

Τ. Ε. Ι. ΠΑΤΡΑΣ

ΣΧΟΛΗ : Σ. Δ. Ο.

Τμήμα : ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΘΕΜΑ :

« ΑΔΕΙΕΣ ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ ΚΑΙ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΙΣ
ΜΙΣΘΩΤΩΝ »

Εισηγήτρια : Κα Θ. Ζαχαροπούλου



ΟΜΑΔΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ :

ΚΑΡΓΑΣ ΠΕΤΡΟΣ

ΝΤΑΗΣ ΘΩΜΑΣ

ΦΛΕΓΚΑ ΕΥΘΥΜΙΑ

ΠΑΤΡΑ, ΑΠΡΙΛΙΟΣ 1995

ΡΙΘΜΟΣ ΕΙΣΑΓΩΓΗΣ	1868
---------------------	------



ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ :

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ : " ΑΔΕΙΑ ΜΙΣΘΩΤΩΝ "

- I.) Γενικά περί άδειας
 - A) Έκταση εφαρμογής
 - B) Δικαιούχα πρόσωπα
 - Γ) Εξαιρέσεις
 - Δ) Προϋποθέσεις για χορήγηση άδειας
 - E) Εποχιακές επιχειρήσεις

- II.) Αριθμός ημερών άδειας
 - A) Υπολογισμός χρόνου άδειας
 - B) Διαλείπουσα και εκ περιτροπής εργασία

- III.) Αποδοχές ημερών άδειας
 - A) Ασφάλιση - Εισφορές χρόνου άδειας
 - B) Φόρος Χαρτόσημο

- IV.) Χρόνος και τρόπος χορήγησης άδειας
 - A) Κατάτμηση της άδειας
 - B) Ομαδική χορήγηση άδειας
 - Γ) Κυρώσεις για μη χορήγηση άδειας
 - a) Ποινικές κυρώσεις
 - β) Αστικές κυρώσεις
 - Δ) Παραγραφή αποδοχών άδειας

- V.) Λύση της σχέσης εργασίας - Αποδοχές άδειας

- VI.) Βιβλίο αδειών

- VII.) Παραδείγματα υπολογισμού αποδοχών άδειας μισθωτών
 - A) Παράδειγμα υπολογισμού αποδοχών άδειας υπαλλήλου
Λογιστικές εγγραφές
 - B) Παράδειγμα υπολογισμού αποδοχών άδειας εργάτη
Λογιστικές εγγραφές

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ : " ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΔΕΙΑΣ "

- I.) Γενικά περί επιδόματος άδειας
- II.) Προϋποθέσεις καταβολής του
- III.) Χρόνος καταβολής του
- IV.) Λύση σχέσης εργασίας και καταβολή επιδόματος
- V.) Ασφαλιστικές εισφορές
- VI.) Φορολογία - Χαρτόσημα επιδόματος άδειας
- VII.) Ποινικές κυρώσεις
- VIII.) Παράδειγμα υπολογισμού αποδοχών
επιδόματος άδειας υπαλλήλων
Λογιστικές εγγραφές

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ : " ΔΩΡΑ ΕΟΡΤΩΝ "
(ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ ΕΟΡΤΩΝ ΠΑΣΧΑ ΚΑΙ ΧΡΙΣΤΟΥΓΕΝΝΩΝ)

- I.) Γενικά
- II.) Ύψος του επιδόματος εορτών
 - A) Εξαιρέσεις
 - B) Υπολογισμός των ημερών για την καταβολή επιδόματος
- III.) Αλλαγή εργοδότη - Διακοπή εργασίας
- IV.) Χρόνος καταβολής των επιδομάτων εορτών
- V.) Χρόνος υπολογισμού των επιδομάτων εορτών
Τακτικές αποδοχές
- VI.) Φορολογία των επιδομάτων εορτών
- VII.) Παραδείγματα υπολογισμού επιδομάτων εορτών
 - A) Παράδειγμα υπολογισμού του επιδόματος Πάσχα υπαλλήλων
 - B) Παράδειγμα υπολογισμού του επιδόματος Χριστουγέννων υπαλλήλων

- Γ) Παράδειγμα υπολογισμού του επιδόματος Χριστουγέννων εργατών
- Δ) Παράδειγμα υπολογισμού του επιδόματος Πάσχα εργατών

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ : " ΑΣΘΕΝΕΙΑ ΜΙΣΘΩΤΩΝ "

I.) Γενικά

- A) Συνέπειες στη σύμβαση εργασίας - Απόλυση
- B) Χρονικά όρια ασθένειας "βραχείας διάρκειας"
- Γ) Υπολογισμός χρονικών ορίων
- Δ) Επίδραση στη σύμβαση εργασίας
- E) Υποχρεώσεις του εργοδότη
- ΣΤ) Περιπτώσεις
- Z) Υποχρεώσεις του εργαζομένου
- H) Απασχόληση του μισθωτού

II.) Δικαίωμα μισθού σε απουσία από την εργασία λόγω ασθένειας ή άλλης αιτίας

- A) Εξαιρέσεις στην απουσία λόγω ασθένειας
- B) Απεργία και ασθένεια
- Γ) Χρονική διάρκεια καταβολής μισθού
- Δ) Υπολογισμός μισθού
- E) Έκπτωση επιδομάτων ασθένειας (από τον εργοδότη)
- ΣΤ) Δικαιολογητικά του μισθωτού

III.) Υποχρεώσεις Ι.Κ.Α. και εργοδότη επί ασθένειας μισθωτών (3ήμερα ασθένειας).

- A) Ισχύουσες διατάξεις
- B) Έκταση εφαρμογής
- Γ) Παραίτηση από την αξίωση του μισθού
- Δ) Ασφάλιση χρόνου ασθένειας - Υπολογισμός εισφοράς

IV.) Παραδείγματα υπολογισμού αποδοχών ασθένειας.

- A) Υπαλλήλου
- B) Εργάτη

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ : " ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ "

I.) Γενικά

II.) Προϋποθέσεις - Δικαιούχα πρόσωπα

- A) Ποσό επιδόματος ασθένειας

Άδειες, Επιδόματα και Αποζημιώσεις Μισθωτών

- B) Περιορισμοί επιδόματος ασθένειας
- Γ) Φορολογία επιδόματος ασθένειας
- Δ) Έναρξη επιδόματος - Χρονική διάρκεια καταβολής
- E) Απαιτούμενα δικαιολογητικά

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΚΤΟ : " ΑΛΛΕΣ ΑΔΕΙΕΣ "

- I.) Άδεια αναπήρων για λουτροθεραπεία
- II.) Άδεια χειριστών ακτινολογικών μηχανημάτων
- III.) Άδεια αποστρατευμένου μισθωτού
- IV.) Άδεια μαθητών - σπουδαστών για εξετάσεις
- V.) Γονική άδεια ανατροφής
 - A) Άρνηση χορήγησης
 - B) Εργασία ορισμένου χρόνου
 - Γ) Άδεια σχολική
- VI.) Άδεια άνευ αποδοχών
- VII.) Άδεια εκλογών
- VIII.) Άδεια λόγω ασθένειας μελών οικογένειας
- IX.) Άδεια τοκετού
- X.) Άδεια συνδικαλιστών

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΒΔΟΜΟ : " ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΑΠΟΛΥΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΑΠΟΧΩΡΟΥΝΤΩΝ ΜΙΣΘΩΤΩΝ "

- I.) Γενικά περί λήξης της σχέσης εργασίας
- II.) Διατυπώσεις απόλυσης
 - A) Έγγραφο καταγγελία
 - α) Κοινοποίηση καταγγελίας
 - β) Ανάκληση καταγγελίας
 - B) Καταβολή αποζημίωσης
 - α) Πρόσθετη αποζημίωση
 - β) Υποχρέωση καταβολής αποζημίωσης
 - γ) Υποχρέωση καταβολής αποζημίωσης

Άδειες, Επίδομα και Αποζημιώσεις Μισθωτών

- δ) Τρόπος πληρωμής αποζημίωσης
- ε) Ελλιπής καταβολή αποζημίωσης - Συνέπειες
- στ) Περιπτώσεις μη καταβολής αποζημίωσης
- ζ) Παραίτηση - Κατάσχεση - Συμψηφισμός
- η) Καταβολή εισφορών
- θ) Φορολογία
- ι) Χαρτόσημο
- κ) Ποινικές - Αστικές ευθύνες από την άρνηση καταβολής

III.) Τρόπος απόλυσης μισθωτών

- A) Τρόπος απόλυσης και ποσό αποζημίωσης Ιδιωτικών Υπαλλήλων
 - α) Απόλυση χωρίς προειδοποίηση
 - β) Απόλυση με προειδοποίηση
 - γ) Τρόπος καταβολής της αποζημίωσης
 - δ) Παροχή χρόνου προς ανεύρεση εργασίας
 - ε) Ποσό αποζημίωσης - Χρόνος προειδοποίησης για Απόλυση Ιδιωτικών Υπαλλήλων
 - στ) Χρόνος προϋπηρεσίας
 - ζ) Μεταβολή προσώπου εργοδότη
- B) Τρόπος απόλυσης και ποσό αποζημίωσης Εργατών, Τεχνιτών, Υπηρετών
 - α) Ποσό αποζημίωσης
 - β) Υπολογισμός αποζημίωσης
 - γ) Αναδρομική αύξηση αποδοχών

IV.) Αποζημίωση λόγω συνταξιοδότησης

V.) Παράδειγμα αποζημίωσης απολυμένων υπαλλήλων και εργατών

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Η πτυχιακή εργασία με τίτλο « Άδειες, επιδόματα και αποζημιώσεις εργατοϋπαλλήλων », περιέχει μια λεπτομερή παρουσίαση του θέματος με το οποίο ασχολείται τόσο από νομική όσο και από λογιστική άποψη. Έγινε μια πολύ σημαντική προσπάθεια ώστε η εργασία αυτή να είναι όχι μόνο πλήρης και ενημερωμένη με τις τρέχουσες εξελίξεις, αλλά και εύληπτη από τον αναγνώστη της. Καλύπτει νόμους, νομολογία, άρθρα λογιστικών περιοδικών και είναι εμπλουτισμένη με παραδείγματα λογιστικής εφαρμογής.

Φιλοδοξία μας είναι η εργασία αυτή να αποτελέσει επιβράβευση και επιβεβαίωση των σπουδών μας στο Τ.Ε.Ι. Πατρών, μα και πολύτιμο σύμβουλο και συνεργάτη για όποιον θελήσει να αποκτήσει γνώση για το αντικείμενό της.

Καταλήγοντας, θα θέλαμε να ευχαριστήσουμε την εισηγήτρια της εργασίας Κα. Θεοδώρα Ζαχαροπούλου για τις πολύτιμες συμβουλές και πληροφορίες που μας έδινε κατά την διάρκεια της υλοποίησης της πτυχιακής αυτής εργασίας. Επίσης ευχαριστούμε το προσωπικό του Λογιστηρίου των « Ναυπηγείων Αυλίδας Α.Ε. » για τα πολύτιμα στοιχεία που μας διέδξαν.

Πάτρα, 30 Μαρτίου 1995.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ :

Ι.) Το Ελληνικό εργατικό δίκαιο και το πεδίο εφαρμογής του :

Οι πρώτες διατάξεις εργατικού δικαίου στην Ελλάδα με τη σημερινή έννοια εμφανίζονται το 1909. Η πρώτη περίοδος της εργατικής νομοθεσίας, μέχρι το 1935, είναι κυρίως η περίοδος του προστατευτικού ατομικού εργατικού δικαίου. Από τα σχετικά νομοθετήματα αξίζει να αναφερθούν οι νόμοι ΓΥΝΕ/1909 για την Κυριακή αργία, Γ. ΛΔ /1911 για την υγιεινή και ασφάλεια των εργατών και τις ώρες εργασίας, Γ. ΟΔ/1912 για την εκδίκαση των εργατικών διαφορών, ΔΚΘ/1912 για την εργασία ανηλίκων και γυναικών, 515/1915 για τα εργατικά ατυχήματα, 2112/1920 για την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας, 4694/1930 για την προστασία των μισθών και των ημερομισθίων, το π.δ. 27.6/4.7.1932 για τα χρονικά όρια εργασίας. Με το Ν. 281/1914 έγιναν οι πρώτες νομικές προβλέψεις για τα σωματεία. Το 1935 εισάγεται για πρώτη φορά ο δεσμός των συλλογικών συμβάσεων εργασίας (ν. 16/20.11.1935 για τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας), γεγονός που στάθηκε σταθμός στο ελληνικό εργατικό δίκαιο. Μετά τον Β' παγκόσμιο πόλεμο εκδόθηκαν σημαντικά νομοθετήματα, όπως ο ν. 539/1945 για τη χορήγηση αδειών με αποδοχές στους μισθωτούς, ο ν. 3198/1955 για το δίκαιο της καταγγελίας, ο ν. 3239/1955 για τη ρύθμιση των συλλογικών διαφορών εργασίας (αποτελεί βάση του δικαίου για τις συλλογικές συμβάσεις που ισχύει και σήμερα), το ν.δ 3789/1957 που εισήγαγε το γενικό δίκαιο των κανονισμών εργασίας. Από την πιο πρόσφατη νομοθετική κίνηση σημειώνουμε το β.δ 748/1966 με το οποίο κωδικοποιήθηκαν και τροποποιήθηκαν οι διατάξεις για την εβδομαδιαία ανάπαυση και τις ημέρες αργίας, το ν.δ 515/1970 για την υπερωριακή εργασία στην βιομηχανία το ν.δ. 1037/1971 για τα χρονικά όρια εργασίας των εργαζομένων στα καταστήματα, το ν.δ. 1198/1972 για τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας των εργαζομένων στο Δημόσιο τομέα, το ν.δ. 42/1974 που αποκατέστησε τις συνδικαλιστικές ελευθερίες, το ν.δ. 73/1974 για την επαναφορά των γενικών εθνικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας και την κατάργηση του δικαιώματος παρεμβάσεως της διοικήσεως στις συλλογικές συμβάσεις, το ν.330/1976 για τα επαγγελματικά σωματεία και τη διασφάλιση της συνδικαλιστικής ελευθερίας.

Από τις διεθνείς συμβάσεις εργασίας που επικύρωσε η χώρα μας και αποτελούν πλέον εσωτερικό ελληνικό δίκαιο άμεσης εφαρμογής σημειώνουμε ενδεικτικά την 1η για την 8ωρη εργασία (ν.2269/1920) την 3η για την απασχόληση των γυναικών πριν και μετά τον τοκετό (ν.2274/1920) την 4η για την εβδομαδιαία ανάπαυση στην βιομηχανία (ν. 2990/1922) την 17η για την επανόρθωση ατυχημάτων εργασίας (ν. 2078/1952) την 52η για την κανονική άδεια με αποδοχές (ν. 2081/1952)

την 87η για τη συνδικαλιστική ελευθερία (ν.δ. 4204/1961), την 98η για το δικαίωμα οργανώσεως και συλλογικής διαπραγματεύσεως (ν.δ. 4205/1961), την 100η για την ισότητα της αμοιβής ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες για εργασία ίσης αξίας (ν. 46/1975).

Το εργατικό δίκαιο έχει πεδίο εφαρμογής τον ιδιωτικό τομέα. Ο δημόσιος τομέας, δηλαδή οι εργασιακές σχέσεις των δημοσίων υπαλλήλων, των υπαλλήλων της τοπικής αυτοδιοίκησης και των Ν.Π.Δ.Δ. δεν καλύπτονται από τις διατάξεις του. Το καθεστώς αυτών των εργαζομένων, το δημοσιούπαλληλικό δίκαιο, ανήκει στον γενικότερο κλάδο του δημοσίου δικαίου. Στους εργαζόμενους όμως στο Δημόσιο, κ.λ.π με συμβατική σχέση ιδιωτικού δικαίου σε πολλά σημεία της σχέσεώς τους εφαρμόζονται, εν μέρει κατα περίπτωση τροποποιημένες, διατάξεις του εργατικού δικαίου. Παρόλα αυτά, επειδή στην ουσία και το κοινό εργατικό δίκαιο και το δημόσιουπαλληλικό δίκαιο έχουν βασικό θέμα τους το ίδιο κοινωνικό γεγονός, την παροχή εργασίας, δεν λείπουν οι μεταξύ τους αλληλεπιδράσεις. Έτσι λ.χ. στο πειθαρχικό δίκαιο του ιδιωτικού τομέα εφαρμόζονται πολλές από τις αρχές του πειθαρχικού δικαίου των δημοσίων υπαλλήλων κ.α.

Επίσης κατά παράδοση, δεν υπάγεται στο εργατικό δίκαιο η αγροτική, η γεωργική εργασία, ενώ η ναυτική εργασία λόγω της ιδιοτυπίας των συνθηκών παροχής της υπάγεται στα πιο πολλά σημεία της σε ειδικές διατάξεις (κώδιξ ιδιωτικού ναυτικού δικαίου κ.λ.π) ώστε να αποκλείεται η εφαρμογή των περισσότερων διατάξεων του κοινού εργατικού δικαίου (ναυτεργατικό δίκαιο).

Κατά τα λοιπά το εργατικό δίκαιο εφαρμόζεται μόνο όταν παρέχεται εργασία στα πλαίσια σχέσεως εργασίας με τη συγκεκριμένη κοινωνική μορφή της εξαρτημένης εργασίας και όχι και στις περιπτώσεις παροχής ανεξάρτητων ή ελευθέρων υπηρεσιών ή στα πλαίσια άλλων σχέσεων, όπως λ.χ. εταιρίας ή εντολής.

II.) Εξαρτημένη Εργασία :

Παρά τη δεμελιώδη σημασία της έννοιας της εξαρτήσεως που είναι προϋπόθεση για την εφαρμογή του εργατικού δικαίου, το ακριβές περιεχόμενο της δεν έχει ακόμα καθοριστεί με τρόπο αναμφισβήτητο. Το πώς, με ποιο κριτήριο δηλαδή, σε μια σχέση εργασίας θα διαγνώσουμε αν η εργασία που παρέχεται είναι εξαρτημένη ή όχι, ώστε να εφαρμόσουμε ή να μην εφαρμόσουμε αντίστοιχα σ' αυτή τους κανόνες του εργατικού δικαίου. Το πρόβλημα είναι από τα πιο δύσκολα. Η επιστημονική συζήτηση γύρω από αυτό δεν έχει κλείσει, και τα δικαστήρια κρίνουν κατά περίπτωση με κριτήρια που δεν στηρίζονται πάντα σε ασφαλή βάση.

Κατά καιρούς έχουν προταθεί σχετικά με την εξάρτηση διάφορα κριτήρια. Παλαιότερα είχαν υποστηριχτεί τα κριτήρια της τεχνικής

Άδειες, Επιδόματα και Αποζημιώσεις Μισθωτών

εξάρτησης και της κοινωνικής θέσης του εργαζόμενου, που κρίθηκαν όμως ατελέσφορα σαν ξένα στη λειτουργία της σχέσεως εργασίας. Εντονότερα είχε υποστηριχτεί σαν χαρακτηριστικό της εξαρτημένης εργασίας η οικονομική εξάρτηση, το γεγονός δηλαδή ότι κατά κανόνα ο εργαζόμενος εξαρτάται οικονομικά από τον εργοδότη, αφού αποζητεί από το αντάλλαγμα για την παροχή της εργασίας του. Και αυτό όμως το κριτήριο είναι απρόσφορο. Οικονομική εξάρτηση μπορεί να υπάρχει και στις περιπτώσεις παροχής ελευθέρων υπηρεσιών, αφού και εκεί κατά κανόνα αυτός που παρέχει τις υπηρεσίες αποζητεί από την εργασία του, ενώ μπορεί να μη συντρέχει σε περιπτώσεις παροχής εξαρτημένης εργασίας, όταν λ.χ. ο εργαζόμενος δεν αποζητεί στην ουσία από την εργασία του γιατί έχει περιουσία ή εισοδήματα από άλλες πηγές. Πάντως και το κριτήριο της οικονομικής εξαρτήσεως είναι όπως και τα προηγούμενα εξωτερικό ως προς την εργασιακή σχέση, γιατί αντλείται από περιστατικά που βρίσκονται έξω από αυτήν.

Η γαλλική θεωρία καλλιέργησε το κριτήριο της νομικής εξαρτήσεως. Σύμφωνα με αυτό το χαρακτηριστικό στη σχέση εξαρτημένης εργασίας είναι το γεγονός ότι ο εργαζόμενος βάσει της συμβάσεώς του κατά την εκτέλεση της εργασιακής παροχής του τίθεται στην εξουσία του εργοδότη και υπόκειται στις οδηγίες και στον έλεγχο του. Στη γερμανική επιστήμη επικρατεί η θεωρία της προσωπικής εξαρτήσεως. Γι' αυτήν το ουσιώδες είναι ότι η εργασία παρέχεται στην υπηρεσία ενός άλλου προσώπου, οπότε υπάρχει, και μάλιστα σε σημαντικό βαθμό, υποχρέωση του εργαζόμενου να υπακούει στις εντολές και οδηγίες του εργοδότη σε ότι αφορά στην παροχή της εργασίας.

Πρακτικά και οι δύο θεωρίες καταλήγουν στο ίδιο αποτέλεσμα. Θεωρούν εξαρτημένη την εργασία όταν παρέχεται κατά τους όρους του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη.

Η ελληνική επιστήμη και νομολογία αναφέρονται στο κριτήριο της νομικής ή της προσωπικής εξάρτησης χωρίς να κάνουν αυστηρή διάκριση μεταξύ τους. Σημασία έχει ότι ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να συμμορφώνεται με τις οδηγίες και εντολές του εργοδότη που σχετίζονται με την εργασία και να δέχεται τον έλεγχό του. Κατά πάγια νομολογία, σχέση εξαρτημένης εργασίας υπάρχει όταν ο εργοδότης έχει το δικαίωμα της διευθύνσεως και εποπτείας της εργασίας και καθορίζει το χρόνο, τον τρόπο, τον τόπο και τις λοιπές συνθήκες παροχής της και ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να συμμορφώνεται.

Η πρόταση, εξαρτημένη εργασία υπάρχει όταν σ' αυτήν ασκείται το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη, μπορεί να είναι χρήσιμη για να διαχωριστούν πρακτικά οι περιπτώσεις, δεν προσφέρει όμως την επιστημονική θεμελίωση της εξαρτήσεως. Βλέπει μόνο τα εξωτερικά περιστατικά και όχι τη φύση του πράγματος.

Θα πλησιάσουμε πιο ουσιαστικά το πρόβλημα αν αντιστρέψουμε την πρόταση αυτή : Τότε μπορεί να ασκηθεί το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη όταν αυτή είναι εξαρτημένη. Και εξαρτημένη είναι η εργασία

Άδειες, Επιδόματα και Αποζημιώσεις Μισθωτών

όταν η παροχή της δεν εξουσιάζεται από το φορέα της αλλά από άλλον. Αυτή η εξουσίαση από άλλον μπορεί αρχικά μέσα σε σχέσεις κυριαρχικά διαμορφωμένες να πηγάζει από την εξουσίαση του προσώπου του εργαζομένου, σήμερα όμως ο όρος εξαρτημένη εργασία πρέπει να θεωρηθεί απαλλαγμένος από στοιχεία εξαρτήσεως του προσώπου του εργαζομένου. Το νόημά του πρέπει να αναζητηθεί στο πλαίσιο όπου εντάσσεται η σχέση εργασίας στο στάδιο της παροχής της, δηλαδή στην εκμετάλλευση. Η εργατική δύναμη του ανθρώπου στο στάδιο αυτό προσφέρεται σε εξάρτηση με τη συγκεκριμένη οργάνωση της εκμεταλλεύσεως και κατά το νόημα αυτής της οργανώσεως. Η εργασία είναι τότε με την ίδια έννοια εξαρτημένη όπως εξαρτημένο είναι και το κεφάλαιο που διατίθεται στην επιχείρηση. Από την ένταξή της, δηλαδή στους σκοπούς της εκμεταλλεύσεως, η εργασία καταλαμβάνεται από την οργάνωσή της και γίνεται λειτουργικά εξαρτημένο στοιχείο της. Η εξάρτηση με άλλα λόγια δεν προκύπτει από τη σχέση εργοδότη - εργαζόμενου, αλλά από τη σχέση εργασίας - εκμεταλλεύσεως, μέσα στην οποία η ενοχική σχέση εργοδότη - εργαζόμενου γίνεται οργανωτική σχέση, επιδεκτική εξουσιαστικής ρυθμίσεως. Αυτή η λειτουργική εξάρτηση της εργασίας μέσα στην οργάνωση της εκμεταλλεύσεως δημιουργεί την ανάγκη να ασκηθούν στην εργασιακή σχέση διευθυντικές εξουσίες. Το αποφασιστικό στοιχείο είναι ότι η οργάνωση της εκμεταλλεύσεως, ο σκοπός της και η έννομη τάξη της, βρίσκονται έξω από την εργασία και τον εργαζόμενο. Η τάξη αυτών των πραγμάτων είναι αντικειμενική, και η εργασία είναι και θα είναι εξαρτημένη και όταν ακόμη (πράγμα θεωρητικά δυνατό) η τάξη αυτή διαμορφώνεται όχι μόνο από τον εργοδότη αλλά και με συμμετοχή των εργαζομένων ή και από μόνους τους εργαζόμενους. Αυτή η ίδια αντικειμενική τάξη καταλαμβάνει ταυτόχρονα και τον επιχειρηματία σαν εργοδότη και διαμορφώνει την έννομη θέση του μέσα στην εκμετάλλευση σαν θέση λειτουργική, οργανική, ανεξάρτητα από το αν έχει και ως ποιο βαθμό τις εξουσίες που μοιραία ασκούνται μέσα σε κάθε εκμετάλλευση. Μ' αυτή τη βάση, που συνάγει το στοιχείο της εξαρτήσεως από τη φύση της εργασίας που παρέχεται οργανωμένα για ορισμένους σκοπούς, εμφανίζεται ένα νέο κριτήριο για να κριθούν αυτές οι σχέσεις που μπορεί να ονομαστεί «κριτήριο της ετερόνυμης οργανωτικής εξαρτήσεως».

III.) Διάκριση μισθωτών :

A) Έννοια του όρου μισθωτός : Συνηδίζεται σε νομοθετικά κείμενα και σε αποφάσεις των δικαστηρίων αλλά και γενικότερα η χρήση του όρου « μισθωτός » αντί του όρου εργαζόμενος. Ο όρος μισθωτός δεν έχει καμιά σχέση με την ορολογία του Αστικού Κώδικα, κατά την οποία ο εργαζόμενος είναι ο εκμισθωτής και ο εργοδότης ο

Άδειες, Επιδόματα και Αποζημιώσεις Μισθωτών

μισθωτής της εργασίας (άρθρο 648 Α.Κ.). Μισθωτός ή εργαζόμενος είναι το πρόσωπο που παρέχει με αμοιβή εξαρτημένη εργασία βάσει σχέσεως του ιδιωτικού δικαίου. Στοιχεία συνεπώς της έννοιας του όρου «μισθωτός» είναι ότι ο εργαζόμενος παρέχει κατά υποχρέωση με αμοιβή την εργασία του και μάλιστα με συνθήκες εξαρτήσεως, και ότι αυτή η υποχρέωση προκύπτει από ειδική σχετική έννομη σχέση, σχέση εξαρτημένης εργασίας.

Δεν είναι μισθωτοί σύμφωνα με τα παραπάνω όσοι παρέχουν υπηρεσίες χωρίς συνθήκες εξαρτήσεως και όσοι παρέχουν εργασία ενδεχομένως με συνθήκες εξαρτήσεως αλλά βάσει άλλης έννομης σχέσεως, όπως λ.χ. τα μέλη της οικογένειας του εργοδότη που εργάζονται στην επιχείρησή του, οι εταίροι που προσφέρουν τις υπηρεσίες τους στην εταιρία.

Μισθωτοί μπορεί να είναι μόνο φυσικά πρόσωπα καθώς η εργασία είναι ανθρωπίνη ενέργεια. Τα νομικά πρόσωπα όταν παρέχουν υπηρεσίες δεν είναι ποτέ μισθωτοί. Σ' αυτές τις περιπτώσεις μπορεί να υπάρχουν σχέσεις προμήθειας εργασίας φυσικών προσώπων, ή άλλου είδους σχέση π.χ. εκτελέσεως έργου, μεταφοράς κ.λ.π, όπου καταβάλλεται εργασία φυσικών προσώπων αλλά με την έννοια παροχής της εργασίας αυτής στον επιχειρηματία - νομικό πρόσωπο, που στη συνέχεια τη χρησιμοποιεί για να προσφέρει υπηρεσία σε τρίτους. Μισθωτοί είναι κατά κανόνα οι απασχολούμενοι στην οργανωμένη εκμετάλλευση του εργοδότη (μέσα δηλαδή σε εργοστάσιο, κατάστημα κ.λ.π), χωρίς αυτό να αποκλείει από την ιδιότητα του μισθωτού όσους ασχολούνται σε εξωτερικές υπηρεσίες της επιχείρησης. Ακόμα και οι κατ' οίκον εργαζόμενοι μπορεί να είναι μισθωτοί με την έννοια αυτή, όταν εργάζονται αποκλειστικά για έναν εργοδότη και σύμφωνα με τις οδηγίες και τις εντολές του. Σε κωμοπόλεις όμως με πληθυσμό κάτω από 6.000 κατοίκους δεν εφαρμόζονται για τους κατ' οίκον εργαζόμενους οι διατάξεις για το μισθό και τις ώρες εργασίας, την Κυριακή ανάπαυση και την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας (άρθρο 49 ν.δ. 2698/1953).

Β) Διακρίσεις : Οι μισθωτοί διακρίνονται σε κατηγορίες με διάφορα κριτήρια, πράγμα που έχει σημασία για την εφαρμογή στις σχέσεις τους των ειδικών εργατικών νόμων. Έτσι, ανάλογα με τον κλάδο απασχολήσεως υπάρχουν μισθωτοί βιομηχανίας, μισθωτοί εμπορικών επιχειρήσεων, μισθωτοί καταστημάτων, γραφείων κ.λ.π. και ανάλογα με τη μορφή της επιχειρήσεως μισθωτοί του δημοσίου, της τοπικής αυτοδιοικήσεως, των Ν.Π.Δ.Δ, δημοσίων επιχειρήσεων, οργανισμών κοινής ωφελείας, ιδρυμάτων τραπεζών, ανωνύμων εταιριών, εταιριών περιορισμένης ευθύνης, κ.α. Ακόμη υπάρχουν οι επαγγελματικές διακρίσεις των μισθωτών ανάλογα με την ειδικότητά τους.

Οι διακρίσεις έχουν σημασία σε πολλά θέματα εργασίας, όπως λ.χ. για τα χρονικά όρια εργασίας, τον αριθμό ημερών της άδειας, κ.λ.π,

Άδειες, Επίδομα και Αποζημιώσεις Μισθωτών

και ακόμα για την εφαρμογή των συλλογικών συμβάσεων, που κατά κανόνα έχουν ορισμένο πεδίο εφαρμογής κατά κλάδο ή ειδικότητα.

Γ) Η διάκριση των μισθωτών σε υπαλλήλους και εργάτες :
Η πιο σημαντική διάκριση είναι η γενική διάκριση μισθωτών σε εργάτες και υπαλλήλους. Η σημασία της φαίνεται σε πολλά σημεία, όπως στο δίκαιο της καταγγελίας των συμβάσεων εργασίας αορίστου χρόνου, όπου ενώ για τους υπαλλήλους μπορεί να γίνει καταγγελία με προειδοποίηση, για τους εργάτες δεν προβλέπεται κάτι τέτοιο. Στην ίδια περίπτωση, η αποζημίωση των υπαλλήλων, είναι πολύ μεγαλύτερη από αυτή των εργατών. Ακόμα διαφορές στην μεταχείριση υπήρχαν και στο δίκαιο των αδειών με αποδοχές.

Αυτή η διάκριση που φαίνεται σήμερα αναχρονιστική, ανάγεται σε παλιότερες κοινωνικοψυχολογικές και οικονομικές εκτιμήσεις, που επέτρεψαν τους ταξικούς διαχωρισμούς των εργαζομένων. Δεν τη δικαιολογεί ούτε η αιτιολογία που αναφέρεται στη δίδεν στενότερη σύνδεση των υπαλλήλων με την επιχείρηση και την ανώτερη αξία των υπηρεσιών τους. Πάντως με τις σημερινές εκτιμήσεις, ότι κάθε εργασία έχει την αξία της μέσα στην επιχείρηση όπου παρέχεται, και τη σύγχρονη κοινωνική συνείδηση, που θεωρεί κάθε εργασία ανεξάρτητα από την οικονομική της αξία ίσης τάξης αγαθό για τον εργαζόμενο και την κοινωνική προκοπή, δύσκολα καταξιώνεται η χωρίς ουσιαστικό λόγο διαφορετική μεταχείριση των εργατών από τους υπαλλήλους.

Από την άποψη αυτή είναι χαρακτηριστικό ότι το θέμα εδώ και αρκετά χρόνια απασχολεί και την επιστήμη και την νομοθεσία των κρατών. Το ριζικότερο βήμα για την εξομοίωση υπαλλήλων και εργατών έγινε πρόσφατα με τον Πολωνικό κώδικα εργασίας που καθιερώνει τη βασική ισοτιμία εργατών και υπαλλήλων. Για τα δικά μας πράγματα σημαντική εξέλιξη σ' αυτήν την κατεύθυνση έφερε η εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας της 26.2.1975 (υ.α. 11400/1975), που εγκυροποιήθηκε με το ν. 133/1975. Μ' αυτήν αυξήθηκαν βαθμιαία οι ημέρες άδειας των εργατών και από το 1977 έχουν εξισωθεί με τις άδειες των υπαλλήλων.

Το κριτήριο της διακρίσεως των μισθωτών σε υπαλλήλους και εργάτες ορίζεται από το άρθρο 1, ν.δ. 2655/1953 ως εξής : « Ιδιωτικός υπάλληλος κατά την έννοιαν του παρόντος νόμου θεωρείται παν πρόσωπον κατά κύριον επάγγελμα ασχολούμενον επ' αντιμισθία, ανεξαρτήτως τρόπου πληρωμής, εις υπηρεσίαν ιδιωτικού καταστήματος, γραφείου, ή εν γένει επιχειρήσεως ή οιασδήποτε εργασίας και παρέχον εργασίαν αποκλειστικώς ή κατά κύριον χαρακτήρα μή σωματική. Δεν θεωρούνται ιδιωτικοί υπάλληλοι οι υπρέται πάσης κατηγορίας καθώς και παν εν γένει πρόσωπον το οποίον χρησιμοποιείται εν τη παραγωγή αμέσως ως βιομηχανικός, βιοτεχνικός, μεταλλευτικός ή γεωργικός εργάτης ή ως βοηθός ή μαθητευόμενος των εν λόγω κατηγοριών ή παρέχει υπηρετικώς εν γένει υπηρεσίας ». Από αυτή τη διάταξη που

Άδειες, Επιδόματα και Αποζημιώσεις Μισθωτών

σχετίζεται με το δίκαιο της καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας έχει συναχτεί με τη νομολογική κυρίως επεξεργασία, σαν γενικό κριτήριο για το διαχωρισμό των μισθωτών σε υπαλλήλους και εργάτες ή φύση των έργων που εκτελεί ο μισθωτός. Εργασία αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο πνευματική προσδίδει την ιδιότητα του υπαλλήλου, εργάτης είναι αυτός που στην εργασία του προέχει το σωματικό στοιχείο. Ο τρόπος πληρωμής αντίθετα, δεν θεωρείται όπως παλαιότερα κριτήριο διακρίσεως. Είναι δηλαδή δυνατό να αμοιβεται κάποιος με ημερομίσθιο και να είναι υπάλληλος, ή να αμοιβεται με μηνιαίο μισθό και να είναι εργάτης. Καθώς όμως αυτό το κριτήριο δε βοηθά πάντα, για το λόγο ότι ουσιαστικά σε κάθε εργασία υπάρχει και το πνευματικό και το σωματικό στοιχείο, έτσι που εκτός από προφανείς περιπτώσεις (οι μισθωτοί που ασκούν επιχειρηματικά, εργοδοτικά, διευθυντικά καθήκοντα, οι κυρίως τραπεζικοί υπάλληλοι κατά την κοινή συνείδηση θεωρούνται αναμφισβήτητα υπάλληλοι, ενώ οι απλοί μεταφορείς, οι εργάτες λατομείων κ.λ.π αναμφισβήτητα εργάτες), να μη μπορεί να ζυγιστεί ακριβώς ο βαθμός συμμετοχής του καθενός από αυτά στη συγκεκριμένη εργασία, χρησιμοποιούνται εξωτερικά και άλλα βοηθητικά στοιχεία για να σχηματιστεί η σχετική κρίση για την υπαλληλική ιδιότητα. Τέτοια είναι κατά κύριο λόγο απασχόληση με γραφική εργασία, η απασχόληση σε γραφείο, η εξειδικασμένη εμπειρία, η σχετική με την εργασία θεωρητική μόρφωση, η καθοδηγητική λειτουργία, η ανάπτυξη πρωτοβουλίας και ευθύνης στην εκτέλεση της εργασίας, η συνεργασία με τον εργοδότη κ.α., χωρίς να αρκεί η με τη μακροχρόνια άσκηση του επαγγέλματος απόκτηση ειδικών γνώσεων για την εκτέλεση μιας εργασίας.

Μ' αυτόν τον τρόπο μετατοπίζεται εν μέρει το ζήτημα. Εξετάζεται περισσότερο αν υπάρχουν κατά τεκμήριο οι προϋποθέσεις καταβολής πνευματικής εργασίας, και όχι αν για την εκτέλεση μιας συγκεκριμένης εργασίας καταβάλλεται και ως ποιά βαθμό πνευματική εργασία. Έτσι αν για μια τεχνική εργασία απαιτούνται ειδικές γνώσεις και αναγνωρίζεται η εργασία αυτή σαν πνευματική όταν την κάνει κάποιος που έχει ορισμένες θεωρητικές γνώσεις, γιατί η ίδια εργασία δεν θα είναι πνευματική όταν την παρέχει κάποιος άλλος που έχει και εφαρμόζει τις απαιτούμενες γνώσεις ύστερα από πρακτική, ίσως μακρόχρονη θητεία, στο επάγγελμα; Η νομολογία κρίνει κατά περίπτωση. Έκρινε ότι είναι υπάλληλος λ.χ. αυτός που χειρίζεται όργανα χωρομετρήσεως, ο τεχνίτης ωρολογοποιός, ο στοιχειοθέτης τυπογράφος, ο χειριστής ανυψωτικού μηχανήματος, ο λιθογράφος φωτομεταφορέας, ο απασχολούμενος με το ζύγισμα κιβωτίων και την καταγραφή του βάρους τους, ο λιθογράφος εκτυπωτής κ.α. Εργάτες χαρακτήρισε τον χωρίς θεωρητική μόρφωση οδοντοτεχνίτη, τον επιστάτη μικρής ομάδας εργατών, τον εμπειρικό τεχνίτη-χειριστή μηχανής, το χειριστή σιγαροποιητικής μηχανής, την αρχιεργάτρια, το σερβιτόρο, τον ασχολούμενο με την εκφόρτωση, ταξινόμηση και τακοποίηση εμπορευμάτων, των εκτυπωτή λιθογραφικής μηχανής, τον οδηγό αυτόματης χαρτοκοπτικής μηχανής, το μονοτύπη, το

Άδειες, Επιδόματα και Αποζημιώσεις Μισθωτών

βοηδό στοιχειοθέτη, το μάγειρα, εκτός αν εργάζεται σε ξενοδοχείο πολυτελείας ή έχει πτυχίο τουριστικής ή ξενοδοχειακής σχολής, το φύλακα - θυρωρό εργοστασίου κ.α.

Η ιδιότητα του μισθωτού ως υπαλλήλου ή εργάτη προκύπτει από τα συγκεκριμένα έργα που εκτελεί και όχι από το χαρακτηρισμό με τον οποίον τυχόν έχει προσληφθεί. Εάν προσλήφθηκε κάποιος για εργάτης και απασχολείται αμέσως μετά την πρόσληψή του είτε και αργότερα σε έργα υπαλληλικά, είναι για την εφαρμογή των νόμων υπάλληλος.

Ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων χαρακτηρίζονται από το νόμο υπάλληλοι, όπως είναι οι κατώτεροι υγειονομικοί, οι φοροτεχνικοί, οι ξενοδοχοϋπάλληλοι εφόσον έχουν πτυχίο και διετή προϋπηρεσία, οι πτυχιούχοι της σχολής τουριστικών επαγγελμάτων, οι ηλεκτροτεχνίτες κάτοχοι ορισμένων αδειών ειδικότητας, οι ραδιοτεχνίτες, οι ηλεκτροσυγκολλητές, οι δερμαστές ξηράς (όχι όμως και οι βοηθοί τους) κ.α. Επίσης με συλλογικές συμβάσεις συμφωνείται η μεταχείριση κατηγοριών εργαζομένων σε ορισμένα θέματα με τρόπο ανάλογο με εκείνον των υπαλλήλων, καίτοι δεν θα ήταν υπάλληλοι με το γενικό ουσιαστικό κριτήριο (όπως οι θυρωροί πολυκατοικιών και μεγάρων, οι βοηθοί φορτηγών αυτοκινήτων). Απευθείας χαρακτηρισμός εργαζομένων σαν υπαλλήλων με συλλογική σύμβαση δεν είναι δυνατός σε αντίθεση με το κριτήριο του νόμου. Ακόμα με την ατομική σύμβαση εργασίας μπορεί να συμφωνηθεί η παροχή σε εργάτη των δικαιωμάτων που κατά το νόμο ανήκουν στους υπαλλήλους.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ :

" ΑΔΕΙΑ ΜΙΣΘΩΤΩΝ "

1) Γενικά περί άδειας

Η χορήγηση της άδειας αναγκυής στους μισθωτούς αποβλέπει στο να διακόψουν για ορισμένο χρονικό διάστημα την εργασία τους ώστε να αναπαυτούν και να ανακτήσουν τις ψυχικές και σωματικές τους δυνάμεις ενώ παράλληλα πληρώνονται τις αποδοχές τους.

Κατά την διάρκεια της κανονικής άδειας δεν αναστέλλεται η σύμβαση εργασίας αλλά η υποχρέωση των μισθωτών να προσφέρουν εργασία, ενώ βέβαια διατηρείται η αξίωσή τους να λάβουν τον μισθό ή το ημερομίσθιό τους από τον εργοδότη.

Η διάρκεια της άδειας, οι προϋποθέσεις και οι λοιποί όροι χορηγήσεως αυτής ορίζονται από το νόμο (βασικά από τις διατάξεις του α.ν. 539/1945, όπως τροποποιήθηκαν και ισχύουν σήμερα).

Δ η μ ο σ ί α ς τ ά ξ ε ω ς είναι οι διατάξεις των νόμων που αφορούν την άδεια των μισθωτών, γι' αυτό και αντίθετες προς αυτές συμφωνίες των μερών είναι άκυρες.

Σύμφωνα με το άρθρο 5 του Α.Ν. 539/1945 εάν από συλλογική σύμβαση ή κανονισμό εργασίας ή από άλλες διατάξεις προβλέπονται ευνοϊκότεροι όροι χορήγησης άδειας από αυτούς που καθορίζονται στον 539/1945, όπως είναι ευνόητο ισχύουν οι όροι αυτοί.

Διατάξεις σχετικά με την άδεια των μισθωτών περιέχουν και τα άρθρα 666-667 του Αστικού Κώδικα τα οποία όμως έχουν επικουρικό χαρακτήρα και εφαρμόζονται συμπληρωματικά μόνο σε μισθωτούς που δεν καλύπτονται για την άδειά τους από τον Α.Ν 539/1945.

Α) Έκταση εφαρμογής : Οι διατάξεις του Α.Ν. 539/1945 σχετικά με την άδεια των μισθωτών καθώς και οι τροποποιητικοί αυτού νόμοι, έχουν εφαρμογή σε όλους τους μισθωτούς γενικά (υπαλλήλους, εργατοτεχνίτες, μαθητευόμενους κ.λ.π), εφόσον απασχολούνται με σχέση εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου σε οποιοδήποτε εργοδότη, αδιάφορα εάν συνδέονται με σύμβαση εργασίας αορίστου ή ορισμένου χρόνου. Επίσης εφαρμόζονται στους μισθωτούς που απασχολούνται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου στο Δημόσιο, στους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης και στα λοιπά Ν.Π.Δ.Δ.

Το νόμιμο ή το παράνομο της πρόσληψης των μισθωτών καθώς και το έγκυρο ή το άκυρο της σύμβασης εργασίας τους δεν επηρεάζουν το δικαίωμα της άδειας. Αρκεί το πραγματικό γεγονός της παροχής εργασίας.

Υποχρέωση παροχής άδειας στους μισθωτούς τους έχουν όλες οι επιχειρήσεις ή εργασίες που αποβλέπουν σε κέρδος βιομηχανικής,

Άδειες, Επιδόματα και Αποζημιώσεις Μισθωτών

βιοτεχνικής και εμπορικής φύσης, καθώς και αυτές που διενεργούν μεταφορές ή φορτοεκφορτώσεις, άσχετα με τη μορφή ή το χαρακτήρα (δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου) της οργάνωσής τους. Οι επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας, τα Νοσηλευτικά Ιδρύματα ή άλλα Ιδρύματα ή Οργανισμοί ή οποιαδήποτε άλλα έργα που διεξάγονται για λογαριασμό ιδιωτών, νομικών προσώπων, Οργανισμών δημοσίου δικαίου ή του Δημοσίου. Τα Σωματεία, οι Συνεταιρισμοί, τα θεάματα και οι λέσχες (άρθρο 1 Α.Ν. 539/1945).

Τέλος υποχρέωση για χορήγηση άδειας έχουν τα Δικηγορικά γραφεία, τα Συμβολαιογραφεία, τα Υποθηκοφυλάκεια καθώς και όσοι απασχολούν οδηγούς στα ιδιωτικά τους αυτοκίνητα ή οικίστιο προσωπικό.

Β) Δικαιούχα Πρόσωπα : Κανονική άδεια δικαιούνται όλοι οι μισθωτοί (υπάλληλοι ή εργατοτεχνίτες) εφόσον απασχολούνται σε επιχειρήσεις ή εργασίες από αυτές που προαναφέρθηκαν με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου (άρθρο 2 Α.Ν. 539/1945)

Για να έχει δικαίωμα ο μισθωτός να πάρει άδεια θα πρέπει να εργάζεται έναντι μισθού.

Άδεια δικαιούται κάθε εργαζόμενος ανεξάρτητα από τον αριθμό των μισθωτών που απασχολεί ο εργοδότης.

Σήμερα οι μισθωτοί δικαιούνται να λάβουν κανονική άδεια όχι μόνο όταν έχουν πλήρη απασχόληση, αλλά και όταν η εργασία τους διαρκεί επί μικρό χρονικό διάστημα ημερησίως, όπως λ.χ. επί δύο, τρεις, τέσσερις ώρες (δικαστηριακή νομολογία η οποία νομοθετήθηκε με το άρθρο 38 παρ. 4 του Ν. 1892/90).

Επίσης κανονική άδεια δικαιούνται και όσοι εργάζονται σε πολλούς εργοδότες με μειωμένο ωράριο εργασίας.

Γ) Εξαιρέσεις : Δεν δικαιούνται κανονική άδεια (άρθρο 1 παρ 2 Α.Ν. 539/1945) :

α) Οι εργαζόμενοι σε επιχειρήσεις ή εργασίες στις οποίες απασχολούνται μόνο μέλη της οικογένειας του εργοδότη.

β) Οι εργαζόμενοι σε γεωργικές, κτηνοτροφικές, δασικές, ναυτιλιακές και αλιευτικές εργασίες.

γ) Οι στρατευμένοι κατά την περίοδο της στράτευσής τους. Μόνο μετά την απόλυσή τους από τις τάξεις του στρατού και την επανάληψη της εργασίας τους στον ίδιο εργοδότη δικαιούνται να λάβουν άδεια. Στην περίπτωση αυτή συνυπολογίζεται και η στρατιωτική τους υπηρεσία σαν χρόνος πραγματικής εργασίας.

δ) Οι απασχολούμενοι πάρεργα σαν μισθωτοί, ενώ ασκούν άλλο κύριο επάγγελμα, γιατί στα πρόσωπα αυτά δεν έχουν εφαρμογή οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

ε) Οι μισθωτοί που κατέχουν θέση έποπτείας, διεύθυνσης ή εμπιστευτική.

Άδειες, Επίδομα και Αποζημιώσεις Μισθωτών

στ) Οι μισθωτοί που απουσίασαν από την εργασία του λόγω ασθένειας για μεγάλο χρονικό διάστημα. Δηλαδή πέρα από τα καθοριζόμενα από το νόμο χρονικά όρια της "βραχείας διάρκειας" ασθένειας.

Δ) Προϋποθέσεις για χορήγηση άδειας : Για να δικαιούται να λάβει την ετήσια άδεια του Α.Ν. 539/1945 ο εργαζόμενος, πρέπει να συντρέχουν οι ακόλουθες προϋποθέσεις :

α) *Υπαρξη συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου, ανεξαρτήτως αν αυτή είναι αορίστου ή ορισμένου χρόνου.* Άδεια δικαιούνται και οι μισθωτοί που συνδέονται με τον εργοδότη τους με σύμβαση διαλείπουσας ή εκ περιτροπής εργασίας, καθώς και οι απασχολούμενοι εποχιακώς. Σύμβαση εργασίας υπάρχει και άρα οφείλεται άδεια στον μισθωτό και όταν αυτή δεν έχει συνταχθεί εγγράφως. Το δικαίωμα του μισθωτού για λήψη άδειας δεν επηρεάζεται από τυχόν ακυρότητα της συμβάσεως εργασίας (Α.Π. 425/60, 192/62, εγγρ. Υπ. Εργ. 15378/4.3.71)

β) *Συμπλήρωση δωδεκάμηνης συνεχούς υπηρεσίας του μισθωτού στον αυτόν εργοδότη.* Την προϋπόθεση αυτή -όπως και την προηγούμενη- δέτει ευθέως ο νόμος 539/1945. Μετά το Ν.549/1977 όμως, έχει σημασία μόνο για τους μισθωτούς που συνεχίζουν την απασχόλησή τους στον ίδιο εργοδότη μετά την πάροδο έτους και έχει την έννοια ότι η πρώτη άδεια είναι απαιτητή μετά την συμπλήρωση 12μήνου υπηρεσίας. Κατά το Ν.549/1977, λοιπόν δικαιούται αναλογία άδειας και ο εργαζόμενος που δεν συμπλήρωσε 12μηνη υπηρεσία, τυχόν αποχωρών ή απολυόμενος από την εργασία του, ακόμα κι αν πεθάνει (στην τελευταία περίπτωση δικαιούχοι είναι οι κληρονόμοι του), οπότε αυτή καταβάλλεται σε χρήμα.

γ) Αίτηση του μισθωτού για την χορήγηση άδειας δεν είναι απαραίτητη. Αν όμως ο εργαζόμενος υποβάλλει τέτοια αίτηση στον εργοδότη του, τότε ο τελευταίος υποχρεούται να την ικανοποιήσει εντός διμήνου (άρθρο 4 παρ. 1 Α.Ν 539/1945). Υπ' όλην, πάντως, και η διάταξη της παρ. 15 του άρθρου 13 του Ν.4504/1966, που συμπλήρωσε την παρ. 1 του άρθρου 4 του Α.Ν 539/1945. Από όλη την οικονομία των διατάξεων αυτών προκύπτουν τα ακόλουθα : αα) Η χρονική περίοδος χορηγήσεως της άδειας κανονίζεται με συμφωνία εργοδότη και μισθωτού. ββ) Τυχόν αίτηση του μισθωτού για χορήγηση της άδειας λαμβάνεται υπ' όλην μόνο για τον προσδιορισμό των χρονικών ορίων αυτής και δεν αποτελεί τυπική προϋπόθεση. γγ) Ο εργοδότης υποχρεούται να χορηγήσει τις άδειες σε όλο το προσωπικό του μέχρι τη λήξη του ημερολογιακού έτους, έστω κι αν δεν ζητήθηκε από κάποιον ή κάποιους μισθωτούς η άδεια. δδ) Τουλάχιστον τις μισές άδειες του προσωπικού οφείλει ο εργοδότης να τις χορηγήσει στο χρονικό διάστημα από 1η Μαΐου μέχρι 30 Σεπτεμβρίου.

δ) Ουσιαστικής ανάλυσης των παραγωγικών δυνάμεων του εργαζομένου. Η νομολογία παγίως δέχονταν επί σειρά ετών ότι για τη

Άδειες, Επιδόματα και Αποζημιώσεις Μισθωτών

θεμελίωση του δικαιώματος λήγειας της άδειας απαιτούνταν η εντελής και ουσιώδης ανάλυση των παραγωγικών δυνάμεων του μισθωτού από την εργασία που προσφέρει στον εργοδότη του. Και είχε κριθεί ότι αυτό συνέβαινε μόνο όταν ο μισθωτός εργάζεται συνεχώς, ολόκληρο το έτος και κατά πλήρες ωράριο (Ν.Σ Κρ 347/61, 282/69 Τμ. Β' Α.Π 47/70, 551/72, Εφ. Αθηνών 3030/74 - ΔΕΝ 1974 σελ. 107). Κατόπιν ο Άρειος Πάγος με την υπ' αριθμ. 1085/75 Τμ. Β' απόφασή του, έκρινε ότι την ετήσια άδεια του Α.Ν 539/1945 δικαιούνται και οι μισθωτοί που απασχολούνται επί χρόνο μικρότερο της νόμιμης ή της συνήθους διάρκειας της ημερήσιας εργασίας. Και τούτο γιατί ο Α.Ν 539/1945 δεν αναφέρει πουθενά ως προϋπόθεση για τη χορήγηση της άδειας την πλήρη ή ουσιώδη ανάλυση των παραγωγικών δυνάμεων του μισθωτού. Συνεπώς και οι απασχολούμενοι με μειωμένο ωράριο εργασίας δικαιούνται άδεια. Την άποψη αυτή έκανε αμέσως δεκτή και το Υπουργείο Εργασίας και έκτοτε ακολουθεί εν μέρει και η νομολογία όλων των δικαστηρίων. Εξακολουθούν όμως να εκδίδονται και αποφάσεις που απαιτούν να υπάρχει ουσιώδης ανάλυση των παραγωγικών δυνάμεων του εργαζομένου.

Ε) Εποχιακές Επιχειρήσεις : Ως εποχιακώς λειτουργούσες επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις για την εφαρμογή των περί αδειάς μισθωτών, διατάξεων, νοούνται αυτές, που λόγω της φύσεως, των ιδιαιτεροτήτων ή των καιρικών συνθηκών εν γένει ή των χρησιμοποιούμενων πρώτων υλών, λειτουργούν κάθε ημερολογιακό έτος για χρόνο μεγαλύτερο των δύο (2) και λιγότερο των δώδεκα (12) μηνών.

Από τη δημοσίευση του Β.Δ. 153/72, οι μισθωτοί που απασχολούνται σε εποχιακώς λειτουργούσες επιχειρήσεις υπάγονται στις διατάξεις του Α.Ν 539/1945 και δικαιούνται ετήσια άδεια εφόσον πληρούν μια από τις ακόλουθες προϋποθέσεις, ήτοι εφόσον :

α) Συμπλήρωσαν στην αυτήν εποχιακώς λειτουργούσα επιχείρηση απασχόληση τουλάχιστον δώδεκα (12) μηνών επί δύο συναπτά ημερολογιακά έτη. Στη δωδεκάμηνη αυτή εντός διετίας απασχόληση πρέπει να περιλαμβάνεται ένα τμήμα συνεχούς απασχόλησης όχι μικρότερο των έξι (6) μηνών κάθε έτος, ή

β) Συμπλήρωσαν στην ίδια εποχιακώς λειτουργούσα επιχείρηση δώδεκα (12) μήνες τουλάχιστον απασχόληση, επί τρία (3) συναπτά ημερολογιακά έτη, συνεχή δε, και όχι βραχύτερη των τεσσάρων (4) μηνών κατ' έτος.

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ :

α) Μισθωτός σε εποχιακώς λειτουργούσα επιχείρηση εργάσθηκε από 1 Απριλίου 1989 μέχρι 30 Σεπτεμβρίου 1989 και από 16 Απριλίου 1990 μέχρι 25 Οκτωβρίου 1990. Δικαιούται (μετά την 15η Οκτωβρίου 1990) την ετήσια άδεια του Α.Ν 539/1945 (24 εργάσιμες μέρες μαζί με

Άδειες, Επιδόματα και Αποζημιώσεις Μισθωτών

τα Σάββατα) γιατί έχει συμπληρώσει συνολικά απασχόληση μεγαλύτερη των 12 μηνών και σε κάθε έτος χωριστά απασχόληση 6 μηνών.

β) Μισθωτός εργάσθηκε στην ίδια επιχείρηση τρία συναπτά έτη ως εξής : Το 1988 από 1η Ιουνίου μέχρι 30 Σεπτεμβρίου, το 1989 από 1η Ιουνίου μέχρι 10 Οκτωβρίου και το 1990 από 1η Μαΐου μέχρι 30 Σεπτεμβρίου. Μετά την 30/9/90 δικαιούται την ετήσια άδειά του, επειδή επί τρία συνεχή έτη συμπλήρωσε στην ίδια επιχείρηση απασχόληση μεγαλύτερη των 12 μηνών και σε κάθε ένα από τα τρία έτη η απασχόλησή του δεν είναι μικρότερη των τεσσάρων μηνών.

II.) Αριθμός ημερών άδειας

Ο αριθμός των ημερών της άδειας που δικαιούται κάθε μισθωτός εξαρτάται από τον χρόνο απασχόλησής του στον ίδιο εργοδότη. Η διακεκομμένη εργασία δεν λαμβάνεται υπ' όψην ούτε για τη θεμελίωση του δικαιώματος λήψης άδειας ούτε για τον καθορισμό της διάρκειάς της. Δικαίωμα για λήψη άδειας έχουν γενικά όλοι οι μισθωτοί ανεξάρτητα από την ιδιότητά τους, το είδος της εργασίας που προσφέρουν, τον τρόπο πληρωμής τους και τον εργοδότη τους. Σχετικά με τον αριθμό των ημερών άδειας από το νόμο προβλέπονται οι εξής περιπτώσεις :

α) Εξαήμερο εργασίας : Κάθε μισθωτός έπειτα από ενός έτους συνεχούς απασχόλησης στον ίδιο εργοδότη, δικαιούται σε κάθε ημερολογιακό έτος να πάρει άδεια με αποδοχές εικοσιτεσσάρων (24) εργάσιμων ημερών, δηλαδή όσες είναι οι εργάσιμες ημέρες τεσσάρων εβδομάδων. Η άδεια αυτή αυξάνεται κατά μία εργάσιμη ημέρα για κάθε έτος απασχόλησης (πέρα από το πρώτο έτος) και μέχρι εικοσιέξι (26) εργάσιμες ημέρες το ανώτατο όριο.

