 18/5/2015

<<Με την υπογραφή του παρόντος
 ουδεμία άλλη απαίτηση έχω από την
 εταιρεία>>

Υπογραφή εργοδότη

Υπογραφή εργαζομένου

ΑΠΟΔΕΙΞΗ ΠΛΗΡΩΜΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ
Περίοδος: Ιούλιος 2014

Εταιρεία

Επωνυμία: ΚΥΒΟΣ ΕΠΕ
Α.Φ.Μ.: 099357483
Α.Μ.Ε.: 3235648940
Διεύθυνση: ΠΡΩΤΟΜΑΛΙΑΣ 15 ΚΑΛΟΧΩΡΙ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ
 56401
Τηλέφωνο: 23107559451
ΦΑΧ: 23107556102

Εργαζόμενος

Κωδικός: 1
Όνομα/Όνομα: ΒΟΥΛΓΑΡΗ ΑΝΑΣΤΑΣΙΑ
Διεύθυνση: Γεωργίου Λαμπράκη 100 Θεσσαλονίκη 578 96
ΑΜΚΑ:
Α.Φ.Μ.: 078975386
ΔΟΥ: ΣΤ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ(ΤΟΥΜΠΑΣ,ΣΤ ΘΕΣΣΛΚΗΣ)
Τμήμα: Λογιστήριο
Σύμβαση: ΕΘΝΙΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
Ειδικότητα: ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ

ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	751,39
ΝΟΜΙΜΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	751,39
Ασφαλιστικές κρατήσεις εργαζομένου νόμιμου μεθόδου	116,47
ΣΥΝΟΛΟ ΣΥΜΦΩΝΗΘΕΝΤΟΣ ΜΙΣΘΟΥ	751,39
ΦΡΟΝΙΣΘΙΟ	4,51
ΣΤΟΧΕΙΑ ΜΙΣΘΟΔΟΤΙΚΗΣ ΠΕΡΙΟΔΟΥ	
Καταβολές Αποδοχών	751,39
ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	751,39
ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ	
101 - ΙΚΑ ΜΙΚΤΑ - ΕΤΑΜ	116,47
ΣΥΝΟΛΟ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΚΡΑΤΗΣΕΩΝ	116,47
Επιδότηση Εργαζομένου	0,00
ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΦΜΥ	0,00
ΠΛΗΡΩΤΕΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	634,92
ΠΡΟΚΑΤΑΒΟΛΗ	0,00
ΥΠΟΛΟΙΠΟ ΠΛΗΡΩΤΕΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	634,92

Ημέρες ασφάλισης **25**
 Ημέρες παρούσας **25**

Τρόπος πληρωμής : Μέσω τράπεζας
Τράπεζα :
Λογαριασμός : 49632155478

Ημερομηνία πληρωμής : 18/5/2015

«Με την υπογραφή του παρόντος ουδεμία άλλη απαίτηση έχω από την εταιρεία»

Υπογραφή εργαζομένου

Υπογραφή εργοδότη

ΑΠΟΔΕΙΞΗ ΠΛΗΡΩΜΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ
Περίοδος: Αύγουστος 2014

Εταιρεία

Επωνυμία: ΚΥΒΟΣ ΕΠΕ
Α.Φ.Μ.: 099357493
Α.Μ.Ε.: 3235648940
Διεύθυνση: ΠΡΩΤΟΜΑΓΙΑΣ 15 ΚΑΛΟΧΩΡΙ ΘΕΣΣΟΝΙΚΗΣ
56401
Τηλέφωνο: 2310759451
FAX: 2310756102

Εργαζόμενος

Κωδικός: 1
Όνοματίμιο: ΒΟΥΛΓΑΡΗ ΑΝΑΣΤΑΣΙΑ
Διεύθυνση: Γρηγορίου Λαμπράκη 100 Θεσσαλονίκη 578 96
ΑΜΚΑ:
Α.Φ.Μ.: 078975386
ΔΟΥ: ΣΤ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ(ΤΟΥΜΠΑΣ,ΣΤ ΘΕΣΣΚΗΣ)
Τίτλος: Λογιστήριο
Σύμβαση: ΕΘΝΙΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
Ειδικότητα: ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ

ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	751,39
ΝΟΜΙΜΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	751,39
Ασφαλιστικές κρατήσεις εργαζομένου νόμιμου μισθού	118,47
ΣΥΝΟΛΟ ΣΥΜΦΩΝΗΘΕΝΤΟΣ ΜΙΣΘΟΥ	751,39
ΦΡΟΝΙΣΙΟ	4,51

ΣΤΟΚΕΙΑ ΜΙΣΘΟΔΟΤΙΚΗΣ ΠΕΡΙΟΔΟΥ	
Κανονικός Αποδοχός	751,39
ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	751,39

ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ	
ΙΔΙ - ΙΚΑ ΜΚΤΑ - ΕΤΑΜ	118,47
ΣΥΝΟΛΟ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΚΡΑΤΗΣΕΩΝ	118,47
Επιδότηση Εργαζομένου	0,00

ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΦΜΥ	0,00
ΠΛΗΡΩΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	834,92
ΠΡΟΚΑΤΑΒΟΛΗ	0,00
ΥΠΟΛΟΙΠΟ ΠΛΗΡΩΤΕΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	834,92

Ημέρες απουσίας	25
Ημέρες παρουσίας	25

Τρόπος πληρωμής : Μόσω τράπεζας
Τράπεζα :
Λογαριασμός : 49832155478

Ημερομηνία πληρωμής : 18/5/2015

<<Με την υπογραφή του παρόντος οδεύει όλη απουσία έξω από την εταιρία>>

Υπογραφή εργοδότη

Υπογραφή εργαζομένου

ΑΠΟΔΕΙΞΗ ΠΛΗΡΩΜΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ
Περίοδος: Σεπτέμβριος 2014

Εταιρεία

Επωνυμία: ΚΥΒΟΣ ΕΠΕ
Α.Φ.Μ.: 099357493
Α.Μ.Ε.: 3235648940
Διεύθυνση: ΠΡΩΤΟΜΑΓΙΑΣ 15 ΚΑΛΟΧΩΡΙ ΘΕΣΣΟΝΙΚΗΣ
 55401
Τηλέφωνο: 2310759451
ΦΑΧ: 2310756102

Εργαζόμενος

Κωδικός: 1
Όνοματ/μο: ΒΟΥΛΓΑΡΗ ΑΝΑΣΤΑΣΙΑ
Διεύθυνση: Γρηγορίου Λαμπράκη 100 Θεσσαλονίκη 578 96
ΑΜΚΑ:
Α.Φ.Μ.: 078975386
ΔΟΥ: ΣΤ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ(ΤΟΥΜΠΑΣ,ΣΤ ΘΕΣΣΟΝΙΚΗΣ)
Τμήμα: Λογιστήριο
Σύμβαση: ΕΘΝΙΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
Ειδικότητα: ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ

ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	751,39
ΝΟΜΙΜΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	751,39
Ασφαλιστικές κρατήσεις εργαζομένου νόμου μισθού	116,47
ΣΥΝΟΛΟ ΣΥΜΦΩΝΗΘΕΝΤΟΣ ΜΙΣΘΟΥ	751,39
ΩΡΟΜΙΣΘΙΟ	4,51

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΜΙΣΘΟΔΟΤΙΚΗΣ ΠΕΡΙΟΔΟΥ	
Κανονικές Αποδοχές	751,39
ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	751,39

ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ	
101 - ΙΚΑ ΜΙΚΤΑ - ΕΤΑΜ	116,47
ΣΥΝΟΛΟ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΚΡΑΤΗΣΕΩΝ	116,47
Επίδομα Εργαζομένου	0,00

ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΦΜΥ	0,00
ΠΛΗΡΩΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	634,92
ΠΡΟΚΑΤΑΒΟΛΗ	0,00
ΥΠΟΛΟΙΠΟ ΠΛΗΡΩΤΕΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	634,92

Ημέρες ασφάλισης	25
Ημέρες παρούσας	25

Τρόπος πληρωμής: Μόσω τράπεζας
Τράπεζα:
Λογαριασμός: 45832155478

Ημερομηνία πληρωμής: 18/09/2015

««Με την υπογραφή του παρόντος
 αυθεντά άλλη απώληση έχω από την
 εταιρία»»

Υπογραφή εργοδότη

Υπογραφή εργαζομένου

ΑΠΟΔΕΙΞΗ ΠΛΗΡΩΜΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ
Περίοδος: Οκτώβριος 2014

Εταιρεία

Επωνυμία: ΚΥΒΟΣ ΕΠΕ
Α.Φ.Μ.: 099357493
Α.Μ.Ε.: 3235648940
Διεύθυνση: ΠΡΩΤΟΜΑΓΙΑΣ 15 ΚΑΛΟΧΩΡΙ ΘΕΣΣΟΝΙΚΗΣ
 55401
Τηλέφωνο: 2310759451
FAX: 2310756102

Εργαζόμενος

Κωδικός: 1
Όνοματίμο: ΒΟΥΛΓΑΡΗ ΑΝΑΣΤΑΣΙΑ
Διεύθυνση: Γρηγορίου Λαμπράκη 100 Θεσσαλονίκη 578 96
ΑΜΚΑ:
Α.Φ.Μ.: 078975386
ΔΟΥ: ΣΤ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ/ΤΟΥΜΠΑΣ,ΣΤ ΘΕΣΣΟΝΙΚΗΣ)
Τμήμα: Λογιστήριο
Σύμβαση: ΕΘΝΙΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
Ειδικότητα: ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ

ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	751,39
ΝΟΜΙΜΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	751,39
Α ασφαλιστικές κρατήσεις εργαζομένου νόμιμου μισθού	116,47
ΣΥΝΟΛΟ ΣΥΜΦΩΝΗΘΕΝΤΟΣ ΜΙΣΘΟΥ	751,39
ΦΡΟΝΙΣΙΟ	4,51

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΜΙΣΘΟΔΟΤΙΚΗΣ ΠΕΡΙΟΔΟΥ	
Κανονικός Αποδοχές	751,39
ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	751,39

ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ	
101 - ΙΚΑ ΜΙΚΤΑ - ΕΤΑΜ	116,47
ΣΥΝΟΛΟ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΚΡΑΤΗΣΕΩΝ	116,47
Επιδότηση Εργαζομένου	0,00

ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΦΜΥ	0,00
ΓΛΗΡΩΤΕΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	634,92
ΠΡΟΚΑΤΑΒΟΛΗ	0,00
ΥΠΟΛΟΙΠΟ ΓΛΗΡΩΤΕΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	634,92

Ημέρες ασφάλισης	25
Ημέρες παρούσας	25

Τρόπος πληρωμής : Μέσω τράπεζας
Τράπεζα :
Λογαριασμός : 45832155478

Ημερομηνία πληρωμής : 18/5/2015

«Με την υπογραφή του παρόντος
 αυθεντικά δήλησθησιν έγω από την
 εταιρία»

Υπογραφή εργαζομένου

Υπογραφή εργαζομένου

ΑΠΟΔΕΙΞΗ ΠΛΗΡΩΜΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ
 Περίοδος: Νοέμβριος 2014

Εταιρεία

Επωνυμία: ΚΥΒΟΣ ΕΠΕ
Α.Φ.Μ.: 099357493
Α.Μ.Ε.: 3235648940
Διεύθυνση: ΠΡΩΤΟΜΑΓΙΑΣ 15 ΚΑΛΟΧΩΡΙ ΘΕΣΣΟΝΙΚΗΣ
 56401
Τηλέφωνο: 2310759451
FAX: 2310756102

Εργαζόμενος

Κωδικός: 1
Όνοματίμο: ΒΟΥΛΓΑΡΗ ΑΝΑΣΤΑΣΙΑ
Διεύθυνση: Γρηγορίου Λαμπράκη 100 Θεσσαλονίκη 578 96
ΑΜΚΑ:
Α.Φ.Μ.: 078975386
ΔΟΥ: ΣΤ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ(ΤΟΥΜΠΑΣ,ΣΤ ΘΕΣΣΟΝΙΚΗΣ)
Τμήμα: Λογιστριο
Σύμβαση: ΕΘΝΙΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
Ειδικότητα: ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ

ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	751,39
ΝΟΜΙΜΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	751,39
Ασφαλιστικός κρατήσεις εργαζομένου νόμιμου μισθού	116,47
ΣΥΝΟΛΟ ΣΥΜΦΩΝΗΘΕΝΤΟΣ ΜΙΣΘΟΥ	751,39
ΩΡΟΜΙΣΘΟ	4,51

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΜΙΣΘΟΔΟΤΙΚΗΣ ΠΕΡΙΟΔΟΥ	
Κανονικός Αποδοχές	751,39
ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	751,39

ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ	
101 - ΙΚΑ ΜΙΚΤΑ - ΕΤΑΜ	116,47
ΣΥΝΟΛΟ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΚΡΑΤΗΣΕΩΝ	116,47
Επιδότηση Εργαζομένου:	0,00

ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΦΜΥ	0,00	Ημέρες ασφάλισης	25
ΠΛΗΡΩΤΕΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	834,92	Ημέρες παρουσας	25
ΠΡΟΚΑΤΑΒΟΛΗ	0,00		
ΥΠΟΛΟΙΠΟ ΠΛΗΡΩΤΕΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	834,92		

Τρόπος πληρωμής : Μέσω τράπεζας
Τράπεζα :
Λογαριασμός : 49832155478

Ημερομηνία πληρωμής : 18/5/2015

«Με την υπογραφή του παρόντος
 αυθεντικά δίνει απάντηση έχω από την
 εταιρία»»

Υπογραφή εργαζομένου

Υπογραφή εργοδότη

ΑΠΟΔΕΙΞΗ ΠΛΗΡΩΜΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ
 Περίοδος: Δεκέμβριος 2014

Εταιρεία

Επωνυμία: ΚΥΒΟΣ ΕΠΕ
Α.Φ.Μ.: 099357493
Α.Μ.Ε.: 3235648940
Διεύθυνση: ΠΡΩΤΟΜΑΓΙΑΣ 15 ΚΑΛΟΧΩΡΙ ΘΕΣΣΟΝΙΚΗΣ
 56401
Τηλέφωνο: 2310759451
FAX: 2310756102

Εργαζόμενος

Κωδικός: 1
Όνομα/μπα: ΒΟΥΛΓΑΡΗ ΑΝΑΣΤΑΣΙΑ
Διεύθυνση: Γρηγορίου Λαμπράκη 100 Θεσσαλονίκη 578 96
ΑΜΚΑ:
Α.Φ.Μ.: 078975386
ΔΟΥ: ΣΤ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ(ΤΟΥΜΠΑΣ,ΣΤ ΘΕΣΣΟΝΙΚΗΣ)
Τμήμα: Λογιστήριο
Σύμβαση: ΕΘΝΙΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
Ειδικότητα: ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ

ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	751,39
ΝΟΜΙΜΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	751,39
Α ασφαλιστικός κρατήσεις εργαζομένου νόμιμου μισθού	116,47
ΣΥΝΟΛΟ ΣΥΝΦΩΝΗΘΕΝΤΟΣ ΜΙΣΘΟΥ	751,39
ΟΡΟΜΙΣΘΙΟ	- 4,51
ΣΤΟΚΕΙΑ ΜΙΣΘΟΔΟΤΙΚΗΣ ΠΕΡΙΟΔΟΥ	
Κανονικές Αποδοχές	751,39
ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	751,39
ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ	
101 - ΙΚΑ ΜΚΤΑ - ΕΤΑΜ	116,47
ΣΥΝΟΛΟ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΚΡΑΤΗΣΕΩΝ	116,47
Επιδότηση Εργαζομένου	0,00
ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΦΜΥ	0,00
ΠΛΗΡΩΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	634,92
ΠΡΟΚΑΤΑΒΟΛΗ	0,00
ΥΠΟΛΟΙΠΟ ΠΛΗΡΩΤΕΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	634,92

Ημέρες ασφάλισης	25
Ημέρες παρούσας	25

Τρόπος πληρωμής : Μέσω τράπεζας
Τράπεζα :
Λογαριασμός : 45832155478

Ημερομηνία πληρωμής : 18/5/2015

«Με την υπογραφή του παρόντος
 αυθεντικά δόθηκε από την
 εταιρεία»

Υπογραφή εργοδότη

Υπογραφή εργαζομένου

ΑΠΟΔΕΙΞΗ ΠΛΗΡΩΜΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ
Περίοδος: Δώρα Χριστουγέννων Δεκεμβρίου 2014

Εταιρεία

Επωνυμία: ΚΥΒΟΣ ΕΠΕ
Α.Φ.Μ.: 099357493
Α.Μ.Ε.: 3235648940
Διεύθυνση: ΠΡΩΤΟΜΑΓΙΑΣ 15 ΚΑΛΟΧΩΡΙ ΘΕΣΣΟΝΙΚΗΣ
 55401
Τηλέφωνο: 2310759451
ΦΑΧ: 2310756102