β) Πενθήμερο εργασίας : Κάθε μισθωτός έπειτα από ενός έτους συνεχούς απασχολήσεως στον ίδιο εργοδότη, δικαιούται σε κάθε ημερολογιακό έτος να πάρει άδεια με αποδοχές είκοσι (20) εργάσιμων ημερών δηλαδή όσες είναι οι εργάσιμες ημέρες τεσσάρων εβδομάδων. Η άδεια αυτή αυξάνεται μία εργάσιμη ημέρα για κάθε έτος απασχόλησης (πέρα από το πρώτο έτος) και μέχρι τις εικοσιδύο (22) εργάσιμες ημέρες.

Διάρκεια ετήσιας άδειας

ΠΙΝΑΚΑΣ ΗΜΕΡΩΝ ΑΔΕΙΑΣ

Χρόνος	Ημέρες	Άδειας	Αποδοχές
υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη	Σύστημα 6 εργασιμων ημερών εβδομαδιαίως	Σύστημα 5 εργασιμων ημερών εβδομαδιαίως	άδειας
1 έτος συμπληρωμένο	24	20	24 ημερομίσθια ή 24/25 του μισθού
2 έτη συμπληρωμένα	25	21	25 ημερομίσθια ή ένας μισθός
3 έτη συμπληρωμένα	26	22	26 ημερομίσθια ή ένας μισθός
25 έτη συμπληρωμένα και άνω	30	25	30 ημερομίσθια ή ένας μισθός και 4/25 του μισθού

Α) Υπολογισμός χρόνου άδειας : Σύμφωνα με ρητή διάταξη του νόμου, τα χρονικά διαστήματα που οι μισθωτοί απουσίασαν από την εργασία τους λόγω βραχείας διάρκειας ασθένειας (ή ατυχήματος), στράτευσης, απεργίας και ανώτερης βίας, θεωρούνται σαν χρόνος πραγματικής απασχόλησης και παράλληλα δεν συμψηφίζονται με τις ημέρες της άδειάς τους. Εάν η ασθένεια ξεπεράσει τα όρια της βραχείας διάρκειας που καθορίζονται από το νόμο και επί τόσες ημέρες όσες είναι οι ημέρες της άδειας που δικαιούται ο μισθωτός, τότε δεν θα λάβει άδεια για το έτος που εκδηλώθηκε η ασθένεια. Εάν οι ημέρες της υπέρβασης είναι λιγότερες από τις ημέρες της κανονικής άδειας στην περίπτωση αυτή θα γίνει συμψηφισμός. Φυσικά συμψηφίζονται μόνο οι ημέρες της άδειας και όχι οι αποδοχές της άδειας και του επιδόματος άδειας, τα οποία ο μισθωτός τα λαμβάνει κανονικά.

Η απουσία της γυναίκας από την εργασία της λόγω μητρότητας, δεν επηρεάζει το δικαίωμα της για να λάβει την κανονική άδειά της. Η απουσία λόγω μητρότητας θεωρείται σαν χρόνος πραγματικής εργασίας και δεν συμψηφίζεται με την κανονική άδεια. Εάν όμως η απουσία ξεπεράσει το όριο των 105 ημερών τότε εφαρμόζονται τα αναφερόμενα για την περίπτωση της ασθένειας.

Η Λουτροθεραπεία που δικαιούνται οι ασφαλισμένοι στο ΙΚ.Α μισθωτοί, δεν θεωρείται σαν κανονική άδεια. Ωστόσο αποτελεί αποχή

Άδειες, Επιδόματα και Αποζημιώσεις Μισθωτών

από την εργασία λόγω ανυπαίτιου κωλύματος και εφαρμόζεται και εδώ ότι και στην αποχή λόγω ασθένειας. Απαραίτητη προϋπόθεση να υπάρχει γνωμάτευση του αρμόδιου υγειονομικού οργάνου, από την οποία να προκύπτει ότι ο μισθωτός κρίθηκε ανίκανος προς εργασία για τις ημέρες της λουτροθεραπείας.

Στις ημέρες της άδειας δεν περιλαμβάνονται : α) Οι Κυριακές, β) Οι εξαιρέσιμες και οι κατ' έθιμο εορτές, γ) Οι διακοπές εργασίας που οφείλονται σε ασθένεια. Άρα αν τύχει να συμπέσουν αυτές στην περίοδο άδειας δεν συνυπολογίζονται, δηλαδή θα ανασταλεί η άδεια για τις ημέρες αυτές και στη συνέχεια θα παραταθεί κατά μία, δύο, τρεις κλπ ημέρες, ανάλογα με τις ημέρες αργίας ή ασθένειας. Η άδεια πρέπει να αποτελείται από αλληπάλληλες εργάσιμες ημέρες.

Ο εργοδότης δεν δικαιούται να συμπληρώσει το χρόνο της άδειας χωρίς αποδοχές, της διαθεσιμότητας και της υπερημερίας με τις μέρες κανονικής άδειας που δικαιούται ο μισθωτός.

Τα χρονικά διαστήματα αποχής από την εργασία που οφείλονται σε αδικαιολόγητη απουσία του μισθωτού, έχουν σαν συνέπεια τον συμπλησμό της άδειας. Δηλαδή για κάθε ημέρα αδικαιολόγητης απουσίας του μισθωτού, ο εργοδότης δικαιούται να περικόψει και μία ημέρα άδειας.

Ακόμα δεν συμπληφίζονται με τις ημέρες της άδειας οι ημέρες της υποχρεωτικής αποχής του μισθωτού από την εργασία του, συνεπεία πειθαρχικής ποινής.

Οι εργαζόμενοι που είναι ανάπηροι δικαιούνται να λάβουν από τον εργοδότη τους κάθε έτος, άδεια με αποδοχές έξι (6) εργάσιμες ημέρες επί πλέον της κανονικής άδειας.

Β) Διαλείπουσα και εκ περιτροπής εργασία : Ως διαλείπουσα απασχόληση νοείται εκείνη η οποία από τη φύση της ή λόγω των συνθηκών εργασίας ή με ατομική σύμβαση δεν παρέχεται όλες τις εργάσιμες μέρες του μήνα (Εγκ. Υπ. Εργ. 17235/4.5.77 και 33818/4.8.77 - ΔΕΝ 1977, σελ 667 και 877).

Νεότερα του Α.Ν 539/45 νομοθετήματα, σχετικά με την ετήσια άδεια των μισθωτών, αποδέσμευσαν το δικαίωμα της άδειας από την προϋπόθεση της πλήρους και καθημερινής απασχόλησης (ώστε να αναλίσκονται ουσιαστικά οι δυνάμεις του μισθωτού), γιατί μεταξύ των άλλων περιέλαβαν διατάξεις περί χορηγήσεως άδειας και στους μισθωτούς που απασχολούνται εκ περιτροπής ή παρέχουν διαλείπουσα εργασία.

Σε περίπτωση διαλείπουσας εργασίας ή εκ περιτροπής εργασίας, ο μισθωτός δικαιούται, μετά τη συμπλήρωση δωδεκάμηνης σχέσεως εργασίας στην επιχείρηση, κάθε ημερολογιακό έτος, άδεια με αποδοχές ίση με το ένα δωδέκατο (1/12) της άδειας που προβλέπεται από το Α.Ν. 539/1945 ή άλλη ειδικότερη διάταξη για κάθε μήνα απασχόλησης. Δηλαδή με τα ισχύοντα σήμερα γενικώς, δικαιούται για κάθε μήνα

Άδειες, Επιδόματα και Αποζημιώσεις Μισθωτών

απασχόλησης άδεια δύο ημερών. Ο χρόνος απασχολήσεως μετράται από την ημερομηνία προσλήψεως αν πρόκειται για την πρώτη άδεια, ή από τη λήξη της άδειας του προηγούμενου έτους (άρθρο 2, παρ. 2 Α.Ν. 539/1945, όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 1 του Ν.1846/83). Για την εφαρμογή της προηγούμενης διάταξης, ως μήνας λογίζονται εικοσιπέντε (25) ημέρες απασχόλησης. Αν προκύπτει κατά τον υπολογισμό, κλάσμα χρόνου άδειας που υπερβαίνει τη μισή ημέρα, το κλάσμα στρογγυλοποιείται σε ολόκληρη ημέρα.

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ :

α) Μισθωτός απασχολείται σε μια επιχείρηση εκ περιτροπής επί τρεις ημέρες εβδομαδιαίως (Δευτέρα - Τετάρτη - Παρασκευή). Έστω λοιπόν ότι έχει προσληφθεί την 20η Ιανουαρίου 1989 και λαμβάνει την πρώτη του άδεια την 21η Ιανουαρίου 1990 (δηλαδή αμέσως μόλις συμπλήρωσε το βασικό δωδεκάμηνο απασχολήσεως). Δικαιούται να λάβει το 1/12 της πλήρους κανονικής άδειας των 24 εργάσιμων ημερών για κάθε 25 ημέρες εργασίας που πραγματοποίησε. Έτσι, αν στο διάστημα 20/1/89 μέχρι 20/1/90 πραγματοποίησε 150 ημερομίσθια, δικαιούται να λάβει $24:12 \times 150:25 = 2 \times 6 = 12$ ημέρες άδεια. Επίσης δικαιούται επίδομα αδειας ίσο με τις αποδοχές 12 ημερομισθίων ή εικοστών πέμπτων του μισθού.

β) Μισθωτός προσλήφθηκε και απασχολείται με διαλείπουσα ή εκ περιτροπής εργασία από 1/2/1992, οπότε από 1/2/1993 δικαιούται να λάβει άδεια. Αν υποδέσουμε ότι η άδεια του χορηγήθηκε την 1/7/1993, για να βρούμε τον αριθμό των ημερών της άδειάς του, καταρχήν λαμβάνουμε υπ' όψη την άδεια που δικαιούται στην ίδια περίπτωση ένας μισθωτός που απασχολείται συνεχώς όλες τις εργάσιμες ημέρες, η οποία ως γνωστό σήμερα ανέρχεται σε 24 ημέρες, και τον αριθμό των ημερών εργασίας που πραγματοποίησε από 1/2/92 μέχρι 30/6/93. Έτσι αν υποτεθεί ότι στο ανωτέρω χρονικό διάστημα έχει πραγματοποιήσει 200 ημέρες εργασίας, ο αριθμός των ημερών της άδειάς του, βρίσκεται ως εξής : $\text{ημέρες εργασίας } 200:25 = 8 \text{ μήνες} \times 1/12 = 8/12$ της άδειας των 24 ημερών, δηλαδή 16 ημέρες άδεια.

III.) Αποδοχές ημερών άδειας

Η χορηγούμενη στο μισθωτό άδεια είναι με αποδοχές (άρθρο 2, Α.Ν. 539/1945). Οι αποδοχές που δικαιούται ο μισθωτός κατά το χρόνο της άδειάς του είναι οι συνήθειες, δηλαδή αυτές που θα έπαιρνε εάν απασχολείτο κατά το εν λόγω διάστημα.

Στην έννοια των αποδοχών περιλαμβάνεται τόσο ο πάγιος μισθός ή το ημερομίσθιο, όσο και οι κάθε είδους πρόσθετες ή συμπληρωματικές

Άδειες, Επιδόματα και Αποζημιώσεις Μισθωτών

παροχές, είτε σε χρήμα είτε σε είδος (όπως τροφή, κατοικία, ποσοστά, προμήθειες κ.λ.π) που εμφανίζουν συχνότητα επανάληψής τους και εφ' όσον βέβαια δίνονται σαν αντάλλαγμα της παρεχόμενης από το μισθωτό εργασίας και όχι από ελευθεριότητα, τις οποίες οπωσδήποτε θα δικαιούνταν να λάβει εάν εργαζόταν κατά τον αντίστοιχο χρόνο της άδειάς του. Δεν αποτελούν μισθό και δεν λαμβάνονται υπ' όλην για τον καθορισμό των αποδοχών της άδειας τα ποσά που καταβάλλονται για οδοιπορικά και έξοδα κίνησης, καθώς και η αποζημίωση για εκτός έδρας εργασία.

Από τα πολιτικά δικαστήρια έχει κριθεί ότι στην έννοια των συνήθων αποδοχών περιλαμβάνονται και οι προσαυξήσεις για εργασία κατά τις νύκτες, τις Κυριακές και αργίες, καθώς επίσης η αμοιβή και η προσαύξηση για υπερεργασία και νόμιμη υπερωριακή απασχόληση (όχι όμως και η παράνομη υπερωρία), την οποία ο μισθωτός πραγματοποιεί, είτε τακτικά κάθε μήνα, είτε κατ' επανάληψη σε ορισμένα ή και ακανόνιστα χρονικά διαστήματα μέσα στο χρόνο, κατά τρόπο που να αποτελεί σύνηθες φαινόμενο. Επίσης περιλαμβάνεται και κάθε άλλη παροχή που δίνεται από τον εργοδότη σαν αντάλλαγμα της εργασίας, εφ' όσον συγκεντρώνει τις ανωτέρω προϋποθέσεις.

Προκειμένου να υπολογίσουμε τις ανωτέρω πρόσδετες παροχές ενεργούμε ως εξής : Καταρχήν προσθέτουμε τα ποσά που έλαβε ο μισθωτός από τις παροχές αυτές μέσα στο χρονικό διάστημα από την ημέρα που έληξε η άδεια του προηγούμενου έτους μέχρι την ημέρα που χορηγείται η άδεια, και όταν πρόκειται για μισθωτό που δικαιούται για πρώτη φορά άδεια, από την ημέρα της πρόσληψής του μέχρι την ημέρα χορήγησης της άδειας. Στη συνέχεια το άθροισμα που προκύπτει το διαιρούμε με τον αριθμό των εργασίμων ημερών του ανωτέρω χρονικού διαστήματος και έτσι βρίσκουμε τη μέση ημερήσια αμοιβή για τις πρόσδετες παροχές, την οποία ακολούθως προσθέτουμε στην ημερήσια τακτική αμοιβή του εργαζόμενου, των ημερών της άδειάς του.

Οι αποδοχές άδειας των μισθωτών που αμείβονται κατ' αποκοπήν ή με άλλο σύστημα κυμαινόμενων αποδοχών, υπολογίζονται ως εξής : Λαμβάνεται ο μέσος ημερήσιος όρος των αποδοχών του μισθωτού από τη λήψη της άδειας του προηγούμενου έτους ή (στην περίπτωση της πρώτης άδειας) από την πρόσληψη του μισθωτού, μέχρι την έναρξη της άδειας, και πολλαπλασιάζεται αυτός (δηλαδή ο μέσος ημερήσιος όρος των αποδοχών) με τον αριθμό των εργάσιμων ημερών που περιλαμβάνονται στη χορηγηθείσα άδεια (άρθρο 3 παρ. 2 Α.Ν 539/1945, άρθρο 8, Ν. 549/77).

Μισθωτοί που αμοιβούνται με ποσοστά σε βάρος των πελατών των επιχειρήσεων (π.χ. σερβιτόροι) δικαιούνται κατά τη διάρκεια της άδειας τους αποδοχές που καταβάλλονται από τον εργοδότη και εξευρίσκονται με πολλαπλασιασμό του τεκμαρτού ημερομισθίου του Ι.Κ.Α (όπως καθορίζεται αυτό κάθε φορά από το Ίδρυμα) επί τον αριθμό των εργάσιμων ημερών της άδειας (άρθρο 3 παρ. 4 Α.Ν. 539/45 και Β.Δ

Άδειες, Επιδόματα και Αποζημιώσεις Μισθωτών

15/11/49). Σε κάθε περίπτωση, δεν επιτρέπεται το ημερομίσθιο των ημερών της άδειας, με οποιονδήποτε τρόπο κι αν υπολογίζεται, να υπολείπεται του κατώτατου ορίου ημερομισθίου ανειδίκευτου εργάτη.

Οι εργαζόμενοι συνεχώς (κάθε μέρα) με μειωμένο ωράριο εργασίας, δικαιούνται να λάβουν την άδειά τους με βάση τις μειωμένες αποδοχές που παίρνουν, συνεπεία της μειωμένης απασχόλησής τους (άρθρο 38, παρ. 4, Ν. 1892/90 ΔΕΝ 1990 σελ 877).

Σημειώνεται ιδιαίτερα ότι οι μισθωτοί που αμείβονται με μηνιαίο μισθό, οι οποίοι δικαιούνται να λάβουν 26 ημέρες άδεια, βάσει της προϋπηρεσίας τους, οι αποδοχές της άδειάς τους είναι ίσες με ένα μηνιαίο μισθό και όχι με 26/25 του μισθού τους.

Όταν πρόκειται για αμειβόμενους με *ωρομίσθιο* χωρίς να είναι σταθερές οι ώρες της ημερήσιας απασχόλησής τους και οι καθημερινές αποδοχές, για να βρούμε το ποσό που δικαιούνται για αποδοχές άδειας και επίδομα άδειας ενεργούμε ως εξής : α) καταρχήν διαιρούμε το συνολικό αριθμό των ωρών που απασχολείται ο μισθωτός σε μία εβδομάδα διά του έξι, β) στη συνέχεια ο αριθμός που θα βρεθεί από τη διάκριση αυτή, ο οποίος αντιπροσωπεύει το μέσο όρο της ημερήσιας χρονικής απασχόλησής του, θα πολλαπλασιαστεί με το ποσό της καταβαλλόμενης ωριαίας αμοιβής. Ο αριθμός που θα προκύψει από τον πολλαπλασιασμό αυτό αποτελεί το ποσό της καταβαλλόμενης ημερήσιας αμοιβής (ημερομίσθιο). Έτσι με το ποσό αυτό θα πληρωθεί το κάθε ένα ημερομίσθιο της άδειας και του επιδόματος άδειας.

Τα *δώρα εορτών* δεν συνυπολογίζονται στις τακτικές αποδοχές βάσει των οποίων προσδιορίζονται οι αποδοχές της άδειας και το επίδομα άδειας (Αρ. Πάγου 1078/86 ΕΕΔ 1987 σελ. 523)

Οι μισθωτοί που απασχολούνται με το σύστημα της πενθήμερης εβδομάδας εργασίας, δικαιούνται να λάβουν τις ίδιες αποδοχές με τους μισθωτούς με βήμερη εβδομαδιαία απασχόληση, δηλαδή 6 ημερομίσθια την εβδομάδα. Επομένως, ο ημερομίσθιος που εργάζεται με το ανωτέρω σύστημα και έχει λ.χ. πέντε χρόνια υπηρεσία στον ίδιο εργοδότη, οπότε δικαιούται 22 ημέρες άδεια, δηλαδή 4 εβδομάδες και 2 ημέρες, πρέπει να λάβει 26 ημερομίσθια σαν αποδοχές άδειας. Συγκεκριμένα 24 ημερομίσθια για τις 4 εβδομάδες και επι πλέον 2 ημερομίσθια της πέμπτης εβδομάδας που λήγει η άδειά του. Παράλληλα ο ανωτέρω μισθωτός, για την εργασία του των τριών ημερών της πέμπτης εβδομάδας, δικαιούται να λάβει άλλα 4 ημερομίσθια ως αμοιβή αυτής. Έτσι συνολικά για την πέμπτη εβδομάδα θα λάβει 6 ημερομίσθια, όπως και τις υπόλοιπες εβδομάδες, δηλαδή 2 ημερομίσθια της άδειας και 4 ημερομίσθια της 3ήμερης εργασίας του. Νοείται βέβαια ότι τα ίδια εφαρμόζονται σε περίπτωση που η άδεια αρχίζει από τα μέσα της εβδομάδας, καθώς και όταν ο μισθωτός δικαιούται 21 ημέρες άδεια.

Σύμφωνα με το νόμο οι αποδοχές του χρόνου της άδειας θα πρέπει να προκαταβάλλονται δηλαδή θα πρέπει να λαμβάνονται από τους μισθωτούς κατά την έναρξη της άδειας. Συνεπώς δεν είναι νόμιμη η

Άδειες, Επιδόματα και Αποζημιώσεις Μισθωτών

καθυστερήσει καταβολής στο μισθωτό των αποδοχών του χρόνου της άδειάς του.

Οι αποδοχές της άδειας υπολογίζονται με βάση τις αποδοχές που καταβάλλονται κατά το χρόνο έναρξης αυτής. Εάν όμως μεταγενέστερα κατά τη διάρκεια της άδειας μεταβληθούν οι αποδοχές, λ.χ. με συλλογική σύμβαση, συμφωνία κ.λ.π, ο μισθωτός δικαιούται να λάβει τη διαφορά των αποδοχών της άδειας, για το χρονικό διάστημα από την αύξηση μέχρι τη λήξη της άδειας.

Οι αποδοχές της άδειας όπως και οι λοιπές αποδοχές των μισθωτών, έχουν το προνόμιο να είναι ακατάσχετες και δεν επιτρέπεται να συμψηφισθούν ή να εκχωρηθούν (Νομ. Συμβ. Κρατ. 515/55, Εγκύκλ. 31947/55 Υπουργ. Εργασίας).

Α) Ασφάλιση - Εισφορές χρόνου άδειας : Όσον αφορά την ασφάλιση στο Ι.Κ.Α. και την καταβολή εισφορών για το χρόνο της άδειας, διακρίνουμε τις εξής περιπτώσεις :

α) Οι αποδοχές που καταβάλλονται στους μισθωτούς κατά την διάρκεια της κανονικής άδειάς τους, υπόκεινται σε εισφορές υπέρ του Ι.Κ.Α κατά τον ίδιο τρόπο που υπόκεινται και οι λοιπές αποδοχές τους. Γιατί με την άδεια δεν διακόπτεται η εργασιακή σχέση, αλλ' εξακολουθεί να συνεχίζεται.

β) Οι αποδοχές που καταβάλλονται στους μισθωτούς των οποίων η σχέση εργασίας λύεται με οποιοδήποτε τρόπο (απόλυση, οικειοθελής αποχώρηση κ.λ.π), μετά τη συμπλήρωση έτους στην εργασία τους αλλά προτού να λάβουν την άδεια τους, καθώς και η αποζημίωση που καταβάλλεται στους μισθωτούς όταν λύεται η σχέση εργασίας τους προτού να συμπληρώσουν 12 μήνες απασχόλησης στον εργοδότη, δεν υπόκεινται σε εισφορές υπέρ του Ι.Κ.Α. Συνεπώς δεν υπολογίζονται και σαν χρόνος ασφάλισης, γιατί η σχέση εργασίας λύεται από την ημέρα της απόλυσης και όχι μετά την πάροδο του χρόνου της άδειας που δεν χορηγήθηκε.

γ) Στην άδεια χωρίς αποδοχές επέρχεται αναστολή της εργασιακής σύμβασης, δεν καταβάλλονται αποδοχές στο μισθωτό και είναι ευνόμο ότι δεν υπάρχει υποχρέωση για ασφάλιση και καταβολή εισφορών στο Ι.Κ.Α.

δ) Όταν ο εργοδότης καθυστερεί να καταβάλλει στους μισθωτούς τις αποδοχές του χρόνου άδειας πέραν του έτους, τότε αυτές καταβάλλονται αυξημένες κατά 100% και διακρίνουμε τα εξής

1) Το ποσό που αντιστοιχεί στις αποδοχές των ημερών και της άδειας που δεν χορηγήθηκε υπόκεινται σε εισφορές, και για να τις υπολογίσουμε προσθέτουμε το ποσό της άδειας στις αποδοχές του μήνα που καταβάλλεται και βάσει του συνολικού ποσού που προκύπτει υπολογίζονται στη συνέχεια οι εισφορές για το μήνα αυτό.

Άδειες, Επίδομα και Αποζημιώσεις Μισθωτών

2) Η προσαύξηση 100% των αποδοχών της άδειας έχει το χαρακτήρα αποζημίωσης (αστικής ποινής) και συνεπώς δεν υπόκειται σε εισφορές.

Β) Φόρος - Χαρτόσημο : Οι αποδοχές του χρόνου της άδειας, καθώς και το επίδομα άδειας, ανεξάρτητα αν ο δικαιούχος παραμένει στην επιχείρηση ή έφυγε από αυτή, θεωρούνται ότι είναι εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες και επομένως φορολογούνται σύμφωνα με την ΣΤ' κατηγορία πηγών του φορολογικού νόμου. Σύμφωνα με τη διάταξη της παραγράφου 1 του άρθρου 40 του Ν.Δ. 3323/1955, εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες είναι μεταξύ άλλων, αυτό που προκύπτει κάθε οικονομικό έτος από μισθούς, ημερομίσθια, επιχορηγήσεις, επίδομα και γενικά από κάθε παροχή που καταβάλλεται περιοδικά, ως αντάλλαγμα εξαρτημένης εργασίας (άρθρο 648 Α.Κ.). Με την έννοια αυτή και η αποζημίωση για τη μη λήψη της κανονικής άδειας του μισθωτού, ανεξάρτητα από το αν ο δικαιούχος παραμένει στην εργασία του ή αποχώρησε από αυτήν, καθώς και το επίδομα άδειας που συνοδεύει την κανονική άδεια, αποτελούν πρόσθετες παροχές που εμπίπτουν στην έννοια του εισοδήματος από μισθωτές υπηρεσίες. Οι αποδοχές της άδειας και το επίδομα άδειας, υπόκεινται και σε κράτηση χαρτοσήμου 1,20%, από το οποίο το μισό βαρύνει τον εργοδότη και το άλλο μισό τον μισθωτό, σύμφωνα με το άρθρο 13 του Ν. 2053/1959, όπως συμπληρώθηκε από το άρθρο 6 του Ν.Δ. 4435/64 (Ειρην/κείου 8588/65).

IV.) Χρόνος και τρόπος χορήγησης άδειας :

Η περίοδος κατά την οποία χορηγείται η άδεια καθορίζεται πάντα έπειτα από συμφωνία μεταξύ του εργοδότη και των μισθωτών του ώστε να μη δημιουργείται πρόβλημα στην ομαλή λειτουργία της επιχείρησης.

Από το νόμο επιβάλλεται το μισό τουλάχιστον προσωπικό που απασχολείται σε κάθε επιχείρηση, να πάρει την άδειά του κατά την *θερινή περίοδο* δηλαδή από 1η Μαΐου μέχρι 30 Σεπτεμβρίου (άρθρο 4 Α.Ν 539/1945). Το υπόλοιπο προσωπικό αναγκαστικά όπως ορίζει ο παραπάνω νόμος, θα πάρει την άδειά του στους υπόλοιπους μήνες.

Αρμόδιος για την έγκριση πραγματοποίησης της άδειας, είναι ο οικείος εργοδότης. Οι μισθωτοί δεν έχουν το δικαίωμα να θεωρήσουν από μόνοι τους και αυτοδηλήτως ότι βρίσκονται σε άδεια και να αποχωρήσουν από την εργασία τους σε περίπτωση άρνησης του εργοδότη να εγκρίνει την άδεια, γιατί τότε η απουσία τους θα θεωρηθεί αυθαίρετη. Σε περίπτωση διαφωνίας μεταξύ εργοδοτών και μισθωτών, έχουν συσταθεί από το Υπουργείο Εργασίας Ειδικές Επιτροπές οι οποίες αποφαίνονται κάθε φορά για τη νομιμότητα και υποχρέωση ή μη, της χορήγησης ή απαίτησης της άδειας από τα αντισυμβαλλόμενα μέρη. Πάντως οι μισθωτοί διατηρούν το δικαίωμα να αξιώσουν τη χορήγηση

Άδειες, Επιδόματα και Αποζημιώσεις Μισθωτών

της άδειάς τους με αγωγή ενώπιον των πολιτικών δικαστηρίων. (Μ. Πρωτ. Πειραιώς 1873/84, Έγγραφ. 380/83 Υπουργ. Εργασίας).

Οι διατάξεις του νόμου πάντως αναφέρουν ρητά ότι η άδεια πρέπει να χορηγείται μέσα στη διάρκεια του ημερολογιακού έτους και μάλιστα πριν να λήξει αυτό, δηλαδή στο χρονικό διάστημα από 1η Ιανουαρίου μέχρι 31η Δεκεμβρίου. Εφ' όσον έχει επέλθει η πάροδος του ημερολογιακού έτους και δεν έχει χορηγηθεί η άδεια, τότε η χορήγηση καθίσταται αδύνατη και ο εργοδότης που έχει κάνει την παράβαση υπόκειται στις προβλεπόμενες από το νόμο αστικές και ποινικές κυρώσεις, οι οποίες αναφέρονται αναλυτικά σε επόμενη ενότητα. Τονίζεται ότι δεν χρειάζεται γραπτή ή προφορική αίτηση από το μισθωτό για τη χορήγηση της άδειας. Αν ο μισθωτός από αμέλεια δεν ζητήσει την άδειά του, ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να χορηγήσει την άδεια από μόνος του.

Υπάρχει βέβαια το ενδεχόμενο η συμπλήρωση του έτους που απαιτεί ο νόμος για τη χορήγηση της άδειας, να επέλθει κατά το μήνα Δεκέμβριο. Σ' αυτήν την περίπτωση ο μισθωτός δικαιούται να λάβει την άδειά του, ακόμα κι αν οι μέρες που απομένουν για τη λήξη του ημερολογιακού έτους είναι λιγότερες της άδειας που δικαιούται, οπότε η άδεια θα συνεχιστεί μέσα στο επόμενο ημερολογιακό έτος, εξαιρετικώς και λόγω των ειδικών συνθηκών της συγκεκριμένης περίπτωσης (Πρωτ. Αθηνών 8120/66, Πρωτ. Πατρών 82/67, Έγγραφ. 52350/75, 50239/77, 1357/88 Υπουργ. Εργασίας).

Κατά κανόνα πάντως ο νόμος δίνει μία άδεια συνολικά ή τμηματικά, κατά τη διάρκεια ενός ημερολογιακού έτους.

Η χορήγηση της άδειας πρέπει να είναι πραγματική. Δηλαδή οι μισθωτοί οφείλουν, κατά το χρόνο της άδειάς τους να απέχουν από κάθε εργασία και να αναπαύονται. Εάν επέλθει συμφωνία μεταξύ μισθωτού και εργοδότη, προκειμένου ο μισθωτός να εξακολουθήσει την εργασία του κατά το χρόνο της άδειάς του, με την ταυτόχρονη καταβολή από τον εργοδότη εκτός του μισθού και των αποδοχών του χρόνου άδειας, η συμφωνία αυτή θεωρείται άκυρη και επιπλέον ο υπόχρεος εργοδότης υπόκειται σε ποινικές και αστικές κυρώσεις (Εφετ. Θεσ/κης 2032/89, ΔΕΝ 1990 σελ. 25).

Ακόμα και στην περίπτωση που ένας μισθωτός δεν επιθυμεί να λάβει την άδειά του, ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να τον απομακρύνει από την εργασία, για όσο διάστημα διαρκεί η άδειά του. Σ' αυτήν την περίπτωση καμία συμφωνία δεν έχει ισχύ.

Η χορηγούμενη άδεια πρέπει να είναι συνεχής, δηλαδή να λαμβάνεται από τους μισθωτούς σε ενιαίο και συνεχές χρονικό διάστημα, σε «αλληπαλλήλες εργάσιμες ημέρες». Η άδεια, πλην ορισμένων εξαιρέσεων που αναφέρονται αμέσως παρακάτω, δεν επιτρέπεται να χορηγείται τμηματικά, για παράδειγμα δύο ημέρες την εβδομάδα, ή τις απογευματινές ώρες εργασίας κ.λ.π. Επίσης σύμφωνα με αποφάσεις της νομολογίας απαγορεύεται, έστω και κατόπιν συμφωνίας μεταξύ εργοδότη

Άδειες, Επιδόματα και Αποζημιώσεις Μισθωτών

και μισθωτού, η μεταφορά της άδειας στο επόμενο ημερολογιακό έτος (Πρωτ. Αθηνών. 20661/66, Εφετ. Αθηνών 2641/69).

Αν και ο νόμος δεν το επιβάλλει, στην πράξη, για να αποφεύγονται διενέξεις και προστριβές και παρεξηγήσεις, συνηθίζεται η χορήγηση της άδειας να γνωστοποιείται γραπτώς στον εργαζόμενο, με απόδειξη παραλαβής. (Υπόδειγμα ανακοίνωσης χορήγησης άδειας παρατίθεται στο παράρτημα, στο τέλος της εργασίας.)

Ανήλικοι : Η κανονική άδεια των ανηλίκων χορηγείται κατά την περίοδο των θερινών σχολικών διακοπών, σε συνεχείς ημέρες. Το μισό της κανονικής άδειας χορηγείται τμηματικά και σε άλλες χρονικές περιόδους, αν το ζητήσει ο ανήλικος (Άρθρο 7, Ν. 1837/89).

Α) Κατάτμηση άδειας : Η τμηματική χορήγηση της άδειας, σε δύο περιόδους, επιτρέπεται στις εξής περιπτώσεις :

α) Όταν υπάρχει σοβαρή ή επείγουσα ανάγκη της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης ή του εργοδότη γενικά, όπως αυξημένες παραγγελίες, περίοδος αιχμής τουριστικής ή εμπορικής κίνησης κ.λπ

β) Όταν υπάρχει αίτηση του μισθωτού για δικαιολογημένη αιτία.

Η τμηματική χορήγηση της άδειας επιτρέπεται και στις δύο παραπάνω περιπτώσεις, εφόσον εγκριθεί προηγουμένως από την αρμόδια τοπική Επιθεώρηση Εργασίας. Πάντως από τις δύο περιόδους της άδειας, η πρώτη σε καμιά περίπτωση δεν επιτρέπεται να είναι μικρότερη από έξι (6) εργάσιμες ημέρες και προκειμένου για ανήλικους, κάτω των 18 ετών, μικρότερη από δώδεκα (12) εργάσιμες ημέρες.

Β) Ομαδική χορήγηση άδειας : Η νομοθεσία δεν προβλέπει με κάποια διάταξη της, τι ισχύει σχετικά με τη χορήγηση ομαδικής άδειας στους εργαζομένους μίας επιχείρησης. Θεωρείται ότι η χορήγηση της ομαδικής άδειας είναι μια συμφωνία μεταξύ εργοδότη και μισθωτών. Έτσι όπως όλες οι συμφωνίες, πρέπει να διέπεται από τις αρχές της «καλής πίστης», σύμφωνα με το άρθρο 288 του Αστικού Κώδικα. Επιπλέον η ομαδική άδεια διέπεται από τους περιορισμούς που αναφέρονται για τη χορήγηση της άδειας πιο πάνω. Οπότε η άρνηση κάποιων μισθωτών να πάρουν την άδειά τους κατά το χρονικό διάστημα που η επιχείρηση διακόπτει τις εργασίες της για όλο το προσωπικό, προσκρούει στις αρχές της καλής πίστης. Η υποχρέωση του εργοδότη σ' αυτήν την περίπτωση τοποθετείται στο ότι πρέπει να έχει προγραμματίσει έγκαιρα την ομαδική χορήγηση των αδειών και μάλιστα στο διάστημα από 1η Μαΐου μέχρι 30η Σεπτεμβρίου (θερινή περίοδος), δεδομένου άλλωστε ότι από το νόμο υποχρεούται να χορηγήσει τουλάχιστον τις μισές άδειες του προσωπικού μέσα σ' αυτήν την περίοδο.

Άδειες, Επιδόματα και Αποζημιώσεις Μισθωτών

Το σύστημα της ομαδικής χορήγησης αδειών παρουσιάζει και ορισμένα προβλήματα. Τα κυριότερα αυτών είναι τα εξής :

α) Οι μισθωτοί που δεν έχουν συμπληρώσει ένα έτος εργασίας στον ίδιο εργοδότη προκειμένου να λάβουν άδεια, πριν από την περίοδο χορήγησης της ομαδικής άδειας, αλλά θα συμπληρώσουν αυτό το χρονικό διάστημα αργότερα μέσα στο ίδιο έτος, θα πάρουν την άδειά τους μαζί με το υπόλοιπο προσωπικό της επιχείρησης, δηλαδή πριν το νόμιμο χρόνο που πρέπει να χορηγηθεί σ' αυτούς η άδεια. Οι μισθωτοί αυτοί δεν δικαιούνται και άλλης άδειας ακόμα και μετά τη συμπλήρωση του βασικού χρόνου εργασίας, μέσα στο έτος που χορηγήθηκε η ομαδική άδεια (Ντάσιος, Α/Ι 338).

β) Προκειμένου για τους μισθωτούς οι οποίοι θα συμπληρώσουν τις προϋποθέσεις για λήψη άδειας τον επόμενο χρόνο, διακρίνουμε τις εξής περιπτώσεις :

1) Εάν οι μισθωτοί κατά την πρόσληψή τους γνώριζαν ότι η επιχείρηση εφαρμόζει ή πρόκειται να εφαρμόσει το σύστημα των ομαδικών αδειών, τότε δεν θα εργαστούν όπως και οι άλλοι μισθωτοί, αλλά ούτε και θα πληρωθούν κατά τη διάρκεια της αποχής τους από την εργασία.

2) Εάν δεν γνώριζαν την εφαρμογή της ομαδικής χορηγήσεως αδειών, ή θα εργαστούν κανονικά, ή δεν θα εργαστούν αλλά θα πληρωθούν κανονικά τις αποδοχές του χρόνου της αποχής τους από την εργασία, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 656 του Αστικού Κώδικα «περί υπερημερίας».

γ) Οι μισθωτοί που δικαιούνται μικρότερη άδεια από το χρόνο διακοπής των εργασιών της επιχείρησης, δικαιούνται να λάβουν τις αποδοχές ολόκληρου του χρόνου διακοπής και όχι μόνο του χρόνου της άδειάς τους, εκτός αν υπάρχει αντίθετη συμφωνία.

Η κρατούσα άποψη πάντως δέχεται ότι σε καμιά περίπτωση δεν πρέπει το σύστημα της ομαδικής χορήγησης αδειών, να αποβλέπει σε βάρος των μισθωτών. (Ειρην. Θήβας 110/85, Π.Πρωτ. Θηβών 50/86, ΕΕΔ 1986 σελ. 668, Έγγραφ 422/83 Υπουργ. Εργασίας, ΕΑΕΔ 1983 σελ. 528)

Γ) Κυρώσεις για μη χορήγηση άδειας : Η άρνηση του εργοδότη να χορηγήσει στον μισθωτό την ετήσια άδειά του, έχει σαν συνέπεια τις ακόλουθες αστικές και ποινικές κυρώσεις :

α) Ποινικές κυρώσεις : Κατά τις διατάξεις του άρθρου 5, παρ. 7 του Α.Ν 539/45, όσοι εργοδότες αρνούνται τη χορήγηση κανονικής άδειας στους μισθωτούς, τιμωρούνται με χρηματική ποινή και φυλάκιση μέχρι έξι (6) μήνες. Σε περίπτωση που χορηγήθηκε η άδεια, αλλά ο εργοδότης ή καθυστερεί ή αρνείται την καταβολή των αποδοχών του χρόνου της άδειας, τότε τιμωρείται με τις ποινικές κυρώσεις που προβλέπονται από τον Α.Ν. 690/1945. Δηλαδή, τιμωρείται κατόπιν μήνυσης από τους ενδιαφερόμενους ή από τα όργανα του Υπουργείου Εργασίας ή της Αστυνομικής Αρχής ή της οικείας Επαγγελματικής

Άδειες, Επιδόματα και Αποζημιώσεις Μισθωτών

Οργάνωσης των μισθωτών με φυλάκιση μέχρι τρεις (3) μήνες και χρηματική ποινή. Το ύψος δε αυτής, δε μπορεί να ορίζεται κάτω από το 1/4, αλλά ούτε και πάνω από το 1/2 του αναφερόμενου στην μήνυση σαν καδυστερημένου χρηματικού ποσού. Εάν οφείλονται παροχές σε είδος, για την εξεύρεση του ποσού του προστίμου, πρέπει να αποτιμούνται σε χρήμα (Εγκύκλ. 388/82 Υπουργ. Εργασίας, ΔΕΝ 1982 σελ. 461).

β) Αστικές κυρώσεις : Οι κυρώσεις αυτές στην περίπτωση άρνησης χορήγησης της κανονικής άδειας, υποχρεώνουν τον εργοδότη, όταν λήξει το έτος μέσα στο οποίο όφειλε να χορηγήσει την άδεια και αφού προηγουμένως διαπιστωθεί η παράλειψη αυτή από τα όργανα του Υπουργείου Εργασίας, να καταβάλλει στο μισθωτό τις αντίστοιχες αποδοχές των ημερών της άδειάς του αυξημένες κατά 100% (Άρθρο 3, Ν.Δ. 3755/57).

Σημειώνεται ότι η καταβολή των αυξημένων κατά 100% αποδοχών άδειας, είναι άσχετες με τις αποδοχές που ο εργοδότης κατέβαλλε στο μισθωτό για την απασχόλησή του. Γιατί δεν έχει σημασία το ότι εργάστηκε και αμείφθηκε όλες τις ημέρες του έτους, εφόσον όσα έλαβε, αποτελούν αντάλλαγμα των υπηρεσιών που προσέφερε ο μισθωτός. Στην περίπτωση αυτή, οι αποδοχές της άδειας θα υπολογιστούν με βάση τις συνηθισμένες αποδοχές που παίρνει ο μισθωτός κατά την τελευταία ημέρα της χορήγησης, δηλαδή την 31η Δεκεμβρίου (Α.Π. 96/77, ΔΕΝ 1977 σελ.468).

Για την καταβολή της παραπάνω προσαύξησης απαιτείται, εκτός από την άρνηση χορήγησης της άδειας, να υπάρχει οπωσδήποτε και πταίσμα, δηλαδή υπαιτιότητα του εργοδότη, έστω και με τη μορφή της ελαφράς αμέλειας ή πλάνης. Περίπτωση ύπαρξης πταίσματος έχουμε για παράδειγμα στην περίπτωση που ο μισθωτός ζήτησε την άδειά του και ο εργοδότης τον ανάγκασε να εργαστεί κατά την περίοδο που έπρεπε να λάβει την άδειά του.

Υπαιτιότητα του εργοδότη δεν υπάρχει, όταν από δικαιολογημένη πλάνη δεν χορήγησε την άδεια, ή όταν οφείλεται σε γεγονός για το οποίο δεν υπέχει ευθύνη. Υπαιτιότητα του εργοδότη δεν υπάρχει και στην περίπτωση που ο μισθωτός οικειοδελώς δεν έλαβε την άδεια που του χορηγήθηκε έγκαιρα. (Α.Π 1980/83, 889/89,Μ. Πρωτ. Καλαμάτας 137/85, Εφετ. Θεσ/κης 443/88, ΕΕΔ 1990 σελ.686).

Από τα πολιτικά δικαστήρια έγινε δεκτό ότι, η διαπίστωση των οργάνων του Υπουργείου Εργασίας αποτελεί απλό αποδεικτικό στοιχείο για την παράλειψη του εργοδότη και όχι προϋπόθεση για να δεμελιωθεί το δικαίωμα του μισθωτού προς αποζημίωση, επειδή δεν έλαβε την άδειά του.

Επίσης για τις άδειες προηγούμενων χρόνων που δεν χορηγήθηκαν από τον εργοδότη, οι μισθωτοί έχουν την αξίωση να ζητήσουν αποζημίωση δικαστικώς, ισόποση με τις αποδοχές της άδειάς τους που δεν έλαβαν, αυξημένες κατά 100%.

Άδειες, Επιδόματα και Αποζημιώσεις Μισθωτών

Δ) Παραγραφή αποδοχών άδειας : Η αξίωση του μισθωτού για τη λήψη των αποδοχών της κανονικής του άδειας, υπόκειται στην 5ετή παραγραφή του άρθρου 250 παρ. 17 του Αστικού κώδικα, γιατί οι αποδοχές του χρόνου της άδειας θεωρούνται σαν μισθός. Στην ίδια παραγραφή υπόκειται και η αξίωση για την καταβολή της προσαύξησης 100% των αποδοχών άδειας.

V.) Λύση της σχέσης εργασίας - Αποδοχές άδειας :

Θα πρέπει να διακρίνουμε δυο περιπτώσεις για τη λύση της εργασιακής σχέσης και τις αποδοχές που πρέπει να λάβει ο μισθωτός. Μία περίπτωση όταν δεν έχει συμπληρωθεί έτος εργασίας και δεύτερη όταν έχει συμπληρωθεί έτος εργασίας.

A) Κάθε μισθωτός ο οποίος δεν έχει συμπληρώσει 12μηννη σχέση εργασίας στον εργοδότη και λύεται η εργασιακή του σχέση με οποιοδήποτε τρόπο ή σε περίπτωση λήξης της εποχιακής του απασχόλησης, δικαιούται να λάβει δύο (2) ημερομίσθια για κάθε μήνα απασχόλησής του. Εάν έχει απασχοληθεί χρονικό διάστημα μικρότερο του μήνα, θα λάβει ανάλογο κλάσμα. Σε περίπτωση θανάτου του μισθωτού οι αποδοχές λαμβάνονται από τους κληρονόμους του.

Στην περίπτωση παροχής εκ περιτροπής ή διαλείπουσας εργασίας από τον μισθωτό, για την εφαρμογή των παραπάνω αναφερομένων, σαν μήνας λαμβάνονται 25 ημέρες απασχόλησης.

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ :

Κάποιος μισθωτός παρέχει εκ περιτροπής ή διαλείπουσα εργασία. Σε διάστημα τεσσάρων (4) μηνών πραγματοποίησε 75 ημέρες απασχόλησης. Άρα δικαιούται να λάβει έξι (6) ημερομίσθια, όπως φαίνεται και από τον Πίνακα Αποζημίωσης Άδειας που παρατίθεται παρακάτω.

Οι παραπάνω διατάξεις ισχύουν και για τις περιπτώσεις όπου υπάρχει σύμβαση εργασίας μιας μέρας. Για να προσδιορισθεί το ανάλογο κλάσμα διαιρούνται τα δύο (2) ημερομίσθια με τον αριθμό 25 (τον μέσο όρο των εργάσιμων ημερών του μήνα) και καταβάλλονται τόσα εικοστά πέμπτα των δύο (2) ημερομισθίων, όσες είναι οι εργάσιμες μέρες.

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ :

Μισθωτός που απασχολήθηκε για πέντε (5) ημέρες, δικαιούται να λάβει ως αποδοχές άδειας : $(2 \text{ ημερ.}) / (25 \text{ ημερ.}) = 0.08$ του ημερομισθίου, $0,08 \times 5 \text{ ημέρες} = 0,4$ του ημερομισθίου. Επίσης δικαιούται άλλα τόσα

Άδειες, Επίδομα και Αποζημιώσεις Μισθωτών

για επίδομα άδειας. Χρησιμοποιώντας αριθμητικά δεδομένα έχουμε τα εξής : Έστω 50 δρχ. η αμοιβή για κάθε ημέρα εργασίας.

Δύο (2) ημερομίσθια επί 50 δρχ./ημέρα = 100 δρχ.

100 δρχ / 25 ημέρες = 4 δρχ./ ημέρα

5 ημέρες εργασίας x 4 δρχ./ημέρα = 20 δρχ.

Διευκρινίζεται ότι οι αποδοχές της άδειας για την περίπτωση λύσης της σχέσης εργασίας καταβάλλονται στους μισθωτούς, ανεξάρτητα με τυχόν αποζημίωση που τους οφείλεται από άλλο λόγο (π.χ. αποζημίωση απόλυσης).

ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ ΑΔΕΙΑΣ

Μήνες υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη	Μισθωτοί	
	Επιχ/σεις κάθε είδους με 5ήμερο ή 6ήμερο εργασίας	
	ΜΙΣΘΟΣ	ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΑ
1 μήνας	2/25 μισθού	2 ημερομίσθια
2 μήνες	4/25 μισθού	4 ημερομίσθια
3 μήνες	6/25 μισθού	6 ημερομίσθια
4 μήνες	8/25 μισθού	8 ημερομίσθια
5 μήνες	10/25 μισθού	10 ημερομίσθια
6 μήνες	12/25 μισθού	12 ημερομίσθια
7 μήνες	14/25 μισθού	14 ημερομίσθια
8 μήνες	16/25 μισθού	16 ημερομίσθια
9 μήνες	18/25 μισθού	18 ημερομίσθια
10 μήνες	20/25 μισθού	20 ημερομίσθια
11 μήνες	22/25 μισθού	22 ημερομίσθια
12 μήνες	24/25 μισθού	24 ημερομίσθια

B) Στην περίπτωση μισθωτού, ο οποίος έχει συμπληρώσει έτος εργασίας στον ίδιο εργοδότη και η σχέση εργασίας λύεται με οποιοδήποτε τρόπο, αλλά δεν έχει λάβει την κανονική άδεια του ημερολογιακού έτους της λύσης της σχέσης εργασίας, δικαιούται να λάβει τις αποδοχές άδειας - και το επίδομα - που θα λάμβανε αν κατά το χρονικό σημείο που λύεται η σχέση εργασίας έπαιρνε την άδειά του. Το δικαίωμα να αξιώσει τις αποδοχές του έχει ο μισθωτός ακόμα και στην περίπτωση που η λύση επέλθει στις αρχές του νέου ημερολογιακού έτους.

Όπως και στην προηγούμενη περίπτωση, σε περίπτωση θανάτου του μισθωτού, οι κληρονόμοι δικαιούνται να λάβουν τις αποδοχές του.

Άδειες, Επιδόματα και Αποζημιώσεις Μισθωτών

Όσοι αποχωρούν από την εργασία τους οικειοθελώς, με σκοπό να λάβουν πλήρη σύνταξη γήρατος, δικαιούνται να λάβουν τις παραπάνω αποδοχές του χρόνου της άδειας και του επιδόματος άδειας.

Για να δικαιούται ο μισθωτός να ζητήσει αποζημίωση άδειας στην περίπτωση που έχει συμπληρώσει ένα έτος υπηρεσίας, θα πρέπει να μην έχει λάβει την άδεια του ημερολογιακού έτους κατά το οποίο λύεται η σχέση εργασίας. Αν ένας μισθωτός για παράδειγμα, έλαβε την άδειά του τον Ιούνιο και απολύθηκε το Δεκέμβριο του αυτού έτους, δε δικαιούται να πάρει άλλη άδεια ή συμπληρωματική έστω κι αν πέρασαν έξι (6) μήνες. Επίσης δεν είναι δυνατόν και δεν επιτρέπεται να γίνει υπολογισμός της άδειας σε δωδέκατα (Α.Π. 540/85, ΕΕΔ 1986 σελ.248).

ΙVΙ.) Βιβλίο αδειών :

Εκ του νόμου επιβάλλεται ο εργοδότης να τηρεί Ειδικό «Βιβλίο Αδειών», στο οποίο οφείλει να καταχωρεί το ονοματεπώνυμο, την ειδικότητα, το έτος γέννησης, την ημερομηνία πρόσληψης του μισθωτού, το μέγεθος της οφειλόμενης άδειας, την περίοδο χορήγησης, τις αποδοχές άδειας, τις αποδοχές επιδόματος άδειας κ.λ.π. Ο δε μισθωτός είναι υποχρεωμένος να υπογράφει, όταν λάβει την άδειά του και πληρωθεί τις αποδοχές αυτής. Με απόφαση του Συμβουλίου της Επικρατείας, την υπ' αριθμ. 2245/65 και την Εγκύκλ. 43540/66 του Υπουργ. Εργασίας, ο εργοδότης δεν είναι υποχρεωμένος σε δεώρηση του παραπάνω βιβλίου.

VII.) Παραδείγματα υπολογισμού αποδοχών άδειας μισθωτών.

A) Παράδειγμα υπολογισμού αποδοχών άδειας υπαλλήλου :

Ο υπάλληλος Μέντης Ηλίας εργάζεται στην εταιρεία "ΤΟΞΟΤΗΣ Α.Ε.", έχει μισθό 220.000 δρχ. το μήνα και έχει συμπληρώσει 3 έτη εργασίας στην ίδια επιχείρηση. Ανήκει στην κατηγορία των μικτών (απλών) ασφαλιστρών και είναι έγγαμος με ένα παιδί. Οι αποδοχές άδειας που δικαιούται ο υπάλληλος αυτός ανέρχονται σε 220.000 δρχ. Οι ημέρες άδειας που δικαιούται ανέρχονται σε εικοσιέξι (26).

Πρίν πάρει την άδειά του, παίρνει το ποσό που απομένει μετά την αφαίρεση από τις 220.000 δρχ. των αντίστοιχων κρατήσεων που αναλογούν στο παρπάνω ποσό, δηλαδή αμοίβεται για 25 εργάσιμες ημέρες χωρίς να εργαστεί, ενώ θα αναπαυτεί για 26 ημέρες και γράφεται στο βιβλίο αδειών το οποίο είναι αδεώρητο, με τα εξής στοιχεία : ονοματεπώνυμο, ειδικότητα, έτος γέννησης, ημερομηνία πρόσληψης, ημέρες της άδειας, περίοδος χορήγησης, αποδοχές άδειας, υπογραφή μισθωτού.

Δεν είναι απαραίτητο να συνταχθεί ξεχωριστή μισθοδοτική κατάσταση για τις αποδοχές άδειας, εφόσον δεν υποχρεώνεται η επιχείρηση από το Ι.Κ.Α. να αγοράζει χωριστά τα ένσημα, για τις αποδοχές των ημερών άδειας. Δηλαδή αν κάποιος μισθωτός πάρει την άδειά του μεταξύ 10/3 και 10/4, τότε θα συνταχθεί μια μισθοδοτική κατάσταση με ημερομηνία 31/3 και μία με 31/4, όπου θα εμφανίζεται ο αδειούχος μισθωτός ότι εργάζεται κανονικά. Για να μην προκύψουν όμως προστριβές με την επιχείρηση, θα πρέπει ο μισθωτός να υπογράψει στο αδεώρητο βιβλίο αδειών για τις ημέρες και για τις αποδοχές των ημερών άδειας που πήρε.

Εάν η επιχείρησή τηρεί το Γενικό Λογιστικό Σχέδιο και θέλει να τηρεί χωριστούς τριτοβάθμιους λογαριασμούς για τις άδειες και τα επιδόματα αδειών, πράγμα όχι υποχρεωτικό, θα πρέπει να συντάσσει κάθε μήνα δύο (2) μισθοδοτικές καταστάσεις, μία για τις κανονικές ημέρες απασχόλησης και μία για τις ημέρες άδειας, για να εμφανίζονται χωριστά στους αντίστοιχους αναλυτικούς λογαριασμούς.

Επίσης με ημερομηνία την ημέρα που ο αδειούχος εισπράτει τα χρήματα της άδειάς του, στο ημερολόγιο ταμείου γίνεται η εξής εγγραφή:

33. ΧΡΕΩΣΤΕΣ ΔΙΑΦΟΡΟΙ

33.00 Προκαταβολές προσωπικού

38. ΧΡΗΜΑΤΙΚΑ ΔΙΑΘΕΣΙΜΑ

38.00 Ταμείο

Υπολογισμός εισφορών:

α) Εισφορές Ι.Κ.Α. :

Υπαλλήλου : $220.000 \times 15,80\% = 34.760$ δρχ.

Άδειες, Επίδομα και Αποζημιώσεις Μισθωτών

Εργοδότη : $220.000 \times 27,70\% = 60940$ δρχ.

Σύνολα : $220.00 \times 43,50\% = 95.700$ δρχ.

β) Χαρτόσημο και ΟΓΑ Χαρ/μου :

Υπαλλήλου : $220.000 \times 0,6\% = 1.320$ δρχ.

Εργοδότη : $220.000 \times 0,6\% = 1.320$ δρχ.

Σύνολα : $220.000 \times 1,2\% = 2.640$ δρχ.

γ) Υπολογισμός ΦΜΥ :

Καθαρές αποδοχές = Ακαθάριστες αποδοχές -

- Κρατήσεις Ι.Κ.Α. υπαλλήλου -

- Χαρτόσημο υπαλλήλου

Άρα: Καθαρές αποδοχές = $220.000 - (34.760 + 1.320) = 183.920$ δρχ.

Καθαρές αποδοχές x 14 μισθούς (1)

14 μισθοί = 12 μηνιαίοι μισθοί + 1 μισθός δώρο Χριστουγέννων
+ 1/2 μισθός δώρο Πάσχα + 1/2 μισθός επίδομα άδειας.

(*) *Σημείωση* : Εάν στο μισθωτό καταβάλλεται και κάποια άλλη πρόσθετη παροχή (π.χ. ένα μηνιαίο ως επίδομα ισολογισμού κ.λ.π) τότε, για τον υπολογισμό του συνολικού ετήσιου εισοδήματος προστίθεται και η παροχή αυτή. Δηλαδή στην περίπτωση που καταβάλλεται και ένα επιπλέον μηνιαίο ως επίδομα ισολογισμού, θα πρέπει οι μηνιαίες καθαρές αποδοχές να πολλαπλασιάζονται με το 15 αντί του 14 κ.λ.π

(1) $\Rightarrow 183.920 \times 14 = 2.574.880$ δρχ. Ετήσιο καθαρό εισόδημα.

Ο μισθωτός αυτός ανήκει στην κλίμακα μεταξύ 2.500.001 και 3.000.000 και υπάγεται σε συντελεστή φόρου 4,5%. Άρα ο μηνιαίος ΦΜΥ του μισθωτού είναι : $183.920 \times 4,5\% = 8.276$ δρχ.

Επειδή ο μισθωτός είναι έγγαμος και με ένα παιδί, υπόκειται σε συντελεστή μείωσης του ΦΜΥ κατά 15%. Δηλαδή :

$8.276 \times 15\% = 1.241$ δρχ.

$8.276 - 1.241 = 7.035$ δρχ.

$7.035 \times 5\% = 352$ δρχ. ποσό έκπτωσης λόγω παρακράτησης

$7.035 - 352 = 6.683$ δρχ. παρακρατούμενος ΦΜΥ.

Άρα το ποσό που θα δοθεί σαν προκαταβολή στις 10/3 που αρχίζει η άδεια είναι : $220.000 - (34.760 + 6.683 + 1.320) = 177.237$ δρχ.

(*) *Σημείωση* : Το ποσοστό 5% είναι έκπτωση από τον ΦΜΥ, διότι από 1/7/94 ο ΦΜΥ αποδίδεται στο τέλος του έτους, ενώ παρακρατείται από τους μισθωτούς κάθε μήνα. Είναι δηλαδή έκπτωση λόγω παρακράτησης.

Άδειες, Επιδόματα και Αποζημιώσεις Μισθωτών

Σύμφωνα με τις επιταγές του Γ.Λ.Σ ο εργοδότης θα πρέπει να συντάξει για το μήνα Μάρτιο δύο μισθοδοτικές καταστάσεις. Η μία από 1/3 έως 9/3 όπου θα εμφανίζονται οι αποδοχές για τις οποίες έχει εργαστεί ο μισθωτός και η δεύτερη από 10/3 έως 31/3 για τις αποδοχές της άδειας. Ανάλογα θα γίνουν και οι εγγραφές του Απριλίου.