Εργαζόμενος

Κωδικός: 1
Όνοματίμο: ΒΟΥΛΓΑΡΗ ΑΝΑΣΤΑΣΙΑ
Διεύθυνση: Γρηγορίου Λαμπράκη 100 Θεσσαλονίκη 578 96
ΔΜΚΑ:
Α.Φ.Μ.: 078975386
ΔΟΥ: ΣΤ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ(ΤΟΥΜΠΑΣ,ΣΤ ΘΕΣΣΟΝΙΚΗΣ)
Τμήμα: Λογιστήριο
Σύμβαση: ΕΘΝΙΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
Ειδικότητα: ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ

ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	751,39
ΝΟΜΙΜΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	751,39
Ασφαλιστικός κρατήσις εργαζομένου νόμιμου μισθού	116,47
ΣΥΝΟΛΟ ΣΥΜΦΩΝΗΘΕΝΤΟΣ ΜΙΣΘΟΥ	751,39
ΩΡΟΜΙΣΘΙΟ	4,51

ΣΤΟΧΕΙΑ ΜΙΣΘΟΔΟΤΙΚΗΣ ΠΕΡΙΟΔΟΥ	
Δώρα Χριστουγέννων	752,69
ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	752,69

ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ	
101 - ΙΚΑ ΜΙΚΤΑ - ΕΤΑΜ	121,32
ΣΥΝΟΛΟ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΚΡΑΤΗΣΕΩΝ	121,32
Επιδότηση Εργαζομένου	0,00

ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΦΜΥ	0,00
ΠΛΗΡΩΤΕΙΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	561,37
ΠΡΟΚΑΤΑΒΟΛΗ	0,00
ΥΠΟΛΟΙΠΟ ΠΛΗΡΩΤΕΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	561,37

Ημέρες ασφάλισης	0
Ημέρες παρουσίας	0
Ημ. Υπολογ. Δωρον/Επιδ.	25,00

Τρόπος πληρωμής : Μέσω τράπεζας
Τράπεζα :
Λογαριασμός : 45632155478

Ημερομηνία πληρωμής : 18/12/2015

«Με την υπογραφή του παρόντος αυθεντία άλλη απώθηση έμν από την εταιρία»

Υπογραφή εργοδότη

Υπογραφή εργαζομένου

ΑΠΟΔΕΙΞΗ ΠΛΗΡΩΜΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ
Περίοδος: Δώρο Πάσχα Απριλίου 2014

Εταιρεία

Επωνυμία: ΚΥΒΟΣ ΕΠΕ
Α.Φ.Μ.: 099357493
Α.Μ.Ε.: 3235648940
Διεύθυνση: ΠΡΩΤΟΜΑΓΙΑΣ 15 ΚΑΛΟΧΩΡΙ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ
55401
Τηλέφωνο: 2310759451
FAX: 2310756102

Εργαζόμενος

Κωδικός: 1
Όνοματίμο: ΒΟΥΛΓΑΡΗ ΑΝΑΣΤΑΣΙΑ
Διεύθυνση: Γρηγορίου Λαμπράκη 100 Θεσσαλονίκη 578 96
ΑΜΚΑ:
Α.Φ.Μ.: 078975396
ΔΟΥ: ΣΤ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ(ΤΟΥΜΠΑΣ,ΣΤ ΘΕΣΣΑΛΗΣ)
Τμήμα: Λογιστήριο
Σύμβαση: ΕΘΝΙΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
Ειδικότητα: ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ

ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	751,39
ΝΟΜΙΜΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	751,39
Ασφαλιστικές κρατήσεις εργαζομένου νόμου μισθού	123,98
ΣΥΝΟΛΟ ΣΥΜΦΩΝΗΘΕΝΤΟΣ ΜΙΣΘΟΥ	751,39
ΩΡΟΜΙΣΘΙΟ	4,51

ΙΣΤΟΚΕΙΑ ΜΙΣΘΟΔΟΤΙΚΗΣ ΠΕΡΙΟΔΟΥ	
Δώρο Πάσχα	391,35
ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	391,35

ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ	
101 - ΙΚΑ ΜΙΚΤΑ - ΕΤΑΜ	64,57
ΣΥΝΟΛΟ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΚΡΑΤΗΣΕΩΝ	64,57
Επιδότηση Εργαζομένου	0,00

ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΦΜΥ	0,00
ΓΙΑΗΡΩΤΕΙΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	326,78
ΠΡΟΚΑΤΑΒΟΛΗ	0,00
ΥΠΟΛΟΙΠΟ ΠΛΗΡΩΤΕΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	326,78

Ημέρες ασφάλισης	0
Ημέρες παρούσας	0
Ημ. Υπολογ. Δώρον/Επιδ.	12,50

Τρόπος πληρωμής : Μόλι τράπεζας
Τράπεζα :
Λογαριασμός : 45632155478

Ημερομηνία πληρωμής : 18/5/2015

<<Με την υπογραφή του παρόντος
ουδεμία άλλη απαίτηση έχω από την
εταιρεία>>

Υπογραφή εργαζομένου

Υπογραφή εργοδότη

ΑΠΟΔΕΙΞΗ ΠΛΗΡΩΜΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ
 Περίοδος: Επίδομα Αδείας Δεκεμβρίου 2014

Επιχείρηση

Επωνυμία: ΚΥΒΟΣ ΕΠΕ
 Α.Φ.Μ.: 099357493
 Α.Μ.Ε.: 3235648940
 Διεύθυνση: ΠΡΩΤΟΜΑΓΙΑΣ 15 ΚΑΛΟΧΩΡΙ ΘΕΣΣΟΝΙΚΗΣ
 56401
 Τηλέφωνο: 2310759451
 FAX: 2310756102

Εργαζόμενος

Κωδικός: 1
 Ονοματίο: ΒΟΥΛΓΑΡΗ ΑΝΑΣΤΑΣΙΑ
 Διεύθυνση: Γρηγορίου Λαμπράκη 100 Θεσσαλονίκη 578 96
 ΑΜΚΑ:
 Α.Φ.Μ.: 079975396
 ΔΟΥ: ΣΤ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ(ΤΟΥΜΠΑΣ,ΣΤ ΘΕΣΣΟΝΙΚΗΣ)
 Τμήμα: Λογιστήριο
 Σύμβαση: ΕΘΝΙΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
 Ειδικότητα: ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ

ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	751,39
ΝΟΜΙΜΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	751,39
Ασφαλιστικός κρατήσις εργαζομένου νόμιμου μισθοῦ	116,47
ΣΥΝΟΛΟ ΣΥΜΦΩΝΗΘΕΝΤΟΣ ΜΙΣΘΟΥ	751,39
ΦΡΟΝΙΣΜΟ	4,51

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΜΙΣΘΟΔΟΤΙΚΗΣ ΠΕΡΙΟΔΟΥ	
Επίδομα Αδείας	375,70
ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	375,70

ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ	
101 - ΙΚΑ ΜΚΤΑ - ΕΤΑΜ	58,23
ΣΥΝΟΛΟ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΚΡΑΤΗΣΕΩΝ	58,23
Επιδότηση Εργαζομένου	0,00

ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΦΜΥ	0,00
ΠΛΗΡΩΤΕΙΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	317,47
ΠΡΟΚΑΤΑΒΟΛΗ	0,00
ΥΠΟΛΟΙΠΟ ΠΛΗΡΩΤΕΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	317,47

Ημέρες ασφάλισης	0
Ημέρες παρούσας	0
Ημ. Υπολογ. Διάρκειας	12,50

Τρόπος πληρωμής : Μία τράπεζα
 Τράπεζα :
 Λογαριασμός : 45632155478

Ημερομηνία πληρωμής : 18/5/2015

«Με την υπογραφή του παρόντος
 αυθεντία άλλη απλήτυπη έξω από την
 εταιρία»