Από 1/3/95 έως 9/3/95 έχει εργαστεί 8 ημέρες (1 Κυριακή). Οι αποδοχές για τις οχτώ (8) ημέρες είναι :

$$220.000 \times 8/25 = 70.400 \text{ δρχ.}$$

Υπολογισμός εισφορών:

α) Εισφορές Ι.Κ.Α. :

$$\text{Υπαλλήλου : } 70.400 \times 15,80\% = 11.123 \text{ δρχ.}$$

$$\text{Εργοδότη : } 70.400 \times 27,70\% = 19.501 \text{ δρχ.}$$

$$\text{Σύνολο : } 30.624 \text{ δρχ.}$$

β) Χαρτόσημο και ΟΓΑ Χαρ/μου :

$$\text{Υπαλλήλου : } 70.400 \times 0,6\% = 422 \text{ δρχ.}$$

$$\text{Εργοδότη : } 70.400 \times 0,6\% = 422 \text{ δρχ.}$$

$$\text{Σύνολο : } 844 \text{ δρχ.}$$

γ) Υπολογισμός ΦΜΥ :

$$70.400 - 11.123 - 422 = 58.855$$

$$58.855 \times 4,5\% = 2.648 \text{ δρχ.}$$

Αφαιρούμε από το ΦΜΥ 15%, επειδή ο μισθωτός είναι έγγαμος με ένα παιδί :

$$2.648 \times 15\% = 397 \text{ δρχ.}$$

$$2.648 - 397 = 2.251 \text{ δρχ.}$$

$$2.251 \times 5\% = 113 \text{ δρχ. ποσό έκπτωσης}$$

$$2.251 - 113 = 2.138 \text{ δρχ. παρακρατούμενος ΦΜΥ.}$$

Οι αποδοχές της κανονικής άδειας από 10/3 - 31/3/95 έχουν ως εξής : $220.000 - 70.400 = 149.600 \text{ δρχ.}$

Υπολογισμός εισφορών:

α) Εισφορές Ι.Κ.Α. :

$$\text{Υπαλλήλου : } 149.600 \times 15,80\% = 23.637 \text{ δρχ.}$$

$$\text{Εργοδότη : } 149.600 \times 27,70\% = 41.439 \text{ δρχ.}$$

$$\text{Σύνολο : } 65.076 \text{ δρχ.}$$

Άδειες, Επιδόματα και Αποζημιώσεις Μισθωτών

β) Χαρτόσημο και ΟΓΑ Χαρ/μου :

Υπαλλήλου : $149.600 \times 0,6\% = 898$ δρχ.

Εργοδότη : $149.600 \times 0,6\% = 898$ δρχ.

Σύνολα : 1796 δρχ.

γ) Υπολογισμός ΦΜΥ :

$149.600 - 23.637 - 898 = 125.065$ δρχ.

Αφαιρούμε από το ΦΜΥ 15 %, επειδή ο μισθωτός είναι έγγαμος με ένα παιδί :

$5.628 \times 15\% = 844$ δρχ.

$5.628 - 844 = 4.784$ παρακρατούμενος Φ.Μ.Υ

Επίσης αφαιρούμε και το ποσό έκπτωσης 5% λόγω παρακράτησης:

$4.784 \times 5\% = 239$ δρχ.

$4.784 - 239 = 4.545$ δρχ. παρακρατούμενος Φ.Μ.Υ.

Οι λογιστικές εγγραφές για το μήνα Μάρτιο έχουν ως εξής :

ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟ ΤΑΜΕΙΟΥ :

-----10 / 3-----	3βάθμιος	2βάθμιος	ΧΡΕΩΣΗ	ΠΙΣΤΩΣΗ
33 ΧΡΕΩΣΤΕΣ ΔΙΑΦ.			177.237	
33.00 Προκαταβολές				
Προσωπικού				
33.00.00 Προκαταβολές				
κανονικής άδειας	177.237			
μισθωτών				
38 ΧΡΗΜΑΤΙΚΑ				177.237
ΔΙΑΘΕΣΙΜΑ				
38.00 Ταμείο				
38.00.00 Μετρητά	177.237			
Καταβολή αποδοχών				
κανονικής άδειας				

Άδειες, Επιδόματα και Αποζημιώσεις Μισθωτών

ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟ ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΠΡΑΞΕΩΝ :

31 / 3	3βάθμιος	2βάθμιος	ΧΡΕΩΣΗ	ΠΙΣΤΩΣΗ
60 ΑΜΟΙΒΕΣ ΚΑΙ ΕΞΟΔΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ			90.323	
60.00 Αμοιβές έμμισθου προσωπικού		70.400		
60.00.00 Τακτικές αποδοχές	70.400			
60.03 Εργοδοτικές εισφορές και επιβαρύνσεις έμμισθου προσωπικού		19.923		
60.03.00 Εργοδοτικές εισφορές ΙΚΑ	19.501			
60.03.04 Χαρτόσημο μισθοδοσίας	422			
53 ΠΙΣΤΩΤΕΣ ΔΙΑΦ.				56.717
53.00 Αποδοχές προσωπικού πληρωτέες		56.717		
53.00.00 Αποδοχές έμμισθου προσωπικού	56.717			
54 ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΑΠΟ ΦΟΡΟΥΣ-ΤΕΛΗ				2.982
54.03 Φόροι - τέλη αμοιβών προσωπικού		2.982		
54.03.00 ΦΜΥ	2.138			
54.03.02 Χαρτόσημο	844			
55 ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ				30.624
55.00 ΙΚΑ		30.624		
55.00.00 Λ/σμός τρέχουσας κίνησης ΙΚΑ	30.624			
Εκκαθάριση μισθοδοσίας υπαλλήλων μηνός Μαρτίου				

ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟ ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΠΡΑΞΕΩΝ :

31 / 3	3βήθμιος	2βήθμιος	ΧΡΕΩΣΗ	ΠΙΣΤΩΣΗ
60 ΑΜΟΙΒΕΣ ΚΑΙ ΕΞΟΔΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ			191.937	
60.00 Αμοιβές έμμισθου προσωπικού		149.600		
60.00.00 Τακτικές αποδοχές	149.600			
60.03 Εργοδοτικές εισφορές και επιβαρύνσεις έμμισθου προσωπικού		42.337		
60.03.00 Εργοδοτικές εισφορές ΙΚΑ	41.439			
60.03.04 Χαρτόσημο μισθοδοσίας	898			
33 ΧΡΕΩΣΤΕΣ ΔΙΑΦ.				120.520
33.00 Προκαταβολές προσωπικού		120.520		
33.00.06 Προκαταβολές κανονικής άδειας μισθωτών	120.520			
54 ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΑΠΟ ΦΟΡΟΥΣ-ΤΕΛΗ				6.341
54.03 Φόροι - τέλη αμοιβών προσωπικού		6.341		
54.03.00 ΦΜΥ	4.545			
54.03.02 Χαρτόσημο	1.796			
55 ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ				65.076
55.00 ΙΚΑ		65.076		
55.00.00 Λ/σμός τρέχουσας κίνησης ΙΚΑ	65.076			
Εκκαθάριση αποδοχών κανονικής άδειας μηνός Μαρτίου 10/3 - 31/3				

Οι αποδοχές της κανονικής άδειας από 1/4/95 - 10/4/95 έχουν ως εξής : $220.000 - 149.600 = 70.400$ δρχ.

Υπολογισμός εισφορών :

Οι εισφορές της κανονικής άδειας για το πρώτο δεκαήμερο του Απριλίου έχουν όπως ακριβώς και οι εισφορές των εργάσιμων ημερών του πρώτου δεκαήμερου του Μαρτίου.

Άδειες, Επιδόματα και Αποζημιώσεις Μισθωτών

Χαρτόσημο μισθοδοσίας και ΦΜΥ :

Όπως παραπάνω.

Λογιστική Εγγραφή :

ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟ ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΠΡΑΞΕΩΝ :

31 / 3	3βάθμιος	2βάθμιος	ΧΡΕΩΣΗ	ΠΙΣΤΩΣΗ
60 ΑΜΟΙΒΕΣ ΚΑΙ ΕΞΟΔΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ			90.323	
60.00 Αμοιβές έμμισθου προσωπικού		70.400		
60.00.00 Τακτικές αποδοχές	70.400			
60.03 Εργοδοτικές εισφορές και επιβαρύνσεις έμμισθου προσωπικού		19.923		
60.03.00 Εργοδοτικές εισφορές ΙΚΑ	19.501			
60.03.04 Χαρτόσημο μισθοδοσίας	422			
33 ΧΡΕΩΣΤΕΣ ΔΙΑΦ.				56.717
33.00 Προκαταβολές προσωπικού		56.717		
33.00.06 Προκαταβολές κανονικής άδειας έμμισθου προσωπικού	56.717			
54 ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΑΠΟ ΦΟΡΟΥΣ-ΤΕΛΗ				2.982
54.03 Φόροι - τέλη αμοιβών προσωπικού		2.982		
54.03.00 ΦΜΥ	2.138			
54.03.02 Χαρτόσημο	844			
55 ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ				30.624
55.00 ΙΚΑ		30.624		
55.00.00 Λ/σμός τρέχουσας κίνησης ΙΚΑ	30.624			
Εκκαθάριση αποδοχών κανονικής άδειας μηνός Απριλίου 1/4 - 10/4				

Οι αποδοχές από 11/4/95 έως 30/4/95 είναι :

220.000 x 17/25 = 149.600

ή

220.000 - 70.400 = 149.600

Άδειες, Επίδομα και Αποζημιώσεις Μισθωτών

ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟ ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΠΡΑΞΕΩΝ :

31 / 3	3βάθμιος	2βάθμιος	ΧΡΕΩΣΗ	ΠΙΣΤΩΣΗ
60 ΑΜΟΙΒΕΣ ΚΑΙ ΕΞΟΔΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ			191.937	
60.00 Αμοιβές έμμισθου προσωπικού		149.600		
60.00.00 Τακτικές αποδοχές	149.600			
60.03 Εργοδοτικές εισφορές και επιβαρύνσεις έμμισθου προσωπικού		42.337		
60.03.00 Εργοδοτικές εισφορές ΙΚΑ	41.439			
60.03.04 Χαρτόσημο μισθοδοσίας	898			
53 Πιστωτές διάφοροι				120.520
53.00 Αποδοχές προσωπικού πληρωτέες		120.520		
53.00.00 Αποδοχές έμμισθου προσωπικού	120.520			
54 ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΑΠΟ ΦΟΡΟΥΣ-ΤΕΛΗ				6.341
54.03 Φόροι - τέλη αμοιβών προσωπικού		6.341		
54.03.00 ΦΜΥ	4.545			
54.03.02 Χαρτόσημο	1.796			
55 ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ				65.076
55.00 ΙΚΑ		65.076		
55.00.00 Λογαριασμός τρέχουσας κίνησης ΙΚΑ	65.076			
Εκκαθάριση μισθοδοσίας υπαλλήλου μηνός Απριλίου				

(*) Σημείωση: Το επίδομα άδειας που δικαιούται ο υπάλληλος, μαζί με τις αποδοχές της κανονικής άδειας, υπολογίζεται σε επόμενο κεφάλαιο «Περί επιδόματος άδειας».

Άδειες, Επιδόματα και Αποζημιώσεις Μισθωτών

Β) Παράδειγμα υπολογισμού αποδοχών άδειας εργάτη :

Ο υπάλληλος Παπαχρήστος Ανδρέας εργάζεται στην επιχείρηση "ΑΝΤΙΚΑΤ Α.Ε.", επί 5 έτη με ημερομίσθιο 10.000 δρχ. και παίρνει την ετήσια κανονική άδειά του από 10/3 έως 10/4 1995. Ο εργάτης είναι διαζευγμένος και του έχει ανατεθεί η επιμέλεια των δύο ανήλικων τέκνων του. Ανήκει στην κατηγορία των Μικτών Βαρέων Ασφαλιστρών.

Οι ημέρες άδειας που δικαιούται ο εργάτης αυτός είναι εικοσιέξι (26) και το ύψος των αποδοχών άδειας ανέρχεται σε 26 ημερομίσθια.

Δηλαδή οι αποδοχές της κανονικής του άδειας ανέρχονται σε :

$$10.000 \text{ δρχ} \times 26 \text{ ημερομίσθια} = 260.000 \text{ δρχ.}$$

Από τις 260.000 δρχ. θα αφαιρεθούν οι νόμιμες κρατήσεις (ασφάλιστρα Ι.Κ.Α, χαρτόσημο, ΦΜΥ).

Υπολογισμός εισφορών:

α) Εισφορές Ι.Κ.Α. :

$$\text{Εργάτη} : 260.000 \times 19,25\% = 50.050 \text{ δρχ.}$$

$$\text{Εργοδότη} : 260.000 \times 29,85\% = 77.610 \text{ δρχ.}$$

$$\text{Σύνολο} : 260.00 \times 49,10\% = 127.660 \text{ δρχ.}$$

β) Χαρτόσημο και ΟΓΑ Χαρ/μου :

$$\text{Εργάτη} : 260.000 \times 0,6\% = 1.560 \text{ δρχ.}$$

$$\text{Εργοδότη} : 260.000 \times 0,6\% = 1.560 \text{ δρχ.}$$

$$\text{Σύνολο} : 260.000 \times 1,2\% = 3.120 \text{ δρχ.}$$

γ) Υπολογισμός ΦΜΥ :

Καθαρές αποδοχές = Ακαθάριστες αποδοχές -

- Κρατήσεις Ι.Κ.Α. εργάτη -

- Χαρτόσημο εργάτη

Άρα: Καθαρές αποδοχές = $260.000 - (50.050 + 1.560) = 208.390$ δρχ.

Καθαρές αποδοχές x 14 μισθούς = Ετήσιο καθαρό εισόδημα.

(1) $\Rightarrow 208.390 \times 14 = 2.917.460$ δρχ. Ετήσιο καθαρό εισόδημα.

Ο εργάτης αυτός ανήκει στην κλίμακα μεταξύ 2.500.001 και 3.000.000 και υπάγεται σε συντελεστή φόρου 4,5%. Άρα ο μηνιαίος ΦΜΥ του εργάτη είναι : $208.390 \times 4,5\% = 9.378$ δρχ.

Επειδή ο μισθωτός είναι διαζευγμένος και έχει την επιμέλεια των δύο ανήλικων τέκνων του, υπόκειται σε συντελεστή μείωσης του ΦΜΥ κατά 25%. Δηλαδή :

$$9.378 \times 25\% = 2.344 \text{ δρχ.}$$

$$9.378 - 2.344 = 7.034 \text{ δρχ.}$$

$$7.034 \times 5\% = 352 \text{ δρχ. ποσό έκπτωσης λόγω παρακράτησης}$$

$$7.034 - 352 = 6.682 \text{ δρχ. παρακρατούμενος ΦΜΥ.}$$

Άδειες, Επιδόματα και Αποζημιώσεις Μισθωτών

Άρα το ποσό που θα δοθεί σαν προκαταβολή στις 10/3 που αρχίζει η άδεια είναι : $260.000 - (50.050 + 6.682 + 1.560) = 201.708 \text{ δρχ.}$

Όπως με τον υπάλληλο έτσι και με τον εργάτη θα συνταχθούν δύο μισθοδοτικές καταστάσεις για κάθε μήνα. Μπορούμε όμως να κάνουμε μία εγγραφή για το ποσό της άδειας από 10/3 - 10/4/95 και άλλες δύο εγγραφές. Τη μία εγγραφή για το χρονικό διάστημα εργασίας το μήνα Μάρτιο, από 1/3 - 9/3 και τη δεύτερη για το χρονικό διάστημα της εργασίας του από 11/4 - 30/4/95.

Κατά το χρονικό διάστημα από 1/3 - 9/3 έχει εργαστεί 7 ημέρες (1 Κυριακή + Καθαρή Δευτέρα την οποία δεν εργάστηκε). Οι αποδοχές για τις 7 ημέρες είναι :

$$10.000 \times 7 \text{ ημερομίσθια} = 70.000 \text{ δρχ.}$$

Υπολογισμός εισφορών:

α) Εισφορές Ι.Κ.Α. :

$$\text{Υπαλλήλου} : 70.000 \times 19,25\% = 13.475 \text{ δρχ.}$$

$$\text{Εργοδότη} : 70.000 \times 29,85\% = 20.895 \text{ δρχ.}$$

$$\text{Σύνολο} : 34.370 \text{ δρχ.}$$

β) Χαρτόσημο και ΟΓΑ Χαρ/μου :

$$\text{Υπαλλήλου} : 70.000 \times 0,6\% = 422 \text{ δρχ.}$$

$$\text{Εργοδότη} : 70.000 \times 0,6\% = 422 \text{ δρχ.}$$

$$\text{Σύνολο} : 840 \text{ δρχ.}$$

γ) Υπολογισμός ΦΜΥ :

$$70.000 - 13.47623 - 420 = 56.105 \text{ δρχ.}$$

$$56.105 \times 4,5\% = 2.524 \text{ δρχ.}$$

Αφαιρούμε από το ΦΜΥ 25%, επειδή ο μισθωτός είναι διαζευγμένος και έχει την επιμέλεια δύο τέκνων :

$$2.524 \times 25\% = 631 \text{ δρχ.}$$

$$2.524 - 631 = 1.893 \text{ δρχ.}$$

$$1.893 \times 5\% = 95 \text{ δρχ. ποσό έκπτωσης}$$

$$1.893 - 95 = 1.798 \text{ δρχ. παρακρατούμενος ΦΜΥ.}$$

$$\text{Καθαρό πληρωτέο: } 70.000 - (13.475 + 420 + 1.798) = 54.307 \text{ δρχ.}$$

Κατά το χρονικό διάστημα από 11/4 - 30/4/95 έχει εργαστεί 15 ημέρες (3 Κυριακές, Δευτέρα του Πάσχα δεν εργάστηκε, αλλά εργάστηκε κανονικά την Μ. Παρασκευή).

Άρα οι αποδοχές από 11/4 - 30/4/95 έχουν ως εξής:

$$10.000 \times 15 = 150.000$$

Άδειες, Επιδόματα και Αποζημιώσεις Μισθωτών

Υπολογισμός εισφορών:

α) Εισφορές Ι.Κ.Α. :

Εργάτη : $150.000 \times 19,25\% = 28.875$ δραχ.

Εργοδότη : $150.000 \times 27,70\% = 44.775$ δραχ.

Σύνολα : 73.650 δραχ.

β) Χαρτόσημο και ΟΓΑ Χαρ/μου :

Εργάτη : $150.000 \times 0,6\% = 900$ δραχ.

Εργοδότη : $150.000 \times 0,6\% = 900$ δραχ.

Σύνολα : 1800 δραχ.

γ) Υπολογισμός ΦΜΥ :

$150.000 - 28.875 - 900 = 120.225$ δραχ.

$120.225 \times 4,5\% = 5.410$ δραχ.

Αφαιρούμε από το ΦΜΥ 25 %, επειδή ο μισθωτός είναι διαζευγμένος με ένα δύο τέκνα :

$5.410 \times 25\% = 1.352$ δραχ.

$5.410 - 1.352 = 4.058$ παρακρατούμενος Φ.Μ.Υ

Επίσης αφαιρούμε και το ποσό έκπτωσης 5% λόγω παρακράτησης:

$4.058 \times 5\% = 203$ δραχ.

$4.058 - 203 = 3.855$ δραχ. παρακρατούμενος Φ.Μ.Υ.

Καθαρό πληρωτέο : $150.000 - (28.875+900+3.855) = 116.370$ δραχ.

Οι λογιστικές εγγραφές αποδοχών κανονικής άδειας του εργάτη έχουν ως εξής :

Άδειες, Επιδόματα και Αποζημιώσεις Μισθωτών

ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟ ΤΑΜΕΙΟΥ :

10 / 3	3βάθμιος	2βάθμιος	ΧΡΕΩΣΗ	ΠΙΣΤΩΣΗ
33 ΧΡΕΩΣΤΕΣ ΔΙΑΦ.			201.708	
33.00 Προκαταβολές		201.708		
Προσωπικού				
33.00.01 Προκαταβολές				
κανονικής άδειας	201.708			
ημερομισθίων				
38 ΧΡΗΜΑΤΙΚΑ				201.708
ΔΙΑΘΕΣΙΜΑ				
38.00 Ταμείο		201.708		
38.00.00 Μετρητά	201.708			
Καταβολή αποδοχών				
κανονικής άδειας εργάτη				
Ανδρέα Παπαχρήστου 10/3 - 10/4				

Άδειες, Επιδόματα και Αποζημιώσεις Μισθωτών

ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟ ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΠΡΑΞΕΩΝ :

31/3	3βάθμιος	2βάθμιος	ΧΡΕΩΣΗ	ΠΙΣΤΩΣΗ
60 ΑΜΟΙΒΕΣ ΚΑΙ ΕΞΟΔΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ			91.315	
60.00 Αμοιβές ημερομίσθιου προσωπικού		70.000		
60.00.00 Τακτικές αποδοχές	70.000			
60.03 Εργοδοτικές εισφορές και επιβαρύνσεις ημερομίσθιου προσωπικού		21.315		
60.03.00 Εργοδοτικές εισφορές ΙΚΑ	20.895			
60.03.04 Χαρτόσημο μισθοδοσίας	420			
53 ΠΙΣΤΩΤΕΣ ΔΙΑΦ.				54.307
53.00 Αποδοχές προσωπικού πληρωτέες		54.307		
53.00.01 Αποδοχές ημερομίσθιου προσωπικού	54.307			
54 ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΑΠΟ ΦΟΡΟΥΣ-ΤΕΛΗ				2.638
54.03 Φόροι - τέλη αμοιβών προσωπικού		2.638		
54.03.00 ΦΜΥ	1.798			
54.03.02 Χαρτόσημο	840			
55 ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ				34.370
55.00 ΙΚΑ		34.370		
55.00.00 Λογαριασμός τρέχουσας κίνησης ΙΚΑ	34.370			
Εκκαθάριση μισθοδοσίας μηνός Μαρτίου εργάτη Ανδρέα Παπαχρήστου				

Επίσης στις 31/3 μπορούμε να κάνουμε και την εκκαθάριση για τις αποδοχές της κανονικής άδειας του εργάτη.

Άδειες, Επιδόματα και Αποζημιώσεις Μισθωτών

ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟ ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΠΡΑΞΕΩΝ :

31 / 3	3βάθμιος	2βάθμιος	ΧΡΕΩΣΗ	ΠΙΣΤΩΣΗ
60 ΑΜΟΙΒΕΣ ΚΑΙ ΕΞΟΔΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ			339.170	
60.01 Αμοιβές ημερομίσθιου προσωπικού		260.000		
60.01.00 Τακτικές αποδοχές	260.000			
60.04 Εργοδοτικές εισφορές και επιβαρύνσεις ημερομίσθιου προσωπικού		79.170		
60.04.00 Εργοδοτικές εισφορές ΙΚΑ	77.610			
60.04.04 Χαρτόσημο μισθοδοσίας	1.560			
33 ΧΡΕΩΣΤΕΣ ΔΙΑΦ.				201.780
33.00 Προκαταβολές προσωπικού		201.780		
33.00.01 Προκαταβολές κανονικής άδειας ημερομίσθιων	201.708			
54 ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΑΠΟ ΦΟΡΟΥΣ-ΤΕΛΗ				9.802
54.03 Φόροι - τέλη αμοιβών προσωπικού		9.802		
54.03.00 ΦΜΥ	6.682			
54.03.02 Χαρτόσημο	3.120			
55 ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ				127.660
55.00 ΙΚΑ		127.660		
55.00.00 Λ/σμός τρέχουσας κίνησης ΙΚΑ	127.660			
Εκκαθάριση αποδοχών κανονικής άδειας εργάτη Παπαχρήστου Ανδρέα				

Στις 31/4 θα γίνει η εκκαθάριση μισθοδοσίας για τις κανονικές αποδοχές του μήνα Απριλίου.

Άδειες, Επίδομα και Αποζημιώσεις Μισθωτών

ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟ ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΠΡΑΞΕΩΝ :

31 / 3	3βάθμιος	2βάθμιος	ΧΡΕΩΣΗ	ΠΙΣΤΩΣΗ
60 ΑΜΟΙΒΕΣ ΚΑΙ ΕΞΟΔΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ			195.675	
60.00 Αμοιβές έμμισθου προσωπικού		150.000		
60.00.00 Τακτικές αποδοχές	150.000			
60.03 Εργοδοτικές εισφορές και επιβαρύνσεις ημερομίσθιου προσωπικού		45.675		
60.03.00 Εργοδοτικές εισφορές ΙΚΑ	44.775			
60.03.04 Χαρτόσημο μισθοδοσίας	900			
53 ΠΙΣΤΩΤΕΣ ΔΙΑΦ.				116.370
53.00 Αποδοχές προσωπικού πληρωτέες		116.370		
53.00.00 Αποδοχές ημερομίσθιου προσωπικού	116.370			
54 ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΑΠΟ ΦΟΡΟΥΣ-ΤΕΛΗ				5.655
54.03 Φόροι - τέλη αμοιβών προσωπικού		5.655		
54.03.00 ΦΜΥ	3.855			
54.03.02 Χαρτόσημο	1.800			
55 ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ				73.650
55.00 ΙΚΑ		73.650		
55.00.00 Λ/σμός τρέχουσας κίνησης ΙΚΑ	73.650			
Εκκαθάριση μισθοδοσίας μηνός Απριλίου εργάτη Παπαχρήστου Ανδρέα				

(*) Σημείωση: Το επίδομα άδειας που δικαιούται ο εργάτης, μαζί με τις αποδοχές της κανονικής άδειας, υπολογίζεται σε επόμενο κεφάλαιο «Περί επιδόματος άδειας».

Άδειες, Επιδόματα και Αποζημιώσεις Μισθωτών

	ΕΠΩΝΥΜΟ	
	ΟΝΟΜΑ	
	ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ	
	ΜΙΣΘΟΣ Η ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ	
	ΑΚΑΘΑΡΙΣΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	
	ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΙ:	I.K.A
	ΕΡΓΟΔΟΤΗ	
	ΣΥΝΟΛΟ ΕΙΣΦΟΡ. I.K.A	
	ΧΑΡΤΟΣΗΜΟ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΥ	
	ΧΑΡΤΟΣΗΜΟ ΕΡΓΟΔΟΤΗ	
	Φ.Μ.Υ	
	ΣΥΝΟΛΟ ΕΙΣΦΟΡΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΥ	
	ΠΛΗΡΩΤΕΟ ΠΟΣΟ	

ΜΙΣΘΟΔΟΤΙΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΔΗΜΩΝ ΔΙΑΡΤΙΟΥ

Μίντω Ηλιάδ
Υπάλληλος

70.400

11.125

19.501

30.694

422

422

2.138

13.685

56.717

Άδειες, Επιδόματα και Αποζημιώσεις Μισθωτών

Μισθός Ημέρας Υπάλληλος	ΕΠΩΝΥΜΟ	
	ΟΝΟΜΑ	
	ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ	
	ΜΙΣΘΟΣ Η ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ	
149.600	ΑΚΑΘΑΡΙΣΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	
93637	ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΙ	I.K.A
41.439	ΕΡΓΟΔΟΤΗ	
65.076	ΣΥΝΟΛΟ ΕΙΣΦΟΡ. I.K.A	
898	ΧΑΡΤΟΣΗΜΟ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΥ	
898	ΧΑΡΤΟΣΗΜΟ ΕΡΓΟΔΟΤΗ	
4545	Φ.Μ.Υ	
99.080	ΣΥΝΟΛΟ ΕΙΣΦΟΡΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΥ	
120.520	ΠΛΗΡΩΤΕΟ ΠΟΣΟ	

ΜΗΝΑΣ ΜΑΡΤΙΟΣ 2013-31/3 ΜΙΣΘΟΔΟΤΙΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΕΔΕΙΑΣ

Άδειες, Επιδόματα και Αποζημιώσεις Μισθωτών

Μένους Ημερών Υπάλληλοι	ΕΠΩΝΥΜΟ	
	ΟΝΟΜΑ	
	ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ	
	ΜΙΣΘΟΣ Η ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ	
70400	ΑΚΑΘΑΡΙΣΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	
11123	ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΙ	Ι.Κ.Α
19501	ΕΡΓΟΔΟΤΗ	
30624	ΣΥΝΟΛΟ ΕΙΣΦΟΡ. Ι.Κ.Α	
422	ΧΑΡΤΟΣΗΜΟ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΥ	
422	ΧΑΡΤΟΣΗΜΟ ΕΡΓΟΔΟΤΗ	
2138	Φ.Μ.Υ	
13.683	ΣΥΝΟΛΟ ΕΙΣΦΟΡΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΥ	
56.717	ΠΛΗΡΩΤΕΟ ΠΟΣΟ	

ΜΗΝΑΣ ΑΠΡΙΛΙΟΣ 14-10/4 ΜΙΣΘΟΔΟΤΙΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΑΔΕΙΑΣ

Άδειες, Επιδόματα και Αποζημιώσεις Μισθωτών

Μέντας Ηλίας Υπάλληλος	ΕΠΩΝΥΜΟ	
	ΟΝΟΜΑ	
	ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ	
	ΜΙΣΘΟΣ Η ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ	
149.600	ΑΚΑΘΑΡΙΣΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	
93.637	ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝ.	Ι.Κ.Α
41.439	ΕΡΓΟΔΟΤΗ	
65.076	ΣΥΝΟΛΟ ΕΙΣΦΟΡ. Ι.Κ.Α	
898	ΧΑΡΤΟΣΗΜΟ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΥ	
898	ΧΑΡΤΟΣΗΜΟ ΕΡΓΟΔΟΤΗ	
4545	Φ.Μ.Υ	
29.080	ΣΥΝΟΛΟ ΕΙΣΦΟΡΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΥ	
120.520	ΠΛΗΡΩΤΕΟ ΠΟΣΟ	

ΜΙΣΘΟΔΟΤΙΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΔΗΜΟΣ ΑΡΡΙΑΙΟΥ

Άδειες, Επιδόματα και Αποζημιώσεις Μισθωτών

Παπαχρητίος Ανδρέας Εργάτης	ΕΠΩΝΥΜΟ	
	ΟΝΟΜΑ	
	ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ	
	ΜΙΣΘΟΣ Η ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ	
10000	ΑΚΑΘΑΡΙΣΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	
13475	ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝ.	Ι.Κ.Α
20895	ΕΡΓΟΔΟΤΗ	
34370	ΣΥΝΟΛΟ ΕΙΣΦΟΡ. Ι.Κ.Α	
420	ΧΑΡΤΟΣΗΜΟ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΥ	
420	ΧΑΡΤΟΣΗΜΟ ΕΡΓΟΔΟΤΗ	
1798	Φ.Μ.Υ	
15.693	ΣΥΝΟΛΟ ΕΙΣΦΟΡΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΥ	
54.307	ΠΛΗΡΩΤΕΟ ΠΟΣΟ	

ΜΙΣΘΟΔΟΤΙΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΜΗΝΟΣ ΜΑΡΤΙΟΥ (ΣΕΡΓΑΤΗ)

Άδειες, Επιδόματα και Αποζημιώσεις Μισθωτών

Παπαχρητίδης Ανδρέας Εργάτης	ΕΠΩΝΥΜΟ	
	ΟΝΟΜΑ	
	ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ	
	ΜΙΣΘΟΣ Η ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ	
960.000	ΑΚΑΘΑΡΙΣΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	
50050	ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝ.	Ι.Κ.Α
77610	ΕΡΓΟΔΟΤΗ	
127.660	ΣΥΝΟΛΟ ΕΙΣΦΟΡ. Ι.Κ.Α	
1560	ΧΑΡΤΟΣΗΜΟ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΥ	
1560	ΧΑΡΤΟΣΗΜΟ ΕΡΓΟΔΟΤΗ	
6682	Φ.Μ.Υ	
58.292	ΣΥΝΟΛΟ ΕΙΣΦΟΡΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΥ	
201.708	ΠΛΗΡΩΤΕΟ ΠΟΣΟ	

(ΣΕΡΓΑΤΗ) ΜΙΣΘΟΔΟΤΙΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΑΔΕΙΑΣ

Άδειες, Επίδομα και Αποζημιώσεις Μισθωτών

Ποταχάκης Αυρίλια Εργατής	ΕΠΩΝΥΜΟ	
	ΟΝΟΜΑ	
	ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ	
	ΜΙΣΘΟΣ Η ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ	
150.000	ΑΚΑΘΑΡΙΣΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	
28.875	ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝ.	I.K.A
44.175	ΕΡΓΟΔΟΤΗ	
73.650	ΣΥΝΟΛΟ ΕΙΣΦΟΡ. I.K.A	
900	ΧΑΡΤΟΣΗΜΟ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΥ	
900	ΧΑΡΤΟΣΗΜΟ ΕΡΓΟΔΟΤΗ	
3855	Φ.Μ.Υ	
33.630	ΣΥΝΟΛΟ ΕΙΣΦΟΡΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΥ	
116.370	ΠΛΗΡΩΤΕΟ ΠΟΣΟ	

ΜΙΣΘΟΔΟΤΙΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΜΗΝΟΣ ΑΠΡΙΛΙΟΥ (ΣΕΡΓΑΤΗ)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ :

" ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΔΕΙΑΣ "

I.) Γενικά περί επιδόματος άδειας :

Όλοι γενικά οι μισθωτοί (υπάλληλοι, εργατοτεχνίτες, μαθητευόμενοι κ.λ.π) εφόσον απασχολούνται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου σε οποιονδήποτε εργοδότη (Ιδιωτικές επιχειρήσεις, Δημόσιο, Ν.Π.Δ.Δ, Οργανισμοί κ.τ.λ.) δικαιούνται να λάβουν κάθε χρόνο μαζί με την κανονική τους άδεια και επίδομα άδειας, το οποίο κατ' αρχήν είναι ίσο με τις αποδοχές της άδειας, με τον περιορισμό όμως ότι δεν μπορεί να υπερβαίνει τις αποδοχές ενός δεκαπενθημέρου, για όσους αμοιβονται με μηνιαίο μισθό και τα 13 ημερομίσδια για όσους αμοιβονται με ημερομίσδιο ή κατά μονάδα εργασίας, ή με ποσοστά κ.λ.π. Συνεπώς για τον ανωτέρω περιορισμό του ποσού του επιδόματος άδειας, δεν ενδιαφέρει η ιδιότητα του μισθωτού σαν υπαλλήλου ή εργάτη, αλλά ο τρόπος της αμοιβής του, δηλαδή αν αμοιβεται με μηνιαίο μισθό ή με ημερομίσδιο.

II.) Προϋποθέσεις καταβολής του :

Βασική προϋπόθεση για την καταβολή του επιδόματος άδειας αποτελεί η ύπαρξη των προϋποθέσεων που καθορίζονται από το νόμο για την χορήγηση κανονικής άδειας, όπως αναπτύξαμε πιο αναλυτικά στο προηγούμενο κεφάλαιο για την χορήγηση κανονικής άδειας. Δηλαδή απαιτείται ο μισθωτός :

α) Να υπάγεται στις διατάξεις του Α.Ν. 539/1945 ή σε άλλες διατάξεις που προβλέπουν τη χορήγηση της κανονικής άδειας (καθώς και από τον Αστικό Κώδικα).

β) Να δικαιούται από τις διατάξεις αυτές άδεια με αποδοχές

γ) Να μη λαμβάνει ίσο τουλάχιστον επίδομα άδειας.

Επομένως δεν υποχρεούται ο εργοδότης να χορηγήσει επίδομα άδειας, όταν ο μισθωτός δεν δικαιούται να λάβει κανονική άδεια.

Οι παραπάνω διατάξεις που αφορούν το επίδομα άδειας των εργαζομένων, εφαρμόζονται και για το προσωπικό που απασχολείται στο Δημόσιο, Ο.Τ.Α, και λοιπά Ν.Π.Δ.Δ με σχέση εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου.

Δικαιούμενο επίδομα άδειας :

Υπάλληλοι, εργατοτεχνίτες, μαθητευόμενοι, ανήλικοι, σπουδαστές κ.λπ

Χρόνος εργασίας	Επιχειρήσεις	με δήμερο	Επιχειρήσεις	με 5ήμερο
στον ίδιο εργοδότη	Αποδοχές Μισθός	Αποδοχές Ημερομίσθια	Αποδοχές Μισθός	Αποδοχές Ημερομίσθια
1 έτος	1/2 μισθού	13	1/2 μισθού	13
2 έτη	»	»	»	»
3 έτη και άνω	»	»	»	»

III.) Χρόνος καταβολής του επιδόματος άδειας :

Το επίδομα άδειας καταβάλλεται μαζί με τις αποδοχές της κανονικής άδειας και σύμφωνα με ρητή διάταξη του νόμου, πρέπει να προκαταβάλλεται κατά την έναρξη αυτής (άρθρο 1, παρ. 3 του Ν. 4546/66). Έτσι ο μισθωτός όταν αποχωρεί για την άδειά του θα πληρωθεί τις αποδοχές των ημερών της άδειάς του και συγχρόνως το επίδομα άδειας.

Από τη Νομολογία κρίθηκε ότι δεν οφείλεται επίδομα άδειας όταν δεν υπάρχει υποχρέωση χορήγησης άδειας (Πρωτοδικείο Αθηνών 20759/66, Α.Π 374/65, 167/68).

Η παραίτηση από το δικαίωμα για λήψη του επιδόματος άδειας, ή συμφωνία για συμψηφισμό του με καταβαλλόμενες αποδοχές, υψηλότερες από τις νόμιμες, δεν είναι νόμιμη, επειδή οι διατάξεις περί του επιδόματος άδειας είναι δημοσίας τάξεως.

Σε περίπτωση που πεθάνει ο μισθωτός προτού πάρει την άδεια και το επίδομα άδειάς του από την επιχείρηση που εργαζόταν, τα δικαιούνται οι κληρονόμοι του.

Επίσης, σε περίπτωση που ο μισθωτός δε λάβει κανονικά το επίδομα άδειάς του, η αξίωσή του για να το λάβει παραγράφεται με την πάροδο μιας 5ετίας (Άρθρο 250 παρ 17 του Αστικού Κώδικα) .

IV.) Λύση σχέσης εργασίας και καταβολή επιδόματος :

Όταν λύεται η σχέση εργασίας, το δικαίωμα των μισθωτών να λάβουν επίδομα άδειας, έχει ως εξής :

α) Σε κάθε περίπτωση που λύεται η σχέση εργασίας με οποιονδήποτε τρόπο (απόλυση, οικειοθελής αποχώρηση, θάνατος, κ.λπ), προτού να συμπληρώσει ο μισθωτός το βασικό χρόνο απασχόλησης δηλαδή ένα χρόνο συνεχής εργασία στον ίδιο εργοδότη, δικαιούται να

Άδειες, Επίδομα και Αποζημιώσεις Μισθωτών

λάβει (και σε περίπτωση θανάτου οι κληρονόμοι του) επίδομα άδειας, το οποίο είναι ίσο με 2 ημερομίσδια για κάθε μήνα απασχόλησής του. Για απασχόληση μικρότερη από μήνα καταβάλλεται το ανάλογο κλάσμα.

Στην περίπτωση που κάποιος μισθωτός απασχολείται εκ περιτροπής ή με διαλείπουσα εργασία, τότε υπολογίζουμε το επίδομα άδειάς του σύμφωνα με την άδεια που του υπολογίζεται στην περίπτωση αυτή. Δηλαδή υπολογίζεται αναλογικά επί της άδειας του.

Πίνακας αποζημίωσης επιδόματος άδειας :

Μήνες Υπηρεσίας	Υπάλληλοι, εργατοτεχνίτες, μαθητευόμενοι, σπουδαστές, ανήλικοι, κ.λ.π	
στον ίδιον εργοδότη	Επιχειρήσεις κάθε είδους με 5ήμερο ή 6ήμερο εργασίας	
	Μισθός	Ημερομίσδιο
1 μήνας	2/25 μισθού	2 ημερομίσδια
2 μήνες	4/25 »	4 »
3 »	6/25 »	6 »
4 »	8/25 »	8 »
5 »	10/25 »	10 »
6 »	12/25 »	12 »
7 μήνες και άνω	1/2 »	13 »

β) Κάθε μισθωτός του οποίου η σχέση εργασίας λύεται με *οποιοδήποτε τρόπο* (απόλυση, οικειοθελής αποχώρηση, θάνατος) *αφού συμπληρώσει έτος στην εργασία του*, αλλά προτού πάρει την κανονική του άδεια, δικαιούται να λάβει επίδομα άδειας το οποίο είναι ίσο με τις αποδοχές τις άδειάς του. Δηλαδή το ύψος αυτού δεν εξαρτάται από το χρόνο που διέρρευσε από τη λήψη του προηγούμενου επιδόματος άδειας.

Εννοείται βέβαια ότι και στην περίπτωση αυτή ισχύει ο γενικός περιορισμός ότι το επίδομα άδειας δεν μπορεί να υπερβεί το μισό μηνιαίο μισθό για τους αμοιβόμενους με μηνιαίο μισθό, και τα 13 ημερομίσδια για τους αμοιβόμενους με ημερομίσδιο.

Αναφέρθηκε στο προηγούμενο κεφάλαιο, σχετικά με την άδεια των μισθωτών, ότι εάν ο εργοδότης αρνηθεί να χορηγήσει στους μισθωτούς του τη νόμιμη άδειά τους, υποχρεούται όταν λήξει το έτος μέσα στο οποίο δικαιούνται να λάβουν την άδειά τους, να τους καταβάλλει τις αντίστοιχες αποδοχές των ημερών της άδειας, αυξημένες κατά 100% .

Η παραπάνω υποχρέωση όμως *δεν ισχύει* για το επίδομα άδειας, το οποίο καταβάλλεται χωρίς την προσαύξηση αυτή.

V.) Ασφαλιστικές εισφορές που βαρύνουν το επίδομα άδειας :

Το επίδομα άδειας υπόκειται αυτοτελώς σε εισφορές υπέρ του Ι.Κ.Α και μέχρι του ποσού της ανώτατης ασφαλιστικής κλάσης, γιατί θεωρείται ότι αποτελεί τμήμα των τακτικών αποδοχών του μισθωτού και όχι αποζημίωση. Ο υπολογισμός των εισφορών γίνεται πολλαπλασιάζοντας το ποσό του επιδόματος άδειας, με το ποσοστό ασφαλιστρού που ισχύει για κάθε κατηγορία μισθωτών, δηλαδή όπως ακριβώς υπολογίζονται και οι λοιπές εισφορές των εργαζομένων.

Επίσης το ποσό του επιδόματος άδειας που καταβάλλεται σε περίπτωση απόλυσης, είτε γιατί ο μισθωτός δεν είχε λάβει ακόμα την άδεια του έτους που έγινε η απόλυσή του, είτε γιατί απολύεται προτού να συμπληρώσει έτος στην εργασία του, υπόκειται σε εισφορές υπέρ του Ι.Κ.Α., με τον ίδιο τρόπο, καθ' όσον και αυτό χαρακτηρίζεται σαν προσαύξηση του μισθού, δηλαδή ότι αποτελεί τακτικές αποδοχές και όχι αποζημίωση.

Το επίδομα άδειας που καταβάλλεται στους μισθωτούς όταν αποχωρούν οικειοθελώς από την εργασία τους, υπόκειται σε εισφορές υπέρ του Ι.Κ.Α, για τον ίδιο λόγο που αναφέραμε προηγουμένως, γιατί και αυτό θεωρείται ότι αποτελεί προσαύξηση των αποδοχών και όχι αποζημίωση (Έγγραφ. Ι.Κ.Α. 166420/30-3-77, 222697/15-11-77).

VI.) Φορολογία - Χαρτόσημο επιδόματος άδειας :

Το επίδομα άδειας όπως και οι αποδοχές του χρόνου της άδειας, θεωρούνται ότι είναι εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες και επομένως φορολογούνται σύμφωνα με την ΣΤ' κατηγορία πηγών του φορολογικού νόμου. Δηλαδή όπως γίνεται και για τις υπόλοιπες αποδοχές των μισθωτών.

Επίσης το επίδομα άδειας, υπόκειται και σε κράτηση χαρτοσήμου 1,20%, από το οποίο το μισό βαρύνει τον εργοδότη και το άλλο μισό τον μισθωτό, σύμφωνα με το άρθρο 13 του Ν. 2053/1959, όπως συμπληρώθηκε από το άρθρο 6 του Ν.Δ. 4435/64 (Ειρην/κείου Αθην. 8588/65).

VII.) Ποινικές Κυρώσεις :

Το επίδομα άδειας θεωρεί ότι αποτελεί τακτικές αποδοχές και συνεπώς η άρνηση του εργοδότη να καταβάλλει αυτό, όπως επίσης και η μη εμπρόθεσμη καταβολή του, συνεπάγεται τις ποινικές κυρώσεις που προβλέπονται από τον Α.Ν. 690/1945.

VII.) Παραδ/γμα υπολογισμού αποδοχών επιδόμ. άδειας Υπαλλήλου

Θα υπολογίσουμε τις αποδοχές του επιδόματος άδειας του υπαλλήλου Μέντη Ηλία επί του παραδείγματος υπολογισμού των αποδοχών κανονικής άδειας του ίδιου υπαλλήλου όπως αυτό αναπτύχθηκε στο κεφάλαιο "Γενικά περί άδειας". Ο ονομαστικός μισθός του υπαλλήλου ανέρχεται σε 220.000 δρχ.

Ακαθάριστες αποδοχές επιδόματος άδειας =
 $220.000 \times 1/2 = 110.000$

Υπολογισμός εισφορών :

α) Εισφορές Ι.Κ.Α

Υπαλλήλου : $110.000 \text{ δρχ.} \times 15,80\% = 17.380 \text{ δρχ.}$

Εργοδότη : $110.000 \text{ δρχ.} \times 27,70\% = 30.470$

Σύνολο : $110.000 \text{ δρχ.} \times 43,50\% = 47.850 \text{ δρχ.}$

β) Χαρτόσημο και ΟΓΑ χαρ/μου :

Υπαλλήλου : $110.000 \text{ δρχ.} \times 0,6\% = 660 \text{ δρχ.}$

Εργοδότη : $110.000 \text{ δρχ.} \times 0,6\% = 660$

Σύνολο : $110.000 \text{ δρχ.} \times 1,2\% = 1.320 \text{ δρχ.}$

γ) Υπολογισμός Φ.Μ.Υ :

$110.000 - (17.380 + 660) = 91.960 \text{ δρχ.}$

$91.960 \text{ δρχ.} \times 4,5\% = 4.138 \text{ δρχ.}$

$4.138 \times 15\% = 621 \text{ δρχ.}$

$4.138 - 621 = 3.517 \text{ δρχ.}$

$3.517 \times 5\% = 176$ ποσό έκπτωσης λόγω παρακράτησης

$3.517 - 176 = 3.341 \text{ δρχ.}$ παρακρατούμενος Φ.Μ.Υ

Καθαρό ποσό επιδόματος άδειας :

$110.000 - (17.380 + 660 + 3.341) = 88.619 \text{ δρχ.}$

Λογιστικές εγγραφές εκκαθάρισης μισθοδοσίας επιδόματος άδειας υπαλλήλων :

Θα κάνουμε την εγγραφή όπως απαιτεί το Γ.Λ.Σ, δηλαδή με χρέωση τπυ 33 «ΧΡΕΩΣΤΕΣ ΔΙΑΦΟΡΟΙ» και πίστωση του 38 «ΧΡΗΜΑΤΙΚΑ ΔΙΑΘΕΣΙΜΑ». Μπορούμε βέβαια να συντάξουμε μισθοδοτική κατάσταση για την ημέρα που θα λάβει ο υπάλληλος τις αποδοχές της κανονικής του άδειας και του επιδόματος άδειας και να κάνουμε κανονικά την εγγραφή.

Άδειες, Επιδόματα και Αποζημιώσεις Μισθωτών

ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟ ΤΑΜΕΙΟΥ :

-----10 / 3-----	3βάθμιος	2βάθμιος	ΧΡΕΩΣΗ	ΠΙΣΤΩΣΗ
33 ΧΡΕΩΣΤΕΣ ΔΙΑΦ.			88.619	
33.00 Προκαταβολές		88.619		
Προσωπικού				
33.00.00 Προκαταβολές				
κανονικής άδειας	88.619			
μισθωτών				
38 ΧΡΗΜΑΤΙΚΑ				88.619
ΔΙΑΘΕΣΙΜΑ				
38.00 Ταμείο		88.619		
38.00.00 Μετρητά	88.619			
Καταβολή αποδοχών				
κανονικής άδειας				
υπαλλήλου Μέντη Ηλία				

Στη συνέχεια θα γίνει η εγγραφή εκκαθάρισης :

Άδειες, Επιδόματα και Αποζημιώσεις Μισθωτών

ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟ ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΠΡΑΞΕΩΝ :

31 / 3	3βάθμιος	2βάθμιος	ΧΡΕΩΣΗ	ΠΙΣΤΩΣΗ
60 ΑΜΟΙΒΕΣ ΚΑΙ ΕΞΟΔΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ			141.130	
60.00 Αμοιβές έμμισθου προσωπικού		110.00		
60.00.07 Επιδόματα κανονικής άδειας	110.000			
60.03 Εργοδοτικές εισφορές και επιβαρύνσεις έμμισθου προσωπικού		31.130		
60.03.00 Εργοδοτικές εισφορές ΙΚΑ	30.470			
60.03.04 Χαρτόσημο μισθοδοσίας	660			
33 ΧΡΕΩΣΤΕΣ ΔΙΑΦ.				88.619
33.00 Προκαταβολές προσωπικού		88.619		
33.00.06 Προκαταβολές κανονικής άδειας μισθωτών	88.619			
54 ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΑΠΟ ΦΟΡΟΥΣ-ΤΕΛΗ				4.661
54.03 Φόροι - τέλη αμοιβών προσωπικού		4.661		
54.03.00 ΦΜΥ	3.341			
54.03.02 Χαρτόσημο	1.320			
55 ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ				47.850
55.00 ΙΚΑ		47.850		
55.00.00 Λ/σμός τρέχουσας κίνησης ΙΚΑ	47.850			
Εκκαθάριση μισθοδοσίας επιδόματος άδειας υπαλλήλου Μέντη Ηλία				

Άδειες, Επιδόματα και Αποζημιώσεις Μισθωτών

Μέντιος Η.Π.Ι.α.ς Υπάλληλος	ΕΠΩΝΥΜΟ	
	ΟΝΟΜΑ	
	ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ	
2200000	ΜΙΣΘΟΣ Η ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ	
1100000	ΑΚΑΘΑΡΙΣΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	
17360	ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΙ:	Ι.Κ.Α
30470	ΕΡΓΟΔΟΤΗ	
47850	ΣΥΝΟΛΟ ΕΙΣΦΟΡ. Ι.Κ.Α	
660	ΧΑΡΤΟΣΗΜΟ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΥ	
660	ΧΑΡΤΟΣΗΜΟ ΕΡΓΟΔΟΤΗ	
3341	Φ.Μ.Υ	
21381	ΣΥΝΟΛΟ ΕΙΣΦΟΡΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΥ	
88619	ΠΛΗΡΩΤΕΟ ΠΟΣΟ	

ΜΙΣΘΟΔΟΤΙΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΕΠΙΣΕΡΒΗΤΕΣ ΑΔΕΙΑΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ

γ) Τρόπος υπολογισμού του παρακρατημένου φόρου μισθωτών υπηρεσιών (Φ.Μ.Υ) και του χαρτόσημου εργαζομένων (υπαλλήλων και εργατών) έτους 1993 (άρθρο 1 Ν. 2019/92). Τα ίδια ισχύουν και για το έτος 1994

ΠΙΝΑΚΑΣ Γ'

Κλίμακα Υπολογισμού Φόρου Εισοδήματος με συντελεστή στο καθαρό ποσό για μισθωτούς και συνταξιούχους (ισχύει για εισοδήματα που αποκτήθηκαν από 1.1.934 και μετά). Η κλίμακα αυτή ίσχυε και για τα εισοδήματα του έτους 1993

Ετήσιο καθαρό εισόδημα			Συντελεστής	
Μέχρι	1.600.000		0%	
Από	1.600.001	-	2.000.000	2%
Από	2.000.001	-	2.500.000	3%
Από	2.500.001	-	3.000.000	4,5%
Από	3.000.001	-	3.500.000	6%
Από	3.500.001	-	4.500.000	8%
Από	4.500.001	-	5.500.000	12%
Από	5.500.001	-	7.000.000	16%
Από	7.000.001	-	10.000.000	20%
Από	10.000.001	-	15.000.000	24%
Από	15.000.001	-	και πάνω	30%

ΣΗΜ.: Τα εισοδήματα που αποκτούν οι μισθωτοί υπάλληλοι και οι συνταξιούχοι από 1.1.94 και μετά φορολογούνται με βάση την παραπάνω κλίμακα του Ν. 2019 άρθρ. 1, μετά από προηγούμενη αναγωγή του μισθού ή της σύνταξης σε ετήσιο καθαρό εισόδημα.

Επίσης, με την ίδια κλίμακα γίνεται και η παρακράτηση του Φ.Μ.Υ για τους εργατές που παρέχουν υπηρεσίες με σχέση μίσθωσης εργασίας πάνω από ένα έτος στον ίδιο εργοδότη ή με σχέση μίσθωσης εργασίας ορισμένου χρόνου, μετά από προηγούμενη φυσικά αναγωγή του ημερομισθίου ή της αμοιβής που ορίζεται με άλλη βάση, σε ετήσιο καθαρό εισόδημα.

Με τον ίδιο τρόπο διενεργούνταν και η παρακράτηση φόρου για τα εισοδήματα του προηγούμενου έτους 1993.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ :

“ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ ΕΟΡΤΩΝ ΠΑΣΧΑ ΚΑΙ ΧΡΙΣΤΟΥΓΕΝΝΩΝ”

I.) Γενικά :

Με βάση τις διατάξεις του Α.Ν 1771/51, είχε καθιερωθεί η τακτική χορήγηση στους μισθωτούς, έκτακτης οικονομικής ενίσχυσης κατά τις γιορτές των Χριστουγέννων και του Πάσχα, τα οποία και ονομάζονταν Δώρα Χριστουγέννων και Πάσχα. Βέβαια προκειμένου να χορηγηθεί αυτή η έκτακτη οικονομική ενίσχυση έπρεπε να εκδοθεί κοινή απόφαση κάθε φορά των Υπουργών Οικονομικών και Εργασίας.

Με τις μεταγενέστερες διατάξεις του άρθρου 1 του Ν. 1082/80 τα δώρα αυτά μετονομάστηκαν σε «Επιδόματα γιορτών Χριστουγέννων και Πάσχα» και καθορίστηκαν πάγια πλαίσια χορήγησής τους, χωρίς να χρειάζεται κάθε φορά κοινή απόφαση των αρμόδιων υπουργών.

II.) Ύψος του επιδόματος εορτών :

Το επίδομα Χριστουγέννων, ολόκληρο, ανέρχεται σε ένα μηνιαίο μισθό για αυτούς που αμοιβονται με μισθό ή σε εικοσιπέντε (25) ημερομίσδια για αυτούς που αμοιβονται με ημερομίσδιο.

Το επίδομα Πάσχα, αντίστοιχα, ανέρχεται σε μισό μισθό ή δεκαπέντε (15) ημερομίσδια.

Ολόκληρο το επίδομα Χριστουγέννων δικαιούνται οι μισθωτοί των οποίων η εργασιακή σχέση διήρκεσε, χωρίς διακοπή, από την 1η Μαΐου μέχρι την 31η Δεκεμβρίου του έτους και ολόκληρο το επίδομα Πάσχα δικαιούνται οι μισθωτοί των οποίων η εργασιακή σχέση διήρκεσε χωρίς διακοπή, από την 1η Ιανουαρίου μέχρι την 30η Απριλίου.

Ειδικότερα, για το επίδομα Χριστουγέννων καταβάλλονται δύο (2) ημερομίσδια, ή δύο εικοστά πέμπτα (2/25) του μηνιαίου μισθού για κάθε δεκαεννέα (19) ημέρες διάρκειας της εργασιακής σχέσης.

Για το επίδομα Πάσχα, καταβάλλεται ένα (1) ημερομίσδιο (για τους εργαζόμενους με ημερομίσδιο ή ωρομίσδιο) ή ένα δέκατο πέμπτο (1/15) του μισού μηνιαίου μισθού (για όσους αμοιβονται με μισθό) για κάθε οκτώ (8) ημέρες διάρκειας της εργασιακής σχέσης.

A) Εξαιρέσεις : Η υπ' αριθμόν 19040/81 απόφαση του Υπουργ. Εργασίας δεν ορίζει για όλους τους μισθωτούς τα ίδια επιδόματα. Για παράδειγμα οι διατάξεις του άρθρου 1, παράγραφος 5 της παραπάνω απόφασης αναφέρουν ότι, οι απασχολούμενοι στα Δημόσια, Δημοτικά και Κοινοτικά Έργα, τις εποχιακά εκτελούμενες εργασίες, καθώς και οι

Άδειες, Επίδομα και Αποζημιώσεις Μισθωτών

μισθωτοί που απασχολούνται με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου ή για εκτέλεση ορισμένου έργου δικαιούνται :

α) Σαν επίδομα εορτών Χριστουγέννων, ένα (1) ημερομίσθιο για κάθε οκτώ (8) ημερομίσθια που πραγματοποίησαν και

β) Σαν επίδομα εορτών Πάσχα, δύο (2) ημερομίσθια για κάθε δεκατρία (13) ημερομίσθια που πραγματοποίησαν μέσα στις χρονικές περιόδους που αναφέρθηκαν παραπάνω ή ανάλογο κλάσμα για τα κάτω από οκτώ (8) ή από δεκατρία (13) ημερομίσθια που πραγματοποίησαν αντίστοιχα.

Επίσης οι μισθωτοί που απασχολούνται στην επεξεργασία και συσκευασία σταφίδας, καθώς και στη συσκευασία εσπεριδοειδών και φρούτων γενικά, δικαιούνται σαν επίδομα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα, ένα (1) ημερομίσθιο για κάθε πέντε (5) ημερομίσθια. (Άρθρο 4, παρ. 4 της παραπάνω απόφασης 19040/81 του Υπουργού Εργασίας).

Βέβαια το ύψος του επιδόματος εορτών έχει κάποια ανώτατα όρια. Το ύψος του ποσού που καταβάλλεται από μια επιχείρηση σαν δώρο Πάσχα μπορεί να φτάσει μέχρι το 50πλάσιο του κατώτατου ημερομισθίου ανειδίκευτου εργάτη, ενώ των Χριστουγέννων, μέχρι το 100πλάσιο.

Β) Υπολογισμός των ημερών για την καταβολή επιδόματος:

Ο χρόνος ο οποίος υπολογίζεται για την καταβολή των παραπάνω ημερομισθίων για κάθε οκτώ (8) ή δεκαεννέα (19) ή δεκατρείς (13) ημέρες, είναι η διάρκεια της εργασιακής σχέσης και όχι οι ημέρες απασχόλησης, όπως συνέβαινε πριν τον Ν.1082/80. Αυτό σημαίνει ότι συμπεριλαμβάνονται οι Κυριακές και η αργίες στον υπολογισμό του χρόνου καταβολής των επιδομάτων.