Υπογραφή εργαζομένου

Υπογραφή εργοδότη

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Στην χώρα μας επικρατεί μια πολύ δύσκολη οικονομική κατάσταση. Ως συνέπεια έχει να επηρεάζονται οι εργασιακές σχέσεις σε όλους τους τομείς. Έγιναν αλλαγές τόσο στις συμβάσεις όσο και στην αμοιβή. Μέσα απο την εργασία παρουσιάστηκαν αναλυτικά οι αλλαγές που έγιναν στον ιδιωτικό και στο δημόσιο τομέα. Συμπερασματικά οι αλλαγές που έγιναν τα τελευταία χρόνια είναι σε βάρος των εργαζομένων καθώς μόνο μειώσεις στους μισθούς υπήρξαν, σταμάτησαν τα δώρα στο δημόσιο, σταμάτησαν οι τριετίες και τα επιδόματα. Αυτές οι αλλαγές έγιναν για να βοηθήσουν τους εργοδότες ώστε να κρατήσουν τους υπάρχοντες υπαλλήλους ή εργάτες και ταυτόχρονα να προσλάβουν και επιπλέον άτομα. Βέβαια η ανεργία τα τελευταία χρόνια έχει ανοδική πορεία. Αυτό συμβαίνει είτε γιατί η κρίση χτύπησε τις επιχειρήσεις και μη μπορώντας να ανταπεξέρθουν στο κόστος των εργαζομένων, είτε γιατί βρήκαν ευκαιρία κάποιοι εργοδότες, εκμεταλλευόμενοι τις ελαστικές μορφές απασχόλησης, να απολύουν εργαζομένους.

Ακόμα οι εργασιακές σχέσεις, σε κοινωνικό επίπεδο αποτελούν σημαντικό κομμάτι. Για τις αλλαγές που γίνονται στον τομέα αυτό παίζει σημαντικό ρόλο η εκάστωτε κυβέρνηση. Βέβαια ρόλο παίζουν ακόμα η οικονομική κρίση και τα μνημόνια που έχει δεχτεί η Ελλάδα. Γενικά οι αλλαγές που έγιναν στην χώρα μας απο το 2010 έως σήμερα (μέσα σε 4 έτη) οδήγησε σε πλήρη αναθεώρηση όλων όσων ήταν γνωστά την τελευταία εικοσαετία.

Από τη γενιά των 700 ευρώ είμαστε σ αυτή των 500 ευρώ που δεν κοιτάζει ηλικία, προϋπηρεσία ή ανάγκες επιβίωσης. Η νέα γενιά οδηγείται πλέον με τα νέα δεδομένα αφήνοντας πίσω όλα όσα φτιάχτηκαν και εδραιώθηκαν τόσα χρόνια με κόπους και αίμα παλαιότερων εργαζομένων. Πλέον ο εργαζόμενος δεν έχει δικαιώματα, προσδοκίες και οράματα καθώς η ανεργία μεγαλώνει και όσοι εργάζονται το κάνουν με τις ευέλικτες μορφές. Τα δώρα υπάρχουν στον ιδιωτικό τομέα αλλά πόσοι τα λαμβάνουν καθώς οποιαδήποτε απαίτησή τους μπορεί να οδηγήσει σε προστριβές και στο τέλος σε ενδεχόμενη απόλυση που πλέον γίνεται πολύ εύκολα.

Γενικά με τα νέα μέτρα υπάρχει μείωση των αποζημιώσεων, αύξηση ανεργίας, μείωση μισθών, ομαδικές απολύσεις. *Έννοιες που περιγράφουν το τοπίο στην αγορά εργασίας και τις εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα.*

Τα μέτρα που αποφασίστηκαν λοιπόν το 2010 είναι τα εξής:

Περικοπή επιδομάτων των δημοσίων υπαλλήλων κατά 12%

- Μείωση του επιδόματος δικαστικών κατά 20%.

- Μείωση του μισθολογίου του δημοσίου με την μείωση των δώρων Πάσχα, Χριστουγέννων και επιδόματος αδείας κατά 30% των δημοσίων υπαλλήλων.

-Μείωση των υψηλών συντάξεων για το χρονικό διάστημα του ενός έτους καθώς επίσης και των δώρων Πάσχα, Χριστουγέννων αλλά και των επιδομάτων αδείας που καταβάλλονται στους συνταξιούχους