Δεν συμπεριλαμβάνονται στο χρόνο διάρκειας της εργασιακής σχέσης οι ημέρες της αδικαιολόγητης απουσίας του εργαζομένου από την επιχείρηση, οι ημέρες της άδειας χωρίς αποδοχές, οι ημέρες της απεργίας καθώς και οι ημέρες που ο ασθενής πήρε επίδομα ασθενείας από το ασφαλιστικό ταμείο του (αποφ. 19850/80 Υπουργ. Εργασίας).

Οι υπόλοιπες ημέρες απουσίας εξαιτίας ασθένειας, ο χρόνος άδειας των γυναικών πριν και μετά τον τοκετό, υπολογίζονται στον χρόνο της εργασιακής σχέσης. Εδώ θα πρέπει να σημειωθεί ότι και η άδεια που λαμβάνουν οι άντρες, γονικής ανατροφής, προσμετράται στον χρόνο της εργασιακής σχέσης.

Εάν κάποιος μισθωτός τελεί υπό διαθεσιμότητα, οι ημέρες αυτές προσμετρούνται κατά το ήμισυ (1/2) για τον υπολογισμό των επιδομάτων εορτών. Οι αποδοχές των επιδομάτων αυτών όμως υπολογίζονται πάντοτε βάσει των αποδοχών υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης.

III.) Αλλαγή εργοδότη - Διακοπή εργασίας :

Σε περίπτωση που ένας εργαζόμενος κατά το χρονικό διάστημα της εργασιακής σχέσης αλλάξει δύο ή περισσότερους εργοδότες, τότε απ' όλους δικαιούται να λάβει επίδομα. Για παράδειγμα αν μεταξύ Πάσχα και Χριστουγέννων αλλάξει κάποιος εργαζόμενος τρεις εργοδότες τότε, από όλους δικαιούται το επίδομα των Χριστουγέννων κατά ποσοστό ανάλογο των ημερών που εργάστηκε στον καθένα από αυτούς.

Αν ένας μισθωτός εργαστεί για ένα μόνο μικρό χρονικό διάστημα σε μία επιχείρηση και μετά σταματήσει να εργάζεται, τότε και αυτός δικαιούται δώρο, ανάλογο φυσικά με το χρόνο που απασχολήθηκε στην επιχείρηση αυτή.

Εδώ θα πρέπει να γίνει και μία διευκρίνιση σε σχέση με τη διάταξη του άρθρου 8, παρ. 4, του Ν.Δ. 2125/52, κατά την οποία « δώρα εορτών λαμβάνονται μόνο εκ μίας πηγής ». Η διάταξη αυτή ισχύει επί δημοσίων υπαλλήλων, στρατιωτικών και Ν.Π.Δ.Δ και όχι επί μισθωτών συνδεδεμένων με τον εργοδότη τους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου (Α.Π. 1448/79, τμ. Β'). - («Λογιστής» Απρίλιος 1993 Πορίσματα νομολογίας σελ. 711).

IV.) Χρόνος καταβολής του :

Το επίδομα Πάσχα καταβάλλεται την Μεγάλη Τετάρτη και το επίδομα Χριστουγέννων την 21η Δεκεμβρίου. Ο εργοδότης όμως, δικαιούται να παρακρατήσει το ποσό του επιδόματος Πάσχα που αναλογεί από την Μεγάλη Τετάρτη μέχρι την 30η Απριλίου και το ποσό του επιδόματος Χριστουγέννων που αναλογεί από την 21η έως την 31η Δεκεμβρίου. Τα ποσά που τυχόν θα παρακρατηθούν, καταβάλλονται στους δικαιούχους μέχρι την 30η Απριλίου ή την 31η Δεκεμβρίου, εφόσον στη εργασιακή σχέση δεν υπήρξε διακοπή. (Άρθρο 10, παρ. 1, αποφ. 19040/81 Υπουργ. Εργασίας). Αν σημειωθεί κάποια διακοπή θα μειωθούν, όπως γίνεται και με τις άλλες διακοπές της εργασιακής σχέσης που αναφέρθηκαν παραπάνω.

V.) Χρόνος υπολογισμού του επιδόματος γιορτών.

Τακτικές αποδοχές :

Τα επιδόματα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα υπολογίζονται βάσει των πράγματι καταβαλλόμενων μισθών ή ημερομισθίων κατά την 10η Δεκεμβρίου κάθε χρόνου για το επίδομα Χριστουγέννων και την 15η ημέρα πριν από το Πάσχα για το επίδομα Πάσχα. Ως καταβαλλόμενος μισθός ή ημερομίσθιο νοείται το σύνολο των τακτικών αποδοχών, εκτός από το επίδομα δυσχερούς διαβίωσης (Ν.Δ. 907/71).

Άδειες, Επιδόματα και Αποζημιώσεις Μισθωτών

Τακτικές αποδοχές, σύμφωνα με το άρθρο 3, παρ. 2, της 19040/81 απόφ. Υπουργ. Εργασίας, για τον υπολογισμό των επιδομάτων εορτών, θεωρούνται ο μισθός και το ημερομίσθιο, καθώς και κάθε άλλη παροχή σε χρήμα ή σε είδος (όπως τροφή, κατοικία κ.λπ) εφόσον καταβάλλεται από τον εργοδότη ως συμβατικό ή νόμιμο αντάλλαγμα της παρεχόμενης εργασίας, τακτικά κάθε μήνα ή κατ' επανάληψη περιοδικά κατά ορισμένα χρονικά διαστήματα του έτους.

Από τη Νομολογία έχει κριθεί ότι μεταξύ των τακτικών αποδοχών περιλαμβάνονται :

α) Η προσαύξηση για νόμιμη και τακτική εργασία κατά Κυριακές ή αργίες ή νυχτερινές ώρες, εφόσον χορηγείται σταθερά και μόνιμα σαν αντάλλαγμα για την παροχή εργασίας.

β) Η αμοιβή που καταβάλλεται από τον εργοδότη στον μισθωτό για νόμιμη και τακτική υπερωριακή εργασία.

γ) Το επίδομα άδειας.

δ) Η αμοιβή για τακτική υπερεργασία θεωρείται όχι μόνον η συνεχής αλλά και εκείνη η οποία εμφανίζει ορισμένη συχνότητα επαναλήψεως από τη φύση της και σύμφωνα με το πρόγραμμα του εργοδότη.

Στις πραγματικές αποδοχές, συμπεριλαμβάνονται και η αμοιβή για απασχόληση την Κυριακή, για νυχτερινή εργασία, τα πρίμ, τα φιλοδωρήματα (των σερβιτόρων κ.λπ) και από τα οδοιπορικά έξοδα, εκείνα μόνο που καταβάλλονται μόνιμα στον μισθωτό και αποτελούν προσαύξηση του μισθού του, εφόσον φυσικά είναι τακτικά. Επίσης η αμοιβή από προμήθειες, το επίδομα κατοικίας (καταλύματος), το επίδομα μή απουσίας (τακτικότητας) κ.λπ.

Το επίδομα ισολογισμού, κατά την υπ' αριθμ. 136/79 Τμ. Β' απόφαση του 'Αρειου Πάγου, δεν λαμβάνεται υπ' όμην για τον υπολογισμό των επιδομάτων εορτών Πάσχα και Χριστουγέννων. Αντίθετη άποψη διατύπωσε το Υπουργείο Εργασίας (έγγρ. 23153/8-1-86), σύμφωνα με την οποία και το επίδομα ισολογισμού, εάν καταβάλλεται τακτικά κάθε χρόνο, αποτελεί μέρος των τακτικών αποδοχών και πρέπει να λαμβάνεται υπ' όμην κατά τον υπολογισμό των επιδομάτων εορτών. Η άποψη άλλωστε που διατύπωσε το Υπουργείο Εργασίας, είναι και αυτή που ισχύει στην πράξη. Το επίδομα παραγωγικότητας (ή πριμ παραγωγικότητας) αποτελεί μέρος των τακτικών αποδοχών και συνυπολογίζεται στα επιδόματα αδειάς και γιορτών, εάν όμως αυτό είναι τακτικό και καταβάλλεται μόνιμα, ως συμβατικό αντάλλαγμα. (Α.Π 505/80, τμ. Β').

VI.) Φορολογία των επιδομάτων εορτών :

Τα δώρα εορτών Πάσχα και Χριστουγέννων υπόκεινται κανονικά σε κρατήσεις υπέρ του Ι.Κ.Α, υπέρ των Επικουρικών Ταμείων, σε

Άδειες, Επιδόματα και Αποζημιώσεις Μισθωτών

κρατήσεις ΦΜΥ και χαρτοσήμου, όπως ακριβώς γίνεται και με τις άλλες ετήσιες αποδοχές των μισθωτών. Ο εργοδότης, έχει την ευχέρεια να καταβάλλει τις εισφορές στο Ι.Κ.Α και στα Επικουρικά ταμεία σε 4 ίσες μηνιαίες δόσεις, από τις οποίες, η πρώτη καταβάλλεται μέχρι την 15η Ιανουαρίου, η δεύτερη μέχρι την 15η Φεβρουαρίου κ.ο.κ για το δώρο Χριστουγέννων, ενώ για το δώρο Πάσχα η πρώτη δόση καταβάλλεται μέχρι την 30η Μαΐου, η δεύτερη μέχρι την 30η Ιουνίου κ.ο.κ. Οι εισφορές καταβάλλονται με δόσεις αν το επιθυμεί ο εργοδότης, χωρίς να προϋποθέτει καμιά έγκριση από το Ι.Κ.Α ή τα Επικουρικά ταμεία (άρθρο 21 Ν. 1902/90).

Τέλος η Νομολογία έκρινε ότι τα δώρα Πάσχα και Χριστουγέννων, αποτελούν όχι έκτακτες, αλλά πρόσδετες πάγιες παροχές προς συμπλήρωση του μισθού, δηλαδή τακτικές αποδοχές. Έτσι αυτά τα επιδόματα συνυπολογίζονται στην καταβλητέα αποζημίωση λόγω καταγγελίας της εργασιακής σύμβασης (Α.Π 639/67, 373/60, 32/62, 361/62, Πρωτοδ. Αθηνών 25682/66, Α.Π. 1023/80 τμ. Β').

VII.) Παραδείγματα υπολογισμού επιδομάτων εορτών :

Α) Παράδειγμα υπολογισμού του επιδόματος Πάσχα υπαλλήλων : Ο υπάλληλος Μέντης Ηλίας εργάζεται στην επιχείρηση "ΤΟΞΟΤΗΣ Α.Ε. " με ονομαστικό μισθό 220.000 δρχ. Κατά το χρονικό διάστημα από 1/1 έως 8/4/1995 πραγματοποίησε υπερεργασία και υπερωριακή εργασία. Για την υπερεργασία έλαβε 40.000 δρχ. και για τις υπερωρίες 60.000 δρχ.

Υπολογισμός επιδόματος Πάσχα :

Το χρονικό διάστημα από 1/1 - 8/4/95 είναι :

Ιανουάριος 31 ημέρες,
Φεβρουάριος 28 ημέρες,
Μάρτιος 31 ημέρες,
Απρίλιος 8 ημέρες
Σύνολο 98 ημέρες.

Ο αντίστοιχος συντελεστής των 98 ημερών είναι 0,408 (Πίνακας Α' στο τέλος του κεφαλαίου). Το δώρο που αναλογεί θα είναι :

$220.000 \times 0,408 = 89.760$ δρχ. (Α)

Αναλογία υπερεργασίας :

$40.000 / 3,5$ μήνες = 11.428 δρχ.

$11.428 \times 1/2 = 5.724$ δρχ. (Β)

Αναλογία υπερωριακής εργασίας :

$60.000 / 3,5$ μήνες = 17.142 δρχ.

Άδειες, Επίδομα και Αποζημιώσεις Μισθωτών

$$17.142 \times 1/2 = 8.572 \text{ δρχ.} \quad (\Gamma)$$

Προσθέτουμε τα ποσά Α, Β, Γ :
 $89.760 + 5.724 + 8.572 = 104.056 \text{ δρχ.}$

Άρα το συνολικό επίδομα Πάσχα είναι ίσο με :
 $104.056 \times 1,04166 = 108.391 \text{ δρχ.}$

(*) *Σημείωση* : Ο συντελεστής 1,04166 πολλαπλασιαζόμενος με τα τρία προστιθέμενα ποσά (Α, Β, Γ), μας δίνει το επίδομα Πάσχα. Εάν πολλαπλασιάσουμε τα ποσά με το συντελεστή 0,04166 τότε βρίσκουμε την αναλογία του επιδόματος άδειας η οποία προστίθεται στα (Α, Β, Γ) ποσά, για να βρεθεί το συνολικό επίδομα Πάσχα ($0,04166=0,50/12$).

Υπολογισμός εισφορών:

α) Εισφορές Ι.Κ.Α. :

Υπαλλήλου : $108.391 \times 15,80\% = 17.125 \text{ δρχ.}$
Εργοδότη : $108.391 \times 27,70\% = 30.024 \text{ δρχ.}$
Σύνολα : $108.391 \times 43,50\% = 47.149 \text{ δρχ.}$

β) Χαρτόσημο και ΟΓΑ Χαρ/μου :

Υπαλλήλου : $108.391 \times 0,6\% = 1.320 \text{ δρχ.}$
Εργοδότη : $108.391 \times 0,6\% = 1.320 \text{ δρχ.}$
Σύνολα : $108.391 \times 1,2\% = 2.640 \text{ δρχ.}$

γ) Υπολογισμός ΦΜΥ :

Στο παράδειγμα της κανονικής άδειας για τον ίδιο υπάλληλο είχαμε λογίσει ΦΜΥ 6.683 δρχ. Επειδή ο μισός μισθός είναι 110.00 δρχ. έχουμε :

$6.683 \times 1/2 = 3.341,5 \text{ δρχ.}$
 $3.341,5 \times 98/120 = 2.729 \text{ δρχ.}$ Παρακρατούμενος ΦΜΥ

Άδειες, Επιδόματα και Αποζημιώσεις Μισθωτών

ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟ ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΠΡΑΞΕΩΝ :

19 / 4	3βάθμιος	2βάθμιος	ΧΡΕΩΣΗ	ΠΙΣΤΩΣΗ
60 ΑΜΟΙΒΕΣ ΚΑΙ ΕΞΟΔΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ			139.065	
60.00 Αμοιβές έμμισθου προσωπικού		108.391		
60.00.03 Δώρα εορτών	108.391			
60.03 Εργοδοτικές εισφορές και επιβαρύνσεις έμμισθου προσωπικού		30.674		
60.03.00 Εργοδοτικές εισφορές ΙΚΑ	30.024			
60.03.04 Χαρτόσημο μισθοδοσίας	650			
53 ΠΙΣΤΩΤΕΣ ΔΙΑΦ.				87.887
53.00 Αποδοχές προσωπικού πληρωτέες		87.887		
53.00.02 Δώρο Υπαλλήλων	87.887			
54 ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΑΠΟ ΦΟΡΟΥΣ-ΤΕΛΗ				4.029
54.03 Φόροι - τέλη αμοιβών προσωπικού		4.029		
54.03.00 ΦΜΥ	2.729			
54.03.02 Χαρτόσημο	1300			
55 ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ				47.149
55.00 ΙΚΑ		47.149		
55.00.00 Λ/σμός τρέχουσας κίνησης ΙΚΑ	47.149			
Εκκαθάριση Δώρου Πάσχα υπαλλήλου Μέντη Ηλία				

Β) Παράδειγμα υπολογισμού του επιδόματος Χριστουγέννων υπαλλήλων : Ο υπάλληλος Μέντης Ηλίας εργάζεται στην επιχείρηση "ΤΟΞΟΤΗΣ Α.Ε." με ονομαστικό μισθό 220.000 δρχ. Κατά το χρονικό διάστημα από 1/5 έως 31/12/1995 πραγματοποίησε υπερεργασία και υπερωριακή εργασία. Για την υπερεργασία έλαβε 70.000 δρχ. και για τις υπερωρίες 96.000 δρχ.

Άδειες, Επιδόματα και Αποζημιώσεις Μισθωτών

Υπολογισμός επιδόματος Χριστουγέννων :

Το χρονικό διάστημα από 1/5 - 31/12/95 είναι 245 ημέρες.

Ο αντίστοιχος συντελεστής των 245 ημερών είναι 1 (Πίνακας Β' στο τέλος του κεφαλαίου). Το δώρο που αναλογεί θα είναι :

$$220.000 \times 1 = 220.000 \text{ δρχ.} \quad (\text{Α})$$

Αναλογία υπερεργασίας :

$$70.000 / 7 \text{ μήνες} = 10.000 \text{ δρχ.}$$

$$10.000 \times 1/2 = 5.000 \text{ δρχ.} \quad (\text{Β})$$

Αναλογία υπερωριακής εργασίας :

$$96.000 / 7 \text{ μήνες} = 13.714 \text{ δρχ.}$$

$$13.714 \times 1/2 = 6.857 \text{ δρχ.} \quad (\text{Γ})$$

Προσθέτουμε τα ποσά Α, Β, Γ :

$$220.000 + 5.000 + 6.857 = 231.857 \text{ δρχ.}$$

Άρα το συνολικό επίδομα Χριστουγέννων είναι ίσο με :

$$231.857 \times 1,04166 = 241.516 \text{ δρχ.}$$

Υπολογισμός εισφορών:

α) Εισφορές Ι.Κ.Α. :

$$\text{Υπαλλήλου} : 241.516 \times 15,80\% = 38.159 \text{ δρχ.}$$

$$\text{Εργοδότη} : 241.516 \times 27,70\% = 66.900 \text{ δρχ.}$$

$$\text{Σύνολο} : 241.516 \times 43,50\% = 105.059 \text{ δρχ.}$$

β) Χαρτόσημο και ΟΓΑ Χαρ/μου :

$$\text{Υπαλλήλου} : 241.516 \times 0,6\% = 1.449 \text{ δρχ.}$$

$$\text{Εργοδότη} : 241.516 \times 0,6\% = 1.449 \text{ δρχ.}$$

$$\text{Σύνολο} : 241.516 \times 1,2\% = 2.898 \text{ δρχ.}$$

γ) Υπολογισμός ΦΜΥ :

Στο παράδειγμα της κανονικής άδειας για τον ίδιο υπάλληλο είχαμε λογίσει ΦΜΥ 6.683 δρχ. Άρα Ο ΦΜΥ θα είναι :

$$6.683 \times 245/245 = 6.683 \text{ δρχ. Παρακρατούμενος ΦΜΥ.}$$

ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟ ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΠΡΑΞΕΩΝ :

21 / 12	3βάθμιος	2βάθμιος	ΧΡΕΩΣΗ	ΠΙΣΤΩΣΗ
60 ΑΜΟΙΒΕΣ ΚΑΙ ΕΞΟΔΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ			309.865	
60.00 Αμοιβές έμμισθου προσωπικού		241.516		
60.00.03 Δώρα εορτών	241.516			
60.03 Εργοδοτικές εισφορές και επιβαρύνσεις έμμισθου προσωπικού		68.349		
60.03.00 Εργοδοτικές εισφορές ΙΚΑ	66.900			
60.03.04 Χαρτόσημο μισθοδοσίας	1.449			
53 ΠΙΣΤΩΤΕΣ ΔΙΑΦ.				195.225
53.00 Αποδοχές προσωπικού πληρωτές		195.225		
53.00.02 Δώρο Υπαλλήλων	195.225			
54 ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΑΠΟ ΦΟΡΟΥΣ-ΤΕΛΗ				9.581
54.03 Φόροι - τέλη αμοιβών προσωπικού		9.581		
54.03.00 ΦΜΥ	6.683			
54.03.02 Χαρτόσημο	2.898			
55 ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ				105.059
55.00 ΙΚΑ		105.059		
55.00.00 Λ/σμός τρέχουσας κίνησης ΙΚΑ	105.059			
Εκκαθάριση Δώρου Χριστουγέννων υπαλλήλου Μέντη Ηλία				

Γ) Παράδειγμα υπολογισμού του επιδόματος Χριστουγέννων εργατών : Ο εργατής Παπαχρήστος Ανδρέας εργάζεται στην επιχείρηση "ΑΝΤΙΚΑΤ Α.Ε. " με ημερομίσθιο 10.000 δρχ. Κατά το χρονικό διάστημα από 1/5 έως 30/11/1995 πραγματοποίησε υπερεργασία και υπερωριακή εργασία. Για την υπερεργασία έλαβε 58.000 δρχ. και για τις υπερωρίες 78.000 δρχ.

Άδειες, Επιδόματα και Αποζημιώσεις Μισθωτών

Υπολογισμός επιδόματος Χριστουγέννων :

Το χρονικό διάστημα από 1/5 - 30/11/95 είναι 214 ημέρες.

Ο αντίστοιχος συντελεστής των 214 ημερών είναι 22,53 (Πίνακας Β' στο τέλος του κεφαλαίου). Το δώρο που αναλογεί θα είναι :

Αναλογία υπερεργασίας :
 $58.000 / 214 = 271$ δρχ. (Α)

Αναλογία υπερωριακής εργασίας :
 $78.000 / 214 = 364$ δρχ.

Τα ποσά (Α) και (Β) προστίθενται στο ημερομίσθιο. Το καινούριο ποσό που θα προκύψει, πολλαπλασιαζόμενο με το συντελεστή, θα μας δώσει το ποσό δώρου που του αναλογεί (Εφόσον βέβαια πολλαπλασιαστεί και με το 1,0466). Έτσι έχουμε :

$$10.000 + 271 + 364 = 10.635 \text{ δρχ.}$$

$$10.635 \times 22,53 = 239.606 \text{ δρχ.}$$

$$239.606 \times 1,04166 = 249.588 \text{ δρχ. επίδομα Χριστουγέννων.}$$

Υπολογισμός εισφορών:

α) Εισφορές Ι.Κ.Α. :

$$\text{Εργάτη} : 249.588 \times 19,25\% = 48.046 \text{ δρχ.}$$

$$\text{Εργοδότη} : 249.588 \times 29,85\% = 74.502 \text{ δρχ.}$$

$$\text{Σύνολο} : 249.588 \times 49,10\% = 122.548 \text{ δρχ.}$$

β) Χαρτόσημο και ΟΓΑ Χαρ/μου :

$$\text{Εργάτη} : 249.588 \times 0,6\% = 1.497 \text{ δρχ.}$$

$$\text{Εργοδότη} : 249.588 \times 0,6\% = 1.497 \text{ δρχ.}$$

$$\text{Σύνολο} : 249.588 \times 1,2\% = 2.994 \text{ δρχ.}$$

γ) Υπολογισμός ΦΜΥ :

Στο παράδειγμα της κανονικής άδειας για τον ίδιο εργάτη είχαμε λογίσει ΦΜΥ 6.682 δρχ. Άρα Ο ΦΜΥ θα είναι :

$$6.683 \times 214/245 = 5.836 \text{ δρχ. Παρακρατούμενος ΦΜΥ.}$$

Το καθαρό επίδομα Χριστουγέννων για τον εργάτη θα είναι :
 $249.588 - (48.046 + 1.497 + 5.836) = 193.593 \text{ δρχ.}$

ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟ ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΠΡΑΞΕΩΝ :

21 / 12	3βάθμιος	2βάθμιος	ΧΡΕΩΣΗ	ΠΙΣΤΩΣΗ
60 ΑΜΟΙΒΕΣ ΚΑΙ ΕΞΟΔΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ			325.587	
60.01 Αμοιβές έμμισθου προσωπικού		249.588		
60.01.03 Δώρα εορτών	249.588			
60.03 Εργοδοτικές εισφορές και επιβαρύνσεις έμμισθου προσωπικού		75.999		
60.03.00 Εργοδοτικές εισφορές ΙΚΑ	74.502			
60.03.04 Χαρτόσημο μισθοδοσίας	1.497			
53 ΠΙΣΤΩΤΕΣ ΔΙΑΦ.				194.209
53.00 Αποδοχές προσωπικού πληρωτέες		194.209		
53.00.02 Δώρο Υπαλλήλων	194.209			
54 ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΑΠΟ ΦΟΡΟΥΣ-ΤΕΛΗ				8.830
54.03 Φόροι - τέλη αμοιβών προσωπικού		8.830		
54.03.00 ΦΜΥ	5.836			
54.03.02 Χαρτόσημο	2.994			
55 ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ				122.548
55.00 ΙΚΑ		122.548		
55.00.00 Λ/σμός τρέχουσας κίνησης ΙΚΑ	122.548			
Εκκαθάριση Δώρου Χριστουγέννων εργάτη Παπαχρήστου Ανδρέα				

Δ) Παράδειγμα υπολογισμού του επιδόματος Πάσχα εργατών : Ο εργάτης Παπαχρήστος Ανδρέας εργάζεται στην επιχείρηση "ΑΝΤΙΚΑΤ Α.Ε. " με ημερομίσθιο 10.000 δρχ. Κατά το χρονικό διάστημα από 1/1 έως 8/4/1995 πραγματοποίησε υπερεργασία και υπερωριακή εργασία. Για την υπερεργασία έλαβε 40.000 δρχ. και για τις υπερωρίες 70.000 δρχ.

Άδειες, Επιδόματα και Αποζημιώσεις Μισθωτών

Υπολογισμός επιδόματος Χριστουγέννων :

Το χρονικό διάστημα από 1/1 - 8/4/95 είναι 98 ημέρες.

Ο αντίστοιχος συντελεστής των 98 ημερών είναι 12,25 (Πίνακας Α' στο τέλος του κεφαλαίου). Το δώρο που αναλογεί θα είναι :

Αναλογία υπερεργασίας :

$$40.000 / 98 = 408 \text{ δρχ. (A)}$$

Αναλογία υπερωριακής εργασίας :

$$70.000 / 98 = 714 \text{ δρχ.}$$

Τα ποσά (Α) και (Β) προστίθενται στο ημερομίσθιο. Το καινούριο ποσό που θα προκύψει, πολλαπλασιαζόμενο με το συντελεστή, θα μας δώσει το ποσό δώρου που του αναλογεί (Εφόσον βέβαια πολλαπλασιαστεί και με το 1,0466). Έτσι έχουμε :

$$10.000 + 408 + 714 = 11.122 \text{ δρχ.}$$

$$11.122 \times 12,25 = 136.244 \text{ δρχ.}$$

$$136.244 \times 0,04166 = 5.676 \text{ δρχ. επίδομα Πάσχα.}$$

$$136.244 + 5.676 = 141.920 \text{ δρχ. δώρο Πάσχα εργάτη.}$$

Υπολογισμός εισφορών:

α) Εισφορές Ι.Κ.Α. :

$$\text{Εργάτη} : 141.920 \times 19,25\% = 27.320 \text{ δρχ.}$$

$$\text{Εργοδότη} : 141.920 \times 29,85\% = 42.363 \text{ δρχ.}$$

$$\text{Σύνολο} : 141.920 \times 49,10\% = 69.683 \text{ δρχ.}$$

β) Χαρτόσημο και ΟΓΑ Χαρ/μου :

$$\text{Εργάτη} : 141.920 \times 0,6\% = 851 \text{ δρχ.}$$

$$\text{Εργοδότη} : 141.920 \times 0,6\% = 851 \text{ δρχ.}$$

$$\text{Σύνολο} : 141.920 \times 1,2\% = 1.702 \text{ δρχ.}$$

γ) Υπολογισμός ΦΜΥ :

Στο παράδειγμα της κανονικής άδειας για τον ίδιο εργάτη είχαμε λογίσει ΦΜΥ 6.682 δρχ. Άρα Ο ΦΜΥ θα είναι :

$$6.683 \times 98/120 = 2.728 \text{ δρχ. Παρακρατούμενος ΦΜΥ.}$$

Το καθαρό επίδομα Πάσχα για τον εργάτη θα είναι :

$$141.920 - (27.320 + 851 + 2.872) = 110.877 \text{ δρχ.}$$

ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟ ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΠΡΑΞΕΩΝ :

19 / 3	3βάθμιος	2βάθμιος	ΧΡΕΩΣΗ	ΠΙΣΤΩΣΗ
60 ΑΜΟΙΒΕΣ ΚΑΙ ΕΞΟΔΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ			185.134	
60.01 Αμοιβές έμμισθου προσωπικού		141.920		
60.01.03 Δώρα εορτών	141.920			
60.03 Εργοδοτικές εισφορές και επιβαρύνσεις έμμισθου προσωπικού		43.214		
60.03.00 Εργοδοτικές εισφορές ΙΚΑ	42.363			
60.03.04 Χαρτόσημο μισθοδοσίας	851			
53 ΠΙΣΤΩΤΕΣ ΔΙΑΦ.				111.021
53.00 Αποδοχές προσωπικού πληρωτέες		111.021		
53.00.02 Δώρο Υπαλλήλων	111.021			
54 ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΑΠΟ ΦΟΡΟΥΣ-ΤΕΛΗ				4.430
54.03 Φόροι - τέλη αμοιβών προσωπικού		4.430		
54.03.00 ΦΜΥ	2.728			
54.03.02 Χαρτόσημο	1.702			
55 ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ				69.683
55.00 ΙΚΑ		69.683		
55.00.00 Λ/σμός τρέχουσας κίνησης ΙΚΑ	69.683			
Εκκαθάριση Δώρου Πάσχα εργάτη Παπαχρήστου Ανδρέα				

Πίνακας Α'

ΠΙΝΑΚΑΣ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΔΩΡΩΝ ΠΑΣΧΑ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ - ΕΡΓΑΤΩΝ

Ημέρες εργασιακής σχέσης	Συντελεστής μισθών	Συντελεστής ημερομισθίων	Ημέρες εργασιακής σχέσης	Συντελεστής μισθών	Συντελεστής ημερομισθίων	Ημέρες εργασιακής σχέσης	Συντελεστής μισθών	Συντελεστής ημερομισθίων	Ημέρες εργασιακής σχέσης	Συντελεστής μισθών	Συντελεστής ημερομισθίων
1	0,004	0,125	31	0,129	3,875	61	0,254	7,625	91	0,379	11,375
2	0,008	0,25	32	0,133	4,-	62	0,258	7,75	92	0,383	11,5
3	0,013	0,375	33	0,138	4,125	63	0,263	7,875	93	0,388	11,625
4	0,017	0,5	34	0,142	4,25	64	0,267	8,-	94	0,398	11,75
5	0,021	0,625	35	0,146	4,375	65	0,271	8,125	95	0,396	11,875
6	0,025	0,75	36	0,15	4,5	66	0,275	8,25	96	0,4	12,-
7	0,029	0,875	37	0,154	4,625	67	0,279	8,375	97	0,404	12,125
8	0,033	1,-	38	0,158	4,75	68	0,283	8,5	98	0,408	12,25
9	0,038	1,125	39	0,163	4,875	69	0,288	8,625	99	0,413	12,375
10	0,042	1,25	40	0,167	5,-	70	0,292	8,75	100	0,417	12,5
11	0,046	1,375	41	0,171	5,125	71	0,296	8,875	101	0,421	12,625
12	0,05	1,5	42	0,175	5,25	72	0,3	9,-	102	0,425	12,75
13	0,054	1,625	43	0,179	5,375	73	0,304	9,125	103	0,429	12,875
14	0,058	1,75	44	0,183	5,5	74	0,308	9,25	104	0,433	13,-
15	0,063	1,875	45	0,188	5,625	75	0,313	9,375	105	0,438	13,125
16	0,067	2,-	46	0,192	5,75	76	0,317	9,5	106	0,442	13,25
17	0,071	2,125	47	0,196	5,875	77	0,321	9,625	107	0,446	13,375
18	0,075	2,25	48	0,2	6,-	78	0,325	9,75	108	0,45	13,5
19	0,079	2,375	49	0,204	6,125	79	0,829	9,875	109	0,454	13,625
20	0,083	2,5	50	0,208	6,25	80	0,333	10,-	110	0,458	13,75
21	0,088	2,625	51	0,213	6,375	81	0,338	10,125	111	0,463	13,875
22	0,092	2,75	52	0,217	6,5	82	0,342	10,25	112	0,467	14,-
23	0,096	2,875	53	0,221	6,625	83	0,346	10,375	113	0,471	14,125
24	0,1	3,-	54	0,225	6,75	84	0,35	10,5	114	0,475	14,25
25	0,104	3,125	55	0,229	6,875	85	0,354	10,625	115	0,479	14,375
26	0,108	3,25	56	0,233	7,-	86	0,358	10,75	116	0,483	14,5
27	0,113	3,375	57	0,238	7,125	87	0,363	10,875	117	0,488	14,625
28	0,117	3,5	58	0,242	7,25	88	0,367	11,-	118	0,492	14,750
29	0,121	3,625	59	0,246	7,375	89	0,371	11,125	119	0,496	14,875
30	0,125	3,75	60	0,25	7,5	90	0,375	11,25	120	0,5	15

Πίνακας Β'

ΠΙΝΑΚΑΣ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΤΟΥ ΔΩΡΟΥ ΧΡΙΣΤΟΥΓΕΝΝΩΝ
ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ - ΕΡΓΑΤΩΝ

Ημέρες εργασιακής σχέσης	Συντελεστής μισθών	Συντελεστής ημερομισθίων	Ημέρες εργασιακής σχέσης	Συντελεστής μισθών	Συντελεστής ημερομισθίων	Ημέρες εργασιακής σχέσης	Συντελεστής μισθών	Συντελεστής ημερομισθίων	Ημέρες εργασιακής σχέσης	Συντελεστής μισθών	Συντελεστής ημερομισθίων
1	0,0042	0,105	32	0,1347	3,369	63	0,2653	6,632	94	0,3958	9,895
2	0,0084	0,211	33	0,1389	3,474	64	0,2695	6,737	95	0,4	10,-
3	0,0126	0,316	34	0,1432	3,579	65	0,2737	6,843	96	0,4042	10,11
4	0,0168	0,421	35	0,1474	3,684	66	0,2779	6,948	97	0,4084	10,21
5	0,211	0,526	36	0,1516	3,790	67	0,2821	7,053	98	0,4126	10,32
6	0,0253	0,632	37	0,1558	3,895	68	0,2863	7,158	99	0,4168	10,42
7	0,0295	0,737	38	0,15	4,-	69	0,2905	7,264	100	0,4211	10,53
8	0,0337	0,842	39	0,1642	4,106	70	0,2947	7,369	101	0,4253	10,63
9	0,0379	0,947	40	0,1684	4,211	71	0,2990	7,474	102	0,4295	10,74
10	0,0421	1,053	41	0,1726	4,316	72	0,3032	7,579	103	0,4337	10,84
11	0,0463	1,158	42	0,1768	4,421	73	0,3074	7,685	104	0,4379	10,95
12	0,0505	1,263	43	0,1811	4,527	74	0,3116	7,790	105	0,4421	11,05
13	0,0547	1,369	44	0,1853	4,632	75	0,3158	7,895	106	0,4463	11,16
14	0,0589	1,474	45	0,1895	4,737	76	0,32	8,-	107	0,4505	11,26
15	0,0632	1,579	46	0,1937	4,842	77	0,3242	8,106	108	0,4547	11,37
16	0,0674	1,684	47	0,1979	4,948	78	0,3234	8,211	109	0,4590	11,47
17	0,0716	1,790	48	0,2021	5,053	79	0,3326	8,316	110	0,4632	11,58
18	0,0758	1,895	49	0,2063	5,158	80	0,3368	8,422	111	0,4674	11,68
19	0,08	2,-	50	0,2105	5,264	81	0,3411	8,527	112	0,4716	11,79
20	0,0842	2,105	51	0,2147	5,369	82	0,3453	8,632	113	0,4758	11,89
21	0,0884	2,211	52	0,2190	5,474	83	0,3495	8,737	114	0,48	12,-
22	0,0926	2,316	53	0,2232	5,579	84	0,3537	8,843	115	0,4842	12,11
23	0,0968	2,421	54	0,2274	5,685	85	0,3579	8,948	116	0,4884	12,21
24	0,1011	2,526	55	0,2316	5,790	86	0,3621	9,053	117	0,4926	12,32
25	0,1053	2,632	56	0,2358	5,895	87	0,3663	9,158	118	0,4969	12,42
26	0,1095	2,737	57	0,24	6,-	88	0,3705	9,264	119	0,5011	12,53
27	0,1137	2,842	58	0,2442	6,106	89	0,3747	9,369	120	0,5053	12,63
28	0,1179	2,948	59	0,2484	6,211	90	0,3790	9,474	121	0,5095	12,74
29	0,1221	3,053	60	0,2526	6,316	91	0,3832	9,580	122	0,5137	12,84
30	0,1263	3,158	61	0,2568	6,421	92	0,3874	9,685	123	0,5179	12,95
31	0,1305	3,263	62	0,2611	6,527	93	0,3916	9,789	124	0,5221	13,05

Άδειες, Επιδόματα και Αποζημιώσεις Μισθωτών

125	0,5263	13,16	161	0,6779	16,95	197	0,8295	20,74	233	0,9811	24,53
126	0,5305	13,26	162	0,6821	17,05	198	0,8337	20,84	234	0,9853	24,63
127	0,5347	13,37	163	0,6863	17,16	199	0,8379	20,95	235	0,9895	24,74
128	0,5390	13,47	164	0,6905	17,26	200	0,8421	21,05	236	0,9937	24,81
129	0,5432	13,58	165	0,6947	17,37	201	0,8463	21,16	237	0,9979	24,95
130	0,5474	13,69	166	0,6990	17,47	202	0,8505	21,26	238	1.-	25
131	0,5516	13,79	167	0,7032	17,58	203	0,8548	21,37	239	1.-	25
132	0,5558	13,90	168	0,7074	17,69	204	0,8589	21,48	240	1.-	25
133	0,56	14.-	169	0,7116	17,79	205	0,8632	21,58	241	1.-	25
134	0,5642	14,11	170	0,7158	17,90	206	0,8674	21,69	242	1.-	25
135	0,5684	14,21	171	0,72	18.-	207	0,8716	21,79	243	1.-	25
136	0,5726	14,32	172	0,7242	18,11	208	0,8753	21,90	244	1.-	25
137	0,5769	14,42	173	0,7284	18,21	209	0,88	22.-	245	1.-	25
138	0,5811	14,53	174	0,7326	18,32	210	0,8842	22,11			
139	0,5853	14,63	175	0,7369	18,42	211	0,8884	22,21			
140	0,5895	14,74	176	0,7411	18,53	212	0,8926	22,32			
141	0,5937	14,84	177	0,7453	18,63	213	0,8969	22,42			
142	0,5979	14,95	178	0,7495	18,74	214	0,9011	22,53			
143	0,6021	15,05	179	0,7537	18,84	215	0,9053	22,63			
144	0,6063	15,16	180	0,7579	18,95	216	0,9095	22,74			
145	0,6105	15,26	181	0,7621	19,05	217	0,9138	22,84			
146	0,6147	15,37	182	0,7663	19,16	218	0,9179	22,95			
147	0,6190	15,47	183	0,7705	19,26	219	0,9221	23,05			
148	0,6232	15,58	184	0,7748	19,37	220	0,9263	23,16			
149	0,6274	15,69	185	0,7790	19,47	221	0,9305	23,26			
150	0,6316	15,79	186	0,7832	19,58	222	0,9348	23,37			
151	0,6658	15,90	187	0,7874	19,69	223	0,9390	23,48			
152	0,64	16.-	188	0,7916	19,79	224	0,9432	23,58			
153	0,6442	16,11	189	0,7958	19,90	225	0,9474	23,69			
154	0,6484	16,21	190	0,8	20.-	226	0,9516	23,79			
155	0,6526	16,32	191	0,8042	20,11	227	0,9558	23,90			
156	0,6569	16,42	192	0,8084	20,21	228	0,96	24.-			
157	0,6611	16,53	193	0,8126	20,32	229	0,9642	24,11			
158	0,6653	16,63	194	0,8169	20,42	230	0,9684	24,21			
159	0,6695	16,74	195	0,8211	20,53	231	0,9726	24,32			
160	0,6737	16,84	196	0,8253	20,63	232	0,9768	24,42			

ΣΗΜ: α) Ο συντελεστής μισθών για τον υπολογισμό του δώρου Χριστουγέννων των υπαλλήλων βγαίνει ως εξής:

π.χ. στις 122 μέρες: $2/19 \times 122/25 = 0,5137$

στις 123 μέρες: $2/19 \times 123/25 = 0,5179$

β) Ο συντελεστής ημερομισθίων για τον υπολογισμό του δώρου Χριστουγέννων, βγαίνει ως εξής:

π.χ. στις 134 μέρες: $2/19 \times 134 = 14,11$

στις 135 μέρες: $2/19 \times 135 = 14,21$

Άδειες, Επιδόματα και Αποζημιώσεις Μισθωτών

Μένους Ηλιάς Καλλικράτης	ΕΠΩΝΥΜΟ	
	ΟΝΟΜΑ	
	ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ	
220000	ΜΙΣΘΟΣ Η ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ	
108391	ΑΚΑΘΑΡΙΣΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΕΠΙΔΟΜΑΤΟΣ	
14195	ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΙ	Ι.Κ.Α
30024	ΕΡΓΟΔΟΤΗ	
47149	ΣΥΝΟΛΟ ΕΙΣΦΟΡ. Ι.Κ.Α	
650	ΧΑΡΤΟΣΗΜΟ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΥ	
650	ΧΑΡΤΟΣΗΜΟ ΕΡΓΟΔΟΤΗ	
2429	Φ.Μ.Υ	
20504	ΣΥΝΟΛΟ ΕΙΣΦΟΡΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΥ	
87887	ΠΛΗΡΩΤΕΟ ΠΟΣΟ	

ΜΙΣΘΟΔΟΤΙΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ του Στέφανου Νάσχα υπαλλήλου

Άδειες, Επίδομα και Αποζημιώσεις Μισθωτών

Μέγιστος Ημεσός Υπόλοιπος	ΕΠΩΝΥΜΟ	
	ΟΝΟΜΑ	
	ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ	
920000	ΜΙΣΘΟΣ Η ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ	
941516	ΑΚΑΘΑΡΙΣΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	
38159	ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΙ	Ι.Κ.Α
66900	ΕΡΓΟΔΟΤΗ	
105059	ΣΥΝΟΛΟ ΕΙΣΦΟΡ. Ι.Κ.Α	
1449	ΧΑΡΤΟΣΗΜΟ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΥ	
1449	ΧΑΡΤΟΣΗΜΟ ΕΡΓΟΔΟΤΗ	
6683	Φ.Μ.Υ	
46291	ΣΥΝΟΛΟ ΕΙΣΦΟΡΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΥ	
195225	ΠΛΗΡΩΤΕΟ ΠΟΣΟ	

ΜΙΣΘΟΔΟΤΙΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ επιδομάτων Χειροαγόμενων εργαζομένων

Άδειες, Επιδόματα και Αποζημιώσεις Μισθωτών

Παπαχρήστος Αν Σπύρος Εργάτης	ΕΠΩΝΥΜΟ	
	ΟΝΟΜΑ	
	ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ	
10.000	ΜΙΣΘΟΣ Η ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ	
141920	ΑΚΑΘΑΡΙΣΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	
27320	ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΙ:	Ι.Κ.Α
42363	ΕΡΓΟΔΟΤΗ	
69683	ΣΥΝΟΛΟ ΕΙΣΦΟΡ. Ι.Κ.Α	
851	ΧΑΡΤΟΣΗΜΟ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΥ	
851	ΧΑΡΤΟΣΗΜΟ ΕΡΓΟΔΟΤΗ	
2728	Φ.Μ.Υ	
30899	ΣΥΝΟΛΟ ΕΙΣΦΟΡΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΥ	
111021	ΠΛΗΡΩΤΕΟ ΠΟΣΟ	

ΜΙΣΘΟΔΟΤΙΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ εισδήματος Νίστχα εργατών

Άδειες, Επίδομα και Αποζημιώσεις Μισθωτών

Παραρτήματα Ανδρέας Εργάτης	ΕΠΩΝΥΜΟ	
	ΟΝΟΜΑ	
	ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ	
10000	ΜΙΣΘΟΣ Η ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ	
249588	ΑΚΑΘΑΡΙΣΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	
48046	ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝ,	I.K.A
74502	ΕΡΓΟΔΟΤΗ	
122548	ΣΥΝΟΛΟ ΕΙΣΦΟΡ. I.K.A	
1497	ΧΑΡΤΟΣΗΜΟ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΥ	
1497	ΧΑΡΤΟΣΗΜΟ ΕΡΓΟΔΟΤΗ	
5836	Φ.Μ.Υ	
55379	ΣΥΝΟΛΟ ΕΙΣΦΟΡΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΥ	
194209	ΠΛΗΡΩΤΕΟ ΠΟΣΟ	

ΜΙΣΘΟΔΟΤΙΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ επιδότητος Χριστουγέννων εργατών

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ :

" ΑΔΕΙΑ ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ "

I.) Γενικά :

Όπως ορίζει ο Αστικός Κώδικας με το άρθρο 657, όταν ένας μισθωτός (υπάλληλος ή εργάτης) απασχολείται πάνω από 10 εργάσιμες ημέρες, -χωρίς να συμπεριλαμβάνονται οι Κυριακές και οι εξαιρέσιμες εορτές- στην ίδια επιχείρηση και στη συνέχεια αρρωστήσει ή απουσιάσει « συνεπεία σπουδαίου λόγου », δικαιούται να πάρει άδεια λόγω ασθένειας με αξίωση να λάβει το μισδό του. Η απουσία, όμως από την εργασία των μισθωτών, λόγω ασθένειας, δημιουργεί πολλά και σοβαρά προβλήματα σχετικά με τις υποχρεώσεις και τα δικαιώματα των εργοδοτών και αυτών, που προκύπτουν από την εργασιακή σχέση που υπάρχει μεταξύ τους, τα οποία σε γενικές γραμμές αναλύονται ως εξής :

α) Συνέπειες στη σύμβαση εργασίας - Απόλυση.

β) Δικαίωμα των μισθωτών να λαβούν αποδοχές από τον εργοδότη τους.

γ) Καταβολή επιδόματος ασθένειας από τον οικείο Ασφαλιστικό Οργανισμό και παράλληλα υποχρέωση του εργοδότη για πληρωμή του μισδού.

Παρακάτω θα επιχειρήσουμε να αναλύσουμε τα προβλήματα αυτά που προκύπτουν από την απουσία του μισθωτού λόγω ασθένειας.

A) Συνέπειες στη σύμβαση εργασίας - Απόλυση :

Σύμφωνα με το άρθρο 652 του Αστικού Κώδικα επιβάλλεται, η υποχρέωση στους μισθωτούς να παρέχουν τις υπηρεσίες τους με επιμέλεια και προσοχή, καθώς επίσης να προσέρχονται τακτικά και ανελλιπώς στην εργασία τους. Άλλωστε το ίδιο επιβάλλεται και από το όλο πνεύμα της εργατικής νομοθεσίας αλλά είναι και προϋπόθεση κατά τη σύναψη της σύμβασης εργασίας.

Έτσι καταρχήν δεν δικαιούται να απουσιάσουν αδικαιολόγητα έστω και για ελάχιστο χρόνο. Γιατί η αδικαιολόγητη απουσία από την εργασία, μπορεί να αποτελέσει λόγο για καταγγελία (λύση) της σύμβασης εργασίας χωρίς αποζημίωση και επί πλέον, παρέχει το δικαίωμα στον εργοδότη να μην καταβάλλει αποδοχές στο μισθωτό για το χρονικό διάστημα της απουσίας, αφού ο μισθός αποτελεί αντάλλαγμα της παρεχόμενης εργασίας - αντιπαροχή του εργοδότη για την εργασία που του προσφέρει ο μισθωτός. (Άρθρο 648 Αστικού Κώδικα).

Όλα αυτά έχουν ισχύ για όλους γενικά τους μισθωτούς, άσχετα με την ιδιότητά τους (υπάλληλοι, εργατοτεχνίτες), την ειδικότητά τους (λογιστής, πωλητής κ.λ.π) και τον τρόπο πληρωμής τους (μισθός, ημερομίσθιο, ποσοστά κ.λ.π).

Άδειες, Επιδόματα και Αποζημιώσεις Μισθωτών

Η ασθένεια όμως του μισθωτού αποτελεί κώλυμα που δικαιολογεί την απουσία του από την εργασία, χωρίς συνέπειες. Επομένως η σύμβαση εργασίας εξακολουθεί να συνεχίζεται, ενώ ο μισθός (ή το ημερομίσθιο) καταβάλλεται με ορισμένες προϋποθέσεις, οι οποίες αναφέρονται πιο κάτω. Οι διατάξεις του άρθρου 5 παρ. 3 του Ν. 2112/1920 καθώς και το υάρθρου 8 του Βασιλικού Διατάγματος 16/18-7-1920 αναφέρουν ότι « η αποχή υπαλλήλου από την εργασία του, η οποία οφείλεται σε ασθένεια βραχείας διάρκειας και είναι πραγματικά αποδεδειγμένη, ή προκειμένου για γυναίκες σε κατάσταση λοχείας, δεν θεωρείται λόγος για λύση της εργασίας.

Από τις παραπάνω διατάξεις προκύπτει ότι οι μισθωτοί γενικά, δηλαδή άσχετα αν πρόκειται για υπαλλήλους ή εργατοτεχνίτες ή υπηρέτες, δικαιούνται να απουσιάσουν από την εργασία τους, χωρίς να διατρέχουν τον κίνδυνο να θεωρηθούν ότι έχουν καταγγείλει σιωπηρώς τη σύμβαση εργασίας, όταν η απουσία τους οφείλεται σε ασθένεια μικρής διάρκειας (βραχεία) ή προκειμένου για γυναίκα σε λοχεία. Επομένως οι εργοδότες υποχρεούνται να τους δεχθούν στην εργασία μετά την επάνοδο από την ασθένεια τους (Αρ. Παγ. 1038/88, 876/89).

Κάθε μισθωτός ο οποίος συνδέεται με τον εργοδότη του με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, δικαιούται αυτήν την προστασία.

Πρέπει να σημειωθεί ότι δεν έχει σημασία εάν η ασθένεια του μισθωτού οφείλεται στην εργασία ή σε άλλη αιτία, καθώς επίσης εάν το ατύχημα συνέβη μέσα στο χώρο εργασίας ή αλλού. Δηλαδή, δεν ερευνάται η υπαιτιότητα του μισθωτού στην ασθένειά του. Η υπαιτιότητα του μισθωτού στην ασθένειά του έχει σημασία μόνο για την καταβολή του μισθού του.

Β) Χρονικά όρια ασθένειας «βραχείας διάρκειας» :

Θα πρέπει να ανφέρουμε το πότε η ασθένεια θεωρείται σαν βραχείας διάρκειας χωρίς να συνεπάγεται τη λύση της σύμβασης εργασίας. Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 3 του Ν. 4558/1930, ο οποίος τροποποίησε και συμπλήρωσε τον Ν.2112/1920, σαν βραχείας διάρκειας ασθένειας θεωρείται αυτή που διαρκεί :

α) Ένα μήνα για υπαλλήλους που υπηρετούν μέχρι τέσσερα (4) έτη.

β) Τρεις μήνες για υπαλλήλους που υπηρετούν περισσότερο από τέσσερα έτη και μέχρι δέκα (10) έτη.

γ) Τέσσερις μήνες για υπαλλήλους που υπηρετούν περισσότερο από δέκα (10) έτη.

δ) Έξι μήνες για υπαλλήλους που υπηρετούν επί χρόνο περισσότερο από 15 έτη.

Οι διατάξεις του άρθρου 5 του Ν. 2112/1920 σχετικά με τα χρονικά όρια της βραχείας ασθένειας εφαρμόζονται και για τους εργάτες για την ταυτότητα του νομικού λόγου. (Α.Π. 299/50, 356/49, Πρωτ. Αθην.17664/56, Α.Π. 358/64 ΔΕΝ 13200, 20487, ΕΕΔ 9632).

Γ) Υπολογισμός χρονικών ορίων :

Τα χρονικά όρια που αναφέρθηκαν παραπάνω αρχίζουν από την ημέρα που ο μισθωτός απουσίασε από την εργασία λόγω της ασθένειας του και λήγουν την αντίστοιχη μέρα του ενός μήνα, των τριών, τεσσάρων μηνών κ.λ.π. Σ' αυτά τα χρονικά όρια συνυπολογίζονται οι Κυριακές, οι γιορτές και οι λοιπές μη εργάσιμες μέρες.

Έχει υποστηριχθεί ότι τα πιο πάνω χρονικά όρια, πρέπει να υπολογίζονται συνολικά για όλη τη διάρκεια της εργασιακής σχέσεως, δηλαδή μία μόνο φορά κατά τη διάρκεια αυτής της σχέσεως, ο μισθωτός δικαιούται «να απόσχει αζημίως» από την εργασία του για ένα - τρεις κ.λ.π μήνες, αναλόγως του χρόνου υπηρεσίας του. (Ι. Καποδίστρια, Ερμηνεία Εργατικού Δικαίου παρ. 318-319). Έχει επικρατήσει όμως η αντίθετη άποψη της δικαστηριακής νομολογίας κατά την οποία στα χρονικά αυτά όρια υπολογίζεται μόνο η διάρκεια της τελευταίας και συνεχούς απουσίας από την εργασία λόγω ασθένειας και όχι τα προηγούμενα χρονικά διαστήματα της ασθένειας που μπορεί να υπάρχουν. (Πρωτ. Πατρών 1295/51, Πρωτ. Αθην 15015/59, Νομ. Συμβ. 1048/59, ΔΕΝ 15875, 8176).

Αναφέρουμε ένα μικρό παράδειγμα για την κατανόηση των παραπάνω διατάξεων :

Έστω ότι ένας μισθωτός ασθένησε τρεις φορές σε ένα χρόνο . Την πρώτη φορά δέκα (10) ημέρες, την δεύτερη οκτώ (8) και την τρίτη τριάντα (30) ημέρες. Στην περίπτωση αυτή θα ληφθεί υπόψη η χρονική περίοδος της τελευταίας απουσίας λόγω ασθένειας, δηλαδή αυτή των τριάντα (30) ημερών. (Δεν ενδιαφέρει αν απουσίασε και τις τρεις φορές λόγω της ίδιας ασθένειας).

Δ) Επίδραση στη σύμβαση εργασίας :

Όπως είδαμε και παραπάνω από το νόμο καθορίζεται επακριβώς ορισμένος χρόνος απουσίας του μισθωτού από την εργασία του λόγω ασθένειας, για τον οποίο δεν επιτρέπεται να συναχθεί το τεκμήριο ότι έχει λυθεί η εργασιακή σύμβαση από το μέρος του μισθωτού. Δηλαδή δεν θεωρείται ότι αποτελεί οικειοδελή αποχώρηση του μισθωτού από την εργασία.

Στην περίπτωση που η απουσία του μισθωτού από την εργασία του λόγω ασθένειας διαρκέσει παραπάνω από τα προαναφερθέντα χρονικά όρια, τόσο ο Άρειος Πάγος, όσο και τα δικαστήρια της ουσίας (Πρωτοδικεία), δέχονται ότι δεν επέρχεται η λύση της εργασιακής σύμβασης οικειοδελώς από τον εργαζόμενο. Το δικαστήριο σε κάθε συγκεκριμένη περίπτωση θα κρίνει αν η υπέρβαση των χρονικών ορίων δικαιολογεί -κατ' αντικειμενική κρίση και εκτίμηση- τη λύση της σύμβασης εργασίας από μέρους του μισθωτού.

Το δικαστήριο λαμβάνοντας κάθε φορά υπόψην του τη χρονική διάρκεια, την αιτία και τις συνθήκες της ασθένειας και απουσίας από την

Άδειες, Επιδόματα και Αποζημιώσεις Μισθωτών

εργασία, θα κρίνει σύμφωνα με τις αρχές καλής πίστης, τα κρατούντα συναλλακτικά ήθη και την υπαιτιότητα ή μη του μισθωτού εάν αυτή δύναται να θεωρηθεί ότι επέφερε ή όχι τη λύση της εργασιακής σύμβασης εκ μέρους του μισθωτού. Σημαντικό βάρος στην έρευνα των συνθηκών απουσίας, πρέπει να δοθεί από το δικαστήριο και στο αν υπήρχε συναίνεση, απλή ανοχή ή αντίρρηση του εργοδότη.

Ε) Υποχρεώσεις του εργοδότη :

Εάν η σύμβαση εργασίας λυθεί εξαιτίας της μακρόχρονης απουσίας από την εργασία λόγω ασθένειας, ο εργοδότης οφείλει να ανακοινώσει τη λύση της στο μισθωτό που επανέρχεται στην εργασία. Ο μισθωτός, βέβαια, δεν δικαιούται να λάβει αποζημίωση αφού υποτίθεται ότι έχει λυθεί η εργασιακή σύμβαση από μέρους του. Στην περίπτωση που ο μισθωτός επαναπροσληφθεί, ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να του δηλώσει ρητώς ότι συνάπτεται μεταξύ τους νέα σύμβαση εργασίας.

Υπάρχει το ενδεχόμενο ο εργοδότης, έστω και σιωπηρώς, να εκδηλώσει την πρόθεσή του ότι δεν θεωρεί λυθείσα τη σύμβαση εργασίας λόγω της μακρόχρονης απουσίας, πάνω από τα επιτρεπόμενα όρια, και δεχθεί τον μισθωτό να συνεχίσει την εργασία του, οπότε εξακολουθεί η σύμβαση εργασίας να ισχύει. Αργότερα η νομολογία του Αρείου Πάγου ανέτρεψε το τεκμήριο αυτό (αμάχητο) και δέχεται παγίως ότι αν η απουσία του μισθωτού υπερβεί τα επιτρεπόμενα όρια δεν θεωρείται ότι η σύμβαση λύθηκε με καταγγελία της σύμβασης εργασίας από το μισθωτό αλλά κρίνεται κατ' εφαρμογή των αρχών καλής πίστεως από τα δικαστήρια.

ΣΤ) Περιπτώσεις :

Έτσι από τη νομολογία εκρίθη ότι :

Είναι δικαιολογημένη η εντύπωση του εργοδότη ότι ο υπηρετών επί 15 χρόνια μισθωτός έλυσε τη σχέση εργασίας επειδή έπαθε έμφραγμα του μυοκαρδίου, διέκοψε επί 2 1/2 χρόνια την εργασία του και επεδοτείτο από το Ι.Κ.Α. ενώ κατά το νόμο ανώτατο όριο απουσίας του είναι 6 μήνες, κατά δε το χρόνο απουσίας του δεν ήλθε σε επαφή με τον εργοδότη, επί πλέον δε ειργάσθει ένα εξάμηνο αλλού (Α.Π. 23/75 ΔΕΝ 31.258, Πρβλ Α.Π. 21/80 ΔΕΝ 36.369).

Μακρά ασθένεια πολεμιστή αναγκαστικώς τοποθετηθέντος δεν επιφέρει λύση της εργασιακής σχέσεως, αλλά μπορεί να δημιουργήσει ακαταλληλότητα ή ανεπάρκεια του πολεμιστή, που να επιτρέπει την καταγγελία της σχέσεως του, με απόφαση της Πρωτοδικειακής Επιτροπής του άρθρου 7 Α.Ν. 244/36 (ήδη της Επιτροπής του άρθρου 15 ν. 1264/82) (Νομ. Συμβ. 509.56 ΔΕΝ 12.498, Πρωτ. Αθην. 3130/57 ΔΕΝ 13.509).

Δεν αποτελεί καταγγελία της σχέσεως από το μισθωτό η αποχή του από την εργασία λόγω ασθένειας επί 5 μήνες πέρα από τα όρια της βραχείας ασθενείας (Ε.Α. 4810/79 ΔΕΝ 35.954).

Ζ) Υποχρεώσεις του εργαζόμενου :

Ο μισθωτός οφείλει να ειδοποιήσει τον εργοδότη του με κάθε μέσο, αρμοδίως και καταλλήλως, ότι αδυνατεί να προσέλθει στην εργασία λόγω της ασθένειάς του. Στο νόμο αναγράφεται ότι η ασθένεια βραχείας διάρκειας πρέπει να είναι «προσθήκοντως αποδεδειγμένη». Έτσι ο μισθωτός είναι υποχρεωμένος να αποδείξει και να δικαιολογήσει την ασθένειά του προσκομίζοντας τα σχετικά δικαιολογητικά, όπως πιστοποιητικά γιατρών, βεβαιώσεις από το Ι.Κ.Α. ή από άλλο Ασφαλιστικό Ταμείο, μάρτυρες, κ.λ.π.

Όπως δεν καθορίζεται από το νόμο ειδικός και περιοριστικός τρόπος απόδειξης της ασθένειας, έτσι δεν υπάρχει και διάταξη που να θέτει χρονικό περιορισμό για τη γνωστοποίηση της ασθένειας. Ο μισθωτός όμως προκειμένου να εκδηλώσει την επιθυμία του και την πρόθεσή του για καλή εκτέλεση της εργασιακής σύμβασης και σύμφωνα με τις αρχές της καλής πίστης και τα συναλλακτικά ήθη, οφείλει να γνωστοποιήσει εγκαίρως την ασθένεια του στον εργοδότη. Η υποχρέωση αυτή επιβάλλεται όχι μόνο για λόγους υπαλληλικής ευθύνης αλλά και για το συμφέρον του μισθωτού, ο οποίος έχει υποχρέωση να προσφέρει ανελλιπώς τις υπηρεσίες του, για να διατηρήσει τα δικαιώματά του που απορρέουν από τη σύμβαση εργασίας.

Η) Απασχόληση του Μισθωτού :

Με την 4857/62 απόφαση του Πρωτοδικείου Αθηνών, ο μισθωτός που απέχει από την εργασία του λόγω ασθένειας, *δεν επιτρέπεται* να απασχοληθεί σε άλλη εργασία. Εάν όμως απασχοληθεί και λάβει αμοιβή για την παροχή της εργασίας του, όχι μόνο δεν δικαιούται να αξιώσει την καταβολή του μισθού του από τον εργοδότη του για τις ημέρες αυτές, αλλά επί πλέον το γεγονός αυτό δύναται να θεωρηθεί και σαν αιτία για να λυθεί η σύμβαση εργασίας από υπαιτιότητα του μισθωτού.

ΙΙ.) Δικαίωμα μισθού σε απουσία από την εργασία λόγω ασθένειας ή άλλης αιτίας :

Οι διατάξεις του άρθρου 648 του Α.Κ αναφέρουν ρητά ότι ο μισθός ή το ημερομίσθιο αποτελεί αντάλλαγμα της παρεχόμενης εργασίας. Συνεπώς όταν ο μισθωτός δεν παρέχει τις υπηρεσίες του, και απουσιάζει αδικαιολόγητα από την εργασία του, ο εργοδότης δεν οφείλει την καταβολή του μισθού. Επομένως ο εργοδότης δικαιούται να περικόμει τις αποδοχές οι οποίες αντιστοιχούν στο χρονικό διάστημα που ο μισθωτός απέχει αδικαιολόγητα από την εργασία του. Επι πλέον η πάγια άποψη της δικαστηριακής νομολογίας κρίνει ότι, η μη παροχή εργασίας από τον μισθωτό, του στερεί το δικαίωμα να αξιώσει την πληρωμή του μισθού του. Όλα αυτά ισχύουν για όλους τους

εργαζόμενους ασχέτως από την ιδιότητά τους, την ειδικότητά τους και τον τρόπο αμοιβής τους.

Α) Εξαιρέσεις στην απουσία λόγω ασθένειας :

Σε εξαίρεση όσων προαναφέρθηκαν, οι διατάξεις των άρθρων 657 και 658 του Α.Κ. που θεσπίστηκαν για λόγους κοινωνικούς και για λόγους πρόνοιας, υποχρεώνουν τον εργοδότη για την πληρωμή των αποδοχών στο μισθωτό που απέχει δικαιολογημένα από την εργασία του. Οι διατάξεις που ισχύουν και αναφέρονται στην προστασία των εργαζομένων για την περίπτωση ασθένειάς τους, εφόσον συνδέονται με τον εργοδότη τους με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας είναι οι εξής :

Άρθρο 657 Α.Κ. : Ο εργαζόμενος διατηρεί την αξίωση του για το μισθό, αν ύστερα από δεκαήμερη τουλάχιστον παροχή εργασίας, εμποδίζεται να εργαστεί από σπουδαίο λόγο που δεν οφείλεται σε υπαιτιότητά του.

Ο εργοδότης έχει δικαίωμα να αφαιρέσει από το μισθό τα ποσά που εξαιτίας του εμποδίου καταβλήθηκαν στον εργαζόμενο από ασφάλιση υποχρεωτική κατά το νόμο.

Άρθρο 658 Α.Κ. : Το χρονικό διάστημα κατά το οποίο διατηρείται σύμφωνα με το προηγούμενο άρθρο, η αξίωση για το μισθό σε περίπτωση εμποδίου, δεν μπορεί να υπερβεί τον ένα μήνα, αν το εμπόδιο εμφανίστηκε ένα τουλάχιστον έτος μετά την έναρξη της σύμβασης και το μισό μήνα σε κάθε άλλη περίπτωση. Η αξίωση για το διάστημα αυτό υπάρχει και αν ακόμη ο εργοδότης κατάγγειλε τη μίσθωση επειδή το εμπόδιο του παρείχε το δικαίωμα αυτό.

Αυτό που προκύπτει από τις παραπάνω διατάξεις είναι ότι οι μισθωτοί γενικά, άσχετα με την ιδιότητα, ή την ειδικότητά τους στην εργασία (διευθυντής, υπάλληλος, εργάτης, τεχνίτης κ.λ.π) και ανεξάρτητα με τον τρόπο αμοιβής τους (μισθός, ημερομίσθιο κ.λ.π) αν κωλύονται μετά από 10ήμερη τουλάχιστον παροχή εργασίας να προσφέρουν τις υπηρεσίες τους «συνεπεία σπουδαίου λόγου» που δεν οφείλεται σε υπαιτιότητά τους, δικαιούνται να αξιώσουν την πληρωμή του μισθού για το χρόνο αυτό, δηλαδή το χρόνο της απουσίας από την εργασία τους.

Η 10ήμερη χρονική διάρκεια παροχής εργασίας, που αναφέρθηκε προηγουμένως, πρέπει να σημειώσουμε πως πρέπει να είναι πραγματική. Αυτό σημαίνει ότι δεν συνυπολογίζονται οι μη εργάσιμες ημέρες, δηλαδή οι Κυριακές, εξαιρέσιμες γιορτές, αργίες κ.λ.π, εκτός και αν απασχολήθηκε σ' αυτές τις ημέρες ο μισθωτός πραγματικά.

Το πιο πάνω αναφερόμενο 10ήμερο αρχίζει, όχι από την ημέρα της προσλήψεως, δηλαδή την ημέρα που καταρτίστηκε η εργασιακή σύμβαση, αλλά από την ημέρα που άρχισε να εργάζεται ο μισθωτός και προϋποθέτει οπωσδήποτε 10 ημέρες παροχή πραγματικής εργασίας. Εννοείται ότι εάν ο μισθωτός δεν έχει συμπληρώσει 10 ημέρες εργασίας, δεν δικαιούται να λάβει αποδοχές από τον εργοδότη του για τις ημέρες που απουσίασε από την εργασία λόγω της ασθένειάς του. Σύμφωνα με

Άδειες, Επιδόματα και Αποζημιώσεις Μισθωτών

την απόφαση του Μικτού Πρωτοδικείου Αθηνών 3219/74 και το Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας του 1975 (σελ. 150), εάν η ασθένεια εμφανιστεί πριν συμπληρωθεί το 10ήμερο εργασίας και συνεχιστεί μετά από την πάροδο του 10ημέρου, και πάλι δεν δικαιούται ο μισθωτός να λάβει αποδοχές γιατί δεν υπάρχει πραγματική παροχή εργασίας για 10 τουλάχιστον ημέρες.

Διευκρίνιση : Οι διατάξεις των άρθρων 657 και 658 του Α.Κ, ρυθμίζουν τις υποχρεώσεις του εργοδότη σε περίπτωση απουσίας του μισθωτού από την εργασία λόγω ασθένειας για μερικές ημέρες. Οι παραπάνω διατάξεις εφαρμόζονται όμως ανάλογα και σε περίπτωση απουσίας για χρονικό διάστημα μικρότερο της ημέρας. Επομένως και όταν πρόκειται για μικρή, « βραχείας » διάρκειας απουσία από την εργασία, π.χ. 2-3 ώρες, εφόσον οφείλεται σε ασθένεια, θα πρέπει να εφαρμόζονται οι παραπάνω διατάξεις.

Θα πρέπει να σημειωθεί ότι, η αξίωση του μισθωτού για να λάβει το μιστό του, για μισό ή ένα μήνα, διατηρείται ακόμα και αν στο διάστημα αυτό έχει καταγγελθεί η σύμβαση εργασίας.

Συνοψίζοντας την ανάλυση των διατάξεων των άρθρων 657 και 658 του Α.Κ. για την εφαρμογή τους θα πρέπει να υπάρχουν οι εξής προϋποθέσεις :

- α) Παροχή πραγματικής εργασίας για τουλάχιστον 10 ημέρες.
- β) Κώλυμα του μισθωτού για παροχή εργασίας.
- γ) Σπουδαίος λόγος, ο οποίος να επιφέρει το κώλυμα, και
- δ) Έλλειψη υπαιτιότητας του μισθωτού.

Β) Απεργία και Ασθένεια :

Στην περίπτωση που συμπέσει ο χρόνος ασθένειας με το χρόνο απεργίας, θα πρέπει να διακρίνουμε τα εξής:

α) Για τους μισθωτούς που απέχουν από την εργασία τους λόγω ασθένειας ήδη πριν την έναρξη της απεργίας, ο εργοδότης έχει υποχρέωση σύμφωνα με τα άρθρα 657, 658 του Α.Κ. να καταβάλλει τις αποδοχές τους.

β) Για τους μισθωτούς που ασθένησαν μετά την έναρξη της απεργίας, ο εργοδότης δεν υποχρεούται να τους καταβάλλει τις αποδοχές, γιατί η εργασιακή σχέση βρίσκεται σε αναστολή λόγω της απεργίας.

Εάν η ασθένεια συμπέσει κατά την ημέρα της αναπληρωματικής ανάπαυσης (ρεπό), ο μισθωτός δεν δικαιούται το ημερομίσθιο της ημέρας αυτής (Έγγραφ. 973/85 Υπουργ. Εργασίας ΔΕΝ 1985).

Γ) Χρονική διάρκεια καταβολής μισθού :

Το άρθρο 658 του Αστικού Κώδικα καθορίζει και περιορίζει τα χρονικά όρια μέσα στα οποία οι μισθωτοί μπορούν να αξιώσουν για την πληρωμή των αποδοχών τους. Έτσι οι μισθωτοί που έχουν συμπληρώσει ένα έτος εργασίας στον ίδιο εργοδότη, δικαιούνται να λάβουν τις

Άδειες, Επιδόματα και Αποζημιώσεις Μισθωτών

αποδοχές τους για ένα μήνα, ενώ οι μισθωτοί που δεν έχουν συμπληρώσει έτος εργασίας στον ίδιο εργοδότη, δικαιούνται να λάβουν αποδοχές για μισό μήνα.

Στην προκειμένη περίπτωση το έτος υπολογίζεται όχι ημερολογιακώς, αλλά υπηρεσιακώς (εργασιακό έτος) Σαν εργασιακό έτος θεωρείται αυτό που αρχίζει από την ημερομηνία της πρόσληψης του μισθωτού και τελειώνει την αντίστοιχη ημερομηνία του επόμενου ημερολογιακού έτους

Παράδειγμα υπολογισμού εργασιακού έτους :

Κάποιος μισθωτός άρχισε να εργάζεται στις 15 Μαΐου 1994. Σαν εργασιακό έτος θεωρείται το χρονικό διάστημα από 15 Μαΐου 1994 μέχρι 14 Μαΐου 1995.

Θα πρέπει να διευκρινιστεί ότι εάν η ασθένεια αρχίσει προτού ο μισθωτός συμπληρώσει έτος εργασίας και συνεχιστεί η ασθένειά του μετά τη συμπλήρωση το έτους, δικαιούται να λάβει το μισθό του μόνο για ένα 15ήμερο, επειδή η ασθένειά του έχει επέλθει προτού να συμπληρωθεί έτος εργασίας (Α.Π. 1012/72).

Άρθρο 658 Α.Κ. : Τα πολιτικά δικαστήρια ασχολήθηκαν με την ερμηνεία των διατάξεων του άρθρου 658 του Α.Κ. Κι αυτό γιατί υπήρξε ο προβληματισμός για το αν θα έπρεπε να καταβάλλονται τα 26 ή τα 13 ημερομίσδια στην περίπτωση της ασθένειας άσχετα με το αν έχουν συμπληρωθεί ή όχι οι ημέρες απουσίας από το μισθωτό.

Τελικά δέχθηκαν την άποψη ότι ο καθορισμός των αποδοχών ενός μήνα ή μισού μήνα δεν έχει την έννοια ότι ο μισθωτός που κωλύεται να εργαστεί δικαιούται να λάβει οπωσδήποτε ημερομίσδια για ένα πλήρη μήνα ή μισό μήνα, αλλά σημαίνει ότι δικαιούται να λάβει τόσα ημερομίσδια όσα θα λάβαινε εάν παρείχε πραγματικά την εργασία του, κατά το χρονικό διάστημα που κωλύθηκε να εργαστεί, εννοείται μέσα στο μήνα ή στο μισό μήνα.

Τις αποδοχές ασθενείας οι μισθωτοί δικαιούνται να τις λάβουν είτε εφ' άπαξ όταν εξαντληθούν τα χρονικά όρια που αναφέρθηκαν πιο πάνω είτε τμηματικά για διάφορες ασθένειες μέχρι να συμπληρωθούν τα όρια του νόμου. Έτσι στις περιπτώσεις επανειλημμένων ασθενειών (δεύτερης, τρίτης κ.λ.π) του μισθωτού μέσα στο έτος, δικαιούται τα ημερομίσδιά του που υπολείπονται (ή το 1/25 του μισθού του) μέχρι να συμπληρωθεί ένας μηνιαίος μισθός (ή 26 ημερομίσδια) ή μισός μηνιαίος μισθός (ή 13 ημερομίσδια), αναλόγως του χρόνου της προϋπηρεσίας του. Μετά τη συμπλήρωση των ορίων αυτών, ο εργοδότης δεν έχει υποχρέωση για καταβολή μισθού, οσαδήποτε κωλύματα και αν εμφανιστούν κατά τη διάρκεια του έτους, ακόμα και όταν έλαβε αναρρωτική άδεια μεγαλύτερης διάρκειας. (Αρ. Πάγου 2041/84).

Δ) Υπολογισμός μισθού :

Οι διατάξεις του Εργατικού Δίκαιου αλλά και η Δικαστηριακή Νομολογία δέχονται ότι κατά τη διάρκεια της ασθένειας του μισθωτού και για όσο χρόνο διαρκεί η υποχρέωση του εργοδότη, οφείλει αυτός να του καταβάλλει όχι τα προβλεπόμενα κατώτατα όρια αποδοχών από την οικεία συλλογική σύμβαση, αλλά τον πραγματικά καταβαλλόμενο μισθό ή ημερομίσθιο, με όλες τις πρόσθετες παροχές και επιδόματα. Δηλαδή ότι θα ελάμβανε εάν κατά τον αντίστοιχο χρόνο προσερχόταν και πρόσφερε κανονικά την εργασία του (Α.Π. 308/59, 382/71, Πρωτ. Αθην. 1951/60).

Στις αποδοχές περιλαμβάνεται όχι μόνο ο βασικός μισθός, αλλά και κάθε άλλη παροχή που καταβάλλεται στο μισθωτό είτε από το νόμο, είτε από ατομική σύμβαση εργασίας, όπως λ.χ. τα επιδόματα παραγωγής, πολυετίας, ανθυγιεινής εργασίας, ενδυμασίας κ.λ.π. Από αυτά εξαιρούνται τα έξοδα κίνησης και τα οδοιπορικά. Οι πρόσθετες αμοιβές για εργασία τις Κυριακές και νύκτες συνυπολογίζονται, μόνο εφόσον κατά τη συνήδη πορεία των πραγμάτων θα απασχολούνταν ο μισθωτός κατά τις Κυριακές ή νύκτες, που περιλαμβάνονται στο χρονικό διάστημα της απουσίας (Α.Π. 308/59).

Δεν περιλαμβάνεται όμως η αποζημίωση για υπερωριακή εργασία, ακόμα και αν αυτή παρέχεται τακτικά.

Μισθωτοί που αμοιβονται κατ' αποκοπήν ή κατά τεμάχιο ή με προμήθεια ή σε είδος, δικαιούνται επίσης να λάβουν τις τακτικές αποδοχές των ημερών της ασθένειάς τους, δηλαδή το σύνολο των αποδοχών που θα έπαιρναν αν εργάζονταν.

Ε) Έκπτωση επιδομάτων ασθένειας (από τον εργοδότη) :

Ο εργοδότης λαμβάνει το δικαίωμα από το νόμο να εκπέσει από τις αποδοχές που οφείλει στον μισθωτό για το χρόνο που απέχει από την εργασία του λόγω ασθένειας, τα ποσά που καταβλήθηκαν στον μισθωτό από κάποιο ασφαλιστικό οργανισμό (όχι ιδιωτικό). Δηλαδή έχει το δικαίωμα να εκπέσει τα επιδόματα ή άλλες χρηματικές παροχές που έλαβε ο μισθωτός από το Ι.Κ.Α. ή άλλο Ασφαλιστικό Οργανισμό, για την αιτία που απουσίασε από την εργασία του. (Εφετ. Θεσ/νίκης 1801/90, Μ. Πρωτ Θεσ/νίκης 2368/85. Έγγραφ. 734/84, 941/86 Υπουργ. Εργασίας).

Η δικαστηριακή νομολογία δέχεται συνεπικουρούμενη και από τη θεωρία του Εργατικού Δικαίου, ότι για να προβεί ο εργοδότης στην έκπτωση των επιδομάτων ασθένειας, αρκεί να δικαιούται ο μισθωτός να λάβει αυτά σύμφωνα με το νόμο, χωρίς να απαιτείται και να τα έχει εισπράξει πραγματικά από τον οικείο Ασφαλιστικό Οργανισμό. Αυτό συμβαίνει γιατί υπάρχει το ενδεχόμενο να καθυστερείται σκόπιμα από το μισθωτό η εισπράξη του επιδόματος ασθένειας, μέχρι να εισπράξει το σύνολο του μισθού από τον εργοδότη του.

Άδειες, Επίδομα και Αποζημιώσεις Μισθωτών

Σύμφωνα με πάγια δικαστηριακή νομολογία, ο εργοδότης δικαιούται να αφαιρέσει από τις αποδοχές που οφείλει στο μισθωτό για το διάστημα της ασθενείας του, ολόκληρο το επίδομα ασθένειας που καταβλήθηκε για το ίδιο χρονικό διάστημα από τον Ασφαλιστικό Οργανισμό. Δηλαδή, τόσο εκείνο που αντιστοιχεί στις εργάσιμες ημέρες, όσο και εκείνο που αντιστοιχεί στις μη εργάσιμες ημέρες αυτής της χρονικής περιόδου.

Ειδικά στην περίπτωση τοκετού εκπίπτουν μόνο τα επίδομα κυφορείας και λοχείας, όχι όμως και το χρηματικό βοήθημα τοκετού, γιατί αυτό θεωρείται ότι δεν αποτελεί χρηματική παροχή, αλλά αναπλήρωση οφειλόμενης σε είδος παροχής.

Ιδιαίτερα σημαντικό κρίνεται το γεγονός ότι για να πραγματοποιηθεί από τον εργοδότη η ανωτέρω έκπτωση των ασφαλιστικών παροχών, απαιτείται η ασφάλιση να είναι υποχρεωτική από το νόμο και όχι από σύμβαση ιδιωτικής ασφάλισης. Έτσι εάν για οποιοδήποτε λόγο ο μισθωτός δεν δικαιούται να λάβει επίδομα ασθένειας από Ασφαλιστικό Οργανισμό, δεν συντρέχει περίπτωση μερικής απαλλαγής του εργοδότη, ο οποίος υποχρεούται να καταβάλλει ολόκληρο το μισθό ή τα ημερομίσθια (Α.Π. 170/59, Έγγραφ. 743/84 Υπουργ. Εργασίας).

Σε περίπτωση πολλαπλής εργασίας, κάθε εργοδότης που καταβάλλει εισφορές στο Ι.Κ.Α, δικαιούται να εκπέσει από τις οφειλόμενες αποδοχές στο μισθωτό συνεπεία της ασθένειάς τους, ποσό ανάλογο με το καταβαλλόμενο επίδομα από το Ι.Κ.Α, σε τρόπο ώστε ο μισθωτός να λάβει πλήρεις τις αποδοχές του που θα έπαιρνε εάν εργαζόταν, οι δε εργοδότες όλως και ανάλογα να επωφεληθούν από την έκπτωση που παρέχει ο νόμος (Έγγραφ. Ι.Κ.Α. 15169/2.1.70, Έγγραφ. 98489/69 Υπουργ. Εργασίας).

Τι νοείται πολλαπλή εργασία : Σαν πολλαπλή εργασία, νοείται η περίπτωση που ο μισθωτός παρέχει την εργασία του ή τις υπηρεσίες του (του ίδιου είδους υπηρεσίες) συγχρόνως σε περισσότερους από έναν εργοδότες, μέσα στην ίδια χρονική περίοδο, δηλαδή μέσα στην αυτή ημέρα, με τους οποίους εργοδότες συνδέεται με ιδιαίτερη αυτοτελή εργασιακή σύμβαση. Τόσο η θεωρία, όσο και η νομολογία των πολιτικών δικαστηρίων παγίως πλέον δέχονται ότι είναι επιτρεπτή η παροχή από το μισθωτό της εργασίας του σε πολλούς συγχρόνως εργοδότες με αυτοτελείς συμβάσεις (πολλαπλή απασχόληση). (Α.Π. 318/65, 186/85, Πρωτ. Αθην. 6187/69, Εφετ. Αθην. 1276/70, Έγγραφ. 7316/75 Υπουργ. Εργασ.).

Η πολλαπλή απασχόληση αποτελεί συνηθισμένο φαινόμενο μεταξύ διαφόρων κατηγοριών εργαζομένων. Χαρακτηριστική κατηγορία εργαζομένων πολλαπλώς απασχολούμενων είναι αυτή των λογιστών.

ΣΤ) Δικαιολογητικά του μισθωτού :

Για να καταβάλλει ο εργοδότης το μισθό ή τα ημερομίσθια στον μισθωτό του, για τις ημέρες που απέχει από την εργασία, συνεπεία ασθένειας, ο μισθωτός οφείλει να προσκομίσει :

α) Βεβαίωση του θεράποντος ιατρού για την ανάγκη αποχής του από την εργασία λόγω της ασθένειάς του, το είδος αυτής και το χρόνο αποχής από την εργασία του, και

β) Βεβαίωση του Ι.Κ.Α ή άλλου Ασφαλιστικού Οργανισμού, η οποία να αναφέρει το ποσό που έχει καταβληθεί σ' αυτόν σαν επίδομα ασθένειας ή ότι δεν του καταβλήθηκε οποιοδήποτε ποσό.

Εάν δεν προσκομίσει τα ανωτέρω δικαιολογητικά, ο εργοδότης δικαιούται να αρνηθεί την καταβολή του μισθού ή ημερομισθίου.

ΙΙΙ.) Υποχρεώσεις Ι.Κ.Α. και εργοδότη επί ασθένειας μισθωτών (3ήμερα ασθένειας).

Σχετικά με τις υποχρεώσεις του Ι.Κ.Α και του εργοδότη για την καταβολή του επιδόματος ασθένειας στο μισθωτό κατά τις πρώτες ημέρες της ασθένειας του, υπήρχε αρχικά αντιγνωμία, Κι αυτό συνέβη γιατί το Ι.Κ.Α καταβάλλει το επίδομα ασθένειας από την 4η ημέρα που αναγγέλεται η ασθένεια στις υπηρεσίες του, δηλαδή υπολογίζεται τριήμερος χρόνος αναμονής. Το ζήτημα που δημιουργήθηκε έγκειται στο εάν το Ι.Κ.Α. δικαιούται μία μόνο φορά κάθε έτος να υπολογίζει τον 3ήμερο χρόνο αναμονής, ή σε κάθε περίπτωση ασθένειας, οπότε και απαλλάσσεται ή επιβαρύνεται αντίστοιχα ο οικείος εργοδότης με την πληρωμή του μισθού.

Η κρατούσα άποψη με την οποία συμπλέει και συμφωνεί η θεωρία και η νομολογία των δικαστηρίων, και η οποία εφαρμόζεται από το Ι.Κ.Α, δέχεται ότι ο 3ήμερος χρόνος αναμονής υπολογίζεται μόνο μία φορά σε κάθε έτος. Εάν όμως ο μισθωτός αρρωστήσει εκ νέου μέσα στο έτος, για να καταβληθεί το επίδομα από την πρώτη μέρα που αναγγέλεται η ασθένεια στην Υπηρεσία του Ι.Κ.Α, απαιτείται η διάρκεια της ανικανότητας για εργασία να υπερβεί τις 3 ημέρες. Επομένως το Ι.Κ.Α δεν καταβάλλει επίδομα ασθένειας εάν η ανικανότητα για εργασία διαρκέσει μόνο τρεις (3) ή λιγότερες ημέρες.

A) Ισχύουσες Διατάξεις :

α) Εάν ο μισθωτός αρρωστήσει και απέχει από την εργασία του για χρονικό διάστημα μέχρι 3 ημέρες, οσοδήποτε φορές μέσα στο έτος, δεν δικαιούται να λάβει επίδομα ασθένειας από το Ι.Κ.Α. Ο χρόνος αυτός δεν υπολογίζεται βέβαια σαν χρόνος αναμονής για άλλη μελλοντική περίπτωση ασθένειας και επομένως αν αρρωστήσει στη συνέχεια μέσα στο ίδιο έτος πάνω από τρεις (3) μέρες, θα του χορηγηθεί επίδομα ασθένειας από την 4η ημέρα και έπειτα. Παίρνοντας υπόψη αυτό ο

Άδειες, Επίδομα και Αποζημιώσεις Μισθωτών

εργοδότης υποχρεούται να καταβάλλει κάθε φορά τις αποδοχές ασθενείας των τριών (3) ημερών, μέχρι να συμπληρωθεί ο μήνας ή μισός μήνας για κάθε έτος, ανάλογα με το χρόνο υπηρεσίας του μισθωτού.

Οι διατάξεις του Α.Ν. 178/1967 αναφέρουν πως στις περιπτώσεις απουσίας για 1-3 ημέρες από την εργασία λόγω ασθένειας, για τις οποίες δεν καταβάλλεται επίδομα Ι.Κ.Α. ο εργοδότης έχει υποχρέωση να καταβάλλει μόνο το μισό (1/2) του ημερομίσθιου ή του ανάλογου ημερησίου μισθού, αδιάφορα αν πρόκειται για πρώτη ή δεύτερη ασθένεια. Εννοείται βέβαια ότι σ' αυτή την περίπτωση αποκλείεται η συμπλήρωση του μισθού από τον Οικείο Ασφαλιστικό Οργανισμό.

Η διάταξη αυτή δεν ισχύει για το προσωπικό του Δημοσίου, Ν.Π.Δ.Δ. και Ο.Τ.Α. που συνδέεται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου.

β) Σε περίπτωση όμως που η ασθένεια διαρκέσει πάνω από τρεις (3) ημέρες, λ.χ. 15 ημέρες, ο μισθωτός δικαιούται επίδομα από το Ι.Κ.Α για τις 12 ημέρες της ασθένειας του. Αυτό γιατί αφαιρείται ο 3ήμερος χρόνος αναμονής. Έτσι ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλλει για τις τρεις (3) πρώτες ημέρες το μισό (1/2) του ημερομίσθιου, ενώ για τις υπόλοιπες 12 ημέρες τη διαφορά μεταξύ του ημερομίσθιου και του επιδόματος ασθενείας που καταβάλλει το Ι.Κ.Α. Εάν μετέπειτα ο μισθωτός αρρωστήσει κι άλλες φορές μέσα στο ίδιο ημερολογιακό έτος για τέσσερις (4) τουλάχιστον ημέρες σε κάθε περίπτωση, δικαιούται να λάβει επίδομα από το Ι.Κ.Α για όλες τις ημέρες της ασθένειας, χωρίς να υπολογιστεί χρόνος αναμονής. Αντίθετα εάν η ασθένειά του διαρκέσει για πολύ τρεις (3) ημέρες, όσες φορές μέσα στο ίδιο ημερολογιακό έτος, δεν δικαιούται να λάβει επίδομα ασθενείας από το Ι.Κ.Α. και επιβαρύνεται ο εργοδότης να καταβάλλει το μισό (1/2) των ημερομισθίων του, μέχρι τη συμπλήρωση των 26 ή των 13 ανάλογα (Άρθρα 657-658 Α.Κ.).

Παράδειγμα Α' :

Μισθωτός παίρνει ημερομίσθιο 8.000 δρχ. και κρίθηκε ανίκανος προς εργασία λόγω ασθένειας από τις 8.6.92-19.6.92, δηλαδή για 12 ημέρες και εργάστηκε όλο τον Ιούνιο (από 1.6.92-30.6.92) για 13 ημέρες. Έστω ότι το επίδομα ασθενείας από το Ι.Κ.Α ανέρχεται στις 4.400 δρχ. ημερησίως. Κατά συνέπεια για τον μήνα Ιούνιο δικαιούται να λάβει :

α) Αποδοχές 3ήμερου χρόνου αναμονής :

$$4.000 \times 3 = 12.000 \text{ δρχ.}$$

β) Για τις υπόλοιπες 9 ημέρες θα πάρει την διαφορά μεταξύ των ημερομισθίων του και του επιδόματος ασθενείας από το Ι.Κ.Α., δηλαδή :

$$(*) \text{ Επίδομα Ασθενείας Ι.Κ.Α : } 9 \times 4.400 = 39.600 \text{ δρχ.}$$

$$(*) \text{ Ημερομίσθια : } 8 \times 8.000 = 64.000 \text{ δρχ.}$$

(Θεωρούμε ότι μεσολαβεί μία (1) Κυριακή γι' αυτό και λογίζουμε οκτώ (8) ημέρες).

$$(*) \text{ Διαφορά : } 64.000 - 39.600 = 24.400 \text{ δρχ. αποδοχές.}$$

Άδειες, Επίδομα και Αποζημιώσεις Μισθωτών

(Θα πρέπει εδώ να σημειώσουμε ότι παρόλο που δεν λογίζουμε την μία Κυριακή αφαιρούμε (εκπίπτουμε) ολόκληρο το επίδομα ασθένειας που έλαβε ο μισθωτός για το χρονικό διάστημα της ασθένειας του, δηλαδή αυτό που αντιστοιχεί τόσο στις εργάσιμες όσο και στις μη εργάσιμες ημέρες, την μία Κυριακή). (Α.Π. 308/86).

γ) Αποδοχές εργασίας 13 ημερών : $13 \times 8.000 = 104.000$ δραχ.

Παράδειγμα Β' :

Μισθωτός με προϋπηρεσία άνω του έτους στον ίδιο εργοδότη, αρρωσταίνει μέσα στο ίδιο εργασιακό έτος ως εξής : την πρώτη φορά 10 ημέρες, την δεύτερη 3 ημέρες, την τρίτη 5 ημέρες, την τέταρτη 2 ημέρες και την πέμπτη φορά 14 ημέρες, δηλαδή αρρωσταίνει συνολικά 34 ημέρες. Να αναφερθούν οι υποχρεώσεις του Ι.Κ.Α και του εργοδότη.

(*) Το Ι.Κ.Α. θα χορηγήσει τα επίδομα ασθένειας ως εξής: Την πρώτη φορά για 7 ημέρες, την δεύτερη καθόλου, την τρίτη για 5 ημέρες την τέταρτη καθόλου και την πέμπτη για 14 ημέρες.

(*) Οι αποδοχές που θα καταβληθούν από τον εργοδότη έχουν ως εξής :

Την πρώτη φορά 3 μισά ημερομίσθια και τη διαφορά για τα υπόλοιπα 6 (αφαιρείται μια Κυριακή), τη δεύτερη φορά 3 μισά ημερομίσθια, την τρίτη φορά την διαφορά των εργασίμων ημερών του 5ημέρου, την τέταρτη φορά 2 μισά ημερομίσθια και την πέμπτη φορά τη διαφορά των ημερομισθίων για τις υπόλοιπες εργάσιμες ημέρες μέχρι να συμπληρωθούν 26 συνολικά ημερομίσθια (ή ένας μισθός) τα οποία και αποτελούν το ανώτατο όριο υποχρέωσης του εργοδότη για την πληρωμή των αποδοχών για ολόκληρο το έτος.

Θα πρέπει να αναφερθεί ότι κατ' εξαίρεση σε περίπτωση εργατικού ατυχήματος ή επαγγελματικής ασθένειας, το επίδομα καταβάλλεται από την ημέρα που αναγγέλλεται στο Ι.Κ.Α. χωρίς να υπολογίζεται 3ήμερος χρόνος αναμονής, με την μόνη προϋπόθεση ότι η ανικανότητα προς εργασία είναι μεγαλύτερη από τρεις (3) ημέρες. Σε περίπτωση διάρκειας μέχρι 3 ημέρες, υπολογίζεται χρόνος αναμονής, όπως και με την κοινή ασθένεια (Άρθρο 38 παρ.3 Α.Ν. 1846/51, Ν.Δ. 2698/53, Εγκύκλ. Ι.Κ.Α 100/58, 168/58). Σχετικά με την καταβολή των αποδοχών από τους εργοδότες σε περίπτωση εργατικού ατυχήματος ή επαγγελματικής ασθένειας, εφαρμόζονται ανάλογα όσα αναφέρονται και για την περίπτωση της ασθένειας.

Β) Έκταση εφαρμογής :

Είδαμε παραπάνω ότι όταν ο μισθωτός δεν μπορεί να εργαστεί λόγω ασθένειας, η αξίωση να λάβει το μισθό του περιορίζεται σε κάθε έτος, είτε εφάπαξ είτε σε περιοδικά διαστήματα, μέχρι να συμπληρωθεί μήνας ή μισός μήνας ανάλογα με την προϋπηρεσία του.

Οι διατάξεις των άρθρων 657-658 του Αστικού Κώδικα, έχουν εφαρμογή και στις συμβάσεις αορίστου χρόνου και στις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου. Στις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου η αξίωση του μισθωτού για την πληρωμή των αποδοχών του περιορίζεται μέχρι τη λήξη της σύμβασης ή την περάτωση του έργου, οπότε και επέρχεται η λύση της σύμβασης εργασίας.

Σε περίπτωση απουσίας από την εργασία για Λουτροθεραπεία, οι μισθωτοί δικαιούνται να απαιτήσουν την πληρωμή των αποδοχών τους, μόνο εάν προκύπτει από τη γνωμάτευση Υγειονομικού Οργάνου, ότι η εφαρμογή της Λουτροθεραπείας καθιστά επιβεβλημένη την αποχή τους από την εργασία.

Γ) Παραίτηση από την αξίωση του μισθού :

Σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 174,672,679, του Αστικού Κώδικα, θεωρείται άκυρη κάθε συμφωνία με την οποία επέρχεται παραίτηση ή περιορίζονται οι αξιώσεις του μισθωτού από τα ευεργετήματα των άρθρων 657-658 του Αστικού Κώδικα άσχετα εάν η συμφωνία γίνει εκ των προτέρων ή κατά τη διάρκεια της σύμβασης εργασίας. Η παραπάνω απαγορευτική διάταξη αποτελεί αναγκαστικό δίκαιο και επομένως δεν επιτρέπεται αντίθετη ατομική ή συλλογική ρύθμιση.

Δ) Ασφάλιση χρόνου ασθένειας - Υπολογισμός εισφοράς :

Θα διακρίνουμε δύο περιπτώσεις, προκειμένου να κρίνουμε αν υπάρχει ή όχι υποχρέωση ασφάλισης στο Ι.Κ.Α.

1) Καταρχήν οι ημέρες απουσίας από την εργασία λόγω ασθένειας, για τις οποίες οι μισθωτοί δικαιούνται να λάβουν μερικώς ή εξ' ολοκλήρου το μισθό τους από τον εργοδότη, δηλαδή τα 13 ή 26 ημερομίσθια, θεωρούνται σαν χρόνος εργασίας και επομένως υπάρχει υποχρέωση ασφάλισης στο Ι.Κ.Α. (Άρθρο 2 παρ. 2 και 8 Α.Ν. 1846/51, Συμβ. Επικρ. 1389/76, 3270/85, 28/90. Έγγραφ. Ι.Κ.Α 59385/69).

Εισφορές : Για το θέμα των εισφορών διακρίνουμε τα εξής :

α) Σύμφωνα με την δικαστηριακή νομολογία, σ' αυτήν την περίπτωση, αρχικά, σε εισφορές υπόκεινταν μόνο το υπόλοιπο του ημερομισθίου που καταβάλλεται από τον εργοδότη, μετά την αφαίρεση του επιδόματος ασθένειας. Η άποψη αυτή είχε γίνει δεκτή από το Ι.Κ.Α και εφαρμοζόταν μέχρι και τον Ιούλιο του 1992.

β) Από τον Αύγουστο του 1992 και έπειτα από γνωμοδότηση του Νομικού Συμβουλίου του κράτους, η οποία έγινε δεκτή και εφαρμόστηκε από το Ι.Κ.Α, συστήθηκε ότι οι εισφορές πρέπει να καταβάλλονται στο σύνολο των οφειλομένων από τον εργοδότη αποδοχών, δηλαδή χωρίς την αφαίρεση των επιδομάτων ασθένειας. Πιο ειδικά η πιο πάνω γνωμοδότηση δέχεται τα εξής :

Άδειες, Επιδόματα και Αποζημιώσεις Μισθωτών

i) Η συνέχιση της ασφάλισης στην περίπτωση της ασθένειας πρέπει να υλοποιείται με την καταβολή των νόμιμων εισφορών, δηλαδή αυτές που αναλογούν στον ασφαλισμένο και στον εργοδότη. Η καταβολή τους θα γίνεται σύμφωνα με όσα προβλέπουν οι κατά περίπτωση ασφαλιστικές διατάξεις.

ii) Ο υπολογισμός των εισφορών πρέπει να γίνεται στο σύνολο των προβλεπόμενων από το νόμο αποδοχών, πριν από την έκπτωση των καταβληθέντων επιδομάτων ασθένειας.

iii) Στην περίπτωση που δεν απομένει μισθός, γιατί τα καταβληθέντα επιδόματα ασθένειας, κάλυψαν πλήρως την υποχρέωση καταβολής μισθού, ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλλει το σύνολο των εισφορών (εργοδότη και ασφαλισμένου).

2) Αντίθετα οι ημέρες κατά τις οποίες απέχουν οι μισθωτοί από την εργασία τους λόγω ασθένειας χωρίς το δικαίωμα να αξιώσουν μισθό (έστω κι αν παίρνουν επίδομα), επειδή έχουν παρέλθει τα χρονικά διαστήματα του μισού ή ολόκληρου μήνα, δεν θεωρούνται σαν χρόνος ασφάλισης, γιατί το επίδομα ασθένειας δεν αποτελεί αμοιβή. Επομένως για τις παραπάνω ημέρες της ασθένειας δεν υπάρχει υποχρέωση καταβολής εισφορών υπέρ του Ι.Κ.Α, αλλά αυτές οι ημέρες δεν υπολογίζονται και για τη χορήγηση των ασφαλιστικών παροχών, εκτός μόνο για ιατρική περίθαλψη. (Άρθρο 31 Α.Ν. 1846/1951, Συμβ. Επικρ. 1542/62, 99/67, 3276/74).

Κατ' εξαίρεση όμως είναι δυνατόν εφόσον συντρέχουν ορισμένες προϋποθέσεις, να θεωρηθεί ότι υπάρχει υποχρέωση ασφάλισης και για το διάστημα της ασθένειας. Μιά τέτοια περίπτωση είναι η αυτοπροαίρετη καταβολή από τον εργοδότη, ολοκλήρου η αξιολογού τμήματος του μισθού, για όλο το χρονικό διάστημα της απουσίας του μισθωτού από την εργασία λόγω ασθένειας, είτε γιατί θεώρησε ότι δεν λύθηκε η εργασιακή σύμβαση, είτε για ηθικούς λόγους, επειδή αναγνώρισε προγενέστερες υπηρεσίες του μισθωτού ή για κάποιο άλλο λόγο.

Η καταβολή όμως του μισθού από τον εργοδότη όταν από λόγους φιλανθρωπίας ή και σκοπιμότητας, προκειμένου να συνεχιστεί εικονικά η ασφαλιστική σχέση, αποκλείεται να αναγνωρισθεί ότι ο ανωτέρω χρόνος της ασθένειας διανύθηκε στην ασφάλιση του Ι.Κ.Α.

Πάντως η αναγνώριση ή μη των ημερών της ασθένειας σαν χρόνου ασφάλισης, είναι ζήτημα πραγματικό, που εξαρτάται από τις συνθήκες κάθε περίπτωσης. Για την αναγνώριση της κάθε περίπτωσης θα ληφθεί υπόψη το ποσό του μισθού που καταβάλλεται, η χρονική διάρκεια της πληρωμής του, η ικανότητα του μισθωτού να συνεχίσει την εργασία του, η οικονομική δυνατότητα της επιχείρησης κ.α.

IV. Παραδείγματα υπολογισμού αποδοχών ασθένειας :

A) Παράδειγμα υπολογισμού αποδοχών ασθένειας υπαλλήλου :

Ο υπάλληλος Μέντης Ηλίας εργάζεται στην επιχείρηση «ΤΟΞΟΤΗΣ Α.Ε.» με μηνιαίες αποδοχές 220.000 δρχ. Ο υπάλληλος προσλήφθηκε στις 5/9/94 και είναι παντρεμένος με ένα παιδί. Τον Αύγουστο του 1995 εργάσθηκε στην επιχείρηση από 1/8 - 20/8/95. Από 21/8/95 - 10/9/95 αρρώστησε και πήρε δικαιολογημένη άδεια, που ήταν και η πρώτη, από την ημέρα που προσλήφθηκε. Ο υπάλληλος προσκόμισε βεβαίωση στην επιχείρηση από το Ι.Κ.Α, από τη οποία προκύπτει ότι το επίδομα ασθένειας που πήρε από το Ι.Κ.Α, για το παραπάνω χρονικό διάστημα της ασθένειας του ήταν 76.000 δρχ.

Να συνταχθεί η μισθοδοτική κατάσταση των ημερών εργασίας και των ημερών ασθένειας του απασχολούμενου υπαλλήλου.

Οι ημέρες αργίας (Κυριακές και εξαιρέσιμες εορτές) του χρονικού αυτού διαστήματος είναι : 6/8, 13/8, 15/8, 20/8, 27/8, 3/9, 10/9.

Ο υπάλληλος Μέντης Ηλίας δεν έχει συμπληρώσει ακόμη ένα έτος εργασίας στην ίδια επιχείρηση και συνεπώς δικαιούται άδεια ασθένειας μόνο ένα δεκαπενθήμερο.

Οι εργάσιμες ημέρες κατά το χρονικό διάστημα από 1/8 - 20/8 είναι δεκαέξι (16).

Οι ημέρες ασθένειας είναι πάνω από 15.

Επομένως για τις ημέρες που ασθένησε δικαιούται το μισό (1/2) του μισθού του, μειωμένο από το επίδομα ασθένειας του Ι.Κ.Α και μειωμένο επίσης από το μισό (1/2) του 1/25 του μισθού επί 3 ημέρες που χάνει ο εργαζόμενος για τις 3 πρώτες ημέρες. Αυτό συμβαίνει γιατί αρρώστησε για πρώτη φορά μέσα στο διανυόμενο εργασιακό έτος.

Θα πρέπει να σημειώσουμε ότι μέσα στο μήνα Σεπτέμβριο που συμπληρώνει ο υπάλληλος έτος εργασίας δεν δικαιούται να πάρει αμοιβή ασθένειας άλλη, επειδή οι μέρες ασθένειας του Σεπτεμβρίου είναι συνέχεια του μήνα Αυγούστου που ακόμα δεν έχει συμπληρώσει έτος εργασίας στην επιχείρηση αυτή.

Υπολογισμός αποδοχών :

α) Για τις ημέρες εργασίας :

$$220.000 \text{ δρχ.} \times 16/25 = 140.800 \text{ δρχ.}$$

β) Για τις ημέρες ασθένειας :

$$1/2 \times 220.000 \text{ δρχ.} = 110.000 \text{ δρχ.}$$

$$1/2 \times 1/25 \times 220.000 \times 3 = 13.200 \text{ δρχ.}$$

$$\text{Επίδομα Ι.Κ.Α} = 76.000 \text{ δρχ.}$$

$$\text{Σύνολο αποδοχών ημερών ασθένειας} =$$

$$(110.000 - 13.200 - 76.000) = 20.800 \text{ δρχ.}$$

Άδειες, Επιδόματα και Αποζημιώσεις Μισθωτών

Υπολογισμός εισφορών αποδοχών ημερών εργασίας :

α) Εισφορές Ι.Κ.Α. :

Υπαλλήλου : $140.800 \times 15,80\% = 22.246$ δρχ.

Εργοδότη : $140.800 \times 27,70\% = 39.002$ δρχ.

Σύνολο : 61.248 δρχ.

β) Χαρτόσημο και ΟΓΑ Χαρ/μου :

Υπαλλήλου : $140.800 \times 0,6\% = 845$ δρχ.

Εργοδότη : $140.800 \times 0,6\% = 845$ δρχ.

Σύνολο : 1690 δρχ.

γ) Υπολογισμός ΦΜΥ :

Η διαδικασία έχει αναλυθεί στο κεφάλαιο «Γενικά περί Άδειας» :

Καθαρές αποδοχές = Σύνολο αποδοχών - (Ι.Κ.Α. + χαρ/μο)

Άρα :

Καθαρές αποδοχές = $140.800 - (22246+845) = 117709$ δρχ.

$117.709 \times 4,5\% = 5.297$ δρχ.

$5.297 \times 15\% = 795$ δρχ.

$5.297 - 795 = 4.502$ δρχ.

$4.502 \times 5\% = 225$ δρχ. έκπτωση λόγω παρακράτησης.

$4.502 - 225 = 4.277$ δρχ. παρακρατούμενος Φ.Μ.Υ

Καθαρό πληρωτέο ποσό = $140.800 - (22.246 + 845 + 4.277) =$
113.432 δρχ.

Υπολογισμός εισφορών αποδοχών ημερών ασθένειας :

α) Εισφορές Ι.Κ.Α. :

Υπαλλήλου : $20.800 \times 15,80\% = 3.286$ δρχ.

Εργοδότη : $20.800 \times 27,70\% = 5.762$ δρχ.

Σύνολο : 9.048 δρχ.

β) Χαρτόσημο και ΟΓΑ Χαρ/μου :

Υπαλλήλου : $140.800 \times 0,6\% = 125$ δρχ.

Εργοδότη : $140.800 \times 0,6\% = 125$ δρχ.

Σύνολο : 250 δρχ.

γ) Υπολογισμός ΦΜΥ :

Καθαρές αποδοχές = $20.800 - (3.286+125) = 17.389$ δρχ.

$17.389 \times 4,5\% = 783$ δρχ.

$783 \times 15\% = 117$ δρχ.

$783 - 117 = 666$ δρχ.

$666 \times 5\% = 33$ δρχ. έκπτωση λόγω παρακράτησης.

$666 - 33 = 633$ δρχ. παρακρατούμενος Φ.Μ.Υ

Άδειες, Επιδόματα και Αποζημιώσεις Μισθωτών

Καθαρό πληρωτέο ποσό = 20.800-(3.286+125+633)=
16.756 δρχ.

Λογιστικές Εγγραφές :

α) Για τις αποδοχές ημερών απασχόλησης με ημερομηνία
31/8/94, στο ημερολόγιο διαφόρων πράξεων :

ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟ ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΠΡΑΞΕΩΝ :

31 / 8	3βάθμιος	2βάθμιος	ΧΡΕΩΣΗ	ΠΙΣΤΩΣΗ
60 ΑΜΟΙΒΕΣ ΚΑΙ ΕΞΟΔΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ			180.647	
60.00 Αμοιβές έμμισθου προσωπικού		140.800		
60.00.00 Τακτικές αποδοχές	140.800			
60.03 Εργοδοτικές εισφορές και επιβαρύνσεις έμμισθου προσωπικού		39.847		
60.03.00 Εργοδοτικές εισφορές ΙΚΑ	39.002			
60.03.04 Χαρτόσημο μισθοδοσίας	845			
53 ΠΙΣΤΩΤΕΣ ΔΙΑΦ.				113.432
53.00 Αποδοχές προσωπικού πληρωτέες		113.432		
53.00.00 Αποδοχές έμμισθου προσωπικού πληρωτέες	113.432			
54 ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΑΠΟ ΦΟΡΟΥΣ-ΤΕΛΗ				5.967
54.03 Φόροι - τέλη αμοιβών προσωπικού		5.967		
54.03.00 ΦΜΥ	4.277			
54.03.02 Χαρτόσημο	1.690			
55 ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ				61.248
55.00 ΙΚΑ		61.248		
55.00.00 Λ/σμός τρέχουσας κίνησης ΙΚΑ	61.248			
Εκκαθάριση Μισθοδοσίας μηνός Αυγούστου 1995 υπαλλήλου Μέντη Ηλία				

Άδειες, Επίδομα και Αποζημιώσεις Μισθωτών

β) Για τις αποδοχές ημερών ασθένειας θα γίνει εγγραφή στο ημερολόγιο διαφόρων πράξεων με ημερομηνία μεταξύ 10/9 - 30/9/95.

ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟ ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΠΡΑΞΕΩΝ :

30 / 9	3βάθμιος	2βάθμιος	ΧΡΕΩΣΗ	ΠΙΣΤΩΣΗ
60 ΑΜΟΙΒΕΣ ΚΑΙ ΕΞΟΔΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ			26.687	
60.00 Αμοιβές έμμισθου προσωπικού		20.800		
60.00.05 Αποδοχές ασθένειας	20.800			
60.03 Εργοδοτικές εισφορές και επιβαρύνσεις έμμισθου προσωπικού		5.887		
60.03.00 Εργοδοτικές εισφορές ΙΚΑ	5.762			
60.03.04 Χαρτόσημο μισθοδοσίας	125			
53 ΠΙΣΤΩΤΕΣ ΔΙΑΦ.				16.756
53.00 Αποδοχές προσωπικού πληρωτές		16.756		
53.00.00 Αποδοχές έμμισθου προσωπικού πληρωτές	16.756			
54 ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΑΠΟ ΦΟΡΟΥΣ-ΤΕΛΗ				883
54.03 Φόροι - τέλη αμοιβών προσωπικού		883		
54.03.00 ΦΜΥ	633			
54.03.02 Χαρτόσημο	250			
55 ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ				9.048
55.00 ΙΚΑ		9.048		
55.00.00 Λ/σμός τρέχουσας κίνησης ΙΚΑ	9.048			
Εκκαθάριση αποδοχών ασθένειας από 21/8 - 10/9 υπαλλήλου Μέντη Ηλία				

Άδειες, Επιδόματα και Αποζημιώσεις Μισθωτών

Β) Παράδειγμα υπολογισμού αποδοχών ασθένειας εργάτη :

Ο εργάτης Παπαχρήστος Ανδρέας ασχολείται στην επιχείρηση « ΤΟΞΟΤΗΣ Α.Ε. » με ημερομίσθιο 10.000 δρχ. Ο υπάλληλος προσλήφθηκε την 1/9/91. Τον Αύγουστο του 1995 απασχολήθηκε και ασθένησε κατά τα εξής χρονικά διαστήματα :

Από 1/8 - 7/8 εργάσθηκε κανονικά.

Από 8/8 - 10/8 ήταν ασθενής.

Από 11/8 - 13/8 εργάσθηκε κανονικά.

Από 14/8 - 19/8 ήταν ασθενής.

Από 20/8 - 22/8 εργάσθηκε κανονικά.

Από 23/8 - 10/9 ήταν ασθενής.

Στο χρονικό διάστημα από 1/9/94 - 31/7/95 ασθένησε μία φορά για 7 εργάσιμες ημέρες.

Ο εργάτης προσκόμισε βεβαίωση του Ι.Κ.Α. όπου αποδεικνύεται ότι επιδοτήθηκε από το Ι.Κ.Α. για τις μέρες ασθένειας με ποσό 60.000 δρχ. Ο εργάτης είναι διαζευγμένος και του έχει ανατεθεί η επιμέλεια των δύο ανήλικων τέκνων του.

Να συνταχθεί η μισθοδοτική κατάσταση των ημερών εργασίας και των ημερών ασθένειας του εργάτη.

Οι ημέρες αργίας (Κυριακές και εξαιρέσιμες εορτές) του χρονικού διαστήματος μεταξύ 1/8 και 10/9/95 είναι : 6/8, 13/8, 15/8, 20/8, 27/8, 3/9, 10/9.

Ο εργάτης Παπαχρήστος Ανδρέας, επειδή εργάζεται πάνω από ένα έτος στην ίδια επιχείρηση, δικαιούται για το τρέχον έτος συνολικά να λάβει μέχρι 26 ημερομίσθια σαν άδεια ασθένειας.

Οι εργάσιμες ημέρες κατά το χρονικό διάστημα από 1/8 - 20/8 είναι:

1/8 - 7/8 = 6 εργάσιμες ημέρες (1 Κυριακή)

11/8 - 13/8 = 2 εργάσιμες ημέρες (1 Κυριακή)

20/8 - 22/8 = 2 εργάσιμες ημέρες (1 Κυριακή)

Σύνολο = 10 εργάσιμες ημέρες.

Οι ημέρες ασθένειας που πληρώνονται στον εργάτη είναι :

26 ημέρες - 7 ημέρες που ασθένησε μέχρι την 31/7 = 19 ημέρες.

19 - 3 - 5 = 11 ημέρες.

Για τις υπόλοιπες 5 ημέρες (16-11) δεν δικαιούται ο εργάτης καμιά αμοιβή ούτε κατά το μήνα Αύγουστο αλλά ούτε και στο Σεπτέμβριο. Αυτές οι 5 ημέρες δεν υπολογίζονται και στο χρόνο σύνταξης του μισθωτού.

(*) Σημείωση : Η αφαίρεση 16 ημέρες - 11 ημέρες = 5 ημέρες έγινε διότι από τις ημέρες απουσίας κατά το χρονικό διάστημα από 23/8 : έως 10/9 που ο ασθενής απουσίασε 16 ημέρες, μόνο οι 11 ημέρες

Άδειες, Επιδόματα και Αποζημιώσεις Μισθωτών

λαμβάνονται υπόψη για τη συμπλήρωση των 26 ημερομισθίων που δικαιούται ο εργάτης σαν άδεια ασθένειας.

Υπολογισμός αποδοχών :

α) Για τις ημέρες εργασίας :

$$10 \text{ ημέρες} \times 10.000 \text{ δρχ./ημέρα} = 100.000 \text{ δρχ.}$$

β) Για τις ημέρες ασθένειας :

$$(8/8 - 10/8) 3 \text{ ημέρες} \times 1/2 \times 10.000 = 15.000 \text{ δρχ.}$$

$$5 \text{ ημέρες} + 11 \text{ ημέρες} = 16 \text{ ημέρες.}$$

$$16 \text{ ημέρες} \times 10.000 = 160.000 \text{ δρχ.}$$

$$\text{Επίδομα ασθένειας από το Ι.Κ.Α.} = 60.000 \text{ δρχ.}$$

$$\text{Συνολικές αποδοχές ημερών ασθένειας} = (15000 + 160.000 - 60.000) \\ = 115.000 \text{ δρχ.}$$

Υπολογισμός εισφορών αποδοχών ημερών ασθένειας :

α) Εισφορές Ι.Κ.Α. :

$$\text{Εργάτη} : 115.000 \times 19,25\% = 22.137 \text{ δρχ.}$$

$$\text{Εργοδότη} : 115.000 \times 29,85\% = 34.327 \text{ δρχ.}$$

$$\text{Σύνολο} : 56.464 \text{ δρχ.}$$

β) Χαρτόσημο και ΟΓΑ Χαρ/μου :

$$\text{Εργάτη} : 115.000 \times 0,6\% = 690 \text{ δρχ.}$$

$$\text{Εργοδότη} : 115.000 \times 0,6\% = 690 \text{ δρχ.}$$

$$\text{Σύνολο} : 1380 \text{ δρχ.}$$

γ) Υπολογισμός ΦΜΥ :

$$\text{Καθαρές αποδοχές} = 115.000 - (22.137 + 690) = 92.173 \text{ δρχ.}$$

$$92.173 \times 4,5\% = 4.148 \text{ δρχ.}$$

$$4.148 \times 25\% = 1037 \text{ δρχ.}$$

$$4.148 - 1037 = 3.111 \text{ δρχ.}$$

$$3.111 \times 5\% = 155 \text{ δρχ. έκπτωση λόγω παρακράτησης.}$$

$$3.111 - 155 = 2.956 \text{ δρχ. παρακρατούμενος Φ.Μ.Υ}$$

$$\text{Καθαρό πληρωτέο ποσό} = 115.000 - (22.137 + 690 + 2.956) = \\ 89.217 \text{ δρχ.}$$

Υπολογισμός εισφορών αποδοχών ημερών εργασίας :

α) Εισφορές Ι.Κ.Α. :

$$\text{Εργάτη} : 100.000 \times 19,25\% = 19.250 \text{ δρχ.}$$

$$\text{Εργοδότη} : 100.000 \times 29,85\% = 29.850 \text{ δρχ.}$$

$$\text{Σύνολο} : 49.100 \text{ δρχ.}$$

Άδειες, Επιδόματα και Αποζημιώσεις Μισθωτών

β) Χαρτόσημο και ΟΓΑ Χαρ/μου :

Εργάτη : $100.000 \times 0,6\% = 600$ δραχ.