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. Βερναρδάκης Χ., Μαυρές, Κ., Πατρώνης, Β., (2005), «Συνδικάτα και σχέσεις εκπροσώπησης στην Ελλάδα 1990-2004», ανακοίνωση στο Ίδρυμα Σάκη Καράγιωργα, Εργασία, Πολιτική και Συνδικαλισμός στην Ελλάδα (1974- 2004), ΠΑΣΠΕ, 18-21/5/2005.
2. Γεωργακοπούλου, Β., (2005), «Εξαγορές και Συγχωνεύσεις», ΙΝΕ/ΟΤΟΕ
3. Κάντας Α., (1998), «Οργανωτική και Βιομηχανική Ψυχολογία», Αθήνα, Ελληνικά Γράμματα
4. Κατσανέβας, Θ., (1996), «Εισαγωγή στη θεωρία των εργασιακών σχέσεων και της οικονομικής της εργασίας», Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων, Τεύχος Απριλίου
5. Κυριακούλιας, Π., (2012), «Οι Εργασιακές Σχέσεις μετά το Μνημόνιο», Πανόραμα της Μεταρρύθμισης της Εργατικής Νομοθεσίας 2010-2012
6. Κουζής, Ι., (2012), «Σύγχρονες Τάσεις στον Τομέα των Εργασιακών Σχέσεων», Πάντειο Πανεπιστήμιο, Πανεπιστημιακές Σημειώσεις
7. Κουζής, Ι., Γεωργιάδου, Π., Καψάλης, Α., Κούστα, Ε., Λαμπουσάκη, Σ., Σταμάτη, Α., (2011), «Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα: Ετήσια Έκθεση 2011», Σειρά: Επιστημονικές Εκθέσεις, Αριθμός 4
8. Κουζής, Ι., Καψάλης, Α., Κούστα, Ε., Λαμπουσάκη, Σ., Σταμάτη, Α., Τήκος, Στ., Τσακαμή, Ε., (2010), «Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα: Ετήσια Έκθεση 2010», Σειρά: Επιστημονικές Εκθέσεις, Αριθμός 3
9. Κουζής, Ι., Καψάλης, Α., Κούστα, Ε., Λαμπουσάκη, Σ., Σταμάτη, Α., Τήκος, Στ., Τσακαμή, Ε., (2009), «Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα: Ετήσια Έκθεση 2009», Σειρά: Επιστημονικές Εκθέσεις, Αριθμός 2
10. Κουζής, Ι., (2008), «Οι εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα – Προτάσεις για την αναβάθμισή τους», Ενημέρωση ΙΝΕ/ΓΣΕΕ. 222
11. Λαπαναΐτη, Α., (2012), «Η εργασιακή ικανοποίηση του ακαδημαϊκού προσωπικού. Μια εμπειρική διερεύνηση στο Πανεπιστήμιο Πατρών.», Πάτρα, Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων Πανεπιστημίου Πατρών
12. Μέντη Γρ., Στοιχεία Εργατικού Δικαίου, Αθήνα 2004, Ελλην
13. Μπουραντάς, Δ., (2002), «Μάνατζμεντ», Αθήνα, Εκδόσεις Μπένου
14. Νικολάου - Σμοκοβίτη, Λ., (1999), «Βασικές Αρχές Δικαίου και Διοίκηση: Εργασιακές Σχέσεις», τόμος Δ΄, Πάτρα, ΕΑΠ
15. Παπαλεξανδρή, Ν., Μπουραντάς, Δ., (2003), «Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων», Αθήνα, Εκδόσεις Μπένου
16. Παπης Δ., Μηχανογραφημένη Λογιστική 1, Θεσσαλονίκη 2013, Copyright,
17. www.taxheaven.gr/laws/circular/view/circular/6408/print/word
18. <http://www.kathimerini.gr/503934/article/oikonomia/ellhnikh-oikonomia/to-dhmosio-paramenei-o-kalyteros-ergodoths>
19. <http://www.omed.gr/el/>
20. <http://www.ergasiaka-gr.net/2011/07/blog-post.html>
21. http://okeanis.lib.teipir.gr/xmlui/bitstream/handle/123456789/2337/log2013_00017.pdf?sequence=1
22. <http://exelixeis.gr/oikonomia/idoy-to-neo-mnimonio-os-to-2016>
23. <http://www.pressgr.com/economy/2011/11/16/%CF%84%CE%BF-%CE%BD%CE%AD%CE%BF-%CE%BC%CE%B9%CF%83%CE%B8%CE%BF%CE%BB%CF%8C%CE%B3%CE%B9%CE%BF-%CF%83%CF%84%CE%BF-%CE%B4%CE%B7%CE%BC%CF%8C%CF%83%CE%B9%CE%BF-%CE%B1%CE%BD%CE%B1%CE%BB%CF%85%CF%84%CE%B9/#>
24. <http://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2014/04/files/report3.pdf> -- Όπως παρατίθεται στην έκθεση «Από τις εθνικές στις κλαδικές εργασιακές σχέσεις: εξελίξεις στις κλαδικές εργασιακές σχέσεις στην ΕΕ»