Εργοδότη : $100.000 \times 0,6\% = 600$ δραχ.

Σύνολα : 1200 δραχ.

γ) Υπολογισμός ΦΜΥ :

Καθαρές αποδοχές = $100.000 - (19.250+600) = 80.150$ δραχ.

$80.150 \times 4,5\% = 3.607$ δραχ.

$3.607 \times 25\% = 902$ δραχ.

$3.607 - 902 = 2.705$ δραχ.

$2.705 \times 5\% = 135$ δραχ. έκπτωση λόγω παρακράτησης.

$2.705 - 135 = 2.570$ δραχ. παρακρατούμενος Φ.Μ.Υ

Καθαρό πληρωτέο ποσό = $100.000 - (19.250 + 600 + 2.570) =$
 77.580 δραχ.

Άδειες, Επίδομα και Αποζημιώσεις Μισθωτών

Μέντινς Ηλίας Υπάλληλος	ΕΠΩΝΥΜΟ	
	ΟΝΟΜΑ	
	ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ	
2200000	ΜΙΣΘΟΣ Η ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ	
208000	ΑΚΑΘΑΡΙΣΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	
3286	Ι.Κ.Α	ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝ.
5762		ΕΡΓΟΔΟΤΗ
9048	ΣΥΝΟΛΟ ΕΙΣΦΟΡ. Ι.Κ.Α	
125	ΧΑΡΤΟΣΗΜΟ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΥ	
125	ΧΑΡΤΟΣΗΜΟ ΕΡΓΟΔΟΤΗ	
633	Φ.Μ.Υ	
4044	ΣΥΝΟΛΟ ΕΙΣΦΟΡΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΥ	
16756	ΠΛΗΡΩΤΕΟ ΠΟΣΟ	

(Για τις Ημέρες Ασθένειας) ΜΙΣΘΟΔΟΤΙΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ Αποδοχών ασθένειας υπαλλήλου

Άδειες, Επίδομα και Αποζημιώσεις Μισθωτών

Νίκη Ηλιά Υπό Διάλυση	ΕΠΩΝΥΜΟ	
	ΟΝΟΜΑ	
	ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ	
2900000	ΜΙΣΘΟΣ Η ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ	
140800	ΑΚΑΘΑΡΙΣΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	
22246	ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝ.	Ι.Κ.Α
39002	ΕΡΓΟΔΟΤΗ	
61248	ΣΥΝΟΛΟ ΕΙΣΦΟΡ. Ι.Κ.Α	
845	ΧΑΡΤΟΣΗΜΟ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΥ	
845	ΧΑΡΤΟΣΗΜΟ ΕΡΓΟΔΟΤΗ	
4277	Φ.Μ.Υ	
27368	ΣΥΝΟΛΟ ΕΙΣΦΟΡΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΥ	
113439	ΠΛΗΡΩΤΕΟ ΠΟΣΟ	

Για τις Ημέρες Εργασίας) Μισθοδοτική Κατάσταση Ανεργών ασθένειας υπαλλήλων

Άδειες, Επίδομα και Αποζημιώσεις Μισθωτών

Παναγιώτης Ανδρέας Εργάτης	ΕΠΩΝΥΜΟ	
	ΟΝΟΜΑ	
	ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ	
10.000	ΜΙΣΘΟΣ Η ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ	
115000	ΑΚΑΘΑΡΙΣΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	
22137	ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝ.	I.K.A
34327	ΕΡΓΟΔΟΤΗ	
56464	ΣΥΝΟΛΟ ΕΙΣΦΟΡ. I.K.A	
690	ΧΑΡΤΟΣΗΜΟ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΥ	
690	ΧΑΡΤΟΣΗΜΟ ΕΡΓΟΔΟΤΗ	
2956	Φ.Μ.Υ	
25783	ΣΥΝΟΛΟ ΕΙΣΦΟΡΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΥ	
89217	ΠΛΗΡΩΤΕΟ ΠΟΣΟ	

ΜΙΣΘΟΔΟΤΙΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ Αποδοχών κατένειμα Εργάτη

Άδειες, Επιδόματα και Αποζημιώσεις Μισθωτών

Παρατηρήσεις Αν δρέκος Εργάτης	ΕΠΩΝΥΜΟ	
	ΟΝΟΜΑ	
	ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ	
	ΜΙΣΘΟΣ Η ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ	
	ΑΚΑΘΑΡΙΣΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	
	ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝ.	I.K.A
	ΕΡΓΟΔΟΤΗ	
	ΣΥΝΟΛΟ ΕΙΣΦΟΡ. I.K.A	
	ΧΑΡΤΟΣΗΜΟ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΥ	
	ΧΑΡΤΟΣΗΜΟ ΕΡΓΟΔΟΤΗ	
	Φ.Μ.Υ	
	ΣΥΝΟΛΟ ΕΙΣΦΟΡΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΥ	
	ΠΛΗΡΩΤΕΟ ΠΟΣΟ	
	100000	
	19950	
	29850	
	49100	
	600	
	600	
	9570	
	22420	
	77580	

(ΑΣΦΕΝΕΙΑ ΕΡΓΑΤΗ)

ΜΙΣΘΟΔΟΤΙΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΗΜΕΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ :

" ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ "

I.) Γενικά :

Όταν οι μισθωτοί απέχουν από την εργασία τους, λόγω ασθένειας, καταβάλλεται από τον Ασφαλιστικό Οργανισμό χρηματικό επίδομα ασθενείας. Το επίδομα ασθενείας δικαιούνται οι εργοδότες να το εκπέσουν, με ορισμένες προϋποθέσεις από τις αποδοχές τις οποίες οφείλουν να καταβάλλουν στους μισθωτούς.

Ο κυριότερος Ασφαλιστικός Οργανισμός σήμερα στη χώρα μας είναι το Ι.Κ.Α και καλύπτει με τις ασφαλιστικές του διατάξεις το μεγαλύτερο ποσοστό των εργαζομένων. Γι' αυτό και θα ασχοληθούμε με τις διατάξεις που αφορούν το επίδομα ασθενείας, λαμβάνοντας γνώση κυρίως από τις εγκυκλίους του Ι.Κ.Α.

II.) Προϋποθέσεις - Δικαιούχα πρόσωπα :

Όσοι μισθωτοί είναι *αμέσως* ασφαλισμένοι στο Ι.Κ.Α., δηλαδή οι μισθωτοί που αποκτούν το ασφαλιστικό τους δικαίωμα απευθείας από το πρόσωπο τους, λόγω της εργασίας που παρέχουν, αποκλειόμενα έτσι τα μέλη της οικογένειας, δικαιούνται να λάβουν επίδομα ασθενείας εφόσον συντρέχουν οι ακόλουδες προϋποθέσεις :

α) Να έχουν κριθεί *άνικανοι προς εργασία* λόγω ασθένειας, η οποία δεν οφείλεται σε πταίσμα τους και συνεπεία αυτής απέχουν από την εργασία τους, και

β) Να έχουν πραγματοποιήσει *εκατό (100) τουλάχιστον ημέρες εργασίας στο ημερολογιακό έτος*, το αμέσως προηγούμενο από την αναγγελία της ασθενείας, ή στο προηγούμενο της αναγγελίας αυτής 15μηνο, χωρίς όμως να υπολογίζονται στη δεύτερη περίπτωση οι ημέρες εργασίας που πραγματοποιήθηκαν στο τελευταίο *ημερολογιακό τρίμηνο* του 15μηνου (Άρθρο 35 ΑΝ 1846/51, Εγκύκλ. Ι.Κ.Α. 100/51, 103/51, 160/51, 88/88).

Οι ασφαλισμένοι μισθωτοί οι οποίοι κατά τη στράτευσή τους ως κληρωτοί είχαν τις χρονικές προϋποθέσεις των ημερών εργασίας, δικαιούνται να λάβουν επίδομα και όταν καταστούν *άνικανοι για εργασία* λόγω ασθένειας και επί *έξι (6) μήνες* μετά την απόλυσή τους από το στρατό. (Άρθρο 11, παρ. 2 Ν.4476/65 Εγκύκλ. Ι.Κ.Α. 180/85).

Το επίδομα ασθενείας καταβάλλεται λόγω της ανικανότητας προς εργασία, άσχετα με την ανάγκη παροχής ιατρικής περίθαλψης. Θεωρείται όμως επιβεβλημένη η αποχή του μισθωτού από κάθε εργασία

Α) Ποσό επιδόματος : Το ποσό του ημερησίου επιδόματος ανέρχεται στο μισό (50%) του τεκμαρτού ημερομίσθιου της ασφαλιστικής κλάσης στην οποία κατατάσσεται ο ασφαλισμένος, βάσει του μέσου όρου των αποδοχών του κατά τις τριάντα (30) τελευταίες ημέρες εργασίας που πραγματοποίησε στο προηγούμενο από την αναγγελία της ασθένειας ημερολογιακό έτος (Άρθρο 38 παρ. 2 Α.Ν. 1846/51 όπως τροποποιήθηκε από το Ν.Δ. 2961/54).

Για τον υπολογισμό του τεκμαρτού ημερομίσθιου συνυπολογίζονται και τα Δώρα Εορτών που καταβάλλονται κατά τις γιορτές του Πάσχα και των Χριστουγέννων, επιμερισμένα αυτά τα ποσά στη χρονική διάρκεια την οποία αφορούν. Για τον παραπάνω υπολογισμό διαιρούμε το ποσό του Δώρου που έλαβε ο ασφαλισμένος, με τον αριθμό των ημερών εργασίας τις οποίες πραγματοποίησε μέσα στη χρονική περίοδο στην οποία αναφέρεται και στη συνέχεια το ποσό που βρίσκεται προστίθεται στις ημερήσιες αποδοχές του. (Α.Π. 129/85, Συμβ. Επικρ. 1769/67, Εγκύκλ. Ι.Κ.Α. 60/63, 27/76, 21/77).

Το ποσό αυτό αποτελεί το βασικό επίδομα ασθένειας. Αυτό προσαυξάνεται κατά 10% για κάθε προστατευόμενο μέλος της οικογένειας του ασφαλισμένου. Το επίδομα ασθένειας, μαζί με τις προσαυξήσεις λόγω οικογενειακών βαρών, δεν μπορεί να υπερβεί το 70% του τεκμαρτού ημερομίσθιου της ασφαλιστικής κλάσης βάσει τις οποίες υπολογίζεται, αλλά ούτε και να είναι ανώτερο από το τεκμαρτό ημερομίσθιο της 8ης ασφαλιστικής κλάσης που κάθε φορά ισχύει (Εγκύκλ. Ι.Κ.Α. 153/76, 95/77,45/91).

Β) Περιορισμοί επιδόματος : Κατ' εξαίρεση το ποσό του επιδόματος ασθένειας για τις δεκαπέντε (15) πρώτες ημέρες κάθε χρόνου ισούται με το 50% του ημερησίου επιδόματος ασθένειας. Επίσης για τις δεκαπέντε (15) πρώτες ημέρες, το ποσό του ημερησίου επιδόματος ασθένειας που δικαιούται ο ασφαλισμένος, μαζί με τις προσαυξήσεις λόγω οικογενειακών βαρών, δεν μπορεί να είναι ανώτερο από το τεκμαρτό ημερομίσθιο της 3ης ασφαλιστικής κλάσης, όπως αυτή κάθε φορά ισχύει, αλλά ούτε και ανώτερο του 35% του ημερομίσθιου της ασφαλιστικής κλάσης με την οποία υπολογίζεται το επίδομα (Άρθρο ΙΙ, παρ. 3, 4 Ν. 1759/88 Εγκύκλ. Ι.Κ.Α. 50/88, 35/90, 45/91).

Εάν το Ι.Κ.Α. βαρύνεται ως προς τις δαπάνες Νοσοκομείου ή Κλινικής στο οποίο νοσηλεύεται ο μισθωτός και ο οποίος δεν βαρύνεται με τη συντήρηση μελών οικογένειας, τότε το επίδομα ασθένειας μειώνεται κατά τα 2/3, δηλαδή ο μισθωτός λαμβάνει μόνο το 1/3 (Άρθρο 39 παρ. 3 Ν.Δ. 2698/53).

Γ) Φορολογία επιδόματος ασθένειας : Το επίδομα ασθένειας ανήκει στην έκτη (ΣΤ') πηγή ως εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες και συνεπώς υπόκειται σε φορολογία εισοδήματος, όπως και οι υπόλοιπες αποδοχές των μισθωτών. Την παρακράτηση του φόρου εκ του επιδόματος

Άδειες, Επίδομα και Αποζημιώσεις Μισθωτών

ασθενείας είναι υποχρεωμένο να την κάνει το Ι.Κ.Α. (Έγγραφ. 8999/83 Υπ Οικονομικών).

Δ) Έναρξη επίδοματος - Χρονική διάρκεια καταβολής : Σε προηγούμενη ενότητα είδαμε ότι το επίδομα ασθενείας καταβάλλεται από την 4η ημέρα που αναγγέλεται στο Ι.Κ.Α. η ανικανότητα προς εργασία.

Σ' αυτό το σημείο θα αναφέρουμε μια εξαίρεση σχετικά με τους ασφαλισμένους που απασχολούνται αυτοτελώς και αυτούς που συνεχίζουν προαιρετικά την ασφάλιση τους, δικαιούνται να λάβουν επίδομα ασθενείας, εφόσον η αποχή τους από την εργασία έχει διαρκέσει πάνω από 10 ημέρες. Στην περίπτωση αυτή το επίδομα καταβάλλεται από τη 11η ημέρα που αναγγέλεται η ασθένεια στην Υπηρεσία του Ι.Κ.Α.

Σχετικά με τη χρονική διάρκεια επιδότησης διακρίνουμε τις εξής περιπτώσεις:

α) Το επίδομα ασθενείας καταβάλλεται μέχρι 182 ημέρες για την ίδια ή για οποιαδήποτε πάθηση μέσα στο ίδιο έτος, εφόσον ο ασφαλισμένος έχει προηγουμένως πραγματοποιήσει 100 ημέρες εργασίας στο προηγούμενο έτος ή στο προηγούμενο 15μηνο.

β) Περαιτέρω το επίδομα ασθενείας καταβάλλεται και μέχρι 360 ημέρες για την ίδια πάθηση εφόσον ο εργαζόμενος έχει πραγματοποιήσει 300 το λιγότερο ημέρες εργασίας κατά τα δύο προηγούμενα ημερολογιακά χρόνια από εκείνο της αναγγελίας της ασθένειας του ή κατά το προηγούμενο της αναγγελίας 30μηνο, στο οποίο όμως δεν υπολογίζονται οι ημέρες εργασίας που πραγματοποιήθηκαν μέσα στο τελευταίο ημερολογιακό τρίμηνο του 30μήνου.

γ) Επίσης το επίδομα ασθενείας μπορεί να καταβάλλεται μέχρι 720 ημέρες για την ίδια πάθηση εάν έχει πραγματοποιήσει ο μισθωτός :

1) 1500 ημέρες εργασίας από τις οποίες τις 600 τουλάχιστον τα τελευταία πέντε (5) χρόνια τα αμέσως προηγούμενα από αυτό της αναγγελίας ασθένειας ή

2) 4500 ημέρες εργασίας μέχρι την ημέρα της αναγγελίας ασθενείας, όχι αμέσως αλλά σταδιακά, με την προσθήκη στις 4050 ημέρες εργασίας ανά 150 ημέρες εργασίας κατά μέσο όρο για κάθε έτος αρχής γενομένης από 1-1-1992. Έτσι έχουμε :

Για το έτος 1992 4.200 ημέρες εργασίας.

Για το έτος 1993 4.350 ημέρες εργασίας.

Για το έτος 1994 και μετά 4.500 ημέρες εργασίας.

Σε περίπτωση που δεν συγκεντρώνονται από τον ασφαλισμένο οι παραπάνω χρονικές προϋποθέσεις, δικαιούται επιδότηση μέχρι 720 ημέρες, αν έχει πραγματοποιήσει 300 ημέρες εργασίας και δεν έχει υπερβεί το 21ο έτος της ηλικίας του. Το όριο των 300 ημερών εργασίας αυξάνεται ανά 120 ημέρες εργασίας κατά μέσο όρο κάθε έτος, μετά την

Άδειες, Επιδόματα και Αποζημιώσεις Μισθωτών

συμπλήρωση του 21ου έτους της ηλικίας του και μέχρι τις 4.200 ημέρες εργασίας. Πιο κάτω παρατίθεται σχετικός πίνακας.

Ε) Απαιτούμενα Δικαιολογητικά : Τα δικαιολογητικά που απαιτούνται να κατατεθούν στην Υπηρεσία του Ι.Κ.Α προκειμένου για την χορήγηση του επιδόματος ασθενείας είναι τα εξής :

1) Γνωμάτευση ανικανότητας για εργασία, η οποία χορηγείται είτε από θεραπευτή ιατρό είτε από την Α/Βάθμια Υγειονομική Επιτροπή του οικείου Υποκαταστήματος του Ι.Κ.Α. Όταν ο ασφαλισμένος νοσηλεύεται σε θεραπευτήριο (Νοσοκομείο ή Κλινική), η έναρξη της ανικανότητας προς εργασία επιβεβαιώνεται από το εισιτήριο εισόδου στο θεραπευτήριο.

2) Το βιβλιάριο ενσήμων (ΑΒΑ), για τη διαπίστωση εάν υπάρχουν οι απαιτούμενες ημέρες εργασίας και για τον υπολογισμό του καταβλητέου επιδόματος.

3) Το ατομικό και οικογενειακό βιβλιάριο ασθενείας για τη χορήγηση προσαυξήσεων οικογενειακών βαρών, σε περίπτωση που υπάρχουν προστατευόμενα μέλη οικογένειας και

4) Υπεύθυνη δήλωση του εργοδότη, ότι ο ασφαλισμένος διέκοψε την εργασία του από την ημέρα που κρίθηκε ανίκανος για εργασία και ότι δεν θα του επιτρέψει να αναλάβει εργασία, αν δεν προσκομίσει το ασφαλιστικό του βιβλιάριο (Εγκύκλ. Ι.Κ.Α. 125/80).

Πίνακας χρόνου ασφάλισης αναλόγως της ηλικίας
(Για τη χορήγηση επιδόματος ασθενείας)

Ηλικία (Έτος)	Χρ. Ασφάλισης (Εργ. ημέρες)	Ηλικία (Έτος)	Χρ. Ασφάλισης (Εργ. ημέρες)
Μέχρι το 21ο	300	Μέχρι το 38ο	2340
22ο	420	39ο	2460
23ο	540	40ο	2580
24ο	660	41ο	2700
25ο	780	42ο	2820
26ο	900	43ο	2940
27ο	1020	44ο	3060
28ο	1140	45ο	3180
29ο	1260	46ο	3300
30ο	1380	47ο	3420
31ο	1500	48ο	3540
32ο	1620	49ο	3660
33ο	1740	50ο	3780
34ο	1860	51ο	3900
35ο	1980	52ο	4020
36ο	2100	53ο	4140
37ο	2220	54ο	4200

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΚΤΟ :

" ΑΛΛΕΣ ΑΔΕΙΕΣ "

I.) Άδεια αναπήρων για λουτροθεραπεία κ.λ.π.

Σύμφωνα με το άρθρο 53 του Α.Ν.1324/49 (ΔΕΝ 6.87), που κυρώθηκε από το ν. 1487/50 (ΔΕΝ 6.441), οι δημόσιες υπηρεσίες καθώς και οι κάθε φύσης ιδιωτικές επιχειρήσεις, Δήμοι και Κοινότητες, υποχρεούνται πέρα από τη χορήγηση της ετήσιας κανονικής άδειας, να παρέχουν στους αναπήρους υπαλλήλους τους κάθε έτος 30ήμερη άδεια πλήρων αποδοχών για την μετάβασή τους σε κέντρα λουτροθεραπείας, αεροθεραπείας κ.λ.π. Η διάταξη αυτή έχει εφαρμογή τόσο στους υπαλλήλους όσο και στους εργατοτεχνίτες και υπηρέτες (Α.Π. 704/54 και Πρωτ. Αθην. 10678/53 ΔΕΝ 10.860 και 175, Πρωτ. Αθην. 2091-2093/1953 ΔΕΝ 9.267).

Επίσης πρέπει να διευκρινιστεί πλήρως ότι η άδεια αυτή είναι ανεξάρτητη από την ετήσια κανονική άδεια και συνεπώς αυτή οφείλεται ακόμα και αν ο ανάπηρος μισθωτός δεν έχει συμπληρώσει συνεχή υπηρεσία ενός έτους στον εργοδότη (Α.Π. 598/55 ΔΕΝ 11.729).

Όσον αφορά την ετήσια κανονική άδεια των αναπήρων και θυμάτων πολέμου και μειονεκτούντων προσώπων - που υπάγονται στις διατάξεις της παρ. 4 του άρθρου 1 του Ν. 1648/86 - δικαιούνται από τον εργοδότη τους, (ανεξάρτητα από τον τρόπο προσλήψεώς τους πριν και μετά την ισχύ του νόμου αυτού), κάθε ημερολογιακό έτος, άδεια με αποδοχές έξι (6) εργάσιμες ημέρες επί πλέον της κανονικής άδειας (απόφ. 2065/90 Υπ. Εργασίας - Φ.Ε.Κ. 736/Β'/2.10.89).

Η μη χορήγηση της άδειας λουτροθεραπείας από τους εργοδότες στους αναπήρους μισθωτούς τους κατά την κατάλληλη εποχή καθιστά την παροχή αδύνατη και υποχρεώνει τον εργοδότη σε καταβολή αποζημίωσης ίσης με τις ποσότητες 30 ημερών. (Α.Π. 848/73 ΔΕΝ 30.284).

Απαραίτητη προϋπόθεση για τη χορήγηση άδειας λουτροθεραπείας είναι να έχουν εγκριθεί οι ανάπηροι από αρμόδια Υγειονομική Επιτροπή και να έχουν ειδοποιήσει άτυπα τους εργοδότες τους. (Α.Π. 334/74 ΔΕΝ 30.515, Α.Π. 436/69 ΔΕΝ 25/825 και Α.Π. 20/68 ΔΕΝ 24.232)

Ακόμα, εάν με τη γνωμάτευση της Υγειονομικής Επιτροπής δεν κρίνεται ανίκανος ο μισθωτός για εργασία κατά τις ημέρες της λουτροθεραπείας τότε διακρίνουμε :

α) Εάν η υποδειχθείσα Λουτρόπολη βρίσκεται κοντά στον τόπο της κατοικίας του, τότε η αποχή για Λουτροθεραπεία δεν συνιστά ανυπαίτιο κώλυμα.

Άδειες, Επιδόματα και Αποζημιώσεις Μισθωτών

β) Εάν η υποδειχθείσα λουτρόπολη βρίσκεται μακριά από τον τόπο της κατοικίας του και ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να διαμένει και να διανυκτερεύει σ' αυτήν, τότε η λουτροθεραπεία συνιστά ανυπαίτιο κώλυμα παροχής της εργασίας, οπότε βέβαια δικαιούται να λάβει τις αποδοχές του χρόνου απουσίας του κ.λ.π. (Έγγραφ. 1347/14.4.88, 1109/87 Υπουργ. Εργασίας ΕΑΕΔ 1987 σελ. 977).

II.) Άδεια χειριστών ακτινολογικών μηχανημάτων :

Σύμφωνα με το άρθρο 13 του Ν.Δ. 4111/60, οι χειριστές ακτινολογικών μηχανημάτων, οι εμφανιστές ακτινολογικών εργαστηρίων και οι ραδιοφυσικοί (που χειρίζονται ραδιοϊσότοπα), που εργάζονται σε ακτινολογικά εργαστήρια Ν.Π.Δ.Δ ή Ν.Π.Ι.Δ, Δημοτικά Ιδρύματα και πάσης φύσεως εργαστήρια, δικαιούνται εκτός από την ετήσια κανονική τους άδεια και άδεια επικίνδυνης εργασίας ένα μήνα το χρόνο.

Σύμφωνα με το Ε 4α/12888/13029/11.9.62 Έγγραφ. Υπουργ. Κοινων. Υπηρεσ. το επίδομα αυτό δικαιούνται και οι απασχολούμενοι σε κάθε είδους εργαστήρια πλην των οδοντοπιάτρων (Α.Π. 1000/75 ΔΕΝ 32.5).

III.) Άδεια αποστρατευμένου μισθωτού.

Όταν ο μισθωτός συμπληρώσει 6 μήνες συνεχούς εργασίας με σύμβαση αορίστου χρόνου σε μια επιχείρηση και στη συνέχεια στρατευτεί για οποιοδήποτε λόγο, έχει το δικαίωμα να ζητήσει να συνεχίσει να εργάζεται στην ίδια επιχείρηση. Για να γίνει αυτό, θα πρέπει μέσα σε ένα μήνα από τη στιγμή που θα απολυθεί και θα πάρει φύλλο πορείας να ειδοποιήσει τον εργοδότη ότι επιθυμεί να ξαναεργαστεί στη θέση, που είχε αφήσει όταν στρατεύτηκε. Επίσης ο μισθωτός είναι υποχρεωμένος από τη στιγμή που θα δηλώσει ότι επιθυμεί να εργαστεί να προσέλθει για εργασία εντός 15 ημερών.

Εάν η σύμβαση εργασίας ήταν ορισμένου χρόνου ή έργου και μέχρι την αποστράτευση του μισθωτού έληξε ο χρόνος της σύμβασης εργασίας ή αποπερατώθηκε το έργο, τότε ο εργοδότης δεν υποχρεούται να τον επαναπροσλάβει (Εφ. Αθην. 2453/70).

Εάν το τμήμα της επιχείρησης που απασχολούνταν ο μισθωτός, με σύμβαση αορίστου χρόνου, πριν στρατευτεί έχει καταργηθεί, τότε ο εργοδότης υποχρεούται να τον απασχολήσει σε άλλο τμήμα της επιχείρησής του.

Εάν η επιχείρηση διαλυθεί ή πτωχεύσει, ο αποστρατευμένος μισθωτός δεν έχει καμία αξίωση από αυτήν. Στην περίπτωση όμως που η επιχείρηση άλλαξε επωνυμία ή ιδιοκτήτη, ο αποστρατευμένος μισθωτός δεν χάνει τα δικαιώματά του. (Υπουργ. Εργασ. 13744/71).

Άδειες, Επίδομα και Αποζημιώσεις Μισθωτών

Από τη στιγμή που ο αποστρατευμένος μισθωτός ζητά από τον εργοδότη να συνεχίσει να εργάζεται, τότε ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να τον απασχολήσει τουλάχιστον για ένα χρόνο, με τον μισδό φυσικά που είχε ομισθωτός προτού στρατευτεί, προσαυξημένο οπωσδήποτε και με τα διάφορα επίδομα, πολυετίες κ.λ.π. του χρόνου στράτευσης (Α.Π. 697/64).

Εάν ο εργοδότης είχε προσλάβει άλλον στη θέση του στρατευμένου μισθωτού, η σύμβαση αυτή θεωρείται ορισμένου χρόνου. Έτσι όταν θα επανέλθει στην εργασία του ο αποστρατευμένος μισθωτός, ο δεύτερος απολύεται χωρίς αποζημίωση. Δικαιούται να πάρει μόνο το 1/22 της ημερήσιας αμοιβής του για ένα 15ήμερο (Α.Π. 115/71).

Η στρατιωτική θητεία υπολογίζεται σαν χρόνος προϋπηρεσίας (για τυχόν απόλυση, αυξήσεις κ.λ.π) μόνο εφ' όσον ο αποστρατευμένος μισθωτός θα συνεχίσει να εργάζεται στον εργοδότη που εργαζόταν πριν στρατευτεί. Για τους μετέπειτα εργοδότες που ίσως θα απασχοληθεί, δεν υπολογίζεται.

Ο αποστρατευμένος μισθωτός μετά την επάνοδό του στην εργασία διατηρεί όλα του τα δικαιώματα. Δικαιούται κανονικά την άδειά του και το επίδομα άδειάς του σαν να εργαζόταν κανονικά κατά το χρόνο της στράτευσης (Ν.Δ. 2961/54)/ Ο μισθωτός εάν επαναπροσληφθεί, μετά την αποστράτευσή του τις τελευταίες μέρες του έτους εξακολουθεί να δικαιούται την άδειά και το επίδομα άδειάς του. (Υπουργ. Εργασ. 58804/68).

Ο μισθωτός κατά τη διάρκεια της στρατιωτικής του θητείας δεν δικαιούται κανένα ποσό από την επιχείρηση. (Α.Π. 783/90). Στην περίπτωση όμως που στρατεύτηκε υποχρεωτικά σαν έφεδρος, τότε δικαιούται το 1/2 του μισθού ή τα 13 ημερομίσδια αν η απασχόληση του είναι λιγότερη από ένα έτος ή τον έναν μισδό ή τα 26 ημερομίσδια (ανάλογα), αν η απασχόληση του μισθωτού, πριν από τη στράτευση, στην ίδια επιχείρηση ήταν πάνω από ένα έτος. Τις παραπάνω αποδοχές τις δικαιούται μετά την αφαίρεση του τυχόν επιδόματος στράτευσης και εφόσον φυσικά δεν τις εξάντλησε με αναρρωτική άδεια. (Α.Π.783/79).

Από τη μέρα που ο μισθωτός προσκλήθηκε στο στρατό, ο εργοδότης δεν έχει δικαίωμα να τον απλύσει και η τυχόν απόλυσή του θεωρείται άκυρη. (Εφ. Αθην. 446/71).

Εάν μετά την επαναπρόσληψη του αποστρατευμένου ο εργοδότης τον απολύσει πριν συμπληρωθεί ένα έτος, τότε είναι υποχρεωμένος να καταβάλλει στο μισθωτό :

α) Την κανονική αποζημίωση του απολυμένου. Στον χρόνο της απασχόλησης υπολογίζεται και ο χρόνος στράτευσης.

β) Την άδεια και το επίδομα άδειας του απολυμένου όπως γίνεται κανονικά και με τους άλλους μισθωτούς που απολύονται.

γ) Την ειδική αποζημίωση καταβολής των μισθών 6 μηνών (Α.Π. 1034/82 και 213/77). Η ειδική αποζημίωση υπολογίζεται με βάση τις πραγματικές αποδοχές του μισθωτού, τη μέρα της απόλυσης,

Άδειες, Επιδόματα και Αποζημιώσεις Μισθωτών

προσαυξημένες με το 1/6 λόγω συνυπολογισμού αναλογίας Δώρων Εορτών κ.λ.π. Δηλαδή ο υπολογισμός της ειδικής αποζημίωσης γίνεται με τον ίδιο τρόπο, που γίνεται και ο υπολογισμός της αποζημίωσης των απολυμένων μισθωτών.

Ακόμα, η ειδική αποζημίωση, όπως και η αποζημίωση απολυμένων, δεν υπόκειται σε εισφορές Ι.Κ.Α. και άλλων Επικουρικών Ταμείων. Φορολογείται όμως κατά τον ίδιο τρόπο που φορολογείται και η αποζημίωση της απόλυσης των μισθωτών. Επίσης υπόκειται σε κρατήσεις χαρτοσήμου και ΟΓΑ χαρτοσήμου 1,20% που βαρύνει το 1/2 το μισθωτό και το άλλο 1/2 τον εργοδότη.

Η ειδική αυτή αποζημίωση καταβάλλεται ολόκληρη, έστω και αν η απόλυση περαγοποιήθηκε στις τελευταίες μέρες του έτους επαναπρόσληψης του αποστρατευμένου μισθωτού (Υπ. Εργ 955/65).

Έχει όμως δικαίωμα ο μισθωτός να θεωρήσει ακόμα και άκυρη την απόλυσή του, οπότε μπορεί να ζητήσει τους μισθούς υπερημερίας που δικαιούται κ.λ.π.

Ο χρόνος της στρατιωτικής θητείας που διανύεται με την ιδιότητα του κληρωτού ή έφεδρου στο στρατό, αναγνωρίζεται ως χρόνος ασφάλισης στο Ι.Κ.Α. Οι μέρες ασφάλισης είναι 30 για κάθε μήνα στρατιωτικής υπηρεσίας, που αναγνωρίζονται μόνο με εξαγορά. Το ποσοστό εξαγοράς είναι 20% που το πληρώνει αποκλειστικά και ο μόνο ο ασφαλισμένος στο Ι.Κ.Α.

IV.) Άδεια μαθητών - σπουδαστών για εξετάσεις.

Οι εργαζόμενοι που είναι μαθητές ή σπουδαστές ή φοιτητές εκπαιδευτικών μονάδων οποιουδήποτε τύπου και οποιασδήποτε βαθμίδας του Δημοσίου ή εποπτευομένων από το Δημόσιο με οποιοδήποτε τρόπο και δεν έχουν συμπληρώσει το 25ο έτος της ηλικίας, δικαιούνται κάθε έτος πρόσθετη άδεια από 14 εργάσιμες ημέρες χωρίς αποδοχές από τον εργοδότη τους, για τη συμμετοχή τους στις εξετάσεις του σχολείου ή της σχολής τους. Η άδεια αυτή είναι δυνατόν να λαμβάνεται και τμηματικά. (Άρθρο 2 Ν.1346/83. Εγγραφ. 1502/84, 123139/84 Υπουργ. Εργασ. ΕΑΕΔ).

Η χορήγηση αυτής της άδειας κατά την περίοδο των εξετάσεων εφόσον την ζητήσει ο εργαζόμενος είναι υποχρεωτική για την επιχείρηση ή την Υπηρεσία που εργάζεται με την προϋπόθεση ότι θα αποδείξει τη συμμετοχή του στις εξετάσεις με βεβαίωση της οικείας σχολής. Όσον αφορά τις αποδοχές του χρόνου της ανωτέρω άδειας θα καταβάλλονται από τον ΟΑΕΔ με ορισμένη διαδικασία και προϋποθέσεις που ρυθμίζονται με την 31930/83 κοινά απόφαση των Υπουργών Οικονομικών και Εργασίας (Υ.Α. 31930/83 ΚΕΕΔ 1983 σελ. 220).

Όλοι οι σπουδαστές που πληρούν τις προαναφερθείσες προϋποθέσεις δικαιούνται να λάβουν την άδεια και μάλιστα ανεξάρτητα

Άδειες, Επιδόματα και Αποζημιώσεις Μισθωτών

από το χρόνο υπηρεσίας τους στον εργοδότη. Επίσης είναι σημαντικό να διευκρινιστεί ότι η άδεια είναι διάφορη από την ετήσια κανονική άδεια και εκεί οφείλεται και ο χαρακτηρισμός της «πρόσθετη».

Οι ανήλικοι εργαζόμενοι που είναι παράλληλα μαθητές ή σπουδαστές σε αναγνωρισμένη σχολή δικαιούνται για τη συμμετοχή τους στις εξετάσεις άδεια δύο (2) ημερών (συνεχόμενη ή τμηματική), για κάθε ημέρα εξετάσεων. Η άδεια αυτή είναι χωρίς αποδοχές (οι οποίες όμως καταβάλλονται από τον ΟΑΕΔ) και δεν μπορεί να είναι μικρότερη από «14» ημέρες συνολικά. Και οι ανήλικοι δικαιούνται την άδεια αυτή ανεξάρτητα από το χρόνο απασχόλησής τους στον εργοδότη τους.

Το ανωτέρω σύνολο των 14 ημερών το δικαιούνται πάντοτε οι ανήλικοι σπουδαστές ακόμα και όταν το σύνολο των μαθημάτων τους πολλαπλασιαζόμενο επί 2 δεν καλύπτει τις 14 εργάσιμες ημέρες π.χ. 2 ημ. x 5 μαθ. = 10 εργ. μέρες. ή 2 ημ. x 6 μαθ. = 12 εργ. μέρες. Αντίθετα στην περίπτωση που το σύνολο των μαθημάτων υπερβαίνει τις 14 εργ. ημέρες, τότε θα τους χορηγούνται 2 ημέρες επί πλέον για κάθε μάθημα λ.χ. 8 μαθήματα x 2 ημέρες = 16 εργ. ημέρες (Έγγραφ. 1264/91 Υπουργ. Εργασίας ΕΑΕΔ 1992 σελ. 78).

V.) Γονική άδεια ανατροφής.

Κάθε γονέας (πατέρας ή μητέρα) που απασχολείται σε επιχείρηση ή εκμετάλλευση στην οποία εργάζονται τουλάχιστον 50 άτομα, εαν έχει συμπληρώσει ένα χρόνο εργασίας στον ίδιο εργοδότη και έχει σύζυγο που εργάζεται εκτός του χώρου της κατοικίας, δικαιούται να λάβει γονική άδεια ανατροφής του παιδιού του, στο χρονικό διάστημα από τη λήξη της άδειας μητρότητας και μέχρι το παιδί να συμπληρώσει την ηλικία των (3) ετών. Η άδεια αυτή είναι χωρίς αποδοχές και η διάρκεια της μπορεί να φθάσει μέχρι (3 και 1/2) μήνες για κάθε γονέα (Άρθρο 5, Ν 1483/84, Έγγραφ 1158/86, 751/87, 2958/87 Υπουργ. Εργασ. Άρθρο της από 9.6.93 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε (ΕΑΕΔ 1993 σελ. 580, ΔΕΝ 1993 σελ. 635) . Αναλυτικότερα :

α) Η άδεια δίνεται από τον εργοδότη, με βάση τη σειρά προτεραιότητας των αιτήσεων των ενδιαφερομένων δικαιούχων μέχρι να καλυφθεί ποσοστό 8% από τους απασχολούμενους στην επιχείρηση για κάθε ημερολογιακό έτος. Γονική άδεια δικαιούνται και οι εργαζόμενοι που έχουν διοδητήσει παιδί.

β) Στην περίπτωση της ύπαρξης περισσότερων παιδιών, το δικαίωμα των γονέων είναι αυτοτελές για το καθένα από αυτά, εφόσον από τη λήξη της άδειας που δόθηκε για το προηγούμενο παιδί, μεσολάβησε ένας χρόνος πραγματικής εργασίας στον ίδιο εργοδότη.

γ) Αν και οι δύο γονείς απασχολούνται, αποφασίζουν με κοινή συμφωνία, κάθε φορά, ποίος από τους δύο θα κάνει πρώτος χρήση αυτού του δικαιώματος και για πόσο χρονικό διάστημα.

δ) Σε περίπτωση διάστασης, ή διαζυγίου ή χηρείας ή γέννησης τέκνου εκτός γάμου, τη γονική άδεια μέχρι και 6 μήνες δικαιούται ο γονέας που έχει την επιμέλεια του παιδιού.

Μετά τη λήξη της γονικής άδειας ανατροφής ο εργαζόμενος δικαιούται να επανέλθει στην εργασία του, στην ίδια ή σε παρόμοια θέση, η οποία δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να είναι κατώτερη από αυτή που είχε πριν λάβει την γονική άδεια ανατροφής.

A) Άρνηση χορήγησης :

α) Εάν ο εργοδότης αρνηθεί να χορηγήσει τη γονική άδεια ο μισθωτός μπορεί να κάνει αγωγή για αναγνώριση του δικαιώματος του ή και εξαναγκασμό του εργοδότη σε χορήγηση. Αντίθετα ο εργοδότης δεν μπορεί να υποχρεώσει το μισθωτό να πάρει γονική άδεια και αν ακόμα συντρέχουν οι προϋποθέσεις της χορηγήσεώς της, διότι η ανατροφή του παιδιού είναι ζήτημα καθαρά προσωπικό του γονέα.

β) Παράλληλα στον αρνούμενο την χορήγηση γονικής άδειας εργοδότη, επιβάλλονται οι διοικητικές ποινές του άρθρου 17 το οποίο ορίζει τα εξής :

1) Ο εργοδότης που παραβαίνει τις διατάξεις του κεφαλαίου αυτού τιμωρείται με πρόστιμο από 10.000 δεχ. έως 100.000 δρχ. Το πρόστιμο επιβάλλεται με αιτιολογημένη πράξη του αρμόδιου επιθεωρητή εργασίας και εισπράτεται υπέρ της Εργατικής Εστίας σύμφωνα με τις διατάξεις του Κ.Ε.Δ.Ε.

2) Ο εργοδότης δικαιούται να προσφύγει, σε πρώτο και δεύτερο βαθμό στα τακτικά διοικητικά δικαστήρια.

3) Οι παραπάνω διαφορές διέπονται από τον Κώδικα Φορολογικής Δικονομίας όπως ισχύει.

B) Εργασία ορισμένου χρόνου :

Προκειμένου για εργαζόμενους που απασχολούνται με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, δικαιούνται να λάβουν αναλογία της ανωτέρω άδειας, μέσα στο χρονικό διάστημα που ισχύει η σύμβασή τους. Έτσι για όσους έχουν τρίμηνη σύμβαση εργασίας η άδεια αυτή δεν θα υπερβαίνει συνολικά την μία (1) ημέρα, με εξάμηνη σύμβαση εργασίας τις δύο (2) ημέρες κ.λ.π. (Έγγραφ. 2958/87 Υπουργ. Εργασ.).

Ασφάλιση - Εισφορές : Κατά το χρονικό διάστημα της γονικής άδειας ανατροφής, ο εργαζόμενος έχει πλήρη ασφαλιστική κάλυψη από τον Ασφαλ. Οργανισμό που είναι ασφαλισμένος, υπό τον όρο όμως ότι θα καταβάλλει ολόκληρη την εισφορά (εργατική και εργοδοτική) που αντιστοιχεί στη διάρκειά της (Άρθρο 6 Ν. 1483/84. Σχετικά με την ασφάλιση στο Ι.Κ.Α., την καταβολή εισφορών κ.λ.π, βλ. Εγκύκλιο Ι.Κ.Α. 20/85 ΕΔΚΑ 1985 σελ. 183).

Γ) Άδεια σχολική :

Οι εργαζόμενοι που έχουν παιδιά ηλικίας μέχρι 16 ετών, τα οποία παρακολουθούν μαθήματα στοιχειώδους ή μέσης εκπαίδευσης, δικαιούνται να απουσιάζουν ορισμένες ώρες ή ολόκληρη τη μέρα από την εργασία τους με άδεια του εργοδότη, μέχρι τη συμπλήρωση τεσσάρων (4) εργάσιμων ημερών σε κάθε ημερολογιακό έτος, για να επισκεφθούν το σχολείο των παιδιών τους, προκειμένου να παρακολουθήσουν τη σχολική τους επίδοση. (Άρθρο 9, Ν. 1483/84, Έγγραφ. 2958/87, 2687/87, 1754/90, 2224/90, 1814/90 Υπουργ. Εργασίας, ΔΕΝ 1990 σελ 817, ΕΑΕΔ 1991 σελ. 77, 351).

Η άδεια αυτή χορηγείται στον εργαζόμενο γονέα, ανεξάρτητα αν ο άλλος γονέας εργάζεται ή όχι έξω από το σπίτι, είναι άδεια με αποδοχές και χορηγείται άσχετα με τον αριθμό των ατόμων που απασχολούνται στην επιχείρηση. Είναι ευνόητο ότι πρέπει να χορηγείται πάντοτε τμηματικά και ποτέ για περισσότερο από μία εργάσιμη ημέρα κάθε φορά, το δε χρονικό διάστημα κάθε άδειας απουσίας εξαρτάται από τα πραγματικά γεγονότα (π.χ. αποστάσεις, ώρα επίσκεψης στο σχολείο κ.λ.π.). Πάντως δεν κατοχυρώνεται δικαίωμα απουσίας για ημέρες και ώρες κατά τις οποίες το σχολείο δεν λειτουργεί (περιόδους εορτών, διακοπών κ.λ.π.) ή εφόσον οι ώρες λειτουργίας του δεν συμπίπτουν με τις ημέρες και ώρες εργασίας των δικαιούχων (Έγγραφ. 1265/26.2.88 Υπουργ. Εργασίας).

Η ανώτερω άδεια δίνεται αποκλειστικά και μόνο για το συγκεκριμένο και πραγματικό λόγο, δηλαδή της παρακολούθησης της σχολικής επίδοσης των παιδιών. Επίσης δεν συμψηφίζεται με τις άλλες άδειες που δίνονται στους εργαζόμενους για οποιοδήποτε λόγο. Την άδεια αυτή δικαιούνται και οι γονείς που τα παιδιά τους πηγαίνουν στο Νηπιαγωγείο. Η ύπαρξη περισσότερων παιδιών δεν δίνει το δικαίωμα για ανάλογη αύξηση των ημερών της άδειας.

V.) Άδεια άνευ αποδοχών :

Στην παρούσα νομοθεσία δεν υπάρχει διάταξη που να ρυθμίζει το θέμα της χορήγησης άδειας χωρίς αποδοχές στους μισθωτούς που απασχολούνται με σχέση ιδιωτικού δικαίου. Ωστόσο η θεωρία και η δικαστηριακή νομολογία δέχονται ότι είναι νόμιμη η χορήγηση άδειας χωρίς αποδοχές με την οποία απλώς αναστέλλεται η εκτέλεση της συμβάσεως εργασίας. Επομένως ούτε ο μισθωτός έχει υποχρέωση να εργαστεί, μάλιστα μπορεί να προσφέρει και αλλού τις υπηρεσίες του, αλλά ούτε και ο εργοδότης οφείλει να καταβάλλει αποδοχές κατά τη διάρκεια αυτής (Α.Π. 1534 /86 ΕΕΔ 1988 σελ.13 Πρωτ. Θηβών 50/86 ΕΕΔ 1986 σελ.668. Έγγραφ. 1474/85, 13/4/89 Υπουργ. Εργασ. ΔΕΝ 1990 σελ. 956).

Άδειες, Επιδόματα και Αποζημιώσεις Μισθωτών

Η άδεια χωρίς αποδοχές δεν θεωρείται δικαίωμα ή υποχρέωση του εργοδότη ή του μισθωτού, και συνεπώς δεν μπορεί να υποχρεωθεί η χορήγησή της, γιατί αυτή προϋποθέτει πάντοτε κοινή συμφωνία εργοδότη και μισθωτού. Ως εκ τούτου δεν μπορεί να επιβληθεί μονομερώς ούτε από τον εργοδότη ούτε από τον μισθωτό. Νοείται ότι ο εργοδότης δεν μπορεί να αρνηθεί την χορήγηση άδειας χωρίς αποδοχές, όταν ο μισθωτός έχει ανάγκη από αυτήν και η αντικατάστασή του στην εργασία δεν είναι δυσχερής.

Ακόμα η άδεια χωρίς αποδοχές δεν συμψηφίζεται με την ετήσια κανονική άδεια (Έγγραφ. 1332/86 Υπουργ. Εργασ. ΕΑΕΔ 1987 σελ 618. Νομ. Συμβ. Κρατ. 557/63 Contra: Πρωτ. Τρικάλων 77/67).

Ο χρόνος της άδειας χωρίς αποδοχές θεωρείται ως χρόνος υπηρεσίας και συνεπώς υπολογίζεται για τον καθορισμό των δικαιωμάτων του μισθωτού που σχετίζονται με την προϋπηρεσία, στα οποία βέβαια περιλαμβάνονται τα επιδόματα τριετιών και πολυετιών, καθώς και το ποσό της αποζημίωσης λόγω απόλυσης (Α.Π. 1534/1986).

VII.) Άδεια εκλογών :

Όλες οι βιομηχανικές, βιοτεχνικές, εμπορικές επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα και όσοι γενικά πασχολούν προσωπικό στον ίδιο τομέα, υποχρεούνται να χορηγήσουν στο προσωπικό τους ειδική άδεια με αποδοχές για την άσκηση του εκλογικού τους δικαιώματος. Η άδεια αυτή δεν συμψηφίζεται με την κανονική ή άλλες άδειες που προβλέπονται από την νομοθεσία. Ο αριθμός των ημερών άδειας εξαρτάται από την απόσταση και έχει ως εξής :

α) Με καθεστώς πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας :

1) Σε όσους θα μετακινηθούν σε απόσταση 200-400 χλμ. θα χορηγηθεί άδεια μίας εργάσιμης ημέρας.

2) Σε όσους θα μετακινηθούν σε απόσταση από 401 χιλιόμετρα και πάνω θα χορηγηθεί άδεια δύο εργάσιμων ημερών, εφ' όσον κινηθούν εξ. ολοκλήρου οδικώς με βάση υπεύθυνη δήλωσή τους.

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

β) Με καθεστώς εξαήμερης εβδομαδιαίας εργασίας :

1) Σε όσους θα μετακινηθούν σε απόσταση 100-200 χιλιόμετρα θα χορηγηθεί άδεια μίας εργάσιμης ημέρας.

2) Σε όσους θα μετακινηθούν σε απόσταση 201-400 χιλιόμετρα, θα χορηγηθεί άδεια δύο (2) εργάσιμων ημερών.

3) Σε όσους θα μετακινηθούν σε απόσταση από 401 χιλιόμετρα και πάνω, θα χορηγηθεί άδεια τριών εργάσιμων ημερών, εφ'

Άδειες, Επιδόματα και Αποζημιώσεις Μισθωτών

όσον μετακινηθούν εξ' ολοκλήρου οδικώς με βάση υπεύθυνη δήλωσή τους.

4) Σε όσους θα μετακινηθούν σε νησιά, για τα οποία δεν υπάρχει οδική πρόσβαση, ο αριθμός των ημερών άδειας που θα χορηγηθεί θα εξετάζεται κατά περίπτωση, ανάλογα με την απόσταση και τις ειδικές συνθήκες μετακίνησης, χωρίς ωστόσο η άδεια αυτή να υπερβαίνει τις τρεις εργάσιμες ημέρες.

γ) Για όσους μετακινούνται σύμφωνα με τα ανωτέρω και για αυτούς η Κυριακή των εκλογών συμπίπτει να είναι εργάσιμη ημέρα, αυτή θεωρείται ως ημέρα ειδικής αργίας, πέραν αυτών που ορίζονται στις προηγούμενες παραγράφους.

VIII.) Άδεια λόγω ασθένειας μελών οικογένειας :

Επίσης οι μισθωτοί που έχουν πλήρη απασχόληση, δικαιούνται να λάβουν άδεια χωρίς αποδοχές, μέχρι έξι (6) εργάσιμες ημέρες για κάθε ημερολογιακό έτος, σε περίπτωση ασθένειας εξαρτώμενων παιδιών ή άλλων μελών της οικογένειάς τους. Η άδεια αυτή είναι δυνατόν να χορηγείται εφ' άπαξ ή τμηματικά και αυξάνεται σε οκτώ (8) εργάσιμες ημέρες εάν ο δικαιούχος προτατεύει δύο παιδιά και σε δέκα (10) εργάσιμες ημέρες εάν προστατεύει περισσότερα από δύο. Σε περίπτωση που οι δικαιούχοι είναι σύζυγοι, η άδεια αυτή χορηγείται στον καθένα χωριστά (άρθρο 7 Ν.1483/84 Έγγραφ. 751/87 Υπουργ. Εργασ. ΔΕΝ 1987 σελ. 1032).

IX.) Άδεια τοκετού :

Σχετικά με την προστασία και την απουσία από την εργασία των γυναικών που είναι έγκυες προβλέπει ο Ν. 1302/1982 με τον οποίο επικυρώθηκε η 103/1952 Διεθνής Σύμβαση Εργασίας που αναφέρεται στη μητρότητα και στον τοκετό της εργαζόμενης γυναίκας, το άρθρο 15 του Ν. 1483/84 και τέλος το άρθρο 7 της από 9.6.1993 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. Σύμφωνα με τις διατάξεις των ανωτέρω νόμων, οι γυναίκες που απασχολούνται σε οποιοδήποτε εργοδότη με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου δικαιούνται, άσχετα με το χρόνο εργασίας στον εργοδότη τους και ανεξάρτητα με την ιδιότητα που εργάζονται (υπάλληλοι, εργάτριες κ.λ.π.), να λάβουν άδεια τοκετού (μητρότητας), προσκομίζοντας στον εργοδότη τους πιστοποιητικό ιατρού που να βεβαιώνει την πιθανή ημέρα του τοκετού. Η συνολική διάρκεια της άδειας ανέρχεται σε δεκαέξι (16) εβδομάδες, δηλαδή 112 ημερολογιακές ημέρες. Απ' αυτές οι 56 πρέπει να χορηγούνται υποχρεωτικά πριν από την πιθανή ημέρα του τοκετού και οι υπόλοιπες 56 μετά τον τοκετό.

Σε περίπτωση που ο τοκετός πραγματοποιηθεί σε χρόνο προγενέστερο από αυτόν που είχε πιθανολογηθεί αρχικά, το υπόλοιπο

Άδειες, Επιδόματα και Αποζημιώσεις Μισθωτών

της άδειας κυοφορίας χορηγείται υποχρεωτικά μετά τον τοκετό, ώστε να εξασφαλίζεται συνολικά χρόνος άδειας δεκαέξι (16) εβδομάδες. Αντίθετα αν ο τοκετός πραγματοποιηθεί σε χρόνο μεταγενέστερο από αυτόν που είχε πιθανολογηθεί, η άδεια των 56 ημερών πριν από τον τοκετό παρατείνεται μέχρι την πραγματική ημερομηνία του τοκετού, χωρίς η παράταση αυτή να έχει σαν συνέπεια την αντίστοιχη μείωση του χρόνου άδειας (λοχείας) των 56 ημερών που πρέπει να χορηγείται υποχρεωτικά μετά τον τοκετό. Έτσι στην περίπτωση αυτή, η συνολική διάρκεια της άδειας τοκετού υπερβαίνει τις 16 εβδομάδες.

Συνεπώς όταν η εργαζόμενη προσκομίσει πιστοποιητικό ιατρού από το οποίο προκύπτει ότι επιβάλλεται η αποχή της από την εργασία λόγω επικείμενου τοκετού, ο εργοδότης υποχρεούται να την απομακρύνει από την εργασία του και να αναμείνει την επάνοδό της μετά τον τοκετό, επί 56 ημέρες. Πρέπει να σημειωθεί ότι η άδεια μητρότητας έχει υποχρεωτικό χαρακτήρα και δεν παρέχεται διακριτική ευχέρεια στον εργοδότη για τη χορήγησή της. Όπως έγινε δεκτό, αν το παιδί γεννηθεί νεκρό, η μητέρα δεν δικαιούται άδεια λοχείας, αλλά ασθενείας, εάν δε το παιδί πεθάνει κατά τη διάρκεια της άδειας λοχείας, τότε διακόπτεται η άδεια αυτή.

Για τη χορήγηση της άδειας τοκετού δεν έχει σημασία η ηλικία, ο χρόνος προϋπηρεσίας της εργαζόμενης στον εργοδότη, η εθνικότητα και η δρασκεία αυτής, καθώς και αν πρόκειται για υπάλληλο ή εργάτρια. Αρκεί μόνο να υπάρχει έγκυρη σύμβαση εργασίας είτε αορίστου είτε ορισμένου χρόνου. Είναι επίσης αδιάφορο αν αυτή συνέλαβε το παιδί από έγγαμη ή εξώγαμη σχέση, γιατί πρόθεση του νομοθέτη είναι η προστασία γενικά της μητέρας, χωρίς να ενδιαφέρεται για τη νομιμότητα ή όχι της σύλληψης του παιδιού. Πάντως στην έννοια του νόμου δεν περιλαμβάνονται τα δευτερά παιδιά και έτσι η άδεια μητρότητας δεν αφορά τη δευτέρα μητέρα.

Όπως είναι γνωστό, η άδεια μητρότητας χορηγείται όχι μόνο για να επανέλθει ο οργανισμός της μητέρας στη φυσική του κατάσταση, αλλά κυρίως για τις αυξημένες φροντίδες που απαιτούνται για την ανατροφή του παιδιού της. Συνεπώς δεν επιτρέπεται να γίνει διακοπή της άδειας λοχείας (Έγγραφ. 610/87 Υπουργ. Εργασ. ΕΑΕΔ 1988 σελ 63).

Υπέρβαση άδειας : Σε περίπτωση που η μητέρα απουσιάσει πάνω από το όριο των 112 ημερών (άδεια κύησης και λοχείας), τότε έχουν εφαρμογή οι διατάξεις σχετικά με την ασθένεια βραχείας διάρκειας (Έγγραφ. 1943/91 Υπουργ. Εργασ. ΕΑΕΔ 1992 σελ. 79).

Χ.) Άδεια συνδικαλιστών :

Διακρίνουμε τις εξής περιπτώσεις :

1) Καταρχήν ο εργοδότης έχει υποχρέωση να διευκολύνει τα μέλη των διοικητικών συμβουλίων, των ελεγκτικών επιτροπών και τους

Άδειες, Επιδόματα και Αποζημιώσεις Μισθωτών

αντιπροσώπους των πρωτοβάθμιων στις δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις, κατά την άσκηση των καθηκόντων τους. Την ίδια έχει για τα διοικητικά συμβούλια, τις ελεγκτικές επιτροπές και τους αντιπροσώπους των δευτεροβάθμιων στις τριτοβάθμιες, όπως και για τα διοικητικά συμβούλια και τις ελεγκτικές επιτροπές των τριτοβάθμιων οργανώσεων.

2) Παράλληλα ο εργοδότης έχει υποχρέωση να παρέχει στα μέλη των διοικητικών συμβουλίων των συνδικαλιστικών οργανώσεων, άδεια απουσίας από την εργασία για την άσκηση των καθηκόντων τους, η χρονική διάρκεια της οποίας είναι ανάλογη με το βαθμό και το μέγεθος της οργάνωσης, και έχει ως εξής :

α) Στα μέλη της Εκτελεστικής Επιτροπής της πιο αντιπροσωπευτικής τριτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης, όσο χρόνο διαρκεί η θητεία τους.

β) Στα μέλη των Διοικητικών Συμβουλίων των πιο αντιπροσωπευτικών δευτεροβάθμιων οργανώσεων, μέχρι 9 ημέρες το μήνα και μέχρι 15 για τον Πρόεδρο, Αντιπρόεδρο, Γεν. Γραμματέα και Ταμία.

γ) Στους Πρόεδρο, Αντιπρόεδρο, Γενικό Γραμματέα των πρωτοβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων, μέχρι 5 ημέρες το μήνα, αν τα μέλη τους είναι 500 και πάνω, και μέχρι 3 ημέρες, αν είναι λιγότερα.

δ) Στους αντιπροσώπους στις δευτεροβάθμιες και τριτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις για όλη τη διάρκεια των συνεδρίων που συμμετέχουν.

Οι ανωτέρω άδειες απουσίας περιορίζονται σε τριάντα (30) ημέρες το χρόνο, για τα μέλη της Εκτελεστικής Επιτροπής, αλλιώς του Προεδρείου των μη αντιπροσωπευτικών τριτοβάθμιων οργανώσεων και στο 1/3 του αναφερόμενου στα εδάφια β' και γ' χρόνου, προκειμένου για την αμέσως επόμενη, της πιο αντιπροσωπευτικής οργάνωσης. Σε περίπτωση που το ίδιο πρόσωπο δικαιούται συνδικαλιστική άδεια από δύο πηγές σαν στέλεχος πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης, δικαιούται να επιλέξει την ευνοϊκότερη για αυτόν συνδικαλιστική άδεια (Έγγραφ. 50820/28.4.88, 50028/15.1.90 Υπουργ. Εργασ. ΕΑΕΔ 1990 σελ. 863).

Πρέπει να σημειωθεί ότι οι ανωτέρω άδειες είναι χωρίς αποδοχές και υποχρεωτικές για τον εργοδότη, με την έννοια βέβαια ότι θα τις ζητήσει είτε ο μισθωτός είτε η οργάνωσή του. Εξάλλου η άδεια μπορεί να ζητηθεί και τμηματικά, με την προϋπόθεση ότι δεν θα υπερβαίνει τα όρια που καθορίζει ο νόμος. Προκειμένου για μισθωτούς που εργάζονται με το σύστημα της 5θήμερης εργασίας, σαν ημέρες συνδικαλιστικής άδειας υπολογίζονται οι πραγματικές εργάσιμες ημέρες, δηλαδή πέντε την εβδομάδα.

Τέλος για κάθε διαφωνία σχετικά με την εφαρμογή των διατάξεων που αφορούν τις συνδικαλιστικές άδειες, αποφαινεται ύστερα

Άδειες, Επιδόματα και Αποζημιώσεις Μισθωτών

από αίτηση του εργοδότη ή των εργαζομένων η Ειδική Επιτροπή που προβλέπεται από το άρθρο 15 του Ν. 1264/82.

Α) Άδεια εκπαίδευσης συνδικαλιστών: Για να διευκολύνεται η εκπαίδευση και η ειμόρφωση των συνδικαλιστικών στελεχών, καθώς και η ανάδειξη νέων στελεχών μεταξύ των εργαζομένων, καθώς και η ανάδειξη νέων στελεχών μεταξύ των εργαζομένων, προβλέπεται οι επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις και εργασίες που απασχολούν πάνω από 100 μισθωτούς, να χορηγούν πρόσθετη κανονική άδεια με αποδοχές διάρκειας μέχρι δύο (2) εβδομάδων το έτος, σε μισθωτούς που επιλέγονται για το σκοπό αυτό από τη Γενική Συν/δία Εργατών Ελλάδος και σε αναλογία 1% επί του προσωπικού που απασχολούν. Ο αριθμός των μισθωτών που θα επιλέγονται κάθε έτος δεν μπορεί να είναι μικρότερος από τρεις (3) μισθωτούς αλλά ούτε και μεγαλύτερος από δεκαπέντε (15). Η ανωτέρω άδεια χορηγείται μόνο εφόσον η σχετική αίτηση της Γ.Σ.Ε.Ε συνοδεύεται από αναλυτικό πρόγραμμα εκπαίδευσης, το οποίο θα καλύπτει το χρόνο διάρκειας της άδειας και θα έχει εγκριθεί από το Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας.

Β) Υποβολή αίτησης: Η άσκηση του συνδικαλιστικού δικαιώματος της άδειας απουσίας δεν μπορεί να γίνει αυτογνωμόνως από το συνδικαλιστή, αλλά πρέπει να υποβληθεί προηγουμένως αίτηση του και ακολούθως χορήγηση αυτής από τον εργοδότη. Διευκρινίζεται ότι η χωρίς αίτηση και έγκριση του εργοδότη απουσία, συνιστά αδικαιολόγητη άρνηση εκτέλεσης εργασίας. Έτσι αν η απουσία παραταθεί πέρα των επτά (7) ημερών, εξομοιούται με αυθαίρετη αποχή που δικαιολογεί την καταγγελία της σύμβασης εργασίας, ενώ αν η απουσία δεν υπερβαίνει τις επτά ημέρες μπορεί κατά τις περιστάσεις να θεωρηθεί σαν επίμονη άρνηση εκτέλεσης εργασίας και να αποτελέσει σπουδαίο λόγο καταγγελίας της σύμβασης (Συμβ. Επικρατείας 4661/88 ΕΕΔ 1989 σελ. 300).

Γ) Χρόνος Υπηρεσίας - Ασφάλιση : Ο χρόνος απουσίας των μισθωτών από την εργασία τους λόγω συνδικαλιστικής άδειας, θεωρείται σαν χρόνος πραγματικής εργασίας για όλα τα δικαιώματα που απορρέουν από την εργασιακή και ασφαλιστική σχέση εκτός από το δικαίωμα να λάβουν αποδοχές από τον εργοδότη για τον αντίστοιχο χρόνο. Παράλληλα ο χρόνος της ανωτέρω συνδικαλιστικής άδειας καλύπτεται από την ασφάλιση του Ι.Κ.Α. καθώς και των άλλων ταμείων. Οι εισφορές που αναλογούν για την ασφάλιση αυτή καταβάλλονται από την οικεία οργάνωση του συνδικαλιστικού στελέχους, η οποία επέχει στην περίπτωση αυτή τη θέση εργοδότη.

Δ) Γραφείο συνδικαλιστών - Χώρος συνελεύσεων κ.λ.π : Για το θέμα αυτό προβλέπονται τα εξής :

α) Κάθε εργοδότης που απασχολεί πάνω από 100 εργαζόμενους, έχει υποχρέωση να παραχωρήσει στη συνδικαλιστική οργάνωση της επιχείρησής του, η οποία έχει τα περισσότερα μέλη, κατάλληλο χώρο για γραφείο στον τόπο εργασίας.

β) Κάθε εργοδότης που απασχολεί πάνω από 80 εργαζόμενους, έχει υποχρέωση να παραχωρήσει αίθουσα για τις τακτικές ή έκτακτες συνελεύσεις της πιο αντιπροσωπευτικής συνδικαλιστικής οργάνωσης, στον τόπο εργασίας, εκτός βέβαια από τους χώρους παραγωγής, εφόσον υπάρχει η δυνατότητα αυτή. Παράλληλα ο εργοδότης μπορεί εναλλακτικά ή να παραχωρήσει ή να μισθώσει κατάλληλο χώρο σε ακτίνα μέχρι 1.000 μέτρα από τον τόπο εργασίας.

Και στις δύο ανωτέρω περιπτώσεις, η αντιπροσωπευτικότητα της συνδικαλιστικής οργάνωσης κρίνεται από τον αριθμό των εργαζομένων που είναι μέλη της κάθε μιας από τις δύο συνδικαλιστικές οργανώσεις.

Για την άσκηση του συνδικαλιστικού δικαιώματος στον τόπο εργασίας, προβλέπονται από το νόμο και άλλα δικαιώματα υπέρ των εργαζομένων, καθώς και αντίστοιχες υποχρεώσεις των εργοδοτών. Έτσι τα σωματεία δικαιούνται να έχουν πίνακες ανακοινώσεων για την εξυπηρέτηση των σκοπών τους στο χώρο εργασίας, και σε χώρους που συμφωνούν ο κάθε εργοδότης και η διοίκηση του σωματείου. Επίσης οι συνδικαλιστικές οργανώσεις κάθε βαθμού, έχουν δικαίωμα να διανέμουν ανακοινώσεις τους μέσα στο χώρο εργασίας, εκτός βέβαια του χρόνου που οι εργαζόμενοι είναι υποχρεωμένοι να προσφέρουν εργασία. Επί πλέον οι εκπρόσωποι των συνδικαλιστικών οργανώσεων, έχουν δικαίωμα να ζητούν συνάντηση με τον εργοδότη ή εκπρόσωπό του τουλάχιστο μία φορά το μήνα, προκειμένου να συζητήσουν ή να επιλύσουν τα θέματα που τους απασχολούν. Επίσης δικαιούνται να συνοδεύουν τα όργανα του Υπουργείου Εργασίας στους χώρους εργασίας όταν κάνουν επιθεώρηση κ.λ.π.

Ε) Ποινική ευθύνη : Σημειώνεται ιδιαίτερα ότι τιμωρείται ποινικώς η παρεμπόδιση εκ μέρους του εργοδότη της άσκησης των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων των εργαζομένων στην επιχείρησή του. (Συμβ. Επικρατείας 129/89 ΔΕΝ 1991 σελ 770).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΒΔΟΜΟ :

“ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΑΠΟΛΥΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΑΠΟΧΩΡΟΥΝΤΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ”

I.) Γενικά περί λήξης της σχέσεως εργασίας :

Εξετάζοντας το δίκαιο που αναφέρεται στη λύση της σχέσεως εργασίας, μπορούμε να πούμε ότι είναι το δίκαιο της προστασίας της θέσης του μισθωτού. Το ζωτικό συμφέρον που έχει ο μισθωτός για σταθερότητα στην εργασία του, για διατήρηση της θέσης του, από την οποία πορίζεται τα μέσα για να ζήσει και στην οποία αναπτύσσει την προσωπικότητά του, έχει κυρωθεί σε τέτοιο βαθμό στο σύγχρονο εργατικό δίκαιο, ώστε να γίνεται λόγος για το δικαίωμα και μάλιστα το δεμελιώδες δικαίωμα του μισθωτού στη θέση του. Το δικαίωμα αυτό δεν είναι άσχετο με το δικαίωμα για εργασία, που το σύνταγμα (άρθρο 22 παρ. 1), θέτει κάτω από την προστασία του κράτους. Είναι η άλλη όψη αυτού του δικαιώματος: το δικαίωμα να μη χάσει ο μισθωτός τη δουλειά του.

Το εργασιακό δίκαιο από τη μια πλευρά επιδιώκει να εξασφαλίσει όσο το δυνατόν μεγαλύτερη διάρκεια στη σχέση εργασίας, να αποτρέψει τη λύση της, και από την άλλη μεριμνά, στην περίπτωση που θα μπορεί ή θα πρέπει να λυθεί, να αποζημιωθεί ο μισθωτός για την απώλεια της θέσεώς του.

Πρέπει να πούμε ότι στις σύγχρονες μεγάλες επιχειρήσεις, οργανισμούς, κ.λ.π, κατακτά έδαφος η ιδέα της μονιμότητας των μισθωτών, που την εκφράζουν ο καθορισμός ορισμένων λόγων απολύσεως, το όριο ηλικίας, που μέχρι να συμπληρώσουν οι μισθωτοί διατηρείται η σχέση εργασίας του, κ.α.

II.) Γενικά περί λήξης της σχέσεως εργασίας :

Είτε πρόκειται για υπαλλήλους, είτε για εργατοτεχνίτες ή υπηρετικό προσωπικό (αυτό που εργάζεται στις επιχειρήσεις και όχι στην κατοικία του εργοδότη ως υπηρέτες ή υπηρέτριες), εφόσον συνδέονται με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, πλέον των δύο μηνών, για να είναι έγκυρη η απόλυσή τους πρέπει να τηρηθούν οι εξής διατυπώσεις :

- α) Έγγραφη καταγγελία της σύμβασης εργασίας και,
- β) Καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης.

Η μή τήρηση έστω και μιας από τις παραπάνω διατυπώσεις, έχει σαν αποτέλεσμα να θεωρείται άκυρη η απόλυση, ενώ εξακολουθούν να παράγονται οι έννομες συνέπειες της σύμβασης εργασίας. Επομένως, εάν ο εργοδότης δεν αποδέχεται τις υπηρεσίες του μισθωτού, καθιστάται

υπερήμερος και υποχρεούται στην πληρωμή των αποδοχών του μισθωτού. (Α.Κ. 349-350).

Πρέπει να σημειωθεί ότι, οι ανωτέρω διατυπώσεις τηρούνται και επιβάλλονται ακόμα και όταν ο μισθωτός έχει υποβάλλει *αίτηση για απόλυσή του* κι αυτό γιατί η δικαστηριακή νομολογία δέχθηκε ότι η αίτησή του αυτή δεν αποτελεί οικειοθελή αποχώρησή του. Επίσης τηρούνται και όταν για την απόλυση συντρέχει υπαιτιότητα του μισθωτού, όπως για παράδειγμα όταν γίνεται για πλημμελή εκτέλεση της εργασίας που του έχει ανατεθεί ή για μη συμμόρφωσή του στις συμβατικές υποχρεώσεις του, ή και για πειθαρχικό παράπτωμά του ακόμα (Εφ. Αθην. 4429/89).

Πρόσθετη των παραπάνω διατυπώσεων είναι και η απαίτηση αναγγελίας της παραπάνω απόλυσης στην Ο.Α.Ε.Δ. Η παράλειψη όμως αυτής της διατύπωσης δεν επιφέρει ακυρότητα της απόλυσης, αλλά συνεπάγεται μόνο ποινικές κυρώσεις για τον παραβάτη εργοδότη (άρθρο 5 παρ. 1 Ν.3198/55).

Παράλληλα, μαζί με την αποζημίωση της απόλυσης οι μισθωτοί δικαιούνται να λάβουν σαν αποζημίωση τις αποδοχές της άδειας και του επιδόματος άδειας που ορίζει ο νόμος, εφόσον βέβαια δεν έλαβαν την άδειά τους και το επίδομα άδειας για το έτος που γίνεται η απόλυσή τους.

Α) Έγγραφη Καταγγελία : Προκειμένου για την εγκυρότητα της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου, απαιτείται καταρχήν η έγγραφη μορφή αυτής. Η νομοθεσία δηλαδή εννοεί ότι πρέπει να παραδοθεί έγγραφο στο μισθωτό για την απόλυσή του, γιατί διαφορετικά η καταγγελία θεωρείται *ανυπόστατη* (μή γενόμενη). Ο έγγραφος τύπος επιβλήθηκε σαν *συστατικό στοιχείο του κύρους* της καταγγελίας, για τις σοβαρότατες συνέπειες που συνεπάγεται αυτή, τόσο για τον απολυόμενο μισθωτό όσο και για τον εργοδότη του. Στο έγγραφο της καταγγελίας ο εργοδότης δεν υποχρεούται να επικαλεστεί ορισμένο λόγο προς δικαιολόγηση της ενέργειάς του, δηλαδή δεν είναι απαραίτητη η αναγραφή των λόγων και των αιτιών τα οποία επέδρασαν στην απόλυση του μισθωτού. Ο εργοδότης όμως είναι υποκείμενος στον έλεγχο της κατάχρησης δικαιώματος.

Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας μπορεί να γίνει σε οποιαδήποτε ημέρα του μήνα. Επιβάλλεται όμως η απόλυση να είναι ρητή, οριστική και βέβαιη, γιατί διαφορετικά αν γίνεται με αίρεση είναι άκυρη, καθώς επίσης όταν είναι εικονική.

Η λανθασμένη αναγραφή στο έγγραφο της καταγγελίας του ονόματος του απολυθέντος μισθωτού, δεν επιφέρει την ακυρότητα της καταγγελίας. Εάν όμως λόγω αυτού του γεγονότος αμφισβητήθηκε η ταυτότητα του μισθωτού από τον Οργανισμό Ανεργίας, με αποτέλεσμα να μη λάβει το σχετικό επίδομα ανεργίας, δικαιούται να αξιώσει δικαστικώς, ισόποση αποζημίωση (Εφ. Αθην. 122/77).

Άδειες, Επιδόματα και Αποζημιώσεις Μισθωτών

Πρέπει να σημειωθεί ότι απόλυση μισθωτού που έγινε προφορικά είναι *άκυρη*, έστω και αν καταβλήθηκε η νόμιμη αποζημίωση.

Όταν η διάρκεια της σύμβασης εργασίας, από την έναρξή της μέχρι την καταγγελία είναι *μικρότερη από δύο μήνες*, ο εργοδότης μπορεί να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας άτυπα, δηλαδή χωρίς να επιδόσει έγγραφη καταγγελία και επί πλέον δεν υποχρεούται να καταβάλλει αποζημίωση. Και στην περίπτωση όμως αυτή, κρίνεται σκόπιμο να τηρείται η έγγραφη μορφή καταγγελίας, γιατί ενδέχεται ο μισθωτός να εξαρτά δικαιώματα από την έγγραφη καταγγελία, όπως λ.χ. την καταβολή επιδόματος ανεργίας.

Για να έχει κύρος η καταγγελία της σύμβασης εργασίας και να επιφέρει τα έννομα αποτελέσματά της, πρέπει να γίνει προσωπικά από τον εργοδότη ή νόμιμο αντιπρόσωπό του. Όταν πρόκειται για νομικό πρόσωπο, πρέπει να γίνει από το φυσικό εκείνο πρόσωπο το οποίο κατά το νόμο ή το καταστατικό αυτού εκφράζει τη βούλησή του. Διαφορετικά, αν γίνει από πρόσωπο που δεν έχει εξουσία προς αντιπροσώπευση, είναι *άκυρη*. Η τυχόν εκ των υστέρων έγκριση της παραπάνω άκυρης καταγγελίας, ενεργεί σαν *νέα καταγγελία* μόνο από το χρόνο που επιχειρήθηκε και με την προϋπόθεση ότι δεν αποκρούστηκε προηγουμένως από τον ενδιαφερόμενο μισθωτό και δεν έχουν αποκτηθεί από αυτόν δικαιώματα.

Εδώ διευκρινίζεται όμως, ότι εάν πρόκειται για απόλυση που γίνεται από *πληρεξούσιο πρόσωπο* του εργοδότη, δεν είναι απαραίτητη και η μνεία και αναφορά της πληρεξουσιότητας στο έγγραφο της καταγγελίας. Ο απολυόμενος μισθωτός ωστόσο δικαιούται να αξιώσει την επίδειξη του πληρεξούσιου εγγράφου. Εάν την αξιώσει και δεν του επιδειχθεί, μπορεί να *αποκρούσει* αμέσως σαν άκυρη την καταγγελία και να ματαιώσει τα αποτελέσματά της. Η δικαστηριακή νομολογία δέχεται ότι στην περίπτωση αυτή, η γενόμενη απόλυση θεωρείται *απαρχής άκυρη* έστω και αν πραγματικά υπήρχε πληρεξουσιότητα.

Ακόμα και όταν πρόκειται για *άκυρη σύμβαση εργασίας*, ο εργοδότης που προτίθεται να λύσει αυτή, οφείλει να κοινοποιήσει έγγραφη καταγγελία στο μισθωτό. Κατ' εξαίρεση όμως, στην περίπτωση αυτή, η τυχόν παράλειψη της έγγραφης καταγγελίας, δεν έχει σαν συνέπεια την ακυρότητα της γενόμενης λύσης της σχέσης εργασίας (Α.Π. 1069/83).

α) Κοινοποίηση της καταγγελίας : Κατά τη νομοθεσία, η καταγγελία της σύμβασης εργασίας θεωρείται ισχυρή και παράγει έννομα αποτελέσματα, μόνο από τη στιγμή που θα περιέλθει στον απολυόμενο μισθωτό το έγγραφο της καταγγελίας. Δεν αρκεί συνεπώς η απλή γνώση από τον μισθωτό της απόλυσής του, λ.χ. με προφορική ανακοίνωση από τον εργοδότη ή με την επίδειξη του εγγράφου της καταγγελίας, ή με την τοιχοκόλληση της απόλυσης στο χώρο της επιχείρησης κ.λ.π. Η απόλυση που γίνεται με αυτόν τον τρόπο θεωρείται άκυρη, έστω και αν καταβλήθηκε στο μισθωτό η νόμιμη αποζημίωσή του.

Επίσης το έγγραφο της καταγγελίας, δεν μπορεί να το αναπληρώσει η απόδειξη με την οποία ο μισθωτός που απολύθηκε εισέπραξε την αποζημίωσή του, καθώς και οποιοδήποτε άλλο έγγραφο, το οποίο δεν φέρει το χαρακτήρα και τα στοιχεία της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας.

Το έγγραφο της καταγγελίας συντάσσεται πάντοτε σε δύο αντίτυπα, από τα οποία το πρωτότυπο δίνεται στον απολυόμενο μισθωτό με απόδειξη παραλαβής, το δε αντίγραφο το κρατάει ο εργοδότης.

Η ημερομηνία επίδοσης του εγγράφου της καταγγελίας πρέπει να αναγράφεται καθαρά και ευδιάκριτα, γιατί από την επομένη αρχίζουν οι προθεσμίες του νόμου για την έγερση αγωγής από το μισθωτό για αξιώσεις, είτε προς αποζημίωση από τη γενόμενη απόλυση, είτε για την προσβολή αυτής σαν άκυρης ή καταχρηστικής.

Εάν υπάρχει άρνηση ή προβολή αντιρρήσεων από το μισθωτό να παραλάβει το έγγραφο της καταγγελίας, κρίνεται σκόπιμο η επίδοση να γίνεται με δικαστικό κλητήρα, ώστε να αποφεύγονται διενέξεις και άσκοποι δικαστικοί αγώνες.

Το έγγραφο της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας δεν υπόκειται σε χαρτόσημο.

β) **Ανάκληση καταγγελίας :** Δεν επιτρέπεται να ανακληθεί από τον εργοδότη η καταγγελία της σύμβασης εργασίας από τη στιγμή που θα παραληφθεί από το μισθωτό. Κι αυτό γιατί ο μισθωτός αποκτά πλέον δικαιώματα από την καταγγελία και η ανάκλησή της δεν έχει νομική σημασία. Τα έννομα αποτελέσματα που προέρχονται από την καταγγελία της σύμβασης εργασίας δεν μπορούν να ανατραπούν από την ανάκληση της καταγγελίας χωρίς τη συναίνεση του μισθωτού. Μόνο με τη συγκατάθεση του απολυόμενου μισθωτού, είτε ρητά είτε σιωπηρά, είναι επιτρεπτή η ανάκληση χωρίς όμως να ανατρέπεται το έννομο αποτέλεσμα που προήλθε από τη γενόμενη απόλυση, αλλά συνάπτεται νέα σύμβαση εργασίας.

Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας ακόμα και αν κοινοποιηθεί από λάθος του εργοδότη, δεν ανακαλείται αν δεν συμφωνήσει ρητά ή σιωπηρά ο μισθωτός. Αυτό ισχύει και για καταγγελία σύμβασης εργασίας που έγινε με προειδοποίηση, η οποία δεν μπορεί επίσης να ανακληθεί χωρίς να υπάρχει συναίνεση του μισθωτού.

Β) Καταβολή αποζημίωσης : Δεύτερη και ουσιώδης προϋπόθεση για να θεωρηθεί έγκυρη η καταγγελία της σύμβασης εργασίας είναι, να καταβληθεί στον απολυόμενο μισθωτό η νόμιμη αποζημίωσή του.

Σημειώνεται ότι η απόλυση που έγινε χωρίς να καταβληθεί συγχρόνως και η οφειλόμενη αποζημίωση είναι άκυρη και συνεπεία αυτού ο εργοδότης περιέρχεται σε υπερημερία οπότε και οφείλει πλέον να καταβάλλει τις αποδοχές στο μισθωτό του που απολύθηκε άκυρα.

Άδειες, Επιδόματα και Αποζημιώσεις Μισθωτών

Η καταβολή της αποζημίωσης δεν είναι απαραίτητο να γίνει αυτοπροσώπως στον απολυόμενο μισθωτό, αλλά μπορεί να καταβληθεί και στο νόμιμο αντιπρόσωπό του ή σε κάποιο πρόσωπο που είναι εξουσιοδοτημένο ειδικά από αυτόν. Η καταβολή όμως της αποζημίωσης είναι επιβεβλημένο να γίνεται στον κατάλληλο τόπο. *Κατάλληλος τόπος* θεωρείται α) ο τόπος όπου ο μισθωτός παρέχει τις υπηρεσίες του (εργοστάσιο, κατάστημα, εργαστήριο κ.λ.π.) και β) τα γραφεία ή η έδρα της επιχείρησης (Α.Π. 463/60, 676/61).

Για να θεωρηθεί έγκυρη η απόλυση απαιτείται να καταβληθεί η αποζημίωση *πραγματικά* και με τον *προσήκοντα τρόπο* στον απολυόμενο μισθωτό, με την έννοια ότι πρέπει να περιέλθει στα χέρια του, δηλαδή δεν αρκεί απλή προσφορά της οφειλόμενης αποζημίωσης από τον εργοδότη. Εάν ο μισθωτός αρνεϊται ή δεν προσέρχεται να παραλάβει την αποζημίωση που του προσφέρει ο εργοδότης, τότε ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να την καταθέσει στο Ταμείο Παρακαταθηκών και Δανείων, στο όνομα του δικαιούχου μισθωτού. Η κατάθεση αυτή στο ταμείο πρέπει να γίνει μέσα σε εύλογο χρονικό διάστημα και *ισούται με καταβολή* της αποζημίωσης στον απολυόμενο μισθωτό και δεν συνεπάγεται ακυρότητα της απόλυσης. Σε περίπτωση που η κατάθεση της αποζημίωσης έγινε πέραν του ευλόγου χρονικού διαστήματος και υπαίτιος γι' αυτό ήταν ο μισθωτός ή εξαιτίας συνθηκών που δικαιολογούν καθυστέρηση, επίσης δεν επέρχεται ακυρότητα της απόλυσης.

Η δικαστηριακή νομολογία έκανε δεκτό το γεγονός του να μην απαιτείται και γνωστοποίηση της κατάθεσης της αποζημίωσης στο Ταμείο Παρακαταθηκών και Δανείων, στον απολυμένο μισθωτό, είτε με την κοινοποίηση του γραμματίου κατάθεσης, είτε με άλλο τρόπο. Για να θεωρηθεί νόμιμη η κατάθεση αυτή θα πρέπει προηγουμένως να έχει προηγηθεί προσφορά της αποζημίωσης, κατά ποσό, τόπο και χρόνο από τον εργοδότη στον μισθωτό. Η υποχρέωση του εργοδότη για κατάθεση της αποζημίωσης στο Ταμείο Παρακαταθηκών και Δανείων γεννιέται μόνο σε περίπτωση άρνησης του μισθωτού να λάβει την αποζημίωσή του και αυτό το πράττει ο εργοδότης προκειμένου να αποφύγει δικαστικούς αγώνες.

Σημειώνεται ότι βάσει ειδικών διατάξεων οι οποίες αναλύονται παρακάτω ο εργοδότης δεν υποχρεούται να καταβάλλει αποζημίωση και να καταγγελλία της σύμβασης εργασίας είναι ισχυρή και χωρίς να καταβληθεί αυτή.

Διευκρινίζεται ότι η είσπραξη από το μισθωτό της αποζημίωσής του, έστω και αν ακόμα έγινε χωρίς επιφύλαξη, δεν θεωρείται ότι αποτελεί παραίτησή του, από τυχόν αξιώσεις που έχει, είτε για να λάβει μεγαλύτερη αποζημίωση είτε για να προσβάλλει την απόλυσή του σαν άκυρη. (Άρθρο 6 Ν. 3198/1955, Εφ. Θεσ/κης 36/85 Contra : Α.Π. 1818/90 ΔΕΝ 1992).

α) Πρόσδετη αποζημίωση: Σε περίπτωση ατομικής σύμβασης εργασίας είναι δυνατόν να έχει οριστεί και κάποια πρόσδετη αποζημίωση

Άδειες, Επίδομα και Αποζημιώσεις Μισθωτών

για τον μισθωτό. Έτσι άκυρη είναι η απόλυση όχι μόνο όταν δεν καταβληθεί η προβλεπόμενη από τον Ν. 2112/1920 ή το Β.Δ. 16/18.7.1920, αποζημίωση, αλλά επίσης και όταν δεν καταβληθεί η πρόσθετη αποζημίωση πέραν της κανονικής που έχει οριστεί από την ατομική σύμβαση εργασίας (Α.Π. 1144/83 ΕΕΔ 1984).

β) Υποχρέωση καταβολής αποζημίωσης (2μηνη εργασία) : Υποχρέωση για καταβολή αποζημίωσης υπάρχει, μόνο όταν ο απολυόμενος μισθωτός έχει συμπληρώσει δύο (2) μήνες απασχόλησης στον εργοδότη από την εργασία του οποίου απολύεται. Σαν αφετηρία για τον υπολογισμό αυτής της δίμηνης υπηρεσίας, λαμβάνεται η ημέρα της πρόσληψης και για τη συμπλήρωση πρέπει να παρέλθει η αντίστοιχη της πρόσληψης ημέρα του δεύτερου μήνα. Σαν ημέρα λογίζεται το 24ωρο χρονικό διάστημα από μεσονύκτιο σε μεσονύκτιο. Επομένως το 2μηνο συμπληρώνεται το μεσονύκτιο της ημέρας της αντίστοιχης προς την πρόσληψη του μισθωτού (ΕΕΔ 1990).

Σε περίπτωση που έχει συμφωνηθεί ορισμένος χρόνος δοκιμασίας του μισθωτού πριν να προσληφθεί κανονικά από τον εργοδότη, και ο χρόνος αυτός προσμετράται για τον υπολογισμό της υπηρεσίας των δύο μηνών γιατί υπάρχει πραγματική απασχόληση. Πάντως η απόλυση του μισθωτού που γίνεται προτού παρέλθει το δίμηνο έστω και την τελευταία ημέρα που συμπληρώνεται αυτό, έχει κριθεί από τα πολιτικά δικαστήρια ότι δεν είναι καταχρηστική (Α.Π. 1731/90).

γ) Χρόνος καταβολής αποζημίωσης : Κατά πάγια πλέον τακτική της δικαστηριακής νομολογίας γίνεται δεκτό ότι, προκειμένου να είναι έγκυρη η απόλυση του μισθωτού, θα πρέπει η οφειλόμενη αποζημίωση να καταβληθεί ταυτόχρονα με την επίδοση του εγγράφου της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, δηλαδή την ίδια ημέρα. Επομένως αν ο εργοδότης καθυστερήσει την καταβολή της αποζημίωσης, δεν θεωρείται έγκυρη η απόλυση από την στιγμή της καταβολής της αποζημίωσης αλλά θεωρείται άκυρη από τη στιγμή που έγινε. Κατά συνέπεια απαιτείται να γίνει νέα καταγγελία της σύμβασης εργασίας, για να αρθεί η υπερημερία του εργοδότη που επήλθε στο ενδιάμεσο διάστημα.

Στην περίπτωση απόλυσης ιδιωτικού υπαλλήλου χωρίς προειδοποίηση, υπάρχει εξαίρεση από την υποχρέωση για ταυτόχρονη καταβολή της αποζημίωσης και δίνεται από το νόμο δικαίωμα της τμηματικής καταβολής αυτής.

δ) Τρόπος πληρωμής : Η αποζημίωση πρέπει να καταβάλλεται σε μετρητά, αλλά ακόμα και σε επιταγές ή σε διάφορα άλλα χρεόγραφα, εφόσον βέβαια αυτά είναι δυνατόν να μετατραπούν αμέσως σε μετρητά, διαφορετικά η απόλυση είναι άκυρη.

Ο Ν. 1172/81 προβλέπει ότι εάν συντρέχουν λόγοι γενικότερου συμφέροντος, είναι δυνατόν η αποζημίωση της απόλυσης να καταβληθεί από τον Ο.Α.Ε.Δ, με απόφαση του Υπουργού Εργασίας, εκδιδόμενη ύστερα από γνώμη του Δ.Σ. του Οργανισμού.

Άδειες, Επιδόματα και Αποζημιώσεις Μισθωτών

ε) Ελλιπής καταβολή αποζημίωσης - Συνέπειες : Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας θεωρείται έγκυρη, μόνο εφόσον καταβληθεί πλήρης, ολόκληρη δηλαδή, η οφειλόμενη αποζημίωση στο μισθωτό. Διαφορετικά η απόλυση είναι *άκυρη*, άσχετα με την αιτία συνεπεία της οποίας καταβλήθηκε η μειωμένη αποζημίωση, είτε αυτή οφείλεται σε οικονομική αδυναμία του εργοδότη είτε σε άλλο λόγο.

Παράδειγμα άκυρης απόλυσης είναι η υπ' αριθμόν 2813/91 απόφαση του Εφετείου Αθηνών, όπου ο εργοδότης απέκρυψε και δεν υπολόγισε προγενέστερο χρόνο εργασίας, για να αποφύγει την καταβολή εισφορών στο Ι.Κ.Α ή άλλες φορολογικές υποχρεώσεις.

Κατ' εξαίρεση, *δικαιολογημένη* καταβολή μειωμένης αποζημίωσης δύναται στις συγκεκριμένες συνθήκες, σύμφωνα με τις αρχές της καλής πίστης, δηλαδή όταν οφείλεται σε εύλογη αμφιβολία ή συγγνωστή πλάνη ή σε παραδρομή ως προς το ποσό αυτής, για παράδειγμα εσφαλμένη εκτίμηση της ιδιότητας του απολυόμενου ως εργάτη ή υπάλληλου, ή του ποσού των αποδοχών του, ή του χρόνου προϋπηρεσίας του, ή σε λογιστικό λάθος κ.λ.π. Στις περιπτώσεις αυτές δεν *επέρχεται ακυρότητα* της γενόμενης απόλυσης, αλλά απλά ο μισθωτός έχει αξίωση να εισπράξει τη συμπληρωματική αποζημίωση που του οφείλεται.

Το πότε υπάρχει εύλογη και δικαιολογημένη αμφιβολία ή ασύγγνωστη αμέλεια και δόλια πρόθεση είναι ζήτημα πραγματικό και η κρίση του υπάγεται στην αρμοδιότητα των δικαστηρίων. Εννοείται βέβαια ότι υπάρχουν πολλοί παράγοντες που επηρεάζουν αυτήν την κρίση, όπως το ύψος του παραληφθέντος ποσού, ο τρόπος της παράλειψης, η σοβαρότητα της επιχείρησης κ.α.. Έτσι κρίθηκε από τα δικαστήρια ότι δεν είναι άκυρη η απόλυση όταν η ελλιπής καταβολή της αποζημίωσης οφείλεται σε λογιστικό λάθος ή το ποσό που καταβλήθηκε είναι κατά λίγο μόνο μικρότερο από την νόμιμη αποζημίωση ή καταβλήθηκε αποζημίωση εργατοτεχνίτη αντί υπαλλήλου σε μισθωτό που παρέχει εργασία η οποία εύλογα θα μπορούσε να θεωρηθεί σαν υπηρεσία εργατοτεχνίτη (Α.Π. 823/91).

Πολλές φορές συμβαίνει μετά την καταγγελία της σύμβασης εργασίας να δοθεί αναδρομική αύξηση αποδοχών με συλλογική σύμβαση ή διαιτητική απόφαση κ.λ.π. που δημοσιεύεται μεταγενέστερα από την απόλυση. Στην περίπτωση αυτή και αν ακόμα η αύξηση των αποδοχών ανατρέχει στην ημέρα απόλυσης του μισθωτού, δεν επηρεάζει το κύρος της, αλλά απλώς παρέχει στο μισθωτό το δικαίωμα να αξιώσει την καταβολή συμπληρωματικής αποζημίωσης.

στ) Περιπτώσεις μη καταβολής αποζημίωσης : Κατ' εξαίρεση της γενικής αρχής, υπάρχουν περιπτώσεις κατά τις οποίες είναι δυνατή η απόλυση των μισθωτών και χωρίς να καταβληθεί αποζημίωση. Αυτές οι περιπτώσεις είναι οι εξής :

1) Σε περίπτωση απόλυσης μισθωτού που δεν συμπλήρωσε 2 μήνες υπηρεσία στον τελευταίο εργοδότη από την εργασία του οποίου απολύεται.

Άδειες, Επιδόματα και Αποζημιώσεις Μισθωτών

2) Σε περίπτωση απόλυσης μισθωτού που είναι ασφαλισμένος στο Ι.Κ.Α, ο οποίος υπάγεται στην κατηγορία των *τεκμαρτών ημερομισθίων* και δεν αμοιβεται από τον εργοδότη αλλά από τρίτους π.χ. κουρείς, σεβιτόροι, συνεπεία άρνησής του να καταβάλλει τις ασφαλιστικές εισφορές που οφείλει (άρθρο 26 §1 Α.Ν. 1846/1951).

3) Σε περίπτωση σιωπηρής καταγγελίας της σύμβασης εργασίας από το μισθωτό, όταν απέχει από την εργασία του λόγω ασθένειας, για χρονικό διάστημα μεγαλύτερο από τα επιτρεπόμενα από το νόμο χρονικά όρια.

4) Όταν η απόλυση επέρχεται από τη διακοπή των εργασιών της επιχείρησης *λόγω πυρκαγιάς* ή άλλου περιστατικού *ανώτερης βίας*, για τα οποία δεν είναι ασφαλισμένος ο εργοδότης. Εάν όμως ο εργοδότης είναι ασφαλισμένος για τους παραπάνω κινδύνους, υποχρεούται να καταβάλλει μόνο τα 2/3 της οφειλόμενης από το νόμο αποζημίωσης (Μ. Πρωτ. Θεσ/κης 187/91).

Σαν ανώτερη βία θεωρείται κάθε γεγονός τυχερό και απρόβλεπτο, που δεν είναι δυνατόν να αποτραπεί ακόμη και με την καταβολή άκρας επιμέλειας και σύνεσης (π.χ. σεισμός, ασυνήθης χιονοθύελλα, κατακλυσμιαία βροχή η οποία προκάλεσε πλυμμήρα στην επιχείρηση κ.α). Έχει γίνει όμως δεκτό ότι τόσο η πυρκαγιά όσο και η ανώτερη βία για να θεωρηθούν ότι δικαιολογούν τη λύση της σύμβασης εργασίας, πρέπει να καθίσταται συνεπεία αυτών αδύνατη η συνέχιση των εργασιών της επιχείρησης στο σύνολο. Δηλαδή να υπάρχει ολική και διαρκής αδυναμία του εργοδότη προς αποδοχή της εργασίας των μισθωτών του και όχι να διακόπτεται απλώς η λειτουργία ορισμένου κλάδου της επιχείρησης ή σε ορισμένο τόπο, ενώ εξακολουθούν οι εργασίες της άλλου ή σε άλλους τομείς, καθόσον η επιχείρηση νοείται ολόκληρη σαν οικονομική μονάδα.

Όταν η απόλυση των μισθωτών γίνεται λόγω περιορισμού των εργασιών της επιχείρησης ή συνεπεία οικειοθελούς από τον εργοδότη διάλυσης αυτής, καθώς επίσης και από κακή οικονομική κατάσταση του εργοδότη από την οποία προήλθε η διακοπή της εργασίας, δεν θεωρείται σαν ανώτερη βία.

Αντίθετα η διάλυση της επιχείρησης συνεπεία διαταγής της Αρχής (π.χ. ρυμοτομία ή αναγκαστική απαλλοτρίωση) θεωρείται σαν ανώτερη βία, προς την οποία εξισώνεται και η διάταξη νόμου νε αναγκαστική εφαρμογή. Επίσης και η έξωση του εργοδότη κατόπιν δικαστικής απόφασης για να χρησιμοποιηθεί το οίκημα από τον ίδιο τον ιδιοκτήτη ή για ανοικοδόμηση κ.λ.π, δεν αποτελεί καταρχήν περιστατικό ανώτερης βίας, εκτός αν υφίσταται αδυναμία εξεύρεσης άλλου κατάλληλου οικήματος, με δυσανάλογη οικονομική επιβάρυνση, παρόλο που ελήφθησαν μέτρα άκρας επιμέλειας και σύνεσης. Παράλληλα δεν θεωρείται σαν ανώτερη βία η έξωση και όταν γίνεται γιατί έληξε ο χρόνος μίσθωσης. (Α.Π. 612/71, 63/74).

5) Όταν η απόλυση γίνεται λόγω αντισυμβατικής συμπεριφοράς του μισθωτού. Όταν δηλαδή ο μισθωτός παραβαίνει εσκεμμένα τις συμβατικές του υποχρεώσεις, με σκοπό να εξαναγκάσει τον εργοδότη του να τον απολύσει και να του καταβάλλει αποζημίωση, την οποία δεν θα δικαιούταν αν αποχωρούσε οικειοθελώς, ενδεχόμενα για να λάβει και επίδομα ανεργίας. Τέτοια αντισυμβατική συμπεριφορά του μισθωτού έχουμε όταν δημιουργεί επεισόδια, απουσιάζει συχνά, προβαίνει σε παράνομες ενέργειες και παραλείψεις, όταν δεν υπακούει στις εντολές του εργοδότη του κ.λ.π.

Σ' αυτήν την περίπτωση κρίνεται σκόπιμο πριν ο εργοδότης θεωρήσει ότι λύθηκε η σύμβαση εργασίας από υπαιτιότητα του μισθωτού, να κοινοποιήσει σ' αυτόν *εξώδικη πρόσκληση*, με την οποία να του συνιστά την ακριβή εκπλήρωση των συμβατικών του υποχρεώσεων. Στην εξώδικη πρόσκληση πρέπει επίσης να αναφέρεται ότι, εάν ο μισθωτός εξακολουθήσει να παραβαίνει τις υποχρεώσεις του, θα θεωρηθεί αυτό το γεγονός σαν λύση της σύμβασης εργασίας εκ μέρους του μισθωτού. Εννοείται βέβαια ότι για να προβεί ο εργοδότης στην παραπάνω ενέργεια, θα πρέπει να κατέχει δετικές αποδείξεις που να βεβαιώνουν την αντισυμβατική συμπεριφορά του μισθωτού. Γιατί αντιμετωπίζει τον κίνδυνο, η απόλυση να θεωρηθεί καταχρηστική και άκυρη από τα δικαστήρια και να υποχρεωθεί να καταβάλλει αποδοχές υπερημερίας.

ζ) Παραίτηση - Κατάσχεση - Συμψηφισμός : Η παραίτηση του μισθωτού από την αξίωση του να λάβει την αποζημίωση απόλυσης που του οφείλει ο εργοδότης είναι άκυρη άσχετα εάν η παραίτηση έγινε κατά τη διάρκεια της σύμβασης εργασίας ή μετά από την καταγγελία αυτής (άρθρο 8 Ν.2112/1920, 11Α.Ν. 544/1937 και 10 Β.Δ. 16/18.7.1920).

Ακόμη και η είσπραξη από το μισθωτό της οφειλόμενης σ' αυτόν αποζημίωσης απόλυσης, θεωρείται ότι δεν αποτελεί παραίτηση από τυχόν αξίωσή του να λάβει μεγαλύτερη αποζημίωση (Α.Π. 239/69).

Επιτρεπτή και νόμιμη αντίθετα είναι η *εκχώρηση*, η *κατάσχεση* και ο *συμψηφισμός* της αποζημίωσης απόλυσης, λ.χ. με αναταπαίτηση του εργοδότη από δάνειο ή προκαταβολή αποδοχών ή με ασφαλιστικές εισφορές που βαρύνουν το μισθωτό. Κι αυτό γιατί η αποζημίωση απόλυσης δεν θεωρείται μισθός, ώστε να υπόκειται στους περιορισμούς του ακατάσχετου και ασυμψήφιστου όπως αυτοί ορίζονται από το άρθρο 664 του Αστικού Κώδικα. Ειδικότερα σχετικά με τον συμψηφισμό δανείου, μπορεί ο εργοδότης να προβεί σ' αυτόν, αλλά μόνον εφόσον το χρέος είναι ληξιπρόθεσμο, γιατί διαφορετικά διατρέχει τον κίνδυνο να θεωρηθεί άκυρη η απόλυση (ΕΕΔ 1990).

Επομένως είναι έγκυρη η καταγγελία της σύμβασης εργασίας όταν η αποζημίωση που οφείλεται στον μισθωτό, συμψηφίστηκε με ανταπαίτηση που είχε ο εργοδότης κατ' αυτού.

Επίσης η αποζημίωση συμψηφίζεται και με τις οφειλόμενες από τον εργοδότη αποδοχές υπερημερίας, εφόσον επέλθει ακύρωση της γενόμενης απόλυσης με δικαστική απόφαση (Ν. 3198/1955).

Άδειες, Επίδομα και Αποζημιώσεις Μισθωτών

η) Καταβολή εισφορών : Η θεωρία του εργατικού δίκαιου και η ασφαλιστική πρακτική του Ι.Κ.Α δέχονται ότι η αποζημίωση που καταβάλλεται στους απολυόμενους μισθωτούς δεν υπόκειται σε ασφαλιστικές εισφορές, γιατί δεν θεωρείται μισθός. Το ίδιο βέβαια ισχύει και για τα άλλα Ασφαλιστικά Ταμεία.

θ) Φορολογία : Η αποζημίωση της απόλυσης θεωρείται ότι αποτελεί εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες και έτσι υπόκειται σε φορολογία. Παλιότερα γινόταν διάκριση ως προς τον υπολογισμό του φόρου που πρέπει να καταβληθεί, μεταξύ ιδιωτικών υπαλλήλων και εργατοτεχνιτών. Ο φορολογικός νόμος 2065/92, προβλέπει πλέον τα εξής :

Οι αποζημιώσεις που καταβάλλονται στους απολυόμενους :

1) Ιδιωτικούς υπαλλήλους βάσει του Ν.2112/1920 και

2) Εργατοτεχνίτες βάσει του Β.Δ. της 16/18.7.1920, φορολογούνται αυτοτελώς σύμφωνα με τη φορολογική κλίμακα που καθιερώνει ο προαναφερθέντας νόμος (άρθρο 5 §1).

Η κλίμακα αυτή αναπτύσσεται ως εξής :

Κλιμάκιο Εισοδήματος	Φορολογικός Συντελεστής	Φόρος Κλιμακίου	Σύνολα	
			Εισοδήματος	Φόρου
1.000.000	0	0	1.000.000	0
1.500.000	5	75.000	2.500.000	75.000
2.500.000	15	225.000	4.000.000	300.000
3.000.000	30	900.000	7.000.000	1.200.000
Υπερβάλλον	40			

Ο φόρος υπολογίζεται στο καθαρό ποσό της αποζημίωσης και παρακρατείται κατά την πληρωμή της στο δικαιούχο. Η απόδοση του φόρου καθώς και του χαρτοσήμου, γίνεται με αυτοτελή δήλωση στην αρμόδια Οικονομική Εφορία, η οποία πρέπει να υποβληθεί μέσα στον επόμενο μήνα από εκείνον που έγινε η παρακράτηση.

Με το νέο φορολογικό νόμο, εκτός από τη μεταβολή του συστήματος φορολόγησης της αποζημίωσης απόλυσης, καταργήθηκε και το αφορολόγητο της αποζημίωσης των εργατοτεχνιτών που ίσχυε προηγουμένως. Αν το ποσό που καταβάλλεται στο δικαιούχο υπερβαίνει εκείνο που θα έπρεπε να του καταβληθεί, το συνολικό ποσό της αποζημίωσης που του καταβάλλεται φορολογείται με την ανωτέρω κλίμακα.

ι) Χαρτόσημο : Η αποζημίωση που καταβάλλεται στους απολυόμενους μισθωτούς, υπόκειται σε τέλος χαρτοσήμου 1,20%, ανεξάρτητα από το ποσό αυτής, και την ιδιότητα του εργοδότη που

καταβάλλει την αποζημίωση (ιδιωτικές επιχειρήσεις, Δημόσιο, ΝΠΔΔ κ.λ.π).

Το ποσοστό του χαρτοσήμου υπολογίζεται στο συνολικό ποσό της καταβαλλόμενης αποζημίωσης χωρίς καμία έκπτωση και βαρύνει κατά το μισό (1/2) το δικαιούχο μισθωτό και κατά το άλλο μισό τον υπόχρεο εργοδότη. Στην περίπτωση όμως που ο εργοδότης απαλλάσσεται από τα τέλη χαρτοσήμου βάσει ειδικής διάταξης νόμου, όπως λ.χ. το Δημόσιο, οι Δήμοι και οι Κοινότητες, θα καταβληθεί τότε μόνο το μισό χαρτόσημο που βαρύνει το δικαιούχο. Το άλλο μισό δεν θα εισπραχθεί.

κ) Ποινικές - Αστικές ευθύνες από την άρνηση καταβολής αποζημίωσης : Από την νομοθεσία (Α.Ν. 690/1945) προβλέπεται ότι ο εργοδότης που καθυστερεί να καταβάλλει τις αποδοχές στους μισθωτούς του, διώκεται ποινικώς και τιμωρείται με φυλάκιση και χρηματική ποινή. Αντίθετα όμως προς αυτό, η άρνηση του εργοδότη να καταβάλλει στον απολυόμενο την οφειλόμενη σ' αυτόν αποζημίωση, *δεν διώκεται ποινικώς*. Γιατί όπως ερμηνεύθηκε από τη δικαστηριακή νομολογία, ο παραπάνω νόμος έχει εφαρμογή μόνο όταν πρόκειται για καθυστέρηση πληρωμής αποδοχών, ενώ η αποζημίωση της απόλυσης δεν έχει το χαρακτήρα μισθού (Α.Π. 98/61, Εφετ. Αθην. 3469/70).

Τις αστικές ευθύνες τις έχουμε ήδη δει αναλυτικά στην αρχή αυτού του κεφαλαίου. Επαναλαμβάνοντας περιληπτικά τις βασικές διατυπώσεις, θα λέγαμε ότι η μή τήρηση, α) της έγγραφης καταγγελίας της σύμβασης και β) η μη καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης, έχει σαν αποτέλεσμα να θεωρείται άκυρη η γενόμενη απόλυση, ενώ η σύμβαση εργασίας εξακολουθεί να παράγει τις έννομες συνέπειές της.

III.) Τρόπος απόλυσης μισθωτών :

Η διαδικασία απόλυσης, το ποσό της οφειλόμενης αποζημίωσης και ο τρόπος καταβολής αυτής, διαφέρουν ανάλογα με την ιδιότητα του απολυόμενου μισθωτού ως υπαλλήλου ή εργατοτεχνίτη. Έτσι εάν πρόκειται για ιδιωτικό υπάλληλο, ο εργοδότης έχει τη δυνατότητα να προβεί σε απόλυσή του με δύο τρόπους, είτε με προειδοποίηση είτε χωρίς προειδοποίηση (δηλαδή με άμεση καταγγελία της σύμβασης εργασίας). Ενώ εάν πρόκειται για εργατοτεχνίτη, επιτρέπεται μόνο η άμεση καταγγελία της σύμβασης εργασίας, δηλαδή χωρίς προειδοποίηση. Η επιλογή του ενός ή του άλλου τρόπου, ανήκει στη διακριτική δέλψη του εργοδότη.

Το πότε ένας μισθωτός θα χαρακτηριστεί σαν ιδιωτικός υπάλληλος και πότε σαν εργατοτεχνίτης, θα κριθεί βάσει των στοιχείων και κριτηρίων του άρθρου 1 του Ν.2653/1953.

Οι εργοδότες βέβαια, οφείλουν σε κάθε απόλυση μισθωτού να γνωρίζουν εάν αυτός έχει την ιδιότητα του υπαλλήλου ή εργατοτεχνίτη. Γιατί η διάκριση αυτή έχει σημασία όχι μόνο για τη διαδικασία της

απόλυσης, αλλά και γαι το ποσό της αποζημίωσης, η οποία είναι αυξημένη για τους υπαλλήλους, σε σύγκριση με την αντίστοιχη που καταβάλλεται στους εργατοτεχνίτες.

Α) Τρόπος απόλυσης και ποσό αποζημίωσης Ιδιωτικών Υπαλλήλων : Η απόλυση των ιδιωτικών υπαλλήλων είναι δυνατόν να γίνει με τους ακόλουθους δύο τρόπους, η εκλογή των οποίων εξαρτάται αποκλειστικά από τη θέληση του οικείου εργοδότη :

α) Απόλυση χωρίς προειδοποίηση : Ο εργοδότης μπορεί να προβεί σε απόλυση των υπαλλήλων του με άμεση καταγγελία της σύμβασης εργασίας, δηλαδή χωρίς προειδοποίηση. Στην περίπτωση αυτή υποχρεούται να καταβάλλει ολόκληρη την αποζημίωση που οφείλει σ' αυτούς.

β) Απόλυση με προειδοποίηση : Στην περίπτωση που ο εργοδότης θέλει να προειδοποιήσει τον υπάλληλό του για την απόλυσή του, τότε οφείλει να του γνωρίσει με έγγραφο ότι, η υπάρχουσα σύμβαση εργασίας θα λυθεί μετά την πάροδο του χρόνου της προειδοποίησης. Στην πράξη εφαρμόζεται η αναγραφή επακριβώς της ημερομηνίας της απόλυσης, δηλαδή η λήξη του χρόνου της προειδοποίησης προς αποφυγή αμφισβητήσεων.

Στην περίπτωση αυτή ο εργοδότης έχει υποχρέωση, κατά την ημέρα που ορίστηκε ως λύση της σύμβασης εργασίας (ημέρα απόλυσης), να καταβάλλει μόνο το μισό (1/2) της αποζημίωσης που προβλέπει ο νόμος.

Επισημαίνεται ότι η σχέση εργασίας δεν λύνεται κατά την ημέρα της γενόμενης προειδοποίησης, αλλά την ημέρα την οποία ορίζει η προειδοποίηση. Επομένως η εργασιακή σύμβαση συνεχίζεται όπως είχε πριν από την καταγγελία και τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των μερών διατηρούνται ακέραια, μέχρι να λήξει ο χρόνος προειδοποίησης.

Η προειδοποίηση μπορεί να γίνει και σε μεγαλύτερο χρόνο από αυτόν που ορίζει ο νόμος. Αλλά, εάν η προειδοποίηση γίνει σε μικρότερο χρόνο, νωρίτερα δηλαδή, θεωρείται σαν μη γενόμενη και συνέπεια αυτού είναι ο εργοδότης να καταβάλλει ολόκληρη την αποζημίωση, θεωρούμενος ότι έχει προβεί σε απόλυση χωρίς προειδοποίηση. Εάν ο εργοδότης δεν καταβάλλει ολόκληρη την οφειλόμενη αποζημίωση, τότε η απόλυση θεωρείται άκυρη.

Ο εργοδότης ωστόσο, έχει το δικαίωμα να απολύσει τον υπάλληλό του και πριν τη λήξη του χρόνου της προειδοποίησης. Στην περίπτωση αυτή η απόλυση παραμένει ισχυρή, αλλά ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να καταβάλλει στο μισθωτό τις υπόλοιπες αποδοχές μέχρι την ημέρα λήξης του χρόνου της προειδοποίησης (Μ. Πρωτ. Ιωαννίνων 265/82).

Εάν ο υπάλληλος αποχωρήσει οικειοθελώς από την εργασία του πριν τη λήξη του χρόνου προειδοποίησης, δικαιούται μόνο την πληρωμή του δεδουλευμένου μισθού μέχρι την ημέρα της αποχώρησης. Καταβολή

αποζημίωσης δεν δικαιούται, γιατί θεωρείται ότι ο ίδιος έλυσε την σύμβαση εργασίας. Εάν όμως αποχωρήσει από την εργασία με την συγκατάθεση του εργοδότη, τότε δικαιούται να λάβει το μισό (1/2) της αποζημίωσης.

Υπάρχει επίσης το ενδεχόμενο ο απολυμένος μισθωτός να εξακολουθήσει να εργάζεται και μετά την πάροδο του χρόνου της προειδοποίησης. Τότε θεωρούμε ότι ο εργοδότης παραιτήθηκε από τα έννομα αποτελέσματα της καταγγελίας. Έτσι συνεχίζεται η σύμβαση εργασίας με τους ίδιους όρους και για τη λύση της απαιτείται να γίνει νέα καταγγελία. Σε περίπτωση όμως που έχει καταβληθεί η αποζημίωση και συνεχίζεται η παροχή υπηρεσιών του μισθωτού, δεν συνίσταται ανάκληση ή άρση των συνεπειών της καταγγελίας.

Εάν επέλθει θάνατος του υπαλλήλου κατά τη διάρκεια της προειδοποίησης, η αποζημίωση δεν μεταβιβάζεται στους κληρονόμους του. Εάν όμως ο υπάλληλος πεθάνει μετά τη λήξη της προειδοποίησης, τότε η απαίτηση για την αποζημίωση μεταβιβάζεται στους κληρονόμους του (Α.Π. 94/1932).

γ) Τρόπος καταβολής της αποζημίωσης: Θα εξετάσουμε τον τρόπο καταβολής της αποζημίωσης κάνοντας διάκριση μεταξύ της απόλυσης με προειδοποίηση και χωρίς προειδοποίηση.

1) Όταν πρόκειται για απόλυση που γίνεται χωρίς προειδοποίηση και εάν το ποσό της οφειλόμενης αποζημίωσης δεν υπερβαίνει τις αποδοχές έξι (6) μηνών, για κάθε ένα απολυόμενο μισθωτό, τότε ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να καταβάλλει ολόκληρο το ποσό της αποζημίωσης κατά την ημέρα που λύνεται η εργασιακή σύμβαση. Εάν το ποσό της αποζημίωσης είναι μεγαλύτερο των αποδοχών έξι (6) μηνών, τότε ο εργοδότης οφείλει κατά την ημέρα της απόλυσης να καταβάλλει ένα μέρος της αποζημίωσης, το οποίο θα πρέπει να μην είναι μικρότερο από τις αποδοχές έξι (6) μηνών, ενώ το υπόλοιπο ποσό της αποζημίωσης έχει την ευχέρεια να το καταβάλλει σε τριμηνιαίες δόσεις. Κάθε μια από τις δόσεις αυτές πρέπει να ισούται τουλάχιστον με τις αποδοχές τριών μηνών, εκτός αν το υπόλοιπο ποσό είναι μικρότερο από τις αποδοχές τριών μηνών.

Η απόλυση σ' αυτήν την περίπτωση είναι έγκυρη μόνο με την καταβολή και της τελευταίας δόσης στην καθορισμένη από το νόμο ημέρα.

Η καθυστέρηση καταβολής έστω και μίας τριμηνιαίας δόσης, έχει σαν αποτέλεσμα την ακυρότητα της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας. Η ακυρότητα αυτή ανατρέχει στην ημέρα της απόλυσης, με αποτέλεσμα όλος ο χρόνος που διέρρευσε να υπολογίζεται σαν χρόνος πραγματικής υπηρεσίας. Έτσι ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να καταβάλλει στο μισθωτό τις αποδοχές γι ' αυτό το χρονικό διάστημα, αφού πρώτα εκπέσει όσα έλαβε σαν αποζημίωση.

2) Όταν πρόκειται για απόλυση με προειδοποίηση, ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος όταν παρέλθει η προθεσμία της

προειδοποίησης, δηλαδή την ημέρα που έχει οριστεί σαν λύση της σύμβασης εργασίας, να καταβάλλει στο μισθωτό το μισό (1/2) της αποζημίωσης.

δ) Παροχή χρόνου προς ανεύρεση εργασίας : Είδαμε σε προηγούμενες παραγράφους ότι, κατά την απόλυση μισθωτού με προειδοποίηση, η εργασιακή σχέση συνεχίζεται κανονικά όπως και πριν την καταγγελία, μέχρι να λήξει η προθεσμία της προειδοποίησης. Το άρθρο 677 του Αστικού Κώδικα ορίζει πως ο εργοδότης πρέπει να χορηγήσει στον απολυόμενο τον αναγκαίο ελεύθερο χρόνο απουσίας, για να μεριμνήσει προς ανεύρεση άλλης εργασίας, εφόσον δεν μένει σ' αυτόν κατάλληλος χρόνος.

Εάν ο εργοδότης αρνείται να χορηγήσει άδεια απουσίας ή δεν την παρέχει στον κατάλληλο χρόνο, ο μισθωτός δεν δικαιούται να απουσιάσει αυθαίρετα από την εργασία του, αλλά οφείλει να προσφύγει στο δικαστήριο για να καθορίσει αυτό πλέον τον ελεύθερο χρόνο απουσίας του. Κατά το διάστημα της απουσίας, ο μισθωτός δικαιούται να λάβει ολόκληρο το μισθό του.

ε) Ποσό αποζημίωσης - Χρόνος προειδοποίησης για απόλυση ιδιωτικών υπαλλήλων : Το ποσό της αποζημίωσης που οφείλεται στους απολυμένους ιδιωτικούς υπαλλήλους, καθώς και ο χρόνος προειδοποίησης αυτών προς απόλυση, καθορίζονται από το νόμο ανάλογα με τα έτη προϋπηρεσίας του απολυόμενου μισθωτού στον τελευταίο εργοδότη του από τη εργασία του οποίου απολύεται. Ο παρακάτω πίνακας μας περιγράφει αναλυτικότερα όσα προαναφέραμε :

Άδειες, Επιδόματα και Αποζημιώσεις Μισθωτών

Χρόνος Υπηρεσίας	Ποσό Αποζημίωσης	Χρόνος Προειδοποίησης
2 μήνες - 1 έτος	1 μισθός	1 μήνας
1 έτος - 4 έτη	2 μισθοί	2 μήνες
4 έτη - 6 έτη	3 »	3 »
6 έτη - 8 έτη	4 »	4 »
8 έτη - 10 έτη	5 »	5 »
10 έτη	6 »	6 »
11 »	7 »	7 »
12 »	8 »	8 »
13 »	9 »	9 »
14 »	10 »	10 »
15 »	11 »	11 »
16 »	12 »	12 »
17 »	13 »	13 »
18 »	14 »	14 »
19 »	15 »	15 »
20 »	16 »	16 »
21 »	17 »	17 »
22 »	18 »	18 »
23 »	19 »	19 »
24 »	20 »	20 »
25 »	21 »	21 »
26 »	22 »	22 »
27 »	23 »	23 »
28 »	24 »	24 »

Ο νόμος ορίζει ότι η αποζημίωση δεν μπορεί να υπερβεί τις αποδοχές δύο ετών, δηλαδή τους 24 μήνες. Σημειώνεται ότι τα χρονικά διαστήματα του πίνακα νοούνται συμπληρωμένα, δηλαδή να αποτελούνται από 12 μήνες το καθένα. Αν λείπει έστω και μία ημέρα, ο μισθωτός θα λάβει την αποζημίωση του προηγούμενου κλιμακίου και δεν θα υπολογιστεί κλάσμα του έτους.

Υπάρχουν όμως κάποιες ειδικές περιπτώσεις στις οποίες είναι δυνατός να συμφωνηθεί η καταβολή μεγαλύτερης αποζημίωσης μεταξύ εργοδότη και μισθωτού. Η νομολογία έχει δεχθεί κάποιες κατηγορίες, οι οποίες δικαιούνται μεγαλύτερο ποσό αποζημίωσης και συγκεκριμένα :

- 1) Οι θυρωροί πολυκατοικιών και μεγάρων
- 2) Οι βοηθοί φορτηγών αυτοκινήτων (συνοδηγοί)
- 3) Όσοι αποφοιτούν επιτυχώς από τα τμήματα μετεκπαίδευσης της Σχολής Τουριστικών Επαγγελματιών, σύμφωνα με το Ν. 1077/80, δικαιούνται να λάβουν αποζημίωση υπαλλήλου.

στ) Χρόνος προϋπηρεσίας : Προκειμένου για τον υπολογισμό της προϋπηρεσίας οποιουδήποτε μισθωτού που απολύεται, για να

καθορίσουμε στη συνέχεια το ποσό της αποζημίωσής του λαμβάνουμε υπόψην μόνο το χρονικό διάστημα που διάρκεσε η σύμβαση εργασίας στον τελευταίο εργοδότη από την εργασία του οποίου απολύεται, χωρίς να ενδιαφέρει αν εργάστηκε ανελλιπώς ή εάν τυχόν απουσίασε από την εργασία του για μικρό χρονικό διάστημα και ανεξάρτητα εάν η απασχόλησή του ήταν πλήρης ή μερική (μειωμένη). Αρκεί μόνο το γεγονός ότι κατά την ημέρα της απόλυσης ισχύει η σύμβαση εργασίας. Προσμετρούνται επομένως στο χρόνο της προϋπηρεσίας και τα χρονικά διαστήματα της ασθένειας, διαθεσιμότητας, στράτευσης, της αναστολής εργασίας και της κανονικής άδειας, καθώς επίσης και της άδειας χωρίς αποδοχές.

Όταν αντιθέτως πρόκειται για εργασιακή σύμβαση με διακοπές, όπως για παράδειγμα μισθωτός που απολύθηκε από την εργασία του και αργότερα επαναπροσλήφθηκε, η αποζημίωση υπολογίζεται βάσει μόνο του χρόνου που διάρκεσε η τελευταία σύμβαση εργασίας, χωρίς να προσμετράται και η προϋπηρεσία του στον ίδιο εργοδότη ή η τυχόν προϋπηρεσία του σε άλλο εργοδότη ομοειδούς εργασίας ή συνεργαζόμενο με αυτόν.

Όμως συμφωνία μεταξύ εργοδότη και μισθωτού ότι θα συνυπολογίζεται σαν χρόνος υπηρεσίας και αυτός που διανύθηκε σε άλλο εργοδότη, με σύμβαση εργασίας είτε αορίστου είτε ορισμένου χρόνου, ώστε να επαυξηθεί ανάλογα το ποσό της αποζημίωσης του μισθωτού, θεωρείται έγκυρη.

Στην περίπτωση της απόλυσης με προειδοποίηση, έχει γίνει δεκτό από τη δικαστηριακή νομολογία ότι για τον υπολογισμό της προϋπηρεσίας λαμβάνεται υπόψην ο χρόνος εργασίας που διανύθηκε από την πρόσληψη μέχρι την επίδοση του εγγράφου της καταγγελίας. Δεν προσμετράται δηλαδή και ο μετέπειτα χρόνος εργασίας που πρόκειται να διανυθεί μέχρι την ημέρα που έχει οριστεί σαν λήξη της προειδοποίησης.

Η ιδιότητα του μισθωτού (υπάλληλος ή εργάτης) λαμβάνεται υπόψην για να καθοριστεί το ποσό της αποζημίωσης. Πολλές φορές συμβαίνει όμως, ο υπάλληλος που πρόκειται να απολυθεί, να έχει υπηρετήσει προηγουμένως ως εργατοτεχνίτης στον ίδιο εργοδότη. Στην περίπτωση αυτή συνυπολογίζεται και ο χρόνος της υπηρεσίας του ως εργατοτεχνίτη, εφόσον όμως δεν καταρτίστηκε νέα σύμβαση εργασίας κατά την ανάθεση της υπαλληλικής του υπηρεσίας. Αντίθετα, ο μισθωτός που προσλήφθηκε ως υπάλληλος και μεταγενέστερα έγινε εργατοτεχνίτης, δικαιούται να λάβει αποζημίωση εργατοτεχνίτη και όχι υπαλλήλου (Εφετ. Θεσ/κης 3659/90, ΕΕΔ 1991).

Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 34 παρ. 4 του Ν.Δ 2961/1954 η υπηρεσία στο στρατό προσμετράται για τον υπολογισμό της αποζημίωσης απόλυσης, γιατί από το νόμο χαρακτηρίζεται σαν χρόνος πραγματικής εργασίας για την άσκηση των δικαιωμάτων του στρατευθέντος μισθωτού έναντι του εργοδότη, στον οποίο εργαζόταν πριν να στρατευθεί.

Άδειες, Επιδόματα και Αποζημιώσεις Μισθωτών

Αντίθετα δεν λαμβάνεται υπόψη ο χρόνος υπηρεσίας που έχει διανυθεί με προηγούμενη σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου, είτε στην ίδια είτε σε άλλη επιχείρηση.

ζ) Μεταβολή προσώπου εργοδότη : Είδαμε προηγουμένως ότι, η προϋπηρεσία του απολυόμενου μισθωτού σε άλλους εργοδότες, δε λαμβάνεται υπόψη για τον υπολογισμό της αποζημίωσής του. Κατ' εξαίρεση όμως, όταν πρόκειται για επιχείρηση που μεταβιβάστηκε και ο μισθωτός συνεχίζει να εργάζεται στο νέο εργοδότη, ο οποίος συνεχίζει την αρχική επιχείρηση, στην περίπτωση αυτή προσμετράται και ο χρόνος της προϋπηρεσίας του στον προκάταχο εργοδότη.

β) Τρόπος απόλυσης και ποσό αποζημίωσης Εργατών, Τεχνιτών, Υπηρετών : Η απόλυση εργατών, τεχνιτών και υπηρετών γίνεται μόνο με άμεση καταγγελία της σύμβασης εργασίας, δηλαδή χωρίς προειδοποίηση. Επομένως θεωρείται επιβεβλημένο στην περίπτωση αυτή, ταυτόχρονα με την κοινοποίηση του εγγράφου της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, να καταβληθεί και η νόμιμη αποζημίωση, ειδάλλως η γενόμενη απόλυση είναι άκυρη.

α) Ποσό αποζημίωσης : Το ποσό αποζημίωσης που οφείλεται, όταν πρόκειται για απόλυση εργατοτεχνιτών και υπηρετών, σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν. 1849/89 και με το άρθρο 7 της από 10.3.1989 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε, καθορίζεται ως εξής :

Χρόνος Υπηρεσίας	Ποσό Αποζημίωσης
2 μήνες - 1 έτος	5 ημερομίσθια
1 έτος - 2 έτη	7 »
2 έτη - 5 έτη	13 »
5 έτη - 10 έτη	26 »
10 έτη - 15 έτη	52 »
15 έτη - 20 έτη	65 »
21 έτη και άνω	78 »

Για ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων προβλέπεται η καταβολή άλλης αποζημίωσης :

1) Οι οικιακοί βοηθοί δικαιούνται να λάβουν την αποζημίωση των εργατοτεχνιτών.

2) Οι οικόσιτοι παιδαγωγοί, διδάσκαλοι κ.λπ, δικαιούνται να λάβουν την αποζημίωση των εργατοτεχνιτών.

3) Ομοίως οι θυρωροί πολυκατοικιών και μεγάρων.

4) Ομοίως οι βοηθοί φορτηγών αυτοκινήτων.

Εάν στην περίπτωση των εργατοτεχνιτών και υπαλλήλων η απόλυση γίνει με προειδοποίηση, δεν έχει έννομο αποτέλεσμα.

β) Υπολογισμός αποζημίωσης : Ο υπολογισμός της αποζημίωσης των μισθωτών γίνεται με βάση τις τακτικές αποδοχές τους, κατά τον τελευταίο μήνα με καθεστώς πλήρους απασχόλησης.

Όταν λέμε καθεστώς πλήρους απασχόλησης εννοούμε ότι λαμβάνεται υπόψη το ποσό των αποδοχών που δικαιούται να λάβει ο απολυόμενος μισθωτός εάν απασχολείται πλήρως και κανονικά κατά τον εργάσιμο χρόνο, δηλαδή σε όλες τις ημέρες και ώρες εργασίας, άσχετα εάν έτυχε τον τελευταίο μήνα να εισπράξει μειωμένη αμοιβή λόγω μερικής απασχόλησής του, όπως λόγω περιορισμού της οικονομικής δραστηριότητας της επιχείρησης ή λόγω ασθένειας ή διαθεσιμότητας κ.λ.π. Έτσι αν ο μισθωτός δεν εργάστηκε κανονικά δηλαδή πλήρως κατά τον τελευταίο μήνα πριν από την απόλυσή του, η αποζημίωση θα υπολογισθεί με βάση τις τακτικές αποδοχές, οι οποίες καταβάλλονταν σταθερά και μόνιμα κατά το αμέσως προηγούμενο χρονικό διάστημα.

Σαν τελευταίος μήνας εννοείται ο τελευταίος εργασιακός και όχι ημερολογιακός μήνας, δηλαδή το χρονικό διάστημα που έχει σαν τέλος την ημερομηνία απόλυσης του εργαζομένου και αρχή την αντίστοιχη ημερομηνία του προηγούμενου μήνα.

Σημειώνεται ότι η αποζημίωση υπολογίζεται πάνω στις πραγματικά καταβαλλόμενες αποδοχές και όχι επί των νομίμων ή των τεκμαρτών.

Στους μισθωτούς οι οποίοι απασχολούνται συνεχώς με μειωμένο ωράριο, π.χ. δύο - τρεις ώρες κ.λ.π, την ημέρα, ή περιοδικώς κατά μήνα ή την εβδομάδα, η αποζημίωση υπολογίζεται βάσει των μειωμένων αποδοχών που λαμβάνουν για την 2ωρη ή 3ωρη κ.λ.π εργασία τους, η οποία αποτελεί και την τακτική απασχόλησή τους ή βάσει των αποδοχών που αντιστοιχούν στις ημέρες που εργάστηκαν (Α.Π. 1442/79, ΔΕΝ 1980).

Σαν τακτικές αποδοχές θεωρούνται οι αποδοχές που καταβάλλονται τακτικά και αδιάλειπτα στους μισθωτούς, σαν αντάλλαγμα της εργασίας που παρέχουν. (Στο κεφάλαιο περί επιδομάτων εορτών Πάσχα και Χριστουγέννων αναφέρονται αναλυτικά οι τακτικές αποδοχές).

Τα Δώρα Εορτών, συνυπολογίζονται για την εξεύρεση του ποσού της αποζημίωσης καθώς και το επίδομα άδειας, γιατί θεωρούνται ότι αποτελούν τακτικές αποδοχές.

Σχετικά με το ύψος του ποσού της αναλογίας της προσαύξησης από το συνυπολογισμό των Δώρων Εορτών και του Επιδόματος Άδειας, πρέπει ο μηνιαίος μισθός ή το ημερομίσθιο που καταβάλλεται να προσαυξάνεται κατά το 1/6 αυτού και βάσει του προσαυξημένου με αυτόν τον τρόπο μηνιαίου μισθού ή ημερομισθίου, υπολογίζεται κατόπιν η αποζημίωση που πρέπει να καταβληθεί.

Διευκρινίζεται ότι η παραπάνω προσαύξηση της αποζημίωσης κατά 1/6, οφείλεται παράλληλα προς το τμήμα του Δώρου Πάσχα ή Χριστουγέννων, καθώς και την Αποζημίωση Άδειας και του Επιδόματος Άδειας που δικαιούται να λάβει ο μισθωτός όταν απολύεται και συνεπώς

Άδειες, Επιδόματα και Αποζημιώσεις Μισθωτών

δεν απαλλάσσεται ο εργοδότης από την υποχρέωση να καταβάλλει τις παροχές αυτές.

γ) Αναδρομική αύξηση αποδοχών : Από το εργατικό δίκαιο και τη νομολογία των δικαστηρίων έχει γίνει δεκτό ότι, η αναδρομική αύξηση των αποδοχών με συλλογική σύμβαση ή διαιτητική απόφαση, καταλαμβάνει και τις ατομικές συμβάσεις εργασίας που έχουν ήδη λυθεί κατά το χρόνο που δημοσιεύονται αυτές. Έτσι, ο μισθωτός που έχει απολυθεί κατά το χρόνο που δημοσιεύεται η συλλογική σύμβαση ή η διαιτητική απόφαση δικαιούται να λάβει έκτος από τη διαφορά του μισθού ή ημερομισθίου και τη διαφορά της αποζημίωσης από την απόλυσή του, όταν η αποζημίωση που του καταβλήθηκε είναι μικρότερη σε σχέση μ' αυτή που δικαιούται με βάση την αναδρομική αύξηση των αποδοχών του.

Εννοείται ότι η μεταγενέστερη από την απόλυση αναδρομική αύξηση των αποδοχών, δεν δίνει το κύρος της γενόμενης απόλυσης.

IV.) Αποζημίωση λόγω συνταξιοδότησης :

Στη νομοθεσία δεν υπάρχει διάταξη που να υποχρεώνει τους μισθωτούς να παύσουν να εργάζονται, όταν συμπληρώσουν τις προϋποθέσεις για να λάβουν σύνταξη γήρατος. Δεδομένου ότι, με τη συνταξιοδότηση του εργαζόμενου δεν επέρχεται αυτοδίκαια η λύση της εργασιακής σχέσης μεταξύ αυτού και του εργοδότη του. Προβλέπεται όμως η περίπτωση αποχώρησης από την εργασία ή απόλυσης, έναντι καταβολής μειωμένης αποζημίωσης με ορισμένες προϋποθέσεις. Αναλύοντας κατά κατηγορία όλα αυτά έχουμε :

α) Ιδιωτικοί Υπάλληλοι : Προκειμένου για Ιδιωτικούς Υπαλλήλους και εφόσον υπάγονται στην Ασφάλιση οποιουδήποτε Ασφαλιστικού Οργανισμού για τη χορήγηση σύνταξης γήρατος, μπορούν είτε να αποχωρήσουν από την εργασία τους είτε να απομακρυνθούν από αυτήν από τον εργοδότη τους, όταν συμπληρώσουν τις προϋποθέσεις για να λάβουν πλήρη σύνταξη γήρατος από το Ι.Κ.Α. ή από άλλο Ασφαλιστικό Ταμείο. Στην περίπτωση αυτή παίρνουν μειωμένη αποζημίωση, δηλαδή όσοι μεν είναι ασφαλισμένοι σε Επικουρικό Ταμείο το 40%, όσοι δε δεν είναι επικουρικά ασφαλισμένοι το 50% της αποζημίωσης που προβλέπεται από το Ν. 2112/1920 για την περίπτωση απόλυσής τους χωρίς προειδοποίηση (άρθρο 8 παρ. 4 Ν.3789/57).

Για την δεμελίωση του παραπάνω δικαιώματος απαιτείται να συντρέχουν σωρευτικά οι εξής προϋποθέσεις : 1) ο μισθωτός να έχει την υπαλληλική ιδιότητα, 2) να είναι ασφαλισμένος για τον κλάδο σύνταξης σε οποιοδήποτε ασφαλιστικό οργανισμό, γ) να έχει συμπληρώσει τις προϋποθέσεις για τη χορήγηση πλήρους σύνταξης γήρατος, πριν από την αποχώρηση ή απόλυσή του.

Άδειες, Επιδόματα και Αποζημιώσεις Μισθωτών

Σε περίπτωση θανάτου του μισθωτού, οι κληρονόμοι του δικαιούνται να λάβουν την παραπάνω αποζημίωση μόνο εάν είχε συμπληρώσει τις προϋποθέσεις για τη λήψη πλήρους σύνταξης γήρατος από το Ι.Κ.Α ή από άλλο Ασφαλιστικό Ταμείο, μέχρι την ημερομηνία που απεβίωσε.

β) Εργατοτεχνίτες : Προκειμένου για εργατοτεχνίτες και υπηρέτες που υπάγονται στην Ασφάλιση οποιουδήποτε Ασφαλιστικού Οργανισμού για τον κλάδο σύνταξης γήρατος, μπορούν να αποχωρήσουν από την εργασία τους όταν συμπληρώσουν τις προϋποθέσεις που προβλέπονται από το νόμο για να λάβουν πλήρη σύνταξη γήρατος. Στην περίπτωση αυτή, θα λάβουν ως αποζημίωση οι μεν επικουρικά ασφαλισμένοι το 40% οι δε μή επικουρικά ασφαλισμένοι το 50% του ποσού που θα δικαιούνταν.

Σημειώνεται ότι ο εργοδότης δεν δικαιούται να απολύσει εργατοτεχνίτη που έχει συμπληρώσει τις προϋποθέσεις πλήρους συνταξιοδότησης με καταβολή μειωμένης αποζημίωσης. Μόνο προκειμένου για υπαλλήλους έχει αυτήν την ευχέρεια.

γ) Μισθωτοί γενικά :

Σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 8, εδάφ. α' του Ν.3198/55, οι μισθωτοί γενικά (υπάλληλοι, εργατοτεχνίτες) που συνδέονται με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου και έχουν συμπληρώσει 15 έτη υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη ή το όριο ηλικίας που προβλέπει ο οικείος Ασφαλιστικός Οργανισμός, και όταν δεν υπάρχει όριο το 65ο έτος της ηλικίας τους, μπορούν να αποχωρήσουν από την εργασία με τη συγκατάθεση του εργοδότη τους, οπότε δικαιούνται να λάβουν το 50% της αποζημίωσης.

Η συγκατάθεση του εργοδότη πρέπει να χορηγηθεί πριν από την αποχώρησή του μισθωτού, εγγράφως ή προφορικά, ρητά ή και σιωπηρά, εφόσον βέβαια αυτή προκύπτει σαφώς και χωρίς αμφιβολία. Η άρνηση του εργοδότη να συγκατατεθεί στην αποχώρηση του μισθωτού, υπόκειται στους περιορισμούς του άρθρου 281 του Αστικού Κώδικα «περί κατάχρησης δικαιώματος».

Εξαιρέσεις : Οι διατάξεις του άρθρου 8 του Ν.Δ. 3789/57, όπως τροποποιήθηκε από το άρθρο 5 του Ν. 435/76, δεν έχουν εφαρμογή :

α) Στους ιδιωτικούς υπαλλήλους που έχουν την ιδιότητα του έφεδρου παλαιού πολεμιστή, γιατί τα πρόσωπα αυτά έχουν ειδική προστασία για τη διατήρησή τους στην εργασία και τη διαδικασία απόλυσής τους.

β) Στους εργαζόμενους συνταξιούχους. Έτσι ο εργαζόμενος που ήταν ήδη συνταξιούχος με πλήρη σύνταξη γήρατος όταν προσλήφθηκε σε νέα θέση εργασίας, όταν αποχωρήσει οικειοθελώς ή απολυθεί, δεν δικαιούται να λάβει την ανωτέρω μειωμένη αποζημίωση, γιατί έχει κάνει χρήση των διατάξεων που αναφέρονται σ' αυτήν.

V.) Παράδειγμα αποζημίωσης απολυμένων υπαλλήλων και εργατών :

Στην επιχείρηση "ΤΟΞΟΤΗΣ Α.Ε." απασχολούνταν ο υπάλληλος Μέντης Ηλίας με τακτικές μηνιαίες αποδοχές 220.000 δεχ. και με ημερομηνία πρόσληψης 12/10/86.

Επίσης στην ίδια επιχείρηση απασχολούνταν και ο εργάτης Παπαχρήστος Ανδρέας με πραγματικό ημερομίσθιο 10.000 δρχ και με ημερομηνία πρόσληψης 20/9/94.

Στις 10/7/95 απολθονται οι παραπάνω μισθωτοί από την επιχείρηση. Μέχρι την ημέρα της απόλυσης ο υπάλληλος Μέντης Ηλίας δεν είχε πάρει ακόμα την άδειά του και το επίδομα της άδειάς του για το έτος 1995. Ο εργάτης Παπαχρήστος Ανδρέας δεν δικαιούταν ακόμα άδεια και επίδομα άδειας γιατί δεν είχε κλείσει ένα (1) έτος εργασίας στην ίδια επιχείρηση.

Να υπολογιστούν οι αποζημιώσεις, οι άδειες και τα επιδόματα αδειών και να γίνουν οι λογιστικές εγγραφές.

Ενέργειες για τον απολυμένο υπάλληλο Μέντη Ηλία :

1. Υπολογισμός Αποζημίωσης : Το χρονικό διάστημα από 12/10/86 έως 10/7/95 είναι 8 έτη και εννέα μήνες. Η αποζημίωση που δικαιούται να πάρει έχει ως εξής :

α) $220.000 \times 14/12 = 256.667$ δρχ. μηνιαία αποζημίωση.

β) Ο πίνακας που προαναφέρθηκε δείχνει ότι δικαιούται αποζημίωση πέντε μηνών. Άρα :

$256.667 \times 5 = 1.283.335$ δρχ. Συνολική Αποζημίωση

$1.283.335 \times 0,6\% = 7.700$ δρχ χαρτόσημο.

Αφαιρώντας έχουμε $1.283.335 - 7.700 = 1.275.635$ Υπολ. Φορολογίσιμο ποσό.

Το ποσό 1.275.635 φορολογείται με βάση την κλίμακα του άρθρου 9 του Ν. 2065/92. :

Ποσό 1.000.000 φόρος 0 δρχ.

Ποσό $274.635 \times 5\%$ φόρος 13.782 δρχ.

Επομένως οι κρατήσεις που γίνονται από την αποζημίωση του απολυμένου υπαλλήλου είναι οι εξής :

Φόρος : 13.782 δρχ. και Χαρτόσημο : 7.700 δρχ.

Άρα Σύνολο Κρατήσεων = 21.482.

Καθαρό ποσό αποζημίωσης = $1.283.335 - 21.482 = 1.261.853$ δρχ

γ) Μέχρι 31/8/95 αποδίδονται στην αρμόδια Δ.Ο.Υ τα εξής ποσά :

Φόρος απολυμένου 1 13.782 δρχ.

Χαρτόσημο και ΟΓΑ χαρτοσήμου απολυμένου 7.700 δρχ.

Χαρτόσημο και ΟΓΑ χαρτοσήμου εργοδότη 7.700 δρχ.

Άδειες, Επιδόματα και Αποζημιώσεις Μισθωτών

Συνολικό ποσό απόδοσης

29.182 δρχ.

2) Υπολογισμός της ετήσιας άδειας : Για τον υπολογισμό της αποζημίωσης της ετήσιας άδειας ο απολυμένος υπάλληλος δεν υπόκειται σε κρατήσεις Ι.Κ.Α. καθώς επίσης και ο εργοδότης.

Άδεια απολυμένου υπαλλήλου : 220.000 δρχ.
Χαρτόσημο (220.000 x 0,6%) : 1320 δρχ.
Υπόλοιπο : 218.680 δρχ.

Υπολογισμός ΦΜΥ:

$218.680 \times 4,5\% = 9.840$ δρχ.

$9.840 \times 15\% = 1.476$ δρχ.

$1.840 - 1.476 = 8.364$ δρχ.

$8.364 \times 5\% = 418$ ποσό έκπτωσης.

$8.364 - 418 = 7.496$ παρακρατούμενος ΦΜΥ.

Καθαρό ποσό άδειας που καταβάλλεται στον απολυμένο :

$220.000 - (7.496 + 1320) = 210.734$ δρχ.

Επί πλέον βαρύνεται και η επιχείρηση με χαρτόσημο 0,6% δηλαδή 1.320 δρχ.

ΦΜΥ άδειας απολυμένου υπαλλήλου : 8.364 δρχ.
Χαρτόσημο άδειας απολυμένου υπαλλήλου : 1.320 δρχ.
Χαρτόσημο άδειας εργοδότη : 1.320 δρχ.
Συνολικό ποσό που αποδίδεται στη Δ.Ο.Υ. : 11.004 δρχ.

3) Υπολογισμός του ετήσιου επιδόματος άδειας : Ο απολυόμενος υπάλληλος δικαιούται σύμφωνα με τον πίνακα επιδομάτων αδειών ίσο με το μισό του μισθού του. Το επίδομα άδειας του απολυμένου υπόκειται κανονικά σε κρατήσεις.

Επίδομα άδειας απολυμένου υπαλλήλου = 88.619 δρχ.

(Οι υπολογισμοί είναι ίδιοι με τους υπολογισμούς του επιδόματος άδειας που έχουν γίνει στο παράδειγμα για τον υπάλληλο του σχετικού κεφαλαίου).

Ενέργειες για τον απολυμένο εργάτη Παπαχρήστο Ανδρέα :

1.) Υπολογισμός αποζημίωσης : Το χρονικό διάστημα από 20/9/94 έως 10/7/95 είναι 9 μήνες και 20 ημέρες. Η αποζημίωση που δικαιούται να πάρει έχει ως εξής:

α) 10.000 δρχ ημερομίσθιο $\times 14/12 = 11.667$ δρχ. ημερομίσθιο αποζημίωσης.

β) Ο πίνακας που προαναφέρθηκε δείχνει ότι δικαιούται αποζημίωση 5 ημερομίσθια.

Άδειες, Επιδόματα και Αποζημιώσεις Μισθωτών

Άρα : $11.667 \text{ δρχ.} \times 5 = 58.335 \text{ δρχ.}$ αποζημίωση απολυμένου.

Ο απολυόμενος αυτός εργάτης βλέπουμε ότι δεν υπόκειται σε φορολογία (μέχρι 1.000.000 δρχ. αφορολόγητο. Έτσι οι κρατήσεις του εργαζόμενου αυτού είναι μόνο αυτές του χαρτοσήμου :

$58.335 \text{ δρχ.} \times 0,6\% = 350 \text{ δρχ.}$

Καθαρό ποσό αποζημίωσης = $58.335 - 350 = 57.985 \text{ δρχ.}$

Τα ποσά που θα αποδοθούν στην αρμόδια Δ.Ο.Υ., μαζί με τη συμπλήρωση της έντυπης δήλωσης της αποζημίωσης θα είναι :

Χαρτόσημο και Ο.Γ.Α. απολυμένου : 350 δρχ.

Χαρτόσημο και Ο.Γ.Α. εργοδότη : 350 δρχ.

Συνολικό ποσό απόδοσης : 700 δρχ.

2) Υπολογισμός της ετήσιας άδειας : Επειδή ο εργάτης αυτός δεν έχει συμπληρώσει 12μηνη συνεχή απασχόληση στον ίδιο εργοδότη δικαιούται ποσό άδειας σύμφωνα με τον πίνακα αποζημίωσης άδειας γι' αυτούς που δεν έχουν συμπληρώσει έτος εργασίας ο οποίος βρίσκεται στο κεφάλαιο «Γενικά περί άδειας».

Οι αποδοχές του απολυόμενου εργάτη υπολογίζονται ως εξής :

Για τους 9 μήνες αποζημίωση 18 ημερομίσθια.

Για τις 20 ημέρες αποζημίωση $20/30 \times 2 \text{ ημερ.} = 1,334 \text{ ημερ.}$

Άρα συνολικά $18 + 1,334 = 19,334 \text{ ημερομίσθια.}$

Επομένως έχουμε :

Αποδοχές άδειας απολυμένου εργάτη: 193.340 δρχ.
($19,334 \times 10.000$)

Χαρτόσημο και ΟΓΑ χαρ/μου : 1.160 δρχ.
($193.340 \times 0,6\%$)

Σύνολο: 192.180 δρχ.

Υπολογισμός ΦΜΥ:

$192.180 \times 4,5\% = 8.648 \text{ δρχ.}$

$8.648 \times 25\% = 2.162 \text{ δρχ.}$

$8.648 - 2.162 = 6.486 \text{ δρχ.}$

$6.486 \times 5\% = 324 \text{ ποσό έκπτωσης.}$

$6.486 - 324 = 6.162 \text{ παρακρατούμενος ΦΜΥ.}$

Καθαρό ποσό άδειας που καταβάλλεται στον απολυμένο :

$193.341 - (1.160 + 6162) = 186.018 \text{ δρχ.}$

Επιπλέον βαρύνεται και η επιχείρηση με χαρτόσημα 0,6% δηλαδή 1.160 δρχ.

ΦΜΥ άδειας απολυμένου εργάτη : 6.162 δρχ.

Χαρτόσημο άδειας απολυμένου εργάτη : 1.160δρχ.

Χαρτόσημο άδειας εργοδότη : 1.160 δρχ.

Συνολικό ποσό που αποδίδεται στη Δ.Ο.Υ. : 8.482 δρχ.

Άδειες, Επίδομα και Αποζημιώσεις Μισθωτών

3) Υπολογισμός του επιδόματος άδειας : Ο απολυόμενος εργάτης δικαιούται σύμφωνα με τον πίνακα επιδομάτων αδειών, επίδομα άδειας ίσο με 13 ημερομίσθια. Επίσης γίνονται κανονικά όλες οι κρατήσεις (Ι.Κ.Α, χαρ/μο, ΦΜΥ).

$$\begin{aligned}\text{Επίδομα άδειας απολυμένου εργάτη} &= 13 \text{ ημερ.} \times 10.000 \text{ δραχ.} \\ &= 130.000 \text{ δραχ.}\end{aligned}$$

Υπολογισμός εισφορών:

α) Εισφορές Ι.Κ.Α. :

$$\begin{aligned}\text{Εργάτη} &: 130.000 \times 19,25\% = 25.025 \text{ δραχ.} \\ \text{Εργοδότη} &: 130.000 \times 29,85\% = 38.805 \text{ δραχ.} \\ \text{Σύνολο} &: 130.000 \times 49,10\% = 63.830 \text{ δραχ.}\end{aligned}$$

β) Χαρτόσημο και ΟΓΑ Χαρ/μου :

$$\begin{aligned}\text{Εργάτη} &: 130.000 \times 0,6\% = 780 \text{ δραχ.} \\ \text{Εργοδότη} &: 130.000 \times 0,6\% = 780 \text{ δραχ.} \\ \text{Σύνολο} &: 130.000 \times 1,2\% = 1.560 \text{ δραχ.}\end{aligned}$$

Υπολογισμός ΦΜΥ:

$$\begin{aligned}130.000 - (20.025 + 780) &= 104.195 \text{ δραχ.} \\ 104.195 \times 4,5\% &= 4.688 \text{ δραχ.} \\ 4.688 \times 25\% &= 1.172 \text{ δραχ.} \\ 4.688 - 1.172 &= 3.516 \text{ δραχ.} \\ 3.516 \times 5\% &= 176 \text{ ποσό έκπτωσης.} \\ 3.516 - 176 &= 3.340 \text{ παρακρατούμενος ΦΜΥ.}\end{aligned}$$

Καθαρό ποσό άδειας που καταβάλλεται στον απολυμένο :

$$130.000 - (25.025 + 780 + 3.340) = 100.855 \text{ δραχ.}$$

Η επιχείρηση βαρύνεται με τις εξής εισφορές:

Ι.Κ.Α. εργοδότη : 38.805 δραχ.

Χαρτόσημο εργοδότη 780 δραχ.

Σύνολο 39.585 δραχ.

Άδειες, Επιδόματα και Αποζημιώσεις Μισθωτών

ΛΟΓΙΣΤΙΚΕΣ ΕΓΓΡΑΦΕΣ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΑΠΟΛΥΟΜΕΝΟΥΣ:

α) Για το ποσό της αποζημίωσης :

ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟ ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΠΡΑΞΕΩΝ :

10 / 7	3βάθμιος	2βάθμιος	ΧΡΕΩΣΗ	ΠΙΣΤΩΣΗ
60 ΑΜΟΙΒΕΣ ΚΑΙ ΕΞΟΔΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ			1.341.670	
60.05 Αποζημιώσεις απόλυσης ή εξόδου από την υπηρεσία		1.341.670		
60.05.00 Αποζημιώσεις απόλυσης ή εξόδου από την εργασία έμμισθου προσωπικού	1.283.335			
60.05.01 Αποζημιώσεις απόλυσης ή εξόδου από την υπηρεσία ημερομίσθιου προσωπικού	58.335			
53 ΠΙΣΤΩΤΕΣ ΔΙΑΦΟΡΟΙ				1.319.838
53.00 Αποδοχές προσωπικού πληρωτέες		1.319.838		
53.00.00 Αποδοχές έμμισθου προσωπικού	1.261.853			
53.00.00 Αποδοχές ημερομίσθιου προσωπικού	57.985			
54 ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΑΠΟ ΦΟΡΟΥΣ-ΤΕΛΗ				21.832
54.03 Φόροι - τέλη αμοιβών προσωπικού		21.832		
54.03.04 Φόρος αποζημίωσης απολυόμενων	13.782			
54.03.06 Χαρτόσημο και ΟΓΑ αποζημιώσεως απολυμένων Αποζημίωση απολυόμενων μισθωτών.	8.050			

Άδειες, Επιδόματα και Αποζημιώσεις Μισθωτών

β) Για το ποσό της άδειας των απολυμένων :
ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟ ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΠΡΑΞΕΩΝ :

10 / 7	3βάθμιος	2βάθμιος	ΧΡΕΩΣΗ	ΠΙΣΤΩΣΗ
60 ΑΜΟΙΒΕΣ ΚΑΙ ΕΞΟΔΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ			415.820	
60.00 Αμοιβές έμμισθου προσωπικού		220.000		
60.00.06 Αμοιβές κανονικής άδειας	220.000			
60.01 Αμοιβές ημερομίσθιου προσωπικού		193.340		
60.01.06 Αποδοχές κανονικής άδειας	193.340			
60.03 Εργοδοτικές εισφορές και επιβαρύνσεις έμμισθου προσωπικού		1320		
60.03.04 Χαρτόσημο μισθοδοσίας	1320			
60.04 Εργοδοτικές εισφορές ημερομίσθιου προσωπικού		1160		
60.04.04 Χαρτόσημο μισθοδοσίας	1160			
53 ΠΙΣΤΩΤΕΣ				396.752
ΔΙΑΦΟΡΟΙ				
53.00 Αποδοχές προσωπικού πληρωτέες		396.752		
53.00.00 Αποδοχές έμμισθου προσωπικού	210.734			
53.00.01 Αποδοχές ημερομίσθιου προσωπικού	186.018			
54 ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΑΠΟ ΦΟΡΟΥΣ-ΤΕΛΗ				19.068
54.03 Φόροι - τέλη αμοιβών προσωπικού		19.068		
54.03.00 ΦΜΥ	14.108			
54.03.02 Χαρτόσημο	4.960			
Άδεια απολυμένων υπαλλήλων				

Άδειες, Επιδόματα και Αποζημιώσεις Μισθωτών

ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟ ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΠΡΑΞΕΩΝ :

10 / 7	3βάθμιος	2βάθμιος	ΧΡΕΩΣΗ	ΠΙΣΤΩΣΗ
60 ΑΜΟΙΒΕΣ ΚΑΙ ΕΞΟΔΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ			8.050	
60.05 Αποζημιώσεις απόλυσης ή εξόδου από την υπηρεσία		8.050		
60.05.00 Αποζημιώσεις απόλυσης ή εξόδου από την υπηρεσία έμμισθου προσωπικού	7.700			
60.05.01 Αποζημιώσεις απόλυσης ή εξόδου από την υπηρεσία ημερομίσθιου προσωπικού	350			
54 ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΑΠΟ ΦΟΡΟΥΣ-ΤΕΛΗ				8.050
54.03 Φόροι - τέλη αμοιβών προσωπικού		8.050		
54.03.06 Χαρτόσημο και ΟΓΑ	8.050			
Χαρτόσημο και ΟΓΑ αποζημιώσεων εργοδότη				

Άδειες, Επιδόματα και Αποζημιώσεις Μισθωτών

γ) Για το ποσό του επιδόματος άδειας :

ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟ ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΠΡΑΞΕΩΝ :

31 / 3	3βάδμιος	2βάδμιος	ΧΡΕΩΣΗ	ΠΙΣΤΩΣΗ
60 ΑΜΟΙΒΕΣ ΚΑΙ ΕΞΟΔΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ			310.715	
60.00 Αμοιβές έμμισθου προσωπικού		110.000		
60.00.07 Επιδόματα κανονικής άδειας	110.000			
60.01 Αμοιβές ημερ/θίου προσωπικού		130.00		
60.01.07 Επιδόματα κανονικής άδειας	130.000			
60.03 Εργοδοτικές εισφορές έμμισθου προσωπικού		31.130		
60.03.00 Εργοδοτικές εισφορές ΙΚΑ	30.470			
60.03.04 Χαρτόσημο	660			
60.04 Εργοδοτικές εισφορες ημερομισθίου προσωπικού		39.585		
60.04.00 Εργοδοτικές εισφορές Ι.Κ.Α	38.805			
60.04.04 Χαρτόσημο	780			
53 Πιστωτές διάφοροι				189.474
53.00 Αποδοχές προσωπικού πληρωτέες		189.474		
53.00.00 Αποδοχές έμμισθου προσωπικού	88.619			
53.00.01 Αποδοχές ημερ/θίου προσωπικού	100.855			
54 ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΑΠΟ ΦΟΡΟΥΣ-ΤΕΛΗ				9.561
54.03 Φόροι - τέλη αμοιβών προσωπικού		9.561		
54.03.00 ΦΜΥ	6.681			
54.03.02 Χαρτόσημο	2.880			
55 ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ				111.680
55.00 ΙΚΑ		111.680		
55.00.00 Λογαριασμός τρέχουσας κίνησης ΙΚΑ	111.680			
Εκκαθάριση επιδόματος άδειας λόγω απόλυσης.				

Άδειες, Επιδόματα και Αποζημιώσεις Μισθωτών

ΣΥΝΟΛΑ	Επωνυμία Παραχρηστές Ανδρέας Εφτάρης	Μίσθους Ημέρας Υπόμνητος 2200000 ή 256,667	ΜΙΣΘΟΣ Η ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ	ΑΚΑΘΑΡΙΣΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	Ι.Κ.Α		ΣΥΝΟΛΟ ΕΙΣΦΟΡ. Ι.Κ.Α	ΧΑΡΤΟΣΗΜΟ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΥ	ΧΑΡΤΟΣΗΜΟ ΕΡΓΟΔΟΤΗ	ΦΟΡΟΣ ΕΙΣΟΔΗΜΑΤΟΣ Φ. Μ. Υ.	ΣΥΝΟΛΟ ΕΙΣΦΟΡΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΥ	ΠΛΗΡΩΤΕΟ ΠΟΣΟ
					ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝ.	ΕΡΓΟΔΟΤΗ						
					ΑΠΟΔΟΧΕΣ							
1341670	10.000 ή 11,667	1.253.335	-	-	-	-	7700	7700	13782	21482	1.219.838	
-	-	-	-	-	-	-	8.050	8.050	13782	21832	1.319.838	

ΜΙΣΘΟΔΟΤΙΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ Αποζημιώσεις αποδοχών

Άδειες, Επιδόματα και Αποζημιώσεις Μισθωτών

ΜΙΣΘΟΔΟΤΙΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΑΔΕΙΑΣ ΑΠΟΛΥΘΕΝΤΩΝ ΔΙΣΘΕΤΩΝ

ΣΥΝΟΛΑ	Παραχωρήστες Αν. Σέρρες Εργάνης	Μέντες Ηλίας Υπάλληλος	ΕΠΩΝΥΜΟ		ΜΙΣΘΟΣ Η ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ	ΑΚΑΘΑΡΙΣΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	I.K.A	ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΙ		ΣΥΝΟΛΟ ΕΙΣΦΟΡ. I.K.A	ΧΑΡΤΟΣΗΜΟ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΥ	ΧΑΡΤΟΣΗΜΟ ΕΡΓΟΔΟΤΗ	Φ.Μ.Υ	ΣΥΝΟΛΟ ΕΙΣΦΟΡΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΥ	ΠΛΗΡΩΤΕΟ ΠΟΣΟ
			ΟΝΟΜΑ	ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ				ΕΡΓΟΔΟΤΗ							
			415890	193340				220000	-						

Άδειες, Επίδομα και Αποζημιώσεις Μισθωτών

ΜΙΣΘΟΔΟΤΙΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΕΠΙΔΟΜΑΤΟΣ ΑΔΕΙΑΣ ΑΠΟΛΥΜΕΝΩΝ

ΣΥΝΟΛΑ	Παραρτήματα Αν Σπέκς Εργάτης	Μέντινς Ηλίος και Μυλός	ΕΠΩΝΥΜΟ		ΜΙΣΘΟΣ Η ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ	ΑΚΑΘΑΡΙΣΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	Ι.Κ.Α	ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝ.		ΣΥΝΟΛΟ ΕΙΣΦΟΡ. Ι.Κ.Α	ΧΑΡΤΟΣΗΜΟ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΥ	ΧΑΡΤΟΣΗΜΟ ΕΡΓΟΔΟΤΗ	Φ.Μ.Υ	ΣΥΝΟΛΟ ΕΙΣΦΟΡΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΥ	ΠΛΗΡΩΤΕΟ ΠΟΣΟ
			ΟΝΟΜΑ					ΕΡΓΟΔΟΤΗ							
			ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ												
240000	10000	220000	110000	17380	30470	47850	600	600	3341	21381	88619				
240000	130000	25095	38805	63830	780	780	3340	29145	100855						
42405	69275	111680	1440	1440	6681	50526	189474								

Παράρτημα :

γ) Τρόπος υπολογισμού του παρακρατημένου φόρου μισθωτών υπηρεσιών (Φ.Μ.Υ) και του χαρτόσημου εργαζομένων (υπαλλήλων και εργατών) έτους 1993 (άρθρο 1 Ν. 2019/92). Τα ίδια ισχύουν και για το έτος 1994

ΠΙΝΑΚΑΣ Γ'

Κλίμακα Υπολογισμού Φόρου Εισοδήματος με συντελεστή στο καθαρό ποσό για μισθωτούς και συνταξιούχους (ισχύει για εισοδήματα που αποκτήθηκαν από 1.1.934 και μετά). Η κλίμακα αυτή ίσχυε και για τα εισοδήματα του έτους 1993.

Ετήσιο καθαρό εισόδημα		Συντελεστής
Μέχρι	1.600.000	0%
Από	1.600.001 - 2.000.000	2%
Από	2.000.001 - 2.500.000	3%
Από	2.500.001 - 3.000.000	4,5%
Από	3.000.001 - 3.500.000	6%
Από	3.500.001 - 4.500.000	8%
Από	4.500.001 - 5.500.000	12%
Από	5.500.001 - 7.000.000	16%
Από	7.000.001 - 10.000.000	20%
Από	10.000.001 - 15.000.000	24%
Από	15.000.001 και πάνω	30%

ΣΗΜ.: Τα εισοδήματα που αποκτούν οι μισθωτοί υπάλληλοι και οι συνταξιούχοι από 1.1.94 και μετά φορολογούνται με βάση την παραπάνω κλίμακα του Ν. 2019 άρθρ. 1, μετά από προηγούμενη αναγωγή του μισθού ή της σύνταξης σε ετήσιο καθαρό εισόδημα.

Επίσης, με την ίδια κλίμακα γίνεται και η παρακράτηση του Φ.Μ.Υ για τους εργάτες που παρέχουν υπηρεσίες με σχέση μίσθωσης εργασίας πάνω από ένα έτος στον ίδιο εργοδότη ή με σχέση μίσθωσης εργασίας αορίστου χρόνου, μετά από προηγούμενη φυσικά αναγωγή του ημερομισθίου ή της αμοιβής που ορίζεται με άλλη βάση, σε ετήσιο καθαρό εισόδημα.

Με τον ίδιο τρόπο διενεργούνταν και η παρακράτηση φόρου για τα εισοδήματα του προηγούμενου έτους 1993.

Άδειες, Επιδόματα και Αποζημιώσεις Μισθωτών

ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Της ΜΕΚΑ Α.Ε. (1)
Προς το μισθωτό της επιχείρησής μας: ΒΑΣΙΛΕΙΟ (1)
ΤΣΑΚΟΥΚΗ του Τ. ΚΩΔ. (1)
(Επώνυμο) (Όνομα Πατέρα)

Δ/ση κατοικίας Τ. ΚΩΔ.
Σας πληροφορούμε ότι, σύμφωνα με το Ν. 3198/55, καταγγέλλουμε τη σύμβαση που υπάρχει μεταξύ μας για εργασία αόριστου χρόνου, από την 10η ΙΟΥΛΙΟΥ 1994
(Ημερομηνία απόλυσης)

και σας καλούμε να παρουσιαστείτε στο Ταμείο μας για να εισπράξετε τη νόμιμη αποζημίωσή σας.
ΘΕΣ/ΝΙΚΗ 10-7-1994
Ο εργοδότης (ή πληρεξούσιος δικηγόρος) Έλαβα γνώση της απόλυσής μου σήμερα

Υπογραφή απολυόμενου

(Υπογραφή — Σφραγίδα)

Δηλώνω υπεύθυνα ότι τα στοιχεία της επιχείρησής μου και του πιο πάνω απολυόμενου μισθωτού είναι τα ακόλουθα:

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

- 1) Επωνυμία ΜΕΚΑ Α.Ε.
- 2) Αντικείμενο
- 3) Διεύθυνση Ταχ. Κωδ.
- 4) Ονοματεπώνυμο εκπροσώπου
- 5) Αριθ. βιβλ. αγοράς ενασήμων (εργοδότη)

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΑΠΟΛΥΟΜΕΝΟΥ

- 1) Ειδικότητα (α): ΕΡΓΑΤΗΣ
- 2) Επάγγελμα, επακριβώς προσδιορισμένο (β):
- 3) Ηλικία:
- 4) Οικογενειακή κατάσταση:
5. Οργανισμός στον οποίο είναι ασφαλισμένος: Α.Μ.
- 6) Αποδοχές κατά την απόλυση: 8.000
- 7) Χρονολογία πρόσληψης (γ): 20-9-1993
- 8) Χρονολογία απόλυσης: 10-7-1994
- 9) Χρονολογία καταβολής αποζημίωσης: 10-7-1994
- 0) Ποσό αποζημίωσης: 46.665
- 1) Τελευταία μέρα εργασίας: 10-7-1994

ΘΕΣ/ΝΙΚΗ 10-7-1994
Ο εργοδότης (ή πληρεξούσιος δικηγόρος)

- (1) Συμπληρώνονται με κεφαλαία στοιχεία α) της Επιχείρησης β) του μισθωτού.
- (α) Εργάτης ή υπάλληλος.
- (β) π.χ. πλάστης, λαβητοποιός, λιθοδόχος, κλπ.
- (γ) Επί μεταβολών η χρονολογία της τελευταίας πρόσληψης.


(Υπογραφή — Σφραγίδα)

ΒΛΕΠΕ ΣΤΗΝ ΠΙΣΩ ΣΕΛΙΔΑ ΤΙΣ ΣΗΜΕΙΩΣΕΙΣ ΚΑΙ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ

Αριθ. Τυποπ. 101046/1988

ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Της ΜΕΚΑ Α.Ε. (1)

Προς τον μισθωτό της επιχείρησής μας: ΣΟΚΡΑΤΗ (1)

ΓΙΑΝΝΑΚΟΥΛΑ του Τ. ΚΩΔ. (1)
(Επώνυμο) (Όνομα Πατέρα)

Δ/ση κατοικίας Τ. ΚΩΔ.

Σας πληροφορούμε ότι, σύμφωνα με το Ν. 3198/55, καταγγέλλουμε τη σύμβαση που υπάρχει μεταξύ μας για εργασία αόριστου χρόνου, από την 10η ΙΟΥΛΙΟΥ 1994
(Ημερομηνία απόλυσης)

και σας καλούμε να παρουσιαστείτε στο Ταμείο μας για να εισπράξετε τη νόμιμη αποζημίωσή σας.

ΘΕΣ/ΝΙΚΗ 10-7-1994
Ο εργοδότης (ή πληρεξούσιος δικηγόρος) Έλαβα γνώση της απόλυσής μου σήμερα

Υπογραφή απολυόμενου

(Υπογραφή — Σφραγίδα)

Δηλώνω υπεύθυνα ότι τα στοιχεία της επιχείρησής μου και του πιο πάνω ακυλούμενου μισθωτού είναι τα ακόλουθα:

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

- 1) Επωνυμία ΜΕΚΑ Α.Ε.
- 2) Αντικείμενο
- 3) Διεύθυνση Τυχ. Κωδ.
- 4) Ονοματεπώνυμο εκπροσώπου
- 5) Αριθ. βιβλ. αγοράς ενσήμων (εργοδότη)

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΑΠΟΛΥΟΜΕΝΟΥ

- 1) Ειδικότητα (α): ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ
- 2) Επάγγελμα, επικριβώς προσδιορισμένο (β):
- 3) Ηλικία:
- 4) Οικογενειακή κατάσταση:
5. Οργανισμός στον οποίο είναι ασφαλισμένος: Α.Μ.
- 6) Αποδοχές κατά την απόλυση: 240.000
- 7) Χρονολογία πρόσληψης (γ): 12-10-1985
- 8) Χρονολογία απόλυσης: 10-7-1994
- 9) Χρονολογία καταβολής αποζημίωσης: 10-7-1994
- 10) Ποσό αποζημίωσης: 1.400.000
- 11) Τελευταία μέρα εργασίας: 10-7-1994

Αριθ. τυποπ. 101046/1988

ΘΕΣ/ΝΙΚΗ 10-7-1994
Ο εργοδότης (ή πληρεξούσιος δικηγόρος)

(1) Συμπληρώνονται με κεφαλαία στοιχεία α) της Επιχείρησης β) του μισθωτού.
(α) Εργάτης ή υπάλληλος.
(β) π.χ. μάστορας, λεβητοκόμος, λιθοδόχος, κλπ.
(γ) Επί μεταβολών η χρονολογία της τελευταίας πρόσληψης.

(Υπογραφή — Σφραγίδα)

ΒΛΕΠΕ ΣΤΗΝ ΠΙΣΩ ΣΕΛΙΔΑ ΤΙΣ ΣΗΜΕΙΩΣΕΙΣ ΚΑΙ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ

ΙΚΑ - TEAM ΜΙΚΤΑ

Σελίδα 4

501

073279

ΥΠ/ΜΑ

ΚΩΔ. (3 ΨΗΦΙΑ)

Α.Μ. ΕΡΓΟΔΟΤΗ (6 ΨΗΦΙΑ)

Μισθ. περίοδος ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 93 Αριθ. ασφαλ. Ημ. εργ.

ΑΙΤΗΣΗ ΑΓΟΡΑΣ ΕΝΣΗΜΩΝ

Επωνυμία Επιχειρ. ΑΣΤΗΡ ΑΕ

Είδος Επιχειρ. ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΚΑΛΤΣΟΝ

Διεύθυνση ΕΓΝΑΤΙΑΣ 10 - ΘΕΣ/ΝΙΚΗ

ΠΟΣΟΤΗΤΑ ΕΝΣΗΜΩΝ	ΑΞΙΑ	ΠΟΣΟΤΗΤΑ ΕΝΣΗΜΩΝ	ΑΞΙΑ	ΠΟΣΟΤΗΤΑ ΕΝΣΗΜΩΝ	ΑΞΙΑ
X 50		X 800		X 7000	
X 100		X 900	900	X 8000	
X 200		X 1000		X 9000	9.000
X 300		X 2000		X 10000	
X 400		X 3000	3.000	X 20000	20.000
2 X 500	1.000	X 4000		9 X 30000	270.000
X 600		X 5000		X	
X 700		X 6000	6.000	X	
Σύνολο 1	1.000	Σύνολο 2	9.900	Σύνολο 3	299.000

Σύνολο 1	1	1000
Σύνολο 2	2	9900
Σύνολο 3	3	299000
Γενικό Σύνολο		309900

Ο ΑΙΤΩΝ



ΓΙΑ ΤΗΝ ΤΡΑΠΕΖΑ Ή ΤΟ Ι.Κ.Α. *

Χορηγήθηκαν συνολικά ένσημα αξίας δρχ. #309.900#

Ολογράφως τριακόσιες εννέα χιλιάδες

εννιακόσιες δραχμές

* Συμπληρώνεται μόνο από την ΤΡΑΠΕΖΑ ή το Ι.Κ.Α.

Διατηρείται για 10 χρόνια

(Ημερομηνία - σφραγίδα Τράπεζας ή ΙΚΑ)

(Υπογραφή - σφραγίδα Ταμίου)

ΑΝΑΛΥΤΙΚΟΣ ΠΙΝΑΚΑΣ

Υ.Σ.Ε.Α. ΠΡΟΤΥΠΟΥ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΥ Ε 286

Α/Α	ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΤΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥΧΟΥ ΤΗΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ		ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ	ΑΠΑΛΛΑΓΣΙΜΟ ΝΟ ΠΟΣΟ	ΥΠΟΛΟΙΠΟ ΦΟΡΟΛΟΓΟΥΜΕΝΟ	ΠΟΣΑ ΠΟΥ ΕΧΟΥΝ ΠΑΡΑΚΡΑΤΗΘΕΙ		
	Όνομα πατέρα/αυτήνου	Δεσφύνη κατοικίας Πόλη, οδός, αριθ. ΤΑΧ.ΚΩΔ.				ΦΟΡΟΣ	ΧΑΡΤΟΣΙΜΟ 1%	ΕΙΣΦΟΡΑ ΟΓΑ ΧΑΡΤΟΣΙΜΟ 9,20%
1	ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ							
2	ΠΑΝΝΑΚΟΥΛΑΣ ΣΟΚΡΑΤΗΣ		1400.000	8400	1391.600	19.580	14.000	2.800
3								
4	ΕΡΓΑΤΕΣ							
5	ΓΣΑΚΟΥΝΗΣ ΒΑΣΙΛΕΙΟΣ		46665	280	46385	-	461	93
6								
7								
8								
9								
10								
11								
12								
13								
14								
			1446.665	8.680	1431.985	19.580	14.461	2.893

Αθροισμα μεταγεγραμμένο στην πρώτη σελίδα

Βιβλιογραφία :

- 1.) Ε.Α.Ε.Δ 1993 27ος Τόμος

- 2.) Γκούτου Χαρ. Λεβέντη Γεώρ. : « Εργατική Νομοθεσία », Συνεργασία: Ταμπάκη Αντών., Έκδοση έβδομη, Εκδόσεις Δελτίου Εργατικής Νομοθεσίας ΑΘΗΝΑΙ 1988

- 3.) Καραγιάννης Δημήτρ. : « Εργατικά, Φορολογικά, Λογιστικά Φοροτεχνικά, Δηλώσεις στην πράξη» Έκδοση έκτη, ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ 1994

- 4.) Λαναρά Κων. : « Νομοθεσία Εργατική και Ασφαλιστική » ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ 1993

- 5.) Παπαγιάννης Φώτης, Παπαγιάννης Δονάτος : « Επιτομή Σύγχρονου Εργατικού Δικαίου » ΑΘΗΝΑ 1988

- 6.) Περιοδικό « ΛΟΓΙΣΤΗΣ », ΙΟΥΝΙΟΣ 1994
Περιοδικό « ΛΟΓΙΣΤΗΣ », ΜΑΙΟΣ 1993
Περιοδικό « ΛΟΓΙΣΤΗΣ », ΙΟΥΝΙΟΣ 1992
Περιοδικό « ΛΟΓΙΣΤΗΣ », ΑΠΡΙΛΙΟΣ 1993
Περιοδικό « ΛΟΓΙΣΤΗΣ », ΑΠΡΙΛΙΟΣ 1994

- 7.) Περιοδικό « ΦΟΡΟΛΟΓΙΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ & ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ » Απρίλιος 1994

- 8.) Καμπαντάν Αρχόντη: « Εργατικά Ζητήματα για Μισθωτούς και Εργοδότες », Έκδοση τρίτη, ΚΑΒΑΛΑ 1993

- 9.) Καρακατσάνη Γ. Αλέξανδρου: « Εργατικό Δίκαιο » Τόμος Α' ΑΘΗΝΑ 1984